## Powiadomienie o chorobie

Pracownik jest zobowiązany w pierwszym dniu choroby jak najszybciej, do godziny 10.00 rano poinformować o tym fakcie FLexible (pod numerem 0495-843-610) z podaniem właściwego adresu, pod którym chory podczas choroby przebywa i poprawnych danych kontaktowych. Poza tym pracownik musi również powiadominić o chorobie i nie przyjściu do pracy pracodawcę, do którego jest oddelegowany.
W momencie zachorowania w trakcie pracy obowiązuje ten sam obowiązek meldunku o chorobie zarówno Flexible jak i pracodawcy.

Należy poinformować o przewidywanym czasie trwania choroby.
Pracownik może być poproszony o udzielenie dodatkowych informacji.
W przypadku pytań trzeba udzielić informacji odnośnie ewentualnego wpływu choroby na wykonywaną pracę, czynności, których na skutek choroby pracownik nie może wykonywać oraz podać jakie są ograniczenia w związku z pracą.

O chorobie pracownik musi poinformować pracodawcę osobiście przez telefon. Podkreśla się, że **nie będą** honorowane informacje przesłane za pomocą SMS, e-mail oraz aplikacji WhatsApp. Takie formy informacji można wykorzystać w weekendy, oraz w dni robocze poza godzinami pracy, traktując je jedynie jako dodatkowe i nie zwalniające pracownika od obowiązku telefonicznego poinformowania pracodawcy o chorobie.
Biuro jest czynne od poniedziałku do piątku w godzinach 08:30 – 17:00.

W zakresie nadzoru zwolnień chorobowych korzystamy z uslug firmy ReFit. Uzyskana od pracownika informacja o chorobie zostaje przekazana przez Flexible do ReFit, która jest odpowiedzialna za specjalistyczną pomoc dotyczącą właściwego prowadzenia naszych pracowników w okresie choroby. (zawodowa służba zdrowia) Z tego względu ReFit ma znaczący udział w nadzorowaniu procesu chorobowego pracowników.

## Praca tymczasowa

Jeżeli w umowie o pracę ( twojej umowie) jest mowa o pracy tymczasowej (uitzendbeding), Flexible nie ma obowiązku świadczenia wynagrodzenia za czas choroby. Z chwilą powiadomienia przez pracownika o chorobie, jego umowa o pracę ulega automatycznie wygaśnięciu. Pracownik nie ma w tym momencie pracodawcy odpowiedzialnego za wypłatę wynagrodzenia za okres choroby, podlega pod Ziektewet (Ustawa o ubezpieczeniu zdrowotnym) i zostaje przejęty przez UWV.
ReFit przesyła dane o chorobie pracownika do UWV, które po otrzymaniu takiej informacji kontaktuje się z chorym pracownikiem. Pracownik musi się liczyć z dniami oczekiwania (wachtdagen), co oznacza, że jeden lub dwa dni, w zależności od rodzaju kontraktu oraz postanowień zawartych w ABU - cao, są w tym momeńcie bezpłatne.

## Kontrola w okresie choroby

W pierwszych dwóch tygodniach choroby pracownik musi pozostać w domu między 8:30 a 17:00. Po tym czasie pozostawanie w domu nie jest obowiązkowe. Ważne jest, by był możliwy stały kontakt ReFit z chorym pracownikiem (telefoniczny lub mailowy). Ponadto, musi być zagwarantowana możliwość wizyty domowej pod adresem podanym w raporcie chorego (może być inny niż adres domowy, na przykład adres rodziny, szpital, itp). Pracownik ma prawo przebywać w okresie choroby w innym miejscu niż wskazał w dokumentach, pod warunkiem, że wyrazi na to zgodę firma Flexible i/lub ReFit.

## Obowiązki podczas choroby

Pracownik ma obowiązek przestrzegania wymogów nałożonych przez ReFit.
Zgodnie z Ustawą (Wet Verbetering Poortwachter) zarówno pracownik jak i Flexible są zobowiązani dokładać wszelkich starań w celu poprawy zdrowia pracownika. Pracownik musi aktywnie uczestniczyć w procesie reintegracji na miejsce pracy i nie powinień wykonywać czynności, które utrudniają lub spowalniają proces dochodzenia do zdrowia.

## Kontakt

W przypadku długotrwałego leczenia kontakt z pracownikiem w okresie choroby będzie się odbywał przez Refit. W tym okresie pracownik musi być w jak największym stopniu dostępny. Pracownik ma obowiązek odpowiedzieć na wszystkie pytania zadawane przez ReFit, dotyczące jego powrotu do zdrowia.
Ustalone terminy kontaktów pomiędzy pracownikiem a ReFit muszą być bezwzględnie dotrzymywane.
Nadzór nad dokumentacją z UWV jest również prowadzony przez ReFit. Wszelkie informacje będą na bieżąco przekazywane Flexible.

## Godziny przyjęć

Należy się bezwzględnie stawić na wszelkie zaplanowane wizyty lekarskie lub spotkania z pracownikiem ReFit.

Pracownik ma prawo wystąpienia do Flexible z prośbą o spotkanie z lekarzem zakładowym, jeżeli istnieje do tego konkretne uzasadnienie. Jeśli lekarz zakładowy stwierdzi, że takie uzasadnienie nie istnieje, pracownik zostanie obciążony kosztami wizyty u lekarza zakładowego.

Jezeli pracownik ma wątpliwości co do decyzji wydanej przez swojego lekarza zakładowego, może się zwrócić do lekarza zakładowego z prośbą o zasięgnięcie opinii innego lekarza zakładowego. W odpowiedzi na to żądanie lekarz zakładowy, który udzielił porady pracownikowi, w jak najkrótszym czasie i po konsultacji z pracownikiem, włącza innego lekarza zakładowego, chyba że przeciwko takiej konsultacji istnieją ważne argumenty i lekarz zakładowy takie uzasadnienie przedstawi pracownikowi.
Drugi konsultujący lekarz zakładowy nie jest zatrudniony w Arbodienst, w firmie lub organizacji, w której jest zatrudniony prowadzący lekarz zakładowy, który udzielił pracownikowi pierwszej porady.

Lekarz zakładowy posiada procedurę składania skarg. Zasady można przeczytać na następującej stronie internetowej: https://www.refit.nl/klachtenreglement.

*Wszystkie kraje EER oraz Australia, Bośnia i Hercegowina, Kanada (też Quebec), Chile, Cypr (Część Turecka), Izrael, Wyspy Zielonego Przylądka, Chorwacja, Macedonia, Maroko, Nowa Zelandia, Serbia i Montenegro, Tunezja, Stany Zjednoczone Ameryki, Korea Południowa.

## Pobyt za granicą/wakacje

Jeżeli pracownik zachoruje będąc za granicą lub na wakacjach, musi on/ona przestrzegać tych samych zasad, jak w Holandii. Jeżeli pracownik przebywa w jednym z krajów członkowskich*, musi on/ona zgłosić się do najbliższego biura ubezpieczeń zdrowotnych w kraju, w którym przebywa. Pracownik ma obowiązek zastrzec by jego/jej meldunek o chorobie jak najszybciej został przekazany do UWV.

Jeżeli pracownikowi przysługuje podczas choroby prawo do wypłaty wynagrodzenia, UWV prześle formularze o zameldowaniu chorobowym do Flexible lub ReFit.
Ponadto pracownik musi zgłosić o chorobowym bezpośrednio do klienta i Flexible z podaniem adresu gdzie on/ona się znajduje.

We wszystkich innych krajach pracownik musi wystąpić o pisemne oświadczenie od lekarza, a następnie wysłać je do UWV.

## Ciąża

Jeżeli pracownik zachoruje w trakcie urlopu przedporodowego/macierzyńskiego powinień zgłosić ten fakt do Flexible. W tej sytuacji nie istnieje jednak prawo do zasiłku chorobowego ponieważ pobierane jest już świadczenie (zasiłek przedporodowy/macierzyński).

## Meldunek o powrocie do zdrowia

O powrocie do zdrowia pracownik musi poinformować zarówno Flexible jak i pracodawcę, u którego jest on/ona zatrudniony, oddelegowany.

## Odwołanie od decyzji o powrocie do zdrowia

Jeżeli przez ReFit zostanie stwierdzone, że pracownik jest zdolny do ponownego podjęcia jego/jej pracy częściowo lub w całości a pracownik nie zgadza się z tą opinią, przysługuje mu prawo zgłoszenia sprzeciwu (odwołania od decyzji) do ReFit.
Dla Flexible wiążąca jest opinia lekarska wydana przez ReFit, ponieważ Flexible nie jest w stanie ocenić zasadności sprzeciwu zgłoszonego przez pracownika. Pracownik ma prawo następnie zażądać drugiej opinii lekarskiej z UWV.

## Ochrona prywatności

W związku z ustawą o ochronie danych osobowych wszystkie dane osobowe i medyczne pracownika nie będą udostępniane osobom trzecim i będzie się z nimi obchodzić z należną ostrożnością.

## Sankcje

Jeżeli pracownik naruszy zasady i procedury odnoszące się do choroby, Flexible na mocy artykułu 7: 629 ustęp 6 Holenderskiego Kodeksu Cywilnego jest uprawniony do zawieszenia wypłaty wynagrodzenia pracownika do czasu kiedy Flexible ustali, że pracownik ma prawo do wypłaty świadczenia chorobowego, lub w przypadku naruszenia obowiązków reintegracji wstrzymania płac na mocy artykułu 7: 629 ustęp 3 Holenderskiego Kodeksu Cywilnego.
W przypadku naruszenia jednego lub więcej z tych zasad Flexible ma również prawo do podjęcia dalszych działań przeciwko pracownikowi, włącznie z podaniem oficjalnego ostrzeżenia, a jeśli to konieczne (w następstwie) natychmiastowego zwolnienia lub zakończenia współpracy.