УДК 349.2

А. Ю. Крупина,
студентка 3-го курса
Московского государственного
юридического университета
имени О. Е. Кутафина (МГЮА)

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВ И ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ШВЕЙЦАРСКОЙ КОНФЕДЕРАЦИИ

Аннотация

Проведен сравнительный анализ института трудового права в Российской Федерации и Швейцарской Конфедерации. Рассмотрены особенности заключения трудового договора, материальная ответственность работников, порядок увольнения и регулирование заработной платы. Особое внимание уделено различиям в источниках трудового права, типовых договорах и гарантиях работников при прекращении трудовых отношений. На основе анализа выявлены основные различия подходов двух стран к защите прав работников и распределению обязанностей между сторонами трудового договора. Нормативной основой исследования являются, в частности, Трудовой кодекс Российской Федерации, Обязательственный кодекс Швейцарской Конфедерации, Федеральный закон Швейцарии о труде в сфере промышленности, предпринимательства и торговли.

Ключевые слова: *трудовое право, законодательство Швейцарии, Трудовой кодекс Российской Федерации, права и гарантии работников.*

Введение

В Швейцарской Конфедерации вопросы частного права, в том числе и трудового, изначально решались лишь на уровне кантонов — субъектов Швейцарской Конфедерации. В дальнейшем федеральный законодатель все же был наделен соответствующими полномочиями. Это привело к принятию Обязательственного кодекса Швейцарской Конфедерации 1881 г., а затем — ныне действующих Гражданского кодекса Швейцарской Конфедерации 1907 г. и Обязательственного кодекса Швейцарской Конфедерации 1911 г. [1] (*Obligationenrecht*, далее — ОК), который принято считать частью упомянутого Гражданского кодекса [2, § 2.53]. Исходя из исторических традиций этого государства, субъекты Швейцарии имеют достаточно широкие полномочия, а разработанный Обязательственный кодекс 1911 г. закрепляет базовые положения трудового договора, оставляя значительный объем регулирования на договорном и кантональном уровне — на субъекты, в первую очередь наделенные полномочиями в этой сфере.

Источником трудового права Швейцарии также является Федеральный закон о труде в сфере промышленности, предпринимательства и торговли 1964 г. (*Arbeitsgesetz*, далее — Закон о труде), который регулирует не только трудовые договоры в указанных областях, но и, несмотря на свое узкое по смыслу название, рабочее время, отдых, охрану труда работников независимо от сферы их работы и прочие вопросы [3].

В трудовом праве России, как известно, правом издавать акты, содержащие нормы трудового права, обладают прежде всего федеральные органы государственной власти — по вопросам, которые перечислены в ст. 6 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) [4]. Круг таких вопросов достаточно широкий, а субъектам РФ предоставляется возможность издавать акты, содержащие нормы трудового права, которые не относятся к ведению федеральных органов и которыми не снижается уровень трудовых прав и гарантий работников, предусмотренный ТК РФ.

По сравнению с сочетаниями централизованного и локального, законодательного и договорного методов регулирования трудового права России в трудовом законодательстве Швейцарии в регулировании труда превалируют договорный и локальный методы. Это согласуется с тем, что в Швейцарии отсутствует отдельный трудовой кодекс, как в России: нормы о трудовых договорах включены в Обязательственный кодекс. Трудовые договоры регулируются отдельным разделом Обязательственного кодекса (раздел 10 ОК) наряду с иными видами гражданско-правовых договоров.

В рамках настоящего исследования проводится сравнительный анализ трудового законодательства Российской Федерации и Швейцарской Конфедерации через призму прав и гарантий работников. Существенные различия правового регулирования проявляются в системе источников трудового права, особенностях правовой конструкции трудового договора, включая его форму и условия, а также в подходах к определению материальной ответственности сторон. Особое внимание уделяется порядку прекращения трудовых отношений и связанным с ним гарантиям и компенсациям работников. Последовательное рассмотрение указанных элементов позволяет выявить различия в механизмах обеспечения и защиты прав работников на различных этапах трудовых отношений.

Основная часть

Наряду с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в силу ст. 5 ТК РФ трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В Швейцарии вместе с Конституцией, федеральными законами в числе источников трудового права отдельное место занимают типовые трудовые договоры (регулируются параграфом «B. The Standard Employment Contract» раздела 10 ОК).

Согласно ст. 359 ОК типовой трудовой договор — это соглашение, в котором содержатся положения, регулирующие формирование, характер и прекращение определенных видов трудовых отношений. Указанная статья также устанавливает обязанность кантонов разрабатывать типовые трудовые договоры для сельскохозяйственных работников и домашней прислуги, но субъекты Швейцарской Конфедерации могут не ограничиваться данными категориями, а устанавливать, помимо перечисленного, продолжительность рабочего дня, досуга и условия работы для работающих женщин и несовершеннолетних и пр.

В источниках трудового права в швейцарской литературе выделяют два вида типовых трудовых договоров: а) с обязательным минимальным уровнем заработной платы и б) без обязательной минимальной заработной платы [5, с. 1].

Первый вид типовых трудовых договоров принимается кантонами при совокупности следующих обстоятельств: 1) заработная плата, обычная для географического района, профессии или отрасли, неоднократно и несправедливо занижается в рамках конкретной профессии или сектора экономики; 2) нет коллективного трудового договора, устанавливающего минимальную заработную плату, которая может быть объявлена обязательной для всех (ст. 360*a* ОК). При этом такой трудовой договор является срочным с возможностью продления (ст. 360*b* ОК).

Примером применения типовых трудовых договоров на практике является федеральный типовой трудовой договор для работников, занятых в сфере домашнего хозяйства, принятый в Швейцарии на федеральном уровне Положением о типовом трудовом договоре для работников, занятых в сфере домашнего хозяйства, от 20 октября 2010 г. (далее — Положение) [6].

Пунктом 2 ст. 1 Положения подчеркивается преобладание кантональных норм над федеральными и в вопросах действия типовых трудовых договоров: в кантонах, в которых кантональный трудовой договор, заключенный в соответствии со ст. 360*a* ОК или в сфере домашнего хозяйства, действует на момент вступления в силу настоящего Положения, настоящее Положение не применяется до тех пор, пока кантональный трудовой договор остается в силе.

В некоторых кантонах Швейцарии действуют собственные типовые трудовые договоры для работников, занятых в сфере домашнего хозяйства. В частности, в кантоне Женева действует свой типовой трудовой договор для работников в указанной сфере, в силу чего на его территорию федеральное Положение о таком типовом трудовом договоре не распространяется.

Положение закрепляет следующую классификацию работников, занятых в сфере домашнего хозяйства, и устанавливает для каждой категории минимальную ставку в час:

а) неквалифицированные — 18,20 франка в час;

б) неквалифицированные с опытом работы в сфере домашнего хозяйства не менее четырех лет — 20 франков в час;

в) квалифицированные работники, имеющие Федеральный диплом о профессиональном образовании (EFZ), — 22 франка в час;

г) квалифицированные работники, имеющие Федеральный аттестат о базовом профессиональном образовании (EBA), — 20 франков в час.

В российском праве отсутствует институт типовых трудовых договоров в том значении, в котором он используется в швейцарском праве. Типовые формы трудовых договоров, принимаемые органами государственной власти, например постановле-

ние Правительства Российской Федерации от 27 августа 2016 г. № 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем — субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, и работником и работодателем — некоммерческой организацией», не являются обязательными, представляют собой лишь образец трудового договора и имеют мало общего с институтом типовых трудовых договоров, предусмотренным законодательством Швейцарии [7].

Механизм типовых трудовых договоров Швейцарии, предусматривающий установление минимальных гарантий для отдельных категорий работников, в том числе по заработной плате, представляется обоснованным и эффективным.

Предусмотренный Федеральным законом Российской Федерации от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в России применяется для всех работников, независимо от их специальности, квалификации и опыта.

Используемый в Швейцарии механизм дифференциации минимальных размеров оплаты труда по различным критериям может быть использован при совершенствовании российского законодательства, что поможет избежать систематического занижения заработных плат для отдельных категорий работников в России.

Достаточно распространенной является тенденция занижения окладов учителей, заработные платы которых в большинстве регионов России оказываются значительно ниже МРОТ. Как следует из исследования, проводимого независимым профсоюзом «Учитель», в 79 % субъектов Российской Федерации оклады педагогических работников не достигают и 75 % от МРОТ в 2023 г. [8].

Данная ситуация показывает, что в некоторых сферах проблема занижения заработных плат особенно резкая: оклады работников не достигают минимального установленного уровня, что свидетельствует прежде всего о недостаточной эффективности государственного контроля за соблюдением законодательства об оплате труда. Вместе с тем сама система минимальных гарантий оплаты труда в России остается унифицированной и не учитывает особенности отдельных социально значимых сфер деятельности. В связи с этим использование отдельных элементов швейцарской модели, предусматривающей возможность установления специальных минимальных гарантий оплаты труда для отдельных категорий работников при наличии неоднократного и необоснованного занижения заработной платы, в сочетании с усилением государственного контроля могло бы способствовать повышению эффективности правового регулирования.

Обращение к указанному механизму требует рассмотрения вопроса о месте трудового договора в системе источников трудового права Швейцарии. Источники трудового права в трудовом законодательстве данного государства четко не определены, однако ученые в числе источников трудового права Швейцарии выделяют индивидуальный трудовой договор [5, с. 1]. В российском трудовом праве трудовой договор, как правило, не считается источником трудового права. И. Я. Киселев подчеркивал, что трудовой договор рассматривается как источник трудового права в тех странах, где законодательное регулирование труда играет небольшую роль, большинство аспектов трудовых отношений определяются соглашением сторон в трудовом договоре [9, с. 16–17].

Согласно ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Действительный трудовой договор, заключенный в соответствии со швейцарским законодательством, не требует определенной формы: он может быть заключен в письменной, устной или даже молчаливой форме *(per facta concludentia)* [10, с. 4]. Только определенные виды трудовых договоров (например, ученический договор) и конкретные положения (в основном касающиеся заработной платы, увольнения) должны быть оформлены в письменной форме, чтобы они были действительными.

Однако ст. 67 ТК РФ предусматривает последствия в случае отсутствия письменной формы трудового договора: «Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя». Таким образом, формальное отсутствие трудового договора в письменной форме не обозначает однозначного отсутствия трудовых отношений.

Вместе с тем письменная форма трудового договора в соответствии с ТК РФ так или иначе становится обязательной: законодатель в той же статье обязывает работодателя заключить договор в письменной форме — не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. Такая же процедура происходит при заключении гражданско-правового договора, если отношения связаны с использованием личного труда: работодатель обязан оформить трудовой

договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми.

Швейцарское трудовое законодательство характеризуется большей договорной свободой сторон, что в ряде аспектов создает более сбалансированное положение, в отличие от российской модели, где работник признается экономически более слабой стороной в трудовых правоотношениях (данная позиция неоднократно подчеркивалась судебной практикой [11; 12, п. 9]), и это положение прослеживается в трудовом праве России гораздо чаще по сравнению со швейцарским трудовым правом.

Не зря по отношению к швейцарскому трудовому законодательству в зарубежной литературе часто используются прилагательные «либеральное» и «сбалансированное», но вместе с тем подчеркивается, что в некоторых аспектах нормы о труде более благоприятны для работодателя [13, с. 18]. Подобная позиция «уравненности» двух сторон в трудовых правоотношениях имеет многочисленные проявления в швейцарском законодательстве.

В Обязательственном кодексе работник может нести ответственность за любой ущерб, который он причиняет работодателю умышленно или по неосторожности (п. 1 ст. 321*e* ОК), в то время как российское законодательство признает материальную ответственность за работником лишь при наличии прямого действительного ущерба, более того, установлен прямой запрет на взыскание упущенной выгоды с работника (ст. 238 ТК РФ). В швейцарском праве ответственность работника не образует обособленного института, а рассматривается как частный случай общей гражданско-правовой ответственности, что обусловливает применение общих положений о вине и нарушении обязательств (ст. 41, 97 ОК).

Аналогичным образом различия правового регулирования проявляются и в порядке прекращения трудового договора, а также в предоставлении гарантий и компенсаций работникам при увольнении.

В ТК РФ установлен перечень оснований прекращения трудового договора, в том числе по соглашению сторон, в случаях прекращения трудового договора по инициативе работника и по инициативе работодателя. Стороны трудового договора при его прекращении должны руководствоваться строго установленными законом основаниями.

В ОК отсутствует закрытый перечень оснований расторжения трудового договора. Однако существует перечень оснований, по которым расторжение трудового договора запрещается. Данные основания установлены ст. 336 ОК: в перечне выделяются общие основания неправомерного расторжения договора и специальные — неправомерные основания увольнения работодателем работника, среди которых расторжение договора по причинам, относящимся к личности другой стороны, несоблюдение процедуры консультаций с представителями работников в случае массовых сокращений.

Если прекращение трудовых отношений с работником произошло по неправомерным причинам, установленным ст. 336 ОК, то работник может потребовать компенсацию, направив работодателю возражения против уведомления о расторжении трудового договора до окончания срока такого уведомления, или, если соглашение между работодателем и работником не достигнуто, работник может обратиться в суд в течение 180 дней со дня расторжения. В случае удовлетворения требований работник может получить компенсацию в размере до шестимесячных заработных плат (ст. 336*a*, 336*b* ОК).

Хотя в Швейцарии отсутствует перечень оснований расторжения трудового договора, он, как правило, может быть расторгнут по соглашению сторон, по истечении срока действия срочного трудового договора, в результате смерти работника или путем одностороннего уведомления о расторжении. В случае одностороннего расторжения трудового договора работодатель и работник обязаны уведомить об этом другую сторону за определенный трудовым договором срок, при этом сроки уведомления для каждой из сторон должны быть одинаковы. Если в трудовом договоре определен для одной из сторон более длительный срок уведомления, то для другой стороны применяется такой же срок (ст. 335*a* ОК).

Из толкования норм Обязательственного кодекса следует, что по общему правилу работодатель, как и работник, не обязаны обосновывать увольнение: уведомление о расторжении может ограничиваться самим фактом предупреждения без указания причин.

Однако по запросу работника работодатель должен разъяснить причину увольнения (то же правило работает и в другую сторону) в соответствии со ст. 335 ОК.

Сроки уведомления о расторжении в швейцарском трудовом законодательстве различаются в зависимости от следующих обстоятельств (ст. 335*b*, 335*c* ОК): а) работник находится на испытательном сроке: срок уведомления составляет 7 дней; б) по истечении испытательного срока: если трудовые отношения длятся один год, то срок уведомления составляет 1 месяц, если трудовые отношения длятся от двух до девяти лет — 2 месяца, если

трудовые отношения длятся больше девяти лет — 3 месяца.

Если работодатель расторг договор с работником с несоблюдением сроков уведомления об увольнении и без уважительной причины на это, работник имеет право на компенсацию в размере заработка, который он получил, если бы трудовые отношения прекратились после требуемого срока уведомления. Суд может обязать работодателя выплатить такую компенсацию работнику, но не более чем в размере шестимесячной заработной платы (п. 3 ст. 337*c* ОК).

Таким образом, правомерность расторжения трудового договора работодателя с работником по законам Швейцарии определяется прежде всего двумя условиями: 1) соблюдение срока уведомления об увольнении и 2) отсутствие причин, признанных законом неуважительными. Несоблюдение работодателем срока уведомления о расторжении не влечет безоговорочно права работника на компенсацию. Если у работодателя имелись уважительные причины для немедленного расторжения трудового договора и он смог доказать их уважительность, то трудовой договор считается расторгнутым без выплаты компенсаций работнику.

При этом примерный перечень уважительных причин немедленного увольнения работника складывается из практики судов Швейцарии. Государственный секретариат по экономическим вопросам Швейцарии (SECO) дал разъяснения, основанные на судебной практике, в которых указывается, что уважительными причинами увольнения работника без уведомления признаются серьезные нарушения, в частности преступление на рабочем месте (подтвержденное проведенными расследованиями), неоднократный отказ от выполнения работы, раскрытие коммерческой тайны, принятие взяток. При этом опоздание на работу, единичное отсутствие на рабочем месте без уважительной причины не являются серьезными нарушениями и не влекут права работодателя на немедленное расторжение трудового договора [14].

Вместе с тем судами Швейцарии неоднократно подчеркивалось, что при серьезных нарушениях работником работодатель должен реагировать немедленно, иначе он теряет право на немедленное увольнение работника. Судебной практикой установлен срок для работодателя в два-три дня после совершения нарушения работником для расторжения с ним трудового договора без выплаты компенсаций.

Из приведенных выше примеров гарантий и компенсаций работникам при увольнении следует еще одна отличительная черта трудового права двух стран: в Швейцарии отсутствует механизм восстановления работника на работе.

По трудовому законодательству России работник может претендовать на восстановление на работе при его незаконном увольнении работодателем (ст. 396 ТК РФ).

Отсутствие механизма восстановления на работе в швейцарском праве может быть объяснено частноправовой природой трудового договора: приоритет отдается прекращению обязательства и компенсационным способам защиты, а не принудительному сохранению трудовых отношений.

При расторжении трудового договора по определенным основаниям, указанным в ст. 178 ТК РФ, а также по основаниям, предусмотренным трудовым договором или коллективным договором, работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие. Максимальный размер выходного пособия, установленный по одному из оснований, указанному в ТК РФ, составляет трехмесячную заработную плату работника.

В Обязательственном кодексе Швейцарии также предусмотрены выходные пособия, но перечень оснований законом не определен. Однако установлено, что выходные пособия выплачиваются работнику в возрасте от 50 лет, который был в трудовых отношениях с работодателем в течение 20 и более лет (п. 1 ст. 339*b* ОК). При этом право на получение такой выплаты принадлежит не только самому работнику, но и в случае смерти работника его законному супругу или супруге, официальному партнеру, несовершеннолетним детям работника или лицам, которым работник был обязан оказывать поддержку (п. 2 ст. 339*b* ОК).

Российский законодатель, вероятно, руководствуясь личным характером трудовых отношений, не предусматривает возможность выплаты выходных пособий наследникам или иждивенцам работника.

Согласно швейцарскому законодательству, выходное пособие определяется сторонами в письменной форме (тот случай, когда требуется письменная форма определенного условия трудового договора). Размер выходного пособия определяется индивидуальным, типовым или коллективным трудовым договором, но не может быть меньше двухмесячной заработной платы работника. Выходное пособие выплачивается в соответствии с трудовым договором, за исключением тех случаев, когда оно может не выплачиваться или быть уменьшено: (1) работник прекратил трудовые отношения без уважительной причины, или (2) работодатель немедленно прекратил их по уважительной причине, или

(3) если выплата такого пособия повлекла бы за собой финансовые трудности для работодателя (ст. 339*с* ОК).

Если выходное пособие не было установлено сторонами, суд по своему усмотрению вправе определить его с учетом всех обстоятельств, но размер выходного пособия не должен превышать восьмимесячной заработной платы работника.

Среди выплат, полагающихся работнику при увольнении, также предусмотрена компенсация за неиспользованный отпуск в соответствии со ст. 22 Закона о труде. Основания и способы выплаты компенсации за неиспользованный отпуск в России и Швейцарии, по существу, не имеют отличий.

Различается механизм выплаты заработной платы работникам в России и Швейцарии. Исходя из анализа нормы, установленной ст. 322 ОК, выделяется заработная плата трех видов: согласованная, обычная заработная плата или заработная плата, установленная типовым трудовым договором или коллективным трудовым договором. Обычной заработной платой признается выплата, которая, как правило, выплачивается работнику за аналогичную работу.

За исключением случаев, когда более короткие периоды или другие условия оплаты были согласованы или являются обычными, а также если иное не предусмотрено типовым трудовым договором или коллективным трудовым соглашением, заработная плата выплачивается работнику в конце каждого месяца (п. 1 ст. 323 ОК).

Согласно ч. 6 ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

В то же время п. 4 ст. 323 ОК отмечено, что, если работник испытывает трудности и просит аванс в счет заработной платы, причитающейся за уже выполненную работу, работодатель должен выплатить аванс в размере суммы, которую он может разумно ожидать.

Анализ механизмов выплаты заработной платы показывает, что правовое регулирование в России и Швейцарии существенно различается. В России конкретные сроки и порядок выплаты определяются трудовым договором, коллективным договором или внутренними правилами с обязательной выплатой не реже чем каждые полмесяца. В Швейцарии нормы ст. 323 ОК предусматривают различные виды заработной платы и возможность авансовых выплат по просьбе работника. Эти различия иллюстрируют особенности национальных подходов к организации трудовых отношений и подчеркивают, что эффективное управление заработной платой требует учета локального законодательства.

Сравнительный анализ механизмов выплаты заработной платы в России и Швейцарии показывает, что законодательство обеих стран обеспечивает защиту прав работников, но делает это разными способами. В России нормы ТК РФ гарантируют большую регулярность выплат, что обеспечивает определенную предсказуемость дохода. В Швейцарии трудовое законодательство более детализированно классифицирует виды заработной платы и регулирует порядок их выплаты, устанавливает возможность авансовых выплат по просьбе работника, предоставляя работодателю и работнику больше формальной гибкости.

Заключение

Проведенное исследование показало, что регулирование трудовых отношений в разных юрисдикциях — России и Швейцарии — имеет как общие подходы, так и значимые различия. Анализ Трудового кодекса Российской Федерации, Обязательственного кодекса Швейцарской Конфедерации и Федерального закона Швейцарии о труде в сфере промышленности, предпринимательства и торговли позволяет определить ключевые механизмы защиты прав работников и особенности их реализации в различных правовых системах. Выявленные закономерности могут быть полезны для работодателей, работников и исследователей в области трудового права и международного бизнеса. Таким образом, исследование не только уточняет нормативные различия, но и предлагает практическое понимание того, как законодательство влияет на организацию трудового процесса и правовые отношения в транснациональном контексте.

Список цитированных источников

1. Обязательственный кодекс Швейцарской Конфедерации : 30 марта 1911 г. = Fünfter Teil: Obligationenrecht // Alle Schweizer Bundesbehörden. — URL: https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de (date of access: 04.08.2026).

2. Schwenzer, I. Global Sales and Contract Law; Oxford University Press Inc. / I. Schwenzer, P. Hachem, C. Kee. — New York, 2012. — 873 с. — URL: https://books.google.ru/books?id=S1IC24j1IjoC&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false (date of access: 04.08.2026).

3. Федеральный закон о труде в сфере промышленности, предпринимательства и торговли : 13 марта 1964 г. = Arbeitsgesetz, ArG // Alle Schweizer Bundesbehörden. — URL: https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/de (дата обращения: 04.08.2026).
4. Трудовой кодекс Российской Федерации : 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 29 дек. 2025 г. № 532-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 04.08.2026).
5. Geiser, T. Arbeitsrecht in der Schweiz / T. Geiser, R. Müller, K. Pärli // ME Advocat Rechtsanwälte. — Bern : Stämpfli Verlag, 2024. — 79 с. — URL: https://www.advocat.ch/wp-content/uploads/2024/05/Arbeitsrecht-in-der-Schweiz-5.-Aufl.-Auszug.pdf (date of access: 04.08.2026).
6. Normalarbeitsverträge Bund // Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. — URL: https://www.seco.admin.ch/de/normalarbeitsvertraege-bund (date of access: 04.08.2026).
7. О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем — субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, и работником и работодателем — некоммерческой организацией : постановление Правительства Рос. Федерации от 27 авг. 2016 г. № 858 // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 04.08.2026).
8. В Год педагога и наставника учителя так и не дождались улучшения своего положения // Профсоюз «Учитель». — URL: https://pedagog-prof.org/profsojuz/v-god-pedagoga-i-nastavnika-uchitelya-tak-i-ne-dozhdalis-uluchsheniya-svoego-polozheniya (дата обращения: 04.08.2026).
9. Киселев, И. Я. Зарубежное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. — М. : Норма-Инфра, 1998. — 253 с.
10. Gersbach, C. Swiss employment law Zurich / C. Gersbach. — Zurich : CMS von Erlach Poncet Ltd, 2014. — 27 p. — URL: https://cms.law/content/download/82495/file/VEP_07022_RZ_Swiss_Employ_Law.pdf (date of access: 04.08.2026).
11. По делу о проверке конституционности части первой статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Полежаева Алексея Викторовича : постановление Конституционного Суда Рос. Федерации от 15 дек. 2025 г. № 44-П // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 04.08.2026).
12. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2025) : утв. Президиумом Верховного Суда Рос. Федерации 25 апр. 2025 г. // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 04.08.2026).
13. Summary Overview on Certain Swiss Employment Law Aspects / A. Kammerer, M. Zehnder, L. Uttinger, A. Sosso : Швейцарская юридическая фирма NKF, 2012. — URL: https://www.nkf.ch/app/uploads/2022/09/Expert_Guide_Labour-Employment-Law-1.pdf (дата обращения: 04.08.2026).
14. Risoluzione immediate // Segreteria di Stato dell'economia SECO. — URL: https://www.seco.admin.ch/it/faq-risoluzione-immediata (date of access: 04.08.2026).

Summary

The article provides a comparative analysis of labour law institutions in the Russian Federation and the Swiss Confederation. The study examines the specific features of employment contract formation, employees' liability, dismissal procedures, and wage regulation. Particular attention is paid to differences in the sources of labour law, standard employment contracts, and employees' guarantees in cases of termination of employment relationships. Based on the analysis, the main differences between the approaches adopted by the two countries regarding the protection of employees' rights and the allocation of responsibilities between the parties to an employment contract are identified. The regulatory framework of the study includes, in particular, the Labour Code of the Russian Federation, the Swiss Code of Obligations, and the Federal Labour Act of Switzerland governing employment in industry, trade, and commerce.

Key words: *labour law, Swiss legislation, Labour Code of the Russian Federation, employees' rights and guarantees.*

Статья поступила в редакцию 09.07.2026