

Required Notice under Article 25-B of the Labor Law

Attention All Employees, Contractors and Subcontractors: You are Covered by the Construction Industry Fair Play Act

The law says that you are an employee unless:

- You are free from direction and control in performing your job, **and**
- You perform work that is not part of the usual work done by the business that hired you, **and**
- You have an independently established business.

Your employer cannot consider you to be an independent contractor unless all three of these facts apply to your work.

It is against the law for an employer to misclassify employees as independent contractors or pay employees off the books.

Employee Rights: If you are an employee, you are entitled to state and federal worker protections.

These include:

- Unemployment Insurance benefits, if you are unemployed through no fault of your own, able to work, and otherwise qualified,
- Workers' compensation benefits for on-the-job injuries,
- Payment for wages earned, minimum wage, and overtime (under certain conditions),
- Prevailing wages on public work projects,
- The provisions of the National Labor Relations Act, and
- A safe work environment.

It is a violation of this law for employers to retaliate against anyone who asserts their rights under the law. Retaliation subjects an employer to civil penalties, a private lawsuit or both.

Independent Contractors: If you are an independent contractor, **you must pay all taxes and Unemployment Insurance contributions required by New York State and Federal Law.**

Penalties for paying workers off the books or improperly treating employees as independent contractors:

- **Civil Penalty** First offense: Up to \$2,500 per employee
Subsequent offense(s): Up to \$5,000 per employee
- **Criminal Penalty** First offense: Misdemeanor — up to 30 days in jail, up to a \$25,000 fine and debarment from performing public work for up to one year.
Subsequent offense(s): Misdemeanor — up to 60 days in jail or up to a \$50,000 fine and debarment from performing public work for up to 5 years.

If you have questions about your employment status or believe that your employer may have violated your rights and you want to file a complaint, call the Department of Labor at (866) 435-1499 or send an email to dol.misclassified@labor.ny.gov. All complaints of fraud and violations are taken seriously. You can remain anonymous.

EMPLOYER NAME: _____

IA 999

REV. 06/2022

Aviso obligatorio en virtud del artículo 25-B del derecho laboral

Atención a todos los empleados, contratistas y subcontratistas: Usted está cubierto por la Construction Industry Fair Play Act (Ley de Actividad Justa de la Industria de la Construcción).

La ley dice que usted es empleado, a menos que:

- usted no esté sujeto a dirección y control al realizar su trabajo; **y**
- usted realice trabajos que no son parte del trabajo habitual realizado por la empresa que lo contrató; **y**
- usted tenga una empresa independiente.

Su empleador no puede considerarlo contratista independiente, a menos que estos tres hechos se apliquen a su trabajo.

Es ilegal que un empleador clasifique incorrectamente a los empleados como contratistas independientes o que pague a los empleados extraoficialmente.

Derechos de los empleados: si usted es empleado, tiene derecho a las protecciones estatales y federales de los trabajadores. Estas incluyen lo siguiente:

- Beneficios del Seguro de desempleo (Unemployment Insurance) si está desempleado por motivos ajenos a su voluntad, puede trabajar y está calificado.
- Beneficios de Compensación del trabajador (Workers' Compensation) para las lesiones sufridas en el trabajo.
- Pago de los salarios ganados, del salario mínimo y de las horas extra (bajo ciertas condiciones).
- Salarios predominantes en proyectos de obras públicas.
- Las disposiciones de la National Labor Relations Act (Ley Nacional de Relaciones Laborales).
- Un ambiente de trabajo seguro.

Constituye una violación de esta ley que los empleadores tomen represalias contra las personas que ejerzan sus derechos en virtud de la ley. Las represalias someten a un empleador a sanciones civiles, a un juicio privado o a ambos.

Contratistas independientes: si usted es contratista independiente, **debe pagar todos los impuestos y todas las contribuciones del Seguro de desempleo exigidos por la ley del estado de Nueva York y la ley federal.**

Sanciones por pagar extraoficialmente a los trabajadores o tratar incorrectamente a los empleados como contratistas independientes:

- **Sanción civil** Primera infracción: multa de hasta \$2,500 por empleado
Infracción(es) posterior(es): multa de hasta \$5,000 por empleado
- **Sanción penal** Primera infracción: en caso de delito menor, hasta 30 días de prisión o hasta \$25,000 de multa e inhabilitación para realizar obras públicas hasta por un año.
Infracción(es) posterior(es): Infracción(es) posterior(es): en caso de delito menor, hasta 60 días de prisión o hasta \$50,000 de multa e inhabilitación para realizar obras públicas hasta por 5 años.

Si tiene preguntas sobre su condición laboral o cree que su empleador pudo haber violado sus derechos y desea presentar una denuncia, comuníquese con el Departamento de Trabajo (Department of Labor) llamando al (866) 435-1499 o envíe un correo electrónico a dol.misclassified@labor.ny.gov. Todas las denuncias de fraude e infracciones se toman en serio. Puede mantener el anonimato.

NOMBRE DEL EMPLEADOR: _____

IA 999S

REV. 06/2022



J. J. Keller
& Associates, Inc.
Since 1953

TWO ways to verify poster compliance!

QR CODE Scan with phone camera:

OR

ONLINE Go to: JKeller.com/LLPverify
Enter this code: 63120-112011

