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

**COFNIĘCIE POLECENIA**

**WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ**

**Z UWAGI NA ZMIANĘ WARUNKÓW LOKALOWYCH I TECHNICZNYCH**

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

*LUB*

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

Pani/Pana\*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, zatrudnionej/zatrudnionemu\* na stanowisku \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (**dalej Pracownik**) polecenie wykonywania pracy zdalnej z dnia \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ r. **(4)**

**Podstawa prawna:** Art. 6719 § 5 ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (**dalej Kodeks pracy**).

Niniejsze cofnięcie polecenia następuje z uwagi na poinformowanie Pracodawcy przez Pracownika o zmianie warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej. **(5)**

**Pracodawca poucza, że: (6)**

1. Pracownik ma prawo do złożenia oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej w miejscu innym, niż wskazane w oświadczeniu złożonym uprzednio;
2. na skutek złożenia oświadczenia, o którym mowa w ust. 1 powyżej Pracodawca może wydać Pracownikowi nowe polecenie wykonywania pracy zdalnej;
3. oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 powyżej powinno być złożone przez Pracownika w dniu, w którym otrzymał niniejsze cofnięcie polecenia;
4. w przypadku, w którym Pracownik oświadczenia takiego nie może złożyć z uwagi na brak możliwości wskazania innego miejsca, niż wskazane w oświadczeniu złożonym uprzednio, w tym samym dniu, w którym otrzymał niniejsze cofnięcie polecenia, powinien poinformować o takiej okoliczności Pracodawcę w postaci papierowej lub elektronicznej;
5. Pracownik obowiązany jest do niezwłocznego powrotu do zwykłego trybu pracy, chyba że: **(7)**
6. złoży oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 powyżej, a Pracodawca wyda Pracownikowi polecenie, o którym mowa w ust. 2 powyżej;
7. okaże się to niemożliwe z uwagi na przeszkody związane ze stanem nadzwyczajnym, stanem zagrożenia epidemicznego albo stanem epidemii lub z powodu działania siły wyższej czasowo uniemożliwiającej zapewnienie przez Pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy Pracownika, o ile po przeprowadzeniu oceny zagrożenia, Pracodawca zwolni Pracownika z obowiązku świadczenia pracy.

za Pracodawcę/Pracodawca

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

\*niepotrzebne skreśli

**ZAŁOŻENIA PRZYJĘTE PRZY OPRACOWANIU WZORU**

Powyższy wzór został przygotowany wobec ustawowego obowiązku cofnięcia polecenia wykonywania pracy zdalnej w przypadku poinformowania pracodawcy przez pracownika o zmianie warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej (zob. uwagi poniżej).

Zawarte we wzorze pouczenia służą uproszczeniu przeprowadzenia powtórnej procedury wydania polecenia wykonywania pracy zdalnej w sytuacji, o której mowa w akapicie powyżej (zob. pkt 6 objaśnień i 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 wskazać datę wydanego polecenia.
5. Niezwłoczne cofnięcie polecenia może być wykorzystywane wyłącznie w przypadku poinformowania pracodawcy przez pracownika o zmianie warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej. Niezwłoczne cofnięcie polecenia nie może być zatem stosowane przez pracodawcę z innych przyczyn.
6. Pouczenia przedstawiają procedurę, jaka może być przeprowadzona w przypadku złożenia przez pracownika informacji powodującej konieczność niezwłocznego cofnięcia polecenia. Z racji tego, że ustawodawca wymaga, by otrzymanie przez pracodawcę takiej informacji skutkowało obligatoryjnym cofnięciem polecenia, uwzględnienie proponowanej procedury będzie istotne w sytuacji, w której nadal występować będą powody wydania polecenia (zob. pkt 4 objaśnień wzoru polecenia wykonywania pracy zdalnej), a pracodawca nadal będzie zmuszony do skierowania pracownika do świadczeniem przez niego pracy zdalnej.
7. Punkt 5 pouczeń przewiduje działania, jakie będą musiały nastąpić w przypadku złożenia przez pracownika informacji o zmianie warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej i:
8. braku złożenia przez pracownika nowego oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej w miejscu innym, niż wskazanym w oświadczeniu złożonym uprzednio

albo

1. braku wydania kolejnego polecenia przez pracodawcę, pomimo złożenia przez pracownika oświadczenia, o którym mowa w lit. a) powyżej.

W takiej sytuacji pracownik obowiązany będzie do powrotu do normalnego trybu pracy, chyba że okaże się to niemożliwe z uwagi na przeszkody związane ze stanem nadzwyczajnym, stanem zagrożenia epidemicznego albo stanem epidemii lub z powodu działania siły wyższej czasowo uniemożliwiającej zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika, o ile po przeprowadzeniu oceny zagrożenia, pracodawca zwolni pracownika z obowiązku świadczenia pracy

**UWAGA DODATKOWA**

Ustawodawca przewidział, że w przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej pracownik ma niezwłocznie poinformować o tym fakcie pracodawcę, a po otrzymaniu takiej informacji, pracodawca obowiązany jest do niezwłocznego cofnięcia polecenia pracy zdalnej. Przepisy nie określają tu możliwości odejścia od wyżej wskazanych zasad, co powoduje, że w przypadku otrzymania takiej informacji od pracownika, pracodawca zobowiązany jest do cofnięcia polecenia. Rozwiązanie to powoduje, że w sytuacji, w której nadal występować będą powody wydania polecenia (zob. pkt 4 objaśnień wzoru polecenia wykonywania pracy zdalnej), a pracodawca nadal będzie zmuszony do skierowania pracownika do świadczeniem przez niego pracy zdalnej, koniecznym jest powtórzenie całej procedury wydania polecenia (wydanie nowego polecenia), w tym uzyskania od pracownika, przed wydaniem nowego polecenia, kolejnego oświadczenia, że posiada on warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Oczywistym jest, że w takiej sytuacji, oświadczenie pracownika musi dotyczyć innego miejsca wykonywania pracy zdalnej, niż tego, które zostało wskazane wcześniej.