



## **Wydział Standardów Pracy i Twój Biznes**

**Niniejszy formularz wyjaśnia, czego można się spodziewać w trakcie i po zakończeniu dochodzenia.**

Wydział Standardów Pracy odwiedza pracodawców, aby:

- Dochodzić roszczeń
- Zapewnić, że pracodawcy przestrzegają prawa i przepisów
- Przekazać ważne informacje

Wydział Standardów Pracy egzekwuje prawa, które chronią prawie wszystkich pracowników w Stanie Nowy Jork. Przepisy te obejmują:

- Wynagrodzenie minimalne oraz płatność za nadgodziny
- Wypłat wynagrodzeń i dodatków do wynagrodzeń (świadczenia dodatkowe)
- Wymagania dotyczące okresu odpoczynku i posiłku w ciągu dnia
- Przepisy dotyczące pracy na roli
- Ograniczenia dotyczące pracy dzieci
- Warunki zatrudnienia w przemyśle odzieżowym

Podczas pierwszej wizyty, inspektorzy ds. standardów pracy:

- Przedstawią się i okażą dokumenty potwierdzające tożsamość (wizytówkę lub identyfikator)
- Zawsze będą profesjonalni i uprzejmi
- Złożą wizytę bez wcześniejszego umówienia się na spotkanie. Prawo pozwala na niezapowiedziane wizyty; wejście i kontrolę każdego miejsca, w którym pracują pracownicy
- Nie podadzą powodu wizyty (skargi mają poufny charakter)
- Będą prowadzić rozmowy z pracownikami na osobności
- Dokonają przeglądu dokumentacji w obiekcie
- Poproszą o dodatkowe dokumenty na piśmie i umówią się na kolejną wizytę, jeśli będzie to konieczne
- Zaoferują i zapewnią usługi tłumaczeniowe w razie potrzeby

Aby postępowanie wyjaśniające przebiegało sprawnie, pracodawca powinien:

- Stale współpracować z pracownikami ds. dochodzeń
- Ułatwić przeprowadzenie inspekcji, rozmów z pracownikami i przeglądu dokumentacji
- Nie ingerować w prywatne rozmowy pracowników
- Nie tuszować błędów ani nie tworzyć fałszywych dokumentów
- Zrozumieć, że wynajęcie prywatnego adwokata nie ogranicza dostępu Wydziału do miejsca pracy, pracowników, właściciela firmy/kierownika lub dokumentacji placowej
- Nie podejmować żadnych negatywnych działań wobec pracowników, którzy złożyli skargę, są podejrzani o jej złożenie, współpracowali przy dochodzeniu lub rozmawiali z prowadzącym dochodzenie

## Etapy procesu egzekwowania standardów pracy

- 1) **Postępowanie wyjaśniające** - pracownik dokona inspekcji pomieszczeń, przeprowadzi rozmowy z pracodawcą i pracownikami, przejrzy księgi i rejestry, a w razie potrzeby umówi się na kolejną wizytę.
- 2) **Ustalenia** - pracodawca może otrzymać powiadomienie o naruszeniu przepisów i należnych kwotach wynagrodzenia i/lub pismo wyjaśniające stwierdzone naruszenia. Pismo będzie zawierać wyjaśnienie przeanalizowanych dowodów, dokonanych ustaleń, sposobu usunięcia naruszeń i dalszych działań.
- 3) **Rozwiązanie** - pracodawca będzie miał możliwość zapoznania się z powiadomieniem i ustaleniami z prowadzącym dochodzenie i omówienia rozwiązania. Jeśli pracodawcy nie zgadzają się lub nie rozumieją, mogą porozmawiać ze starszym śledczym.
- 4) **Zebrań w sprawie przypadku** - pracodawcy mogą zostać poproszeni o wzięcie udziału w spotkaniu w celu rozwiązania zaległych kwestii lub w konferencji dotyczącej zgodności, która jest nieformalnym działaniem podobnym do mediacji, w celu osiągnięcia rozwiązania.
- 5) **Przesłuchanie administracyjne** - jeśli pracodawca nie spełni wymagań, nie dokona restytucji lub nie zgodzi się z wynikami dochodzenia, Wydział wyda nakaz dostosowania się, który zawiera odsetki i kary. Zarządzenie daje 60 dni na dokonanie płatności lub złożenie wniosku o odwołanie do Przemysłowej Komisji Odwoławczej (Industrial Board of Appeals; IBA). IBA zapewnia bezstronną kontrolę zarządzenia.
- 6) **Postępowanie cywilne lub karne** - Jeśli nie zostanie złożone odwołanie od nakazu w odpowiednim czasie, a pracodawca nie dokona płatności, Wydział będzie próbował wprowadzić nakaz jako wyrok cywilny na wszelkie zaległe należności.
- 7) **Postępowanie karne** - Skierowanie sprawy karnej o wykroczenie może nastąpić za naruszenie prawa pracy, a nie za kwoty pieniężne należne poszkodowanym.