

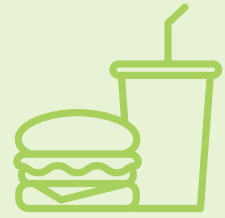
패스트푸드업 고용주/직원을
위한 중요한 정보:

뉴욕 시의 FAIR WORKWEEK & FAST FOOD DEDUCTIONS LAWS

소비자 보호국(Department of Consumer Affairs, DCA) 노동정책과 기준 사무소(Office of Labor Policy & Standards, OLPS)는 2017년 11월 26일에 발표한 뉴욕 시의 Fair Workweek and Fast Food Deductions laws(공정 근로주법 및 패스트푸드업 공제법)를 집행하는 기관입니다. DCA는 고용주와 고용인을 위해 이 개요를 만들었습니다. 자주 묻는 질문(FAQ)을 비롯해 더욱 자세한 사항은 nyc.gov/dca에서 확인하십시오.

참고:

- 고용주는 처벌하거나 벌칙을 부과하거나 어떠한 조치를 취하여 고용인이 이 법에 따른 권리를 행사하는 것을 막거나 단념하게 해서는 안 됩니다. 보복이 있을 시 근로자는 즉시 OLPS에 이를 알려주세요. 책자 뒷면을 참조하십시오.
- 근로자들은 이민 지위와 상관없이 이 법의 보장을 받습니다.



법 소개

Fair Workweek Law에 따라, 뉴욕 시의 패스트푸드업 고용주는 반드시 근로자에게 예측 가능한 근로 일정을 제공하고 새 교대근무가 발생할 경우 새 근로자를 고용하기 전에 이에 대한 근로 기회를 제공해야 합니다.

Fast Food Deductions Law에 따라, 패스트푸드업 고용주는 반드시 자신의 급여에서 자발적인 금액을 공제해 DCA에서 발행한 등록 서한을 가지고 있는 비영리 단체에 송부하려는 고용인의 요청을 존중해 이행해야 합니다. 이 법은 비영리 단체에도 적용됩니다. 이 법은 노동 단체에 대한 기여금을 허용하지 않습니다.

적용 대상 고용주

뉴욕 시의 패스트푸드 매장에서 특정 작업을 수행하는 근로자들의 고용주(하청계약자 및 임시직 근로자 파견업체를 포함). 보장 대상 고용인 섹션을 참조하십시오.

패스트푸드 매장:

- 일차적으로 음식과 음료를 제공합니다.
- 고객이 매장 내외부에서 음식을 먹기 전에 값을 지불합니다.
- 제한적인 서비스를 제공합니다.
- 체인의 일부입니다. 그리고
- 통합 기업의 일부 혹은 별도 소유의 프랜차이즈를 포함하여, 전국적으로 30개 이상 매장 중 하나입니다.

쇼핑몰 등 다른 유형의 매장 내에 위치한 패스트푸드 매장도 법의 적용 대상입니다.

보장 대상 고용인

뉴욕 시 패스트푸드 매장에서 다음과 같은 작업 중 최소한 하나를 수행하는 고용인:

- 고객 서비스
- 조리
- 음식 또는 음료 준비
- 배달
- 보안
- 물품 또는 장비 재고
- 청소
- 정기 유지보수

권리의 고지

고용주는 반드시 각 뉴욕 시 작업장마다 고용인들이 쉽게 볼 수 있는 곳에 아래 명시된 안내문을 게시해야 합니다.

- 귀하는 예측 가능한 근로 일정에 대한 권리가 있습니다.*
- 귀하는 고용주를 통해 비영리 단체에 기여할 권리가 있습니다.

*고용주는 DCA 웹 사이트 nyc.gov/dca에서 이용 가능한 경우 반드시 해당 작업장 근로자의 최소 5%에 차지하는 근로자들의 일차언어로 본 안내문을 게시해야 합니다.

고용인의 권리 개요

Fair Workweek Law



신의성실에 따른 근로 건적 및 근로 첫 주 일정을 근로 첫날 이전에 서면으로 제공



14일(2주) 전 근로 일정 고지
해당 교대근무 시작 시점으로부터 14일 이내에 서면 일정에 대한 추가 발생 시 근로자의 서면 동의 필요



14일 미만 전 고지의 경우 모든 일정 변경에 대해 추가급료 지불 - 아래 표 참조



*clopening** 근무 시 근로자의 서면 동의와 함께 추가급료 \$100 지불 필요



새 교대근무 발생 시 고용주가 새 고용인을 고용하기 전에 기존 근로자에게 우선권 제공

**clopening* 근무는 첫 교대근무가 하루의 마지막이고 교대근무 사이 시간이 11시간 미만일 때 2일에 걸쳐 2회의 교대근무를 서는 것입니다.

급박한 일정 변경에 대한 추가급료 요율:

변경 사항이 발효되기 전에 금액 고지	추가 근로시간 또는 교대근무 수	교대근무에는 변경이 없으나 총 근로시간에 변경이 있을 때	줄어든 근로시간 또는 교대근무 수
14일 미만 전 고지	변경건당 \$10	변경건당 \$10	변경건당 \$20
7일 미만 전 고지	변경건당 \$15	변경건당 \$15	변경건당 \$45
24시간 미만 전 고지	변경건당 \$15	변경건당 \$15	변경건당 \$75

기록관리

고용주는 반드시 언급한 기간 동안 아래에 명시된 전자 규정준수 기록을 보유해야 합니다. 고용주가 기록을 보유하거나 만들지 못할 경우, 고용인은 그러한 민원사항을 법정에 제기할 때 자신에게 유리하게 “반박 가능한 추정(rebuttable presumption)”을 적용받습니다. 이는 법을 위반하지 않았다는 점을 증명할 책임이 고용주에게 있다는 의미입니다.

Fair Workweek Law

고용주는 반드시 다음 사항에 대한 기록을 보유해야 합니다.

- 근로자의 **각 주 시간 수**
- 각 근로자가 **근무한 교대근무 수**(날짜, 시간, 장소 포함)
- 근로자에게 제공되는 근로 시간 수에 대한 **신의성실에 따른 건적**
- 필요할 경우 *clopening* 근무 및 일정 변경에 대한 근로자의 **서면 동의**
- 근로자에게 제공되는 **각각의 서면 일정**
- 근로자에게 지급되는 **모든 추가급료**(날짜와 금액 포함)

기록은 **삼(3) 년간** 보유합니다.

Deductions Law



비영리 단체부터 정보 공개 필요



고용주가 급료에서 자발적 금액을 공제해 이를 비영리 단체에 송부하도록 승인

DCA에서 비영리 단체 등록 후 비영리 단체에 자발적 공제 및 송부



자발적 금액 공제를 위한 승인 철회 가능

추가급료 지급이 요구되지 않는 경우:

1. 고용주가 근로자 안전 혹은 고용주 재산에 대한 협박, 공공 서비스 장애, 대중교통 운행 중단, 화재, 홍수 혹은 기타 자연재해, 정부가 선포한 비상사태로 인한 휴업.
2. 근로자가 특정 교대근무에 대한 일정 변경을 요청할 때.
3. 근로자가 다른 고용인과 교대근무를 바꿀 때.
4. 고용주는 변경된 교대근무에 대해 초과근무 수당은 반드시 지급해야 합니다.

Deductions Law

고용주는 반드시 다음 사항에 대한 기록을 보유해야 합니다.

- 비영리 단체에 대한 모든 승인, 철회, 공제 및 기여 사항
- 필수적인 권리 안내문의 배포 증빙

기록은 **이(2) 년간** 보유합니다.

민원 제기

OLPS 민원을 제기하십시오. nyc.gov/dca로 이동하거나 **311번**(뉴욕 시 외는 212-NEW-YORK)에 전화 후 “Fair Workweek Law” 또는 “Deductions Law”를 요청하십시오. OLPS에서 조사를 실시하고 민원을 해결하기 위해 노력할 것입니다. **OLPS는 조사를 완수하기 위해 공개가 필요하거나 법에 의해 요구되는 경우를 제외하고 민원인의 신원을 기밀로 유지할 것입니다.**

법원에 소송을 제기하십시오. 그러나 고용인은 OLPS 민원 제기와 법원 소송을 동시에 제기하실 수는 없습니다.

OLPS 연락 방법

nyc.gov/dca를 방문하거나, FWW@dca.nyc.gov에 이메일을 보내시거나, 또는 **311번**에 전화 후 “Fair Workweek Law” 또는 “Deductions Law”를 요청하십시오.



Bill de Blasio
Mayor

**Consumer
Affairs**

Lorelei Salas
Commissioner

뉴욕 시 소비자 보호국(DCA)은 뉴욕 시민의 일상적인 경제생활을 보호하고 개선하여 활기찬 지역 사회를 만듭니다.