The US Supreme Court today hears a case which could have a big impact on the size of damages paid by US employers in employment discrimination lawsuits. The court agreed to hear the case, Carole Kolstad vs the American Dental Association (ADA), to clarify what kind of employer conduct will give rise to punitive damages awarded to punish and deter an offender in lawsuits involving sex discrimination. However, law employment experts said that the suit was also likely to have a knock-on effect on race, age and other employment discrimination suits brought under Title VII of the 1991 Civil Rights Act.

The case involves a female lawyer employed as a lobbyist for the ADA, a professional trade association A jury found that Ms Kolstad was denied promotion because of intentional sex discrimination. The issue before the court is not whether this is so, but whether such discrimination must be egregious 2 before punitive damages are awarded.

Title VII permits such damages where there was malice or reckless indifference to the federally protected rights of an individual. But Ms Kolstad's case an Appeals Court found that the ADA's conduct was neither 'egregious' nor truly outrageous' enough to merit punitive damages.

At the moment there is confusion over the standard of conduct necessary to attract punitive damages with the various circuit courts applying differing standards to define reckless indifference. If the Supreme Court upholds the Appeals Court's decision in Kolstad – that the conduct did not meet this standard of egregious – this would set a new standard nationwide that could limit the size both jury awards and pre-trial settlements.

Conversely, if Ms Kolstad wins, jury awards and settlements could shoot up. Her lawyers argue in their brief that egregious is too high a standard and that employees reed only show that their employers knew or should have brown that their conduct was probably unlawful in order to have claims for punitive damages put before a jury.

Сегодня Верховный суд США рассматривает дело, которое может в корне изменить подход к исчислению размера возмещения убытков, выплачиваемого американскими работодателями по искам о дискриминации при найме на работу. Суд принял решение рассмотреть иск Carole Kolstad vs the American Dental Association (ADA), чтобы выяснить какое именно поведение работодателя приводит к необходимости уплаты штрафных убытков (денежное возмещения, выплата которого присуждается с целью наказать и предупредить нарушителя) в исках о дискриминации по половому признаку. Однако эксперты утверждают, что данное разбирательство может также оказать непосредственное влияние на иски о расовой и возрастной дискриминации, а также на иски связанные с иными трудовыми отношениями, поданные на основании статьи VII Закона о гражданских правах 1991 года.

В деле участвует женщина-юрист, нанятая в качестве лоббиста для ADA, профессиональной торговой ассоциации. Жюри стало известно, что госпоже Кольштад было отказано в повышении по причине умышленной дискриминации по половому признаку. Предмет спора состоит не в определении достоверности этого события, а в признании такой дискриминации вопиющей перед присуждением выплаты штрафных убытков.

На основании статья VII выплата такого вида ущерба присуждается в случаях, когда имел место «злой умысел или…преступная небрежность по отношению к защищаемым на федеральном уровне правам лица». Тем не менее, по делу госпожи Кольштад Апелляционный суд пришел к выводу, что поведение представителей ADA не было ни вопиющим, ни по-настоящему оскорбительным в той мере, чтобы присудить выплату штрафных убытков.

В настоящее время нет четких рамок для определения модели поведения, при которой необходимо присуждать выплату штрафных убытков, так как различные окружные суды прибегали к различным критериям определения преступной небрежности. Если Верховный суд подтвердит решение Апелляционного суда по делу госпожи Кольштад о том, что поведение ответчика не подпадает под рамки вопиющего, то это установит новый общенациональный стандарт, который может ограничить значимость как решения присяжных, так и досудебного урегулирования спора.

В противном случае, при решении в пользу госпожи Кольштад, решение присяжных и досудебное урегулирование спора станут более значимы. Юристы, защищающие интересы истицы, в процессе краткого изложения дела утверждают, что понятие «вопиющий» является слишком высокой нормой. Они считают, что для предоставления исков о присуждении выплаты штрафных убытков в жюри работнику необходимо доказать лишь тот факт, что работодатель знал либо должен был знать о возможной неправомерности своего поведения.