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

**WIĄŻĄCY WNIOSEK**

**O ZAPRZESTANIE WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ**

**I PRZYWRÓCENIE POPRZEDNICH WARUNKÓW PRACY**

**W STOSUNKU DO PRACOWNIKA UPRZYWILEJOWANEGO**

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 uprzywilejowany**), świadczącej/świadczącemu\* pracę zdalną w modelu hybrydowym/pełnym\* 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 § 2 ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (**dalej Kodeks pracy**).

Pracodawca składa niniejszy wniosek z uwagi na to, że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy/rodzaj pracy wykonywanej przez Pracownika uprzywilejowanego\*. **(5)**

**Uzasadnienie: (6)**

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

Pracodawca proponuje, by przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy nastąpiło w terminie \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ dni od dnia otrzymania przez Pracownika niniejszego wniosku. **(7)**

**Pracodawca poucza, że: (8)**

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 uprzywilejowanego, świadczonej przez tegoż na podstawie porozumienia zawartego z pracodawcą w toku zatrudnienia.

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

Wzór przewiduje świadczenie pracy przez pracownika w modelu hybrydowym lub w modelu pełnym. Różnica ta, w stosunku do wzoru wiążącego wniosku o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków pracy właściwego dla pracownika niebędącego pracownikiem uprzywilejowanym, wynika z tego, że w zakresie pracownika uprzywilejowanego, to od jego decyzji zależne jest to, czy praca zdalna realizowana jest w modelu hybrydowym, czy zdalnym (zob. omówienie wzoru regulaminu pracy zdalnej i wzoru porozumienia zawieranego z pracownikiem uprzywilejowanym).

**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. Należy wybrać model pracy zdalnej wykonywanej przez pracownika uprzywilejowanego (hybrydowy lub pełny) w zależności od zawartego z tym pracownikiem porozumienia.
5. Wskazana tu podstawa, a zatem brak możliwości dalszego wykonywania pracy zdalnej przez pracownika uprzywilejowanego ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy jest jedynym przypadkiem, w którym pracodawca może złożyć wobec pracownika uprzywilejowanego taki wniosek. Zob. omówienie wzoru odmowy uwzględnienia wniosku złożonego przez pracownika uprzywilejowanego i uwagi poniżej.
6. Należy podać uzasadnienie decyzji (odpowiednio odnieść się do stanu faktycznego). Zob. omówienie wzoru odmowy uwzględnienia wniosku złożonego przez pracownika uprzywilejowanego.
7. 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.
8. Pouczenia zawarte zostały wobec rozwiązań ustawowych:
9. jak wskazano w pkt 7 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.
10. 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**

Z uwagi na to, że:

1. pracodawca może złożyć wiążący wniosek o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej przez pracownika uprzywilejowanego i przywrócenie poprzednich warunków pracy wyłącznie z uwagi na to, że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy albo rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika uprzywilejowanego, jak i wobec tego, że
2. pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku pracownika uprzywilejowanego o uzgodnienie pracy zdalnej również wyłącznie ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika uprzywilejowanego,

zauważyć należy, że niniejszy wzór będzie mógł być zastosowany wyłącznie w takim wypadku, w którym w okresie pomiędzy uwzględnieniem wniosku złożonego przez pracownika uprzywilejowanego, a złożeniem przez pracodawcę wiążącego wniosku o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków pracy dojdzie do zmian organizacji pracy albo rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika uprzywilejowanego (np. pracownik otrzyma awans), która to zmiana będzie powodować brak możliwości dalszego wykonywania pracy zdalnej.

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.