

Mức độ đầy đủ

Mức độ đầy đủ là gì?

Mức độ đầy đủ là quá trình mà trả lời của người sử dụng về Yêu cầu Thông tin Ngưng việc dành cho Người sử dụng lao động, để xác định xem người sử dụng lao động có thiết lập được mô hình không phản hồi kịp thời hay không đầy đủ. Phản hồi kịp thời là một phản hồi mà Cục đã nêu nhận được trước Hạn Trả Lời được liệt kê trong bức thư. Hạn trả lời này sẽ là mười bốn (14) ngày dương lịch kể từ ngày gửi thư ban đầu đến người sử dụng lao động. Một trả lời đầy đủ là gồm có đầy đủ các dữ kiện để cho phép Cục đưa ra quyết định ban đầu đúng đắn theo luật pháp. Người sử dụng lao động thiết lập một mô hình không phản hồi kịp thời hoặc không đầy đủ có thể không được giảm bớt các khoản phí thu gây ra từ các khoản chi trả cho lợi ích sai lầm.

Thế nào là một mô hình thiết lập?

Người sử dụng lao động thiết lập một mô hình không phản hồi kịp thời hoặc không đầy đủ Yêu cầu Thông tin về sự Ngưng việc từ người sử dụng lao động, khi người sử dụng lao động không trả lời kịp thời hoặc không đầy đủ đến hai (2) hoặc hai phần trăm (2%), tùy theo số nào lớn hơn, của tổng số yêu cầu cho chủ lao động đó trong chu kỳ báo cáo. Chu kỳ báo cáo bắt đầu từ ngày 1 tháng 8 hàng năm và kết thúc vào ngày 31 tháng 7 của năm tiếp theo. Người sử dụng lao động thiết lập một mô hình sẽ nhận được một Xác định Giới hạn Đầy đủ.

Khi nào thì tài khoản (trương mục) của tôi bị ảnh hưởng?

Đơn giản chỉ cần thiết lập một mô hình không hồi đáp kịp thời hoặc không đầy đủ các Yêu cầu Thông tin về sự ngưng việc từ Người sử dụng lao động trong chu kỳ báo cáo thì sẽ không ảnh hưởng đến tài khoản của bạn. Tài khoản của bạn sẽ không bị ảnh hưởng trừ khi bạn đã thiết lập một mô hình trong suốt chu kỳ báo cáo và có phản hồi không kịp thời hoặc không đầy đủ trong một chu kỳ tính cước tương ứng dẫn đến khoản thanh toán không chính xác được trả cho nguyên đơn đó. Chu kỳ tính cước tương ứng là bốn quý theo lịch dương tiếp sau chu kỳ báo cáo trước đó.

Tài khoản (trương mục) của tôi sẽ bị ảnh hưởng như thế nào?

Một chủ sử dụng lao động thiết lập một mô hình không hồi đáp kịp thời hoặc không đầy đủ các Yêu cầu

Thông tin Ngưng việc từ Người sử dụng lao động trong chu kỳ báo cáo đó, sẽ phải chịu hình phạt vì những phản hồi không kịp thời hoặc không đầy đủ trong mỗi chu kỳ tính cước tương ứng. Nếu trong thời gian tính phí chu kỳ tính cước, Cục này ban đầu quy định về lợi ích của người yêu cầu bồi thường và các khoản trợ cấp được trả và tính vào trương mục của chủ lao động về một yêu cầu bồi thường mà người sử dụng lao động không thể hồi đáp kịp thời hoặc đầy đủ đối với Phản hồi Thông tin Ngưng việc từ Người sử dụng lao động và quyết định đó sau đó bị đảo ngược trong thiện ý của người sử dụng lao động khi kháng cáo, thì chủ lao động đó sẽ không được miễn các khoản phí này. Các quyền lợi được thanh toán trước khi đảo ngược quyết định kháng cáo sẽ được coi là khoản thanh toán hợp lý. Người sử dụng lao động bị phạt sẽ nhận được Quyết định Xử phạt Đầy đủ và các khoản phí tương ứng cũng sẽ được phản ánh trong bản báo cáo hàng quý và báo cáo hàng năm của người sử dụng lao động.

Làm thế nào có thể thiết lập một mô hình được ngăn ngừa?

Cách đơn giản nhất để tránh thiết lập một mô hình và sau đó bị xem xét bất kỳ hình phạt nào là trả lời kịp thời và đầy đủ cho tất cả các Yêu cầu Thông tin Ngưng việc từ Người sử dụng lao động. Một phản hồi kịp thời là phản hồi được nhận trong vòng 14 ngày được liệt kê trong Yêu cầu Thông tin Ngưng việc từ Người sử dụng lao động. Một phản hồi đầy đủ là hồi đáp đầy đủ yêu cầu và cung cấp đủ các dữ kiện cho DES để đưa ra một quyết định pháp lý chính xác mà không cần phải liên hệ với người tuyển dụng để có thêm thông tin. Điều này có thể bao gồm việc cung cấp bản sao của sổ tay, chính sách, cảnh báo, bản ghi, tài liệu hoặc thông tin khác có liên quan.

Nếu một mô hình đã được thiết lập, làm thế nào có thể tránh được hình phạt?

Khi một mô hình đã được thiết lập, có thể tránh được các hình phạt trong mỗi chu kỳ tính cước tương ứng bằng cách trả lời kịp thời và đầy đủ cho tất cả các Yêu cầu Thông tin Ngưng việc từ Người sử dụng lao động. Đồng thời, những phản hồi này sẽ được đánh giá như là một phần của chu kỳ báo cáo tiếp theo, từ đó sẽ xác định xem người sử dụng lao động có thiết lập lại được mô hình có thể bị tính phí trong suốt chu kỳ tính cước tương ứng hay không.

Làm thế nào để một Xác định Ngưỡng giới hạn được đưa ra tranh cãi?

Chủ sử dụng lao động có thể phản đối Xác định Giới hạn Đầy đủ bằng cách nộp đơn yêu cầu bằng văn bản đến

Bộ phận Tính phí Lợi ích của DES:

Địa chỉ thư: Hòm thư 25903, Raleigh, North Carolina 27611-5903

Fax: 919-733-1126

E-mail: des.ui.charging@ncommerce.com ([gửi đến: des.ui.charging@ncommerce.com](mailto:des.ui.charging@ncommerce.com))

Đơn phản đối này phải có tên, địa chỉ và số tài khoản (trương mục) của người sử dụng lao động; Tên, địa chỉ, và chức danh của người đưa ra yêu cầu; và phải nêu ra lý do yêu cầu. Đơn phản đối này phải được nộp trong vòng 15 ngày kể từ ngày quyết định được gửi bằng thư cho người sử dụng lao động. Bộ phận Tính phí Lợi ích sẽ xem xét yêu cầu này và đưa ra quyết định bằng văn bản. Không có quyền kháng cáo thêm nữa đối với quyết định này.

Làm thế nào để một Quyết định Xử phạt được đưa ra tranh cãi?

Chủ sử dụng lao động có thể phản đối một Quyết định Xử phạt Đầy đủ bằng cách nộp đơn yêu cầu bằng văn bản đến

Bộ phận Tính phí Lợi ích:

Gửi đến: Hòm thư 25903, Raleigh, North Carolina 27611-5903

Fax: 919-733-1126

E-mail: des.ui.charging@ncommerce.com ([gửi đến: des.ui.charging@ncommerce.com](mailto:des.ui.charging@ncommerce.com))

Đơn phản đối này phải có tên, địa chỉ và số tài khoản (trương mục) của người sử dụng lao động, tên, địa chỉ, và chức danh của người đưa ra yêu cầu và phải nêu ra lý do yêu cầu. Đơn phản đối này phải được nộp trong vòng 15 ngày kể từ ngày quyết định đó được gửi bằng thư cho người sử dụng lao động. Bộ phận Tính phí Lợi ích sẽ xem xét yêu cầu này và đưa ra quyết định bằng văn bản. Người sử dụng lao động có thể kháng cáo một quyết định bất lợi lên Hội đồng Thẩm định. Kháng cáo phải được nộp cho Bộ phận Tính phí Lợi ích bằng cách sử dụng một trong các phương pháp được liệt kê ở trên trong vòng 15 ngày kể từ ngày quyết định này được gửi bằng thư cho người sử dụng lao động.