

Kadry i płace

WYNAGRADZANIE

Premie frekwencyjne reliktem przeszłości

Dodatek do wynagrodzenia za obecność w pracy może sprzyjać m.in. temu, że pracownicy nie korzystają ze zwolnień lekarskich. To szczególnie ryzykowne w czasie pandemii, również z punktu widzenia zagrożenia interesów pracodawcy.

ŁUKASZ ŁAGUNA

Instytucja premii frekwencyjnych nie jest wprost uregulowana ani w kodeksie pracy, ani w żadnych innych przepisach powszechnie obowiązujących. Pracodawcy mogą wprowadzić takie rozwiązania w szczególności na podstawie umów o pracę bądź regulaminów wynagradzania.

Nie oznacza to jednak, że stosując premie frekwencyjne pracodawca nie jest związany przepisami kodeksu pracy. Ustanowienie oraz wypłata premii frekwencyjnej muszą być zgodne m.in. z przepisami dotyczącymi nakazu równego traktowania pracowników oraz z zakazem dyskryminacji. Innymi słowy – fakt, że premie frekwencyjne nie są wprost uregulowane, nie oznacza, że system prawa pracy ich „nie widzi”.

Obowiązek na własne życzenie

Jednocześnie warto zaznaczyć, że pracodawca ma swobodę decyzyjną, czy premie frekwencyjną w ogóle wprowadzić. Niemniej po takiej decyzji ma obowiązek ją stosować. Jak wskazuje się w orzecznictwie: „Premia jest dodatkowym składnikiem wynagrodzenia za pracę, nieobowiązkowym i uzupełniającym, ale tylko w tym sensie, że do pracodawcy należy będzie decyzja, czy w ogóle system premiowania w danej firmie będzie wykorzystywany. Ponadto jej wypłata jest najczęściej uzależniona od spełnienia określonych i obiektywnych

przesłanek, wyszczególnionych w autonomicznych źródłach prawa pracy lub w umowie o pracę. Ma ona najczęściej charakter niestały. Premia jest świadczeniem o charakterze typowo motywacyjnym i to właśnie podmiot zatrudniająca decyduje, czy chce za pomocą tego instrumentu motywować pracowników do lepszej i wydajniejszej pracy. [...] Spełnienie zaś przez pracownika wyraźnie określonych i zrozumiałych dla niego przesłanek winno skutkować nabyciem roszczenia o wypłatę premii w określonej wysokości” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 8 sierpnia 2018 r., III APa 7/18).

Argument ekonomiczny...

Dotychczasowy sens premii frekwencyjnej wielu pracodawców widziało w interesie ekonomicznym. W skrócie pracodawcom zależało na tym, aby pracownicy byli jak najczęściej w pracy, ponieważ wtedy generują dla firmy zysk. Natomiast pracownik, który jest na różnego rodzaju zwolnieniach, w tym lekarskich, z oczywistych przyczyn nie wykonuje pracy, co prowadzi do braku generowania zysku pracodawcy.

W szczególności absencje chorobowe stanowiły problem dla wielu pracodawców ze względu na ich nieprzewidywalność, a co za tym idzie – potencjalne zaburzenia płynności wykonywania pracy. Wobec tego premia frekwencyjna stanowiła narzędzie do świadomego zarządzania nieobecnościami pracowników

ZDANIEM AUTORA

Łukasz Łaguna

prawnik,
BKB Baran Książek Bigaj



Pracodawcy, którzy stosują obecnie premie frekwencyjne, powinni rozważyć rozszerzenie jej stosowania również na pracę zdalną, jeśli dotychczas tego nie zrobili. W praktyce funkcjonowania w czasach epidemicznych niezwykle ważne jest traktowanie pracy zdalnej jako obecności w pracy uwzględnianej w ramach premii frekwencyjnej. Kolejno, w mojej ocenie, do czasu nieobecności w pracy skutkującej brakiem przyznania bądź zmniejszeniem premii frekwencyjnej nie powinna być zaliczana absencja związana z COVID-19. Byłoby to zachowanie oparte o przyczyny obiektywne spowodowane obowiązkiem dbania o bezpieczne warunki pracy. Ponadto istnieją możliwości zamiany premii frekwencyjnej na inny element dodatkowy do wynagrodzenia. Przykładowo pracodawca zamiast stosowania premii frekwencyjnej mógłby wprowadzić premie na wyniki w pracy bądź za wypełnienie określonych celów. Pozwoliłoby to zachować aspekt motywacyjny związany z osiąganiem sukcesów finansowych pracodawcy, a jednocześnie nie stymulowałoby pracowników do stawiennictwa w miejscu pracy pomimo potencjalnego zarażenia COVID-19. Wprowadzenie tego rodzaju rozwiązań zmniejszyłoby ryzyko stawiania się w tradycyjnym miejscu pracy zakażonego pracownika motywowanego uzyskaniem premii frekwencyjnej. W konsekwencji pracodawcy zachowają wysoki poziom obecności pracowników w pracy (również wykonywanej w formie zdalnej), a także minimalizują niebezpieczeństwo zakażeń w miejscu pracy.

w postaci próby obniżania wskaźnika ich absencji.

W czasach „przed-covidowych” taka argumentacja mogła znaleźć swoich zwolenników, dzięki czemu premie frekwencyjne stanowiły często spotykane narzędzie w wielu przedsiębiorstwach.

Niemniej, należy rozważyć, czy w dobie epidemii COVID-19 narzędzie motywujące

pracowników do stawiennictwa w pracy, mimo objawów choroby (m.in. przeziębienia lub grypy), nadal stanowi mechanizm korzystny dla pracodawcy? W mojej ocenie nie.

... już nieaktualny

Nie ma możliwości, aby rzetelnie odpowiedzieć na

pytanie, czy premie za frekwencję sprawdzają się w praktyce. Wymagałoby to bowiem sprawdzenia, ilu pracowników nie zdecydowało się pójść na fikcyjne zwolnienie lekarskie z motywacją otrzymania tego rodzaju premii. Niemniej, w mojej ocenie, sama istota premii frekwencyjnej jest dyskusyjna.

Premia frekwencyjna jest dodatkiem do wynagrodzenia za to, że pracownik nie wykorzystuje takich uprawnień jak m.in. prawo do zwolnienia lekarskiego. Praktyka pokazuje, że częstokroć pracownicy decydują się stawić do pracy, pomimo drobnych przeziębień lub objawów grypy. Przed nastaniem epidemii COVID-19 to zjawisko stwarzało mniejsze zagrożenie dla funkcjonowania przedsiębiorstwa niż obecnie. Nie można wykluczyć, że część osób z objawami grypy, która stawia się w pracy, w rzeczywistości jest zarażona wirusem SARS-CoV-2, co stwarza poważne zagrożenie dla stabilności zakładu pracy. Bez trudu można wyobrazić sobie sytuację, w której pracownik z objawami grypy, który w rzeczywistości jest zakażony wspomnianym wirusem, stawia się w pracy zmotywowany uzyskaniem premii frekwencyjnej. W konsekwencji taka osoba może zarazić współpracowników.

Po pierwsze, taka okoliczność ogranicza możliwości wywiązania się przez pracodawcę z obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Po

drugie, opisywana sytuacja może mieć znaczący wpływ na aspekt biznesowy – zakażenie części lub całości załogi może bowiem wpłynąć na możliwość dalszego funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Wobec powyższego, zwłaszcza w okresie zagrożenia epidemicznego, wypłacanie premii frekwencyjnej wydaje się rozwiązaniem budzącym wątpliwości. W sytuacji, w której zagrożenie epidemiczne jest znaczące, a kontakty osobiste są ograniczone do minimum, przyznawanie premii frekwencyjnych może stanowić realne zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników. Przykładowo, w praktyce pojawiały się sytuacje, w których pracownicy byli pozbawiani premii frekwencyjnych za przebywanie na kwarantannie, a więc za obligatoryjne zachowanie minimalizujące ryzyko przenoszenia zarażenia.

Przed okresem pandemicznym wskazywano na zagrożenie związane z praktyką stosowania premii frekwencyjnych w postaci stawiania się w pracy osób chorych, które chciały uzyskać tego rodzaju dodatek do wynagrodzenia. W czasach COVID-19 to zagrożenie przybrało na moc. Pracodawcy ryzykują tym, że pracownik potencjalnie zarażony koronawirusem stawia się w pracy motywowany chęcią otrzymania premii za frekwencję. To zaś może wpłynąć na rozszerzenie zakażeń, co w konsekwencji może doprowadzić do paraliżu zakładu pracy spowodowanego brakiem pracowników. /©