



解僱或歧視投訴

將完整填寫的表格寄至： Discrimination Unit • Riverview Center - 150 Broadway • Menands, NY 12204

福利索賠的類型

殘障福利（工作以外的殘障）

社會安全號碼： _____

工傷賠償（工傷）

WCB 案件編號（針對工傷）： _____

**請工整書寫或打出。回答所有問題 — 未能回答所有問題可導致處理您的投訴有延遲，詳細回答第 6 和 7 道問題 — 必要時附上附加頁
向本表格頂部的地址提交兩份。**

1. 員工姓名： _____

2. 員工地址： _____

3. 雇主姓名： _____

4. 雇主地址： _____

5. 您是否被解僱： 是 否 若選「是」，給出日期： _____

6. 詳細說明您的投訴的緣由，您被開除的原因，以及您的主管或經理或者實際開除您之人的姓名：

7. 說明其他涉事人員的姓名。附上您的開除通知（如有）或您收到的其他文件： _____

8. 您曾在哪裡工作（說明地址，如果與上文第 4 項不同）： _____

9. 職業： _____

10. 您的律師或代表的姓名和地址（如有）見背面的「關於代表」： _____

11. 事故發生日期或殘障的第一天： _____

受偽證處罰的約束，本人確認此處提供的資訊是真實的：

員工的簽名

日期

電話號碼

《工傷賠償法》

第 120 節、針對提起訴訟程序之員工的歧視。任何雇主或者他或她正式授權的代理人若解僱或以任何其他方式在員工的僱傭方面歧視員工，而具體原因是該員工有提出或嘗試提出從該雇主處獲得補償金之索賠，或者因為他或她曾或即將在本章節下的訴訟程序中作證，並且看上去不存在其他雇主做出該行為之正當理由，均應屬於非法行為。

任何訴稱有非法歧視做法之投訴，必須在該做法的實施後兩年內提交。在裁決雇主有違反本章節的規定後，委員會應發出命令，要求應恢復任何遭受歧視的員工之工作，或者以其他方式使他或她恢復到若沒有歧視他或她本應擔任的職位或有的特權，並且他或她的雇主還應該補償該歧視造成的任何補償金的損失，以及因律師或持牌代表提供服務而有的費用或津貼，具體由委員會決定。任何違反本章節的雇主應擔負不低於一百美元、不超過五百美元的罰款，具體可由委員會決定。所有此類罰金應被納入州財政。應僅由雇主一人支付所有罰金、補償金以及費用或津貼。雇主一人，而不是他或她的保險公司，應為此類罰款和付款承擔責任。任何保證免除雇主承擔此類罰款或付款的保單條例均應是無效的。

經認定有違反本章節之行為的雇主和受委屈的員工必須針對雇主在收到最終決定後三十日內的合規行為提交報告。若未能提交合規報告，或者未能在命令或通知送達後三十日內遵守委員會的命令或罰款要求，除非有及時依照本章節第二十三節向委員會提交調整、修訂或複審該命令或罰款之申請，任何此類案件的會長或任何有會長同意的當事人可採用與補償金授予類似的方式執行該命令和懲罰。

第 241 節、章節其他條例的應用。所有本章節授予或施加於會長和委員會、對執行本條文的規定來說是有必要的且沒有不一致之處的權力和責任，特此針對該方面使其對本條文適用；並且本章節其他關於本章節其他條文授予的福利之條例不應被解釋為適用於本條文。本章節第一百二十節的條例應如其在本條文中所述全面適用，唯一例外是依照本條文應被納入州財政的罰金應被用於支付執行本條文的支出。

關於代表

雖然不要求您針對歧視投訴獲得代表您之人，但您有權選擇讓律師或持牌代表來代表您。您若在您的工傷賠償或殘障福利案件中有律師或持牌代表的代表，並且希望由他/她代表您，請聯繫他/她，以決定他/她是否將代表您。如果不會，您有權選擇另一位您選出的代表。

依據《紐約個人隱私保護法》

(《公職人員法》第 6-A 條) 和《1974 年聯邦隱私法》(5 U.S.C. § 552a) 發出通知。

Workers' Compensation Board (委員會) 有權要求索賠人提供個人資訊，包括他們的社會安全號碼；該權力源自委員會依照《工傷賠償法》(WCL) § 20 的調查權力以及依照 WCL § 142 的行政管理權力。收集該資訊的目的是協助委員會盡可能以最方便的方式開展調查和管理索賠案件工作，幫助委員會保留正確的索賠記錄。向委員會提供您的社會安全號碼是自願的。未能在本表格中提供您的社會安全號碼不會受到處罰；這也不會導致您的索賠被拒絕或福利有減少。委員會將保護其持有的所有個人資訊的保密性，僅會為了促進其公務、依照適用的州和聯邦法律披露個人資訊。

如果您需要完成本表格的幫助，或者如果您有任何其他問題，可聯繫任一家
WORKERS' COMPENSATION BOARD 辦公室。