

कोभिड-19 तथा वैदेशिक घरेलु कामदार र उनीहरूका रोजगारदाताहरूका लागि अपांगता भेदभाव अध्यादेश सम्बन्धी प्राय सोधिने प्रश्नहरू

हंगकंगका वैदेशिक घरेलु कामदार (एफडिडब्लु) हरूले कोभिड-19 को प्रकोप पश्चात् विशेष प्रकारका चुनौतिहरूको सामना गरिरहेका छन्, जस्तो की थप कामको बोझ तथा आराम गर्ने अवधि (रेस्ट पिरियड) को कटौति देखि छुट्टीको दिन (डे-अफ) बाट फर्कदा रोजगारदाताले कामवाट निकालिदिने डरसम्मका चुनौतिहरू ।

समान अवसर आयोग (इओसी) ले यस महामारीको दौरान एफडिडब्लुहरूको असुरक्षित अवस्थालाई पहिचान गरेको छ तथा लिंग भेदभाव अध्यादेश, अपांगता भेदभाव अध्यादेश, पारिवारिक स्थिति भेदभाव अध्यादेश तथा जाति भेदभाव अध्यादेशहरूका दायरा भित्र पर्ने उजुरीहरू माथि कार्यवाही गर्न इओसी तत्पर रहेको छ ।

भेदभाव विरोधी कानून मुख्यतया: [अपांगता भेदभाव अध्यादेश](#) (डिडिओ) तथा यसले कोभिड-19 को सम्बन्धमा एफडिडब्लुहरूलाई प्रदान गर्ने संरक्षणलाई व्याख्या गर्न इओसीले यो प्राय सोधिने प्रश्न उत्तरको सूची तयार पारेको हो ।

1. “म आफ्नो छुट्टी (रेस्ट डे) को दिन घर पैसा पढाउन/ निजि फोन गर्न छोटो समयको लागि बाहिर गएँ । म (काममा) फर्के पछि मलाई कोरोना भाइरस संक्रमण भएको विश्वास लागेको कारणले मेरो रोजगारदातालाई मलाई तत्कालै कामवाट निकाली दिए । कसरी डिडिओ लागू हुन्छ ?”

नोभल कोरोना भाइरस डिडिओ अन्तर्गत अपांगताको परिभाषा भित्र पर्दछ जुन परिभाषामा शरिरमा रोग लाग्न सक्ने वा विमारी गराउन सक्ने विषाणूहरू हुनु उल्लेख गरिएको छ¹ । डिडिओले कुनै पनि व्यक्ति माथि

¹ दफा 2(1)

“आरोप लागेको” अर्थात कुनै विमारी भएको विश्वास गरिएको वा शंका गरिएको अवस्थालाई पनि समावेश गर्दछ ।

यद्यपि डिडिओ अन्तर्गत कुनै पनि अपांगता भएका कामदार उपर भेदभाव गरिनु निम्न अवस्थामा गैर कानूनी हुँदैन (i) उक्त अपांगता रोग रोकथाम तथा नियन्त्रण अध्यादेश अन्तर्गत सरूवा रोगको सूचिमा उल्लेख गरिएको भएमा (उदाहरणका लागि कोभिड-19); तथा (ii) भेदभावपूर्ण कार्य सर्वसाधारणको स्वास्थ्यलाई जोगाउनका लागि मुनासिवरूपमा आवश्यक भएमा² ।

कुनै कार्य “मुनासिवरूपमा आवश्यक” भएको भनेर विचार गर्दा रोजगारदाताहरूले सरकारले महामारीको पछिल्लो विकसक्रमलाई निगरानी गरिरहेको तथा आवश्यकतानुसार सामाजिक दूरीका उपायहरूलाई लागू गरिरहेको तथ्यलाई ध्यानमा राख्नु पर्दछ । अझ भन्नु पर्दा, रोजगारदाताहरूलाई छुट्टीको दिन (रेस्ट डे) मा एफडिडब्लु बाहिर जाँदा हुने संक्रमणको जोखिमको बारेमा चासो भएमा उनीहरूले प्रथमतः एफडिडब्लुलाई बाहिरबाट घर आउनासाथ रोकथामका कदमहरू चाल्न आग्रह गर्ने बारे सोंचन सक्नेछन् (उदाहरणका लागि हात धुने, कपडा बदल्ने, नुहाउने आदि) तथा आवश्यक भएमा (उदाहरणका लागि लक्षणहरू देखिएमा) जाँच गराउन लगाउने ।

माथिका कुराहरूलाई ध्यानमा राख्दा, सर्वसाधारणको स्वास्थ्यको सुरक्षा गर्ने उद्देश्यका लागि एफडिडब्लु छुट्टीका दिन बाहिरबाट घर फर्कदा ऊ/उनी नोभल कोरोना भाइरसबाट संक्रमित भएको भनेर खाली धारणा वा अनुमानको भरमा कामवाट निकालिदिने कार्य “मुनासिवरूपमा आवश्यक” नहोला । यस्तो भएमा उक्त निष्कासनले डिडिओको उल्लंघन गर्न सक्नेछ ।

²दफा 61

2. “म विगतमा नोभल कोरोना भाइरसवाट संक्रमित भएको थिए तर अहिले मलाई ठिक भैसकेको छ । के मलाई निको भैसके पश्चात् मेरो रोजगारदाताले निकाल्न सक्छन् ?”

विगतको विमारी (वा रोग लाग्न सक्ने विगतको संक्रमण) डिडिओ³ अन्तर्गत अपांगताको परिभाषा भित्र पर्नेहुँदा, कुनै पनि रोजगारदाताले एफडिडब्लुलाई विगतमा नोभल कोरोना भाइरसवाट संक्रमित भएको कारणले कम अनुकूलपूर्ण तरिकाले व्यवहार (उदाहरणका लागि कामबाट निष्कासन गर्ने) गर्नु गैरकानूनी हुन सक्दछ ।

3. “कोभिड-19 जाँचको नतिजा पोजेटिभ भएको कारणले मेरो रोजगारदाताले मलाई भर्खरै कामबाट निकालि दिए । के यो डिडिओको उल्लंघन हो ?”

कुनै पनि रोजगारदाता जसले कुनै कामदारलाई कोभिड-19 बाट संक्रमित भएको कारणले कामबाट निकालेमा डिडिओ अन्तर्गत निज अपांगता भेदभावको लागि उत्तरदायी हुनुपर्ने हुनसक्छ । यद्यपि माथि उल्लेख गरिएनुसार डिडिओ अन्तर्गत कुनै पनि अपांगता भएको कामदार विरुद्ध भेदभाव गर्नु गैरकानूनी हुँदैन यदि: (i) अपांगता जस्तो कि कोभिड-19 को हकमा रोग रोकथाम तथा नियन्त्रण अध्यादेश अन्तर्गत संक्रामक रोगको सूचिमा उल्लेख गरिएमा; तथा (ii) भेदभावपूर्ण कार्य आम नागरिकको स्वास्थ्यको सुरक्षाको लागि न्यायोचितरूपमा आवश्यक भएमा⁴ ।

मुद्दाको हकमा माथि भनिएको वचाउमा रोजगारदाताहरू निर्भर हुन सक्नेछन् तर निष्कासन (वा संबन्धित भेदभावपूर्ण कार्य) वास्तवमै आम नागरिकको स्वास्थ्यको सुरक्षाको उद्देश्यको लागि न्यायोचितरूपमा आवश्यक भएको भनेर प्रमाण जुटाउने भार रोजगारदातामा निहित रहन्छ भन्ने कुरालाई ध्यान दिनुपर्ने हुन्छ ।

³ दफा 2(1)

⁴ दफा 61

गैरकानूनी भेदभाव हुन नदिनका लागि रोजगारदाताहरूलाई वस्तुपरक तरिकाले जोखिमहरूलाई सम्बन्धित घरेलु कामदारको कामको जिम्मेवारीहरूको आधारमा मूल्यांकन गर्नका लागि तथा कुनै व्यवहारिक विकल्प त छैन भनी राम्ररी ध्यान दिनका लागि जोडदाररूपमा प्रोत्साहित गरिन्छ ।

लेबर डिपार्टमेन्ट (श्रम विभाग) ले पनि रोजगारदाताहरूलाई उनीहरूले कोभिड-19 बाट संक्रमित भएका विदेशी घरेलु कामदारलाई कामबाट ननिकाल्न वा रोजगार करार (इम्प्लोइमेन्ट कन्ट्र्याक्ट) बदर नगर्नका लागि ध्यानाकर्षण गराएको छ । रोजगार अध्यादेश अन्तर्गत पारीश्रमिक सहितको विरामी विदा (पेड सिक लिभ) लिएको कुनै पनि घरेलु कामदारहरूलाई गम्भीर खराब आचरणको कारणले तत्कालै कामबाट निकाल्ने (समरी डिस्मिसल) बाहेक अन्य अवस्थामा रोजगारको करार खारेज गर्न निषेध गरिएको छ । यदि कुनै रोजगारदाताले श्रम अध्यादेशको सम्बन्धित प्रावधानहरूको उल्लंघन गरेमा निजले कसुर गरेको हुनेछ र निजलाई कानूनी कारवाइ हुनसक्नेछ, तथा कसुर प्रमाणित भएमा अधिकतम \$100,000 सम्म जरिमाना हुनेछ ।

यदि रोजगार अध्यादेश अन्तर्गत आफ्ना अधिकार र दायित्वहरूको बारेमा तपाईंसँग प्रश्न भएमा कृपया 24 घन्टे हटलाइन नं. 2717 1771 / 2157 9537 (घरेलु कामदारहरूका लागि स्थापित विशेष हटलाइन नं.) वा इमेल: fdh-enquiry@labour.gov.hk मार्फत श्रम विभाग (लेबर डिपार्टमेन्ट) मा सम्पर्क गर्नुहोस् ।

4. “म मेरो नयाँ कन्ट्रायक्टमा काम शुरू गर्न / हालको कन्ट्रायक्ट अन्तर्गत पुनः काम थाल्नका लागि हंगकंग आउनै लागेको छु । मैले र मेरो रोजगारदाताले के के गर्नु पर्दछ ?”

श्रम विभागले प्रकाशन गरेको गाइडमा उल्लेख गरेनुसार तपाईंले हंगकंग जाने हवाइजहाजमा चढ्नका लागि कोभिड विरुद्ध पूर्ण खोप लगाएको हुनुपर्नेछ तथा निम्न कागजातहरू पेश गर्नु पर्नेछ:

- मान्यताप्राप्त खोप कार्ड (प्रमाणपत्र);
- हवाईजहाजको निर्धारित उडान समयभन्दा 48 घण्टा भित्रको PCR (पोलिमेरेस चेन रियाक्सन) – न्यूक्लिक एसिड टेस्टमा आधारित कोभिड-19 नेगेटिभ परीक्षणको प्रमाण; र
- तोकिएको क्वारेन्टिन फ्यासिलिटि (डिक्यूएफ) वा तोकिएको क्वारेन्टिन होटेल (डिक्यूएच) मा कोठा बुक गरेको प्रमाण (कन्फर्मेशन लेटर) ।

यसको अतिरिक्त, हंगकंग विशेष प्रशासनिक क्षेत्र (हंगकंग एसएआर) सरकारले 22 फेब्रुवरी 2022 मा जारी गरेको [पेश विज्ञप्ति](#) अनुसार 1 मार्च 2022 बाट लागू हुने गरी हंगकंगमा काम गर्न आउने सबै घरेलु कामदारहरूले 14 दिन अनिवार्य क्वारेन्टिनमा कुनै [डिक्यूएफ](#) वा [डिक्यूएचमा](#) वस्तु पर्नेछ । 6 वटा परीक्षणहरू क्वारेन्टिनको दौरानमा गरिने छन् ।

क्वारेन्टिन सकिए पछि, 7 दिनको लागि स्वः निगरानीमा वस्तुको साथसाथै तपाईंले अनिवार्य परीक्षण सूचनालाई पालना गरी हंगकंग आएको 16 औं र 19 औं दिनमा अनिवार्य परीक्षण गर्नुपर्नेछ । 19 औं दिनमा गर्नुपर्ने परीक्षण [सामूदायिक परीक्षण केन्द्रमा](#) गरिनुपर्नेछ ।

तपाईंले 7-दिने स्वः निगरानी आफ्नो रोजगारदाताको निवासमा गर्न सक्नुहुनेछ । हंगकंग एसएआर सरकारले रोजगारदाताहरूलाई घरेलु कामदारहरूका लागि [इजाजत प्राप्त होटल वा गेष्टहाउसमा](#) वस्तु व्यवस्था मिलाउनका लागि अनुमति दिएको छ तर त्यो होटल वा गेष्टहाउस डिक्यूएफ वा डिक्यूएचको रूपमा संचालन भएको हुनुहुँदैन ।

श्रम विभागले रोजगारदाताहरूलाई आफ्ना घरेलु कामदारहरूको न्यूक्लिक एसिड टेस्टको शुल्क व्यहोर्न तथा अनिवार्य क्वारेन्टिन तथा स्वः निगरानीको दौरानमा उनीहरूलाई आवास खर्च तथा खाना भत्ता उपलब्ध गराउने सहित स्टान्डर्ड इम्प्लोइमेन्ट कन्ट्राक्टका दायित्वहरूको पालना गर्न स्मरण गराएको छ ।

घरेलु कामदारको आवास व्यवस्थाहरू संभवतः इओसीले कार्यान्वयन गरेको भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूको दायरा भन्दा बाहिर पर्ने भएता पनि इओसी रोजगारदाताहरूलाई घरेलु कामदारहरूको आवश्यकता र अधिकारहरूको सवालमा बढी समझदार हुन आग्रह गर्दछ, विशेषगरी कन यस्तो कठिनको घडिमा ।

यदि रोजगार अध्यादेश अन्तर्गत आफ्ना अधिकार र दायित्वहरूको बारेमा तपाईंसँग प्रश्न भएमा कृपया 24 घन्टे हटलाइन नं. 2717 1771 / 2157 9537 (घरेलु कामदारहरूका लागि स्थापित विशेष हटलाइन नं.) वा इमेल: fdh-enquiry@labour.gov.hk मार्फत श्रम विभाग (लेबर डिपार्टमेन्ट) मा सम्पर्क गर्नुहोस् ।

5. “मैले इओसीमा कसरी उजुरी दायर गर्न सक्छु ?”

कानूनले इओसीमा दायर गरिने उजुरीहरू लिखित रूपमा गर्न आवश्यक बनाउँछ । तपाईंले आफ्नो उजुरी इओसीमा स्वयं गएर, हुलाक, फ्याक्स वा अनलाइन उजुरी फाराम मार्फत दायर गर्न सक्नु हुनेछ । विस्तृत जानकारी निम्नानुसार छः

ठेगाना: 16/F, 41 Heung Yip Road, Wong Chuk Hang, Hong Kong

फ्याक्स: 2106 2324

अनलाइन

फाराम:

www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaint.aspx

आफ्नो उजुरी लेखलाई समस्या भएमा वा सम्बद्ध प्रक्रियाहरूको बारेमा प्रश्नहरू भएमा तपाईंलाई इओसीको हटलाइन नं. 2511 8211 मा सम्पर्क गर्नको लागि स्वागत छ । अनुरोध गरेको खण्डमा इओसीले संभव भएसम्म तपाईंलाई दोभाषे सेवा पनि उपलब्ध गराउन सक्नेछ ।

6. “यदि मैले इओसीमा उजुरी दायर गरे भने मेरो रोजगारदाताले मलाई कामवाट निकालिदिने छन् भनी म चिन्तित छु ।”

डिडिओ अन्तर्गत पीडित बनाउने क्रियाद्वारा भेदभाव गर्ने कार्यलाई निषेध गरिएको छ⁵ । रोजगारदाताले आफू बिरूद्ध कामदारले इओसीमा उजुरी दायर गरेकै कारणले कामदार माथि अत्याचार गर्नु गैरकानूनी हुन्छ, उदाहरणका लागि कामदार माथि कम अनुकूलपूर्ण व्यवहार गर्नु (जस्तो की कामदारलाई कामवाट निकाल्ने कार्य गर्नु) ।

7. “मेरो रोजगारदाताले मलाई कामवाट निकालिदिए पछि ‘दुई-हप्ते नियम’ को कारणले इओसीमा उजुरी दायर गर्न मलाई अफठ्यारो हुनेछ । मैले के गर्न सक्छु ? ”

आफ्ना सम्पर्क विवरणहरू, जस्तो की तपाईंको ठेगाना, टेलिफोन नं. वा इमेल एड्रेस उपलब्ध गराउन सक्दासम्म तपाईंले आफू हंगकंग भन्दा बाहिर भएको अवस्थामा पनि भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरू अन्तर्गत इओसीमा उजुरी दायर गर्न सक्नुहुनेछ । यसको विकल्पमा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरू अन्तर्गत तपाईंले आधिकारिक रूपमा कुनै प्रतिनिधि मार्फत उजुरी दायर गराउन सक्नुहुनेछ । यद्यपि तपाईं पीडित ब्यक्ति भएको नाताले आफ्नो आरोपलाई पुष्टि गर्ने जानकारी (प्रमाण) प्रदान गर्ने मुख्य जिम्मेवारी तपाईंकै हुनेछ ।

समान अवसर आयोग

April 2022

⁵ दफा 7