



李静远律师
jlj@swsslw.com
619.238.4842

Solomon
Ward
Attorneys at Law

Solomon
Ward
Seidenwurm &
Smith LLP



2024 年就业法更新

PAGA 改革——雇主需要了解的内容

加州私人总检察长法案 (PAGA) 于 2004 年首次颁布，允许加州雇员代表州政府收取违反《劳工法》的罚款。自那时起，该法案被广泛使用，并成为雇主们不满的根源。

为了响应 2024 年废除 PAGA 的投票倡议，加州立法机构、纽森州长、企业和劳工团体协商并通过了一项妥协法案 (SB 92 和 AB 2288)，对 PAGA 进行了重大改革。该法案于上周签署，并作为紧急法案立即生效。

这些变更仅适用于 2024 年 6 月 19 日或之后提交给加州劳工与劳动力发展局 (“LWDA”) 的案件。主要变更总结如下。

提出 PAGA 索赔的新要求

现在，员工必须亲身经历过其寻求处罚的每项涉嫌违反《劳工法》的行为，但某些法律援助组织提起的案件除外。以前，只要员工遭受过一次涉嫌违反《劳工法》的行为，员工就可以针对任何违反《劳工法》的行为提起 PAGA 索赔。

对潜在处罚的新限制

雇主如果在收到 PAGA 通知或人事或工资档案请求之前采取“一切合理措施”遵守《劳工法》，其 PAGA 罚款可能限制在违约金额的 15% 以内，或者如果他们在收到 PAGA 通知或人事或工资档案请求后 60 天内采取“一切合理措施”遵守《劳动法》，则其 PAGA 罚款可能限制在违约金额的 30% 以内。

法规定义的“一切合理措施”可以包括但不限于：定期工资审计和响应行动、传播合法的书面政策、对主管进行适用《劳工法》和工资令合规方面的培训。

此外，如果所指称的违规行为是由孤立的、非经常性的事件引起的，并且该事件持续时间不超过连续 30 天或连续 4 个工资期（以较短者为准），那么 PAGA 对每位员工每个工资期的默认民事罚款将从 100 美元降至 50 美元。

PAGA 之前对每位员工每薪资期 200 美元的后续违规罚款将被取消，取而代之的是新的 200 美元罚款，该罚款仅限于法院裁定为恶意、欺诈或压迫性的违规行为，或者法院或机构裁定导致违规行为的政策或实务在过去五年内违法。根据违规情况，这可能会将 PAGA 的潜在罚款减少一半或更多。

此外，现在禁止员工“叠加”某些违反《劳工法》的行为的处罚。以前，员工可以叠加某些违反《劳工法》的行为的处罚，追讨同一主要违法行为的多项处罚。

新的纠正权利和方案

最值得注意的是，“可纠正”的 PAGA 违规行为清单扩大到包括工资单索赔以外的违规行为，包括用餐和休息时间索赔、最低工资索赔、加班索赔和费用报销索赔以及其他劳工法违规行为。但是，对于希望补救被指控的 PAGA 违规行为的雇主，有严格的期限和要求。

此外，还有两条可提前解决 PAGA 索赔的新途径，一条适用于雇员少于 100 人的雇主（“小型雇主”），另一条适用于雇员超过 100 人的雇主（“大型雇主”）。小型雇主可以通过 LWDA 提交一份保密的纠正建议并请求召开和解会议。大型雇主可以提出提前评估会议和暂停诉讼的请求。

雇主应注意，只有纠正了涉嫌违反《PAGA》的行为并采取了“一切合理措施”来遵守《劳工法》的雇主，其《PAGA》处罚才可以减为零。

关键点

由于这些重大变更，加州雇主应咨询其就业律师，更好地了解 PAGA 改革对其业务的影响。雇主还应实施强有力的工资和工时政策和实务，防止和防御 PAGA 和其他工资和工时索赔，并定期审核这些政策和实务。最后，收到 PAGA 通知的雇主应迅速咨询其律师，以充分利用新的补救措施和提前解决方案。

SWSS 的劳工法团队随时准备为贵公司提供有关 PAGA 和您的雇佣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。如需就任何特定事项或问题寻求建议，请联系您的律师。****