

## 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](mailto: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](mailto: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

