



An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission

面向用人单位的 WRC 监察指南



2017 年 10 月

目录表

介绍	2
监察时机	4
监察地点	4
沟通	5
为监察做准备	6
监察	6
与其他机构共享信息	12
保障品质的客户服务	13
用人单位检查表	14
进一步的信息	15
附录	16



介绍

WRC 寻求通过通知用人单位和劳动者其各自的责任和权益，与他们及其代表紧密合作而形成遵守劳动法的文化。

与个别雇主一起进行 WRC 监察程序是检查和确保合规的关键组成部分。该指南的制定目的是协助用人单位理解监察程序，为监察做准备。对用人单位而言，WRC 监察不需要成为一件艰难或繁琐的事情。守法的用人单位及那些愿意在监察过程中合作的，没有什么可以害怕的。保留正确的记录并将让我们的监察员可以取阅，会帮助我们迅速确定用人单位的工作场所是否合规，或向用人单位提供所需的信息达到合规。监察过程中确定为不合规的方面，通常通过与监察员沟通和合作就可以得到解决。

除合规检查外，WRC 还向用人单位提供问讯服务。用人单位欲了解劳动法任何方面的信息，可联络 WRC 的资讯干事或询问监察员。

WRC 的联络方式在本指南第 15 页上有提供。

宗旨是使得监察程序对用人单位而言尽可能得简便，占用用人单位最少的时间和资源。用人单位可通过在监察时备好并更新其雇用记录来帮助 WRC 达成此目的。

经过培训的 WRC 监察员以专业，周到，公平和遵从 WRC 监察程序的方式开展工作。如果监察后用人单位对监察执行方式的任何方面不满，可向 WRC 投诉。投诉程序列在本指南第 13 页上。

监察时机

大体而言，用人单位会提前得到监察通知。一封给出提议的监察日期和时间的预约信会被寄给用人单位。如果他/她有可信服的理由说明为何不能在指定时间进行监察，用人单位应尽快联系监察员来安排另外的日期和时间。在某些场合，监察员也会不速而至。



监察地点

法律要求用人单位在工作场所保留其雇用记录。一般监察员会假定这是进行监察的地点。如果用人单位希望在别处进行监察，应联络监察员，监察员会考虑任何要求监察在别处进行的合理请求。

私人住宅

监察员不会在没有户主同意或法院令的情况下进入私人住宅。如果监察要在私人住宅进行，用人单位应提前告知监察员。

沟通

发自 WRC 监察员的所有信件都会包括监察员的联络方式 (直播固定电话和邮件地址)。如果用人单位已接受监察，需要知道案件的进展，应直接联系监察员。在电话联系监察员时，监察员需要在对案件提供信息前核对用人单位的身份。这是为了确保对用人单位的信息保密。对于来信，WRC 监察员被要求尽快给予完善的答复，但不会迟于收信日起 10 个工作日，回电则在 2 个工作日内。

如果用人单位选择由事务律师或会计师代理，他们会收到 WRC 提供给用人单位的同样的信息。在用人单位希望我们与代理交涉的所有其他场合，需完成授权书以确认 WRC 可向第三方开示相关信息。WRC 授权书可参见 www.workplacerelations.ie 或从监察员处拿到。

所有接受监察的用人单位会在决定作出时得到书面通知。

为监察做准备

为监察做准备的最佳方法是用人单位确保在监察当天可出示法律所要求的直到最近的雇用记录。(见本指南中的用人单位检查表)。法律要求用人单位保留 3 年期间的记录。

将提议的监察通知给用人单位的信件还附有记载着一些问题的表格。在监察员到达时如果用人单位已完成此表格或者能以类似的格式提供信息，将极大地协助并加速监察进程。如果用人单位需要应出示的记录的信息，请提前联系监察员，他们会乐于协助。

注意:用人单位有责任配合监察程序，以适当的格式提供信息和记录，以协助监察员对合规作出决定。

监察

监察员被要求对相关劳动法的合规程度独立地作出决定。因此提供所有需要的记录，信息和解释是必需的，以便有足够的证据可作出决定。

用人单位应知道不管监察的理由为何，或负责的监察员为谁，同样的过程和程序将得到适用。这些程序确保所有的监察都以专业，一致和公平的方式进行。

监察的理由

监察的启动可基于数个理由，包括：

- 应对收到的涉嫌违反相关劳动权益法规的投诉;
- 作为WRC 聚焦于特定行业或法规的特定部分的合规活动之一环或,
- 常规监察。

一般来讲, WRC 不会提供为何进行特定监察的具体内容, 理由如下:

- 不管监察的理由如何, 所有的监察都以相同的方式进行, 用人单位假定都是合规的, 除非发现相左的证据;
- 不揭示投诉/投诉人, 以保护他们免受潜在的干扰;
- 不揭示监察的理由以使用人单位免于承担毫无根据的干扰罪名。

在以下有限的特定场合, WRC 监察员会通知用人单位收到了投诉:

- 第一次监察后收到投诉, 因而计划于第一次监察后的 6 个月内进行复查
- 投诉者的名字不在任何记录上
- 员工要求监察员这样做
- 基于为执行劳动权益团体决定或决断的请求而进行的监察

监察员的权限/权力

进行监察前, 监察员被要求向用人单位或其代表证实自己的身份, 出示委任状, 解释访问/监察的性质, 目的及其实施的法律依据。(见附录)。



进行监察

在一开始监察员会与用人单位及其代表进行首次面谈。此时会要求相关记录用于监察。检查完记录，做好必要的计算后，监察员会与代表员工进行面谈。随后通常与用人单位或其代表再次开会/面谈以通报他们任何初步的发现。

如果监察显示用人单位遵守了相关的劳动法，监察员会通知用人单位或其代表将发出结束监察的信。

如监察中发现任何潜在的违规行为，监察员可能需要询问用人单位更多关于它们的问题。在这个阶段也可能需要(或事实上在更早的阶段，要看情况)警告用人单位，即告知他/她他们所说的有可能用作呈堂证供。这样做的目的是保护用人单位的权益，不让他们因所说的事情自陷法网。监察员会使用如下语句，大意为：

“我必须向您告知，您没有义务说任何事情，除非您愿意。但是您所说的都将被记录下来，并有可能用作呈堂证供”。

受到警告可能令某些人担心，但理解这样做的目的是为了保护受到警告的人的权益是很重要的。

检查记录

维护法定记录是确保合规的重要部分，是我们活动的主要焦点。正确的记录可以保护劳动者免受剥削，也可以保护用人单位免受虚假的或毫无根据的指控。未能依法保留法定记录是 WRC 所发现的非常普遍的违规行为。关于记录的保留，WRC 通常会发现用人单位轻微的，有时是无意的违法行为。

一般而言监察员会从检查监察日前一年间的原始记录范本开始监察。监察员有责任决定是否应该检查过去三年的更多记录。关于监察员会检查的记录内容，请见本指南第 14 页上的用人单位检查表。如记录并未显示任何劳动法的违法行为，并通过员工面谈得到验证，监察员会相应地告知用人单位监察将结案。

提供的记录应以适当的格式作出，能够被监察员核实。WRC 监察员有权复制雇用记录，在离开监察地点前，会复制所检查的记录。如果用人单位没有设备复印记录或在其他情况下不可能复印记录，监察员可能将原始记录带走复印，之后返还。在这种情况下，用人单位会得到所拿走的记录的收据，它们会在 15 天内通过挂号信寄回或监察员亲自返还。



与员工面谈

面谈是与代表员工进行的，目的是查看监察中所提供的记录和信息的真实性。根据劳动法，监察员有权在没有得到雇主同意的情况下与任何员工面谈。但是出于礼貌，并避免妨碍用人单位的业务，WRC 监察员在单位与员工面谈时会寻求雇主的同意。如果雇主不希望员工在单位进行面谈，或者监察员认为在单位面谈不合适，可能会在单位外部或营业时间之外进行。在某些场合，如果与员工面谈为不可能或不适宜，监察员可能会向所选员工寄出员工调查问卷。问卷范本可浏览 www.workplacerelations.ie。

合规为明确时

所需记录均可取阅，且显示遵守了劳动法，并在随后的员工面谈中得到证实，监察可有效率地进行，对用人单位的业务构成最小的干扰。这样的监察之后，监察员会发出结束监察的信件。

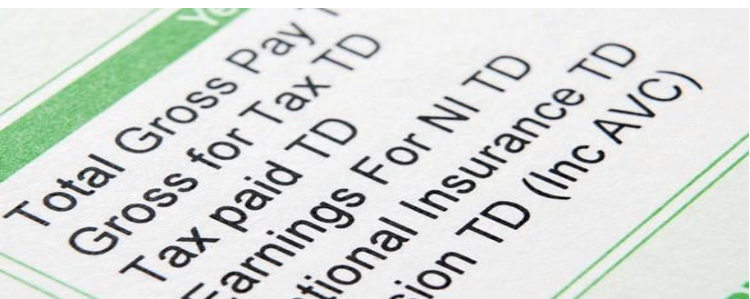
发现轻微违规行为时

在某些场合，监察员遇到轻微的或有时是无心的违法行为，监察员会要求用人单位进行更正。在这种情况下，如果用人单位证明问题已更正到监察员满意的程度，监察就会结案。

涉及工资短付的违法行为

如有理由信服向员工支付的工资少于法定的最低标准，WRC 会寻求为所有确定短付的员工偿还未付的工资(现在和以前的员工)。

用人单位会被要求计算拖欠员工未付工资的数额。然后监察员会检查这些统计，确保工资标准符合相关法规。在此过程中必要时监察员可能也会与员工核对。



在一切情况下，WRC 都会寻求尽快让未付工资得到支付。WRC 及其监察员均无权限或授权在拖欠员工的未付工资上议定一个折中的金额或就员工法定权益的任何部分进行协商。

所有补交法定最低工资未付款项的用人单位会被要求填写和提交 WRC 未付工资标准支付表，同时附上已支付适当款项的证据。未付工资支付表也可在 www.workplacerelations.ie 下载或直接联系 WRC。绝大多数情况下确定的未付工资随后都会被支付，没有采取进一步的行动，从此结案。

严重的违规行为和/或不合作

有时 WRC 对违规的用人单位采取法律行动是必要和妥当的。这会包括开出守法通知，定额支付通知和/或用人单位拒绝遵守法律，未能配合监察程序，和/或被发现一再违反法律则进行控告。

因用人单位违反劳动法对其实施控告的决定是基于对涉嫌违法之严重性进行坚实，相称，公平的审查而作出的。缓和性因素如配合程度，违规的过往史，用人单位是否更正了违规行为，员工是否以未付工资或其他权益的形式获得救济，将被纳入考量以作出决定。

与其他机构共享信息

WRC 有法定权力与其他部门共享信息，尤其是税务局办公室和就业事务和社会保护部。WRC 也可能与这些机构进行联合监察。此类信息的共享或联合监察活动在一些情况下进行，包括可能在多个方面存在违规风险的情况。在用人单位拒绝与这些机构之一合作或向其提供记录时，也可能采取联合行动。

保障品质的客户服务

WRC 致力于提供优质的服务。衡量和持续改善这种服务的关键因素是客户反馈，比如说曾使用过我们服务或接受过监察的人们以评论或建议的形式作出的。为协助此程序，我们进行定期的调查。监察后，用人单位可能会收到 WRC 客户调查表。请花些时间填写此表，因为反馈极其宝贵。反馈表也可在 www.workplacerelations.ie 下载或直接联系 WRC。

对 WRC 监察进行投诉

任何人如对 WRC 提供的服务的任何方面有疑虑，或认为 WRC 员工在与他们接触时未能以专业，公平或公正的方式进行，应告知与其不满有关的当事人。如果问题仍未能得到解决，可按照委员会客户服务章程和投诉程序向 WRC 进行书面投诉。



关于如何对监察进行投诉的完整内容及相关联络方式可浏览 www.workplacerelations.ie 或直接从 WRC 获取。

用人单位检查表

在绝大多数情况下，对下面检查表中的提问回答“是”的用人单位在记录保留方面履行了其法定义务，如果记录以妥善的方式得到维护，在监察时得以出示，并能被监察员证实的话。在某些场合，尤其是在需遵照特定行业协议的领域，可能需要额外的记录来证明完全的合规。

用人单位检查表

我有：	X
用人单位的税务局登记号码	<input type="checkbox"/>
我全部员工的名单: 包括全名，地址和税号	<input type="checkbox"/>
雇用开始的日期，如相关，雇用终止的日期	<input type="checkbox"/>
每个员工的书面雇用条款	<input type="checkbox"/>
员工的工作分类	<input type="checkbox"/>
每个员工享受的年假和公共假日记录	<input type="checkbox"/>
每个员工的工作时间 (包括起止时间)	<input type="checkbox"/>
薪资发放的具体内容包括: 税前税后，时薪，加班，扣缴，提成，奖金和服务费等	<input type="checkbox"/>
我有为员工提供工资单的证据	<input type="checkbox"/>
任何 18 岁以下员工的注册	<input type="checkbox"/>
提供的任何食宿的详情	<input type="checkbox"/>
就业许可或非欧洲共同体国籍人员酌情不需许可的证据	<input type="checkbox"/>
随同预约信一并寄出的已填完的表格或以类似格式提供的相同信息。	<input type="checkbox"/>

进一步的信息

WRC 依照爱尔兰劳动法提供关于权利和义务的一系列信息传单和指南来协助用人单位和劳动者。这些文件的完整列表可浏览我们的网站或从我们的任一办公室获取。

联系方式

对特定监察存疑的用人单位应直接联系监察员。其他咨询或欲知劳动法规的更多信息，请联系WRC。

Workplace Relations Commission

Information and Customer Services

O'Brien Road,

Carlow,

Ireland.

电话: (059) 917 8800

传真: (059) 917 891

www.workplacerelations.ie

WRC 问讯服务电话: (059) 917 8990

收费电话: 1890 80 80 90

传真: (059) 917 8909

致电者应注意使用 1890 (收费电话) 号码时的收费可能因电话公司而不同。

附录

监察员的委任状或确认函会由 WRC 总委员长签名，会含有 WRC 徽标。作为特定法规下的授权执行官，监察员也会持有委任状。委任状中含有的信息类型复制在下文中：

委任状(监察员)

根据 2015 年劳资关系法案第 26(1)章，特此指定 [名] [姓]先生/女士为监察员，可行使 2015 年劳资关系法案授予监察员所有的权限，及履行其所有承担的义务。

委任状确认函 (监察员)

根据 2015 年劳资关系法案第 26(2)章，[名] [姓]先生/女士兹被视为监察员，可行使 2015 年劳资关系法案授予监察员所有的权限，及履行其所有承担的义务。

委任状(授权执行官)

商业，企业和革新部部长特此指定以下人员为:-

授权执行官来可行使以下法案授予授权执行官所有的权限，及履行其所有承担的义务:-

- 2003 年就业许可法案
- 2006 年就业许可法案
- 2014 年年就业许可(修订)法案
- 1971 年劳务派遣法案

workplacerelations.ie