

BIURO RADCY PRAWNEGO
Dział Zarządzania – Operacji

MEMORANDUM OM 22-09

2 maja, 2022

Do: Wszystkich dyrektorów regionalnych,
Urzędników typu „Officers- in - charge” oraz
Urzędników typu „Resident Officer”

Od: Joan A. Sullivan, Zastępca Radcy Prawnego

Temat: Zapewnienie bezpiecznego i godnego dostępu dla pracowników – imigrantów
do procesów NLRB

Aby zapewnić, skuteczne dochodzenie i rozstrzyganie naruszeń Krajowej Ustawy o Stosunkach Pracy, Radca Prawny, w publikacji [GC 22-01, Zapewnienie Praw i Rozwiązań dla Pracowników - Imigrantów w ramach ustawy NLRA](#), opisała kilka nowych inicjatyw mających na celu udostępnienia bezpiecznego i godnego dostępu do procesów NLRB dla pracowników - imigrantów.

Jedną z tych inicjatyw jest utworzenie arkusza informacyjnego w celu udostępnienia informacji świadkom w związku ze statusem imigracyjnym i procedurami dochodzeniowymi NLRB. Ten arkusz informacyjny jest załączony tutaj w języku angielskim i hiszpańskim. Jest on też dostępny na stronie internetowej w języku angielskim pod adresem www.nlrb.gov/news-publications/publications/brochures i w języku hiszpańskim pod adresem www.nlrb.gov/es/news-publications/publications/brochures. Arkusz informacyjny wyjaśnia, że status imigracyjny nie jest istotny w sprawach dotyczących wykroczeń w ramach ustawy NLRA, że informacje uzyskane podczas dochodzenia NLRB są chronione, i że strona wnosząca zarzut lub świadek może zgłosić prośbę do NLRB o zabieganie o pomoc imigracyjną dla pracowników w swoim miejscu pracy, jeżeli jest to konieczne w celu ochrony pracowników biorących udział w procesie NLRB lub korzystających ze swoich praw na podstawie ustawy NLRA. Arkusz informacyjny został przygotowany przez nasz Zespół Imigracyjny, w tym Koordynatorów Imigracyjnych w rejonach 1, 4, 5, 16 i 31.

Agenci Rady powinni wręczyć ten arkusz informacyjny wszystkim świadkom przed odebraniem ich zeznań. Dodatkowo, oficerzy informacyjni, którzy pomagają osobom odwiedzającym i dzwoniącym przygotować zarzut powinni wręczyć im kopię arkusza informacyjnego wraz z wersją roboczą zarzutu. Przypominam, że według GC 22-01, agenci Rady powinni również ustnie powiadomić świadków przed odebraniem ich zeznań, że status imigracyjny lub status pozwolenia na pracę nie jest istotny w naszym dochodzeniu dotyczącym wykroczeń ustawy NLRA, i że nie zapytamy nikogo o status imigracyjny lub o status pozwolenia na pracę.

W razie jakichkolwiek pytań lub jeżeli dowiesz się o działaniach strony, przeciw której wniesiono zarzut związanymi ze statusem imigracyjnym lub pozwoleniem na pracę, które negatywnie wpływają na efektywność naszych dochodzeń, sporów sądowych i możliwości rozstrzygnięcia spraw, proszę skontaktować się niezwłocznie ze swoim Regionalnym Koordynatorem ds. Imigracyjnych, który będzie współpracować z Zespołem Imigracyjnym w dziale zarządzania i operacji.

/s/
J.A.S.

cc: NLRBU
Do opublikowania



Ważne Informacje dla Pracowników – Imigrantów na temat dochodzenia przez NLRB



Krajowa Ustawa o Stosunkach Zatrudnienia (NLRA) chroni większość pracowników sektora prywatnego niezależnie od ich statusu imigracyjnego. NLRA daje pracownikom prawo do:

- Tworzenia, przyłączania się do związków zawodowych i udzielania związkowi pomocy asystowana w celu negocjacji dotyczących wynagrodzenia lub innych warunków pracy.
- Rozmawianie o wynagrodzeniu i innych warunkach zatrudnienia z współpracownikami, związkiem zawodowym, centrum dla pracowników, agencją rządową, mediami, lub innymi osobami.
- Brania udziału w działaniach zbiorowych wraz z współpracownikami w celu poprawy wynagrodzenia lub innych warunków pracy.
- Postanowienia, że nie chcesz brać udziału w takich działaniach.

Poniżej znajdują się ważne informacje na temat naszego poufnego procesu dochodzenia:

- Ponieważ status imigracyjny nie jest istotny w kwestiach dotyczących naruszenia prawa w ramach NLRA:
 - **NIE** zapytamy o twój status imigracyjny.
 - **NIE** musisz dać nam żadnej informacji o swoim statusie imigracyjnym.
 - **NIE** musisz dać nam żadnej informacji o statusie swoich obecnych lub byłych współpracowników.
- Zajmujemy się tylko egzekwowaniem ustawy NLRA i **NIE** jesteśmy zaangażowani w egzekwowanie praw imigracyjnych.
- **NIE** udostępniemy informacji o tobie Departamentowi Bezpieczeństwa Krajowego (DHS), w tym Służbie Imigracyjnej i Celnej (ICE), lub innym organom imigracyjnym, chyba że o nas poprosisz w ramach pomocy imigracyjnej, jak wyjaśniono w ostatnim punkcie tego dokumentu.
- Jeżeli masz jakiegokolwiek obawy na temat stawienia się w naszych biurach, prosimy o rozmowę z Agentem Rady, któremu przydzielono sprawę na temat innych metod wzięcia udziału w dochodzeniu, w tym złożenie oświadczenia pod przysięgą poza naszym biurem lub za pomocą wideo.
- Nasze dochodzenie jest poufne, co oznacza, że **NIE** ujawnimy twojego oświadczenia zawartego pod przysięgą twojemu pracodawcy, chyba że będziesz zeznawać w procesie sądowym, lub jeżeli będziemy starać się o nakaz sądowy.
- Jeżeli nie czujesz się komfortowo porozumiewając się z nami w języku angielskim, udostępniemy ci tłumacza, aby zapewnić ci pomoc i informacje w preferowanym przez siebie języku.
- Jeżeli jesteś świadomy tego, że pracodawca lub związek zawodowy dopuścili się jakichkolwiek z poniższych działań, prosimy o powiadomienie Agenta Rady, ponieważ działania te mogą stanowić naruszenie prawa:
 - Groźba poinformowania DHS lub ICE, albo podobne groźby, spowodowane udziałem twoim lub innych pracowników w czynnościach związku zawodowego lub innych działaniach zbiorowych mających na celu poprawieniu warunków pracy.
 - Wymaganie od pracowników, aby dostarczyli oni nowych lub zaktualizowanych dokumentów imigracyjnych lub ponowna weryfikacja autoryzacji do pracy bez ważnego, niedyskryminującego powodu, co stanowi naruszenie ustawy NLRA i innych praw.
- Jeżeli, na końcu dochodzenia, ustalimy, że istnieją podstawy zarzutu (pracodawca lub związek złamał prawo) i będziemy musieli wytoczyć sprawę przed sędzią prawa administracyjnego, wtedy dokonamy wszelkich starań, aby zapobiec, temu by pracodawca lub związek zadawał pytania o twój status imigracyjny.
- Jeżeli wniosłeś zarzut lub jesteś świadkiem i jeżeli ty lub twój przedstawiciel powie nam, że toczą się działania chronione ustawą NLRA w zakładzie pracy i pomoc imigracyjna jest konieczna, by ochronić pracowników, którzy chcą skorzystać ze swojego prawa lub wziąć udział w procesie NLRB, wtedy NLRB rozważy pomoc imigracyjną dla pracowników w zakładzie pracy, w tym akcją odroczonej, zwolnienie warunkowe, status wizy typu U lub T lub inną dostępną i odpowiednią pomoc. NLRB nie może zapewnić porady imigracyjnej. Jeżeli potrzebujesz porady imigracyjnej, poniżej znajduje się lista bezpłatnych usług prawnych: <https://www.justice.gov/eoir/list-pro-bono-legal-service-providers>.

Aby uzyskać więcej informacji o NLRB, prosimy odwiedzić naszą stronę internetową 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.