

Sytuacja w przypadku kontraktu menadżerskiego (a więc umowy cywilnoprawnej, np. umowy o świadczenie usług zarządzania) będzie dosyć podobna do stosunku pracy. Jeżeli chodzi o **pracę zdalną**, to jak najbardziej można ją powierzyć zwłaszcza w sytuacji, w której wynika to z zapisów umowy. Jeżeli w umowie nie byłoby takiego zapisu – to byłaby to kwestia, która wymagałaby odrębnego porozumienia stron (mogłoby to być również porozumienie ustne).

Różnica natomiast będzie odnosić się do ewentualnego **zasiłku chorobowego**. Jeżeli menadżer zadeklarował, że chce być objęty dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym z tytułu kontraktu i został zgłoszony do ZUS, to za czas kwarantanny będzie mu przysługiwać zasiłek chorobowy w wysokości 80% podstawy wymiaru. W tym przypadku od pierwszego dnia zasiłek wypłacany jest przez ZUS (a nie przez Spółkę). Zasiłek będzie przysługiwał w sytuacjach, w których członek zarządu jest objęty ubezpieczeniem chorobowym nieprzerwanie przez okres 90 dni przed dniem kwarantanny. Dotyczy to jednak wyłącznie sytuacji, w których praca nie jest kontynuowana, np. w formie zdalnej, a więc przypadków, gdy członek zarządu nie otrzyma za ten okres wynagrodzenia.

Jeżeli członek zarządu nie był zgłoszony do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, to zasiłek za czas kwarantanny nie będzie mu przysługiwał. Oczywiście dotyczy to sytuacji, gdy nie ma innego tytułu do ubezpieczenia.

**Z poważaniem**  
**Agata Kicińska**  
radca prawny