

بامعاوضہ رخصتِ علالت: آجروں کے لئے کن باتوں کا جاننا ضروری ہے

بعض آجروں کے لئے یکم اپریل 2014 سے شروع ہونے والے New York City's Earned Sick Time Act (Paid Sick Leave Law) (نیو یارک سٹی ارنڈ سیک ٹائم ایکٹ) بامعاوضہ رخصتِ علالت کے قانون کی پاسداری بہر صورت لازم ہے۔ اس قانون کے تحت، کورڈ ملازمین کو یہ حق حاصل ہے کہ اپنی اور اپنے خاندان کی دیکھ بھال اور علاج معالجہ کے لئے بامعاوضہ رخصتِ علالت استعمال کر سکیں۔

یہ شیٹ ڈیپارٹمنٹ آف کنزیومر افیئرز (DCA) نے قانون کے تحت ذمہ داریوں سے متعلق آجروں کی رہنمائی کے لئے مرتب کی ہے۔ DCA حسب موزونیت اس میں تجدید کرتی رہے گی۔ برائے مہربانی اس شیٹ کے آخر میں دی گئی تاریخ نوٹ کر لیں۔ قانون اور اس سے متعلق بار بار پوچھے جانے والے سوالات کے مطالعہ کے لئے nyc.gov/PaidSickLeave ملاحظہ فرمائیے۔

آجر جن پر رخصتِ علالت دینا لازم ہے

ملازمین کی تعداد	معاوضے یا بغیر معاوضے کی رخصتِ علالت	سال میں رخصتِ علالت کی مقدار	تنخواہ کی شرح
5 یا زیادہ	با معاوضہ	40 گھنٹے تک	گھنٹے کے حساب سے باقاعدہ ریٹ لیکن سے کم نہیں کم سے کم اجرت
1 سے 80 سال میں 80 سے زائد گھنٹے کام لازم ہے*	بغیر معاوضہ	40 گھنٹے تک	اطلاق نہیں
1 یا زائد گھریلو ملازمین	با معاوضہ	2 یوم	گھنٹے کے حساب سے باقاعدہ ریٹ لیکن سے کم نہیں کم سے کم اجرت

* سال سے مراد ہے کوئی سا باقاعدہ اور بالترتیب 12 ماہ کا دورانیہ جس کا تعین کسی آجر نے کیا ہو۔

نوٹ: اگر آپکی موجودہ طور پر کوئی ایسی پالیسی ہے جس کے تحت ملازمین کو رخصتِ علالت کی اجازت ہو تو ایسی پالیسی کو قانونی تقاضوں کے مطابق یا ان سے زیادہ ہونا چاہئے۔

وہ آجر جن کے ملازمین قانون کے دائرہ کار میں نہیں آتے

یہ قانون ان ملازمین پر لاگو نہیں ہوتا: نیویارک شہر میں سال میں 80 گھنٹے یا کم ملازمت کرنے والے، فیڈرل ورک سٹڈی پروگرام کے طلباء، ملازمین جن کے کام کی تلافی مستند سکالرشپ پروگرام سے ہوتی ہے، سرکاری ایجنسیوں کے ملازمین، فزیکل تھراپسٹ، اکوپیشنل تھراپسٹ، سپیچ لینگویج پیٹھالوجسٹ، آڈیالوجسٹ جو کہ نیویارک سٹیٹ ڈیپارٹمنٹ آف ایجوکیشن سے لائسنس یافتہ ہوں، اگر اپنی مرضی سے کام کے لئے طلب کئے جائیں، اپنے کام کا شیڈول خود ترتیب دیں، کسی ملنے والے کام کو مرضی سے قبول یا مسترد کرنے کی پوزیشن میں ہوں، اور فی گھنٹہ کے حساب سے اوسط تنخواہ وصول کرتے ہوں جو وفاقی سطح کی کم ترین تنخواہ سے کم از کم چار گنا زائد ہو، آزاد ٹھیکیدار جو New York State Labor Law (نیویارک سٹیٹ لیبر لاء) کی رو سے ملازم کی تعریف پر پورا نہیں اترتے، ورک ایکسپیرینس پروگرام کے شرکاء یا ایسے ملازمین جو اجتماعی بارگین ایگریمنٹ سے مشروط ہوں۔ اجتماعی بارگین ایگریمنٹ سے متعلق ہونے کی صورت میں اگر ایگریمنٹ اس قانون کے مساوی مراعات دیتا ہوا اسے ساقط کرتا ہو تو ملازمین اس قانون سے کور نہیں ہوتے۔ اسی طرح تعمیرات یا پرچون کی صنعت سے وابستہ افراد جنہیں اجتماعی بارگیننگ ایگریمنٹ کور کرتا ہو اور ایگریمنٹ اس قانون کو ساقط جرتا ہو تو ان پر یہ قانون لاگو نہیں ہوتا۔ اجتماعی بارگیننگ ایگریمنٹ سے متعلق رہنمائی کے لئے nyc.gov/PaidSickLeave پر متواتر پوچھے جانے والے سوالات ملاحظہ کیجئے۔

حقوق ملازم کا نوٹس

ملازم	ملازم کے ذمے تاریخ والا نوٹس
نیا	ملازمت کے پہلے دن
پہلی ملازمت یکم اپریل 2014 یا اسکے بعد	یکم مئی 2014
موجودہ	یکم اپریل 2014 سے قبل ہی آجر کی ملازمت کرنے والا

آپ کی جانب سے ہر ملازم کو اس کے رخصتِ علالت کے حق جس میں اس رخصت میں اضافہ، اسکے استعمال، شکایت درج کرانے کے حق اور انتقامی کاروائی سے میرا رہنے کے حق پر مبنی ایک تحریری نوٹس بہر صورت جانا چاہئے۔ اس نوٹس میں آپکے سال، اسکے آغاز اور اختتام کا ذکر ہونا چاہئے۔ انگریزی میں، یا اگر DCA کی ویب سائٹ پر ہو تو انکی اپنی زبان میں، نوٹس ملازمین کا حق ہے۔ نوٹس nyc.gov/PaidSickLeave پر موجود ہے۔

رخصت علالت کی اضافہ پذیری اور استعمال – اہم تواریخ

تاریخ جس سے اضافہ شروع ہو رہا ہے	تاریخ جس پر رخصت علالت دستیاب ہوگی	اضافہ کی شرح	ملازم
یکم اپریل 2014 (موجودہ ملازم)	30 جولائی 2014 (موجودہ ملازم)	ہر 30 گھنٹے کام پر ایک گھنٹہ	ملازم
ملازمت کا پہلا دن (نیا ملازم)	ملازمت کے پہلے دن کے 120 دن بعد (نیا ملازم)	کام کے ایک سال پر 2 دن	گھریلو ملازم
nyc.gov/PaidSickLeave پر DCA رہنمائی کرے گی	nyc.gov/PaidSickLeave پر DCA رہنمائی کرے گی		

نوٹ: اگر کوئی ملازم کسی ایسے اجتماعی بارگیننگ ایگریمنٹ کی بنیاد پر کور ہو، جو یکم اپریل 2014 سے لاگو تھا تو ملازم کی رخصت علالت سٹی لاء کے تحت ایگریمنٹ کی اختتامی تاریخ سے اضافہ پذیر ہوگی۔

ریکارڈ برقرار رکھنا

آپ کو قانون کی پاسداری کے حوالے سے دستاویزی ریکارڈ کم از کم تین سال تک محفوظ رکھنا چاہئے۔ آپ کو صحت سے متعلق معلومات خفیہ رکھنی چاہئے تاکہ ملازم خود اسکے افشاء کی اجازت دے یا قانوناً اس کی ضرورت ہو۔ آپ کو DCA کی جانب سے نوٹس موصول ہونے کے بعد طے شدہ دورانیہ میں ریکارڈ بہر صورت پیش کرنا چاہئے۔

ایڈوانس نوٹس

اگر ضرورت آشکارہ ہو تو آپ رخصت علالت سے متعلق ملازم کے ارادہ کا نوٹس سات دن قبل تک مانگ سکتے ہیں۔ اگر ضرورت غیر آشکارہ ہو تو آپ ممکنہ (معقول) حد تک جلد از جلد نوٹس مانگ سکتے ہیں۔

دستاویز کاری

متواتر تین دن تک رخصت علالت کی صورت میں آپ طبی سہولیات کے کسی مستند فراہم کنندہ کی دستاویزات مانگ سکتے ہیں۔ Paid Sick Leave Law (بامعاوضہ رخصت علالت کا قانون) آپ کو اس بات کی اجازت نہیں دیتا کہ طبی سہولیات کے فراہم کنندہ سے رخصت علالت کی وجوہات مانگیں۔ ان وجوہات کا افشاء دیگر قوانین کے تحت درکار ہو سکتا ہے۔ آپ ملازم سے اس بات کا تحریری ثبوت بھی طلب کر سکتے ہیں کہ رخصت علالت مجوزہ مقاصد کے لئے ہی استعمال کی گئی۔

غیر مستعمل رخصت علالت

ملازم 40 گھنٹے تک کی رخصت علالت اگلے سال میں لے جا سکتا ہے۔ تاہم آپ سال میں 40 گھنٹے تک کی رخصت علالت دینے کے پابند ہیں۔ یہ آپ کی مرضی پر منحصر ہے کہ کسی ملازم کو سال گزرنے پر غیر استعمال شدہ رخصت علالت کا معاوضہ ادا کر دیں۔ اگر آپ ملازم کو اس کا معاوضہ ادا کر دیں اور اسے نئے سال کے پہلے روز قانوناً درکار یا اس سے زائد رخصت دیدیں تو وہ اسے اگلے سال میں نہیں لے جا سکتا۔

بدلہ

آپ ملازم کو رخصت علالت کی درخواست یا استعمال پر انتقامی کارروائی کا نشانہ نہیں بنا سکتے۔ انتقامی کارروائی میں شامل ہیں: دھمکی، نظم و ضبط، اخراج، تنزیلی، معطلی، گھنٹوں میں کمی یا اس قانون کے تحت حاصل شدہ اختیار استعمال کرنے کی کوشش کی پاداش میں اسکے خلاف دیگر کوئی کارروائی۔

شکایات

اگر کوئی ملازم DCA کے پاس شکایت درج کرا تا ہے تو ادارہ تحریری جواب کے لئے آپ سے بذریعہ ڈاک رابطہ کرے گا۔ آپ کو 30 دن کے اندر DCA کو جواب دینا ہونا ہوگا۔ شکایت کے ازالے کے لئے۔

خلاف ورزی کا نوٹس

اگر آپ کو خلاف ورزی کا نوٹس موصول ہوتا ہے، تو آپ کے پاس موقع ہو گا کہ سماعت کے بغیر ہی خلاف ورزی سلجھا لیں یا آپ سٹی ٹریبونل کے کسی غیر جانبدار جج کے سامنے پیش ہو سکتے ہیں۔

سوالات؟ قانون سمجھنے کیلئے تربیت لینا چاہتے ہیں؟

311 پر کال کر کے بامعاوضہ رخصت علالت کے بارے میں معلومات حاصل کریں۔ (212-NEW-YORK outside NYC)