

僱主與配套措施

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

巴塞爾僱用跨境通勤者的僱主面臨一系列法律義務。通勤者是瑞士勞動法意義上的僱員，瑞士勞動法適用於在瑞士履行的僱傭關係。瑞士僱主必須遵守瑞士關於工作時間、健康與安全、工資支付和解僱的規則。此外，僱主必須向移民當局為通勤者登記以取得 G 許可（跨境通勤者許可），扣繳社會保險繳款，並在適用時代扣源泉稅。¹

勞動者派遣還引出了更多問題。派遣僱員到瑞士提供服務的外國公司必須遵守《聯邦派遣勞動者法》，該法要求其遵守瑞士的最低僱傭條件。2004 年隨人員自由流動一同引入的配套措施，包括在工作開始前八天為派遣勞動者進行登記的義務。²這一八天規則被歐盟（EU）批評為阻礙服務自由提供的障礙。三方委員會和勞資聯合委員會監督最低工資和工作條件的遵守情況，違反規定的公司將面臨罰款並被排除在瑞士市場之外。³

在與歐盟達成的新一攬子協議中，瑞士同意調整其配套措施。通知期限將在基於風險的方法下縮短至四個工作日，同時國內措施旨在維持工資保護。實施這些變更的國內立法正在討論之中。⁴對於有許多來自德國和法國的服務提供者在瑞士工作的巴塞爾地區而言，這些變化具有實際意義。

僱主與配套措施

派遣本公司僱員前往德國或法國的瑞士僱主，必須遵守這些國家的派遣規則。在德國，《派遣勞動者法》和《最低工資法》規定了登記要求和最低工資義務。在法國，派遣前須通過 SPSI 門戶網站進行申報。A1 證明用於確認適用的社會保障立法。⁵即使是邊境地區的短期任務，例如技術人員在勒拉赫或米盧斯維護設備，這些義務也同樣適用。

1 註釋

1. 關於瑞士僱主對跨境通勤者的義務，參見國家移民秘書處、聯邦社會保險局和聯邦稅務局（FTA）的出版物。待核實。
2. 1999 年 10 月 8 日《聯邦派遣勞動者法》（Entsendegesetz，EntsG，SR 823.20）第 6 條，以及《派遣勞動者條例》（EntsV，SR 823.201）第 6 條關於八天通知期限的規定。關於自 2004 年 6 月 1 日起生效的配套措施，參見瑞士國家經濟事務秘書處（SECO）的出版物。待核實。
3. 關於配套措施的監督體系，包括三方委員會、集體勞動合同下的勞資聯合委員會以及 EntsG 第 9 條規定的制裁，參見 SECO 關於配套措施實施情況的年度報告。待核實。
4. 關於在與歐盟談判達成的一攬子協議框架下調整配套措施（將通知期限縮短至四個工作日、基於風險的方法）以及保護工資的國內措施，參見聯邦委員會和 SECO 自 2025 年起的公告。現狀待核實。

5. 關於德國《派遣勞動者法》（Arbeitnehmer-Entsendegesetz，AEntG）和《最低工資法》（Mindestlohnengesetz，MiLoG）、法國根據 Code du travail 通過 SPSI 進行的派遣申報，以及根據歐盟第 883/2004 號條例（Regulation (EC) No 883/2004）第 12 條簽發的 A1 證明，參見相關法律及指引。待核實。

僅供一般參考。本文不構成法律或稅務意見，不能取代針對個別情況的專業意見，亦不建立律師與客戶關係。本文反映截至 2026 年 9 月的法律狀況。

網上版本：hk.helveticaregister.com/basel-employers-and-the-accompanying-measures