



李静远

jlj@swsslw.com

619.238.4824

**Solomon
Ward**
Attorneys at Law

Solomon
Ward
Seidenwurm &
Smith LLP



2022 年劳工法更新

对于许多加州雇主来说，今年又是一个充满挑战的一年。雇主继续作为保护雇员健康和安
全的重要防线。

加州立法机关再次通过了一些将对加州雇主产生重大影响的新法律。Solomon Ward 事务所
一直致力于协助雇主遵守所有现有和新的法律要求。

本摘要重点介绍了一些较重要的新法律。这不是一个详尽的清单。我们鼓励您就可能适用于
于贵公司的法律提出具体问题。我们的团队随时准备提供帮助。

1. 几乎影响所有雇主的变更

2022年最低工资增长及其对豁免的影响

当地和加利福尼亚州的最低工资每年都会调整。以下是加州和几个主要城市目前最低工资的图表：

- 加利福尼亚州： 每小时 14.00 美元（25 名员工或以下）或者每小时 15.00 美元（26 名员工
或以上），2022 年 1 月 1 日生效
- 洛杉矶市： 每小时 15.00 美元 - 从 2021 年 7 月 1 日起
- 圣地亚哥市： 每小时 15.00 美元 - 2022 年 1 月 1 日生效
- 旧金山： 每小时 16.32 美元 - 从 2021 年 7 月 1 日起
- 南旧金山： 每小时 15.80 美元 - 2022 年 1 月 1 日生效

由于这些增加，从 2022 年 1 月 1 日开始，对于拥有 26 名或更多雇员的雇主，豁免雇员的年薪
要求将为 62,400 美元； 雇员人数为 25 人或以下的雇主则为 58,240 美元。

更新的 COVID-19 报告规程 - AB 654

根据现行法律，针对工作场所发生的 COVID 病例，雇主必须在一个工作日内采取特定行动，包括向同一工作场所的所有员工发出书面通知。此外，如果雇主被告知 COVID-19 爆发（14 天内 3 例），除医疗机构外，雇主必须在确定其设施后 48 小时内通知当地公共卫生机构该设施正在经历 COVID-19 爆发。

这项新法律将 COVID-19 爆发通知期延长至一个工作日或 48 小时，以较晚者为准。它还规定雇主无需在周末或节假日提供通知。AB 654 还将免除 COVID-19 爆发报告要求的雇主类型扩展到各种获得执照的实体，包括但不限于社区诊所、成人日间保健中心、社区看护设施和儿童日托设施。

AB 654 还简化了在 COVID 阳性病例后必须向其通知与 COVID 相关的福利的人。根据新法律，必须通知在传染期内与符合条件的个人在同一工作场所的所有员工。新法律还改变了清洁和消毒计划必须通知的人。根据旧法律，必须将消毒和安全计划通知所有员工和分包员工的雇主。新法律将通知要求范围缩小到传染期内（个人出现症状前 48 小时）与符合条件的个人在同一工作场所的雇员、分包雇员的雇主和专属雇员代表。

对和解协议施加的新现在 – 不再沉默法案

加州法律已经禁止在与性骚扰索赔相关的某些和解协议中包含保密条款。2022 年 1 月 1 日或之后签订的协议，SB 331 扩大了该禁令，并将取消和解协议中的任何不披露条款，这类条款限制员工披露基于受《公平就业和就业法案》（FEHA）保护身份的与工作场所骚扰或歧视相关的事实信息。SB 331 还限制在雇佣协议中使用不贬低或其他合同条款，包括但不限于离职协议，即使没有提起民事诉讼或投诉。任何限制员工披露工作场所条件相关信息能力的协议、离职协议或其他合同条款必须包括一项具体披露，告知员工他们有权披露与工作场所某些涉嫌非法行为相关的信息。包括保密条款在内的离职协议还必须通知员工，他们至少有五个工作日来考虑该协议，并且他们有权就该协议咨询律师。

对独立承包商的加州“ABC 测试”的额外豁免

根据加州现有的“ABC 测试”，一个人被推定为雇员，而不是独立承包商，除非雇主可以证明：(A) 该人在工作表现方面不受招聘实体的控制和指导；(B) 该人从事招聘实体通常业务范围之外的工作；以及 (C) 该人通常从事独立建立的贸易、职业或业务。也就是说，现行法律免除了对某些职业和业务关系的 ABC 测试。根据这项新法律 AB 1561，豁免清单已扩大到包括有执照的美甲师、分包商、数据聚合商、承销商和制造房屋经销商。

加州家事权利法案 (“CFRA”) 和调解试点计划的持续扩展 – AB 1033

AB 1033 是 CFRA 的又一次扩展，适用于加利福尼亚州雇用 5 名或更多员工的任何雇主（与联邦家庭和医疗休假法或 FMLA 不同，后者仅适用于拥有 50 名或更多员工的雇主）。根据新法律，CFRA 提供的保护现在适用于照顾配偶父母的雇员。考虑到这项新法律，CFRA 现在将适用于休“家庭护理和病假”的员工，其中包括以下任何一项：

1. 因雇员生育子女或因雇员收养或寄养子女而将子女安置于雇员处而请假。

2. 休假照顾健康状况严重的孩子、父母、祖父母、孙子女、兄弟姐妹、配偶或家庭伴侣。

3. 因员工自身健康状况严重，无法履行其岗位职责而请假，但因怀孕、生育或相关医疗状况导致残疾的请假除外。

4. 根据《失业保险法》第 3302.2 条的规定，由于与美国武装部队中雇员的配偶、同居伴侣、子女或父母与现役有关或与被召唤服役有关的合格紧急情况而休假。

最后，新法还为小型雇主（5 至 19 名雇员）设立了调解计划，以解决家事假纠纷。在试点计划下，当员工向 DFEH 申请起诉权（提起歧视诉讼的行政特权）时，DFEH 会通知他们，他们提起诉讼前还必须尝试在调解员的协助下解决纠纷。

延长了雇主记录保留要求期限 – SB 807

自 2022 年 1 月 1 日起，SB 807 将延长某些记录保留要求的期限，并修改公平就业和住房部 (DFEH) 执行加州民权法的方式。雇主现在必须将申请人和雇员的人事记录从记录创建之日起或采取雇佣行动之日起保留 4 年。先前的规定要求把这些记录仅保留 2 年。

SB 807 还延长了个人可以因违反某些法规而提起民事诉讼的期限，在 DFEH 调查和/或对投诉采取行动的时间不计入该期限。最后，DFEH 现在有两年时间完成其调查，并针对 DFEH 将其视为集体或团体投诉的就业歧视投诉发出起诉权通知。包括有关 DFEH 何时以及如何对不利的高等法院裁决提出上诉的其他变更。

增加了对盗窃工资的处罚 – AB 1003

自 2022 年 1 月 1 日起，雇主在任何连续 12 个月内故意盗窃任何一名雇员的工资（包括小费）超过 950 美元，或两名或两名以上雇员的总金额超过 2,350 美元，将被视为以“盗窃罪”处罚。该法案特别授权根据这些规定作为起诉对象的工资、小费、福利或其他补偿被追回原状。此外，这项新法律还包括独立承包商。

扩大 Cal/OSHA 的执法权利 – SB 606

这项新法律创造了一个可反驳的推定，即如果有多个工作场所的雇主有违反某些健康和安法规的书面政策或程序，或者该处有证据表明存在违反某些健康和安法规的模式或做法，则该雇主所犯的工作场所安全违规行为是全公司范围内的。该雇主的违规行为涉及雇主的多个工作场所。

此外，员工面临“严重违规”的每一个实例都将被视为单独的违规行为，以进行罚款和处罚（如果存在法规列明的一个或多个因素，则违规行为是“严重违规”）。该法案还在多个方面扩大了 Cal-OSHA 的执法权力。如果雇主未能及时提供所要求的信息，该处现在可以发出和执行传票，并且如果有理由发出传票，则可以寻求禁止某些雇佣用途或操作的禁令。

允许残疾员工领取低于最低工资的逐步取消计划 – SB 639

目前，一些雇主有资格获得“14(c) 证书”，允许他们支付数千名残疾员工低于最低工资的工资。SB 629 禁止向残疾雇员发放允许他们的收入低于最低工资的新执照。现有的持执照者可以将其执照更新至 2025 年 1 月 1 日。

2. 影响特定雇主的变更

某些清洁工员工的 PAGA 豁免 – SB 646

SB 646 为符合特定标准的集体谈判协议所涵盖的清洁工员工创建了《私人总检察长法案》(PAGA) 的豁免。这类似于最近为建筑行业的工会雇主创造的类似的 PAGA 豁免。在集体谈判协议到期或 2028 年 7 月 1 日（以较早者为准）之前，此例外已被授权。

对服装制造厂的新限制 – SB 62

自 2022 年 1 月 1 日起，雇主将被禁止按计件工资支付任何“从事服装制造”的员工。服装制造的定义为“缝纫、裁剪、制作、加工、修理、整理、组装、染色、改变服装的设计、促使他人改变服装的设计、在服装上贴标签，或以其他方式准备任何服装或任何设计或打算供任何人穿着的服装或配饰。”

此外，与服装制造商签订合同的任何实体将对任何未支付的工资承担连带责任。员工还可以追回律师费和按计件工资支付员工的每个支付期 200 美元。

最后，服装制造商、承包商和品牌保证人（与进行服装制造签订合同的人）必须把与进行服装制造相关的合同、发票、采购订单、工作单、款式或裁切单的副本以及任何其他与进行服装制造相关的文件保留四年。

与劳工有关的责任（直接承包商）– SB 727

SB 727 扩大了现有的直接承包商的责任，包括分包商欠工资索赔人的任何工资罚款、违约金和/或利息债务。《劳动法》定义的直接承包商“是指与业主有直接合同关系的承包商”。

以前，直接承包商的工资责任仅扩展到未支付的工资、福利和利息，但不扩展到罚款或违约金。

如果分包商没有及时提供某些必需的工资信息，直接承包商可以采取保护措施保护自己并扣留付给分包商的某些“有争议的”付款。直接承包商应咨询其法律顾问并更新与分包商的合同。

仓库和配送中心员工的新生产力配额披露要求

起草这一新法规 AB 701 是为了解决仓库配送中心内配额的使用问题。AB 701 仅适用于在单个仓库配送中心拥有 100 名或更多员工或在加利福尼亚州的一个或多个中心拥有 1,000 多名员工的雇主。

如果适用于您的企业，AB 701 将要求您在招聘时或 2022 年 1 月 1 日后 30 天内向员工提供该员工将受制的每个配额的书面说明。

3. 影響加州僱主的最佳案例

商會訴 Bonta（僱傭仲裁協議）

議會第 51 号法案 (AB 51) 于 2019 年签署成为法律。AB 51 禁止雇主对拒绝签署仲裁协议作为僱傭条件的工人和申请人进行报复。

2020 年 2 月，美国地区法官批准了初步禁令，并认定 AB 51 对《联邦仲裁法》(FAA) 的目的构成障碍，因此被 FAA 抢先。

然而，在 2021 年 9 月，第九巡回法庭的一个小组解除了该禁令。因此，根据加州法律，雇主要求僱傭仲裁协议目前是非法的。

预计此案将提交美国最高法院审理。截至 2021 年 12 月 22 日，商会已要求本案由整个第九巡回法院审理。

Santiago Medina 訴 Equilon Enterprises, LLC（共同僱主責任）

在本案中，法院裁定壳牌石油公司是壳牌旗下一家经营壳牌加油站的子公司的雇员的共同僱主。

本案通过考察一个实体是否间接控制工人的工资和工作条件，可能会扩大僱主的共同责任。它还强调了法官之间可能如何存在分歧，以及公司如何“在不知不觉中”成为“共同僱主”身份。两个先前的案例，*Curry 訴 Equilon Enterprises, LLC* 和 *Henderson 訴 Equilon Enterprise, LLC*，谈及了一在壳牌加油站的类似问题。在这两个先前的案例中，法官认定壳牌不是共同僱主。

可能受此裁决影响的谨慎僱主应咨询其僱傭顾问，制定减少公司潜在风险的良策。

結語

我们随时准备为您的公司提供有关您的就业实践的建议和实用解决方案。

*** 本文提供的信息仅供参考，不提供法律建议。联系您的律师，获取有关任何特定事項或问题的建议。***