Często zadawane pytania dla pracodawców dotyczące sekcji 5/2-108

Pracodawcy muszą zgłaszać negatywne wyroki lub decyzje administracyjne.

Począwszy od 1 lipca 2020 r., a następnie do 1 lipca każdego następnego roku, każdy pracodawca, który otrzymał niekorzystny wyrok lub decyzję administracyjną przeciwko niemu w poprzednim roku kalendarzowym, corocznie ujawnia Departamentowi Praw Człowieka („IDHR" lub „Departament"), następujące informacje: łączna liczba wyroków lub orzeczeń administracyjnych wydanych w poprzednim roku; czy wyznaczono jakąkolwiek sprawiedliwą ulgę; oraz liczba negatywnych orzeczeń lub decyzji administracyjnych wydanych przeciwko pracodawcy w ramach kategorii określonych w sekcji 2-108 (B) ustawy o prawach człowieka stanu Illinois („IHRA").

Czy ujawnienie negatywnych wyroków lub decyzji administracyjnych nastąpi 1 lipca 2020 roku?

Nie. Okres sprawozdawczy pracodawcy za 2019 r. **rozpoczyna** się 1 lipca 2020 r. W 2020 roku ujawnienia zostaną podane do 31 października 2020 roku. W kolejnych latach kalendarzowych termin **będzie upływać** 1 lipca. Patrz sekcja 2-108 IHRA.

Poniżej znajduje się harmonogram:

Rok kalendarzowy	Okres sprawozdawczy	Termin składania wniosków
Rok kalendarzowy 2019	1 stycznia 2019 do 31 grudnia 2019	31 października 2020
Rok kalendarzowy 2020	Od 1 stycznia 2020 do 31 grudnia 2020	1 lipca 2021
Rok kalendarzowy 2021	Od 1 stycznia 2021 do 31 grudnia 2021	1 lipca 2022
Rok kalendarzowy 2022	Od 1 stycznia 2022 do 31 grudnia 2022	1 lipca 2023

Którzy pracodawcy są zobowiązani do ujawniania niekorzystnych wyroków lub decyzji administracyjnych?

Prawie wszyscy pracodawcy są objęci sekcją 2-108 IHRA i są zobowiązani do ujawniania tych informacji. Termin „pracodawca" obejmuje:

(a) każdą osobę zatrudniającą jednego lub więcej pracowników w Illinois; (b) organizację związkową (na przykład związek zawodowy); lub (c) urząd stanowy, korporacje miejskie lub inne jednostki rządowe lub agencje w stanie Illinois.

Co to jest „niekorzystny wyrok lub orzeczenie administracyjne?"

„Niekorzystny wyrok lub orzeczenie administracyjne" oznacza każdy ostateczny i niepodlegający zaskarżeniu wyrok, w którym stwierdzono molestowanie seksualne lub niezgodną z prawem dyskryminację, jeżeli orzeczenie jest na korzyść pracownika i na niekorzyść pracodawcy. Przykłady mogą obejmować ostateczne orzeczenie przeciwko pracodawcy wydane przez trybunał stanu Illinois, taki jak Komisja Praw Człowieka stanu Illinois (Illinois Human Rights Commission); lokalna jednostka rządowa, taka jak Komisja Hrabstwa Cook ds. Praw Człowieka (Cook County Commission for Human Rights) lub Komisja Chicago ds. Relacji Ludzkich (Chicago Commission on Human Relations); lub sąd okręgowy stanu Illinois. Ostateczny wyrok wydany przez sąd federalny w sprawie wynikającej z tytułu VII ustawy o prawach obywatelskich z 1964 r., ustawy o dyskryminacji ze względu na wiek w zatrudnieniu lub ustawy o niepełnosprawności Amerykanów również się kwalifikuje, gdy orzeczenie nie podlega już odwołaniu. Patrz sekcja 2-108(A)(3). Decyzje w postępowaniu w sprawie ubezpieczenia na wypadek bezrobocia nie są uważane za niekorzystne orzeczenia lub decyzje administracyjne i nie muszą być uwzględniane.

Jakie informacje należy ujawnić w przypadku każdego niekorzystnego wyroku lub orzeczenia administracyjnego?

Należy ujawnić tylko liczbę negatywnych wyroków lub decyzji administracyjnych dla każdej z następujących kategorii: molestowanie seksualne, dyskryminacja lub molestowanie ze względu na płeć, dyskryminacja lub nękanie ze względu na rasę, kolor skóry lub pochodzenie narodowe, dyskryminacja lub nękanie ze względu na religię, dyskryminacja lub nękanie ze względu na wiek, dyskryminacja lub nękanie ze względu na niepełnosprawność, dyskryminacja ze względu na stan wojskowy lub niekorzystne zwolnienie ze statusu wojskowego, dyskryminacja lub nękanie ze względu na orientację seksualną lub tożsamość płciową oraz dyskryminacja lub prześladowanie ze względu na jakąkolwiek inną cechę chronioną przez IHRA. Patrz sekcja 2-108(B)(3).

Czy pracodawca jest zobowiązany do zgłaszania niekorzystnych orzeczeń i decyzji administracyjnych, które zostały wprowadzone w jurysdykcji poza stanem Illinois?

Tak, pracodawca jest zobowiązany do zgłaszania negatywnych wyroków lub decyzji administracyjnych, które zostały wydane w jurysdykcjach poza stanem Illinois, jeśli (1) wyrok lub orzeczenie jest korzystne dla „pracownika" zgodnie z definicją w sekcji 2-101(A) lub „osoby niebędącej pracownikiem" zgodnie z definicją w sekcji 2-102(A-10) lub 2-102(D-5) IHRA; oraz (2) wyrok lub orzeczenie jest wydane przeciwko „pracodawcy" zgodnie z definicją w sekcji 2-108(A)(1) IHRA.

Czy należy to zgłosić IDHR jeśli pracodawca nie miał niekorzystnych wyroków ani decyzji administracyjnych?

Nie. Tylko pracodawcy, którzy mieli jeden lub więcej negatywnych wyroków lub orzeczeń administracyjnych przeciwko nim w danym roku kalendarzowym, są zobowiązani do ujawnienia IDHR wymaganych informacji do 1 lipca następnego roku. Patrz sekcja 2-108(B).

Czy IDHR ma określony formularz, z którego powinien korzystać pracodawca?

Tak, pracodawcy mogą złożyć raport o ujawnieniu zgodnie z sekcją 2-108 do IDHR, pobierając formularz IDHR 2-108 (dostępny do pobrania od 20 lipca 2020 r.) ze strony WWW.ILLINOIS.GOV/DHR i składając go IDHR do dnia 31 października 2020.

Czy pracodawcy mogą złożyć raport ujawnienia informacji wynikających z sekcji 2-108 online? Jeśli nie, gdzie należy go wysłać?

Tak, pracodawcy mogą złożyć raport o ujawnieniu zgodnie z sekcją 2-108 online, pobierając formularz IDHR 2-108 (dostępny do pobrania od 20 lipca 2020) ze strony WWW.ILLINOIS.GOV/DHR i przesłanie go pocztą e-mail na adres IDHR.WEBMAIL@ILLINOIS.GOV do 31 października 2020.

Czy pracodawcy są zobowiązani do zgłaszania ugód w ramach corocznego ujawniania niekorzystnych wyroków i decyzji administracyjnych zgodnie z sekcją 5/2-108 (C)?

Nie. Pracodawcy nie są zobowiązani do zgłaszania ugód w ramach corocznych ujawnień niekorzystnych wyroków lub decyzji administracyjnych. Patrz sekcja 5/2-108(C).

W jakich okolicznościach pracodawcy są zobowiązani do zgłaszania ugód do Departamentu?

Departament ma prawo zażądać, aby pracodawca, przeciwko któremu wniesiono zarzut dyskryminacji na podstawie IHRA, przedstawił całkowitą liczbę ugód zawartych maksymalnie w ciągu ostatnich 5 lat w ramach dochodzenia Departamentu.

Czy są jakieś informacje dotyczące niekorzystnego wyroku lub decyzji administracyjnej, których pracodawca nie może ujawniać?

Tak. Pracodawca nie może ujawniać nazwiska ofiary aktu domniemanego molestowania seksualnego lub bezprawnej dyskryminacji w którymkolwiek z wymaganych ujawnień. Patrz sekcja 5/2-108(D).

Jakie kary grożą za niezgłoszenie do Departamentu niekorzystnych wyroków lub decyzji administracyjnych?

Jeśli pracodawca nie ujawni wymaganych informacji, IDHR wyda zawiadomienie z uzasadnieniem, dając pracodawcy 30 dni na ujawnienie wymaganych informacji. Jeśli pracodawca nie poda przyczyny, Departament zwróci się do Komisji Praw Człowieka stanu Illinois o wydanie postanowienia nakładającego karę cywilną (finansową). Patrz sekcja 2-108(F).

Kary cywilne za niezgłoszenie są uzależnione od liczby zatrudnionych i są wyższe w przypadku większych pracodawców. Kary również rosną w zależności od liczby wykroczeń.

W szczególności dla pracodawców zatrudniających mniej niż 4 pracowników maksymalna kara za pierwsze wykroczenie wynosi 500 USD, za drugie wykroczenie to 1000 USD, a trzecie i kolejne – 3000 USD. W przypadku pracodawców zatrudniających 4 lub więcej pracowników maksymalna kara za pierwsze wykroczenie wynosi 1000 USD, za drugie wykroczenie wynosi 3000 USD, a trzecie i kolejne wykroczenie 5000 USD.

Patrz sekcja 8-109.1.

Więcej informacji:

- Odwiedź witrynę IDHR pod adresem WWW.ILLINOIS.GOV/DHR; i
- Zobacz sekcję 2-108(F) i sekcję 8-109.1 ustawy o prawach człowieka stanu Illinois.