बर्खास्तगी

・मलाई "धेरै काममा ढिला आउने भएकोले तपाईंलाई कामबाट निकालियो" भनेर भनियो।
・मलाई "धेरै गल्तीहरू गर्नुहुन्छ र क्षमता कम छ। काम छोड्नुहोस्" भनेर भनियो।

1. सुरुमा निश्चय गरेर हेर्नुहोस्।

बर्खास्तगी भनेको रोजगारदाताले एकतर्फी रूपमा श्रम सम्झौता समाप्त गर्नु हो। तसर्थ यो अधिकार प्रयोग गर्ने खण्डमा, कम्तिमा पनि 30 दिन अगाडि बर्खास्तगीको अग्रिम सूचना दिनु आवश्यक हुन्छ। साथै बर्खास्तगीको लागि वस्तुगत रूपमा तर्कसंगत र सामाजिक मान्यता अनुसार उचित ठहरिन नसक्ने कारण आवश्यक हुन्छ। त्यसो नभएको खण्डमा अधिकार दुरुपयोग गरिएको मानेर त्यो बर्खास्तगी अमान्य हुन्छ। निश्चित अवधिको श्रम सम्झौतामा अपरिहार्य कारण भएको अवस्था नभएमा, रोजगारदाताले सम्झौता अवधि पूरा नभएसम्म कामदारलाई बर्खास्त गर्न सक्दैन।

तर तपाईंलाई "काम छोड्नुहोस्" आदि भनिएको बेला तपाईंले "ठीक छ" भनेर जवाफ दिई त्यत्तिकै काममा नजाने, राजीनामा पत्र पेस गर्ने आदि गर्नुभयो भने त्यसलाई बर्खास्त नभईकन सहमतिमा राजीनामा मानिन्छ।

चित्त नबुझेको बेला अस्पष्ट जवाफ दिने वा कागजात पेस गर्ने नगरी, विषयवस्तु स्पष्ट पार्नु महत्त्वपूर्ण हुन्छ।

2. बर्खास्तगीको कारण भनिएमा

बर्खास्तगीको कारण कार्य नियमावलीमा पहिले नै लेखिएको हुनु अनिवार्य हुन्छ। बर्खास्तगी गरिनुको कारण उक्त कारणको दायरामा पर्छ कि पर्दैन भन्ने कुरा निश्चय गर्नुहोस्। कारण दायरामा नपर्ने खण्डमा वा उक्त कारण प्रति चित्त नबुझेको खण्डमा तुरुन्तै रोजगारदातालाई चित्त नबुझेको कुरा बताई बर्खास्तगी फिर्ता लिन माग गर्नुहोस्।

साथै बर्खास्तगीको अग्रिम सूचना दिइएको मितिदेखि बर्खास्तगीसम्मको अवधिमा रोजगारदातासँग बर्खास्तगी कारणको प्रमाणपत्र माग गर्न सकिन्छ। त्यो बेला अनिवार्य रूपमा लिखित रूपमा लिनुहोस्। साथै आफूले बर्खास्तगी स्वीकार नगरेको कुरा स्पष्टसँग रोजगारदातालाई जानकारी गराउनु महत्त्वपूर्ण हुन्छ।

यस बाहेक श्रम सम्झौता पत्र, टाइम कार्ड, रोजगारदाताले दिएको कागजातहरूको प्रतिलिपि जस्ता आफूसँग नभएको जानकारी प्राप्त गर्ने प्रयास गर्नुहोस्।

3. बर्खास्तगी र अग्रिम सूचना

बर्खास्तगीको खण्डमा सामान्यतया 30 दिन अघि अग्रिम सूचना दिइन्छ। बर्खास्तगी अग्रिम सूचना नदिइएको वा अग्रिम सूचना अवधि छोटो भएको बेला नपुगेको दिन संख्याको बर्खास्तगी अग्रिम सूचना भत्ता माग गर्न सकिन्छ।

साथै राष्ट्रियता, धर्म र सामाजिक हैसियतलाई कारण बनाई गरिएको बर्खास्तगी वा कामदार संघमा सहभागी, गठन र वैध संघीय गतिविधिहरू गरेको कुरालाई कारण बनाई गरिएको बर्खास्तगी, गैरकानुनी व्यवहार आदि श्रम मापदण्ड निरीक्षण कार्यालय वा जिल्ला श्रम ब्यूरोलाई सूचित गराइएको कुरालाई कारण बनाई गरिएको बर्खास्तगी आदि कानुन उल्लङ्घन गरी गरिएको बर्खास्तगीको रूपमा अमान्य हुन्छ।

4. मैले कम्पनीलाई कारबाही फिर्ता लिन माग गरें तर प्रतिक्रिया दिइएन।

शंका लागेको कुरालाई त्यत्तिकै नछोडी, कानागावा जिल्लाको विदेशी नागरिकहरूको लागि श्रम सम्बन्धी परामर्श काउन्टरमा फोन गरी वा प्रत्यक्ष रूपमा आएर परामर्श गर्नुहोस्।

काउन्टरमा अनुवादक मार्फत समस्याको समाधानका उपायहरूबारे सल्लाह दिने, अवस्था अनुसार कम्पनीमा सम्पर्क गरी सत्य कुरा निश्चय गर्ने जस्ता कुराहरू गरी सम्बन्धित पक्षहरू आफै समाधानमा पुग्न मद्दत गरिन्छ।

पुष्टि गर्नुहोस्।

□ तपाईंलाई कसले र कहिले बर्खास्तगीको सूचना दियो?
□ बर्खास्तगी हो वा स्वेच्छाले राजीनामा दिन आग्रह गरिएको हो भन्ने कुरा स्पष्ट छ?
□ प्रमाणको रूपमा देखाउने मिल्ने कागजात छ?