

ច្បាប់ការងារពាក់ព័ន្ធនឹងជំងឺ COVID-19

ការសម្រាកពីការងាររបស់រដ្ឋមេន ដើម្បីមើលថែទាំអ្នកជម្ងឺ និងបុគ្គលដែលរងផលប៉ះពាល់បណ្តាលពីស្ថានភាពអាសន្ននៃសុខភាពសាធារណៈ គ្របដណ្តប់ចំពោះនិយោជិកដែលរងផលប៉ះពាល់ដោយខ្លួនឯង ឬអ្នកដែលត្រូវមើលថែទាំសមាជិកគ្រួសារសាច់ញាតិជិត ដែលរងផលប៉ះពាល់ដោយសារស្ថានភាពអាសន្ននៃសុខភាពសាធារណៈ ។

ការរងផលប៉ះពាល់ពីស្ថានភាពអាសន្នផ្នែកសុខភាពសាធារណៈ មានន័យថាអ្នកនោះកំពុងទទួលការព្យាបាល ឬកំពុងស្ថិតក្នុងការឃុំខ្លួន ឬបំបែកខ្លួនឆ្ងាយពីអ្នកដទៃ ក្នុងចំណោមវិធីផ្សេងៗទៀត ។ តម្រូវការសុំច្បាប់សម្រាកការងារត្រូវទាក់ទងនិយោជក ទៅតាមក្របខណ្ឌពេលវេលាដែលសមរម្យមួយ ។

ការសុំច្បាប់សម្រាកនេះ អាចនៅទទួលបាន ឬមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ។ ការលើកលែងគឺមានចំពោះនិយោជិករដ្ឋដែលមានក្នុងនាមជាចំពោះសុខភាពសាធារណៈ និងសុវត្ថិភាព ព្រមទាំងនិយោជិកដែលការសុំច្បាប់សម្រាកការងារ អាចបណ្តាលឲ្យមានផលប៉ះពាល់បាក់ធ្ងន់ធ្ងរ នាំឲ្យនិយោជកត្រូវកាត់បន្ថយទំហំប្រតិបត្តិការការកិច្ច ។

ច្បាប់ **សម្រាកពីការងារដោយសារគ្រួសារមានជំងឺរបស់រដ្ឋមេន** គឺសម្រាប់ប្រើចំពោះនិយោជិក ដែលកំពុងធ្វើការឲ្យនិយោជករបស់ខ្លួន យ៉ាងហោចណាស់ចំនួន 12 ខែជាប់ៗគ្នា ។ និយោជិកអាចមានសិទ្ធិទទួលបានថ្លៃឈ្នួលសម្រាកការងាររហូតដល់ 10 សប្តាហ៍ ចំពោះថ្ងៃធ្វើការ នៃការងារណាមួយដែលការពារមិនឲ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលលើការសម្រាកការងារដោយសារគ្រួសារមានជំងឺ ក្នុងចំនួនពីរឆ្នាំណាមួយ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ចំពោះនិយោជកណាដែលមាននិយោជិកក្រោម 15 នាក់ ដែលជានិយោជិកអចិន្ត្រៃយ៍ប្រចាំកន្លែងធ្វើការ ត្រូវទទួលបានការលើកលែង ។ និយោជកអាចអនុញ្ញាតឲ្យសម្រាកពីការងារដោយនៅទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ទៅតាមការសម្រេចរបស់ខ្លួន ។

ច្បាប់ **សម្រាកពីការងារដោយសារគ្រួសារមានជំងឺរបស់រដ្ឋមេន** បានចែងថា ប្រសិនបើនិយោជកអនុញ្ញាតឲ្យនិយោជិករបស់ខ្លួនសម្រាកពីការងារដោយនៅទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ពេលនោះគាត់និយោជក ត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យនិយោជិកអាចប្រើថ្ងៃសម្រាកទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីផ្តល់ការថែទាំសមាជិកគ្រួសារសាច់ញាតិជិត ដែលមានជំងឺ ។ ច្បាប់នេះផ្តល់សិទ្ធិឲ្យនិយោជិក អាចជ្រើសរើស ថាខ្លួននឹងប្រើថ្ងៃសម្រាកប្រភេទណា ប្រសិនបើនិយោជកផ្តល់ជូននូវពហុអត្ថប្រយោជន៍ដល់និយោជិក (ដូចជាសម្រាកដោយសារជំងឺ សម្រាកលំហែកាយ ឬសម្រាកដោយសារការកិច្ចផ្ទាល់ខ្លួន) ជាមួយនឹងដែនកំណត់ ។ ខ្លឹមសារនៃច្បាប់ក្នុងផ្នែកនេះ គឺមិនអាចប្រើបានចំពោះជំងឺរបស់និយោជិកឡើយ ដែលស្ថានភាពនេះ គឺនិយោជកត្រូវឲ្យនិយោជិកត្រូវប្រើថ្ងៃសម្រាកដោយសារមានជំងឺ ។

អង្គភាពជំនួញដែលមានទំហំធំ ដែលមាននិយោជិកចំនួន 50 នាក់ ឬច្រើនជាងនេះ ក៏ត្រូវស្ថិតក្រោមអំណាចច្បាប់របស់សហព័ន្ធស្តីអំពីការសម្រាកពីការងារដោយសារគ្រួសារមានជំងឺ (FMLA, Family and Medical Leave Act) ដែរ ។ ចំណុចនេះ គឺនិយោជិកអាចទទួលបានការសម្រាកចំនួន 12 សប្តាហ៍ ដោយមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ចំពោះស្ថានភាពណាមួយដែលស្ថិតក្រោមខ្លឹមសារនៃច្បាប់នេះ ។ និយោជកអាចអនុញ្ញាតឲ្យសម្រាកពីការងារដោយនៅទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ទៅតាមការសម្រេចរបស់ខ្លួន ។

សំណួរ ដែលចោទសួរពាក់ព័ន្ធនឹងការងារសហរដ្ឋអាមេរិក (U.S. Department of Labor) ស្តីអំពីច្បាប់ FMLA របស់សហព័ន្ធ ៖
<https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla/pandemic>

ច្បាប់ **សម្រាកពីការងារដោយនៅទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលរបស់រដ្ឋមេន** គឺមិនទាន់ចូលជាធរមានឡើយ រហូតដល់ថ្ងៃទី 1 ខែមករា ឆ្នាំ 2021 ។ ពេលចូលជាធរមាន ច្បាប់នេះ នឹងផ្តល់ឱកាសឲ្យនិយោជិក អាច ទទួលបានការសម្រាករហូតដល់ 40 ម៉ោងដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ដោយអាស្រ័យលើចំនួនម៉ោងដែលខ្លួនធ្វើការឲ្យនិយោជកនោះ ។

ជំងឺពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ - ប្រសិនបើជំងឺនោះពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ និយោជិក និងនិយោជក ត្រូវពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹងគណៈគ្រប់គ្រងផ្នែកសំណងទូទាត់ពលកររដ្ឋមេន (Maine Workers' Compensation Board) ។ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមអំពីគណៈគ្រប់គ្រងផ្នែកសំណងទូទាត់ពលករ សូមចូលទៅកាន់ <https://www.maine.gov/wcb/>

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមសូមចូលទៅកាន់ <https://www.maine.gov/labor/bls/index.shtml>

សំណួរដែលចោទសួរញឹកញាប់

ស. ខ្ញុំជានិយោជិក ទទួលថ្លៃឈ្នួលពលកម្មជាប្រាក់ខែ(មិនទទួលបានប្រាក់ថែមម៉ោង) ។ តើនិយោជករបស់ខ្ញុំ ត្រូវបើកប្រាក់ខែឱ្យខ្ញុំពេញទេ ប្រសិនបើអាជីវកម្មនោះ ត្រូវបិទដោយសារជំងឺ COVID-19?

ច. ប្រសិនបើនិយោជិកដែលទទួលបានថ្លៃឈ្នួលពលកម្មជាប្រាក់ខែ បានធ្វើការក្នុងថ្ងៃណាមួយនៃសប្តាហ៍នោះ គឺមានន័យថា និយោជិកត្រូវទទួលបានប្រាក់ខែពេញ ។ និយោជក អាចតម្រូវឱ្យនិយោជិកនោះប្រើពេលវេលាសម្រាកដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនដូចជាថ្ងៃសម្រាកលំហែកាយ សម្រាកដោយមានជំងឺ និងសម្រាកដោយការកិច្ចផ្ទាល់ខ្លួន ។ល។ ប្រសិនបើនិយោជិកដែលទទួលបានថ្លៃពលកម្មជាប្រាក់ខែ អស់ពេលវេលាសម្រាកដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និយោជកត្រូវតែ បើកប្រាក់ខែពេញ ដល់និយោជិករូបនោះ ចំពោះម៉ោងការងារដែលនៅសល់ក្នុងសប្តាហ៍នោះ ។ ប្រសិនបើអាជីវកម្មត្រូវបិទក្នុងសប្តាហ៍បន្តបន្ទាប់ ហើយនិយោជិកដែលទទួលបានថ្លៃឈ្នួលជាប្រាក់ខែ មិនបានធ្វើការទាល់តែសោះ ក្នុងសប្តាហ៍នោះ នៅពេលនោះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវបើកចំណែកណាមួយនៃប្រាក់ខែឱ្យនិយោជិកឡើយ ។

ស. ខ្ញុំជានិយោជិកទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោង (មិនមានប្រាក់ខែ) ។ តើនិយោជករបស់ខ្ញុំត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យខ្ញុំដែរឬទេ ប្រសិនបើអាជីវកម្មត្រូវបិទដោយសារជំងឺ COVID-19?

ច. ទេ ។ និយោជកគឺត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យនិយោជិកទទួលប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោងទៅតាមពេលវេលាដែលខ្លួនបានធ្វើការតែប៉ុណ្ណោះ ។ មិនថានិយោជិកអាចប្រើអត្ថប្រយោជន៍ដោយប្រើថ្ងៃសម្រាករបស់ខ្លួនដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដូចជាសម្រាកលំហែកាយ សម្រាកដោយសារជំងឺ សម្រាកដោយសារការកិច្ចផ្ទាល់ខ្លួន ។ល។ ក៏ដោយ ក៏កិច្ចការនេះ គឺត្រូវស្ថិតក្រោមសេចក្តីសម្រេចរបស់និយោជកតែម្នាក់ប៉ុណ្ណោះ ។

ស. តើកុមារអាចធ្វើការថែមម៉ោងបានដែរទេ បើសាលារបស់គេត្រូវបិទទ្វារដោយសារជំងឺ COVID-19?

ច. ទេ ។ សាលាភាគច្រើនត្រូវបិទទ្វារ តែសិស្សទាំងអស់នៅត្រូវធ្វើកិច្ចការសាលាប្រចាំថ្ងៃពីចម្ងាយ ។ ដូច្នេះ គឺមានន័យថា សាលានៅ “បន្តការបង្រៀន” ដដែល ។

ស. តើការិយាល័យបទដ្ឋានពលករ (Bureau of Labor Standards) របស់នាយកដ្ឋានពលករប្រចាំរដ្ឋមេន (Maine Department of Labor) សួររកព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពអន្តោប្រវេសន៍របស់ខ្ញុំដែរឬទេ?

ច. តាមអ្វីដែលការិយាល័យបទដ្ឋានពលករខ្វល់ខ្វាយ ពលករ គឺជាពលករ ។ យើងខ្ញុំមិនសួរនាំអំពីស្ថានភាពអន្តោប្រវេសន៍ ឬលេខសន្តិសុខសង្គមរបស់ពលករឡើយ នៅពេលឆ្លើយតបចំពោះសំណួរ ឬបណ្តឹងករ៉ា របស់ពលករ ។ យើងពង្រឹងច្បាប់ពលកម្មរបស់រដ្ឋមេន ដោយមិនគិតថាតើពលករនោះមានប័ណ្ណអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការ ឬក៏ជាជនអន្តោប្រវេសន៍ខុសច្បាប់ឡើយ ។

ស. តើខ្ញុំអាចសុំច្បាប់សម្រាកបានយូរប៉ុណ្ណា ក្រោមច្បាប់សម្រាកពីការងាររបស់រដ្ឋមេន សម្រាប់អ្នកមើលថែអ្នកជម្ងឺ និងអ្នកដែលរងផលប៉ះពាល់ពីស្ថានភាពអាសន្ននៃសុខភាពសាធារណៈ?

ច. ការសម្រាកនេះ គឺអាចប្រើបានចំពោះតែក្នុងអំឡុងពេលដែលមានការប្រកាសត្រាអាសន្នស៊ីវិល ដោយអភិបាលរដ្ឋតែប៉ុណ្ណោះ ។ ស្ថានភាពនេះត្រូវបន្តទៅតាមពេលវេលាដែលសមរម្យ និច្ចាប្បាច្ច ក្រោយពេលស្ថានភាពអាសន្ន ត្រូវបានបញ្ចប់ សម្រាប់អ្នកដែលកើតជំងឺ COVID-19 ឬដែលបានប្រឈមជាមួយនឹងជំងឺ COVID-19 ក្នុងអំឡុងពេលត្រាអាសន្នស៊ីវិលក្នុងរដ្ឋ ។

ស. តើនិយោជកអាចបដិសេធមិនទទួលខ្ញុំឱ្យធ្វើការវិញបានទេ ប្រសិនបើខ្ញុំសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកក្រោមច្បាប់សម្រាកពីការងាររបស់រដ្ឋមេន ដើម្បីផ្តល់ការថែទាំអ្នកជម្ងឺ និងមនុស្សដែលប៉ះពាល់ដោយសារស្ថានភាពអាសន្នសុខភាពសាធារណៈ ឬឈប់សម្រាកការងារក្រោមច្បាប់ណាមួយផ្សេងទៀតនោះ?

ច. វាមិនមែនជាការត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ទេ ចំពោះនិយោជក ក្នុងការបញ្ឈប់ការងាររបស់និយោជិក ដោយសារអ្នកឈប់សម្រាកពីការងារក្រោមច្បាប់ទាំងអស់នេះ ។ ក៏ប៉ុន្តែ មេន គឺជារដ្ឋមួយដែលផ្តល់ការងារទៅតាមសេរីភាពរបស់និយោជក ។ ការផ្តល់ការងារទៅតាមសេរីភាពរបស់និយោជក មានន័យថា ដោយអវត្តមានកិច្ចសន្យាជាមួយសហជីព ឬមិនមានកិច្ចសន្យាជាមួយនិយោជិក គឺនិយោជក មានសេរីភាពក្នុងការបញ្ឈប់និយោជិកបានគ្រប់ពេល មិនថាដោយសារមូលហេតុអ្វីឡើយ ដរាបណាមូលហេតុនោះមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើង ហើយមិនមែនជាមូលហេតុដែលរដ្ឋមានការហាមឃាត់ជាពិសេស ទេនោះ ។