HANKUN

汉坤法律评述

2026 年 9 月 28 日

北京 | 上海 | 深圳 | 杭州 | 武汉 | 海口 | 香港 | 新加坡 | 纽约 | 硅谷 | 伦敦

劳动争议还是商事争议？境外授予的员工股权激励纠纷的管辖、法律适用与救济路径

作者：赵宇先 | 周庭吉 | 倪欣然[1]

近年来，不少采取红筹架构或筹划境外上市的科技企业，将员工股权激励安排在境外控股公司层面实施。员工通常与境内运营公司签订劳动合同，由境内公司招聘、管理并支付工资；股票期权、限制性股票单位（RSU）等权益，则由开曼、美国或其他境外主体授予。境外激励文件还可能约定适用开曼法、美国某州法律或其他境外法律，并约定由境外仲裁机构或境外法院管辖。

需要先澄清一点：本文讨论的并非“外派到境外工作的员工”，而是**在中国境内工作、与境内主体建立劳动关系，但由境外集团主体授予期权/RSU** 的常见结构。实务中，真正高频的冲突，往往发生在“境内主体用工 + 境外主体授予”这一组合安排之中。

这种结构本身具有合理的商业背景。境外母公司通常是集团融资和资本运作的平台，由其统一实施股权激励，有利于将员工利益与集团整体估值及上市安排相结合；统一选择境外法律和仲裁，也有助于避免不同地区的员工分别适用完全不同的计划规则。问题在于，当员工与境内公司的劳动关系终止，尤其是在股权即将归属前被解除时，这套原本服务于融资和人才激励的双层结构，可能产生两套相互竞争的争议解决路径。

举一个并不罕见的场景：员工入职时 Offer 写明“固定年薪+奖金+四年分期归属的期权”；第四年归属前两周，境内公司以“不能胜任工作”解除劳动合同，境外主体随即取消尚未归属的期权。员工主张期权本是薪酬总包的一部分，要求劳动仲裁；企业则主张股票由境外主体授予、协议已约定境外仲裁，应依约解决。

由此产生的核心问题，常被概括为：**员工股权激励究竟是不是劳动报酬？**

但这一问题可能不存在简单的二分法答案。同一项股权激励，在员工入职时可能表现为薪酬承诺，在归属期间可能主要发挥留任激励作用，完成行权后又可能转化为确定的证券、价款甚至股东权利。试图将整套股权激励计划一次性归类为劳动关系或者商事关系，容易忽略其中不同主体、不同文件和不同阶段所对应的权利差异。

更合理的分析方法，是从员工在具体案件中提出的请求出发：先识别其请求所依据的权利来源，再判断争议发生时相关权益所处的阶段，最后考察该项请求是否必须通过适用中国劳动法上的强制性规则才能得到处理。在此基础上，才能判断内地劳动争议程序与境外商事仲裁各自覆盖的范围。

[1] 实习生白一帆对本文的写作亦有贡献。

跨境股权激励案件的裁判结果，高度依赖于案由定性；而案由定性，又往往取决于法院对激励安排是否具有“劳动报酬属性”、与劳动关系是否“交织”的判断。不同地区的个案处理存在差异，但也不能仅凭地域预判程序或实体结果。

一、境外员工股权激励是多层关系的叠加

在典型的“境内主体用工、境外主体授予”结构中，至少可能同时存在三层法律关系。

第一层，是员工与境内运营公司之间的劳动关系。境内公司负责招聘员工，安排其工作，实施日常管理和绩效考核，并支付固定工资、奖金及社会保险待遇。劳动合同是否合法解除、企业规章制度是否有效、员工是否胜任工作，均属于中国劳动法通常调整的事项。

第二层，是招聘及薪酬承诺关系。股权激励往往首先出现在 Offer、薪酬确认函、劳动合同附件或者 HR 沟通中。例如，境内公司向候选人表示，除固定年薪和奖金外，其还将获得一定数量或估值的期权或 RSU，按照四年分批归属。

此时，境内公司作出的承诺未必意味着其自身负有直接交付境外股票的义务。境内公司可能没有相应股票，也无权代替境外母公司签发期权。但这一承诺仍可能构成劳动者决定入职、接受较低现金工资或者放弃其他工作机会的重要依据。境内公司至少可能负有促成授予、如实说明激励条件，以及不得通过不当行为阻碍员工取得权益的义务。

第三层，是员工与境外控股公司之间的股权授予关系。具体的授予数量、归属期限、绩效条件、行权价格、离职后处理、回购机制以及董事会酌情决定权，通常规定在境外股权激励计划和授予协议中。这些文件的当事人、适用法律及争议解决方式，均可能不同于境内劳动合同。

上述三层关系相互关联，却不能当然合并。

不能因为境内运营公司与境外授予主体属于同一集团，就直接否定法人主体的独立性，要求境内公司承担境外授予协议下的全部交付义务；同样，也不能因为股权激励文件由境外主体签署，就忽略境内公司在招聘、薪酬承诺、绩效评价以及解除劳动合同中的实际作用。

这也解释了为什么司法实践至今没有将员工股权激励纠纷统一归入某一种案由。

最高人民法院于 2023 年公布的《劳动争议司法解释（二）（征求意见稿）》曾尝试提出一条概括性规则：用人单位基于劳动关系以股权激励方式向劳动者发放劳动报酬，由此产生的给付标的或损失赔偿纠纷属于劳动争议，“但因行使股权发生的纠纷除外[2]”。这一规则实际上已经意识到，同一项激励可能经历由劳动对价向股权权利转化的过程。

不过，2025 年正式发布的《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》并未保留该条[3]。这并不意味着股权激励当然不属于劳动争议，而更可能说明：实践中的激励工具、权利阶段和请求方式过于多样，难以通过一条抽象规则将所有案件整齐地划入劳动或商事程序。

北京一中院公布的案件数据具有一定代表性。2019 年至 2023 年 3 月，北京一中院及其辖区法院审结涉

[2] 最高人民法院：《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）（征求意见稿）》，第一条“股权激励争议的受理”。该文件为征求意见稿，不是现行司法解释。

[3] 最高人民法院：《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》，法释〔2025〕12 号，自 2025 年 9 月 1 日起施行。正式文本共二十一条，未设置股权激励争议专条。

股权激励民事案件 334 件，其中合同纠纷占比超过一半，公司类纠纷约占三成，劳动争议仅有 51 件，占 15.27%。该院同时发布了八起劳动争议典型案例，认为与员工提供劳动紧密相连的股权激励可能构成劳动对价，但并未因此将全部股权激励纠纷纳入劳动程序[4]。

上海相关个案也显示，法院会分别审查境内用人单位是否作出独立承诺、境外授予主体是否为协议当事人，以及员工请求所依据的法律关系。有的请求被认定不属于劳动争议受案范围，有的则须依授予协议及合同相对性另行判断[5]。因此，“境内主体用工+境外主体授予”并不自动导向某一程序。

因此，对此类纠纷进行分析时，首先需要避免两个极端。

一种极端是认为，只要员工因为任职而获得期权，股权激励就必然属于工资。事实上，股权激励的最终价值通常取决于公司估值、资本市场表现、上市进程以及员工是否支付行权价款。员工完成行权、取得股份后，其权利甚至可能主要表现为证券、价款或者股东权利，与劳动合同履行的关系已经明显减弱。

另一种极端是认为，只要授予主体位于境外，或者协议写明“本项激励不属于工资”，争议就当然是独立的境外商事纠纷。如果境内公司在招聘时明确以期权吸引员工入职，员工取得权益的主要对价是持续提供劳动，而解除劳动合同又是权益丧失的直接原因，则该争议显然不能脱离劳动关系进行判断。

我们认为，更恰当的处理方式，是仔细评估员工在案件中针对不同主体提出的每一项具体请求，以请求权基础为起点确定争议解决管辖问题。

二、劳动还是商事：应以请求权基础为起点，以权利阶段进行校验

面对一项境外员工股权激励请求，可以依次按如下三步进行分析：

（一）权利来自哪里

实践中的“期权纠纷”可能对应完全不同的请求。

有的员工主张，境内公司在 Offer 中承诺授予一万股期权，但员工入职后，公司始终没有安排签署正式授予协议。此时，员工主张的主要不是已经形成的境外股权权利，而是境内公司是否违反了招聘和薪酬承诺。

有的员工已经获得正式授予，但在归属期届满前被解除劳动合同。员工认为解除违法，并要求公司赔偿其未能归属的期权损失。此类案件首先需要判断解除是否合法、解除与权益丧失之间是否存在因果关系，以及员工如果没有被解除，是否确有较大可能满足后续归属条件。

还有的员工并不争议劳动关系已经解除或终止，只是主张某批期权在离职前已经归属，或者离职后仍处于合同约定的行权窗口期。其请求是否成立，更多取决于境外授予协议中关于归属日、离职原因及行权期限的解释。

如果员工已经完成行权，或者已经取得股份，其请求则可能是要求交付股票、支付行权差额、履行回购义务或者确认股东资格。这时，纠纷与劳动关系的联系进一步减弱。

由此可以提出一个相对直观的判断方法：如果不评价劳动合同的订立、履行、解除或终止，就无法

[4] 人民法院报：《北京一中院发布涉股权激励劳动争议典型案例》。报道载明，北京一中院及辖区法院于 2019 年至 2023 年 3 月审结相关案件 334 件，并概述鲁某案、刘某案等典型案例的裁判观点。

[5] 参见（2020）沪 0105 民初 24827 号、（2020）沪 01 民终 2257 号、（2024）沪 01 民终 6954 号案件。

判断员工的请求是否成立，该项请求通常具有较强的劳动争议属性；如果请求能否成立主要取决于股权计划、授予协议、行权文件或公司章程的解释，其商事属性通常更强。

北京一中院公布的两类典型案例恰好反映了这种差异。在鲁某与 A 公司案件中，入职通知书载明，员工入职后享受集团针对核心高管设计的长期持股计划。法院认为，该项安排与员工提供劳动紧密相关，争议应先经劳动仲裁程序处理。在刘某与两家关联公司案件中，法院则认为，当诉争涉及劳动者权益保护时，当事人关于适用外国法律和境外法院管辖的约定不能当然排除中国强制性规则[6]。

需要注意的是，刘某案涉及的是境外法院管辖及外国法选择问题，并非直接针对境外仲裁条款。该案能够说明的是，股权文件中的意思自治可能受到劳动者权益保护规则的限制；但不能由此直接推导出，所有境外股权协议中的商事仲裁条款均属无效。

通过京沪两地的众多的审裁实践亦可看出一些两地侧重的不同，北京法院更强调股权激励“吸纳、留住、激励人才”的功能，以及其与劳动关系管理从属性之间的联系；若员工手册或薪酬结构明确将股权列为薪酬组成部分，法院甚至可能直接认定其属于劳动报酬。上海部分法院则更强调收益不确定性、合同独立性与意思自治：股权收益随企业经营与股价波动，不等于定期支付的固定工资、奖金；在此基础上，更可能按合同纠纷处理，并尊重当事人对外围准据法的选择[7][8]。当然，这些个案不足以概括为两地固定的裁判规则，仍须结合具体请求、承诺文本、授予主体及权利阶段判断。

（二）权利处于什么阶段

员工股权激励的权利不是一次性形成的，而通常经历承诺、授予、归属和行权等阶段。随着权利逐步确定，纠纷的法律属性也可能发生变化。

在尚未授予阶段，员工可能只有基于 Offer 或薪酬沟通形成的期待。如果文件只是笼统表示员工“有资格参与公司未来的股权激励计划”，但没有明确数量、授予时间或者基本条件，是否已经形成具有约束力的承诺，仍需结合谈判过程和文件措辞判断。

即使承诺具有约束力，其责任主体通常首先是作出该项招聘或薪酬承诺的境内公司。员工很难依据尚未签署的境外授予协议，直接要求境外母公司交付股票。

已经授予但尚未归属，是劳动与商事属性交织最明显的阶段。员工已经获得一项附条件的期待权，但权利能否最终实现，可能同时取决于持续任职、个人绩效、公司业绩、董事会批准及流动性事件。劳动合同是否合法解除和股权授予协议如何解释，可能缺一不可。

对于这一阶段，不宜简单地认为“尚未归属即不存在任何权利”，也不宜因为解除被认定违法，就当然视为全部期权已经归属。更为稳妥的分析是：员工是否已经形成具有保护价值的期待利益；公司是否通过不诚信或者不当解除阻止条件成就；员工在正常情况下满足剩余归属条件的可能性有多大。

在适用中国法且相关安排属于附条件民事法律行为时，《民法典》第一百五十九条仅在行为当事人为自身利益不正当地阻止条件成就时，才将条件视为已经成就。违法解除可以成为审查是否存在不当阻止的事实，但不能仅据此推定全部未归属期权已归属；还应核对归属条件、行为主体、其与条件未成就

[6] 同脚注 3。

[7] 参见（2025）京 03 民终 15932 号、（2025）京 02 民终 675 号案件。

[8] 参见（2024）沪 0109 民初 6604 号案件。

的因果关系，以及境内用人单位与境外授予主体各自的义务[9]。

已经归属但尚未行权的期权，权利通常更为确定。员工是否仍须在职、离职后可以保留多长行权窗口，以及何种离职原因将导致已归属期权失效，应主要根据授予协议及其准据法判断。企业通常不能仅凭劳动关系终止，就当然取消合同明确允许员工继续持有或行使的既得权益。

完成行权后，权利性质可能发生更为明显的转化。

北京金融法院审理的代某诉某控股公司等合同纠纷案中，员工离职后通过公司指定平台对符合条件的期权完成行权，平台账户已经显示相应余额。法院认为，期权在行权前属于具有一定不确定性的期待权；一旦完成行权，则转化为对应证券或者确定的差额价金，公司不能再任意变更或者撤销。法院最终按照合同纠纷处理，判令境外控股公司支付行权价款，二审维持原判[10]。

这一案件揭示了一个重要规律：股权激励权利可能随着履行阶段不断变化。授予前主要体现为劳动薪酬承诺；授予后形成附条件的期待权；归属后权利进一步确定；完成行权后，则可能转化为现实的证券或者价金请求权。

因此，权利阶段虽然不是机械的案由分类标准，却可以成为判断请求性质的重要校验工具。员工主张的究竟是尚未兑现的劳动对价，还是已经依据股权合同形成的确定权利，往往决定了案件更接近劳动争议还是商事纠纷。

（三）是否必须适用中国劳动法强制性规则

即使员工形式上依据境外股权协议提出请求，如果案件必须先判断境内公司解除劳动合同是否合法、绩效考核是否具有正当性，或者企业是否通过关联公司安排规避劳动者权益保护，中国劳动法仍可能成为不可回避的判断依据。

《中华人民共和国涉外民事关系法律适用法》第四十三条规定，劳动合同原则上适用劳动者工作地法律；第四条规定，中国法律对涉外民事关系有强制性规定的，直接适用该强制性规定[11]。最高人民法院关于适用该法的司法解释进一步明确，涉及劳动者权益保护且符合该条所列条件的法律、行政法规规定，属于当事人不能通过约定排除、无须经冲突规范指引即可直接适用的强制性规定[12]。

因此，如果员工主要在中国境内工作，其请求实质上涉及劳动报酬、违法解除或者其他基本劳动权益，当事人通常不能仅凭香港法、开曼法等准据法条款排除中国劳动法上的强制性保护。

但这并不意味着，只要纠纷与劳动关系存在历史联系，就应完全排除境外法。如果员工已经完成归属或行权，其请求主要是要求境外公司交付证券、支付价款或者履行回购义务，则股权协议选择的香港法、开曼法或其他境外法，通常具有更大的适用空间。上海高院（2022）沪民终 742 号案对协议附件是否纳入合同及纽约州法选择进行了审查，并查明相关外国法[13]。该案说明，独立涉外股权合同的准据法约定须结合冲突规范、合同文本和外国法查明规则判断；不能据此推断法院会因查明成本而选择中国

[9] 《中华人民共和国民法典》第一百五十九条。该条适用仍须结合相关条件、行为主体及准据法判断。

[10] 北京金融法院：《员工股票期权纠纷中“行权”的法律效果 — 代某诉某控股公司等合同纠纷案》。

[11] 《中华人民共和国涉外民事关系法律适用法》第四条、第四十三条。

[12] 最高人民法院：《关于适用〈中华人民共和国涉外民事关系法律适用法〉若干问题的解释（一）》第八条。现行条文将涉及劳动者权益保护的有关规定列为可能直接适用的强制性规定。

[13] 参见上海高院（2022）沪民终 742 号案件。

法。

关键仍然在于，应当分别识别一场纠纷中存在的不同法律关系，而不是以劳动关系的存在否定所有境外合同，也不能以境外合同的存在架空中国劳动法。

三、定性之后：境外仲裁条款不能整体解决所有问题，也不应被整体否定

完成上述定性后，才能更准确地判断境外仲裁条款的作用范围。

自 2026 年 3 月 1 日起施行的新修订《仲裁法》第五条规定，当事人达成仲裁协议后，一方向人民法院提起诉讼的，人民法院原则上不予受理，但仲裁协议无效或者法律另有规定的除外。与此同时，该法第九十三条明确，劳动争议仲裁适用《劳动争议调解仲裁法》等专门法律[14]。

《劳动争议调解仲裁法》第二条将因劳动合同订立、履行、变更、解除和终止，以及因劳动报酬、经济补偿或赔偿金等发生的争议纳入劳动争议范围；第五条则确立了劳动仲裁及其后的诉讼路径[15]。

换言之，新《仲裁法》并未改变劳动争议的特别程序安排；依法属于劳动争议的事项，仍应按劳动仲裁及后续诉讼路径处理，而不能被商事仲裁协议整体替代。

但据此认为境外股权协议中的境外仲裁条款当然全部无效，同样不够准确。至少需要区分四个问题。

首先，仲裁协议约束哪些主体？

仲裁以当事人合意为基础。员工与境外控股公司签署的期权授予协议，原则上只直接约束该协议当事人。境内用人单位即使与境外公司存在控制或关联关系，也不会仅因集团关系自动成为仲裁协议的一方。

员工依据境内劳动合同向用人单位主张违法解除责任时，境内公司不能当然援引一份其并未签署的境外股权协议，排除劳动仲裁机构的管辖。反之，员工要求境外授予主体履行授予协议时，也需要证明其与该境外主体之间确已形成相应合同关系。

其次，仲裁协议覆盖哪些请求？

即使仲裁条款宽泛地约定，凡“因本协议产生或与本协议有关”的争议均提交境外仲裁，仍然需要判断员工的具体请求是否真正来源于该协议。

员工要求确认某批期权已经归属、允许继续行权、交付股票或者支付回购款，通常与境外授予协议具有直接联系。员工要求境内公司支付违法解除赔偿金，或者赔偿其违反 Offer 中薪酬承诺造成的损失，则未必属于境外授予协议的仲裁范围。

“仲裁条款有效”与“员工提出的全部请求都落入仲裁条款”，是两个不同问题。

再次，相关请求在不同程序阶段如何判断可仲裁性？

如果一项请求的实质是确认境内劳动合同是否违法解除、要求用人单位支付劳动报酬或者承担劳动法上的法定赔偿责任，则其原则上应进入劳动争议程序。

[14] 《中华人民共和国仲裁法》第五条、第九十三条。该法于 2025 年修订，自 2026 年 3 月 1 日起施行。

[15] 《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第五条。

此时，更准确的结论不是抽象地宣布境外仲裁条款在任何意义上均属无效，而是认为该条款不能覆盖或者排除特定的法定劳动请求。对于员工与境外主体之间独立存在的股权合同请求，仲裁条款仍可能继续发挥作用。

最后，仲裁协议的准据法与实体争议的准据法也应分别判断

《涉外民事关系法律适用法》第十八条允许当事人选择仲裁协议适用的法律；没有选择的，适用仲裁机构所在地法或者仲裁地法。实体合同的准据法条款并不当然同时构成仲裁协议准据法的选择，后者仍须依该法第十八条及个案约定分别判断[16]。

境外仲裁的管理机构与仲裁地并非同一概念。仲裁协议的准据法、仲裁地法和所选机构规则，分别关系到协议效力、管辖异议及程序推进；不能仅凭机构名称预断仲裁地或可仲裁性。即使员工先在内地启动劳动仲裁，境外授予主体仍可能依据授予协议启动境外仲裁，由仲裁庭按适用规则判断其管辖[17]。

这意味着，同一场股权激励纠纷理论上可能出现程序分流：

境内劳动仲裁机构和法院处理境内公司是否违法解除、是否违反入职或薪酬承诺，以及应否赔偿相关损失；境外仲裁庭处理境外授予主体是否应当根据授予协议确认归属、允许行权、交付股份或支付合同价款。

这种处理方式在法律关系上较为精确，但也会带来明显风险。两个程序可能需要评价相同的离职原因、绩效结果或者归属条件，从而产生事实认定不一致、重复赔偿和程序成本上升的问题。

例如，内地法院可能认为境内公司违法解除，员工因而丧失了未归属期权的合理期待利益；境外仲裁庭则可能依据授予协议认定，无论解除是否合法，员工在离职时尚未满足归属条件，境外公司有权取消相关期权。两个结论未必在形式上直接冲突，却可能使当事人面对不同法域对同一事实作出的不同评价。

因此，在此类案件中，请求设计本身至关重要。

员工应当分别说明：其针对境内公司主张的是违反劳动合同、招聘承诺或者违法解除所产生的损害赔偿；其针对境外授予主体主张的，则是授予协议项下的确认归属、继续行权、交付股份或者支付价款。

企业也不能仅以境内外公司存在关联为由，相互推卸责任。境内公司是否作出独立承诺，境外公司是否为授予协议当事人，谁实际决定授予、归属和取消，均需要根据具体证据判断。关联关系可以帮助法院理解交易背景，却不能自动代替合同关系、代理关系或共同责任的法律依据。

请求分流还需要避免重复救济。如果员工已经通过境外仲裁获得全部股票或相应价款，其通常不能再要求境内公司就同一利益支付完整赔偿。反之，如果因境内公司的违法解除，员工仅获得一部分期待利益损失赔偿，也不当然意味着境外公司在授予协议下的独立义务已经消灭。

即使境外仲裁庭作出有利于员工的裁决，如需在内地认可和执行，仍须接受相应审查。应按裁决作出地，分别核对适用的司法协助安排、《承认及执行外国仲裁裁决公约》或其他规则；审查可能涉及仲裁协议范围、争议的可仲裁性及公共利益等问题[18]。

---

16 最高人民法院：《支持香港仲裁典型案例》。相关案例指出，当事人仅选择合同准据法、未选择仲裁协议准据法时，可以依据《涉外民事关系法律适用法》第十八条适用仲裁地法判断仲裁协议效力。

17 《中华人民共和国涉外民事关系法律适用法》第十八条。具体仲裁程序与管辖异议的处理，须结合仲裁协议、仲裁地法及所选机构规则分别判断。

18 《承认及执行外国仲裁裁决公约》第五条；最高人民法院《关于内地与香港特别行政区相互执行仲裁裁决的安排》第七条

不过，社会公共利益属于严格适用的例外。不能仅因裁决适用境外法、与内地劳动关系有关，或者与内地法院的某些判断不同，就当然拒绝执行。真正需要关注的，仍是仲裁庭实际处理的是否属于当事人同意提交仲裁的股权合同请求，还是依法只能由内地劳动程序处理的法定劳动请求。

救济路径还受期限约束。劳动争议申请仲裁一般适用一年的仲裁时效；独立股权合同请求及境外仲裁的期限，则应结合准据法、计划文件和有关规则分别核对。启动一项程序，并不当然保全另一项请求的期限[19]。

对企业而言，Offer 中的激励承诺应与正式授予文件衔接，清楚列明授予、归属、离职后处理及争议解决安排；决定解除、取消或回购时，应保留相应权限、考核依据及通知记录，避免境内外主体作出相互矛盾的承诺。

结语

境外授予的员工股权激励纠纷位于劳动法、合同法、公司法和国际私法的交界地带。

企业不能仅通过设置境外授予主体、选择境外法律和约定境外仲裁，就将与境内劳动关系紧密相连的法定责任全部转化为境外商事争议；员工也不能因为取得股权的最初原因是其提供劳动，就将已经归属、行权甚至转化为股东权利的全部争议纳入劳动仲裁。

对此类案件，更合理的处理方法是以具体请求为中心：

首先识别该项权利来自境内公司的招聘或薪酬承诺，还是来自境外授予协议；其次判断权利处于承诺、授予、归属还是行权阶段；最后考察请求是否必须通过评价劳动合同的履行、解除及中国劳动法强制性规则才能得到处理。

只有在完成这三步之后，才能判断内地劳动程序和境外商事仲裁各自应当处理哪些问题。

因此，在这类案件中，真正需要拆分的，往往不是境内劳动合同与境外期权协议两份文件，而是隐藏在同一场纠纷中的不同请求。决定案件去向的，也不是期权协议被放在开曼、香港还是内地，而是员工主张的究竟是一项尚未兑现的劳动对价，还是一项已经形成的股权或合同权利。

及《补充安排》。具体适用取决于裁决作出地。

[19] 《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条。独立合同请求及境外仲裁的时效不得当然套用劳动仲裁的一年期间，应按适用法律另行判断。

（本文成稿于 2026 年 9 月。本文仅为一般性法律研究和信息分享，不构成针对任何特定案件的法律意见。）

特别声明

汉坤律师事务所编写《汉坤法律评述》的目的仅为帮助客户及时了解中国或其他相关司法管辖区法律及实务的最新动态和发展，仅供参考，不应被视为任何意义上的法律意见或法律依据。

如您对本期《汉坤法律评述》内容有任何问题或建议，请与汉坤律师事务所以下人员联系：

赵宇先

电话： +86 21 6080 0272
Email： yuxian.zhao@hankunlaw.com

周庭吉

电话： +86 21 6080 0375
Email： tingji.zhou@hankunlaw.com

© 2026 Han Kun Law Offices. All Rights Reserved.