

最后更新日期：2022年5月31日

背景

Washington 州更新了两项工作场所安全与健康法规，即《Washington 州行政法规》(Washington Administrative Code, WAC) 296-62-600 《针对感染或传染性的公共卫生紧急事件报告和通知要求》(Public Health Emergency Reporting and Notification Requirements for Infectious and Contagious Diseases) 和 WAC 296-62-601 《公共卫生紧急事件自愿个人防护设备的使用》(Public Health Emergency Voluntary Personal Protective Equipment Usage)。最初于 2021 年 8 月 10 日通过，并于 2022 年 4 月更新。这两项法规在宣布的涉及感染或传染性疾病的公共卫生紧急事件期间生效，包括 COVID-19 疫情期间。其实施以下由州长 Jay Inslee 签署成为法律的立法要求：

- 雇主报告和通知要求源于《卫生紧急事件劳工标准法案》(Health Emergency Labor Standards Act, HELSA)，现位于《Washington 州修订法规》(Revised Code of Washington, RCW) 49.17.062 和 RCW 49.17.064。
- 要求雇主在卫生紧急事件期间为自愿使用口罩和其他个人防护设备 (Personal Protective Equipment, PPE) 提供便利；基于 RCW 49.17.485。

2022 年 4 月的更新包括对 RCW 9A.50.010 所定义的医疗保健机构的要求。[RCW 9A.50.010: 定义。\(wa.gov\)](#)

以下问答可以帮助您理解和遵守 WAC 296-62-600 和 WAC 296-62-601 法规，请访问 <https://lni.wa.gov/HELSAEmergencyRule> 查看

HELSA 如何保护工人不受歧视？

HELSA 在公共卫生紧急事件中，保护高风险员工免受解雇、永久替代或因寻求便利以免受感染或传染性疾病的感染而在工作场所受到歧视。劳工与工业部 (Department of Labor & Industries, L&I) 负责管理 HELSA。它目前适用于与 COVID-19 相关的便利。HELSA 与《美国残疾人法案》(Americans with Disabilities Act, ADA) 和《Washington 州反歧视法》(Washington Law Against Discrimination) 中现有的残疾人保护措施共同发挥作用。根据 HELSA，歧视可以包括各种不利的就业行为。拨打 1-800-423-7233，L&I 可以帮助工人判断他们是否因行使 HELSA 规定的工作场所安全和健康权利而受到歧视。

HELSA 现在生效了吗？

是的。该法律自 2021 年 5 月 11 日起生效。当美国总统或 Washington 州州长宣布发生无论任何公共卫生紧急事件（例如，疫情）时，就会触发 HELSA 中禁止歧视的保护措施。2020 年 2 月 29 日，州长 Jay Inslee 发布公告，宣布进入紧急状态以应对 COVID-19。截至 2022 年 5 月 31 日，仍处于紧急状态。

谁被视为高风险员工？

其年龄或潜在健康状况使其极有可能感染公共卫生紧急事件所涉及的感染或传染性疾病，而患上重症疾病（由疾病控制中心定义）的员工；和

由于其患上重症疾病的风险高，已获得医疗提供者的建议离开工作岗位的员工。

雇主是否可以要求高风险员工提供医疗提供者所给出建议的证明？

可以。为了获取 HELSA 提供的保护，员工必须获得其医疗提供者的建议，确认他们是高风险人群，必须离开工作岗位。因此目的，离开工作岗位意味着员工不能出现在工作场所。雇主可以按照其正常的便利流程获得医疗证明。但 HELSA 阐明，根据本法，员工无需向雇主披露任何医疗状况或诊断。员工根据 HELSA 受到的保护不影响根据联邦或州法律获得有关合理的便利或防止受歧视的其他保护。

要求便利的高风险员工是否受到保护，不会被解雇、永久替换或受到歧视？

是的。如果没有合理的便利，高风险员工如果决定使用可用的休假选项，包括无薪休假和失业保险（如果符合条件），他们也可得到保护，直至公共卫生紧急事件结束或公司可以提供便利为止。

如果员工根据 HELSA 申请便利，但雇主尚未做出决定，该怎么办？或者如果员工不同意雇主的决定，怎么办？

在等待雇主作出决定期间，员工可以休任何可用的休假，包括无薪休假和失业保险（如果符合条件）。如果员工不同意雇主的决定，但有以下情况，则同样的受保护休假选择也适用：

- 向人权委员会提出合理的便利投诉并等待裁决；并
- 通知雇主正在等待裁决。

如果雇主在这种情况下拒绝准许休假，L&I 将认为这是一种可能被视为歧视性的不利行为。

当高风险员工根据 HELSA 休可用休假时，雇主的休假顺序政策是否适用？员工是否可以

选择休假的顺序？
高风险员工必须有权享受所有可用的休假，包括无薪休假，并且不得因使用该休假而被解雇、永久替换或受到歧视。高风险员工可以根据具体的休假法律、雇主政策和集体谈判协议选择休假。然而，雇主不得规定员工选择的休假类型或可用休假的顺序，因为法规允许高风险员工使用“所有可用休假选项”。

雇主是否可以终止工人现有的就业福利？

HELSA 不要求雇主维持福利，包括健康保险、人寿保险、长期残疾保险、工龄或员工折扣。雇主应遵守与这些福利有关的各项正常政策。

雇主可否要求员工向医疗提供者提出重新确认？

HELSA 于 2021 年 5 月 11 日生效。医疗提供者在 2021 年 5 月 11 日或之后向雇主提供的任何表明员工处于高风险的建议，代表员工已履行义务。雇主随后提出的重新确认高风险状态的任何请求或要求必须合理，并将根据具体情况进行评估。

如果高风险员工受到歧视，他们该怎么办？

拨打 1-800-423-7233，与 L&I 取得联系。填写歧视投诉表格并提交：

- [职业安全与健康管理处 \(Division of Occupational Safety and Health, DOSH\) 歧视投诉 \(F416-011-000\)](#) (英语)
- [DOSHS 歧视投诉 \(F416-011-999\)](#) (西班牙语)

L&I 不接受匿名歧视投诉。

员工还可以访问 lni.wa.gov/WorkplaceDiscrimination，查找《工作场所的安全与健康歧视》 (“ Safety and Health Discrimination in the Workplace”) 小册子 (提供英语和西班牙语版本)

了解更多信息

合理的便利

Washington 州人权委员会 (Washington State Human Rights Commission) 是负责提供援助和解决与合理的便利有关争议的州机构。雇主如有疑问，请发送电子邮件至 policy@hum.wa.gov。员工如有疑问，请致电 360-753-6770 或发送电子邮件至 frontdesk@hum.wa.gov。员工如想投诉，可以在此处填写登记表：www.hum.wa.gov/file-complaint。

失业保险

Washington 州就业保障部 (Washington Employment Security Department) 负责处理 Washington 州的失业保险计划，请访问：www.esd.wa.gov/unemployment 查看。

在寻求 HELSA 保护的同时离职

Washington 州劳动与工业部 (Washington Department of Labor & Industries) 职业安全与健康管理处帮助解决安全与健康歧视问题，联系电话：

1-800-423-7233