



劳动标准处与您的业务

本文件解释调查进行时与之后可预期发生的事务。

劳动标准处派员访问雇主，主要任务是：

- 对投诉进行调查
- 确保雇主遵守法律法规
- 提供重要信息

劳动标准处执行法律，保护纽约州几乎所有的工作者。这些法律包括：

- 最低工资和加班费
- 工资和工资补贴（附加福利）的支付
- 休息日和就餐时间要求
- 农场劳动法规
- 禁止童工
- 服装行业的就业场所条件

第一次访问期间，劳动标准调查人员将：

- 自我介绍和出示证件（名片或员工卡）
- 始终做到专业和礼貌
- 无事先通知。法律允许暗访并进入及视察任何工作场所
- 不提供访问原因（对投诉保密）
- 与员工私下面谈
- 现场审查被访单位文档
- 以书面形式要求呈交任何其它文件。视情况安排后续访问
- 如果需要，建议和提供口译服务

为了保证调查的顺利进行，雇主应该：

- 始终配合调查人员
- 为巡视、员工面谈、和文件审查提供方便
- 不干扰与员工的私下面谈
- 不掩饰错误或伪造文档
- 认识到雇用私人律师并不能限制劳动标准调查人员进入工作场所、接触员工或是企业老板/经理、或调阅工资报表
- 不得对进行投诉和被怀疑做过投诉的员工采取任何报复行动；不得报复与调查人员合作或者与调查人员对话的员工。

劳动标准执法步骤

- 1) **调查** - 调查员将巡视工作场所，与雇主和雇员面谈，审查账簿和文件。如需要，再次访问。
- 2) **调查结果** - 雇主可能收到违规和拖欠工资数额的通知；和/或对所发现的违规行为的解释信函。这封信将解释巡视发现的证据、结论；以及如何改正违规行为、下一步该如何做等等。
- 3) **决议** - 允许雇主与劳动标准方一同审议通知和调查结果，并就巡视决议进行讨论。如果雇主有异议或不理解，他们还可以与高级别调查员商谈。

- 4) **个案会议** - 雇主可能会被要求参加区级会议以解决悬而未决的问题，或者参加一个合规性会议，类似非正式的的调解行动，以求解决问题。
- 5) **行政听证** - 如果雇主不按决议补偿欠资，或对调查结果有异议，本处将发出合规令（命令），包括利息和罚金。雇主可以在 **60** 天内按命令付款，或向行业上诉委员会（**Industrial Board of Appeals, IBA**）申诉。**IBA** 将对合规令进行公正的审查。
- 6) **民事或刑事诉讼程序** - 如果雇主没有及时就合规令提出上诉，也不缴付应付金额，本处会试图将合规令成立为民事诉讼判决，以追讨任何拖欠金额。
- 7) **刑事诉讼** - 除开清欠方面问题，还可能对违反劳动法的轻罪提起刑事诉讼。