

Руководство для работников относительно нового Закона штата Миннесота о хищении заработной платы

Законодательный орган штата Миннесота принял, и губернатор подписал новый Закон штата Миннесота о хищении заработной платы. Новый закон вносит изменения в действующее трудовое законодательство штата и предусматривает новые требования к заработной плате и рабочему времени, защиту и меры наказания. В этом руководстве освещены положения нового закона, которые содержат дополнительную информацию и обеспечивают защиту работникам.

Все положения нового закона вступают в силу **1 июля 2019 года**, за исключением тех положений, которые вносят поправки в свод законов шт. Миннесота § 609.52 (уголовное хищение заработной платы и меры наказания). Положения нового закона, охватывающие уголовное хищение заработной платы и меры наказания, вступают в силу **1 августа 2019 года**.

Полную сводку нового Закона о хищении заработной платы можно найти на сайте www.dli.mn.gov/sites/default/files/pdf/wage_theft_law_summary.pdf.

Вопросы и ответы относительно нового Закона о хищении заработной платы можно найти на сайте www.dli.mn.gov/business/employment-practices/wage-theft-qa.

Полный текст нового закона размещён на сайте www.revisor.mn.gov/laws/2019/1/Session+Law/Chapter/7/.

Новые меры защиты для работников

Дополнительная информация, которую работодатели обязаны предоставлять работникам после приёма на работу (поправки к своду законов шт. Миннесота § 181.032)

В соответствии с законодательством штата Миннесота, работодатели теперь обязаны предоставлять письменное уведомление работникам об их статусе занятости и условиях трудоустройства, включая заработную плату, рабочее время и льготы.

Новый Закон о хищении заработной платы требует от всех работодателей предоставлять каждому работнику письменное уведомление после приёма на работу. Это уведомление должно содержать следующую конкретную информацию о статусе занятости работника и условиях трудоустройства (новое требование).

Ниже приводится конкретная информация, которую работодатели должны предоставить в уведомлении работникам после приёма на работу.^{1, 2, 3}

¹Трудящиеся-мигранты имеют право на дополнительную защиту в соответствии со сводом законов шт. Миннесота §§ 181.85-181.91.

²Работники мясоперерабатывающей промышленности также имеют право на дополнительное уведомление в соответствии со сводом законов шт. Миннесота § 179.86.

³Сотрудники, работающие у работодателей, трудоустроивших 10 или более работников, которые не являются сельскохозяйственными рабочими или временными работниками, также должны получить требования письменных соглашений, перечисленные в сводке законов шт. Миннесота § 181.55-181.57.

- Статус занятости сотрудника и информация о том, освобожден ли он от требований законов о минимальной заработной плате, сверхурочных и других законов штата о заработной плате и рабочем времени, и на каком основании **(новое требование)**.
- Количество дней в периоде оплаты сотрудника и регулярно назначаемый день выплаты зарплаты **(новое требование)**.
- Дата, когда работник получит первую выплату заработной платы **(новое требование)**.
- Размер или размеры оплаты работы сотрудника и их обоснование, включая информацию о том, оплачивается ли работа сотрудника по часам, сменам, дням, неделям, как оклад, поштучно, комиссионными или иным способом, и конкретное применение любых дополнительных размеров оплаты **(новое требование)**.
- Пособия, если таковые имеются, которые могут быть истребованы в целях оплаты разрешенного питания и проживания **(новое требование)**.
- Предоставление оплачиваемого отпуска, больничного или другого оплачиваемого нерабочего времени (РТО), как будет рассчитываться оплачиваемый отпуск и условия его использования **(новое требование)**.
- Список возможных вычетов из заработной платы работника **(новое требование)**.
- Юридическое наименование и рабочее наименование работодателя, если они отличаются **(новое требование)**.
- Фактический адрес главного офиса или основного места ведения бизнеса работодателя и почтовый адрес, если они отличаются **(новое требование)**.
- Телефонный номер работодателя **(новое требование)**.

Работодатели обязаны хранить копию уведомления, подписанного каждым сотрудником **(новое требование)**. Все работодатели должны предоставить уведомление работникам на английском языке. Уведомление должно содержать заявление на нескольких языках, сообщающее сотрудникам о том, что они могут запросить предоставление уведомления на другом языке **(новое требование)**. Работодатель обязан предоставить уведомление на другом языке в случае, если работник обратится с таким запросом **(новое требование)**. Работодатели также обязаны сообщить работникам в письменном виде о любых изменениях в содержащейся в уведомлении информации до даты вступления этих изменений в силу **(новое требование)**.

Департамент труда и промышленности (DLI) составил образец уведомления работников, который доступен в Интернете по адресу www.dli.mn.gov/sites/default/files/doc/employee_notice_form.docx. Работодатели могут пользоваться этим образцом или составить своё уведомление.

Дополнительная информация, которую работодатели обязаны предоставить работникам в расчётных листах по заработной плате (поправки к своду законов Миннесоты § 181.032)

Расчётные листы по заработной плате (или корешки платёжного чека) являются важными для работодателей и работников документами о выплате заработной платы, фиксирующими информацию о выплаченной заработной плате, отработанных часах, сделанных вычетах и начисленных льготах. Действующее законодательство штата требует, чтобы расчётные листы предоставлялись работникам в письменной или электронной форме в конце каждого платёжного периода, и конкретная информация включалась в такие расчётные листы. (Работники могут запросить, чтобы расчётный лист по заработной плате был предоставлен в письменном виде, а не в электронном формате. Если расчётный лист по заработной плате предоставляется в электронном формате, работодатель должен предоставить сотруднику доступ к компьютеру, принадлежащему работодателю, в течение обычного рабочего дня для просмотра и распечатки расчётного листа по заработной плате.) Новый закон требует, чтобы предоставляемый работникам расчётный лист по заработной плате включал следующую дополнительную информацию во время каждого периода оплаты:

- Имя и фамилия работника.
- Общее количество часов, отработанных сотрудником в течение каждого периода оплаты.
- **Размер или размеры оплаты работы и их обоснование, включая информацию о том, оплачивается ли работа сотрудника по часам, сменам, дням, неделям, как оклад, поштучно, комиссионными или иным способом (новое требование).**
- **Истребованные пособия на разрешенное питание и проживание (новое требование).**
- Общая сумма заработной платы до вычетов, заработанная работником в период оплаты.
- Чистая сумма зарплаты после всех вычетов.
- Список вычетов из заработной платы работника.
- Дата окончания периода оплаты.
- Юридическое и рабочее наименование работодателя.
- **Номер телефона работодателя (новое требование).**
- **Фактический адрес главного офиса или основного места ведения бизнеса работодателя и почтовый адрес, если они отличаются (новое требование).**

Работникам рекомендуется хранить копии своих расчётных листов по заработной плате и проверять их в день выплаты зарплаты, чтобы убедиться, что они точно отражают отработанные часы и полученную оплату. Также рекомендуется, чтобы работники ежедневно записывали отработанное время, размер или размеры оплаты отработанного времени и любые вычеты, которые будут сделаны из их заработной платы.

Разъяснения и требования в отношении того, какую заработную плату и комиссионные обязан платить работодатель и когда работодатели должны выплачивать заработную плату и комиссионные работникам (поправки к своду законов шт. Миннесота § 181.101)

Работодатели должны выплачивать всю заработную плату, включая жалованье, заработок и чаевые **(новое требование)**, заработанные работником, не реже одного раза в 31 день, и все заработанные работником комиссионные не реже одного раза в три месяца **(новое требование)** в обычный день выплаты заработной платы.

Новый закон о хищении заработной платы дополнительно разъясняет, что свод законов шт. Миннесота § 181.101 обеспечивает материальное право на выплату комиссионных и заработной платы в соответствии с размером или размерами оплаты труда работника или в соответствии с размером или размерами оплаты, требуемыми законодательством, в зависимости от того, какая из этих сумм больше, а также право на выплату заработной платы и комиссионных в день обычной выплаты заработной платы **(новое требование)**.

Работодателям запрещено применять меры возмездия к работникам за отстаивание прав или средств правовой защиты в соответствии с законами шт. Миннесота о заработной плате и рабочем времени (поправки к своду законов шт. Миннесота § 181.03)

Работодателю запрещено применять меры возмездия к работнику за отстаивание прав или средств правовой защиты в соответствии с Законом шт. Миннесота о справедливых стандартах труда, Законом шт. Миннесота о преимущественной заработной плате и некоторыми положениями главы 181 свода законов шт. Миннесота, Законом о выплате заработной платы, включая подачу жалобы в DLI или уведомление работодателя о намерении работника подать жалобу. В дополнение к любым другим предусмотренным законом средствам правовой защиты, нарушающий этот пункт работодатель подлежит гражданско-правовому наказанию в размере от 700 до 3 000 долларов США за каждое нарушение.

Глава департамента обязан предоставлять информацию о мерах по обеспечению соблюдения требований закона (поправки к своду законов шт. Миннесота § 177.27)

DLI, его глава или представитель должны предоставить копию выданного работодателю приказа о соблюдении требований и информацию о действиях во исполнение этого приказа, или же данные, изложенные в приказе о соблюдении требований, и предпринятые действия следующим организациям:

- Лицензионному или регулирующему органу одного или нескольких государственных организаций или организаций административно-территориального образования, в ведении которого находится работодатель.
- Государственному заказчику, с которым работодатель заключил государственный контракт.
- Работникам, интересы которых затрагиваются этим приказом.

Менее тяжкие правонарушения (поправки к своду законов шт. Миннесота § 177.32)

В соответствии с действующим законодательством, работодатель, уличенный в воспрепятствовании или задержке выполнения обязанностей главой департамента, требуемых Законом шт. Миннесота о справедливых стандартах труда или Законом шт. Миннесота о преимущественной заработной плате, считается виновным в совершении менее тяжкого правонарушения. **Новый закон о хищении заработной платы дополнительно указывает, что любой работодатель, препятствующий или задерживающий выполнение обязанностей главой департамента, требуемых статьями §§ 181.01-181.723 или 181.79 свода законов шт. Миннесота, также виновен в совершении менее тяжкого правонарушения.**

Преступление «хищение заработной платы» и уголовные меры наказания за совершение «хищения заработной платы» (поправки к своду законов шт. Миннесота § 609.52)

Преступление «хищение заработной платы» происходит, когда работодатель совершает следующие действия с целью мошеннического обмана:

- Не выплачивает работнику всю заработную плату, оклады, чаевые, заработок или комиссионные в соответствии с размером или размерами оплаты труда работника или в соответствии с размером или размерами оплаты, предусмотренными законодательством, в зависимости от того, какая из этих сумм больше.
- Прямо или косвенно заставляет любого работника давать квитанцию о получении заработной платы на сумму, превышающую сумму, фактически выплаченную работнику за оказанные услуги.
- Прямо или косвенно требует, или получает от любого работника какую-либо возвратную скидку или возмещение из заработной платы, причитающейся работнику по трудовому договору с работодателем.
- Создает или пытается любым способом создать видимость того, что заработная плата, выплаченная любому работнику, превышает сумму фактической выплаты заработной платы этому работнику.

«Работодатель» определяется как «любое физическое лицо, товарищество, ассоциация, корпорация, бизнес-фонд или любое лицо или группа лиц, действующие прямо или косвенно в интересах работодателя по отношению к работнику».

«Сотрудник» или «работник» определяется как «любое лицо, нанятое работодателем».

«хищение заработной платы» было добавлено к уголовному определению хищения согласно своду законов шт. Миннесота § 609.52, подраздел 2 (19), и меры наказания за совершение хищения заработной платы заключаются в следующем:

- Тюремное заключение на срок не более 20 лет, уплата штрафа в размере не более 100 000 долл. США или и то и другое, если стоимость похищенной заработной платы превышает 35 000 долл. США.
- Тюремное заключение на срок не более 10 лет, уплата штрафа в размере не более 20 000 долл. США или и то и другое, если стоимость похищенной заработной платы превышает 5000 долл. США.
- Тюремное заключение на срок не более пяти лет, уплата штрафа в размере не более 10 000 долл. США или и то и другое, если стоимость похищенной заработной платы превышает 1000 долл. США, но не превышает 5000 долл. США.
- Тюремное заключение на срок не более одного года, уплата штрафа в размере не более 3000 долл. США или и то и другое, если стоимость похищенного имущества или услуг превышает 500 долл. США, но не превышает 1000 долл. США.

При определении стоимости похищенной заработной платы закон допускает объединение суммы заработной платы работника, которая была похищена в результате хищения заработной платы, в течение любого шестимесячного периода.

Что могут предпринять работники в случае, если им не выплачивают всю причитающуюся им заработную плату в течение установленного законом срока

Обратитесь в DLI

Если у вас есть вопросы по поводу нового Закона о хищении заработной платы, или вы считаете, что ваш работодатель нарушил какое-либо положение Закона шт. Миннесоты о справедливых стандартах труда, Закона шт. Миннесота о преимущественной заработной плате или положения Закона шт. Миннесота о выплате заработной платы, либо применил к вам меры возмездия за то, что вы отстаивали свои права в соответствии с этими законами, звоните в отдел трудовых норм Департамента труда и промышленности шт. Миннесота по тел. 651-284-5075. Департамент сохраняет конфиденциальность личных данных обратившихся за информацией или с жалобой лиц.

- Если ваш работодатель не выплачивает вам всю вашу заработную плату и/или не выплачивает её своевременно, глава департамента может приказать работодателю выплачивать заработанную вами плату в соответствии с размером или размерами оплаты, согласованными вами и вашим работодателем, либо в соответствии с размером или размерами оплаты, требуемыми по закону или договору, в зависимости от того, какая сумма больше.
- Кроме того, глава департамента может также приказать работодателю выплатить сумму, равную заработанной вами заработной плате в качестве компенсации за убытки, и/или уплатить штраф, равный либо вашему среднему ежедневному заработку в соответствии с тем же размером или размерами оплаты, либо равный 1/15-й заработанных, но не выплаченных комиссионных, за каждый день невыплаты зарплаты в ответ на приказ главы департамента.

Подайте иск в суд

- Суд мелких тяжб рассматривает спорные суммы в размере 15 000 долларов США или менее (адвокат не требуется).
- Окружной суд в случаях, когда оспариваемая сумма составляет более 15 000 долларов США.