

中美劳动法及实践的主要差异辨析

作者：汉坤纽约 蒋尚仁 (Mike Chiang)

汉坤律师事务所 裴修 (Xiu Pei)

中美两国的劳动法及其实践在许多层面存在显著差异。对于寻求进入美国市场的中国投资者来说，试图将基于中国劳动法的理念和经验应用于美国的劳动和雇佣实务中往往面临诸多挑战。本文旨在向中国投资者详细解释中美劳动法及其实践的主要差异，从而预防和减少因法律差异而可能产生的潜在商业风险和法律纠纷。

一、劳动法法律体系

(一) 美国

美国的劳动法规主要基于各州的立法，且由于联邦政府体制的特性，各州在劳动相关立法上具有很大的自主权。这导致了各州之间在工资、工作时间、休假政策和解雇等劳动标准上的显著差异。例如，加利福尼亚州实施了一些全国范围内最严格的劳动法规，为劳动者提供了广泛的保护。相比之下，其他州的劳动保护措施则相对宽松。这种法律的多样性要求企业必须精确了解各州的法律环境，以确保其在不同司法管辖区的业务活动符合当地法规。对于在全美范围内运营的中国公司，这不仅意味着面对复杂的法律环境，还需要在遵守法律和人力资源管理方面进行重大投入，以保证全面的合规性。

(二) 中国

在中国，劳动法体系由中央政府统一制定，提供了一个相对一致的法律框架。《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动合同法》等全国性法律涵盖了劳动合同、工资支付、工作时间和解雇等关键领域，以确保全国范围内劳动实践的统一性。尽管如此，中央层面的法规往往较为原则化，许多复杂的劳动法问题仍待解决。此类劳动法问题通常由地方性法规和地方政府的具体规章来进一步明确，同时，大部分案件由地方审判机关通过案件审理或其他非诉讼争议解决机制来处理，这也导致劳动法实践出现了较为显著的地域性差异。在有些情况下，在地区内甚至同一法院管辖区内对某些劳动争议的处理也可能呈现不同的观点和裁判，这通常取决于审理案件的具体法官对个案的自由裁量。

二、书面劳动合同

(一) 美国

在美国，劳动法并不强制要求所有工作岗位必须签订书面劳动合同。通常，雇佣条款可以通过口头

协议、聘用通知书或公司内部政策来确定，形成一种灵活的雇佣关系。书面合同通常适用于特定情况，如高级管理职位、需要特殊技能的工作或在必须明确界定工作职责和薪酬结构时。然而，不采用书面合同可能会使双方对雇佣条款的理解出现分歧，从而引发潜在纠纷。在美国的雇佣实践中，记录雇佣条款的方法多种多样，虽然这增加了雇佣关系的灵活性，但同时也要求雇主和雇员都对双方的权利与义务有清晰的理解。这些权利和义务通常详细记录在员工手册或政策手册等附属文件中。

（二）中国

在中国，劳动法明确要求雇主与雇员签订书面劳动合同，这不仅体现了对劳动关系正规化的重视，也增强了其可追溯性。根据相关法律规定，如果雇主在聘用劳动者后一个月的法定期限内未能签订书面劳动合同，他们将面临包括支付双倍工资在内的法律责任。更进一步，如果在一年内雇主未与劳动者签订书面劳动合同，该劳动关系将被自动视为无固定期限劳动关系，从而为劳动者提供更高的保护。因此，对于雇主而言，从雇佣关系的开始就必须实施全面的合同管理和严格的人力资源管理策略。

三、自由雇佣与无固定期限雇佣

（一）美国

在美国，劳动力市场的运作基于自由雇佣的法律原则，这一原则强调灵活性和适应性。在这种制度下，雇主和雇员都有权在任何时候基于合法理由单方面终止雇佣关系，而无需承担法律责任。这样的制度使得雇主能够灵活地根据市场动态、经营需求或雇员的个人表现迅速做出人事决策。然而，自由雇佣原则也对雇员造成了一定的就业不确定性，使得雇员可能会在没有获取事先通知或合理解释的情况下被解雇。尽管如此，自由雇佣原则并非无限制，它受到几项重要的法律例外的约束，这些例外包括联邦和州级法律中规定的禁止不当和歧视性解雇的规定。例如，联邦《民权法案》第七章禁止基于种族、肤色、宗教、性别或国籍对雇员进行歧视性解雇。

（二）中国

在中国，劳动法规定的无固定期限劳动合同制度与美国的自由雇佣原则形成了明显对比。根据中国劳动法，一旦雇员连续履行两份固定期限劳动合同，或在法律规定的其他特定条件下，通常有权要求签订无固定期限劳动合同。这类合同在实践中常被视为永久性合同，极大地增强了雇员的工作保障。相反地，在美国，雇主通常能够根据自由雇佣原则随时单方面终止雇佣关系。在中国的劳动法下，雇主单方解除劳动合同受到严格的法律监管，雇主必须基于合理的理由才能单方面终止雇员的劳动合同，例如雇员的工作表现或企业的经营需要，并且必须遵循既定的法律程序。因此，无固定期限劳动合同对雇主在终止雇佣关系时带来了更高的法律挑战。

四、竞业限制

（一）美国

美国各州对竞业限制协议的处理方式存在明显的差异，突显了美国法律体系的分散性特征。一般而言，只要竞业限制协议在范围、期限和地理区域上被认为是合理的，并且旨在保护商业秘密或客户关系等合法商业利益，法院通常会认可其可执行性。然而，对于“合理性”的具体界定，在不同州的法律实践中可能有截然不同的解释。举例来说，加利福尼亚州对竞业限制协议持严格的态度，并在大多数情况下认为此类协议是不可执行的。而德克萨斯州和佛罗里达州等地区则更倾向于在协议符合特定标准的情况下认可竞业限制协议的可执行性。因此，雇主在起草竞业限制协议时必须格外谨慎，确保其符合所

在州具体的法律规定。随着立法的发展，对竞业限制协议的使用受到越来越多的限制，尤其是针对低收入雇员的竞业限制协议。雇主需要持续关注相关法律动态，并考虑采取替代策略，如签订保密协议或不招揽协议，以保护其商业利益。

（二）中国

在中国，竞业限制协议是被承认并且可以执行的，但受到《劳动合同法》的具体法律规定的限制，这类协议仅适用于高级管理人员、高级技术人员以及其他能够接触到商业秘密的人员。根据法律规定，解除或终止劳动合同后的竞业限制期最长不得超过两年，并且雇主有责任在竞业限制期间向雇员支付经济补偿。该补偿通常需要在起草协议时进行协商，且金额应当足以维持雇员的生计并且不能低于当地最低工资标准。如果雇主未提供该等经济补偿，可能会导致竞业限制条款无法执行。

五、工资和工资支付

（一）美国

美国的工资结构受到多个层面的规制，包括联邦和州级法律、行业标准以及个别雇主政策。《公平劳动标准法（FLSA）》设定了最低工资和加班工资的基准线，但各州可设定更高的最低工资标准。因此，全国各州存在巨大的工资差异，例如，华盛顿州和马萨诸塞州的最低工资高于佐治亚州。加班工资的支付规则（尤其是针对豁免和非豁免雇员的规则）增加了工资管理的复杂性。根据《公平劳动标准法》，豁免雇员（通常是从事行政、管理或专业职务的受薪人员）无资格获得加班工资，而对于非豁免雇员，雇主必须为其超出每周 40 小时工作时间的的工作小时支付加班工资。确定雇员的豁免或非豁免身份是工资管理的重要方面，要求雇主仔细评估雇员的工作职责和薪酬水平。除了联邦标准外，雇主还需遵守各州特定的工资和工时法律，包括用餐和休息时间、最低工资标准以及支付频率的规定。例如，加利福尼亚州对用餐和休息时间有严格规定，并对违规行为处以额外的处罚。鉴于这些差异，雇主必须采取全面的工资管理方法，以确保遵守联邦和各州的工资法规。

（二）中国

中国的工资规定主要旨在确保薪酬公平，并保护劳动者免受剥削。每个地区都设定了自己的最低工资标准，并根据当地的经济情况定期审查和调整这些标准。由于不同地区的生活成本存在差异，因此这种地区性差异体现了一定的灵活性。除了满足最低工资标准外，中国的雇主还有责任遵守有关加班工资的法律规定，以确保雇员在加班时能够得到充分的补偿。对于拖欠或不支付工资的情况，雇主将会受到惩罚。

六、休假和假期

（一）美国

美国的雇员休假制度缺乏关于带薪休假或病假的联邦强制性规定，这导致雇主在休假政策上存在很大的差异。《家庭和医疗休假法》（FMLA）规定了雇员由于某些家庭和医疗原因可以享受的不带薪休假，但只有大型雇主的雇员和达到特定服务要求的雇员才有资格享受该休假。除了《家庭和医疗休假法》之外，许多雇主还提供带薪休假福利，作为吸引和留住人才的竞争优势。这些福利的性质和范围差别很大，通常取决于行业、雇主规模和雇员的职位级别。部分州和城市已经自行颁布法律，要求雇主提供特定类型的带薪休假，例如，加利福尼亚州要求雇主提供带薪病假，而纽约州规定了带薪家事假。这些地方规定导致了全国范围内休假规则的不一致性，一些雇员可以获得优厚的带薪休假福利，而另一些雇员

则只享有极少的带薪休假或根本没有带薪休假。此外，美国存在特定的联邦公共假期，但没有法律规定雇主必须将这些假期作为带薪假期。因此，不同的雇主对公共假期的处理也存在差异，部分雇主将带薪休假作为福利待遇的一部分，而另一些则不提供带薪假期。在竞争激烈的行业，雇主通常将优厚的休假政策作为其薪酬福利方案的重要组成部分。美国休假权利的多样性突显了雇主根据法律要求、行业规范以及招聘和留用人才战略等因素审慎考虑其休假政策的重要性。特别是在雇员对工作与生活平衡和灵活办公安排的期望不断变化的市场中，雇主必须在遵守州和地方法律与确保其整体福利方案的竞争力之间取得平衡。

（二）中国

与美国相比，中国的休假制度更为规范，由国家立法严格执行。中国雇员享有带薪年假，其天数随着工作年限的增加而递增，这一政策旨在鼓励长期的雇佣关系：工作 1–10 年的员工可享受 5 天年假，10–20 年的员工可享受 10 天年假，而工作 20 年以上的员工可享受 15 天年假。除了年假外，中国的雇员还享有一系列全国统一的公共假期，这些假期有助于确保雇员的整体休假待遇。此外，中国的劳动法还规定了其他类型的休假，如婚假、产假、陪产假和丧假等，这些休假根据地方法规和标准执行。

七、招聘程序

（一）美国

美国的招聘流程受到一系列旨在促进公平、平等和非歧视的联邦和州法律的影响。雇主受《民权法案》、《就业年龄歧视法案》(ADEA)、《美国残疾人法案》(ADA) 和《同工同酬法案》等法律的约束，这些法律共同禁止基于种族、肤色、宗教、性别、国籍、年龄、残疾和性别认同等因素的歧视。在平等就业机会委员会 (EEOC) 等监管机构的监督下，这些法律要求雇主采取公平的招聘程序，包括职位发布、面试流程和应聘者评估。此外，雇主还必须遵循各州特有的法规，其中包括关于背景调查、药物测试、信用调查和历史薪资查询的法律。例如，部分州制定了“禁止查问”的法律，限制雇主在招聘流程的早期阶段查询应聘者的犯罪历史。另外，一些州还颁布了解决薪酬公平问题的法律，例如禁止雇主询问应聘者以前的工资。这一复杂的法律环境要求雇主保持对最新适用法律的了解，并确保其招聘过程合规、公平且具有包容性。雇主还面临着协调招聘战略与商业目标并同时遵守法律要求的挑战。因此，他们通常需要制定标准化的招聘流程、对招聘经理进行非歧视程序方面的培训，并建立相应的制度以确保整个招聘流程的合规。

（二）中国

在中国，雇主的招聘程序受到《劳动法》和其他相关法律法规所规定的公平和非歧视原则的约束。然而，除了遵守这些法律和合同义务外，雇主还受到更多规定的约束。他们必须确保从劳动关系开始时就遵守有关劳动合同、社会保险参保以及其他法定要求的法律。在招聘过程中，雇主通常会在中国劳动法框架内强调应聘者的资格、资历以及与特定职位的匹配程度。

八、反歧视和反骚扰

（一）美国

美国的工作场所歧视和骚扰问题的预防和解决框架是全面且多层面的。《民权法案》、《就业年龄歧视法案》、《美国残疾人法案》和《禁止基因信息歧视法案》等联邦法律为防止各种形式的就业歧视提供了广泛的保护。此外，美国平等就业机会委员会 (EEOC) 积极执行这些法律，为雇主提供指导，并向

受到歧视或骚扰的雇员提供帮助。雇主必须制定明确的政策、提供培训并及时调查相关投诉，以创建一个没有歧视和骚扰的工作场所。许多州和地区还制定了扩大保护范围的法律，涵盖了更多类别的歧视和骚扰问题，如性取向、性别认同和婚姻状况。例如，加利福尼亚州和纽约州制定了全面的反歧视法律和有关性骚扰的强制性培训要求。在这种多层次的 legal 环境下，雇主不仅需要遵守联邦标准，还需要不时了解各州的具体要求。为了维护合规和具有包容性的工作场所，雇主应采取最佳实践措施，如定期培训、建立明确的报告机制和有效的投诉解决流程等。此外，社会对多样性、公平性和包容性（DEI）等企业文化的关注不断增加，这促使雇主不仅需要遵守法律，还需要采取积极主动的策略，以创建一个多样性和支持性的工作环境。

（二）中国

中国已经颁布了反对就业歧视的相关法律，以预防基于民族、种族和性别等因素的歧视。此外，《民法典》中的一些条款要求所有雇主积极主动地防止工作场所的性骚扰。相比于美国，中国的雇员可能不像他们的美国同行那样积极地寻求这些保护。在中国，工作场所的问题更多地是通过内部解决，而不是通过正式的法律途径解决。然而，近年来，中国社会对工作场所中的歧视和骚扰问题，尤其是基于性别的歧视和骚扰的关注度和公众讨论热度日益增加。

九、社会保障和福利

（一）美国

美国的社会保障体系为雇员提供了基本的保障，包括退休、残疾和遗属福利。这一体系的资金来源于雇主和雇员的工资税。除了社会保障之外，医疗保险、退休储蓄计划和带薪休假等其他福利并没有在联邦法律中强制规定，不同雇主之间存在很大差异。部分州颁布了要求雇主提供额外福利的法律，例如，部分州规定，如果雇主不提供养老金或 401（k）养老金计划，则必须提供退休储蓄计划。同样，加利福尼亚州也有关于医疗保险的强制性规定，而越来越多的州要求雇主提供带薪病假。这些差异给雇主带来了复杂的监管挑战，他们通常会将额外福利作为吸引和留住人才的手段。在竞争激烈的就业市场上，包括医疗保险、退休储蓄选择和优厚的休假政策在内的综合福利可能是吸引顶尖人才的关键因素。雇主需要在这些福利的成本和这些福利在招聘和留住人才方面的价值之间取得平衡，同时确保遵守各州的具体规定。

（二）中国

中国的社会保障制度是全面且强制性的，包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险。雇主和雇员都需要缴纳这些社保基金，缴纳比例因地区而异。这一制度能够为不同年龄段和不同情况的雇员提供广泛的安全保障。此外，根据国家规定，雇主和雇员都要缴纳住房公积金，进一步支持雇员的福利。对雇主来说，管理社会保险和住房公积金的缴纳是雇员工资管理中不可或缺的一部分，雇主需要审慎关注缴纳比例和合规要求方面的地区差异。

十、健康和 safety

（一）美国

在美国，确保工作场所的健康和安全是雇主的一项重要责任。美国职业安全与健康管理局（OSHA）负责制定和实施关于提供安全和健康工作环境的标准。这些标准涵盖了广泛的安全问题，从有害材料处理和机器防护到人类工程学实践以及空气质量。雇主必须遵守 OSHA 的要求，包括提供适当的培训、

维护工作环境的安全性和报告特定类型的伤害和疾病。许多行业，如建筑、制造或医疗行业，都有特定的 OSHA 标准需要遵守，这增加了相关行业企业经营的复杂性。此外，工作场所的健康和安全问题也在不断发展，特别是随着对工作环境的认识不断提高，心理健康和保健问题也被纳入考虑范围。这些变化使人们对工作场所安全和健康有了更广泛的理解，雇主越来越多地采用综合方法来解决员工的福利问题。如果雇主不遵守 OSHA 的规定，可能会面临严重的处罚，包括罚款甚至刑事指控。除了联邦层面的 OSHA 法规外，各州还可以制定和实施自己的工作场所安全和健康计划，这些计划至少与联邦 OSHA 标准同样有效。这些州级计划可能会对雇主提出额外的要求。因此，持续遵守 OSHA 对雇主来说是风险管理的一个重要方面，雇主需要不断保持警惕、进行培训并在安全措施方面持续投入资金。

（二）中国

在中国，工作场所的健康和安全受到国家法律法规框架的规制，近年来这一领域日益受到重视。雇主必须提供安全的工作环境，定期开展安全培训，并提供必要的防护设备。政府一直在加强这些规定和执法措施，以应对几起备受关注的工业事故，这表明了政府对劳动者安全的日益重视。对于在中国经营的企业而言，理解和遵守健康和安全的法规是至关重要的。这不仅是为了遵守法律，也是为了确保雇员的健康和安全，同时也有助于提高生产效率和员工士气。因此，雇主应该密切关注相关法律法规的更新和执行情况，采取必要的措施确保工作场所的健康与安全。

十一、数据和隐私保护

（一）美国

在美国，就业方面的数据隐私和保护由联邦和州法律共同规制。由于缺乏统一的联邦数据隐私法，雇主必须遵守一系列复杂的法规。例如，《健康保险可携性和责任法案》（HIPAA）规制医疗信息的保密性，《公平信用报告法案》（FCRA）则监管为就业目的使用消费者报告和信用调查的情况。此外，部分州已经实施了全面的数据保护法规，例如《加利福尼亚州消费者隐私法案》（CCPA）赋予加利福尼亚州居民对其个人信息享有的特定权利。CCPA 对雇主收集和的员工个人数据的情形具有重大影响。远程工作和数字通讯平台的日益普及也对维护数据安全和保护员工隐私带来了新的挑战。雇主必须确保采取有效的数据安全措施，保护敏感的雇员信息免受网络威胁。在这样的环境下，雇主需要在数据管理实践中保持警惕，确保遵守适用的法律并维护雇员对雇主的信任感。雇主应当采取的最佳措施通常包括定期开展数据安全培训，采取有效的网络安全措施，并在数据收集和使用方面保持对员工的透明度。

（二）中国

在中国，随着《网络安全法》和《个人信息保护法》等综合性法律的出台，数据隐私和保护问题变得日益重要。这些法律为个人数据的收集、存储、处理和传输制定了严格的准则。中国的雇主必须采取完善的数据保护措施，在收集数据时需要征得员工的同意，并确保个人信息的安全。跨境数据传输受限于严格的法规，这一点对于可能跨境传输员工数据的跨国公司尤为重要。在相关法律不断发展且中国对数据安全的日益重视的情况下，雇主必须紧跟法律发展并相应调整其数据管理实践。

十二、解雇与离职

（一）美国

美国的解雇程序因各州法律、雇佣合同的具体内容和解雇的具体情况而存在差异。根据自由雇佣原则，雇主在做出解雇决定时具有相当大的灵活性，但他们必须确保这些决定不违反联邦或州的反歧视法

律，也不违反合同条款或任何特定的法定保护要求。例如，雇主不得因雇员的举报行为或雇员依《家庭和医疗休假法案》规定的休假而对其进行报复并解雇雇员。我们建议雇主将雇员的绩效问题和纪律处分记录在案，以支持其解雇决定，从而降低因不当解雇引发诉讼的法律风险。如果出现大规模裁员或关闭工厂的情况，雇主可能需要遵守额外的法规，例如联邦《工人调整和再培训通知法案》（WARN）要求雇主提前通知雇员。在美国，联邦法律并未强制要求雇主支付离职补偿金，但该等补偿金可以作为解雇协议的一部分或雇主的一项政策向雇员提供。许多公司将离职补偿金作为减少潜在纠纷和协助员工过渡的一种方式。这些一揽子补偿方案通常包括继续支付工资、提供福利保障，有时还包括职业介绍服务。离职补偿金条款通常由双方经过谈判达成，并可能受限于不贬损或不竞争条款。总体而言，美国雇主在解雇时需要审慎考虑法律要求、公平性和潜在的声誉影响，平衡其经营需求和员工的权利与保障。

（二）中国

在中国，解雇程序受到法律的严格监管，雇主必须遵循特定程序并提供合理的理由才能解雇雇员。根据中国的劳动法律，解雇可分为多种类型，包括雇员的不当行为、双方协商一致、裁员、客观情况发生重大变化情形下的解雇以及员工不胜任工作情形下的解雇等。雇主必须遵守这些法律规定，并通常需要提供证据或采取特定步骤，例如在解雇前尝试调整雇员的工作岗位或为雇员提供培训。除了因雇员不当行为导致的解雇外，一般情况下，雇主都需要支付离职补偿金。离职补偿金的金额根据雇员的工作年限进行计算，通常的计算方式为每工作一年支付一个月的工资。在裁员的情况下，雇主也必须遵循特定程序，例如优先留用工龄较长或有家庭抚养负担的雇员，征求工会或全体员工的意见，并向当地劳动管理部门报告等。

十三、劳动争议

（一）美国

在美国，法律制度强调个人权利和对抗性解决方式，这驱动着涉及劳动争议的各方采取积极和果断的态度维护其自身权利。在劳动法和完善的法律基础设施的支持下，员工有权维护自己的权利，并在认为自己的权利被侵犯时采取法律行动。这可能包括寻求法律咨询以应对复杂的法律程序，向包括平等就业机会委员会（EEOC）的政府机构进行投诉，或向州或联邦法院提起诉讼。另一方面，雇主在处理劳动争议时通常注重风险管理、合规和保护自身利益。他们可能会实施相应政策和流程以预防争议，为雇员提供雇佣相关规章制度的培训，并保存详细的记录以应对潜在的争议。当争议发生时，雇主可能会聘请法律顾问在法律争议中代表他们的利益，与雇员协商解决方案，或在诉讼或仲裁程序中对雇员提出的主张进行抗辩。

（二）中国

近年来，雇员对就业方面的法律权利和保护意识不断增强。因此，越来越多的个人在遇到劳动争议时选择诉诸法律。在程序上，雇员或雇主在向法院提起诉讼之前，必须向劳动合同履行地的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，这是提起诉讼的必要前置程序。如果一方对仲裁裁决不服，可以在收到书面仲裁裁决的 15 天内向法院起诉。如果双方都逾期不起诉，书面仲裁裁决将会生效。

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：

蒋尚仁 (Mike Chiang)

Han Kun LLP

551 Madison Avenue, Suite 1308, New York, NY 10022, USA

T: +1 516 960 2071

M: +1 415 269 5589

Email: mike.chiang@hankunlaw.com

裴修 (Xiu Pei)

汉坤律师事务所

电话: +86 10 8516 4230

Email: xiu.pei@hankunlaw.com