

हामीलाई थाहा छ कि तपाईंहरू धेरैजना कोरोना भाइरस महामारीको कारण कठिन अवस्थामा हुनुहुन्छ। तपाईंहरूको जागिर अस्थायी वा स्थायी रूपमा जाने अवस्था आइपरेको छ। यस्तो अवस्थामा उठिने केहि सामान्य प्रश्नका उत्तरहरू यहाँ उल्लेख गरिएका छन् - यदि उल्लेखित अवस्थाहरूमा कुनै परिवर्तन भएको खण्डमा हामी तपाईंहरूलाई तुरुन्त जानकारी गराउने छाँ।

## १. के मलाई कामबाट तुरुन्तै(केहि समयको लागि) निकाल्न सक्छन्?

यदि तपाईंको रोजगारदाताले आफ्नो व्यवसाय बन्द गर्नु पर्ने वा कामदार घटाउनु पर्ने अवस्था आइपरेको खण्डमा तपाईंलाई केहि समयको लागि अस्थायी रूपमा कामबाट निकाल्न (लोमाउतुस) सक्छन्। यस्को मतलब तलब बिनाको अस्थायी बिदा हो र उक्त बिदाको समयमा तपाईं बेरोजगार हुनु हुनेछ। तलब बिनाको अस्थायी बिदा अथवा लोमाउतुसको जानकारी रोजगारदाताले सो शुरु हुनु भन्दा ५ दिन (कोरोना भाइरसको कारण अस्थायी मापन: सामान्यतया यो समय १४ दिनको हुन्छ) अगाडी नै दिनु पर्ने छ र **सो ५ दिनको सामान्य तलब रोजगारदाताले कामदारलाई दिनु पर्ने छ।** साधारणतया, २० जना भन्दा कम कामदारहरू भएको कम्पनीले लोमाउतुसको जानकारी बिना “yt-वार्ता” तुरुन्तै दिन सक्नेछ, तर कम्पनीमा यदि २० जना भन्दा बढी कामदारहरू छन् भने कम्पनीले “yt-वार्ता” को प्रक्रिया संचालन गर्नु पर्नेछ। तपाईंलाई तलब बिनाको अस्थायी बिदा अथवा लोमाउतुसको **सूचना लिखित रूपमा** दिनु पर्ने छ र सो सूचनामा लोमाउतुसको अबधि पनि तोकिनु पर्ने छ।

## २. कस्तो परिस्थितिमा रोजगारदाताले मलाई कामबाट निकाल्न सक्छन् वा मेरो कामको कन्ट्राक्ट परिवर्तन गर्न सक्छन्? उदाहरणका लागि पूर्ण समय मासिक तलबबाट प्रति घण्टा तलबको आंशिक समयमा?

सामान्यतया रोजगारदाताले तपाईंलाई अन्य समय जस्तैको समान आधारहरूमा पनि कामबाट निकाल्न सक्छन्। अर्को अर्थमा भन्नु पर्दा कानूनी कारण बिना कसैलाई कामबाट निकाल्नु सम्भव हुँदैन र **तलब बिनाको अस्थायी बिदा रोजगारीको समाप्ति नभई केहि समयको लागि मात्र हुनेछ।** यदि रोजगारदातासँग तपाईंलाई निकाल्ने कानूनी कारण छ भने, रोजगारदाताले तपाईंलाई कामबाट निकाल्ने सूचनाको समय बजमोजिमको (१ महिना वा २ महिना यदि तपाईंले त्यहाँ ५ वर्ष भन्दा बढि काम गर्नुभएको छ भने) सामान्य तलब दिनु पर्नेछ। यदि तपाईं परीक्षण अवधिमा हुनुहुन्छ

(परीक्षण अवधि तपाईंको कामको कन्ट्राक्टमा सहमतिका साथ उल्लेखित छ) भने तपाईंको रोजगार तत्कालै र कुनै कानूनी कारण बिना नै सामान्य रूपमा खारेज गर्न सक्नेछ। यदि तपाईंको कन्ट्राक्ट फुल-टाइम मासिक तलबको छ भने, तपाईंको रोजगारदाताले अचानक स्थायी रूपमा पार्ट-टाइम र घण्टा अनुसारको तलबको कन्ट्राक्टमा परिवर्तन गर्न सक्दैन। यदि रोजगारदातालाई कोरोना भाइरसको कारण कामदारहरूका कामको घण्टाहरू कम गर्नु पर्ने आवश्यक परेको खण्डमा रोजगारदाताले कामदारहरूलाई तलब बिनाको अस्थायी बिदा दिन सक्दछ। यस्तो अवस्थामा रोजगारदाताले कामदारलाई ५ दिनको लिखित सूचना दिनै पर्ने हुन्छ र सो ५ दिन अवधिको सामान्य तलब तपाईंलाई दिनै पर्ने हुन्छ। यस अवस्थामा तलब बिनाको अस्थायी बिदाको लिखित पत्रमा तपाईंको बिदा, घण्टा घटाउने ( उदाहरण लागि- ८ घण्टाबाट ४ घण्टामा घटाउने) अथवा केहि दिन पुरै काम नगर्ने (उदाहरण लागि- यदि तपाईंले सामान्यतया सोमबार-शुक्रवार काम गर्दै आउनु भएको छ भने, अब तपाईंले केवल सोमबार-बुधवार सम्म मात्र काम गर्नु हुनेछ) भन्ने कुरा सूचित भएको हुनु पर्दछ। कुनै पनि नयाँ कन्ट्राक्टमा हस्ताक्षर नगर्नुहोला।

**३. के मेरो रोजगारदाताले मैले १.४.२०१९- ३१.३.२०२० बिच संकलन गरेको मेरो वार्षिक बिदा तत्कालै लिन जबरजस्ती गर्न सक्छन्?**

सक्दैनन्। तपाईंलाई आफ्नो तलब सहितको वार्षिक छुट्टी, वार्षिक छुट्टी अवधि २.५-३०.९ भित्र मात्रै लिने पूर्ण अधिकार छ।

**४. मलाई तलब बिनाको अस्थायी बिदा दिएको अथवा कामबाट निकालेको खण्डमा मैले के गर्नु पर्नेछ?**

कृपया बेरोजगारी दर्ता गर्न तुरुन्तै टिइ (TE) कार्यालयमा जानुहोला। ईयू ( EU) देशका नागरिकहरूले इलेक्ट्रोनिक रूपमा पनि दर्ता गर्न सक्नु हुनेछ। काम बन्द भएको बापत प्राप्त हुने ५ दिन अवधिको सामान्य तलब प्राप्त भए लगत्तै तपाईं आधिकारिक रूपमा बेरोजगारी भत्ताको लागि योग्य हुनु हुनेछ। तपाईंले बेरोजगार भएको १४ दिन पछि ( यस्को मतलब- बेरोजगार भएको १९ दिन पछि अथवा परीक्षण अवधिमा नै काम गएको खण्डमा तुरुन्तै अथवा कामबाट निकालेको १ अथवा २ महिना र ५ दिन पछि) बेरोजगारी भत्ताको लागि केला(KELA) वा बेरोजगारी कोषमा आवेदन दिन सक्नु हुनेछ। यो नियम तलब बिनाको अस्थायी बिदा दिएको खण्डमा पनि लागु हुनेछ।

५. मेरो बेरोजगारी र कम आयआर्जनको अवस्थामा मेरो कामको आधारमा जारी गरिएको निवास अनुमति बिस्तारमा (भिसा रिन्युमा) र मेरो परिवारको निवास अनुमति विस्तारमा (भिसा रिन्युमा) कसरी असर गर्छ?

यस्को असर बारे अझै कसैलाई थाहा छैन। सामान्यतया, मिग्रीलाई (Migri) बेरोजगारी कोषबाट प्राप्त भएको भत्ता मात्र अनुमति बिस्तार प्रक्रियाको लागि मान्य हुनेछ (उधाहरणको लागि PAM/YTK बाट प्राप्त भत्ता)। केलाबाट प्राप्त भएको भत्ता मिग्रीलाई मान्य हुने छैन ।

६. रोजगारदाताले माथि उल्लेखित कुराहरु पालना नगरेमा अथवा मेरा थप प्रश्नहरु भएको खण्डमा मैले के गर्न सक्छु?

यदि तपाईं पाम (PAM)को सदस्य हुनुहुन्छ र तपाईं फिनिश वा अंग्रेजी बोल्नुहुन्छ भने, तपाईंले PAM को सल्लाह सेवाको फोनमा सम्पर्क गर्न सक्नु हुनेछ। तपाईंले साक (SAK) को कर्मचारी अधिकार सल्लाह सेवामा फोन वा ईमेल मार्फत सम्पर्क गर्न सक्नु हुनेछ। SAK मा सम्पर्क गर्नको लागि ट्रेड युनियन (SAK) को सदस्य हुनु आवश्यक छैन (लिंक: <https://www.sak.fi/en/working-life/immigrants>)। अन्य मामिलाहरूसँग सम्बन्धि प्रश्नहरुको लागि कृपया [help@riku.fi](mailto:help@riku.fi) मा लेख्नु होला र हामीले तपाईंका प्रश्नहरुको जवाफ सकेसम्म चाँडो दिने प्रयास गर्नेछौं। हालको अवस्थाका कारण बिभिन्न निकायका कर्मचारीहरु र मजदूर संगठनका कर्मचारीहरुमा हुन गएको व्यस्तताले गर्दा तपाईंहरुको प्रश्नको जवाफको लागि अलि धेरै समय लाग्न सक्नेछ ।