

瑞士家族辦公室的人員配置

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

家族辦公室依賴於少數值得信賴的人。來自大中華區、亞洲、中東、非洲和拉丁美洲的家族，常常希望將熟悉的顧問帶到瑞士，同時也聘用當地專業人才；這兩條途徑都涉及法律要求，應當儘早規劃。

1 歐盟和 EFTA 以外員工的工作許可

歐盟和歐洲自由貿易聯盟（EFTA）以外國家公民的入境許可，受《外國人與融合法》（FNIA）及其條例規管。一般而言，許可僅限於合格人士，受年度配額限制，並要求僱主證明無法在本國及歐盟/EFTA 勞動力市場上找到合適的候選人。薪酬和工作條件必須符合當地和行業標準。州勞動力市場主管機關先審查申請，再由聯邦主管機關予以批准，因此整個程序需要時間，結果也從無保證。

2 在瑞士招聘

在當地招聘往往是更可預期的途徑。瑞士在財富管理、會計、法律和投資等職能領域擁有經驗豐富的人才儲備，蘇黎世和日內瓦尤其如此。語言能力十分重要：與主管機關打交道可能需要德語或法語，而家族可能期望員工掌握普通話、粵語、阿拉伯語或其

他語言。清晰的職位描述也有助於監管分析，因為員工所承擔的任務可能影響家族辦公室是否需要取得牌照。

3 勞動合同與解約通知期

勞動關係主要受《瑞士債務法》（CO）規管。該法給予相當大的合同自由，但也包含強制性的保護條款。除非雙方在法律允許的範圍內以書面形式另行約定，否則適用法定解約通知期，且通知期隨服務年限增加而延長（《瑞士債務法》第 335c 條（CO））。僱主一般可以無需說明理由而解除勞動合同，但在某些情況下解約可能構成濫用，並且在疾病等法定保護期內不得解約。社會保險繳費、職業養老金和意外保險必須從一開始就安排妥當。

4 競業禁止與保密

離職後的競業禁止條款，只有在以書面形式約定，且員工曾接觸客戶群體或商業秘密、可能對僱主造成重大損害時，方為有效。此類條款在地域、時間和事項範圍上必須受到合理限制；除特殊情況外，法律規定了一般的最長期限（《瑞士債務法》第 340a 條（CO））。法院可以縮減過度的限制。在家族辦公室中，一項涵蓋家族資訊、經過精心起草的保密條款，其重要性往往不亞於競業禁止條款。

5 實踐中的有效做法

- **儘早規劃工作許可：**為勞動力市場審查和主管機關的審核留出時間。
- **精確的職位描述：**既有助於工作許可申請，也有助於監管分析。
- **量身定製的保密條款：**對家族資訊的保護超出標準模板所涵蓋的範圍。

6 Ressos Legal 如何提供協助

我為家族辦公室就勞動合同、保密安排以及將核心員工引入瑞士的法律框架提供諮詢。[歡迎聯繫我](#)，進行初步溝通。

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