**POROZUMIENIE**

**W PRZEDMIOCIE WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ**

zawarte w dniu \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ w \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

pomiędzy:

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ z siedzibą w \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, przy ul. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_-\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, wpisaną do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy w \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, NIP: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, REGON: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, kapitał zakładowy w wysokości: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ PLN,

reprezentowaną przez \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

zwaną dalej „Pracodawcą”, **(1)**

*LUB*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, zam. przy ul. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ w \_\_ - \_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, legitymującym się dowodem osobistym seria i numer \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, wydanym przez \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, PESEL \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, z siedzibą przy ul. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_-\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, NIP \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

zwanym dalej „Pracodawcą” /reprezentowanego przez \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, zwanym dalej „Pracodawcą”**(2)**

*LUB*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, zam. przy ul. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ w \_\_ - \_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, legitymującym się dowodem osobistym seria i numer \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, wydanym przez \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, PESEL \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, przy ul. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_-\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, NIP \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

i

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, zam. przy ul. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ w \_\_ - \_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, legitymującym się dowodem osobistym seria i numer \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, wydanym przez \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, PESEL \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, przy ul. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_-\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, NIP \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

prowadzącymi wspólnie działalność gospodarczą pod firmą \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, z siedzibą przy ul. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_-\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, NIP \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

zwanymi dalej łącznie „Pracodawcą” **(3)**

a

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, zam. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, legitymującą/legitymującym\* się dowodem osobistym seria i numer \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, wydanym przez \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, PESEL \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, zatrudnioną/zatrudnionym\* na stanowisku \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

zwaną/zwanym\* dalej „Pracownikiem”

zwanymi dalej łącznie Stronami, zwanym dalej Porozumieniem, o treści następującej:

**§ 1**

1. Strony oświadczają, że pozostają ze sobą związane stosunkiem pracy.
2. Pracownik oświadcza, że zapoznał się z Regulaminem pracy zdalnej w \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. **(4)**
3. Niniejszym porozumieniem Strony uzgadniają wykonywanie przez Pracownika pracy zdalnej w toku zatrudnienia. **(5)**

**§ 2**

1. Pracownik będzie świadczyć pracę w modelu pracy zdalnej hybrydowej. **(6)**
2. Pracownik będzie świadczyć pracę zdalną przez \_\_\_\_\_\_\_\_\_ dni każdego kolejnego tygodnia roboczego. W pozostałe dni robocze Pracownik będzie świadczyć pracę w trybie stacjonarnym. **(7)**
3. Dniem/dniami\*, w którym/których\* Pracownik obowiązany będzie świadczyć pracę w trybie stacjonarnym będzie/będą\* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/nie dotyczy\*. **(8)**

**§ 3**

1. Należna Pracownikowi wysokość ryczałtu, o którym mowa w § 8 Regulaminu pracy zdalnej w \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ wynosi \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ zł miesięcznie. **(9)**
2. Należna Pracownikowi wysokość ekwiwalentu, o którym mowa w § 9 Regulaminu pracy zdalnej w \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ wynosi \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ zł miesięcznie/nie dotyczy.\* **(10)**

**§ 4**

Pracodawca informuje, że:

1. jednostką organizacyjna Pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy Pracownika wykonującego pracę zdalną jest: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **(11)**
2. osobą/osobami lub organem, o których mowa w art. 31 Kodeksu pracy, odpowiedzialnych za współpracę z Pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej jest/są: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **(11)**

**§ 5**

1. Strony podają następujące informacje niezbędne do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość: **(12)**
2. Pracodawca

* Numer telefonu: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
* Adres e-mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Pracownik

* Numer telefonu: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
* Adres e-mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. W przypadku zmian danych wskazanych w ust. 1 powyżej każda ze Stron obowiązana jest do niezwłocznego poinformowania drugiej ze Stron o takiej zmianie.
2. Podstawowym komunikatorem stosowanym przez Strony będzie \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. **(13)**

**§ 6**

1. W sprawach nieuregulowanych Porozumieniem zastosowanie ma Regulamin pracy zdalnej w \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. **(4)**
2. Porozumienie zostało sporządzone w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.

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

Pracownik Za Pracodawcę/Pracodawca

\*niepotrzebne skreślić

**ZAŁOŻENIA PRZYJĘTE PRZY OPRACOWANIU WZORU**

Powyższy wzór opracowany został przy założeniu wprowadzenia przez pracodawcę regulaminu pracy zdalnej zgodnego z wzorem zawartym w niniejszym opracowaniu. W przypadku braku wprowadzenia takiego regulaminu, polecenie będzie musiało być rozbudowane o następujące punkty:

1) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w art. 6724 § 1 pkt 2 lub 3 Kodeksu pracy;

2) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 6724 § 3, lub ryczałtu, o którym mowa w art. 6724 § 4 Kodeksu pracy;

3) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;

4) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;

5) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;

6) zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;

7) zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

Przyjmuje się następujące założenia:

* porozumienie zawierane jest z pracownikiem niebędącym pracownikiem uprzywilejowanym w rozumieniu art. 6719 § 6 i 7 Kodeksu pracy;
* porozumienie zawierane jest w toku zatrudnienia;
* pracodawca zainteresowany jest wykonywaniem przez pracowników pracy zdalnej w modelu hybrydowym, a nie pełnym;
* model hybrydowy polegać będzie na świadczeniu pracy w części zdalnie i w pozostałej części stacjonarnie w ramach każdego kolejnego tygodnia roboczego;
* pracodawca zainteresowany jest wyraźnym określeniem dni, w których pracownik ma pracować w trybie stacjonarnym;

**OBJAŚNIENIE WZORU**

1. Należy uzupełnić kolejno firmę (nazwę) pracodawcy, siedzibę i adres siedziby, dane sądu rejestrowego, nr KRS, NIP i REGON, wysokość kapitału zakładowego 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) – wariant właściwy dla spółek prawa handlowego.
2. Należy uzupełnić kolejno imię i nazwisko pracodawcy, adres zamieszkania, serię i numer dowodu osobistego, organ wydający dowód osobisty, PESEL, firmę pod którą działa pracodawca, siedzibę działalności, NIP ujawniony w CEIDG – wariant właściwy dla pracodawcy będącego osobą fizyczną prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą.
3. Należy uzupełnić dane jak w pkt 2, a przy tym dodatkowo wskazać firmę, siedzibę działalności i NIP właściwe dla spółki cywilnej – wariant dla spółki cywilnej.
4. Zgodnie z przyjętym założeniem, zakłada się, że u pracodawcy funkcjonuje regulamin pracy zdalnej.
5. Zgodnie z przyjętym założeniem, zakłada się wykorzystywanie wzoru do zawierania porozumienia z pracownikiem w toku zatrudnienia.
6. Zgodnie z przyjętym założeniem, zakłada się pracę zdalną w modelu hybrydowym. Możliwa jest zmiana tego postanowienia, poprzez wskazanie, na świadczenie pracy zdalnej w modelu pełnym. W takim wypadku postanowienia zawarte w § 2 ust. 2 i 3 wzoru należy usunąć. Decyzja w tym zakresie zależy od uzgodnień zapadłych pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą.
7. Zgodnie z przyjętym założeniem, zakłada się, że model hybrydowy polegać będzie na świadczeniu pracy w części zdalnie i w pozostałej części stacjonarnie w ramach każdego kolejnego tygodnia roboczego. Możliwa jest zmiana tego postanowienia poprzez wskazanie np. że pracownik będzie świadczyć pracę zdalną przez określoną ilość dni każdego kolejnego miesiąca roboczego. Decyzja w tym zakresie zależy od uzgodnień zapadłych pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą.
8. Zgodnie z przyjętym założeniem, zakłada się, że pracodawca zainteresowany jest wyraźnym określeniem dni, w których pracownik ma pracować w trybie stacjonarnym. Pracodawca może porozumieć się z pracownikiem w odmienny sposób, a zatem wskazać, na dni, w których pracownik ma pracować w trybie zdalnym. Pracodawca może także pozostawić swobodę wyboru pracownikowi. Decyzja w tym zakresie zależy od uzgodnień zapadłych pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą.
9. Należy wskazać konkretną wysokość ryczałtu należnego pracownikowi. Zob. objaśnienia do § 8 wzoru regulaminu pracy zdalnej.
10. Należy wskazać konkretną wysokość ekwiwalentu należnego pracownikowi, jednakże wyłącznie o tyle, o ile strony uzgodnią wykorzystywanie przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę. Zob. objaśnienia do § 9 wzoru regulaminu pracy zdalnej.
11. Pracodawca obowiązany jest do podania pracownikowi takich informacji. Zob. objaśnienia do § 6 wzoru regulaminu pracy zdalnej.
12. Zgodnie z przepisami, pracownik wykonujący pracę zdalną i pracodawca przekazują informacje niezbędne do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub w inny sposób uzgodniony z pracodawcą.
13. Miejsce do określenia podstawowego komunikatora, jaki będzie wykorzystywany przez pracodawcę i pracownika np. MS Teams.

**UWAGA DODATKOWA**

Niniejszy wzór nie ma zastosowania do pracownika będącego pracownikiem uprzywilejowanym w rozumieniu art. 6719 § 6 i 7 Kodeksu pracy. Odnośnie do takiego pracownika zob. wzór porozumienia zawieranego z pracownikiem uprzywilejowanym.