

新冠肺炎雇主指南

为员工和客户提供更安全的环境

2020 年 7 月 28 日

covid19.ca.gov

CALIFORNIA
ALL

Your Actions
Save Lives



目录

概述	3
目的	3
如何安全重启经济	4
行业专用指南和清单	4
如果工作场所出现新冠肺炎病例，应如何处理	6
管理爆发和恢复工作	6
疫情爆发识别准备工作	7
与已确诊新冠肺炎病例的沟通	8
防止病毒在工作场所进一步传播	9
考虑是否暂停经营	10
复工	11
雇主清洁指南	13
报告和提供病假的法规和指南	13
新冠肺炎病例的记录	13
向 Cal/OSHA 报告新冠肺炎病例	14
《加州家庭权利法案》：岗位保护休假	15
带薪病假	15
国家残疾保险和带薪家庭病假	16
工伤保险	17
执行与合规	17
员工教育	17
了解新冠肺炎	17
工作时保护自己	17
在家保护好自己	18
附件 A：资源	18
雇主资源链接	18
员工资源链接	19
指南	19
指南中引用的资源	19
雇主和工人执行口罩要求的指南	20
附录 B：执行和合规联系人 。	21

附件 C：案例研究	24
<i>包装食品公司</i>	24
地方公共卫生岗位	24
<i>超市链</i>	25

概述

安全地重新开放需要您同时遵守国家和地方公共卫生指南，地方指南可以是指您所在的县以及城市制定的指南。仅仅熟悉其中一个是不够的。

2020 年 3 月 19 日，州公共卫生官员和加州公共卫生部 (CDPH) 主任发布命令，要求大多数加利福尼亚州人呆在家里，以阻碍新冠肺炎在人群中的传播。

2020 年 5 月 4 日，州长 Gavin Newsom 发布了一项[行政命令](#)，通知地方卫生司法管辖区和工业部门，依照本州根据 2020 年 5 月 7 日[公共卫生命令](#)做出的新修改和提供的指南，将逐步重新开放。

地方卫生官员的指南可能比国家要求的指南更严格。雇主应查看所在县的网站或咨询所在县或[当地卫生部门 \(LHD\)](#)，以确保他们掌握所在辖区内允许做的举措的最新信息。

加州 [恢复路线图](#)为在全州范围内“居家”令结束后不同部门重新开放时如何在不同阶段过渡提供了指南：

1. 第 1 阶段：安全和应急准备
2. 第 2 阶段：低风险工作场所
3. 第 3 阶段：高风险工作场所
4. 第 4 阶段：“居家”令结束

各阶段提供的信息和指南为居民和企业提供了导航工具，以便找到当前所在阶段并准备进入下一个阶段。在第 2 阶段，零售、相关物流和制造、办公室办公场所、有限个人服务、户外博物馆、托儿所和企业可以根据所在县的准备情况进行调整。针对特定行业和服务部门，州已经提供了更多的指南，以帮助雇主重新开始经营活动（请参阅 **附件 A：资源**）。

随着加州企业开始重新开放，必须采取所有可能的措施确保员工和公众的安全。此外，关键是要建立适当的程序，在工作场所发现新的疾病病例，并在发现新病例时迅速进行干预，与公共卫生当局合作，以阻止病毒传播。为避免再次停工，此类努力至关重要。

目的

本《雇主指南》为雇主提供了指导，帮助他们规划和准备重新开始经营，并为员工和客户提供一个安全、干净的环境。每个章节提供的指南和链接旨在向雇主提供他们所需的工具，以安全重启经济并降低与新冠肺炎相关的风险。本指南并非旨在撤销或废除任何职工权利，无论是法定的、监管的还是集体议定的，并且并非详尽无遗，因为它不包括县卫生指令，也不能替代任何现有的安全和健康相关的监管要求，例如 Cal/OSHA 的要求。随着新冠肺炎疫情的持续，继续关注公共卫生指南和州/地方命令的变更。Cal/OSHA 还发布了暂行安全与健康指南，[Cal/OSHA 保护员工的一般指南](#)。疾病控制与预防中心提供了更多关于雇主[指南](#)的信息。

通过遵守本《雇主指南》，雇主将能够尽其所能减少工作场所新冠肺炎的风险和传播，并确保加州企业保持开放。

如何安全重启经济

企业和雇主可以预防新冠肺炎的传播，并减缓其在工作场所的影响，为员工和客户创造更安全、低风险的环境。企业经营决策应基于社区疾病传播水平以及您是否愿意保护员工和客户的安全与健康。

鼓励企业和雇主与州和地方卫生官员进行协调，以便及时获得准确的信息，告知适当的应对措施。本地条件将影响公共卫生官员做出的关于社区战略的决定。

作为雇主，如果您的企业经营受到干扰，那么恢复常态或分阶段活动就为更新您的新冠肺炎准备、响应和控制计划提供机会。所有雇主必须实施（并在必要时更新）如下计划：

- 仅针对您的工作场所，
- 识别所有可能接触新冠肺炎的领域和工作任务，
- 包括旨在消除或减少该等接触的控制措施，
- 保持健康的企业经营；
- 保持健康的工作环境，
- 为员工提供有效培训；以及
- 鼓励员工为有效的工作场所计划提供信息和意见。

与员工讨论拟议变更，并寻求他们的意见。此外，与员工及工会合作，有效地传达新冠肺炎的重要信息。所有的雇主都需要考虑如何最好地减少新冠肺炎的传播，降低其在工作场所的影响。本《雇主指南》的以下部分提供了行业指南、清单和案例研究，以指导雇主和企业如何安全地重新开业和继续营业。

行业专用指南和清单

在重新开放之前，所有机构必须：

1. 实施详细的风险评估并制定针对特定工作场所的新冠肺炎预防计划
2. 针对如何限制新冠肺炎传播，对员工进行培训。包括如何筛查自己是否出现症状以及何时居家
3. 设置个体控制措施和筛查
4. 落实消毒方案
5. 制定物理疏离指南
6. 根据 [CDPH 指南](#) 设定通用的戴面罩要求（允许的例外情况）。此外，请参见附件 A：可获取有关雇主和员工强制执行口罩要求的进一步指南的资源。

随着加州企业的重新开放，所有企业都需要为员工和客户创建一个更安全的环境。CDPH 和 Cal/OSHA 已经在该州范围内发布了 [行业专用指南和清单](#)，以帮助雇主重新开放自己的企业。本指南旨在满足各行业部门的需求，但也可以定制，以满足个体企业需求。

该指南传达了特定工作地点新冠肺炎预防计划中涉及的主题，雇主和管理者将制定该计划以概述政策和程序，供其雇员和客户遵守。针对特定工作场所的计划对于帮助防止新冠肺炎在工作场所传播而言至关重要。这些计划将包含一些详细信息和指示，例如：如何就员工中的新冠肺炎疫情与当地卫生部门 (LHD) 进行沟通，员工和员工代表的培训和沟通，以及如果出现疫情应采取的措施。

该指南还包含应纳入到工作场所专用计划中的员工培训主题。有效的培训对于帮助员工和员工代表了解他们在防止新冠肺炎传播中的作用至关重要。这些主题包括如何在家中自我筛查新冠肺炎症状的相关信息，这些潜在健康状况可能使个体更易感染病毒，以及工作和下班时间物理疏离、戴面罩和洗手的重要性。

除了培训外，该指南还包括了各项控制措施的说明和建议。这些措施对于确保员工、供应商或其他出现新冠肺炎症状的人员不进入工作场所或企业至关重要。个体控制措施包括关于如何对员工进行筛查以及员工如何对其自身进行症状筛查的说明。

行业专用指南和清单还为雇主提供了有效清洁和消毒方案以及物理距离指南方面的指导。两者对于减缓和阻止新冠肺炎的传播都至关重要。雇主的工作场所计划中应包含工作场所的适当清洁和消毒以及适当保持物理距离的措施。

列入行业指南和清单的企业部门包括：

农业和牲畜	酒店和住宿	港口
汽车经销店	生命科学	专业运动（没有现场观众）
托儿服务	有限服务公司	公共交通与城际客运铁路
通讯基础设施	物流和仓储场所	房地产交易
建筑业	制造	零售
日间露营	采矿和采伐	学校
快递外卖	音乐、影视制作	工作家庭的支持单位
能源和公共事业	办公区域	购物中心
雇主可用的家庭友好型实践场所	户外博物馆	提供外卖服务的酒店
食品包装	礼拜和文化仪式地点	

如需获取有关这些单独企业部门的指南，请参考附件 A：资源。

如果雇主不确定是否允许特定活动，他们可以通过电子邮件寻求建议 essentialservicesinquiries@cdph.ca.gov。

如需了解最新信息，请参阅本州的新冠肺炎网站（网址 <https://covid19.ca.gov/>）和您当地的公共卫生部门网站。

如果工作场所出现新冠肺炎病例，应如何处理

管理爆发和恢复工作

本**指南**并非预期用于管理或预防医疗保健、聚集生活环境或其他适用加州气溶胶传染性疾病 (ATD) 标准的工作场所的爆发。

Cal/OSHA 为医疗机构提供了以下指南：

- [危险警告：新冠肺炎 PPE 可用情况](#)
- [严重呼吸机供应短缺的暂行指南](#)
- [保护医务工作者不受冠状病毒疾病\(新冠肺炎\)影响的暂行指南](#)
- [特殊护理及长期护理机构员工保护的暂行指南](#)

如果雇主发现某个员工的新冠肺炎检测呈阳性或出现症状，则其应确保该员工不再继续工作，雇主应与他们的 LHD 合作，按照隔离或检疫、可能的检测方面的指导进行作业，并在适当的情况下让该员工返回工作岗位。雇主应支持员工能够下班的需求，以便通过弹性假期政策保护他人。

雇主应积极主动，并牢记：即使在员工中发现单个阳性病例，也可能迅速发展为疫情。由于疫情爆发的情形和工作实践的不同，雇主可能需要来自于他们 [LHD](#) 的帮助，以规划和协调应对疫情，满足工作场所的需求。

在非医疗保健或非居住的社区聚集性场所工作的人员中，两周时间内居住在不同家庭的员工中**爆发**了 3 例或 3 例以上实验室确认的新冠肺炎病例。截至 2020 年 7 月 28 日，要求雇主向工作场所所在辖区的 LHD 和新冠肺炎员工居住地的 LHD 报告疫情

应对新冠肺炎阳性病例或疫情爆发的措施应包括在雇主的特定工作场所计划中。所有雇主都有责任保护员工的健康和福利，一旦出现疫情，知道该怎么办有助于减缓和阻止疫情蔓延。

该指南为雇主提供了应对工作场所疫情的工具和措施，包括但不限于：

- 如果员工出现症状，应该怎么做
- 与 LHD 沟通和协调的重要性
- 了解向 Cal/OSHA 报告的报告要求
- 工作场所的检测和接触者追踪





- 何为密切接触者
- 员工的保密
- [清洁消毒工作区](#)
- 何时适合返回工作岗位
- 重新评估工作场所计划，以防止再次发生疫情

雇主还应咨询（如需了解其他资源，请参阅[附件 A：资源](#)）：

- CDC 为[企业](#)和[小企业](#)提供的关于预防爆发信息的指南；以及
- 加州全州[行业指南](#)，旨在降低企业重新开放期间和之后的风险。

疫情爆发识别准备工作

下表载明了雇主为在工作场所识别新冠肺炎疫情爆发而必须采取的准备行动。

疫情爆发识别防范行动	
	指定一名工作场所感染预防协调员（如果还没有指定一名协调员），负责实施新冠肺炎感染预防程序并管理员工中与新冠肺炎相关的问题。
	<p>确保病假政策足够宽泛和灵活，以便病愈员工能够在家而不受处罚，并确保员工了解此类政策。如适用，员工还应告知其员工以下休假权利：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 员工少于 500 人私人雇主。到 2020 年 12 月 31 日，根据《联邦新型冠状病毒第一反应法案》家庭新型冠状病毒第一反应法案 的规定，基于与新冠肺炎有关的原因，雇主应向员工提供高达 80 小时的带薪假期。涉及到的雇主必须向其员工提供此福利通知。关于 FFCRA 带薪休假福利的更多信息，请咨询美国劳工部的工资和工时局。 • 雇主在食品行业有 500 名或以上的员工。行政命令 N-51-20 要求某些雇主向食品部门的员工提供带薪病假。涉及到的雇主必须向其员工提供此福利通知。有关食品部门员工带薪休假福利的更多信息，请咨询劳工部专员办公室。 • 根据《加州家庭权利法案》规定，员工有权就其自身的严重健康状况，或因护理患有严重疾病的配偶、父母或受扶养子女请假 12 周。更多信息请参考下面的 FAQ。
	如果员工有新冠肺炎症状、被诊断为新冠肺炎或正在等待新冠肺炎的检测结果，指导他们居家，并向雇主报告。
	就与您的 LHD 协作的员工，建立疑似和确诊病例追踪机制。

疫情爆发识别防范行动



为工作场所所在地的司法管辖区的地方卫生部门确定联系信息。如果工作场所出现已知或疑似疫情，雇主必须通知 LHD。在非医疗保健或非居住的社区聚集性场所工作的人员中，**爆发**是指两周时间内，居住在不同家庭的员工中出现 3 例或 3 例以上实验室确认的新冠肺炎病例。

与已确诊新冠肺炎病例的沟通

下表明确载明了雇主向 LHD 报告病例以及与其员工进行沟通时需要考虑的各种因素。

请注意，工作场所所在司法管辖区的 LHD 可能对病例报告要求有特定标准。雇主必须遵循其 LHD 的具体指示（如有）。如需了解更多信息，请参阅向 **Cal/OSHA** 报告新冠肺炎病例章节来报告新冠肺炎病例。


雇主向 LHD 沟通新冠肺炎确诊病例的考虑因素

	LHD 定期传输和保护机密健康信息。安全分享关于新冠肺炎的机密信息对于 LHD 向雇主提供全面支持和保护社区健康至关重要。
	工作场所内的员工可能居住在工作场所所在地以外的县/司法管辖区。如果工作场所发生疫情，员工必须在新冠肺炎阳性员工居住地的任何辖区内联系 LHD，并告知他们疫情详情。
	通常情况下，工作场所所在地的 LHD 为雇主提供了管理疫情的指导。
	与 LHD 沟通 LHD 期望雇主对工作场所新发现病例和有症状员工做出更新的频率。
	与 LHD 共享工作场所所在司法管辖区的所有员工名册。 <ul style="list-style-type: none">LHD 可能会要求雇主提供更多关于员工的信息，包括工作描述、地点、工作计划、居住城市和县以及其他有助于调查的信息，并确定工作场所其他哪些员工可能有感染新冠肺炎的风险。









雇主向员工沟通新冠肺炎确诊病例的考虑因素	
	雇主在与其他员工沟通时，必须尽一切努力对疑似或确诊新冠肺炎感染的员工保密。雇主应参考 DFEH 和 EEOC 发布的指南。
	雇主必须通知所有可能接触新冠肺炎个体的员工。雇主应与员工合作，获取解决员工接触问题所需的医疗保健，这对于患有 高风险医学病症 （例如，免疫受损或怀孕）的人来说可能特别重要。
	应向病例的密切接触者提供关于家庭检疫和症状监测的说明、关于最近的新冠肺炎检测中心的信息、转诊至其 LHD。
	向下班前或倒班期间让回家的员工提供信息，告知下班后他们希望了解的事情（如，关于检测的指导，联系其医疗服务提供商或 LHD，以及关于联邦、州和地方法律和公司政策规定的病假权、重返工作岗位要求的信息）。
	让员工代表团体参与沟通策略。
	如果该工厂雇用合同工或临时工，请确定由谁（主办单位或合同工的雇主）向这些人沟通有关疫情的信息和指示。
	工作场所的所有员工均应遵守来自雇主、工作场所所在 LHD 和他们居住的 LHD 关于感染预防和爆发管理措施的所有指导。
	在一些疫情爆发时，只要雇主实施了公共卫生当局、Cal/OSHA 或其他监管机构建议的所有控制措施，无症状且与任何实验室确诊病例无密切接触的员工可能会继续工作，但并非所有。LHD 将根据用于控制疫情和识别新病例的策略做出这一决定。

防止病毒在工作场所进一步传播

下表规定了在发现病例后，雇主为防止新冠肺炎在工作场所的进一步传播应采取的行动。

防止病毒在工作场所进一步传播的措施	
	雇主应向 LHD 寻求指南，以便制定检测策略，从而确定需要检测的人员。



防止病毒在工作场所进一步传播的措施

	如果检测有限或不推荐，您的 LHD 可能会推荐控制疫情的替代方法，包括但不限于追踪所有确诊病例的密切接触者和指导这些个人进行检疫或临时关闭工作场所和对所有员工进行检疫。
	雇主必须向 LHD 提供有关经确认为新冠肺炎病例的工作场所员工的信息，包括职称、工作区域、工作场所的密切接触者、症状出现日期和感染时工作的轮班。
	确定雇主、LHD 或两者是否会对病例进行访谈，以确定其密切接触者。
	与 LHD 协商后，通过电话与实验室确认为新冠肺炎的员工面谈，以确定他们的症状开始的时间、他们在感染期间的倒班情况，并确定他们在感染期间密切接触的其他员工。
	密切接触者是指在感染期（至少包括个体出现症状前 48 小时），与感染新冠肺炎的个体保持 15 分钟或更长时间（6 英尺以内）接触。
	在最后一次与带有新冠肺炎的员工取得联系后，应指示密切接触者在家庭中检疫 14 天，并应对其进行新冠肺炎检测。
	使用工作记录核实感染期间倒班工作的人员以及在此工作期间与他们密切接触的其他员工。
	在家中，密切接触者应每日自我监测新冠肺炎症状（例如，发热、寒战、震颤、咳嗽、呼吸困难、咽喉痛、鼻塞或流鼻涕、疲乏、身体或肌肉疼痛、味觉或嗅觉丧失、恶心或呕吐、腹泻、食欲不振）。




考虑是否暂停经营

下表针对可能考虑是否因工作场所发生新冠肺炎感染而暂停经营的雇主提供了相关指南。

雇主因新冠肺炎感染是否暂停经营的考虑因素

	如果在工作场所发生新冠肺炎感染、接触新冠肺炎或疫情，企业可选择主动暂停经营。这将允许调查接触以及彻底清洁和消毒。如果工作场所的员工、客户或访客发生接触，则企业可以选择这样做。如需了解更多关于该决定是否适合您的企业，您可以联系您的 当地卫生部门 (LHD) 寻求指导。
	工作场所所在辖区的当地卫生部门有权在调查接触或管理爆发时停止经营活动。

雇主因新冠肺炎感染是否暂停经营的考虑因素

	做出结束决定的标准可能涉及劳动力的规模、受影响的劳动力的数量或百分比、访问企业的消费者遭受严重新冠肺炎感染的脆弱性，或许许多其他当地因素，包括疾病在整个社区传播的流行病学。
	做出结束决定的标准可能涉及劳动力的规模、受影响的劳动力的数量或百分比、访问企业的消费者遭受严重新冠肺炎感染的脆弱性，或许许多其他当地因素，包括疾病在整个社区传播的流行病学。
	当地卫生部门对工作场所疫情调查、报告和停止经营的具体要求可能有所不同。

复工

雇主在确诊病例可能从家庭隔离出院并重返工作岗位时，应咨询 LHD 且遵守最新的 [CDC 指南](#)。下表包括了来自 CDC 的供参考的指南。LHD 可能会建议采用与下文类似的复工策略，尽管在不同辖区和疫情爆发时可能会出现一些差异。

员工	复工的最低标准 (自 2020 年 7 月 28 日起)	CDC 参考页 (在允许该员工返回 工作岗位之前，参考 最新的 CDC 指南)
症状阳性 有实验室确认的新冠 肺炎症状的员工	自上一次发热后至少过去 1 天 (24 小时)，定义为发热缓解且未使用退热药物且症状 (如咳嗽、气促) 改善；和 自首次出现症状起至少过去 10 天。	不需要住院治疗的员工病例 需要住院的员工病例
无症状阳性 无症状并且实验室确 认具有新冠肺炎的员 工	自新冠肺炎首次阳性检测之日起至少 10 天。如果出现症状，则应采用实验室确诊病例的症状标准。	隔离结束
症状阴性	返回工作岗位的标准与实验室确诊病例相同。	

员工	复工的最低标准 (自 2020 年 7 月 28 日起)	CDC 参考页 (在允许该员工返回 工作岗位之前, 参考 最新的 CDC 指南)
无症状阴性 从未出现症状, 但因 与实验室确诊病例患 者密切接触而进行检 测且结果为阴性的员 工	员工与该病例患者最后一次已知密切接 触后, 应在家中隔离 14 天。即使在接触 后 14 天内检测结果为阴性, 也可能出现 症状。对于工作场所的基本操作可能会 因员工隔离而受到影响并且没有其他员 工可以承担相同的职责的行业, LHD 可 以考虑仅允许从事关键基础设施行业的 员工提前返回工作岗位。*	
有症状但未检测 有新冠肺炎症状但未 进行检测的员工	强烈建议进行检测。如果员工无法接受 检测, 则应采用与实验室确诊病例相同 的标准返回工作岗位。	
无症状未检测 与实验室确诊病例的 患者在工作场所、家 中或社区有密切联 系, 但无症状的员 工。 或 与实验室确诊的病例 密切接触后拒绝检测 或无法进行检测的员 工, 尽管 LHD 或医务 人员建议进行检测, 但无症状。	员工与该病例患者最后一次已知密切接 触后, 应在家隔离 14 天。强烈建议进行 检测; 如果未进行检测, LHD 可考虑允 许与确诊病例有密切联系的员工仅在关 键基础设施行业内继续工作, 因为在该 行业内, 员工的检疫可能会影响工作场 所的基本操作, 并且没有其他员工可履 行相同职责。* 如果隔离期间员工出现新冠肺炎症状, 请联系其医务人员。即使未进行检测, 返回工作岗位的标准也应与实验室确诊 病例相同。	不需要住院治疗的员工病例

* 关于在重大基础设施工作场所爆发疫情的以下两组员工: (a) 检测结果为阴性的无症状员工;
(b) 与确诊病例有密切接触的员工:








如果 14 天的隔离检疫可能影响重要操作, 通过考虑采用工作场所和员工专用的某些标准, LHD 可以确定这两组中的一些员工可能在 14 天之前返回工作岗位:

- 除进食外, 该员工整个工作日均能佩戴外科口罩, 并遵守所有感染预防措施。若口罩短缺, 也可使用布面罩。
- 本工厂已实施 LHD 确定的所有感染预防最佳实践程序。
- 在启动工作之前, 最好在进入工厂之前进行预筛, 以评估员工的体温和症状。
- 员工能够在家中和工作时自我监测体温和症状。

- 员工能够在工作场所与其他员工保持至少六英尺的距离。值得注意的是，六英尺并不能完全阻止新型冠状病毒的传播。
- 在固定的员工工作地点之间设置物理障碍以补充疏离措施。
- 工作场所中，对所有区域和共用设备进行常规清洁和消毒。

雇主清洁指南

下表规定了在新冠肺炎员工开始工作后，员工需要完成的清洁活动。以下是这种消毒需要考虑的因素：

雇主清洁指南	
	在通过 EPA 针对新冠肺炎批准的产品进行清洁和消毒之前，员工不得进入受感染员工的工作区域。清洁工作应由清洁人员执行，就安全使用培训并提供所有必需和推荐的 PPE。
	当确定有新冠肺炎的员工时，按照 CDC 建议 的要求，持续加强工作区域的清洁/消毒。
	持续检查并定期清洁和消毒工作场所内经常接触的表面，如门把手、设备和扶手。
	员工不得共用耳机或其他可能接触面部、口或鼻的物品。
	尽量减少员工共用其他设备；对于必须共用的设备，应在员工使用期间进行频繁清洁。
	为员工提供安全使用清洁剂和消毒剂的培训，并提供必要的防护设备。
	雇主应定期检查并遵守附录 A 中有关其特定行业的新指南和更新指南：资源。

报告和提供病假的法规和指南

新冠肺炎病例的记录

根据规定必须记录因工作导致的死亡、伤害和疾病的加州雇主，必须记录与工作相关的新冠肺炎死亡或疾病，就像任何其他职业病一样。须记录疾病是否与工作有关并导致下列任一结果：

- 死亡，
- 离开工作的天数，

- 工作受限或转岗，
- 除急救之外的医疗，
- 失去知觉，或
- 经医生或其他持照医务人员诊断的明显伤害或疾病。

如果某个与工作有关的新冠肺炎病例满足上述任一标准，则加州受保雇主须将此病例录入其 300、300A 和 301 表或同类表格。

如需了解雇主有义务报告的详细情况和其他要求，请参阅《加州条例》第 8 条第 7 章第 1 分章第 2 条 [雇主职业伤害或疾病记录](#)。

向 Cal/OSHA 报告新冠肺炎病例

除了上述记录保存要求外，加州的雇主还必须在获知或应当获知疾病后的 8 小时内向 Cal/OSHA 报告工人在工作时发生或工作相关的任何严重疾病、重伤或死亡。欲知更多信息，请参阅 Cal/OSHA 法规中关于报告工伤的[第 342 \(a\) 节](#)。其中包括符合重大疾病定义的新冠肺炎疾病。

其他严重疾病包括在工作地点发生的或与任何工作有关的、需要住院（除外医学观察或诊断检查）的任何疾病，定义可参见 Cal/OSHA 法规[第 330 \(h\) 节](#)。这就意味着，如果员工在工作期间生病，被当作住院患者住进医院——不考虑住院时间——疾病发生在就业地点，则雇主必须向最近的 Cal/OSHA 办公室报告这种疾病。应报告疾病不限于员工在工作期间生病的情况。严重疾病包括“与任何工作有关”的传染病，可能包括工作有关但症状出现在工作场所之外的疾病。

报告必须立即做出，但不得超过雇主知晓或通过勤勉尽责询问才获知此严重疾病后八小时。

关于报告和记录要求的更多信息，请访问 Cal/OSHA，新冠肺炎[常见问题](#)病例的记录和报告要求，以及[新冠肺炎公平就业和住房部的就业信息](#)。

涉及提供新冠肺炎阳性个人信息的法规

当雇主确定某个员工的新冠肺炎检测结果为阳性，或者该员工出现症状，则应确保该员工不再继续工作。雇主应与他们的 LHD 合作，按照隔离和检疫、可能的检测以及员工何时适合返回工作岗位的指南进行工作。雇主应通过弹性假期政策，支持员工休假，以保护他人。

雇主不应在工作场所按姓名识别任何此类员工，以确保遵守隐私法律。如果员工的新冠肺炎检测结果呈阳性或疑似呈新冠肺炎阳性，则雇主必须遵循最新的地方、州和联邦公共卫生建议。雇主应在当地公共卫生部门的指导下采取进一步措施，包括关闭工作场所、深度清洁、允许或要求远程作业

以不披露员工健康状况的方式编写通知员工的信函或新冠肺炎阳性病例或可疑阳性病例。雇主**不能**确认员工的健康状况，也不能就员工的健康进行交流。例如，雇主可以与员工交谈，或者发送电子邮件或其他书面通信说明：

[雇主]了解到 [办公地点]的员工新冠肺炎检测结果为阳性。该员工于 [日期] 收到检测结果。本电子邮件旨在通知您可能已接触这种新型病毒。根据具体情况或如果您出现了新冠肺炎症状，您应该联系当地的公共卫生部门，以便获得指导并采取任何潜在行动。

《加州家庭权利法案》：岗位保护休假

根据《加州家庭权利法案》(CFRA)，员工有权就其严重的健康状况请假 12 周，或护理患有严重健康状况的配偶、父母或受扶养子女。

如果新冠肺炎导致住院患者护理或医务人员提供的持续治疗或监督，则其将有资格被认定为严重健康状况。如果导致肺炎等情况，也可能被界定为严重健康状况。

如果在距工作地点 75 英里的范围内有至少 50 名员工在雇主处工作；在雇主处工作至少一年；在要求休假之前一年内工作至少 1250 个小时，则员工有资格享受这种形式的工作保护假期 (CFRA)。

如需了解更多信息，请参阅 [DFEH 常见问题解答（雇主和员工常见问题的解答）](#)。

带薪病假

加州的员工从第一天开始获得带薪病假的权利。雇主在雇佣员工时必须发出通知，说明如何提供带薪病假。此外，州长发布了一项行政命令，授权确诊新冠肺炎的食品部门员工（为员工数超过 500 人的雇主工作）可以带薪病假。带薪病假法律有强有力的反报复规定，以保护根据这些法律要求和/或使用带薪病假的工人。关于带薪病假权利的更多信息，请参见下文：

- **加州带薪病假。**根据加州的法律，员工每工作 30 小时就应累计至少 1 小时，雇主可根据政策规定每年病假不得少于 48 小时；带薪病假使用量上限为每年至少 3 天或累计病假 24 小时。雇主还可以提供政策，以便更多地累积和使用带薪病假。有关[加州带薪病假](#)的更多信息以及有关[如何适用于新冠肺炎](#)的更多信息，请在网上公布。
- **加州新冠肺炎补充性带薪病假。**根据第 [N-51-20 号行政命令](#)，雇用超过 500 名工人的实体必须为从事该行业或通过雇用实体而工作的食品行业工人提供多达 80 个小时的带薪病假。[关于补充性带薪病假的更多信息](#)，请登录特定主题的常见问题解答 (FAQ)。

此外，根据联邦或地方法律，以下员工有权休带薪病假：

- **根据家庭新冠肺炎第一响应法案(FFCRA)，联邦带薪病假可能长达 80 小时。**美国劳工部对员工人数不足 500 人的企业实施该法案。根据雇主的规模及其他因素，

员工有资格休病假。美国劳工部工资和工时司在其 FAQ 中公布了[有关 FFCRA 的额外信息](#)。

- **地方带薪病假法。** 一些地方还制定了病假法。如果员工必须遵守地方病假条例，则雇主必须遵守州法律和地方法律，这在某些方面可能存在差异。雇主必须提供对员工最优惠待遇或福利。员工应向工作地点的当地有关执法机构咨询以获得更多信息。

劳工专员办公室执法指南与资源

- [劳工专员办公室强制执行的法律](#)
- [基本员工和非基本员工最新情况](#)
- [加州 WARN 法案通知要求有条件暂停指南](#)
- [关于公司员工数在 500 人及以上（含 500 人）的公司食品行业员工补充带薪病假的执行令中的常见问题解答](#)
 - [工作地点海报-食品行业员工补充性带薪病假（西班牙语版）](#)
- [新冠肺炎病假](#)（CA 带薪家庭病假、CA 带薪病假和 FFCRA 的并列比较）
- [受新冠肺炎影响的员工的权益](#)（描述联邦、州和地方带薪休假法、失业和伤残津贴以及员工补偿的图表）

国家残疾保险和带薪家庭病假

未享受带薪病假福利的员工可能有资格获得残疾保险 (DI) 福利。因感染新冠肺炎或疑似感染新冠肺炎而无法工作的符合资格员工可获得 DI 福利。

此外，没有带薪病假津贴照顾家庭成员的员工可能有资格获得带薪家庭病假 (PFL) 津贴。对于因照顾身患严重疾病新冠肺炎的子女、父母、配偶的父母、祖父母、外孙、兄弟姐妹、配偶或注册家庭伴侣而丧失工资的有资格员工，他们可以享受 PFL 福利。

DI 和 PFL 均要求获得医学认证。关于 DI 和 PFL 福利资格的更多信息，请咨询[就业发展部](#)。

定期和大范围的失业福利

因新冠肺炎相关原因失业或缩减工作时间的个人，可能有资格根据常规失业保险计划或大范围失业援助计划获得部分工资替代福利。大流行失业援助计划尤其适用于以下情况：某人因新冠肺炎相关原因无法工作，包括某人被诊断患有新冠肺炎或出现症状并寻求诊断，或医务人员建议该人进行自我隔离。

有关失业保险和大范围失业援助的更多信息，请咨询[就业发展部](#)。

工伤保险

在工作期间感染新冠肺炎病毒的员工可能有资格获得工伤补偿福利，这些补偿福利可以为员工提供工伤或疾病恢复所需的治疗，在员工康复期间部分补偿损失的工资，帮助他们返回工作岗位。根据[行政命令 N-62-20](#)，在 2020 年 3 月 19 日至 7 月 5 日期间染上新冠肺炎相关疾病的员工被假定为在工作时染病，因此，推定他们有权获得工伤赔偿福利。

如需了解更多关于工伤赔偿以及 N-62-20 号行政命令影响的信息，请咨询 [工伤赔偿处](#)。

执行与合规

加州州长的紧急服务办公室已经成立了新冠肺炎劳动执法工作队，负责监督和执行违反州法令和命令的行为。执法工作队中包括的国家机构有：酒精饮料管理部 (ABC)、消费者事务部 (DCA)、劳资关系部，包括加州职业安全与卫生司 (Cal OSHA) 和劳工标准执行司（劳工专员办公室）。其他成员包括没有监管机构、但职责集中在外联和教育的机构。

新冠肺炎执法工作队的任务是确保和维护一个安全的环境，以便保护雇主、员工和客户。执法工作队将协助和支持雇主，帮助他们了解法令和命令的遵守情况，以及对与室内操作、使用面罩、社交疏离和行政行动有关的违规情况做出回应和执行。

雇主可以向 ABC、劳工专员办公室和 Cal/OSHA 寻求技术援助或解答与新冠肺炎法令和命令有关的问题。这些机构的联系人详见附件 B：执行和合规联系人。

员工教育

了解新冠肺炎

新型冠状病毒（新冠肺炎）是一种由可在人与人之间传播的病毒引起的疾病。新冠肺炎的症状范围从轻微（或无症状）至严重疾病不等。所有员工应基本了解新冠肺炎，[疾病如何扩散](#)、[症状](#)以及预防或尽量减少扩散的方法。

工作时保护自己

员工在工作时应采取以下[措施保护自己](#)：

- 遵循雇主有关疾病、清洁和消毒以及工作会议和旅行的政策和程序。
- 生病时待在家里，除非接受医疗护理。
- 尽可能保持与同事、客户和访客保持至少 6 英尺的距离以执行社交距离，即使是在休息室内或休息室周围、饮水冷却器和/或非工作区域。
- 带上布面罩，尤其是当无法执行社交疏离时。布面罩旨在保护其他人 — 而非佩戴者。
- 如果员工或同事在工作时出现[症状](#)，员工应告知其主管。工作场所中不得让有新冠肺炎[症状](#)的人进入。

- 经常用肥皂和水洗手至少 20 秒，尤其是在擤过鼻子、[咳嗽或打喷嚏](#) 或到公共场所后。
 - 如果没有肥皂和水，请使用含有至少 60% 酒精的洗手液。
 - 由于毒性高，请勿使用任何含甲醇的洗手液。
- 避免接触眼睛、鼻和嘴。
- 在可能的范围内，避免接触公共场所的高频率接触表面-电梯按钮、门把手、扶手（以最安全的方式）等。
- 在可能情况下，避免直接身体接触，例如与人握手。
- 如可能，尽量减少现金、信用卡、移动或电子设备的处理。
- 避免所有不必要旅行。

[生病员工](#)应当遵循 [CDC 推荐的步骤，以防止新冠肺炎](#)的扩散。在家工作的新冠肺炎员工如果符合[此处](#)标准之一，则可以停止在家隔离，重新返回工作岗位。

使用公共交通工具、乘坐交通工具、出租车或拼车往返工作的员工应当[保护自己](#)。请牢记使用面罩，适当的情况下可执行社交疏离，使用交通工具前和使用后请用肥皂和水洗手至少 20 秒。

在家保护好自己

[在家中保护自己和他人](#)很重要。与他人共处一室的员工如果居住在[靠近的住所](#)或[共享住房](#)内，应遵循 [CDC 建议的居家指南](#)。

此外，在这次疫情大流行期间，您或您认识的人可能会经历更大的压力。像社交疏离这样的公共卫生行为会使人感到脱离感和孤独感，还会增加压力和焦虑。[以健康的方式应对压力](#)会让您、您关心的人和您的社区更强大。

附件 A：资源

雇主资源链接

- 应对冠状病毒疾病 2019（新冠肺炎）的企业和雇主暂行指南，2020 年 5 月：
<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html>
- 新型冠状病毒 2019 (新冠肺炎) 雇主和员工资源：
<https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/>
- 受新冠肺炎影响的员工的福利：
<https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/#chart>
- 雇主可用的家庭友好型实践单位指南：
<https://files.covid19.ca.gov/pdf/guidance-familyfriendlypracticesemployers.pdf>

员工资源链接

- CDC 一般企业常见问题 (新冠肺炎): <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/general-business-faq.html>
- CDC 冠状病毒症状: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/symptoms-testing/symptoms.html>
- CDC 如何保护自己和他人: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/prevention.html>
- 如果您生病了, CDC 该怎么办: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/if-you-are-sick/steps-when-sick.html>
- CDC 应对压力和即时危机帮助: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/daily-life-coping/managing-stress-anxiety.html>

指南

CAL / OSHA	CDC	CDPH
Cal/OSHA 全州行业指南	儿童保育、家庭和青年计划 (计划、准备和响应)	降低风险的行业指南
通用行业指南	办公楼雇主信息	行业专用指南 (降低风险)
特定行业指南	新冠肺炎应对的企业和员工指南	其他行业指南 (各县差异考虑)
	肉禽加工企业指南	行业专用指南和清单
	高风险医疗状况	恢复路线图
	食杂品、食品零售从业人员须知	运输和递送 (计划准备和响应)
	在非医疗保健领域维护和扩大过滤式口罩呼吸器供应的暂行指南	面罩使用指南
	企业和雇主暂行指南	
	行业员工安全指南登录页面 (计划、准备和响应)	
	工作场所登录页面 (计划、准备和响应)	
	为小型企业提供员工安全和支持	
	生活、工作、学习、祈祷和游戏指南 (社区、学校、工作场所和活动)	

指南中引用的资源

标题	来源
其他信息	
额外服务	CA.gov
新冠肺炎病假	CA.gov
DFHI 常见问题	CA.gov
雇主的职业伤害或职业疾病记录	CA.gov
当地卫生部门 (LHD)	CA.gov

标题	来源
大流行期间失业援助	CA.gov
食品行业员工补充性带薪病假	CA.gov
工伤保险	CA.gov
自我筛查指南	CDC
联系方式	
地区办公室联系信息	Cal/OSHA
Cal/OSHA 事故报告收件箱	Cal/OSHA
政府命令	
行政命令	CA.gov
公共卫生命令	CA.gov
法规	
加州职业安全与健康条例 (CAL/OSHA)-定义	Cal/OSHA
报告与工作人员有关的死亡和严重伤害	Cal/OSHA
家庭新冠肺炎第一响应法案	DOL.gov

雇主和工人执行口罩要求的指南

员工执行任何面罩建议或要求时，应避免接近未佩戴口罩的同事或公众成员。

在此类情况下，员工应与他人保持至少 6 英尺距离，并向其主管提出任何问题。

监督员应就任何问题与人力资源部门进行讨论，以获得关于这些情况处理的指导。

雇主应就在此类情况下该做什么对员工进行培训，包括如何最大限度地减少工作场所发生暴力的风险，以及在这些情况下为缓和冲突所做的努力不成功时如何获得支持。也可能存在一些有限情况，即雇主需要与声称无法佩戴口罩的残疾相关原因的工人和/或客户进行一项流程，以确定是否存在能够有效维持工作场所安全的和解方案。

考虑使用下列语言：

- “遵循指南（如面罩或疏离）可保护您和其他任何人，因此我们要求您遵守这些指南。”
- “如果您没有面罩，我们很乐意提供（如有）。”
- 对于工作场所的客户和访客：“很遗憾，您不愿意遵循指南。请给我们一点时间来组织好该地区的活动，以使您和我们的同事保持更大的物理距离。”

在所有情况下，重点关注风险最小化并实施缓和冲突措施十分重要：

- 以正常音量、冷静的声音说，并以体态和表情表达某人将受到尊重。
- 解决需要时请求安全或执法部门提供支持的方法。

附录 B：执行和合规联系人。

表 1：酒精饮料管理联系人

办公室	县	联系人	联系电话
南部区（办公厅）	南加州所有县	Kathleen Barnes 部门主管	562-677-5235
Bakersfield	Inyo, Kern, Mono	Victoria Wood	661-395-2734
Cerritos	洛杉矶中部	Gerry Sanchez	562-865-6501
Monrovia	洛杉矶东北部	Jeannine Peregrina	626-359-2568
Lakewood	洛杉矶西南部	Brad Beach	562-982-1390
Palm Desert	Riverside 和 San Bernardino 的 Imperial 和荒漠地区	Eric Burlingame	760-324-2869
Riverside	Riverside 和 San Bernardino	Sean Ramos	951-782-4403
San Diego	San Diego 南部	Melissa Ryan	619-525-4605
San Marcos	San Diego 北部	Jennifer Hill	760-510-1260
Santa Ana	Orange	Truc Vo	657-205-3479
San Luis Obispo	San Luis Obispo 和 Santa Barbara 北部	Nick Sartuche	805-289-0103
Van Nuys	洛杉矶北部和东南部	Enrique Alcala	818-901-5009
Ventura	Ventura 和 Santa Barbara 南 部	Nick Sartuche	805-289-0103
北部区（行政办公室）	北加州所有县	Joseph McCullough 部门 主管	916-870-2004
Concord	Alameda, Contra Costa, San Francisco, San Mateo 和 Solano	Erik Szakacs	925-602-7712
Eureka	Del Norte 和 Humboldt	Tony Carrancho	707-576-2207
Fresno	Fresno, Kings, Madera 和 Tulare	Jason Montgomery	559-243-4030
Redding	Butte, Glenn, Lassen, Modoc, Plumas, Shasta, Siskiyou, Tehama 和 Trinity	Luke Blehm	530-224-4832
Sacramento	Alpine, Amador, El Dorado, Placer, Sacramento, Yolo, Colusa, Nevada, Sierra, Sutter 及 Yuba	Luke Blehm	530-224-4832
Salinas	Monterey, San Benito 和 Santa Cruz	Summer Johst	831-755-1993
San Jose	Santa Clara 和 San Mateo	Summer Johst	408-277-3309

办公室	县	联系人	联系电话
Santa Rosa	Lake、Marin、Mendocino、Napa 及 Sonoma	Tony Carrancho	707-576-2207
Stockton	Calaveras、Mariposa、Merced、San Joaquin、Stanislaus 及 Tuolumne	Paul Fuentes	209-948-7999

表 2：劳工专员办公室联系人

办公室	联系人	联系电话
北加州	Benny Cheng	408-422-1797 bcheng@dir.ca.gov
南加州	Jesus Covarrubias	714-715-5065 jcovarrubias@dir.ca.gov

表 3：Cal/OSHA 经理联系人

区域	联系电话
第一区	415-557-0300
第二区	916-263-2803
第三区	714-558-4300
第四区	626-471-9122
流程安全管理 (PSM) 部门	925-602-2665
咨询单位	559-445-6806

图 1: Cal/OSHA 区域



附件 C：案例研究

包装食品公司

位于中央谷地的一家包装食品公司通过温度检查、问卷调查和手部消毒等方式对所有工人和供应商进行监控。

食品生产/包装区域的员工之间悬挂有机玻璃板。该公司已要求员工在同一侧的员工之间留出更多空间。目前，他们允许的距离为 6 英尺。根据生产区的不同，工人也都戴口罩，有些人戴面部防护罩，有些人戴护目镜；所有生产工人的衣服外面都套有洁净实验服。公司向 LHD 提出另外一条建议是关于一台需要两个人操作的机器。它不允许人们之间的社交距离达到 6 英尺或放置有机玻璃。此时，工作人员带着口罩且带着面罩，LHD 建议他们对该区域佩戴的 N95 口罩进行贴合度测试。

该公司还与员工讨论了如何应对停车和工作以外的工人风险等话题。他们将座椅从休息桌上取下，以维持距离以及把桌子分开一段距离。休息桌也可以使用有机玻璃隔开。公司愿意将终止协议视作对不遵守健康指令做出的回应。

总之，公司已在其工厂内采取以下措施：

- 在难以保持社交距离的地区设置了屏障；
- 在场地内不同位置配备洗手液泵送器，
- 为员工提供两个班次之间清洁的时间，
- 为工人提供面罩和面部防护罩，
- 从桌旁取走座位从而限制坐在那里的人数，
- 摆放更多雇主提醒海报；以及
- 管理层检查员工是否正确佩戴口罩；
 - 任何不遵守方案的人均可能被记录在案，如果未遵守方案，可能会失去工作。

地方公共卫生岗位

说两种语言的公共卫生部门工作人员在 Stockton 的公司做了报告。议题包括：

- 县域疾病传播状况
- 病毒如何扩散
- 社交距离而非社交聚会的重要性
- 为什么我们要戴口罩
- 如何安全戴口罩和如何清洁
- 避免分享私人物品
- 对接触表面进行消毒的重要性
- 勤洗手的重要性

- SJC 中开放或未开放的部门有哪些
- 提供公共卫生部门的网站和电子邮箱地址，作为可用资源
- 与员工举行问答会

超市链

在加利福尼亚州中央谷与超市链合作的团队成员总结了许多关于缓解新冠肺炎影响的经验教训：

- **工作地点的关键性：**将确定县和州合作伙伴所需的参与程度。
 - 示例：该公司仓库是一个 1000 人的场所，是州一半超市连锁商店的中心分销中心。
- **接触者追踪计划：**雇主应制定接触者追踪计划。该公司在疫情爆发前就已经制定了应对计划，这也是有效解决疫情的关键部分。
- **数据：**获得准确的数据对评估疫情程度和与工作人员的沟通至关重要。阳性病例的数量可能难以评估。外出工作者不一定总报告缺勤原因。
 - 雇主最好能够拥有准确的数据。由于工人经常在不同的县工作和生活，每个县只有自己居民的数据，所以县的公共卫生数据可能很难使用。
- **沟通：**需要有准确的数据和计划与员工分享。信息缺乏将导致混淆、恐惧和焦虑，并可能导致集体病假。
- **员工教育背景：**需要有计划地对员工进行有关实践和行为的教育，以防止继续感染。
- **其他关键组件：**
 - 为每位员工提供适当的个人防护装备 (PPE)
 - 现场提供卫生站
 - 重新调整经营以确保社交距离
- **州机构合作伙伴：**
 - Cal/OSHA 在执法方面发挥了关键作用。现场检查是关键。
 - CDPH 在提供技术援助和与雇主沟通方面发挥了关键作用。CDPH 还为当地公共卫生提供技术援助和支持。