Твердо придерживайтесь своей позиции, чтобы избежать исков из-за нарушений Закона о справедливых трудовых стандартах («ФЛСА»): Сотрудники, на которых распространяются все нормы Закона FLSA, и работники, на которых эти нормы не распространяются

После того, как вы определили, что работник является сотрудником, а не независимым подрядчиком, следующий шаг заключается в том, чтобы определить являются ли он сотрудником, на которого распространяются нормы минимальной оплаты труда и оплаты сверхурочных, согласно ФЛСА, или работником, на которого эти нормы не распространяются («освобожденный от ФЛСА»). Закон ФЛСА обязывает работодателей платить сотрудникам неосвобожденным от ФЛСА за сверхурочную работу в 1,5 раза больше их заработной платы, а также определяет «сверхурочную» работу, как более чем 40 отработанных часов в рабочей неделе.

Правильная классификация сотрудников лежит в основе соблюдения ФЛСА. Неверная классификация является одним из наиболее распространенных оснований для исков против работодателей. Штрафы, наказания и выплата задолженности по зарплате за нарушение Закона ФЛСА могут дойти до огромной, иногда разрушающей, суммы, которая может значительно превосходить стоимость оплаты сверхурочных. Кроме того, сумма выплаты задолженности по зарплате, причитающейся неправильно классифицированным работникам, может увеличиться вдвое, как наказание за несоблюдение закона.

ЗНАЙТЕ РАЗНИЦУ

Для того, чтобы ваша компания не сталкнулась с проблемой ошибочной классификации, нужно хорошо знать разницу между сотрудниками, на которых распространяются все нормы Закона ФЛСА, и сотрудниками которые освобожденны от ФЛСА. За некоторыми исключениями, работнику, освобожденному от ФЛСА, должны (а) платить не менее 23,600 $ в год (455 $ в неделю), (б) платить зарплату, а также (в) на его должностные обязанности не должны распространяться все нормы Закона о справедливых трудовых стандартах. Большинство работников должны удовлетворятьвсе три «критерии», перечисленные выше для того, чтобы их классифицировать как сотрудников освобожденных от ФЛСА. Такими должностями можно считать исполнительные, административные, выученные профессиональные, креативные профессиональные, компьютерные науки, и внешних продавцов. Кроме того, офисные работники или работники умственного труда, которые получают большую компенсацию выше 100,000 $, освобожденны от ФЛСА если они постоянно выполняют одну из указанных обязанностей.

ИСПОЛЬЗУЙТЕ СВОИ ЗНАНИЯ

После того, как вы поняли разницу между освобожденными и неосвобожденными от ФЛСА сотрудниками, используйте следующие дополнительные шаги, чтобы защитить вашу компанию от нарушения Закона ФЛСА:

1. Используя критерий, проведите обширный внутренний аудит для того, чтобы убедиться, что все сотрудники надлежащим образом правильно классифицированы.
2. Проведите тренинги для менеджеров по заработной плате и часам работы, а также объясните, как ошибки могут негативно повлиять на компанию. Кроме того, напомните им, что они несут ответственность за надлежащее управление их отдела(ов)/сотрудника(ов), а также что соблюдение требований по заработной плате и часам работы является частью их обязанностей.
3. Объясните своим сотрудникам правила компании, относящихся к сверхурочному времени, правильному использованию часов работы, перерыва на обед и отдыха, а также все другие вопросы, относящиеся к заработной плате и часам работы.
4. Четко обозначте последствия для работников, которые не следуют правилам компании в этой области, а также расскажите о них персоналу.
5. Принимайте все жалобы по поводу заработной платы и часов работы серьезно и немедленно исправляйте любые ошибки.
6. Будьте осторожны при добавлении новых должностей, особенно, если их добавили в результате слияния или поглощения. Если предыдущая компания неправильно классифицировала своих работников, вы можете нести ответственность даже несмотря на то, что компания, которая слилась или которую поглотили, больше не существует юридически.

ЗАКОН ОГАЙО

В соответствии с законодательством штата Огайо, работодатели, валовый доход которых составляет более 150,000 $ в год, обязаны платить сверхурочные сотрудникам неосвобожденным от ФЛСА, в размере 1,5 ставки от заработной платы работника, если работник отработал более 40 часов за одну рабочую неделю. Работодатели, валовый доход которых составляет менее 150,000 $ в год, не обязаны платить сверхурочные, если работник отработал больше 40 часов в неделю.

Когда федеральные и штатные законы отличаются, в большинстве случаев, работодатель должен следовать по правилу, которое является наиболее выгодным для работников. Например, в настоящее время федеральная минимальная заработная плата составляет 7,25 $ в час, а в штате Огайо она составляет 8,10 $ в час. Это означает, что работодатели Огайо должны использовать штатную минимальную заработную плату, т.е. 8,10 $ в час, так как она является наиболее выгодной для сотрудников. Минимальная сверхурочная оплата в Огайо составляет 12,15 $ в час, но если валовый доход работодателя меньше 297,000 $, он может использовать федеральную минимальную зарплату для оплаты сверхурочных.

Для компаний, которые работают за пределами штата Огайо, очень важно узнать есть ли в их штате конкретное законодательство, которое регулирует заработную плату и часы работы, что это за законодательство и что оно регулирует и как правильно его применять, чтобы избежать ненужных исков.

ВЫВОД

Классифицировать работников не всегда просто, но очень помогает заранее узнать правила и понять, почему работники классифицируются как освобожденные или неосвобожденные от ФЛСА сотрудники, так как неправильная классификация может вызвать болезненное расследование Федеральной налоговой службой США и Департаментом труда Огайо, а также привести к разным штрафам и наказаниям. Если вы будете следовать этим советам, это вам поможет опередить события и правильно классифицировать своих работников, а также сэкономить кругленькую сумму!

Алекс ГЕРТСБУРГ

Для получения дополнительной информации по этой теме, просим вас связаться с Евгением Фридманом по имейлу ef@gertsburglaw.com или по телефону (440) 571-7777.

ПРАВОВАЯ ОГОВОРКА: Материалы, содержащиеся в этой статье, написаны адвокатом или издателем юридической фирмы только для образовательных целей, а также для того, чтобы дать вам общую информацию и общее понимание закона, а не предоставлять конкретную юридическую консультацию. Информация, содержащаяся в этой статье, не является и не должна считаться юридической консультацией и может оказаться неприменимой в конкретной ситуации. Информация, содержащаяся в этой статье, ни в коем случае не заменяет компетентной юридической консультации адвоката, лицензированного в вашем штате, в вашей конкретной индивидуальной ситуации.