



# ИММИГРАЦИОННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ШВЕЦИИ



## Владимир РЕЗНИК –

юрист и соучредитель акционерной кампании «Svensk & Rysk Juridik, AB» (Шведское и российское право).

Окончил факультет права Университета Дружбы народов им. Патриса Лумумбы (ныне Российский Университет Дружбы народов) и комплектовал юридическое образование в Гётеборгском Университете. Многолетний опыт юридической практики в России и Швеции.

Вопросы иммиграции, вопросы гражданства интересуют наших соотечественников в Европе по вполне понятным причинам. О законодательных нормах и правилах по этим вопросам рассказывает Владимир РЕЗНИК.

Основными законодательными актами, регулирующими права иностранцев в Королевстве Швеция, а также всеми вопросами, связанными с иммиграцией, являются Закон и Директива «Об иностранцах» (Utlänningslag, Utlänningsförordning).

В этих основополагающих документах содержатся нормы, регулирующие право иностранного гражданина или лица без гражданства въезжать, а также проживать и работать на территории Швеции. Указанное законодательство регулирует права как граждан Евросоюза, так и граждан за его пределами. Граждане стран-членов Евросоюза автоматически становятся

ся гражданами Евросоюза. Гражданство ЕС дополняет национальное гражданство, но никоим образом не заменяет его. Одно из основных прав граждан Евросоюза – возможность свободно передвигаться и жить на территории стран-участниц. Но будет неверно толковать это право таким образом, что гражданин ЕС может поселиться в Швеции без исполнения требований законодательства и получения формального разрешения Миграционного ведомства в установленном порядке (Uppehållsrätt).

В представляемом материале будут рассмотрены отдельно правила, касающиеся, в том числе, наших соотечественников, проживающих в странах Европейского Союза и, соответственно, в странах за его пределами.

## ИММИГРАЦИОННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ДЛЯ ГРАЖДАН ИЗ СТРАН ЗА ПРЕДЕЛАМИ ЕВРОСОЮЗА

### Воссоединение семьи на территории Швеции

Это касается лиц, которые:

- состоят в официальном или гражданском браке;
- планируют вести совместную жизнь с партнёром;
- несовершеннолетние дети, которые воссоединяются со своими родителями.

Хочу обратить внимание, что Швеция с недавнего времени признаёт однополые браки. Что еще важно и, может быть, любопытно, что так называемые гражданские браки в Швеции признаны официально и регулируются Законом «О совместном проживании» (Sambolagen). Более подробно вопрос регулирования семейных отношений будет освещён в следующем номере справочника.

По моему мнению, для решения вопроса о воссоединении семьи вступление в официальный брак или планы партнёров о буду-

щем совместном проживании имеют совершенно одинаковое значение. Единственная разница в том, что в брак можно вступить до приезда в Швецию, а вступить в гражданский брак можно только приехав в страну. Миграционное управление при рассмотрении вопросов о воссоединении, как правило, не учитывает, что люди вступили в брак и даже имеют одинаковую фамилию. Это обстоятельство не является определяющим фактором. Работники Миграционного ведомства на основании интервью очень внимательно и скрупулёзно анализируют, есть ли фактические отношения между теми, кто хочет воссоединиться в Швеции, или нет.

**Референт** (лицо, к которому кто-либо собирается переехать для совместного проживания в стране) должен иметь шведское гражданство или постоянный вид на жительство в Швеции.

Референты, проживающие в Швеции менее четырёх лет и не имеющие шведского гражданства, обязаны доказать, что у них имеется достаточная жилплощадь и достаточные доходы для воссоединения с партнёром из третьих стран. Граждане третьих стран проходят интервью в консульском отделе посольства Швеции в своей стране, а их партнёры (референты) в Миграционном управлении Швеции. По результатам интервью Миграционное ведомство выносит решение о получении временного вида на жительство и разрешения на работу сроком на два года. Кака правило, процедура рассмотрения Миграционным ведомством ходатайства о воссоединении со своим супругом или партнёром до получения первого решения занимает на сегодня в среднем 12 месяцев. Этот срок может быть сокращён, если подавать документы в полном комплекте и по интернету.

Если пара продолжает жить вместе в течение двух лет, подаётся заявление о получении постоянного вида на жительство (Permanent

Юридическая помощь в Швеции - [www.srjuridik.se](http://www.srjuridik.se)

uppehållstillstånd). Рекомендуется не более, чем за месяц до окончания двухлетнего срока, подать ходатайство по интернету. Миграционное ведомство проверяет – чаще всего путём интервью обоих – наличие отношений между партнёрами и выносит соответствующее решение.

Если супруги не прожили вместе двух лет, то, как правило, временный вид на жительство аннулируется, и приехавший супруг обязан вернуться на родину. В виде исключения может быть рассмотрен положительно вопрос о предоставлении постоянного вида на жительство, если возможно доказать, что данное лицо прожило в стране и было в отношениях с бывшим партнёром достаточно долгое время. При этом учитывается, что отношения распались по причине психического или физического насилия со стороны партнёра-резидента Швеции. К сожалению, пострадавшими чаще всего оказываются женщины. Очень важный

фактор для получения постоянного вида на жительство в этой ситуации, если человек может показать факт привязанности к новой стране тем, что выучил язык и получил работу. Аналогично рассматривается эта проблема и в случаях, если референт умер в течение первых двух лет совместного проживания.

*Воссоединение с родителями*

Воссоединение совершеннолетних лиц, проживающих на территории Швеции со своими родителями, по шведскому законодательству очень ограничено. На практике, по моему мнению, невозможно совсем. Для того, чтобы пожилые родители могли переехать на жительство в Швецию к своим детям, они должны доказать неразрывную моральную и экономическую связь со своими детьми, постоянно проживающими в Швеции.

По требованию закона, до переезда в Швецию взрослые дети должны были проживать вместе со своими родителями по одному адресу и поддерживать родителей экономически. Родители, в свою очередь, должны подать ходатайство о воссоединении практически сразу после того, как их дети переселились в Швецию.

Один классический и наглядный пример:

Женщина живёт вместе со своими престарелыми родителями в России, работает и практически содержит их, так как пенсия у них совсем маленькая. Она выходит замуж и переезжает жить к своему супругу в Швецию. Через два года она подаёт на постоянный вид на жительство и получает его через восемь месяцев. Всё это время она продолжает посылать родителям деньги, звонить им и навещать их. За это время у неё осталась только старенькая и больная мама. Других детей или родственников у её мамы тоже нет. Дочь помогает ей составить документы, которые они подают в посольство Швеции. Её маму приглашают на интервью, и они долго и с надеж-

дой ждут решения о воссоединении. Увы, в итоге они получают отказ, на том основании, что продолжительное время, т.е. более двух лет мама обходилась без своей дочери. Миграционное ведомство считает, что в данном случае с точки зрения закона нарушена неразрывная моральная связь между родными (!).

*Разрешение на работу и вид на жительство на этом основании*

Прежде всего для получения вида на жительство по работе на срок более трёх месяцев необходимо иметь потенциального работодателя, который готов предоставить предложение о работе, желательно минимум на два года (совсем необязательно на постоянную работу!).

Объявление о работе должно быть размещено на сайте службы занятости (Arbetsförmedlingen) не менее 10 дней. Только работодатель решает впоследствии, почему он отдал предпочтение именно этому кандидату из многих других.

*Основные требования к потенциальному работодателю*

1. Хорошая экономика фирмы. Во многих случаях к заявлению о работе необходимо прилагать квартальный или годовой отчёт фирмы. Как, например, всем вновь созданным фирмам, а также строительным фирмам, фирмам по уборке помещений.
2. Коллективный договор с профсоюзом или, как минимум, пакет дополнительных страховок для всех работников предприятия.
3. Предлагаемая месячная (ни в коем случае не почасовая!) зарплата должна быть не менее минимума, установленного профсоюзом для этой специальности, независимо от того, есть у фирмы коллективный договор с профсоюзом или нет. Очень часто за этот минимум все принимают 13000 крон, указанные на сайте Миграционного ведомства. Это

совершенно неверно! Какой же требуется минимум? Как я пояснил выше, в расчёт берётся та минимальная зарплата, которую устанавливает профсоюз в коллективном договоре, даже если он не заключён с данным работодателем. Например, на сегодня минимальная зарплата уборщицы до вычета подоходного налога составляет 19750 крон. Этот минимум ежегодно возрастает.



**Для получения вида на жительство по работе на срок более трёх месяцев необходимо иметь потенциального**

**работодателя, который готов предоставить предложение о работе, желательно минимум на два года (совсем необязательно на постоянную работу!)**



Составленное по определённой форме предложение о работе (Anställningserbjudande) должно быть одобрено профсоюзом в том плане, что предлагаемые условия труда не хуже минимальных по данной специальности в этой отрасли производства.

Все необходимые документы могут быть поданы по интернету в Миграционное ведомство или в консульский отдел посольства. Если у кандидата есть семья, то, однозначно, следует подавать ходатайство на всех одновременно. Неверно предполагать, что предлагаемая работодателем зарплата делится на всех членов семьи!

Сроки рассмотрения заявлений на получение разрешения на работу в настоящее время 11 месяцев и более, но бывают счастливые случаи, когда решение принимается очень быстро. Конечно, очень важно, чтобы доку-





менты были правильно заполнены и чтобы имелись все необходимые приложения. Документы, поданные правильно по интернету, рассматриваются быстрее.

### РАБОТА В ШВЕЦИИ И ПРОДЛЕНИЕ ВИДА НА ЖИТЕЛЬСТВО ПО РАБОТЕ

Очень важно знать, что в течение первых 24 месяцев работник имеет право работать только на том предприятии, куда он получил разрешение. При смене работодателя или специальности, необходимо снова подать все документы в том же объёме и в том же порядке, как и в первый раз. Только после подачи заявления и регистрации его в Миграционном ведомстве можно приступить к новой работе. Необходимо иметь в виду, что разрыв между окончанием первой работы и началом работы в новой фирме не превышал трёх месяцев!

До истечения первого срока необходимо подать документы на продление разрешения на работу и вида на жительство. При этом



**Воссоединение совершеннолетних лиц, проживающих на территории Швеции со своими родителями,**

**по шведскому законодательству очень ограничено. На практике, по моему мнению, невозможно совсем. Для того, чтобы пожилые родители могли переехать на жительство в Швецию к своим детям, они должны доказать неразрывную моральную и экономическую связь со своими детьми, постоянно проживающими в Швеции.**



можно продолжать работать, как и прежде. Получив разрешение на продление, необходимо повторно сдать отпечатки пальцев и сфотографироваться в отделении Миграционного ведомства для получения пластиковой карты, которая является подтверждением вида на жительство при пересечении границы. По истечении первых 24 месяцев работник имеет право перейти к другому работодателю в пределах той же специальности, без подачи новых документов в Миграционное ведомство.

Лица, проработавшие суммарно в Швеции четыре года в течение пяти лет, а также члены их семей могут получить постоянный вид на жительство. Для этого не существует особой процедуры. В Миграционное ведомство подаются все те же документы, как и на продление вида на жительство по работе, плюс справки о работе от всех предыдущих работодателей.

### ПОЛУЧЕНИЕ ВИДА НА ЖИТЕЛЬСТВО ПО БИЗНЕСУ

Аналогичные правила существуют и для частных предпринимателей. Для того чтобы приехать в Швецию и открыть свой бизнес, необходимо представить бизнес-план со всеми расчётами, документально доказать опыт работы в этой области, а также продемонстрировать знание шведского или английского языка. Соискатель вида на жительство по бизнесу должен предъявить необходимые средства для своего проживания, а также своей семьи в течение первых двух лет. Миграционное ведомство делает экономический анализ вашей идеи в течение минимум 18 месяцев! По моему мнению, за это время даже самая новаторская бизнес-идея устаревает!

Отсюда следует, что купить ресторан, гостиницу или недвижимость, зарегистрировать предприятие в Швеции, чтобы впоследствии на этом основании получить вид на жительство, совершенно недостаточно.

### ВИД НА ЖИТЕЛЬСТВО ДЛЯ ГРАЖДАН ЕВРОСОЮЗА, А ТАКЖЕ ЛИЦ БЕЗ ГРАЖДАНСТВА, ПОСТОЯННО ПРОЖИВАЮЩИХ В ЭТИХ СТРАНАХ

Во многих странах бывшего Советского Союза, особенно в Латвии и Эстонии, оказалось много наших соотечественников с так называемым «серым паспортом». То есть лица имеют статус проживания в этих странах, но не получили гражданства. На юридическом языке они именуется «апатриды».

Очень важные юридические последствия имеет статус проживания в странах, отмеченный в паспорте лиц без гражданства или граждан из стран вне ЕС. Так в чём же здесь главное отличие? Как получают вид на жительство (*uppehållsrätt*) граждане стран Евросоюза и приравненные к ним?

Прежде всего, если гражданин из стран ЕС нашёл потенциального работодателя, то он имеет право сразу приступить к работе. Он может также подать анкеты и получить персональный (регистрационный) номер в отделе учёта населения (*Folkbokföring*) в Налоговом департаменте (*Skatteverket*). Кстати, очень многие заблуждаются, что получив заветные десять цифр о регистрации, им более ничего не потребуется для дальнейшей жизни в Швеции.

В течение первых трёх месяцев пребывания в Швеции граждане стран ЕС и приравненные к ним лица с постоянным видом на жительство в странах Евросоюза обязаны подать заявление с необходимыми приложениями в Миграционное управление. Прежде всего основанием для пребывания в стране является наличие работы. Это необходимо подтвердить анкетой Миграционного ведомства, заполненной и подписанной работодателем. Миграционное ведомство может вынести решение о виде на жительство сроком на пять лет (*uppehållsrätt*). Только это формальное решение позволяет работать

и находиться в стране законно в течение длительного срока. Как следствие, получить затем по отдельному заявлению регистрацию во Всеобщей кассе социального страхования (*Försäkringskassa*), что даёт право на получение детских денег, пособия по уходу за детьми, оплату больничных и т.д.

По истечении пятилетнего срока они имеют право подать заявление о получении постоянного вида на жительство в Швеции.



При этом необходимо предъявить в Миграционное ведомство декларации о доходах за все эти годы.

### ГРАЖДАНСТВО ШВЕЦИИ

Получение гражданства определяется Законом «О шведском гражданстве» (*Lag om svenskt medborgarskap*).

Шведское гражданство возможно получить по рождению или путём натурализации, т.е. по заявлению. Основной принцип получения гражданства Швеции – это «принцип крови», т.е. если один из родителей ребёнка является гражданином Швеции, и ребёнок родился на территории Швеции, он автоматически становится гражданином Швеции.

Ребёнок является гражданином Швеции по рождению, если его мать гражданка Швеции





ции. Такое же правило действует, если отец имеет гражданство Швеции, но ребёнок рождён на территории Швеции. Если ребёнок рождён за границей, то он становится автоматически гражданином Швеции, независимо от того, где в мире он появился на свет, при условии, если отец ребёнка состоит в браке с его матерью на момент рождения ребёнка.

Если родители ребёнка вступят в брак позже, то их ребёнок до 18 лет, если он не состоит в браке на этот момент, получает шведское гражданство. При этом дети старше 12 лет должны дать своё согласие на получение гражданства.

Если один из родителей имеет при этом гражданство России, то родители могут по заявлению получить для ребёнка гражданство

России, и он может одновременно иметь два гражданства.

Дети, усыновлённые шведскими родителями, автоматически получают гражданство Швеции.

### ПОЛУЧЕНИЕ ГРАЖДАНСТВА ШВЕЦИИ ПУТЁМ НАТУРАЛИЗАЦИИ

Для получения гражданства Швеции по заявлению (натурализация) необходимо выполнить следующие основные условия:

1. Доказать свой идентитет путём предоставления действующего паспорта своей страны. (В случае граждан России это только заграничный паспорт, а не внутренний!)

2. Иметь постоянный вид на жительство в Швеции и проживать в Швеции.

Основное требование по проживанию –

минимум пять лет. Если гражданин состоял в браке или совместно проживал со своим партнёром в Швеции, который в свою очередь, за два года до начала совместных отношений имел гражданство Швеции, то необходимый минимальный срок в этом случае сокращается и составляет три года. Бывают случаи, когда в течение требуемого минимального периода проживания в стране соискатель шведского гражданства отсутствовал в стране продолжительные периоды. Это время может быть вычтено из срока проживания в стране и таким образом право на получение гражданства переносится на более поздний срок.

Проживание в стране по визе на учёбу не учитывается в общий срок проживания в стране.

3. Вести законопослушный образ жизни, а также предполагается, что соискатель гражданства будет продолжать так жить дальше.

### УПРОЩЁННЫЙ ПОРЯДОК ПОЛУЧЕНИЯ ГРАЖДАНСТВА ДЕТЬМИ

Дети до 18 лет получают шведское гражданство с одним из своих родителей. При этом за детей госпошлина не взимается.

Молодые люди в возрасте от 18 до 20 лет, прожившие в Швеции непрерывно с 13 лет и имеющие постоянный вид на жительство в стране, тоже могут получить шведское гражданство в упрощённом порядке по заявлению, даже если родители ещё не получали таковое. Государственная пошлина при этом составляет всего 175 крон.

## ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ



**Вопрос:** Могу ли я, как гражданин России, иметь двойное гражданство, получить шведское гражданство и шведский паспорт?

**Ответ:** В международном праве и российском законодательстве понятие двойное гражданство означает наличие у лица одновременно гражданства двух или более государств.

Закон «О гражданстве Швеции» позволяет иметь двойное гражданство без ограничений, то есть с точки зрения шведского законодательства у вас имеется двойное гражданство.

Закон «О гражданстве РФ» не исключает наличие у гражданина гражданства другой страны. Т.е. приобретение гражданином России иного гражданства не влечёт прекращения российского гражданства. Таким образом, на практике это приводит к возникновению двойного гражданства.

Ст.6 ч.1 этого же закона определяет, что гражданин РФ, имеющий также иное гражданство, рассматривается только как гражданин РФ. Из этого следует, что оказавшись на территории РФ, вы рассматриваетесь только как гражданин РФ. Можно сказать, что по российскому законодательству у вас не двойное гражданство, а два гражданства.

**Вопрос:** Я жила и работала в Швеции более трёх лет и сейчас вынуждена возвращаться домой. так как мне не продлили рабочий контракт и, соответственно, вид на жительство. Я слышала, что при выезде из страны я могу получить обратно все выплаченные в Швеции налоги?

**Ответ:** Информация абсолютно неверная! Подоходный налог, как и со-

циальные сборы, выплаченные государству вашим работодателем, вернуть невозможно. При этом, если вы проработали в Швеции более трёх месяцев, то по достижению пенсионного возраста (на сегодня это 65 лет) вы имеете право на получение пенсии из Швеции. Конечно, пенсия будет начислена пропорционально зарплате за период вашей работы. Но какие деньги всё же можно получить обратно от государства? Если вы не доработали до конца года или ещё в некоторых случаях, то ваш годовой доход будет меньше предполагаемого. Этот перерасчёт предварительного результата делает налоговая инспекция после поступления всех данных от всех работодателей в январе наступающего года. Затем, после подтверждения этих цифр путём декларации происходит окончательный расчёт подоходного налога за прошедший год. Чаще всего в подобных случаях работнику причитается возврат части предварительного подоходного налога.

Вы можете до выезда из Швеции оставить доверенность в нашей фирме, ваша декларация будет получена на адрес фирмы, и в случае, если вам после перерасчёта в налоговом управлении (Skatteverket)

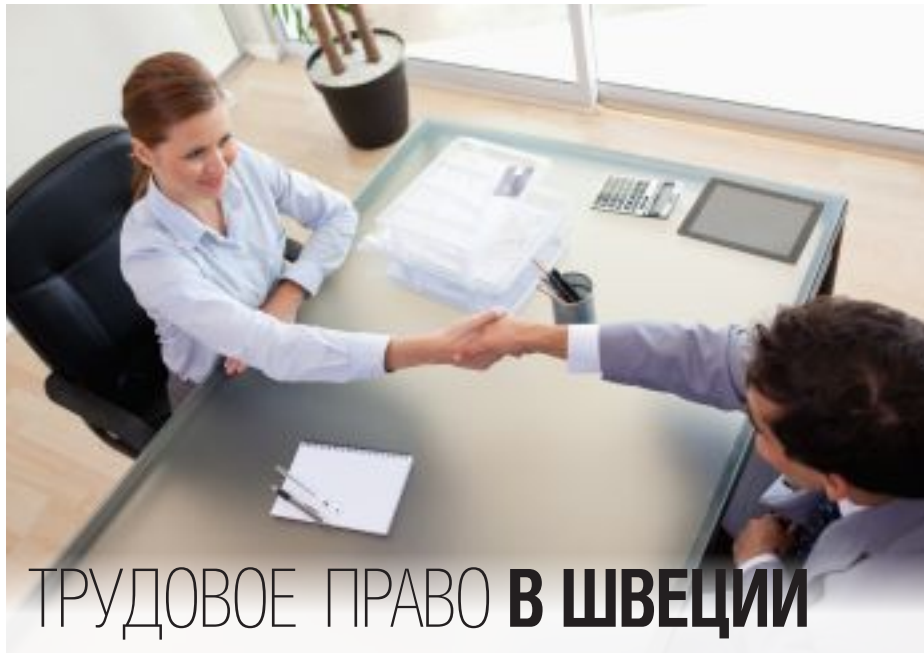
причитается возврат денег, то они будут получены и перечислены на указанный вами счёт.

**Вопрос:** Мой муж гражданин Норвегии, а я гражданка Украины. Мы проживаем в Норвегии, и у меня и моей дочери есть временный вид на жительство. Сейчас мы планируем переезд в Швецию в связи с новой работой мужа. Надо ли мне оформлять какой-либо вид на жительство?

**Ответ:** Вашему мужу, как гражданину одной из Скандинавских стран, никакого разрешения не требуется, ему достаточно зарегистрироваться и получить персональный номер. Но вам, поскольку у вас нет постоянного вида на жительство в Норвегии, необходимо подать все документы в Миграционное ведомство, как гражданину из третьей страны, и ждать получения этого разрешения до переезда в Швецию.

### Svensk & Rysk Juridik, AB

SR Juridik  
Box 30109.400 43 Göteborg  
[www.srjuridik.se](http://www.srjuridik.se) mail: [info@srjuridik.se](mailto:info@srjuridik.se)  
skype: vl.reznic



## ТРУДОВОЕ ПРАВО В ШВЕЦИИ

Предлагаемый материал касается ваших прав и обязанностей как наемного работника, а также общих вопросов трудовых отношений в Швеции.

Трудовые отношения в Швеции регулируются в основном следующими законами: «О защите прав наёмных работников» (*Lagen om anställningsskydd, LAS*), «О совместном регулировании трудовых отношений» (*Lag om medbestämmande i arbetslivet, MBL*), «Об охране труда» (*Arbetsmiljölagen*), «О страховании в случаях профессиональных заболеваний и производственных травм» (*Lag om arbetskadeförsäkring*), «Об отпусках» (*Semesterlagen*). К области трудовых отношений относятся также законы, которые содержат нормы о запрете дискриминации при найме на работу и в трудовых отношениях по основанию половой или этнической принад-

лежности, религии, сексуальной ориентации или инвалидности.

Органы, занимающиеся вопросами трудовых отношений в стране, это, прежде всего, Комитет по вопросам рынка труда в парламенте (*Arbetsmarknadsutskottet i Riksdagen*), Министерство труда (*Arbetsmarknadsdepartementet*), Государственный институт трудовых отношений, (*Arbetslivsinstitutet*), Шведское управление охраны труда (*Arbetsmiljöverket*), Государственная служба занятости с многочисленными отделениями по всей стране (*Arbetsförmedlingen*), Страховая касса по безработице (*Arbetslöshetskassa, A-касса*), многочисленные центральные и местные органи-

зации профсоюзов, объединяющие в своих рядах как работников, так и работодателей (*Fackförbund*).

Трудовые споры в Швеции рассматриваются в первой инстанции в судах общей юрисдикции (*Tingsrätten*) в тех случаях, когда работодатель не заключил коллективный договор с профсоюзной организацией. Если таковой имеется, то трудовой спор рассматривается в качестве первой и окончательной инстанции в суде по трудовым спорам (*Arbetsdomstolen*). При этом стороны обязаны попытаться прийти к соглашению до судебного разрешения спора.

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Коллективный договор регулирует размер заработной платы и другие условия трудовых отношений, как например, дополнительное страхование работников предприятия, в том числе на получение служебной пенсии, продолжительность отпуска и некоторые другие льготы. На рабочих местах коллективный договор заключают с одной стороны работодатель или представители организаций работодателей, а с другой представители организаций отраслевых профсоюзов. В Швеции все муниципальные и государственные организации, а также подавляющее большинство частных предпринимателей заключают коллективные договора. В коллективном договоре могут быть нормы, которые изменяют в значительной степени нормы трудового законодательства. Если нормы коллективного договора не исполняются одной из сторон, то профсоюз может, в том числе, потребовать возмещения ущерба.

Важно знать, что коллективный договор распространяется на обе стороны договора и, соответственно, на членов этого профсоюза. Таким образом, работодатель не имеет права заключить с работником индивидуальный трудовой договор на условиях хуже, чем в коллек-

тивном договоре. Это означает, что работодатель не может предложить новому работнику зарплату ниже, чем указано в коллективном договоре для данной категории работников.

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Работник и работодатель могут заключить устный трудовой договор. Закон требует, чтобы работодатель в течение месяца со дня начала работы вручил работнику письменный документ с основными условиями трудового договора, в том числе: адреса сторон, дата начала работы, специальность и основные обязанности по работе, а также время предупреждения об увольнении, размер зарплаты и период её выплаты, льготы по зарплате, продолжительность отпуска и какой коллективный договор действует на данном рабочем месте. Если условия в письменном соглашении отличаются от первоначального устного договора, работник должен немедленно заявить об этом работодателю. Конечно, чтобы избежать недоразумений и конфликтов, лучше всего сразу составить письменный трудовой договор.

### СРОКИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Основной формой трудового договора, в соответствии с законом, является бессрочный трудовой договор. Такой договор может быть прекращён только по основаниям и в сроки, предусмотренные законом. При этом основания увольнения могут быть обжалованы в судебном порядке. В случае сомнения, в какой форме заключен трудовой договор, считается, прежде всего, что это бессрочный или постоянный трудовой договор. В законе также оговорены и некоторые случаи срочных трудовых договоров.

Работодатель имеет право принимать на работу на определённый срок, когда для этого есть существенные основания, как например: когда требуется работник с особой

Юридическая помощь в Швеции - [www.srjuridik.se](http://www.srjuridik.se)**КОНТАКТЫ****ПОСОЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В КОРОЛЕВСТВЕ ШВЕЦИЯ**

Адрес: Gjörwellsgatan 31,  
112 60 Stockholm  
Консульский отдел  
Тел.: (46-8) 619 04 70  
[www.ryssland.se](http://www.ryssland.se)  
E-mail: [consrust@telia.com](mailto:consrust@telia.com)

**ГЕНЕРАЛЬНОЕ КОНСУЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ГЁТЕБОРГЕ (ШВЕЦИЯ)**

Адрес: St. Sigfridsgatan 1,  
402 22 Göteborg, Sverige  
Телефон: (46-31) 40 80 84  
[www.gothenburg.mid.ru](http://www.gothenburg.mid.ru)  
E-mail: [info.consrugt@telia.com](mailto:info.consrugt@telia.com)



компетенцией для выполнения оговоренного объёма работ, в случаях сезонных работ, а также когда необходимо заменить работника на срок болезни, отпуска по рождению или по уходу за ребёнком и других аналогичных ситуациях. Такое замещение отсутствующих работников может следовать одно за другим в течение многих лет на одном и том же рабочем месте. Но тут закон устанавливает одно существенное ограничение в пользу работника: если такое замещение имело место суммарно три года в течение пяти лет, то последний срок превращается в постоянный контракт на основании закона.

Особым видом краткосрочного трудового договора является краткосрочный договор по взаимному согласию сторон. Такая форма договора может быть использована работодателем для ограниченного числа работников и на срок не более одного года.

**ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК**

Закон позволяет работодателю устанавливать в договоре испытательный срок до 6 месяцев. В некоторых коллективных договорах возможны изменения, которые увеличивают или, наоборот, уменьшают время испытательного срока. Трудовой договор и, соответственно, трудовые отношения могут быть прекращены по требованию одной из сторон без предъявления каких-либо оснований или даже объяснений.

Если окончательная дата испытательного срока прошла, и ни одна из сторон не заявила о прекращении трудовых отношений, то трудовой договор в таких случаях автоматически становится бессрочным.

**ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Трудовой договор может быть прекращён посредством увольнения по инициативе работника или работодателя. Трудовые отношения считаются законченными после окончания

срока предупреждения об увольнении. Время предупреждения об увольнении минимум месяц для обеих сторон.

Предупреждение об увольнении со стороны работодателя может быть устным, но закон исходит из того, что предупреждение об увольнении должно быть письменным. Увольнение с работы по инициативе работодателя должно быть согласовано с представителем местной профсоюзной организации, независимо от того, является ли данный работник членом профсоюза.

Срок предупреждения об увольнении пропорционален количеству отработанных лет на данном предприятии. Например, два месяца при стаже работы на данном предприятии от двух до четырёх лет, три месяца при стаже работы от четырёх до шести лет и т.д. Более детально можно ознакомиться с этим в Законе «О защите прав наёмных работников».

Эти сроки предупреждения об увольнении действуют до достижения работником возраста 67 лет. По достижению этого возраста предупреждение может быть сделано за один месяц.

Работодатель решает единолично, будет ли работник продолжать работать во время предупреждения об увольнении или он будет освобождён от работы с сохранением заработной платы. В период предупреждения об увольнении работник имеет право в рабочее время искать другое место работы и ходить на интервью в другие фирмы, конечно, в разумных пределах.

Трудовой договор может быть прекращён только по основаниям, установленным в законе. Такие основания могут быть разделены на две основные группы: по уменьшению объёма работы, в том числе по причине экономической ситуации предприятия или по причинам, связанным с личностью работника.

Основной причиной увольнения является сокращение объёмов производства, ре-

организация. Прежде всего, работодатель обязан принять все меры для перемещения работника на другое рабочее место. В случае существенных изменений условий труда это происходит по согласованию с работником.

Если после всех принятых мер по трудоустройству работника внутри предприятия невозможно сохранить трудовой договор, то работник может быть уволен. При этом в законе оговорен основной принцип при решении вопроса об очередности при увольнении: «последним пришёл – первым увольняешься». Таким образом, прежде всего увольнению подлежат лица, проработавшие самый



короткий срок на данном предприятии. Если увольнение касается многих работников, то составляются списки подлежащих возможному увольнению, которые обсуждаются и согласовываются с отраслевой организацией профсоюза. В случаях, если работодатель не имеет коллективного договора с профсоюзом, он всё равно обязан получить согласование со всеми профсоюзными органами, в которых состоят его работники.

Работник, который считает, что он был уволен с нарушением правил, может в судебном порядке обжаловать это решение и требовать, в том числе, возмещения ущерба. Если работник является членом профсоюза, то профсоюз может представить свои тре-



бования работодателю и в течение четырёх месяцев обратиться в суд.

В случае реорганизации и перехода предприятия в целом или частично от одного работодателя к другому персонал не может быть уволен. Все работники переходят вместе с предприятием и имеют право на сохранение основных условий труда.

Увольнение по личным основаниям может иметь место в таких случаях, как:

- совершение уголовного преступления, которое направлено против работодателя, хищение, присвоение средств предприятия и др. нарушения служебных обязанностей.

- насильственные действия, в том числе сексуального типа, угрозы и другие противоправные действия против коллег по работе.

Работник может быть уволен с работы (avsked) немедленно, без предупреждения об увольнении, в случаях грубого нарушения условий трудового контракта.

Работодатель в подобных случаях обязан сообщить об увольнении работнику и его профсоюзу за одну неделю.

### РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

В законе «О рабочем времени» определены важнейшие моменты, связанные с обычным рабочим временем, работой в ночное время, еженедельным отдыхом и сверхурочной работой. Нормальная рабочая неделя в Швеции не должна превышать 40 часов в неделю. Дополнительное рабочее время считается сверхурочным и не может превышать 200 часов в год. Ночная работа, как правило, запрещена, если деятельность предприятия не является круглосуточной по своему характеру. Ночное время считается между 24.00 и 05.00. Еженедельный отдых подразумевается, как правило, минимум 36 часов отдыха подряд в течение семи дней.

## ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ



**Вопрос:** Существует ли в Швеции установленная законом минимальная зарплата в час или в месяц?

**Ответ:** Нет, в Швеции нет установленного государством минимума зарплат, как например, во Франции, где существует государственный минимум зарплат, который индексируется ежегодно. То есть если работник согласен, он может, теоретически, работать в за одну крону в час. Совсем иная ситуация, когда работодатель заключил коллективный договор с профсоюзом. В нём установлены минимумы зарплат по каждой специальности, которые он обязан соблюдать со всеми работниками, независимо от их личного членства в профсоюзе.

**Вопрос:** Мне предлагают поработать в ресторане на уборке без оплаты две недели. мотивируя это тем, что хотят посмотреть, как я могу работать. Законно ли это?

**Ответ:** Прямого запрета на это в законе нет. Но я считаю, что не должно быть работы без оплаты. Это однозначно говорит о несерьёзности потенциального работодателя, и соглашаться на такие условия не следует. Только иногда ваша работа может считаться практикой на предприятии в течение ограниченного срока. В этом случае ваш труд оплачивает не сам работодатель, а служба занятости населения. (Arbetsförmedlingen).