



근무 일정 확정에 관한 조례

SMC 14.22

전세계에 500명 이상의 근로자를 보유한 소매 및 음식관련 서비스 사업체의 시간제 근로자에 해당
플 서비스 음식점은 전세계에 40개 이상의 플 서비스 지점이 있어야 합니다

2017년 7월 1일 발효



신뢰할 수 있는 근로시간 예측.

다음 연도부터 고용주는 고용인의 주당 근로 시간의 중앙값을 사전에 서면으로 알리고 근무 대기조 가 예상되는지 알려야 합니다.



근무 일정에 의견을 낼수있는 권리.

근무 일정이 공지되기 전에 고용주는 생활에 관련된 주요한 사건(근로자의 이동수단, 거주, 다른 직업, 교육, 양육, 심각한 건강 문제의 자가 간병)과 연관된 근무 일정 요청을 보장해야 하나, 고용주가 진실한 사업상의 이유(중대한 비용 또는 방해)가 있다고 본 경우는 예외로 합니다.



근무 일정 사전 고지.

고용주는 14일 이전에 근무 일정을 고지해야 합니다.



근무 시간 중 휴식을 취할 권리.

고용주는 영업 종료 및 개시(클로프닝, clopening) 근무 교대 간격이 10시간 미만인 경우 이해당 시간의 근무시간에는 시간당 1.5배를 지급해야 합니다.



현직 고용인 우선적으로 시간제공시간 우선.

신규 고용인을 고용하기 전, 고용주는 반드시 채용가능한 시간대를 3일간 공지하고 자격을 갖춘 현직 고용인에게 직책을 권유해야 하나, 예외가 있을 수 있습니다.

일정 공지 후 변경된 근무 일정에 대한 추가 수당.



- ▶ 추가 근무 시간: 고용주는 기본임금에 더하여 추가 근로 수당을 반드시 제공해야 합니다.
- ▶ 축소된 근무시간 고용주는정규 근무 시간 및 근무 대기 조에 대해 기본임금에 더하여축소된 시간의 절반에 해당하는 수당을 반드시 제공해야 합니다.
- ▶ 추가 수당 요건 예외사항:

- » 수련 기간의 15분 내외의 추가 또는 축소 근무. 근무시간 추가나 축소가15분 이하일경우 그레이스시간으로 정한다.
- » 고용인이 요청한 근무 일정 변경 및/또는 다른 고용인과 근무 시간 변경.
- » 징계로 인한 고용주의 시간 감축.
- » 고용주가 공공 유틸리티 결함, 자연재해, 악천후와 같은 문제로 인해 영업을 개시하거나 지속할 수 없는 경우.
- » 고용인인 고용주의 추가 근로 요청에 승낙한 경우
 - ▶ 근로자가 일정대로 근무할 수 없어 발생하는 추가 근무 시간에 관한 집단 의사소통.
 - ▶ 예상치 못한 고객의 요구로 인해 고용인의 현재 근무 시간에 이어지는 추가 근무 시간에 관한 직접 대면 집단 의사소통.

이 법률은 이민 신분과 무관하게 모든 고용인에게 적용됩니다.

고용주는 반드시 이 법을 준수해야 합니다. 고용주가 구조적으로 적은 근무 일정을 설정하는 것은 허용되지 않습니다. 보복은 위법입니다. 시애틀 근로 기준 사무소 (Seattle Office of Labor Standards)는 요청에 따라 번역, 통역, 장애인을 위한 거주 시설을 제공합니다.

고용주

개인 및 무료 서비스,
기술 지원 및 교육 포함.

고용인

개인 및 무료 서비스,
교육, 채용, 조사-또는-법원에
소송 제기 포함.

문의처

206-256-5297
www.seattle.gov/laborstandards

☑ 여기를 클릭하여 언어를 선택할 수 있습니다 ○ Amharic/ አማርኛ ○ Arabic/ عربي ○ Chinese/中文 ○ Khmer/ ភាសាខ្មែរ ○ Korean/한국어 ○ Oromo/ Oromiffa ○ Somali/ af Soomaali ○ Spanish/ Español ○ Tagalog ○ Thai/ ไทย ○ Tigrinya/ ትግርኛ ○ Vietnamese/ Tiếng Việt 및 기타 언어.

시애틀 근로 기준 사무소 제작 포스터. 일부 도식은 시애틀 시의회가 제공함