

Załącznik nr 3 do wniosku o refundację części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenie społeczne za zatrudnione osoby bezrobotne w wieku do 30 roku życia

.....
(miejscowość, data)

.....
(pieczęć wnioskodawcy)

**Oświadczenie wnioskodawcy (pracodawcy / przedsiębiorcy)
o zapoznaniu się z treścią definicji „przyczyn dotyczących zakładu pracy”**

Oświadczam, iż składając wniosek o refundację części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenie społeczne za zatrudnione osoby bezrobotne w wieku do 30 roku życia **zapoznałem się** z treścią poniższej **definicji przyczyn dotyczących zakładu pracy**.

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

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 (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666 – tekst jedn. z późn. 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;