

Newsletter HR

Listopad 2020 r.

www.skslegal.pl

Praca zdalna, kwarantanna i izolacja. Co powinien wiedzieć pracodawca?

Druga fala pandemii sprawiła, że kwarantanna i izolacja stała się elementem naszej codzienności. Z obawy przed wzrastającą liczbą zachorowań wielu pracodawców zdecydowało się na wprowadzenie pracy zdalnej. Wykonywanie pracy zdalnej okazało się być problematyczne, bowiem zarówno stanowiska Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, jak i Państwowej Inspekcji Pracy ulegają częstym modyfikacjom, a obowiązujące przepisy nie odpowiadają na wszystkie wątpliwości pracodawców.

Na potrzeby wypłaty świadczeń chorobowych (zarówno wynagrodzenia chorobowego, jak i zasiłku chorobowego) kwarantanna i izolacja zostały zrównane z niezdolnością do pracy. Nie oznacza to jednak, że są to okresy faktycznie tożsame.

Kwarantanna jest odosobnieniem osoby zdrowej, która została narażona na zakażenie chorobą zakaźną. Celem kwarantanny jest zapobieżenie szerzeniu się chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych.

Izolacja to odosobnienie chorych na chorobę zakaźną albo podejrzanych o zachorowanie na chorobę zakaźną. Celem izolacji jest uniemożliwienie przeniesienia biologicznego czynnika chorobotwórczego na inne osoby.

Praca zdalna

Praca zdalna nie została uregulowana w kodeksie pracy. Jediną podstawą prawną jej aktualnego stosowania są przepisy ustaw tzw. Tarczy Antykryzysowej. Praca zdalna została w nich zdefiniowana jako świadczenie przez czas oznaczony pracy poza miejscem jej stałego wykonywania. Zgodnie z przepisami Tarczy Antykryzysowej pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej.

Tarcza Antykryzysowa wprowadziła także dodatkowe wymagania dotyczące jej świadczenia. Zgodnie z nimi:

- Pracownicy mogą pracować zdalnie jeśli posiadają wystarczające warunki techniczne i mieszkaniowe, a rodzaj pracy pozwala na wykonywanie jej na odległość
- Pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia wszelkich narzędzi i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy zdalnej oraz odpowiedzialny jest za jej obsługę logistyczną
- Pracownicy mogą wykorzystywać własne materiały i narzędzia, jeżeli zapewniają one ochronę informacji i danych osobowych
- Pracownicy, na polecenie pracodawcy, są zobowiązani do prowadzenia ewidencji wykonywanych czynności

Czy pracodawca może polecić pracę zdalną w czasie kwarantanny?

Obowiązujące przepisy nie odnoszą się natomiast wprost do możliwości pracy zdalnej na kwarantannie. Ustawa, która wyraźnie przewiduje taką możliwość (tj. ustawa z dnia 28 października 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w związku

z przeciwdziałaniem sytuacjom kryzysowym związanym z wystąpieniem COVID-19) mimo podpisu Prezydenta, nie została jeszcze opublikowana w Dzienniku Ustaw, co znaczy, że formalnie nie może być stosowana (stan na 24 listopada 2020 r.).

Zgodnie z jej brzmieniem 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. Oznacza to, że w przypadku kwarantanny to pracownik powinien wystąpić z inicjatywą pracy zdalnej i zyskać zgodę pracodawcy. Powyższa interpretacja jest zbieżna z informacjami przekazanymi na infolinii PIP, zgodnie z którymi w okresie kwarantanny pracodawca nie może jednostronnie zobowiązać pracownika do pracy zdalnej, a to czy pracownik w tym okresie będzie świadczył pracę zdalną zależy wyłącznie od jego chęci. Dodatkowo, pracownik jest uprawniony do wynagrodzenia albo chorobowego jedynie z uwagi na fakt skierowania na kwarantannę, bez jakichkolwiek dalszych dowodów czy warunków.

Należy zwrócić uwagę, że interpretacja PIP nie ma jak na razie podstaw prawnych ponieważ (a) jak na razie przepisy tej ustawy nie obowiązują oraz (b) brak jest racjonalnego uzasadnienia dla uzależniania pracy zdalnej w okresie kwarantanny od woli lub chęci pracownika, zamiast od faktycznych możliwości jej świadczenia.

Praca zdalna w okresie kwarantanny jest zatem dopuszczalna. Natomiast w przypadku odmowy jej wykonywania przez pracownika, pracodawca ma ograniczone możliwości wyegzekwowania wykonywania tej pracy.

Praca przez część kwarantanny

W praktyce zdarzają się sytuacje, że pracownik wyraża chęć pracy zdalnej, a następnie jego stan zdrowia się pogarsza, co uniemożliwia mu dalsze świadczenie pracy. W konsekwencji, taki pracownik otrzyma zarówno wynagrodzenie za pracę (za okres przepracowany), jak i świadczenie chorobowe (za okres, w którym nie pracował). ZUS potwierdza, że pracownik wykonujący pracę zdalną przez część kwarantanny nie traci możliwości późniejszego ubiegania się o wypłatę świadczenia chorobowego za okres, w którym nie wykonywał pracy. Odwrotna sytuacja również nie pozbawia pracownika możliwości ubiegania się o świadczenia.

Praca zdalna w czasie izolacji

Na izolację kierowane są osoby z dodatnim wynikiem testu na obecność SARS-CoV-2. Wciąż nie są znane do końca wszystkie objawy COVID-19, niemniej jednak niektóre osoby przechodzą go zupełnie bezobjawowo. Uzyskanie pozytywnego wyniku w kierunku zakażenia COVID-19 nie oznacza niezdolności do pracy z powodu choroby. Osoba ma jedynie obowiązek pozostawania w odosobnieniu, by zapobiec rozprzestrzenianiu się wirusa.

Mimo przypadków bezobjawowego przechodzenia choroby PIP przedstawia stanowisko, że praca zdalna w okresie izolacji jest niedopuszczalna. Nie jest możliwe dopuszczenie do pracy pracownika nawet jeśli czuje się on dobrze i wyraża chęć świadczenia pracy. Natomiast stanowisko ZUS ulegało częstym zmianom. Obecnie ZUS nie wypowiada się w tym temacie i nie kwestionuje pracy przez część lub całość okresu izolacji. Nie można jednak wykluczyć zmiany stanowiska, a tym samym kwestionowania pracy przez część okresu izolacji w celu pozbawienia pracownika świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Nowe zasady informowania o kwarantannie i izolacji pracowników

W praktyce częstym problemem, z którym musieli zmierzyć się pracodawcy, był brak oficjalnej informacji o kwarantannie lub izolacji pracownika. Utrudniało to pracodawcom wypłatę wynagrodzenia chorobowego i narażało na ryzyko dopuszczenia do pracy osoby, która formalnie nie była zdolna do świadczenia pracy. Problem ten został zauważony przez ZUS, który opracował nowe funkcjonalności w systemie Płatnik.

Począwszy od 3 listopada dane o kwarantannie i izolacji pracownika udostępniane są przez ZUS w nowej zakładce usług elektronicznych kwarantanna/izolacja domowa. Pojawienie się nowej funkcjonalności oznacza, że pracodawca nie musi oczekiwać na zwolnienie lekarskie pracownika bądź decyzję sanepidu dot. objęcia kwarantanną. Informacja udostępniona przez ZUS jest podstawą do wypłaty wynagrodzenia chorobowego.

System elektroniczny automatycznie pobiera informacje udostępniane przez lekarzy i sanepid. Migracja danych między systemami przypada w godzinach nocnych, co oznacza że informacja dociera do pracodawcy z jednodniowym opóźnieniem.

Należy zauważyć, iż pracownik jednak nadal ma obowiązek informowania pracodawcy o nieobecności w pracy. Problemy pojawiają się gdy pracownik nie poinformuje pracodawcy o nałożonej na niego izolacji, a informacja ta pojawi się w systemie z opóźnieniem. Pracodawca, bowiem powinien odsunąć pracownika od pracy zdalnej gdy ten zostanie poddany izolacji.

Przedstawione powyżej interpretacje ZUS i PIP są zmienne. W związku z tym rekomendujemy, by w przypadku problemów potwierdzać ich aktualność na infoliniach w/w urzędów.

Zapraszamy do kontaktu



Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 608 71 50

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Aneta Brzózka

Młodszy prawnik, radca prawny

☎ +48 883 391 693

✉ aneta.brzozka@skslegal.pl