

## 跨境通勤者与消费者

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

与跨境工作者订立的雇佣合同，集中体现了准据法、强制性法律和语言等问题。在瑞士法院，《瑞士联邦国际私法》（PILA）第121条规定，雇佣合同适用雇员惯常工作地所在国的法律。当事人可以选择雇员惯常居所地所在国的法律，或者雇主营业所、住所或惯常居所所在国的法律。因此，居住在阿尔萨斯、在巴塞尔工作的跨境工作者可以与雇主约定适用法国法，尽管这在实践中很少见。在法国或德国法院，《罗马条例 I》（Rome I）第8条允许选择法律，但规定这种选择不得剥夺雇员依未作选择时本应适用的法律（通常为工作地法律）中的强制性规则所享有的保护。<sup>1</sup>

瑞士雇佣法没有规定雇佣合同的语言。《瑞士债务法》（CO）第330b条规定，雇佣关系为无固定期限或期限超过一个月的，雇主须以书面形式告知雇员雇佣关系的基本条款，例如双方名称、起始日期、职务、薪酬和每周工作时间。这些信息应以雇员能够理解的语言提供，因为雇员无法阅读的文件很难实现其告知目的。巴塞尔的雇主通常以德文向跨境工作者签发合同。许多雇主会为来自阿尔萨斯的雇员附加法文版本，尤其是在雇员德语能力有限的情况下；本部分第二章在讨论阿尔萨斯年轻一代德语能力下降时曾描述过这种情况。<sup>2</sup>

德国的《劳动条件证明法》（*Nachweisgesetz*）转化实施了欧盟《关于透明和可预期工作条件的指令》，要求雇主向雇员提供基本条款的书面证明。自 2022 年修订以来，该法扩大了所需提供的信息范围，并引入了针对违规行为的罚款。此后的另一次修订允许自 2025 年起在许多情况下采用文本形式，但有例外。该法适用于受德国法调整的雇佣关系，其中包括在德国工作的巴塞尔企业雇员，以及跨境工作的德国雇主的雇员。该法并未明确要求使用德文，但该指令的目的表明，信息必须以雇员能够理解的语言提供。<sup>3</sup>

消费者合同在边境两侧均适用特别规则。在瑞士法院，《瑞士联邦国际私法》第 120 条规定，涉及供个人或家庭使用的日常消费品或服务的合同，在满足某些条件时，适用消费者惯常居所地的法律。此类合同不得选择法律。《罗马条例 I》第 6 条对居住在欧盟（EU）的消费者也得出了类似结果。因此，为巴登和阿尔萨斯客户提供服务的瑞士银行和保险公司，必须考虑客户居住国的消费者保护法和语言规则，涉及法国消费者时还包括《杜蓬法》（*Toubon law*）。本书 E 部分有关跨境银行业务的章节已阐述了这一问题的监管层面。<sup>4</sup>

## 1 注释

1. 《瑞士联邦国际私法》第 121 条；《罗马条例 I》第 8 条。待核实。
2. 《瑞士债务法》第 330b 条，自 2006 年 4 月 1 日起生效。关于阿尔萨斯的语言能力，参见本部分第二章。待核实。
3. 自 2022 年 8 月 1 日起修订生效的 *Nachweisgesetz*，转化实施了关于透明和可预期工作条件的第 2019/1152 号指令（EU）；关于自 2025 年 1 月 1 日起允许采用文本形式，参见 *Bürokratieentlastungsgesetz IV*。现状待核实。

4. 《瑞士联邦国际私法》第 120 条；《罗马条例 I》第 6 条。关于向德国和法国客户提供跨境金融服务，参见本书 E 部分。待核实。

---

仅供一般参考。本文不构成法律或税务意见，不能替代针对个案的专业意见，亦不建立律师与客户关系。本文反映截至 2026 年 9 月的法律状况。

在线版本: [cn.helveticaregister.com/basel-frontier-workers-and-consumers](https://cn.helveticaregister.com/basel-frontier-workers-and-consumers)