

此手冊由北維州法律服務社提供。如果您對以下內容有任何問題，我們將很樂意為您解答。請寫電子郵件(e-mail)或致電 703-778-6800。

CLAIMED WRONGFUL TERMINATION OF EMPLOYMENT CHINESE - TRADITIONAL

就業法: 聲稱非法終止勞雇關係

I. 介紹: 職務任意法則(Employment At-will Doctrine)

這個類別中的議題是在勞資法問題中由向法律扶助會的員工及 **Fairfax Bar Association** 的志願服務計畫申請協助的申請人所提出最常見的問題:亦即:“我被開除了，我想告...”由於職務任意法則，在維吉尼亞地區中僅有少部分的員工擁有有法律依據的主張而能在法院中挑戰職務終止。對於解雇的員工最主要的法律途徑是登記要求失業賠償福利(unemployment compensation benefits)。

一般來說，在維吉尼亞州必須要有書面的契約才會使勞雇契約有法律效力。絕大多數沒有書面契約的員工屬於任意員工(employees at-will)，無論有無正當原因可被隨時解雇。

法律中有一個正在增長的部分(用立法及法院詮釋普通法以擴張或收縮權利)是關於任意員工的例外。如果有能夠提出訴訟的原因，它會適用是因為解雇的事實情況中有些部分合或可能會合乎雇主用正當或不正當理由解雇員工的例外。

II. 職務任意法則的例外(Exceptions to the Employment At-will Doctrine)

以下是部份的列舉項目以及在維吉尼亞州中對於解雇議題承認的主要限制的簡短解釋。這些是最常見的問題，但無意作為一個全面性和所有的潛在有效控訴的列舉。律師仍在法院中提出及測試新的公共政策(和侵權)理論以求擴張被承認的普通法保護。

A. 提供給員工的聯邦法權利

1. Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. § 2000e et. seq.

此法禁止在職務中因種族、膚色、國籍或性別而產生的歧視。它另外(在理論上)提供免於因提出民權訴訟而被報復的保護。此法適用於有 15 名員工以上的雇主。

2. Civil Rights Acts of 1866 and 1870, 42 U.S.C. §1981, 1982.

這些法條禁止種族歧視。此法與 Title VII 所定出的禁止種族歧視條款有些差異。援用此法不需先訴諸所有的行政途徑(不同於 Title VII 的訴訟)，但是要滿足違反第 1981 節的舉證責任可能更難達到(需出示有意地歧視)。

Chapter 2, Civil Rights Acts, in Employment Law in Virginia, (Volume 1, the Virginia Law Foundation, First Edition) 有非常好的民權法案要求的摘要。

3. Age Discrimination in Employment Act, 29 U.S.C. §621-634.

ADEA 適用於 40 歲以上之員工以及員工數多於 20 人的雇主。此法案的 1990 年修定案提供關於遣散費之同意和責任不追究的指導，以及必須達到何種條件才能使對聯邦權利的放棄有效。此法有必須訴諸所有的行政管道的要求，員工才能夠向 Equal Employment Opportunity Commission 在 180 天內或者更久—在有延期的州為 300 天(維吉尼亞州為延期的州;EEOC 會允許某些州和地方的人權機構作指控的調查)提出歧視的指控。

一如 Title VII 的訴訟，員工在調查的機構發布”訴訟權利”(right to sue)的信之前是不能在法院裡興訟的。苦主從接到信開始有 90 天能夠向法院提出訴訟。

4. Americans with Disabilities Act, 42 U.S.C. §12101 et. seq.; Rehabilitation Act of 1973 29 U.S.C. § 791 et. seq.

The Americans with Disabilities Act 由 1990 年始有效力，非常類似於 Rehabilitation Act，後者適用於聯邦行政機關員工、聯邦承包商以及聯邦資金的受領者。在北維吉尼亞，有很大部分的員工是含括在 Rehabilitation Act 中的，即使有很多的權利是與後來訂定的 ADA 相同。ADA 適用於擁有 15 名員工以上的雇主。

ADA 理論上保護合乎資格、身有殘疾、能夠無論有無適當的配合而操作大部分工作內容的人的就業權。

5. 管轄聯邦承包商與轉包商的行政命令

行政命令禁止因年齡、殘疾、種族、膚色、宗教、性別、及國籍而產生的歧視，並且這些要求適用於金額至少為\$10,000.00 的契約或子契約。The Office of Federal Contract Compliance Programs 負責調查與執行這類訴訟。

6. Immigration Reform and Control Act of 1986, 8 U.S.C. §1324 et. seq.

The Immigration and Naturalization Act, 8 U.S.C. §274B(a)(1)禁止職場中的原國籍和公民身分的歧視。一般而言，其他民權法案中關於原國籍的條款並不擴及含括公民或外籍人士身分。只有”受保護的個人”(protected individuals)被含括在法條中:美國公

民、國民、合法永久居留之外籍人士、難民、受政治庇護者、及擁有暫時居留權的外國人。許多在北維吉尼亞州還未得到永久居留權的勞工被發給授權工作的身分證 (work authorization identification cards)，使其能在申請政治庇護的期間合法在美國工作。

此法是由 U.S. Department of Justice 的 Office of Special Counsel for Unfair Immigration-Related Employment Practices 所調查及執行相關的違法情事。在歧視事件發生後有為期 180 天的期間能提起訴訟。這些投訴是在聯邦行政法官前打官司的，且上訴機構為 circuit court of appeals。

7. Family and Medical Leave Act, 29 U.S.C. §2601

適用於此法的員工及雇主必須在員工從合於資格的假期銷假返回職場時，恢復員工原本的職務或者是相當的職務(有例外)。因員工涉入任何與 FMLA 相關的投訴程序而歧視或解雇該員工是違法的。FMLA 的投訴案件由 U.S. Department of Labor 調查。此法有兩年的追溯期且並不需要將所有行政程序用盡。

8. Whistleblower protections: Occupational Safety and Health Act, 29 U.S.C. §651 et. seq.; Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C. §215(a)(3).

這些聯邦法保護投訴過或者是協助調查雇主可能違法情事的員工免於遭到報復(解雇)。

B. 州法律提供之勞工權利

1. Virginia Human Rights Act, §2.1-714-725

此維吉尼亞州法律於 1987 年生效。此法案適用於所有的勞工且禁止基於種族、膚色、宗教、國籍、性別、年齡、婚姻狀態、殘疾、懷孕、生產及相關醫療狀態的職場歧視。此法將違反聯邦歧視法律視為違反維吉尼亞州法律。Virginia Council on Human Rights 為調查違反情事的機關，並且被 EEOC 指定為會尊重決議的機構。近期的案例顯示或要求關於歧視的投訴需要先在這樣的機構中提出，才能維持訴訟為聯邦法性質。歧視事件發生後有 180 天的期間可以投訴。

一般而言，若投訴案件在 Alexandria Office of Human Rights、the Arlington Human Rights Commission、The Fairfax County Human Rights Commission、或者是 the Prince William Human Rights Commission 的管轄權之內，則州機關會將案件轉介給當地決議受尊重的機構。

The Virginia Human Rights Act 給予被擁有 5-15 名員工的雇主解雇的員工有限的補助。宣稱非法解雇的員工可以在 General District Court 或 Circuit Court 興訟，且必須在解雇後的 180 天內提出。

2. Virginia with Disabilities Act, §51.5-1 至 59

此法適用於除了受聯邦 1973 年 Rehabilitation Act 含蓋的所有員工。執行此法的州機構為 Department of Rights of Virginians with Disabilities, 此機構僅有有限的權力且在此機構投訴並不延後提出民事訴訟的追溯期。

要達到追溯期，有兩個不平常的二部分要求:案件要在歧視事件發生的 180 天內投訴或者是以掛號(registered mail)向被告寄送書面通知(written notice)，且訴訟在一年之內提出。

3. 禁止職場歧視的當地法典

Alexandria、Arlington、Fairfax、及 Prince William 各有相互稍有出入的命令禁止職場中的歧視。

4. Workers Compensation, §65.2-308; excessive absences, §40.1-27.1

此法保護僅因投訴或威脅要投訴或協助投訴賠償案件而遭解雇的員工。法條中的”僅因”作為限制，大大的降低了此法最為補償管道的效力。

5. Occupational Safety and Health Act, §40.1-51.2:1

此為州法中的”告發人”(whistleblower)保護條款。

6. Fair Housing Act, §36-96.5

此法禁止解雇挑戰或協助他人挑戰違反 Virginia Fair Housing Act 情事的員工。

7. Jury Duty or Witness Service, §18.2-465.1

員工不能因盡陪審員義務或者是出席傳喚或證人傳訊而被解雇。

8. Garnishment, §34-29(f)

此法禁止因單一債務的扣押薪資而解雇勞工。

C. 普通法

普通法下用以挑戰非法解雇的理論是用契約(明示或暗示)或侵權(疏失行為或者是違反公共政策)的。維吉尼亞的案例限制了潛在的契約法訴訟論據的範圍，但仍有很許多的訴訟是關於何種公共政策或侵權疏失理論可以使用。

1. 契約方面的論據

在任意聘僱中最明顯的限制在於當契約要求解雇需要理由或這是正當的理由。典型說來，參與工會的勞工和公民服務勞工，以及高薪行政人員，皆有要求”理由”條款的書

面契約。聘僱合約需要以書面呈現才會有法律效力。Virginia Statute of Frauds, § 11.2(7).

員工手冊通常不會被解釋為具有暗示性的聘僱合約。大部分的手冊與人事守則現在通常都會附加上明示的不承諾執行或形成契約關係的條款。人事政策中的特定條款或福利在法律上是有效的且不會對任意聘僱形成例外。

2. 侵權方面的主張—非法解僱違反公共政策

Lockhart v. Commonwealth Education Systems Corporation, 247 Va. 98 (1994). 最高法院將公共政策之例外應用在任意聘僱的解僱上，以禁止違反保護財產權、個人自由、健康、安全、及人民福利的法律所欲達成之公共政策目標。最高法院依賴 **Human Rights Act** 中反對歧視的公共政策(以代替有限法律效力條款)。立法機構後來限制普通法這樣利用 **Human Rights Act** 的權限。

之後大概有兩個案件的法官意見大大限制用普通法和公共政策侵權理論來挑戰解僱。在 **Doss v. Jamco, 254 Va. 362 (1997)** 中，維吉尼亞最高法院取消 **Human Rights Act** 作為任意聘僱例外的公共政策來源。另一個非常近期的案件，**Dray v. New Market Poultry Products, Inc., (September 17, 1999)** 可能會嚴重的限制住類似 **Lockhart** 的案例。法院意見中決議普通法中不存有任何保護因告發可能的傷害健康違法情事的員工免於被報復式的解僱。

III. 面試清單: 十個問題協助斷定是否有任意勞僱的例外

1. 誰是僱主?

公共機關?聯邦承包商?非營利組織?加盟或私有公司?

政府機構的正式員工可能有公民服務的身分。政府承包商的員工通常受到某些程序的保護，此外也通常一聘僱內容而有特定的契約(將解僱限制在該契約的期間內，但並不具有持續受聘的權利)。許多非營利機構(某些較大型的私人公司亦如此)有先進的懲治程序，且可能會提供提出非正式或正式的申訴給董事會的機會。在私人公司中也有可能會至少有非正式的辯護機會，例如，當企業總部並未知悉公司門市或加盟處有武斷的人事慣例或政策。

2. 員工人數多少?

提供給員工一些權利的聯邦或州法律經常會要求僱主聘僱人數的下限。

3. 員工是否有法律所保護的身分?

公民服務還是工會會員?依契約行事?超過 40 歲?合乎(且向僱主透露)殘疾或失能條件?

4. 僱主是否提供先進的懲治程序及要求複查解雇原因的機曾?

在員工手冊及人事政策中典型的懲治程序要求至少有一次的口頭告誡，接著要至少一次的書面告誡才能開除員工。更複雜的政策可能會要求在解雇前有無論有償無償的“作出決策日”(decision-making day)或者是停職。可能會有人事部主管或其他主管複查的機曾。有些私人公司提供申訴程序給非工會的員工(通常當公司中部分員工屬於工會會員)，而非營利組織則經常會有抗議的程序。

5. 解雇時是否有原因?

現在已經越來越普遍在解雇員工時不提供書面理由或者僅是非常簡短的主觀理由。

6. 解雇之前，員工是否向當地、州、或連當機構投訴過歧視、工作環境或僱主行為? 聯邦或州法中有提供一些明確的“告發人”保護。維吉尼亞州普通法之下，若無特定的反報復法條，則可能有也可能沒有公共政策的論據可以保護員工免於受到報復性的解雇。

7. 是個人遭到解雇，或只是較大型裁員決策的一部分?

雖然在當地很少有適用的情形，有些聯邦交易政策能取代一些對勞工的保護或補償。對於大型的人事變化可能會有年資程序，且裁員可能會影響年齡、員工組成分布的議題。

8. 員工辭職的理由是因為工作上無法解決的問題還是對於“辭職或被解雇”的反應? 推定解雇的申訴在事實層面上比開除還複雜，但是非自願性的離職會留存挑戰工作環境品質(例如:不友善的工作環境)的可能性。

9. 員工是從因公傷害復原、暫時性失能還是使用/尋求事假或病假?

“未被批准”的缺席經常是僱主用以辭退員工的理由。週期性的請假以照顧生病的親屬，或者是從疾病較晚復原可能是殘障或失能的指標(甚至當沒有正式的請假要求、“合理的配合”、等)。勞工是因為沒有及時為未批准的缺席送出醫療證明而被解雇的嗎? 員工，不論有無醫療保險，可能在州法(\$40.1-28)之下有提起訴訟的理據，即便聯邦 Family and Medical Leave Act 不適用於該勞工。

10. 員工在職多久?且解雇的時間點是否剛好在員工能領得多的報酬或福利的週年或授與日期之前?

僱主經常會要求員工工作一段時間之後才會滿足有償休假、退休金、退休福利、或年終獎金的條件。對於是否被 Family and Medical Leave Act 涵蓋和是否有有償假期，工作滿一年是很重要的標的。

IV. 可能的轉介

A. Virginia Employment Commission Offices

1. Alexandria office:

5520 Cherokee Avenue
Alexandria, Virginia 22312
813-1300

2. Fairfax office:

13135 Lee Jackson Highway, Suite 340
Fairfax, Virginia 22033
803-1100

3. Woodbridge office:

13370 Minnieville Road
Woodbridge, Virginia 22190
897-0407

B. 聯邦和州機構

1. Equal Employment Opportunity Commission

1801 L Street, N.W.
Washington, D.C. 20036
(202)275-7377

2. U.S. Department of Labor

Wage-Hour Field Station—Falls Church
101 West Broad Street
Falls Church, Virginia 22046
285-2575

3. Virginia Council on Human Rights

1100 E. Bank Street, 12th Floor
Richmond, Virginia 23206

4. Virginia Department of Rights of Virginians with Disabilities

101 N. 14th Street, 17th floor
Richmond, Virginia 23219
(800)552-3962

5. Virginia Department of Labor
10515 Battleview Parkway
Manassas, Virginia
392-0900

C. 當地人權機構

1. Alexandria:

Alexandria office of Human Rights
110 N. Royal Street
Alexandria, Virginia 22314
838-6390

2. Arlington

Arlington County Human Rights Commission
One Courthouse Plaza, Suite 106
2100 Clarendon Boulevard
Arlington, Virginia 22201
228-3929

3. Fairfax:

Fairfax County Human Rights Commission
12000 Government Center Parkway, Suite 318
Fairfax, Virginia 22035
324-3570

4. Prince William

Prince William County Human Rights Commission
15941 Cardinal Drive, Suite 125
Woodbridge, Virginia 22191
792-4680

V. 法律資料來源

有許多論文、商務通訊和 CLE 概要是關於一般解除勞雇關係和歧視議題的，並且也有獨立的法條，例如 the Family and Medical Leave Act。

兩個好的關於就業歧視議題的摘要式論著(在法律扶助會的 Fairfax 分處有)為:

Employment Discrimination Law and Litigation, M. Rossein (West Group, 兩冊).

Disability Discrimination in Employment Law and Litigation, J. Coleman (West Group).