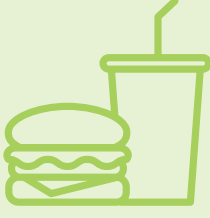


يحمي قانون أسبوع العمل العادل في مدينة نيويورك العاملين في مجال الوجبات السريعة



تُطبق إدارة حماية حقوق المستهلك والعمال في مدينة نيويورك (DCWP) قانون أسبوع العمل العادل في مدينة نيويورك، وهو قانون يحمي العاملين في مجال الوجبات السريعة. أنشأت إدارة حماية حقوق المستهلك والعمال في مدينة نيويورك هذه النظرة العامة لأصحاب العمل والموظفين. يتضمن حقوقاً جديدة مهمة. يرجى زيارة nyc.gov/workers لمزيد من المعلومات ، بما في ذلك الأسئلة الشائعة.

ملاحظة:

- لا يجوز لأصحاب العمل معاقبة أو الاقترصاص أو الانتقام أو اتخاذ أي إجراء ضد الموظفين قد يمنعهم أو يردعهم عن ممارسة حقوقهم بموجب قانون مدينة نيويورك. في حالة حدوث أي فعل انتقامي، يجب على العاملين التواصل فوراً مع إدارة حماية حقوق المستهلك والعمال في مدينة نيويورك. انظر الجزء الخلفي من الكتيب.
- يغطي قانون مدينة نيويورك العمال بغض النظر عن وضع الهجرة.

حول قانون أسبوع العمل العادل في مدينة نيويورك

ساري المفعول اعتباراً من 26 نوفمبر، 2017

يجب على أصحاب العمل في مجال الوجبات السريعة منح العمال جداول عمل يمكن التنبؤ بها وفرصة للعمل لساعات أكثر قبل تعيين عمال جدد.

**جديد* اعتباراً من 4 يوليو، 2021

يجب على أصحاب العمل في مجال الوجبات السريعة منح العمال جداول عمل يمكن التنبؤ بها وفرصة للعمل لساعات أكثر قبل تعيين عمال جدد.

الموظفون المشمولون

أصحاب العمل - بما في ذلك المقاولون من الباطن وشركات المساعدة المؤقتة - الذين يؤدي عمالهم مهام معينة في مؤسسة للوجبات السريعة في مدينة نيويورك. انظر قسم الموظفين المشمولين.

مؤسسة وجبات سريعة:

- تقديم الطعام والمشروبات بشكل أساسي.
- هو المكان الذي يدفع فيه العملاء قبل تناول الطعام داخل أو خارج المبنى.
- يقدم خدمة محدودة.
- جزء من سلسلة. و
- واحدة من 30 مؤسسة أو أكثر على الصعيد الوطني، بما في ذلك كجزء من مشروع متكامل أو امتياز مملوك بشكل منفصل.

تُصنّف مؤسسات الوجبات السريعة الموجودة ضمن أنواع أخرى من المؤسسات، مثل مراكز التسوق، لقانون مدينة نيويورك.

الموظفون المشمولون

العاملون الذين يؤدون عملاً واحداً على الأقل من المهام التالية في إحدى منشآت الطعام السريع في مدينة نيويورك (NYC):

- التنظيف
- الطهي
- خدمة العملاء
- تحضير الطعام أو المشروبات
- التوصيل خارج المنشأة
- مهام الصيانة الدورية
- الأمن
- تخزين المؤن والمعدات

إشعار بالحقوق

يجب على أصحاب العمل نشر الإشعار الموضح أدناه حيث يمكن للموظفين رؤيته بسهولة في كل مكان عمل بمدينة نيويورك.

- حقوق العاملين في مجال الوجبات السريعة في مدينة نيويورك (NYC)

يجب على أصحاب العمل نشر هذا الإشعار باللغة الإنجليزية وبأية لغة تُعد اللغة الأساسية لما لا يقل عن 5 في المائة من العمال في مكان العمل إذا كان ذلك متاحاً على الموقع الإلكتروني لإدارة حماية حقوق المستهلك والعمال على nyc.gov/workers.

مراجعة حقوق الموظفين

ساري اعتباراً من 26 نوفمبر، 2017

جديد اعتباراً من 4 يوليو، 2021

جدول العمل العادية والأولى كتابة أو قبل اليوم الأول من العمل



إشعار مسبق مدته 14 يوماً (أسبوعين) بجدول العمل موافقة خطية من العامل على أي إضافات إلى جدول العمل المكتوب خلال 14 يوماً من بدء المناوبة



دفع قسط لجميع تغييرات الجدول مع إشعار سابق لا يقل عن 14 يوماً - انظر الجدول أدناه



موافقة خطية من العمال بالإضافة إلى 100 دولار علاوة على الجدولة الحسابية لأعمال الوردية الخاصة بالعمل*



الأولوية للعمال المسرحين أو الحاليين للعمل في النوبات المتاحة حديثاً قبل أن يقوم صاحب العمل بتعيين موظفين جدد



تشمّل* الجدولة الحسابية العمل نوبتين على مدار يومين عندما تنتهي المناوبة الأولى في اليوم ويكون هناك أقل من 11 ساعة بين المناوبات.



- منمّوع الفصل بعد فترة اختبار مدتها 30 يوماً بدون سبب وجيه
- يجب على أصحاب العمل منح العمال إعادة التدريب وفرصة للتحسين.
- في حالة عدم وجود تحسن، لا يمكن لأصحاب العمل فصل العمال إلا بعد إعطائهم عدة إنذارات تأديبية في غضون عام.
- إن التحذيرات المتعددة ليست ضرورية للفشل الفادح (الصارخ) في أداء واجبات الوظيفة أو سوء السلوك.



- غير مسموح بتسريح العمال ما لم يغلق صاحب العمل أو يعيد التنظيم بسبب تراجع الأعمال
- يجب أن تتم عمليات تسريح العاملين بترتيب عكسي حسب الأقدمية، بحيث يكون العاملون الأقدم آخر من يتم تسريحهم.
- الموظفون المسرحون لهم الأولوية في العمل في نوبات جديدة.



تفسير خطي من صاحب العمل لسبب الفصل أو تخفيض ساعات العمل أو التسريح لسبب وجيه أو لأسباب اقتصادية

معدلات دفع الأقساط لتغييرات الجدول في آخر دقيقة حسب صاحب العمل:

مدة الإشعار	معدل الدفع لساعات العمل الإضافية	معدل الدفع إذا لم يكن هناك تأثير على عدد ساعات العمل	معدل الدفع لتخفيض ساعات العمل
إخطار بأقل من 14 يوماً	10 دولارات لكل تغيير	10 دولارات لكل تغيير	20 دولاراً لكل تغيير
إخطار بأقل من 7 أيام	15 دولاراً لكل تغيير	15 دولاراً لكل تغيير	45 دولاراً لكل تغيير
إخطار بأقل من 24 ساعة	15 دولاراً لكل تغيير	15 دولاراً لكل تغيير	75 دولاراً لكل تغيير

عند الموافقة على تغيير جدول ساعات العمل، أنت لا تتنازل عن حَقك في الحصول على أجور إضافية.

لا يلزم دفع أجور إضافية في الحالات التالية:

- إغلاق صاحب العمل للمنشأة نتيجة: وجود تهديدات لسلامة العاملين، أو أملاك صاحب العمل، أو عطل في المرافق العامة، أو توقف المواصلات العامة، أو الحرائق، أو الفيضانات، أو أي كارثة طبيعية أخرى، أو حالات الطوارئ التي تعلنها الحكومة.
- عندما يطلب عامل التغيير في الوردية كتابة.
- عندما يتداول العامل نوبات العمل مع موظف آخر.
- يجب على صاحب العمل دفع ساعات العمل الإضافية لتغيير المناوبة.

حفظ السجلات

يجب على أصحاب العمل الاحتفاظ بسجلات الامتثال الإلكترونية الموضحة أدناه لمدة ثلاث (3) سنوات. إذا فشل صاحب العمل في الاحتفاظ بسجلات أو إنتاجها، يتوفر لدى الموظفين "قرينة قابلة للدحض" لصالحهم عندما يقدمون شكاوهم في المحكمة. وهذا يعني أن العبء سيكون على أصحاب العمل حتى يتمكنوا من إثبات عدم انتهاكهم لقانون مدينة نيويورك.

ساري اعتباراً من 26 نوفمبر، 2017

جديد اعتباراً من 4 يوليو، 2021

يجب على صاحب العمل الاحتفاظ بسجلات:

يجب على صاحب العمل الاحتفاظ بسجلات لإظهار:

- السبب فقط لفصل الموظف
- المبرر الاقتصادي المشروع لتسريح الموظفين
- إشعارات الإنهاء، أو التسريح، أو تخفيض ساعات المقدمة للعمال
- محاولات إعادة التوظيف أو عرض المزيد من الساعات للعمال المسرحين

- ساعات العمل لكل أسبوع للعمال
- النوبات المنجزة لكل عامل، بما في ذلك التاريخ والوقت والموقع
- كل جدول منتظم يتم تقديمه للعمال
- موافقة خطية من العمال على الجدولة الحسابية لأعمال الوردية الخاصة بالعمل ولجدولة التغييرات عند الاقتضاء
- كل جدول مكتوب يتم تقديمه للعمال
- جميع مدفوعات الأقساط للعمال، بما في ذلك التواريخ والمبالغ

الشكاوى

يمكنك تقديم شكوى إلى إدارة حماية حقوق المستهلك والعمال

يمكنك زيارة nyc.gov/workers أو الاتصال بالرقم **311** (212-NEW-YORK) خارج مدينة نيويورك) والسؤال عن "قانون ساعات العمل الإسبوعية العادلة"

ستقوم إدارة حماية حقوق المستهلك والعمال بإجراء تحقيق ومحاولة حل الشكوى. ستحافظ إدارة حماية حقوق المستهلك والعمال في مدينة نيويورك (DCWP) على سرية هوية مقدم الشكوى ما لم يكن الإفصاح مطلوباً بموجب القانون.

اعتباراً من 2 سبتمبر، 2021، يمكن أن تقبل إدارة حماية حقوق المستهلك والعمال الشكاوى بشأن التسريح غير المشروع.

كما يمكنك رفع دعوى قضائية

ملاحظة: لكن لا يمكنك تقديم شكوى لدى إدارة حماية حقوق المستهلك والعمال في مدينة نيويورك (DCWP)، ورفع دعوى قضائية في نفس الوقت.

ابتداءً من 4 يوليو 2021، يمكن للعمال الذين يعتقدون أنهم طُردوا من العمل دون سبب عادل أو تم تسريحهم دون سبب اقتصادي مشروع تقديم شكوى في محكمة الولاية والسعي إلى إعادتهم إلى وظائفهم، والأجور المتأخرة، وغير ذلك من أشكال المساعدة.

البدء في إجراءات التحكيم (أحكام جديدة فقط)

بدايةً من 1 يناير 2022، يمكن للعمال الذين يعتقدون أنه تم فصلهم من العمل دون سبب عادل أو تسريحهم دون سبب اقتصادي مشروع أن يطلبوا التحكيم من خلال برنامج تديره إدارة حماية حقوق المستهلك والعمال.

يمكنك التواصل مع إدارة حماية حقوق المستهلك والعمال

يمكنك زيارة nyc.gov/workers، أو التواصل عبر البريد الإلكتروني OLPS@dca.nyc.gov، أو الاتصال برقم **311** والسؤال عن "قانون أسبوع العمل العادل".

