



資料單張

職業健康及安全 (WHS) 相關的歧視、 威逼及誤導行為

《2020 年職業健康及安全法》(Work Health and Safety Act 2020) 禁止一切職業健康及安全相關的歧視、威逼及誤導行為。這代表員工可以在工作場所提出健康及安全相關的問題和憂慮，而不必擔心受到歧視或威逼。

何謂歧視？

歧視是指對不同種族的人士的不公平或有害對待。雖然常見的歧視例子是基於種族、年齡、性別或殘障，但本資料單張主要探討使用職業健康及安全法例相關的歧視行為。

根據《職業健康及安全法》，任何以不允許的理由的歧視行為即屬違法。不允許的理由通常與執行職業健康及安全法例的權利、職能或權力相關。

歧視行為包括解僱或拒絕僱用員工、終止員工的僱傭合約或改變職位而損害員工利益。

試圖組織或恐嚇他人採取上述相關行動，亦會視作歧視行為。

何謂威逼？

威逼是指通過強迫或威脅來說服他人做某事情。

與職業健康及安全相關的威逼指任何人不得採取任何行為，意圖恐嚇、強迫或導致他人行使或不行使與健康與安全能力相關的職能或角色。包括試圖組織或威脅他人採取此類行動。

何謂誤導？

任何人在知情或魯莽的情況下，向他人提供以下虛假或誤導相關的陳述，即屬違法。包括：

- 根據職業健康及安全法例，所享有的權利或義務（如停工的權利等）
- 發起或參與職業健康及安全法例相關程序或訴訟的權利（如要求選擇健康與安全代表的權利等）
- 向具有《職業健康及安全法》下合規權力一方投訴或查詢的權利（例如，宣稱情況不允許 WorkSafe 調查人員來解決問題等）

只有當被告知的一方確信並使用該資訊時，才會視為誤導。

後果

如任何人被判定罪，相關法庭或特別法庭能處以懲罰或發出命令。相關命令例子包括下令恢復員工職位或重新僱用等。

除非被告一方能證明其行為是合理，並且是出於遵守職業健康與安全法例，否則必須負上法律責任。

進一步建議

如需要協助或認為正受到職業健康及安全相關的歧視、威逼或誤導行為，可通過以下方式與 WorkSafe 聯絡中心聯絡：電郵 WorkSafeCallCentre@dmirs.wa.gov.au，或致電 1300 307 877。

其他州、領地及聯邦法律亦提供保護，防止歧視、威逼和誤導行為。如《2009 年公平工作法》（聯邦）或《1984 年平等機會法》（西澳）中列明的一般保護。如想了解更多有關《2009 年公平工作法》的資訊，請聯絡公平工作委員會（Fair Work Commission）或公平工作調查專員署（Fair Work Ombudsman）。

如想了解更多資訊，請參閱解釋指南：[歧視、威逼及誤導行為](#)。

這是一個簡短的指引。持責者應參考《2020年職業健康及安全法》及相關條例，以充分了解其職責和責任。