

## 簡介書#44：拜訪僱主

本簡介提供有關工資和工時處(WHD)所執行之法律的一般資訊。

### 拜訪目的

WHD工資和工時處負責管理並執行多個聯邦法律下的基本勞工法規，該等法規包括：

- 《公平勞動標準法》
- 《家庭與醫療休假法案》
- 《移民和季節性農工保護法》
- 《職業安全與健康法案》之現場衛生條款
- 《僱員測謊保護法案》
- 《移民與國籍法案》之部份就業標準與工人保護條款
- 政府合同現行工資法令，如《大衛斯-佩根及相關法案》和《麥納馬拉-奧哈拉服務合同法案》
- 《消費者信用保護法案》之附加條款

WHD的調查人員有可能會對僱主展開調查，藉此確任這些法律是否適用於僱主。如僱主應遵守這些法律規範，則調查人員將會核實僱主是否依照相關法律支付員工工資及僱用員工；以及未滿18歲的青少年之雇傭是否符合童工條款規定。WHD不要求調查人員提前通知調查的行程安排，儘管在很多情況下，調查人員會於啟動調查之前通知僱主。很多情況下，調查人員有充分的自由來啟動未事先通知的調查，以便能直接觀察正常的業務營運情況，並迅速瞭解真實資訊。

調查人員或還會拜訪僱主以提供有關WHD所管理之勞動法的實用資料和守法情況的信息。

### 僱主為何會被挑選來做調查？

WHD開展調查的原因有很多，皆與執法及確保僱主遵紀守法有關。WHD通常不會透露調查原因。許多調查是因接到投訴而開展的。**所有投訴皆會嚴格保密；工人的姓名和投訴的性質不可透露；亦或不會透露是否存在投訴。**

除投訴之外，WHD亦會挑選些許類型的企業或行業開展調查。譬如說，WHD會關注低工資行業，例如某些行業存在極高的違法率或嚴重違法行為，僱用弱勢工人，或者該行業有極速成長或衰退等變化。偶爾，特定地區的某些企業也會受到檢視。有針對性調查的目的即是讓該等企業、行業或地區能夠更好地遵規守法。不論促使開展調查的具體原因是什麼，所有調查皆會依照既定之政策與程序進行。

## 調查程序

調查可依照WHD所執行的一項或多項法律展開。大部份僱主皆應遵守《公平勞動標準法》(FLSA)。該法案係聯邦法最主要的，一般普遍應用的法規，其規定下要求最低工資和加班工資的支付；保存某些基本的工資和僱用記錄，以及對某些未成年人的工作時間和工作類型做出限制。下方描述的FLSA公平勞動標準法的調查程序通常在展開WHD以下其它法規的調查時也適用。

FLSA第11(a)節付予勞工部代表調查並蒐集有關工資、工時及其他僱用做法的資料，進入並檢查僱主的工作場所和記錄，以及問談員工以確認是否有人違反任何FLSA條款的權力。

WHD調查人員將會表明自己的身份，並出示官方證件。調查人員將會解釋調查流程，以及調查中所需的記錄類型。

調查包含下列步驟：

- 檢查記錄，以確認哪些法律豁免適用。這些記錄包括那些可說明僱主年交易額的資料；州際商務往來資料；以及承攬政府合同的記錄。僱主記錄中的資訊不會透露給未獲授權之人員。
- 檢查工資和工時記錄，並記錄、抄寫或影印調查所需之資訊。
- 私下與部份員工談話。談話的目的是為核實僱主的工資冊與時間記錄；詳細瞭解工人的具體職責以確定哪些豁免適用（如有的話）；以及確定是否合法僱用未成年人。談話通常在僱主的工作場所進行。某些情況下，或會在現職及離職員工的家中，或透過電郵或電話與現職及離職員工談話。
- 當所有核實步驟皆完成後，調查人員會要求與僱主和/或有決策權的公司代表會面，以達成如有發現違規行為時 要求僱主承諾做出改正的決定。調查人員會告知僱主是否有存在違規的行為，假如有，哪些地方違規以及如何糾正。如因違反最低工資或加班工資規定而虧欠工人工資，調查人員會要求支付虧欠的工資，並亦或會要求僱主計算虧欠的金額。

在該過程中的任何時間點，僱主皆可由會計師或律師代表其。當調查人員將自己的調查結果告知僱主後，僱主或代表仍可再提供額外的實據以做為考量。

## 在當局所管理的法令下 有那些可執行的補救辦法？

FLSA授權勞工部（本部門）可在發生最低工資、加班工資和其他違規事件時追討欠薪和懲罰金（支付給員工）以及處以民事罰款（支付給政府）。

## 所管理之法令提供哪些執法程序？

本部門竭盡全力透過行政手段來解決大多數的合規問題。適當情況下，本部門會提起訴訟並/或建議刑事檢控措施。

## 行政程序：

- 本部門經授權可監管對任何員工之未付最低工資和/或未付加班所虧欠工資的支付。
- 適當情況下，本部門可透過與僱主達成和解來追討欠薪、懲罰金和民事罰款，來代替訴訟。
- 可因違反童工規定及屢次和/或蓄意違反 FLSA 之最低工資或加班工資規定而處以民事罰款。

## 訴訟程序：

- 本部門可代表員工在美國地區法院提起訴訟以追討欠薪和同等金額之懲罰金。
- 本部門可尋求美國地區法院的禁止令以制止違法行爲，包括非法扣留合法的最低工資和加班工資、未能保留適當的記錄，及對投訴者和/或與本部門合作之員工進行報復。
- 適當情況下，本部門可從美國勞工部行政法官獲得對支付民事罰款之命令。
- 員工可提出私人訴訟以追討欠薪、同等金額懲罰金，外加律師費和訴訟費。這種情況下，本部門將不會代表該員工追討同筆的欠薪和懲罰金。
- FLSA 規定，聯邦勞工部可尋求美國地區法院命令來阻止發運受影響之貨物。

## 刑事檢控：

- 蓄意違法之僱主或會面臨刑事處罰，包括罰金和監禁。

## 嚴禁報復

法律嚴禁僱主歧視或解雇投訴員工或提供資訊之相關員工。如因員工參與受保護之活動而對其採取不利行動，受影響之員工或者勞工部長可提起救濟訴訟，包括複職和支付損失的工資，以及金錢賠償。

## 受WHD管理的其他法律

在WHD管理的其他法律中也有很多上述條款。例如，《移民和季節性農工保護法》中也規定處以支付欠薪、民事罰款、刑事處罰、罰金和監禁。

如涉及政府合同法規，可因違反《沃爾什-希利公共合同法案》、《麥納馬拉-奧哈拉服務合同法案》、《大衛斯-佩根及相關法案》和《合同工時和安全標準法案》而扣留合同資金，並可依照該等法律透過行政聽證，或者某些情況下，透過法律訴訟來追回拖欠的工資。另或會因某些違規行爲而徵收違約金。違法者亦或會失去其聯邦合同，並會被宣佈於特定期限內無資格獲得聯邦合同。

## 更多資訊

如需瞭解更多資訊，敬請造訪我們的工資和工時處網站：<http://www.wagehour.dol.gov>，及/或從您所在時區致電我們的免費資訊幫助熱線**1-866-4USWAGE (1-866-487-9243)**，時間為早上8時至下午5時。

本出版物旨在提供一般資訊，不可視為法規中所包含之官方立場聲明。

美國勞工部  
Frances Perkins Building  
200 Constitution Avenue, NW  
Washington, DC 20210

**1-866-4-USWAGE**  
TTY: 1-866-487-9243  
[聯絡我們](#)