

# 《禁止咨询过往薪酬历史条例》常见问题解答

## 1. 《禁止咨询过往薪酬历史条例》有何作用？

《禁止咨询过往薪酬历史条例》禁止雇主向求职者询问其过去或现在的薪酬，并禁止雇主在未经雇员许可的情况下向另一位雇主或潜在雇主披露现任或前任雇员的薪酬历史。

## 2. 如果求职者员工自愿披露其薪酬历史，怎么处理？

法律并不禁止求职者自愿及在没有被提示的情况下披露其薪酬历史。如果求职者披露了其薪酬历史，雇主可以考虑或依靠这些信息来决定是否给予职位和决定薪酬多少。雇主不得利用某求职者的薪酬历史来证明向不同性别、种族或族裔的雇员支付较少报酬的合理性。

雇主可以向求职者询问其期望的薪酬。

## 3. 雇主能否对不披露薪酬历史信息的求职者进行报复？

不能，雇主不能对拒绝披露薪酬历史信息的求职者进行报复。

## 4. 对雇主是否有任何通知方面的要求？

雇主必须在可见的地方张贴《禁止咨询过往薪酬历史条例》通知，并将通知副本发送给每个工会。该通知必须以英语、西班牙语、中文以及工作地点至少有 5% 员工所讲的任何语言发布。

要下载《禁止咨询过往薪酬历史条例》通知的副本，请访问：

[www.sfgov.org/olse/consideration-salary-history](http://www.sfgov.org/olse/consideration-salary-history)

## 5. 我认为雇主询问我有关我的薪酬历史，并以此作为理由不雇用我或提出给我较低的薪酬。

如果您认为您的权利受到了侵犯，请致电 (415)554-6469 或发电子邮件至 [salaryhistory@sfgov.org](mailto:salaryhistory@sfgov.org) 联系劳工标准执行办公室（Office of Labor Standards Enforcement，简称 OLSE）。

## 6. 一家公司收购另一家公司，其能否询问新加入员工的薪酬，并使用该信息来设定员工的薪酬？

可以的，一家公司与另一家公司合并或收购另一家公司，其可以询问新员工的薪酬信息，并使用该信息来设定员工的薪酬。

请查看 [www.sfgov.org/olse/consideration-salary-history](http://www.sfgov.org/olse/consideration-salary-history) 或致电 (415) 554-6469，了解更多信息。