

귀하는 예측 가능한 근로 일정에 대한 권리가 있습니다.

뉴욕 시의 Fair Workweek Law에 따라, 특정 소매업 고용주는 반드시 고용인에게 예측 가능한 근로 일정을 제공해야 합니다. 소매업주는 반드시 각 뉴욕 시 작업장마다 고용인들이 쉽게 볼 수 있는 곳에 이 안내문을 게시해야 합니다.

이 법으로 보장되는 소매업 고용인

일차적으로 소비재를 판매하고 뉴욕 시에서 최소 20명의 근로자를 고용하고 있는 소매업체에서 일하는 모든 고용인.

이 법은 이민 신분과 상관없이 적용됩니다.

이 법으로 보장되지 않는 소매업 고용인

특정 단체교섭 협약에 따라 보장되는 고용인.



고용주는 처벌하거나 벌칙을 부과하거나 어떠한 조치를 취하여 고용인이 이 법에 따른 권리를 행사하는 것을 막거나 단념하게 해서는 안 됩니다. 보복이 있을 시 근로자는 즉시 OLPS에 이를 알리십시오. 아래를 참조하시기 바랍니다.

귀하의 권리

72시간 전 근로 일정 고지

고용주는 반드시:

- 고용인에게 해당 일정 시작 시점으로부터 최소 72시간 전에 고용주가 통상적으로 고용인에게 연락하는 방식으로 (문자 및 이메일 포함) 서면 근로 일정을 제공해야 합니다.
- 해당 작업장에 모든 근로자가 볼 수 있는 곳에 일정표를 게시해야 합니다.
- 해당 근로 일정표에 모든 교대근무의 날짜와 근무 시작 및 종료 시간, 장소를 명시해야 합니다.
- 일정에 변경이 생길 경우, 해당 일정표를 갱신 및 재게시하고 이에 영향을 받는 모든 근로자에게 연락해야 합니다.



72시간 미만 전 고지로 교대근무 추가 불가

고용주가 그러한 변경 시점으로부터 72시간 미만 전에 고용인의 일정에 시간 혹은 교대근무 수를 추가하고자 하는 경우에는 고용인에게 그러한 변경 사항을 수락하거나 혹은 거부할 권리가 있습니다. 추가 교대근무를 수락하는 경우, 고용인은 이를 서면으로 이행해야 합니다.



72시간 미만 전 고지로 교대근무 취소 불가

고용주는 해당 근무가 시작되는 시점으로부터 72시간 미만 전에 교대근무를 취소할 수 없습니다.

예외:

고용주는 다음과 같은 상황에서의 휴업으로 인한 경우 72시간 미만 전 고지로 고용인의 일정을 변경할 수 있습니다.

- 근로자 안전 혹은 고용주 재산에 대한 협박
- 공공 서비스 장애
- 대중교통 운행 중단
- 화재, 홍수 혹은 기타 자연재해
- 정부가 선포한 비상사태

또한 고용주는 고용인의 요청 시 휴가('타임오프')를 허가하거나 고용인이 다른 소매업 고용인과 교대근무를 바꾸도록 허락할 수 있습니다.

'온콜' 근무 불가

고용주는 고용인에게:

- 고용인이 실제로 일하거나 출근 신고하는 것과 상관없이 고용주가 요구하는 경우 언제든지 일할 수 있도록 준비하고 대기하고 있도록 요구할 수 없습니다.
- 고용인이 해당 교대근무를 위해 출근해야 하는지 확인하기 위해 예정된 교대근무 시간으로부터 72시간 이내에 '확인(체크인)' 할 것을 요구할 수 없습니다.

민원 제기

소비자 보호국(Department of Consumer Affairs, DCA) 노동정책과 기준 사무소(Office of Labor Policy & Standards, OLPS)는 Fair Workweek Law와 기타 뉴욕 시 근로법을 집행하는 기관입니다.

OLPS에 민원을 제기하시려면, nyc.gov/dca로 이동하거나 311번(뉴욕 시 외는 212-NEW-YORK)에 전화 후 "Fair Workweek Law"를 요청하십시오. OLPS에서 조사를 실시하고 민원인의 민원을 해결하기 위해 노력할 것입니다. OLPS는 조사를 완수하기 위해 공개가 필요하거나 법에 의해 요구되는 경우를 제외하고 민원인의 신원을 기밀로 유지할 것입니다.

민원이 있는 경우 법원에 소송을 제기할 수도 있습니다. 그러나 OLPS 민원 제기와 법원 소송을 동시에 제기할 수는 없습니다.

OLPS 연락 방법

nyc.gov/dca를 방문하거나 Fww@dca.nyc.gov에 이메일을 보내거나 311번에 전화 후 "Fair Workweek Law"를 요청하십시오.