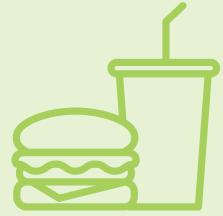


뉴욕시 공정 근로주법으로 패스트푸드점 근로자 보호

소비자 및 근로자 보호부(Department of Consumer and Worker Protection, DCWP)는 뉴욕시의 공정 근로주법(Fair Workweek Law) 집행 기관으로서 패스트푸드점 근로자를 보호하는 역할도 담당합니다. DCWP에서는 고용주와 직원을 위해 본 개요를 작성하였습니다. 여기에는 중요한 새 권리에 관한 내용이 포함되어 있습니다. 자주 묻는 질문(FAQ)을 비롯한 자세한 정보를 알아보려면 nyc.gov/workers를 참조하시기 바랍니다.

참고:

- 고용주는 뉴욕시 법률에 따라 직원에게 주어진 권리를 행사하는 데 있어 직원을 저지하거나 단념시키기 위해 직원을 응징 및 처벌하거나 직원에게 보복하거나 직원에게 불리한 행동을 해서는 안 됩니다. 보복과 관련된 사안에 관하여 근로자 여러분은 즉시 DCWP에 연락하시기 바랍니다. 소책자 뒷면을 참조하십시오.
- 뉴욕시 법률은 이민자 신분과 관계없이 모든 근로자에게 해당됩니다.



뉴욕시 공정 근로주법 관련 정보

2017년 11월 26일 이후로 법적 효력 보유

패스트푸드점 고용주는 근로자에게 예측 가능한 근무 일정을 부여해야 하며, 새로 근로자를 채용하기에 앞서 근무 시간을 추가할 기회를 주어야 합니다.

신규 2021년 7월 4일부터 법적 효력 발생

패스트푸드점 고용주는 정당한 사유나 적절한 경제적 사유 없이 근로자를 해고 또는 정리 해고하거나 근무 시간을 15% 이상 삭감할 수 없습니다.

대상 고용주

뉴욕시 시내 패스트푸드점 매장에서 특정 업무를 수행하는 소속 근로자를 둔 고용주(하청업체 및 임시 파견업체 포함). *대상 직원 섹션을 참조하십시오.*

패스트푸드점 매장:

- 주로 식품과 음료를 제공합니다.
- 고객이 매장 내에서도 바깥에서 식사 전에 대금을 지불하는 곳입니다.
- 제한된 수준의 서비스를 제공합니다.
- 체인점 소속입니다.
- 전국 30곳 이상의 점포 중 하나이며, 통합형 엔터프라이즈 산하 점포나 별도의 소유주가 있는 프랜차이즈도 포함합니다.

쇼핑몰 등과 같은 다른 종류의 건물 내부에 있는 패스트푸드점 매장도 NYC 법률이 적용됩니다.

대상 직원

뉴욕시 시내 패스트푸드점 매장에서 다음과 같은 업무 중 한 가지 이상을 수행하는 직원:

- 청소
- 요리
- 고객 서비스
- 식음료 준비
- 매장 외부로 배달
- 일상적인 유지보수 업무
- 보안
- 소모품 또는 장비 재고 비축

권리 통지서

고용주는 뉴욕 시내 각 직장에 직원의 눈에 잘 띄는 곳에 아래의 설명과 같은 통지서를 게시해야 합니다.

- NYC 패스트푸드점 근로자의 권리

고용주는 반드시 이 통지서를 영어 및 근로자 전체의 5% 이상이 사용하는 제1언어(종류 무관)로 게시해야 합니다(이용 가능한 경우, DCWP 웹사이트 nyc.gov/workers에서 제공).

직원 권리 개요

2017년 11월 26일 이후로 법적 효력 보유



정규 및 첫 근무 일정을 첫 근무일 당일 또는 그 이전에 서면으로 알림



근무 일정을 14일(2주)의 여유 기간을 두고 미리 공지 서면으로 작성된 일정에 일정이 추가되는 경우 교대근무 시작일보다 14일 이내의 여유를 두고 서면으로 근로자 동의 받기



여유 기간 14일 미만을 두고 발생한 각종 일정 변경에 할증 급여 제공 - 아래의 표 참조



클로프닝* 교대근무 시 서면으로 근로자 동의를 받고 \$100의 할증 급여 제공



새로 생긴 교대근무 시간에 고용주가 신입 직원을 채용하기에 앞서 정리 해고된 근로자나 기존 근로자에게 우선권 부여

*클로프닝 근무란 2일간 2회 교대근무하되 첫 교대근무에서 마감을 하고, 다음 교대근무까지 간격이 11시간 미만인 경우를 말합니다.

신규 2021년 7월 4일부터 법적 효력 발생



30일의 수습 기간이 끝난 뒤 합당한 사유 없이 해고 금지

- 고용주는 근로자에게 재교육 및 개선할 기회를 부여해야 합니다.
- 개선되지 않는 경우, 고용주는 일 년에 여러 차례 징계 경고를 부여한 후에만 근로자를 해고할 수 있습니다.
- 직무를 수행하지 못하고 엄청난 잘못을 저지르거나(노골적인 위반 행위) 부정행위를 자행하는 경우에는 여러 번 경고할 필요가 없습니다.



고용주가 매출 감소로 인해 폐점 또는 구조 개편하는 경우를 제외하고 정리 해고 금지

- 정리 해고 시 연공서열 역순으로 처분합니다. 즉 근무 기간이 긴 근로자일수록 늦게 정리 해고 대상이 됩니다.
- 새로운 교대근무 일정에는 정리 해고 대상 직원에게 1차 우선권을 부여합니다.



합당한 사유나 경제적인 이유에 기인한 해고, 근무 시간 삭감 또는 정리 해고 시 고용주가 서면으로 설명

고용주의 급박한 일정 변경에 따른 할증 급여 요율:

| 공지 금액 | 추가 시간 요율 | 시간에 변동이 없는 경우 요율 | 삭감된 근무 시간에 대한 요율 |
|----------------------|------------|------------------|------------------|
| 여유 기간 14일 미만을 두고 공지 | 변경 건당 \$10 | 변경 건당 \$10 | 변경 건당 \$20 |
| 여유 기간 7일 미만을 두고 공지 | 변경 건당 \$15 | 변경 건당 \$15 | 변경 건당 \$45 |
| 여유 기간 24시간 미만을 두고 공지 | 변경 건당 \$15 | 변경 건당 \$15 | 변경 건당 \$75 |

일정 변동에 동의한다고 해도 할증 급여를 받을 권리를 포기한다는 의미는 아닙니다.

다음과 같은 경우에는 할증 급여가 필수가 아님:

- 고용주가 다음과 같은 원인으로 폐점하는 경우: 근로자 신변 안전이나 고용주 재산에 대한 위협, 공공 기반시설 결함, 대중교통수단 제공 중단, 화재, 홍수 또는 여타 자연재해, 정부 기관에서 선언한 비상사태 발생 등.
- 근로자가 교대근무 변경을 서면으로 요청한 경우.
- 근로자가 다른 직원과 교대근무 시간을 서로 바꾼 경우.
- 고용주는 변경된 교대근무에 대하여 반드시 잔업 수당을 지급해야 합니다.

기록 관리:

고용주는 아래 설명된 준법 기록을 전자 파일 형식으로 3년간 보관해야 합니다. 고용주가 기록을 보관하거나 제시하지 못하는 경우, 직원이 법원에 불만을 제기하면 직원 측에 유리한 "일응추정(rebuttable presumption)"이라는 원칙이 인정됩니다. 이는 고용주 측에 자신이 뉴욕시 법률을 위반하지 않았다는 증거를 제시할 책임이 부과된다는 뜻입니다.

2017년 11월 26일 이후로 법적 효력 보유

고용주가 반드시 보관해야 하는 기록의 종류:

- 근로자 주당 근무 시간
- 각 근로자가 근무한 교대근무 시간, 날짜, 시간과 장소 포함
- 근로자에게 제공한 각각의 정기 근무 일정표
- 근로자가 클로프닝 근무에 동의하고 필요한 경우 일정 변경에 협조하겠다는 서면 동의서
- 근로자에게 제공한 각각의 서면 근무 일정표
- 근로자에게 지급한 할증 급여 내역 전체, 날짜와 금액 포함

신규 2021년 7월 4일부터 법적 효력 발생

고용주가 반드시 유지관리하고 있다가 제시해야 하는 기록의 종류:

- 직원 해고에 대한 정당한 사유
- 직원 정리 해고에 대한 적법한 경제적 사유
- 근로자에게 제공한 해고 통지서, 정리 해고 또는 근무 시간 삭감 통지서
- 정리 해고한 근로자를 다시 채용하거나 근무 시간을 늘려주려 제안한 증거

불만 사항

➡ DCWP에 불만 신고 접수

홈페이지 nyc.gov/workers를 방문하거나 전화 311(시외인 경우 212-NEW-YORK)번으로 문의하여 "Fair Workweek Law(공정 근로주법)" 관련 사안이라고 밝힙니다.

DWCP는 조사를 통해 불만 사항을 해결하려 노력합니다. DCWP에서는 불만 신고자의 신원을 기밀로 유지합니다. 다만 법률에 의해 신원을 공개해야 하는 경우는 예외입니다.

2021년 9월 2일부터, DCWP에서 부당 해고와 관련된 불만 신고도 접수하게 되었습니다.

➡ 법원에 소송 제기

참고: 직원은 DCWP에 불만을 접수하고 동시에 같은 사안으로 법원에 청구 소송도 제기할 수는 없습니다.

2021년 7월 4일부터 자신이 정당한 사유 없이 해고되었거나 적법한 경제적 사유 없이 정리 해고된 것으로 판단하는 근로자는 주 법원에 불만 신고서를 접수하고 복직, 체불 임금 청구 및 여타 구제책을 모색할 수 있습니다.

➡ 중재 소송 제기(신규 조항만 해당)

2022년 1월 1일부터 자신이 정당한 사유 없이 해고되었거나 적법한 경제적 사유 없이 정리 해고된 것으로 판단하는 근로자는 DCWP에서 관리하는 프로그램을 통해 중재를 요청할 수 있습니다.

DCWP 문의

홈페이지 nyc.gov/workers를 참조하거나 이메일 OLPS@dca.nyc.gov로 문의해도 되고, 전화 311번으로 문의하여 "Fair Workweek Law(공정 근로주법)" 사안이라고 용건을 밝혀도 됩니다.

