



Unë punoj me pagë
për orë . . .
Të drejtat e mia ligjore!

UNIA

Hyrje	6
Format fleksibile të punës	9
Planifikimi i punës	13
Pushimet	15
Ditët festive	19
Pushimi i lehonisë	21
Sëmundja	25
Aksidenti	31
Invaliditeti	33
Pensionimi	35
Shkarkimi nga puna	39
Lëkundjet në orarin e punës	41
Papunësia	45
Kërkesat e Unia	47

Puna me pagë për orë
po shtohet në mënyrë
masive, pasojat po i
paguajnë punëmarrësit

Shpeshherë format fleksibile
të punës dëmtojnë të drejtat
e punonjësve. Unia si përfaqë-
suese e punëmarrësve avokon
kundër këtyre formave.

Gjithnjë e më rrallë orari i punës është i rregulluar në mënyrë të qartë në kontratat e punës. Gjithnjë e më shpesh punëdhënësit po i punësojnë të punësuarit me pagë për orë. Në këtë mënyrë ata nuk garantojnë një orar minimal javor ose mujor, prandaj edhe në llogaritë e fund-muajit nuk del gjithmonë shuma e njëjtë. Të ardhurat varen nga numri i orëve të punës së kryer, dhe nga muaji në muaj mund të ketë ndryshime të mëdha. Në këtë mënyrë, paga varet kryesisht nga nevojat ekonomike të punëdhënësit. Si do të mund t'i paguajnë punëmarrësit shpenzimet e tyre fikse të jetesës, si qiraja, sigurimi shëndetësor?

Fleksibilizimi i orarit të punës prek të gjitha degët. Fleksibiliteti mund të ketë edhe aspekte pozitive për punëmarrësit (p. sh. orar fleksibël i punës ose autonomi kohore). Por për shumë punëmarrës kjo përcillet me pasoja negative, sepse në të shumtën e rasteve kemi të bëjmë me fleksibilitet të njëanshëm. Kryesisht punëdhënësi e përcakton orarin e punës. Si rrjedhojë ai kryesisht përfiton nga kjo situatë. Ndërsa punëmarrësit nuk mund ta planifikojnë në afatgjatë jetën e tyre. Për punëmarrësit bëhet sfidues harmonizimi i jetës profesionale dhe asaj private.





Cilat lloje të Kontratave ekzistojnë për punën me pagën për orë?



Unia kërkon që çdo kontratë pune të specifikojë një numër të caktuar orësh javore ose të paktën një herë në muaj orët e punës. Përveç kësaj, punonjësit me kohë të pjeshme duhet të jenë në gjendje të marrin ose të kompensojnë orët e punës që tejkalojnë kohën e punës të dakorduar, ose të paguhen me një shtesë prej 25%.

Shembulli 1

Kontratat e punësimit të përkohshëm dhe të rastësishëm / Kontratat për pagat për orë / Kontratat e punës sipas nevojës

Në këto kontrata punëdhënësi nuk garanton as ndonjë numër të caktuar të orëve të punës dhe as ndonjë plan operacional të definuar qartë. Edhe vetë pagesa e një page fikse bazë për punëmarrësin mbetet një pasiguri e përhershme. Madje as ofrimi i punës nuk është i garantuar. Prandaj, oraret e angazhimit dhe pagat ndryshojnë nga muaji në muaj. Në të shumtën e rasteve këto kontrata nuk janë gjë tjetër veçse kontrata pune sipas nevojës së punëdhënësit.

Shembulli 2

Kontratat e përkohshme me orare të ndryshueshme të punës

Këto kontrata parashohin një orar mesatar mujor, javor ose eventualisht edhe vjetor të punës – pa ndonjë garanci për punë dhe pa ndonjë garanci se ky orar mesatar i punës do të arrihet. Kjo domethënë se punëmarrësit, varësisht nga nevojat e ndërmarrjes, gjatë disa muajve të caktuar do të duhet të punojnë me orar të plotë, ndërsa në muajt e tjerë nuk do të punojnë fare. Paga varet nga numri orëve të punës efektive, pra lëviz nga muaji në muaj. Në të shumtën e rasteve punëmarrësit nuk mund të bashkëvendosin se sa do të punojnë. Ata po ashtu nuk kanë ndikim edhe në faktin se kur mund ta marrin të lirë, për shembull për të kompensuar numrin enorm të orëve të tepërta, të cilat i kanë bërë më herët. Në të shumtën e rasteve pra, edhe këto kontrata nuk janë gjë tjetër përveçse kontrata për punë sipas nevojës!

Shembulli 3

Kontratat e qëndrueshme me kohë të pjesshme ose të plotë që nuk i përmbahet orarit të punës

Megjithëse e garantojnë një pagë fikse, këto kontrata janë problematike:

- nëse punëmarrësit në mënyrë sistematike bëjnë më pak orë pune sesa numri i paraparë me kontratë. Kjo shkakton presion tek ata.
- nëse punëmarrësit duhet të punojnë më shumë sesa është e paraparë, orët e tepërta shpeshherë nuk paguhen, por ato mund të kompensohen. Me rastin e përcaktimit të kohës se kur ato duhet të kompensohen sërish merren parasysh vetëm interesat e punëdhënësit.

Informatë me vlerë:

Ligji e obligon punëdhënësin tuaj që, më së voni një muaj pas fillimit të punës, t'ju informojë me shkrim për pagën dhe për orarin javor të punës. Orët e punës, të cilat pa fajin e punëmarrësit nuk janë kryer në rast të shkarkimit nga puna, nuk duhet të kompensohen. Po ashtu, në rast të shkarkimit nga puna, punëdhënësi nuk mund ta shkurtojë pagën.

Cilat janë të drejtat e mia, nëse unë punoj me pagë për orë apo në gadishmëri?



Unia kërkon që bilanci i orëve të munguara të zerohet në mënyrë periodike, të paktën një herë në vit. Planet e punës duhet të shpallen gjithashtu tre javë përpara, dhe punonjësit oraret e të cilëve ndryshohen në kohë afatshkurtër duhet të marrin shtesa pagash.

Kur duhet të më dorëzohet mua orari i punës?

Sipas Rregullores 1 për Ligjin e Punës (Neni 69 par. 1, ArGV1), normalisht, oraret e punës, sipas rregullës duhet të bëhen të njohura së paku **dy javë më herët**. Orari i punës mund të ndryshohet vetëm në rrethana të jashtëzakonshme dhe në raste urgjente.

Ngulni këmbë për të drejtat tuaja! Kërkoni që orari i punës të bëhet i njohur dy javë më herët.

A kam të drejtë në pagë, nëse punëdhënësi më qon në shtëpi?

Nëse ju jeni paraparë në planin e punës dhe punëdhënësi juaj megjithatë heq dorë nga angazhimi juaj, ju megjithatë keni të drejtë në pagën tuaj. Kjo vlen edhe në rastet kur ai, për shkak të mungesës së punës, ju lëshon të shkoni më herët në shtëpi.

A kam të drejtë për pushime të paguara?



Unia kërkon që kompensimi i pushimit të punëmarrësve të paguhet në pagën për orë të periudhës kohore të marrjes së pushimeve.

Nëse paguheni me pagë për orë, gjatë pushimit ju nuk merrni pagë. Mirëpo, në pagën tuaj për orë duhet të llogaritet edhe një shtesë page për pushimet. Punëdhënësi juaj, përveç pagës bazë për orë pune, duhet të paguajë në formë shtese edhe këtë shumë:

- + 8,33% në rast të së drejtës për katër javë pushim
- + 10,64% në rast të së drejtës për pesë javë pushim.

Punëdhënësi juaj nuk ka të drejtë që kompensimin për pushime ta integrojë drejtpërdrejt në pagën për orë. Kontrata juaj dhe llogaria e pagës suaj medoemos duhet të ndahen në këtë mënyrë:

Paga për orë bruto	Fr. 22.90
Kompensimi për pushim 8,33%	Fr. 1.91
Totali	Fr. 24.81

Pushimet duhet të paguhen në kohën e tërheqjes së tyre!

Në rast të orarit të parregullt të punës, kur punoni me pagë për orë, është e lejueshme që pushimet të përlllogariten me një shtesë në pagë. Në këtë rast, ju e pranoni kompensimin për pushime për çdo muaj. Shikuar realisht, punëmarrësit do të duhej që këto para t'i rezervojnë për pushime. Mirëpo realiteti është ndryshe. Arsytet për këtë janë krejtësisht të qarta: Në shumicën e rasteve, për shkak të ardhurave të vogla, të gjitha paratë shpenzohen që të mund të arrihet fundi i muajit.

Rrjedhimisht, shumë punëmarrës që punojnë me pagë për orë, bëjnë pushime më të shkurta sesa kolegët dhe koleget e tyre me pagë mujore të përhershme. Megjithëse, pikërisht punëmarrësit me pagë për orë kanë nevojë për pushime të mjaftueshme, pasi pikërisht pasiguria se si do të duket paga e ardhshme, e shton presionin mbi ta.

Pushimet: Një e drejtë e punëmarrësve, një detyrim i punëdhënësve

Edhe për të punësuarit me pagë për orë punëdhënësit duhet t'i planifikojnë pushimet. Gjatë kësaj periudhe punëmarrësit nuk mund të jenë të disponueshëm për punëdhënësin.

Pushimet shërbejnë për mbrojtjen e shëndetit të punëmarrësve. Ata duhet të kenë mundësi të pushojnë. Madje edhe në qoftë se pushimet kompensohen me një shtesë të drejtpërdrejtë në pagën për orë, **punëdhënësit janë të detyruar të kujdesen që punëmarrësit e tyre të shkojnë në pushime rregullisht.**

Informatë me vlerë:

Nëse punëdhënësi nuk i ndërmerr të gjitha veprimet e nevojshme, në mënyrë që punëmarrësi vërtet të mund të bëjë pushimet e duhura, në rast të paralajmërimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, punëmarrësi ka të drejtë të kërkojë që kompensimi për pushime të bëhet sërish në mënyrë të plotë. Unia mund t'ju ndihmojë me rastin e kërkesës për realizimin e kësaj të drejte!

A kam të drejtë për ditë të paguara të festave?



Unia lufton që, punëmar-
rësit me pagë ore të
marrin një shtesë për
paga për orë prej 2,27 %
në orë si kompensim
për ditë feste.

E drejta për kompensimin e ditëve të festave për personelin me pagë për orë nuk është e garantuar gjithmonë. Mirëpo, nëse punëmarrësit punojnë me ditë fikse, ata kanë të drejtë për një ditë të paguar të festës, nëse ajo ditë bie në një ditë pune fikse.

Informatë me vlerë:

Në Zvicër, festat publike dhe ditët, të cilat trajtohen si pushime publike, me përjashtim të 1 gushtit, përcaktohen nga kantonet. Dita e Vitit të Ri, dita e Ngjitjes së Krishtit në qiell dhe dita e Krishtlindjeve janë festat e vetme publike që konsiderohen festat publike në të gjitha kantonet. Pushimet publike mund të gjenden në faqet e internetit të kantoneve përkatëse.

A kam të drejtë për pushim të paguar të lehonisë?



Madje edhe nëse punoni me pagë për orë, ju keni të drejtë për **pushim të paguar 14 javor të lehonisë** pas lindjes, me kusht që ju:

- Gjatë nëntë muajve para lindjes të keni paguar kontributet për AHV-në, dhe
- Gjatë kësaj periudhe, së paku për pesë muaj, keni qenë e punësuar.

Ju do të merrni 80% të pagës mesatare.

Informatë me vlerë:
Shumica e KPP-ve parashohin një pushim më të gjatë të lehonisë dhe/ose një mbulesë më të lartë të pagës.

Gratë shtatzëna dhe nënat mëkuese gëzojnë një mbrojtje të veçantë. Për shmbull, përgjatë gjithë periudhës së shtatzënisë dhe në periudhën prej 16 javësh pas lindjes, ato **nuk mund të pushohen nga puna.**

Përveç kësaj, që nga muaji i gjashtë i shtatzënisë, ato nuk guxojnë të angazhohen nga punëmarrësit në punë më shumë se katër orë në ditë, ku ato duhet të qëndrojnë në këmbë; për periudhën e mbetur atyre duhet t'u ofrohet një vend pune ku ato mund të ulen. Nëse punëdhënësi nuk mund të ofrojë një vend punë të barasvlershëm, që mund të kryhet ulur, punëmarrësja ka të drejtë të qëndrojë në shtëpi dhe, për katër orët e punës gjatë orarit të punës, për të cilat duhet të qëndrojë në këmbë, ka të drejtë për kompensim në lartësi prej 80% të pagës mesatare.



Çka ndodhë nëse sëmurem?



Unia po lufton për sigurimin e detyrueshme të kompensimit të humbjeve në të ardhura në rast sëmundeje për të gjithë të punësuarit.

Shembulli 1

Punëdhënësi juaj ka bërë një sigurim për raste të dështimit të punës për shkak të sëmundjes.

Rrjedhimisht ju jeni i siguruar.

Parimisht, ju keni të drejtë për:

- 80% të pagës suaj, më së gjati për një periudhë prej 720 gjegjësisht 730 ditë, brenda një periudhe prej 900 ditësh.
- Kompensimi është në lartësi prej 80% të pagës suaj mesatare të dymbëdhjetë muajve të fundit.
- Premia për kompensimin e mëditjes në rast sëmundjeje, sipas rregullit paguhet gjysma nga punëdhënësi juaj dhe gjysma nga ju vetë.

Për të ditur saktësisht si dhe sa jeni i siguruar në rast të mungesës nga puna në rast sëmundjeje, ju duhet që në kontratën dhe në llogarinë e pagës suaj të shihni me kujdes.

Për sqarim ju shërben shembulli i mëposhtëm për llogaritjen e pagës:

Paga për orë bruto	Fr. 22.90
Kompensimi i pushimeve (8,33%)	Fr. 1.91
Kompensimi i ditëve festive (2,27%*)	Fr. 0.52
Totali i pagës për orë bruto	Fr. 25.33

Ndalesat:

Ndalesa – AHV/IV(EO (5,125%)	Fr. 1.25
Ndalesa – ALV (1,1%)	Fr. 0.28
Premia për kompensimin e mëditjes në rast sëmundje (1,3% **)	Fr. 0.33
Paga për orë neto	Fr. 23.42

* Kërkesë e Unia-s

** Ndalesa (përqindja e pagës) mund të ndryshojë varësisht nga kompania e sigurimit

Shembulli 2

Punëdhënësi juaj nuk ka bërë një sigurim për raste të dështimit të punës për shkak të sëmundjes.

Prandaj ju jeni i mbuluar vetëm pjesërisht.

Nëse kontrata juaj ka zgjatur më shumë se tre muaj ose është lidhur për një periudhë më të gjatë se tre muaj, ju keni të drejtë për një pagë të plotë (100%), por vetëm për një periudhë shumë të kufizuar. Kjo periudhë varet nga përvoja juaj në punë, ndërsa humbja e të ardhurave do të llogaritet bazuar në mesataren e pagave të pranuar në dymbëdhjetë muajt e fundit.

Kompensimi i pagës në rast të sëmundjes duhet të përfshijë së paku këtë llogari.

- 1 vit: Tri javë.
- 2 vjet: Një muaj.
- 3 dhe 4 vjet: Dy muaj.
- prej vitit të 5-të deri në fund të vitit të 9-të: Tre muaj.

E drejta për kompensim të pagës rritet me numrin e viteve të përvojës. Të dhënat bazohen në shkallën e Bernës, kompensimi në rast sëmundjeje i bazuar në shkallën e Bazelit dhe të Cyrihut mund të ndryshojë në nuanca.



Informatë me vlerë:

Punëdhënësi i juaj nuk mund t'jua mohojë kompensimin në rast sëmundjeje – bile as me arsyetimin se ai nuk ka pasur për qëllim që t'jua vazhdojë marrëdhënien e punës. Madje, ai edhe më pak mund t'ju detyrojë që të merrni pushim gjatë kohës kur ju jeni i paaftë për punë. E njëjta vlen edhe në rast të mundësës për shkak të aksidentit.

Çfarë ngjet
nëse unë pësoj
aksident?



Në rast të paaftësisë për punë për shkak të aksidentit, zbatohen parimet në vazhdim:

Kundër fatkeqësive në vendin e punës si dhe gjatë rrugës për në vendin e punës, punëmarrësit janë detyrimisht të siguruar përmes punëdhënësit. Nëse punoni së paku tetë orë në javë, ju jeni i siguruar nga punëdhënësi juaj edhe për rastet e aksidenti jashtë vendit të punës.

Nëse punoni më pak se tetë orë në javë, do të ishte mirë të bëni një sigurim për raste aksidentesh joprofesionale tek sigurimi juaj shëndetësor.

Mos kurseni në këtë çështje, pasi nuk ia vlen!

Çfarë ngjet nëse bëhem invalid?



Nëse shkalla e invaliditetit tuaj është 40% ose më shumë, ju keni të drejtë për një pension invaliditeti (**IV/AI-Rente**).

Ju, po ashtu keni të drejtë për një pension invaliditeti nga **arka juaj e pensionit (Pensionskasse/Prévoyance)**, nëse e keni paguar kompensimin për **Shtyllën e 2-të (Pensioni profesional – BVG/LPP)**. Për këtë, paga juaj minimale vjetore bruto te punëdhënësi i njëjtë duhet të arrijë 21330 (2019) fr. Vetëm pasi të jetë arritur kjo shumë, kontributet janë të detyrueshme.

Për kushtet e tërheqjes së një pensioni invaliditeti – BVG/LPP shih f. 36.

Çfarë ngjet me rastin e pensionimit tim?



AHV/AVS, shtylla e 1-rë

Ju jeni **detyrimisht i siguruar tek AHV/AVS**. E drejta e pensionit të pleqërisë për gratë fillon me përfundimin e moshës 64-vjeçare dhe për burrat me përfundimin e moshës 65-vjeçare. Lartësia e pensionit varet nga numri i viteve për të cilat keni paguar kontributet dhe nga lartësia e të ardhurave tuaja.

Informatë me vlerë:

Keni kujdes të mos lejoni t'ju mungojnë vitet, kur nuk keni paguar kontributet e AHV/AVS-së. Kjo mund të ndodhë, për shembull, nëse e ndërpritni punën për përkujdesjen dhe për edukimin e fëmijëve (Kredi kujdesi! – Betreuungsgutschriften!), kreditë e përkujdesjes ose nëse bëni një ngritje arsimore shtesë.

BVG /LPP, Shtylla e 2-të

Ju po ashtu keni të drejtë për një pension profesional – BVG/LPP nga arka juaj e pensioneve, natyrisht nëse ju i keni paguar kontributet e Shtyllës 2. Për këtë arsye, paga juaj minimale vjetore bruto tek i njëjti punëdhënës duhet të jetë 21 330 fr. (2019). Mbi këtë lartësi të të ardhurave, kontributet janë të detyrueshme. Punëdhënësi duhet të paguajë së paku gjysmën e kontributeve. Nëse ka lëkundje të mëdha të të ardhurave tuaja, sipas rregullit arka pensionale do të presë derisa të ardhurat tuaja të arrijnë shumën vjetore prej 21 330 fr., dhe pastaj të fillojë tërheqjen e kontributeve. Nëse lartësia e të ardhurave vjetore mbi 21 330 fr. është caktuar qysh në fillim të lidhjes së marrëdhënies së punës, në këtë rast kontributet për BVG/LPP-në do të paguhen që nga fillimi.



Informatë me vlerë:

Angazhohuni t'i bashkangjiteni një fondi pensional, përndryshe ekziston rreziku që ju, me rastin e pensionimit ose në rast invaliditeti, të gjendeni në vështirësi financiare. Kontributet për BVG/ LPP-në janë të larta. Mirëpo është një investim që juve do t'ju sigurojë të ardhura të konsiderueshme, në rast të pensionimit ose në rast të invaliditetit.

A mundet që punëdhënësi im të më pushojë menjëherë paafatizim, thjesht duke mos më kontaktuar më?

Nëse paguheni me pagë për orë dhe keni një kontratë të paafatizuar, vlejné afatet e rregullta kontraktuale për largimin nga puna. Një punëdhënës nuk mund të vendosë për largimin nga puna sot për nesër. Rrjedhimisht, edhe punëmarrësit po ashtu nuk mund ta lënë punën sot për nesër! Nëse në kontratën e punës ose në KPP nuk është ndryshe e rregulluar dhe e përcaktuar, personi i cili bën paralajmërimin për largim nga puna (vlen njëjtë për punëdhënësin dhe punëmarrësin), duhet të respektojné afatet në vijim:

- në fazën e të provuarit (më së gjati tre muaj, nëse kjo është e rregulluar me shkrim): shtatë ditë;
- në vitin e 1-rë të punës: një muaj, në fund të muajit;
- prej vitit të 2-të deri në vitin e 9 të punës: dy muaj, në fund të muajit;
- pas vitit të 9-të të punës: tre muaj, në fund të muajit.

Informatë me vlerë:

Gjatë afatit të paralajmërimit për largim nga puna ju keni të drejtë për pagën tuaj (mesataren e 12 muajve të fundit), qoftë edhe nëse nuk duhet të punoni.

Çfarë duhet bërë, nëse orët e mia të punës pakësohen?



Shembulli 1:

Ju keni punuar deri më tani në mënyrë relativisht të rregullt

Nëse kontrata juaj e punës është ende e vlefshme dhe nëse punëdhënësi juaj, pas një periudhe të caktuar të punës së rregullt, papritmas nuk ju jep më punë, ju keni të drejtë të lajmëroheni si i papunë. Në këtë mënyrë ju mund të kompensoni humbjen e të ardhurave, edhe nëse nuk e keni ndërprerë kontratën tuaj. Mirëpo, kjo është e mundshme me kusht që orari i juaj i punës të ketë qenë relativisht i rregullt, e kjo d.m.th. se ky orar nuk ka pasur lëkundje më të mëdha se $\pm 10\%$ në gjashtë muajt e fundit, ose nuk ka pasur lëkundje më të mëdha se $\pm 20\%$ në 12 muajt e fundit.

Informatë me vlerë:

Orari juaj i punës do të duhej të ishte aq sa të jetë e mundur i rregullt. Nëse orari ka lëkundje të mëdha, eventualisht mund të humbni të drejtën për kompensimin nga arka e papunësisë. Prandaj, mundësisht kërkoni orar sa më të rregullt të punës!

Një shembull:

- Ju keni punuar në gjashtë muajt e fundit mesatarisht nga 30 orë në javë, dhe
- lëkundjet në orarin tuaj të punës nuk tejkalojnë +/- 10%, që i përgjigjet orarit prej 27 deri 33 orë në javë.

Nëse punëdhënësi juaj rrjedhimisht mund t'ju punësojë vetëm për 10 orë në javë, ju mund të lajmëroheni tek arka e papunësisë, për të kompensuar humbjen e të ardhurave për shkak të orëve të munguara të punës (dallimi midis kohës efektive të punës dhe orarit të zakonshëm të punës).

Kujdes: Nëse lëkundjet përgjatë gjashtë muajve të fundit nuk tejkalojnë më shumë se 10% (nëse ju keni punuar njëherë më pak se 27 orë ose më shumë se 33 orë), ju e humbni të drejtën për kompensim nga arka e papunësisë.

Shembulli 2: Deri më tani ju nuk keni punuar rregullisht

Nëse orari juaj i punës ka lëkundje të mëdha dhe punëdhënësi juaj nuk ju ofron më shumë punë ose ju angazhon shumë më pak, ju duhet të kërkoni nga ai me shkrim që ai t'ju sigurojë punë. Nëse ai refuzon, kërkoni që t'jua paguajë pagën mesatare, të cilën e keni marrë në dymbëdhjetë muajt e fundit. Kërkoni nga Unia që t'ju ndihmojë për veprimet e ndërmarra në këtë çështje. Ju nuk duhet të pranoni reduktimin e punës dhe as që ai t'ju lërë krejtësisht pa punë. Punëdhënësi juaj nuk mund t'jua heqë orët e reduktuara edhe nga numri i orëve të caktuara për pushime.

Informatë me vlerë:

Nëse punëdhënësi juaj nuk i përgjigjet kërkesës suaj, më e udhës është të lëshoni punën dhe të lajmëroheni si i papunë, natyrisht duke respektuar afatin e paralajmërimit për largimin nga puna. Në këtë rast konsultohuni me Unia-n, për t'u siguruar nëse ju vërtet keni të drejtë për kompensimin nga arka e papunësisë.

Cilat janë të drejtat
për kompensimin
e papunësisë
në rast të prishjes
së kontratës?

Nëse ju ose punëdhënësi juaj e ka ndërprerë marrëdhënien e punës, ju duhet të lajmëroheni menjëherë te zyra rajonale për ndërmjetësim për punë (RAV) në rajonin tuaj dhe të lajmëroheni si i papunë. Nëse janë përmbushur kushtet, ju do të merrni kompensimin prej 70% ose 80% të pagës suaj mesatare të 6 ose të 12 muajve të fundit që korrespondon me profesionin tuaj. Nëse ju keni nevojë për një arkë të papunësisë, lajmërohuni tek arka e papunësisë së Unia-s.

Gjatë afatit të paralajmërimit për largim nga puna, punëdhënësi juaj duhet t'ju ofrojë punë në vazhdimësi. Po ashtu, edhe ju jeni i obliguar që atij t'i ofroni shërbimet tuaja. Nëse ai ju liron nga detyrimi për të punuar ose thjesht nuk ju ofron punë më, megjithatë ai është i detyruar që t'ju japë pagën që i përgjigjet pagës suaj mesatare në 12 muajt e fundit.

1. Unia kërkon, që çdo kontratë të përmbajë një numër të caktuar javor ose së paku mujor të orëve të punës.
2. Unia lufton që punonjësit të marrin një shtesë për punën me orë prej 2,27% në orë si pagesë kompensimi për pushime.
3. Unia kërkon, që orët e punës jashtë orarit të kontraktuar të punës për të punësuarit me kohë të pjesshme, të paguhen me një shtesë prej 25% ose që ato të kompensohen.
4. Unia lufton për sigurim të detyrueshëm të kompensimit të të ardhurave të humbura në rast sëmundjeje për të gjithë të punësuarit.
5. Unia kërkon, që planet e punës të bëhen të njohura së paku tri javë më herët.

6. Unia kërkon, që punëmarrësit, të cilëve në mënyrë afatshkurtër u ndryshohen planet e punës, të marrin shtesë në pagë.
7. Unia kërkon, që orët e parapara në planet e punës, të përcaktuara nga punëdhënësi, të paguhen tërësisht, edhe nëse punëdhënësi heq dorë nga puna e planifikuar.
8. Për më tepër, Unia kërkon që: Nëse punëmarrësit pa fajin e tyre punojnë më pak sesa është paraparë me kontratën e punës, atëherë orët e tyre të humbura duhet të eliminohen në mënyrë periodike, së paku një herë në vit.
9. Unia kërkon, që kompensimi për pushime i punëmarrësve me pagë për orë, të bëhet në kohën e marrjes së pushimeve.

**Unia lufton për kushte
të sigurta dhe të rregulluara
të punës!**





Nyje të vlefshme në internet

www.unia.ch

Në faqen e internetit të Unia-s mund të gjeni një numër të madh të informacioneve në lidhje me: aktivitetet sindikale, me fushatat, me Ligjin e punës, me shërbimet e KPP-së etj.

www.service-arbeitszeit.ch

«Shërbimi orari i punës» («Service Arbeitszeit») ofron përgjigje për pyetjet në lidhje me regjistrimin e orarit të punës dhe me menaxhimin e orarit të punës.

lohnrechner.ch

Me kalkulatorin e pagës të Lidhjes Sindikale të Zvicrës, të cilës i është bashkëngjitur edhe Unia, mund të informoheni për pagën normale të një personi në Zvicër, me arsimim dhe me veprimtari të njëjtë si ju.

Për të drejtat dhe dinjitetin tonë!

Edhe nëse punoni me pagë për orë, ju keni të drejtë për kushte korrekte të punës. Sindikata Unia ju ndihmon që të realizoni të drejtën tuaj.

Me 200 000 anëtarët e vet dhe me numrin e madh të sekretariateve, Unia është forca më e madhe sindikale në Zvicër. Unia është në shërbim të të gjithë punëmarrësve, pavarësisht prejardhjes dhe profesionit të tyre.

Unia u ofron anëtarëve të vet këto përparësi:

- Mbrojtje ligjore pa pagesë dhe këshilla ligjore pa pagesë në rast të largimit nga puna, në rast të konflikteve me punëdhënësit, Ligjin për të huaj ose në lidhje me sigurimet sociale.
- Informata të rregullta përmes gazetave tona sindikale.
- Përkrahje financiare për ngritje të mëtutjeshme dhe kurse pa pagesë.
- Lirime çmimesh për pushime dhe aktivitete në kohë të lirë nëpër hotelet dhe shtëpizat e pushimeve të Unia-s.
- Ne angazhohemi së bashku për përmirësimin e kushteve tuaja të punës.

Për më shumë informata dhe qasje elektronike shih në:
www.unia.ch

Unia në afërsinë tuaj

Probleme në vendin e punës? Ju duhen më shumë informata?
Unia është e përfaqësuar me 90 sekretariate në tërë Zvicrën.

Bern / Oberaargau-Emmental

T 031 385 22 22

bern@unia.ch

Ostschweiz-Graubünden

T 0848 750 751

ostschweiz-graubuenden@unia.ch

Berner Oberland

T 033 225 30 20

thun@unia.ch

Ticino

T 091 910 50 70

ticino@unia.ch

Bienne-Seeland / Soleure

T 032 329 33 33

biel@unia.ch

Transjurane

T 0848 42 16 00

transjurane@unia.ch

Fribourg

T 026 347 31 31

fribourg@unia.ch

Vaud

T 0848 606 606

vaud@unia.ch

Genève

T 0848 94 91 20

geneve@unia.ch

Valais

T 027 606 60 00

valais@unia.ch

Neuchâtel

T 0848 20 30 90

neuchatel@unia.ch

Zentralschweiz

T 041 249 93 00

zentralschweiz@unia.ch

Aargau-Nordwestschweiz

T 0848 11 33 44

aargau-nordwestschweiz@unia.ch

Zürich-Schaffhausen

T 0848 11 33 22

zuerich-schaffhausen@unia.ch

Unia-n në afërsinë tuaj më të madhe mund ta gjeni edhe në mënyrë
elektronike në: www.unia.ch/regionen

Ju lutem vini re se në sektorët me marrëveshje kolektive, ka rregullime masivisht të ndryshme, zakonisht shumë më të mira.

Sekretariatet e Unia mund të japin informacion të shpejtë nëse ekziston një marrëveshje kolektive në një sektor të caktuar dhe të ofrojë më shumë informacion mbi dispozitat përkatëse për pagat për orë.

Botuesi:
Unia Zentralsekretariat
Weltpoststrasse 20
Postfach 272
CH-3000 Bern 15

Kjo broshurë është publikuar në gjuhë të ndryshme.
Versioni i 2-të, i aktualizuar në shtator 2019