

信用評分並非衡量紐約人的唯一標準。

紐約市剛剛批准了全美最強的有關僱用信用調查的禁令。讓我們為所有人提供公平和均等的機會，帶動紐約企業與勞動力的增長。

■ 僱主資訊

NYCCHR 可協助您加強業務，讓您成為更具包容性的僱主，並且使得您的僱用做法符合《紐約市人權法》(NYC Human Rights Law, 「NYCHRL」)。本文件提供有關一項足以影響職位申請程序以及其他就業決策過程的法律重大變更的資訊。

自 2015 年 9 月 3 日起，NYCHRL 將禁止僱主針對求職者或目前員工詢問有關其信用紀錄的問題，執行信用調查，使用信用紀錄以做出僱用、解僱或者升職決定。

信用紀錄包括信貸可靠性、信用能力以及付款紀錄。它包括信用帳戶、沖銷債務、收帳、破產、判決和留置權中的項目。信用紀錄的一些例子包括信用卡債務、子女撫養義務、學生貸款以及房屋止贖。**信用紀錄不得用於決定僱用、解僱或者升職某人。**

即使信用調查過去一直是申請程序中的一部分，但是現在此慣例已違反 NYCHRL 的規定。禁止在僱用時要求應徵者授權信用或背景查核。然而法律並未禁止您調查應徵員工的背景與經驗，評價其簡歷與推薦函，並進行線上搜尋（例如 Google 和 LinkedIn）。

■ NYCHRL 是否適用於我的公司？

如果貴公司員工人數在四人或四人以上（包括業主）則適用。四名雇員無須在同一地點工作，也無須全部在紐約市工作。

■ NYCHRL 是否適用於我未來或是目前的員工？

在大部分情況下是的。許多人即使不是全職員工也都擁有 NYCHRL 的權利，包括實習人員、無證勞工、家庭傭工、多數獨立約聘人員以及試用和兼職員工。

您仍然可針對某些職位詢問有關信用紀錄的問題、執行信用調查，並且在僱用決定時使用信用紀錄。這些職位包括：

- 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。

即使您僱用的是例如銀行出納員、收銀員、搬運工、建築工人、銷售人員、辦事員和行政人員，以及餐廳和酒吧工作人員，此法律仍然適用於您。

■ 怎樣最佳地遵守此法律？

僱主只要避免詢問應徵或目前員工有關其信用的問題、不執行信用調查，並且在僱用決定時不考慮信用紀錄，就能夠免除相關法律責任。

如果您認為自己企業中的某一職位不適用於 SCDEA 的規定，請在出現法律風險之前向精通新法律的律師詢問。即使您的企業可適當獲得法律豁免，您應該將適用的豁免資訊通知應徵者與員工，並且保存企業豁免運用的記錄。

為協助貴公司回應人權局的資訊要求，貴公司應該將記錄保存五年並且包括：

1. 豁免聲明；
2. 豁免聲明適用於豁免職位的原因；
3. 豁免職位的應徵者或員工的姓名與連絡資訊；
4. 豁免職位的工作職責；
5. 執行豁免職位所需的資格；
6. 根據豁免聲明獲得的應徵者或員工的信用紀錄的複本；
7. 如何獲得信用紀錄；
8. 信用紀錄如何導致僱用行為。

雇主可能需要將其記錄向人權局公開（如果提出要求）。迅速回應人權局要求將有助於避免人權局對您的業務操作展開調查。

■ 違反法律的罰則為何？

違反 NYCHRL 的雇主可能需向受影響員工支付誤工費以及其他損失，同時最高可能需要支付 125,000 美元的民事罰鍰。故意違反者的民事罰鍰金額可能高達 250,000 美元。

有關其他諮詢以及如何遵守法律的免費相關培訓資訊，請造訪以下網址：

nyc.gov/humanrights。