\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, dnia \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**COFNIĘCIE ZGODY NA WYKONYWANIE PRACY ZDALNEJ**

Działając w imieniu \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ z siedzibą w \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (**dalej Pracodawca**), jako \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Pracodawcy niniejszym cofam zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez **(1,3)**

*LUB*

Niniejszym jako Pracodawca, cofam zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez **(2)**

Panią/Pana\*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, zatrudnioną/zatrudnionego\* na stanowisku \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (**dalej Pracownik**), świadczącej/świadczącego\* pracę zdalną na podstawie porozumienia zawartego w toku zatrudnienia w dniu \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ w \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. **(4)**

**Podstawa** **prawna: a**rt. 6728 § 3ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (**dalej Kodeks pracy**).

Pracodawca informuje, że cofa zgodę na wykonywanie przez Panią/Pana\* pracy zdalnej z uwagi na stwierdzone w toku kontroli przeprowadzonej w dniu \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ następujące uchybienia: **(5)**

1. w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w informacji zawierającej zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej;
2. w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych\*.

Pracodawca informuje, że skutkiem cofnięcia zgody jest rozpoczęcie przez Pracownika pracy w dotychczasowym miejscu pracy, w terminie określonym przez Pracodawcę. **(6)**

Wobec powyższego Pracodawca wyznacza Pani/Panu\* termin rozpoczęcia pracy w dotychczasowym miejscu pracy, to jest w \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, od dnia \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. **(6)**

Za Pracodawcę/Pracodawca

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\*niepotrzebne skreślić

**ZAŁOŻENIA PRZYJĘTE PRZY OPRACOWANIU WZORU**

Powyższy wzór opracowany został do stosowania w przypadku stwierdzenia przez pracodawcę, w trakcie kontroli wykonywania pracy zdalnej świadczonej przez pracownika na podstawie porozumienia zawartego z pracodawcą w toku zatrudnienia (zob. uwagi poniżej), uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w informacji, o której mowa w art. 6731 § 5 Kodeksu pracy, lub w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych.

**OBJAŚNIENIE WZORU**

1. Należy uzupełnić kolejno firmę (nazwę) pracodawcy, adres siedziby i wskazać podmiot, który dokonuje czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy będącego jednostką organizacyjną – osobę lub organ zarządzający tą jednostką albo inną wyznaczoną osobę (np. Prezes Zarządu, Członek Zarządu, Dyrektor Działu Kadr).
2. Należy zastosować w przypadku, w którym pracodawca jest osobą fizyczną, a nie występuje przypadek określony w pkt 3 poniżej.
3. Należy zastosować w przypadku pracodawcy, który jest osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności z zakresu prawa pracy (a zatem, gdy wyznaczył inną osobę do dokonywania takich czynności).
4. Należy wskazać datę i miejsce zawarcia porozumienia. Zob. uwagi poniżej.
5. Należy pozostawić podstawę z lit. a) lub b), w zależności od stwierdzonych uchybień. Oczywiście w przypadku stwierdzenia uchybień zarówno w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w informacji zawierającej zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej, jak i w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, możliwe jest pozostawienie obu z tych podstaw.
6. Skutkiem cofnięcia zgody jest rozpoczęcie przez pracownika pracy w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę. Należy zauważyć, że dotychczasowym miejscem pracy nie musi być tu koniecznie siedziba pracodawcy. Ustawodawca mówi wyłącznie o dotychczasowym miejscu pracy, którym może być także inne miejsce świadczenia pracy zdalnej. Taki przypadek może nastąpić w sytuacji, gdy po zawarcia porozumienia doszło do uzgodnienia między pracownikiem, a pracodawcą zmiany pierwotnego miejsca świadczenia pracy zdalnej.

**UWAGI DODATKOWE**

Pracodawca ma prawo cofnięcia zgody na wykonywanie pracy zdalnej tylko w przypadku stwierdzenia ww. uchybień i wyłącznie wtedy, gdy praca zdalna wykonywana jest na podstawie porozumienia, które zostało zawarte pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą w toku zatrudnienia. Tym samym pracodawca nie może korzystać z takiego rozwiązania, jeżeli praca zdalna świadczona jest wobec uzgodnienia mającego miejsce przy zawieraniu umowy o pracę albo na podstawie polecenia.

Cofnięcie zgody jest prawem, a nie obowiązkiem pracodawcy. W przypadku stwierdzenia uchybień pracodawca może w pierwszej kolejności ograniczyć się do usunięcia stwierdzonych uchybień we określonym terminie (zob. omówienie wzoru protokołu kontroli), a dopiero następczo, w przypadku braku usunięcia uchybień, cofnąć zgodę. Oczywiście pracodawca może również od razu cofnąć zgodę, np. wtedy, gdy skalę uchybień uważa za tak znaczącą, że nie widzi podstaw do wyznaczeniu pracownikowi terminu na ich usunięcie.