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

**ODMOWA UWZGLĘDNIENIA WNIOSKU**

**ZŁOŻONEGO PRZEZ PRACOWNIKA UPRZYWILEJOWANEGO**

Działając w imieniu \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ z siedzibą w \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (**dalej Pracodawca**), jako \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Pracodawcy niniejszym odmawiam **(1,3)**

*LUB*

Niniejszym, jako Pracodawca, odmawiam **(2)**

Pani/Panu\*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, zatrudnionej/zatrudnionemu\* na stanowisku \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (**dalej Pracownik uprzywilejowany**) uwzględnienia wniosku o uzgodnienie pracy zdalnej z dnia \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. **(4)**

**Podstawa prawna:** art. 6719 § 6 ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (**dalej Kodeks pracy**).

Pracodawca informuje, że przyczyną odmowy uwzględnienia wniosku jest brak możliwości wykonywania przez Pracownika uprzywilejowanego pracy zdalnej ze względu na organizację pracy/rodzaj pracy wykonywanej przez Pracownika uprzywilejowanego\*. **(5)**

**Uzasadnienie: (6)**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Za Pracodawcę/Pracodawca

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

\*niepotrzebne skreślić

**ZAŁOŻENIA PRZYJĘTE PRZY OPRACOWANIU WZORU**

Powyższy wzór opracowany został do stosowania celem odmowy uwzględnienia złożonego przez pracownika uprzywilejowanego wniosku o uzgodnienie pracy zdalnej (innymi słowy wniosku o zawarcie porozumienia), to jest pracownika, o którym mowa w art. 6719 § 6 i 7 Kodeksu pracy, o tyle o ile istnieją ustawowo przewidziane przesłanki do odmowy uwzględnienia takiego wniosku (zob. uwagi poniżej).

**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 podać datę złożenia wniosku przez pracownika. Kwestia ta jest szczególnie istotna wobec terminu, jaki ustawodawca zakreślił pracodawcy (zob. uwagi poniżej).
5. Należy pozostawić jedną z podstaw, adekwatną do rzeczywistego stanu rzeczy. Zob. uwagi poniżej.
6. Należy podać uzasadnienie decyzji (odpowiednio odnieść się do stanu faktycznego). Zob. uwagi poniżej.

**UWAGI DODATKOWE**

O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika. Data złożenia wniosku przez pracownika uprzywilejowanego jest zatem kluczowa do ustalenia, czy pracodawca obowiązek ustawowy spełnił, czy też mu uchybił.

Pracodawca musi mieć na względzie to, że w przypadku pracownika uprzywilejowanego może odmówić uwzględnienia jego wniosku wyłącznie wtedy, gdy uwzględnienie wniosku nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Pracodawca nie może zatem określać innego powodu odmowy uwzględnienia wniosku. Oczywiście pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku z w/w przyczyn tylko o tyle, o ile faktycznie mają one miejsce.