



加利福尼亚州保护与维权系统

1 (800) 776-5746

[www.disabilityrightsca.org](http://www.disabilityrightsca.org)

---

# 美国残疾人法案 (Americans with Disabilities Act) (与其他相关法律)下的就 业权

第四版

2010年4月, 出版物编号 #5068.01

注意:本州法将依照联邦规定更改

5068.04 Chinese

## 目录

<b>A. ADA 概述 .....</b>	<b>1</b>
1. <b>ADA 与 ADA-AA.....</b>	<b>1</b>
2. <b>Title I – 概要 .....</b>	<b>2</b>
3. <b>涵盖雇主 .....</b>	<b>2</b>
4. <b>受保护个人 .....</b>	<b>3</b>
5. <b>一个有残疾的“合格个人”是否会例外不受 ADA 保护?.....</b>	<b>7</b>
6. <b>ADA 是否涵盖暂时性残疾? .....</b>	<b>8</b>
7. <b>在 ADA 的意义上独立承包商或义工是否视同“员工”受保护?.....</b>	<b>9</b>
8. <b>ADA 是否要求雇主遵守“平权法案”?.....</b>	<b>9</b>
9. <b>ADA 禁止那种雇主行动?.....</b>	<b>10</b>
10. <b>我的雇主是否必须知道我有残疾才能受 ADA 保护? .....</b>	<b>10</b>
11. <b>我是否必须在雇佣时告诉雇主我有残疾? .....</b>	<b>11</b>
12. <b>我在什么时候需要告诉我的雇主我有残疾? .....</b>	<b>11</b>
13. <b>我如何向雇主证明我有残疾?.....</b>	<b>11</b>
<b>B. 聘用前事项.....</b>	<b>12</b>
1. <b>那些问题可以列在工作申请表上?.....</b>	<b>12</b>
2. <b>我有精神残疾。关于我的精神健康的问题是合法的吗? .....</b>	<b>12</b>
3. <b>当我填写就业申请表被问到一个非法问题时我该怎么办?.....</b>	<b>12</b>
4. <b>如果我的履历表上有因为残疾造成的空档时段，我该如何解释避免危害我的就业申请? .....</b>	<b>13</b>
5. <b>去面谈之前我是否应该查问轮椅通道? .....</b>	<b>13</b>
6. <b>如果到了面谈地点却发现没有轮椅通道我该怎么办?.....</b>	<b>13</b>
7. <b>如果我接到电话通知面谈，而我有病必须透过特殊方式交流，我该怎么办？我该如何取得设备?.....</b>	<b>13</b>
8. <b>我该如何得知我将需要特殊设备履行工作任务? .....</b>	<b>13</b>
9. <b>面谈时我可以问那些问题?.....</b>	<b>14</b>
10. <b>如果我的残疾明显可见怎么办？雇主可否问我是否需要合理安排?.....</b>	<b>14</b>
11. <b>ADA 是否禁止职位考试? .....</b>	<b>15</b>
12. <b>“合理安排”的标准是否适用于职位考试? .....</b>	<b>16</b>
13. <b>体格检查是否有任何特别规定?.....</b>	<b>16</b>
14. <b>邀约后体格检查时，我透露自己服用治疗精神残疾的药物。现在我的雇主要求我签署许可书让他们调阅我所有的精神病历。这是合法的吗？我应该签吗? .....</b>	<b>17</b>
15. <b>从体格检查取得的资料会被泄露吗? .....</b>	<b>18</b>

16.	雇主可以跟任何人分享体检资料吗？	18
17.	聘用过程中，在什么情形下关于一个雇员的残疾询问与体检是属于“与工作有关而且与业务需要一致”？	18
18.	在发出职位邀约后，雇主可以问所有的应征者是否需要合理安排以履行工作任务吗？	20
19.	如果在接到邀约后的任何一个阶段，您要求合理安排以履行工作任务，雇主可以要求您提供残疾证明吗？	20
20.	药检是否禁止？	21
21.	安全顾虑如何？	22
22.	如果我因为我的残障不能符合行为标准怎么办？	22
<b>C. 合理安排</b>		<b>26</b>
1.	什么是“合理安排”？	26
2.	什么是精神残障劳工的合理安排？	26
3.	如果我从未告诉雇主我有残疾，但是后来我发现自己需要合理安排怎么办？	27
4.	我如何申请合理安排？	27
5.	如果合理安排的效果不彰，我的雇主是否有义务协助我寻找另一种合理安排？	27
6.	万一我不确定自己需要哪一种安排应该如何？	28
7.	我需要一辅助器械完成工作任务。我可以要求雇主提供吗？	28
8.	我知道哪些设备可以满足我的工作相关需要。我是否有权要求吗？	28
9.	我使用自己的电脑办公。电脑坏了，我可否要求雇主负担修理费？	29
10.	我可以在哪些职业范畴内要求辅助器械？	29
11.	我可以要求哪种辅助器械？	30
12.	我行动不便需要使用轮椅，我可否请雇主提供一个在办公室使用？	32
13.	我有视力障碍无法阅读印刷品。我是否有权要求获得其他形式的工作申请与其他工作相关资讯？	32
14.	我全时工作。为了配合我，雇主让我部分时间在家上班。我是否可以要求特殊设备协助我在家工作？	33
15.	我的公司正在进行整改我们现有的电脑系统。结果我的特种设备不能工作。我该怎么办？	33
16.	我该怎么才能取得工作需要的设备？	34
17.	我有康复部发的书面评估报告列有我需要的辅助器械。我应该如何运用这份报告？	34
18.	雇主可以要求我请医师写信说明我需要的设备吗？	35
19.	我的雇主有义务提供任何我要求的安排吗？	35
20.	什么是“非常困境”？	36

21.	雇主在考量聘用或续雇残疾员工时，可否考虑健康与安全因素？什么叫“直接威胁”？.....	37
D.	杂项 (升迁, 工伤赔偿, 及社安福利).....	39
1.	ADA 适用于升迁吗？.....	39
2.	有人发现我符合工伤赔偿的资格，ADA 可以保障我吗？.....	39
3.	受工伤者申请工伤赔偿是否会阻碍依照 ADA 索赔？.....	39
4.	我听说申请社安残疾福利或其他残障福利可能影响我投诉受到歧视，是这样的吗？.....	39
E.	其他保障残疾人就业权的法律 .....	40
1.	什么是 Section 504?.....	40
2.	有保护我的加州州法律吗？.....	40
3.	什么是家庭病假法案[Family Medical Leave Act (FMLA)]? .....	43
4.	还有任何其他的计划可以资助我请病假吗？.....	43
5.	万一我的雇主拒绝我请 FMLA 病假时，我有什么权力？.....	44
6.	FMLA 是否适用于政府员工？.....	44
7.	ADA 和 FMLA 是否相同？.....	45
F.	举报违反 ADA、FEHA、以及 Section 504 的就业歧视有关资讯 ...	47
1.	如果我认为我的雇主因为我有残疾而歧视我，ADA 和 FEHA 可以帮我吗？.....	47
2.	我如何得知应是否该向州或联邦举报？.....	47
3.	这些法律保护哪些残疾？.....	47
4.	这些法律涵盖哪些雇主？.....	48
5.	我应该在何时何地举报？.....	48
6.	我是一个 ADA Title II 员工 (受雇于州或地方政府)。我应该在何时何地举报？.....	49
7.	我受雇于一个接受联邦资助的雇主 (Section 504). 我应该在何时何地举报？.....	49
8.	我已经向 DFEH (或 EEOC) 举报。下一步是什么？他们要等多久才会帮我？.....	50
9.	如果我的举报经查属实将如何处理？.....	51
10.	如果我加入工会，我的权益会有所不同吗？.....	51
11.	请问关于调解？这是否解决我的顾虑的捷径？.....	51
G.	附录 1	
1.	A. 合理安排申请范例.....	1
2.	B. 支持安排需求的医师信范例.....	3

3. 就业反歧视资源 .....	4
H. 参考文献.....	6

(空白页)

## A. ADA 概述

### 1. ADA 与 ADA-AA

美国残疾人法案(ADA, Americans with Disabilities Act)是一个联邦法，规定因残疾而歧视为非法。它为残疾人提供民法保护，禁止就业、公共安排、以及公共服务的歧视。ADA 分成 titles 就像书里的篇章一样。ADA 的 Title I 禁止任何聘用 15 个以上员工的雇主歧视残疾人。

ADA 是在 1990 年由国会(Congress)通过成为公法(Public Law)101-336，并由老布什总统(President George H.W. Bush)签署立法。关键性的是在 2008 年小布什总统(President George H.W. Bush)批准国会修正的 ADA 成为公法 110-325 (ADA 修正法案[ADA Amendments Act, “ADA-AA”])。这些修正法案又称 ADA-AA 于 2009 年 1 月 1 日生效。因此，2009 年在 ADA 之下的就业权发生了巨大的变化。

特别是 ADA-AA 现今明确界定“主要生活行为”(“major life activities”)与“实质限制”(“substantially limits”)等之前未经定义，而交由法庭或联邦平等权利委员会(U.S. Equal Employment Opportunity Commission)经过行政规定解释的术语。在斟酌这些与“残障”(“disability”)这个中心定义相关的重要定义时，ADA-AA 同时明确地拒绝支持了好几个美国最高法院狭义解释 ADA (以及“大幅度限制”与“主要生活行为”)从而拒绝保护某些残疾人士的决定。<sup>1</sup> 例如在称为萨敦控告联合航空(*Sutton v. United Air Lines, Inc.*, 527 U.S. 471 [1999])的案件里，美国最高法院决议在核定个人是否在一个或多个主要生活行为中受到“大幅度限制”时，应采取缓解措施。因为拒绝萨敦案决议，现在 ADA-AA 在几乎所有情况下都明白地否定依据萨敦案的“缓解措施”判例法。因此，ADA-AA 就国会意指哪些人应受法案保护，还有今后法案应该如何解释，为残疾人、雇主、代言人、律师、以及法官提供了关键性的指导。ADA-AA 仅适用于 2009 年 1 月 1 日该法生效日之后所发生的歧视行为。<sup>2</sup>

您也应该注意到除了 ADA 的 Title I 以外，还有其他法规保护合格残疾人的权利。譬如 ADA 的 Title II 保护符合规定的残疾人免受州政府与地方政府的歧视。因此，如果您的雇主属于州政府或地方政府，您也可能依照 ADA 的 Title II 举报。ADA 的 Title II 可能涵盖州或地方某些 Title I 范围之外的个体。加州境内最经常使用保护残疾歧视的有两部法律：1) 称为康复法案第 504 节(Section 504 of the Rehabilitation Act)的联邦法(如果您的雇主有接受联邦资助)以及 2) 称为加州公平就业与住宅法案(California Fair Employment

and Housing Act)的州法。在此重申，本文主要着重在您依照 ADA 所拥有的权利。但是，您肯能拥有更多有这些其他法律而来的权利与援助。

## 2. Title I – 概论

ADA 的 Title I 指出：

“任何涵盖的个体均不得在工作申请过程、聘用、升迁、解聘、员工报酬、工作培训、以及其他就业条款、条件、及优惠方面因残疾而歧视符合规定的个人。”<sup>3</sup>

这个定义单单禁止对“合格个人”(“qualified individual”)根据“残疾”而来的歧视。因此，“合格个人”与“残疾”的定义对于决定您是否受 Title I 保护免受歧视就至关重要。本文稍后会详细讨论这些定义。您也会注意到禁止歧视只适用于“涵盖的个体”(“covered entities”), 所以那一个定义对于决定您是否受 Title I 保护免受歧视也是非常重要。

## 3. 涵盖雇主

根据 Title I,<sup>4</sup> ADA 适用于私人雇主、州政府与地方政府单位、职业介绍所、以及工会。“涵盖的实体”在 ADA 里的定义是“一个雇主、职业介绍所、劳工组织、或者劳资合组的委员会。”<sup>5</sup> 一般而言，一个“雇主”是定义成“某人从事商业并聘用 15 个以上员工。。。或是该人的代表。”<sup>6</sup> 但是，“雇主”这个词不包括联邦政府(Federal Government)、美国、印第安族、以及私人会所。<sup>7</sup> ADA 的确适用于宗教个体，但是宗教个体可以特别优待某一地区的人，他们也可以要求所有的申请者与员工信奉该组织的教义。<sup>8</sup>

## 4. 受保护个人

ADA 保护有残疾的个人不因他的残疾而受歧视。ADA 用三种分别而独立的方式定义“残疾”，同时指出这三个定义应该从宽解释。<sup>9</sup> 如此，您只要符合这些定义中间一个就可以在 ADA 下具备“残疾”。然而，要受保护免于因为该残疾而被歧视，您还得证明您是一个“合格个人”，这个名词将在下文中进一步解释。

ADA 之下的三个“残疾”的定义如下：

定义一，如果您有身体或精神功能障碍大幅度限制一个以上主要生活行为时，就 ADA 而言您就是一个有“残疾”的个人。一个“身体功能障碍”是

指“任何生理上的病症、或状况、容貌变形、以及身体结构缺损影响基于以下一项或多项身体系统：神经系统、肌肉骨骼系统、特殊感觉器官、呼吸系统（包括发声器官）、心血管系统、生殖系统、消化系统、生殖泌尿系统、血液淋巴系统、皮肤系统、以及内分泌系统。<sup>10</sup> 一个“精神功能障碍”是“任何精神或生理上的病症，诸如弱智、器质性脑病综合征、情绪与精神疾病、以及特定学习障碍。<sup>11</sup>

“残疾”的第一个定义有两个重要的次级定义：什么是“主要生活行为”？还有，什么是“实质限制”？ADA-AA 直接回答了这两个问题，将这些重要辞彙定义如下。

“主要生活行为”包括“照顾自己、用手做事、看、听、吃饭、睡觉、行走、站、举、弯腰、说话、呼吸、学习、阅读、集中注意力、思考、交流、与工作。”<sup>12</sup> 一个“主要生活行为”也包括“行使一个主要身体功能，包括但是不止限于免疫系统功能、正常细胞生长、消化、排便、膀胱、神经、大脑、呼吸、循环、内分泌、以及生殖等等功能。<sup>13</sup>

关于“实质限制”的定义，ADA-AA 指出这个辞彙的解释应该“依照 2008 年 ADA 修正法案(ADA Amendments Act of 2008)的发现与目的”<sup>14</sup> 重要的是 ADA-AA 的“发现”部份(未编入法典)明白提及两个美国最高法院的决议，声称它们就定义“大幅度限制”的目的而言，已经不是好的判例。国会明确地说明，萨敦控告联合航空案与肯德基丰田汽车制造有限公司控告威廉姆士案(*Toyota Motor Manufacturing, Kentucky, Inc. v. Williams*, 534 U.S. 184 [2002])以及下级法院队两案的解释都对“实质限制”一词错误解释，过于狭隘，实际上“排除了许多国会原来打算要保护的人”。<sup>15</sup> 此外，在 ADA-AA 的“发现”部份里，国会申明解释 ADA 的法规如果将“实质限制”解释成“重大受限”(“significantly restricted”)也是错误的而且应该予以修正。<sup>16</sup>

进而言之，ADA-AA 将“实质限制”定义如下。“一项限制一种主要生活行为的功能障碍不需要限制其他生活行为，一样可以视为残疾。”<sup>17</sup> “发作性的或是缓解中的功能障碍，只要发作时会实质限制一种主要生活行为，就是一种残疾。”<sup>18</sup> 进一步说，

一项功能障碍是否限制一种主要生活行为的判定不应该受到类似下列补救措施的改良效果的影响--- (I) 药物、医疗器材、设备、或矫正器械、低视力器具（不包括一般眼镜或是隐形眼镜）、修

复器械包括义肢与康复器具、助听器、人工耳蜗管或其他植入性助听装置、助行装置、或氧气治疗设备与耗材；（II）使用辅助科技；（III）合理的配合或辅助装置或服务；或者（IV）习得行为或适应性神经功能改变。<sup>19</sup>

但是，“一般眼镜或是隐形眼镜等补救措施的改良效果的影响将列入考虑决定一项功能障碍是否实质限制一种主要生活行为。”<sup>20</sup> 此外，解释 ADA 的法规列出几个因素决定某人是否在一种主要生活行为受到实质限制：“（i）“（i）功能障碍的性质与严重程度；（ii）功能障碍的期间或预期期间；以及（iii）该功能障碍的或者该功能障碍的所引起的永久性 or 长期影响，或预期的永久或长期影响。”<sup>21</sup> 这些法规同时指出如果一个人“无法执行一项一般大众里的普通人都能做到的主要生活行为”也可以符合“实质限制”的定义。<sup>22</sup>

所以以上讨论的“残疾”第一定义需要就两个次级定义的分析：“主要生活行为”与“实质限制”。

**定义二，如果您有某种残障的病历（譬如缓解中的病症），您就是 ADA 规定下具有该“残疾”者。**身体与精神功能障碍的定义已在上一节提供。“有那种残障的病历”意思是指您有一个实质限制一项或多项生活行为的精神或身体功能障碍的历史，或者曾经被错误归类为患者。譬如，某人曾经罹患癌症，但现在癌症已经缓解中。

**定义三，如果您曾经被人当成某种残障的病人，您就是 ADA 规定下具有该“残疾”者。**身体与精神功能障碍的定义仍然同上节。至于这个第三定义的“被人当成”部份，虽然您的功能障碍并不影响您履行工作的能力，但是您的雇主或是未来雇主对待您就像会影响一样，您就“被人当成”有功能障碍。这包括痉挛受控制的癫痫病人。它也可能包括某位原本可以靠触感正确打字，但是别人相信他或她因为目盲不可能打字的盲人。或者，虽然您没有任何 ADA 列举的功能障碍，但是您现在的雇主或是未来雇主对待您就像您有一种实质限制的功能障碍时，您还是算“被人当成有功能障碍”。这有可能是因为您与某个残疾人来往或是有关系。这或者也包括某人步履不顺，被雇主或是未来雇主视为就像他或她执行人力工作有困难一样。

现行法律是这么说的，“无论一个身体或精神功能障碍是否在事实上或想象中限制某人的某个主要生活行为，只要该人可以证实他或她因为那个事实上或想象中的功能障碍而遭到这个法案所禁止的行动，就符合“被人当成有该

项功能障碍”的要求。”<sup>23</sup> 但是，根据 ADA-AA，被人当成有该项功能障碍“不适用于暂时性或轻微功能障碍。暂时性功能障碍是指实际上或预期持续时间不超过六个月之功能障碍。”<sup>24</sup>

即使您符合上述三个“残疾”<sup>25</sup>定义中的一项，为了要在 ADA 下受到保护免受就业歧视，您还是必须符合关于某一残疾的或是相关的其他就业基础的定义。重要的是，您必须不仅只是有“残疾”，而是一个患有某一残疾的“合格个人”。<sup>26</sup> 身为一个患有某一残疾的“符合规定的个人”意思是您务必同时符合资格履行工作上必要职务（换言之，无论有没有合理的安排情况下都可以完成工作）。这个意思是您必须具备履行工作任务需要的最基本的要求，譬如必要的教育、经验、或是执照。“合格个人”的定义是“一个个人，不论有没有合理的安排情况下都可以履行该人所持有的或是想要的就业岗位的必要职务。”<sup>27</sup>

您会注意到“符合规定的个人”的定义包括两个重要辞彙，就是“合理的安排”与“必要职务”。因此，这两个次级定义对于决定您是否一个“合格个人”而且受 ADA 的 Title I 保护。

解释 ADA 的法规将“必要职务”定义为“该残疾人拥有或是想要的职位基本的工作任务。”<sup>28</sup> 必要职务“不包括该职位枝节的工作任务。”<sup>29</sup> 换句话说，基本而重要的职务工作与职位的职务责任。任何人，只要他或她不论有没有合理的安排都能够履行一个职位的重要任务，都应该被考虑给予该职位。<sup>30</sup> 如果您因为有残疾而无法履行一个职位的枝节性职务，只要您符合资格，雇主不得拒绝您就职。对于究竟一个职位的哪些工作任务是必要的，雇主的判断也在考虑之列。<sup>31</sup> 如果一个雇主公告某一职位或是开始为该职位面谈申请人之前，准备有书面的职位说明，这个说明就是该职位的主要职务的证据。<sup>32</sup> “枝节性职能”指的是该职位的“非主要职能”。它们可能是在职位说明里列在“其他被指派的职务”项下的责任。

按照 ADA，一个“合理的安排”包括整改与调适使残障员工得以履行该职位的必要职务。<sup>33</sup>

一些可能的安排例子包括：让员工请假去看医师；让员工弹性上班使得员工可以在“好日子”多作一些工，如果有必要时也可以少作一些；重写职位说明取消非必要职务；提供诸如发声电脑等高科技器械；整改厕所使之成为无障碍空间；或者直接教育并重塑同事的态度。<sup>34</sup>

调差到另一个空缺职位或者即将空缺的职位是另一个可能的合理安排。<sup>35</sup> 您必须符合那个职位的资格。升迁从不会被当成合理安排，同时您的雇主也不必为您创造一个新职位。

一个安排申请是否必要可以藉着一个雇主与员工之间的“互动程序”来决定。法规如是陈述，

“为决定适当的合理安排，有可能需要一个法案所涵盖的单位与其需要该项安排的合格残疾员工之间启动一个非正式的互动程序。这个程序应该指出残疾所引起的确实限制，以及有克服这些限制可能的合理安排。”<sup>36</sup>

譬如，如果您的雇主在您第一次申请合理安排时说“不”，他或她有可能同时要求您提供额外的资讯或是与他或她进一步讨论这件事。按照法律，您可能有义务提供额外的资讯或是进一步讨论，与雇主一起找出一个适当的“合理”安排。如此一来，您可能有义务与雇主会面，提供更多关于您的限制的资讯或是对某一种合理安排的需求。更多关于合理安排的细节请参见本文C节。

## 5. 一个有残疾的“合格个人”是否会例外不受 ADA 保护？

如果对所有申请人或员工的工作申请标准倾向筛除残疾人，要是这些要求的确与职位有关、符合商业需要、而又无法藉着合理安排达成的话，雇主们是可能有理由辩解的。<sup>37</sup>

## 6. ADA 涵盖暂时性残疾吗？

一般而言，ADA 不涵盖暂时性残疾。这是因为“残疾”的基本定义要求显示对于一项或多项“主要生活行为”构成一种“大幅度限制”。<sup>38</sup> 这个定义将法在大部分暂时性残疾的情况下得到满足。但是，ADA 也说到“一项发作性的或是正在潜伏的残疾，如果它一旦发作将会大幅度限制一种主要生活行为的话，就算是一种残疾。”<sup>39</sup> 解释 ADA 的法规指出决定一种残疾是否大幅度限制一种主要生活行为的因素是该残疾的时距。<sup>40</sup> 一种残疾影响一种主要生活行为的时间长度可以有助于判定该残疾是否大幅度限制那些主要生活行为。<sup>41</sup>

即使如此，法律明白地指出关于那些“被视为有那样的残疾者”ADA 的保护不得延伸至“暂时性或是轻微的残疾”。<sup>42</sup> “一个暂时性的残疾是指事实上

或是预期中持续时间不超过六个月者”。<sup>43</sup>

一种残疾是否暂时性的决定采取逐件审核。概言之，为期数天到几星期又没有永久或是长期对健康影响的病症都不算是大幅度限制性残疾。这种短期病症的例子包括普通感冒、流行性感冒、与大部分骨折与扭伤。这些病症虽然会使你必须卧床疗养甚或因此住院治疗，仅凭这个事实还是不能改变病症是暂时性的本质。即使必须进行手术，如果没有更多的条件，也还是不能把一个短期病症升格为残疾。

虽然短期与暂时性的限制通常不算大幅度限制，一项功能障碍不一定要是永久性的，一样可以升格为残疾。某些病症可能是长期性的，或是有潜力变成长期性的，因为它的持续时间未定而且不可预知或者预期至少会持续数月。这样的病症如果够严重有可能构成残疾。如此，您如果失明或是瘫痪，但是预期“终究”会完全复原，您仍然是一个残疾人，即使预后诊断为未来不知何时会完全康复。

## 7. 在 ADA 的意义上独立承包商或义工是否视同“员工”受保护？

不受保护。独立承包商在 ADA 与 FEHA 的意义上不算是员工。决定某个人是否独立承包商也是采取逐件审核，端视该人是否对其所执行工作能否控制。需要考虑的因素包括该人是否作以下事情：

提供工具或材料；

服务一般大众；

同时为好几个客户服务；

因为所提供的劳力或服务可能有机会获利；

投资于工作场所；

引导工作完成的先后顺序；以及

决定工作小时数。

志愿者通常不算受保“员工”。但是，如果一个志愿者有接受类似退休金、团体保险、工伤给付、以及专业证照等等福利的话，即使这些福利是由第三者提供，他仍然可以藉由志愿服务被当成一个员工。同时，一个志愿者的志

愿工作如果是常规聘用所必需，或者经常转成被同一单位正式聘用的话，也可以受保护。

## **8. ADA 是否要求雇主遵守“平权法案” (“affirmative action”)?**

ADA 并不要求雇主聘用一定数目的残疾人。它只要求雇主给予残疾人以与正常人无异的受雇机会。<sup>44</sup> 您必须在无论在有无 ADA 法律下面的合理安排的情况下，都能够履行您职位的主要职务功能。<sup>45</sup> 如果某个人即使给他合理安排，他也无法行一个职位的主要职务功能，雇主没有义务聘用或继续雇用他。进而言之，因为 ADA 仅使用于残疾人，非残疾人不得以之质疑雇主其感觉残疾员工。

## **9. ADA 禁止哪种雇主行动?**

在 ADA 之下，雇主不得因您的残疾在工作申请过程、聘用、解聘、升迁、报酬、培训以及其他聘雇与招聘的条款与条件上有所歧视。<sup>46</sup> 这包括了广告、任期、暂时解聘、假期、以及所有其他与聘用相关的行动。拒绝提供合理安排也是一种歧视，除非雇主可以证明如此做会引起过分的困难或者直接威胁到该员工或其他人的健康或安全。<sup>47</sup> 此外，ADA 也适用与雇主与其他生意间的合约。<sup>48</sup>

## **10. 我的雇主是否必须知道我有残疾我才能受 ADA 保护?**

是的。ADA 禁止源自已知残疾的歧视。<sup>49</sup> 为了在 ADA 之下申请一个合理安排或者举报您的雇主歧视，您都必须能够证明您的雇主已经事先知道您有残疾。您一旦告诉了您的雇主您有残疾后，您就可以申请一个合理安排。雇主仅对已知残疾有义务提供“合理安排”。<sup>50</sup> 告诉雇主您有个人或健康问题不算是以 ADA 为目的的残疾通知。个人或健康问题可能是暂时性的，同时无法使某人符合 ADA 的资格。<sup>51</sup> 您必须事前告诉您的雇主您有一个 ADA 涵盖的残疾。

由 ADA 的措辞、规定、以及立法的历史可以肯定的是，如果雇主不知道一个残疾已经存在，他不会因为无法配合而被怪罪。<sup>52</sup> 因此，那是员工有责任让雇主知道他或她自己有残疾而且如果需要的话，申请一个“合理安排”。Disability Rights California 建议您以书面为您的残疾申请安排。本文附录里有一份范例合理安排申请书(Reasonable Accommodation Request)。

## **11. 我是否必须在新聘雇过程里告诉雇主我有残疾?**

不需要。事实上未来的雇主在聘用过程中是不准问您是否有残疾的。<sup>53</sup> 一个未来雇主可以问您是否具备履行您所申请职位职能的技术。<sup>54</sup> 这可以透过询问您过去的工作经验、职业培训或是其他相关技能。但是未来雇主不得声称没有残疾是一种技能，而在聘用过程中任何时间问您是否有一种残疾。

## **12. 我在什么时候需要告诉我的雇主我有残疾？**

ADA 没有规定一个员工必须在任何特定个时间告诉雇主他有残疾。因此，您可以选择不告诉您的雇主您有残疾。

虽然您不必在任何特定个时间告诉您的雇主您有残疾，当您初次体认到您为了完成您职位的主要职务您必需某一项安排，您就应该知会您的雇主并要求一个“合理安排”。等到雇主将您解雇后再要求安排就太迟了。为了证明您的雇主因为您的残疾从事歧视执行招聘或解聘，您首先必须能够显示您的雇主知道您的残疾。一旦一个雇主知道一项残疾，他或她就必须提供能够让您履行必要职能的“合理安排”。<sup>55</sup>

## **13. 我如何向雇主证明我有残疾？**

按照 ADA，只要（1）您有身体或精神功能障碍大幅度限制一个或一个以上的主要生活行为；（2）您有记录曾经患有这样的功能障碍；或者（3）您被视为有这样的功能障碍，您就算有残疾。<sup>56</sup> 有时候残疾明显可见，譬如您使用一台轮椅，有时候却有可能并不明显，譬如学习障碍。当残疾明显可见时，一般您不必证明您有残疾，然而如果您的雇主要求您提供您残疾的文件时，您也必须配合。如果您的残疾并不明显，您将需要将您的医师那里取得的资料提供给他。本文附录里有一份包含这些材料的范本医师信。

## **B. 雇用前事项**

### **1. 那些问题可以列在工作申请表上？**

工作申请表对 ADA 而言是一种雇用前的询问。它的目的是搜集关于您的技术、能力、培训、证照以及推荐人等等的资料。它同时也用来确定如何与您联系。它不得用来诱导关于您是否残疾人或是您的残疾严重程度等资讯。

关于您以前或现在的疾病、药物、治疗、滥用禁药、残障、受伤或是工伤赔偿等问题都在禁止之列，正如同询问您家庭的病史。但是关于非法药物的问题是被容许的。

同时禁止的还有关于与残疾紧密相关题目的问题，您的回答极可能引至有关您残疾的资讯。

一般而言，一个雇主不可以在工作申请表里或是面谈时问你为了某一个职位是否需要合理安排。这是因为这些问题有可能引至您是否有残疾（通常只有残疾人才需要合理安排）。

为了确保误会不至于误导职业挑选过程，禁止任何在发出职业邀请之前，关于您的身体或心理残疾的询问已经列入 ADA 之中。知道您接到职位邀请书之前，雇主只能就您是否具有履行职位有关功能的能力来询问。

## **2. 我有精神残疾。关于我的精神健康的问题是合法的吗？**

不合法。精神残疾人经常面对职业申请表，要求关于他们精神健康的详细资料。申请表所传达的资料往往会用来在考量您履行职位有关功能的能力之前就将从就业行列中剔除。

## **3. 当我填写就业申请表被问到一个非法的问题时我该怎么办？**

这是一个您必须自己要做的个人决定。在申请表上谎报将来会成为解雇的理由。如果跳过不填可能会引起未来雇主问更具体的问题。有些人回答这个问题时，就只写“不适用”（“not applicable”），或者说“我无论有没有合理安排都可以履行职位主要功能”，或者“这个问题不恰当”。

## **4. 如果我的履历表上有因为残疾造成的空档时段，我该如何解释避免危害我的就业申请？**

您有几个方式处理履历表上的空档。一种建议是表明空档是为了私人原因，但是不明讲究究竟是什么原因。另一种建议是详细解释空档原因。但是这有可能导致雇主因为有关残疾的偏见将您拒绝。

## **5. 去面谈之前我是否应该查问轮椅通道？**

应该。未来的雇主必须在面谈时配合您的需要。如果面谈地点没有轮椅通道，未来的雇主必须将面谈换到一个轮椅可达到的地点。

## **6. 如果我去到面谈地点却发现没有轮椅通道该怎么办？**

这是一个个人决定，但是一个选项是要求面谈改期并换到一个有轮椅通道的

地点。

### **7. 如果我接到电话通知面谈，而我有病必须透过特殊方式交流，我该怎么做？我该如何取得安排？**

如果您需要而且想要安排，您必须让未来雇主知道您的需要。一个未来的雇主有义务在面谈时配合您的已知残疾有关的功能障碍。

### **8. 我该如何得知我将需要特殊安排履行工作任务？**

询问界定该职位主要工作任务的职位说明。询问您将在何处工作，还有该地点是否通行无阻，环境是否与您的需求匹配。评估您为履行工作的需要。您的医师与职能康复师都能协助您。

### **9. 面谈时我可能被问到那些问题？**

面谈的目的是探讨您的工作必需的能力、教育、技术、工作经验、执照与证书。关于您是否残疾人或是您残疾的性质与严重程度都是被禁止的。

雇主应该详细描述职位让您充份了解他对员工的期待，同时应该问您是否无论有没有合理的安排情况下都可以履行工作。一个雇主也可以要求您解说或者示范您将如何在无论有没有合理的安排情况下都能够履行工作任务。

**例如：**一个精神残疾人申请报社记者工作。雇主在面谈时问到求职者在压力下的工作能力。这在 ADA 之下是可以容许的。但是，询问一个人是否因为压力、焦虑接受治疗，或是患有惊惶症则是不许的。

### **10. 如果我的残疾明显可见怎么办？雇主可否问我是否需要合理安排？**

当一个雇主有理由相信您将需要合理安排来履行工作任务，该雇主可以问某些有限度的问题。具体来说，雇主可以问您是否需要合理安排以及您需要*哪一种合理安排*来履行工作任务。如果以下条件成立，雇主就可以问这些问题：

雇主有理由相信因为一项明显的残疾，您将会需要合理安排；

雇主有理由相信因为您自愿向其透露的一项隐性残疾，您将会需要合理安排；或者

您自愿向雇主透露您需要合理安排来履行工作任务。

**例如：**一个实例极度障碍的应征者申请一项需要使用电脑的职业。雇主可以问他是否需要合理安排来履行工作任务。如果应征者回答“不需要”，雇主不得再多问其他关于合理安排的问题（然而，雇主当然可以要求应征者描述或者示范履行工作）。如果应征者回答会需要合理安排，雇主可以问关于所需合理安排种类的问题，例如“您将需要什么呢？”如果应征者回答他需要能够将电脑屏幕的字体放大的软件，雇主可以问类似“哪家公司生产那个软件？”“您是否需要某一个特定品牌？”或是“那个软件是否与我们的电脑相容？”的问题。但是雇主不可以问应征者潜在病症的问题。此外，雇主不可以问与职位无关的合理安排的问题，譬如“您是否将需要合理安排去餐厅？”

## **11. ADA 是否禁止职位考试？**

并不禁止。ADA 只要求筛选残疾人的考试与该职位相关，而且符合业务必需。一个雇主可以采用考试方式衡量能力、体能、智商、以及特殊技能。这些考试在 ADA 之下并不被视为“体检所以不必受到关于体检的特殊规定约束”。

雇主采用的考试必须设计来测试该职位的**主要**职能，同时能够精确地预估在该职位上的成功表现。如果考试用来筛选残疾人，它们必须与该职位相关，而且为业务必需。

考试所测试的一定要符合所宣称它将测试的项目。根据众议院法规委员会 (House Judiciary Committee) 报告，如果选择进行一种考试，这个考试的本身就是量度知觉，操作，或是语言技能，而非针对其所号称要度量的技术或能力，就算是歧视。如果这样的考试真的能够度量该职位所必须的技术，雇主还是可以采用。

## **12. “合理安排”的标准是否适用于职位考试？**

雇主有责任提供您合理安排让您可以接受职位考试。考场一定要让您进入。未来的雇主可以要求合理的残疾证明文件。

例如，除非书面考试的设计是为了量度阅读能力，一个诵读障碍残疾人应该有机会接受口头考试。残疾人可能需要较长的时间完成考试。

如果职位不需要听力，但是考试需要，未来雇主应该为耳聋的应征者提供一位授予传译或是其他合适的安排。

您要是有一种残疾阻碍您如常接受一项考试，您不应该被拒一个您原来有能力履行的职位。若是因为雇主无法提供合理安排，考试成绩受到负面影响，原来合格的应征者有可能遭到排除。这正是 ADA 设计来所要避免的情况。一个雇主应该测试的是您执行该职位工作的能力，并非应付考试的能力。

考试结果不可以用来排除您的残疾，除非：（a）受测技能是履行该职位的必要功能；还有（b）没有任何合理安排可以帮助您能够履行必要功能；或者是（c）提供必要的合理安排会造成不相称的困难。

**例如：**某个心理残疾人申请一份园景工/园丁的工作。应征者符合职位说明上列的工作资格，同时有此一职业的经验。但是他在计时的书面考试成绩欠佳。面谈时，他只有十五分钟用来回答一连串的问题，测试他对职位责任的知识。他因为无法完成这个任务被拒绝。在这个情况下，一个雇主应该口头问这些问题或者取消考试的时间限制来做到“合理安排”。

### 13. 体格检查是否有任何特别规定？

有。在职务邀约之前任何体格检查都在禁止之列。

但是，体格检查结果还是可以作为就职条件。如果一个雇主要求体格检查，他必须要求**所有的**应征者，或是要求所有应征该职位的人都要接受体检。体检不可以仅仅针对某一部分人而其他人不必接受。“体格检查”是一个程序或测试，目的为找出某个人的身体或精神功能障碍或健康状况。

您作为一个应征者，一个雇主在提出邀约前可以叫您接受**心理测验**，除非那是一个**医学测验**。这个区别要根据一些因素，类似测验的目的与雇主施行测验的用心。心理测验如果提供证据而且会导致确认一种精神病症或是功能障碍（例如，美国精神病学会(American Psychiatric Association)最新版的**精神疾病诊断与统计数据(DSM, Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders)**).

如果考试的设计只是为了量度类似诚实、品味、与习惯等等，那不算**医学测验**，所以可以在提出邀约前进行。

在一项**肢体敏捷测验(physical agility test)**里，您作为应征者需要示范您执行实际或是模拟工作任务。这在 ADA 之下也不算**医学测验**。

体能测验之中，您做类似跑步或是剧中等体力活的表现受到度量，不算**医学**

测验。

一个雇主可以给您**视力测验**除非该项测验属于**医学测验**。评估您阅读标签或是分辨物件，用做证明您履行工作的能力的一部分，不算医学测验。但是眼科医师或是验光师分析您的视力则是**医学测验**。同样的，要求您读诵一张视力检测表将是一项**医学测验**。

**14. 邀约后体格检查时，我透露自己服用治疗精神残疾的药物。现在我的雇主要求我签署许可书让他们调阅我所有的精神病历。这是合法的吗？我应该签吗？**

ADA<sup>57</sup> 规定雇主可以在向您提出邀约后，您开始就任职务之前，要求您接受体检。只要所有的新进员工无论是否残疾人，都需要接受检测，雇主就可以将体检结果设定为就职条件。进一步说，只要所有的准员工都必须接受同样的要求，邀约后的检测或询问不一定要“与职务相关”，或者是“业务必须”。因此，只要所有其他应征者的精神病历，无论他们有没有残疾，都一样在他们开始工作前被要求检查，您的雇主是可以要求调阅您的精神病历。从这些病例摘取的资讯不得用来歧视您。如果雇主利用您的病历因残疾而将您排除，雇主必须证明排除的标准与职务相关，而且为业务必要，同时无法藉由任何合理安排达到，才能辩解相关的歧视控诉。

**15. 从体格检查取得的资料会被泄露吗？**

所有关于应征者或员工的医药资讯，无任何例外，都必须**保密**。医药资讯保密的意思是必须放在分开的医疗档案里，而非您的个人资料档案中。

**16. 雇主可以跟任何人分享体检资料吗？**

如果您受聘，同时需要例如职务更改或是工时限制等特别安排，医药资讯是可以与您的主管分享。如果您的疾病可能需要紧急医药治疗的话，它也可以与安全或是急救人员分享。医药资讯必须与调查 ADA 法规遵循的政府官员分享。因为 ADA 不能超越州立工伤法(Workers' Compensation laws)，雇主大可以在不违反 ADA 的情况下自由提交资讯给那些办公室或是次级伤害基金(second injury funds)。当一个雇主必须管理一个健保计划时，也可以使用该资讯。

**17. 雇用过程中，在什么情形下关于一个雇员的残疾询问与体检是属于“与工作有关而且与业务必要一致”？**

这个条件可以满足因为雇主有理由根据客观证据相信：（1）您履行工作必要任务的能力因为一个医药病症而受阻碍；或者（2）您因为一个医药病症构成对他人的直接威胁。例如，医学测验可以容许，如果它们是跟随着一个合理安排的申请，而合理安排的需要并不明显，或者它们有助与缓解对于个人是否适任与履行他/她的职务之必要任务的合理顾虑。此外，询问与测验均可以容许，如果有另一条联邦法或规定要求它们。在这些情形下，询问与测验均不得超过该特定医药病症以及其对于您无论在有无合理安排下，执行职位任务的主要工作或在不构成直接威胁的前提下工作的之影响的范围。

**例一：**一位送货员在某一特定地区送货之前没有学好他所负责的路线。他或者根本不送，或者把货送错地址。他没有适当地履行他工作的主要送货功能。但是他之无法学习他的路线与任何医药病症有关。因为雇主没有**根据客观证据**合理的相信该人履行他工作的主要功能受某个医药病症所阻，医药检查（包括精神病检查）或是残疾相关的询问，都是 **ADA** 不允许的，不被视为工作相关以及业务必须。

**例二：**一个礼车出租行知道一位顶尖驾驶有燥郁症，躁狂病征在去年发作过一次，当时他正在驾车载着一群外交官去赴连续会议。躁狂病征期间，他表现的行为直接危及他自己与别人（他一再危险驾驶公司的礼车）。短暂休假后，他返回工作，表现又恢复他平日的高水平。现在礼车行想要他在下几个星期载着几个商务高管，进行不间断的谈判。但是，雇主担心这也许会触发另一次躁狂病发，其结果是该员工会危险驾驶，并且可能对他自己与他人造成重大伤害。该员工的病症在过去一年里并没有改变的迹象，或者说他去年的躁狂病发并不是由于被派去接送连续会议之故。因为雇主根据客观证据有理由相信，员工由于某种病症会对他自己或别人构成直接威胁，雇主可以进行残疾相关询问，或者要求体格检查。

**例三：**一位患忧郁症的员工在请假之后想要回去上班，假期中她住院疗养并且调整了药物。根据该员工的住院以及药物调整，雇主有理由相信她履行工作必要任务的能力可能持续因某种病症受阻，雇主可以要求一个适合职责检测[(fitness-for-duty examination)]。但是，这个检测一定要限于忧郁症对她无论在有无合理安排下，履行工作必要任务的能力之影响。譬如对她整个精神病史，或者她治疗过程细节的询问，都是超出这个有限范围之外的。

**18. 在发出职位邀约后，雇主可以问所有的应征者是否需要合理的安排履行工作任务吗？**

可以。

### 19. 如果在接到邀约后的任何一个阶段，您要求合理的安排履行工作任务，雇主可以要求您提供残疾证明吗？

可以，如果您要求合理安排好让您能履行工作，而且安排的需要并不明显，雇主可以要求您提供合理的文件，证明您有权要求合理安排。所以，雇主要您提出书面证明显示您有一个涵盖的残疾，并且指明您的功能限制

例如：一位新进员工说她每两个小时都要休息十五分钟吃点心来维持她的血糖水平。她的雇主可以要求她的医师出具证明：（a）她有一个大幅度限制一项主要生活行为的疾病；以及（b）她的确因为该病症需要她所要求的休息时间。

### 20. 药检是否禁用？

ADA 既不要求也不禁止药检。违禁药物不算一种“医药检测”。您有可能在雇主发出邀约之前接受检测。

药检不需要与职责或者业务需要有关。如果雇主进行药检，其程序必须符合适用的联邦、州、以及地方的法律。ADA 认为药检阳性反应证明现行药物使用。如果雇主根据违禁药物使用采取行动，在 ADA 之下，使用违禁药物者不受保护。

因为 ADA 不保护现行违法药物与酒精使用者，雇主可以：

禁止所有员工在工作场所饮酒或使用违禁药物；

要求员工醉酒或受违禁药物影响时不得进入工作场所；

要求员工行为符合 1988 年无药物工作场所法(Drug-Free Workplace Act of 1988)所建立的要求。

对药物与酒精使用者采用和其他人一样的就业与工作表现的资格标准；以及

要求根据交通部与国防部(Departments of Transportation and Defense)、以及原子能委员会(Nuclear Regulatory Commission)所定义的敏感职位之员工符合各该部会所制定的规则。

一个雇主可以检测您是否使用违法禁药。但是这个检测不得与您在邀约之前不泄露您医药残疾的权利相违。换言之，雇主可以在发出邀约后进行药检，并将药检阴性结果作为雇用条件，或者确保任何职位邀约前的任何药检只检测违禁药物，而不触及任何其他应征者可能在医疗控制下服用的药物（例如为了治疗精神疾病如癫痫）。

## 21. 安全顾虑如何？

如果您对自己或是他人的健康或安全构成**直接威胁**，ADA 不会强迫雇主雇佣您。

在因为您构成直接威胁而决定不要雇用您之前，雇主必须首先确定您有极大的危险会大幅度伤害自己或是他人的健康或安全，这个危险又无法藉着合理安排消除或是减低。这个决定必须根据个人化的评估您目前安全执行您职位的必要功能之能力。雇主应该指出您究竟构成什么危险。决定您是否构成直接威胁应该根据下列因素：

危险的期间；

可能伤害的性质与程度；

可能伤害发生的可能性；

可能伤害的迫切性。

对健康或安全的直接威胁的评估，必须根据依照最新的知识和/与现有客观证据所作合理的判断。

## 22. 如果我因为我的残障不能符合行为标准怎么办？

平权委员会(EEOC, Equal Employment Opportunity Commission)<sup>58</sup> 发出的指引认为，雇主可以与适用于其他所有员工一样的，与职位相关行为标准来要求残疾员工。

这个指引(Guidelines)指出，“ADA 里面没有任何条文禁止雇主在工作场所禁用暴力或暴力威胁，或是在您盗窃或损坏财产时予以处罚。”如此，如果一个雇主会处罚一个正常员工，他同样可以处罚一个进行这种不良行为的残疾员工。

**例如：**一个员工偷了雇主的钱。即使她坚持她的行为源自一个残疾，雇主还是可以按照他訂定的一致的处罚条例处罚她，因为员工违反了与职位相关而且为业务必须的行为标准。

但是，如果问题中的不良行为并非“与该职位相关”，平权委员会采取的立场是雇主必须容许那些原本会导致处罚的行为。

**例如：**一个有精神残疾的员工在仓库工作。他没有接触顾客的需要，与同事间的接触也不频繁。他上工时越来越邈邈，服装不合身。同事们抱怨他拙于交际，不愿意与他们闲聊，而且粗鲁突兀。但是他的工作并未受到影响。公司的员工手册(**Company handbook**)要求员工整洁有礼貌。当这个员工因为仪表与粗鲁受到处罚时，他告诉雇主他的行为是他的残疾引起的。**EEOC**的指引说明“服装标准和同事间礼貌与问题中的职位无关，亦非业务必需，因为该员工没有接触顾客的需要，也不与同事接触。因此，将这些规定强加于这个员工身上势将违反 **ADA**。”

**注意：****EEOC**显然没有考虑到要求雇主“容忍”某人对同事粗鲁对员工士气与顺利经营企业的影响。可以想见的是这些因素在某些情形下会让雇主辩解，容忍这样的行为会造成不当的困难。

雇主不必原谅过去的不良行为。因此，如果雇主在不知道您有某项残疾时处罚了您，该雇主不需要撤销该项处分。但是，雇主一旦被告知不良行为是一项残疾引起的之后，他就必须进行 **ADA** 分析，决定该员工是否确实有残疾、不良行为是否真的是由一项残疾所引起、残疾是否可以经合理安排缓解、还有这样的安排是否会造成不当的困难。

**药物：**平权委员会的指引完全明白地指出，是否服用精神病药物完全是由您自己控制的决定，服用这样的药物也是您的责任。即使雇主认为您的不良行为是由于您没有服用药物，雇主也不应该叫您服药。相反的是，雇主应该集中注意力考虑在公司的统一处分政策下持续不良行为的后果。

(空白页)

## C. 合理安排

### 1. 什么是“合理安排”？

ADA 的 Title I 之下，“合理安排”包括能够促使残疾员工得以履行他们职位主要功能的整改与调整。<sup>59</sup>但是，如果雇主能够证明这样做将是一种不当的困难，或者是对员工本身或他人一种直接的威胁，他是不需要提供任何“合理安排”。（关于“不当困难”与“直接威胁”定义的细节参见下面各小段。）

部分可能的“合理安排”的包括以下的例子：让员工请假就医或者见治疗师；容许员工弹性上班以便在“好日子”(“good days”)里多作一些工时，同时在必要时减少工时；重组职位说明剔除非必要功能；提供无障碍工作场所、手语传译、或是盲人点字材料；或是直接教导同事并重塑其态度。

另一种合理安排是该派至空缺职位或是马上要腾空的职位。您必须符合那另一个职位的资格，同时升迁永远不被视为一个合理安排。还有，雇主没有必要有另一个职位来安排您。

ADA 不会要求雇主雇用一定数量的残疾人。它只要求雇主给予合格残疾人与一般人一样的工作机会。<sup>60</sup>无论有没有合理安排，您必须能够履行您职位的必要功能，才能收到 ADA 的保护。<sup>61</sup> 雇主没有义务雇用那些即便有合理安排也无法履行职位必要功能的人。

### 2. 精神残障劳工的合理安排为何？

有效的安排必须基于对您作为员工的清楚了解、您职位的要求、以及对特定工作环境的熟悉。但是，曾经帮助过其他精神残疾员工对工作环境的整改对这个过程肯定会有帮助。

通常为精神残疾员工的安排包括：指挥程序的改变、提供人事协助、更动工作日程、改变工作环境的物质外貌、重组工作任务、以及调整规章。

### 3. 如果我从未告诉雇主我有残疾，但是后来我发现自己需要合理安排怎么办？

即使您已经上任一段日子，只要您公开您的残疾，您就会受到 ADA 的保障。长期残疾员工可以在其就业期任何时间申请安排。同样的，现行员工经历病症或是意外因而残疾者也可以在其任职期间申请安排。至于究竟雇主是

否一定要提供某一项安排，完全要看他会不会对雇主造成不当的困难。但是，雇主没有义务为那些他们一无所知的残疾状况提供任何安排。

#### **4. 我如何申请合理安排？**

您需要告诉雇主（1）您有残疾，（2）您的残疾如何阻碍您执行工作的能力，还有（3）您需要什么安排来履行您职位的功能。

您可以口头申请或书面申请；如果您的雇主未能在合理时间内回应一个口头申请，您就应该提出书面申请。

这份资料里附有一封申请合理安排的信。您应该要求您的雇主在一定时间内给您一个答复。，因为如果您的申请被拒，您还要采取进一步的行动。

#### **5. 如果合理安排的效果不彰，我的雇主是否有义务协助我寻找另一种合理安排？**

如果初步试图为一位残疾员工做安排不成功，雇主会受期待主动重新启动原先的互动过程断定其他安排是否可能让员工履行其职位的功能。<sup>62</sup>

#### **6. 万一我不确定自己需要哪一种安排应该如何？**

如果您不确定自己需要哪一种安排，有专业的评审员可以评估您的需要。您可以在某些医院的康复单位，或是类似区域中心等为残疾人提供服务的地方找到这样的服务。另外有一个有价值的资源可以寻求这个服务以及其他工作相关的协助，就是州康复部(DR, Department of Rehabilitation)。您可以从电话本里，”加利福尼亚州，康复部(State of California, Department of Rehabilitation) “项下找到离您最近的康复部(“DR”)办公室。

如果您符合资格接受 DR 服务与安排评估，您务必注意到您未来的雇主依法不必遵循另一个机构的评估与结论。无论如何，未来的雇主可能被鼓励依循一个 DR 的评估，因为该雇主也许能够与 DR 磋商分担您可能需要的安排的费用。

#### **7. 我需要一些辅助器械完成工作任务。我可以要求雇主提供吗？**

可以。ADA 说明您的雇主为您安排的一种方式，就是提供新设备或是整改现有设备。<sup>63</sup>如果您需要特殊器材以协助您有效地工作，您可以将其作为一项安排提出申请。您申请设备是就像申请任何其他安排一样，必须合乎情理。

这就是说，您要求的设备必须与您工作的性质与生意上的操作一致，同时也要生意的资源能够提供得起。<sup>64</sup>

## **8. 我使用自己的电脑办公。电脑坏了，我可否要求雇主负担修理费？**

如果您确定知道您需要什么，在与您雇主商量时就应该建议它。寻找合理安排应该是一个合作的过程，您与雇主一道考量不同的选项。<sup>65</sup> 您的雇主永远应该与您磋商并且将您的喜好列为优先。<sup>66</sup> 但是她没有必要丝毫不差地提供您所指明的项目或是品牌。事实上，ADA 让您雇主自由决定她选择要如何帮您。当然，无论她提议什么安排都必须合乎某种标准。它也得有效。它应该帮助您克服您残疾所引起的限制，让您能够完成您职位的责任。如果提议的器材能够工作，使您用它做到您雇主期许的，她没有必要再做更多的事。您可以拒绝提议的设备，但是如果您没有它无法执行工作，您将面临丧失资格的可能。<sup>67</sup>

您永远可以建议自己提供设备，在那个情况下，您对于选择什么就更有发言权。只要您的选择与在您办公室所用的技术匹配，也不会干扰其他员工进行工作的能力，并且不需要太多的支援，您是有权保留您自己的设备。<sup>68</sup>

## **9. 我可以在哪些职业范畴内要求辅助器械？**

ADA 对这一点没有直接规定。仅凭您愿意使用自己的电脑上班，就明白显示对您雇主的一种福利。作为一种安排，您可以做一个强有力的论证，您雇主至少应该提供类似维修您的设备的费用等必要的支援。再一次强调，成本是一个因素。如果修理您的电脑费用太高而您的雇主无法负担时，她可能不需要负责。为确保您雇主明白她的责任，您应该把协议的条款书面写给她。这个协议应该包括反映她修理您的科技产品的责任。

## **10. 我可以要求哪种辅助器械？**

关于特殊设备的权利存在职位相关的每一个步骤，亦即招聘、就业、还有福利。<sup>69</sup> 当然，不同的阶段的需要也不相同。根据招聘阶段的不确定性，雇主在这个阶段比较不可能购买昂贵的科技产品。她可以用其它方式应付您的需要。享受福利与就业特权通常也不需要设备。但是您必须知道，您要是在这些情况下能够证明您有需要，ADA 会赋予您这个权利。

您最有可能取得特殊设备的范畴就是实际职业。该项设备应该让您能够执行职位的主要职责。ADA 将这些职责称为“职位必需功能”。它们就是您受雇

来完成的必要工作。另一方面，通常也可能有一些与您职位关系不大的枝节的工作与功能。ADA 不保护那些工作。法律不会强迫雇主提供适应性设备让您执行您职位的非必要工作。

## 11. 我可以要求哪种辅助器械？

ADA 不会僵硬的限制您可以要求设备的型式。任何能够帮助您完成工作的东西都可以算是合理安排。它可能是一个简单的工具，类似专门给只能用一只手打字者用的单手打字机。它也可能是高科技器材，就像是专门订制帮助语言残疾人沟通用的的通讯设备。

为了给您一些关于雇主可能提供您的设备范围一些概念，下面列有一些 EEOC 在其技术协助手册里声称属于合理安排的例子。这张表只是个例子。您需要的可能与其完全不同。

聋人沟通器(TDDs, Telecommunication Devices for the Deaf) 让听障者或是语言残疾人透过电话沟通；

电话放大机有助于听障者；

标准电脑用的特殊软件可以为视力残疾人或是阅读残疾人放大印刷字体，或者将印刷字体转换成语音；

在设备上用盲文或是凸起印刷的触觉记号对视力残疾人有帮助；

电话耳机与能适应的电灯开关可以让大脑性麻痹或是其他手动残疾人使用；

发声计算器可以让视力或阅读残疾人使用；

免提电话对与截肢或是有其他行动障碍者有效用；

有显示灯的计时器可以让耳聋的技术员执行实验测试。费用 \$27；

一位首部使用受限的秘书被提供一个“旋转盘式(lazy susan)的档案架，让她能拿到所有工作需要的材料。费用\$85.00；

一位庭园工人一只手臂使用受限，领到可拆卸的延长臂用来拿一只耙子。这让他用残废的手拿着耙子的把手然后用功能健全的另

一只手控制耙子。费用\$20;

一个桌子的布局从右侧改成左侧，让一位视力残疾的资料输入操作员执行她的工作。费用\$0; ;

一个设计来配合助听器使用的电话放大器让一位工厂工人保住他的工作，避免调到低收入职位。费用\$24;

一位失明的接待员被提供一只探针，让她判断交换机上的哪一条电话线是响铃中，待机中，或是通话中。（一只光探针如果放在一个光源上会发出响声信号。）费用\$50.00 至\$20.00;

一个在食品公司工作的人只有一只手能用。她除了开罐头以外，什么都能干。她被提供一个单手开罐器。费用\$35.00;

购买轻便抹布与小型扫帚让患有唐氏综合症(Down Syndrome)以及先天性心脏病的员工，在最小劳损下完成他们的工作。费用\$40;

一位卡车司机患有腕管综合征，限制他手腕的活动，在冷天给他带来极大的不适。一个特制的手腕夹板配合使用为轻装潜水者设计的手套让他在最严厉的气候下也可以开车。费用\$55.00;

一个电话耳机让一位患大脑性瘫痪的保险推销员一面与客户谈话一面用手写字。租金每月\$6.00; 还有

一个简易的硬纸板称为“夹具”(“jig”)的纸型，让一位在零售商店工作的精神迟钝者能够正确的折叠牛仔裤。费用\$0;

## **12. 我行动不便需要使用轮椅，我可否请雇主提供一个在办公室使用?**

一般来说，不可以。您可以申请的设备种类中一项重要的例外就是您经常使用为日常生活用的私人器具。<sup>70</sup> 如果您不论雇主与否每天都要使用轮椅，您的轮椅就算是私人物品，而您的雇主不需要提供一辆让您在工作场所使用。但是即使在这个实例里，还是有一种可能的情况下，您的雇主是要负责的。譬如，您有足够的上半身力量可以为个人需要操纵人力轮椅。但是，工作环境包括地形与办公室地毯的质地可能让您无法使用人力轮椅。您的雇主可能必须在那些情况下提供动力轮椅。

大部分医师为了您的健康与正常生活活动处方所开的物件都属于私人用品。

它们包括眼镜、助听器、手杖、拐杖、医疗设备、义肢、以及矫正器具。类似轮椅升降器等非处方物件本质属于私人用品，也是您自己要负责的。

私人用品与工作相关设备之间的界限有时候是模糊的。一位听障者需要电话放大器为私人目的，也需要在工作室与人用电话交谈。要知道所有器具的本质没有任何简单的答案。就像您从前一个问题里的表里可以看出来，EEOC将电话放大器说成为合理安排。比较安全的说法是，如果您需要设备、一件工具、一些耗材、或是一项科技来完成您特定的工作职责，无论它的特性为何，您的雇主就应该提供它。

### **13. 我有视力障碍无法阅读印刷品。我是否有权要求获得其他形式的工作申请与其他工作相关资讯？**

有。您有权在职业的每一个阶段与每一方面和其他人受到一样的待遇。这个意思是您有权得到机会阅读·并且填写职位申请书。您有权知道并且可以收到其他发给所有员工的职位资讯，包括就业政策、福利、减税等等。但是ADA并没有强制您的雇主按照您要求的形式提供这些资讯。您的雇主可以在对于您有效的几个选项里选择。将材料录音是最常见的选择。如果这不合适，您需要解释为什么不合适，同时建议满足您需要最有效的方式。

为了填写职位申请书或是其他表格，您的雇主可以请一位个人助手帮您念出来并且根据您的指示填完表格。<sup>71</sup> 因为某些资料的敏感性与私密性，您可以坚持那个个人助手有资格接触这样的资料。

### **14. 我全时工作。为了配合我，雇主让我部分时间在家上班。我是否可以要求特殊设备协助我在家工作？**

理论上是可以。如果您被批准在家工作而且需要特别设备做您的工作，您的雇主应该提供。因为您也在家里工作，您在家里想来也一定需要一样的支援。同时在两个地方提供相同的安排有可能证实太昂贵。ADA不会勉强一个雇主负担对该企业过于昂贵的物品。您需要重视的是，您的雇主并不因为他同意变更您的工作日程又让您在家上班而自动受限，必须不计代价地提供任何您需要的东西。如果设备是移动性的，您也许只能有权拥有一套，而得负责带来带去。

### **15. 我的公司正在进行整改我们现有的电脑系统。结果我的特种设备不能工作。我该怎么办？**

您仍然有权得到合理安排。<sup>72</sup> 您的公司应该找出别的方法让您能够做您的工作。有许多变通办法。有可能新电脑系统可以调整使得您可以如前工作。公司也有可能必须提供不同的设备。它也许同时提供您支援工作人员协助您的工作。它甚至可能更动您的您的时程，所以您不再需要使用电脑。还有最后，它可能为您调职。调往其它职位应该是最后考虑的选项。新职位必须在每一方面都与现在职位相当，诸如报酬、福利、地位、以及升迁机会。<sup>73</sup>

除非没有其他选择，您的雇主不得提供您一个较差的职位。您也不得要求调至一个较好的职位。您同时不得要求雇主专门为配合您而创造一个全新的职位。进而言之，如果电脑系统的改变是为了生意必须，您不得期待公司停留在现有系统。一般来说，法庭都会接受企业的判断，认定科技更新实属适当。

## **16. 我该怎么做才能取得工作需要的设备？**

这个程序的开始是您让您的雇主知道您有残疾，同时需要协助器具来做您的工作。接着您应该要求会面讨论您需要的具体细节。如果您与/或您的雇主对辅助科技有足够的了解您可以同意什么可以满足您的需要。您应该准确记录讨论的内容以及协议的条件。如果你们所知不多，或者无法同意采用同样的个器具，您的雇主应该请一位能够建议一个有效选项的评估员进行评估。<sup>74</sup>

您的雇主不需要买最贵的或是最新发展出来的设备。其实，如果您的需要可以用其它方式满足，她大可不必买任何东西。譬如，如果因为所有可获得的器具都太昂贵，没有任何合理的选择，您应该有机会自己提供它。而且，您的雇主不得只靠一件物品的费用太贵就什么也不做。当一个选项排除之后，雇主应该考虑其他合理的选项。

## **17. 我有康复部发的书面评估报告列有我需要的辅助器械。我应该如何运用这份报告？**

由于这样的评估相当全面，您可以用它们在不同的目的上。您可以用它们来证明您有残疾，与影响执行您工作的功能限制。您也可以将它们作为您对辅助科技的需要与您所需要的个别物品。但是 ADA 并不要求您的雇主接受其他单位的评估与结论。您的雇主有自由做她自己关于她的生意的特质与资源的判断。

然而，也许有实际上的需要接受康复部(DR, Department of Rehabilitation)的评估。DR 所做的评估是一个康复计划的一部分，计划中要求 DR 确保其目

标得以达成。这通常意味着 DR 应该在费用上资助购买您在计划中指定的辅助器具。如果您的雇主同意 DR 的评估结果，她将发现她更划得来，如果她与 DR 谈判，使得他们能分担您所需要科技的费用。

### **18. 雇主可以要求我请医师写信说明我需要的设备吗？**

不可以。大多数情况下，医师并不具备适当的知识来推荐辅助科技。有专业评估人员专门评估残疾人的科技需要。根据您的残疾还有您的居住地的不同，您可以在许多不同性质的机构里找到他们。他们有一些在有名的医院的康复单位工作。其他的可以在残疾人组织里找到。另外还有私人公司专门以科技评估为业。DR 的咨询师、独立生活中心(Independent Living Center)的专员、或是地区中心(Regional Center)的专案经理(Case Manager)都应该能够为您推介一个去处。

犹有进者，您的雇主自己应该取得一份评估，显示您需要的设备。您的雇主仅仅有权知道您由于您的残疾所经历的身体与精神的限制。这也许需要某种由您医师开的证明。但是您的医师不需要也不应该透露您的病历与资料。她的证明应该只提到您有一个残疾或是医学病症，以及略微具体地叙述影响您工作的功能限制。如果您可以以透过其他可靠的文件提供这些信息，您的医师根本不必参与。

### **19. 我的雇主有义务提供任何我要求的安排吗？**

没有。雇主被要求的是提供“合理安排”。雇主必须经由与您谘商及将您的喜好列为优先等等，做合理的努力来决定适合您的安排。只要它是合适的，雇主可以选择比较便宜的选项。

### **20. 什么是“非常困境” (“undue hardship”)?**

如果提供一项安排会对雇主造成“非常困境”时，雇主不必提供。<sup>75</sup>

一般来说，所谓“非常困境”的意思是一个当考虑到...[以下因素时]需要极端困难或代价的行动：(i) 安排的性质与成本...；(ii) 在配给合理安排时涉及的一个或多个场所的总体财务资源；对开支与资源的影响，或者是其他因这样的安排对该场所运作的冲击；(iii) 涵盖个体的总体财务资源；涵盖个体相对于其员工人数的整体企业规模；其营业场所的数目、形态、以及位置；还有 (iv) 该涵盖个体的一个或多个运作或的形态，包括工作团队的组成、结

构、与功能；地理位置的分离性；问题焦点的一个或多个场所与涵盖个体之间的财务关系。<sup>76</sup>

因此，决定“极端困境”是一个权衡许多因素的过程。包括雇主的规模、员工人数、以及申请的安排的成本。<sup>77</sup>

譬如，提供一项安排对一个大型雇主而言也许不会造成任何困境或者甚至全无困难，但是有可能对小型雇主是一个重大的困难。对一个有两位接待员的大型雇主来说，让一位接待员享受较长的午餐休息或是晚点上班也许不构成任何问题。对小型雇主来讲，同样的要求就可能形成比较重大的困难。在第二种情况下，法庭有可能判定让接待员经常性地迟到或者拉长午餐时间会造成“不相称的困境”。法庭也可能判定从早上九点到下午五点在班而且能够接听电话是该职位的必要功能。我们无法预知法庭在这样的案件上会如何判决，或者说就此事而言，您的雇主在与您合作想出一种合理安排的过程里会有多少弹性与创造性。但是，无论您估计您的雇主有多么愿意接受您，**当您认为您的残疾阻碍了您的工作表现时**，对您有利的是通知您雇主您的残疾，并且试着谈判一个“合理安排”。一旦您被解雇，再要求合理安排或者宣称您是因为残疾才被解雇的，就已经太迟了，**除非您能够证明您的雇主事先已经知道您的残疾**。

## **21. 雇主在考量聘用或续雇残疾员工时，可否考虑健康与安全因素？ 什么叫“直接威胁”？**

可以。在雪佛隆美国公司控告伊察扎布(*Chevron USA, Inc. v. Echazabal*)一案里，最高法院支持原判中 EEOC 的 Title I 规定允许雇主的资格标准，排除那些会对自己的健康，或者工作场所的其他人安全构成直接威胁的应征者。这些规定说明“直接威胁”的意思如下：

一个严重而且无法藉助合理安排消除或减低的风险，会对个人或是他人的健康或安全造成重大伤害。对一个人是否形成“直接威胁”的判断应该基于对该人的一个个人化的评估，衡量该人当下安全地执行其职位的必要功能之能力。这个评估应该根据一个以最新的医学知识及/与能找到最客观的证据为本，合理的医学判断。关于判断一个人是否会构成直接威胁，应该考虑的因素包括：**(1) 危险为时多久；(2) 可能伤害的性质与严重程度；(3) 可能伤害发生的可能性；以及 (4) 可能伤害的迫切性。**<sup>78</sup>

(空白页)

## **D. 杂项 (升迁 [Promotions], 工伤赔偿[Worker's Compensation], 及社安福利[Social Security Benefits])**

### **1. ADA 适用于升迁吗？**

ADA 禁止在升迁机会上歧视，就像它在初始雇用决定一样。您的升迁不得因残疾而受拒。

### **2. 有人发现我符合工伤赔偿的资格，ADA 可以保障我吗？**

不一定。无论您是否满足条件可以接受工伤赔偿或是依照其他残疾法规得到福利，受伤工人一定要符合 ADA 对于残疾人的定义才能在 ADA 之下被视为残疾人。同时，您也一定要符合该职位的资格（不管有没有合理安排）才能得到 ADA 的保障。

### **3. 受工伤者申请工伤赔偿是否会阻碍依照 ADA 索赔？**

不会。州立工伤赔偿 (State Worker's Compensation) 法禁止任何已经透过法律规定下关于业已接受工伤赔偿系统赔偿的工伤理赔申请。但是，这些条文并不禁止一个“合格个人”对一个管理单位投诉歧视行为，或是在 ADA 之下提出告诉。

### **4. 我听说申请社安残疾福利或其他残障福利可能影响我投诉受到歧视，是这样的吗？**

有可能。最近全美国的法庭判决表示那些为了领取自补充保障收入 (SSI, Supplemental Security Income) 与社安金 (SSDI, Social Security Disability Income) 而称“完全残废”者可能会被拒在 ADA 之下报称受到就业歧视。这个意思是一个残疾人如果在被雇主辞退后申请而且获准领取社安福利，可能会丧失他们控告雇主因残疾而歧视的权力。这个概念的法律名词是“司法不容反悔” (“judicial estoppel”).

为能在 ADA 之下成功证实歧视行为，您必须先证明您够资格，无论有没有合理的安排情况下，都可以执行该职位的必要功能。为了取得社安残疾福利，您必须证明即使有合理的安排，您也无法工作。不同的法院都表示残疾人不得一面说他们有能力完成他们职位的工作需要，同时有说他们的残疾足够严重，以致他们不能工作而需要领取福利金。

平权委员会(EEOC, Equal Employment Opportunity Commission)<sup>79</sup> 已经就此一问题公布了 ADA 执行指引。这份指引指出, 一位员工可以同时适合领取社安残疾福利金, 又为了 ADA 的缘故是“合格”个人。EEOC 说明被辞退后的声明, 类似在社安局(Social Security Administration)表格上所作的声明, 和该人是否基于其残疾而被不公正地辞退没有关联。这是因为申请福利发生在该人被退职之后。为了有效地执行 ADA, 并且为了伸张 ADA 的政策目标, EEOC 鼓励法庭达成对 ADA 理赔申请有利的结论。固然 EEOC 的执行指引并没有法律效力, 在提出“司法不容反悔”论点的案件中, 它们或有帮助。

## **E. 其他保障残疾人就业权的法律**

### **1. 什么是 Section 504 ?**

1973 年康复法案(Rehabilitation Act)的 Section 504 禁止任何接受联邦资助的个人或是计划基于残疾而歧视任何人。Section 504 提供基本与 ADA 一样的保护。但是“残疾”的定义则有所不同。在 1973 年康复法案的之下, 为了就业歧视的目的, “残疾”是如下定义的。“残疾人”意思是指任何个人“有一项身体或精神功能障碍, 对该人形成或造成就业的障碍; 同时可以受惠于透过根据 title I, II 还有 III 提供的职业康复服务, 得以就业。”<sup>80</sup>

### **2. 有保护我的加州州法律吗 ?**

有的, 加利福尼亚公平就业与住房法案(FEHA, California Fair Employment and Housing Act) 禁止任何雇用超过五个 (5) 以上员工的雇主歧视任何有身体或是精神残障者。<sup>81</sup> 公平就业与住房部是加利福尼亚州执行 FEHA 的单位。

为了反映 1999 年美国最高法院缩减 ADA 适用性的判决, 几项对 FEHA 的重大修订在公元 2000 年里完成, 并于 2001 年元月 1 日生效。加利福尼亚州立法者起草这些修订时, 将加利福尼亚州的保护有意地建立在比当时 ADA 所给予的更强。然而, 由于 ADA-AA 实在 2008 年才完成立法, 此时国会自己已经直接处理许多项加利福尼亚州也认定的顾虑。现今 ADA-AA 明白提供较广义的对合格个人依残疾基础的涵盖。

2000 年加利福尼亚州 FEHA 的修订和 ADA-AA 有些雷同, 它采用较广泛的定义“身体残疾”, “精神残疾”, 与“主要生活行为”表现了为残疾人提供较广义的涵盖。但是, 加利福尼亚州法同时选择包括一项 ADA-AA 里面没

有的对残疾的新定义，就是一种局限一项或多项主要生活行为的“医药病症”。

以下是 FEHA 与 ADA 的重要差异：

### 雇主的定义

**FEHA** – 任何经常雇用五人以上的个人，宗教团体与非营利组织除外。<sup>82</sup>

**ADA** – 一个拥有 15 位以上员工从事商用事业者。<sup>83</sup>

### 残疾的定义

**FEHA** – 加利福尼亚州法之下残疾的定义甚至从 ADA-AA 的角度来看都是比较广义的。加利福尼亚州 FEHA 保护有“身体残疾”，“精神残疾”或是局限一项主要生活行为的“医药病症”者。下面是这些定义：

**“精神残疾”** – 包括但是不限于下列所有各项：(1) “患有任一种精神或心理病症或症状，譬如智障、器质性脑症候群、情绪或精神病、或是特殊学习残障，因而局限一项主要生活行为。<sup>84</sup> (2) “任何需要特殊教育的其他精神或心理病症或症状。”<sup>85</sup> (3) “有精神或心理病历或病史 ... [已经在前文中叙述过]，并为雇主或其他此部分涵盖者所知。”<sup>86</sup> (4) “受雇主视为或者对待犹如患有或曾患有任何精神病症，以致使得完成一项主要生活行为变得困难者”。<sup>87</sup> (5) “受雇主视为或者对待犹如患有或曾患有任何精神病症，目前没有令人丧失能力的效果，但是可能变成一个如 (1) (2) 两项所形容的精神残疾。”<sup>88</sup>

**“身体残疾”** – 包括但是不限于下列所有各项：(1) “患有任一种具备以下两种条件的身体病症、症状、容貌变形、或是解剖生理的缺损：(A) 影响下列系统之一：神经系统、免疫系统、骨骼肌肉系统、特殊感觉系统、呼吸系统包括发音器官、心血管系统、生殖系统、消化系统、生殖泌尿系统、血液淋巴系统、皮肤系统、以及内分泌系统，同时 (b) 局限一项主要生活行为。<sup>89</sup> (2) 任何其他需要特殊教育的健康障碍。<sup>90</sup> (3) 有病症、症状、容貌变形、或是解剖生理的缺损，或是健康障碍的病历或病史，并为雇主所知。<sup>91</sup> (4) “受雇主或其他此部分涵盖者视为或者对待，犹如患有或曾患有任何身体病症，以致使得完成一项主要生活行为变得困难者”。<sup>92</sup> (5) “受雇主或其他此部分涵盖者视为或者对待，犹如患有或曾患有任何疾病、失常、症状、容貌变形、解剖生理缺损、或是健康障碍，目前没有令人丧失能力的效果，但

是可能变成一个如 (1) (2) 两项所形容的身体残疾。”<sup>93</sup>

“**医学病症**” – 任何与癌症诊断或是癌症病历或病史相关或是为其一部分的一种健康障碍，并具有界定为可分辨基因或染色体的遗传特征，或者是与某种疾病相关而且统计上有增加某一病症或失调发病危险的遗传特征，目前则尚未与任何病症或失调的任何症状有关。<sup>94</sup>

**ADA** – 对个人而言，“残疾”一词的意思是– (A) 一种身体或是精神的障碍，大幅度局限该个人的一项或多项主要生活行为；(B) 这种障碍的病历；或是 (C) 被视为等同具有此等障碍。<sup>95</sup> 要注意的是，除非能够同时满足以上在 ADA 之下的“残疾”定义，只凭“医学病症”一项是不能符合 ADA 对残疾的定义。

### “受限”相对于“严重受限”

**FEHA** – 加利福尼亚州法只要求对一个主要生活行为的一个“受限制”，而并不像 1990 年美国残疾人法案一样要求一个“严重受限”。这个区别的用意在于使该州法律下有比联邦法之下为宽的涵盖面。<sup>96</sup>

**ADA** – 要求对一个或多个主要生活行为的一个“严重受限”。关于 ADA 现在如何藉由 ADA-AA 更广泛的定义“严重受限”，请参见 A 节。

## 3. 什么是家庭病假法案(FMLA, Family Medical Leave Act)?

1993 年的家庭病假法案<sup>97</sup>是联邦法，要求员工数超过 50 人的雇主每年给予工作满一年有严重健康问题的员工 12 周的不带薪病假。这个病假权利也适用于重病的父母或是子女。加利福尼亚州家庭权利法(CFRA, California Family Rights Act)提供基本上与 FMLA 相同的权利。

在医疗必须时或是员工与雇主协议下可以不全时使用的不带薪病假期间，雇主必须保持该员工的团体健保。返工时，该员工有权返回其原有职位，或者另一个福利、薪资、以及其他就业条件都相当的职位。

## 4. 还有任何其他计划可以资助我请病假吗？

2002 年 9 月 23 日格雷戴维斯州长签署了加州州议会 1661 号法案 (SB1661[Kuehl])，也就是家庭短期残疾保险法案(FTDI, Family Temporary Disability Insurance Act)，使得加利福尼亚州成为首先提供带薪家庭病假的政府。病假的目的是为那些因为家庭成员生病或受伤并且能够证明无法工作

者提供六周的残疾给付。这个法律是在 2002 通过并由格雷戴维斯州长签署。它于 2004 年元月一日生效。

在加利福尼亚州法律之下，家庭病假适用于所有行业。所有州残疾保险(SDI, State Disability Insurance)涵盖的员工都能享受这个新福利。加州州议会 1661 号法案并未创立新请假权。它跟 SDI 一样对员工因为涵盖的原因请假发给工资。在现行法规下，受到家庭病假法案、加利福尼亚州家庭权利法以及加利福尼亚州的妊娠病假法(PDL, California's Pregnancy Disability Leave) 涵盖的雇主仍然必须遵守各该法律，继续准许请假、继续提供福利、同时保持该员工的职位与权利。

如果员工合格享受因 FTDI 所涵盖原因的休假时，该员工可以得到最多六周的工资。同时，FTDI 涵盖为一个同性伴侣(domestic partner)疾病的请假。

一个够格在 FMLA 与 CFRA 之下请假的个人必须在依照 FMLA 与 CFRA 规定请假的同时按照 FTDI 休假。但是，法律授权给雇主，让雇主要求员工在领取额外福利之前，先尽量使用最多 2 周他已经累积，但尚未使用的休假。雇主在按照 FTDI 请假期间不需要保留该员工的职位，这一点与 FMLA 和 CFRA 的规定不同。

## 5. 万一我的雇主拒绝我请 FMLA 病假时，我有什么权力？

任何雇主“干涉、限制、或是拒绝”您的 FMLA 权利均属违法。<sup>98</sup>如果一位雇主不公道地阻止您使用 FMLA 病假，雇主可能要负责您损失的工资和福利加上利息，也可能被命令雇用、回复职位、或者适当提升您。<sup>99</sup>但是，请参见 *雷格斯戴尔等人控告雌狼世界际公司(Ragsdale et al v. Wolverine World Wide, Inc.)*一案，其中法庭维持上诉法院判决，指出加州州法 29 C.F.R. § 825.700(a)劳工部长(Secretary of Labor)发行赋予能力的规定无效，因为该规定免除该员工证明雇主有成见地干涉、限制、或是拒绝了该员工的 FMLA 权利，同时施行了比国会原始立意更严厉的防范。<sup>100</sup>

## 6. FMLA 是否适用于政府员工？

适用。FMLA 定义“雇主”为包括“任何公家机关”包含州政府以及大部分州级单位。<sup>101</sup>此外，美国最高法院曾经维持下级法院原判，支持国会容许私人工按照 FMLA 状告州政府。<sup>102</sup>

## 7. ADA 和 FMLA 是否相同？

不相同。您可能同时在 ADA 的意义中的“一个残疾”，同时有一个在 FMLA 的意义中的一种严重健康症状。FMLA 的用意原来不是为了改变或是影响 ADA 或是它的覆盖面。FMLA 的请假规定与 ADA 涵盖雇主提供合理安排的责任完全不同。FMLA 的目的是让启涵盖范围内的合格员工与雇主能有机会安排休假，而不是为了限制现在已经在其他法律下已存在的权利与保护。

一个雇主无论根据任何法律条款，都必须提供您最大的权利。当雇主同时违反 FMLA 与 ADA 时，您或许可以根据任何一个或是两个法律一起求偿。如果您是一位在 ADA 之下的残疾人。雇主必须为您提供合理安排，同时给予您 FMLA 之下的权利。

(空白页)

## F. 举报违反 ADA、FEHA、以及 Section 504 的就业歧视有关资讯

### 1. 如果我认为我的雇主因为我有残疾而歧视我，ADA 和 FEHA 可以帮我吗？

可以。就业歧视在 ADA 与 FEHA 之下都是违禁的。您可以在这两个法律之下举报，有时候也可以提出法律诉讼。大多数情况下，您必须先举报然后才能去法院提出法律诉讼。如果您举报或是提出法律诉讼，您必须跟踪进展，出席听证会或是庭审、撰写报告以及接受您雇主的代表或是律师的访谈。

### 2. 我如何得知是否应该向州或联邦举报？

您必须首先厘清哪一部法律涵盖您、您的雇主、还有您的举报。您也许会发现州法与联邦法同时涵盖您，而您可以向州级或者是联邦单位举报。您可以与一位代言人或是律师协谈，厘清哪一部法律涵盖您还有您应该去哪里举报。有时候，如果您可以通过两个层级举报，联邦与州的机关订有协议，决定哪一个机关将会处理您的投诉。譬如，如果您能向 DFEH 和 EEOC 举报，您可以随便挑任何一个。无论您选了哪一个，该机关都会告诉您究竟是那个机关会受理案件，展开调查。

此外，如果您向 EEOC 举报，您的举报会自动传给 DFEH。但是，如果您向 DFEH 举报，而您又希望两个机关同时受理，您就必须要求将您的举报自动传给 EEOC。

### 3. 这些法律保护哪些残疾？

ADA 保护有残疾的“合格个人”<sup>103</sup> 这个意思是为了接受 ADA 保护，您必须：

符合资格在无论有无合理安排的条件下能够执行该职位的主要功能。这个意思就是您必须满足担任该职位的最低要求，例如所需的教育、经验，或证照；以及

有一种残疾，就是一个身体或精神功能障碍，严重限制一项或多项主要生活行为；或者

有类似功能障碍的病历；或者

被视为患有类似功能障碍。

ADA 同时也保护那些因为与残疾人为伍或是有关系而遭受歧视的人。但是，残疾的定义不包括变性、性行为失常、或是现行滥用违禁药品。<sup>104</sup>

FEH A 涵盖所有 ADA 覆盖的残疾，但是它不要求一项身体残疾必须造成大幅度限制某一项主要生活行为，而只要求对某一项主要生活行为有“限制”。<sup>105</sup>

#### 4. 这些法律涵盖哪些雇主？

ADA 适用于私人雇主、就业单位、州政府与地方政府单位、Title I 辖下之工会，<sup>106</sup>以及 Title II 辖下之州政府与地方政府雇主。<sup>107</sup>从 1994 年 7 月 26 日开始，员工人数超过 15 人的私营雇主都必须遵守 ADA。<sup>108</sup>无论员工人数多寡，所有的州政府与地方政府雇主都在 ADA 管辖范围之内。ADA 不适用于下列雇主：美国政府（除国会以外）、私人会所、以及印第安族。<sup>109</sup>

按照 FEHA，除非“该个人受雇于他或她的父母、配偶、或子女，或。。。依照在一个非营利受保护的工作 workshop 或是康复中心。雇用五人以上的雇主、加利福尼亚州政府或是州政府的任何政治与公民分枝、或是市政府均不得歧视残疾人。”<sup>110</sup> FEHA 不适用与非营利宗教组织与公司。

#### 5. 我应该在何时何地举报？

**ADA - Title I (员工)：**您可以向平权委员会 (EEOC) 举报。他们的电话号码是 1 (800) 669-4000。向 EEOC 举报歧视必须在歧视行为发生 300 天以内提出。如果 EEOC 发给您一封有权诉讼(right-to-sue)信时，您有 90 天时间向美国联邦地区法院提出诉讼。按照 Title I，您必须先向 EEOC 收到有权诉讼信，才可以去法院提出告诉。

**FEHA –**您可以在歧视发生一年以内向 DFEH 举报。如果 DFEH 发给您一封有权诉讼[right to sue]信之后，您可以向州级法院起诉。如果您认为除了 FEHA 举报之外，您可能还有理由提出 ADA 举报，您应该在 300 天以内向 DFEH 或是 EEOC 提出，因为举报 ADA 违规的时间限制为 300 天。

#### 6. 我是一个 ADA Title II 员工 (受雇于州或地方政府)。我应该在何时何地举报？

根据与 EEOC 之间的协议，司法部(DOJ, Department of Justice)主要负责调查

对大多数 **Title II** 雇主提出的歧视举报。DOJ 的电话号码是 1 (800) 514-0301。歧视发生后 180 天内向 DOJ 提出举报。法院曾经判决，不需要事先由 DOJ 取得有权诉讼信，即可向法院依照 **Title II** 起诉。这样的诉讼必须在歧视发生后一年内提出。法院曾经指出，虽然 **Title I** 的法律标准适用于 **Title II** 就业歧视案件，但是 **Title I** 的程序要求则否。

此外，如果您因为雇主未能提供安排而受伤，您应该向州政府提交侵权法举报行动表(tort claims act form)。<sup>111</sup> 这必须在伤害发生日六个月内提出。提交这个表格必须缴交\$25 费用。如果您将依照必要的法规限制起诉，现在提交此表格可以保留任何将来您可能对州政府的侵权指控。提交州政府侵权举报表并不会影响其他法规限制适用于您的案件。

在加州,您也可以向州属公平就业与住房部(DFEH, Department of Fair Employment and Housing)举报。EEOC 或是 DFEH 会通知您哪一个单位会调查您的举报。

#### **7. 我受雇于一个接受联邦资助的雇主 (Section 504). 我应该在何时何地举报？**

若要举报一位接受联邦资助的雇主，一个员工应该向提供资金给雇主的那一个联邦机构的民权办公室报案。例如，作为一个小学老师，若要举报歧视，应该向教育部的民权办公室报案。行政举报必须在歧视行为发生 180 天以内提出。苦主员工可能也会选择向联邦地区法庭提出告诉。起诉一位接受联邦资助的雇主前，您不一定要先提出行政举报。但是，如果该举报是针对联邦政府本身，您就必须先提出行政举报。

#### **8. 我已经向 DFEH (或 EEOC)举报。下一步是什么？他们要等多久才会帮我？**

一旦举报送达 DFEH，一位顾问会决定是否接受。如果被接受了，一个正式的举报就会在一周以内寄还给您，请您签署。您签署寄还给 DFEH 之后，他们会送达给回应人（您的雇主）。雇主有 21 天时间对举报提出书面回应。当 DFEH 接到回应时，该顾问会决定举报是否有理由，也就是说您的雇主是否对您有所歧视。如果理由成立，DFEH 的顾问会询问雇主是否有意通过调解程序达成和解。如果雇主不愿意和解，一个行政举报就会成立。在所有行政补救方式都已经尝试完毕，您可以向最高法院提出正式告诉。如果 DFEH 举报 150 天内没有发出控告，或者如果 DFEH 在之前就已经决定不会发出控

告，DFEH 会通知您他们可能请求一个有权诉讼通知，并且在该通知寄出后一年内起诉。

在向 EEOC 举报之后，被控违反 ADA 的雇主会在举报送达 10 天内收到关于控告的书面通知。EEOC 会调查关于歧视的指控。如果 EEOC 相信雇主确实曾经歧视举报人，它会试图透过调解解决该项控诉，同时为受害个人取得全额补偿。如果调解失败，EEOC 会起诉，或者发给提控者“有权诉讼”函，让该人在法庭进行诉讼。

### **9. 如果我的举报经查属实将如何处理？**

按照 ADA 与 FEHA，您可能取得某种禁制性缓解(injunctive relief) (一项执行或者不准执行一个行动的命令)，包括例如复职、将某一建筑改为无障碍、雇用一位员工来协助您、以及补发工资。您也可能为了您经历的任何损失或是痛苦与煎熬得到补偿性赔偿 (compensatory damages) (为了补偿您的付款)。同时，您也可能根据您雇主的行为是否故意而得到惩罚性赔偿 (punitive damages) (为了惩罚被告的罚款)。

### **10. 如果我加入工会，我的权益会有所不同吗？**

不会。您免受歧视的权利还是一样，包括被工会自己歧视在内。但是，如果您属于一个工会，您可能有权接受调解、仲裁、以及其他程序，帮助您解决您的处境。同时，如果您雇主的歧视行为违反了您的工会合约，您或许可以按照 ADA 以外的法律申诉。如果你是参加工会的员工而受到歧视，除了向 EEOC 或 DFEH 申诉之外，您应该与工会联系求助。

### **11. 请问关于调解？这是否解决我的顾虑的捷径？**

EEOC 和 DFEH 的举报程序都包括企图“调解”。在调解过程中，EEOC 或 DFEH 的顾问会设法在苦主员工与雇主之间达成一个协议。这个程序也许会比法庭诉讼快很多，后者通常是一个冗长的程序。如果调解失败，协议无法达成，您还是可以追讨您的补偿，也可以选择法庭相见。EEOC 也设有调解计划。

(空白页)

## G. 附录

### 1. A. 合理安排申请范例

亲爱的雇主：

我系按照州法及联邦法定之残疾员工。为执行自己职务，我需要一项合理安排。我患有[写出您的残疾]。我的残疾以下列方式影响我：[叙述您所经验到的限制以及功能障碍如何严重限制了至少一项主要生活行为。主要生活行为包括但不限于听、看、提举、行走、站立、与学习。]

我需要的安排是：[您应该在此处列举您需要的安排，并且尽量具体。要记住，该安排必须能让您完成您职位的必要功能。如果它们做不到这一点，就不算是合理安排。]

请在 10 天内让我知道您是否批准我的安排申请，以便我可以采取其它必要行动；或者

我想与您会面，讨论包括我在前文例叙述的安排计划，或者

我谨附上关于我的残疾以及我对安排之需要的医学文本；或者

如果您需要任何关于我的残疾以及我对安排之需要的医学文本，请通知我。

谨启

员工

收件者: 人事主任 王美珍  
寄件者: 员工 李建国

事由: 请求安排

日期: 2004 年元月 15 日

本人最近受雇于新莓顾问公司，任职行政助理。按照州法及联邦法本人皆属残疾员工。为执行职位工作，本人需要一项安排。本人患有红斑狼疮。红斑狼疮是一种慢性自身免疫性病征。由于我的残疾，我对与荧光灯过敏。这种灯光会让我头疼，头晕和恶心。

我想请求以下安排：一个防止电脑反光罩，同时移开或是更换我桌上的荧光灯，代之以自然光或是全光谱灯具。以前我曾经受益于这种安排。

我希望与您会面商讨一个包括上述安排项目的安排计划。下面列有 JAN 安排的网站。这个网站将有助于全面了解我的残疾，以及适合的安排：

<http://www.jan.wvu.edu> JAN 也有一个网站专门讨论红斑狼疮患者需要的安排：<http://www.jan.wvu.edu/media/lupus.html>

谨附上关于我残疾与我需要的安排的医学资料。

## 2. B. 支持安排需求的医师信范例

亲爱的雇主：

[您的大名] 是我的病人，患有精神残疾并造成功能限制。[您的大名] 有以下所列的功能限制：[您的医师在这里应该列出与您工作能力有关的限制。] 例如：无法在清早起床。

[您的大名] 的残疾可以藉以下方式安排缓解：[您的医师在这里应该列出您需要的安排。] 例如：藉由弹性上班。

谨启

您医师的大名

### 3. 反就业歧视资源

#### ADA 资源

免费顾问服务: [www.jan.wvu.edu](http://www.jan.wvu.edu)

平权委员会(Equal Employment Opportunity Commission): [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)

平权委员会, 执行准则: ADA 辖下的合理安排与不当困境 (2002) (Equal Employment Opportunity Commission, Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship Under the Americans with Disabilities Act [2002]), 见于  
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html>

“就业申请者与美国残疾人法案” (“Job Applications and the Americans with Disabilities Act”) [www.eeoc.gov/facts/jobapplicant.html](http://www.eeoc.gov/facts/jobapplicant.html)

美国司法部所设的 ADA 主页 (U.S. Department of Justice): [www.ADA.gov](http://www.ADA.gov)

ADA 资讯电话线: 美国司法部提供关于 ADA 的一般与特殊规定的资讯给企业、州与地方政府、以及个人。与 ADA 专家联系时间段为周一至周五除周四以外每天上午九点半至下午五点半 (美国东部时间), 周四时段为中午十二点半至下午五点半。西班牙语服务也有提供。请致电下列电话取得一般 ADA 资讯、特定技术问题的解答、免费 ADA 材料、或是关于如何举报的资讯:

800-514-0301 (语音)

800-514-0383 (电传打字)

#### 加州资源

[www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov)

#### 精神残疾人使用的资源

[www.bazelon.org](http://www.bazelon.org)

(空白页)

## H. 引用文

<sup>1</sup> Sutton v. United Air Lines, Inc., 527 U.S. 471 (1999); Murphy v. United Parcel Service, Inc., 527 U.S. 516 (1999); Albertson's, Inc. v. Kirkingburg, 527 U.S. 555 (1999); Toyota Motor Mfg., Kentucky, Inc. v. Williams, 534 U.S. 184 (2002).

<sup>2</sup> 一般参见艾克斯特兰德控告桑莫赛特学区(Ekstrand v. School District of Somerset), 603 F.Supp.2d 1196, 1204-05, Landgraf v. USI Film Products, 511 U.S. 244, 280 (1994); Peacock v. County of Orange, 2009 WL 314564, at \*2 n.4 (2009年10月6日) (未经报道).

<sup>3</sup> 42 U.S.C. § 12112(a) (加有眉批)。

<sup>4</sup> 42 U.S.C. § 12111(5)(7); 29 C.F.R. § 1630.2 b-e.

<sup>5</sup> 42 U.S.C. § 12111(2).

<sup>6</sup> 42 U.S.C. § 12111(5).

<sup>7</sup> 42 U.S.C. § 12111(5)(B).

<sup>8</sup> 42 U.S.C. § 12113(d).

<sup>9</sup> 42 U.S.C. § 12102(1)-(3).

<sup>10</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(h)(1).

<sup>11</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(h)(2).

<sup>12</sup> 42 U.S.C. § 12102(2)(A).

<sup>13</sup> 42 U.S.C. § 12102(2)(B).

<sup>14</sup> 42 U.S.C. § 12102(4).

<sup>15</sup> 2008年ADA修订案(ADA Amendments Act of 2008), 公法(Public Law) 110-325, § 2 (“事实”).

<sup>16</sup> 2008年ADA修订案, 公法 110-325, § 2 (“事实”); 同时 29 C.F.R. §

1630.2(j) (1991) (就这一点而言已经不是一个好的案例法，同时“大幅度限制” (“substantially limits”)的定义里包括了“重大局限”的分析)。

<sup>17</sup> 42 U.S.C. § 12102(4)(C).

<sup>18</sup> 42 U.S.C. § 12102(4)(D).

<sup>19</sup> 42 U.S.C. § 12102(4)(E)(i).

<sup>20</sup> 42 U.S.C. § 12102(4)(E)(ii).

<sup>21</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(j)(2)(i)-(iii) (有可能在 ADA-AA 之后修订)。

<sup>22</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(j)(1)(i) (有可能在 ADA-AA 之后修订)。

<sup>23</sup> 42 U.S.C. § 12102(3)(A).

<sup>24</sup> *Id.* § 12102(3)(B).

<sup>25</sup> 残疾定义不包括变性、性行为失常、或是现行服用违禁药物。

<sup>26</sup> 42 U.S.C. § 12111(8).

<sup>27</sup> 42 U.S.C. § 12111(8) (加有眉批)。

<sup>28</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(n).

<sup>29</sup> *Id.*

<sup>30</sup> 42 U.S.C. § 12112(8) (“就此章节而言，关于职位功能中哪一项是必要功能，必须考虑雇主的判断，而且如果雇主在刊登广告或是面谈申请人之前就拟有书面职位说明，这个说明将被视为职位必要功能的证据。”)。

<sup>31</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(n)(2) &(3) (概述一项职位功能可能是主要功能之原因)。

<sup>32</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(n)(3)(i).

<sup>33</sup> 42 U.S.C. § 12112(9).

- <sup>34</sup> 42 U.S.C. § 12111(9).
- <sup>35</sup> *Id.* § 12111(9)(B).
- <sup>36</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(o)(3).
- <sup>37</sup> 42 U.S.C. § 12113(a).
- <sup>38</sup> 42 U.S.C. § 12102(1)(A).
- <sup>39</sup> 42 U.S.C. § 12102(4)(D).
- <sup>40</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(j)(2)(i).
- <sup>41</sup> *Id.* § 1630.2(j)(2)(ii).
- <sup>42</sup> 42 U.S.C. § 12102(3)(B).
- <sup>43</sup> *Id.*
- <sup>44</sup> 42 U.S.C. § 12101(a)(7)&(8).
- <sup>45</sup> 42 U.S.C. § 12111(8).
- <sup>46</sup> 42 U.S.C. § 12112(a).
- <sup>47</sup> 42 U.S.C. § 12112(5) & 29 C.F.R. § 1630.15(b)(2).
- <sup>48</sup> 42 U.S.C. § 12112(a)(b); 29 C.F.R. § 1630.4 a-i.
- <sup>49</sup> 42 U.S.C. § 12112(b)(5)(A); 29 C.F.R. § 1630.9(a).
- <sup>50</sup> 42 U.S.C. § 12112(5)(A); 29 C.F.R. § 1630.9.
- <sup>51</sup> 42 U.S.C. § 12102.
- <sup>52</sup> 42 U.S.C. § 12112(4); 29 C.F.R. § 1630.8-9.
- <sup>53</sup> 42 U.S.C. § 12112(4)(A); 29 C.F.R. § 1630.13.
- <sup>54</sup> 42 U.S.C. § 12112(7)(B).
- <sup>55</sup> 42 U.S.C. § 12112(5)(A).

- <sup>56.</sup> 42 U.S.C. § 12102(2).
- <sup>57.</sup> 42 U.S.C. § 12102(d)(3).
- <sup>58.</sup> EEOC 指引(EEOC Guidelines)。
- <sup>59.</sup> 42 U.S.C. § 12111(9).
- <sup>60.</sup> 42 U.S.C. § 12101
- <sup>61.</sup> 42 U.S.C. § 12111(8).
- <sup>62.</sup> 239 F.3d 1128 (9<sup>th</sup> Cir. 2001).
- <sup>63.</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(O)(2)(ii).
- <sup>64.</sup> 29 C.F.R. § 1630.15(d), 29 C.F.R. § 1630.2 (p).
- <sup>65.</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(o)(3).
- <sup>66.</sup> 参见 29 C.F.R. § 1630 *et seq.*附录。
- <sup>67.</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(d)
- <sup>68.</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(p)(v).
- <sup>69.</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(o)(1).
- <sup>70.</sup> 参见 EEOC 的 技术协助手册(Technical Assistance Manual) § 3.10.6.
- <sup>71.</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(o)(2)(ii).
- <sup>72.</sup> 29 C.F.R. § 1630.9(a).
- <sup>73.</sup> 参见 29 C.F.R. § 1630.2(o)附录.
- <sup>74.</sup> 参见 29 C.F.R. § 1630.9 附录 (决定适当合理安排程序)项下.
- <sup>75.</sup> 42 U.S.C. § 12111(10).
- <sup>76.</sup> 42 U.S.C. § 12111(10)(A)-(B).

- <sup>77</sup>. 42 U.S.C. § 12111(10)(B).
- <sup>78</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(r).
- <sup>79</sup>. EEOC 指引(EEOC Guidelines)。
- <sup>80</sup> 29 U.S.C. § 705.
- <sup>81</sup>. Cal. Gov. Code §12926(d).
- <sup>82</sup> Cal. Gov. Code §§ 12926(d), 12926.2 (c)
- <sup>83</sup> 42 U.S.C. § 12111(4).
- <sup>84</sup> Cal. Gov. Code §12926(i)(1).
- <sup>85</sup> Cal. Gov. Code §12926(i)(2).
- <sup>86</sup> Cal. Gov. Code §12926(i)(3).
- <sup>87</sup> Cal. Gov. Code §12926(i)(4).
- <sup>88</sup> Cal. Gov. Code §12926(i)(5).
- <sup>89</sup> Cal. Gov. Code §12926(k)(1).
- <sup>90</sup> Cal. Gov. Code §12926(k)(2).
- <sup>91</sup> Cal. Gov. Code §12926(k)(3).
- <sup>92</sup> Cal. Gov. Code §12926(k)(4).
- <sup>93</sup> Cal. Gov. Code §12926(k)(5).
- <sup>94</sup> Cal. Gov. Code §12926(h).
- <sup>95</sup> 42 U.S.C. § 12102(1).
- <sup>96</sup> Cal. Gov. Code § 12926.1(c).
- <sup>97</sup>. 1993 年家庭病假法案 (FMLA, Family Medical Leave Act of 1993).

- <sup>98</sup>. 29 U.S.C. § 2615(a)(1).
- <sup>99</sup>. 29 U.S.C. § 2617(a)(1).
- <sup>100</sup>. Ragsdale et al v. Wolverine World Wide, Inc 122 S.Ct. 1155, (2002).
- <sup>101</sup>. 29 U.S.C. § 203(x); 29 C.F.R. § 825.104(a).
- <sup>102</sup>. 内华达州人事部控告希布斯(Nevada Dept. of Human Resources v. Hibbs) 123 S.Ct. 1972, (2003). 其中一个联邦机构是被告, 参见 29 C.F.R. § 825.109 该案在特定的 FMLA 条款上的应用。
- <sup>103</sup>. 42 U.S.C. § 12102(2); 29 C.F.R. § 1630(g).
- <sup>104</sup>. 42 U.S.C. § 12208; 42 U.S.C. § 12114(a).
- <sup>105</sup>加利福尼亚州政府法(California Government Code) § 12926.1(c)
- <sup>106</sup>. 42 U.S.C. § 12111(5)(7); 29 C.F.R. § 1630.2 b-e.
- <sup>107</sup>. 28 C.F.R. § 35.140.
- <sup>108</sup>. 42 U.S.C. § 12111(5)(A).
- <sup>109</sup>. 42 U.S.C. § 12111(5)(B).
- <sup>110</sup>. 加利福尼亚州政府法[California Government Code] § 12926(c) & (d).
- <sup>111</sup> 加利福尼亚州政府举报计划资讯及举报表(California Government Claims Program Information and Claim Form),  
<http://www.boc.ca.gov/docs/forms/claims/GCCClaimForm.pdf>