

Служащие должны знать о своих правах и обязанностях в системе E-Verify

В соответствии с федеральным законом все вновь нанятые служащие (в том числе граждане США) должны представить документы, подтверждающие личность и право на работу, в течение трех дней с момента принятия на работу. Работодатель должен заполнить Форму I-9, а служащий должен представить работодателю документы, удостоверяющие личность и подтверждающие право на работу в Соединенных Штатах.

Министерство национальной безопасности (Department of Homeland Security, DHS) и Управление социального обеспечения (Social Security Administration, SSA) разработали электронную систему E-Verify, которая призвана помочь работодателям получать подтверждение права вновь нанятых служащих на работу. Проще говоря, работодатель через систему E-Verify отправляет ваши данные в управление SSA и департамент DHS (если вы не являетесь гражданином США), чтобы подтвердить ваше право на работу в Соединенных Штатах, а также удостовериться, что ваше имя, номер социального обеспечения и дата рождения соответствуют официально зарегистрированным данным. Если ваш работодатель пользуется системой E-Verify, вы как наемный служащий имеете определенные права и обязанности.

Ваши права и обязанности, если ваш работодатель проверяет ваши данные через систему E-Verify

В течение трех дней с момента приема на новую работу и после заполнения Раздела 1 Формы I-9 вы должны представить своему работодателю юридически действительные документы (перечисленные в Форме I-9), которые удостоверяют вашу личность и подтверждают ваше право на работу. Вы имеете право выбрать, какие документы вы представите работодателю, независимо от того, использует ли он систему E-Verify, за одним исключением. Если вы представите работодателю, использующему систему E-Verify, один из документов, указанных в Списке В, этот документ должен содержать фотографию.

Ваш работодатель должен уведомить своих сотрудников о том, что он использует систему E-Verify.

Ваш работодатель имеет право на проверку ваших данных через систему E-Verify только после того, как вам предложат работу, вы примете ее и заполните Форму I-9. Ваш работодатель не имеет права использовать систему E-Verify в отношении соискателей (т.е. осуществлять проверку ваших данных по системе E-Verify до приема на работу), а также ваш работодатель не имеет права использовать систему E-Verify выборочно, т.е. проверять одних сотрудников и не проверять других.

Ваш работодатель имеет право проверять ваше право на работу через систему E-Verify, если он принимает вас на новую работу, но не в том случае, если вы уже являетесь его сотрудником в настоящее время.

Ваш работодатель должен использовать систему E-Verify в отношении всех вновь нанятых сотрудников на всех пунктах найма, участвующих в этой системе, независимо от национальной принадлежности и статуса гражданства таких сотрудников.

Ваш работодатель не имеет права использовать систему E-Verify в целях дискриминации вас по признаку национальной принадлежности или гражданства либо в других противозаконных целях, в том числе в целях возмездия за подачу жалобы в Комиссию по вопросу равных возможностей трудоустройства (Equal Employment Opportunity, EEO), за членство в профсоюзе и т.п.

Ваши права и обязанности, в случае если ваши данные не соответствуют данным управления SSA или департамента DHS в системе E-Verify

Если ваш работодатель проверяет ваши данные с помощью системы E-Verify и обнаруживает несовпадение данных (это

www.dhs.gov/E-Verify

называется «предварительное неподтверждение данных»), он должен незамедлительно направить вам уведомление о предварительном неподтверждении данных и предложить вам оспорить данное неподтверждение. Если вы решите опротестовать предварительное неподтверждение данных, вы должны указать это в полученном уведомлении и вернуть его работодателю. Вы и ваш работодатель должны поставить свои подписи на уведомлении о предварительном неподтверждении данных. После того как вы отправите уведомление работодателю, он должен выдать вам направление, в котором указано, как связаться с управлением SSA или департаментом DHS с целью урегулирования вашего дела. Вы и ваш работодатель должны поставить свои подписи на этом направлении.

Как только вы получите направление, вы должны связаться с соответствующей федеральной службой в течение восьми федеральных рабочих дней и начать урегулирование дела. Если предварительное неподтверждение ваших данных касается управления SSA, обязательно сообщите в Управление о том, что вы оспариваете предварительное неподтверждение данных, полученных по системе E-Verify. Более того, вы должны как можно скорее обратиться в управление SSA с целью урегулирования спора, поскольку проверка предварительно неподтвержденных данных занимает определенное время. Если возможно, вы также должны взять с собой в управление SSA документы, подтверждающие ваше имя (и, если применимо, другие официальные имена, которые вы имели ранее), номер социального обеспечения, подтверждение статуса гражданства и даты натурализации (если применимо). Если вы обратитесь в департамент DHS, чтобы оспорить предварительное неподтверждение данных, вам помогут разрешить спор, если вы сможете предоставить данные о своем иммиграционном статусе, в том числе даты возможного изменения статуса. Когда вы урегулируете свое дело, вы должны сообщить своему работодателю о любых изменениях данных, внесенных управлением SSA (если таковые будут), а ваш работодатель должен повторно проверить ваше право на работу через систему E-Verify.

В отношении попыток урегулировать предварительно неподтвержденные данные в управлении SSA: ваш работодатель не имеет права требовать от вас распечатку из базы данных управления SSA либо другие письменные подтверждения вашего номера социального обеспечения из управления SSA.

Ваше право на работу, если вы своевременно оспорите предварительно неподтвержденные данные

Ваш работодатель не имеет права предпринимать какие-либо неблагоприятные действия против вас на основании того, что вы пытаетесь оспорить предварительно неподтвержденные данные в соответствующей федеральной службе. Например, ваш работодатель не имеет права уволить вас, отстранить от работы, перенести ваш первый рабочий день, задержать оплату труда или обучение либо ограничить вашу занятость.

Ваш работодатель имеет право уволить вас на основании данных, полученных через систему E-Verify, только в том случае, если он получит окончательное неподтверждение данных либо если вы решите не оспаривать предварительное неподтверждение данных.

Ваше право на юридическую защиту в случае дискриминации со стороны работодателя

Федеральное законодательство запрещает работодателям дискриминационную практику против соискателей и сотрудников на основании их национального происхождения и гражданства (или иммиграционного статуса) при проверке права на работу с помощью оформления Формы I-9 и системы E-Verify. Например, работодатель на основании национальной принадлежности или гражданства не имеет права: прекращать или приостанавливать работу на основании предварительного неподтверждения данных, полученного через систему E-Verify; отказывать в приеме на работу лицам, не являющимся гражданами США, но имеющим право на работу, если это не противоречит законодательству или государственному контракту; практиковать какое-либо иное отношение к соискателям в

процессе оформления Формы I-9 или проверки данных через систему E-Verify; ограничивать выбор документов, подтверждающих право на работу, при оформлении Формы I-9 (за исключением требования, что документ из Списка В, удостоверяющий личность, должен содержать фотографию). Если вы считаете, что вы подверглись дискриминации со стороны работодателя, пожалуйста, позвоните в Отделение специального совета по несправедливой практике трудоустройства, связанной с иммиграцией (Office of Special Counsel for Immigration-Related Unfair Employment Practices) Подразделения по гражданским правам (Civil Rights Division) Министерства юстиции (Department of Justice).

Помощь, которая доступна вам в случае, если ваш работодатель нарушает правила использования системы E-Verify

При использовании системы E-Verify работодатели должны следовать определенным правилам, разработанным с целью защиты работников от несправедливых действий работодателя при трудоустройстве. Например, работодатель должен уведомить работника об использовании системы E-Verify; работодатель не имеет права использовать систему E-Verify в отношении соискателей или существующих сотрудников; работодатель не имеет права уволить работника или предъявлять претензии на основании предварительного неподтверждения данных; работодатель должен защищать частную информацию работника; а также работодатель не имеет права требовать у работника представления распечатки из базы данных управления SSA либо другие письменные подтверждения вашего номера социального обеспечения из управления SSA. Работодатель, который нарушает данные правила, может быть лишен возможности пользоваться системой E-Verify, и его действия могут быть расценены как нарушение закона.

Знайте свои права. Краткий перечень

- Работодатель должен уведомить своих сотрудников о том, что он использует систему E-Verify.
- Система E-Verify должна использоваться только в отношении вновь нанятых служащих. Она не может использоваться для проверки права на работу уже работающих сотрудников.
- Система E-Verify должна использоваться для всех вновь нанятых служащих независимо от их национального происхождения или статуса гражданства. Она не может использоваться выборочно.
- Система E-Verify должна использоваться только после принятия на работу и оформления Формы I-9. Работодатель не имеет права осуществлять предварительную проверку данных соискателей с помощью системы E-Verify.
- Если работодатель получит предварительное неподтверждение данных в отношении сотрудника, он должен незамедлительно сообщить сотруднику, как оспорить данное неподтверждение, а также направить ему письменное уведомление о полученных через систему E-Verify данных.
- Если сотрудник примет решение оспорить предварительное неподтверждение данных, работодатель должен выдать ему направление, полученное по системе E-Verify, в котором содержатся соответствующие указания и контактная информация.
- Работодатель не имеет права предпринимать какие-либо неблагоприятные действия против сотрудника на основании того, что он оспаривает предварительное неподтверждение данных. В том числе работодатель не имеет права уволить, отстранить от работы, лишить заработной платы, обучения либо иным способом ограничить занятость.
- У служащего есть восемь федеральных рабочих дней, чтобы обратиться в соответствующую федеральную службу и оспорить предварительное неподтверждение данных.
- Работодатель не имеет права предпринимать какие-либо неблагоприятные действия против сотрудника на основании предварительного неподтверждения данных на протяжении урегулирования дела (даже если оно длится более десяти федеральных рабочих дней), при условии что сотрудник обратился в соответствующую федеральную службу в течение восьми федеральных рабочих дней.
- Работодатель имеет право уволить работника на основании данных, полученных через систему E-Verify, только в том случае, если он получит окончательное неподтверждение данных, либо после уведомления о том, что сотрудник принял решение не оспаривать предварительное неподтверждение данных.
- Работодатель не имеет права использовать систему E-Verify для повторной проверки права уже работающего сотрудника на работу. Повторная проверка права на работу должна осуществляться с помощью Формы I-9.