

雇主与配套措施

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland), Solicitor (Hong Kong),
Solicitor (England & Wales)

巴塞尔雇用跨境通勤者的雇主面临一系列法律义务。通勤者是瑞士劳动法意义上的雇员，瑞士劳动法适用于在瑞士履行的雇佣关系。瑞士雇主必须遵守瑞士关于工作时间、健康与安全、工资支付和解雇的规则。此外，雇主必须向移民当局为通勤者登记以取得 G 许可（跨境通勤者许可），扣缴社会保险缴款，并在适用时代扣源泉税。¹

劳动者派遣还引出了更多问题。派遣雇员到瑞士提供服务的外国公司必须遵守《联邦派遣劳动者法》，该法要求其遵守瑞士的最低雇佣条件。2004 年随人员自由流动一同引入的配套措施，包括在工作开始前八天为派遣劳动者进行登记的义务。²这一八天规则被欧盟（EU）批评为阻碍服务自由提供的障碍。三方委员会和劳资联合委员会监督最低工资和工作条件的遵守情况，违反规定的公司将面临罚款并被排除在瑞士市场之外。³

在与欧盟达成的新一揽子协议中，瑞士同意调整其配套措施。通知期限将在基于风险的方法下缩短至四个工作日，同时国内措施旨在维持工资保护。实施这些变更的国内立法正在讨论之中。⁴对于有许多来自德国和法国的服务提供者在瑞士工作的巴塞尔地区而言，这些变化具有实际意义。

雇主与配套措施

派遣本公司雇员前往德国或法国的瑞士雇主，必须遵守这些国家的派遣规则。在德国，《派遣劳动者法》和《最低工资法》规定了登记要求和最低工资义务。在法国，派遣前须通过 SPSI 门户网站进行申报。A1 证明用于确认适用的社会保障立法。⁵即使是边境地区的短期任务，例如技术人员在勒拉赫或米卢斯维护设备，这些义务也同样适用。

1 注释

1. 关于瑞士雇主对跨境通勤者的义务，参见国家移民秘书处、联邦社会保险局和联邦税务局（FTA）的出版物。待核实。
2. 1999 年 10 月 8 日《联邦派遣劳动者法》（Entsendegesetz, EntsG, SR 823.20）第 6 条，以及《派遣劳动者条例》（EntsV, SR 823.201）第 6 条关于八天通知期限的规定。关于自 2004 年 6 月 1 日起生效的配套措施，参见瑞士国家经济事务秘书处（SECO）的出版物。待核实。
3. 关于配套措施的监督体系，包括三方委员会、集体劳动合同下的劳资联合委员会以及 EntsG 第 9 条规定的制裁，参见 SECO 关于配套措施实施情况的年度报告。待核实。
4. 关于在与欧盟谈判达成的一揽子协议框架下调整配套措施（将通知期限缩短至四个工作日、基于风险的方法）以及保护工资的国内措施，参见联邦委员会和 SECO 自 2025 年起的公告。现状待核实。

5. 关于德国《派遣劳动者法》（Arbeitnehmer-Entsendegesetz, AEntG）和《最低工资法》（Mindestlohngesetz, MiLoG）、法国根据 Code du travail 通过 SIPSI 进行的派遣申报，以及根据欧盟第 883/2004 号条例（Regulation (EC) No 883/2004）第 12 条签发的 A1 证明，参见相关法律及指引。待核实。

仅供一般参考。本文不构成法律或税务意见，不能替代针对个案的专业意见，亦不建立律师与客户关系。本文反映截至 2026 年 9 月的法律状况。

在线版本: cn.helveticaregister.com/basel-employers-and-the-accompanying-measures