

COVID-19 僱主手冊

為員工和客戶提供更安全的環境

2020 年 7 月 28 日

covid19.ca.gov

CALIFORNIA
ALL

Your Actions
Save Lives



內容

概述	3
目的	3
如何安全地重啟	4
行業特定指南和檢查清單	4
如果工作場所有 COVID-19 的案例，該怎麼辦	6
管理爆發和返回工作	6
爆發識別準備	7
已識別 COVID-19 案例的溝通	8
防止在工作場所進一步傳播	10
考慮是否暫停營運	11
返回工作	11
僱主清潔指南	13
報告和提供病假的法規和指南	14
COVID-19 的紀錄案例	14
向 CAL/OSHA 報告 COVID-19 案例	15
《加州家庭權利法》：受工作保護的休假	16
帶薪病假	16
州殘疾保險和帶薪家庭假	17
員工薪酬	17
執法與遵循	18
員工教育	18
瞭解 COVID-19	18
工作中保護自己	18
保護自己在家時	19
附錄 A：資源	19
僱主資源連結	19
員工資源連結	19
指南	20
Playbook 中引用的資源	20
針對僱主和員工執行面罩要求的指南	21
附錄 B：執法與合規聯繫人	22

附錄 C：案例研究	25
包裝食品公司.....	25
當地公共衛生角色.....	25
連鎖超市.....	26

概述

安全的重新開業需要遵守州和地方公共衛生指南，以及來自您縣市的地方指南。只熟悉其中一項是不足夠的。

2020 年 3 月 19 日，加州公共衛生署 (CDPH) 的公共衛生官員和董事發出了一份命令，要求大部分加州人待在家中以中斷 COVID-19 在人群中的散播。

2020 年 5 月 4 日，州長加文·紐森發出了[行政命令](#)告知當地衛生管轄區和各行業部門，根據 2020 年 5 月 7 日[公共衛生命令](#)所提供的新修正和指南可以逐漸重新開業。

當地衛生官員可能比州要求更嚴格的準則。僱主應審查其縣網站或諮詢其縣或[當地衛生部 \(LHD\)](#) 確保他們掌握其司法管轄區內所允許的最新資訊。

加州[彈性路線圖](#)提供有關在全州待在家中命令之後，重啟各行業的階段性指南：

1. 第一階段：安全和準備
2. 第二階段：低風險工作場所
3. 第三階段：高風險工作場所
4. 第四階段：結束居家命令

每個階段提供的資訊和指南為居民和企業提供引導工具，以導向維持現狀所要求並進入下一階段。在第 2 階段，零售、相關物流和製造、辦公室工作場所、有限制的個人服務、戶外博物館、育兒和企業，可根據其縣的準備情況進行修改。該州針對特定行業和企業部門的給予其他指南，幫助僱主重新開啟生意（參見[附錄 A：資源](#)）。

隨著加州企業重新開業，很重要的是所有可能的步驟都必須做到以確保員工和公眾的安全。此外，制定適當的流程以識別工作場所中新的疾病案例，並且在有確診時，與公共衛生主管機構合作且快速終止病毒傳播是至關重要的。這些努力對避免再次關閉非常重要。

目的

本僱主手冊為僱主提供指南，幫助他們計劃和準備重新開業，為員工和客戶提供安全和清潔的環境。提供各部分的指南和連結，為僱主提供他們需要的工具，幫助安全開業並減少與 COVID-19 相關的風險。本指南主旨並非在撤銷或廢除任何員工權利（法定、監管或集體談判），並且並非詳盡的，因為它不包括縣衛生命令，也不是替代任何現有安全和健康相關監管要求，例如 CAL/OSHA。隨著 COVID-19 的情況持續，對公共衛生指南和州/地方命令的變化繼續更新。CAL/OSHA 也已發表臨時安全和健康指南，[CAL/OSHA 的保護員工一般指南](#)。CDC 對於僱主有額外的[指南](#)。

透過遵循本僱主手冊，僱主將能夠在工作場所降低 COVID-19 的風險和傳播，並確保加州企業維持開業。

如何安全地重啟

企業和僱主可以預防和減緩 COVID-19 的傳播，並降低工作場所的影響，為員工和客戶創造一個更安全、低風險的環境。業務營運決策應取決於社區的疾病傳播程度，以及您的準備程度以保護員工和客戶的安全和健康。

鼓勵企業和僱主與州和當地衛生官員協調，以獲得及時、準確的資訊，給予他人適宜的回應。地方狀況將影響公共衛生官員對社區層級策略的決策。

作為僱主，如果您的業務營運被中斷，則恢復正常或階段性活動是一個更新您的 COVID-19 準備、回應和控制計劃的機會。所有僱主必須實施（並根據需要更新）計劃：

- 特定為您工作場所的計畫，
- 確定可能暴露於 COVID-19 的所有區域和工作任務，
- 包括消除或減少此類暴露的控制措施，
- 維持健康的業務營運，
- 維持健康的工作環境，
- 為員工提供有效培訓，以及
- 鼓勵員工對有效的工作場所計劃提供意見。

與您的員工討論計劃的變更並尋求他們的意見。此外，與員工和工會合作，有效傳達重要的 COVID-19 資訊。所有僱主都需要考慮如何最好地減少 COVID-19 的傳播，並降低對您工作場所的影響。本僱主手冊的以下部分提供了行業具體的指南、檢查清單和案例研究，以指導僱主和企業如何安全地重新開放並保持開業。

行業特定指南和檢查清單

重新開業前，所有設施必須：

1. 執行詳細的風險評估並创建工作場所特定的 COVID-19 預防計劃
2. 培訓員工如何限制 COVID-19 的傳播。其中包括如何篩選症狀和待在家中
3. 設定個人控制措施和篩檢
4. 將消毒方案安排到位
5. 建立社交距離指南
6. 根據 [CDPH 指南](#) 要求，建立通用的面罩要求 (及允許的特例)。另外，請參閱**附錄 A：資源**關於僱主和員工執行口罩要求的進一步指南。

隨著加州重新開業，每個企業都需要為員工和客戶創造更安全的環境。CDPH 和 CAL/OSHA 已發佈州[行業特定指南和檢查清單](#)來幫助僱主重新開展業務。該指南旨在符合各產業的需求，但也是量身訂製以滿足各企業需求。

該指南傳達並涵蓋的主題是針對工作場所特定的 COVID-19 預防計劃，讓僱主和經理創造一個給其員工和客戶所遵循的政策和步驟。針對防止 COVID-19 在整個工作場所的傳播，工作場所特定的計劃至關重要。這些計劃將包含詳細資訊和說明，例如如何與當地衛生部 (LHD) 溝通員工中 COVID-19 的爆發、員工和員工代表的培訓和溝通，以及如果爆發應該怎麼做。

該指南還包含員工培訓的主題，此培訓應納入工作場所特定計劃中。有效的培訓是重要的，能幫助員工和員工代表瞭解他們在防止 COVID-19 傳播方面所扮演的角色。這些主題包括如何在家自我篩檢 COVID-19 症狀的資訊，這些潛在的健康狀況可能使人更容易受到病毒感染，以及社交距離、在工作和休閒工作時間使用面罩和洗手的重要性。

除了培訓外，該指南還包括針對個人控制措施的說明和建議。這些措施很重要，確保員工、供應商或出現 COVID-19 症狀的其他人不能進入工作場所或建物。個人控制措施包括如何篩檢員工以及員工如何自我篩檢症狀的說明。

行業特定的指南和檢查清單還為僱主提供有效的清潔和消毒方案，以及社交距離指南的指南。這兩項對於減緩和預防 COVID-19 的傳播很重要。實施適當清潔和消毒工作場所的措施以及維持適當的社交距離，都應包括在僱主的工作場所特定計劃中。

行業特定指南和檢查清單中包含的商業部門有：

農業和畜牧	酒店及住宿	港口
汽車經銷商	生命科學	專業運動（無現場觀眾）
育兒	有限服務	公共交通接駁和城際乘客列車
通訊基礎設施	物流和倉儲設施	房地產交易
工程	製造	零售
日間營地	採礦與伐木	學校
送貨服務	音樂、電影和電視生產	工作家庭支持
能源與公共事業	辦公室工作區	購物中心
僱主家庭友善實踐	室外博物館	外賣餐廳
食物包裝	宗教和文化儀式的地點	

針對這些個別商業部門的指南，請參考**附錄 A：資源**查看參考資料的完整列表。

如果僱主不確定是否允許某個具體活動，他們可以透過電子郵件尋求建議
essentialservicesinquiries@cdph.ca.gov。

如需瞭解最新資訊，請參閱州的 COVID-19 網站 <https://covid19.ca.gov/> 以及您當地的公共衛生部門網站。

如果工作場所有 COVID-19 的案例，該怎麼辦

管理爆發和返回工作

這個**指南**不適用於管理或預防醫療保健、集合式生活環境或符合加州氣溶膠傳染病 (ATD) 標準的其他工作場所。

CAL/OSHA 對醫療保健設施有以下指南：

- [危險警報：COVID-19 PPE 可用性](#)
- [針對呼吸器供應嚴重短缺的臨時指南](#)
- [保護醫院員工接觸新型冠狀病毒疾病 \(COVID-19\) 的臨時指南](#)
- [保護專業護理和長期照護機構員工的臨時指南](#)

如果僱主發現員工檢測到 COVID-19 陽性或有症狀，應確保此員工不要繼續工作，僱主應與 LHD 合作，以遵循關於隔離或檢疫、可能測試的指南，以及何時適合員工返回工作。僱主應該支持員工下班的需求，藉由彈性休假政策以保護他人。

僱主應該積極主動，並記住，即使是在員工中是單個陽性案例出現，也可能迅速發展成爆發。隨著爆發情況和工作情況的不同，僱主可能需要 [LHD](#) 幫助計劃並協調對爆發的回應以滿足工作場所需求。

在非醫療保健或非住宅的集合式工作場所中，在兩週內居住在不同家庭的員工中，COVID-19 的 [爆發](#) 會有三個或更多的確診案例。自 2020 年 7 月 28 日，僱主需要對工作場所所在的司法管轄區的 LHD 和 COVID-19 的員工居住地 LHDS 報告爆發。

應該在僱主的工作場所特定計劃中納入 COVID-19 陽性確診案例或爆發的回應步驟。每個僱主都有責任保護員工的健康和福祉，瞭解發生爆發事件時應該怎麼做，才可有助於減緩和停止傳播。

該指南為僱主提供了工具和對工作場所爆發做出回應的步驟，包括但不限於：



- 如果有症狀，員工應該怎麼做
- 與 LHD 溝通和協調的重要性
- 瞭解向 CAL/OSHA 報告的要求
- 工作場所的檢測和接觸者追蹤
- 密切接觸者是什麼
- 員工保密性
- [清潔和消毒工作區](#)
- 何時適合返回工作崗位
- 重新評估工作場所計劃以防止進一步爆發

僱主還應諮詢（參見附錄 A：資源查看其他資源）：




- 針對 CDC 指南[企業](#)和[小型企業](#)預防爆發的資訊；以及
- 加州[行業特定指南](#)降低重新開業期間和之後的風險。

爆發識別準備

下表提供了僱主在工作場所發現 COVID-19 爆發時必須採取的措施。

爆發識別準備措施	
	指定工作場所感染預防協調員（在尚未指定的範圍內）實施 COVID-19 感染預防程序並管理員工之間的 COVID 相關問題。
	確保病假政策足夠寬容且有彈性，使生病的員工帶在家中不會受到處罰，並確保員工知道這些政策。如適用，僱主還應使員工知道以下假期權： <ul style="list-style-type: none">• 擁有 500 名員工的私人僱主。2020 年 12 月 31 日聯邦家庭首次新型冠狀病毒回應法要求這些僱主為員工提供最多 80 小時的帶薪休假，以因應 COVID-19 相關原因。包含的僱主必須

爆發識別準備措施

	<p>通知其員工這些福利。更多資訊 FFCRA 帶薪休假福利可從美國勞工部工資和小時分部取得。</p> <ul style="list-style-type: none"> 在食品領域擁有 500 名或更多員工的僱主。行政命令 N-51-20 要求某些僱主對食品部門員工提供帶薪病假。包含的僱主必須通知其員工這些福利。更多資訊食品行業員工帶薪休假福利來自勞工處辦公室。 員工可能有權在加州家庭權利法案下有長達 12 周的工作保護休假，在為他們自己嚴重健康狀況行動，或照顧嚴重健康狀況的配偶、父母或受扶養兒童。請參閱以下內容針對更多資訊的常見問題。
	指導員工留在家並向僱主報告 COVID-19 的症狀，確診為 COVID-19，或等待 COVID-19 的檢測結果。
	與您的 LHD 合作發展追蹤疑似和確認案例的機制。
	確定工作場所所在地區當地衛生部門的聯繫資訊。如果工作場所已知或疑似爆發，僱主必須通知 LHD。在非醫療保健或非住宅的集合式工作場所中，在兩週內居住在不同家庭的員工中，COVID-19 的 爆發 會有三個或更多的確診案例。

已識別 COVID-19 案例的溝通



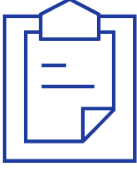
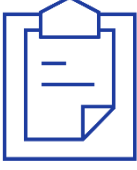
以下表格確定了僱主向 LHD 報告案例以及與員工的溝通的考量。

請注意，工作場所所在地區的 LHD 可能具有案例報告要求的具體標準。僱主必須遵循 LHD 的具體指示（如有）。針對更多資訊，參見向 **CAL/OSHA 報告 COVID-19 案例** 部分。






僱主將已確診 COVID-19 案例傳達至 LHD 的考慮事項

	LHDS 定期傳輸和保護機密健康資訊。將有 COVID-19 的員工資訊機密安全地分享，對 LHD 來說至關重要，以便為僱主提供全面的支持，並保護社區健康。
-------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------




僱主將已確診 COVID-19 案例傳達至 LHD 的考慮事項

	工作場所的員工可能居住在工作場所外的縣/轄區。如果工作場所發生爆發，僱主必須聯絡 COVID-19 陽性員工住家所屬司法管轄區的當地衛生部門，並告知爆發。
	通常，工作場所所在地區的 LHD 為僱主提供管理爆發的指南。
	與 LHD 溝通了解 LHD 期望僱主多久更新其工作場所新確診的案例和有症狀的員工。
	<p>在工作場所所在的司法管轄區分享所有員工的名冊。</p> <ul style="list-style-type: none"> • LHD 可能要求僱主提供有關員工的額外資訊，包括職位描述、地點、工作時間表、城市和居住縣，以及有助於調查和確定工作場所其他員工可能面臨 COVID-19 感染風險的其他細節。

僱主將已確定的 COVID-19 案例傳達給員工的考慮事項

	在與其他員工溝通時，僱主必須盡一切努力對疑似或確認 COVID-19 感染的員工保密。僱主應參考 DFEH 和 EEOC 發佈的指南。
	僱主必須通知可能暴露在有 COVID-19 染疫者周遭的所有員工。僱主應與員工協同工作，以獲得必要的醫療保健措施，以解決員工的暴露情況，特別是那些有 高風險醫療狀況 的人（例如免疫缺陷或懷孕）。
	關於案例的密切接觸者應獲得家庭隔離和症狀監測的說明，並到 LHD 詢問最近的 COVID-19 檢測站點。
	提供在輪班前或在輪班期間送回家的任何員工，在送回家之後應做的事（如指示與醫療服務提供者或 LHD 聯繫有關檢測的指示），以及關於聯邦、州以及當地法律和公司政策、返崗要求下病假權利的資訊）。
	在溝通策略中包括員工代表團體。

僱主將已確定的 COVID-19 案例傳達給員工的考慮事項

	如果工廠使用合約或臨時員工，請確定（老闆或承包商僱主）應向這些人員傳達爆發資訊和指南。
	工作場所的所有員工都應遵循僱主的感染預防和爆發管理措施的所有說明、工作場所所在的 LHD 以及員工住所的 LHD。
	在某些爆發中，但並非全部、從未有過有症狀且未與任何有實驗室確認案件密切接觸的員工可繼續工作，只要僱主已實施公共衛生當局、CAL/OSHA 或其他監管機構建議的所有控制措施。LHD 將根據控制爆發和識別新案例的策略做出此決定。



防止在工作場所進一步傳播

下表提供了僱主在有確診案例後，為防止 COVID-19 進一步散播，工作場所時應採取的行動。

預防工作場所繼續傳播的行動

	僱主應向 LHD 尋求指南，制定檢測策略以確定需要測試的人員。
	如果檢測有限，或者不建議，您的 LHD 可以建議控制爆發的替代方法，包括但不限於追蹤確認案例的所有密切接觸者，並指導這些人隔離或暫時關閉工作場所並隔離所有員工。
	僱主必須向 LHD 提供工作場所確診 COVID-19 員工的資訊，包括職銜、工作區域、工作場所中的密切接觸者、症狀發生日期，以及在有傳染力時的輪班。
	確定僱主、LHD 或兩者是否會對案例進行面談，以確定他們的密切接觸者。
	與 LHD 諮詢時，透過電話與實驗室確認的 COVID-19 員工面談，確定他們的症狀何時開始、他們在傳染期內工作的班次，以及確定其在傳染期間與他們密切接觸的其他員工。
	密切接觸者是指在感染期內與 COVID-19 感染者在 6 英尺內相處 15 分鐘或更長時間，包括在患者出現症狀前的 48 小時。
	應指示密切接觸者從最後一次與 COVID-19 確診人員後，需隔離 14 天，並做 COVID-19 檢測。






預防工作場所繼續傳播的行動

	使用僱傭記錄驗證在感染期內工作的班次以及在該期間與他們密切合作的其他員工。
	在家中，密切接觸者應每天自我監測 COVID-19 症狀（例如，發燒、發冷、寒顫、咳嗽、呼吸困難、喉嚨疼痛、鼻塞或流鼻涕、疲勞、身體或肌肉疼痛、喪失味覺或嗅覺、噁心或嘔吐、腹瀉、食慾不振）。

考慮是否暫停營運

下表是給考慮是否因工作場所 COVID-19 感染而暫停營運的僱主提供指南。

僱主是否因為 COVID-19 感染暫停營運的考慮事項

	如果工作場所發生了 COVID-19 案例、COVID-19 暴露或爆發事件，企業可以自願暫停營運。這將允許調查感染暴露和徹底清潔和消毒。如果感染暴露在員工、客戶或者訪客工作場所，企業可以選擇這樣做。如果想瞭解更多這個決策是否適合您的企業，您可以聯繫 當地衛生部 (LHD) 以獲得指導 。
	工作場所所在地區的當地衛生部門有權在調查接觸或管理爆發的情況下關閉業務營運。
	作出關閉決定的標準可能包括員工人數的多少、影響員工的數量或百分比、消費者前來企業的易損性，以及嚴重的 COVID-19 感染或許多其他局部因素，包括流行病在社區的廣泛傳播。
	作出關閉決定的標準可能包括員工人數的多少、影響員工的數量或百分比、消費者前來企業的易損性，以及嚴重的 COVID-19 感染或許多其他局部因素，包括流行病在社區的廣泛傳播。
	當地衛生部門在工作場所爆發調查、報告和營運暫停的具體要求中可能有所不同。

返回工作

僱主應諮詢 LHD 和最新的 [CDC 指南](#) 如果確認的案例可能從家庭隔離中釋放並返回工作。下表包括 CDC 引用的指南供參考。LHD 可能建議類似下列的返回工作策略，但可能會因司法管轄區和爆發事件有些變動。

員工	返回工作的最低標準 (截至 2020 年 7 月 28 日)	CDC 參考頁面 (在允許員工返回工作之前，請諮詢最新的 CDC 指南)
有陽性症狀 實驗室確認為 COVID-19 的員工	自上次發燒後已經超過至少 1 天 (24 小時)，定義為不使用發燒藥物的發燒消退和症狀改善 (如咳嗽、呼吸短促)；且自症狀首次出現，至少 10 天已經過去。	針對不需要住院的員工案例 針對需要住院的員工案例
無症狀陽性 從未出現症狀且實驗室確定有 COVID-19 的員工	自其首次陽性 COVID-19 檢測之日起至少 10 天已經過去。如果他們出現症狀，那麼實驗室確診案例的標準適用。	停止隔離
有症狀陰性	使用與實驗室確診案例相同標準才能返回工作。	
無症狀陰性 從未出現症狀的員工，但是由於與實驗室確認的案例患者密切接觸，並且為陰性	員工應在與案例患者最近一次已知的密切接觸後居家隔離 14 天。即使在接觸後 14 天內檢測為陰性後，症狀也可能發生。LHD 可以考慮允許員工返回工作，只有在重要基礎設施的員工因做主要操作受到影響，而且沒有替代員工可以履行相同職責。*	
未檢測症狀 有 COVID-19 症狀但未檢測的員工	強烈建議檢測。如果無法檢測員工，則使用經實驗室確診案例相同的標準作為返回工作的依據。	

員工	返回工作的最低標準 (截至 2020 年 7 月 28 日)	CDC 參考頁面 (在允許員工返回工作之前，請諮詢最新的 CDC 指南)
<p>無症狀未檢測 在工作、家庭或社區中有密切接觸實驗室確診案例且沒有症狀的員工。</p> <p>或</p> <p>在接觸實驗室確認的案例後拒絕或無法進行檢測的員工，不管 LHD 或醫療保健提供者建議檢查，而且沒有症狀。</p>	<p>在與案例患者最後一次接觸後，員工應在居家隔離 14 天。強烈建議進行測試；如果沒有測試，LHD 可以考慮允許員工返回工作，只有在重要基礎設施的員工因做主要操作受到影響，而且沒有替代員工可以履行相同職責。*</p> <p>在隔離時出現 COVID-19 症狀的員工應聯繫其醫療保健提供者。即使未經測試，則使用經實驗室確診案例相同的標準作為返回工作的依據。</p>	<p>針對不需要住院的員工案例</p>








*關於以下兩組關鍵基礎設施工作場所爆發的員工：**(a)** 無症狀員工測出陰性，**(b)** 密切接觸確診案例的人員：

如果隔離 14 天會損害重要的營運，經由考慮工作場所和員工特定的某些標準，LHD 可能會決定這兩個組的某些員工可以提前回去工作：

- 除了吃飯時，員工能夠在工作日全天穿戴外科口罩，並且遵守所有的感染預防程序。面罩短缺也可以使用布面覆蓋。
- 如 LHD 確定，設施已實施所有最佳預防感染程序。
- 最好在進入設施開始工作前，預先篩選評估員工的溫度和症狀。
- 在家或工作中，員工能夠自我監控溫度和症狀。
- 員工能夠維持與其他員工至少六英尺的距離。值得注意的是，六英尺不會防止 SARS-COV-2 的所有傳染。
- 員工固定工作場所之間的物理屏障可以補足距離較近。
- 所有區域和共享設備的清潔和消毒均可在工作場所定期進行。

僱主清潔指南

下表提供了僱主在有一員工確診 COVID-19 後需要完成的清潔行動。以下是本消毒的注意事項：

僱主清潔指南	
	員工不應進入受感染員工的工作區域，直到已經用 EPA 核准的 COVID-19 產品清潔和消毒。工作應由已接受使用安全培訓的清潔員工，並提供他們所有必要和推薦的個人防護設備 PPE。
	在有確診 COVID-19 的員工之後，遵從 CDC 建議 對此工作區進行持續增強的清潔/消毒。
	繼續識別並定期清潔和消毒整個工作場所的經常觸摸的表面，例如門鈴、設備和扶手。
	員工不得共享可能和臉、口或鼻子接觸的耳機或其他物體。
	最大程度地減少員工之間的其他設備的共享；對於必須共享的設備，在員工使用間頻繁進行清潔。
	培訓員工安全使用清潔劑和消毒劑，並提供必要的保護設備。
	僱主應定期檢查並遵循有關其特定行業新的和更新的指南，從以下來源中獲取 附錄 A：資源 。

報告和提供病假的法規和指南

COVID-19 的紀錄案例

加州僱主必須記錄與工作相關的死亡事故、傷害和疾病，其中必須記錄與任何其他職業疾病類似的、與工作相關的 COVID-19 死亡或疾病。成為可記錄的疾病，疾病必須與工作相關，並導致以下情況之一：

- 死亡，
- 離開工作的天數
- 受限工作或轉移到其他工作，
- 急救之外的醫療治療
- 喪失意識，或
- 醫生或其他許可醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病。

如果工作相關的 COVID-19 案例符合其中一個標準，則加州的承擔僱主必須在 300、300A 和 301 或同等表格上記錄案例。

參見《加州法規》，第 2 條、第 1 子章節、第 7 章、標題 8，[僱主職業傷害或疾病記錄](#) 瞭解僱主有義務報告和其他要求的詳情。

向 CAL/OSHA 報告 COVID-19 案例

除上述記錄保存要求外，加州僱主還必須向 CAL/OSHA 報告工作中發生的員工的任何嚴重疾病、嚴重傷害或死亡，或者在知曉或應該知道疾病狀況和工作相關性的八小時內報告，參見[第 342\(a\) 節](#)關於報告工作相關傷害的 CAL/OSHA 法規，以瞭解更多資訊。這包括 COVID-19 疾病，如果符合嚴重疾病的定義。

嚴重疾病包括在一個工作地點發生的任何疾病，或與需要住院治療的任何工作相關的任何疾病，而非僅醫療觀察或診斷檢查，請參閱[第 330\(h\) 節](#)定義的 CAL/OSHA 法規。這意味著，如果員工在工作時生病，並且在醫院接受住院治療，無論住院時間多久，疾病是在工作地點發生的，因此僱主必須將疾病報告至最近的 CAL/OSHA 辦公室。可報告疾病不限於員工在工作中生病情況。嚴重疾病包括「與任何就業有關的疾病」，其中包括與工作相關的感染，但是在工作之外開始出現症狀。

必須立即進行報告，但在僱主知道或盡職調查後已知道嚴重疾病後不超過 8 小時內。

針對報告和記錄要求的更多資訊，請至 CAL/OSHA、COVID-19 案例的記錄和報告要求[常見問題](#)和公平就業與居住部[COVID-19 的僱傭資訊](#)。

涉及 COVID-19 陽性個人資訊的法規

如果僱主識別了一名對 COVID-19 檢測陽性的員工或有症狀的員工，應確保員工不會繼續工作。僱主應與 LHD 合作，遵循隔離和檢疫指南、可能的檢測，以及何時適合員工返回工作。僱主應透過靈活的休假政策支持員工離開工作崗位保護他人。

僱主不應在工作場所識別此類員工名字，以確保遵守隱私法律。如果員工檢測結果為 COVID-19 陽性，或疑似有 COVID-19，僱主將需要遵循當地最新的州和聯邦公共衛生建議。僱主應在當地公共衛生部門的指導下採取進一步措施，包括關閉工作場所、深度清潔和允許或需要遠程工作

通知員工或 COVID-19 陽性案例或疑似陽性案例的通訊應以不披露員工健康狀況的方式書寫。僱主**無法**確認員工的健康狀況或傳達員工的健康。例如，僱主可以與員工交談，或發送電子郵件或其他書面溝通：

[僱主]已經瞭解到[辦公地點]的員工對 COVID-19 的檢測呈陽性。該員工在[日期]收到檢測結果。本電子郵件旨在通知您，您可能已經接觸過新的病毒。您應該聯繫當地公共衛生部門尋求指南，以及根據個人情況或您開始有 COVID-19 症狀時該做的任何潛在行動。

《加州家庭權利法》：受工作保護的休假

員工可能有權獲得最多 12 周的保障工作休假[加州家庭權利法](#) (CFRA) 如員工有嚴重健康狀況，或為照顧有嚴重健康狀況的配偶、父母或受撫養兒童。

如果 COVID-19 造成住院治療或持續治療或由健康照顧單位監督，COVID-19 將符合嚴重健康狀況。如果它導致肺炎等狀況，也可能是嚴重的健康狀況。

如果員工是在 75 英里工作場所內有至少 50 名員工的僱主工作，至少已工作一年，且一年內至少已工作 1250 小時，員工才有資格獲得這種保障工作的休假 (CFRA)。

針對更多資訊，請參閱 [DFEH 常見問題（針對僱主和員工常見問題解答）](#)。

帶薪病假

加州的員工從僱傭第一天獲得帶薪病假。僱主必須在僱傭時向員工提供通知聲明提供帶薪病假方式。此外，州長還向擁有 500 多名員工的食品部門員工發出了一份行政命令要求 COVID-19 相關帶薪病假。帶薪病假法有強烈的反報復條款，以保護請求和/或使用這些法律下帶薪病假的員工。有關帶薪病假權利的更多資訊，請參閱以下內容：

- **加州帶薪病假。** 根據加州法律，員工每 30 小時累積一個小時病假，僱主每年不少於 48 小時的病假；並且可能會在每年應計病假至少 3 天或 24 小時使用帶薪病假。僱主還可能提供允許更多累計和使用帶薪病假的政策。[加州帶薪病假](#)的其他資訊已線上發佈，以及[如何適用於 COVID-19](#)。
- **加州 COVID-19 補充帶薪病假。** 根據[行政命令 N-51-20](#)，招聘的公司如超過 500 名員工必須為其公司或經由此公司工作的食品業員工提供最多 80 小時的帶薪病假。[補充帶薪病假的其他資訊](#)發佈在針對主題的常見問題中。

此外，員工有權根據聯邦或當地法律對病假進行以下：

- **在家庭首次新型冠狀病毒回應法案 (FFCRA) 下，聯邦帶薪病假最高可達 80 小時。** 本法律由美國勞工部的勞工部門執行，針對員工少於 500 人的企業體。員工可能有資格使用此休假，具體取決於僱主的規模以及其他因素。美國勞工工資與時數分部發布[FFCRA 常見問題的其他資訊](#)。
- **當地帶薪病假法律。** 某些地區還有帶薪病假法律。如果員工受到當地病假條例的約束，僱主必須遵守州和地方法律，這些法律在某些方面可能有所不同。僱主必須提供對員工最為慷慨的條款或利益。員工應諮詢相關當地執法機構，瞭解其工作地點的更多資訊。

勞工部辦公室執行法律的指南和資源

- [勞工部辦公室執行的法律](#)

- [關於必要和非必要員工的更新](#)
- [有關加州《警告法案》通知要求的暫停指南](#)
- [針對 500 名或以上員工的食品業公司，其行政命令對員工補充帶薪病假的常見問題。](#)
 - [工作場所海報 - 食品行業員工帶薪病假補充](#) ([西班牙語版本](#))
- [COVID-19 病假](#) (針對加州帶薪家庭假、加州帶薪病假和聯邦家庭首次新型冠狀病毒回應法案 (FFCRA) 的比較)
- [COVID-19 影響員工的福利](#) (圖表描述聯邦、州和地方帶薪休假法律、失業和殘疾福利以及員工薪酬)

州殘疾保險和帶薪家庭假

可能沒有帶薪休假福利的員工可能有資格獲得殘疾保險 (DI) 福利。DI 福利適用於符合受感染 COVID-19 或疑似受到感染而無法工作的員工。

此外，沒有帶薪病假福利去照顧家庭的員工可能符合帶薪家庭休假 (PFL) 福利的資格。PFL 福利適用資格是給員工請假會被扣薪，而他們需要有時間照顧因 COVID-19 嚴重生病的兒童、父母、姻親、祖父母、孫子女、兄弟姐妹、配偶或註冊的居民合作伙伴。

DI 和 PFL 都需要醫院證明才能獲得資格。有關 DI 和 PFL 福利資格的更多資訊，請參閱[就業開發部](#)。

常規和流行病失業福利

喪失工作或事業的個人或因為與 COVID-19 原因而被減少工時可能有資格獲得常規失業保險計劃或流行病失業援助計劃下的部分工資協助計畫。流行病失業援助計劃尤其是因 COVID-19 相關原因，包括當個人被診斷患有 COVID-19 或出現症狀並且正在尋求診斷時，或者醫療保健提供者建議自我隔離的情況。

有關失業保險和流行病失業援助的更多資訊，請參閱[就業開發部](#)。

員工薪酬

在工作中感染 COVID-19 的員工可能有資格獲得員工的薪酬福利，該福利可為員工提供從工作相關傷害或疾病恢復所需的醫療治療，部分賠償他們在恢復期間失去的工資，並幫助他們返回工作。根據[行政命令 N-62-20](#)，在 2020 年 3 月 19 日至 7 月 5 日期間，一些感染 COVID-19 相關疾病的員工被假定為在工作中感染，使其有權獲得員工的薪酬福利。

有關員工薪酬的更多資訊以及行政命令 N-62-20 的影響，請參閱[員工薪酬分部](#)。

執法與遵循

加州州長緊急服務辦公室已建立 COVID-19 執法任務組，以監控和使違反州立法規和命令者執行命令。任務組中包括的州機構是酒精飲料控制部 (ABC)、消費者事務部 (DCA)、勞資關係部，包含加州職業安全與健康部 (Cal OSHA) 和勞工基準法執行部（勞工處辦公室）。其他成員包括沒有監管權力的機構，但有專注於推廣和教育的職責。

COVID-19 執法任務組的使命是確保並保持安全的環境，保護僱主、員工和客戶。任務組將幫助並支持僱主解決法規和命令的遵守情況，以及回應和強制執行與室內營運、面罩使用、社交距離和行政行為相關的違反行為。

僱主可以尋求有關 COVID-19 法規和來自 ABC、勞工處辦公室和 CAL/OSHA 命令問題的技術援助或回答。這些機構的聯繫人詳情[附錄 B：執法與合規聯繫人](#)。

員工教育

瞭解 COVID-19

新型冠狀病毒 (COVID-19) 是一種由病毒造成的疾病可經由人傳人的方式擴散。COVID-19 症狀可以從輕度（或無症狀）到嚴重疾病。所有員工都應對 COVID-19 有基本瞭解，[疾病如何蔓延](#)，[症狀](#)以及預防或最小化傳播的方法。

工作中保護自己

員工應採取以下[保護自己的步驟](#)工作時：

- 遵循僱主與疾病、清潔、消毒以及工作會議和旅行相關的政策和程序。
- 除了獲取醫療照顧，生病請待在家裡。
- 儘可能和同事、客戶和訪客保持至少 6 英尺社交距離，即使在休息室、水冷卻器和/或非工作區域內或其周圍也是如此。
- 特別是不可能執行社交距離時，請戴上布面面罩。布面面罩旨在保護其他人，而非穿戴者。
- 如果員工或他們的同事發展[症狀](#)，應告知他們的主管。任何有 COVID-19 [症狀](#)的人都不應當在工作場所出現。
- 經常用肥皂和水洗手至少 20 秒，尤其是在擤鼻涕、[咳嗽或打噴嚏](#)之後，或者一直在公共場所。
 - 如果沒有肥皂和水，請使用至少含 60% 酒精的洗手液。
 - 不要使用任何含有甲醇的洗手液因其為高毒性。
- 避免觸摸眼睛、鼻子和口。
- 在可能的情況下，避免在公共場所觸摸經常接觸面 – 電梯按鈕、門把手、扶手（在最安全的程度下）。
- 如有可能，避免直接身體接觸，例如與人握手。

- 儘可能減少處理現金、信用卡以及行動或電子設備。
- 避免所有非必要的旅行。

生病員工應該遵循 [CDC 推薦的預防 COVID-19 傳播的步驟](#)。當有 COVID-19 的員工已符合一系列標準時，可以停止居家隔離並返回工作 [見此處](#)。

搭乘大眾運輸工具、乘坐共享、計程車或共乘上下班的員工應 [保護自己](#)。請務必記住使用面罩，在適用的情況下進行社交距離，使用此類交通工具前後用肥皂和水洗手至少 20 秒。

保護自己在家時

在家裡 [保護自己和他人](#) 很重要。如果共同居住在 [封閉式的室內](#) 或 [共享住宅](#)，與他人分享住所的員工應該遵循 [CDC 建議的家庭指南](#)。

此外，您或您認識的人可能在這個流行病中會經歷壓力增加。公共衛生行動（如社交距離）可以讓人感覺孤立孤獨，並且增加壓力和焦慮。[以健康的方式應對壓力](#) 會讓您、您關心的人以及您的社區更加強大。

附錄 A：資源

僱主資源連結

- 2019 年 5 月企業和僱主對冠狀動脈病毒疾病的臨時指南 (COVID-19)，2020 年 5 月：<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html>
- 2019 年僱主和員工新型冠狀病毒 (COVID-19) 資源：<https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/>
- 因 COVID-19 影響的員工福利：<https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/#chart>
- 僱主家庭友好實踐指南：<https://files.covid19.ca.gov/pdf/guidance-familyfriendlypracticesemployers.pdf>

員工資源連結

- CDC 一般企業常見問題 (COVID-19)：<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/general-business-faq.html>
- CDC 新型冠狀病毒症狀：<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/symptoms-testing/symptoms.html>
- CDC 如何保護自己和他人：<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/prevention.html>

- CDC 如果您生病怎麼辦：<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/if-you-are-sick/steps-when-sick.html>
- CDC 幫助應對壓力和立即危機：<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/daily-life-coping/managing-stress-anxiety.html>

指南

CAL / OSHA	CDC	CDPH
CAL/OSHA 全州行業指南	育兒、學校和青年計劃（計劃、準備和回應）	行業降低風險指南
一般行業指南	辦公樓的僱主資訊	行業特定指南（為了降低風險）
特定行業指南	企業和員工對 COVID-19 回應的的指南	其他行業指南（考慮各縣差異）
	肉類和家禽處理器指南	行業特定指南和檢查清單
	高風險醫療狀況	彈性路線圖
	雜貨店和食品零售員工的資訊	交通和交付（計劃準備和回應）
	在非醫療保健領域節約和延長過濾面罩呼吸器供應的臨時指南	面罩使用指南
	企業和僱主的臨時指南	
	產業特定員工安全準則登錄頁面（計劃、準備和回應）	
	工作場所登錄頁面（計劃、準備和回應）	
	對小型企業的員工安全和支援	
	您生活、工作、學習、祈禱和玩樂地方的指南（社區、學校、工作場所和活動）	

PLAYBOOK 中引用的資源

標題	來源
其他資訊	
其他服務	CA.gov
COVID-19 病假	CA.gov
DFHI 常見問題	CA.gov
僱主職業傷害或疾病記錄	CA.gov
當地衛生部 (LHD)	CA.gov
流行病失業援助	CA.gov
食品行業員工的帶薪病假補充	CA.gov
員工薪酬	CA.gov
自我篩檢指南	CDC
聯繫資訊	
地區辦事處聯繫資訊	Cal/OSHA
CAL/OSHA 事故報告收件匣	Cal/OSHA
政府命令	
行政命令	CA.gov
公共衛生命令	CA.gov

標題	來源
法規	
加州職業安全與健康法規 (CAL/OSHA) - 定義	Cal/OSHA
工作相關的死亡事件和嚴重傷害報告	Cal/OSHA
家庭首次新型冠狀病毒回應法	DOL.gov

針對僱主和員工執行面罩要求的指南

員工應避免接觸未穿戴面罩的同事或大眾，以試圖執行任何面罩的建議或要求。

在這些情況下，員工應至少與他人保持距離 6 英尺，並向其主管提出任何疑慮。

主管應與人力資源部討論任何疑慮，以獲得有關處理這些情況的指南。

僱主應培訓員工在這種情況下應該怎麼做，包括如何最大程度地降低工作場所暴力風險，以及如何獲得支持當緩解情況未能成功。也可能在有限的情況下，僱主需要與員工和/或客戶進行一個流程，這些員工和/或客戶聲稱有不能穿戴面罩的殘疾相關原因，看是否有調節方式有效維護工作場所的安全。

考慮使用以下語言：

- 「遵循指南（在面罩或距離）可以保護您和其他人，所以我們要求您遵循。」
- 「如果沒有面罩，我們很樂意提供一個（如果有）。」
- 針對工作場所的客戶和訪客：「我們很遺憾您不願遵守指南。請給我們一點時間組織這個區域，以便在你和我們的同事之間有額外的物理距離。」

在所有情況下，重點關注最大限度降低風險並實踐減緩措施：

- 用正常的音量和冷靜的語氣說話，溝通時並用他人會被尊重的姿勢和表情進行溝通。
- 如有需要，安排一種方法來呼叫警衛或強制執法的支援。

附錄 B：執法與合規聯繫人

表 1：酒精飲料控制聯繫人

辦公室	縣	聯繫人	聯繫電話
南區（行政辦公室）	所有南加州縣	地區主任： Kathleen Barnes	562-677-5235
Bakersfield	Inyo, Kern, Mono	Victoria Wood	661-395-2734
Cerritos	洛杉磯中部地區	Gerry Sanchez	562-865-6501
蒙羅維亞	洛杉磯東北部	Jeannine Peregrina	626-359-2568
萊克伍德	洛杉磯西南部	Brad Beach	562-982-1390
棕櫚沙漠	河畔和聖貝納迪諾的帝國和沙漠地區	Eric Burlingame	760-324-2869
河畔	河畔和聖貝納迪諾	Sean Ramos	951-782-4403
聖地亞哥	聖地亞哥南部	Melissa Ryan	619-525-4605
聖馬科斯	聖地亞哥北部	Jennifer Hill	760-510-1260
聖安娜	橘郡	Truc Vo	657-205-3479
聖路易斯奧比斯波	聖路易斯奧比斯波和聖塔巴巴拉北部	Nick Sartuche	805-289-0103
范努伊斯	洛杉磯 North 和 Northwester	Enrique Alcala	818-901-5009
文圖拉	文圖拉和聖塔巴巴拉南部	Nick Sartuche	805-289-0103
北部分部（行政辦公室）	所有北加州縣	分部主任：Joseph McCullough	916-870-2004
康科德	阿拉莫達, 康特拉科斯塔, 舊金山、聖馬刁和索拉諾	Erik Szakacs	925-602-7712
尤雷卡	德爾諾特和洪堡	Tony Carrancho	707-576-2207
弗雷斯諾	弗雷斯諾、國王、馬德拉和塔雷	Jason Montgomery	559-243-4030
雷丁	布特、格倫、拉森、莫多克、普路瑪、夏斯塔、西斯基尤、蒂哈瑪和三一	Luke Blehm	530-224-4832
薩克拉門託	阿爾卑斯山、阿馬多、埃爾多拉多、普萊瑟、薩克拉門託、亞洛、科魯薩、內華達、希艾拉、塞爾特、以及尤巴	Luke Blehm	530-224-4832
薩萊納	蒙特雷、聖貝尼託和聖克魯茲	Summer Johst	831-755-1993
聖何塞	聖克拉拉和聖馬丁	Summer Johst	408-277-3309
聖羅莎	湖郡、馬林郡、門多西諾、納帕和索諾瑪	Tony Carrancho	707-576-2207

辦公室	縣	聯繫人	聯繫電話
斯托克頓	卡拉維拉斯、梅麗波莎、美熹德、聖華金、斯坦尼斯勞斯和圖奧魯恩	Paul Fuentes	209-948-7999

表 2：勞工處辦公室聯繫人

辦公室	聯繫人	聯繫電話
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 經理聯繫人](#)

地區	聯繫電話
區域 1	415-557-0300
區域 2	916-263-2803
區域 3	714-558-4300
區域 4	626-471-9122
流程安全管理 (PSM) 單位	925-602-2665
諮詢單位	559-445-6806

圖 1 : CAL/OSHA 地區



附錄 C：案例研究

包裝食品公司

中央谷的一家包裝食品公司在監測所有員工和供應商抵達時的溫度檢查、問卷和手部消毒。

食品生產/包裝區域生產線員工之間掛有樹脂玻璃板。公司已經指導在生產線同一側的員工之間留出更多空間。目前，允許超過 6 英尺距離。這些員工也戴口罩，具體取決於生產區域，一些佩戴遮住面部的面罩和口罩，其他人佩戴護目鏡；所有員工都會穿著乾淨的實驗服。公司詢問 LHD 提供建議之一是關於需要兩個人操作的機器。無法距離 6 英尺的社交距離，或者有樹脂玻璃。此時，員工佩戴面罩和口罩並且 LHD 建議他們對該區域做 N95 口罩適合度測試。

公司還討論員工的主題，包括在工作之外員工的共享車輛和風險。他們已經移除休息區的一些桌子，以便進行距離擴大和桌面距離。也訂購休息區用的樹脂玻璃。公司願意考慮終止與健康命令不合規的情況。

總之，公司在其工廠採取以下措施：

- 在難以維持社交距離的區域放置屏障；
- 將洗手液分配器放置在研究單位的各個位置，
- 為員工提供班次前後清潔的時間，
- 為員工提供面部遮蓋物和面罩
- 移除每桌椅子以限制坐在那裡的人數，
- 各地放僱主提供的海報，以及
- 管理層檢查以確保員工正確佩戴面罩；
 - 任何不符合規定的人都可被註記，如果沒有遵守規定，可能會丟失他們的工作。

當地公共衛生角色

雙語公共衛生部門員工在斯托克頓公司進行了演示。主題包括：

- 縣疾病傳播狀態
- 病毒如何傳遞
- 社交距離和不要社交聚會的重要性
- 為什麼我們需要佩戴口罩
- 如何安全佩戴口罩並清潔
- 避免共享個人物品
- 對高度觸摸表面消毒的重要性
- 經常洗手的重要性

- 在 SJC 中開啟和未開的行業
- 提供公共衛生部門網站和電子郵件地址
- 與員工的問題和回答

連鎖超市

加州中央谷連鎖超市的團隊成員確定了一些有關 COVID-19 緩解的經驗：

- **工作場所的關鍵性：**將決定縣和州伙伴所需的參與程度。
 - 範例：公司倉庫是一個 1,000 個人的站點，是連鎖超市門店的中央分銷樞紐，適用於一半的州。
- **聯繫人追蹤計劃：**僱主應制定聯繫人追蹤計劃。公司已在爆發之前制定了計劃，這是有效解決方案的關鍵部分。
- **資料：**有準確的資料來評估爆發的程度和與員工的溝通至關重要。可能很難評估陽性案例的數量。外出員工不一定會報告他們缺勤的原因。
 - 僱主可能更好地準確地掌握資料。縣公共衛生數據可能很難使用，因為員工經常在不同縣工作和生活，而且每個縣都僅為其居民提供資料。
- **溝通：**需要準確的資料和與員工分享的計劃。缺乏資訊會導致混亂、恐懼和焦慮，並且可能導致病情出現。
- **員工教育：**需要有意圖的努力教育員工有關實踐和行為的資訊，以防止持續感染。
- **其他重要部分：**
 - 為每個員工提供充足的個人防護裝備 (PPE)
 - 在現場提供衛生站
 - 重新工具操作，以確保社交距離
- **州代理合作夥伴：**
 - CAL/OSHA 在執行中扮演著重要角色。現場檢查至關重要。
 - CDPH 在提供技術協助和與僱主溝通方面起著至關重要的作用。CDPH 還為本地公共衛生提供技術援助和支持。