

قوانين وكالات التوظيف في نيويورك

هل تطلب المساعدة من إحدى وكالات التوظيف لإيجاد وظيفة؟

قانون وكالات التوظيف

مقتطفات من المادة 11 من قانون الأعمال العام

القسم 178. الإجراء المُتخذ بشأن السند

يجوز إقامة جميع الدعاوى أو القضايا المرفوعة أمام أي محكمة ضد أي شخص مرخص باسم الشخص المتضرر بموجب السند الذي أودعه الشخص المرخص كما هو منصوص عليه في القسم مائة وسبعة وسبعين (177)، ويجوز تحويله وتخصيصه مع رفع دعاوى أخرى بالتعويض عن الأضرار في قضايا مدنية. يحدد مقدار الأضرار التي يطالب بها المدعي، وليس الغوية المحددة في السند، اختصاص المحكمة التي تنتظر الدعى. ويجوز للمفوض رفع دعوى ضد السند نيابة عن أي شخص متضرر. إذا غادر هذا الشخص المرخص الولاية بنية الاختيال على داتنينه أو تجنب الامتثال لأمر الاستدعاء في دعوى مرفوعة بموجب هذا القسم، تصدر مذكرة الدعوى بناءً على ضمان الكفالة على النحو المنصوص عليه في أمر الاستدعاء. وترسل نسخة من أمر الاستدعاء بالبريد إلى آخر عنوان مكتب بريد معروف لإقامة الشخص المرخص والسكان الذي أقام فيه وكالة التوظيف هذه، كما هو مبين في سجلات المفوض.

القسم 181. العقود، وبيانات الشروط والأحكام، والإيصالات

يجب على كل وكالة توظيف أن تقدم لطالب الوظيفة:

1. نسخة طبق الأصل من كل عقد يبرم بين هذه الوكالة وطالب الوظيفة، والذي يجب أن يكون مطبوعًا عليه أو مرفقًا به بين بوضوح بطريقة واضحة ومختصرة أحكام القسمين مائة وخمسة وثمانين، ومائة وستة وثمانين (185) (186) من هذه المادة.

2. بالنسبة للعمل المسرحي من الفئة "ج":

(أ) يجب أن يوافق المفوض أولاً على هذا العقد الفرع، ويخضع قراره للمراجعة بموجب أمر قضائي من محكمة عليا إلى محكمة أدنى منها. يشمل كل عقد على العمولة الإجمالية أو الرسوم التي يتعين على الفنان دفعها إلى وكالة التوظيف المسرحي بما يتفق مع القسم مائة وخمسة وثمانين (185) من هذه المادة المرفقة عليه. ويجب أن يشمل كل عقد من هذا القبيل أيضًا على اسم وكالة التوظيف المسرحي وعنوانها ورقم هاتفها ورقم ترخيصها، بالإضافة إلى اسم الفنان، ونوع الخدمات التي يغطيها العقد، وجميع الشروط والأحكام المرتبطة بنفق هذه العمولة أو الرسوم. تحتفظ وكالة التوظيف المسرحي بنسخة من كل عقد مُبرم مع فنان وتقدم نسخة من كل عقد إلى الفنان.

(ب) بعيدًا عن العقد، تقدم الوكالة إلى الفنان، في وقت كل تجربة أداء أو مقابلة لوظيفة محددة، معلومات تتعلق باسم وعنوان الفنان الذي سيستدعى إليه الفنان المتعقد، وعنوانه وعنوان الوظيفة التي يتعين القيام بها، ومعدل الأجر الإجمالي المتوقع، بحيث يكون هذا الأجر الإجمالي معروفاً قبل تجربة الأداء أو المقابلة، وأي شروط وأحكام جوهرية أخرى لهذا العمل معروفة من قبل الوكالة-تتم تجربة الأداء أو المقابلة. يمكن تقديم هذه المعلومات عن طريق المراسلات الإلكترونية.

3. بالنسبة لجميع الوظائف الأخرى، بما في ذلك الفئة "أ" و"1-أ"، يجب أن يتضمن كل عقد، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي: معلومات عن اسم الشخص الذي يجب على طالب الوظيفة التقدم له للحصول على هذه الوظيفة وعنوانه، واسم صاحب العمل وعنوانه وبريده، ورقم هاتفه، وعنوان أو عناوين العمل، ونوع الخدمة التي يتعين عليه القيام بها، والعمل المتوقع للأجور أو المقابل المادي، وساعات العمل المتوقع في اليوم وعدد أيام العمل في الأسبوع؛ ورسوم الوكالة المستتقة من طالب الوظيفة على أساس هذه الأجر أو المقابل المادي المتوقع؛ وأي خدمات مُقدّمة إلى الموظف، والتكاليف المرتبطة بهذه الخدمات، بما في ذلك الإسكان والتأمين الصحي والرعاية الصحية والإجازات المرضية والإجازات الرسمية واستحقاقات التقاعد سواء أكان هذا العمل دائمًا أم مؤقتًا، بالإضافة إلى فترة التوظيف المتوقع، واسم الشخص الذي يعتمد تعيين طالب الوظيفة وعنوانه، وتكلفة الانتقالات إذا كانت الخدمات مطلوبة خارج المدينة أو البلدة أو القرية التي يوجد بها مقر الوكالة. إذا كانت الوظيفة وظيفة مدفوعة الأجر بشكل مشروع، فيجب تحديد الشروط التي بموجبها سيُقبل من طالب الوظيفة دفع الرسوم بوضوح في اتفاقية بأحرف بحجم عشر نقاط مربعة منه.

4. (أ) تنطبق هذه الفقرة على جميع فئات العمل باستثناء العمل المسرحي من الفئة "ج". تقدم وكالة التوظيف لكل طالب وظيفة وثيقة منفصلة مصاحبة لكل عقد تلخص شروط وأحكام العقد، وتسمى هذه الوثيقة باسم "الشروط والأحكام"، وتشمل ما يلي: بيان هذه الوثيقة ليستعدًا وأنها غير ملزمة قانونًا. يجب صياغة الشروط والأحكام بلغة ومصطلحات واضحة ومفهومة بشكل عام؛ مما يساعد طالب الوظيفة على فهم العمالة، كما ينبغي تظل استخدام المصطلحات الفنية في هذه الوثيقة كلما أمكن ذلك.

(ب) يجب أن تتوافق الشروط والأحكام مع أي نماذج وضعها المفوض وتتوفر لوكالات التوظيف بالطريقة التي يحددها المفوض. يجب على المفوض، عند صياغة هذه النماذج، إتاحة الفرصة لعامة الناس للتعليق على هذه النماذج.

(ج) يجوز للمفوض إصدار القواعد واللوائح اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القسم.

(د) لا يجوز معاقبة وكالة التوظيف عن أي أخطاء أو سهو في الأجزاء المكتوبة بغير اللغة الإنجليزية في أي نماذج يقدمها المفوض.

5. إيصال لأي رسوم، أو إيداع، أو مقابل مادي، أو دفعة تتلقاها هذه الوكالة من طالب الوظيفة، والذي يجب أن يكون مطبوعًا أو مكتوبًا عليه اسم طالب الوظيفة، واسم وكالة التوظيف وعنوانها، وتاريخ ومقدار هذه الرسوم، أو الإيداع، أو المقابل المادي، أو الدفعة، أو الجزء المدفوع منها الذي صدر من أجله إيصال الاستلام، والغرض الذي دفعت من أجله، وتوقيع الشخص الذي يتلقى هذه الدفعة. وإذا تم تعيين طالب وظيفة من خارج الولاية لوظيفة داخلية أو منزلية، فيجب أن يكون مطبوعًا على الإيصال أو مرفقًا معه نسخة من القسم مائة وأربعة وثمانين (184) من هذه المادة. واستثناء ما هو منصوص عليه أدناه بشأن العمل المسرحي من الفئة "ج"، يجب أن يشمل الإيصال، مباشرة فوق مكان توقيع الشخص الذي يتلقى الدفعة، في مربع مطبوع بحروف كبيرة وواضحة، البيان التالي: "لا يجوز لوكالة التوظيف أن تُقرض عليك، بصفتك طالب الوظيفة، أي رسوم قبل إجرائك إلى وظيفة تقبلها. إذا دفعت رسومًا قبل قبول إحدى الوظائف أو دفعت رسومًا بطريقة تنتهك القانون، يحق لك طلب استردادها، ويتم ردها خلال سبعة أيام". بالنسبة لوظائف الفئة "ج"، يجب أن ينص هذا الإيصال على: "لا يجوز لوكالة التوظيف المسرحي أن تُقرض عليك، بصفتك فنانًا، أي رسوم قبل إجرائك إلى وظيفة تقبلها. يجوز لوكالة التوظيف المسرحي أن تُقرض عليك، بصفتك فنانًا، رسومًا بعد أن تمتلك الوكالة في التفاوض أو إعادة التفاوض بشأن عقد عمل جديد أو موجود مسبقًا. إذا دفعت رسومًا تنتهك القانون بأي طريقة أخرى، يحق لك طلب استردادها، ويتم ردها خلال سبعة أيام".

6. تحتفظ كل وكالة توظيف بالنسخة الأصلية المكمّلة أو النسخة المكررة الأصلية من هذا العقد، وبيان الشروط والأحكام، والإيصالات، وأي مستندات أخرى مقدمة إلى طالب الوظيفة لمدة ثلاث سنوات بعد تاريخ تنفيذ العقد أو سداد الدفعة، ويجب إتاحتها للمراجعة من قبل المفوض أو وكيله المعتمد قانونًا أو المفتش، بناءً على طلبه. على الرغم من الأحكام الأخرى التي تنص عليها هذه العقود، يجب ألا يتجاوز المقابل المالي الذي يتعين على طالب الوظيفة دفعه الحد الأقصى للرسوم المنصوص عليه في القسم الفرعي الثامن من القسم مائة وخمسة وثمانين (185) من هذه المادة.

القسم 185. الرسوم

1. الظروف التي تسمح بفرض رسوم. لا يجوز لوكالة التوظيف فرض أي رسوم أو أي مقابل مالي آخر أو قبوله ما لم يكن ذلك وفقًا لشروط العقد المكتوب مع طالب الوظيفة وبعد أن تكون هذه الوكالة قد تحملت المسؤولية عن إحالة طالب الوظيفة إلى صاحب العمل أو صاحب العمل إلى طالب الوظيفة وعندما يكون طالب الوظيفة قد تم تعيينه لدى صاحب العمل نتيجة لذلك، باستثناء الوظائف من الفئة "ج": (أ) بعد أن تكون الوكالة قد تحملت مسؤولية إحالة فنان إلى صاحب عمل أو صاحب عمل إلى فنان وتم تعيين الفنان بواسطة صاحب العمل نتيجة لذلك، أو (ب) بعد أن تمثل الوكالة فنانًا في التفاوض أو إعادة التفاوض بشأن عقد عمل جديد أو

موجود مسبقًا ونتيجة لذلك يدخل الفنان في عقد عمل متفاوض عليه أو تم إعادة التفاوض عليه. بالنسبة لوظائف الفئة "ج" وفقًا لهذه الفقرة، تقدم وكالة التوظيف للفنان بيانًا يوضح بطريقة واضحة ومختصرة أحكام هذا القسم والقسم مائة وستة وثمانين (186) من هذه المادة.

يجوز فرض الحد الأقصى للرسوم المنصوص عليها هنا لجميع أنواع عمليات التعيينات أو الوظائف على طالب الوظيفة، ويجوز فرض رسوم مماثلة على صاحب العمل، شريطة ألا تتجاوز الرسوم المفروضة على صاحب العمل مرة ونصف (150%) قيمة الرسوم المفروضة على طالب الوظيفة، وذلك فيما يتعلق بعمليات التعيينات في وظائف من الفئة "ب". يجوز لصاحب العمل أن يتحمل طواعية دفع الرسوم المستحقة من طالب الوظيفة بالاتفاق مع وكالة التوظيف. بالاتفاق بين صاحب العمل ووكالة التوظيف، تُحدد الرسوم المفروضة على أصحاب العمل من قبل أي شخص مرخص يقوم بعمل وكالة التوظيف لتقديم الخدمات تتعلق بالتوظيف، أو لتقديم خدمات التوظيف في الفئات "أ" و"1-أ" و"ب"، على النحو المحدد هنا في القسم الفرعي الرابع من هذا القسم؛ حيث لا تُفرض أي رسوم على طالب الوظيفة. لن يتم فرض أي رسوم لتسجيل المتقدمين للحصول على موظفين أو وظائف، أو قبولها.

2. حجم الرسوم؛ جدول الدفع. يجب ألا يتجاوز إجمالي الرسوم المفروضة على طالب الوظيفة وإجمالي الرسوم المفروضة على صاحب العمل المبالغ المذكورة في الجدول المحددة في هذا القسم، لأي وظيفة أو تعاقف فردي، باستثناء ما هو منصوص عليه أعلاه، وتخضع هذه الرسوم لأحكام القسم مائة وستة وثمانين (186) من هذه المادة. باستثناء ما هو منصوص عليه بخلاف ذلك، وباستثناء التوظيف من فئة "ج"، لا يجوز لوكالة التوظيف أن تطلب من طالب الوظيفة أثناء العمل في الولايات المتحدة ويتلقى أجره أسبوعيًا، دفع أي رسوم بمعدل يزيد على عشرة أقساط أسبوعية متساوية يجب سدادها في نهاية كل أسبوع من الأسابيع العشرة الأولى من العمل، أو إذا كان يتقاضى أجره بشكل أقل تكرارًا، تكون الرسوم على خمسة أقساط متساوية، يجب سداد كل قسط في نهاية فترات الدفع الخمسة الأولى بعد عمله، أو في غضون عشرة أسابيع، أيهما أطول. يجب سداد الرسوم المفروضة على صاحب العمل عند بدء طالب الوظيفة في أداء عمله، ما لم يُحدد خلاف ذلك بالاتفاق بين صاحب العمل والوكالة.

3. المبالغ المودعة أو الرسوم المقدمة. يجب ألا تطلب وكالة التوظيف إيداعًا أو رسومًا مقدمة من أي طالب عمل، أو قبلها.

4. أنواع الوظائف. لغرض وضع حد أقصى للرسوم التي يفرضها الأشخاص الذين يديرون وكالات التوظيف، فقد تم تصنيف أنواع الوظائف على النحو التالي:

الفئة "أ" - مديرو المنازل، والعمالون في المنازل، والعمال الديوين غير المهرة أو غير المدربين، بما فيهم العمال الزراعيون؛
الفئة "1أ" - العمال الصناعيون أو الميكانيكيون المدربين أو المهرة من غير المحترفين؛
الفئة "ب" - التوظيف في الأعمال التجارية والكتابة والتنفيذية والإدارية والحرفية، وجميع الوظائف خارج الولايات الفاروية، وجميع الوظائف الأخرى غير المدرجة في الفئات "أ" و"1أ" و"ج" و"د"؛
الفئة "ج" - التعاقدات المسرحية،
الفئة "ب" - التعاقدات الترفيه على النحو المحدد في المادة مائة وتسعة وثمانين (139) من قانون التوظيف.

5. الحد الأقصى للرسوم: بالنسبة إلى التوظيف في الفئة "أ"، يجب ألا يتجاوز إجمالي الرسوم، بما في ذلك الإيداع إن وجد، النسب المئوية التالية من راتب أو أجر الشهر الأول الكامل للموظف:

في حال عدم تقديم وجبات طعام أو سكن 10%
في حال تقديم وجبة واحدة لكل يوم عمل 12%
في حال تقديم وجبتين لكل يوم عمل 14%
في حال تقديم ثلاث وجبات وسكن لكل يوم عمل..... 18%

إذا تقهمت أو اتفقت جميع الأطراف في اتفاقية التوظيف في وقت إبرام عقد التوظيف على أن تقل فترة السداد عن شهر واحد، يجب ألا يتجاوز إجمالي الرسوم عشرة في المائة (10%) أو اثني عشر في المائة (12%) أو أربعة عشر في المائة (14%) أو ثمانية عشر في المائة (18%) على التوالي من الراتب أو الأجر المدفوع بالفعل.

6. الحد الأقصى للرسوم: بالنسبة إلى التوظيف في الفئة "1أ"، يجب ألا يتجاوز إجمالي الرسوم راتب أسبوع واحد إذا تقهمت أو اتفقت جميع الأطراف في وقت إبرام عقد التوظيف على أن تكون المدة عشرة أسابيع أو أكثر. إذا تقهمت أو اتفقت جميع الأطراف في اتفاقية التوظيف في وقت إبرام عقد التوظيف على أن تقل فترة السداد عن عشرة أسابيع، يجب ألا يتجاوز إجمالي الرسوم عشرة في المائة (10%) من الراتب أو الأجر المدفوع بالفعل.

7. الحد الأقصى للرسوم: بالنسبة إلى التوظيف في الفئة "ب"، يجب ألا يتجاوز إجمالي الرسوم النسب المئوية التالية من راتب أو أجر الشهر الأول الكامل للموظف:

إذا كان راتب أو أجر الشهر الأول كاملاً

أقل من 750 دولارًا..... 25%
على الأقل 750 دولارًا ولكن أقل من 950 دولارًا 35%
على الأقل 950 دولارًا ولكن أقل من 1150 دولارًا..... 40%
على الأقل 1150 دولارًا ولكن أقل من 1350 دولارًا 45%
على الأقل 1350 دولارًا ولكن أقل من 1500 دولار 50%
على الأقل 1500 دولار ولكن أقل من 1650 دولارًا 55%
على الأقل 1650 دولارًا أو أكثر 60%

بشروط إذا كان التعيين في وظيفة يتقاضى فيها طالب الوظيفة أجره على أساس صولة مباشرة أو على أساس حساب مسجوبات بالإضافة إلى العمولات، يجب أن يستند إجمالي الرسوم إلى النسب المئوية الموضحة في الجدول أعلاه المطبق على مبلغ يعادل واحدًا على اثني عشر (12/1) من أرباح السنة الأولى المقررة، حسب تقدير صاحب العمل.

إذا تقهمت واتفقت جميع الأطراف في اتفاقية التوظيف في وقت إبرام عقد التوظيف على أن تقل فترة السداد عن أربعة أشهر، يجب ألا يتجاوز إجمالي الرسوم خمسين في المائة (50%) من الرسوم المقررة في الجدول في هذا القسم الفرعي أو عشرة في المائة (10%) من الأجر أو الراتب المدفوع بالفعل، أيهما أقل.

8. الحد الأقصى للرسوم: بالنسبة إلى التوظيف في الفئة "ج"، يجب ألا يتجاوز إجمالي الرسوم، بالنسبة لتعاقد واحد، عشرة في المائة (10%) من الأجر المستحق لطالب الوظيفة، باستثناء ما يتعلق بالعمل أو التعاقد مع فرق الأوركسترا وما يتعلق بالعمل أو التعاقد في الأوبرا والحفلات الموسيقية، فإن هذه الرسوم يجب ألا تتجاوز عشرين في المائة (20%) من الأجر المستحق.

9. الحد الأقصى للرسوم: بالنسبة إلى التوظيف في الفئة "د"، يجب ألا يتجاوز إجمالي الرسوم، بالنسبة لتعاقد واحد، ما يلي:

(1) بالنسبة لخدمات الترفيه الخاص، خمسة في المائة (5%) من الراتب أو الأجر الأسبوعي خلال الأسابيع العشرة الأولى من ذلك التعاقد، وتكون هذه الرسوم

مستحقة الدفع في نهاية كل أسبوع منها؛
(2) بالنسبة لأي خدمات ترفيهي أخرى، مقدار راتب أو أجر الأسبوع الأول ما لم يكن الراتب أو الأجر المحسوب في السنة الأولى الذي يتم الحصول عليه في فترة توظيف

يجب أن تحمل وكالات التوظيف في مدينة نيويورك ترخيصًا من دائرة شؤون المستهلكين (DCA)، ويجب أن تتبع القانون. ابحث عن ترخيص الوكالة من DCA.

لمدة عام واحد على الأقل الفين وخمسمائة (2500) دولار أو أكثر، وفي هذه الحالة يجب ألا يتجاوز إجمالي الرسوم ما يلي، كنسبة مئوية من هذا الراتب أو الأجر:

إذا كان راتب أو أجر السنة الأولى كاملاً

على الأقل 2500 دولار ولكن أقل من 3000 دولار 2.5%
على الأقل 3000 دولار ولكن أقل من 3500 دولار 3%
على الأقل 3500 دولار ولكن أقل من 4000 دولار 3.5%
على الأقل 4000 دولار ولكن أقل من 4500 دولار 4%
على الأقل 4500 دولار ولكن أقل من 5000 دولار 4.5%
5000 دولار أو أكثر 5%

10. رغب أي حكم قانوني آخر على النقيض من ذلك، لا يجوز فرض أي رسوم أو تحصيلها مقابل الخدمات التي تقدمها وكالة توظيف غير مرخصة وفقًا للقسم مائة واثنين سبعين (172) من هذه المادة في وقت تقديم هذه الخدمات. عند محاولة تحصيل الرسوم، تُلغى المحكمة كل أو أي جزء من أي اتفاق أو عقد مع وكالة توظيف لم يكن لديها ترخيص ساري المفعول في وقت إبرام العقد أو تقديم الخدمات، ومع ذلك، لا يعتبر هذا العقد باطلًا إذا وجدت المحكمة جرمًا حسن النية من قبل وكالة التوظيف للحفاظ على ترخيصها على الرغم من الجمل الكتابي أو التأخير من جانب وزارة العمل أو إدارة شؤون المستهلك بمدينة نيويورك.

القسم 186. إعادة الرسوم

1. الرسوم الزائدة: يجب على أي وكالة توظيف تحمّل أو تتلقى أو تحتفظ برسوم أو مدفوعات أخرى مخالفة لأحكام هذه المادة أو تتجاوزها، أن تعيد الرسوم أو الجزء الزائد منها في غضون سبعة أيام من استلام المطالبة بالاسترداد.

2. عدم الحضور إلى العمل: إذا وافق طالب العمل على الوظيفة، غير أنه لم يذهب إلى العمل بعد ذلك، يجب ألا يتجاوز إجمالي الرسوم المفروضة عليه خمسة وعشرين في المائة (25%) من الحد الأقصى للرسوم المسموح بها بموجب القسم مائة وخمسة وثمانين (185) من هذه المادة. إذا وافق طالب العمل على الوظيفة ولم يذهب إلى العمل، فلن يتم فرض أي رسوم على صاحب العمل.

3. إنهاء عقد العمل دون خطأ من الموظف. في حالة قبول طالب العمل الوظيفة وحضر إليها في الوقت المحدد، وبعد ذلك تم إنهاء عقد العمل دون خطأ من الموظف، يجب ألا يتجاوز إجمالي الرسوم المفروضة على هذا الموظف وصاحب العمل عشرة في المائة (10%) من الراتب أو الأجر الذي تلقاه الموظف، ولا يجوز بأي حال من الأحوال أن تتجاوز هذه الرسوم الحد الأقصى للرسوم المسموح بها بموجب القسم مائة وخمسة وثمانين (185) من هذه المادة. ومع ذلك، إذا كان هذا الموظف موظفًا داخليًا أو منزلًا تم تعيينه من ولاية خارج هذه الولاية، يجب ألا تتجاوز الرسوم المفروضة على صاحب العمل ثلاثة وثلاثين وثلث في المائة (1/3 33%) من الأجر أو الراتب الذي تقاضاه الموظف بالفعل.

4. إنهاء عقد العمل في جميع الظروف الأخرى: في حالة قبول طالب العمل الوظيفة وحضر إليها في الوقت المحدد، وبعد ذلك تم إنهاء عقد العمل تحت أي ظرف من الظروف، يجب ألا يتجاوز إجمالي الرسوم المفروضة على هذا الموظف وصاحب العمل خمسة عشر في المائة (50%) من الراتب أو الأجر الذي تلقاه الموظف، ولا يجوز بأي حال من الأحوال أن تتجاوز هذه الرسوم الحد الأقصى للرسوم المسموح بها بموجب القسم مائة وخمسة وثمانين (185) من هذه المادة.

5. الحد الأول الكامل للموظف: في حال عدم تقديم وجبات طعام أو سكن 10%
في حال تقديم وجبة واحدة لكل يوم عمل 12%
في حال تقديم وجبتين لكل يوم عمل 14%
في حال تقديم ثلاث وجبات وسكن لكل يوم عمل..... 18%

ما تحتاج إلى معرفته عند الاستعانة بوكالة توظيف

اعرف حقوقك!

قبل أن توفّع على الخط المنقظ، اقرأ لائحة حقوق صياد الوظائف (Job Hunter’s Bill of Rights) على nyc.gov/dca وراجع القانون للحصول على معلومات مهمة.

الرسوم والمبالغ المستردة

لا يمكن فرض أي رسوم عليك ما لم تجد لك وكالة التوظيف وظيفة. إذا دفعت أي رسوم قبل قبول وظيفة أو دفعت أي مبلغ غير مسموح به بموجب القانون، يحق لك المطالبة باسترداده، ويجب رده إليك في غضون 7 أيام.

العقود، وبيانات الشروط والأحكام، والإيصالات

يجب أن تحصل على نسخة من العقد الموقع مع الوكالة وبيان الشروط والأحكام الذي يلخص العقد، بالإضافة إلى إيصال في كل مرة تسدد فيها دفعة. يرجى الاحتفاظ بجميع النسخ في مكان آمن.

الحد الأدنى للأجور

يجب ألا أُحال إلا إلى الوظائف الحالية والمتاحة وتدفع على الأقل الحد الأدنى للأجور على النحو المنصوص عليه في قانون ولاية نيويورك والقانون الفيدرالي. يرجى زيارة الموقع الإلكتروني labor.ny.gov و nyc.gov/dca لتقديم شكوى إلى DCA.

الشكاوى

اتصل بالرقم 311 أو تفضل بزيارة الموقع الإلكتروني nyc.gov/dca لتقديم شكوى إلى DCA.

NYC™
Consumer Affairs