向紐約州總檢察官申請索賠有甚麼程序？

你可以向總檢察官辦公室的民權局提出控訴，在該局填寫投訴表格，如果你無法提交或需要書面上投訴協助，請與該局聯絡。該局不會就個別人士及違反紐約州機構的案件，進行歧視起訴。相反，該局調查及檢控涉及歧視的模式、做法或政策，並有許多人受影響的個案。向州部門及EEOC處理個別人士的民權投訴，以及州和其他政府機構的投訴。

向總檢察官提出訴訟不能確保提交的最後期限或就業法律行政上的先決條件。此外，除了向總檢察官提出投訴之外，你亦須向EEOC、州部門或紐約市人權委員會提交歧視控訴，如此冊子所述，或在法庭上另外的民事侵權行為的法律訴訟。

僱員如果認為受到歧視，他/她可以做甚麼？

如果僱員認為他/她是歧視的受害者，將有多個選項。這些選項包括向僱主提出內部投訴；向紐約州總檢察官辦公室提出投訴；向EEOC、州的人權部或地方的人權機構提出控訴；或向聯邦或州的法庭提出法庭控訴。

每一個選項都有不同的期限及結果。僱員應在行動前清楚知道每一個選項，最好在訴訟程序前與律師諮詢。

向法庭提出還是向機構提出，僱員應該如何選擇？

這個決定有賴於已尋求的結果、期限已過，以及以及是否規定有關投訴要先向行政機構提交，然後才向法庭提交。

向總檢察官辦公室提出投訴不會影響在第七章、人權法及其他就業法律下的提交期限。僱員最好與律師諮詢，以確定最佳的方案。

聯絡資料：

Office of the Attorney General:
Civil Rights Bureau
120 Broadway
New York, NY 10271
(212) 416-8250
(800) 771-7755 (hotline)
(800) 788-9898 (hearing impaired)

NY State Division of Human Rights:
Albany:
Empire State Plaza
Corning Tower, 25th Floor
P.O. Box 2049
Albany, NY 12220
(518) 474-2705

New York City:
State Office Building
20 Exchange Place, 2nd Floor
New York, NY 10005
(212) 480-2522
(other regional offices available)

New York District Office of the EEOC:
33 Whitehall Street
New York, NY 10004
(212) 336-3620 or
(800) 669-4000

4/2007

就業歧視法律

有關法律保護及程序的常見問題

紐約州
總檢察官辦公室
Andrew M. Cuomo

甚麼法律保障僱員免在工作場所受歧視？

美國有各種各樣的聯邦法律、州法律及地方法律，禁止在工作場所的歧視。聯邦法律及州法律禁止基於種族、性別、性騷擾、性傾向、膚色、種族、出身、原國籍、年齡、宗教、殘疾、先前的逮捕或定罪及遺傳性體質或帶菌、軍事及婚姻狀況的就業歧視。某些地方法律禁止基於性別身分或表達、夥伴關係的狀況，或以家庭暴力受害者或性罪行或潛行追蹤身分的歧視。根據反歧視法，僱主基於僱員的種族、性別等而拒絕聘用、不晉升、革職、少付薪金，或以其他不同僱傭條款的方式對待僱員，均屬違法。法律亦規定某些僱主需要提供某些種類的病假及事假。

所有法律禁止向提出良好信用投訴的，或在任何調查或訴訟中參與或協助的僱員作報復，此等均屬歧視。

報復發生於僱員遇到不利的就業行動，例如降級、革職，或在工作任務上有重大改變，或某位通情達理的僱員因為反對歧視性的做法，提出或支持歧視起訴，而受到僱主採取其他可能造成阻礙的行動。

就業歧視有甚麼損害賠償？

如果僱員能夠確立歧視，他可獲得不同方式的賠償。如果僱主的行為是蓄意的或魯莽的，僱員可以獲得「補薪」，即因歧視而失去的工資、任何福利損受的價值，例如健康保險及退休金、補償性損害賠償金、為痛苦、苦難及懲罰性的損害賠償。僱員還可以得到律師費及喪失興趣的費用。損害賠償的種類是根據個別個案獨立處理的，而每位僱員不一定會就每宗個案獲得所有種類的損害賠償。此外，僱員可以在僱主的人事政策及程序尋求結構性的變化。僱員遭受報復亦可以獲得歧視的損害賠償。

紐約州有甚麼法律保障僱員免受歧視？

紐約州人權法裁定聘用超過4個僱員的僱主在僱傭條款及特權上，基於年齡、種族、信仰、膚色、原國籍、性別、性傾向、殘疾、先前的逮捕或定罪，或軍事、遺傳性體質或帶菌及婚姻狀況上，有任何歧視，均屬違法。人權法還禁止在工作場所性騷擾及種族騷擾。此外，人權法禁止僱主因僱員守安息日或其他宗教節日而歧視。更進一步，人權法禁止職業介紹所、工會及學徒培訓計劃的歧視。

紐約民權利法 § 40-c規定，在紐約州的司法管轄之下，任何人士的公民權利不會因為其種族、信仰、膚色、原國籍、性別、性取向、婚姻狀況或殘疾而受到歧視。獲得沒有歧視的就業機會是法律保護是一項公民權利。

提出人權法的申訴有甚麼程序呢？

個別人士可以向紐約州人權部（「州部門」）或直接向州的法庭提出歧視控訴。州部門負責調查控訴，如果認為有關控訴有依據，就會在有權作出損害賠償的行政法官前舉行聆訊。個別人士由向州法庭最後提出的歧視行為投訴的日期起計三（3）年，以及由向州部門最後提出的歧視行為控訴的日期起計一（1）年。可是，任何另外比最後行為較早發生的行為可能不會包括在內。向州部門提出控訴不會收費。

聯邦法律有甚麼保障僱員免受歧視？

1964年的民權法第七章是聯邦法律，禁止基於種族、膚色宗教、性別及原國籍的就業歧視。這項法律裁定超過15個僱員的僱主，在聘用、解僱、工資、培訓、晉升及就業條款上有任何歧視，均屬違法。第七章還禁止在工作場所性騷擾及種族騷擾。此外，第七章禁止工會及職業介紹所的歧視。

還有其他的聯邦法律禁止在就業的合同上，基於僱員的年齡（40歲以上）、病假或事假、殘疾，以及原國籍的歧視。

申請第七章索賠有甚麼程序？

就第七章向聯邦法庭提出就業歧視起訴之前，個別人士必須首先向美國平等就業機會委員會(「EEOC」)提交歧視控訴。有關控訴必須在最後歧視行為的300天內提交；可是，任何另外比最後行為較早發生的行為可能不會包括在內。EEOC不能作出損害賠償，但會就控訴展開調查及能夠發布行政上的數據。

如果EEOC認為僱主涉及歧視的模式或做法，EEOC可以向聯邦法院同時提出救濟禁令（尋求終止或改變僱主的政策或程序）及為控訴者作出金錢損害賠償。EEOC還會通過調解嘗試解決問題。