

범죄 이력이 문제입니까?

이에 대한 조치가 가능합니다.

범죄 이력은 채용 제안 시까지 고용 절차의 일부가 될 수 없습니다. 즉, 여러분은 공정한 기회를 얻게 되고 고용주는 더 많은 입사 지원자를 검토할 수 있게 됩니다.

범죄 이력은 채용 제안 시까지 고용 절차의 일부가 될 수 없습니다. 즉, 여러분은 공정한 기회를 얻게 되고 고용주는 더 많은 입사 지원자를 검토할 수 있게 됩니다. 2015년 10월 27일부터 고용주는 채용 제안 시까지 여러분에게 범죄 이력에 대해 질문할 수 없습니다. 고용주가 여러분을 채용한 후에는 범죄 이력에 대해 질문하고 이를 고려할 수 있습니다. 만약 고용주가 범죄 이력에 대해 알아낸 후 여러분을 더 이상 고용하지 않기로 결정을 내린다면 고용주는 특정 절차를 따라야 합니다. 본 문서는 해당 절차에 대해 설명하고 채용 전후의 여러분의 권리에 대한 정보를 제공합니다. 여러분은 고용이나 승진과 같은 다른 고용 결정에서도 이 법에 의거하여 동일한 권리를 갖습니다. 그러나 본 문서는 입사 지원 절차에 중점을 둡니다.

채용 제안 전

범죄 이력은 고용주가 여러분에게 채용을 제안할 때까지 공개되지 않습니다.

고용주는 “중범죄가 없음”, “신원 조회 필요” 또는 “범죄 경력이 없는 이력을 보유해야 함” 등의 체포, 유죄 판결 혹은 범죄 경력이 없는 이력 보유를 언급하는 채용 공고를 낼 수 없습니다.

입사 지원서에는 범죄 이력에 대한 질문을 포함시킬 수 없으며 신원 조회 승인을 위한 질문을 할 수 없습니다. 고용주는 범죄 이력에 대해 여러분에게 질문을 할 수 없습니다. 여러분이 범죄 이력에 대해 질문을 받는다면 여러분의 대답을 여러분에게 불리하게 사용할 수 없습니다. 고용주는 고용 조건부 제안 시까지 여러분에 대한 신원 조회를 실시할 수 없습니다.

채용 제안 이후

일단 고용주가 여러분에게 채용을 제안하면 범죄 이력에 대해 질문하고 이를 고려할 수 있습니다.

고용주는 범죄 경력이 있는지 여러분에게 질문을 할 수 있습니다. 여러분은 아무리 오래 전 일이었다도 중범죄 및 경범죄 경력을 밝혀야 합니다.

고용주는 여러분에게 신원 조회를 승인하도록 요구할 수 있습니다. 만약 여러분이 신원 조회를 승인하지 않는다면 고용주는 여러분을 고용하는 것을 거부할 수 있습니다.

고용주가 절대 질문할 수 없고 여러분이 질문을 받더라도 밝혀서는 안 되는 두 가지 경우가 있습니다.

1. 체포된 적은 있으나 유죄 판결은 받지 않은 경우
2. 일반 공개가 불허된 유죄 판결의 경우 일반적으로 유죄 판결의 일반 공개가 불허되는 것은 다음과 같습니다.

- 치안 문란 행위와 같은 비범죄 위반으로 유죄 판결을 받은 경우
- 법원 명령의 약물 치료 프로그램을 이수한 경우
- 청소년 범죄자 또는 비행 청소년으로 재판을 받은 경우.

고용주가 이 정보에 대해 알아내더라도 해당 정보를 여러분에게 불리하게 사용할 수 없습니다. 단, 여러분이 경찰이나 치안관에 지원하는 경우에만 예외로 합니다.

최종 고용 결정 이전

일단 고용주가 범죄 이력에 대해 알아내면 고용주는 여러분을 고용하지 않기로 결정을 내릴 수 있습니다. 그러나 최종 결정을 내리기 전에 고용주는 다음 세 가지 사항을 이행해야 합니다.

1. 여러분에 대해 실시한 신원 조회의 사본을 여러분에게 제공합니다.
2. 특정 요인을 고려하여 여러분을 평가하고 해당 서면 평가를 여러분과 공유합니다.
3. 고용주가 자신의 결정을 여러분에게 전달한 후에 여러분이 그 결정에 대응할 수 있도록 최소 3일(영업일 기준) 동안 자리를 공석으로 남겨 둡니다.

고용주는 범죄 이력이 있다는 이유만으로 여러분의 고용을 취소할 수 없습니다. 범죄 이력으로 인해 여러분을 고용하지 않기로 결정을 내리기 전에 고용주는 다음 요인들을 고려해야 합니다.

- 해당 뉴욕 공공 정책이 범죄 이력이 있는 사람들의 고용을 권장한다는 사실
- 업무에 대한 특정 의무 및 책임
- 업무 수행 능력과 범죄 이력의 관계(있는 경우)
- 범죄 경력으로 기록된 사건 발생 후 경과한 시간
- 여러분이 범죄 행위에 가담할 당시의 나이
- 범죄 사실의 중대성
- 여러분에게 유리한 확실한 정보. 여기에는 여러분이 학교, 직업 훈련이나 상담에 참여했거나 과거에 취업한 경험이 있거나 단체 활동에 참여한 증거가 포함됩니다. 여기에 교사, 카운슬러, 감독관, 성직자, 가석방 담당관 또는 보호 감찰관 등 여러분을 알고 있는 사람들이 작성한 추천서를 포함할 수 있습니다.
- 만약 여러분이 장애 회복 증명서 또는 선행 증명서를 보유하고 있다면 고용주는 여러분이 범죄로부터 갱생된 것으로 반드시 간주해야 합니다.

이러한 요인을 살펴본 후에 고용주는 다음 두 가지 이유 중 하나로 여러분을 고용하지 않기로 결정을 내릴 수 있습니다.

1. 여러분의 범죄 이력과 여러분이 원하는 업무 사이에 직접적인 관계가 있습니다.

2. 여러분의 범죄 이력으로 인해 사람들이나 재산에 불합리한 위험이 생깁니다.

고용주는 사용한 신원 조회사와 함께 서면으로 해당 이유를 작성하여 여러분에게 보내야 합니다. 이러한 서류를 받은 후에 여러분은 고용주의 우려를 해소하기 위해 3일(영업일 기준) 내에 대응해야 합니다.

모든 고용주가 공정기회법(Fair Chance Act)을 따라야 하나요?

아니오. 일부 고용주는 법에 의거하여 범죄 이력을 조회해야 합니다. 다른 고용주는 법에 의거하여 특정한 중대 범죄 이력이 있는 사람들을 고용할 수 없습니다. 이러한 고용주는 공정기회법을 따를 필요가 없습니다. 또한 법 집행과 관련된 시 기관에서도 공정기회법을 따르지 않아도 됩니다.

모든 고용주가 공정기회법(Fair Chance Act)을 따라야 하나요?

아니오. 이 법은 고용에만 적용됩니다. 건물주는 건물 임대 여부를 결정할 때 여전히 범죄 이력을 이용할 수 있습니다.

고용주가 여기에서 설명된 규정을 따르지 않는 것 같다면 어떻게 해야 하나요?

(212) 416-0197번으로 전화를 걸어 인권위원회에 문의하십시오. 익명의 제보를 남기거나 여러분이 겪은 일에 대한 불만을 제기할 수 있습니다. 고용주가 법을 위반한 것으로 밝혀지면 여러분은 손실 임금이나 기타 손해 배상을 받을 수 있으며 고용주는 벌금을 물어야 할 수도 있습니다.