

## 뉴욕 시민의 자격은 신용 점수로 판단될 수 없습니다.

NYC는 최근 고용주에 의한 신용 조회를 금지하는 강력한 법안을 통과시켰습니다. 모두를 위한 공정하고 평등한 기회를 바탕으로 뉴욕의 기업과 직원 모두가 성장할 수 있도록 해야 합니다.

### ■ 고용주를 위한 정보

NYCCHR은 고용주들이 사업을 강화하고, 좀 더 넓은 포용력을 가지며, NYC 인권법 (“NYCHRL”)을 준수하는 고용 관행을 마련할 수 있도록 돕기 위한 자료입니다. 본 문서는 여러분의 고용 절차 및 기타 고용 결정 절차에 영향을 미치는 중요한 법률 변경 사항과 관련된 정보를 제공합니다.

NYCHRL에 따라 2015년 9월 3일부터 고용주는 입사 지원자 또는 현재 직원에게 신용 이력에 대해 질문하거나, 이들의 신용을 조회하거나, 신용 이력을 근거로 고용, 해고 또는 승진 결정을 내리는 것이 금지됩니다.

신용 이력은 신용 성적, 신용 능력 및 요금 납부 내역 포함합니다. 또한 외상 장부, 대손상각 부채, 수금 대상 항목, 파산, 소송 및 선취 특권 등을 아우릅니다. 신용 이력의 몇 가지 예로는 신용 카드 부채, 자녀 양육비 의무, 학자금 대출 및 주택 압류 등이 있습니다. **신용 이력을 근거로 개인의 고용, 해고 또는 승진을 결정할 수 없습니다.**

신용 조회가 기존의 채용 절차에 포함되어 있더라도 앞으로는 이러한 관행이 NYCHRL에 위반됩니다. 신용 또는 배경 조회를 위한 서명을 요구하는 입사 지원 양식은 금지됩니다. 하지만 이 법은 고용주가 이력서 및 추천서를 검토하고, Google 및 LinkedIn 등에서 온라인 검색을 하는 것과 같이 잠재적인 직원의 배경 및 경력을 조사하는 것은 금지하지 않습니다.

### ■ NYCHRL이 제 기업에 적용되나요?

네. 고용주를 포함해 4명 이상의 직원이 있는 경우에는 그렇습니다. 이러한 4명의 직원이 모두 같은 장소에서 근무하거나 모두가 뉴욕 시 내에서 근무하지 않는 경우에도 마찬가지입니다.

### ■ NYCHRL이 저의 잠재적 또는 현재 직원에게 적용되나요?

대부분의 경우 그렇습니다. 인턴, 불법체류신분의 노동자, 가사 근로자, 대부분의 독립 계약자, 수습직 및 시간제 직원 등 비정규직 직원을 포함한 모든 직원이 NYCHRL에 따른 권리를 가집니다.

일부 직책의 경우에만 고용주가 기존과 같이 신용 이력에 대해 묻고, 신용 조회를 하고 신용 이력을 기준으로 고용 결정을 내릴 수 있습니다. 이러한 직책은 다음과 같습니다.

- 경찰 및 보안관(민간 경호원 제외)
- 재무, 컴퓨터 보안 또는 영업 비밀을 다루는 임원급 직책.

이 법은 은행원, 현금 출납원, 배송 직원, 건설 노동자, 판매원, 사무직 및 관리 직원, 식당 및 바 직원 등을 고용할 때도 적용됩니다.

### ■ 이 법을 준수하기 위한 최고의 방법은 무엇입니까?

잠재적 또는 현재 직원에게 신용에 대해 질문하거나, 신용 조회를 하거나, 고용 결정 시 신용 이력 정보를 검토하지 않음으로써 법적 책임을 피할 수 있습니다.

해당 직책에 SCDEA의 예외가 적용된다고 생각될 경우, 법적 위험을 피하기 위해 이 새로운 법률에 대한 지식을 갖춘 변호사와 상담하십시오. 이 법이 여러분의 직종에 적용되지 않는 경우에도 입사 지원자와 직원에게 이러한 예외에 대해 알리고 기업에서 이 예외를 적용한 기록을 보관해야 합니다.

위원회의 정보 요청에 답변할 수 있도록 이러한 기록은 5년간 보관해야 하며 다음 내용을 포함해야 합니다.

1. 요청된 예외 조항
2. 해당 예외 직책이 요청된 예외 조항에 적용되는 이유
3. 예외 직책과 관련된 입사지원자 및 직원의 이름과 연락처 정보
4. 예외 대상 직책의 업무
5. 예외 대상 직책을 수행하는 데 필요한 자격
6. 요청된 예외 조항에 따라 수집된 입사 지원자 또는 직원의 신용 이력 사본
7. 신용 이력을 수집한 방식
8. 신용 이력이 고용에 영향을 미친 경우

고용주는 요청이 있을 경우 기록을 위원회에 제공해야 할 수 있습니다. 위원회의 요청에 신속하게 응하면 위원회의 조사를 받게 되는 상황을 피할 수 있습니다.

### ■ 위반 시 어떤 처벌을 받게 됩니까?

NYCHRL을 위반할 경우 해당 직원의 임금 손실 및 기타 손해를 배상하고 최대 \$125,000의 민사적 벌금을 지불해야 할 수 있습니다. 의도적인 위반의 경우 최대 \$250,000의 민사적 벌금이 부과될 수 있습니다.

이 법률 준수에 대한 무료 교육과 관련된 추가적인 지침과 정보는 [nyc.gov/humanrights](http://nyc.gov/humanrights)에서 확인할 수 있습니다.