

Fair Workweek

Chapter 9-4600
Effective April 1, 2020

Requires Predictable Scheduling

Examples of violations include:

- Not providing a good faith estimate;
- Providing a schedule that has significant changes from the good faith estimate six times in a twelve week period;
- Not providing 10 days advance notice of schedule (in 2020);
- Not providing 14 day advance notice of schedule (in 2021);
- Not paying predictability pay for schedule changes;
- Not paying \$40 or written consent when scheduled to work less than 9 hours after a previous days shift or a shift that spanned two days;
- Not offering new work hours to existing employees or providing a policy for offering and distributing new available work hours;
- Not getting voluntary consent in writing for additional shifts;
- Not retaining records which demonstrate compliance for two years;
- Not posting this notice in an accessible location;

File a complaint with our office if:

- The employer has more than or equal to 250 employees and more than or equal to 30 locations worldwide.
- The complaint is filed within 2 years of the incident.
- You are a FT, PT, Seasonal, Temp., or Non Exempt employee who provides retail trade, food or hospitality services.

Employer requirements:

- The employer will provide a good faith estimate of average work hours upon hire.
- The employer will provide advance notice of work schedules.
- The employer will compensate employees predictability pay for schedule changes.
- The employer will provide a rest period of 9 hours between certain shifts.
- The employer will offer existing employees the right to refuse before hiring new employees.
- The employer will provide employees a policy for offering and distributing new available work hours.
- The employer will retain all records that demonstrate compliance for 2 years.
- The employer will post this notice in an accessible conspicuous location.
- The employer will allow employees to decline to work additional hours from the posted work schedule.

Retaliation is prohibited under this law.

The Office of Benefits and Wage Compliance
215.686.0802
Fairworkweek@phila.gov

Employers
Request compliance assistance by contacting the Office of Benefits and Wage Compliance

Employees
File a complaint by contacting the Office of Benefits and Wage Compliance

REV. 04/01/2020

Semana de trabajo justa

Capítulo 9-4600
Vigente a partir del 1 de abril de 2020

Requiere un cronograma predecible

Los ejemplos de violaciones incluyen:

- No brindar una estimación de buena fe;
- Brindar un cronograma que tiene cambios significativos con respecto a la estimación de buena fe seis veces en un período de doce semanas;
- No brindar una notificación sobre el cronograma con 10 días de anticipación (en 2020);
- No brindar una notificación sobre el cronograma con 14 días de anticipación (en 2021);
- No realizar el pago por falta de predictibilidad a raíz de cambios en el cronograma;
- No pagar \$40 cuando se tiene programado trabajar menos de 9 horas después del turno del día anterior o un turno que abarcó dos días;
- No brindar una política para ofrecer y distribuir nuevas horas de trabajo disponibles;
- No obtener el consentimiento voluntario por escrito para turnos adicionales;
- No conservar registros que demuestren el cumplimiento durante dos años;
- No publicar este aviso en un lugar accesible;

Presente un reclamo ante nuestra oficina si:

- El empleador tiene al menos 250 empleados o más y al menos 30 sucursales o más en todo el mundo.
- El reclamo se presenta dentro de los 2 años posteriores al incidente.
- Usted es un empleado de tiempo completo, de medio tiempo, estacional, temporario o no exento que brinda servicios de ventas minoristas, alimentos u hospitalidad.

Requisitos del empleador:

- El empleador brindará una estimación de buena fe de las horas de trabajo promedio al momento de la contratación.
- El empleador brindará una notificación con anticipación sobre los cronogramas de trabajo.
- El empleador les realizará a los empleados pago por falta de predictibilidad a raíz de cambios en el cronograma.
- El empleador brindará un período de descanso de 9 horas entre determinados turnos.
- El empleador les ofrecerá a los empleados existentes el derecho a rechazar antes de contratar nuevos empleados.
- El empleador les dará a los empleados una política para ofrecer y distribuir nuevas horas de trabajo disponibles.
- El empleador conservará todos los registros que demuestren el cumplimiento durante 2 años.
- El empleador publicará este aviso en un lugar bien a la vista y accesible.
- El empleador permitirá que los empleados se niegue a trabajar horas adicionales.

Están prohibidas las represalias en virtud de esta ley.

La Oficina de Cumplimiento de Beneficios y Salario
215.686.0802
Fairworkweek@phila.gov

Empleadores
Solicite asistencia sobre cumplimiento comunicándose con la Oficina de Cumplimiento de Beneficios y Salario

Empleados
Presente un reclamo comunicándose con la Oficina de Cumplimiento de Beneficios y Salario

REV. 04/01/2020