



Jing Y. Li
ili@swsslaw.com
DD: 619.238.4842
swsslaw.com

“禁止复选框”立法在全州实施

作者：李静远

“禁止复选框”是民权组织倡导的劝说雇主取消要求申请人提供犯罪背景的复选框。“禁止复选框”法律通常在雇主做出有条件的就业录取之前禁止雇主查询申请人的犯罪背景。近年来，“禁止复选框”法律已经在洛杉矶、旧金山和纽约市等都市颁布。

2018年1月1日起，加州的“禁止复选框”立法 [议会第 1008 号 f 法案 (“AB 1008”)] 将在全州生效。

AB 1008 将修订《公平就业和住房法》 (“FEHA”)，并禁止五名或以上雇员的雇主在向申请人提供有条件的录取通知之前询问或考虑申请人的定罪历史。

AB 1008 还禁止雇主考虑、分发或传播有关申请人没有定罪的逮捕、转介或参与审前或审后计划，以及已密封、撤销、删除或法定根除的定罪。

与洛杉矶通过的“禁止复选框”条例相似，AB 1008 要求雇主在全部或部分根据申请人的定罪历史而拒绝申请人之前遵循“公平机会”程序。

个性化评估

公平机会程序的第一步是对申请人的定罪历史进行个性化评估。雇主必须评估申请人的定罪记录是否与该职位的具体职责有直接和不利的关系，这就是拒绝申请人该职位的理由。

书面通知

一旦雇主初步决定申请人的定罪历史使得该申请人不符合资格，雇主必须向申请人提供书面的决定通知，并包括定罪历史的副本。通知还必须解释申请人的回复权利。

等待期

收到书面通知后，申请人至少有五个工作日的时间作出答复，之后雇主才可以作出最终决定。如果申请人对定罪报告的准确性有争议，并且通知雇主申请人正在采取措施以获取证据，那么申请人将有另外五个工作日的时间对雇主的通知作出回应。

最终决定

雇主必须考虑对申请人提交的信息。如果雇主因为申请人的定罪历史而作出拒绝的最终决定，雇主必须提供书面通知（1）最终拒绝，（2）雇主现有的任何程序，供申请人对决定提出质疑或要求复议，以及最后（3）向公平就业和住房部（“DFEH”）提出申诉的权利。

因违反 AB 1008 而受害的申请人的补救措施将包括 FEHA 下提供所有补救措施，包括赔偿损失（如工资损失），可能的惩罚性赔偿，以及律师费。申请人也可以根据任何其他法律寻求其他权利和救济，包括任何地方条例。

我们建议您在 2018 年 1 月 1 日之前与您的就业顾问交谈，以确保符合 AB 1008 的要求。

在这篇文章中提供的信息仅供参考且，不能提供法律咨询。您应该联系您的律师，以获得有关任何特定问题的建议。