



信息说明书

WHS 法规所指的歧视、胁迫和误导行为

《2020年工作健康与安全法案》（简称WHS法案）禁止危及工作健康与安全的歧视性、胁迫性和误导性行为。这意味着人们可以在其工作场所提出与健康和安全相关的问题和关切，而不必担心受到歧视或胁迫。

什么是歧视？

歧视指对不同类别的人给予不公正或不利的待遇。虽然常见歧视事例可能是基于种族、年龄、性别或残障情况，但本信息说明书重点讨论WHS法规适用情况下针对个人的歧视行为。

根据WHS法案，出于被禁止的原因而采取的歧视行为是非法的。被禁止的原因通常与行使WHS法律规定的权利、职能或权力有关。

歧视行为可能包括解雇或拒绝雇用工作人员，终止与工作人员相关的服务合同，或强迫工作人员转岗。

组织或威胁要组织或采取上述任何行动也可被视为歧视行为。

什么是胁迫？

胁迫指通过武力或威胁手段逼迫某人做某事。

根据WHS法规，任何人不得采取任何旨在恐吓、强迫或导致某人行使或不行使健康和安全力、职能或作用的行动。也不得组织或威胁要组织或采取此类行动。

什么是误导？

任何人故意或不顾后果地对他人的以下能力做出虚假或误导性陈述即构成违法：

- WHS法规规定的权利或义务（例如，停止工作的权利）
- 发起或参与WHS法规规定的程序或诉讼的能力（例如，要求选举健康和代表的安全权利）
- 根据WHS法案向具有合规权力的一方提出投诉或质询的能力（例如，声称情况不允许WorkSafe检查员协助解决问题）。

只有当被告方可能会相信和依赖该信息时，才构成虚假陈述。

后果

如果发现某人负有责任或有罪，相关法院或法庭可以进行处罚或下达命令。例如，可以下令让工作人员复职或重新就业。

如果被告能够证明其行为在当时的情况下是合理的，并且做出该行为的一个重要原因是为了遵守WHS法规，则被告可能不必承担责任。

进一步的建议

如果您需要帮助，或者您认为您在工作健康与安全方面受到了歧视、胁迫或误导，请通过电子邮件 WorkSafeCallCentre@dmirs.wa.gov.au 或电话1300 307 877联系WorkSafe联络中心。

其他州、领地和联邦法律也保护员工免遭歧视性、胁迫性和误导性行为侵害。例如，《2009年公平工作法》（联邦）或《1984年平等机会法》（西澳）均有一般性保护规定。如需进一步了解《2009年公平工作法》的相关信息，请联系公平工作委员会或公平工作监察署。

如需了解更多信息，请阅读 [《解释适用指南：歧视性、胁迫性和误导性行为》](#)。

这是简明指南。相关责任人应参考《2020年工作健康和安全法》及相关法规，以全面了解义务和责任。