

# 加州 雇佣法指南

联邦，州和地方政府采用劳工法来保护员工的权利、健康和报酬。

通常，联邦法高于州和地方法律。然而，州和地方法律可以给员工补充或提供额外的保护，并对雇主提出额外的要求。如果联邦法与地方法律冲突，美国劳工部要求雇主遵守为员工提供最高保护或更多利益的法律。

《雇佣法指南》为雇主介绍了加州劳工法和雇佣法的关键部分。雇主可通过本指南了解更多法律规定的义务和责任。本指南还提供了机构指南、官方海报、公告和表格的链接。

请注意，本指南简要概述了加州劳动和就业标准。其他要求可适用或被采纳。我们鼓励雇主咨询有经验的法律专业人士或联系代理机构以寻求法律建议、授权指南和关于雇主要求的官方解释。

*p.3*

招聘和录用

*p.6*

员工补偿和工资

*p.14*

员工休假

*p.17*

歧视

*p.21*

药物检测和大麻合法化

*p.23*

告示和海报

*p.25*

记录保存要求

# 目录

<b>招聘和录用</b>	<b>3</b>	<b>歧视</b>	<b>17</b>	童工	26
工作申请和面试规则	3	平等就业	17	失业补偿	26
历史薪资	4	预防性骚扰和培训	18	承包商合作	26
背景调查	4	公平薪酬	19	工人补偿	26
移民和合法就业证明	5	<b>药物检测和大麻合法化</b>	<b>21</b>	职场暴力	26
新员工	5	药物检测	21		
<b>员工补偿和工资</b>	<b>6</b>	大麻合法化	21		
最低工资	6	隐私问题	21		
补偿时间	6	入职前和现任员工药物检测	21		
加班	7	随机检测	22		
工资支付	10	<b>通知和海报</b>	<b>23</b>		
预扣税和扣除金额	10	加州雇主	23		
离职工资	11	海报（与公司规模有关）	23		
用餐和休息时间	11	受特定法律约束的雇主	23		
残障福利	12	特定行业工资令	24		
退休福利	13	<b>记录保存要求</b>	<b>25</b>		
<b>员工假</b>	<b>14</b>	人事记录	25		
请假要求	14	工资说明	25		
雇主特殊考虑	16	平等薪资	26		

## 招聘和录用

### 工作申请和面试规则

### 历史薪资

### 背景调查

### 移民和合法就业证明

### 新员工

## 工作申请和面试规则

联邦法和州法律通常禁止雇佣歧视。在加州,《公平就业与住房法案》(FEHA)对雇主的招聘广告,申请程序,职前提问和健康检查做出详细规范。

### 有义务不歧视

所有雇主都有义务不带有色眼镜进行招聘,这既适用带薪工作的正式员工,也适用无薪实习生和其他定期岗位。FEHA禁止基于**种族、宗教信仰、肤色、国籍、血统、祖籍、残障、精神疾病、健康状况、遗传信息、婚姻状况、性别、社会性别、性别认同、性别表达、年龄(40岁及以上)、性取向及军籍状况**的歧视。

通常,禁止雇主从事以下活动:

- 根据受保护的组别,对员工进行限制,排除或分类;
- 根据员工受保护的组别,偏袒员工;
- 根据员工受保护的组别,口头传播或通过广告形式谈论工作或就业福利。

### 禁止调查

FEHA禁止雇主以口头或通过申请书调查与工作无关的信息,直接或间接歧视受FEHA保护的申请人。

禁止就业前调查的问题包括但不限于关于申请人的:

- 国籍、血统、民族或血统(申请人的配偶,父母或亲戚);
- 种族、肤色、眼睛或头发的颜色或性取向;
- 宗教或宗教信仰日;
- 健康状况,是否患有精神或身体残疾疾病;
- 怀孕,分娩或节育;
- 性别、婚姻状况、入学和毕业日期、询问涉及判断申请人是否超过40岁;
- 拘留记录(除非是已被密封、注销或依法消除的定罪)
- 服兵役情况(获得的相关技能除外)。

### 申请和面试

FEHA禁止雇主要求申请书中提供个人照片,以及禁止管理,分离或编码申请表,违背FEHA制定的歧视行为。特别是,雇主不得拒绝提供,接受或考虑特定性别,残障人士或40岁以上个人的申请表。

此外,不歧视任何个人面试。雇主必须为有需要的残疾人士提供合理的面试环境。

### 招聘广告

根据FEHA有关规定,雇主不得印刷或散布任何出版物来限制,规定或歧视针对FEHA保护的任任何组别的成员。

非法广告行为包括但不限于:

- 针对男性和女性分别建立职位空缺清单;
- 以不鼓励残疾人士申请的方式宣传岗位或就业福利;
- 偏袒40岁以下的申请人,或者限制40岁以上的申请人。

### 健康和心理检查

FEHA禁止雇主要求任何申请人进行健康或心理检查,禁止询问相关申请人是否有身体或精神方面疾病或询问身体或精神疾病种类和严重程度。但雇主可询问申请人与履行工作相关的能力。FEHA禁止健康检查的规定不包括非法药物检测。

# 加州雇佣法指南

一旦向申请人提供了工作，雇主在开始履行雇佣义务前，可以要求其进行健康或心理检查，但前提是：

- 检查或询问与工作有关的信息，且符合商业必要性；
- 同一职位类别的所有入职员工均应接受相同的检查或询问。

雇主只有在确定以下情况时才可根椐健康或心理检查或询问的结果取消提供工作机会：

- 申请人在提供或不提供住宿的情况下都无法履行基本的工作职责；
- 申请人的工作表现可能危害申请人或他人的健康或安全。

禁止要求年满40岁的申请人或员工的健康标准必须达到高于40岁以下的申请人或员工的健康水平。

## 禁止豁免

加州法律禁止雇主以就业为条件，要求继续就业或取得与就业相关的任何利益，要求求职者或员工放弃任何权利，讨论或程序，这违反了FEHA相关规定。

## 录用决定

由于年龄不是影响录用的因素，雇主可选择比其他应聘者更有资格或经验更丰富的人。在与雇主先前有过合作或提供过服务的求职者和没有这种经历的求职者之间，FEHA允许雇主更青睐前者。但是，如果求职者拥有同样的工作经历和年限，雇主不能因年龄而歧视他们。

## 历史薪资

加州雇主不得：

- 以口头或书面形式搜集申请人的历史薪资相关信息，包括补偿和奖金。
- 根据申请人的历史薪资，决定是否雇佣申请人及其工资。

## 背景调查

### 废除填表项（禁止询问犯罪记录）

在加州，这条禁令适用于在该州拥有**五名或五名以上**雇员的公共或私人雇主（特殊情况除外）。在2018年1月1日之前，这条法律仅适用于州和地方机构。

### 禁止行为

加州“废除填表项”法律允许雇主对求职者的以往定罪记录进行背景调查。但是，该法律禁止所有雇主：

- 在求职申请表上询问申请人的定罪史；
- 在作出条件性工作邀约之前询问申请人的以往定罪记录；
- 对申请人进行以往定罪记录背景调查时，考虑，分发或散布有关申请人的具体信息；
- 干扰，限制或拒绝，或试图行使法律规定的任何权利。

雇主在进行背景调查时，不应考虑，分发或散布有关申请人的犯罪记录信息包括：

- 未导致定罪的逮捕（特殊情况除外）；
- 转介或参与审前或审后分流程序；
- 已被密封、撤销、注销或依法消除的定罪；
- 已获得全面赦免的定罪或已获得矫正证书（2019年1月1日生效）。

## 平等机会要求

如果雇主针对加州“废除填表项”法律，根据申请人的定罪史（即使是部分定罪）打算拒绝雇用该申请人，该雇主必须首先对申请人的定罪史**单独进行评估**，关乎其是否直接给具体工作带来负面影响。关于这项评估，雇主必须考虑：

- 犯罪或行为的性质和严重性；
- 犯罪行为 and 判决过去了多久；
- 申请职位的性质。

如果雇主考虑到申请人的定罪史初步决定收回工作邀约，必须**书面通知**申请人。此通知不必证明或解释决定的理由。但是，书面通知**必须包括**：

- 雇主基于哪项犯罪取消录用；
  - 定罪史报告副本（如果有的话）；
  - 在最终决定之前，应先对申请人的回应权做出说明，以及回复期限。
- 该通知应对申请人的权利作出解释，还必须告知申请人的回复应包括：
- 质疑定罪史报告准确性的证据；
  - 任何有关康复计划或矫正的证据。

发出初步决定通知后，雇主必须给申请人**至少五个工作日**提交书面回复。如申请人及时回复，证明他或她对定罪的准确性提出异议，并正在采取具体步骤以获得支持证据，则雇主必须额外再给申请人**至少五个工作日**，以提交完整回复。这段时间内，雇主不得对申请人的工作做出任何最终决定。雇主不得在没有查看申请人按时提交的所有证据的情况下做出最终决定。

# 加州雇佣法指南

如果雇主的最终决定是拒绝录用，则必须**书面通知**申请人。该通知**必须**包含以下信息：

- 说明申请人提出异议或要求复议的现有程序；
- 申请人有权向加利福尼亚州公平就业和住房部提交诉讼。

## 例外情况

加州“废除填表项”法律不适用：

- 刑事司法机构的职位；
- 农业劳动承包商的职位；
- 州或地方法律要求公共机构进行定罪史背景调查的职位；
- 州，联邦或地方法律要求雇主根据犯罪历史进行背景调查或限制招聘。

## 社交媒体隐私

雇主不得命令或要求雇员或申请人执行以下任何一项：

- 透露个人社交媒体账号或密码。
- 在雇主在场的情况下使用个人社交媒体。
- 透露任何个人社交媒体账号，但以下说明的情况除外。

“社交媒体”是指电子服务、电子帐户，或电子内容，包括但不限于视频、静态照片、博客、视频博客、播客、即时消息和文本消息、电子邮件、在线服务或帐户、互联网网站资料或位置。

法律不影响雇主现有的权利和义务，即要求雇员透露个人社交媒体账号，便于雇主调查雇员不当行为或违反适用法律和法规的行为，但前提是该社交媒体账号应仅用于该调查或进行相关程序。法律允许雇主命令或要求雇员透露由雇主发行的电子设备用户名、密码或其它登陆方法。

## 移民和合法就业证明

加州雇主必须：

- 在收到检查通知后的72小时内，通知（英语，西班牙语）所有现任员工填写I-9表格或提供移民局发放的移民记录。
- 应要求提供从联邦机构收到的I-9表格副本给相应员工。
- 在收到**移民局通知**后的**72小时内**，提供通知副本给相应员工，通知包含检查结果。此外，雇主必须向相应员工提供书面通知，告知他们雇主及员工的义务。

加州雇主不得：

- 要求联邦法律规定以外的文件；
- 拒绝提供真实性有待考究的文件；
- 拒绝提供涉及具体状态的文件或工作许可证明；
- 在联邦法禁止的时间或方式下，使用联邦电子验证系统（E-Verify）检查某人的工作许可状态；
- 威胁或联系任何政府或警察机关核查雇员的移民身份；
- 重新核实现有员工是否有资格在美国工作，该行为违反了联邦法（美国法典第8编，第1324a(b)条）。但是，如果雇主发现该雇员没有工作许可却在受雇，则允许其审查该雇员的工作许可。

## 新员工

### 新员工应填写的表格

除了联邦法要求的表格外，雇主必须向新员工提供以下表格：

- [员工预扣税证明书（W-4表）](#)
- [工人补偿手册](#)
- [失业者计划（DE 2320）](#)
- [残障保险条款（DE 2515）](#)
- [带薪家庭假（DE 2511）](#)
- [性骚扰海报（西班牙语）或情况说明书](#)
- [工资盗窃预防法（DLSE-NTE）](#)
- [家庭暴力、性侵犯和跟踪受害者权利告示](#)

### 新员工报告

雇主必须在雇用之日起20天内报告每位新雇员的信息包括：

- 雇员的姓名（名字，中间名字的首字母，姓氏）、家庭住址、社会保障号码和录用日期。
  - 雇主的公司名称和地址、联系人和电话号码、加州雇主识别号、联邦雇主识别号（FEIN）和分行代码（如果有的话）。
- 雇主可通过以下两种方式之一提交此信息：
- 通过加州的电子商业在线服务；
  - 通过传真或邮寄DE 34表格至加州就业发展部。

## 员工补偿和工资

- 最低工资 6
- 补偿时间 6
- 加班 7
- 工资支付方式 10
- 预扣税和扣除金额 10
- 离职工资 11
- 进餐和休息时间 11
- 残障福利 12
- 退休福利 13

### 最低工资

联邦最低工资法受《公平劳动标准法》（FLSA）监管。当前发放豁免的联邦最低工资标准是每小时7.25美元。加利福尼亚州法在联邦法的基础上作了补充，在某些情况下，它规定雇主必须遵循更严格或附加的要求。当雇主同时受州和联邦法的约束时，将适用最有利于雇员的法律。

加州劳工标准执行部（DLSE）分属于加州工业关系部，负责处理和调查违反最低工资法的行为。

#### 最低工资率

加州已经开始规划，将该州的最低工资标准提升至每小时15美元，如下表所示。此后，该州将每年调整标准以反映通货膨胀。下表是标准调整计划的简要概述。

最低工资标准		生效日期
26名及以上雇员	25名及以上雇员	
\$13 /小时	\$12 /小时	2020年1月1日
\$14 /小时	\$13 /小时	2021年1月1日
\$15 /小时	\$14 /小时	2022年1月1日
通货膨胀调整	\$15 /小时	2023年1月1日

但是，加州的法律允许州长在该州经济状况不佳的情况下暂时中止加息，并推迟一年实施计划。

#### 小费工资

加州法律规定雇主不得从雇员工资中扣除任何小费，获得小费的雇员工资不得低于该州最低工资标准。小费包括顾客给雇员的小费、酬金、金钱或

其他礼物，除顾客从该企业收到的商品、食物、饮料、物品或服务以外。

#### 最低免税工资水平

加州的最低工资标准不适用于某些职业和行业的员工。一系列有关最低工资标准的规定中介绍了最低工资标准和支付要求，且适用于这些员工。其他例外情况包括与雇主和外勤销售人员有亲密关系（父母，配偶或子女）的个人。

#### 公告和海报

雇主必须在员工的工作场所发布并更新有关该州最低工资标准的最新信息。如有需要，雇主可以使用此海报。某特定行业的雇主还必须展示适用工资单的副本。

### 补偿时间

通常，雇主必须支付所有补偿时间。补偿时间通常包括要求或允许员工值班的时间（或少于一小时）。当雇主在员工上班时间分配任务时，包括：

- 任何时候允许或要求员工工作；
- 无论什么时候，员工必须等待任务分配；
- 授予恢复期。

在某些情况下，补偿时间包括员工未参与任何活动但仍等待的时间段。补偿时间不包括下班时间，在此期间，员工可以放下所有工作职责或工作，享受自己的闲暇时光。

# 加州雇佣法指南

## 安全检查Security Screenings

加州最高法院在弗勒金（Frlekin）起诉苹果公司一案中作出判决，明确指出，根据州法律，补偿时间包括员工在雇主要求下等待并强制搜查背包、包裹和个人电子设备（如iphone）所花费的时间，而使用这些设备仅出于个人方便自愿使用。

在弗莱金一案中，原告起诉其雇主苹果公司（Apple），要求他们支付等待和进行苹果出口搜查所花费时间的最低工资和加班工资。苹果要求员工在工作结束后必须进行彻底的安全检查，然后再下班。搜查可能花费很长的时间而且需要员工等待的时间更长。

根据加利福尼亚州的第7条工资令（在该案中适用），“工作时间”是指“雇员受雇主控制的时间，包括雇员被迫或允许工作的所有时间，无论是否要求这样做。”（已添加重点。）

在此案中，法院的最终结论是，雇主控制了雇员的时间，要求其在离开公司前必须进行出口搜查。最终，法院裁定，根据加州劳动法，雇员接受出口搜查花费的时间应作为“工作时间”予以补偿。

即使在联邦法监管下很少出现安全检查案件，但该法院判决似乎与美国最高法院在Integrity Staffing Solutions公司和布斯克（Busk）诉讼案中的判决相矛盾，这次判决根据《公平劳动标准法》（FLSA），等待背包检查的时间不属于补偿时间。雇主希望能区分这两件案子，并根据其具体情况选择适用州法律还是联邦法。

最后，加州最高法院还指出，弗勒金（Frlekin）一案的判决具有追溯力，意味着对调整安全检查机制和非工作时间安排工作的雇主，可能需要追溯到几年前，来确定他们曾经是否未支付工资给雇员。

## 出行时间

员工的通勤时间或正常上班时间通常不属于补偿时间。上班是正常的工作事件，无论员工在固定还是不同的地点工作。这同样适用于员工使用雇主拥有、租赁或资助的车辆通勤并提供拼车服务（《加州车辆法规》规定）。

## 工作日和一周

在加州，每周固定工作时间为168小时，即连续七个工作日。

工作周可以从一周中任何一天和任何时间开始，不必按照日历安排。工作日是指与每个日历日同一时间开始后的连续24个小时。加州将8小时工作日视为全天工作。

## 最长工作时间

对于某些行业，州法律规定了员工每个工作日，每个工作周或在强制性休息前可以工作的最长时间。

以下行业应限制员工最长工作时间：

- 火车和铁路（操作员每个工作日最多工作12个小时，负责调度、报告、传输、接收或安排火车趟次的工作人员在24小时周期内最多工作9个小时）；
- 用于还原或精炼矿石或金属的地下矿井、冶炼厂和工厂（雇员在24小时周期内最多工作8个小时）；
- 药房（除注册药剂师外，员工的日均工作时间不得超过9个小时，连续两个工作周的平均工作时间不能超过108个小时或12天）。

通常，违反这些特定行业规定的雇主将受到各类处罚，包括刑事指控、罚款、监禁和行政制裁。但是，获豁免的个人除外，当宣布进入紧急状态时可安排工作。

# 加班

在加州，加班工资取决于加班时间，如下表所述。由于加班时间的计算取决于每天或每周的工作时间，因此雇主无法将员工一天或一周内的工作时间和其他任意工作日或工作周的工作时间平均计算。

加班工资	工作时间
普通工资的1.5倍	1个工作周内超过40小时
	(本公司员工—1个工作周内超过45小时)
	1个工作日内工作超过8小时 (本公司员工—1个工作日内超过9小时) 第7个工作日的8个小时
普通工资的2倍	工作日超过12小时 第7个工作日超过8小时

## 替代工作时间表

雇主和雇员可以商定替代工作时间表，该时间表允许雇员在一个工作日内最多工作10个小时，且不算入加班费。但是，加班规定仍适用于员工在替代工作周中工作40小时以上的情况。

# 加州雇佣法指南

在应用替代工作时间表之前，雇主必须向其雇员提出该表。该提案可包括：

- 为所有受影响的员工制定单独的工作时间表；
- 供员工自行选择的工作时间表。

只有三分之二及以上受影响的员工投票同意，该提议才能通过。采用替代工作时间表的结果确定后，必须在30天内报告至DLSE。

根据替代工作时间表，雇主必须支付雇员替代工作时间表之外时间的加班工资，如下表所示：

工作时间	加班工资
常规工作日工作8-12小时	1.5倍工资
常规工作日工作12小时以上	2倍工资
非常规工作日工作8小时以上	2倍工资

雇主不得在采用、废除或取消替代性工作时间表后降低雇员的正常工资。雇主采用的工作时间表要求每个工作日工作时间不超过八小时，适用无法执行替代工作时间表的员工（例如，由于该员工的宗教信仰或习惯与替代工作时间表有冲突）。

## 基本工资计算

员工的基本工资是他或她每周按无加班计算的实际工资。雇主必须先计算雇员的基本工资，再确定适用的加班工资。员工的基本薪资水平由于时间和合同规定可能有所不同。

员工在特定工作期间的基本工资率等于该员工在一个工作周内的全部报酬除以该时间段内的工作时长。员工的全部报酬是指支付给该员工的所有报酬，一般包括员工的时薪，轮班，酌情支付的奖金，产量奖金和佣金，但不包括业务开销、礼品、酌情支付的奖金、雇主投资和非工作时间的报销（例

如，休假、病假或参加陪审团的开销）。

在加州，工作周长达168小时，即连续七个工作日。工作周可以在一周中的任何一天和任何时间开始，不必与日历周相吻合。为了确定员工在一个工作周内的的工作时间，雇主必须考虑员工受雇主控制的任何时间，包括员工：

- 允许工作（无论是否要求工作）；
- 等待工作任务分配；
- 等待开始工作；
- 履行其他“下班后”职责；
- 按照雇主的要求、控制或指示出差（不包括正常上下班时间）。

## 豁免员工

加州的加班工资支付法不适用于：

- 高级管理人员、行政人员和专业人员；
- 计算机工程师；
- 州和政治分区的员工（包括市、县或特定区）；
- 外勤销售人员；
- 与雇主关系密切的个人（父母，配偶，子女及收养的孩子）；
- 参加国家服务计划的个人，例如美国服务队（AmeriCorps）；
- 私立小学或中学教师（导师，助教，教学助手，学生教师，日托服务，职业教练或其他类似职业除外）；
- 主要从事需要执照工作的执业医师和外科医生，且达到DLSE的最低工资标准；
- 美国运输部监管的驾驶员；
- 运输行业工作的司机；
- 集体劳资协议加班条款排除在外的员工（协议需详细规定员工工资，工作时间和工作条件，包括加班费）；
- 收入一半以上来自佣金的员工（不包括未成年人，且其收入是该州最低工资的1.5

倍）；

- 就读受认可的护理院校护士专业的学生；
- 出租车司机；
- 航空公司员工：每周工作40至60小时，按员工要求而不是用人单位要求临时修改正常工作时间表；
- 嘉年华巡回展雇佣的全职工作人员；
- 商业渔船雇佣的船员；
- 专业演员；
- 电影放映员；
- 城市或城镇（人口不超过25,000）广播电台或电视台的播音员、新闻编辑或首席工程师；
- 任何从事以下工作的员工：
  - 知识型、管理或创新工作；
  - 需要行使自由裁量权和独立判断；
  - 薪酬至少是该州全职工作月最低工资的两倍。
- 牧羊；
- 从事灌溉工作；
- 私人助理；
- 在雇主家从事保姆工作的未成年人。

此外，加州已发布以下图表，概述了根据工业福利委员会（IWC）工资相关规定的加班工资豁免情况。

# 加州雇佣法指南

IWC 法令	受影响员工	IWC规定豁免
IWC法令, 第一条	行政、管理和专业员工	不适用16-2001法令第3条至第12条
IWC法令, 第一条, 除第14和16号法令	计算机软件领域里按小时支付并满足法令规定的其它所有要求的雇员。	豁免 (属于“专业”雇员)
IWC法令, 第一条, 除第14和15号法令	由国家或任何市级、县级或特区政治分支机构直接雇用的雇员。	豁免, 除第1, 2, 4, 10和20条
IWC法令(见劳工法第1171条)	外勤销售人员	豁免
IWC法令, 第一条	雇主的父母、配偶、子女或合法收养的子女。	豁免
IWC法令	参加国家服务计划的员工, 比如AmeriCorps。	豁免
IWC法令, 第一条, 除第11, 12, 15和16号法令	驾驶时间受《美国交通部联邦法规》第49编, 第395.1至395.13条规定的司机	加班条款豁免
IWC法令, 除第11, 12, 15和16号法令	驾驶时间受《加利福尼亚州法规》第13编, 第6.5子章, 第1200条以下规定的司机。	加班条款豁免
IWC法令	集体谈判协议覆盖的员工, 且该协议明确规定了工资、工作时间、工作条件、所有加班时间的工资溢价以及正常时薪高出国家最低工资30%。	加班条款豁免
第4和7号法令	收入超过最低工资1.5倍且一半以上的补偿为佣金的雇员 (未成年人除外)。	加班条款豁免
第5号法令	在由加州注册护理委员会或职业护士和精神病学家检查员委员会认可院校就读护理专业的学生。	豁免第5号法令, 除第1, 2, 4, 10和20条
第9号法令	根据《铁路劳工法》加入了集体谈判协议的员工。	豁免第9号法令, 除第4, 10, 11, 12, 20和22条
第9号法令	出租车司机	加班条款豁免
第9号法令	出于应员工要求而非雇主要求临时调整正常工作时间表, 在工作周工作40个小时至60个小时的航空公司员工。	加班条款豁免
第10号法令	嘉年华巡回展雇用的全职驾驶司机	豁免第10号法令, 除第1, 2, 4, 10和20条
第10号法令	商业渔船雇佣的船员 (《捕捞和竞争法规》第7920条以下)	加班条款豁免
第10, 11和12号法令	专业演员	豁免, 除第1, 2, 4, 10和20条
第10号法令	电影放映员	加班条款豁免
第11号法令	城市或城镇 (人口不超过25,000) 广播电台或电视台的播音员、新闻编辑或首席工程师	加班条款豁免
第14号法令	主要从事知识型、管理或创新工作, 需要行使自由裁量权和独立判断以及薪酬至少是该州全职工作月最低工资的两倍的员工。	豁免
第15号法令	《家庭工人权利法案》未覆盖的私人助理	豁免, 除第1, 2, 4, 10和20条
第15号法令	在雇主家中当雇主未成年子女保姆的未成年人。	豁免

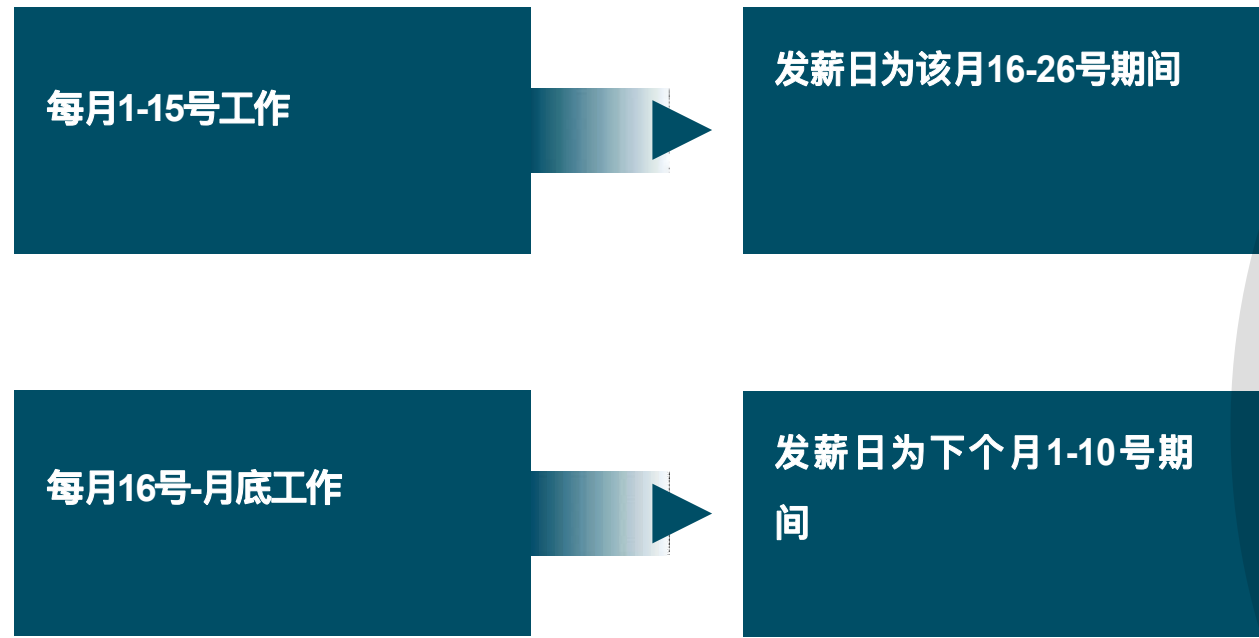
# 加州雇佣法指南

## 工资支付

加利福尼亚州法律要求雇主以现金、支票、直接存款（雇员自愿授权）、支付卡（如预付借记卡）或任何对雇员不构成任何费用的支付方式合法支付工资。加利福尼亚州劳资关系部下属的劳工标准执行部（DLSE）在全州范围内执行工资支付标准。

### 薪水频率

雇主必须每月在既定发薪日至少支付两次工资。



雇主可提前支付工资或增加支付次数。

### 例外情况

薪水频率相关规定不适用于所有类型的工资。例如，加班工资必须在以下时期的发薪日支付——由于裁员、临时工作、雇员辞职需支付的工资和按不同时间支付的佣金。

此外，可豁免的员工包括：

- FLSA的行政、管理和专业员工（每月26号或26号之前一次性支付月工资，包括从发薪日到月底未工作时间段的工资）。

- 有效的集体谈判协议覆盖的员工；
- 按周发放工资的员工；
- 有执照的汽车经销商员工（可能每月雇主在其事先确定的发薪日一次性支付）；
- 本地农业雇员（如果雇主提供食宿，每月工资可能在事先确定的发薪日一次性支付；发薪日间隔不得超过31天）。“农业雇员”从事农作物、葡萄园、牲畜和家禽相关工作。但是，由农场劳动承包商雇用的人员不符合此例外条件。农场劳动承包商必须每周至少支付一次工资。

### 定期发薪日通知

加利福尼亚州法律要求雇主在员工经常路过并可以看到的地方张贴通知，注明发薪日期，时间和地点（如果有的话）。未能发布此通知将被视为违反工资支付相关规定。

### 工资存款

下列行业的雇主必须在银行或其他金融机构存入一笔一定规模的流动存款，以支付工资：

- 采矿（石油，拥有未支配财产的人和采矿合伙人除外）；
- 伐木（伐木和锯木厂运营承包商，拥有未支配财产的人除外）；
- 上门推销或电话销售；
- 戏剧企业（拥有企业未支配财产的人除外）。戏剧企业制作马戏团、杂耍表演、狂欢节、歌舞剧、综艺节目、音乐喜剧、轻歌剧、歌剧、戏剧、耐力比赛、步行马拉松、马拉松、赛马或其他娱乐活动、展览或表演。

雇主必须按照工资存款要求，告知员工储存工资存款的银行或信托公司的名称和地址。如未能在显眼的地方展示此信息将被视为违反规定。

### 工资争议

如对雇员工资产生争议，雇主必须根据上述要求支付无争议的工资。接受无争议工资的雇员保留任何追讨有争议的工资的权利。

如果DLSE认为雇主拖欠雇员工资，则将向雇主发出通知。雇主必须在收到通知后的10天内支付。有能力但不愿意在10天之内支付的雇主，需要支付三倍赔偿金和其他罚款。

## 预扣税和扣除金额

雇主不得扣留雇员工资（全部或部分），除非法律允许或经雇员同意后，雇主才能扣留或扣减工资。

合法的扣除金额包括税款、工会会费、FICA捐款、扣押物和法院要求的扣除费用（例如，子女抚养费）。员工同意的扣除金额包括住院和医疗保险计划的费用、储蓄计划和金融机构的存款、股票购买、慈善捐款、退休计划、补充退休计划、贷款、贷款或工资预付款、雇主的商品或服务以及雇主的设备或财产。这些授权必须通过有效且合法的协议进行。

雇主必须准确记录每笔预扣税。通常，工资扣除和预扣税不得使员工总工资低于最低工资，法律许可除外。雇主不得从工资扣除中获得任何经济收益。

### 工资转让

工资转让是指一方给予另一方获得其未来工资的权利。工资转让不包括雇员要求的工资扣除：

- 人寿险、退休险、残疾险或失业险的保费；
- 员工欠缴税款；
- 援助死亡、退休、残疾、失业等基金、计划或系统的捐款；
- 公司商品或服务；
- 慈善、教育、爱国等目的。

# 加州雇佣法指南

工资转让必须以书面形式并由工资获得者签字才能生效，并且必须包括雇员的书面声明，声明内容包括：

- 婚姻状况；
- 是否成年；
- 不存在与该交易相关的其他转让。

已婚人士进行转让的声明必须包括配偶的书面同意或书面声明，证明法律意义上与配偶分居或离婚，且分开生活。未成年人进行转让的声明必须包括父母或监护人的书面同意。

工资转让的公证副本必须提交雇主。雇主凭借雇员的转让声明不用承担任何责任，也不必验证是否真实。

工资转让时，员工不得：

- 转让50%以上的工资；
- 在预扣税款时转让工资；
- 有一次以上的工资转让；
- 转让尚未赚取的工资，除非为购买生活必需品而进行的转让（适用具体某些限制）。

工资转让可随时取消。

## 工资单

雇主必须在支付工资时向每位雇员提供工资单明细。工资单明细必须包括：

- 总工资；
- 员工适用的工资；
- 员工按照适用工资的工作时长；
- 总工作时长（除非员工已领薪水且被加班工资支付规定豁免）；

- 雇员按计件工资计算赚取的计件工资单位数和计件工资率；
- 工资单期间内所有预扣税和扣除金额（需用字迹无法消除的墨水打印）；
- 净工资；
- 工资单期间包含的日期；
- 员工姓名和社会保障号的后四位号码；
- 雇主姓名和公司地址。

雇主应保留这些记录的副本至少三年，且必须允许现任和前任雇员在提交申请后的21天内查看或复印自己的记录。雇主应合理采取措施保护现任或前任雇员的身份信息。员工承担记录的复印费。

## 离职工资

除合法集体协议要求外，雇员应按要求支付员工离职工资，如下表所述。

解雇	解雇时间
辞职*	辞职后72小时内发布通知
	辞职后72小时内无通知
	*不包括协议具体要求工作的时限
临时解雇	石油开采行业：裁员后24小时内（不包括周末和节假日）
	罐头制作、腌制水果和果干制作行业：裁员后72小时内
其它原因	电影制作或广播行业
	在下个发薪日之前

雇员的离职工资必须包括未用的有薪假期和其他既得的就业福利。通常如果员工要求并提供邮寄地址，可通过邮寄支票来支付离职工资。邮寄支票必须在规定付款期限内盖好邮戳。

## 用餐和休息时间

### 休息日

如员工每周工作超过30个小时或每天工作超过6个小时，雇主不得要求员工每周工作6天以上。但是，该限制不适用于农业行业。DLSE还可在紧急状态或困难时期取消这一限制，旨在保护生命或财产免受损失和破坏。

上述特殊情况发生时，员工有权使用在这段时间内累计的休息日。违反此限制的行为将构成轻罪。

### 恢复期

雇主不能要求雇员在恢复期时间工作，除非有豁免。恢复期是防止某些雇员中暑而提供的休息时间。法律及以下组织规定雇主不得要求雇员在恢复期工作：

- 工业福利委员会；
- 职业安全与健康标准委员会；
- 职业安全与健康部。

雇主必须将恢复期视为补偿员工的时间，并且必须相应地补偿员工。如果雇主没有提供给员工规定的恢复期，则必须补偿员工额外工作的时间，按雇员的正常工资标准补偿。

### 用餐时间

雇主不得要求员工在工作五个小时以上时，取消30分钟的用餐时间。如果雇员的轮班时间少于六个小时，在雇员和雇主都同意的情况下可免除用餐时间。如果员工的轮班时间超过10小时，则需要提供第二次30分钟的进餐时间。如果员工的轮班时间少于12小时且第一次用餐时间未被免除，在雇员和雇主都同意的情况下可免除第二次用餐时间。

在某些行业，州法律还规定了雇主必须什么时候安排用餐时间。例如，经营锯木厂、摇磨厂、木瓦厂、伐木场、刨木厂、单板厂、胶合板厂或其他类型的工厂的雇主必须在轮班的第三个小时到第五个小时之间给员工安排用餐时间。违反此规定将构成轻罪，可处以100至400美元的罚款。

# 加州雇佣法指南

通常雇主无需补偿雇员30分钟的用餐时间，除非由于业务性质或其他原因导致雇员无法不间断地用餐。在这种情况下，雇主应允许雇员边工作边用餐。

DLSE允许例外情况发生，只要它不会危害相应员工的健康和福利。

用餐时间要求不适用以下情况：

烘焙批发	员工必须： <ul style="list-style-type: none"><li>•遵守加利福尼亚州工资令；</li><li>•受集体协议保护，该协议要求每周工作35小时，每天工作7个小时；</li><li>•工资至少达到1.5倍正常加班工资水平；</li><li>•每两个小时之间至少有10分钟休息时间。</li></ul>
电影或广播	员工必须受到有效的集体协议保护，该协议必须满足以下条件： <ul style="list-style-type: none"><li>•提供用餐时间；</li><li>•当员工没有用餐时间时，提供金钱补偿。</li></ul>
建筑、商业驾驶、安全服务以及电力、天然气或地方电力设施	员工必须受到有效的集体协议保护，该协议必须满足以下条件： <ul style="list-style-type: none"><li>•规定员工工资、工作时间和工作条件；</li><li>•规定员工的用餐时间；</li><li>•对用餐时间和加班工资之间的争议进行最终仲裁；</li><li>•保证正常时薪不低于国家最低工资标准的130%。</li></ul>

## 哺乳期

加州法律要求雇主每天为哺乳母亲提供合理的时间给婴儿喂养母乳。该休息时间可以与其他员工的休息时间同时进行。当两者未同时进行，雇主可不支付哺乳期工资。

雇主必须尽可能给哺乳期员工提供休息的区域，可在员工工作区附近，而不是厕所。如能满足所有条件，该区域可为员工的工作区。

此外，自2020年1月1日起，哺乳室必须：

- 安全、清洁且无有害物质；
- 提供空间放置吸奶器和私人物品；
- 有座椅；
- 有供吸奶器充电的电子设备（延长线，充电座）。

此规定从2020年1月1日起生效，雇主还必须：

- 为哺乳期的员工提供自来水水槽，和冰箱等适合存放母乳的设施。饮水机和储物间必须在哺乳期员工的工作区附近；
- 实施哺乳期政策，并将其纳入员工手册或其他员工政策中。招聘新员工和员工询问或要求休产假时必须说明清楚该政策。

拥有50名以下雇员的雇主可提供材料证明由于公司规模、财务资源和企业性质或结构满足以上条件有困难，则可获得豁免。单击此处了解有关哺乳期的更多信息。

雇主如未能为哺乳期员工提供休息时间，将面临100美元的罚款，并收到DIR的传讯。

## 残障福利

加州残障保险（SDI）是针对加州职工的部分工资替代保险计划，包括两个计划：残障保险和带薪家庭假。SDI计划是国家规定的，通过扣除员工工资来提供资金。

•残障保险计划（DI）为因与工作无关的疾病、受伤、怀孕或分娩而无法工作的合格员工提供短期福利（最长52周）。

•带薪休假计划（PFL）在一年内为请假照顾重病的孩子、配偶、父母、岳父母、祖父母、外祖父母、孙子女、兄弟姐妹、伴侣，或领养的孩子员工提供长达6周的假期（自2020年7月1日起生效，为期8周）。

### 雇主要求

法律规定加州雇主必须：

- 扣缴并汇出SDI捐款；
- 告知员工SDI福利；
- 当员工提出索赔时回复加州就业发展部的通知。

**2021年扣缴率：**2021年的SDI扣缴率为1.20%，应纳税工资额为\$128,298/人，最高扣缴金额为\$1,539.58/人。更多信息，请点击此处。

**海报和注意事项：**雇主有责任张贴海报并向雇员提供以下有关SDI的信息：

•告知员工：失业保险/伤残保险/带薪家庭假（DE 1857A）

•残障保险规定（DE 2515）

•带薪家庭假福利（DE 2511）

# 加州雇佣法指南

## 自愿计划

加州法律允许雇主向加利福尼亚就业发展部（EDD）申请批准自愿计划，来支付残障保险和带薪家庭假福利，以代替州SDI计划。自愿计划必须包括所有SDI的福利，至少有一项福利要优于SDI提供的福利，并且员工的开销要低于SDI计划。

## 退休福利

CalSavers是一项加州推行针对私营部门员工的退休储蓄计划。州法律规定许多加州雇主向雇员提供退休计划或让雇员加入CalSavers。

生效日期取决于雇主公司的规模，情况如下：

- 拥有100名及以上雇员的雇主必须提供退休计划或在2020年9月30日之前让雇员加入CalSavers（由于新冠肺炎疫情，延至2020年6月30日）。
- 拥有50名及以上雇员的雇主必须提供退休计划或在2021年6月30日之前让员工加入CalSavers。
- 拥有5名及以上雇员的雇主必须提供退休计划或在2022年6月30日之前让员工加入CalSavers。

法律规定雇主：

- 有责任让员工加入CalSavers，并将雇员的税后工资预扣额提交至CalSavers。
- 无需支付相关费用来支持CalSavers。
- 不能向其员工的CalSavers帐户捐款。
- 对雇员的CalSavers帐户没有任何信托责任。



## 员工假

### 请假要求

### 雇主特殊考虑

14

16

雇主可向雇员提供各种类型的带薪或无薪假期作为补偿，包括年假、事假和病假。

雇主可灵活制定或商讨员工休假政策。但是，《家庭和医疗休假法》(FMLA)等联邦法律要求雇主在某些休假时给雇员提供保护。加利福尼亚州法律还规定雇员享有休假权利，如下所述。

最后，为应对新冠肺炎疫情，加州制定了州和地方法律（本概述中未涉及），要求雇主出于冠状病毒相关的原因同意员工休假。由于针对新冠疫情变更了许多法律，因此本指南将不讨论与新冠病毒相关的休假法律和要求。

### 请假要求

#### 陪审团职责、出庭作证和犯罪受害人假

所有雇主不得解雇或以任何方式歧视请假担任陪审团成员，回应法院传票或参与与重罪有关司法程序的雇员。请假为无薪休假。员工应尽告知义务。

#### 投票假

雇主必须允许在选举日因工作没有时间外出的员工请假参加州选举投票。雇主必须提供雇员两个小时的带薪假。员工应尽告知义务。

#### 受害者假

所有雇主必须提供无薪假期给以下员工：

- 遭受犯罪或虐待，且造成人身伤害或精神伤害的受害人；
- 遭受犯罪或虐待，且造成精神伤害或人身威胁的受害人；
- 家庭暴力、性骚扰、跟踪的受害人；
- 直系亲属被杀害的受害人。

请假的目的是取得任何帮助（例如限制令），以确保本人或子女的健康、人身安全或福利。员工应尽告知及提供证明之义务。

拥有25名及以上雇员的雇主必须给遭受家庭暴力、性侵犯或跟踪的受害人，因犯罪或虐待造成人身伤害或精神伤害的受害人，或直系亲属被杀害的受害人提供休假，假期长度不得超过FMLA规定，以便他们能够：

- 就相关伤害寻求医疗帮助；
- 从家庭暴力救助中心、计划或强奸救助中心获得服务；
- 寻求心理咨询；
- 参与安全计划并提高安全性。

以上均适用于雇主的招聘通知和要求通知。

员工应尽告知及提供证明之义务。

雇主可不提供该类休假或在FMLA休假基础上提供该假，但可要求雇员使用他或她的年假、事假或补偿休假，除非集体协议另有规定。以上休假保护规定与性别无关。

#### 军人和军人配偶假

联邦法和加州法律为加州和美国军人提供就业保护。雇主必须给现役军人提供临时无薪假期，具体如下：

- 美国预备役军人每年最多17天假期；
- 国家军事预备队军人每年最多15天假期。

拥有五名及以上雇员的雇主必须根据《加州家庭权利法》，在紧急情况下给现役军人或武装部队现役军人的配偶、家庭伴侣、子女或父母提供长达12周的无薪休假。

拥有25名及以上雇员的雇主必须给军人配偶提供10天的无薪休假。雇主通知和认证要求均适用。

雇主必须重新雇用各州结束服役后的国民警卫队成员。

# 加州雇佣法指南

## 学校活动休假

拥有25名及以上雇员的雇主必须每年给雇员提供40个小时的无薪假期，来参加子女学校或托管所的活动。员工应尽告知及提供证明之义务。

学校活动休假相关规定允许父母休假参加以下有关活动：

- 和孩子去学校或有执照的托管所报名，或参加学校或托管所举办的活动，每个月八个小时休假；
- 应对在学校或托管所发生的紧急情况（包括由于行为或纪律问题而导致孩子无法继续留在学校或托管所）。

非传统家庭关系也可依法获得休假保护。法律将“父母”定义为孩子的父母、监护人、继父母、养父母、祖父母或履行父母义务的人。

最后，雇主必须允许雇员在孩子被停课请假去学校处理。员工应尽告知义务。

## 酒精或毒品康复休假

拥有25名及以上雇员的雇主必须允许雇员自愿参加酒精或毒品康复计划，除非这会给雇主造成不必要的困难。

## 志愿消防员、储备警察和紧急救援人员休假

雇主必须允许担任志愿消防员、储备警察或紧急救援人员的雇员因应对紧急事件缺勤或迟到。

拥有50名及以上雇员的雇主必须给担任志愿消防员、储备警察或紧急救援人员的雇员每年提供14天休假，用于参加消防、执法或紧急救援培训。

## CAP休假

拥有15名以上雇员的雇主必须给加入美国民间航空巡逻队（CAP）的雇员提供休假，用于参加CAP加州联队的紧急行动。

如果雇员符合以下条件，则有资格获得CAP休假：

- 雇佣期在首次请假前已至少达到90天；
- CAP加州联队的志愿成员；
- 正加入CAP加州联队的紧急行动。

雇主不得在提供CAP休假前要求雇员使用其他任何类型休假。此类型休假为无薪休假。员工应尽告知及提供证明之义务。

## 器官和骨髓捐赠休假

拥有15名及以上雇员的雇主必须向捐赠器官或骨髓的雇员提供：

- 每年30个工作日的带薪休假和额外30个工作日的无薪休假，用于捐赠器官；
- 每年5个工作日的休假，用于捐赠骨髓。员工应尽告知及提供证明之义务。休假可能与FMLA或加州要求的残疾假分开进行，但是雇主可要求雇员连续休两周或五天病假、带薪休假或年假用于捐献器官或骨髓。公职人员必须先用完带薪病假，再使用无薪休假。

## 产假

拥有五名及以上雇员的雇主必须给怀孕、分娩或其他情况的女雇员提供4个月的产假。

产假与FMLA休假同时进行，且为无薪休假。员工应尽告知及提供证明之义务。休产假的雇员同样享受其他工作保护。

## 家庭假

提供家庭假的雇主必须允许雇员使用累计的病假照顾生病的孩子、父母、配偶或家庭伴侣。雇员每年累计的最长病假为六个月。家庭假与《加州家庭权利法》和FMLA规定的休假同时进行。

“家庭成员”的定义包括子女、父母、配偶、家庭伴侣、继父母、岳父母、祖父母、外孙或兄弟姐妹。雇员可以根据带薪病假法要求使用家庭假，包括给家庭成员做预防护理。

旧金山法令要求雇主给所有员工（包括临时工和兼职员工）提供带薪病假。

## 家庭假和病假

《加州家庭权利法》（CFRA）规定，拥有五个及以上雇员的雇主必须为以下符合条件的员工提供家庭假和病假。符合条件包括：

- 入职时间至少达到一年；
- 在请假前的12个月期间，至少工作了1,250个小时。

符合条件的员工一年内最多可使用12周的CFRA休假用于：

- 分娩；
- 领养；
- 照顾病情严重的子女、孙子女、父母、祖父母、兄弟姐妹、配偶、家庭伴侣或伴侣的孩子；
- 美国武装部队现役军人的紧急需要或其配偶、家庭伴侣、子女或父母需要。

休假与FMLA休假同时进行，且为无薪休假。员工应尽告知及提供证明之义务。

使用家庭假和病假的雇员同样享受其他工作保护。

## 带薪病假

雇主必须每年为符合条件的雇员提供24小时（或三个工作日）的带薪病假。员工可以使用该假期对健康状况进行预防护理，本人或家庭成员看病或治疗。雇主还必须为遭受家庭暴力、性侵犯或跟踪的雇员提供带薪病假。

# 加州雇佣法指南

带薪病假只提供给在加州正式工作后为同一雇主工作30天及以上的员工。在加州，符合条件的员工可以在入职90天后开始使用累计病假。

## 雇主特殊考虑

加州有带薪家庭假保险计划，为请假照顾新生儿、新收养的孩子、寄养的孩子或病重的家庭成员的雇员提供最多八周的工资替代福利。根据该计划，员工在缺勤期间可以领取一定比例的工资，最高可达到每周限额。如果员工向州残障保险（SDI）基金捐款，则有资格参加该计划。该计划与联邦FMLA、加州的家庭与医疗休假法不同，后者规定了雇员家庭假和病假的条款。

此外，旧金山市制定了《带薪育儿假条例》，要求该市的雇主给参加了加州带薪家庭假保险计划的雇员提供“额外补偿”。需遵守条例的雇主必须向雇员支付每周正常工资与他们从SDI获得的每周工资之间的差额，从而雇员可获得全部正常工资。

有关更多SDI的信息，请访问加利福尼亚州就业发展部官网。

雇主应知道，加州各地区和州政府一样有自己的带薪休假法，适用于该地的雇主。



## 平等就业

加州法律不仅根据联邦法保护员工在工作场所中不受歧视，还根据加州《公平就业和住房法》（FEHA）提供广泛的免歧视保护。

### 承保雇主

一般FEHA适用于拥有五名及以上雇员的加州雇主。但是，只要存在骚扰问题，该条件以外的例外情况也适用。FEHA禁止骚扰的规定适用于所有符合以下条件的实体：

- 拥有一名及以上雇员；
- 接受一名及以上独立承包商、无薪实习生或志愿者的服务。

### 豁免

有宗教信仰的雇主以及非营利组织通常不受FEHA的限制。某些经营医疗设施或教育机构且有宗教信仰的雇主仅获得部分豁免。

### 受保护的 personal 特征

FEHA保护个人因为以下个人特征遭受就业歧视和骚扰：

- 种族（包括与种族有关的发型）；
- 肤色；
- 宗教；
- 性别（包括怀孕、分娩和相关健康状况）；
- 性别、性别认同、性别表达和性取向（同性恋、双性恋和跨性别）；
- 婚姻状况；
- 血统和祖籍；
- 身体残疾（包括感染艾滋病）、精神残疾和其他健康状况；
- 遗传信息；
- 年龄（40岁及以上）
- 军人或退役军人

FEHA还保护以下人员：

- 从属于受FEHA保护的组别；
- 与受保护组别的成员有关系。

例如，雇主不能因认为某人信奉某宗教而歧视，甚至实际上他或她并不信奉该宗教。

### 禁止行为

根据FEHA，雇主不得因为受保护的 personal 特征对某个人采取以下行动：

- 以补偿、条例、条件或工作特权为由拒绝录用、解除或以其他方式歧视某人；
- 拒绝某人参加学徒培训计划、工作培训、无薪实习或其他能积累工作经验的限时计划；
- 打印或发放刊物或进行问询（通过口头或申请表形式）来控制、限制或歧视某人。

此外，FEHA禁止雇主：

- 因受保护的 personal 特征骚扰或允许其雇员或代理商骚扰任何人；
- 未采取一切必要且合理和步骤来防止非法歧视或骚扰现象。

FEHA的针对骚扰制定的保护政策不仅适用于员工和申请人，还适用于无薪实习生、志愿者、独立承包商以及在工作场所中根据合同提供服务的任何人。即使实施性骚扰行为的人不是公司雇员或代理人，雇主也应对该行为负责。

最后，FEHA禁止雇主进行报复、解雇、排挤或歧视某人，因为他或她：

- 反对FEHA规定的禁止行为；
- 投诉、作证或协助FEHA的任何程序。

17

18

19

# 加州雇佣法指南

## 适当调整

FEHA要求雇主根据以下条件为雇员或申请人作出相应调整：

- 残障人士；
- 有宗教信仰和习俗的人；
- 怀孕、分娩或有相关健康状况的人。

适当调整是指为使员工或申请人履行职责或享受和其他员工相同的就业权利和特权，对工作或工作场所作出调整。

如果雇主可以证明该要求将给公司造成重负，则可免除该要求。判断是否可能造成重负的因素包括：

- 调整性质和净成本；
- 公司整体财务资源；
- 公司经营模式；
- 附近便利设施的位置。

## 通知发布要求

FEHA要求雇主展示有关法律保护的通知。该通知必须张贴在明显的地方，比如招聘办公室、员工公告板、职业介绍所等候室以及员工聚集的其它地方。如果特定部门或机构中超过10%的员工不说英语，雇主必须用合适的语言发布通知。

## 预防性骚扰和培训

联邦法和州法律保护加州工人不受职场性骚扰。《民权法》第VII条仅适用于拥有15名及以上雇员的雇主，根据《加州就业和住房法》（FEHA），加州禁止职场性骚扰，这条规定适用于该州拥有一名及以上雇员的所有雇主。

FEHA保护员工、求职者、独立承包商、无薪实习生、志愿者和限时培训计划参与者。

### 性骚扰的定义

FEHA将“性骚扰”定义为基于性别或性本质的骚扰。它包括性骚扰和对怀孕、分娩或相关健康状况的骚扰。

加州公平就业与住房部（DFEH）进一步将性骚扰定义为反感的性侵犯，或性相关的视觉、口头或身体行为。该定义包括了一系列的行为，包括（但不限于）：

- 以就业利益为交换条件的性骚扰；
- 因某人拒绝性行为对其威胁；
- 进行引导、做出性姿势或展示具有性暗示的物体、图片、动画或海报；
- 说带有贬低意义的评论、词汇、诽谤或笑话；
- 口头评论某人身体；
- 使用带有侮辱性的词语来形容某人；
- 发送暗示性或淫秽的信件、便笺或邀请；
- 身体接触或攻击，包括阻碍或阻止动作。

### 雇主责任

FEHA的反骚扰规定要求所有加州雇主（无论公司规模大小）有义务采取合理的措施来防止、阻止和纠正职场骚扰。根据法律规定，雇主应对以下行为承担责任：

- 管理人员或代理人作出的任何骚扰行为；
- 在工作场所发生的任何骚扰行为。

如果管理人员和非管理人员骚扰员工或同事，或协助他人进行骚扰行为，应承担个人责任。但是，雇主必须对在工作场所发生的性骚扰行为承担责任，除非：

- 骚扰者不是雇员，也不是非管理人员；
- 雇主不知道发生了骚扰行为；
- 雇主制定了预防骚扰机制；
- 一旦发现骚扰行为，雇主立即采取了措施制止该行为。

如果认为自己遭到过性骚扰，可在行为发生后一年内向DFEH提出投诉。之后，DFEH将展开调查并尝试解决争议。如果DFEH收集到性骚扰的证据且协商失败，DFEH应对雇主和骚扰者提出正式指控或诉讼。

因性骚扰被追究责任的雇主可能面临各种处罚。具体来说，DFEH将：

- 处以最高15万美元的罚款；
- 要求雇主签发拖欠的工资；
- 要求雇用、提拔或恢复雇员或求职者身份；
- 整改雇主公司的政策或行为；
- 要求进行额外的性骚扰培训；
- 增加其他义务。

此外，民事法院会对因性骚扰被追究责任的雇主要求赔偿经济损失。

# 加州雇佣法指南

## 雇主责任

FEHA要求每位雇主书面制定并实施关于职场骚扰、歧视和报复相关政策。

该政策除其他规定外，应包括以下方面的信息：

- 保证遭受或举报骚扰行为的雇员的权利及义务；
- 雇主调查骚扰投诉的过程；
- 如果骚扰指控得到证实，雇主应采取纠正措施。

当雇员举报职场性骚扰行为时，雇主必须：

- 采取适当措施阻止骚扰，并确保骚扰行为停止；

- 告知投诉人已采取行动防止骚扰再次发生；

- 进行彻底、客观和完整的调查；

- 将调查结果传达给投诉人、骚扰者，和直接相关的其他人；

- 采取适当措施弥补因骚扰引起的损失。

## 全体员工必须参加的培训

自2019年1月1日起，拥有五名及以上雇员的加州雇主必须提供：

- 至少两个小时的性骚扰培训（针对主管员工）；
- 至少一小时的性骚扰培训（针对非主管员工）。

雇主必须在每位员工入职后六个月内根据其职位提供培训。现任员工（截至2019年1月1日）必须在2019年1月1日至2021年1月1日期间参与初始培训（比原始截止日期延后一年，以帮助提高雇主合规性）。此后，员工必须每两年再次接受培训。

## 季节性员工的额外要求

从2021年1月1日开始，对季节性员工、临时员工以及录用时间少于六个月的员工适用不同的要求（原始生效日期延后一年）。雇主必须为这些雇员在入职后30天内或工作时间达到100小时前提供培训。

## 之前受过培训的员工例外情况

根据于2020年9月28日生效的法律，如满足以下任意条件，则员工不必在六个月内接受培训：

- 员工过去两年内在前任公司或现任公司接受了培训；
- 员工有加州劳工委员会发放的工作许可证，证明他或她过去两年内接受了培训；

雇主应：

- 在六个月内向员工提供其反骚扰政策的副本；
- 要求员工确认收到并阅读政策副本；

- 根据员工上一次的培训，对其进行为期两年的跟踪观察。

符合例外情况的雇主必须证明该雇员的事先培训符合法律规定的所有要求。

## 培训课程介绍

主管和非主管员工培训可与雇主提供的其他培训一起进行，雇员可单独完成或作为小组介绍的一部分来完成。员工也可以在较短的时间内完成一小时或两小时的培训，只要达到要求即可。

DFEH提供在线培训课程，雇主可以使用这些培训课程。

## 通知和发布要求

雇主都必须向所有员工分发DFEH关于性骚扰说明书的副本，或DFEH关于性骚扰的海报。这些资料阐述了性骚扰的形式、非法性、内部和外部投诉程序以及FEHA规定的法律补救措施。雇主可选择分发自己的信息资料，以代替分发说明书或海报。法律规定必须“向每位员工提供信息（例如将其附在员工的工资单）”。

## 公平薪酬

《公平薪酬法》（EPA）要求男女在工作内容相同时薪资相同。除了EPA，包括加州在内的许多州还制定了自己的公平薪酬法，禁止基于性别的工资歧视。

《公平薪酬法》禁止雇主基于性别、种族或民族歧视支付工资，寻找求职者历史薪资的信息，并根据所获得的信息限制求职者。

## 禁止工资不平等

除少数例外，不同性别、种族或民族的员工应该以相同的工作量获得同等报酬。基本相同的工作量是通过评估相似工作条件下员工的技能、努力程度、责任和表现来确定。

## 例外情况

当雇主可基于以下因素给异性、不同种族或民族的雇员支付不同的工资：

- 资历；
- 绩效；
- 按生产数量或生产质量衡量收入；
- 性别、肤色或民族以外的差异。

# 加州雇佣法指南

性别、肤色或民族以外的差异包括受教育程度、培训或经验，雇主需证明这些因素：

- 不基于性别、种族或民族而产生薪酬差异；
- 和工作相关；
- 符合商业必要性。

“商业必要性”是指至关重要的合法的业务目的。当员工证明雇主在实施或采用现有的替代做法，而该做法避免了在服务相同业务目的的时出现工资差异，那么不存在业务必要性。

法律修正案于2019年1月1日生效，阐明雇主可以根据雇员的现有工资做出补偿决定，且上述决定产生的工资差异可由一项或多项因素证明。但是，先前的薪水可能无法弥补薪酬差距。

## 历史薪资查询和使用

自2018年1月1日起，雇主不得：

- 根据申请人的历史薪资决定是否录用或确定工资；
- 查询申请人的历史薪资信息，包括补偿和福利。

此外，雇主必须向提出要求的申请人提供所考虑职位的薪水或时薪范围。

该义务通常在申请人完成第一次面试后要求薪级表时适用。

这些限制和义务不适用于有工作的申请人，雇主可询问求职者对申请职位的期望薪水。同样，如果申请人在没有提示的情况下自愿向雇主提供了薪资历史信息，则该雇主按照此信息考虑并决定申请人的薪资。

## 记录保存要求

《加州公平薪酬法》规定雇主必须保留所有雇员的工资和工资水平、工作类别以及其他雇用条款记录，且至少要保存三年。



## 药物检测和大麻合法化

### 药物检测

### 大麻合法化

### 隐私问题

### 入职前和现任员工药物检测

### 随机检测

21

21

21

21

22

## 药物检测

尽管加州尚未出台规定私人雇主进行药物或酒精检测较为完善的法律，但法院的判决将建立在以下检测结果的基础上：

- 允许雇主在员工入职前进行药物筛查，只要他们确保：
  - 求职者收到药物检测通知。
  - 收集过程将干扰降到最低。
  - 检测应以合理的方式进行，比如要求所有求职者都必须进行入职体检。
  - 检测结果保密。
- 雇主通常在具有说服力的原因下才能要求现任雇员进行药物检测。
- 可要求从事安全敏感性工作的雇员进行随机检测。
- 雇主必须对所有药物检测或酒精检测结果保密。
- 雇主可以制定并执行有关工作场所使用大麻的规定。

## 大麻合法化

1996年，加州医疗用途大麻合法化的法案正式生效，2017年，加州娱乐用大麻合法化的法案正式生效。这两项法案均不影响雇主有权制定或执行关于大麻的工作场所政策。

这意味着根据州法律，雇主不仅可以在没有特殊限制的情况下执行测试，而且可以解雇大麻检测结果为阳性的员工，即使该员工已有加州医用大麻使用许可。

加州最高法院在2008年罗斯（Ross）起诉Raging Wire数据中心一案中的判决证实了这一点。该案中，法院裁定出于医疗用途使用大麻的雇员无权起诉雇主解雇该雇员的决定。法院判决，该州根据《公平就业和住房法》，在雇员提起残障歧视相关起诉时，不要求雇主接纳非法使用毒品的雇员。

## 隐私问题

在大多数涉及对药物检测或酒精检测和雇佣问题的争议中，加州法院将评估雇主的检测政策，以确定其是否侵犯了加州宪法保护的个人隐私权。

具体来说，法院会衡量雇主在规范员工行为方面的合法权益，和雇主要求的药物检测由于员工或申请人希望保护隐私而妨碍检测的进行。

在此分析中，法院会考虑一些因素，例如：

- 药物检测或酒精检测的性质（包括在提供尿液时对被检测人进行监管的程度）；
- 检测设备；
- 检测的管理方式；
- 检测的可靠性。

加州有关医疗信息使用的法律要求雇主对药物检测或酒精检测结果保密。在未获得个人授权之前，雇主一般不得披露申请人或雇员的检测结果。根据加州劳动法，雇主必须支付其要求检测的所有费用。

## 入职前和现任员工药物检测

就业前与现职员工测试

加州法院降低了求职者对保护隐私的期望，因为他们必须在求职过程中向心仪的雇主提供个人信息。因此，加州雇主只要保证以下几点，就可以进行入职前药物检测：

- 通知求职者有关药物检测的要求；
- 检测过程将干扰最小化；
- 以合理的方式进行测试，例如所有求职者都需要进行入职前药物检测；
- 采取安全措施保护检测结果。

# 加州雇佣法指南

雇主要在不侵犯员工隐私权的条件下对现任雇员进行药物测试，则必须找出令人信服的理由，说明为什么对测试的需要会增加，或者为什么员工的保护隐私的期望会削弱。例如，雇主认为雇员在工作时酗酒，这就很好地证明了药物检测不会侵犯雇员隐私权的观点。

## 随机检测

随机检测是在雇主没有单独怀疑某位雇员工作时使用毒品或酒精时进行的测试。尽管加州最高法院尚未解决雇主是否可以要求雇员接受随机检测这一问题，但加州下级法院已裁定，仅在特殊情况下（例如，雇员担忧人身或公司安全）才允许进行随机检测。

但是，某些加州城市的雇主不得进行任何随机药物检测。例如，旧金山法令禁止雇主在任何情况下请求、要求或进行全公司范围的随机药物检测。雇主应熟悉并遵守当地雇佣法。



## 通知和海报

### 加州雇主

### 海报（与公司规模有关）

### 受特定法律约束的雇主

### 特定行业工资令

23

23

23

24

雇主必须按要求在方便员工看到的公共场所张贴海报。虽然大多数海报适用于

加州所有雇主，但有些海报可能适用于某特定行业或某些雇主。雇主可通过查看

海报说明来确定是否需要张贴这些海报。雇主还必须遵守联邦发布信息要求。

### 加州雇主

加州雇主需要张贴以下海报：

- 最低工资海报
- 带薪病假海报
- 发薪日通知
- 紧急联络海报
- 举报人保护海报。此海报的尺寸至少为8.5英寸乘以11英寸，边距为最多0.5英寸，并且至少使用14号字体
- 吸烟通知：加州法律要求雇主在工作场所注明禁止或允许吸烟的区域。雇主可从当地执法机构获取标识来注明这些区域
- 歧视和骚扰海报
- 变性人工作场所权利海报
- 失业保险登记通知
- 失业保险金海报
- 请假投票通知：雇主必须至少在大选前10天发布此通知
- 家庭暴力、性侵犯和跟踪受害者权利海报
- 移民局检查通知：雇主收到移民局关于检查雇用记录通知后，必须在72小时内发布此通知

- 性骚扰海报
- 性骚扰事实表
- 投票权通知

### 海报（与公司规模有关）

以下海报仅适用具有以下指定人数雇员的雇主：

- 产假海报：要求拥有5至49名雇员的雇主
- 家庭假、病假和产假海报：要求拥有50名及以上雇员的雇主和所有公共机构
- 食品行业工人关于新冠疫情带薪病假海报：要求由指定的州工资令覆盖的所有雇主，以及在全国范围内拥有500名及以上雇员的雇主。受影响的个人包括食品行业工人，而不仅仅是为雇主或通过雇主进行工作的雇员

### 受特定法律约束的雇主

雇主只有在具体法律、条件或要求影响时，才必须张贴以下海报：

- 加州安全卫生署（OSHA）海报：所有受Cal / OSHA约束的雇主都必须张贴
- 劳工赔偿保险通知：受加州劳工赔偿保险法约束的雇主必须遵守。雇主必须从其保险公司获得“劳工保险”
- 病历获得通知：使用有害或有毒物质的雇主
- 工业用卡车海报：雇用操作叉车或其他工业用卡车或拖车工人的雇主
- 工作场所受伤海报：提供工人赔偿保险的雇主
- 农场劳动承包商的工资通知：由劳工标准执行部许可的劳动承包商。通知必须至少高12英寸，宽10英寸-英语/西班牙语
- 人口贩运公告：农场劳工承包商
- 加州理发和美容院必须张贴

# 加州雇佣法指南

## 特定行业工资令

加州工资令规定了某些行业的工作条件。这些行业的雇主必须张贴适合其行业的海报。

- 工资令 #1: 建造业

[#1-2001 \(英语\)](#)

[#1-2001 \(西班牙语\)](#)

[#1-2001 \(中文\)](#)

- 工资令 #2: 私人服务行业

[#2-2001 \(英语\)](#)

[#2-2001 \(西班牙语\)](#)

[#2-2001 \(中文\)](#)

- 工资令 #3: 罐头、冷冻和保鲜行业

[#3-2001 \(英语\)](#)

[#3-2001 \(西班牙语\)](#)

[#3-2001 \(中文\)](#)

- 工资令 #4: 专业、技术、文书、机械和类似职业

[#4-2001 \(英语\)](#)

[#4-2001 \(西班牙语\)](#)

[#4-2001 \(中文\)](#)

- 工资令 #5: 公共家政行业

[#5-2001 \(英语\)](#)

[#5-2001 \(西班牙语\)](#)

[#5-2001 \(中文\)](#)

- 工资令 #6: 洗衣、亚麻布供应、干洗和印染行业

[#6-2001 \(英语\)](#)

[#6-2001 \(西班牙语\)](#)

[#6-2001 \(中文\)](#)

- 工资令 #7: 商业

[#7-2001 \(英语\)](#)

[#7-2001 \(西班牙语\)](#)

[#7-2001 \(中文\)](#)

- 工资令 #8: 产品加工行业

[#8-2001 \(英语\)](#)

[#8-2001 \(西班牙语\)](#)

[#8-2001 \(中文\)](#)

- 工资令 #9: 交通行业

[#9-2001 \(英语\)](#)

[#9-2001 \(西班牙语\)](#)

[#9-2001 \(中文\)](#)

- 工资令 #10: 娱乐业

[#10-2001 \(英语\)](#)

[#10-2001 \(西班牙语\)](#)

[#10-2001 \(中文\)](#)

- 工资令 #11: 广播业

[#11-2001 \(英语\)](#)

[#11-2001 \(西班牙语\)](#)

[#11-2001 \(中文\)](#)

- 工资令 #12: 电影业

[#12-2001 \(英语\)](#)

[#12-2001 \(西班牙语\)](#)

[#12-2001 \(中文\)](#)

- 工资令 #13: 生产农产品的农场

[#13-2001 \(英语\)](#)

[#13-2001 \(西班牙语\)](#)

[#13-2001 \(中文\)](#)

- 工资令 #14: 农业

[#14-2001 \(英语\)](#)

[#14-2001 \(中文\)](#)

[#14-2001 \(西班牙语\)](#)

- 工资令 #15: 家庭职业

[#15-2001 \(英语\)](#)

[#15-2001 \(西班牙语\)](#)

[#15-2001 \(中文\)](#)

- 工资令 #16: 建筑、钻探、伐木和采矿业

[#16-2001 \(英语\)](#)

[#16-2001 \(西班牙语\)](#)

[#16-2001 \(中文\)](#)

- 工资令 #17: 杂工

[#17-2001 \(英语\)](#)

[#17-2001 \(中文\)](#)

[#17-2001 \(西班牙语\)](#)



# 记录保存要求

人事纪录

工资说明

平等薪资

童工

失业补偿

承包商合作

工人补偿

职场暴力

25

25

26

26

26

26

26

26

例如《联邦保险缴费法》、《公平劳工标准法》（FLSA）、《公平薪酬法》和《民权法》等联邦法规定雇主有义务保存记录。记录保存职责包括创建、更新和保存信息。

加州法律还规定了一些记录保存要求，是对联邦法的补充或同时适用。下面概述了加州雇主需遵守的记录保存要求。

对于特定行业，其他州法律和联邦法规定了其他记录保存要求。这可能影响您的业务，关于记录保存要求的更多信息，请咨询当地州机构。

## 人事纪录

雇主必须在雇员离开原有工作点、协议工作点和检查点保留人事纪录至少三年。

雇员有权（或可授权其他人）检查自己的人事纪录。检查申请必须以书面形式进行。雇主必须在雇员提出申请后的30天内向他们提供记录。

### 例外情况

上述要求不适用于：

- 与刑事犯罪调查有关的记录；
- 推荐信；
- 雇员入职前获得的、由考试委员会成员准备的或与晋升考试相关的评分、报告或其他记录；
- 为受《信息法》约束的代理机构工作的员工；
- 集体协议覆盖的员工，该协议规定：
  - 工资、工作时间和工作条件；
  - 检查和复印人事纪录的程序；
  - 加班工资；
  - 正常工资高于州最低工资至少30%。

## 工资说明

雇主必须建档员工工资记录，并在工作地点或州内的中心位置保存该记录至少三年。每位员工的工资记录必须包括：

- 员工姓名和住址；
- 员工年龄证明（以防是未成年人）；
- 工资总额（包括收到的所有小费）；
- 总工作时长（有固定工资或加班豁免的情况除外）；
- 如员工工资是按计件工资支付的，则需包括完成的单位计件数和单位计件工资；
- 扣除额（可汇总为一项）；
- 净工资；
- 雇员获得薪资的时间；
- 员工姓名及员工编号（如未分配员工编号，则为社会保障号码的后四位数字）；
- 雇主姓名和公司地址（如果雇主是农场劳动承包商，则提供雇主的合法服务内容）；
- 每个薪资期内每位员工的时薪。

此外，临时服务机构必须保留工资和每位员工从事临时服务工作的总时长的记录。

根据法律，雇员有权在申请后的21天内收到雇主提供的工资记录。

雇主如未能在21天内提供工资记录，将被处以最高750美元的罚款。

如果雇主未能按要求建档或保留记录，加州劳工部标准执行局（DLSE）将要求其支付最高4,000美元的罚款。雇主还可能被要求支付庭审费用、律师费以及赔偿雇员的所有损失。

# 加州雇佣法指南

## 平等薪资

雇主必须保留充分的记录，以向DLSE证明他们向在类似工作条件下拥有类似技能、努力和责任的雇员支付的工资类似。如工资发生变化，则记录必须能证明雇主是根据雇员的资历、绩效（生产质量或生产数量）而不是性别来调整工资。

如果调查开始时，雇主未能提供充分的记录，则需要补发工资、拖欠工资的利息、庭审费用、律师费和损失赔偿（通常等于拖欠工资额）。加州法律要求雇主保留这些记录至少两年。

## 童工

雇主必须保留向未成年人提供有关拖拉机和机械操作的安全培训的记录。安全培训记录必须保存在未成年人的人事档案中。此外，未成年人的人事档案必须标识未成年人姓名，并包含该未成年人工作的所有授权证书或文件的副本。

## 失业补偿

加州就业发展部（CEDD）要求雇主真实准确地记录可能需要的任何信息，以评估个人领取福利的资格，包括每位雇员的身份状态（现任、裁员或请假）和工资的记录。如果雇主未能保留和提供所需的记录，则CEDD将认为雇员有权获得法律规定最高的应得福利，并将相应地向雇主收取费用。

当原告为一名以上的雇主工作时，将仅对那些未保留或提供记录的雇主收取额外费用。

## 承包商合作

雇主必须保存与建筑、农业劳动、服装、清洁、安保或仓库行业承包商签订的协议至少四年。

记录必须证明，在签订合同时，雇主有足够的资金使承包商能够遵守当地法律、州法律和联邦法。记录具体包括：

- 雇主姓名、地址、电话号码和身份证号码；
- 承包商、姓名、地址和电话号码；
- 承包商工伤赔偿保险的保单号和保险公司的名称、地址和电话；
- 承包商将提供的服务说明（包括开始和完成日期）；
- 根据合同向承包商支付的佣金或其他款项；
- 根据合同雇用的工人总数，以及应支付的工资总额和支付日期；
- 与合同相关的将用于安置工人的不动产地址；
- 承包商向雇主提供服务时所使用车辆的车辆识别号；
- 上述车辆的汽车责任险保单号以及保险公司名称、地址和电话号码；
- 承包商将雇用的向雇主提供服务的独立承包商清单，以及独立承包商的当地、州和联邦许可证标识号（如果有的话）；
- 各方的签名以及合同的签订日期。

## 劳工保险

加州工人补偿部（DWC）要求雇主记录并报告工伤事件、所有因工采取急救措施后寻求医治的事件和因工伤延误的工时。

### 拥有个人保险的雇主

DWC要求拥有个人保险的雇主记录并报告：

- 赔偿金额；
- 迄今已支付的福利金额；

- 州法律和联邦法保障的未决案件的未决责任赔偿预估金额；
- 每次调整的平均员工人数和总工资；
- 所有未决赔偿案件的清单；
- 雇主预留的安全基金。

## 职场暴力

DLSE要求雇主跟进雇员的请假，由于该雇员或该雇员的直系亲属或家庭伴侣是暴力重罪、重罪、严重盗窃或挪用公款的受害者。这些记录必须保密。

此外，雇主必须记录对其雇用的社区卫生工作人员实施的任何暴力行为并保存该记录。这些记录的副本必须报告DIR。

[返回目录](#)

# 加州 雇佣法指南

