

नयाँ कोरोना भाइरस (COVID-19) सम्बन्धी Q&A

(श्रमिक महानुभावहरू प्रति लक्षित प्रश्नोत्तर)

(2020/4/17 संस्करण)

(सन्दर्भ सामाग्री स्वरूप)

नयाँ कोरोना भाइरस सङ्क्रमण विस्तार भएर प्रभावित फ्रिलान्सर लगायतका उद्यमी महानुभाव प्रति, साना तथा मझौला उद्योग विभागले, नगद प्रवाह गरेर सहयोग (ऋण/जमानत) गर्ने गरेको छ। कृपया यता हेर्नुहोला।

URL : <https://www.meti.go.jp/covid-19/index.html>

1 रुघाको लक्षण भएको बेलामा, सङ्क्रमण भएको शङ्का लागेमा गर्नुपर्ने

कार्य

प्रश्न 1) ज्वरो आएको छ वा खोकी लागेको छ। के गर्दा ठिक होला।

उत्तर 1) ज्वरो आउने जस्ता रुघाको लक्षण हुँदा कम्पनीमा छुट्टी लिनुहुन आह्वान गर्दछौं। छुट्टी लिनु भनेको आफ्नो लागि पनि हुनुका साथै सङ्क्रमण विस्तारको रोकथाममा पनि जोडिन पुग्ने महत्त्वपूर्ण क्रियाकलाप हो।

सङ्क्रमण भएको शङ्का लागेको व्यक्ति प्रति गर्नुपर्ने व्यवहार “नयाँ कोरोना भाइरस सम्बन्धी Q&A(साधारण व्यक्ति लक्षित प्रश्नोत्तर) प्रश्न 28 “ज्वरो आएको छ वा खोकी लागेको छ। के गर्दा ठिक होला?” हेर्नुहोला।

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00001.html#Q28

नयाँ कोरोना भाइरस रोक्नको लागि

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000599643.pdf>

फेब्रुअरी 1 तारिखको मितिबाट, नयाँ कोरोना भाइरस सङ्क्रमण हुँदाको लक्षणलाई निर्धारित रोगको लक्षण स्वरूप किटान गरिएकोले, श्रमिकमा नयाँ कोरोना भाइरसको सङ्क्रमण भएको पुष्टि हुँदा, सङ्क्रामक रोग ऐनमा आधारित रहेर, प्रान्तीय गभर्नरले उक्त श्रमिक प्रति रोजगारी प्रतिबन्ध लगाउने या अस्पताल भर्ना हुन सुझाव दिन सक्ने भएको छ।

सङ्क्रामक रोग ऐनमा आधारित रहेर प्रान्तीय गभर्नरबाट अस्पताल भर्नाको सुझाव जारी भएको खण्डमा, अस्पताल भर्ना हुनुपर्ने भएकोले काम गर्न नमिल्ने कुरा बुझिदिनुका साथै, प्रान्तीय गभर्नरबाट रोजगारी प्रतिबन्ध लगाइएको अवस्थामा काम गर्न नजानुहोला।

साथै, सङ्क्रामक रोग ऐनमा आधारित रहेर प्रान्तीय गभर्नरबाट रोजगारी प्रतिबन्ध या अस्पताल भर्ना सुझाव जारी भएको अवस्थामा, रोजगारदातालाई जानकारी दिई सहयोग गर्नुहुन आग्रह गर्दछौं।

2 श्रम मानक ऐनमा भएको बिदा भत्ता, वार्षिक तलबी बिदा

< सङ्क्रमण भएर बिदा बसेको खण्डमा >

प्रश्न 1) नयाँ कोरोना भाइरसको सङ्क्रमण भएर कम्पनीमा छुट्टी लिनुपर्दा, बिदा भत्ता भुक्तानी गरिन्छ?

उत्तर 1) नयाँ कोरोना भाइरसको सङ्क्रमण भएर, प्रान्तीय गभर्नरले जारी गर्ने रोजगारी प्रतिबन्धद्वारा श्रमिक बिदा बस्दा, साधारणतया “रोजगारदाताको कारणले बस्नु परेको बिदा” अन्तर्गत नपर्ने भएकोले, बिदा भत्ता भुक्तानी हुँदैन।

पुनश्च, कर्मचारीहरूको बिमामा सामेल भएको व्यक्ति जसले आवश्यक सर्तहरू पूरा गरेको छ भने, ती बिमाबाट घाउचोट वा बिमारी भत्ता रकम प्रदान गरिनेछ।

ठोस रूपमा, स्वास्थ्योपचारको लागि काम गर्न नसकेको दिनबाट गणना गरेर 3 दिन नाघेको दिन देखि, अघिल्लो 12 महिनाको औसत मानक दैनिक पारिश्रमिक राशिको 3 भागको 2 भाग, घाउचोट वा बिमारी भत्ता रकम स्वरूप क्षतिपूर्ति दिइनेछ।

ठोस तथा विस्तृत निवेदन प्रक्रियाहरूका सम्बन्धमा, सामेल भएको बिमाकर्तासँग बुझ्नुहोला।

<ज्वरो आउने आदि भएका महानुभावको स्वैच्छिक बिदा>

प्रश्न 2) अन्यज्वरो आउने जस्ता लक्षण भएर स्वैच्छिक रूपमा कम्पनीमा छुट्टी लिनुपर्ने भनेर सोचेको छु। बिदा भत्ता भुक्तानी हुन्छ त?

उत्तर 2) कम्पनीमा छुट्टी लिनुहोस् भनेर आह्वान गरिरहेको भएपनि, नयाँ कोरोना भाइरस हो होइन थाहा नहुँदासम्म, ज्वरो आउने आदि लक्षण भएको कारण श्रमिक आफैँले स्वैच्छिक रूपमा बिदा बस्दा, बिदा भत्ताको भुक्तानी दायरा भित्र पर्दैन। यस्तो अवस्थामा, उद्यम स्थलमा ऐच्छिक रूपमा स्थापना गर्न सकिने तलबी बिरामी बिदा प्रणाली भएमा, उद्यम स्थलको रोजगारी नियमावलीहरूको प्रावधान हेरेर ती उपयोग गर्न सकिने कुरा सोच्न सकिन्छ।

<वार्षिक तलबी बिदा र बिरामी बिदा सम्बन्धी व्यवहार>

प्रश्न 3) ज्वरो आउने आदि भएकोले वार्षिक तलबी बिदा लिएर कम्पनीमा छुट्टी लिन सकिन्छ?

उत्तर 3) वार्षिक तलबी बिदा, सिद्धान्ततः श्रमिकले माग गरेको बेलामा दिनुपर्ने भएकोले जे जस्तो कारण भएपनि प्राप्त गर्न सकिन्छ। पुनश्च, उद्यम स्थलमा ऐच्छिक रूपमा स्थापना गरिएको बिरामी बिदा भएमा, उद्यम स्थलको रोजगारी नियमावलीहरूको प्रावधान हेरेर ती उपयोग गर्न सकिने कुरा सोच्न सकिन्छ।

<पार्टटाइम श्रमिकहरू प्रति लागु हुने बारे>

प्रश्न 4) पार्टटाइम श्रमिक, आपूर्ति श्रमिक, म्यादी करार श्रमिकहरू पनि बिदा भत्ता पाउने या वार्षिक तलबी बिदा पाउने दायरामा पर्न सक्छन्?

उत्तर 4) श्रम मानक ऐन अनुसारको श्रमिक भएमा, पार्टटाइम श्रमिक, आपूर्ति श्रमिक, म्यादी करार श्रमिक इत्यादि विविध तरिकाले काम गर्ने व्यक्ति समेतलाई बिदा भत्ताको भुक्तानी या वार्षिक तलबी बिदा दिनुपर्ने हुन्छ।

श्रमिक-रोजगारदाता बीच पर्याप्त सरसल्लाह गरेर, श्रमिकले निर्धक्क बिदा लिन सक्ने व्यवस्था मिलाउन उद्योगलाई आग्रह गरिएको छ।

< विदेशी श्रमिकमा श्रम मानक ऐन लागु >

प्रश्न 5) श्रम मानक ऐनमा रहेको बिदा भत्ता या वार्षिक तलबी बिदा आदि विदेशी श्रमिकमा समेत

लागु हुन्छ?

उत्तर 5) विदेशी नागरिक हुनुमा र श्रम मानक ऐन लागु हुनु वा नहुनुमा कुनै सम्बन्ध हुँदैन। विदेशी नागरिक भएपनि, श्रम मानक ऐनले किटान गरेको श्रमिक भएर एक निश्चित आवश्यक सर्त पूरा गरेमा, श्रम मानक ऐनमा भएको बिदा भत्ता भुक्तानीको दायरामा पर्नुका साथै, वार्षिक तलबी बिदा प्राप्त गर्न सकिने छ।

3 सङ्क्रमण रोकथाम प्रति लक्षित लचिलो काम गर्ने तरिका (Telework,

‘समयान्तर पारेर काममा आवत-जावत’)

<Telework को उपयोग>

प्रश्न 1) नयाँ कोरोना भाइरसको सङ्क्रमण रोकथाम गर्नका लागि, Telework उपयोग गरौं भन्ने लागेको छ, के गर्दा ठिक होला?

उत्तर 1) कम्पनीले Telework को व्यवस्था गरेको भए, उक्त व्यवस्थाको परिधि भित्र रहेर Telework बाट काम गर्न सकिने छ।

तसर्थ, पहिला कम्पनीको रोजगारी नियमावलीहरूको प्रावधान हेरेर कम्पनीसँग कुरा गरी हेरौं।

पुनश्च, स्वास्थ्य श्रम तथा कल्याण मन्त्रालयमा Telework सँग सम्बन्धित जानकारीको एक

द्वार 『Telework समग्र पोर्टल साइट』 स्थापना गरेर, Telework सम्बन्धी परामर्श काउण्टर,

Telework सम्बन्धी Q&A (प्रश्नोत्तर) आदि, Telework भित्र्याउन/उपयोग गर्नका लागि चाहिने विभिन्न प्रकारको जानकारी प्रकाशित गरिराखिएकोले हेर्ने गर्नुहोला।

Telework समग्र पोर्टल साइट

<https://telework.mhlw.go.jp/>

< समयान्तर पारेर काममा आवत-जावत गर्ने कार्यको उपयोग >

प्रश्न 2) नयाँ कोरोना भाइरसको सङ्क्रमण रोकथाम गर्नका लागि, ‘समयान्तर पारेर काममा आवत-जावत’ गर्ने सोचेको छु, के गर्दा ठिक होला?

उत्तर 2) श्रमिक एवम् रोजगारदाताले काम सुरु गर्ने वा सकिने टाइम सहमति गरेर फेरबदल गर्न सक्ने भएकोले समयान्तर पारेर काममा आवत-जावतको अन्तर्वस्तु बारेमा, श्रमिक-रोजगारदाता बीचमा पर्याप्त छलफल गरेर निर्धारण गर्नुहोला।

साथै, काम सुरु गर्ने वा सकिने टाइम, श्रमिकको निर्णयमा भरपर्ने प्रणाली स्वरूपको फ्लेक्स-टाइम प्रणाली रहेको छ। यस प्रणालीले 1 दिनको श्रम समयावधिलाई, काम गर्ने पर्ने समयावधि (कोर-टाइम) र, उक्त समयावधि भित्र भए जतिखेर पनि काममा हाजिर हुन अथवा कामबाट छुट्न सकिने समयावधि (फ्लेक्जिबल-टाइम) मा विभाजन गरेको हुन्छ। पुनश्च, कोर-टाइम राख्ने पछि भन्ने नभएकोले सबै फ्लेक्जिबल-टाइम बनाउन पनि सकिन्छ।

फ्लेक्स-टाइम प्रणालीको विस्तृत विवरण या लागु गर्ने प्रक्रियाको लागि निम्न URL हेर्नुहोला।
फ्लेक्स-टाइम प्रणाली बारे बुझ्ने गरी गरिएको वर्णन र लागु गर्दाको मार्गनिर्देशिका
<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>

4 श्रमिक दुर्घटना क्षतिपूर्ति

प्रश्न 1) के श्रमिकलाई नयाँ कोरोना भाइरस सङ्क्रामक रोग लागेमा, श्रमिक दुर्घटना बिमा लाभको दायरा भित्र पर्छ?

उत्तर 1) काम गर्दा अथवा काममा आवतजावत गर्दा रोग लागेको भनी पुष्टि भएको खण्डमा, श्रमिक दुर्घटना बिमा लाभको दायरा भित्र पर्छ।

विस्तृतमा, कार्यस्थल क्षेत्राधिकारमा पर्ने श्रम मानक निरीक्षण कार्यालयमा परामर्श गर्नुहोला।
[श्रम ब्यूरो/श्रम मानक निरीक्षण कार्यालयहरूको सूची](#)

5 स्वास्थ्य बिमा ऐन आदि अन्तर्गतका घाउचोट वा बिमारी भत्ता रकम

प्रश्न 1) के नयाँ कोरोना भाइरसको सङ्क्रमण भएर कम्पनी बिदा बस्नु पर्दा, घाउचोट वा बिमारी भत्ता रकम भुक्तानी गरिन्छ?

उत्तर 1) नयाँ कोरोना भाइरसबाट सङ्क्रमण भएर त्यसको स्वास्थ्योपचारका निमित्त श्रम वा काम गर्न नपाउने व्यक्तिका सम्बन्धमा, कर्मचारी बिमामा सामेल भएको व्यक्ति भए, अन्य रोगको पीडित सरह स्वास्थ्योपचारको निमित्त, श्रम वा काम गर्न नसक्ने भएको दिनबाट गणना गरेर 3 दिन बितेको दिन देखि, हालसालैको 12 महिनाको औसत मानक दैनिक पारिश्रमिक राशिको 3 भागको 2 भाग बराबर रकमलाई, घाउचोट वा बिमारी भत्ता रकम स्वरूप भुक्तानी गरिनेछ।

पुनश्च, श्रम वा काम गर्न नपाएको अवधिमा ज्वरो आदिको लक्षण भएर आफ्नो घरमा स्वास्थ्यलाभ गरेको अवधि समेत समेटिनेछ। साथै, केही सिप नलागेर चिकित्सा निकायमा चेकजाँच गर्न नपाई, चिकित्सकको राय पत्र नभएको बखतमा पनि, व्यवसाय मालिकको प्रमाणपत्र मार्फत, बिमाकर्ताले श्रम वा काम गर्न नसकेको भनेर पुष्टि गरिदिन सक्छ।

साथै, नागरिक स्वास्थ्य बिमामा सामेल भएका महानुभावका सम्बन्धमा गाउँपालिका/नगरपालिकाका आ-आफ्ना विनियम अनुसार, नयाँ कोरोना भाइरसको सङ्क्रमणमा परेको बिमितलाई घाउचोट वा बिमारी भत्ता रकम भुक्तानी गर्न सकिनेछ। ठोस तथा विस्तृत निवेदन प्रक्रियाहरूका सम्बन्धमा सामेल भएको बिमाकर्तासँग बुझ्नुहोला।

6 अन्य (शिशु स्याहार उद्यान अस्थायी रूपमा बन्द हुँदा, प्राथमिक विद्यालयहरू अस्थायी रूपमा बन्द हुँदा अभिभावकले बिदा पाउने सहायता, रोजगारदाताले बिदा स्वीकृति नदिएँदा)

<शिशु हेरचाह>

प्रश्न 1) बालबच्चा हेर्न राख्ने गरेको शिशु स्याहार उद्यान अस्थायी रूपमा बन्द भयो, के गर्दा ठिक होला?

उत्तर 1) बालबालिकालाई हुने सङ्क्रमण रोकथाम एवम् स्थानीय क्षेत्रमा हुने सङ्क्रमण विस्तार रोकने दृष्टिकोणबाट, काम गर्ने स्थलमा परामर्श गरेर Telework मार्फत काम गर्ने या बिदा लिने गरिदिनु भए ठिक होला भन्ने लाग्छ।

पुनश्च, चिकित्सा पेसा जस्ता सामाजिक रूपमा अत्यावश्यक पेशामा संलग्न व्यक्तिले आफ्नो छोराछोरी हेरचाह गर्नुपर्दा, भिजिटिङ् शिशु हेरचाह सेवाहरू उपयोग गर्न सकिने सम्भावना रहेकोले गाउँपालिका/नगरपालिकामा परामर्श गरी हर्नुहोला।

<प्राथमिक विद्यालयहरू अस्थायी रूपमा बन्द हुँदा अभिभावकले बिदा पाउने सहायता>

प्रश्न 2) नयाँ कोरोना भाइरस सङ्क्रमणले प्राथमिक विद्यालय, 'विशेष सहायता विद्यालय'हरू अस्थायी रूपमा बन्द भएर, कम्पनीमा काम गर्ने व्यक्तिले बिदा लिएर बालबच्चा हेर्नु पर्‍यो भने, कस्तो खालको सहयोग पाइन्छ होला?

उत्तर 2) अस्थायी रूपमा बन्द भएको प्राथमिक विद्यालय या 'विशेष सहायता विद्यालय', किन्डरगार्टेन, शिशु स्याहार केन्द्र, मान्यता प्राप्त बाल उद्यान आदिमा जाने बालबच्चाको हेरविचार गर्नको लागि कामदार (नियमित/गैर-नियमित जो भएपनि)लाई तलबी बिदा (कानून निर्धारित वार्षिक तलबी बिदा बाहेक) प्रदान गरेको कम्पनी प्रति, बिदा अवधि भित्रमा भुक्तानी गरेको ज्यालाको सम्पूर्ण राशि अनुदान (1 दिनको अधिकतम 8,330 येन) दिने योजना रहेको छ। विस्तृत विवरण यथाशक्य चाँडो सोच-विचार गरेर बताउने छौं।

उत्तर 2) अस्थायी रूपमा बन्द भएको प्राथमिक विद्यालय या 'विशेष सहायता विद्यालय', किन्डरगार्टेन, शिशु स्याहार केन्द्र, मान्यता प्राप्त बाल उद्यानहरूमा जाने बालबच्चाको हेरविचारका लागि, 2/27 देखि 6/30 सम्म कामदार (नियमित/गैर-नियमित जो भएपनि)लाई तलबी बिदा (कानून निर्धारित वार्षिक तलबी बिदा बाहेक) प्रदान गरेको कम्पनी प्रति, बिदा अवधि भित्रमा भुक्तानी गरेको ज्यालाको सम्पूर्ण राशि (1 दिनको अधिकतम 8,330 येन) अनुदान दिइनेछ।

विस्तृत विवरणको लागि यता

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufu_kin/pageL07_00002.html

लिफ्लेट (पर्चा) "नयाँ कोरोना भाइरस सङ्क्रमणले प्राथमिक विद्यालय बिदा हुँदाको अनुदान रकम"

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604068.pdf>

साथै, छोराछोरीलाई केही क्षणको लागि छोड्ने ठाउँ खोजी राख्नु भएको महानुभावको लागि हरेक गाउँपालिका/नगरपालिकाबाट निम्नानुसारको सपोर्ट प्राप्त हुन्छ। विस्तृतमा बसोबासको

गाउँपालिका/नगरपालिकामा रहेको बालबच्चा हुर्काउन सहायता गर्ने विभागमा सोधपुछ गर्नुहोला।

लिफलेट (पर्चा) "छोराछोरीलाई केही क्षणको लागि छोड्ने ठाउँ खोजी राख्नु भएको महानुभाव समक्ष"

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604069.pdf>

<रोजगारदाताले बिदा स्वीकृति नदिँदा>

प्रश्न 3) ज्वरो आउने जस्ता रुघाको लक्षण भएको बेलामा कम्पनीमा छुट्टी लिनुपर्छ भनी सोचिरहेको छु तर, रोजगारदाताले बिदा स्वीकृति गर्दैन। के गर्दा ठिक होला?

उत्तर 3) ज्वरो आउने जस्ता रुघाको लक्षण हुँदा कम्पनीमा छुट्टी लिनुहुन आह्वान गर्दछौं। त्यसको लागि, उद्योग लगायत समग्र समाजले बुझ्नु पर्छ र, कामदारलाई बिदा बस्न सजिलो हुने वातावरण बनाउने कार्य महत्त्वपूर्ण हुने हुनाले, उद्योग वर्गमा पनि सहयोगको लागि अनुरोध गर्दछौं।

साथै, श्रमिकले वार्षिक तलबी बिदाको माग गरेको खण्डमा, वार्षिक तलबी बिदा प्रयोग गर्नुको उद्देश्यमा ज्वरो आउने जस्ता रुघाको लक्षण भएर स्वास्थ्योपचार गर्ने भनेर लेखिएको भएपनि, सिद्धान्ततः रोजगारदाताले बिदा स्वीकृति दिनैपर्ने हुन्छ।

अन्यमा, रोजगारदाताले श्रमिकको जिउ-ज्यानको सुरक्षा सुनिश्चित गर्दै श्रम गर्न सक्ने गरिकन आवश्यक कुरा मध्यनजर गर्नुपर्ने (सुरक्षा सजगता दायित्व भनिने) भएकोले, यी कुराहरूलाई विचार गरेर श्रमिक-रोजगारदाता बीच पर्याप्त मात्रामा छलफल गर्ने कुरा वाञ्छनीय हुन्छ।

<विदेशी श्रमिकमा लागु >

प्रश्न 4) प्रश्न 2 को प्राथमिक विद्यालयहरू अस्थायी रूपमा बन्द हुँदा अभिभावकले बिदा पाउने सहायता, विदेशी नागरिकमा पनि लागु हुन्छ?

उत्तर 4) उद्यमीले रोजगारी दिएको श्रमिक भएमा विदेशी नागरिकमा समेत लागु हुन्छ।

<शिशु स्याहार बिदाबाट काममा फर्किने योजना भएतापनि शिशु स्याहार केन्द्रमा बच्चा लिएर नआइदिनको लागि अनुरोध गरिएको अवस्थाहरूमा शिशु स्याहार बिदा लम्ब्याउने>

प्रश्न 5) शिशु स्याहार केन्द्रमा बालबच्चा भर्ना गरेर काममा फर्किने योजना थियो तर, गाउँपालिका/नगरपालिकाहरूले उक्त शिशु स्याहार केन्द्रमा बच्चा नपठाइदिन अनुरोध गरेकोले, केही समयको लागि बालबच्चालाई शिशु स्याहार केन्द्रमा नपठाउने निर्णय गरें। के यस्तो अवस्थामा शिशु स्याहार बिदा लम्ब्याउन सकिन्छ?

उत्तर 5)

<बालबच्चा 1 वर्षसम्मका भए>

हाल शिशु स्याहार बिदा लिइरहेको अवस्थामा, जुनसुकै कारण भएपनि, 1 पटकको लागि शिशु स्याहार बिदा समाप्त हुने मिति लम्ब्याउन (अधिकतम 1 वर्ष उमेरको हुँदा सम्म (*1))को लागि निवेदन दिन सकिनेछ (*2)। ऐन-कानूनमा 1 महिना अगाडिसम्ममा निवेदन दिनुपर्ने भनेर लेखिएकोले श्रमिक-रोजगारदाताले पर्याप्त मात्रामा छलफल गर्नुहोला।

साथै, शिशु स्याहार बिदाबाट एक पटक काममा फर्किइसकेको बखतमा समेत, पुनः शिशु स्याहार बिदा (अधिकतम 1 वर्ष उमेरको हुँदा सम्म (*1))को लागि निवेदन दिन सकिनेछ।

(*1) आमाबुवा दुवैले शिशु स्याहार बिदा लिँदा, एक निश्चित आवश्यक सर्त पुरा गरेमा अधिकतम 14 महिनाको हुँदासम्म (पापा-मामा इकुव्यू प्लस भनिने)

(*2) शिशु 1 वर्ष देखि 18 महिनासम्म वा 18 महिना देखि 2 वर्षसम्मको भएर काम-बिदा लिनुपर्दा पनि यसैगरी लम्ब्याउने निवेदन दिन सकिने।

<बालबच्चा 1 वर्षको अथवा 18 महिनाको हुँदा>

शिशु 1 वर्ष अथवा 18 महिनाको हुँदा शिशु स्याहार बिदालाई निरन्तरता दिन चाहेमा, 1 वर्ष भएपछि काम-बिदा लिँदा अधिकतम 18 महिनाको हुँदासम्म, 18 महिना भएपछि काम-बिदा लिँदा 2 वर्ष उमेरको हुँदासम्म शिशु स्याहार बिदाको लागि निवेदन दिन सकिनेछ।

यी जुनैका सम्बन्धमा पनि व्यवसाय मालिकले श्रमिकबाट प्राप्त निवेदन अस्वीकार गर्न सक्नेछैन। साथै, शिशु स्याहार बिदा लाभ रकम भुक्तानी गरिनेछ।

(सन्दर्भ सामाग्री स्वरूप) शिशु स्याहार तथा हेरविचार बिदा ऐनमा आधारित शिशु स्याहार बिदाका आवश्यक सर्तहरू

○सिद्धान्ततः शिशु स्याहार बिदा लिन पाउने भनेको बच्चा 1 वर्ष पुगेको दिनसम्म हो।

○बच्चा 1 वर्षको पुग्दा, तलका सबैमा मेल खान्छ भने, बच्चा 1 वर्षको पुगेको भोलिपल्ट देखि

18 महिना पुगेको दिनसम्मको कुनैपनि अवधिभर शिशु स्याहार बिदा लिन पाइनेछ।

①बच्चा 1 वर्ष पुगेको दिनमा, श्रमिक स्वयं अथवा पति/पत्नीले शिशु स्याहार बिदा लिइरहेको अवस्थामा

②शिशु स्याहार केन्द्रमा भर्ना गर्न नसकेको जस्ता, 1 वर्ष पुगेपनि विशिष्ट परिस्थितिले गर्दा काम-बिदा बस्न आवश्यक पर्छ भनी पुष्टि हुने अवस्थामा

○अझै, बच्चा 18 महिना पुग्दाको समयमा, तलका सबैमा मेल खान्छ भने, बच्चा 18 महिना

पुगेको भोलिपल्टदेखि 2 वर्ष उमेरको हुने दिनसम्म शिशु स्याहार बिदा लिन पाइनेछ।

①बच्चा 18 महिना पुग्ने दिनमा, श्रमिक अथवा पति/पत्नी शिशु स्याहार बिदा लिई बसिरहेको अवस्थामा

② शिशु स्याहार केन्द्रमा भर्ना गर्न नसकेको जस्ता, 18 महिना पुगेपनि विशिष्ट परिस्थितिले काम-बिदा बस्र आवश्यक पर्छ भनी पुष्टि हुने अवस्थामा

<स्वैच्छिक रूपमा शिशु स्याहार केन्द्रमा नपठाउने भएर शिशु स्याहार बिदा लम्ब्याउँदा>

प्रश्न 6) शिशु स्याहार केन्द्रमा बालबच्चा भर्ना गरेर काममा फर्किने योजना थियो तर, गाउँपालिका/नगरपालिकाहरूले नपठाउन अनुरोध नगरेपनि, सङ्क्रमण रोकथामको दृष्टिकोणबाट स्वैच्छिक रूपमा बालबच्चालाई शिशु स्याहार केन्द्रमा नपठाउने निर्णय गरें। के यस्तो अवस्थामा शिशु स्याहार बिदा लम्ब्याउन सकिन्छ?

उत्तर 6)

हाल शिशु स्याहार बिदा लिइरहेको अवस्थामा, जुनसुकै कारण भएपनि, 1 पटकको लागि शिशु स्याहार बिदा समाप्त हुने मिति लम्ब्याउन (अधिकतम 1 वर्ष उमेरको हुँदा सम्म (*))को लागि निवेदन दिन सकिनेछ। ऐन-कानूनमा 1 महिना अगाडिसम्ममा निवेदन दिनुपर्ने भनेर लेखिएकोले श्रमिक-रोजगारदाताले पर्याप्त मात्रामा छलफल गर्नुहोला।

व्यवसाय मालिकले श्रमिकबाट प्राप्त निवेदन अस्वीकार गर्न सक्नेछैन।

पुनश्च, काम-बिदा अवधि लम्ब्याउने गरी परिवर्तन गर्दा समेत शिशु स्याहार बिदा लाभ रकम भुक्तानी गरिनेछ।

(*) आमाबुवा दुवैले शिशु स्याहार बिदा लिँदा, एक निश्चित आवश्यक सर्त पुरा गरेमा अधिकतम 14 महिनाको हुँदासम्म (पापा-मामा इकुक्व्यू प्लस भनिने)

पुनश्च, शिशु स्याहार बिदाबाट एक पटक काममा फर्किसकेर पुनः शिशु स्याहार बिदा लिने वा बच्चा 1 वर्षको अथवा 18 महिनाको भएपश्चात् निरन्तर शिशु स्याहार बिदा लिने सम्बन्धमा भने, शिशु स्याहार तथा हेरविचार बिदा ऐनमा लिखित आवश्यक सर्त पुरा नहुने भएकोले निवेदन दिन सकिने छैन।

(सन्दर्भ सामाग्री स्वरूप) शिशु स्याहार तथा हेरविचार बिदा ऐनमा आधारित शिशु स्याहार बिदाका आवश्यक सर्तहरू

○सिद्धान्ततः शिशु स्याहार बिदा लिन पाउने भनेको बच्चा 1 वर्ष पुगेको दिनसम्म हो।

○बच्चा 1 वर्षको पुग्दा, तलका सबैमा मेल खान्छ भने, बच्चा 1 वर्षको पुगेको भोलिपल्ट देखि

18 महिना पुगेको दिनसम्मको कुनैपनि अवधिभर शिशु स्याहार बिदा लिन पाइनेछ।

① बच्चा 1 वर्ष पुगेको दिनमा, श्रमिक स्वयं अथवा पति/पत्नीले शिशु स्याहार बिदा लिइरहेको अवस्थामा

② शिशु स्याहार केन्द्रमा भर्ना गर्न नसकेको जस्ता, 1 वर्ष पुगेपनि विशिष्ट परिस्थितिले गर्दा काम-बिदा बस्र आवश्यक पर्छ भनी पुष्टि हुने अवस्थामा

○अझै, बच्चा 18 महिना पुग्दाको समयमा, तलका सबैमा मेल खान्छ भने, बच्चा 18 महिना

पुगेको भोलिपल्टदेखि 2 वर्ष उमेरको हुने दिनसम्म शिशु स्याहार बिदा लिन पाइनेछ।

①बच्चा 18 महिना पुग्ने दिनमा, श्रमिक अथवा पति/पत्नी शिशु स्याहार बिदा लिई बसिरहेको अवस्थामा

②शिशु स्याहार केन्द्रमा भर्ना गर्न नसकेको जस्ता, 18 महिना पुगेपनि विशिष्ट परिस्थितिले काम-बिदा बस्न आवश्यक पर्छ भनी पुष्टि हुने अवस्थामा

<बर्खासी, रोजगारी अन्त्य सम्बन्धमा>

प्रश्न 7) यसपालिको नयाँ कोरोना भाइरसको कारणले कम्पनीबाट अवकाश लिनुहोस् आदि भनेर बर्खासी गराउला जस्तो भयो भने के गर्दा ठिक होला?

उत्तर 7 बर्खासी वा रोजगारी अन्त्य सम्बन्धी प्रश्न या परामर्शका लागि, पायक पर्ने श्रम ब्युरो/श्रम मानक निरीक्षण कार्यालयका अतिरिक्त, [“नयाँ कोरोना भाइरस सङ्क्रामक रोग सम्बन्धी विशेष श्रम परामर्श काउण्टर \(*\)”](#) वा, [“श्रम सर्त परामर्श हटलाइन \(0120-811-610\)”](#)हरू प्रयोग गर्नुहोला।

पुनश्च, यसपालिको नयाँ कोरोना भाइरसको कारण कम्पनीले अवकाश लिनुहोस् भनेर भनेपनि, त्यो मात्रै नमान्ने श्रमिकको नितान्त आफ्नो स्वतन्त्रता भएकोले, श्रमिकलाई स्वतन्त्र रूपमा स्वनिर्णय लिन अवरोध गरी अवकाश माग गर्दा गैरकानुनी अधिकार हनन भनी ठहर हुनसक्नेछ।

साथै, श्रम सम्बन्धित ऐन-कानूनमा निम्न खालका निर्धारणहरू रहेकाले, कम्पनीले श्रमिकलाई बर्खासी गर्न लाग्दा समेत तुरुन्तै बर्खासीले मान्यता पाउने हुँदैन।

① काम गर्दा लागेको घाउचोट वा बिमारीले काम-बिदा बसेको अवधि एवम् त्यस पछिको 30 दिन वा, प्रसूति अगाडि पछाडिको महिलाले श्रम मानक ऐन दफा नं.65 को प्रावधान अनुसार काम-बिदा बसेको अवधि एवम् त्यसको पछिको 30 दिन, बर्खासी गर्न निषेध गरिएको (श्रम मानक ऐन दफा नं.19)।

② उपर्युक्त ① सँग मेल नखाएपनि बर्खासी गर्दा, वस्तुगत रूपमा हेर्दा तर्कसङ्गत नभएको र आधारभूत सामाजिक मूल्य मान्यता अनुरूप समेत उपयुक्त नठहरिएमा, उक्त अधिकारको दुरुपयोग गरेको ठहर हुने भएकोले बदर गरिनेछ (श्रम करार ऐन दफा नं.16)।

साथै, समायोजनगत बर्खासी (व्यवसाय सञ्चालन उपरको कारणले अतिरिक्त कर्मचारी कटौतीको लागि गरिने बर्खासी) सम्बन्धमा, अदालती नजिर अनुसार, बर्खासीको मान्यता दिनेनदिने निर्णय सम्बन्धमा,

(1) कर्मचारी समायोजन गर्नाको औचित्य

(2) बर्खासी टार्नको निमित्त भरमग्दुर उपाय लगाएको छैन

- (3) बर्खासीको दायरामा पर्ने व्यक्ति चयनको मापदण्ड वस्तुगत तथा तर्कसङ्गत छ छैन
- (4) श्रम युनियनसँग छलफल गरेको या श्रमिकलाई वर्णन गरेको छ छैन भन्ने 4 ओटा बुँदालाई मध्यनजर गर्नुपर्ने।
- ③ म्यादी श्रम करार भएको खण्डमा, नगरी नहुने कारण नभएसम्म करार अवधिभर बर्खासी गर्न नसकिने। अवधि निर्धारण नभएको श्रम करारमा अनुबन्धित हुँदाको बर्खासी भन्दा पनि बर्खासीको वैधता सम्बन्धमा कडाइका साथ निर्णय गरेको हुनुपर्ने (श्रम करार ऐन दफा नं.17 को उपदफा 1)।
- ④ रोजगारदाताले श्रमिकलाई बर्खासी गर्नुपर्दा, 30 दिन अगाडि पूर्व सूचना गर्ने या, 30 वा सो भन्दा बढी दिनको औसत ज्याला (बर्खासी पूर्व सूचना भत्ता) भुक्तानी दिनैपर्नेछ (श्रम मानक ऐन दफा नं.20)।

प्रश्न 8) यसपालिको नयाँ कोरोना भाइरसको कारणले म्यादी श्रम करार भएको काम छोड्न लगाउला जस्तो भयो भने के गर्दा ठिक होला?

उत्तर 8) बर्खासी वा रोजगारी अन्त्य सम्बन्धी प्रश्न या परामर्शका लागि, पायक पर्ने श्रम ब्युरो/श्रम मानक निरीक्षण कार्यालयका अतिरिक्त, [“नयाँ कोरोना भाइरस सङ्क्रामक रोग सम्बन्धी विशेष श्रम परामर्श काउण्टर \(*\)”](#) वा, “श्रम सर्त परामर्श हटलाइन (0120-811-610)” हरू प्रयोग गर्नुहोला।

पुनश्च, यसपालिको नयाँ कोरोना भाइरसलाई कारण बनाएर कम्पनीले म्यादी श्रम करारका कर्मचारीको रोजगारी अन्त्य गर्न लाग्दा पनि तुरुन्तै म्यादी श्रम करारका कर्मचारीको रोजगारी अन्त्य गर्ने कार्यलाई मान्यता दिइने नभएर, निम्न श्रम सम्बन्धित ऐन-कानूनहरू अनुसार गरिनेछ।

- ① म्यादी करारका श्रमिकबाट श्रम करार नवीकरणको लागि निवेदन आएको खण्डमा, उक्त व्यक्तिको रोजगारी अन्त्य गर्ने सम्बन्धमा, निम्न मध्ये कुनै एकसँग मेल खाने भनी ठहर भए, रोजगारदाताले रोजगारी अन्त्य गर्ने कार्य वस्तुगत रूपमा हेर्दा तर्कसङ्गत नभएको र आधारभूत सामाजिक मूल्य मान्यता अनुरूप भरपूर नभएको भनेर पुष्टि भएको अवस्थामा, रोजगारदाताले अहिलेसम्मकै श्रम सर्त अनुसार उक्त पेस गरेको निवेदनमा मञ्जुरी दिएको भनेर मानिने (श्रम करार ऐन दफा नं.19)।
- a. विगतमा दोहोर्न्याई नवीकरण गरिएको म्यादी श्रम करार भएको र, उक्त रोजगारी अन्त्य गैर-म्यादी करारका कर्मचारीको बर्खासी र सामाजिक मूल्य मान्यतालाई हेर्दा व्यवहारिक भनेर पुष्टि हुने निवेदन
- b. श्रमिकले म्यादी श्रम करारको करार अवधि पूर्ण भएको समयमा उक्त म्यादी श्रम करार नवीकरण गरिनेछ भनेर अपेक्षा राखेको सम्बन्धमा, तर्कसङ्गत कारण भएको भनेर पुष्टि हुने निवेदन
- ② म्यादी श्रम करार (म्यादी श्रम करार 3 पटक वा सो भन्दा बढी नवीकरण भएको वा 1 वर्ष भन्दा बढी लगातार रोजगाररत श्रमिकमा सीमित। साथै, अग्रिम रूपमा सो करार नवीकरण

नगर्ने व्यहोरा स्पष्ट रूपमा प्रकट गरेको अवस्थामा बाहेक।) नवीकरण नगर्ने खण्डमा, कम्तीमा पनि करार अवधि पूर्ण हुनु भन्दा 30 दिन अगाडि सम्ममा रोजगारी अन्त्य गर्ने पूर्व सूचना दिनैपर्ने (म्यादी श्रम करारको अनुबन्धन, नवीकरण एवम् रोजगारी अन्त्य सम्बन्धी मापदण्ड दफा नं.2)

- (*) म्यादी करार श्रमिकको बर्खासी सम्बन्धमा, रोजगारदाताले नगरी नहुने कारण नभएसम्म उक्त करार अवधि पूर्ण हुने अवधिभर श्रमिकलाई बर्खासी गर्न नमिल्ने गरिएको छ। (श्रम करार ऐन दफा नं.17 को उपदफा 1)।