

针对 COVID-19 的 DFEH 就业信息



常见
问答

加州及全美各地已出现由新型冠状病毒 (COVID-19) 引起的呼吸道疾病疫情。州长 Newsom 于 2020 年 3 月 4 日宣布加州进入紧急状态。

员工和雇主应遵循关于如何降低 COVID-19 在工作场所传播的最新政府指导意见，包括[疾病控制与预防中心](#) (Centers for Disease Control and Prevention, CDC)、[加州公共卫生局](#) (California Department of Public Health) 和[加州职业安全与健康部](#) (California Division of Occupational Safety and Health, Cal/OSHA) 发布的指导意见。

同时，雇主必须遵守州和联邦民权法，包括《公平就业和住房法案》(Fair Employment and Housing Act, FEHA)。FEHA 禁止雇佣 5 名或以上的雇主基于种族、国籍、残障状况、年龄 (40 岁以上) 和其他特征进行[就业歧视和骚扰](#)。FEHA 还要求雇主为残障员工提供合理便利安排，除非雇主在参与交互式过程后证明存在不必要的困难。

公平就业和住房部 (Department of Fair Employment and Housing, DFEH) 提供这一指南，旨在为雇主和员工提供帮助，回答常见问题，指导如何在 COVID-19 疫情期间保持工作场所的安全同时维护公民权利。本指南基于当前的公共卫生信息，可能会不时更新，取代早期于 2020 年 3 月 20 日和 2020 年 7 月 24 日发布的版本。本指南仅供参考之用，不产生任何独立于 FEHA 和其他法律规定的权利或义务。

■ 针对 COVID-19 的 DFEH 就业信息

■ 一般信息

■ 在疫情期间，民权法是否有效？

是。FEHA 禁止雇主因种族、肤色、血统、国籍、宗教信仰、年龄（40 岁以上）、残障状况（精神和身体）、性别（包括怀孕）、性取向、性别认同、性别表达、遗传信息、婚姻状况、现役军人或退伍军人身份和其他特征而歧视或骚扰雇员。国籍包括原籍地、族裔群体和部落归属。

例如，若雇主基于员工实际或自己认定的种族或民族起源，或者基于员工在种族或民族起源基础上与某人的关系（包括婚姻或同居）而拒绝雇佣、隔离员工或要求员工回家观察，即属于违法行为。雇主必须采取合理措施来防止和及时纠正工作场所中出现的歧视与骚扰行为。

■ FEHA 是否禁止基于他人“医疗状况”的就业歧视和骚扰行为？

是，但 FEHA 将“医疗状况”定义为“与癌症诊断、癌症记录或病史相关的任何健康损害”或“基因特征”。“基因特征”由 FEHA [进一步定义](#)。

■ COVID-19 询问和防护装备

■ 雇主是否可以询问所有进入工作场所的员工有无 COVID-19 症状？

是。雇主可询问员工是否出现 COVID-19 相关症状，如发烧或发冷、咳嗽或喉咙痛。雇主必须对所获取的任何员工的健康信息保密，包括将员工的医疗档案与人事档案分开保存。请参阅下方的常见问题解答，进一步了解当员工的 COVID-19 检测结果呈阳性或因可能感染而被隔离时，雇主可以披露哪些信息。

■ 在允许员工进入工作场所之前，雇主是否可以测量所有员工的体温？

是。测量体温通常是一项仅在特定情况下才进行的医学检查。根据公共卫生指南，雇主可测量员工体温，但目的仅限于在 COVID-19 疫情形势下评估员工到岗会给工作场所中的其他人员带来的风险。

■ 针对 COVID-19 的 DFEH 就业信息

■ 在允许员工进入工作场所前，雇主是否可以要求员工接受医学检测，以查看是否存在 COVID-19 病毒或病毒抗体？

根据 FEHA 的规定，雇主可在“与工作相关且符合业务需要”的情况下，要求员工进行医学检查。如果雇主在应用这一标准时遵循当前的 CDC 指南并符合平等就业机会委员会 (Equal Employment Opportunity Commission) 的[指南](#)，则可在允许员工进入工作场所之前，要求员工接受[病毒检测](#)而非[抗体检测](#)，具体内容如下。

病毒检测。在允许员工进入工作场所之前，雇主可要求员工接受病毒检测，以确定员工是否感染 COVID-19。这是因为患有 COVID-19 的员工无法在不危及工作场所他人健康或安全的情况下履行其基本职责，即便是在有合理便利安排的情况下。雇主应确保所使用的检测准确可靠，并且确保任何病毒检测都是执行控制 COVID-19 在工作场所传播的[综合计划](#)。雇主应该意识到，病毒检测可能出现假阴性结果，病毒检测结果呈阴性并不意味着员工将来不会感染 COVID-19。

抗体检测。CDC 当前的[指南](#)指出，“不应依据[抗体]检测结果来决定员工的复工事宜。”病毒检测直接检测是否存在 COVID-19 病毒，而抗体检测则通过检测免疫反应间接检测过往或正在消退的 COVID-19 感染。抗体检测在检测 COVID-19 感染方面不如病毒检测准确可靠。根据 CDC 当前的指南，抗体检测目前并不符合 FEHA 的要求（即体检必须“与工作相关且符合业务需要”）。

■ 疫情期间，如果雇主怀疑员工因医疗原因而缺勤，是否可以询问员工缺勤原因？

是。询问员工为何未到岗工作并非是与残障相关的盘问。雇主有权询问员工为何未到岗工作。如果员工表示因生病或医疗相关原因而缺勤，则雇主必须将此信息作为保密医疗记录予以留存。

■ 雇主是否可要求其员工佩戴用于减轻 COVID-19 传播的个人防护装备（例如口罩、手套或防护服）？

是。COVID-19 疫情期间，雇主可要求员工佩戴个人防护装备。然而，如果残障员工需要相关合理便利安排（例如非乳胶手套或为轮椅使用者专门设计的防护服），在不会造成不必要困难的前提下，雇主应予以安排。

■ 针对 COVID-19 的 DFEH 就业信息

有 COVID-19 症状或感染的员工

■ 如果员工在工作时报告感觉不适，雇主可要求其提供哪些信息？

雇主可询问员工是否出现 COVID-19 症状，如发烧、发冷、咳嗽或喉咙痛。这是因为，根据平等就业机会委员会 (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) 的指南，患有 COVID-19 的员工无法在不危及工作场所他人健康或安全的情况下履行其基本职责，即便是在有合理便利安排的情况下。雇主必须对所获取的任何员工的健康信息保密，包括将员工的医疗档案与人事档案分开保存。请参阅下方的常见问题解答，进一步了解当员工的 COVID-19 检测结果呈阳性或因可能感染而被隔离时，雇主可以披露哪些信息。

■ 如果员工出现 COVID-19 症状，雇主是否能将其遣送回家？

是。CDC 规定，工作时出现 COVID-19 症状的患病员工应立即离开工作场所。如果出现前述常见问题解答中的原因，雇主则可将表现出 COVID-19 症状的员工遣送回家。雇主必须向此类员工提供带薪病假，并根据带薪病假法律对员工进行补偿。如果病假用完，员工有权享受其他带薪假（包括假期或带薪休假）或停薪留职假。

■ 如果员工的 COVID-19 检测结果呈阳性，雇主是否能将其遣送回家？

是。根据 CDC 的规定，“病毒检测阳性结果表明，该员工患有 COVID-19，不应前往工作场所，应在家隔离。可遵循基于症状、时间或检测的策略，决定停止对患有 COVID-19 的员工进行居家隔离和允许其重返工作岗位。”雇主必须将所有检测结果作为保密医疗记录予以留存。

■ 如果某员工在进行居家隔离、COVID-19 检测呈阳性或接触过感染病毒者，雇主可以公布哪些信息？

雇主不得在工作场所按姓名标识任何此类员工，以确保遵守隐私法。如果某员工的 COVID-19 检测结果呈阳性或疑似感染 COVID-19，雇主则需遵循最新的地方、州或联邦公共卫生指令和指导。雇主应按照公共卫生部门的指示采取进一步措施，包括关闭工作场所、彻底清洁消毒，以及允许或要求员工远程办公。

雇主在通知受影响员工时不得透露感染员工的个人健康相关信息。例如，雇主可采用以下措辞与员工沟通，或者向其发送电子邮件或进行其他方式的书面沟通：“[雇主] 已获悉 [办公场所] 中一名员工的 COVID-19 病毒检测呈阳性。该名员工于 [日期] 检出阳性结果。本电子邮件旨在通知您，您可能已接触过 COVID-19 病毒，因此您应联系您所在当地的公共卫生部门寻求指导，并视个人情况采取任何可能的行动。”

雇主不得确认员工的健康状况，也不得就员工的健康状况进行沟通。

■ 针对 COVID-19 的 DFEH 就业信息

停薪留职假

- 如果员工因患 COVID-19 或必须照顾患病的家庭成员而无法工作，根据《加州家庭权利法案》(California Family Rights Act, CFRA)，员工是否有权享受停薪留职假？

根据《加州家庭权利法案》，如果员工本人有严重健康问题或需要照顾特定类型的家庭成员（如子女、父母或配偶），则有权享受长达 12 周的停薪留职假。

如果 COVID-19 导致住院治疗或需由医疗服务提供者进行持续治疗或监护，则可算作严重健康问题。如果 COVID-19 导致诸如肺炎之类的病症，也可算作严重健康问题。

有关 CFRA 休假的更多信息，请访问 www.dfeh.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/。

- 如果员工因 COVID-19 要求按照《加州家庭权利法案》休假，则其在疫情期间需要取得医疗服务专业人员开具的哪种证明比较合适？

通常，如果员工因本人或某位家庭成员有严重健康问题而要求休 CFRA 假，应在切实可行的情况下尽快通知雇主。雇主可要求员工在提出休假请求的 15 天内提供由医疗服务提供者开具的严重健康问题医疗证明，除非员工无法做到。

鉴于当前疫情肆虐，员工提前告知有休假需要（该需要与疫情相关时），或在医疗服务提供者忙于治疗急症患者时取得医疗证明通常难以实现。因此，疫情期间考虑和批准休假请求时，雇主必须运用判断力和公共卫生官员给出的建议，酌情取消提供证明的要求。

为残疾弱势群体员工提供合理便利安排

- 如果员工因与 COVID-19 相关的疾病而无法到岗工作，是否有权享受合理便利安排？

有可能。雇佣五名或以上员工的所有雇主如果了解员工的残障状况，则有义务为残障员工提供合理便利安排，除非雇主在参与交互式过程后，证明这一便利安排会造成不必要的困难，即使在有合理便利安排的情况下也无法履行其基本职责，或者即使在有合理便利安排的情况下也不能以不危及自己及其他人健康或安全的方式履行这些职责。当需要为残障员工确定或实施有效、合理的便利安排时，FEHA 要求雇主与员工进行及时、善意的交互式过程。

■ 针对 COVID-19 的 DFEH 就业信息

与 COVID-19 相关的疾病是否能算作残障状况（与流感等典型季节性疾病相比），需视具体情况而定。雇主应考虑将远程办公和休假作为患 COVID-19 相关残障员工的合理便利安排方式，除非此举会造成不必要的困难。确定准许休假是否会造成不必要的困难时，需考虑的因素包括：员工人数、雇主预算的多寡，以及业务或经营活动的性质。由于雇主和员工需要共同努力，尝试确定针对该员工的特定情况的合理便利安排，雇主不得对患 COVID-19 相关残障的员工实行整体性便利安排。

■ 如果员工的医疗状况增加了患 COVID-19 严重疾病的风险，该员工是否有权享受合理便利安排？

根据 [CDC](#) 的指南，以下基础疾病的任何年龄段患者因 COVID-19 患严重疾病的风险**都会**增加：癌症、慢性肾脏疾病、慢性阻塞性肺病 (Chronic Obstructive Pulmonary Disease, COPD)、唐氏综合症、怀孕、吸烟、实体器官移植导致的免疫抑制状态、肥胖、严重心脏病、镰状细胞病和 2 型糖尿病。以下疾病患者因 COVID-19 患严重疾病的风险**可能会**增加：中度到重度哮喘、脑血管疾病、囊性纤维化、高血压、血液或骨髓移植导致的免疫功能低下状态、免疫缺陷、HIV、使用皮质激素醇或使用其他免疫减弱药物、痴呆等神经系统疾病、肝病、妊娠、肺纤维化（肺组织受损或有瘢痕）、地中海贫血（一种血液疾病）以及 1 型糖尿病。

如果基础疾病符合**残障**标准，在不会造成不必要困难的情况下，雇主必须为员工提供合理便利安排。请参阅前述常见问题解答以获取更多信息。如果基础疾病未上升到残障的程度，雇主则无需为员工提供合理便利安排，但 DFEH 建议雇主尽量照顾存在或可能存在更高的因 COVID-19 患严重疾病风险的员工，将其作为一项总体策略，以确保员工的安全和健康。

■ 如果员工因年龄原因易因 COVID-19 患严重疾病，该员工是否有权享受合理便利安排？

根据 CDC 的规定，“成年人中因 COVID-19 患严重疾病的风险会随年龄的增长而增加，其中老年人的风险最高。”然而，由于年龄不是一种残障状况，雇主无需仅根据员工的年龄提供合理便利安排。雇主也不得歧视年长的员工。例如，雇主不能只遣返 65 岁以下的员工，即便雇主这样做是为了保护年长员工免受 COVID-19 风险。

■ 针对 COVID-19 的 DFEH 就业信息

■ 员工需要提供哪种医疗证明来证明自己因 COVID-19 而丧失特定能力并因此需要获得有关远程办公或休假的合理便利安排的要求？

通常，当员工要求以调换工作安排、远程办公或休假的方式作为合理便利安排时，雇主可要求其提供合理的医疗证明，以确定员工有残障状况和获得合理便利安排的需求。

在当前疫情之下，员工从医疗服务提供者处取得 COVID-19 相关残障状况的医疗证明可能不切实际。如果雇主要求提供医疗证明以批准合理便利安排，DFEH 建议在员工能合理取得证明之前取消此类要求。

■ 疫情期间，在不会造成不必要困难的前提下，雇主是否必须继续为其残障状况与疫情无关的残障员工提供合理便利安排？

是。疫情期间，雇主对残障人士履行的责任仍未改变。如果员工由于身体或精神上的残疾，即使在有合理便利安排的情况下也无法履行其基本职责，或者即使在有合理便利安排的情况下也不能以不危及自己及其他人健康或安全的方式履行这些职责，雇主则可合法地将员工排除在雇佣或与雇佣相关的活动之外。雇主也不需要提供会给自己带来不必要困难的合理安排。

如果残障员工在远程办公场所需要获得与一般工作场所相同的合理便利安排，雇主应在不会造成不必要困难的前提下予以安排。如会造成不必要困难，雇主和员工应合作找出其他可行的合理便利安排。

疫苗接种

■ 雇主是否可以要求其员工接种 COVID-19 疫苗？

简答题：根据 FEHA，雇主可以要求员工接种经过 FDA 批准的 COVID-19 疫苗，只要该雇主不针对受保护特征歧视和骚扰员工和求职人员，针对残障或真诚宗教信仰或仪式提供合理便利安排，并且不对任何参与受保护活动（如要求提供合理便利安排）的人进行报复。

■ 针对 COVID-19 的 DFEH 就业信息

说明：美国食品药品监督管理局 (Food and Drug Administration, FDA) [批准并推荐](#)三款 COVID-19 疫苗，并且可能批准其他疫苗在美国使用。预防感染 COVID-19 的安全有效疫苗愈加普及，雇主可能希望鼓励其员工接种疫苗。在这方面，DFEH 没有就雇主是否应该或应该在多大程度上强制员工接种疫苗提供指导意见。相反，雇主如果决定要求员工接种 FDA 批准的 COVID-19 疫苗，本常见问题解答和以下常见问题解答讨论的是雇主应如何遵守 FEHA 的规定。

FEHA 禁止基于受保护特征的歧视和骚扰；因此，如果雇主强制或鼓励员工接种疫苗，其疫苗接种政策或做法不得基于受保护特征（如残障、感知障碍或宗教），歧视和骚扰员工及求职人员。

此外，正如后面的常见问题解答所述，FEHA 要求雇主为因已知残障或真诚宗教信仰或仪式而无法接种 COVID-19 疫苗的员工提供合理便利安排，并禁止雇主报复任何参与受保护活动的人。

■ 如果雇主要求其员工接种 COVID-19 疫苗，是否必须为有残障的员工提供合理安排？

是。FEHA 要求雇主为有已知残障的员工提供合理便利安排。因此，如果雇主强制要求其员工接种疫苗，而员工以残障为由拒绝接种疫苗，则该雇主必须参与因残障相关原因未接种疫苗的员工的交互式过程，同时提供合理便利安排，并且雇主不得因员工要求提供合理便利安排对其进行报复。但是，如果雇主证明提供便利安排会造成[不必要的困难](#)，员工即使在有合理便利安排的情况下也无法履行其基本职责，或者即使在有合理便利安排的情况下也不能以不危及自己及其他人健康或安全的方式履行这些职责，则雇主可禁止该员工进入工作场所。是否存在合理便利安排要视具体情况而定。雇主和员工可能考虑的便利安排包括，员工能否居家办公或者能否在工作场所实施合理程序和保障措施，使员工能够在不危及自己及其他人的情况下工作。

■ 如果雇主要求其员工接种 COVID-19 疫苗，雇主是否必须为具有真诚宗教信仰或仪式的员工提供合理便利安排？

是。FEHA 要求雇主为具有已知真诚宗教信仰和仪式（也称为宗教信条）的员工提供合理便利安排。因此，如果雇主强制要求其员工接种疫苗，而员工以真诚宗教信仰或仪式为由拒绝接种疫苗，雇主必须为其提供合理便利安排，不得因员工要求提供此类便利安排而对其进行报复。雇主应与员工进行类似残障情况的互动。通常，[合理便利安排](#)是指可消除宗教信仰或仪式与疫苗接种要求间冲突的安排，可能包括但不限于调整工作、重新分配工作或修改工作条例。但是如果與宗教信條相關的住宿會造成個人與客戶或公眾間的種族分離，將不被視為合理行為，除非員工特別提出要求。如果雇主顯示住宿會形成過度的負擔，則雇主可將員工排除在工作場所外。

■ 针对 COVID-19 的 DFEH 就业信息

- **如果雇主要求其员工接种 COVID-19 疫苗，而员工因不“相信疫苗是安全的”拒绝接种疫苗，雇主是否必须为员工提供合理便利安排？**

如果员工并非因残障或真诚宗教而拒绝接种 FDA 批准的疫苗，则 FEHA 从法律上不要求雇主为该员工提供合理便利安排。

- **如果雇主要求其员工接种 COVID-19 疫苗，而员工质疑这一决策或抵制这一要求（但没有要求提供与其残障或宗教信仰有关的合理便利安排），雇主能否处分该员工？**

雇主可以执行合理的惩处政策和惯例，但 FEHA 禁止雇主因员工参与受保护的活动对其进行报复。如 [《加州法规》\(California Code of Regulations\) 第 2 章第 11021 条](#) 所述，雇主不得因员工反对 FEHA 禁止的做法而对其进行处分和报复。例如，雇主不得报复声称雇主的疫苗接种政策涉及故意歧视种族、国籍或其他受保护特征，也不得对受保护群体进行差别对待。

- **如果雇主实施 COVID-19 疫苗接种计划，其是否可以要求员工提供与疫苗接种相关的医疗信息？**

雇主通常可能会要求员工回答 COVID-19 相关问题，例如询问进入工作场所的员工是否出现 COVID-19 症状。如果雇主自己执行疫苗接种计划，雇主可以要求员工回答可能透露残障相关信息的特定问题（包括疫苗接种前筛查问卷上的问题），只要这些问题“与工作相关且符合业务需要”。员工或求职者疫苗接种的任何保留记录必须作为保密医疗记录予以留存。

■ 针对 COVID-19 的 DFEH 就业信息

■ 如果雇主要求其员工接受由第三方执行的 COVID-19 疫苗接种，雇主是否可以要求员工或求职者提交疫苗接种“证明”？

是。由于任何指定员工或求职者未接种疫苗的原因可能与残障或宗教信仰有关，也可能与残障或宗教信仰无关，因此，仅仅要求员工或求职者提供疫苗接种证明，并不是与残障有关的询问、与宗教信仰有关的询问，也不是医学检查。但是，由于此类文件可能包含与残障有关的医疗信息，雇主不妨提示其员工或求职者删掉此类文件中的任何医疗信息。员工或求职者疫苗接种的任何记录必须作为保密医疗记录予以留存。

如果您认为自己遭遇就业歧视，请联系 DFEH。

提出投诉

Department of Fair Employment and Housing

dfeh.ca.gov

免费电话：800.884.1684

TTY：800.700.2320

如果您身患残疾且需要合理便利措施，DFEH 可通过电话记录您的意见；对于有耳聋、听力障碍或言语障碍的人士，可使用加州转接服务 (California Relay Service) (711) 或者通过上方的方式联系我们。