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

ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ

ਬੀ.ਸੀ. *ਇਮਪਲੌਏਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਐਕਟ* ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਦਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਖੋਂਹਦਾ। ਐਕਟ ਇਹ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿਹੜੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਇਆ (ਟਰਮੀਨੇਟ ਕੀਤਾ) ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਲਿਖਤੀ ਨੋਟਿਸ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਸਰਵਿਸ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਮੁਤਾਬਕ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਮਿਲੇ।

ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਲਈ ਹੱਕਦਾਰੀ

ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਇਆ ਗਿਆ ਕੋਈ ਵੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਅੱਗੇ ਲਿਖੇ ਫਾਰਮੂਲੇ ਮੁਤਾਬਕ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਲਈ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ:

- ਤਿੰਨ ਮਹੀਨੇ ਲਗਾਤਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਬਾਅਦ – ਇਕ ਹਫਤੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ;
- 12 ਮਹੀਨੇ ਲਗਾਤਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਬਾਅਦ – ਦੋ ਹਫਤਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ;
- ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਦੇ ਲਗਾਤਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਬਾਅਦ – ਤਿੰਨ ਹਫਤਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ, ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਹਰ ਵਾਧੂ ਸਾਲ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਇਕ ਹਫਤੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਜੋ ਕਿ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਅੱਠ ਹਫਤਿਆਂ ਦੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਇਕ ਹਫਤੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗਿਣੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ:

- ਪਿਛਲੇ ਅੱਠ ਹਫਤਿਆਂ ਵਿਚ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀਆਂ ਓਵਰਟਾਈਮ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਆਮ ਘੰਟਿਆਂ ਜਾਂ ਔਸਤ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀਆਂ ਕੁੱਲ ਤਨਖਾਹਾਂ; ਅਤੇ
- ਕੁੱਲ ਨੂੰ ਅੱਠਾਂ ਨਾਲ ਵੰਡਣਾ।

ਕਿਸੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੀ ਵਿਕਰੀ, ਲੀਜ਼ ਜਾਂ ਬਦਲੀ, ਕਿਸੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਲਗਾਤਾਰਤਾ ਵਿਚ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਘਨ ਨਹੀਂ ਪਾਉਂਦੀ ਜੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਵੇਚਣ ਵਾਲੇ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਵਲੋਂ ਨਹੀਂ ਹਟਾਇਆ ਗਿਆ।

ਵਰਕਿੰਗ ਨੋਟਿਸ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ

ਕੋਈ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੀ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਜੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਏ ਜਾਣ ਦਾ ਅਗਾਊਂ **ਲਿਖਤੀ** ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਹੜਾ ਨੋਟਿਸ ਉਤਨੇ ਹਫਤਿਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਇਹ ਨੋਟਿਸ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿਚ ਹੋਣਾ **ਜ਼ਰੂਰੀ** ਹੈ।

ਕਿਸੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਲਿਖਤੀ ਨੋਟਿਸ ਅਤੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਇਕੱਠਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਉਤਨੇ ਹਫਤਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।

ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਜ਼ਰੂਰ ਯੋਗ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਜੇ ਕੋਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਵਕੇਸ਼ਨ, ਛੁੱਟੀ, ਆਰਜ਼ੀ ਲੇਅਆਫ, ਹੜਤਾਲ ਜਾਂ ਲੌਕਆਊਟ 'ਤੇ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਡਾਕਟਰੀ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਲਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਆਉਣ ਤੱਕ ਜਾਂ ਤਾਂ ਨੋਟਿਸ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨਾ ਪਵੇਗਾ ਜਾਂ ਬਦਲੇ ਵਿਚ ਨੋਟਿਸ ਮੁਤਾਬਕ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣਾ ਪਵੇਗਾ।

ਜੇ ਨੋਟਿਸ ਦਾ ਸਮਾਂ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਜਾਰੀ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦਾ ਕੋਈ ਅਸਰ ਨਹੀਂ ਰਹਿੰਦਾ।

ਇਕ ਵਾਰ ਜਦ ਲਿਖਤੀ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸ਼ਰਤ ਵਿਚ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀ ਲਿਖਤੀ ਸਹਿਮਤੀ ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਵੀ ਤਬਦੀਲੀ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਰੇਟ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

ਕਿਸੇ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ

ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਜੇ:

- ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਲਗਾਤਾਰ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨੇ ਪੂਰੇ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ;
- ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਕੰਮ ਛੱਡਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਰਿਟਾਇਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ;
- ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵਾਜਬ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ("ਜਸਟ ਕਾਜ਼" ਨਾਂ ਦੀ ਤੱਥ-ਸ਼ੀਟ ਦੇਖੋ);
- ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਸੱਦੇ ਜਾਣ (ਔਨ-ਕਾਲ) ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਟੈਂਪਰੇਰੀ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਸੀ, ਜਿਸ ਸੱਦੇ ਨੂੰ ਉਹ ਮੰਨ ਸਕਦਾ ਸੀ ਜਾਂ ਨਾਂਹ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ;
- ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਨਿਸ਼ਚਤ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ;
- ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਕੰਮ ਲਈ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਹੜਾ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿਚ ਜਾਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਵਿਚ ਪੂਰਾ ਹੋਣਾ ਸੀ;

ਜਾਰੀ...

- ਕੁਝ ਅਣਚਿਤਵੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਜਾਂ ਹਾਲਤਾਂ ਕਾਰਨ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਅਸੰਭਵ ਸੀ (ਬੈਂਕਕਰੱਪਸੀ, ਰਿਸੀਵਰਸ਼ਿਪ, ਜਾਂ ਦਿਵਾਲੀਏਪਣ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ);
- ਜੇ ਕੋਈ ਮਾਲਕ ਜਿਸ ਦਾ ਮੁੱਖ ਕਾਰੋਬਾਰ ਕਨਸਟਰੱਕਸ਼ਨ ਹੈ, ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਕਨਸਟਰੱਕਸ਼ਨ ਦੀ ਇਕ ਜਾਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਥਾਂਵਾਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਦਿੰਦਾ ਹੈ;
- ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੇ ਵਾਜਬ ਬਦਲਵੇਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਲੈਣ ਤੋਂ ਨਾਂਹ ਕਰ ਦਿੱਤੀ;
- ਮੁਲਾਜ਼ਮ, ਕਿਸੇ ਬੋਰਡ ਆਫ ਸਕੂਲ ਟਰੱਸਟੀਜ਼ ਵਲੋਂ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਟੀਚਰ ਹੈ।

ਜੇ ਕੋਈ ਪੱਕੀ ਮਿਆਦ ਜਾਂ ਖਾਸ ਕੰਮ ਮੁਕੰਮਲ ਹੋਣ ਦੇ ਨਿਸ਼ਚਤ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆ ਲਈ ਵਧਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਪੱਕੀ ਮਿਆਦ ਅਤੇ ਖਾਸ ਕੰਮ ਬਾਰੇ ਉਪਰ ਦੱਸੀਆਂ ਛੋਟਾਂ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੀਆਂ।

ਆਰਜ਼ੀ ਲੇਅਆਫ

ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਇਕ ਮੁਢਲੀ ਸ਼ਰਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਪੈਸੇ ਮਿਲਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਕਰਕੇ, **ਕੋਈ** ਵੀ ਲੇਅਆਫ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਆਰਜ਼ੀ ਲੇਅਆਫ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ ਬਣ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, **ਜੇ** ਆਰਜ਼ੀ ਲੇਅਆਫ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਬਾਰੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ:

- ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿਚ ਸਾਫ ਸਾਫ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ;
- ਇੰਡਸਟਰੀ ਦੀ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਣੀ ਜਾਂਦੀ ਵੱਡੀ ਪ੍ਰੈਕਟਿਸ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ (ਜਿਵੇਂ ਲੌਗਿੰਗ, ਜਿੱਥੇ "ਬਰੇਕ-ਅੱਪ" ਦੌਰਾਨ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ); ਜਾਂ
- ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਇਸ ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਹੋਇਆ ਹੈ।

ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਐਗਰੀਮੈਂਟ ਵਿਚ ਆਰਜ਼ੀ ਲੇਅਆਫ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਸਪਸ਼ਟ ਜਾਂ ਸਮਝ ਆਉਂਦੀ ਸ਼ਰਤ ਦੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਵਿਚ, ਐਕਟ ਇਕੱਲਾ ਕੰਮ-ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਆਰਜ਼ੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲੇਅਆਫ ਕਰਨ ਦਾ ਆਮ ਹੱਕ **ਨਹੀਂ** ਦਿੰਦਾ।

ਜਿੱਥੇ ਆਰਜ਼ੀ ਲੇਅਆਫ ਦੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਤਾਂ ਕਾਰਨ ਆਗਿਆ ਹੈ ਉੱਥੇ ਐਕਟ ਇਸ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੀਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ:

- 20 ਹਫਤਿਆਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵਿਚ 13 ਹਫਤਿਆਂ ਤੱਕ ਦੀ ਲੇਅਆਫ, ਜਾਂ
- ਉਹ ਸਮਾਂ ਜਿਸ ਵਿਚ ਕੋਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਸਾਂਝੇ (ਕੁਲੈਕਟਿਵ) ਐਗਰੀਮੈਂਟ ਹੇਠ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਮੁੜ ਕੇ ਸੱਦੇ ਜਾਣ ਦਾ ਹੱਕ ਹੈ।

ਜੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ ਘਟਾ ਦਿੱਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਲੇਅਆਫ ਦਾ ਹਫਤਾ ਉਹ ਹਫਤਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿਚ ਕੋਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮ, ਪਿਛਲੇ ਅੱਠ ਹਫਤਿਆਂ ਦੀ ਔਸਤ ਨਾਲੋਂ, ਆਮ ਰੇਟ 'ਤੇ ਆਪਣੀਆਂ ਹਫਤਾਵਾਰ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦੀ 50 ਫੀਸਦੀ ਤੋਂ ਘੱਟ ਕਮਾਉਂਦਾ ਹੈ।

ਆਰਜ਼ੀ ਲੇਅਆਫ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ ਬਣ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ:

- ਲਗਾਤਾਰ 20 ਹਫਤਿਆਂ ਦੇ ਕਿਸੇ ਸਮੇਂ ਵਿਚ ਇਹ 13 ਹਫਤਿਆਂ ਤੋਂ ਵਧ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜਾਂ
- ਸਾਂਝੇ ਐਗਰੀਮੈਂਟ ਹੇਠ ਆਉਂਦੇ ਕਿਸੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਲਈ ਵਾਪਸ ਸੱਦਣ ਦਾ ਸਮਾਂ ਟੱਪ ਗਿਆ ਹੈ।

ਜਦੋਂ ਆਰਜ਼ੀ ਲੇਅਆਫ, ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਏ ਜਾਣ ਵਿਚ ਬਦਲ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਕੀਤੇ ਕੰਮ ਦਾ ਆਖਰੀ ਦਿਨ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਏ ਜਾਣ ਦਾ ਦਿਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਲਈ ਹੱਕਦਾਰੀ ਉਸ ਤਰੀਕ ਤੱਕ ਕੰਮ ਦੀ ਲੰਬਾਈ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਗਰੁੱਪ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ

ਜੇ ਕੋਈ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਇੱਕੋ ਥਾਂ 'ਤੇ ਦੋ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਵਿਚ ਵਿਚ 50 ਜਾਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਲਈ ਹਰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਗਰੁੱਪ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਬਾਰੇ ਲਿਖਤੀ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਲਈ ਮਨਿਸਟਰ ਆਫ ਲੇਬਰ ਨੂੰ ਅਤੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਕਿਸੇ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਵੀ ਦੱਸਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਲੋੜੀਂਦੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਐਕਟ ਵਿਚ ਦੱਸੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ।

ਜੇ ਲਿਖਤੀ ਨੋਟਿਸ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਤਾਂ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਲਈ ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣੀ ਪਵੇਗੀ। ਜੇ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਲਿਖਤੀ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਲੰਬਾਈ, ਐਕਟ ਦੀ ਮੰਗ ਨਾਲੋਂ ਘੱਟ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਲਈ ਨੋਟਿਸ ਅਤੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੋਨੋਂ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

ਗਰੁੱਪ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ, ਨਿੱਜੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਏ ਜਾਣ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹਨ। ਨਿੱਜੀ ਅਤੇ ਗਰੁੱਪ ਨੋਟਿਸ ਇੱਕੋ ਸਮੇਂ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ।

ਬਰਾਂਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਖਤਮ ਹੋਇਆ ਸਮਝ ਸਕਦੀ ਹੈ

ਜੇ ਕੋਈ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿਚ ਕਾਫੀ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਕਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਬਰਾਂਚ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਕੇਸ ਵਿਚ, ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ।

ਜਾਰੀ...

ਨਾਜਾਇਜ਼ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੰਮ ਤੋਂ ਕੱਢਣਾ

ਕੁਝ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨਾਜਾਇਜ਼ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੰਮ ਤੋਂ ਕੱਢੇ ਜਾਣ (ਰੌਂਗਫੁੱਲ ਡਿਸਮਿਸਲ) ਕਰਕੇ ਅਦਾਲਤਾਂ ਰਾਹੀਂ ਮੁਕੱਦਮਾ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਇਮਪਲੌਏਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਬਰਾਂਚ ਕੋਲ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਨ ਨਾਲੋਂ ਵੱਖਰਾ ਹੈ। ਨਾਜਾਇਜ਼ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੰਮ ਤੋਂ ਕੱਢੇ ਜਾਣ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹ ਲੈਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਮਪਲੌਏਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਬਰਾਂਚ ਇਹ ਸਲਾਹ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦੀ।

ਅੰਤਿਮ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦੇਣਾ

ਸਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ, ਕਾਨੂੰਨੀ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਲੱਗੇ ਓਵਰਟਾਈਮ ਜਾਂ ਟਾਈਮ ਬੈਂਕ ਵਿਚ ਪਏ ਓਵਰਟਾਈਮ ਦੀ ਬਾਕੀ ਰਹਿੰਦੀ ਤਨਖਾਹ ਸਮੇਤ ਅੰਤਿਮ ਤਨਖਾਹਾਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਆਖਰੀ ਦਿਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 48 ਘੰਟਿਆਂ ਦੇ ਵਿਚ ਵਿਚ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ।

ਜੇ ਕੋਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਕੰਮ ਛੱਡ ਜਾਂਦਾ ਹੈ

ਜਿਹੜਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਆਪਣਾ ਕੰਮ ਛੱਡ ਕੇ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਕੰਮ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਦੇ ਲਿਖਤੀ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਲਈ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਆਖਰੀ ਦਿਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਛੇ ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਵਿਚ ਵਿਚ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਰਹਿੰਦੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਸਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ, ਕਾਨੂੰਨੀ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਟਾਈਮ ਬੈਂਕ ਵਿਚ ਪਏ ਓਵਰਟਾਈਮ ਜਾਂ ਲੱਗੇ ਓਵਰਟਾਈਮ ਵਰਗੀਆਂ ਰਹਿੰਦੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਜ਼ਰੂਰ ਮਿਲ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ। ਐਕਟ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਵਲੋਂ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ।

ਜੇ ਕੋਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੋਟਿਸ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਨੋਟਿਸ ਪ੍ਰਵਾਨ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਪ੍ਰਵਾਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਨਾਂਹ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਨੋਟਿਸ ਲੈਣ ਤੋਂ ਨਾਂਹ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵਿਚ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕੰਮ-ਮਾਲਕ ਲਈ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਅੱਗੇ ਲਿਖੇ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਘੱਟ ਹੋਵੇਗਾ:

- ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਵਲੋਂ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਬਾਕੀ ਬਚਦੀ ਰਕਮ; ਜਾਂ
- ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੱਕਦਾਰੀ।

ਸਾਂਝੇ ਐਗਰੀਮੈਂਟ

ਜੇ ਸਾਂਝੇ (ਕੁਲੈਕਟਿਵ) ਐਗਰੀਮੈਂਟ ਵਿਚ ਗਰੁੱਪ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਭੱਤੇ ਐਕਟ ਵਲੋਂ ਦੱਸੇ ਜਾਂਦੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਜਾਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਨਹੀਂ ਹਨ ਤਾਂ ਐਕਟ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਸਾਂਝੇ ਐਗਰੀਮੈਂਟ ਅਧੀਨ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ 'ਤੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਭਾਗਾਂ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਬਾਰੇ ਸਵਾਲਾਂ ਦਾ ਹੱਲ ਜ਼ਰੂਰ ਹੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਅਮਲ ਰਾਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।