

## 僱員 — 您應該知道 E-Verify 賦予您的權利和義務

聯邦法律要求所有僱主在僱用的三天內驗證所有新僱員（包括美國公民）的身份和僱用資格。要求僱主填寫 I-9 表，並且僱員必須向僱主提供證明在美國工作的身份和資格的文件。

國土安全局（DHS）和社會安全局（SSA）建立了稱為 E-Verify 的電子系統，以幫助僱主進一步驗證所有新僱員的僱用資格。簡言之，僱主可透過 E-Verify 向國土安全局和社會安全局（僅對非美國公民）傳送有關您的資訊，以確保您有在美國工作的授權，以及您的姓名、社會安全號碼和出生日期是否與政府記錄相同。如果僱主使用 E-Verify，您作為僱員也有一些權利和義務。

### 僱主使用 E-Verify 檢查您的資訊時您的權利和義務

在被僱用後且開始新工作和填寫 I-9 表第 1 部分後的三天內，您必須向僱主出示證明您的身份和僱用資格的有效文件。無論您的僱主是否參加了 E-Verify，您都有權選擇提供哪個文件，但有一個例外情況。如果您向參加了 E-Verify 的僱主提供清單 B（List B）所列的文件，則該文件必須貼有照片。

如果僱主參加了 E-Verify，必須通告僱員。

只有在您接受了提供的工作並填寫了 I-9 表格後，僱主才能檢查 E-Verify。僱主不得對求職者使用 E-Verify（如，在僱用您之前透過 E-Verify 進行預先篩選），僱主也不得使用 E-Verify 挑選驗證一些僱員而不驗證其他僱員。

只有在新僱用您後，僱主才能在 E-Verify 中檢查您的僱用資格。僱主不能檢查現有僱員。

在使用 E-Verify 的工作場所，僱主必須用 E-Verify 檢查所有新僱員，無論其國籍或公民身份。

僱主不得根據國籍或公民身份或其他非法原因使用 E-Verify 歧視您，包括對提出均等就業機會（EEO）申訴、工會的會員資格等進行報復。

### 當您的資訊與 E-Verify 中的國土安全局和社會安全局資料不符時您的權利和義務

如果僱主透過 E-Verify 檢查您的資訊，並且收到不相符回答，亦稱為暫未證實回答，僱主必須立即將暫未證實回答以書面形式通知您，並詢問您是否要對暫未證實的回答提出質疑。如果您選擇對暫未證實的回答提出質疑，就必須在收到的暫未證實回答通知上說明，並將該通知交還給僱主。您和僱主都必須在

暫未證實回答通知上簽名。在您將通知交還給僱主後，僱主必須給您一封介紹信，提供詳細資訊，告知您如何聯絡國土安全局和社會安全局解決問題。您和僱主都必須在介紹信上簽名。

在收到介紹信後，您必須在八個聯邦政府工作日內聯絡適當的聯邦機構來解決問題。如果暫未證實回答與社會安全局有關，則必須通知社會安全局，說您正在對 E-Verify 發佈的暫未證實回答提出質疑。此外，您應該盡快與社會安全局一起解決問題，因為解決暫未證實回答的問題可能需要一些時間。如果可能，您還應該隨身帶上文件到社會安全局去，以證明您的姓名（和您的其他合法姓名，如果適用）、社會安全號碼、公民身份和入籍日期（如果適用）。如果您聯絡國土安全局對暫未證實回答提出質疑，提供移民身份（包括您的身份可能變更的日期）的資訊會有助於國土安全局您的解決問題。在問題解決後，您應該將對社會安全局記錄所做的任何變更（若有）告訴僱主，而僱主應該透過 E-Verify 再次驗證您的僱用資格。

針對您解決社會安全局暫未證實回答所做之努力，僱主不能要求您從社會安全局資料庫列印資料或驗證您的社會安全號碼的其他書面資料。

### **您及時對暫未證實回答提出質疑後的工作權利**

僱主不得根據暫未證實回答採取任何對您不利的行動，因為您正在努力透過適當的聯邦機構解決暫未證實回答的問題。例

如，僱主不得解僱、暫停使用您、延遲您第一天上班日期、停止發薪或培訓，或限制您的僱用範圍。

只有僱主從 E-Verify 收到最終的未證實結果，或者如果您對暫未證實回答沒有提出質疑，僱主才能根據 E-Verify 解僱您。

### **您對僱主歧視有權獲得法律補救**

聯邦法律禁止僱主利用填寫 I-9 表和使用 E-Verify 驗證僱用資格時，根據求職者和僱員的國籍和公民（或移民）身份對其進行歧視。例如，僱主不能根據國籍或公民身份：根據 E-Verify 發佈的暫未證實回答終止或暫停僱用您；拒絕僱用有工作許可的非美國公民（除非法律或政府合約要求）；在 I-9 表或 E-Verify 過程中對求職者不一視同仁；在填寫 I-9 表時限制選擇您出示證明僱用資格的文件（清單 B 身份文件貼有照片的要求除外）。如果您感覺遭到僱主歧視，請致電司法部、民權司、負責與移民有關的不公平就業行為的特別法律顧問辦公室。

### **僱主濫用 E-Verify 時您可用的援助**

為保護工人在僱主使用 E-Verify 時不受到不公平僱用待遇，特別制訂了一些程序讓僱主遵循。例如，僱主必須通知工人他們使用 E-Verify，不得對求職者或現有僱員使用 E-Verify，不得根

據暫未證實回答解僱僱員或採取其他不利動作，必須保護工人的個人資訊，並且不得要求工人從社會安全號碼資料庫列印資料或驗證其社會安全號碼的其他書面資料。

不遵守這些規則的僱主可能會被禁止使用 E-Verify，並且在此過程中可能會違犯法律。

## 了解您的權利 – 快查清單

- 僱主必須發佈通知，告訴僱員他們使用 E-Verify。
- 只能對新僱員使用 E-Verify，不能用來驗證現有僱員的僱用資格。
- 必須對所有新僱員使用 E-Verify，無論其國籍或公民身份。不能有選擇地使用。
- 只能在僱用後和填寫 I-9 表後使用 E-Verify。僱主不得透過 E-Verify 提前篩選求職者。
- 如果僱員收到暫未證實回答，僱主必須立即向僱員提供如何對暫未證實回答提出質疑的資訊，包括由 E-Verify 生成的書面通知。
- 如果僱員決定對暫未證實回答提出質疑，僱主必須為此提供由 E-Verify 發佈的介紹信。
- 僱員對暫未證實回答提出質疑時，僱主不得對其採取任何不利行動，包括解僱、停職、停止發薪或培訓，甚或限制其僱用範圍。
- 必須給僱員八個聯邦政府工作日時間，以聯絡適當的聯邦機構對暫未證實回答提出質疑。
- 只要僱員在八個聯邦政府工作日內聯絡了適當的聯邦機構，僱主就不得在暫未證實回答待解決期間根據暫未證實回答對任何僱員採取任何不利動作，即使超過了十個聯邦工作日。
- 只有在收到最終的未證實結果或僱員選擇不對暫未證實回答提出質疑的通知後，僱主才能將僱員解僱。
- 僱主不得使用 E-Verify 重新驗證現有僱員的僱用資格。重新驗證必須使用 I-9 表。