

## में NLRB से गुप्त मतपत्र चुनाव कैसे करवा सकता हूँ?

चुनाव प्रक्रिया शुरू करने के लिए, NLRB की सार्वजनिक वेबसाइट: <https://apps.nlr.gov/chargeandpetition/#/> के माध्यम से इलेक्ट्रॉनिक रूप से एक याचिका भी फाइल की जा सकती है। कोई याचिका और अन्य दस्तावेज़ नज़दीकी NLRB कार्यालय में भी फाइल किए जा सकते हैं। याचिका में यह दिखाया जाना चाहिए कि उसे एक उपयुक्त इकाई में कम से कम 30% कर्मचारियों का समर्थन प्राप्त है। एक उपयुक्त इकाई तार्किक रूप से एक साथ रखे गए श्रमिकों का एक समूह है और वह यूनियन के प्रतिनिधित्व के उद्देश्यों के लिए सामान्य रोजगार हितों को साझा करती है।

याचिका फाइल होने के बाद, NLRB उचित मतदान समूह और विदेशी भाषा के नोटिस और मतपत्रों की आवश्यकता सहित चुनाव की तारीख, समय, जगह और अन्य जानकारी के संबंध में एक समझौता प्राप्त करने के लिए पार्टियों के साथ काम करेगा। यदि पार्टियाँ इनमें से कुछ विवरणों पर सहमत नहीं हो पाती हैं, तो NLRB सुनवाई करेगा और क्षेत्रीय निदेशक NLRB के नियमों और निर्णयों के अनुसार शर्तें निर्धारित करेंगे।

## क्या किसी यूनियन को NLRB चुनाव के बिना मान्यता दी जा सकती है?

NLRB द्वारा आयोजित चुनावों के अलावा, एक नियोक्ता स्वेच्छा से किसी यूनियन को मान्यता दे सकता है यदि यूनियन मान्यता का अनुरोध करता है और वह हस्ताक्षरित प्राधिकरण कार्ड या अन्य माध्यमों से बहुमत समर्थन प्रदर्शित करने की पेशकश करता है। ये समझौते NLRB प्रक्रिया के बाहर किए जाते हैं।

## NLRB मेरी और किस प्रकार सहायता कर सकता है?

NLRB आपके नौकरी संबंधी कई सवालों के जवाब दे सकता है। यदि आप कोई आरोप फाइल करते हैं, तो NLRB आपके आरोप की पूरी तरह जाँच करेगा और आपके आरोपों की योग्यता के आधार पर निर्णय जारी करेगा। यदि आपके नौकरी संबंधी मुद्दों में अन्य कानून शामिल हैं, तो एक NLRB एजेंट आपको उपयुक्त एजेंसी या एजेंसियों के पास भेजेगा। कुछ मामलों में, आरोपों में एक से अधिक कानून शामिल हो सकते हैं, और कई राज्य और/या संघीय एजेंसियाँ आपकी सहायता करने में सक्षम हो सकती हैं।

## में निकटतम NLRB कार्यालय कैसे ढूँढ़ या मदद के लिए NLRB से कैसे संपर्क करूं?

NLRB के फ़ील्ड कार्यालय देश भर में कई स्थानों पर स्थित हैं। आप अपने निकटतम कार्यालय से इस प्रकार संपर्क कर सकते हैं:

- NLRB की वेबसाइट पर जाकर, जिसमें हर फ़ील्ड कार्यालय का पता और टेलीफ़ोन नंबर शामिल है: [www.nlr.gov](http://www.nlr.gov)
- NLRB के मोबाइल ऐप का उपयोग करके, जिसे IOS या एंड्रॉइड के लिए डाउनलोड किया जा सकता है। ऐप डाउनलोड करने के लिए इस QR कोड को स्कैन करें, जिसमें सभी NLRB फ़ील्ड कार्यालयों के पते और फ़ोन नंबर शामिल हैं।
- NLRB के टोल-फ़्री नंबर पर कॉल करके: **1-844-762-NLRB (6572)**। आपको स्वचालित रूप से नज़दीकी फ़ील्ड कार्यालय में रूट कर दिया जाएगा। श्रवणबाधित हैं या कम सुन पाने वाले कॉलर जो किसी NLRB प्रतिनिधि से बात करना चाहते हैं, उन्हें [relay.service@nlrb.gov](mailto:relay.service@nlrb.gov) पर एक ईमेल भेजना चाहिए। एक NLRB प्रतिनिधि अनुरोधकर्ता को रिले सेवा कॉल को शेड्यूल करने के निर्देशों के साथ ईमेल करेगा।



राष्ट्रीय श्रम संबंध बोर्ड

# कर्मचारी के अधिकारों की रक्षा करते हुए



[www.nlr.gov](http://www.nlr.gov)

टोल फ़्री

844.762.NLRB

844.762.6572

1015 Half Street SE  
Washington, D.C. 20570  
844.762.NLRB • 844.762.6572  
[www.nlr.gov](http://www.nlr.gov)  
Twitter: @NLRB  
[www.facebook.com/NLRBpage](https://www.facebook.com/NLRBpage)

## यह पैम्फलेट राष्ट्रीय श्रम संबंध अधिनियम के तहत कर्मचारियों को उनके कार्यस्थल से जुड़े अधिकारों के बारे में एक सामान्य स्पष्टीकरण प्रदान करने के लिए डिज़ाइन किया गया है

### राष्ट्रीय श्रम संबंध बोर्ड क्या है?

राष्ट्रीय श्रम संबंध बोर्ड (NLRB) संयुक्त राज्य सरकार की एक स्वतंत्र संघीय एजेंसी है। NLRB के दो कार्य हैं: (1) यह सुनिश्चित करने के लिए कानून लागू करना कि कर्मचारी नियोक्ताओं या यूनियनों से किसी हस्तक्षेप के बिना NLRA के तहत अपने अधिकारों का स्वतंत्र रूप से प्रयोग कर सकें और (2) गुप्त मतपत्र चुनाव आयोजित करना जिसमें कामगार यह चुन सकें कि क्या वे चाहते हैं कि कोई यूनियन उनका प्रतिनिधित्व करे। ये कानून संयुक्त राज्य अमेरिका में कार्यस्थल वाले अधिकांश गैर-सरकारी नियोक्ताओं पर लागू होते हैं, जिनमें गैर-लाभकारी, गैर-यूनियन व्यवसाय और "काम करने का अधिकार" कानून वाले राज्यों के व्यवसाय शामिल हैं।

### NLRA के तहत मेरे क्या अधिकार हैं?

आम तौर पर, कामगारों को यूनियन की भागीदारी के साथ या उसके बिना, अपने वेतन और कामकाजी परिस्थितियों में सुधार करने के लिए एकजुट होने का अधिकार है। इसका मतलब यह है कि आप:

- अपने सहकर्मियों, जनता, मीडिया या किसी यूनियन से अपनी कामकाजी परिस्थितियों के बारे में बात कर सकते हैं (लेकिन आपको ऐसे बयान नहीं देने चाहिए जो जानबूझकर या दुर्भावनापूर्ण रूप से झूठे हों या बेहद अशिष्ट, अश्लील या कार्यस्थल व्यवस्था में बाधा डालने वाले आचरण में शामिल हों)।
- अपनी कामकाजी परिस्थितियों को बेहतर बनाने के लिए अपने एक या उससे ज्यादा सहकर्मियों के साथ कार्रवाई कर सकते हैं, उदाहरण के लिए, काम से संबंधित शिकायतें सीधे अपने नियोक्ता या सरकारी एजेंसी के पास उठाना, या किसी यूनियन से मदद माँगना।
- किसी यूनियन में शामिल हो सकते हैं या गैर-कार्य समय पर कोई कदम उठा सकते हैं ताकि यूनियन को आपके कार्यस्थल पर कर्मचारियों का प्रतिनिधि बनने में मदद मिल सके, और आपके वेतन और काम की अन्य शर्तों को निर्धारित करने के लिए किसी अनुबंध के लिए सौदेबाजी करने में यूनियन को मदद मिल सके।
- इनमें से कोई भी काम न करने का चयन कर सकते हैं।

### ऐसे कामों के कुछ उदाहरण क्या हैं जो नियोक्ता नहीं कर सकते?

- आपने NLRA के तहत अपने किसी अधिकार का प्रयोग किया है, जिसमें NLRB के पास शिकायत लाना या किसी शिकायत के बारे में NLRB के एजेंट से बात करना शामिल है, इसलिए आपको नौकरी से निकाल देना या पदावनत करना, आपकी कामकाजी परिस्थितियों को बदतर बनाना, या इनमें से कोई भी काम करने की धमकी देना।
- आपको गैर-कार्य समय के दौरान, जैसे काम से पहले या बाद में या ब्रेक के समय में अपने वेतन, कामकाजी परिस्थितियों या किसी यूनियन के बारे में दूसरों से बात करने से रोकना।
- आपको गैर-कार्य समय के दौरान और गैर-कार्य क्षेत्रों, जैसे पार्किंग लॉट और ब्रेक रूम में यूनियन से जुड़ी सामग्री बाँटने से रोकना।
- 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 के लिए प्रमोशन, वेतन वृद्धि, या अन्य लाभ देने का वादा करना या देना।
- विशेष परिस्थितियों को छोड़कर कार्यस्थल पर आपको यूनियन टोपी, बटन, टी-शर्ट और पिन पहनने से रोकना।
- आपसे आपके यूनियन समर्थन या गतिविधियों के बारे में इस तरह से प्रश्न करना जो आपको उन कामों को करने से हतोत्साहित करता हो, या आपकी शांतिपूर्ण यूनियन गतिविधियों और सभाओं की जासूसी करता हो या उन्हें रिकॉर्ड करता हो।

### ऐसे कामों के कुछ उदाहरण क्या हैं जो यूनियन नहीं कर सकती?

- आपको यह धमकी देना कि यदि आप यूनियन का समर्थन नहीं करेंगे तो आप अपनी नौकरी या कोई अन्य लाभ खो देंगे।
- किसी यूनियन वाले कार्यस्थल में, किसी शिकायत पर कार्रवाई करने से इंकार कर देना क्योंकि आपने यूनियन के अधिकारियों की आलोचना की है या क्योंकि आप यूनियन के सदस्य नहीं हैं।
- भेदभावपूर्ण कारण से आपको किसी हायरिंग हॉल से रफ़र करने से इंकार कर देना।
- किसी नियोक्ता को आपके खिलाफ भेदभाव करने के लिए प्रोत्साहित करना क्योंकि आपने यूनियन के अधिकारियों की आलोचना की है या क्योंकि आप यूनियन के सदस्य नहीं हैं।

### यदि मुझे लगता है कि मेरे अधिकारों का उल्लंघन हुआ है तो मैं क्या कर सकता हूँ?

यदि आपको लगता है कि किसी नियोक्ता या यूनियन ने आपके अधिकारों का उल्लंघन किया है, तो आपको तुरंत NLRB से संपर्क करना चाहिए। आप एक NLRB एजेंट से बात कर सकेंगे और अपने नियोक्ता, यूनियन या किसी अन्य को आपकी पूछताछ के बारे में बताए बिना संभावित उल्लंघनों के बारे में पूछ सकेंगे। यदि आप चाहें, तो आप यह कहते हुए एक अनुचित श्रम व्यवहार का आरोप फ़ाइल कर सकते हैं कि किसी नियोक्ता या यूनियन ने NLRA के तहत आपके अधिकारों, या अन्य श्रमिकों के अधिकारों का उल्लंघन किया है। इस आरोप की एक कॉपी उस नियोक्ता या यूनियन को दी जाएगी जो आरोप के अधीन है। हम आरोप फ़ाइल किए बिना आरोपों की जाँच नहीं कर सकते।

आप किसी फ़िल्ड कार्यालय में जाकर, मेल द्वारा, टेलीफ़ोन द्वारा, या NLRB की सार्वजनिक वेबसाइट: <https://apps.nlr.gov/chargeandpetition/#/> के माध्यम से इलेक्ट्रॉनिक रूप से आरोप फ़ाइल कर सकते हैं। यदि आपको मदद चाहिए, तो एक बोर्ड एजेंट आरोप वाला फ़ॉर्म भरने में आपकी मदद करेगा। अनुचित श्रम व्यवहार का आरोप फ़ाइल करने के लिए आपको कोई कीमत नहीं चुकानी होगी, न ही आपको किसी वकील की ज़रूरत होगी।

### मुझे NLRB से कब संपर्क करना चाहिए?

यदि आपको लगता है कि किसी नियोक्ता या यूनियन ने NLRA का उल्लंघन किया है और एक अनुचित श्रम व्यवहार का आरोप फ़ाइल करना चाहते हैं, तो आपको आमतौर पर उल्लंघन के छह महीने के भीतर NLRB के पास आरोप फ़ाइल करना होगा। NLRA में छह महीने की सीमाओं का कानून शामिल है, जिसका मतलब है कि किसी नियोक्ता या यूनियन को किसी आरोप के फ़ाइल करने के छह महीने से अधिक समय पहले हुए आचरण के लिए उत्तरदायी नहीं ठहराया जा सकता है।

### किसी अनुचित श्रम व्यवहार का आरोप फ़ाइल होने के बाद क्या होता है?

किसी एक फ़िल्ड कार्यालय में एक बोर्ड एजेंट को आरोप की जाँच करने का काम सौंपा जाएगा। बोर्ड एजेंट आमतौर पर आरोप फ़ाइल करने वाले व्यक्ति और किसी अन्य गवाह से गोपनीय शपथपूर्वक बयान लेगा, और अन्य प्रासंगिक दस्तावेज, जैसे अनुशासनात्मक कार्रवाई, बरखास्तगी पत्र, नियोक्ता नीतियाँ आदि एकत्र करेगा। इसके बाद उस नियोक्ता या यूनियन से गोपनीय हलफनामों के लिए गवाह और अपने बचाव के समर्थन में दस्तावेज उपलब्ध कराने के लिए कहा जाएगा। इस साक्ष्य पर विचार करने के बाद, यदि NLRB के क्षेत्रीय निदेशक को पता चलता है कि उस नियोक्ता या यूनियन ने NLRA का उल्लंघन किया है, तो वह औपचारिक शिकायत जारी करने और मुकदमे में जाने से पहले मामले को निपटाने की कोशिश करेगा। समझौते में किसी निकाले गए कर्मचारी को उसकी नौकरी पर लौटाना, खोए हुए वेतन का भुगतान करना, अन्य अनुचित कार्यों को उलटाना, और/या कार्यस्थल में कर्मचारियों को उनके अधिकारों की सलाह देते हुए एक नोटिस पोस्ट करना शामिल हो सकता है।

यदि कोई मुकदमा ज़रूरी होता है, तो एक NLRB वकील मामले को एक प्रशासनिक कानून न्यायाधीश के सामने पेश करेगा और इसके लिए कर्मचारियों और अन्य लोगों को मुकदमे में गवाही देने की आवश्यकता हो सकती है। NLRB इन सेवाओं के लिए कोई शुल्क नहीं लेता है। हालाँकि, यदि आप अपना खुद का वकील रखना चाहते हैं, तो आप ऐसा कर सकते हैं।