

ZARZĄDZANIE

KADRY

PŁACE

PRACOWNIK SAMORZĄDOWY

12/2020

ROK IX (120)

CENA 51 ZŁ, W TYM VAT

ISSN 2082-6346

PRACA PRACOWNIKA
NA KWARANTANNIE

REKOMPENSOWANIE NADGODZIN
W SAMORZĄDZIE

ZASADY UZYSKIWANIA
ZASIŁKÓW OPIEKUŃCZYCH

**NOWE OBOWIĄZKI
DZIAŁU ZAMÓWIEŃ PUBLICZNYCH JST**

Możliwości pracy pracownika samorządowego na kwarantannie

Obecnie duża część pracowników samorządowych wykonuje swoje obowiązki pracując zdalnie. Czy istnieje możliwość pracy pracownika samorządowego na kwarantannie? Czy pracownik samorządowy na kwarantannie dalej może pracować zdalnie ?

Zgodnie z art. 24a rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 października 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz. U. poz. 1758 z późn. zm.) [dalej „rozporządzenie”] do 4 grudnia w urzędach administracji publicznej lub jednostkach organizacyjnych wykonujących zadania o charakterze publicznym kierownicy urzędów administracji publicznej, dyrektorzy generalni urzędów lub kierujący jednostką organizacyjną polecają pracownikom wykonywanie pracy zdalnej. Przepis ten nie dotyczy jednostek organizacyjnych sądów i prokuratury. Kierownik urzędu administracji publicznej, dyrektor generalny urzędu lub kierujący jednostką organizacyjną wykonującą zadania o charakterze publicznym może wyłączyć z zakresu pracy zdalnej pracowników realizujących zadania niezbędne do zapewnienia pomocy obywatelom lub inne zadania niezbędne ze względu na przepisy prawa lub potrzeby urzędu lub jednostki, jeżeli nie jest możliwe ich wykonywanie w ramach pracy zdalnej. Niemniej jednak w związku z panującą pandemią Covid-19, coraz większa część pracowników samorządowych kierowanych jest na kwarantannę bądź izolację. Czy istnieje możliwość pracy pracownika samorządowego na kwarantannie? Czy pracownik samorządowy na kwarantannie dalej może pracować zdalnie ?

Podstawa prawna

Możliwość pracy (w tym pracy zdalnej) oraz kwestia związana z prawem do zasiłków chorobowych w przypadku kwarantanny i izolacji pracowników samorządowych regulowana jest na zasadach ogólnych, dotyczących wszystkich pracowników. Brak jest w tym zakresie odrębności w kontekście pracowników samorządowych i zastosowanie znajdują wprost regulacje wynikające w szczególności z ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 870, dalej „ustawa zasiłkowa”), ustawy z 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1845) oraz rozporządzenia rady ministrów z 9 października 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz. U. poz. 1758 z późn. zm.).

Płatnicy składek i ubezpieczeni mają od 24 października 2020 r. dostęp do danych o kwarantannie lub izolacji domowej na portalu Platformy Usług Elektronicznych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Zatem informacja o poddaniu kwarantannie bądź izolacji pracownika samorządowego trafia wprost do pracodawcy.



Kwarantanna

Kwarantanna oznacza odosobnienie osoby zdrowej, która była narażona na zakażenie, w celu zapobieżenia szerzeniu się chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych. Warto podkreślić, że kwarantanną pracownik samorządowy może zostać objęty także z mocy prawa bez wydawania odpowiedniej decyzji.

Bowiem z mocy prawa poddawane są kwarantannie także osoby współzamieszkujące z osobą poddaną izolacji. Zgodnie bowiem z § 3 ust. 4a rozporządzenia „osoba prowadząca wspólne gospodarstwo domowe z osobą, u której stwierdzono zakażenie wirusem SARS-CoV-2 lub z nią zamieszkująca, od dnia uzyskania przez osobę, u której stwierdzono zakażenie wirusem SARS-CoV-2, pozytywnego wyniku testu diagnostycznego w kierunku SARS-CoV-2, jest obowiązana poddać się kwarantannie trwającej do upływu 7 dni od dnia zakończenia izolacji osoby, z którą prowadzi wspólne gospodarstwo domowe lub zamieszkuje. Decyzji organu inspekcji sanitarnej nie wydaje się.” Zagadnienie pracy zdalnej na kwarantannie dotyczy zatem szerokiego kręgu osób.

Zgodnie z samą definicją, osoba na kwarantannie jest osobą zdrową. Okres, w którym pracownik samorządowy 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 zakaźną, a która była narażona na takie zakażenie. Tym samym nie ma prawnych przeciwwskazań (w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy) do polecenia pracownikowi samorządowemu przebywającemu na kwarantannie pracy zdalnej, przy spełnieniu określonych prawem warunków.

Polecenie pracy w normalnym trybie, w stałym dotychczasowym miejscu pracy, w sytuacji gdy pracownik przebywa na kwarantannie nie jest możliwe. Osoba na kwarantannie nie może opuszczać miejsca kwarantanny. Ponadto

pracodawca polecając przybycie do pracy pracownika samorządowego poddanego kwarantannie, naraża na zakażenie inne osoby przebywające w miejscu pracy. Wiąże się to z naruszeniem bezpieczeństwa i higieny pracy. Rozwiązaniem takiej sytuacji jest właśnie polecenie pracy zdalnej.

Możliwość pracy (w tym pracy zdalnej) oraz kwestia związana z prawem do zasiłków chorobowych w przypadku kwarantanny i izolacji pracowników samorządowych regulowana jest na zasadach ogólnych, dotyczących wszystkich pracowników.

Możliwość polecenia pracy zdalnej

Art. 3 ust. 1 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych [dalej ustawa COVID-19] przewiduje, że 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 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stalego wykonywania.

Wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecane, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy (art. 3 ust 3 ustawy Covid-19). Narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca. Na polecenie pracodawcy, pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania. Ponadto pracodawca w każdej chwili może cofnąć polecenie pracy zdalnej.

Kwarantanna oznacza odosobnienie osoby zdrowej, która była narażona na zakażenie, w celu zapobieżenia szerzeniu się chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych. Warto podkreślić, że kwarantanną pracownik samorządowy może zostać objęty także z mocy prawa bez wydawania odpowiedniej decyzji.

Jeżeli zatem praca odpowiada umiejętnościom, a pracownikowi samorządowemu ma zagwarantowano odpowiedni sprzęt do świadczenia w takiej formie pracy oraz gdy rodzaj pracy na to pozwala, polecenie pracodawcy ma możli-

wość polecenia pracy zdalnej. Kwarantanna, biorąc pod uwagę, że pracownik samorządowy nadal jest osobą zdrową, nie stanowi tym samym przesłanki przemawiającej za brakiem możliwości polecenia pracy zdalnej. Oczywiście warto by pracodawca uzgodnił tę kwestię i możliwości organizacyjne i techniczne z pracownikiem.

Zasilek chorobowy na kwarantannie

Co do zasady nieświadczenie pracy w związku z przebywaniem na kwarantannie wiąże się z wypłatą zasiłku chorobowego (poprzedzonego odpowiednio wynagrodzeniem chorobowych). Niemniej jednak sytuacja nie jest tak oczywista w przypadku polecenia przez pracodawcę pracy zdalnej.

Zgodnie bowiem z art. 14 ustawy zasiłkowej, ubezpieczonemu będącemu pracownikiem, odsuniętemu od pracy w trybie określonym w art. 6 ust. 2 pkt 1 (tj. w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi), z powodu podejrzenia o nosicielstwo zarazków choroby zakaźnej, zasiłek chorobowy nie przysługuje, jeżeli nie podjął proponowanej mu przez pracodawcę innej pracy niezabronionej takim osobom, odpowiadającej jego kwalifikacjom zawodowym lub którą może wykonywać po uprzednim przeszkoleniu. Co prawda przepis odnosi się do art. 6 ust. 2 lit. 1, jednak biorąc pod uwagę historię zmiany art. 6 ust. 2 w marcu 2020 r., gdzie wyjęto obowiązek poddania się kwarantannie do lit. 1a, w kontekście kwarantanny przy przekroczeniu granicy kraju, należy uznać za właściwą interpretację niezmiennego art. 14 z dalszym uwzględnieniem jego stosowania przy kwarantannie. Jeżeli zatem niezasadnie pracownik odmówi wykonania pracy zdalnej, która odpowiada jego kwa-



lifikacjom, istnieje ryzyko utraty przez niego prawa do zasiłku chorobowego.

Jeżeli przesłanki umożliwiające pracodawcy polecenie pracy zdalnej nie zostały spełnione lub pracodawca pomimo takiej możliwości nie polecił pracy zdalnej, to pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku.

Jeżeli zaś polecono pracę zdalną i jest ona wykonywana w okresie kwarantanny, pracownik zachowuje prawo do pełnego wynagrodzenia za pracę. 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 chorobowego nie będzie mu przysługiwało.

Coraz częściej problem pracy dotyczy jednak nie kwarantanny lecz izolacji.

Czy pracownik samorządowy może pracować zdalnie podczas izolacji?

Odpowiedź na to pytanie kryje się w różnicy pomiędzy kwarantanną a izolacją. Art. 2 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi z dnia 5 grudnia 2008 r. zawiera definicję tych pojęć:

- izolacja – odosobnienie osoby lub grupy osób chorych na chorobę zakaźną albo osoby lub grupy osób podejrzanych o chorobę zakaźną, w celu uniemożliwienia przeniesienia biologicznego czynnika chorobotwórczego na inne osoby;
- izolacja w warunkach domowych – odosobnienie osoby chorej z przebiegiem choroby zakaźnej niewymagającej bezwzględnej hospitalizacji ze względów medycznych w jej miejscu zamieszkania lub pobytu, w celu zapobieżenia szerzenia się chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych;

- kwarantanna – odosobnienie osoby zdrowej, która była narażona na zakażenie, w celu zapobieżenia szerzeniu się chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych.

Kwarantannie poddawana jest zatem osoba zdrowa, która jest narażona na zakażenie. Decyzję o izolacji bądź izolacji w warunkach domowych podejmuje się w stosunku do osoby chorej (zakażonej COVID-19).

Przepisy wprost nie wskazują na zakaz pracy zdalnej podczas izolacji. Z pewnością zdalnie mogą pracować osoby zdrowe, jak i osoby zdrowe przebywające na kwarantannie. Niemniej jednak osoba na izolacji domowej jest osobą chorą, nawet jeżeli przechodzi zakażenie bezobjawowo. Ponadto obecnie projektowany art. 4h ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, odnosi się do pracy zdalnej podczas obowiązkowej kwarantanny, pomija przy tym kwestię izolacji. Praca zdalna podczas izolacji, a więc osoby chorej niesie za sobą ryzyko – zarówno dla pracownika samorządowego jak i dla jego pracodawcy.

Zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego. Zgodnie z art. 6 ustawy zasiłkowej na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby traktuje się niemożność wykonywania pracy m.in. w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Pracownik poddany izolacji przechodzący zakażenie bezobjawowo, chcąc pracować zdalnie nierozważnie prosi pracodawcę o umożliwienie mu świadczenia pracy w tej formie. Niemniej jednak trze-

ba mieć na względzie ryzyko, bowiem stan zakażonego pracownika może ulec zmianie (pogorszyć się), co w konsekwencji może mu uniemożliwić dalsze świadczenie pracy, nawet w warunkach domowych.

Dopuszczenie do pracy zdalnej w okresie izolacji może mieć dalekie konsekwencje w kontekście prawa do zasiłku chorobowego. Zgodnie z brzmieniem art. 17 ust 1 ustawy zasiłkowej: „Ubezpieczony wykonujący w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracę zarobkową lub wykorzystujący zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia.”

Tym samym nawet jeden dzień pracy zdalnej pracownika samorządowego na izolacji może, w przypadku pogorszenia stanu zdrowia, pozbawić go prawa do zasiłku chorobowego za cały okres izolacji. Brak jest obecnie oficjalnego stanowiska ZUS w tym zakresie. Ponadto osoba na izolacji jest osobą chorą, zatem trzeba mieć na względzie treść art. 229 § 4 kodeksu pracy. „Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie”. W sytuacji gdy w ocenie pracownika jego stan zdrowia umożliwia pracę zdalną, pracodawca mając na uwadze art. 229 § 4 kodeksu pracy powinien skierować pracownika samorządowego poddanego izolacji na badania lekarskie przed dopuszczeniem go do pracy zdalnej. Ponieważ nie może faktycznie tego zrobić (osoba na izolacji nie może opuszczać miejsca izolacji), nie powinien dopuszczać do pracy zdalnej tego pracownika.

Ponadto dopuszczenie do pracy pomimo dwóch powyżej wskazanych ryzyk osoby chorej na Covid-19, może zostać także ocenione jako naruszenie zasad BHP przez pracodawcę.

Projektowane zmiany – praca zdalna na kwarantannie i izolacji

Powyższe rozważania zostały opracowane na podstawie stanu prawnego na dzień 27 listopada 2020 r. Niemniej jednak ustawodawca dostrzegł problem pracy zdalnej na kwarantannie i izolacji. Jak już wspomniano projektowane jest wprowadzenie do ustawy Covid-19 art. 4h, zakładający, że 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 mają otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie. W przypadku świadczenia pracy w trakcie kwarantanny, ma nie przysługiwać wynagrodzenie chorobowe, ani zasiłek chorobowy. Projekt obecnie procedowany jest w Senacie (Druk nr 256).

W dniu 25 listopada 2020 r. ukazał się jednak kolejny projekt nowelizacji ustawy COVID-19, zakładający wprowadzenie po projektowanym art. 4h, artykułu 4ha oraz art. 4hb. Projekt nowelizacji ma na celu umożliwić podejmowanie pracy zdalnej także podczas izolacji. W okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, pracownicy i inne osoby zatrudnione, poddane obowiązkowej izolacji w warunkach domowych, mają mieć możliwość za zgodą pracodawcy albo zatrudniającego, świadczenia w trybie pracy zdalnej pracę określoną w umowie i otrzymywania z tego tytułu wynagrodzenie. Za okres nieświadczenia pracy w trakcie kwarantanny albo izolacji w warunkach domowych ma nie przysługiwać wynagrodzenie chorobowe ani zasiłek chorobowy. Projekt wpłynął do Sejmu 25 listopada 2020 r (Druk nr 772).

Projektowane zmiany jednoznacznie wskazują, że przedstawione w artykule ryzyka występują w obecnym stanie prawnym. ■

ALEKSANDRA ZIĘTEK

radca prawny

Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy sp.k.