



工資和工時案例分析： 深入了解勞工局違規行為

本文中的信息無意被解釋為法律或專業建議。尋求法律建議的雇主應與法律顧問交談。 ©2021 Zywave, Inc. 保留所有權利。

簡介

美國勞工部（DOL）的工資和工時處（WHD）強制執行聯邦最低工資、加班費、記錄保存和公平勞動標準法（FLSA）的童工要求。WHD還強制執行《家庭和病假法》以及其他就業標準和員工保護。

通常，WHD將在前員工提出投訴或在例行調查中開始審查。WHD審查員將參觀組織以進行採訪，檢查時鐘並確保所有員工都能收到僱傭通知。審查員還將審查長達三年的工資和工時記錄，以確定雇主在發放工資方面是否有違規行為。

本文的案例研究提供了真實案例中雇主違反工資和工時規則的情況。包括違規行為的簡述，以及雇主如何避免發生這些情況的指導。通過研究這些案例分析，雇主可以從類似行業其他雇主的錯誤中汲取教訓，避免違反DOL（勞工部）的規定。



真實案例分析

加州洛杉磯市——經工資和工時處 (WHD) [調查](#)，一家位於加州商業區的餐館因違反 FLSA 的童工要求，支付了 27,150 美元的民事罰款。



問題所在：

- 僱主安排五名未成年員工操作垃圾和紙板壓實機。
- 僱主提供所有年齡層的員工可使用壓實機的開門密碼。
- 法律禁止18歲以下的員工操作壓實機。

印第安那州蒂普頓市——經WHD[調查](#)，該市因違反了FLSA的加班要求，向15名消防隊員支付了91924美元的欠薪。



問題所在：

- FLSA提供了一項豁免，允許僱主支付給消防保護或執法人員加班工資基於"工作週期"，而不是標準的一週7天工作制。
- 在14天工作期內，消防人員應在工作106小時後加班。
- 蒂普頓市未能向兩週內工作超過106小時的消防員支付加班費。



加州莫德斯托市——在WHD發現大量違反FLSA的最低工資和加班要求後，Modesto的8個住宅護理設施公司的所有者將向56名員工支付135,092美元的拖欠工資和27,872美元的民事罰款。

問題所在：

- 僱主每天支付看護者固定工資，不管他們每天或每週工作多長時間，違反了加班規定。
- 此外，僱主沒有準確記錄員工的個人資訊、每週工作時間和每週工資。
- 僱主也未按要求在公司張貼FLSA海報。



德州帕薩迪納市——經WHD調查，一家男性健康診所向一名員工支付了3,432美元的工資，該僱主拒絕了員工緊急帶薪病假的要求，儘管醫生下令該員工因新冠病毒症狀進行隔離。

問題所在：

- 僱主違反了《緊急帶薪病假法案》，剝奪了員工帶薪病假的權利並解僱了員工。

解決問題

正如前面的案例研究所示，要避免工資和工時違規並不容易。但是，經過一些指導，僱主可以使公司的業務合規並讓員工滿意。以下是與前面討論的問題相關的一般指南，按違規類型分類。



違反童工規定

僱主面對未成年員工（18歲以下）必須高度警惕可能的違規行為。看似平常的工作，如裝載垃圾壓實機，實際上對於未成年人可能是違法的。僱主在向未成年人分配工作之前，應仔細檢查FLSA規則。同樣，僱主應該要確保房間代碼等敏感信息只對需要的人開放。



FLSA的一般誤解

FLSA和其他DOL規則中有許多複雜的規定。這就是為什麼在做出重大職場決策之前熟悉這些規定是很重要的。在住宅護理機構僱主的案例中，各種違規行為，本是可以事先防範的。這些補救措施包括：瞭解統一費率並不一定會滿足最低工資的要求，知道哪些工作記錄要保留以及保留多長時間，以及張貼適當的工作場所海報。



工作週計算錯誤

有時，員工的時間表並不完全符合40個小時的工作時間。當處理異常的日程安排時，僱主必須仔細計算員工工時，這不僅可以避免員工不必要的加班，也為了準確地支付加班工資。



病假違規

在COVID-19大流行期間，允許員工請病假比以往任何時候都更為重要。實際上，這是某種情況下的法律，正如德州的僱主案例研究所發現的那樣。僱主應注意遵守所有關於員工病假的所有法律要求。這包括在對員工採取行動或拒絕他們離職之前，真誠對待並得出解決辦法。

結論

這些案例研究表明，僱主很容易就違反工資和工時規定。這就是為什麼對僱主而言，在付出潛在昂貴代價前尋求專業指導是如此重要。從這些僱主的錯誤中汲取教訓，其他類似行業的人可以避免重大違規行為，並防止勞工局審查。

華興保險

