

**Klient jest pracownikiem, który przebywał w delegacji poza terytorium Unii Europejskiej (Wielka Brytania). Po powrocie został objęty przymusową kwarantanną. Zapytuje czy przysługują mu jakieś świadczenia pracownicze (zasilek chorobowy, świadczenie chorobowe lub inne).**

Należy wyjaśnić, iż art. 92 §1 pkt 1 ustawy z 26.06 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.) stanowi, że za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek 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.

Natomiast ewentualnie po wyczerpaniu prawa do wynagrodzenia chorobowego zgodnie z art. 92 § 4 k.p. pracownikowi przysługuje zasilek chorobowy zgodnie z przepisami ustawy z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2020 r. poz. 870 ze zm.). Wynagrodzenie chorobowe nie przysługuje jednak pracownikowi w sytuacji gdy np. nie ma tzw. okresu wyczekiwania (tj. nie posiada co najmniej 30-dniowego okresu nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego).

Art. 6 ust. 2 pkt 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych (...) na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby traktuje się niemożność wykonywania pracy w związku z kwarantanną lub izolacją. W niniejszym przypadku czas kwarantanny należy traktować jako czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowany chorobą.

Wydaje się zatem, iż klientowi za ten czas przysługuje świadczenie chorobowe.

Zaproszono klienta do dalszego kontaktu w razie pytań lub problemów.