

Wynagrodzenie:

58. Jakie wynagrodzenie przysługuje mi w Polsce jako pracownikowi delegowanemu? ?

Pracodawca musi zapewnić, aby kwota zapłacona pracownikowi delegowanemu była co najmniej równoważna wynagrodzeniu wymaganemu na podstawie przepisów prawa w Polsce. Porównywać należy całkowite kwoty wynagrodzenia brutto, a nie poszczególne elementy składowe wynagrodzenia. W Polsce obowiązuje płaca minimalna.

Od 1 lipca 2024 minimalna stawka godzinowa dla pracowników w Polsce wynosi 28,10 zł brutto (22,05 zł netto).

Minimalne wynagrodzenie miesięczne od 1 lipca 2024 roku dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę wynosi 4300 zł brutto miesięcznie (3261,53 zł netto).

59. Skąd mogę wiedzieć, jakie wynagrodzenie powinien otrzymywać pracownik delegowany w branży rolnej, budowlanej i opieki w Polsce?

Informacja na temat wysokości wynagrodzenia powinna być zawarta w umowie o pracę podpisywanej przez pracownika delegowanego. Wysokość wynagrodzenia nie powinna być niższa niż minimalna stawka przewidziana dla pracownika polskiego (patrz wyżej). W Polsce nie ma podziału na branże w kwestiach wynagrodzenia. Obowiązuje stała płaca minimalna dla wszystkich pracowników zatrudnionych na terenie kraju.

60. Czy mam prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych lub do innych dodatków do wynagrodzenia w Polsce?

Pracownik delegowany do pracy w Polsce, zgodnie z zasadami statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny, ma prawo do następujących form wynagrodzenia:

- wynagrodzenia zasadnicze w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej i innej
- dodatki za staż pracy oraz inne dodatki (dodatkowe wynagrodzenia) za szczególne właściwości pracy, szczególne kwalifikacje lub warunki pracy
- premie i nagrody regulaminowe i uznaniowe
- dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych
- wynagrodzenia dodatkowe za prace wykonywane w ramach obowiązującego wymiaru czasu pracy, lecz niewynikające z zakresu czynności
- wynagrodzenia za czynności przewidziane do wykonania poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, na przykład dyżury czy pełnienie pogotowia domowego.

61. Czy pracodawca powinien wypłacać mi wynagrodzenie za pracę w dni świąteczne lub wolne od pracy?

Tak. Dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia przysługuje pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

- w nocy
- w niedziele i święta, które nie są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy
- w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy
- za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które przysługuje pracownikowi prawo do dodatku w wysokości 50%.