



ਸਾਰੇ ਕਾਮੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹਨ!

ਇਹ ਕਿਵੇਂ ਪਤਾ ਲੱਗੇ ਕਿ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਬਦਲਾ ਲੈਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਹੋਈ ਹੈ

4 ਲੋੜੀਂਦੇ ਤੱਤ ਬਦਲਾ ਲੈਣ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨਾ

- 1 ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ
- 2 ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਜਾਣਕਾਰੀ
- 3 ਵਿਰੋਧੀ ਕਾਰਵਾਈ
- 4 ਕਾਰਨ ਸੰਬੰਧ

1 ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ

ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਹ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਗੱਲ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਵਿੱਚ ਗੁੱਝਿਆ ਹੋਇਆ ਸੀ, ਭਾਵ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਸੀ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਭੁਗਤਾਨ ਨਾ ਕੀਤੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨਾ, ਖਾਣਾ/ਆਰਾਮ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲੈਣਾ, ਆਦਿ)।

ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਵਾਲ

ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਵਿੱਚ ਕੌਣ ਸ਼ਾਮਲ ਸੀ?

ਕਿਹੜੀ ਖਾਸ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਸ਼ਾਮਲ ਸੀ?

ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਕਿੱਥੇ ਹੋਈ ਸੀ?

ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਕਦੋਂ ਹੋਈ ਸੀ? ਚਿੰਤਾ ਕਦੋਂ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ?

ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸ ਗਤੀਵਿਧੀ ਵਿੱਚ ਕਿਉਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ? ਕਿਹੜੀ ਗੱਲ ਨੇ ਇਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕੀਤਾ? ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਉਂ ਲੱਗਿਆ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਚਿੰਤਾ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ?

ਚਿੰਤਾ ਕਿਵੇਂ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੀ ਗਈ? (ਈਮੇਲ, ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਟੈਕਸਟ ਸੁਨੇਹੇ ਰਾਹੀਂ)

2 ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਜਾਣਕਾਰੀ

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਬਾਰੇ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਰਾਹੀਂ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਵਾਲ

ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਬਾਰੇ ਕਿਸਨੂੰ ਪਤਾ ਸੀ?

ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਕੀ ਸਬੂਤ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਸੀ?

ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਸਬੂਤ ਲੱਭ ਸਕਦੇ ਹੋ? (ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਕਬਜ਼ਾ, ਈਮੇਲ, ਕਿਸੇ ਦਾ ਫ਼ੋਨ)

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਬਾਰੇ ਕਦੋਂ ਪਤਾ ਲੱਗਾ?

ਉਹ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਬਾਰੇ ਕਿਉਂ ਜਾਣੂ ਹੋਣਗੇ? (ਕੀ ਇਸ ਜਾਣਕਾਰੀ ਜਾਣੂ ਹੋਣਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ?)

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਿਵੇਂ ਬਣਿਆ? ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਬਾਰੇ ਜਾਣੂ ਹੋ?

ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਧਮਕੀ ਨੇ ਕੀਤਾ

ਕੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਜਾਣਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸਦੀ ਜਾਂ ਉਸਦੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਮੈਂਬਰ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਮੰਨਦਾ ਹੈ? ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਉਸਦੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਮੈਂਬਰ ਦੀ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਸਥਿਤੀ ਜਾਂ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ?

3 ਵਿਰੋਧੀ ਕਾਰਵਾਈ

ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਇੱਕ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਵਾਲ

ਵਿਰੋਧੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਿਸਨੇ

ਲਿਆ? (ਨਾਮ ਅਤੇ ਅਹੁਦਾ)

ਕਿਹੜੀ ਵਿਰੋਧੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ?

ਵਿਰੋਧੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਿੱਥੇ ਹੋਈ? (ਦਫ਼ਤਰ ਦੀ ਇਮਾਰਤ, ਨਿੱਜੀ ਦਫ਼ਤਰ, ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮੀਟਿੰਗ, ਵਰਚੁਅਲ ਮੀਟਿੰਗ ਜਾਂ ਫ਼ੋਨ ਗੱਲਬਾਤ ਵਿੱਚ)

ਵਿਰੋਧੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਦੋਂ ਹੋਈ?

ਵਿਰੋਧੀ ਕਾਰਵਾਈ ਬਾਰੇ ਕਿਵੇਂ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ? (ਫ਼ੋਨ ਕਾਲ, ਈਮੇਲ, ਟੈਕਸਟ, ਪੱਤਰ, ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਵਰਚੁਅਲ ਮੀਟਿੰਗ)

ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਧਮਕੀ ਨੇ ਕੀਤਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਸੰਪਰਕ ਕਰਨ ਦੀ ਧਮਕੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕੀਤਾ ਹੈ? ਕੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਜਾਂ ਮੁੜ-ਤਸਦੀਕ ਉਸ ਸਮੇਂ ਕੀਤੀ ਸੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਸੀ ਜਿਸਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਸੀ?

4 ਕਾਰਨ ਸੰਬੰਧ

ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਅਤੇ ਵਿਰੋਧੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਸਬੰਧ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਵਾਲ

ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀ ਬਾਰੇ ਕਿਸਨੂੰ ਪਤਾ ਸੀ? ਵਿਰੋਧੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਿਸ ਨੇ ਕੀਤੀ?

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵਿਰੋਧੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ ਕਿਹੜੇ ਕਾਰਨ ਦੇਵੇਗਾ?

ਵਿਰੋਧੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਦੋਂ ਹੋਈ?

ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਅਤੇ ਵਿਰੋਧੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਕਿੰਨਾ ਸਮਾਂ ਬੀਤ ਗਿਆ ਹੈ?



ਜਾਇਜ਼ ਗੈਰ-ਬਦਲਾ ਲੈਣ ਵਾਲਾ ਕਾਰਨ

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਕੀਤੀ ਗਈ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਲਈ ਇੱਕ ਅਸਲੀ ਕਾਰਨ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਵਾਲ

ਕਿਸਨੂੰ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਕਾਰਨ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਸੀ? ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਸੀ?

ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਕਾਰਨ ਕਦੋਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ?

ਇਹ ਗਲਤ ਜਾਂ ਝੂਠਾ ਕਿਉਂ ਹੈ? ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ?



ਸੰਪਰਕ ਅਤੇ ਸਰੋਤ

ਵਿਰੋਧੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਦਾਇਰ ਕਰੋ
wagetheftisacrime.com/File
Retaliation-Complaint.html



ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਤੋਂ ਬਾਹਰੋਂ ਦਾਅਵਾ ਦਾਇਰ ਕਰਨਾ ਤੁਸੀਂ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਜਾਂ ਅਮਰੀਕਾ ਛੱਡ ਕੇ ਵੀ ਦਾਅਵਾ ਦਾਇਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਾਲਾਂ ਲਈ, ਉਸ ਦੇਸ਼ ਦਾ ਕਾਲਿੰਗ ਕੋਡ ਦਰਜ ਕਰੋ ਜਿਸ ਤੋਂ ਤੁਸੀਂ ਕਾਲ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ, ਨਾਲ ਹੀ US ਕੋਡ (1) ਅਤੇ LCO ਨੰਬਰ (833-526-4636), ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਮੈਕਸੀਕੋ ਤੋਂ, 00 + 1 + 833-526-4636 ਡਾਇਲ ਕਰੋ।

ਮਦਦ ਲਈ ਲੇਬਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਦਫ਼ਤਰ ਨਾਲ ਫ਼ੋਨ 'ਤੇ ਜਾਂ ਐਨਲਾਈਨ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ।

ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਰੋਤ:

Immigrationadvocates.org/
legaldirectory/



ਲੇਬਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਦੇ

833-526-4636

ਕਾਲ ਸੈਂਟਰ

ਤਨਖਾਹ ਚੋਰੀ ਇੱਕ ਅਪਰਾਧ ਹੈ

ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਇਹਨਾਂ ਤੱਤਾਂ ਨੂੰ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ, ਤਾਂ ਇਹ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਬਦਲਾ ਹੈ।
ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਜਾਣਨ ਲਈ ਲੇਬਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ