

 <p>LEGAL momentum Advancing Women's Rights</p>	<p>認識你的權利：</p> <p>紐約市：家庭暴力和性侵害倖存者的 工作權益</p>
<p>395 Hudson Street New York, NY 10014-3684 t: 212.925.6635 f: 212.226.1066 www.legalmomentum.org</p>	

家庭暴力和性侵害往往影響受害者在工作方面的表現。受害者可能需要請假一段時間處理暴力侵害的問題。他們的工作環境也可能需要做一些改變，以停止加害者在工作場合對他們施以恐嚇，給他們擁有一個安全的工作環境。有些受害者因為暴力、侵害事件而被非法解雇。事實上，有很多法律保障在紐約市工作受害者的權益。這個指南將會為您解答一些常見的問題。

1. 我需要告訴我的雇主或是工作場所其它人我所遭遇的暴力侵害問題嗎？

不需要。沒有法律規定你必須告訴你的雇主有關家庭暴力或性暴力（例如強暴或性侵害）的事情。然而，如果你要享有以下提及的權益（例如請假或是在工作方面作調整），你就必須告訴你的雇主你是家庭暴力或性暴力的受害者。如果你已經決定要讓公司的某個人知道你的狀況，切記要提醒他盡量為你保守秘密。在紐約市，法律大體上要求雇主要絕對保護雇員的所有資料。

2. 我可以因為遭遇暴力侵害而被解雇或是被惡劣對待嗎？

不可以。在紐約市，解雇、懲罰或者歧視受家庭暴力、性侵害或是偷窺的受害者是違法的。如果你認為你的雇主因為你受到暴力侵害而歧視你，你可以依照紐約市保護受害者不受歧視的法律向州法庭提出告訴或者向紐約市人權組織提出申訴。你也可以依據違法性歧視的法律在聯邦法院或州法院提出法律訴訟。（更多關於此的資訊，請參閱 the EHRSA 指南『歧視受虐在職婦女』。）

3. 我可以因為在工作場所被我的施虐者、偷窺狂或犯罪者恐嚇而被解雇嗎？

不可以。受害者在工作場合被施虐者、偷窺狂或犯罪者以電話或人身恐嚇是很常見的。有時候，這樣的行為可能會對工作場合帶來影響。你可以要求你的雇主為你的工作環境做『合理的調整』（例如變更你的分機號碼或者執行保護另）來幫助你遏止那些恐嚇。紐約市法律大致要求雇主在這種情形下為受害者做適當調整。同時，紐約市法規定，因為雇員遭受虐待、偷窺或是犯罪者的侵害而將之解雇是違法的行為。如果你的雇主因為你遭受虐待、偷窺或傷害而威脅要將你解雇，你可以提醒你的雇主這樣的行為是違法的。如果你

已經因此被解雇了，你可以提出法律訴訟或者提出申訴。

4. 我可以要求我的雇主調整我的工作環境來協助我處理問題、保護我的安全使我繼續工作嗎？

是的。依據 2003 年十二月通過的紐約市法，雇主必須要為遭受家暴、性侵害或者偷窺的受害者做『適當的調整』，讓他們可以維持他們工作的『基本需求』（主要職務）。『適當的調整』（reasonable accommodations）包含：

- 允許請假或調整工作時間
- 變更電話號碼或是分機號碼或者將來電由總機轉接。
- 住家地址以及聯絡資訊高度保密。
- 改變座位、轉去其它部門、改變工作時段或者工作地點。
- 請保全人員陪伴你到停車場或是最近的公共交通運輸站。
- 給保全人員或是接待人員一份保護你的指示。
- 張貼施虐者、偷窺者或是加害者的照片在接待處或是保全點，並要求接待人員或是警衛不要讓他們走進來。

雇主一定要作適當的調整讓你能繼續工作，除非這些調整為雇主帶來『過度的麻煩』。這些調整是否為雇主帶來『過度的麻煩』取決於諸多原因，比如說雇主的預算、做調整所需的花費和你的工作性質。

想要雇主為你調整工作環境，你需要向你的雇主解釋你是受害者，所以你需要這些調整以協助你繼續工作。如果你在工作調整方面有較大的彈性，這對於你和雇主的協調將有很大的幫助，但是你不應該覺得你有責任接受一些不符合你需求的調整。如果你的雇主拒絕提供你合理的調整，你可以透過法庭告訴或是投訴紐約市人權委員會（the New York City Human Rights Commission）來達成你的要求。

5. 有什麼受法律保障的權力可以讓我能夠請假處理暴力侵害事宜？

請假上法庭：根據紐約州法，雇主不可以因為受害者請假上法庭出席刑事訴訟程序、與檢察官約談或是到家庭法庭申請保護令而懲罰受害者。依照此項法律，你一定要在請假之前告知你的雇主。在你沒有上班的期間，你的雇主不一定要付錢給你。雇主可以要求你提出你上法庭的確實證明。你可以要求檢察官或是法院書記官給你一份證明你有上法院的文件。

請假去找安全的住所、看醫生或心理治療師，或者處理其它相關需要（包括出席其它法院訴訟程序）：紐約市的雇主一定要給受害的雇員『適當的調整』以讓他們繼續工作。市政協調委員寫來提議此項法律的報告很清楚的指出

『適當的調整』包含給予受害的雇員一些休假。你應該將請假看做是『適當的調整』的一部份。

其它請假：你也可以使用其它的員工假期，例如病假、休假、事假、家庭和醫療假期。你不一定要告訴雇主你是家暴或是性侵害的受害者才能取得這些權益。（更多關於請假的資訊，請參閱 the EHRSA 指南『生還者和家庭成員的醫療假期』。）

6. 如果因為暴力侵害使我失去的工作，我可以取得失業保險金嗎？

是的。在紐約州，如果你沒有『正當理由』（good cause）就辭職或是因為『行為不當』（misconduct）而被解雇，大體上你無法取得失業保險金。然而法律明確指出，家庭暴力被視為辭職的『正當理由』。（法律沒有明確指出性侵害或是偷窺是否為辭職的正當理由，但是受害者可能也許可以受這項條款的保護。）換句話說，如果你因為暴力侵害而辭職，你可以比照『因正當理由而辭職』而取得失業救濟。同時，如果因為遭受暴力虐待而在工作上有『不當行為』（例如，你常常缺席或遲到），法律裁決確定你也可以取得失業救濟。要使用這項法律，你應該在你的失業救濟申請書中解釋家庭暴力或性侵害是如何迫使你辭職或失去工作。即使你是家暴或性暴力的受害者，你也要同時達到其它要求才能取得失業救濟（例如薪水多寡和受顧時間）。

7. 如果家庭暴力或性侵害造成我行動不便或受傷，而因此喪失工作，我有什麼救濟保障嗎？

紐約州法要求大部分的雇主提供『短期殘障』救濟（short-term disability benefits）給那些在工作環境外受傷（例如受到家庭暴力或性侵害）而暫時無法工作的雇員。雇員可以在 52 週無法工作的期間內取得高達 26 週之多的救濟金。如果你在停職期間仍有給薪（例如，有給薪的病假）或是有失業保險給付，你就無法取得短期殘障救濟。要領取短期殘障救濟金，你需要符合其它條件同時你可能需要提供無法工作的醫生證明。

8. 我需要什麼文件來證明我是家庭暴力或性侵害的受害者？

如果你認為你因為是受害者而被解雇或是歧視，或者因為暴力侵害的關係你失去了工作且現在正在申請失業救濟，你就不需要給法官或是聽證會委員特別的文件證明。然而，你需要提供一些家暴或性侵害的證據才能取得以上所述的法律保障。你發誓過的陳詞就可以作為證明。那些曾協助你處理暴力侵害問題的諮商治療師或庇護所工作人員也可以為你提供證詞。此外，醫療

記錄、警察筆錄甚至保護令都可以作為證據。雖然失業保險法規沒有要求你一定要取得保護令或是採取某些程序去保障你的工作，有時候法官或者是聽證官會在做決定的時候會將以上條件納入考慮。如果你因為以上原因而無法取得失業保險金，請與我們聯絡 (Legal Momentum)。

如果你依照紐約市法要求雇主為你做『適當的調整』，你的雇主可以要求你提供暴力『證明』。你可以向你的雇主出示：幫助你處理暴力侵害問題的專業人員提供的證詞或是其它相關文件（他可以是庇護所或受害人服務處、醫生、律師或是教會人員）、警察記錄、暫時或永久禁令或其它法院記錄，或者『其它有力證據』。你可以在工作時提出『適當調整』的要求，即使你手邊沒有法院禁令或是警察報告。

9. 在哪裡可以取得更多的資訊和協助？

法律運動 (Legal Momentum) 的『受虐倖存者工作、居住權計畫』(Employment and Housing Rights for Survivors of Abuse project) 提供許多關於聯邦法律如何協助家庭暴力和性侵害的受害者的資訊，它幫助：

- 因為家庭暴力和性侵害而導致行動不便的受害者
- 在工作場所遭受歧視待遇的受虐婦女
- 需要醫療假的倖存者和家庭成員
- 在工作場所的安全計畫：保障您和您的工作

在『紐約州：工作福利』指南裡也有講到福利法如何保障家庭暴力的倖存者。您可以在我們的網站找到所有相關指南 www.legalmomentum.org，也可以打電話索取 212-925-6635。

10. 與適合的代辦處或是律師諮商。

這份指南目的是要提供正確、全方位的工作權益資訊給紐約市家庭暴力和性侵害的受害者。然而，因為法律以及法律程序常常有更動，且依情況有不同的詮釋，我們沒有辦法向您保證這份指南內的資料是最新的，我們也不能為您的使用負責。絕對不要因為完全仰賴這份指南提供的資訊而沒有參考律師或是相關代理機構給予於您個別情況的意見。如果您需要找律師的協助，您可以聯絡我們 (Legal Momentum)、您居住州內的律師協會、地方法律服務辦公室、家庭暴力聯盟、性侵害聯盟或者其它提供相關服務的單位。

需要更多的資訊或是協助，請打：212-295-6635 或是 ehrsa@legalmomentum.org

你也可以自網站下載以上資訊 www.legalmomentum.org

受虐者倖存者工作、居住權計畫是法律運動 (Legal Momentum) 的計畫。這項計畫取得由婦女暴力基金辦公室、司法程序辦公室以及美國司法部提供的 No. 98-WL-VX-0007 補助金。這份文件內的意見均為作者個人的看法，不代表政府或是美國司法部的意見。

©2004 Legal Momentum; updated 2005.