

고용인들 — 귀하는 E-Verify 하에서의 권리와 의무를 알고 있어야 합니다

연방법은 모든 고용주들이 채용시 3 일 이내에 모든 신규 고용인들(미국 시민권자를 포함)의 신분과 고용 자격을 확인할 것을 의무화합니다. 고용주들은 I-9 양식을 작성해야 하고, 고용인들은 고용주에게 미국에서 일하기 위한 신분과 자격을 증명하는 서류를 제공해야 합니다.

국토 안보부(DHS)와 사회 보장국 (SSA)는 고용주들이 모든 신규 채용 고용인들의 고용 자격을 확인하는 것을 돕기 위하여 E-Verify 라고 불리는 전자 시스템을 구축하였습니다. 간단히 말해서 E-Verify 를 통해서 고용주들은 미국에서 일할 수 있는 허가를 받았는 지 그리고 귀하의 이름, 사회 보장 번호, 생년월일이 정부 기록과 일치하는 지를 확실히 하기 위해서 귀하에 관한 정보를 SSA 와 DHS(비시민권자에만 해당)에 보냅니다. 귀하의 고용주가 E-Verify 를 사용하는 경우, 고용주인 귀하는 특정한 권리와 의무를 가집니다.

귀하의 고용주가 E-Verify 에서 귀하의 정보를 확인할 때 귀하의 권리와 의무

귀하가 고용되었고, 새로운 직업을 시작하고 I-9 양식의 1 항을 작성한 지 3 일 이내에 귀하는 귀하의 고용주에게 귀하의 신분과 고용 자격을 증명하는 법적으로 효력 있는 서류(I-9 양식에 열거된 것처럼)를 보여 주어야 합니다. 하나의 예외

외에 귀하의 고용주가 E-Verify 에 참여하는 지 유무와 상관 없이 어떤 서류를 제출한 것인지 선택하는 것은 귀하의 권리입니다. 귀하가 목록 B 서류를 E-Verify 에 참여하는 고용주에게 제출하는 경우, 그 서류는 사진을 포함하여야 합니다.

귀하의 고용주는 E-Verify 에 참여하고 있다는 것을 고용인들에게 통지해야 합니다.

귀하의 고용주는 귀하에게 일이 제공되어 귀하가 일을 수락하고 귀하가 I-9 양식을 작성한 후에야 E-Verify 를 확인할 수도 있습니다. 귀하의 고용주는 신청자에 대해 E-Verify 를 사용하지 않을 수도 있고 (예를 들어서 귀하를 고용하기 전에 E-Verify 를 통해 귀하를 선별할 수도 있고), 귀하의 고용주가 일부 고용인들을 확인하기 위해 선택적으로 사용할 수도 있습니다.

귀하의 고용주는 귀하가 새로운 일에 대해 고용된 경우에 E-Verify 에서 귀하의 고용 자격을 확인할 수도 있으나 현재 그 고용주를 위해 일을 하지 않는 경우에는 할 수 없습니다.

귀하의 고용주는 국적 혹은 시민권 신분에 상관 없이 참여하는 고용 장소에 있는 모든 신규 고용자들을 위해 E-Verify 를 사용해야 합니다.

귀하의 고용주는 귀하의 국적 혹은 시민권 신분 혹은 EEO 불평을 제출한 것에 대한 보복, 노조 가입 등의 다른 불법적인 이유에 기반하여 귀하를 차별하기 위해 E-Verify 를 사용해서는 안 됩니다.

귀하의 정보가 E-Verify 의 SSA 혹은 DHS 의 자료와 일치하지 않을 때 귀하의 권리와 의무

귀하의 고용주가 E-Verify 를 통해서 귀하의 정보를 확인하고 임시적 비인준이라고 알려진 불일치라는 통보를 받는 경우, 귀하의 고용주는 귀하에게 임시적 비인준에 대한 서면 통지서를 즉각 주어야 하고, 귀하가 임시적 비인준에 항소하기를 원하는 지를 귀하에게 물어보아야 합니다. 귀하가 임시적 비인준에 도전하기로 선택하는 경우, 귀하는 임시적 비인준에 대한 통지서에 그것을 표기하고 그 통지서를 귀하의 고용주에게 반송해야 합니다. 귀하와 귀하의 고용주 모두 임시적 비인준에 대한 통지서에 서명해야 합니다. 귀하가 귀하의 고용주에게 통지서를 반송한 후 귀하의 고용주는 귀하의 케이스를 해결하기 위해 SSA 혹은 DHS 에 연락하는 방법을 자세하게 제공하는 참고 서신을 귀하에게 주어야 합니다.

일단 귀하가 참고 서신을 받으면 귀하의 케이스를 해결하기 시작하기 위해 연방 정부 근무일 8 일 이내에 적절한 연방 정부

기관에 연락을 취해야 합니다. 귀하의 임시적 비인준이 SSA 에 관련되는 경우, 귀하가 SSA 에 E-Verify 에 의해 발급된 임시적 비인준에 항소한다고 알리는 것이 중요합니다. 뿐만 아니라 임시적 비인준 문제의 해결이 어느 정도 시간이 걸릴 수도 있기 때문에 귀하는 가능한 한 신속하게 SSA 와의 문제를 해결하려고 노력해야 합니다. 가능하다면 귀하는 또한 SSA 에 귀하의 이름 (그리고 적용되는 경우 귀하가 가졌던 다른 법적 이름), 사회 보장 번호, 시민권 신분 및 귀화 날짜(적용되는 경우)를 증명하는 서류를 가지고 가야 합니다. 귀하가 임시적 비인준에 항소하기 위해 DHS 에 연락을 취하는 경우, 귀하의 신분이 변경된 날짜를 비롯한 귀하의 이민 신분에 대한 정보를 제공하면 귀하의 케이스에 도움이 될 것입니다. 귀하의 케이스를 해결하면 귀하는 SSA 기록에 변경된 사항(해당되는 경우)에 대해 귀하의 고용주에게 말해야 하고, 귀하의 고용주는 E-Verify 를 통해서 다시 한번 귀하의 고용 자격을 확인하려고 노력해야 합니다.

SSA 임시적 비인준 문제를 해결하기 위한 귀하의 노력에 관련하여 귀하의 고용주는 SSA 데이터베이스로부터의 인쇄물 혹은 SSA 로부터 받은 귀하의 사회 보장 번호의 다른 서면 확인서를 받으라고 요청하지 않을 수도 있습니다.

귀하가 적시에 임시적 비인준에 항소한 경우 귀하의 일할 수 있는 권리

귀하가 적절한 연방 정부 기관과 함께 임시적 비인준 문제를 해결하기 위해 노력하고 있기 때문에 귀하의 고용주는 임시적 비인준에 근거하여 귀하에게 불리한 행위를 취하면 안 됩니다. 예를 들어서 귀하의 고용주는 귀하를 해고하고, 정직시키고, 귀하의 첫 출근일을 지연시키고, 귀하의 임금 혹은 연수를 보류하거나 귀하의 직업을 제한시키면 안 됩니다.

귀하의 고용주가 E-Verify 로부터 최종적인 임시적 비인준 결과를 받는 경우 혹은 귀하가 임시적 비인준에 대해 항소하지 않는 경우에만 귀하의 고용주는 E-Verify 에 근거하여 귀하를 해고할 수도 있습니다.

귀하가 고용주에 의해 차별을 당한 경우 법적 해결방법에 대한 귀하의 권리

연방 법은 I-9 양식의 작성과 E-Verify 의 사용을 통해서 고용 자격을 확인할 때 국적 및 시민권 (혹은 이민) 신분에 근거하여 고용주가 신청자들과 고용인들에게 차별을 하는 것을 금지합니다. 예를 들어서 고용주는 국적 혹은 시민권 신분에 근거하여 차별해서는 안 됩니다: E-Verify 에 의해 발급된 임시적 비인준에 근거하여 해고하거나 정직시킬 수 없습니다. 일할 수 있는 허가를 받은 비시민권자를 고용하는 것을 거절할 수 없습니다. (법 혹은 정부 계약에 의해 의무화되지 않는 한) I-

9 양식 혹은 E-Verify 과정에서 신청자들을 다르게 취급할 수 없습니다. I-9 양식을 작성할 때 고용 자격을 증명하기 위해 제시하는 문서의 선택을 제한할 수 없습니다. (B 목록 신분 문서가 사진을 포함해야 하는 의무 외에) 귀하가 귀하의 고용주에 의해 차별당했다고 느끼는 경우, 법무부 소속 민권 분과의 이민 관련 불공정 고용 관행을 위한 특별 변호인 사무소에 전화하십시오.

귀하의 고용주가 E-Verify 를 오용하는 경우 귀하에게 제공되는 지원

고용주들은 불공평한 고용 행위로부터 노동자들을 보호하기 위해 고안된 E-Verify 를 사용할 때 특정한 절차를 준수해야 합니다. 예를 들어서 고용주들은 노동자들에게 E-Verify 를 사용한다고 통지하고, 신청자들 혹은 현재의 고용인들에게 E-Verify 를 사용해서는 안 되고, 임시적 비인준에 근거하여 노동자들을 해고하거나 다른 불리한 행위를 취해서는 안 되고, 노동자의 개인 정보를 보호하고, 노동자로 하여금 SSA 로부터 사회 보장 번호 데이터베이스에서 인쇄물 혹은 사회 보장 번호의 서면 확인서를 받아 오라고 요청해서는 안 됩니다. 규정을 준수하지 않는 고용주들은 E-Verify 를 사용하는 것을 금지당할 수 있고 그 과정에서 법을 위반할 수도 있습니다.

귀하의 권리를 아십시오 – 간단한 리스트

- 고용주들은 E-Verify 를 사용함을 알리는 통지를 해야 합니다.
- E-Verify 는 신규 채용자에 한해서만 사용되어야 합니다. 현재 고용인들의 고용 자격을 확인하기 위해 사용될 수 없습니다.
- E-Verify 는 국적 혹은 시민권 신분과 상관 없이 모든 신규 채용자에게 사용되어야 합니다. 선택적으로 사용되어서는 안 됩니다.
- E-Verify 는 고용 후 그리고 I-9 양식의 작성 이후에 사용되어야 합니다. 고용주들은 E-Verify 를 통해서 신청자들을 선별해서는 안 됩니다.
- 고용인이 임시적 비인준을 받는 경우, 고용주는 그 고용인에게 E-Verify 에서 보낸 서면 통지서를 포함하여 임시적 비인준에 대해 항소하는 방법을 신속하게 제공해야 합니다.
- 고용인이 임시적 비인준에 항소하기로 결정하는 경우, 고용주는 특정한 지시사항과 연락처 정보를 포함하는 참고 서신을 그 고용인에게 제공해야 합니다.

- 고용주들은 고용인이 임시적 비인준에 항소하는 이유로 불리한 행위를 취할 수 없습니다. 이것은 해고, 정직, 봉급 혹은 연수의 보류 아니면 고용을 제한하는 것을 포함합니다.
- 고용인은 임시적 비인준에 항소하기 위해 적절한 연방 정부 기관에 연락을 취할 수 있도록 연방 정부 근무일 8 일의 시간을 받아야 합니다.
- 고용인이 연방 근무일 8 일 이내에 적절한 연방 정부 기관에 연락을 취하는 한 고용주들은 임시적 비인준이 지속되는 기간 동안 (연방 정부 근무일 10 일을 초과한다 할 지라도) 임시적 비인준에 근거하여 고용인에게 어떠한 불리한 조치를 취할 수 없습니다.
- 고용주들은 최종 비인준의 수령하거나 혹은 고용인이 임시적 비인준에 대해 항소하지 않기로 선택했다는 통지서를 받은 후에만 E-Verify 에만 근거하여 노동자들을 해고할 수 있습니다.
- 고용인들은 현존하는 고용인의 고용 자격을 재확인하기 위해 E-Verify 를 사용해서는 안 됩니다. 재확인은 I-9 양식을 통해서 실시되어야 합니다