

瞭解您的權利 薪酬透明化

OFCCP 保障民眾可探聽、討論及透露所得薪酬

1. 何謂由於詢問、討論或透露自身或其他員工的薪酬所致的就業歧視？

這種類型的歧視一般發生在僱主由於員工或求職者詢問、討論或透露自身或其他員工或求職者的薪酬，而對其作出負面的僱傭行動的情形下。例如，僱主因員工與另一位員工討論自己的薪水而將之解雇。又例如，因為員工向同事打聽大家的加班費率而遭僱主減少工時。

2. 我有哪些權利？

依照行政命令 11246 號，您有權詢問、討論或透露自身、其他員工或求職者的薪酬。不可因您行使此權利而遭懲戒、騷擾、降職、解職、拒絕僱傭或其他歧視。不過，此權利有某些例外限制。

3. 承包商是否不得制訂正式或非正式的薪酬保密政策？

是的。承包商一般不得制訂政策以禁止或試圖限制員工或求職者討論或透露自身或他人的薪酬。例如，承包商有政策禁止員工彼此談論年終獎金，由於不允許員工討論薪酬，因此可視為違反規定。

4. 何謂薪酬？

薪酬一般是指給予員工、或代表員工，或向求職者提出的款項。其中包括但不限於薪水、薪資、加班費、輪班津貼、紅利、佣金、假期與假日給付、津貼、保險及其他福利、股票選擇權、獎勵、分紅及退休金。

5. 保障是否包含僱主的抗辯或例外？

是的。此行政命令對承包商提供兩種方式可就其遭指稱有所歧視或實施禁止措施作出抗辯行動，亦即「必備工作職能」抗辯，以及一般的「職場規定」抗辯。

6. 依照該行政命令，何謂「必備工作職能」？

「必備工作職能」是指個人所在就業職位的基本職務。工作職能如有下列情形，得視為必備：

- 為能履行該項職能或其他例行獲派的業務項目，必須得知付給員工或向求職者提出的薪酬數額、薪資結構及薪酬相關市場研究及訂定或更改員工薪酬的相關政策；或
- 所在職位的職能或職務包括保障並維護員工個人記錄的隱私，包括給予員工的薪酬數額與類型、薪資結構、薪酬相關市場研究，及訂定或更改員工薪酬的相關政策。

7. 何謂「必備工作職能」抗辯？

依據「必備工作職能」抗辯，承包商可對所受的歧視指控提出辯解，證明之所以對員工作出負面行動是由於該員工 (a) 趁必備職務之便取得其他員工或求職者的酬勞資訊，且 (b) 向原本無法得知的個人透露該酬勞資訊。

然而，即使是必備工作職能之內能夠取得酬勞資訊的員工，在某些情況下亦可討論、透露或詢問酬勞事宜。例如可以：

- 為了回應正式投訴或指控而討論或透露求職者或員工的薪酬；參與調查、法律程序、聽證或訴訟，包括僱主所執行的調查；或遵循承包商必須提供資訊的法定義務。
- 與其他員工討論自身的薪酬。
- 與承包商的管理人員討論涉及其他員工可能存在的薪酬差異，或在運用承包商內部的投訴程序時。
- 基於必備工作職能以外其他途徑所取得的資訊，討論或透露其他求職者或員工的薪酬數額或類型。



8. 何謂「職場規定」抗辯？

依據「職場規定」抗辯，承包商可對所受的歧視指控提出辯解，證明之所以對員工作出負面行動是由於該員工違反公司一致均等實施的規定。此規定不得禁止或試圖禁止員工或求職者討論或透露自身或同事或求職者的酬勞。舉例而言，「職場規定」可包括請假和休息時間長度的規定。

9. 我的僱主是否必須告訴我其他員工的薪酬多少？

不。行政命令 11246 號不要求僱主告知員工或求職者其對其他員工或求職者所提供的薪酬。

10. OFCCP 保護哪些人？

OFCCP 保障與聯邦政府有業務往來的公司之員工和求職者的權利，包括銀行、資訊科技公司、肉品包裝工廠、零售商店、製造廠、會計事務所和建築公司等機構的員工。

投訴

11. 若我認為僱主因我詢問、討論或透露自身或其他員工或求職者的薪酬而對我有歧視，我該怎麼做？

您可向 OFCCP 提出投訴。您不需確知僱主是否為聯邦承包商或分包商即可投訴。

12. 如何向 OFCCP 提出投訴？

您可透過以下方式提出歧視投訴：

- 透過 OFCCP 網站填寫並提交線上表格；
- 親自到 OFCCP 辦公室填寫表格；或
- 將填妥的表格郵寄、傳送電子郵件或傳真至負責據稱存在的歧視發生地點的 OFCCP 辦公室。

此表格可線上取得，網址 <http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm>，OFCCP 所有辦公室亦備有紙本表格。如欲查詢就近辦公室的地點，請上網檢閱 OFCCP 辦公室列表，網址：<http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnacion2.htm>。

填妥投訴表後請別忘了簽名。如果忘記簽名，OFCCP 仍會受理您的投訴，但 OFCCP 調查人員會在後續訪談時要求您補簽。聲稱因討論、透露或詢問薪酬而受歧視的投訴，除非具充分理由得延長投訴期限，否則必須在所述歧視發生日期起 180 天內提出。此 180 天時效亦適用於指稱因種族、膚色、宗教、性別、性取向、性別認同或原籍國家而受歧視的投訴。

13. 僱主可否因為我提出投訴而解僱我、降我的職，或不合理地對待我？

不可以。僱主若因您提出投訴或參與調查而報復您，即屬違法行為。OFCCP 法規保障您不因主張自身權利而受到騷擾、恐嚇、威脅、強迫或報復。

14. 我可否向 OFCCP 與就業機會均等委員會 / Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) 提出投訴？

可以。如果您同時向 OFCCP 和 EEOC 提出投訴，將由適當的機構進行調查。在某些情況下，OFCCP 和 EEOC 可能會決定合作調查您的投訴。

OFCCP 一般會自行處理聲稱因討論、透露或詢問薪酬受歧視，而對聯邦承包商提出的投訴。OFCCP 一般也會自行處理聲稱因看似已形成影響某個員工或求職者群體的歧視模式，而對聯邦承包商提出的投訴；以及指向個人的性取向、性別認同、身障或受保護退伍軍人身分的歧視行為。

15. 如果發現我是就業歧視的受害者，會怎麼樣？

您有權獲得補償，獲得未發生歧視時您本可獲得的職位。您有權受雇、獲得晉升、復職或重新派任。您也可能有權獲得欠薪、提前支薪、加薪，或上述補救的某種組合。此外，若 OFCCP 發現聯邦承包商或分包商歧視員工或求職者，OFCCP 未來可將其列入聯邦合約禁止或拒絕往來戶、要求取消公司目前合約，或取消合約之修改作業。

如需更多資訊，請洽：

THE U.S. DEPARTMENT OF LABOR
Office of Federal Contract Compliance Programs
200 Constitution Avenue, NW
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/ofccp

請注意：本資訊表提供的是一般資訊，無法取代文中所述計劃的實際相關法律與法規。