

НЬЮ-ЙОРКЦЫ — ЭТО НЕ ИХ КРЕДИТНЫЙ РЕЙТИНГ.

Город Нью-Йорк только что принял самый строгий в стране запрет на проверку кредитной истории при устройстве на работу. Предприятия и трудовые ресурсы Нью-Йорка должны развиваться на основе принципов справедливости и равных возможностей для всех.

■ ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Нью-Йоркская городская комиссия по правам человека (NYCCHR) — это ресурс, который поможет вам укрепить бизнес, стать работодателем, обеспечивающим больше возможностей разным работникам, и привести свою практику найма на работу в соответствие с Законом г. Нью-Йорк о правах человека (NYCHRL). В настоящем документе приведена информация о важных изменениях в законодательстве, касающихся процессов рассмотрения заявлений о приеме на работу и других процессов принятия решений о найме работников.

С 3 сентября 2015 г. Закон г. Нью-Йорк о правах человека запрещает работодателям задавать соискателям или сотрудникам вопросы об их кредитной истории, проводить проверку их кредитоспособности и использовать эти сведения при принятии решений о найме, увольнении или повышении сотрудников.

Кредитная история включает в себя кредитоспособность, кредитные возможности и историю платежей. Она включает кредитные счета, списанную задолженность, объекты взыскания, банкротство, судебные решения и залоговые удержания. Примерами кредитной истории являются задолженность по кредитной карте, обязательства по выплате алиментов на содержание ребенка, кредиты на обучение, изъятие банком заложенного под ипотечный кредит дома. **Кредитная история не может быть использована для принятия решений о найме, увольнении или повышении сотрудников.**

Даже если проверки кредитной истории входили в применявшийся вами ранее процесс рассмотрения соискателей, теперь такая практика является нарушением Закона г. Нью-Йорк о правах человека. Запрещается использовать бланки заявлений о найме на работу, в которых кандидаты дают разрешение на проверку кредитной истории или анкетных данных. При этом закон не запрещает вам изучать сведения о прежней работе и опыте потенциальных работников при оценке их резюме и рекомендаций, а также проводить поиск в Интернете (например, в Google и LinkedIn).

■ Распространяется ли закон на мое предприятие?

Да, если у вас работает не менее четырех человек (включая владельцев предприятия). Не обязательно, чтобы все четыре работника работали в одном и том же месте или в г. Нью-Йорк.

■ Распространяется ли закон на моих потенциальных или нынешних работников?

В большинстве случаев — да. Правами по данному закону обладают многие лица даже в том случае, если они не являются штатными сотрудниками, в том числе практиканты, работники, не имеющие документов работники, домашние работники, многие категории независимых подрядчиков, работники, проходящие испытательный срок, и занятые неполный рабочий день работники.

Существует всего несколько примеров рабочих должностей, где при принятии решений о найме вам разрешается проводить проверку кредитоспособности, знакомиться с кредитной историей и руководствоваться ей. К таким должностям относятся:

- полицейские и должностные лица, наблюдающее за соблюдением общественного порядка (кроме сотрудников частной охранной службы), и
- руководящие должности, предполагающие управление финансами, компьютерной безопасностью или сохранение коммерческой тайны.

Закон распространяется на вас, даже если вы нанимаете работников на такие должности, как банковские служащие, кассиры, грузчики/перевозчики, строительные рабочие, продавцы, офисный и административный персонал, работники ресторанов и баров.

■ Каким образом лучше всего обеспечить соблюдение данного закона?

Работодатель может избежать ответственности, если не будет спрашивать у потенциальных или нынешних сотрудников об их кредитной истории, не будет проводить проверок их кредитоспособности и использовать информацию о кредитной истории, принимая решения о приеме на работу.

Если вы полагаете, что какая-либо должность на вашем предприятии должна быть освобождена от действия SCDEA (Закон об отсутствии дискриминации при приеме на работу), проконсультируйтесь у компетентного юриста, знакомого с новым законом, чтобы исключить риск санкций. Даже если ваше предприятие освобождено от действия закона, вы должны уведомить соискателей и сотрудников о соответствующем исключении и вести учет таких исключений.

Чтобы вашей компании было легче отвечать на запросы Комиссии по предоставлению информации, следует в течение пяти лет хранить соответствующие сведения, в том числе:

1. заявляемое исключение;
2. причины, по которым заявляемое исключение распространяется на исключаемую должность;
3. имя и контактную информацию соискателя или работника, рассматриваемого для занятия исключаемой должности;
4. служебные обязанности по исключаемой должности;
5. квалификацию, необходимую для выполнения работы в исключаемой должности;
6. копию кредитной истории соискателя или работника, полученной в соответствии с заявляемым исключением;
7. способ получения кредитной истории;
8. влияние кредитной истории на результат трудоустройства.

Комиссия может запросить у работодателей соответствующую документацию. Незамедлительный ответ на запрос Комиссии поможет вам избежать расследования Комиссией ваших действий.

■ Каково наказание за нарушение закона?

Работодателям, нарушающим закон, возможно, придется выплатить неполученную заработную плату и компенсировать другие убытки пострадавшим работникам; к таким работодателям могут быть применены гражданско-правовые санкции в размере до 125 000 долларов США. Умышленное нарушение может привести к гражданско-правовым санкциям в размере до 250 000 долларов США.

Дополнительные указания и информацию о бесплатных семинарах по обеспечению соблюдения закона можно найти по адресу nyc.gov/humanrights.