

劳工和聘用

超过 30 多年来，Barnes & Thornburg 为在美国投资的外国公司提供了劳工、聘用和人力资源的支持。本所在多项领域提供劳工和聘用的解决方案和服务，包括工会回避策略、劳工法合规、集体谈判、劳工重组、裁员和调整规模、人力资源策略和解决方案、制定雇佣政策以及员工报酬等。我们的服务还包括为外国高管提供美国雇佣法、工会、诉讼、文化习俗和商业惯例方面的培训。我们一些有代表性的经历包括：

- 为 Faurecia 排放部担任全国劳工律师，并为 Faurecia 北美业务运营部担当北美律师。其中包括在加拿大和墨西哥进行法务协调和监督，以及根据需要选择律师。Faurecia 的总部位于法国，是汽车制造商的全球一级供应商，在北美、欧洲、亚洲、南美洲和中美洲拥有广泛的业务。Faurecia 北美的一些代表性项目和事项包括：
 - 为所有没有工会的北美业务制定工会回避的战略，并评估组织工会的弱点分析。
 - 为目前有工会合同的所有营业点制定全公司的集体谈判策略和战术。
 - 在过去 18 个月里，成功避免了一系列不公平用工的指控，并帮助客户成功抵制在俄亥俄州和肯塔基州组织的工会运动。我们还为主管和经理提供了有关监督技能、工会回避等相关事宜的范围广泛的培训。
 - 在佛吉亚即将对另一家大型北美制造商进行的收购中，协助客户在劳动关系和雇佣执行方面提供帮助。我们的帮助包括劳动关系策略，将被收购的公司业务融入佛吉亚的没有工会和工会关系策略中。
 - 成功地与“UNITEHERE”劳工组织谈判达成友好闭厂协议。这项和解使全球一级代工供应商 Faurecia 关闭了其在印第安纳州格兰杰的基地，并将生产线和设备转移到 Faurecia 在美国其它地方以及墨西哥的工厂。Faurecia 排气系统北美分部在美国和墨西哥的制造基地拥有大约 2800 名员工。
 - 代理 Faurecia 回绝参加美国联合汽车工会在该公司俄亥俄州的五个制造基地组建工会。尽管该工会在某些基地拥有超过 50% 的员工支持率，并已经提出了巨额不公平用工指控，雇主的战略性回应和果断的辩护阻挡了工会组织组建工会的行动，并成功地化解了不公平用工的指控。
- 代理一家首屈一指的跨国化工生产企业，在—项数十亿美元的全球合资公司的组建中处理所有劳工法方面的事宜。这次代理包括在美国劳工关系法（NLRA）对“继任者”问题的分析，建立最初的雇佣条款和条件，并提前就劳资协议进行谈判，使协议在合资公司成立时生效。事务所还协助该客户进行了一系列劳资协议的谈判，并代理客户进行申诉和仲裁。
- 在涉及违反公平劳工标准法行为（尤其是“donning & doffing”的违规行为）的一项案件中，三家律师事务所的专家提起了全球闻名的集体诉讼，我们为代理的日本子公司客户进行辩护。由于该案有 4000 名潜在的集体诉讼成员，它具有全国性的影响力，并可能带来重大损失。在有效地举证并与员工和潜在集体诉讼成员制定积极的战略性沟通计划后，Barnes & Thornburg 帮助客户达成了对其有利的和解并获得法院核准。
- 在运输业务中代表大型国际制造商。在过去的几年里，该客户与员工或前员工已经卷入了 30 多项案件。我所协助客户采用的一种诉讼模式，帮助该公司被裁定获得超过 40 万美元的费用、成本或赔偿，该赔偿涉及客户所提出的制裁和反诉动议，或其它对员工提起诉讼的独立诉求。
- 担任一家全球钢铁制造商的全国劳工顾问。该制造商在密歇根州和阿肯色州经营钢厂，同时在威斯康星州、伊利诺伊州、印第安纳州和俄亥俄州有相关的热处理和退火处理业务。我们的工作包括以下内容：
 - 就已经过期的集体劳资协议重新进行谈判，包括整体上将管理权和行政语言进行现代化改善，更新附加福利，并提高员工医疗费用的参与度和责任。

- 进行中期谈判，从而使工会同意削减一定的加班费和酬劳，从而在经济衰退的影响下，提高公司恢复和增加业务的能力。
- 由于经济衰退，对数百个制造、文秘和管理员工临时裁员或者永久终止劳动合同，对劳动力削减（RIF）进行成功的管理。迄今为止，这种做法没有受到平等就业机会委员会的指控，也没有被提起任何诉讼。