

工作招聘廣告中的薪酬透明度

從 2022 年 11 月 1 日起，在紐約市發佈招聘廣告的雇主必須為廣告中的每項職位、晉升和調職機會提供真誠的工資範圍。

紐約市人權委員會幫助職工和雇主了解其根據《紐約市人權法》(NYCHRL) 享有的權利和承擔的義務。本文件提供關於 NYCHRL 工資透明度規定之資訊，這些規定於 2022 年 1 月 15 日頒布，並於 2022 年 5 月 12 日修訂。

這項新法律是否適用於我的職位發佈？

NYCHRL (包括這項新的法律規定) 涵蓋所有擁有四名或更多僱員或者一名或多名家政工人的雇主。與 NYCHRL 的其他規定一樣，業主和個人雇員計入四名僱員。這四名僱員不需要在同一地點工作，也不需要全部在紐約市工作。只要其中一名僱員在紐約市工作，工作場所就會被涵蓋。

新法律也涵蓋職業介紹所，無論其規模大小。因此，職業介紹所必須確保其宣傳或招聘的任何職位發佈都符合新的工資透明度要求。

臨時幫助機構例外：新法律不適用於尋求申請人加入其可用職工庫的臨時幫助機構。臨時幫助機構是招聘、僱用和派遣其自己的僱員為其他組織執行工作或服務、支援或補充其他組織的勞動力、或者在特殊工作情況下提供援助的企業。但是，與臨時幫助機構合作的雇主必須遵守新的工資透明度法律。

新的法律涵蓋哪些職位發佈？

新法律涵蓋將在紐約市執行的任何工作、晉升或調職機會的廣告。「廣告」是指向潛在求職者群體公佈的可提供工作、晉升或調職機會的書面描述。無論此類廣告在何種媒體中傳播，都適用新的法律。涵蓋的發佈包括內部公告牌上的張貼、網際網路上的廣告、在招聘會上分發的印刷傳單和報紙廣告。法律並未禁止雇主在不使用廣告的情況下進行招聘，也不要求雇主製作廣告以進行招聘。

涵蓋的雇主在為可以或將要在紐約市全部或部分執行的職位做廣告時，無論是在辦公室、在現場還是在僱員家中遠程執行工作時，都應遵守新法律。由於 NYCHRL 的保護範圍擴展到許多職工群體，因此無論他們是在尋找全職或兼職僱員、實習生、家政工人、獨立承包商，還是任何其他受 NYCHRL 保護的職工類別，所有發佈內容均適用該法律。

涵蓋的工作廣告中必須包含哪些資訊？

雇主必須說明他們在發佈時真誠地相信他們願意為所宣傳的職位、晉升或調職機會支付的最低和最高工資。「真誠」是指雇主在發布招聘廣告時誠實地相信願意支付給被錄取者的工資範圍。

雇主必須同時說明最低和最高工資；該範圍不能是開放式的。例如，「每小時 15 美元及以上」或「每年最多 50,000 美元」不符合新要求。如果雇主對其提供的工資沒有靈活性，最低工資和最高工資則可以相同，例如「每小時 20 美元」。涵蓋多個工作、晉升或調動機會的廣告可以包括特定於每個機會的工資範圍。

工資包括基本年薪、時薪或工資標準，無論支付的頻次如何。例如，工資將包括每小時 15 美元的時薪或每年 50,000 美元的年薪。

工資不包括與所宣傳的職位、晉升或調職機會相關的其他形式的報酬或福利，例如：

- 健康、人壽或雇主提供的其他保險
- 帶薪或無薪休假，例如帶薪病假或假期、請假或帶薪假
- 退休或儲蓄基金的提供或供款，例如 401(k) 計畫或雇主資助的養老金計畫
- 遣散費
- 加班費
- 其他形式的報酬，例如佣金、小費、獎金、股票或雇主提供的膳食或住宿的價值

雇主可以在廣告中包含與職位、晉升或調職機會相關的工資支付頻次、福利和其他形式的報酬等額外資訊，儘管不要求雇主提供這些資訊。

工資透明度保護將如何執行？

人權委員會受理和調查公眾提出的歧視投訴，包括指控違反新的工資透明度保護的投訴。執法局也會根據檢查、舉報和其他資訊來源主動發起調查。除了向委員會提出投訴外，對當前雇主提出索賠的個人也可以向民事法庭提起訴訟。

發現違反 NYCHRL 的雇主和職業介紹所可能必須向受影響的僱員支付損害賠償金、修改廣告和發佈內容、製作或更新政策、進行培訓、向僱員或應聘者提供權利通知，以及採取其他形式的肯積極補救措施。如果雇主證明其在收到委員會的違規通知後 30 天內已解決違規問題，委員會將不會對首次投訴指控違反工資透明度規定的行為進行民事處罰。對於未糾正的首次違反新法律之行為以及任何後續違規行為，適用該法律的雇主可能必須支付最高 250,000 美元的民事處罰。關於如何提交證據以證明違規行為已糾正以及如何就違反新的工資透明度保護規定的民事處罰提出上訴，請查閱委員會的網站。

如果我對這些權利和義務有疑問或想要舉報歧視行為，我應該怎麼做？

請致電 (212) 416-0197 聯繫人權委員會或訪問 NYC.gov/HumanRights。您可以提出投訴，留下匿名舉報，了解關於您的權利和責任的更多資訊，或註冊免費的研討會。

Eric Adams, 市長
Annabel Palma, 主席兼委員

NYC.gov/HumanRights

