我的雇主告诉我，他们要检查我的工作许可文件。我应该怎么办？

您的雇主检查您的 I-9 表格和工作许可文件可能有几个原因。I-9 表格是雇员最初被雇用时核实工作许可和身份所需要填写的表格。以下概述了雇主检查或表示将要检查您的 I-9 表格及相关文件的一些最常见原因。

原因	描述	权利	风险
移民局 I-9 稽查 要进一步了解移民局 I-9 稽查，请点击这里	移民官员联络雇主，索取所有雇员的 I-9 表格的副本。移民官员然后检查 I-9 表格，看是否有问题或者是否与移民局记录不一致。	• 在加州，雇主必须在收到检查通知 [1] 后 72 小时内书面告知雇员其收到了该通知。 • 在加州，雇主必须在 72 小时内书面告知雇员该稽查行动的结果。[2] • 有机会解释雇主记录与移民局记录之间的任何不一致。 • 有权选择出示哪些文件来证明工作许可。 • 有权不与雇主讨论您的移民身份。 • 有权在与雇主的会议中有其他人 (例如律师、工友或工会代表) 在场。[3] • 有权保持沉默。 • 有权不签署任何文件。 • 有权在回答移民官员的问题之前咨询律师意见。	• 如果移民官员认为一名雇员无工作许可，而该雇员又不提供额外文件以证明其合法工作资格，雇主可以合法地解雇该雇员。[4] • 移民官员进入工作场所递送检查通知或检查 I-9 表格时可能试图与雇员询问或逮捕他们。[5] • 移民官员可以要求与雇主和雇员面谈来解决 I-9 表格的问题。存在移民官员在这类面谈中逮捕该雇员的风险。
雇主内部 I-9 稽查	雇主自行决定对自己进行稽查。雇主可以合法地这样做，只要其检查*所有*雇员的表格，且进行稽查的方式无	• 雇主在稽查过程中不得基于种族、语言、国籍或原国籍进行歧视 – 是否稽查所有雇员的 I-9 表格，抑或只是某些雇员？雇主如何选择要稽查的雇员表格？雇主检查所有的 I-9 表格是否采纳相同的标准？如果雇主发现雇员的 I-9 表格有问题，是否会要求雇员提供具体类型的文件？	• 雇主一旦知悉或应该知悉一名雇员无工作许可，如果继续雇用该雇员的话，有遭受惩罚的风险。[8] • 雇主以歧视性方式进行稽查则可能属违法 (例如只稽查拉丁裔雇员的 I-9)。 • 雇主可能用稽查来报复行使权利的雇员 (例如投诉或谈论工资、工会组建或工会活动)。

[1] Cal Lab Code § 90.2(a)(1).
[2] Cal Lab Code § 90.2(b)(1).
[3] Cal Lab Code § 90.2(b)(1)(A)-(D).
[4] 8 U.S.C § 1324(a)(1).
[5] 但是，如果移民官员的真实目的是询问、逮捕或拘留工作者，而不是稽查雇主保存的记录，则所进行的逮捕将可能是非法的。 *参见 Perez Cruz v. Barr*, No. 15-70530, 2019 WL 2454850 (9th Cir. June 13, 2019) (裁定，在甚至没有证据显示记录被扣押了的情况下，移民官员不得以使用司法搜查令来取得雇主的记录，作为询问、逮捕和拘留工作者的借口)。
[8] 8 U.S.C. § 1324a(a)(1).

原因	描述	权利	风险
	歧视，也不是为了对雇员进行报复。 雇主应该书面告知雇员，其将进行一项内部稽查，并说明该稽查与政府行动无关。[6]	• 雇主不能用内部 I-9 稽查来报复行使权利的雇员 (详见下文)。 • 雇员必须被给予“合理的时间”来改正 I-9 文件的任何问题。[7]	那将是非法的。遭到报复的雇员可以向联邦平等就业机会委员会 (EEOC)、加州公平就业和住房部 (DFEH) 或联邦司法部移民和雇员权益司 (IER) 等机构投诉，并可能有资格获得赔偿和其他救济。雇员也可能能够对雇主提起民事诉讼。
来自社会安全局 (“SSA”) 的“不符合信函” 要进一步了解 SSA “不符合信函”，请点击这里。	来自 SSA 的信函，只是陈述 SSA 档案中记录的雇员姓名或社会安全号码与雇主报税表格上列出的信息不符合。 *该信函与移民身份或工作许可毫无关系。*[9]	• 不得仅仅因为不符合信函就处分、停职或解雇雇员。 • 雇员应该索取不符合信函的副本。 • 雇主必须给雇员合理的时间去纠正任何错误。如果雇员无法纠正错误，雇主*不需要*采取任何其他行动。[10]	• 取决于个别情况，雇主仅仅因为不符合信函就处分或解雇雇员的行动可能属于非法歧视或报复。 • 遭到歧视或报复的雇员可以向 EEOC、DFEH 或 IER 等机构投诉，并可能有资格获得赔偿和其他救济。雇员也可能能够对雇主提起民事诉讼。
来自 E-Verify 的“初步不合规信函”(“TNC”)	**E-Verify** 是雇主用来核实新雇员工作许可的系统。一般而言，不可以用于核实现有雇员。[11] 除非是联邦政府承包商，加州雇主不	• 不得仅仅因为 TNC 就解雇雇员。 • 雇员必须有机会“挑战”TNC。 • 想要挑战 TNC 的雇员有 8 个工作日的时间前往或致电 SSA 或 DHS 办公室，启动纠正记录的程序。[15]	• 如果雇员不挑战 TNC，或挑战不成功，就会发出一份最终不合规信函 (“FNC”)，雇主可以据此解雇或拒绝雇用该雇员。[16] • 雇主一旦知悉或应该知悉一名雇员无工作许可，如果继续雇用该雇员的话，有遭受罚金和/或惩罚的风险。[17] • 雇主仅仅因为收到 TNC 就处分或解雇雇员的行动可能属于歧视或报复。

[6] https://www.nilc.org/wp-content/uploads/2015/11/I-9-audits-primer-2009-07-23.pdf

[7] “合理的时间”长短取决于多个因素，包括是否需要提供新文件，且该期限可以被延长。之前，雇主被指示提供至少 90 天时间。但是，因为某些文件可能需要超过 120 天才能取得，雇主应该灵活地设定合理的时间期限。*参见* https://www.ice.gov/sites/default/files/documents/Document/2015/i9-guidance.pdf

[9] https://www.nilc.org/issues/workersrights/no-match-letter-toolkit/social-security-no-match-letters-faq/

[10] 参见 https://www.ssa.gov/employer/notices/EDCOR%20Letter%20-%20Final%20-%20Attachment%20-%209-16-19_508.pdf; https://www.nilc.org/issues/workersrights/no-match-letter-toolkit/social-security-no-match-letters-faq/.

[11] *参见* Cal. Lab. Code § 2814 及 https://www.e-verify.gov/employees/employee-rights-and-responsibilities

[15] https://www.e-verify.gov/employers/verification-process/tentative-nonconfirmations/ssa-and-dhs-tncs

[16] https://www.e-verify.gov/e-verify-user-manual-30-case-results/36-final-nonconfirmation

[17] 8 U.S.C. § 1324a(a)(1).

原因	描述	权利	风险
	要求必须使用 **E-Verify**。[12] **TNC** 是一封信函，陈述 I-9 表格上的信息与 SSA 或国土安全部 (“DHS”) 记录中的信息不符合。[13] *该信函不一定意味着雇员没有在美国合法工作的许可。*[14]		• 遭到歧视或报复的雇员可以向 EEOC、DFEH 或 IER 等机构投诉，并可能有资格获得赔偿和其他救济。雇员也可能能够对雇主提起民事诉讼。
报复	有时，雇主可能以稽查或以上的一种可能情况为借口，解雇行使权利的雇员。 考虑的因素包括：宣布稽查、不符合信函或 TNC 的时机；所针对的人；雇员在此之前采取了什么行动或活动；以及以上情况是否第一次发生。	• 有权组建工会和进行集体行动。 • 有权投诉工作条件、欠薪等。 • 有权投诉歧视性处理和做法。	• 雇主可能因为雇员行使某项权利而非法解雇雇员，进行报复。 • 取决于个别情况，雇员可以向加州劳工委员会、 EEOC、 DFEH 或 IER 等机构投诉，并可能有资格获得赔偿和其他救济。雇员也可能能够对雇主提起民事诉讼。

[12] Cal. Lab. Code § 2814
[13] https://www.e-verify.gov/employees/tentative-nonconfirmation-tnc-overview
[14] *Id.*