



在紐約市，您的過往薪資不會對於您未來的薪酬造成限制

求職者資料表：

禁止詢問求職者的過往薪資

從 2017 年 10 月 31 日起，紐約市僱主不得在聘用過程中詢問您的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，鼓勵僱主根據資格設定報酬。

問 哪些人獲得保障？

答：無論是全職、兼職或實習職位，紐約市的大多數新職務求職者均獲得保障。沒有員工的獨立承包商也獲得保障。

問 哪些人不獲得保障？

答：該法律不適用於：

- 向現任僱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僱主求職。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：僱主不得：

- 在徵才等情況下，向您詢問或要求提供關於您的目前或過往薪資或福利。
- 向您的現任或前任僱主或其員工詢問您的目前或過往薪資或福利。
- 搜尋公開記錄瞭解您的目前或過往薪資或福利。
- 參考您的目前或過往薪資或福利的資訊設定您的報酬。

問 哪些行為是被允許的？

答：僱主可以：

- 聲明職位的預期薪酬、薪酬範圍、津貼和福利。
- 詢問您的預期或要求的薪酬、福利、津貼或佣金結構。
- 詢問您目前或過往工作的工作生產力客觀指標，例如收益、獲利、銷售量、生產報告或往來客戶名單。
- 詢問您的現任或前任僱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，僱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目前或過往薪資或福利。
- 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 僱主經發現違反該法律將遭致什麼後果？

答：僱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。



若您遭遇到過往薪資歧視，我們可提供協助。請撥打 311 轉接紐約市人權委員會，或直接撥打委員會的資訊專線 212-416-0197。如需詳細資訊，請訪問 NYC.gov/HumanRights

@NYCCHR NYC.gov/SalaryHistoryNYC

#SalaryIsHistoryNYC
NYC Commission on Human Rights