សារលិខិតពីអគ្គមេធាវីរដ្ឋអាជ្ញា មាថា ខ្វុកលី (Martha Coakley)

ខ្ញុំមានសេចក្ដីសោមនស្សនឹងជូនដល់លោក-អ្នកនូវមគ្គុទ្ទេសក៍នេះដើម្បីជួយឲ្យលោក-អ្នកដឹងពីច្បាប់សំខាន់ខ្លះ។ ដែលការពារកម្មករ។

ការិយាល័យអគ្គមេធាវីរដ្ឋអាជ្ញាប្រតិបត្តិច្បាប់ជាច្រើនដែលដាក់កំរិតលើច្បាប់នៃកន្លែងការងារ រួមបញ្ចូលទាំងការបើកប្រាក់ឈ្នួល ការធ្វើការលើសម៉ោង ប្រាក់ឈ្នួលជាអប្បបរិមា ប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវតែបាន និងច្បាប់ធ្វើការសំរាប់យុវជនយុវតី។

បុគ្គលិកនៃបណ្ដាញទូរស័ព្ទជាបន្ទាន់សំរាប់យុត្តិធ៌មលើការងារ រង់ចាំឆ្លើយសំណួរទាំងឡាយរបស់លោក-អ្នកទាក់ទងពីច្បាប់ដែលត្រូវគេពណ៌នាក្នុងមគ្គុទ្ទេសក៍នេះ ហើយបើសិនជាចាំបាច់ នឹងជួយលោក-អ្នកដាក់ពាក្យបណ្ដឹង។
ទូរស័ព្ទបន្ទាន់នោះគឺ (617) 727-3465 និងបើកពីថ្ងៃច័ន្ទដល់ថ្ងៃសុក្រ ពីម៉ោង 9:00 ព្រឹកទៅម៉ោង 5:00 ល្ងាច។

ខ្ញុំជំរុញឲ្យលោក-អ្នកអានមគ្គុទ្ទេសក៍នេះ ហើយខិតខំចងចាំច្បាប់ទាំងនេះដែលការពារលោក-អ្នកនៅកន្លែងធ្វើការ។

ដោយសេចក្ដីរាប់អានដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់

Martha Coakley

មាថា ខ្វុកលី (Martha Coakley)
អគ្គមេធាវីរដ្ឋអាជ្ញារដ្ឋម៉ាស្សាជូសេតស៊ីរ
(Massachusetts Attorney General)

ច្បាប់ & បទបញ្ជា

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរិមា
M.G.L. c. 151, s. 1-2

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរិមារបស់រដ្ឋគឺ $8.00 ក្នុងមួយម៉ោង ហើយត្រូវគេកំណត់លើអាជីពឯកជនភាគច្រើន។ អាជីពណាដែលមិននៅក្រោមកំណត់នៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរិមាត្រូវគេរាយក្នុងបញ្ជី ខ ទី2 នៃច្បាប់នេះ។

និយោជិតផ្នែកកសិកម្ម
M.G.L. c. 151, s. 2A

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរិមាសំរាប់កម្មករផ្នែកកសិកម្មគឺ $1.60 ក្នុងមួយម៉ោង។ ចំនួនច្រើនជាងនោះអាចត្រូវគេកំណត់ក្រោមច្បាប់របស់សហព័ន្ធ។ ចំពោះព័ត៌មានបន្ថែម ចូរទាក់ទងទៅក្រសួងការងាររបស់សហរដ្ឋអាមេរិកនៅ www.wagehour.dol.gov ឬក៏ (617) 624-6700.

ប្រាក់ឲ្យក្រៅ(ធីប)
M.G.L. c. 149, s. 152A

និយោជិតដែលទទួលប្រាក់ឲ្យក្រៅអាចត្រូវគេជួលចំនួន $2.63 ក្នុងមួយម៉ោងបើសិន: ជាពួកគេទទួលប្រាក់ឲ្យក្រៅច្រើនជាង $20.00 ក្នុងមួយខែ ហើយបើសិនជាប្រាក់ឲ្យក្រៅជាមធ្យមក្នុងមួយម៉ោងរបស់គេ នៅពេលបូកជាមួយ $2.63 ក្នុងមួយម៉ោង សរុបទៅបានយ៉ាងហោចណាស់ $8.00ក្នុងមួយម៉ោង។

ប្រាក់ឲ្យក្រៅជាកម្មសិទ្ធិរបស់បុគ្គលិកបំរើតុ បុគ្គលិកផ្នែកសេវាកម្ម ឬក៏បុគ្គលិកលាយនិងចាក់ស្រា ដែលបំរើអតិថិជនដោយផ្ទាល់។ គ្មាននិយោជក អ្នកទទួលខុសត្រូវ ឬចៅហ្វាយនាយណាម្នាក់អាចសុំ ទារ ស្នើ ឬទទួលយកប្រាក់ឲ្យក្រៅ ឬប្រាក់ដឹងគុណនោះដោយវិធីណាមួយបានឡើយ។

លើសម៉ោង
M.G.L. c. 151, s. 1A

ជាទូទៅ និយោជកណាម្នាក់ដែលអនុញ្ញាត ឬក៏តម្រូវឲ្យនិយោជិតណាម្នាក់ធ្វើការលើសពី 40ម៉ោងក្នុងមួយសប្ដាហ៍ ត្រូវតែបើកប្រាក់ឲ្យនិយោជិតនោះយ៉ាងហោចណាស់ មួយដងកន្លះនៃចំនួនដែលគេទទួលជាធម្មតាចំពោះម៉ោងធ្វើការណាដែលលើស ៤០ម៉ោង។

ឧទាហរណ៍ បើនិយោជិតណាម្នាក់ទទួលប្រាក់ធម្មតា $8.00 ក្នុងមួយម៉ោង ប្រាក់ធ្វើការលើសម៉ោងរបស់និយោជិតនោះគឺ $12.00 ក្នុងមួយម៉ោង។ [$8.00 (ប្រាក់ធម្មតា) + $4.00 (ពាក់កណ្ដាលប្រាក់ធម្មតា) = $12.00(ប្រាក់លើសម៉ោង)]។

ច្បាប់ប្រាក់លើសម៉ោងរបស់រដ្ឋមានបញ្ជីមួយរាយឈ្មោះកិច្ចការ 20ប្រភេទដែលមិនតម្រូវឲ្យបើកប្រាក់លើសម៉ោងឲ្យ។

លោក-អ្នកមានសិទ្ធិធ្វើលើសម៉ោងតាមច្បាប់របស់សហព័ន្ធ បើទោះណាជាលោក-អ្នកមិនមានសិទ្ធិតាមច្បាប់រដ្ឋ។ សំរាប់ព័ត៌មានបន្ថែម ចូរទាក់ទងទៅក្រសួងការងាររបស់សហព័ន្ធ នៅ www.dol.gov/esa ឬទូរស័ព្ទ (617) 624-6700.

ការបើកប្រាក់ឈ្នួល
M.G.L. c. 149, s. 148

ពាក្យថា"ប្រាក់ឈ្នួល" រួមបញ្ចូលទាំងប្រាក់បើកឲ្យតាមម៉ោង ប្រាក់ឲ្យក្រៅ ប្រាក់ឲ្យពេលឈប់ ប្រាក់ឲ្យថ្ងៃបុណ្យ និងកម្រៃតាមលក្ខខ័ណ្ឌ ដូចដែលបានចែងក្នុងមាត្រា 148។

និយោជកត្រូវតែបើកប្រាក់ឲ្យនិយោជិតនូវប្រាក់ឈ្នួលឲ្យទាន់ក្នុងរយៈពេលដូចតទៅ:

- បើនិយោជិតធ្វើការ 5 ទៅ6 ថ្ងៃក្នុងមួយសប្ដាហ៍ ថ្ងៃដែលបើកប្រាក់ត្រូវតែក្នុងរយៈពេល 6 ថ្ងៃពីថ្ងៃធ្វើការចុងក្រោយនោះ។
- បើនិយោជិតធ្វើការ 7 ថ្ងៃ ឬក៏តិចជាង 5 ថ្ងៃក្នុងមួយសប្ដាហ៍ ថ្ងៃដែលបើកប្រាក់ត្រូវតែក្នុងរយៈពេល 7 ថ្ងៃពីថ្ងៃធ្វើការចុងក្រោយនោះ។

និយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តចាកចេញ(ឈប់/លាលែង) ពីកិច្ចការរបស់ខ្លួន ចាំបាច់ត្រូវតែគេបើកប្រាក់ឲ្យពេញថ្ងៃនៅថ្ងៃដែលបើកលុយ។ បើមិនមានថ្ងៃបើកប្រាក់ទៀងទាត់ មិនឲ្យហួសពីថ្ងៃសៅរ៍បន្ទាប់នោះឡើយ។ និយោជិតដែលឈប់ពីកិច្ចការដោយស្ម័គ្រចិត្ត(ដេញចោល?បណ្ឌប់) ត្រូវតែបើកប្រាក់ឲ្យពេញនៅថ្ងៃដែលឲ្យចេញនោះ។

ការកាត់ប្រាក់
M.G.L. c. 149, s. 150A

តាមច្បាប់ទូទៅ និយោជកអាចកាត់បានតែពន្ធរបស់សហព័ន្ធ និងរបស់រដ្ឋ សន្ធិច្ចុយសង្គ្រោះ(ប្រាក់ស្ងស្ស្ស) និងការកាត់ដទៃទៀតដែលច្បាប់តំរូវឬក៏អនុញ្ញាតឲ្យកាត់តែពីប្រាក់ខែ។

ការកាត់ប្រាក់ដោយនិយោជកមិនអាចបន្ថយប្រាក់ខែរបស់និយោជិតឲ្យធ្លាក់ចុះក្រោមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរិមារបស់និយោជិតបានឡើយ លុះណាតែការកាត់នោះបានតំរូវតាម ច្បាប់។

រាយការណ៍ពីការបើកប្រាក់
455 CMR 2.03(1)

បើនិយោជិតណាម្នាក់:(១)ត្រូវគេឲ្យធ្វើការពីបីម៉ោងឬច្រើនជាង, (២)បង្ហាញមុខនៅកន្លែងធ្វើការទាន់ពេលវេលា និងត្រៀមខ្លួនស្រេចដើម្បីធ្វើការ, និង(៣)ត្រូវឲ្យទៅផ្ទះវិញដោយនិយោជកមុនពេលម៉ោងដែលនិយោជិតនោះបញ្ចប់ នោះនិយោជិតនោះនឹងត្រូវគេបើកប្រាក់ឲ្យយ៉ាងហោចណាស់ចំនួនបីម៉ោងដែលមិនតិចជាង $8.00ក្នុងមួយម៉ោងឡើយ។

ខ្លឹមដែលចែងនេះនឹងមិនប៉ះពាល់ដល់អង្គការផ្សេងៗដែលមានការងារជាអង្គការសប្បុរសជនក្រោមច្បាប់ក្រសួងពន្ធជារឡើយ។

ការធ្វើដំណើរ
455 CMR 2.03(4)

តាមធម្មតា ការធ្វើដំណើររវាងផ្ទះនិងកន្លែងធ្វើការមិនអាចចាត់ទុកជាពេលដែលគិតប្រាក់បានទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ បើសិនជានិយោជិតណាម្នាក់ដែលធ្វើការនៅមួយកន្លែង តែដែលគេតំរូវឲ្យរាយការណ៍ទៅកន្លែងមួយទៀត សំរាប់ភាពងាយស្រួលដល់និយោជក ក្រៅពីកន្លែងធ្វើការជាប្រចំារបស់និយោជិត។ នោះនឹងត្រូវគេបើកប្រាក់ឲ្យចំពោះពេលធ្វើដំណើរទាំងអស់ដែលលើសពីពេលវេលាធ្វើដំណើរធម្មតារបស់គេរវាងផ្ទះនិងកន្លែងធ្វើការ។ និយោជិតណាដែលគេតំរូវ ឬក៏ប្រាប់ឲ្យធ្វើដំណើរពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយទៀតបន្ទាប់ពីពេលចាប់ផ្ដើមធ្វើការ ឬក៏មុនពេលចេញពីធ្វើការ នឹងត្រូវគេបើកប្រាក់ឲ្យសំរាប់ពេលធ្វើដំណើរទាំងអស់។

កន្ទុយសែក
M.G.L. c. 149, s. 148

និយោជកត្រូវតែឲ្យនិយោជិតម្នាក់ៗ នូវតុល្យបញ្ជីបើកប្រាក់ដែលរួមបញ្ចូលទាំងឈ្មោះរបស់និយោជក ឈ្មោះរបស់និយោជិត ថ្ងៃបើកសែក(រួមទាំងថ្ងៃ ខែ និងឆ្នាំ) ចំនួនម៉ោងធ្វើការដែលត្រូវបានប្រាក់ តំលៃក្នុងមួយម៉ោង និងការកាត់ប្រាក់ក្នុងរយៈពេលដែលធ្វើការនោះ នៅថ្ងៃដែលបើកប្រាក់។

និយោជិតដែលត្រូវគេបើកប្រាក់ឲ្យតាមម៉ោង ត្រូវតែគេបើកប្រាក់ឲ្យរៀងរាល់សប្ដាហ៍ ឬពីរសប្ដាហ៍ម្ដង។

និយោជកត្រូវតែឲ្យដំណឹងដល់និយោជិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះការផ្ទាស់ប្តូរថ្ងៃបើកប្រាក់ពីមួយសប្ដាហ៍ម្ដង ទៅពីរសប្ដាហ៍ម្ដង យ៉ាងហោចណាស់ឲ្យបាន 90ថ្ងៃមុនការប្តូរ។

ច្បាប់ & បទបញ្ជា (ត)

ច្បាប់ពីការឈប់លាលែងចាំបាច់រយៈខ្លី
M.G.L. c. 149, s. 52D

និយោជិតខ្លះត្រូវគេអនុញ្ញាតឲ្យឈប់សម្រាកដល់ទៅ 24 ម៉ោងដោយមិនចាប់ផ្តើកប្រាក់ឲ្យក្នុងកំឡុងពេល 12 ខែ ដើម្បី:

(1) ចូលរួមកម្មវិធីក្នុងសាលាដែលទាក់ទងផ្ទាល់ដល់ការសិក្សាទៅមុខរបស់កុលបុត្រ-ធីតារបស់និយោជិត ដូចជាកិច្ចប្រជុំរវាងមាតាបិតា-គ្រូបង្រៀន ឬក៏កិច្ចសម្ភាសន៍ទៅសាលាថ្មីមួយទៀត។

(2) ជួនកុលបុត្រ-ធីតារបស់និយោជិតទៅជួបពេទ្យ ឬក៏ពេទ្យធ្មេញជាប្រចាំ ដូចជាទៅពិនិត្យរោគ ឬក៏ចាក់ថ្នាំការពារ។

(3) ជួនសាច់ញាតិចាស់ទុំរបស់និយោជិតទៅជួបពេទ្យ ឬក៏ពេទ្យធ្មេញជាប្រចាំ ឬក៏ការទៅជួបសំរាប់សេវាកម្មអាជីវកម្មដទៃទៀតដែលទាក់ទងទៅនឹងការថែទាំចាស់ៗដូចជាកិច្ចសម្ភាសន៍នៅមណ្ឌលមនុស្សចាស់ ឬក៏កន្លែងរស់នៅជាក្រុម។

និយោជិតមានសិទ្ធិទទួលការឈប់ 24 ម៉ោងបាន បើសិនជា: និយោជកបរស់គេមាននិយោជិត 50 នាក់ឬច្រើនជាង, ពួកគេត្រូវបានទទួលឲ្យធ្វើការយ៉ាងហោចណាស់ 12 ខែកន្លងទៅដោយនិយោជក, ហើយនិយោជិតបានធ្វើការយ៉ាងហោចណាស់ចំនួន 1,250 ម៉ោងឲ្យដល់និយោជកក្នុងកំឡុងពេល 12 ខែនោះ។

សិទ្ធិរបស់និយោជិតក្នុងការប្តឹង

និយោជិតមានសិទ្ធិដាក់ពាក្យប្តឹងជាឯកជនប្រឆាំងនឹងនិយោជករបស់គេ ក្នុងនាមខ្លួនគេផ្ទាល់ និងនិយោជិតដទៃទៀតដែលស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពប្រហាក់ប្រហែលគ្នា តាមច្បាប់ដូចតទៅស្តីពីប្រាក់ខែនិងម៉ោងធ្វើការ: M.G.L. ជំពូក 149, មាត្រា 27, 27F, 27G, 27H, 33E, 52D, 148, 148A, 148B, 150, 150C, 152, 152A, 159C; ហើយនិងជំពូក 151, មាត្រា 1B, 19 និង 20 ។

និយោជិតដែលឈ្នះក្តីក្នុងបណ្តឹងរបស់គេនឹងមានសិទ្ធិត្រូវទទួលប្រាក់ដែលបើកខ្វះពីមុន ទទួលសំណងខ្ទចខាតចំនួនបីដង ប្រាក់ថ្លៃមេធាវី ហើយនិងប្រាក់ចំណាយលើការដាក់ពាក្យបណ្តឹង។

ចំពោះការលើសនៃជំពូក 149 និងជំពូក 151 មាត្រា 19 និយោជិតជាបឋមត្រូវតែដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅការិយាល័យអគ្គមេធាវីរដ្ឋអាជ្ញាសិន(ហើយរង់ចាំ 90 ថ្ងៃ ឬក៏សុំការអនុញ្ញាតពីអគ្គមេធាវីរដ្ឋអាជ្ញាដើម្បីចាប់ផ្តើមពាក្យបណ្តឹងឯកជនមុនរយៈពេល 90 ថ្ងៃ បានកន្លងផុតកំណត់) មុនការដាក់ពាក្យក្នុងតុលាការ។ បណ្តឹងណាស្ថិតនៅក្រោមខវែលចែងទាំងនេះត្រូវតែដាក់នៅក្នុងតុលាការក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំបន្ទាប់ពីមានការលើស។

ចំពោះការលើសនៃជំពូក 151 មាត្រា 1B និង 20 (ច្បាប់ធ្វើការលើសម៉ោងនិងប្រាក់អប្បបរិមា) និយោជិតមិនចាំបាច់ដាក់ពាក្យបណ្តឹងនៅការិយាល័យអគ្គមេធាវីរដ្ឋឡើយ ប៉ុន្តែត្រូវតែដាក់ពាក្យក្នុងតុលាការក្នុងរយៈពីរឆ្នាំបន្ទាប់ពីមានការលើសបាន។

ពេលសំរាកសំរាប់អាហារ
M.G.L. c. 149, s. 100-101

និយោជិតដែលធ្វើការមួយពេលលើសពី 6 ម៉ោងជាប់គ្នាក្នុងមួយថ្ងៃ មានសិទ្ធិទទួលពេលសំរាក 30 នាទី។ និយោជិតនោះត្រូវតែគេឲ្យរួចផុតពីកាតព្វកិច្ចទាំងអស់ ហើយនិងត្រូវគេអនុញ្ញាតឲ្យចាកចេញពីកន្លែងធ្វើការក្នុងពេលសំរាកសំរាប់អាហារនោះ។

បើសិនជានិយោជិតយល់ព្រមដោយស្ម័គ្រសុខចិត្តលះបង់ពេលសំរាករបស់គេ។ ត្រូវតែទទួលប្រាក់ចំពោះពេលដែលគេធ្វើការនោះ។

ច្បាប់ចំពោះការលើកលែងដល់ពេលសំរាកសំរាប់អាហារមានចែងនៅក្នុងមាត្រា 101 ។

កម្មករមិនគ្រប់អាយុ
M.G.L. c. 149, s. 56-105

មានច្បាប់ពិសេសខ្លះសំដៅទៅលើការជួលមនុស្សដែលមានអាយុក្រោម១៨ឆ្នាំ ឲ្យធ្វើការ។ ច្បាប់ទាំងនេះដាក់កំរិតលើពេលវេលាដែលអនីតិជនអាចធ្វើការបាន និងហាមឃាត់អនីតិជនពីមុខរបរដែលអាចបណ្តាលគ្រោះថ្នាក់។ សំរាប់ព័ត៌មានបន្ថែមអំពីច្បាប់ទាំងនេះ ចូរទៅមើលនៅ **www.mass.gov/ago/youthemployment** ឬក៏ **www.laborlowdown.com.**

ការអនុញ្ញាតដើម្បីធ្វើការ: យុវជនយុវតីទាំងអស់ដែលមានអាយុក្រោម 18ឆ្នាំត្រូវតែបញ្ជូនពាក្យសុំដើម្បីធ្វើការ និងសុំការអនុញ្ញាតដើម្បីធ្វើការ មុនទ្រឹងចាប់ផ្តើមកិច្ចការថ្មីណាមួយ។ សំរាប់ព័ត៌មានបន្ថែមទៀតអំពីការសុំការអនុញ្ញាតដើម្បីធ្វើការ ចូរទៅមើលនៅគេហទំព័រនៃអង្គភាពដើម្បីសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ **www.mass.gov/dos.**

ប្រភពផ្សេងៗ

Office of Attorney General Martha Coakley
Fair Labor Division
[ការិយាល័យអគ្គមេធាវីរដ្ឋអាជ្ញា មាថា ខ្វូកលី
អង្គភាពយុត្តិធ៌មលើការងារ]
(617) 727-3465*
(617) 727-4765 (TTY)
www.mass.gov/ago
www.mass.gov/ago/youthemployment
www.laborlowdown.com

Massachusetts Division of Occupational Safety
[អង្គភាពដើម្បីសុវត្ថិភាពលើអាជីវកម្មនៃរដ្ឋម៉ាស្សាជូសេ]
(617) 626-6975
www.mass.gov/dos

Massachusetts Department of Public Health
[ក្រសួងសុខភាពសាធារណៈនៃរដ្ឋម៉ាស្សាជូសេ]
(617) 624-6000
www.mass.gov/dph

Massachusetts Commission Against Discrimination (MCAD)
[គណៈកម្មការប្រឆាំងអំពើរើសអើងនៃរដ្ឋម៉ាស្សាជូសេ]
(617) 994-6000
www.mass.gov/mcad

U.S. Department of Labor
Wage and Hour Division
[ក្រសួងការងាររបស់សហព័ន្ធ
អង្គភាពប្រាក់ខែនិងពេលវេលា]
1-866-4-USWAGE
1-877-889-5627 (TTY)
www.dol.gov/esa/whd

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)
[គណៈកម្មការរបស់សហព័ន្ធសំរាប់ឱកាសស្មើគ្នាលើការងារ]
(617) 565-3200
www.eeoc.gov

U.S. Occupational Safety and Health Administration (OSHA)
[រដ្ឋបាលរបស់សហព័ន្ធលើសុវត្ថិភាពកិច្ចការនិងសុខភាព]
(617) 565-9860
www.osha.gov

*ពីថ្ងៃចំនួនដល់ថ្ងៃសុក្រ ម៉ោង **9:00** ព្រឹក ដល់ **5:00** ល្ងាច

MRGCUE 274C

ការិយាល័យ អគ្គមេធាវីរដ្ឋអាជ្ញា ម៉ាថា ខ្វូកលី

មគ្គុទេសក៍សំរាប់ សិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការ និងភាពទទួលខុសត្រូវ

Commonwealth of Massachusetts

One Ashburton Place
Boston, MA 02108
(617) 727-2200
www.mass.gov/ago

Guide to Workplace Rights and Responsibilities, Khmer Translation