



## 因宗教信仰歧視的情況說明

1964年民權法第七章禁止雇主在雇佣、解雇及其它就業的條件等方面因個人的宗教信仰而加以歧視。該法律還要求雇主合理照顧雇員和未來雇員的宗教活動，除非這樣做會給雇主造成過度的困難(參閱29CFR 1605)。通融雇員的宗教信仰的事例包括靈活變通的時間安排，出于自願的替代或換班，重新安排工作與橫向調動工作等。

雇主不能安排與現有雇員或未來雇員的宗教需要在時間上沖突的檢查考核或其它挑選活動，詢問工作申請人在未來特定時間內是否可以工作，保持嚴格的服飾規定，或者拒絕準許紀念安息日或其它宗教節日，除非雇主可以證明這樣做會造成過度困難。

當雇主準許雇員的宗教活動會要求多于平常行政開銷時，雇主則可以提出過度困難的聲明。如果要改變論資排序制度來照顧某雇員的宗教活動會否決另一雇員按其資歷可以保證的工作或班次的選擇，則可以證明出現過度困難。

如果雇員的宗教活動禁止他支付勞工組織的工會會費時，則不可以要求他支付，但是可以向慈善機構作等價支付。

一些硬性規定的“現代”培訓計劃旨在通過靜思反省、瑜伽、機能反饋療法或其它辦法來提高雇員能動性，合作能力或生產能力，但可能與民權法第七章的反歧視條款相沖突。當雇員提出這類培訓計劃與其宗教信仰相悖時，不論雇主是否認為該雇員有無宗教緣故而拒絕培訓計劃，雇主都必須為該雇員提供方便。

### 控告歧視

可以在美國公平就業機會委員會(EEOC)地方辦公室控告宗教信仰上的歧視。地方辦公室遍布全美50個城市並且列在電話簿“美國政府”欄目之下。想取得有關公平就業機會委員會所執行法律的信息可以打免費電話800-669-EEOC。公平就業機會委員會的免費聾啞人電話(TDD)是800-800-3302。如果提出要求，此說明可以以其它方式提供。

如果你因宗教信仰受到歧視，你則有得到補償的權利，即把你安排在假若沒發生歧視原來可以安排的工作位置上。你可能有權受到僱用、晉升、恢復原職、補發薪水或者其它經濟賠償，或合理照顧，包括重新安排工作。你還有可能有權因今後的經濟損失，精神苦惱和不便而得到補償。如果僱主惡意或肆無忌憚地無視你的權利，也可以有懲罰性賠償。你還可能有權得到律師費的補償。