

有犯罪紀錄？

一樣可以就業。

在發出僱傭意向之前，招聘流程不應調查應聘者是否有前科。這意味着，有前科的人也可以得到公平的就業機會，雇主可以從更多的求職者中選拔人才。

從 2015 年 10 月 27 日起，雇主不得在向應聘者發出僱傭意向之前詢問應聘者是否有犯罪紀錄。雇主向應聘者發出僱傭意向後可以詢問并考量其前科。若雇主在得知應聘者有犯罪紀錄後決定不予僱用，則雇主必須遵守一項特定的流程。本指南旨在解釋這一流程，為您提供資訊，幫助您瞭解您在獲得工作機會前、後的權利。依照此條法律，您在應聘或其他任何僱傭決定（例如晉升）方面享有與此相同的權利。但本指南着重於應聘流程。

發出工作要約之前

雇主在向應聘者提供就業機會之前不得詢問應聘者的犯罪紀錄。

雇主投放的招聘廣告不得包含拘捕、定罪、無犯罪紀錄等內容，例如「不招收重罪犯」、「要求背景調查」、「必須無犯罪紀錄」。

應聘申請表不得包含與犯罪紀錄相關的提問，也不得要求應聘人員授權開展背景調查。雇主不得詢問應聘者是否有犯罪紀錄。若您被問及是否有犯罪紀錄，雇主不得以有犯罪紀錄為由拒絕提供工作機會。雇主不得在發出有條件就業要約之前對應聘者開展背景調查。

發出工作要約之後

雇主向應聘者發出僱傭意向之後即可詢問、考量應聘者的犯罪紀錄。

雇主可以詢問應聘者是否有過刑事犯罪前科。應聘者必須披露其重罪和輕罪的定罪情況，不論其犯罪前科是發生在多久之前。

雇主可以要求應聘者授權開展背景調查。應聘者若拒絕授權開展背景調查，雇主可以拒絕聘用該應聘者。

有兩個問題是雇主絕不能問的，您在被問及時也無須披露：

1. 是否有過被拘捕但未被判罪的經歷；
2. 是否有被封存的犯罪紀錄。您發生以下情況時犯罪紀錄會被封存：
 - 被判非刑事違法，例如擾亂治安；
 - 遵照法院命令完成戒毒治療；或
 - 被宣判為青年犯或少年犯。

雇主即使發現上述資訊，也不得將此等資訊用于針對您。但應聘警察或治安官的情況除外。

達成最終雇傭決定之前

雇主一旦瞭解應聘者的犯罪紀錄，可以決定不僱用該應聘者。但在做出最終決定之前，雇主必須執行以下三項行為：

1. 向您提供一份您的背景調查的副本；
2. 透過考量具體的因素對您進行評估，并與您分享該書面評估；
3. 在向您溝通拒絕聘用的決定後至少保留工作機會三個工作日，以便您對相關決定做出回應。

雇主不得以您有犯罪紀錄為由拒絕您就業。雇主在以您有犯罪紀錄為由拒絕聘用您之前必須考量三個方面的因素：

- 紐約市公共政策鼓勵有犯罪紀錄的人就業；
- 工作崗位的具體職責；
- 若您有犯罪紀錄，此等犯罪紀錄是否會影響您勝任工作；
- 致使您被刑事定罪的事件已經過去多長時間；
- 您實施犯罪行為時的年齡；
- 您犯罪紀錄的嚴重程度；
- 對您有利的積極資訊。這包括上學、參加職業培訓或接受諮詢輔導的證明；過往就業情況；積極融入社區。此等資訊包括由熟悉您的人（例如教師、諮詢師、監管人員、神職人員、保釋官、緩刑官）開具的推薦信。
- 若您持有殘障人士免責證明或良好行為證書，則雇主**必須**認定您已經改過自新。

雇主在考量過上述因素之後可以以下述兩項理由之一拒絕聘用您：

1. 由于您應聘的工作崗位與您的前科存在**直接關係**；或
2. 由于您的前科會對人員或財產造成**超出合理范围的风险**。

雇主必須在向您寄送其所用的背景調查資料的同時以書面形式說明其拒絕聘用您的理由。您在收到這些資料後有三個工作日的時間做出回應以消除雇主的擔憂。

是不是所有的雇主都必須遵守《公平機會法案》？

否，依照法律規定，有些雇主必須調查應聘者的犯罪紀錄。依照法律規定，有些雇主不得聘用有過某些嚴重前科的人員。這些雇主無需遵守《公平機會法案》。此外，紐約市執法相關機構也無需遵守《公平機會法案》。

這一法律適用於住房嗎？

否，這一法律僅適用於就業。房東仍然可以依據是否有前科決定是否出租其房產給相應人士。

若我認為雇主未遵守此處所述的法規，應當怎麼做？

請致電 **212-416-0197** 呼叫人權委員會。您可以匿名留言，也可以就您的遭遇提出申訴。若相關雇主被查實違法，您可以要回損失的工資或其他損失，雇主可能必須繳納罰金。