

殘障人士合適的工作環境安排

DISABILITY - ACCOMMODATION ON THE JOB

如果你是屬於殘障人士（例如 HIV 陽性），你可能可以向所屬公司要求“合適的工作環境安排” (reasonable accommodation)，以確保你能完成工作以及保障你的健康。如果僱主有 15 名或以上的員工，你就能享有聯邦美國殘障人法案 (Americans with Disabilities Act，簡稱 "ADA") 的保障。在加州，僱用 5 名或以上員工的僱主必須根據加州平等就業及住房法案 (Fair Employment and Housing Act，簡稱 "FEHA")，為傷殘的員工提供合適工作環境。這份文件主要是向你解釋有關合宜工作環境的保障及法例，但不一定適用於每一個工作環境。如果你有任何問題，請和勞工法律中心聯絡。

1. 什麼叫做合適的工作環境安排？

合適的工作環境，指的是為了能令有需要的員工，做到職業上的基本工作，僱主在工作環境內，為該員工作出適度的調整及妥善安排。一個合適的工作環境並不會改變工作的性質。員工所作出的要求是否合理，就要視乎本身的工作性質和環境而定。這些安排對僱主來說，不能成本太貴及造成太多干擾。

2. 我是否需要已經為公司工作才能夠要求合適的工作環境安排？

法律 (ADA/FEHA) 對僱員以及申請工作人士有同樣的保護作用。僱主必須為那些合資格的殘障申請工作人士提供合適的工作環境安排，讓他們能夠同樣有機會申請工作以及給他們的工作申請予以考慮。

3. 僱主或者潛在僱主什麼時候需要提供這種工作環境安排？

僱主只需要為那些合乎殘障資格的工人提供合適工作環境安排（什麼才是法律定義上的殘障見《工作場所殘障：聯邦及州法律有關規定》一文）另外，僱主只需要為那些已經給人知道的殘障提供合適安排。所以為了保證你能夠得到保護，你應該通知僱主你有殘障問題需要公司作出合適安排，而不要期望僱主從旁猜測出你有殘障問題。

例外：如果這種安排會為僱主帶來過度的困難 undue hardship，僱主就可以不必提供這種合適安排。什麼情況下這種安排會被認為過度呢？當作出這種安排是極度困難或者極端昂貴的。例如，一個小本經營的公司需要改變一個殘障工人的上班時間，或者要為這位工人提供病假，而這個工人放病假期間需要其他同事處理他的工作內容，從而令到這些同事不能完成自己的工作。這樣做的話有可能為公司營運帶來極大的困難。那麼，這種情況就有可能會被認為是過度的困難。

4. 如果申請合適工作環境安排的話，我需要告訴雇主什麼？是否需要透露我的具體殘障問題？

爲了得到法律這方面的保護，你應該向至少一個公司的代表透露你的殘障狀況，比如主管或者公司人事部。如果你的殘障問題屬於一些個人的私隱，你不需要向公司全盤透露所有的殘障細節。你只需要向他們說你需要合適的工作環境安排，並且出示足夠的訊息讓他們知道你身有殘障，這些殘障會影響你的某種主要的生活機能。

很多殘障雖然只是被歸類爲一種狀況，但這種狀況卻會對身體產生許多不同的影響，而這些影響是需要合適工作安排的。例如，如果一個工人身患愛滋或者愛滋病毒陽性反應，愛滋病本身的反應有限，但因爲愛滋病引起的癌症，呼吸系統問題，眼睛的毛病，情緒低落，你就可以把這種情況界定爲“防疫系統失常極大地限制了主要的生活機能”當然，在某種情況下，雇主可以由此推測出你的殘障的具體情況。

公開殘障狀況是一個極端個人的決定，你應該考慮這個決定的成本和效益，包括：

- 完成工作所需要的安排
- 爲了避免受處分或者解雇而需要安排
- 爲了保護自己的健康而需要安排
- 是否可以不需經過透露殘障問題即可獲得安排
- 被人藐視以及騷擾的危險
- 失去工作或者升職的危險
- 喪失隱私的危險
- 另一方面，有可能得到支持以及在工作上得到更大成就

5. 我要向同事透露我的傷殘狀況嗎？

不。你需要向屬於資方的代表，例如人事部負責人或你的主管透露你的情況—如果你覺得適合的話，你的主管亦需要瞭解你的傷殘情形。但是，你無需向同事透露傷殘的事。事實上，僱主向你索取的醫療紀錄是要保密的，只有你的直屬主管及經理才有權看這些資料，因爲他們要知道爲你作那方面的工作安排。

6. 是否要以書面形式提出合適工作環境安排的要求？

不必。你可以用書面、口頭、電郵，或任何其他的溝通辦法作這項要求。不過，爲了避免僱主將來會否認你曾作出這項要求，你最好將此要求作記錄及保存好。

7. 我可以要求什麼樣的工作環境安排？

- **改善工作設施：**為行動不便的殘障員工安排所需的通道或特制的椅子
- **工作器材或裝備：**為視力有問題的殘障員工安排使用合適的電腦，這些電腦有聲音識別功能或加大的字體
- **半職工作安排：**為身體容易疲乏、或者不能站立超過四個小時的殘障工人安排半職工作
- **調整工作時間表：**為需要按時服藥、或者那些有呼吸困難的殘障員工安排經常的小息以及提供飲用水，或因為藥物反應的關係需要調整作時間表
- **請假見醫生：**在日常工作中安排時間見醫生亦可以是合適工作環境安排
- **停薪留職：**殘障員工因為有關的病症需要動手術或在家休養，因此需要作停薪留職的安排
- **工作重整：**殘障員工可能會體力下降，因此需要避免大量體力操作的工作，當然不能是主要的工作職責
- **工作訓練及指導：**因為殘障有關的癥狀令一個工人不能集中精神或者學習新技能，公司有可能提供額外或者特殊的訓練令他掌握新的工作技能以及職責。
- **公司條例的調整：**服用治療藥物的員工在服藥後，有可能出現神智不清，在這種情形下，即使公司政策禁止睡覺，殘障員工也可以到休息室躺下休息
- **教育：**有 HIV/AIDS 的員工在工作場所中可能要面對很多的誤解，如果能向其他同事及主管人員提供認識傷殘情況的教育，就能消除有關的驚恐或偏見的行爲
- **調配到空缺的職位：**當員工不能從事現有的職位工作時，如有適當的職位空缺，該員工可以進行工作調整。另外，如果工人和雇主雙方都同意調職是合適的安排的話，即使工人還可以從事目前的經過合適安排的工作，也可以進行調職。

8. 在提出合適工作環境安排後，會發生什麼？

當你提出這方面的要求後，僱主必須作出相應的努力以決定合適的安排。但是，在實施這些安排過程中，你也要作出配合及參與。員工如果不參與這些照顧安排過程的話，可能會失去州及聯邦的法律保障。你有可能會需要提供醫生證明文件，出席有關會議。如果你或者雇主不同意某個安排建議，你必須採取步驟繼續把這個過程進行下去。在過程中你可以考慮運用第三者的維權協助。

爲了保障你的權益，可以考慮以下的主動措施：

- 以書面的方式要求僱主提供合適工作環境安排
- 建議可供選擇的安排
- 向僱主提供這方面專家的資料，例如合適工作環境網絡 Job Accommodation Network (1-800-526-7234, www.jan.wvu.edu)，殘障和商業技術支援中心 (DBTACs) (1-800-949-4232, www.dbtac.vcu.edu)。
- 計劃及出席要和僱主商討有關安排的會議

這份文件試圖爲大家提供準確、簡明的有關就業方面的加州法律常識。不過，由於法律以及法律程序時有變化以及解釋不同，勞工法律中心不能保證傳單的內容是最新的，也不能爲內容被運用的結果負責。讀者不應完全依賴這裡提供的資料，你應該就個人的特殊情況，向律師或者有關機構查詢。

法律援助會 - 勞工法律中心 2007 年 © 版權所有

如你遇上有關勞工法律的疑難問題，請致電法律援助會-勞工法律中心中文專線：(415) 593-0066

法律援助會-勞工法律中心是一個非牟利機構，專門免費爲低收入的勞工階層提供和工作就業有關的法律諮詢服務。本中心的二十四小時諮詢服務電話專線是 415-864-8208。你也可以打電話給中心的中文專線 415-593-0066 尋求幫助