

文件濫用—合法工作身份文件

DOCUMENT ABUSE

1. 什麼是文件濫用 Document Abuse ?

移民改革控制法案 (IRCA) 要求僱主查證他們聘用的工人的身份以及是否具有合法的工作身份。他們必須在聘用一個僱員後三個工作日之內，填寫一份僱傭身份查證表格 Employment Eligibility Verification Form，又叫 Form I-9。這個程序要求僱員向僱主出示一個文件組合顯示他具有在美國合法工作的身份，這個文件組合可以是美國護照（過期或者沒有過期）、永久居民證（又稱綠卡）、仍然有效的帶照片的工作許可文件 Employment Authorization Document、或者州政府的身份證與不受限 unrestricted 的社會安全卡（又稱工卡）。你可以在 Form I-9 表後找到可以接受的文件類型^{註1}。

文件濫用指的是，僱主不接受工人使用任何法律接受的文件，而特別指明工人必須使用某種文件，或者要求工人出示比 Form I-9 要求更多的文件。如果僱主拒絕接受一個有合法工作身份的工人出示的、看上去不會是偽造的法律允許的文件，目的是為了強迫這個工人就範，否則就不給他工作，這樣做就是文件濫用。

2. 我的僱主有沒有犯了文件濫用？

文件濫用既可以發生在剛獲得聘用的工人身上，也可以發生在已經完成了 I-9 程序的已經為公司工作的僱員身上。

在聘用時發生的文件濫用：

如果僱主做了以下的事，他就有可能犯了文件濫用：

- 他要求你出示比 I-9 要求**更多**的文件；



- 他要求你出示與 I-9 規定不同的文件；
- 他拒絕接受看上去不像是偽造的而法律上可以接受的文件。

在聘用時文件濫用的一些例子：

- 在聘請時雇主要求你出示美國護照；
- 在聘請時雇主要求你出示工作許可文件 Employment Authorization Document，即使你已經向他出示州身份證以及不受限社會安全卡；
- 在聘請時雇主拒絕接受你出示的工作許可文件，因為這份文件上列有將來過期的日子。

發生在已經為公司工作的工人身上的文件濫用：

一個工人已經完成了 I-9 程序，並且已經為公司聘用，但老板突然要求你出示在美國的合法工作身份證明，這也屬於文件濫用。

只有極少數的情況下雇主可以合法地重新查證一個工人的工作身份——即是說，再次要求工人出示 I-9 文件。這些例外包括：以前出示的工作許可已經過期或者即將過期；移民部門 Immigration and Citizenship Enforcement (ICE)通知雇主這個工人的證件有問題；或者雇主有“推定認知 constructive knowledge”，知道一個工人沒有工作許可。

“推定認知”意思是，雇主必須有清楚的證據顯示一個工人沒有工作許可，只是懷疑一個工人沒有合法工作身份是不足夠的。事實上 IRCA 加強了現存的法律，禁止雇主因為工人的出生來源地而歧視對待他們。注意：來自社會安全局“內容不符 no-match”的信件並不算“推定認知”^{注2}。

另外，在很多種特定的情況下雇主都不能重新查證工人的合法工作身份，例如這個工人銷假（請假得到雇主的批准）回公司上班；被非法停職或者非法解雇後重新復職；或者在勞資糾紛的過程中^{注3}。

發生在已聘用工人身上的文件濫用的一些例子：

- 僱主重新查證一個工人的工作許可，即使這個工人在受聘時已經出示他的綠卡；
- 僱主要求工人出示他更新的駕駛執照，因為這個工人在完成 I-9 程序時用的執照已經過期；
- 僱主拒絕接受工人已經過期的工作許可證明文件，即使這個工人向僱主出示移民局的正式新聞稿，上面說明這些工作許可文件自動延期有效到明年。

3. 如果僱主犯了文件濫用，我應該怎麼辦？

IRCA 的反歧視條文^{註4}禁止不公平的與移民有關的僱傭做法，並且設立了具體的程序執行這些條文。

如果僱主犯了文件濫用，工人可以在事件發生的 180 日之內，向聯邦司法部的與移民有關不公僱傭作法特別工作小組 the Office of Special Counsel for Immigration –Related Unfair Employment Practices (OSC) 提出歧視的投訴。OSC 在收到投訴後會作出調查，時間最長可達 210 日。如果 OSC 發現有理由相信，與移民有關的不公平僱傭作法有可能發生過，OSC 有可能會向僱主發起行政申訴。行政法官會主持聆訊。如果 OSC 在收到投訴後的 120 日內沒有作出決定，他們就必須通知雙方，提出投訴的工人隨後可以在 90 日內向行政法官提出申訴。OSC 也有可能會進行獨立調查，調查僱主有沒有一貫從事歧視的做法。

OSC 調查有可能會導致幾種補償方法，包括要求僱主補償工人的工資損失，重新聘用或復職，要求公司設立有關政策以不至于重犯，以及民事懲罰。

讀者可以上網：<http://www.usdoj.gov/crt/osc/htm/charge.htm>，查詢有關OSC的資料，獲取英文、西班牙文、中文、越南文的投訴表格。你也可以致電 1-800-255-7688 或 1-800-237-2515 (TDD)，或者寫信給OSC，地址:950 Pennsylvania Avenue, N.W., Washington D.C. 20530。

這份文件試圖為大家提供準確、簡明的有關就業方面的加州法律常識。不過，由於法律以及法律程序時有變化以及解釋不同，勞工法律中心不能保證傳單的內容是最新的，也不能為內容被運用的結果負責。讀者不應完全依賴傳單提供的資料，你應該就個人的特殊情況，向律師或者有關機構查詢。

注1:國土安全部最近更新了 I-9 表格。在網上可以下載英文版:<http://www.uscis.gov/files/form/I-9.pdf>，或西班牙文版:<http://www.uscis.gov/files/form/I-9Spanish.pdf>。

注2:國土安全部曾經提議收到社會安全局“內容不符 no-match”通知就可以算是雇主推定認知，除非工人能夠出示工作許可的其他證明，否則雇主必須在 90 日內解雇這個工人。不過這個提議已經給法庭拒絕，沒能夠生效。

注3:8 C.F.R. § 274a.2(b)(viii)(A).

注4: 8 U.S.C. § 1324b.



法律援助會 - 勞工法律中心 2007 年 © 版權所有

如你遇上有關勞工法律的疑難問題，請致電法律援助會-勞工法律中心的中文專線：(415) 593-0066

法律援助會-勞工法律中心是一個非牟利機構，專門免費為低收入的勞工階層提供和工作就業有關的法律諮詢服務。本中心的二十四小時諮詢服務電話專線是 415-864-8208。你也可以打電話給中心的中文專線 415-593-0066 尋求幫助

