

Employer-Sponsored Meetings or Communications Regarding Political or Religious Matters

Pursuant to New Jersey Statute 34:19-10, no employer or employer's agent, representative, or designee may, require its employees to attend an employer-sponsored meeting or participate in any communications with the employer or its agents or representatives, the purpose of which is to communicate the employer's opinion about religious or political matters.

No employer or employer's agent, representative, or designee shall discharge, discipline or otherwise penalize or threaten to discharge, discipline, or otherwise penalize any employee because:

- A. The employee, or a person acting on behalf of the employee, makes a good faith report, verbally or in writing, of a violation or suspected violation of this law; or
- B. The employee refused to participate in a meeting or accept a communication.

"Political matters" means matters which relate to an electioneering communication and the employee's decision to join or support any political party or political, civic, community, fraternal, or labor organization or association.

Any aggrieved employee may enforce this law by means of a civil action brought no later than ninety days after the date of the alleged violation in Superior Court. The court shall award a prevailing employee all appropriate relief, including any of the following which are applicable to the violation: a. Injunctive relief, including, but not limited to, a restraining order against any continuing violation; b. The reinstatement of the employee to the employee's former position or an equivalent position and the reestablishment of any employee benefits and seniority rights; c. The payment of any lost wages, benefits, or other remuneration; d. The payment of reasonable attorneys' fees and costs of the action; and e. Other appropriate relief as considered necessary by the court. In addition, the court may award the prevailing employee punitive damages not greater than treble damages or an assessment of a civil fine of not more than \$1,000 for a first violation and not more than \$5,000 for each subsequent violation, which shall be paid to the State Treasurer for deposit in the General Fund.

This law does not:

- (1) Prohibit an employer from permitting its employees to voluntarily attend employer-sponsored meetings or providing other communications to the employees, if the employer notifies the employees that they may refuse to attend the meetings or accept the communications without penalty;
- (2) Prohibit communications of information that the employer is required by law to communicate;
- (3) Limit the rights of an employer or its agent, representative, or designee from communicating to its employees any information that is necessary for the employees to perform their required job duties, including by requiring employees to attend a meeting or participate in communications;
- (4) Prohibit an employer or its agent or representative, or designee from requiring its employees to attend any training to reduce or prevent unlawful workplace harassment or discrimination;
- (5) Prohibit an institution of higher education, or any agent, representative, or designee of the institution, from conducting mandatory meetings or participating in any communications with its employees concerning any coursework, symposia, research, publication, or an academic program at the institution;
- (6) Prohibit, where lawful, a candidate, candidate committee, joint candidates committee, political committee, continuing political committee, independent expenditure committee, political party committee or legislative leadership committee, lobbyist, or a not-for-profit organization that is exempt from taxation, from requiring its staff or employees to attend an employer-sponsored meeting or participate in any communication with the employer or the employer's agent, representative, or designee for the purpose of communicating electioneering matters;
- (7) Prohibit the State and any political subdivision or other instrumentality of the State from requiring their employees to attend an employer-sponsored meeting or participate in any communication with the employer or the employer's agent, representative, or designee for the purpose of communicating the employer's proposals to change legislation, proposals to change regulations, or proposals to change public policy; or
- (8) Prohibit a religious organization from requiring its employees to attend an employer-sponsored meeting or participate in any communication with the employer or the employer's agent, representative, or designee for the purpose of communicating the employer's religious beliefs, practices, or tenets.

Reuniones o comunicaciones patrocinadas por empleadores sobre asuntos políticos o religiosos

De acuerdo con el Estatuto 34:19-10 del Estado de Nueva Jersey, ningún empleador ni agente, representante o representante del empleador puede exigir a sus empleados que asistan a una reunión patrocinada por el empleador, ni participen en comunicaciones con el empleador o sus agentes o representantes, cuyo propósito es comunicar la opinión del empleador sobre asuntos religiosos o políticos.

Ningún empleador o agente, representante o representante del empleador podrá despedir, sancionar o amenazar con despedir, sancionar o de cualquier otra forma penalizar a ningún empleado porque:

- A. El empleado, o una persona que actúe en nombre del empleado, pueda presentar algún informe de buena fe, verbal o por escrito, de alguna infracción o sospecha de infracción de esta ley; o porque
- B. El empleado se negó a participar en alguna reunión o en aceptar alguna comunicación.

“Asuntos políticos” significa asuntos relacionados con alguna comunicación electoral y la decisión del empleado de unirse o apoyar a cualquier partido político u organización o asociación política, cívica, comunitaria, fraternal o laboral.

Cualquier empleado perjudicado puede hacer cumplir esta ley mediante una acción civil presentada a más tardar noventa (90) días después de la fecha de la supuesta infracción ante el Tribunal Superior. El tribunal concederá al empleado ganador todas las medidas correspondientes, incluyendo cualquiera de las siguientes que sean aplicables a la infracción: a. Medidas cautelares, incluso, pero no limitado a, un mandato judicial de alejamiento contra cualquier infracción continuada; b. La reincorporación del empleado a su puesto anterior o a un puesto equivalente y el restablecimiento de cualquier derecho a beneficios y antigüedad para empleados; c. El pago de cualquier salario, prestaciones u otra remuneración perdida; d. El pago de honorarios razonables de abogados y costes de la acción; y e. Otros alivios correspondientes, conforme el tribunal lo considere necesario.

Además, el tribunal podrá conceder al empleado ganador daños punitivos, no superiores a tres daños o una multa civil de no más de \$1,000 (mil dólares) por la primera infracción y no más de \$5,000 (cinco mil dólares) por cada infracción posterior, la cual será pagada al Tesorero del Estado para su depósito en el Fondo General.

Esta ley no:

- (1) Prohíbe a un empleador permitir que sus empleados asistan voluntariamente a reuniones patrocinadas por el empleador o que provean otras comunicaciones a los empleados, si el empleador notifica a los empleados que pueden negarse a asistir a las reuniones o aceptar las comunicaciones sin penalización;
- (2) Prohíbe la comunicación de información que el empleador esté obligado por ley a comunicar;
- (3) Limita los derechos de un empleador o de su agente, representante o representante de comunicar a sus empleados cualquier información necesaria para que los empleados desempeñen sus funciones requeridas, incluyendo exigir a los empleados que asistan a una reunión o participen en comunicaciones;
- (4) Prohíbe que un empleador, su agente o representante, o su designado, exija a sus empleados que asistan a cualquier formación para reducir o prevenir acoso o discriminación laboral ilegal.
- (5) Prohibir que una institución de educación superior, o cualquier agente, representante o persona designada de la institución, celebre reuniones obligatorias o que participe en cualquier comunicación con sus empleados sobre cualquier curso, simposio, investigación, publicación o programa académico en la institución;
- (6) Prohibir, cuando sea legal, que un candidato, comité de candidatos, comité conjunto de candidatos, comité político, comité político continuo, comité de gastos independientes, comité de partido político o comité de liderazgo legislativo, un cabildero, o una organización sin fines de lucro exenta de impuestos, exija a su personal o empleados que asistan a una reunión patrocinada por el empleador o que participen en cualquier comunicación con el empleador o su agente, representante o persona designada con el propósito de comunicar asuntos de campaña electoral;
- (7) Prohibir que el Estado y cualquier subdivisión política u otro instrumento del Estado exija a sus empleados en asistir a una reunión patrocinada por el empleador o participar en cualquier comunicación con el empleador o con el agente, representante o persona designada del empleador con el fin de comunicar las propuestas del empleador para cambiar la legislación, propuestas para modificar regulaciones o propuestas para cambiar la política pública; o
- (8) Prohibir que una organización religiosa exija a sus empleados asistir a una reunión patrocinada por el empleador o participar en cualquier comunicación con el empleador o con el agente, representante o persona designada del empleador, con el propósito de comunicar las creencias, prácticas o principios religiosos del empleador.