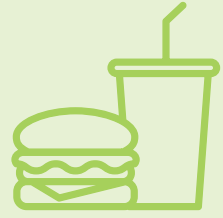


NYC का FAIR W-ORKWEEK LAW फास्ट फूड कर्मचारियों का संरक्षण करता है

उपभोक्ता और श्रमिक संरक्षण विभाग (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) NYC Fair Workweek Law को लागू करता है, जो फास्ट फूड कर्मचारियों का संरक्षण करता है। DCWP ने यह संक्षिप्त विवरण नियोक्ताओं और कर्मचारियों के लिए बनाया है। इसमें नए महत्वपूर्ण अधिकार शामिल हैं। अधिक जानकारी और अक्सर पूछे जाने वाले प्रश्नों के लिए nyc.gov/workers पर जाएं।

नोट:

- नियोक्ता कर्मचारियों को किसी भी प्रकार से दंडित, जुर्माना, प्रतिशोध या उनके विरुद्ध कोई कार्यवाही नहीं कर सकते हैं जो उन्हें NYC कानून के तहत अपने अधिकारों का प्रयोग करने से रोक या भयभीत कर सकती है। कामगारों को ऐसे प्रतिशोध के संबंध में DCWP से तुरंत सम्पर्क करना चाहिए। पुस्तिका के पिछले भाग को देखें।
- NYC कानून में प्रवास की स्थिति पर ध्यान दिए बिना सभी कामगार शामिल हैं।



NYC के Fair Workweek Law के बारे में

26 नवंबर, 2017 से लागू हुए

फास्ट फूड कर्मचारियों को नए कामगारों को काम पर रखने से पहले कामगारों को पूर्वानुमानित कार्यसूची और अधिक घंटे काम करने का मौका देना चाहिए।

नए 4 जुलाई, 2021 से प्रभावी

विशेष रूप से, नियोक्ता बिना किसी उचित कारण या बिना किसी वैध आर्थिक कारण के कामगारों को निकाल या उन की छंटनी नहीं कर सकते हैं या उनके काम के घंटों को 15% से अधिक कम नहीं कर सकते हैं।

शामिल किए गए नियोक्ता

नियोक्ता—जिनमें उप-ठेकेदार और अस्थायी सहायता फर्म शामिल हैं—जिनके कामगार NYC में किसी फास्ट फूड प्रतिष्ठान में कोई कार्य करते हैं। *शामिल किए गए कर्मचारी संबंधी भाग देखें।*

एक फास्ट फूड प्रतिष्ठान:

- मुख्य रूप से भोजन और पेय पदार्थ परोसता है।
- वह जगह है जहां ग्राहक परिसर के अंदर या उसके बाहर खाने से पहले भुगतान करते हैं।
- सीमित सेवा प्रदान करते हैं।
- किसी श्रृंखला का भाग है। और
- राष्ट्रीय स्तर पर 30 या अधिक प्रतिष्ठानों में से एक है, जो एक एकीकृत उद्यम के हिस्से के रूप में या अलग से स्वामित्व वाली फ्रेंचाइजी के रूप में शामिल है।

NYC कानून के तहत वह फास्ट फूड प्रतिष्ठान शामिल हैं, जो किसी अन्य प्रकार के प्रतिष्ठान जैसे मॉल आदि में स्थित है।

शामिल किए गए कर्मचारी

ऐसे कर्मचारी जो NYC में किसी फास्ट फूड प्रतिष्ठान में निम्नलिखित में से कम-से-कम कोई एक कार्य करते हों:

- सफाई
- खाना बनाना
- ग्राहक सेवा
- भोजन या पेय-पदार्थ तैयार करना
- ऑफ-साइट डिलीवरी
- नियमित रख रखाव संबंधी कर्तव्य
- सुरक्षा
- माल-संग्रह आपूर्ति या उपकरण

अधिकारों का नोटिस

नियोक्ताओं को नीचे वर्णित नोटिस प्रत्येक NYC कार्य स्थल पर ऐसे स्थान पर अवश्य लगाने चाहिए जहां कर्मचारी इन्हें आसानी से देख सकें।

- NYC FAST FOOD वर्कर्स के अधिकार

नियोक्ताओं को यह नोटिस DCWP की वेबसाइट nyc.gov/workers पर उपलब्ध होने पर कार्य स्थल पर अंग्रेजी और किसी ऐसी अन्य भाषा में लगाना चाहिए जो उस कार्य स्थल पर कम-से-कम 5 प्रतिशत कामगारों की मुख्य भाषा हो।

कर्मचारी के अधिकारों का संक्षिप्त विवरण

26 नवंबर, 2017 से लागू हुए



कार्य के पहले दिन या इस से पहले लिखित में नियमित तथा प्रथम कार्य समय-सारणियां



कार्य समय-सारणी का 14 दिन (2 सप्ताह) का अग्रिम नोटिस शिफ्ट शुरू होने के 14 दिन के अंदर एक लिखित समय-सारणी में कुछ जोड़े जाने के लिए कामगार की लिखित सहमति



14 दिन से कम समय के नोटिस पर समय-सारणी में सभी बदलावों के लिए प्रीमियम भुगतान - नीचे तालिका देखें



*clopening** शिफ्टों में कामगारों की लिखित सहमति और काम करने के लिए \$100 का प्रीमियम



नियोक्ता द्वारा नए कर्मचारियों को काम पर रखने से पहले नई उपलब्ध शिफ्टों में काम करने के लिए छंटनी किए गए या मौजूदा कामगारों को प्राथमिकता

**clopening* में 2 दिनों में 2 शिफ्ट में काम करना शामिल है जब पहली शिफ्ट एक दिन में समाप्त होती है और शिफ्ट के बीच 11 घंटे से भी कम समय होता है।

नए 4 जुलाई, 2021 से प्रभावी



30-दिन की परिवीक्षा अवधि के बाद बिना उचित कारण के किसी को नौकरी से नहीं निकाला जा सकता

- नियोक्ताओं को कामगारों को फिर से प्रशिक्षण और सुधार का अवसर देना चाहिए।
- यदि कोई सुधार नहीं होता है, तो नियोक्ता द्वारा कम प्रदर्शन करने वाले कामगारों को एक वर्ष में कई अनुशासन-संबंधी चेतावनी देने के बाद ही उन्हें बर्खास्त किया जा सकता है।
- नौकरी के कर्तव्यों या कदाचार को करने में गंभीर (स्पष्ट) विफलता के लिए कई चेतावनियां देना आवश्यक नहीं हैं।



कोई छंटनी नहीं जब तक कि नियोक्ता व्यवसाय में मंदी के कारण बंद या पुनर्गठन नहीं कर रहा हो

- छंटनी वरिष्ठता के उल्टे क्रम में होनी चाहिए, जैसे सबसे लंबे समय तक सेवा करने वाले कामगारों को आखिरी बार में निकालना चाहिए।
- नई शिफ्टों में काम करने के लिए छंटनी किए गए कर्मचारियों को पहली प्राथमिकता दी जानी चाहिए।



उचित वजह या आर्थिक कारणों से नौकरी से निकाले जाने, घंटों की कटौती करने, या छंटनी करने के लिए नियोक्ता से लिखित में स्पष्टीकरण

अंतिम समय में समय-सारणी में परिवर्तन करने के लिए प्रीमियम भुगतान की दरें:

नोटिस का समय	अतिरिक्त घंटों के लिए वेतन	वेतन अगर घंटों पर कोई प्रभाव नहीं पड़ता है	कम घंटों के लिए वेतन
14 दिन से कम समय का नोटिस	प्रति परिवर्तन \$10	प्रति परिवर्तन \$10	प्रति परिवर्तन \$20
7 दिन से कम समय का नोटिस	प्रति परिवर्तन \$15	प्रति परिवर्तन \$15	प्रति परिवर्तन \$45
24 घंटे से कम समय का नोटिस	प्रति परिवर्तन \$15	प्रति परिवर्तन \$15	प्रति परिवर्तन \$75

जब आप समय-सारणी में परिवर्तन के लिए सहमत होते हैं तो आप प्रीमियम भुगतान के अपने अधिकार को नहीं छोड़ते हैं।

उस स्थिति में प्रीमियम का भुगतान करने की आवश्यकता नहीं होती जब:

- नियोक्ता निम्न कारणों से इकाई बंद कर देता है: कामगारों की सुरक्षा या नियोक्ता की संपत्ति को खतरा; सार्वजनिक सुविधा की विफलता; सार्वजनिक यातायात बंद होना; आग लगना, बाढ़ आना या अन्य प्राकृतिक आपदा; सरकार द्वारा आपात काल की स्थिति की घोषणा।
- कामगार शिफ्ट में बदलाव का अनुरोध लिखित में करता है।
- कामगार किसी दूसरे कर्मचारी के साथ शिफ्ट बदल लेता है।
- नियोक्ता को शिफ्ट बदलने पर ओवर टाइम देना होगा।

रिकॉर्ड रखना

नियोक्ताओं को तीन (3) वर्ष तक के लिए नीचे वर्णित अनुसार इलेक्ट्रॉनिक अनुपालन रिकॉर्ड अवश्य रखने चाहिए। यदि कोई नियोक्ता रिकॉर्ड नहीं रखता है या प्रस्तुत नहीं कर पाता है, तो जब कर्मचारी अपनी शिकायत न्यायालय में लाते हैं तो उन्हें उनके पक्ष में "rebuttable presumption" ("खंडन करने योग्य अनुमान") का लाभ मिलता है। इसका अर्थ यह है कि नियोक्ताओं पर यह दिखाने का दायित्व होगा कि उन्होंने NYC कानून का उल्लंघन नहीं किया है।

26 नवंबर, 2017 से लागू हुए

नियोक्ता को निम्नलिखित रिकॉर्ड अवश्य रखने चाहिए:

- कामगार के प्रति सप्ताह कार्य के घंटे
- प्रत्येक कामगार द्वारा जितनी शिफ्टों में कार्य, किया गया है और उनकी तारीख, समय तथा स्थान
- कामगारों को दी जाने वाली प्रत्येक नियमित समय-सारणी
- आवश्यक होने पर *clopenings* में कार्य करने तथा समय-सारणी में बदलाव के लिए कामगारों की लिखित सहमति
- कामगारों को दी जाने वाली प्रत्येक लिखित समय-सारणी
- तारीखों तथा राशि सहित कामगारों को भुगतान किए जाने वाले सभी प्रीमियम

नए 4 जुलाई, 2021 से प्रभावी

नियोक्ता को निम्नलिखित रिकॉर्ड अवश्य रखने चाहिए:

- कर्मचारी को निकालने का उचित कारण
- कर्मचारी की छंटनी के लिए वैध आर्थिक स्पष्टीकरण
- कामगारों को निकालने, छंटनी करने, या घंटों में कमी करने के लिए दिए गए नोटिस
- छंटनी किए गए कामगारों को फिर से काम पर रखने या अधिक घंटे देने का प्रयास

शिकायतें

🔍 शिकायतकर्ता DCWP में शिकायत दर्ज करा सकता है

nyc.gov/workers पर जाएं या 311 (NYC के बाहर 212-NEW-YORK) पर संपर्क करें और "Fair Workweek Law" के लिए पूछें।

DCWP जांच-पड़ताल करेगा और शिकायत का समाधान करने की कोशिश करेगा। DCWP शिकायतकर्ता की पहचान को तब तक गोपनीय रखेगा जब तक कि कानून द्वारा उसके प्रकटीकरण की आवश्यकता न हो।

2 सितंबर, 2021 से प्रभावी, DCWP गलत तरीके से नौकरी से निकालने की शिकायत स्वीकार कर सकता है।

🔍 शिकायतकर्ता कोर्ट में भी मुकद्दमा दायर कर सकते हैं

नोट: कर्मचारी एक ही समय में DCWP के पास शिकायत और कोर्ट में मुकद्दमा दायर नहीं कर सकता है।

4 जुलाई, 2021 से प्रभावी, जो कामगार मानते हैं कि उन्हें बिना किसी उचित कारण या बिना किसी वैध आर्थिक कारण के निकाल दिया गया है, वे राज्य अदालत में शिकायत दर्ज कर सकते हैं और बहाली, पिछला वेतन, और अन्य राहत की मांग कर सकते हैं।

🔍 एक मध्यस्थता कार्यवाही लाएं (केवल नए प्रावधान)

1 जनवरी, 2022 से प्रभावी, जो कामगार मानते हैं कि उन्हें बिना किसी उचित कारण या बिना किसी वैध आर्थिक कारण के निकाल दिया गया था, वे DCWP द्वारा प्रशासित कार्यक्रम के माध्यम से मध्यस्थता का अनुरोध कर सकते हैं।

DCWP से संपर्क करें

nyc.gov/workers पर जाएं, OLPS@dca.nyc.gov पर ई-मेल करें, या 311 पर सम्पर्क करें और "Fair Workweek Law" के लिए पूछें।



NYC उपभोक्ता और श्रमिक संरक्षण विभाग (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) संपन्न समुदाय बनाने के लिए न्यूयॉर्क वासियों की रोज मर्ग की आर्थिक जिदगियों का संरक्षण करता और उसे बेहतर बनाता है।