



.....
miejsowość, data

.....
pieczęć zakładu pracy

OŚWIADCZENIE PRACODAWCY

Pracownik - personel, o którym mowa w art. 5 załącznika I do rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art.107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187 z 26.06.2014, str. 1, z późn. zm.), przez który należy rozumieć:

- a) pracownika w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018r. poz. 917, z późn. zm.);
- b) osobę świadczącą usługi na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2018 r. poz. 1025, z późn. zm.) stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło;
- c) właściciela, pełniącego funkcje kierownicze;
- d) wspólnika, w tym partnera prowadzącego regularną działalność w przedsiębiorstwie i czerpiącego z niego korzyści finansowe.

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 niedotyczących pracownika: pracownik zatrudniony u pracodawcy, który w okresie 12 miesięcy wstecz od złożenia oświadczenia dokonał rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących 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 niedotyczących 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) 		

.....
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 niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969).

Liczba pracowników zatrudnionych w firmie	Minimalna liczba zwalnianych pracowników	Okres, w którym dokonywane są zwolnienia	Tryb rozwiązywania umowy
od 1 do 19	ustawa nie znajduje zastosowania		
od 20 do 99	10 osób	30 dni	rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę rozwiązanie umowy za porozumieniem stron z inicjatywy pracodawcy (pod warunkiem, że dotyczy to co najmniej 5 pracowników)
od 100 do 299	10% załogi		
300 i więcej	30 osób		