



ਜੁਰਮਾਨੇ ਅਤੇ ਹਰਜਾਨੇ

ਜ਼ਖਮੀ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਵਰਕਰਜ਼ ਕਮਪਨਸੇਸ਼ਨ ਐਕਟ (*Workers Compensation Act*) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਈ ਕਿਸਮ ਦੇ ਫਰਜ਼ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਵਿਘਣ-ਰਹਿਤ ਅਤੇ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਇਹ ਫਰਜ਼ ਪੂਰੇ ਕਰਨ। ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਆਪਣੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦਾ ਪਾਲਣ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਵਿਫਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਐਕਟ ਜੁਰਮਾਨਿਆਂ ਅਤੇ ਹਰਜਾਨਿਆਂ ਦੇਵਾਂ ਲਈ ਕਾਇਮ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਜੁਰਮਾਨੇ ਅਤੇ ਹਰਜਾਨੇ ਵਿੱਚ ਕੀ ਫ਼ਰਕ ਹੁੰਦਾ ਹੈ?

ਜੁਰਮਾਨੇ ਪੈਸੇ ਦੀਆਂ ਰਕਮਾਂ ਹਨ ਜਿਸ ਨੂੰ ਅਦਾਲਤ ਕਿਸੇ ਮਜ਼ਦੂਰ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਪਰਾਧ ਲਈ ਇਕ ਸਫਲ ਮੁਕੱਦਮੇ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਦਾ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਹਰਜਾਨਿਆਂ ਲਈ ਅਦਾਲਤੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ। WCB ਐਕਟ ਦੇ ਕੁਝ ਕਾਇਮੀਆਂ ਦਾ ਪਾਲਣ ਕਰਨ ਦੀ ਵਿਫਲਤਾ ਲਈ ਇਕ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਹਰਜਾਨਾ ਲਗਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ।

ਇਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕਿੰਨਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ?

ਅਦਾਲਤ ਇਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ \$50,000 ਤੱਕ ਵੱਧ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਕੁਝ ਅਪਰਾਧਾਂ ਲਈ, ਅਦਾਲਤ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੱਕ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਜੇਲ ਵਿੱਚ ਕੈਦ ਦਾ ਹੁਕਮ ਵੀ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਇਕ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਕਿੰਨਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ?

ਅਦਾਲਤ ਇਕ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ \$5,000 ਤੱਕ ਵੱਧ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਕੁਝ ਅਪਰਾਧਾਂ ਲਈ, ਅਦਾਲਤ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੱਕ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਜੇਲ ਵਿੱਚ ਕੈਦ ਦਾ ਹੁਕਮ ਵੀ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ।



ਇਸ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਿਵੇਂ ਲਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਕ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਹਰਜਾਨਾ?

WCB ਫੈਸਲਾ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਮਾਮਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਅਦਾਲਤ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕੀ WCB ਰਾਹੀਂ ਹਰਜਾਨਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਏਗਾ। ਬਹੁਤ ਗੰਭੀਰ ਜਾਂ ਅਸਧਾਰਨ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਉਹਨਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਦੀਆਂ ਕੁਝ ਅਜਿਹੀਆਂ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਕੀ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਹਰਜਾਨਾ ਲਗਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ?

ਜੇ ਕੋਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਿਸੇ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਇਕ WCB ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਦਾ ਜਾਂ ਹਟਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਹਰਜਾਨਾ ਲਗਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਜੇ ਕੋਈ ਮਜ਼ਦੂਰ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਤੇ ਲੱਗੀ ਸੱਟ ਕਾਰਣ ਸ਼ਿਫਟ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਦੇ ਅਯੋਗ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ WCB ਰਾਹੀਂ ਦਾਅਵਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ ਅਜੇ ਵੀ ਜ਼ਖਮੀ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਪੂਰੇ ਦਿਨ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਜਿਹੜੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜ਼ਖਮੀ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਸੱਟ ਲੱਗਣ ਦੇ ਦਿਨ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਫਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਤੇ ਹਰਜਾਨੇ ਲਾਏ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਜੇ ਕੋਈ ਜ਼ਖਮੀ ਮਜ਼ਦੂਰ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਤੇ ਵਾਪਸ ਆਉਣ ਵੇਲੇ WCB ਨੂੰ ਇਹ ਦੱਸਣ ਲਈ ਵਿਫਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਤੇ ਹਰਜਾਨਾ ਲਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਮੁੜ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਫਰਜ਼ ਦਾ ਪਾਲਣ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਫਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਤੇ ਹਰਜਾਨਾ ਲਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਹਰਜਾਨੇ ਦੀਆਂ ਮਾਤਰਾਵਾਂ ਸਮੇਤ, ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਪੈਨਲਟੀਆਂ ਦਾ ਸਾਰ ਨਾਲ ਨੱਥੀ ਹੈ।

ਕੀ ਕਿਸੇ ਹਰਜਾਨੇ ਦੀ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ?

ਹਾਂ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਲਈ ਅਪੀਲ ਦੇ ਦੋ ਪੱਧਰ ਉਪਲਬਧ ਹਨ ਜੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਮਹਿਸੂਸ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਗ਼ਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਹਰਜਾਨਾ ਲਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਪਹਿਲਾ ਕਦਮ ਹੈ – ਹਰਜਾਨੇ ਦੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਬਾਰੇ ਅਤੇ ਤੁਸੀਂ ਇਹ ਮਹਿਸੂਸ ਕਿਉਂ ਕਰਦੇ ਹੋ ਕਿ ਹਰਜਾਨਾ ਗ਼ਲਤ ਹੈ, ਬਾਰੇ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਮੂਲ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਲਿਖਤ



ਵਿੱਚ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਰਜ ਕਰਨਾ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨਾਲ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਅਪੀਲ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਪੱਧਰ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਦਰਜ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ, ਜੋ ਸਮੀਖਿਆ ਦਫਤਰ, ਆਕਲਨ ਕਮੇਟੀ ਜਾਂ ਅਨੁਪਾਲਣ ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਟ ਸੇਵਾਵਾਂ

ਦੇ ਉਪ-ਸਭਾਪਤੀ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਜੋ ਹਰਜਾਨੇ ਦੀ ਕਿਸਮ ਉੱਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਹਰਜਾਨਾ ਪੱਤਰ ਦੱਸੇਗਾ ਕਿ ਹਰਜਾਨੇ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕੌਣ ਕਰੇਗਾ।

ਜੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰ ਅਪੀਲ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਪੱਧਰ ਤੋਂ ਮਿਲੇ ਜਵਾਬ ਨਾਲ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਹਨ ਤਾਂ ਉਹ ਸੁਤੰਤਰ ਅਪੀਲ ਕਮੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਰਜ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਅਪੀਲ ਦਾ ਅੰਤਿਮ ਪੱਧਰ ਹੈ।

ਜੇ ਮੇਰੇ ਕੋਲ ਜੁਰਮਾਨਿਆਂ ਅਤੇ ਹਰਜਾਨਿਆਂ ਬਾਰੇ ਸਵਾਲ ਹਨ ਤਾਂ ਮੈਂ ਕਿਸ ਨੂੰ ਫੋਨ ਕਰ ਸਕਦਾ/ਸਕਦੀ ਹਾਂ?

WCB ਦੀਆਂ ਕੰਪਲਾਇੰਸ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ 204-888-8081, ਟੈਲ ਫ੍ਰੀ 1-844-888-8081 ਤੇ ਕਾਲ ਕਰੋ ਜਾਂ Compliance@wcb.mb.ca ਵਿਖੇ ਈਮੇਲ ਭੇਜੋ।



ਮੈਨੀਟੋਬਾ ਦਾ ਵਰਕਰਜ਼ ਕਮਪਨਸੇਸ਼ਨ ਬੋਰਡ (Workers Compensation Board of Manitoba)

ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਹਰਜਾਨਿਆਂ ਦਾ ਸਾਰ

ਫਰਜ਼ ਜੋ ਵਰਕਰਜ਼ ਕਮਪਨਸੇਸ਼ਨ ਐਕਟ (Workers Compensation Act) ਦੇ ਤਹਿਤ ਹਨ	ਫਰਜ਼ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਵਿਫਲਤਾ ਦੀ ਹਰ ਘਟਨਾ ਲਈ ਹਰਜਾਨਾ
ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਸੱਟ ਲੱਗਣ ਬਾਰੇ ਸਚੇਤ ਹੋਣ ਦੇ ਪੰਜ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਤੇ ਲੱਗੀ ਸੱਟ ਦੀ ਸੂਚਨਾ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।	\$500
ਹੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ WCB ਦੇ ਨਾਲ ਸੱਟ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਦਾਇਰ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਮਨਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਾ ਕਰਨ।	\$4000 ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲਾ ਅਪਰਾਧ \$5000 ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਦੂਜਾ ਅਪਰਾਧ \$6000 ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਤੀਜਾ ਅਤੇ ਮਗਰਲੇ ਅਪਰਾਧ
ਹੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਿਸੇ ਮਜ਼ਦੂਰ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਪੱਖਪਾਤੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨਾ ਕਰਨ ਜਾਂ ਇਹ ਕਰਨ ਦੀ ਧਮਕੀ ਨਾ ਦੇਣ।	\$4000 ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲਾ ਅਪਰਾਧ \$5000 ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਦੂਜਾ ਅਪਰਾਧ \$6000 ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਤੀਜਾ ਅਤੇ ਮਗਰਲੇ ਅਪਰਾਧ
ਜੇ ਕੋਈ ਮਜ਼ਦੂਰ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਤੇ ਲੱਗੀ ਸੱਟ ਕਾਰਣ ਸ਼ਿਫਟ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਦੇ ਅਯੋਗ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ WCB ਰਾਹੀਂ ਦਾਅਵਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ ਅਜੇ ਵੀ ਜ਼ਖਮੀ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਪੂਰੇ ਦਿਨ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।	\$225
ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ WCB ਨੂੰ ਦੱਸਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਜ਼ਖਮੀ ਮਜ਼ਦੂਰ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਤੇ ਲੱਗੀ ਸੱਟ ਕਾਰਣ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੰਮ ਤੇ ਵਾਪਸ ਆਉਂਦੇ ਹਨ।	\$225 ਜਾਂ ਜ਼ਖਮੀ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਨੁਕਸਾਨ ਫਾਇਦੀਆਂ ਦੇ ਲੋੜ ਤੋਂ ਵੱਧ ਭੁਗਤਾਨ ਦਾ 10%, ਜੇ ਵੀ ਵੱਧ ਹੈ।



ਫਰਜ਼ ਜੋ ਵਰਕਰਜ਼ ਕਮਪਨਸੇਸ਼ਨ ਐਕਟ (Workers Compensation Act) ਦੇ ਤਹਿਤ ਹਨ	ਫਰਜ਼ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਵਿਫਲਤਾ ਦੀ ਹਰ ਘਟਨਾ ਲਈ ਹਰਜਾਨਾ
ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਤੇ ਸੱਟ ਦੇ ਕਾਰਨ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਬਾਅਦ ਜਦ ਵਰਕਰ ਕੰਮ ਤੇ ਵਾਪਸ ਆਉਣ ਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਲਈ WCB ਨੂੰ ਇਸਦੀ ਸੂਚਨਾ ਦੇਣੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।	\$225 ਜਾਂ ਘਾਇਲ ਵਰਕਰ ਨੂੰ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਹਾਨੀ ਬੈਨਿਫਿਟ ਦੇ ਲੋੜ ਤੋਂ ਵੱਧ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ 10% ਵਿੱਚੋਂ ਜੋ ਵੀ ਵੱਧ ਹੋਵੇ
ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਪ੍ਰਤੱਖ ਥਾਂ ਤੇ ਨੋਟਿਸ ਲਗਾਉਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।	\$500 ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਵਿਚ ਪਹਿਲਾ ਅਪਰਾਧ \$2500 ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਵਿਚ ਦੂਜਾ ਅਪਰਾਧ \$5000 ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਵਿਚ ਤੀਜਾ ਅਤੇ ਮਗਰਲੇ ਅਪਰਾਧ
ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਆਪਣੀਆਂ WCB ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਰਕਮਾਂ ਦੀ ਲਾਗਤ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਮਜ਼ਦੂਰੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਰਕਮ ਨਾ ਘਟਾਉਣ।	\$225
ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਹੈ ਕਿ ਸਾਰੇ WCB ਵਿਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਕਾਇਮੀਆਂ ਦਾ ਪਾਲਣ ਕਰਨ।	\$225, ਜੇ ਕੋਈ ਦੂਜੀ ਰਕਮ ਨਹੀਂ ਦੱਸੀ ਗਈ ਹੈ
ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਪੇਰੋਲ ਅਨੁਮਾਨਾਂ, ਮਜ਼ਦੂਰੀਆਂ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡਾਂ, ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਸਟੇਟਮੈਂਟਾਂ ਦੀ ਕਿਸਮ ਉੱਤੇ ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ ਉੱਤੇ WCB ਨੂੰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ।	ਉਹਨਾਂ ਦੇ WCB ਆਕਲਨ ਦਾ 5% ਜਾਂ 10% ਜੋ ਉਲੰਘਣ ਉੱਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ \$5,000 ਤੱਕ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।
ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਹੈ ਕਿ WCB ਨੂੰ ਆਕਲਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਸਟੀਕ ਪੇਰੋਲ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ ਤੇ, WCB ਰਾਹੀਂ ਡੇਟਾ ਦਾ ਲੇਖਾ-ਪਰੀਖਣ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।	WCB ਆਕਲਨ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਦਾ 15% ਜੋ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ \$5,000 ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਲੇਖਾ-ਪਰੀਖਣ ਤੈਅ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੇ ਆਪਣੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਪੇਰੋਲ ਘੱਟ ਹੋਣ ਦੀ ਸੂਚਨਾ ਦਿੱਤੀ।



<p>ਫਰਜ਼ ਜੋ ਵਰਕਰਜ਼ ਕਮਪਨਸੇਸ਼ਨ ਐਕਟ (Workers Compensation Act) ਦੇ ਤਹਿਤ ਹਨ</p>	<p>ਫਰਜ਼ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਵਿਫਲਤਾ ਦੀ ਹਰ ਘਟਨਾ ਲਈ ਹਰਜਾਨਾ</p>
<p>ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਹੈ ਕਿ WCB ਵਲੋਂ ਨੋਟਿਸ ਭੇਜੇ ਜਾਣ ਤੇ ਉਹ ਮੰਗੇ ਗਏ ਦਸਤਾਵੇਜ਼</p>	<p>\$500 ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਵਿਚ ਪਹਿਲਾ ਅਪਰਾਧ \$2500 ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਵਿਚ ਦੂਜਾ ਅਪਰਾਧ \$5000 ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਵਿਚ ਤੀਜਾ ਅਤੇ ਮਗਰਲੇ ਅਪਰਾਧ</p>
<p>ਜੇ ਮੁੱਖ ਠੇਕੇਦਾਰ ਕਿਸੇ ਦੂਜੀ ਕੰਪਨੀ ਜਾਂ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਉਪ-ਠੇਕਾ ਦੱਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਮੁੱਖ ਠੇਕੇਦਾਰ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ ਉਪ-ਠੇਕੇਦਾਰ ਕੰਪਨੀ ਜਾਂ ਵਿਅਕਤੀ WCB ਦੁਆਰਾ ਮੰਗੀ ਗਈ ਸਾਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇ ਅਤੇ WCB ਨੂੰ ਦੇਣਹਾਰ ਸਾਰੇ ਪ੍ਰੀਮਿਅਮਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰੇ। ਨੋਟ: WCB ਦੀ ਐਨਲਾਈਨ ਕਲੀਅਰੈਂਸ ਵਿਵਸਥਾ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਦਾ ਆਸਾਨ ਤਰੀਕਾ ਹੈ ਕਿ ਉਪ-ਠੇਕੇਦਾਰ ਨੇ ਲੋੜੀਂਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਅਤੇ WCB ਪ੍ਰੀਮਿਅਮਾਂ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰ ਦਿੱਤੇ ਹਨ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਕਲੀਅਰੈਂਸ ਵਿਵਸਥਾ ਤਕ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ www.wcb.ca ਅਤੇ ਐਨਲਾਈਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਹੇਠਾਂ ਕਲੀਅਰੈਂਸ ਵਿਵਸਥਾ ਦੇ ਉੱਪਰ ਕਲਿੱਕ ਕਰੋ।</p>	<p>\$225</p>
<p>ਵਰਕਰਜ਼ ਕੰਪਨਸੇਸ਼ਨ ਐਕਟ ਦੇ ਅੰਤਰਗਤ ਫਰਜ਼</p>	<p>ਇੱਕ ਵਾਰੀ ਫਰਜ਼ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਿਚ ਵਿਫਲਤਾ ਲਈ ਜੁਰਮਾਨਾ</p>



ਜਿਹੜੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ 25 ਜਾਂ ਵੱਧ ਫੁੱਲ ਟਾਈਮ (ਪੂਰੇ ਸਮੇਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ) ਜਾਂ ਨਿਯਮਿਤ ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ (ਕੁਝ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ) ਮਜ਼ਦੂਰ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਖਮੀ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਮੁੜ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਆਪਣੀਆਂ ਸੱਟਾਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਲਗਾਤਾਰ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਲੱਗੇ ਸਨ।

ਪਹਿਲਾ ਅਪਰਾਧ \$5,000 ਜਾਂ ਸੱਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਲਈ ਉਸ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਮਜ਼ਦੂਰ ਦੀ ਸ਼ੁੱਧ ਔਸਤ ਕਮਾਈਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਵੱਧ।

ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਦੂਜਾ

ਅਪਰਾਧ: \$10,000 ਜਾਂ ਸੱਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਲਈ ਉਸ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਮਜ਼ਦੂਰ ਦੀ ਸ਼ੁੱਧ ਔਸਤ ਕਮਾਈਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਵੱਧ।

ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਤੀਜਾ ਅਤੇ

ਕੋਈ ਮਗਰਲਾ ਅਪਰਾਧ: ਸੱਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਾਲੇ ਸਾਲ ਲਈ ਉਸ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਮਜ਼ਦੂਰ ਦੀ ਸ਼ੁੱਧ ਔਸਤ ਕਮਾਈਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਵੱਧ।

ਹਰਜਾਨੇ ਦੀ ਰਕਮ ਸੱਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਾਲੇ ਸਾਲ ਲਈ ਉਸ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਮਜ਼ਦੂਰ ਦੀ ਸ਼ੁੱਧ ਔਸਤ ਕਮਾਈਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ।

ਇਹ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਆਮ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ ਹੈ। ਇਸ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹ ਦੇਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਲਈ ਇਸ ਉੱਪਰ ਭਰੋਸਾ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜ਼ਿਆਦਾ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ *ਵਰਕਰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਕਾਨੂੰਨ ਅਤੇ ਨਿਯਮ (The Workers Compensation Act and Regulations)* ਅਤੇ *WCB ਦੀਆਂ ਨੀਤੀਆਂ* ਦੇਖੋ। ਇਹ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ WCB ਦੀ ਵੈਬਸਾਈਟ wcb.mb.ca ਵਿਖੇ ਉਪਲਬਧ ਹਨ।