

Трудовой договор в Швейцарии: что необходимо знать | Le contrat de travail en Suisse : ce qu'il faut savoir

Автор: Сергей Лакутин, [Женева](#) , 04.12.2018.



(© DR)

Юридический консультант Нашей Газеты предлагает читателям разъяснения по вопросу, который касается большинства из нас.

|

Le consultant en questions juridiques de Nasha Gazeta offre des clarifications sur la question qui nous concerne tous. Ou presque.

Le contrat de travail en Suisse : ce qu'il faut savoir

Найти хорошую работу, и именно в Швейцарии, хотят многие. И это неудивительно, ведь здесь одни из самых высоких заработных плат в мире.

Даже по сравнению с соседними богатыми странами - Германией, Францией, Австрией, - в Швейцарии уровень доходов населения на порядок выше, и средняя месячная зарплата по стране превышает сумму в 6000 франков.

Это привлекает многих как высококвалифицированных специалистов, так и людей, без особого опыта или навыков, но также желающих попытать счастья в Конфедерации. Все это несмотря на дорогую жизнь.

Когда работа уже найдена, важный этап - заключение трудового договора. Здесь необходимо знать особенности и тонкости швейцарского законодательства.

Трудовой договор в Швейцарии может быть заключен как письменно, так и устно. То есть если один человек делает для другого работу, которая обычно делается за деньги, и эта работа принимается, это и есть рабочий контракт, даже если это никак не зафиксировано письменно.

Конечно, рекомендуется всегда заключать письменный договор, в котором четко прописаны все условия. Прежде всего, это необходимо для определенности отношений, но также и потому, что существуют определенные нормы трудового законодательства, которые могут быть изменены сторонами лишь в письменной форме.

Федеральный закон о работе достаточно детально регулирует взаимоотношения между работником и работодателем. В законе прописаны общие положения, действительные для всех трудовых отношений, и присутствуют специальные статьи, затрагивающие лишь некоторые сферы. Специальные статьи касаются, к примеру, работы на дому или работы в ночное время.

В законе также существуют обязательные и необязательные положения. Обязательные имеют силу всегда, и их нельзя нарушать даже при наличии договоренности сторон. Необязательные же положения имеют силу, только если стороны не предусмотрели иного.

В каждом рабочем договоре рекомендуется предусматривать следующую информацию:

- имена или названия сторон;
- начало рабочих отношений;
- продолжительность договора (на определенный срок или бессрочный);
- занимаемая должность, функция;
- рабочее время;

- отпускные дни;
- заработная плата (месячная зарплата, почасовая, оплачиваемый отпуск);
- заработная плата в случае болезни или несчастного случая (без вины работника);
- прекращение трудовых отношений (сроки уведомления).

Кроме трудовых индивидуальных контрактов, существуют коллективные договора, регулирующие многие аспекты отношений между работодателями и работниками в определенных сферах деятельности, к примеру для строителей, садовников, уборщиков, плотников, медицинских работников, продавцов и т.д. Как известно, в Швейцарии [не существует минимальной зарплаты](#) на федеральном уровне, но во многих коллективных договорах прописаны минимальные суммы, которые должен получать работник определенной квалификации и опыта в данном секторе.

Зарплаты, как правило, бывают месячные или почасовые, но также встречаются и недельные. При месячной зарплате работник получает определенную фиксированную сумму раз в месяц, вне зависимости от количества отработанных дней или дней в том или ином месяце. С почасовой зарплатой сумма зависит от непосредственного количества отработанных часов.

Согласно закону, если работа не может быть осуществлена по вине работодателя, зарплата должна быть выплачена в полной мере, и работодатель не вправе требовать дополнительной работы. Данное положение закона является обязательным и не может быть изменено в ущерб интересам работника.

В соответствии со статьей 342а, параграф 1 Кодекса обязательного права, зарплата должны быть начислена работнику, если тот на кое-то время не может осуществлять работу по причине болезни, несчастного случая, выполнения обязательств (к примеру, воинская служба). Зарплата выплачивается в течение как минимум трех недель в первый год трудовых отношений и в течение более долгого времени после года трудовых отношений, с учетом обстоятельств. Решения судов определили шкалу выплат в различных случаях. Как правило, работодатель заключает дополнительно договор со страховой компанией, которая покрывает платежи при наступлении страхового случая. Также многие коллективные договора предусматривают размер и длительность выплат.



Что касается отпуска, то закон также предусматривает минимальные выходные дни во время действия рабочего договора, а также выходные в случае расторжения договора, для поиска новой работы. Даты отпусков фиксируются обеими сторонами, согласно договоренности. Работодатель не может в одностороннем порядке навязать определенные даты отпуска.

Работодатель обязан предоставить как минимум один выходной день в неделю, по возможности, в воскресенье (статья 329 Кодекса обязательного права). Минимальный отпуск составляет 4 недели в год (из них две недели подряд) и 5 недель для работников моложе 20 лет. Трудовой договор может предусматривать более длинные отпуска.

Во время действия трудовых отношений, отпуск не может быть заменен выплатой денежной компенсации.

После родов, женщины имеют право на декретный отпуск в 14 недель, во время которых выплачивается 80% заработной платы (максимум составляет 196 франков в день).

Окончание рабочих отношений зависит от вида договора. В случае с фиксированным договором, отношения прекращаются автоматически по истечении срока, прописанного в контракте. Если же срок действия договора не ограничен, необходимо расторгнуть контракт.

Кодекс обязательного права предусматривает испытательный срок, во время которого контракт может быть расторгнут через семь дней после предупреждения об увольнении или об уходе с работы. Испытательный срок не может превышать трех месяцев. После испытательного срока необходимо ждать как минимум месяц после предупреждения в первый год рабочих отношений, два месяца после двух лет и три месяца начиная с 10-го года действия договора.

После испытательного срока работодатель не имеет права уволить работника во время службы в армии или при прохождении гражданской альтернативной службы. Защита распространяется не только на сам срок службы, но также и на период в четыре недели до, и четыре недели после него.

Кроме того, нельзя уволить работника в случае болезни или несчастного случая в течение 30 дней во время первого года трудовых отношений, 90 дней со второго по пятый год отношений и, начиная с шестого года действия договора, в течение 180 дней.

Наконец, нельзя уволить беременную женщину во время всего срока беременности и в течение 16-ти недель после родов.

В заключение можно сказать, что система трудовых отношений в Швейцарии является неким компромиссом между желанием не мешать частному бизнесу и развитию экономики и необходимостью защитить права работников. Это определенная золотая середина между крайне либеральной системой США и очень социально ориентированным трудовым законодательством во Франции. Что ж, швейцарцы любят компромиссы и славятся своим умением угодить всем, так что отношения между работодателями и работниками в этой стране - не исключение.

Об авторе – Сергей Лакутин, адвокат Женевской коллегии адвокатов, член Швейцарской ассоциации адвокатов www.slegal.ch

[Швейцария](#)

[Швейцария](#)

Статьи по теме

[4000 франков в месяц – да или нет?](#)

Source URL:

<https://nashagazeta.ch/news/la-vie-en-suisse/trudovoy-dogovor-v-shveycarii-cto-neobhodimo-znat>