



李静远
Jli@swsslw.com
619.238.4824



2019 年就业法更新

在我们进入新的一年之际，现在是审查与就业相关的政策和程序并根据需要进行更新以反映最新的就业法发展的好时机。

为了应对部分由“我也是”运动带来的更广泛的意识，加利福尼亚州立法机关通过了几项关于工作场所性骚扰以及雇主试图限制披露此类指控行为的立法。这些新法律于 2019 年 1 月 1 日生效。此外，立法机关首次解决了公司董事会的性别构成。最后，一个关于竞业禁止协议的关键就业案例以在 2018 年做出裁定，该案例将影响许多加利福尼亚州企业的运营方式。

禁止限制对性骚扰指控的披露

根据《加利福尼亚州民法典》第 1670.11 节，在 2019 年 1 月 1 日之后订立的合同或和解中禁止合同当事人在行政、立法或司法程序中被指控的合同另一方对合同或其员工/代理人的犯罪行为或性骚扰作证的任何条款均不得强制执行。

性骚扰索赔的和解

《加利福尼亚州民事诉讼法》第 100 条规定，2019 年 1 月 1 日之后签订的和解协议的任何禁止在向法院或行政机构提起的关于性侵犯、性骚扰、性别歧视或相关报复的索赔案中披露有关的事实信息的条款无效。新法律并未阻止协议各方根据索赔人的要求纳入限制披露索赔人身份或可能导致发现索赔人身份的事实的条款。该新法律明确规定不禁止和解协议中排除披露和解金额的条款。

新的性骚扰预防培训要求

现行法律要求拥有 50 名以上员工的雇主为监督人员提供性骚扰预防培训。现在，雇用 5 名以上员工的雇主必须遵循培训要求。法律要求雇主在 2020 年 1 月 1 日之前向监督员工提供至少 2 小时的培

训，并向非监督员工提供至少 1 小时的培训，此后每两年提供一次。法律还要求 DFEH 为制定和发布培训材料共雇主用于这些用途。

《公平就业和住房法》（“FEHA”）修正案

根据现行法律，如果雇主原本知道或应该已经知道性骚扰索赔中的非员工行为而没有采取行动，那么雇主可能会该行为负责。非员工包括申请人、无薪实习生或志愿者，以及根据合同提供服务的人员。这项新法律的一个方面扩大了雇主对非员工行为对 FEHA 禁止的任何形式骚扰行为的潜在责任，而不仅仅是性骚扰。它适用相同的标准 - 如果雇主原本知道或应该已经知道非雇员的行为，并且未能立即采取适当的纠正措施，则雇主可能会承担责任。该新法律的另一个方面禁止雇主以加薪或奖金作为交换条件，或作为就业或继续就业的条件，（i）要求签署豁免 FEHA 规定的索赔或权利的文件，或（ii）要求员工签署非贬低性协议，旨在拒绝雇员披露有关工作场所非法行为的信息的权利，包括但不限于性骚扰。值得注意的是，新法律不适用于解决员工在法院、行政机关、替代性争议解决论坛或通过雇主的内部投诉程序提出的索赔的协商和解协议。新法律的另一个方面明确规定，除非法院认定员工的行为是轻率、无理或毫无根据提出索赔，或者原告在诉讼行为明确地成为轻率、无理或毫无根据的之后继续 起诉讼，否则现行雇主不得要求赔偿律师费和费用。

公司董事会的性别构成

为了解决性别歧视和不平等问题，立法机关通过了这项新法律（《公司法典》第 301.3 节），规定到 2019 年底，任何在加利福尼亚州设有主要执行办公室的加州和外州上市公司在其董事会中必须至少有一名女性董事。到 2021 年底，这些公司必须遵守以下规定：（1）如果董事人数为六人以上，公司应至少有三名女董事；（2）如果董事人数为五人，公司应至少有两女董事；（3）如果董事人数不超过四人，公司应至少有一名女董事。

竞业禁止协议：*AMN Healthcare, Inc.* 诉 *AYA Healthcare Services, Inc.*

现在谈谈判例法的发展情况，上诉法院在 2018 年公布了几项重大裁决，但没有比第四上诉区在 *AMN Healthcare, Inc.* 诉 *AYA Healthcare Services, Inc.* 一案的裁决更重要的，Solomon Ward 律师事务所在该案中代表 *AYA Healthcare Services, Inc.* 及其护士招聘人员。该 *AMN* 诉 *AYA* 案件的裁决澄清了加利福尼亚州限制雇佣协议中竞业禁止条款的有效性。

AMN 和 *Aya* 是向医疗机构提供临时护士的竞争对手，特别是“旅行护士”。个人被告是 *AMN* 以前的员工，他们离开 *AMN* 并前往 *Aya* 工作，担任旅行护士招聘人员。每个人都与 *AMN* 签署了一项协议，不得在离职后至少一年内招募 *AMN* 员工。在 *AMN* 临时任职期间，旅行护士被视为 *AMN* 的员工。

AMN 向 *Aya* 和个人被告提出了各种索赔，包括违反合同和盗用机密信息，其中包括商业秘密。*Aya* 和旅行护士（“被告”）基于加州法律规定竞业禁止协议无效和不得强制执行的的规定要求简易判决。法院做出了被告胜诉的裁决，并且禁止 *AMN* 在加利福尼亚州执行任何先前 *AMN* 员工的竞业禁止协议。

法院着重加利福尼亚州的广泛公共政策，支持允许个人寻求就业。根据加利福尼亚州法律，法院裁定 **AMN** 的员工竞业禁止协议无效并且不得执行；并且 **AMN** 在其雇佣合同中规定了这项条款，违反了加利福尼亚州的反不正当竞争法。

法院还驳回了盗用索赔，裁定护士的姓名和联系信息不是 **AMN** 的商业秘密。在任何个人被告离开 **AMN** 之前，**AYA** 就知道这些护士的身份和联系信息。

根据法院的裁决，雇主应该与其就业老师一道仔细审查他们的竞业禁止和商业秘密协议。

结论

以上只是继续影响加州雇主的众多变化中的一部分。如果任何这些变更影响您的业务，我们建议您相应地修改您的政策、实践和程序。如果需要，我们期待协助您解决有关您的就业实践的任何问题或疑虑。

***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。* **