

工作场所报复属违法行为

情况说明书



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

加州法律保护大多数雇员和求职者反对工作中的歧视、骚扰及其他非法行为的权利，而无需担心因此遭受与工作相关的不利后果。¹

本情况说明书简要介绍了针对工作场所报复的法律保护，并说明了雇员遭遇报复时可采取的措施。本文所述的保护措施适用于雇员人数达五人及以上的公共雇主和私营雇主。

证明报复行为

报复是指雇主因雇员从事了受《公平就业和住房法案》(FEHA)保护的(如公开反对同事的骚扰行为)，而对其实施解雇、拒绝雇佣、纪律处分或其他惩罚。² 证明报复行为需满足以下三项要件(下文将详细阐释)：

1. 当事人实施了其依法有权进行的行为(即受法律保护的活动)。
2. 当事人遭受了与工作相关的损害(即不利行为)。
3. 该损害至少部分是由于受法律保护的活动所致。

工作场所报复的示例包括：

- 因员工拒绝服从其合理认为具有歧视性的命令而将其解雇³
- 因员工投诉性骚扰而不予晋升
- 因员工鼓励同事就残障申请合理便利措施而将其从排班表中除名
- 威胁向移民局举报公开反对基于国籍歧视的人员⁴
- 将投诉性别薪酬差异的员工调至其他工作地点

- 因求职者曾向民权部(CRD)投诉前雇主而拒绝雇佣
- 因员工公开反对基于宗教的歧视而剥夺其职业发展机会

受法律保护的活动

构成非法报复的前提是，当事人首先需从事受法律保护的活动。受法律保护的活动包括：

- 向CRD寻求建议或提出投诉
- 鼓励其他人向CRD提出投诉
- 公开反对骚扰、歧视或当事人合理认为属于非法的其他行为
- 参与工作场所骚扰或歧视调查(如雇主人力资源办公室开展的调查)
- 联系当地维权组织、非营利机构或律师事务所，讨论潜在的歧视或骚扰索赔
- 因残障或真诚的宗教信仰申请合理便利措施⁵
- 员工或其家属成为特定类型暴力的受害者后，为安全起见申请合理便利措施
- 申请受FEHA保护的假期，包括《加州家庭权利法案》(CFRA)规定的假期、怀孕残疾假(PDL)及其他形式的假期⁶

1 《政府法典》§ 12940(h)。本情况说明书概述了民权部负责执行的相关法律。根据其他法律，包括劳资关系部(<https://www.dir.ca.gov/dlse/RetaliationComplaintProcedure.htm>)执行的法律，工作场所报复行为还受更多保护措施约束。

2 2 C.C.R. § 11021.

3 *Yanowitz v. L' Oreal USA, Inc.* (2005) 36 Cal. 4th 1028.

4 2 C.C.R., § 11028(e).

5 2 C.C.R. § 11062(d), 11068(k).

6 2 C.C.R., § 11021, 11062(d), 11068(k), 11094; Gov. Code § 12945.2, 12945, 12945.6, 12945.7.

工作场所报复属违法行为

情况说明书

- 作为证人出庭或响应传票而休假⁷
- 作为犯罪受害者申请限制令或其他类型的救济而休假⁸

当事人在反对工作场所歧视、骚扰或其他非法行为时，无需使用法律术语。他们只需明确表明其认为雇主可能存在违法行为即可。⁹

不利就业行为

证明报复行为需雇员或求职者证明其遭受了某种与工作相关的损害。此类损害称为不利就业行为或不利行为。不利行为包括任何对个人工作表现或职业发展能力产生负面影响的举措。¹⁰ 不利行为可能具有合法性及合理依据，但若其是因雇员或求职者依据FEHA主张权利而实施，则属于非法行为。有时，此类损害由代表雇主的人员（如主管或人力资源部门人员）实施，但也可能由同事实施。¹¹

不利就业行为的示例包括：¹²

- 拒绝雇佣、晋升或调动
- 降职
- 停职
- 削减工作时长
- 解雇
- 减薪
- 拒绝给予绩效加薪
- 给予员工不合理的负面评价
- 恶化工作条件
- 加剧骚扰行为
- 拒绝提供就业福利或机会

- 剥夺员工工作津贴或将员工排除在工作相关活动之外
- 调整工作任务
- 训斥员工

单一事件或一系列事件均可能构成不利行为 – 即使这些事件单独来看未必达到不利行为的程度。某一行为是否属于不利行为需结合具体事实和情境判断。¹³

证明损害与受保护活动之间的关联

雇员或求职者需证明其遭受的损害或不利行为至少部分归因于其从事的受保护活动。¹⁴ 这一要素称为因果关系。

构成非法报复的前提是，雇主首先需知晓雇员从事了受法律保护的活动。¹⁶ 若雇主不知晓雇员从事了受保护活动，则雇员无法证明不利行为是对其受保护活动的报复。例如，若雇主因某雇员私下认为其主管行为违法（但未公开表达）而将其降职，该雇员将无法证明降职是对其主观想法的报复 – 因其从未向任何人透露过该想法。

因果关系可通过直接证据或间接证据证明：¹⁵ 直接证据包括雇主的口头威胁或声明。¹⁶ 间接证据包括：

- 事件的时间节点（例如，对比当事人在从事受保护活动前后受到的待遇差异）
- 当事人的工作表现，若其表现通常不会导致所遭受的损害类型（例如，某员工在从事受保护活动后被解雇，尽管其工作表现一直十分优异）
- 与其他工人的待遇对比（例如，未从事受保护活动的类似处境工人未遭受任何不利行为）

7 Gov. Code § 12945.8(a)(2).

8 Gov. Code § 12945.8(a)(2).

9 *Yanowitz v. L' Oreal USA, Inc.* (2005) 36 Cal.4th 1028, 1047.

10 *Yanowitz v. L' Oreal USA, Inc.*, 36 Cal.4th at 1054.

11 *Kelley v. The Conco Companies* (2011) 196 Cal.App.4th 191, 213 [判例认为，若雇主明知或应当知晓同事的报复行为，且参与、鼓励该行为，或未采取合理措施制止报复行为，则雇主可能需对同事的报复行为承担责任]。

12 《加州法规》第2篇，§ 11021(a).

13 *Yanowitz v. L' Oreal USA, Inc.*, 36 Cal.4th at 1052.

14 *Yanowitz v. L' Oreal USA, Inc.*, 36 Cal.4th at 1042.

15 *Colarossi v. Coty US Inc* (2002) 97 Cal.App.4th 1142, 1153.

16 *Colarossi v. Coty US Inc* (2002) 97 Cal.App.4th 1142, 1153.

工作场所报复属违法行为



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

情况说明书

当法院或CRD等事实认定机构审理报复指控时，若雇员或求职者已证明其因从事受保护活动而遭受损害，雇主可举证证明不利行为存在合法且非报复性的理由。例如，雇主可证明某员工被停职是由于考勤记录不佳或绩效问题，而非因其曾提出歧视投诉。¹⁷

然而，非报复性理由必须是作出不利行为的真实原因。¹⁸ 例如，若某员工因提出歧视投诉而以考勤不佳为由被停职，但其他考勤记录类似且未提出投诉的员工未被停职，则该员工可能能够证明雇主所称的停职理由（考勤不佳）并非真实原因。

若您认为自己遭遇了非法报复，可向民权部CRD投诉。您必须在所称事件发生之日起三年内提出投诉。

要提出投诉

民权部

calcivilrights.ca.gov

免费电话: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

CRD可在投诉过程中为残障人士提供合理便利措施。

CRD将调查您的投诉或出具起诉权告知书，以便您向民事法院提起诉讼。未经CRD出具起诉权告知书，不得直接向法院提起就业歧视诉讼。

¹⁷ *Morgan v. Regents of University of California* (2000) 88 Cal.App.4th 52, 68.

¹⁸ *Morgan v. Regents of University of California*, 88 Cal.App.4th at 68.