



ਇਹ ਤੱਥ ਸ਼ੀਟ ਕੇਵਲ ਆਮ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇਣ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਇਹ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਅਤੇ ਵਰਤੋਂ ਦੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ *ਇਮਪਲੋਏਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਐਕਟ* ਅਤੇ *ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ* ਦੇਖੋ।

ਅਕਤੂਬਰ 2006

ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦੇ ਹੱਲ

ਇਮਪਲੋਏਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਬਰਾਂਚ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਅਤੇ ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਸਿੱਧੀ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਦੋਨੋਂ ਧਿਰਾਂ ਸਮੱਸਿਆ ਦਾ ਹੱਲ ਆਪ ਨਾ ਕਰ ਸਕਣ ਤਾਂ ਬਰਾਂਚ ਹੱਲ ਲੱਭਣ ਵਿਚ ਮਦਦ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰੇਗੀ, ਜਾਂ ਜੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਇਆ ਤਾਂ ਆਪਣਾ ਫੈਸਲਾ ਦੇਵੇਗੀ।

- ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਕਿ ਕੀ *ਇਮਪਲੋਏਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਐਕਟ* ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਹਾਲਤ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ;
- ਇਹ ਪਤਾ ਲਾਉਣ ਦੇ ਯੋਗ ਕਿ ਕੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਮਾਲਕ ਐਕਟ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰ ਚਿਹਾ ਹੈ;
- ਇਹ ਹਿਸਾਬ ਲਾਉਣ ਦੇ ਯੋਗ ਕਿ ਕਿੰਨੇ ਪੈਸੇ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ;
- ਆਪਣੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਰਹਿੰਦੇ ਪੈਸੇ ਦੇਣ ਜਾਂ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਕਰਨ ਲਈ ਕਹਿਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ।

ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਾ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਕਦਮ:

1. ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ

ਇਮਪਲੋਏਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਐਕਟ ਅਤੇ *ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ*, ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਕੋਲੰਬੀਆ ਵਿਚਲੇ ਬਹੁਤੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਲਈ ਕੰਮ 'ਤੇ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਮਿਆਰ ਨਿਸ਼ਚਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਕੁਝ ਪੇਸ਼ਾਵਰ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਐਕਟ ਤੋਂ ਜਾਂ ਐਕਟ ਦੇ ਕੁਝ ਹਿੱਸੇ ਤੋਂ ਛੋਟ ਹੈ ਅਤੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੇ ਕੁਝ ਅਜਿਹੇ ਗਰੁੱਪ ਅਤੇ ਇੰਡਸਟਰੀਆਂ ਵੀ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਖਾਸ *ਇਮਪਲੋਏਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼* ਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮਿਆਰਾਂ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਐਕਟ ਬਾਰੇ ਇਕ ਆਮ ਗਾਈਡ ਅਤੇ ਵੱਖ ਵੱਖ ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਬਾਰੇ ਤੱਥ ਸ਼ੀਟਾਂ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਕਿਸੇ ਵੀ *ਇਮਪਲੋਏਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼* ਆਫਿਸ ਤੋਂ ਜਾਂ ਬਰਾਂਚ ਦੇ ਵੈੱਬਸਾਈਟ ਤੋਂ ਮਿਲ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਐਕਟ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਨ ਲਈ ਛੇ-ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਹੱਦ ਨਿਸ਼ਚਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੀ ਹੱਦ ਵੀ ਛੇ-ਮਹੀਨੇ ਨਿਸ਼ਚਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਬਰਾਂਚ ਇਹ ਦੇਖਣ ਲਈ ਪੜਤਾਲ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਮਾਲਕ ਨੇ ਕਿਸੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੇ ਪੈਸੇ ਦੇਣੇ ਹਨ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

2. ਸਰਕਾਰੀ ਦੀ ਸਿੱਧੀ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦਾ ਹੱਲ ਕਰਨਾ

ਇਮਪਲੋਏਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਬਰਾਂਚ, ਮਾਲਕਾਂ ਅਤੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਚੀਜ਼ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦੇ ਝਗੜੇ ਜਾਂ *ਇਮਪਲੋਏਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਐਕਟ* ਐਂਡ *ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ* ਅਧੀਨ ਆਉਂਦੇ ਆਪਣੇ ਹੋਰ ਮਸਲੇ ਸਵੈ-ਮਦਦ ਵਾਲੀ ਕਿੱਟ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ ਹੱਲ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ। ਇਹ ਕਿੱਟ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ:

ਸਵੈ-ਮਦਦ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਕਿੱਟ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਕਦਮਵਾਰ ਸਮੱਸਿਆ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਦੱਸਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਵਿਚ ਮਦਦ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸਮੱਸਿਆ ਦਾ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਉਹ ਕੀ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਅਖੀਰ ਵਿਚ, ਮੁਲਾਜ਼ਮ, ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਇਹ ਲਿਖਤੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਰਹਿੰਦੇ ਪੈਸੇ ਦੇਣੇ ਜਾਂ ਐਕਟ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰੇ।

ਜੇ ਮਾਲਕ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਸਿੱਧੇ ਪੈਸੇ ਦਿੱਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਸਮੇਂ ਮਸਲੇ ਦਾ ਹੱਲ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਜੇ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਸਹਿਮਤ ਨਾ ਹੋ ਸਕਣ ਜਾਂ ਮਾਲਕ ਕੋਈ ਜਵਾਬ ਨਾ ਦੇਵੇ ਤਾਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮ *ਇਮਪਲੋਏਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼* ਬਰਾਂਚ ਕੋਲ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਕੁਝ ਖਾਸ ਅਸਾਧਾਰਣ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿਚ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਤੋਂ ਸਵੈ-ਮਦਦ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਕਿੱਟ ਵਰਤਣ ਦੀ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਇਸ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਹਨ:

- ਮਾਲਕ ਦਾ ਕਾਰੋਬਾਰ ਬੰਦ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ;
- ਮਸਲੇ ਵਿਚ 19 ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਉਮਰ ਦਾ ਵਿਅਕਤੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ;
- ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਐਕਟ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਕਿਸੇ ਧਾਰਾ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ (ਗਰਭਵਤੀ ਹੋਣਾ, ਬੱਚਾ ਪਾਲਣਾ, ਸੋਗ ਦੀ ਛੁੱਟੀ, ਹਮਦਰਦੀਪੂਰਣ ਸੰਭਾਲ, ਪਰਿਵਾਰਕ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਜਾਂ ਜਿਊਰੀ ਦੀ ਡਿਊਟੀ);
- ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਫਾਰਮ ਵਰਕਰ ਹੈ, ਕੱਪੜਿਆਂ ਜਾਂ ਟੈਕਸਟਾਇਲ ਦੀ ਇੰਡਸਟਰੀ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਘਰੇਲੂ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਹੈ;
- ਸਿਰਫ ਮਸਲਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਮਾਲਕ ਨੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਪਿਛਲੀ ਚੈੱਕ ਰੋਕ ਲਈ ਹੈ; ਜਾਂ
- ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੇ ਮਸਲੇ ਦਾ ਹੱਲ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਚਿੱਠੀ ਭੇਜ ਦਿੱਤੀ ਹੈ।

.....ਜਾਰੀ

3. ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਨਾ

ਇਮਪਲੋਏਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਦੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੋਣੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਡਾਕ, ਫੈਕਸ ਰਾਹੀਂ, ਆਪ ਆ ਕੇ ਜਾਂ ਇੰਟਰਨੈੱਟ 'ਤੇ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਮੁਲਾਜ਼ਮ ("ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ") ਨੂੰ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸਾਰੇ ਸਬੂਤ ਦੇਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਜੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕਰ ਲਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਬਰਾਂਚ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰੇਗੀ। ਬਰਾਂਚ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਇਹ ਵੀ ਦੱਸੇਗੀ ਕਿ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਾ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਹੜੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇਣੀ ਪਵੇਗੀ। ਜੇ ਮਾਲਕ ਇਸ ਵੇਲੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਾ ਹੱਲ ਕਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਰਹਿੰਦੇ ਪੈਸੇ ਦੇ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਬਾਰੇ ਹੋਰ ਕੋਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।

4. ਝਗੜੇ ਦਾ ਹੱਲ

ਇਮਪਲੋਏਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਬਰਾਂਚ ਦਾ ਸਟਾਫ਼, ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਅਤੇ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਪੜਤਾਲ ਕਰੇਗਾ। ਇਹ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਬਰਾਂਚ ਵਲੋਂ ਮੰਗੇ ਗਏ ਸਬੂਤ ਜਾਂ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇਣ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਪੇਅਰੋਲ ਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ, ਕੀਤੇ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਅਤੇ ਦਿੱਤੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ, ਅਤੇ ਅਨੁਸਾਸ਼ਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਸਬੰਧੀ ਕਾਗਜ਼-ਪੱਤਰ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਜੇ ਇਹ ਲੱਗੇ ਕਿ ਝਗੜੇ ਦਾ ਹੱਲ ਵਿਚੋਲਗੀ (ਮੀਡੀਏਸ਼ਨ) ਰਾਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਵਿਚੋਲਗੀ ਲਈ ਬੈਠਕ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੋ ਕਿ ਆਹਮੋ-ਸਾਹਮਣੇ ਜਾਂ ਟੈਲੀਕਾਨਫਰੰਸ ਰਾਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਜੇ ਦੋਨੋਂ ਧਿਰਾਂ ਹੱਲ ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਹੋ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਤਾਂ ਵਿਚੋਲਗੀ ਕਰ ਰਿਹਾ ਅਫਸਰ "ਸੈਟਲਮੈਂਟ ਐਗਰੀਮੈਂਟ" (ਸਮਝੌਤੇ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ) ਤਿਆਰ ਕਰੇਗਾ ਜਿਸ 'ਤੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੋਨੋਂ ਦਸਖਤ ਕਰਨਗੇ। ਫਿਰ ਇਸ ਐਗਰੀਮੈਂਟ ਦੀ ਦੋਨੋਂ ਧਿਰਾਂ ਲਈ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਰਜਿਸਟਰ ਕਰਵਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਭਾਵੇਂ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਝਗੜੇ ਦਾ ਹੱਲ ਨਾ ਹੋਵੇ, ਪਰ ਫਿਰ ਵੀ ਇਹ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀ ਮਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਅਤੇ ਇਹ ਤਹਿ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰੇਗੀ ਕਿ ਕਿਹੜੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਸਹਿਮਤੀ ਹੋਈ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਹੜੇ ਝਗੜੇ ਵਾਲੇ ਹਨ।

5. ਇਮਪਲੋਏਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਬਰਾਂਚ ਦਾ ਫੈਸਲਾ

ਜੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਾ ਹੱਲ ਵਿਚੋਲਗੀ ਰਾਹੀਂ ਨਾ ਹੋ ਸਕੇ ਤਾਂ ਬਰਾਂਚ ਅਗਾਂਹ ਹੋਰ ਪੜਤਾਲ ਕਰੇਗੀ ਜਾਂ ਫੈਸਲਾ ਦੇਣ ਲਈ ਸੁਣਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਤਰੀਕ ਤਹਿ ਕਰੇਗੀ। ਜੇ ਸੁਣਵਾਈ (ਹੀਅਰਿੰਗ) ਤਹਿ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਦੋਨੋਂ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਜ਼ਰੂਰੀ ਗਵਾਹਾਂ ਸਮੇਤ ਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣਾ ਪਵੇਗਾ।

ਸੁਣਵਾਈ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਬਰਾਂਚ ਆਪਣਾ ਫੈਸਲਾ ਦੇਵੇਗੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਡਿਟਰਮੀਨੇਸ਼ਨ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਡਿਟਰਮੀਨੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਇਹ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪੈਸੇ ਦੇਣਯੋਗ ਹਨ ਜਾਂ ਮਾਲਕ ਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸ ਵਿੱਚ ਇਕ ਜਾਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਜੁਰਮਾਨੇ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਗੇ।

ਜੇ ਆਰਡਰ ਮੁਤਾਬਕ ਮਾਲਕ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਤਾਂ ਡਿਟਰਮੀਨੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕਰਵਾਇਆ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਾਂਗ ਲਾਗੂ ਕਰਵਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਉਗਰਾਹੀ ਲਈ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਕੋਰਟ ਬੇਲਿਫ (ਅਦਾਲਤੀ ਕੁਰਕੀ) ਲਈ ਭੇਜਣਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

6. ਅਪੀਲਾਂ

ਡਿਟਰਮੀਨੇਸ਼ਨ (ਫੈਸਲੇ) ਵਿਰੁੱਧ ਇਮਪਲੋਏਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਅਪੀਲਾਂ ਬਾਰੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਜਾਣਕਾਰੀ www.bcest.bc.ca 'ਤੇ ਇੰਟਰਨੈੱਟ ਤੋਂ ਮਿਲ ਸਕਦੀ ਹੈ।