



Załącznik nr 5 Zaświadczenie pracodawcy

ZAŚWIADCZENIE PRACODAWCY

Oświadczam, że

Pan/i.....

(IMIĘ I NAZWISKO)

Zamieszkały/a.....

(ADRES: ulica, nr domu, nr lokalu, kod pocztowy, miejscowość)

JEST / BYŁ (skreślić niewłaściwe) pracownikiem przedsiębiorstwa:

NAZWA PRACODAWCY.....

ADRES

NIP PRACODAWCY.....

Zaznaczyć właściwe:

- przewidzianym/ą do zwolnienia¹
- zagrożonym/ą zwolnieniem²
- zwolnionym/ą z przyczyn dotyczących zakładu pracy³ w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy przed przystąpieniem do projektu

.....
Miejscowość i data

.....
Podpis i pieczęć pracodawcy lub osoby upoważnionej do reprezentowania pracodawcy

¹ Pracownik przewidziany do zwolnienia – pracownik, który znajduje się w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy lub który został poinformowany przez pracodawcę o zamiarze nieprzedłużenia przez niego stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracownika (z przyczyn dotyczących zakładu pracy)

² Pracownik zagrożony zwolnieniem – pracownik zatrudniony u pracodawcy, który w okresie 12 miesięcy poprzedzających przystąpienie tego pracownika do projektu dokonał rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników (z przyczyn dotyczących zakładu pracy), zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r. poz. 1474) lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666 z późn. zm.), w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników albo dokonał likwidacji stanowisk pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych lub technologicznych;

³Przyczyna dotycząca zakładu pracy - obejmuje następujące przypadki:

- rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,
- rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,
- wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w przypadku śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy,
- rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 11 Kodeksu pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.
- Jednocześnie zgodnie z interpretacją Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju, pismo znak: DZF.VII.8510.104.2016.PM.1 z dnia 17.08.2016 r., objęcie wsparciem osób, którym wygasła umowa o pracę na czas określony możliwe jest jedynie w wyjątkowych przypadkach związanych z trudną sytuacją przedsiębiorstwa, tj. gdy brak możliwości przedłużenia umowy wynika z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. W związku z tym, ww. fakt powinien zostać udokumentowany stosownym dokumentem wydanym przez pracodawcę wraz ze wskazaniem przyczyny rozwiązania stosunku pracy.