

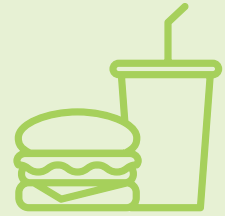
NYC'S FAIR WORKWEEK

ਕਾਨੂੰਨ ਫਾਸਟ ਫੂਡ
ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ
ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਰਦਾ ਹੈ

ਉਪਭੋਗਤਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਵਿਭਾਗ (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) NYC's Fair Workweek ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਫਾਸਟ ਫੂਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਰਦਾ ਹੈ। DCWP ਨੇ ਮਾਲਕਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਇਹ ਆਮ ਰੂਪ-ਰੇਖਾ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਨਵੇਂ ਅਧਿਕਾਰ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਅਕਸਰ ਪੁੱਛੇ ਜਾਂਦੇ ਪ੍ਰਸ਼ਨਾਂ ਸਮੇਤ ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ nyc.gov/workers 'ਤੇ ਜਾਓ।

ਧਿਆਨ ਦਿਓ:

- ਮਾਲਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀ ਸਜਾ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦੇ, ਜਿਸ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾ ਸਕਦੇ, ਬਦਲਾ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦੇ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਵੀ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਜੋ NYC ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਹੱਕਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਦੀ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਡਰ ਵਿਖਾ ਕੇ ਵਰਜਦੀ ਹੋਵੇ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਬਦਲੇ ਬਾਰੇ DCWP ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕਿਤਾਬੜੀ ਦੇ ਪਿਛਲੇ ਪਾਸੇ ਦੇਖੋ।
- NYC ਕਾਨੂੰਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਰੁਤਬੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਵਰ ਕਰਦਾ ਹੈ।



NYC's Fair Workweek Law ਬਾਰੇ

26 ਨਵੰਬਰ, 2017 ਤੋਂ ਲਾਗੂ

ਫਾਸਟ ਫੂਡ ਦੇ ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਨਵੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਨੁਮਾਨਯੋਗ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਸਮਾਂ-ਸੂਚੀਆਂ ਅਤੇ ਵਧੇਰੇ ਘੱਟੋ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਮਕਾ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਨਵਾਂ ਜੁਲਾਈ 4 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ, 2021

ਖਾਸਕਰ, ਕਿਸੇ ਕਾਰਨ ਜਾਂ ਜਾਇਜ਼ ਆਰਥਿਕ ਕਾਰਨਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਮਾਲਕ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਹਟਾ ਸਕਦੇ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਨੂੰ 15% ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ ਘਟਾ ਸਕਦੇ।

ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਮਾਲਕ

ਮਾਲਕ—ਉਪ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਅਤੇ ਅਸਥਾਈ ਸਹਾਇਤਾ ਫਰਮਾਂ ਸਮੇਤ—ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ NYC ਵਿੱਚ ਫਾਸਟ ਫੂਡ ਸੰਸਥਾਨਾਂ ਵਿੱਚ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। *ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਭਾਗ ਦੇਖੋ।*

ਫਾਸਟ ਫੂਡ ਸੰਸਥਾਨਾਂ:

- ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਭੋਜਨ ਅਤੇ ਪੀਣ ਵਾਲੇ ਪਦਾਰਥ ਪਰੋਸਦੇ ਹਨ।
- ਉਹ ਥਾਂ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਗਾਹਕ ਪਰਿਸਰ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਪਰਿਸਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਖਾਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ।
- ਸੀਮਿਤ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ।
- ਇੱਕ ਚੇਨ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹੈ। ਅਤੇ
- ਇੱਕ ਏਕੀਕ੍ਰਿਤ ਉੱਦਮ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ ਜਾਂ ਵੱਖਰੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਾਲਕੀਅਤ ਵਾਲੀਆਂ ਫਰੈਂਚਾਇਜ਼ੀਆਂ ਸਮੇਤ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਪੱਧਰ 'ਤੇ 30 ਜਾਂ ਵਧੇਰੇ ਸੰਸਥਾਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ।

ਕਿਸੇ ਵੀ ਹੋਰ ਪ੍ਰਕਾਰ ਦੇ ਸੰਸਥਾਨਾਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮਾਲ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸਥਿਤ ਫਾਸਟ ਫੂਡ ਸੰਸਥਾਨ NYC ਕਾਨੂੰਨ ਵੱਲੋਂ ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ।

ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ

NYC ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣ ਲਿਖਿਆਂ ਕੰਮਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਇੱਕ ਕੰਮ ਪੂਰਾ ਕਰਦੇ ਹਨ

- ਸਾਫ-ਸਫਾਈ
- ਕੁਕਿੰਗ
- ਗਾਹਕ ਸੇਵਾ
- ਭੋਜਨ ਅਤੇ ਡ੍ਰਿੰਕ ਤਿਆਰ ਕਰਨਾ
- ਆਫ-ਸਾਈਟ ਡਿਲਿਵਰੀ
- ਰੁਟੀਨ ਰੱਖ-ਰਖਾਅ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ
- ਸੁਰੱਖਿਆ
- ਸਪਲਾਈਆਂ ਜਾਂ ਉਪਕਰਣ ਸਟਾਕ ਕਰਨੇ

ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਸੰਬੰਧੀ ਸੂਚਨਾ

ਮਾਲਕਾਂ ਲਈ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਹੇਠਾਂ ਵਰਣਨ ਕੀਤੇ ਨੋਟਿਸਾਂ ਨੂੰ ਉੱਥੇ ਲਗਾਉਣ, ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸਨੂੰ ਹਰੇਕ NYC ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਵਿਖੇ ਅਸਾਨੀ ਨਾਲ ਦੇਖ ਸਕਣ।

- NYC FAST FOOD WORKERS (ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ) ਦੇ ਹੱਕ

ਮਾਲਕਾਂ ਲਈ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਇਹ ਨੋਟਿਸ ਨੂੰ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਜਿਹੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਲਗਾਉਣ, ਜੋ ਕਾਰਜਸਥਾਨ ਵਿਖੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ 5 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਮੂਲ ਭਾਸ਼ਾ ਹੋਵੇ, ਜੇਕਰ ਇਹ DCWP ਦੀ ਵੈੱਬਸਾਈਟ nyc.gov/workers 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਹੈ।

ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਸੰਬੰਧੀ ਸੂਚਨਾ

26 ਨਵੰਬਰ, 2017 ਤੋਂ ਲਾਗੂ



ਕੰਮ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਦਿਨ ਜਾਂ ਇਸਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਤ ਅਤੇ ਪਹਿਲੇ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਸਮਾਂ-ਸੂਚੀਆਂ



ਕੰਮ ਦੀ ਸਮਾਂ-ਸੂਚੀ ਬਾਰੇ 14 ਦਿਨਾਂ (2 ਹਫ਼ਤਿਆਂ) ਦੀ ਪੂਰਵ ਸੂਚਨਾ (ਐਡਵਾਂਸ ਨੋਟਿਸ)

ਸਿਫਟ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਤੋਂ 14 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ-ਅੰਦਰ ਲਿਖਤੀ ਕਾਰਜਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਾਧੇ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਲਿਖਤੀ ਸਹਿਮਤੀ



14 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਨਾਲ ਸਾਰੀਆਂ ਸਮਾਂ-ਸੂਚੀ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਲਈ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਭੁਗਤਾਨ – ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀ ਸਾਰਣੀ ਦੇਖੋ



*clopening** ਸਿਫਟਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਲਿਖਤੀ ਸਹਿਮਤੀ ਅਤੇ \$100 ਦਾ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ



ਮਾਲਕ ਵੱਲੋਂ ਨਵੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਨਵੀਆਂ ਉਪਲਬਧ ਸਿਫਟਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਤੋਂ ਕੱਢੇ ਜਾਂ ਮੌਜੂਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ

*ਇੱਕ *clopening* ਵਿੱਚ 2 ਦਿਨਾਂ ਤੱਕ 2 ਸਿਫਟਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਪਹਿਲੀ ਸਿਫਟ ਸ਼ਾਮ ਨੂੰ ਖਤਮ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿਫਟਾਂ ਵਿਚਕਾਰ 11 ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਦਾ ਸਮਾਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਨਵਾਂ ਜੁਲਾਈ 4 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ, 2021



ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਚਿਤ ਕਾਰਨ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ 30 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਪੀਰੀਅਡ (ਜਾਂਚ ਅਵਧੀ) ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੋਈ ਫਾਇਰਿੰਗ ਨਹੀਂ

- ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸੁਧਾਰ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
- ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਸੁਧਾਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਸਿਰਫ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਵਿੱਚ ਕਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਚੇਤਾਵਨੀਆਂ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।
- ਨੌਕਰੀ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਵਿੱਚ ਬੁਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ (ਜ਼ਬਰਦਸਤ) ਅਸਫਲਤਾ ਲਈ ਜਾਂ ਦੁਰਾਚਾਰਾਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਦੇਣ ਲਈ ਕਈ ਚੇਤਾਵਨੀਆਂ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।



ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨਹੀਂ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਮਾਲਕ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵਿੱਚ ਆਈ ਗਿਰਾਵਟ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕੰਮ ਬੰਦ ਜਾਂ ਮੁੜ ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਨਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ

- ਬਰਖਾਸਤਗੀਆਂ ਸੀਨਿਓਰਿਟੀ ਦੇ ਉਲਟ ਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ, ਸਭ ਤੋਂ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਆਖਰੀ ਵਿੱਚ ਹਟਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
- ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਕੱਢੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਵੀਆਂ ਸਿਫਟਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ।



ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਕਮੀ, ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਚਿਤ ਕਾਰਨ ਜਾਂ ਆਰਥਿਕ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਕੱਢਣ ਸੰਬੰਧੀ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਲਿਖਤੀ ਸਪਸ਼ਟੀਕਰਨ

ਮਾਲਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਬਿਲਕੁਲ ਅਖੀਰ ਵਿੱਚ ਸਮਾਂ-ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਲਈ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਭੁਗਤਾਨ ਦੀਆਂ ਦਰਾਂ:

ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਰਕਮ	ਵਾਧੂ ਘੰਟਿਆਂ ਲਈ ਦਰਾਂ	ਜੇ ਘੰਟਿਆਂ 'ਤੇ ਕੋਈ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਦਰ	ਘਟਾਏ ਘੰਟਿਆਂ ਲਈ ਦਰ
14 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਦਾ ਨੋਟਿਸ	\$10 ਪ੍ਰਤੀ ਬਦਲਾਅ	\$10 ਪ੍ਰਤੀ ਬਦਲਾਅ	\$20 ਪ੍ਰਤੀ ਬਦਲਾਅ
7 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਦਾ ਨੋਟਿਸ	\$15 ਪ੍ਰਤੀ ਬਦਲਾਅ	\$15 ਪ੍ਰਤੀ ਬਦਲਾਅ	\$45 ਪ੍ਰਤੀ ਬਦਲਾਅ
24 ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਦਾ ਨੋਟਿਸ	\$15 ਪ੍ਰਤੀ ਬਦਲਾਅ	\$15 ਪ੍ਰਤੀ ਬਦਲਾਅ	\$75 ਪ੍ਰਤੀ ਬਦਲਾਅ

ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਤਹਿ ਕੀਤੀ ਤਬਦੀਲੀ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹੁੰਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਆਪਣਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਛੱਡਦੇ ਹੋ।

ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ:

- ਤੁਹਾਡਾ ਮਾਲਕ ਇਸ ਕਾਰਨ ਬੰਦ ਕਰਦਾ ਹੈ: ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਜਾਇਦਾਦ ਨੂੰ ਧਮਕੀਆਂ; ਜਨਤਕ ਸਹੂਲਤ ਦੀ ਅਸਫਲਤਾ; ਜਨਤਕ ਆਵਾਜਾਈ ਦਾ ਬੰਦ ਹੋਣਾ; ਅੱਗ, ਹੜ੍ਹਾਂ, ਜਾਂ ਹੋਰ ਕੁਦਰਤੀ ਆਫ਼ਤਾਂ; ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਐਲਾਨੀ ਐਮਰਜੈਂਸੀ।
- ਤੁਸੀਂ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਿਫਟ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਤਬਦੀਲੀ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦੇ ਹੋ।
- ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਤਬਦੀਲੀ ਟ੍ਰੇਡ ਕਰਦੇ ਹੋ।
- ਤੁਹਾਡੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਬਦਲੀ ਹੋਈ ਸਿਫਟ ਲਈ ਓਵਰਟਾਈਮ ਅਦਾ ਕਰਨਾ ਪਵੇਗਾ।

ਰਿਕਾਰਡ ਰੱਖਣਾ

ਮਾਲਕਾਂ ਲਈ 3 ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਤੱਕ ਹੇਠਾਂ ਵਰਣਨ ਕੀਤੇ ਇਲੈਕਟ੍ਰੋਨਿਕ ਅਨੁਪਾਲਣ ਰਿਕਾਰਡ ਰੱਖਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਮਾਲਕ ਰਿਕਾਰਡ ਰੱਖਣ ਜਾਂ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਲਿਆਉਣ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਆਪਣੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ "rebuttable presumption" ("ਖੰਡਨ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ") ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਮਾਲਕਾਂ 'ਤੇ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ NYC ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ।

26 ਨਵੰਬਰ, 2017 ਤੋਂ ਲਾਗੂ

ਮਾਲਕਾਂ ਲਈ ਇਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਰੱਖਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ:

- ਕਰਮਚਾਰੀ ਘੰਟੇ ਹਰੇਕ ਹਫ਼ਤੇ
- ਹਰੇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਸਿਫਟਾਂ, ਤਾਰੀਖ, ਸਮਾਂ ਅਤੇ ਸਥਾਨ ਸਮੇਤ
- ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੇ ਨੋਕਨੀਤੀ ਦੇ ਅਨੁਮਾਨ
- ਲੋੜ ਪੈਣ 'ਤੇ *clopenings* ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਮਾਂ-ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਲਈ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਲਿਖਤੀ ਸਹਿਮਤੀ
- ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮੁਹੱਈਆ ਕੀਤੀ ਹਰੇਕ ਲਿਖਤ ਸਮਾਂ-ਸੂਚੀ
- ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਤਾਰੀਖਾਂ ਅਤੇ ਰਕਮਾਂ ਸਮੇਤ ਸਾਰੇ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਭੁਗਤਾਨ

ਨਵਾਂ ਜੁਲਾਈ 4 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ, 2021

ਮਾਲਕਾਂ ਲਈ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਵਾਸਤੇ ਰਿਕਾਰਡ ਰੱਖਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ:

- ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਕੱਢਣ ਦਾ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਚਿਤ ਕਾਰਨ
- ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਲਈ ਉਚਿਤ ਆਰਥਿਕ ਪ੍ਰਮਾਣਿਕਤਾ
- ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਟਰਮੀਨੇਸ਼ਨ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਜਾਂ ਘੰਟਿਆਂ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ
- ਪਹਿਲਾਂ ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮੁੜ ਤੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਵਿਹਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼

ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ

➡ ਡੀਸੀਡਬਲਯੂ (DCWP) ਕੋਲ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਵਾਓ

nyc.gov/workers 'ਤੇ ਜਾਓ ਜਾਂ 311 ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ (212-NEW-YORK NYC ਤੋਂ ਬਾਹਰ) ਅਤੇ "Fair Workweek Law" ਲਈ ਪੁੱਛੋ।

DCWP ਜਾਂਚ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਤੁਹਾਡੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰੇਗਾ। DCWP ਤੁਹਾਡੀ ਪਛਾਣ ਨੂੰ ਗੁਪਤ ਰੱਖੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ।

2 ਸਤੰਬਰ, 2021 ਤੋਂ, DCWP ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਕੱਢਣ ਸਬੰਧੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।

➡ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰੋ

ਧਿਆਨ ਦਿਓ: ਹਾਲਾਂਕਿ, ਤੁਸੀਂ DCWP ਕੋਲ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਅਤੇ ਉਸੇ ਸਮੇਂ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ।

4 ਜੁਲਾਈ, 2021 ਤੋਂ, ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਲਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਉਚਿਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਨ ਦੇ ਕੱਢਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਉਚਿਤ ਆਰਥਿਕ ਕਾਰਨ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਰਾਜ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਬਹਾਲੀ (ਕੰਮ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਬੁਲਾਉਣ), ਪਿਛਲੇ ਭੁਗਤਾਨ ਅਤੇ ਹੋਰ ਰਾਹਤ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

➡ ਸਾਲਸੀ ਕਾਰਵਾਈ ਲਿਆਓ (ਸਿਰਫ ਨਵੇਂ ਪ੍ਰਬੰਧ)

1 ਜਨਵਰੀ, 2022 ਤੋਂ, ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਲਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਉਚਿਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਨ ਦੇ ਕੱਢਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਉਚਿਤ ਆਰਥਿਕ ਕਾਰਨ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ DCWP ਵੱਲੋਂ ਚਲਾਏ ਗਏ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੁਆਰਾ ਸਾਲਸੀ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

DCWP ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ

nyc.gov/workers 'ਤੇ ਜਾਓ, OLPS@dca.nyc.gov 'ਤੇ ਮੇਲ ਕਰੋ, ਜਾਂ 311 'ਤੇ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ ਅਤੇ "Fair Workweek Law" ਬਾਰੇ ਪੁੱਛੋ।



The NYC Department of Consumer and Worker Protection (DCWP) ਸੰਪੰਨ ਭਾਈਚਾਰੇ ਦੀ ਸਿਰਜਨਾ ਲਈ ਨਿਊ ਯਾਰਕ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਰੋਜ਼ਾ ਨਾ ਦੇ ਆਰਥਕ ਜੀਵਨ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸੁਧਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ।