

وضعیت اضطراری مربوط به ویروس کرونا اکنون موجب تغییرات زیادی می شود و بدین ترتیب باعث شرایط استثنائی و سوالات مربوط به رابطه استخدامی هم می گردد. در زیر پاسخ های دو پرسش که جزو متداول ترین پرسش هایی هستند که بدست ما رسیده اند، ارائه می شود. در این پاسخ ها ممکن است در مراحل بعدی تغییراتی ایجاد شود.

۱. آیا کارفرما می تواند مرا بلافاصله به مرخصی اجباری (lomautus) بفرستد؟

در صورتی که کارفرما مجبور شود که مغازه را تعطیل کند یا نیروی کار را کاهش دهد، شما را می توان به طور موقت به مرخصی اجباری، یعنی به مرخصی بدون حقوق فرستاد، که در این دوره عملاً به طور موقت بیکار هستید. کارفرما موظف است که حقوق عادی را تا ۵ روز پس از اعلام مرخصی اجباری (در حالت عادی این مدت ۱۴ روز است، اکنون به دلیل ویروس کرونا ۵ روز است) بپردازد. به طور کلی شرکتی که کمتر از ۲۰ کارمند داشته باشد، می تواند بدون برگزاری جلسات همکاری برای پیشبرد کارکرد شرکت (yt-neuvottelu) مرخصی اجباری را اعلام کند، ولی شرکتی که بیشتر از ۲۰ کارمند داشته باشد، باید نخست جلسات همکاری برای پیشبرد کارکرد شرکت برگزار کند. در مورد مرخصی اجباری باید همیشه اعلامیه کتبی داده شود که در آن طول مدت مرخصی اجباری ارزیابی شده است.

۲. کارفرما در چه شرایطی می تواند مرا اخراج کند یا مثلاً قرارداد کار مرا طوری تغییر دهد که من از حقوق بگیری ماهانه به حقوق بگیری ساعتی منتقل شوم؟

کارفرما می تواند کارمند را با همان دلایلی که در شرایط معمولی هم صادق هستند، اخراج کند، یعنی اخراج کردن همچنان بدون وجود دلایل قانونی امکان پذیر نیست. این وضعیت استثنائی موقتی فقط حق مرخصی اجباری را می دهد، نه حق اخراج کردن را. در زمان اخراج (۱ ماه و یا در رابطه استخدامی بیشتر از ۵ سال ۲ ماه) باید حقوق عادی را پرداخت کرد. در صورتی که کارمند در دوره آزمایشی است (یعنی در مورد دوره آزمایشی در قرارداد کار توافق شده است)، می توان رابطه استخدامی را بلافاصله و بدون دلیل، همچون در شرایط عادی، لغو کرد. کارفرما نمی تواند قرارداد کار را تغییر دهد و مثلاً در صورتی که شما حقوق ماهانه می گرفتید، آن را تبدیل به قرارداد نیمه وقت یا با حقوق ساعتی کند. در صورتی که کارفرما مجبور شود که به دلیل شرایط کرونا ساعات کاری را کاهش دهد، این کار را می توان با مرخصی اجباری نیمه وقت انجام داد. در این هنگام همان مدت ۵ روزه اعلام مرخصی اجباری بکار می رود که در آن دوره به طور عادی حقوق دریافت می کنید و در گواهی کتبی ذکر می شود که آیا شما به طور نیمه وقت به مرخصی اجباری می روید (مثلاً به جای روزی ۸ ساعت روزی ۴ ساعت کار می کنید) یا این که در روزهای مشخصی از هفته به مرخصی اجباری می روید (مثلاً به جای کار کردن از دوشنبه تا جمعه فقط از دوشنبه تا چهارشنبه کار می کنید). بنابراین این قرارداد کار جدید امضاء نکنید.

۳. آیا کارفرما می تواند مرا مجبور کند که مرخصی خود را که از تاریخ ۲۰۱۹/۴/۱ تا تاریخ ۲۰۲۰/۳/۳۱ جمع شده، الان بگیرم؟

نمی تواند. شما حق دارید که مرخصی سالیانه خود را در دوران مرخصی، یعنی از تاریخ ۵/۲ تا تاریخ ۹/۳۰ بگیرید.

۴. در صورتی که مرا به مرخصی اجباری بفرستند یا اخراج کنند، چه کنم؟

بلافاصله به اداره کار بروید و به عنوان بیکار ثبت نام کنید. اتباع کشورهای عضو اتحادیه اروپا می توانند این کار را به صورت الکترونیکی انجام دهند. پس از ۵ روز دوره اعلام مرخصی اجباری که بابت آن به شما حقوق داده می شود، به طور رسمی حق دریافت مزایای بیکاری را دارید. این مزایا را می توانید پس از گذشت ۱۴ شبانه روز از بیکاریتان/ مرخصی اجباریتان از کلا (Kela) یا صندوق بیکاری درخواست کنید (یعنی پس از گذشت ۱۹ روز از اعلام مرخصی اجباری یا لغو قرارداد در دوره آزمایشی / پس از گذشت ۱ یا ۲ ماه و ۵ روز از اخراج خارج از دوره آزمایشی). این موضوع در موارد مرخصی اجباری نیمه وقت هم صادق است. در صورتی که کارفرمای شما همزمان ۱۰ کارمند یا بیشتر را به مرخصی اجباری می فرستند، باید این مرخصی اجباری را به اداره کار اطلاع دهد و در این صورت نظر بر این خواهد بود که کارمندان به طور اتوماتیک به عنوان بیکار ثبت نام کرده اند.

۵. این که من کار و امرار معاش خود را به دلیل کرونا از دست دادم، چه تأثیری بر روی اجازه اقامت کارمندی من و یا اجازه اقامت خانواده من که بر اساس پیوند خانوادگی هست، خواهد داشت؟

این را فعلاً کسی نمی داند. اداره مهاجرت مثلاً در هنگام محاسبه پیش شرط امرار معاش اجازه اقامت بر اساس پیوند خانوادگی، تأمینات اجتماعی را، در صورتی که از صندوق بیکاری پرداخت شود (مثلاً PAM، YTK)، در نظر می گیرد. اداره مهاجرت مزایای بیکاری که از کلا (Kela) پرداخت شود را در نظر نمی گیرد.

۶. اگر سوالات بیشتری داشته باشم و یا اگر مسائلی که در بالا ذکر شد در مورد من صادق نباشند، چه کنم؟

در صورتی که عضو اتحادیه کاری هستید و به زبان فنلاندی یا انگلیسی صحبت می کنید، می توانید با تلفن مشاوره اتحادیه کاری در تماس باشید. حتی اگر عضو اتحادیه کاری نباشید هم می توانید به مشاوره روابط استخدامی مهاجرین SAK پست الکترونیکی بفرستید یا تلفن کنید (اطلاعات تماس: <https://www.sak.fi/tyoelama/maahanmuuttajat>). در صورتی که به زبان فنلاندی، سوئدی یا انگلیسی صحبت نمی کنید و پاسخ سؤال خود را در بالا نگرقتید، می توانید سؤال خود را به آدرس help@riku.fi بفرستید و ما سوالات را جمع می کنیم و با روابط استخدامی پاسخ آن را می دهیم. به هر حال توجه داشته باشید که پاسخ دادن ممکن است مدت طولانی طول بکشد، چرا که روابط استخدامی و اتحادیه های کاری در حال حاضر بسیار مشغول هستند و در کارشان عجله دارند.

با درود،