

跨境通勤者與消費者

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

與跨境工作者訂立的僱傭合同，集中體現了準據法、強制性法律和語言等問題。在瑞士法院，《瑞士聯邦國際私法》（PILA）第121條規定，僱傭合同適用僱員慣常工作地所在國的法律。當事人可以選擇僱員慣常居所地所在國的法律，或者僱主營業所、住所或慣常居所所在國的法律。因此，居住在阿爾薩斯、在巴塞爾工作的跨境工作者可以與僱主約定適用法國法，儘管這在實踐中很少見。在法國或德國法院，《羅馬條例 I》（Rome I）第8條允許選擇法律，但規定這種選擇不得剝奪僱員依未作選擇時本應適用的法律（通常為工作地法律）中的強制性規則所享有的保護。¹

瑞士僱傭法沒有規定僱傭合同的語言。《瑞士債務法》（CO）第330b條規定，僱傭關係為無固定期限或期限超過一個月的，僱主須以書面形式告知僱員僱傭關係的基本條款，例如雙方名稱、起始日期、職務、薪酬和每週工作時間。這些資訊應以僱員能夠理解的語言提供，因為僱員無法閱讀的文件很難實現其告知目的。巴塞爾的僱主通常以德文向跨境工作者簽發合同。許多僱主會為來自阿爾薩斯的僱員附加法文版本，尤其是在僱員德語能力有限的情況下；本部分第二章在討論阿爾薩斯年輕一代德語能力下降時曾描述過這種情況。²

德國的《勞動條件證明法》（*Nachweisgesetz*）轉化實施了歐盟《關於透明和可預期工作條件的指令》，要求僱主向僱員提供基本條款的書面證明。自 2022 年修訂以來，該法擴大了所需提供的資訊範圍，並引入了針對違規行為的罰款。此後的另一次修訂允許自 2025 年起在許多情況下采用文本形式，但有例外。該法適用於受德國法調整的僱傭關係，其中包括在德國工作的巴塞爾企業僱員，以及跨境工作的德國僱主的僱員。該法並未明確要求使用德文，但該指令的目的表明，資訊必須以僱員能夠理解的語言提供。³

消費者合同在邊境兩側均適用特別規則。在瑞士法院，《瑞士聯邦國際私法》第 120 條規定，涉及供個人或家庭使用的日常消費商品或服務的合同，在滿足某些條件時，適用消費者慣常居所地的法律。此類合同不得選擇法律。《羅馬條例 I》第 6 條對居住在歐盟（EU）的消費者也得出了類似結果。因此，為巴登和阿爾薩斯客戶提供服務的瑞士銀行和保險公司，必須考慮客戶居住國的消費者保護法和語言規則，涉及法國消費者時還包括《杜蓬法》（*Toubon law*）。本書 E 部分有關跨境銀行業務的章節已闡述了這一問題的監管層面。⁴

1 註釋

1. 《瑞士聯邦國際私法》第 121 條；《羅馬條例 I》第 8 條。待核實。
2. 《瑞士債務法》第 330b 條，自 2006 年 4 月 1 日起生效。關於阿爾薩斯的語言能力，參見本部分第二章。待核實。
3. 自 2022 年 8 月 1 日起修訂生效的 *Nachweisgesetz*，轉化實施了關於透明和可預期工作條件的第 2019/1152 號指令（EU）；關於自 2025 年 1 月 1 日起允許採用文本形式，參見 *Bürokratieentlastungsgesetz IV*。現狀待核實。

4. 《瑞士聯邦國際私法》第 120 條；《羅馬條例 I》第 6 條。關於向德國和法國客戶提供跨境金融服務，參見本書 E 部分。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-frontier-workers-and-consumers