

horizonte ^{UNIA}

Gazeta dla Polskich członków i członkiń Unii
Numer (1) 25, Kwiecień 2018

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

Editorial

Drogie koleżanki i koledzy,

Szwajcaria jest bogata. Jednak bogactwo to nierówno jest rozłożone. Stosunek między najwyższym i najniższym wynagrodzeniem w dużych szwajcarskich koncernach wyniósł w roku 2016 1:165. Szef koncernu UBS Sergio Ermotti zarobił w jednym roku 13,2 miliona Franków. Teraz koncerny publikują swoje roczne raporty. Codziennie będziemy słyszeć, że obroty i zyski po raz kolejny wzrosły. To właśnie te koncerny odpowiadają za nierówny podział dochodów. Weźmy jako przykład Nestlé. Koncern ten uzyskał w skali globalnej obroty wysokości prawie 90 miliardów Franków. Ponad 10 miliardów Nestlé wypłaciło akcjonariuszom. Na pensje dla 323 000 zatrudnionych Nestlé wypłaciło w sumie 16 miliardów Franków. Zatrudnieni pracowali a akcjonariusze nie tyle pozwolili pracować pieniądзом – jak to się ładnie nazywa – co zatrudnionym w Nestlé. Ci zatrudnieni przepracowali w ostatnim roku 32 tygodnie na własne pensje i 20 tygodni dla akcjonariuszy. Jednocześnie przedstawiciele świata gospodarczego atakują czas pracy. Chętnie opowiadają o wielkich „wyzwaniach”, cyfryzacji. Domagają się od zatrudnionych większej elastyczności, dłuższej pracy oraz by również w domu byli stale do dyspozycji pracodawcy. Unia sprzeciwia się takim wymaganiom. To, że działania związkowe przynoszą efekty widać chociażby po podwyżkach niskich pensji. Wiele układów zbiorowych zawiera najniższe pensje na poziomie przynajmniej 4 000 Franków. Zaś w kantonach Neuenburg i Jura obowiązują kantonalne stawki minimalne na poziomie około 20 Franków. To czyni Szwajcarię sprawiedliwszą. Za tym stoi jednak ciężka praca.

Beat Baumann

Informacje w skrócie

Personel ABB domaga się nowych negocjacji

Załoga ABB Sécheron w Genewie domaga się od władz firmy nowych negocjacji w sprawie przeniesienia produkcji do Polski. Niektóre propozycje wypracowane przez prawie 100 pracowników, głównie podczas sześćo-dniowych konsultacji w listopadzie, zostały zaakceptowane. Okres, w którym ma dojść do przeniesienia zakładu, został



pod wpływem pracowników przedłużony do 24 miesięcy. Oznacza to, że wbrew pierwotnym założeniom nie dojdzie do zwolnień w roku 2018. Odpowiedź firmy na konsultacje uznana jednak została przez pracowników jako rozczarowująca.

Sukces strajkujących w Rennaz

Sukces odnieśli strajkujący od 18.12.2017 na budowie szpitala Riviera-Chablais w Rennaz (VD): wspólnie z Unią wywalczyli wypłatę świadczeń wysokości przynajmniej 30'000 Franków i zachowanie miejsc pracy do marca 2018 r. Strajk został zakończony sukcesem dzięki czemu pracownicy odzyskali swoje pieniądze i swoją godność.

FAIRLOG: nowe porozumienie związków zawodowych na rzecz transportu i logistyki.

Warunki pracy w transporcie towarów i logistyce wymagają pilnej poprawy. Odpowiedzią związków zawodowych jest: FAIRLOG – i oznacza dobrze rozbudowane szkolenie i doksztalcanie zawodowe. Równie ważne jest dbanie o zachowanie istniejących w Szwajcarii mechanizmów ochronnych. Regulacje dotyczące limitów 40 tonowych, zakazu jazdy nocnej i w niedzielę, zakaz kabotażu oraz zasada szwajcarskich pensji na szwajcarskich drogach muszą zostać obronione.

Petycja do Zalando na rzecz przyzwoitych warunków pracy

Osoby, które pracują w Szwajcarii dla Zalando cierpią na fatalne warunki pracy: niskie stawki godzinowe, praca na zawołanie, umowy czasowe i presja czasu należą do codzienności. Z tego powodu Unia wystosowała petycję, w której wzywa Zalando w Szwajcarii do zapewnienia u swoich dostawców przyzwoitych warunków pracy i stawki godzinowej w wymiarze minimum 22 Franków!

Zatrudnieni w sektorze usług bronią się

Zatrudnieni w sektorze usług ostrzegają przed groźącymi pogorszeniami w prawie pracy: prawie 1 300 zatrudnionych, razem z Unią, domaga się od Parlamentu ochrony dla pracowników i sprzeciwia się rozmontowywaniu prawa pracy. Przyjęcie planowanych rozwiązań doprowadzi do pogorszenia i tak już niepewnych warunków pracy. Z tego powodu, delegacja sektora usług złożyła w Parlamencie w dniu 5.3.2018 r., 1 280 kart protestacyjnych.

Równa ochrona dla opiekunek w prywatnych gospodarstwach domowych!

Rządowy projekt układu pracy dla opieki 24-godzinnej jest zdecydowanie niewystarczający. Osoby zatrudnione w tej branży muszą podlegać pod kodeks pracy! Opieka 24-godzinna jest najczęściej wykonywana przez kobiety. Odmawianie tym opiekunkom jasnych i sprawiedliwych warunków pracy jest równoznaczne z dyskryminacją ze względu na płeć. Poza tym, kobiety te często są migrantkami. Ochrona oparta wyłącznie na umowach kantonalnych jest więc również niezgodna z międzynarodowymi zobowiązaniami Szwajcarii (Konwencja MOP nr 189 dotycząca pracowników domowych).

Kasa bezrobocia Unii oferuje ubezpieczonym nową usługę SMS

Kasa bezrobocia związku zawodowego Unia (ALK), jako pierwsza narodowa kasa bezrobocia oferuje ubezpieczonym bezpłatną usługę powiadomień SMS. Osoby ubezpieczone będą niezwłocznie informowane o przelewie świadczeń. Dotyczy to również niewielkich kwot, gdy np. kasa zwraca diety za udział w kursie lub gdy tylko część dniówek zostanie wypłacona. W ten sposób zainteresowane osoby będą miały pełen przegląd dokonywanych wpłat i wiedzę na temat środków, które mają do dyspozycji.

„Kogo to zajmuje kto się zajmuje?”

Organizowane w 2018 r. w Olten sympozjum (Oltner Tagung) dotyczyło tematu pracy w opiece. Około 100 osób związanych z Unią (osoby zaufania, członkowie, sekretarze) dyskutowało o polityczno-związkowych aspektach pracy w opiece oraz jej indywidualnym i społecznym znaczeniu. Liczne osoby zaufania Unii opowiadały o skutecznej walce o prawa pracownicze w instytucjach opieki, takich jak np. Nathalie-Stiftung lub genewski dom seniora

Ustawa o obywatelstwie 2018

Od początku roku obowiązują nowe regulacje dotyczące naturalizacji. Podstawą jest nowa ustawa o obywatelstwie, która obowiązuje od 1 stycznia 2018 r. Nowością jest wprowadzenie do ustawy listy kryteriów integracyjnych. Kto chce zostać Szwajcaram musi nie tylko w wystarczającym stopniu opanować język narodowy ale również respektować wartości konstytucyjne.

Zgodnie z rozporządzeniem do ustawy, należy do tego przestrzeganie obowiązku szkolnego. To zaś obejmuje udział w obowiązkowej nauce pływania, która w ramach programu Lehrplan 21 zostanie wprowadzona we wszystkich kantonach niemiecko-języcznych.

Nowe, bardziej restrykcyjne zasady naturalizacji

Do nowych warunków wprowadzonych na poziomie federacji należy wymóg posiadania pozwolenia na osiedlenie się w celu uzyskania obywatelstwa. Pewne ułatwienia dotyczą natomiast okresu zamieszkania.

Nowością jest również zasada, zgodnie z którą pobieranie zasiłku socjalnego wyklucza możliwość uzyskania obywatelstwa. W ramach wyjątku od tej reguły można przyjąć wniosek od osoby, która trzy lata wcześniej spłaciła swoje socjalne zobowiązania.

Ponadto osoby, które były karane będą musiały dłużej czekać na naturalizację. Wniosek o nadanie obywatelstwa zostanie przyjęty dopiero po wymazaniu wpisu z rejestru karnego.

Ułatwiona naturalizacja dla trzeciego pokolenia

Od połowy lutego, młodzi cudzoziemcy trzeciej generacji, których rodziny od pokoleń mieszkają w Szwajcarii i są dobrze zintegrowani, będą mieli dostęp do ułatwionej procedury naturalizacyjnej. Rząd szwajcarski przyjął odpowiednią poprawkę na posiedzeniu 17 stycznia 2018 r., która weszła w życie z dniem 15 lutego 2018 r. Dodatkowe wymogi to: jeden z rodziców mieszkał przynajmniej dziesięć lat w Szwajcarii, uczęszczał przez przynajmniej pięć lat do obowiązkowej szkoły i uzyskał pozwolenie na osiedlenie się; jeden z dziadków otrzymał pozwolenie na pobyt lub urodził się w Szwajcarii. Prawo pobytu musi zostać uprawdopodobnione na podstawie urzędowych dokumentów.

Osman Osmani

Automatyczna Wymiana Informacji (AIA)

Samo-donos możliwy już tylko w kilku kantonach

W tym roku po raz pierwszy zadziała Automatyczna Wymiana Informacji (AIA). Informacje podatkowe zostaną przesłane do 38 państw – i na odwrót, z tych państw do Szwajcarii. W

następnych latach dołączą kolejne państwa. Co to oznacza dla migrantek i migrantów w Szwajcarii?

Coraz więcej państw automatycznie wymienia się informacjami na temat kont bankowych i danych ubezpieczeniowych podatników zamieszkałych za granicą. Automtyzm oznacza, że dane są zbierane i przekazywane bez dodatkowych wniosków. Szwajcarskie urzędy podatkowe będą otrzymywały informacje o majątku i dochodach za granicą osób mieszkających w Szwajcarii.

Znaczenie dla szwajcarskich podatników

Zgodnie z prawem, osoby zobowiązane do płacenia podatków w Szwajcarii muszą zadeklarować cały swój majątek, dochody i długi, również posiadane i uzyskane za granicą. Wielu szwajcarskich podatników, zwłaszcza migrantki i migranci, nie deklarowało tego z braku wiedzy. Płacąc podatki w krajach pochodzenia sądzili, że wywiązują się ze swoich obowiązków. W rzeczywistości, w razie istnienia umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania, nie trzeba płacić podatków od dochodów uzyskanych za granicą lub od nieruchomości położonych za granicą, jednakże należy je wliczyć do obliczenia podstawy opodatkowania. Kto tego nie zgłosił naraża się na zarzut oszustwa podatkowego.

Co zrobić gdy się nie zadeklarowało?

Szwajcarskie prawo podatkowe przewiduje możliwość samo-donosu. W tym celu, osoby które nie zgłosiły wszystkiego, muszą z własnej inicjatywy poinformować o niezgłoszonych składnikach majątku i dochodach z ostatnich dziesięciu lat. Muszą ponadto spłacić zaległości podatkowe wraz z odsetkami, unikną jednak grzywny i konsekwencji karnych. Termin na zgłoszenie samo-donosu w ramach AIA jest uregulowany kantonlanie i otwarty jeszcze w kilku kantonach (zob. ramka).

Jedno jest pewne: jak tylko urząd szwajcarski uzyska informacje o niezgłoszonym majątku lub dochodach, fromuła samo-donosu nie będzie już możliwa. Kto posiada nieopodatkowane składniki majątku nie będzie już mógł tego bezkarnie zadeklarować bądź też pozostało mu na to niewiele czasu.

AIA z innymi państwami

W 2018 wejdzie w życie AIA z Argentyną, Brazylią, Liechtensteinem, Nową Zelandią i z wieloma innymi państwami. Kompletna lista znajduje się na stronie: <https://www.sif.admin.ch/sif/de/home/themen/informationsaustausch/automatischer-informationsaustausch/automatischer-informationsaustausch1.html>

Wówczas zostanie również ograniczona możliwość składania samo-donosu odnośnie danych finansowych z tych państw. W razie pytań prosimy zgłaszać się do Unii. Można się zgłaszać w lokalnym sekretariacie lub na adres migration@unia.ch.

Marília Mendes

Samo-donos: terminy

W kilku kantonach można jeszcze składać samo-donos do czasu gdy urząd podatkowy nie wykryje ukrytych danych. Kto posiada nieopodatkowane środki finansowe, aby uniknąć ryzyka powinien działać natychmiast. W wielu kantonach nie ma już możliwości złożenia

samo-donosu związanego z AIA, która weszła w życie w 2017 r. Jednak wiele kantonów nie informowało w ogóle o terminach. Warto dlatego upewnić się pytając w urzędzie kantonowym.

Poniższe kantony akceptują samo-donos do 30.09.2018 r.:

Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Berno, Baselland, Baselstadt, Glarus, Graubünden, Luzern, Obwalden, St. Gallen, Schaffhausen, Solothurn, Thurgau, Tessin (Ticino), Waadt (Vaud), Wallis (Valais), Zug i Zurich.

Zagrażające zdrowiu inicjatywy parlamentarne

Nie ma zgody na pogorszenie warunków pracy!

Pracowniczkom i pracownikom grożą poważne pogorszenia warunków pracy. W wielu branżach, jak na przykład w transporcie, już teraz panują stres i presja. Pomimo tego, w Parlamencie trwają prace nad projektami partii prawicowych, dotyczącymi prawa pracy, których przyjęcie będzie skutkowało dalszym pogorszeniem już i tak złych warunków pracy.

Aktualnie Parlament debatuje nad licznymi projektami partii prawicowych odnośnie prawa pracy. Partie prawicowe zmierzają do zdemonstrowania kodeksu pracy, czas pracy ma zostać zderegulowany a jego ewidencja praktycznie zlikwidowana. Jest to atak na ochronę zdrowia pracowników oraz na klarowny podział pomiędzy czasem pracy a czasem wolnym.

Co grozi zatrudnionym?

Przyjęcie projektów posłów Karin Keller-Suter i Konrada Grabera spowoduje obejście przepisów dotyczących podstawowych środków ochronnych jak maksymalny czas pracy, przerwy i okresy wypoczynku, zakaz pracy w niedzielę i w nocy. Granice pomiędzy pracą a czasem wolnym będą sukcesywnie rozmywane kosztem wypoczynku.

Pogodzenie pracy z życiem rodzinnym będzie coraz trudniejsze. Osoby, które mają zobowiązania rodzinne będą konfrontowane z istotnymi trudnościami lub będą musiały zrezygnować z niektórych form pracy.

Logistyka i transport jako laboratorium prekariatu

Już teraz istnieją branże, w których kodeks pracy nie zawsze bywa całościowo stosowany. Nie ma praktycznie firmy transportowej, która ewidencjonowała by i rozliczała cały czas pracy. Brakuje skutecznych kontroli i dobrych układów zbiorowych pracy. Niezbędne są silne związki zawodowe. Przede wszystkim po to by ruszyć pensje, które pozostają zamrożone pomimo dobrych wyników finansowych. Pośród wszystkich dużych branży to właśnie w transporcie i logistyce zanotowano najmniejszy wzrost płac w ciągu ostatnich dziesięciu lat. Poprawić to można jedynie wtedy, gdy odeprze się atak środowisk i partii prawicowych na ustawy stosunek pracy. Pracując w ramach pozornego samo-zatrudnienia w modelu Uber, nie ma co liczyć na ewidencję czasu pracy. Tym samym, branża transportowa i logistyczna, w ramach transportu osób i towarów, pod pozorem digitalizacji staje się laboratorium dla nowych form wyzysku.

Pracowniczki i pracownicy bronią się

Na przykładzie branży logistycznej i transportowej widać wyraźnie jak ważna jest ochrona warunków pracy, zwłaszcza w dobie digitalizacji. Z tego powodu, osoby zatrudnione w różnych branżach sprzeciwiają się planom prawicy. Po tym jak w roku 2017 petycję złożyła branża przemysłowa również przedstawiciele branży usługowej przekazali do Parlamentu 1 280 kart protestacyjnych. Pracownicy domagają się odrzucenia szkodliwych dla zdrowia projektów. Wyrazili swój wielki niepokój, że pod pozorem modernizacji podejmowane są próby osłabienia i obejścia kodeksu pracy.

Ochrona warunków pracy

Oslabienie kodeksu pracy służy jedynie pracodawcom. Parlament musi zadbać o ludzkie warunki pracy dla zatrudnionych we wszystkich branżach, zwłaszcza w dobie cyfryzacji. Służyć to będzie zatrudnionym, ich rodzinom i całemu społeczeństwu.

Marília Mendes i Roman Künzler

Pytania i odpowiedzi

Praca w niedzielę: czy otrzymam dodatek?

Mirjam Brunner z serwisu Arbeitszeit odpowiada na pytania dotyczące czasu pracy i ewidencji czasu pracy.

Raz w miesiącu pracuję w niedzielę. Za pracę niedzielną nie otrzymuję żadnego dodatku. Moja znajoma, która normalnie pracuje od poniedziałku do piątku, w grudniu wyjątkowo przepracowała dwie niedziele. Otrzymała za to dodatek wysokości 50%. Zastanawiam się czy ja też nie powinnam wystąpić do szefa o większą pensję za pracę w niedziele?

Mirjam Brunner: Niestety nie. Ustawa rozróżnia pomiędzy „okazjonalną pracą w niedzielę” a „stałą i regularnie powtarzającą się pracą w niedzielę”. Tylko za „okazjonalną pracą w niedzielę” przysługuje dodatek wysokości 50%. Ma to miejsce w przypadku sporadycznego wykonywania pracy w niedzielę, nie częściej niż 6 razy w roku. Ponieważ pracuje Pani w niedzielę więcej niż 6 razy do roku to zastosowanie mają reguły dotyczące „stałej i regularnie powtarzającej się pracy w niedzielę”. Nie przewidują one dodatku do pensji. Jeżeli zatem w Pani umowie o pracę lub w zbiorowym układzie pracy nie ma innych postanowień to nie przysługuje Pani dodatek. Naturalnie, za pracę w niedzielę przysługuje Pani dodatkowy dzień wypoczynku.

Czas odpoczynku: czy wystarczy 9 godzin w domu?

Wczoraj musiałam pracować do godz. 20. Do domu mam godzinę drogi więc byłam o godz. 21. Dzisiaj rano musiałam z kolei wyjść o 6 rano żeby być w pracy na 7. Czy mój szef może wymagać bym tak wcześnie stawiała się w pracy skoro wróciłam do domu późnym wieczorem?

Mirjam Brunner: Tak. W Pani przypadku został zachowany ustawowy wymiar wypoczynku. Między jednym a drugim dniem pracy musi być przerwa wynosząca co najmniej nieprzerwanie 11 godzin. Raz w tygodniu przerwa może zostać skrócona do 8 godzin jeżeli w poprzednich dwóch tygodniach wyniosła średnio przynajmniej 11 godzin. Ile czasu zajmuje droga do domu nie gra w tym przypadku żadnej roli. Jeżeli opuszcza Pani miejsce pracy o

godz. 20 to może Pani ponownie podjąć pracę 11 godzin później. Dzienny wymiar odpoczynku służy do pielęgnacji i regeneracji. Ustawowe 11 godzin jest zatem raczej krótkie. Gdy zostanie jeszcze skrócone do 8 godzin to nie wystarczy na posiłek i sen. Dlatego może być skracane maksymalnie raz w tygodniu. Okres 11 godzin, ewentualnie 8, to okresy minimalne i pod żadnym względem nie mogą zostać skrócone. Ważne przy tym by móc wykorzystać okres wypoczynku w całości bez przerywania. Tylko wówczas można mówić o rzeczywistym odpoczynku.

work, 2 lutego 2018

Bezrobotny i zameldowany w ubezpieczeniu inwalidzkim: czy kasa bezrobocia może wstrzymać wypłatę?

Michael Schweitzer z kasy bezrobocia Unii odpowiada na pytania z zakresu prawa pracy.

Pobieram 100 procent dniówek z ubezpieczenia zdrowotnego. Od pewnego czasu jestem również bezrobotny. Dodatkowo zameldowałem się w ubezpieczeniu inwalidzkim. W związku z tym kasa chorych wstrzymała wypłaty. Złożyłem sprzeciw od tej decyzji. Obecnie nie dostaję żadnego zasiłku, ponieważ kasa bezrobocia uznała mnie za niezdolnego do zdobycia pracy. Czy to w porządku?

Michael Schweitzer: Nie. Postępowanie kasy bezrobocia nie jest w porządku. Musi Pan się poskarżyć. Jeżeli jest Pan gotowy i zdolny do podjęcia pracy w wymiarze przynajmniej 20 procent to ze względu na zameldowanie w kasie inwalidzkiej uważany jest Pan za osobę zdolną do uzyskania pracy i ma Pan prawo do zasiłku w pełnym wymiarze. Jest to zasada pierwszeństwa świadczenia bezrobotnego, które musi zapewnić finansowanie do czasu podjęcia decyzji przez kasę inwalidzką. Kasa bezrobocia musi jednak informować kasę inwalidzką o wszystkich wypłaconych świadczeniach. Jeżeli zostanie Panu przyznana renta inwalidzka wstecznie to wówczas wypłacone świadczenia zostaną zaliczone na jej poczet. W Pana przypadku kasa bezrobocia musi dodatkowo poinformować kasę chorych. W przypadku uznania Pana sprzeciwu kwota wypłacona z tytułu bezrobocia zostałaby wliczona do należnych wypłat z tytułu choroby.

work, 2.3.18

Zaległa wypłata: czy mogę przerwać pracę?

Myriam Muff z działu prawnego Unii odpowiada na pytania z zakresu prawa pracy.

Zgodnie z moją umową pracodawca wypłaca mi pensję na koniec miesiąca. Pomimo, że już w ubiegłym roku kilka razy otrzymywałem wypłatę z opóźnieniem to wynagrodzenia za grudzień nie dostałem do dzisiaj. Usłyszałem, że w razie opóźnień w wypłacie pensji można przerwać pracę i nadal zachować prawo do wynagrodzenia. Czy to prawda?

Myriam Muff: Tak. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego co do zasady można odmówić wykonywania pracy w przypadku zaległości z wypłatą pensji. Prawo do wynagrodzenia pozostaje nienaruszone a pracodawca nie może żądać nadrobienia nieprzepracowanych godzin. Należy jednak zachować ostrożność w przypadku niewielkich kwot (np. poniżej 200 Franków). W takim przypadku istnieje zagrożenie, że sąd nie uzna

prawa do odmowy odpracowania przerwanej pracy. Zanim jednak przerwie się pracę należy przynajmniej raz wezwać pisemnie pracodawcę do wypłaty pensji wyznaczając termin od trzech do pięciu dni. Dodatkowo należy zaznaczyć, że w razie braku reakcji nastąpi przerwanie pracy.

Zasiłek bezrobotny: Kasa się pomyliła – czy muszę za to opowiadać?

Markus Widmer z kasy bezrobocia Unii odpowiada na pytania z zakresu prawa pracy.

Jestem cudzoziemką i do 2016 r. studiowałam na Uniwersytecie Zuryskim. Po zakończeniu studiów nie mogłam od razu znaleźć pracy więc zameldowałam się w kasie bezrobocia i przyznano mi prawo do świadczeń. Po jakimś czasie dostałam wezwanie. Kasa domaga się zwrotu 3 500 Franków. Motywuje to tym, że nie mieszkam jeszcze 10 lat w Szwajcarii i nie mam prawa do świadczeń z tytułu bezrobocia. Przeoczono ten fakt podczas podejmowania decyzji w mojej sprawie. Tymczasem znowu jestem bez pracy i nie mam możliwości spłaty tej kwoty. Co mogę zrobić?

Markus Widmer: Proszę złożyć wniosek o umorzenie. Kasa bezrobocia zakwalifikowała Panią jako tzw. osobę zwolnioną z obowiązku składowego. Warunkiem do tego byłby jednak minimalny, 10 letni pobyt w Szwajcarii. Żądanie zwrotu jest w tym sensie zgodne z prawem. Może Pani jednak zwrócić się z prośbą o umorzenie długu. Warunkiem jest przyjęcie kwoty w dobrej wierze i trudna sytuacja życiowa. Wyszła Pani z założenia, że kasa prawidłowo rozpatrzyła wniosek i tym samym była Pani w dobrej wierze. Trudna sytuacja wynika z problemów finansowych. Urząd kantonalny zbada Pani dochody i wydatki zgodnie z ustawą o świadczeniach uzupełniających AHV/IV. Jeżeli nie ustali nadwyżki to znaczy, że jest Pani w bardzo trudnej sytuacji. Radzimy złożyć wniosek o umorzenie.

Niemowlak jest chory: czy mogę przesunąć urlop macierzyński?

Philip Thomas z działu prawnego Unii odpowiada na pytania z zakresu prawa pracy.

Nasze nowo narodzone dziecko jest chore i musi z tego powodu przynajmniej trzy tygodnie pozostać w szpitalu. Mój pracodawca poradził mi bym przesunęła urlop macieżyński. Czy jest taka możliwość?

Philip Thomas: Tak, jest taka możliwość. Normalnie urlop macieżyński rozpoczyna się w dniu narodzin dziecka i kończy najpóźniej po 14 tygodniach. Jeżeli jednak dziecko po porodzie musi przynajmniej trzy tygodnie pozostać w szpitalu to może Pani jako matka zawnioskować by początek urlopu przypadł na dzień powrotu dziecka do domu. Ponadto: jeżeli matka po porodzie nie może pracować z powodu pobytu dziecka w szpitalu to zachodzi niezawiniona przeszkoda w wykonywaniu pracy zgodnie z art. 324 a KC (OR). Pracodawca jest zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia ponieważ pobyt dziecka w szpitalu i związana z tym nieobecność w pracy matki jest traktowana jak jej własna choroba.

Czy dodatek na dziecko przepada gdy syn dostaje pensję w ramach praktyk zawodowych?

David Aeby z działu prawnego Unii odpowiada na pytania z zakresu prawa pracy.

Mam trójkę dzieci: najmłodszy syn ma 14 lat i chodzi do szkoły. Córka ma 16 lat i właśnie rozpoczęła naukę zawodową. Najstarszy syn ma 22 lata i studiuje geografię.

Koleżanka powiedziała mi, że traci się prawo do dodatku na dzieci gdy zaczną one same zarabiać i to nawet wtedy gdy jeszcze się uczą. Czy to prawda?

David Aeby: Nie. Dodatek na dzieci wynosi przynajmniej 200 Franków miesięcznie (w niektórych kantonach może być wyższy) i jest wypłacany do osiągnięcia przez dziecko 16 roku życia. Od tego momentu przysługuje dodatek na naukę wysokości 250 Franków miesięcznie (tu również kwota może być wyższa w zależności od kantonu). Jest on wypłacany do zakończenia nauki jednak nie dłużej niż do 25 roku życia dziecka. Nawet jeżeli córka rozpoczęła naukę zawodową i otrzymuje pensję lub syn dorabia sobie na studiach to w dalszym ciągu przysługuje dodatek na naukę. Uwaga: jest jednak górna granica. Jeżeli dochód dziecka przekracza maksymalną, pełną emeryturę AHV to wówczas przepada prawo do zasiłku. Aktualnie kwota ta wynosi 28 200 Franków.

Work, 19.10.2017

Ewidencja czasu pracy: czy ryczałtowe odpisywanie przerw jest dozwolone?

Igor Zoric z serwisu Arbeitszeit odpowiada na pytania z zakresu czasu pracy i ewidencji czasu pracy.

Pracuję w ramach elastycznego modelu czasu pracy. Nasz czas pracy jest rejestrowany elektronicznie. Przeważnie pracuję 8 godzin dziennie i w południe robię 30 minut przerwy. W wyjątkowych sytuacjach pracuję ponad 9 godzin dziennie. Ustawa przewiduje w takim przypadku przynajmniej godzinną przerwę. System ewidencji czasu pracy odpisuje mi wtedy dodatkowe pół godziny przerwy chociaż wcale z niej nie skorzystałem. Mój szef mówi: „prawo jest prawem. Po 9 godzinach pracy odpisuje się kolejne pół godziny przerwy.” Czy to w porządku?

Igor Zoric: Nie. Ustawa służy do tego by chronić przed przepracowaniem i dbać o Pańskie zdrowie. Nieprawdziwe rejestrowanie przerw jest niedozwolone. Pracodawca musi zadbać aby mógł Pan wykorzystać swoje przerwy i by były one właściwie rejestrowane. Jeżeli system automatycznie odpisał przerwy, z których Pan nie skorzystał to musi Pan mieć możliwość dokonania korekty. Ponadto, w przypadku pracy w formule elastycznej (Gleitzeitmodell) przerwy rejestrowane są w stosunku do umownego, średniego czasu pracy. Jest to uregulowane w art. 18 ust. 4 Rozporządzenia 1 do Kodeksu Pracy. Jeżeli przyjmujemy, że Pana umowny czas pracy to 8 godzin to nawet jeżeli wyjątkowo przepracuje Pan 9 godzin to przerwa zostanie odpisana jak dla 8 godzin, czyli pół godziny dziennie. Jeżeli można przewidzieć, że przez dłuższy czas będzie Pan pracował ponad 9 godzin to wówczas będzie Panu przysługiwała godzina przerwy dziennie.

work. 16.11.2017

Czym jest Unia?

Unia jest największym szwajcarskim związkiem zawodowym zrzeszającym około dwieście tysięcy członków i członkiń pracujących w sektorze prywatnym. Dzięki około dwustu układom zbiorowym pracy zawartym z różnymi pracodawcami reprezentujemy interesy przeszło półtora miliona osób zatrudnionych w Szwajcarii.

W Unii pracuje wielu polskich pracowników, m.in.: Adam Rogalewski w Bernie odpowiedzialny za całą Szwajcarię, Artura Bienko w Genewie oraz Barbara Blicharz w kasie dla bezrobotnych w Genewie, a także Mateusza Paulo w Zurichu.

Dlaczego warto wstąpić do Unii?

- Osoby, które pracują tam gdzie istnieje związek zawodowy zarabiają więcej. Układy zbiorowe pracy gwarantują lepsze warunki zatrudnienia.
- Członkowie Unii otrzymują dofinansowanie do kursów zawodowych i językowych.
- Członkowie Unii są wreszcie lepiej poinformowani. Prawo pracy zmienia się szybko, również jeśli chodzi o coroczne podwyżki, dlatego nasi członkowie i członkinie wiedzą ile powinni zarabiać.

Jak wstąpić do Unii?

- Można to zrobić przez Internet odwiedzając poniższą stronę:
- www.unia.ch/de/jetzt-mitglied-werden
- lub kontaktując się bezpośrednio z Adamem Rogalewskim (telefon poniżej).

Koszt członkostwa wynosi od 12.70 do 50.80 CHF w zależności od wysokości wynagrodzenia.

Więcej informacji po polsku znajduje się na polskiej stronie internetowej Unii:
www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/migrantinnen/polnische-infos

Kontakt do przedstawiciela odpowiedzialnego za polskich pracowników w Unii

Adam Rogalewski
komórka: 0041 79 535 74 10
email: adam.rogalewski@unia.ch



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

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. Martin, M. Mendes, O. Osman, A. Rogalewski | Sprachverantwortlich Adam Rogalewski | Adresse Unia Redaktion «Horizonte», Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15, www.unia.ch

Tłumaczenie polskie: Marek Wieruszewski