

আপনাদের অধিকার এবং সুরক্ষা

সংক্ষিপ্ত আলোচনা

নিউ ইয়র্ক স্টেটে আইন অনুযায়ী, বেতনভুক্ত পারিবারিক ছুটি কর্মীদের নিম্নোক্ত সুরক্ষা প্রদান করে:

- কাজের সুরক্ষা,
- ধারাবাহিক স্বাস্থ্য বিমা এবং
- বৈষম্য বা প্রতিশোধমূলক আচরণ থেকে সুরক্ষা।

নিম্নোক্ত কর্মীদের জন্য নিউ ইয়র্ক স্টেটের প্রক্রিয়া রয়েছে:

- বেতনভুক্ত পারিবারিক ছুটির অনুরোধ করার বা নেওয়ার জন্য যারা বৈষম্যমূলক/প্রতিশোধমূলক আচরণের শিকার হয়েছেন,
- যারা তাদের বিমা ক্যারিয়ারের সুবিধার সিদ্ধান্তের (যেমন- অস্থায়ী, আংশিক অস্থায়ী, সুবিধার পরিমাণ বা সময়সীমা, সময়মতো সিদ্ধান্ত) সাথে একমত নন এবং
- যার নিয়োগকর্তা বেতনভুক্ত পারিবারিক ছুটির জন্য নির্দিষ্ট পরিমাণ মজুরি জমা রাখেননি।

এই সুরক্ষাবলি সম্পর্কে আরো তথ্য জানতে এবং অধিকারগুলি লঙ্ঘন করা হলে কী করতে হবে তা জানতে নিচে দেখুন।

কাজের সুরক্ষা

বেতনভুক্ত পারিবারিক ছুটি কাটিয়ে আসার পর আপনি একই কাজে বা তুলনামূলক একটিতে পুনরায় যোগদানের অধিকার রাখেন। তুলনামূলক কাজ হলো কর্মক্ষেত্রে তুলনামূলক সুবিধা, বেতন এবং কর্মসংস্থানের অন্যান্য শর্তাবলি। বেতনভুক্ত পারিবারিক ছুটি কাটিয়ে আসার পর যদি আপনার নিয়োগকর্তা আপনাকে তুলনামূলক কর্মক্ষেত্রে প্রদানে ব্যর্থ হন তাহলে নিচে বর্ণিত বৈষম্য এবং প্রতিশোধমূলক আচরণ সংশ্লিষ্ট প্রক্রিয়াটি অনুসরণ করুন।

ধারাবাহিক স্বাস্থ্য বিমা

আপনি বেতনভুক্ত পারিবারিক ছুটিতে থাকাকালীন একই মেয়াদে আপনার স্বাস্থ্য বিমা জারি রাখতে পারেন যেমনটি আপনি কাজ চালিয়ে যাচ্ছেন। উদাহরণস্বরূপ, আপনি যদি আপনার স্বাস্থ্য বিমার খরচ প্রদান করেন তাহলে ছুটিতে থাকাকালীন আপনাকে অবশ্যই আপনার খরচের অংশ প্রদান করতে হবে।

কোনো বৈষম্য বা প্রতিশোধমূলক আচরণ নয়

বেতনভুক্ত পারিবারিক ছুটির অনুরোধ করার বা নেওয়ার জন্য আপনার নিয়োগকর্তা আপনার বিরুদ্ধে বৈষম্য বা প্রতিশোধমূলক আচরণ করতে পারে না।

আপনি যদি বেতনভুক্ত পারিবারিক ছুটির অনুরোধ করেন বা নেন তাহলে আপনার নিয়োগকর্তা নিম্নোক্ত বৈষম্য বা প্রতিশোধমূলক আচরণ করতে পারে:

- আপনাকে আপনার একই বা তুলনামূলক কর্মক্ষেত্রে পুনরায় যোগদান করতে না দেওয়া,
- আপনাকে চাকরিচ্যুত করা,
- আপনার বেতন বা সুবিধাবলি কমানো বা
- যেকোনো উপায়ে আপনাকে শৃঙ্খলাবদ্ধ করা।

আপনি যদি মনে করেন যে আপনার নিয়োগকর্তা বেতনভুক্ত পারিবারিক ছুটির অনুরোধ করার বা নেওয়ার জন্য আপনার সাথে বৈষম্যমূলক আচরণ করেছেন তাহলে অনুগ্রহ করে নিচের প্রক্রিয়াটিতে বর্ণিত ধাপগুলি অনুসরণ করুন।

ধাপ 1:

পুনর্বহালের আবেদন:

প্রথমত, আপনার নিয়োগকর্তা আপনাকে আপনার একই কর্মে বা তুলনামূলক একটিতে পুনর্বহাল করুক সেটির অনুরোধ করা উচিত।

পুনর্বহালের আবেদন করতে:

1. [বেতনভুক্ত পারিবারিক ছুটি সংক্রান্ত পুনর্বহালের আনুষ্ঠানিক আবেদনটি \(ফরম PFL-DC-119\)](#) পূরণ করুন।
2. পূরণকৃত ফরমটি আপনার নিয়োগকর্তার নিকট দাখিল করুন।
3. বেতনভুক্ত পারিবারিক ছুটি, PO Box 9030, Endicott, NY 13761-9030 ঠিকানায় একটি কপি পাঠান।

আবেদনের জবাব দেওয়ার জন্য আপনার নিয়োগকর্তা **30 ক্যালেন্ডার** দিবস সময় পাবেন।

- যদি আপনার নিয়োগকর্তা আপনাকে পুনর্বহাল করেন সেক্ষেত্রে আর কোনো পদক্ষেপ গ্রহণের প্রয়োজন নেই।
- যদি আপনাকে পুনর্বহাল করা না হয়, আপনি আপনার নিয়োগকর্তার জবাবে সন্তুষ্ট না হন বা আপনার নিয়োগকর্তা 30 দিনের মধ্যে এই অনুরোধের প্রতিক্রিয়া না জানান তাহলে শ্রমিক ক্ষতিপূরণ বোর্ডের নিকট শুনানির আবেদন জানানোর অধিকার আপনার রয়েছে এবং আপনি ধাপ 2-এ যেতে পারেন।

ধাপ 2:

বৈষম্য/প্রতিশোধমূলক আচরণের অভিযোগ:

[বেতনভুক্ত পারিবারিক ছুটি সংশ্লিষ্ট বৈষম্য/প্রতিশোধমূলক আচরণের অভিযোগ ফরম \(PFL-DC-120\)](#) পূরণ করুন এবং প্রয়োজনীয় সকল নথি সংযুক্ত করুন।

বোর্ড আপনার মামলা সমন্বিত করবে এবং **45 ক্যালেন্ডার** দিবসের মধ্যে শুনানির সময় নির্ধারণ করবে।

শুনানিতে আইন লঙ্ঘন করা হয়েছে কি না সে বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী শ্রমিক ক্ষতিপূরণ আইনের একজন বিচারকের সামনে আপনাকে এবং আপনার নিয়োগকর্তাকে উপস্থিত থাকতে হবে। এটি ঘটে থাকলে আপনার নিয়োগকর্তাকে আপনাকে পুনর্বহাল করার, মজুরি ফেরত, অ্যাটর্নির ফি প্রদান এবং/অথবা \$500 পর্যন্ত জরিমানা প্রদানের আদেশ দেওয়া হতে পারে।

লক্ষ্য করুন: যেকোনো বৈষম্যের অভিযোগ দায়ের করার জন্য, আপনাকে অবশ্যই প্রথমত উপরে বর্ণিত প্রথম ধাপ অনুসারে পুনর্বহালের আবেদন করতে হবে। [বেতনভুক্ত পারিবারিক ছুটি সংক্রান্ত পুনর্বহালের আনুষ্ঠানিক আবেদন ফরম \(PFL-DC-119\)](#) গৃহীত না হলে এবং [বেতনভুক্ত পারিবারিক ছুটি সংশ্লিষ্ট বৈষম্য/প্রতিশোধমূলক আচরণের অভিযোগ ফরম \(PFL-DC-120\)](#)-এর সাথে সকল প্রয়োজনীয় নথি জমা না দেওয়া হলে শুনানির জন্য কোনো অনুরোধ প্রক্রিয়া করা হবে না।

[বৈষম্য সংশ্লিষ্ট ফরম](#)

সুবিধা/অস্বীকার সংশ্লিষ্ট দ্বন্দ্ব

বেতনভুক্ত পারিবারিক ছুটি সংক্রান্ত সালিস **NAM** (ন্যাশনাল আরবিট্রেশন অ্যান্ড মেডিয়েশন) কর্তৃক পরিচালিত হয়।

বেতনভুক্ত পারিবারিক ছুটির কারণে আপনি যদি প্রত্যাখ্যাত হন বা আংশিকভাবে প্রত্যাখ্যাত হন তাহলে আপনার বিমা ক্যারিয়ারকে (বা নিয়োগকর্তা, যদি নিজে-বিমা করা হয়) অবশ্যই আপনাকে প্রত্যাখ্যাত হওয়ার কারণ এবং সালিসের অনুরোধ সম্পর্কিত তথ্য জানাতে হবে বা আপনি সালিসের ওয়েবসাইট <https://nyspfla.namadr.com> ঠিকানায় ভিজিট করতে পারেন।।

PFL দাবি-সম্পর্কিত অন্য কোনো বিরোধের জন্যও আপনি সালিসের অনুরোধ করতে পারেন, যেমন- ক্যারিয়ারের অর্থপ্রদানের সময়ানুবর্তিতা বা অস্বীকার। বেশিরভাগ ক্ষেত্রে, আপনার সম্পন্নকৃত আবেদন প্রাপ্তির 18 দিনের মধ্যে অথবা আপনার ছুটির প্রথম দিন, যেটি পরে হবে সেই অনুযায়ী বিমাকারীদের অবশ্যই আপনার সুবিধা প্রদান করতে হবে নতুবা অস্বীকার করতে হবে।

রিপোর্ট

মজুরি কর্তন সংশ্লিষ্ট অভিযোগ

আপনি যদি বিশ্বাস করেন যে আপনার বর্তমান বেতন কর্তনের ক্ষেত্রে কোনো ত্রুটি রয়েছে তাহলে আপনার নিয়োগকর্তার নিকট সমস্যাটি উত্থাপন করুন। আপনার নিয়োগকর্তা সমস্যাটির সমাধান করতে না পারলে আপনি অনলাইনে অভিযোগ দায়ের করতে পারেন বা 844-337-6303 নম্বরে বেতনভুক্ত পারিবারিক ছুটির হেল্পলাইনে কল করতে পারেন।

অভিযোগ দায়ের

অতিরিক্ত বৈষম্য-বিরোধী আইন

স্টেট এবং ফেডারেলের অন্যান্য আইন রয়েছে যা কর্মীদের বৈষম্য থেকে সুরক্ষা প্রদান করে। আপনি যদি মনে করেন যে নিম্নলিখিত আইনগুলোর মধ্যে কোনোটির অধীনে সুরক্ষিত একটি ভিত্তির উপর আপনি বৈষম্যের সম্মুখীন হয়েছেন তাহলে আপনি স্টেট ডিভিশন অব হিউম্যান রাইটস, ইউনাইটেড স্টেটস ইকুয়াল এমপ্লয়মেন্ট অপারচুনিটি কমিশন বা আপনার স্থানীয় মানবাধিকার বরাবর বৈষম্যের দাবি দায়ের করতে পারেন:

- [নিউ ইয়র্ক স্টেট হিউম্যান রাইটস ল \(NYSHRL\)](#) বয়স, জাতি, ধর্ম, রঙ, জাতিগত উৎস, যৌন বোঁক, সামরিক অবস্থা, লিঙ্গ, প্রতিবন্ধিতা, গর্ভাবস্থা-সম্পর্কিত অবস্থা, লিঙ্গ পরিচয়, পূর্বনির্ধারিত জেনেটিক বৈশিষ্ট্য, পারিবারিক অবস্থা, বৈবাহিক অবস্থা বা পারিবারিক সহিংসতার শিকারের অবস্থার মতো নির্দিষ্ট সুরক্ষিত ভিত্তির উপর কর্মচারী এবং চাকরির আবেদনকারীদের প্রতি নিয়োগকারীদের বৈষম্য না করার আহ্বান জানায়। এছাড়াও [নিউ ইয়র্ক স্টেট হিউম্যান রাইটস ল \(NYSHRL\)](#) প্রতিবন্ধী বা যারা গর্ভবতী বা যারা সম্প্রতি বৈষম্যের শিকার হয়ে সন্তান জন্ম দিয়েছেন তাদের প্রতিবন্ধীদের পাশাপাশি গর্ভাবস্থা- এবং প্রসব-সম্পর্কিত অবস্থার জন্য নিয়োগকর্তাদেরকে "যুক্তিসঙ্গত থাকার ব্যবস্থা" করার জন্য সুরক্ষা দেয়।
- 1964 সালের নাগরিক অধিকার আইনের শিরোনাম VII-তে নিয়োগকর্তাদের জাতি, বর্ণ, ধর্ম, লিঙ্গ (গর্ভাবস্থা, লিঙ্গ পরিচয় এবং যৌন বোঁক সহ), জাতিগত উৎস, বয়স (40 বা তার বেশি), প্রতিবন্ধিতা বা জেনেটিক তথ্যের ভিত্তিতে কর্মীদের প্রতি বৈষম্য করা থেকে নিষেধ করা হয়েছে।
- [আমেরিকানস উইথ ডিজঅ্যাবিলিটিস অ্যাক্ট](#) অনুযায়ী নিয়োগকর্তার 15 বা তার বেশি প্রতিবন্ধী কর্মীদের জন্য যুক্তিসঙ্গত বাসস্থান সরবরাহ করা প্রয়োজন এবং এর জন্য নিয়োগকর্তাদের প্রতিবন্ধী কর্মীদের প্রতি বৈষম্য করা অবৈধ।
- অতিরিক্ত বৈষম্য-বিরোধী সুরক্ষার জন্য আপনার স্থানীয় আইনগুলোও যাচাই করা উচিত। উদাহরণস্বরূপ, [নিউ ইয়র্ক সিটির মানবাধিকার আইন](#) নিউ ইয়র্ক সিটির কর্মীদেরকে একই ধরনের সুরক্ষিত শ্রেণীর উপর ভিত্তি করে বৈষম্য থেকে সুরক্ষা প্রদান করে।

অংশগ্রহণ না করা

আপনি বেতনভুক্ত পারিবারিক ছুটির কভারেজের দাবিত্যাগ করতে পারেন যদি:

- আপনি নিয়মিতভাবে প্রতি সপ্তাহে 20 ঘণ্টা বা তার বেশি কাজ করেন কিন্তু আপনি সেই নিয়োগকর্তার সাথে টানা 26 সপ্তাহ ধরে কর্মরত থাকবেন না; বা
- আপনি নিয়মিতভাবে প্রতি সপ্তাহে 20 ঘণ্টার কম কাজ করেন এবং আপনি 52-সপ্তাহের মেয়াদে 175 দিন কাজ করবেন না।

আপনি যদি এই মানদণ্ড পূরণ করেন এবং আপনি অংশগ্রহণ না করতে চান তাহলে আপনি বেতনভুক্ত পারিবারিক ছুটির দাবিত্যাগ সম্পন্ন করে এমনটি করতে পারেন।

নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই দাবিত্যাগের যোগ্য কর্মীদের এটি প্রদান করতে হবে।

নিয়োগকর্তাদের ফাইলে সম্পূর্ণ দাবিত্যাগের হিসাব রাখা উচিত।

আপনি যেকোনো সময় স্বেচ্ছায় আপনার দাবিত্যাগ প্রত্যাহার করতে পারেন। যদি আপনার সময়সূচি এমনভাবে পরিবর্তিত হয় যে আপনি আর দাবিত্যাগের জন্য যোগ্য নন তাহলে আপনার দাবিত্যাগ স্বয়ংক্রিয়ভাবে প্রত্যাহার করা হবে। যদি আপনার দাবিত্যাগ প্রত্যাহার করা হয় তাহলে নিয়োগকর্তাগণ বেতন কর্তন করা শুরু করতে পারেন এবং আপনি যে তারিখে দাবিত্যাগে স্বাক্ষর করেছেন সেই তারিখ থেকে বিপরীতমুখীভাবে কর্তন সমন্বয় করতে পারে।

[বেতনভুক্ত পারিবারিক ছুটির দাবিত্যাগ](#)

আমাদের সাথে যোগাযোগ করুন

আরও তথ্য জানতে, বেতনভুক্ত পারিবারিক ছুটির টোল-ফ্রি হেল্পলাইনে সোমবার-শুক্রবার, সকাল 8:30 - 4:30 EST সময়ে কল করুন।

ফোনে আমাদের সাথে যোগাযোগ করুন:

[\(844\) 337-6303](tel:(844)337-6303)