



## បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីពេលវេលាសុវត្ថិភាព និងឈឺទទួលបានប្រាក់កម្រៃ SMC 14.16

ពេលវេលាសុវត្ថិភាព និងឈឺទទួលបានប្រាក់កម្រៃ និង COVID-19 -- សំណួរ  
និងចម្លើយដែលត្រូវបានគេសួរជាញឹកញាប់

និយោជក និងនិយោជិតអាចដើរតួជាផ្នែកមួយក្នុងការថែរក្សាសហគមន៍ឱ្យមានសុវត្ថិភាព  
និងមានសុខភាពល្អដោយធានាថានិយោជិតប្រើប្រាស់ពេលវេលាសុវត្ថិភាព និងឈឺទទួលបានប្រាក់កម្រៃ (PSST)  
របស់ពួកគេ! ឯកសារនេះផ្តល់ចម្លើយចំពោះសំណួរដែលអ្នកអាចមានអំពីច្បាប់ពេលវេលាសុវត្ថិភាព  
និងឈឺទទួលបានប្រាក់កម្រៃរបស់ទីក្រុងស៊ីធីល (Seattle)។ សូមចូលទៅកាន់គេហទំព័រ [ការិយាល័យស្តង់ដារការងារ \(Office of Labor Standards\)](#) សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែមទៀត។

បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីពេលវេលាសុវត្ថិភាព និងឈឺទទួលបានប្រាក់កម្រៃ (Paid Sick and Safe Time Ordinance)៖

- ការការពារសុខភាពសាធារណៈដោយធានាថានិយោជិត និងកុមារអាចស្នាក់នៅផ្ទះឆ្ងាយពីអ្នករួមការងារ សាលារៀន  
និងអភិវឌ្ឍន៍នៅពេលពួកគេឈឺ
- បង្កើតកន្លែងធ្វើការដែលមានផលិតភាពកាន់តែច្រើនដោយកំណត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺ
- កសាងសុវត្ថិភាពសេដ្ឋកិច្ច  
ពីព្រោះនិយោជិតអាចថែរក្សាសុខភាពរបស់ពួកគេដោយមិនបាត់បង់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ

**ពេលវេលាសុវត្ថិភាព និងឈឺទទួលបានប្រាក់កម្រៃ (PSST) គឺជាអ្វី?**

ពេលវេលាសុវត្ថិភាព និងឈឺទទួលបានប្រាក់កម្រៃគឺជាពេលវេលាសម្រាកទទួលបានប្រាក់ខែរបស់និយោជិត  
អាចប្រើដើម្បី៖

- ថែរក្សាខ្លួនពួកគេ ឬសមាជិកគ្រួសារសម្រាប់ជម្ងឺ ការរងរបួស ឬស្ថានភាពសុខភាព
- ទៅរកគ្រូពេទ្យដើម្បីទទួលបានការព្យាបាល និងការថែទាំបង្ការ
- នៅពេលកន្លែងអាជីវកម្មរបស់ពួកគេត្រូវបានបិទដោយមន្ត្រីសាធារណៈដោយសារហេតុផលសុខភាព
- នៅពេលសាលារៀន ឬកន្លែងថែទាំកូន ៗ  
របស់ពួកគេត្រូវបានបិទដោយមន្ត្រីសាធារណៈដោយសារមូលហេតុសុខភាព

**តើនិយោជិតទទួលបាន PSST អ្វីខ្លះ?**

នៅទីក្រុងស៊ីធីល (Seattle) ច្បាប់កម្រិតខ្ពស់និយោជកផ្តល់ឱ្យនិយោជិតទាំងអស់នូវពេលវេលាសុវត្ថិភាព  
និងឈឺទទួលបានប្រាក់កម្រៃ។ នេះរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកពេញម៉ោង ក្រៅម៉ោង ជាបណ្តោះអាសន្ន ជាការលើកលែង  
និងនិយោជិតដែលមិនមានការលើកលែង។

**តើនិយោជិត PSST ទទួលបានប៉ុន្មាន?**

ពេលវេលាសុវត្ថិភាព និងឈឺទទួលបានប្រាក់កម្រៃទទួលបានតាមពេលវេលា។  
ចំនួនទឹកប្រាក់គឺអាស្រ័យលើចំនួនម៉ោងដែលនិយោជិតធ្វើការ និងទំហំអាជីវកម្មរបស់និយោជករបស់ពួកគេ។  
សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិត សូមចូលទៅកាន់ [គេហទំព័រការិយាល័យស្តង់ដារការងារ](#)។

**តើ PSST អាចឱ្យនិយោជិតម្នាក់ប៉ុន្មានក្នុងពេលតែមួយ?**

និយោជិតអាចប្រើគ្រប់ពេលវេលា និងគ្រប់ម៉ោងទាំងអស់ដែលពួកគេបានបង្កើន  
និងបានបង្កើនក្នុងចំនួនកំរិតជាងចំនួនពេលវេលាតិចបំផុតដែលនិយោជកតាមដានពេលវេលាធ្វើការ  
(ប៉ុន្តែមិនលើសពីមួយម៉ោង) ។

**តើនិយោជិតម្នាក់អាចស្វែងរកតុល្យភាព PSST របស់ពួកគេយ៉ាងដូចម្តេច?**

និយោជកត្រូវចែករំលែកព័ត៌មាននេះរាល់ពេលដែលបានបើកប្រាក់ឈ្នួល។ និយោជកជាច្រើនដាក់  
ព័ត៌មាននេះនៅលើបណ្តាញក្រុមប្រឹក្សា ឬដាក់ឱ្យមានតាមរយៈប្រព័ន្ធព័ត៌មានបញ្ជីប្រាក់បៀវត្សតាមអ៊ីនធឺណិត។

**តើនិយោជិតអាចប្រើ PSST បានដែរឬទេ ប្រសិនបើកន្លែងធ្វើការ សាលារៀនកុមារ កន្លែងថែទាំកុមារ**

**ត្រូវបានបិទដោយមន្ត្រីសាធារណៈដោយសារការព្រួយបារម្ភអំពីសុខភាពដូចជា COVID-19?**

បាទ/ចាស។ ហើយនិយោជកអាចអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជិតប្រើប្រាស់ PSST បង្កើនកន្លែងធ្វើការរបស់និយោជិត  
សាលារៀនកុមារ កន្លែងថែទាំកុមារត្រូវបានបិទ ប៉ុន្តែកន្លែងដែលមិនមានបទបញ្ជាពីមន្ត្រីសាធារណៈ។ ឧទាហរណ៍

ព័ត៌មានបានផ្តល់ជូនក្នុងឯកសារនេះមិនមានបំណងសម្រាប់ការផ្តល់ដំណោះស្រាយផ្នែកច្បាប់ទេ ហើយមិនត្រូវបានប្រើជាការជំនួសច្បាប់  
និងបទប្បញ្ញត្តិនានាឡើយ។

**បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីពេលវេលាសុវត្ថិភាព  
និងលិខិតទទួលបានប្រាក់កម្រៃ SMC 14.16**

ប្រសិនបើនាយកសាលារៀនឯកជន (ដែលមិនមែនជាមន្ត្រីសាធារណៈ) បិទសាលារៀនកុមាររបស់និយោជិក និយោជិកអាចជាបញ្ហាចាំបាច់ដែលអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជិកប្រើ PSST បង្ក។

**តើអ្នកណាជាមន្ត្រីសាធារណៈ?**

មន្ត្រីសាធារណៈគឺជាបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលដែលត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិអំណាចឱ្យបិទកន្លែងអាជីវកម្ម ឬសាលារៀន។ នេះអាចរាប់បញ្ចូលទាំងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋានរដ្ឋ ឬសហព័ន្ធ និងមន្ត្រីសុខភាពសាធារណៈ (ឧទាហរណ៍ ទីក្រុងស៊ីថល (Seattle) - សុខភាពសាធារណៈយ៉ងខានជី (Seattle - King County Public Health) មជ្ឈមណ្ឌលគ្រប់គ្រងជំងឺ (Center for Disease Control) ឬក្រសួងសុខាភិបាលរដ្ឋ (State Department of Health)) ឬអគ្គនាយក ឬនាយកសាលារៀនសាធារណៈ។

**តើនិយោជិកអាចស្នើសុំព័ត៌មានលម្អិតសម្រាប់ហេតុផលដែលនិយោជិកស្នើសុំឱ្យប្រើ PSST ដែរឬទេ?**

ទេ។ និយោជិកមិនចាំបាច់ចែករំលែកហេតុផលនៃការប្រើ PSST ទេ។ និយោជិកអាចស្នើសុំឯកសារដើម្បីបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃអវត្តមាន បន្ទាប់ពីបន្ទាប់ពីថ្ងៃធ្វើការច្រើនជាងបីថ្ងៃជាប់គ្នានៃ PSST។

**តើអ្នកអាចតម្រូវឱ្យនិយោជិកប្រើ PSST បានទេ?**

ទេ។ និយោជកមិនអាចតម្រូវឱ្យនិយោជិកប្រើ PSST សម្រាប់អវត្តមានដែលត្រូវបានរ៉ាប់រងដោយបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងទៀតឡើយ។

**តើនិយោជកអាចតម្រូវឱ្យនិយោជិកទៅផ្ទះនៅពេលឈឺឬទេ?**

ច្បាប់ PSST មិនហាមឃាត់និយោជកឱ្យបញ្ជូននិយោជិកទៅផ្ទះ ដោយសារតែមានជំងឺទេ។ ច្បាប់រដ្ឋ និងមូលដ្ឋានផ្សេងទៀតអាចកំណត់ថាតើមានច្បាប់ ឬតម្រូវការក្នុងការបញ្ជូននរណាម្នាក់ទៅផ្ទះ។ ឧទាហរណ៍ បទប្បញ្ញត្តិមន្ទីរសុខាភិបាលតម្រូវឱ្យនិយោជកបញ្ជូនអ្នកធ្វើការផ្នែកសេវាអាហារតាមផ្ទះ ប្រសិនបើពួកគេមានរោគសញ្ញាដូចជាក្អក ឬឈឺបំពង់កដោយក្តៅខ្លួន។ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមមើល [ក្រមរដ្ឋបាលរដ្ឋវ៉ាស៊ីនតោន \(Washington\) 246-215](#) ឬទំនាក់ទំនង [នាយកដ្ឋានសុខភាពសាធារណៈរបស់ទីក្រុងស៊ីថល \(Seattle\) - យ៉ង](#)។

**តើនិយោជកអាចរារាំងនិយោជិកពីការងារបានទេ ព្រោះពួកគេបានធ្វើដំណើរទៅប្រទេសដែលជំងឺបានផ្ទុះឡើង?**

ការធ្វើដំណើរទៅកាន់ប្រទេស ឬតំបន់ជាក់លាក់មួយមិនមែនជាការចង្អុលបង្ហាញដែលអាចទុកចិត្តបានទេថាគេនរណាម្នាក់ត្រូវបានប៉ះពាល់នឹង COVID-19។ មិនមានក្រមណាមួយទទួលខុសត្រូវ និងមិនគួរត្រូវបានគេកំណត់ជាបញ្ហាហេតុនៃការផ្ទុះឡើងនៃ COVID-19 ទេ។ ព័ត៌មានស្តីពីវិធីបង្ការ និងឆ្លើយតបចំពោះស្ថានភាព និងការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានមិនពិតអាចត្រូវបានរកឃើញដោយ [ចុចត្រង់នេះ](#)។ ការចាត់វិធានសកម្មភាពការងារមិនល្អដោយផ្អែកលើជាតិសាសន៍ ឬសញ្ជាតិដើមរបស់និយោជិកអាចបង្កឱ្យមានការទាមទារការរើសអើង។ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមទាក់ទង [ការិយាល័យសិទ្ធិស៊ីវិល \(Office of Civil Rights\)](#) តាមរយៈលេខ 206-684-4500។

**តើមានអ្វីកើតឡើង ប្រសិនបើនិយោជិកម្នាក់បានប្រើ PSST បង្ក ឬជានិយោជិកម្នាក់ដោយគ្មានការឈប់សម្រាកបង្ក?**

និយោជកត្រូវបានតម្រូវឱ្យអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជិកប្រើម៉ោង PSST បង្ក។ តាមឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់ពួកគេ និយោជកអាចផ្តល់ការឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួលច្រើន ឬអនុញ្ញាតឱ្យប្រើវិស្វកម្មកាល ឬការឈប់សម្រាកបង្កផ្សេងទៀត។ ច្បាប់ផ្សេងទៀតអាចតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកដល់និយោជិករាប់បញ្ចូលទាំង៖ ច្បាប់ស្តីពីការឈប់សម្រាកសម្រាប់គ្រួសារ និងការឈប់សម្រាកផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រ (Family and Medical Leave Act) ការឈប់សម្រាកផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រសម្រាប់ប្រាក់ខែរបស់រដ្ឋវ៉ាស៊ីនតោន (Washington) (Washington State Paid Family Medical Leave) និងច្បាប់សហព័ន្ធរដ្ឋ និងការភាពមូលដ្ឋាន។

**តើនិយោជិកអាចបរិច្ចាគ PSST ដែលមិនបានប្រើទៅផែនការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីជួយមិត្តរួមការងារដែលត្រូវការ PSST ដែរឬទេ?**

បាទ/ចាស ប្រសិនបើនិយោជកមានកម្មវិធីអនុញ្ញាត។ (ច្បាប់មិន តម្រូវឱ្យ មានទេ)

**តើនិយោជិកត្រូវតែស្វែងរកនរណាម្នាក់ដើម្បីរ៉ាប់រងម៉ោងដែលពួកគេត្រូវការដើម្បីប្រើ PSST ឬទេ?**

ទេ។ និយោជកមិនអាចតម្រូវឱ្យនិយោជិកស្វែងរកនរណាម្នាក់ដើម្បីរ៉ាប់រងម៉ោង PSST របស់ពួកគេបានទេ។



## **បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីពេលវេលាសុវត្ថិភាព និងឈឺទទួលបានប្រាក់កម្រៃ SMC 14.16**

**តើនិយោជិកអាចប្តូរវេនជំនួសការប្រើពេលវេលាសុវត្ថិភាព និងឈឺទទួលបានប្រាក់កម្រៃទេ?**  
បាទ/ចាស។ ប្រសិនបើទាំងនិយោជក និងនិយោជិតយល់ព្រម និយោជិកអាចប្តូរវេនជំនួសការប្រើ PSST។

**តើនិយោជិកនៅសាលារៀនសាធារណៈទីក្រុងស៊ីថល (Seattle) (SPS, Seattle Public Schools)  
បានរ៉ាប់រងដោយពេលវេលាសុវត្ថិភាព និងឈឺទទួលបានប្រាក់កម្រៃដែរឬទេ?**  
ទេ។ ប៉ុន្តែនិយោជិករបស់ SPS មួយចំនួនអាចត្រូវបានរ៉ាប់រងដោយច្បាប់ឈប់សម្រាកពេលវេលាសុវត្ថិភាព  
និងឈឺទទួលបានប្រាក់កម្រៃរបស់រដ្ឋវ៉ាស៊ីនតោន (Washington) (Washington State Paid Sick Leave law)។  
សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមអំពីការការពាររបស់រដ្ឋ សូមចូលមើល៖ <https://lni.wa.gov/workers-rights/leave/paid-sick-leave/>

**តើនិយោជិកអាចប្រើ PSST សម្រាប់ហេតុផលក្រៅពីអ្វីដែលបានការពារដោយច្បាប់ដែរឬទេ?**  
បាទ/ចាស។ និយោជកអាចអនុញ្ញាតឱ្យប្រើ PSST សម្រាប់ហេតុផលដែលមិនមានចែងក្នុងច្បាប់។

**តើខ្ញុំអាចហៅទូរស័ព្ទទៅអ្នកណា ប្រសិនបើខ្ញុំមានសំណួរបន្ថែមទៀតអំពីសិទ្ធិ  
ឬការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្ញុំក្រោមច្បាប់នេះ?**  
សូមហៅទូរស័ព្ទទៅ ការិយាល័យស្តង់ដារការងារនៃទីក្រុងស៊ីថល (Seattle) (OLS) តាមលេខ 206-256-5297  
ឬចូលមើលគេហទំព័ររបស់យើងនៅ <http://www.seattle.gov/laborstandards> ។ យើងអាចឆ្លើយសំណួរ  
និងផ្តល់ធនធាន!

**តើខ្ញុំអាចសែងរកព័ត៌មានបន្ថែមអំពី COVID-19 (ពីមុនហៅថាមេរោគកូរ៉ូណាថ្មី)  
និងជំហានអ្វីខ្លះដែលខ្ញុំអាចធ្វើដើម្បីរៀបចំ?**  
ចូលទៅកាន់គេហទំព័រសុខភាពសាធារណៈ - គេហទំព័ររបស់ទីក្រុងស៊ីថល (Seattle) និងប៊ិចខោនធី និង  
[សន្លឹកព័ត៌មានរបស់ពួកគេ](#) នៅលើ COVID-19 សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមដែលរួមមានសំណួរដែលសួរញឹកញាប់  
ក៏ដូចជាអនុសាសន៍សម្រាប់ការត្រៀមខ្លួនសម្រាប់សាធារណជនទូទៅ សាលារៀន កន្លែងធ្វើការ  
និងអ្នកធ្វើការថែទាំសុខភាពជាដើម។

ព័ត៌មានបានផ្តល់ជូនក្នុងឯកសារនេះមិនមានបំណងសម្រាប់ការផ្តល់ដំណោះស្រាយផ្នែកច្បាប់ទេ ហើយមិនត្រូវត្រូវបានប្រើជាការជំនួសច្បាប់  
និងបទប្បញ្ញត្តិនានាឡើយ។