

**Szanowni Państwo,**

zwyczajowo przedstawiamy wybrane, najciekawsze informacje i tematy HR z minionego tygodnia.

**ZWIĘKSZONY ZASIŁEK MACIERZYŃSKI – WNIOSEK TYLKO DO 17 MAJA**

Zgodnie z przepisami przejściowymi do nowelizacji work-life balance, ubezpieczeni pobierający w momencie wejścia w życie przepisów (26 kwietnia) zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego, mają prawo do zasiłku w wysokości wynikającej z nowych przepisów (100% podstawy wymiaru zasiłku za okres urlopu macierzyńskiego i 70% podstawy wymiaru zasiłku za okres urlopu rodzicielskiego, a w przypadku tzw. długiego wniosku – 81,5% wymiaru za cały okres pobierania zasiłku). Do zasiłku macierzyńskiego w nowym wymiarze mają prawo również osoby, które korzystały z zasiłku lub jego części w okresie od 2.08.2022 r. do 25.04.2023 r. Aby skorzystać z zasiłku w nowej wysokości konieczne jest złożenie wniosku w terminie 21 dni od wejścia w życie ustawy. Upłynie on 17 maja 2023 r. Ubezpieczeni, którzy nie złożą takiego wniosku, będą otrzymywać zasiłek na dotychczasowych zasadach.

**ZMIANY W DOKUMENTACJI PRACOWNICZEJ**

17 maja 2023 r. wejdzie w życie rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 9 maja 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej. Nowe rozporządzenie przewiduje poszerzenie zakresu dokumentów, które pracodawca będzie musiał gromadzić jako dokumentację pracowniczą. Chodzi przede wszystkim o nowe zwolnienia od pracy, tj. wnioski o zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej i o urlop opiekuńczy oraz uprawnienia wynikające z szerszej ochrony zatrudnienia - wniosek pracownika o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy czy wniosek pracownika o wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem. Pełny katalog zmian znajdziecie Państwo [tutaj](#).

**SYMBOLE RELIGIJNE W PRACY – OPINIA RZECZNIKA TSUE**

Do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej znów trafiła sprawa dot. zakazu noszenia symboli religijnych w miejscu pracy. Chodziło o chustę muzułmańską w belgijskim urzędzie i nakaz zachowania neutralności w miejscu pracy. Na razie swoją opinię w tym zakresie przygotował rzecznik TSUE. Uznał on, że jednostki publiczne mogą czasem zakazać swoim pracownikom noszenia wszelkich widocznych symboli religijnych lub światopoglądowych w miejscu pracy. Zakazy nie mogą dotyczyć jednak, chociażby pośrednio, konkretnych wyznań. Wówczas byłyby bowiem dyskryminacyjne. Sygnatura C-148/22.

**ZMIANY W WYNAGRADZANIU MŁODOCIANYCH PRACOWNIKÓW**

Rada Ministrów przygotowała projekt nowelizacji rozporządzenia w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (więcej [tutaj](#)). Zgodnie z nowym brzmieniem przepisów młodociany pracownik w pierwszym roku otrzyma minimum 8%, w drugi roku – minimum 9%, natomiast w trzecim roku nie mniej niż 10% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale. Wzrost wynagrodzeń ma stanowić między innymi zachętę dla młodych do podejmowania kształcenia w formie przygotowania zawodowego. Rozporządzenie ma obowiązywać od 1 września 2023 roku.

**Zapraszamy do kontaktu:**

**Karolina Kanclerz**, radca prawny, partner, **Sławomir Paruch**, radca prawny, partner oraz **Oskar Kwiatkowski**, aplikant radcowski, prawnik.

**NADCHODZĄCE WYDARZENIA**

- **O związkach ze związkami: Samorządność i niezależność organizacji związkowej a finansowanie działalności związkowej przez pracodawcę** - 16 maja br., godz. 11:00-11:45, online. Więcej: [tutaj](#).
- **Webinar: Zarządzanie wydajnością pracowników – o czym warto pamiętać?** - 17 maja br., godz. 11:00-11:45, online. Więcej: [tutaj](#).
- **Webinar: ABC budowania różnorodności w firmie** - 23 maja br., godz. 11:00-13:00, online. Więcej: [tutaj](#).