



W MIEŚCIE NOWY JORK TWOJA HISTORIA WYNAGRODZENIA NIE OGRANICZY NASTĘPNEGO WYNAGRODZENIA

KARTA INFORMACYJNA OSOBY UBIEGAJĄCEJ SIĘ O PRACĘ:

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 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. Kogo chroni ta ustawa?

O. Większość osób ubiegających się o nową pracę w mieście Nowy Jork jest chronionych bez względu na to, czy chodzi o pracę w pełnym wymiarze godzin, w niepełnym wymiarze godzin, czy o staż. Niezależni wykonawcy, którzy nie zatrudniają pracowników, także są chronieni.

P. Kogo nie chroni ta ustawa?

O. Ustawa nie ma zastosowania do:

- 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 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 o obecne lub wcześniejsze zarobki lub świadczenia, na przykład w podaniach o pracę, ani szukać informacji na ten temat.
- Pytać obecnych lub poprzednich pracodawców lub ich pracowników o Pana/Pani obecne lub wcześniejsze zarobki lub świadczenia.
- Przeszukiwać powszechnie dostępnych archiwów w celu uzyskania informacji na temat Pana/Pani obecnych lub wcześniejszych zarobków lub świadczeń.
- Opierać się na informacjach na temat Pana/Pani obecnych lub wcześniejszych zarobków lub świadczeń przy ustalaniu Pana/Pani wynagrodzenia.

P. Co nie jest zabronione?

O. Pracodawcy mogą:

- Składać oświadczenia dotyczące przewidywanego wynagrodzenia, zakresu wynagrodzenia, premii i świadczeń na danym stanowisku.
- Pytać o oczekiwania i wymagania dotyczące wynagrodzenia, świadczeń, premii lub struktury prowizji.
- Pytać o obiektywne wskaźniki wydajności pracy na Pana/Pani obecnym lub wcześniejszym stanowisku, w tym o dochody lub wygenerowane zyski, sprzedaż, sprawozdania z produkcji lub bazy klientów.
- Pytać obecnych lub byłych pracodawców 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 obecne lub wcześniejsze wynagrodzenie lub świadczenia, które są dozwolone lub wymagane przez prawo federalne, stanowe lub lokalne.
- Weryfikować i uwzględniać obecne i wcześniejsze zarobki lub świadczenia **tylko, jeśli zostaną przez Pana/Panią dobrowolnie i bez zachęcania podane podczas rozmowy kwalifikacyjnej.**

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

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



Jeśli jesteś ofiarą dyskryminacji związanej z historią wynagrodzenia, możemy pomóc. Skontaktuj się z komisją praw człowieka NYC, dzwoniąc pod numer 311 lub bezpośrednio na infolinię Komisji pod numer 212-416-0197. W celu uzyskania dalszych informacji należy odwiedzić stronę NYC.gov/HumanRights