

公正執行 Key to NYC (紐約之鑰) 商業指引

紐約市人權委員會 (New York City Commission on Human Rights) 為您提供各種資源，協助您鞏固企業、成為更具包容性的僱主並且使貴公司的僱用措施符合《紐約市人權法》(New York City Human Rights law, 簡稱 NYCHRL) 的規定。本文件提供關於如何公正執行 Key to NYC 的資訊，須要求顧客和員工在從事某些室內活動之前先出示疫苗接種證明。

從 2021 年 8 月 17 日起，年滿 12 歲的人必須出示已接種至少一劑 COVID-19 疫苗的證明，且該疫苗已獲食品藥物管理局 (FDA) 和世界衛生組織 (WHO) 授權緊急使用，您需要出示此證明才能進行室內用餐、室內健身和室內娛樂活動。

在執行此新規則時，企業主：

- 不得因為顧客或員工的種族、原籍國、身心障礙、性別、宗教/信仰、年齡或受《NYCHRL》保護的任何其他特徵而遭受不同的待遇。例如，
企業主不得：
 - 在特定種族、原籍國或宗教的人提供疫苗接種證明時，因為覺得這些群體中的人不太可能接種疫苗，而更嚴格地審查疫苗接種證明；
 - 認為老年人或身心障礙人士感染 COVID-19 的風險更高，所以只要求老年人或身心障礙人士提供疫苗接種證明；或
 - 拒絕接受某些類型的疫苗接種證明，如來自美國以外國家的官方疫苗接種記錄卡或疾病控制與預防中心 (CDC) 疫苗接種卡的照片。
- 必須合理通融因身心障礙而需要通融的顧客。
 - 如果顧客因身心障礙而無法出示疫苗接種證明，您必須與他們進行協商溝通或善意討論，瞭解是否有可能獲得合理通融。
 - 合理通融可以採取多種形式。例如，顧客可以購買外帶食物、參加虛擬健身課程、或用電話與銷售代表交談。
 - 如果合理通融會對企業的其他顧客或員工造成直接威脅，或造成您的企業不必要的困難，則您不必給予合理通融。
- 如果員工有下列情況，則必須合理通融：身心障礙、懷孕、宗教信仰、或身為家庭暴力、跟蹤或性犯罪的受害者。
 - 如果員工因上述理由之一而對疫苗接種的要求表示異議或另需一些時間才能提供疫苗接種證明，您必須與他們進行協商溝通或善意討論，瞭解是否有可能獲得合理通融。
 - 合理通融可以採取多種形式。例如，員工可以遠距工作、在營業場所外履行工作職責或與其他員工或顧客分隔開，或者請假。
 - 如果合理通融會對企業的其他顧客或員工造成直接威脅，或造成您的企業不必要的困難，則您不必給予合理通融。

《NYCHRL》是否涵蓋我的企業？

根據《NYCHRL》規定，在紐約市公共場合提供商品或服務的經營場所，都對顧客負有責任。

根據《NYCHRL》，紐約市所有擁有超過四名(含)¹員工的僱主都應對其員工、實習生和獨立合約商負有責任。

¹ 《NYCHRL》禁止性別歧視(包括性騷擾)，這適用於所有僱主(無論其規模)。

如果沒有出示充足疫苗接種證明的顧客要求提供服務，我該怎麼辦？

未滿 12 歲的顧客可以不出示疫苗接種證明。您可以允許年滿 12 歲沒有疫苗接種證明的顧客為了快速且有限之目的（例如，使用廁所、訂購餐點或獲取會員資訊）進入您場所的室內部分，但是在無法與其他人保持 6 英尺的距離的情況中，必須始終戴著口罩。

如果年滿 12 歲的顧客希望進入您場所的室內部分，但不是為了快速且有限之目的，並且聲稱因身心障礙而無法出示疫苗接種證明，則您必須與此人進行協商溝通或善意討論，瞭解是否可以合理通融，使顧客能夠購買企業的商品或使用服務。您不得允許顧客為了超出快速且有限目的之任何理由進入您場所的室內部分，即使是為了合理通融。但是，如果可能，對於因身心障礙而無法出示疫苗接種證明的顧客，《NYCHRL》要求您給予通融，例如，您可以在室內場所的範圍外、透過電話或線上平台提供服務。

範例情境 1：

顧客走近一家餐館、進入餐館內部、並迎來一位服務生。服務生要求查看顧客的疫苗接種證明。顧客表示他們因身體狀況而無法接種疫苗。服務生解釋說，餐廳無法在餐廳內服務顧客，但他們很樂意帶顧客入座在戶外用餐區，或訂購外帶餐點，顧客可以將餐點帶回家。顧客接過了外帶餐點菜單，然後回家透過電話訂餐，餐廳工作人員將餐點送到顧客距離餐廳 2 個街區的住所。該經營場所將餐點外送給顧客，而不是在餐廳內服務顧客，因此可給予合理通融。該經營場所成功遵守了《NYCHRL》，找到一種通融方法來服務顧客，使顧客無需為超出快速且有限之目的進入餐廳室內區域。

範例情境 2：

顧客走近音樂會場所，進入場所內部，一位員工迎來提供服務。這名顧客要求購買當晚活動的門票，此活動只在現場舉行，並不會進行錄影。員工要求查看顧客的疫苗接種證明，但顧客解釋說因身體狀況而無法接種疫苗。該員工表示，很遺憾，顧客無法在室內場所外或在遠處觀看表演，但邀請顧客連線到音樂會網站，網站中會提供其他表演的錄影可供觀看。該經營場所成功遵守了法律，與顧客進行了協商溝通，即使沒有給予合理通融。

範例情境 3：

顧客走近健身房，進入健身房內部，迎來員工的招呼。顧客要求參與健身課程。員工要求查看顧客的疫苗接種證明，但顧客解釋因為接種疫苗與宗教信仰衝突而沒有接種疫苗。員工表示，很遺憾，只有接種過疫苗的顧客才能參加室內健身課程，因為健身房屬 Key to NYC 涵蓋的場所。顧客因此離開健身房，該經營場所成功遵守相關法律，因為這名顧客不能出示疫苗接種證明而無權獲得合理通融。

對於表示因身心障礙而無法出示疫苗接種證明的顧客，我應要求什麼樣的文件？

如果顧客聲稱由於身心障礙而無法出示疫苗接種證明，企業不應向顧客索取身心障礙證明。企業應與顧客進行協商溝通，瞭解是否可在不會對企業構成直接威脅或造成企業不必要困難的前提下，給予合理通融。

如果顧客無法出示疫苗接種證明的理由與自身身心障礙無關，我是否必須給予合理通融？

否。根據《NYCHRL》，只有因自身身心障礙而無法出示疫苗接種證明的顧客才有權獲得合理通融。

如果員工沒有充分的疫苗接種證明，我該怎麼辦？

與您的員工溝通，瞭解他們為什麼沒有證明。如果理由是與身心障礙、懷孕、宗教信仰或身為家庭暴力、跟蹤或性犯罪的受害者有關，則您必須與您的員工進行協商溝通或善意討論，瞭解給予合理通融的可能性。例如，員工或許可以遠距工作、在您室內場所範圍外工作，或在與其他員工和顧客分隔開的區域工作。如果給予員工合理通融會使其他員工或顧客的健康和安全遭受實質性傷害的重大風險，或造成您的企業不必要的困難，則您無需如此做。如果沒有合理通融使員工能夠在不會造成直接威脅或不必要困難的前提下繼續履行其工作職責，您可以為您的員工提供休假，直到他們能夠提供疫苗接種證明，或直到他們可以安全返回工作崗位。除非您已支付薪資給因類似理由無法工作的其他員工，否則您不需要在員工休假期間支付薪資。

我應向尋求合理通融的員工索取什麼種類的文件？

- 如果您的員工因身心障礙或懷孕而尋求合理通融，您可以要求他們提供由醫療服務機構開具的證明書。該證明書不需要指明員工的具體病症或懷孕狀態，但需要確認員工目前無法出示疫苗接種證明。
- 如果您的員工因宗教信仰而尋求合理通融，則只有在您有客觀依據，質疑該員工聲稱因宗教信仰而無法出示疫苗接種證明的真實性時，您才能要求提供證明文件。
- 如果您的員工因其身為家庭暴力、性犯罪或跟蹤的受害者而尋求合理通融，您可以向相關機構索取證明，以支持他們不出示疫苗接種證明。

我的一名員工未接種疫苗，但並非因為身心障礙、懷孕、宗教信仰、或身為家庭暴力、跟蹤或性犯罪的受害者。我能解雇他們嗎？我必須這麼做嗎？

根據《NYCHRL》，員工要符合獲得合理通融的資格，必須有身心障礙、懷孕、宗教信仰、或身為家庭暴力、跟蹤或性犯罪的受害者相關的理由。對於不屬於這些類別的任何員工，您不必給予合理通融，如果他們無法出示疫苗接種證明，可以解雇他們。如果您選擇不解雇他們，您不能讓他們在您的室內場所工作，只能允許他們為了快速且有限的目的進入（如在更衣室換衣服），在此期間，在無法與其他人保持 6 英尺的距離的情況中，必須始終戴著口罩。

如何獲得關於公正執行 Key to NYC 的更多資訊？

請瀏覽 [NYC.gov/HumanRights](https://nyc.gov/HumanRights)。您可以瞭解更多關於根據《NYCHRL》，身為企業主的責任，並報名參加免費的研討會。