

總法律顧問辦公室 (OFFICE OF THE GENERAL COUNSEL)
運作管理處 (Division of Operations-Management)

OM 22-09備忘錄

2022年5月2日

收件人: 所有區域主管、負責官員以及駐地官員

發件人: Joan A. Sullivan, 副總法律顧問

主題: 保證移民工人安全且有尊嚴地使用NLRB訴訟過程

為保證我們能有效地調查違反《全國勞資關係法》(National Labor Relations Act)的行為並做出相應補救，總法律顧問在GC 22-01 “[按照NLRA規定保證移民工人的權力和補救措施 \(Ensuring Rights and Remedies for Immigrant Workers Under the NLRA\)](#)”中提出了一系列旨在保證移民工人安全且有尊嚴地使用NLRB訴訟過程的新倡議。

在這些倡議之中，其中一項是關於制定一份事實清單以向與移民身份以及NLRB調查流程有關的目擊者提供相關信息。在此附上英文版以及西班牙語版的事實清單，您還能在我們的網站www.nlr.gov/news-publications/publications/brochures上找到英文版的清單以及在網站www.nlr.gov/es/news-publications/publications/brochures上找到西班牙語版的清單。這份事實清單說明了移民身份與是否存在違反NLRA的行為無關，在NLRB調查過程中獲得的信息受到保護，且指控方或目擊者在出現需要保護參與NLRB訴訟過程或行使其NLRA規定的權力的員工的情況時可要求NLRB為工地的員工索求移民救濟。該事實清單由我們的移民小組 (Immigration Team) 制定，包括在第1、4、5、16和31區域的移民協調員。

委員會工作人員應在錄取目擊者的證詞前將該事實清單交給他們。另外，協助訪客或來電者準備指控以方便相關人員審閱並提交的信息官在除了指控草案外，還應提供一份事實清單副本。我們在此提醒按照GC 22-01規定，委員會工作人員在錄取證詞前應口頭建議目擊者說，相關人員的移民身份或工作授權與我們就是否存在違反NLRA規定的行為展開的調查無關，且我們不會詢問該人員的移民身份或工作授權情況。

如果這些問題出現或如果您知道被指控方實施了與員工的移民身份或工作授權有關的、有可能影響我們的調查、訴訟或救濟措施的有效性的行動，請馬上與您所在區域的移民協調員聯繫。該協調員將與運作管理處的移民小組成員配合以為您提供幫助。

/s/
J. A. S

抄送: NLRBU
向公眾發表



有關NLRB為移民工人展開的調查的重要信息



《全國勞資關係法》（National Labor Relations Act, NLRA）為大多數私營行業的員工提供保護，無論其移民身份如何。NLRA賦予員工以下權力：

- 成立、參加或協助工會以就工資以及其它工作條件展開談判；
- 與同事、工會、工人中心、政府機構、媒體或公眾談論工資以及其它工作條件；
- 與其他同事採取集體行動以試圖改善工資和其它工作條件；
- 選擇不參加以上任何活動。

以下是您應該知道的關於我們保密調查程序的重要信息：

- 正因為移民身份與是否存在違反NLRA規定的行為無關：
 - 我們不會詢問您的移民身份；
 - 您無需跟我們分享有關您的移民身份的任何信息；
 - 您無需分享有關您當前/先前同事的身份的信息。
- 我們僅執行NLRA規定，不會參與移民法的執行。
- 我們不會跟國土安全部（Department of Homeland Security, DHS）（包括移民和海關執法局（Immigration and Customs Enforcement, ICE））或其它任何移民機構分享有關您的任何信息，除非您要求我們分享您的信息以協助您尋求本文件最後一個要點提到的移民救濟。
- 如果您因任何理由對前來我方辦公室存在疑慮，請與為您的案件指派的工作人員商議參與調查的其它方式，包括在我方辦公室之外或通過視頻錄取您的證詞。
- 我們的調查是保密的，也就是說我們不會向您的雇主披露您的宣誓書，除非您出庭作證或我們試圖獲得聯邦法庭禁令。
- 如果您對用英語跟我們交流感到不自在，我們可提供口譯員以使用您的首選語言為您提供幫助以及相關信息。
- 如果您知道雇主或工會進行了以下任一行為，請告知給委員會工作人員。這是因為該行為有可能是違法的：
 - 因您或其他員工參與了工會活動或其它集體行動來改善工作條件而威脅聯係DHS或ICE或做出其它類似威脅；
 - 在無有效、非歧視性理由的情況下讓員工提供新的或更新的移民文件/文書或重新驗證員工的工作授權情況。這種情況有可能違反了NLRA或其它法律的規定。
- 如果在調查結束後我們認為指控是有道理的（雇主或工會違反了法律）且我們必須向行政法官（Administrative Law Judge）提出訴訟，那麼我們將盡一切努力防止雇主或工會質問您的移民身份。
- 如果您提交了指控或是目擊者且您或您的代表跟我們說工地存在受NLRA保護的活動並需要移民救濟措施以保護那些正在行使其權力或參與NLRB訴訟的員工，那麼NLRB將考慮為工地員工尋求移民救濟，包括延期行動、假釋、U簽證或T簽證身份或其它可用且適宜的補救措施。NLRB無法提供移民建議。如果您需要移民方面的諮詢服務，您可在此找到免費法律服務提供方列表：<https://www.justice.gov/eoir/list-pro-bono-legal-service-providers>。

如需瞭解更多有關NLRB的信息，請訪問我們的網站，即www.nlr.gov。



Información Importante Acerca de las Investigaciones de la NLRB para los Trabajadores Inmigrantes



La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRA por sus siglas en inglés) protege a la mayoría de los empleados del sector privado, independientemente de su estatus migratorio. La NLRA les da a los empleados el derecho a:

- Formar, afiliarse o ayudar a una unión para negociar sobre los salarios y otras condiciones de trabajo.
- Discutir los salarios y otras condiciones de trabajo con los compañeros de trabajo, una unión, un centro de trabajadores, una agencia gubernamental, los medios de comunicación o el público.
- Tomar acciones colectivas con los compañeros de trabajo para tratar de mejorar los salarios y otras condiciones de trabajo.
- Optar por no participar en ninguna de estas acciones.

A continuación, le presentamos información importante que debe conocer acerca de nuestro proceso de investigación confidencial:

- Porque el estatus migratorio no es pertinente si ha habido una violación de la NLRA:
 - Nosotros **NO** le preguntaremos sobre su estatus migratorio.
 - Usted **NO NECESITA** compartir ninguna información con nosotros acerca de su estatus migratorio.
 - Usted **NO NECESITA** compartir ninguna información sobre el estatus [migratorio] de sus actuales/antiguos compañeros de trabajo.
- Sólo hacemos cumplir la NLRA y **NO** estamos involucrados en el cumplimiento de las leyes de inmigración.
- **NO** compartimos ninguna información sobre usted con el Departamento de Seguridad Nacional (DHS por sus siglas en inglés), incluyendo el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE por sus siglas en inglés) o cualquier otra autoridad de inmigración, a menos que usted solicite que compartamos su información para ayudarle a buscar alivio migratorio, como se describe en el último punto de este documento.
- Si tiene preocupaciones acerca de presentarse en nuestras oficinas por cualquier razón, por favor hable con el agente de la Junta asignado al caso sobre otras maneras de participar en la investigación, incluyendo tomar su declaración jurada fuera de nuestra oficina o por video.
- Nuestras investigaciones son confidenciales, lo que significa que **NO** divulgaremos su declaración jurada a un empleador, a menos que usted testifique en un juicio, o que busquemos un mandato judicial federal.
- Si no está cómodo/a comunicándose con nosotros en inglés, tendremos un intérprete disponible para proporcionarle asistencia e información en su idioma predilecto.
- Si usted sabe que un empleador o unión ha incurrido en alguna de las siguientes conductas, por favor infórmele al agente de la Junta ya que puede violar la ley:
 - Amenazar con llamar al DHS o al ICE o hacer otras amenazas similares porque usted u otros empleados han participado en actividades sindicales u otras acciones colectivas para mejorar las condiciones de trabajo.
 - Pedir a los empleados que proporcionen documentos/papeles de inmigración nuevos o actualizados o volver a verificar la autorización de trabajo de los empleados sin una razón válida y no discriminatoria, que podría violar la NLRA u otras leyes.
- Si, al final de la investigación, determinamos que el cargo tiene mérito (el empleador o la unión han violado la ley) y tenemos que litigar el caso frente a un Juez de Ley Administrativa, haremos todo lo posible para evitar que el empleador o la unión le pregunten sobre su estatus migratorio.
- Si usted ha presentado un cargo o es un testigo y usted o su representante nos dice que se hay una actividad protegida por la NLRA en un lugar de trabajo y que es necesario un alivio migratorio para proteger a los empleados que están ejerciendo esos derechos o participando en el proceso de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB por sus siglas en inglés), la NLRB considerará la posibilidad de buscar un alivio migratorio para los empleados en ese lugar de trabajo, incluyendo la acción diferida, la libertad condicional, visas U o T u otro alivio en la medida en que esté disponible y sea apropiado. La NLRB no puede proporcionar asesoramiento de inmigración. Si necesita asesoramiento de inmigración, una lista de proveedores de servicios legales sin costo se encuentra disponible aquí (en inglés):
<https://www.justice.gov/eoir/list-pro-bono-legal-service-providers>.

Para más información acerca de la NLRB, por favor visite nuestra página web, www.nlrb.gov.