

外国公司有关美国劳工和聘用的检查清单*

I. 适用于所有公司的通行聘用手续和问题

A. 聘用状态

- i. 随意聘用：印第安纳州通常采用随意聘用制度，也就是说，只要公司和员工之间没有保证固定聘期的聘用协议，雇主就可以出于任何不违法的原因（例如种族歧视等）而解雇员工。
- ii. 固定聘期：固定聘期只有在认定的具体理由条件下采用：雇主只有出于非常具体的理由才可以解雇员工；这种情况在集体谈判协议和公司 and 具体员工签订的单个合同（通常是高管和高级别经理人员）中经常出现。

B. 雇主手册

- i. 在包括印第安纳州在内的大多数州，雇主手册并不构成聘用合同，而且，只要手册没有另外规定就要适用随意聘用规则；但是，为了保险起见，雇主应该在所有的手册中包括一个醒目的随意聘用免责声明。
- ii. 作为最佳实务，手册通常包含纪律和解雇手续；这些纪律措施都是视情节严重程度而加重。

C. 背景调查

- i. 允许进行犯罪记录的背景调查，但是雇主通常应该避免询问是否被捕过；完全根据犯罪记录而做出的聘用或者解雇决定可能招致有关歧视的索赔。如果使用某一第三方机构来进行犯罪记录调查，那么，就要适用联邦信用报告法案（简称FCRA）的某些手续。
- ii. 在某些情况下可以使用信用报告调查（而且通常是针对高级别员工），但是，必须遵守FCRA规定。

D. 毒品和酒精测试

- i. 1988年工作场所禁毒法案：该法案要求与联邦政府签订价值超过25,000美元合同的雇主制定禁止毒品使用的政策，包括有关毒品的教育项目。
- ii. 1991年联邦综合运输雇员测试法案：该法案要求对从事民航、大众运输、海运、铁路和跨州公交和货运产业的雇员进行毒品和酒精测试。
- iii. 通常可以在以下情况下进行毒品测试：
 1. 仅仅在聘用前对非法使用毒品进行测试排查
 2. 合理怀疑测试
 3. 事故后测试
 4. 私营企业的毒品抽查
- iv. 与传统的毒品测试不同的是，根据残疾人法案（简称ADA），酒精测试被视为一种医学检查，而且只有在合理怀疑的情形下才能在就业期间进行（意味着酒精抽查可能存在一些法律风险）。



欲知更多详情，请联系：



Naomi Y. Kwang | 关云心
律师
中国发展总监
naomi.kwang@btlaw.com
317-231-7545

* 本检查清单仅供参考，不得解释为法律建议。而且，本清单并不意图解决有关任何具体公司或者情况的法律问题，也并不包含美国或印第安纳州的每一条就业法律。本清单为普通性质清单，意在解释大多数公司创业期间可能遇到的某些就业法律。本清单也不包括雇用工会员工所应当考虑的法律事项。

- v. 毒品和酒精测试政策应当予以明确传达并加以一贯实施。
- vi. 选择声誉良好的医院或者检测单位来进行测试。

E. 聘用手续

- i. 为新员工制定聘用手续：
 - 1. 遵守平等就业机会法律并制定新员工财务文件。
 - 2. 明确解释岗位职责和职责。
 - 3. 对公司手册政策和工作规范进行教育。

F. 工作场所隐私

- i. 雇主搜查：通常而言，只要有合理怀疑基础，雇主就有权利搜查其工作场所。
- ii. 雇主监控
 - 1. 电话监听：如果一方已经同意或者在正常业务过程中进行，那么，电话监听就是合法的。
 - 2. 录像监控：只要不是过分侵扰就是合法的。
 - 3. 电子邮件监控：通知了员工就为合法。

G. 不竞业保证

- i. 不竞业保证对于高级别员工可能有用，但是只有在“合理”的情况下方可执行。
- ii. 由于本领域存在法律微妙之处，因此应咨询律师来起草不竞业保证。

H. 失业保险

- i. 通过各个州的法律来实行：通常涵盖符合资格的员工；这些员工领取的工资必须达到某一数额，并且是并非由于自身的原因而失业。在印第安纳州，印第安纳州劳动开发局负责监督这一项目。
 - 1. 这些项目（例如印第安纳州的失业保险项目）一般是由雇主的缴费（一种税收）资助。

I. 职工赔偿

- i. 通过州的法律来实行：资金来源于雇主的缴费；这些缴费基于其“过往评级；”也就是说，以往提交申请越多，缴费就越高。
 - 1. 某些大公司可以为自己投保。
 - 2. 职工赔偿是为工伤职工提供的排他性救济措施；它们通常无法在法院提起诉讼索赔。
- ii. 根据受伤种类从资金中支付保险金。
- iii. 印第安纳州职工赔偿法案遵循以上标准。

J. 专业就业组织（简称PEO）

- i. 这些外部公司收取一些费用，共同聘用贵公司职工来提供招聘、工资、员工福利、职工赔偿和培训等人力资源职能。

II. 无论规模大小，适用于所有公司的法律（至少一个雇员）

A. FLSA：公平劳工标准法案

- i. 规定最低工资和加班标准要求以及其他规定，例如限制使用童工。
- ii. 涵盖所有雇佣关系涉及到的各方；这些雇主从事州际商业活动，并且年度收入超过500,000美元。
- iii. 加班要求规定（以及某些最低工资要求）中有些“免除”情况，但是最为常见的免除被称为“白领”免除，共有三种：工资收入超过一定标准的高管、行政雇员和专业雇员不在此列。根据FLSA确立免除比较复杂，因此，雇主应当在决定具体雇员是否具有免除前咨询经验丰富的人力资源专业人员或者律师。
 - 1. 对于不受FLSA管辖的情况，许多州都有填补空白的法律（例如印第安纳州工资法）。

B. INA：移民和国籍法案

- i. 规定了外国人为临时就业进入美国的非移民（临时）签证种类。

C. ERISA：雇员退休收入安全法案

- i. ERISA是一部联邦法律；该法律调整由雇主或者雇员组织建立和维持的雇员福利计划。

D. OSHA：职业安全与健康法案

- i. 要求所有从事商业和雇佣员工的雇主保持工作场所不得有显现的危险，同时遵守美国劳工部颁布的安全和健康标准。
 - 1. 不同的州具有自身的OSHA 法律（例如印第安纳职业安全与健康法案）；这些法律必须得到美国劳工部的批准，必须涵盖州政府和地方政府员工，而且必须至少提供与联邦法律同一水平的调整范围。

E. USERRA：着制服服务就业和再就业权利法案

- i. 禁止歧视从事过军队、警察等着装服务的人员。
- ii. 为正规退役男女提供再就业权利。
- iii. 印第安纳州军属护理假期法案（适用于50名以上员工单位）：对 USERRA做出补充规定，并且要求雇主给予服役人员家属每年10天的假期；该假期要在该服役人员服役期间具体时段使用。

F. 雇员测谎保护法案

- i. 禁止雇主要求雇员在就业境况下进行测谎测试；提供免除。

III. 小企业（2到14人单位）：适用的法律和指南

A. 以上 I-III节列举的所有法律

B. IRCA：1986年移民改革和控制法案（3名以上雇员）

- i. 禁止雇主（3名以上雇员）明知故意招聘、雇佣和收费推介无证件的外国人，并且对违反情况处以制裁。
- ii. 同时禁止由于相貌、姓氏或者国籍而歧视员工。
- iii. 要求雇主通过I-9表格来核实工作许可。

C. NLRA：全国劳工关系法案（2名以上雇员）

- i. 保护雇员集体谈判的权利。
- ii. 根据收入而适用于不同的雇主，但是几乎包含所有的私营雇主。
- iii. 并不要求具备雇员可以得到保护的工会；只是要求雇员为了其“相互援助和保护”而“协调”行事。
- iv. 保护工作权利的州（例如印第安纳州）：不得要求在单位得到工会代表的雇员加入工会或者缴纳会费。降低了工会的实力，从而降低了在该州经营的成本。
- v. 铁路劳工法案：这部法律类似于 NLRA，适用于州际铁路和航空公司雇主。

D. 使用专业就业组织（简称PEO）的优势

- i. PEO有可能让小公司支付较少的职工赔偿和雇员福利，例如医疗保险和退休养老福利。
- ii. PEO成为贵公司职工的联合雇主，把他们的福利与其他联合雇佣的雇员的福利集中到一起。
- iii. 它们还可以接管贵公司的人力资源职能，免得再聘请人力资源干部。

E. 不受联邦反歧视法律调整：第七章、ADA、就业年龄歧视法案（简称ADEA）、家人护理和病假法案（简称FMLA）

- i. 但是可能要求遵守类似的州法律，例如印第安纳州民权法案和印第安纳州年龄歧视法案。

IV. 中型企业（15-49名雇员）：适用的法律和指南

A. 以上 I-III 节列举的所有法律

B. 第七章（15名以上雇员）

- i. 不得由于种族、肤色、宗教、性别、怀孕或者国籍而进行歧视。
- ii. 这包括在聘用、解雇、骚扰、报复和其他影响就业条款的行动中的歧视。
- iii. 个人可以在向联邦法院起诉前向平等就业机会委员会提出歧视指控。
- iv. 第七章还限制雇主的招聘广告内容以及在面试中提出的问题。

C. ADA：美国残疾人法案（15名以上雇员）

- i. 禁止由于人的残疾而进行歧视。
- ii. 还要求，如果合理的照顾可以让残疾人士完成工作职责，雇主就要予以提供。
- iii. 个人在向联邦法院提起诉讼前必须向EEOC提出指控。
- iv. ADA 还影响到招聘广告、招募和面试过程。

D. ADEA：就业年龄歧视法案（20名雇员以上）

- i. 禁止歧视40岁以上的求职者。
- ii. 个人在向联邦法院提起诉讼前必须向EEOC提出指控。
- iii. ADEA还影响到招聘广告、招募和面试过程。

V. 大型公司（50名以上雇员）：适用的法律和指南

A. 以上 I-IV 节列举的所有法律

B. FMLA：家人护理和病假法案（50名以上雇员）

- i. 要求受法律调整雇主为照料新生儿、身染重病的家人或者自身染病的雇员在每12个月期间提供最高12个星期的保留工作的不带薪病事假。

C. WARN：1988年职工调整重新培训通知法案（100名以上雇员）

- i. 要求受法律调整的雇主在关闭工厂或者大规模裁员前60天通知雇员。

Barnes & Thornburg 律师事务所是美国最大的律师事务所之一，在亚特兰大、芝加哥、达拉斯、特拉华州、印第安纳州、加利福尼亚州、密歇根州、明尼阿波利斯、俄亥俄州和华盛顿特区均设有14家办事处，拥有600多名律师和法律专业人士。欲知更多信息，请访问我们的网站 (www.btlaw.com)，或关注我们的推特 (BTLawNews)。