

使用輔助性科技

第 6 章

就業上的合理調整

本手冊共分爲 17 個章節，此爲其中一個章節

第三版，2007 年修訂

作者：

PROTECTION AND ADVOCACY, INC. (簡稱 PAI)

版權所有 © 1995，PAI

由州政府撥款籌備。該筆撥款專用於和輔助性科技相關之保護與倡議計畫，並得到美國教育部復健服務管理局的資金支援，撥款編號：H343A070005B。

所有資料均遵行出版時有效的法律及法院裁決結果。聯邦法及州法可能會隨時修改。若對此手冊資訊後續之有效性有任何疑問，請聯絡 PAI 或您社區內的法律機構。

PROTECTION AND ADVOCACY, INC. (簡稱PAI) 是一家私人的非營利組織，旨在保護加州殘障人士之法律權、公民權以及服務權。PAI 提供許多權利倡導方面的服務，包括相關資訊、轉介、技術協助及直接代理。若您需要就緊急問題獲得資訊或協助，請撥打：

PAI

免費電話：(800) 776-5746

星期一至星期五上午 9 時至下午 5 時

沙加緬度地區辦事處

100 Howe Ave., Suite 235-N
Sacramento, CA 95825
法律部門：(916) 488-9950
行政部門：(916) 488-9955
TTY：(800) 719-5798

聖地牙哥地區辦事處

1111 Sixth Ave., Suite 200
San Diego CA 92101
聯絡電話：(619) 239-7861
TTY：(800) 576-9269

洛杉磯地區辦事處

3580 Wilshire Blvd., Suite 902
Los Angeles, CA 90010
聯絡電話：(213) 427-8747
TTY：(800) 781-4546

奧克蘭地區辦事處

1330 Broadway, Suite 500
Oakland, CA 94612
聯絡電話：(510) 267-1200
TTY：(800) 649-0154

PAI 遵照以下法案接受資助：發展障礙支援與權利法案 (Developmentally Disabled Assistance and Bill of Rights Act)、精神障礙者之保護與倡議法案 (Protection and Advocacy for Mentally Ill Individuals Act)、個人權利之保護與倡議法案 (Protection and Advocacy for Individual Rights Act)、1998 年輔助性科技法案 (Assistive Technology Act of 1998)。本手冊中所發表之任何意見、調查結果、推薦或結論均代表作者個人的觀點，並非必然反映資助 PAI 之組織的觀點。

使用輔助性科技 目次

第 1 章	引言與概要
第 2 章	倡議技巧
第 3 章	私人健康福利計畫
第 4 章	地區中心
第 5 章	加州兒童服務
第 6 章	就業上的合理調整
第 7 章	職業復健 (包含貸款計畫)
第 8 章	社會安全工作獎勵
第 9 章	特殊教育
第 10 章	Medi-Cal
第 11 章	Medicare
第 12 章	退伍軍人管理
第 13 章	從公共機構獲得輔助性科技之權利
第 14 章	從私人企業獲得輔助性科技之權利
第 15 章	在高等教育機構中獲得輔助性科技之權利
第 16 章	輔助性科技購買者之檸檬法保障
第 17 章	資源指南 (含目次)

(空白頁)

使用輔助性科技

第 6 章

就業上的合理調整

目次

問題	頁次
1. 什麼是 ADA ?	2
2. ADA 的保障人群是哪些?	2
3. 「基本工作職能」是什麼意思?	4
4. 「主要日常活動受到重大限制」是什麼意思?	4
5. 在確定我的主要日常活動是否受到重大限制時，應考量哪些因素?	4
6. 什麼是主要日常「工作」活動中的重大限制?	4
7. ADA 是否包含暫時性殘障?	5
8. ADA 禁止就業領域哪些方面的歧視?	5
9. 我的雇主是否必須知道我有殘障情況，我才能受到 ADA 的保護?	5
10. 在雇用過程中，我必須將自己的殘障情況告知雇主嗎?	5
11. 我如何向雇主證明自己有殘障情況?	6
12. 我在聯邦政府工作，哪些法律可以保障我的權利?	6
13. 我為與聯邦政府有簽訂合約的雇主工作， 哪些法律可以保障我的權利?	6
14. 我的雇主接受聯邦政府資金支援，哪些法律可以保障我的權利?	7
15. 是否有加州法律能夠保障殘障員工的權利?	7
16. 哪些雇主包括在州法的範圍內?	8
17. 什麼是「合理調整」?	8
20. 我該如何請求合理調整?	9
21. 我在工作上需要輔助性裝置，我可以要求雇主提供嗎?	10

22.	我瞭解哪些設備能夠符合自己工作上的需要，我有權要求獲得嗎？ ..	10
23.	我在工作時使用自己的電腦， 現在電腦出現了故障。我可以讓雇主支付維修費用嗎？	10
24.	我可以在哪些就業領域中要求使用輔助性裝置？	10
25.	我可以要求哪些類型的輔助性裝置？	11
26.	我行動不方便，因而需要使用輪椅。 我可以要求雇主準備一個輪椅讓我在工作時使用嗎？	12
27.	我因視力損傷而無法閱讀文字， 我是否有權以另一種形式獲得工作申請以及其他工作資訊？	13
28.	我擔任全職工作，爲了提供我方便，雇主允許我有時可以在家工作。 我可以要求特殊設備，以便在家中工作時提供協助嗎？	13
29.	我的公司對目前的電腦系統進行了很大的變更， 這使得我無法繼續使用特殊設備。我應該怎麼辦？	13
30.	我如何才能獲得適合於工作的設備？	13
31.	我有一份由復健部門所完成的書面評估， 其內容說明了我需要的輔助性裝置。我如何使用這份評估？	14
32.	我的雇主可以要求我向醫生取得有關描述我需要之 設備種類的證明嗎？	14
33.	如果我認爲由於自身的殘障情況而受到雇主歧視， 法律能夠幫助我嗎？	15
34.	我如何知道是否要提出州或聯邦控訴？	15
35.	我可以在何處及何時提出 ADA 控訴？	15
36.	我已經向 DFEH (或 EEOC) 提出控訴，接下來會發生什麼事？ 相關機構要多久才會提供協助？	15
37.	如果判定我的控訴屬實，會發生什麼事情？	16
38.	我是否有加入工會，有沒有什麼不同？	16
39.	什麼是調停或調解？它可以比較快的解決問題嗎？	16
40.	我在聯邦機構工作，我可以在何處及何時提出第 501 條控訴？ 何時可以向法院提出控訴？	16
41.	我爲與聯邦政府有簽訂合約的雇主工作， 我可以在何處及何時提出第 503 條控訴？	17

42. 我為接受聯邦資金支援的僱主工作， 我可以在何處及何時提出第 504 條控訴？	18
43. 我可以在何處及何時提出 FEHA 和第 11135 條控訴？	18
第 6 章附件.....	19
合理 調整請求信函樣本.....	21
醫師支援調整 需求的信函樣本.....	22
加州 OFCCP 辦事處	23

(空白頁)

第 6 章

就業上的合理調整

在就業中使用輔助性科技的權利與合理調整的權利有關。將殘障歧視行為視為非法的相關法律，要求僱主做出變更與調整，使合格的殘障人士與其他人享有同等的就業機會。此類變更與調整即稱為「合理調整」，其中可能包括提供新裝置或是變更目前設備，使得有殘障情況的員工能夠順利執行其工作。

共有六項主要的聯邦法及州法可保護殘障人士在就業時免受歧視，分別是：

- 《美國殘障人士法案》(簡稱 ADA)。42 U.S.C. § 12101 及以下內容；
- 《復健法案》第 501、503 和 504 條；編入
- 29 U.S.C. §§ 791、793 和 794；
- 《加州公平就業與住房法案》(簡稱 FEHA)。Cal. Govt. Code § 12900 及以下內容；和
- 《加州政府法》§ 11135。

在本章中，我們通常引用 ADA 的條款與規定，除非與其他法律有極大差異。但是我們會在本章的「其他殘障法令」一節中說明其他聯邦法及州法，讓您對於可獲得的其他權利有更深入的了解。請謹記，可能有多項法律適用於您的案例。此外，ADA 亦無法適用於所有情況。舉例來說，ADA 的適用對象並不包括聯邦政府的員工。聯邦員工是受《復健法案》第 501 條及第 504 條的保障。

概要

1. 什麼是 ADA ？

《美國殘障人士法案》(簡稱 ADA) 是將殘障歧視行為視為非法的一項聯邦法律。該法案為殘障人士提供民權保護，禁止就業及公共服務中的歧視行為。

ADA 共分為數章，就跟一本書中的章節一樣。ADA 的第一章和第二章禁止就業歧視。第一章的適用對象為員工或成員人數在 15 人或以上的私人企業雇主和工會。第二章的適用對象為州政府和地方政府機構，雇用人數不限。第一章的法律標準同樣適用於第二章。因此，本章中主要引用第一章的條款。如需有關如何提出 ADA 控訴的資訊，請參閱問題 35。

有些雇主並不受 ADA 規定的約束，他們是聯邦政府、美國、印第安部落，以及某些私人會員俱樂部。42 U.S.C. § 12111(5)(B)。

2. ADA 的保障人群是哪些？

ADA 保障「符合條件的殘障人士」。這表示您必須：

- 有能力執行**基本工作職能**(換言之，無論是否進行合理調整)。您必須具備履行工作所需的最低必要條件，例如必要的教育、經驗或執照；42 U.S.C. § 12131(2)；29 C.F.R. § 1630.2(m) 和
- 擁有身體或心智損傷的殘障情況，**極大地限制了一項或多項主要的日常活動**(例如工作、學習、執行手工作業、行走、看、聽、說、呼吸以及照顧自己)¹，

¹1999 年 6 月，美國最高法院做出了一系列的判決，進而影響「符合條件的殘障人士」的定義部份：*Sutton v. United Airlines*、*Murphy v. United Parcel Services* 和 *Albertson's, Inc. v. Kirkingburg*。這三個案例限制了 ADA 的保護對象。

在這些判決中，最高法院認為，在根據 ADA 判定某人是否有殘障時，必須將個人為降低殘障之影響而採取的任何「緩解措施」納入考量。「緩解措施」是指用於控制或減輕個人殘障影響之行動。其中包括使用藥物、治療方法或輔助性裝置(例如眼鏡、助聽器或義肢)。在 *Sutton* 案例中，法院認為有嚴重視力限制的兩個人並非屬於殘障人士。法院所持的理由是他們的視力在配戴眼鏡之後為 20/20 或更佳，其在主要日常活動中的觀看能力並沒有受到重大限制。在 *Kirkingburg* 案例中，法院認為卡車司機左眼的視力為 20/200，不屬於殘障情況。*Murphy* 案例是有關高血壓患者使用藥物來降低血壓的情況。法院認為 *Murphy* 先生在服用藥物之後，根據 ADA 的規定，他已經不再是殘障者，因為他的主要日常活動不再受到限制。

在這三個案例中，最高法院裁定，在判定個人是否有殘障時，應該要瞭解某人的實際情

- 有此類損傷的記錄 (例如症狀逐漸減輕)；或
- 被認為有此類損傷的情況。舉例來說，假使您的損傷並未限制您執行工作的能力，但是您的雇主卻認為您的工作能力受到限制，這就屬於您被視為有損傷的情況。42 U.S.C. § 12102(2)；29 C.F.R. § 1630.2(g)。

ADA 同時也保護因為與殘障者有聯繫或有關聯而遭到歧視對待的任何人。

殘障的定義並不包括異裝症、性行為障礙或目前使用非法藥物。

況，有無使用緩解措施而定。因此，如果某人已經有服用藥物、配戴眼鏡或裝有義肢裝置，在判定其是否為殘障人士時必須將這些因素納入考量。另一方面，如果某人在聲稱受到歧視時並未使用任何緩解措施，則應該在不考慮其是否使用緩解措施的情況下，判定其是否屬於殘障人士。

由於上述判決，許多人將更加難以向法院證實他們符合「符合條件的殘障人士」的定義，即難以受到 ADA 的反歧視保護。然而，最高法院在這些案例中的判決，並不意味著只要您採取了緩解措施，就自然不屬於殘障人士。它僅表示您必須更仔細地確定是否符合殘障的定義。

即使您使用緩解措施，您仍然可能是「符合條件的殘障人士」。如果您能夠證明藥物或其他緩解措施本身的副作用，會為您的主要日常活動帶來重大限制，那麼您仍然屬於「殘障人士」。法院也認同緩解措施有時並無法完全控制殘障的影響。舉例來說，即使有服用藥物，躁鬱症患者仍然會偶爾出現症狀，造成某個期間的重大限制。在某些情況下，您也可以提出理由，說明由於某些正當的限制而使您無法透過緩解措施來降低殘障影響。舉例來說，雖然治療法是一種緩解措施，但是當某位員工的雇主拒絕將提供靈活的工作時間讓其參加治療作為合理的調整，因而使其精神健康狀況無法使用緩解措施時，我們認為法院不應該將該緩解措施納入考量。

此外，您可以把注意力放在 ADA 殘障定義的其他部份，證明您有因為受到損傷而極大地限制了一項或多項主要日常活動的記錄，或者由於您被視為受到極大地限制 (即使您沒有) 而遭到歧視。

2002 年 1 月，最高法院就 ADA 所規定之殘障的組成提供了更多的指導。在 *Toyota Motor Manufacturing v. Williams*, 534 U.S. 184 案例中，法官審查了裝配線工人的索賠要求，她本身的損傷情況極大地限制了其執行手工作業的主要日常活動。查看 ADA 的殘障定義，在「極大地限制」這個詞語中的「極大地」有「相當多」或「最大程度」的意思，因此排除了執行手工作業時只有輕微妨礙的損傷情況。損傷的影響也必須是永久或長期的。此外，法院說明由於「主要」的意思是重要的，因此「主要日常活動」指的是對於「日常生活非常重要」的那些活動。根據此規則，在執行手工作業時不方便的個人，就是因損傷而使其無法或嚴重限制其執行對多數人的生活而言非常重要的工作。根據法院的說法，工作特定的手工作業並不適用於此範疇。更確切地說，家庭中的例行工作以及自我照顧才是大多數人生活中重要的作業類型。在這個因就業背景所形成的案例中，法院的判決適用於 ADA 所規定之所有殘障歧視情況。

3. 「基本工作職能」是什麼意思？

*基本工作職能*是指對於工作極為重要的工作任務。重要的工作任務就是職務上必要的工作職責。雇主會判斷工作中哪些部份屬於基本職能，而這些判斷須加以考量。。如果雇主在刊登徵人廣告或是在面試應徵人員之前，已經準備了一份書面的工作描述，此工作描述便是基本工作職能的證明。邊際職能是對於職務而言屬於基本任務之外的任務。通常它們是包含在工作描述中的「其他下達的任務」之類的職責。不論是否有*合理調整*，只要您能夠執行重要的工作職能，雇主就必須考慮提供您工作。如果您因為殘障情況而無法執行邊際工作功能，雇主不得僅因為這個理由就拒絕提供您工作。

4. 「主要日常活動受到重大限制」是什麼意思？

「主要日常活動受到重大限制」的意思是：

- 失去普通人能夠進行的主要日常活動的能力；或
- 與普通人相比，您在進行相同的活動時，其條件、方式或時間長度都受到極大的限制。舉例來說，如果您在行走過幾條街之後需要長時間的休息，則意味著您在該主要日常活動上存在「重大限制」。

5. 在確定我的主要日常活動是否受到重大限制時，應考量哪些因素？

在確定您的主要日常活動是否受到重大限制時，應該考量下列因素：

- 損傷的性質與嚴重程度；
- 損傷的持續期間或預期的持續期間；
- 損傷的永久或長期影響或預期的永久或長期影響，或是由於損傷造成的上述影響；和
- 是否能夠藉由「緩解措施」(例如配戴眼鏡)來降低損傷的影響。

6. 什麼是主要日常「工作」活動中的重大限制？

與主要日常工作活動有關：

重大限制，是指與接受過類似訓練、擁有類似技能與能力的普通人相比，執行一種工作或多種不同工作的能力受到明顯限制。無法執行某種特定的工作或是少數幾種工作，並不會構成主要日常工作活動中的重大限制。然而就業機會會因為損傷情況而明顯減少。

除了列出的因素之外，在確定您的主要日常工作活動是否受到極大限制時，還可以考慮下列因素：

- 您可合理進出某地理區域；
- 由於您的損傷情況而無法勝任該地理區域中需要同等的訓練、知識、技能或能力之工作的數目和種類。

7. ADA 是否包含暫時性殘障？

否，ADA 不包含暫時性殘障。判定殘障是否為「重大限制」的因素之一便是考慮殘障持續的時間長短。這方面的考慮是以逐案方式進行的。在判定損傷是否會長時間持續或者被視為重大限制時，並沒有設定時間限制。但是還是有一些基本的原則。

一般來說，僅持續數天或數週，同時對於您的健康不會造成永久或長期影響的疾病，並不屬於會造成重大限制的損傷。這種短期疾病的常見例子為感冒、流行性感冒以及多數的骨折及扭傷情況。僅就您因為某種疾病而必須完全臥床休養或住院治療而言，並不會改變其屬於暫時性疾病的事實。即使是手術也不足以將短期疾病提升至殘障的程度。

雖然短期限制不受保護，但是殘障並不一定必須是永久性或實質性的。有些疾病可以是短期，也有可能是長期，其持續期間不明確或無法預知，或是預期會持續數月之久。此類病症在嚴重時則可以構成受保護的殘障情況。因此，如果您已經失明或癱瘓，但是預期在未來能夠康復，您就應該受到 ADA 的保護。

8. ADA 禁止就業領域哪些方面的歧視？

根據 ADA 的規定，在應徵過程、雇用、解雇、晉升、給薪、訓練以及就業的其他條款、條件與權利方面，雇主不得因為您的殘障情況而有歧視的行為，其中包括廣告、任期、解聘、請假時間、福利以及所有其他與就業相關的活動。拒絕提供合理調整也屬於歧視的行為。請參閱問題 17。此外，ADA 也適用於雇主與其他企業簽訂的合約。42 U.S.C. § 12112(a)(b)；29 C.F.R. § 1630.4(a)-(i)。

9. 我的雇主是否必須知道我有殘障情況，我才能受到 ADA 的保護？

是的。ADA 僅禁止在已知殘障前提之下的歧視。42 U.S.C. § 12112(5)(A)；29 C.F.R. § 1630.8。如果要根據 ADA 向雇主提出「合理調整」的請求或是提出控訴，您必須能夠證明自己的雇主事先已經知道您的殘障情況。在您告訴雇主自己屬於殘障者後，您就可以要求合理調整。42 U.S.C. § 12112(5)(A)；29 C.F.R. § 1630.9。

倘若雇主未獲得告知，即使雇主未能就殘障情況做出調整，亦無任何過失。讓雇主知道您有殘障情況並且在需要時提出「合理調整」的請求，是您個人的責任。PAI 建議您以書面形式就自己的殘障情況提出調整請求。本章的附件中包含「合理調整請求」信函樣本。

10. 在雇用過程中，我必須將自己的殘障情況告知雇主嗎？

不需要。事實上，準雇主在雇用過程中不可以詢問您是否有殘障情況。29 C.F.R. § 1630.13。準雇主可以詢問您是否有所需的工作技能，足以執行您要應徵的工作職能。29 C.F.R. 1630.14。雇主可以透過詢問有關您過去的工作經驗、職業訓練或其他相關技能來達成此目的。但是在雇用過程的任何時候，準雇主都不可以詢問您是否有殘障情況。

11. 我如何向雇主證明自己有殘障情況？

根據 ADA 的規定，如果有以下情況即屬殘障：

- 您有身體或心智方面的損傷，並且會極大地限制您的一項或多項主要日常活動；
- 您有此類損傷的記錄；或者
- 您被認為有此類損傷的情況。42 U.S.C. § 12102(2)。

有時候殘障情況會比較明顯，比方當您使用輪椅時。或者情況較不明顯，例如學習障礙。當殘障情況明顯時，通常您並不需要證明自己有殘障的情況，但有時雇主會希望有證明文件，此時您則必須出示。如果您的殘障情況並不明顯，您就必須透過醫師取得描述殘障狀況的資訊文件，並且提供給雇主。本章的附件中包含醫生證明信函樣本。

其他殘障法令

12. 我在聯邦政府工作，哪些法律可以保障我的權利？

《復健法案》第 501 條涵蓋了所有聯邦部門與機構。29 U.S.C. § 791。該法案禁止對於聯邦員工有基於殘障的歧視行為，並且要求聯邦部門與機構必須依照 ADA 規定的方式提供合理調整。事實上，第 501 條使用的概念與定義均與 ADA 相同。但是第 501 條與 ADA 的不同之處在於，前者並未禁止由於某人與殘障人士有聯繫或有關聯而對其所產生的歧視行為。第 501 條也有其本身的控訴程序，此程序與 ADA 的控訴程序不同。請參閱問題 40，以瞭解提出第 501 條控訴的時機與機構。

第 501 條的保護範圍涵蓋聯邦機構及部門內部有關就業的各個方面，包括招聘、雇用、晉升、福利以及就業的任何其他權利。第 501 條同時也要求雇主在殘障人士的雇用、安置與晉升上要擬定反歧視行動計畫。29 U.S.C. § 791(b)。反歧視行動規定與提出合理調整的規定並不相同。

13. 我為與聯邦政府有簽訂合約的雇主工作，哪些法律可以保障我的權利？

《復健法案》第 503 條涵蓋與聯邦政府有簽訂價值在 10,000 美元或以上之合約的承包商或轉包商。29 U.S.C. § 793(a)；41 C.F.R. § 60-741.1(b)。第 503 條禁止聯邦承包商對於其殘障員工的歧視行為。為了避免歧視，聯邦承包商必須將合理的調整 (包括輔助性科技) 提供給需要此類裝置與服務的殘障員工，以使其能夠執行基本的工作職能。第 503 條實際上具有與 ADA 相同的條款。然而它並未保護因為與殘障者有聯繫或有關聯而遭到歧視對待的個人。如需瞭解有關提出第 503 條控訴的時機與機構，請參閱本章的問題 41。

第 503 條的保護範圍涵蓋有關就業的各個方面，包括招聘、雇用、晉升、福利以及就業的任何其他權利。第 503 條也要求與聯邦政府有簽訂價值在 50,000 美元或以上之合約，並

且員工人數在 50 人或以上的承包商，在殘障員工的雇用與晉升上使用反歧視行動計畫。41 C.F.R. 60-250.40。反歧視行動規定與提出合理調整的規定並不相同。

14. 我的雇主接受聯邦政府資金支援，哪些法律可以保障我的權利？

1973 年《復健法案》第 504 條規定，禁止接受聯邦資金支援的任何機構或企業因殘障情況而有歧視行為。第 504 條實際上具有與 ADA 相同的保護效力。它保護的對象是接受聯邦資金支援之機構或企業所雇用的合格殘障員工。此法條同時也涵蓋由聯邦政府所執行的計畫，例如 Medicare 計畫、社會安全局以及聯邦住房計畫。第 504 條與 ADA 對於「合格之個人」與「殘障」的定義相同，不同之處在於前者並未保護因為與殘障者有聯繫或有關聯而遭到歧視對待的個人。

第 504 條要求包含在第 504 條範圍內的雇主為殘障員工提供合理調整，例如輔助性科技。未能提供合理調整將被視為殘障歧視。有關提出第 504 條控訴的資訊，請參閱問題 42。

《復健法案》第 504 條規定，員工不應該因為缺乏「向感覺、動作或語言能力有障礙之人員提供的輔助設施」而受到歧視。(在就業或與就業相關的訓練課程中，本法條僅適用於招聘、評估與轉介服務。)包含在輔助設施內容中的輔助性科技，指的是點字與磁帶資料、讓聽障者能夠獲得資訊的設備、經改造以供動作損傷者使用的設備，以及其他類似的服務與行動。雇主不必提供個人特有之裝置與服務，或是屬於私人性質的裝置。29 C.F.R. § 32.4(b)(7)(ii)。

《復健法案》也要求接受聯邦資金支援之計畫應該採取適當的措施，確保與申請人、員工和受益人的通訊裝置同樣可以供視障者及聽障者使用。29 C.F.R. § 32.4(e)。其中可能包括電話、TDD 或有同等功效的電訊系統。(請參閱 29 C.F.R. § 33.11(a)(2) 的「勞工部」法規。)

15. 是否有加州法律能夠保障殘障員工的權利？

有的。有兩條加州法律禁止就業中的殘障歧視行為，分別是：

- 《公平就業與住房法案》(簡稱 FEHA)；以及
- 《加州政府法》第 11135 條 (簡稱第 11135 條)。

根據 FEHA 的規定，雇主在雇用、培訓計畫、解雇、津貼或就業的其他條款與條件方面，不得因個人的殘障情況而產生歧視。Cal. Govt. Code § 12940。第 11135 條提供與 ADA 至少相同的保護效力。如需瞭解有關根據 FEHA 及第 11135 條提出控訴的資訊，請參閱問題 43。

儘管第 11135 條使用和 ADA 相同的標準來判定某人是否有殘障，但 FEHA 使用的是更寬大的標準。FEHA 規定的殘障情況為對主要日常活動造成限制，而非重大限制 (ADA 的規定)。這意味即使殘障情況對於其生活影響不如 ADA 所認定之情形來得嚴重，同樣可以獲得 FEHA 的保護。此外，這兩項法律之間有一項重要的差異。根據 FEHA 的規定，在判定對於主要日常活動的限制時並不會考慮緩解措施 (例如藥物治療或輔助性裝置)，除非緩

解措施本身限制了主要的日常活動。Cal. Govt. Code § 12926 (i)(1)(A) 和 (K)(1)(A-B)(i)。從另一方面來看，根據 ADA 的規定，緩解措施現在應該在判定某人是否有殘障時納入考量範圍。然而不論在 FEHA 或是 11135 條中，合理調整都不屬於緩解措施，在任何殘障鑑定中也無法納入考量範圍。

16. 哪些雇主包括在州法的範圍內？

根據 FEHA 的規定，位於加州或其下屬的任何地方政府或城市，員工人數在五名或以上的組織，其雇主不得對殘障員工有歧視行為。Cal. Govt. Code § 12926(d)。FEHA 並不適用於宗教組織以及並非出於私人營利目的而組成的社團法人。

第 11135 條涵蓋了加州直接資助、接受加州資金支援，並且員工人數在五名或以上的任何雇主。雇主必須是每年自加州獲得總額 10,000 美元或是根據協議每次獲得至少 1,000 美元。Cal. Govt. Code § 11135；22 C.C.R. § 98010。

合理調整

17. 什麼是「合理調整」？

根據 ADA 第一章的規定，「合理調整」包括使殘障員工能夠執行其基本工作職能而所做的修改與調整。42 U.S.C. § 12111(9)。一些可能的調整範例如下：

- 提供輔助性科技；
- 輪椅可進出的工作場所；
- 手語譯員；
- 有多種形式可供選擇的材料；
- 允許員工請假以便前往醫師約診或治療師處看診；
- 允許員工靈活安排工作時間，以便根據實際情況增加或減少工時；
- 變更工作職責以免除非基本職能；或
- 僅限於教育及改變同事的態度。

請參閱附錄 29 C.F.R. § 1630.2(o)。

最後，公司可以提供您調職的機會。調動到其他職位應作為萬不得已時的選擇。新的職位各方面應該與您目前的職位相當，例如薪水、福利、地位以及升遷機會。

您的雇主不可以提供您較差的職位，除非該職位是唯一的空缺。您不可以要求移轉至較高的職位，也不能要求您的雇主為您設立一個全新的職位。

ADA 並未要求僱主雇用規定數量的殘障人士，它只要求僱主為有能力的殘障人士提供和沒有殘障之員工相同的就業機會。42 U.S.C. § 12101。您必須能夠執行基本工作職能，不管是否具有 ADA 所保護的合理調整。42 U.S.C. § 12111(8)。僱主不必雇用或留下進行合理調整後仍無法執行基本工作職能的殘障人士。

18. 僱主同意合理調整的限度

僱主不必同意每項調整請求，這點應該事先有所體認。僱主必須提供「合理調整」，而不是「最佳」調整。如此規定的原因是，調整的目的在於讓殘障人士和沒有殘障的人士擁有平等的基礎，而不是處於更有利的位置。然而，僱主必須做出合理的努力，聽取您的意見並且仔細考慮您的需要與偏好習慣，決定對您合適的調整。只要合適，僱主可以選擇較便宜的替代方案。同時，合理調整必須與工作有關而非用於私人用途。

19. 過度困難

如果調整對於僱主而言會產生「過度困難」，則僱主可以不必提供調整。42 U.S.C. § 12111(10)。「過度困難」的判定則是根據以下各項因素加以權衡，包括僱主規模、員工人數，以及要求調整的費用。42 U.S.C. § 12111(10)(B)。就提供相同的調整而言，規模較大的僱主可能感到略有困難或完全沒有困難，但是對於規模較小的僱主而言可能就會產生重大困難。

舉例來說，如果僱主擁有一位以上的接待人員，其中一位接待人員如果午餐時間較長或是需要晚點上班，這些並沒有多大關係。如果是只有一位接待人員的較小的僱主，相同的請求就會產生重大的困難。法院會在第二個案例中認定，允許接待人員平時較晚上班或有較長的午餐時間將產生「過度困難」。法院或許會認定，工作時間從上午 9 時到下午 5 時，並且接聽電話屬於接待人員的基本工作職能。我們無法確切預測法院在遇到類似情況的案例時會如何判決，或者預測在發生該事件時，您的僱主會有多大的靈活性或發揮多少創意，與您一起設計出合理的調整。然而，如果您認為自己的殘障情況會減少自己的工作績效，就應該通知僱主您的殘障情況，並且嘗試協商出「合理調整」，這是您的正當權益。一旦您遭到解雇，這時候再請求合理調整，或是認為自己因為殘障遭到解雇而提出賠償要求，都為時已晚，除非您能夠證明僱主事先瞭解您的殘障情況。

20. 我該如何請求合理調整？

您需要告訴僱主：

- 您是殘障人士；
- 您的殘障情況在多大程度上妨礙您執行工作職能的能力；和
- 您需要何種調整才能夠順利執行工作職能。

您可以口頭或書面方式提出請求。但是如果在經過一段合理的時間之後，僱主對於您的口頭請求沒有做出回應，您應該接著提出書面請求。

本章最後包含合理調整信函的樣本。您應該要求僱主在指定的時間內給予回應，因為如果您的請求遭拒，您需要採取進一步的行動。

21. 我在工作上需要輔助性裝置，我可以要求僱主提供嗎？

可以。根據 ADA 的規定，您的僱主為您提供便利的方式之一，便是提供新設備或是修改現有的辦公設備。29 C.F.R. § 1630.2(o)(2)(ii)。如果您需要特殊裝置以提高自己的工作效率，可以用調整的名義請求。如同其他形式的調整一樣，您對於設備的請求必須合理。您想要使用的設備應該符合公司的經營與性質狀況，同時應該考慮公司的資源是否能夠負擔。29 C.F.R. §§ 1630.2(p), 1630.15(d)。

22. 我瞭解哪些設備能夠符合自己工作上的需要，我有權要求獲得嗎？

如果您確實瞭解自己的需求，您應該在和僱主討論自己的需求時提出建議。找出正確的調整應該是一個合作的過程，您和僱主應該共同考慮不同的選擇。29 C.F.R. § 1630.2(o)(3)。您的僱主應該隨時詢問您的意見，並且將您的喜好作為優先考量。附錄 28 C.F.R. 1630 及以下內容。但是僱主並不一定要提供您要求的相同物品或品牌。事實上，ADA 給予僱主自行斟酌如何協助您的權力。當然，不論僱主提供的調整為何，它必須具有效用。該調整應該能夠協助您克服因殘障造成的限制，讓您能夠執行工作。如果提供的裝置能夠讓您執行工作並且獲得僱主的滿意，就不需要再有更多的要求。您可以拒絕提供的設備，但是如果您因為缺少設備而無法執行工作，可能必須面對被認為無法勝任工作的結果。29 C.F.R. § 1630.9(d)。

您可以隨時提議提供您自己的設備。如果是這種情況，您可以自行選擇提供的內容。如果您自己的設備能夠與辦公室中使用的技術相容，同時不會妨礙其他員工執行工作，也不需要太多的支援，您有權攜帶自己的設備。合理調整之下的 29 C.F.R. § 1630.2(p)(2)(v) 和附錄 29 C.F.R. § 1630.2(o)。

23. 我在工作時使用自己的電腦，現在電腦出現了故障。我可以讓僱主支付維修費用嗎？

ADA 中並無與這個問題直接有關的規定。但是您願意使用自己的電腦，無疑是為僱主提供了一些好處。因此您有充足的理由將維修視為一項調整措施，您的僱主至少應該提供必要的支援，例如維護與維修設備的費用。再次申明，費用是一項需要考慮的因素。如果您的電腦維修費用太過昂貴，您的僱主可能不願意負擔。為了確保您的僱主瞭解本身的義務，您應該在與僱主的書面協議中列出有關條款。協議中應該包含一段聲明，反映出僱主對於維修您的技術設備的職責。

24. 我可以在哪些就業領域中要求使用輔助性裝置？

您在所有工作階段都享有使用特殊設備的權利 – 招聘、就業及福利。29 C.F.R. § 1630.2(o)(1)。當然每個階段也都規定了不同的需要。假如尚處在不確定的試用階段，僱主當然不太可能在現階段購買高價的技術設備。因此可以使用其他方式以符合您的需要。

一般而言，就業福利與權利的享有也不需要用到設備。然而，您必須知道 ADA 仍然讓您享有此權利，以免您確實遇到需要使用的情況。

您最有可能獲得完成核心工作職責所需的特殊設備。ADA 將這些職責稱為「基本工作職能」。另一方面，經常有些任務對您做的工作無關緊要，ADA 條款並不適用於此類工作。因此，您的雇主並不需要提供適合的設備，以便讓您執行非基本工作職能。

25. 我可以要求哪些類型的輔助性裝置？

ADA 並沒有嚴格限制您可以要求的設備類型。任何能夠幫助您進行工作的物品都可以是合理調整。它可以是一個簡單的工具，例如提供給只能用一隻手的人使用的單手打字機。它也可以是高科技裝置，例如能夠幫助語言障礙者與他人溝通的特製通訊裝置。

爲了讓您大致瞭解雇主根據 ADA 可能會提供的設備範圍，以下給出了平等就業機會委員會 (Equal Employment Opportunities Commission, 簡稱 EEOC) 在其 *技術協助手冊 (Technical Assistance Manual)* 中所舉出的屬於合理調整的範例清單。此清單僅供舉例說明之用。您所需要的設備可能與之全然不同。

- TDD (Telecommunication Devices for the Deaf, 聽障人士電傳通訊裝置) 能夠讓有聽力和/或語言能力損傷者透過電話進行通訊。
- 電話擴音器對於聽力損傷者很有用。
- 用於標準電腦與其他設備的特殊軟體可以將字體放大或是將印刷文件轉換成語音文字，以供視力和/或閱讀障礙的人士使用。
- 在設備上加上以點字或凸字印刷的觸覺標誌可以幫助視力損傷的人士。
- 患有腦性麻痺或其他手部不便的人士可以使用電話耳機以及自適應電燈開關。
- 有視覺或閱讀障礙的人士可以使用語音計算機。
- 截肢者或是有其他行動損傷者可以使用麥克風電話。
- 有聽力障礙的醫療技師化驗時可以使用帶有指示燈的計時器 – 費用爲 27.00 美元。
- 爲手部使用受到限制的職員提供一個“lazy susan”式檔案架，讓她可以方便取得工作上需要的所有資料 – 費用爲 85.00 美元。
- 爲一隻手臂使用不便的場地管理員準備可拆卸的耙子加長柄。如此他可以用受損的手來抓住加長柄上的把手，然後透過功能良好的手臂來控制耙子 – 費用爲 20.00 美元。

- 辦公桌的陳設從右邊改至左邊，讓視力受損的資料輸入操作員能夠執行她的工作 – 無任何費用。
- 配合助聽器使用的電話擴音器，可以讓工廠工人保住工作並且避免調到薪資較低的工作 – 費用為 24.00 美元。
- 眼盲的接待員獲得一個光源探測器，讓她可以判斷電話總機上的哪一條電話線路在響鈴、保留中或是在通話中。光源探測器在位於光源上方時會發出聲音訊號 – 費用為 50.00 到 100.00 美元。
- 只能使用一隻手的人士擔任飲食服務工作，除了開罐頭以外，所有工作都能勝任。為她提供了一種單手開罐器 – 費用為 35.00 美元。
- 購買輕型拖把和小型掃帚，讓患有唐氏症以及先天性心臟病的員工能夠以最省力的方式完成工作 – 費用為 40.00 美元。
- 一名卡車司機患有腕道症候群，此病症在天氣冷的時候讓他手腕的移動受到限制，同時會感到極度不適。一種為浮潛潛水員設計的、與手套配合使用的特製手腕套，讓他能夠在極端寒冷的天氣中也可以駕駛 – 費用為 55.00 美元。
- 一種電話耳機可以讓患有腦性麻痺的保險業務員在和客戶談話的時候同時記下資料 – 每月租金為 6.00 美元。
- 一種稱為“jig”的簡單硬紙板，能夠讓心智遲緩者像零售商店的庫存管理員一樣摺好牛仔褲 – 無任何費用。

26. 我行動不方便，因而需要使用輪椅。我可以要求雇主準備一個輪椅讓我在工作時使用嗎？

一般而言是不行的。您有權要求的設備有一個重要的例外，那就是您每天日常活動時用到的個人裝置。請參閱 EEOC 的 *技術協助手冊 (Technical Assistance Manual)* 第 3.10.6 節。如果您每天不論是否在工作時都會使用輪椅，那麼您的輪椅就是個人物品，您的雇主不需要提供輪椅讓您在工作場所使用。但就在該例子中，還存在一種情況，您的雇主必須負起責任。舉例來說，假設您的上半身有足夠力量可以使用手動輪椅，達到個人行動的需要。但是您的工作環境，例如地形或辦公室地毯的質地和深度，卻讓您無法使用手動輪椅。在這種情況下，您的雇主可能必須提供電動輪椅。

您的醫生為您的健康與一般日常活動所指定的多數物品都是個人裝置。這些用品包括眼鏡、助聽器、手杖、柺杖、醫療設備、義肢和矯正裝置。非醫生指定用品，例如輪椅升降機，也屬於個人性質，必須由您自行負責。

個人用品以及工作相關設備之間的界線有時候是比較模糊的。聽力受損者需要電話擴音器以用於個人用途以及在工作時透過電話與人交談。但是您可以從上一個問題中獲悉，EEOC 將電話擴音器描述為合理調整。可以肯定的是，如果您需要某種設備、工具、某些

用品或某個科技物品以完成特定的工作，不論您是否在家中也需要用到類似的裝置，您的僱主都應該提供。

27. 我因視力損傷而無法閱讀文字，我是否有權以另一種形式獲得工作申請以及其他工作資訊？

在就業所有方面的所有階段中，您有權獲得和他人相同的對待。這意味著您有權獲得閱讀及填寫求職申請表的機會。您有權瞭解已經提供給所有申請人的其他工作資訊，包括有關就業政策、福利、減稅等等。但是 ADA 並未規定僱主有義務提供表格中您想要的資訊。僱主可以根據您的情況做出有效的選擇。錄音資料是最常用的選擇之一。如果您不適合這個選擇，您必須解釋原因並且建議最符合您需要的方式。

在填寫求職申請以及其他表格時，僱主可以提供您個人協助，幫助您閱讀資訊並根據您的指示完成表格。29 C.F.R. § 1630.2(o)(2)(ii)。假使某些資訊涉及敏感性以及個人性質，您可以要求協助者必須是正常情況下能夠看見這些資訊的人員，例如人力資源部的人員。

28.我擔任全職工作，爲了提供我方便，僱主允許我有時可以在家工作。我可以要求特殊設備，以便在家中工作時提供協助嗎？

理論上是可以的。如果您獲准在家工作，同時在進行工作時需要使用特殊設備，您的僱主應該提供。由於您也會在辦公室工作，因此您在辦公室也可能需要相同的支援。在兩個地點提供相同的調整，費用可能會過於昂貴。ADA 並未強制僱主必須支付過於昂貴的物品費用。即使您的僱主同意更改您的工作時間表並且允許您在家工作，也不代表僱主必須供應您需要的所有物品，不論其價值的多寡。如果該設備可以攜帶，您可能只有要求一組用品的權利，並且需要攜帶它往返於家中及公司之間。

29.我的公司對目前的電腦系統進行了很大的變更，這使得我無法繼續使用特殊設備。我應該怎麼辦？

您仍然有權提出合理調整的要求。29 C.F.R. § 1630.9(a)。貴公司應該尋求其他方式讓您進行工作。可以選擇多種方法。其中，調整電腦系統，讓您能夠繼續和往常一樣工作是可行的方法之一。公司可能也必須提供不同的設備，還可能必須提供技術支援人員以協助您進行工作。公司甚至可以修改您的工作任務，讓您不需要再使用電腦。

如果此項變更是基於業務上的需要，您也不可以期望公司維持目前的系統。一般而言，法院將會判定科技變更是否爲業務實際所必需。

30. 我如何才能獲得適合於工作的設備？

首先應該讓僱主瞭解，您有殘障的情況，同時需要輔助性裝置來執行工作。然後您應該要求舉行會議，討論您需要進行調整的相關細節。如果您或您的僱主對於輔助性科技知之甚詳，雙方可以就能夠符合需要的設施達成合約。您應該準確地記錄雙方討論的內容以及合約的條款。如果您對於設施不太瞭解或是無法就該設施達成合約，您的僱主應該請一位能

夠做出有效選擇建議的評估人員進行評估。請參閱附錄*決定適當合理調整的程序*之下的 29 C.F.R. § 1630.9。

您的雇主並不需要購買最貴或是最新研發的設備。事實上，如果您的需要能夠透過其他方式滿足，雇主並不需要添購任何設備。例如，如果因為所有裝置都太過昂貴而沒有合理的選擇，那麼您應該自行提供。此外，您的雇主也不得以物品價格的因素為由，不提供任何調整。當某個選擇排除之後，雇主應該考慮其他合理的替代選擇。

31. 我有一份由復健部門所完成的書面評估，其內容說明了我需要的輔助性裝置。我如何使用這份評估？

由於此類評估包含的內容相當廣泛，您可以將其用作不同用途。您可以將它們用作殘障證明以及會影響您工作效能的功能性限制證明。您也可以將它們用作您需要輔助性科技以及您需要之特定物品的證明。但是 ADA 並未要求您的雇主接受某些其他機構的評估或決定。您的雇主可以根據其業務的性質與資源自行斟酌。

然而接受「復健部門」(DR) 的評估，可能有著特殊的原因。由 DR 所完成的評估屬於復健計畫的一部份，DR 在此計畫中必須要確保其目標的達成。一般而言，這意味著 DR 應該在您參與之計畫的輔助性裝置採購中提供資金援助。如果您的雇主同意 DR 的評估結果，或許能夠和 DR 協商共同分擔您需要之科技的費用。

32. 我的雇主可以要求我向醫生取得有關描述我需要之設備種類的證明嗎？

不可以。在大多數情況下，醫生並沒有充分的知識能夠對輔助性科技提出建議。有專業的評估人員能夠評估殘障者需要的科技。根據您的殘障情況以及您居住的地點，您可以在許多地點找到這些評估人員。有些評估人員在醫院的復健單位工作，其他人可能在殘障組織服務。還有一些私人公司也可進行科技的相關評估。任職於 DR 的顧問、獨立生活中心的專科醫師，或是地區中心的案例管理員應該能夠為您推薦人選。請參閱本手冊第 17 章，瞭解包括科技中心在內的資源清單。

您的雇主應該獲得顯示您所需之設備的評估。您的雇主僅有權瞭解您因為殘障情況所受到的身體與心智上的限制。這可能需要您的醫生提供某些類型的說明。然而您的醫生並不需要(也不應該)洩露您所有的醫療記錄及相關資訊。醫生應該僅說明您有殘障情況或您的醫療狀況，並且具體描述影響您執行工作的功能性限制。如果您能夠透過其他可靠的文件提供此資訊，您的醫生便完全不需要牽涉其中。

提出就業歧視控訴的相關資訊

33. 如果我認為由於自身的殘障情況而受到雇主歧視，法律能夠幫助我嗎？

可以。本章中所討論的法律禁止就業歧視，並且可讓您提出控訴，以及在某些情況下向法院提起訴訟。在多數情況下，您必須先提出控訴，然後才向法院提出訴訟。如果您要提出控訴或訴訟，就必須完成以下程序：出席聽證會或執行法院訴訟程序、撰寫供述聲明，同時接受雇主代表或律師的訪談。

34. 我如何知道是否要提出州或聯邦控訴？

您必須先瞭解自己、雇主以及控訴適用於哪項法律。您可能會發現州法和聯邦法都適用於您，可以向州立或聯邦機構提出控訴。您應該和辯護人或律師討論，以便瞭解自己適用的法律以及向何處提出控訴。如果您可以同時向兩者提出控訴，有時聯邦和州立機構對於誰將處理您的行政控訴已經達成合約。舉例來說，您通常可以同時向公平就業與住房部 (Department of Fair Employment and Housing, 簡稱 DFEH) 與平等就業機會委員會 (Equal Employment Opportunities Commission, 簡稱 EEOC) 提出控訴。這些機構應該讓您知道誰將負責調查您的控訴。

35. 我可以在何處及何時提出 ADA 控訴？

如果是違反 ADA 第一章的情況 (私人企業雇主)，您可以向 EEOC 提出控訴。他們的電話號碼是 (800) 669-4000。控訴必須在歧視行為發生之日起的 **300** 天內向 EEOC 提出。如果 EEOC 發出訴權信函 (說明您可以向法院提出訴訟的信件)，您必須在接收信函之日起的 **90** 天內向美國地方法院提出訴訟。根據第一章的規定，向法院提出訴訟之前，您必須收到 EEOC 的訴權信函。

如果是違反 ADA 第二章的情況 (政府雇主)，EEOC 與「司法部」(DOJ) 訂有工作共享合約。DOJ 主要負責調查針對第二章所涵蓋之多數雇主的就業歧視控訴。DOJ 的電話號碼是 (800) 514-0301。您必須在歧視發生之日起的 **180** 天內向 DOJ 提出控訴。法院已認定，在向法院提出第二章訴訟之前，並不需要從 DOJ 獲得訴權信函。此類訴訟應該在歧視行為發生之日起的一年內提出。

在加州，您也可以向 DFEH 提出 ADA 控訴。EEOC 或 DFEH 將會讓您知道哪個機構將會調查您的控訴。

36. 我已經向 DFEH (或 EEOC) 提出控訴，接下來會發生什麼事？相關機構要多久才會提供協助？

DFEH

一旦您向 DFEH 提出控訴，DFEH 的顧問會決定該機構是否接受控訴。如果接受控訴，DFEH 將會在一週內撰寫一份正式的控訴書並且傳送給您簽名。當您簽署控訴書並且寄還給 DFEH 之後，他們會將其交給您的雇主。您的雇主有 **21** 天的時間可以對控訴做出回

應。DFEH 收到回應之後，顧問會決定該控訴之理由是否屬實，即您的雇主是否有針對您的歧視行為。DFEH 會根據州法《公平就業與住房法案》(FEHA) 與 ADA 來做出判決。如果 DFEH 認定有歧視行為發生，則會詢問您的雇主是否有意透過調解程序和解。如果雇主不願意和解，DFEH 將會根據 FEHA 對雇主提出行政控訴。行政控訴稱為「控告」，並且會向公平就業與住房委員會 (FEHC) 提出。FEHC 將舉行聽證會並且向 DFEH 及雇主取得證據，然後對您的控訴做出判決。一旦行政程序開始，您就不需要再向法院提出正式控訴。如果沒有發出控告，DFEH 將會通知您請求訴權通知，並且在訴權信函寄發之日起的一年內向法院提出訴訟。如果您的雇主在行政聽證會上敗訴，FEHC 可以要求您的雇主補償您積欠及未來的薪資、疼痛與辛苦的損失，甚至精神痛苦損失。當 DFEH 根據 ADA 判定歧視發生時，就會將此案件轉交 EEOC。

EEOC

在您向 EEOC 提出控訴之後，被控違反 ADA 規定的雇主應該會在 **10** 天內收到控告的書面通知。EEOC 將會調查關於歧視的控告。如果 EEOC 認定雇主對您有歧視行為，將會嘗試透過調解的方式解決控告爭議，並且為您爭取最大的補償。如果調解失敗，EEOC 將會提出訴訟，或發給您「訴權」信函，以便您向法院提出訴訟。

37. 如果判定我的控訴屬實，會發生什麼事情？

根據 ADA，您可以獲得禁制令 (執行或不執行法案的命令)。例如，其中包括復職、使建築物具備易達性、雇用員工來協助您以及補償積欠薪資。您也可能會獲得損害補償金 (補償您的金額款項)，以補償對您造成的實際損失以及精神痛苦損失。您也可能獲得懲罰性損害賠償金 (罰金)，視雇主的歧視行為是否為蓄意而定。

38. 我是否有加入工會，有沒有什麼不同？

沒有。如果您有加入工會，將有權讓工會作為您的代表。此外，您雇主的行為也可能違反您的工會合約，或者違反 ADA 以外的法律。如果您是工會的員工，除了向 EEOC 或 DFEH 提出控訴之外，您還應該向工會聯絡以尋求協助。

39. 什麼是調停或調解？它可以比較快的解決問題嗎？

EEOC 和 DFEH 控訴程序都包括嘗試「調解」的行為。透過調解程序，EEOC 或 DFEH 顧問將會嘗試在您與雇主之間達成和解合約。如果調解失敗且沒有達成合約，您仍然可以提出訴訟。調解的過程比訴訟要快得多，因為後者通常非常耗時。

40. 我在聯邦機構工作，我可以在何處及何時提出第 501 條控訴？何時可以向法院提出控訴？

根據管理聯邦部門與機構的第 501 條之規定，您必須在歧視事件發生之日起的 **45** 天內，首先諮詢內部的 EEO (平等就業機會) 顧問，嘗試以非正式的方式糾正歧視行為。如果您不清楚該時間限制，或者因為不可控制之情形而來不及與 EEO 顧問聯絡，則此期限可以

延長 45 天。29 C.F.R. § 1614.105。如果歧視行為在 **30 天**內無法糾正，EEO 顧問將會提供您書面通知。您可以將此期限另外延長 **60 天**。如果您的機構具有糾紛解決程序，而且您同意使用此程序來代替聯絡 EEO 顧問，則您有 **90 天**的時間可以解決此爭端。

如果您要繼續提出控訴，則必須在收到 EEO 顧問通知之日起的 **15 天**內，向對您歧視的機構提出書面控訴。29 C.F.R. § 1614.106。相關機構必須在您提出控訴之日起的 **180 天**內針對控訴進行公平的調查，除非您與其達成書面合約延長此期間。在到達此期限時，您的機構必須通知您調查已經完成，提供您調查記錄的影本，並通知您有權在收到調查檔案或機構最終判決之日起的 **30 天**內，要求行政法官舉行聽證會。29 C.F.R. § 1614.108。

如果您要求舉行聽證會，您就擁有「開示」的權利，意思是您可以要求從與控訴事實有關的機構取得相關資訊。行政法官僅允許對控訴有直接認知的證人出庭，並且會管制訴訟程序。在聽證會上，您可以出示證據並向機構官員提出問題。行政法官將會在您請求舉行聽證會之日起的 **180 天**內做出有關您控訴的判決。在收到聽證會判決之日起的 **40 天**內，您的機構可以拒絕該判決，或對其進行修改並提出自己的最終判決。如果您的機構在 40 天內並未拒絕或修改聽證會的判決，則聽證會的判決將成為機構的最終判決。29 C.F.R. 1614.109 (i)。

如果您不同意機構的最終判決，您可以在收到歧視事件最終判決通知之日起的 **30 天**內向 EEOC 提出上訴。您必須向 EEOC 提出控訴，然後才能向法院提出訴訟。EEOC

- 將檢閱有關控訴的檔案，並且可以向任一方要求提供其他資訊並做出判決。29 C.F.R. § 1614.407。僅在以下情況下才可提出私人法院訴訟：
- 收到最終判決之日起的 **90 天**內 (如果沒有提出上訴)；
- 提出控訴之日起的 **180 天**後 (如果沒有提出上訴，也沒有做出最終判決)；
- 在收到 EEOC 有關上訴的最終判決之日起的 **90 天**內；或者
- 在向 EEOC 提出上訴之日起的 **180 天**後 (如果 EEOC 沒有做出最終判決)。29 C.F.R. § 1614.407。

41. 我為與聯邦政府有簽訂合約的雇主工作，我可以在何處及何時提出第 503 條控訴？

根據涵蓋聯邦承包商的第 503 條之規定，您必須在歧視事件發生之日起的 **300 天**內向「勞工部」聯邦承包遵守計畫辦公室 (Office of Federal Contracts Compliance Programs，簡稱 OFCCP) 的當地辦事處提出第 503 條控訴。41 C.F.R. § 60-741.61(b)。法院已認定，您不得根據第 503 條之規定提出私人訴訟。此行政控訴是您唯一的補償方法。請參閱本章最後所附的當地 OFCCP 辦事處清單。

42. 我為接受聯邦資金支援的雇主工作，我可以在何處及何時提出第 504 條控訴？

根據第 504 條的規定，針對您所遭遇的歧視，您可以同時提出行政控訴以及法院訴訟。這些訴訟的期間從歧視發生之日起開始計算。如果要針對接受聯邦資金支援的雇主提出行政控訴，您應該向提供資金給雇主的聯邦機構的民權辦公室 (Office for Civil Rights) 提出。舉例來說，如果是對於小學教師歧視行為的控訴，應該向「教育部」的民權辦公室提出。您必須在歧視行為發生之日起的 **180 天**內提出行政控訴。如果您也選擇向法院提出訴訟，則從歧視發生之日起，您有一年的時間可以向聯邦地方法院提出訴訟。根據第 504 條的規定，您無須先提出行政控訴，即可針對聯邦資助的雇主提出法律訴訟。然而，如果控訴對象是聯邦政府本身，則根據第 501 條的規定，您必須先提出行政控訴。

43. 我可以在何處及何時提出 FEHA 和第 11135 條控訴？

根據 FEHA 的規定，您可以在歧視發生之日起的一年內提出 DFEH 控訴。如果 DFEH 發出「訴權」信函，您接下來就可以向州法院提出私人訴訟。

除 FEHA 控訴外，如果您認為自己還需要提出 ADA 控訴，則應該在 **300 天**內提出 DFEH 或 EEOC 控訴，因為提出 ADA 控訴的時間期限為 **300 天**。

根據第 11135 條的規定，您必須在歧視行為發生之日起的一年內向管理相關計畫的州立機構提出控訴。如果您在一年後才發現存在違反歧視規定的情況，您仍然可以提出控訴；但是自一年的期限結束之日起，您只有 **90 天**的時間可以繼續提出控訴。22 C.C.R. § 98344。州立機構可以停止資助相關計畫，並且可以將控訴轉交 DFEH。負責管理的州立機構有權調查並解決歧視相關的索賠。此外，您可以提出法院訴訟，強制負責管理的州立機構遵守調查與解決控訴的規定。在另一方面，根據第 11135 條的規定，個人並無權提出法院訴訟。22 C.C.R. §§ 98002、98003；*Arriaga v. Loma Linda University*, 10 Cal. App. 4th 1556, 13 Cal. Rptr. 2d 619 (1993)。

第 6 章附件

空白頁

合理 調整請求信函樣本

[日期]

尊敬的僱主：

本人是一名殘障員工。本人的殘障屬於身體殘障，會對我的工作能力造成重大限制，使我 [您應該在此處描述您由於殘障所受到的限制。例如：因身體的不便而無法拿到高架上的東西，或使用目前的辦公大樓。]。

爲了執行本人的基本工作職能，本人需要合理調整。所需調整爲：[您在此應該列出您需要的調整，儘可能詳細描述。請記得，調整必須要讓您能夠執行基本工作職能；如果無法做到，則稱不上是合理調整。例如：使用您可以拿到的設備並且增加使用功能，例如可進入建築的坡道。]。

請在 10 天內回覆，讓本人知道您是否同意該調整請求，以便本人繼續採取其他必要的措施。

此致

醫師支援調整 需求的信函樣本

[日期]

尊敬的雇主：

[您的姓名] 是本人的患者，因身體上的殘障而造成功能上的限制。[您的姓名] 有下列的功能限制：您的醫生應該在此將適用於您的工作能力的限制列出。例如：有限的可達性或必須使用輪椅。]。[您的姓名] 可以透過以下方式為其殘障情況提供調整：[您的醫生應該在此列出您需要的調整。例如：使用易達的建築與設備，讓他能夠到達與操作。]。

此致

您的醫生

加州 OFCCP 辦事處

- 洛杉磯地區辦事處
Ms. Sarah Nelson
District Director for ESA-OFCCP
U.S. Department of Labor
11000 Wilshire Blvd., Suite 8130
Los Angeles, CA 90024
310-235-6800
- 大舊金山灣區辦事處
Mr. Ron Hirada
District Director for ESA-OFCCP
U.S. Department of Labor
90 7th Street, Suite # 11-100
San Francisco, CA 94103
415-625-7828
- 聖地牙哥地區辦事處
Mr. Hector Sanchez
Acting District Director ESA-OFCCP
U.S. Department of Labor
5675 Ruffin Road, Suite 320
San Diego, CA 92123-1362
619-557-6489
- 聖荷西地區辦事處
Ms. Alice V. Young
District Director for ESA-OFCCP
U.S. Department of Labor
60 South Market, Suite 410
San Jose, CA 95113
408-291-7384
- 橘郡區辦事處
Hector Sanchez
Assistant District for ESA-OFCCP
U.S. Department of Labor
770 The City Drive, Suite 5700
Orange, CA 92868
714-621-1631

