

Szanowni Państwo,

W związku ze złożonym zapytaniem dotyczącym sposobu traktowania okresu kwarantanny poniżej odpowiedź współpracującej z Izbą Kancelarii.

- Okres kwarantanny w karcie pracy oznacza się w taki sposób **jak zwolnienie chorobowe**.

- Jest to okres usprawiedliwionej nieobecności, który jest **zrównany z okresem choroby**. W Kodeksie pracy (m.in. art. 92 § 1 pkt 1 k.p) okres choroby i odosobnienia w związku z chorobą zakaźną traktuje się tak samo.

- Za okres kwarantanny przysługuje wynagrodzenie chorobowe na tych samych zasadach co w przypadku „zwykłego” L4. Oznacza to, że przez pierwsze 33 dni (lub 14 dni w przypadku pracowników powyżej 50 roku życia) to pracodawca będzie wypłacał **wynagrodzenie chorobowe w wysokości 80% podstawy wymiaru**. Do tego okresu wliczamy dotychczas przebyte „normalne” zwolnienia chorobowe. Jeżeli więc pracownik był już w tym roku kalendarzowym chory np. przez 21 dni i przedstawił L4 za ten okres, a obecnie jest objęty 14-dniową kwarantanną, to pracodawca wypłaci mu wynagrodzenie chorobowe za 12 dni, zaś za pozostałe 2 dni pracownik otrzyma zasiłek chorobowy z ZUS. Po wyczerpaniu więc okresu wynagrodzenia chorobowego, pracownikowi przysługuje **zasiłek chorobowy z ZUS**.

- Jeżeli jest to możliwe z uwagi na wykonywane obowiązki pracownicze, to pracownikowi **można powierzyć pracę zdalną**. W takiej sytuacji przysługiwać mu będzie 100% wynagrodzenia. Co więcej jeżeli pracownik odmówi wykonywania pracy zdalnej (proponowanej przez pracodawcę innej pracy mu niezabronionej), to nie będzie mu przysługiwać zasiłek chorobowy.

- Istotna różnica pomiędzy zwolnieniem lekarskim a kwarantanną będzie taka, że decyzja o objęciu kwarantanną (wystawiona przez inspekcję sanitarną) **może być przedstawiona pracodawcy już po zakończeniu okresu kwarantanny**.