

ਕੰਮ ਦੌਰਾਨ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ?

ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੀ ਜਾਣਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।
ਕੰਮ 'ਤੇ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਨਾਲ ਨਿਪਟਣਾ।



acas

BIS | Department for Business
Innovation & Skills



TUC

ਇਹ ਕਿਤਾਬਚੀ (ਲੀਫਲੈੱਟ) ਉਨ੍ਹਾਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਲਈ ਜਾਣਕਾਰੀ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਬਰਤਾਨੀਆ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਕੁਝ ਏਜੰਸੀ ਕਿਰਤੀਆਂ ਅਤੇ ਸਵੈ-ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਲੱਗੇ ਬਹੁਤੇ ਲੋਕਾਂ 'ਤੇ ਵੱਖ ਵੱਖ ਧਾਰਾਵਾਂ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਜੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਪੱਕਾ ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਕਿ ਇਹ ਕਿਤਾਬਚੀ (ਲੀਫਲੈੱਟ) ਤੁਹਾਡੇ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਨਹੀਂ, ਤਾਂ ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਪੰਨਾ 3 'ਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੀ ਸੂਚੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਇਕ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ। ਇਹ ਕਿਤਾਬਚੀ (ਲੀਫਲੈੱਟ) ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹ ਮੁਹੱਈਆ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ।

ਇਹ ਕਿਤਾਬਚੀ ਸਿਟੀਜ਼ਨ ਐਡਵਾਈਸ (Citizens Advice) ਅਤੇ TUC [ਟਰੇਡਸ ਯੂਨੀਅਨ ਕਾਂਗਰਸ (Trades Union Congress)] ਵੱਲੋਂ ਡਿਪਾਰਟਮੈਂਟ ਫਾਰ ਬਿਜ਼ਨੈਸ, ਇਨੋਵੇਸ਼ਨ ਐਂਡ ਸਕਿੱਲਸ (Department for Business, Innovation and Skills) ਅਤੇ Acas [ਐਡਵਾਈਜ਼ਰੀ, ਕਾਨਸੀਲਿਏਸ਼ਨ ਐਂਡ ਆਰਬਿਟ੍ਰੇਸ਼ਨ ਸਰਵਿਸ (Advisory, Conciliation and Arbitration Service)] ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਨਾਲ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

ਜੇ ਮੈਨੂੰ ਕੰਮ ਸੰਬੰਧੀ ਕੋਈ ਸਮੱਸਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਮੈਨੂੰ ਆਪਣੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕੀ ਕਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ?

-
-
-

ਮੇਰੀ ਸਮੱਸਿਆ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀ ਕੋਈ ਮੇਰੇ ਨਾਲ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ?

-
-

ਵੈੱਬ ਰੈੱਫਰੇਂਸਿਜ਼ ਅਤੇ ਫੋਨ ਨੰਬਰ

ਕੰਮ 'ਤੇ ਮੈਨੂੰ ਕੋਈ ਸਮੱਸਿਆ ਹੈ - ਮੇਰੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕੌਣ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ?

ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੀ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਇਸ ਬਾਰੇ ਵੇਰਵੇ ਸਹਿਤ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ, www.direct.gov.uk/resolvingdisputes 'ਤੇ ਜਾਓ

Acas ਕੋਡ ਆਫ ਪ੍ਰੈਕਟਿਸ (Acas Code of Practice) ਅਤੇ ਇਸ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸੇਧਾਂ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹਣ ਲਈ, www.acas.org.uk/dgcode2009 'ਤੇ ਜਾਓ

ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਮੁੱਦਿਆਂ ਬਾਰੇ Acas ਸਲਾਹਕਾਰ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰਨ ਲਈ Acas ਹੈਲਪਲਾਈਨ **08457 47 47 47** 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਾਜੀ ਦਿਨਾਂ ਦੌਰਾਨ, ਸਵੇਰੇ 08:00 ਵਜੇ ਤੋਂ ਰਾਤ ਦੇ 08:00 ਵਜੇ ਤਕ ਜਾਂ ਸਨਿੱਚਰਵਾਰ ਨੂੰ ਸਵੇਰੇ 09:00 ਵਜੇ ਤੋਂ ਦੁਪਹਿਰ 01:00 ਵਜੇ ਤਕ ਕਾਲ ਕਰੋ ਜਾਂ www.acas.org.uk 'ਤੇ ਜਾਓ

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਯੂਨੀਅਨ ਮੈਂਬਰ ਹੋ, ਤਾਂ ਆਪਣੇ ਯੂਨੀਅਨ ਨੁਮਾਇੰਦੇ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ ਜਾਂ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਮੁੱਦਿਆਂ ਬਾਰੇ ਸਲਾਹ ਤੇ ਸਹਾਇਤਾ ਲਈ www.worksmart.org.uk ਦੇਖੋ।

ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ ਅਤੇ ਆਪਣਾ ਸਥਾਨਕ ਸਿਟੀਜ਼ਨਸ ਐਡਵਾਈਸ ਬਿਊਰੋ (Citizens Advice Bureau) ਲਈ www.adviceguide.org.uk ਦੇਖੋ ਜਾਂ ਜੇ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਇੰਟਰਨੈੱਟ ਪਹੁੰਚ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਾਂ ਆਪਣੀ ਸਥਾਨਕ ਟੈਲੀਫੋਨ ਡਾਇਰੈਕਟਰੀ ਦੇਖੋ।

ਜੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਏਜੰਸੀ ਜਾਂ ਗੈਰਮਾਸਟਰ ਵੱਲੋਂ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤੁਹਾਡੇ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਉਜਰਤ, ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਜਾਂ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ ਉਜਰਤ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਹੈਲਪਲਾਈਨ (Pay and Work Rights Helpline) **0800 917 2368** 'ਤੇ ਕਾਲ ਕਰੋ ਜਾਂ www.direct.gov.uk/payandworkrights ਵੇਖੋ।

ਕੰਮ 'ਤੇ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਨਾਲ ਨਿਪਟਣ ਸੰਬੰਧੀ ਇੰਤਜ਼ਾਮ ।

ਤੁਹਾਡੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨਾਲ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ, ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਇਕ ਵਿੱਚ ਆਉਣਗੀਆਂ:

ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ: ਇਹ ਉਹ ਚਿੰਤਾਵਾਂ, ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਜਾਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਹਨ ਜਿਹਨਾਂ ਬਾਰੇ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨਾਲ ਜ਼ਿਕਰ ਕਰਦੇ ਹੋ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਮਿਸਾਲ ਲਈ, ਨੌਕਰੀ ਬਾਰੇ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਕੰਟਰੈਕਟ ਸਬੰਧੀ ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੱਕ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੌਰਾਨ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਵਤੀਰਾ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਹਾਡੀ ਸਮੱਸਿਆ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਹੈ, ਤਾਂ ਪੇਜ 6 'ਤੇ ਜਾਓ।

ਅਨੁਸ਼ਾਸਨਕ ਮੁੱਦੇ: ਜਿੱਥੇ ਤੁਹਾਡੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਤੁਹਾਡੇ ਵਿਵਹਾਰ ਬਾਰੇ, ਤੁਹਾਡੀ ਕੰਮ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਜਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਢੰਗ ਬਾਰੇ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਵੱਲੋਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨਿਕ ਅਮਲ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ, ਜੋ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨਿਕ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਤਕ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ (ਹੋਰ ਗੰਭੀਰ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਸੰਭਾਵਤ ਬਰਖ਼ਾਸਤਗੀ ਸਮੇਤ)। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਕੰਮ ਦੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਮੁੱਦੇ ਦਾ ਸਾਮ੍ਹਣਾ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਪੰਨਾ 8 ਵੇਖੋ।

ਅਜਿਹੀਆਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਹਨ, ਜੋ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਤੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਸਬੰਧੀ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨਾਲ ਨਿਪਟਣ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਤੁਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸੰਪਰਕ ਵੇਰਵੇ ਪੇਜ 3 ਉਪਰ ਦੇਖ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਆਪਣੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨਾਲ ਸਮੱਸਿਆ ਹੱਲ ਕਰਨ ਵਕਤ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੋਂ ਸਲਾਹ ਹਾਸਲ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਜੇ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ ਵਾਲੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਹਮੇਸ਼ਾ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਕਈ ਵਾਰ ਸਮੱਸਿਆ ਦੇ ਹੱਲ ਲਈ ਇਕ ਸੁਤੰਤਰ ਤੀਜੀ ਧਿਰ ਵੀ ਮਦਦਗਾਰ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਕੰਮ ਵਾਲੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਆਪਣੀ ਸਮੱਸਿਆ ਹੱਲ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕਲੇਮ ਦਾ ਹੱਕ ਰੱਖ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਪੰਨਾ 3 ਉਪਰ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੀ ਸੂਚੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਇੱਕ ਕੋਲੋਂ ਸਲਾਹ ਲੈਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਬਹੁਤੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ, ਯਾਦ ਰੱਖੋ, ਜਿਸ ਮਾਮਲੇ ਬਾਰੇ ਤੁਸੀਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਨੀ ਹੈ, ਉਸਦੇ ਵਾਪਰਨ ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਦੇ 3 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਦਾਅਵਾ/ਦਾਵਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਹਾਡਾ ਦਾਅਵਾ/ਦਾਵਾ ਇਸ ਸਮੇਂ ਸੀਮਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਮਿਲਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਕਸਰ ਇਸ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਬਾਰੇ ਚਿੰਤਿਤ ਹੋ ਕਿ ਤੁਹਾਡੇ 'ਤੇ ਸਮੇਂ ਸੀਮਾ ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਪੰਨਾ 3 ਉਪਰ ਸੂਚੀਬੱਧ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਇੱਕ ਦੀ ਸਲਾਹ ਲਓ।

ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਬਾਰੇ ਗੱਲਬਾਤ

— ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੀ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ*

ਯਾਦ ਰੱਖੋ: ਆਪਣੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਸਮੇਂ - ਸਹੀ-ਸਹੀ ਕੀ ਤੇ ਕਦੋਂ ਵਾਪਰਿਆ, ਇਸ ਬਾਰੇ ਨੋਟ ਕਰਨਾ ਹਮੇਸ਼ਾ ਮਦਦਗਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

1 ਗੱਲਬਾਤ

ਆਪਣੇ ਜੇ ਨਾਲ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਬਾਰੇ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨ ਦਾ ਬੇਹਤਰੀਨ ਤਰੀਕਾ ਅਕਸਰ ਤੁਹਾਡੇ ਤੋਂ ਤੁਰਤ ਉਪਰ ਦੇ ਮੈਨੇਜਰ ਨਾਲ ਇੱਕ ਗੈਰ-ਰਸਮੀ ਮੀਟਿੰਗ ਰਾਹੀਂ ਆਪਣੀ ਚਿੰਤਾ ਦੱਸਣਾ ਹੈ। ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਤੁਸੀਂ ਇਹ ਦੱਸ ਸਕੋ ਕਿ ਸਮੱਸਿਆ ਦੇ ਹੱਲ ਲਈ ਤੁਹਾਡੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕੀ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮਦਦ ਮਿਲ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਤੁਰਤ ਉਪਰ ਦੇ ਮੈਨੇਜਰ ਨਾਲ ਗੱਲ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਮੈਨੇਜਰ ਨਾਲ ਸਿੱਧਿਆਂ ਗੱਲਬਾਤ ਰਾਹੀਂ ਆਪਣੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੂਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਤਾਂ ਫਿਰ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਿਵਾਰਣ ਲਈ ਆਪਣੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ, ਦੀਆਂ ਰਸਮੀ ਵਿਧੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਸੋਚੋ। ਤੁਸੀਂ ਇਹ ਆਪਣੀ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਹੈਂਡਬੁੱਕ, ਜਾਂ ਆਪਣੇ HR ਮਨੁੱਖੀ ਵਸੀਲੇ ਇੰਟਰਨੈੱਟ ਸਾਈਟ ਉਪਰ, HR ਜਾਂ ਪਰਸੋਨਲ ਮੈਨੁਅਲ ਜਾਂ ਆਪਣੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਕਰਾਰ ਵਿੱਚ ਦੇਖ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿਧੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕਾਰਵਾਈਆਂ 2-5 ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ:

2 ਲਿਖਣਾ

ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਬਾਰੇ ਆਪਣੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਵੇਰਵੇ ਸਹਿਤ ਲਿਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਤੁਹਾਡਾ ਪੱਤਰ ਤਾਰੀਖ-ਸਹਿਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕੋਲ ਇਸਦੀ ਇੱਕ ਕਾਪੀ ਰਖਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਹ ਦੱਸਣਾ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੋਂ ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਮੱਸਿਆ ਦਾ ਹੱਲ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ, ਮਦਦਗਾਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

* ਇਸ ਪਰਚੇ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਾਲ ਨਿਪਟਣ ਲਈ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੂਚਨਾ Acas ਕੋਡ ਆਫ ਪ੍ਰੈਕਟਿਸ (Acas Code of Practice) ਵਿੱਚ ਸੇਧ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹੈ। ਇਹ ਅਹਿਮ ਹੈ, ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੋਵੇ, ਕਿ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਇਸ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਗੇ ਕਿ ਕੀ Acas ਕੋਡ ਕੀ ਪਾਲਣਾ ਵਿੱਚ ਨਾਕਾਮੀ ਨਾਵਾਜਬ ਸੀ ਅਤੇ ਜੇ ਉਹ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਨਗੇ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਜਾਂ ਤੁਹਾਡਾ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨਾਵਾਜਬ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ Acas ਕੋਡ ਆਫ ਪ੍ਰੈਕਟਿਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਵਿੱਚ ਨਾਕਾਮ ਰਹੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਉਹ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ 25 ਫੀਸਦੀ ਤਕ ਉਪਰ ਜਾਂ ਹੇਠਾਂ ਕਰਨ ਦੇ ਸਮਰੱਥ ਹੋਣਗੇ। ਤੁਸੀਂ ਪੰਨਾ 3 ਉਪਰ ਸੰਪਰਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ Acas ਕੋਡ ਤਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ।

3 ਮੀਟਿੰਗ

ਤੁਹਾਡੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਤੁਹਾਡੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਸੁਣਨ ਲਈ ਢੁਕਵੇਂ ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਮੀਟਿੰਗ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਨਾਲ ਲੈ ਕੇ ਜਾਣਾ ਤੁਹਾਡਾ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੱਕ ਹੈ - ਕੰਮ ਤੋਂ ਕੋਈ ਸਾਥੀ ਜਾਂ ਟ੍ਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਨੁਮਾਇੰਦਾ ਨਾਲ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਤੁਹਾਡੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੱਸਣ ਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਸੁਝਾਅ ਦੇਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਤੁਹਾਨੂੰ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਮੀਟਿੰਗ ਮਗਰੋਂ ਤੁਹਾਡੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਸ ਬਾਰੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਲਿਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਕੀ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਹੈ।

4 ਅਪੀਲ

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਨਹੀਂ ਹੋ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਲਿਖਣਾ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਖਿਲਾਫ਼ ਅਪੀਲ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ ਤੇ ਇਹ ਸਪਸ਼ਟ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਫੈਸਲੇ ਨਾਲ ਕਿਉਂ ਸਹਿਮਤ ਨਹੀਂ ਹੋ। ਤੁਹਾਡੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਤੁਹਾਡੀ ਅਪੀਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਇਕ ਹੋਰ ਮੀਟਿੰਗ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਤੇ ਜਿੱਥੇ ਤਕ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ ਇਸ ਅਪੀਲ ਨਾਲ ਇੱਕ ਵੱਖਰੇ ਤੇ ਹੋਰ ਸੀਨੀਅਰ ਮੈਨੇਜਰ ਨੂੰ ਨਿਪਟਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਆਪਣੇ ਨਾਲ, ਕੰਮ ਦੇ ਸਾਥੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਟ੍ਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਨੁਮਾਇੰਦੇ ਨੂੰ ਨਾਲ ਲੈ ਕੇ ਜਾਣਾ ਤੁਹਾਡਾ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੱਕ ਹੈ। ਇਸ ਅਪੀਲ ਮੀਟਿੰਗ ਮਗਰੋਂ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਅੰਤਿਮ ਫੈਸਲੇ ਬਾਰੇ ਜਾਣੂ ਕਰਾਉਣ ਲਈ ਤੁਹਾਨੂੰ ਪੱਤਰ ਲਿਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

5 ਵਿਕਲਪਾਂ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਓ

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਅਜੇ ਵੀ ਆਪਣੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨਾਲ ਖੁਸ਼ ਨਹੀਂ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਹੋਰ ਵਿਕਲਪਾਂ ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਤੁਹਾਨੂੰ ਉਪਲਬਧ ਕੁਝ ਵਿਕਲਪਾਂ ਦੇ ਵੇਰਵੇ ਪੰਨਾ 10 'ਤੇ ਹਨ।

ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਤੇ ਬਰਖ਼ਾਸਤਗੀ ਸਬੰਧੀ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨਾਲ ਨਿਪਟਣਾ — ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੀ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ*

1 ਗੱਲਬਾਤ

ਤੁਹਾਡੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨਾਲ ਸਮੱਸਿਆ ਬਾਰੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਉਦੋਂ ਪਤਾ ਲੱਗ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਉਹ ਆਪਣੀ ਕਿਸੇ ਚਿੰਤਾ ਬਾਰੇ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਇਸ ਗੱਲਬਾਤ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਰਸਮੀ ਰੱਖਣਾ ਅਕਸਰ ਚੰਗਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਕਈ ਵਾਰ ਇਹ ਗ਼ਲਤਫ਼ਹਿਮੀ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਤੇ ਤੁਸੀਂ ਮੁੱਦੇ ਦੇ ਹੱਲ ਲਈ ਸਬੂਤ (ਮਿਸਾਲ ਲਈ ਡਾਕਟਰ ਦੇ ਨੋਟ) ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਪਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਗੱਲਬਾਤ ਨੂੰ ਨੋਟ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਤੇ ਕਿਸ ਬਾਰੇ ਸਹਿਮਤੀ ਹੋਈ ਸੀ।

ਪਰ ਤੁਹਾਡਾ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰਸਮੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਤੇ ਬਰਖ਼ਾਸਤਗੀ ਵਿਧੀਆਂ 'ਤੇ ਚੱਲਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿਧੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕਾਰਵਾਈਆਂ 2-5 ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ:



2 ਪੱਤਰ ਹਾਸਲ ਕਰਨਾ

ਜੇ ਤੁਹਾਡਾ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਂ ਬਰਖ਼ਾਸਤਗੀ ਉਪਰ ਵਿਚਾਰ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਪਹਿਲਾ ਕਦਮ ਤੁਹਾਡੇ ਬਾਰੇ ਜੋ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਬਣੀ ਹੈ ਉਸ ਬਾਰੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਲਿਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਜਾਂ ਮਾੜੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਸਬੰਧੀ ਵਾਜਬ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਮੀਟਿੰਗ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਾਜਬ ਜਵਾਬ ਜਾਂ ਸਪਸ਼ਟੀਕਰਨ ਤਿਆਰ ਕਰ ਸਕੋ।



* ਇਸ ਕਿਤਾਬਚੀ (ਲੀਫ਼ਲੈੱਟ) ਵਿੱਚ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਤੇ ਬਰਖ਼ਾਸਤਗੀ ਦੇ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨਾਲ ਨਿਪਟਣ ਲਈ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਜਾਣਕਾਰੀ Acas ਕੋਡ ਆਫ਼ ਪ੍ਰੈਕਟਿਸ (Acas Code of Practice) 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹੈ। ਇਹ ਅਹਿਮ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੋਵੇ, ਕਿ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਇਸ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਗੇ ਕਿ ਕੀ Acas ਕੋਡ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਵਿੱਚ ਨਾਕਾਮੀ ਨਾਵਾਜਬ ਸੀ ਅਤੇ ਜੇ ਉਹ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਨਗੇ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਜਾਂ ਤੁਹਾਡਾ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨਾਵਾਜਬ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ Acas ਕੋਡ ਆਫ਼ ਪ੍ਰੈਕਟਿਸ (Acas Code of Practice) ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਵਿੱਚ ਨਾਕਾਮ ਰਹੇ ਹੋ ਤਾਂ ਉਹ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ 25 ਫ਼ੀਸਦੀ ਤਕ ਉਪਰ ਜਾਂ ਹੇਠਾਂ ਕਰਨ ਦੇ ਸਮਰੱਥ ਹੋਣਗੇ। ਤੁਸੀਂ ਪੰਨਾ 3 ਉਪਰ ਸੰਪਰਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ Acas ਕੋਡ ਤਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਯਾਦ ਰੱਖੋ: ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਂ ਬਰਖ਼ਾਸਤਗੀ ਸਬੰਧੀ ਮੁੱਦੇ ਨਾਲ ਨਿਪਟਦੇ ਸਮੇਂ - ਸਹੀ-ਸਹੀ ਕੀ ਤੇ ਕਦੋਂ ਵਾਪਰਿਆ, ਇਸ ਬਾਰੇ ਨੋਟ ਕਰਨਾ ਚੰਗਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

3 ਮੀਟਿੰਗ

ਜਦੋਂ ਇੱਕ ਵਾਰ ਤੁਹਾਡੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੇ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੰਪਰਕ ਕੀਤਾ ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਸਮੇਂ ਤੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਮੁੱਦੇ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਮੀਟਿੰਗ ਦਾ ਇੰਤਜ਼ਾਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਮੀਟਿੰਗ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕੋਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ। ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਨਾਲ ਲੈ ਕੇ ਜਾਣਾ, ਤੁਹਾਡਾ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੱਕ ਹੈ - ਕੋਈ ਸਾਬੀ ਕਿਰਤੀ ਜਾਂ ਟ੍ਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਨੁਮਾਇੰਦਾ। ਤੁਹਾਡੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਆਪਣਾ ਕੇਸ ਰੱਖਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਮੀਟਿੰਗ ਬਾਅਦ ਤੁਹਾਡੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਦੱਸਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਕੀ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੱਸਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

4 ਅਪੀਲ

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਨਹੀਂ ਹੋ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦੱਸਣਾ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਖਿਲਾਫ਼ ਅਪੀਲ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ ਤੇ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਕਿਉਂ ਨਹੀਂ ਹੋ। ਤੁਹਾਡੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਤੁਹਾਡੀ ਅਪੀਲ ਉਪਰ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਹੋਰ ਮੀਟਿੰਗ ਦਾ ਇੰਤਜ਼ਾਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਮੀਟਿੰਗ ਲਈ ਆਪਣੇ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਲੈ ਕੇ ਜਾਣਾ ਤੁਹਾਡਾ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੱਕ ਹੈ - ਕੋਈ ਸਾਬੀ ਕਿਰਤੀ ਜਾਂ ਟ੍ਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਕੋਈ ਮੈਂਬਰ। ਤੁਸੀਂ ਅਪੀਲ ਮੀਟਿੰਗ ਦੇ ਨੋਟਸ ਬਣਾਓ, ਇਹ ਨਿਸ਼ਚਤ ਕਰੋ। ਮੀਟਿੰਗ ਬਾਅਦ ਤੁਹਾਡੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣੇ ਅੰਤਮ ਫੈਸਲੇ ਬਾਰੇ ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

5 ਹੋਰ ਵਿਕਲਪਾਂ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਓ

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਅੱਜੇ ਵੀ ਆਪਣੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨਾਲ ਖੁਸ਼ ਨਹੀਂ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਮੁੱਦੇ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਦੇ ਵਿਕਲਪਿਕ ਢੰਗਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਤੁਹਾਨੂੰ ਉਪਲਬਧ ਕੁਝ ਵਿਕਲਪਾਂ ਦੇ ਵੇਰਵੇ ਪੰਨਾ 10 ਉਪਰ ਦਿੱਤੇ ਹੋਏ ਹਨ ਅਤੇ ਤੁਸੀਂ ਹੋਰ ਸਲਾਹ ਅਤੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ Acas ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਮੁੱਦੇ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਕਲਪ

A ਸਾਲਸੀ*

ਤੁਸੀਂ ਤੇ ਤੁਹਾਡਾ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਸਮੱਸਿਆ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਾਲਸੀ ਵਰਗੇ ਤਰੀਕੇ ਦੀ ਮਦਦ ਉਪਰ ਵਿਚਾਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਸਾਲਸੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਵੈ-ਇੱਛੁਕ ਅਤੇ ਗੁਪਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸੁਤੰਤਰ 'ਤੇ ਨਿਰਪੱਖ ਵਿਅਕਤੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਤੁਹਾਨੂੰ 'ਤੇ ਤੁਹਾਡੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਜਿਹੇ ਹੱਲ ਉਪਰ ਪਹੁੰਚਣ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਭ ਨੂੰ ਮੰਜ਼ੂਰ ਹੋਏਗਾ। ਕਈ ਵਾਰ ਸਾਲਸ ਤੁਹਾਡੇ ਅਦਾਰੇ ਤੋਂ ਹੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਤੁਸੀਂ ਅਤੇ ਤੁਹਾਡਾ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਕਿਸੇ ਬਾਹਰਲੇ ਸਾਲਸ ਨੂੰ ਲਿਆਉਣ ਬਾਰੇ ਵੀ ਸੋਚ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਜੇ ਸਾਲਸੀ ਅਸਫਲ ਹੋਏ ਤਾਂ ਬਾਕੀ ਹੋਰ ਵਿਕਲਪ ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਅੱਜੇ ਵੀ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਹਨ, ਜੋ ਇਸ ਰਾਹੀਂ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਨੁਕਸਾਨ ਨਹੀਂ।

B ਛੇਤੀ ਸੁਲਹ-ਸਫਾਈ

ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹੋ ਕਿ ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਕਲੇਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਕੋਈ ਵਿਕਲਪ ਨਹੀਂ ਬਚਿਆ ਤਾਂ Acas ਦੀ ਛੇਤੀ ਸੁਲਹ-ਸਫਾਈ ਸਰਵਿਸ ਤੁਹਾਡੀ ਤੇ ਤੁਹਾਡੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੀ ਮਸਲੇ ਦੇ ਹੱਲ ਲਈ ਅਤੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕਲੇਮ ਦੀ ਲੋੜ ਤੋਂ ਬਚਣ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਸਾਰੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮੁੱਦਿਆਂ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਇਕ ਮੁਫਤ ਸੇਵਾ ਹੈ, ਜੋ ਸੰਭਵ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕਲੇਮ ਦੇ ਪੱਧਰ ਤਕ ਪਹੁੰਚ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਸੇਵਾ ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਸਹੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਇਹ ਜਾਣਨ ਲਈ ਤੁਸੀਂ Acas ਹੈਲਪਲਾਈਨ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ।

* ਨੋਟ ਕਰੋ ਕਿ ਬਾਹਰੀ ਸਾਲਸੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਮੁਫਤ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਤੇ ਤੁਹਾਡਾ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਸਾਲਸ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਬਾਰੇ ਸਹਿਮਤ ਹੁੰਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਸ ਸਬੰਧੀ ਵੀ ਸਹਿਮਤੀ ਕਰਨੀ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿ ਲਾਗਤ ਕੌਣ ਬਰਦਾਸ਼ਤ ਕਰੇਗਾ। ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਬਰਦਾਸ਼ਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿਕਲਪਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਬਾਰੇ ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ ਤੁਸੀਂ Acas ਨੂੰ **08457 47 47 47** 'ਤੇ ਕਾਲ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਯਾਦ ਰੱਖੋ ਕਿ ਕੰਮ ਦੌਰਾਨ ਸਮੱਸਿਆ ਨੂੰ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੇਸ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਆਪਣੀ ਸਮੱਸਿਆ ਹੱਲ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਤਣਾਓ ਤੋਂ ਬਚ ਸਕਦੇ ਹੋ ਅਤੇ ਵਧੀਆ ਕੰਮਕਾਜੀ ਰਿਸ਼ਤੇ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ।

C ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕਲੇਮ ਕਰਨਾ

ਜੇ ਕੰਮ ਵਾਲੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਸਮੱਸਿਆ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਤੁਸੀਂ ਬਾਕੀ ਸਾਰੇ ਵਿਕਲਪ ਵਰਤ ਚੁੱਕੇ ਹੋ ਅਤੇ ਤੁਸੀਂ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹੋ ਕਿ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਦੂਰ ਨਹੀਂ ਹੋਈਆਂ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕਲੇਮ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਸੋਚ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਯਾਦ ਰੱਖੋ, ਕਿ ਬਹੁਤੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਵਾਲਾ ਮਾਮਲਾ ਵਾਪਰਨ ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਕਲੇਮ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਹਾਡੇ ਕਲੇਮ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਇਸ ਸਮੇਂ ਸੀਮਾ ਦੇ ਬਾਅਦ ਮਿਲਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਇਸ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ।

ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਜਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੇ ਇਸ ਕਿਤਾਬਚੀ (ਲੀਫਲੈਟ) ਦੇ ਪਿਛਲੇ ਪੰਨਿਆਂ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣਕਾਰੀ, ਜੋ Acas ਦੇ ਕੋਡ ਆਫ਼ ਪ੍ਰੈਕਟਿਸ 'ਤੇ ਆਧਾਰਤ ਹੈ, ਦੇ ਸਾਰੇ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਨਹੀਂ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਵਿੱਚ ਕਲੇਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਅਹਿਮ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੋਵੇ ਕਿ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਇਸ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰੇਗਾ ਕਿ Acas ਕੋਡ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਵਿੱਚ ਨਾਕਾਮੀ ਨਾਵਾਜ਼ਬ ਸੀ ਕਿ ਨਹੀਂ, ਤੇ ਜੇ ਉਹ ਇਹ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਨਗੇ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਜਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨਾਵਾਜ਼ਬ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ Acas ਕੋਡ ਆਫ਼ ਪ੍ਰੈਕਟਿਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਨਾਕਾਮ ਰਹੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਇਹ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ 25 ਫ਼ੀਸਦੀ ਤਕ ਉਪਰ ਜਾਂ ਹੇਠਾਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਤੁਸੀਂ ਪੰਨਾ 3 'ਤੇ ਸੰਪਰਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਰਾਹੀਂ Acas ਕੋਡ ਤਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਬਹੁਤੇ ਲੋਕ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਲੇਮ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਨੂੰ ਇੱਕ ਚੁਣੌਤੀ ਭਰਿਆ ਅਮਲ ਸਮਝਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਤੁਹਾਡਾ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਕਾਨੂੰਨ 'ਤੇ ਵਿਧੀਆਂ ਦੇ ਪਹਿਲੂਆਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਤਾਂ ਸੰਭਵ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਪੜਾਅ ਤੇ ਸਲਾਹ ਲੈਣੀ ਚਾਹੋਗੇ। ਤੁਹਾਡਾ ਕਲੇਮ ਪੇਸ਼ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ, ਕੇਸ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਲਈ Acas ਤੁਹਾਡੀ ਤੇ ਤੁਹਾਡੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਹੋਣਗੇ, ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਕੇਸ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਵਿੱਚ ਜਾਏ।



Printed in the UK on recycled paper containing a minimum of 75% post consumer waste.

Department for Business, Innovation and Skills. www.bis.gov.uk

First published Sept 2009. Crown Copyright. BIS/09/09/NP. URN 09/1311 (Punjabi)