Niewykonywanie pracy w związku odbywaniem kwarantanny lub izolacji

Pielęgniarka, położna objęta społecznym ubezpieczeniem chorobowym w okresie odbywania kwarantanny lub izolacji ma prawo do zasiłku chorobowego.

Osobami objętymi chorobowym ubezpieczeniem społecznym są pielęgniarki i położne:

1. zatrudnione na podstawie umowy o pracę – tu ubezpieczenie jest obowiązkowe oraz
2. zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej – jeżeli ubezpieczyły się dobrowolnie

Podstawa prawna: art. 11 ustawy z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2019 r. poz. 645 ze zm.), dalej zwany ustawa zasiłkową.

Uzasadnienie

Nieobecność pielęgniarki, położnej z tytułu izolacji lub kwarantanny na podstawie decyzji właściwego państwowego inspektora sanitarnego należy potraktować tak, jak zwykłą nieobecność chorobową – pracownik lub zleceniobiorcy w okresie choroby.

Na mocy art. 6 ustawy zasiłkowej – zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego. Na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby traktuje się między innymi niemożność wykonywania pracy w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi.

W myśl art.2 pkt.11-12 ustawy z 5.12.2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz.U. z 2019 r. poz. 1239 ze zm.) wobec osób zarażonych mogą być stosowane między innymi następujące zabezpieczenia:

1) izolacja – odosobnienie osoby lub grupy osób chorych na chorobę zakaźną albo osoby lub grupy osób podejrzanych o chorobę zakaźną, w celu uniemożliwienia przeniesienia biologicznego czynnika chorobotwórczego na inne osoby;

2) kwarantanna – odosobnienie osoby zdrowej, która była narażona na zakażenie, w celu zapobieżenia szerzeniu się chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych.

Z kolei na mocy art. 92^{8}1 pkt.1 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.) za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu.

Nieobecności spowodowane izolacją lub kwarantanną (w rozumieniu powyższych przepisów) należy zatem potraktować tak, jak nieobecności chorobowe. Jest to zatem nieobecność usprawiedliwiona (nieobecność chorobowa, a dokładniej taka, jak chorobowa), a pracownik za jej okres uzyskuje prawo do wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku.