

Руководство для бизнеса по вопросам сбалансированного внедрения распоряжения Key to NYC (Ключ от Нью-Йорка)

Комиссия по правам человека города Нью-Йорка поможет вам укрепить свой бизнес, стать более инклюзивным работодателем и обеспечить соответствие практики найма сотрудников Закону города Нью-Йорк о правах человека (New York City Human Rights Law, NYCHRL). Данный документ содержит информацию о том, как сбалансированно внедрять распоряжение Key to NYC, согласно которому клиенты и сотрудники должны предъявить доказательство вакцинации перед тем, как заниматься определенными видами деятельности в помещении.

Начиная с 17 августа 2021 г., люди от 12 лет и старше должны будут предъявить доказательства того, что они получили как минимум одну дозу вакцины от COVID-19, разрешенную Управлением по контролю за качеством пищевых продуктов и лекарственных средств (Food and Drug Administration, FDA) или Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) для реализации деятельности в сфере питания, фитнеса и развлечений внутри помещения.

При внедрении этого нового правила владельцы бизнеса:

1. Не должны по-разному относиться к **клиентам или сотрудникам** в зависимости от их расы, национального происхождения, наличия инвалидности, пола, религии/вероисповедания, возраста или [любых других характеристик, указанных в законе NYCHRL](#). Например, владельцы бизнеса не должны:
 - более тщательно изучать доказательства вакцинации, если они предоставлены людьми определенной расы, национальности или религии, основываясь на предположении, что представители данных групп скорее всего не прошли вакцинацию;
 - требовать доказательства вакцинации только от пожилых людей или людей с ограниченными возможностями, основываясь на предположении, что COVID-19 для них более опасен;
 - не принимать во внимание определенные типы действительных доказательств вакцинации, таких как официальные свидетельства об иммунизации из стран за пределами США или фотографии карт вакцинации, выданных Центром по контролю и профилактике заболеваний (Centers for Disease Control and Prevention, CDC).
2. Владельцы бизнеса должны предоставлять необходимые удобства и средства адаптации для **клиентов**, которые нуждаются в них из-за своих медицинских противопоказаний.
 - Если клиент не может предъявить доказательство вакцинации из-за медицинских противопоказаний, вы должны вступить с ним в диалог или обоснованное обсуждение, чтобы убедиться в том, нужны ли этому человеку определенные средства адаптации.
 - Необходимые средства адаптации могут принимать разные формы. Например, можно предложить клиенту купить еду, чтобы взять с собой, присоединиться к виртуальному занятию или поговорить с торговым представителем по телефону.
 - Вам не следует предоставлять средства адаптации, если они могут создать прямую угрозу для других клиентов или сотрудников вашей компании, или приведут к возникновению проблем для вашего бизнеса.
3. Вы также должны предоставлять необходимые средства адаптации для **сотрудников**, которые нуждаются в них из-за медицинских противопоказаний, беременности, религиозных убеждений или наличия статуса жертвы домашнего насилия, преследований или сексуальных преступлений.
 - Если сотрудник просит сделать исключение из требований относительно вакцинации или просит о дополнительном времени для предоставления доказательства вакцинации по одной из причин, перечисленных выше, вы должны вступить с ним в диалог или обоснованное

обсуждение, чтобы убедиться в том, нужны ли этому человеку определенные средства адаптации.

- Необходимые средства адаптации могут принимать разные формы. Например, сотрудник может работать удаленно, выполнять свои должностные обязанности изолированно от других сотрудников или клиентов или взять отпуск без содержания.
- Вам не следует предоставлять средства адаптации, если они могут создать прямую угрозу для других клиентов или сотрудников вашей компании, или приведут к возникновению проблем для вашего бизнеса.

Касается ли закон NYCHRL моего бизнеса?

Все предприятия, предлагающие товары или услуги населению в Нью-Йорке, несут ответственность перед клиентами в рамках закона NYCHRL. Все работодатели в Нью-Йорке, привлекающие четырех¹ или более сотрудников, несут ответственность перед своими сотрудниками, стажерами и независимыми подрядчиками в соответствии с законом NYCHRL.

Что мне делать, если услуги просит оказать клиент без достаточных доказательств вакцинации?

Клиенты в возрасте до 12 лет освобождаются от предъявления доказательства вакцинации. Вы можете позволить клиентам в возрасте 12 лет и старше без подтверждения вакцинации зайти внутрь своего помещения для быстрого посещения с определенной целью (например, воспользоваться туалетом, сделать заказ на еду или получить информацию о членстве), при этом они должны носить на лице маску и находиться на расстоянии 6 футов от других людей. Если клиент в возрасте 12 лет и старше желает войти внутрь вашего помещения на более длительный срок, чем быстрое посещение с ограниченной целью, и сообщает, что не может предъявить доказательства вакцинации по причине медицинских противопоказаний, вы должны вступить с этим человеком в диалог или обоснованное обсуждение, чтобы понять, можно ли предложить ему определенные средства адаптации, которые позволят данному клиенту получить доступ к вашим товарам или услугам. Вы не должны позволять клиенту заходить во внутреннюю часть вашего помещения на более продолжительное время, чем быстрое посещение с определенной целью, даже в качестве средства адаптации. Однако, при наличии возможности, закон NYCHRL обязывает вас предоставлять средства адаптации клиентам, которые не могут предъявить доказательства вакцинации по причине медицинских противопоказаний, за пределами своего помещения, например, путем предоставления услуг вне помещения, по телефону или через онлайн-платформу.

Пример сценария 1:

Клиент подходит к ресторану и заходит внутрь, где его встречает официант. Официант просит предъявить клиента подтверждение вакцинации. В ответ клиент заявляет, что не смог пройти вакцинацию по медицинским противопоказаниям. Официант объясняет, что ресторан не может обслужить клиента внутри ресторана и предлагает клиенту занять место в зоне отдыха на открытом воздухе или сделать заказ еды навынос, чтобы взять с собой домой. Клиент соглашается заказать еду навынос, возвращается домой, делает заказ по телефону, и сотрудники ресторана доставляют клиенту его заказ на дом, который находится в 2 кварталах от ресторана. Таким образом, компания предложила необходимые средства адаптации, доставив еду клиенту, и при этом не позволив ему зайти внутрь ресторана. Компания соблюла закон, найдя способ предоставить клиенту средства адаптации и не пустить его внутрь ресторана на более продолжительное время, чем быстрое посещение с определенной целью.

Пример сценария 2:

Клиент подходит к месту проведения концерта и заходит внутрь, где его встречает сотрудник. Клиент хочет купить билет на вечернее мероприятие, которое проводится «вживую» и не будет транслироваться в записи. Сотрудник просит клиента предоставить подтверждение вакцинации, но клиент объясняет, что он не смог сделать прививку по медицинским показаниям. Сотрудник объясняет клиенту, что, к сожалению, клиент

¹Запрет согласно закону NYCHRL относительно дискриминации по половому признаку, включая сексуальные домогательства, распространяется на всех работодателей, независимо от размера компании.

не сможет послушать концерт за пределами помещения или удаленно, однако приглашает его посетить веб-сайт компании, где доступны для просмотра записи других выступлений. Компания соблюла закон, вступив с клиентом в диалог, хотя и не предоставила ему необходимых средств адаптации.

Пример сценария 3:

Клиент подходит к тренажерному залу и заходит внутрь, где его встречает сотрудник. Клиент просит записать его на тренировку. Сотрудник просит предъявить доказательство вакцинации, но клиент объясняет, что он не прошел вакцинацию, поскольку это противоречит его религиозным убеждениям. Сотрудник заявляет, что, к сожалению, только вакцинированные клиенты могут участвовать в занятиях в закрытых помещениях, так как спортзал попадает под действие распоряжения Key to NYC. Посетитель покидает спортзал. Компания соблюла требования закона, потому что этот клиент не имеет права на получение средств адаптации из-за неспособности предъявить доказательство вакцинации.

Какие документы я должен требовать от клиентов, которые заявляют, что не могут предъявить доказательство вакцинации по причине медицинских противопоказаний?

Компании не должны запрашивать у клиентов доказательства медицинских противопоказаний, если клиент заявляет, что не может предъявить доказательство вакцинации в связи с медицинскими противопоказаниями. Вместо этого компаниям следует вступать с этими клиентами в диалог, чтобы понять, какие средства адаптации можно предложить и не создать при этом прямой угрозы или проблем для своего бизнеса.

Должен ли я предоставлять средства адаптации для клиента, который не может предъявить доказательства вакцинации по причине, не связанной с медицинскими противопоказаниями?

Нет. Право на получение средств адаптации в соответствии с законом NYCHR имеют только клиенты, которые не могут предъявить доказательства вакцинации по причине, связанной с медицинскими противопоказаниями.

Что мне делать, если у сотрудника нет достаточных доказательств вакцинации?

Поговорите со своим сотрудником, чтобы узнать причину, по которой у него нет необходимых доказательств. Если причина связана с медицинскими противопоказаниями, беременностью, религиозными убеждениями или статусом жертвы домашнего насилия, преследования или преступления на сексуальной почве, вы должны вступить с таким сотрудником в диалог или обоснованное обсуждение, чтобы предложить ему необходимые средства адаптации. Например, можно предложить сотруднику поработать удаленно, за пределами помещения или вдали от других сотрудников и клиентов. Вы не обязаны предоставлять работнику средства адаптации, если это может причинить значительный вред здоровью и безопасности других сотрудников или клиентов, или создать иные проблемы для вашего бизнеса. Если не найдены средства адаптации, которые позволили бы работнику продолжать выполнение своих должностных обязанностей без создания прямой угрозы или иных проблем, вы можете предложить такому сотруднику отпуск до тех пор, пока он не предоставит доказательство вакцинации, или пока не сможет иным способом безопасно вернуться на свое рабочее место. Вам не нужно платить своему сотруднику во время такого отпуска, если только вы не платите и другим работникам, которые не могут работать по аналогичным причинам.

Какие документы мне следует требовать от сотрудников, которые просят предоставить средства адаптации?

- Если ваш сотрудник просит предоставить средства адаптации из-за состояния здоровья или беременности, вы можете запросить справку от его/ее поставщика медицинских услуг. При этом не требуется, чтобы в данной справке указывалось конкретное заболевание сотрудника или факт наличия беременности. Справка должна лишь подтверждать, что сотрудник в настоящее время не имеет возможности предъявить доказательство вакцинации.
- Если ваш сотрудник просит предоставить средства адаптации из-за своих религиозных убеждений, вы можете запросить подтверждающий документ только в том случае, если у вас есть объективные основания сомневаться в искренности его заявления о религиозной причине невозможности предъявить доказательства вакцинации.
- Если ваш сотрудник просит предоставить средства адаптации из-за своего статуса жертвы

домашнего насилия, сексуального преступления или преследования, вы можете запросить справку от соответствующего поставщика услуг для подтверждения его неспособности предъявить доказательства вакцинации.

Один из моих сотрудников не вакцинирован, но не по причине медицинских противопоказаний, беременности, религиозных убеждений или наличия статуса жертвы домашнего насилия, преследования или сексуального преступления. Могу ли я его уволить? Должен ли я это делать?

Согласно закону NYCHRL, сотрудники имеют право на получение средств адаптации только в случае медицинских противопоказаний, беременности, религиозных убеждений или наличия статуса жертвы домашнего насилия, преследования или сексуального преступления. Вы не обязаны предоставлять средства адаптации любому сотруднику, не попадающему под данные категории, и можете уволить его, если он не предъявляет доказательства вакцинации. Если вы решили не увольнять такого сотрудника, вы можете позволять ему работать только за пределами помещения и входить внутрь только для быстрого посещения с определенной целью, например, переодеться в раздевалке, причем в течение этого времени сотрудник должен носить на лице маску и держаться на расстоянии 6 футов от других людей.

Как я могу получить дополнительную информацию о сбалансированном внедрении распоряжения Key to NYC?

Посетите веб-сайт [NYC.gov/HumanRights](https://www.nyc.gov/humanrights). Вы можете узнать больше о своих обязанностях как владельца бизнеса в разделе NYCHRL, а также можете записаться на бесплатный семинар.