HINDI

ग्रेट ब्रिटेन में कार्य करना: आपके अधिकारों के लिए मार्गदर्शिका

TUC

ग्रेट ब्रिटेन में कार्य करना: आपके अधिकारों के लिए मार्गदर्शिका

ग्रेट ब्रिटेन में कार्य स्थल पर अपने अधिकारों के बारे में TUC मार्गदर्शिका में आपका स्वागत है। ग्रेट ब्रिटेन में TUC श्रमिक संघों का राष्ट्रीय केन्द्र है- हम विभिन्न प्रकार के क्षेत्रों के लगभग 6 मिलियन श्रमिकों तथा 54 श्रमिक संघों का प्रतिनिधित्व करते हैं।

श्रमिक संघ कार्य स्थल पर अपने अधिकारों की रक्षा करने के लिए श्रमिकों को एक साथ लाते हैं, कार्य स्थल सुरक्षित होने के बारे में सुनिश्चित करते हैं तथा अपने सदस्यों के लिए बेहतर भुगतान और शर्तों हेतु सौदेबाजी करते हैं। संघ में कैसे शामिल हों का पता लगाने के लिए, देखें www.tuc.org.uk बहुत से व्यक्ति कार्य स्थल पर समस्याएं महसूस करते हैं लेकिन उन्हें स्वयं हल करने में सक्षम नहीं होते हैं। कार्य स्थल पर व्यक्ति बहुत सी ऐसी समस्याओं का सामना करते हैं जिन्हें केवल एक व्यक्ति द्वारा महसूस किया जा सकता है बल्कि बहुत से व्यक्तियों को प्रभावित कर सकती हैं। एक साथ मिलकर श्रमिक अधिक मजबूत होते हैं। श्रमिक संघ में होने का अर्थ है कि इन समस्याओं को एक आम मुद्दे के रूप में लिया जा सकता है। यही कारण है जिससे, दूसरों को संघ में शामिल होने के लिए प्रोत्साहित करना तथा संघ के लिए कार्य करना अपने कार्य स्थल में पहचाने जाने के लिए एक श्रमिक संघ में होना महत्वपूर्ण होता है।

मार्गदर्शिका का गैर-यूरोपियन भाषा में अनुवाद UNISON के यूनियन लर्निंग फंड द्वारा सहायताप्राप्त है।

हमें उम्मीद है कि आपको यह मार्गदर्शिका उपयोगी लगेगी। कृपया अपने सहकर्मियों तथा मित्रों के साथ इसे साझा करें।

भाग 1

अस्वीकरण: किसी देश की कानूनी प्रणाली सदैव जटिल होती है। आपको इसे बुनियादी चीजों के लिए एक मार्गदर्शिका के रूप में मानना चाहिए। यदि आप सोचते हैं कि आप बर्बाद हो रहे हैं, अथवा आपका नियोक्ता कानून तोड़ रहा है, तो आपको आगे सलाह यहां लेना चाहिए:
www.acas.org.uk/helpline

भाग 1 आप कसि प्रकार के श्रमकि हैं?

ग्रेट ब्रटिनि में कार्य करने का अधिकार रखने वाले सभी श्रमकिों को रोजगार के अधिकार हैं।

यदि आप गैर-यूरोपियन देश से हैं तो आपके वीजा के साथ संलग्न कुछ शर्तें हो सकती हैं जो आप जसि रोजगार में लग सकते हैं उसके कार्य के घंटे या प्रकार को प्रतबिंधति करते हैं, तथापि आपके वीजा के लिए संलग्न शर्तों के बारे में अधकि जानकारी के लिए होम ऑफसि वेबसाइट (www.gov.uk/browse/visas-immigration) देखें।

कार्य स्थल के लिए आप जनि अधिकारों के लिए हकदार हैं वे आप कसि प्रकार के श्रमकि हैं पर नरि्भर करेगा।

ग्रेट ब्रटिेन में सामान्यतः श्रमकिों की तीन वैधानकि श्रेणियां हैं: 'कर्मचारी'; 'श्रमकि' जैसे दहािड़ी अथवा एजेंसी कामगार; तथा 'स्वनयिोजति'।

आपके कर्मचारी होने की संभावना है यदि:

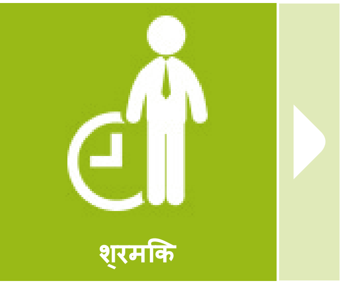
- आप से नियमित रूप से कार्य स्थल पर उपस्थिति होने की अपेक्षा की जाती है
- आप अपने नियोक्ता से अपने आप को नियमित घंटे या कार्य प्रदान करने की अपेक्षा करते हैं
- आप उस कार्य के लिए भुगतान की अपेक्षा करते हैं जो आप करते हैं
- आप से अपना कार्य स्वयं संपन्न करने की अपेक्षा की जाती है (अर्थात आपको इसे आपकी ओर से करने के लिए आपको मित्र या परिवार के सदस्य को बुलाने की अनुमति नहीं होगी)
- आपको कार्य करने से मना करने या कार्य के लिए आने से मना करने की अनुमति नहीं होती है।
- आपका नियोक्ता आपको कैसे, कब और कहां कार्य करना है का प्रभारी होता है
- आपका नियोक्ता आपकी मजदूरी से बाहर करों तथा राष्ट्रीय बीमा का भुगतान करता है
- आपका नियोक्ता आपके औजार, उपकरण, सुविधाएं, यूनिफॉर्म इत्यादि प्रदान करता है
- आपके पास रोजगार का एक लिखित अनुबंध होता है

नोट: यदि ये तथ्य आप पर लागू नहीं होते हैं, तो आप 'स्वनियोजित' अथवा 'श्रमिक' हो सकते हैं। यदि आप अपने रोजगार के दर्जे के बारे में आश्वस्त नहीं हैं, तो आपको मदद के लिए श्रमिक संघ के प्रतिनिधि से पूछना चाहिए।

कर्मचारियों के लिए अधिकार सभी कर्मचारियों को निम्नलिखित के लिए अधिकार हैं:

- भुगतान कम से कम राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी पर हो (www.gov.uk/national-minimum-wage)
- मजदूरी से गैरकानूनी कटौती से सुरक्षा
- भुगतान सहित वार्षिक छुट्टी
- सांविधिक न्यूनतम विश्राम की अवधि
- कार्य स्थल पर दुर्घटना से सुरक्षा
- प्रति सप्ताह औसत रूप से 48 घंटे से अधिक कार्य न करना
- गैरकानूनी भेदभाव से सुरक्षा
- 'मुखबिरी' के लिए सुरक्षा - कार्य स्थल पर गलत हो रहे कार्य की रिपोर्ट करना
- यदि वे अंशकालिक करते हैं तो कम अनुकूल बर्ताव नहीं करना
- श्रमिक संघ में शामिल होना
- साथ हों शिकायतों तथा अनुशासनिक कार्यवाहियों में (www.tuc.org.uk/workplace/tuc-19823-fo.cfm)
- सांविधिक बीमारी वेतन
- सुरक्षा यदि वे गर्भवती हैं
- मातृत्व और पितृत्व अवकाश तथा वेतन
- न्यूनतम सूचना अवधि यदि उनका रोजगार समाप्त कर दिया जाएगा-उदाहरण के लिए यदि एक नियोक्ता उन्हें बर्खास्त कर रहा है (www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1650)
- गैरकानूनी बर्खास्तगी से सुरक्षा
- लचीले कार्य के लिए अनुरोध (www.gov.uk/flexible-working)
- आपात स्थितियों के लिए टाइम ऑफ
- सांविधिक बेकारी वेतन (www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/facingredundancy.pdf)

भाग 2



आपके श्रमिक होने की संभावना है यदि:

- आपका नियोक्ता आपको नियमित या गारंटी के घंटे (के काम) की पेशकश नहीं करता है
- आपको कोई कार्य या शिफ्ट स्वीकार नहीं करनी होती है जिसकी आपका नियोक्ता पेशकश करता है
- आपके पास जो अनुबंध होता है वह आपको 'दिहाड़ी' अथवा 'जरूरत के अनुसार' के रूप में वर्णन करता है
- आप से अपना कार्य स्वयं संपन्न करने की अपेक्षा की जाती है (अर्थात आपको इसे आपकी ओर से करने के लिए आपको मित्र या परिवार के सदस्य को बुलाने की अनुमति नहीं होगी)
- आपका नियोक्ता आपकी मजदूरी से बाहर करों तथा राष्ट्रीय बीमा का भुगतान करता है
- आपका नियोक्ता आपके औजार, उपकरण, सुविधाएं, यूफॉर्म इत्यादि प्रदान करता है

नोट: यदि ये तथ्य आप पर लागू नहीं होते हैं, तो आप 'स्वनियोजित' अथवा 'कर्मचारी' हो सकते हैं। यदि आप अपने रोजगार के दर्जे के बारे में आश्वस्त नहीं हैं, तो आपको मदद के लिए श्रमिक संघ के प्रतिनिधि से पूछना चाहिए।

'श्रमिकों' के लिए अधिकार
सभी श्रमिकों को निम्नलिखित के लिए अधिकार हैं:

- भुगतान कम से कम राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी पर हो (www.gov.uk/national-minimum-wage)
- मजदूरी से गैरकानूनी कटौती से सुरक्षा
- भुगतान सहित वार्षिक छुट्टी
- सांविधिक न्यूनतम विश्राम की अवधि
- कार्य स्थल पर दुर्घटना से सुरक्षा
- प्रति सप्ताह औसत रूप से 48 घंटे से अधिक कार्य न करना
- गैरकानूनी भेदभाव से सुरक्षा
- महिला श्रमिकों के लिए कुछ सुरक्षा
- मुखबिरों' के लिए संरक्षण - कार्यस्थल में गलत कार्य की रिपोर्टिंग (www.pcaw.org.uk)
- यदि आप अंशकालिक हैं तो आपके खिलाफ भेदभाव न होना
- श्रमिक संघ में शामिल होना
- साथ होनेका अधिकार शिकायत तथा अनुशासनिक कार्यवाहियों में (www.tuc.org.uk/workplace/tuc-19823-fo.cfm)

भाग 2 ▶

कर्मचारी

श्रमिक

स्वनियोजित श्रमिक

आपके स्वनियोजित होने की संभावना है यदि:

- आप अपना स्वयं का कर और राष्ट्रीय बीमा का भुगतान करते हैं
- आप अपने लिए अपना कार्य करने हेतु किसी अन्य को काम पर रख सकते हैं
- आप अपने खुद के औजार और उपकरण प्रदान करते हैं
- आप मजदूरी प्राप्त करने के बजाय अपने कार्य के लिए इनवॉयस प्रदान करते हैं
- यदि कोई समस्या होती है तो आपको लाभ का नुकसान होने का जोखिम होता है बनावटी स्वनियोजित?

यदि आपको संदेह है कि आप 'श्रमिक' या 'कर्मचारी' हो सकते हैं, लेकिन आपको स्वनियोजित के रूप में माना जा रहा है, तो आपको तुरंत श्रमिक संघ के प्रतिनिधि से सलाह लेनी चाहिए।

स्वनियोजित श्रमिकों के लिए अधिकार

- कार्य स्थल पर स्वास्थ्य और सुरक्षा
- गैरकानूनी भेदभाव से सुरक्षा
- यदि आप गर्भवती हैं, तो आप मातृत्व भत्ते का दावा करने के लिए पात्र हो सकती हैं - देखें www.gov.uk/maternity-allowance अधिक जानकारी के लिए।

कुछ अतिरिक्त अधिकार हैं जो कुछ स्वनियोजित श्रमिकों के लिए लागू होते हैं जिनका दावा करने के लिए संघ आपकी मदद कर सकता है। अपने रोजगार के लिए संगत संघ का पता लगाने हेतु देखें www.tuc.org.uk/about-tuc/union-finder

भाग 2

भाग 2

- एजेंसी के श्रमिकों के लिए अधिकार
- संघ में शामिल होना
- कार्य के घंटे तथा अवकाश
- वेतन
- कार्य स्थल पर स्वास्थ्य और सुरक्षा अधिकार
- प्रत्याशित तथा नए माता-पिता के लिए अधिकार
- कार्य स्थल पर समस्याओं से निपटना
- उपयोगी संपर्क

TUC

एजेंसी के श्रमिकों के लिए अधिकार

एजेंसी के श्रमिकों के लिए अधिकार
एजेंसी के श्रमिक: समान बर्ताव
'असाइनमेंट के बीच वेतन' अनुबंध
एजेंसी के श्रमिक: कार्य स्थल पर दुर्घटना

एजेंसी के श्रमिक अन्य 'श्रमिकों' के जैसे ही समान अधिकारों के लिए हकदार होते हैं।

'असाइनमेंट के बीच वेतन' अनुबंधों पर एजेंसी के श्रमिकों के 'कर्मचारियों' के जैसे ही समान अधिकार होते हैं।

इसके अलावा, एजेंसी के श्रमिकों को कोई कार्य शुरू करने से पहले नियमों और शर्तों के लिखित विवरण का अधिकार होता है (www.nidirect.gov.uk/agency-workers-what-information-should-you-get-and-when)

एक एजेंसी

- श्रमिक से केवल कार्य पाने या अपनी किताबों में उनकी प्रविष्टि करने के लिए शुल्क नहीं बसूल सकती है।
- श्रमिक पर उनकी कार्य तलाश सेवाओं का प्रयोग करने की एक शर्त के रूप में अन्य उत्पादों या सेवाओं जैसे CV लेखन, प्रशिक्षण, अथवा वैयक्तिक सुरक्षा उपकरण खरीदने के लिए दबाव नहीं डाल सकती है।
- सिर्फ इसलिए श्रमिकों का वेतन नहीं रोक सकती क्योंकि उन्हें उस संगठन से भुगतान प्राप्त नहीं हुआ जिससे वे जुड़े हुए हैं, अथवा क्योंकि वे हस्ताक्षरित समय शीट प्रस्तुत नहीं कर सकते हैं श्रमिक द्वारा वास्तव में कार्य किए गए घंटों को सुनिश्चित करना एजेंसी की जिम्मेदारी है।

अधिक जानकारी के लिए TUC की एजेंसी श्रमिकों की मार्गदर्शिका ऑनलाइन देखें: www.tuc.org.uk/sites/default/files/agencyworkers_o.pdf

एजेंसी के श्रमिक: समान बर्ताव

कार्य के पहले दिन से काम पर रखने वाली एजेंसी के लिए कार्य करने वाले श्रमिकों के निम्नलिखित अधिकार हैं:

- स्थायी कर्मचारियों के जैसी समान सुविधाओं के लिए पहुंच
- स्थायी कर्मचारियों के समान आंतरिक रिक्त पदों के लिए आवेदन हेतु समान अवसर

एक बार जब एजेंसी के श्रमिक एक संगठन में समान भूमिका में 12 सप्ताह के लिए कार्य कर चुके हैं तब उनके अधिकार हैं:

- स्थायी कर्मचारियों जैसी समान दर पर भुगतान किया जाना (जब तक आप 'असाइनमेंट के बीच वेतन' अनुबंध के तहत न हों, नीचे देखें)
- स्थायी कर्मचारियों के जैसे समान अवकाश
- स्थायी कर्मचारियों जासे समान कार्य के समय के हकदार

एजेंसी के श्रमिकों के लिए अधिकार
एजेंसी के श्रमिक: समान बर्ताव
'असाइनमेंट के बीच वेतन' अनुबंध
एजेंसी के श्रमिक: कार्य स्थल पर दुर्घटना

'असाइनमेंट के बीच वेतन' अनुबंध

जो एजेंसी के श्रमिक 'असाइनमेंट के बीच वेतन अनुबंध' पर नियुक्त हैं वे कार्य पर रखने वाले के लिए 12 सप्ताह के कार्य के बाद भी समान वेतन के हकदार नहीं हैं।

'यदि आप एक एजेंसी के कर्मचारी हैं तथा आपके अनुबंध की निम्नलिखित विशेषताएं हैं, तो आप समान वेतन के हकदार नहीं होंगे:

- यह "स्थायी" तथा निश्चित अवधि का अनुबंध नहीं है।
- यह आपको प्राप्त होने वाले न्यूनतम वेतन का उल्लेख करता है।
- यह बताता है कि आपको कहां कार्य करना अपेक्षित है।
- यह आपको कार्य के घंटों का उल्लेख करता है जिनमें आपको कार्य करना है तथा कार्य की प्रकृति बताता है जिसे करना आपसे अपेक्षित है। 'अधिक जानकारी के लिए, यहां TUC ऑनलाइन गाइड(मार्गदर्शिका) देखें: www.tuc.org.uk/sites/default/files/agencyworkers_o.pdf

एक संघ कार्य स्थल पर आपके अधिकारों का दावा करने में आपकी मदद करने में सक्षम होगा यदि आपका इस प्रकार का अनुबंध है - संघ में कैसे शामिल हों का पता लगाने के लिए, देखें: www.tuc.org.uk/about-tuc/union-finder

TUC

एजेंसी के श्रमकिों के लिए अधिकार
एजेंसी के श्रमकि: समान बर्ताव
'असाइनमेंट के बीच वेतन' अनुबंध
एजेंसी के श्रमकि: कार्य स्थल पर दुर्घटना

एजेंसी के श्रमकि: कार्य स्थल पर दुर्घटना

एजेंसियों का दायित्व है कि वे एजेंसी के श्रमकिों को काम पर रखने वाले संगठन को ज्ञात कार्य स्थल में स्वास्थ्य तथा सुरक्षा संबंधी किसी जोखिमों तथा उन जोखिमों को नियंत्रति करने या रोकने के लिए उठाए गए कदमों का पता लगाएं। उन्हें जांच करना चाहिए कि संगठन ने स्वास्थ्य तथा सुरक्षा संबंधी जोखिम का आकलन अच्छी तरह से किया है तथा श्रमकिों को संगठन में नियोजित करने से पहले सुनिश्चित करना चाहिए कि श्रमकि स्थिति से वाकिफ हैं।

संघ में शामिल होना

श्रमिक संघ ऐसे संघठन हैं जो कार्य स्थल पर व्यक्तियों के अधिकारों की रक्षा करते हैं, उनके कार्य की स्थितियां सुरक्षित होने के बारे में सुनिश्चित करते हैं तथा अपने सदस्यों के लिए बेहतर भुगतान और शर्तों हेतु सौदेबाजी करते हैं।

इस मार्गदर्शिका में बहुत से अधिकारों का दावा करने के लिए श्रमिक संघ आपको मार्गदर्शन प्रदान कर सकते हैं। संघ में कैसे शामिल हों का पता करने के लिए देखें: www.tuc.org.uk/join-union

श्रमिक संघ आपके नियोक्ता एवं सरकार से स्वतंत्र होती हैं तथा कानून के अनुसार आपको संघ में शामिल होने की अनुमति है। यदि आप संघ के सदस्य हैं तो आपको अपने नियोक्ता को बताना आवश्यक नहीं है। ग्रेट ब्रिटेन में जो श्रमिक संघ-व्यवस्थित कार्य स्थलों में कार्यरत हैं वे औसत रूप से बेहतर भुगतान पाते हैं तथा अधिक सुरक्षित हैं इसलिए संघ में शामिल होना महत्वपूर्ण है।

यदि एक नियोक्ता एक श्रमिक संघ को 'मान्यता देता है', तो संघ वेतन तथा शर्तों पर श्रमिकों की ओर से प्रबंधन से सौदेबाजी करने में सक्षम होती है। इसे 'सामूहिक सौदेबाजी' कहा जाता है तथा 'सामूहिक समझौतों' का निर्माण होता है। बहुत से कार्य स्थलों में वेतन तथा शर्तों पर सामूहिक समझौते होते हैं जो अन्य मुद्दों में से कानूनी तौर पर न्यूनतम, स्वास्थ्य तथा सुरक्षा, मातृत्व और पितृत्व अधिकारों से ऊपर होते हैं।

यदि आप श्रमिक संघ के सदस्य हैं तथा कार्य स्थल पर समस्या है, तो संघ आपके तथा आपके नियोक्ता के साथ मुद्दे का निपटारा करने में आपकी मदद करने के लिए आपको एक प्रतिनिधि की पेशकश कर सकती है। श्रमिक संघ कानूनी प्रतिनिधि भी प्रदान करती हैं, उदाहरण के लिए रोजगार ट्रिब्यूनल अथवा यदि कार्य स्थल पर आप के साथ दुर्घटना हो जाती है, यदि आपके नियोक्ता के खिलाफ कानूनी कार्यवाही करना ही कार्य स्थल पर आपके अधिकारों को सुनिश्चित और सुरक्षित करने के लिए एकमात्र रास्ता हो। अधिक जानकारी के लिए पृष्ठ 16 देखें ।

यदि आप एक ऐसे कार्य स्थल में कार्यरत हैं दहां संघ मान्यताप्राप्त नहीं है, तब भी श्रमिकों और कर्मचारियों को शिकायत तथा अनुशासनिक मीटिंगों में संघ द्वारा प्रतिनिधित्व होने का अधिकार है तथा आपका संघ अधिकारों पर आपको सलाह देगा जिनके आप कार्य स्थल पर हकदार हैं।

यदि आप संघ के सदस्य नहीं हैं तथा ऐसे कार्य स्थल में कार्यरत हैं जहां संघ मान्यताप्राप्त नहीं है, तो अभी भी संघ से संपर्क करना उचित है यदि वे आपके शामिल होने पर सलाह देने के लिए तैयार हों।

कामकाजी सप्ताह

कामकाजी सप्ताह
रात्रि में कार्य
आराम के लिए विराम
छुट्टी (वार्षिक अवकाश)

कर्मचारियों तथा श्रमिकों को औसत रूप से प्रति सप्ताह 48 घंटे से अधिक कार्य न करने का अधिकार है। इसकी गणना 17 सप्ताह से अधिक अवधि के लिए की गयी है। वे अपने अनुबंध में एक सप्ताह में अधिकतम 48 के लिए कार्य के अपने अधिकार को छोड़ने के लिए एक खंड पर हस्ताक्षर कर सकते हैं, लेकिन इस अधिकार को छोड़ने के लिए उन पर दबाव नहीं डाला जा सकता है। यदि वे अपने विचार बदल देते हैं तथा एक सप्ताह में 48 घंटे से अधिक कार्य न करने के अपने अधिकार को लागू करना चाहते हैं तो वे ऐसा अपने नियोक्ता को सूचित करते हुए कर सकते हैं कि अपने कार्य के समय के अधिकार को छोड़ना नहीं चाहते हैं, हालांकि इसके प्रभावी होने के लिए उन्हें कुछ सप्ताह तक प्रतीक्षा करनी पड़ सकती है। एक श्रमिक संघ का प्रतिनिधि मार्गदर्शन प्रदान करने के लिए सक्षम होगा।

कर्मचारी तथा श्रमिक कार्य के प्रत्येक 24 घंटे की अवधि के दौरान लगातार 11 घंटे कार्य से दूर रह सकते हैं।

TUC

रात्रि में कार्य

रात्रिकालीन शिफ्टों में नियुक्त कर्मचारियों या श्रमिकों को प्रत्येक 24 घंटे में रात्रि में आठ घंटे से अधिक कार्य नहीं करना चाहिए। इस की गणना औसत रूप से 17-सप्ताह की अवधि या अनुबंध अवधि यदि यह इससे कम है के आधार पर की गयी है।

उदाहरण: एक महीने के लिए नियुक्त एजेंसी के श्रमिक को 4 सप्ताह की अवधि में एक सप्ताह में औसत रूप से 48 घंटे से अधिक रात्रि में कार्य नहीं करना चाहिए।

श्रमिकों को उनके नियोक्ता द्वारा रात्रिकालीन श्रमिक बनाने से पहले एक निःशुल्क स्वास्थ्य आकलन कराना चाहिए तथा इसके बाद नियमित आधार पर कराना चाहिए।

आराम के लिए विराम

कामकाजी सप्ताह
रात्रि में कार्य
आराम के लिए विराम
छुट्टी (वार्षिक अवकाश)

जहां कार्य समय छह घंटे से अधिक का है वहां कर्मचारियों तथा श्रमिकों को 20 मिनिट का आराम के लिए विराम लेने के लिए अधिकार है। यदि श्रमिक 18 वर्ष से कम आयु के हैं तो साढ़े चार घंटे कार्य करने के बाद 30 मिनिट का अवकाश लेने के हकदार हैं। अधिक जानकारी के लिए देखें www.acas.org.uk

छुट्टी (वार्षिक अवकाश)

कामकाजी सप्ताह
रात्रि में कार्य
आराम के लिए विराम
छुट्टी (वार्षिक अवकाश)

कर्मचारियों तथा श्रमिकों को प्रति वर्ष कानूनी तौर पर न्यूनतम चार सप्ताहों की सवेतन अवकाश तथा 8 दिनों की 'बैंक छुट्टियां' (सार्वजनिक छुट्टी) प्राप्त होनी चाहिए। कुछ स्थानों में नियोक्ता सभी कर्मचारियों को बैंक अवकाश की छुट्टी लेने की अनुमति देते हैं, लेकिन अन्य कार्य स्थलों में कर्मचारी बैंक छुट्टियों के स्थान पर काम के इतर अवकाश ले सकते हैं। आपको यह पता करने के लिए कि आप किसके लिए हकदार हैं, अपने रोजगार अनुबंध, अपनी स्टाफ हैंडबुक को जांचना चाहिए अथवा अपने श्रमिक संघ के प्रतिनिधि से बात करना चाहिए,।

वेतन स्लिप

वेतन स्लिप

राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी

वेतन से कटौती

राष्ट्रीय बीमा तथा कर (टैक्स)

बीमारी वेतन

कर्मचारी प्रत्येक बार जो उन्हें भुगतान किया गया है उसके लिए वेतन (भुगतान) स्लिप के हकदार हैं। वेतन स्लिप में उल्लेख होना चाहिए कि उन्हें क्या भुगतान किया गया है, क्या कटौतियां की गयी हैं (उदाहरण के लिए कर, राष्ट्रीय बीमा तथा श्रमिक संघ अंशदान) तथा शुद्ध वेतन ।

प्रत्येक वर्ष नियोक्ताओं को P60 प्रमाणपत्र कर्मचारियों को देने चाहिए जो उनके उस वर्ष के सकल वेतन, शुद्ध देय वेतन तथा उनके वेतन से वर्ष के दौरान की गयी कुल कटौतियों को दर्शाते हैं।

राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी

वेतन स्लिप
राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी
वेतन से कटौती
राष्ट्रीय बीमा तथा कर (टैक्स)
बीमारी वेतन

श्रमिकों तथा कर्मचारियों को राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी का भुगतान पाने का अधिकार है, जिसे सरकार द्वारा निर्धारित किया गया है तथा प्रति वर्ष निम्न वेतन आयोग (जिसमें श्रमिक संघ तथा नियोक्ता शामिल होते हैं) द्वारा समीक्षा की जाती है।

16-17 वर्ष, 18-20 वर्ष, तथा 21 वर्ष और इससे अधिक आयु के व्यक्तियों एवं प्रशिक्षुओं के लिए अलग-अलग दरें हैं। राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी की नवीनतम दर का पता लगाने के लिए देखें www.gov.uk/national-minimum-wage-rates

यदि आप मानते हैं कि आपको राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी से कम भुगतान किया जा रहा है तो संपर्क करें कार्य स्थल पर वेतन तथा अधिकार हेल्पलाइन (www.gov.uk/pay-and-work-rights-helpline) online or call 0800 917 2368.

वेतन स्लिप
राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी
वेतन से कटौती
राष्ट्रीय बीमा तथा कर (टैक्स)
बीमारी वेतन

वेतन से कटौती

आपके नियोक्ता को आपके वेतन से कोई कटौती तब तक नहीं करनी चाहिए जबतक:

- कानून द्वारा अपेक्षित के अनुसार कटौती (अर्थात आयकर तथा राष्ट्रीय बीमा)
- आपके अनुबंध के तहत अनुमत कटौती (जैसे श्रमिक संघ ग्राहक शुल्क)
- आपने कटौती को अधिकृत करने वाले एक लिखित अनुबंध पर हस्ताक्षर किए हैं।
- आपके नियोक्ता ने आपको अधिक भुगतान कर दिया है- यदि यह हुआ है तो आपको श्रमिक संघ के प्रतिनिधि से सलाह लेनी चाहिए
- आपने हड़ताल के कारण कार्य नहीं किया (आपका नियोक्ता केवल उस दिन(नों) की मजदूरी की कटौती कर सकता है जब आपने कार्य नहीं किया)
- दुकान के श्रमिकों के लिए वेतन में कटौती के बारे में विशेष नियम भी हैं जहां नियोक्ता मानता है कि श्रमिक ने चोरी की हो - मार्गदर्शन के लिए श्रमिक संघ के प्रतिनिधि से बात करें
- यदि आपका नियोक्ता आपके लिए आवास प्रदान करता है तब वे आपको राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी की दर से थोड़ा कम भुगतान कर सकते हैं। इसे आवास समायोजन कहा जाता है: www.gov.uk/national-minimum-wage-accommodation

वेतन से गैरकानूनी कटौती

- उपलब्ध कराए गए किसी भोजन या अन्य अल्पाहार के लिए कोई कटौती नहीं की जा सकती है।
- आपको अपना कार्य सुरक्षित ढंग से करने के लिए आवश्यक सुरक्षा उपकरण के लिए कोई कटौती नहीं की जा सकती है। यदि इसके बारे में आपके कोई मुद्दे हैं तो आपको संपर्क करना चाहिए स्वास्थ्य तथा सुरक्षा एक्जीक्यूटिव (www.hse.gov.uk)

राष्ट्रीय बीमा तथा कर (टैक्स)

वेतन स्लिप
राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी
वेतन से कटौती
राष्ट्रीय बीमा तथा कर (टैक्स)
बीमारी वेतन

- ग्रेट ब्रिटेन में प्रत्येक श्रमिक के पास एक राष्ट्रीय बीमा नंबर होता है। यह सरकार द्वारा जारी एक वैयक्तिक नंबर होता है जिसकी आपको कानूनी ढंग से कार्य करने के लिए जरूरत होती है। इसका प्रयोग सामाजिक सुरक्षा अंशदान का पता रखने के लिए किया जाता है। यदि आप एक सप्ताह में लगभग £100 से अधिक अर्जित करते हैं, तब आपको और आपके नियोक्ता दोनों को भुगतान करना पड़ता है जिसे राष्ट्रीय बीमा अंशदान कहा जाता है। कर (टैक्स) के ये प्रकार हैं।
- आपको निश्चित सीमा से ऊपर आय पर आयकर का भी भुगतान करना होगा। ग्रेट ब्रिटेन में प्रत्येक श्रमिक के पास एक कर(टैक्स) कोड होता है, जिसका प्रयोग नियोक्ता यह गणना करने के लिए करता है कि उन्हें आपकी ओर से कितने कर का भुगतान करना चाहिए। यदि आप ग्रेट ब्रिटेन में अपना पहला कार्य शुरू कर रहे हैं तो आपको संभवत: कर(टैक्स) कोड दिए जाने तक “आपातकालीन कर” का भुगतान शुरू करना होगा।
- यदि आपके पास राष्ट्रीय बीमा नंबर (NINO) नहीं है, अथवा आपके नियोक्ता द्वारा उसे अस्थायी रूप से जारी किया गया है, तब आपको 0845 6000643 पर कॉल करना चाहिए; देखें www.gov.uk/apply-national-insurance-number
- यदि आपका नियोक्ता राष्ट्रीय बीमा या कर का भुगतान किए बिना आपको नकद रूप में भुगतान की पेशकश करता है (“नकद” के रूप में ज्ञात), तो आपको यथाशीघ्र श्रमिक संघ के प्रतिनिधि से बात करनी चाहिए। किसी को नकद राशि पर काम पर रखना गैरकानूनी है।

वेतन स्लिप
राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी
वेतन से कटौती
राष्ट्रीय बीमा तथा कर (टैक्स)
बीमारी वेतन

बीमारी वेतन

आपकी बीमारी का वेतन आपके रोजगार अनुबंध में लिखे हुए पर निर्भर करता है।

यदि आपका नियोक्ता बीमारी का भुगतान नहीं करता है, तो आप सांविधिक बीमारी वेतन (SSP) के हकदार हो सकते हैं, जोकि समान दर का सरकारी लाभ है। यह आपके नियोक्ता द्वारा बीमारी के पांचवें दिन से 28 सप्ताह तक देय होता है। आप तब तक SSP के लिए हकदार हैं जब तक आपने पर्याप्त राष्ट्रीय बीमा अंशदान किया है।

आप आय सपोर्ट या रोजगार तथा सपोर्ट भत्ते का दावा करने के लिए सक्षम हो सकते हैं। अधिक जानकारी के लिए देखें www.gov.uk/contact-jobcentre-plus

कार्य स्थल पर स्वास्थ्य और सुरक्षा अधिकार

आप जिस संगठन के लिए कार्य कर रहे हैं उसका दायित्व है कि वह आपको सुरक्षित तथा स्वस्थ कार्य का माहौल प्रदान करे। इसमें आपके कार्य स्थल में स्वास्थ्य तथा सुरक्षा संबंधी मुद्दों के बारे में आपको प्रशिक्षित करना शामिल होना चाहिए। ऐसे बहुत से विशेष नियम हैं जो किसी कार्य स्थल में लागू होंगे जहां श्रमिकों के लिए विशेष जोखिम होते हैं। आपको जांच करना चाहिए कि आपके कार्य स्थल में है श्रमिक संघ स्वास्थ्य तथा सुरक्षा प्रतिनिधि अधिक जानकारी के लिए देखें: www.tuc.org.uk/workplace-issues/health-and-safety/safety-representatives

अपने स्वास्थ्य तथा सुरक्षा के अधिकारों के बारे में अधिक जानकारी के लिए देखें स्वास्थ्य तथा सुरक्षा एक्जीक्यूटिव वेबसाइट: www.hse.gov.uk

गर्भवती अथवा स्तनपान कराने वाली महिलाओं के लिए अधिकार
मातृत्व वेतन
नयी अथवा प्रत्याशित मां बनने वाले कर्मचारियों के लिए अतिरिक्त अधिकार
कर्मचारियों के लिए पितृत्व अवकाश के अधिकार
पितृत्व अवकाश, घरेलू आपात स्थितियों के लिए लचीले कार्य तथा समय अवकाश - कर्मचारियों के लिए अधिकार

गर्भवती अथवा स्तनपान कराने वाली महिलाओं के लिए अधिकार

सभी श्रमिक जो गर्भवती हैं अथवा प्रसूति अवकाश पर हैं उन्हें गर्भवती होने के कारण भेदभाव न होने का अधिकार है, उदाहरण के लिए, व्यक्ति को गर्भवती होने संबंधी बीमारी में अनुपस्थिति के लिए अनुशासनिक कार्यवाही नहीं करना चाहिए। एजेंसी के श्रमिक को काम पर रखने वाले को भी श्रमिक के गर्भवती होने के बारे में पता चलने के कारण असाइनमेंट समाप्त नहीं करना चाहिए।

एक संगठन जिसमें गर्भवती श्रमिक हैं अथवा इसमें नयी माताएं कार्यरत है उसे श्रमिक अथवा उनके शिशुओं को नुकसान का जोखिम न्यूनतम करने के लिए कदम उठाने चाहिए।

गर्भवती अथवा स्तनपान कराने वाली महिलाओं के लिए अधिकार
मातृत्व वेतन
नयी अथवा प्रत्याशित मां बनने वाले कर्मचारियों के लिए अतिरिक्त अधिकार
कर्मचारियों के लिए पितृत्व अवकाश के अधिकार
पितृत्व अवकाश, घरेलू आपात स्थितियों के लिए लचीले कार्य तथा समय अवकाश - कर्मचारियों के लिए अधिकार

मातृत्व वेतन

कुछ श्रमिक पात्र हो सकते हैं 39 सप्ताह के सांविधिक मातृत्व वेतन (SMP). पहले छह सप्ताह का SMP का भुगतान आपकी सामान्य आय के 90% पर किया जाता है तथा शेष का भुगतान किया जाता है समान दरपर (www.gov.uk/maternity-pay-leave/pay)

यदि कोई श्रमिक SMP के लिए पात्र नहीं है तो वे मातृत्व भत्ते के दावे के लिए 39 सप्ताह तक के लिए योग्य हो सकते हैं। मातृत्व भत्ते का भुगतान एक समान दर पर 39 सप्ताह के लिए किया जाता है (www.gov.uk/maternity-allowance)।

नयी अथवा प्रत्याशित मां बनने वाले कर्मचारियों के लिए अतिरिक्त अधिकार

गर्भवती अथवा स्तनपान कराने वाली महिलाओं के लिए अधिकार
मातृत्व वेतन
नयी अथवा प्रत्याशित मां बनने वाले कर्मचारियों के लिए अतिरिक्त अधिकार
कर्मचारियों के लिए पितृत्व अवकाश के अधिकार
पितृत्व अवकाश, घरेलू आपात स्थितियों के लिए लचीले कार्य तथा समय अवकाश - कर्मचारियों के लिए अधिकार

- प्रसव पूर्व मुलाकातों में भाग लेने के लिए भुगतान सहित समय अवकाश
- नियोक्ता को कर्मचारी तथा उनके शिशु को कार्य स्थल में नुकसान से सुरक्षित करने के लिए आवश्यक कदम उठाने चाहिए। यदि नुकसान के जोखिम को न्यूनतम करने के लिए उनके कार्य को या कार्य की स्थितियों को समायोजित करना संभव नहीं है, तब उनके नियोक्ता को उन्हें नियमों और शर्तों पर जो कि कम अनुकूल न हों, उपयुक्त वैकल्पिक कार्य की पेशकश करना चाहिए। यदि उनके लिए उपयुक्त वैकल्पिक कार्य तलाशना संभव नहीं है, तो नियोक्ता को कार्य से कर्मचारी को निलंबित कर देना चाहिए तथा निलंबन के दौरान वे भुगतान पाने के हकदार होते हैं।
- 52 सप्ताह तक का प्रसूति अवकाश (प्रसूति अवकाश के पहले दो सप्ताह अनिवार्य हैं)। प्रसूति अवकाश मांगने या लेने के लिए कर्मचारियों को नुकसान नहीं भुगतना चाहिए या उनके साथ भेदभाव नहीं होना चाहिए।
- यदि कर्मचारी 26 सप्ताह या इससे कम प्रसूति अवकाश लेते हैं तो उन्हें उसी कार्य पर वापस आने का अधिकार है। यदि वे 26 सप्ताह से अधिक अवधि का अवकाश लेते हैं तो उन्हें उसी कार्य पर वापस आने का अधिकार है लेकिन यदि वह संभव नहीं है तब उन्हें समान नियमों और शर्तों पर उपयुक्त वैकल्पिक कार्य पर लौटने का अधिकार है।
- जिन माताओं के शिशुओं का जन्म 5 अप्रैल 2015 को या इसके बाद होना है वे अपने प्रसूति अवकाश को 50 सप्ताह तक साझा पैतृक अवकाश में परिवर्तित कर सकते हैं बशर्ते कि वे तथा पिता/उनका जोड़ीदार पात्र है। अधिक जनकारी के लिए देख: www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay
- यदि कर्मचारी एक बच्चे को गोद ले रहे हैं तथा उन्हें प्राथमिक देखभालकर्ता होने की उम्मीद है तो उन्हें पहले वर्ष में अवकाश तथा वेतन के लिए वैसे ही अधिकार होंगे , अधिक जानकारी के लिए देख: www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview

गर्भवती अथवा स्तनपान कराने वाली महिलाओं के लिए अधिकार
मातृत्व वेतन
नयी अथवा प्रत्याशित मां बनने वाले कर्मचारियों के लिए अतिरिक्त अधिकार
कर्मचारियों के लिए पितृत्व अवकाश के अधिकार
पितृत्व अवकाश, घरेलू आपात स्थितियों के लिए लचीले कार्य तथा समय अवकाश - कर्मचारियों के लिए अधिकार

कर्मचारियों के लिए पितृत्व अवकाश के अधिकार

एक नए और आशान्वित पिता के रूप में, अथवा मां के जोड़ीदार के रूप में, जिन्हें बच्चे के पालन-पोषण के लिए जिम्मेदार होने की उम्मीद है, कर्मचारियों के निम्नलिखित अधिकार हैं:

- प्रसूति पूर्व मुलाकातों में भाग लेने के लिए बिना भुगतान वाले समय के अवकाश के लिए अधिकार।
- जन्म के समय के आस-पास दो सप्ताह तक के पितृत्व अवकाश को लिया जाना यदि उन्हें उनके नियोक्ता द्वारा बच्चे के जन्म के प्रत्याशित सप्ताह से पंद्रहवें सप्ताह पहले तक कम से कम 26 सप्ताह के लिए नियुक्त किया हो।
- दो सप्ताह तक का सांविधिक पितृत्व वेतन यदि पितृत्व अवकाश के लिए योग्य है तथा उनकी आय उससे अधिक है जो निम्नतर आय सीमामें निर्धारित है (www.gov.uk/government/publications/rates-and-allowances-national-insurance-contributions/rates-and-allowances-national-insurance-contributions)
- वे पहले वर्ष में बच्चे की देखभाल के लिए और अधिक अवकाश ले सकते हैं यदि वे और मां साझा पैतृक अवकाश (SPL) के लिए पात्र हैं। यह मां को अपने प्रसूति अवकाश को SPL में 50 सप्ताह तक परिवर्तित करने के लिए अनुमति देता है जिसे कोई भी जीवनसाथी पहले वर्ष में प्रयोग कर सकता है। (www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay/eligibility)
- यदि कर्मचारी अपने जीवन साथी के साथ एक बच्चे को गोद ले रहे हैं, तो उन्हें अवकाश और वेतन के लिए इसी प्रकार के अधिकार होंगे, देखें: www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview

गर्भवती अथवा स्तनपान कराने वाली महिलाओं के लिए अधिकार
मातृत्व वेतन
नयी अथवा प्रत्याशित मां बनने वाले कर्मचारियों के लिए अतिरिक्त अधिकार
कर्मचारियों के लिए पितृत्व अवकाश के अधिकार
पितृत्व अवकाश, घरेलू आपात स्थितियों के लिए लचीले कार्य तथा समय अवकाश - कर्मचारियों के लिए अधिकार

पितृत्व अवकाश, घरेलू आपात स्थितियों के लिए लचीले कार्य तथा समय अवकाश - कर्मचारियों के लिए अधिकार

- जो माता-पिता कर्मचारी हैं तथा जिनकी अपने नियोक्ता के साथ एक वर्ष से अधिक की नौकरी हो गयी है उन्हें बच्चे की देखभाल के लिए पैतृक अवकाश लेने का अधिकार है। यह अवकाश बिना भुगतान का है तथा एक सप्ताह ब्लॉक में लिया जा सकता है। माता-पिता प्रत्येक बच्चे के लिए अधिकतम 18 सप्ताह का अवकाश ले सकते हैं। अवकाश का उपयोग बच्चे के 5वें जन्मदिन से पहले उपयोग करना है। लेकिन अप्रैल 2015 से, माता-पिता बच्चे के 18वें जन्मदिन तक अवकाश का उपयोग करने में सक्षम होंगे।
- 26 सप्ताह से अधिक की सेवा करने वाले कर्मचारियों को अपने नियोक्ता से लचीली कार्यप्रणाली के लिए कहने का अधिकार है।

कार्य स्थल पर इन अधिकारों का दावा करने के बारे में मार्गदर्शन प्रदान करने के लिए श्रमिक संघ के प्रतिनिधि सक्षम होंगे।

शिकायतें
अनुशासनात्मक कार्यवाही
कार्य स्थल पर भेदभाव और उत्पीड़न
रोजगार न्यायाधिकरण (ट्रिब्यूनल) में मामला ले जाना

शिकायतें

अगर आपको लगता है कि कार्य स्थल पर आप के साथ गलत तरीके से व्यवहार किया जा रहा है, उदाहरण के लिए आपको लगता है कि आपके नियोक्ता द्वारा आपके खिलाफ भेदभाव किया जा रहा है या आपकी कार्य की स्थितियां उचित नहीं है, तो श्रमिक संघ के प्रतिनिधि से बात करें। साथ ही साथ, आपको अपने लाइन प्रबंधक, या अगर यह संभव नहीं है, अधिक वरिष्ठ प्रबंधक से अनौपचारिक रूप से इस मामले को उठाने की कोशिश करनी चाहिए।

लेकिन अगर उससे काम नहीं होता है, या उचित नहीं है, तो आपको अपने नियोक्ता की औपचारिक शिकायत प्रक्रिया का पालन करना चाहिए। इसमें यह समझाते हुए अपने नियोक्ता को लिखना शामिल हो सकता है कि किस बात से आप को लगता है कि आप से अनुचित तरीके से व्यवहार किया जा रहा है और आपके नियोक्ता को आपकी शिकायत पर चर्चा करने के लिए एक मीटिंग का आयोजन करना चाहिए। आपको मीटिंग में श्रमिक संघ के एक प्रतिनिधि को साथ ले जाने का अधिकार है।

अगर आप परिणाम से संतुष्ट नहीं हैं, तो आप एक अपीलीय मीटिंग की मांग कर सकते हैं। पुन:, आपको मीटिंग में श्रमिक संघ के एक प्रतिनिधि को साथ ले जाने का अधिकार है।

नोट: कई नियोक्ता श्रमिकों या स्वनियोजित श्रमिकों को शिकायत प्रक्रिया का उपयोग करने की अनुमति नहीं देते है। सलाह के लिए श्रमिक संघ के प्रतिनिधि से बात करें।

अनुशासनात्मक कार्यवाही

अगर आप एक कर्मचारी हैं और आपका नियोक्ता आपके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई करने का निर्णय लेता है,तो आपको अपने मामले में श्रमिक संघ के प्रतिनिधि से सलाह लेना चाहिए और अपने अनुबंध की अनुशासनात्मक प्रक्रिया को पढ़ लेना चाहिए।

न्यूनतम रूप में, अनुशासनात्मक प्रक्रिया को इस प्रकार से कार्य करना चाहिए:

- यह देखने के लिए कि क्या आप के खिलाफ मामला बनता है आपके नियोक्ता को जांच करानी चाहिए अगर उन्हें संदेह है कि आप खराब प्रदर्शन कर रहे हैं या आपने अनुचित तरीके से काम किया है। आपका नियोक्ता आपसे जांच संबंधी मीटिंग में भाग लेने के लिए कह सकता है। जबकि जांच मीटिंग में किसी को साथ ले जाने का आपके पास अधिकार नहीं है, फिर भी आप को मांग करना चाहिए क्योंकि एक अच्छे नियोक्ता को इसकी अनुमति देनी चाहिए।
- अगर आप के खिलाफ मामला लगता है तो आपके नियोक्ता को औपचारिक रूप से लिखित में आप को सूचित करना चाहिए। आपके नियोक्ता को मीटिंग के लिए आपको आमंत्रित करना चाहिए, और आपको बताना चाहिए कि आप के पास श्रमिक संघ के प्रतिनिधि को साथ लाने का अधिकार है, और आप के खिलाफ वे जिन सबूतों का इस्तेमाल करना चाहते हैं आपके पास भेजना चाहिए।
- तब आपके नियोक्ता को मामले पर आमने-सामने चर्चा करने के लिए आप के साथ एक मीटिंग का आयोजन करना चाहिए। आपके पास इस मीटिंग में किसी को साथ ले जाने का अधिकार है, और आपको अपने नियोक्ता को सूचित करना चाहिए कि आप किसी को साथ ले जाना चाहते है। मीटिंग के बाद आपके नियोक्ता को अपने निर्णय और निर्णय के खिलाफ अपील करने के आप के अधिकार के बारे में सूचित करना चाहिए।

अगर आप कम से कम दो वर्ष तक एक कर्मचारी रह चुके हैं, तो आपका नियोक्ता केवल वधिसिम्मत तरीके से आपको बर्खास्त कर सकता है अगर वे दिखा सके कि इसकी वजह अपना काम करने में आपकी क्षमता हैं। निम्निलखिति के आधार पर बर्खास्त किया जाना गैर कानूनी है:

- श्रमिक संघ की सदस्यता या गतिविधियां
- स्वास्थ्य तथा सुरक्षा
- अपने रोजगार अधिकारों का प्रयोग करना
- गर्भावस्था और मातृत्व
- भेदभाव

बर्खास्त करने के लिए आपके नियोक्ता को निष्पिक्ष प्रक्रिया का पालन करना चाहिए। अगर वे ऐसा करने में विफल रहते हैं, तो आप अनुचित बर्खास्तगी के लिए अपने नियोक्ता के खिलाफ दावा ला सकते हैं। आगे की सलाह के लिए श्रमिक संघ के प्रतिनिधि से बात करें।

शिकायतें
अनुशासनात्मक कार्यवाही
कार्य स्थल पर भेदभाव और उत्पीड़न
रोजगार न्यायाधिकरण (ट्रिब्यूनल) में मामला ले जाना

कार्य स्थल पर भेदभाव और उत्पीड़न

यदि आप मानते हैं कि आपको काम पर तंग, परेशान या आपके साथ भेदभाव किया जा रहा है तो आपको श्रमिक संघ से संपर्क करना चाहिए।

आपकी जाति, लिंग, राष्ट्रीयता, धर्म या मत, यौनिक रुझान, गर्भावस्था, मातृत्व, उम्र, या विकलांगता ('संरक्षित विशेषताओं' के रूप में ज्ञात), के आधार पर आपसे भेदभाव न किए जाने का आपके पास अधिकार है।

अगर आप विकलांग हैं, तो आप अतिरिक्त सहायता के हकदार हैं। परिसर, उपकरण और काम के घंटे जैसी बातों के लिए 'उचित समायोजन' करना प्रत्येक नियोक्ता का कर्तव्य है ताकि गैर विकलांग कर्मचारियों की तुलना में आप नुकसान की स्थिति में न रहें। यह कर्तव्य तभी लागू होता है जब नियोक्ता को मालूम हो कि आप विकलांग हैं।

इसके अलावा, अगर आप एक निश्चित अवधि के अनुबंध पर हैं या आप एक अंशकालिक श्रमिक हैं तो आप के खिलाफ भेदभाव करना गैरकानूनी है ।

भेदभाव मे कम भुगतान किया जाना या अन्य कर्मचारियों की तुलना में बदतर सेवा शर्तें दिया जाना या किसी खास काम को न दिया जाना शामिल हो सकता है।

अगर कार्य स्थल पर आपसे कोई इस तरह से व्यवहार करता है, जैसा आप नहीं चाहते और उनका व्यवहार, शत्रुतापूर्ण, डरारे-धमकाने, अपमानजनक या अवांछित यौन ध्यान सहित, आक्रामक है, तो इसे 'उत्पीड़न' के रूप में जाना जाता है। उत्पीड़न गैरकानूनी है, अगर यह संरक्षित लक्षणों में से किसी से भी संबंधित है।

भेदभाव के बारे में शिकायत करने के लिए आप को कष्ट पहुंचाना भी गैर-कानूनी है।

आपको डराने-धमकाने, उत्पीड़न या भेदभाव की सभी घटनाएं लिखना चाहिए तथा किसी भी अन्य संबंधित सबूत को रखना चाहिए क्योंकि अगर आप को औपचारिक शिकायत करना पड़ता है, तो इनकी आपको आवश्यकता होगी। श्रमिक संघ आपको सलाह दे सकता है कि कैसे औपचारिक शिकायत करें।

TUC

रोजगार न्यायाधिकरण (ट्रिब्यूनल) में मामला ले जाना

शिकायतें
अनुशासनात्मक कार्यवाही
कार्य स्थल पर भेदभाव और उत्पीड़न
रोजगार न्यायाधिकरण (ट्रिब्यूनल) में मामला ले जाना

अगर कार्य स्थल पर आपको कोई समस्या है, तो इसे हल करने में मदद करने के लिए श्रमिक संघ को सक्षम होना चाहिए। वे रोजगार न्यायाधिकरण (ट्रिब्यूनल) में आपका मामले ले जाने में भी आपकी मदद कर सकते है।

रोजगार न्यायाधिकरण(ट्रिब्यूनल) एक विशेष प्रकार की अदालत होती है रोजगार के मुद्दों से संबंध रखती हैं। ज़्यादातर बार ट्रिब्यूनल आपकी नौकरी वापस नहीं दिलाते, बल्कि वे आपके नियोक्ता से आपको मुआवजे का भुगतान करने के लिए कह सकते हैं।

ट्रिब्यूनल में मामला ले जाने के मामले में अपने श्रमिक संघ से या 0300 123 1100 पर ACAS हेल्पलाइन से सलाह प्राप्त करना आवश्यक है। इससे पहले कि आप कि आप रोजगार ट्रिब्यूनल में मामला ले जा सकें आपको ACAS को अवश्य सूचित करना चाहिए। आपको सलाह देने के लिए वे निशुल्क 'शीघ्र सुलह' सेवा की पेशकश करेंगे।

अधिकांश शिकायतें मुद्दे के घटित होने के तीन कैलेंडर महीने के भीतर की जानी चाहिए।

जब आप ट्रिब्यूनल में आवेदन करेंगे, तो आपको शुल्क का भुगतान करना होगा, तथा आगे एक और शुल्क अदा करना होगा अगर आपके मामले को सुनवाई से पहले निपटाया नहीं जा सकता है । यदि आप कम मजदूरी पर हैं और आपके पास सीमित बचत है, तो आप अपने शुल्क में कमी किए जाने हेतु आवेदन कर सकते हैं। देखें: www.justice.gov.uk/tribunals/employment/claims for more information

TUC

उपयोगी संपर्क

Trades Union Congress

Trades Union Congress (TUC) कार्यस्थल पर ब्रिटेन की आवाज है। जीवन के सभी क्षेत्रों के लगभग 6 मिलियन कार्यरत व्यक्तियों के 55 संबद्ध संघों के साथ, हम अपने देश में तथा बाहर सामाजिक न्याय के लिए कार्य स्थल पर निष्पक्ष सौदेबाजी के लिए अभियान चलाते हैं।

T: 020 7636 4030 E: info@tuc.org.uk

www.tuc.org.uk

Advisory, Conciliation and Arbitration Service (Acas)

Acas एक सार्वजनिक निकाय है जो अच्छे कार्यस्थल संबंधों को बढ़ावा देती है। उनकी राष्ट्रीय हेल्पलाइन रोजगार संबंधी प्रश्नों का जवाब देती है तथा कर्मचारियों और नियोक्ताओं के लिए कार्य स्थल पर अधिकारों के बारे में सामान्य सलाह प्रदान करती है।

T: 0300 123 1100 खुलने का समय 8पूर्वा से 8अप सोमवार-शुक्रवार तथा 9पूर्वा से 1अप शनिवार को

www.acas.org.uk

Equality and Human Rights Commission (EHRC)

EHRC एक स्वतंत्र निकाय है जिसकी स्थापना भेदभाव समाप्त करने, असमानता कम करने, मानव अधिकारों की सुरक्षा करने में मदद करने के लिए की गयी थी

www.equalityhumanrights.com

Citizens Advice

नागरिक सलाह ब्यूरो ऋण तथा उपभोक्ता के मुद्दों, लाभ, आवास, कानूनी मामलों, रोजगार, तथा ऑनलाइन आप्रवासन एवं उनके स्थानीय कार्यालयों के बारे में निःशुल्क, गोपनीय सलाह प्रदान करता है। देखें

www.citizensadvice.org.uk

Health and Safety Executive (HSE)

स्वास्थ्य तथा सुरक्षा एक्जीक्यूटिव एक सरकारी निकाय है जो स्वास्थ्य तथा सुरक्षा संबंधी मुद्दों पर सलाह और जानकारी प्रदान करता है।

T: 0300 003 1747 (8.30पूर्वा-5अप)

www.hse.gov.uk

Maternity Action

Maternity Action एक परोपकारी संस्था है जो गर्भवती महिलाओं के अधिकारों को बढ़ावा देने तथा भेदभाव को दूर करने के लिए कार्यरत है। उनके पास कई अलग-अलग भाषाओं में मातृत्व अधिकारों के बारे में जानकारी है।

www.maternityaction.org.uk/wp/advice-2/languages