

MGA KARAPATAN NG MGA MANGGAGAWA SA FAST FOOD SA NYC

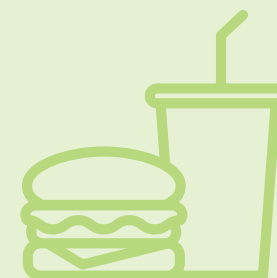
Sa ilalim ng **Fair Workweek Law** ng NYC, dapat bigyan ng mga employer ang mga manggagawa ng mga maaasahang iskedyul at pagkakataong magtrabaho ng higit pang oras. **Ipinagbabawal na ngayon ng batas ang hindi wastong pag-aalis sa trabaho.** Ibig sabihin, hindi maaaring alisin sa trabaho o i-lay off ng mga employer ang mga manggagawa o bawasan ang kanilang oras ng trabaho nang higit sa 15% nang walang makatuwirang dahilan o lehitimong ekonomikong dahilan. Dapat ipaskil ng mga employer ang abisong ito sa isang lugar kung saan madali itong makikita ng mga empleyado sa bawat lugar ng trabaho sa NYC.

Mga Manggagawa sa Fast Food na Saklaw ng Batas

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

Nalalapat ang batas anumang katayuan sa imigrasyon.



Iyong Mga Karapatan



Bawal ang pag-aalis sa trabaho o pagbabawas ng oras ng trabaho nang walang makatuwirang dahilan (Epektibo simula 7/4/2021)

Maliban kung mayroong hindi legal o mapanganib na pag-uugali, ang mga employer ay:

- Dapat magbigay sa mga manggagawa na pumasa sa kanilang panahon ng probasyon ng muling pagsasanay at pagkakataong bumuti.
- Maaari lamang mag-alis sa trabaho ng mga manggagawang hindi mabuti ang performance pagkatapos silang bigyan ng higit sa isang pandisiplinang babala sa isang taon.



Bawal ang mga pag-lay off maliban sa mga ekonomikong dahilan (Epektibo simula 7/4/2021)

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.



Prioridad sa mga na-lay off o kasalukuyang manggagawa para magtrabaho sa mga bagong available na shift

- Dapat ipaalang ng iyong employer ang mga bukas na shift sa mga poster sa restaurant at sa pamamagitan ng text o email.
- Maaari lamang kumuha ng mga bagong empleyado ang iyong employer kung wala sa mga na-lay off o kasalukuyang manggagawa sa NYC ang tumanggap ng shift bago lumipas ang naka-post na deadline.



Nakasulat na paliwanag para sa pag-aalis sa trabaho, pagbabawas ng mga oras, o pag-lay off (Epektibo simula 7/4/2021)



Nakasulat na pangmatagalang regular na iskedyul

Dapat ay hindi pabago-bago ang iyong regular na iskedyul kada linggo para alam mo kung kailan ka inaasahang magtrabaho. Dapat kang bigyan ng iyong employer ng naka-update na regular na iskedyul kung mayroong mga pagbabago.



2 linggong paunang abiso ng iskedyul ng trabaho

Dapat ipakita sa mga iskedyul ng trabaho ang lahat ng shift para sa hindi bababa sa 7 araw sa kalendaryo at ipakita ang iyong regular na iskedyul, maliban kung humiling ka o pumayag sa anumang pagbabago.



\$100 na premium para magtrabaho sa mga "clopening" shift (pagtatrabaho sa huling shift sa nakaraang araw at unang shift sa susunod na araw) at karapatang tumanggi

Kabilang sa clopening ang pagsasara at pagbubukas ng restaurant sa mga magkakasunod na shift. Pwede kang pumayag na magtrabaho at makakuha ng premium na kabayaran o pwede kang tumanggi.



Premium na kabayaran para sa mga pagbabago sa iskedyul ng employer nang mas mababa sa 14 na araw ang abiso at karapatang tumanggi sa mga karagdagang oras

Tagal ng abiso	Rate para sa karagdagang oras	Rate kung walang epekto sa mga oras	Rate para sa mga binawasang oras
Mas mababa sa 14 na araw na abiso	\$10 kada pagbabago	\$10 kada pagbabago	\$20 kada pagbabago
Mas mababa sa 7 araw na abiso	\$15 kada pagbabago	\$15 kada pagbabago	\$45 kada pagbabago
Mas mababa sa 24 na oras na abiso	\$15 kada pagbabago	\$15 kada pagbabago	\$75 kada pagbabago

Hindi mo binibitawan ang iyong karapatan sa premium na kabayaran kapag pumayag ka sa pagbabago ng iskedyul.

Hindi kailangan ang premium na kabayaran kapag:

1. Nagsara ang iyong 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.
2. Humiling ka ng pagbabago ng iskedyul nang pasulat.
3. Nakipagpalit ka ng shift sa ibang empleyado.
4. Dapat magbayad ng overtime ang iyong employer para sa binagong shift.

Bawal ang Paghihiganti

Labag sa batas na parusahan o alisin sa trabaho ang mga empleyado para sa paggamit ng kanilang mga karapatan sa ilalim ng batas. Dapat makipag-ugnayan agad ang mga manggagawa sa DCWP tungkol sa paghihiganti.

Maghain ng Reklamo

Ipinatupad ng Department of Consumer and Worker Protection (Departamento ng Proteksiyon ng Mamimili at Manggagawa, DCWP) ang batas. Para sa higit pang impormasyon o para maghain ng reklamo:

- Bisitahin ang nyc.gov/workers
- Tumawag sa **311** (212-NEW-YORK sa labas ng NYC) at magtanong tungkol sa "Fair Workweek Law"
- Mag-email sa OLPS@dca.nyc.gov

Pananatiliing kumpidensyal ng DCWP ang iyong pagkakakilanlan maliban na lamang kung inaatas ng batas na ibunyag ito.

Maaari ka ring maghain ng aksyon sa korte. Gayunpaman, hindi ka maaaring magkaroon ng reklamo sa DCWP at claim sa korte sa parehong panahon.