

РОБОТА В ШВЕЙЦАРІЇ ІЗ ЗАХИСНИМ СТАТУСОМ S ЩО ВАМ ПОТРІБНО ЗНАТИ

Загальна інформація щодо захисного статусу S

Дозвіл на роботу

Із захисним статусом S ви маєте право працювати у Швейцарії без періоду очікування. Для цього вам потрібний **дозвіл на роботу (Arbeitsbewilligung)**. Цей дозвіл запитує ваш роботодавець перед початком вашої роботи в кантональному Управлінні ринку праці (в кантоні працевлаштування), Цюріху, наприклад, в Управлінні економіки та праці (AWA). Для вашого захисту AWA перевіряє, чи трудовий договір відповідає прийнятним у даній місцевості та галузі умовам праці та оплати. Вся діяльність, що здійснюється за плату, вважається роботою та вимагає отримання дозволу. Навіть діяльність, за яку ви не отримуєте оплату, може вимагати дозволу, якщо вона зазвичай здійснюється за плату (наприклад, стажування).

Пошук роботи

Регіональний центр зайнятості (RAV) надає підтримку у пошуку роботи. Вас може зареєструвати у RAV соціальна служба вашої громади (Gemeinde) або ви можете зареєструватися самостійно. **Однією з основних умов для вашої реєстрації та співробітництва з RAV є, крім іншого, базове знання німецької або з недавнього часу англійської мови.**

Зверніть увагу, що у Швейцарії немає гарантованих державою структур з догляду дітей дошкільного віку. Тому, якщо ви хочете працювати, ви повинні самі знайти дитячі заклади для своїх дітей (див. напр.: www.kibesuisse.ch) та сплатити витрати на догляд за дитиною. Якщо ви отримуєте соціальну допомогу, витрати на догляд за дитиною візьме на себе соціальна служба.

Питання та відповіді щодо трудового договору

Що має бути зазначено у трудовому договорі?

У трудовому договорі мають бути зазначені дата початку роботи, розмір заробітної плати, місце роботи, щотижневий робочий час та ваші функції. Ви можете вільно обговорювати ці моменти із своїм роботодавцем (свобода договору). Однак у деяких галузях (наприклад, готельний бізнес, прибирання, ведення домашнього господарства) існують мінімальні зарплати та інші приписи, наприклад, щодо строків сповіщення або страховки з оплати днів непрацездатності (Krankentaggeldversicherung). Дізнайтесь, який договір укладають на вашу посаду: колективний трудовий договір (GAV) або стандартний трудовий договір (NAV).

Чи є мінімальна заробітна плата?

Заробітна плата може вільно обговорюватися в рамках місцевих та галузевих умов (див. напр.: www.lohnrechner.ch); демпінгова заробітна плата не допускається. Законодавчо мінімальної заробітної плати не встановлено, але в деяких секторах з колективним трудовим договором (наприклад, готельний бізнес, прибирання) або зі стандартним трудовим договором (домашнє господарство) існують обов'язкові мінімальні зарплати.

Скільки я маю працювати?

Робочий час обговорюється у договорі. Необхідно дотримуватись захисних положень Закону про працю (ArG). Нічні роботи (з 23:00 до 6:00) та роботи в неділю, як правило, заборонені, але для певних областей існують винятки та дозволи. Максимальний тижневий робочий час становить 45 годин на тиждень для працівників промислових підприємств, офісного персоналу, технічних та інших працівників, торгового персоналу у великих підприємствах роздрібною торгівлі та 50 годин (або до 55 годин у сільському господарстві) на тиждень для решти працівників. Поїздки на роботу та з роботи не вважаються робочим часом. З урахуванням обов'язкових перерв та можливих понаднормових, ефективний щоденний робочий час не повинен перевищувати 12,5 годин. Перерви не вважаються робочим часом та не підлягають оплаті. Ви маєте право на наступні перерви: 15 хвилин, якщо ви працюєте більше п'яти з половиною годин на день, 30 хвилин, якщо ви працюєте більше семи годин на день, 1 година, якщо ви працюєте понад дев'ять годин на день - у цьому випадку перерва може бути поділена. Ви можете бути зайняті не більше 6 робочих днів поспіль. Після цього обов'язково повинен бути наданий день відпочинку (вихідний). Ваш роботодавець повинен вести облік робочого часу і давати вам можливість перевіряти його щомісяця. Якщо ваш роботодавець не робить цього, ви повинні щодня докладно записувати свій робочий час та перерви для доказу.

Що означає випробувальний термін та скільки він триває?

Під час випробувального терміну роботодавець та працівник можуть краще пізнати один одного. Якщо інше не обумовлено письмово, згідно із законом перший місяць трудових відносин вважається випробувальним терміном. Випробувальний термін може бути продовжено максимум до трьох місяців. Якщо цей час скорочується через хворобу або нещасний випадок, випробувальний термін автоматично продовжується (навіть понад три місяці).

Що я маю враховувати під час випробувального терміну?

Під час випробувального терміну ви не маєте захисту від звільнення, тобто роботодавець може розірвати трудові відносини і під час вашої непрацездатності через хворобу або нещасний випадок, а також під час вагітності і в перші 16 тижнів після пологів. Встановлений законом термін повідомлення під час випробувального терміну становить 7 днів (календарних, не робочих). Він може бути скорочений або продовжений за письмовою угодою, колективним договором або стандартним трудовим договором. Якщо ви захворіли під час випробувального терміну і не можете працювати, роботодавець не зобов'язаний виплачувати зарплату за дні хвороби - якщо тільки в договорі не зазначено інше (наприклад, при страхуванні оплати днів непрацездатності). Якщо під час випробувального терміну з вами стався нещасний випадок і ви не можете працювати, роботодавець виплачує вам зарплату через нещасний випадок (80% від зарплати бруто без відрахувань соціального страхування, за винятком внесків до пенсійного фонду та утриманого прибуткового податку (податку на трудовий дохід тимчасово перебуваючих іноземних працівників, що утримується безпосередньо роботодавцем (Quellensteuer)).

Коли та як я отримаю мою зарплату?

Зазвичай ви отримуєте зарплату наприкінці місяця - якщо інше не вказано у вашому договорі. Роботодавець повинен переказати вашу зарплату на ваш банківський рахунок. Якщо роботодавець виплачує зарплату готівкою, ви повинні попросити квитанцію, щоб ви мали підтвердження виплати зарплати. Встановлені законом внески на соціальне забезпечення (страхування за старістю та на випадок втрати годувальника (AHV)/страхування по інвалідності (IV)/компенсація втрати доходу (EO): 5,3%, страхування на випадок безробіття (ALV): 1,1% , страхування від нещасного випадку не на виробництві (NBU) [від 8 годин зайнятості на тиждень], страхування оплати днів непрацездатності (KTG) [якщо передбачено договором], пенсійний фонд [для річної зарплати від 21'510 швейцарських франків] та прибутковий податок (податок на трудовий дохід тимчасово перебуваючих іноземних працівників, що утримується безпосередньо роботодавцем (Quellensteuer)) утримуються із обумовленої у договорі зарплати бруто. Ви маєте право на отримання щомісячного розрахункового листка із зазначенням різних вирахувань із заробітної плати.

Чи маю я працювати, якщо роботодавець не виплачує мені зарплату?

Ні. У разі затримки зарплати допускається відмова від роботи. Однак перед відмовою від роботи ви повинні попередити роботодавця та погрожувати відмовою від роботи. Це краще зробити рекомендованим листом, щоб у вас було підтвердження. Не відпрацьовані години у цьому випадку не потрібно компенсувати, а роботодавець все одно повинен виплатити вам зарплату.

Чи має роботодавець право відняти з моєї зарплати невідпрацьовані години?

Це залежить від ситуації:

Так. Якщо ви добровільно працювали менше і це призвело до виникнення невідпрацьованих годин, вони можуть бути вираховані з вашої зарплати.

Ні. Якщо невідпрацьовані години виникли не з вашої вини, а з вини роботодавця, наприклад, якщо роботи було недостатньо і вас відправляли додому раніше часу або недостатньо ефективно використовували. У цьому випадку ви можете вимагати, щоб роботодавець сплатив вам несправедливо відняті невідпрацьовані години.

Чи маю я працювати понаднормово і чи буде мені це оплачено?

В принципі, ви повинні відпрацьовувати лише обумовлений у договорі робочий час. У виняткових випадках ви повинні працювати понаднормово, якщо в цьому є виробнича необхідність (наприклад, у разі великого обсягу роботи або терміновості). Робота понаднормово має бути для вас виправданою. Чи це так, багато в чому залежить від конкретного випадку. Наприклад, якщо ви працюєте неповний робочий день і одночасно маєте сімейні обов'язки, ви можете відмовитися від понаднормової роботи. Ваш трудовий договір регулює компенсацію за понаднормову роботу або у вигляді відгулів, або у вигляді грошової компенсації. Якщо у трудовому договорі це не зазначено, то згідно із законом ви маєте право на компенсацію у вигляді надбавки у розмірі 25%.

Що робити, якщо я захворів?

Якщо ви захворіли і не можете через це працювати, ви повинні негайно (по можливості напередодні) повідомити роботодавця, що не будете на роботі. Повідомлення із запізненням може бути розцінено як відсутність на роботі без поважної причини і може мати негативні наслідки. В принципі, роботодавець може вимагати від вас довідки від лікаря з першого дня хвороби, якщо інше не зазначено в договорі. Тому зверніться заздалегідь до лікаря і попросіть видати вам довідку про непрацездатність (Arztzeugnis). Довідка від лікаря доводить, що ви не можете працювати, і її копія повинна бути надіслана роботодавцю відразу після отримання, бажано рекомендованим листом, щоб у вас було підтвердження.

Чи одержую я зарплату, якщо хворію?

Якщо ви пропрацювали більше трьох місяців або уклали строковий трудовий договір більш ніж на три місяці, то у разі хвороби ви маєте право на свою звичайну зарплату, але лише протягом певного періоду часу, який залежить від вашого трудового стажу та від кантону: У перший рік роботи згідно із законом 3 тижні, далі залежно від кантональної шкали заробітної плати (у Цюриху, наприклад, 8 тижнів на другий рік роботи тощо). Така оплата лікарняного також повинна бути виплачена вам, якщо ви працюєте неповний робочий день або працюєте з погодинною оплатою. Багато роботодавців також уклали додатково договір страхування на покриття оплати днів непрацездатності (KTG), який покриває 80% заробітної плати протягом максимум 720 днів хвороби. У деяких галузях із колективним договором (GAV) (наприклад, готельний бізнес, прибирання) таке страхування оплати днів непрацездатності є обов'язковим.

Моя дитина хвора, а я маю працювати – що робити?

Поки вашій дитині не виповнилося 15 років, ви вважаєтеся працівником із сімейними обов'язками. Ваш роботодавець зобов'язаний надати вам до трьох вихідних днів для догляду за хворою дитиною та сплачувати вам повну заробітну плату. Дізнайтеся у свого роботодавця, чи потрібна довідка від лікаря вашої дитини. Якщо ваша дитина хворіє протягом тривалого часу, вам доведеться організувати догляд за нею або довідку від лікаря. Ви маєте право на отримання до трьох оплачуваних днів у разі хвороби для догляду за хворою дитиною – якщо тільки ваш колективний договір не передбачає більш широкого регламентування. Якщо ваша дитина серйозно хвора, ви маєте право на відпустку до 14 тижнів, протягом якої ви отримуєте допомогу (Taggeld) у розмірі 80% від вашої зарплати. Якщо ви працюєте неповний робочий день або отримуєте погодинну оплату, розмір заробітної плати розраховується залежно від вашого робочого навантаження. Якщо ви домовилися завжди працювати в певні дні тижня і ваша дитина захворіла в один із цих днів, весь робочий день має бути враховано.

Які мої права під час вагітності та пологів?

Після закінчення випробувального терміну ви не можете бути звільнені під час вагітності та протягом 16 тижнів після пологів. Звільнення на підставі вашої вагітності та пологів є неприпустимим і є проявом дискримінації. Після дев'яти місяців проживання у Швейцарії та п'яти місяців роботи ви також маєте право на оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 14 тижнів з дати народження дитини. Від роботи, яка визначається законом як важка або небезпечна, ви як вагітна жінка і мати, що годує, можете відмовитися. У разі суб'єктивно важкої роботи роботодавець зобов'язаний звільнити вас від неї на вашу вимогу. Більш детальну інформацію про захист материнства ви можете знайти у брошурі SECO «Захист материнства - захист робітниць» («Mutterschutz - Schutz der Arbeitnehmerinnen») на сайті:

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

Як вагітна жінка, чи повинна я в будь-якому випадку виходити на роботу?

Ні. Ви можете повідомити роботодавця, що вам доведеться бути відсутньою. Однак зарплата за цей період повинна виплачуватися тільки в тому випадку, якщо дотримані всі необхідні умови для продовження виплати заробітної плати на випадок хвороби. Тому вчасно зверніться до гінеколога, якщо ви більше не можете працювати через вагітність, і попросіть видати вам листок непрацездатності (довідку від лікаря).

Чи має повідомлення про звільнення бути оформлене письмово?

Ні, роботодавець також може звільнити вас усно, через СМС чи електронною поштою, якщо письмова форма звільнення не зазначена у договорі або не передбачається у колективному чи стандартному трудовому договорі. Письмове повідомлення обов'язково має містити власноручний підпис. Надсилання електронною поштою не виключається, але повідомлення має містити „кваліфікований електронний підпис“ або бути надіслано у вигляді підписаного PDF-файлу. І все-таки, з метою забезпечення підтвердження, рекомендується надсилати повідомлення письмово рекомендованим листом.

Який термін попереднього повідомлення про звільнення має бути дотриманий?

Строковий трудовий договір закінчується після закінчення строку, на який його укладено, без попереднього повідомлення. Однак можна погодити період попереднього повідомлення також в межах такого договору. Безстроковий трудовий договір закінчується шляхом повідомлення про розірвання з дотриманням певного строку попереднього попередження (звичайне розірвання) або шляхом розірвання без попередження. Терміни повідомлення вказані у вашому трудовому договорі. Якщо термін повідомлення не обумовлено, застосовуються положення закону (під час випробувального терміну – 7 днів, після випробувального строку у перший рік роботи – 1 місяць тощо) або колективного трудового договору.

З якого моменту починається відлік терміну повідомлення про розірвання?

Повідомлення про розірвання договору набирає чинності в момент його отримання. Сторона, яка припиняє договір, повинна довести час, у який було направлено повідомлення, тому рекомендується надсилати повідомлення рекомендованим листом.

Чи є повідомлення про звільнення дійсним, якщо в ньому не дотримано терміну повідомлення?

Так, повідомлення про звільнення є дійсним, навіть якщо не дотримано відповідного строку повідомлення. Однак розірвання набирає чинності тільки з тієї дати, з якої воно може бути розірване відповідно до закону або договору. Тому ви повинні звернути увагу роботодавця на правильний термін повідомлення про звільнення та запропонувати свою роботу на цей період – переважно рекомендованим листом.

Чи роботодавець має право звільнити мене без причини?

Так, діє принцип свободи звільнення, тобто роботодавець може звільнити вас без попереднього сповіщення та навіть у разі гарної роботи. Обмеження: Ви не можете бути звільнені з неправомірних чи дискримінаційних причин. Неправомірним може бути, наприклад, звільнення через політичні погляди чи материнство. Крім того, роботодавець зобов'язаний викласти причини звільнення письмово, якщо ви цього вимагаєте.

Чи може роботодавець звільнити мене без попередження?

Так, у виняткових випадках роботодавець може звільнити вас без попередження, тобто без дотримання терміну попередження. Причиною цього є наявність вагомої причини, що робить продовження трудових відносин неприйнятним, тобто у випадку особливо серйозної провини (наприклад, крадіжка) або повторної провини, незважаючи на попередження (наприклад, прогул без поважної причини). Звільнення без попередження припиняє трудові відносини, навіть якщо воно було необґрунтованим. Якщо вагомих причин немає, ви можете захистити себе від необґрунтованого звільнення без попередження та вимагати компенсації. Проконсультуйтеся з юристом із цього питання.

Чи має право роботодавець звільнити мене в період непрацездатності (хвороба чи нещасний випадок)?

Так. Виняток: Ви знаходитесь у так званому захисному періоді. **Цей період захисту від звільнення починається з того моменту, коли закінчився випробувальний термін** і складає: 30 днів у перший рік роботи, 90 днів з другого до п'ятого року роботи та 180 днів з шостого року роботи. Тільки після закінчення цього періоду вас можуть звільнити на законних підставах. Звільнення під час цього періоду є незаконним. негайно опротестуйте незаконне звільнення у письмовій формі та повідомте роботодавцю, що ви повернетеся до роботи, як тільки зможете повернутися до неї. Повідомлення про звільнення, яке зроблене до початку вашої непрацездатності, є дійсним, але період повідомлення переривається на час непрацездатності, найдовше - на час вищезазначеного захисного періоду, якщо ви маєте на нього право. Це призведе до продовження терміну повідомлення про звільнення у разі тривалої непрацездатності. Повідомте роботодавця рекомендованим листом, що ви повернетеся до роботи навіть під час продовженого терміну повідомлення, коли ви знову будете придатні до роботи.

Увага: Звільнення без повідомлення (звільнення з вагової причини без дотримання терміну попередження), яке потрапляє в захисний період, завжди є дійсним і припиняє трудові відносини, навіть якщо воно не справедливе.

На що слід звернути увагу, якщо з вами укладено строковий трудовий договір?

Якщо трудовий договір укладено на визначений строк, він закінчується автоматично (без повідомлення) у зазначений у договорі строк, якщо тільки в межах строку договору не погоджено термін попереднього повідомлення. Якщо ж ви продовжуєте працювати далі, після закінчення зазначеного терміну договору, то строковий трудовий договір змінюється на безстроковий. Забороняється укладати кілька строкових трудових договорів один за одним з тим самим роботодавцем (так звані ланцюгові договори), щоб обійти захисні положення. У разі строкового договору встановлене законом зобов'язання продовжувати виплачувати зарплату у разі хвороби застосовується з першого дня роботи, якщо строковий договір передбачає період роботи понад 3 місяці. Якщо було укладено строковий договір тривалістю менше 3 місяців, немає зобов'язання продовжувати виплачувати зарплату у разі хвороби.

Через який час я маю право отримати характеристику з місця роботи (Arbeitszeugnis)?

Працівники мають право у будь-який час попросити у роботодавця довідку з місця роботи, яка стосується характеру та тривалості їхніх трудових відносин, а також їх досягнень, результатів праці та поведінки.

Подальша інформація, частково також українською/російською мовами:

Тут ви знайдете важливу інформацію щодо трудового договору та дозволу на роботу:

Церковна консультаційна служба допомоги у випадку безробіття (DFA) у Цюриху, Вінтертурі та Устері

Інформація з трудового права та пошуку роботи
<https://www.dfa.ch/Themen.php>

Організація з надання притулку в Цюриху (AOZ)

Інфолінія AOZ для людей з України: Відповіді на запитання щодо вашого приїзду та поточної ситуації в кантоні Цюрих українською та російською мовами.

+41 (0)79 942 62 59 /+41 (0)79 729 56 23, можна зв'язатися за телефоном, SMS або WhatsApp.

Часті питання (FAQ):

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

Місто Цюрих

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

Кантон Цюрих (Управління економіки та праці (AWA))

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

Державний секретаріат з економіки (SECO)

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

Часті питання з трудового права:

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

Державний секретаріат з міграції (SEM)

Інформація про кризу в Україні:

www.sem.admin.ch, 058 465 99 11 (години роботи: 10–12, 14–16),

E-Mail: ukraine@sem.admin.ch

Допомога біженцям у Швейцарії

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