

## Rozliczenia

■ Jak ustalić wynagrodzenie pracownika podnoszącego kwalifikacje zawodowe C2

## CYKL: Usłyszeć gwizdek whistleblowera

■ Już niedługo sygnalista powinien być lepiej chroniony nie tylko w UE, lecz także w Polsce C3

## Ubezpieczenia i Świadczenia

■ Przedsiębiorcza matka i z zasiłkiem, i z kosiniakowym D1  
■ Przy przejściu z etatu na B2B trzeba uważać na usługi dla byłego pracodawcy D2

POLECA  
**MP MONITOR**  
prawa pracy i ubezpieczeń

# KADRY i PŁACE

DODATEK DLA PRENUMERATORÓW

GAZETAPRAWNA.PL  
DZIENNIK.PL  
FORSAL.PL

DGP

Czwartek

26 SIERPNIA 2021 NR 165 (5573)

## Google obniza pensję dla pracujących zdalnie. Co na ten trend nasze prawo?

**AKTUALNOŚCI** Ekspert nie są zgodni, czy pracodawca może lepiej wynagradzać tych, którzy wrócili do biur.

Ryzykowne dla firm może być także różnicowanie pracowników ze względu na to, skąd łączą się z szefem

Joanna Śliwińska

joanna.sliwinska@infor.pl

Niedawno media obiegła informacja, że nowy algorytm wynagrodzeń kalifornijskiej firmy spowoduje, że świadczący pracę zdalnie będą otrzymywali niższą pensję od dotychczasowej. Algorytm spowoduje, że różnice w wynagrodzeniu mogą dotyczyć również pracowników pracujących zdalnie z różnych miejsc w kraju.

- Skoro w USA pojawił się trend, zgodnie z którym wynagrodzenie pracowników wykonujących swoje obowiązki zdalnie oraz wyprowadzających się z dużych i drogich do życia miast jest obniżane oraz dostosowywane do nowego miejsca ich pobytu, to niewykluczone, że takie zjawisko pojawi się również w Polsce - komentują Sławomir Paruch, radca prawny, i Michał Bodziony, młodszy prawnik z kancelarii Paruch Chruściel Schiffter. A radca prawny Bartosz Ulczycki dodaje, że prekursorami mogą być u nas oddziały globalnych korporacji, które są odgórnie związane polityką wynagrodzeń.

Co prawda na razie w Polsce o takich rozwiązaniach nie słychać, ale coraz powszechniej mówi się za to, że pracodawcy chcą powoli odchodzić od home office. Z szeroko komentowanego raportu Manpower Group „Niedobór talentów”, wynika np., że aż 88 proc. polskich firm chce przywrócić pracę stacjonarną w ciągu najbliższych miesięcy, a tylko kilka procent pracodawców dopuszcza pracę hybrydową, nie wspominając już o w pełni zdalnej.

### Nakaz czy zachęta

Obecnie praca zdalna jest jedynie szczerkowo uregulowana w przepisach ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1842; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 1510). Dopiero planowana jest odpowiednia nowelizacja kodeksu pracy, choć trudno określić, kiedy to może nastąpić. Z art. 3 ust. 1 specustawy o COVID-19 wynika jedynie, że w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie trzech miesięcy po ich odwołaniu pracodawca, w celu przeciwdziałania COVID-19, może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania. Z kolei z ust. 8 tego

artykułu wynika, że pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej i może im po prostu powrót nakazać, a oni nie mogą odmówić. W praktyce jednak nie jest to takie oczywiste - głównie w przypadku pracowników wykwalifikowanych. Dla nich bowiem możliwość pracy z domu jest benefitem samym w sobie, bez którego albo nie decydują się podjąć zaproponowanej pracy, albo wręcz rezygnują z tej już wykonywanej i szukają takiego pracodawcy, który im na pracę zdalną zezwoli.

Pracodawca może więc nie chcieć nakazywać wprost powrotu do biura i jako alternatywę wprowadzić pomysł dodatkowych zachęt do rezygnacji z pracy zdalnej - tak, aby była to teoretycznie dobrowolna decyzja pracownika, a nie nakaz płynący z firmy. Takim oczywistym benefitem mógłby być zwrot kosztów dojazdu, których nieponoszenie jest wskazywane jako jedna z głównych zalet pracy zdalnej. W zależności od odległości miejsca zamieszkania od miejsca pracy koszt dojazdu może pochłaniać dużą część otrzymywanego wynagrodzenia.

- Jeśli byłoby to rozwiązanie przewidziane dla każdego pracownika, który decyduje się na pracę w biurze, niezależnie od tego, czy i kiedy powrócił z home office, nie nosi ono znamion nierównego traktowania lub dyskryminacji - uważa radca prawny Agata Majewska. Dopuszczalność tego rodzaju benefitów potwierdzają także Sławomir Paruch i Michał Bodziony. - Zagwarantowanie ich osobom wykonującym pracę z biura jest dopuszczalne oraz nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu w szczególności w przypadku, w którym pracodawca oferuje możliwość pracy stacjonarnej wszystkim pracownikom. Pracodawca nie pozbawia w ten sposób możliwości skorzystania z dodatkowych świadczeń żadnego z nich. Jedynym warunkiem jest tu bowiem przyjeżdżenie do biura - tłumaczy.

### W domu albo w firmie

A co jeśli różnicowanie przybrało by bardziej radykalną formę i oznaczało podwyższenie pensji dla tych, którzy codziennie zjawiają się w biurze, albo zagwarantowanie im specjalnych dodatków albo bonusów niepowiązanych ze zwrotem kosztów dojazdu?

Aby ocenić dopuszczalność tego rozwiązania, przede wszystkim trzeba zwrócić uwagę na generalną zasadę wynikającą z art. 18<sup>3c</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 1162),

zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

- Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku - wyjaśnia radca prawny Wojciech Bigaj z kancelarii BKB Baran Książek Bigaj. Pewnym wyjątkiem od tej zasady jest możliwość różnicowania wynagrodzenia ze względu na staż pracy. - Pracodawca może wypłacać pracownikowi z dłuższym stażem pracy wynagrodzenie wyższe aniżeli innemu pracownikowi z krótszym stażem pracy, za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości - mówi Bartosz Ulczycki.

Jeśli jednak pracowników różni tylko tryb wykonywania pracy, to pracodawca zdaniem większości ekspertów powinien oceniać jedynie, w jaki sposób wykonują swoje obowiązki. - O tym, czy między pracownikami pracującymi zdalnie i stacjonarnie występują różnice w podejściu do swych obowiązków, rozstrzygać należy indywidualnie, biorąc pod uwagę okoliczności danego przypadku - wyjaśnia Agata Majewska. Co do zasady jednak, jeśli pracownik wykonuje z domu dokładnie takie same zadania, jak osoba pracująca stacjonarnie w biurze, świadczenie pracy w innym miejscu nie powinno wpływać negatywnie na wynagrodzenie, w tym ewentualnie premie i dodatki - podkreśla ekspertka. Tego samego zdania jest Wojciech Bigaj. - Na gruncie obecnych regulacji antidyskryminacyjnych sam fakt świadczenia pracy w formie pracy zdalnej, o czym i tak decyduje pracodawca, nie jest obiektywną przesłanką uzasadniająca różnicowanie wynagrodzenia pracowników zdalnych i pracowników biurowych - mówi jednoznacznie. Zwraca przy tym uwagę na jeszcze jedno zagrożenie, które wiązałoby się z przyzwoleniem na takie różnicowanie. Zdaniem Wojciecha Bigaja mogłoby to spowodować, że pracodawca zyskałby możliwość doraźnego kształtowania wynagrodzeń. Wystarczyłoby bowiem pracownikom przynosić w zależności od sytuacji na rynku

pracy i sytuacji finansowej pracodawcy z pracy biurowej do zdalnej, aby obniżyć im wynagrodzenia.

### W Warszawie albo w Bieszczadach

Gdy pracę zdalną wykonuje większość załogi, może się pojawić także pytanie, czy wysokość wynagrodzenia może być uzależniona od tego, z jakiego miejsca w kraju jest świadczona. Większa dostępność home office spowodowała także, że część osób rozważa wyprowadzkę z dużego miasta lub już to zrobiła i świadczy pracę na stałe z mniejszej miejscowości.

Agata Majewska zwraca uwagę, że obecnie dość powszechnie przyjmuje się, że różnicowanie wynagrodzenia ze względu na miejsce świadczenia pracy nie narusza zasady równego traktowania ani dyskryminacji, bo jest to uzasadnione w szczególności kosztami utrzymania, które znacząco odbiegają od siebie w metropoliach i mniejszych miejscowościach. Podkreśla jednak, że takie różnicowanie w przypadku gdy pracownik, świadczący

pracy, przyjeżdża do stolicy, zdecydowanie się na jej zdalne wykonywanie np. z domku w górach, jest ryzykowne. Może to narazić pracodawcę na zarzut dyskryminacji. Takiego samego zdania jest Bartosz Ulczycki, który uważa, że pracodawcy nie mogą obniżyć pracownikom zdalnym wynagrodzenia tylko z tego powodu, że pracownik świadczy pracę zdalnie z mniejszej miejscowości lub ze wsi, gdzie utrzymanie może być potencjalnie tańsze. Takiego stanowiska nie podzielają z kolei Sławomir Paruch i Michał Bodziony, którzy dostrzegają możliwość różnicowania wynagrodzenia, jeśli zostało określone w danym sposób z uwagi na miejsce wykonywania pracy (np. było ono wysokie, ponieważ pracownik wykonywał swoje obowiązki w Warszawie, gdzie koszty życia są wysokie). Ich zdaniem, jeśli miejsce to ulega zmianie w przypadku części pracowników, to pracodawca może dokonać rewizji ich wynagrodzeń oraz ewentualnej korekty. Dotyczy to w szczególności firm, w których regionalizacja płac miała miejsce i pracodawcy uzależniali wysokość wynagrodzenia poszczególnych pracowników od lokalizacji, w których wykonywali oni swoje obowiązki.

Pracodawca, który skorzystał z przepisów specustawy o COVID-19 i skierował do pracy zdalnej pracowników dotychczas wykonujących pracę stacjonarną, w każdej chwili może nakazać wszystkim powrót do biura. Nie mogą oni odmówić.