



李静远律师
ili@swsslaw.com
619.238.4842

雇用法最新信息 2019 年秋季

Solomon Ward 很高兴为您提供这篇您或者您的公司可能会感兴趣雇用法最新信息。当然，本文内容并不是一个详尽的清单。我们鼓励您就可能适用于贵公司的法律提出具体问题。我们的团队乐意随时为您提供帮助。

纽森州长签署关于独立承包商的法案

上个月，纽森州长签署了一项新法律，规定了可以成为独立承包商的人（AB - 5）。这项法律将于 2020 年 1 月 1 日施行。

该项新的《劳动法》法规根据加利福尼亚最高法院在其 *Dynamex Operations West, Inc.* 一案判决中所采用的“ABC 测试”对独立承包商进行了定义。¹ 根据 ABC 测试，通常假定工人是雇员，除非雇主可以证明以下每个要求：

- A. 工人所从事的工作没有雇主的控制和指导；
- B. 工人从事的工作超出了雇主的正常业务范围；和
- C. 工人通常从事与所从事工作性质相同的独立既定行业、职业或业务

ABC 测试极大地缩小了可以根据《劳动法》和《工资令》成为独立承包商的工人类别。一直以来，法院采用了一个限制较少的多个因素试验，被称为**博雷洛**测试。根据**博雷洛**德测验，最重要的因素，而且往往决定因素，是雇主对工人/员工的控制程度。

尽管 ABC 测试仍然关注雇主对雇员/工人的控制和指示，但第二个要求将使雇主最焦虑。ABC 测试的第二个要求规定，“工人从事的工作是在[雇主的]正常业务范围之外的，”除非例外情况。

¹ 请参阅我们先前关于该判决的文章：<https://swsslaw.com/2018/05/04/may-2018-employment-law-update/>.

新法律并未定义“正常业务范围”，但是我们可以参考 *Dynamex* 案件的判决以寻求指导。在 *Dynamex* 案件判决中，法院指出：“当一家零售商店雇佣一个外部的水管工修理在其房产浴室内的泄漏或聘请外部电工安装一条新的电线时，该水管工或电工的服务不属于该零售店的正常业务范围。”但是，如果“服装制造公司雇用了在家工作的裁缝师，用公司提供的布料和图案制作衣服，然后由公司出售”，则该工作将被视为公司的正常业务范围。

对于某些雇主而言，AB-5 中确实包含好消息。根据 AB-5 的规定，某些行业已获豁免 ABC 测试。下面列出被豁免的职位/行业的部分名单：律师，建筑师，工程师，私家侦探和会计师；证券经纪和投资顾问；保险代理人/经纪人；医师，外科医生，牙医，足病医生，心理学家和兽医；直销员；商业渔民；房地产持牌人；财产收回代理人；建筑业合同工作，包括卡车运输服务；汽车俱乐部服务；转介代理工作；以及某些专业服务合同，包括市场营销，人力资源，旅行社服务，图形设计服务，拨款申请编制，精美画工作，某些在 IRS 前执业的经纪人的工作，付款处理服务，静态摄影师或摄影记者，某些自由作家，编辑，报纸漫画家，某些美容师，电子学家，理发师，美甲师和美容师。如果符合某些条件，AB - 5 还可以免除企业对企业的签约关系。

每个豁免都有各自特定的要求，并且一些豁免有到期日期。一般情况下，根据 AB-5 规定的豁免职位/行业寻求聘请独立承包商的企业仍然要遵守与该 *博雷洛* 因素。

以往聘请独立承包商从事与其业务相关的工作的许多雇主将无法继续这样做。

正如我们之前所说，雇主可以使用几种策略来保护自己，并顺利地将其承包商转变为雇用关系。如果您对 AB-5 如何影响您的业务运营有任何疑问，并且我们可以提供帮助，请与 Solomon Ward 联系。

“在纯粹 PAGA 诉讼中无法收回未付的工资。” - ZB NA 诉高等法院 (Lawson)

在 2019 年 9 月 12 日，加利福尼亚州最高法院裁定，仅根据《私人检察长法》(PAGA) 进行诉讼的员工 **不得** 在诉讼中寻求追讨未付的工资。该案例对雇主的积极影响是，仅提出纯粹 PAGA 诉讼的员工可能不寻求未付工资。

防骚扰培训截止日期已延期

一点好消息，沙加缅度把有五个或更多的员工的雇主必须提供防骚扰培训的截止日期从 2010 年 1 月 1 日延期到 2021 年 1 月 1 日。有 5 名以上的员工的雇主必须向主管提供两小时的培训，向非主管员工提供 1 小时的培训。此外，如果雇主在 2019 年 1 月 1 日之后提供此项培训，则无需在两年后再次提供培训。

如果您的公司最近没有进行防骚扰培训，请联系 Solomon Ward，我们将很乐意与您讨论可用的选择。

种族的歧视扩展到包括种族发型

加州立法机构认识到美国社会中人们由于自然发型而遭到歧视的历史，因此把种族歧视的定义扩展到包括“历史上与种族相关的特征，包括但不限于头发质地和保护性发型”。这些特征包括但不限于“自然的头发，包括非洲裔发型，辫子，麻花和发结。”

此向新扩展已签署成为法律，并将于 2020 年 1 月 1 日生效。该法律旨在消除所有针对种族相关发型的歧视。

鼓励加利福尼亚雇主与其法律顾问一起审查其着装和发型政策。

本文提供的信息仅供参考，不代表提供法律建议。关于任何特定事项或问题，您应该联系您的律师获取建议。