

Работа в Швейцарии

Как беженцу со статусом защиты S, вам разрешено работать в Швейцарии – как по найму, так и в качестве индивидуального предпринимателя. Региональные центры занятости (RAV) помогут вам найти работу. Прежде чем устроиться на работу, вы должны получить разрешение на работу в кантоне.

Если вы хотите работать в Швейцарии, необходимо помнить о нескольких моментах. Мы расскажем вам, как лучше искать работу, и объясним самые важные моменты, связанные с трудовым договором.

Поиск работы

Для поиска работы лучше всего обратиться в [компетентный региональный центр занятости \(RAV\)](#). Социальная служба муниципалитета может помочь вам в этом или инициировать регистрацию за вас. RAV оказывает вам поддержку в поиске работы. Здесь также можно пройти курсы немецкого языка, обучение и повышение квалификации. Однако вы не получите пособия по безработице.

Получение разрешения на работу

Для того чтобы работать в Швейцарии, вам необходимо получить разрешение на работу. За это [отвечают кантоны](#) или кантональные органы управления рынком труда («Amt für Wirtschaft und Arbeit» (Ведомство экономики и труда) или их аналоги). Вы должны получить разрешение, прежде чем приступите к новой работе или станете индивидуальным предпринимателем.

Ваш работодатель должен позаботиться о получении разрешения и подать заявление. Для этого обычно требуется: Копия удостоверения S, копия паспорта и подписанный обеими сторонами трудовой договор. Затем ведомство проверяет, соблюдаются ли условия оплаты труда и условия работы, принятые в данной местности и отрасли. Речь идет о защите вас как работника.

Как индивидуальный предприниматель, вы должны сами подать заявление и указать, чем вы намерены заниматься в Швейцарии и имеются ли у вас для этого необходимые (финансовые и организационные) ресурсы.

Заявления обрабатываются ведомством в кратчайшие возможные сроки.

Это относится к трудовому договору

В принципе, вы можете свободно вести переговоры с работодателем о заключении трудового договора. Лишь несколько положений являются обязательными по закону. Эти положения, прежде всего положения, предусмотренные для защиты работников, также применяются, если в договоре было оговорено что-то еще. Кроме того, существуют специальные коллективные трудовые договоры (GAV) для различных отраслей, которые также могут содержать обязательные положения. Спросите напрямую у своего работодателя.

Вы должны регламентировать эти моменты в трудовом договоре:

- Дата начала трудовой деятельности
- Заработная плата
- Еженедельное рабочее время/нагрузка
- Сфера деятельности
- Продолжение выплаты заработной платы в случае болезни

Если иное не оговорено в письменном виде, первый месяц новых трудовых отношений считается испытательным сроком. Во время испытательного срока действует 7-дневный срок уведомления. Он существует для того, чтобы работодатель и работник могли лучше узнать друг друга. Испытательный срок может быть продлен максимум до трех месяцев.

Что такое справедливая заработная плата?

Заработная плата – это в первую очередь вопрос переговоров. Однако она должна соответствовать местным и отраслевым стандартам, т.е. не быть демпинговой. Для этого существуют различные онлайн-калькуляторы заработной платы (например www.lohnrechner.ch на немецком, французском и итальянском языках). Кодекс об обязательствах не предусматривает минималь-

ной заработной платы, но она существует в некоторых секторах (например, для домработниц(-ков), которые работают не менее 5 часов в неделю у одного и того же работодателя). Лучше всего спросить об этом непосредственно у вашего работодателя.

Зарплата обычно выплачивается в конце месяца. Работодатель вычитает из валовой заработной платы требуемые по закону взносы на социальное страхование. В первую очередь это касается финансирования пенсионных отчислений, а также сборов на страхование:

- AHV/IV/EO: 5,3 %
- Страхование по безработице: 1,1 %
- Страхование от несчастных случаев: Взносы на страхование от несчастных случаев, не связанных с профессиональной деятельностью (от 8 часов в неделю), т.е. за несчастные случаи, произошедшие в свободное от работы время, платите вы, в то время как страховые взносы за несчастные случаи на производстве несет работодатель. Взносы составляют от 1,4 до более 2 %.
- Пенсионный фонд (при годовой зарплате от 21 510 швейцарских франков): в зависимости от возраста и правил пенсионного фонда.

Ваш работодатель обязан ежемесячно предоставлять вам письменный расчетный листок с указанием различных вычетов.

Что произойдет, если я заболею?

Если вы заболели, зарплата будет продолжать выплачиваться в течение ограниченного периода времени. Если вы ни о чем не договаривались, применяется действующий закон. В первый год работы продолжение выплаты заработной платы длится три недели при условии, что вы уже проработали более трех месяцев или срочные трудовые отношения были согласованы более чем на три месяца. После первого года работы продолжение выплаты заработной платы длится в течение «соразмерного периода». В законе не сказано, что является «соразмерным». Поэтому различные суды разрабатывали шкалы, которые служат ориентиром.

Ситуация меняется, если работодатель заключил договор страхования по оплате дней нетрудоспособности. В этом случае действуют Общие условия медицинского страхования. Как правило, они предусматривают вы-

плату 80 % от заработной платы в течение не более 720 дней нетрудоспособности. Работодатель может вычесть половину страховых взносов из вашей валовой зарплаты.

Если вы заболели и не в состоянии работать, проконсультируйтесь с врачом. Он может выдать вам справку о нетрудоспособности, которую вы должны отправить своему работодателю.

При этом: Продолжение выплаты заработной платы является обязательным. Это правило также применяется, если вы работаете неполный рабочий день или в почасовом режиме. Начисляется полная зарплата, которая должна выплачиваться в обычных условиях. Заработная плата должна быть такой же, как если бы вы работали.

Как и когда вы можете расторгнуть трудовой договор?

Согласно закону, расторжение договора не привязано к какой-либо специальной форме, т.е. оно возможно и в устной форме. Однако сам трудовой договор или коллективный трудовой договор может предусматривать особую форму (как правило, в этом случае уведомление должно быть подано в письменной форме). Чтобы иметь возможность доказать, что работодатель получил уведомление, лучше всего сделать это в письменной форме. В случае обычного расторжения договора должны быть соблюдены определенные сроки уведомления. Если в трудовом договоре ничего не указано на этот счет, то Хозяйственный кодекс устанавливает следующие сроки:

- в течение испытательного срока: 7 дней
- в 1-й год работы: один месяц
- со 2-го по 9-й год работы: два месяца
- с 10-го года работы: три месяца

Как я уже сказал, в договоре можно оговорить и другие сроки уведомления. Однако сроки должны быть одинаковыми как для вас, так и для работодателя.

Для расторжения договора указывать причину не требуется. Однако здесь не должно быть злоупотреблений. О злоупотреблении речь идет, если расторжение произошло по несправедливым мотивам, например, потому что вы боролись за свои права в трудовых отношениях. Вы можете защитить себя от такого растор-

жения договора. Вы должны опротестовать это в письменной форме в течение срока уведомления и можете подать жалобу в компетентный суд в течение 180 дней с момента заключения договора. Однако при этом вы не можете требовать восстановления на работе, а «лишь» денежную компенсацию. Она может составлять до шестимесячной заработной платы.

Лишь в исключительных случаях вы можете быть уволены без предупреждения. Для этого, однако, необходимо совершить серьезный проступок. Однократной ошибки обычно бывает недостаточно. Необоснованное увольнение без уведомления может быть опротестовано в суде. В этом случае также можно потребовать компенсацию.

Особый случай: Срочный контракт

Трудовой договор также может быть ограничен во времени. В этом случае договор автоматически заканчивается в согласованную между вами и работодателем дату. Действий для расторжения договора не требуется.

Если вы продолжаете работать дольше оговоренного срока, срочный трудовой договор переходит в постоянные трудовые отношения. И внимание: Срочные возобновляемые (так называемые «цепочные») трудовые договоры недопустимы. В этом случае несколько срочных трудовых договоров объединяются вместе, чтобы обойти защитные положения в трудовом договоре.

Дополнительная информация

Дополнительную информацию о трудовом договоре, а также о разрешениях на работу можно найти здесь:

- [Государственный секретариат по миграции \(ГСМ\)](#) предоставляет много информации на украинском и русском языках.
- Суды предлагают бесплатные юридические консультации по вопросам трудового права. Узнайте о соответствующих датах и возьмите с собой кого-нибудь, кто сможет переводить для вас.