



雇主在工作场所涉及联邦移民执法时的权利与责任

注：本指南仅供提供信息参考之用，并不构成法律建议，也不能替代联邦法律法规中关于 I-9 表格的完整要求。个人、雇主及其他实体如有任何法律问题，建议向其法律顾问进行咨询。

华盛顿州法律认可移民身份的员工为华盛顿州强劲的经济所作出的宝贵贡献。某些联邦民事移民执法行动可能会扰乱工作场所和社区秩序，并降低社区的安全水平。雇主在与开展移民执法活动的联邦官员接触时，享有相关权利并承担相应责任。本指南由 Washington Attorney General's Office (AGO, 华盛顿州总检察长办公室) 依据 Revised Code of Washington (RCW, 华盛顿州修订法典) 第 49.97 章之规定发布，适用于华盛顿州雇主。本指南重点介绍的是联邦机构开展的移民执法行动以及 I-9 表格检查的相关事项。

雇主在 I-9 表格检查期间的权利与责任

根据华盛顿州法律 [RCW 49.47](#) (Immigrant Worker Protection Act (IWPA, 移民员工保护法)) 的规定，当联邦机构要求检查员工的 I-9 表格，或针对员工的 I-9 表格及其他相关劳动记录采取执法行动时，雇主必须向员工以及其工会或集体谈判代表提供通知。

什么是 I-9 表格检查？

I-9 表格是联邦政府规定使用的表格，由雇主和新聘员工共同用于核实员工身份以及其在美国工作的就业授权资格。I-9 表格[填写说明](#)列出了员工可出示的、用于核实其就业授权资格和身份的可接受文件清单。雇主不得要求员工提供特定文件来完成 I-9 表格。雇主必须为每名现任员工保存 I-9 表格。当员工从雇主处离职后，其 I-9 表格必须自员工入职之日起保存三年，或自员工最后一个工作日起保存一年，以两者中较晚者为准。雇主应制定统一政策，明确是否保留员工身份证明文件或就业授权文件的副本。使用 E-Verify 的雇主应遵循 E-Verify 的记录保存指南。

联邦政府可在工作场所对 I-9 表格文件进行检查，以核实员工的身份和就业资格。为启动 I-9 表格检查（有时称为“I-9 审计”），联邦移民执法人员将发出《检查通知》，要求雇主提供每名员工的 I-9 表格。相关联邦法律可在[此处](#)查阅。该通知可能附有传票，即要求个人或雇主提交特定记录的法律文件，并要求提供其他支持性记录，例如工资记录等文件。

在雇主收到联邦移民执法人员发出的检查通知后，通常会有三个工作日的时间内出示/提供所要求的 I-9 表格及任何其他文件。

Immigrant Worker Protection Act (IWPA, [RCW 49.47](#)) 是华盛顿州的一项法律，规定华盛顿州雇主在收到移民执法人员发出的 Notice of Inspection of Form I-9 (I-9 表格检查通知) 文件后，必须向其员工提供通知。

雇主收到联邦移民执法人员发出的 Notice of Inspection 后，必须采取哪些措施才能遵守 Immigrant Worker Protection Act?

如果移民执法人员到雇主处要求检查 I-9 表格，雇主必须遵守 Immigrant Worker Protection Act 的要求，并在联邦移民执法人员发出 Notice of Inspection 之日起的**五 (5) 个工作日内**，向所有员工提供有关该项检查的通知。有关如何遵守 IWPA 的更多相关信息，请访问以下网站：atg.wa.gov/IWPA

****请注意：**根据联邦法律的规定，雇主必须在三个 (3) 个工作日内出示/提供员工的 I-9 表格文件及补充文件；而根据州法律的规定，雇主通知员工有关该项检查的期限为五个 (5) 工作日。工作日是指除星期六、星期日以及州法定节假日之外的任何日历日。******

根据华盛顿州法律 RCW 49.97 的规定，雇主在收到联邦移民执法人员发出的 I-9 表格检查通知后，必须在**五 (5) 个工作日内**同时履行以下两项要求：分别向每名员工告知此次检查，以及在所有员工均可看到的区域张贴检查通知。向员工提供的个人通知必须通过以下方式之一送达：直接交付给员工本人、邮寄、电子邮件或短信，并须留存传送或送达凭证。

在有任何员工由工会或集体谈判代表所代表的工作场所，雇主还必须将所要求的通知发送给这些获授权的员工代表。

向员工提供的通知必须包括：

- (A) 将实施检查的联邦机构名称；
- (B) 雇主收到检查通知的日期；以及
- (C) 所要求提供的记录类型，以及检查中确定的其他目的。

雇主必须在所有员工均可看到的区域张贴由 Attorney General's Office 发布的海报，告知员工其根据华盛顿州法律享有的权利。Washington State Office of the Attorney General (华盛顿州总检察长办公室) 发布了该海报，旨在帮助雇主遵守华盛顿州法律。有关信息请访问：atg.wa.gov/IWPA。

在张贴海报和通知时，应考虑员工的上班工作地点。如果员工到主要办公地点上班，在该办公室张贴即可。如果员工到工作现场上班，则应在该工作现场张贴。由于这些海报免费提供，您也可以选择在两个地点同时张贴。

Washington State Office of the Attorney General 还发布了 I-9 表格检查通知范本，旨在帮助雇主遵守华盛顿州法律。

您可在此处获取海报和通知范本： www.atg.wa.gov/IWPA

海报和通知范本均提供英文版本，以及该州使用人数最多的五种非英语语言版本，即西班牙语、俄语、越南语、乌克兰语和中文-普通话。

如果 I-9 表格检查结果发现员工的 I-9 表格存在错误，雇主是否必须通知该员工？

是的，如果 I-9 表格检查结果显示任何员工不具备工作授权，或其 I-9 表格存在缺陷，**雇主必须在收到联邦机构检查结果后的五 (5) 个工作日内**，分别通知该员工及其工会或集体谈判代表（如有）。通知必须通过以下方式之一送达：直接交付给员工本人、邮寄、电子邮件或短信，并须留存传送或送达凭证。

如果检查结果允许纠正缺陷，雇主必须在联邦机构规定的纠正截止日期之前，向该员工及其工会或集体谈判代表（如有）提供可供选择的会面日期和时间，以便进行讨论。

Washington State Attorney General's Office (AGO) 发布了“Notice to affected workers”（受影响员工通知）范本，以帮助雇主遵守华盛顿州法律。

您可在此处获取通知范本： www.atg.wa.gov/IWPA

该通知范本提供英文版本，以及该州使用人数最多的五种非英语语言版本，即西班牙语、俄语、越南语、乌克兰语和中文-普通话。雇主必须以雇主与受影响员工之间日常沟通中最常使用的语言向受影响员工提供通知。

如果联邦移民执法人员在未提前通知的情况下到达并要求进行 I-9 检查，雇主该如何应对？

如果联邦官员（包括 ICE）希望查看雇主的 I-9 记录，联邦法律要求其至少提前三个工作日向雇主发出通知。虽然联邦官员可能会要求雇主放弃这三天的提前通知要求，但雇主可以拒绝该请求。如果发生这种情况，雇主应咨询其法律顾问以获取建议。

雇主还应遵守 Immigrant Worker Protection Act 中关于通知员工的相关要求。

雇主是否必须进行 I-9 表格自查？

不需要。雇主无需进行 I-9 表格自查。雇主可以进行 I-9 表格自查，以确保其记录完整有序，以便为联邦移民执法人员进行检查时做好准备。雇主在进行自查前应咨询其法律顾问。I-9 表格自查不得出于非法目的进行，例如，在员工行使其工作场所权利后，以移民后果相威胁。任何 I-9 表格自查均必须遵守所有适用的联邦、州和地方反歧视及反报复法律。任何 I-9 表格自查也必须遵守适用的集体谈判协议。如果雇主以不定期、随机的方式进行 I-9 表格自查，仅对某些员工进行自查，或针对特定国籍的员工进行自查，则该雇主开展自查的目的可能属于非法目的。

I-9 表格检查之外的雇主权利与责任

I-9 表格检查与“工作场所突击检查”有何区别？

I-9 表格检查是指移民执法人员要求查看雇主的工作授权记录。当移民执法人员亲自前往工作场所，对员工进行询问，并拘留其认为在美国境内但没有适当文件的人员时，这种情况通常被称为“工作场所突击检查”。

雇主是否必须允许联邦移民执法人员进入其工作场所？

雇主是否必须允许联邦移民执法人员进入其工作场所，取决于具体情况。联邦移民执法人员可以进入向公众开放的区域。一般情况下，他们只有在获得有权提供同意的人员的有效同意、持有已签署的有效司法搜查令授权进入，或存在其他公认的法律例外情况（如紧急情况或特定合同义务）时，才可以进入非公共区域。**建议雇主就所有法律问题和疑问向其律师进行咨询。**有关华盛顿州个人和实体在这一问题上的权利的一般指导信息，请参阅：[《了解您的权利：华盛顿州民事移民执法》 | 华盛顿州](#)

工作场所中的“私人”或“非公共”区域是指什么？

非公共区域是指通常不向公众开放或公众无法进入的区域，其出入由所有者、租户、雇主或合法占用者控制。一个区域是否属于非公共区域，取决于其实际的出入规则以及实体或运营控制措施。非公共区域的例子可能包括：仅限员工进入的办公室、厨房、休息室、储藏室、仓库或生产区域；位于上锁门、刷卡进入点、柜台、闸门或“Employees Only”（仅限员工）标识之后的区域；以及访客通常无法进入的私人办公室或会议室。公共区域的例子可能包括：营业时间内的零售卖场；以及向顾客开放的餐厅用餐区。

雇主应如何为移民执法行动或工作场所突击检查做好准备？

在突击检查或其他移民执法行动发生之前，雇主应就其法律选择向律师进行咨询。

雇主可以与员工合作，制定应对联邦移民执法人员进入工作场所情况的应急预案。该预案中可包括以下措施：

- 联系人指定：
 - 指定一名经理或其他员工，作为联邦移民执法人员到达工作场所时的联系人。
- 沟通：
 - 确认员工的紧急联系人信息保持最新，或建立“电话联络网”，以便快速与员工家属沟通。
 - 分享“Know Your Rights”（了解您的权利）信息。例如，员工通常有权保持沉默并拒绝回答非强制性问题。员工不应签署自己不理解的文件，并可以要求与律师交谈。雇主可以提醒员工享有这一权利，但不应阻止员工回答联邦移民执法人员的问题。
 - 鼓励员工保持冷静，不要逃跑、躲藏、干扰执法人员或妨碍执法活动。员工看到联邦移民执法人员后逃跑，无论其移民身份如何，也无论是否有令状，都可能导致被逮捕。
- 演练：
 - 对该计划进行演练，确保每个人都了解自己的职责，并能够发现和解决问题。

当联邦官员试图进入工作场所或开展工作场所突击检查时，雇主可以采取哪些措施？

雇主可以收集相关信息，包括执法人员的姓名。雇主还可以要求执法人员提供名片。如果执法人员要求获取特定信息或进入非公共区域，雇主或其指定人员可以要求查看司法搜查令或传票，以确认执法人员是否试图超出搜查令授权范围。雇主可以请求额外时间以提交法律文件。如果执法人员试图进入超出司法搜查令规定范围的区域，雇主可以拒绝其进入这些区域。

雇主可以提前准备的一些示范性表述包括：

- “我是雇主。未经我的许可，您不能进入工作场所的其他区域。”
- “此处为非公共区域。除非持有由法官签署的司法搜查令，否则您不能进入。您是否持有司法搜查令？”

雇主必须提供的信息以及是否允许进入非公共区域，将取决于联邦移民执法人员提供的令状。雇主应联系其律师，以确认该令状的有效性。雇主代表通常可以拒绝回答非强制性问题，并选择保持沉默，但不得作出虚假陈述或妨碍执法人员履行职责，并且必须遵守有效的法律程序。

在发生“工作场所突击检查”后，雇主应通知员工及其工会或集体谈判代表（如有）。

如果联邦移民执法人员逮捕员工，雇主可以采取哪些措施？

如果移民执法人员因开展工作场所突击检查、执行司法搜查令或任何其他原因来到工作场所，且有员工被拘留或带离工作场所，雇主仍依法有义务确保**所有员工及时获得其已完成工作应得的报酬**。雇主可以向执法人员询问该员工可能被带往何处，以便协助完成该流程。

根据华盛顿州法律的规定，员工可能有权使用带薪病假时间，以准备、出席或参与移民法庭程序。有关更多信息，请参阅 [RCW 49.46.210](#)。

雇主可按照既定的紧急联系人程序行事，同时遵循员工的指示并履行适用的隐私义务。

行政搜查令和司法搜查令有什么区别？

如果联邦移民执法人员来到工作场所，他们可能会出示司法搜查令或行政搜查令等文件。司法搜查令或传票由法院签发，并由法官或书记员签署；而行政搜查令则由联邦机构（如 US Department of Homeland Security（美国国土安全部））签发。移民执法人员和移民法庭法官属于行政官员——他们并非拥有签发司法搜查令权力的联邦法官。联邦移民执法人员若要在未经同意的情况下进入非公共区域，必须获得法官授权。如果移民执法人员声称持有允许其在未经同意情况下进入的法院命令、搜查令、传票或其他文件，您可以在允许其进入之前要求查看该文件。雇主应核查司法搜查令是否由法官签署、是否有效、是否明确标注正确的地点和日期，以及是否说明了获授权的搜查范围。雇主无须同意超出搜查令授权范围的进入，并应立即联系法律顾问。移民或“行政”传票或搜查令不同于司法传票或搜查令（请参见[移民执法文件范本](#)）。

雇主应联系其律师，以确认该令状或传票的有效性。

当联邦移民执法人员要求获取员工信息时，雇主可以采取什么措施？

如果没有正式的 I-9 表格检查通知、法院命令、司法搜查令或传票，雇主无需出于移民执法目的而分享、提供或披露员工的个人信息。即使移民执法人员持有行政搜查令，该搜查令通常也不能要求雇主提供或分享有关员工的信息。如果移民执法人员要求访问存储员工信息的雇主电子系统，除非其持有司法搜查令或传票，否则雇主无需允许其访问。即使在这种情况下，雇主仍可能有其他法律选择，应咨询律师以处理相关问题。

ICE 或其他移民执法人员可能会前往雇主的工作场所寻找特定人员，或要求查阅特定员工的记录。如果移民执法人员提出口头请求或出示行政搜查令，雇主享有以下权利：

- 雇主无需告知该员工当天是否在岗。
- 雇主无需带领联邦官员找到该员工。
- 雇主无需要求员工到公共区域。
- 雇主无需解锁电子系统、打开文件，或允许进入非公共区域。

其他相关的工作场所保护措施

除 IWPA 外，华盛顿州现行的其他法律也为工作场所中的移民员工提供保护。

工作场所的 Washington Law Against Discrimination（华盛顿州反歧视法）

华盛顿州雇主不得基于员工的种族、肤色、信仰（宗教）、国籍、公民身份或移民身份、性别、婚姻状况、年龄（40 岁及以上）、性取向、性别认同、性别表达、退伍军人或军人身份、身体、精神或感官残疾（包括 HIV/丙型肝炎），或残疾人士使用经过训练的导盲犬或服务型动物，而对员工实施歧视（包括拒绝雇用某人、降低其工资、减少工作时间，或以其他方式不利地改变员工的工作条件）。有关华盛顿州反歧视法律 ([RCW 49.60](#)) 的更多信息，请访问 Washington State Human Rights Commission（华盛顿州人权委员会）网站：<https://www.hum.wa.gov/>

华盛顿州的 Immigration Retaliation Law（移民报复法）

华盛顿州雇主也不得基于员工本人或其家属被认为具有某种移民身份，而对员工进行报复或威胁，并以此作为胁迫员工违反某些其他劳动法律的手段。根据 [RCW 49.46.370 的规定](#)。雇主不得利用移民身份作为阻止员工在工作场所维护某些权利或倡导某些工作条件的手段。一般而言，雇主因员工行使其权利而对其进行报复（通过威胁对就业授权文件进行自我审核或联系移民执法部门的方式），这种行为违反华盛顿州法律。

用于移民诉讼程序的带薪病假

根据 [RCW 49.46.210](#) 的规定，华盛顿州部分员工有权使用带薪病假时间来准备、出席或参与移民法庭诉讼程序。雇主和员工可向 Department of Labor and Industries（劳工与工业部）获取有关 Washington's Paid Sick Leave（华盛顿州带薪病假）法律的更多信息。<https://lni.wa.gov/workers-rights/leave/paid-sick-leave/index>。

Keep Washington Working Act

Keep Washington Working Act（KWW，保持华盛顿州工作法案）规定，除非其他法律有要求，否则某些公共机构以及华盛顿州和地方执法部门不得要求提供有关移民身份的信息，不得与移民执法人员共享信息，也不得因民事移民执法目的拘留任何人（除非适用法律规定的例外情况）。公共雇主应了解并熟悉 KWW 在 [RCW 43.10.315](#)、[RCW 43.17.420-425](#) 以及 [RCW 10.93.160](#) 中的相关规定。有关 Keep

Washington Working 的更多信息，可在 Washington State Attorney General's Office [网站](#)上获取。

更多问题

如果您对移民执法人员来到您的工作场所时应如何应对有疑问或顾虑，建议您咨询律师，以获得问题解答并寻求法律建议。您可通过 Washington State Bar Association（WSBA，华盛顿州律师协会）(<https://www.wsba.org/for-the-public/find-legal-help>) 或 American Immigration Lawyers Association（AILA，美国移民律师协会）(<https://ailalawyer.com/>) 查询从事移民法律业务的持证律师名单。该文件仅作为一般性指导，AGO 无权向个人提供法律建议。

此外，您也可以选择联系以下资源。

- Washington Immigrant Solidarity Network（WAISN，华盛顿州移民团结网络）Deportation Defense Hotline（遣返辩护热线）：1-844-724-3737。营业时间：周一至周五，上午 6 点至下午 6 点。提供近 300 种语言的口译服务。Know Your Rights 相关信息、法律转介与资源及陪同服务。
<https://waisn.org/what-we-do/deportation-defense/hotline/>
- Northwest Immigrant Rights Project（NWIRP，西北移民维权项目）为华盛顿州的移民群体提供法律服务与维权支持。如需联系他们，请发送电子邮件至：info@nwirp.org。如需从 NWIRP 获得帮助，请访问：
<https://www.nwirp.org/get-help/>
- 如需更多组织相关信息和资源，请查阅：atg.wa.gov/iwpa

