

Begrippenboek Verzuim & Re-integratie

Nederlands – Pools

Uitleg van belangrijke begrippen bij ziekte
en re-integratie voor Poolse werknemers.



arbotaal

www.arbotaal.nl | info@arbotaal.nl | 085 – 005 7200

Arbeidsdeskundige

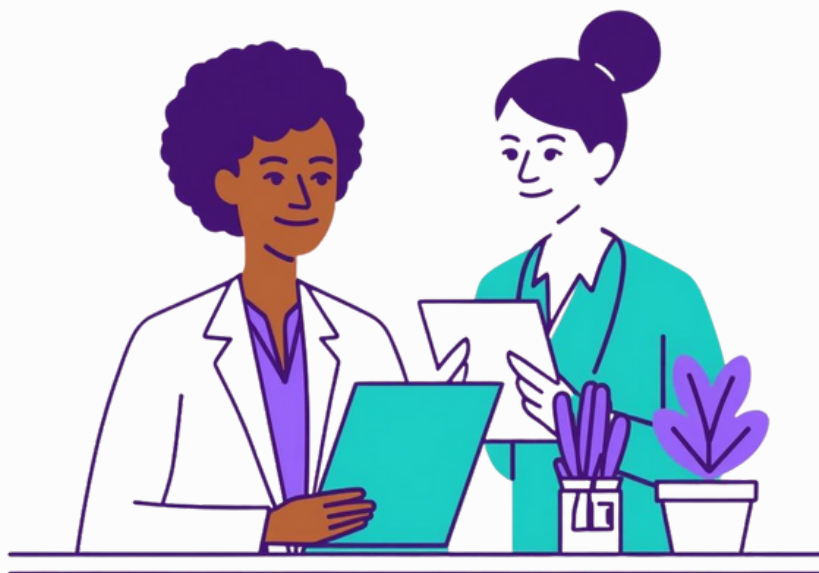
Ekspert ds. pracy



Ekspert ds. pracy to specjalista w zakresie pracy i zatrudnienia. W kontekście choroby i reintegracji, ekspert ds. pracy pomaga zarówno pracodawcom, jak i pracownikom określić, jakie zadania są możliwe do wykonania w ramach ograniczeń pracownika. Ekspert ds. pracy bada dostępne możliwości, czyli co pracownik nadal może robić w pracy, i udziela porad dotyczących poszukiwania odpowiedniego zatrudnienia.

Arbeidsdeskundig Onderzoek

Rozmowa z ekspertem ds. pracy



Badanie przez eksperta ds. pracy (arbeidsdeskundig onderzoek) to ocena, podczas której ekspert ds. pracy sprawdza, jakie możliwości pracy ma pracownik, biorąc pod uwagę jego stan zdrowia. Badanie to opiera się m.in. na informacjach od lekarza zakładowego (np. FML) oraz na sytuacji w firmie.

Badanie przez eksperta ds. pracy jest zazwyczaj przeprowadzane po około jednym roku choroby i stanowi ważną podstawę do dalszych decyzji w procesie reintegracji.

Arbeidsongeschiedt

Niezdolność do pracy



Niezdolność do pracy oznacza, że z powodu choroby lub ograniczeń nie możesz (w pełni) pracować. Może to być tymczasowe lub trwałe. W Holandii niezdolność do pracy ocenia się na podstawie Twoich możliwości wykonywania pracy. Lekarz zakładowy ocenia, czy jesteś (częściowo) niezdolny do pracy i jakie zadania możesz nadal wykonywać. Różni się to od pojęcia „choroby”, ponieważ niezdolność do pracy koncentruje się na Twoich funkcjonalnych możliwościach w pracy.

Bedrijfsarts

Lekarz zakładowy



Lekarz zakładowy to lekarz specjalizujący się w pracy i zdrowiu. Oceni, czy możesz (częściowo) pracować i jakie masz funkcjonalne możliwości. Lekarz zakładowy udziela porad Tobie i Twojemu pracodawcy dotyczących Twojej reintegracji, ale nie podejmuje decyzji dotyczących Twojego kontraktu lub wynagrodzenia.

Benutbare mogelijkheden

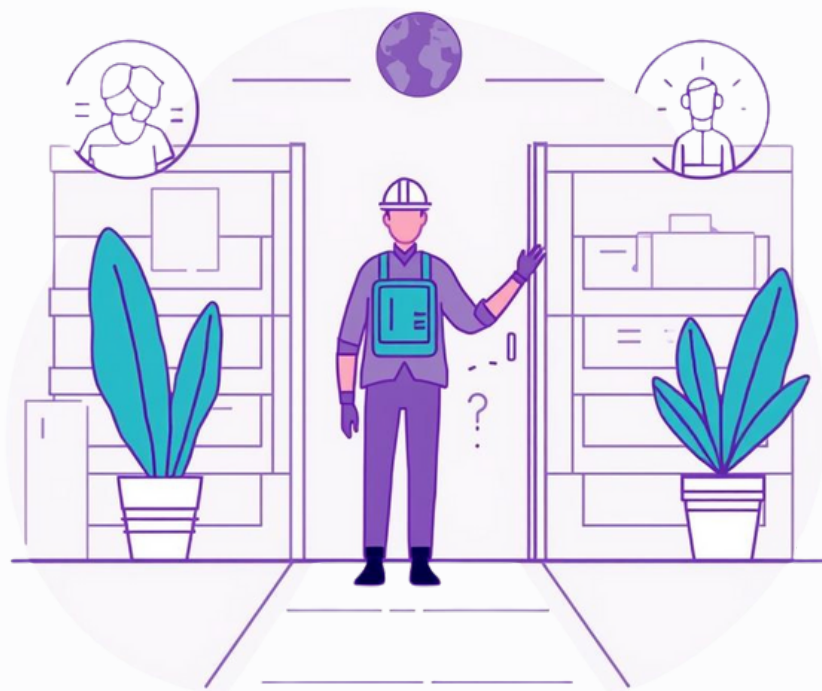
Możliwości do wykorzystania



Możliwości do wykorzystania to zadania lub funkcje, które pracownik, mimo swoich ograniczeń, nadal może wykonywać. Celem jest sprawdzenie, które prace pracownik może wykonywać w ramach swoich ograniczeń zdrowotnych.

Re-integratie

Reintegracja



Reintegracja to proces, w którym pracownik, który jest czasowo lub długotrwale chory, otrzymuje wsparcie w powrocie do pracy. Celem reintegracji jest powrót do pracy w sposób bezpieczny i dostosowany do możliwości zdrowotnych pracownika. Reintegracja może odbywać się stopniowo, na przykład poprzez pracę w mniejszym wymiarze godzin lub wykonywanie lżejszych zadań. W trakcie procesu brana jest pod uwagę sytuacja zdrowotna pracownika oraz jego możliwości funkcjonalne. Powrót do pracy może nastąpić w ramach własnej firmy (Spor 1) lub, jeśli nie jest to możliwe, u innego pracodawcy (Spor 2). Proces ten odbywa się we współpracy z lekarzem zakładowym, pracodawcą oraz ekspertem ds. pracy

Deskundigenoordeel UWV

Opinia ekspercka UWV



Opinia ekspercka UWV to ocena wydana przez UWV, gdy istnieje niejasność co do niezdolności do pracy pracownika lub gdy występują różnice zdań między pracownikiem a pracodawcą dotyczące odpowiednich zadań. Opinia ta jest często wykorzystywana, gdy pracownik nie zgadza się z oceną lekarza zakładowego lub gdy pojawia się konflikt dotyczący reintegracji. Uwaga: Opinia ekspercka wiąże się z kosztami. Pracownik jest odpowiedzialny za opłatę za opinię. Opłata za opinię ekspercką jest ustalana przez UWV.

Functionele Mogelijkhedenlijst

Lista ograniczen (FML/IZP/BML)



FML/IZP/BML to dokument, w którym lekarz zakładowy określa, co możesz, a czego nie możesz zrobić w pracy. Jest to lista Twoich ograniczeń w pracy. Opiera się to na Twojej sytuacji zdrowotnej i ograniczeniach. Ekspert ds. pracy używa tej listy, aby określić, jaka praca może być odpowiednia dla Ciebie. FML/IZP/BML dzieli się na sześć kategorii: funkcjonowanie osobiste, funkcjonowanie społeczne, wymagania dotyczące środowiska pracy, dynamiczne czynności, statyczne postawy i godziny pracy.

Arbeidsongeschiktheid %

Procent niezdolności do pracy



Procent niezdolności do pracy wskazuje, w jakim stopniu ktoś z powodu choroby lub ograniczenia nie jest w stanie wykonywać swojej pracy. Procent ten oblicza UWV i jest oparty na różnicy między poprzednim wynagrodzeniem (wynagrodzeniem, które otrzymywałeś przed zachorowaniem) a wynagrodzeniem, które nadal możesz zarobić biorąc pod uwagę swoje ograniczenia. Określa się go na podstawie utraty wynagrodzenia spowodowanej chorobą lub ograniczeniem. Procent ten oblicza się na podstawie tego, ile nadal możesz zarobić, uwzględniając swoje ograniczenia, i wyraża się go jako procent Twojego pierwotnego wynagrodzenia. UWV ocenia stopień, w jakim możesz uczestniczyć w procesie zatrudnienia, i ile wynagrodzenia możesz otrzymać w odpowiedniej pracy, uwzględniając swoje ograniczenia.

GBM

Brak możliwości do wykorzystania



Brak możliwości do wykorzystania (GBM) oznacza, że pracownik – ze względu na charakter choroby lub poważne ograniczenia zdrowotne – nie jest w stanie wykonywać żadnych czynności zawodowych, nawet w lekkiej lub dostosowanej formie. W takiej sytuacji uznaje się, że pracownik jest całkowicie niezdolny do pracy. Decyzja o stwierdzeniu GBM może zostać wydana wyłącznie przez lekarza zakładowego. Pracodawca ani pracownik nie mogą samodzielnie zdecydować o braku możliwości do wykorzystania. Lekarz zakładowy ocenia sytuację zdrowotną pracownika i określa, czy w danym momencie istnieją jakiegokolwiek możliwości wykonywania pracy.

Opschorten loondoorbetaling

Wstrzymanie wypłaty wynagrodzenia



Środek tymczasowy (art. 7:629 ust. 6 BW)

Pracodawca tymczasowo wstrzymuje wypłatę wynagrodzenia, ponieważ pracownik nie wypełnia swoich obowiązków, np.:

- nie dostarcza wymaganych informacji,
- nie stawia się u lekarza zakładowego (bedrijfsarts),
- lub nie podpisuje planu działania (plan van aanpak)

Stopzetten loondoorbetaling

Zatrzymanie wypłaty wynagrodzenia



Środek ostateczny (art. 7:629 ust. 3 BW)

Pracodawca nie musi już wypłacać wynagrodzenia, ponieważ pracownik utracił do niego prawo zgodnie z przepisami.

Ważne - Ma to zastosowanie w poważniejszych przypadkach, np. gdy pracownik:
utrudnia lub opóźnia powrót do pracy, odmawia współpracy przy reintegracji, lub sam doprowadza do swojej choroby przez lekkomyślne zachowanie.
(Po zaprzestaniu wypłaty, pracownik nie otrzyma już zaległego wynagrodzenia za ten okres.)

WGA 35-80% of 80-100%

Świadczenie dochodowe tymczasowe



WGA to świadczenie dla pracowników, którzy po dwóch latach choroby nie są w pełni zdolni do pracy, ale nadal mają możliwości wykonywania pracy w całości lub częściowo. W systemie WGA wyróżnia się dwa poziomy niezdolności do pracy:

- WGA 35–80% oznacza, że pracownik jest częściowo niezdolny do pracy, ale nadal może pracować w ograniczonym zakresie. Pracownik ma możliwości zarobkowe i powinien – w miarę możliwości – podejmować pracę dostosowaną do swojego stanu zdrowia.
- WGA 80–100% (niezdolność niedługotrwała / nietrwała) oznacza, że pracownik jest prawie całkowicie niezdolny do pracy, ale istnieje szansa na poprawę stanu zdrowia w przyszłości. W przeciwieństwie do IVA, nie jest to uznane za trwałe.

IVA 80 -100%

Świadczenie dochodowe (renta)



IVA to świadczenie dla pracowników, którzy są całkowicie i długoterminowo niezdolni do pracy oraz nie mogą wrócić do swojej pracy ani do innej odpowiedniej pracy. IVA jest przyznawane, gdy UWV oceni, że pracownik jest co najmniej w 80% niezdolny do pracy i nie ma szans na odzyskanie zdolności do pracy (trwale).



Specialist in verzuim & re-integratie van arbeidsmigranten

Arbotaal ondersteunt werkgevers in heel Nederland bij ziekte en re-integratie, met speciale aandacht voor anderstalige werknemers.

Wij zorgen voor duidelijke uitleg, begeleiding in de eigen taal en naleving van de Nederlandse wetgeving.

Onze dienstverlening:

- Begeleiding bij verzuim en re-integratie (spoor 1 & spoor 2)
- Ondersteuning in o.a. het **Nederlands, Pools, Roemeens, Turks, Arabisch, Engels, Oekraïense, Lets, Russisch, Portugees.**
- Arbeidsdeskundigonderzoek in verschillende talen, zoals Pools, Turks en Nederlands
- Activatietrajecten gericht op het **eerste ziektejaar**
- Inhoudelijk advies voor werkgevers en HR-professionals