

Załącznik nr 3 do wniosku o dofinansowanie kosztów zatrudnienia bezrobotnego poszukującego pracy u podmiotu prowadzącego dom pomocy społecznej lub w jednostce organizacyjnej wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej

.....
(miejsowość, data)

.....
(pieczęć wnioskodawcy)

Oświadczenie podmiotu ubiegającego się o dofinansowanie kosztów zatrudnienia w DPS lub WRiPZ o zapoznaniu się z treścią definicji „przyczyn dotyczących zakładu pracy”

Oświadczam, iż składając wniosek o dofinansowanie kosztów zatrudnienia podmiotowi prowadzącemu dom pomocy społecznej lub jednostce organizacyjnej wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej za zatrudnienie bezrobotnego/ poszukującego pracy **zapoznałam/em się z treścią poniższej definicji przyczyn dotyczących zakładu pracy.**

.....
(data, podpis i pieczęć imienna wnioskodawcy)

* niepotrzebne skreślić

Przyczyny dotyczące zakładu pracy – oznacza to:

- a)** rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników,
- zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub
 - zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.), w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,
- b)** rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu:
- ogłoszenia upadłości pracodawcy,
 - jego likwidacji lub
 - likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych
- c)** 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,
- d)** rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

¹⁾ Art. 55 § 1¹ KP

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika;