

# មូលដ្ឋានគ្រឹះអំពីច្បាប់ការងារ



# សេចក្តីបដិសេធមិនទទួលខុសត្រូវ

ព័ត៌មានដែលបានផ្តល់នៅក្នុងបទបង្ហាញនេះគ្មាន និងមិនមានបំណងបង្កើតជាដំបូន្មានផ្នែកច្បាប់នោះទេ ផ្ទុយទៅវិញ រាល់ព័ត៌មានទាំងអស់គឺសម្រាប់  
តែគោលបំណងព័ត៌មានទូទៅប៉ុណ្ណោះ។ ទោះបីជាយើងព្យាយាមផ្តល់ព័ត៌មានចុងក្រោយបំផុតក៏ដោយក៏បទបង្ហាញនេះប្រហែលជាមិនមានព័ត៌មានថ្មី  
បំផុតនោះទេ។ អ្នកគួរតែទាក់ទងមេធាវីផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នក ដើម្បីទទួលបានដំបូន្មានទាក់ទងនឹងបញ្ហាផ្លូវច្បាប់ជាក់លាក់របស់អ្នក។

# ច្បាប់ស្តីពីតម្លាភាពប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីសមធម៌ប្រាក់ឈ្នួល (SB1162)

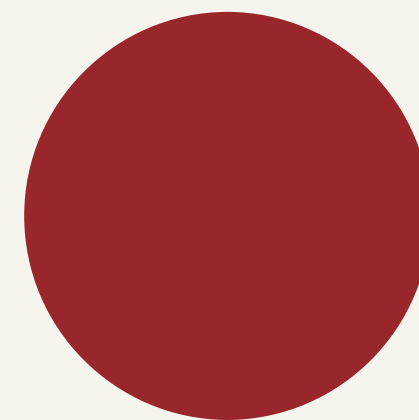
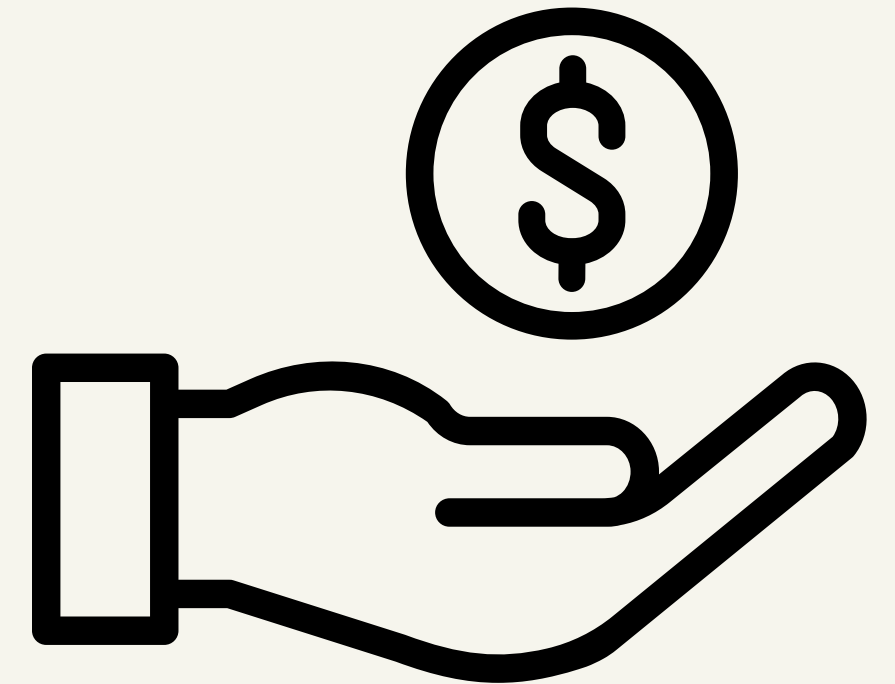
មានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃទី 1 ខែមករា ឆ្នាំ 2023

- និយោជក CA (និយោជិតចំនួនចាប់ពី 15 នាក់ឡើងទៅ) ត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សរ៍តាមមុខតំណែងការងារទាំងអស់
- តាមការស្នើសុំ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់មុខតំណែងដែលនិយោជិតត្រូវបានជួលពេលបច្ចុប្បន្ន
- អាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងពីបទល្មើសច្បាប់ទៅស្នងការអនុវត្តច្បាប់ការងារ (ក្នុងរយៈពេល 1 ឆ្នាំ) ដែលអាចដាក់ពិន័យរដ្ឋប្បវេណី និងចេញដីការក្បាលការពារ



# សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករ

- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់ CA
  - \$15.50 សម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅថ្ងៃទី 1 ខែមករា ឆ្នាំ 2023
- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងស្រុក
  - \$ 16.78 សម្រាប់ទីក្រុង L.A. នៅថ្ងៃទី 1 ខែកក្កដា ឆ្នាំ 2023
- ឧស្សាហកម្ម
- ប្រាក់ឈ្នួលដែលបានសន្យាឱ្យ
  - និយោជកត្រូវតែបង់ថ្លៃតាមអត្រាដែលបានសន្យាឱ្យ





# ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

- អ្នកត្រូវតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា បើទោះបីជាអ្នកធ្វើការស៊ីឈ្នួលគិតតាមការងារជាក់ស្តែង ឬទទួលបានលុយទឹកតែក៏ដោយ
  - និយោជករបស់អ្នកមិនអាចគិតលុយទឹកតែរបស់អ្នកចូលជាប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកជំពាក់អ្នកនោះទេ
- អត្រាស៊ីឈ្នួលគិតតាមការងារជាក់ស្តែង - ត្រូវតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ម៉ោងធ្វើការទាំងអស់ដែលបានធ្វើ។ (បែងចែកប្រាក់ចំណូលតាមអត្រាស៊ីឈ្នួលគិតតាមការងារជាក់ស្តែងគិតម៉ោងធ្វើការសរុប។)
  - ម៉ោងមិនធ្វើការដែលស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់និយោជកត្រូវតែផ្តល់សំណងដោយឡែកយ៉ាងហោចណាស់ជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា - មិនមែនគិតជាមធ្យមភាគទេ។
  - និយោជិតដែលស៊ីឈ្នួលគិតតាមការងារជាក់ស្តែងក៏ទទួលបានការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ថែមម៉ោងផងដែរ





# ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងកិច្ចសន្យា

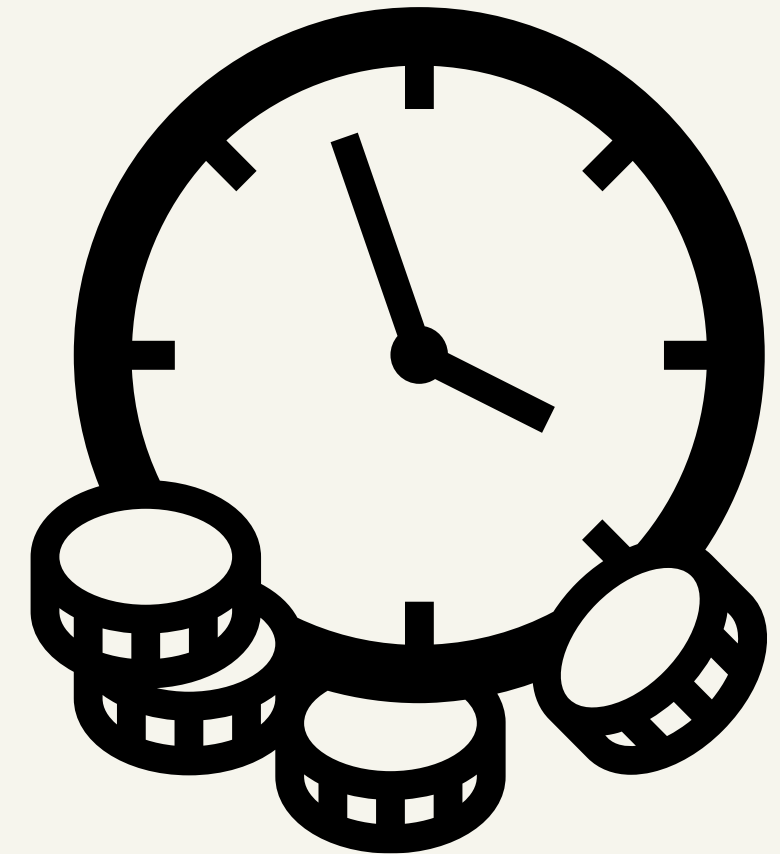


- និយោជិតមិនអាចបដិសេធលើលក្ខខណ្ឌតម្រូវចំពោះប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបានទេ។ កិច្ចសន្យាបែបនេះគឺខុសច្បាប់ និងមិនអាចអនុវត្តបានទេ។

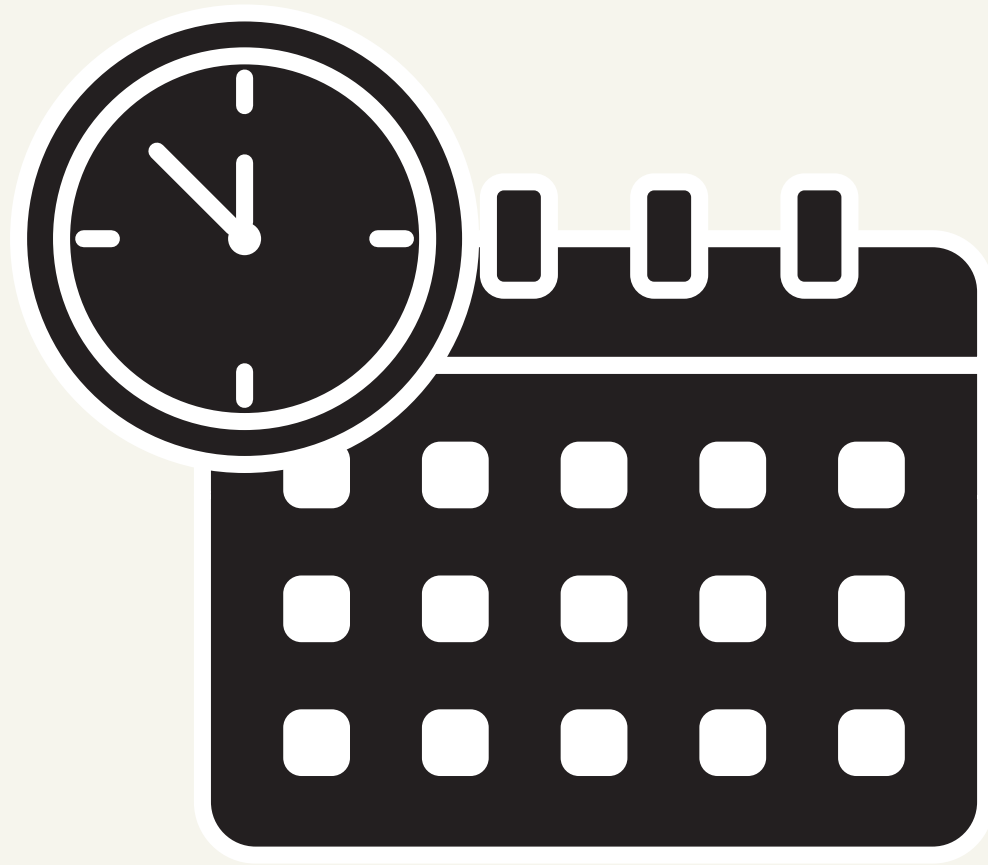


# ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង

- អ្នកត្រូវតែទទួលបានប្រាក់បន្ថែមម៉ោង (ម៉ោង និង 1/2 នៃអត្រាគិតម៉ោង ឬប្រាក់ឈ្នួលធម្មតារបស់អ្នក)
  - ធ្វើការលើសពី 8 ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ
  - លើសពី 40 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍
  - ធ្វើការ 8 ម៉ោងដំបូងនៅថ្ងៃទី 7 ជាប់ៗគ្នា



# គុណនឹងពីរ



- អ្នកត្រូវតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគុណនឹងពីរសម្រាប់៖
  - ម៉ោងទាំងអស់ដែលបានធ្វើការលើសពី 12 ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ
  - បន្ទាប់ពីធ្វើការ 8 ម៉ោងដំបូងនៅថ្ងៃទី 7 នៃថ្ងៃធ្វើការជាប់ៗគ្នា





# ប្រាក់ឈ្នួលពេលឈប់

- អ្នកមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកឈឺដែលមានប្រាក់ឈ្នួល 24 ម៉ោងក្នុងមួយឆ្នាំ (48 ម៉ោងនៅក្នុងទីក្រុង Los Angeles)
- ប្រើប្រាស់សម្រាប់៖
  - ការធ្វើរោគវិនិច្ឆ័យ ការថែទាំ ឬការព្យាបាលជំងឺប្រចាំកាយ ឬការថែទាំបង្ការសម្រាប់ខ្លួនអ្នកផ្ទាល់ ឬសមាជិកគ្រួសារ/បុគ្គលដែលអ្នកបានជ្រើសតាំង
  - ប្រសិនបើអ្នកជាជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ ឬការឃ្នាំតាមមើល



# ប្រាក់ឈ្នួលវិស្សមកាល

ចៅហ្វាយរបស់អ្នកមិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ជូនអ្នកនូវ៖

- ថ្លៃឈ្នួលថ្លៃឈប់សម្រាក
- ប្រាក់ឈ្នួលវិស្សមកាល
- ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមសម្រាប់ការងារនៅថ្ងៃឈប់សម្រាក



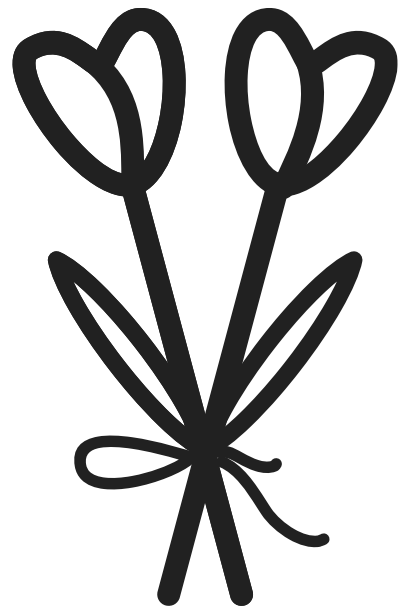
\*\*ប៉ុន្តែ៖ ប្រសិនបើចៅហ្វាយរបស់អ្នកសន្យា ឱ្យប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម - នោះនិយោជកត្រូវតែបង់

# ច្បាប់ឈប់សម្រាកកាន់ទុក្ខ (AB 1949)

មានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃទី 1 ខែមករា ឆ្នាំ 2023

- និយោជកដែលមាននិយោជិត 5 នាក់ឡើងទៅត្រូវតែផ្តល់ឱ្យនិយោជិតនូវច្បាប់ឈប់សម្រាកកាន់ទុក្ខរយៈពេល 5 ថ្ងៃដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល
- ច្បាប់ឈប់សម្រាកគឺដាច់ដោយឡែកពីគ្នា និងខុសគ្នាពីរយៈពេល 12 សប្តាហ៍ដែលបានអនុញ្ញាតក្រោមច្បាប់ស្តីពីសិទ្ធិគ្រួសាររដ្ឋ

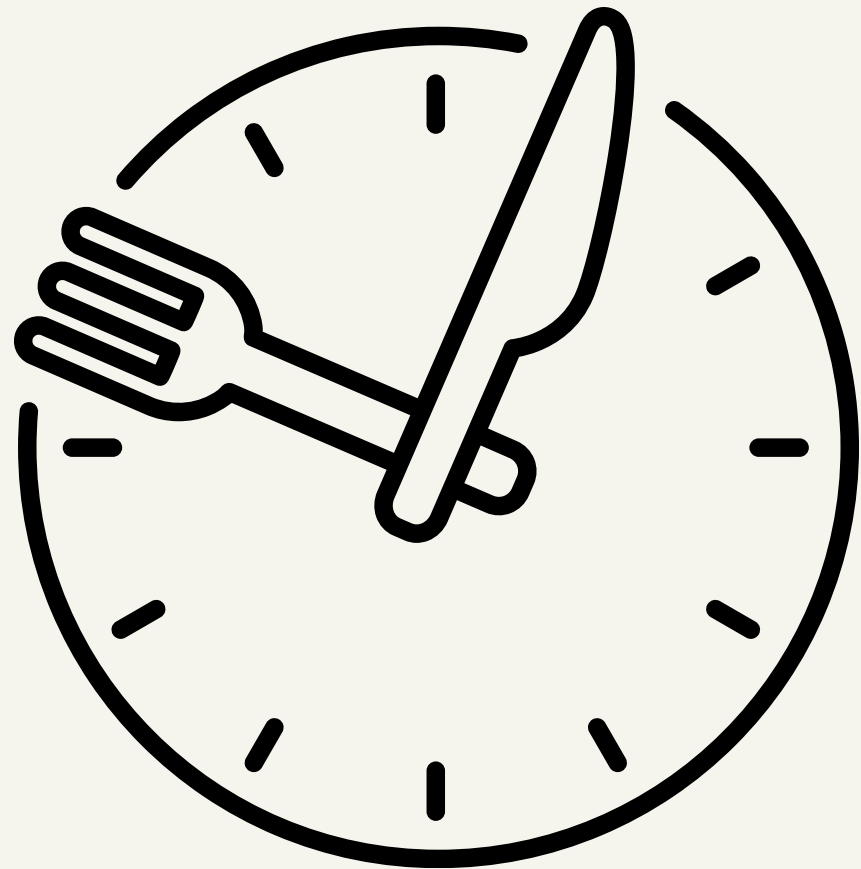
## California



- ត្រូវតែធ្វើការរយៈពេល 30 ថ្ងៃ
- ត្រូវតែប្រើប្រាស់ក្នុងរយៈពេល 3 ខែបន្ទាប់ពីមរណភាព
- សមាជិកគ្រួសាររួមមានសហព័ទ្ធ កូន ឪពុកម្តាយ បងប្អូន យាយតា ចៅ ដៃគូរស់នៅជាមួយគ្នា ឬឪពុកម្តាយក្មេក
- តម្រូវឱ្យមានឯកសារតាមការស្នើសុំក្នុងរយៈពេល 30 ថ្ងៃ
- ការសម្ងាត់
- ហាមឃាត់ការជ្រៀតជ្រែក និងការសងសឹក

# ពេលបាយ និងពេលសម្រាក

- ពេលសម្រាក រយៈពេល 10 នាទីដោយមានប្រាក់ឈ្នួលរៀងរាល់ពេលធ្វើការបាន 4 ម៉ោងម្តង
- ពេលបាយ រយៈពេល 30 នាទីដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល និងដោយគ្មានការរំខាន រៀងរាល់ពេលធ្វើការ 5 ម៉ោងម្តង



## ករណីលើកលែង៖

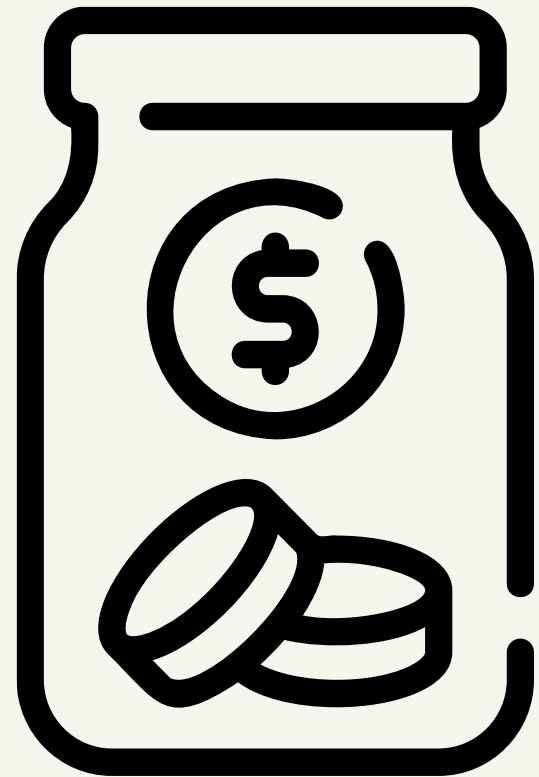
- 6 ម៉ោង ឬតិចជាងនេះក្នុងថ្ងៃធ្វើការ
  - ការបដិសេធមិនយល់ព្រមពីគ្នាទៅវិញទៅមក
- ពេលសម្រាកបាយជាប់កាតព្វកិច្ច ប្រសិនបើ៖
  - និយោជិតផ្តល់ការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ (អាចដកហូតបានគ្រប់ពេលវេលា)
  - លក្ខណៈការងារតម្រូវឱ្យមាន



# ពេលសម្រាក - ថ្ងៃធានារ៉ាប់រង

- ❑ ប្រសិនបើនិយោជករបស់អ្នកមិនផ្តល់ឱ្យពេលបាយ ឬពេលសម្រាក៖
  - ថ្ងៃធានារ៉ាប់រង → ប្រាក់ឈ្នួល 1 ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដែលអ្នកមិនទទួលបានពេលបាយ និងពេលសម្រាក
  - អតិបរមា៖ ថ្ងៃធានារ៉ាប់រង 1 ម៉ោងរាល់ការរំលោភបំពានក្នុងមួយថ្ងៃ
- ❑ អាជ្ញាយុកាល៖ 3 ឆ្នាំ

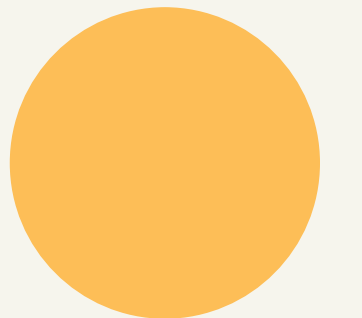
# លុយទឹកតែ



- លុយទឹកតែគឺជាកម្មសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់និយោជិត (និយោជកមិនអាចយកចំណែកណាមួយនៃលុយទឹកតែនេះទេ)។
- លុយទឹកតែផ្ទេរចូលកាត់ឥណទានត្រូវតែបើក បន្ទាប់ពីថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាក្រោយកាលបរិច្ឆេទនៃការទូទាត់ CC។
- និយោជកមិនអាចធ្វើការកាត់កងណាមួយសម្រាប់ថ្លៃដំណើរការកាត់ឥណទានបានទេ

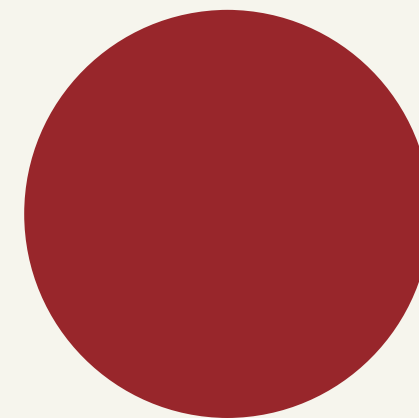
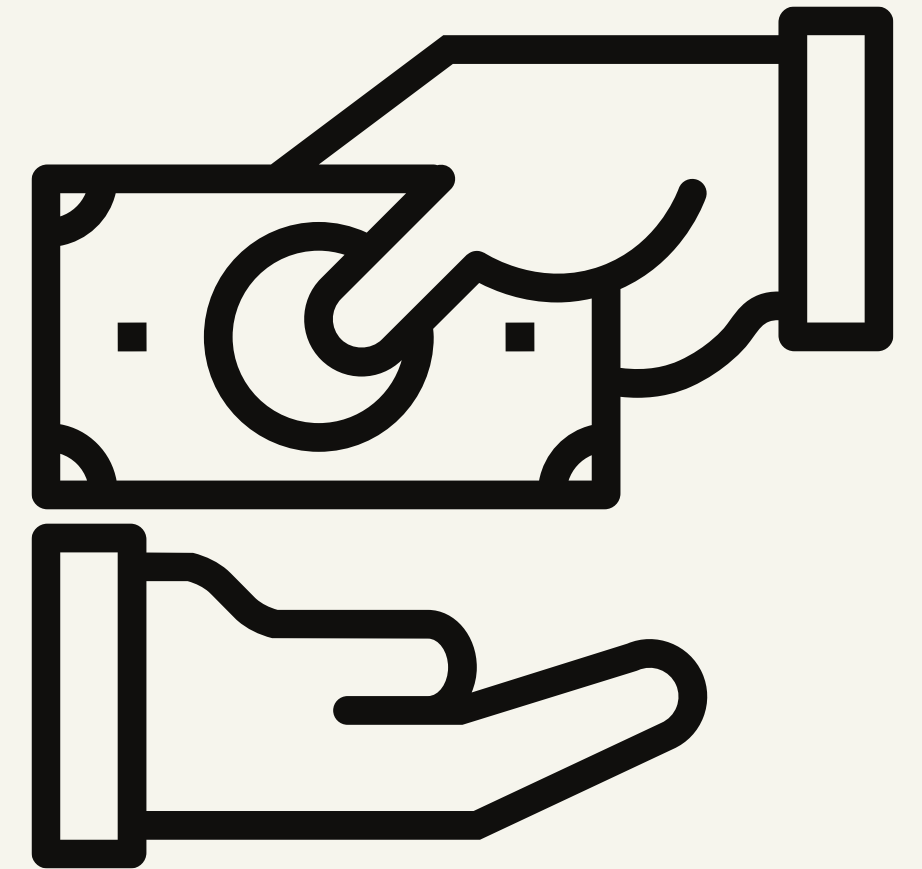
# ការចែកលុយទឹកតែ

- អនុញ្ញាតការចែកលុយទឹកតែ ប្រសិនបើគោលនយោបាយមិនត្រូវបានប្រើ ដើម្បីផ្តល់សំណងដល់ម្ចាស់ ប្រធានផ្នែក ឬអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ទោះបីជាបុគ្គលទាំងនេះគួរតែផ្តល់សេវាកម្មដោយផ្ទាល់ជូនភ្ញៀវ ឬកំពុងផ្តល់សេវាកម្មជូនភ្ញៀវជាបន្តបន្ទាប់ក៏ដោយ
- គោលនយោបាយនេះត្រូវតែមានតម្លាភាព និងសមហេតុផល
- លុយទឹកតែដែលបានរួមចំណែកក្នុងចំណោមបុគ្គលិកដែលផ្តល់ "សេវាកម្មផ្ទាល់" ឬកំពុង "ផ្តល់សេវាកម្ម" គឺជាអ្វីៗ លើកណាបុគ្គលិកនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់សេវាកម្មមានទំនាក់ទំនងទៅនឹងបទពិសោធន៍ទូទៅរបស់អតិថិជន។



# ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ

- ត្រូវតែបើកនៅថ្ងៃធ្វើការចុងក្រោយរបស់អ្នក នៅពេល៖
  - បញ្ឈប់ពីការងារ ឬបណ្តេញចេញពីការងារ
  - ប្រសិនបើអ្នកឈប់ ហើយផ្តល់ការជូនដំណឹង 3 ថ្ងៃមុន
- ត្រូវតែបើកក្នុងរយៈពេល 3 ថ្ងៃ ប្រសិនបើ៖
  - អ្នកឈប់ដោយគ្មានការជូនដំណឹង
- មូលប្បទានបត្របើកប្រាក់ឈ្នួលក៏ត្រូវតែមានពេលសម្រាកវិស្វកម្មកាលដែលមិនបានប្រើប្រាស់ដែរ ប៉ុន្តែមិនមែនជាពេលសម្រាកឈឺដែលមិនបានប្រើនោះទេ





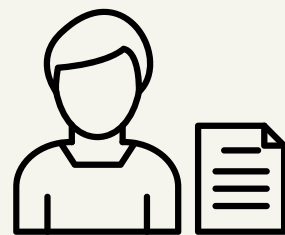
# ការពិន័យសម្រាប់រយៈពេលរង់ចាំ



- ប្រាក់ឈ្នួល 1 ថ្ងៃសម្រាប់រៀងរាល់ការយឺតមួយថ្ងៃ
- រហូតដល់ 30 ថ្ងៃ

# ករណីលើកលែង ចំពោះ ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល/ម៉ោង

ជាទូទៅ ច្បាប់ទាក់ទងនឹងការធ្វើការលើសម៉ោង និងពេលញាំបាយ និងពេលសម្រាកអនុវត្តចំពោះក្រុមហ៊ុនឯកជន មិនមែនសម្រាប់៖



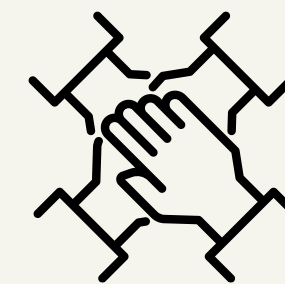
## អ្នកម៉ៅការឯករាជ្យ

- និយោជកមិនអាចគ្រប់គ្រងព័ត៌មានលម្អិតអំពីការងារបានទេ
- ការងារត្រូវតែស្ថិតនៅក្រៅអាជីវកម្មធម្មតារបស់និយោជក
- កម្មករនិយោជិតត្រូវតែមានអាជីវកម្មឯករាជ្យ



## លើកលែងចំពោះនិយោជិត

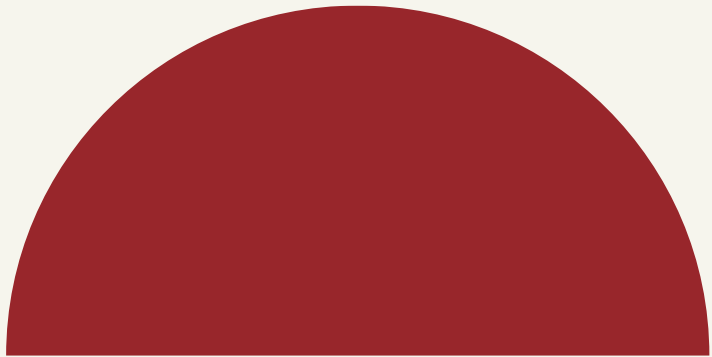
- នាយកប្រតិបត្តិ/ប្រធានផ្នែក
- អ្នកគ្រប់គ្រងកម្រិតខ្ពស់
- អ្នកជំនាញជាង/អ្នកជំនាញវិជ្ជាជីវៈ
- អ្នកលក់ខាងក្រៅ
- អ្នកមានវិជ្ជាជីវៈផ្នែកកុំព្យូទ័រដែលទទួលបានសំណងខ្ពស់



## សហជីពដែលមានកិច្ចព្រមព្រៀងចរចារួម

# សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដោយមិនគិតអំពីស្ថានភាពអន្តោប្រវេសន៍

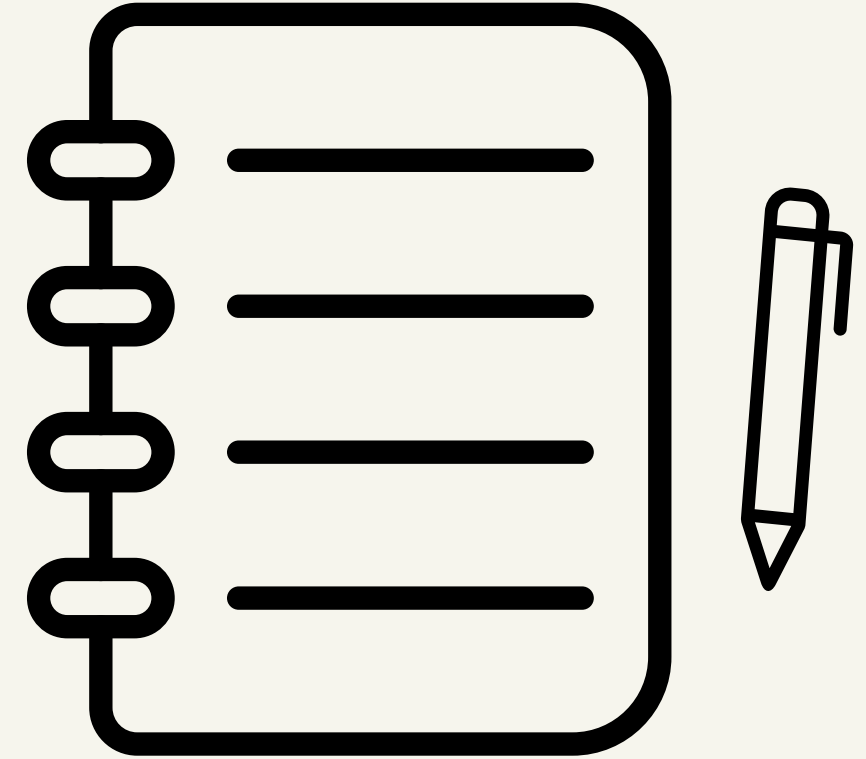
- ការការពារប្រាក់ឈ្នួល និងម៉ោងរបស់រដ្ឋ និងសហព័ន្ធត្រូវបានអនុវត្តដោយមិនគិតអំពីស្ថានភាពអន្តោប្រវេសន៍
- ករណីលើកលែង៖ ដំណោះស្រាយឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងការបើកប្រាក់ខែជំពាក់



# របៀបការពារសិទ្ធិរបស់អ្នក

រក្សាទុកកំណត់ត្រាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ

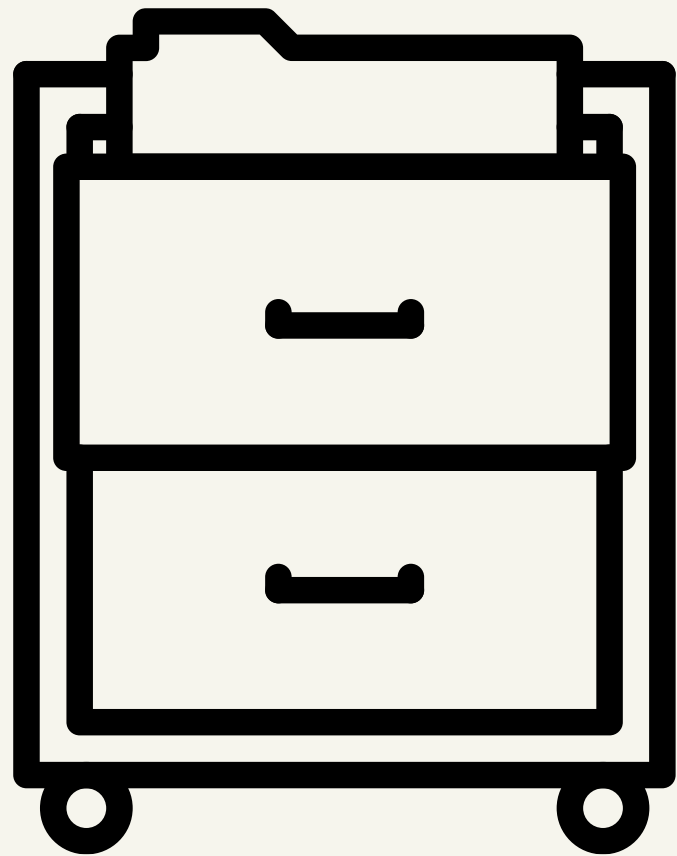
- ម៉ោងដែលបានធ្វើការ
- ការសន្យាដែលបានធ្វើឡើង
- បញ្ហា
- សាក្សី
- ឈ្មោះ/ ព័ត៌មានទំនាក់ទំនងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត





# របៀបការពារសិទ្ធិរបស់អ្នក

## រក្សាទុកច្បាប់ចម្លង



- បណ្ណម៉ោង
- មូលប្បទានបត្រ
- ចុងបណ្ណបើកប្រាក់ឈ្នួល
- សៀវភៅណែនាំបុគ្គលិក
- កិច្ចសន្យាសហជីព
- ខិត្តបណ្ណ



# របៀបការពារសិទ្ធិរបស់អ្នក

ទទួលបានព័ត៌មានអំពីនិយោជករបស់អ្នក

- ឈ្មោះក្រុមហ៊ុន
- ឈ្មោះអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ និង/ឬម្ចាស់
- អាសយដ្ឋាន
- ទូរស័ព្ទ
- លេខអាជ្ញាបណ្ណប្រចាំទីក្រុង
- ស្លាកសំលៀកបំពាក់
- កម្មករធ្វើការស៊ីឈ្នួលគិតថ្លៃ៖ បណ្ណបើកបររបស់និយោជក



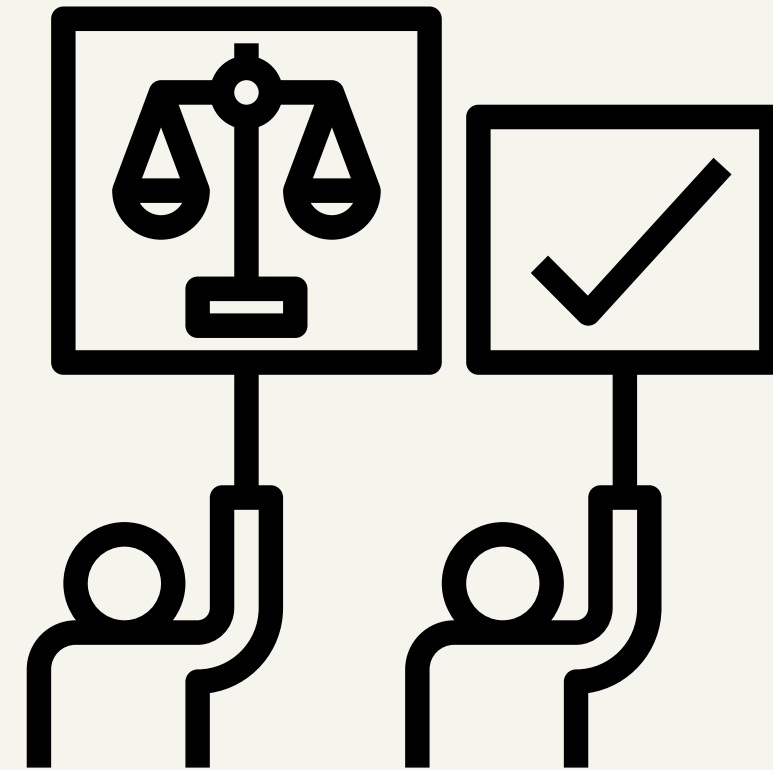
# ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដៃលំដាប់

ការទាមទារការទូទាត់ប្រាក់  
សរសេរលិខិត ឬនិយាយជាមួយចៅហ្វាយរបស់អ្នក  
(ជាក្រុមកាន់តែប្រសើរ)

ដាក់ពាក្យបណ្តឹងទាមទារសំណងទៅស្នងការអនុវត្ត  
ច្បាប់ការងាររដ្ឋ **California** ឬតុលាការ  
ដែលទាមទារសំណងខ្នាតតូច

\*\* គុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិរបស់វិធីសាស្ត្រនីមួយៗ  
\*\*

# សិទ្ធិស៊ីវិលផ្សេងទៀតនៅកន្លែងធ្វើការ



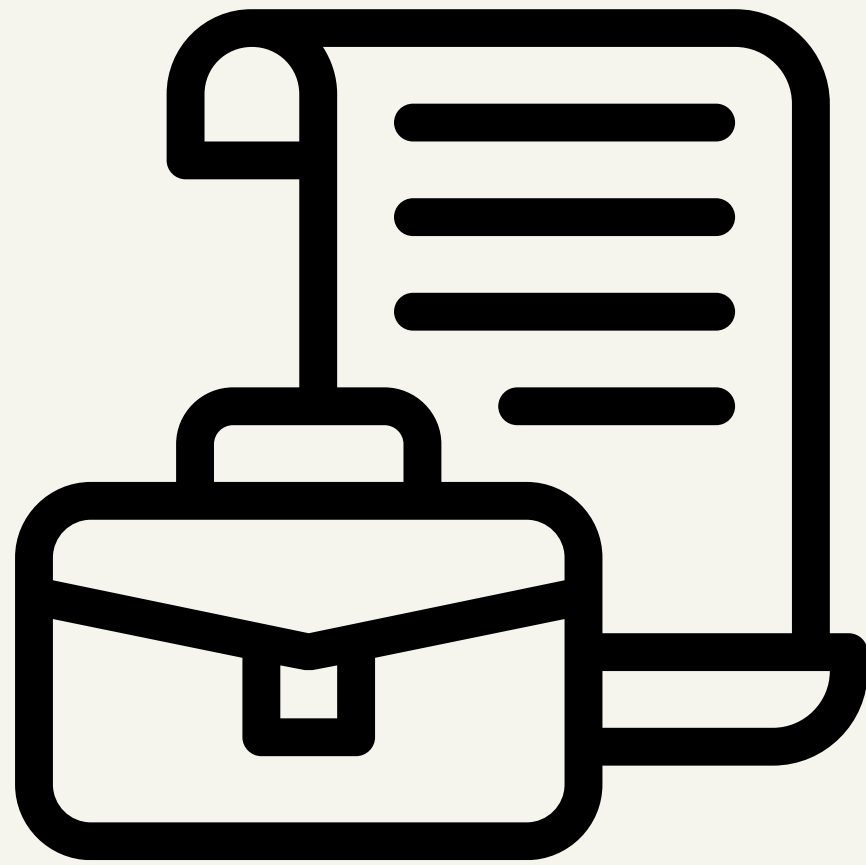




# ការងារតាមឆន្ទៈ

ការងារ "តាមឆន្ទៈ" ៖ និយោជកអាចបញ្ឈប់បុគ្គលិក នៅពេលណាក៏បាន ដោយសារហេតុផលណាក៏បាន

(ក្រមការងាររដ្ឋ Cal. ផ្នែកទី 2922)



## ករណីលើកលែង៖

- ច្បាប់ប្រឆាំងការរើសអើង
- ការបំពានកិច្ចសន្យា (ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬផ្ទាល់មាត់)
- ការបំពានលើសិទ្ធិចរចាកិច្ចសន្យាជាក្រុម
- ការបំពានលើគោលនយោបាយសាធារណៈដោយផ្អែកលើលក្ខន្តិកៈ ឬច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញរបស់រដ្ឋ



# ការវិនិយោគ

- ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ
- សាសនា
- ភេទ (រួមទាំងការមានផ្ទៃពោះ)
- ទំនោរផ្លូវភេទ
- អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ
- ការបង្ហាញអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ

- ដើមកំណើតជាតិសាសន៍/ពូជពង្ស
- អាយុ (40+)
- ព័ត៌មានសេនេទិច
- ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍
- ពិការភាព
- ស្ថានភាពវេជ្ជសាស្ត្រ

ផលប៉ះពាល់ខុសៗគ្នា

ការប្រព្រឹត្តិដោយខុសៗគ្នា



# រូបភាពនៃ ការវិនិច្ឆ័យ

- ការជួល
- ការបណ្តេញពីការងារ
- វិន័យ
- ប្រាក់ឈ្នួល
- អត្ថប្រយោជន៍
- ការសម្របសម្រួល
- ផ្សេងៗ



# ការបៀតបៀន

## ប្រភេទនៃការបៀតបៀនផ្លូវភេទ

### តើការការបៀតបៀនផ្លូវភេទគឺជាអ្វី?

ទង្វើមិនសមរម្យ និងមិនស្មោះត្រង់ ដោយផ្អែកលើយេនឌ័រនៃលក្ខណៈផ្លូវភេទ

- ការបៀតបៀនផ្លូវភេទជាច្រើន ("ដោះដូរយកអ្វីមួយ ")

### 2. បរិយាកាសការងារមិនចុះសម្រុងគ្នា

(ធ្ងន់ធ្ងរឬរីករាលដាល -> ទោះបីជាស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់រដ្ឋ CA ករណីតែមួយអាចគ្រប់គ្រាន់ ប្រសិនបើ អាកប្បកិរិយាបៀតបៀនបានជ្រៀតជ្រែកដោយមិនសមស្របដល់លទ្ធផលការងាររបស់បុគ្គលិក ឬបង្កើត បរិយាកាសការងារបំភិតបំភ័យ មិនចុះសម្រុង ឬបំពាន)

### ឧទាហរណ៍

- ការនិយាយស្តី
- ការបំពានផ្លូវភេទ
- អីម៉ែល
- "ជឿងកំប្លែង"
- ន័យបញ្ជីតបញ្ចៀង
- ការសម្លក់សម្លឹង
- ការប៉ះពាល់
- រារាំងផ្លូវ

# ច្បាប់ស្តីពីការឈប់សម្រាកនៃរដ្ឋ California

## ច្បាប់ស្តីពីសិទ្ធិគ្រួសាររដ្ឋ California (CFRA)

- និយោជកដែលមានបុគ្គលិកចាប់ពី 5 នាក់ឡើងទៅ ត្រូវតែអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ (1250 ម៉ោងក្នុងឆ្នាំមុន) មានច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយរក្សាទុកការងារ រហូតដល់ទៅ 12 សប្តាហ៍ សម្រាប់៖
  - ការសម្រាលកូន ការសុំកូន ឬការចិញ្ចឹមបីបាច់កូន
  - បញ្ហាសុខភាពធ្ងន់ធ្ងររបស់បុគ្គលិកផ្ទាល់
  - ដើម្បីមើលថែទាំកូន សហព័ទ្ធ ដៃគូក្នុងគ្រួសារ ឪពុកម្តាយ ឪពុកម្តាយក្មេក ជីដូនជីតា ចៅប្រុស បងប្អូន ឬនរណាម្នាក់ផ្សេងទៀតជាប់សាច់ឈាម ឬក្នុងទំនាក់ទំនងដូចជាគ្រួសារ ("បុគ្គលដែលបានចាត់តាំង") ដែលមានបញ្ហាសុខភាពធ្ងន់ធ្ងរ
  - ស្ថានភាពអាសន្នដែលគ្រប់លក្ខខណ្ឌទាក់ទងនឹងភារកិច្ចបម្រើយោធាដែលមានការធានារ៉ាប់រង ឬការកោះហៅចូលបម្រើកាតព្វកិច្ចយោធាដែលមានការធានារ៉ាប់រងរបស់សហព័ទ្ធ ដៃគូក្នុងគ្រួសារ កូន ឬឪពុកម្តាយបម្រើយោធា



### ការឈប់សម្រាកសម្រាប់ពិការភាព និងមានផ្ទៃពោះ

- 4 ខែនៃការឈប់សម្រាកដោយរក្សាទុកការងារ និងមិនមានប្រាក់ឈ្នួល
- គ្មានលក្ខខណ្ឌតម្រូវចូលកាន់តួនាទីការងារ
- ផ្តល់ការជូនដំណឹង 30 ថ្ងៃ ឬឱ្យបានឆាប់តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន

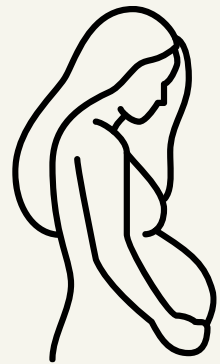


# ការសម្របសម្រួលសមស្រប



## សាសនា

ជំនឿសាសនាដែលកាន់ដោយស្មោះត្រង់ជ្រៀតជ្រែកដល់កាតព្វកិច្ចការងារ



## ការមានផ្ទៃពោះ

- ដំបូន្មានពីអ្នកផ្តល់សេវាថែទាំសុខភាព - ការសម្រាលកូន ការមានផ្ទៃពោះ និងស្ថានភាពសុខភាពដែលពាក់ព័ន្ធ



## ពិការភាព (ផ្លូវចិត្ត ផ្លូវកាយ មេរោគអេដស៍ ជំងឺមហារីក)

- អនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកបំពេញមុខងារការងារសំខាន់ៗ
- "ដំណើរការអន្តរកម្ម" ដើម្បីកំណត់ថាតើមានការសម្របសម្រួលសមស្របដែរឬអត់



## ការសម្របសម្រួល

- ការរៀបចំការងារឡើងវិញ/ការកែប្រែការងារ
- ការចាត់តាំងការងារឡើងវិញ
- ការអនុញ្ញាតឱ្យមានពេលសម្រាក
- បរិក្ខារ

# ការសងសឹក

- សកម្មភាពដែលបានការពារ
- សកម្មភាពការងារអវិជ្ជមាន
- ទំនាក់ទំនងមូលហេតុ

និយោជកដឹងអំពីសកម្មភាពដែលត្រូវបានការពារ និងសកម្មភាពអវិជ្ជមានដែលកើតមានបន្ទាប់ក្នុងរយៈពេលខ្លី



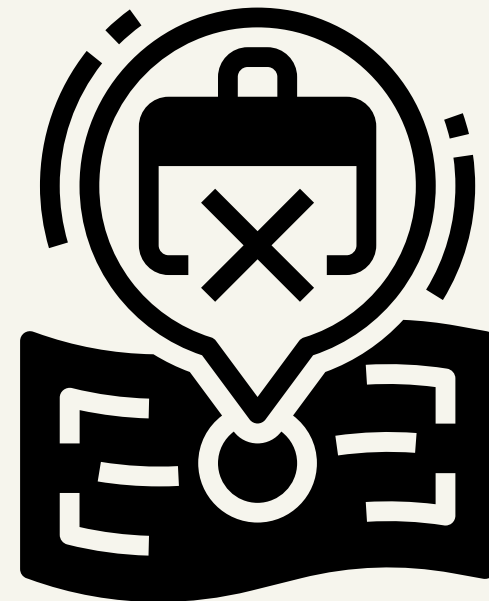
# ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ការងារ

ករណីលើកលែងទី 1៖ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ការងារដែលចែងក្នុងកិច្ចសន្យា ការងារ

ករណីលើកលែងទី 2៖ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ការងារដែលចែងក្នុងគោលនយោបាយ ឬការអនុវត្ត

ករណីលើកលែងទី 3៖ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ការងារជាផ្លូវការដោយការដោះលែងពីការទាមទារផ្លូវច្បាប់

ករណីលើកលែងទី 4៖ ការបញ្ឈប់ការងារទ្រង់ទ្រាយធំ ឬការបិទរោងចក្រដោយគ្មានការជូនដំណឹងគ្រប់គ្រាន់





# អត្ថប្រយោជន៍នៃភាពអត់ការងារធ្វើ

- ជាទូទៅ បុគ្គលិករបស់រដ្ឋ CA ដែលក្លាយជាជនគ្មានការងារធ្វើដោយមិនមែនជាកំហុសផ្ទាល់ខ្លួន មានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ធានារ៉ាប់រងភាពអត់ការងារធ្វើ (UI) រយៈពេល 6 ខែ
- ដើម្បីមានសិទ្ធិ អ្នកត្រូវតែ៖
  - ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់គ្រាន់ក្នុងអំឡុងពេលគោល
  - ការបាត់បង់ការងាររបស់អ្នកដោយមិនមែនជាកំហុសរបស់អ្នកផ្ទាល់
  - ត្រៀមខ្លួនជាស្រេច មានឆន្ទៈ និងអាចទទួលយកការងារថ្មីភ្លាមៗ
- អ្នកអាចដាក់ពាក្យសុំអត្ថប្រយោជន៍ UI តាមរយៈគេហទំព័ររបស់ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ការងារ (EDD)៖ [www.edd.ca.gov/unemployment/](http://www.edd.ca.gov/unemployment/) ឬដោយទូរសព្ទទៅលេខ 1-800-300-5616

# អត្ថប្រយោជន៍នៃភាពអត់ការងារធ្វើ

## និយោជិត/អ្នកម៉ៅការងាររាជ្យ

- មានតែបុគ្គលិកប៉ុណ្ណោះដែលមានសិទ្ធិទទួលបានការធានារ៉ាប់រងភាពអត់ការងារធ្វើពីព្រោះនិយោជករបស់ពួកគេបង់ប្រាក់ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធ។
- បុគ្គលិក ដែលមានការកំណត់មិនត្រឹមត្រូវអាចស្នើសុំសវនកម្មបាន

## ការបញ្ឈប់ការងារ

- ប្រសិនបើអ្នកត្រូវបានបណ្តេញចេញពីការងារដោយសារតែនិយោជករបស់អ្នកមិនមានការងារគ្រប់គ្រាន់ ឬមិនមានលទ្ធភាពរក្សាទុកអ្នកទេនោះ អ្នកអាចដាក់ពាក្យសុំអត្ថប្រយោជន៍នៃភាពអត់ការងារធ្វើ

## ការចាកចេញពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត

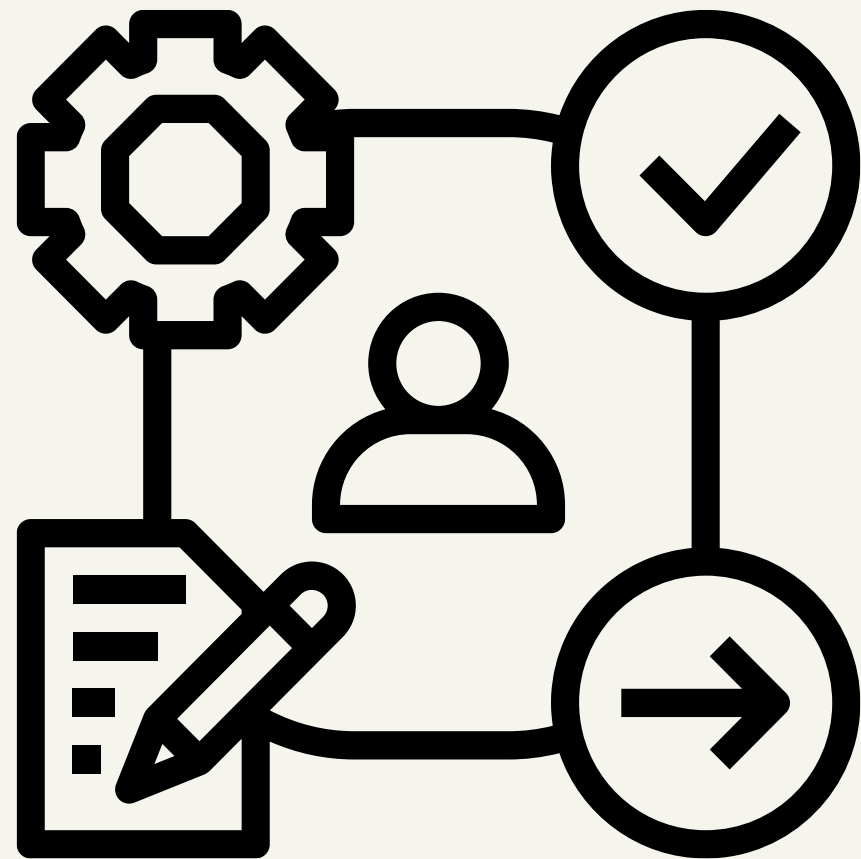
- ប្រសិនបើអ្នកចាកចេញពីការងារ អ្នកអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍បានលុះត្រាតែអ្នកអាចបង្ហាញថា៖
  - អ្នកមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវក្នុងការលាឈប់ពីការងារ និង
  - អ្នកបានធ្វើអ្វីគ្រប់ដោយសមស្របដើម្បីរក្សាការងារមុនពេលឈប់

## ត្រូវបានបញ្ឈប់ការងារដោយហេតុផលក្រៅពីកំហុសការងារ

- កំហុសការងារគឺជាការរំលោភបំពានធ្ងន់ធ្ងរលើកាតព្វកិច្ចនិយោជករបស់អ្នកចាត់តាំងឱ្យអ្នក ធ្វើទោះជាដោយចេតនា ឬដោយការធ្វេសប្រហែសធ្ងន់ធ្ងរក៏ដោយ



# តើបុគ្គលិកការពារខ្លួនដោយរបៀបណា



- ចងក្រងឯកសារគ្រប់យ៉ាង។ រក្សាទុកសៀវភៅកំណត់ហេតុ។ រក្សាទុកឯកសារទាំងអស់អំពីទង្វើសីលធម៌ដែលត្រូវបានចោទប្រកាន់ រួមទាំងអ៊ីមែល។ ថតរូបក្នុងទូរសព្ទរបស់អ្នក
- និយាយជាមួយបុគ្គលិកផ្សេងទៀត
- និយាយជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ឬថ្នាក់ដឹកនាំ ឬផ្នែកធនធានមនុស្ស
- ពិគ្រោះជាមួយមេធាវី
- ដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅ **នាយកដ្ឋានសិទ្ធិស៊ីវិល (800) 884-1684** ឬ**ស្នងការអនុវត្តច្បាប់ការងារ (888) 275-9243**
- ដាក់ពាក្យបណ្តឹង





# ទូរសព្ទទៅ **LAFLA** នៅថ្ងៃនេះ យើងខ្ញុំនៅទីនេះដើម្បីជួយ!

ទូរសព្ទទៅដាក់ពាក្យ៖ 1 (800)-399-4529  
ដាក់ពាក្យតាមអនឡាញ៖ **LAFLA.ORG**  
ដាក់ពាក្យសុំដោយផ្ទាល់៖

ទីតាំងការិយាល័យ

East Los Angeles: 5301 Whittier Blvd., 4th Floor, Los Angeles, CA 90022

Ron Olson Justice Center: 1550 W. 8th Street, Los Angeles, CA 90017

ទីក្រុង Long Beach: 601 Pacific Ave., Long Beach, CA 90802

ទីក្រុង Santa Monica: 1640 5th Street, Suite 124, Santa Monica, CA 90401

តំបន់ South Los Angeles: 700 S. Broadway, Los Angeles, CA 90003

ប្រកាសសំខាន់!

នៅពេលអ្នកដាក់ពាក្យសុំទៅ **LAFLA** ៖  
សូមជូនដំណឹងដល់បុគ្គលិកទទួលពាក្យស្នើសុំថាអ្នកបានដឹង  
អំពី **LAFLA** ពី បទបង្ហាញរបស់ថ្ងៃនេះ