

РАБОТА В ШВЕЙЦАРИИ С ЗАЩИТНЫМ СТАТУСОМ S ЧТО ВАМ НУЖНО ЗНАТЬ

Общая информация по защитному статусу S

Разрешение на работу

С защитным статусом S Вы имеете право работать в Швейцарии без периода ожидания. Для этого вам необходимо иметь **разрешение на работу (Arbeitsbewilligung)**. Это разрешение запрашивает работодатель в кантональном Управлении по труду и занятости населения (в кантоне трудоустройства), так, например, в Цюрихе - в Управлении по делам экономики и трудоустройства (AWA), перед началом Вашей работы. В целях защиты Ваших прав AWA проверяет, соответствует ли трудовой договор действующим местным и отраслевым условиям труда и оплаты. Любая вид деятельности, осуществляемой за оплату, считается работой и требует получения разрешения. Также разрешение на работу может потребоваться в том случае, если Вы осуществляете трудовую деятельность, за которую Вам не платят, но которая, как правило, выполняется за оплату (например, стажировка).

Поиск работы

Региональный центр занятости (RAV) оказывает Вам поддержку в поиске работы. Зарегистрировать Вас, или подать за Вас заявку, в RAV может социальная служба Вашей общины (Gemeinde), или Вы можете подать заявку самостоятельно. **Одним из основных условий для Вашей регистрации и сотрудничества с RAV является, помимо прочего, базовый уровень знания немецкого или, с недавнего времени, английского языка.**

Обратите внимание на то, что в Швейцарии нет гарантированных государством структур по уходу и присмотру за детьми дошкольного возраста. Поэтому если Вы хотите работать, то Вы сами должны найти детские учреждения для своих детей (см. напр.: www.kibesuisse.ch) и оплачивать расходы по уходу и присмотру за ребенком. Если Вы получаете социальную помощь, то расходы по уходу и присмотру за ребенком возьмет на себя социальная служба.

Вопросы и ответы по трудовому договору

Что должно регулироваться трудовым договором?

В трудовом договоре должны быть указаны дата начала работы, размер заработной платы, место работы, еженедельное рабочее время и Ваши функции. Эти пункты договора Вы можете открыто обсуждать со своим работодателем (так называемая свобода выбора содержания договора, или договорная автономия). Однако в некоторых отраслях (например, гостиничный бизнес, уборка, ведение домашнего хозяйства) существуют минимальные зарплаты и прочие требования, например, о сроках уведомления о расторжении трудового договора (Kündigungsfristen) или страховки по оплате дней нетрудоспособности (Krankentaggeldversicherung). Узнайте, какой договор заключается для Вашего рода деятельности: коллективный трудовой договор (GAV) или типовой трудовой договор (NAV).

Существует ли минимальная заработная плата?

Заработная плата может свободно устанавливаться путем переговоров в рамках местных и отраслевых условий (см. напр.: www.lohnrechner.ch); демпинговая заработная плата не допускается. Законодательно минимальная заработная плата не установлена, но в некоторых секторах с коллективным трудовым договором (например, гостиничный бизнес, уборка) или с типовым трудовым договором (домашнее хозяйство) существуют нормативные минимальные зарплаты.

Сколько я должен/должна работать?

Рабочее время устанавливается трудовым договором. Необходимо соблюдать правовые гарантии, регламентируемые Трудовым законодательством (ArG). Ночные работы (с 23:00 до 6:00) и работы в воскресенье, как правило, запрещены, но для определенных сфер деятельности имеются исключения и выдаются разрешения на работу. Максимальная продолжительность рабочей недели составляет 45 часов в неделю для работников промышленных предприятий, офисного персонала, технических и других работников, торгового персонала на крупных предприятиях розничной торговли и 50 часов (или до 55 часов в сельском хозяйстве) в неделю для всех остальных работников. Время в пути до места работы и с работы не считается рабочим временем. С учетом обязательных перерывов и возможных сверхурочных работ эффективное ежедневное рабочее время не должно превышать 12,5 часов. Перерывы не считаются рабочим временем и не подлежат оплате. Вы имеете право на следующие перерывы: 15 минут, если вы работаете более пяти с половиной часов в день, 30 минут, если вы работаете более семи часов в день, 1 час, если вы работаете более девяти часов в день - в этом случае перерыв может быть разделен на несколько частей. Вы имеете право работать не более 6 рабочих дней подряд. После этого обязательно нужно взять день отдыха (выходной). Ваш работодатель должен вести учет рабочего времени и ежемесячно предоставлять Вам возможность проводить сверку учетной ведомости рабочего времени. Если Ваш работодатель не делает этого, то в качестве доказательного обоснования Вы сами должны ежедневно и аккуратно записывать свое рабочее время и время на перерывы.

Что означает испытательный срок и какова его продолжительность?

Во время испытательного срока работодатель и работник могут лучше узнать друг друга. Если иное не оговорено в письменном виде, то в соответствии с законом первый месяц трудовых отношений считается испытательным сроком. Испытательный срок может быть продлен максимум до трех месяцев. Если в период испытательного срока Вы не можете работать по причине болезни или в результате несчастного случая, то испытательный срок автоматически продлевается (в том числе свыше трех месяцев).

Что я должен/должна учитывать во время испытательного срока?

Во время испытательного срока у Вас нет защиты от необоснованного увольнения, т.е. работодатель может расторгнуть трудовой договор и во время Вашей нетрудоспособности по причине болезни или несчастного случая, а также во время беременности и в первые 16 недель после родов. Установленный законом срок уведомления о расторжении трудового договора во время испытательного срока составляет 7 дней (календарных, не рабочих). Он может быть сокращен или продлен на основании письменного соглашения, коллективного договора или типового трудового договора. Если Вы заболели во время испытательного срока и не можете работать, то работодатель не обязан выплачивать Вам зарплату за дни болезни - если только договором не предусмотрено иное (например, договором страхования по оплате дней нетрудоспособности). Если во время испытательного срока с Вами произошел несчастный случай, и Вы не можете работать, то работодатель выплачивает

Вам зарплату в связи с несчастным случаем (80% от брутто-заработной платы, без вычетов социального страхования, за исключением взносов в пенсионный фонд и удержанного подоходного налога (налога на трудовой доход временно пребывающих иностранных работников, удерживаемого непосредственно работодателем (Quellensteuer)).

Когда и как я получу мою зарплату?

Как правило, Вы получаете зарплату в конце месяца - если договором не предусмотрено иное. Работодатель должен перевести Вам зарплату на Ваш банковский счет. Если работодатель выплачивает зарплату наличными, то Вы должны попросить квитанцию в качестве расчетного документа о выплате зарплаты. Установленные законом взносы на социальное обеспечение (страхование по старости и на случай потери кормильца (AHV)/страхование по инвалидности (IV)/компенсация потери дохода (EO): 5,3%, страхование на случай безработицы (ALV): 1,1%, страхование от несчастного случая не на производстве (NBU) [от 8 часов занятости в неделю], страхование оплаты дней нетрудоспособности (KTG) [если предусмотрено договором], пенсионный фонд [для годовой зарплаты от 21'510 швейцарских франков] и подоходный налог (налог на трудовой доход временно пребывающих иностранных работников, удерживаемый непосредственно работодателем (Quellensteuer)) удерживаются из установленной договором брутто-заработной платы. Вы имеете право на получение ежемесячного зарплатного расчетного листка с указанием всех удержаний из заработной платы.

Должен/должна ли я работать, если работодатель не выплачивает мне зарплату?

Нет. В случае задержки заработной платы допускается отказ от работы. Однако перед отказом от работы Вы должны предупредить работодателя и пригрозить отказом от работы. Это лучше сделать заказным письмом, чтобы у Вас было документальное подтверждение. Неотработанные часы в этом случае отрабатывать не нужно, но работодатель, несмотря на это, обязан выплатить вам зарплату.

Имеет ли работодатель право удерживать из моей зарплаты деньги за неотработанные часы?

Это зависит от ситуации:

Да. Если Вы по собственному желанию работали меньше и в результате этого образовались неотработанные часы, то оплата за них может быть удержана из вашей зарплаты.

Нет. Если неотработанные часы возникли не по Вашей вине, а по вине работодателя, например, если работы было недостаточно и по этой причине Вас отправляли домой раньше времени или если Вас крайне мало задействовали на работе. В этом случае Вы можете потребовать, чтобы работодатель выплатил Вам неправомерно удержанную из Вашей зарплаты оплату за неотработанные часы.

Должен/должна ли я работать сверхурочно и будет ли мне оплачиваться сверхурочное время?

В принципе, Вы должны отработать только регламентируемое трудовым договором рабочее время. В исключительных случаях, если есть производственная необходимость (например, в случае большого объема работы или срочности), Вы обязаны работать сверхурочно. Выполнение сверхурочной работы должно быть для Вас посильно и в разумных пределах. Так ли это, во многом зависит от конкретного случая. Например, если Вы работаете неполный рабочий день и наряду с этим у Вас есть семейные обязанности, то Вы можете отказаться от сверхурочной работы. Ваш трудовой договор регулирует вознаграждение за сверхурочную работу - либо в виде

отгулов, либо в виде денежной компенсации. Если в трудовом договоре это не указано, то по закону Вы имеете право на компенсацию в виде надбавки в размере 25%.

Что делать, если я заболел(а)?

Если Вы заболели и не можете из-за этого работать, то Вы должны немедленно (по возможности накануне) уведомить работодателя, что будете отсутствовать на работе. Запоздалое уведомление может быть расценено как отсутствие на работе без уважительной причины и может иметь для вас негативные последствия. В принципе, работодатель может потребовать от Вас справку от врача с первого дня болезни, если иное не предусматривается трудовым договором. Поэтому своевременно обратитесь к врачу и попросите выдать Вам справку о нетрудоспособности (Arztzeugnis). Справка от врача подтверждает, что Вы не можете работать, и ее копия должна быть направлена работодателю сразу же после получения, лучше всего заказным письмом, чтобы у вас было подтверждающий отправку письма документ.

Получу ли я зарплату, если я болею?

Если Вы проработали более трех месяцев или заключили срочный трудовой договор на срок более трех месяцев, то в случае болезни Вы имеете право на свою обычную зарплату, но только в течение определенного периода времени, который зависит от Вашего трудового стажа и от кантона: в первый год работы по закону — это 3 недели, далее - в зависимости от кантональной шкалы заработной платы (в Цюрихе, например, 8 недель на второй год работы и т.д.). Такая оплата больничного полагается также в том случае, если Вы работаете неполный рабочий день или работаете с почасовой оплатой. Многие работодатели также заключили дополнительно договор страхования на покрытие оплаты дней нетрудоспособности (KTG), который покрывает 80% от заработной платы в течение максимум 720 дней болезни. В некоторых отраслях с коллективным договором (GAV) (например, гостиничный бизнес, уборка) такое страхование оплаты дней нетрудоспособности является обязательным.

Мой ребенок болен, а я должна/должен работать – что делать?

Пока Вашему ребенку не исполнилось 15 лет, Вы считаетесь работником, имеющим семейные обязательства. Ваш работодатель обязан предоставить Вам до трех выходных дней для ухода за больным ребенком и выплачивать Вам полную заработную плату. Узнайте у своего работодателя, когда именно требуется справка от врача для Вашего ребенка. Если Ваш ребенок болеет дольше, то Вам придется организовать уход за ним или запросить у врача листок нетрудоспособности (Arztzeugnis). На один случай заболевания Вы имеете право на получение до трех оплачиваемых дней по уходу за больным ребенком, если Вашим коллективным трудовым договором не предусматривается иного порядка регламентирования. Если Ваш ребенок серьезно болен, то Вы имеете право на отпуск по уходу до 14 недель, в течение которого Вы получаете пособие из расчета поденной оплаты (Taggeld) в размере 80% от Вашей зарплаты. Если Вы работаете неполный рабочий день или получаете почасовую оплату, то размер заработной платы рассчитывается в зависимости от Вашей рабочей нагрузки. Если Вы договорились работать только в определенные дни недели и Ваш ребенок заболел в один из этих дней, то в расчете пособия учитывается полный рабочий день.

Каковы мои права во время беременности и в послеродовой период?

По истечении испытательного срока Вы не можете быть уволены во время беременности и в течение 16 недель после родов. Увольнение по причине Вашей беременности и родов недопустимо и является проявлением дискриминации. По истечении девяти месяцев проживания в Швейцарии и пяти месяцев работы Вы также имеете право на оплачиваемый отпуск по беременности и родам продолжительностью 14 недель с даты рождения

ребенка. От выполнения работы, определяемой законом как тяжелая или опасная, Вы, как беременная женщина и кормящая мать, имеете право отказаться. В случае субъективно тяжелой работы работодатель обязан освободить Вас от нее по первому требованию. Более подробную информацию о защите материнства Вы можете найти в брошюре SECO «Защита материнства - защита работающих женщин» („Mutterschutz - Schutz der Arbeitnehmerinnen“) на сайте:

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/broschuere_mutterschutz.html.

Будучи беременной, должна ли я при любых обстоятельствах выходить на работу?

Нет. Вы имеете право сообщить работодателю, что Вы не выйдете на работу. Однако зарплата за этот период полагается только в том случае, если соблюдены все необходимые условия для сохранения заработной платы на время болезни. Поэтому своевременно обратитесь к гинекологу, если Вы больше не можете работать по причине беременности, и попросите выдать Вам листок нетрудоспособности (Arztzeugnis).

Обязательно ли сообщать об увольнении в письменном виде?

Нет, работодатель также может сообщить Вам об увольнении в устной форме, по СМС или электронной почте, если письменная форма уведомления об увольнении не установлена договором или не предусматривается в коллективном или типовом трудовом договоре. Письменное уведомление считается действительным только при наличии собственноручной подписи. Отправка по электронной почте не исключается, но сообщение должно содержать „квалифицированную электронную подпись“ или быть отправлено в виде подписанного PDF-файла. Однако для наличия документа, подтверждающего факт отправки, рекомендуется направлять уведомление в письменном виде заказным письмом.

В какой срок должно быть подано заявление о расторжении трудового договора?

Срочный трудовой договор заканчивается по истечении срока, на который он заключен, без подачи заявления об увольнении. Однако срок уведомления о расторжении трудовых отношений можно согласовать и в рамках такого договора. Бессрочный трудовой договор заканчивается посредством увольнения с соблюдением установленного срока на уведомление о расторжении трудового договора (обычное расторжение трудового договора) или же посредством досрочного расторжения трудовых отношений. Сроки уведомления о расторжении трудового договора указываются в Вашем трудовом договоре. Если срок уведомления не указан, то применяются положения трудового законодательства (во время испытательного срока - 7 дней, после испытательного срока в первый год работы - 1 месяц и т.д.) или коллективного трудового договора.

С какого момента начинается отсчет срока уведомления о расторжении трудового договора?

Уведомление о расторжении трудового договора вступает в силу с момента его получения. Сторона, расторгающая договор, должна доказать время отправки уведомления о расторжении договора, поэтому рекомендуется отправлять уведомление заказным письмом.

Является ли заявление об увольнении действительным, если в нем не соблюден срок уведомления?

Да, уведомление об увольнении является действительным, даже если не соблюден соответствующий срок подачи уведомления. Однако расторжение трудового договора вступает в силу только с той даты, с которой договор можно было бы расторгнуть согласно трудовому законодательству или трудовому договору. Поэтому Вы должны указать своему работодателю на корректный срок расторжения трудового договора и предложить свою работу на этот период - предпочтительно заказным письмом.

Имеет ли право работодатель уволить меня без причины?

Да, действует принцип свободы увольнения, т.е. работодатель может уволить Вас без предварительного уведомления и даже в случае эффективной работы. Ограничение: Вы не можете быть уволены по неправомерным или дискриминирующим причинам. Неправомерным может быть, например, увольнение по политическим взглядам или по причине материнства. Кроме того, работодатель обязан изложить причины увольнения в письменном виде, если Вы этого потребуете.

Может ли работодатель уволить меня без предварительного уведомления?

Да, в исключительных случаях работодатель может уволить Вас без предупреждения, то есть без соблюдения срока предупреждения. Условием для этого является наличие веской причины, из-за которой продолжение трудовых отношений становится неприемлемым, т.е. в случае особо серьезного проступка (например, кража) или повторного проступка, несмотря на предупреждение (например, прогул без уважительной причины). Увольнение без предупреждения прекращает трудовые отношения, даже если оно было необоснованным. Если веских причин нет, Вы можете опротестовать необоснованное увольнение без предупреждения и потребовать компенсацию. Проконсультируйтесь с юристом по этому вопросу.

Имеет ли право работодатель уволить меня в период нетрудоспособности (болезнь или несчастный случай) или во время беременности/в послеродовой период?

Да. Исключение: если на Вас распространяется действие так называемого запретительного, или блокировочного, срока (Sperrfrist). **Этот период защиты от увольнения начинается с момента окончания испытательного срока** и составляет: 30 дней в первый год работы, 90 дней со второго по пятый год работы и 180 дней с шестого года работы. Только по истечении данного периода вас могут уволить на законных основаниях. Увольнение во время данного периода является незаконным. Незамедлительно в письменной форме опротестуйте незаконное увольнение и сообщите работодателю, что Вы вновь приступите к работе, как только снова будете работоспособны. Решение о расторжении трудового договора, вынесенное до начала вашей нетрудоспособности, остается в силе, но период уведомления прерывается на время нетрудоспособности, однако не более чем на время вышеуказанного защитного периода, если он Вам полагается. Это приведет к продлению срока уведомления об увольнении в случае длительной нетрудоспособности. Сообщите работодателю заказным письмом, что Вы вернетесь к работе и во время продленного срока уведомления, как только Вы снова будете трудоспособны.

Внимание: Увольнение без предупреждения, или досрочное расторжение трудового договора (увольнение по веской причине без соблюдения срока предупреждения), которое приходится на защитный период, остаётся в силе и прекращает трудовые отношения, даже если оно несправедливо.

На что следует обратить внимание, если с Вами заключен срочный трудовой договор?

Если трудовой договор заключен на определенный срок, то он заканчивается автоматически (без уведомления) в указанный в договоре срок, если только в пределах срока действия договора не был согласован срок предварительного уведомления. Если же Вы продолжаете работать после окончания указанного в договоре срока, то Ваш срочный трудовой договор изменяется на бессрочный. Запрещается заключать несколько срочных, следующих один за другим, трудовых договоров с одним и тем же работодателем (так называемые цепные договора) в целях обхода соблюдения социальных правовых гарантий. Для срочного договора установленное законом обязательство сохранения зарплаты в случае болезни применяется с первого дня работы, если срочный трудовой договор заключен на срок более 3 месяцев. Если срочный договор был заключен на срок менее 3 месяцев, то обязательство сохранения зарплаты в случае болезни не применяется.

Когда я имею право получить характеристику с места работы (Arbeitszeugnis)?

Работники имеют право в любое время попросить у работодателя характеристику с места работы, в которой указываются сведения о виде и продолжительности их трудовых отношений, а также о результатах их труда и об их поведении.

Дополнительная информация, частично также на украинском/ русском языке:

Здесь Вы найдете дополнительную важную информацию о трудовом договоре и разрешении на работу:

Церковное консультационное бюро по вопросам безработицы (DFA) в Цюрихе, Винтертуре и Устере

Информация по трудовому праву и поиску работы
<https://www.dfa.ch/Themen.php>

Организация по работе с беженцами в Цюрихе (AOZ)

Инфолиния AOZ для прибывших из Украины: Ответы на вопросы касательно Вашего прибытия и текущей ситуации в кантоне Цюрих на украинском и русском языке.

+41 (0)79 942 62 59 / +41 (0)79 729 56 23, можно связаться по телефону, SMS или WhatsApp.

Часто задаваемые вопросы (FAQ):

<https://www.stadt-zuerich.ch/aoz/de/index/aoz/aktuell/ukraine/FAQ.html>

Город Цюрих

<https://www.stadt-zuerich.ch/portal/de/index/aktuelles/ukraine/faq-unterstueezung-gefluechtete-ukraine.html>

Кантон Цюрих (Управлении по делам экономики и трудоустройства (AWA)

<https://www.zh.ch/de/migration-integration/ukrainehilfe/erwerbstaetigkeit.html>

Государственный секретариат по экономике (SECO)

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/institutionen-medien/projekte-massnahmen/ukrainekrise-informationen-stellensuchende-arbeitgeber.html>

Часто задаваемые вопросы по трудовому праву:

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ_zum_privaten_Arbeitsrecht.html

Государственный секретариат по миграции (SEM)

Информация о кризисе на Украине:

www.sem.admin.ch, 058 465 99 11 (часы работы: 10–12, 14–16),
E-Mail: ukraine@sem.admin.ch

Помощь беженцам в Швейцарии

<https://www.fluechtlingshilfe.ch/hilfe-fuer-schutzsuchende/ukraine-nuetzliche-informationen-fuer-schutzsuchende>