



李静远律师
lij@swsslw.com
(619) 238-4842

2018 年就业法更新

进入新的一年，审查您与节约有关的支持和程序并且根据需要进行必要的更新，以反映最新的就业法发展，现在是最佳时期。一些新的法律于2018年1月1日生效。此外，法院在2017年发布的一些关键的裁决也会影响到雇用和他们的员工。

以下是您和贵公司可能感兴趣的2017年的比较重大的一些变更。当然，这不是一个详情的列表。我们鼓励您提出具体的问题，并且就可能管制如何正确着手、维持和在适当的情况下终止雇主/雇员关系的任何法律进行进一步的调查。我们的团队乐意提供帮助。

加州最低工资飙升

从2018年1月1日起，加州最低工资上涨至每小时11.00美元。这项上涨不但影响计时工，而且影响其加班豁免身份可能取决于他们赚钱的高于最低工资的金额的其他员工（即：经理，内部销售员，等等）。还要注意的，包括圣地亚哥、洛杉矶和旧金山在内的不同的城市以及制定了超过全州水准的最低（有时候成为“生活”）工资标准。

禁止查询薪资历史/披露“薪资标准”的要求（AB 168）

从2018年1月1日起，雇主不可以向申请人询问他们以前的薪资。因此，所有公司都应该确保在申请表中要求关于以前的薪资、报酬或福利的任何信息。面试官也应该接受这方面的法律培训。不能询问薪资历史，无论是书面还是口头，并且在决定是否录取或决定向申请人支付的薪资是也不得依据。唯一的例外是，以前的薪资信息是申请人自动并且在没有提示的情况下提供的，那么该信息可以纳入考虑。

此外，根据同一法律，根据必须根据合理的要求向申请人提供一个职位的“薪资标准”。所以，如果您对既定的职位没有薪资标准，并且假设有一个以上的人占据这个职位，那么您应该考虑创建一个薪资标准。

禁止在提供有条件的录取通知之前询问定罪（AB1008）

“禁止复选框”是民权组织倡导的劝说雇主取消要求申请人提供犯罪背景的复选框。“禁止复选框”法律通常在雇主做出有条件的就业录取之前禁止雇主查询申请人的犯罪背景。近年来，“禁止复选框”法律已经在洛杉矶、旧金山和纽约市等都市颁布。

2018年1月1日起，加州的“禁止复选框”立法 [议会第1008号法案（“AB 1008”）] 将在全州生效。

AB

1008将修订《公平就业和住房法》（“FEHA”），并禁止五名或以上雇员的雇主在向申请人提供有条件的录取通知之前询问或考虑申请人的定罪历史。

AB

1008还禁止雇主考虑、分发或传播有关申请人没有定罪的逮捕、转介或参与审前或审后计划，以及已密封、撤销、删除或法定根除的定罪。

与洛杉矶通过的“禁止复选框”条例相似，**AB**

1008要求雇主在全部或部分根据申请人的定罪历史而拒绝申请人之前遵循“公平机会”程序。

个性化评估

公平机会程序的第一步是对申请人的定罪历史进行个性化评估。雇主必须评估申请人的定罪记录是否与该职位的具体职责有直接和不利的关系，这就是拒绝申请人该职位的理由。

书面通知

一旦雇主初步决定申请人的定罪历史使得该申请人不符合资格，雇主必须向申请人提供书面的决定通知，并包括定罪历史的副本。通知还必须解释申请人的回复权利。

等待期

收到书面通知后，申请人至少有五个工作日的的时间作出答复，之后雇主才可以作出最终决定。如果申请人对定罪报告的准确性有争议，并且通知雇主申请人正在采取措施以获取证据，那么申请人将有另外五个工作日的的时间对雇主的通知作出回应。

最终决定

雇主必须考虑对申请人提交的信息。如果雇主因为申请人的定罪历史而作出拒绝的最终决定，雇主必须提供书面通知（1）最终拒绝，（2）雇主现有的任何程序，供申请人对决定提出质疑或要求复议，以及最后（3）向公平就业和住房部（“DFEH”）提出申诉的权利。

因违反AB

1008而受害的申请人的补救措施将包括FEHA下提供所有补救措施，包括赔偿损失（如工资损失），可能的惩罚性赔偿，以及律师费。申请人也可以根据任何其他法律寻求其他权利和救济，包括任何地方条例。

强制性骚扰培训的附加要求 (SB 396)

FEHA 已经要求拥有 50

名以上员工的雇主每两年为主管雇员提供两个小时以上的性骚扰培训。除了最大的“反欺凌”培训要求之外，从2018年1月1日起，该法律还将进行修订，增加对有关基于性别认同、性别表达和性取向的骚扰进行培训，作为要求的两小时培训的一部分。通过第 396号参议院法案的修订案还要求雇主在工作场所的显著位置展示一个由DFEH制作的关于跨性别者权利的海报。

鼓励希望更新其骚扰培训以符合参议院第396号法案（如果有必要的话，反欺凌法已经在书上了）的雇主在有问题时与我们联系。

我们经验丰富的团队也可以根据要求提供合规的骚扰培训。

育儿假要求 – 小型雇主 (SB 63)

《新科父母家事假》扩展了《加州家庭权利法案》，要求在方圆75英里内有20名以上雇员的雇主向合格的员工提供最多12个星期的加强与孩子的亲情的时间。要求的时间可以在孩子出生、领养或寄养的一年之内。

合格的员工包括提供了12个月的服务以及在这12个月中之时为公司服务了1,250个小时的员工。如果两个家长为同一雇主服务，则雇主不需要给给这两位员工的休假时间合计超过12个星期。

雇主不能拒绝维持和支付休假员工的集体健康计划保险。但是，如果员工在休假后没有回来工作，并且不是出于严重的健康状况或员工无法控制的原因，则雇主可以收回健康计划的费用。

此外，雇主不能歧视选择休此假期的员工，亦不能干涉或否认这一权利。

关于移民执法的新禁令 (AB 450)

从2018年1月1日开始，加州雇主不能自愿同意移民官员进入工作场所的非公开区域，或者同意移民官员查阅员工记录，除非移民官员有司法搜查令或传票。这些禁令适用，除非联邦法律另行规定。违反这些规定的处罚如下：第一次违反为从 \$2,000 至 \$5,000，以后每次违反从\$5,000 至 \$10,000。

这项法律提供了一个例外，如果提供了检查通知书，移民官员可以查看 I-9 雇用资格核查表。在这类情形中，不需要传票。但是，收到移民机构将检查 I-9 雇用资格核查表或其他雇用记录的雇主必须在收到检查通知的72小时之内张贴通知把即将进行的检查告知员工，除非联邦法律另行规定。

施工承包商工资责任（AB 1701）

第 1701号议会法案（“AB 1701”）（“劳工法”第 218.7 节）规定施工承包商（总承包商）与“任何层级”的分包商对于没有支付的工资、福利或供款，包括利息，负连带责任。请注意，责任强加在总承包商身上，即使与胎面的分包商的协议被视为有效的独立承包商协议。

AB

1701适用于2018年1月1日起订立的所有私人工程合约。共总承包商的责任将限于没有支付的工作、边际或其他福利付款/供款，包括利息。AB 1701 不包括处罚或违约金。然而，可能会给予律师费。

没有私人诉讼权利

对于总承包商的好消息是，AB 1701 没有为分包商的雇员提供私人诉讼权利。但是，劳工专员、劳资合作委员会以及代表员工被拖欠边际或其他福利付款的第三方（这些通常是工会）可以向总承包商提出索赔。这些实体受一年法定时效制约。

总承包商要求薪资信息的权利和扣留的权利

根据总承包商的要求，各级分包商必须提供性子记录。薪资记录必须包含足够的信息，以把分包商向代表员工的第三方支付边际或其他福利款项的付款状况通知总承包商。如果分包商不“按时”提供所要求的信息，总承包商可以扣留所前的所有金额作为“有争议”。但是，“按时”并没有在AB 1701中做出定义，很可能会引起诉讼。

注意事项

AB 1701

基本上把监督分包商的薪资的责任放在总承包商肩上。总承包商还应该在扣留分包商的款项时小心谨慎，因为可能到停工和增加成本。总承包商在与分包商签订任何合约之前应该向他们的律师咨询，因为有可以减轻AB 1701的一些炎症后果的策略。

2017 年值得注意的案件

下面是去年裁定的可能影响雇主的案件中选出的一小部分

仲裁协议： *Esparza 诉 KS Industries, L.P.*, 13 Cal. App. 5th 1228 (2017); *Valdez 诉 Terminix Int'l Co. Ltd. P'ship*, 681 Fed. Appx. 592（第9巡回上诉法院，2017年）。

在加州上诉法院和联邦第9巡回上诉法院对加州法律解读的转变，裁定至少根

据《私人律师一般法案》（“PAGA”）的一些索赔受仲裁协议制约。在 *Esparza* 一案中，加州上诉法院裁定，根据《劳工法》第558节，未支付工资的索赔不是PAGA中的“民事处罚”，因此可以受仲裁制约。在 *Valdez* 一案中，第9巡回上诉法院裁定，个别员工可以统一对 PAGA 索赔进行仲裁，尽管有价值最高法院的 *s Iskanian* 一案裁决。话虽如此，加利福尼亚州的州法院经常拒绝对 PAGA 索赔适用“争议前的”仲裁协议，包括2017年11月27日第二区上诉法院在最近的 *Julian 诉 Glenair, Inc.* 一案中做出的裁定（案件编号 B277064）。雇主应该定期将他们的仲裁协议交给律师审查，以确保内容是最新的。

休假时政策： *Minnick 诉 Automotive Creations, Inc.*, 13 Cal. App. 5th 1000 (2017年)。

加州上诉法院确认了一个雇主在员工工作一年之后开始累积假期的政策有效。该政策规定等待期在一开始就清楚地向原告说明了，是可以强制执行的。

这个案例突出了有一个明确的请假政策的重要性、以及休假、病假的相互作用，及/或PTO政策如何继续困扰雇主。雇主应该定期有律师审查它们的政策性文件，以确保内容是最新的。

WARN 法案拓展： *Boilermakers 诉 NASSCO*, 编号 D070620 (第四区, 2017年11月30日)。

2017年11月30日，一个加州上诉法院对联邦和加州的“WARN”法案版本进行了区分。在本案中，法官裁定 NASSCO 违反了该法案，在没有或远规定的60天提前通知的情况下，只是给大约 90 名工人放了四到五个星期的假，但是并没有终止他们的就业。确实，NASSCO 继续支付这些员工的医疗护理；并且一些员工在临时裁员期间使用了假期工资。

虽然这个案件可能上诉或可能不上诉，可能正在考虑进行“假期关闭”或类似的放假的拥有 50名以上员工的任何雇主可能想要就本案的潜在影响力寻求建议。

注意观察的个案

仲裁协议中的集体诉讼豁免

预计今年早些时候最高法院将做出一项裁定，美国最高法院听取了设计集体诉讼豁免作为仲裁协议的内容是否讲继续强制执行的三个个案的口头辩论。预计于2018年6月会做成一项裁定。这些案件是 *全国劳工关系委员会诉墨菲石油美国公司*，*史诗系统公司诉刘易斯* 以及 *安永会计师事务所诉莫里斯*。

结语

以上只是继续影响加州雇主的许多变化中的一部分，我们将继续监督这个法律领域的发展。如果这些变化中的任何一个影响您的业务，我们建议您相应地修改您的政策、做法和程序。如果有需要，我们期望协助您解答您在就业做法方面可能有的问题或疑虑。