

Często zadawane pytania dla Pracowników

P1. Myślę, że byłem molestowany seksualnie. Co powinienem zrobić?

O1. Jeśli uważasz, że byłeś molestowany seksualnie, powinieneś zgłosić to swojemu pracodawcy, agencji pracy tymczasowej lub agencji pośrednictwa pracy. Jeśli to Twój pracodawca dopuścił się molestowania lub nie jesteś pewien, jak zareaguje Twój pracodawca, możesz skontaktować się z Wydziałem Praw Człowieka Stanu Nowy Jork. Wydział Praw Człowieka przyjmuje skargi i prowadzi dochodzenie.

Możesz również, w tym samym lub w późniejszym terminie, złożyć skargę do Wydziału Praw Człowieka Stanu Nowy Jork. Uwaga: skargę należy wnieść do Wydziału Praw Człowieka w ciągu roku od zarzucanego czynu dyskryminującego. Więcej informacji można znaleźć w broszurze wydanej przez Wydział, zatytułowanej „Molestowanie seksualne.”

P2. Jak mogę złożyć skargę do Wydziału Praw Człowieka?

O2. Skargę można wnieść do Wydziału na kilka sposobów:

- Aby dowiedzieć się, jak złożyć skargę, wejdź na stronę: www.dhr.ny.gov/complaint.
- Możesz zadzwonić pod numer 1-888-392-3644

Możesz odwiedzić biuro Wydziału Praw Człowieka i złożyć skargę osobiście:

<https://dhr.ny.gov/contact-us>

P3. Czy mój pracodawca może podjąć działania odwetowe wobec mnie, jeśli złożę skargę?

P3. Obowiązujące w Nowym Jorku przepisy dotyczące praw człowieka zabraniają podejmowania działań odwetowych za złożenie skargi do pracodawcy lub za złożenie skargi do Wydziału Praw Człowieka. Jeśli odnosisz wrażenie, że jesteś represjonowany, powinieneś skontaktować się z Wydziałem i złożyć skargę.

P4. Czy mój pracodawca jest objęty Przepisami dotyczącym praw człowieka?

O4. Tak. Przepisy dotyczące praw człowieka wymagają od WSZYSTKICH pracodawców w Stanie Nowy Jork, niezależnie od liczby pracowników, zapewnienia miejsca pracy, w którym pracownicy nie będą narażeni na molestowanie seksualne.

Osoby niebędące pracownikami w miejscu pracy

P1. Nie jestem bezpośrednio zatrudniony w firmie, w której byłem molestowany, czy nadal jestem objęty ochroną?

O1. Od 12 kwietnia 2018 r. osoby niebędące pracownikami, takie jak wykonawcy, podwykonawcy, sprzedawcy, konsultanci lub osoby świadczące usługi w miejscu pracy, są również chronione przed molestowaniem w miejscu, w którym pracują. Do osób chronionych niebędących pracownikami należą osoby powszechnie nazywane wykonawcami niezależnymi, pracownicy „najemni” i pracownicy tymczasowi. Uwzględnione są również osoby świadczące usługi naprawy sprzętu, sprzątnięcia lub inne usługi świadczone zgodnie z umową zawartą z pracodawcą.

P2. Pracuję dla wykonawcy usług serwisowych i sprzątam biura firmy. Pracownik budynku, który nie jest zatrudniony przez firmę, dla której sprzątam, ciągle namawia mnie na randkę. Nie podoba mi się to zachowanie. Co mogę zrobić?

O2. Twój pracodawca i firma działająca w Twoim miejscu pracy są zobowiązani do zapewnienia ci miejsca pracy, w którym nie będziesz narażony na molestowanie. Powinieneś zgłosić to zachowanie do firmy w miejscu pracy, a także do swojego pracodawcy. Oba te podmioty są odpowiedzialne za rozwiązanie tego problemu. Jeśli to Twój pracodawca dopuścił się molestowania lub nie jesteś pewien, jak zareaguje Twój pracodawca, możesz także złożyć skargę do Wydziału Praw Człowieka.

P3. Osoba zajmująca się naprawianiem kopiarki zawsze robi sobie żarty z podtekstem seksualnym, które mnie denerwują. Moja szefowa twierdzi, że nie może nic z tym zrobić.

O3. Twój pracodawca jest zobowiązany zapewnić miejsce pracy, w którym pracownicy nie będą narażeni na molestowanie seksualne, niezależnie od tego, kto się tego dopuszcza. Twój pracodawca jest zobowiązany do podjęcia odpowiednich działań w oparciu o Twoją skargę. Jeśli nie jesteś pewien, jak zareaguje Twój pracodawca, powinieneś złożyć skargę do Wydziału Praw Człowieka.

P4. Pracownik tymczasowy opowiada mi regularnie o swoich seksualnych podbojach na „randkach”. Złożyłem skargę, ale mój przełożony twierdzi, że nie ma zwierzchności nad pracownikami tymczasowymi.

O4. Twój przełożony jest zobowiązany do przekazania skargi osobie, która może ją zbadać i podjąć działania naprawcze. Możesz złożyć skargę do innego przełożonego lub menedżera pracodawcy; złożyć także skargę do Wydziału Praw Człowieka lub jedno i drugie.

P5. Wykonuję pracę jako niezależny kontrahent, a duża część mojej pracy wykonywana jest poza lokalem firmy. Jednak, kiedy przychodzę do biura, aby spotkać się z mężczyzną, który nadzoruje moją pracę, próbuje on nawiązać ze mną niepożądaną relację seksualną. Jest jedyną osobą w firmie, z którą mam jakikolwiek kontakt i nie wiem, jak złożyć skargę.

O5. Pracodawcy są zachęceni do publikowania i udostępniania swoich zasad w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu. Możesz złożyć skargę do przełożonego lub menedżera pracodawcy, złożyć skargę do Wydziału Praw Człowieka lub podjąć oba te kroki.

Często zadawane pytania dla Pracodawców

P1. Czy Stan organizuje warsztaty i seminaria internetowe?

O1. Tak. Terminy szkoleń zostaną ogłoszone na tej stronie internetowej.

P2. Jakiego rodzaju dokumentację muszą prowadzić pracodawcy, aby potwierdzić zgodność?

O2. Pisemne potwierdzenie przeczytania zasad nie jest wymagane, ale pracodawcy są zachęceni do zachowania podpisanego potwierdzenia oraz do przechowywania kopii dokumentów dotyczących szkoleń. Te dokumenty mogą być pomocne w rozpatrywaniu wszelkich przyszłych skarg lub prowadzeniu procesów sądowych.

P3. Czy to prawo dotyczy pracodawców z Nowego Jorku?

O3. Tak. Przepisy dotyczą wszystkich pracodawców w Stanie Nowy Jork, w tym w mieście Nowy Jork.

Języki

P1. Czy stan Nowy Jork udostępni zasoby na szkolenia w językach innych niż angielski?

O1. Tak. Ukończone materiały zostaną jak najszybciej przetłumaczone na język hiszpański, chiński, koreański, bengalski, rosyjski, włoski, polski i haitański-kreolski i będą dostępne na tej stronie. W przyszłości mogą pojawić się tłumaczenia na inne języki.

P2. Czy muszą podać te zasady i zapewnić szkolenie w językach innych niż angielski?

O2. Tak. Pracodawcy powinni zapewniać pracownikom szkolenia w języku używanym przez tychże pracowników. Materiały wzorcowe zostaną przetłumaczone zgodnie z Zarządzeniem wykonawczym 26, tj. ogólnostanową polityką dostępu do języka. W przypadku braku zapewnienia wzorcowego szkolenia przez Stan w podstawowym języku pracownika, pracodawca może zapewnić pracownikowi wersję w języku angielskim. Jednakże, ze względu na fakt, iż pracodawcy mogą zostać pociągnięci do odpowiedzialności za zachowanie wszystkich swoich pracowników, zachęcamy ich do podawania zasad i prowadzenia szkoleń w języku używanym przez pracownika.

Polityka

P1. W jaki sposób pracodawcy mogą przekazywać politykę pracownikom?

O1. Pracodawcy muszą zapewnić pracownikom przyjętą politykę na piśmie lub w formie elektronicznej. Jeśli kopia zostanie udostępniona na komputerze służbowym, pracownicy muszą mieć możliwość wydrukowania kopii dla potrzeb własnej dokumentacji.

P2. Czy istnieje jakakolwiek odpowiedzialność pracodawcy za przeszkolenie niezależnych sprzedawców lub innych osób niebędących pracownikami, które wchodzi w interakcję jednorazowo lub regularnie w biurze znajdującym się w Stanie Nowy Jork?

O2. Nie. Jednak wywieszenie tych zasad w dobrze widocznym miejscu dodatkowo podkreśla Twoje starania jako odpowiedzialnego pracodawcy.

P3. Co powinienem zrobić, jeśli pracownik tymczasowy jest nękanym przez pracownika innej firmy?

O3. W takich okolicznościach należy poinformować zarówno własną organizację, jak i firmę pracownika tymczasowego. Jednakże, jeśli możesz podjąć działania w celu zapobieżenia lub zakończenia takiego molestowania, powinieneś to zrobić zgodnie z zasadami.

P4. Jaką politykę, jeśli w ogóle, należy przekazać kontrahentom, podwykonawcom, sprzedawcom i konsultantom?

O4. Pracodawcy nie muszą przekazywać żadnych zasad niezależnym wykonawcom, sprzedawcom lub konsultantom, ponieważ takie osoby nie są ich pracownikami. Niemniej Ustawa o ochronie praw człowieka nakłada na pracodawcę odpowiedzialność za ich działania, a pracodawcom zaleca się przekazanie polityki i zapewnienie szkolenia każdemu, kto świadczy usługi w miejscu pracy.

P5. Jeżeli pracodawca ustanowił już procedury dochodzeniowe, które są podobne, ale nie identyczne z procedurami przewidzianymi w modelu, czy pracodawca może odejść od tych szczególnych wymagań i pozostać w zgodzie z ustawą?

O5. Tak. Jednak procedury dochodzeniowe, które stosować będzie pracodawca, powinny być określone w polityce pracodawcy.

P6. Czy formularz skargi należy w całości zamieścić w polityce?

O6. Nie. Pracodawcy powinni jednak jasno określić, gdzie można znaleźć formularz, na przykład na wewnętrznej stronie firmy.

Szkolenie

P1. Kto jest uważany za Pracownika w związku z wymogiem zapewnienia szkolenia? Kiedy należy przeprowadzić szkolenie?

O1. Termin „Pracownik” obejmuje wszystkich pracowników, niezależnie od statusu imigracyjnego. Termin ten obejmuje także pracowników o nienormowanym trybie pracy i pracujących w systemie godzinowym, pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracowników sezonowych i pracowników tymczasowych. Wszyscy pracownicy muszą ukończyć szkolenie modelowe lub porównywalne szkolenie spełniające minimalne standardy do 9 października 2019 roku.

P2. Jak często pracownicy muszą przechodzić szkolenie w zakresie molestowania seksualnego?

O2. Pracownicy muszą być szkoleni przynajmniej raz w roku. W kolejnych latach może to odbywać się w oparciu o rok kalendarzowy, w rocznicę rozpoczęcia pracy każdego pracownika lub w innym terminie wybranym przez pracodawcę.

P3. Jak szybko należy szkolić nowych pracowników?

O3. Ze względu na fakt, iż pracodawcy mogą zostać pociągnięci do odpowiedzialności za działania pracowników zaraz po ich zatrudnieniu, Stan rekomenduje jak najszybsze przeprowadzenie szkolenia. Pracodawcy powinni zapewnić politykę pracownikom przed rozpoczęciem przez nich pracy. Politykę należy umieścić w widocznym miejscu.

P4. Jeśli pracodawca wcześniej przeprowadził szkolenie, które spełnia lub przekracza niniejsze wymagania, czy należy przeszkolić pracowników ponownie?

O4. Pracownicy muszą odbywać coroczne szkolenia. Jeśli pracownicy przeszli już szkolenie w tym roku, ale NIE spełniło ono wszystkich nowych wymagań, pracodawcy muszą przeprowadzić jedynie dodatkowe szkolenia, aby zapewnić spełnienie wszystkich wymagań.

P5. Czy istnieje minimalna liczba godzin szkolenia, które pracownicy muszą przejść każdego roku?

O5. Nie, o ile przejdą szkolenie, którego zakres spełnia lub przekracza minimalne standardy.

P6. Jakie obowiązki muszą spełnić agencje zatrudnienia? Co z pracownikami, którzy w ciągu ostatniego roku przeszli takie samo szkolenie u innego pracodawcy?

O6. Zgodnie z prawem, pracodawcy powinni co roku przekazać wszystkim pracownikom politykę w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu oraz zapewnić szkolenie. Pracodawca może uznać, że wymóg szkoleniowy jest spełniony, jeśli nowy pracownik może potwierdzić ukończenie odbycie takiego szkolenia u poprzedniego pracodawcy lub w firmie pomocy doraźnej.

Agencja lub inna organizacja pracownicza (np. związek zawodowy) może podjąć się przeprowadzenia szkolenia dla pracowników, jednak pracodawca może nadal ponosić odpowiedzialność za postępowanie i zrozumienie zasad przez pracownika oraz powinien przeszkolić pracownika w zakresie wszelkich niuansów i procesów specyficznych dla firmy lub danej branży.

P7. Jestem pracodawcą z siedzibą w Stanie Nowy Jork, ale mam również pracowników, którzy pracują tylko w innych stanach. Czy oni również muszą zostać przeszkoleni?

O7. Nie, przeszkoleni muszą zostać tylko ci pracownicy, którzy pracują lub będą pracować w Stanie Nowy Jork. Jednakże, jeśli osoba pracuje przez część czasu w Stanie Nowy Jork, nawet jeśli siedziba firmy znajduje się w innym stanie, musi zostać przeszkolona.

P8. Czy pracownicy nieletni (np. aktorzy dziecięcy) muszą brać udział w szkoleniu dotyczącym molestowania seksualnego?

O8. Tak. Jednak osoby zatrudniające dzieci w wieku poniżej 14. roku życia mogą uprościć szkolenie i zasady, spełniając jednocześnie minimalne wymagania.

P9. Co oznacza termin „szkolenie interaktywne”?

O9. Prawo Stanu Nowy Jork wymaga, aby wszystkie szkolenia z zakresu molestowania seksualnego były interaktywne. Szkolenie może odbywać się online, o ile jest interaktywne.

Przykłady uczestnictwa pracowników obejmują:

- Jeśli szkolenie jest prowadzone z poziomu strony internetowej, na końcu sekcji znajdują się pytania i pracownik musi wybrać właściwą odpowiedź;
- Jeśli szkolenie jest prowadzone z poziomu strony internetowej, pracownicy mają możliwość przesłania pytania przez Internet i otrzymania odpowiedzi natychmiast lub w późniejszym odpowiednim czasie;
- Podczas szkolenia prowadzonego osobiście lub na żywo, prowadzący zadaje pracownikom pytania lub umożliwia im zadawanie pytań w czasie prezentacji;

Po szkoleniach prowadzonych z poziomu strony internetowej lub osobiście pracownicy otrzymują do wypełnienia ankietę na temat ich opinii dotyczącej szkolenia, którą oddają po ukończeniu szkolenia.

Szkolenie, podczas którego uczestnicy tylko oglądają wideo szkoleniowe lub czytają dokument i nie wyrażają opinii, ani nie wchodzi w interakcje, NIE jest uważane za interaktywne.

P10. Czy wymagana jest osoba prowadząca szkolenie na żywo i czy musi ona posiadać certyfikat?

O10. Prowadzenie szkoleń na żywo nie jest specjalnie wymagane, chociaż jest to najlepsza metoda prowadzenia skutecznych i ciekawych zajęć. Osoby prowadzące szkolenia na żywo mogą to robić osobiście lub przez telefon, korzystając z opcji wideokonferencji itp. Certyfikacja nie jest wymagana, a Stan nie wydaje obecnie certyfikatów, ani nie udziela licencji organizatorom szkoleń.

P11. Czy mogę korzystać z usług strony trzeciej do prowadzenia szkoleń? Jak zapewnić zgodność ze standardami?

O11. Możesz skorzystać z usług niezależnego dostawcy lub organizacji; szkolenie mogą też przeprowadzić obecni pracownicy lub menedżerowie. Należy zapoznać się z wszelkimi szkoleniami stron trzecich, aby upewnić się, że spełniają one lub przewyższają minimalne standardy wymagane przez prawo.

P11. Czy istnieją różne wymagania szkoleniowe dla pracowników pełniących funkcje kierownicze/nadzorcze?

O11. Pracodawcy muszą informować menedżerów i przełożonych oraz wszystkich pracowników o dodatkowych wymaganiach dla osób pełniących funkcje kierownicze/nadzorcze. Modelowe szkolenie uwzględnia dodatkowe wymagania, a pracodawcy mogą przeprowadzić dodatkowe lub oddzielne szkolenia dla przełożonych i menedżerów.

P12. Co się dzieje, jeśli niektórzy pracownicy nie przejdą szkolenia pomimo najlepszych starań pracodawcy, aby im to umożliwić oraz pomimo wymogu przejścia takiego szkolenia przez wszystkie osoby?

O12. Pracodawcy są zobowiązani do organizacji corocznego szkolenia dla wszystkich pracowników. Pracodawcy mogą podjąć odpowiednie administracyjne środki zaradcze w celu zapewnienia zgodności.

P13. Czy firmy są zobowiązane do płacenia pracownikom za czas spędzony na szkoleniu, na przykład podczas procesu wdrażania, zanim rozpocznie się faktyczne przydzielanie zadań?

O13. Pracodawcy muszą przestrzegać przepisów federalnych (patrz np. 29 CFR 785.27-785.32), które zazwyczaj wymagają, aby czas szkolenia organizowanego przez pracodawcę był liczony jako regularne godziny pracy.

P14. W jaki sposób czas szkolenia w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu ma wpływ na zasadę 80/20 dekretu Hospitality Waste Order (który upraszcza i zwiększa minimalne stawki płac dla pracowników branży hotelarskiej)?

O14. Podobnie jak inne obowiązkowe szkolenia, nie ma to wpływu na stawki procentowe na mocy dekretu i należy je traktować na równi z innymi szkoleniami organizowanymi przez pracodawców.

P15. Czy wymagane są pewne sekcje w modelowych materiałach szkoleniowych, które nie są wyraźnie wymagane na mocy prawa?

O15. Nie, ale są one zdecydowanie zalecane. Ponadto zachęca się pracodawców do wychodzenia poza zakres minimalnych wymagań szkoleniowych.

Obowiązkowe postępowanie arbitrażowe związane z molestowaniem seksualnym

P1. Co to jest obowiązkowa klauzula arbitrażowa w kontekście nowej ustawy dotyczącej molestowania seksualnego?

O1. Obowiązkowa klauzula arbitrażowa jest wymagana w każdej pisemnej umowie, która: (1) w przypadku sporów dotyczących umów zmusza strony do wszczęcia postępowania arbitrażowego przed złożeniem sprawy do sądu i sprawia, że (2) fakty ustalone w postępowaniu arbitrażowym są ostateczne i nie będą rozpatrywane przez sądy. Dokładniej, cytując ustawę, czytamy:

Określenie „obowiązkowa klauzula arbitrażowa” oznacza pojęcie lub postanowienie zawarte w pisemnej umowie, która wymaga od stron takiej umowy przedłożenia do arbitrażu wszelkich spraw wynikłych w ramach takiej umowy przed rozpoczęciem jakichkolwiek czynności prawnych mających na celu wyegzekwowanie postanowień takiej umowy, która dodatkowo zapewnia, że stwierdzone fakty lub ustalenia dokonane przez arbitra lub zespół arbitrów w jego wniosku do strony zarzucającej bezprawną dyskryminacyjną praktykę opartą na molestowaniu seksualnym są ostateczne i nie podlegają rozpatrywaniu przez niezależny sąd.

P2. Co to jest niedozwolona klauzula?

O2. Zgodnie z nowym prawem, niedozwolona klauzula oznacza jakikolwiek wymóg w jakiegokolwiek umowie, która wymaga obowiązkowego arbitrażu w celu rozwiązania wszelkich roszczeń o molestowanie seksualne. W szczególności, jak określono w ustawie:

Termin „niedozwolona klauzula” oznacza jakąkolwiek klauzulę lub postanowienie jakiegokolwiek umowy, które wymagają od stron, jako warunek wykonania umowy lub możliwości skorzystania ze środków zaradczych wynikających z umowy, poddania się obowiązkowemu arbitrażowi w celu rozstrzygnięcia jakiegokolwiek zarzutu lub roszczenia dotyczącego niezgodnej z prawem praktyki dyskryminacyjnej w formie molestowania seksualnego.

Zakaz dotyczący klauzul niedozwolonych nie „zakazuje pracodawcy włączenia klauzuli, która nie jest zakazana lub innego obowiązkowego zapisu arbitrażowego do takiej umowy za zgodą stron”.

P3. Co nowe prawo mówi o takich obowiązkowych klauzulach arbitrażowych?

O3. Prawo na ogół zakazuje, aby nowe umowy zawierały niedozwoloną klauzulę i unieważnia takie niedozwolone klauzule, z pewnymi wyjątkami, jak podsumowano poniżej.

P4. Kiedy zostanie wprowadzony nowy zakaz odnośnie obowiązkowych klauzul arbitrażowych?

O4. Nowy zakaz będzie miał zastosowanie do umów zawartych w dniu 11 lipca 2018 r. i później.

P5. Jakie są wyjątki od zakazu?

O5. Prawo wyraźnie podaje, że: (1); „przepisy uznające niedozwolone klauzule za nieważne nie mają zastosowania „w przypadku niezgodności z prawem federalnym;” oraz (2) układy zbiorowe będą sprawować kontrolę w przypadkach, w których istnieje sprzeczność między taką umową a nowym prawem.

P6. Czy prawo odnosi się jedynie do pracodawców zatrudniających czterech lub więcej pracowników?

O6. Nie, zakaz wynikający z ustawy dotyczący niedozwolonych klauzul odnosi się do wszystkich umów. Ustawa definiuje pojęcie pracodawcy przez odniesienie do stanowej ustawy o prawach człowieka, która obliguje pracodawców do objęcia wszystkich pracowników, jeżeli chodzi o sprawy dotyczące molestowania seksualnego.

P7. Gdzie mogę znaleźć treść nowego zakazu dotyczącego obowiązkowych klauzul arbitrażowych?

O7. Odpowiednie przepisy nowej ustawy można znaleźć w Prawie i przepisach postępowania cywilnego § 7515, jak cytuje się poniżej:

§ 7515. Obowiązkowe klauzule arbitrażowe; niedozwolone. (a) Definicje. Używane w niniejszej sekcji:

1. Termin „pracodawca” ma takie samo znaczenie, jakie podano w podrozdziale pięć sekcji dwieście dziewięćdziesiąt dwa ustawy wykonawczej.

2. Termin „niedozwolona klauzula” oznacza jakąkolwiek klauzulę lub postanowienie jakiejkolwiek umowy, które wymagają od stron, jako warunek wykonania umowy lub możliwości skorzystania ze środków zaradczych wynikających z umowy, poddania się obowiązkowemu arbitrażowi w celu rozstrzygnięcia jakiegokolwiek zarzutu lub roszczenia dotyczącego niezgodnej z prawem praktyki dyskryminacyjnej w formie molestowania seksualnego.

3. Termin „obowiązkowa klauzula arbitrażowa” oznacza pojęcie lub postanowienie zawarte w pisemnej umowie, która wymaga od stron takiej umowy przedłożenia do arbitrażu wszelkich spraw wynikłych w ramach takiej umowy przed rozpoczęciem jakichkolwiek czynności prawnych mających na celu wyegzekwowanie postanowień takiej umowy, która dodatkowo zapewnia, że stwierdzone fakty lub ustalenia dokonane przez arbitra lub zespół arbitrów w jego wniosku do strony zarzucającej bezprawną dyskryminacyjną praktykę opartą na molestowaniu seksualnym są ostateczne i nie podlegają rozpatrywaniu przez niezależny sąd.

4. Termin „arbitraż” oznacza zaangażowanie forum decyzyjnego prowadzonego przez arbitra lub zespół arbitrów w rozumieniu i z zastrzeżeniem postanowień artykułu siedemdziesiąt pięć Prawa i przepisów postępowania cywilnego.

(b) (i) Zakaz. Z wyjątkiem przypadków niezgodności z prawem federalnym, żadna pisemna umowa, zawarta w dniu wejścia w życie niniejszej sekcji lub po tej dacie, nie może zawierać niedozwolonej klauzuli, o której mowa w paragrafie drugim podrozdziału (a) niniejszej sekcji.

(ii) Wyjątki. Żadne zapisy w niniejszej sekcji nie mogą być interpretowane jako ograniczające lub zakazujące pracodawcy włączenia klauzuli, która nie jest zakazana lub innego obowiązkowego zapisu arbitrażowego do takiej umowy za zgodą stron.

(iii) Obowiązkowa klauzula arbitrażowa jest nieważna. Z wyjątkiem przypadków niezgodności z prawem federalnym, postanowienia takiej niedozwolonej klauzuli, o której mowa w paragrafie drugim podrozdziału (a) niniejszego punktu, są nieważne. Zawarcie takiej klauzuli w pisemnej umowie nie ma wpływu na możliwość wykonalności jakiegokolwiek innego postanowienia takiej umowy.

(c) W przypadku konfliktu między układem zbiorowym pracy a niniejszą sekcją, taki układ będzie nadrzędny.

Umowy o zachowaniu poufności związane z molestowaniem seksualnym

P1. Czym jest umowa o zachowaniu poufności w kontekście nowej ustawy dotyczącej molestowania seksualnego?

O1. Zgodnie z nowym prawem, umowa o zachowaniu poufności określa wszelkie rozstrzygnięcia odnośnie roszczeń dotyczących molestowania seksualnego, które uniemożliwiłyby osobie, która złożyła skargę, ujawnienie podstawowych faktów i okoliczności molestowania.

P2. Co nowe prawo wnosi w związku z takimi umowami o zachowaniu poufności?

O2. Nowe prawo będzie na ogół zakazywać takich umów o zachowaniu poufności, z wyjątkiem sytuacji, w których osoba, która złożyła skargę, preferuje zawarcie takiej umowy. W szczególności nowa ustawa odbiera prawo pracodawcom do włączania lub wyrażenia zgody na włączenie jakiegokolwiek warunku, który uniemożliwiłby ujawnienie podstawowych faktów i okoliczności molestowania, chyba że osoba, która złożyła skargę preferuje włączenie warunku nieujawnienia do umowy.

P3. Kiedy zacznie obowiązywać zakaz dotyczący umów o zachowaniu poufności?

O3. 11 lipca 2018 roku. Jest to dzień, w którym pracodawcy tracą uprawnienia do włączania lub wyrażenia zgody na włączenie takich warunków odnośnie nieujawniania faktów i okoliczności molestowania.

P4. W jaki sposób strony ustalają, że osoba składająca skargę preferuje zachowanie poufności?

O4. Prawo wymaga, aby „takie preferencje zostały zapisane w umowie podpisanej przez wszystkie strony”.

P5. Czy opracowano szczególny sposób postępowania, który należy stosować, aby zapisać preferencje osoby składającej skargę?

O5. Tak, prawo określa i wymaga stosowania następującego trzystopniowego procesu i ram czasowych:

1. Wszelkie takie warunki muszą być przedstawione wszystkim stronom, a osoba, która złożyła skargę, ma 21 dni od daty otrzymania takiego warunku na jego rozpatrzenie.
2. Jeżeli po upływie 21 dni taki warunek zostanie przyjęty przez osobę, która złożyła skargę, takie preferencje zostaną zapisane w umowie podpisanej przez wszystkie strony.
3. Przez okres 7 dni od zawarcia umowy zawierającej takie postanowienie osoba, która złożyła skargę, może odwołać umowę, a umowa nie wejdzie w życie, ani nie będzie wykonalna przed upływem takiego okresu.

P6. Czy pracodawca może rozpocząć proces sugerując termin lub warunek odnośnie zachowania poufności?

O6. Dopóki postępuje się zgodnie z ustawowym procesem i harmonogramem podsumowanym powyżej, prawo nie zabrania pracodawcy inicjowania tego procesu.

P7. Czy proces ustanowiony zgodnie z prawem oznacza, że strony będą musiały podpisać dwa odrębne dokumenty odnoszące się do zachowania poufności: 1) umowę, która zawiera zapis preferencji osoby, która złożyła skargę oraz 2) inne dokumenty zawierające ten preferowany warunek w ramach większego ogólnego porozumienia pomiędzy stronami?

O7. Tak, zgodnie z powyższym podsumowaniem, począwszy od 11 lipca 2018 r., pracodawcy stracą możliwość włączenia lub wyrażenia zgody na włączenie treści o zachowaniu poufności do dokumentów rozwiązujących kwestie molestowania seksualnego, chyba że preferencje osoby składającej skargę dotyczące tych treści zostały zapisane w umowie podpisanej przez wszystkie strony, po przejściu trzech etapów opisanych powyżej.

P8. Czy 21-dniowy okres może zostać uchylony, skrócony lub obliczony tak, aby pokrywał się z 7-dniowym terminem na odwołanie?

O8. Nie. Zgodnie z treścią nowej ustawy, musi upłynąć 21 dni, zanim preferencja powoda zostanie zapisana w umowie podpisanej przez wszystkie strony, a minimalny, 7-dniowy okres nie zacznie biec, zanim umowa ta nie zostanie podpisana.

P9. Czy nowe przepisy prawne dotyczące zapisu preferencji powoda odnośnie zachowania poufności mają na celu podążanie za przepisami federalnymi dotyczącymi zrzekania się praw odnośnie dyskryminacji ze względu na wiek?

O9. Chociaż zarówno nowe prawo, jak i federalne przepisy dotyczące dyskryminacji ze względu na wiek odwołują się do 21-dniowych okresów na rozpatrzenie i 7-dniowych okresów na odwołanie, kontekst, język i cele przepisów stanowych i federalnych nie są takie same. W szczególności, podczas gdy praktyka niektórych z przepisów federalnych polega na przygotowaniu odstępień w formie zapisów standardowych oświadczeń i gwarancji umów ugodowych, które mogą być prezentowane i wykonywane na miejscu, w pojedynczej umowie, bez oczekiwania na upływanie 21-dniowego okresu na rozpatrzenie, nowe prawo stanowe wymaga podpisania oddzielnej umowy po upływie 21-dniowego okresu na rozpatrzenie, zanim pracodawca będzie upoważniony do włączenia treści dotyczących zachowania poufności do proponowanego porozumienia.

P10. Gdzie mogę znaleźć treść nowego zakazu dotyczącego umów o zachowaniu poufności w sprawach dotyczących molestowania seksualnego?

O10. Odpowiednie przepisy nowej ustawy zostały określone i zacytowane poniżej:

CPLR§ 5003-b. Umowy o zachowaniu poufności.

Niezależnie od wszelkich innych przepisów stanowiących inaczej, w przypadku jakichkolwiek roszczeń lub podstaw powództwa, niezależnie od tego, czy wynikają one z prawa zwyczajowego, słuszności, czy z jakiegokolwiek przepisu prawnego, podstawa faktyczna, z którą wiąże się molestowanie seksualne, w procesie rozwiązywania, w drodze uzgodnionego wyroku, klauzuli, postanowienia, umowy o zaspokojeniu, zapewnieniu zaprzestania lub w inny sposób, żaden pracodawca,

członek zarządu lub pracownik nie jest uprawniony do włączenia lub wyrażenia zgody na włączenie do takiego rozwiązania jakiegokolwiek warunku, który uniemożliwiłby ujawnienie podstawowych faktów i okoliczności dotyczących roszczenia lub działania, chyba że warunek poufności jest preferowany przez powoda. Wszelkie takie warunki muszą być przedstawione wszystkim stronom, a powód ma dwadzieścia jeden dni na rozważenie takiego warunku. Jeżeli po upływie dwudziestu jeden dni taki warunek zostanie przyjęty przez powoda, takie preferencje zostaną zapisane w umowie podpisanej przez wszystkie strony. Przez okres co najmniej siedmiu dni od zawarcia takiej umowy powód może ją odwołać, a umowa nie stanie się skuteczna, ani nie będzie wykonalna do czasu upłynięcia takiego okresu.

Ogólne Prawo Zobowiązań 5336. Umowy o zachowaniu poufności.

Niezależnie od innych przepisów stanowiących inaczej, żaden pracodawca, członkowie zarządu ani pracownicy nie będą upoważnieni do włączenia lub zgody na włączenie jakiegokolwiek ugody, porozumienia lub innego rozstrzygnięcia jakiegokolwiek roszczenia, podstawy faktycznej, która jest związana z molestowaniem seksualnym, jakimikolwiek warunkami lub postanowieniami, które uniemożliwiłyby ujawnienie podstawowych faktów i okoliczności odnośnie roszczenia lub działania, chyba że warunek poufności jest preferowany przez skarżącego. Wszelkie takie warunki i postanowienia muszą być przedstawione wszystkim stronom, a skarżący ma dwadzieścia jeden dni na ich rozważenie. Jeżeli po upływie dwudziestu jeden dni taki warunek lub postanowienie zostanie przyjęty przez skarżącego, takie preferencje zostaną zapisane w umowie podpisanej przez wszystkie strony. Przez okres co najmniej siedmiu dni od zawarcia takiej umowy skarżący może odwołać umowę, a umowa nie stanie się skuteczna, ani nie będzie wykonalna do czasu upłynięcia takiego okresu na odwołanie.