



ច្បាប់ស្តីពីការកំណត់ពេលវេលាសុវត្ថិភាព

SMC 14.22

គ្របដណ្តប់លើបុគ្គលិកធ្វើការប្រចាំម៉ោងនៅតាមហាងលក់រាយ និងផ្នែកសេវាកម្មមួយអាហារដែលមានបុគ្គលិកចាប់ពី 500 នាក់ឡើងទៅនៅទូទាំងពិភពលោក ភាពជឿជាក់បានប្រើសេវាកម្មពេញលេញ ត្រូវមានទីតាំងសេវាកម្មពេញលេញ 40 កន្លែងឡើងទៅនៅទូទាំងពិភពលោកផងដែរ

មាត្របសិទ្ធិកាតែងតែ ខែកក្កដា ឆ្នាំ2017



ការប៉ាន់ស្មានពីម៉ោងធ្វើការ

ស្រមាប់ឆ្នាំខាងមុខ និយោជកត្រូវ ផ្តល់ការព្យាករណ៍ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរអំពីម៉ោងការងារ ជាមធ្យមក្នុងមួយសប្តាហ៍ការងាររបស់បុគ្គលិក និងថាតើ ពួកគេអាចធ្វើការបាននៅតាមវេនការងារតាមការហៅទូរសព្ទ ដែលយ៉ាងណា។



សិទ្ធិស្នើសុំការចូលរួមក្នុងការកំណត់ពេលវេលាសុវត្ថិភាពការងារ។

មុនពេលកាលវិភាគការងារត្រូវបានបិទផ្សាយ និយោជកត្រូវផ្តល់ការ អនុញ្ញាតលើសំណើសុំកាលវិភាគទាក់ទងនឹងពិការភាពសំខាន់ ៗក្នុងជីវិត (មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ លំនៅដ្ឋាន ការងារដទៃ ការអប់រំ ការផ្តល់ការថែទាំ និងការថែទាំខ្លួនឯងស្រមាប់ស្ថានភាពសុខភាពធ្ងន់ធ្ងររបស់និយោជិត) លើកលែងតែនិយោជកកំណត់ពី ហេតុផលអាជីវកម្មជាតែមួយ (ចំណាយដើរច្រើន ឬការរំខាន) ។



ការជូនដំណឹងជាមុនអំពីកាលវិភាគការងារ។

និយោជកត្រូវប្រកាសកាលវិភាគការងារ 14 ថ្ងៃជាមុន។



សិទ្ធិស្រមាកក្នុងចេ្នះវេនធ្វើការ។

និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់មួយដងកន្លះស្រមាប់ម៉ោងដែលបានធ្វើការ នៅចេ្នះវេនស្រមាកពីការងារនិងពេលចូលរប្រើការងារ (ពេល ស្រមាក) ដែលមានរយៈពេលតិចជាង 10 ម៉ោង។



ការទទួលបានម៉ោងធ្វើការស្រមាប់និយោជិតបច្ចុប្បន្ន។

មុនពេលជ្រើសរើសនិយោជិតថ្មី និយោជកត្រូវបិទប្រកាសសេសចិត្តិជូនដំណឹងអំពីម៉ោងធ្វើការដែលនាំទំនេរក្នុងរយៈពេល 3 ថ្ងៃ និងផ្តល់ការងារដល់និយោជិតបច្ចុប្បន្ន (នាវា) ដែលមានលក្ខណៈ សម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ករណីនេះអាចលើកលែងបាន។

ប្រាក់បុព្វលាភស្រមាប់ការផ្លាស់ប្តូរកាលវិភាគការងារបន្ទាប់ ពីកាលវិភាគត្រូវបានបិទផ្សាយ។



- ▶ ម៉ោងបន្ថែម៖ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមមួយម៉ោង ឬកន្លះប្រាក់បន្ថែមដែលរកបាន។
- ▶ ម៉ោងដែលត្រូវដកចេញ៖ និយោជកត្រូវបង់ ប្រាក់ពាក់កណ្តាលនៃម៉ោងដែលមិនបានធ្វើការ ឬកន្លះប្រាក់បន្ថែមដែលរកបាន ស្រមាប់វេនធ្វើការធម្មតា និងវេនដែលធ្វើការតាម ការហៅទូរសព្ទ។
- ▶ ករណីលើកលែងចំពោះតម្រូវការប្រាក់បុព្វលាភ៖

- » រយៈពេលសាកល្បងស្រមាប់ការបន្តបុគ្គលិកពេល 15 នាទី ឬតិចជាងនេះ។
- » និយោជិតស្នើសុំការផ្លាស់ប្តូរកាលវិភាគការងារ និង/ឬ ផ្លាស់ប្តូរវេនធ្វើការជាមួយ បុគ្គលិកផ្សេងទៀត។
- » ការកាត់ម៉ោងធ្វើការរបស់និយោជិតដោយសារមូលហេតុនៃការវិន័យ។
- » និយោជិតមានសមត្ថភាពក្នុងការចាប់ផ្តើម ឬ បន្តបតិបត្តិការងារ ដោយសារពិការភាពមួយចំនួន ដូចជាការកាត់ផ្តាច់សេវាសាធារណៈ គ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិ ឬអាកាសធាតុមិនល្អ។
- » ការទទួលបានម៉ោងធ្វើការបន្ថែមរបស់បុគ្គលិកដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងនិយោជិត។
 - ▶ ទំនាក់ទំនងទ្រង់ទ្រាយធំអំពីម៉ោងធ្វើការបន្ថែមដោយសារបុគ្គលិកដែលបានកំណត់ម៉ោងធ្វើការមិនអាចមកធ្វើការបាន ឬ
 - ▶ ទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ជាត្រូវអំពីម៉ោងធ្វើការបន្ថែមដោយសារមានត្រូវការមិនបានរំពឹងទុកពីអតិថិជន និងមានលក្ខណៈជាប់គ្នាទៅនឹងវេនធ្វើការបច្ចុប្បន្នរបស់បុគ្គលិក។

និយោជកត្រូវគោរពតាមច្បាប់នេះ។

និយោជកមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យចូលរួមក្នុងលំនាំ ឬ ការអនុវត្តនៃការមិនបានកំណត់ពេលវេលាធ្វើការមិនបានគ្រប់គ្រាន់នោះទេ។ ការសងសឹក គឺជាអំពើខុសច្បាប់។ ការិយាល័យស្តង់ដារការងារនៅទ្រីកុង Seattle ផ្តល់ការបកប្រែភាសា ការបកប្រែផ្ទាល់មាត់ និងទីកន្លែងស្នាក់នៅស្រមាប់ជនពិការភាពតាមការស្នើសុំ។

និយោជក

សេវាឯកជន និងសេវាឥតគិតថ្លៃ រួមបញ្ចូលទាំងជំនួយបច្ចេកទេស និងការបណ្តុះបណ្តាលផងដែរ។

និយោជិត

សេវាឯកជន និងសេវាឥតគិតថ្លៃ រួមបញ្ចូលទាំងការបណ្តុះបណ្តាល ការចូលរួម និងការស្រាវជ្រាវ- ឬ- ការដាក់ពាក្យបណ្តឹងនៅក្នុងតុលាការផងដែរ។

ទំនាក់ទំនងមកកាន់យើងខ្ញុំ

206-256-5297
www.seattle.gov/laborstandards

✓ CHECK HERE FOR YOUR LANGUAGE ○ Amharic/ አማርኛ ○ Arabic/ عربي ○ Chinese/ 中文 ○ Khmer/ ភាសាខ្មែរ ○ Korean/ 한국어