

«Можно» и «нельзя» в швейцарской фирме|What You May and May Not Do in a Swiss Company

Автор: Людмила Клот, Цюрих, 20. 11. 2012.



Многие вопросы взаимоотношений сотрудников и руководства не прописаны в трудовом контракте (© TdG)

Интернет, социальные сети, личная жизнь – минное поле, по которому передвигаются работодатели и сотрудники. Что позволено Юпитеру, а что быку? Швейцарский юрист разъясняет детали трудовых отношений.|

Internet, social networks, private life are problematic issues for employer and employee. The working

relationships are carefully outlined in the contract. A lawyer's commentary.

Могут ли фирмы предписывать своим работникам, где проводить отпуск? Имеет ли право любопытный шеф забивать имя своего подчиненного в поисковую систему Google? На эти и другие вопросы ответил для газеты Blick am Sonntag адвокат Роже Рудольф из адвокатского бюро "Streiff Pellegrini & von Kaenel" в Цюриха.

По словам Роже Рудольфа, многие актуальные проблемы взаимоотношений начальства и подчиненных не отрегулированы ни трудовым контрактом, ни внутренними правилами предприятия. Это становится причиной конфликта вокруг таких вещей, как использование интернета, алкоголь, одежда и внешность или близкие взаимоотношения на работе.

Интернет и социальные сети

Для собственной безопасности многие фирмы уже сейчас прописывают в трудовых контрактах и правилах предприятия, что именно сотрудники могут делать в интернете, а что - нет. Иногда с течением времени запреты отменяются: так, несколько лет назад многие швейцарские фирмы запретили Facebook, а сегодня вновь вернули социальную сеть своим сотрудникам. Так произошло, например, на Швейцарских железных дорогах SBB-SFF, на Федеральной почте. Банк Credit Suisse тоже изучает возможность разрешить Facebook.

Имеет ли работодатель право искать в виртуальных сетях частную информацию о своем сотруднике? По закону - нет. Однако на практике так поступают многие. Интересный пример из Фрайенбаха, в кантоне Швиц, привел адвокат Рудольф. Молодая сотрудница распрощалась со стажировкой, потому что начальство узнало, как на своей страничке в [Facebook](#) она издевается над своей руководительницей. «Фрау Х. со своей задницей сюда не поместится», - написала она. Комментарий расценили как моббинг, девушка была уволена. Роже Рудольф утверждает: «Если работодатель всерьез относится к принципам защиты личной информации, он не станет вести в интернете ее поиски, сосредоточившись на изучении профессиональных сайтов, таких, как Xing или LinkedIn».

Алкоголь

Алкоголь на предприятии строго запрещен, особенно когда сотрудник управляет автомобилем и другими машинами. Но все, что пьется в нерабочее время - начальства не касается, уверен адвокат. Предписания относительно частной жизни противоречат правам человека. «Сотрудник должен в приличном виде являться на работу, но ангелом он быть не обязан,» - говорит Рудольф. Даже против стакана пива в обеденный перерыв работодатель не имеет права возражать, если «работоспособность сотрудника не ограничена». Кантональный суд Аппенцелля-внутреннего однажды даже постановил в деле одного из работников ресторанной сферы, что периодическое употребление алкоголя на рабочем месте «допустимо».

Запреты на частные поездки

В последнее время банки все чаще запрещают своим сотрудникам посещения тех или иных стран. Банковское руководство опасается, что за границей банкиры могут быть арестованы в рамках расследования дел их клиентов, обвиняемых в уходе от налогов. Если речь идет о поездках в рабочее время, запрет уместен. Но он не может затрагивать отпуск, уточняет Роже Рудольф. Основанием для запрета может стать «не теоретическая, но конкретная и доказанная опасность ареста». А рекомендации не ездить куда-либо, распространяющиеся на всех сотрудников и членов их семей, заходят слишком далеко.

Одежда и пирсинг

Инструкции о длине юбки, причёске, татуировках и пирсинге однозначно идут в разрез с правами человека, и если работодатель к ним прибегает (мы уже рассказывали, как [должны выглядеть](#) сотрудники банка Credit Suisse), то запреты все же должны отвечать принципам благоразумия и его должностными обязанностями, считает адвокат. Они не должны унижать достоинство сотрудника. Например, страховая компания уволила женева за причёску в форме «шокирующего конского хвоста». Суд счел это дискриминацией и признал увольнение незаконным.

Флирт и любовные отношения

Как доказало недавнее исследование, рабочее место в Швейцарии продолжает оставаться главной площадкой для [флирта и знакомств](#). Близкие взаимоотношения сотрудников не должны касаться работодателя, если это не мешает работе, уверен швейцарский адвокат. Даже если пара стоит на разных ступеньках иерархической лестницы (начальник и подчиненный), главное, чтобы все происходило по взаимному согласию, а не по социальному принуждению. Например, суд подтвердил, что увольнение одного из чиновников Фрибурга, состоявшего в связи с подчиненной на 36 лет себя младше – не действительно. Исключением становятся руководители финансовых и государственных структур, а также люди, по работе имеющие доступ к [секретной информации](#) – для них действует запрет на личные отношения в бюро, и нарушивший его не имеет никаких шансов на восстановление на работе через суд.



Добавить комментарий

Пожалуйста, [войдите](#) или [зарегистрируйтесь](#) , чтобы отправить комментарий
