



.....  
(pieczęćka firmy)

.....  
(miejscowość i data)

## ZAŚWIADCZENIE PRACODAWCY

Będąc osobą uprawnioną do reprezentowania ww. Pracodawcy oświadczam, że Pan/i

.....  
(imię i nazwisko, adres zamieszkania)

**był/-a zatrudniony/-a** na podstawie umowy na czas<sup>1</sup>:

nieokreślony od .....  
(dzień-miesiąc-rok)

określony od ..... do .....  
(dzień-miesiąc-rok) (dzień-miesiąc-rok)

**i został/-a zwolniony/-a / nie została z nim/nią zawarta kolejna umowa o pracę<sup>2</sup>** z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

**jest zatrudniony/-a** na podstawie umowy na czas<sup>3</sup>:

nieokreślony od .....  
(dzień-miesiąc-rok)

określony od ..... do .....  
(dzień-miesiąc-rok) (dzień-miesiąc-rok)

**i została mu wypowiedziana umowa o pracę** z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Przyczyną **zwolnienia / nie zawarcia kolejnej umowy o pracę<sup>4</sup>** były przyczyny dotyczące zakładu pracy przechodzącego procesy modernizacyjne i adaptacyjne.

Świadoma/-y odpowiedzialności karnej wynikającej z art. 233 § 1 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553, z późn. zm.) oświadczam, że dane zawarte w oświadczeniu są zgodne z prawdą.

.....  
(czytelny podpis i pieczęć pracodawcy)

<sup>1</sup> Właściwe wybrać.

<sup>2</sup> Niepotrzebne skreślić.

<sup>3</sup> Właściwe wybrać.

<sup>4</sup> Niepotrzebne skreślić



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



WOJEWÓDZTWO  
KUJAWSKO-POMORSKIE

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



„Przyczyny dotyczące zakładu pracy” w rozumieniu przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia (art. 2 ust. 1 pkt 29) - obejmują następujące przypadki:

- rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Z procesami adaptacyjnymi i modernizacyjnymi przedsiębiorstwo ma do czynienia m.in. gdy zmienia ono swój profil działalności (np. poprzez zmianę branży, w której działa), rozpoczyna prowadzenie działalności eksportowej, zasadniczo zmienia strukturę organizacyjną, przechodzi proces prywatyzacji, dokonuje outsourcingu znaczącej części dotychczasowej działalności, czy wreszcie dokonuje zwolnień grupowych pracowników. W/w. przejawy procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych należy traktować jako przykładowe.