

工作中的 就業歧視常見問與答:工作調動

我的殘障妨礙我從事目前的工作，如果雇主調動我做別的工作，這合法嗎？

合法。除非調整你的工作會給雇主帶來不必要的困難，雇主必須為殘障人士做出合理的調整。如果由于殘疾，你不再能夠執行目前工作的某些基本功能，分配你做另外一個你適合的工作 *可能是* 適當的。工作調動應該調換到一個空缺的或者在合理時間內即將空缺的相等的職位。

平等就業機會委員會 (EEOC) 對工作調動是什麼立場？

EEOC 將工作調動視為合理調整中的“最後手段”。它只有在確認後面兩條以後才被要求:(a)沒有任何調整能夠讓雇員從事其目前職位的要求，或者(b)所有其它合理的調整都將對公司產生不必要的困擾。然而，如果你和雇主都自願認同工作調動是你目前情況下的最好調整，它就可被考慮。

如果沒有和目前相等職位的工作怎麼辦？

工作調動不包括給雇員升遷。如果沒有等同的職務，那麼你的老板必須給你找一個你能勝任的低級空缺。如果你被分配到低級職務，雇主不需要保留你任高職務時的薪金，除非一般允許轉移到低級職務的雇員保留原薪。

如果比你低的職位沒有空缺怎麼辦？

如果低級職位沒有空缺，那麼雇主就不必考慮工作調動。

法律不要求雇主新增一個職位以便讓我能有工作嗎？

法律清楚表明當你因為殘疾不能做工作時，僱主們不需要為了能使你就業而新增職位。因此，你是否有權利轉換其它職務將取決于在你因殘障不能從事目前工作的時候，是否有你適合做的空缺職位。

我知道辦公室有個空缺職位，但我需要接受訓練做這項工作。我的僱主有義務培訓我嗎？

要求調動到一個空缺職位的僱員必須符合那個職位的要求。僱主一般沒有義務幫助僱員達到合格。因此，僱主不必為僱員提供培訓，幫助他/她取得空缺職位所必要的技能和知識，除非僱主通常為僱用的每個人或轉換到那個職位的每個人都提供培訓。

我的僱主規定禁止在職務之間，辦公室之間，或者分支機構之間的轉換。

在需要合理調整時，你的僱主可能仍然有責任為僱員調換工作。當調整工作在特定情況下成為適當時，僱主就要修改它的禁止轉換工作的規定作為合理調整，除非這種調整能表明它會帶來不必要的困擾。

我應該如何與我的僱主就其它工作機會進行溝通呢？

如果你需要一項合理的調換工作，根據 ADA，*你自己*有責任向僱主提出要求。因此也由*你去*詢問僱主關於現有的空缺和調換的機會。

僱主這時的責任是什麼？

要求一旦提出來，僱主應該詢問你的資格和興趣作為合理調整的互動程序的一部分。然後，根據這些信息，最熟悉職位空缺狀況的僱主必須告訴任何你可能合格的空缺職位。

當我詢問其它職位時僱主沒給我任何信息，這合法嗎？

如果你做了努力去了解現有的空缺，但僱主不給你任何信息，根據 ADA 法案，你的僱主可能違反了他要為你提供合理協助的法律責任。你可以考慮向 EEOC 提出指控。

我的僱主要我和其它人競爭空缺職位，這合法嗎？

如果你的僱主沒有自動為你提供你合格的空缺，而要求你與他人競爭，僱主可能違反了要為你提供合理協助的法律責任。為了證明此事已經發生，你必須證明，事實上你符合那個空缺職位的要求。如果你是工會成員，你們的集體談判協議可能會給予你轉換到其它職位的額外權利。

僱主有權為他們的工作職位設定合格的要求，只要這些要求不是歧視性的。

由于本文件僅為一般性質的資料介紹，這個事實報導不應該被視為法律建議。

-最新更新：2002 年 8 月 1 日

Translated by the Asian/American Center of Queens College with
funds provided by Queens Borough President Helen Marshall
(No alterations on this document are permitted)