



聯邦政府勞工部

工資及工時處

第 48 條:美國勞工法對移民勞工的應用: **Hoffman Plastics** 一案的判決對工資與工時處所執行的法律的影響:

2002 年 3 月 27 日,美國高等法院判決在 **Haffman Plastic, INC** 與 **NLRB** 對決的案子裡, **NO. 00-1595(S.CT)**, 國家勞工關係局 (**NLRB**) 缺乏對一個無合法工作文件的勞工因為參予工會活動而被停工的情形要求補償薪資的公權力。

在 **Haffman Plastic** 一案裡, 高等法院認為對一個無合法工作文件的勞工提供補償工資是與美國移民法相違背的。在那些法律裡面規定, 當員工被僱用時, 他必須呈現證明自身的文件以及有權工作的證明; 雇主也必須查驗此類文件, 而不可以明知該工人無工作文件而仍僱用他。在 **Haffman Plastic** 案中, 該員工在被僱用時用了假文件; 之後, 他因為嘗試著去組織工會而被停工, 該類行為違反了國家勞工關係法 (**NLRA**), 於是 **NLRB** 提訴追索該員工被停止後所應賺的工資, 高等法院做出結論, 該項追索工資的動作不應成立, 因為”補償工資不應給於無實際工作的期間; 不能合法被賺取的工資, 及取得工作時使用了犯罪欺蒙的手段。”

高等法院的這項裁決, 並不意味著凡沒有合法工作文件的工作人員, 在美國勞工法中沒有他們工作的權力; 在 **Haffman Plastic** 一案中, 高等法院詮釋了只有一個法, 即 **NLRA**。勞工部並不執行該項法律, 高等法院並沒有提述到勞工部所執行的法律。譬如公平勞工標準法(**FLSA**) 以及流動及季節性的農工保護法 (**MSPA**) 此類的法律提供給易受傷害的勞工保護。公平勞工標準法規定雇主要付與本法效力所及的勞工最低工資; 通常來講, 當員工工作超過了正常的最大時數, 雇主必須給付一倍半的工資給該員工。流動及季節性的農工保護法(**MSPA**) 則規定, 雇主及工頭必須按時付給流動工人及季節性農工工資, 不得拖欠。

勞工部工資工時處會繼續執行公平標準勞工法(**FLSA**)即流動及季節性的農工保護法(**MSPA**), 不論被顧員工是有否有合法工作證明, 現行這些法律是有別於 **NLRA** 所追索的工資性質。在 **Haffman Plastic** 一案中, 若該員工不被非法解僱, **NLRA** 追索的工資是員工可以勝任並可能完成的工作, 這是基於該法 (**NLRA**) 允許但不以索取積欠工資為解決問題的唯一方法。而在標準勞工法即流動季節性勞工保護法中, 所索取積欠的工資是那些已確實工作的時間, 而且工作已經完成; 在公平勞工標準法, 這些工作是要償付薪資的。最高法院擔心償付”那些並無實際工作的期間, 還有非法所賺取的工資”, 並不符合實際工作已完成的情況。

有兩個地方的聯邦法庭已經實踐了此一論述，請參看 *Flores V. Albertson's, INC.*, 2002 WL 1163623 (C.D. Cal 2002)；*Liu V. Donna Karan International, Inc.*, 2002 WL 1300260 (S.D.N.Y. 2002)。

勞工部仍在考慮並審議 *Haffman Plastic* 一案對他所執行的其他法律的影響，包括那些法律禁止報復行為來對付採取自我保護的措施。

為獲得更多有關因 *Haffman Plastic* 一案所帶來的影響，或有關公平勞工標準法或流動及季節勞工保護法條文，請電對方付費電話：1-866-4USWAGE。