

Można odmówić urlopu na żądanie

Zgodnie z jednym z ostatnich orzeczeń Sądu Najwyższego (II PK 123/09), pracodawca może odmówić pracownikowi udzielenia urlopu na żądanie, jeśli nieobecność pracownika zaszkodziłaby interesom firmy.

Zgodnie z kodeksem pracy zasadniczo pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż czterech dni urlopu w roku kalendarzowym. Jednakże zdaniem Sądu Najwyższego samo złożenie wniosku o urlop na żądanie nie uprawnia do jego otrzymania, bowiem mogą zdarzyć się sytuacje, w których pracodawca może odmówić uwzględnienia żądania pracownika. Np. są to szczególne okoliczności wymagające obecności pracownika w miejscu pracy.

Dorota Dąbrowska, dd@pnplaw.pl

Kierowca w podróży służbowej

Od 3 kwietnia 2010 r. obowiązują nowe przepisy o czasie pracy kierowców (Dz.U. nr 92 poz. 897) które wprowadzają do ustawy definicję *podróży służbowej* kierowcy przewozu drogowego.

Zgodnie z tą definicją, podróżą służbową jest każde zadanie służbowe polegające na wykonywaniu, na polecenie pracodawcy, przewozu drogowego lub wyjazdu w celu wykonania przewozu drogowego poza miejscowością, która jest siedzibą pracodawcy oraz poza inne miejsce prowadzenia działalności przez pracodawcę np. filie, przedstawicielstwa i oddziały. W rezultacie wprowadzonej zmiany, kierowcy, który wykonuje transport drogowy poza siedzibą pracodawcy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z

Leave on demand may be denied

Pursuant to one of the latest Supreme Court judgments (II PK 123/09), an employer may refuse to grant a leave on demand to an employee should the employee's absence be harmful for the company's interests.

Pursuant to the Labour Code employers are generally obligated to grant up to four days off in a calendar year upon the employee's demand on dates indicated by the employee (so called leave on demand). However, in the Supreme Court's opinion, the sole submission of a request for a leave on demand does not entitle the employee to receive it as there may occur situations when an employer may refuse to accept the employee's request. These include extraordinary circumstances which require that an employee be present at the workplace.

Drivers on business travels

On April 3, 2010 new provisions on the work time of drivers came into force (Journal of Laws no. 92 item 897), which introduce the definition of *business travel* for drivers in road transport.

According to this definition, a business travel is any professional task which consists in performance, upon the employer's order, of road transport or traveling for the purpose of performance of road transport outside of the city of the employer's seat as well as outside of other places of performance of the activity by the employer e.g. local and representative offices, branches. As a result of the introduced change any driver who performs transport outside of the seat of the employer is entitled to the receivables for covering the costs connected with the

wykonywaniem tego zadania tj. na pokrycie wydatków związanych z wyżywieniem i noclegami.

Monika Proskura, mpr@pnplaw.pl

Zmiany w obsłudze przedsiębiorców przez ZUS

Od 1 kwietnia 2010 roku we wszystkich oddziałach ZUS będą obowiązywały takie same reguły rozpatrywania wniosków od przedsiębiorców, którzy ubiegają się o różne ulgi (np. rozłożenie na raty, odroczenie, umorzenie) w spłacie należności składowych na ubezpieczenie społeczne. Przedsiębiorcy ubiegający się o ulgi będą musieli złożyć w ZUS te same dokumenty finansowe niezależnie od tego, w którym oddziale będą ubiegać się o ulgę. Obecnie wymagania są różne w zależności od oddziału ZUS. Nowością będzie również to, że przedsiębiorca będzie mógł wystąpić z wnioskiem o udzielenie ulgi w drodze elektronicznej. Również drogą elektroniczną otrzyma na swój wniosek wykaz dokumentów, jakie musi złożyć w ZUS.

Dorota Dąbrowska, dd@pnplaw.pl

Kolejne wybory członków do Rady pracowników

Zgodnie z ustawą z dnia 22 maja 2009 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 97 poz. 805) Rady pracowników wybrane przez związki zawodowe przed dniem 8 lipca 2009 r. działają tylko do końca swojej kadencji.

Jeżeli zatem pierwsza Rada pracowników została powołana po wejściu w życie ustawy w 2006 roku, to wówczas 4-letnia kadencja tej Rady upłynie w 2010 r. Następne wybory do Rady pracowników zostaną przeprowadzone bez udziału związków zawodowych, na podstawie przepisów ustawy obowiązujących od 8 lipca 2009 r.

Pracodawca jest obowiązany do powiadomienia pracowników o prawie do wyboru członków kolejnej Rady pracowników, co najmniej na 60 dni przed upływem

performance of this task i.e. for covering the expenses connected with board and lodging.

Changes to ZUS service for entrepreneurs

From April 1, 2010 all ZUS [*Social Insurance Institution*] offices have been subject to the same rules on consideration of motions of entrepreneurs applying for various types of relief (e.g. division of payment into installments, deferment, waiver) with regard to payment of the contributions due for social insurance. Now entrepreneurs who apply for a relief have to submit to ZUS the same financial documents regardless of the office in which they submit their motions. Earlier the requirements varied among different ZUS offices. Another new improvement is that any entrepreneur can now submit a motion for relief by electronic means. In reply he/she receives also by electronic means the list of documents which have to be submitted to ZUS.

New election of Employees' Council members

Pursuant to the act of May 22, 2009 on informing employees and consulting them (Journal of Laws no. 97 item 805) Employees' Councils elected by trade unions before July 8, 2009 act only until the end of their terms.

Thus, if the first Employees' Council was appointed after the act has come into force in 2006, then the 4-year term of this Council will lapse in 2010. The next election to the Employees' Council will be conducted without the participation of trade unions, by virtue of the provisions of the act as binding from July 8, 2009.

The employer is obliged to notify employees about their right to elect the members of the next Employees' Council, at least 60 days before the lapse of term of the

kadencji dotychczasowej Rady.

Zgodnie z ustawą, pracodawca który wbrew przepisom ustawy nie organizuje wyborów do Rady pracowników podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny.

Monika Proskura, mpr@pnplaw.pl

Ubezpieczenie oddelegowanego pracownika

Od 1 maja 2010 r. obowiązują nowe przepisy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. U. UE L 200 z 07.06.2004 r.) uchylające poprzednie regulacje w tym zakresie.

Zgodnie z wprowadzonymi zmianami wydłużony został okres oddelegowania pracownika z 12 do 24 miesięcy, w którym to okresie pracownik może być nadal objęty ubezpieczeniem kraju w którym znajduje się siedziba pracodawcy. Jeżeli zatem polski pracodawca wysła pracownika do pracy za granicą (obszar UE oraz EOG), a pracownik wykonuje nadal pracę w jego imieniu i pod jego kierownictwem, pracownik ten może nadal podlegać ubezpieczeniom w Polsce na okres nie przekraczający 24 miesięcy. Praca ta nie może być wykonywana w zastępstwie innego pracownika.

Monika Proskura, mpr@pnplaw.pl

*Jeżeli nie życzą sobie Państwo otrzymywać newslettera, prosimy o kontakt emailiem.
If you do not wish to receive the newsletter, please let us know by e-mail.*

present Council.

Pursuant to the act, the employer who in contradiction to the provisions of the act does not organize the election to the Employees' Council is subject to the penalty of limiting freedom or a fine.

Insurance of delegated employees

On May 1, 2010 new provisions of the Regulation (EC) No. 883/2004 of the European Parliament and of the Council of April 29, 2004 on the coordination of social security systems (Journal of Laws EU L 200 of June 7, 2004) have come into force, thereby annulling earlier ordinances within this scope.

Pursuant to the introduced changes, the period of delegation of employees has been prolonged from 12 up to 24 months. In this period the employee may still be covered with insurance of the country where his/her employer has its seat. This means that if a Polish employer delegates an employee to work abroad (EU and EEA areas) and the employee still performs work on the employer's behalf and under its management then this employee can still be covered with insurance in Poland for the period up to 24 months. However, the work performed cannot be conducted in exchange for another employee.

www.pnplaw.pl