

Nowe zobowiązania wynikające z dyrektywy UE wejdą w życie 16 czerwca 2016 r. (ustawa o delegowaniu pracowników, ang. Act on the Dispatch of Employees).

Wynagrodzenie minimalne musi być wypłacane delegowanemu pracownikowi zgodnie z umową zbiorową (artykuł 5).

DEVELOPER jest zobowiązany do ustalenia wysokości zarobków pracowników zagranicznych.

PRACOWNIK:

1 poinformuje dewelopera lub głównego wykonawcę o prawdopodobieństwie wypłacania zaniżonego wynagrodzenia.

DEVELOPER LUB GŁÓWNY WYKONAWCA:

przedstawiciel jest zobowiązany do niezwłocznego zgłoszenia żądania uzyskania informacji o tym, czy wynagrodzenie pracownika jest zgodne z umową zbiorową. Informację tę należy uzyskać od spółki delegującej pracownika, a jego kopię należy przekazać pracownikowi.

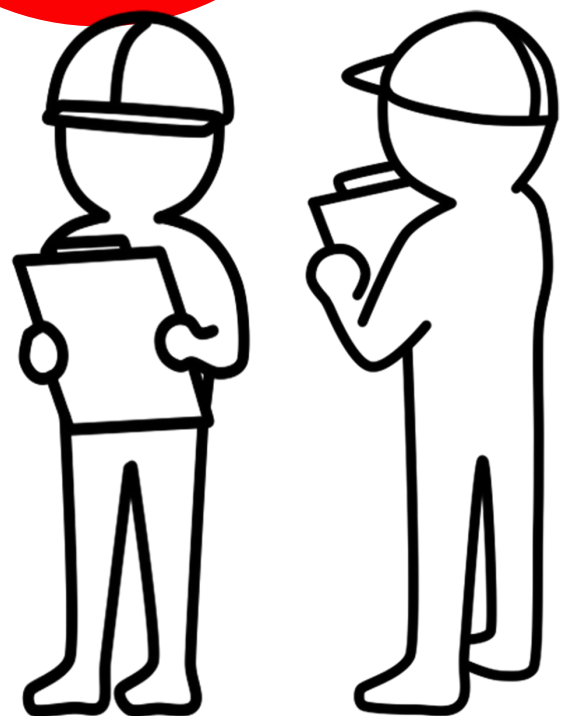
3 Po uzyskaniu informacji należy niezwłocznie przekazać ją pracownikowi.

Żądanie uzyskania informacji oraz informację należy przechowywać przez okres dwóch lat od momentu zakończenia stosunku pracy.

PRACOWNIK:

4 jeśli wysokość wynagrodzenia jest nieodpowiednia, poprosi dewelopera lub głównego wykonawcę o niezwłoczne dostarczenie żądania uzyskania informacji oraz informacji do urzędu ds. bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jeżeli wynagrodzenie minimalne zgodnie z umową zbiorową nie zostało wypłacone delegowanemu pracownikowi...



Rakennusliitto

www.rakennusliitto.fi