MINISTER
Rodziny i Polityki Społecznej

DUS-III.059.2.2022.JŻ

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu /

Pan
Tomasz Grodzki
Marszałek Senatu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na oświadczenie złożone przez senatorów Adama Szejnfelda i Beniamina Godylę na 34. posiedzeniu Senatu 16 grudnia 2021 r., w sprawie *wypłaty wynagrodzeń dla pracowników nieświadczących pracy z powodu obowiązku przebywania na kwarantannie*, przekazane przez Ministerstwo Rozwoju i Technologii, pismem z dnia 5 stycznia br., znak sprawy: DMP-III.054.62.2021 oraz przez Departament Spraw Parlamentarnych w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, pismem z dnia 10 stycznia br., znak sprawy: DSP.INT.4513.128.2021, pragnę uprzejmie wyjaśnić, co następuje.

Osoba, która jest objęta ubezpieczeniem chorobowym ma zagwarantowane prawo do wynagrodzenia chorobowego i/lub zasiłku chorobowego (tj. do świadczeń chorobowych) - nie tylko w momencie zachorowania na COVID-19, ale także w sytuacji, jaką jest m.in. obowiązkowa kwarantanna lub izolacja w warunkach domowych takiej osoby.

Wynagrodzenie chorobowe i/lub zasiłek chorobowy za czas odbytej kwarantanny lub izolacji ubezpieczonego są wypłacane w trybie i na zasadach określonych ustawą z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 1133, z późn. zm.), zwaną dalej ustawą zasiłkową. Ustawa ta określa szczegółowo m.in. zasady ustalania prawa do zasiłków, ich wysokość oraz zasady wypłaty - dla wszystkich osób podlegających ubezpieczeniu chorobowemu, określonemu ustawą z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 423, z późn. zm).

Ubezpieczeni pracownicy pomimo poddania ich obowiązkowej kwarantannie lub izolacji w warunkach domowych mają możliwość m.in. wykonywania pracy zdalnej. Tym samym proces świadczonej pracy na rzecz części przedsiębiorców nie ulega zakłóceniu. Ustawodawca wprowadził to szczególne uprawnienie do porządku prawnego na mocy art. 4h

i art. 4ha 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. z 2021 r. poz. 2095, z późn. zm.). W konsekwencji - w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, pracownicy i inne osoby zatrudnione, poddane obowiązkowej kwarantannie lub izolacji w warunkach domowych - mogą - za zgodą pracodawcy albo zatrudniającego, świadczyć w trybie pracy zdalnej pracę określoną w umowie i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie. W takiej sytuacji, pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie chorobowe, ani inne świadczenie pieniężne z tytułu choroby przyznawane w trybie i na zasadach określonych w ustawie zasiłkowej.[1] W zamian za to pracodawca jest obowiązany wypłacić pracownikowi pełne (100%) wynagrodzenie za pracę wykonaną zdalnie (w okresie trwania kwarantanny lub izolacji w warunkach domowych) - tj. zgodnie z treścią art. 80 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. 2020 poz. 1320, z późn. zm.) – zwany dalej „Kodeksem pracy".[2]

Natomiast możliwa rezygnacja przez pracownika z wykonywania pracy zdalnej, w okresie nałożonej kwarantanny lub izolacji, nie powoduje utraty przez ubezpieczonego prawa do świadczeń chorobowych w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku. Przy tym warto pamiętać, że wyłącznie odpowiednie postanowienia umowy zawartej z pracodawcą albo zatrudniającym decydują o tym, czy jest możliwe świadczenie pracy zdalnej. Nie zawsze jest bowiem możliwe świadczenie pracy zdalnej przez pracownika u wszystkich mikro-przedsiębiorców, małych oraz średnich firm np. ze względu na specyfikę danego zawodu/przedsiębiorstwa/firmy. Stąd też, jeżeli pracownik poddany kwarantannie i pracodawca nie porozumieją się w sprawie świadczenia pracy w trybie pracy zdalnej, wówczas za okres nieświadczenia pracy w trakcie kwarantanny albo izolacji w warunkach domowych przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 Kodeksu pracy, albo świadczenie pieniężne z tytułu choroby[3].

---

[1] Ustawodawca m.in. w art. 4h ust. 2 i w art. 4ha ust. 2 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 - wskazuje, że w przypadku świadczenia pracy w trakcie kwarantanny / izolacji w warunkach domowych – co do zasady - nie przysługuje wynagrodzenie chorobowe, ani świadczenie pieniężne z tytułu choroby określone m.in. w ustawie zasiłkowej. Co istotne powyższy zapis jest zgodny z ogólną zasadą ujętą w art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej, który stanowi, że ubezpieczony (pracownik) wykonujący w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracę zarobkową lub wykorzystujący zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia.

[2] Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

[3] Zgodnie z art. 4hb 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.

W tym kontekście w złożonym oświadczeniu zaproponowano zmianę zasad wypłaty wynagrodzenia chorobowego pracownika za czas jego przebywania na kwarantannie lub izolacji w warunkach domowych, która miałaby polegać na tym, że wynagrodzenie chorobowe pracowników będzie finansowane od pierwszego dnia tej nieobecności ze środków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (funduszu chorobowego).

Analizując proponowane rozwiązanie należy wskazać na konieczność zachowania zagwarantowanych Kodeksem pracy - praw pracowników zapisanych w art. 92 Kodeksu pracy. We wskazanym przepisie ustawodawca przyjął ogólną zasadę, która gwarantuje, że pracownik ma prawo do wynagrodzenia chorobowego - finansowanego ze środków pracodawcy (odpowiednio za pierwsze 33 lub 14 dni choroby). Innymi słowy wynagrodzenie chorobowe wypłaca zawsze pracodawca z własnych środków, gdyż jest to rodzaj wynagrodzenia gwarancyjnego przysługującego pracownikowi, a nie świadczenie ubezpieczeniowe (w postaci zasiłku chorobowego) od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Stąd też przedstawiona propozycja może wprowadzić nierówne traktowanie w stosunku do pracowników przebywających na kwarantannie lub w izolacji z powodu COVID-19.

Warto pamiętać, że prawo do wynagrodzenia w czasie niezdolności do pracy uregulowane w art. 92 Kodeksu pracy nie zostało wprowadzone w związku z trwającą pandemią – już wcześniej pracownik zachowywał prawo do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy m.in. wskutek odosobnienia w związku z chorobą zakaźną (trwającego do 33 albo 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – w zależności od wieku pracownika). Taka sytuacja ma miejsce w przypadku podejrzenia kontaktu z koronawirusem wywołującym chorobę zakaźną i skierowania pracownika na kwarantannę w celu wyeliminowania ryzyka choroby. Kwarantanna służy ochronie zdrowia pracownika i jego otoczenia, ale w równym stopniu zabezpiecza przed ryzykiem zakażenia pozostałych pracowników zakładu pracy, w którym pracownik poddany kwarantannie jest zatrudniony.

Należy również podkreślić, że obecnie Fundusz Ubezpieczeń Społecznych jest deficytowy i wymaga dotacji z budżetu państwa. Przychody funduszu chorobowego (składki) nie finansują w pełni wydatków na świadczenia, a dodatkowo wydatki funduszu chorobowego znacznie wzrosły z tytułu pandemii, nie tylko z powodu większej absencji chorobowej osób ubezpieczonych lecz również z tytułu zagwarantowania przez państwo możliwości opieki nad dziećmi i osobami niepełnosprawnymi w postaci dodatkowego zasiłku opiekuńczego.

Przyjęcie postulowanego rozwiązania wiązałoby się z dodatkowym obciążeniem budżetu państwa.

Ponadto należy przypomnieć, że w czasie trwającej pandemii koronawirusa rząd skierował blisko 200 mld zł wsparcia, które otrzymali przedsiębiorcy z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Polskiego Funduszu Rozwoju, Banku Gospodarstwa Krajowego, resortu pracy oraz Agencji Rozwoju Przemysłu. Rząd wprowadził szereg instrumentów mających na celu ochronę miejsc pracy i zachowania działalności (firmy) prowadzonej przez nich w warunkach pandemii. Do tych instrumentów należą m.in. świadczenia postojowe z ZUS, refundacja składek i wynagrodzeń z Urzędów Pracy oraz zwolnienia przez ZUS ze składek na kolejne miesiące, wydłużane w miarę przedłużania się okresu trwania pandemii, jej skutków oraz wynikających z niej ograniczeń w prowadzeniu niektórych rodzajów działalności gospodarczej.

Z wyrazami szacunku

z up. Ministra Rodziny i Polityki Społecznej

Stanisław Szwed

Sekretarz Stanu

/-podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

Do wiadomości:

Departament Spraw Parlamentarnych
w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów,
znak sprawy: DSP.INT.4513.128.2021

WYGENEROWANO: 2022-01-27
12:32:50+01:00

WeryfikacjaPodpisu.pl - Usługa zaufania

Elektroniczne Poświadczenie Weryfikacji (EPW)

85c642efc6505bc59464c4efb1d0148c44312c1724d7e073356f52ca9fab5d13

identyfikator weryfikacji

ODP. NA OŚWIADCZENIE ZŁOŻONE PRZEZ SENATORÓW WS. WYPŁATY WYNAGRODZENIA DLA PRACOWNIKÓW PRZEBYWAJĄCYCH NA KWARANTANNIE LUB IZOLACJI.DOCX.XAdES

md5: 9ce43323bf2c23ff30f33bc91b308008

ODP. NA OŚWIADCZENIE ZŁOŻONE PRZEZ SENATORÓW WS. WYPŁATY WYNAGRODZENIA DLA PRACOWNIKÓW PRZEBYWAJĄCYCH NA KWARANTANNIE LUB IZOLACJI.DOCX

md5: 54a3a26201c0694eb3bf577f19fe337c

Nazwy uploadowanych plików

1.

Integralność:	Zachowana - podpisane dane nie zostały zmodyfikowane od czasu ich elektronicznego uwierzytelnienia
Podpisujący:	Stanisław Szwed
Rodzaj uwierzytelnienia:	Kwalifikowany podpis elektroniczny
Deklarowany czas złożenia podpisu:	2022-01-26 15:44:11+01:00

2022-01-27 12:32:47+01:00

czas weryfikacji

MADKOM SA (KRS: 0000394954)

Dostawca usług zaufania (art. 3, pkt 19 eIDAS)

Niniejsze poświadczenie w oryginale ma postać elektroniczną. Autentyczność poświadczenia sprawdzisz, podając unikalny identyfikator weryfikacji na https://WeryfikacjaPodpisu.pl.