

## 여러분의 자격은 신용 점수로 판단될 수 없습니다.

NYC는 그렇게 생각합니다. 새로운 법규로 대부분의 기업에서 신용 이력을 조회하거나 이를 근거로 고용 결정을 내리는 것이 금지되었습니다.

### ■ 직원 및 구직자를 위한 정보

고용주는 직접 **신용 조회를 실시하거나** 다른 기업을 고용해 여러분의 신용을 조회할 수 없습니다. 고용주가 여러분의 신용 조회를 허가하는 서류에 서명을 요청할 경우 이는 법에 위반됩니다. 고용주는 소비자 보고 기관 또는 제3자 기업, 서비스 및 웹 사이트를 이용해 여러분의 신용 이력을 검토할 수 없습니다.

고용주는 또한 요금 납부 내역이나 신용 성적, 신용 상태 또는 신용도에 관해 **질문할 수 없습니다**. 신용 카드 부채, 자녀 양육비, 학자금 대출, 압류, 미납 또는 체납, 파산, 소송 및 선취특권 등이 이에 포함됩니다. 이 법은 현재 고용되어 있거나 구직 중인 모든 이에게 적용됩니다.

개인의 신용도가 해고, 채용 불가 또는 승진 누락의 **이유가 될 수 없습니다**. NYC 인권법에 따라, 고용주는 신용 상태를 고려하여 현재 또는 잠재적 직원에 대한 고용 결정을 내릴 수 없습니다.

이 법은 고용주가 직책과 관련한 자격을 판단하기 위해 이력서 및 추천서를 요청하고, Google 및 LinkedIn 등에서 온라인 검색을 하는 것과 같이 지원자의 배경 및 경험을 조사하는 것은 금지하지 않습니다.

### ■ NYC 인권법이 저의 고용주에게 적용되나요?

대부분의 경우 그렇습니다. 이 법은 고용주 본인을 포함해 4명 이상의 직원을 보유한 고용주에게 적용됩니다. 이러한 4명의 직원이 모두 같은 장소에서 근무하거나 모두가 뉴욕 시 내에서 근무하지 않는 경우에도 마찬가지입니다.

### ■ NYC 인권법이 저에게 적용되나요?

대부분의 경우 그렇습니다. 많은 사람들이 NYC 인권법에 따른 권리를 가지며 이는 정규직 직원이 아닌 경우에도 마찬가지입니다. 인턴, 불법체류신분의 노동자, 가사 근로자, 여러 독립 계약자, 수습직 및 시간제 직원 모두가 이 법에 따른 권리를 가집니다.

특정한 직책의 경우 고용주가 기존과 같이 신용 이력에 대해 묻고, 신용 조회를 하고 신용 이력을 기준으로 고용 결정을 내릴 수 있습니다. 이러한 예외는 모든 고용주나 업종에 적용되지 않으며 특수한 직종에만 해당합니다. 예외가 적용되는 직책은 다음과 같습니다.

- 경찰 및 보안관(민간 경호원 제외)
- 재무, 컴퓨터 보안 또는 영업 비밀을 다루는 임원급 직책.

예를 들어 은행원, 현금 출납원, 배송 직원, 건설 노동자, 판매원, 사무직 및 관리 직원, 식당 및 바 직원 또는 이러한 직종의 구직자들은 이 법에 따른 보호를 받습니다. 고용주는 이러한 직종 및 기타 모든 직종의 직원을 고용할 때 신용 이력을 근거로 결정을 내릴 수 없습니다.

### ■ 이 법은 주택에도 적용되나요?

아니요, 그렇지 않습니다. 이 법은 고용에만 적용됩니다. 임대 또는 건물 매매 결정 시에는 여전히 신용 이력을 검토할 수 있습니다.

### ■ 고용주가 저의 신용을 조회한 경우에는 어떻게 해야 합니까?

311로 전화해서 인권위원회에 문의하십시오. 여러분의 임금 손실 및 기타 손해에 대한 보상을 받을 수 있도록 돕고 고용주의 위법 행위에 벌금을 부과할 수 있습니다.