PENNSYLVANIA
Philadelphia Labor Laws

The Office of Benefits and Wage Compliance
Fair Workweek/Semana de trabajo justa

NOTICE TO EMPLOYEES
FAIR WORKWEEK
PREDICTABLE SCHEDULING

Chapter §9-4600 — Fair Workweek Employment Standards

Effective April 1, 2020

Examples of Violations

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 14-day advance notice of schedule (in 2021).

Not paying predictability pay for schedule changes.

Not receiving employee's advance written consent when scheduled to work less than 9 hours after a previous day's shift or a shift that spanned two days AND paying $40.

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.

Learn More

EMPLOYERS
Request compliance assistance by contacting the Office of Worker Protections.

EMPLOYEES
File a complaint by contacting the Office of Worker Protections or file a lawsuit in Court.

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.

File a Complaint 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 Full Time, Part Time, Seasonal, Temp., or Non-Exempt employee who provides retail trade, food or hospitality services.

RETALIATION BY EMPLOYERS IS ILLEGAL.

100 S. BROAD STREET — 4TH FLOOR, PHILADELPHIA PA 19102 • WORKERPROTECTION@PHILA.GOV • PHILA.GOV/LABOR

Department of Labor
CITY OF PHILADELPHIA

215-686-0802
Worker Protection Hotline

AVISO A LOS EMPLEADOS
CRONOGRAMA PREDECIBLE DE SEMANA LABORAL JUSTA

Capítulo §9-4600: Normas de empleo para una semana laboral justa

Vigente a partir del 1 de abril de 2020

Ejemplos de infracciones

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 14 días de anticipación (en 2021).

No realizar el pago por falta de predictibilidad a raíz de cambios en el cronograma.

No obtener el consentimiento previo por escrito del empleado cuando tiene programado trabajar menos de 9 horas después de un turno el día anterior o de un turno de dos días, Y pagar $40.

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.

Más información

EMPLEADORES
Solicitar asistencia para el cumplimiento comunicándose con la Oficina de Protección del trabajador.

EMPLEADOS
Presentar una denuncia comunicándose con la Oficina de Protección del trabajador o presentar una demanda ante el Tribunal.

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.

Presente una denuncia 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 tiempo parcial, de temporada, temporal o no exento que ofrece servicios de comercio minorista, alimentos u hospitalidad."

LAS REPRESALIAS POR PARTE DE LOS EMPLEADORES SON ILEGALES.

100 S. BROAD STREET — 4TH FLOOR, PHILADELPHIA PA 19102 • WORKERPROTECTION@PHILA.GOV • PHILA.GOV/LABOR

Departamento de Trabajo
CIUDAD DE FILADELFIA

215-686-0802
Línea directa de Protección del trabajador

Copyright 2026 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA
This poster is in compliance with city posting requirements.
ISBN 978-1-64551-655-2

To update your employment law posters contact J. J. Keller & Associates, Inc.
JJKeller.com/employmentlaw
800-327-6868

J. J. Keller & Associates, Inc.®
Since 1953

TWO ways to verify poster compliance!
QR CODE Scan with phone camera:
OR
ONLINE Go to: JJKeller.com/LLPverify
Enter this code: 76311-102026

OCT2026 63078