


5 分钟了解美国劳动法常见法律风险

——从曹德旺投资美国面临的劳资法律纠纷说起

 长按上方蓝色字体可关注我们了解最新咨询

近日，纽约时报刊发了一篇名为《中国工厂遇到美国工会》的文章，就半年前在美国投资建厂的中国玻璃大王曹德旺和他的福耀公司面临的劳资纠纷做了报道。¹ 文中提到，“在福耀的车间里，已经出现了很大的‘文化冲突’，一些工人质疑该公司是否真地想按照美式监督和美国标准来经营。”福耀还遭到了“一名前经理提起的诉讼，他说自己因为不是中国人而走人。”甚至在去年，福耀因为违反安全规定被联邦职业安全与卫生署（OSHA）处以 22.5 万美元的罚款。此文被国内网络媒体渲染成“十亿美元换来辱骂，游行，诉讼，罚款”“投资美国处处是坑”。不过，曹德旺在接受采访时表示，《纽约时报》带有一定偏见。²



近年来，中国企业在美国投资高歌猛进，2016 年至今成为美国最大的外国直接投资来源之一。随之而来的，则是由于缺乏经验导致的高额成本。福耀最近的情况仅仅是广大中资企业在美经营的一个缩影。根据我所过去代表雇主处理的众多劳资纠纷案件的经验，我们来聊一聊劳资纠纷领域里

¹ <https://cn.nytimes.com/business/20170612/ohio-factory-jobs-china/>

² http://news.xinhuanet.com/world/2017-06/20/c_1121179659.htm

中国投资者不熟悉的规定。当然，本文依据的法律是中国投资者最普遍接触的加州劳动法，而非福耀所在的俄亥俄法律，但两者很多基本原则相似。

1. 歧视 (Discrimination)

我们知道，加州的劳动法普遍采用非固定期限 (At-Will) 雇用员工，即雇主和雇员均随时可以终止劳动合同，无需提出任何理由。这似乎比中国的固定期限劳动合同对劳动者更为不利。然而，雇主往往容易忽视，加州劳动法禁止以种族 (Race)、性别 (Gender)、年龄 (Age)、宗教 (Religion) 肤色 (Color)，婚姻 (Marital Status)，性取向 (Sexual Orientation)，或是否残疾 (Disability) 等解雇劳动者 (加州劳动法 12940 (a) 款)。

这个条款在中资企业中成为劳资纠纷重灾区，因为中资企业的管理层，和福耀类似，常常由高比例中国高管或本地华裔构成。于是，非华裔雇员一旦被解雇，经常直接起诉雇主基于种族歧视不当解雇。经验不足的企业往往哑巴吃黄连，不得不花费高额费用与雇员和解，损失惨重。一些中国投资者明明是由于该雇员平时表现不佳而解雇该雇员，却被劳动法的非固定期限 (At-Will) 条款所迷惑，平时未能保存雇员表现不佳的证据，等被



雇员起诉歧视与非法解雇的时候才想起来收集证据，往往为时已晚。

同样，由于中国劳动法并不严格执行的原因，性别歧视与年龄歧视在中国的企业中大行其道。许多中国企业家对此缺乏必要的重视，直接照搬到美国的企业中，结果面临诉讼。在中国的招聘广告中经常见到的诸如“限男性”，或“限 40 岁以下”等限定条件在美国基本属于不合法。曾经

办过的案件里，雇主在面试时随口询问了雇员的年龄，最后却未能雇用，结果被雇员起诉年龄歧视，花费了不必要的时间以及金钱。

所以，企业主务必时刻保持警惕尽量避免触碰歧视的红线，同时在运营中应当注意保存雇员的表现记录，做到每个雇用或解雇行为都有据可依，这样能最大限度避免潜在的法律风险。

2. 报复 (Retaliation)

上文报道中提到，福耀有员工表示一些直言不讳说工厂在规则执行上相当随意的员工遭到了公司的报复。



由于缺乏明确的执行标准，此条也成为员工起诉雇主的常见原因。法律禁止雇主因为雇员提出某项控诉、或在任何行政或法庭程序中作证或作出任何协助为由对该员工进行任何的不利对待。（加州劳动法 12940 (h) 款），包括解雇、降薪等。

常见的案件包括，员工向相关部门投诉公司违反一些法律，员工向雇主投诉其上司对他进行骚扰，员工向雇主投诉要求支付加班费，员工向雇主要求法定的休息时间等。一旦发生此种情况，雇主必须在之后一段时间内慎重处理对该员工的任何处罚行为，包括解职，降薪，或调动职位。即使基于经营必须，雇主也应当注意保留所有文件用以证明对该员工的处罚行为是基于其表现，而非因为该员工提出了某种控诉。

3. 骚扰 (Harassment)

骚扰的范围在劳动法上的范围比较广泛，大略可以分为下列四类：

- (1). 口头骚扰，包括淫秽语言，贬低性的评论，辱骂，或者威胁
- (2). 身体上的骚扰，包括未经同意的身体接触，暴力行为等
- (3). 视觉上的骚扰，包括冒犯性的标语，物品，绘画等
- (4). 性骚扰。

一般来说，法律要求此种行为必须要达到严重，广泛，或长期的程度（Severe, widespread, or persistent）并且为一般人认为不恰当或恶意的的工作环境（Hostile or abusive）。不过实务上，法院的标准没有达标法条字面上的标准，一般只需认定存在一般事实即判定存在骚扰。

以此为由提出的诉讼规则往往容易因为双方缺乏明确证据，劳资双方各执一词，导致案件对雇主产生不利影响。在此不得不吐槽某些中资企业的管理人员在工作中对下属员工随意开不恰当的玩笑或发生不恰当的肢体接触，这都极为容易构成骚扰。对于一些不是由老板本人作出的骚扰行为，包括其他雇员、合作伙伴、甚至顾客，法律亦要求公司对事件进行合理的调查及处理，以避免再次发生类似的骚扰行为。许多中资公司的管理层往往忽视了此种调查义务，敷衍了事，也不注意保存调查记录。事后上了法庭，发现无法给法庭提供详实证据证明，被判违反雇主义务，悔之晚矣。

4. 加班费（Overtime）

加州有极为严格的加班费支付法律：雇员某日工作如果超过 8 小时，则超出部分必须支付 1.5 倍工资；如果雇员某日工作超过 12 小时，则超过 12 小时的部分必须支付 2 倍工资；此外，如果雇员连续工作七天，则第七天的前 8 小时必须支付 1.5 倍工资，超过 8 小时部分必须支付 2 倍工资。

为了使这条法律有可操作性，劳动法规定，雇主必须如实记录所有员工每日的开工、收工时间，并且如实反映在工资单上（劳动法 226 款）。



法律规定，工资单必须每两周或每半月随工资提供一次，且所有工资单所载事项必须严格符合法律规定。如载有任何不合法的内容，则视为工

资单不合法，雇主需对不合法的工资单支付罚金。向员工支付的罚金金额为第一次\$50 美元，之后每次\$100 美元，最高\$4000 美元。同时，法律还授权员工代表州政府向雇主起诉，向该雇主对其所有雇员的不合法行为课以罚金，此项罚金金额极高，为一次违反\$500 美金，第二次以后\$1000 美金，而且适用于所有员工。所以一旦雇主由于疏忽，出现大面积违规，或者超过一段时间，则面临的罚金损失极为惨重。

5. 用餐及休息时间（Meal Periods and Rest Periods）

在加州，雇员每工作超过 5 小时，则有权获得不少于半小时的（不带薪）用餐时间，除非当天总工作时间不超过留小时。如果雇员工作超过十小时，则必须提供另一个半小时以上的（不带薪）用餐时间，除非全天工作时间不超过 12 小时。劳动法规定，在员工用餐时间，雇主不得已任何理由打扰员工，或要求员工保持在岗。

同时，雇员每工作超过 4 小时，则必须在中间提供一个不少于 10 分钟的（带薪）休息时间，除非该员工当天工作时间少于三个半小时。休息时间内，雇主有权要求雇员在岗。

此条在实践中的问题多见于雇主未能要求员工在午餐时间进出打卡，导致事后诉讼缺乏证据证明其确实提供了午餐时间。另外，休息时间由于无需打卡且为带薪，许多中国企业家也经常忽视相关证据的保存，无法向法庭证明员工工作中被允许此十分钟休息时间。

6. 律师费（Attorney's Fee）

雇员对雇主的诉讼乐此不疲很大的原因在于，劳动法规定，在一般劳资纠纷案件中，胜诉的雇员有权向雇主索要律师费。这往往成为原告以及原告律师最大的发起劳动诉讼的动机，同时，律师费条款的存在往往逼迫雇主尽快与雇员和解，不然一旦开庭审理之后，万一原告胜诉，其索要的律师费经常远高于实际赔偿的数额，对于雇主来说得不偿失。



从过往的经验上来看，未雨绸缪地做好合规工作的成本要远远低于时候花费巨额律师费处理员工诉讼。曹德旺的福耀正在经历正常的磨合期，遇到的劳资问题是每个正常美国企业都必须学习的一课。正确认识劳动法合规的重要性，并且在平时遵守法律，规范经营才是能够在美国立足的长久之计。

本文版权属于洛杉矶博雄联合律师事务所。如需转载，请注明出处。欢迎扫描下方二维码订阅本公众号了解有关跨境投资及美国移民签证办理的各类咨询或直接联系我们的律师。

美国洛杉矶总部地址：388 E. Valley Blvd., Suite 200, Alhambra, CA 91801

电话：+1 (626) 282-9878

传真：+1 (626) 282-8968

邮箱：info@sqilaw.com

