

សំណួរអំពីការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់បៀវត្សរ៍និងវិសក្ខរណ៍ (ខ្លីដ-១៩)

1. ប្រសិនបើមន្ត្រីសាធារណៈបិទកន្លែងប្រកបអាជីវកម្មខ្លួនដែលមានការពាក់ព័ន្ធជាមួយ ជំងឺខ្លីដ-១៩ តើកម្មករនិយោជិតអាចប្រើច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់បៀវត្សរ៍ដើម្បីសងថ្ងៃអវត្តមានពីការងារបានដែរឬទេ? ចុះប្រសិនបើនិយោជកនៅតែបើក ដំណើរការ ប៉ុន្តែមានការរឹតត្បិតលើប្រតិបត្តិការដោយសារតែបទបញ្ជារបស់អភិបាល? ប្រសិនបើនៅតែត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការ កម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់បៀវត្សរ៍ដែលបង្កបាន។ ប្រសិនបើនិយោជកជម្រុះនរណាម្នាក់ចេញ និយោជិតនោះអាចដាក់ពាក្យស្នើសុំតារកាលិកនិកម្មភាពបាន។
2. តើនិយោជិតដឹងយ៉ាងដូចម្តេចថាពួកគេនៅតែត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការ? និយោជកត្រូវប្រាប់និយោជិតឱ្យដឹង ប្រសិនបើខ្លួននឹងជម្រុះពួកគេចេញ។ និយោជិតអាចដាក់ពាក្យស្នើសុំតារកាលិកនិកម្មភាពបាន ប្រសិនបើពួកគេត្រូវបានជម្រុះចេញ ឬប្រសិនបើម៉ោងធ្វើការរបស់ពួកគេត្រូវបានកាត់បន្ថយ។
3. ប្រសិនបើសាលារៀនឬកន្លែងថែទាំកូនរបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបិទទ្វារជាបណ្តោះអាសន្នដោយសារការខ្វល់ខ្វាយអំពីបញ្ហាសុខភាព តើ កម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់បៀវត្សរ៍ដើម្បីថែទាំកូនរបស់ពួកគេបានដែរឬទេ? អាចបាន។
4. ប្រសិនបើកន្លែងធ្វើការរបស់និយោជិត ឬសាលារៀនឬកន្លែងផ្តល់សេវាថែទាំកុមារត្រូវបានបិទ តើនិយោជកអាចបដិសេធសំណើសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ហើយតម្រូវឱ្យបុគ្គលិកធ្វើការពីផ្ទះជំនួសវិញបានដែរឬទេ? ទេ។
5. ប្រសិនបើនិយោជកជ្រើសរើសបិទកន្លែងធ្វើការរបស់ពួកគេជាបណ្តោះអាសន្នដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការប៉ះពាល់នឹងជំងឺ COVID-19 តើនិយោជិតអាចប្រើច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់បៀវត្សរ៍ដើម្បីសងថ្ងៃអវត្តមានពីការងារបានដែរឬទេ? និយោជកមិនត្រូវបានតម្រូវឱ្យអនុញ្ញាតឱ្យ និយោជិតប្រើច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់បៀវត្សរ៍ទេ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនសម្រេចដោយខ្លួនឯងថានឹងបិទជាបណ្តោះអាសន្ន

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងជំងឺខ្លីដ-១៩។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ និយោជកអាចអនុញ្ញាតឱ្យប្រើច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់បៀវត្សរ៍បាន ក្នុងស្ថានភាពនេះ។

6. តើនិយោជកអាចតម្រូវឱ្យនិយោជិតឈប់សម្រាកពីការងារដោយសារសក្តានុពលនៃការចម្លងជំងឺខ្លីដ-១៩ដែរឬទេ?

និយោជកអាចតម្រូវឱ្យ និយោជិតឈប់សម្រាកពីការងារបាន។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ និយោជក មិនអាចតម្រូវឱ្យ និយោជិតប្រើច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់បៀវត្សរ៍ដើម្បីសងថ្ងៃអវត្តមានពីការងារបានទេ។

7. តើកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានតម្រូវឱ្យឈប់សម្រាកពីការងារ ពីព្រោះពួកគេអាចត្រូវបានប៉ះពាល់ដោយជំងឺខ្លីដ-១៩ អាចប្រើច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់បៀវត្សរ៍បន្ថែមបានទេ ខណៈពេលអវត្តមាន?

កម្មករនិយោជិត អាចប្រើច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់បៀវត្សរ៍បន្ថែមបាន។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ និយោជកមិនអាចបង្ខំឬទាមទារឱ្យ និយោជិតប្រើច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់បៀវត្សរ៍បន្ថែមរបស់ពួកគេ ដើម្បីសងថ្ងៃអវត្តមានពីការងារបានទេ។

8. តើកម្មករនិយោជិតអាចច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់បៀវត្សរ៍បន្ថែមបានដែរឬទេ ប្រសិនបើពួកគេមានអារម្មណ៍ថាឈឺឬកំពុងមានចេញរោគសញ្ញាដែលអាចទាក់ទងនឹងជំងឺខ្លីដ-១៩?

កម្មករនិយោជិត អាចប្រើច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់បៀវត្សរ៍បន្ថែមសម្រាប់ជំងឺផ្លូវកាយ ការរងរបួស ឬស្ថានភាពសុខភាពផ្សេងទៀតបាន។ ពួកគេក៏អាចប្រើច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់បៀវត្សរ៍បន្ថែម ដើម្បីថែទាំសមាជិកគ្រួសារដែលមានជំងឺផ្លូវកាយរងរបួស ឬស្ថានភាពសុខភាពផ្សេងទៀតបាន។

9. តើកម្មករនិយោជិតអាចប្រើច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់បៀវត្សរ៍បន្ថែមបានដែរឬទេ ប្រសិនបើវេជ្ជបណ្ឌិតណែនាំឱ្យធ្វើបែបនោះ ដោយសារការអាចប៉ះពាល់ឬមានរោគសញ្ញានៃជំងឺខ្លីដ-១៩?

អាចបាន។

10. តើកម្មករនិយោជិត អាចប្រើច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់បៀវត្សរបង្ករបានដែរឬទេ ប្រសិនបើពួកគេកំពុងស្វែងរកការធ្វើរោគវិនិច្ឆ័យវេជ្ជសាស្ត្រ ការថែទាំ ការព្យាបាល ឬការថែទាំបង្ការជំងឺ សម្រាប់ជំងឺឬរោគសញ្ញាដែលអាចទាក់ទងនឹងជំងឺខ្វីដ-១៩? អាចបាន។

11. ប្រសិនបើនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់បៀវត្សជាផ្នែកមួយនៃកម្មវិធី ឈប់សម្រាកមានប្រាក់បៀវត្ស (PTO) តើនិយោជិតអាចប្រើច្បាប់ឈប់សម្រាក PTO ដែលទាក់ទងនឹងជំងឺខ្វីដ-១៩បានដែរឬទេ? អាចបាន។

12. តើនិយោជកអាចផ្តល់ឱ្យនិយោជិតនូវច្បាប់បន្ថែមយ៉ាងដូចម្តេចសម្រាប់ការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់បៀវត្ស ឬទូទាត់សងប្រាក់ឈ្នួលដែលបាត់បង់ដែលអាចបណ្តាលមកពីជំងឺ COVID-19?

- និយោជកអាចផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់បៀវត្សរបែបសប្បុរសធម៌ កាន់តែច្រើនជាងច្បាប់ដូចដែលបានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់បៀវត្ស។
- និយោជកអាចអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជិតប្រើច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់បៀវត្សសម្រាប់គោលបំណងបន្ថែមលើសពីគោលបំណងដែលបានអនុញ្ញាតជាអប្បបរមាបាន។
- និយោជកអាចជ្រើសរើសជាបណ្តោះអាសន្នក្នុងការច្រានចោលនូវតម្រូវការផ្ទៀងផ្ទាត់ សម្រាប់និយោជិតដែលប្រើច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់បៀវត្ស ទាក់ទងនឹងជំងឺខ្វីដ-១៩។
- និយោជកអាចបង្កើតនិងអនុវត្តគោលនយោបាយថ្មីៗ ដើម្បីជំរុញការងារមុនការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់បៀវត្ស។
- និយោជកអាចផ្តល់ជូន និយោជិតនូវបុរេប្រទានប្រាក់ឈ្នួល ដរាបណាលក្ខខណ្ឌនៃការសងប្រាក់ឈ្នួលនោះអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដែលពាក់ព័ន្ធ។

- និយោជកអាចបង្កើតគោលនយោបាយស្តីពីច្បាប់ឈប់សម្រាករួមបាន។
ពួកគេក៏អាចអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជិតដែលមានច្បាប់ឈប់សម្រាកនៅសល់បរិច្ចាគច្បាប់ឈប់សម្រាកនោះដល់មិត្តរួមការងារផងដែរ។