

Эта брошюра любезно предоставлена организацией "Legal Services of Northern Virginia" ("Юридическая помощь в Северной Вирджинии"). Если у вас есть вопросы по поводу данного материала или данного предмета, мы хотели бы побеседовать с вами. Направьте нам письмо по электронной почте или позвоните по телефону (703) 778 6800

EMPLOYMENT LAW:

CLAIMED WRONGFUL TERMINATION OF EMPLOYMENT

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО:

ИСК О НЕЗАКОННОМ УВОЛЬНЕНИИ

I. ВСТУПЛЕНИЕ: ДОКТРИНА НАЙМА НА РАБОТУ С ВОЗМОЖНОСТЬЮ УВОЛИТЬ ПО ЖЕЛАНИЮ, БЕЗ ОБОСНОВАНИЯ

С этой ситуацией связано наибольшее число проблем и наибольшее число вопросов по трудовому законодательству, с которыми обращаются к сотрудникам юридической организации и волонтерам Бесплатного проекта по трудовому законодательству Коллегии адвокатов Ферфакса: "Меня уволили, я хочу подать в суд..." Благодаря принципу найма на работу с возможностью уволить по желанию только относительно небольшой процент работников Вирджинии могут на законном основании подать иск, оспаривающий увольнение. В первую очередь уволенному работнику нужно подать прошение о получении пособий по безработице.

В основном, чтобы в Вирджинии трудовое соглашение имело исковую силу, оно должно быть в письменном виде. Большая часть работников без контракта в письменной форме являются нанятыми на работу с возможностью уволить по желанию, и могут быть уволены в любое время, причём увольнение может быть обоснованным или необоснованным.

Увеличивается число законов (расширяющих и сокращающих права законодательно и путём судебного толкования принципов гражданского права), представляющих исключения из практики увольнения без обоснования причин людей, нанятых на работу с возможностью уволить по желанию. Увольнение можно оспаривать в том случае, если какие-либо обстоятельства увольнения подходят или могут подойти под исключения из закона, дающего работодателю

право увольнять работников по собственному желанию, обоснованно или необоснованно.

II. ИСКЛЮЧЕНИЯ ИЗ ДОКТРИНЫ НАЙМА НА РАБОТУ С ВОЗМОЖНОСТЬЮ УВОЛИТЬ ПО ЖЕЛАНИЮ

Далее следует неполный список и краткое объяснение основных ограничений на увольнения, признанных в Вирджинии в настоящее время. Предлагаются наиболее часто встречающиеся вопросы, а не полный перечень всех потенциально имеющих силу исков. Защитники продолжают поднимать и проверять в суде новые теории общественной политики (и гражданских правонарушений), чтобы расширить возможность защиты с использованием гражданского права.

A. ПРАВА РАБОТНИКОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОМ

1. Раздел VII Закона о гражданских правах 1964 г. 42 U.S.C. § 2000e et.seq.

Этот закон запрещает дискриминацию на работе, основанную на расе, цвете, религии, национальном происхождении или поле. Он также (теоретически) защищает от мер возмездия за подачу гражданского иска. Федеральный закон применим к работодателям, имеющим не менее 15 работников.

2. Законы о гражданских правах 1866 г. и 1870 г., 42 U.S.C. § 1981, 1982.

Эти законы запрещают расовую дискриминацию. Существуют различия между этими положениями и расовыми запрещениями в Разделе VII. Нет необходимости исчерпывать средство административной защиты (как в случае иска в соответствии с Разделом VII), однако доказать нарушение обращаясь к Части 1981 может быть более сложной задачей (нужно доказать, что дискриминация была преднамеренной).

Глава 2, Закон о гражданских правах, Трудовое законодательство Вирджинии, (Том 1, Фонд Законов Вирджинии, Первое издание), включает прекрасно изложенное краткое содержание законов о гражданских правах.

3. Возрастная дискриминация в Трудовом законодательстве, 29 U.S.C. § 621-634

Это Трудовое законодательство применимо к работникам 40 лет и старше и к работодателям, у которых не меньше 20-ти сотрудников. Поправки 1990 г. к Закону включают указания в отношении договоров о выплате последней зарплаты человеку, уходящему на пенсию, и в отношении освобождения от обязательств, сообщают о том, что нужно включить, чтобы отказ от федеральных прав был эффективен. Срок подачи иска о дискриминации в Комиссию по равным правам при трудоустройстве ограничен 180-тью днями, либо 300-ми днями в штатах, позволяющих отсрочку (Вирджиния является таким штатом; Комиссия по равным

правам при трудоустройстве может обратиться в штатные и местные организации по правам человека для отсрочки расследования исков).

Как и в случае с исками по Разделу VII, нельзя подать судебный иск до тех пор, пока расследующая организация не выдаст письмо, разрешающее судебное преследование. Жалобщик может подать иск в течение 90 дней со дня получения письма.

4. Закон об американцах-инвалидах, 42 U.S.C. § 12101 et.seq.; Закон о восстановлении в правах 1973 г. 29 U.S.C. § 791 et.seq.

Закон об американцах-инвалидах, принятый в 1990 г., во многом совпадает с Законом о восстановлении в правах, который применим к сотрудникам федеральных исполнительных агенств, федеральным подрядчикам и тем, кто получает федеральные средства. Значительное число работодателей и сотрудников в Северной Вирджинии защищены Законом о восстановлении в правах, хотя этот Закон предоставляет, в основном, те же права, что и принятый позже Закон об американцах-инвалидах. Закон об американцах-инвалидах применим к работодателям, у которых не меньше 15-ти сотрудников.

Закон об американцах-инвалидах теоретически защищает право на труд квалифицированных инвалидов, которые могут выполнять основные рабочие функции со специальными приспособлениями или без них.

5. Исполнительные приказы, применимые к подрядчикам и субподрядчикам.

Дискриминация по возрасту, инвалидности, расе, цвету, религии, полу и национальному происхождению запрещена Исполнительным приказом, и эти требования применимы к контрактам и субконтрактам на сумму, по крайней мере, не менее \$10,000.00. Офис по программам соблюдения норм федеральных контрактов отвечает за расследование и принудительное применение решений по этим искам.

6. Закон об иммиграционной реформе и контроле 1986 г., 8 U.S.C. § 1324 et.seq.

Закон об иммиграции и натурализации, 8 U.S.C. § 274B(a)(1) запрещает дискриминацию при найме на работу из-за национального происхождения, а также из-за наличия или отсутствия статуса гражданства. В основном, положения о дискриминации из-за национального происхождения в других законах о гражданских правах не включают пункты о гражданском статусе или статусе иностранца. Положения применимы только к "защищённым лицам": гражданам США; подданным США; иностранцам, постоянно проживающим на законных основаниях; беженцам; лицам, получившим убежище и иностранцам, получившим временное право жительства. Многим работникам в Северной Вирджинии, ещё не получившим статус постоянно проживающих, выдают идентификационные

карточки, разрешающие им работать, пока рассматриваются их заявления с просьбой о получении политического убежища.

Офис специального адвоката по вопросам нарушений в практике найма на работу иностранцев, относящийся к Департаменту Юстиции США, расследует нарушения и принудительно применяет решения по этим искам. Обвинительный иск можно подать в течение 180 дней после дискриминационного действия. Эти иски рассматриваются в судебном порядке судьями по федеральному административному закону, и пересматриваются окружным апелляционным судом.

7. Закон об отпуске по семейным обстоятельствам и по здоровью, 29 U.S.C. § 2601

В соответствии с этим Законом, работник, имеющий право на отпуск, должен получить по возвращении из отпуска ту же работу или эквивалентную должность (с некоторыми исключениями). Дискриминация или увольнение любого сотрудника, обратившегося за судебной помощью в связи с нарушением Закона об отпуске по семейным обстоятельствам и по здоровью, будет противоправной. Иски в связи с Законом об отпуске по семейным обстоятельствам и по здоровью рассматриваются Департаментом труда США. Закон об исковой давности разрешает подачу иска в течение двух лет, кроме того, вам не нужно исчерпывать административные меры прежде, чем вы обратитесь в суд.

8. Защита лиц, открыто заявляющих о нарушениях: Закон о безопасности на рабочем месте и о здравоохранении, 29 U.S.C. § 215(a)(3).

Эти федеральные законы обеспечивают защиту от мер возмездия (увольнения) тех сотрудников, которые подали иски или помогли расследовать возможные нарушения в организации.

Б. ПРАВА РАБОЧИХ В СООТВЕТСТВИИ С ЗАКОНАМИ ШТАТА

1. Вирджинский закон о правах человека, § 2.1-714-725

Этот Вирджинский закон вошел в силу в 1987 г. Закон применим ко всем работодателям и запрещает дискриминацию работников из-за расы, цвета, религии, национального происхождения, пола, возраста, семейного статуса, инвалидности, беременности, родов и связанным с родами состоянием здоровья. В соответствии с этим законом нарушение федерального дискриминационного закона является нарушением закона Вирджинии. Совет Вирджинии по правам человека занимается расследованиями нарушений; по решению Комиссии о равных правах при трудоустройстве это агенство может давать отсрочки при рассмотрении дел. Недавние случаи прецедентного права предполагают или требуют, чтобы истец, подающий иск о дискриминации, представил обвинение в агенство, дающее отсрочки, с тем, чтобы представить в суде иск о нарушении федерального

законодательства. Дискриминационный иск можно представить в течение 180 дней со дня совершения действия, по поводу которого подаётся иск.

Вообще, если дискриминационный иск подпадает под юрисдикцию Офиса по правам человека Александрии, Арлингтонской Комиссии по правам человека, Комиссии по правам человека округа Ферфакс или Комиссии по правам человека Принс Уильям, агенство штата направляет иск в местное агенство, дающее отсрочки.

Вирджинский Закон о правах человека предоставляет ограниченные средства судебной защиты для работников, уволенных работодателем, у которого больше 5, но меньше 15 работников. Работник, подающий иск о незаконном увольнении, может обратиться либо в окружной суд, либо в суд средней ступени, иск должен быть подан в течение 180 дней со дня увольнения.

2. Вирджинский Закон об инвалидах, § 51.5-1 до 59

Закон применим ко всем работодателям, кроме тех, на кого распространяется Закон о восстановлении в правах 1973 г. Агенство штата, учрежденное, чтобы обеспечить соблюдение закона, - Департамент по правам инвалидов Вирджинии - имеет ограниченную власть, и не отменяет срок давности подачи частного иска.

Существует необычное, состоящее из двух частей требование о соблюдении срока давности: либо иск должен быть подан в течение 180 дней со дня предполагаемого дискриминационного действия, либо ответчик должен получить в течение 180 дней письменное уведомление заказной почтой, а иск подан в течение одного года.

3. Местный кодекс, запрещающий дискриминацию при трудоустройстве

В Александрии, Арлингтоне, Ферфаксе и Принс Уильям приняты постановления с разными сроками действия, запрещающие дискриминацию при трудоустройстве.

4. Компенсация для работников, § 65.2-308; слишком частые отсутствия на работе, § 40.1-27.1

Закон защищает сотрудников, которые были уволены исключительно по причине подачи иска, угрозы подачи иска или поддержки иска о компенсации. Перечисленные ограничения существенно ослабляют эффективность этого средства защиты.

Часть 40.1-27.1 обеспечивает судебное средство защиты при "несправедливой практике при найме", в том случае, когда работодатель увольняет работника за слишком частые отсутствия, и включает дни, пропущенные из-за травмы, за которую положено возмещение в соответствии с Разделом 65.2. Это средство защиты имеет ограничения и не применимо, если работник отсутствовал более шести месяцев, или "если за время отсутствия работника обстоятельства

работодателя изменились таким образом, что стало невозможно или неразумно не уволить этого работника”. Это не столь слабая защита, как в § 65.2-308, и от того, какое определение дадут присяжные в отношении ”неразумности”, может зависеть исход дела.

5. Закон о безопасности на рабочем месте и о здравоохранении, § 40.1-51.2.1.

Это - средство защиты, предлагаемое штатом для сотрудников организаций, сообщающих наверх о её недостатках.

6. Закон о непредвзятости при сдаче и продаже жилья, § 36-96.5

Закон запрещает увольнение работника, который борется с нарушениями или помогает тому, кто борется с нарушениями Вирджинского Закона о непредвзятости при сдаче и продаже жилья.

7. Обязанность присяжных заседателей и услуги свидетелей, § 18.2-465.1

Работника нельзя уволить из-за того, что он исполнял обязанности присяжного заседателя или был вызван в суд в качестве свидетеля.

8. Отчисление из дохода по приговору суда, § 34-29(f)

Закон запрещает увольнять работника из-за отчислений из дохода по приговору суда для выплаты одного долга.

В. ОБЩЕЕ ПРАВО

Оспорить увольнение по гражданскому праву как несправедливое можно либо используя контракт (положительно выраженный или подразумеваемый) или деликт (халатность или гражданское правонарушение). Прецедентное право Вирджинии ограничило круг потенциальных исков по контрактному праву, но можно вести судебные процессы, обратившись к общественной политике и гражданским правонарушениям.

1. ИСКИ ПО КОНТРАКТНОМУ ПРАВУ

Практика найма с возможностью уволить по желанию оказывается эффективно ограниченной, если контракты включают требование причины или обоснованной причины в качестве основания для увольнения. Обычно, работники, входящие в профсоюзы, и работники системы обслуживания, а также высокооплачиваемые руководящие работники, имеют письменные соглашения, включающие пункт о ”причине”. Трудовые соглашения должны быть в письменной форме, чтобы быть действительными. Вирджинский закон о мошенничестве, § 11.2(7).

Обычно, подразумеваемое трудовое соглашение нельзя получить путём толкования руководства для сотрудников. Сейчас большая часть инструкций и руководств для сотрудников включает прямое указание на то, что эти документы не могут быть использованы для создания контрактных отношений. Специальные положения и пособия, составляющие часть кадровой политики, могут иметь исковую силу, но они не исключают практику найма с возможностью уволить по желанию.

2. ИСКИ О ХАЛАТНОСТИ ИЛИ ГРАЖДАНСКОМ ПРАВОНАРУШЕНИИ - НЕЗАКОННОЕ УВОЛЬНЕНИЕ, НАРУШАЮЩЕЕ ГОСУДАРСТВЕННУЮ ПОЛИТИКУ

Локхарт против Вирджинской корпорации системы образования, 247 Va. 98 (1994) Верховный суд, в соответствии с государственной политикой, запретил при найме с возможностью уволить без обоснованной причины те увольнения, которые нарушают законодательные основы, направленные на защиту прав собственности, личной свободы, здоровья, безопасности или благосостояния людей. В качестве основы этого принципа гражданского права Верховный суд использовал государственную политику против дискриминации в соответствии с Законом о правах человека (в качестве альтернативы постановлению в законодательстве, имеющему ограниченное правоприменение). Законодательная власть ограничила это гражданское право положением в Законе о гражданских правах.

Два последних судебных прецедента, вероятно, существенно ограничили возможности этого гражданского права, государственной политики в отношении халатности и гражданских правонарушений, противостоять увольнениям. В Досс против Джамко, 254 Va. 362 (1997), Верховный суд Вирджинии исключил Закон о правах человека в качестве источника государственной политики для решения вопросов об увольнении при найме с возможностью уволить по желанию. Ещё один совсем недавний судебный прецедент, Дрэй против Нью Маркет Полтри Продактс, Инк. (сентябрь 17, 1999 г.) может ещё сильнее ограничить прецеденты Локхарта. Суд постановил, что гражданское право не предоставляет никакой защиты сотруднику, открыто заявляющему о нарушениях, если такой сотрудник был уволен за то, что он (она) заявлял о возможных нарушениях правил безорасности.

III. СПИСОК ВОПРОСОВ ДЛЯ ИНТЕРВЬЮ: ДЕСЯТЬ ВОПРОСОВ, КОТОРЫЕ МОГУТ ПОМОЧЬ ОПРЕДЕЛИТЬ, ВОЗМОЖНО ЛИ ИСКЛЮЧЕНИЕ ИЗ ПРАКТИКИ УВОЛЬНЕНИЙ ПО ЖЕЛАНИЮ, ЕСЛИ УСЛОВИЯ НАЙМА ПОЗВОЛЯЮТ РАБОТОДАТЕЛЮ УВОЛЬНЯТЬ БЕЗ ОБОСНОВАННОЙ ПРИЧИНЫ.

1. КТО РАБОТОДАТЕЛЬ?

Государственное агенство? Федеральный подрядчик? Некоммерческая организация? Местный отдел общенациональной компании или частная фирма?

Постоянные сотрудники государственных организаций могут иметь статус государственных служащих. Существует определённая процессуальная защита для сотрудников государственных подрядчиков, часто также могут быть специальные контракты, по которым людей нанимают (эти контракты ограничивают увольнение на срок действия контракта, но не дают права продолжать работу). Многие некоммерческие организации (это относится к ряду крупных частных фирм) используют прогрессивные дисциплинарные меры, в этих организациях есть возможность представить неформальные или формальные жалобы в правление директоров. В частной компании возможна, по крайней мере, неформальная защита, например, в случае, когда корпоративное руководство не знает о применяющейся по отношению к сотрудникам дискреционной практике, либо о местной политике корпоративного филиала или отдела общенациональной компании.

2. КАКОВО ЧИСЛО РАБОТНИКОВ?

Обычно, в федеральных законах и законах штата, защищающих права работников, указывается каким должно быть минимальное число работников, чтобы закон был применим.

3. ЕСТЬ ЛИ У РАБОТНИКА КАКОЙ-ЛИБО СТАТУС, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЙ ЗАЩИТУ НА ЗАКОННЫХ ОСНОВАНИЯХ?

Государственный служащий или член профсоюза? Работник по контракту? Старше 40 лет? Работник, имеющий право на инвалидность, (и инвалид)?

4. ПОЛЬЗУЕТСЯ ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ПРОГРЕССИВНЫМИ ДИСЦИПЛИНАРНЫМИ МЕРАМИ И ПРЕДУСМОТРЕНА ЛИ ВОЗМОЖНОСТЬ ПЕРЕСМОТРЕТЬ УВОЛЬНЕНИЕ?

Обычные дисциплинарные меры, указанные в руководстве для сотрудников и в кадровой политике, предусматривают одно или несколько устных предупреждений, затем, по крайней мере, одно письменное предупреждение до увольнения. Более сложная политика может предусматривать "день для принятия решения" или временные отстранения с оплатой или без прежде, чем работник будет уволен. Возможен окончательный пересмотр начальником отдела кадров или другим руководителем. Некоторые частные компании предусматривают порядок подачи жалоб работниками, не являющимися членами профсоюза (часто встречается там, где часть работников - члены профсоюза), кроме того, часто существует способ обжалования для сотрудников некоммерческих организаций.

5. БЫЛА ЛИ УКАЗАНА ПРИЧИНА УВОЛЬНЕНИЯ?

Более распространённой становится практика, когда причина увольнения не указывается в письменной форме, или когда работодатель излагает очень краткие субъективные жалобы.

6. ПОДАВАЛ ЛИ СОТРУДНИК ДО УВОЛЬНЕНИЯ ЖАЛОБЫ О ДИСКРИМИНАЦИИ, РАБОЧИХ УСЛОВИЯХ ИЛИ ДЕЙСТВИЯХ РАБОТОДАТЕЛЯ В МЕСТНЫЕ, ШТАТНЫЕ ИЛИ ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ?

Существуют некоторые ясновыраженные средства защиты в федеральных законах и законах штата для сотрудников, открыто заявляющих о недостатках. В соответствии с общим правом Вирджинии государственная политика может быть применима или не применима для защиты сотрудника, уволенного за сообщения наверх о недостатках организации, поскольку нет специального закона, запрещающего месть.

7. ПРЕДСТАВЛЯЕТ ЛИ УВОЛЬНЕНИЕ ОТДЕЛЬНЫЙ СЛУЧАЙ ИЛИ ЯВЛЯЕТСЯ ЧАСТЬЮ КРУПНОГО СОКРАЩЕНИЯ?

Существуют средства защиты для работников, перемещённых в результате федеральной торговой политики, хотя к ним редко прибегают. Может существовать процедура крупных кадровых изменений, учитывающая продолжительность работы сотрудника в организации, возраст и влияние сокращения на демографию.

8. УШЁЛ ЛИ СОТРУДНИК ИЗ-ЗА НЕРЕШЕННЫХ РАБОЧИХ ПРОБЛЕМ, БЫЛ УВОЛЕН ИЛИ УШЁЛ ИЗ-ЗА УГРОЗЫ БЫТЬ УВОЛЕННЫМ?

Иск о том, что компания создала обстановку, при которой неугодный сотрудник предпочел уволиться сам, является фактически более сложным, чем иск об увольнении, но в случае недобровольного ухода с работы можно заявить о неприемлемых рабочих условиях (напр., непереносимая обстановка на работе).

9. ВЫЗДОРАВЛИВАЛ ЛИ СОТРУДНИК ПОСЛЕ ТРАВМЫ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ, БЫЛ ВРЕМЕННО НЕТРУДОСПОСОБЕН ИЛИ БЫЛ В ОТПУСКЕ/ХОТЕЛ ПОЛУЧИТЬ ОТПУСК ПО СЕМЕЙНЫМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ ИЛИ ПО БОЛЕЗНИ?

”Неоправданное” отсутствие на работе часто приводится в качестве причины увольнения. Увольнение по причине отсутствия на работе по уходу за больным родственником или из-за медленного выздоровления после болезни (даже в случае отсутствия формального заявления о предоставлении отпуска и ”переделки здания с учётом особенностей инвалидов” и т.д.) может расцениваться как дискриминация инвалидов. Был ли сотрудник уволен по причине неоправданных отсутствий из-за того, что не предоставил вовремя соответствующие медицинские документы? Сотрудник, независимо от того, есть у него медицинская страховка или нет, может

быть защищён законом штата (§ 40.1-28), даже если Федеральный закон об отпуске по семейным обстоятельствам и по болезни не применим.

10. КАК ДОЛГО ЗАЯВИТЕЛЬ РАБОТАЛ, И БЫЛ ЛИ ОН/ОНА УВОЛЕН НЕЗАДОЛГО ДО ОПРЕДЕЛЁННОЙ ДАТЫ, КОГДА ОН/ОНА ДОЛЖЕН БЫЛ ПОЛУЧИТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ КОМПЕНСАЦИЮ ИЛИ ПОСОБИЯ?

Очень часто работодатели требуют, чтобы сотрудники проработали определённое время, прежде чем они будут иметь право на оплаченный отпуск, пенсионные пособия или на получение премии. Ограничение сроком в один год имеет значение в случае применения Закона об отпуске по семейным обстоятельствам и по болезни и для оплаты отпускных.

IV. КУДА МОЖНО ОБРАТИТЬСЯ?

A. Офисы Вирджинской комиссии по труду

1. Офис Александрии:

5520 Cherokee Avenue
Alexandria, Virginia 22312
813-1300

2. Офис Ферфакса:

13135 Lee Jackson Highway, Suite 340
Fairfax, Virginia 22033
803-1100

3. Офис Вудбридж:

13370 Minnieville Road
Woodbridge, Virginia 22190
897-0407

B. Федеральные и штатные агентства

1. Комиссия по вопросам равных условий при трудоустройстве

1801 L. Street, NW
Washington, DC 20036
(202) 275-7377

2. Департамент труда США

Местный офис почасовой оплаты

101 West Broad Street
Falls Church, Virginia 22046
285-2575

3. Вирджинский совет по правам человека

1100 E. Bank Street, 12th floor
Richmond, Virginia 23206

4. Департамент Вирджинии по правам вирджинцев-инвалидов

101 N. 14th Street, 17th floor
Richmond, Virginia 23219
(800) 552-3962

5. Департамент труда Вирджинии

10515 Battleview Parkway
Manassas, Virginia
392-0900

В. Местные агентства по правам человека

1. Александрия:

Alexandria office of Human Rights
110 N. Royal Street
Alexandria, Virginia 22314
838-6390

2. Арлингтон:

Комиссия по правам человека округа Арлингтон

Arlington County Human Rights Commission
One Courthouse Plaza, Suite 106
2100 Clarendon Boulevard
Arlington, Virginia 22201
228-3929

3. Ферфакс:

Комиссия по правам человека округа Ферфакс

Fairfax County Human Rights Commission
12000 Government Center Parkway, Suite 318
Fairfax, Virginia 22035
324-3570

4. Принц Уильям:

Комиссия по правам человека округа Принс Уильям

Prince William County Human Rights Commission
15941 Cardinal Drive, Suite 125
Woodbridge, Virginia 22191
792-4680

V. ЮРИДИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ

Существует множество трактатов, информационных бюллетеней и инструкций по вопросам увольнений и дискриминации, а также отдельных законов, например, Закон об отпуске по семейным обстоятельствам и по болезни.

Есть также два хороших кратких трактата по вопросам трудовой дискриминации (можно получить в библиотеке офиса организации ЮПСВ Ферфакса):

Закон и судебный процесс по вопросам трудовой дискриминации, М. Россейн (Вест Груп, два тома).

Трудовое право и судебный процесс по вопросам дискриминации инвалидов, Дж. Колман (Западная группа).