



李静远律师
ili@swsslw.com
619.238.4842

Solomon
Ward
Attorneys at Law

Solomon
Ward
Seidenwurm &
Smith LLP



2023 年劳工法更新

作者：[劳工法团队](#)

加州立法机构再次通过了几项将对加州雇主产生重大影响的新法律。Solomon Ward 法律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较重要的新法律。除非另有说明，否则这些新法律将于 2023 年 1 月 1 日生效。

这个列表的内容不详尽。我们鼓励您就可能适用于贵公司的法律提出具体问题。我们的团队乐意随时提供帮助。

几乎影响所有雇主的变更

2023 最低工资上涨及其对豁免的影响

每年，当地和加州的最低工资都会进行调整。以下是加州和几个主要城市当前最低工资的图表：

- 加利福尼亚州：所有雇主每小时 15.50 美元，2023 年 1 月 1 日生效
- 洛杉矶市：每小时 16.04 美元 – 从 2022 年 7 月日起
- 圣地亚哥市：每小时 16.30 美元 – 2023 年 1 月 1 日生效
- 旧金山：每小时 16 美元 – 从 2022 年 7 月日起
- 南旧金山：每小时 16.70 – 2023 年 1 月 1 日生效

由于这些上涨，从 2023 年 1 月 1 日开始，对雇主的豁免雇员的年薪要求将为 64,480 美元。

401K/退休金/养老金 – SB 1126

2016 年，加利福尼亚州通过了一项法律，要求不主办员工退休计划的雇主参与名为 CalSavers 的州营退休计划。CalSavers 为员工提供一个机会，他们可以通过雇主从工资单中扣除工资，将扣除的工资放到州营的个人退休储蓄账户计划中，延迟报税。SB 1126 将 CalSavers 计划中“合格雇主”的定义扩大到包括**拥有一名或多名雇员的雇主**，并要求拥有一名或多名雇员但不提供退休储蓄计划的雇主在 2025 年 12 月 31 日之前实施工资存款退休储蓄安排。

如果雇主主办或参与 401(k) 计划等退休计划，则雇主无需参与 CalSavers。为了免除 CalSavers，雇主可以为其雇员主办退休计划；但雇员无需参加雇主的退休计划即可获得豁免。

生殖健康 – SB 523

SB 523 修订了《公平就业和住房法》(FEHA)，禁止基于个人生殖健康决策的就业歧视，并扩大了避孕药具所需的健康计划承保范围。

“生殖健康决策”包括但不限于“使用或获取特定药物、装置、产品或医疗服务以促进生殖健康的决策”。生殖决策也可能被解释为属于 FEHA 中“性”的定义。

该法律还规定，雇主要求披露与求职者或雇员的生殖健康决策有关的信息作为雇用、继续雇用或雇用福利的条件是非法的。

工资透明 – SB 1162

与许多其他州一样，加利福尼亚州禁止雇主在招聘过程中询问求职者的薪资历史。雇主还必须根据合理要求向申请人提供职位的薪酬等级。

薪酬披露要求——SB 1162 现在要求拥有 15 名或更多雇员的雇主在任何职位发布中包括职位的薪酬等级。此项义务延伸至雇主聘请的任何第三方宣布、张贴、发布或以其他方式公布的招聘信息。它还扩大了《劳动法》的范围，要求雇主在合理要求下向雇员提供其所雇职位的薪酬等级。

雇主还必须在雇员受雇期间以及终止后 3 年内保留每位雇员的职位名称和工资率历史记录。这些记录必须公开供劳工专员检查。如果雇主未能保留此类记录，则新法律创建了支持雇员索赔的可推翻推定。

薪酬数据报告要求——该法律现在要求加州所有拥有 100 名或更多雇员的私人雇主从 2023 年 5 月 10 日开始，在每年 5 月的第二个星期三之前向加州民权部 (CRD) 提交薪酬数据报告，并且必须包括涵盖上一个日历年（“报告年”）的数据。根据新法律，雇主不能再通过提交包含类似信息的 EEO-1 来满足这一要求。

这项新报告要求这些较大的雇主必须包括的几项具体信息，其中包括某些个人特征、工作类别、薪酬和其他信息。

此外，在上一个日历年内通过劳务承包商雇用 100 名或更多雇员的雇主必须提交一份涵盖这些工人的单独薪酬数据报告。雇主还必须在薪酬数据报告中披露所有用于供应雇员的劳务承包商的所有权名称。这份薪酬数据报告也将于 2023 年 5 月 10 日开始的每年 5 月的第二个星期三到期。

非工作时间大麻使用保护 – AB 2188

自 2024 年 1 月 1 日起，雇主不得歧视求职者或对雇员，不得因他们在工作之外和工作场所之外使用大麻采取不利行动。它特别禁止雇主考虑表明一个人的尿液、头发、血液或体液中存在“非精神活性”大麻代谢物的药物筛查的结果，因为它们并不表明一个人是否受损。

该法案豁免某些申请人和雇员遵守该法案的规定，包括建筑和建筑行业的雇员，以及担任需要联邦背景调查或调查过关的职位的申请人和雇员，视具体情况而定。该法案明确指出，该法案不会取代要求申请人或雇员接受受控物质测试作为就业条件、接受联邦资助或联邦许可相关福利或签订联邦合同的州或联邦法律。

歧视与骚扰：仇恨犯罪 – AB 2282

AB 2282 扩大了工作场所仇恨犯罪的定义，将仇恨图像的展示包括在内。它扩大了犯罪范围，包括悬挂绞索、放置或展示标志、标记、符号、徽章或其他物理印记，包括但不限于纳粹万字符，以及焚烧、亵渎或摧毁宗教标志，例如在学校和公共场所的十字架，通常是为了恐吓一个人。

立法机关阐明其意图将展示或放置纳粹万字符定为犯罪，而不是与印度教、佛教和耆那教相关的万字符。

与受保护的请假有关的法律

CFRA 扩展 – AB 1041

近年来，《加州家庭权利法案》(CFRA) 进行了显着扩展——AB 1041 进一步扩展了该法案。

《加州家庭权利法案》(CFRA) 和《加州健康工作场所健康家庭法案》(HWHFA)（加州带薪病假）对“家庭成员”的定义现已扩展至包括“指定人员”。

“指定人员”是指任何有血缘关系的个人，或者其与雇员的关系是“相当于家庭关系”的任何个人，包括同居伴侣。这意味着“指定人员”可能包括非家庭成员。

雇主可以将雇员限制为每 12 个月只能指定一个人，并且可以要求雇员在此期间用雇员的应计休假或其他应计休假或与雇主协商的任何其他带薪或无薪休假代替。

丧假 – AB 1949

这项新法律禁止雇主拒绝对为雇主工作至少 30 天的雇员在家庭成员去世后休最多 5 天丧假的请求。家庭成员包括配偶、子女、父母、兄弟姐妹、祖父母、孙子女、同居伴侣或配偶的父母。

丧假的天数不必连续休，但必须在家属去世后三个月内休完。如果雇主没有带薪丧假政策，则该假期可能是无薪的，但是必须允许雇员使用其他情况下可用的带薪补休时间。

此外，雇主可能会要求太平间、殡仪馆、殡葬协会、火葬场、宗教机构或政府机构提供的家庭成员死亡的证明文件，如死亡证明、公布的讣告或死亡、葬礼或追悼会的书面证明。

员工在紧急情况下的权利 – SB 1044

这项新法律禁止雇主对在紧急情况下拒绝上班或离开工作的雇员采取不利行动。SB 1044 还禁止雇主阻止雇员使用他们的移动设备或其他通信设备以寻求紧急援助、评估情况的安全性或与人沟通以确认他们的安全。

“紧急情况”是指存在以下任一情况：(1) 自然力或犯罪行为导致工作场所或工地的人员或财产安全发生灾难或极端危险的情况；(2) 因自然灾害或者犯罪行为，责令撤离工作场所、工作场地、员工住宅或者员工子女学校的紧急情况，不包括健康流行病。

该法律仅适用于紧急情况对工作场所、工地、工人或工人的家造成迫在眉睫和持续的伤害风险时。此外，SB 1044 不适用于某些类别的员工，包括急救人员和灾难服务人员。

行业特定法 - 快餐业

《快餐问责和标准恢复法案》（《FAST 恢复法案》） – AB 257

《FAST 恢复法案》在劳资关系部 (DIR) 内设立了一个由 10 人组成的快餐业理事会（理事会），其任务是为快餐业工人制定权利法案。理事会成员将包括快餐业工人、他们的维权者、加盟商和特许人、州长商业与经济发展办公室和 DIR 的代表，任期四年。理事会将有权对快餐店员工的工资、工作时间和其他与健康、安全和福利相关的条件实施全行业最低标准。

2023 年，理事会不得将加利福尼亚州的最低工资提高到每小时 22 美元以上。2024 年及之后，法律将最低工资的任何增加（无论是由理事会还是其他方式）限制在基于消费者价格指数的百分比内（不超过 3.5%），四舍五入到最接近的 10 美分。

COVID 特定法律

COVID-19: 工伤赔偿 – AB 1751

这项新法律的有效期延长至 2024 年 1 月 1 日，即当前可反驳的推定，即雇员因 COVID-19 导致的疾病在受雇期间持续获得工伤赔偿福利，并将保险范围扩大到某些未涵盖的州雇员。

现在，该推定适用于在 2020 年 7 月 6 日至 2024 年 1 月 1 日期间因 COVID 患病或死亡的员工。如果该员工在其特定工作地点的疫情爆发期间测试呈阳性并且其雇主有五个或更多的员工，则该推定适用。但这一推定可能与有关雇主的 COVID-19 预防措施以及雇员如何可能接触与其工作无关的风险的证据存在争议。

“知道或理应知道雇员的 COVID-19 检测呈阳性”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。

COVID-19: 接触通知 – AB 2693

根据 AB 685 通过的现行法律，如果雇主接到可能接触 COVID-19 的通知，雇主必须在一个工作日内向工作场所的所有员工提供潜在接触的书面通知。最初，此通知要求原定于 2023 年 1 月 1 日到期。AB 2693 将此报告要求延长至 2024 年 1 月 1 日，并为雇主提供了遵守这些通知要求的另一种选择。

作为向员工提供书面通知的替代方案，雇主现在可以在醒目位置展示通知，提醒员工注意潜在的 COVID-19 接触。如果雇主选择使用此通知途径，则雇主必须在收到潜在接触通知后的一个工作日内，在通常张贴给员工的有关工作场所规则或条例的通知（包括在员工门户网站上）的显著位置展示一则通知，说明：

- 在传染期内，确诊 COVID-19 病例的雇员或分包雇主的雇员在工作场所的日期。
- 接触的位置，包括部门、楼层、建筑物或其他区域，但位置不必具体到可以识别个别员工的程度。
- 员工用于接收有关 COVID-19 相关福利信息的联系信息，根据适用的联邦、州或当地法律，员工可能有权享受这些福利，包括但不限于工伤赔偿，以及接触员工的选择权，包括与 COVID-19 相关的休假、公司病假、州规定的休假、补充病假或协商休假规定以及员工的反报复和反歧视保护措施。
- 员工接收雇主正在实施的清洁和消毒计划的联系信息。

通知必须保持张贴不少于 15 个日历日。通知必须使用英语和大多数员工都能理解的语言。雇主必须记录本节要求的通知在雇主的每个工作场所张贴的所有日期。

Cal/OSHA COVID-19 永久标准

2022 年 4 月 21 日，加州职业安全与健康部 (Cal/OSHA) 标准委员会（委员会）通过了第四版 COVID-19 紧急临时标准 (ETS)，该标准于 2022 年 5 月 5 日生效，并且仍然有效至 2022 年 12 月 31 日。

雇主、员工维权人士和其他组织对不断变化的法规表示厌倦。其中，委员会起草了一项永久标准。委员会于 2022 年 12 月 15 日投票通过了拟议的永久标准。永久标准将在行政法办公室于 1 月份批准后生效（最早可能在 2023 年 1 月 1 日发生），并将在生效日期后持续两年有效。

永久标准如果获得通过，将意味着雇主不再需要 (1) 向因 COVID-19 而被排除在工作场所之外的员工提供排除费；(2) 向在工作场所以外与 COVID-19 病例有过密切接触和/或出现症状的员工提供 COVID-19 检测；(3) 在规定的时间内发出通知（但是，雇主仍然必须遵守 AB 2693，见上文）。

根据新的永久标准，雇主可以将他们的 COVID-19 程序包括在他们的书面《伤害和疾病预防计划》（“IIPP”）中，或者将它们保存在单独的文件中。由于新的永久标准的复杂性，我们建议与您的律师讨论更新您现有的 IIPP 或单独的 COVID 预防计划。

判例法更新——*Viking River Cruises, Inc. 诉 Moriana*

今年早些时候，即 2022 年 6 月 15 日，美国最高法院就 *Viking River Cruises Inc.* 是否可以使用仲裁协议强制代表受屈者在根据《加利福尼亚州私人总检察长法》(PAGA) 提起诉讼的案件进入仲裁做出了裁决。

该裁决遵循了最高法院执行仲裁协议的趋势。重要的是，*Viking River Cruises* 案的裁决表明加州雇主可以使用适当起草的仲裁协议来限制 PAGA 代表索赔的责任。

然而，最高法院的推理可能会为加州留下空间，允许代表诉讼与个人诉讼分开进行。加州最高法院已经审理过一个可以允许这样做的案件。

在加利福尼亚州开展业务并拥有现有仲裁协议的雇主可能希望更新他们的协议（如果他们尚未这样做），而那些在加利福尼亚州开展业务但没有仲裁协议的雇主可能希望重新评估是否推出仲裁协议以利用最高法院的裁决。

结语

我们随时准备为您的公司提供有关您的雇佣做法的建议和实用的解决方案。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，不提供法律意见。联系您的律师，以获得有关任何特定问题的建议。 ****