



ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

Departament Zasiłków

Warszawa, 16 grudnia 2020 r.
Biuro ZG ZNP - ZPE
075/26/kc/20
2020-12-22

992800/601/2208/2020-WZN-4
UNP 2020-00745685

Pan Krzysztof Baszczyński
Wiceprezes Zarządu Głównego Związku
Nauczycielstwa Polskiego
ul. Smulikowskiego 6/8
00-389 WARSZAWA

Szanowny Panie Prezesie,

w odpowiedzi na Pana pismo z 2 października 2020 r. w sprawie sytuacji prawnej pracowników świadczących pracę zdalną podczas odbywania obowiązkowej kwarantanny w kontekście prawa do świadczeń pieniężnych za czas niezdolności do pracy, informuję.

Ad. 1 Prawo do świadczeń chorobowych a praca zdalna w okresie kwarantanny

Niemожność wykonywania pracy przez osobę odbywającą obowiązkową kwarantannę jest dla celów wypłaty świadczeń pieniężnych z tytułu choroby, tj. wynagrodzenia za okres choroby na podstawie art. 92 kodeksu pracy lub zasiłku chorobowego, traktowana na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby¹.

Jednakże okres, w którym pracownik podlega obowiązkowi kwarantanny nie jest tożsamy z niezdolnością do pracy z powodu choroby. Kwarantanna oznacza bowiem odosobnienie osoby zdrowej, u której nie stwierdzono zakażenia chorobą zakaźną². Zatem, jedynie dla celów wypłaty świadczeń okresy te zostały zrównane. To oznacza, że w przypadku, gdy pracownik w związku z odbywaniem kwarantanny nie wystąpi o zasiłek chorobowy oraz w uzgodnieniu ze swoim pracodawcą, będzie wykonywał pracę zdalną, prawo do zasiłku

¹ Art. 6 ust. 2 pkt 1 i 1a ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2020 r. poz. 870, z późn. zm.), zwanej ustawą zasiłkową.

² Art. 2 pkt 12 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz. U. z 2020 r. poz. 1845, z późn. zm.).

chorobowego nie będzie mu przysługiwało. Będzie miał natomiast wynagrodzenie za wykonaną pracę.

Zatem w tym przypadku nie ma zastosowania art. 17 ustawy zasiłkowej, tj. ubezpieczony nie traci prawa do zasiłku chorobowego na skutek wykonywania pracy zarobkowej w okresie kwarantanny.

Od 29 listopada 2020 r. regulacja art. 4h ustawy z dnia 2 marca 2020 r.³ o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych⁴, zwanej dalej „ustawą o COVID-19”, wprost potwierdziła możliwość świadczenia pracy zdalnej przez pracownika objętego kwarantanną. Zgodnie z tym przepisem, w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, pracownicy i inne osoby zatrudnione, poddane obowiązkowej kwarantannie, mogą, za zgodą pracodawcy albo zatrudniającego, świadczyć w trybie pracy zdalnej pracę określoną w umowie i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie. W przypadku świadczenia pracy zdalnej w trakcie kwarantanny nie przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 k.p., ani świadczenie pieniężne z tytułu choroby określone w ustawie zasiłkowej.

Jeżeli pracownik będzie wykonywał pracę zdalną przez część okresu kwarantanny, a przez część okresu kwarantanny nie będzie świadczył pracy, gdyż np. nastąpi pogorszenie jego stanu zdrowia, za okres świadczonej pracy nie otrzyma zasiłku chorobowego, ale otrzyma wynagrodzenie za pracę. Zasiłek chorobowy (wynagrodzenie chorobowe na podstawie art. 92 k.p.) otrzyma za okres, w którym pracy nie świadczył.

Ponadto informuję, że uległy zmianie przepisy dotyczące odbywania kwarantanny przez domowników osób, które wspólnie zamieszkują lub gospodarują z osobami poddanymi obowiązkowej kwarantannie. Od 24 października 2020 r. nie obowiązują już przepisy, zgodnie z którymi osoby skierowane do odbycia obowiązkowej kwarantanny są zobowiązane do odbycia jej razem z osobami wspólnie zamieszkującymi lub gospodarującymi.

Od 24 października 2020 r. domownicy osób poddanych kwarantannie mają prawo do świadczeń w razie choroby tylko, jeżeli sami zostali skierowani na kwarantannę bądź izolację w warunkach domowych. Przy czym od 3 listopada 2020 r.⁵ obowiązkowej kwarantannie podlegają osoby współzamieszkujące lub prowadzące wspólne gospodarstwo z osobą zakażoną wirusem SARS-CoV-2.

³ Przepis dodany na mocy ustawy z dnia 28 października 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z przeciwdziałaniem sytuacjom kryzysowym związanym z wystąpieniem COVID-19 (Dz. U. poz. 2112, z późn. zm.).

⁴ Dz. U. poz. 1842, z późn. zm.

⁵ Na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 listopada 2020 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz. U. poz. 1931); obecnie ta zasada obowiązuje na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 grudnia 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz. U. poz. 2132).

Ad. 2 Prawo do zasiłku chorobowego w okresie kwarantanny a praca u kilku pracodawców

W razie objęcia pracownika obowiązkową kwarantanną / izolacją w warunkach domowych nie jest możliwa sytuacja, w której pracownik wykonuje jednocześnie pracę stacjonarnie u jednego pracodawcy i pracę zdalną u innego pracodawcy, ponieważ pracownik podczas kwarantanny / izolacji w warunkach domowych przebywa w odosobnieniu i nie może świadczyć pracy stacjonarnie.

W okresie obowiązkowej kwarantanny lub izolacji w warunkach domowych dopuszczalne jest jedynie świadczenie pracy w trybie zdalnym.

Przez pracę zdalną, w myśl art. 3 ust. 1 ustawy o COVID-19, rozumie się wykonywanie przez pracownika na polecenie pracodawcy, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania.

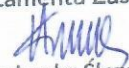
Jeżeli pracownik ma kilku pracodawców, to świadczenia chorobowe w razie objęcia obowiązkową kwarantanną / izolacją w warunkach domowych przysługują mu z tytułu zatrudnienia u każdego z tych pracodawców.

W przypadku, gdy w okresie kwarantanny lub izolacji w warunkach domowych pracownik ubiega się o zasiłek chorobowy u jednego pracodawcy, a wykonuje pracę zdalną na rzecz drugiego pracodawcy i z tego tytułu otrzymuje wynagrodzenie, nie przysługuje mu zasiłek chorobowy u pierwszego pracodawcy. W takim przypadku stosuje się przepis art. 17 ustawy zasiłkowej, zgodnie z którym prawo do zasiłku chorobowego nie przysługuje, jeżeli ubezpieczony wykonuje w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracę zarobkową lub wykorzystuje zwolnienie lekarskie w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia.

Ad. 3 Prawo do zasiłku chorobowego w okresie kwarantanny a praca na rzecz kilku podmiotów w ramach jednego stosunku pracy

W przypadku gdy na podstawie art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela⁶, organ prowadzący szkołę nakłada na nauczyciela obowiązek podjęcia pracy w innej szkole, w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć, pracownik wykonuje ten obowiązek w ramach jednego stosunku pracy. Jeżeli w okresie kwarantanny pracownik jednej szkoły wykonuje pracę zdalną na rzecz innych szkół bez nawiązania odrębnego stosunku pracy, zastosowanie mają zasady zawarte w pkt 1 niniejszego pisma.

Z wyrazami szacunku

DYREKTOR
Departamentu Zasiłków

Agnieszka Ślęzak

⁶ Dz. U. z 2019 r. poz. 2215