

《1998-2015年就業 平等法案》

工作場所或求職中遭歧視人士的權利指南



Coimisiún na hÉireann um Chearta
an Duine agus Comhionannas
Irish Human Rights and Equality Commission

YUE

《1998-2015年 就業平等法案》

工作場所或求職中遭歧視人士的
權利指南

由愛爾蘭人權和平等委員會出版。2020年10月，第二版。
版權所有©2020年愛爾蘭人權和平等委員會

愛爾蘭人權和平等委員會於2014年11月1日根據法規成立，旨在保護和促進愛爾蘭的人權和平等，宣導尊重人權、平等和跨文化間理解的文化，增進對人權和平等之重要性的理解和認識，並努力消除侵犯人權和歧視的行為。

ISBN 978 0 9957296 5 0

目錄

介紹.....	4
《就業平等法案》概述.....	6
《就業平等法案》的適用範圍.....	7
歧視的理由.....	9
歧視的類型.....	12
同酬.....	14
性騷擾和騷擾行為.....	14
殘疾：合理便利.....	16
積極行動.....	17
加害.....	18
替代責任.....	19
歧視性廣告.....	20
豁免.....	21
提出索賠.....	27
愛爾蘭人權和平等委員會.....	33

介紹

介紹

愛爾蘭人權與平等委員會成立於2014年11月1日，是一家保護和促進愛爾蘭人權與平等的獨立法定機構。本機構的職能是在《1998-2015年就業平等法案》（「法案」）所涵蓋的領域打擊歧視和促進平等機會。我們的工作內容也包括提供有關該法案的資訊。

這本資訊手冊介紹了《就業平等法案》的主要內容。該法案旨在保護個人免受工作場所可能發生的某些歧視、騷擾和性騷擾。這本小冊子還為感覺在工作場所受到了歧視的人士提供了一個逐步行動指南，據此主張自己的權利。

這本手冊闡述了《1998-2015年就業平等法案》的主要內容，僅供參考。本手冊並非法律檔案。

《就業平等法案》概述

《就業平等法案》的適用範圍

《就業平等法案》的定義

《1998-2015年就業平等法案》：

- 促進平等；
- 禁止基於九種理由的歧視（有一些例外）；
- 禁止基於九種理由的性騷擾和騷擾行為；
- 禁止加害；
- 需要在就業機會、參與和培訓方面為殘疾人士提供適度便利；
- 允許採取積極的行動措施，以確保在九個方面實現完全平等。

該法案還實施了以下歐盟指令¹ —— 《框架指令》、《性別重塑指令》² 和《種族指令》³。

1、2000年11月27日關於就業和職業平等待遇方面確立了總體框架的第2000/78/EC號指令。

2、2006年7月5日關於在就業和職業事項中實施男女機會平等和待遇平等原則（重塑）的第2006/54/EC號指令。

3、2000年6月29日關於實施不分種族和族裔平等待遇原則的第2000/43/EC號指令。

涵蓋的就業方面包括：

- 招聘廣告；
- 同酬；
- 就業機會；
- 職業培訓和工作經驗；
- 僱傭條款和條件；
- 晉升或重新定級；
- 職位分類；
- 解僱；
- 勞資協議。

該法案適用於：

- 全職、半職和臨時僱員；
- 公共和私營部門僱員；
- 職業培訓機構；
- 招聘和就業機構；
- 工會、專業和貿易團體。

該法案還適用於：

- 自僱承包商；
- 合夥制中的合夥人；
- 州和地方政府官員。

該法案不適用於志願者。

歧視理由

該法案禁止基於特定理由的歧視。

一般來說，當一個人在同等情況下因以下任何理由有別於其他人，從而致使其受到的待遇不如他人時，即為受到了歧視：

「性別理由」——基於「性別理由」的歧視指當一個人是女人，另一個人是男人時，其中一個人的待遇不如另一個人。

孕婦或休產假的婦女也受到性別方面的保護。

根據歐盟法律，因變性或性別過渡而遭受歧視的變性人也受到性別保護。

「公民身份理由」——基於「公民身份理由」的歧視發生在因公民身份的不同，使得一個人的待遇不如另一個人。根據該法案，「公民身份」的定義為處於民事伴侶關係中的單身、已婚、分居或離婚、喪偶身份，或是因死亡而終止或被解除的民事伴侶關係中的前民事伴侶。

「家庭地位理由」—— 基於「家庭地位理由」的歧視發生在當一個人有家庭地位而另一個人沒有時，其中一個人的待遇不如另一個人。「家庭地位」是指18歲以下的人承擔父母或代替父母的責任，或18歲或以上需要得到照料或支援的殘疾人承擔父母或常駐主要照料者的責任。

「性取向理由」—— 基於「性取向理由」的歧視發生在因性取向的不同，使得一個人的待遇不如另一個人。

「性取向」的定義為異性戀、雙性戀或同性戀取向。

「宗教理由」—— 基於「宗教理由」的歧視發生在當一個人有不同於另一個人的宗教信仰、背景或觀點，或者一個人有另一個人沒有的宗教信仰、背景或觀點時，其中一個人的待遇不如另一個人。

「年齡理由」—— 基於「年齡理由」的歧視發生在因處於不同的年齡，使得一個人的待遇不如另一個人。

「年齡」適用於超過法定上學年齡的僱員。（最低離校年齡目前為16歲，或完成三年中等教育，以較大年齡者為準）。

「殘疾理由」—— 基於「殘疾理由」的歧視發生在當一個人身有殘疾而另一個人沒有殘疾，或者另一個人有不同的殘疾時，其中一個人的待遇不如另一個人。

「殘疾」的廣義定義包括身體、智力、學習、認知或情感和身體狀況方面的殘疾。

「種族理由」—— 基於「種族理由」的歧視發生在因種族、膚色、國籍或民族或祖籍國的不同，使得一個人的待遇不如另一個人。

「遊民社群理由」—— 基於「遊民社群理由」的歧視發生在當一個人是遊民社群的成員，而另一個人不是時，其中一個人的待遇不如另一個人。

「遊民社群成員」是指通常被稱為遊民的群體成員，在他們自己和其他人看來，這些成員擁有共同的歷史、文化和傳統，包括歷史上愛爾蘭島上的遊牧生活方式。

歧視的類型

該法案禁止不同類型的歧視。其中包括：

直接歧視

其定義為一個人與另一個處於類似情況的人相比，因在上述九種理由中的任何一種理由下有所不同，導致這個人受到的待遇要差些。以下情況有不同之處：

- 存在；
- 存在過但不再存在；
- 未來可能存在；或者
- 歸咎於當事人（發生在一個人因某具體理由被貼上不同標籤的情況下，儘管事實並非如此）。

連帶歧視

連帶歧視指當一個人與另一個人有聯絡時，由於另一個人在九種理由中的任何一種理由下有所不同，而致使前一個人受到的待遇要差些。

間接歧視

一些表面上中立的規定和標準可能存在間接歧視或指初看之下沒問題的做法，使在九種理由中任何一種理由下有所不同的人與另一個人相比處於特別不利的地位。

在僱主能夠證明的情況下，以下規定、標準或做法將不構成歧視：

1. 該規定、標準或做法在客觀上有正當的合法目的；
2. 實現這一目標的手段是適當的；
3. 實現這一目標的手段是必要的。

指令性歧視

其定義是某人發出命令或指示另一個在某種程度上依賴自己的人（如員工）歧視另一個人。

同酬

該法案對同工同酬作出了規定。相似工作的定義為相同、相似或同等價值的工作。每個人的僱傭合約中都有一項條款，即員工有權獲得同等報酬。

可以根據九條受保護的理由中的任何一條提出同酬申訴。

性騷擾和騷擾行為

禁止以下人員在工作場所或就業過程中對僱員（包括代理工作人員或培訓生）進行性騷擾和做出騷擾行為：

- (a) 其他僱員；
- (b) 僱主；
- (c) 僱主的客戶、顧客或其他業務往來人士。包括僱主可能合理預期受害人會接觸到的任何其他人，以及僱主應該合理採取步驟加以控制的騷擾情況。

該法禁止受害者因拒絕或接受騷擾（或可以合理地預期他或她會受到這種待遇）而受到區別對待。

何為騷擾和性騷擾？

騷擾是與九種理由中的任何一條相關的任何形式的不受歡迎的言語、非言語或身體行為。

性騷擾是任何形式的不受歡迎的言語、非言語或身體的性行為。

在這兩種情況下，這種行為的目的或效果都是侵犯一個人的尊嚴，並創造了一個恐嚇、敵對、有辱人格、羞辱或冒犯該人的環境。在這兩種情況下，不歡迎的行為可能包括行為、請求、口頭語言、手勢或作品、展示或傳播書面文字、電子郵件和簡訊、圖片或其他材料。

僱員受到其他僱員、僱主、客戶、顧客或其他業務往來人士的性騷擾或騷擾，都可視為僱主的歧視。

僱主如能證明其採取了合理可行的措施來阻止有人騷擾或性騷擾受害者，則可作為抗辯理由。

殘疾：合理便利

僱主有義務透過合理便利為殘疾人賦能：

- 獲得就業機會；
- 參與就業或職業進步；或者
- 接受培訓。

除非這種便利會給僱主帶來過重的負擔。

何為合理便利？

合理便利是僱主為適應其營業場所而採取的有效和實用的措施，包括：

- 改造場地和設備；
- 工作時間模式；
- 任務分配；或者
- 提供培訓或整合資源。

僱主沒有義務提供該人通常或合理為自己準備的任何治療、設施或物品。

何為過重的負擔？

確定這些措施是否會造成過重的負擔時要考慮以下方面：

- (a) 由此產生的財務成本和其他費用；
- (b) 僱主業務的規模和資金來源；
- (c) 獲得公共資金或其他援助的可能性。

積極行動

除了禁止歧視之外，該法案還旨在透過積極行動（即向在九種理由中的任意一種理由方面不同於他人的人給予更優惠的待遇）確保全面平等。

實際中則指僱主可以採取和維持具體的政策和做法，以防止或補償與九種理由中的任意一條相關的不利情況。例如，這可能包括提供靈活的工作時間、遠程工作，或提供工作實習和/或培訓方案，或與九種理由中任何一條相關的其他工作福利。

加害

根據《1998-2015年就業平等法案》或《2000-2018年平等地位法案》，僱主因僱員提出投訴而對其進行處罰是非法的。

加害指僱主針對以下情況作出反應，解僱了僱員或給予其他不利於僱員的待遇：

- (a) 僱員向僱主提出歧視投訴；
- (b) 投訴者提起任何訴訟；
- (c) 僱員代表或以其他方式支援投訴者；
- (d) 就該法案或其廢止的任何法令而言，將一名僱員的工作與另一名僱員的工作進行比較；
- (e) 僱員在根據該法案或任何此類已廢止的法令進行的任何訴訟中作證；
- (f) 僱員以合法手段反對本法或任何此類被廢除的法律規定的非法行為；或者
- (g) 僱員已發出通知或打算採取上文 (f) 條 (a) 所述的任何行動；

替代責任

僱主應對僱員或第三方（如服務使用者、承包商和其他業務往來人士）在其就業過程中的任何歧視行為負責。

不過，僱主如能證明其採取了合理可行的措施來阻止歧視行為，則可作為抗辯理由。

歧視性廣告

禁止發佈、展示或促使發佈或展示與就業有關且表明存在歧視意圖或可能被合理理解為表明這種意圖的廣告或聲明。

愛爾蘭人權和平等委員會（「IHREC」）有權將有關歧視性廣告的投訴

提交至勞動關係委員會（「WRC」）裁決。

WRC是為調查、調解、審理和裁決歧投訴而設立的准司法機構。

豁免

豁免

禁止歧視的規定存在一般性和基於理由的豁免情況。

這本手冊旨在提供該法案中關於最常見豁免情況的資訊，並非詳盡列出。

與所有就業類型相關的豁免

能力和才幹

僱主不必僱用不會履行職責或無法完全勝任或不能勝任工作的人。

然而，倘若殘疾人在僱主提供合理便利後完全有工作能力和才幹，則該等殘疾人士完全勝任及有能力承擔任何職務。

教育、技術或專業資格

該法案允許僱主提出特定教育、技術或專業資格有關的要求，這些資格是所涉職位普遍接受的資格。

員工家庭福利

該法案允許僱主在僱員家庭和家庭活動方面以及在提供兒童保育或其他護理方面提供某些福利。

與職業要求和特定就業類型有關的豁免情況

國家官員或公務員

該法案規定，公務及行政部門僱主，包括愛爾蘭警察、國防部隊和文職機關，對僱員提出以下方面的要求將不構成歧視——居住地、公民身份和精通愛爾蘭語。

小學和中學教師

允許適用與愛爾蘭語熟練程度有關的任何規定。

國防部隊

基於年齡和殘疾的理由有一項豁免規定。

在他人家中提供個人服務的工作

獲得該種就業的機會有一項豁免規定。但這種豁免並不延伸到其他領域，如就業條件等。

在警察或監獄部門就業

愛爾蘭警察署和監獄管理局都可以將某些任務只分配給男性或女性。這些任務涉及隱私問題，如搜身、控制暴力囚犯和平息騷亂等。

在愛爾蘭警察署或監獄管理局對男人和女人適用不同的身高標準以及保持足夠數量的男僱員或女僱員方面，有一些豁免情況。

基於理由的豁免

所有理由——職業要求

該法案允許基於與九種理由中任何一條有關的特徵上的差別待遇，只要僱主能夠證明：

1. 該特徵構成真正的決定性職業要求；以及
2. 其目標是合法的；以及
3. 所提要求是適當的。

性別理由和公民身份理由

允許在懷孕和生育方面（包括母乳餵養）給予婦女福利的待遇。

根據《生育保障和收養假法》的任何規定所做出的任何行為都不能視為基於公民身份的歧視行為。

年齡理由

該法案允許在以下幾種情況中基於年齡對僱員作出區別對待：

- 僱主在招聘一個職位時，可以規定最低年齡為18歲。
- 僱主可以為僱員設定不同的退休年齡，前提是該退休年齡有合法目的客觀證明是合理的，並且實現該目的的手段是適當和必要的。
- 僱主可以向超過法定退休年齡的人提供定期合約，前提是該行為有合法目的客觀證明是合理的，並且實現該目的的手段是適當和必要的。
- 職業福利（如疾病補助費或遣散費）因員工的年齡而有所區別。然而，這種待遇上的差別只適用於年齡理由。
- 倘若勞資協議中的一項條款規定，所有僱員服務年限被視為相同，則可參照僱員的相對年齡來確定僱員資歷。
- 根據包括1996年《保護年輕人（就業）法》和2000年《國家最低工資法》在內的就業法所做的任何事情都不能視為歧視行為。

年齡理由和種族理由

職業或培訓機構在對愛爾蘭公民或歐盟公民和非愛爾蘭公民的學費和名額分配方面允許提供不同的待遇。

職業或培訓機構在透過贊助、獎學金、助學金等方式向特定類別群體方面允許提供不同的待遇，但僅限於考慮到傳統和歷史因素而有合理理由提供該等援助的情況。

大學或其他高等教育機構在為成年學生分配名額方面允許提供不同的待遇。

宗教理由

某些宗教、教育和醫療機構在合理的情況下，可以基於宗教理由給予僱員或准僱員更優惠的待遇，以保持該機構的宗教精神。

但全部或部分接受政府資助的教育或醫療機構不能出於宗教理由提供更優惠的待遇，除非：

- i. 該機構可以證明，由於機構活動的性質以及僱員的宗教或信仰，這種待遇是有必要的考慮到機構的精神特質，准僱員滿足真正的、合法的和正當的職業要求；
- ii. 該機構必須確保這種待遇不構成基於任何其他歧視理由的歧視。

在教育和衛生當局認為有合理的必要以確保宗教精神得以保持的情況下，這些機構也可以基於宗教理由保留某些教學和護理課程的名額。

種族理由

根據《2003-2014年就業許可法》採取的任何行動有一項豁免規定。

殘疾理由

倘若僱員因身有殘疾在某一時期所完成的工作量少於非殘疾僱員在該時期所完成的或可合理預期完成的類似工作量，則在為某一特定類別的工作提供特定報酬率方面有一項豁免規定。

提出索賠

提出索賠

倘若您認為根據《就業平等法案》自己受到了歧視，勞動關係委員會 (WRC) 和 (上訴) 法院都有責任在按該法案的規定提出索賠的過程中提供幫助。

所有索賠申請 (除性別歧視索賠外) 必須先提交給WRC。性別歧視索賠可以選擇提交至巡迴法院。

以下各節列出了向WRC提交索賠申請的步驟。有關索賠流程的更多詳細資訊，請聯絡WRC資訊和

客戶服務熱線 Lo-call : **1890 80 80 90**。

座機電話 : **059 9178990**。



第1步：書面通知

查找資訊的權利

任何認為自己受到歧視的當事人都可以致信給可能歧視他們的人。當事人可以詢問某些資訊，這些資訊將有助於決定是否提交索賠。僱主沒有義務做出答覆，但WRC可以從僱主未做答覆或提供虛假、誤導或不充分的資訊中得出適當的推論。

僱主沒有義務披露機密資訊。

倘若您向您的僱主索取資訊，可以使用1998年《就業平等法案》(第76節知情權) 1999年附表A中第321/1999號法定檔的相關表格。

該表格可在www.statutebook.ie上線上獲取



第2步：提出索賠

歧視或騷擾的索賠必須在最後一次歧視行為發生後六個月內提交至WRC。WRC局長可以「出於合理原因」將六個月的期限延長至十二個月。

在對公務員專員、地方委任專員、國防部長和警察專員的歧視行為提出的索賠方面有特定的程式要求。

倘若一個人由於智力或心理殘疾而無法實質上提出索賠申請，其父母、監護人或代替父母行事的其他人可以作為原告。

基於性別歧視的索賠

可以在巡迴法院提起基於性別歧視的索賠申請。巡迴法院可以下令作出賠償的金額沒有限制。然而，與向WRC提交索賠申請不同的是，巡迴法院可以判決由敗訴方承擔法律費用。



第3步：在WRC

調解程式中，

WRC局長可征得雙方同意後在任何階段任命一名調解官員。倘若透過調解達成和解，則調解條款具有法律效力。

判決

倘若任何一方反對調解，或者調解過程不成功，該案件將提交WRC的一名仲裁官進行調查和裁決。

裁決可能基於雙方的書面證據，也可能涉及口頭聽證作出。仲裁官將作出一項具有法律約束力的決定。

仲裁官的決定將公佈在WRC網站上，並且一般將當事人的姓名公開。但是，原告可以在聽證中要求匿名。當原告有某種不希望被公開的健康狀況時，這種情況可能發生。但在某項投訴中，是否將當事人的姓名公開由仲裁官酌情決定。

索賠駁回

倘若WRC決定不再追究這些案件，這些案件可能會在一年後被撤銷。

WRC局長可在任何階段基於以下看法駁回索賠申請：

- 它是惡意提出的；或者
- 它是無聊、無理取鬧的；或者
- 存在誤解的；或者
- 僅涉及一件瑣事。

代理和訴訟費

原告可以自己代理，也可以由律師、工會或其他代表代理。無須支付訴訟費。倘若某人妨礙或阻礙調查或申訴，可判決其承擔差旅費和其他費用（代理費用除外）。

救濟方法

倘若WRC認定原告勝訴，可下達如下判令：

- 在同酬索賠案中，為期不超過三年的同酬和發放欠款的判令；
- 在其他情況下，可以下達因歧視影響給予平等待遇和賠償的判令，最高賠償額為2年工資，或40,000歐元（以較高者為準），倘若當事人並非僱員（例如投訴涉及招聘事宜），則賠償額為13,000歐元。
- 無論是否下達賠償令的復職或重新聘用令；
- 指明讓一人或多人採取特定行動的判令。

愛爾蘭人權和平等 委員會

愛爾蘭人權和平等委員會

愛爾蘭人權和平等委員會的法定職責是促進和保護人權和平等，努力消除侵犯人權、歧視和違禁行為。

您的權利

IHREC可以基於愛爾蘭的平等和人權法律提供關於您的權利和您可以獲得哪些補救措施的資訊。包括以下資訊：

- 《1998-2015年就業平等法案》
- 《2000-2018年平等地位法案》
- 愛爾蘭法律下的人權保護
- 《2003-2008年致醉酒法案》
- 歐盟——工人權利自由運動

請造訪我們的網站www.ihrec.ie上獲取相關資訊。您也可以透過打電話、發送電子郵件或郵寄信從以下地址索取資訊：

您的權利

愛爾蘭人權和平等委員會

16-22 Green Street

Dublin 7

D07 CR20

聯絡方式：

Lo-call : 1890 245545。

電話 : +353 1 8583000

電子郵件 : YourRights@ihrec.ie

網站 : www.ihrec.ie

您的權利指南的電話服務時間：

週一至週五：早上9時至下午1時和下午2-5時

本系列的其他手冊包括：

《2000-2018年平等地位法案》：在獲得商品或服務時遭歧視人士的權利指南

法律援助

愛爾蘭人權和平等委員會可以向公眾提供某些法律訴訟方面的法律援助。

該等法律訴訟必須是涉及根據愛爾蘭法律生效的平等法令或人權法中規定的歧視行為。

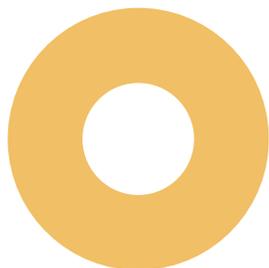
愛爾蘭人權和平等委員會在決定是否給予法律援助之前，必須考慮以下方面：

- 當事人是否可以透過其他方式獲得法律援助，包括民事法律援助或刑事法律援助計畫；以及
- 裁定賠償或給予救濟的權力是否屬於任何法庭或其他方，例如另一家法定機構。

即使申請人符合上述所有標準，IHREC也只會在其滿足某些額外法定標準的情況下提供法律援助，包括例如訴訟程式是否引起原則問題，或考慮到問題的複雜性，IHREC認為期望該人在沒有IHREC協助的情況下處理該問題是不合理的。IHREC在決定是否可以在任何具體案件中提供法律援助時，還將考慮可用資金和其他資源影響。

IHREC採用了《法律援助申請指南》，該指南可在www.ihrec.ie上線上查閱。這些指南中提供了關於IHREC的法律援助職能和適用程式的其他資訊。

倘若IHREC不給予或不能提供法律援助，這並不意味著當事人沒有資格自行向WRC提起訴訟。原告可以自己代理，也可以由律師、工會或其他代表代理。



愛爾蘭人權和平等委員會

16 – 22 Sráid na Faiche,
Baile Átha Cliath, D07 CR20
16 – 22 Green Street,
Dublin, D07 CR20

Íosghlao/Lo-Call 1890 245 245

Guthán/電話 : + 353 (0) 1 858 3000

Ríomhphost/電子郵箱 info@ihrec.ie

Idirlíon/網站 www.ihrec.ie

 [@_ihrec](https://twitter.com/_ihrec)