



आप्रवासी श्रमिकों के लिए NLRB की जाँच के बारे में महत्वपूर्ण जानकारी



राष्ट्रीय श्रम संबंध अधिनियम (NLRA) अधिकांश निजी क्षेत्र के कर्मचारियों की आप्रवासन स्थिति की परवाह किए बिना सुरक्षा करता है।

NLRA कर्मचारियों को:

- वेतन और अन्य कामकाजी परिस्थितियों के संबंध में कोई यूनियन बनाने, उसमें शामिल होने या बातचीत करने में उसकी सहायता करने का अधिकार देता है।
- सहकर्मियों, किसी यूनियन, किसी कामगार केंद्र, किसी सरकारी एजेंसी, मीडिया या जनता के साथ वेतन और अन्य कामकाजी परिस्थितियों के बारे में बात करने का अधिकार देता है।
- वेतन और अन्य कामकाजी परिस्थितियों में सुधार करने की कोशिश करने के लिए सहकर्मियों के साथ सामूहिक कार्रवाई करने का अधिकार देता है।
- इनमें से किसी भी कार्रवाई में भाग न लेने का चयन करने का अधिकार देता है।

आपके लिए हमारी गोपनीय जाँच प्रक्रिया के बारे में जानने के लिए नीचे महत्वपूर्ण जानकारी दी गई है:

- क्योंकि आप्रवासन स्थिति इस बात के लिए प्रासंगिक नहीं है कि NLRA का उल्लंघन हुआ है या नहीं:
 - हम आपसे आपकी आप्रवासन स्थिति के बारे में नहीं पूछेंगे।
 - आपको अपनी आप्रवासन स्थिति के बारे में हमसे कोई जानकारी साझा करने की ज़रूरत नहीं है।
 - आपको अपने मौजूदा/पूर्व सहकर्मियों की स्थिति के बारे में जानकारी साझा करने की ज़रूरत नहीं है।
- हम केवल NLRA लागू करते हैं और आप्रवासन कानूनों को लागू करने में हमारी कोई सहभागिता नहीं है।
- जब तक कि आप अनुरोध नहीं करते कि हम आप्रवासन संबंधी राहत प्राप्त करने में आपकी सहायता करने के लिए इस दस्तावेज के आखिरी बुलेट पॉइंट में वर्णित किए अनुसार आपकी जानकारी साझा करें, हम आपके बारे में आप्रवासन और सीमा शुल्क प्रवर्तन (ICE), या किसी अन्य आप्रवासन अधिकारियों सहित होमलैंड सुरक्षा विभाग (DHS) के साथ कोई भी जानकारी साझा नहीं करेंगे।
- यदि आपको किसी भी कारण से हमारे कार्यालयों में उपस्थित होने के बारे में चिंता है, तो कृपया जाँच में भाग लेने के अन्य तरीकों, जिनमें अपना हलफनामा हमारे कार्यालय के बाहर लेना या वीडियो द्वारा लेना शामिल है, के बारे में मामले जिनको सौंपा गया है उन बोर्ड एजेंट से बात करें।
- हमारी जाँच गोपनीय है, जिसका मतलब है कि जब तक कि आप किसी मुकदमे में गवाही न दें, या हम संघीय अदालत से निषेधाज्ञा न माँग लें, हम आपके हलफनामे का खुलासा किसी नियोक्ता को नहीं करेंगे।
- यदि आप हमारे साथ अंग्रेजी में बातचीत करने में सहज नहीं हैं, तो हम आपकी पसंदीदा भाषा में सहायता और जानकारी प्रदान करने के लिए एक दुभाषिया उपलब्ध कराएंगे।
- यदि आप जानते हैं कि कोई नियोक्ता या यूनियन निम्न में से किसी आचरण में शामिल है, तो कृपया बोर्ड एजेंट को इसके बारे में बताएँ क्योंकि यह कानून का उल्लंघन हो सकता है:
 - DHS या ICE को कॉल करने की धमकी देना या इसी तरह की अन्य धमकियाँ देना क्योंकि आप या अन्य कर्मचारी कामकाजी परिस्थितियों में सुधार करने के लिए यूनियन गतिविधि या अन्य सामूहिक कार्रवाई में शामिल हुए हैं।
 - कर्मचारियों से किसी वैध, गैर-भेदभावपूर्ण कारण के बिना नए या अपडेटेड आप्रवासन दस्तावेज/कागजात प्रदान करने को कहना या कर्मचारियों के कार्य प्राधिकरण को दोबारा सत्यापित करना, जो NLRA या अन्य कानूनों का उल्लंघन हो सकता है।
- यदि, जाँच के अंत में, हम यह निर्धारित करते हैं कि आरोप में दम है (नियोक्ता या यूनियन ने कानून का उल्लंघन किया है) और हमें एडमिनिस्ट्रेटिव लॉ जज के समक्ष मुकदमा लड़ना होगा, तो हम नियोक्ता या यूनियन को आपसे आपकी आप्रवासन स्थिति के बारे में पूछने से रोकने के लिए हर संभव प्रयास करेंगे।
- यदि आपने कोई आरोप फ़ाइल किया है या आप कोई गवाह हैं और आप या आपके प्रतिनिधि हमें बताते हैं कि कार्यस्थल पर NLRA संरक्षित गतिविधि हुई है और उन कर्मचारियों की सुरक्षा के लिए आप्रवासन संबंधी राहत ज़रूरी है जो उन अधिकारों का प्रयोग कर रहे हैं या NLRB प्रक्रिया में भाग ले रहे हैं, तो NLRB उस कार्यस्थल पर मौजूद कर्मचारियों के लिए आप्रवासन संबंधी राहत की माँग करने पर विचार करेगा, जिसमें आस्थगित कार्रवाई, पैरोल, यू या टी वीज़ा की स्थिति, या उपलब्ध और उचित अन्य राहत शामिल है। NLRB आप्रवासन संबंधी सलाह नहीं दे सकता है। यदि आपको आप्रवासन संबंधी परामर्श की ज़रूरत है, तो मुफ्त कानूनी सेवाओं के प्रदाताओं की एक सूची यहाँ: <https://www.justice.gov/eoir/list-pro-bono-legal-service-providers> उपलब्ध है।

NLRB के बारे में अधिक जानकारी पाने के लिए, कृपया हमारी वेबसाइट, www.nlrb.gov पर जाएँ।