



Do natychmiastowej publikacji: 18.05.2022

GUBERNATOR KATHY HOCHUL

GUBERNATOR HOCHUL ZAPOWIADA ZŁOŻENIE POZWU PRZECIWKO AMAZON

Wydział Praw Człowieka Stanu Nowy Jork zarzuca firmie Amazon dyskryminację ze względu na ciążę i niepełnosprawność

Gubernator Kathy Hochul ogłosiła dzisiaj, że Wydział Praw Człowieka Stanu Nowy Jork (New York State Division of Human Rights) złożył pozew przeciwko firmie Amazon, Inc. zarzucając jej dyskryminację pracownic w ciąży oraz pracowników z niepełnosprawnością poprzez odmawianie im wprowadzenia racjonalnych dostosowań. Wydział zarzuca również firmie Amazon stosownie polityki, która zmusza pracownice w ciąży i pracowników z niepełnosprawnością do wzięcia bezpłatnego urlopu, zamiast umożliwić im pracę z uwzględnieniem racjonalnych dostosowań.

„Moja administracja pociągnie do odpowiedzialności każdego pracodawcę, niezależnie od jego wielkości, jeśli nie będzie on traktować swoich pracowników z godnością i szacunkiem, na które zasługują”, **powiedziała gubernator Hochul**. „Stan Nowy Jork ma najsilniejsze zabezpieczenia pracownicze w kraju i jako jeden z pierwszych wprowadził zabezpieczenia dla pracownic w ciąży i osób z niepełnosprawnością. Pracujący mężczyźni i kobiety stanowią fundament stanu Nowy Jork, dlatego zawsze będziemy przeciwstawiać się wszelkim przejawom niesprawiedliwości wymierzonej przeciwko nim”.

Ustawa o prawach człowieka stanu Nowy Jork (New York State Human Rights Law) zobowiązuje wszystkich pracodawców, aby na żądanie odpowiednio dostosowali warunki pracy do potrzeb pracowników z niepełnosprawnością lub kobiet w ciąży. Może to obejmować modyfikację obowiązków służbowych, która umożliwi pracownikowi wykonywanie podstawowych funkcji na danym stanowisku pracy. W firmie Amazon, która posiada 23 zakłady pracy zatrudniające ponad 39 000 pracowników na terenie stanu Nowy Jork, wewnątrzni „konsultantanci ds. dostosowań” rozpatrują takie wnioski i zalecają odpowiednie działania. Wydział zarzuca, że polityka firmy Amazon – umożliwiająca kierownikom zakładów pracy uchylanie zaleceń konsultanta ds. dostosowań – spowodowała, że pracownikom firmy Amazon odmówiono przyjęcia racjonalnych dostosowań do ich niepełnosprawności i stanu związanego z ciążą.

Wydział zarzuca ponadto, że zgodnie z polityką dotyczącą dostosowań firmy Amazon, pracownicy z niepełnosprawnością są zmuszani do korzystania z bezpłatnego zwolnienia lekarskiego nawet w sytuacjach, w których konsultant ds. dostosowań wskazał racjonalne dostosowanie, które umożliwiłoby pracownikowi wykonywanie podstawowych funkcji na jego stanowisku bez nadmiernego obciążenia. Polityka lub praktyka zmuszania pracowników do korzystania z bezpłatnego zwolnienia lekarskiego pogarsza warunki zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnością i jest sprzeczna z ustawą o prawach człowieka (Human Rights Law).

Zastępczyni komisarza Wydziału Praw Człowieka ds. egzekwowania przepisów, Melissa Franco, powiedziała: „Od lat 70. ubiegłego wieku – na wiele lat przed wprowadzeniem ustawy o Amerykanach z niepełnosprawnością (Americans with Disabilities Act) – w stanie Nowy Jork obowiązuje zakaz dyskryminacji pracowników ciąży w miejscu pracy. Wydział będzie dążyć do tego, aby każdy mieszkaniec naszego stanu miał zapewnione pełne prawa i godność, które są w nim przewidziane”.

W swoim pozwie Wydział utrzymuje, że pracownica w ciąży poprosiła o racjonalne dostosowanie, aby nie musiała podnosić paczek o wadze ponad 25 funtów, i uzyskała na to zgodę. Jednak kierownik zakładu pracy odmówił zastosowania się do tego rozwiązania – zmuszając tę pracownicę do dalszego podnoszenia ciężkich paczek. Pomimo skarg składanych przez pracowników Amazon dotyczących braku dostosowań, firma nie podjęła żadnych działań, aby zapewnić wprowadzenie koniecznych zmian, a pracownica w ciąży doznała urazu podczas podnoszenia ciężkich paczek. W rezultacie, wymagała ona dalszych dostosowań w związku z tym urazem. Firma Amazon odrzuciła tę prośbę i zmusiła pracownicę w ciąży do wzięcia bezpłatnego urlopu na czas nieokreślony.

Wydział zarzuca, że inny pracownik firmy Amazon spotkał się z niesłuszną odmową, gdy poprosił o zmianę harmonogramu pracy w związku z udokumentowaną niepełnosprawnością. Stan zdrowia tego pracownika wymagał specyficznego harmonogramu snu, w związku z czym przedłożył on odpowiednią dokumentację medyczną wraz z wnioskiem. Przed jego złożeniem pracownik zamieniał się zmianami ze współpracownikiem, aby dostosować się do tego schorzenia, bez sprzeciwu ze strony kierownictwa. Konsultant ds. udogodnień firmy Amazon zalecił, aby pracownik otrzymał zmodyfikowany harmonogram pracy, o który wnioskował. Jednak kierownik zakładu pracy odmówił wprowadzenia tego dostosowania, nie podając żadnego wyjaśnienia. Konsultant ds. dostosowań nie zakwestionował odmowy kierownika. Wręcz przeciwnie, konsultant ds. dostosowań wycofał swoje zalecenie i odrzucił wniosek, powołując się na brak kwalifikujących się schorzeń – pomimo otrzymanej wcześniej dokumentacji medycznej.

W innym przypadku przedstawionym w pozwie złożonym przez Wydział, agencja twierdzi, że pracownikowi, który poprosił o skrócenie godzin pracy ze względu na niepełnosprawność, odmówiono dostosowania, pomimo wstępnej zgody konsultanta ds. dostosowań. Kierownik zakładu pracy Amazon odmówił zmiany harmonogramu pracownika nawet po kilku tygodniach korespondencji z

konsultantem ds. dostosowań. Ostatecznie firma Amazon stwierdziła, że prośba nie była poparta wystarczającą dokumentacją medyczną. Zamiast kontynuować dialog z pracownikiem w celu uzyskania odpowiedniej dokumentacji medycznej, czego wymaga prawo stanu Nowy Jork, firma Amazon odrzuciła prośbę i zamknęła sprawę.

Złożony przez Wydział pozew ma na celu uzyskanie decyzji zobowiązującej firmę Amazon do zaprzestania dyskryminującego postępowania, przyjęcia niedyskryminującej polityki i praktyk w zakresie rozpatrywania wniosków o racjonalne dostosowanie, przeszkolenia swoich pracowników w zakresie przepisów ustawy o prawach człowieka oraz zapłacenia grzywnien i kar cywilnych na rzecz stanu Nowy Jork.

Wydział Praw Człowieka jest ustawowo upoważniony do prowadzenia dochodzeń i ścigania systematycznych przejawów dyskryminacji za pośrednictwem swojej Jednostki ds. Działań Inicjowanych (Division Initiated Action Unit). Wydział ten może z własnej inicjatywy wszczynać dochodzenia i wnosić pozwy dotyczące naruszeń stanowych przepisów o przeciwdziałaniu dyskryminacji. Po złożeniu pozwu odrębna jednostka organizacyjna w ramach Wydziału bada go i przedstawia ustalenia. Pozwy, które zostaną uznane za mające prawdopodobny powód, są następnie kierowane na rozprawę administracyjną przed Jednostką ds. Przesłuchań (Hearings Unit) działającej w ramach Wydziału. Mimo, że pozew jest dokumentem prywatnym, ostateczna decyzja Wydziału w przedmiocie pozwu zostanie podana do publicznej wiadomości. Więcej informacji na temat procesu prowadzonego przez Wydział Praw Człowieka można znaleźć na stronie www.dhr.ny.gov.

###

Dodatkowe wiadomości są dostępne na stronie www.governor.ny.gov
Stan Nowy Jork | Executive Chamber | press.office@exec.ny.gov | 518.474.8418