

# Zarządzanie wiekiem: samorządy wiedzą, jak przyspieszyć przejście na emeryturę



Karolina Topolska  
karolina.topolska@infor.pl

**M**ogłoby się wydawać, że zarządzanie wiekiem jest domeną wielkich przedsiębiorstw, przede wszystkim zachodnich korporacji. No bo kto, jak nie one, ma na to pieniądze? Okazuje się, że niektóre samorządy też nie zasypiają gruszek w popiele. Wiele z nich ma problem z coraz bardziej starzejącymi się kadrami. Osoby w wieku emerytalnym bowiem niechętnie przechodzą na emeryturę, co w efekcie nie pozawala na zatrudnienie młodszych osób. Co w tej sytuacji robią lokalne władze? Otóż z pracownikami będącymi w okresie przedemerytalnym idą na układ. W zamian za to, że podwładni po uzyskaniu uprawnień emerytalnych zrezygnują z pracy, do końca zatrudnienia otrzymują dodatkowe pieniądze. Przy czym ten sposób na odmłodzenie kadr w urzędzie ma wiele wariantów. Z reguły pracownicy dostają albo podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego, albo dodatek do pensji nazywany przedemerytalnym. Różnie też wygląda formalna strona przyznania tych środków – czasem odbywa się to na zasadzie aneksu do umowy, a czasem odpowiednio zapisy wprowadza się do regulaminu wynagradzania. Ekspertki co do zasady potwierdzają, że rozwiązania stosowane przez samorządy są dopuszczalne. Przynajmniej, jeśli chodzi o same mechanizmy ich wprowadzania.

Pewne zastrzeżenia pojawiają się jednak pod adresem samej istoty takiego zarządzania wiekiem – czyli płacenia za rezygnację z pracy. Prawnicy zastanawiają się, czy nie stanowi to naruszenia zasady równego traktowania – bo dodatkowa gratyfikacja finansowa jest przyznawana nie za jakość, ilość wykonywanej pracy czy staż zawodowy, ale – w pewnym sensie – za wiek. Czy to kryterium uzasadnia różnicowanie sytuacji zatrudnionych? Są też wątpliwości, czy decyzja pracownika o skorzystaniu z oferty pracodawcy zawsze jest dobrowolna. Ostrożność w zarządzaniu wiekiem jest więc wskazana.

©P



PATRYCJA OTTO

patrycja.otto@infor.pl

## Dodatkowy zastrzyk gotówki

**Samorządy znalazły sposób na motywowanie pracowników do przechodzenia na emeryturę. Zachęta jest mocna, bo finansowa. A korzystają na tym i zatrudnieni, i ich pracodawca. Ci ostatni muszą jednak rozważyć stosować takie rozwiązanie, bo jest ono konfliktogenne. Pojawiają się też zastrzeżenia co do zgodności z zasadą równego traktowania**

Jak wskazuje polski rząd w raporcie dla Brukseli o stanie finansów publicznych i ich perspektywie do 2021 r., na skorzystanie z prawa do emerytury w obniżonym wieku emerytalnym od 1 października 2017 r. decydowały się głównie osoby nieaktywne zawodowo. Z danych ZUS wynika natomiast, że w ubiegłym roku przybyło 93,5 tys. emerytów aktywnych zawodowo, co łącznie z osobami, które mimo przekroczenia granicy wieku emerytalnego nie pobierają świadczenia, daje 147 tys. osób, które pozostały na rynku pracy, mimo że nie musiały. A to oznacza, że aż 85 proc. osób, które pracowały przed osiągnięciem wieku emerytalnego, po przekroczeniu tej granicy wciąż jest aktywne zawodowo. Jak informuje zaś Związek Miast Polskich, mnóstwo takich osób jest w samorządach, co niekiedy bywa problemem dla władz miast, gmin czy powiatów. Ich możliwości w zakresie zatrudniania nowych pracowników stają się przez to ograniczone. Etyaty nie zwalniają się, choć mogłyby, a na utworzenie nowych nie ma pieniędzy. Bywa więc, że o zatrudnianiu nowych fachowców czy odświeżeniu zespołu pracowniczego w wielu samorządach nie ma mowy.

### Wyjście z sytuacji

Z tego też powodu przybywa urzędów miejskich, gminnych czy powiatowych, opra-

cowujących na własną rękę rozwiązania, dzięki którym zatrudnione w nich osoby w wieku emerytalnym zaczną pobierać przysługujące im świadczenia i jednocześnie zrobią przy tym miejsce dla nowych pracowników. Jednym z pierwszych miast, które zdecydowało się na taki krok, był Słupsk. Miasto zostało nawet nagrodzone w 2013 r. w konkursie „Samorządowy Lider Zarządzania. Samorząd jako pracodawca”. Uplasowało się na drugim miejscu za ustalenie dodatkowych świadczeń dla pracowników urzędu miejskiego w postaci „dodatek przedemerytalnych”. I jak się okazuje, gdy idzie o takie świadczenia, Słupsk nie jest wcale samotną wyspą.

– O ile jeszcze kilka lat temu można było mówić o pojedynczych inicjatywach w tym zakresie, to dziś są to już rozwiązania coraz częściej stosowane – komentuje Marek Wójcik ze Związku Miast Polskich.

I faktycznie, jak wynika z naszej sondy przeprowadzonej wśród kilkunastu samorządów, część z nich otwarcie przyznaje, że funkcjonują już u nich rozwiązania mobilizujące pracowników do podjęcia decyzji o zrezygnowaniu z aktywności zawodowej wraz z osiągnięciem wieku emerytalnego. Są one różne, co też dowodzi, że nie ma jednego ogólnopolskiego szablonu, według którego samorządy rozstają się ze starszymi pracownikami. Jak jednak powtarzają wszystkie urzędy biorące udział w sondzie, zawsze ma to miejsce na zasadzie dobrowolności, co oznacza, że pracownicy nie są w żaden sposób przymuszani do rezygnacji z pracy. To oni sami muszą podjąć decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę.

### Grunt to porozumienie

Jak zatem wygląda proces zobowiązania pracownika do przejścia na emeryturę w zamian za dodatkową gratyfikację pieniężną? Z reguły w pierwszej kolejności urząd przedstawia swoim pracownikom proponowane przez niego rozwiązanie. Pokazuje przy tym korzyści, które zatrudniony uzyska, jeśli się na nie zgodzi. Pracownik samodzielnie podejmuje decyzję, czy chce przystać na propozycję urzędu, o czym informuje swojego przełożonego. Jak wynika z ustaleń DGP najczęściej odbywa się to w ten sposób, że najpierw pracownik składa na piśmie wniosek o rozwiązanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, w którym określa datę wygaśnięcia stosunku pracy. W związku z nim zawierane jest następnie porozumienie, z którego wynika, że ze względu na powyższy wniosek pracownika strony zgodnie ustalają datę rozwiązania umowy o pracę oraz dokonują zmian w zakresie wynagrodzenia. Jak się wydaje, z jednej strony mamy tu do czynienia z rozwiązaniem umowy za porozumieniem stron (o którym mówi art. 30 par. 1 pkt 1 kodeksu pracy), a z drugiej zawierane jest porozumienie zmieniające

©P

### Bez dyskryminowania starszych przy zwolnieniach

W orzecznictwie sądowym od lat podkreśla się, że ani wiek, ani uzyskanie prawa do świadczeń emerytalnych nie może być powodem rozwiązania umowy o pracę. A pracodawca, który z tego powodu zdecydował się pozbyć pracownika, może zostać posądzony o nierówne traktowanie zatrudnionych (poza tym naraża się na uznanie przez sąd wypowiedzenia umowy za nieuzasadnione). Warto przy tym podkreślić, że nie tylko polskie przepisy, ale i unijne wyraźnie zakazują dyskryminacji ze względu na wiek. W konsekwencji stosunek pracy z osobą w wieku emerytalnym można wypowiedzieć wtedy, gdy mamy do czynienia np. z niewłaściwym wykonywaniem obowiązków czy obniżeniem wydajności, ale też gdy następuje ograniczenie zakresu czy zmiana profilu działalności firmy, w związku z czym np. istnieje konieczność redukcji zatrudnienia i angażu fachowców o innych kwalifikacjach.

©P