

工作中的 就業歧視常見問與答:合理的調整

什麼是對殘障人士的“合理的調整”？

一般來說，調整是指對工作場所作的任何變通使得殘障人士獲得平等就業的機會。一項變通可以指求職申請程序的修改，工作環境或工作方式的便利，或者就業福利和優先待遇的調整。

合理的調整是一項滿足殘障人士平等就業機會又不給雇主不必要的困難的變通安排。

合理調整的例證有哪些？

- 讓現有雇員使用的設施變得容易被殘障人士取得和使用；
- 重組工作結構；
- 改變上班時間；
- 提供額外的無薪假期；
- 依殘障人士的要求，調整他/她到一個待遇相同的空缺（或即將空缺）的職位上；
- 購買或改進設備或裝置；
- 調整或修改考試，培訓材料或政策；
- 提供合格的誦讀或翻譯人員。

哪些調整被認為是不屬於“合理的調整”的？

雇主不需要放棄適用於相同工作類別中所有員工的某項職務的基本功能，或者降低作業標準。還有，雇主一般沒有義務提供上下班都使用的私人用具，例如眼鏡，輪椅或助聽器。

我應在什麼時候提出需要合理的調整？

可以在申請工作的時候，在做工作的時候，或者在和正常人共同享受就業所提供的福利和優先待遇的時候提出要求。

例如：聾啞人申請工作，面試時要求手語翻譯。

例如：患有眼鏡疾患的雇員要求大字體的計算機軟體，以便閱讀。

例如：一位使用輪椅的雇員需要別人幫助以便離開輪椅易接近的地點。

在我開始上班前，我就應該要求提供調整嗎？

不，除非在申請工作時你想得到協助。你可以在工作中的任何時間要求合理調整。但為了自己的利益，你最好在工作出差錯之前就提出合理調整的要求。

我如何得到殘障人的合理調整呢？

問你的雇主要求調整，口頭或者書面的形式都可以。如果你想要幫助，你的家人，朋友，醫療健康機構，或其他能代表你提出要求調整的人都可以。

你或你的代表必須讓雇主知道你要求的工作調整或便利是因為你的殘障所致。要準確告訴雇主你需要他作什麼來幫助你的工作。在要求調整時，你要用“簡單的英語”，不要提及《殘障人法案（ADA）》或使用“合理調整”的詞句。此外，在沒有要求某個具體調整前，如果你有例如哪種調整最能幫到你的建議將會是有幫助的。

一旦我提出要合理調整后，會發生什麼？

在提出要求調整以後，你和你的雇主應該開始非正式的程序，了解你需要什麼並找到適當的合理調整。雇主可能會詢問你相關情況，幫助就合理調整的求助作出決定。

如果我要求幫助，雇主可以問有關我的殘障的問題嗎？

可以，除非你的殘障和對幫助的需要明顯。當有特定殘疾的人要求一項合理幫助時，雇主可能會要你提供文件或者進一步有關殘障以及它所帶來的限制的資料。但是，雇主僅能要求那些證明你有殘疾以及由于殘疾你需要適當幫助的文件和資料。所以，雇主只允許索取與你的殘障有關的醫療記錄，而不能要求閱讀全部醫療檔案。

雇主還可以要求你到雇主選擇的健康護理機構證明你的殘疾和對幫助的需要。但是，檢查必須僅限于決定你是否是殘疾和需要協助。如果是雇主要你去他所指定的健康機構，雇主必須支付所有相關費用。

我如何知道什麼合理調整我可以要求？

請和目前護理你殘疾的健康護理機構討論，詢問關於合理調整的建議。你還可以諮詢當地的或全國性的維護特定殘障群體利益的組織（例如自閉癥，精神病等組織）尋求協助的建議和資源。

要了解有關最新的技術，輔助設備和其它可能的協助，請諮詢象『職業協助網』（1-800-232-9675 語音/聾啞）這樣的組織。

我怎麼知道我殘疾造成的協助需要是 ADA 要求我的雇主必須提供的？

這必須依據個案來決定。根據 ADA 法案，擁有 15 個（包括 15 個）雇員的雇主，必須為殘障雇員或殘障的申請人提供正當合理的協助，除非這些協助會帶來不必要的困擾。根據紐約州法律，擁有 4 個（包括 4 個）雇員的雇主，必須為殘障雇員提供合理的協助，除非這些協助會帶來不必要的困擾。

什麼是“不必要的困擾”？

“不必要的困擾”是指相對於公司規模，財政資源，生意的性質和結構而言做某些調整太困難或者太昂貴。一項協助如果對生意帶來太多中斷，太廣泛甚至從根本上改變生意的性質，也會造成“不必要的困擾”。例如，如果燈具店的雇員對光敏感，燈具店不需撤除它的燈光展示。

雇主也不必為了協助殘疾人而剔除某個崗位的基本功能。

很明顯，如果必須在工場做的事，但你卻要求在家里做，或者下班后沒有工作要做，但你卻要加班，這都不屬於正當的要求。例如，航空公司駕駛飛機的飛行師明顯不能要求“在家上班”。

主要責任是早 9 點到晚 5 點在辦公室接聽電話的接待員，也不能要求上夜班。還有，雇主不必為幫助殘疾人而降低適用於所有員工的作業標準。

雖然雇主不必剔除工作的某些基本功能或降低作業標準，但如果雇主願意，他/她也可以那麼做。

有沒有決定某項調整是不是合理的一般的指導原則嗎？

雖然每個個案都要獨立考慮，但確有些指導原則能幫助決定一項調整是否合理。

- a. 一般而言，花費越少，干擾越少的調整，越會是合理的和不會帶來過度的困擾。
- b. 可預見的和固定的調整比那些不可預見的和變動的調整更被認為是合理的。例如：如果你每周有一天需要早走或者晚來去接受心理治療，你和你的老板可以計劃在你的缺勤時，安排你在其它時間或者安排其他人完成這項工作。與此相反，如果你患有驚恐癥，造成你不定時地的缺勤和不定的時間長短，這就使你和你老板很難為這種缺勤作出安排。【當然，在有些情況下允許個人因殘障在不可預測的時間請假也可能是合理的，只要這種請假不經常發生，時間也不長】
- c. 一般而言，提前請假並有明確期限的病假比起那些臨時請假或者不確定期限的病假更接近 ADA 認定的合理要求。例如：有時人們需要請假住院或者病后術后的恢復。如果你提前知道離開的時間和時間長短，相比于最後一分鐘才知道病休時間長短或者何時開始請假，它會讓老板更容易安排你的病假。因此，如果你因為病痛需要請假，而且不知道要請假多長時間，你可以先要求請假有限的時間，不夠再繼續續假。如果你不確定需要請假多久，比較好的辦法是在病假期間定時和公司通報你的病情。
- d. 調整所涉及的雙方都能夠有彈性，各自都願作出讓步比僅要求一方讓步更容易達成合理解決。例如：如果你需要定期晚來或早走看醫生，如果你願意加時工作以彌補損失的時間，就比不願意更容易達致合理的安排。
- e. 有些看似合理的調整，但由于它要求改變其他人的工作環境，也會是不合理的。如果要求的環境改變對工作干擾太大，雇主可以以“不必要的困擾”為理由加以拒絕。例如：要求降低室內溫度，調暗燈光，或為滿足你的殘疾狀況而改變其它環境，造成對其他雇員的不便。

如果存在幾個合理調整的選擇怎麼辦？雇主必須按我的要求做嗎？

在這種情況下，雇主會在幾個合理調整方案中選擇一個有效的調整。如果存在幾個合理選擇，雇主不必提供雇員所要求的調整。EEOC 認為“個人的意願應該予以優先考量。然而，雇主在多個調整方案中有最終選擇權。”

我的雇主要多長時間內回應我調整的請求？

僱主應該盡快回應合理調整的要求。在收到合理調整的要求后，公司和僱員應該開始非正式地交流，看看僱員工作上需要什麼幫助，確定適當的合理調整。允許僱主就你的要求提出相關問題，包括什麼是你真正需要的，以便作出明智的決定。

所謂合理調整的底線是什麼？

請記住，在 ADA 法律下，有許多因素會影響一項調整的要求是否合理。因為法律要求個案處理關於什麼要求是合理的，甚至閱歷豐富的從業律師也不總能判定一項具體的調整要求是合理的或不合理。辨別一項調整要求是否合理，需要詳細了解一個具體工作的職責；相同工作職責的員工有多少；完成工作的方式/方法是什麼；調整的代價是多少以及許多其它因素。你掌握的參數越多，你得到幫助的可能就越大，關鍵就是調整對你的工作必須的，而且不會造成公司過多負擔的。

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 7 月 31 日