



## 年齡歧視的情況說明

1967年“反僱用年齡歧視法”(ADEA)保護年齡在40歲或者40歲以上的人免于在就業中因年齡受歧視。該法律(ADEA)對雇員和求職者都提供的保護。依照“反僱用年齡歧視法”，因為某人的年齡而在有關就業的任何條件、規定、或者優先待遇上進行歧視都是非法的，歧視的範圍包括但不僅僅限于僱用、辭退、晉升、解雇、報酬、福利、工作分配和培訓等。

個人反對僱用中的年齡歧視或者對年齡歧視提出訴訟，提供證詞、或參加根據反僱用年齡歧視法進行的調查控告程序、訴訟，對其因而進行報復是非法的。

反僱用年齡歧視法適用于僱用20名或更多雇員的業主，包括州和地方政府。同時也適用于就業服務機構和勞工組織，以及聯邦政府。

### 學徒計劃

包括勞工和管理層聯合學徒計劃在內的學徒計劃對個人進行年齡歧視都是非法的。只有反僱用年齡歧視法特別豁免的情況或者公平就業機會委員會給予特別豁免時，學徒計劃的年齡限制才有效。

### 工作通知和廣告

依照反僱用年齡歧視法，在就業通知和廣告中包括年齡偏愛、限制、或具體規定都是非法的。在極少數情況下，即行業性質要求年齡為實際工作合格條件時，就業通知和廣告方可例外地說明年齡限制。

### 僱用前的詢問

反僱用年齡歧視法沒有具體禁止雇主詢問工作申請人的年齡或生日。但是，由于這種詢問可能阻止年長工人申請工作或者可以說明年齡歧視的可能意向，詢問年齡要給予嚴格審查以便確保這種詢問是出于合法目的而不是反僱用年齡歧視法所禁止的目的。

## 福利

1990年的“年長工人福利保護法（OWBPA）”修正了反雇用年齡歧視法，明確禁止雇主拒絕向年長工人提供福利。只有在向年長工人提供較少福利的費用等同于向年輕工人提供福利的費用時，雇主方可基于年齡減少福利。

### 放棄“反雇用年齡歧視法”給予的權利

在雇主的要求下，個人可以放棄他/她反雇用年齡歧視法賦予的權利。但是經過年長工人福利保護法修正的反雇用年齡歧視法規定了，申述必須遵循的特別最低標準，以便使這種放棄被視為自知、自願和有效的。有效的權利放棄除了其它條件外，還要（1）必須以可讀懂的書面形式；（2）必須具體指明反雇用年齡歧視法賦予的權利或資格；（3）不可以放棄今後可能出現的權利或資格；（4）必須以有價值的補償為交換條件；（5）必須以書面形式建議當事人在簽署放棄權利之前咨詢律師；以及（6）必須給當事人至少21天考慮棄權協議及在簽署後至少7天取消協議的時間。此外，如果雇主對於放棄反雇用年齡歧視法權利的要求與退出獎勵計劃或者其它中止雇傭計劃聯系在一起，則對於有效放棄權利的最低要求會更高。

## 控告歧視

可以在任何美國公平就業機會委員會（EEOC）地方辦公室提出年齡歧視的控告。地方辦公室設在全美50個城市，並且列在電話簿“美國政府”之下。問訊本地區地方辦公室地址可以打免費電話1-800-669-4000或聾啞人電話（TDD）1-800-669-6820。取得有關公平就業機會委員會執行的法律信息可以打免費電話1-800-669-EEOC 或者有聾啞人電話(TDD)1-800-800-3302。

向公平就業機會委員會控告歧視的時間限制為：自所說的歧視發生180天內，在有平等就業機構的州時限為300天。如果你因為年齡受到歧視，可能有權得到補償，包括但不限于雇傭、晉升、復職、追補工薪、損失補償（即相當于你所得的任何現金損失的金額）以及律師費。

如果提出要求，此說明可以以其它方式提供。

美國公平就業機會委員會  
通訊與立法事務辦公室  
1801 L Street, NW  
Washington, DC 20507