

បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី 31 ឧសភា ឆ្នាំ 2022

សេចក្តីសង្ខេប

រដ្ឋ Washington បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពវិធានស្តីពីសុវត្ថិភាព និងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការចំនួនពីរ "លក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងការរាយការណ៍ និងជូនដំណឹងអំពីស្ថានភាពអាសន្នទាក់ទងនឹងសុខភាពសាធារណៈសម្រាប់មេរោគឆ្លង និងជំងឺឆ្លង" ក្រមរដ្ឋបាលរបស់រដ្ឋ Washington (Washington Administrative Code, WAC) 296-62-600 និង "ការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ការពារខ្លួនដោយស្ម័គ្រចិត្តក្នុងស្ថានភាពអាសន្នទាក់ទងនឹងសុខភាពសាធារណៈ" WAC 296-62-601។ បានអនុម័តដំបូងនៅថ្ងៃទី 10 ខែសីហា ឆ្នាំ 2021 និងបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនៅខែមេសា ឆ្នាំ 2022។ វិធានទាំងនេះចូលជាធរមានក្នុងអំឡុងពេលប្រកាសស្ថានភាពអាសន្នទាក់ទងនឹងសុខភាពសាធារណៈ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងមេរោគឆ្លង និងជំងឺឆ្លង រួមទាំងការរីករាលដាលនៃជំងឺ COVID-19 ផងដែរ។ ពួកគេអនុវត្តលក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្នែកនីតិបញ្ញត្តិខាងក្រោម ដែលចុះហត្ថលេខាប្រែក្លាយទៅជាច្បាប់ដោយរដ្ឋាភិបាល។ លោក Jay Inslee:

- លក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងការរាយការណ៍ និងជូនដំណឹងរបស់និយោជកដែលមានប្រភពចេញពីច្បាប់ស្តីពីស្តង់ដារការងារនៅពេលមានស្ថានភាពអាសន្នទាក់ទងនឹងសុខភាព (Health Emergency Labor Standards Act) ឬ "HELSA" ឥឡូវនេះស្ថិតនៅ ក្រមដែលបានកែសម្រួលរបស់រដ្ឋ Washington (Revised Code of Washington, RCW) 49.17.062 និង RCW 49.17.064។
- លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់និយោជកដើម្បីសម្របសម្រួលការប្រើប្រាស់ម៉ាស់ដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងឧបករណ៍ការពារខ្លួន (Personal Protective Equipment, PPE) ផ្សេងទៀត ក្នុងអំឡុងពេលមានស្ថានភាពអាសន្នទាក់ទងនឹងសុខភាពសាធារណៈ ផ្អែកលើ RCW 49.17.485។

ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ 2022 រួមមានលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់មណ្ឌលថែទាំសុខភាពដែលកំណត់ដោយ RCW 9A.50.010។ [RCW 9A.50.010](https://www.wa.gov/9A.50.010): និយមន័យ។ (wa.gov)

សំណួរ និងចម្លើយខាងក្រោមអាចជួយអ្នកឱ្យយល់ និងអនុលោមតាមវិធាន WAC 296-62-600 និង WAC 296-62-601 ដែលមាននៅ <https://lni.wa.gov/HELSAEmergencyRule>

តើច្បាប់ HELSA ការពារកម្មករនិយោជិតពីការរើសអើង យ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?

HELSA ការពារបុគ្គលិកដែលប្រឈមហានិភ័យខ្ពស់ពីការបណ្តេញចេញ ជំនួសកន្លែងជាអចិន្ត្រៃយ៍ ឬការរើសអើងនៅកន្លែងធ្វើការសម្រាប់ការស្វែងរកកន្លែងស្នាក់នៅពីការប៉ះពាល់នឹងមេរោគឆ្លង ឬជំងឺឆ្លងអំឡុងពេលមានស្ថានភាពអាសន្នទាក់ទងនឹងសុខភាពសាធារណៈ។ ក្រសួងការងារ និងឧស្សាហកម្ម (Department of Labor & Industries, L&I) គ្រប់គ្រងលើច្បាប់ HELSA។ បច្ចុប្បន្នអនុវត្តចំពោះកន្លែងស្នាក់នៅដែលពាក់ព័ន្ធនឹងជំងឺ COVID-19។ ច្បាប់ HELSA ប្រព្រឹត្តទៅភ្ជាប់ជាមួយការការពារពិការភាពដែលមានស្រាប់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីពលរដ្ឋអាមេរិកដែលមានពិការភាព (Americans with Disabilities Act, ADA) និងច្បាប់ប្រឆាំងនឹងការរើសអើងរបស់រដ្ឋ

Washington (Washington Law Against Discrimination)។ យោងតាមច្បាប់ HELSA ការរើសអើងអាចរួមបញ្ចូលសកម្មភាពការងារអវិជ្ជមានជាច្រើន។ L&I (ក្រសួងការងារ និងឧស្សាហកម្ម) អាចជួយកម្មករនិយោជិតកំណត់ថា តើពួកគេត្រូវបានគេរើសអើងចំពោះការអនុវត្តសិទ្ធិស្តីពីសុវត្ថិភាព និងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ដែលមានរួមបញ្ចូលនៅក្នុងច្បាប់ HELSA ដោយទូរសព្ទទៅលេខ 1-800-423-7233។

តើ HELSA មានប្រសិទ្ធភាពឡើយនេះទេ?

ពិតជាមាន។ ច្បាប់នេះចូលជាធរមានកាំងពីថ្ងៃទី 11 ខែឧសភា ឆ្នាំ 2021 មកម្ល៉េះ។ ការការពារប្រឆាំងនឹងការរើសអើងយោងតាមច្បាប់ HELSA ត្រូវបានធ្វើឡើងនៅពេលដែលមានស្ថានភាពអាសន្នទាក់ទងនឹងសុខភាពសាធារណៈណាមួយ (ឧ. ការរីករាលដាលនៃជំងឺ) ត្រូវបានប្រកាសដោយប្រធានាធិបតីសហរដ្ឋអាមេរិក ឬដោយអភិបាលរដ្ឋ Washington។ នៅថ្ងៃទី 29 ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ 2020 អភិបាលខេត្ត Jay Inslee បានចេញសេចក្តីប្រកាសមួយ និងបានប្រកាសដាក់ប្រទេសក្នុងក្រាហាសន្ត ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងជំងឺ COVID-19។ គិតត្រឹមថ្ងៃទី 31 ខែឧសភា ឆ្នាំ 2022 ការដាក់ប្រទេសក្នុងក្រាហាសន្តនៅតែមានដដែល។

តើអ្នកណាត្រូវបានចាត់ទុកថាជាបុគ្គលិកដែលប្រឈមហានិភ័យខ្ពស់?

និយោជិតដែលស្ថិតក្នុងអាយុណាមួយ ឬមានស្ថានភាពសុខភាពខាងក្នុង ដែលធ្វើឲ្យពួកគេប្រឈមហានិភ័យខ្ពស់ក្នុងការឆ្លងជំងឺឆ្លងច្រវាក់ (ដូចដែលបានកំណត់ដោយ មជ្ឈមណ្ឌលគ្រប់គ្រងជំងឺ [Centers for Disease Control]) ពីមេរោគឆ្លង ឬជំងឺឆ្លងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអាសន្នទាក់ទងនឹងសុខភាពសាធារណៈ និង បានទទួលការណែនាំពីអ្នកផ្តល់សេវាវេជ្ជសាស្ត្រឱ្យដកខ្លួនចេញពីការធ្វើការងារដោយសារតែហានិភ័យខ្ពស់ ក្នុងការឆ្លងជំងឺឆ្លងច្រវាក់របស់ពួកគេ។

តើនិយោជកអាចតម្រូវឱ្យនិយោជិតដែលប្រឈមនឹងហានិភ័យខ្ពស់ផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការណែនាំរបស់អ្នកផ្តល់សេវាវេជ្ជសាស្ត្ររបស់ពួកគេបានទេ?

ពិតជាបាន។ សម្រាប់ការការពារយោងតាមច្បាប់ HELSA និយោជិតត្រូវតែទទួលបានការណែនាំពីអ្នកផ្តល់សេវាវេជ្ជសាស្ត្ររបស់ពួកគេ ដោយបញ្ជាក់ថាពួកគេប្រឈមនឹងហានិភ័យខ្ពស់ ហើយត្រូវតែដកខ្លួនចេញពីការងារ។ សម្រាប់គោលបំណងទាំងនេះ ការដកខ្លួនចេញពីការងារមានន័យថា និយោជិតមិនអាចមានវត្តមាននៅកន្លែងធ្វើការបានទេ។ និយោជកអាចអនុវត្តតាមដំណើរការស្នាក់នៅធម្មតារបស់ខ្លួនសម្រាប់ការទទួលបានការផ្ទៀងផ្ទាត់ផ្នែក វេជ្ជសាស្ត្រ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយច្បាប់ HELSA បញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់ថានិយោជិតមិនតម្រូវឱ្យលាតក្រដាសស្ថានភាពសុខភាព ឬរោគវិនិច្ឆ័យណាមួយដល់និយោជករបស់ពួកគេសម្រាប់គោលបំណងនៃច្បាប់នេះទេ។ ការការពាររបស់និយោជិតយោងតាមច្បាប់ HELSA មិនប៉ះពាល់ដល់ការការពារផ្សេងទៀតនៅក្រោមច្បាប់សហព័ន្ធ ឬច្បាប់រដ្ឋទាក់ទងនឹងការស្នាក់នៅសមរម្យ ឬ ការរើសអើងនោះទេ។

តើបុគ្គលិកដែលប្រឈមហានិភ័យខ្ពស់ដែលស្នើសុំកន្លែងស្នាក់នៅត្រូវបានការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ការជំនួសកន្លែងជាអចិន្ត្រៃយ៍ ឬការរើសអើងដែរឬទេ?

ពិតណាស់។ ប្រសិនបើគ្មានកន្លែងស្នាក់នៅសមហេតុផល និយោជិតដែលប្រឈមហានិភ័យខ្ពស់ក៏ត្រូវបានការពារផងដែរ ប្រសិនបើពួកគេសម្រេចចិត្តប្រើជម្រើសច្បាប់ឈប់សម្រាកដែលនៅសល់ រួមទាំងច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល និងការធានារ៉ាប់រងលើភាពគ្មានការងារធ្វើ ប្រសិនបើមានសិទ្ធិ រហូតដល់ចុងបញ្ចប់នៃស្ថានភាពអាសន្នទាក់ទងនឹងសុខភាពសាធារណៈ ឬកន្លែងស្នាក់នៅត្រូវបានផ្តល់ជូន។

ចុះប្រសិនបើនិយោជិតស្នើសុំកន្លែងស្នាក់នៅយោងតាមច្បាប់ HELSA ប៉ុន្តែនិយោជកមិនទាន់ធ្វើការសម្រេចចិត្តនៅឡើយ ឬចុះបើនិយោជកមិនយល់ស្របនឹងសម្រេចចិត្តរបស់និយោជកវិញ?

និយោជិតអាចដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដែលនៅសល់ រួមទាំងច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល និងការធានារ៉ាប់រងលើភាពគ្មានការងារធ្វើ ប្រសិនបើមានសិទ្ធិ ខណៈពេលដែលកំពុងរង់ចាំការសម្រេចចិត្តពីនិយោជក។ ជម្រើសដែលត្រូវបានការពារដូចគ្នាសម្រាប់ការដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកក៏អនុវត្តផងដែរ ប្រសិនបើនិយោជកមិនយល់ស្របជាមួយនិយោជក ហើយ៖

- បានដាក់ពាក្យបណ្តឹងអំពីកន្លែងស្នាក់នៅសមហេតុផលតាមគណៈកម្មការសិទ្ធិមនុស្ស (Human Rights Commission) ហើយកំពុងរង់ចាំការសេចក្តីសម្រេច និង
- បានផ្តល់ការជូនដំណឹងដល់និយោជកថាការសម្រេចចិត្តកំពុង ស្ថិតក្នុងរង់ចាំ។

ប្រសិនបើនិយោជកបដិសេធមិនអនុញ្ញាតឱ្យមានការឈប់សម្រាកនៅក្នុងករណីទាំងនេះ នោះ L&I នឹងចាត់ទុកថាជាការរើសអើងដល់សិទ្ធិរបស់អ្នក។

នៅពេលដែលនិយោជិតដែលប្រឈមហានិភ័យខ្ពស់ដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដែលនៅសល់ យោងតាមច្បាប់ HELSA

តើគោលការណ៍របស់និយោជកសម្រាប់ការបង្កាប់ឱ្យឈប់សម្រាកនឹងអនុវត្តដែរឬទេ?

តើនិយោជិតមានជម្រើសសម្រាប់ការបង្កាប់ឱ្យឈប់សម្រាកដែរឬទេ?

និយោជិតដែលប្រឈមហានិភ័យខ្ពស់ត្រូវតែមានសិទ្ធិទទួលបានច្បាប់ឈប់សម្រាកដែលនៅសល់ទាំងអស់ រួមទាំងច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល ហើយអាចមិនត្រូវបានបណ្តេញចេញ ជំនួសជាអចិន្ត្រៃយ៍ ឬមានការរើសអើងចំពោះការប្រើប្រាស់ច្បាប់ឈប់សម្រាកនេះឡើយ។ និយោជិតដែលប្រឈមហានិភ័យខ្ពស់អាចជ្រើសរើសដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកស្របតាមច្បាប់ឈប់សម្រាក ជាក់លាក់ គោលការណ៍របស់និយោជក និងកិច្ចព្រមព្រៀងចរចាជាសមូហភាព។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ និយោជកអាចនឹងមិនដាក់ចេញប្រភេទនៃច្បាប់ឈប់សម្រាកដែលនិយោជិតជ្រើសរើស ឬការបង្កាប់ ដែលក្នុងនោះមានការដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដែលនៅសល់នោះទេ ដោយសារលក្ខន្តិកៈអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជិតដែលប្រឈមហានិភ័យខ្ពស់ប្រើប្រាស់ "ជម្រើសច្បាប់ឈប់សម្រាកដែលនៅសល់ទាំងអស់"។

តើនិយោជកអាចបញ្ឈប់អត្ថប្រយោជន៍ការងារដែលមានស្រាប់របស់កម្មករនិយោជិតបានទេ?

មិនមានលក្ខខណ្ឌតម្រូវដែលនិយោជកត្រូវរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ រួមទាំងការធានារ៉ាប់រងសុខភាព ការធានារ៉ាប់រងអាយុជីវិត ការធានារ៉ាប់រងចំពោះពិការភាពរយៈពេលវែង អតីតភាពការងារ ឬការបញ្ឈប់តម្លៃដល់បុគ្គលិកយោងតាមច្បាប់ HELSA នោះទេ។ និយោជកត្រូវតែអនុវត្តតាមគោលការណ៍ធម្មការរបស់ពួកគេទាក់ទងនឹងអត្ថប្រយោជន៍ទាំងនេះ។

តើនិយោជកអាចស្នើសុំការបញ្ជាក់ឡើងវិញពីអ្នកផ្តល់សេវាវេជ្ជសាស្ត្របានទេ?

ច្បាប់ HELSA បានចូលជាធរមាននៅថ្ងៃទី 11 ខែឧសភា ឆ្នាំ 2021។ រាល់ការណែនាំពីអ្នកផ្តល់សេវាវេជ្ជសាស្ត្រដែលបង្ហាញថានិយោជិតប្រឈមហានិភ័យខ្ពស់ ដែលផ្តល់ជូននិយោជកនៅថ្ងៃ ឬក្រោយថ្ងៃទី 11 ខែឧសភា ឆ្នាំ 2021 ជាការបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជិត។ រាល់ការស្នើសុំឬការទាមទារជាបន្តបន្ទាប់ពីនិយោជកសម្រាប់ការផ្ទៀងផ្ទាត់ឡើងវិញនូវស្ថានភាពប្រឈម ហានិភ័យខ្ពស់ត្រូវតែសមហេតុផល ហើយនឹងត្រូវបានវាយតម្លៃតាមករណីនីមួយៗ។

តើបុគ្គលិកដែលប្រឈមហានិភ័យខ្ពស់អាចធ្វើអ្វីបាន ប្រសិនបើពួកគេជួបប្រទះការរើសអើង?

សូមហៅទូរសព្ទទៅ L&I តាមលេខ 1-800-423-7233។ បំពេញ និងដាក់ទម្រង់បែបបទពាក្យបណ្តឹងស្តីពីការរើសអើង៖

- [ពាក្យបណ្តឹងស្តីពីការរើសអើងនៃផ្នែកបែងចែកសុវត្ថិភាពការងារ និងសុខភាព \(Division of Occupational Safety and Health, DOSH\) \(F416-011-000\)](#) (ភាសាអង់គ្លេស)
- [ពាក្យបណ្តឹងស្តីពីការរើសអើងនៃ DOSH \(F416-011-999\)](#) (ភាសាអេស្ប៉ាញ)

L&I នឹងមិនទទួលយកពាក្យបណ្តឹងមិនបញ្ចេញឈ្មោះស្តីពីការរើសអើងទេ។

និយោជិតក៏អាចចូលទៅកាន់ lni.wa.gov/WorkplaceDiscrimination ដើម្បីស្វែងរកឧបទ្ទវហេតុស្តីពីការរើសអើងផ្នែកសុវត្ថិភាព និងសុខភាពនៅក្នុងន្លែងធ្វើការ (Safety and Health Discrimination in the Workplace) (ជា ភាសាអង់គ្លេស និងអេស្ប៉ាញ)

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម

កន្លែងស្នាក់នៅសមរម្យ

គណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្សនៃរដ្ឋ Washington (Washington State Human Rights Commission) គឺជាទីភ្នាក់ងាររដ្ឋដែលមានភារកិច្ចផ្តល់ជំនួយ និងដោះស្រាយវិវាទទាក់ទងនឹងកន្លែងស្នាក់នៅសមរម្យ។ និយោជកដែលមានសំណួរគួរតែទាក់ទងទៅ policy@hum.wa.gov។ និយោជិតដែលមានសំណួរគួរទាក់ទងទៅ 360-753-6770 ឬ frontdesk@hum.wa.gov។ និយោជិតដែលចង់ដាក់ពាក្យបណ្តឹងគួរតែបំពេញទម្រង់បែបបទទទួលយកព័ត៌មាននៅទីនេះ៖ www.hum.wa.gov/file-complaint។

ការធានារ៉ាប់រងលើភាពគ្មានការងារធ្វើ

ក្រសួងសន្តិសុខការងាររដ្ឋ Washington (Washington Employment Security Department) គ្រប់គ្រងកម្មវិធីធានារ៉ាប់រងលើភាពគ្មានការងារធ្វើរបស់រដ្ឋ Washington ហើយអាចទាក់ទងបានតាម www.esd.wa.gov/unemployment។

ការបញ្ឈប់ការងារខណៈពេលដែលកំពុងស្វែងរកការងារតាមច្បាប់ HELSA

ក្រសួងការងារ និងឧស្សាហកម្មរដ្ឋ Washington, ផ្នែកសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារផ្តល់ជំនួយចំពោះការរើសអើងផ្នែកសុវត្ថិភាព និងសុខភាព ហើយអាចទាក់ទងបានតាមលេខ 1-800-423-7233