



李静远律师  
[jlj@swsslaw.com](mailto:jlj@swsslaw.com)  
619.238.4842

## 2018年4月就业法更新：加利福尼亚州最高法院就“正常工资率”提供指示，上诉法院提供向猎头公司提供救济

自我们于2018年1月9日发布上次《就业法更新》以来，加利福尼亚州最高法院做出的一项裁决和第一上诉区上诉法院做出的一项裁决对加州一些雇主产生了深远的影响。

### **赫克托·阿尔瓦拉多诉加州达特集装箱公司**

在加利福尼亚州，加班费率的计算并不像把员工的小时费率乘以一倍半那么简单。加利福尼亚州要求雇主根据员工的“正常工资率”来计算员工的加班费率。

对于许多加州雇主而言，“正常工资率”一直是一个令人困惑和误解的问题。加州最高法院在赫克托·阿尔瓦拉多诉达特集装箱公司一案中，就这个问题提供了一些指导和澄清，对如何将平摊总额奖金计入“正常工资率”做了说明。

被告加州达特集装箱公司（达特）雇用原告赫克托·阿尔瓦拉多（阿尔瓦拉多）担任仓库助理。为了奖励那些在周末工作的员工，达特为周末工作提供了平均每天15美元的出勤奖金。

阿尔瓦拉多代表一个推定员工集体，起诉达特，主张达特错误地把他的出勤奖金计入他的“正常工作率”，因而错误地计算了他的加班工资率。双方同意，出勤奖金必须是计入“正常工资率”。但是双方对于计算公式有争议。

由于关于该问题的州法律，达特使用了联邦《公平劳动标准法案》（FLSA）公式计算正常工资率。达特将员工在工资期内收到的非加班补偿总额除以总工作时数（包括加班时间）。但是，阿尔瓦拉多喜欢另一种方法，即把全部非加班补偿除以实际工作的非加班工时，这将产生工资略高的政策工资率。

最高法院承认，阿尔瓦拉多的公式不是任何判例法或法规的一部分。然而，法院回应加州劳工专员（DLSE）手册的解释性规定，解释相关的劳工法典部分和工资法令，认为阿尔瓦拉多的公式是正确的。

法院随后又追溯套用这个公式，这可能使其他加州雇主承担责任，包括集体诉讼索赔的责任。根据这项裁定，向非免税员工提供小时工资率以外的更多补偿（即佣金、奖金）的雇主应该与他们的就业顾问一起审查他们的正常工作率公式。

## 诺玛塞拉诺诉Aerotek 公司

在一项对加利福尼亚州猎头公司有利的裁决中，上诉法院上个月在由其前雇员诺玛·塞拉诺指控没有提供午餐休息时间的一项诉讼中裁定支持Aerotek公司（Aerotek）。这个案例说明了良好的书面就业政策的重要性。

Aerotek将塞拉诺安置在Bay Bread, LLC（Bay Bread）担任临时雇员。塞拉诺提出了四项针对Aerotek和Bay Bread的起诉，诉因是因为没有提供用餐时间。

Aerotek 在其员工手册中提出了合规的用餐期限政策。另外，Aerotek和Bay Bread之间的合同要求Bay Bread遵守适用的工资和小时法律。然后，Aerotek向临时员工提供了其用餐期限政策，并在职前培训中对他们进行了关于该事项的培训。此外，该政策要求员工在他们认为他们被阻止使用用餐时间的时候通知Aerotek。法院认为，这足以让Aerotek作为一个猎头公司履行其为在其客户所在地工作的员工提供用餐时间的义务。

法院进一步指出，即使Aerotek有对于，塞拉诺没有按时用餐具有实际或推定性的知识，这本身并构成责任，“因为雇主没有义务确保员工实际上使用提供的休息时间。”

这对全州的猎头公司来说是一个令人欢迎的解决方案。但是，猎头公司仍应警惕地管理他们的用餐期限政策。这种情况最大的问题是猎头公司应该确保他们有州和联邦法律关于书面投诉用餐和休息政策，并且他们与客户的合同为员工和公司提供了充分的保护。此外，猎头公司应确保他们有员工举报工资和小时违规的实际途径，而不仅仅是一项声明他们可以举报的政策。

## 结论

这些只是继续影响加州雇主的一些最新变化。如果这些变化中的任何一个影响到您的企业，我们建议您相应地修改您的政策、实务和程序。如果有需要，我们期待着协助您解决就您的雇佣实务提出任何问题或疑虑。

\*\*\*在这篇文章中提供的信息仅供参考且，不能提供法律咨询。您应该联系您的律师，以获得有关任何特定问题的建议。\*\*\*