

**ELEMENTY SKŁADOWE WYNAGRODZENIA
W ROZUMIENIU DYREKTYWY 96/71/WE**

Obecnie przy wyliczaniu minimalnego wynagrodzenia w rozumieniu prawa europejskiego uwzględnia się elementy podane w różowej ramce.

Elementy składowe wynagrodzenia	Podstawa prawna	Co się stosuje?	Przykłady
WYNAGRODZENIE (Kwota wypłacana w zamian za pracę lub z racji zatrudnienia)			
Wynagrodzenie minimalne	Przepisy podstawowe + Ustawy lub rozszerzone konwencje zbiorowe stosowane w danej branży	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dolny próg ustalony na mocy przepisów prawnych (minimalny SMIC) ➤ LUB minimalne kwoty ustalane umownie i stosowane do danej branży (jeśli dotyczy) 	
Urlopy płatne	Przepisy podstawowe + Określone przez orzecznictwo TSUE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dodatek wakacyjny w rozumieniu TSUE odpowiada zwyczajowemu wynagrodzeniu za okres odpoczynku, które powinien otrzymać pracownik. 	1/10 wynagrodzenia brutto otrzymywanego przez pracownika
Dodatki za godziny nadliczbowe	Przepisy podstawowe + Ustawy lub rozszerzone konwencje zbiorowe stosowane w danej branży	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ustalone przez przepisy prawne (25% od 36. do 43. przepracowanej godziny, 50% od 44. przepracowanej godziny) ➤ Z zastrzeżeniem postanowień umownych właściwych dla danej branży (zależnie od branży dodatek może być mniej lub bardziej korzystny). 	
Korzyści w naturze	Ustawy lub rozszerzone konwencje zbiorowe stosowane w danej branży		Np. - ryczałt na telefon - samochód służbowy
DODATKI DO WYNAGRODZENIA (bazują na sytuacji konkretnego pracownika, na jego obecności w firmie, na docenianiu jego pracy, na warunkach pracy, umiejscowieniu stanowiska pracy, na zasadzie zbiorowej)			
Premie i dodatki	Przewidziane ewentualnie przez rozszerzone porozumienie branżowe właściwe dla danej branży	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elementy wynagrodzenia przewidywalne i regularne 	Np. - tzw. „trzynastka” i „czternastka” - premia z racji szczególnego zawodu

	<p>Przewidziane przez przepisy prawne i rozszerzone porozumienia branżowe właściwe dla danej branży</p>	<p>są to:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dodatek za pracę w nocy - dodatek za pracę w niedzielę - dodatek za pracę w dni wolne od pracy
	<p>Przewidziane przez rozszerzone porozumienia branżowe właściwe dla danej branży</p>	<p>Mogą to być np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - premie związane z uciążliwością wykonywanej pracy (praca niebezpieczna, w warunkach szkodliwych dla zdrowia, w niskich temperaturach, powtarzalna) - premia z okazji urodzin dziecka, zawarcia związku małżeńskiego lub umowy PACS, - premia za staranność, za staż pracy, - premia za realizację celów, - dodatek urlopowy (nie należy mylić z dodatkiem wakacyjnym). Oznacza on kwotę wypłacaną przez pracodawcę raz w roku, przy okazji urlopu letniego. - premia za staż pracy - dodatek za nocleg poza domem (kompensata za konieczność spędzenia nocy poza miejscem zamieszkania; nie jest ona związana ze zwrotem kosztów)
<p>Dodatek z tytułu oddelegowania czyli tzw. dieta, o ile ma kompensować niedogodności związane z oddelegowaniem, polegające na oddaleniu od zwyczajowego środowiska i pod warunkiem, że <u>nie jest wypłacany jako zwrot wydatków rzeczywiście poniesionych</u> przez pracownika z racji oddelegowania</p>	<p>Określony przez orzecznictwo TSUE + ustawa</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dodatek z tytułu oddelegowania, nazywany również w orzecznictwie „dieta dzienna” (sprawa Sähkö). „Zapewnienie ochrony socjalnej danym pracownikom poprzez zrekompensowanie niedogodności związanych z oddelegowaniem”. ➤ W tym dodatek za czas potrzebny na dotarcie do pracy, które ma kompensować czas przejazdów. <p>Np.</p> <ul style="list-style-type: none"> - zryczałtowane koszty podróży służbowych - dodatek za pracę poza krajem