

ਆਪਣੇ ਹੱਕ ਜਾਣੋ

ਅਸੀਂ ਤੁਹਾਡੀ ਪਿੱਠ ਪਿੱਛੇ ਹਾਂ

ਕੀ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੁੱਝ ਲਾਪਤਾ ਹੈ? ਕੀ ਤੁਹਾਡਾ ਮਾਲਕ ਤੁਹਾਡੀ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਆਪ ਰਖਦਾ ਹੈ। ਕੀ ਕੰਮ ਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਤੰਗ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਫਿਰ ਵਿਤਕਰੇ ਵਾਲਾ ਵਰਤਾਓ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਲਈ ਜੋ ਸਹੀ, ਵਾਜਬ, ਦਰੁੱਸਤ ਹੈ, ਅਸੀਂ ਉਸ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਅਤੇ ਅਸੀਂ ਤੁਹਾਡੀ ਪਿੱਠ ਪਿੱਛੇ ਹਾਂ।

ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਤੇ ਆਪਣੇ ਹੱਕਾਂ ਬਾਰੇ ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਾਡੇ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ। ਆਪਣੀ ਕਹਾਣੀ ਨੈਟਵਰਕ ਤੇ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਸਾਂਝੀ ਕਰੋ ਜਿਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਅਜਿਹਾ ਹੀ ਤਜਰਬਾ ਹੈ। ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਹਾਲਾਤ ਬਿਹਤਰ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਇਕੱਠੇ ਹੋ ਕੇ ਕੰਮ ਕਰੋ।

ਸੋਲੋਡੈਰਿਟੀ ਹੋਟਲਾਈਨ 1-888-482-1837 ਤੇ ਕਾਲ ਕਰੋ ਜਾਂ ਆਪਣੇ ਹੱਕਾਂ ਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲੈਣ ਲਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ (ਫਾਈਲ ਕਰੋ ਅਤੇ ਮੁਫਤ ਸਹਾਇਤਾ ਲਓ)।

ਬੀ. ਸੀ. ਵਿੱਚ ਮਾਲਕਾਂ ਵੱਲੋਂ ਆਪਣੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਮੁਢਲੀਆਂ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ, ਸਹੂਲਤਾਂ ਦੇਣੀਆਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹਨ। ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਬੀ. ਸੀ. ਇਮਪਲਾਇਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡ ਐਕਟ, ਵਰਕਰਜ਼ ਕੰਪਨਸ਼ੇਸ਼ਨ ਐਕਟ ਅਤੇ ਬੀ. ਸੀ. ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਕੋਡ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕੀਤੀਆਂ ਹੋਈਆਂ ਹਨ। ਤੁਹਾਡਾ ਮਾਲਕਾਂ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਹੋਇਆ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਕੋਈ ਮਾਇਨੇ ਨਹੀਂ ਰਖਦਾ। ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਹੱਕਾਂ ਦੀ ਬਲੀ ਦੇਣ ਲਈ ਦਸਤਖਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ।

ਬੀ. ਸੀ. ਵਿੱਚ ਅਸਥਾਈ ਪ੍ਰਵਾਸੀ ਕਾਮੇ: ਬੀ. ਸੀ. ਇਮਪਲਾਇਮੈਂਟ ਐਕਟ ਦੇ ਕੁੱਝ ਹਿੱਸੇ ਬੀ. ਸੀ. ਦੇ ਅਸਥਾਈ ਪ੍ਰਵਾਸੀ ਕਾਮਿਆਂ ਤੇ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਪਰ (ਫਾਰਮ ਵਰਕਰਾਂ) ਖੇਤ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਓਵਰਟਾਈਮ ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨਿਕ (ਸਟੈਚੂਟਰੀ) ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਸ ਐਕਟ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ ਇਥੇ ਦੇਖੋ।

ਇਥੇ ਜਾਓ ਮਾਈਗਰੈਂਟ ਵਰਕਰਜ਼ ਸੈਂਟਰ, ਡਿਗਨਿਟੀਡ ਮਾਈਗ੍ਰੈਂਟ ਸੁਸਾਇਟੀ ਰੈਡੀਕਲ ਐਕਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਮਾਈਗ੍ਰੈਂਟਸ ਐਗਰੀਕਲਚਰ (ਰਾਮਾ) ਜਾਂ ਸਾਡੀ ਟੀਮ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਨਾਲ ਮਿਲਣ ਲਈ ਸਾਡੇ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ। ਸਾਡੇ ਕੋਲ ਸਮਝਾਉਣ ਯੋਗ ਸਾਧਨ ਹਨ। ਸਾਡੇ ਜਿਸ ਮੈਂਬਰ ਨਾਲ ਤੁਸੀਂ ਗੱਲ-ਬਾਤ ਕਰੋਗੇ ਉਸ ਕੋਲ ਨਸਲੀ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਕੰਮ ਉੱਪਰ ਤੁਹਾਡੇ ਹੱਕਾਂ ਬਾਰੇ ਜਾਨਣ ਦਾ ਤਜਰਬਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪਹੁੰਚ ਵੀ ਹੈ।

ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਸਿਰਫ ਸਿੱਖਿਅਕ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੀ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਕਨੂੰਨੀ ਨਸੀਹਤ ਨਾ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇ। ਜੇ ਤੁਹਾਡਾ ਕੋਈ ਸੁਆਲ ਹੈ ਤਾਂ ਸਾਡੇ ਸੋਲੋਡੈਰਿਟੀ ਆਗੂਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਇਕ ਨੂੰ ਵੀ ਪੁੱਛਣ ਤੋਂ ਝਿਜਕੋ ਨਾ।

ਅਦਾਇਗੀ ਮਿਲਦੀ ਹੈ

ਤਨਖਾਹ ਚੋਰੀ ਕਰਨ ਦੇ ਪੰਜ ਖਾਸ ਤਰੀਕੇ

1. ਮਾਲਕ ਦਾ ਖਰਚ ਤੁਹਾਨੂੰ ਦੇਣ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕਰਨਾ: ਮਾਲਕ ਤੁਹਾਡੀ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਵਿੱਚੋਂ ਇਹੋ ਜਿਹੀ ਕਟੌਤੀ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਭਾਂਡੇ / ਸ਼ੀਸ਼ੇ ਦਾ ਸਮਾਨ ਟੁੱਟਣ ਤੇ ਉਸ ਦੀ ਕੀਮਤ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਗਾਹਕ ਵੱਲੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਚੋਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਸਤੂ ਦੀ ਕੀਮਤ ਤੁਹਾਡੀ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਵਿੱਚੋਂ ਨਹੀਂ ਕੱਟ ਸਕਦਾ। ਤੁਹਾਡੇ ਉੱਪਰ ਮਾੜਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਇਲਜ਼ਾਮ ਲਗਾ ਕੇ ਤੁਹਾਡੀ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚੋਂ ਕਟੌਤੀ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ। ਜੇ ਕਰ ਵਰਦੀ (ਯੂਨੀਫਾਰਮ) ਪਾਉਣੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਖਰਚ ਤੇ ਦੇਣੀ ਪਵੇਗੀ। ਡਰੈੱਸ ਕੋਡ (ਜੀਨ ਨਹੀਂ, ਕੱਟ ਔਫਸ ਨਹੀਂ, ਗੂੜ੍ਹੇ ਰੰਗ ਦੇ ਕੱਪੜੇ ਨਹੀਂ, ਬਿਜ਼ਨਿਸ ਕੈਜੂਅਲ) ਯੂਨੀਫਾਰਮ ਨਹੀਂ ਸਮਝੇ ਜਾਂਦੇ।

2. ਸੰਵਿਧਾਨਿਕ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ (ਸਟੈਚੂਟਰੀ ਛੁੱਟੀ): ਸੰਵਿਧਾਨਿਕ ਛੁੱਟੀ ਆਉਣ ਤੱਕ 30 ਦਿਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੀ ਤੁਸੀਂ 15 ਦਿਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਤੁਸੀਂ ਘੱਟੋ ਘੱਟ 30 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਕੰਮ ਤੇ ਲਗੇ ਹੋ, ਜੇ ਅਜਿਹਾ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਇੱਕ ਦਿਨ ਦੀ ਔਸਤਨ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋ। ਤੁਸੀਂ ਭਾਵੇਂ ਛੁੱਟੀ ਵਾਲੇ ਦਿਨ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਵੀ ਕੀਤਾ। ਜੇ ਕਰ ਤੁਸੀਂ ਛੁੱਟੀ ਵਾਲੇ ਦਿਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇੱਕ ਦਿਨ ਦੀ ਔਸਤਨ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਜਿੰਨੇ ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਓਨੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਡੇਢ ਗੁਣਾ ਤਨਖਾਹ ਦੇ

ਵੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋ।

3. ਸਾਰੇ ਕੰਮ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦੀ: ਤੁਹਾਨੂੰ ਜਿੰਨੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲਦੀ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਮਾਂ ਹੀ ਕੰਮ ਕਰੋ। ਸ਼ਿਫਟ ਦੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜਾਂ ਮਗਰੋਂ ਕੰਮ ਨਾਂ ਕਰੋ, ਜੇ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦੀ। ਜੇ ਇਸ ਸਮੇਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੇ ਤਾਂ ਇਹ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਚੋਰੀ ਹੈ।

4. ਓਵਰ ਟਾਈਮ ਨਾਂ ਦੇਣਾ: ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਓਵਰ ਟਾਈਮ ਦਾ ਰੇਟ 8 ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਡੇਢ ਗੁਣਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਹੈ। ਹਫਤਾਵਾਰੀ ਓਵਰ ਟਾਈਮ ਦਾ ਰੇਟ ਹਫਤੇ ਦੇ 40 ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਬਾਅਦ ਬਾਕੀ ਘੰਟਿਆਂ ਦਾ ਰੇਟ ਡੇਢ ਗੁਣਾਂ।

5. ਆਖਰੀ ਪੇਅ-ਚੈੱਕ ਲੇਟ ਜਾਂ ਲਾਪਤਾ: ਜੇ ਕਰ ਮਾਲਕ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਂਦਾ ਹੈ (ਫਾਇਰ ਕਰਦਾ ਹੈ) ਤਾਂ ਮਾਲਕ 48 ਘੰਟਿਆਂ ਦੇ ਵਿੱਚ-ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡੀ ਤਨਖਾਹ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਸਮੇਤ ਤੁਹਾਨੂੰ ਦੇ ਦੇਵੇ। ਜੇ ਕਰ ਤੁਸੀਂ ਆਪ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡਦੇ ਹੋ ਤਾਂ 6 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਵਿੱਚ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਨੂੰ ਚੈੱਕ ਮਿਲ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਕੀਤੇ ਕੰਮ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ ਖੁਦ ਰੱਖ ਕੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਚੋਰੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਚਾਓ। ਜਿੰਨੇ ਦਿਨ ਅਤੇ ਜਿੰਨੇ ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਉਹ ਸਾਰਾ ਹਿਸਾਬ ਆਪ ਵੀ ਲਿਖ ਕੇ ਰੱਖੋ ਅਤੇ ਪੇਅ ਚੈੱਕ ਦੇ ਸਟੱਬ ਨਾਲ ਮਿਲਾਓ। ਜੇ ਕੁਝ ਘੱਟ ਹੈ ਤਾਂ ਸਾਨੂੰ ਮਿਲੋ। ਅਸੀਂ ਤੁਹਾਡੀ ਪਿੱਠ ਤੇ ਹਾਂ।

ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਅਤੇ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਪੁਲ

ਕੀ ਕੋਈ ਮਾਲਕ ਮੇਰੀ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਲੈ ਸਕਦਾ ਹੈ?

ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਨੂੰ ਦੂਸਰੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵਿੱਚ ਵੰਡਣ ਲਈ ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਇਕੱਠੀ ਕਰਨ ਦੀ ਖੁਲ੍ਹ ਹੈ। ਪਰ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਨੂੰ ਕੁੱਝ ਡੁਲ੍ਹਣ ਕਾਰਨ, ਟੁੱਟੇ ਹੋਏ ਬਰਤਨਾਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਲਈ ਕ੍ਰੈਡਿਟ ਕਾਰਡ / ਡੈਬਿਟ ਕਾਰਡ ਫੀਸ, ਤਨਖਾਹ, ਘਰੇਲੂ ਵਸਤੂਆਂ ਜਾਂ ਗਾਹਕਾਂ ਵੱਲੋਂ ਚੋਰੀ ਕੀਤੇ ਸਮਾਨ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਲਈ ਨਹੀਂ ਖਰਚ ਸਕਦੇ। ਹਿੱਸੇਦਾਰ, ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਪੁਲ ਵਿੱਚੋਂ ਕੁੱਝ ਵੀ ਲੈਣ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਹੈ, ਉਹ ਕੁੱਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦੇ।

ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਅਤੇ ਇੰਮਪਲਾਇਮੈਂਟ ਇਨਸ਼ੋਰੈਂਸ ਬਾਰੇ (EI)

ਤੁਹਾਨੂੰ ਜਿਹੜੀ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ (ਟਿੱਪ) ਮਿਲਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਕੰਟਰੋਲਡ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਸਮਝੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਸਿੱਧੀ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਤਾਂ ਉਹ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਤੁਹਾਡੀ ਕੁੱਲ ਇਨਸ਼ੋਰੈਂਸ ਅਰਨਿੰਗ (ਕਮਾਈ) ਵਿੱਚ ਜੋੜੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਤੁਸੀਂ (ਅਨਇੰਮਪਲਾਇਮੈਂਟ) ਬੇ-ਰੋਜ਼ਗਾਰੀ ਭੱਤਾ ਲੈਂਦੇ ਹੋ (ਭਾਵ ਕਿ ਲੇਅ ਔਫ (ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਣ) ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਮੈਟਰਨਿਟੀ / ਪਾਰੈਂਟਲ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹੋ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਜ੍ਹਾ ਕਰਕੇ) ਤਾਂ ਤੁਹਾਡੀ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਤੁਹਾਡੀ ਇਨਸ਼ੋਰੈਂਸ ਅਰਨਿੰਗ (ਕਮਾਈ) ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਤੁਹਾਡਾ ਬੇ-ਰੋਜ਼ਗਾਰੀ ਭੱਤਾ ਵਧ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਕੰਟਰੋਲਡ ਟਿੱਪਸ (ਬਖਸ਼ੀਸ਼): ਉਹ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਜੋ ਮਾਲਕ ਦੇ ਕੰਟਰੋਲ / ਕਬਜ਼ੇ ਵਿੱਚ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵਿੱਚ ਵੰਡਦਾ ਹੈ (ਭਾਵ ਟਿੱਪ ਪੁਲ) ਜੋ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਲਈ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵਿੱਚ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਵੰਡਣ ਦਾ ਫਾਰਮੂਲਾ ਵੀ ਮਾਲਕ ਵੱਲੋਂ ਹੀ ਬਣਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਕਈ ਵਾਰ ਮਾਲਕ ਗਾਹਕ ਦੇ ਬਿੱਲ ਵਿੱਚ ਵੀ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਜੋੜ ਦੇਣੀ ਲਾਜ਼ਮੀ / ਕਾਨੂੰਨ ਬਣਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।

ਸਿੱਧੀ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ (ਡਾਇਰੈਕਟ ਟਿੱਪਸ) ਉਹ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਜਿਸ ਤੇ ਮਾਲਕ ਦਾ ਕੰਟਰੋਲ ਨਹੀਂ (ਭਾਵ ਗਾਹਕ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਛੱਡ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਸਰਵਰ (ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮ) ਸਾਰੀ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਆਪ ਹੀ ਲੈ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਆਪਸ ਵਿੱਚ ਹੀ ਫੈਸਲਾ ਕਰ ਲੈਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਰੱਖਣਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਵੇਂ ਵੰਡਣਾ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਦਾ ਕੋਈ ਹੱਥ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ) ਹੋਰ ਜ਼ਿਆਦਾ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਲਈ ਦੇਖੋ: (CRA Policy Controlled vs Direct Tips) ਸੀ.ਆਰ.ਏ. ਪਾਲਿਸੀ ਕੰਟਰੋਲਡ ਬਨਾਮ ਸਿੱਧੀ ਬਖਸ਼ੀਸ਼।

ਕੰਟਰੋਲਡ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ (E.I.) ਇੰਮਪਲਾਇਮੈਂਟ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਦੇਣਾ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ ਤੇ ਤੁਹਾਡੇ ਮਾਲਕ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ। ਇਸ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਬੇ-ਰੋਜ਼ਗਾਰੀ ਭੱਤਾ ਲਊਂਗੇ (ਭਾਵ ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਮੈਟਰਨਿਟੀ / ਪਾਰੈਂਟਲ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਜਾਂ ਆਮ ਬੇ-ਰੋਜ਼ਗਾਰੀ ਭੱਤਾ) ਲਊਂਗੇ ਤਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਇੰਮਪਲਾਇਮੈਂਟ ਇਨਸ਼ੋਰੈਂਸ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡੀ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਵੀ ਜਮ੍ਹਾਂ ਹੋਈ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ:

ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਉਹ ਰੇਟ ਹੈ ਜੋ ਮਾਲਕ ਕਨੂੰਨੀ ਤੌਰ ਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਦੇਵੇਗਾ। (ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਕੰਮ ਦਾ ਸਾਰਾ ਸਮਾਂ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਟਾਈਮ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ)। ਕੁੱਝ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਵੱਖ ਵੱਖ ਰੇਟ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਫਾਰਮ ਵਰਕਰ ਲਿਵ-ਇਨ ਹੋਮ ਸੁਪਰਟ (ਘਰ ਵਿੱਚ ਰਹਿ ਕੇ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਮੇ) ਅਤੇ ਕਈ ਹੋਰ ਕਾਮੇ-ਮਜ਼ਦੂਰ ਵੀ। ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਇਥੋਂ ਲਓ।

ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਆਮ ਤਨਖਾਹ ਹੈ 14.60 ਡਾਲਰ ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ **ਜੂਨ 1, 2021** ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਵੱਧ ਕੇ 15.20 ਡਾਲਰ ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ।

ਸ਼ਰਾਬ ਵਰਤਾਉਣ ਵਾਲਿਆਂ ਦੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ 13.95 ਡਾਲਰ ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਹੈ। ਜੂਨ 1, 2021 ਨੂੰ ਇਹ ਵੱਧ ਕੇ 15.20 ਡਾਲਰ ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ (ਉਨੀ ਹੀ ਜਿੰਨੀ ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਆਮ ਤਨਖਾਹ ਹੈ)

2018 ਵਿੱਚ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਜਿੱਤ ਹੋਈ ਹੈ। ਸ਼ਰਾਬ ਵਰਤਾਉਣ ਵਾਲਿਆਂ ਦੇ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਲਈ ਅਸੀਂ ਬੜੀ ਕਾਮਯਾਬੀ ਨਾਲ ਮੁਹਿੰਮ ਚਲਾਈ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਸਾਡੀ ਸੁਣੀ।

ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਿੰਨੀ ਵਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ

ਤੁਹਾਨੂੰ ਹਰ ਹਾਲਤ ਵਿੱਚ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ ਦੋ ਵਾਰੀ ਤੁਹਾਡੀ ਕਮਾਈ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਪੇਅ-ਸਟੱਬ (ਪਰਚੀ) ਜਿਸ ਤੇ ਲਿਖਿਆ ਹੋਇਆ ਹੋਵੇ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਕਿੰਨੇ ਘੰਟੇ ਕਿਸ ਰੇਟ ਤੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ (ਇਸ ਵਿੱਚ ਓਵਰ-ਟਾਈਮ ਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਵੀ ਦਰਜ ਹੋਵੇ) ਤੇ ਉਸ ਵਿੱਚੋਂ ਕਟੌਤੀਆਂ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸੀ.ਪੀ.ਪੀ., ਈ.ਆਈ. ਅਤੇ ਟੈਕਸ) ਇਹ ਕਮਾਈ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੈਸ਼ (ਨਕਦ) ਚੈਕ, ਰਾਹੀਂ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਫਿਰ ਸਿੱਧੀ ਤੁਹਾਡੇ ਬੈਂਕ ਖਾਤੇ ਵਿੱਚ ਪਹੁੰਚ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਗਿਫਟ ਕਾਰਡ, ਸਟਾਫ ਡਿਸਕਾਊਂਟ ਜਾਂ ਫ੍ਰੀ ਫੂਡ (ਖੁਰਾਕ) ਤੇ ਹੋਰ ਸਹੂਲਤਾਂ ਘੰਟਿਆਂ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਕਮਾਈ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦੀਆਂ।

ਸਿਫਟ ਲਈ ਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣਾ:

ਜੇ ਕਰ ਟਾਈਮ ਟੇਬਲ ਅਨੁਸਾਰ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੀ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ ਤੁਸੀਂ ਕੰਮ ਤੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਕਨੂੰਨੀ ਤੌਰ ਤੇ ਆਪਣੇ ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਰੇਟ ਅਨੁਸਾਰ 2 ਘੰਟੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋ। ਜੇ ਕਰ ਤੁਸੀਂ ਕੰਮ ਤੇ ਹਾਜ਼ਰ ਤਾਂ ਹੋਏ ਹੋ ਪਰ ਕੰਮ ਠੰਢਾ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਮਾਲਕ ਨੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਵਾਪਸ ਘਰ ਭੇਜ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਤੁਸੀਂ ਕੰਮ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਜੇ ਕਰ ਟਾਈਮ-ਟੇਬਲ ਅਨੁਸਾਰ 8 ਘੰਟੇ ਦੀ ਸਿਫਟ ਲਈ ਕੰਮ ਤੇ ਹਾਜ਼ਰ ਹੋਏ ਹੋ ਤਾਂ ਵੀ ਇੰਪਲਾਇਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡ ਐਕਟ ਅਨੁਸਾਰ ਤੁਸੀਂ 4 ਘੰਟੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋ।

ਓਵਰ-ਟਾਈਮ ਤਨਖਾਹ ਸੰਬੰਧੀ ਤੁਹਾਡੇ ਹੱਕ

2 ਪ੍ਰਕਾਰ ਦੀ ਓਵਰ-ਟਾਈਮ ਤਨਖਾਹ ਹੈ।

1. **ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਓਵਰ-ਟਾਈਮ:** 8 ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਬਾਅਦ ਤੁਹਾਨੂੰ ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਰੇਟ ਅਨੁਸਾਰ ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਦੇ ਡੇਢ ਗੁਣਾ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ (1.5x ਤੁਹਾਡੀ ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਤਨਖਾਹ)। 12 ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਬਾਅਦ ਦੁੱਗਣੀ (2x ਤੁਹਾਡਾ ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਰੇਟ)।
2. **ਹਫਤਾਵਾਰੀ ਓਵਰ-ਟਾਈਮ:** ਜੇ ਕਰ ਤੁਸੀਂ 40 ਘੰਟੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ 40 ਘੰਟੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਜਿੰਨੇ ਵੀ ਘੰਟੇ ਹਨ, ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਡੇਢ ਗੁਣਾ ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਨਾਲ ਮਿਲੇਗੀ। ਮਿਸਾਲ ਵਜੋਂ ਜੇ ਕਰ ਤੁਸੀਂ ਹਫਤੇ ਵਿੱਚ 45 ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ 5 ਘੰਟਿਆਂ ਦਾ ਓਵਰ-ਟਾਈਮ ਮਿਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਵੀਕਲੀ ਓਵਰ-ਟਾਈਮ ਫਿਰ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤੁਸੀਂ ਭਾਵੇਂ ਕਦੇ ਵੀ ਇੱਕ ਦਿਨ ਵਿੱਚ 8 ਘੰਟੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੰਮ ਨਾ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇ।

ਓਵਰ-ਟਾਈਮ ਤੋਂ ਛੋਟ ਵੀ ਹੈ - ਮਾਲਕ ਤੁਹਾਨੂੰ ਔਸਤਨ ਘੰਟਿਆਂ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਤੇ ਦਸਤਖਤ ਲਈ ਕਹਿ ਸਕਦਾ ਹੈ: ਇਹ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵਿੱਚਕਾਰ ਹੈ। ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਸਮੇਂ ਦਹਰਾਨ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਔਸਤ ਲਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਤੁਸੀਂ ਰੋਜ਼ ਦੇ 12 ਘੰਟੇ ਵੀ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ, ਔਸਤਨ 40 ਘੰਟੇ ਪ੍ਰਤੀ ਹਫ਼ਤਾ, ਬਿਨਾਂ ਓਵਰ-ਟਾਈਮ ਦੇ।

ਪ੍ਰੰਤੂ ਔਸਤਨ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਕੁੱਝ ਖਾਸ ਨਿਯਮ ਵੀ ਹਨ ਅਤੇ ਕਈ ਵਾਰੀ ਇਹਨਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵੀ ਮਾਲਕ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

1. ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਤੇ ਦਸਤਖਤ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਲਕ ਤੁਹਾਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਨਾ ਦਸਤਖਤ ਕਰਨ ਤੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾ ਵੀ ਨਹੀਂ ਸਕਦਾ।
2. ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਵਿੱਚਕਾਰ ਲਿਖਤੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਅਰੰਭ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
3. ਇਸ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਓਨੇ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਿੰਨੇ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਦੀ ਔਸਤ ਲੈਣੀ ਹੈ (1-4 ਹਫ਼ਤੇ)
4. ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦਿਨਾਂ ਦਾ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦਾ (ਟਾਈਮ ਟੇਬਲ) ਵੇਰਵਾ ਵੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
5. ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਦੀ ਅਤੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਹੋਣੀ ਵੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵੀ ਜ਼ਿਕਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਕਿੰਨੀ ਵਾਰੀ ਦੁਹਰਾਇਆ ਜਾਏਗਾ।
6. ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਅਦਲਾ-ਬਦਲੀ ਵੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਲਿਖਤੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਤੁਹਾਡੀ ਸਹਿਮਤੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਆਪਣੇ ਰਿਕਾਰਡ ਲਈ ਇਸ ਦੀ ਕਾਪੀ ਰੱਖੋ। ਇਸ ਔਸਤਨ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਹੁੰਦਿਆਂ ਵੀ ਤੁਸੀਂ ਓਵਰ-ਟਾਈਮ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋ। ਮਿਸਾਲ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਅਨੁਸਾਰ ਤੁਸੀਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ 10 ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਹੈ ਪਰ ਤੁਸੀਂ 12 ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ ਤਾਂ 2 ਘੰਟੇ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਡੇਢ ਗੁਣਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਹਿਸਾਬ ਓਵਰ-ਟਾਈਮ ਜ਼ਰੂਰ ਮਿਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਤੁਹਾਨੂੰ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਕਦੋਂ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ

ਲਗਾਤਾਰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੇ ਤੁਸੀਂ 2 ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋ (ਕੁੱਲ ਕਮਾਈ ਦਾ 4%) 5 ਸਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਬਾਅਦ ਤਿੰਨ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋ (ਕੁੱਲ ਕਮਾਈ ਦਾ 6%)

ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੀਆਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਇੱਕ-ਇੱਕ ਹਫ਼ਤਾ ਕਰਕੇ ਜਾਂ ਇੱਕ ਤੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਵਿੱਚ ਲੈ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਛੁੱਟੀਆਂ ਕਮਾਉਣ ਦੇ ਬਾਅਦ ਇਹ ਛੁੱਟੀਆਂ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਵਿੱਚ ਵਿੱਚ ਲੈ ਲੈਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਪਰ ਫਿਰ ਵੀ ਕੰਮ ਛੱਡਣ ਜਾ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਏ ਜਾਣ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਮਾਈ ਦਾ 4% ਜ਼ਰੂਰ ਮਿਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਜੇ ਮੇਰਾ ਮਾਲਕ ਮੇਰੀ ਬਣਦੀ ਕਮਾਈ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਤਾਂ ਫਿਰ ਕੀ?

ਜੇ ਤੁਹਾਡਾ ਮਾਲਕ ਤੁਹਾਡੀ ਸਹੀ ਬਣਦੀ ਕਮਾਈ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਤਾਂ ਫਿਰ ਇਹ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚੋਂ ਚੋਰੀ ਹੈ। ਤੁਹਾਡੀ ਬਣਦੀ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਵਾਪਸ ਤੁਹਾਨੂੰ ਦਵਾਉਣ ਲਈ ਵਰਕਰ ਸੋਲੋਡੈਰਿਟੀ ਨੈਟਵਰਕ ਤੁਹਾਡੀ ਮੱਦਦ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੁਝ ਘੱਟ ਮਿਲਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਸਾਨੂੰ ਦੱਸੋ।

ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਕਿਸਮਾਂ

ਅਜ਼ਾਦ ਠੇਕੇਦਾਰ

ਅਜ਼ਾਦ ਠੇਕੇਦਾਰ ਨੂੰ ਸਵੈ-ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦ ਕਿ ਇੱਕ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਮਾਲਕ ਵੱਲੋਂ ਸੇਧ ਦਿਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਹੀ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਇਮਪਲਾਇਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹਨ। ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਅਜ਼ਾਦ ਠੇਕੇਦਾਰ ਵਰਨਣ ਕਰਨ ਲਈ ਇਮਪਲਾਇਮੈਂਟ ਬਰਾਂਚ ਉਸ ਦੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਦੇਖਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿ ਉਹ ਤੁਹਾਡਾ ਮਾਲਕ ਜਾਂ ਠੇਕੇਦਾਰ ਜਾਂ ਕੁੱਝ ਹੋਰ ਕਿਉਂਕਿ ਅਜ਼ਾਦ ਠੇਕੇਦਾਰ ਦੇ ਹੱਕ ਇਮਪਲਾਇਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ ਘੱਟ ਸੁਰੱਖਿਆ ਵਾਲਿਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਥੋੜੀ ਤੋਂ ਥੋੜੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਇਸ ਦੇ ਨਿਯਮ ਕੁੱਝ

ਜਿਆਦਾ ਹੀ ਸਖਤ ਰੱਖੇ ਗਏ ਹਨ। ਇੱਕ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਅਜ਼ਾਦ ਠੇਕੇਦਾਰ ਵਿਚਾਰਨ ਲਈ ਉਸ ਦੇ ਕੰਮ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਇਮਪਲਾਈਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਬਰਾਂਚ ਇੱਕ ਕਾਮੇ ਨੂੰ ਸਹੀ ਅਜ਼ਾਦ ਠੇਕੇਦਾਰ ਐਲਾਨ ਕਰਨ ਲਈ 4 ਮੁੱਖ ਚੀਜ਼ਾਂ (ਹੇਠਾਂ ਲਿਖੀਆਂ) ਵੱਲ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਧਿਆਨ ਦਿੰਦੀ ਹੈ।

ਕੰਟਰੋਲ ਟੈਸਟ

ਕੁਝ ਚੀਜ਼ਾਂ ਜੋ ਇਹ ਜ਼ਾਹਿਰ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਮਾਲਕ ਕੰਮ ਨੂੰ ਕੰਟਰੋਲ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਹਨ:

- ਟਾਈਮ ਔਫ ਲਈ ਪੁੱਛਣਾ।
- ਸਕੈਜੂਅਲ (ਟਾਈਮ-ਟੇਬਲ) ਅਨੁਸਾਰ ਚਲਣਾ
- ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੇ ਰੱਖਣ ਲਈ ਇਜਾਜ਼ਤ ਲੈਣੀ
- ਹੋਰ ਦੂਸਰੇ ਗਾਹਕਾਂ ਨੂੰ ਲੈਣ ਲਈ ਇਜਾਜ਼ਤ ਲੈਣੀ

ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਇਹ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹੋ ਕਿ ਤੁਹਾਡਾ ਕੋਈ ਮਾਲਕ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਹੋ।

ਚਾਰ ਪਰਤਾਂ ਵਾਲਾ ਟੈਸਟ

ਇਸ ਟੈਸਟ ਰਾਹੀਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੀ ਅਜ਼ਾਦ ਹਸਤੀ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਮਾਲਕ ਦਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਉਪਰ ਕਿੰਨਾ ਕੁ ਕੰਟਰੋਲ ਹੈ। ਟੂਲਜ਼ (ਸੰਦ-ਔਜ਼ਾਰ) ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਤੇ ਕਿਸ ਦੀ ਮਲਕੀਅਤ ਹੈ। ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਲਾਭ ਹਾਨੀ ਦੇ ਕਿੰਨੇ ਕੁ ਮੌਕੇ ਹਨ।

ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਹਾਲਾਤ ਮੁਲਾਜ਼ਮਤ ਦੇ ਚਿਸ਼ਤੇ (ਸੰਬੰਧ) ਬਾਰੇ ਦਸਦੇ ਹਨ।

- ਜੇ ਕਰ ਤੁਸੀਂ ਮਾਲਕ ਦੇ ਸੰਦ (ਟੂਲਜ਼) ਅਤੇ ਸਾਜੋ-ਸਮਾਨ ਵਰਤਦੇ ਹੋ।
- ਜੇ ਕਰ ਤੁਸੀਂ ਮਾਲਕ ਦੀ ਥਾਂ ਵਰਤਦੇ ਹੋ।
- ਜੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਿਸੇ ਨੁਕਸਾਨ ਦਾ ਡਰ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਸਾਜੋ-ਸਮਾਨ ਤੇ ਜਾਂ ਕਿਰਾਏ ਤੇ ਥਾਂ ਲੈਣ ਤੇ ਰਕਮ ਖਰਚਦੇ ਹੋ ਪ੍ਰੰਤੂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੋਈ ਮੁਨਾਫਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਤਾਂ ਠੇਕੇਦਾਰ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਉਠਾਉਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਪਰ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਘੰਟਿਆਂ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਨਾਲ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲਦੀ ਹੈ।

ਏਕੀਕਰਣ (ਸੰਪੂਰਨਤਾ) ਟੈਸਟ (Integration Test)

ਏਕੀਕਰਣ ਟੈਸਟ (ਇਨਟੈਗਰੇਸ਼ਨ ਟੈਸਟ) ਇਹ ਅੰਦਾਜ਼ਾ ਲਗਾਏਗਾ ਕਿ (ਵਰਕਰ) ਕਾਮਾ ਜਿਹੜਾ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਕੀ ਉਹ ਬਿਜ਼ਨੈਸ ਅਤੇ ਬਿਜ਼ਨੈਸ ਓਪਰੇਸ਼ਨ ਦਾ ਅਨਿਖੜਵਾਂ ਹਿੱਸਾ ਹੈ।

ਜਿੰਨਾ ਜਿਆਦਾ ਅਨਿਖੜਵਾਂ ਹਿੱਸਾ ਹੋਵੇਗਾ, ਓਨਾ ਹੀ ਜਿਆਦਾ ਤੁਸੀਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮ (ਵਰਕਰ) ਲਗੋਗੇ - ਠੇਕੇਦਾਰ ਨਹੀਂ।

ਪਰਮਾਨੈਸੀ ਟੈਸਟ

ਜਿੰਨੇ ਜਿਆਦਾ ਪੱਕੇ ਸੰਬੰਧ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਵਿਚਕਾਰ ਹੋਣਗੇ, ਓਨੇ ਹੀ ਜਿਆਦਾ ਤੁਸੀਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮ (ਨੌਕਰ) ਸਮਝੇ ਜਾਓਗੇ। ਅਕਸਰ ਜਿਹੜੇ ਮਾਲਕ ਆਪਣੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਗਲਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸੁਤੰਤਰ ਠੇਕੇਦਾਰ ਵਰਨਣ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਕੁੱਝ ਹੋਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵੀ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਨੀਆਂ ਪੈਣਗੀਆਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਤੇ ਉਸ ਦੇ ਟਾਈਮ-ਟੇਬਲ ਵਿੱਚ ਲਚਕੀਲਾਪਣ ਹੋਵੇਗਾ (ਭਾਵ ਕਦੇ ਕਿਸੇ ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਕਦੇ ਕਿਸੇ ਸਮੇਂ) ਅਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣੇ ਸੰਦ (ਟੂਲ) ਅਤੇ ਸਾਜੋ-ਸਮਾਨ ਵਰਤਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਸ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਸੁਤੰਤਰ ਠੇਕੇਦਾਰ ਹੋ। ਹੇਠਾਂ ਲਿਖੀਆਂ ਕੁੱਝ ਗੱਲਾਂ ਜੋ ਮੁਲਾਜ਼ਮਤ (ਨੌਕਰੀ) ਵਰਨਣ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ, ਜੇ ਤੁਹਾਡੇ ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਲਗ-ਭਗ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਵਰਨਣ ਹੋ ਚੁੱਕੇ ਹੋ। ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਵਰਨਣ ਹੋਣ ਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਹ ਸਾਰੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ, ਸਗੋਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਰੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਇਹ ਸਿੱਧ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨਹੀਂ ਹੋ।

ਮੈਨੇਜਰਜ਼

ਇਮਪਲਾਈਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡ ਐਕਟ, ਸੈਕਸ਼ਨ 4 ਤੋਂ ਮੈਨੇਜਰਜ਼ ਮੁਕਤ ਹਨ। ਇਹ ਐਕਟ ਇਹਨਾਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਇਹ

ਸੈਕਸ਼ਨ ਓਵਰ-ਟਾਈਮ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ (ਸਟੈਚੂਟੋਰੀ ਪੇਅ) ਅਤੇ ਕਈ ਹੋਰਨਾਂ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਹੈ। ਤੁਸੀਂ ਸੈਕਸ਼ਨ 4 ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਹੋ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਇਹ ਇਮਪਲਾਇਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡ ਵੱਲੋਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਮੈਨੇਜਰ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਤੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਨਾ ਕਿ ਤੁਹਾਡੇ ਮਾਲਕ ਵੱਲੋਂ ਕਹਿਣ ਤੇ। ਤੁਹਾਡਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮਤ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਜਾਂ ਫਿਰ ਤੁਹਾਡਾ ਅਹੁਦਾ ਮੈਨੇਜਰ ਦੱਸੇ, ਪ੍ਰੰਤੂ ਫਿਰ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਅਧੀਨ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹੋ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਤੁਹਾਡਾ ਕੰਮ ਖਾਸ / ਉਚਿਤ ਧਾਰਾਵਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਨਹੀਂ ਕਰ ਲੈਂਦਾ।

ਇਕ ਮੁੱਖ ਕਾਰਨ ਜੋ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ ਕਰਨਾਂ ਜਾਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਸੇਧ ਦੇਣਾ ਹੀ ਤੁਹਾਡਾ ਮੁੱਖ ਕੰਮ ਹੈ। ਇਹ ਸੰਤੋਸ਼ਜਨਕ ਨਹੀਂ ਕਿ ਤੁਹਾਡੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਨਾਲ ਦੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਸੇਧ ਦੇਣ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ।

ਇਕ ਹੋਰ ਮੁੱਖ ਤੱਤ ਇਹ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਦੂਸਰਿਆਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਕਾਜ਼ ਨੂੰ ਕਿੰਨਾ ਕੁ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਜਿੰਨਾਂ ਵੱਧ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੋਵੇਗਾ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਹੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਤੁਹਾਨੂੰ ਮੈਨੇਜਰ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਮਿਸਾਲ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਜੇ ਕਰ ਤੁਸੀਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਹਟਾਉਣ (ਕੱਢਣ) ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ ਤਾਂ ਇਸ ਨਾਲ ਤੁਹਾਨੂੰ ਮੈਨੇਜਰ ਵਿਚਾਰਨ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਵਧ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਤੁਸੀਂ ਇੱਕ ਆਦਰਸ਼ਕ ਮੈਨੇਜਰ ਹੋ, ਜੋ ਕੁਝ ਬੰਦਸ਼ਾਂ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਵੀ ਆਪਣਾ ਕੰਮ ਸੁਤੰਤਰ ਤੌਰ ਤੇ ਯੋਗ ਤੇ ਸਹੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕਰਦੇ ਹੋ।

ਮੈਨੇਜਰ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਤੇ ਜੇ ਕਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੁੱਝ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਰਿਹਾ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਇਮਪਲਾਇਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਕੰਪਲੇਂਟ (ਸ਼ਿਕਾਇਤ) ਦਰਜ ਕਰਵਾ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਜੇ ਕਰ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਾਮਯਾਬ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਬ੍ਰਾਂਚ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਲੈ ਲੈਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਤੁਸੀਂ ਮੈਨੇਜਰ ਨਹੀਂ ਸਮਝੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਸਾਰੇ ਪਿਛਲੇ ਲਾਭ ਵੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਟਾਈਮ-ਟੇਬਲ ਸ਼ਿਫਟ ਵਿਚਕਾਰ ਆਰਾਮ ਤੇ ਛੁੱਟੀ

Scheduling Breaks and Leaves

ਕੀ ਮੈਂ ਆਰਾਮ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹਾਂ?

ਹਰ 5 ਘੰਟਿਆਂ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਬਾਅਦ ਤੁਸੀਂ 30 ਮਿੰਟ ਦੇ ਨਿਰਵਿਘਨ ਆਰਾਮ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋ। ਜੇ ਕਰ ਤੁਹਾਥੋਂ ਕੰਮ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਆਸ ਹੈ ਜਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ ਵਾਸਤੇ ਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿਣਾ ਪਵੇਗਾ ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਸ ਸਮੇਂ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ / ਤਨਖਾਹ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਜੇ ਮੇਰਾ ਮਾਲਕ ਮੈਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਛੇਤੀ ਹੀ ਘਰ ਭੇਜ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਫਿਰ ਕੀ?

ਜੇ ਕਰ ਤੁਸੀਂ ਸ਼ਿਫਟ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਤੇ ਗਏ ਹੋ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਤੁਹਾਨੂੰ ਛੇਤੀ ਕੰਮ ਤੋਂ ਘਰ ਭੇਜ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ 2 ਘੰਟੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਜ਼ਰੂਰ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਤੁਸੀਂ ਭਾਵੇਂ ਕੰਮ ਸ਼ੁਰੂ ਵੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ। ਇਸ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਤਨਖਾਹ ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ।

ਜੇ ਕਰ ਟਾਈਮ-ਟੇਬਲ ਅਨੁਸਾਰ ਤੁਸੀਂ 8 ਘੰਟੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਸ਼ਿਫਟ ਲਈ ਕੰਮ ਤੇ ਆਏ ਹੋ ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ 4 ਘੰਟੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਜ਼ਰੂਰ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਤੁਸੀਂ 4 ਘੰਟੇ ਤੋਂ ਘੱਟ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕੰਮ ਬਿਲਕੁਲ ਸ਼ੁਰੂ ਵੀ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਘਰ ਭੇਜ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਟੁੱਟਵੀਂ ਸ਼ਿਫਟ

ਟੁੱਟਵੀਂ ਸ਼ਿਫਟ, ਸ਼ਿਫਟ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਦੇ 12 ਘੰਟਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪੂਰੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਜੇ ਕਰ ਟਾਈਮ-ਟੇਬਲ ਅਨੁਸਾਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਨਾਸ਼ਤੇ ਦੀ ਸ਼ਿਫਟ 8 ਵਜੇ ਸਵੇਰੇ ਅਤੇ ਡਿਨਰ ਸ਼ਿਫਟ 5 ਵਜੇ ਸ਼ਾਮ ਲਈ ਸੂਚੀ-ਬੱਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਹਰ ਹਾਲਤ ਵਿੱਚ ਆਪਣਾ ਕੰਮ 8 ਵਜੇ ਸ਼ਾਮ ਤੱਕ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਸ਼ਿਫਟਾਂ ਵਿੱਚਕਾਰ ਆਰਾਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕ

ਮਜ਼ਦੂਰ ਲਹਿਰ ਦੀਆਂ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ ਦਾ ਧੰਨਵਾਦ। ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਸ਼ਿਫਟਾਂ ਵਿੱਚਕਾਰ 8 ਘੰਟੇ ਦਾ ਫਰਕ ਜ਼ਰੂਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਬੇਸ਼ਰਤ ਕਿ ਕੋਈ ਐਮਰਜੈਂਸੀ ਨਾ ਹੋਵੇ।

7 ਦਿਨ ਬਾਅਦ ਤੁਹਾਨੂੰ ਲਗਾਤਾਰ 32 ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਫ੍ਰੀ ਮਿਲਨੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਨੂੰ **ਆਰਾਮ ਦਾ ਸਮਾਂ (rest period)** ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਕਰ ਇਸ ਆਰਾਮ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਡੇਢ ਗੁਣਾਂ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਅਨੁਸਾਰ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਬਿਨਾਂ ਤਨਖਾਹ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਛੁੱਟੀ ਲੈਣੀ ਤੁਹਾਡਾ ਹੱਕ ਹੈ

ਨਿਮਨ ਲਿਖਤ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਤੁਹਾਡਾ ਮਾਲਕ ਤੁਹਾਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਛੁੱਟੀ ਜ਼ਰੂਰ ਦੇਵੇਗਾ।

ਨੌਕਰੀ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਛੁੱਟੀ ਕੋਵਿਡ-19 ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ, ਮੈਟਰਨਿਟੀ ਛੁੱਟੀ, ਪੈਰੈਂਟਲ ਛੁੱਟੀ, ਪਰਿਵਾਰਕ ਜੁਮੇਵਾਰੀ ਲਈ 5 ਦਿਨਾਂ ਦੀ **ਤਨਖਾਹ ਸਮੇਤ ਛੁੱਟੀ** (ਤੇ ਨਾਲ ਹੋਰ 5 ਦਿਨ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਬਿਨਾਂ ਤਨਖਾਹ ਦੇ) ਜਿਨਸੀ ਤੇ ਘਰੇਲੂ ਹਿੰਸਾ ਕਰਕੇ ਛੁੱਟੀ, ਰਿਆਇਤੀ ਛੁੱਟੀ, ਸੋਗ ਜਾਂ ਮਾਤਮ ਲਈ ਛੁੱਟੀ, ਅਦਾਲਤੀ ਪੰਚਾਇਤ (ਜਿਊਰੀ) ਵਿੱਚ ਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣ ਲਈ ਛੁੱਟੀ, ਬੱਚੇ ਦੇ ਅਲੋਪ ਹੋ ਜਾਣ ਤੇ ਜਾਂ ਉਸ ਦੀ ਮੌਤ ਹੋਣ ਤੇ ਬੱਚੇ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਛੁੱਟੀ। ਖਤਰਨਾਕ ਬਿਮਾਰੀ ਜਾਂ ਸੱਟ ਲੱਗਣ ਤੇ ਛੁੱਟੀ, ਕੈਨੇਡੀਅਨ ਫੌਰਸਜ਼ ਦੇ ਰਾਖਵੇਂ ਸੈਨਿਕਾਂ (Reservists) ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ।

ਸਿਹਤ ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ

ਤੁਹਾਡਾ ਮਾਲਕ ਸਾਰੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਸਿਹਤ ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਵੇ। ਕੰਮ ਦੀ ਜਗਾਹ ਤੇ ਸਿਹਤ ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਜੇ ਵੀ ਖਤਰੇ ਵਾਲੇ ਹਾਲਾਤ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਠੀਕ ਕਰੇ ਜਾਂ ਫਿਰ ਉਥੋਂ ਹਟਾ ਹੀ ਦੇਵੇ। ਆਪਣੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਵਿਉਂਤ ਦੱਸੋ ਅਤੇ ਸਹੀ ਸੰਦ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਵਾਵੇ ਤਾਂ ਕਿ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਨ ਦੇ ਕਾਬਲ ਹੋਣ।

ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਤੇ ਕੀ

ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾਵੇਗਾ ਪਰ ਤੁਸੀਂ ਉਸ ਨੂੰ ਕਰਨਾ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਖਤਰਨਾਕ ਸਮਝਦੇ ਹੋ। ਇਸ ਹਾਲਾਤ ਵਿੱਚ **ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਤੁਹਾਡਾ ਹੱਕ ਹੈ** - ਤੁਹਾਡੇ ਮਾਲਕ ਵੱਲੋਂ ਕੋਈ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।

ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਕਿ ਇਹ ਕੁੱਝ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹੈ। ਤੁਹਾਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨੀ ਪਵੇਗੀ।

1. ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੰਮ ਜਾਂ ਹਾਲਾਤ ਬਾਰੇ ਇਕ-ਦਮ ਆਪਣੇ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਨੂੰ ਦੱਸੋ, ਜੋ ਤੁਰੰਤ ਹੀ ਇਸ ਦੀ ਪੜਤਾਲ ਕਰਵਾਏਗਾ। ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਜਾਂ ਮਾਲਕ ਜਾਂ ਤਾਂ ਸਮੱਸਿਆ ਨੂੰ ਠੀਕ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਜਾਂ ਇਹ ਕਹੇਗਾ ਕਿ ਸਿਹਤ ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਕੋਈ ਖਤਰਾ ਨਹੀਂ।
2. ਜੇ ਕਰ ਤੁਹਾਡਾ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਜਾਂ ਮਾਲਕ ਕਹੇ ਕਿ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਕੋਈ ਖਤਰਾ ਨਹੀਂ ਫਿਰ ਵੀ ਤੁਸੀਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਨਹੀਂ। ਮਾਲਕ ਪਹਿਲਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਲੱਭਤਾਂ ਬਾਰੇ ਦੱਸੇ ਅਤੇ ਫਿਰ ਤੁਹਾਡੀ ਹਾਜ਼ਰੀ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਤੁਹਾਡੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਕਿਸੇ ਸਿਹਤ ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧ ਦੀ ਹਾਜ਼ਰੀ ਵਿੱਚ ਉਸ ਮਾਮਲੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਪੜਤਾਲ ਕਰੇ। ਜੇ ਕਰ ਉਥੇ ਕੋਈ ਵੀ ਸਿਹਤ ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਦੀ ਜਗਾਹ ਕੋਈ ਵੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।
3. ਇਸ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਵੀ ਤੁਸੀਂ ਇਹ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰੋ ਕਿ ਕੰਮ ਤੇ ਹਾਲਾਤ ਖਤਰਨਾਕ ਹਨ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਤੇ ਜਿਹੜੇ ਵਰਕਰ ਪੜਤਾਲ ਵੇਲੇ ਹਾਜ਼ਰ ਸੀ, ਉਹ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਇਸ ਬਾਰੇ ਵਰਕ ਸੇਫ, ਬੀ. ਸੀ. ਦੇ ਕਿਸੇ ਅਫਸਰ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ।
4. ਇਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਤੁਹਾਨੂੰ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਅਤੇ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੰਮ ਤੋਂ ਨਾਹ ਕਰਕੇ ਤੁਹਾਡੀ ਇਸ ਸਮੇਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਵੀ ਨਹੀਂ ਕੱਟੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ।
5. ਜੇ ਵਰਕ ਸੇਫ ਇਹ ਆਰਡਰ ਜ਼ਾਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹਾਲਾਤ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹਨ ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਸਮੱਸਿਆ ਨੂੰ ਇਕ ਦਮ ਠੀਕ ਕਰਾਉਣਾ ਪਵੇਗਾ।
6. ਜੇ ਵਰਕ ਸੇਫ ਇਹ ਆਰਡਰ ਜ਼ਾਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਉਸ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਰ-ਬਾਰ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਤੁਹਾਡਾ ਹੱਕ ਤੁਹਾਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। ਇਥੋਂ ਤੱਕ ਫਿਰ ਵੀ ਤੁਹਾਡਾ ਮਾਲਕ ਬਿਨਾਂ ਨਤੀਜੇ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਹ ਕੀਤਿਆਂ ਤੁਹਾਡੇ ਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ।

ਧਮਕਾਉਣ, ਦਬਕਾਉਣ ਅਤੇ ਤੰਗ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨ

ਤੁਹਾਡੇ ਮਾਲਕ ਦੀ ਇਹ ਇਖਲਾਕੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਵੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਜਗ੍ਹਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇ। ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਇਹ ਜਗ੍ਹਾ ਧਮਕਾਉਣ, ਦਬਕਾਉਣ ਅਤੇ ਤੰਗ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਵੀ ਮੁਕਤ ਹੋਵੇ। ਇਹ ਧਮਕਾਉਣ, ਦਬਕਾਉਣ ਅਤੇ ਤੰਗ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ ਤੁਹਾਡੇ ਮਾਲਕ ਵੱਲੋਂ, ਸਾਥੀ ਵਰਕਰਾਂ (ਕਾਮਿਆਂ) ਵੱਲੋਂ ਅਤੇ ਗਾਹਕਾਂ ਵੱਲੋਂ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਤੰਗ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨ ਸੰਬੰਧੀ ਮਾਲਕ ਵੱਲੋਂ ਕੋਈ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਨੀਤੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਧਮਕਾਉਣ, ਦਬਕਾਉਣ ਤੇ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕ੍ਰਿਆ ਦੱਸੀ ਗਈ ਹੋਵੇ।

ਇਸ ਪਾਲਿਸੀ ਨੀਤੀ ਵਿੱਚ ਕੇਸ ਰਿਪੋਰਟ ਹੋਣ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ ਇਸ ਦੀ ਜਾਂਚ ਪੜਤਾਲ ਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਕ੍ਰਿਆ ਵਰਨਣ ਕੀਤੀ ਹੋਈ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਜਾਂਚ-ਪੜਤਾਲ ਵਿੱਚ ਕੀ ਕੀ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਕੰਮ ਉੱਪਰ ਧਮਕਾਉਣ ਤੇ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨੀ ਬਾਰੇ ਕਿਸ ਨੂੰ ਮਿਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਜੇ ਕਰ ਤੁਹਾਡਾ ਮੈਨੇਜਰ ਜਾਂ ਮਾਲਕ ਹੀ ਹਿਰਾਸ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਹੈ ਤਾਂ ਫਿਰ ਕਿਸ ਨੂੰ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਵੀ ਆਪਣੀ ਬਣਾਈ ਹੋਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨੀਤੀ ਅਨੁਸਾਰ ਹੀ ਚਲਣਾ ਪਵੇਗਾ।

ਧਮਕਾਉਣਾ, ਦਬਕਾਉਣਾ ਜਾਂ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਹੀ ਪ੍ਰਤੱਖ ਜਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਜਦ ਕਿ ਮੂੰਹ ਜੁਬਾਨੀ ਹਮਲੇ, ਬੇਇਜ਼ਤੀ ਅਤੇ ਧਮਕੀਆਂ ਵੀ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਆ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ:

- ਗੱਪਾਂ ਜਾਂ ਅਫਵਾਹਾਂ ਫੈਲਾਉਣੀਆਂ;
- ਦੂਸਰੇ ਦੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਤੌੜ-ਫੋੜ ਕਰਨੀ;
- ਕਿਸੇ ਦੀ ਨਿਜ਼ੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਤੇ ਜੁਬਾਨੀ ਹਮਲੇ ਕਰਨੇ;
- ਸਮਾਜਿਕ ਵਖਰੇਵਾਂ (ਇਕਾਤਵਾਸ) ਲਈ ਨਿਸ਼ਾਨਾ ਬਣਾਉਣਾ।

ਜੇ ਕਰ ਤੁਹਾਡੇ ਮਾਲਕ ਕੋਲ ਕੋਈ ਢੁਕਵੀਂ ਨੀਤੀ (ਪਾਲਿਸੀ) ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਧਮਕਾਉਣ, ਦਬਕਾਉਣ ਤੇ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨੀ ਦੇ ਮਸਲੇ ਨੂੰ ਸੁਲਝਾਉਣ ਲਈ ਕੋਈ ਤਰੀਕਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਅਖੀਰਲੀ ਘਟਨਾ ਤੋਂ 6 ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਅੰਦਰ-ਅੰਦਰ ਵਰਕਸੇਫ ਬੀ.ਸੀ. ਨੂੰ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਵਾ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਹ ਜਾਨਣਾ ਵੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਡੇ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੇ ਮਜ਼ਮੂਨ / ਵਿਸ਼ਾ-ਵਸਤੂ ਨੂੰ ਵੀ ਮਾਲਕ ਦੇਖਣਾ ਚਾਹੇਗਾ।

ਵਿਤਕਰੇ-ਭਰੀ ਕਾਰਵਾਈ

ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਹ ਹੱਕ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਬਾਰੇ ਆਪਣੇ ਮਾਲਕ, ਸਾਥੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਅਤੇ ਵਰਕਸੇਫ ਬੀ.ਸੀ. ਨਾਲ ਗੱਲ-ਬਾਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਇਸ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਜੇ ਮਾਲਕ ਵੱਲੋਂ ਜੁਆਬੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਨੂੰ ਦਬਕਾਇਆ, ਡਰਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ।

ਵਿਤਕਰੇ-ਭਰੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਂ ਮਨਾਹੀ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਕਈ ਕਿਸਮ ਦੀਆਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਅਤੇ ਡਰਾਉਣਾ, ਧਮਕਾਉਣਾ ਆਦਿ ਵਰਗੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਤੁਹਾਡੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਕਰ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਸੰਬੰਧੀ ਆਵਾਜ਼ ਉਠਾਉਂਗੇ ਜਾਂ ਫਿਰ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰੋਗੇ। ਇਹ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ।

ਵਿਤਕਰੇ-ਭਰੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ

- ਤੁਹਾਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਤੁਹਾਡਾ ਅਹੁਦਾ ਹੀ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।
- ਅਹੁਦਾ ਘਟਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।
- ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।
- ਤੁਹਾਡੀ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਘੰਟੇ ਘਟਾਏ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।
- ਤੁਹਾਡੇ ਤੇ ਦਬਾਓ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਡਰਾਇਆ-ਧਮਕਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।
- ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਝਾੜ ਪਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਦੰਡ ਵੀ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਤੁਸੀਂ 6 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਵਿੱਚ-ਵਿੱਚ ਵਰਕਸੇਫ ਬੀ.ਸੀ. ਰਾਹੀਂ ਵਿਤਕਰੇ ਵਾਲੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਵਾ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਜੇ ਇਸ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਰਾਹੀਂ ਤੁਸੀਂ ਕਾਮਯਾਬ ਹੋ ਜਾਂਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ ਤੇ ਰੱਖਣ ਲਈ ਅਤੇ ਤੁਹਾਡੀ ਬਣਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਲਈ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਅਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਾਂ ਫਿਰ ਵਧੇਰੇ ਛਾਣ-ਬੀਣ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਤੀਸਰੀ ਧਿਰ ਰੱਖਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਜੇ ਕਰ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਪ੍ਰਚੂਨ ਸਟੋਰ ਤੇ ਰਾਤ ਨੂੰ 11 ਵਜੇ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਪਵੇਗਾ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਸੱਟ-ਚੋਟ ਤੋਂ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹੋ।

ਤੁਹਾਨੂੰ ਬਹੁਤੇ ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਤੁਹਾਡੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਖਤਰੇ ਵਿੱਚ ਪਵੇ।

ਮਾਨਵ ਅਧਿਕਾਰ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ

ਕੰਮ ਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ

ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਸਾਥੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵੱਲੋਂ ਨਸਲ, ਜਾਤੀ, ਮੂਲ ਸਥਾਨ, ਧਰਮ, ਸਿਆਸਤ, ਲਿੰਗ ਭੇਦ ਜਾਂ ਸਨਾਖਤ, ਲਿੰਗ (ਸਮੇਤ ਲਿੰਗਕ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨੀ ਜਾਂ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ) ਲਿੰਗਕ ਪਰਿਚੈ, ਉਮਰ (19 ਸਾਲ ਤੋਂ ਉੱਪਰ) ਦਿਮਾਗੀ ਜਾਂ ਜਿਸਮਾਨੀ ਅਯੋਗਤਾ (ਅਸਮਰਥਤਾ) ਪ੍ਰਵਾਰਿਕ ਹੈਸੀਅਤ, ਵਿਆਹੁਤਾ ਹੈਸੀਅਤ, ਅਪਰਾਧਿਕ ਜਾਂ ਸੰਖੇਪ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਉਣਾ (ਸਮਰੀ ਕੰਨਵਿਕਸ਼ਨ) ਜੋ ਮੁਲਾਜ਼ਮਤ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਹੀਂ (ਜਾਂ ਫਿਰ ਸੰਭਾਵਿਤ ਮੁਲਾਜ਼ਮਤ)।

ਤੁਹਾਡਾ ਵਿਤਕਰਾ ਮੁਕਤ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕ ਨੌਕਰੀ ਤੇ ਲੱਗਣ ਤੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ ਤੇ ਨਹੀਂ ਵੀ ਲਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਫਿਰ ਵੀ ਇਹ ਤੁਹਾਡੇ ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਕੰਮ ਤੇ ਭਰਤੀ ਹੋਣ ਸਮੇਂ ਨੌਕਰੀ ਤੇ ਰੱਖਣ ਦੀ ਜ਼ੁਮੇ ਵਾਰੀ ਦੇਣ ਸਮੇਂ, ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਣ ਵੇਲੇ, ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਰੇਟ ਸਮੇਂ, ਕੰਮ ਦੇ ਹਾਲਾਤ ਸਮੇਂ-ਹਰ ਸਮੇਂ ਹੀ ਵਿਤਕਰਾ ਮੁਕਤ ਰਹਿਣ ਦਾ ਹੱਕ ਹੈ।

ਕੀ ਇਹ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ ਕਿ ਮੇਰੇ ਤੇ ਪਹਿਲਾਂ ਲਗੇ ਅਪਰਾਧਿਕ

ਦੋਸ਼ਾਂ ਕਾਰਨ ਮਾਲਕ ਮੈਨੂੰ ਕੰਮ ਤੇ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦੇਣ?

ਬੀ.ਸੀ. ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਕੋਡ ਅਨੁਸਾਰ, ਮਾਲਕ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਉਹਨਾਂ ਅਪਰਾਧਾਂ ਜਾਂ ਦੋਸ਼ਾਂ ਕਰਕੇ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ, ਜਿਹੜੇ ਦੋਸ਼ / ਅਪਰਾਧ ਨੌਕਰੀ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਹੀਂ ਹਨ ਜਾਂ ਉਸ ਨੌਕਰੀ ਨਾਲ ਜਿਸ ਲਈ ਤੁਸੀਂ ਅਪਲਾਈ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ। ਜਿਹੜੇ ਅਪਰਾਧ ਜਾਂ ਦੋਸ਼ ਤੁਹਾਡੇ ਕੰਮ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਕਰਕੇ ਮਾਲਕ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ ਤੇ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਨਾਹੀਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਸੰਬੰਧੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਨਾ ਤੁਹਾਡਾ ਹੱਕ ਹੈ

ਜੇ ਕਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਵਿਤਕਰੇ ਭਰੇ ਵਤੀਰੇ (ਸਲੂਕ) ਦਾ ਤਜਰਬਾ ਹੈ ਤਾਂ ਬੀ.ਸੀ. ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਬਾਰੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਨਾ ਤੁਹਾਡਾ ਹੱਕ ਹੈ। ਤੁਸੀਂ ਜਿਸ ਘਟਣਾ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ, ਉਸ ਘਟਣਾ ਤੋਂ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੇ ਅੰਦਰ-ਅੰਦਰ ਉਸ ਬਾਰੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇੱਕ ਸਾਲ ਬਾਅਦ ਵੀ ਤੁਸੀਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਵਾ ਸਕਦੇ ਹੋ। (ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੇ ਬਾਅਦ ਵੀ ਤੁਸੀਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਵਾ ਸਕਦੇ ਹੋ ਪਰ ਉਸ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇੱਕ ਹੋਰ ਸੈਕਸ਼ਨ ਲਗਾ ਕੇ ਇਹ ਦੱਸਣਾ ਪਵੇਗਾ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੇਰ ਨਾਲ ਕਿਉਂ ਕਰਵਾ ਰਹੇ ਹੋ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਇਸ ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਲਈ ਇਸ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕਰ ਲਵੇਗਾ।)

ਬੀ.ਸੀ. ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਕੋਡ ਕਿਸੇ ਵੀ ਬਦਲੇ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਤੋਂ ਤੁਹਾਡੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਮਾਨਵ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਖੁਦ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੀ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡਾ ਨਾਮ ਹੈ, ਜਾਂ ਕੋਈ ਗਵਾਹੀ ਜਾਂ ਸਬੂਤ ਦੇ ਰਹੇ ਹੋ ਜਾਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਵਾਉਣ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਅਪਣੇ ਕੰਮ ਤੇ ਇਸ ਦੇ ਇੰਤਕਾਮ / ਬਦਲੇ ਤੋਂ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹੋ।

ਮੱਦਦ ਲੈਣੀ: ਜੇ ਕਰ ਤੁਸੀਂ ਵੈਨਕੂਵਰ ਅਈਲੈਂਡ ਏਰੀਏ ਵਿੱਚ ਹੋ ਤਾਂ ਵੈਨਕੂਵਰ ਆਈਲੈਂਡ ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਕੋਆਲਿਸ਼ਨ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਵਾਉਣ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡੀ ਮੱਦਦ ਮੁਫਤ ਕਰੇਗਾ। ਜੇ ਕਰ ਤੁਸੀਂ ਮੈਨਲੈਂਡ ਇਲਾਕੇ ਵਿੱਚ ਹੋ ਤਾਂ ਬੀ.ਸੀ. ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਕਲਿਨਿਕ ਤੁਹਾਡੀ ਕਨੂੰਨੀ ਸਹਾਇਤਾ ਮੁਫਤ ਕਰੇਗਾ।

ਆਪ ਕੰਮ ਛੱਡਣਾ ਅਤੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਇਆ ਜਾਣਾ

ਮੈਂ ਕੰਮ ਛੱਡਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹਾਂ, ਕੀ ਮੈਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ?

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਕੰਮ ਛੱਡਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ 2 ਹਫਤਿਆਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ, ਇਹ ਸਦਭਾਵਨਾ ਹੈ ਕੋਈ ਬੰਦਸ਼ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਨਹੀਂ।

ਮੇਰੇ ਮਾਲਕ ਨੇ ਮੈਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਹੀ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਕੀ ਇਹ ਕਨੂੰਨੀ ਹੈ?

ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਕੋਲੰਬੀਆ ਵਿੱਚ ਬਿਨਾਂ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਤੁਹਾਡਾ ਮਾਲਕ ਬਿਨਾਂ ਕਾਰਨ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਿੰਨਾ ਚਿਰ ਇੰਪਲਾਇਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਐਕਟ (ਈ.ਐਸ.ਏ.) ਅਧੀਨ ਤੁਹਾਡੇ ਹੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ। ਇਹ ਵਰਕਿੰਗ ਨੋਟਿਸ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦਾ ਮੁਆਵਜਾ ਹੈ।

ਬੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀਆਂ ਥੋੜ੍ਹੀਆਂ ਜਿਹੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹਨ। ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਅਨਉਚਿਤ ਹੈ ਖਾਸ ਤੌਰ ਤੇ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਅਤੇ ਸੰਕਟਪੂਰਨ ਸਥਾਨਾਂ ਦੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਲਈ। ਜੇ ਕਰ ਤੁਸੀਂ ਸਹਿਮਤ ਹੋ ਕਿ ਜੇ ਨੌਕਰੀ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਨੂੰਨ (ਈ.ਐਸ.ਏ.) ਵੱਲੋਂ ਅੱਜ ਕਲ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਕਨੂੰਨ ਦਿੱਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਕਨੂੰਨਾਂ ਨਾਲੋਂ ਵੀ ਚੰਗੇ ਕਨੂੰਨ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜੇ ਕਰ ਤੁਸੀਂ ਸਾਡੇ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਕੰਮ ਦੀ ਮੱਦਦ ਕਰਨੀ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਇਥੇ ਹੀ ਨੈਟਵਰਕ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੋ।

ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ (ਫਾਇਰਡ) ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੱਕ ਰਹਿ ਜਾਂਦੇ ਹਨ

ਤੁਹਾਡੇ ਕੰਮ ਦੇ ਪਹਿਲੇ 3 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੌਰਾਨ ਤੁਹਾਡਾ ਮਾਲਕ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਿਆਂ ਜਾਂ ਅਲਹਿਦਗੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤਿਆਂ ਤੁਹਾਨੂੰ (ਫਾਇਰ) ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਅਜਮਾਇਸ਼ (ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ) ਸਮਾਂ ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ। ਜੇ ਕਰ ਤੁਹਾਨੂੰ 3 ਮਹੀਨੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਬਾਅਦ ਹਟਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਸਰਵਿਸ ਦੇ ਸਮੇਂ ਅਨੁਸਾਰ ਮੁਆਵਜਾ ਲੈਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਲਗਾਤਾਰ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਬਾਅਦ = ਇੱਕ ਹਫਤੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ

ਲਗਾਤਾਰ 12 ਮਹੀਨੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਬਾਅਦ = ਦੋ ਹਫਤਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ

ਲਗਾਤਾਰ 3 ਸਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਬਾਅਦ = 3 ਹਫਤਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ। ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੇ ਹਰੇਕ ਸਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੇ ਇੱਕ ਹਫਤੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ 8 ਹਫਤਿਆਂ ਦੀ।

ਜੇ ਕਰ ਮਾਲਕ ਤੁਹਾਨੂੰ ਤੁਹਾਡੇ ਬਣਦੇ ਹਫਤਿਆਂ ਜਿੰਨਾ ਲਿਖਤੀ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਦਿੰਦਾ ਤਾਂ ਕੋਈ ਮੁਆਵਜਾ ਨਹੀਂ ਬਣਦਾ। (ਉੱਪਰ ਦਿੱਤਾ ਫਾਰਮੂਲਾ ਦੇਖੋ) ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਜੇ ਕਰ ਤੁਸੀਂ ਇੱਕੋ ਥਾਂ ਹੀ ਦੋ ਸਾਲ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡਾ ਮਾਲਕ ਜਾਂ ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ 2 ਹਫਤਿਆਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇਵੇਗਾ ਜਾਂ 2 ਹਫਤਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ। ਉਹ ਤੁਹਾਨੂੰ ਦੋਵੇਂ ਵੀ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਨ: ਇੱਕ ਹਫਤੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹਫਤੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ। ਜੇ ਤੁਹਾਡਾ ਮਾਲਕ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਕਿੰਨੇ ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਇਸ ਵੱਲ ਧਿਆਨ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਹੀ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਤੁਹਾਡੀ ਬਣਦੀ ਹਫਤਾਵਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਤੁਹਾਨੂੰ ਦੇਣੀ ਪਵੇਗੀ।

ਵਾਜਬ ਕਾਰਨ

ਜੇ ਕਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਲਿਖਤੀ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਅਲਹਿਦਗੀ ਦਿੱਤਿਆਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸ ਲਈ ਢੁਕਵੇਂ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਨਾ ਮਾਲਕ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਬਣਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰੇ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਵਾਜਬ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਕੰਮ ਨਹੀਂ, ਛੋਟੇ ਮੋਟੇ ਬਦ-ਸਲੂਕੀ ਕਾਰਨ ਦੇ ਮੌਕੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿਣਾ ਜਾਂ ਕੰਮ

ਵਿੱਚ ਵਿਲਾਪਨ । ਅਜਮਾਇਸ਼ੀ ਸਮੇਂ 3 ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਅੰਦਰ-ਅੰਦਰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਕਿਸੇ ਵਾਜਬ ਕਾਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ।

ਮੈਨੂੰ ਮੇਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਆਖਰੀ ਚੈੱਕ ਜਾਂ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ (ਟਿੱਪ) ਬਾਰੇ ?

ਜੇ ਕਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਹਾਡੀ ਸਾਰੀ ਬਣਦੀ ਤਨਖਾਹ ਤੁਹਾਨੂੰ 48 ਘੰਟਿਆਂ ਦੇ ਵਿੱਚ ਮਿਲ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ । ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਆਪ ਕੰਮ ਛੱਡਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਹਾਡੀ ਸਾਰੀ ਬਣਦੀ ਤਨਖਾਹ ਤੁਹਾਡਾ ਮਾਲਕ ਤੁਹਾਨੂੰ 6 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਵਿੱਚ ਵਿੱਚ ਦੇ ਦੇਵੇਗਾ । ਸਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ, ਸਰਵਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਅਤੇ (ਟਿੱਪਸ) ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ । ਜੇ ਕਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣਾ ਆਖਰੀ ਚੈੱਕ ਲੈਣ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਸੋਲਿਡੈਰਿਟੀ ਹੋਟ ਲਾਈਨ 1-888-482-1837 ਤੇ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ ।

ਮੇਰੇ ਬੌਸ ਨੇ ਮੇਰੀ ਸ਼ਿਫਟ (ਟਾਈਮ-ਟੇਬਲ ਅਨੁਸਾਰ) ਕੱਟ ਕਰ ਦਿਤੀ ਹੈ, ਕੀ ਇਹ ਕਨੂੰਨੀ ਹੈ?

ਜੇ ਕੋਈ ਅਜਿਹਾ ਹਫਤਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ 50% ਤੁਹਾਡੀ ਤਨਖਾਹ ਕੱਟੀ ਗਈ ਹੈ (ਪਿਛਲੇ 8 ਹਫਤਿਆਂ ਦੀ ਔਸਤਨ) ਅਤੇ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿਤੀ ਅਤੇ ਜੇ ਕਰ ਇਸ ਕਟੌਤੀ ਕਰਕੇ ਤੁਸੀਂ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡ ਦਿੰਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਸਰਵਿਸ ਬਦਲੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਵੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਹੋ । ਤੁਹਾਡੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਨੂੰ ਉਸੇ ਪ੍ਰਕਾਰ ਹੀ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟੇ ਹੋਏ ਜਾ ਹਟਾਏ ਹੋਏ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦਾ ।

ਕੰਮ ਤੇ ਨਿਆਂ

ਆਪਣੇ ਮਾਲਕ ਵਿਰੁੱਧ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਵਾਉਣੀ

ਜੇ ਕਰ ਹੁਣ ਤੁਸੀਂ ਮਾਲਕ ਨਾਲ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੇ ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਦੇ ਅਖੀਰਲੇ ਦਿਨ ਤੋਂ ਲੈਕੇ 6 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਵਿੱਚ ਵਿੱਚ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਵਾ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ । ਕੰਮ ਦੇ ਆਖਰੀ ਜਾਂ ਘਟਨਾ ਵਾਪਰਨ ਦੇ ਦਿਨ ਤੋਂ ਲੈਕੇ ਇਕ ਸਾਲ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅੰਦਰ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖਾਹ ਲੈ ਲੈਣ ਦਾ ਸਮਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਹੈ ।

ਇਹ ਗੈਰ ਕਨੂੰਨੀ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਡੇ ਵੱਲੋਂ ਇਮਪਲਾਇਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡ ਜਾਂ ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਦੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਜਾਂ ਵਰਕਸੇਫ ਬੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਵਾਉਣ ਦੇ ਇਵਜ਼ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੋਈ ਸਜ਼ਾ ਦੇਵੇ ਜਾਂ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾਵੇ ।

ਕੰਮ ਤੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਸੰਗਠਤ ਕਰਨਾ

ਵਰਕਰ ਸੋਲਿਡੈਰਿਟੀ ਨੈਟਵਰਕ, ਲੇਬਰ ਯੂਨੀਅਨਜ਼ ਨਾਲ ਮਿਲਕੇ ਆਪਣੇ ਸਾਥੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਇਕੱਠਾ ਕਰਨ ਦਾ ਤੁਹਾਡਾ ਹੱਕ ਹੈ, ਅਤੇ ਤੁਸੀਂ ਸੰਗਠਤ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਦੇ ਹਾਲਾਤ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਬਣਾ ਸਕਦੇ ਹੋ । ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੀ ਤਿਆਰੀ ਕਰ ਰਹੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਬੀ.ਸੀ. ਲੇਬਰ ਕੋਡ ਅਧੀਨ ਖਾਸ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੈ ।

ਯੂਨੀਅਨ ਬਣਾਉਣਾ ਤੁਹਾਡਾ ਹੱਕ ਹੈ

ਯੂਨੀਅਨ ਬਣਾਉਣ ਨਾਲ ਅਤੇ ਅਪਣੇ ਸਾਥੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨਾਲ ਮਿਲ ਕੇ ਸੰਗਠਤ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡੀ ਅਵਾਜ਼ ਤਾਕਤਵਰ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ । (ਵਰਕ ਪਲੇਸ) ਕੰਮ ਤੇ ਹਾਲਾਤ ਬਿਹਤਰ ਬਣਾ ਸਕਦੇ ਹੋ । ਇਹ ਇਕ ਅਸਰਦਾਰ ਢੰਗ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਆਪਣੀ ਕੰਮ ਦੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਅਤੇ ਸਾਥੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੇ ਹੱਥਾਂ ਵਿੱਚ ਦੇਣ ਦਾ । ਯੂਨੀਅਨ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਫਾਇਦੇ ਹਨ ।

ਯੂਨੀਅਨ ਕਿਵੇਂ ਬਣਾਉਣੀ ਹੈ - ਇਥੋਂ ਵਧੇਰੇ ਸਿਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੋ

ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹੋ? ਕਿ ਇਹ ਕਨੂੰਨ ਬਹੁਤੀ ਦੂਰ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਜਾਂਦੇ । ਅਸੀਂ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ । ਬਿਹਤਰ ਹਾਲਾਤ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸਾਡੀ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਮਿਲੋ ।