



# राष्ट्रीय श्रम संबंध अधिनियम के तहत अप्रवासी कर्मचारियों के अधिकार

आपकी आप्रवासन स्थिति जो भी हो, आपके पास राष्ट्रीय श्रम संबंध अधिनियम (NLRA) के तहत सभी शामिल किए गए कर्मचारियों के समान ही अधिकार हैं, जिनमें ये अधिकार भी शामिल हैं:

- आपके वेतन, काम के घंटे, लाभ और अन्य कामकाजी परिस्थितियों के संबंध में अपने नियोक्ता के साथ बातचीत करने के लिए एक यूनियन के साथ संगठित होने का अधिकार।
- आपके सहकर्मियों, जनता या यूनियन के साथ कामकाजी परिस्थितियों के बारे में बात करने का अधिकार।
- आपकी कामकाजी परिस्थितियों में सुधार करने के लिए अपने सहकर्मियों के साथ कार्रवाई करने का अधिकार।
- इनमें से कोई भी कार्रवाई न करने का चयन करने का अधिकार।

हालाँकि नियोक्ताओं को आप्रवासन कानूनों का पालन करना आवश्यक है, यदि आप अपनी कामकाजी परिस्थितियों में सुधार करने के लिए अपने सहकर्मियों से बात करना या उनके साथ कार्रवाई करना चुनते हैं, तो आपके नियोक्ता के लिए आपके खिलाफ आपकी आप्रवासन स्थिति का उपयोग करना गैरकानूनी है।

उदाहरण के लिए:

- नियोक्ता ICE को कॉल करने की धमकी नहीं दे सकते क्योंकि आपने और आपके सहकर्मियों ने एक यूनियन में शामिल होने की कोशिश की थी।
- नियोक्ता यह माँग नहीं कर सकते कि आप नए आप्रवासन कागजात प्रस्तुत करें क्योंकि आपने अपने सहकर्मियों या किसी यूनियन से अपनी कामकाजी परिस्थितियों के बारे में बात की थी।

यदि आपको लगता है कि आपके नियोक्ता ने आपके, आपके सहकर्मियों या आपके यूनियन के खिलाफ प्रतिशोध लिया है, तो आप आरोप फ़ाइल करने के लिए राष्ट्रीय श्रम संबंध बोर्ड (NLRB) से संपर्क कर सकते हैं। NLRB इस आरोप की जाँच करेगा, जिसमें शामिल हैं:

- आपका हलफनामा लेना और आपसे साक्ष्य माँगना। क्योंकि आप NLRA के तहत किसी अन्य कर्मचारी की तरह ही सुरक्षित हैं और क्योंकि किसी व्यक्ति की आप्रवासन स्थिति इस बात से संबंधित नहीं है कि NLRA का उल्लंघन हुआ है या नहीं, NLRB हमारी जाँच या मुकदमेबाजी के दौरान NLRA के उल्लंघन को साबित करने के लिए आपकी आप्रवासन स्थिति या दूसरों की आप्रवासन स्थिति के बारे में नहीं पूछेगा।
- यदि साक्ष्य से पता चलता है कि आपका नियोक्ता आपके खिलाफ धमकी देने या प्रतिशोध करने के लिए गैरकानूनी रूप से आपकी आप्रवासन स्थिति का उपयोग कर रहा है क्योंकि आपने NLRA के तहत अपने अधिकारों का प्रयोग किया है, तो NLRB आपके नियोक्ता के खिलाफ कानूनी कार्रवाई कर सकता है। NLRB यह सुनिश्चित करने के लिए अन्य एजेंसियों के साथ भी काम कर सकता है कि NLRA के तहत अपने अधिकारों का प्रयोग करने वाले श्रमिकों को धमकी देने या उनका प्रतिशोध करने के लिए आप्रवासन कानूनों का उपयोग नहीं किया जा रहा है।
- यदि आपके नियोक्ता ने आपको नौकरी से निकाल दिया है क्योंकि आपने NLRA के तहत अपने अधिकारों का प्रयोग किया है, तो NLRB आपकी नौकरी वापस दिलवाने और आपके गँवाए गए वेतन का भुगतान करवाने के लिए काम करेगा। लेकिन यदि नियोक्ता यह साबित कर देता है कि आप काम करने के लिए अधिकृत नहीं थे, तो NLRB उस नियोक्ता को आपके गँवाए गए वेतन का भुगतान करने का आदेश नहीं दे सकता है और वह आपको आपकी नौकरी वापस नहीं दिला पाएगा। उन स्थितियों में, NLRB अन्य उपायों की तलाश करेगा और उन कर्मचारियों की सहायता करने के लिए आप्रवासन एजेंसियों के साथ काम कर सकता है जो श्रम अधिकारों के उल्लंघन के शिकार हुए हैं। उदाहरण के लिए, NLRB इस बात पर विचार कर सकता है कि क्या आप यू या टी वीजा या आस्थगित कार्रवाई के लिए पात्र हो सकते हैं या नहीं और इस प्रकार की राहत पाने के लिए आप्रवासन एजेंसियों के साथ काम कर सता है।

**NLRB से संपर्क करें: [www.nlrb.gov](http://www.nlrb.gov),**

**1-844-762-NLRB (6572), या हमारा**

**मोबाइल ऐप डाउनलोड करें!**