

ЧаВо для работников

В1. Я считаю, что стал(а) объектом сексуальных домогательств. Что мне делать?

О1. Если вы считаете, что стали объектом сексуальных домогательств, сообщите о таком поведении вашему работодателю, агентству по временному трудоустройству или агентству по найму. Если нарушителем является ваш работодатель, или вы не доверяете работодателю в данном вопросе, вы можете обратиться в Отдел по правам человека штата Нью-Йорк. Отдел по правам человека может принимать жалобы и проводить расследования.

Вы также можете одновременно или последовательно подать жалобу в Отдел по правам человека штата Нью-Йорк. Примечание: жалобу в Отдел по правам человека необходимо подать в течение года с момента совершения предполагаемого дискриминационного действия (начиная с 12 августа 2020 г., жалобу исключительно в связи с сексуальными домогательствами можно будет подать в течение трех лет). С подробными сведениями можно ознакомиться в брошюре Отдела под названием «Сексуальные домогательства».

В2. Как мне подать жалобу в Отдел по правам человека штата Нью-Йорк?

О2. Подать жалобу в Отдел можно несколькими способами:

- Для ознакомления с порядком подачи жалобы посетите сайт www.dhr.ny.gov/complaint.
- Вы можете позвонить по телефону 1-888-392-3644

Вы можете посетить управление Отдела по правам человека и подать жалобу лично:
<https://dhr.ny.gov/contact-us>

В3. Может ли мой работодатель принять против меня ответные меры, если я подам жалобу?

В3. Законом о правах человека Нью-Йорка запрещено применять ответные меры за подачу внутренней жалобы работодателю или за подачу жалобы в Отдел по правам человека. Если вы считаете, что против вас приняты ответные меры, обратитесь в Отдел и подайте жалобу.

В4. Распространяется ли на моего работодателя действие Закона о правах человека?

О4. Да. Закон о правах человека требует от ВСЕХ работодателей на территории штата Нью-Йорк вне зависимости от численности персонала обеспечить рабочее место, свободное от сексуальных домогательств.

В5. Насколько серьезным должно быть домогательство, чтобы я мог(ла) подать в связи с ним жалобу?

О5. Согласно требованию судов, раньше для того, чтобы признать домогательство незаконным, оно должно было быть «выражено в резкой форме и быть широко распространенным». По состоянию на 11 октября 2019 г. в Закон о правах человека была внесена соответствующая поправка, согласно которой домогательство является незаконным, если оно представляет собой нечто большее, чем «незначительные признаки неуважения или незначительные неудобства».

Лица, не являющиеся сотрудниками организации, на рабочем месте

В1. Я не являюсь непосредственным сотрудником компании на момент сексуальных домогательств в мою сторону, могу ли я рассчитывать на защиту?

О1. Для лиц, не являющихся сотрудниками организации, таких как подрядчики, субподрядчики, поставщики, консультанты или иные лица, оказывающие услуги на рабочем месте, также предусмотрена защита от домогательств (и прочих дискриминационных действий) по месту их работы. К защищенным лицам, не являющимся сотрудниками организации, обычно относятся лица, являющиеся независимыми подрядчиками, разовыми и временными работниками. К ним также относятся лица, предоставляющие услуги ремонта оборудования, уборки или любые иные услуги, предоставляемые на основании договора с работодателем.

В2. Я работаю на подрядчика по техническому обслуживанию и выполняю уборку в помещениях компании. Работник здания, который не работает в компании, для которой я выполняю уборку, неоднократно приглашал меня на свидания. Мне не нравится такое поведение. Что я могу предпринять?

О2. Ваш работодатель и компания, которая осуществляет эксплуатацию вашего рабочего участка, обязаны обеспечить для вас рабочее место, свободное от домогательств. Вам нужно сообщить о таком поведении в компанию, осуществляющую эксплуатацию рабочего участка, и вашему работодателю. Они оба несут ответственность за устранение проблемы. Если вы не доверяете работодателю в данном вопросе, вы также можете подать жалобу в Отдел по правам человека.

В3. Специалист по ремонту копировальной техники постоянно отпускает шутки на сексуальную тему, которые меня расстраивают. Моя начальница говорит, что ничего не может с этим сделать.

О3. Ваш работодатель обязан обеспечить для вас рабочее место, свободное от сексуальных домогательств, вне зависимости от того, кем является нарушитель. Ваш работодатель обязан принять соответствующие меры на основании вашей жалобы. Если вы не доверяете работодателю в данном вопросе, вам следует подать жалобу в Отдел по правам человека.

В4. Временный работник регулярно рассказывает мне истории о своих «свиданиях» сексуально откровенного характера. Я подал(а) жалобу, но мой непосредственный руководитель говорит, что временные работники ему не подчиняются.

О4. Ваш непосредственный руководитель обязан передать вашу жалобу другому лицу, которое сможет расследовать ее и принять меры воздействия. Вы можете подать жалобу

другому руководителю среднего или высшего звена вашего работодателя или подать жалобу в Отдел по правам человека, либо и то, и другое.

В5. Я выполняю работы в качестве независимого подрядчика, и большую часть работ я выполняю за пределами территории компании. Однако когда я посещаю офис для встречи с лицом, контролирующим мою работу, он пытается склонить меня к нежелательным сексуальным отношениям. Он является единственным лицом в компании, с которым я поддерживаю связь, и я не знаю, как подать жалобу.

О5. Работодателям настоятельно рекомендуется разместить свои политики по предотвращению сексуальных домогательств в доступных местах. Вы можете подать жалобу непосредственному руководителю или руководителю высшего звена работодателя или подать жалобу в Отдел по правам человека, либо и то, и другое.

ЧаВо для работодателей

В1. Записи какого типа должны вести работодатели для подтверждения соответствия требованиям?

О1. Подпись об ознакомлении с политикой не является обязательной, однако работодателям настоятельно рекомендуется хранить полученные подписи и копии записей об обучении. Эти записи могут быть полезны при рассмотрении любых будущих жалоб или исков.

В2. Распространяется ли действие этого закона на работодателей в городе Нью-Йорк и будет ли организованное в городе Нью-Йорк обучение соответствовать требованиям к обучению закона штата Нью-Йорк?

О2. Да. Его действие распространяется на всех работодателей на территории штата Нью-Йорк, включая город Нью-Йорк. Комиссия по правам человека города Нью-Йорк сотрудничает с Отделом по правам человека штата Нью-Йорк и Департаментом труда штата Нью-Йорк, так что работодатели на территории города Нью-Йорк могут обеспечить соответствие требованиям к обучению как штата, так и города Нью-Йорк, используя онлайн-обучение, предоставленное Комиссией по правам человека города Нью-Йорк. Онлайн-обучение для города Нью-Йорк доступно здесь.

Языки

В1. Предоставляет ли штат Нью-Йорк ресурсы для обучения на других языках, помимо английского?

О1. Да. Материалы были переведены на испанский, китайский, корейский, русский, итальянский, польский, бенгальский и гаитянский креольский языки. В будущем могут быть добавлены другие языки.

В2. Обязан(а) ли я предоставлять уведомление, политику и обучение на других языках, помимо английского?

О2. Да. Работодатели должны обеспечить работников этими материалами как на английском, так и на родном языке работника, если это испанский, китайский, корейский, польский, русский, гаитянский креольский, бенгальский или итальянский. Модельные шаблоны доступны онлайн. Однако поскольку работодатели могут нести ответственность за поведение всех своих работников, работодателям настоятельно рекомендуется предоставить политику и обучение на родном языке работника.

Уведомление по поводу предотвращения сексуальных домогательств

В1. Можно ли предоставить необходимое уведомление по поводу предотвращения сексуальных домогательств по электронным средствам связи?

О1. Да. Уведомление необходимо предоставить в письменном виде, что включает в себя распечатанную или электронную форму (например, по электронной почте). Уведомление должно содержать ссылку или включать в себя, в виде приложения или распечатанного экземпляра, политику и учебные материалы.

В2. Что входит в учебные материалы, которые являются частью уведомления?

О2. Учебные материалы включают в себя любые печатные материалы, сценарии, вопросы и ответы, наброски, ознакомительные тексты, слайды PowerPoint и т.д.

В3. Можно ли предоставлять учебные материалы посредством программного обеспечения или в форме видеозаписей?

О3. Если вы используете модельные материалы штата или другие учебные материалы, доступные онлайн, то электронного или печатного экземпляра либо ссылки на такие материалы вполне достаточно. В других случаях работодатели и поставщики учебных услуг должны предпринять разумные усилия по предоставлению информации, включая предоставление распечаток или ссылок на учебные материалы, сценарии или слайды PowerPoint и т.д.

В4. Что означает выражение «в момент найма»?

О4. Работодателю рекомендуется предоставить уведомление до или в первый день работы работника.

Политика

В1. Как работодатели могут предоставить свою политику работникам?

О1. Работодатели обязаны предоставить работникам копию политики в письменном виде как в момент найма, так и во время ежегодного обучения. Это осуществляется в форме уведомления, которое также должно включать в себя учебные материалы в связи с предупреждением сексуальных домогательств. Это можно сделать в печатном или электронном виде (например, по электронной почте). Если копия доступна на рабочем компьютере, работники должны иметь возможность распечатать копию для личного пользования.

В2. Несет ли работодатель ответственность за обучение сторонних поставщиков или других лиц, не являющихся сотрудниками организации, которые осуществляют разовое или регулярное взаимодействие в представительстве на территории штата Нью-Йорк?

О2. Нет. Однако как ответственный работодатель вы можете разместить копии вашей политики в хорошо заметных местах.

В3. Что мне делать, если временный работник подвергается домогательствам со стороны работника другой компании?

О3. При таких обстоятельствах вам нужно уведомить как эту компанию, так и фирму временного работника. Однако если вы в состоянии принять меры для предотвращения или прекращения таких домогательств, вам следует сделать это в соответствии с политикой.

В4. Какую политику (при ее наличии) необходимо предоставлять подрядчикам, субподрядчикам, поставщикам и консультантам?

О4. Работодатели не обязаны предоставлять какие-либо политики независимым подрядчикам, поставщикам или консультантам, поскольку такие лица не являются работниками работодателя. Однако в соответствии с Законом о правах человека штата на работодателя возлагается ответственность за их действия, и вам настоятельно рекомендуется предоставить политику и обучение всем лицам, предоставляющим услуги на рабочем месте.

В5. Если работодателем уже приняты процедуры расследований, которые аналогичны, но не идентичны предусмотренным в модели, может ли работодатель отклоняться от данных конкретных требований, при этом соблюдая требования законодательства?

О5. Да. Однако процедуры расследований, которые использует работодатель, должны быть изложены в политике работодателя.

В6. Необходимо ли включить в политику форму жалобы в полном объеме?

О6. Нет. Однако работодатели обязаны четко указать, где можно найти форму, например, на внутреннем сайте компании.

Обучение

В1. Кто считается работником для требований к обучению? И когда обучение должно быть проведено?

О1. Термин «работник» включает всех работников вне зависимости от иммиграционного статуса. К работникам также относятся работники с нормированным и ненормированным рабочим днем, частично занятые работники, сезонные работники и временные работники.

В2. Как часто работники должны проходить обучение по предотвращению сексуальных домогательств?

О2. Работники должны проходить обучение не реже чем раз в год. Оно может быть основано на календарном годе, годовом сроке с даты начала работы каждого работника или любой другой даты по выбору работодателя.

В3. В какие сроки должны пройти обучение новые работники?

О3. Поскольку работодатели могут нести ответственность за работников сразу же после найма, штат настоятельно рекомендует провести обучение в кратчайшие сроки. Работодателям следует предоставить политику работникам в момент найма как часть уведомления, которое также включает в себя учебные материалы.

В4. Предусмотрено ли минимальное количество часов обучения для работников в течение года?

О4. Нет, при условии, что они получают обучение, которое соответствует или превосходит минимальные стандарты.

В5. Каковы обязательства кадровых агентств? Что насчет работников, для которых такое же обучение проводил другой работодатель в прошлом году?

О5. В соответствии с законом работодатели обязаны предоставлять политику и проводить обучение по предотвращению сексуальных домогательств для всех работников на ежегодной основе. Работодатель может считать требования к обучению выполненными, если новый работник в состоянии подтвердить пройденное обучение у предыдущего работодателя или фирме временного трудоустройства.

Агентство или любая другая рабочая организация (напр., профсоюз) могут проводить обучение работников, однако работодатель остается ответственным за поведение работников и понимание ими политик, в связи с чем ему следует провести для работников обучение нюансам и специфике деятельности компании или отрасли.

В6. Я – работодатель, базирующийся на территории штата Нью-Йорк, но у меня есть работники, которые работают только в других штатах. Они тоже должны пройти обучение?

О6. Нет. Обучение предусмотрено только для работников, которые работают или будут работать на территории штата Нью-Йорк. Однако если лицо часть времени работает на территории штата Нью-Йорк, даже если они базируются на территории другого штата, они обязаны пройти обучение.

В7. Требуется ли обучение по предотвращению сексуальных домогательств для несовершеннолетних (напр., детей-актеров)?

О7. Да. Однако работодатели, предоставляющие рабочие места для детей до 14 лет, могут упростить обучение и политику, но с соблюдением минимальных требований.

В8. Что означает «интерактивное обучение»?

О8. В соответствии с законодательством штата Нью-Йорк все обучение по предотвращению сексуальных домогательств должно быть интерактивным. Обучение должно предоставляться через Интернет при условии его интерактивности. Примеры участия работников включают:

- Если обучение предоставляется через Интернет, в конце раздела размещаются вопросы, и работнику нужно выбрать правильный ответ;

- Если обучение предоставляется через Интернет, работники имеют возможность задать вопрос и получить ответ немедленно или на своевременной основе;
- При очном или Интернет-обучении докладчик задает работникам вопросы или выделяет им во время презентации время на то, чтобы задавать вопросы;
- При очном или Интернет-обучении работникам предоставляется опросник обратной связи, который они заполняют после обучения

ПРИМЕЧАНИЕ: любые из вышеуказанных примеров должны соответствовать минимальным требованиям к интерактивности. Если лицо просматривает учебное видео или читает документ без механизма обратной связи или взаимодействия, обучение НЕ считается интерактивным.

В9. Требуется ли наличие инструктора в режиме реального времени и требуется ли для него сертификация?

О9. При соблюдении передовых практик эффективного и вовлекающего обучения обязательное наличие инструктора в режиме реального времени не требуется. Инструкторы в режиме реального времени могут присутствовать лично или могут быть доступны по телефону, видеоконференцсвязи и т.д. Сертификация не требуется, и штат на текущий момент не сертифицирует и не лицензирует организаторов обучения.

В10. Могу ли я привлекать третьих лиц для предоставления обучения? Как мне обеспечить их соответствие стандартам?

О10. Вы можете привлекать сторонних поставщиков или организации либо поручить обучение текущим работникам или руководителям. Вам следует оценить стороннее обучение, чтобы убедиться в том, что оно соответствует или превосходит минимальные стандарты, установленные требованиями закона.

В11. Предъявляются ли различные требования к обучению работников, занимающих руководящие должности?

О11. Работодатели обязаны обеспечить информирование непосредственных руководителей и руководителей высшего звена о дополнительных требованиях к работникам, занимающим различные руководящие должности. В модельное обучение включены дополнительные требования, и работодатели могут по своему выбору предоставлять дополнительное или отдельное обучение для руководителей среднего и высшего звена.

В12. Что будет, если некоторые работники не пройдут обучение, несмотря на все усилия работодателя по предоставлению возможностей обучения и требований ко всем пройти его?

О12. Работодатели обязаны обеспечить прохождение работниками обучения на ежегодной основе. Работодатели также могут применять соответствующие административные меры для обеспечения соответствия требованиям.

В13. Обязаны ли предприятия оплачивать работникам время, затраченное на обучение, например, при введении в должность, до начала выполнения ими своих фактических обязанностей?

О13. Работодатели обязаны соблюдать федеральные правила (с м., н а п р., раздел 29 Свода федеральных правил (CFR), 785.27-785.32), в соответствии с которыми обычно время обучения, предоставляемого работодателем, оплачивается как нормальное рабочее время.

В14. Каким образом время обучения по предотвращению сексуальных домогательств влияет на правило 80/20 для ставки заработной платы в гостиничной индустрии?

О14. Как и другие виды обязательного обучения, это обучение не влияет на процентное отношение ставки и должно рассматриваться в соответствии с другими видами обучения работодателя. Оно должно быть либо добавлено в соответствии с текущим соотношением, либо часы обучения должны быть исключены из расчета согласно правилу 80/20.

В15. Являются ли обязательными разделы модельных учебных материалов, требования к которым явно не прописаны в законе?

О15. Нет, но они настоятельно рекомендуются. Кроме того, работодателям настоятельно рекомендуется превосходить минимальные требования к обучению.

Обязательный арбитраж, связанный с сексуальными домогательствами

В1. Что представляет собой положение об обязательном арбитраже в контексте закона в отношении жалоб на дискриминацию?

О1. Положение об обязательном арбитраже – это требование в любом письменном договоре к тому, чтобы: (1) при возникновении споров по договору стороны прибегали к арбитражу, прежде чем обратиться в суд, (2) считать факты, выявленные в ходе арбитража, окончательными и не подлежащими рассмотрению в суде.

В2. Что такое запрещающее положение?

О2. В соответствии с законом запрещающее положение означает любое требование в любом договоре, которое устанавливает требования к обязательному арбитражу для вынесения решения по любой жалобе на дискриминацию.

В3. Что говорится в законе о таких положениях об обязательном арбитраже?

О3. Закон в целом запрещает содержание в новых договорах любых запрещающих положений и делает такие запрещающие положения недействительными за некоторыми исключениями, рассмотренными ниже.

В4. Когда вступил в силу запрет на положения об обязательном арбитраже?

О4. Запрет положения об обязательном арбитраже в отношении жалоб на сексуальные домогательства вступил в силу 11 июля 2018 года и применяется к договорам, заключенным начиная с этой даты или позднее. Запрет положения об обязательном арбитраже в отношении жалоб на дискриминацию вступил в

силу 11 октября 2019 года и применяется к договорам, заключенным начиная с этой даты или позднее.

В5. Какие предусмотрены исключения из запрета?

О5. Закон прямо признает, что: (1); «положения, заявляющие о признании недействительными запрещающих положений, не применяются «при несоответствии федеральному законодательству»; (2) коллективные трудовые договоры подлежат контролю в случае противоречий между таким договором и законом.

В6. Ограничивается ли действие закона только работодателями с численностью персонала от четырех работников и более?

О6. Нет, установленный в законе запрет на запрещающие положения действует в отношении всех договоров. Закон определяет термин «работодатель» со ссылкой на Закон о правах человека штата, в котором работодатели определены как все работодатели в случаях, связанных с дискриминацией.

В7. Где мне найти формулировку запрета в отношении запрещающих положений об обязательном арбитраже?

О7. Соответствующие положения закона доступны в § 7515 Закона и правил гражданского процесса [вступил в силу 11 октября 2019 г.], цитата из которых приведена ниже:

§ 7515. Положения об обязательном арбитраже; запрещены.

(а) Определения. Используемые в данном разделе:

1. Термин «работодатель» имеет то же значение, которое приведено в подразделе пять раздела двести девяносто два закона об органах исполнительной власти.

2. Термин «запрещающее положение» означает пункт или положение в любом договоре, которое предъявляет, в качестве условия выполнения договора или получения средств правовой защиты в рамках договора, обязательную передачу на арбитраж любого заявления или жалобы о незаконной дискриминационной практике, включая, но не ограничиваясь этим, в соответствии со статьей пятнадцать закона об органах исполнительной власти, для вынесения по ним решения,.

3. Термин «положение об обязательном арбитраже» означает условие или положение, содержащееся в письменном договоре, которое предъявляет к сторонам такого договора требование передачи любых вопросов, вытекающих из такого договора, на арбитраж перед подачей любых исков для исполнения положения такого договора, и в котором также оговорено, что выявленные факты или решения, принятые арбитром или коллегией арбитров в отношении стороны, заявляющей о незаконной дискриминационной практике, включая, но не ограничиваясь этим, в соответствии со статьей пятнадцать закона об органах исполнительной власти, являются окончательными и не подлежат независимому рассмотрению судом.

4. Термин «арбитраж» означает привлечение органа принятия решений, представляющего собой арбитра или коллегию арбитров, в определении и в соответствии с положениями статьи семьдесят пять Закона и правил гражданского процесса.

(б) (i) Запрет. За исключением случаев, не соответствующих федеральному законодательству, письменные договоры, заключенные

начиная с даты вступления в силу данного раздела или впоследствии, не должны содержать запрещающие положения, как определено в параграфе два подраздела (а) данного раздела.

(ii) Исключения. Ничто, содержащееся в настоящем разделе, не должно истолковываться как препятствующее или запрещающее работодателю включить незапрещающее положение или другое положение об обязательном арбитраже в такой договор по согласованию сторон.

(iii) Положение об обязательном арбитраже признается недействительным. За исключением случаев, не соответствующих федеральному законодательству, условия такого запрещающего положения, как определено в параграфе два подраздела (а) данного раздела, признаются недействительными. Включение такого положения в письменный договор не влечет за собой нарушение юридической силы любого иного положения такого договора.

(в) При противоречии между любым коллективным трудовым договором и данным разделом такой договор имеет преимущественную силу.

Соглашения о неразглашении

В1. Что представляет собой соглашение о неразглашении в контексте жалоб на дискриминацию?

О1. В соответствии с законом соглашение о неразглашении включает любое решение по любой жалобе на дискриминацию, которое позволяет лицу, подавшему жалобу, не раскрывать основные факты и обстоятельства домогательств.

В2. Что сказано в законе о таких соглашениях о неразглашении?

О2. Закон в целом запрещает такие соглашения о неразглашении в случае дискриминации, за исключением случаев, когда подающее жалобу лицо предпочитает такое соглашение о неразглашении. В частности, закон лишает работодателей полномочий включать или соглашаться включать любые положения или условия, которые исключают раскрытие основных фактов и обстоятельств дискриминации, если только условие о неразглашении не включено по выбору лица, подавшего жалобу.

В3. Когда вступает в силу запрет на соглашения о неразглашении?

О3. Ограничения в связи с соглашениями о неразглашении в отношении жалоб на сексуальные домогательства вступили в силу 11 июля 2018 года. Ограничения в связи с соглашениями о неразглашении в отношении всех жалоб на дискриминацию вступили в силу 11 октября 2019 года.

В4. Как стороны устанавливают, что конфиденциальность является предпочтением подателя жалобы?

О4. Законом установлено требование в отношении того, чтобы «такое предпочтение было документально зафиксировано в соглашении, подписанном всеми сторонами».

В5. Используется ли специальный процесс для документальной фиксации предпочтения подателя жалобы?

О5. Да, в законе сформулированы требования к следующему трехэтапному процессу и срокам:

Любое такое положение и условие должно быть предоставлено в письменном виде всем сторонам на понятном английском и, если применимо, на родном языке лица, подавшего жалобу, и в распоряжении лица, подавшего жалобу, имеется 21 день с даты предоставления такого положения и условия на рассмотрение такого положения или условия.

Если через 21 день такое положение или условие определено как предпочтение такого лица, такое предпочтение документально фиксируется в соглашении, подписанном всеми сторонами.

На протяжении 7-дневного периода с момента заключения соглашения, содержащего такое положение, лицо, подавшее жалобу, может отозвать соглашение, и соглашение не вступит в силу или не будет иметь законной силы до истечения данного периода отзыва.

Также, любое такое положение или условие считается недействительным в том объеме, в котором оно запрещает или иным образом препятствует тому, чтобы лицо, подавшее жалобу, могло: (i) инициировать, подтвердить, содействовать, соблюсти требования повестки о вызове в суд или участвовать любым способом в расследовании, которое проводится соответствующим местным, федеральным органом власти или органом власти штата; или (ii) подать или раскрыть любые факты, необходимые для получения страхования по безработице, услуг по программе Medicaid или других пособий по социальному обеспечению, на которые имеет право лицо, подавшее жалобу.

В6. Может ли работодатель инициировать процесс, предложив положение или условие конфиденциальности?

О6. При условии соблюдения вышеуказанного установленного законом процесса и сроков закон не запрещает работодателю инициировать этот процесс.

В7. Означает ли установленный законом процесс необходимость составления двух отдельных документов о неразглашении: 1) соглашение, в котором документально зафиксировано предпочтение лица, подавшего жалобу, и 2) любые документы, включающие данное предпочтительное положение или условие в соответствии с более общим согласием между сторонами?

О7. Да, как определено выше, работодатели не могут включать или соглашаться включать такие формулировки о неразглашении в документы для решения вопросов дискриминационной практики, если только предпочтение подателя жалобы в отношении такой формулировки не было документально оформлено в соглашении, подписанном всеми сторонами, после соблюдения трехэтапной процедуры, приведенной выше.

В8. Может ли 21-дневный период быть отменен, сокращен или рассчитан с перекрытием 7-дневного периода отзыва?

О8. Нет. В тексте закона предъявляются требования к истечению 21-дневного периода до документального оформления предпочтения истца в соглашении, подписанном всеми

сторонами, и началу отсчета минимального 7-дневного периода только после выполнения такого соглашения.

В9. Предназначены ли положения закона о документальном оформлении предпочтения истца в отношении конфиденциальности для отслеживания федеральных положений в отношении оговорок дискриминации по возрасту?

О9. Несмотря на то, что в законе штата и федеральном законодательстве о дискриминации по возрасту указаны 21-дневные периоды рассмотрения и 7-дневные периоды отзыва, контекст, формулировки и цели положений штата и федеральных положений не совпадают. В частности, хотя практика некоторых из них в соответствии с федеральным законодательством предусматривает включение оговорок в стандартные представления и условия гарантий соглашений об урегулировании, которые могут быть представлены и исполнены на месте, в одно соглашение, не дожидаясь истечения 21-дневного периода рассмотрения, закон штата требует отдельного соглашения, подлежащего исполнению после истечения 21-дневного периода рассмотрения до того, как работодатель будет вправе включить формулировку конфиденциальности в предлагаемое решение.

В10. Где мне найти формулировку запрета в отношении соглашений о неразглашении в случаях, связанных с дискриминацией?

О10. Соответствующие положения закона [вступил в силу 11 октября 2019 г.] определены и процитированы ниже:

Правила гражданского судопроизводства (CPLR), § 5003-b. Соглашения о неразглашении.

Независимо от любых других законов об обратном, в отношении любых жалоб или оснований для иска, вытекающих из общего права, права справедливости или любого положения закона, фактическая основа которых связана с незаконной дискриминационной практикой, включая, но не ограничиваясь этим, в соответствии со статьей пятнадцать закона об органах исполнительной власти, при решении, на основании согласованного судебного решения, оговорки, приказа, соглашения об урегулировании, гарантии прекращения или иного основания, ни один работодатель, его должностное лицо или работник не имеют права включать или соглашаться включать в такое решение любые положения или условия, которые препятствовали бы раскрытию основных фактов и обстоятельств в отношении жалобы или иска, если условием конфиденциальности не является предпочтение истца. Любое такое положение и условие должно быть предоставлено всем сторонам, и в распоряжении истца есть двадцать один день на рассмотрение такого положения или условия. Если через двадцать один день такое положение или условие определено как предпочтение истца, такое предпочтение документально фиксируется в соглашении, подписанном всеми сторонами. На протяжении как минимум семидневного периода с момента заключения такого соглашения истец может отозвать соглашение, и соглашение не вступит в силу или не будет иметь законной силы до истечения данного периода отзыва.

Закон об обязательствах общего характера 5-336. Соглашения о неразглашении.

1.
(а) Независимо от любых других законов об обратном ни один работодатель, его должностные лица или работники не имеют права включать или соглашаться включать в любое мировое соглашение, другое соглашение или решение по любой жалобе,

фактическая основа которой связана с незаконной дискриминационной практикой, включая, но не ограничиваясь этим, в соответствии со статьей пятнадцать закона об органах исполнительной власти, любые положения или условия, которые препятствовали бы раскрытию основных фактов и обстоятельств в отношении жалобы или иска, если условием конфиденциальности не является предпочтение подателя жалобы.

(б) Любое такое положение и условие должно быть предоставлено в письменном виде всем сторонам на понятном английском и, если применимо, на родном языке лица, подавшего жалобу, и в распоряжении лица, подавшего жалобу, имеется двадцать один день на рассмотрение такого положения или условия. Если через двадцать один день такое положение или условие определено как предпочтение подателя жалобы, такое предпочтение документально фиксируется в соглашении, подписанном всеми сторонами. На протяжении как минимум семидневного периода с момента заключения такого соглашения податель жалобы может отозвать соглашение, и соглашение не вступит в силу или не будет иметь законной силы до истечения данного периода отзыва.

(в) Любое такое положение или условие считается недействительным в том объеме, в котором оно запрещает или иным образом препятствует тому, чтобы лицо, подавшее жалобу, могло: (i) инициировать, подтвердить, содействовать, соблюсти требования повестки о вызове в суд или участвовать любым способом в расследовании, которое проводится соответствующим местным, федеральным органом власти или органом власти штата; или (ii) подать или раскрыть любые факты, необходимые для получения страхования по безработице, услуг по программе Medicaid или других пособий по социальному обеспечению, на которые имеет право лицо, подавшее жалобу.

2. Несмотря на любые законодательные положения об обратном, любое положение соглашения или другого договора между работодателем или представителем работодателя и работником или потенциальным работником такого работодателя, заключенного первого января две тысячи двадцатого года или после этой даты, которое препятствует раскрытию фактической информации в связи с любой будущей жалобой на дискриминацию, является недействительным и не подлежащим исполнению, за исключением случаев, когда в таком положении указано, что оно не запрещает работнику или потенциальному работнику обращаться в правоохранительные органы, Комиссию по соблюдению равноправия при трудоустройстве, Отдел по правам человека штата, местную Комиссию по правам человека или к адвокату, приглашенному работником или потенциальным работником .