

上次更新時間：2022 年 5 月 31 日

背景

Washington 州更新了兩項工場安全與健康法規，即「針對感染及傳染性疾病的公共衛生緊急事件報告和通知規定」(Public Health Emergency Reporting and Notification Requirements for Infectious and Contagious Diseases)，《Washington 州行政法規》(Washington Administrative Code, WAC) 296-62-600，以及「在公共衛生緊急事件期間自願使用個人防護裝備」(Public Health Emergency Voluntary Personal Protective Equipment Usage)，WAC 296-62-601。這些法規最初在 2021 年 8 月 10 日採用，並於 2022 年 4 月更新。該兩項法規在宣佈之涉及感染或傳染性疾病的公共衛生緊急事件期間生效，包括 COVID-19 疫情期間。上述法規實施了以下由州長 Jay Inslee 簽署的法案規定：

- 源自《衛生緊急事件勞工標準法案》(Health Emergency Labor Standards Act, HELSA) 的員工報告和通知規定，現在位於《Washington 州修正法案》(Revised Code of Washington, RCW) 49.17.062 和 RCW 49.17.064。
- 要求僱主配合在公共衛生緊急事件期間實行自願使用口罩和其他個人防護裝備 (Personal Protective Equipment, PPE) 的規定；制定依據為 RCW 49.17.485。

2022 年 4 月的更新包括對於醫療保健機構的規定 (如 RCW 9A.50.010 所定義)。

[RCW 9A.50.010：定義。\(wa.gov\)](#)

以下問題與解答可以幫助您理解並遵守 WAC 296-62-600 和 WAC 296-62-601 的規定，請瀏覽：
<https://Lni.wa.gov/HELSEmergencyRule>。

HELSA 如何防止勞工遭到歧視？

HELSA 會保護高風險員工，使其在公共衛生緊急事件期間，不會因為尋求便利安排以避免接觸感染或傳染性疾病而遭到解僱、永久替換或在工作場所受到歧視。HELSA 由勞工與工業部 (Department of Labor & Industries, L&I) 負責執行，目前適用於與 COVID-19 相關的便利安排。HELSA 與《美國殘障法案》(Americans with Disabilities Act, ADA) 和《Washington 州反歧視法》(Washington Law Against Discrimination) 中現有的殘障保護結合運作。根據 HELSA，歧視可能包括多種負面僱傭行為。勞工可撥打 1-800-423-7233，以便 L&I 協助判斷是否因為行使依 HELSA 所規定之工場安全與健康權利而遭到歧視。

HELSA 現在是否有效？

是。該法案已自 2021 年 5 月 11 日起生效。HELSA 提供的反歧視保護，會在美國總統或 Washington 州州長宣佈任何公共衛生緊急事件 (例如疫情) 時觸發。2020 年 2 月 29 日，州長

Jay Inslee 發佈了一項公告，並宣佈應對 COVID-19 的緊急狀態。截至 2022 年 5 月 31 日，該緊急狀態仍保持不變。

哪些人視為高風險員工？

屬於特定年齡，或具有潛在健康狀況，會使其因屬於公共衛生緊急事件的感染或傳染性疾病而處於感染重症之高風險 (美國疾病控制中心 (Centers for Disease Control) 所定義) 的員工；以及已獲得醫療保健提供者建議，應因其感染重症之高風險而調離勞動力者。

僱主是否可以要求高風險員工提供醫療保健提供者的建議證明？

可以。若要獲得 HELSA 的保護，員工必須向醫療保健提供者取得建議，以確認他們為高風險且必須調離勞動力。為此，調離勞動力是指員工不能出現在工作場所。僱主可以遵循一般便利安排程序來取得醫療驗證，但是 HELSA 在此釐清，員工不需要為此法案而向其僱主揭露任何醫療狀況或診斷。員工在 HELSA 之下所受到的保護，並不會影響在聯邦或州法律之下於合理便利安排或歧視等方面所受到的其他保護。

要求便利安排的高風險員工是否受到保護，可免於遭到解僱、永久替換或受到歧視？

是。如果沒有合理的便利安排，且高風險員工決定使用可用的休假選項 (包括符合資格的無薪假和失業保險) 時，該等員工也會受到保護，直到公共衛生緊急事件結束或提供便利安排為止。

如果員工依照 HELSA 要求便利安排，但是僱主尚未做出決定；或如果員工不同意僱主的判斷時，該怎麼做？

在等待僱主的決定時，員工可使用任何可用的休假，包括符合資格的無薪假和失業保險。如果員工不同意僱主的判斷，且已做出以下動作時，休假也適用相同的保護選項：

- 已向人權委員會提出合理的便利安排投訴，且正在等待決定；以及
- 已向僱主提供正在等待決定的通知。

如果僱主拒絕在這些情況下允許休假，L&I 會將此當作可能視為歧視的負面行為。

高風險員工依照 HELSA 使用可用的休假時，僱主對於所採用的休假順序政策是否適用？員工對於休假的順序是否有所選擇？

高風險員工必須能夠使用所有可用的休假 (包括無薪假)，而且不得因為使用這些休假而遭到解僱、永久替換或受到歧視。高風險員工可以選擇依照特定休假法律、僱主政策和共同契約協議的規定來休假。但是，僱主不得規定員工選擇的休假類型或可用休假的順序，因為法規允許高風險員工使用「所有可用的休假選項」。

僱主是否可以中斷員工現有的聘僱福利？

HELSA 並未要求僱主必須繼續提供福利，包括健康保險、壽險、長期殘障保險、資歷或員工折扣。僱主應遵循與這些福利相關的一般政策。

僱主是否可以要求員工向醫療保健提供者進行重新驗證？

HELSA 於 2021 年 5 月 11 日生效。醫療保健提供者所提出表示員工處於高風險的任何建議，如

果是在 2021 年 5 月 11 日當天或之後提供給僱主，即代表員工已遵守義務。僱主對於重新驗證高風險狀態的任何後續請求或要求均必須合理，且將依照個案的基準來進行評估。

高風險員工遭受歧視時，該怎麼做？

請致電 L&I，電話是 1-800-423-7233。填寫並提交歧視投訴表格：

- [職業安全與健康管理處 \(Division of Occupational Safety and Health, DOSH\) 歧視投訴表 \(F416-011-000\) \(英文\)](#)
- [DOSH 歧視投訴表 \(F416-011-999\) \(西班牙文\)](#)

L&I 不接受匿名的歧視投訴。

員工也可以造訪 lni.wa.gov/WorkplaceDiscrimination，以瀏覽《工場安全與健康歧視》(Safety and Health Discrimination in the Workplace) 手冊 (英文版和西班牙文版)

詳細資訊

合理的便利安排

Washington 州人權委員會 (Washington State Human Rights Commission) 是州政府機構，負責提供與合理便利安排相關的協助並解決爭議。若僱主有疑問，請聯絡 policy@hum.wa.gov。若員工有疑問，請聯絡 360-753-6770 或 frontdesk@hum.wa.gov。員工若想要提出投訴，請到這裡填寫登記表格：www.hum.wa.gov/file-complaint。

失業保險

Washington 州就業保障局 (Washington Employment Security Department) 將負責處理 Washington 州的失業保險計畫，您可透過以下網址聯絡：www.esd.wa.gov/unemployment。

尋求 HELSA 的保護時遭到解僱

Washington 州勞工與工業部 (Washington Department of Labor & Industries) 職業安全與健康管理處將提供安全與健康歧視的相關協助，您可透過以下電話聯絡：1-800-423-7233