



李静远

Jli@swsslaw.com

619.238.4824

**Solomon
Ward**
Attorneys at Law

Solomon
Ward
Seidenwurm &
Smith LLP



雇佣法最新信息 – 2019 年 冬季

Solomon Ward 很高兴为您的提供这篇您或者贵公司可能会感兴趣的雇佣法最新信息。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。

加利福尼亚州延长了雇员提出雇佣歧视索赔的时效期限

2020 年 1 月 1 日起生效的州议会 9 号法案（AB 9）（称为《听证骚扰和报告延期（“SHARE”）法案》），把雇员向公平雇佣和住房部（“DFEH”）提出《加利福尼亚州的公平雇佣和住房法案》（“DFEH”）所禁止的雇佣歧视和骚扰的投诉的截止日期从一年延长至三年。因此，雇员将有目前的州标准的三倍时间和目标要求的六倍时间向 DFEH 提出指控，并且在收到 DFEH 的起诉权后，根据 FEHA 提出关于非法骚扰、歧视或与民权相关的报复的指控。SHARE 法案不会回复根据当前的一年规则失效的索赔。

继反性骚扰和性攻击（#MeToo 和 #TimesUp）运动之后，像下面将讨论的几个近期法案（例如 SB 1300 和 SB 820）和 AB 749 一样，这个法案增加了对加州工人的保护。

加州消费者隐私法案（CCPA）修正案

去年，加州颁布了《2018 年加利福尼亚州消费者隐私法案》。该法案从 2020 年 1 月 1 日起授予消费者有关企业持有的个人信息的各种权利。其中包括，消费者可以要求企业披露其收集的特定个人信息，并且将该企业持有的信息删除。在收集消费者个人信息之前或之时，企业必须通知消费者将收集的信息内容以及该信息的用途。

关于从雇主的申请人和雇员收集的信息，州议会 25 号法案（AB 25）豁免了对雇主的 CCPA 要求，直到 2021 年 1 月 1 日。

但是，从 2020 年 1 月 1 日起，在收集信息之前或之时，雇主必须向其申请人和雇员披露将收集的信息的类别以及该信息的用途。

雇主应向其雇佣律师咨询，对向雇员或申请人收集个人信息的雇佣申请表和其他标准表格进行必要的更新。

禁止雇佣仲裁协议

根据州议会 51 号法案（AB 51）的规定，从 2020 年 1 月 1 日起，雇主不得要求雇员同意对州歧视索赔或州《劳工法》索赔进行仲裁。这将意味着可能禁止招聘书中的强制性仲裁协议以及雇佣期间的强制性仲裁协议。

州议会 51 号法案（AB 51）与去年布朗州长基于违反联邦法律否决的的州议会 3080 号法案（AB 3080）极为相似。布朗州长援引了国会于 1925 年颁布的《联邦仲裁法案》（FAA），该法案旨在维护仲裁协议的有效性。

该项新法案陈述，它无疑“使根据《联邦仲裁法案》可强制执行的书面仲裁协议无效”。至少，雇主应关注不受 FAA 管辖的仲裁协议。雇主应就该项新法案对其仲裁协议的影响向其雇佣律师咨询。

禁止和解协议中的“不得重新雇佣”条款

对于 2020 年 1 月 1 日或之后订立的和解协议，州议会 749 号法案（AB 749）废除了“不得重新雇佣”条款，即于雇主达成和解协议的雇员同意不再为同一雇主或其相关/关联实体工作。这项禁止的例外包括：雇主真诚地确定该个人从事了性骚扰或性侵犯；“如果存在终止雇佣关系或拒绝重新雇佣该个人的正当的非歧视或非报复性的理由[；]”以及与雇佣争议无关的遣散或离职协议。

增加带薪事假福利

根据州议会 83 号法案（SB 83）的规定，从 2020 年 1 月 1 日起，《加州带薪事假》（“PFL”）规定的工资替代福利从六周增加到八周。

扩大哺乳要求

与旧金山模式的哺乳期安排一致，州议会 142 号法案（SB 142）规定，从 2020 年 1 月 1 日起，扩大现行法律，要求雇主为雇员提供符合下列要求的哺乳室：

- 不是卫生间；
- 靠近雇员的工作区；
- 遮挡视线；

- 员工哺乳时不受干扰；
- 安全、清洁且没有有害物质；
- 包含以放置吸奶器和个人物品的表面；
- 包含一个坐下的地方；
- 配备电力或其他设备（例如延长线，充电站），可以用于操作电动或电池供电的吸奶器；以及
- 配备有自来水的水槽和适合储存母乳的冰箱。

如果将多功能室用于哺乳和其他用途，则必须优先用作哺乳室。如果雇主部为雇员提供哺乳休息时间或场地，则将构成违法休息时间法律，并且雇主将因为违反《劳工法》而受到 100 美元的处罚。但是，这项法案提供了一些例外情形，包括雇员少于 50 名的雇主如果证明有极大困难，则可以豁免。

未支付工资的罚款增加

《劳工法》第 1197.1 节目前允许劳工专员在雇主未能支付最低工资是签发罚单。这项法案该节进行了修订，扩大了劳工专员开罚单的权力，其中包括在雇主在合同中许诺支付超过最低工资的工资，但没有支付许诺的工资时签发罚单。该法案也为雇主对罚单提出争辩规定了程序，包括缴纳保证金，并且如果雇主最终败诉，则规定没收保证金，共劳工专员精神适当分配。

	25 名雇员或以下	26 名雇员或以上
2019 年 1 月 1 日	\$11.00/小时	\$12.00/小时
2020 年 1 月 1 日	\$12.00/小时	\$13.00/小时

加州最低工资也将于 2020 年 1 月 1 日上涨。

随着这项上涨，从 2020 年 1 月 1 日起，有 26 名或以上雇员的雇主的豁免雇员的年薪要求为 \$54,080，有 25 名或以下雇员的雇主的豁免雇员的年薪要求为 \$49,920。

最后，从 2020 年 1 月 1 日起，圣地亚哥市的最低工资为 \$13.00/小时，适用所有雇主。

结论

对于这些变更对贵企业的影响，我们建议您对您的政策、做法或文件进行相应的修正。如果需要，我们期盼协助您，帮助您解答您有关雇佣做法方面可能有的任何疑问或担忧。

本文提供的信息仅为提供信息，而不是提供法律建议。您应该与律师联系，获取有关任何特定问题的建议。