

在瑞典雇佣员工——合同和条件

操作指南

各种雇佣形式，包括试用期合同等，为雇主提供了充分的自由度。清晰透明的规章框架，如终止雇佣合同的规定等，确保了瑞典劳资关系的稳定与和谐。

雇佣员工——基本情况

瑞典的雇佣合同一般都持续有效，直到获得进一步的通知。近年来固定期限合同的范围有所扩大。雇佣合同必须遵从于强制性法规，一般还受制于雇主（或雇主所属的雇主协会）和相关工会之间达成的集体协议。这些完善齐备的规章制度令雇主有据可依，并为雇员们提供充分保障。法规涵盖与雇佣相关的各个方面，如工作时间、假期、雇佣关系的终止、补充养老金福利等。

瑞典制定诸多法律条款以禁止办公场所内发生歧视行为。瑞典《歧视法》(Diskrimineringslagen) 涵盖了男女就业机会平等；反对工作中种族歧视的措施；反对性取向歧视的措施；禁止在工作中歧视残障人士等各个方面。法律还禁止对雇员和求职者的直接和间接歧视。

这里我们简要介绍瑞典各种主要的雇佣合同，并着重强调雇主和雇员双方都应该了解的一些规章条款。

《雇佣保护法》(LAS) 是劳动雇佣方面的主要法规，它规定了瑞典各种有效雇佣合同的形式。

灵活多样的合同类型

标准合同

若非另行协商，雇佣合同的有效性是无期限的。近年来固定期限合同的范围有所扩大。下文所概述的是法律规定的所有适用合同，除非有集体协议另行约定。



试用期

雇佣合同可以包含一段考察期，即试用期，最长时间不超过6个月。试用期内任何一方可在任何时间提出雇佣终止，除非另有约定。

有关雇佣终止，希望终止的一方必须通知另一方，但是不需要给出特别理由。如果雇主希望终止合同，必须提前两周通知雇员。如果雇员为工会会员，雇主必须同时通知该雇员所属工会。

如果雇员没有接到特别通知，则试用期后的雇佣关系自动转变成无固定期限的劳动合同。

普通固定期限合同

雇主可以自由选择是否采用普通固定期限合同，不需要满足特殊的条件。请注意：普通固定期限合同下，在过去五年中，一名雇员效力同一雇主至多不超过24个月。超过这一期限，则固定期限的合同自动转变为无固定期限合同。

若雇员在过去三年中为雇主雇佣超过12个月，而雇主希望在固定期限合同到期时终止雇佣关系的，则需至少在合同到期前一个月通知雇员。

如果雇员为工会会员，雇主必须同时通知该雇员所属工会。

概要

- ▶ 试用期普遍存在标准合同中
- ▶ 对裁员和雇佣终止有明确规定
- ▶ 往往使用简约的标准雇佣

替代合同

雇员可以受雇代替暂时离职的全职员工，在五年中，雇员以替代性雇佣形式效力同一雇主累计最多不超过24个月，否则雇佣合同自动转变为无固定期限合同。有关替代员工的雇佣终止和通知，请见上文“普通固定期限合同”章节。

季节性雇佣合同

季节性雇佣合同用于满足某一固定期限或季节的雇佣需求，适用于具有季节性的特殊工作（如暑期餐厅、滑雪度假村之类企业产生的岗位）。一旦季节性雇佣合同终止，如果该雇员在过去两年中为同一雇主工作超过6个月，而雇主不打算续签下一季的新雇佣合同的，则必须在新一季开始前至少一个月提前告知该雇员。

告知雇员

雇主必须在雇员开始工作的一个月内，以书面形式告知雇员有关雇佣的重要条款细节。从实际操作角度来说，合同中一般包括了这类信息，并由双方签字生效。如果雇佣时间不超过三周，则雇主无需提供上述信息。

依照明确的步骤终止雇佣关系

终止雇佣关系必须出具“正当理由”，表明是由于裁员还是某些个人原因。个人原因是与个人相关的原因。裁员不特定于个人原因，也涉及财务考虑、业务重组或职务结束等情况。

裁员理由

裁员通常是雇主经营企业的自主决定，雇员或工会很难对裁员理由进行争辩。当然，仍有相关法律保护雇员在类似情况下免受不公平的解雇。

裁员的优先权

条例规定任何公司内部空缺应当先考虑即将被裁员工，但是该员工应当具备足够的职位资格（意味着员工需要有胜任该职位的基本技能，包括教育和相关经验等）。雇员还需接受一段时间的培训。

如果公司内部没有空缺，则雇主必须遵守“后进先出”（LIFO）的原则，即裁员过程中，公司应当首先考虑解雇新近招募的员工。雇主在解雇一名员工时必须考虑该员工能否胜任新近招募员工所在岗位。如果可以，雇主必须将此职位提供给为公司效力最久的员工。

在决定优先顺序时，所有在同一部门工作的员工和在相同集体雇佣协议下工作的员工应当被归于一个小组进行评定。如果雇主不属于任何集体雇佣协议，所有雇员在同一组内进行同等评定。不过，仅拥有最多不超过十名员工的雇主可以选择将两名员工免除在优先顺序排定之外。

再雇佣相关优先顺序

如被裁雇员在过去三年中为雇主工作超过12个月，该雇主在再次进行员工招募时应优先考虑被裁雇员。此优先权利适用于雇主在被裁雇员结束雇佣之后9个月内再次进行招聘。当然，该员工必须符合该岗位的工作要求。

雇佣终止协议

如果公司认为法定程序和企业商业需求相冲突，公司可与员工协商达成雇佣终止协议。协议通常涉及公司支付解聘补偿金事宜。

裁员程序

如雇主签订了集体雇佣协议或有雇员隶属于某个工会，雇主必须和相关工会协商裁员事宜。协商必须在裁员前进行，协商完毕后才能发布裁员通知。在雇主签订了集体薪资协议的情况下，雇主可以通过签订专项协议，约定特殊情况下的裁员标准，而不履行“后进先出（LIFO）”的责任。

需解雇5至25名员工的雇主必须至少提前两个月告知瑞典公共就业办公室（Arbetsförmedlingen）；需解雇26至100名员工的雇主必须至少提前四个月发出通知；需要解雇100名以上员工的雇主则必须至少提前半年发出通知。这里所指的时段包括了向员工公布裁员通知的时间。

因“个人理由”解雇

个人原因必须客观而明确，如屡次玩忽职守、无能力完成工作、无法与人合作等。但是，雇主必须事先采取积极手段解决问题，如警告或换岗。

若由于个人原因解除雇佣合同，雇主必须提前两周书面通知该员工。如果该雇员属于某个工会，雇主需要提前两周通知雇员所属工会。雇主和相关工会应就解除雇佣关系的原因进行讨论。只有当讨论结束作出结论后，才可以正式发出解聘通知。

不受《雇佣保护法》保护的情况

特定类型雇员不在《雇佣保护法》保护范围之列：

- ▶ 高级管理职位的雇员（如首席执行官、总经理）
- ▶ 雇主家人或大股东家属
- ▶ 受雇在雇主家中工作的雇员
- ▶ 因特殊就业扶持被雇佣或残疾人雇佣

立即解雇

只有在雇员严重失职时，雇主才有权立即解雇该雇员。雇主需要提前一周通知雇员。如雇员属于某个工会，还必须提前一周通知其所属工会。雇主和相关工会应就解除雇佣关系的原因进行讨论。只有当讨论结束作出结论后，才可以正式发出即时解聘通知。

终止雇佣关系的通知

通知期的长短主要取决于该雇员雇佣的年限。瑞典法律规定的解雇通知期一般在1-6个月。

雇佣期	提前通知期
0-2年	1个月
2-4年	2个月
4-6年	3个月
6-8年	4个月
8-10年	5个月
>10年	6个月

雇员离职，对雇主的通知期为1个月。集体雇佣协议可以约定其他通知期。

瑞典主要劳动法规

- ▶ 《雇佣保护法》— 雇员保护等
- ▶ 《歧视法》
- ▶ 《工作环境法》— 工作场所的健康、安全、以及环保标准
- ▶ 《工作时间法》
- ▶ 《节假日法》
- ▶ 《就业促进法》— 责成雇主通知瑞典公共就业办公室有关裁员事宜
- ▶ 《劳动争端及司法程序条例》— 规定了在解决雇佣争端过程中必须遵循的法律程序
- ▶ 《工作共同决策法》— 联合商讨集体薪资协议、行业活动等
- ▶ 《雇员委员会代表法》— 签署集体薪资协议的公司雇员委员会代表

解雇通知必须以书面形式给到员工个人，并应当包含一些特定的内容，特别是解约的原因以及如果员工对于终止雇佣有疑义应当如何操作。如果无法联系到雇员本人，可以通过挂号信的形式通知对方。在通知期间，雇员可享有全额薪水和所有福利。作为正式合同终止的替代选择，雇主还可以直接和雇员就终止雇佣合同达成双方协议。

解聘补偿

瑞典法律对解聘补偿金没有强制性的规定。不过，如果雇主希望绕过“先进后出”(LIFO)原则进行裁员，或以个人原因解除雇佣合同而不能明示正当理由时，一般要求采取某种解决措施，通常采用支付解聘补偿金的方式。

实用联系方式

瑞典企业联合会

(Svenskt Näringsliv)

Storgatan 19, SE-114 82 Stockholm

+46 8 553 430 00

www.svensktnaringsliv.se

瑞典最大的商业联盟，代表了49个成员机构和6万家成员企业。

瑞典公共就业办公室

(Arbetsförmedlingen)

Hälsingegatan 38, SE-113 99 Stockholm

+46 77160 00 00

www.arbetsformedlingen.se

瑞典公共就业办公室是一个公共政府机构，旨在尽可能以最高效的方式把雇主和应聘者联系起来。

其他实用信息

www.business-sweden.se

- ▶ 在瑞典经营企业 — 简介
- ▶ 瑞典社会保障金和养老金
- ▶ 重要海外雇员的税收减免