

Pracownik na obowiązkowej kwarantannie (o ile jego zdrowie na to pozwala) ma prawo świadczyć pracę zdalną za zgodą pracodawcy. W takim przypadku przysługuje mu wynagrodzenie za pracę a nie przysługuje wynagrodzenie chorobowe ani zasiłek chorobowy. Natomiast jeżeli pracownik na obowiązkowej kwarantannie nie może pracować (nawet zdalnie) z uwagi na stan zdrowia, to przysługują mu świadczenia pieniężne z tytułu choroby (tj. wynagrodzenie za okres choroby lub zasiłek chorobowy). W tym przypadku do wypłaty tych świadczeń nie jest potrzebne zwolnienie lekarskie.

Zdaniem ZUS niemożność wykonywania pracy, przez osobę odbywającą obowiązkową kwarantannę, jest traktowana na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby (dla celów wypłaty świadczeń pieniężnych z tytułu choroby, tj. wynagrodzenia za okres choroby lub zasiłku chorobowego). Do wypłaty świadczeń nie jest w takim przypadku potrzebne zwolnienie lekarskie.

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 zakaźną, a która była narażona na takie zakażenie.

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

Ustalając prawo do zasiłku chorobowego osobie odbywającej kwarantannę stosuje się ogólne zasady określone w ustawie zasiłkowej. Jedną z nich jest pozbawienie prawa do zasiłku chorobowego w przypadku wykonywania pracy zarobkowej w okresie niezdolności do pracy. Zatem wykonywanie pracy zdalnej w okresie kwarantanny stanowi okoliczność pozbawiającą prawa do zasiłku chorobowego.

W szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. Narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca.

Przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby

narazić pracodawcę na szkodę.

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. Co ważne, pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

Źródło:

<https://ksiegowosc.infor.pl/zus-kadry/inne/4723878,Praca-zdalna-na-kwarantannie-wynagrodzenie-i-zasilek-chorobowy.html>