



## 有關小企業的信息

### 公平就業機會委員會執行哪些法律？

公平就業機會委員會執行以下聯邦法律：1964年民權法第七章 (Title VII)，反僱用年齡歧視法 (ADEA)，平等工資法 (EPA) 和美國殘障人法 (ADA)。這些法律禁止基于種族、膚色、性別、宗教、族裔背景、年齡、殘障的就業歧視 或者因為反對就業歧視，提出控告或參加依照這些法律進行的程序而施加報復。公平就業機會委員會授權以公正客觀的方式確定所執行的法律是否遭到違反。

### 哪些小企業受這些法律約束？

除了反僱用年齡歧視法包括僱用20名或更多雇員的雇主外，這些法律適用於所有僱用15名或更多雇員的私人雇主、州與地方政府和教育機構。這些法律也適用於私人與公共代理僱傭機構，工會以及控制學徒或培訓計劃的勞工和管理層聯合委員會。

### 雇員什麼時候可以提出控告？

雇員必須在所告歧視發生之日起180天內向公平就業機會委員會提出控告。如果雇主也受到州或地方政府反歧視法律的約束，則向公平就業機會委員會提出控告的期限延長到300天。

### 如何向公平就業機會委員會提出控告？

任何人認為自己的就業權利因為其種族、膚色、性別、宗教、族裔背景、年齡、殘障或者因為報復而受到違反，都可以向公平就業機會委員會提出被歧視的控告。依據法律委員會必須接受提出控告。

公平就業機會委員會的調查員與控告受到歧視的人面談，以便確立是否屬於委員會司法管轄範圍。調查員仔細調查潛在原告對相關歧視的說明以及相關發生日期。然後評估所獲事實來確定控告的價值。我們根據評估告訴潛在控告人是否審理控告案或立即予以駁回。

公平就業機會委員會在決定受理控告案後的10天內通知雇主。通知一般包括一份簡要說明以下各項內容的控告書：(a) 控告人，(b) 指控的根據和問題，(c) 所告權利違反的日期，以及 (d) 說明雇主保留與控告相關記錄的義務。通知也可能包括一份調解建議書。

(接背面)

## 小企業是否可以不必經過調查即結案？

可以！公平就業機會委員會有一項免費調解計劃，在案情審理的各個階段都可以自願採用。中立的調停人向雇主和控告人提供機會，在有效使用他們的時間和錢財的同時達成雙方同意的解決辦法。

當調解不能促成了結時，則將控告案付諸調查。調解過程中雙方透露的情況將不作為調查的一部分。同時，調解人受保密規定的制約，不可以向公平就業機會委員會調查員提供有關調解的信息。

## 公平就業機會委員會如何調查就業歧視的指控？

公平就業機會委員會調查員請雇主就指控中的陳述做出回答，並提供足以支持這種回答的文件。委員會一般要求書面回答，但是也可能現場到訪審查材料及面談。如果雇主不提供所要求的信息資料或不提供獲取材料的途徑，委員會可以發出要求準入、書面回答及提供證詞的傳訊。當然一般不需要這樣做。收到雇主的意見說明並取得證據後，委員會會盡快做出決定是否進一步調查，提出處理意見或駁回控告。

## 控告案經駁回後個人有哪些權利？

如果公平就業機會委員會斷定沒有充分證據做出權利已受到違反的結論，調查員則向控告人說明決定的理由。控告人會得到一份駁回通知書，其中包括說明向聯邦法院上訴的權利。公平就業機會委員會執行的法律規定賦予控告人在得到駁回通知書的90天內進行法庭訴訟的權利。法律還允許控告人選擇不必等公平就業機會委員會完成調查就向

聯邦法庭提起訴訟。在某些案子里邊，委員會可以應控告人的要求發出訴訟權利通知。

## 公平就業機會委員會確定權利違背業已發生後要做什麼？

如果公平就業機會委員會確定有理由認定已經發生了歧視，調查員會向雇主解釋理由。隨後將發出一份書面確定文件和一份請雙方開展和解討論的邀請。這些討論的目的是消除歧視，向提出指控的人以及有關的其他人提供舒解，而無需上法庭。談判將持續一段足夠的時間，直到案子得到解決，或者和解努力失敗。和解協議一般由提出指控的一方，雇主和公平就業機會委員會辦公室主任共同簽署。

## 在什麼情況下公平就業機會委員會會向聯邦法庭起訴？

如果和解努力失敗，公平就業機會委員會將確定是否起訴單獨的雇主，還是向司法部建議起訴州或者地方政府雇主。如果公平就業機會委員會決定不起訴，提出指控的一方有權向聯邦法庭提出起訴。



如果要瞭解更多有關小企業情況，請流覽公平就業機會委員會網址：

www.eeoc.gov 或者打電話  
1-800-669-4000 (有聲) 或  
1-800-669-6820 (聾啞人電話)  
與最近的

公平就業機會委員會辦公室聯絡

出版#EEOC-FS-C13