

瑞士家族办公室的人员配置

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

家族办公室依赖于少数值得信赖的人。来自大中华区、亚洲、中东、非洲和拉丁美洲的家族，常常希望将熟悉的顾问带到瑞士，同时也聘用当地专业人才；这两条途径都涉及法律要求，应当尽早规划。

1 欧盟和 EFTA 以外员工的工作许可

欧盟和欧洲自由贸易联盟（EFTA）以外国家公民的入境许可，受《外国人与融合法》（FNIA）及其条例规管。一般而言，许可仅限于合格人士，受年度配额限制，并要求雇主证明无法在本国及欧盟/EFTA 劳动力市场上找到合适的候选人。薪酬和工作条件必须符合当地和行业标准。州劳动力市场主管机关先审查申请，再由联邦主管机关予以批准，因此整个程序需要时间，结果也从无保证。

2 在瑞士招聘

在当地招聘往往是更可预期的途径。瑞士在财富管理、会计、法律和投资等职能领域拥有经验丰富的人才储备，苏黎世和日内瓦尤其如此。语言能力十分重要：与主管机关打交道可能需要德语或法语，而家族可能期望员工掌握普通话、粤语、阿拉伯语或其

他语言。清晰的职位描述也有助于监管分析，因为员工所承担的任务可能影响家族办公室是否需要取得牌照。

3 劳动合同与解约通知期

劳动关系主要受《瑞士债务法》（CO）规管。该法给予相当大的合同自由，但也包含强制性的保护条款。除非双方在法律允许的范围内以书面形式另行约定，否则适用法定解约通知期，且通知期随服务年限增加而延长（《瑞士债务法》第 335c 条（CO））。雇主一般可以无需说明理由而解除劳动合同，但在某些情况下解约可能构成滥用，并且在疾病等法定保护期内不得解约。社会保险缴费、职业养老金和意外保险必须从一开始就安排妥当。

4 竞业禁止与保密

离职后的竞业禁止条款，只有在以书面形式约定，且员工曾接触客户群体或商业秘密、可能对雇主造成重大损害时，方为有效。此类条款在地域、时间和事项范围上必须受到合理限制；除特殊情况外，法律规定了一般的最长限制（《瑞士债务法》第 340a 条（CO））。法院可以缩减过度的限制。在家族办公室中，一项涵盖家族信息、经过精心起草的保密条款，其重要性往往不亚于竞业禁止条款。

5 实践中的有效做法

- **尽早规划工作许可：**为劳动力市场审查和主管机关的审核留出时间。
- **精确的职位描述：**既有助于工作许可申请，也有助于监管分析。
- **量身定制的保密条款：**对家族信息的保护超出标准模板所涵盖的范围。

6 Ressos Legal 如何提供协助

我为家族办公室就劳动合同、保密安排以及将核心员工引入瑞士的法律框架提供咨询。[欢迎联系我](#)，进行初步沟通。

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/staffing-family-office-switzerland-permits-employment-law