



资料简报：针对行使工作场所权利进行的报复属违法行为

无论该员工处于何种移民身份,联邦机构都有责任保障员工的权利, 保护所有员工免受剥削和暴力的侵害的责任。然而, 由于害怕遭到报复, 许多员工均不敢或无法行使其在工作场所的权利。在某些情况下, 雇主可能会利用员工的移民身份以阻止员工行使自身的权利。无论该员工处于何种移民身份, 美国法律总体上来讲禁止雇主针对员工行使工作场所权利的行为进行报复。执法过程确保避免员工受到阻止员工行使其权利人士的不当操纵或报复, 是为有效执行劳工及雇佣法律的前提。本资料简报明确规定, 无论该员工处于何种移民身份, 针对行使工作场所权利的员工进行报复的行为都属违法行为。

《公平劳动标准法案》项下的报复行为

《公平劳动标准法案》(FLSA) 为许多身在美国的员工制定了最低工资标准及加班保护措施, 并由美国劳工部工资与工时司予以执行。FLSA 亦禁止针对向劳工部或雇主投诉或配合 FLSA 调查的任何人士展开报复。保护员工免遭报复并确保其不会因行使其权利而面临威胁或恐吓是工资与工时司的首要任务。

根据 FLSA 的规定, 没有获得工作许可的员工仍可享受与其他员工相同的最低工资标准以及根据工作时间计算的加班工资。雇主因员工寻求最低工资或加班工资(其中可能包括扣减额或小费的支付问题)或配合 FLSA 调查而终止雇佣关系或以其他方式歧视该员工以示报复, 均属违法行为。该等保护措施适用于处于任何移民身份的员工。例如, 在无证件的员工提出最低工资的诉求后, 雇主为寻求报复而向移民局举报该员工, 则属违法行为。对于未获工作许可的员工而言, 就报复违法行为而获得的补偿可能存在限制。

如需了解更多信息, 请参阅工资与工时司[资料简报第 77A 号: 根据 FLSA 禁止报复行为](#) 或访问工资与工时司网站: <http://www.wagehour.dol.gov>。如需投诉工资违规行为或报复行为, 请拨打免费信息与帮助热线 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243), 您所在时区上午 8:00 至下午 5:00 在线。热线提供语言服务, 来电均将保密。

职业安全与健康管理局执行法律项下的报复行为

美国劳工部职业安全与健康管理局 (OSHA) 将根据《职业安全与健康 (OSH) 法案》确保工作场所安全与健康标准和法规以及其他员工权利。OSH 法案禁止雇主就员工行使其在 OSH 法案下的权利而对员工采取报复。该等权利包括提交 OSHA 投诉、参与调查或与调查员交流、要求查看雇主有毒物质暴露及受伤记录、上报工伤以及向雇主提交安全或健康投诉。雇主因员工根据 OSH 法案提出索赔或配合 OSHA 调查而终止雇佣关系以示报复, 均属违法行为, 无论员工处于何种移民身份。此外, OSHA 亦执行其他 21 部法律中的举报人条款, 以保护举报与环境及核安全、运输业以及消费者和投资人保护相关违法行为的员工。未获得工作许可的员工亦受 OSHA 执行的反报复条款保护, 虽然他们所获得的补偿数量有限。

如需获得更多信息，请访问 OSHA 网站：<http://www.whistleblowers.gov>（西班牙语版本：http://www.whistleblowers.gov/index_sp.html）。如需提交有关工作场所安全的投诉，请访问：<http://www.osha.gov/pls/oshaweb/ocomplaintform.html>（西班牙语版本：http://www.osha.gov/pls/oshaweb/ocomplaintform_sp.html）；如需提交有关报复的投诉，请访问：http://www.whistleblowers.gov/complaint_page.html（西班牙语版：http://www.whistleblowers.gov/complaint_page_sp.html）。

由劳工部联邦合同遵循项目办公室执行的《平等就业机会法》项下联邦承包商的报复行为

联邦合同遵循项目办公室（OFCCP）执行的法律禁止联邦承包商（与联邦政府开展业务的公司）就种族、肤色、宗教、性别（包括怀孕及相关身体状况）、性别认同（包括跨性别身份）、性取向、国籍、残疾或受保护退伍军人身份而实施的雇佣歧视行为。所有该等由 OFCCP 执行的法律均规定，因员工向 OFCCP 提交歧视投诉、因员工就工作中的歧视投诉其雇主或他人或因其参与任何与 OFCCP 执行法律的管理工作有关的活动（例如投诉调查或承包商合规评估）或参与任何与任何其他寻求平等雇佣机会的联邦、州或本地法律的管理工作有关的活动，雇主解雇、降职、骚扰或以其他方式报复该员工（申请人、雇员或前雇员），均属违法行为。OFCCP 执行法律项下的非法报复行为可能包括可严重妨碍合理员工投诉歧视行为的任何行为。该等法律适用于所有人，无论其处于何种移民身份，虽然对于未获得工作许可的员工给予的补偿可能有限。

如需了解更多信息，请访问 OFCCP 网站：<http://www.dol.gov/ofccp> 或致电 1-800-397-6251 帮助台免费热线。如需提交与歧视或报复相关的投诉，请在 OFCCP 网站上填写投诉表格，表格包括多个语言版本。

《民权法案》第七章、《同酬法案》、《反就业年龄歧视法》、《美国残疾人法案》以及《反基因歧视法》项下的报复行为

同等就业机会委员会（EEOC）执行的法律禁止雇主、职业介绍所或工会以种族、肤色、宗教、性别（包括怀孕及相关身体状况、性别认同（包括跨性别身份）以及性取向）、国籍、年龄（40 岁以上）、残疾或基因信息为由进行就业歧视。根据 EEOC 所执行的所有该等法律规定，因某人（申请人、员工或前员工）就歧视行为向 EEOC 提起指控、就工作歧视而投诉其雇主或其他相关实体，或参与职业歧视法律程序（例如调查或诉讼）而将其解雇、降职、对其进行骚扰或以其他方式进行报复，均属违法行为。EEOC 执行法律项下的非法报复行为可能包括可严重妨碍合理员工投诉歧视行为的任何行为。该等法律适用于所有人，无论其处于何种移民身份，虽然对于未获得工作许可的员工给予的补偿可能有限。

如需了解更多信息，请访问 EEOC 网站：<http://www.eeoc.gov>。如需就歧视或报复提起指控，您应联系距离最近的 EEOC 办公室或致电 1-800-669-4000。此外，您可访问 <http://www.eeoc.gov/employees/howtofile.cfm> 完成在线评估。

《全国劳资关系法》项下的报复行为

全国劳资关系委员会（NLRB）执行《全国劳资关系法》（NLRA），保证了诸多私营企业员工均有权成立、加入、退出或协助劳工组织（工会），以及通过其自行选择的代表进行集体谈判或不参与该等

活动。员工还可在未加入工会的情况下共同致力于完善雇用条款及条件。法律禁止雇主干涉员工行使其权利以成立、加入或协助劳工组织进行集体谈判，亦不得干涉员工共同完善雇用条款及条件或不参与该等活动。与雇主类似，劳工组织亦不得干涉员工行使该等权利。

未获得工作许可的员工受 NLRA 保护，包括保护其免遭报复。然而，未获得工作许可的员工可能无法获得复职及补发工资等合法补偿。请参阅下文内容，*未获工作许可的员工是否有权获得补发工资？*

如需了解更多信息，请访问 NLRB 网站：<http://www.nlrb.gov>。如需就违法行为或报复行为指控雇主或劳工组织，您可以采取多种选择。您可致电 1-866 667-NLRB (6572) 免费信息热线，您将被转接至本地 NLRB 办事处。您还可在其正常工作时间内前往本地 NLRB 办事处或发送邮件向本地 NLRB 办事处提出指控。您可访问 <https://www.nlrb.gov/who-we-are/regional-offices> 查看 NLRB 办事处目录，其中包含联系人信息及工作时间，如需获得指控申请表，请访问 <https://www.nlrb.gov/resources/forms>。您亦可访问 NLRB 的网站 <https://apps.nlrb.gov/eservice/efileterm.aspx?app=chargeandpetition> 提交指控的电子文档。

《移民和国籍法》及特定非移民签证计划项下的报复行为

美国司法部民权司移民相关不公平雇佣行为特别顾问办事处 (OSC) 执行《移民和国籍法》(INA) 中的反歧视条款。该条款禁止雇主以对方的公民或移民身份为由在雇用、解雇、招聘过程中歧视对方或索取钱财；在 EEOC 管辖权限范围以外，禁止雇主以对方国籍为由在雇用、解雇或招聘过程中歧视对方或索取钱财；禁止在验证员工任职资格的过程中 (I-9 表及 E 验证流程) 以员工国籍或公民身份为由歧视员工；禁止因其向 OSC 提交指控、配合 OSC 调查、对可能违反法律的行为提出质疑、或根据 INA 的反歧视条款代表其自身或他人行使权利而对其实施报复或恐吓。

如需了解更多信息，请拨打 OSC 员工热线 1-800-255-7688，东部时间上午 9:00 至下午 5:00 (听力障碍专线：1-800-237-2515)。来电者可保持匿名状态，热线亦提供语言服务。您亦可访问 <http://www.justice.gov/crt/about/osc> 了解与 OSC 及其执行的法律有关的更多信息。如需了解更多有关提交指控的信息，请访问 <http://www.justice.gov/crt/filing-charge>。

工资与工时司执行 H-1B (高技术临时工)、H-2A (临时农业工人) 以及 H-2B (临时非农业工人) 非移民签证计划中对于员工的保护。H-2A 员工及 H-2B 员工的雇主通常不得以任何形式恐吓、威胁、限制、胁迫、解雇或歧视任何提出投诉、在或将在法律程序中作证、咨询律师或法律援助计划或代表其自身或他人执行或行使该等计划或 INA 项下权利的人士或将其列入黑名单。雇主不得报复或歧视披露违法行为或配合与雇主计划合规问题相关法律程序的 H-1B 员工。

如需投诉与非移民签证计划有关的报复行为，请致电免费信息及帮助热线 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243)，您所在时区上午 8:00 至下午 5:00 在线。热线提供语言服务，来电均将保密。

没有工作授权的员工是否有权获得补薪？

“补薪”一般包括两类工资：(a) 已完成工作所赚取的工资，以及 (b) 如果员工未被非法解雇，将完成的工作所得的工资。没有工作授权的员工始终有权获得第一类补薪，即他们完成工作所赚取的工资，以及适当的劳工和雇佣法律规定的某些其他补偿。

第二类补薪存在一些限制，即没有工作授权的员工尚未完成的工作的工资。美国最高法院在 *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v NLRB*, 535 U.S. 137 (2002) 中裁决，NLRB 不得向因参与工会组织的活动而遭报复被非法解雇的未经授权的员工支付若未被解雇原本将完成的工作的补薪。相反，如果一名获得工作授权的员工被非法解雇，该员工通常可以获得其若未被解雇原本将完成的工作的补薪。员工始终有权获得实际完成工作的工资，无论其具有何种移民身份。

有关补偿的更多信息，请参见：

NLRB 总法律顾问备忘录：

- [GC 15-03](#) 解决不公平劳动行为诉讼中出现的移民身份问题的更新程序
- [GC 98-15](#) 根据新董事会和法院补救对可能为无证件外国人的受歧视者的复工和补薪补救
- [GC 02-06](#) *Hoffman Plastic Compounds, Inc.* 之后对可能为无证件外国人的受歧视者的程序和补救

美国劳工部工资与工时司 [资料简报第 48 号：美国劳工法对外籍劳工的适用性：Hoffman Plastics 裁决对工资与工时司所执行法律的影响](#)

最后更新日期：2015 年 12 月 10 日