



李静远律师
jlj@swsslw.com
619.238.4842

雇用法更新 2018 年秋季

Solomon Ward 很高兴提供这篇您或者贵公司可能感兴趣的最新雇用法更新评论。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。

“四舍五入到一刻钟”：AHMC Healthcare, Inc. 诉高等法院

今年夏天，加利福尼亚州一个上诉法院确认了舍入到一刻钟的做法 – 把员工的工作时间舍入到接近的一刻钟，至少是根据该案的事实。以前，法院裁定允许雇主使用输入到十分之一小时的政策，只要这样做是公平和中立的，并且如果“其使用方法不会导致在一段时间内无法适当补偿员工们实际工作的所有时间”。

在该 *AHMC Healthcare, Inc. 诉高等法院* 的集体诉讼中，小时员工起诉医院被告，因为医院把他们打卡上班的时间舍入到接近的一刻钟。医院超过半数的员工，包括列明的原告，由于该政策损失了一点时间，但总体而言，全体员工在时间净值上有多。

员工辩称，医院“政策”是非法的，因为他导致了超过半数的员工报酬不足。员工进一步辩称，“导致任何员工任何损失的舍入政策违反加利福尼亚州雇用法，无论损失是多么微小”。根据证据，法院裁决医院的舍入做法合法。

这个案例是一个很好的提醒，舍入政策 – 尤其是到一刻钟 – 使雇主很容易成为集体诉讼的目标。这里的医院不得不通过昂贵的专家分析确定舍入政策对员工不产生报酬不足的净影响。假如证据表明有报酬不足的净影响，无论是多么轻微的，则本案的结果可能不同。

加利福尼亚州的原国籍法规于 2018 年 7 月 1 日生效

加利福尼亚州公平就业和住房委员会澄清禁止《公平就业和住房法案》（“FEHA”）规定的禁止基于原国籍歧视的法规于 2018 年 7 月 1 日生效。

以前，“原国籍”被狭义定义为“个人或祖先的实际或感知出生地或地理来源地、民族群体或种族”。新法规所定义的“原国籍”包括个人的实际或感知：

- “(1) 与民族血统群体有关的身体、文化或语言特征；
- (2) 与民族血统群体的人结婚或相关联；
- (3) 部落归属；
- (4) 被认定或寻求途径民族血统群体利益的组织的成员或相关联；
- (5) 出席或参与通常由民族血统群体的人使用的学校、教堂、寺庙、清真寺或其他宗教机构；
- (6) 与民族血统群体有关的名字。”

新法规极大地扩大了受保护阶级的范围。此外，新法规明确适用于无合法移民身份的申请人和员工。而且，不允许雇主查询申请人或员工的移民身份，除非雇主可以“通过明确且令人信服的证据证明这类查询是为遵循联邦移民法律所必需的。”这可能意味着只允许 I-9 流程中的移民身份查询。

仅限英语政策

新法规规定，限制或禁止使用任何语言的政策，尤其是要求“仅限英语”规则的政策，被认为是非法的，除非：

- (A) 语言限制是出于业务需要的原因；
- (B) 语言限制范围狭窄；
- (C) 雇主已经有效地向员工告知要求遵循语言限制的情形和时间，以及违反语言限制的后果。

根据法规，“仅仅促进业务方便或是由于客户或同事的偏好的”语言限制是不够的。限制必须符合上述所有三个要求。雇主必须证明语言限制是安全和有效的业务运营所必要的，限制有效第满足了其所服务的业务目的，而且不存在歧视性影响更小但可以同样达成业务目的的语言限制替代方式。

此外，基于员工口音的歧视是非法的，除非雇主证明个人的口音实质上妨碍其执行任务的能力。基于英语熟练程度的歧视也是非法的，除非出于业务必要性。如果业务上有必要，雇主可以向员工或申请人索取任何语言熟练程度的信息。

鉴于上述新法规，加利福尼亚州雇主应与法律顾问一起仔细审查任何语言限制或政策。

加利福尼亚州不采用“法不干涉琐事”：Douglas Troester 诉星巴克公司

加利福尼亚州最高法院在 *Troester 诉星巴克* 一案中裁决，法不干涉琐事原则不适用加利福尼亚州工资和工时法规。换言之，在加利福尼亚州，即使是很少的工作时间也必须得到报酬。

本案将加利福尼亚州与联邦工资与工时法律区分开来。有时，联邦法院采用法不干涉琐事原则免除对难以跟踪的小部分工作时间支付报酬，这是基于法律部干预“琐事”的长期准则。但是，加利福尼亚州最高法院在七月份裁决，法不干涉琐事原则一般不适用加利福尼亚州工资和工时法规。法院仅允许一项可能的例外：“可报酬时间十分微小或不规则，以至于期望记录时间是不合理的”。

在本案中，星巴克要求值班主管在打下班卡之后做收尾关门工作，他每天花四到十分钟来完成这项工作，包括启动警报装置，走出商店，锁定前门，并且陪同事走到他们的车子。

星巴克辩称，该公司没有向该主管支付该时间可以基于“琐事”豁免，因为该时间很短，在管理上很难跟踪。加利福尼亚州最高法院严重批评了这种论调，及经常反思但是短暂的工作时间“如果不方便记录，便是不需要补偿的琐事”，并指出加利福尼亚州的工资和工时“监管计划……确实关注小事情”。法院认为使用法不干涉琐事原则背后的推理甚至对联邦工作和公司法律也是“可疑的”。

法院认为：“要求员工定期在不计时间的情况下工作几分钟或者作为该工作的一项常规功能的雇主，不得援引法不干涉琐事原则逃避为该时间向员工支付报酬的义务”。

法院提出的建议是，加州雇主应该明智地注意，包括：(1) 重组工作，以便员工不必在打上班卡之前或下班卡之后工作，(2) 使用技术进步来定制和调整时间跟踪工具，以捕获所有可以合理跟踪的工作时间，及/或 (3) 合理估计无法追踪的工作时间，例如通过调查、时间研究或者合理的舍入政策。

加利福尼亚州许多地方管辖区最低工资增长

加利福尼亚州许多地方管辖区的最低小时工资在今年夏天增长了。以下是截至 2018 年 7 月 1 日的当地最低工资清单：

- 洛杉矶市 - \$12.00 (25 名或更少员工) / \$13.25 (26 名以上员工)
- 洛杉矶县 - \$12.00 (25 名或更少员工) / \$13.25 (26 名以上员工)
- 帕萨迪纳 - \$12.00 (25 名或更少员工) / \$13.25 (26 名以上员工)
- 圣塔莫妮卡 - \$12.00 (25 名或更少员工) / \$13.25 (26 名以上员工)
- 马里布 - \$12.00 (25 名或更少员工) / \$13.25 (26 名以上员工)

- 埃默里维尔 (Emeryville) - \$15 (1-55 名员工) /\$15.60 (56 名以上员工)
- 旧金山 - \$15.00
- 圣地亚哥市 – 每小时 \$11.50，直到 2019 年 1 月 1 日，该日期之后，该市的最低工资将与消费者价格指数挂钩。

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。