

Закон штату Вашингтон про справедливі можливості Інструкція для роботодавців і кандидатів



Що таке Washington Fair Chance Act?

Washington Fair Chance Act (Закон штату Вашингтон про справедливі можливості), відповідно до Revised Code of Washington (RCW, Кодекс законів штату Вашингтон із поправками) 49.94, захищає кандидатів і працівників, що мають попередню судимість, аби вони могли на рівних умовах конкурувати за змогу працевлаштування. Зазвичай закон забороняє роботодавцям автоматично чи категорично позбавляти працівників права на участь у відборі на підставі відомостей про кримінальні правопорушення до встановлення відповідності вимогам посади й надання умовної пропозиції працевлаштування.* Закон набув чинності в червні 2018 року. У серпні 2025 року до закону було внесено поправки, які набирають чинності 1 липня 2026 року для роботодавців зі штатом від 15 працівників. Для роботодавців зі штатом менш ніж 15 працівників зміни набирають чинності 1 січня 2027 року.

Які практики заборонені згідно з Washington Fair Chance Act?

Оголошення про вакансії

Роботодавці не мають права публікувати вакансії, які дискримінують осіб із попередньою судимістю. В оголошення заборонено включати формулювання на кшталт «осіб із судимістю не розглядаємо», «лише особи без кримінального минулого» та інші подібні повідомлення.

Заяви про працевлаштування

У заявах про працевлаштування не можна ставити жодних запитань щодо кримінальних правопорушень кандидата.

Процес найму

Доки не буде попередньо встановлено, що: (а) кандидат відповідає вимогам посади; та (б) роботодавець запропонував кандидату працевлаштування (яке може залежати від перевірки історії кримінальних правопорушень), роботодавцям штату Вашингтон забороняється виконувати наведені далі дії.

1. Запитувати кандидата про попередні кримінальні правопорушення в усній або письмовій формі.
2. Отримувати інформацію за допомогою перевірки даних кандидата про кримінальні правопорушення.
3. Отримувати інформацію про кримінальні правопорушення кандидата в будь-який інший спосіб.
4. Запроваджувати правила чи процедури, які автоматично чи категорично позбавляють кандидатів із попередньою судимістю права на участь у відборі, зокрема заборонено відмовляти кандидатам через нерозкриття інформації про кримінальні правопорушення.
5. Відмовляти кандидату в працевлаштуванні або працівнику в підвищенні на підставі відомостей про судимість до досягнення повноліття.
6. Відмовляти кандидату в працевлаштуванні або працівнику в підвищенні на підставі відомостей про арешт особи після досягнення повноліття, якщо кандидат або працівник звільнений під заставу чи особисте зобов'язання до судового розгляду.
7. Відмовляти кандидату в працевлаштуванні або працівнику в підвищенні лише на підставі відомостей про судимість після досягнення повноліття, якщо роботодавець не має обґрунтованої ділової підстави (визначеної в RCW 49.94.005(6)) для такого рішення.
8. Відмовляти кандидату в працевлаштуванні або працівнику в підвищенні на підставі відомостей про кримінальні правопорушення, не виконавши попередньо таких дій:
 - a. повідомити кандидата або працівника та зазначити запис, на який роботодавець спирається для обґрунтування ділової підстави; та
 - b. залишити посаду відкритою щонайменше на два робочі дні, щоб надати кандидату або працівнику змогу виправити чи пояснити відповідний запис або надати відомості про реабілітацію, належну поведінку, досвід роботи, освіти та професійну підготовку.
9. Відмовляти кандидату в працевлаштуванні або працівнику в підвищенні на підставі попередньої судимості без надання письмового рішення з конкретним документальним обґрунтуванням міркувань роботодавця та оцінкою кожного з відповідних чинників, передбачених RCW 49.94.005(6)(b)(i)-(iv), зокрема:
 - a. впливу судимості на виконання обов'язків на посаді або впливу на діяльність підприємства;
 - b. урахування роботодавцем реабілітації кандидата або працівника, його належної поведінки, досвіду роботи, освіти та професійної підготовки.

Закон штату Вашингтон про справедливі можливості

Інструкція для роботодавців і кандидатів



10. Звільняти, відсторонювати від роботи, понижувати в посаді працівника, застосовувати до нього дисциплінарні заходи чи відмовляти йому в підвищенні через те, що працівник або особа, яка діє від його імені, добросовісно повідомили (усно чи письмово) роботодавця, Генерального прокурора, профспілкову організацію або інших осіб про порушення чи ймовірне порушення Washington Fair Chance Act або в інший спосіб поінформували інших осіб про вимоги цього закону.

Що вважається відомостями про кримінальні правопорушення?

Визначення термінів, що використовуються у Washington Fair Chance Act, наведено в [RCW 49.94.005](#).

Термін «відомості про кримінальні правопорушення» охоплює будь-які записи чи інформацію про вручення повістки або повідомлення у зв'язку з кримінальними правопорушеннями чи про арешт, зокрема відомості про підстави для арешту, а також будь-які відомості про кримінальні справи до чи після досягнення повноліття, подані до будь-якого суду, незалежно від того, чи завершилася справа встановленням вини.

Що робити, якщо кандидат добровільно повідомив про минулі кримінальні правопорушення під час співбесіди?

Вякщо під час співбесіди кандидат добровільно, без відповідних запитань із боку роботодавця, повідомив про минулі кримінальні правопорушення, роботодавець повинен негайно виконати наведені далі дії.

1. Надати кандидату цей посібник щодо Washington Fair Chance Act для роботодавців і кандидатів на роботу.
2. Письмово повідомити кандидата про те, що:
 - a. роботодавець не має права запитувати кандидата про минулі кримінальні правопорушення або отримувати відповідну інформацію, поки не буде попередньо встановлено, що кандидат: (a) відповідає вимогам посади; і (b) отримав умовну пропозицію працевлаштування;
 - b. роботодавець не має права запроваджувати правила чи процедури, які автоматично чи категорично позбавляють кандидатів із відомостями про кримінальні правопорушення права на участь у відборі, зокрема через нерозкриття інформації про кримінальні порушення до отримання умовної пропозиції працевлаштування;
 - c. роботодавець не має права вживати несприятливих заходів щодо зайнятості кандидата або працівника на підставі відомостей про арешт після досягнення повноліття або відомостей про судимість до досягнення повноліття, за умови, що особа не звільнена під заставу або під особисте зобов'язання до судового розгляду;
 - d. роботодавець не має права вживати несприятливих заходів щодо зайнятості кандидата або працівника лише через відомості про судимість після досягнення повноліття, якщо роботодавець не має обґрунтованої ділової підстави для такого рішення.

Як повідомити про порушення Washington Fair Chance Act?

Подати скаргу на підставі Washington Fair Chance Act може будь-яка особа, а не лише кандидат на посаду. Повідомити про можливе порушення Washington Fair Chance Act можна в Attorney General's Office (Офіс Генерального прокурора), надіславши нам електронного листа на адресу fairchancejobs@atg.wa.gov, зателефонувавши за номером (833) 660-4877 або заповнивши [онлайн-форму](#). Після цього з вами зв'яжеться співробітник офісу.

** Для Washington Fair Chance Act не поширюється на посади, на яких кандидат або працівник матиме (або може мати) доступ без нагляду до дітей віком до 18 років, а також до вразливих дорослих чи інших вразливих осіб згідно з визначеннями в законодавстві; на посади в правоохоронних органах або органах кримінальної юстиції; на посади в національних чи зареєстрованих організаціях у сфері цінних паперів; на волонтерські посади без оформлення трудових відносин; на посади, щодо яких роботодавцем законом дозволено або наказано запитувати й ураховувати інформацію про кримінальні правопорушення кандидата з метою працевлаштування; а також на посади, пов'язані з виконанням робіт за федеральним контрактом, який забороняє особам із попередньою судимістю виконувати визначені в ньому обов'язки.*