

## Przejrzystość wynagrodzeń w ogłoszeniach o pracy

Począwszy od dnia 1 listopada 2022 r., pracodawcy ogłaszający wakaty w Nowym Jorku muszą umieścić przedział wynagrodzenia w każdym ogłoszeniu o pracy, awansie czy możliwości transferu.

Nowojorska Komisja ds. Praw Człowieka pomaga pracownikom zrozumieć ich prawa i obowiązki wynikające z Ustawy o prawach człowieka w stanie Nowy Jork (NYCHRL). Niniejszy dokument przedstawia informacje na temat przepisów dotyczących przejrzystości wynagrodzeń zgodnie z NYCHRL, uchwalonych w dniu 15 stycznia 2022 r. wraz ze zmianą z dnia 12 maja 2022 r.

### Czy nowe przepisy mają zastosowanie do moich ogłoszeń o pracy?

Wszyscy pracodawcy, którzy zatrudniają czterech lub więcej pracowników lub angażują jednego lub więcej samodzielnych wykonawców podlegają przepisom NYCHRL, w tym omawianym tu nowym przepisom. Podobnie jak w przypadku pozostałych przepisów NYCHRL, właściciele firm i pracodawcy wliczają się w limit czterech pracowników. Czterech pracowników nie musi pracować w tej samej lokalizacji i nie wszyscy muszą pracować na terenie miasta Nowy Jork. Jeśli jeden z pracowników pracuje na terenie miasta Nowy Jork, taki pracodawca jest objęty omawianymi przepisami.

Agencje zatrudnienia również podlegają pod nowe przepisy, niezależnie od ich rozmiaru. W związku z tym, agencje zatrudnienia muszą zagwarantować, że wszelkie ogłoszenia o pracę, które agencja promuje lub publikuje, muszą spełniać nowe wymogi odnośnie przejrzystości wynagrodzeń.

Wyjątek dotyczący agencji i firm pracy tymczasowej: Nowe przepisy nie obejmują firm pracy tymczasowej, poszukujących kandydatów do swojej puli dostępnych pracowników tymczasowych. Firmy pracy tymczasowej rekrutują, zatrudniają i przypisują własnych pracowników do wykonywania pracy lub usług dla innych organizacji w celu tymczasowego uzupełnienia siły roboczej w takiej innej organizacji lub zapewnienia wsparcia pracowniczego w szczególnych okolicznościach. Jednak pracodawcy współpracujący z takimi firmami pracy tymczasowej muszą spełniać wymogi nowych przepisów o przejrzystości wynagrodzeń.

### Które ogłoszenia o pracę objęte są nowymi przepisami?

Każde ogłoszenie dotyczące pracy, awansu lub możliwości transferu w Nowym Jorku jest objęte nowymi przepisami. „Ogłoszenie” oznacza pisemny opis dostępnego stanowiska pracy, awansu lub możliwości transferu, który zostaje udostępniony puli potencjalnych kandydatów. Takie ogłoszenia podlegają nowym przepisom niezależnie od mediów, za pomocą których są dystrybuowane. Objęte nowymi przepisami ogłoszenia obejmują ogłoszenia opublikowane na zakładowej tablicy ogłoszeń, ogłoszenia internetowe, ogłoszenia wydrukowane na ulotkach rozdawanych na targach pracy, oraz ogłoszenia publikowane w gazetach. Przepisy prawa nie zabraniają pracodawcom zatrudnić pracownika bez uprzedniego ogłoszenia, ani nie zobowiązują pracodawców do publikowania ogłoszeń w celu zatrudnienia pracownika.

Pracodawcy objęci nowymi przepisami muszą ich przestrzegać przy publikacji ogłoszeń na stanowiska, na których praca może lub będzie realizowana, w całości lub w części, w Nowym Jorku - niezależnie od tego, czy będzie to się odbywać w biurze, w terenie, czy też zdalnie z domu pracownika. W związku z tym, że środki ochrony wynikające z NYCHRL obejmują wiele grup pracowniczych, przepisy dotyczą ogłoszeń niezależnie od tego, czy w ogłoszeniu poszukiwani są pracownicy na pełen etat czy część etatu, samodzielni wykonawcy czy pracownicy jakiegokolwiek innej kategorii chronionej na mocy NYCHRL.

### Jakie informacje muszą być przedstawione w ogłoszeniach o pracy?

Pracodawcy muszą określić minimalne i maksymalne wynagrodzenia, które - na dzień zamieszczenia ogłoszenia i w dobrej wierze - zamierzają wypłacić za ogłaszane stanowisko, awans lub możliwość transferu. „W dobrej wierze” oznacza zakres wynagrodzenia, jaki na dzień zamieszczenia ogłoszenia pracodawca jest skłonny zapłacić odpowiedniemu kandydatowi (kandydatom).

Pracodawcy muszą określić wynagrodzenie minimalne i maksymalne - zakres wynagrodzenia nie może być otwarty. Na przykład, sformułowania „od \$15 za godzinę” czy też „maksymalnie \$50,000 rocznie” nie są zgodne z nowymi wymogami. Jeśli pracodawca nie przewiduje elastyczności w wysokości oferowanego wynagrodzenia, minimalne i maksymalne wynagrodzenie może być identyczne, na przykład „\$20 za godzinę”. Ogłoszenie dotyczące kilku stanowisk, awansów czy możliwości transferu może obejmować różne zakresy wynagrodzeń określone dla każdej ogłaszanej oferty.

Wynagrodzenie oznacza podstawowe wynagrodzenie roczne lub godzinowe bądź stawkę wynagrodzenia, niezależnie od częstotliwości wypłaty. Na przykład, oznacza to godzinową stawkę w wysokości \$15 za godzinę, lub wynagrodzenie roczne w wysokości \$50,000 za rok.

Wynagrodzenie nie obejmuje innych składników pensji ani dodatków oferowanych w związku z ogłaszaną pracą, awansem czy możliwością transferu, takich jak:

- Ubezpieczenie zdrowotne, ubezpieczenie na życie lub inne ubezpieczenie zapewniane przez pracodawcę
- Czas wolny od pracy, płatny lub bezpłatny, na przykład płatne zwolnienia lekarskie lub coroczne urlopy wypoczynkowe, inne urlopy z przyczyn osobistych, czy urlopy naukowe
- Możliwość dofinansowania składek na ubezpieczenie emerytalne lub fundusze oszczędnościowe, np. plany emerytalne 401(k) czy też fundusze emerytalne finansowane przez pracodawcę
- Odprawy
- Wynagrodzenie za nadgodziny
- Inne formy wynagrodzenia, np. prowizje, napiwki, premie, akcje pracownicze, czy też wartość zapewnianych przez pracodawcę posiłków lub zakwaterowania

Pracodawcy mogą przedstawić w ogłoszeniu dodatkowe informacje na temat częstotliwości wypłaty wynagrodzenia, premii i innych form wynagrodzenia oferowanych na stanowisku, choć takie informacje nie są wymagane.

### **W jaki sposób przepisy o przejrzystości wynagrodzeń będą egzekwowane?**

Komisja ds. Praw Człowieka przyjmuje i bada skargi o dyskryminację składane przez członków społeczeństwa, w tym skargi dotyczące rzekomych naruszeń nowych przepisów o przejrzystości wynagrodzeń. Dodatkowo, Biuro ds. Egzekwowania Prawa (Law Enforcement Bureau) wszczyna własne dochodzenia na podstawie własnych ustaleń, zgłoszeń i innych źródeł informacji. Poza złożeniem skargi do Komisji, osoby, które mają roszczenia względem obecnego pracodawcy, mogą również wnieść sprawę do sądu cywilnego.

Pracodawcy i agencje zatrudnienia, którzy dopuszczają się naruszeń NYCHRL mogą zostać zobowiązani do zapłaty odszkodowań pieniężnych na rzecz poszkodowanych pracowników, zmiany treści ogłoszeń i publikowanych informacji, opracowania lub aktualizacji swoich procedur, przeprowadzenia szkoleń, opracowania informacji o prawach przysługujących pracownikom i kandydatom, oraz przeprowadzenia innych działań w ramach zadośćuczynienia. Komisja nie będzie prowadzić postępowania w sprawie nałożenia kary cywilnej w przypadku pierwszej skargi dotyczącej rzekomego naruszenia w zakresie przepisów o przejrzystości wynagrodzeń jeśli pracodawca wykaże, że naprawił naruszenie w ciągu 30 dni od otrzymania przez Komisję zawiadomienia o naruszeniu. Objęci przepisami pracodawcy mogą zostać zobowiązani do zapłaty kar cywilnych w wysokości do \$250,000 z tytułu pierwszego nienaprawionego naruszenia nowych przepisów, a także z tytułu wszelkich kolejnych naruszeń. Informacje dotyczące procesu przedkładania dowodów na naprawienie naruszenia oraz zażalenia na nałożenie kary cywilnej z tytułu naruszenia przepisów o przejrzystości wynagrodzeń są dostępne na stronie Komisji.

### **Co mam zrobić, jeśli mam pytania odnośnie omawianych praw i obowiązków lub chcę zgłosić przypadek dyskryminacji?**

Zadzwoń do Komisji Praw Człowieka pod numer (212) 416-0197 lub odwiedź stronę [NYC.gov/HumanRights](http://NYC.gov/HumanRights). Na tej stronie można zgłosić skargę, dokonać zgłoszenia anonimowego, dowiedzieć się więcej o swoich prawach i obowiązkach lub zapisać się na bezpłatne warsztaty.