

宾夕法尼亚州人际关系委员会和 COVID-19

宾夕法尼亚州人际关系委员会 (Pennsylvania Human Relations Commission) 执行某些法律，保护与您的居住、工作、学习和获取大众服务的位置相关的某些权利

PHRC 执行两项反歧视法规，即《宾夕法尼亚州人际关系法》(Pennsylvania Human Relations Act, "PHRA") 和《宾夕法尼亚州公平教育机会法》(Pennsylvania Fair Educational Opportunities Act, "PFEOA")，这两项法规禁止在就业、住房、商业地产、公共场所和教育机构中有歧视行为。

- PHRA 禁止因个人的种族、肤色、宗教信仰、血统、年龄（不包括在公共场所）、性别、原国籍、残疾、使用引导或辅助动物以及家庭状况（仅在住房方面）而进行歧视。
- 在雇主方面，PHRA 适用于在宾夕法尼亚州雇用四人或更多人的雇主。
- PHRA 和 PFEOA 包括为残疾人提供合理便利安排的要求。
- 合理便利安排的要求适用于雇主、住房提供者和公共场所业主等，如 PHRA 及实施条例所规定。
- PHRA 和实施条例还针对雇主提供了关于体检和查询的规定。

宾夕法尼亚州人际关系委员会所执行的法律与疾病控制中心 (Center For Disease Control) 或其他联邦、州或地方当局的要求不冲突

PHRA、PFEOA 和实施条例继续适用于受这些法律约束的实体，但它们并不干扰或阻止雇主、住房提供者或公共场所的业主遵守 CDC 或州/地方公共卫生当局就雇主、住房提供者或公共场所业主应采取的有关 COVID-19 的步骤提出的指导准则和建议。雇主、住房提供者和公共场所业主应记住，公共卫生局的指导意见很可能会随着 COVID-19 疫情的发展而改变。因此雇主、住房提供者和公共场所的业主应继续关注有关维护工作场所安全和为残疾人提供合理便利安排的最新信息。

对于雇主：

EEOC 提供了指南（一份名为[工作场所疫情准备和美国残疾人法案 \[PDF 版本\]](#)的出版物），它符合 ADA（美国残疾人法案）和《康复法案》(Rehabilitation Act) 提供的工作场所保护和规定，可以帮助雇主实施策略，应对 COVID-19 在工作场所的影响。EEOC 的疫情出版物是在之前的 H1N1 疫情暴发期间编写的，

更新于2020年3月25日



在今天仍然具有现实意义，并确定了 ADA 和《康复法案》的既定原则，以回答在疫情期间有关工作场所的常见问题。该出版物已更新至 2020 年 3 月 21 日，以处理有关 COVID-19 的示例和信息（新信息以粗体显示）。

- EEOC 疫情出版物中的信息也普遍适用于 PHRA 下的雇主。虽然根据 PHRA 提出的索赔通常是根据其联邦类似法规的相同标准分析的，但如果在 PHRA 和适用的联邦法规之间有特别不同之处，则 PHRA 的解释可能比相应的联邦法规更宽泛。

工作环境中常见问题的回答：

世界卫生组织 (WHO) 已宣布 COVID-19 为国际疫情。EEOC 的疫情出版物中包括一个[单独的章节](#)，回答了雇主在疫情宣布后该如何做的常见问题。以下常见问题的回答将这些原则应用于 COVID-19 疫情，可能会有帮助。

在 COVID-19 疫情期间，雇主可以要求请病假的员工提供多少信息，以保护其他员工？

在疫情期间，ADA 涵盖的雇主可以询问此类员工是否有疫情病毒的症状。对于 COVID-19，这些症状包括发烧、发冷、咳嗽、呼吸急促或喉咙痛等症状。雇主必须按照 ADA 的规定，将所有关于员工疾病的信息作为保密的医疗记录进行保存。

在 COVID-19 疫情期间，雇主可以何时测量员工的体温？

一般来说，测量员工的体温是一种体检。由于 CDC 和州/地方卫生当局已经承认 COVID-19 的社区传播，并发布了相应的预防措施，因此雇主可以测量员工的体温。但是，雇主应该注意，有些 COVID-19 感染者并没有发烧。

如果员工出现 COVID-19 的症状，那么 ADA 是否允许雇主要求员工留在家中？

是的。CDC 指出，患有 COVID-19 症状的员工应离开工作场所。ADA 并不干涉雇主遵守这一建议。

更新于 2020 年 3 月 25 日

当员工返回工作岗位时，ADA 是否允许雇主要求出具医生证明，说明其适合工作？

是的。此类查询在 ADA 下是允许的，因为这种查询不涉及残疾问题，或者如果流感疫情真的很严重，那么根据 ADA 标准对员工进行残疾相关查询是合理的。不过，实际上医生和其他医疗保健人员可能在疫情暴发期间和之后太忙，无法提供适合工作的证明。因此，可能需要采取新的方法，例如依靠当地诊所提供表格、印章或电子邮件来证明个人没有感染疫情病毒。

雇主在招聘时是否可以对求职者进行 COVID-19 的症状筛查？

是的。雇主在发出有条件的工作邀约后，可以对求职者进行 COVID-19 症状的筛查，只要对同一类型工作的所有新进员工都进行筛查即可。无论求职者是否有残疾，这一 ADA 规则都适用。

雇主是否可以将求职者的体温作为邀约后、雇用前体验的一部分？

是的。雇主在提供有条件雇用邀约后，任何体检都是允许的。但是，雇主应该注意，有些 COVID-19 感染者并没有发烧。

雇主是否可以推迟患有 COVID-19 或相关症状的求职者的开工日期？

是的。根据目前的 CDC 指南，患有 COVID-19 或相关症状的人不应在工作场所工作。

当雇主需要求职者立即开始工作，但该人患有 COVID-19 或相关症状时，雇主是否可以撤回工作邀约？

根据目前的 CDC 指南，此人不能安全地进入工作场所，因此雇主可能会撤回工作邀约。

宾夕法尼亚州人际关系委员会可以如何协助我？

如果员工、住房寻找者或公众成员认为自己是非法歧视的受害者，则可以向宾夕法尼亚州人际关系委员会投诉。可在以下网站找到当前投诉表格的副本：

<https://www.phrc.pa.gov/File-A-Complaint/ComplaintForms/Pages/default.aspx>。

更新于 2020 年 3 月 25 日



此表格可以邮寄或发送电子邮件至 PHRC，电邮地址 phrc@pa.gov。如有需要紧急援助或指导的人士，请在上午 9:00 至下午 5:00 之间致电 COVID-19 热线 717-787-9780。

更新于 2020 年 3 月 25 日