



李静远

Jli@swsslaw.com

619.238.4824

**Solomon
Ward**
Attorneys at Law

Solomon
Ward
Seidenwurm &
Smith LLP



随着引起呼吸道疾病的新冠病毒—COVID-19 的继续传播，整个加利福尼亚的雇主都面临着如何应对的难题。以下是加州雇主应对 COVID-19 的一些指导。

带薪休假和工资替代福利

由于 COVID-19 的疾病或症状，员工可以使用加州带薪病假吗？

可以。如果员工有带薪病假，则雇主必须允许员工使用带薪病假。如果员工可能接触了 COVID-19 病毒，也可以使用带薪病假进行自我检疫。使用“带薪休假”（PTO）政策代替带薪病假的雇主必须允许员工以与带薪病假相同的方式使用它。

如果员工用完带薪病假，是否可以使用其他带薪休假？

如果员工用完了带薪病假或不符合带薪病假的资格，则可以使用州政府提供的其他工资替代福利，包括残疾保险、带薪家事假、失业保险等。

加州劳工和劳动力发展局在此处提供有关工资替代福利的信息：

<https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/>。

如果员工有休假时间，则可以根据雇主的休假政策选择使用。

如果员工病了并且被检疫隔离，雇主可以要求员工使用带薪病假吗？

使用带薪病假是员工的选择。通常，雇主不能要求雇员使用带薪病假。

如果员工的孩子的学校或日托服务因 COVID-19 而关闭，我的员工有什么选择？

可以使用带薪病假或其他工资替代福利，例如带薪家事假。此外，在同一工作地点雇用 25 名或以上员工的雇主必须允许其员工每年休假 40 个小时，以应对与学校有关的紧急情况，例如民事机关关闭 K-12 学校。

员工旅行限制

雇主可以限制员工前往高风险地区吗？

雇主可以限制与工作有关的商务旅行。我们鼓励雇主访问美国疾病预防控制中心（以下简称“CDC”）网站：<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/travelers/index.html>，获取最新的旅行限制信息。

通常，雇主不能限制其员工在非工作时间的旅行及活动。但是，如果拒绝是基于正当的商业原因，则雇主可以拒绝员工休假。雇主还应告知员工，前往受限或高风险区域，可能在员工返回后导致较长的检疫或自我监控时间。

雇主应知晓其负有避免因国籍或种族而导致歧视的义务，并应意识到其负有允许雇员休假照顾患病家庭成员（包括高危地区的家庭成员）的法律义务。

国籍/种族歧视问题

联邦和州法律禁止基于肤色、种族、国籍和其他受保护类别的歧视。雇主应注意不能仅根据员工的种族或国籍将其排除在与工作有关的活动或与客户的互动之外。雇主应仅基于非歧视性原因进行限制，例如疾病的实际证据或最近前往过高风险地区。

健康与安全问题

如果员工要求提供手术口罩怎么办？

在发布时，CDC 不建议健康的普通大众使用手术口罩。但是，CDC 确实建议有 COVID-19 症状的人戴手术口罩。

如果您的员工有 COVID-19 症状或经测试呈阳性，CDC 建议将该员工与其他员工分开，这样就无需提供手术口罩了。

但是，在特定情况下可能需要某些个人防护设备（PPE），其中包括手术口罩。此外，雇主应意识到当该职位需要呼吸器或保护员工的健康需要呼吸器时，雇主有提供呼吸器的义务。

如果员工出现 COVID-19 症状，雇主可以将其送回家吗？

可以。根据 CDC 的建议，患有急性呼吸道疾病症状的员工不应上班。在决定将任何人排除在工作场所之外时，雇主应注意不要基于任何受保护的阶级或类别进行歧视。

有关工作场所安全的其他指南，请参阅：<https://www.dir.ca.gov/dosh/coronavirus/Health-Care-General-Industry.html>

结论

COVID-19 对工作场所的影响每天都在变化。雇主应与人力资源专业人士和法律顾问紧密合作，共同应对这一动态危机。如果有需要，我们希望协助您解决您的 COVID-19 应对或其他雇用惯例的任何疑问或疑虑。

本文中提供的信息仅用于提供信息，而并非提供法律或医学建议。您应联系您的律师或医师，以获取有关任何特定问题的建议。