

# NYC FAST FOOD वर्कर्स के अधिकार

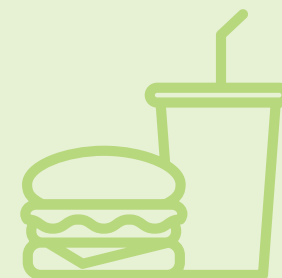
NYC के **Fair Workweek Law** के तहत, नियोक्ताओं को श्रमिकों को उम्मीद के मुताबिक शेड्यूल और अधिक घंटे काम करने का मौका देना चाहिए। **कानून अब गलत तरीके से नौकरी से निकालने पर रोक लगाता है।** विशेष रूप से, नियोक्ता बिना किसी उचित कारण या बिना किसी वैध आर्थिक कारण के श्रमिकों को निकाल या उनकी छंटनी नहीं कर सकते हैं या उनके काम के घंटों को 15% से अधिक कम नहीं कर सकते हैं। नियोक्ताओं को इस नोटिस को ऐसे स्थान पर पोस्ट करना चाहिए जहां कर्मचारी इसे NYC के प्रत्येक कार्यस्थल पर से आसानी से देख सकें।

## Fast Food वर्कर्स कानून के दायरे में आते हैं

कर्मचारी, जो NYC के Fast Food एस्टाब्लिशमेंट में नमिन में से कम से कम एक कार्य करते हों:

- सफाई
- खाना बनाना
- ग्राहक सेवा
- भोजन या पेय-पदार्थ तैयार करना
- ऑफ-साइट डिलीवरी
- नियमित रखरखाव संबंधी कर्तव्य
- सुरक्षा
- माल-संग्रह आपूर्ति या उपकरण

अप्रवासन स्थिति की परवाह किए बिना कानून लागू होता है।



## आपके अधिकार

### बिना किसी कारण के नौकरी से नहीं निकालना या घंटों की कमी नहीं करना (प्रभावी 7/4/2021)

अवैध या खतरनाक व्यवहार को छोड़कर, नियोक्ता:

- प्रमाणीकरण अवधि को पार करने वाले कर्मचारियों को फिर से प्रशिक्षण और सुधार का अवसर देना चाहिए।
- कम प्रदर्शन करने वाले कर्मचारियों को एक साल में कई अनुशासन-संबंधी चेतावनी देने के बाद ही उन्हें बर्खास्त किया जा सकता है।

### आर्थिक कारणों को छोड़कर कोई छंटनी नहीं (प्रभावी 7/4/2021)

छंटनी वरिष्ठता के उल्टे क्रम में होनी चाहिए, जैसे सबसे लंबे समय तक सेवा करने वाले श्रमिकों को आखिरी बार में निकालना चाहिए।

### नई उपलब्ध शिफ्टों में काम करने के लिए छंटनी किए गए या मौजूदा श्रमिकों को प्राथमिकता

- आपके नियोक्ता को रेस्टोरेन्ट में पोस्टरों पर और टेक्स्ट या ईमेल द्वारा ओपन शिफ्ट का विज्ञापन देना चाहिए।
- आपका नियोक्ता नए कर्मचारियों को तभी काम पर रख सकता है जब छंटनी किए गए या मौजूदा NYC कर्मचारी पोस्ट की गई समय सीमा तक शिफ्टों को स्वीकार नहीं करते हैं।

### नौकरी से निकालना, घंटों की कमी, या छंटनी के लिए लिखित स्पष्टीकरण (प्रभावी 7/4/2021)

### लिखित में दीर्घकालिक नियमित शेड्यूल

आपका नियमित शेड्यूल सप्ताह दर सप्ताह स्थिर होना चाहिए ताकि आप जान सकें कि आपसे कब काम करने की उम्मीद की जाती है। यदि कोई परिवर्तन होता है तो आपके नियोक्ता को आपको एक अपडेटेड नियमित कार्यक्रम देना होगा।

### कार्य शेड्यूल का 2 सप्ताह का अग्रिम नोटिस

कार्य शेड्यूल में कम से कम 7 कैलेंडर दिनों के लिए सभी शिफ्टों को दिखाना चाहिए और आपके नियमित शेड्यूल पर विचार करना चाहिए, जब तक कि आप किसी भी बदलाव का अनुरोध या सहमति नहीं देते हैं।

### "Clopening" शिफ्ट में काम करने के लिए \$100 का प्रीमियम और न कहने का अधिकार

Clopening में बैक-टू-बैक शिफ्ट में रेस्टोरेन्ट को बंद करना और खोलना शामिल होता है। आप काम करने के लिए सहमत हो सकते हैं और प्रीमियम भुगतान प्राप्त कर सकते हैं या आप मना कर सकते हैं।

## 14 दिनों से कम समय के नोटिस के साथ नियोक्ता द्वारा शेड्यूल में बदलाव के लिए प्रीमियम भुगतान और अतिरिक्त घंटों को न कहने का अधिकार

नोटिस का समय	अतिरिक्त घंटों के लिए वेतन	वेतन अगर घंटों पर कोई प्रभाव नहीं पड़ता है	कम घंटों के लिए वेतन
कम से कम 14 दिनों का नोटिस	\$10 प्रति परिवर्तन	\$10 प्रति परिवर्तन	\$20 प्रति परिवर्तन
कम से कम 7 दिनों का नोटिस	\$15 प्रति परिवर्तन	\$15 प्रति परिवर्तन	\$45 प्रति परिवर्तन
कम से कम 24 घंटे का नोटिस	\$15 प्रति परिवर्तन	\$15 प्रति परिवर्तन	\$75 प्रति परिवर्तन

जब आप शेड्यूल में परिवर्तन के लिए सहमत होते हैं तो आप प्रीमियम भुगतान के अपने अधिकार को नहीं छोड़ते हैं।

**प्रीमियम भुगतान की आवश्यकता नहीं है जब:**

- आपका नियोक्ता निम्न के कारण बंद हो जाता है: कर्मचारी की सुरक्षा या नियोक्ता संपत्ति के लिए खतरा हो; सार्वजनिक उपयोगिता की विफलता हो; सार्वजनिक परिवहन बंद हो; आग, बाढ़, या अन्य प्राकृतिक आपदा हो; सरकार द्वारा घोषित आपातकाल की स्थिति हो।
- आप किसी शिफ्ट के शेड्यूल परिवर्तन का अनुरोध लिखित में कर सकते हैं।
- आप किसी अन्य कर्मचारी के साथ शिफ्ट का आदान प्रदान करते हैं।
- आपके नियोक्ता को बदली हुई शिफ्ट के लिए ओवरटाइम का भुगतान करना होगा।

## कोई प्रतिशोध नहीं

कानून के तहत अपने अधिकारों का प्रयोग करने के लिए कर्मचारियों को दंडित करना या उन्हें बर्खास्त करना गैरकानूनी है। प्रतिशोध को लेकर वर्कर्स तत्काल DCWP से संपर्क करें।

## शिकायत दायर करें

The Department of Consumer and Worker Protection (DCWP) कानून को लागू करता है। अधिक जानकारी के लिए या शिकायत दायर करने के लिए:

- [nyc.gov/workers](http://nyc.gov/workers) पर जाएं
- 311 पर संपर्क करें (NYC के बाहर 212-NEW-YORK) और "Fair Workweek Law" के लिए पूछें
- [OLPS@dcwp.nyc.gov](mailto:OLPS@dcwp.nyc.gov) पर ईमेल करें

DCWP आपकी पहचान को तब तक गोपनीय रखेगा जब तक कि कानून द्वारा उसके प्रकटीकरण की आवश्यकता न हो।

आप कोर्ट में भी मुकद्दमा दायर कर सकते हैं। हालाँकि, हालांकि, आप एक ही समय में DCWP के पास शिकायत और कोर्ट में मुकद्दमा दायर नहीं कर सकते हैं।