



PYTANIE O HISTORIĘ WYNAGRODZENIA PODCZAS PROCESU ZATRUDNIANIA JEST SPRZECZNE Z PRAWEM W MIEŚCIE NOWY JORK

KARTA INFORMACYJNA PRACODAWCY:

Zabezpieczenia przed pytaniami o historię wynagrodzenia osób ubiegających się o pracę

Począwszy od 31 października 2017 roku pracodawcy w mieście Nowy Jork nie mogą pytać o historię wynagrodzenia ani opierać się na niej podczas procesu zatrudniania. Celem tej ustawy jest przerwanie cyklu nierówności wynagrodzeń dla kobiet i osób o innym kolorze skóry oraz zachęcenie pracodawców do ustalania wynagrodzeń na podstawie kwalifikacji.

P. Czy nowa ustawa dotyczy mojej firmy?

O. Tak. Nowa ustawa dotyczy wszystkich pracodawców w mieście Nowy Jork, niezależnie od wielkości. Ustawa ta obowiązuje każdego, kto zatrudnia co najmniej jednego pracownika w mieście Nowy Jork.

P. Kogo chroni ta ustawa?

O. Większość osób ubiegających się o nową pracę w mieście Nowy Jork jest chronionych, oprócz:

- Osób starających się o awans lub przeniesienie u obecnego pracodawcy.
- Osób ubiegających się o stanowiska u pracodawców publicznych, gdzie wynagrodzenie określa umowa zbiorowa o pracę. Jednak zgodnie z wydanym przez burmistrza nakazem wykonawczym 21, podpisanym 4 listopada 2016 roku, instytucjom rządowym miasta Nowy Jork nie wolno pytać osób ubiegających się o pracę o historię wynagrodzenia ani opierać się na niej.

P. Co jest zabronione?

O. Pracodawcy nie mogą:

- Pytać osób ubiegających się o pracę o ich obecne lub wcześniejsze zarobki lub świadczenia, na przykład w podaniach o pracę, ani zachęcać do podania informacji na ten temat.
- Pytać obecnych lub poprzednich pracodawców lub ich pracowników o obecne lub wcześniejsze zarobki lub świadczenia osób ubiegających się o pracę.
- Przeszukiwać powszechnie dostępne archiwa w celu uzyskania informacji na temat obecnych lub wcześniejszych zarobków lub świadczeń osób ubiegających się o pracę.
- Opierać się na informacjach na temat obecnych lub wcześniejszych zarobków lub świadczeń osób ubiegających się o pracę przy ustalaniu ich wynagrodzenia.

P. Co nie jest zabronione?

O. Pracodawcy mogą:

- Składać oświadczenia dotyczące przewidywanego wynagrodzenia, zakresu wynagrodzenia, premii i świadczeń na danym stanowisku.
- Pytać osoby ubiegające się o pracę o ich oczekiwania lub wymagania dotyczące wynagrodzenia, świadczeń, premii lub struktury prowizji.
- Pytać o obiektywne wskaźniki wydajności pracy osób ubiegających się o pracę na ich obecnych lub wcześniejszych stanowiskach, w tym o dochody, sprzedaż, sprawozdania z produkcji, wygenerowane zyski lub bazy klientów.
- Pytać obecnych lub byłych pracodawców osób ubiegających się o pracę lub szukać w Internecie, aby potwierdzić informacje nie związane z wynagrodzeniem, takie jak historia zatrudnienia, zakres obowiązków czy osiągnięcia. Jeśli jednak doprowadzi to do przypadkowego odkrycia obecnych lub wcześniejszych zarobków lub świadczeń, pracodawca nie może opierać się na tych informacjach przy podejmowaniu decyzji dotyczących wynagrodzenia lub świadczeń.
- Składać zapytania o historię wynagrodzenia, które są dozwolone lub wymagane przez prawo federalne, stanowe lub lokalne.
- Weryfikować i uwzględniać obecne i wcześniejsze zarobki lub świadczenia tylko, jeśli zostaną dobrowolnie i bez zachęcania podane przez osobę ubiegającą się o pracę podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

P. Jakie są konsekwencje dla pracodawców, którzy naruszają ustawę?

O. Pracodawcy mogą być zobowiązani do pokrycia szkód, zapłacenia grzywny i/lub dodatkowego zadośćuczynienia, w tym obowiązkowego szkolenia i określenia wymogów.



Aby dowiedzieć się więcej o obowiązkach pracodawców w mieście Nowy Jork zgodnie z ustawą dotyczącą praw człowieka NYC (NYC Human Rights Law), należy odwiedzić stronę [NYC.gov/HumanRights](https://nyc.gov/HumanRights). Można zapisać się na szkolenie dotyczące tej ustawy i uzyskać dostęp do materiałów zawierających pomocne informacje na temat jej przestrzegania.