



中国大湾区劳动法的要点

一国两制三法域背景下的劳动法律体系





大灣區內地九市、香港、澳門各自獨立的勞動法律體系及其複雜性

粵港澳大灣區在「一國兩制三法域」的獨特背景下，其勞動法律體系呈現出顯著的複雜性與多樣性。這意味著在廣東省九個城市、香港特別行政區和澳門特別行政區內，勞動關係的建立、履行、變更、解除以及勞動爭議的解決，均需遵循各自不同的法律法規。

內地九市

- 適用《中華人民共和國勞動合同法》等法律
- 勞動關係建立、履行、變更、解除遵循內地法規
- 勞動爭議解決機制：調解優先、仲裁前置

香港特區

- 適用《僱傭條例》（第57章）等本地法規
- 勞動關係受香港本地法律規管
- 爭議解決：調停、調解、審裁、訴訟

澳門特區

- 適用《勞動關係法》及《聘用外地僱員法》
- 勞動標準與內地、香港存在差異
- 爭議解決：勞動監察和勞動訴訟

⚠ 三地法律差異不僅體現在實體法律條文上，也反映在司法管轄權、法律適用原則及爭議解決機制等方面



内地九市适用《劳动合同法》，港澳各自适用本地法律的基本原则

内地九市

- ✓ 主要适用《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国劳动法》及《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》
- ✓ 用人单位在内地注册，无论劳动者是否为港澳居民，原则上适用内地劳动法
- ✓ 2018年7月28日起，港澳居民在内地就业不再需要办理就业证
- ✓ 可使用《港澳居民往来内地通行证》或《港澳台居民居住证》办理人力资源社会保障各项业务

香港特区

- ✓ 主要依据《雇佣条例》（第57章）和《往香港以外地方就业合约条例》（第78章）等法规
- ✓ 《雇佣条例》适用于所有在香港履行的雇佣合约，不论雇主或雇员的注册地或户籍所在地
- ✓ 当事人可协议选择法律，但受最密切联系原则和强制性规定限制
- ✓ 《雇佣条例》第70条的规定：任何减损雇员工法定权利的合约条款均属无效

澳门特区

- ✓ 跨境用工关系主要依据《劳动关系法》及《聘用外地雇员法》规管
- ✓ 澳门劳动法具有严格的地域性，通常不适用于澳门以外的用工行为
- ✓ 当事人可协议选择法律，若无选择则适用最密切联系地法律
- ✓ 澳门法院认定，即使合约约定适用香港法，但若劳动者定期在澳门提供服务，仍应适用澳门法

法律适用原则比较

内地

以用人单位注册地为主，工作地为辅

香港

允许当事人协议选择，但受强制性规定限制

澳门

当事人可协议选择，无选择时适用最密切联系地法律



强制性规定界定不清、法律选择分歧及连接点认定困难等主要问题

1

强制性规定界定不清

- 内地将"劳动者权益保护"作为强制性规定的识别依据,但未明确具体范围
- 三地劳动标准存在差异:内地周工作时间上限为40小时,澳门为48小时,香港未设统一标准

案例差异: 窦恒利诉京东案适用内地法,但未指明具体强制性条文;刘通诉三一重工案则援引冲突规范确定准据法。

2

法律选择分歧

- 港澳地区允许当事人协议选择法律,但受最密切联系原则和强制性规定限制
- 内地《涉外民事关系法律适用法》第43条未赋予当事人选择权
- 部分法院援引第41条(合同自由选择)处理劳动争议,导致法律适用混乱

实践矛盾: 内地法律与港澳法律在当事人选择权问题上存在冲突,造成跨境劳动关系法律适用不确定性。

3

连接点认定困难

- 内地主要依赖"劳动者工作地"和"用人单位主营业地"作为连接点,但内涵模糊
- 横琴等地推行跨境办公政策,劳动者可能同时接受港澳与内地公司管理
- 季明诉南光集团案中,法院认定内地公司为主用人单位,但未充分论证劳动者工作地在澳门却无法确定的问题

新型挑战: 混同用工模式下,单一连接点难以准确反映劳动关系实质,给准据法确定带来困难。

⚠️「一国三法域」背景下,跨境用工形式日益复杂,三地法律适用规则的差异导致司法实践面临多重挑战



三地在勞動合同形式、類型及必備條款方面的差異與注意事項

在粵港澳大湾区内，由于“一国两制三法域”的特殊性，劳动合同的订立在形式、类型及必备条款方面存在差异，劳动者在签订合同时应详细了解具体条款以保障自身权益。

項目	内地九市	香港	澳門
合同形式	书面形式，适用《中华人民共和国劳动合同法》	可为书面或口头形式，但书面形式更有保障	主要要求书面形式，需明确约定权利义务
合同类型	固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限的劳动合同	通常为不定期雇佣合约，较少固定期限合约	一般雇佣及特定雇佣，需明确约定工作性质
必备条款	劳动合同期限、工作内容、工作地点、工作时间、劳动报酬、社会保险等	雇佣日期、工作性质、薪酬结构、工作时间、终止条款	劳动合同期限、工作内容、工作地点、薪酬、工作时间、终止条件

跨境用工注意事項

- 跨境用工需同时考虑三地法律要求，避免法律空白
- 合同条款应明确约定工作地点、适用法律及争议解决机制
- 注意三地劳动标准差异，特别是工作时间、休假等方面

合同订立最佳实践

- 内地图书馆就业无需就业证，但需提供有效身份证明
- 香港雇佣条例适用于所有在香港履行的雇佣合约
- 澳门对无居留权外地雇员有特殊规定，需特别注意



港澳居民在内地就业的社保缴纳政策及跨境社保制度对接机制

政策演变


- 2018年7月28日前**
港澳居民在内地就业需要办理《台港澳居民申领就业证》行政许可
- 2018年7月28日後**
取消《台港澳居民申领就业证》的行政许可要求
 - 港澳居民可使用《港澳居民往来内地通行证》或《港澳台居民居住证》等有效身份证件办理人力资源社会保障各项业务
 - 享有与内地居民相同的劳动保障权益
- 当前政策**
港澳居民在内地就业不再需要办理就业证，简化了就业手续

社保缴纳要点

- 身份认证**
使用有效身份证件办理社保业务
- 缴费标准**
遵循内地社保缴费基数和比例
- 医疗保障**
享受与内地居民相同的医保待遇
- 权益保障**
平等享有社保权益

跨境社保制度对接



 特别说明：港澳居民在内地就业期间，其社保关系可按规定转移接续，实现跨境保障无缝对接



三地在調解、仲裁、訴訟程序上的差異及非訴訟程序對接探索

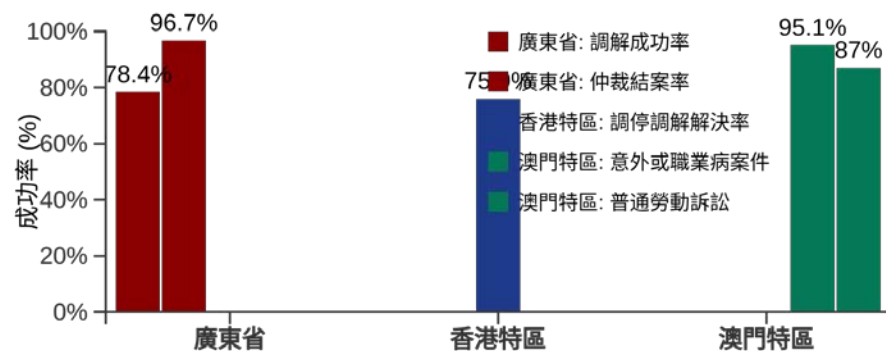
三地爭議解決程序比較

特徵	廣東省	香港特區	澳門特區
爭議範圍	勞動法律關係當事人權利義務爭議	限於特定勞資金錢糾紛	涵蓋狹義勞動爭議及勞動違法行為引起的糾紛
行政部門功能	以勞動保障監察為主，主導推進多元化解	勞工處採取調停、調解等措施	勞工事務局在化解勞資糾紛中發揮重要作用

非訴訟程序的對接探索

- 探索建立官方調停與社會調解相區分的多元化解紛體系
- 明確勞動爭議調解員的中立性和資質要求
- 確立調解協議的效力加固途徑，使其具有合同效力

爭議解決成功率比較



數據來源：2022-2023年三地勞動爭議解決統計

對接機制建議

- ✓ 廣東經驗借鑒：多元化解勞動爭議方面積累豐富經驗
- ✓ 港澳實踐參考：強化勞動行政部門的解紛功能
- ✓ 三地協作：推進非訴訟程序標準化，實現跨境爭議對接



內地與港澳民商事司法協助安排在勞動爭議案件中的適用情況

司法協助框架

內地與港澳之間已建立民商事司法協助安排，為解決文書送達、調查取證及判決的相互承認與執行提供法律依據。

主要司法協助安排

《內澳送達和取證安排》

明確將勞動爭議案件納入民商事案件範圍，使得內地與澳門法院在處理勞動民事案件時可依法開展司法協助。

《內澳互認和執行判決安排》

規範了勞動爭議案件生效判決的相互認可和執行，不再將勞動爭議排除在外。

《內港互認和執行判決安排》（2024年1月29日實施）

擴大了民商事案件生效判決相互認可和執行的範圍，內地和香港法院就勞動爭議案件作出的生效判決可以相互認可和執行。

執行挑戰

- 勞動仲裁裁決的跨境承認與執行仍面臨制度障礙
- 內地勞動爭議仲裁機構因其行政性，通常被排除在可互認和執行的「判決」之外
- 三地司法協助機制尚未完全打通，跨境執行仍存在現實困難

未來展望

- 推動建立區域性示範法，統一三地勞動爭議解決標準
- 加強常態化的法律交流與合作，增進司法互信
- 完善跨境勞動爭議解決機制，提高裁決的跨境執行率



大湾区劳动法治融合的发展方向及区域性示范法建立的重要性

粵港澳大灣區的勞動法體系在「一國兩制三法域」的獨特背景下，呈現出複雜而多元的特點。理解內地、香港和澳門各自的法律框架、勞動合同核心內容、社會保障銜接機制以及勞動爭議解決程序，是確保區內勞動關係和諧穩定的關鍵。

未来展望



区域性示范法

建立大湾区区域性示范法，统一劳动关系认定标准，为三地劳动法律融合提供基础。




常态化法律交流

加强三地法律部门常态化交流与合作，共同研究解决实践中遇到的法律适用问题。



优化营商环境

通过法律协调统一，优化大湾区营商环境，促进人才自由流动和企业创新发展。

 推动劳动法治的协同进步，保障跨境劳动者权益，为大湾区融合发展提供坚实的法律支撑