



Magdalena Tyska

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
<https://orcid.org/0000-0002-8600-9975>

Tomasz Sławomir Smoliński

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
<https://orcid.org/0000-0002-3540-3200>

Świadczenie pracy przez pracownika podczas odbywania kwarantanny

Work Performed by an Employee in Quarantine

Summary

Infectious diseases have accompanied man for centuries, and the procedure in case of their occurrence is regulated by the letter of the law. The introduction of the „lock-down” in Poland in connection with the COVID-19 pandemic introduced many changes in our lives for which we were not prepared. Due to the progressing epidemiological situation, the legislator introduced more and more restrictions, without any transitional period (*vacatio legis*) for which we would have time to prepare. In addition to restrictions on moving, meeting, going to the theater or to the cinema, distance learning, remote work and the obligation to be quarantined by a person exposed to an infectious disease were introduced.

The above-mentioned changes in the scope of limiting interpersonal contacts were a challenge for the society, for employees who were obliged to perform work or people who ran their own business. In connection with the above, this article will present the legal regulations and the consequences of being quarantined by an employee. The subject of providing medical services by a doctor in the event of imposing a quarantine on him will also be discussed, as this issue is extremely important due to the growing need to contact a doctor and receive appropriate medical services.

Keywords: home office, illness benefit, quarantine

1. Wstęp

Choroby zakaźne towarzyszą człowiekowi od wieków, a sposób postępowania w przypadku ich wystąpienia jest regulowany przez przepisy prawa. Wprowadzenie w Polsce lockdownu w związku z pandemią

COVID-19 zaowocowało wieloma zmianami w naszym życiu, na które nie byliśmy przygotowani. Ustawodawca, w związku z postępującą sytuacją epidemiczną, dokonywał coraz to nowszych ograniczeń, bez żadnego okresu przejściowego (*vacatio legis*). Obok restrykcji w poruszaniu, spotykaniu się, wyjściu do teatru czy do kina, wprowadzono nauczanie zdalne, pracę zdalną¹ oraz obowiązek poddania się kwarantannie przez osobę, która była narażona na zakażenie.

Wprowadzane ograniczenia kontaktów międzyludzkich stanowiły wyzwanie dla społeczeństwa, w szczególności dla pracowników, na których ciąży obowiązek świadczenia pracy, czy osób, które prowadzą własną działalność gospodarczą. W związku z powyższym w niniejszym artykule zostaną ukazane regulacje prawne oraz konsekwencje poddania się obowiązkowej kwarantannie przez pracownika. W artykule omówiono również wysokość świadczenia chorobowego dla personelu medycznego walczącego z pandemią; na przestrzeni krótkiego okresu świadczenie kształtowało się różnie. Lekarze oraz pozostały personel medyczny, w związku z wykonywaniem obowiązków wynikających z zatrudnienia w podmiocie leczniczym, narażeni są na większe ryzyko zachorowania na chorobę zakaźną poprzez bezpośredni kontakt z zakażonym pacjentem. Dlatego ustawodawca, poprzez wprowadzenie przepisów szczególnych, zagwarantował pracownikom medycznym wypłatę 100% zasiłku chorobowego w związku z niezdolnością do pracy wynikającą z powodów COVID-19 powstałą w procesie pracy (świadczenie nie zawsze miało taką wysokość).

W artykule poruszono także wybrane kwestie dotyczące możliwości świadczenia pracy zdalnej przez pracownika podczas odbywania kwarantanny oraz możliwość udzielania teleporad (zamiennie: telemedycyny) przez lekarza.

2. Obowiązek poddania się kwarantannie

W celu minimalizowania skutków rozprzestrzeniania się choroby zakaźnej, państwo – jako organizacja społeczna – podejmuje działania

¹ Pojęcie pracy zdalnej nie było znane polskiemu ustawodawstwu (kodeksowi pracy). Wprowadzono je dopiero na podstawie art. 3 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 (Dz.U.2020.1842 z dnia 2020.10.20), dalej: ustawa COVID.

mające na celu urzeczywistnienie dobra wspólnego. Mieszczą się w tym działania związane z fundamentalnym prawem każdego człowieka do życia i zdrowia. Ustawa zasadnicza zapewnia nam gwarancję ochrony najwyższej wartości ludzkości, gdyż Rzeczpospolita Polska zapewnia każdemu człowiekowi prawną ochronę życia (art. 38) oraz prawną ochronę zdrowia (art. 68 ust. 1), a władze publiczne są obowiązane do zwalczania chorób epidemicznych i zapobiegania negatywnym dla zdrowia skutkom degradacji środowiska (art. 68 ust. 4)².

Z konstytucyjnej ochrony życia i zdrowia ludzkiego wywodzą się dalsze regulacje, mające na celu zachowanie i realizację wolności i praw człowieka. W związku z rozpowszechnianiem się choroby zakaźnej ustawodawca wprowadza liczne rozwiązania, mające na celu niwelowanie jej skutków. Jednym z nich jest ograniczenie – przybierające postać izolacji³ lub kwarantanny (pojęć tych nie należy używać zamiennie) – w zakresie swobodnego przemieszczania się osób, które potencjalnie miały możliwość zarażenia się koronawirusem.

Zgodnie z definicją zapisaną w ustawie z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, kwarantanna to odosobnienie osoby zdrowej, która była narażona na zakażenie, w celu zapobieżenia szerzeniu się chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych. Osoby przebywające na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej są obowiązane, na zasadach określonych w ustawie, do poddawania się kwarantannie oraz do stosowania się do nakazów i zakazów organów Państwowej Inspekcji Sanitarnej, służących zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych⁴. Do obowiązków Państwowej Inspekcji Sanitarnej należy m.in. wydawanie zarządzeń i decyzji lub występowanie do innych organów o ich wydanie w wypadkach określonych w przepisach o zwalczaniu chorób zakaźnych⁵. Wprowadzony obowiązek ustala, że osoby zdrowe, któ-

² Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U.1997.78.483 z dnia 1997.07.16).

³ Zgodnie z art. 2 pkt 11 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz.U.2020.1845 z dnia 2020.10.20) (dalej: ustawa o zapobieganiu), izolacja to 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.

⁴ Art. 5 ust. 1 pkt 3 ustawy o zapobieganiu.

⁵ Art. 5 pkt 4 w zw. z art. 10 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (tj. Dz. U. z 2019 r. poz. 59). Minister Zdrowia w rozporządzeniu

re pozostawały w styczności z osobami zakażonymi koronawirusem SARS-CoV-2, a tym samym zostały narażone na zakażenie, zobowiązane są poddać się kwarantannie. Kwarantanna jest stosowana w odniesieniu do osób, które były narażone na chorobę zakaźną lub miały styczność ze źródłem biologicznego czynnika chorobotwórczego, ale nie wykazujących objawów chorobowych⁶. Okres kwarantanny wynosi 21 dni⁷, licząc od ostatniego dnia styczności z osobą, która mogła być zakażona. Okoliczność taka powoduje realne i poważne zagrożenie dla zdrowia i życia ludzkiego i obliguje organ Inspekcji Sanitarnej do nałożenia obowiązku poddania się takiej osoby kwarantannie⁸. Wydana decyzja ma rygor natychmiastowej wykonalności⁹. Obowiązek poddania się kwarantannie w przypadku podejrzenia lub rozpoznania zachorowania na chorobę szczególnie niebezpieczną i wysoce zakaźną, zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy o zapobieganiu, może zostać nałożony przez lekarza przyjmującego do szpitala. Lekarz, kierując się własną oceną stopnia zagrożenia dla zdrowia publicznego, poddaje osobę podejrzaną o zachorowanie, chorą na chorobę szczególnie niebezpieczną i wysoce zakaźną lub osobę narażoną na zakażenie hospitalizacji, izolacji, kwarantannie, badaniom lub zleca izolację w warunkach domowych¹⁰.

Jednocześnie wskazać należy, że przepisy prawa¹¹ przewidują sytuacje, w których dana osoba powinna podać się kwarantannie, bez

z dnia 7 marca 2020 r. w sprawie wykazu chorób powodujących powstanie obowiązku kwarantanny lub nadzoru (Dz.U.2020.376 z dnia 2020.03.07) wskazał, iż chorobami powodującymi powstanie obowiązku kwarantanny lub nadzoru epidemiologicznego u osób, o których mowa w art. 34 ust. 2 ustawy o zapobieganiu w § 1 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia jest choroba wywołana koronawirusem SARS-CoV-2 (COVID-19).

⁶ E. FIJOR, Ł. PRASOLEK: *Świadczenia z ubezpieczenia chorobowego w związku z COVID-19*. Warszawa 2020.

⁷ Przepisy szczególne mogą wprowadzać inne długości czasu kwarantanny. Początkowo było to 14 dni, a obecnie jest to okres nie dłuższy niż 21 dni. Zob. art. 34 ustawy o zapobieganiu.

⁸ Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 8 grudnia 2020 r., III SA/GI 514/20, Lex nr 3095979.

⁹ Na podstawie art. 33 ust. 3 ustawy o zapobieganiu w zw. z art. 108 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r., Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U.2020.256 z dnia 2020.02.18), dalej: k.p.a.

¹⁰ E. FIJOR, Ł. PRASOLEK: *Świadczenia z ubezpieczenia...*

¹¹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 marca 2021 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz.U.2021.512 z dnia 2021.03.19).

wydania uprzedniej decyzji przez właściwe organy państwowe. Zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów¹² w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii, skierowanie danej osoby do diagnostyki laboratoryjnej w kierunku wirusa SARS-CoV-2 powoduje objęcie ją obowiązkową kwarantanną. Zgodnie z § 4 ww. rozporządzenia od dnia wystawienia skierowania na wykonanie testu w kierunku wykrycia choroby zakaźnej, osoba taka obowiązana jest poddać się kwarantannie. Co ważne, obowiązek poddania się kwarantannie jest traktowany identycznie, jak wspomniany na gruncie art. 34 ust. 2 ustawy o zapobieganiu. Odmienne klaryfikuje się obowiązek kwarantanny w sytuacji, gdy skierowanie nastąpiło za pośrednictwem systemu teleinformatycznego, stanowiącego moduł Krajowego Rejestru Pacjentów z COVID-19, prowadzonego przez Narodowy Instytut Kardiologii Stefana Kardynała Wyszyńskiego – Państwowy Instytut Badawczy w Warszawie. Jednocześnie wskazano, że nie stosuje się obowiązku poddania kwarantannie, np. wobec osoby wykonującej zawód medyczny, bądź osoby, która została skierowana na test nie w związku z podejrzeniem zachorowania na COVID-19.

Ustawodawca w celu przeciwdziałania rozprzestrzeniania się choroby zakaźnej zdecydował, że obowiązek poddania się kwarantannie dotyczy również osób, które prowadzą wspólne gospodarstwo domowe bądź zamieszkują z osobą, u której stwierdzono pozytywny wynik choroby zakaźnej. Osoby te można określić jako „domowników”, na których kwarantanna rozciąga się o kolejne 7 dni, liczonych od dnia zakończenia izolacji osoby zakażonej. Obowiązek poddania się kwarantannie nie dotyczy osób zaszczepionych przeciwko COVID-19 oraz tych, które były poddane izolacji w warunkach domowych, izolacji albo hospitalizacji z powodu zakażenia wirusem SARS-CoV-2, nie później niż 6 miesięcy od dnia uzyskania przez osobę, u której stwierdzono zakażenie wirusem SARS-CoV-2, pozytywnego wyniku testu diagnostycznego w kierunku SARS-CoV-2.

Konsekwencją kwarantanny jest czasowe pozbawienie prawa swobodnego przemieszczania się przez tę osobę poza miejsce odbywania kwarantanny (np. dom lub izolatorium), a także poddaniu się hospitalizacji (w sytuacji, gdy stan zdrowia pacjenta tego wymaga). W celu

¹² Ibidem.

weryfikacji wykonywania obowiązku kwarantanny nadano uprawnienia Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Policji, Straży Granicznej, Żandarmerii Wojskowej oraz Wojsku Obrony Terytorialnej do kontroli realizacji obowiązku kwarantanny lub izolacji w warunkach domowych¹³. Ważne jest, że – co do zasady – osoba poddana prawnie kwarantannie nie ma statusu osoby niezdolnej do pracy, a jedynie podlega czasowemu odosobnieniu.

3. Pracownik na kwarantannie

Każdy pracownik mający kontakt z zakażoną osobą powinien zostać objęty obowiązkową kwarantanną, a pracodawca winien zostać poinformowany o tym fakcie. Analogicznie pracodawca powinien zostać powiadomiony o zakończeniu odbywania przez pracownika kwarantanny. Przede wszystkim to pracownik w pierwszej kolejności powinien zawiadamić pracodawcę mailowo bądź telefonicznie o przyczynie swojej nieobecności w pracy. W sytuacji ujęcia przedmiotowej informacji w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez jednostkę podległą ministrowi właściwemu do spraw zdrowia właściwą w zakresie systemów informacyjnych ochrony zdrowia, Zakład Ubezpieczeń Społecznych udostępnia bezpłatnie informację o kwarantannie pracodawcy jako płatnikowi składek na jego profilu informacyjnym. Natomiast w sytuacji nieudostępnienia przez organ rentowy powyższych informacji, pracownik winien w ciągu 3 dni od zakończenia odbywania kwarantanny złożyć oświadczenie o obowiązku odbycia kwarantanny, która może zostać zweryfikowana przez pracodawcę w Państwowej Inspekcji Sanitarnej¹⁴. Dodatkowo, informacja o tym, czy pacjent jest na kwarantannie lub izolacji domowej, dostępna jest na Internetowym Koncie Pacjenta; można ją uzyskać w postaci podpisanego dokumentu i przekazać pracodawcy¹⁵.

W dalszej części spróbujemy odnieść się do kwestii dotyczącej tego, czy i w jaki sposób osoba przebywająca na kwarantannie ma świadczyć pracę (bowiem, w rzeczywistości, jest zdolna do jej świadczenia)? Jak kształtują się jej obowiązki oraz prawa, w szczególności w zakre-

¹³ §6 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19 marca 2021 r. w sprawie...

¹⁴ §5 i §7 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19 marca 2021 r. w sprawie...

¹⁵ <https://pacjent.gov.pl/internetowe-konto-pacjenta>.

sie wynagrodzenia? Czy doznaje ona innych ograniczeń, szczególnie w zakresie jej obowiązków pracowniczych?

Odpowiedzi na powyższe pytania zaczniemy szukać w przepisach Kodeksu Pracy¹⁶. Co prawda, kodeks nie posługuje się wprost pojęciem kwarantanny, jednakże używa określenia ogólnego, jakim jest odosobnienie w związku z wystąpieniem choroby zakaźnej. Podstawą wypłaty wynagrodzenia osobie poddanej kwarantannie albo izolacji w warunkach domowych za okres nieobecności w pracy z powodu obowiązku odbycia kwarantanny albo izolacji w warunkach domowych jest w pierwszej kolejności wynagrodzenie chorobowe; w szczególnych sytuacjach będzie to zasiłek chorobowy.

Zgodnie z treścią art. 92 § 1 pkt 1 k.p. za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwających łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwających łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu. W tej sytuacji również zaplanowany przez pracownika urlop wypoczynkowy ulega przełożeniu, jeżeli nie został jeszcze przez niego rozpoczęty. W przeciwnym wypadku powstaje konieczność jego wykorzystania w późniejszym okresie, po zakończeniu odbywania kwarantanny¹⁷.

W okresie przebywania na kwarantannie pracownik, z uwagi na niemożność wykonywania pracy w inny sposób, ma prawo do zasiłku chorobowego¹⁸. Przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 komentowanej ustawy o świadczeniach pieniężnych

¹⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.2020.1320 z dnia 2020.07.30), dalej: k.p.

¹⁷ Na mocy art. 165 pkt 2 k.p. oraz 166 pkt 2 k.p.

¹⁸ Art. 14 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U.2020.870 z dnia 2020.05.15) stanowi, że ubezpieczonemu będącemu pracownikiem, odsuniętemu od pracy w trybie określonym w art. 6 ust. 2 pkt 1, 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.

z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa przysługuje zasiłek chorobowy, nie dłużej jednak niż przez 182 dni¹⁹.

W związku z wprowadzeniem możliwości świadczenia pracy zdalnej, zatrudniony może również pracować online i zachowywać tym samym prawo do wynagrodzenia, ustalonego w postanowieniach o warunkach płacy i pracy²⁰. Jeżeli rodzaj wykonywanej pracy zezwala na jej wykonywanie w trybie zdalnym poza jej stałym miejscem świadczenia, albo pracownik został objęty kwarantanną w czasie świadczenia pracy zdalnej, to wówczas zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia. Artykuł 4h ustawy COVID-19 umożliwia, za zgodą pracodawcy, wykonywanie pracy w trybie zdalnym przez osoby objęte obowiązkową kwarantanną. Natomiast, gdy pracownik otrzymał już uprzednio polecenie pracy zdalnej²¹, to ta forma pracy nie podlega przerwaniu, z uwagi na wystąpienie ograniczenia w poruszaniu się pracownika. Przeciw kontynuacji pracy może być np. stan zdrowia pracownika, utrudniający mu jej wykonywanie²². Pamiętać należy, że praca musi być możliwa do wykonania wyłącznie w miejscu, w którym pracownik przebywa w okresie kwarantanny. Jednocześnie należy rozważyć kwestię, czy pracownik ma wystarczające narzędzia do świadczenia pracy zdalnej. W przypadku ich braku, to na pracodawcy spoczywa

¹⁹ Art. 8 ustawy z dnia z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U.2020.870 z dnia 2020.05.15).

²⁰ Na mocy art. 4h ustawy COVID-19. I. BARANOWSKA: *Praca zdalna w trakcie kwarantanny*. LEX/el. 2020 oraz E. PODGÓRSKA-RAKIEL: *Praca zdalna na kwarantannie*. LEX/el. 2020.

²¹ Polecenie wykonywania pracy zdalnej (poza miejscem jej stałego wykonywania) może być wydane pracownikowi bez względu na to czy pracownik złożył wniosek o umożliwienie mu pracy zdalnej. Nie stanowi to możliwości wystąpienia przez pracownika z takim wnioskiem, który *de facto* nie jest dla pracodawcy wiążący. Zgodnie bowiem z art. 65 ust. 1 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.) w zw. z art. 300 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o poleceniu pracy zdalnej należy tłumaczyć tak, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało ono złożone, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 42/04, OSNP 2005/6/77.

²² Gdy lekarz leczący uzna, że w trakcie hospitalizacji, izolacji lub kwarantanny ze względu na stan zdrowia uzasadnione jest orzeczenie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby i potwierdzi to, wystawiając zaświadczenie lekarskie, ubezpieczony może ubiegać się o świadczenia z tytułu choroby na ogólnych zasadach. Zob. Ł. PRASOŁEK (red.): *Pomoc dla pracodawcy w sprawach pracowniczych w dobie kryzysu. Tarcza antykryzysowa, prawo pracy, RODO, ZUS, PIT*. Warszawa 2020.

obowiązek ich zapewnienia²³. W sytuacji korzystania przez pracownika z własnych narzędzi (np.: komputer, telefon komórkowy) należy pamiętać o zapewnieniu poszanowania i ochrony informacji poufnych²⁴ oraz tajemnic prawnie chronionych (np.: tajemnicy lekarskiej, tajemnicy adwokackiej, tajemnicy skarbowej).

Gdy w czasie kwarantanny pracownik może wykonywać pracę zdalną, wówczas prawo do świadczeń mu nie przysługuje, a otrzymuje wynagrodzenie na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Zgodnie z dyspozycją art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Wynagrodzenie takie może być wypłacone tylko za faktycznie wpracowane godziny, co naturalnie nie jest możliwe przy zasiłku chorobowym. Istotą zasiłku chorobowego jest to, że przysługuje on za każdy dzień niezdolności do pracy pracownika, nie wyłączając dni wolnych od pracy. Zasadą jest, że zasiłku chorobowego nie wypłaca się za dzień, w którym pracownik świadczył pracę i otrzymał wynagrodzenie za pracę za cały dzień na warunkach ustalonych w umowie o pracę²⁵.

4. Lekarz na kwarantannie

Sytuacja wysokości zasiłku chorobowego pracownika zatrudnionego w podmiocie leczniczym, przebywającego na kwarantannie na mocy wprowadzanych przepisów szczególnych ulegała zmianom. Poruszenie tej kwestii jest istotne, gdyż personel medyczny, udzielając świadczeń medycznych osobom zakażonym na COVID-19, jest szczególnie narażony na zachorowanie. Lekarz może wykonywać pracę na podstawie umowy o pracę (czy też na mocy kontraktu cywilnoprawnego) oraz jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą.

Podkreślić należy, że sytuacja zasiłku chorobowego felczera przebywającego w czasowym odosobnieniu, na mocy przepisów szczegól-

²³ Art. 3 ust. 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. ustawy COVID. Zob. M.J. ZIELIŃSKI: *Szczególne rozwiązania w prawie pracy i prawie zabezpieczenia społecznego wprowadzone w związku z pandemią COVID-19. Zagadnienia ogólne*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 5, s. 9–17.

²⁴ Urząd Ochrony Danych Osobowych. *Dokumentacja papierowa zawierająca dane osobowe a praca zdalna*, <https://uodo.gov.pl/pl/138/1513> [dostęp: 31.01.2021]. Urząd Ochrony Danych Osobowych. *Ochrona danych osobowych podczas pracy zdalnej*, <https://uodo.gov.pl/pl/138/1459> [dostęp: 31.01.2021].

²⁵ K. PIWOWARSKA: *Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy z powodu COVID-19*. „Monitor Prawa Pracy” 2020, nr 11(22).

nych klarowała się odmiennie. Z dniem 5 września 2020 r. utracił moc obowiązywania przepis art. 4c ustawy COVID, który modyfikował wysokość zasiłku chorobowego przysługującego personelowi medycznemu²⁶ w okresie nałożenia na nich kwarantanny. Zgodnie z treścią powołanego przepisu w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii ubezpieczonemu zatrudnionemu w podmiocie leczniczym w okresie podlegania obowiązkowej kwarantannie lub izolacji w warunkach domowych, o których mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, wynikających z pozostawania w styczności z osobami chorymi z powodu COVID-19 w związku wykonywaniem obowiązków wynikających z zatrudnienia w podmiocie leczniczym oraz w czasie niezdolności do pracy z powodu COVID-19 powstałej w związku wykonywaniem obowiązków wynikających z zatrudnienia w podmiocie leczniczym przysługuje zasiłek chorobowy. Jego miesięczny wymiar wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku, obliczonej na podstawie przepisów ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Po upływie obowiązywania powyższego przepisu należało stosować zasadny ogólne, tj. 80% podstawy wymiaru zasiłku.

Powyższy przepis sugerował, że będzie miał zastosowanie przez cały czas obowiązywania stanu epidemii w Polsce, tymczasem rozwiązanie to miało charakter nadzwyczajny i ograniczony czasowo. Fakt ten negatywnie postrzegało środowisko medyczne, które nie mogło wypracować wspólnego stanowiska w porozumieniu z Ministrem Zdrowia²⁷.

²⁶ Głównie lekarze i pielęgniarki, a także osoby zapewniające obsługę administracyjno-finansową (wśród nich – jako podgrupa – kadra zarządzająca, czyli kierownictwo podmiotu), a także eksploatacyjno-techniczną. Poza zakresem objętym tym przepisem znalazły się zatem osoby zatrudnione w podmiotach leczniczych niestanowiące tzw. białego personelu, a także osoby zatrudnione w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej. Zob. K.W. BARAN (red.): *Komentarz do niektórych przepisów ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*. W: *Tarcza antykryzysowa 1.0–4.0, ustawa o dodatku solidarnościowym i inne regulacje, jako szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych związane z COVID-19. Komentarz*. „Wolters Kluwer Polska” 2020.

²⁷ K. NOWOSIELSKA, K. REDMERSKA: *Lekarze i pielęgniarki jeszcze walczą o 100 procent zasiłku chorobowego*. Prawo.pl, <https://www.prawo.pl/zdrowie/zasilek-chorobowy-dla-lekarzy-i-pielęgniarek-za-czas-kwarantanny,503556.html> [dostęp: 06.01.2021].

Jednakże ustawodawca na mocy art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 28 października 2020 r. (Dz.U.2020.2112) zmieniającej m.in. ustawę z dniem 5 września 2020 r. dokonał korekty i dodał nowy art. 4g stanowiący, że w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii ubezpieczonemu zatrudnionemu w podmiocie leczniczym, w okresie podlegania obowiązkowej kwarantannie lub izolacji w warunkach domowych, o których mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, wynikających z pozostawania w styczności z osobami chorymi z powodu COVID-19 w związku z wykonywaniem obowiązków wynikających z zatrudnienia w podmiocie leczniczym oraz w czasie niezdolności do pracy z powodu COVID-19 powstałej w związku z wykonywaniem obowiązków wynikających z zatrudnienia w podmiocie leczniczym przysługuje zasiłek chorobowy. Jego miesięczny wymiar wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku obliczonej na podstawie przepisów ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Zadziwiające jest to, że regulacja ta wchodzi z mocą wsteczną od 5 września 2020 r. i stanowi powrót do poprzedniego stanu prawnego. Dodatkowo, na wniosek ubezpieczonego (tutaj pracownika podmiotu leczniczego), jeżeli dotychczasowe świadczenie było niższe, wówczas podlega ono ponownemu przeliczeniu i wyrównaniu²⁸. Zasady wymierzenia zasiłku chorobowego w wysokości 100% podstawy wymiaru przysługują zarówno osobom objętym ubezpieczeniem chorobowym obowiązkowo (pracownicy w rozumieniu k.p.), jak i dobrowolnie (np. zleceniobiorcy, osoby prowadzące działalność pozarolniczą)²⁹.

5. Teleporada

Rozwiązaniem dla udzielania świadczeń zdrowotnych przez lekarzy przebywających na kwarantannie jest praca zdalna – leczenie

²⁸ M. SIWIEC: *Przeciwdziałanie sytuacjom kryzysowym związanym z COVID-19*. LEX/el. 2020. Zakład Ubezpieczeń Społecznych: *Zasiłek chorobowy na preferencyjnych zasadach dla niektórych ubezpieczonych*, <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/biezace-wyjasnienia-komerek-merytorycznych/swiadczenia-/publisher/details/1/zasilek-chorobowy-na-preferencyjnych-zasadach-dla-niektorych-ubezpieczonych/2714110> [dostęp: 31.01.2021].

²⁹ Ł. PRASOŁEK (red.): *Pomoc dla pracodawcy w sprawach pracowniczych w dobie kryzysu*. Tarcza antykryzysowa, prawo pracy RODO, ZUS, PIT. Warszawa 2020.

przez telefon. Zaznaczyć należy, że przepisy ustawy o zawodzie lekarza i lekarza dentystry jednoznacznie przewidują, że zarówno lekarz, jak i lekarz dentysta mogą wykonywać wskazane czynności (udzielanie świadczeń medycznych) także za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności³⁰. Również na mocy przepisów COVID-19 wprowadzono możliwość udzielania przez lekarza świadczeń opieki zdrowotnej za pośrednictwem systemu teleinformatycznego. Jej udzielenie jest udokumentowane poprzez wypełnienie karty teleporady, którą lekarz musi przechowywać przez okres 30 dni od dnia udzielenia porady³¹.

Wskazać należy za D.E. Lach, że telemedycyna jest segmentem e-zdrowia, w którym technologie informatyczne i komunikacyjne służą udzielaniu świadczeń opieki zdrowotnej na odległość. Jest to wykonywanie pracy i należne jest za nie wynagrodzenie przewidziane w umowie o pracę bądź w umowie o udzielaniu świadczeń medycznych (kontrakt cywilnoprawny). Stanowi ona uzupełnienie medycyny klasycznej, której w żaden sposób nie da się zastąpić. Nie zwalnia w żaden sposób lekarza od wykonywania zawodu „zgodnie ze wskazaniami aktualnej wiedzy medycznej, dostępnymi mu metodami i środkami zapobiegania, rozpoznawania i leczenia chorób, zgodnie z zasadami etyki zawodowej oraz z należytą starannością”³².

6. Zakończenie

Podsumowując powyższe rozważania wskazać należy, że ustawodawca w celu zapewnienia ochrony zdrowia i życia obywateli szczególnie sprecyzował kto, oraz w jakich sytuacjach, jest obowiązany poddać się obowiązkowej kwarantannie w celu przeciwdziałania chorobie zakaźnej. Przewidziano, że obowiązek odbycia kwarantanny może zostać nałożony w drodze decyzji organu, bądź też jest wynikiem sytuacji faktycznej, np. otrzymania skierowania na test w celu wykrycia zakażenia.

³⁰ Art. 2 ust. 4 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentystry (Dz.U.2020.514 z dnia 2020.03.24).

³¹ Na mocy art. 7 ustawy COVID.

³² D.E. LACH: *Dopuszczalność udzielania świadczeń opieki zdrowotnej w formie telemedycyny i ich finansowania ze środków publicznych*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 10, s. 2–9.

Z przedstawionych rozważań można wysnuć wnioski, że wynagrodzenie pracownika podczas odbywania przez niego kwarantanny zależy od faktycznego świadczenia przez niego pracy. W sytuacji, gdy rodzaj pracy zezwala na jej wykonywanie online i taką też pracę będzie świadczył pracownik, wówczas zachowa on prawo do pełnego wynagrodzenia ustalonego zgodnie z warunkami płacy. W sytuacji, gdy zdrowie pracownika oraz rodzaj wykonywanej pracy nie zezwala mu na podjęcie jej w trybie zdalnym, wówczas nabywa prawo do wynagrodzenia chorobowego bądź zasiłku chorobowego. Pracownik pamiętać musi, że pracodawca powinien posiadać wiedzę na temat odbywania przez niego kwarantanny (bezpośrednio od pracownika bądź dzięki informacji ujawnionej na profilu informacyjnym płatnika składek).

W obecnym stanie prawnym wysokość zasiłku chorobowego personelu medycznego walczącego z chorobą zakaźną kształtuje się odmiennie niż sytuacja pozostałych pracowników, tj. w wysokości 100% podstawy wymiaru.

Udzielanie świadczeń zdrowotnych w formie telemedycyny (za pośrednictwem lub z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności) w aktualnym stanie prawnym jest w pełni dopuszczalne. Podkreślić należy, że w przypadku udzielania świadczeń zdrowotnych na odległość lekarza obowiązują w dalszym ciągu zasady etyki oraz winien kierować się wskazaniem wiedzy i sztuki medycznej.

Bibliografia

Literatura

- BARAN K.W. (red.): *Komentarz do niektórych przepisów ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*. W: *Tarcza antykryzysowa 1.0–4.0, ustawa o dodatku solidarnościowym i inne regulacje, jako szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych związane z COVID-19. Komentarz*. „Wolters Kluwer Polska” 2020.
- BARANOWSKA I.: *Praca zdalna w trakcie kwarantanny*. LEX/el. 2020.
- FIJOR E., PRASOŁEK Ł.: *Świadczenia z ubezpieczenia chorobowego w związku z COVID-19*. Warszawa 2020.

PODGÓRSKA-RAKIEL E.: *Praca zdalna na kwarantannie*. LEX/el. 2020.

SIWIEC M.: *Przeciwdziałanie sytuacjom kryzysowym związanym z COVID-19*. LEX/el. 2020.

Czasopisma

LACH D.E.: *Dopuszczalność udzielania świadczeń opieki zdrowotnej w formie telemedycyny i ich finansowania ze środków publicznych*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 10.

PIWOWARSKA K.: *Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy z powodu COVID-19*. „Monitor Prawa Pracy” 2020, nr 11(22).

ZIELIŃSKI M.J.: *Szczególne rozwiązania w prawie pracy i prawie zabezpieczenia społecznego wprowadzone w związku z pandemią COVID-19. Zagadnienia ogólne*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 5, s. 9–17.

Akty prawne

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U.1997.78.483 z dnia 1997.07.16).

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 7 marca 2020 r. w sprawie wykazu chorób powodujących powstanie obowiązku kwarantanny lub nadzoru epidemiologicznego oraz okresu obowiązkowej kwarantanny lub nadzoru epidemiologicznego (Dz.U.2020.376 z dnia 2020.03.07).

Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U.2020.256 z dnia 2020.02.18).

Ustawa z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (Dz.U. z 2019 r. poz. 59).

Ustawa 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 (Dz.U.2020.1842 z dnia 2020.10.20).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.2020.1320 z dnia 2020.07.30).

Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz.U.2020.1845 z dnia 2020.10.20).

Ustawa z dnia z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U.2020.870 z dnia 2020.05.15).

Orzecznictwo

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 42/04, OSNP 2005/6/77.

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 8 grudnia 2020 r., III SA/GI 514/20, Lex nr 3095979.

Inne

- Apel Rzecznika Praw Pacjenta ws. osobistych wizyt pacjentów w placówkach ochrony zdrowia z 5 czerwca 2020 r., <https://www.gov.pl/web/rpp/apel-rzecznika-praw-pacjenta-ws-osobistych-wizyt-pacjentow-w-placowkach-ochrony-zdrowia> [dostęp: 08.01.2021].
- Internetowe Konto Pacjenta, <https://pacjent.gov.pl/internetowe-konto-pacjenta> [dostęp: 18.04.2021].
- NOWOSIELSKA K., REDMERSKA K.: *Lekarze i pielęgniarki jeszcze walczą o 100 procent zasiłku chorobowego*. Prawo.pl, <https://www.prawo.pl/zdrowie/zasilek-chorobowy-dla-lekarzy-i-pielegniarek-za-czas-kwarantanny,503556.html> [dostęp: 06.01.2021].
- Urząd Ochrony Danych Osobowych: *Dokumentacja papierowa zawierająca dane osobowe a praca zdalna*, <https://uodo.gov.pl/pl/138/1513> [dostęp: 31.01.2021].
- Urząd Ochrony Danych Osobowych: *Ochrona danych osobowych podczas pracy zdalnej*, <https://uodo.gov.pl/pl/138/1459> [dostęp: 31.01.2021].
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych: *Zasiłek chorobowy na preferencyjnych zasadach dla niektórych ubezpieczonych*, <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/biezace-wyjasnienia-komerek-merytorycznych/swiadczenia/-/publisher/details/1/zasilek-chorobowy-na-preferencyjnych-zasadach-dla-niektorych-ubezpieczonych/2714110> [dostęp: 31.01.2021].

Travail effectué par un employé en quarantaine

Résumé

Des maladies infectieuses accompagnent l'homme depuis des siècles et la procédure en cas de leur apparition est régie par la lettre de la loi. L'introduction du « confinement » en Pologne dans le cadre de la pandémie de COVID-19 a entraîné de nombreux changements dans nos vies, auxquels nous n'étions pas préparés. En raison de l'évolution de la situation épidémiologique, le législateur a introduit de plus en plus de restrictions, sans aucune période de transition (*vacatio legis*) pendant laquelle nous aurions eu le temps de nous préparer. À côté des restrictions de déplacement, de rencontre, de visites au théâtre ou au cinéma, l'enseignement à distance, le travail à distance et l'obligation de quarantaine pour une personne exposée à une maladie infectieuse ont été introduits.

Les changements mentionnés, dont l'objectif était de limiter des contacts interpersonnels, constituaient un défi pour la société, pour les employés obligés de travailler et pour les personnes qui dirigeaient leurs propres entreprises. Cet article présentera les dispositions légales et les conséquences d'être mis en quarantaine par un salarié. La question de continuité des services médicaux à prester par le médecin mis en quarantaine sera également abordée, car cette question est extrêmement importante face au besoin croissant de contacter un médecin et d'avoir des services médicaux appropriés.

Mots-clés : travail à distance, indemnité de maladie, quarantaine

Świadczenie pracy przez pracownika podczas odbywania kwarantanny

Streszczenie

Choroby zakaźne towarzyszą człowiekowi od wieków, a procedura w przypadku ich wystąpienia jest regulowana literą prawa. Wprowadzenie stanu blokady („lockdown”) w Polsce w związku z pandemią COVID-19 wprowadziło wiele zmian w naszym życiu, na które nie byliśmy przygotowani. W odpowiedzi na rozwój sytuacji epidemiologicznej prawodawca wprowadzał coraz więcej ograniczeń, bez okresu przejściowego (*vacatio legis*), który w normalnych warunkach pozwala przygotować się na zmiany w istniejącym prawodawstwie. Oprócz ograniczeń w przemieszczaniu się, spotkaniach, wyjściach do teatru lub kina wprowadzono naukę na odległość, pracę zdalną i obowiązek poddania się kwarantannie przez osobę narażoną na zakażenie.

Wymienione restrykcje ograniczające kontakty z innymi stanowiły wyzwanie dla społeczeństwa, a w szczególności dla pracowników, którzy zostali zobowiązani do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy i dla osób prowadzących własną działalność gospodarczą. Biorąc pod uwagę ten kontekst, artykuł omawia przepisy prawne i konsekwencje odbywania kwarantanny przez pracownika. Omówione jest również zagadnienie świadczenia usług medycznych przez lekarza w przypadku nałożenia na niego kwarantanny, ponieważ kwestia ta jest niezwykle istotna ze względu na rosnącą potrzebę kontaktu z lekarzem i zapewnienia odpowiednich usług medycznych.

Słowa kluczowe: praca zdalna biurowa, zasilek zdrowotny, kwarantanna