

코비드-19 자주 묻는 질문들:

고용주와 사업체

1) 고용주가 종업원들에게 코비드-19 검사 받게 할 수 있나요?

예. 미국 연방 고용 평등 위원회에 따르면, 미국 장애인 차별 금지법에서 요구하는 어느 방침이던지 종업원을 의무적으로 검사 받게 하는 건 “사업상 꼭 필요하고 직업과 연관되어야 함.” 그러므로, 고용주는 검사를 포함한 단계를 밟아 일하러 오는 종업원이 코비드-19 의 유무를 결정해야 합니다. [여기서](#) 더 많은 걸 배우세요. 스노호미시 보건당국은 종업원들을 그들의 검사방침을 아래와 같은 것 말고는 감독하지 않습니다:

- 조사, 또는
- 명백히 밝힌 코비드-19 필수요건.

그러면, 누가 검사 받아야 하나요?

중세가 있는 임원들과, 확진자와 근접한 이들은 검사 받을 것을 권장하며. 조사는 보건당국 전염병 조사 임원이 하며 적절하다고 여겨지면 어떤 종업원이나 종업원들이든지 다 해당이 됩니다.

2) 고용주가 자신의 종업원이 코비드-19 검사를 정기적으로 할지 아니면 복직할때만 해야 하나요?

무 증세 종업원의 정규 검사는 어떤 고 단위 위험 상황에만 권장합니다 (예, 전문 요양 시설의 건강관리 직원). 코비드-19 를 위한 무 증세 직원을 검사는 시간내에 그 시점에서만 직원을 평가하며 검사가 항상 감염된 자를 탐지하는 건 아닙니다.

보건당국은 코비드-19 를 위한 양성반응후에 종업원이 복직할 수 있는 지의 여부에 대해 검사에 기반을 둔 전략을 권장하지 않습니다. 이 이유 인 즉 바이러스의 잔류가 회복이후 기도에 여러 주 동안 남아 있을 수 있으며 검사가 거짓 양성 반응을 보일 수도 있기 때문입니다. 만일 누군가가 격리기간후에 재검사를 받았다고 한다면, 더 이상 전염성이 없어도 양성 반응을 보일 수 있기 때문입니다. 시간에 기반을 둔 전략을 권장합니다 (아래를 볼 것).

3) 만일 음성 코비드-19 검사 결과가 종업원이 안전하게 복직할 수 있는 지를 확인하는 요건이 되지 않는다면, 종업원이 복직하는 게 안전한지 어떻게 알 수 있나요?

CDC, DOH 와, 보건당국 모두가 권장하는 것은 대부분 상황에서 언제 종업원이 복직할지를 결정하는 시간에 기반을 둔 전략입니다.

병원에 입원하지 않은 코비드-19 감염의 확진자는 차후에 복직할 수 있습니다:

- 증세가 처음 나타난 지 적어도 열흘 후와
- 해열제없이 적어도 24 시간동안 무열과
- 코비드-19 의 다른 증세가 향상됨 (비고: 미각과 후각의 상실이 수주간이나 수개월간 계속될 수 있으며 격리 끝까지 기다릴 필요는 없습니다)

병원에 입원한 코비드-19 감염된 확진자는 증세가 처음 나타날 때부터 20 일까지 격리 상태에 있을 수 있습니다. 양성 반응을 보이긴 했지만 무증상인 경우는, 그들이 처음 검사 받은 때부터 열흘간 격리상태로 있어야 합니다.

코비드-19 확진자와 근접한 자는 마지막 노출이후 14 일간 방역상태에 있어야 합니다. 사전에 증세가 생기지 않았다면 마지막 노출이후 4-7 일까지 검사를 받으면 안됩니다. 사전에 받은 증세는 거짓 음성 반응 결과를 보일 수 있습니다.

보건당국이 고용주에게 격려하는 것은 이러한 시간에 기반을 둔 요건을 완료한 후에 종업원들이 복직하는 것을 허락하는 것입니다.

4) 고용주가 종업원이 복직해도 좋다는 확신의 일종의 건강 진단서나 보건 당국 서신을 요구해야 하나요?

그것은 고용주에게 달렸지만, 그들이 알아야할 건 이 펜데믹 기간동안 건강관리 제공자와 의료진이 필요한 서류를 시간내로 제공할 능력이 안 될 수도 있습니다. 이러한 이유로, CDC 는 고용주가 아픈 종업원들이 코비드-19 검사결과나 그들의 질병을 확인하고, 병가를 위한 자격이나, 복직을 위한 건강관리 제공자의 진단서를 제공하는 것을 권장하지 않습니다. 고용주가 종업원들과 대화를 통해 그들의 격리와 방역 전체기간 동안 일터에서 떨어져 있는 것을 확인하는 게 중요합니다. 보건당국은 종업원에게 그들이 안전하게 복직할 수 있다는 문서상의 서류를 제공하지 않지만, 시간에 기반을 둔 복직 전략에 대한 안내서는 제공할 것입니다.

대체적으로, 확신으로서, 고용주가 의사의 진단서, 양성반응 결과나 종업원에게서 양성 반응을 보였고 집에 있어야 한다고 지시받은 보건당국 서신을 요구하면 어찌합니까?

그것은 고용주에게 달렸습니다. 코비드-19 를 위한 양성 반응을 보인 이들과, 확진자와 근접한 이들은 격리나 방역에서 놓이기도 전에 복직하는 것은 각각 주지사와 지역 보건 당국의 명령을 위반한 것이 되며 경범죄에 해당됩니다. 보건당국 현장에서 검사 받은 개인은 필요하면 그들의 결과의 서류 사본을 요청하실 수 있습니다. 보건당국은 공공 보건 기관이며 건강 관리 제공자는 아니며, 가족 의료 휴가 법 증명서를 작성할 수 없습니다. 이것은 종업원의 개인 건강관리 제공자에 의해서만 작성될 수 있습니다.

5) 만일 고용주가 다량의 코비드-19 건을 알게 될 경우, 비록 그들이 현재 조사받고 있는 것과 무관하더라도 보건 당국 조사관에게 다른 건도 밝혀야 됩니까?

예. 그것은 그 케이스가 관련되고 안되는 걸 결정하는 것은 고용주의 의무이나 힘은 아닙니다. 보건당국은 그 기능을 섬길 따름입니다. 그들이 존재여부를 밝히는 것은 (예, 현재와 과거 모두) 전염병 조사에 대한 협조의 일부이며 주법 [WAC 246-101-425](#) 에 따라 동조해야 합니다.

6) 한 종업원이 코비드-19 에 양성반응임을 알게 된 고객/의뢰인 중심의 고용주가 가능한 노출에 대해 고객/의뢰인에게 알려야 합니까?

아니오. 그것은 보건당국의 조사 영역내에 해당이 됩니다. 고용주는 관련된 정보를 얻으려면 보건당국에 연락을 취해야 합니다. 보건당국에서는 만일 그 고객/의뢰인이 노출되었다 여겨지면 더 조치를 취할 것입니다. 어떤 상황에선 예외가 있을 수 있으며 보건당국에서는 다른 단체에게 이 역할을 의뢰할 것입니다 (예, 병원 감염 예방).

7) 고용주가 의뢰인/고객 개인 정보를 수집하고 나중에 보건 당국 조사관에게 보고해야 합니까?

예, 보건당국은 사업체의 모든 장소가 접촉 조사가 필요할 시를 위해 방문객/고객 명단을 30 일간 유지할 것을 권장합니다. 사업체는 전염병 조사의 주제를 위한 정보를 저희와 모든/어떤 정보도 나누셔야 합니다-주법 [WAC 246-101-425](#).

8) 시간내에 어느 시점에서든지, 고객/의뢰인 중심의 고용주들은 만일 그들의 현장이나 위치에서 최근에 양성 코비드 반응을 보였다면 손님에게 밝힐 것을 요구할 수 있나요?

아니오. 보건당국에서는 손님이 위험에 처해있나 아닌가를 결정하며, 그렇다면, 그들에게 통보하기 위한 방법을 결정하고 활용할 것입니다. 그 맥락에서, 고용주는 모든 알고 있고 자리잡은 정보를 제공하는데 있어 위에서 언급한 바와 같이 협조 하셔야 합니다.

9) 보건당국에서 확진자가 있다는 이유로 사업체나 단체를 문닫게 요구할 것입니까?

대부분의 경우, 한 건으로 폐쇄를 초래하진 않습니다. 한 사업체가 자발적으로 소독을 위해 문을 닫거나 만일 다수의 종업원들이 방역동안 집에 머무는 경우 운영할 사람들이 모자라 닫을 필요가 있을지 모릅니다. 하지만, 만일 사업체가 활성화된 케이스 조사동안 보건당국과 협조하지 않으면, 보건 책임자 명령이 발급되며. 그러한 명령은 사업체의 일시적 폐쇄를 요할 수도 있음은 물론, 만일 사업체가 명령에 준수하지 않으면 가능한 법적 조치가 취해질 수도 있습니다.

10) 그들이 격리나 방역하는 동안 종업원에게 급여를 지불해야 합니까?

어떤 상황에서는, 고용주는 코비드-19 에 의해 영향을 받은 종업원에게 유급 휴가를 제공하게 되어 있습니다. 고용주는 주와 연방 요건을 검토하셔서 이 팬데믹 기간동안 종업원에게 마련된 구호와 보호에 준수하는 것을 확인 하셔야 합니다. 보건당국은 고용주가 가능할 때마다 그들의 종업원들을 돕도록 격려하며, 더 많은 옵션을 위해 주와 연방 자료를 가리키셔야 합니다. 고용주와 종업원에 관한 자료를 위한 더 자세한 정보, 안내와 법은 다음 웹페이지를 방문하세요 <https://esd.wa.gov/about-employees> and www.doh.wa.gov/Coronavirus/Workplace.