Employment Standards Branch
FACTSHEET

ਇਹ ਤੱਥ-ਸ਼ੀਟ ਕੇਵਲ ਆਮ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇਣ ਦੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਇਹ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਅਤੇ ਵਰਤੋਂ ਦੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ *ਇਮਪਲੌਏਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਐਕਟ ਐਂਡ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ* ਦੇਖੋ।

July 2016

# ਸਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀਆਂ

*ਇਮਪਲੌਏਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਐਕਟ* ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਸਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀਆਂ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਕਰਨ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ।

## ਹੱਕਦਾਰੀ

ਜਿਹੜੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਪੰਜ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਜਾਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਉਹ ਸਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਲਈ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਜਿਹੜੇ ਫਾਰਮ ਵਰਕਰ ਫਸਲਾਂ ਦੀ ਵਾਢੀ ਲਈ ਪੀਸ-ਰੇਟ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਪੀਸ ਰੇਟਾਂ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਬਾਕੀ ਸਾਰੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਪਹਿਲੇ ਦਿਨ ਦੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹੀ ਸਾਰੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ 'ਤੇ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲਦੀ ਹੈ।

ਕੋਈ ਵੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮ 12 ਮਹੀਨੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਜੇ ਕੋਈ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਕਿਸੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੀ ਮੰਗ ਨਾਲੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਛੁੱਟੀਆਂ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਮਪਲੌਏਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਬਰਾਂਚ ਇਸ ਐਗਰੀਮੈਂਟ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਕੋਈ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ, ਕਿਸੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀਆਂ ਸਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀਆਂ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਇਸ ਕਰਕੇ ਨਹੀਂ ਘਟਾ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਬੋਨਸ ਜਾਂ ਬੀਮਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਨਾਲੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸਮਾਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ।

## ਸਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਹੱਕਦਾਰੀ

ਕੰਮ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਸਾਲ ਦੌਰਾਨ, ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਕਮਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਕੰਮ ਦੇ ਦੂਜੇ ਸਾਲ ਵਿਚ ਲੈਣੀਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਬਾਰਾਂ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਕੰਮ ਪੂਰਾ ਕਰ ਲੈਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੇ ਦੋ ਹਫਤਿਆਂ ਦੀਆਂ ਸਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀਆਂ ਕਮਾ ਲਈਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਕਿ ਅਗਲੇ ਸਾਲ ਵਿਚ ਲੈਣੀਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਦੂਜੇ ਸਾਲ ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਕੇ, ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਛੁੱਟੀਆਂ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜਿਹੜੀਆਂ ਉਸ ਨੇ ਸਾਲ ਪਹਿਲਾਂ ਕਮਾਈਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ।

ਪੰਜ ਸਾਲ ਲਗਾਤਾਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਤਿੰਨ ਹਫਤੇ ਦੀਆਂ ਸਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਆਪਣੀਆਂ ਸਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀਆਂ ਕਮਾਉਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬਾਰਾਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਵਿਚ ਵਿਚ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।

ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਸਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀਆਂ ਲਈ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਸਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀਆਂ ਲੈਣ ਲਈ ਲਿਖਤੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਸਹਿਮਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ "ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ" ਲਈਆਂ ਇਹ ਛੁੱਟੀਆਂ, ਛੁੱਟੀਆਂ ਦਾ ਉਹ ਬਚਦਾ ਸਮਾਂ ਘਟਾ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ ਜਦੋਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਛੁੱਟੀਆਂ ਲਈ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣਦਾ ਹੈ।

## ਛੁੱਟੀਆਂ ਦਾ ਸਮਾਂ ਨਿਸ਼ਚਤ ਕਰਨਾ

ਜੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਥੋੜ੍ਹੇ ਵਕਫੇ ਦੀਆਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਤਾਂ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀਆਂ ਸਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀਆਂ ਇਕ ਜਾਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਹਫਤਿਆਂ ਵਿਚ ਦੇਣੀਆਂ ਪੈਣਗੀਆਂ।

ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀਆਂ ਬਿਜ਼ਨਸ ਦੀਆਂ ਮੰਗਾਂ ਮੁਤਾਬਕ ਦੇਣ ਦਾ ਹੱਕ ਹੈ, ਜੇ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਛੁੱਟੀਆਂ ਲਈ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬਾਰਾਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਵਿਚ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀਆਂ ਲੈ ਲਵੇ।

ਜੇ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੌਰਾਨ ਕੋਈ ਸਰਕਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਆਉਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਯੋਗ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਉਸ ਦਿਨ ਲਈ ਸਰਕਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਪਰ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਇਕ ਵਾਧੂ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਐਕਟ, ਕਿਸੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਇਹ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਕਿ ਉਹ ਸਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀਆਂ ਛੱਡ ਦੇਵੇ ਅਤੇ ਸਿਰਫ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਲੈ ਲਵੇ। ਕੰਮ-ਮਾਲਕਾਂ ਤੋਂ ਇਹ ਪੱਕਾ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮੁਲਾਜ਼ਮ:

- ਆਪਣੀਆਂ ਸਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀਆਂ ਲੈਣ; ਅਤੇ
- ਆਪਣੀ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਲੈਣ।

*ਜਾਰੀ...*

Employment Standards Branch



## ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ

ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮ, ਕੰਮ ਦੇ ਪਿਛਲੇ ਸਾਲ ਵਿਚ ਕਮਾਈ ਗਈ ਸਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਲਈ ਉਸ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਪਿਛਲੇ ਸਾਲ ਵਿਚ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਉੱਪਰ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਚਾਰ ਫੀ ਸਦੀ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਮਿਲੀ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਕੋਈ ਵੀ ਤਨਖਾਹ, ਉਸ ਸਾਲ ਵਿਚ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਕੁੱਲ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ, ਸਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀਆਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਸੱਤ ਦਿਨ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇਣ ਯੋਗ ਹੈ।

ਜੇ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੇ ਲਿਖਤੀ ਸਹਿਮਤੀ ਕੀਤੀ ਹੋਈ ਹੈ ਤਾਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਹਰ ਚੈੱਕ ਵਿਚ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਪੰਜ ਸਾਲ ਕੰਮ ਪੂਰਾ ਕਰ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਲਈ ਉਸ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਉਸ ਪਿਛਲੇ ਸਾਲ ਵਿਚ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਉੱਪਰ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਛੇ ਫੀ ਸਦੀ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

ਕੰਮ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਣ ’ਤੇ, ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਸਾਰੀ ਬਾਕੀ ਬਚਦੀ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅੰਤਿਮ ਚੈੱਕ ਨਾਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

## ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ

ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਾਰੇ ਰਿਕਾਰਡਾਂ ਵਿਚ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਵਲੋਂ ਲਈਆਂ ਗਈਆਂ ਸਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀਆਂ ਤਾਰੀਕਾਂ, ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਵਲੋਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਰਕਮ ਅਤੇ ਰਹਿੰਦੇ ਦਿਨਾਂ ਅਤੇ ਰਕਮ ਦਾ ਵੇਰਵਾ ਹੋਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਰਕਮ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਸਟੇਟਮੈਂਟ ’ਤੇ ਦੱਸਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

## ਛੁੱਟੀਆਂ ਅਤੇ ਜਿਊਰੀ ਡਿਊਟੀ

ਸਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀਆਂ ਲਈ ਹੱਕਦਾਰੀ ਦਾ ਹਿਸਾਬ ਲਾਉਣ ਦੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ, ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀ ਸਰਵਿਸ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਵਿਚ ਨਿਰਵਿਘਨ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

## ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੀ ਵਿਕਰੀ ਜਾਂ ਤਬਦੀਲੀ

ਕਿਸੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੀ ਵਿਕਰੀ, ਲੀਜ਼ ਜਾਂ ਤਬਦੀਲੀ ਕਿਸੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀ ਸਰਵਿਸ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ’ਤੇ ਅਸਰ ਨਹੀਂ ਪਾਉਂਦੀ ਜੋ ਕਿ ਤਬਦੀਲੀ ਦੇ ਮੌਕੇ ਅਜੇ ਵੀ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਸੀ।

## ਕਮਿਸ਼ਨ ਸੇਲਾਂ

ਜਿਹੜੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨਾਲ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲਦੀ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਦੂਜਿਆਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵਾਂਗ ਹੀ ਸਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀਆਂ ਲੈਣਾ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੇ ਰੇਟ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਜਿਹੜਾ ਕਮਿਸ਼ਨ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀਆਂ ਸਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੌਰਾਨ ਦੇਣਯੋਗ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਬਣਦਾ। ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਕਮਾਏ ਗਏ ਸਾਰੇ ਕਮਿਸ਼ਨਾਂ ’ਤੇ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

## ਉਦਾਹਰਣਾਂ:

1. ਰੌਬਨ 1 ਮਾਰਚ, 2008 ਨੂੰ ਨਵਾਂ ਕੰਮ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਉਸ ਨੇ 28 ਫਰਵਰੀ, 2009 ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਦਾ ਪਹਿਲਾ ਸਾਲ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਉਹ ਸਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀਆਂ ਲਈ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਉਸ ਦੇ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਲਈ ਰੌਬਨ ਨੂੰ 28 ਫਰਵਰੀ, 2010 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪਹਿਲਾਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

   ਜਦੋਂ ਰੌਬਨ ਜੁਲਾਈ 2009 ਵਿਚ ਦੋ ਹਫਤਿਆਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਲੈਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਦਾ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਉਸ ਨੂੰ 1 ਮਾਰਚ, 2008 ਤੋਂ 28 ਫਰਵਰੀ, 2009 ਤੱਕ ਲਈ ਉਸ ਦੀ ਕੁੱਲ ਕਮਾਈ ਦਾ 4 ਫੀ ਸਦੀ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਰੌਬਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੋ ਹਫਤਿਆਂ ਵਿਚ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੀ, ਇਸ ਕਰਕੇ ਉਸ ਨੂੰ ਕੋਈ ਆਮ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਮਿਲ ਰਹੀ। ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਇਹ ਰਕਮ 1 ਮਾਰਚ, 2009 ਤੋਂ 28 ਫਰਵਰੀ, 2010 ਤੱਕ ਦੇ ਸਾਲ ਲਈ ਉਸ ਦੀਆਂ ਕੁੱਲ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣ ਗਈ ਹੈ।

2. ਤਿੰਨ ਮਹੀਨੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੈਮ ਆਪਣਾ ਕੰਮ ਛੱਡ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਉਸ ਦੀ ਆਖਰੀ ਚੈੱਕ ਵਿਚ, ਉਸ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਦਿਨ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਕਮਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦਾ 4 ਫੀ ਸਦੀ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

3. ਸੂਅ 2 ਜੁਲਾਈ, 2008 ਨੂੰ ਕੰਮ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਦੀ ਹੈ। 31 ਜਨਵਰੀ, 2009 ਨੂੰ ਉਹ “ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ” ਛੁੱਟੀਆਂ ਲੈਣ ਲਈ ਲਿਖਤੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਸਹਿਮਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਹ 2009 ਦੇ ਮਾਰਚ ਮਹੀਨੇ ਇਕ ਹਫਤੇ ਦੀਆਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਉਸ ਦੇ ਕੰਮ ਦਾ ਪਹਿਲਾ ਸਾਲ 1 ਜੁਲਾਈ, 2009 ਨੂੰ ਖਤਮ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਉਸ ਸਾਲ ਵਿਚ ਕਮਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਲੈਣ ਦੀ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਉਸ ਕੋਲ ਲੈਣ ਲਈ ਇਕ ਹਫਤੇ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਬਚਦੀ ਹੈ।