



ਇਮਪਲੌਏਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਐਕਟ ਤੱਥ ਸ਼ੀਟ

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 ਇਮਪਲੌਏਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਐਕਟ ਅਤੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੇਖੋ।

ਜੁਲਾਈ 2002

ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ Termination of Employment

ਬੀ.ਸੀ. ਇਮਪਲੌਏਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਐਕਟ ਮਾਲਕ ਦਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਜਾਂ ਬਿਨਾਂ ਕਾਰਨ ਦੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਖੋਂਹਦਾ। ਐਕਟ ਇਹ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿਹੜੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਇਆ (ਟ੍ਰਮੀਨੇਟ ਕੀਤਾ) ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਨੂੰ ਆਧਾਰ ਬਣਾ ਕੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਮਿਲੇ।

ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਲਈ ਹੱਕਦਾਰੀ

ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਇਆ ਗਿਆ ਕੋਈ ਵੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਅੱਗੇ ਲਿਖੇ ਫਾਰਮੂਲੇ ਮੁਤਾਬਕ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਲਈ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ:

- ਤਿੰਨ ਮਹੀਨੇ ਲਗਾਤਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਬਾਅਦ - ਇਕ ਹਫ਼ਤੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ।
- 12 ਮਹੀਨੇ ਲਗਾਤਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਬਾਅਦ - ਦੋ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ।
- ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਦੇ ਲਗਾਤਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਬਾਅਦ - ਤਿੰਨ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ, ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਹਰ ਵਾਧੂ ਸਾਲ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਇਕ ਹਫ਼ਤੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਜੋ ਕਿ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਅੱਠ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਦੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਇਕ ਹਫ਼ਤੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗਿਣੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ:

ਪਿਛਲੇ ਅੱਠ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਵਿਚ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀਆਂ ਓਵਰਟਾਈਮ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਆਮ ਘੰਟਿਆਂ ਜਾਂ ਔਸਤ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀਆਂ ਕੁੱਲ ਤਨਖਾਹਾਂ, ਅਤੇ

ਕੁੱਲ ਨੂੰ ਅੱਠਾਂ ਨਾਲ ਵੰਡਣਾ

ਕਿਸੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੀ ਵਿਕਰੀ, ਲੀਜ਼ ਜਾਂ ਬਦਲੀ, ਕਿਸੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਲਗਾਤਾਰਤਾ ਵਿਚ ਵਿਘਨ ਨਹੀਂ ਪਾਉਂਦੀ।

ਵਰਕਿੰਗ ਨੋਟਿਸ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ

ਕੋਈ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੀ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਜੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਏ ਜਾਣ ਦਾ ਅਗਾਊਂ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਹੜਾ ਨੋਟਿਸ ਉਤਨੇ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।

ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਇਹ ਚੀਜ਼ ਨੋਟ ਕਰੋ ਕਿ ਇਹ ਨੋਟਿਸ ਜ਼ਰੂਰ ਹੀ ਲਿਖਤੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਕਿਸੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਲਿਖਤੀ ਨੋਟਿਸ ਅਤੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਇਕੱਠਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇ ਕਿ ਉਤਨੇ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।

ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਕੋਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਵਕੇਸ਼ਨ, ਛੁੱਟੀ, ਆਰਜ਼ੀ ਲੇਆਫ, ਹੜਤਾਲ ਜਾਂ ਲੋਕਆਊਟ ਕਾਰਨ ਜਾਂ ਡਾਕਟਰੀ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ।

ਜੇ ਇਹ ਸਮਾਂ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਜਾਰੀ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦਾ ਕੋਈ ਅਸਰ ਨਹੀਂ ਰਹਿੰਦਾ।

ਇਕ ਵਾਰ ਜਦ ਲਿਖਤੀ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸ਼ਰਤ ਵਿਚ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀ ਲਿਖਤੀ ਸਹਿਮਤੀ ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਵੀ ਤਬਦੀਲੀ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਰੇਟ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

ਕਿਸੇ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ

ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਜੇ:

- ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਲਗਾਤਾਰ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨੇ ਪੂਰੇ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ।
- ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਕੰਮ ਛੱਡਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਰਿਟਾਇਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।
- ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵਾਜਬ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ।
- ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਸੱਦੇ ਜਾਣ (ਔਨ-ਕਾਲ) ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਟੈਂਪਰੇਰੀ ਨੌਕਰੀ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਸੀ, ਜਿਸ ਸੱਦੇ ਨੂੰ ਉਹ ਮੰਨ ਸਕਦਾ ਸੀ ਜਾਂ ਨਾਂਹ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ।
- ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਨਿਸ਼ਚਤ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।
- ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਕੰਮ ਲਈ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਹੜਾ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿਚ ਜਾਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਵਿਚ ਪੂਰਾ ਹੋਣਾ ਸੀ।

ਜਾਰੀ

- ਕੁਝ ਅਣਚਿਤਵੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਜਾਂ ਹਾਲਤਾਂ ਕਾਰਨ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਅਸੰਭਵ ਸੀ (ਬੈਂਕਰੱਪਸੀ, ਰਿਸੀਵਰਸ਼ਿਪ, ਜਾਂ ਦਿਵਾਲੀਏਪਣ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ)।
- ਜੇ ਕੋਈ ਮਾਲਕ ਜਿਸਦਾ ਮੁੱਖ ਕਾਰੋਬਾਰ ਕਨਸਟਰਕਸ਼ਨ ਹੈ, ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਕਨਸਟਰਕਸ਼ਨ ਦੀ ਇਕ ਜਾਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਥਾਂਵਾਂ ਤੇ ਕੰਮ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।
- ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੇ ਵਾਜਬ ਬਦਲਵੇਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਲੈਣ ਤੋਂ ਨਾਂਹ ਕਰ ਦਿੱਤੀ।
- ਮੁਲਾਜ਼ਮ, ਕਿਸੇ ਬੋਰਡ ਜਾਂ ਸਕੂਲ ਟਰੱਸਟੀਆਂ ਵਲੋਂ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਅਧਿਆਪਕ ਸੀ।

ਜੇ ਕੋਈ ਪੱਕੀ ਮਿਆਦ ਜਾਂ ਖਾਸ ਕੰਮ ਮੁਕੰਮਲ ਹੋਣ ਦੇ ਨਿਸ਼ਚਤ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨੇ ਵਧਾਏ ਗਏ ਹਨ ਤਾਂ ਪੱਕੀ ਮਿਆਦ ਅਤੇ ਖਾਸ ਕੰਮ ਬਾਰੇ ਉਪਰ ਦੱਸੀਆਂ ਛੋਟਾਂ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੀਆਂ।

ਆਰਜ਼ੀ ਲੇਆਆਫ

ਜੇ ਕੋਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਆਰਜ਼ੀ ਤੌਰ ਤੇ ਲੇਆਆਫ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਲੇਆਆਫ ਦਾ ਹਫਤਾ ਉਹ ਹਫਤਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿਚ ਕੋਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮ, ਪਿਛਲੇ ਅੱਠ ਹਫਤਿਆਂ ਦੀ ਔਸਤ ਨਾਲੋਂ, ਆਮ ਰੇਟ ਤੇ ਆਪਣੀਆਂ ਹਫਤਾਵਾਰ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦੀ 50 ਫੀਸਦੀ ਤੋਂ ਘੱਟ ਕਮਾਉਂਦਾ ਹੈ।

ਜਦੋਂ ਆਰਜ਼ੀ ਲੇਆਆਫ, ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਏ ਜਾਣ ਵਿਚ ਬਦਲ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਕੀਤੇ ਕੰਮ ਦਾ ਆਖਰੀ ਦਿਨ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਏ ਜਾਣ ਦਾ ਦਿਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਲਈ ਹੱਕਦਾਰੀ ਉਸ ਤਰੀਕ ਤੱਕ ਕੰਮ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਆਰਜ਼ੀ ਲੇਆਆਫ ਉਦੋਂ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਇਆ ਜਾਣਾ ਬਣ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ:

- ਲਗਾਤਾਰ 20 ਹਫਤਿਆਂ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਲੇਆਆਫ 13 ਹਫਤਿਆਂ ਤੋਂ ਵਧ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜਾਂ
- ਸਾਂਝੇ ਸਮਝੌਤੇ ਅਧੀਨ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੇ ਮੁੜ ਕੇ ਸੱਦਣ ਦਾ ਸਮਾਂ ਲੰਘ ਗਿਆ ਹੈ।

ਆਰਜ਼ੀ ਲੇਆਆਫ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਲੇਆਆਫ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਇਆ ਜਾਣਾ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਗਰੁੱਪ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ

ਜੇ ਕੋਈ ਮਾਲਕ ਇਕੋ ਥਾਂ ਤੇ ਦੋ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਵਿਚ ਵਿਚ 50 ਜਾਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਲਈ ਹਰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਗਰੁੱਪ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਬਾਰੇ ਲਿਖਤੀ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਮਾਲਕ ਲਈ ਮਨਿਸਟਰ ਆਫ ਸਕਿਲਜ਼ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਐਂਡ ਲੇਬਰ ਨੂੰ ਅਤੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਕਿਸੇ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਵੀ ਦੱਸਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਲੰਬਾਈ, ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ।

ਜੇ ਲਿਖਤੀ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਰਕਮ, ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਏ ਜਾਣ ਕਾਰਨ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਲੋੜੀਂਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲੋਂ ਘੱਟ ਹੈ ਤਾਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਇਹ ਫਰਕ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

ਗਰੁੱਪ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ, ਨਿੱਜੀ ਤੌਰ ਤੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਏ ਜਾਣ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹਨ। ਨਿੱਜੀ ਅਤੇ ਗਰੁੱਪ ਨੋਟਿਸ ਇਕੋ ਸਮੇਂ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ।

ਬਰਾਂਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਖਤਮ ਹੋਇਆ ਸਮਝ ਸਕਦੀ ਹੈ

ਜੇ ਕੋਈ ਮਾਲਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿਚ ਕਾਫੀ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਕਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਬਰਾਂਚ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਕੇਸ ਵਿਚ, ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ।

ਨਾਜਾਇਜ਼ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੰਮ ਤੋਂ ਕੱਢਣਾ

ਇਮਪਲੌਏਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਐਕਟ ਅਧੀਨ "ਨਾਜਾਇਜ਼ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੰਮ ਤੋਂ ਕੱਢਣਾ" (ਰੌਗਫੁੱਲ ਡਿਸਮਿਸਲ) ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਏ ਜਾਣ (ਟ੍ਰਮੀਨੇਸ਼ਨ) ਨਾਲੋਂ ਵੱਖਰਾ ਹੈ। ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨਾਜਾਇਜ਼ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੰਮ ਤੋਂ ਕੱਢੇ ਜਾਣ ਕਰਕੇ ਆਪਣੇ ਸਾਬਕਾ-ਮਾਲਕਾਂ ਤੇ ਅਦਾਲਤਾਂ ਵਿਚ ਮੁਕੱਦਮਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸੋਚ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਅਜਿਹਾ ਸੋਚ ਰਹੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਆਜ਼ਾਦ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹ ਲੈਣ ਦੀ ਲੋੜ ਪਵੇਗੀ।

ਜੇ ਕੋਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਕੰਮ ਛੱਡ ਜਾਂਦਾ ਹੈ

ਜਿਹੜੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਆਪਣਾ ਕੰਮ ਛੱਡ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਉਹ ਕੰਮ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਦੇ ਲਿਖਤੀ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਆਖਰੀ ਦਿਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਛੇ ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਵਿਚ ਵਿਚ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਰਹਿੰਦੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਸਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ, ਕਾਨੂੰਨੀ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਟਾਈਮ ਬੈਂਕ ਵਿਚ ਪਏ ਓਵਰਟਾਈਮ ਜਾਂ ਲੋਹੇ ਓਵਰਟਾਈਮ ਵਰਗੀਆਂ ਰਹਿੰਦੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਜ਼ਰੂਰ ਮਿਲ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ। ਐਕਟ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਵਲੋਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ।

ਸਾਂਝੇ ਐਗਰੀਮੈਂਟਾਂ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ

ਜੇ ਸਾਂਝੇ (ਕੋਲੈਕਟਿਵ) ਐਗਰੀਮੈਂਟ ਵਿਚ ਗਰੁੱਪ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਭੱਤੇ ਐਕਟ ਵਲੋਂ ਦੱਸੇ ਜਾਂਦੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਜਾਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਨਹੀਂ ਹਨ ਤਾਂ *ਇਮਪਲੌਏਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਐਕਟ* ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਸਾਂਝੇ ਐਗਰੀਮੈਂਟ ਅਧੀਨ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਤੇ ਇਨ੍ਹਾ ਭਾਗਾਂ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਬਾਰੇ ਸਵਾਲਾਂ ਦਾ ਹੱਲ ਜ਼ਰੂਰ ਹੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਅਮਲ ਰਾਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।