



Fundusze Europejskie
dla Kujaw i Pomorza

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Samorząd Województwa
Kujawsko-Pomorskiego

.....
miejsowość, data

.....
pieczęć zakładu pracy

OŚWIADCZENIE PRACODAWCY

Dane Pracodawcy:

Nazwa	
Adres	
NIP	

Oświadczam, iż Pan/i:

Imię i nazwisko	
PESEL	

jest:

Wyszczególnienie	Należy zaznaczyć właściwą odpowiedź wstawiając znak: „X” (do wyboru jest jedna z poniższych pozycji)
osobą, która utraciła pracę z przyczyn niedotyczących pracownika¹: osoba pozostająca bez zatrudnienia, która utraciła pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy przed dniem przystąpienia do projektu.	
pracownikiem/pracowniczką przewidzianym/ą do zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika: pracownik, który znajduje się w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracownika lub który został poinformowany przez pracodawcę o zamiarze nieprzedłużenia przez niego stosunku pracy lub stosunku służbowego.	

¹ Oświadczenie wymagane w przypadku, gdy ze świadectwa pracy uczestnika lub z treści wypowiedzenia nie wynika, iż przyczyna nie leży po stronie pracownika.



Wyszczególnienie	Należy zaznaczyć właściwą odpowiedź wstawiając znak: „X” (do wyboru jest jedna z poniższych pozycji)
pracownikiem/pracowniczką zagrożonym/ą zwolnieniem z przyczyn nie dotyczących pracownika: pracownik zatrudniony u pracodawcy, który w okresie 12 miesięcy wstecz od złożenia oświadczenia dokonał rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z:	
<ul style="list-style-type: none"> • przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969)² 	
<ul style="list-style-type: none"> • przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.), w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników 	
<ul style="list-style-type: none"> • lub dokonał likwidacji stanowisk pracy z przyczyn: <ul style="list-style-type: none"> – ekonomicznych (np. zła kondycja finansowa pracodawcy, zagrożenie upadłością lub utratą płynności finansowej) – organizacyjnych (np. zmiany organizacyjne, restrukturyzacja lub reorganizacja zakładu pracy, związana np. z likwidacją działu lub konkretnego stanowiska, przekwalifikowaniem pracowników, przeniesieniem zakładu do innej miejscowości, połączeniem dotychczasowych stanowisk. Likwidacja zakładu pracy, czyli trwałe zaprzestanie działalności całego zakładu pracy) – produkcyjnych – technologicznych (np. wprowadzenie nowej linii technologicznej, usprawnienie produkcji, wzrost wydajności, poprawa jakości pracy, lub zmiany mające na celu ochronę środowiska naturalnego) 	
<ul style="list-style-type: none"> – ekonomicznych (np. zła kondycja finansowa pracodawcy, zagrożenie upadłością lub utratą płynności finansowej) 	
<ul style="list-style-type: none"> – organizacyjnych (np. zmiany organizacyjne, restrukturyzacja lub reorganizacja zakładu pracy, związana np. z likwidacją działu lub konkretnego stanowiska, przekwalifikowaniem pracowników, przeniesieniem zakładu do innej miejscowości, połączeniem dotychczasowych stanowisk. Likwidacja zakładu pracy, czyli trwałe zaprzestanie działalności całego zakładu pracy) 	
<ul style="list-style-type: none"> – produkcyjnych 	
<ul style="list-style-type: none"> – technologicznych (np. wprowadzenie nowej linii technologicznej, usprawnienie produkcji, wzrost wydajności, poprawa jakości pracy, lub zmiany mające na celu ochronę środowiska naturalnego) 	

.....

podpis i pieczęć pracodawcy

lub osoby upoważnionej do reprezentowania pracodawcy

² Zwolnienia grupowe reguluje Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969).