



李静远律师
jli@swsslaw.com
619.238.4842

Solomon
Ward
Attorneys at Law

Solomon
Ward
Seidenwurm &
Smith LLP



2025 年劳工法更新

随着新年的到来，是时候再次总结将影响加州雇主的新立法了。所罗门·沃德律师楼 (Solomon Ward) 一直致力于帮助雇主遵守所有现有和新的法律要求。本摘要介绍一些更重要的新法律。除非另有说明，这些新法律将于 2025 年 1 月 1 日生效。这不是一份详尽的清单。我们鼓励您就可能适用于贵公司的法律提出具体问题。我们的团队随时准备为您提供帮助。

影响最低工资的变更

2025 年最低工资上涨及其对豁免分类的影响

从 2025 年 1 月 1 日起，加州的最低工资将增加 0.50 美分，达到**每小时 16.50 美元**。由于这一增长，从 2025 年 1 月 1 日起，加州豁免员工的年薪要求将为 68,640 美元。

加州的许多司法管辖区都颁布了自己的最低工资条例，要求雇主为其地理边界内的工作支付更高的最低工资。

加州几个主要城市目前和预期的最低工资增长幅度如下：

- **洛杉矶市**：17.28 美元/小时 - 自 2024 年 7 月 1 日起生效
- **圣地亚哥市**：17.25 美元/小时 - 自 2025 年 1 月 1 日起生效
- **旧金山**：20.96 美元/小时 - 自 2025 年 7 月 1 日起生效
- **南旧金山**：17.70 美元/小时 - 自 2025 年 1 月 1 日起生效

某些企业可能还需遵守特定行业的最低工资和薪金要求，包括但不限于：

- **快餐店员工**—自 2024 年 4 月 1 日起，全国快餐连锁店员工的最低工资增加到每小时 20 美元。
- **酒店员工**—不同城市的某些酒店员工有更高的最低工资要求。例如，自 2024 年 7 月 1 日起，洛杉矶和圣塔莫尼卡的酒店员工每小时的工资必须为 20.32 美元。
- **医疗保健工作者**—自 2024 年 10 月 16 日起，在受保医疗机构工作并提供医疗保健服务或支持提供医疗保健的工人的最低工资从每小时 18 美元增加到每小时 23 美元，具体取决于受保医疗保健工作者所工作的机构。
- **计算机软件员工**—为了使某些计算机软件员工免受《劳工法》规定的加班要求，必须满足的标准之一是，自 2025 年 1 月 1 日起，他们必须获得至少每小时 56.97 美元的最低小时工资（每月 9,646.96 美元至 9,888.13 美元，每年 115,763.35 美元至 118,657.43 美元）。

影响几乎所有雇主的变更

自由职业者保护法案 - SB 988

《自由职业者保护法案》（“FWPA”）对雇佣方与“自由职业者”之间的合同规定了某些最低要求。“自由职业者”是指被雇佣或聘用为真正的独立承包商以提供“专业服务”并收取 250 美元或以上金额的人。“专业服务”一词是指《加州；劳工法》第 2778 条中概述的服务，其中包括营销、人力资源管理、旅行社服务、平面设计、拨款申请书撰写和美术等。

FWPA 规定，雇佣方与自由职业者之间的合同必须为书面形式。雇佣方必须向自由职业者提供一份已签署的书面合同副本（纸质或电子版），并且必须保留该合同至少四年。

新法律还要求雇佣方在合同规定的日期之前向自由职业者支付报酬，如果合同没有规定日期，则在自由职业者完成服务后 30 天内支付报酬。该法律还禁止雇佣方因自由职业者采取与《自由职业者保护法》执行相关的某些行动而对其进行歧视或采取不利行动。

雇主应该评估他们与自由职业者签订的现有合同是否需要修改和/或以书面形式记录以遵守这项新法律。

社会合规（童工）审计 - AB 3234

AB 3234 规定，任何自愿接受“社会合规审计”的雇主，如果该审计旨在确定其经营活动或实践中是否全部或部分涉及童工，则必须在其网站上发布合规报告链接，详细说明审计结果。“社会合规审计”是指对雇主的经营活动和实践进行的自愿、非政府检查或评估，以验证其是否遵守州和联邦劳工法，包括有关童工的健康和安全的法规。

合规报告中必须包含以下信息：

- 审计进行的年、月、日和日期，以及审计是在白班还是夜班进行的；
- 雇主是否参与或支持使用童工；
- 雇主关于童工的书面政策和程序的副本；
- 雇主是否让儿童接触任何对其身心健康和发育有害或不安全的工作环境；
- 儿童是否在正常上课时间内或之外为雇主工作，或在夜间工作；以及
- 一份声明，注明审计公司不是政府机构，无权核实是否遵守州和联邦劳动法或其他健康和安法规。

AB 3234 未明确关键合规细节，例如披露截止日期和“雇主”的定义。由于这些新的披露要求以及 AB 3234 造成的不确定性，雇主可能不愿意自愿进行“社会合规审计”。

PAGA 改革和建筑工人豁免 - AB 1034

2024 年 7 月 1 日，纽森州长与商业和劳工团体协商并通过了一项妥协法案（SB 92 和 AB 2288），该法案对 2004 年《私人检察长法案》（“PAGA”）进行了重大改革。这些新法律仅适用于 2024 年 6 月 19 日或之后提交给加州劳工和劳动力发展局（LWDA）的案件。有关 PAGA 主要变更的摘要，请参阅我们的文章 [PAGA 改革 - 雇主须知](#)。

AB 1034 将 PAGA 豁免期延伸至建筑行业某些员工。该豁免始于 2016 年，现已延长至 2038 年 1 月 1 日，仅适用于受集体谈判协议 (CBA) 约束的建筑行业员工，该协议：(i) 明确规定员工的工资、工作时间和工作条件；(ii) 为所有加班工作提供额外工资率；(iii) 规定每小时工资率至少超过州最低工资的 30%。

CBA 还必须禁止所有可根据 PAGA 纠正的违规行为，并且必须明确放弃 PAGA 的要求以及其他要求。

加州工人免于雇主恐吓法案 - SB 399

SB 399 为《加州劳工法》第 1137 条增加了新的标准，禁止公共和私营雇主对拒绝出席或参与雇主主办的讨论雇主对宗教或政治问题的看法的会议的员工进行威胁或采取不利行动。

这些会议通常被称为“强制听众”会议。尽管该法律的起草范围很广，但实际影响和预期目标是关于工会组织的强制性会议。该法案可以通过私人法庭诉讼或加州劳工专员。

FEHA 修正案 - SB 1100 和 SB 1137

SB 1100 补充了加州《公平就业和住房法案》（“FEHA”）的规定，规定雇主在招聘广告、招聘启事、申请和其他招聘材料中声明需要驾驶执照属于违法雇佣行为，除非雇主 (i) 合理预期驾驶是某个职

位的职责之一，且 (ii) 合理认为其他交通方式“与雇主选择的交通方式在出行时间或成本上无法相比”。

根据该法案的立法历史，这项法律的根本重点是驾照要求对残疾人、低收入人群以及居住在有公共交通的城市地区但选择不驾驶或不拥有车辆的人群产生不成比例的影响。

SB 1137 还澄清了现行法律，禁止基于两种或多种受保护特征的交叉性（即组合）而产生的歧视。在就业方面，该法律澄清了《公平就业和住房法》列举的个人特征可获得的保护也适用于这些特征的组合。

劳工工作场所海报要求 - AB 1870 和 AB 2299

AB 1870 修订《劳共法》第 3550 条，该条涉及工作场所的员工权利通知。第 3550 条要求受工伤赔偿制度约束的雇主在显眼的地方张贴海报（在员工经常出入且容易阅读的地方），告知员工几个主题，包括如何获得工作场所伤害的医疗服务。随着 AB 1870 的通过，该通知现在必须包含有关受伤员工了解相同工伤赔偿法规定的咨询执业律师的权利。

AB 2299 还涉及涉及工作场所海报，涵盖不同工作场所主题。加州雇主必须展示州举报人法律规定的员工权利和责任列表。然而，现行法律几乎没有提供关于如何展示这些信息的指导。AB 2299 试图解决这些问题，澄清劳工专员负责制定 (i) 现有举报人法律规定的员工权利和责任的示范列表和 (ii) 工作场所使用的示范通知。

劳工专员办公室已制作了一份示范文件/海报，可在[这里](#)获取。所有加州雇主都应在张贴其他工作场所海报的地方显著地张贴此海报，并确保字体大于 14 号字体。

与受保护休假相关的法律

带薪家事假更新 - AB 2123

AB 2123 取消了雇主要求员工在享受加州带薪家事假计划 (PFL) 之前使用累积假期的权力。PFL 是一项州政府运营的计划，为那些因照顾重病家庭成员（如子女和配偶）而请假的合格个人提供某些福利。

以前，雇主可以要求员工在享受 PFL 福利之前最多休两周累积假期。自 2025 年 1 月 1 日起，此要求将不再适用。

重新定义暴力受害者假 - AB 2499

AB 2499 修订并重新制定了对员工的陪审团、法院和犯罪受害者休假保护，将其列为《加州公平就业和住房法案》(FEHA) 中的非法雇佣行为，因此属于民权部 (CRD) 的执法权。AB 2499 影响带薪病假（《健康工作场所健康家庭法案》）、全州带薪病假法和无薪假 (FEHA) 要求。

如果雇员是“符合条件的暴力行为”的受害者，并且其雇主拥有 25 名或以上雇员，则可以请假，但总计不得超过 12 周，用于多种目的，包括为家庭成员获得或试图获得某些法庭救济、帮助家庭成员获得医疗救治或从符合条件的暴力行为造成的伤害中恢复、因符合条件的暴力行为而搬迁或着手寻找新住所，以及其他与犯罪受害者有关的目的。雇主可以在某些情况下限制 12 周的假期，例如当雇员的家庭成员是受害者但未因犯罪而死亡时。

AB 2499 还扩大了加州的带薪病假要求，并扩大了合理便利安排的资格，将“符合条件的暴力行为”的受害者或其家庭成员是受害者的员工也包括在内。AB 2499 明确规定，合理的便利安排可能包括实施安全措施，包括“调动、重新分配、修改时间表、[或]更改工作电话”等，但前提是雇主无需采取会对其业务运营造成过度困难的行动。

对于 AB 2499 下的大多数保护措施，犯罪受害者是指遭受“符合条件的暴力行为”的个人。“符合条件的暴力行为”包括家庭暴力、性侵犯、跟踪和其他犯罪。

最后，AB 2499 要求雇主在雇佣员工时，每年、应要求随时以及在员工通知雇主其员工或员工的家庭成员是犯罪受害者时通知员工这些权利。CRD 必须在 2025 年 7 月 1 日之前制定并发布示范表格。

AB 2499 是 2025 年较为复杂的新劳工法之一，雇主应咨询其劳工法律师，了解其具体要求并相应更新其政策。

CalSavers/退休 - SB 1126

参议院法案 1126 扩大了加州的 CalSavers 退休储蓄计划，要求至少有一名员工的雇主在 2025 年 12 月 31 日之前注册 CalSavers，如果雇主不为其员工提供退休计划，或者如果提供退休计划则注册为豁免。未在截止日期前注册 CalSavers 的雇主可能会面临处罚。该法律不适用于独资企业、自雇人士或不雇用除企业所有者以外的任何个人的其他商业实体。

结论

我们随时准备为您的公司提供有关劳工实务的建议和实用解决方案。如需更多信息，请联系我们的[劳工法团队](#)。

****本文提供的信息仅供参考，不提供法律建议。如需获取有关任何特定问题或难题的建议，请联系您的律师。****