

最近更新于 2022 年 4 月 29 日

背景

华盛顿州已更新了两项工作场所安全与健康规则：《针对传染病的公共卫生应急报告和通知要求》(WAC 296-62-600)和《公共卫生应急自愿个人防护装备使用》(WAC 296-62-601)。这些规则最初于 2021 年 8 月 10 日采纳并于 2022 年 4 月更新，在涉及传染病的公共卫生紧急情况下（包括当前的 COVID-19 疫情）生效。它们可执行由州长 Jay Inslee 签署成为法律的以下立法要求：

- 源于《健康紧急劳工标准法案》或“HELSA”的雇主报告和通知要求，现位于 RCW 49.17.062 和 RCW 49.17.064
- 对雇主在公共卫生紧急情况下自愿使用口罩及其他个人防护装备(PPE)的要求；依据 RCW 49.17.485

2022 年 4 月更新的紧急规则包括对所有雇主和医疗保健机构（由 RCW 9A.50.010 定义）的要求：

- 在工作场所或工地有超过 50 名受保员工的雇主必须向 L&I 报告传染病疫情；
- 非医疗保健雇主必须在一个工作日内书面通知员工及其工会代表（如有）；
- 必须允许员工和承包商自愿使用个人防护装备。
- 医疗保健机构的雇主必须在 24 小时内将已知或疑似的传染病高风险暴露情况通知给任何员工
 - 经员工授权，还必须在 24 小时内将通知发送给员工的工会代表（如有）。

以下问与答可帮助您了解并遵守新规则 WAC 296-62-600 和 WAC 296-62-601（位于 <https://lni.wa.gov/safety-health/safety-rules/rulemaking-stakeholder-information/HELSA-docs/HELSA-emergency-rule-language-Chinese-Simplified.pdf>）

在紧急公共卫生事件期间向 L&I 报告疫情

在当前的 COVID-19 疫情期间，雇主是否需要向 L&I 报告疫情？

是。有 50 名或更多受保员工的雇主必须报告华盛顿州工作场所或工地的 COVID-19 疫情。这包括位于医疗保健机构（由 RCW 9A.50.010 定义）的工作场所或工地。该要求将一直生效，直至宣布的紧急公共卫生事件结束。

这些报告要求将适用于未来的流行病或其他涉及美国总统或华盛顿州州长宣布或命令的传染病的公共卫生紧急状况。

什么是疫情？

一般来说，疫情是在特定时间段内在特定工作场所或工地发生的一系列感染。

此法规专门适用于十起或更多经检测确诊的 COVID-19 员工感染的 COVID-19 疫情，发生在：

- 从任何两个（或更多）病例在彼此连续 14 个日历日内发生开始，到连续 28 个日历日未发生新感染为止的时段，或
- 华盛顿州卫生部或当地卫生管辖区通知雇主其工作场所或工地发生 COVID-19 疫情的任何时段。

谁是受保员工？

受保员工包括小时工、工薪工、劳工、管理人员、兼职和季节性员工；以及从临时帮助服务、员工租赁服务或人员供应服务雇用的任何员工（如果他们每天监督员工）（依据 WAC-296-27-02103，位于 <https://apps.leg.wa.gov/WAC/default.aspx?cite=296-27-02103>）。

雇主如何报告疫情，他们必须报告多长时间？

一旦雇主得知某个工作场所或工地发生了十起或以上的病例，雇主有 24 小时时间通过拨打 1-800-4BE-SAFE（或 1-800-423-7233）向 L&I 职业安全卫生处(DOSH)报告疫情，并遵循“报告死亡、住院、截肢或失明”的选项。

向 DOSH 报告时，不要包括任何员工姓名或个人身份识别信息。

疫情期间，雇主是否需要多次报告？

一旦雇主报告了疫情，即使又发生其他病例，也无需进一步报告疫情。

有些工作场所在经过 28 天没有新病例后，可能会出现新的疫情；如果发生这种情况，雇主需要报告新的疫情。

员工暴露通知（所有雇主）

在当前疫情期间，雇主是否需要通知员工暴露于 COVID-19 的情况？

是。员工通知要求如今对 COVID-19 病例生效，并将一直生效，直至宣布的紧急公共卫生事件结束。员工通知要求适用于 WAC 296-62-600 涵盖的所有雇主。

这些要求将在未来的流行病或其他涉及美国总统或华盛顿州州长宣布或命令的传染病的公共卫生紧急状况期间生效。

谁是符合条件的个人？

符合条件的个人是指 COVID-19 检测呈阳性、被医疗保健服务提供者诊断为患有 COVID-19、被责令隔离或因紧急公共卫生事件导致的传染病死亡的人。

此通知要求是否涵盖医疗保健机构？

是，2022 年 4 月发布的 WAC 296-62-600 包括对医疗保健机构（由 RCW 9A.50.010 定义）的通知要求。

对于非医疗保健雇主和对于医疗保健机构的通知要求是否一样？

否。雇主对员工的通知取决于由 RCW 9A.50.010 定义的医疗保健机构的定义。医疗保健机构和非医疗保健雇主有不同的要求，包括触发通知的因素。例如：

- 如果非医疗保健机构雇主收到员工潜在暴露的通知，则雇主必须在感染期间通知该场所的所有员工。他们必须在一(1)个工作日内向这些人发出潜在暴露通知。
- 当员工已知或疑似高风险暴露传染病时，医疗保健机构雇主必须通知员工。雇主有 24 小时时间通知员工有高风险暴露传染病。

如果有 50 名或更少的员工，该怎么办？

如上所述，在特定工地有 50 名或以下受保员工的雇主不必向 L&I 报告疫情。但是，他们仍然需要通知员工。

通知员工潜在暴露（非医疗保健雇主）

什么会触发非医疗保健雇主的通知要求？

每当雇主收到潜在暴露通知时，都会触发通知要求：

- 通过雇主的检测程序发出通知，员工是符合条件的个人，或
- 员工（或其紧急联系人）通知雇主，该员工是符合条件的个人，或
- 公共卫生官员或医疗服务机构通知雇主，有员工曾在工作现场接触到符合条件的个人。

非医疗保健雇主必须通知谁？

此类雇主必须通知在同一天在同一工地的所有受保员工，作为可能具有传染性的符合条件的个人。对于 COVID-19，符合条件的个人可能具有传染性：

- 如果有症状，至少在生病前 2 天；或
- 如果无症状，至少在采样前 2 天，以及
- 直至他们被隔离或离开工作场所。

非医疗保健雇主是否需要向任何其他人提供书面通知？

是，雇主还必须向以下人员提供书面通知：

- 任何收到通知的受保员工的授权工会代表。
- 任何收到通知的员工的临时帮助服务、员工租赁服务或人员供应服务雇主。

非医疗保健雇主应该如何提供通知？

此类雇主必须以通常用于传达就业相关信息的方式提供书面通知。这包括但不限于，个人服务、电子邮件或短信（如果能够合理预计员工可在发送通知后的一个工作日内收到）。

书面通知必须采用英语及大多数员工可理解的语言。这还适用于提供给工会代表和雇主的书面通知。

非医疗保健机构雇主提供的通知中是否能够包括员工姓名？

否。依据规则，发给受保员工的书面通知中不得包括任何员工姓名或个人信息。

通知中可以包括诸如受保员工工作的计划或区域等信息，前提是这些信息不会泄露受保员工的身份。

非医疗保健雇主需要多长时间通知员工、工会及其他雇主？

一个工作日内，向员工、工会代表和其他雇主提供潜在暴露的书面通知。

通知员工高风险暴露（医疗保健机构）

什么是医疗保健机构？

医疗保健机构是指直接向患者提供医疗保健服务的设施，包括但不限于医院、诊所、医疗保健服务提供者办公室、健康维护组织、诊断或治疗中心、神经精神或心理健康设施、临终关怀中心或养老院（出自 [RCW 9A.50.010](#)：定义。）

医疗保健机构必须如何及何时通知受保员工？

医疗保健机构必须在 24 小时内将已知或疑似的 COVID-19 高风险暴露情况通知给任何员工。经员工批准，雇主还必须在 24 小时内将已知或疑似的 COVID-19 高风险暴露情况通知给员工的工会代表。

在医疗保健中，什么是高风险暴露？

高风险暴露是指在未穿戴适合检测的口罩及所有其他必要个人防护装备的情况下，处于以下任何情形中：

- 在符合条件的个人的潜在传播期的 24 小时时段内，与符合条件的个人相距不足六英尺的时间累计超过 15 分钟或更长。
- 与处于气溶胶产生过程的符合条件的个人处于同一个房间中。有关气溶胶产生过程的列表，请参阅
<https://www.doh.wa.gov/Portals/1/Documents/1600/coronavirus/COVID19InfectionControlForAerosolGeneratingProcedures.pdf>。
- 在清除时间结束之前，待在处于气溶胶产生过程的符合条件的个人曾待过的房间。

对于医疗保健机构，什么是传播期？

对于 COVID-19，符合条件的个人在其感到恶心/出现症状的前两天内具有潜在的传染性（或者对于无症状者，在采样检测的前两天），直到符合条件的个人离开工作现场和/或被隔离，或者直到常规人员配备协议下的疾控中心(CDC)复工条件已经通过，以较长的为准。有关详情，请参阅

<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/mitigating-staff-shortages.html>

什么是房间清除时间？

清除时间是指依据 CDC 的 99.9%清除效率准则，从房间中清除气溶胶所需的时间量（请参阅 <https://www.cdc.gov/infectioncontrol/guidelines/environmental/appendix/air.html#tableb1>）。该时间不超过气溶胶产生过程结束后三小时。在依据 DOH 临床机构要求构建的临床空间中，一小时就足够（每小时换气六次）；在负压隔离病房(AIIR)中，15 分钟就足够。

医疗保健机构雇主提供的通知中是否能够包括员工姓名？

依据《美国残疾人法案》(ADA)的规定，个人员工的 COVID-19 状态必须保密。有关详情，请参阅美国平等就业机会委员会的网站：<https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws>。

COVID-19 披露

WAC 296-62-600 是否禁止向雇主披露任何员工医疗状况或诊断？

与 RCW 49.17.062 一样，此规则未禁止披露任何员工医疗状况或诊断。这同时适用于医疗保健机构和非医疗保健雇主。

WAC 296-62-600 是否针对向雇主披露任何员工医疗状况或诊断制定了任何新要求？

与 RCW 49.17.062 一样，此规则未针对披露任何员工医疗状况或诊断制定任何新要求。这同时适用于医疗保健和非医疗保健雇主。

雇主是否能够询问员工，他们是否已经被诊断或检测了 COVID-19？

DOSH 继续希望雇主控制 COVID-19 在工作中的传播，例如让感染 COVID-19 的员工居家。此规则未禁止雇主对员工有关 COVID-19 的合法询问。有关此问题及其他平等机会法律问题的详情，雇主和员工可浏览美国平等就业机会委员会的技术支援文档：<https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws>

投诉

如果我认为员工没有按照 WAC 296-62-600 要求的时间和方式收到通知，该如何投诉？

您可拨打 DOSH 的电话 1-800-4BE-SAFE（或 1-800-423-7233）。或者，于 <https://www.lni.wa.gov/workers-rights/workplace-complaints/safety-complaints> 填写 DOSH 投诉表。

自愿使用个人防护装备(PPE)

什么是自愿使用 PPE?

自愿使用是指当《华盛顿工业安全与健康法案》（WISHA，RCW 第 49.17 章）或雇主在涉及传染病的公共卫生紧急情况下不要求使用口罩或其他个人防护用品时，员工或承包商在工作场所选择性地使用口罩或其他个人防护用品。

当需要使用 PPE 的员工或承包商想要提高其防护水平时，也可以自愿使用 PPE；例如诸如 N95 等保护性更好的面罩（呼吸器）。

如果有人想要自愿使用 PPE，雇主应该怎么办？

雇主必须允许任何员工或承包商（不论是否完全接种疫苗）自愿使用 PPE，但仅在雇主已经确定自愿使用不会导致以下情况后：

- 造成安全或健康危害，或
- 干扰雇主的安保要求，或
- 与其他适用的安全卫生规则所规定的 PPE 要求相冲突。

雇主是否需要支付自愿使用的 PPE？

否，雇主只需支付必要的 PPE。

如果我认为雇主未依据 WAC 296-62-601 允许员工自愿使用 PPE，该如何投诉？

您可拨打 DOSH 的电话 1-800-4BE-SAFE（或 1-800-423-7233）。或者，于 <https://www.lni.wa.gov/workers-rights/workplace-complaints/safety-complaints> 填写 DOSH 投诉表。

要获得您语言的有关机构计划和服务的消息，请拨打 1-800-547-8367 联络华盛顿州劳工与工商保险服务部。该服务免费。

可根据需要提供适用于残疾人的格式。请致电 1-800-547-8367。TDD 用户请拨打 711。L&I 是平等机会雇主。