Employment Standards Branch
FACTSHEET

यह तथ्य-पत्र सामान्य जानकारी के उद्देश्य से तैयार किया गया है। यह कानूनी दस्तावेज़ नहीं है। कानून की व्याख्या व लागू किये जाने के उद्देश्य के लिये कृपया *इम्प्लॉयमैंट स्टैंडर्ड्ज़ एक्ट* एंड *रैग्युलेशन* का हवाला लें।

July 2016

नौकरी की समाप्ति

बी.सी. का *इम्प्लॉयमैंट स्टैंडर्ड्ज़ एक्ट* नियोक्ता के किसी कर्मचारी को नौकरी से हटाने के अधिकार को मिटाता नहीं है। कानून के अनुसार जो कर्मचारी नौकरी से हटा दिये गये हों उन्हें एक लिखित नोटिस मिले या नौकरी की अवधि के हिसाब से उनकी क्षतिपूर्ति हो।

क्षतिपूर्ति के लिये पात्रता

जिस कर्मचारी की नौकरी समाप्त कर दी गई है, निम्नलिखित सूत्र के आधार पर वह क्षतिपूर्ति का पात्र हो सकता है:

- लगातार तीन महीनों की नौकरी के पश्चात् - एक सप्ताह का वेतन;
- लगातार 12 महीनों की नौकरी के पश्चात् - दो सप्ताह का वेतन;
- लगातार तीन वर्षों की नौकरी के पश्चात् - तीन सप्ताह का वेतन, तथा एक सप्ताह का वेतन प्रति अतिरिक्त वर्ष के लिये, अधिकतम आठ सप्ताहों तक।

एक सप्ताह के वेतन की गणना [निम्न] ढंग से:

- ओवरटाइम को निकालकर, पिछले आठ सप्ताहों में कमाया गया कर्मचारी के वेतन का योग, जिसमें कर्मचारी ने निर्धारित काम या औसतन घंटे पूरे किये हों; तथा
- कुल योग को आठ से विभाजित करें।

किसी व्यसाय का बेचना, लीज़ पर देना या हस्तांतरण किसी कर्मचारी के लगातार काम करने में कोई रुकावट नहीं डालता जबतक कि बेचने वाले नियोक्ता ने कर्मचारी को नौकरी से निकाल न दिया हो।

काम करते हुये नोटिस देने से क्षतिपूर्ति की अपेक्षा नहीं

यदि किसी कर्मचारी को काम करते हुये अग्रिम **लिखित** नोटिस उतने ही सप्ताह पहले दे दिया गया है जितने सप्ताहों का वह पात्र है तो क्षतिपूर्ति की अपेक्षा नहीं है। यह नोटिस लिखित **अवश्य** होना चाहिये।

एक कर्मचारी को लिखित नोटिस व क्षतिपूर्ति का मिश्रण भी दिया जा सकता है जोकि कर्मचारी की पात्रता के अनुसार सप्ताहों की संख्या के वेतन जितना हो।

नोटिस दिये गये समय में कर्मचारी काम करने के योग्य अवश्य होना चाहिये। यदि कर्मचारी इस नोटिस के दौरान, छुट्टी, अवकाश, अस्थायी रूप से नौकरी से मुक्त, हड़ताल या लॉकआऊट, या किसी स्वास्थ्य कारण से अनुपलब्ध है, तो नियोक्ता को या तो नोटिस का समय टालना होगा जब तक कि कर्मचारी काम पर वापस नहीं आ जाता या इस नोटिस के बदले कर्मचारी को क्षतिपूर्ति देनी होगी।

यदि नोटिस अवधि के समाप्त हो जाने पर भी नौकरी चालू रहती है तो नोटिस प्रभाव रहित होगा।

शेष अगले पृष्ठ पर...

एक बार लिखित नोटिस दे दिया गया, तो नियोक्ता कर्मचारी की लिखित सहमति के बिना, नौकरी की किसी भी स्थिति को, जिसमें वेतन की दर भी शामिल है, बदल नहीं सकता।

नोटिस या क्षतिपूर्ति की अपेक्षा नहीं

किसी नोटिस या क्षतिपूर्ति की अपेक्षा नहीं है यदि:

- कर्मचारी ने लगातार तीन महीने काम नहीं किया है;
- कर्मचारी ने काम छोड़ दिया है या इस्तीफा दे दिया है;
- कर्मचारी को न्यासंगत कारण से निकाला गया है ("जस्ट कॉज़" तथ्य-पत्र देखें);
- कर्मचारी उपलब्ध होने पर अस्थायी रूप से काम करता है, जोकि वह स्वीकार या अस्वीकार कर सकता है;
- कर्मचारी एक निश्चित अवधि तक के लिये रखा गया है;
- कर्मचारी को किसी विशेष कार्य के लिये 12 या कम महीनों के लिये नियुक्त किया गया है;
- किन्हीं अदृश्य घटनाओं या स्थितियों के कारण (दिवाला, निर्धनता या दिवालेपन की घोषणा, के अतिरिक्त) काम संपादित करना असंभव है;
- एक नियोक्ता जिसका प्रमुख व्यवसाय निर्माण का है व कर्मचारी एक से अधिक निर्माण कार्य स्थलों पर कार्यरत हैं;
- कर्मचारी न्यायसंगत विकल्पों को अस्वीकार करता है;
- कर्मचारी एक शिक्षक है जोकि स्कूलबोर्ड के ट्रस्टियों द्वारा नौकरी पर रखा गया है।

यदि किसी विशेष कार्य की निश्चित अवधि अपने दिये गये समय से कमसेकम तीन महीनों के लिये बढ़ा दी गई हो, तो ऊपर वर्णित निश्चित अवधि तथा विशेष कार्य की छूटें लागू नहीं होतीं।

अस्थायी नौकरी समापन

नौकरी के समझौते की आधारभूत शर्त यह है कि एक कर्मचारी काम करता है तथा उसकी सेवाओं के बदले में उसे वेतन दिया जाता है। इसलिये, **कोई भी** नौकरी समाप्ति, अस्थायी समापन सहित, नौकरी की समाप्ति को ही पुष्ट करता है **जबतक** अस्थायी समापन की संभावना न हो:

- नौकरी की संविदा में स्पष्ट रूप से प्रदान की गई हो;
- किसी प्रसिद्ध उद्योग में इसका अभ्यास अंतर्निहित हो (जैसे लौगिंग, जहाँ "अंतराल" के बीच में काम नहीं किया जाता है); या
- कर्मचारी के द्वारा स्वीकृत हो।

किसी नौकरी संविदा के स्पष्ट या अंतर्निहित विधान, जोकि अस्थायी नौकरी समापन आज्ञा देता है, की अनुपस्थिति में अकेला कानून नियोक्ताओं को अस्थायी रूप से नौकरी समापन यह सामान्य अधिकार **नहीं** देता है।

जहाँ नौकरी की शर्तें व परिस्थितियाँ अस्थायी नौकरी समाप्ति की आज्ञा देती है, कानून निम्न सीमाओं के भीतर ही लागू होता है:

- 20 सप्ताहों की अवधि में 13 सप्ताहों तक की अस्थायी समाप्ति, या
- जिस समयावधि के अन्तर्गत कर्मचारी सामूहिक समझौते के अनुसार वापस बुलये जाने का अधिकारी है।

यदि किसी कर्मचारी के काम के घंटे कम हो गये हैं, तो पिछले आठ सप्ताहों की औसत से जिस सप्ताह से उसने अपने नियमित वेतन से 50 प्रतिशत से कम साप्ताहिक वेतन कमाया, वही उसका अस्थायी नौकरी समापन का सप्ताह होगा।

अस्थायी समापन नौकरी की [निश्चित] समाप्ति हो जाती है जब:

- यह 20 सपताहों की अवधि में से लगातार 13 सप्ताह से बढ़ जाये, या

शेष अगले पृष्ठ पर...

- कर्मचारी की सामूहिक समझौते अनुसार रक्षित वापस बुला लिये जाने की अवधि बढ़ गई हो।

जब अस्थायी समापन नौकरी की [निश्चित] समाप्ति बन जाये, तो नौकरी का अस्थायी समापन ही नौकरी समाप्ति का तिथि बन जाती है तथा कर्मचारी [के वेतन] की सेवावधि के लिये क्षतिपूर्ति का अधिकार उसी तिथि के आधार पर होता है।

सामूहिक समाप्ति

जहाँ नियोक्ता दो-महीनों की अवधि में एक ही स्थान से 50 या अधिक कर्मचारियों की नौकरी समाप्त करने का इरादा रखता है, तो नियोक्ता को प्रत्येक प्रभावित कर्मचारी को सामूहिक समप्ति का लिखित नोटिस अवश्य देना होगा। नियोक्ता को मिनिस्टर ऑव लेबर तथा कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व करने वाली ट्रेड यूनियन को भी अवश्य सूचित करना होगा। नोटिस की अपेक्षित अवधि कानून में नियत है तथा उसकी विविधता इस पर निर्भर करती है कि कितनी संख्या में कर्मचारी प्रभावित हुये हैं।

यदि लिखित नोटिस नहीं दिया गया है तो नियोक्ता उसके बदले में नौकरी समाप्ति का वेतन दे। यदि दिये गये लिखित नोटिस की अवधि कानून के अनुसार कम है, तो नियोक्ता नोटिस तथा नौकरी समाप्ति का वेतन दोनो को संयुक्त करके दे।

सामूहिक समाप्ति की अपेक्षायें नौकरी की व्यक्तिगत समाप्ति की अपेक्षाओं के अतिरिक्त हैं। हो सकता है कि व्यक्तिगत तथा सामूहिक नोटिस की अवधि आपस में मेल ना खाये।

ब्रांच नौकरी को समाप्त हुआ मान सकता है

यदि एक नियोक्ता रोजगार की परिस्थितियों को मूलतः बदलता है, तो ब्रांच यह निश्चय कर सकती है किसी व्यक्ति की नौकरी समाप्त हो गई है। इस हाल में, नौकरी की समाप्ति के कानून का विधान लागू होगा।

अनुचित पदच्युति

कुछ कर्मचारी जिनकी नौकरी समाप्त कर दी गई है वे अनुचित ढंग से अपने पद से हटाये जाने के लिये कोर्ट में अभियोग चला देते हैं। वह कानून के अन्तर्गत इम्प्लॉयमैंट स्टैंडर्डज़ ब्रांच में की गई शिकायत से भिन्न है। जो अनुचित पदच्युति के लिये कोई कार्रवाई करना चाहते हैं उन्हें कानूनी सलाह लेनी चाहिये। इम्प्लॉयमैंट स्टैंडर्डज़ ब्रांच यह सलाह प्रदान नहीं कर सकती।

अन्तिम वेतन का भुगतान

जिस कर्मचारी की नौकरी समाप्त हुई हो उसके काम के अन्तिम दिन के बाद 48 घंटों के बीच उसके अन्तिम वेतन का भुगतान अवश्य हो जाना चाहिये जिसमें कोई भी बकाया वेतन जैसेकि वार्षिक छुट्टियों का वेतन, वैधानिक छुट्टी का वेतन तथा किया गया या टाइम बैंक में रखा गया ओवरटाइम शामिल हैं।

यदि कर्मचारी नौकरी छोड़ता है

यदि कोई कर्मचारी अपनी इच्छा से अपनी नौकरी छोड़ता है तो वह समाप्ति के लिखित नोटिस या सेवावधि की क्षतिपूर्ति का अधिकारी नहीं है। उसके अन्तिम वेतन में, वार्षिक छुट्टियों का वेतन, सरकारी छुट्टी का वेतन, तथा काम का ओवरटाइम या जोड़ा गया समय, कर्मचारी के नौकरी छोड़ने के बाद छह दिनों के भीतर अवश्य ही उसे दे दिया जाना चाहिये। कानून कर्मचारी से नियोक्ता को नोटिस देने की अपेक्षा नहीं रखता।

यदि कर्मचारी नोटिस देता है, नियोक्ता उसे स्वीकार या अस्वीकार कर सकता है। यदि नियोक्ता नोटिस को अस्वीकार करता है, या नोटिस की अवधि के भीतर कर्मचारी को नौकरी से निकाल देता है, तो नियोक्ता को क्षतिपूर्ति अवश्य भरनी होगी जोकि [निम्न] से कम के बराबर होगी:

- कर्मचारी के द्वारा दिये गये नोटिस की शेष राशि; या
- कानून के आधीन कर्मचारी का वैधानिक अधिकार।

शेष अगले पृष्ठ पर...

सामूहिक समझौता

यदि सामूहिक समझौते में सामूहिक नौकरी समाप्ति के हितलाभ कानून में बताये गये हितलाभों के बराबर या उनसे अधिक नहीं हैं, तो कानून लागू होगा।

सामूहिक समझौते के आधीन सुरक्षित कर्मचारियों को इन धाराओं को लागू करने के बारे में पूछे गये प्रश्न शिकायत प्रणाली द्वारा संबोधित किये जाने चाहियें।