



漢坤律師事務所

汉坤法律评述



融贯中西·务实创新

2017年6月30日

劳动法

“走出去”的烦恼——从福耀劳资纠纷看美国劳动法

黄巍 | 刘慧敏

2017年6月12日,《纽约时报》刊文《中国工厂遇到了美国工会》,报道了福耀集团在美国建厂遇到的难题。一时间,国内媒体竞相转载,引起热议。从劳动法的视角来看,福耀集团美国工厂面临的难题与工会、劳动安全保护和解雇员工相关,而这些问题也是中国企业赴美投资,尤其是雇用当地员工时同样要面对的问题。因此,本文结合福耀集团美国工厂遭遇的劳资纠纷,对涉及到的美国劳动法问题作简要介绍,以期对“走出去”的中国企业有所裨益。

一、事件概览

福耀集团是一家专业生产汽车安全玻璃和工业技术玻璃的中外合资企业。2014年,福耀集团在美国投资4亿美元生产汽车玻璃;2016年,由福耀集团投资的全球最大汽车玻璃单体工厂正式在美国俄亥俄州竣工投产。

根据媒体报道,福耀工厂目前正面临着全美汽车工人联合会(United Automobile Workers,简称“UAW”)发起的激烈工会运动。2016年4月,UAW加大了公开活动的力度,批评福耀工厂在规则的执行上相当随意。员工提出了各种抱怨,比如如果员工没有足够早地提前申请带薪假,公司就会以旷工为由进行纪律处分;工作场所没有适当的通风设备;让员工暴露在化学物质中等。在UAW的协助下,多名福耀工人向美国联邦职业安全与健康管理局(“OSHA”)递交联名信,举报福耀工厂的工作环境问题。2016年11月,OSHA对福耀的一些违规行为处以逾22.5万美元的罚款(后改为10万美元)。为此,福耀也投资了不下700万美元改善工厂的安全相关问题。

此外,福耀工厂还面临着前高管提起的诉讼,诉由包括欺诈、违约、诽谤和歧视,其声称自己因为不是中国人而被解雇。福耀集团对该说法进行了否定。

福耀集团美国工厂遇到的这一系列难题,与美国劳动法密切相关,也是中国企业赴美投资,尤其是雇用当地员工时很可能遇到的问题,值得重点关注。

二、借案说法

美国是典型的普通法系国家,以判例法为主要立法形式,强调遵循先例,法律规范由大量案例

累积而成。在劳动法领域，美国的联邦和各州都享有相应立法权，各州的劳动立法不尽相同，可以确立比联邦法律更优的劳动标准。此外，有时候州内的地方政府（地区、行政区、市和镇）也会颁布地方的劳动法规。基于此，美国的劳动关系法律规范非常庞杂和分散，其劳动法律体系包括了若干单项立法，不同的单项立法规范不同的劳动事项，由不同的行政机构负责实施。以下对美国劳动法的介绍主要针对联邦层面的法律规范。

美国的劳动法体系可以分为两个部分，一是劳工法（labor law），二是就业法（employment law）。联邦层面的劳动法律，主要包括：《同工同酬法》（Equal Pay Act）、《国家劳动关系法》（National Labor Relations Act）、《公平劳动标准法案》（The Fair Labor Standard Act）、《职业安全与卫生法》（Occupational Safety and Health Act）、《雇员退休收入保障法案》（Employee Retirement Income Security Act）等。

从劳动法的视角来看，福耀所面临的矛盾与冲突主要涉及工会、劳动安全保护和解雇三方面的问题：

1. 工会

福耀所遇到的 UAW 于 1935 年在美国底特律成立，是北美最大的工会组织之一，目前在美国拥有近百万的在职会员和退休会员。除 UAW 外，美国还有众多知名且有影响力的工会组织，如美国劳工联合会-产业工会联合会（American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations, 简称“**AFL-CIO**”）、服务业雇员国际工会（Service Employees International Union, 简称“**SEIU**”）、国际卡车司机兄弟会（International Brotherhood of Teamsters, 简称“**IBT**”）、美国农场工人联盟（United Farm Workers, 简称“**UFW**”）和“团结在这里”（United Here）等。美国工会会员主要集中在 6 个州：加利福尼亚、纽约、伊利诺伊、宾夕法尼亚、密歇根和俄亥俄。尽管这些州只占美国工资和薪金工人的三分之一，但工会组织在这些地区十分活跃。

在联邦层面，规范劳资关系与工会组织的法案主要包括三部：《国家劳动关系法》（National Labor Relations Act, 简称“**NLRA**”，又称“**Wagner Act**”）、《劳工管理关系法》（Labor Management Relations Act, 简称“**LMRA**”，又称“**Taft-Hartley Act**”）和《劳工管理报告与披露法》（Labor-Management Reporting and Disclosure Act, 简称“**LMRDA**”，又称“**Landrum-Griffin Act**”）。其中，《国家劳动关系法》主要保护雇员组建、加入或协助工会的权利，保证其有权选择自己的代表与雇主进行集体谈判。该法案规定，如果雇主干涉该法案所保护的雇员权利，则构成“不公平的劳资行为”（unfair labor practices），由作为联邦政府行政机构的国家劳资关系委员会（National Labor Relations Board, 简称“**NLRB**”）予以规制。

美国工会与中国工会在很多方面都存在不同。在独立性上，中华全国总工会是中国的官方工会机构，中国的工会组织都隶属于中华全国总工会，并接受全国总工会的统一领导；而美国的工会则相对独立，每个工会可以独立地制定不同的政策方案，平等地为代表某一地区特定行业的工人而竞争，工会组织之间不存在上下级关系，而国家劳资关系委员会只负责规范和监督“不公平的劳资行为”，不管理工会内部事务。此外，中国的工会组织着眼于调解和缓和用人单位与劳动者之间的矛盾；而美国工会由于不受政府干涉和政策影响，为了追求成员利益的最大化以吸引更多成员，较少考虑其行为和要求对经济和企业可能带来的负面影响，因此有时可能会激化员工和企业之间的矛盾。

2. 劳动安全保护

1970年美国通过了《职业安全与健康法》(Occupational Safety and Health Act, 简称“OSH法案”), 并成立了联邦职业安全与健康管理局(Occupational Safety and Health Administration, 简称“OSHA”), 隶属于美国劳工部, 负责制定和执行工作场所的安全和健康标准。根据 OSH 法案和 OSHA 发布的指引, 雇主应当为其雇员提供一个没有造成或可能造成雇员死亡或严重身体损伤的可知危害的工作环境, 且工作环境应当符合 OSHA 发布的职业安全与健康标准。如果雇员认为雇主未尽其义务, 可以向 OSHA 投诉, OSHA 有权对被投诉的工作场所进行检查, 如果确认存在违法现象, OSHA 有权向雇主发出传票并罚款, 传票上会注明违规事项和整改的合理期限。就每一违法事项, 可以对雇主处以不超过 7,000 美元的罚款; 如果情节严重, 就每一违法事项, 应当处以不超过 7,000 美元的罚款; 如果雇主故意违法或多次违法, 就每一违法事项, 可以处以 5,000 美元以上、70,000 美元以下的罚款; 如果雇主未能在指定的合理期限内完成整改, 还可以处以每延迟一天不超过 7,000 美元的罚款。¹

与中国现行体制下劳动安全监管令出多头、多部门齐抓共管的情况不同, 美国的劳动安全监管主要由 OSHA 负责, 工作场所安全与健康标准执行得相对也比较严格。如前文所述, 福耀集团美国工厂 2016 年就曾因安全问题被 OSHA 罚款 10 万美元。

3. 解雇

在解雇问题上, 中国劳动法和美国劳动法之间一个最基本的差别在于, 中国劳动法中解雇保护一直是主流观点, 除用人单位与劳动者协商解除外, 用人单位只有在法律规定的情形下才能解除与劳动者的劳动合同, 现行法律规定的情形大致分为过错性解除、无过错性解除和经济性裁员。而美国则以雇用自由原则(at-will employment)为劳动法律的核心准则, 在此基础上对不当解雇进行规制, 以适当平衡雇主和雇员的权益。

雇用自由是指雇用关系一般是没有确定期限的, 任何一方都可以在任何时候以任何理由甚至没有理由终止雇用关系, 且并不因此而承担法律责任。不当解雇一般是指雇主基于与员工的能力或行为以及雇主的经济效益状况等因素没有任何关联的理由进行的解雇, 包括基于员工参与工会组织、参加罢工等产业行动以及基于性别、年龄等各方面歧视性原因所导致的解雇。常见的不当解雇情形主要包括以下几种:

1) 歧视性解雇

联邦法律禁止在雇用、晋升、解雇方面存在基于种族、肤色、宗教、民族、年龄、性别、残疾、怀孕和遗传信息等因素的歧视。福耀美国工厂前高管声称自己因为不是中国人而被解雇, 实际上就涉及歧视性解雇。如果员工认为其是因为歧视性的原因被解雇, 且有证据证明, 除了向法院提起诉讼外, 还可以向联邦平等就业机会委员会(Equal Employment Opportunity Commission, 简称“EEOC”)投诉。EEOC 根据 1964 年《民权法》建立, 由 5 位委员组成, 委员们由总统提名, 其主要职责是在雇用、晋升、开除、工资、考试、培训、学徒、学艺和所有其他就业条件上消除基于种族、肤色、宗教、民族、性别或年龄等方面的歧视。收到雇员的投诉后, EEOC 有权进行调查,

¹ 29 U.S.C. § 666 (2015) (Civil and criminal penalties).

如果调查发现确实存在歧视，EEOC 会进行调解，如果调解不成，EEOC 有权向法院起诉。此外，就其自行发现的歧视 EEOC 亦有权起诉。

2) 报复性解雇

联邦法律禁止雇员因参与特定的受保护的行为而被解雇，这里的“受保护的行为”通常是指主张与平等就业机会相关的权利的行为，如投诉雇主的歧视性行为、在雇主关于平等就业机会事项的调查中提供信息、拒绝服从雇员合理相信构成歧视的命令、建议雇主遵守关于平等就业机会的法律、与同事谈论收集信息或证据以支持潜在的关于平等就业机会的主张等等。如果雇员因上述行为而被解雇，会被视为报复性解雇而为联邦法律所禁止。

3) 违反合同义务

如果雇主与雇员的雇用合同中约定只有在特定情形下雇主才能解雇雇员，那么通常情况下雇主就不能任意解雇雇员。此外，如果雇主的人事政策、管理流程、口头承诺明示或隐含了续订雇用合同的承诺，则雇主也不能任意解雇雇员。

三、建议

随着中国企业经济实力的增强，越来越多的企业走出国门，在全球范围内进行产业战略布局。根据律商联讯和中国公司法务研究院联合发布的《2016-2017 年度中国企业“走出去”调研报告》，整体上北美依然是企业境外投资的首选区域之一，并且一些受访企业表示在北美的投资项目中遭遇了群体性劳动纠纷。可见，福耀的烦恼并非个例，其他已经“走出去”或者计划“走出去”的中国企业也应当重视劳工问题。

鉴于此，我们建议中国企业在“走出去”之前，聘请专业的律师团队进行详细的尽职调查，尤其要关注当地的劳动法律环境和工会活动情况，对可能存在的风险有所准备；在“走出去”之后，重视合规工作，遵守当地的劳动法律法规，与当地工会组织、政府和媒体保持良好的沟通，可以依靠当地的领事部门和使馆经济商务处，了解当地投资者和同行曾经面临的劳资关系问题，借鉴其处理劳资关系问题的经验和技巧，妥善处理劳资关系。

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法律及实务的最新动态和发展，上述有关信息不应被看作是特定事务的法律意见或法律依据，上述内容仅供参考。

如您对上述内容有任何问题或建议，请与汉坤**黄巍**律师（+8621-60800967；will.huang@hankunlaw.com）联系。