

ជំងឺរលាកផ្លូវដង្ហើមកូរ៉ូណា (COVID-19)

បច្ចុប្បន្នភាពថ្មីៗ:

11/6/20៖ បានបន្ថែមគំណត់សម្រាប់ការណែនាំសម្រាប់អ្នកដែលមានរោគសញ្ញា។ បានបន្ថែមធនធានសម្រាប់កម្មករកសិកម្ម។

នាយកដ្ឋានសុខភាពសាធារណៈ (Public Health) កំពុងធ្វើការដើម្បីធានាថាបុគ្គលិក និយោជក និងក្រុមគ្រួសារមានសុខភាពល្អក្នុងអំឡុងពេលមានជំងឺរលាកផ្លូវដង្ហើមកូរ៉ូណា COVID-19 នេះ។ ស្របពេលដែលបុគ្គលិកត្រូវទៅធ្វើការវិញ វាជាការសំខាន់ដែលគួរកត់សម្គាល់ថា កន្លែងធ្វើការខ្លួនឯងត្រូវធ្វើការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីការពារសុខភាពបុគ្គលិក និងអភិវឌ្ឍន៍។

ជំងឺ COVID-19 ឆ្លងជាចម្បងពីមនុស្សទៅមនុស្សតាមរយៈតំណក់ទឹកតូចៗពីផ្លូវដង្ហើមដែលកើតឡើងនៅពេលមនុស្សឈឺ ក្អក កណ្តស់ ឬនិយាយ។ បុគ្គលដែលគ្មានរោគសញ្ញាក៏អាចចម្លងមេរោគនេះបានដែរ។ តំណក់ទឹកតូចៗទាំងនេះអាចធ្លាក់ចូលទៅក្នុងមាត់ ឬចម្រុះរបស់មនុស្សដែលស្ថិតនៅជិតៗ ឬអាចត្រូវបានដកដង្ហើមចូលទៅក្នុងស្បែក។ ការសិក្សានិងភស្តុតាងស្តីពីការគ្រប់គ្រងការឆ្លងជំងឺ រាយការណ៍ថាជាធម្មតាតំណក់ទឹកតូចៗទាំងនេះធ្វើដំណើរបានរហូតដល់ 6 ហ្វីត (ប្រហែលដែលលាតពីរ)។

ឯកសារនេះគូសបញ្ជាក់ពីការការពារមួយចំនួនដែលនិយោជកត្រូវបានតម្រូវឱ្យអនុវត្តដើម្បីរក្សាអ្នកឱ្យមានសុខភាពល្អ។ នៅក្នុងករណីដែលអ្នកធ្លាក់ខ្លួនឈឺ ឬចាំបាច់ត្រូវសម្រាកពីការងាររបស់អ្នកដោយសារបញ្ហាទាក់ទងនឹងជំងឺ COVID-19 ផ្សេងៗទៀត ឯកសារនេះក៏ផ្តល់ជូនព័ត៌មានសំខាន់ៗទាក់ទងនឹងអត្ថប្រយោជន៍បុគ្គលិក និងធនធានដែលមានដើម្បីការពារអ្នកផងដែរ។

អ្វីដែលគួរពឹងទុកនៅពេលត្រូវទៅធ្វើការវិញ

និយោជកត្រូវបានណែនាំឱ្យអនុវត្តតាមពិធីការសុខភាពសាធារណៈរបស់ខោនធីជាកំលាក់ ដែលរាប់បញ្ចូលទាំងពិធីការខាងក្រោមដើម្បីការពារសុខភាពបុគ្គលិក៖

- អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដែលអាចបំពេញការងារពីផ្ទះធ្វើការងារពីផ្ទះ ជាពិសេសបុគ្គលិកដែលងាយរងគ្រោះដូចជាអ្នកដែលមានអាយុលើស 65 ឆ្នាំ អ្នកដែលមានផ្ទៃពោះ និងអ្នកដែលមានបញ្ហាសុខភាពរ៉ាំរ៉ៃ។ និយោជកត្រូវបានស្នើឱ្យរៀបចំដំណើរការការងារឡើងវិញ ដើម្បីបង្កើនឱកាសសម្រាប់ឱ្យបុគ្គលិកធ្វើការងារពីផ្ទះ និងដើម្បីប្តូរការកិច្ចការងារនៅគ្រប់ពេលដែលអាចធ្វើបាន ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកងាយរងគ្រោះធ្វើការងារពីផ្ទះ។
 - បើសិនជាអ្នកមានការព្រួយបារម្ភអំពីសុខភាពរបស់អ្នក ចូរប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយអ្នកផ្តល់សេវារបស់អ្នកដើម្បីកំណត់ថាតើការត្រឡប់ទៅបរិយាកាសការងារក្រៅពីផ្ទះរបស់អ្នកមានសុវត្ថិភាពសម្រាប់អ្នកឬក៏អត់។ បើសិនជាមិនមានសុវត្ថិភាព ចូរពិភាក្សាជាមួយនិយោជករបស់អ្នកដើម្បីមើលថាតើអ្នកអាចត្រូវបានចាត់តាំងការកិច្ចការងារឡើងវិញ ដែលអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកធ្វើការងារពីផ្ទះបានឬក៏អត់។
- ប្តូរ ឬផ្លាស់កាលវិភាគការងារដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកបង្កើនគំលាតរាងកាយជាអតិបរមានៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ និងផ្លាស់ការសម្រាកក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការ ដើម្បីធានាបាននូវការរក្សាគំលាតរាងកាយក្នុងទឹកកន្លែងសម្រាក។
- ណែនាំបុគ្គលិកកុំឱ្យមកធ្វើការបើសិនជាពួកគេឈឺ ឬបើសិនជាពួកគេបានប៉ះពាល់ជាមួយបុគ្គលដែលមានជំងឺ COVID-19។
- ធ្វើការពិនិត្យរោគសញ្ញា មុនពេលបុគ្គលិកចូលក្នុងកន្លែងធ្វើការ។
 - ការត្រួតពិនិត្យទាំងនេះនឹងសាកសួរអំពីរោគសញ្ញាដែលអ្នកអាចនឹងកំពុងមាន និងអាច ឬមិនអាចរាប់បញ្ចូលការពិនិត្យសិក្ខាភាពនៅទីកន្លែងធ្វើការ។
 - បើសិនជាអ្នកពិតជាចេញរោគសញ្ញា នោះអ្នកនឹងត្រូវបានស្នើឱ្យត្រឡប់ទៅផ្ទះ។ មើលការណែនាំសម្រាប់បុគ្គលដែលមានរោគសញ្ញានៅ ph.lacounty.gov/covidcare។
 - បើសិនជាអ្នកត្រូវបានធ្វើរោគវិនិច្ឆ័យឃើញថាមានជំងឺ COVID-19 នោះអ្នកត្រូវបានស្នើឱ្យនៅដាច់ដោយឡែកនៅផ្ទះ។ មើលការណែនាំអំពីការដាក់ឱ្យនៅដាច់ដោយឡែកសម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមតាមអនឡាញនៅ ph.lacounty.gov/covidisolation។
 - អ្នកដែលបានប៉ះពាល់ជិតស្និទ្ធជាមួយមនុស្សឈឺនឹងចាំបាច់ត្រូវនៅដាច់ពីគេ។ មើលការណែនាំសម្រាប់ការនៅដាច់ពីគេសម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមអំពីនរណាខ្លះដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាជាអ្នកប៉ះពាល់ជិតស្និទ្ធ និងអ្វីដែលពួកគេត្រូវតែធ្វើតាមអនឡាញនៅ ph.lacounty.gov/covidquarantine។

ជំងឺរលាកផ្លូវដង្ហើមកូរ៉ូណា (COVID-19)

- ផ្តល់ក្រណាត់បាំងមុខដោយឥតគិតថ្លៃសម្រាប់បុគ្គលិកដែលប៉ះពាល់ជាមួយសាធារណជន ឬបុគ្គលិកផ្សេងទៀត ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការរបស់ខ្លួន។ អាស្រ័យលើប្រភេទការងារដែលកំពុងធ្វើ បុគ្គលិកមួយចំនួនក៏នឹងចាំបាច់ត្រូវ ពាក់ឧបករណ៍ការពារផ្សេងទៀតដូចជាស្រោមដៃ ឬសន្ទះបាំងមុខផងដែរ។
 - អ្នកមិនចាំបាច់ពាក់បាំងមុខឡើយ បើសិនជាអ្នកនៅម្នាក់ឯងនៅក្នុងការិយាល័យឯកជន ឬនៅទីកន្លែងផ្សេងទៀតនៃកន្លែងធ្វើការដែលមិនមានវត្តមានអ្នកដទៃ។
 - ចូរប្រាកដថាបោកគក់របស់អ្នកបន្ទាប់ពីប្រើរូបម្រាស់។
- ដាក់គុ ស្ថានីយការងារ ឬខ្សែផលិតកម្មឱ្យឃ្លាតពីគ្នាយ៉ាងតិច 6 ហ្វីត ហើយបើចាំបាច់ ចូរ រួមបញ្ចូលប្រភេទរបាំងបែងចែកផ្សេងទៀតដូចជាកញ្ចក់ Plexiglass ដើម្បីធានាបាននូវ ការរក្សាកំលាតរាងកាយ។
 - វាជាការសំខាន់ក្នុងការរក្សាកំលាតប្រាំមួយហ្វីតឱ្យបានច្រើនបំផុតតាមដែលអាចធ្វើបាន រវាង អ្នករួមការងារ និងអតិថិជន ឬសាធារណជនដែលអ្នកត្រូវតែប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយ និងត្រូវប្រាកដថាប្រើ ក្រណាត់បាំងមុខរបស់អ្នក។
- ចូរប្រាកដថាមានទឹកអនាម័យលាងដៃ និង/ឬសាប៊ូនិងទឹកសម្រាប់ឱ្យបុគ្គលិកប្រើប្រាស់ និងប្រាកដថាបុគ្គលិក មានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីធានាបាននូវការលាងសម្អាតដៃបានញឹកញាប់។
- ចូរផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកនូវឧបករណ៍ បរិក្ខារ និងកន្លែងធ្វើការផ្ទាល់ខ្លួនឱ្យបានច្រើនបំផុតតាមដែលអាចធ្វើបាន។ បើសិនជាចាំបាច់ត្រូវតែប្រើវត្ថុធាតុដើម វត្ថុទាំងនោះត្រូវបានសម្លាប់មេរោគនៅចន្លោះវេនធ្វើការ ឬ បន្ទាប់ពីប្រើម្តងៗ។
- ចាប់ផ្តើមវិធានការណ៍ដែលកាត់បន្ថយការប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ជាមួយសាធារណជន ដូចជាប្រព័ន្ធបង់ប្រាក់ ដោយមិនបាច់ប៉ះ និងចាប់ផ្តើមការសម្អាតជាញឹកញាប់ទៅលើផ្ទៃ ឬទីកន្លែងដែលត្រូវបានប៉ះពាល់ជាទូទៅ។
- ផ្តល់ច្បាប់ចម្លងនៃពិធីការបើកឡើងវិញដែលទាក់ទងទាំងអស់ដល់បុគ្គលិកគ្រប់រូប។

ពិធីការសុខភាពសាធារណៈរបស់ខោនធីដែលជាក់លាក់ទាំងអស់សម្រាប់ភោជនីយដ្ឋាន អាជីវកម្មលក់រាយ ក្រុមហ៊ុនផលិត សណ្ឋាគារ និងនិយោជកផ្សេងទៀតគឺមាននៅលើអនឡាញនៅ <http://publichealth.lacounty.gov/media/Coronavirus>

បើអ្នកមានអារម្មណ៍ថានិយោជករបស់អ្នកមិនកំពុងអនុលោមតាមពិធីការសុខភាពសាធារណៈ និងចង់រាយការណ៍ ពីការបំពាន។ អ្នកអាចទាក់ទងមជ្ឈមណ្ឌលទូរសព្ទអតិថិជនតាមរយៈលេខ (888) 700-9995 (ចន្ទ-សុក្រ 8:00 ព្រឹក-5:00 ល្ងាច) ឬតាមអ៊ីមែល៖ <mailto:Ehmail@ph.lacounty.gov>

សេចក្តីសង្ខេបនៃអត្ថប្រយោជន៍ដែលមានសម្រាប់បុគ្គលិកដែលទទួល រងការប៉ះពាល់ដោយសារជំងឺ COVID-19

អត្ថប្រយោជន៍ពិការភាព

ការធានារ៉ាប់រងពិការភាព (https://www.edd.ca.gov/disability/am_i_eligible_for_di_benefits.htm)

- បើសិនជាអ្នកមិនអាចធ្វើការងារបានដោយសារការនៅដាច់ពីគេ ឬជំងឺដែលទាក់ទងនឹងជំងឺ COVID-19 (បានបញ្ជាក់ដោយអ្នកមានវិជ្ជាជីវៈវេជ្ជសាស្ត្រ)
- ការទទួលអត្ថប្រយោជន៍រយៈពេលខ្លីដល់បុគ្គលិកមានសិទ្ធិទទួល ដែលខាតបង់ប្រាក់ឈ្នួលទាំងស្រុង ឬចំណែកខ្លះៗ ដោយសារជំងឺដែលមិនទាក់ទងនឹងការងារ ការរងរបួស ឬការមានផ្ទៃពោះ។

អត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល

ការឈប់សម្រាកមូលហេតុគ្រួសារដែលមានប្រាក់ឈ្នួល (https://www.edd.ca.gov/disability/Am_I_Eligible_for_PFL_Benefits.htm)

- បើសិនជាអ្នកមិនអាចធ្វើការងារបាន ដោយសារអ្នកកំពុងថែទាំសមាជិកគ្រួសារដែលឈឺ ឬដែលត្រូវបានដាក់ឱ្យនៅដាច់ពីគេដោយមានជំងឺ COVID-19 (បានបញ្ជាក់ដោយអ្នកមានវិជ្ជាជីវៈវេជ្ជសាស្ត្រ)
- ការទទួលអត្ថប្រយោជន៍រហូតដល់ប្រាំមួយសប្តាហ៍ដល់បុគ្គលិកមានសិទ្ធិទទួល ដែលខាតបង់ប្រាក់ឈ្នួលទាំងស្រុង ឬចំណែកខ្លះៗ ពីព្រោះពួកគេត្រូវការពេលវេលាឈប់សម្រាកពិការងារដើម្បីថែទាំសមាជិកគ្រួសារ ដែលមានជំងឺធ្ងន់ធ្ងរ។



ជំងឺរលាកផ្លូវដង្ហើមកូរ៉ូណា (COVID-19)

ការធានារ៉ាប់រងចំពោះការគ្មានការងារធ្វើ (និងកម្មវិធីអត្ថប្រយោជន៍ UI បន្ថែមផ្សេងៗ)

[\(https://unemployment.edd.ca.gov/\)](https://unemployment.edd.ca.gov/)

- បើសិនជាអ្នកបានបាត់បង់ការងាររបស់អ្នក ឬម៉ោងការងាររបស់អ្នកត្រូវបានកាត់បន្ថយដោយសារមូលហេតុទាក់ទងនឹងជំងឺ COVID-19។
- ការទទួលអត្ថប្រយោជន៍ជំនួសប្រាក់ឈ្នួលជាផ្នែកដល់បុគ្គលិកដែលបាត់បង់ការងាររបស់ខ្លួន ឬម៉ោងការងាររបស់ខ្លួនត្រូវបានកាត់បន្ថយ ដែលមិនមែនដោយសារកំហុសរបស់ខ្លួនផ្ទាល់។

ជំនួយដល់ការគ្មានការងារធ្វើក្នុងពេលមានជំងឺរាតត្បាតសកល

https://www.edd.ca.gov/about_edd/coronavirus-2019/pandemic-unemployment-assistance.htm

- បើសិនជាអ្នកបានបាត់បង់ការងារឬអាជីវកម្មរបស់អ្នក ឬម៉ោងការងារឬសេវាកម្មរបស់អ្នកត្រូវបានកាត់បន្ថយដោយសារមូលហេតុទាក់ទងនឹងជំងឺ COVID-19។
- ការទទួលអត្ថប្រយោជន៍ជំនួសប្រាក់ឈ្នួលជាផ្នែកសម្រាប់ម្ចាស់អាជីវកម្ម អ្នកដែលធ្វើការដោយខ្លួនឯង អ្នកម៉ៅការឯកជន អ្នកដែលមានប្រវត្តិការងារមានកម្រិត អ្នកដែលបានប្រមូលអត្ថប្រយោជន៍ UI ទាំងអស់ដែលពួកគេមានសិទ្ធិទទួល និងអ្នកដែលមិនមានសិទ្ធិទទួលអត្ថប្រយោជន៍ UI ធម្មតាដែលគ្មានការងារធ្វើ គ្មានការងារធ្វើជាផ្នែកមិនអាចធ្វើការងារបាន ឬមិនមានពេលធ្វើការងារ ដោយសារលទ្ធផលដោយផ្ទាល់នៃជំងឺ COVID-19។

ការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួលរដ្ឋ California

https://www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm

- បើសិនជាអ្នក ឬសមាជិកគ្រួសារឈឺ ឬដើម្បីការថែទាំបង្ការ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងនៅពេលដែលអាជ្ញាធរសុខាភិបាលណែនាំការនៅដាច់ពីគេ ឬការឱ្យនៅដាច់ដោយឡែក។
- ការឈប់សម្រាកដែលអ្នកបានប្រមូល ឬនិយោជករបស់អ្នកបានផ្តល់ឱ្យអ្នកក្រោមច្បាប់ស្តីពីការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួល។ នេះអាចមាន 1 ម៉ោងដែលទទួលបានពីការធ្វើការ 30 ម៉ោង ឬ 3 ថ្ងៃ/24 ម៉ោងដែលបានផ្តល់ជូនក្នុងមួយឆ្នាំ។ និយោជកអាចដាក់កម្រិតត្រឹម 48 ម៉ោងនិងប្រើប្រាស់នៅ 3 ថ្ងៃ ឬ 24 ម៉ោងមួយណាក៏ដោយដែលច្រើនជាងក្នុងរយៈពេល 12 ខែ។
- បានទូទាត់ឱ្យអ្នកតាមអត្រាប្រាក់ឈ្នួលធម្មតារបស់អ្នក ឬតម្លៃមធ្យមដោយផ្អែកលើ 90 ថ្ងៃមុន។

ការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួលករណីជំងឺ COVID-19 បំពេញបន្ថែមរបស់រដ្ឋ California សម្រាប់បុគ្គលិកក្នុង

វិស័យម្ហូបអាហារ (បទបញ្ជាប្រតិបត្តិលេខ N-51-20) <https://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ-for-PSL.html>

- ប្រសិនបើអ្នកជា "បុគ្គលិកក្នុងវិស័យម្ហូបអាហារ" និង (1) ត្រូវអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់ឱ្យនៅដាច់ពីគេ ឬនៅដាច់ដោយឡែកពីរដ្ឋាភិបាលដែលទាក់ទងនឹងជំងឺ COVID-19 (2) ត្រូវបានណែនាំដោយអ្នកផ្តល់សេវាថែទាំសុខភាពឱ្យដាក់ខ្លួនឱ្យនៅដាច់ពីគេ ឬដាក់ខ្លួនឱ្យនៅដាច់ដោយឡែកដោយការព្រួយបារម្ភពីជំងឺ COVID-19 ឬ (3) ត្រូវបានហាមឃាត់មិនឱ្យធ្វើការដោយស្ថាប័នផ្តល់របស់បុគ្គលិក ដោយសារការព្រួយបារម្ភសុខភាពទាក់ទងនឹងជំងឺ COVID-19។
- បានទូទាត់ឱ្យអ្នកតាមអត្រាប្រាក់ឈ្នួលធម្មតារបស់អ្នក ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់រដ្ឋ ឬប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងមូលដ្ឋាន មួយណាក៏ដោយដែលច្រើនជាង។

ការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួលករណីបន្ទាន់នៃច្បាប់ស្តីពីការឆ្លើយតបនឹងមេរោគកូរ៉ូណាដោយយកគ្រួសារ

ជាអាទិភាពរបស់សហព័ន្ធ (FFCRA) <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>

- ប្រសិនបើអ្នកមិនអាចធ្វើការ (ឬធ្វើការពិបាក) ដោយសារ៖
 - (1) អ្នកត្រូវអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់ឱ្យនៅដាច់ពីគេ ឬនៅដាច់ដោយឡែករបស់សហព័ន្ធ រដ្ឋ ឬក្នុងមូលដ្ឋានដែលទាក់ទងនឹងជំងឺ COVID-19។
 - (2) អ្នកត្រូវបានណែនាំដោយអ្នកផ្តល់សេវាថែទាំសុខភាពឱ្យដាក់ខ្លួនឱ្យនៅដាច់ពីគេ ដោយការព្រួយបារម្ភទាក់ទងនឹងជំងឺ COVID-19។
 - (3) អ្នកកំពុងមានរោគសញ្ញានៃជំងឺ COVID-19 និងកំពុងស្វែងរកការធ្វើរោគវិនិច្ឆ័យវេជ្ជសាស្ត្រ។
 - (4) អ្នកកំពុងថែទាំបុគ្គលម្នាក់ដែលត្រូវអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់ដូចបានរៀបរាប់ក្នុងកថាខណ្ឌរង (1) ឬ ត្រូវបានណែនាំដូចបានរៀបរាប់ក្នុងកថាខណ្ឌ (2)។
 - (5) អ្នកកំពុងថែទាំកុមារម្នាក់ដែលសាលារៀន ឬទីកន្លែងថែទាំរបស់គេបានបិទទ្វារ ឬដែលអ្នកផ្តល់សេវាថែទាំកុមារមិនធ្វើការ ដោយសារមូលហេតុទាក់ទងនឹងជំងឺ COVID-19។



ជំងឺរលាកផ្លូវដង្ហើមកូរ៉ូណា (COVID-19)

(6) អ្នកកំពុងជួបប្រទះស្ថានភាពស្រដៀងគ្នាខ្លាំងផ្សេងទៀតដែលបានបញ្ជាក់ដោយរដ្ឋលេខាធិការសេវាកម្មសុខភាព និងមនុស្ស (Secretary of Health and Human Services)។

- រហូតដល់ 80 ម៉ោងនៃការឈប់សម្រាកលើមានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បុគ្គលិកដែលបម្រើការងារឱ្យនិយោជកសាធារណៈ ឬនិយោជកឯកជនដែលមានបុគ្គលិកតិចជាង 500 នាក់។ (ករណីលើកលែងមួយចំនួនអាចអនុវត្ត ដូចជាការលើកលែងអាជីវកម្មខ្នាតតូចចេញពីការផ្តល់ការឈប់សម្រាកលើមានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការថែទាំកុមារ។)

ការឈប់សម្រាកមូលហេតុគ្រួសារ និងសុខភាពមានប្រាក់ឈ្នួលករណីបន្ទាន់ FFCRA
<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>

- បើសិនជាអ្នកមិនអាចធ្វើការងារ (ឬធ្វើការងារពិបាកមួយ) ដោយសារអ្នកចាំបាច់ត្រូវឈប់សម្រាកដើម្បីថែទាំកុមារម្នាក់ដែលសាលារៀន ឬទីកន្លែងថែទាំរបស់គេបានបិទទ្វារ ឬដែលអ្នកផ្តល់សេវាថែទាំកុមារមិនធ្វើការដោយសារមូលហេតុទាក់ទងនឹងជំងឺ COVID-19។
- រហូតដល់ 10 សប្តាហ៍បន្ថែមនៃការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បុគ្គលិកដែលបម្រើការងារឱ្យនិយោជកសាធារណៈ ឬនិយោជកឯកជនដែលមានបុគ្គលិកតិចជាង 500 នាក់។ (ករណីលើកលែងមួយចំនួនអាចអនុវត្ត ដូចជាការលើកលែងអាជីវកម្មខ្នាតតូច។)

ការឈប់សម្រាកលើមានប្រាក់ឈ្នួលពេញបន្ថែមរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងមូលដ្ឋានសម្រាប់ជំងឺ COVID-19
<http://file.lacounty.gov/SDSInter/bos/supdocs/145514.pdf>

- បើសិនជាអ្នករស់នៅក្នុងទីក្រុង Los Angeles ឬក៏ប្រទេសដែលមិនស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ខោនធី Los Angeles អ្នកអាចនឹងមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកលើមានប្រាក់ឈ្នួលពេញបន្ថែមសម្រាប់មូលហេតុទាក់ទងនឹងជំងឺ COVID-19 បើសិនជាអ្នកមិនត្រូវបានគ្របដណ្តប់ដោយ FFCRA។
- រហូតដល់ 80 ម៉ោងនៃការឈប់សម្រាកលើមានប្រាក់ឈ្នួលពេញបន្ថែមសម្រាប់បុគ្គលិកដែលត្រូវបានគ្របដណ្តប់។
- ប្រែប្រួលទៅតាមទីតាំង: [ទីក្រុង LA](#), [ខោនធី LA](#) [ដែលមិនស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រង](#)

អត្ថប្រយោជន៍សំណងបុគ្គលិក
សំណងបុគ្គលិក

<https://www.dir.ca.gov/InjuredWorkerGuidebook/InjuredWorkerGuidebook.html>

- បើសិនជាអ្នកបានរាយការណ៍ទៅកាន់ទីកន្លែងការងារនៃនិយោជករបស់អ្នកចន្លោះថ្ងៃទី 19 ខែមីនា និងថ្ងៃទី 5 ខែកក្កដា ឆ្នាំ 2020 នឹងបានធ្វើតេស្តវិជ្ជមាន ឬត្រូវបានធ្វើតេស្តវិជ្ជមានថាមានជំងឺទាក់ទងនឹងជំងឺ COVID-19 អ្នកអាចនឹងមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍សំណងបុគ្គលិកក្រោមបទបញ្ជាប្រតិបត្តិដែលបានចេញដោយអភិបាលរដ្ឋលោក Newsom កាលពីថ្ងៃ 6 ខែឧសភា។
- ក្រោម [បទបញ្ជាប្រតិបត្តិលេខ N-62-20](#) អ្នកអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការភាពបណ្តោះអាសន្ន (TD) បន្ទាប់ពីប្រើប្រាស់អត្ថប្រយោជន៍នៃការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកលើមានប្រាក់ឈ្នួលករណីជំងឺ COVID-19 របស់សហព័ន្ធ ឬរដ្ឋជាក់លាក់អស់។ អ្នកអាចនឹងមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ TD រហូតដល់ 104 សប្តាហ៍។ អត្ថប្រយោជន៍ TD បញ្ចប់នៅពេលដែលអ្នកត្រឡប់ទៅធ្វើការ ឬត្រូវបានបញ្ជូនទៅធ្វើការ ឬត្រូវបានបញ្ជូនទៅធ្វើការ ឬត្រូវបានបញ្ជូនទៅធ្វើការ និងយាយងជំងឺរបស់អ្នកមានភាពជួរស្រាលច្រើនបំផុតតាមដែលអាចធ្វើបាន។
- ជាទូទៅ TD ទូទាត់ប្រាក់ពីភាគបីនៃប្រាក់ឈ្នួលដុលដែលអ្នកខាតបង់ ខណៈដែលអ្នកកំពុងជាសះស្បើយពីជំងឺ ឬការរងរបួសទាក់ទងនឹងការងារ រហូតដល់ចំនួនទឹកប្រាក់ប្រចាំសប្តាហ៍អតិបរមាដែលបានកំណត់តាមច្បាប់។ លើសពីនេះ បុគ្គលិកដែលមានគ្រប់លក្ខខណ្ឌ មានសិទ្ធិទទួលបានការព្យាបាលវេជ្ជសាស្ត្រ និងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម បើសិនជាត្រូវបានកំណត់ថាអ្នកមានពីការភាពអចិន្ត្រៃយ៍ដោយសារជំងឺនេះ។

សំណួរដែលបានសួរញឹកញាប់

1. តើខ្ញុំត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការក្នុងអំឡុងជំងឺរាតត្បាតសកល COVID-19 ដែរឬទេ?

វាអាស្រ័យទៅលើប្រភេទការងាររបស់អ្នក។ បុគ្គលិកនៅក្នុងវិស័យដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យបើកដំណើរការ តាម [សេចក្តីបង្គាប់របស់មន្ត្រីសុខាភិបាល](#) ខោនធី Los Angeles ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការ។ មនុស្សគ្រប់គ្នាត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការពីផ្ទះរបស់ខ្លួន ដែលបានរៀបចំដូចជាមួយនិយោជករបស់ខ្លួន។

ជំងឺរលាកផ្លូវដង្ហើមកូរ៉ូណា (COVID-19)

2. តើខ្ញុំអាចធ្វើអ្វីខ្លះ បើសិនជាម៉ោងការងាររបស់ខ្ញុំត្រូវបានកាត់បន្ថយដោយសារជំងឺ COVID-19?

អ្នកអាចដាក់ពាក្យសុំ ការធានារ៉ាប់រងសម្រាប់ការគ្មានការងារធ្វើ (UI)។ បើសិនជាអ្នកបានបាត់បង់ការងារ ឬម៉ោងការងាររបស់អ្នក ត្រូវបានកាត់បន្ថយ និងបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌ អ្នកអាចមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍នៃការធានារ៉ាប់រងសម្រាប់ការគ្មានការងារធ្វើ (UI) ពីនាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍការងារ (EDD) របស់រដ្ឋ California។

អ្នកអាចនឹងមានសិទ្ធិទទួល UI បើសិនជាអ្នកបានរាយការណ៍ប្រាក់ចំណូលនៅលើ W2 ហើយអ្នកបំពេញលក្ខខណ្ឌមួយក្នុង ចំណោមខាងក្រោមនេះ៖

- អ្នកគ្មានការងារទាំងស្រុង ឬជាផ្នែក រឺ រៀបចំការបញ្ឈប់បុគ្គលិក ការសុំឈប់សម្រាក ប្រាក់ឈ្នួលថយចុះ ឬ ម៉ោងធ្វើការថយចុះ។ អ្នកនៅតែអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់ការគ្មានការងារធ្វើ ខណៈពេលកំពុងធ្វើការ ដោយអាស្រ័យលើប្រាក់ឈ្នួលរបស់អ្នក។
- សាលារៀនកូនរបស់អ្នកបានបិទទ្វារ ហើយអ្នកចាំបាច់ត្រូវខកខានពីការងារដើម្បីថែទាំពួកគេ។
- ការអះអាងសុំ UI ពីមុនរបស់អ្នកបានផុតសុពលភាព។

មើល [ការណែនាំដើម្បីដាក់ពាក្យសុំអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់ការគ្មានការងារធ្វើ](#) ដើម្បីស្វែងយល់បន្ថែម។ វាជាការសំខាន់ដែលត្រូវកត់សម្គាល់ថា រដ្ឋបានលុបចោលរយៈពេលរង់ចាំមួយសប្តាហ៍ សម្រាប់ការធានារ៉ាប់រងការគ្មានការងារធ្វើ និងពីការភាពសម្រាប់ប្រជាជន California ដែលបាត់បង់ការងារដោយសារការផ្ទុះជំងឺ COVID-19 នេះមានន័យថា អ្នក អាចប្រមូលអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់សប្តាហ៍ដំបូង ដែលអ្នកបាត់បង់ការងារ ឬម៉ោងការងារត្រូវបានកាត់បន្ថយ ហើយអ្នកមិនត្រូវបាន គម្របឱ្យស្វែងរកការងាររៀងរាល់សប្តាហ៍ដើម្បីមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ឡើយ។

ចូរប្រាកដថាពិនិត្យមើល [គេហទំព័រ](#) EDD សម្រាប់ព័ត៌មានចុងក្រោយបំផុត។

3. ខ្ញុំមិនអាចធ្វើការបានទេ ព្រោះខ្ញុំកំពុងថែទាំមនុស្សជាទីស្រឡាញ់ដែលកំពុងឈឺ តើមានការឈប់សម្រាកណាមួយដែលខ្ញុំមានសិទ្ធិទទួលបានដែរឬទេ?

អ្នកប្រហែលជាអាចប្រើ ការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួល។ ការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួល អាចត្រូវបានប្រើសម្រាប់ការ អវត្តមានដោយសារជំងឺ ការធ្វើរោគវិនិច្ឆ័យ ការថែទាំ ឬការព្យាបាលបញ្ហាសុខភាពដែលមានស្រាប់ ឬការថែទាំបង្ការសម្រាប់បុគ្គលិក ឬ សមាជិកគ្រួសាររបស់បុគ្គលិក។

ការថែទាំបង្ការ អាចរាប់បញ្ចូលការនៅដាច់ពីគេដោយខ្លួនឯងដោយសារការប៉ះពាល់ជាសក្តានុពលជាមួយជំងឺ COVID-19 បើសិនជា ការនៅដាច់ពីគេត្រូវបានណែនាំដោយអាជ្ញាធរសុខាភិបាល។ លើសពីនេះទៀត អាចនឹងមានស្ថានភាពផ្សេងៗទៀតដែលបុគ្គលិកអាចប្រើ សិទ្ធិរបស់ខ្លួនដើម្បីធ្វើការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួល ឬនិយោជកអាចនឹងអនុញ្ញាតការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ ការថែទាំបង្ការ។ ឧទាហរណ៍ នៅពេលដែលមានការប៉ះពាល់ជាមួយជំងឺ COVID-19 ឬទីកន្លែងដែលបុគ្គលបានធ្វើដំណើរទៅ គឺជាកន្លែងដែលមានហានិភ័យ (risk) ខ្ពស់។

អ្នកក៏អាច [ដាក់ពាក្យអះអាងយកការឈប់សម្រាកមូលហេតុគ្រួសារមានប្រាក់ឈ្នួល \(PFL\)](#) ផងដែរ។

ការឈប់សម្រាកគ្មានប្រាក់ឈ្នួលក៏មានសម្រាប់អ្នកតាមរយៈច្បាប់សិទ្ធិគ្រួសាររបស់រដ្ឋ California (CFRA) ផងដែរ។ បុគ្គលិកអាចនឹងមាន សិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកដែលបានការពារការងាររហូតដល់ 12 សប្តាហ៍ក្រោមច្បាប់ CFRA ដើម្បីថែទាំឪពុកម្តាយ ម្តាយប្រពន្ធ ឬកូនក្នុង បន្តិកដែលមានបញ្ហាសុខភាពធ្ងន់ធ្ងរ។ ជំងឺ COVID-19 នឹងមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ជាបញ្ហាសុខភាពធ្ងន់ធ្ងរ បើសិនជាវាបណ្តាលឱ្យមាន ការសម្រាកព្យាបាលនៅមន្ទីរពេទ្យ ឬការបន្តការព្យាបាល ឬការត្រួតពិនិត្យដោយ អ្នកផ្តល់សេវាថែទាំសុខភាព។ វាក៏អាចមានលក្ខណៈ គ្រប់គ្រាន់ជាបញ្ហាសុខភាពធ្ងន់ធ្ងរផងដែរ បើសិនជាវាបណ្តាលឱ្យមានជំងឺដូចជាជំងឺរលាកសួត។ បុគ្គលិកមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាក ដែលបានការពារការងារប្រភេទនេះ (CFRA) បើសិនជាពួកគេបម្រើការងារឱ្យនិយោជកដែលមានបុគ្គលិកយ៉ាងតិច 50 នាក់នៅក្នុង ចម្ងាយ 75 ម៉ែលនៃទីកន្លែងការងាររបស់ពួកគេ បានធ្វើការនៅទីនោះយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ និងបានធ្វើការយ៉ាងតិច 1250 ម៉ោងក្នុង មួយឆ្នាំមុនពេលដែលពួកគេត្រូវការឈប់សម្រាក។

4. តើខ្ញុំអាចដាក់ពាក្យសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកអ្វីខ្លះ បើសិនជាខ្ញុំមិនអាចធ្វើការងារបាន ព្រោះខ្ញុំឈឺ ឬ ត្រូវបានដាក់ឱ្យនៅដាច់ពីគេដោយសារជំងឺ COVID-19?

អ្នកប្រហែលជាអាចប្រើ [ការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួល](#) ឬ [ដាក់ពាក្យអះអាងយក ការធានារ៉ាប់រងពីការភាព \(DI\)](#)។

អ្នកក៏អាចដាក់ពាក្យអះអាងយកសំណងបុគ្គលិក ផងដែរ បើសិនជាអ្នកមានជំងឺ COVID-19 ដែលកើតចេញពីការប៉ះពាល់ ក្នុងអំឡុងពេលបំពេញការងាររបស់អ្នក។ ពិនិត្យមើល [ធនធានសម្រាប់ជំងឺ COVID-19 និងសំណងបុគ្គលិក](#) របស់ នាយកដ្ឋានទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម (Department of Industrial Relations) រដ្ឋ California សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម។

ជំងឺរលាកផ្លូវដង្ហើមកូរ៉ូណា (COVID-19)

ការឈប់សម្រាកគ្មានប្រាក់ឈ្នួលអាចនឹងមានសម្រាប់អ្នកតាមរយៈច្បាប់សិទ្ធិគ្រួសាររបស់រដ្ឋ California។ ពិនិត្យមើលសំណួរដែលបានសួរជាញឹកញាប់ របស់នាយកដ្ឋានការងារ និងលំនៅដ្ឋានយុត្តិធម៌ (Department of Fair Employment and Housing) រដ្ឋ California។

5. តើខ្ញុំមានជម្រើសអ្វីខ្លះ បើសិនជាសាលារៀន ឬកន្លែងថែទាំពេលថ្ងៃរបស់កូនខ្ញុំបិទទ្វារដោយសារមូលហេតុទាក់ទងនឹងជំងឺ COVID-19?

បើសិនជាអ្នកត្រូវតែឈប់ពីការងាររបស់អ្នក ឬកាត់បន្ថយម៉ោងការងាររបស់អ្នកយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ អ្នកអាចដាក់ពាក្យសុំការធានារ៉ាប់រងសម្រាប់ការគ្មានការងារធ្វើ (UI)។

អ្នកក៏នឹងអាចមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីទទួលបាន [ការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួលករណីបន្ទាន់ FFCRA](#) ដែលអនុញ្ញាតឱ្យមានការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួលរហូតដល់ 80 ម៉ោងសម្រាប់បុគ្គលិកដែលបម្រើការងារឱ្យនិយោជកសាធារណៈ ឬនិយោជកឯកជនដែលមានបុគ្គលិកតិចជាង 500 នាក់ផងដែរ។ (ករណីលើកលែងមួយចំនួនអាចអនុវត្ត ដូចជាការលើកលែងអាជីវកម្មខ្នាតតូចចេញពីការផ្តល់ការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការថែទាំកុមារ។)

នេះអាចនឹងមានការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួលឬ [ការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលផ្សេងទៀត](#) ដែលមានសម្រាប់បុគ្គលិក។ បុគ្គលិកនៅកន្លែងធ្វើការដែលមានបុគ្គលិក 25 នាក់ឬច្រើនជាងនេះ ក៏អាចទទួលបានការឈប់សម្រាករហូតដល់ 40 ម៉ោងក្នុងមួយឆ្នាំសម្រាប់ករណីបន្ទាន់ទាក់ទងនឹងសាលារៀនជាក់លាក់ ដូចជាការបិទសាលារៀន ឬកន្លែងថែទាំពេលថ្ងៃរបស់កូនដោយអាជ្ញាធរស៊ីវិល (មើល [ច្បាប់ការងារផ្នែក 230.8](#))។ ទោះបីជាការឈប់សម្រាកនោះមានប្រាក់ឈ្នួលឬក៏អត់គឺអាស្រ័យលើគោលការណ៍ស្តីពីការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល វិស្វកម្មកាល ឬម៉ោងឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់និយោជក។ និយោជកអាចតម្រូវឱ្យបុគ្គលិកប្រើប្រាស់អត្ថប្រយោជន៍វិស្វកម្មកាល ឬម៉ោងឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល មុនពេលពួកគេត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល ប៉ុន្តែមិនអាចបង្គាប់ឱ្យបុគ្គលិកប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួលបានឡើយ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ឪពុកម្តាយអាចជ្រើសរើសប្រើការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួលដែលមានណាមួយដើម្បីនៅជាមួយកូនរបស់ខ្លួនជាការថែទាំបង្ការ។

6. តើនិយោជកអាចតម្រូវឱ្យបុគ្គលិកផ្តល់ព័ត៌មានអំពីការធ្វើដំណើរថ្ងៃទៅកាន់ប្រទេសដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាមានហានិភ័យ (risk) ខ្ពស់សម្រាប់ការប៉ះពាល់ជាមួយមេរោគកូរ៉ូណាដែរឬទេ?

បាន។ និយោជកអាចស្នើឱ្យបុគ្គលិកដូនដំណឹងដល់ពួកគេ បើសិនជាបុគ្គលិកមានគម្រោងធ្វើដំណើរ ឬបានធ្វើដំណើរទៅកាន់ [បណ្តាប្រទេសដែលត្រូវបានចាត់ទុកដោយ Centers for Disease Control and Prevention ថាមានហានិភ័យ \(risk\) ខ្ពស់សម្រាប់ការប៉ះពាល់ជាមួយមេរោគកូរ៉ូណា](#) (ដែលបច្ចុប្បន្ននេះគឺជាការធ្វើដំណើរអន្តរជាតិឆ្ងាយ)។

7. តើនិយោជកអាចបញ្ជូនបុគ្គលិកទៅផ្ទះបានដែរឬទេ បើសិនជាពួកគេចេញរោគសញ្ញាជំងឺ COVID-19?

បាន។ CDC ថ្លែងថាបុគ្គលិកដែលចេញរោគសញ្ញានៃជំងឺ COVID-19 នៅពេលបំពេញការងារ គួរចេញពីកន្លែងធ្វើការ។ និយោជកអាចស្នើឱ្យបុគ្គលិកដែលចេញរោគសញ្ញាជំងឺ COVID-19 ត្រឡប់ទៅផ្ទះ។ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួលផ្សេងៗ ដែលត្រូវបានតម្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួលជាធរមាន។ បើសិនជាការឈប់សម្រាកឈឺត្រូវបានប្រើប្រាស់អស់ បុគ្គលិកអាចនឹងមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលផ្សេងទៀត (ដូចជាវិស្វកម្មកាល ឬពេលវេលាឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល) ឬការឈប់សម្រាកគ្មានប្រាក់ឈ្នួលដែលបានការពារការងារ។

8. តើបុគ្គលិកមានសិទ្ធិទទួលបានសំណងសម្រាប់ការរាយការណ៍ទៅកន្លែងធ្វើការ និងត្រូវបានបញ្ជូនទៅផ្ទះដែរឬទេ?

ជាទូទៅ បើសិនជាបុគ្គលិករាយការណ៍ពីផែនដែលបានកំណត់កាលវិភាគជាប្រចាំរបស់ខ្លួន ប៉ុន្តែបានបំពេញការងារតិចជាងពាក់កណ្តាលនៃការងារធម្មតា ឬបានកំណត់កាលវិភាគរបស់ខ្លួន បុគ្គលិកត្រូវតែទទួលបានសំណងយ៉ាងតិចពីរម៉ោង ឬមិនលើសពីបួនម៉ោងនៃប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ម៉ោងរាយការណ៍។

ឧទាហរណ៍ បុគ្គលិកដែលរាយការណ៍មកកន្លែងធ្វើការសម្រាប់ផែនប្រាំបីម៉ោង ហើយធ្វើការបានតែមួយម៉ោង ត្រូវតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបួនម៉ោង មួយម៉ោងសម្រាប់ម៉ោងដែលបានធ្វើការ និងបីម៉ោងទៀតសម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួលម៉ោងរាយការណ៍ ដូច្នេះបុគ្គលិកទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចបំផុតពាក់កណ្តាលនៃផែនប្រាំបីម៉ោងដែលបានរៀបចំ។

[ព័ត៌មានបន្ថែមអំពីប្រាក់ឈ្នួលម៉ោងរាយការណ៍](#) ត្រូវបានចុះផ្សាយលើអនឡាញ។

9. ក្នុងអំឡុងពេលមានជំងឺរាតត្បាតសកល តើនិយោជកអាចស្នើសុំព័ត៌មានប៉ុន្មានពីបុគ្គលិកដែលរាយការណ៍ថាឈឺនៅកន្លែងធ្វើការ?

ជំងឺរលាកផ្លូវដង្ហើមកូរ៉ូណា (COVID-19)

និយោជកអាចសាកសួរបុគ្គលិក ថា តើពួកគេកំពុងមានរោគសញ្ញាជំងឺ COVID-19 ដូចជាក្រិនក្តៅ ឬក្រិនរងា និងក្អកឬក៏អត់។ និយោជកត្រូវតែរក្សាព័ត៌មានទាំងអស់អំពីជំងឺបុគ្គលិកជាក់លាក់ហេតុវេជ្ជសាស្ត្រសម្ងាត់។

10. ក្នុងអំឡុងពេលមានជំងឺរាតត្បាតសកល តើនិយោជកអាចវាស់សិក្តុណ្ណភាពបុគ្គលិកដើម្បីកំណត់ថាតើពួកគេមានអាការៈក្រិនក្តៅឬក៏អត់?

ជាទូទៅ ការវាស់សិក្តុណ្ណភាពរាងកាយបុគ្គលិក គឺជាការពិនិត្យសុខភាពដែលអាចធ្វើឡើងក្រោមការលះរេសៈដែលមានកំណត់ប៉ុណ្ណោះ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ផ្អែកលើព័ត៌មាន និងការណែនាំរបស់ CDC និងសុខាភិបាលសាធារណៈក្នុងមូលដ្ឋាន និយោជកអាចនឹងវាស់សិក្តុណ្ណភាពរាងកាយរបស់បុគ្គលិកដើម្បីគោលបំណងមានកម្រិតនៃការវាយតម្លៃហានិភ័យ (risk) ដែលវត្តមានរបស់បុគ្គលិកមានចំពោះអ្នកដទៃនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ជាលទ្ធផលនៃ ជំងឺរាតត្បាតសកល COVID-19។

11. ក្នុងអំឡុងពេលមានជំងឺរាតត្បាតសកល តើនិយោជកអាចសាកសួរបុគ្គលិកពីមូលហេតុដែលពួកគេបានអវត្តមានពីការងារដែរឬទេ បើសិនជានិយោជកសង្ឃឹយថានេះគឺដោយសារមូលហេតុសុខភាព?

បាន។ ការសាកសួរពីមូលហេតុដែលបុគ្គលម្នាក់មិនបានមកធ្វើការ គឺមិនមែនជាការសាកសួរទាក់ទងនឹងពិការភាពឡើយ។ និយោជកមានសិទ្ធិសួរពីមូលហេតុដែលបុគ្គលិកមិនបានមកធ្វើការ។ បើសិនជាបុគ្គលិកប្រាប់មូលហេតុនៃការអវត្តមានដែលទាក់ទងនឹងជំងឺ ឬសុខភាព និយោជកត្រូវតែរក្សាព័ត៌មាននោះជាកំណត់ហេតុវេជ្ជសាស្ត្រសម្ងាត់។

12. តើព័ត៌មានអ្វីខ្លះដែលនិយោជកអាចលាតត្រដាងបាន បើសិនជាបុគ្គលិកត្រូវបានដាក់ឱ្យនៅដាច់ពីគេធ្វើតេស្តវិជ្ជមានសម្រាប់ជំងឺ COVID-19 ឬបានប៉ះពាល់ជាមួយនរណាម្នាក់ដែលមានមេរោគនេះ?

និយោជកមិនគួរកំណត់អត្តសញ្ញាណបុគ្គលិកទាំងនោះដោយប្រើឈ្មោះនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការឡើយ នេះគឺដើម្បីធានាបាននូវការអនុលោមតាមច្បាប់ឯកជនភាព។ បើសិនជាបុគ្គលិកធ្វើតេស្តវិជ្ជមាន ឬត្រូវបានសង្ឃឹយថាមានជំងឺ COVID-19 និយោជកនឹងចាំបាច់ត្រូវអនុវត្តតាមការណែនាំសុខាភិបាលសាធារណៈក្នុងមូលដ្ឋាន របស់រដ្ឋ ឬសហព័ន្ធដែលថ្មីបំផុត។ និយោជកគួរចាត់វិធានការណ៍បន្ថែមតាមការគ្រប់គ្រងទិសរបស់នាយកដ្ឋានសុខភាពសាធារណៈក្នុងមូលដ្ឋាន ដែលអាចរួមមានការបិទកន្លែងធ្វើការ ការសម្អាតស៊ីដប្រេ និងការអនុញ្ញាត ឬការតម្រូវឱ្យធ្វើការងារពីចម្ងាយ។

និយោជកអាចជូនដំណឹងដល់បុគ្គលិកដែលរងការប៉ះពាល់តាមវិធីមួយដែលមិនបញ្ចេញព័ត៌មានទាក់ទងនឹងសុខភាពផ្ទាល់ខ្លួនរបស់បុគ្គលិក។ ឧទាហរណ៍ និយោជកអាចជជែកជាមួយបុគ្គលិក ឬធ្វើអ៊ីមែលឬការទំនាក់ទំនងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរផ្សេងទៀត ដែលថ្លែងថា: "[Employer] បានជ្រាបថាបុគ្គលិកម្នាក់នៅ [office location] បានធ្វើតេស្តវិជ្ជមានសម្រាប់មេរោគ COVID-19។ បុគ្គលិកបានទទួលលទ្ធផលវិជ្ជមាននៃការធ្វើតេស្តនេះនៅ [date]។ អ៊ីមែលនេះគឺដើម្បីជូនដំណឹងដល់អ្នកថា អ្នកអាចត្រូវបានប៉ះពាល់ជាសក្តានុពលជាមួយជំងឺ COVID-19 ហើយអ្នកគួរទាក់ទងទៅកាន់នាយកដ្ឋានសុខភាពសាធារណៈក្នុងមូលដ្ឋានរបស់អ្នកសម្រាប់ការណែនាំ និងសកម្មភាពដែលអាចធ្វើបានផ្សេងៗដើម្បីអនុវត្តដោយផ្អែកលើកាលៈទេសៈរបស់បុគ្គលិក។"

13. ក្នុងអំឡុងពេលមានជំងឺរាតត្បាតសកល តើនិយោជកអាចតម្រូវឱ្យបុគ្គលិករបស់ខ្លួនពាក់ឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន (ឧ. ម៉ាស់មុខ ស្រោមដៃ អាវការពារក្រៅ) ដែលបានរចនាឡើងដើម្បីកាត់បន្ថយការឆ្លងជំងឺរាតត្បាតសកលដែរឬទេ?

បាន។ និយោជកអាចតម្រូវឱ្យបុគ្គលិកពាក់ឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួនក្នុងអំឡុងពេលមានជំងឺរាតត្បាតសកល។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅពេលដែលបុគ្គលិកដែលមានពិការភាពត្រូវការការសម្របសម្រួលសមហេតុផលពាក់ព័ន្ធ (ឧ. ស្រោមដៃមិនមែនកៅស៊ូ ឬអាវការពារក្រៅដែលបានរចនាឡើងសម្រាប់បុគ្គលដែលប្រើទេះរុញ) និយោជកគួរតែផ្តល់ការសម្រួលទាំងនេះដោយមិនគិតពីការលំបាក។

14. បើសិនជាបុគ្គលិកត្រូវបានលើកលែងក្រោមច្បាប់ស្តីពីបទដ្ឋានការងារយុត្តិធម៌ (Fair Labor Standards Act) តើពួកគេមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលមួយសប្តាហ៍ពេញសម្រាប់ការអាក់អរអួលការងារ ដោយសារការបិទប្រតិបត្តិការដែរឬទេ?

ច្បាប់ស្តីពីបទដ្ឋានការងារយុត្តិធម៌ ដាក់កម្រិតលើសមត្ថភាពរបស់និយោជកក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីប្រាក់បៀវត្សរបស់បុគ្គលិកដែលបានលើកលែង ដោយសារការអាក់អរអួលការងារ។

15. តើបុគ្គលិកមានការការពារអ្វីខ្លះ បើសិនជាពួកគេរងការសងសឹកសម្រាប់ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន?

ជំងឺរលាកផ្លូវដង្ហើមកូរ៉ូណា (COVID-19)

ការិយាល័យស្នងការការងារ [អនុវត្តច្បាប់មួយចំនួន](#) ដែលការពារបុគ្គលិកពីការសងសឹក បើសិនជាពួកគេរងគ្រោះពីសកម្មភាពអវិជ្ជមានសម្រាប់ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិការងាររបស់ខ្លួន ដូចជាការប្រើការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួល ឬម៉ោងឈប់សម្រាកដែលទាក់ទងនឹងសកម្មភាពសាលារៀនជាក់លាក់ ដែលបានគូសបញ្ជាក់នៅក្នុងសំណួរទី 4។ ព័ត៌មានបន្ថែមអំពី [របៀបដាក់ពាក្យបណ្តឹងពីការសងសឹក ឬការរើសអើង](#) ត្រូវបានចុះផ្សាយលើអនឡាញ។

ការធ្វើការកំរាមកំហែងទាក់ទងនឹងអន្តោប្រវេសន៍ប្រឆាំងបុគ្គលិកដែលប្រើប្រាស់សិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្រោមច្បាប់ទាំងនេះ គឺជាការសងសឹកដែលខុសច្បាប់។

ធនធាន

- សេចក្តីបង្គាប់របស់មន្ត្រីសុខាភិបាលខោនធី **Los Angeles**: http://publichealth.lacounty.gov/media/Coronavirus/docs/HOO/2020_10_23_HOO_Safer_at_Home.pdf
- **FAQ** អំពីច្បាប់ស្តីពីការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់រដ្ឋ **California**: https://www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm
- **FAQs** អំពីច្បាប់ដែលបានអនុវត្តដោយការិយាល័យស្នងការការងាររដ្ឋ **California**: <https://www.dir.ca.gov/dlse/2019-Novel-Coronavirus.htm>
- ការណែនាំដើម្បីដាក់ពាក្យសុំអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់ការគ្មានការងារធ្វើ: <https://unemployment.edd.ca.gov/guide>
- ព័ត៌មានថ្មីបំផុតរបស់នាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍការងារ: https://www.edd.ca.gov/about_edd/coronavirus-2019.htm
- របៀបដាក់ពាក្យអះអាងយកការឈប់សម្រាកមូលហេតុគ្រួសារមានប្រាក់ឈ្នួល: https://www.edd.ca.gov/Disability/How_to_File_a_PFL_Claim_in_SDI_Online.htm
- នាយកដ្ឋានការងារ និងលំនៅដ្ឋានយុត្តិធម៌រដ្ឋ **California**: <https://www.dir.ca.gov/dwc/Covid-19/Index.html>
- ធនធានសម្រាប់ជំងឺ **COVID-19** និងសំណងបុគ្គលិក: <https://www.dir.ca.gov/dwc/Covid-19/Index.html>
- អត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់បុគ្គលិកដែលរងផលប៉ះពាល់ដោយសារជំងឺ **COVID-19**: <https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/#chart>
- ជំងឺ **COVID-19** និងទីកន្លែងការងារអាមេរិក (ធនធាន): <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>
- ក្រុមប្រឹក្សាទំនាក់ទំនងការងារកសិកម្ម: 1 (800) 449-3699 <https://www.labor.ca.gov/wp-content/uploads/2020/09/ENG-Agricultural-Workers-Know-Your-Rights-Guide-Covid-8.18.20-pm-FINAL.pdf>

