

# horizonte UNIA

Gazeta dla Polskich członków Unii  
Numer 7, Grudzień 2014

Redakcja T +41 31 350 21 11, F +41 31 350 22 11 | info@unia.ch | www.unia.ch

## Od wydawcy

Rok 2014 był z punktu widzenia polityki migracyjnej ciężkim rokiem. Nikt – łącznie z nami – nie spodziewał się, że inicjatywa przeciwko masowej migracji (MEI) partii SVP zostanie przyjęta. Dopiero na krótko przed weekendem wyborczym 9 listopada, możliwość zaakceptowania MEI stawała się coraz bardziej widoczna. Populistyczna partia SVP od 25 lat wszczyna polityczne kampanie kosztem migrantek i migrantów. Dzięki temu, SVP urosła w siłę i tymczasem udało się jej przekonać nieco ponad połowę społeczeństwa do wrogich cudzoziemcom głosowań. Nawet jeżeli inicjatywa Ecopop przepadła ogromną liczbą głosów to problem wrogich cudzoziemcom nastrojów nie znikną!



Związek zawodowy Unia, od swojego powstania, sprzeciwia się wrogości wobec cudzoziemców. Między innymi poprzez kampanię „bez nas nie ma Szwajcarii”. Niestety, nieporównywalnie trudniej jest budować pozytywną atmosferę w stosunku do migrantek i migrantów niż negatywnymi hasłami podsycać obawy przed „obcymi” i antycudzoziemskie nastroje.

My jednak nie poddajemy się. Wiemy, że Szwajcaria nie mogłaby funkcjonować bez tych wielu ludzi bez szwajcarskiego paszportu, którzy żyją i pracują wśród nas! Szwajcaria leży w środku Europy. Chcemy dobrze żyć z naszymi sąsiadami a nie pogrążyć się w izolacji. Współpraca z innymi służy badaniom naukowym, gospodarce, służy ludziom. Izolacja oznacza regres. My chcemy iść do przodu i wierzymy w pozytywny rozwój przyszłości.

Ta jednak sama z siebie się nie ułoży. O pomyślną przyszłość musimy walczyć razem: migrantki, migranci, Szwajcarki i Szwajcarzy. Organizacje, które wspólnie wystąpiły przeciwko Ecopop będą również w przyszłości angażować się na rzecz otwartej i solidarnej Szwajcarii. Liczymy również na Twoje wsparcie.

*Rita Schiavi, członkini zarządu Unia*

## Informacje w skrócie

### **Sukces strajkujących w Pavatex**

Walka pracowników Pavatex we Fribourgu przyniosła efekt: po trzydniowym strajku dyrekcja zaakceptowała ich postulat by włączyć Unię do negocjacji nowego planu socjalnego. Pod koniec października Pavatex ogłosił plany zamknięcia zakładu we Fribourgu. Dotyczy to 45 zatrudnionych, którzy średnio 15 lat przepracowali dla Pavatex. Zakład zaproponował im wyłącznie skromne środki łagodzące.

### **Coop podniesie płacę minimalną w roku 2015**

Unia, wraz z partnerami socjalnymi, wynegocjowała podwyżkę płac o 1%. Znaczące podwyżki odnotowano głównie wśród zatrudnionych z wykształceniem zawodowym. Wzrosną one w następnym roku o 100 franków do 4000 – 4200 franków na miesiąc. U zatrudnionych po dwuletniej szkole zawodowej oznacza to wzrost o 2.6 procent. Dla niewykwalifikowanych, miesięczne wynagrodzenie wzrośnie do 3850 franków (13 pensji w roku).

### **Dłuższe godziny otwarcia sklepów?**

Rada federalna (rząd szwajcarski – przyp. tł.) przedstawiła projekt ustawy o jednolitych, ogólnoszwajcarskich, minimalnych godzinach otwarcia sklepów. Zamierza się wprowadzić minimalne godziny otwarcia sklepów w dni robocze od 6 godz. do 20 oraz w soboty od 6 godz. do 19. Dla wielu sprzedawczyń i sprzedawców oznacza to znaczne zwiększenie czasu pracy. Unia podejmie wszelkie kroki by zapobiec temu nierozsądnemu pogorszeniu warunków pracy.

### **Redukcja etatów w Syngenta**

Koncern rolniczy Syngenta likwiduje 1800 miejsc pracy z czego 500 w Szwajcarii (Bazylea). Redukcja nie ma uzasadnienia ekonomicznego - służy wyłącznie maksymalizacji zysków. Unia domaga się od Syngenta odpowiedniego okresu na konsultacje i odpowiedzialnego planu socjalnego. Oddział Szwajcarii północno-zachodniej Unii wzywa rząd kantonalny do podjęcia wszelkich środków by jak najmniej miejsc pracy zostało zlikwidowanych w Bazylei oraz by lokalizacja firmy została trwale zapewniona.

---

## **Głosownia federalne, polityka migracyjna**

### **Walka toczy się dalej**

**Po intensywnej kampanii postępowe siły w kraju mogą odetchnąć z ulgą: Epopop zostało odrzucone zdecydowaną większością 74,1% głosów. Nawet jeżeli ten wynik jest sukcesem to migrantki i migranci w dalszym ciągu służyć będą jako kozły ofiarne. Dlatego należy mimo wszystko przy okazji wdrażania inicjatywy przeciwko masowej migracji, stanowczo sprzeciwić się wprowadzeniu kontyngentów i dyskryminujących tytułów pobytowych, jak również angażować się w kolejnych głosowaniach dotyczących kwestii migracji.**

W niedzielę wyborczą 30 listopada mogliśmy nareszcie świętować w sprawie dotyczącej polityki migracyjnej: zdecydowaną większością 74,1% odrzucona została inicjatywa Epopop. W żadnym z kantonów nie zdobyła większości.

Unia silnie zaangażowała się przeciwko Epopop prowadząc kampanię wspólnie z komitetem „solidarna Szwajcaria – nie dla Epopop”.

### **Nie również dla ryczałtowego opodatkowania**

W dniu 30 listopada zapadła również decyzja dotycząca ryczałtowego opodatkowania. Inicjatywa, która zmierzała do zniesienia ryczałtowego opodatkowania dla bogatych cudzoziemców została wprawdzie odrzucona, uzyskała jednak godny uwagi wynik: aż 40,8% głosujących opowiedziało się za zniesieniem ryczałtowego opodatkowania. Ponadto, głosowano nad inicjatywą ws. rezerw złota, która również została odrzucona.

### **Kantonalne głosowania dotyczące migracji**

W Bazylei-miasto głosowano nad inicjatywą SVP, przewidującą obowiązek podpisywania porozumień integracyjnych ze wszystkimi przybyłymi do kantonu obywatelami państw trzecich. Propozycja została odrzucona większością 72,9% głosów, przy czym kontr-propozycja, przewidująca możliwość darmowych kursów języka niemieckiego dla wszystkich imigrantów w okresie pierwszego roku, została przyjęta. To ważny krok do przodu w polityce integracyjnej.

### **Unia przeciwko kontyngentom**

Po odrzuceniu Ecopop, Unia będzie jeszcze intensywniej angażować się przeciwko nowym dyskryminacyjnym pozwoleniom na pobyt i przepisom dla migrantek i migrantów w ramach realizacji inicjatywy przeciwko masowej migracji.

Unia opowiada się za otwartą Szwajcarią i za swobodnym przepływem osób jako istotnym prawem podstawowym pracobiorców. Prawidłowe funkcjonowanie tego prawa jest jednak uzależnione od przestrzegania szwajcarskich warunków pracy i płacy oraz lepszej ochrony pracowników przed zwolnieniem. W tym celu należy wzmocnić środki osłonowe i rozbudować ochronę poprzez zbiorowe układy pracy.

### **Migracja nie jest „problemem”**

Należy skończyć z łączeniem „problemów”, czy są one realne czy też wydumane, z migracją, jak to obecnie czynią nawet partie centro-prawicowe. Problemy typu „zabetonowanie Szwajcarii” czy też „przepełnione pociągi” nie mają nic wspólnego z polityką migracyjną i integracyjną. Należy je rozwiązać przy pomocy polityki przestrzennej lub ochrony środowiska a nie taniej polityki kozłów ofiarnych.

### **Wszyscy przeciwko ksenofobii**

Nie możemy teraz spocząć. Musimy angażować się nie tylko w poprawę praw pracowniczych, ale przede wszystkim walczyć z ksenofobicznymi nastrojami w kraju. Kolejne polityczno-migracyjne głosowania czekają nas w przyszłym roku, jak np.: inicjatywa wykonawcza (ws. inicjatywy o wydalaniu kryminalnych cudzoziemców – przyp. tł.), ale również realizacja inicjatywy przeciwko masowej migracji. Podołać temu możemy jedynie razem, jako że kręgi prawicowo-populistyczne są w Szwajcarii silne. Migrantki i migranci muszą zabrać w tej sprawie głos i walczyć o więcej praw dla wszystkich!

---

## **Kongres emigrantów**

### **Dla nowego postrzegania migracji!**

**Wspólnie z innymi organizacjami, zespół ds. Migracji Unii organizuje 1. Kongres Migrantek i Migrantów. Odbędzie się on 7 lutego 2015 r. w Hotelu Bern, równo rok po przyjęciu inicjatywy przeciwko masowej migracji w dniu 9 lutego 2014 r. Horizonte rozmawiało z przedstawicielami zespołu ds. migracji o motywach organizacji kongresu.**

### **Dlaczego kongres migracyjny?**

Marília: Prawicowo-populistyczne kręgi wykorzystują coraz częściej temat „migracji” by wzmocnić swoje poglądy i pozycję w polityce. W dobie kryzysu ludzie są zaniepokojeni i szukają winnych. Wykorzystują to siły prawicowo-populistyczne kierując emocje przeciwko najstarszym grupom społecznym: migrantom, uchodźcom, odbiorcom pomocy społecznej...Przy okazji stymulują obawy przeciwko migrantom.

Kongres ma na celu obalić obraz migrantów-pasożytów propagowany przez populistów prawicy i pokazać jak ważną rolę pełni dla szwajcarskiego

społeczeństwa. Chcemy wzmocnić nasze poczucie wartości i otworzyć drogi pozwalające na zabieranie głosu w ważnych sprawach społecznych. Jesteśmy częścią społeczeństwa i chcemy w tym duchu działać i tak być postrzegani!

### **Jakie możemy mieć nadzieje związane z Kongresem?**

Aurora: Przede wszystkim mobilizacja środowisk migracyjnych przeciwko wrogiej cudzoziemcom debacie. Nie chcemy już beczynnie przyglądać się lecz aktywnie zmieniać sposób postrzegania migrantów! Już czas byśmy sami zabrali głos zamiast pozwalać innym wypowiadać się w naszym imieniu.

### **Jakie tematy poruszone zostaną na Kongresie?**

Osman: „Równe prawa dla wszystkich migrantów” oraz „Bezpieczeństwo pobytu” to nasze główne tematy. W tym celu zamierzamy uchwalić manifest będący podstawą wspólnej postawy i przyszłych działań. Również wspomniane przyszłe działania zamierzamy przedyskutować i wpisać w plan działań. Ma to zagwarantować, że to co zostanie przedyskutowane na Kongresie przekute zostanie w czyny czyli aby Kongres przyniósł owoce w postaci konkretnych działań i środków. Szczególnie liczymy na aktywnych już migrantki i migrantów – aktywne stowarzyszenia migrantów będą zapraszane na Kongres.

### **Kto powinien wziąć udział w kongresie?**

Aurora: Przede wszystkim przedstawiciele organizacji migracyjnych. Jesteśmy w trakcie kierowania zaproszeń do takich organizacji prosząc o udział 2-5 delegatów. Ważne by jak najwięcej migrantek i migrantów wzięło udział, przede wszystkim z największych grup migracyjnych w Szwajcarii.

### **Jak zostanie zapewniona możliwość komunikacji między uczestnikami?**

Marília: Ważne by uczestnicy potrafili porozumiewać się w którymś z języków narodowych: Niemieckim, Francuskim lub Włoskim, jako że w tych językach będzie zapewnione tłumaczenie. Organizacje powinny wziąć to pod uwagę zgłaszając delegatów.

Weź udział i przekonaj innych do wzięcia udziału!

## **10 lat Unii**

### **Związek nie zwalnia tempa**

**Aż trudno w to uwierzyć: Unia będzie w tym roku obchodzić dziesięciolecie powstania. I jest to historia sukcesu. Unia jest dzisiaj największym i najsilniejszym związkiem zawodowym Szwajcarii. Dla wielu nazwa „Unia” jest synonimem związku zawodowego. Nie można wyobrazić sobie szwajcarskiej rzeczywistości bez niej, wydaje się wręcz, że Unia jest od zawsze.**

Już w latach dziewięćdziesiątych XX w. związki zawodowe Budowa i Przemysł (GBI) oraz Przemysł, Handel i Usługi (Smuv) współpracowały przy wielu projektach. Po wielu, nie zawsze łatwych wewnętrznych rozmowach udało się: w 2004 r. w Bazylei odbył się kongres założycielski Unii. Dwa duże związki zawodowe GBI i Smuv łączą się z mniejszymi związkami branży usługowej VHTL (związek sprzedaży, handlu, transportu i produktów spożywczych), unia oraz ACG (Association des Commis de Genève).

Fuzja ta nareszcie pozwoliła uzwiązkować sektor usług. Połączenie sił miało wzmocnić pozycję związku w kontekście narastającej, neoliberalnej postawy pracodawców oraz większości sceny politycznej. Powołanie Unii miało również zwiększyć zdolności mobilizacyjne oraz możliwości przeprowadzania kampanii.

## **Sukcesy w poszczególnych branżach**

Pomimo wielu trudności, możemy mówić o pozytywnym rozwoju w poszczególnych branżach. Kontynuowany jest rozwój w sektorze usług. Ponad 50 000 członków tego sektora należy do Unii, czyli dwukrotnie więcej niż w 2004 r. Również w sektorach tradycyjnych połączenie sił przyniosło postęp. Udało się bowiem zwiększyć obecność związków w sektorze handlu i objąć całą branżę zbiorowym układem pracy. W branży budowlanej, przy okazji negocjacji zbiorowego układu pracy (LMV) w roku 2007 i 2011, okazało się, że Unia jest w stanie prowadzić ogólnobranżowe spory. I to pomimo dodatkowych trudnień spowodowanych postępującą redukcją zatrudnionych na stałe i coraz większym wykorzystywaniem podwykonawców i pracowników czasowych. Strategicznym sukcesem w sektorze przemysłu było wprowadzenie po raz pierwszy płacy minimalnej w zbiorowym układzie pracy (przemysł metalowy, elektryczny i maszynowy MEM).

## **Bezwzględne zaangażowanie również na rzecz migrantów**

W ostatnich 10 latach Unia intensywnie angażowała się w różnych dziedzinach: czy to w sprawie wcześniejszych emerytur w budownictwie i handlu, przeciwko dłuższym godzinom otwarcia sklepów, dumpingowi płacowemu czy też tzw. „kradzieży rent”.

Również na rzecz migrantek i migrantów Unia konsekwentnie się angażowała. Czy to w sprawie praw do ubezpieczenia socjalnego czy też przeciwko licznym, wrogim cudzoziemcom, inicjatywom jak te przeciwko masowej migracji czy też za wydalaniem cudzoziemców. Należy kontynuować te działania!

---

## **Rejestrując czas pracy unikniesz stresu**

**Kwestia stresu w pracy zdominowała roczne walne zebranie delegatów sektora usług w październiku br. Delegaci zaapelowali w swojej rezolucji przede wszystkim o prawidłową rejestrację czasu pracy by zamknąć drogę do nadużyć i zapobiec psychosocjalnym schorzeniom.**

Prawidłowa ewidencja czasu pracy jest ważnym zagadnieniem dla osób pracujących w usługach – branży, w której kwestia ta nie jest wystarczająco uregulowana. Zakłady, co raz bardziej redukując koszty personelu, nie zapewniają przerw, nie zaliczają prawidłowo przepracowanych godzin i uelastyczniają warunki pracy poprzez tzw. pracę na wezwanie (pracownik pozostaje w gotowości oczekując na wezwanie do pracy – przyp. tł.).

## **Szeroko rozpowszechniony stres**

Z niedawno opublikowanego raportu wynika, że 33 procent zatrudnionych cierpi w pracy na stres. Równocześnie, jednej szóstej zatrudnionych nie rejestruje się czasu pracy co otwiera drzwi do licznych naruszeń. Związek zawodowy Unia regularnie stwierdza naruszenia kodeksu pracy prowadzący do niepokojącego wzrostu schorzeń psychosocjalnych spowodowanych pracą. W branży o wysokim odsetku kobiet pojawia się również problem pogodzenia obowiązków w pracy ze zobowiązaniami rodzinnymi.

## **Usprawnić kontrolę czasu pracy**

Delegaci Unii domagają się dla wszystkich branż sektora usług szczegółowego rozliczania i kontroli czasu pracy, stałych dni wolnych dla osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze oraz rozliczania czasu stażu i dyżurów w gotowości do pracy. Powyższe postulaty powinny zostać zrealizowane przede wszystkim poprzez rozbudowę i wzmocnienie zbiorowych układów pracy (GAV, po francusku CCT, po włosku CCL).

W roku 2015 zostaną przeprowadzone kampanie w tej sprawie. Pierwsza, skierowana zostanie do handlu detalicznego pod tytułem „Każda minuta się liczy”. Polegać ona będzie między innymi na rozdawaniu zatrudnionym w tej branży książeczek umożliwiających rejestrowanie czasu pracy.

---

## **Prawa związkowców: kluczowy wyrok sądu najwyższego**

**W trakcie sporu o warunki pracy, Radio Fribourg zwalnia dwóch przedstawicieli pracowników. Niezgodnie z prawem - orzekł sąd najwyższy.**

Początek roku 2010 był wyjątkowo burzliwy w prywatnej rozgłośni Radio Fribourg. Po odejściu niemieckojęzycznego współ-dyrektora zarząd postanowił zlikwidować tę funkcję. Jego dotychczasowy francuskojęzyczny odpowiednik miał od teraz samodzielnie rządzić stacją. Wzbudziło to wątpliwości zespołu. Uważali, że stanowi to zagrożenie dla zasady dwujęzyczności. Wówczas zarząd uznał, że pracownicy powinni współuczestniczyć w procesie restrukturyzacji. Zespół wybrał czteroosobową reprezentację wśród której znalazł się również dziennikarz André Hügli.

### **Istotne powody**

Ale o rzeczywistym współdecydowaniu nie było mowy. Hügli wspomina: „Nasze propozycje nie były nawet nigdy poważnie rozpatrywane. Mieliśmy jedynie firmować decyzje podjęte przez zarząd”. 32 osoby zatrudnione w radiu bronią się publikując oświadczenie dla mediów. Tego było już zbyt wiele dla zarządu. Hügli i jego kolega z francuskojęzycznej Szwajcarii Godel zostają zwolnieni. Przy wsparciu związku zawodowego Syndicom, Hügli i Godel zaskarżają zwolnienie z pracy przed właściwą dla branży izbą (Gewerbekammer, Chambre suisse des arts et métiers). Izba przyznaje im rację. Radio Fribourg odwołuje się od decyzji przez wszystkie możliwe instancje. Cztery lata później, sąd najwyższy jako ostatnia instancja orzeka: wypowiedzenie było niezgodne z prawem. Ustawa zabrania zwalniania wybranych przedstawicieli załogi – jeżeli nie ma ku temu ważnych powodów. Zgodnie z decyzją sądu najwyższego Radio Fribourg nie udowodniło by wystąpiły istotne powody.

### **Ważny wyrok**

Ekspert prawa pracy szwajcarskiego stowarzyszenia związków zawodowych (SGB) zauważa z zadowoleniem: „Sąd najwyższy tym razem na serio potraktował ochronę przedstawicieli pracowników”. W sprawie zwolnionego w koncernie Tamedia przedstawiciela pracowników sąd najwyższy był innego zdania. „Nowy wyrok jest jasny: na firmie która zwalnia reprezentanta pracowników ciąży obowiązek dowodowy”. Jest to ważne orzeczenie dla związkowców.

Marco Geissbühler, dostosowane i przedrukowane z *work* nr 18,7 listopad 2014

---

## **Zła pogoda, bezpieczeństwo pracy**

### **W razie zagrożenia przerwij pracę!**

Wraz z zimą przychodzi mróz i śnieg a z nimi wiele zagrożeń. Szczególnie na budowie zimno i zmrożona ziemia oznaczają zwiększone ryzyko wypadku. Poniżej o tym jak się chronić i jakie prawa ma pracownik na budowie w przypadku pogorszenia pogody.

Mroźna temperatura utrudnia oddychanie i jest przyczyną bólów stawów – ciężka fizyczna praca przy dużym mrozie jest zatem niezdrowa. Ponadto: praca przy wietrze, deszczu i śniegu zwiększa ryzyko wypadku.

### **Ważne środki zabezpieczające podczas mrozu**

Podczas mrozu należy przestrzegać następujących spraw:

- Praca w mrozie pochłania więcej czasu, dlatego należy ją dobrze zaplanować;
- Więcej przerw na ogrzanie się w ciepłych pomieszczeniach i wypicie czegoś ciepłego;
- Odzież ochronna (rękawiczki, ciepła i sucha odzież wierzchnia);
- Przy dużym mrozie, lodzie i śniegu praca musi zostać przerwana. Pracodawca może ewentualnie wystąpić o odszkodowanie z powodu złej pogody.

Ważne: w przypadku zagrożenia spowodowanego zimnem, śniegiem lub deszczem przysługuje prawo do przerywania pracy. Szefowie budów nie przerywają sami z siebie pracy nawet przy bardzo złych warunkach atmosferycznych. Pracownik ma jednak prawo w takiej sytuacji bycia wysłuchanym przez pracodawcę.

### **Krajowy zbiorowy układ pracy zapewnia ochronę**

Zbiorowy układ pracy dla pracowników budowlanych (Landesmantelvertrag, LMV) chroni zdrowie pracowników. Artykuł 28 stanowi, że podczas deszczu, śniegu lub niskich temperatur, praca na dworze, jeżeli to konieczne i możliwe, powinna zostać przerwana. Ponieważ to pracodawca zgodnie z prawem odpowiada za zdrowie pracowników, musi przerwać pracę w razie szkodliwych dla zdrowia warunków atmosferycznych. Jeżeli nie czyni tego, pracownicy powinni dążyć do porozmawiania z przełożonym (Polier). W razie problemów z dotarciem do przełożonego prosimy poinformować odpowiednie sekcje Unii w regionie.

### **Odszkodowanie za przerwy w pracy!**

Wszyscy pracownicy budowlani (również ci zatrudnieni czasowo) mają prawo do wypłaty za przerwę w pracy z powodu złych warunków meteorologicznych. Prawo to wynika ze zbiorowego układu pracy. W zależności od rodzaju nieprzepracowanego czasu przewidziane są różne formy rekompensaty za czas pracy oraz wysokość odszkodowania:

Krótkie, godzinowe przerwy w pracy, spowodowane na przykład silnym deszczem, mogą:

- zostać odpracowane w tym samym miesiącu,
- poprzez zmianę kalendarza pracy zostać nadrobione w innym terminie lub
- zostać rozliczone z wypracowanymi nadgodzinami.

Kilkudniowe przerwy w pracy, w takim wypadku pracodawca może:

- wyrównać poprzez kalendarz pracy. Z tym, że: wszystkie godziny powyżej 48 godzin tygodniowo muszą zostać niezwłocznie rozliczone z dodatkiem 25 procent. Godziny te nie mogą zostać zaliczone za czas spowodowany przerwą;
- rozliczyć z wypracowanymi nadgodzinami.

Przy dłuższych przerwach spowodowanych utrzymującym się mrozem lub nawałnicą śnieżną – pracodawca może i powinien utracony czas pracy zgłosić we właściwej ubezpieczalni (Schlechtwetter-Versicherung, l'assurance-chômage-mauvais temps). Mechanizm jest podobny do ubezpieczenia wypadkowego. Od 3 dnia wypłacane jest 80% ostatniego wynagrodzenia. W pierwszej kolejności, godziny muszą zostać zaliczone na poczet nadgodzin (do 20 godzin). Dwa dni, które nie rekompensuje ubezpieczenie, muszą zostać przejęte przez pracodawcę.

---

## Pytania i odpowiedzi

### Uszkodzenie samochodu: czy musimy zapłacić?

**Pojechaliśmy z kolegami samochodem firmowym na obiad z placu budowy do restauracji. Po obiedzie stwierdziliśmy, że zderzak i klapa bagażnika są obite a światła uszkodzone. Nikt nie zauważył kto spowodował kolizję. Czy musimy pokryć straty z własnej kieszeni ponieważ nie można ustalić sprawcy?**

Philip Thomas: Nie. I to z dwóch powodów. Z punktu widzenia prawa pracy pracownik odpowiada za szkody wyrządzone pracodawcy umyślnie lub lekkomyślnie. W tym przypadku było inaczej. Prawnie wygląda to tak, że firma ubezpiecza swoje samochody. Dodatkowo istnieje jeszcze Narodowy Fundusz Gwarancyjny (Nationale Garantiefond Schweiz, NGF). Pokrywa on koszty naprawy za szkody wyrządzone przez nieubezpieczone lub nieznanne pojazdy mechaniczne, przyczepy i rowery na terenie Szwajcarii i Liechtensteinu o ile, zgodnie z ustawą o ruchu drogowym, istnieje obowiązek ubezpieczeniowy. Ta skomplikowana formuła oznacza, że Narodowy Fundusz Gwarancyjny pokrywa szkody spowodowane przez nieznanne pojazdy lub takie, które chociaż powinny, nie zostały ubezpieczone. W pierwszej kolejności szkoda powinna zostać pokryta z ubezpieczenia pracodawcy, które może następnie zwrócić się o odszkodowanie do Funduszy Gwarancyjnego.

Work, 23.10.2014

### Wypadek: Od kiedy przysługuje mi roszczenie o wypłatę pensji?

**Podczas pracy spadła mi ciężka skrzynia na stopę. W związku z tym mój lekarz wystawił mi tygodniowe zwolnienie ze 100% niezdolnością do pracy. Na szczęście kontuzja była niegroźna i po tym okresie mogłem bez przeszkód podjąć pracę. Przeglądając mój odcinek pensji zwróciłem jednak uwagę, że za dwa pierwsze dni niezdolności do pracy nie otrzymałem wypłaty. Czy nie jest tak, że od pierwszego dnia niezdolności przysługuje mi 80% mojej dziennej stawki?**

THOMAS BAUMGARTNER: Tak, ma Pan rację. Obecnie jednak jest tak, że ubezpieczenie wypadkowe musi wypłacić dniówki dopiero od trzeciego dnia od wypadku (porównaj art. 16 ust. 2 UVG, fr.: LAA, wł.: LAINF). Powstaje zatem Panu dwudniowy okres oczekiwania. Za te dni, zgodnie z prawem zobowiązań (OG, fr i wł.: CO) odpowiada pracodawca. Pańska firma musi zatem sama zapłacić za te dwa dni. Od trzeciego płaci ubezpieczenie wypadkowe. Za pełną niezdolność do pracy, jak w Pana przypadku, przysługuje dniówka wysokości 80% ubezpieczonego wynagrodzenia (obecnie maksymalnie 276 franków na dzień). Również Pana firma musi wypłacić za dwa pierwsze dni 80% Pańskiej pensji. Z reguły ubezpieczenie wypadkowe przelewa dniówki pracodawcy, który przekazuje je Panu.

Work, 23.10.2014

### Brak przerwy: czy jest to dopuszczalne?

**Pracuję w niepełnym wymiarze czasu. Praca rozpoczyna się o wpół do siódmej i kończy się dziesięć po dwunastej. Jest dosyć ciężka. Mimo wszystko nie mogę zrobić sobie przerwy. Czy mój szef ma prawo mi tego zabronić?**

PETER SCHMID: Nie, nie może tego zrobić. Kodeks pracy przewiduje w art. 15 kiedy i w jakim wymiarze czasowym pracodawca musi zapewnić swoim pracownikom przerwę. Jeżeli praca trwa przynajmniej pięć i pół godziny przerwa musi trwać przynajmniej 15 minut. W przypadku gdy praca trwa dłużej niż siedem godzin dziennie przysługuje przerwa przynajmniej 30-minutowa a powyżej dziewięciu godzin czas przerwy wynosi minimum



godzinę. Pan pracuje od 6.30 do 12.10 czyli pięć godzin i 40 minut dziennie. Ma Pan zatem prawo do przerwy. Jednakże wyłącznie 10-cio minutowej. Gdyby bowiem przerwa trwała 15 minut, nie osiągnąłby Pan wymaganego pięcioipółgodzinnego wymiaru czasu pracy. Przy okazji: przerwy powinno się wykorzystywać w połowie czasu pracy. Służą one do odpoczynku i posiłku. Okres przed pracą lub po pracy nie spełnia tego celu i nie może być uznany jako właściwa przerwa.

work, 2.10.2014

### **Czym jest Unia**

Unia jest związkiem zawodowym zrzeszającym około 200,000 członków pracujących w sektorze prywatnym. Dzięki około 200 układom zbiorowym pracy zawartym z różnymi pracodawcami reprezentujemy interesy przeszło 1,500,000 osób zatrudnionych w Szwajcarii.

Posiadamy trzech polskich pracowników, Adam Rogalewskiego w Bernie odpowiedzialnego za całą Szwajcarię niemieckojęzyczną i włoskojęzyczną i Artura Bienko w Genewie (Szwajcaria francuskojęzyczna) oraz Barbarę Blicharz z kasy dla bezrobotnych w Genewie. Kontakt do Adam i Artura poniżej.

### **Dlaczego warto wstąpić do Unii**

Osoby, które pracują tam gdzie istnieje związek zawodowy zarabiają więcej. Układy zbiorowe pracy zawierają lepsze postanowienia niż kodeks pracy.

Członkowie Unii otrzymują dofinansowanie do różnego rodzaju kursów zawodowych i językowych.

Członkowie Uni są wreszcie lepiej poinformowani. Prawo pracy zmienia się szybko, również jeśli chodzi o coroczne podwyżki, dlatego nasi członkowie wiedzą ile powinni zarabiać.

Wreszcie w roku 2013 Unia uzyskała przeszło 1 milion franków odszkodowania dla polskich pracowników w Szwajcarii.

### **Kontakt do polskich pracowników w Unii**

#### **Adam Rogalewski**

tel: 079 535 74 10

email: adam.rogalewski@unia.ch

Unia Zentral

Weltpoststrasse 20,  
3000 Bern 15

#### **Artur Bienko**

tel 079 652 9937

email: artur.bienko@unia.ch

Unia Genève

5 ch. Surinam,  
1211 Genève 13

### **Impressum**

Beilage zu den Gewerkschaftszeitungen work, area, Événement syndical |  
Herausgeber Verlagsgesellschaft work AG, Zürich, Chefredaktion: Marie-  
José Kuhn; Événement syndical SA, Lausanne, Chefredaktion: Sylviane  
Herranz; Edizioni Sociali SA, Lugano, Chefredaktion: Claudio Carrer |



Redaktionskommission A. García, D. Filipovic, E. Sariaslan, M. Martín, M. Mendes, O. Osmani | Sprachverantwortlich Montaña Martín | Adresse Unia Redaktion «Horizonte», Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15, [www.unia.ch](http://www.unia.ch)

**Tłumaczenie polskie: Marek Wieruszewski**