

Korzyści dla pracodawców z zatrudniania osób powyżej 50 roku życia

Pokolenie dzisiejszych pięćdziesięciolatków charakteryzuje się wysokimi kwalifikacjami i bogatym doświadczeniem zawodowym. Do tego bardziej uporządkowanym życiem prywatnym niż młodsze pokolenie. Miedzy innymi z tych względów pracownicy 50+ są dziś bardzo cenieni i poszukiwani na rynku pracy.

Zatrudnienie bezrobotnego powyżej 50 roku życia zarejestrowanego w Urzędzie Pracy niesie za sobą szereg korzyści dla pracodawcy. Uważa się, że są to pracownicy bardziej doświadczeni i lojalni w stosunku do zatrudniającego, którzy wolą zawodową stabilizację i nie traktują pracodawcy jak trampoliny do lepszej posady. To pracownik, dla którego stabilność zatrudnienia ma duże znaczenie – co przy obecnej sytuacji na rynku pracy jest niezmiernie korzystne dla pracodawcy.

Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 roku życia

Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy przysługuje pracodawcom i innym jednostkom organizacyjnym, które zatrudnią skierowane przez urząd pracy osoby powyżej 50 roku życia na podstawie umowy o pracę.

Zwolnienie z odprowadzania składki na Fundusz Pracy przysługuje:

- przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za osoby zatrudnione, które ukończyły 50 rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawały w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy;
- za osoby, które ukończyły co najmniej 55 lat (w przypadku kobiet) i 60 (w przypadku mężczyzn).

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - art. 104b

Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+

Co zyskują pracodawcy otrzymujący dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50 lat i więcej i jakie warunki muszą spełnić?

Dofinansowanie wynagrodzenia bezrobotnego w wieku 50 lat i więcej skierowanego przez urząd pracy przysługuje przez okres:

- 12 miesięcy w przypadku bezrobotnych w wieku 50 lat - 60 lat,
- 24 miesięcy w przypadku bezrobotnych, którzy ukończyli 60 lat.

Wysokość dofinansowania wynosi maksymalnie [połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie](#) za pracę miesięcznie.

Pracodawca lub przedsiębiorca są obowiązani do dalszego zatrudniania

skierowanego bezrobotnego po zakończeniu dofinansowania przez okres równy co najmniej połowie okresu dofinansowania, tj.:

- przez okres 6 miesięcy w przypadku 12-miesięcznego dofinansowania wynagrodzenia osób w wieku 50-60 lat;
- przez okres 12 miesięcy w przypadku 24-miesięcznego dofinansowania wynagrodzenia osób w wieku powyżej 60 lat.

Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia jest udzielane zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - art. 60d

Co zyskują pracodawcy organizujący prace interwencyjne?

Pracodawca, który zatrudnił w ramach prac interwencyjnych skierowanych przez urząd pracy bezrobotnych powyżej 50 roku życia otrzymuje **zwrot części kosztów** poniesionych na ich wynagrodzenia, nagrody, składki na ubezpieczenia społeczne.

Refundacja może być wypłacana **przez okres do 24 miesięcy** za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego w wieku powyżej 50 roku życia, a nawet przez okres do 4 lat - jeżeli zwrot obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc zatrudnienia takiej osoby (art. 59 ust. 1-2); wysokość refundacji za skierowanie do prac interwencyjnych tej grupy osób nie może przekroczyć [połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek](#) na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia, jeśli skierowane osoby nie spełniają warunków koniecznych do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, zaś 80% - jeśli już spełniają warunki konieczne do nabycia wyżej wymienionego świadczenia przedemerytalnego (art. 59 ust. 4).

O organizację prac interwencyjnych może ubiegać się każdy pracodawca, który w ocenie urzędu pracy jest w stanie te prace prawidłowo przeprowadzić (np.: niebędący w stanie likwidacji oraz niezalegający z podatkami).

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy art. 2 ust. 1 pkt 26, art. 51, art. 56, art. 59 i art. 59a - 59c

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 czerwca 2014 r. w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne.

Nieobecność w pracy z powodu choroby

Jeśli pracownik który ukończył 50 rok życia jest nieobecny w pracy z powodu choroby, zmniejszona zostaje liczba dni, za które pracodawca wypłaca wynagrodzenie: z 33 dni do jedynie 14 dni choroby. Od 15. dnia choroby wypłatę wynagrodzenia chorobowego w postaci zasiłku chorobowego przejmie ZUS.

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Rozdział III Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy.

Każdy pracodawca, może skorzystać z bezpłatnego, fachowego wsparcia, które oferuje doradca zawodowy w urzędzie pracy. Doradca zawodowy pomoże w doborze kandydatów do pracy spośród zarejestrowanych bezrobotnych i poszukujących pracy, jak również wesprze rozwój zawodowy pracodawcy i jego pracowników przez udzielenie porad zawodowych.