

# 瑞士投资报告\* 4

2009年11月



\*瑞士投资报告由瑞士文斐律师事务所

（“文斐”）——

一家在瑞士注册并致力于大中华地区业务发展而享负盛名的律师事务所诚情奉献。瑞士投资报告专为那些意欲将商业版图扩展至瑞士乃至欧洲或者已活跃于瑞士市场的中国投资者量身设计。当然，瑞士投资报告也将为感兴趣的读者提供有关在瑞士投资的法律架构方面的相关背景信息，以及从外国投资者的需求入手着眼于当前瑞士法制改革。

中国员工与当地员工在瑞士的就业情况——  
基本法律框架是什么？

I

前言

II

工作许可

III

瑞士劳动法律

IV

结论

## 中国员工与当地员工在瑞士的就业情况——基本法律框架是什么？

### 1. 前言

当投资者在国外新建一个企业或者兼并其他公司，通常该外国投资者倾向于在重要管理职位上任用其本国的管理人员或者经常将自己的员工派往国外。

本次瑞士投资报告关注两点。即将中国员工派往瑞士或雇佣当地员工必须注意的：其一，工作许可；其二，瑞士劳动法律。

### 2. 工作许可

在中国成立一家外国投资企业时间冗长，程序复杂且费用不菲，许多外国投资者都有这样的经历。然而，在新企业成立之后取得工作和居住许可，在实践中只需要一个行政程序。因此，通常认为对于外国人而言中国的劳动市场相对比较开放。这恰恰与瑞士的情况相反。在瑞士成立一家新公司，程序十分简单。然而，如果雇佣没有欧盟(EU)/欧洲自由贸易联盟(EFTA)<sup>1</sup>成员国国民或者居住许可的人作为经理或者职员，无论对于外国投资或瑞士本国公司而言都是很复杂的。

为非瑞士籍、欧盟/欧洲自由贸易联盟成员国居民的员工或者在瑞士或者欧盟/欧洲自由贸易联盟成员国没有永久居住许可的员工申请工作许可，在最近几年里变得越来越困难。究其原因，主要是由于欧盟与瑞士签订了越来越多的双边协定。这些双边协定的主要原则，即所谓的“自由流动和居住”。根据该原则，瑞士或者欧盟/欧洲自由贸易联盟成员国的居民在瑞士或者任何欧盟/欧洲自由贸易联盟境内工作或者定居原则上无需再申请其他许可。由于瑞士是仅拥有约700万人口的国家，担心外国人大量涌入境内，故提高了除欧盟/欧洲自由贸易联盟成员国外其他国家的居民工作许可的条件。

外国人申请工作许可的同时，必须同时取得短时居住许可。换言之，外国人不允许申请单独的居住许可。

---

<sup>1</sup>欧盟(EU)指欧洲联盟，欧洲自由贸易联盟(EFTA)。瑞士是非欧盟成员国，但是欧洲自由贸易联盟的成员。瑞士与欧盟已签订了多项双边协议。

## 2.1 要求

对于不是欧盟/欧洲自由贸易联盟的公民，并且想要在瑞士申请工作许可的人必须满足以下条件：

- 1) 联邦议会已经确定了每年由州或者地区负责部门签发的短期和长期工作许可的最高限额。不得超过该限额。
- 2) 如果劳动单位能够证明没有适合的瑞士籍、拥有永久居住/工作许可的外国人或者欧盟/欧洲自由贸易联盟成员国居民胜任相关职位，在此种情况下，外国人才能获得工作许可（即所谓的“反向优先”）。
- 3) 必须向外国雇员提供实际工作地、职业和行业通常的工作条件和薪资。
- 4) 通常而言，短期工作许可（一般为12个月，例外情况至多24个月）只签发给执行经理，专业人士和其他合格的员工。申请长期工作许可（12个月以上），另外要求上述人员具有一定的职业资格，专业和社会适应能力，语言能力和年龄等，作为适应瑞士劳动力市场和社会的稳定协调的基础。
- 5) 除了上述第三点，下列情况下也可签发工作许可：
  - i. 投资者或者企业家，能够保留或者提供新岗位；
  - ii. 科学、文化和体育领域里有杰出贡献的人；
  - iii. 有特殊职业知识或者技能的人，如果需要此类人才；
  - iv. 跨国公司高级管理层内部人员；
  - v. 相关人员在瑞士的工作在经济上有重要商业关系。
  - vi. 外国人申请工作许可必须有适合的住所。
- 6) 外国人申请工作许可必须有适合的住所。

## 2.2 文件

需要提交以下文件：

- 1) 申请书（可以以电子文件方式提交）
- 2) 申请理由（包括劳动单位和工作项目的信息）

- 3) 简历
- 4) 职业技能证书
- 5) 劳动合同或者劳动单位调任书（包括工资、奖金和费用等信息）
- 6) 在瑞士和欧盟/欧洲自由贸易联盟招聘的证明（“反向优先”）

### 2.3 实用建议

对一个非欧盟/欧洲自由贸易联盟成员国公民或者居民而言申请工作许可十分困难。因此，在申请程序开始之前符合申请条件并向有关机关提交充分且具有说服力的申请文件十分重要。通常建议在申请时向当地的专业律所寻求帮助，尤其是新设的外资公司第一次申请此类工作许可，缺少经验。

## 3. 瑞士劳动法律

基本上，瑞士劳动法是开放自由的，换言之以受劳动单位欢迎的。《瑞士劳动法》规定了劳动者身体健康保护的法定原则。劳动者和劳动单位的合同关系由劳动合同法规定，只有几个关键条款具有强制性。以下是瑞士劳动法的主要特点：

### 3.1 劳动合同的缔结

除另有规定外，对于个人劳动合同没有形式上的要求。可以口头或者默示缔结，例如，劳动者向劳动单位提供服务，在一定情况下只要求支付工资。然而，无论从劳动者还是劳动单位的角度，都建议签订书面劳动合同。首先，书面劳动合同可作为证据；第二，有些条款，例如竞业禁止条款，只有签订书面协议才有约束力。再次，如果是没有瑞士国籍或者非欧盟/欧洲自由贸易联盟成员国的居民，在申请工作许可时需要提供书面劳动合同或者派遣证明。

### 3.2 劳动时间

个人劳动合同或者特殊行业，如建筑行业的常规劳动时间是由集体协商规定的。一般为每周40至50个小时。

除此以外，法律规定了制造型企业、办公室、技术和其他人员及大型零售公司的销售人员的每周最高工作时间为45小时。其他的劳动者，每周工作时间为50小时。然而，这些条款对管理人员不适用。

实际工作时间超过一般工作时间最高工作时间以下称之为“加时工作时间”。如果劳动者有能力，而且能够接受，那么他/她应当加时工作。除非有相反的约定，劳动单位应当支付加时工作时间补助25%。如果劳动者同意，那么劳动单位可以增加至少等同于加时工作时间的休息时间作为补偿。

超过法定最高工作时间称之为加班。每天的加班时间不得超过2个小时，对于每周最高工作时间为45小时的劳动者，每年加班累计不得超过170小时；每周最高工作时间最高为50小时的劳动者，每年加班累计不得超过140小时。除非以增加休息时间作为补偿，否则必须支付工资25%的加班费。

### **3.3 劳动单位的义务**

劳动单位应当尊重和保护劳动者的人格，照顾其健康和注意保护其道德信仰。劳动单位应当支付双方约定的工资，通常水平的工资或者分别有集体劳动协议约定的工资。

### **3.4 劳动者的义务**

劳动者应当尽量完成工作任务并且应当遵从劳动单位的利益。劳动者应当恰当操作和使用机械，劳动工具，设备及配件和交通工具。在劳动者和劳动单位履行劳动合同时，劳动者不得向第三方提供有偿劳动。如果未遵守该义务，则其违反了他的义务，同其劳动单位形成了竞争关系。进一步而言，劳动者不得泄露保密信息，尤其是在工作期间获得的生产、商业秘密。在劳动合同终止后，如果劳动单位要求劳动者保护区法定利益，劳动者仍然承担不得泄密的义务。最终，劳动者必须为违反义务付出代价，例如：他必须立即将从第三方那里获得的金钱返还给劳动单位。

### **3.5 试用期**

法定的试用期为一个月。然而，双方可以约定将试用期至多延长至三个月。在试用期间，双方有权提前七天以书面方式解除劳动合同。

### 3.6 劳动关系的终止

根据劳动合同约定或者法律规定的通知时间，劳动单位和劳动者都有权以书面方式解除劳动合同。第一年里，需提前一月以书面方式解除劳动合同；从第二年起至第九年必须提前二个月书面通知解除，第九年后需提前三个月书面通知解除劳动合同，书面通知必须在每月约提前发出。通知时间可能会改变。但不得少于一个月，除非经集体协商约定且只适用于第一年。

除非解除劳动合同不符合法律规定，否则无论劳动单位还是劳动者都无权向对方要求补偿。恶意解除劳动关系是指一方：

- 1) 由于另一方固有的人格品质，除与劳动关系有关的品质或者该品质严重损害企业内部的协作；
- 2) 因为另一方实施的宪法赋予权利，除非该权利有违劳动关系的义务或者严重损害企业内部的协作；
- 3) 仅仅是伤害了另一方基于劳动关系产生的诉讼权利；
- 4) 因为另一方基于劳动关系善意起诉；
- 5) 由于另一方承担瑞士兵役、民防服役或者非自愿的法律义务；

劳动单位解除劳动合同是恶意的，如果其：

- 1) 由于劳动者属于或者不属于某个劳动者组织，或者劳动者合法的参与了某个联盟的活动；
- 2) 在劳动合同履行期间，劳动者被选举为公司机构或者附属企业的劳动者代表，并且劳动单位无法证明有合理的理由解除双方的劳动关系；
- 3) 在进行集体裁员前，未征询劳动者代表团体的意见或者劳动者的意见。在例外情况下，若有合理理由劳动者或者劳动单位也可以不提前通知而直接解除劳动合同。所谓合理的理由是指某些特定情形下，依据诚信原则，提出解除的一方当事人难以继续履行劳动合同。实践中，合法的立即解除劳动合同的风险极大。

### 3.7 竞业禁止条款

在劳动合同终止后，有能力的劳动者通常不能同原劳动单位形成竞争关系，在实践中常见的是他/她不能经营与原劳动单位有竞争关系的业务，也不能为与原劳动单位有竞争关系的其他企业工作或者利用其竞争业务提供劳动。

竞业禁止条款必须采用书面方式。竞业禁止条款只对劳动关系存续期间，能接触到与客户、生产、商业秘密或者这些使用信息的员工才具有约束力，滥用上述信息可能损害劳动单位的权益。竞业禁止条款必须合理限定地区，时间和客体；这样才能保证劳动者的经济利益能得到合理的保护。基于特殊情况，竞业禁止不得超过三年。

如果劳动者违反竞业禁止，可能损害劳动单位的利益。双方可以就违反竞业禁止条款约定罚金。除非另有约定，劳动者在支付了约定的罚金后可以免除竞业禁止的义务。竞业禁止义务终止，如果（1）保留该竞业禁止条款对于劳动单位而言没有实质的意义，（2）劳动单位终止劳动关系，但是劳动者没有提出合理的理由；（3）劳动者提出终止劳动关系，但是劳动单位没有提出合理的理由。

## 4. 结论

在瑞士的中国投资者必须牢记，为其公司经理或者低一级的员工申请工作许可并不是简单的行政任务。他应当为申请做好充分的准备并且考虑到他将面临的行政障碍。另一方面，瑞士劳动法十分灵活，且受到劳动单位的认可。尤其是，相对于欧洲国家和中国，瑞士的工作时间较长，并且除非是恶意的，否则提前通知解除劳动合同，劳动单位不需支付赔偿。

\*\*\*\*\*

如您对本报告中涉及的信息有任何疑问，欢迎您致信Paul Thaler先生（[paul.thaler@wenfei.com](mailto:paul.thaler@wenfei.com)）。您也能通过以下方式与我们联系：

Zurich  
Wenfei Attorneys-at-Law Ltd.  
Mainaustasse 19  
CH-8008 Zurich, Switzerland  
T +41 43 210 8686  
F +41 43 210 8688

苏黎世  
瑞士文斐律师事务所  
Mainaustasse 19 号  
CH-8008 瑞士文斐律师事务所  
电话：+41 43 210 86 86  
传真：+41 43 210 86 88

**Beijing**

Wenfei Attorneys-at-Law Ltd.  
Room 706, Office Tower A  
Beijing Fortune Plaza  
No. 7, Dong San Huan Zhong Lu  
Chaoyang District  
Beijing 100020 P.R.C  
T +86 10 6468 7331  
F +86 10 6460 3132

**北京**

瑞士文斐律师事务所北京代表处  
中国北京市朝阳区东三环中路7号  
财富中心A座706室  
邮编 100020

电话：+86 10 6468 7331  
传真：+86 10 6460 3132

**Shanghai Cooperation:**

Wenfei Consulting  
Room 501, Tower 3,  
X2 Creative Park,  
No.20 Cha Ling Bei Lu,  
Shanghai 200032  
T +86 21 5170 2370  
F +86 21 5170 2371

**上海合作单位:**

文斐商务咨询(上海)有限公司  
中国上海市茶陵北路20号  
X2徐汇创意空间3幢501室  
邮编200032

电话：+86 21 5170 2370  
传真：+86 21 5170 2371

本文仅为提供信息参考，不构成任何法律意见用途。特此说明。  
瑞士文斐律师事务所，2009年11月。

更多的瑞士投资报告请通过以下网址查阅：<http://www.wenfei.com/publications.html>