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

**WIĄŻĄCY WNIOSEK**

**O ZAPRZESTANIE WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ**

**I PRZYWRÓCENIE POPRZEDNICH WARUNKÓW PRACY**

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

*LUB*

Niniejszym, jako Pracodawca, składam wobec **(2)**

Pani/Pana\*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, zatrudnionej/zatrudnionemu\* na stanowisku \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (**dalej Pracownik**), świadczącej/świadczącemu\* pracę zdalną w modelu hybrydowym na podstawie porozumienia zawartego w toku zatrudnienia w dniu \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ w \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **(4)**

wiążący wniosek o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków pracy.

**Podstawa prawna:** Art. 6722 § 1 ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (**dalej Kodeks pracy**).

Pracodawca proponuje, by przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy nastąpiło w terminie \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ dni od dnia otrzymania przez Pracownika niniejszego wniosku. **(5)**

**Pracodawca poucza, że: (6)**

1. **Pracownik ma prawo zaproponowania, w postaci papierowej lub elektronicznej, innego terminu przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy, przy czym termin ten, zgodnie z art. 6722 § 1 zdanie drugie Kodeksu pracy, nie może być dłuższy, niż 30 dni od dnia otrzymania przez Pracownika niniejszego wniosku;**
2. **w przypadku braku porozumienia pomiędzy Pracodawcą a Pracownikiem co do terminu przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy, zgodnie z art. 6722 § 1 zdanie trzecie Kodeksu pracy, przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania niniejszego wniosku przez Pracownika.**

Za Pracodawcę/Pracodawca

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

\*niepotrzebne skreślić

**ZAŁOŻENIA PRZYJETE PRZY OPRACOWANIU WZORU**

Powyższy wzór opracowany został do wykorzystywania przez pracodawcę w przypadku woli doprowadzenia przez niego do zakończenia wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, świadczonej przez tegoż na podstawie porozumienia zawartego z pracodawcą w toku zatrudnienia.

Wzór znajduje zastosowanie wyłącznie wobec pracownika, który nie jest pracownikiem uprzywilejowanym wedle art. 6719 § 6 i 7 Kodeksu pracy. Odnośnie wiążącego wniosku dotyczącego pracownika uprzywilejowanego zob. wzór wiążącego wniosku o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków pracy w stosunku do pracownika uprzywilejowanego.

Wzór przewiduje świadczenie pracy przez pracownika w modelu hybrydowym (zob. omówienie wzoru regulaminu pracy zdalnej). Oczywiście po modyfikacji w części do której odnosi się pkt 4 objaśnień, może być stosowany także do pełnej pracy zdalnej.

**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. W przypadku stosowania wzoru do pracy zdalnej w modelu pełnym, należy dokonać modyfikacji w zakresie, w jakim we wzorze mowa jest o modelu hybrydowym.
5. Zgodnie z przepisami, pracodawca i pracownik mają ustalić termin przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania przez jedną ze stron wniosku pochodzącego od drugiej strony. Tym samym, we wniosku składanym przez pracodawcę, powinien on od razu zaproponować taki termin.
6. Pouczenia zawarte zostały wobec rozwiązań ustawowych:
7. jak wskazano w pkt 5 powyżej, pracownik i pracodawca mają uzgodnić termin przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy, a zatem w tym zakresie pracownik również musi się wypowiedzieć. Oczywiście termin nie może być dłuższy, niż 30 dni od dnia otrzymania przez pracownika wniosku pochodzącego od pracodawcy.
8. zgodnie z przepisami, w przypadku braku uzgodnienia terminu, przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania przez pracownika wniosku złożonego przez pracodawcę.

**UWAGI DODATKOWE**

W stosunku do pracownika niebędącego pracownikiem uprzywilejowanym, pracodawca może złożyć wniosek o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków pracy w każdym czasie, o tyle o ile pracownik świadczy pracę zdalną na podstawie porozumienia zawartego z pracodawcą w toku zatrudnienia. Wzór ten nie może być zatem stosowany w innych przypadkach, np. gdy do uzgodnienia pracy zdalnej doszło przy zawieraniu umowy o pracę.

W przypadku, w którym pracodawca i pracownik uzgodnią termin przywrócenia poprzednich warunków pracy dłuższy, niż 30 dni od dnia otrzymania przez pracownika wniosku pochodzącego od pracodawcy, uzgodnienie takie nie będzie skuteczne, a przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania przez pracownika wniosku złożonego przez pracodawcę.