कर्मचारियों के अधिकार

राष्ट्रीय श्रम संबंध अधिनियम के तहत

NLRA कर्मचारियों को अपने नियोक्ताओं के साथ संगठित होने और सामूहिक रूप से सौदेबाजी करने, और अन्य संरक्षित सम्मिलित गतिविधियों में शामिल होने के अधिकार की गारंटी देता है। NLRA के अंतर्गत आने वाले कर्मचारियों* को कुछ प्रकार के नियोक्ता और यूनियन कदाचार से संरक्षित किया जाता है। यह नोटिस आपको आपके अधिकारों और NLRA के तहत नियोक्ताओं और यूनियनों के दायित्वों के बारे में सामान्य जानकारी देता है। यदि आपके पास आपके विशिष्ट कार्यस्थल पर लागू होने वाले विशिष्ट अधिकारों के बारे में कोई प्रश्न हैं, तो नीचे दी गई संपर्क जानकारी का उपयोग करके, संघीय एजेंसी जो NLRA के तहत शिकायतों की जांच पड़ताल और समाधान करती है, राष्ट्रीय श्रम संबंध बोर्ड, से संपर्क करें।

NLRA के तहत, आपको:

- अपने नियोक्ता के साथ अपने वेतन, घंटों और रोजगार के अन्य नियमों और शर्तों के संबंध में सौदेबाज़ी करने के लिए **एक यूनियन का आयोजन** करने का अधिकार है।
- **कोई यूनियन बनाने, उसमें शामिल होने या उसकी सहायता करने का अधिकार है।**
- अपने वेतन, लाभ, घंटे और अन्य कामकाजी परिस्थितियों को निर्धारित करने वाले अपने नियोक्ता के साथ अनुबंध के लिए कर्मचारियों के खुद के चुने प्रतिनिधियों के माध्यम से **सामूहिक रूप से सौदेबाजी** करने का अधिकार है।
- अपने सहकर्मियों या किसी यूनियन के साथ रोजगार **या यूनियन का आयोजन करने के अपने नियमों और शर्तों पर चर्चा करने का अधिकार है।**

NLRA के तहत, किसी यूनियन के लिए या आपके नियोक्ता के साथ सौदेबाजी में आपका प्रतिनिधित्व करने वाली यूनियन के लिए:

- **यह धमकी देना** गैरकानूनी है कि यदि आप यूनियन का समर्थन नहीं करेंगे तो आप अपनी नौकरी खो देंगे।
- **किसी शिकायत पर कार्रवाई करने से इंकार करना** गैरकानूनी है क्योंकि आपने यूनियन के अधिकारियों की आलोचना की है या क्योंकि आप यूनियन के कोई सदस्य नहीं हैं।
- किसी हायरिंग हॉल से नौकरी के लिए रेफ़रल करने में **भेदभावपूर्ण मानकों या प्रक्रियाओं का उपयोग करना या उसे बनाए रखना गैरकानूनी है।**
- **आपकी यूनियन से संबंधित गतिविधि के कारणनियोक्ता को आपके खिलाफ भेदभाव करने** का कारण बनाना या कारण बनाने का प्रयास करना। गैरकानूनी है।

NLRA के अंतर्गत, आपके नियोक्ता के लिए:

- **आपको गैर-कार्य समय के दौरान,** जैसे काम से पहले या बाद में या ब्रेक के समय में **किसी यूनियन के लिए आग्रह करने** से रोकना; आपको गैर-कार्य समय के दौरान, गैर-कार्य क्षेत्रों जैसे पार्किंग लॉट या ब्रेक रूम में यूनियन साहित्य वितरित करने से रोकना गैरकानूनी है।
- **आपसे आपके यूनियन के समर्थन या गतिविधियों के बारे में इस तरह से सवाल करना** गैरकानूनी है जो आपको उस गतिविधि में शामिल होने से हतोत्साहित करता है।
- **आपको नौकरी से निकालना, पदावनत करना, या स्थानांतरित करना, या आपके काम के घंटे कम करना या आपकी शिफ़्ट बदलना,** या अन्यथा आपके खिलाफ प्रतिकूल कार्रवाई करना गैरकानूनी है, या

- अन्य माध्यमों के बीच अपने नियोक्ता या किसी सरकारी एजेंसी के साथ सीधे काम से संबंधित शिकायतें उठाकर और यूनियन से मदद मांगकर अपनी कामकाजी परिस्थितियों में सुधार करने के लिए एक या एक से ज़्यादा सहकर्मियों के साथ **कार्रवाई करना** गैरकानूनी है।
- हड़ताल या धरना के उद्देश्य या साधन के आधार पर **हड़ताल करने और धरना देने के लिए कार्रवाई करना गैरकानूनी है।**
- **इनमें से कोई भी गतिविधियाँ न करने का चयन करने का अधिकार है,** जिसमें किसी यूनियन में शामिल होना या उसका सदस्य बने रहना भी शामिल है।

गैरकानूनी आचरण की अनुमति नहीं दी जाएगी। यदि आपको लगता है कि आपके अधिकारों या दूसरों के अधिकारों का उल्लंघन किया गया है, तो आपको अपने अधिकारों की रक्षा करने के लिए NLRB से तुरंत संपर्क करना चाहिए, आम तौर पर गैरकानूनी गतिविधि के छह महीने के भीतर। आप अपने नियोक्ता या किसी अन्य व्यक्ति को पूछताछ के बारे में सूचित किए बिना संभावित उल्लंघनों के बारे में पूछताछ कर सकते हैं। उल्लंघन से सीधे तौर पर प्रभावित हुए किसी भी व्यक्ति द्वारा आरोप फाइल किया जा सकता है और कर्मचारी द्वारा आरोप फ़ाइल करने की आवश्यकता नहीं है। NLRB किसी नियोक्ता को कानून के उल्लंघन में निकाले गए कर्मचारी को फिर से काम पर रखने और गँवाए गए वेतन और लाभ का भुगतान करने का आदेश दे सकता है, और नियोक्ता या यूनियन को कानून का उल्लंघन करना बंद करने का आदेश दे सकता है। कर्मचारियों को नज़दीकी क्षेत्रीय NLRB कार्यालय से सहायता लेनी चाहिए, जिसे एजेंसी की वेबसाइट: www.nlrb.gov पर पाया जा सकता है।

- **इस आधार पर आपके खिलाफ अन्य प्रतिकूल कार्रवाई करना** गैरकानूनी है कि आप यूनियन में शामिल हुए हैं या उसका समर्थन करते हैं।

यदि आप और आपके सहकर्मी आपके सामूहिक सौदेबाजी प्रतिनिधि के रूप में कार्य करने के लिए किसी यूनियन को चुनते हैं, तो आपके नियोक्ता और उस यूनियन को आपके रोजगार के नियमों और शर्तों को निर्धारित करने वाले एक लिखित, बाध्यकारी समझौते तक पहुंचने के लिए सच्चे प्रयास से सद्भावना के साथ सौदेबाजी करने की आवश्यकता होती है। सौदेबाजी करने और समझौते को लागू करने में यूनियन को आपका निष्पक्ष प्रतिनिधित्व करना आवश्यक है।

आप इस टोल-फ़्री नंबर पर कॉल करके भी NLRB से संपर्क कर सकते हैं: 1-844-762-NLRB(6572)। भाषा संबंधी सहायता उपलब्ध है। सुनने में अक्षमता वाले कॉल करने वाले लोग जो किसी NLRB प्रतिनिधि से बात करना चाहते हैं, उन्हें **rela_y_._s_e_mc r.h.gQJl.** पर एक ईमेल भेजना चाहिए। एक NLRB प्रतिनिधि अनुरोधकर्ता को रिले सेवा कॉल को शेड्यूल करने के निर्देशों के साथ ईमेल भेजेगा।

और ज़्यादा जानने के लिए स्कैन करें

क्योंकि आप किसी यूनियन में शामिल होते हैं या उसका समर्थन करते हैं, या क्योंकि आप पारस्परिक सहायता और सुरक्षा के लिए सम्मिलित गतिविधियों में शामिल होते हैं, या क्योंकि आप ऐसी किसी भी गतिविधि में शामिल नहीं होना चुनते हैं, इनमें से कोई भी कार्रवाई करने की धमकी देना गैरकानूनी है,।

- यदि कर्मचारी अपना प्रतिनिधित्व करने के लिए किसी यूनियन को चुनते हैं तो **आपके कार्यस्थल को बंद कर देने की धमकी देना गैरकानूनी है।**
- यूनियन समर्थन को हतोत्साहित करने या प्रोत्साहित करने के लिए **प्रमोशन, वेतन वृद्धि, या अन्य लाभ देने का वादा करना या देना गैरकानूनी है।**
- विशेष परिस्थितियों को छोड़कर **कार्यस्थल पर आपको यूनियन टोपी, बटन, टी-शर्ट और पिन पहनने से रोकना गैरकानूनी है।**
- **शांतिपूर्ण यूनियन गतिविधियों** और समारोहों की जासूसी करना या उनकी वीडियोटेप करना या ऐसा करने का दिखावा करना गैरकानूनी है।

*राष्ट्रीय श्रम संबंध अधिनियम अधिकांश निजी क्षेत्र के नियोक्ताओं को कवर करता है। सार्वजनिक क्षेत्र के कर्मचारियों, कृषि और घरेलू श्रमिकों,स्वतंत्र ठेकेदारों, माता-पिता या पति या पत्नी द्वारा नियोजित श्रमिकों, रेलवे श्रम अधिनियम के तहत आने वाले हवाई और रेल वाहक के कर्मचारियों और पर्यवेक्षकों (हालाँकि NLRA का उल्लंघन करने से मना करने पर जिन पर्यवेक्षकों के साथ भेदभाव किया गया है, उन्हें भी इसमें शामिल किया जा सकता है) को NLRA के तहत कवरेज से बाहर किया गया है।