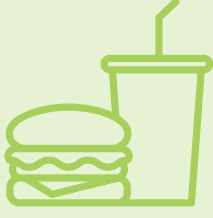


NYC کا فیئر ورک ویک لاء فاسٹ فوڈ کے کارکنان کو تحفظ فراہم کرتا ہے



محکمہ برائے صارف اور کارکن کا تحفظ (The Department of Consumer and NYC Worker Protection, DCWP) کا فیئر ورک ویک لاء نافذ کرتا ہے، جو فاسٹ فوڈ کارکنان کو تحفظ فراہم کرتا ہے۔ DCWP نے آجروں اور ملازمین کے لیے یہ جائزہ تشکیل دیا ہے۔ اس میں اہم نئے حقوق شامل ہیں۔ اکثر پوچھے گئے سوالات کے بشمول، مزید معلومات کے لیے nyc.gov/workers ملاحظہ کریں۔

نوٹ:

- آجران ملازمین کی سرزنش نہیں کر سکتے، انہیں سزا نہیں دے سکتے، ان کے خلاف انتقامی کارروائی نہیں کر سکتے یا کوئی ایسا قدم نہیں اٹھا سکتے جو ان کو NYC کے قانون کے تحت اپنے حقوق استعمال کرنے سے روکے یا باز رکھ سکے۔ کارکنان کو انتقامی کارروائی کے بارے میں فوری طور پر DCWP سے رابطہ کرنا چاہیے۔ کتابچے کی پچھلی جانب دیکھیں۔
- NYC کا قانون امیگریشن کی حیثیت سے قطع نظر کارکنان کا احاطہ کرتا ہے۔

NYC کے فیئر ورک ویک لاء کے بارے میں

26 نومبر 2017 کے بعد سے مؤثر

نیا مؤثر 4 جولائی، 2021
آجرین بغیر کسی معقول وجہ کے اور بغیر کسی جائز معاشی وجہ کے ملازمین کو برطرف یا معزول نہیں کر سکتے یا ان کے اوقات میں 15% سے زیادہ کمی نہیں کر سکتے ہیں۔

فاسٹ فوڈ آجروں پر لازم ہے کہ وہ نئے کارکنان کی خدمات حاصل کرنے سے پہلے موجودہ کارکنان کو قابل پیش گوئی نظام الاوقات اور زیادہ سے زیادہ گھنٹے کام کرنے کا موقع فراہم کرے۔

احاطہ کردہ ملازمین

آجران—بشمول سب کنٹریکٹرز اور عارضی مدد کرنے والے ان کمپنیوں کی مدد کرتے ہیں—جن کے کارکنان NYC میں فاسٹ فوڈ اسٹیبلشمنٹ میں کچھ خاص کام انجام دیتے ہیں۔ احاطہ کردہ ملازمین کا سیکشن دیکھیں۔
فاسٹ فوڈ اسٹیبلشمنٹ:

- بنیادی طور پر کھانے اور مشروبات پیش کرتا ہے۔
- وہ جگہ ہے جہاں صارفین احاطے میں یا اس کے باہر کھانے سے پہلے ادائیگی کرتے ہیں۔
- محدود سروس پیش کرتا ہے۔
- ایک سلسلہ کا حصہ ہے۔ اور
- قومی سطح پر 30 یا اس سے زیادہ اسٹیبلشمنٹس میں سے ایک ہے، بشمول ایک مربوط انٹرپرائز کے حصے کے طور پر یا علیحدہ ملکیت والی فرینچائز۔

فاسٹ فوڈ کے دوسری اقسام کے اسٹیبلشمنٹس کے اندر واقع فاسٹ فوڈ اسٹیبلشمنٹس، جیسے مالز، NYC قانون کے تحت احاطہ کردہ ہیں۔

احاطہ کردہ ملازمین

وہ ملازمین جو NYC میں فاسٹ فوڈ اسٹیبلشمنٹ میں درج ذیل میں سے کم از کم ایک کام انجام دیتے ہیں:

- صفائی
- کھانا پکانا
- کسٹمر سروس
- کھانا یا مشروب بنانا
- آف سائٹ فراہمی
- معمول کی بحالی کے فرائض
- سیکیورٹی
- رسد یا دیگر سامان کی ذخیرہ اندوزی

حقوق کا نوٹس

آجروں کو ذیل میں بیان کردہ نوٹس وہاں پوسٹ کرنا چاہئے جہاں ملازمین اسے آسانی سے NYC کے ہر کام کی جگہ پر دیکھ سکتے ہوں۔

- NYC فاسٹ فوڈ کے کارکنان کے حقوق

آجروں کو یہ نوٹس انگریزی میں اور کسی بھی ایسی زبان میں جو کسی کام کی جگہ پر کم از کم 5 فیصد کارکنان کی بنیادی زبان ہے، پوسٹ کرنا چاہیے اگر DCWP ویب سائٹ nyc.gov/workers پر دستیاب ہے۔

ملازم کے حقوق کا مجموعی جائزہ

26 نومبر 2017 کے بعد سے موثر

نیا موثر 4 جولائی، 2021

کام کے پہلے دن یا اس سے پہلے تحریری طور پر باقاعدہ اور پہلے کام کا نظام الاوقات



کام کے شیڈیول کے 14 دن (2 ہفتوں) کا پیشگی نوٹس



شفٹ کے آغاز کے 14 دنوں کے اندر تحریری نظام الاوقات میں کسی اضافے کے لئے کارکن کی تحریری رضامندی

14 دن سے بھی کم وقت کے نوٹس کے ساتھ نظام الاوقات کی تمام تبدیلیوں کے لئے پریمیم ادائیگی - ذیل میں جدول دیکھیں



clopening شفٹوں میں کام کرنے کے لئے کارکنان کی تحریری رضامندی کے علاوہ \$100 پریمیم



آجر کے نئے ملازمین کی خدمات حاصل کرنے سے پہلے نوکری سے معطل شدہ یا موجودہ کارکنان کو نئی دستیاب شفٹوں میں کام کرنے کی ترجیح



clopening میں 2 دن میں 2 شفٹوں میں کام کرنا شامل ہوتا ہے جب پہلی شفٹ دن میں ختم ہوتی ہے اور شفٹوں کے درمیان 11 گھنٹے سے بھی کم وقت ہوتا ہے۔

بغیر کسی معقول وجہ کے 30 دنوں کی آزمائشی مدت کے بعد کوئی برخاستگی نہیں



- آجروں کو لازمی طور پر کارکنوں کی تربیت اور بہتری کا موقع فراہم کرنا چاہئے۔
- اگر کوئی بہتری نہیں آتی ہے تو، آجران صرف ایک سال میں کارکنوں کو متعدد تادیبی انتباہات دینے کے بعد انہیں برطرف کر سکتے ہیں۔
- ملازمت کے فرائض انجام دینے میں ناکامی یا برے برتاؤ (انتہائی سنگین حرکت) کرنے کی صورت میں متعدد انتباہات ضروری نہیں ہیں۔

اس وقت تک برطرف نہیں کیا جا سکتا جب تک کہ آجر کاروبار میں بدحالی کی وجہ سے بند یا از سرنو منظم کر رہا ہو



- سب سے طویل خدمت کرنے والے کارکنوں کی آخری کامیابی کے ساتھ برطرفی سنٹیڑیٹی کی معکوس ترتیب میں ہونی چاہئے۔
- برطرف ملازمین کو نئی شفٹوں میں کام کرنے کی پہلی ترجیح حاصل ہے۔

محض اقتصادی وجہ سے برطرفی، گھنٹوں میں کمی، یا برخاستگی کیلئے آجر کی جانب سے تحریری وضاحت



آجر کے ذریعہ نظام الاوقات میں آخری وقت پر ہونے والی تبدیلی کے لیے پریمیم اجرت کے نرخ:

| نوٹس کی رقم | اضافی گھنٹوں کی شرح | شرح اگر گھنٹوں پر کوئی اثر نہ ہو | کم کیے ہونے گھنٹوں کی شرح |
|------------------------|---------------------|----------------------------------|---------------------------|
| 14 دن سے کم کا نوٹس | فی تبدیلی \$10 | فی تبدیلی \$10 | فی تبدیلی \$20 |
| 7 دن سے کم کا نوٹس | فی تبدیلی \$15 | فی تبدیلی \$15 | فی تبدیلی \$45 |
| 24 گھنٹے سے کم کا نوٹس | فی تبدیلی \$15 | فی تبدیلی \$15 | فی تبدیلی \$75 |

جب آپ کسی شیڈول کی تبدیلی پر راضی ہو جاتے ہیں تو آپ پریمیم ادائیگی کے اپنے حق سے دستبردار نہیں ہوتے ہیں۔ پریمیم ادائیگی کی ضرورت نہیں ہے جب:

- آجر درج ذیل وجوہات سے کام بند کر دیتا ہے: کارکنوں کی حفاظت یا آجر کی املاک کو خطرہ؛ عوامی افادیت میں ناکامی؛ عوامی نقل و حمل کا بند ہونا؛ آتشزدگی، سیلاب، یا دیگر قدرتی آفات؛ حکومت کی اعلان کردہ ہنگامی حالت۔
- کارکن تحریری طور پر شفٹ کے شیڈول میں تبدیلی کی درخواست کرتا ہے۔
- کارکن ایک دوسرے ملازم کے ساتھ شفٹوں کی تبدیلی کرتا ہے۔
- آجر کو تبدیل شدہ شفٹ کے لیے اوور ٹائم کی ادائیگی کرنی ہوگی۔

ریکارڈ رکھنا

آجروں کو تین (3) سالوں تک نیچے بیان کردہ تعمیل کے الیکٹرانک ریکارڈز کو سنبھال کر رکھنا ہوگا۔ اگر کوئی آجر ریکارڈ سنبھال کر رکھنے یا پیش کرنے میں ناکام رہتا ہے تو، جب ملازمین عدالت میں اپنی شکایت داخل کرتے ہیں تو انہیں اپنے حق میں "rebuttable presumption" (قابل استرداد قیاس) مل جاتا ہے۔ اس کا مطلب یہ ہے آجروں پر اس بات کی ذمہ داری ہوگی کہ وہ یہ ظاہر کریں کہ انہوں نے NYC کے قانون کی خلاف ورزی نہیں کی ہے۔

26 نومبر 2017 کے بعد سے مؤثر

آجروں کو درج ذیل کا ریکارڈ لازمی طور رکھنا ہوگا:

- کارکن نے ہفتے میں کتنے گھنٹے کام کیا
- ہر کارکن نے جن شفٹوں میں کام کیا، بشمول تاریخ، وقت اور مقام
- کارکنان کو فراہم کیے گئے ہر ایک باقاعدہ نظام الاوقات
- clopenings (کلوننگز) میں کام کرنے اور ضرورت پڑنے پر نظام الاوقات کی تبدیلیوں کے متعلق کارکنان کی تحریری رضامندی
- کارکنوں کو فراہم کیے گئے ہر ایک تحریری نظام الاوقات
- کارکنان کو کی جانے والی تمام پریمیم ادائیگیاں، بشمول تاریخیں اور رقم

نیا مؤثر 4 جولائی، 2021

آجر کو دکھانے کے لئے ریکارڈ کو سنبھال کر رکھنا ہوگا:

- ملازم کو برخاست کرنے کی معقول وجہ
- ملازمین کو معطل کرنے کے لئے جائز معاشی جواز
- کارکنان کو فراہم کردہ برطرفی، معطلی، یا گھنٹوں میں کمی کے نوٹسز
- معطل کردہ کارکنان کو دوبارہ کام پر رکھنے یا مزید گھنٹوں کی پیشکش کرنے کی کوششیں

شکایات

DCWP کے پاس شکایت درج کروائیں

nyc.gov/workers ملاحظہ کریں یا 311 پر کال کریں (NYC سے باہر 212-NEW-YORK) اور "فیئر ورک ویک لاء" طلب کریں DCWP تفتیش کرے گی اور شکایت کو حل کرنے کی کوشش کرے گی۔ DCWP شکایت کنندہ کی شناخت کو خفیہ رکھے گا جب تک کہ قانون کے ذریعہ اس کے انکشاف کی ضرورت نہ ہو۔

2 ستمبر 2021 سے، DCWP غلط برطرفی والی شکایات کو قبول کر سکتی ہے۔

عدالت میں کارروائی کیلئے عرضی دیں

نوٹ: ملازمین ایک ہی وقت میں دونوں یعنی DCWP کے پاس شکایت اور عدالت میں دعویٰ دائر نہیں کر سکتے ہیں۔

4 جولائی 2021 سے، وہ کارکنان جو یہ سمجھتے ہیں کہ انہیں بغیر کسی وجہ کے برطرف کر دیا گیا ہے یا بغیر کسی جائز معاشی وجہ کے برطرف کر دیا گیا ہے وہ ریاست کی عدالت میں شکایت درج کرا سکتے ہیں اور بحالی، واپس تنخواہ اور دیگر ریلیف کا مطالبہ کر سکتے ہیں۔

ثالثی کی کارروائی کو آگے لائیں (صرف نئی دفعات)

1 جنوری 2022 سے، وہ کارکنان جو یہ سمجھتے ہیں کہ انہیں بغیر کسی وجہ کے برطرف کر دیا گیا ہے یا بغیر کسی جائز معاشی وجہ کے برطرف کر دیا گیا ہے وہ DCWP کے زیر انتظام پروگرام کے ذریعے ثالثی کی درخواست کر سکتے ہیں۔

DCWP سے رابطہ کریں

nyc.gov/workers ملاحظہ کریں، OLPS@dca.nyc.gov پر ای میل کریں، یا 311 پر کال کریں اور "فیئر ورک ویک لاء" طلب کریں۔

