Covid 19 팬데믹이 시작되고 현재까지 가장 전염성이 높은 BA.5 변이 바이러스 출현으로 감염률이 증가하였습니다. 이에 따라 고용주들은 COVID-19의 효과적인 완화 전략 시행에 따른 위험과 정치에 직면해야 하는 위치에 다시 한번 놓이게 되었습니다. COVID-19 감염 증가로 인해 백악관이 부스터, 무료 테스트, 무료 마스크를 포함하여 "BA.5 관리" 전략을 요약한 새로운 팩트 시트를 발행하였고, 건물 소유주에게 Clean Air in Buildings Challenge를 통해 환기 및 여과 개선을 권장했습니다. 코로나 바이러스 양성률(positivity rate)은 여전히 1월의 최고치에 미치지 못하지만, 5월 이후 환자 수가 증가하고 입원이 두 배로 증가하면서 질병통제예방센터(CDC), 산업안전보건청(OSHA), 메디케어 및 메디케이드 서비스 센터(CMS) 및 주정부, 지역 보건 부서의 지침에 따른 고용주의 의무에 영향을 미치고 있습니다. 고용주는 현재 정책이 준수되는지 여부를 고려할 때 다음을 염두에 두어야 하며 이 4단계 계획의 채택을 고려해야 합니다.

**마스크를 다시 의무화해야 합니까?**

검역 및 격리에 대한 CDC 지침은 2022년 3월이후 변경되지 않습니다. 예방 접종을 완료한 직원(또는 지난 90일 이내에 COVID-19에 감염된 직원)이 COVID-19에 감염된 사람과 밀접하게 접촉하고 증상이 없는 경우, 10일 동안 잘 맞는 마스크를 착용하고 노출 5일 후에 검사를 받습니다. 증상이 발생하거나 직원이 양성 판정을 받으면 해당 검사 결과 또는 증상이 시작된 날로부터 최소 5일 동안 격리해야 합니다.

직원들은 해열제를 사용하지 않고 24시간 동안 발열이 없고 증상이 호전되면 5일 이후 격리를 종료할 수 있습니다. 백신 접종을 최신 상태(up to date)로 유지하지 않은 직원은 동일한 테스트 및 마스크 요구 사항과 함께 추가로 밀접 접촉 후 5일 동안 격리를 해야 합니다.

COVID-19에 양성이거나, 증상이 있거나, COVID-19에 대해 양성인 사람에게 노출된 개인은 예방 접종 상태에 관계없이 10일 이상 동안 얼굴에 꼭 맞는 마스크를 착용해야 합니다. 명시적으로 언급하지는 않았지만 CDC는 인공 호흡기(N95 및 KN95)와 같은 "맞춤 및 여과"마스크 또는 천 마스크를 겹친 수술용 마스크를 사용하도록 강조합니다. 그러나 고용주는 작업장에서 N95 또는 KN95를 사용해야 하는 경우 추가 OSHA 의무가 있음을 숙지하셔야 합니다.

CDC의 새로운 데이터에 따르면 현재 미국 인구의 약 3분의 1이 "COVID-19 감염 수준이 높은" 카운티에 거주하고 있습니다. 현재 "높은 COVID-19 커뮤니티 수준"에 있는 지역에 있는 경우 CDC의 지침은 다음 완화 전략을 구현해야 한다고 권장합니다.

예방 접종 상태에 관계없이 개인이 공공 장소에서 실내에서 잘 맞는 마스크를 착용하도록 합니다.

면역 기능이 저하된 개인이나 중증 질병 위험이 높은 사람에게 더 큰 보호 기능을 제공하는 마스크 또는 인공 호흡기를 착용하도록 하고 노출될 수 있는 공공 장소에서 필수적이지 않은 실내 활동을 피하도록 고려합니다. 마스크를 착용해야 하는지에 대해 의료 제공자와 상담하십시오. 마스크를 착용하고 다른 예방 조치를 취하고(예: 테스트), 필요한 경우 빠른 테스트 계획을 세웁니다(예: 가정 테스트 또는 테스트 액세스).

* COVID-19 백신 및 부스터 접종을 최신 상태로 유지하십시오.
* 가능하면 실내 공간 전체의 환기를 개선하십시오.
* COVID-19에 노출되었거나 COVID-19 증상이 있는 경우 검사를 받는 것을 포함하여 격리 및 검역에 대한 CDC 권장 사항을 따르십시오.
* 지역적 요인에 기반한 예방 전략에 대한 구체적인 권장 사항을 고려하십시오.
* 그리고 직장에서 COVID-19에 노출된 사람들을 위한 선별 검사 또는 기타 검사 전략을 적절하게 시행하는 것을 고려하십시오.

**OSHA? 마스크 착용 의무는 이미 끝났다고 생각했는데…**

현재 "높은 감염” 수준보다는 낮은 감염 지역에 있고 현재 마스크 의무를 부활할지 여부를 고려하고 있다면, 이 질문에 대해 "모든 사람에게 맞는" 대답은 없습니다. 오히려 각 기업은 직장에서 마스크를 의무화할 때의 장단점을 따져보고 특정 위치와 상황에 가장 적합한 방법을 결정해야 합니다. 다음은

OSHA의 일반 긴급 임시 기준(ETS)은 대법원에 의해 기각되었지만, agency는 여전히 COVID-19 감염이 업무와 관련된 경우 "기록 가능한 질병(recordable illness)"으로 간주합니다. 일반 의무 조항에 따라 COVID-19 위험에 대한 조사를 계속 수행하고 벌금을 부과하고 있습니다.

마찬가지로, 최근에 논의한 바와 같이 의료 고용주는 ETS 이상을 포괄할 가능성이 있는 OSHA의 임박한 전염병 표준을 주시해야 합니다. 의료계/헬스케어 고용주 외의 고용주가 여전히 직원을 테스트하는 경우, 고용주는 EEOC의 가장 최근 curveball을 기반으로 재검토해야 하며 OSHA의 의료 기록 접근 기준에 따라 고용주는 근로자의 고용 기간에 30년을 더한 기간 동안 특정 의료 문서(예: 약사, 간호사, 의사 또는 기타 의료 제공자가 작성한)를 보관해야 합니다.

OSHA는 2022년 3월부터 "업데이트 예정"이라고 명시했지만, 2021년 8월부터 이 변경 사항을 반영한 COVID-19 지침을 업데이트하지 않았습니다. agency의 근로자 보호: 직장에서 COVID-19의 확산을 완화하고 예방하는 지침은 여전히 "높음" 또는 "상당" 전파 영역을 나타내는 데 이전 CDC 데이터 모델을 사용하고 있습니다. 그리고 해당 카운티의 경우 OSHA는 직원이 공공 실내 환경에서 마스크를 착용해야 한다고 명시하고 있습니다.

예를 들어, 행정법 판사는 최근 직원과 고객의 마스크 착용을 금지한 매사추세츠 세금관련 서비스 사업체에 95,500달러의 벌금을 부과했습니다. OSHA는 일반 의무 조항에 따라 "고의적" 벌금을 적용했습니다. 고용주는 마스크를 착용하지 않은 직원들에게 서로 6피트 이내에서 일하도록 강요했으며 적절한 환기 수단이나 청소 및 소독 수단을 갖추지 못했다고 지적했습니다. 이것은 고용주가 작업장 안전에 대한 책임과 관련하여 OSHA의 지침을 위반하고 있다는 것을 알게 해준 많은 경고들 중 하나일 뿐입니다.

**고용주의 4-단계 계획**

회사가 현행 의무에 대한 최신 정보를 확인하기 위한 4단계 계획이 있습니다.

* 서면 COVID-19/전염병 정책이 있습니다. 아직 서면 COVID-19 계획이 없다면, 지금이라도 직원을 전염병으로부터 안전하게 보호하기 위한 정책을 문서화하는 것은 결코 늦지 않습니다. 이는 다른 커뮤니티에서 감염률의 미래 변화를 고려할 때 특히 중요합니다. 노동법 변호사 또는 안전 전문가와 협력하여 COVID-19 또는 기타 전염병에 대응하여 직원의 건강을 위해 무엇을 하고 있는지 기록하십시오. 이러한 프로그램에 대한 직원 교육에 도움이 됩니다.
* 지역사회의 감염 확산이 높은 지역에서는 마스크를 의무화하십시오. COVID-19 전파 수준이 높은 지역의 고용주는 마스크 요구 사항을 유지하거나 마스크 의무를 복원하는 것을 고려해야 합니다. 전국적으로 비즈니스를 하는National 고용주의 경우, 이는 물류 및 커뮤니케이션 이슈를 일으킬 수 있는 여러 위치에서 다른 정책을 가지는 것을 의미할 수 있습니다. 너무 빨리 또는 부적절한 상황에서 마스크 의무를 준수하지 못한 경우 OSHA 검사 또는 일반 의무 조항에 따라 벌금이 부과될 수 있음을 인식하십시오.
* 직원들과 소통하세요. COVID-19 팬데믹 기간 동안 번창한 기업은 직원과 소통하고, 경청하고, 참여하는 기업입니다. 비관리자에게 회사 정책에 대한 피드백을 요청하고, 안전위원회, 감사, 안전 개선 프로젝트 등의 업무를 통해 그들의 우려를 경청하고 해결하며, 그들의 우려를 고려하는 투명한 직장을 제공하십시오.
* 작업장을 청소하십시오. 직원들은 깨끗한 작업 공간에서 더 행복하고 더 안전하고 생산적입니다. 노동자들은 깨끗한 시설에 자부심을 느낍니다. OSHA 검사관은 귀하가 적절한 관리 정책을 갖고 있다고 믿고 안전 위반 사항을 찾는 데 시간을 덜 소비합니다. COVID-19 대유행은 위생이 직장에서 얼마나 중요한지를 보여주었습니다. 앞으로 직원들이 정당하게 요구할 것입니다.

If you’ve received a PAGA notice, you can count yourself as one of several thousands of California employers who receive one every year. In fact, 2018 saw a record number of PAGA claims—over 5,700, a 15 percent jump from 2017—filed with the Labor and Workforce Development Agency. The steadily increasing number can be explained by three characteristics unique to PAGA actions: the absence of class certification requirements, that they are not arbitrable, and cannot be waived. The astronomical potential penalties attached to PAGA actions also helps fuel these types of representative actions. Luckily, there is a 10-step process you can take if you receive such a notice to put your organization in the best possible position.

PAGA 통지를 받았다면 매년 통지를 받는 수천 명의 캘리포니아 고용주 중 한 명으로 간주할 수 있습니다. 실제로 2018년에는 2017년보다 15% 증가한 5,700건 이상의 PAGA 청구가 Labour and Workforce Development Agency에 접수된 기록적인 수를 보았습니다. 꾸준히 증가하는 숫자는 PAGA 조치에 고유한 세 가지 특성으로 설명할 수 있습니다. 클래스 인증 요구 사항이 없고 중재할 수 없으며 면제될 수 없습니다. PAGA 활동에 추가된 천문학적 잠재적 페널티도 이러한 유형의 대표적인 활동을 촉진하는 데 도움이 됩니다. 다행히도 그러한 통지를 받은 경우 조직을 최상의 위치에 배치하기 위해 취할 수 있는 10단계 프로세스가 있습니다.

**What Is A PAGA Claim?**

Dubbed the “bounty hunter law,” PAGA, or the Labor Code Private Attorneys General Act of 2004, is actually a series of statutes codified in Sections 2698 through 2699.6 of the California Labor Code that “authorizes aggrieved employees to file lawsuits to recover civil penalties on behalf of themselves, other employees, and the State of California for Labor Code violations.” The employee suing under PAGA acts “as the proxy or agent” of California’s labor law enforcement agency, the Labor and Workforce Development Agency (LWDA), in policing Labor Code violations.

"현상금 사냥꾼법"이라고 불리는 PAGA the Labor Code Private Attorneys General Act of 2004은 실제로 캘리포니아 노동법의 2698~2699.6항에 성문화된 일련의 법령으로 "피해를 입은 직원이 민사 처벌을 받기 위해 소송을 제기할 수 있는 권한을 부여합니다. 노동법 위반에 대해 자신, 다른 직원 및 캘리포니아주를 대신합니다." PAGA에 따라 소송을 제기하는 직원은 노동법 위반을 단속할 때 캘리포니아 노동법 집행 기관인 LWDA(Labor and Workforce Development Agency)의 "대리인 또는 대리인" 역할을 합니다.

In simpler terms, PAGA confers a private right of action to individuals to prosecute Labor Code violations. PAGA incentivizes this type of lawsuit by authorizing the aggrieved employee to keep 25 percent of any civil penalties collected, while 75 percent goes to the state (Cal. Lab. Code § 2699(f)).

간단히 말해서 PAGA는 개인에게 노동법 위반을 기소할 수 있는 사적 권리를 부여합니다. PAGA는 불만을 제기한 직원이 징수된 민사 벌금의 25%를 유지하도록 권한을 부여함으로써 이러한 유형의 소송을 장려하고, 75%는 주정부에 귀속됩니다(Cal. Lab. Code § 2699(f)).

Before filing a PAGA action, the aggrieved employee must exhaust specific administrative requirements by filing a written notice “of the specific provisions of [the Labor Code] alleged to have been violated, including the facts and theories to support the alleged violation,” both online with the LWDA and by certified mail to the employer (Cal. Lab. Code § 2699.3(a)(1)(A)).

PAGA 소송을 제기하기 전에 피해를 입은 직원은 "위반 혐의를 뒷받침하는 사실과 이론을 포함하여 위반되었다고 주장되는 [노동법]의 특정 조항"에 대한 서면 통지를 온라인으로 제출하여 특정 행정 요건을 모두 충족해야 합니다. LWDA와 함께 그리고 고용주에게 배달 증명 우편으로 발송합니다(Cal. Lab. Code § 2699.3(a)(1)(A)).

Civil penalties under PAGA can be eye-popping. For Labor Code provisions that do not specify the penalty amount, PAGA provides default civil penalties at $100 for every employee for every pay period for the first violation, and $200 for each violation thereafter (though case law may provide an argument that PAGA penalties are limited to violations that occur after the PAGA notice). Because separate penalties may be assessed for each Labor Code violation in the same pay period for the same underlying violation, the PAGA penalty exposure for the client can grow exponentially. For example, 10 employees each with 24 pay periods with a meal and rest period violation in each pay period translates to nearly $95,000 of PAGA exposure. The exposure will be doubled for an employer who pays its employees on a weekly basis.

PAGA에 따른 민사 처벌은 놀라울 정도입니다. 벌금액을 명시하지 않은 노동법 조항의 경우 PAGA는 첫 번째 위반에 대해 모든 급여 기간에 대해 모든 직원에 대해 $100의 기본 민사 벌금을 제공하고 이후에는 각 위반에 대해 $200의 기본 민사 벌금을 제공합니다(판례법에서 PAGA 벌금이 제한적이라는 주장을 제공할 수 있음에도 불구하고 PAGA 통지 이후에 발생하는 위반에 대해). 동일한 기본 위반에 대해 동일한 급여 기간에 각 노동법 위반에 대해 별도의 벌금이 부과될 수 있으므로 고객에 대한 PAGA 벌금 노출은 기하급수적으로 증가할 수 있습니다. 예를 들어, 10명의 직원이 각각 24개의 급여 기간을 가지며 각 급여 기간에 식사 및 휴식 기간 위반은 거의 $95,000의 PAGA 노출로 해석됩니다. 직원에게 매주 급여를 지급하는 고용주의 경우 노출이 두 배가 됩니다.

**What Should You Do After Receiving A PAGA Notice? A 10-Step Guide**

Here is a 10-step process you can take after receiving a PAGA notice to ensure your organization is as well-positioned as possible to minimize or avoid liability.

다음은 PAGA 통지를 받은 후 조직이 책임을 최소화하거나 피하기 위해 가능한 한 적절한 위치에 있는지 확인하기 위해 취할 수 있는 10단계 프로세스입니다.

**Contact Labor And Employment Counsel**

**노동법 변호사에게 연락하십시오.**

A PAGA notice should immediately prompt you to contact your labor and employment counsel, experienced in handling PAGA actions. There are time limits to cure discreet Labor Code violations, more fully discussed below.

PAGA 통지는 즉시 PAGA 조치를 처리한 경험이 있는 노동법 변호사에게 연락해야 합니다. 신중한 노동법 위반을 시정할 시간 제한이 있으며 그에 대해 아래에서 자세히 설명합니다.

**Audit Wage Statements**

You should review wage statements going back one year from the date of the PAGA notice for compliance with the requirements under Labor Code section 226(a), ensuring they provide: gross wages earned; total hours worked; the number of piece-rate units earned and the applicable piece rate if the employee is paid on a piece-rate basis; all deductions; net wages earned; start and end dates of the pay period; the name of the employee and the last four digits of their social security number or an employee ID number; the name and address of the employing legal entity; and all applicable hourly rates and the corresponding hours worked at each hourly rate. It is worth noting that the time period for which penalties can be assessed is limited to one year before the date of filing of the PAGA lawsuit, not the date of the PAGA notice.

노동법 섹션 226(a)에 따른 요건 준수를 위해 PAGA 통지일로부터 1년 전의 임금 명세서를 검토하여 다음 사항을 제공하는지 확인해야 합니다:

총 근무 시간; 직원이 성과급으로 지급되는 경우 획득한 성과급 단위 수 및 해당 성과급; 모든 공제; 순 임금; 급여 기간의 시작 및 종료 날짜; 직원의 이름과 사회 보장 번호 또는 직원 ID 번호의 마지막 4자리 고용 법인의 이름과 주소 적용 가능한 모든 시간당 요율과 각 시간당 요율로 근무한 해당 시간

벌금이 부과될 수 있는 기간은 PAGA 통지일이 아니라 PAGA 소송 제기일로부터 1년 전으로 제한된다는 점에 유의할 필요가 있습니다.

**Make Necessary Corrections**

If you identify problems, you should immediately correct any missing or inaccurate information on the wage statements. Because Labor Code section 226 violations carry the heaviest penalty amount at $250 for the initial violation and $1,000 for subsequent violations, correcting the wage statements soon after the PAGA notice will allow you to argue that there are only a few subsequent violations for which penalties may be assessed, if at all.

문제를 발견하면 임금 명세서에서 누락되거나 부정확한 정보를 즉시 수정해야 합니다. 노동법 226조 위반은 최초 위반에 대해 $250, 후속 위반에 대해 $1,000로 가장 무거운 벌금이 부과되기 때문에 PAGA 통지 직후 임금 명세서를 수정하면 벌금이 부과될 수 있는 후속 위반이 소수에 불과하다고 주장할 수 있을 것입니다.

**Determine If A “Cure” Is Warranted**

**“cure”가 보장되는지 확인**

The Labor Code allows you to “cure” two types of wage statement violations: (1) failure to include either the start or end date of the pay period (Cal. Lab. Code § 226(a)(6)); and (2) failure to provide the name and address of the employing legal entity (§ 226(a)(8)). Where such requisite information is missing from the wage statements, you should strongly consider undertaking the cure option, as there are few viable defenses to such violations. Where such requisite information is inaccurate on the wage statements, you should weigh the cost and benefit of the cure option with your counsel. For example, use of an employer’s unexpired fictitious business name that is properly recorded in California has recently been validated.

노동법을 통해 다음과 같은 두 가지 유형의 임금 명세서 위반을 "시정"할 수 있습니다. (1) 급여 기간의 시작 또는 종료 날짜를 포함하지 않은 경우(캘리포니아 연구소 코드 § 226(a)(6)) 와 (2) 고용 법인의 이름과 주소를 제공하지 않은 경우(§ 226(a)(8))입니다. 임금 명세서에서 그러한 필수 정보가 누락된 경우, 그러한 위반에 대한 실행 가능한 방어 수단이 거의 없기 때문에 Cure 옵션을 취하는 것을 강력히 고려해야 합니다. 그러한 필수 정보가 임금 명세서에 부정확한 경우, 변호사와 함께 cure 옵션의 비용과 이점을 저울질해야 합니다. 예를 들어 캘리포니아에서 적절하게 기록된 고용주의 만료되지 않은 가상 비즈니스 이름의 사용이 최근에 유효한 것으로 확인되었습니다.

Undertaking the cure option is no small feat. Specifically, corrected and “fully compliant” wage statements must be provided to every employee for every pay period going back three years from the date of the PAGA notice (Cal. Lab. Code § 2699(d)). The requirement for “fully compliant” corrected wage statements should be interpreted to mean wage statements that comply with all nine requirements set forth in Labor Code section 226(a). You must also file a notice of the cure that includes a “description of actions taken” with the LWDA (§ 2699.3(c)(2)(A)). You have 33 days from the postmark date of the notice to complete the cure. If the wage statement violations have been cured, the law bars the employee from bringing a civil action pursuant to Section 2699 against you.

Cure 옵션을 수행하는 것은 작은 일이 아닙니다. 특히, 수정되고 "완전히 법을 준수한" 급여 명세서는 PAGA 통지일로부터 3년 전의 모든 급여 기간에 대해 모든 직원에게 제공되어야 합니다(캘리포니아 연구소 코드 § 2699(d)). "완전히 적법한" 수정된 임금 명세서에 대한 요건은 노동법 섹션 226(a)에 명시된 9가지 요건을 모두 준수하는 임금 명세서를 의미하는 것으로 해석되어야 합니다. 또한 LWDA에 "취한 조치 설명"이 포함된 치료 통지서를 제출해야 합니다(§ 2699.3(c)(2)(A)). 통지서의 소인이 찍힌 날짜로부터 33일 이내에 치료를 완료해야 합니다. 임금 명세서 위반이 시정된 경우, 법은 직원이 고용주를 상대로 섹션 2699에 따라 민사 소송을 제기하는 것을 금지합니다.

**Audit Timekeeping And Payroll Records And Practices**

You should also audit your time and wage records to flag potentially troublesome practices, including:

Do you use a rounding policy?

Do you automatically deduct time for a meal period?

Have you ever paid a meal or rest period premium?

Are employees allowed to leave the premises during meal and rest breaks?

Are employees paid at their regular rate of pay for overtime?

Have you strictly complied with requirements if adopting an alternative workweek schedule?

Do you maintain or cover the cost of maintaining uniforms?

This is not an exhaustive list of the potential wage and hour violations, but you and your counsel should audit your records and identify practices and policies that may give rise to Labor Code violations.

시간 기록 및 급여 기록 그리고 practice를 감사

또한 다음을 포함하여 잠재적으로 문제가 될 수 있는 관행에 flag체크를 하기 위해 시간 및 임금 기록을 감사해야 합니다.

* 라운딩 정책을 사용합니까?
* 식사시간은 자동으로 차감되나요?
* 식사 또는 휴식 기간 프리미엄을 지불한 적이 있습니까?
* 직원은 식사 및 휴식 시간에 사업장 밖으로 나갈 수 있습니까?
* 직원은 초과 근무에 대해 정규 급여를 받고 있습니까?
* 대체 근무 일정을 채택하는 경우 요구 사항을 엄격하게 준수했습니까?
* 유니폼 유지 비용을 유지하거나 충당합니까?

이것은 잠재적인 임금 및 시간 위반에 대한 완전한 목록은 아니지만 고용주와 노동법 변호사는 고용주의 기록을 감사하고 노동법 위반이 발생될 수 있는 관행 및 정책을 식별해야 합니다.

**Determine If The Employee Is Aggrieved**

An employee may seek civil penalties under PAGA on behalf of themselves and other current or former employees so long as they have suffered at least one alleged Labor Code violation. Although this appears to be a low threshold, the applicable statute of limitations as to each claim should be analyzed by counsel. For example, an employee who went on disability leave more than a year before the date of the PAGA lawsuit would not have worked within the past year that would serve as the basis for any meal and rest violations.

직원은 노동법 위반 혐의가 한 번 이상 있는 한 자신과 다른 현재 또는 이전 직원을 대신하여 PAGA에 따라 민사 처벌을 요청할 수 있습니다. 이는 낮은 임계값으로 보이지만 각 청구에 대해 적용 가능한 공소시효는 변호사가 분석해야 합니다. 예를 들어, PAGA 소송 날짜보다 1년 이상 앞서 장애 휴가를 다녀온 직원은 식사 및 휴식 위반의 근거가 되는 지난 1년 동안 일하지 않았을 것입니다.

**File A Brief Employer’s Response With The LWDA, If Desired**

Although you are not required to file a response addressing the charges in the PAGA notice, standard practice for many counsel is to file a written response with the LWDA. The response should be kept brief without going into any details about any expired statute of limitations or how the alleged facts and theories are deficient. It is sufficient to say that the PAGA notice fails to identify sufficient facts to allow either LWDA or you to conduct an investigation.

PAGA 통지서의 혐의에 대한 답변을 제출할 필요는 없지만 많은 변호사의 표준 관행은 LWDA에 서면 답변을 제출하는 것입니다. 답변은 만료된 공소시효나 주장된 사실과 이론이 어떻게 결함이 있는지에 대한 세부 사항을 설명하지 않고 간략하게 유지해야 합니다. PAGA 통지가 LWDA 또는 고용주가 조사를 수행할 수 있도록 충분한 사실을 식별하지 못했다고 말하는 것으로 충분합니다.

**Gather Counterintelligence**

Because PAGA actions are generally a product of a copious amount of information that has been amassed by the employee’s counsel prior to providing the PAGA notice, you should also use counterinvestigative strategies, such as encouraging employees to report any outside contact inquiring about working conditions, or wage and hour matters. Your investigation should include review of the employee’s social media accounts, as well as a comprehensive search of social media for advertising referencing the employee or your organization. This is particularly essential for companies with large workforces, as social media advertisements carry the potential to reach the widest audience.

PAGA 조치는 일반적으로 PAGA 통지를 제공하기 전에 직원의 변호사가 수집한 방대한 양의 정보의 산물이기 때문에, 직원이 근무 조건 또는 임금과 시간 문제에 대해 문의하는 외부 접촉을 보고하도록 권장하는 등의 대응 조사 전략도 사용해야 합니다. 이러한 조사에는 직원의 소셜 미디어 계정에 대한 검토와 직원 또는 조직을 언급하는 광고에 대한 소셜 미디어의 포괄적인 검색이 포함되어야 합니다. 이는 소셜 미디어 광고가 가장 광범위한 청중에게 도달할 수 있는 잠재력을 지니고 있기 때문에 인력이 많은 회사에 특히 중요합니다.

**Review The Employee’ Personnel File**

**직원의 인사 파일 검토**

Your call to action is often triggered before you even receive a PAGA notice. In most cases, the employee’s counsel will send you a request for the employee’s personnel file long before any notice is filed with the LWDA. You should consult a seasoned labor and employment counsel to flag potential wage and hour violations and develop a game plan prior to receiving the inevitable PAGA notice.

당신의 call to action 은 PAGA 통지를 받기도 전에 실행되는 경우가 많습니다. 대부분의 경우 직원의 변호인은 LWDA에 통지를 제출하기 훨씬 전에 직원의 인사 파일에 대한 요청을 보낼 것입니다. 불가피한 PAGA 통지를 받기 전에 노련한 노동법 변호사와 상의하여 잠재적인 임금 및 시간 위반을 표시하고 게임 플랜을 개발해야 합니다.

**Assess Early Settlement**

**조기에 합의를 평가**

Settlement trends in 2018 for combined class and PAGA actions show that the cost of buying peace increases as the case progresses. A PAGA-only action without class action component will often be turned into a hybrid class/PAGA action for settlement purposes. Indeed, it makes most sense for employers to obtain the broadest release possible, since the PAGA claims will be based on wage and hour violations that trigger class damages separate from PAGA penalties.

2018년 집단 소송과 PAGA 소송에 대한 합의 추세는 사건이 진행됨에 따라 합의하는 비용이 증가함을 보여줍니다. 집단 소송 구성 요소가 없는 PAGA 전용 소송은 종종 합의 목적을 위해 하이브리드 집단/PAGA 소송으로 전환됩니다. 실제로, PAGA 청구는 PAGA 처벌과 별개로 집단 피해를 유발하는 임금 및 시간 위반을 기반으로 하기 때문에 고용주가 최대한 광범위한 release를 얻는 것이 가장 합리적입니다.

The average amount of settlements tends to hold steady until 2.5 years after commencement of the lawsuit, after which point the average cost of settlement quickly escalates. This trend reflects the realities of litigation, in that the parties, after 2.5 years of formal litigation, are likely to have invested significant time and money into the case, and are thereby less willing to compromise their position for settlement. Depending on the type and extent of the wage and hour violations, some claims should be litigated, while others are better left tabled. An experienced PAGA practitioner should be able to chart the best course of action and guide you through the legal terrain.

평균 합의 금액은 소송 개시 후 2.5년까지 일정하게 유지되는 경향이 있으며, 그 이후에는 평균 합의 비용이 빠르게 상승합니다. 이러한 추세는 당사자들이 2.5년 간의 공식 소송 끝에 상당한 시간과 돈을 이 사건에 투자했을 가능성이 높기 때문에 소송의 현실을 반영합니다. 임금 및 시간 위반의 유형과 정도에 따라 일부 청구는 소송을 제기해야 하고 다른 청구는 그대로 두는 것이 좋습니다. 경험 많은 PAGA 실무자는 최선의 행동 방침을 수립하고 법적 영역을 안내할 수 있어야 합니다.