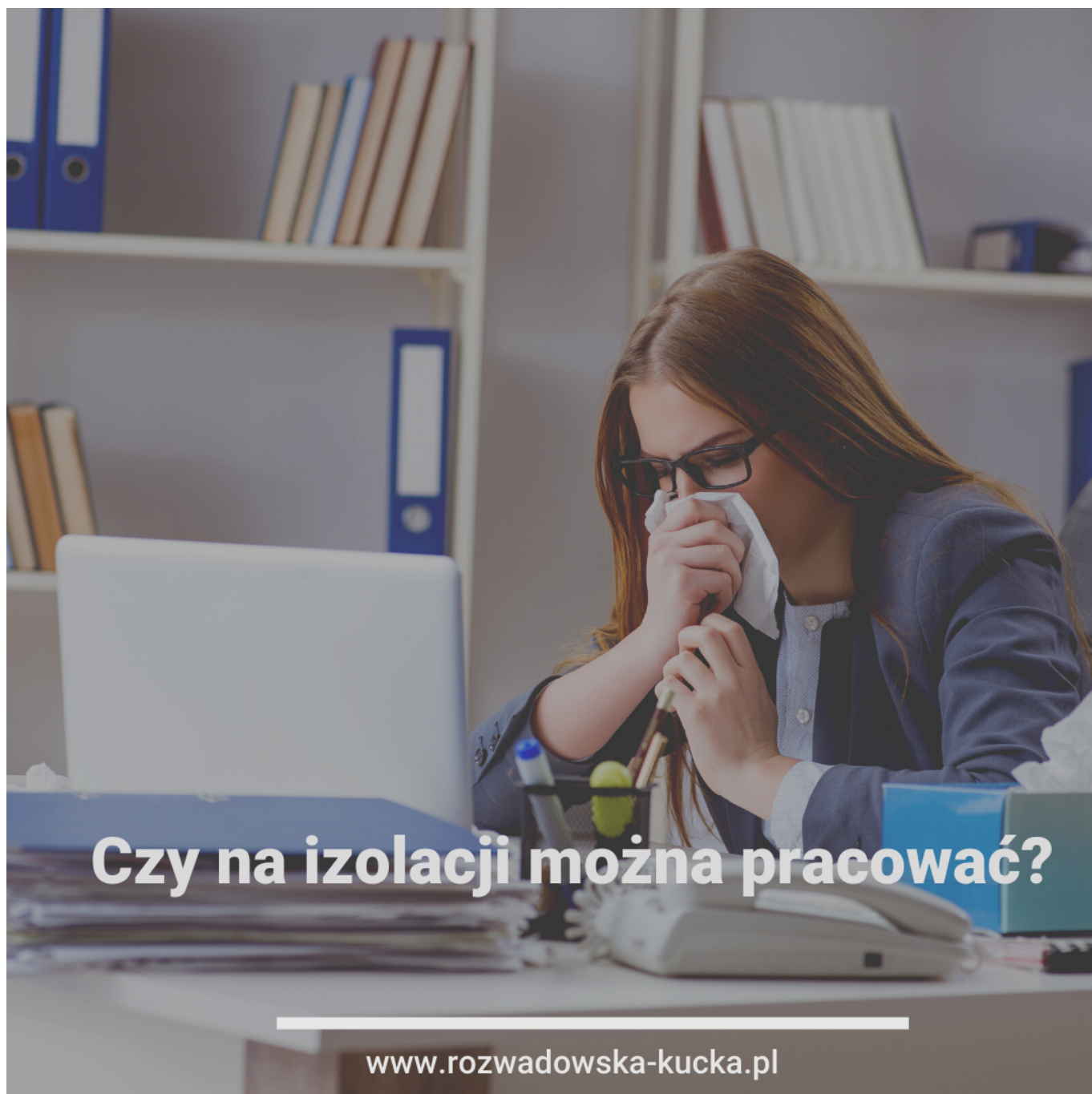




Pracownik ma potwierdzony COVID-19, ale deklaruje możliwość świadczenia pracy, bo się dobrze czuje. Czy pracodawca może dopuścić go do pracy?

Czym się różni izolacja od kwarantanny?

Izolacja – objęta jest nią osoba chora - po potwierdzeniu testem zakażenia COVID-19

Kwarantanna – objęta jest nią osoba z założenia zdrowa – np. po kontakcie z osobą zakażoną

COVID-19, po przekroczeniu granicy, lub czas od otrzymania skierowania na test, do otrzymania wyników.

Tutaj ([Czy na kwarantannie można pracować?](#)) opisałam, dlaczego nie ma przeszkód w świadczeniu pracy przez pracownika podczas kwarantanny.

Zgodnie z aktualnym brzmieniem przepisów, jeśli pracownik jest w izolacji (ma potwierdzony COVID-19) wysoce ryzykowne dla pracodawcy, jest dopuszczenie pracownika do pracy. Wiem jednak, że część moich kolegów uważa odmiennie.

Dlaczego w mojej ocenie podczas izolacji nie można pracować?

W mojej ocenie okres, na którym na pracownika została nałożona izolacja po potwierdzeniu zakażenia COVID-19 jest przez ustawodawcę traktowany jako okres tożsamy z niezdolnością do pracy z powodu choroby. Wynika to z Ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi w powiązaniu z § 4 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 października 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii.

Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami (stan na dzień 19.11.2020) osoba objęta izolacją nie potrzebuje nawet potwierdzenia niezdolności do pracy wystawionym L-4. ZUS automatycznie przekazuje pracodawcom (płatnikom składek) dane takich pracowników.

Skoro ustawodawca z góry uznał, że osoba z potwierdzonym COVID-19 jest traktowana analogicznie jak niezdolna do pracy (z wystawionym zwolnieniem lekarskim), to w mojej ocenie pracodawca (ani pracownik) nie mogą tego weryfikować. Jest to analogiczna sytuacja jak pracownik (i pracodawca) podczas L4 nie mogą stwierdzić, że pracownik się lepiej poczuł i może wracać do pracy. W przeszłości pracownik, który w czasie choroby chciał pracować, nie przedkładał pracodawcy wystawionego L-4. Praktykę tę uniemożliwiły elektroniczne zwolnienia lekarskie.

Kolejnym i w zasadzie najważniejszym argumentem jest to, że ustawodawca wprost w 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, dopuścił możliwość wykonywania pracy zdalnej w przypadku osób objętych kwarantanną (więcej poczytasz tu - [Czy na kwarantannie można pracować?](#)). Takiej możliwości nie przewidział zaś w przypadku osób objętych izolacją.

Dlatego moim Klientom rekomendowałam odmowę dopuszczenia do pracy pracowników (nawet pracy zdalnej)

Co grozić może pracodawcy dopuszczającemu pracownika do pracy podczas izolacji?

Grzywna

Dopuszczenie pracownika do pracy podczas izolacji może zostać uznane za wykroczenie - naruszenie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy. Pracodawcy grozi wówczas grzywna, którą może nałożyć inspektor pracy (PIP) podczas kontroli albo sąd.

Odpowiedzialność odszkodowawcza.

Jeśli stan zdrowia gwałtownie się pogorszy podczas świadczenia pracy w czasie izolacji, może to być uznane za przyczynę zewnętrzną i w konsekwencji wypadek przy pracy. Pracodawca może być wówczas narażony na odpowiedzialność odszkodowawczą. Z doniesień medialnych wynika, że nawet osoby bezobjawowe lub skąpoobjawowe doznają powikłań (np. zatorów). Moim Klientom radzę zatem unikanie sytuacji, w których te powikłania mogłyby rodzić odpowiedzialność finansową pracodawcy.

A jeśli pracownik koniecznie chce pracować podczas izolacji?

Mam Klientów, którzy pomimo ryzyka zdecydowali się dopuścić pracowników do pracy zdalnej podczas izolacji, rekomendowałam skierowanie pracownika na badanie (w formie teleporady) celem potwierdzenia przez lekarza (najlepiej lekarza medycyny pracy) zdolności do pracy, pomimo potwierdzonego zakażenia. Duża część lekarzy nie chciała takiego zaświadczenia wystawić, ale część pracowników, którym bardzo zależało na 100% wynagrodzenia, takie zaświadczenia uzyskali.

Zasiłek chorobowy podczas izolacji.

Nie należy mylić kwestii dopuszczenia pracownika do pracy podczas izolacji z uprawnieniem do zasiłku chorobowego (czy wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy).

Osoby, które zostały skierowane na kwarantannę lub objęte izolacją domową mają prawo do świadczeń chorobowych – wynagrodzenia za czas choroby, które wypłaca pracodawca (33 dni), albo zasiłku chorobowego wypłacanego przez ZUS. Warunkiem wypłaty takiego zasiłku (wynagrodzenia) jest nie tylko izolacja (lub kwarantanna), ale powiązanie ich z brakiem świadczenia pracy przez pracownika.

Jeśli podczas izolacji (a także kwarantanny) pracownik będzie świadczył pracę, zasiłku powinien dostać. Analogicznie, jeśli pracownik (czy przedsiębiorca) są na zwolnieniu lekarskim z uwagi np. na grypę, ale będą pracę świadczyć, to pomimo wystawionego L4, zasiłku chorobowego również nie powinni otrzymać.

adw. Marta Rozwadowska - Kucka

Potrzebujesz więcej informacji skontaktuj się z **Kancelarią**.

Możesz także skorzystać z **Pomocy prawnej online**.

Czy na izolacji (z pozytywnym wynikiem na COVID-19) można pracować?

Jeśli to, co napisałam było dla Ciebie interesujące lub może pomóc Twoim znajomym, udostępniij artykuł na Fb.