



李静远

ili@swsslaw.com

619.238.4824

Solomon
Ward
Attorneys at Law

Solomon
Ward
Seidenwurm &
Smith LLP



CAL / OSHA 的工作场所紧急应对 COVID-19 法规 - 立即生效。

上个月末，Cal / OSHA 通过了在工作场所与 COVID-19 相关的紧急应对法规。这些新法规于星期一（2020 年 11 月 30 日）正式核准，并立即生效。

新的紧急进度 COVID-19 法规加利福尼亚州的所有雇主，只有三个有限的例外。这些法规不适用于：（1）在家工作的员工，（2）只有一个不与任何其他他人接触的员工雇主，和（3）受 Cal / OSHA 的气溶胶传播疾病的标准管制的员工（如某些实验室，医疗保健设施等）。对于大多数雇主而言，第一个例外将是最重要的例外，这给雇主带来了更大的压力，使其不得不让员工在家工作，从而避免一些更为繁重的法规。

现在，所有其他加利福尼亚州的雇主都必须制定、实施和维护 COVID-19 预防计划（“CPP”）。该 CPP 可以被整合到雇主的现有生病和受伤预防计划（“IIPP”）中，也可以是一个单独的文件。CPP 必须至少包含以下要素：

- 一个向员工交流关于 COVID-19 的预防程序、检测、症状和疾病资讯的系统和一个供员工不受报复地举报接触 COVID-19 的系统；
- 识别和评价 COVID-19 危害；
- 在工作场所调查和应对 COVID-19 案例的有效程序；

- 纠正 COVID-19 危害，包括纠正不安全或不健康的状况，并提供有效的培训和指导；
- 确保工人与其他人保持至少 6 英尺的距离的程序，如果可能的话；
- 其他个人防护设备要求，例如必要的坚固隔板；
- 新的报告和记录保存要求，包括员工存取 CPP；
- 阳性 COVID-19 病例和疾病记录要求；
- 将接触 COVID-19 或测试呈阳性的员工排除在工作场所之外的要求，并采取措施保护工资和福利；和
- 从 COVID-19 中恢复过来的员工的新的重返工作标准。

现在还要求雇主向员工提供测试，并且向公共卫生部门报告工作场所发生的 COVID-19 疫情。对于雇主提供的住房和交通也有预防感染的明确要求。

雇主遇到单独定义的“疫情”时，还适用其他一些要求。对于测试阳性的员工或“接触过”测试阳性员工的员工，强制使用新的规程，这也是新定义的。

因此，以上只是新法规的摘要。上述每个部分都有非常详细且经常繁重的要求。一些特别值得注意的要求是：

雇主必须为在工作场所可能接触过 COVID 疫情的员工在工作时间提供并支付 COVID 测试；

雇主不能要求返回工作的员工提供 COVID-19 阴性测试；

雇主必须在工作场所排除 COVID-19 测试阳性或接触过 COVID-19 的员工，直到员工符合返回工作的标准，以及

雇主必须在员工被排除期间继续保持被排除员工的收入、资历和福利，如果员工有能力并且可以工作。这是带薪休假的一种新形式，但有两个例外：1) 员工无法工作的原因不是保护工作场所的人员免遭可能的 COVID-19 传播，或 (2) 如果雇主证明接触与工作无关。

Cal / OSHA 似乎承认这些新的紧急应对法规带来的负担。Cal / OSHA 在其常见问题解答中指出，“雇主的 IIPP 已要求这些法规的许多规定，包括识别和解决危害、使用面罩以及保持身体距离的要求。” Cal / OSHA 向其执法人员提供了一定的回旋余地，因为他们会考虑“雇主在合规工作方面的诚信努力”。但是某些要求（例如消除危害和在疫情期间实施测试要求）被认为是必不可少的。

预计 Cal / OSHA 将在本月早些时候举行一次利益相关者会议，该会议将包括工业和劳工代表，以审查紧急法规并征求反馈。这些会议可能会做出变更。

在我们进入新的一年之际，我们期待对这些紧急应对 COVID-19 法规的更多变更和澄清。除非被更新、撤回或更换，否则这些紧急应对标准的有效为 180 天。

雇主应立即采取遵守法规的行动。即使在今年早些时候采取了 COVID 预防计划的雇主，也需要审阅这些 IND 紧急应对法规，并且根据要求/需要对自己的预防计划进行修改或添加。我们律师事务所正在密切监测这些事态发展。如果您对法规有任何疑问/顾虑，请致电与我们联系。

可以在以下网页找到新法规的文本：<https://www.dir.ca.gov/oshsb/documents/COVID-19-Prevention-Emergency-txtbrdconsider.pdf>

本文中提供的信息仅用于提供信息，并非提供法律建议。您应联系您的律师，以获得有关任何特定问题的建议。