

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

Pracownik na kwarantannę

Employee in quarantine

Pracownikowi został udzielony urlop wypoczynkowy. W trakcie urlopu pracownik poinformował pracodawcę, że miał kontakt z osobą, u której test potwierdził zarażenie wirusem SARS-CoV-2. Pracownik został skierowany przez sanepid na kwarantannę. Czy w takim przypadku pracownik może kontynuować urlop? Czy urlop ulega przerwaniu? Pracownik nie ma objawów chorobowych i zgłosił pracodawcy gotowość wykonywania pracy zdalnej z domu po zakończeniu urlopu. Czy w okresie objęcia pracownika kwarantanną pracownik może świadczyć pracę zdalną?

Kwarantanna to odosobnienie osoby zdrowej, która była narażona na zakażenie, w celu zapobieżenia szerzeniu się chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych. Zgodnie z art. 34 ust. 2 ustawy z 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (DzU z 2020 r. poz. 1845) osoby, które były narażone na chorobę zakaźną lub pozostawały w styczności ze źródłem biologicznego czynnika chorobotwórczego, a nie wykazują objawów chorobowych, podlegają obowiązkowej kwarantannie lub nadzorowi epidemiologicznemu, jeżeli tak postanowią organy inspekcji sanitarnej, przez okres nie dłuższy niż 21 dni, licząc od dnia następującego po ostatnim dniu odpowiednio narażenia albo styczności. Obowiązkowa kwarantanna lub nadzór epidemiologiczny mogą być stosowane wobec tej samej osoby więcej niż raz, do czasu stwierdzenia braku zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego. Osoba odbywająca kwarantannę ma zakaz opuszczania miejsca kwarantanny — chyba że wymaga hospitalizacji albo organ inspekcji sanitarnej postanowi inaczej.

Jeżeli pracownik w trakcie urlopu wypoczynkowego zostanie objęty kwarantanną, urlop ulega przerwaniu. W takim przypadku zastosowanie ma art. 166 k.p., który stanowi, że część urlopu niewykorzystaną z powodu:

- 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
 - 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
 - 3) odbywania ćwiczeń wojskowych lub przeszkolenia wojskowego albo pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, przez czas do 3 miesięcy,
 - 4) urlopu macierzyńskiego
- pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym.

Przepis art. 166 k.p. zawiera zamknięty katalog okoliczności, których wystąpienie skutkuje automatycznie przerwaniem urlopu. Jedną z nich jest odosobnienie pracownika w związku z chorobą zakaźną. W przypadku wystąpienia jednej z wyżej wymienionych okoliczności pracodawca ma obowiązek udzielić niewykorzystanego urlopu w terminie późniejszym, uzgodnionym z pracownikiem. Do przerwania urlopu dochodzi z mocy prawa, co oznacza, że urlop nie może być kontynuowany, nawet gdyby pracownik wyraził na to zgodę.

Podobnie byłoby w przypadku, gdyby pracownik został objęty kwarantanną przed rozpoczęciem zaplanowanego urlopu. Wówczas doszłoby do obligatoryjnego przesunięcia terminu urlopu. W myśl art. 165 k.p., jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:

- 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
 - 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
 - 3) powołania na ćwiczenia wojskowe lub na przeszkolenie wojskowe albo stawienia się do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, na czas do 3 miesięcy,
 - 4) urlopu macierzyńskiego,
- pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy.

Odosobnienie pracownika w związku z chorobą zakaźną stanowi zatem obligatoryjną przesłankę przesunięcia lub przerwania urlopu wypoczynkowego. W konsekwencji nie jest dopuszczalne udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie, w którym pracownik objęty jest kwarantanną.

Jednocześnie obowiązujące przepisy nie zabraniają pracownikowi objętemu kwarantanną świadczenia pracy zdalnej. Objęcie pracownika kwarantanną nie jest równoznaczne z tym, że pracownik jest niezdolny do pracy. Jeżeli więc zarówno stan zdrowia pracownika, jak i rodzaj pracy pozwalają na wykonywanie pracy w miejscu odbywania kwarantanny, a dodatkowo pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy, dopuszczalne jest wykonywanie przez pracownika pracy zdalnej. W przypadku skierowania pracownika na kwarantannę wykonywanie pracy zdalnej powinno jednak zostać uzgodnione między pracodawcą a pracownikiem. Okres objęcia pracownika kwarantanną jest bowiem okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownikowi przysługuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy. Przepis art. 6 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (DzU z 2020 r. poz. 870) przewiduje, iż na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby traktuje się niemożność wykonywania pracy wskutek poddania się obowiązkowi kwarantanny, o której mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Co do zasady, za okres kwarantanny pracownikowi przysługuje więc wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy. Jeżeli natomiast w okresie objęcia kwarantanną pracownik świadczyłby pracę, to za ten czas przysługiwałoby mu normalne wynagrodzenie.

Mgr Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz

radca prawny

Departament Prawny

Głównego Inspektoratu Pracy

e-mail: katarzyna.pietruszynska-jarosz@gip.pip.gov.pl