

Q&A tungkol sa novel coronavirus (para sa mga manggagawa)

(Simula Abril 17, 2020)

(Sanggunian)

Ang Small and Medium Enterprise Agency ay nagbibigay ng pinansyal na suporta (loan o security) para sa mga business kasama na ang mga freelancer na siyang apektado ng paglaganap ng impeksyon ng novel coronavirus.

Mangyaring i-click ito.

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

1 Hakbang kung may sintomas ng lagnat o kung pinaghihinalang may impeksyon

T1) Mayroon akong lagnat at ubo. Ano ang dapat kong gawin?

S1) Kung may sintomas ng lagnat tulad ng pagtaas ng temperatura, mangyaring magle-leave muna sa trabaho. Ang pag-leave ay makakabuti para rin sa inyong sarili at isang mahalagang hakbang na makakatulong upang maiwasan ang pagkalat ng impeksyon.

Para sa mga hinihinalang nahawaan, mangaring tingnan ang ("Q28 May lagnat ako. Ano ang dapat kong gawin?" ng Q&A para sa Novel Coronavirus (Para sa lahat))

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryoudenguefeverqa00001.html#Q28

Para maiwasan ang novel coronavirus

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

Matapos na maitalaga ang novel coronavirus bilang designated infectious disease noong Pebrero 1, kung makumpirma na ang isang manggagawa ay nahawaan ng coronavirus, ayon sa Infectious Diseases Control Law, ang gobernador ng prefecture ay maaring magbigay ng limitasyon sa pagtatrabaho, mga rekomendasyon para sa ospital ara sa mga apektadong manggagawa.

Kung ikaw makakuha ng rekomendasyon mula sa gobernador ng prefecture para sa pagpapa-ospital batay sa Infectious Diseases Control Law, mangyaring intidihin na hindi ka makakapagtrabaho dahil sa pagpapa-ospital at kung nagbigay ng limitasyon sa pagtatrabaho, mangyaring huwang nang tumuloy dito.

Bilang karagdagan, hinihiling namin ang mga nakatanggap ng recommendasyon ng limitasyon sa pagtatrabaho o pagpapa-ospital na ibahagi ang impormasyong ito sa kanilang employer.

2 Leave Allowance at Annual Paid Leave ayon sa Labor Standards Act

<Kung magle-leave dahil nahawaan>

T1) Kung mag-leave ako dahil sa pagkakahawa ng novel coronavirus, mababayaran ba ako ng leave allowance?

S1) Kung nahawaan ng coronavirus at magle-leave dahil sa limitasyon sa pagtatrabaho mula sa gobernador ng prefecture isang manggagawa, hindi mabibigyan ng leave allowance dahil hindi ito karaniwang sakop ng "absence from work for reasons attributable to the employer (pag-leave sa trabaho dahil sa kadahilanang may kaugnayan sa employer)".

Ngayon, kung ikaw naman ay may employee's insurance, maari kang makatanggap ng injury and sickness allowance kung makamit mo ang mga requirements.

Ang 2/3 ng karaniwang pamantayang pang-araw-araw na sahod sa nakaraang huling 12 buwan ay ay maibibigay bilang injury and sickness allowance matapos ang tatlong araw mula sa araw na hindi ka na makapagtrabaho dahil sa pagpapagamot.

Kumpirmahin sa inyong mga insurer ang mga detalye ng partikular na aplikasyon, atbp.

<Boluntaryong pagle-leave para sa mga may lagnat>

T2) Iniisip kong boluntaryong mag-leave dahil mayroon akong mga sintomas tulad ng lagnat. Mababayaran ba ako ng leave allowance?

S2) Mangyaring tumawag sa kumpanya upang mag-leave, ngunit kung hindi sigurado kung mayroon ka ngang novel coronavirus o wala at kung magboluntaryong leave dahil sa sintomas ng lagnat atbp., hindi ka maaring makatanggap ng leave allowance. Sa kasong ito, kung may opsyonal na paid sick leave system na binibigay sa lugar na pinagtatrabahuan, maaring mong suriin ang mga patakaran dito tulad ng patakaran sa pagtatrabaho at gamitin ito.

<Pangangasiwa ng annuwal paid leave at sick leave>

T3) Maari ba akong mag-leave sa trabaho gamit ang annual paid leave kung mayroon akong lagnat, atbp?

S) Ang annual paid leave ay dapat binibigay sa manggagawa sa oras na hiningi niya ito kaya maari itong magamit kahit sa anumang kadahilanan. Ngayon, kung may opsyonal na sick leave ang lugar na iyong pinagtatrabahuan, maari mong suriin ang mga patakaran dito tulad ng patakaran ng pagtatrabaho, atbp. at gamitin ito.

<Aplikasyon sa mga part-time na manggagawa, atbp.>

T4) Makakatanggap din ba ng leave allowance at annual paid leave ang mga part-time na manggagawa, temporary na manggagawa at fixed-term na manggagawa?

S4) Ayon sa Labor Standards Act, ang isang manggagawa, kasama na mga manggagawang nagtatrabaho sa iba't ibang paraan tulad ng ang part-time, temporary, at fixed term na manggagawa, ay kailangang bigyan ng leave allowance at annual paid leave.

Hinihiling namin sa mga korporasyon na magkaroon ng sapat na pagitan ng manggagawa at namamahala, at mag-ayos ng sistemang kung saan panatag ang loob ng mga manggagawang kumuha ng leave.

<Aplikasyon ng Labor Standards Act sa mga dayuhang manggagawa>

Q5) Makakakuha din ba ng leave allowance at annual paid leave na ayon sa Labor Standards Act ang mga dayuhang manggagawa?

S5) Walang kinalaman sa pagiging dayuhan kung mapatupad man o hindi ang Labor Standards Act. Kung isang manggagawang sakop ng Labor Standards Act, kahit na ikaw ay isang dayuhan, basta magampanan ang mga requirements, ikaw ay maaring mabigyan ng leave allowance at annual paid leave.

3 Flexible na uri ng pagtatrabaho upang maiwasan ang impeksyon (telework, staggered work schedule)

<Paggamit ng telework>

T1) Nais kong mag-telework upang maiwasan ang pagkakahawa ng novel coronavirus. Ano ang dapat kong gawin?

S1) Kung mayroong sistema ng telework ang kumpanya, maaring mag-telework gamit ito.

Dahil dito, suriin muna ang mga probisyon ng kumpanya tulad ng mga patakaran sa pagtatrabaho, atbp., at pagkatapos ay makipag-usap sa kanila.

Ngayon, ang Ministry of Health, Labour and Welfare ay nagtatag ng isang "komprehensibong portal site para sa telework" kung saan nakatipon ang impormasyong may kaugnayan sa telework, at nagbibigay ng ibang impormasyon para sa pagpapakilala at paggamit ng telework, tulad ng tanggapan para sa konsultasyon, mga Q&A, atbp. kaya mangyaring sumangguni dito.

Komprehensibong portal site para sa telework

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

<Paggamit ng staggered work hours>

T2) Nais ko ng staggered work schedule upang maiwasan ang pagkakahawa ng novel coronavirus. Ano ang dapat kong gawin?

S2) Maaring baguhin ng manggagawa at employer ayon sa kasunduan ang oras at simula ng trabaho kaya mangyaring magkaroon ng sapat na diskusyon sa pagitan ng manggagawa at namamahala tungkol sa mga nilalaman ng staggered work hours.

Bilang karagdagan, may flextime na sistema kung saan ang desisyon ng oras ng simula at tapos ng trabaho ay ayon sa manggagawa. Sa sistemang ito, ang oras ng trabaho sa isang araw ay nahahati sa oras na dapat magtrabaho (core time) at oras kung saan maaring lumabas or umalis ng trabaho (flexible time). Isa pa, ang core time ay hindi laging kinakailangan kaya maaring maging flexible time ang buong araw. Para sa mga detalye tungkol sa sistema ng flextime at sa mga pamamaraan upang i-angkop ito, sumangguni sa sumusunod na URL.

Madaling maunawaang paliwanag ng sistema ng flextime at gabay sa pagpapakilala nito.

<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>

4 Compensation ng Manggagawa

T1) Kung ang manggagawa ay nahawaan ng novel coronavirus, sakop ba ito ng Industrial Accident Compensation Insurance?

S1) Kung napatunayang nahawaan ka sa trabaho o sa pag-commute papuntang trabaho, ito ay sakop ng Industrial Accident Compensation Insurance.

Para sa karagdagang impormasyon, mangyaring kumonsulta sa Labor Standards Inspection Office na may sumasaklaw sa inyong pinagtatrabahuan.

[Listahan ng Labor Bureau at Labor Standards Inspection Office](#)

5 Injury and Sickness Allowance ayon sa Health Insurance Act

T1) Kung magle-leave ako dahil sa pagkakahawa ng novel coronavirus, makatanggap ba ako ng injury and sickness allowance?

S1) Kung ikaw ay nahawaan ng novel coronavirus at hindi makakapagtrabaho dahil sa pagpapagamot, tulad ng sa ibang sakit, kung mayroon kang employee's insurance, 2/3 ng karaniwang pamantayang pang-araw-araw na sahod sa nakaraang huling 12 buwan ay matatanggap mo bilang injury and sickness allowance matapos ang tatlong araw mula sa araw na hindi ka nakapagtrabaho dahil sa pagpapagamot.

Kasama na rin dito ang panahon kung saan ikaw ay nagpapagamot sa bahay dahil sa sintomas ng lagnat at iba pa. Kung sakaling hindi ka makapunta sa ospital o klinika para magpatingin sa doktor at kapag wala kang certificate mula sa doktor, maaaring gamitin ang certification ng employer bilang patunay na wala sa tamang kalagayang magtrabaho ang insuree.

Para sa mga mayroong National Health Insurance, ang mga manggagawang nahawaan ng novel coronavirus ay maaring makatanggap ng injury and sickness allowance depende sa munisipalidad at ordinansa. Kumpirmahin sa inyong insurer ang mga detalye ng partikular na aplikasyon, atbp.

6 Iba pa (Kung pansamantalang nagsara ang nursery, suporta para sa mga magulang o guardian na magle-leave dahil sa pansamantalang pagsususpende ng klase ng mga paaralang elementarya, kapag hindi pinayagan ng employer ang leave)

<Pag-aalaga ng bata>

T1) Pansamantalang nagsara ang nursery na pinag-iwanan ko ng anak ko. Ano ang dapat kong gawin?

S1) Mula sa pananaw ng pag-iwas sa pagkakahawa ng mga bata at pagbigil ng paglaganap ng impeksyon, hinihiling namin ang inyong pag-unawa at pinapakisupang makipag-unayan sa inyong mga pinagtatrabahuan upang kayo ay mag-telework para magtrabaho o kaya naman ay kumuha ng leave.

Ngayon, kung ang iyong trabaho ay mataas ang social demand, gaya ng medikal na propesyon, at kinakailangan mo ng mag-aalaga ng iyong anak, mangyaring makipag-ugnayan sa iyong munisipyo tungkol sa posibilidad ng home-visit child care na serbisyo, atbp.

<Suporta para sa mga magulang o guardian upang makapag-leave dahil sa pansamantalang pagsususpende ng klase ng mga paaralang elementarya, atbp.>

T2) Anong uri ng suporta ang mayroon para sa isang empleyado ng isang kumpanya na kumuha ng leave upang alagaan ang anak niya dahil sa pansamantalang pagsususpende ng mga klase ng paaralang elementarya o mga paaralan para sa may special-needs, atbp. dahil sa impeksyon ng novel coronavirus?

S2) Ang mga kumpanyang nagbigay ng paid leave (hiwalay pa sa annual paid leave na nakatakda sa batas) sa mga empleyado nito (regular man o hindi) upang alagaan ang kani-kanilang mga anak na

estudyante sa pansamantalang sinuspindeng paaralang elementarya, mga paaralan para sa may special needs, kindergarten, nursery, o mga certified center for early childhood education and care, atbp., ay bibigyan ng subsidiya para sa buong halagang kanilang ipinasahod sa oras ng leave (hanggang 8,330 yen kada araw). Ang mga detalye agad na susuriin at muling ibabalita.

[I-click ito para sa mga detalye](#)

Leaflet ng (Subsidiya para sa mga nagsuspindeng mga paaralang elementarya dahil sa impeksyon ng novel coronavirus)"

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

Bilang karagdagan, may binibigay na suportang tulad ng nakasulat sa baba ang mga munisipyo para sa naghahanap ng pansamantalang mag-aalaga ng kanilang anak. Para sa karagdagang impormasyon, mangyaring makipag-ugnay sa departamentong nangangasiwa ng child and child care support sa iyong tinitirhang munisipyo.

Leaflet ng (Para sa mga naghahanap ng pansamantalang mang-aalaga ng anak)"

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

<Kung hindi payagan ng employer ang leave>

T3) Nais kong mag-leave dahil may sintomas ako ng lagnat tulad ng mataas na temperatura ngunit hindi ako pinayagan ng aking employer. Ano ang dapat kong gawin?

S1) Kung may sintomas ng lagnat tulad ng pagtaas ng temperatura, mangyaring tumawag at magleave muna sa trabaho. Upang mangyari ito, kinakailangan ang pang-unawa ng kabuuan ng mga negosyo at lipunan at mahalagang lumikha ng kapaligiran kung saan madaling makakapagpahinga ang mga empleyado, kaya naman hinihiling din namin ang kooperasyon ng mga negosyo.

Bilang karagdagan, kung ang isang manggagawa ay kukuha ng annual paid leave, kahit na ang rason para sa paggamit nito ay pagpapagamot ng sintomas ng lagnat tulad ng mataas na temperatura, bilang alituntunin ay kinakailangang ibigay ito ng employer.

Ang mga employer din ay kinakailangang magbigay ng mga karampatang konsiderasyon upang matiyak ang kaligtasan ng buhay at katawan ng manggagawa (tinatawag na Duty of Care), kaya base dito, magandang magkaroon ng sapat na diskusyon sa pagitan ng manggagawa at employer.

<Aplikasyon para sa mga dayuhang manggagawa>

T4) Ang suporta para makakuha ng paid leave ang mga magulang o guardian dahil sa pansamantalang pagsuspende ng klase ng mga paaralang elementarya, atbp. sa T2. ay magagamit din ba ng mga dayuhan?

S4) Magagamit din ito ng mga dayuhan kung sila ay nagtatrabaho ng may employer.

<Extension ng child care leave para sa mga may plano nang bumalik sa trabaho ngunit nagkaroon ng bilin na iwasan ang pagdala ng anak sa nursery>

T5) Plano kong ipasok ang anak ko sa nursery at bumalik ng trabaho ngunit dahil sa bilin ng munisipalidad na iwasan ang pagpasok sa nursery, hindi ko maiiwan ang anak ko sa nursery sa kasalukuyan. Makakakuha ba ko ng extension ng child care leave sa lagay na ito?

S5)

<Kung ang bata ay 1 taong gulang pababa>

Kung ikaw ay kasalukuyang naka child care leave, maari kang mag-apply upang baguhin ang araw ng pagbalik mo sa trabaho (hanggang 1 taong gulang (*1)) ng isang beses sa anumang dahilan (*2). Ayon sa batas, kailangang mag-apply 1 buwan bago matapos ang child care leave. Mangyaring magkaroon ng sapat na usapan sa pagitan ng manggagawa at namamahala. Gayundin, maaring mag-apply para sa isa pang child care leave kung ikaw ay nakabalik na sa trabaho (hanggang 1 taong gulang (*1)).

(*1) Kung parehong magulang ang kukuha ng child care leave, hanggang 1 taon at dalawang buwang gulang ang pinakamatagal na leave kapag nagampanan ang requirements (Mom and Dad Child Care Leave Plus)

(*2) Maaari ring mag-apply upang ipagpaliban ang pagkuha ng child care leave para sa batang 1 taon hanggang 1 taon at 6 na buwang gulang o batang 1 taon at 6 na buwan hanggang 2 taong gulang.

<Kung ang bata ay naging 1 taong gulang o 1 taon at 6 na buwang gulang>

Kung ang bata ay naging 1 taong gulang o 1 taon at 6 na buwang gulang at nais mong ipagpatuloy ang child care leave, maaaring mag-apply ng leave hanggang maging 1 taon at 6 na buwang gulang ang bata kung ikaw ay naka child care leave hanggang maging 1 taong gulang ito, o hanggang maging 2 taong gulang ang bata kung ikaw ay naka child care leave hanggang maging 1 taon at 6 na buwang gulang ito.

Hindi maaaring tanggihan ng namamahala ang alinman sa mga kasong ito. Bukod dito, makakatanggap ka ng child care leave benefits.

(Sanggunian) Mga requirements para sa child care leave ayon sa Child Care and Family Care Leave Act

- Sa karaniwan, maaring kumuha ng child care leave hanggang maging 1 taong gulang ang bata.

- Kapag ang bata ay naging 1 taong gulang, maaaring kumuha ng child care leave mula sa araw pagkatapos maging 1 taong gulang ang bata hanggang maging 1 taon at 6 na buwang gulang ito kung naaangkop sa alinman sa mga sumusunod.
 - ① Kung ang manggagawa o asawa niya ay naka child care leave sa araw na naging 1 taong gulang ang bata.
 - ② Kung kinakailangang kumuha ng child care leave kahit na mahigit 1 taong gulang na ang bata sa kadahilanang tulad ng hindi ito maipasok sa isang nursery school.
- Bukod dito, kapag ang bata ay naging 1 taon at 6 na buwang gulang, maaaring kumuha ng child care leave mula sa araw pagkatapos maging 1 taon at 6 na buwang gulang ang bata hanggang maging 2 taong gulang ito kung naaangkop sa alinman sa mga sumusunod.
 - ① Kung ang manggagawa o asawa niya ay naka child care leave sa araw na naging 1 taon at 6 na buwang gulang ang bata.
 - ② Kung kinakailangang kumuha ng child care leave kahit na mahigit 1 taon at 6 na buwang gulang na ang bata sa kadahilanang tulad ng hindi ito maipasok sa isang nursery school.

<Extension ng child care leave kapag boluntaryong umiwas sa pag-iwan ng anak sa nursery>

T6) Plano kong ipasok ang anak ko sa nursery at bumalik ng trabaho, ngunit kahit walang bilin mula sa munisipalidad, sarili kong desisyon ang hindi iwan ang aking anak sa nursery upang maiwasan ang pagkahawa. Makakakuha ba ko ng extension ng child care leave sa lagay na ito?

S6)

Kung ikaw ay kasalukuyang naka child care leave, maari kang mag-apply upang baguhin ang araw ng pagbalik mo sa trabaho (hanggang 1 taong gulang (*)) ng isang beses sa anumang dahilan. Ayon sa batas, kailangang mag-apply isang buwan bago matapos ang child care leave. Mangyaring magkaroon ng sapat na usapan sa pagitan ng manggagawa at namamahala.

Hindi ito maaaring tanggihan ng namamahala.

Bukod dito, makakatanggap ka ng child care leave benefits.

(*) Kung parehong magulang ang kukuha ng child care leave, hanggang 1 taon at 2 buwang gulang ang pinakamatagal na leave kapag nagampanan ang requirements (Mom and Dad Child Care Leave Plus)

Gayunpaman, hindi maaaring mag-apply ng isa pang leave pagkatapos makabalik ng trabaho mula sa child care leave, o ituloy ang child care leave kapag ang bata ay naging 1 taong gulang o 1 taon at 6 na buwang gulang kung hindi nagampanan ang requirements ng Child Care and Family Care Leave Act.

(Sanggunian) Mga requirements para sa child care leave ayon sa Child Care and Family Care Leave Act

- Sa karaniwan, maaring kumuha ng child care leave hanggang maging 1 taong gulang ang bata.
- Kapag ang bata ay naging 1 taong gulang, maaaring kumuha ng child care leave mula sa araw pagkatapos naging 1 taong gulang ang bata hanggang maging 1 taon at 6 na buwang gulang ito kung naaangkop sa alinman sa mga sumusunod.
 - ① Kung ang manggagawa o asawa niya ay naka child care leave sa araw na naging 1 taong gulang ang bata.
 - ② Kung kinakailangang kumuha ng child care leave kahit na mahigit 1 taong gulang na ang bata sa kadahilanang tulad ng hindi ito maipasok sa isang nursery school.
- Bukod dito, kapag ang bata ay naging 1 taon at 6 na buwang gulang, maaaring kumuha ng child care leave mula sa araw pagkatapos naging 1 taon at 6 na buwang gulang ang bata hanggang maging 2 taong gulang ito kung naaangkop sa alinman sa mga sumusunod.
 - ① Kung ang manggagawa o asawa niya ay naka child care leave sa araw na naging 1 taon at 6 na buwang gulang ang bata.
 - ② Kung kinakailangang kumuha ng child care leave kahit na mahigit 1 taon at 6 na buwang gulang na ang bata sa kadahilanang tulad ng hindi ito maipasok sa isang nursery school.

<Pagtanggap sa trabaho o pagtigil ng kontrata>

- T7) Ano ang dapat kong gawin kapag nais ng kumpanya na tanggalin ako sa trabaho o itigil ang aking kontrata dala ng novel coronavirus?
- S7) Para sa mga katanungan or konsultasyon tungkol sa pagtanggap mula sa trabaho o pagtigil ng kontrata, maaring pumunta sa pinakamalapit na Labor Bureau or Labor Standards Inspection Office, [“tanggapan para sa mga manggagawa tungkol sa novel coronavirus \(*\)”](#), o tumawag sa Labor Standards Advice Hotline (0120-811-610).

Kahit nais ng kumpanya na tanggalin sa trabaho ang manggagawa dahil sa novel coronavirus, nasa manggagawa pa rin ang desisyon kung susundin niya ito o hindi. Ang pagpapatanggap ng manggagawa sa trabaho na labag sa kagustuhan nito ay maaaring maging labag sa batas.

Bukod dito, kahit nais ng kumpanya na tanggalin ang manggagawa sa trabaho, hindi ito maipapatupad agad-agad sapagka't may mga patakarang kailangang sundin ayon sa Labor Laws.

- ① Ipinagbabawal ang pagtanggap sa trabaho ng manggagawa sa panahong siya ay naka-leave nang dahil sa pagkapinsala o pagkakasakit sanhi ng trabaho at sa 30 araw pagkatapos nito, at ang pagtanggap ng manggagawa sa trabaho sa panahong siya ay naka-leave bago at pagkatapos ng kapanganakan, at 30 araw pagkatapos nito alinsunod sa mga probisyon ng Labor Standards Act Article 65 (Labor Standards Act, Article 19).
- ② Kahit hindi nasasaklaw ng mga nakasaad sa itaas, kung ang pagtanggap sa trabaho ay walang makatwirang dahilan o ito ay hindi naaangkop sa tuntunin sa lipunan, ito ay

maituturing na pag-abuso ng karapatan at ito ay mabababaliwala (Labor Contracts Act, Article 16).

Bilang karagdagan, kapag mayroong malinaw na dahilan sa pagpapatanggal (pagtanggap upang mabawasan ang sobrang tauhan sa kadahilanang pangnegosyo), isasaalang-alang ang mga sumusunod na 4 na punto sa korte upang matukoy kung makatarungan ba ang pagpapatanggal sa manggagawa:

- (1) Pangangailangan ng pagbawas ng tauhan
 - (2) Gumawa ba ng mga hakbang upang maiwasan ang pagpapatanggal ng manggagawa hangga't maaari?
 - (3) Makatarungan at makatwiran ba ang pagpili sa mga manggagawang tatanggalin?
 - (4) Nagkaroon ba ng konsultasyon sa unyon ng mga manggagawa o may paliwanag bang ibinigay sa manggagawa?
- ③ Sa kaso ng mga fixed-term contract na manggagawa, hindi maaaring tanggalin ang manggagawa habang epektibo pa ang kaniyang kontrata maliban kung mayroong di maiwasang dahilan. Ang pagiging epektibo ng pagpapatanggal, sa kasong ito, ay mas mahigpit na hahatulan higit sa kaso kung walang nakatakdang panahon sa kontrata (Labor Contracts Act, Article 17, Paragraph 1).
- ④ Kung nais ng namamahala na tanggalin ang manggagawa, kailangan ng 30 araw na abiso, o kailangan niyang bayaran ang manggagawa ng 30 araw o higit pang halaga ng average na sahod (payment in lieu of notice) (Labor Standards Act, Article 20).

T8) Ano ang dapat kong gawin kapag hindi ire-renew ang aking fixed-term na kontrata dala ng novel coronavirus?

S8) Para sa mga katanungan or konsultasyon tungkol sa pagtanggap mula sa trabaho o pagtigil ng kontrata, maaring pumunta sa pinakamalapit na Labor Bureau or Labor Standards Inspection Office, [“tanggapan para sa mga manggagawa tungkol sa novel coronavirus \(*\)”](#), o tumawag sa Labor Standards Advice Hotline (0120-811-610).

Kahit hindi ire-renew ng kumpanya ang fixed-term na kontrata ng manggagawa, hindi ito mapapatupad agad-agad sapagka't may mga sumusunod na patakaran na kailangang sundin ayon sa Labor Laws.

- ① Kung ang fixed-term na manggagawa ay nag-apply para i-renew ang kanyang kontrata at ang hindi pag-renew nito ay naaangkop sa alinman sa mga sumusunod; o kung walang makatwirang dahilan sa hindi pag-renew nito o hindi naaangkop sa tuntunin sa lipunan, maituturing na tinatanggap ng namamahala ang aplikasyon ng manggagawa sa ilalim ng parehong kondisyon ng trabaho tulad ng nakaraan nitong kontrata (Labor Contracts Act, Article 19).

- a. Kung ang kontrata ay na-renew na ng ilang beses noong nakaraan, at ang hindi pag-renew nito ay katumbas ng pagtanggap ng manggagawang may permanent na kontrata ayon sa tuntunin ng lipunan
- b. Kung mayroong makatwirang dahilan ang manggagawa para asahang mare-renew ang fixed-term na kontrata sa katapusan nito

② Kapag hindi ire-renew ang fixed-term na kontrata (Para lamang ito sa mga manggagawang nakapag-renew ng kontrata ng tatlong beses o mahigit pa, o mga manggagawang mahigit isang taon nang patuloy na nagtatrabaho sa kumpanya. Hindi kasali dito ang mga manggagawang dati pang nasabihan na hindi mare-renew ang kanilang kontrata.), kailangang ipaalam sa manggagawa nang hindi bababa sa 30 araw bago matapos ang kontrata nito (Standards on Conclusion, Renewal and Termination of Fixed-Term Contracts, Article 2).

(* Sa kaso ng mga fixed-term na manggagawa, hindi maaaring tanggalin ang manggagawa hanggang sa matapos ang kontrata nito maliban kung mayroong di maiwasang dahilan. (Labor Contracts Act, Article 17, Paragraph 1).