दि नेशनल लेबर रिलेशन्स
एक्ट के अंतर्गत कर्मचारियों के अधिकार

दि नेशनल लेबर रिलेशन्स एक्ट (NLRA), कर्मचारियों को सामूहिक रूप से संगठित होने और अपने नियोक्ता के साथ बातचीत से समझौता करने और अन्य सुरक्षित संयुक्त गतिविधियों में शामिल होने अथवा उपरोक्त में से किसी भी गतिविधि से दूर रहने के अधिकार की गारंटी प्रदान करता है। NLRA* के अंतर्गत शामिल कर्मचारी, नियोक्ता और यूनियन के कुछ विशेष प्रकार के कदाचारों से सुरक्षित हैं। यह नोटिस आपको NLRA के अंतर्गत आपके अधिकारों और नियोक्ता तथा यूनियन के दायित्वों के बारे में सामान्य जानकारी प्रदान करता है। यदि आपके मन में अपने कार्यस्थल के लिए लागू किसी विशिष्ट अधिकार के बारे में कोई प्रश्न है, तो नीचे दी गई संपर्क सूचना का प्रयोग करके संघीय जांच एजेंसी, दि नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड (NLRB) से संपर्क करें जो NLRA के तहत आपकी शिकायतों की जांच करता है और उनका समाधान करता है।

NLRA के अंतर्गत, आपको निम्नलिखित अधिकार प्राप्त हैं:

- अपने नियोक्ता के साथ अपने वेतन, कार्य घंटों और रोजगार की अन्य निबंधन और शर्तों के बारे में बातचीत करने के लिए एक यूनियन बनाना।
- यूनियन बनाना, उसमें शामिल होना अथवा उसे सहायता प्रदान करना।
- कर्मचारियों द्वारा अपने चुने हुए प्रतिनिधियों के माध्यम से अपने नियोक्ता के साथ सामूहिक रूप से बातचीत करके अपने वेतन, लाभों, कार्य घंटों और कार्य संबंधी अन्य शर्तों के लिए अनुबंध करना।
- अपने वेतन और लाभों तथा रोजगार की अन्य शर्तों के बारे में, अथवा यूनियन बनाने के बारे में अपने सहकर्मियों के साथ अथवा किसी यूनियन के साथ चर्चा करना।
- अपनी कार्य दशाओं में सुधार हेतु एक अथवा एक से अधिक सहकर्मियों के साथ मिलकर, अन्य तरीकों के साथ–साथ, सीधे अपने नियोक्ता के समक्ष अथवा किसी सरकारी एजेंसी के समक्ष अपनी कार्य–संबंधी शिकायतें उठाकर कार्रवाई करना और यूनियन से सहायता प्राप्त करना।
- हड़ताल अथवा धरने के प्रयोजन अथवा जरिये के अनुसार हड़ताल करना और धरना देना।
- इनमें से कोई भी क्रियाकलाप न करने का निर्णय लेना, जिसमें किसी यूनियन में शामिल होने अथवा उसका सदस्य बने रहने के बारे में निर्णय भी शामिल है।

NLRA के अंतर्गत, अपके नियोक्ता द्वारा निम्नलिखित किया जाना अवैध है:

- कार्य समय को छोड़कर अन्य समय में, जैसे कि कार्य के पहले अथवा बाद में अथवा ब्रेक के दौरान; यूनियन के बारे में बात करने अथवा उसमें शामिल होने के लिए याचना करने से रोकना; अथवा कार्य समय को छोड़कर अन्य समय में, कार्यस्थलों को छोड़कर दूसरी जगहों पर, जैसे कि पार्किंग स्थल अथवा आराम कक्ष में, यूनियन संबंधी साहित्य बांटने से रोकना।

NLRA के अंतर्गत, किसी यूनियन द्वारा अथवा आपके नियोक्ता के साथ बातचीत में आपका प्रतिनिधित्व करने वाली यूनियन द्वारा, निम्नलिखित कार्य करना गैर–कानूनी है:

- यूनियन के लिए आपका समर्थन प्राप्त करने के लिए आपको डराना अथवा मजबूर करना।

- आपके द्वारा यूनियन को दिए जाने वाले समर्थन अथवा आपके क्रियाकलापों के बारे में, आपसे इस तरीके से प्रश्न पूछना जिससे आप उस क्रियाकलाप में भाग लेने के लिए हतोत्साहित होते हों।
- आप द्वारा किसी यूनियन में शामिल होने अथवा उसे समर्थन देने के कारण अथवा आपसी सहायता और सुरक्षा के लिए संयुक्त कार्यकलापों में भाग लेने के कारण, अथवा आपके द्वारा ऐसे किसी भी कार्यकलाप में भाग न लेने का फैसला करने के कारण, आपको नौकरी से निकालना, पदावनत करना अथवा आपको स्थानांतरित करना अथवा आपके कार्य घंटे कम करना अथवा आपकी शिफ्ट में परिवर्तन करना अथवा आपके विरुद्ध अन्य प्रतिकूल कार्रवाई करना अथवा इनमें से कोई भी कार्रवाई करने की धमकी देना।
- यदि कर्मचारी अपने प्रतिनिधित्व के लिए यूनियन का चयन करते हैं, तो आपके कार्यस्थल को बंद करने की धमकी देना।
- यूनियन के समर्थन के लिए हतोत्साहित अथवा प्रोत्साहित करने के लिए पदोन्नति, वेतन में बढ़ोतरी, अथवा अन्य लाभ प्रदान करने का आश्वासन देना अथवा प्रदान करना।
- विशेष परिस्थितियों को छोड़कर, आपको कार्यस्थल पर यूनियन के हैट, बटन, टी–शर्ट, और पिन पहनने से रोकना।
- शांतिपूर्ण यूनियन कार्यकलापों अथवा सभाओं की जासूसी कराना अथवा उनके वीडियो टेप बनाना अथवा ऐसा करने का छल करना।
- चूंकि आपने यूनियन के पदाधिकारियों की आलोचना की थी अथवा आप यूनियन के सदस्य नहीं हैं, इसलिए आपकी शिकायत पर कार्यवाही न करना।
- यूनियन के हायरिंग हॉल से रोजगार हेतु सिफारिश करने के मामलों में पक्षपातपूर्ण मानकों अथवा प्रक्रियाओं का प्रयोग करना अथवा उन्हें बनाए रखना।
- आपकी यूनियन संबंधी गतिविधियों की वजह से किसी नियोक्ता से आपके विरुद्ध भेदभावपूर्ण व्यवहार कराना अथवा कराने का प्रयास करना।
- आप द्वारा यूनियन में शामिल न होने अथवा यूनियन का समर्थन समर्थन न करने की वजह से आपके विरुद्ध प्रतिकूल कार्रवाई करना।

यदि आप और आपके सहकर्मी अपनी ओर से सामूहिक बातचीत प्रतिनिधि के तौर पर यूनियन का चयन करते हैं, तो आपके नियोक्ता और आपकी यूनियन को आपके आपके रोजगार की निबंधन और शर्तों के लिए एक लिखित, बाध्यकारी समझौता करने के लिए नेकनीयती से सच्चे प्रयास करने जरूरी हैं। बातचीत करने और समझौते को लागू कराने के लिए ठीक से आपका प्रतिनिधित्व करने को यूनियन बाध्य है।

गैर–कानूनी आचरण की अनुमति नहीं होगी। यदि आपको लगता है कि आपके अथवा किसी अन्य के अधिकारों का उल्लंघन हुआ है, तो आपको अपने अधिकारों को बचाने के लिए शीघ्रता से NLRB से संपर्क करना चाहिए, सामान्यतः गैर–कानूनी घटना घटित होने के छह माह के भीतर। आप अपने नियोक्ता अथवा किसी अन्य को पूछताछ की जानकारी दिए बिना संभावित उल्लंघनों के बारे में पूछताछ कर सकते हैं। किसी भी व्यक्ति द्वारा आरोप दायर किए जा सकते हैं और यह जरूरी नहीं है कि ये उल्लंघन से सीधे प्रभावित कर्मचारी द्वारा ही दायर किए जाएं। NLRB नौकरी से निकाले गए किसी कर्मचारी को फिर से नौकरी पर लेने और नुकसान हुए वेतन और लाभों का भुगतान करने के लिए किसी नियोक्ता को आदेश दे सकता है, और किसी नियोक्ता अथवा यूनियन को कानून का उल्लंघन बंद करने का आदेश दे सकता है। कर्मचारियों को NLRB के निकटतम क्षेत्रीय कार्यालय से सहायता प्राप्त करनी चाहिए, जिसे एजेंसी की वेबसाइट http://www.nlrb.gov पर देखा जा सकता है।

आप टोल फ्री नंबर **1-866-667-NLRB (6572)** पर कॉल करके भी NLRB से संपर्क कर सकते हैं अथवा कम सुनने वाले लोगों के लिए **(TTY) 1-866-315-NLRB (1-866-315-6572)**।

If you do not speak or understand English well, you may obtain a translation of this notice from the NLRB's Web site or by calling the toll-free numbers listed above.

---

*निजी क्षेत्र (प्राइवेट सेक्टर) के अधिकांश नियोक्ता दि नेशनल लेबर रिलेशन्स एक्ट के अंतर्गत आते हैं। NLRA के तहन न आने वाले नियोक्ता हैं सरकारी क्षेत्र के कर्मचारी, कृषि और घरेलू कामगार, स्वतंत्र ठेकेदार, माता–पिता अथवा पति/पत्नी द्वारा लगाए गए कर्मचारी, हवाई और रेल कैरियर्स के कर्मचारी जो रेलवे लेबर एक्ट के अंतर्गत आते हैं और सुपरवाइजर (हालांकि NLRA का उल्लंघन करने से मना करने पर भेदभाव किए गए सुपरवाइजरों को भी शामिल किया जा सकता है)।

यह एक औपचारिक शासकीय नोटिस है और किसी भी व्यक्ति द्वारा इसे विकृत नहीं किया जाएगा।

[HINDI]
OCTOBER 2011