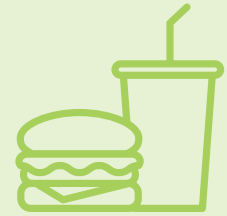


PINO PROTEKTAHAN NG BATAS SA PATAS NA LINGGO NG TRABAHO NG NYC ANG MGA MANGGAGAWA SA FAST FOOD

Ipinapatupad ng Department of Consumer and Worker Protection (Departamento ng Proteksiyon ng Mamimili at Manggagawa, DCWP) ang Fair Workweek Law ng NYC, na pinoprotektahan ang mga manggagawa sa fast food. Ginawa ng DCWP ang pangkalahatang-ideyang ito para sa mga employer at empleyado. Kabilang dito ang mahahalagang bagong karapatan. Bisitahin ang nyc.gov/workers para sa higit pang impormasyon, kabilang ang Mga Madalas Itanong.

TANDAAN:

- Hindi maaaring parusahan, multahan, o paghigantihan ng mga employer ang mga empleyado, o gumawa ng anumang aksyon laban sa kanila na maaaring makapigil o makahadlang sa kanila mula sa pagpapatupad ng kanilang mga karapatan sa ilalim ng batas ng NYC. Dapat makipag-ugnayan agad ang mga manggagawa sa DCWP tungkol sa paghihiganti. Tingnan ang likod ng booklet.
- Saklaw ng batas ng NYC ang mga manggagawa anuman ang kanilang katayuan sa imigrasyon.



Tungkol sa Fair Workweek Law ng NYC

May bisa simula noong Nobyembre 26, 2017

Dapat bigyan ng mga employer sa fast food ang mga manggagawa ng mga maaasahang iskedyul ng trabaho at pagkakataong magtrabaho ng higit pang oras bago mag-hire ng mga bagong manggagawa.

BAGO Epektibo simula Hulyo 4, 2021

Hindi maaaring alisin sa trabaho o i-lay off ng mga employer sa fast food ang mga manggagawa o bawasan ang kanilang oras ng trabaho nang higit sa 15% nang walang makatuwirang dahilan o lehitimong ekonomikong dahilan.

Mga Saklaw na Employer

Mga employer—kabilang ang mga subcontractor at mga kompanya ng pansamantalang suporta—na may mga empleyadong nagsasagawa ng mga partikular na trabaho sa isang establisimyento ng fast food sa NYC. *Tingnan ang seksyon ng Mga Saklaw na Empleyado.*

Ang isang establisimyento ng fast food ay:

- Pangunahing naghahain ng mga pagkain at inumin.
- Kung saan nagbabayad ang mga mamimili bago kumain sa lugar o sa labas nito.
- Nag-aalok ng limitadong serbisyo.
- Bahagi ng isang chain o grupo ng mga establisimyento. AT
- Isa sa 30 o higit pang establisimyento sa buong bansa, kasama ang bilang bahagi ng pinagsamang negosyo o bilang prangkisang hiwalay na pagmamay-ari.

Saklaw ng batas ng NYC ang mga establisimyento ng fast food na matatagpuan sa iba pang mga uri ng establisimyento, tulad ng mga mall.

Mga Saklaw na Empleyado

Mga empleyadong gumagawa ng kahit isa man lamang sa mga sumusunod na gawain sa isang establisimyento ng fast food sa NYC:

- paglilinis
- pagluluto
- serbisyo sa mamimili
- paghahanda ng pagkain o inumin
- pag-deliver sa labas ng site
- karaniwang tungkulin sa pagmementena
- seguridad
- pag-stock ng mga supply o kagamitan

Abiso sa Mga Karapatan

Dapat ipaskil ng mga employer ang abisong nakalarawan sa ibaba sa lugar kung saan madali itong makikita ng mga empleyado sa bawat lugar ng trabaho sa NYC.

- MGA KARAPATAN NG MGA MANGGAGAWA SA FAST FOOD SA NYC

Dapat ipaskil ng mga employer ang abisong ito sa wikang Ingles at sa anumang wika na pangunahing wika ng hindi bababa sa 5 porsyento ng mga manggagawa sa isang lugar ng trabaho kung available sa website ng DCWP sa nyc.gov/workers.

Abiso sa Mga Karapatan ng Empleyado

May bisa simula noong Nobyembre 26, 2017



Nakasulat na regular at unang mga iskedyul ng trabaho sa o bago ang unang araw ng trabaho



14 na araw (2 linggo) na paunang abiso ng iskedyul ng trabaho

Nakasulat na pahintulot ng manggagawa para sa anumang mga karagdagan sa nakasulat na iskedyul sa loob ng 14 na araw mula sa pagsisimula ng shift



Premium na kabayaran para sa lahat ng pagbabago sa iskedyul nang may mas mababa sa 14 na araw na abiso – TINGNAN ANG TALAHANAYAN SA IBABA



Nakasulat na pahintulot ng manggagawa dagdag ang \$100 na premium para magtrabaho sa mga *clopening** na shift



Prioridad sa mga na-lay off o kasalukuyang manggagawa para magtrabaho sa mga bagong available na shift bago mag-hire ang employer ng mga bagong empleyado

*Ang *clopening* ay pagtatrabaho ng 2 shift sa 2 loob ng araw kapag ang unang shift ay sa pagtatapos ng araw at may mas mababa sa 11 oras sa pagitan ng mga shift.

***BAGO* Epektibo simula Hulyo 4, 2021**



Hindi pinapayagan ang pag-alis sa trabaho pagkatapos ng 30 araw na panahon ng probasyon kung walang makatuwirang dahilan

- Dapat magbigay ang mga employer sa mga manggagawa ng muling pagsasanay at pagkakataong bumuti.
- Kung walang pagbuti, maaari lamang mag-alis sa trabaho ang mga employer ng mga manggagawa pagkatapos silang bigyan ng higit sa isang pandisiplinang babala sa isang taon.
- Hindi kinakailangan ang higit sa isang babala para sa mga napakalaking (lantad) pagkabigong isagawa ang mga tungkulin sa trabaho o maling gawi.



Hindi pinapayagan ang mga pag-lay off maliban kung magsasara o muling magsasaayos ang employer dahil sa pagbagsak sa negosyo

- Ang mga pag-lay off ay dapat gawin ayon sa kabaliktaran ng tagal sa trabaho, kung saan huli ang pag-lay off sa mga manggagawang pinakamatagal nang nagtatrabaho.
- Unang prioridad ang mga na-lay off na empleyado para magtrabaho sa mga bagong shift.



Nakasulat na paliwanag para sa pag-aalis sa trabaho, pagbabawas ng mga oras, o pag-lay off para sa makatuwiran o ekonomikong dahilan

Mga Rate ng Premium na Kabayaran para sa Mga Huling Pagbabago sa Iskedyul ng Employer:

Tagal ng abiso	Rate para sa karagdagang oras	Rate kung walang epekto sa mga oras	Rate para sa mga binawasang oras	Hindi mo binibitan ang iyong karapatan sa premium na kabayaran kapag pumayag ka sa pagbabago ng iskedyul. Hindi kailangan ang premium na kabayaran kapag:
Mas mababa sa 14 na araw na abiso	\$10 kada pagbabago	\$10 kada pagbabago	\$20 kada pagbabago	1. Nagsara ang employer dahil sa: mga banta sa kaligtasan ng manggagawa o pag-aari ng employer; hindi paggana ng pampublikong utilidad; pag-shut down ng pampublikong transportasyon; sunog, baha, o ibang natural na sakuna; katayuan ng emergency na idineklara ng pamahalaan.
Mas mababa sa 7 araw na abiso	\$15 kada pagbabago	\$15 kada pagbabago	\$45 kada pagbabago	2. Humiling ang manggagawa ng pagbabago ng shift nang pasulat.
Mas mababa sa 24 na oras na abiso	\$15 kada pagbabago	\$15 kada pagbabago	\$75 kada pagbabago	3. Nakipagpalit ang manggagawa ng shift sa ibang empleyado. 4. Dapat magbayad ng overtime ang employer para sa binagong shift.

Pagtatago ng Mga Rekord

Dapat panatilihin ng mga employer ang mga elektronikong rekord ng pagsunod na inilalarawan sa ibaba nang tatlong (3) taon. Kung nabigo ang isang employer na panatilihin o ilabas ang mga rekord, makakatanggap ang mga empleyado ng “rebuttable presumption” (maaaring baliktaring pagpapalagay) sa kanilang pabor kapag dinala nila sa korte ang kanilang reklamo. Ibig sabihin, magiging pananagutan ng mga employer na ipakitang hindi nila nilabag ang batas ng NYC.

May bisa simula noong Nobyembre 26, 2017

Dapat magpanatili ang employer ng mga rekord ng:

- Oras ng **trabaho ng manggagawa kada linggo**
- Mga shift **na nagtrabaho ang bawat manggagawa**, kabilang ang petsa, oras, at lokasyon
- **Bawat regular na iskedyul** na ibinigay sa mga manggagawa
- Nakasulat na **pahintulot ng mga manggagawa** para magtrabaho tuwing *clopening* (*pagtatrabaho sa huling shift sa nakaraang araw at unang shift sa susunod na araw*) at para mag-iskedyul ng mga pagbabago kapag kinakailangan
- **Bawat nakasulat na iskedyul** na ibinigay sa mga manggagawa
- **Lahat ng premium na kabayaran** sa mga manggagawa, kabilang ang mga petsa at halaga

***BAGO* Epektibo simula Hulyo 4, 2021**

Dapat magpanatili ang employer ng mga rekord para ipakita ang:

- **Makatuwirang dahilan (just cause)** para sa pag-alis sa empleyado sa trabaho
- **Lehitimong ekonomikong dahilan** para sa mga pag-lay off sa empleyado
- **Mga Abiso ng Pagtanggap sa Trabaho, Pag-lay off, o Pagbawas ng mga Oras** na ibinibigay sa mga manggagawa
- Mga pagsubok na **muling i-hire o magdagdag ng oras sa mga na-lay off na manggagawa**

Mga Reklamo

➔ **Maghain ng reklamo sa DCWP**

Bisitahin ang nyc.gov/workers o tumawag sa **311** (212-NEW-YORK sa labas ng NYC) at magtanong tungkol sa “Fair Workweek Law”

Magsasagawa ang DCWP ng imbestigasyon at susubukang lutasin ang reklamo. Pananatiliing kumpidensyal ng DCWP ang pagkakakilanlan ng nagrereklamo maliban na lamang kung inaatas ng batas na ibunyag ito.

Simula Setyembre 2, 2021, maaaring tumanggap ang DCWP ng mga reklamo tungkol sa ilegal na pag-alis sa trabaho.

➔ **Maghain ng aksyon sa korte**

Tandaan: Hindi maaaring magkaroon ang mga empleyado ng reklamo sa DCWP at claim sa korte sa parehong panahon.

Simula Hulyo 4, 2021, ang mga manggagawang naniniwalang inalis sila sa trabaho nang walang makatuwirang dahilan o na-lay off nang walang lehitimong ekonomikong dahilan ay maaaring maghain ng reklamo sa korte ng estado at humiling ng pagbalik sa trabaho, kabayaran sa hindi nabayarang sahod, at iba pang tulong.

➔ **Magsimula ng proseso ng arbitrasyon** (mga bagong probisyon lamang)

Simula Enero 1, 2022, ang mga manggagawang naniniwalang inalis sila sa trabaho nang walang makatuwirang dahilan o na-lay off nang walang lehitimong ekonomikong dahilan ay maaaring humiling ng arbitrasyon sa pamamagitan ng programang pinapangasiwaan ng DCWP.

Makipag-ugnayan sa DCWP

Bisitahin ang nyc.gov/workers, i-email ang OLPS@dca.nyc.gov, o makipag-ugnayan sa **311** at magtanong tungkol sa “Fair Workweek Law.”

