



## 在紐約市於聘用過程中詢問過往薪資是違法行為

### 雇主資料表：

### 禁止詢問求職者的過往薪資

從 2017 年 10 月 31 日起，紐約市雇主不得在聘用過程中詢問過往薪資或引為參考依據。該法律旨在破除女性和有色人種薪資不平等的惡性循環，鼓勵雇主根據資格設定報酬。

**問** 此套新法律是否適用於我的公司？

**答：是。**此套新法律適用於紐約市任何企業規模的全部雇主。如果您在紐約市至少僱用一名員工，您必須遵守此套法律的規定。

**問** 哪些人獲得保障？

**答：紐約市大多數的新工作應徵者均獲得保障，以下情況除外：**

- 向現任雇主申請內部轉調或升職。
- 向根據勞資談判協議設定報酬的公共雇主求職。不過，根據 2016 年 11 月 4 日簽署的第 21 號市長行政令，紐約市政府機關禁止詢問求職者的過往薪資或引為參考依據。

**問** 禁止哪些行為？

**答：雇主不得：**

- 在徵才或類似情況下，向求職者詢問或要求提供求職者目前或過往薪資或福利。
- 向求職者的現任或前任雇主或其員工詢問求職者目前或過往薪資或福利。
- 搜尋公開記錄瞭解求職者目前或過往薪資或福利。
- 參考求職者目前或過往薪資或福利的資訊設定求職者的報酬。

**問** 哪些行為是被允許的？

**答：雇主可以：**

- 聲明職位的預期薪酬、薪酬範圍、津貼和福利。
- 詢問求職者的預期或要求的薪酬、福利、津貼或佣金結構。
- 詢問求職者目前或過往工作的工作生產力客觀指標，例如收益、銷售量、生產報告、獲利或往來客戶名單。
- 詢問求職者的現任或前任雇主或線上搜尋確認非薪酬資訊，例如工作經歷、職責或成果。不過，如果這導致意外發現目前或過往薪資或福利，雇主不得參考此項資訊做出薪酬或福利決定。
- 查詢聯邦、州或地方法律授權或要求的薪資記錄。
- 僅在求職者在面試過程中未經提示而自願提供時，才確認並考量目前或過往薪資或福利。

**問** 雇主違反該法律將遭致什麼後果？

**答：雇主可能需要賠償損害、繳交罰款和/或必須遵守額外的平權補救措施，例如必要訓練和張貼要求條件。**



若要深入瞭解《紐約市人權法》(NYC Human Rights Law) 規定的紐約市雇主責任，請訪問 [NYC.gov/HumanRights](http://NYC.gov/HumanRights)。您可報名參加該法律的訓練，並取得詳盡解說如何遵循的實用資料。

#SalaryIsHistoryNYC