



李静远  
[jlj@swsslw.com](mailto:jlj@swsslw.com)  
619.238.4824

**Solomon  
Ward**  
Attorneys at Law | Solomon  
Ward  
Seidenwurm &  
Smith LLP



## SOLOMON WARD 事务所雇用法律更新：2021 年

对于加州许多雇主而言，今年是充满挑战的一年。他们已成为保护雇员健康和安全的重国防线，与此同时，许多企业在非常不确定的未来中挣扎求生，试图为这些雇员维持生计。除了这些优先事项之外，还有许多新的（有时是相互冲突的）联邦、州和地方法律，它们在如何最好地监管、管理、补偿和保护雇员方面不断改变规则，其中许多与当前的疫情大流行无关。现在，联邦新政府也带来了更近期的变化，无疑还会有更多变化。

Solomon Ward 事务所一如既往致力于协助雇主遵守所有现有和新的法律要求。

本摘要重点介绍一些比较重要的新法律。这不是一个详尽的新法律清单。我们鼓励您提出有关可能适用于您公司的法律的具体问题。我们的团队随时准备提供帮助。

### 与 COVID-19 大流行相关的 2020 年法律法规回顾：

**《家庭优先冠状病毒应对法案》（“FFCRA”）和加利福尼亚州的 COVID-19 补充带薪病假（“CPSL”）**

包括《紧急带薪病假法》（EPSLA）的 FFCRA 和 CPSL 均已于 2020 年 12 月 31 日到期。随着这些法律的到期，在 2020 年 12 月 31 日之后，雇主不必向符合这些法律资格要求的雇员提供 EPSLA 或 CPSL 带薪假。但是，如果雇主自愿向雇员提供 EPSLA，则

《2021 年综合拨款法案》（新的联邦刺激计划）将雇主税收抵免延长到 2021 年 3 月 31 日。雇主可以自愿选择提供 EPSLA 休假，但不被要求这样做。雇主应向其税务专业人士咨询，以评估任何税务问题和/或潜在的抵免额。

### Cal/OSHA 的工作场所紧急 COVID-19 法规

加州的另一项主要法规是 Cal / OSHA 的紧急 COVID-19 法规。要查看我们有关 Cal / OSHA 的紧急 COVID-19 法规的文章，请点击这里：<https://swsslaw.com/2020/12/07/4204/>

简而言之，现在大多数加利福尼亚雇主都必须制定、实施和维护 *COVID-19 预防计划*（“**CPP**”）。**CPP** 可以整合到雇主现有的《疾病和伤害预防计划》（“**IIPP**”）中，也可以作为单独的文件。

现在雇主还必须向员工 *提供测试*，并将工作场所的 COVID-19 疫情通知公共卫生部门。

对于大多数雇主来说，该法规中最重要的部分可能是与 COVID-19 相关的带薪休假的新形式。在某些情况下，*如果雇员接触了冠状病毒，则必须将其排除在工作场所之外*。如果根据该法规将一名雇员被排除在工作场所之外，并且如果该雇员原本能够并且可以工作，则雇主必须在该雇员被排除期间“继续并维持”其收入、资历和福利。此新法规有某些例外情况和许多规则，雇主应其法律顾问咨询。

## 地方和行业特定的 COVID-19 法规

还有大量与 COVID-19 相关的地方和行业特定法规。以下是可能对雇主有用的资源链接：

- COVID19.CA.GOV: <https://covid19.ca.gov/industry-guidance/>
- 加州工业关系部 – Cal/OSHA 和关于 COVID-19 的全州行业指南：  
<https://www.dir.ca.gov/dosh/coronavirus/Guidance-by-Industry.html>
- 圣地亚哥县安全重新开放指南：  
[https://www.sandiegocounty.gov/content/sdc/hhsa/programs/phs/community\\_epidemiology/dc/2019-nCoV/reopening.html](https://www.sandiegocounty.gov/content/sdc/hhsa/programs/phs/community_epidemiology/dc/2019-nCoV/reopening.html)
- 洛杉矶县恢复之路：<http://publichealth.lacounty.gov/media/coronavirus/guidances.htm>
- 旧金山政府重新开放指南：<https://sf.gov/topics/reopening>

## 2021 年新的 COVID-19 相关法律：

### **新的 COVID- 报告要求 – AB 685**

这项新法律对 COVID19 感染预防要求的现有执行进行了加强，并要求雇主将可能的 *COVID-19 接触情况通知某些雇员和当地卫生机构*。变更包括：

- 在雇主获悉一个潜在的 COVID 接触后的一个工作日内，雇主必须将可能的接触、与 COVID-19 相关的福利和保护以及为了应对潜在的接触将在工作场所采取的消毒和安全措施通知工作场所的所有雇员。
- 雇主必须将所有工作场所疫情暴发事件通知当地公共卫生机构。工作场所疫情暴发是指在两周内居住在不同家庭的雇员中，实验室确认的 COVID-19 病例为三起或更多。
- 从 2021 年 1 月 1 日至 2023 年 1 月 1 日，Cal / OSHA 可以发布《禁止使用命令》（OPU），关闭使雇员面临与 COVID-19 相关的迫在眉睫危害的整个工作场所或特定工作场所区域。
- 从 2021 年 1 月 1 日到 2023 年 1 月 1 日，Cal / OSHA 可以就严重违反 COVID-19 法规开罚单，而不必前提前 15 天通知雇主。

### ***新的 COVID 工伤保险 – SB 1159***

该法律提供了两个新的可驳回的推定，即雇员的与冠状病毒有关的是职业伤害，因此，如果满足指定条件，则有资格获得工伤保险赔偿金。

该推定为于 2020 年 7 月 6 日至 2023 年 1 月 1 日之间因 COVID 患病或死亡的雇员而制定，并且适用于在特定工作地点疫情爆发期间测试为阳性的所有雇员，只要雇主有五名以上的雇员。但是，此推定可能以与有关雇主的 COVID-19 预防措施的性质以及该雇员的接触风险可能与工作无关的证据据以反驳。现在，“知道或合理地知道该雇员的 COVID-19 测试呈阳性”的雇主现在必须在 3 个工作日内向其理赔管理员报告某些信息。

### **2021 年新的与 COVID-19 大流行无关的法律：**

#### ***CFRA 假的扩展 – SB 1383***

也许今年加州雇用法律的最大变化是《加州家庭权利法案》（“CFRA”）的扩展。自 2021 年 1 月 1 日起，CFRA 的范围已扩展到涵盖拥有五名或更多雇员的雇主（而不是拥有 50 名或更多雇员的雇主）。这意味着已经要求较大的雇主提供强制性的休假权利，以提供医疗和与家庭有关的假期，现在要求较小的雇主提供这些假期。

CFRA 对“家庭成员”的定义也扩大了，包括（任何年龄的）子女、兄弟姐妹、祖父母、孙子女和家庭伴侣。此外，现在允许员工休假 CFRA 休假，以进行与美国武装部队中雇员的配偶、家庭伴侣、孩子或父母的受保护现役有关的“合格紧急情况”，或要求其履行涵盖的现役。

此外，如果父母双方为同一雇主工作，则现在可能需要雇主为其提供 12 周的时间。雇主也不再被允许拒绝恢复其薪水最高的 10% 的雇员之一的受薪雇员。

所有拥有五名或更多雇员的雇主都应确保更新其 CFRA 政策。

### ***对某些类型工人的独立承包商测试发生变更 - AB 2257***

我们之前曾报道过针对独立承包商的“ABC”测试。我们的前一篇文章可以在这里找到：<https://swsslaw.com/2019/10/11/employment-law-update-fall-2019/>

AB 2257 修改和/或扩展了某些行业和工人的 ABC 测试豁免，包括：企业对企业签约关系；推荐机构；唱片艺术家；音乐家；表演艺术家；自由撰稿人和摄影师，摄影记者，照片编辑，摄像师和其他内容提供者；绘画艺术家；教授“大师班”的专业表演者；注册专业林务员；景观设计师；保险和金融服务行业的某些现场服务；鉴定人和房屋检查员；成品房屋销售；一次接触事件；国际和文化交流服务；以及比赛评委。

每个例外的标准都非常具体，并在法规中进行了规定。雇用独立承包商的雇主应仔细阅读 AB 2257，以评估其工人是否有资格获得独立承包商的身份。

### ***董事会成员的多样性 - AB 979***

两年前，我们报道了加利福尼亚州的新法律，该法律要求在加利福尼亚州设有主要执行办公室的上市公司在 2019 年底之前必须在董事会中拥有至少一名女性。AB979 扩大了多元化要求，现在要求这些公司到 2021 年底，至少有一名董事会成员来自代表性补助的社群。对于拥有 5 至 8 名成员的董事会，到 2022 年底，少数派代表必须增加到两名；对于拥有 9 名或更多成员的董事会，少数派代表必须增加到三名。这适用于在加利福尼亚州设有主要执行办公室的所有上市公司，无论规模大小。

### ***扩大了对家庭暴力、性侵犯和犯罪受害人的保护 - AB 2992***

AB 2992 修订了《加利福尼亚劳动法》第 230 和 230.1 节，为受家庭暴力、性侵犯和/或缠扰行为侵害的雇员提供了雇用保护和某些休假的权利。AB 2992 扩大了第 230 和 230.1 条的适用范围，以涵盖作为“犯罪”或“虐待”受害者的雇员，无论个人是因犯罪而被捕、被起诉还是被定罪。雇主可能希望修改适用的政策，如果尚未修改的话。

### ***和解协议中不得重新雇用的条款 - AB 2143***

加利福尼亚州现行法律禁止与雇主达成和解的雇员同意永远不会为同一雇主或其相关/关联实体工作的协议。新的法律阐明，该项禁止仅适用于雇用真诚地提出索赔的情况。

另外，如果雇主真诚地确定该个人从事了性骚扰或性侵犯，则现有的禁止也不适用。新法律要求雇主有在个人提起索赔之前确定性侵犯或性骚扰的书面决定。该法案还扩大了该例外的范围，以包括对受屈者从事任何犯罪行为的认定。

### **工资索赔/仲裁 - SB 1384**

现在，《劳动法》第 98.4 条将允许劳工专员在对劳工专员的裁决提出上诉时或者在雇主请求对待决的劳工专员索赔进行强制仲裁时和/或在命令解决工程索赔时为原告提供法律代表。

劳工专员代表原告将取决于原告无法支付法律代表的财务能力以及劳工专员对索赔案情的确定。

### **举报人报复的律师费和提出 DLSE 索赔的时期延长 - AB 1947**

修改了《劳动法》第 98.7 条允许雇员在认为违反了劳工专员管辖范围内的任何法律而被解雇或受到歧视的情况下，有一年而不是六个月的时间向劳工专员提出索赔。《劳工法》第 1102.5 条也进行了修改，以允许在某些报复性索赔中胜诉的雇员追回律师费。

### **随时待命休息时间/保安行业 - AB 1512**

这项新法律仅限于保安服务行业。它修改了加利福尼亚的休息时间法，以允许某些没有工会的保安警卫人员留在现场并随时待命，并在休息时间监视其通信设备。

### **亲属照顾假 - AB 2017**

《劳动法》第 233 条规定，出于“亲属照顾”（家庭）的原因，必须允许雇员使用其每年从雇主提供的病假的至少一半。AB 2017 不更改“亲属照顾”的定义，但规定员工有权自行决定为此目的使用休假。

### **带薪家庭休假法律修正案 - AB 2399**

AB 2399 将带薪休假计划下的工资替代福利扩大至因请假而参加与个人配偶、家庭伴侣、子女或父母的美国武装部队现役或现役有关的合格紧急情况的雇员。

### **支付数据报告 - SB 973**

像与联邦政府有业务往来的企业一样，现在所有拥有 100 名或更多雇员的私人雇主必须在 2021 年 3 月 31 日之前向加利福尼亚的公平就业与住房部（DFEH）提交薪资数据报告，此后每年提交一次。该报告必须包括按种族、族裔和性别列出的在某些工作类别中受雇的雇员人数的信息。该报告还必须提供美国劳工统计局为这些工人使用的工资范围数据。该报告的目的是协助 DFEH 识别歧视性薪酬做法。

### **最低工资增长及其对豁免的影响**

每年当地和加利福尼亚的最低工资都会进行调整。以下是加利福尼亚州和一些主要城市的当前最低工资图表：

加利福尼亚州	\$13.00 / 小时（25 名或以下员工的雇主）或 \$14.00 / 小时（26 名以上员工的雇主）– 2021 年 1 月 1 日生效
洛杉矶市	\$15.00 / 小时，26 名以上员工的雇主，以及 \$14.25 / 小时，小型雇主。– 2020 年 7 月 1 日生效
圣地亚哥	\$14.00 / 小时 – 2021 年 1 月 1 日生效
旧金山	\$16.07 / 小时 – 2020 年 7 月 1 日生效
旧金山南部	\$15.24 / 小时 – 2021 年 1 月 1 日生效

通过这项加薪，从 2021 年 1 月 1 日起，26 名雇员以上的雇主的豁免雇员的年薪要求为 \$58,240；25 名或以下雇员的雇主的豁免雇员的年薪要求为 \$54,080。

我们还注意到，拜登总统的政府目前已采取措施，将联邦承包商的最低时薪在全国范围内提高到每小时 \$15.00 以上。

### **2020/2021 年的两个重要案例将影响到跨州的雇主：**

#### ***Oman 诉 Delta 航空公司 以及 Ward 诉联合航空公司***

在这两个平行案件中，加利福尼亚州最高法院解决了棘手的问题，即何时必须对偶尔在加利福尼亚工作的雇员适用加利福尼亚雇用法。

除其他事项外，这些决定还规定，雇员除其他事项外，有权获得一份详细的工资表（《劳工法》第 226 条），并且每月至少获得两次工资（《劳工法》第 204 条），如果在相关薪酬期内雇员的工作中，大部分是在加利福尼亚州，或者即使该雇员在加利福尼亚相关薪酬期内没有完成大部分工作，但该雇员出于与工作相关的目的也位于加利福尼亚州。

如果您有一些即使不住在美国加州也偶尔在加州工作的雇员，或者住在加州但由于在其他地方的工作而未被视为加利福尼亚雇员，则应咨询法律顾问以确保遵守加利福尼亚劳工法。

## 结语

我们随时准备为您提供建议和实用的解决方案。如果有需要，我们期待着在您的雇用实务方面协助解决您的任何疑问或疑虑。

\*\*\*本文中提供的信息仅用于提供信息，而并非提供法律或医学建议。您应联系您的律师或医师，以获取有关任何特定问题的建议。\*\*\*