



ANDREA JOY CAMPBELL
ATTORNEY GENERAL

मासाचुसेट्स कमनवेल्थ

महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय

घरेलु कामदारहरूका अधिकारहरूको सूचना

घरेलु कामदार अधिकारहरूको विधेयक, M.G.L अध्याय 149, खण्ड 190

रोजगारदाताहरू: तपाईंहरूले नियुक्त गरेका घरेलु कामदारहरूलाई *अधिकारको सूचना* दिनु पर्नेछ। सो उद्देश्यका लागि तपाईंहरूले यो सूचना प्रयोग गर्नु पर्नेछ।

घरेलु कामदारहरूका कानुनी अधिकारहरू

तपाईंले प्रथम पटक घरेलु कामदारका रूपमा नियुक्ति लिँदा, तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंलाई तपाईंका कानुनी अधिकारहरूबारे लिखित सूचना **दिनु पर्नेछ**। आफ्ना अधिकारहरू बारे बढी जान्नका लागि तल पढ्नुहोस्।

यो सूचना www.mass.gov/ago/dw मा स्प्यानिश र पुर्तगालीमा पनि उपलब्ध छ।

प्रश्नहरू? निष्पक्ष श्रम विभागमा महान्यायाधिवक्तालाई (617) 727-3465 वा (617) 727-4765 TTY

यो सूचना कसले प्राप्त गर्नु पर्छ?

राज्य तथा फेडेरल कार्यस्थल अधिकारहरूको सूचना कुनै पनि घरपरिवारमा घरेलु सेवा प्रदान गर्ने जुनसुकै कामदारलाई प्रदान गर्नु पर्नेछ, जस्तै:

- गृहव्यवस्था,
- सफाइ,
- बच्चास्याहार,
- पाककार्य,
- गृह व्यवस्थापन, वा
- बिरामी वा वृद्ध व्यक्तिको स्याहार।

यो निम्न कामदारहरूलाई दिइरहन आवश्यक छैन:

- हप्ताको १६ घण्टा वा सोभन्दा कम समय काम गर्ने आयाहरू, वा
- व्यक्तिगत स्याहार परिचर (PCAs)।
- स्टाफिङ, स्थापन, वा रोजगार एजेन्सीहरूका वा **M.G.L.c.अन्तर्गत रजिस्टर गरिएका कर्मचारीहरू 140.**

तपाईंको रोजगारदाता को हो?

तपाईंको रोजगारदाता सामान्यतया तपाईंलाई नियुक्त गर्ने व्यक्ति वा व्यवसाय हुन्। उदाहरणका लागि, यदि तपाईंलाई कसैले आफ्नो घरमा काम गर्न नियुक्त गरेको छ भने, सो व्यक्ति नै तपाईंको रोजगारदाता हुन्। यदि तपाईंका सेवाहरू साझा गर्ने एकभन्दा बढी घरपरिवारहरू छन् भने, तिनै परिवारहरू तपाईंका रोजगारदाताहरू हुन्, जस्तै "न्यानी सेयर"।

यदि तपाईं अन्य मानिसहरूका घरहरूमा घरेलु काम गर्ने, गृहसफाइ सेवाजस्तो कुनै कम्पनीका लागि काम गर्नुहुन्छ भने, सो कम्पनी तपाईंको रोजगारदाता हुनेछ।

यदि तपाईं हप्तामा 16 वा बढी घण्टाका लागि काम गर्नुहुन्छ भने, तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंलाई एउटा लिखित सहमतिपत्र प्रदान गर्नु पर्नेछ जसमा निम्न जानकारी सामेल हुनु पर्नेछ:

तलबको नियामित र ओभरटाइम दर	अन्य कुनै लाभहरू	तपाईं वा रोजगारदाताबाट रोजगार अन्त्यको सूचना
थप जिम्मेवारी तथा सीपहरूका	जरिवाना वा तलब कटौतीहरू	तपाईं बस्ने स्थानमा रोजगारदाता
लागि वृद्धि वा तलबमा वृद्धि	वृद्धि तथा समाधान	किन र कहिले प्रवेश गर्छन्
कार्यतालिका र कार्य जिम्मेवारीहरू	सरोकारहरूका लागि कामदारहरूको	(कार्यस्थलमै बस्ने कामदारहरू)
अवकाश अवधि, बिरामी विदा,	क्षतिपूर्ति योग्यता	रोजगार अन्त्यको
विदा, लामो विदा, व्यक्तिगत		"कारण" के रहेको छ (कार्यस्थलमै बस्ने
विदा		कामदारहरू)

यो सहमतिपत्र तपाईंले बुझ्ने भाषामा लेखिएको हुनु पर्नेछ र यसमा तपाईं र तपाईंको रोजगारदाताले हस्ताक्षर गर्नु पर्नेछ। तपाईंले काम गर्न सुरु गर्नु अगावै यो सहमतिपत्र प्राप्त गर्नु पर्नेछ। तपाईंले महान्यायाधीवक्ताको कर्मचारी सहमति टेम्पलेट प्रयोग गर्न सक्नुहुनेछ। सो टेम्पलेट www.mass.gov/ago/dw मा उपलब्ध छ।

पेरोल र टाइमकिपिङ रेकर्डहरू

तपाईंको रोजगारदाताले **पेरोल रेकर्डहरू** कायम राख्न आवश्यक छ, जसमा हरेक दिन र हरेक हप्ता तपाईंले कति काम गर्नुभयो, तपाईंलाई कति तलब दिइयो, र कटौतीहरू गरियो गरिएन सामेल हुनु पर्नेछ। रोजगारदाताहरूले पेरोलका रेकर्डहरू 3 वर्षका लागि राख्नु पर्नेछ। तपाईंलाई उपयुक्त समय र स्थानमा आफ्ना पेरोल रेकर्डहरू हेर्ने अधिकार रहेको छ।

तपाईंले आफ्नो तलबसँगै **पेस्टबहरू** प्राप्त गर्नु पर्नेछ जसले हरेक दिन तपाईंले काम गरेको समय, प्रतिघण्टा तलब दर, तथा तपाईंका तलबका कुनै पनि कटौतीहरू वा थप गरिएका रकमहरू देखाउनु पर्नेछ। तपाईंको पेस्टब कागजी वा इलेक्ट्रोनिक कुनै पनि हुन सक्न्छ।

यदि तपाईं प्रतिहप्ता 16 वा बढी घण्टाका लागि काम गर्नुहुन्छ भने, तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंलाई कम्तीमा दुई हप्तामा एक पटक **समय-पत्र** (टाइमसिट) दिनु पर्नेछ जसले तपाईंले हरेक दिन काम गरेको समय देखाउनु पर्नेछ। सो समय-पत्र तपाईं र तपाईंको रोजगारदाता दुवैले हस्ताक्षर गरेको हुनु पर्नेछ।

यदि तपाईं उल्लेख गरिएको समय बारेमा असहमत हुनुहुन्छ भने र रोजगारदातासँग सहमतिमा आउन सक्नुहुन्न भने, आफूलाई लागेको काम गरेको समयको नोट राख्ने अधिकार तपाईंलाई रहेको छ। समय-पत्रमा हस्ताक्षर गर्नुको अर्थ तपाईंले पाउनु पर्ने अतिरिक्त ज्याला दाबी गर्न पाउनुहुन्न भन्ने होइन। तपाईंले समय-पत्रमा हस्ताक्षर नगर्नु भए पनि तपाईंका रोजगारदाताले तपाईंको तलब रोक्न पाउनेछैनन्।

कार्य मूल्याङ्कनहरू

तपाईंलाई आफ्नो रोजगारदाताबाट आफ्नो काम बारेको लिखित पृष्ठपोषण माग गर्ने अधिकार रहेको छ:

- तपाईंले काम सुरु गरेको 3 महिना पछि, र
- त्यसपछि वर्षमा एक पटक।

यदि तपाईं रोजगारदाताले फाराममा लेखेको कुनै कुरा प्रति असहमत हुनुहुन्छ भने, तपाईं उस/उनलाई दुवै जना सहमत भएको कुरा लेख्न अनुरोध गर्न सक्नुहुन्छ।

यदि तपाईं सहमत हुन सक्नुहुन्न भने, आफ्नो दृष्टिकोण उल्लेख गर्दै आफ्नो रोजगारदातालाई एउटा पत्र लेख्न सक्नुहुन्छ। सो पत्र तपाईंको कार्य मूल्याङ्कन प्राप्त गर्ने जोसुकैलाई दिनु पर्नेछ।

तलब

तपाईं **लाईकम तीमराजप्यको न्यूनतम** तपाईंले कम्तिमा राज्यको न्यूनतम ज्याला तिर्नु पर्छ। जनवरी १, २०२३ देखि, म्यासाचुसेट्समा न्यूनतम ज्याला \$१५/घण्टा हो। तलब परप्रदान गर्नु पर्नेछ।

तपाईंलाई तपाईंले काम गरेको सम्पूर्ण समयका लागि तलब दिइनु पर्नेछ। यसमा तपाईं कुनै स्थानमा उपस्थित हुनुभएको समय वा आफ्नो रोजगारदाताका लागि काम गरेको समय सामेल छन्।

कुनै हप्तामा 40 घण्टा वा बढी समयका लागि काम गर्ने कामदारहरूका लागि रोजगारदाताहरूले ओभरटाइम प्रदान गर्नु पर्नेछ। ओभरटाइमको तलब 40 घण्टामाथि काम गरेको प्रत्येक घण्टाका लागि नियमित तलब दरको 1.5 गुना हुनु पर्नेछ।

तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंलाई समयमै रूपमा तलब दिनु पर्नेछ, सामान्यतया तलब अवधिको अन्त्यको 6 दिनभित्र। यदि तपाईंको

रोजगार अन्य भयो भने, रोजगारदाताले तपाईंलाई तपाईंले काम गरेको सम्पूना समयको तथा प्रयोग नगरिएको ववदाको तलब तुरुन्त ददनु पर्नेछ – सोही ददन वा आगामी ननयलमत तलब ददने लमनतमा।

विश्राम अवधिहरू

विश्राम अवधिका बेला, तपाईं आफ्ना सम्पूर्ण कार्य जिम्मेवारीहरूबाट मुक्त हुनु पर्नेछ र तपाईंलाई कार्यस्थल छोड्न दिइनु पर्नेछ। तपाईंका विश्राम अवधिहरू तलबी वा बेतलबी हुन सक्नेछन्। (सामान्यतया 20 मिनेटभन्दा कमका अवकाशहरू तलबी हुनु पर्नेछ।) यसका बारेमा तपाईं नियुक्त हुँदा तपाईं र रोजगारदाताबीच सहमति भएको हुनु पर्नेछ। चाहनुहुन्छ भने, तपाईं काम गर्न छनोट गर्न सक्नुहुनेछ। यदि त्यसो भयो भने, तपाईंलाई विश्राम अवधिका लागि तलब दिनु पर्नेछ।

यदि तपाईं हरेक दिन 6 घण्टा वा बढी समयका लागि काम गर्नुहुन्छ भने, तपाईंलाई हरेक कार्यदिनका लागि **30 मिनेटको** खाना वा विश्राम अवकाश प्राप्त गर्ने अधिकार रहेको छ।

यदि तपाईं प्रतिहप्ता 40 घण्टा वा बढी समयका लागि काम गर्नुहुन्छ भने, तपाईंले हरेक हप्ता कम्तीमा 1 दिन (24 घण्टा) वा हरेक महिना **2 दिन** (48 घण्टा) घण्टा विदा पाउनु पर्नेछ। यो विश्रामको अवधि तपाईंले आफ्नो रोजगारदातासँग आफूले बुझ्ने भाषामा लिखित सहमति गरेर त्याग गर्न सक्नुहुन्छ।

यदि तपाईंलाई 24 घण्टा वा बढी समयका लागि काममा हुनु पर्ने स्थिति भएमा, तपाईं र तपाईंको रोजगारदाताले **कुल 8 घण्टासम्मको** समयका लागि केही खाना अवधि, विश्राम अवधि वा शयन अवधिलाई तलबी कार्य समयमा गणना नगर्न सहमति गर्न सक्नुहुनेछ।

यदि तपाईं **24 घण्टाभन्दा कम समयका** लागि काममा हुनुहुन्छ भने, तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंका सबै खाना, विश्राम, शयन अवधिका लागि तलब दिनु पर्नेछ जबसम्म तपाईंसँग कार्य जिम्मेवारीहरू हुँदैनन् तथा तपाईंलाई कार्यस्थल छोड्ने अनुमति हुन्छ।

पूर्व-भुक्तानी समयहरू

यदि तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंलाई पूर्व-भुक्तानी प्रदान गर्छन्, तर सो अवधिका लागि पर्याप्त काम गर्ने समय दिँदैनन् भने, तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंले काम नगरेको समयको ज्याला फिर्ता गर्न वा भविष्यको कुनै समयका लागि ज्याला कटौती गर्न पाउनेछैनन्।

तपाईंले पछिको कुनै हप्तामा सो समय "पूर्ती गर्ने" सहमति तपाईं र तपाईंको रोजगारदाताबीच हुन सक्नेछ (बैङ्किङ समय)। यो बैङ्क गरिएको समयको 24 घण्टा सम्मका लागि मात्र स्वीकृत छ, तर यदि तपाईंले आफूले बुझ्ने भाषामा लिखितमा सहमति गर्नु भएको खण्डमा मात्र। आफूले पूर्ती गर्ने बैङ्क गरिएको समयसहित यदि तपाईं प्रति हप्ता 40 घण्टाभन्दा बढी काम गर्नुहुन्छ भने, 40 घण्टाभन्दा बढी समयका लागि तपाईंलाई काम गरेको समयको एक र आधामा तलब दिइनु पर्नेछ।

तलब कटौतीहरू

रोजगारदाताहरूलाई कर्मचारीहरूको तलब काट्ने अनुमति छैन, जबसम्म कानूनले अनुमति दिँदैन वा कर्मचारीले उस/उनको आफ्नै लाभका लागि कटौतीका लागि अनुरोध गर्दैनन्।

आवश्यक वा स्वीकृत तलब कटौतीका उदाहरणहरू

- राज्य तथा फेडरल कर कटौती
- सामाजिक सुरक्षण तथा बेरोजगारी,
- ज्याला ऋणानुबन्ध, जस्तै बच्चा सहयोगका लागि, स्वास्थ्य बीमाका लागि

कर्मचारीहरूले सहमति जनाउन सक्ने तलब कटौतीका उदाहरणहरू

- कामदारहरूको बचत तथा निवृत्तिभरण एकाउन्टमा गरिने योगदानहरू
- स्वास्थ्य बीमा प्रिमियमहरूका लागि कामदारहरूको अंश
- खाद्य र पेय पदार्थहरू – कुनै रोजगारदाताले कामदारको तलबबाट खाद्य तथा पेय पदार्थहरूको मूल्यका लागि कटौती गर्न तब मात्र सक्नेछन् जब कामदारले त्यस्तो छनोट स्वेच्छिक रूपमा गर्छन्, र कामदारलाई आफूले चाहेको खाद्य र पेय भण्डारण गर्ने, तयारी गर्ने, तथा खाने र पिउने अनुमति हुन्छ।

रोजगारदाताले ब्रेकफास्टका लागि \$1.50 र लन्च वा डिनरका लागि \$2.25 भन्दा बढी मूल्य लगाउन पाउनेछैनन् र कटौतीहरू वास्तविक मूल्यभन्दा बढी हुनुहुनेछैन।

- आवास – यदि कर्मचारीले रोजगार स्थलमा नै बस्नु पर्ने आवश्यकता देखिए रोजगारदाताले तपाईंको कक्ष (आवास) का लागि खर्च कटौती गर्न पाउनेछैनन्। कुनै रोजगारदाताले तपाईंको कक्ष (आवास) को खर्च कटौती गर्न पाउनेछन् यदि तपाईंले कार्यस्थलमै बस्ने निधो गर्नु भयो र त्यहाँका आवास आवश्यकताहरूले ताप, पानी र प्रकाशका लागि स्थानीय र राज्य स्वास्थ्य संहिता पूरा गर्छन् भने।

रोजगारदाताले निम्न भन्दा बढी मूल्य लिन पाउनेछैनन्: 1 व्यक्तिसहितको एउटा कोठाका लागि प्रतिहप्ता \$ 35; दुई व्यक्तिसहितको एउटा कोठाका लागि \$ 30; वा तीन वा बढी व्यक्तिसहितको एउटा कोठाका लागि प्रतिहप्ता \$25।

तपाईंले बुझ्ने भाषामा गरिएको लिखित अनुमति नभएसम्म खाद्य, पेय वा आवासका लागि कुनै कटौतीहरू गर्न पाइनेछैन।

सामुदायिक लाभहरू

सामाजिक सुरक्षण तथा आयकरहरू

जब कुनै कर्मचारीले वार्षिक \$1,900 भन्दा बढी आर्जन गर्छन् भने, रोजगारदाताले तपाईंको पेचेकबाट रकम कट्टा गरी निश्चित राज्य तथा फेडरल कार्यक्रमहरूमा फन्ड गर्न सरकारलाई पठाउनु पर्नेछ।

यी कर कटौतीहरू निवृत्तिभरण तथा असक्तता लाभहरूतर्फ क्रेडिटका रूपमा गणना हुनेछन्।

यसले कसरी काम गर्छ भन्ने कुरामा प्रश्नहरूका लागि, सामाजिक सुरक्षण प्रशासनमा सम्पर्क गर्नुहोस्: **800-772-1213** – www.ssa.gov.

बेरोजगार लाभहरू

आफ्नो रोजगार गुमाएका र काम गर्न सक्ने तथा कामका लागि उपलब्ध हुने र काम खोजिरहेका कर्मचारीहरू बेरोजगार लाभहरूका लागि योग्य हुन सक्छन्। आफू योग्य छु वा छैन भनी जान्नका लागि, बेरोजगार सहयोग विभागमा सम्पर्क गर्नुहोस्: 617-626-6800 – www.mass.gov/dua

बिरामी समय, लामो विदा, र अन्य विदाहरू

बिरामी विदा

तपाईंलाई आफूले काम गरेको प्रत्येक 30 घण्टाको समयका लागि 1 घण्टा बिरामी समय आर्जन गर्ने अधिकार रहेको छ। तपाईंले एक वर्षमा 40 घण्टा सम्मको बिरामी विदा लिन सक्नुहुन्छ। तपाईंले आफ्नो बिरामी विदा आफूले काम सुरु गरेको 3 महिना (90 दिन) पछि प्रयोग गर्न सक्नुहुनेछ।

आफूले आर्जित गरेको बिरामी विदाको समय तपाईंले आफू, वा आफ्नो बच्चा, स्पाउस, आमाबाबु वा स्पाउसका आमाबाबु **बिरामी भए वा चोटपटक लागेमा वा नियमित मेडिकल एपोजिन्टमेन्टका** लागि प्रयोग गर्न सक्नुहुनेछ। तपाईंले आफ्नो बिरामी विदा घरेलु हिंसाको प्रबन्धन गर्न आफ्ना लागि वा आफ्नो बच्चाका लागि प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ। बढी जानकारी www.mass.gov/ago/earned sicktime मा प्राप्त गर्नुहोस्।

लामो विदा र व्यक्तिगत विदाहरू

लामो विदा तथा व्यक्तिगत विदाहरूका विषयमा, र ती विदा तलबी वा बेतलबी हुनेछन् भन्ने बारेमा तपाईं र तपाईंको रोजगारदाताले सहमति गर्न सक्नुहुनेछ।

जरुरी! यदि तपाईंका रोजगारदाता तलबी लामो विदाका लागि सहमत हुन्छन् भने, तपाईंको रोजगार अन्त्य हुँदा तपाईंले आर्जन गरेको तर प्रयोग नगरेको कुनै पनि लामो विदाको अवधिका तलब प्राप्त गर्नु पर्नेछ। लामो विदाका बारेमा बढी www.mass.gov/ago/fairlabor मा जान्नुहोस्।

अभिभावकीय विदा

तपाईंले बच्चाको जन्म वा दत्तक ग्रहण गर्नका लागि 8 हप्ताको बेटलबी, रोजगार-संरक्षित विदा लिन सक्नु हुनेछ। त्यस्तो विदाको सुरु र अन्त्यको मितिको सूचना तपाईंले रोजगारदातालाई कम्तीमा 2 हप्ता अगावै दिनु पर्नेछ।

यदि तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंलाई यो विदा लिन दिएनन् वा गर्भावस्था वा नयाँ बच्चाका कारण तपाईं विरुद्ध विभेद गर्छन् भने, तपाईंले विभेद विरुद्ध मासाचुसेट्स आयोगलाई 617-994-6000 वा <https://www.mass.gov/mcad> मा सम्पर्क गर्न सक्नुहुनेछ।

यदि तपाईंको रोजगारदाताले 50 वा सोभन्दा बढी कर्मचारीहरू नियुक्त गरेका छन् भने, तपाईं अन्य केही विदाहरूका लागि योग्य हुन सक्नुहुनेछ, जसमा निम्न सामेल छन्:

विदाका प्रकारहरू	कसलाई र यसले के कभर गर्छ	सम्पर्क
घरेलु हिंसा विदा	घरेलु हिंसासँग सम्बन्धित तपाईं वा परिवारको कुनै सदस्य	मासाचुसेट्स महान्यायाधीवक्ताको कार्यालय, 617-727- 3465, www.mass.gov/ago
साना आवश्यकता विदा अधिनियम	तपाईंका लागि, केही पारिवारिक दायित्व वहन गर्नका लागि	मासाचुसेट्स महान्यायाधीवक्ताको कार्यालय, 617-727- 3465, www.mass.gov/ago
परिवार तथा बिरामी विदा अधिनियम (FMLA)	तपाईं, बेटलबी, कुनै पारिवारिक वा मेडिकल कारणहरूका लागि रोजगार-संरक्षित विदा	अमेरिकी श्रम विभाग, 617-624-6700, www.dol.gov/whd

फोन तथा इन्टरनेट – कार्यस्थलमा बस्ने कामदारहरू

फोन वा इन्टरनेट सेवा भएका रोजगारदाताहरूले तपाईंलाई ती सेवाहरूको निःशुल्क र युक्तिसङ्गत पहुँच प्रदान गर्नु पर्नेछ। यदि उनीहरूसँग फोन वा इन्टरनेट सेवा छैन भने, उनीहरूले तपाईंलाई तपाईंको खर्चमा अन्य स्थानबाट ती सेवाहरूमा पहुँच राख्ने युक्तिसङ्गत अवसरहरू प्रदान गर्नु पर्नेछ।

गोपनीयता तथा आउने र जाने स्वतन्त्रता

तपाईं रोजगारदाताकै घरमा बसे तापनि, तपाईंका निम्न अधिकारहरू रहेका

छन्। तपाईंका रोजगारदाताले निम्न कुरा गर्न पाउनेछैनन्:

- तपाईंको निजी बस्ने वा शयन स्थल, वा तपाईंको बाथरूम, कपडा लगाउने र फुकाल्ने क्रियाकलापहरू अनुगमन गर्न वा रेकर्ड गर्न पाउनेछैनन्।
- तपाईंका निजी सञ्चारहरू सीमित गर्न, हस्तक्षेप गर्न, अनुगमन गर्ने वा रेकर्ड गर्न
- तपाईंको पासपोर्ट वा तपाईंका प्रलेखहरूमध्ये कुनै वा सामग्रीहरू लिन, नष्ट गर्न, लुकाउन वा राख्न
- निम्नद्वारा तपाईंलाई काम गर्न बाध्य पार्ने:
 - पीडा दिएर, अवरोध गरेर, तपाईंलाई आर्थिक हानी गराएर वा त्यसो गर्ने धमकी दिएर, वा
 - कानुन वा कानुनी प्रक्रियाको दुरुपयोग गरेर, तपाईंलाई घुस दिएर वा अन्य गैरकानुनी विधिबाट।

कामा चोटपटक

काममा हुँदा यदि तपाईंलाई चोटपटक लाग्यो भने, तपाईं कामदारहरूको क्षतिपूर्तिका योग्य हुन सक्नुहुन्छ। तपाईंको रोजगारदातासँग कामदारको क्षतिपूर्ति बीमा नभए तापनि, कार्य-सम्बन्धित चोटपटक वा बिरामीका कारण 5 दिनभन्दा बढीको काम गुमाउने कामदारहरू मेडिकल स्याहार र क्षति भएका ज्यालाहरूका लागि क्षतिपूर्ति प्राप्त गर्न योग्य हुन सक्नु हुन्छ।

आप्रवासी कामदारहरूलाई संरक्षित गरिन्छ

सबै कामदारहरूलाई संरक्षण गर्ने राज्यका कानूनहरू सम्पूर्ण कामदारहरूका लागि लागू हुनेछन्, जसमा अवैध कामदारहरू पनि सामेल छन्। **चेतावनी!** कामदारले ज्याला र समय कानुनी अधिकारहरूको उल्लङ्घन वा अन्य अधिकारहरूका बारेमा गुनासो गरेका कारण कुनै रोजगारदाताले कामदारको रिपोर्ट आप्रवासी पदाधिकारीहरूलाई गरेमा त्यस्ता रोजगारदातालाई अपराधको अभियोग लगाउन सकिनेछ। (M.G.L. c. 149, §§ 27C तथा 148A; M.G.L. c. 151 § 19(1) & (5)) कम्तीमा 3 अन्य कर्मचारीहरू सहित कुनै रोजगारदाताका लागि काम गर्ने स्वीकृति प्राप्त आप्रवासी कामदारहरूलाई उनीहरूको आप्रवासी स्थितिमा आधारित रहेर विभेद विरुद्ध संरक्षित गरिएको छ। अध्यागमन स्थितिमा आधारित। बढी जानकारीका लागि अमेरिकी न्याय विभागमा सम्पर्क राख्नुहोस्: 800-255-7688 – www.justice.gov/crt/about/osc/.

रोजगारदाताहरूले विभेद गर्नु हुनेछैन

कुनै पनि रोजगारदाताले तपाईंलाई जात, वर्ण, धार्मिक पन्थ, उत्पत्ति राष्ट्र, लिङ्ग, लैङ्गिक पहिचान, यौनिक झुकाव, आणुवंशिक जानकारी, पुर्ख्यौली, उमेर, वा असक्तता वा अन्य निश्चित कारणहरूका लागि विभेद गर्न पाउनेछैनन्। यौनिक विभेदमा यौनिक उत्पीडन र गर्भावस्था विभेद सामेल छन्। तपाईंलाई यौनिक झुकाव, लैङ्गिक पहिचान, जात, वर्ण, उमेर, धर्म, उत्पत्ति राष्ट्र वा असक्तता आधारित उत्पीडन विरुद्ध संरक्षण प्रदान गरिएको छ। तपाईंलाई विभेदकारी लागेको अभ्यासहरूको गुनासो गरेकामा तपाईंप्रति प्रतिकार गर्नु तपाईंको रोजगारदाताका लागि गैर कानुनी हो।

बढी जानकारीका लागि, महान्यायाधीवक्ताको नागरिक अधिकार विभागमा (617) 963-2917 मा वा विभेद विरुद्ध मासाचुसेट्स आयोगमा 617-994-6000 मा सम्पर्क गर्नुहोस्।

रोजगार अन्त्य – कार्यस्थलमा बस्ने कामदारहरू

यदि तपाईं आफ्नो रोजगारदाताको घरमा वा आफ्नो रोजगारदाताले आवश्यक गरेको स्थानमा बस्नुहुन्छ भने, तपाईंलाई निष्कासन गरिएमा वा विदा दिइएमा तपाईंका निश्चित अतिरिक्त अधिकारहरू रहेका छन्।

तपाईंलाई कुनै निश्चित कारणका लागि बरखास्त नगरेसम्म, रोजगारदाताले तपाईंलाई निम्न कुरा प्रदान गर्नु पर्नेछ:

- लिखित सूचना; र
- तपाईं अहिले भएको ठाउँमा वा समान आवासमा कम्तीमा 30 दिनको आवास वा दुई हप्ताको औसत तलब बराबरको बरखास्ती तलब। यदि रोजगारदाताले अर्को स्थानमा आवास प्रदान गर्ने वा बरखास्ती तलब दिने चाहेमा, तपाईंलाई आवास छोड्नका लागि कम्तीमा 24 घण्टाको समय प्रदान गर्नु पर्नेछ।

यदि तपाईंलाई रोजगारदाताले निश्चित कारणका लागि बरखास्त गरेमा, उस/उनले तपाईंलाई निम्न कुरा प्रदान गर्नु पर्नेछ:

- पूर्व लिखित सूचना; र
- आवास छोड्नका लागि कम्तीमा 48 घण्टाको युक्तिसङ्गत अवसर।

यदि रोजगारदाताले सद्भावनामा आफ्नो परिवार वा घरपरिवारलाई हानी पुग्ने गरी तपाईंले केही गरेको लिखित वक्तव्य जारी गरे, रोजगारदाताले निम्न काम गर्न सक्नेछन्:

- तपाईंको रोजगार तुरुन्त अन्त्य गर्न, र
- नयाँ आवास खोज्नका लागि कुनै रकम वा समय प्रदान नगर्न।

जरुरी! रोजगार छोड्ने कारण जे भए तापनि, तपाईंले रोजगार छोड्दा रोजगारदाताले तपाईंलाई तपाईंले पाउनु पर्ने सबै ज्याला प्रदान गर्नु पर्नेछ, जसमा सञ्चित, प्रयोग नगरिएका तलबी लामो विदा सामेल छन्।

रोजगारदाताहरूले प्रतिकार गर्नु हुनेछैन

घरेलु कामदार अधिकार अधिनियम सहित मासाचुसेट्स ज्याला तथा समय कानूनहरू अन्तर्गत, कुनै पनि रोजगारदाताले तपाईंलाई आफ्ना अधिकारहरूको अभ्यास गरे बापत सजाय दिन वा विभेद गर्न पाउने छैनन्।

ती अधिकारहरू, आप्रवासी स्थिति जेसुकै भए तापनि, सम्पूर्ण कामदारहरूका लागि लागू हुन्छन्। यदि कुनै रोजगारदाताले ती अधिकारहरूको उल्लङ्घनका विषयमा गुनासो गरेकामा अप्रलेखीकृत कामदारको रिपोर्ट आप्रवासन अधिकारीहरूलाई गर्छन् वा गर्ने धमकी दिन्छन् भने, त्यस्ता रोजगारदातालाई अभियोग लगाउन सकिनेछ र/वा नागरिक जरिवाना गराउन सकिनेछ।

के तपाईंसँग आफ्नो रोजगारदाताका विषयमा कुनै गुनासो छ?

घरेलु कामदारहरूका रोजगारदाताहरूले मासाचुसेट्सको ज्याला तथा समय कानूनहरू तथा यस सूचनामा उल्लेख गरिएका सम्पूर्ण अधिकारहरूको पालना गर्नु पर्नेछ।

यदि तपाईंसँग कुनै प्रश्न भए वा यस सूचनामा सूचीकृत अधिकारका विषयमा गुनासो दायर गर्न चाहनुहुन्छ भने, तपाईंले सो खण्डमा सूचीकृत एजेन्सीमा सम्पर्क गर्नु पर्नेछ। यदि कुनै एजेन्सी सूचीकृत नभए, तपाईंले महान्यायाधीवक्ताको कार्यालयमा गुनासो दायर गर्नु गर्न सक्नुहुन्छ। www.mass.gov/ago/fairlabor मा अनलाइन गुनासो दायर गर्ने विषयमा बढी जान्नुहोस्। वा (617) 727-3465 मा हामीलाई फोन गर्नुहोस्।