

針對負有照護責任的工作者提供的保護

紐約市認同。一條新的法律禁止大部分的企業調查或使用您的信用歷史用於就業決定。

雇員與求職者須知

雇主不能對您執行信用調查，或雇用另一家公司對您執行信用調查。如果雇主要求您簽署一份文件以便調查您的信用，這是違法的行為。雇主不得利用消費者報告機構或第三方公司、服務與網站檢驗您的信用記錄。

雇主也不得詢問您的付款記錄或信貸可靠性、信譽或您有多少信用額度。這包括信用卡債務、子女撫養費、學生貸款、喪失抵押品贖回權、錯失或延遲付款、破產、判決與留置權。不管您目前是在工作或是求職，此法皆適用。

您的信用不能成為您遭解雇、不錄用或不晉升的理由。根據《紐約市人權法》(NYC Human Rights Law)，禁止雇主在針對現任或應徵員工做出雇用決定時，將信用列入考量。

法律並未禁止雇主另行查詢您的背景與經歷，以研究您是否符合特定職位的資格，包括要求提供您的履歷表與推薦函，以及線上搜尋（例如 Google 與 LinkedIn）。

《紐約市人權法》是否適用於我的雇主？

在大部分情況下是的。雇主必須要有四名或以上的員工才會納入此法，業主個人也計入此數字。四名雇員無須在同一地點工作，也無須全部在紐約市工作。

誰是受保護對象？

在大部分情況下是的。即使不是全職雇員，大部分的人都具有《紐約市人權法》的權利。實習生、無證勞工、家庭僱工、多數獨立約聘人員，以及試用與兼職雇員，都具有依據此法的權利。

對於特定職位的聘僱決定，雇主還是可以詢問信用記錄、進行信用調查，並使用信用記錄。這些豁免並非適用於整個雇主或企業；只影響特定的職位。豁免職位包括：

- 警察與維安官員（非私人安全警衛）；以及
- 控制財務、電腦安全性、或商業機密的高階主管職位。

申請或受雇於以下工作的人士受到法律的保護：銀行出納員、收銀員、搬運工、建築工人、銷售人員、辦事員和行政人員，以及餐廳與酒吧工作人員。雇主在做出關於上述工作人員與多數其他工作類型的聘用決定時，不得考量信用記錄。

此法律是否適用於住房？

雇主不必因為雇員負有照護責任而為其提供便利條件。例如，雇主不必因為雇員負有照護責任而變更其輪班或允許其提前下班。但是，如果雇主向其他雇員提供此類福利，則不得拒絕向負有照護責任的雇員提供。

若我認為雇主未遵守此處所述的法規，應當怎麼做？

請致電 212-416-0197 並請轉接人權局 (Commission on Human Rights)。我們可以協助您取回損失的薪資與其他損害賠償，且我們會對違法的雇主處以罰鍰。