

BIURO GENERALNEGO RADCY PRAWNEGO  
Wydział Zarządzania Operacjami  
(Division of Operations Management)

7 czerwca 2011 r.

MEMORANDUM OM 11-62

DO: Wszyscy dyrektorzy regionalni, dyrektorzy odpowiedzialni i dyrektorzy-rezydenci

OD: Richard A. Siegel, Zastępca Generalnego Radcy Prawnego

TEMAT: Zaktualizowane procedury dotyczące kwestii związanych ze statusem imigracyjnym, pojawiających się podczas postępowań prowadzonych przez radę NLRB

Niniejsze memorandum zawiera krótkie wprowadzenie do kwestii związanych ze statusem imigracyjnym oraz zaktualizowane informacje dotyczące sposobu, w jaki takie kwestie powinny być rozwiązywane podczas dochodzeń i postępowań prowadzonych przez radę NLRB. Ustawa NLRA chroni wszystkich pracowników, którzy są nią objęci, bez względu na status imigracyjny<sup>1</sup>, jednak kwestie, które go dotyczą, mogą mieć wpływ na stosowane środki prawne i czasami stwarzać inne praktyczne trudności w egzekwowaniu przestrzegania postanowień ustawy. Niniejsze memorandum, które stanowi uzupełnienie memorandum GC 02-06, zawiera dalsze wytyczne dotyczące postępowania w przypadku pojawienia się problemów dotyczących statusu imigracyjnego podczas rozpatrywania sprawy przez radę NLRB. Wskazano w nim również agencje imigracyjne, które zapewniają środki prawne i inną pomoc osobom dyskryminowanym i świadkom w postępowaniach Rady. Gdy pojawiają się problemy, które mogą wymagać pomocy ze strony takich agencji, biura regionalne powinny kontaktować się z zastępcą Generalnego Radcy Prawnego Peterem Sungiem Ohrem z Wydziału Zarządzania Operacjami.

## A. Podstawowe informacje

### 1. Agencje imigracyjne

Od momentu utworzenia Departamentu Bezpieczeństwa Wewnętrznego (Department of Homeland Security, DHS) w 2002 r. główna odpowiedzialność za kwestie imigracyjne została podzielona między trzy agencje:

- Urząd ds. Obywatelstwa i Imigracji (United States Citizenship and Immigration Services, „USCIS”), który odpowiada za przyznawanie świadczeń imigracyjnych, takich jak wizy.
- Służby Imigracyjne i Celne (Immigration and Customs Enforcement, „ICE”), które prowadzą dochodzenia dotyczące naruszeń przepisów imigracyjnych i egzekwują przestrzeganie prawa, w tym zajmują się ściganiem wykroczeń dotyczących działań związanych z wydalaniem przed sądami.
- Straż Graniczna i Celna (Customs and Border Patrol, „CBP”), która odpowiada za zabezpieczenie granic i punktów wjazdu.

USCIS, ICE i CBP mają swobodę decydowania, w granicach prawa, o tym, czy, kiedy i jak egzekwować przestrzeganie prawa w każdej konkretnej sprawie podlegającej ich jurysdykcji. Zob. Reno przeciwko American-Arab Anti-Discrimination Comm., 525 U.S. 471, 483–87 (1999). Korzystając z tych uprawnień, agencje imigracyjne biorą pod uwagę m.in. „obecną lub wcześniejszą współpracę [danej osoby] z [...]

---

<sup>1</sup> Sure-Tan, Inc. przeciwko NLRB, 467 U.S. 883 (1984); zob. Hoffman Plastic Compounds, Inc. przeciwko NLRB, 535 U.S. 137, 152 (2002) (wyraźne potwierdzenie tej zasady, ale ograniczenie środków prawnych w celu uniknięcia konfliktu z przepisami imigracyjnymi).

organami ścigania, takimi jak prokuratura, Departament Pracy i rada NLRB”. Memorandum „Exercising Prosecutorial Discretion”, Commissioner of Immigration and Naturalization Services Doris Meissner, s. 8 (17 listopada 2000 r.); zob. także Memorandum „Civil Immigration Enforcement: Priorities for the Apprehension, Detention, and Removal of Aliens”, Assistant Secretary of Immigrations and Customs Enforcement John Morton, s. 4 (30 czerwca 2010 r.); OM Memo 97–11 „Relations with Immigration and Naturalization Service (INS) of the U.S. Department of Justice” (14 lutego 1997 r.).

## 2. Status imigracyjny

Osobom niebędącym obywatelami USA<sup>2</sup> przyznaje się wizy należące do jednej z dwóch ogólnych kategorii:

- **Wizy imigracyjne**, które nadają prawo stałego pobytu (potocznie zwane „zieloną kartą”). Osoby posiadające prawo stałego pobytu zazwyczaj mają pozwolenie na pracę. Wizy te nie wygasają, ale mogą zostać cofnięte w niektórych sytuacjach, w tym w przypadku niektórych wyroków skazujących,
- **Wizy nieimigracyjne** są tymczasowe i wygasają w określonym terminie. Istnieje wiele różnych rodzajów wiz nieimigracyjnych. Są one najczęściej nazywane zgodnie z poszczególnymi podpunktami ustawy *Immigration and Nationality Act* („INA”) [ustawa o imigracji i obywatelstwie]. INA, Pub. L. 82–414, z późniejszymi zmianami, zob. 8 U.S.C. § 1101 i nast. Na przykład nazwa „wiza H-2B” odnosi się do wiza dla pracowników tymczasowych, o której mowa w § 101(a)(15)(H)(ii)(b) ustawy INA (zob. poniżej). Zakres i charakter pozwolenia na pracę różni się znacznie w zależności od rodzaju wiza nieimigracyjnej:
  - Wiele najpopularniejszych typów wiz nieimigracyjnych, w tym wiza B-1 dla osób udających się do USA w celach biznesowych i wiza B-2 dla turystów i osób pozostających na terenie USA przez krótki czas, które są objęte programem zniesienia obowiązku wizowego (na przykład z Japonii, Czech, Włoch i Anglii), **nie zapewnia pozwolenia na pracę.**
  - Wiele wiz, w szczególności tych uzyskanych dzięki zatrudnieniu (a nie rodzinie lub azyłowi), zapewnia **ograniczone pozwolenie na pracę**. Takie pozwolenie ograniczone jest do konkretnego pracodawcy. Jeżeli stosunek pracy zostaje rozwiązany, wiza wygasa, a pracownik musi opuścić USA. Wizy tego rodzaju obejmują wiza H-1 dla specjalistów, wiza H-2B dla osób niebędących specjalistami i wiza L dla osób przenoszonych wewnątrz firmy.
  - Niektóre wiza, w tym niektóre wiza studenckie, wiza narzeczeńskie K-1 i wiza T, U i S<sup>3</sup> (opisane bardziej szczegółowo poniżej), zapewniają **pozwolenie na pracę w większym zakresie**, które umożliwia wykonywanie pracy dla dowolnego pracodawcy (w przypadku wiz studenckich przez część okresu ważności).

---

<sup>2</sup> „Wszystkie osoby urodzone lub naturalizowane w Stanach Zjednoczonych” są obywatelami na mocy czternastej poprawki. Obywatele zazwyczaj nie napotykają problemów związanych ze statusem imigracyjnym podczas pracy w USA.

<sup>3</sup> Wiza S zaczęto wydawać w 1994 r. w ramach programu tymczasowego, który w 2001 r. stał się programem stałym wymagającym zaświadczenia wydawanego przez Prokuratora Generalnego. Liczba tych wiz jest ograniczona do 200 rocznie. Są one przyznawane wyłącznie informatorom zeznającym przeciwko organizacjom przestępczym lub przedsiębiorstwom, które dopuściły się przestępstwa. 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(S)(i). Dodatkowe 50 wiz wydawanych jest, gdy Sekretarz Stanu i Prokurator Generalny wydadzą zaświadczenie dla wiarygodnego informatora zeznającego przeciwko organizacjom terrorystycznym. 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(S)(ii); 8 U.S.C. § 1184(k)(1).

Naruszenie warunków wizy (np. Wykonywanie pracy bez pozwolenia lub „przedłużenie pobytu” po jej wygaśnięciu) może skutkować jej utratą i wydaleniem z kraju. Wjazd do kraju bez ważnego statusu imigracyjnego stanowi naruszenie przepisów imigracyjnych i może skutkować wydaleniem. Osoby nieposiadające takiego statusu nazywane są „osobami nieposiadającymi dokumentów”.

## **B. Procedura postępowania w przypadku kwestii związanych ze statusem imigracyjnym**

Jak wspomniano, ustawa NLRA chroni objętych nią pracowników bez względu na ich status imigracyjny. Dlatego też status imigracyjny (lub jego brak) zasadniczo nie ma znaczenia ani w postępowaniu dotyczącym reprezentacji, ani na etapie merytorycznym postępowania dotyczącego nieuczciwych praktyk w stosunku do pracowników. Jak stwierdzono w GC 02–06 „Procedures and Remedies for Discriminatees Who May Be Undocumented Aliens after Hoffman Plastic Compounds, Inc.”, s. 6:

- Biura regionalne generalnie powinny zakładać, że pracownicy posiadają pozwolenie na pracę. Nie powinny przeprowadzać dochodzenia w sprawie statusu imigracyjnego *sua sponte* i na etapie merytorycznym powinny sprzeciwiać się zadawaniu pytań dotyczących statusu imigracyjnego osoby dyskryminowanej.
- Biura regionalne powinny badać status imigracyjny osoby dyskryminowanej dopiero po tym, jak pozwany ustali istnienie rzeczywistego problemu [na etapie dotyczącym środków prawnych].
- Biura regionalne powinny przeprowadzać dochodzenia, prosząc związek zawodowy, stronę oskarżającą i/lub osobę dyskryminowaną o ustosunkowanie się do dowodów przedstawionych przez pracodawcę.

Biura regionalne powinny nadal postępować zgodnie z niniejszą polityką i zapoznać się z treścią dokumentu GC 02–06 w celu uzyskania dodatkowych wskazówek.

Czasami jednak problemy związane ze statusem imigracyjnym są nieuniknione w postępowaniach prowadzonych przez radę NLRB. Na przykład osoby dyskryminowane objęte postępowaniem prowadzonym przez NLRB, świadkowie lub pracownicy uprawnieni do głosowania mogą zostać zatrzymani przez ICE lub CBP. Ponadto status imigracyjny może być nierozzerwalnie związany z nieuczciwymi praktykami w stosunku do pracowników, na przykład gdy podstawą zarzutu o takie praktyki są groźby dotyczące statusu imigracyjnego lub powiązane z nimi zachowania. Niektóre sprawy mogą być tak proste, jak dobrowolne przekazanie przez pracownika informacji o statusie imigracyjnym lub zwrócenie się do biura regionalnego o poradę lub pomoc dotyczącą kwestii związanych z imigracją.

Biura regionalne nie powinny udzielać porad dotyczących takich kwestii. Najlepiej jest, gdy pracownicy mogą uzyskać taką poradę za pośrednictwem swojego związku zawodowego lub niezależnego adwokata zajmującego się sprawami imigracyjnymi. Biura regionalne mogą zalecać zainteresowanym osobom zapoznanie się z wykazem akredytowanych dostawców usług dla imigrantów prowadzonym przez Departament Sprawiedliwości i dostępnym na stronie internetowej pod adresem: <http://www.justice.gov/eoir/ra/raroster.htm>.<sup>4</sup> Niektóre osoby czasami myślą się co do swojego statusu imigracyjnego. Biura regionalne nie powinny zakładać, że informacje dotyczące statusu imigracyjnego podane dobrowolnie przez osobę nieposiadającą swojego przedstawiciela są prawidłowe.

## **C. Zwracanie się o pomoc do agencji imigracyjnych w kwestiach dotyczących statusu imigracyjnego**

Jak określono poniżej, w niektórych przypadkach, w których status imigracyjny ma szczególne znaczenie,

---

<sup>4</sup> Biuro regionalne mogłoby umieścić kopie aktualnego wykazu uznanych organizacji i osób akredytowanych w segregatorze w wyznaczonym miejscu na terenie biura.

Agencja może podjąć decyzję o zwróceniu się o pomoc do jednej z trzech agencji imigracyjnych w celu zapewnienia skutecznego egzekwowania przestrzegania postanowień ustawy NLRA. Takie agencje mogą pomóc w zapewnieniu środków prawnych związanych z wizą, odroczeniu działań w stosunku do imigranta w trakcie trwania postępowania prowadzonego przez radę NLRB, zwolnieniu z aresztu lub zapewnieniu dostępu do świadków osadzonych w areszcie. Gdy pojawią się takie problemy, biura regionalne powinny skontaktować się z zastępcą Generalnego Radcy Prawnego Peterem Sungiem Ohrem z Wydziału Zarządzania Operacjami.

Biura regionalne powinny również skontaktować się z Wydziałem Zarządzania Operacjami w następujących przypadkach: (1) gdy osoba zaangażowana w sprawę utraciła swój status imigracyjny, w szczególności z powodu objętych ochroną działań zbiorowych; (2) gdy obecność danej osoby w kraju jest ważna dla realizacji postanowień ustawy; (3) gdy pracodawca narusza procedury rady NLRB lub procedury związane z kwestiami imigracyjnymi; i/lub (4) gdy pracodawca wiedział, że pracownik nie ma statusu imigracyjnego, lub świadomie ignorował ten fakt. Powyższe sytuacje są jedynie przykładowe. Mogą zajść inne okoliczności uzasadniające skonsultowanie się Wydziałem Zarządzania Operacjami.

### **1. Utrata statusu imigracyjnego, w szczególności z powodu objętych ochroną działań zbiorowych**

Sprawy dotyczące legalnego statusu imigracyjnego, który został bezprawnie odebrany pracownikowi w bezpośrednim wyniku nieuczciwych praktyk pracodawcy, są bardzo istotne. Na przykład, jak wcześniej wspomniano, pracownik posiadający nieimigracyjną wizę pracowniczą, taką jak wiza H lub L, będzie uzależniony od dalszego zatrudnienia przez konkretnego pracodawcę, aby móc utrzymać swój status imigracyjny i legalnie pozostać w USA. Pracodawca, który zwolni takiego pracownika z naruszeniem postanowień zawartych w punkcie 8(a)(1) lub 8(a)(3), bezprawnie pozbawi go również statusu wizowego. Ponadto prowadzenie dochodzenia i ściganie osób, które dopuściły się nieuczciwych praktyk w stosunku do pracowników, będzie prawdopodobnie trudniejsze z uwagi na nieobecność osoby dyskryminowanej w USA. Pozostanie w USA w celu dochodzenia swoich praw w związku z nieuczciwymi praktykami ze strony pracodawcy może jednak narazić osobę dyskryminowaną na sankcje i skomplikować sprawę przysługujących mu środków prawnych, nawet jeżeli pracownik zawsze przestrzegał przepisów imigracyjnych i został bezprawnie pozbawiony statusu imigracyjnego.

Pomoc ze strony agencji imigracyjnych może być również wymagana w przypadkach, w których osoby utraciły swój legalny status imigracyjny z różnych innych powodów, i aby móc uczestniczyć w postępowaniu prowadzonym przez radę NLRB, muszą pozostać w USA. Kategoria ta obejmuje przypadki, w których po prostu wygasa tymczasowa wiza nieimigracyjna.

### **2. Znaczenie obecności danej osoby w USA dla realizacji postanowień ustawy**

Kwestie związane ze statusem imigracyjnym mogą utrudniać egzekwowanie i realizację postanowień ustawy NLRA, na przykład wpływając na dostępność osób dyskryminowanych i ważnych świadków podczas postępowania prowadzonego przez radę NLRB. W takich przypadkach właściwe może być zwrócenie się o pomoc do agencji imigracyjnych.

Ponadto szczególna uwaga wymagana jest, gdy domniemane nieuczciwe praktyki w stosunku do pracowników obejmują szczególnie rażące zachowania, takie jak przymus fizyczny, praca przymusowa, szantaż lub naruszenie innych przepisów. Przykłady przymusu fizycznego i przymusowej pracy obejmują odebranie pracownikowi paszportu lub narzucenie niezgodnych z prawem warunków pracy. Przykłady szantażu obejmują groźby podjęcia działań odwetowych, takich jak wezwanie władz imigracyjnych lub umieszczenie pracownika na „czarnej liście”. W takich przypadkach mogą być dostępne dodatkowe środki prawne, w tym wiza dla osób uczestniczących w postępowaniach prowadzonych przez organy ścigania, taka jak wiza U lub T.<sup>5</sup> Bardzo ważne jest, aby w sytuacji, gdy pojawią się takie problemy, biura regionalne skontaktowały się z

---

<sup>5</sup> Takie wizy przyznawane są ofiarom niektórych kwalifikujących się przestępstw, które współpracują z organami

Wydziałem Zarządzania Operacjami.

### Wizy T

Kategoria wiz T została utworzona w 2000 r. Na mocy ustawy *Victims of Trafficking and Violence Protection Act* [ustawa o ochronie ofiar handlu ludźmi i przemocy] z 2000 r., Pub. L. 106–386. Wizy T są przyznawane ofiarom „ekstremalnych form handlu ludźmi”<sup>6</sup>, które muszą przebywać na terenie USA. 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(T)(i)(II). Ofiara musi być osobą, która „spełniła wszelkie uzasadnione prośby o pomoc w prowadzeniu dochodzenia lub ściganiu sprawców, którzy brali udział w handlu ludźmi, lub ma mniej niż 15 lat”. 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(T)(i)(III). Musi również udowodnić, że jej deportacja spowoduje „skrajne trudności związane z poważną krzywdą”. 8 C.F.R. § 214.11(i) (opis wymagań dotyczących dowodów na poparcie skrajnych trudności). Liczba wydawanych wiz T ograniczona jest do 5000 rocznie.

Wizy T wydawane są na okres trzech lat i automatycznie obejmują pozwolenie na pracę. 8 C.F.R. § 214.11(l)(4) (pozwolenie na pracę); § 214.11(p)(okres trzech lat). Wizy T wydawane są również członkom rodzin ofiar. Liczba wiz T dla członków rodzin nie jest ograniczona. 8 C.F.R. § 214.11(o). Wizy T umożliwiają ubieganie się o uzyskanie prawa stałego pobytu. 8 C.F.R. § 214.11(p)(2).

Wizy T mogą być przyznawane w niektórych sprawach rozpatrywanych przez radę NLRB. O taką wizę może się na przykład ubiegać osoba dyskryminowana, która została przywieziona do USA pod fałszywym pretekstem i trafiła do firmy wyzyskującej pracowników. W większości przypadków wizy T mogą jednak nie przysługiwać, ponieważ dana osoba przybyła do USA nie jako ofiara handlu ludźmi lub okoliczności jej przyjazdu do USA nie noszą znamion ekstremalnych form handlu ludźmi, co jest wymagane przez USCIS.

W przypadkach, w których wiza T może zostać wydana, biuro regionalne powinno niezwłocznie skontaktować się z zastępcą Generalnego Radcy Prawnego Peterem Sungiem Ohrem z Wydziału Zarządzania Operacjami.

### Wizy U

Kategoria wiz U, podobnie jak kategoria wiz T, została utworzona na mocy ustawy *Victims of Trafficking and Violence Protection Act*. Wiza U jest wydawana, gdy niebędąca imigrantem osoba, która się o nią ubiega, podczas pobytu w USA staje się ofiarą jednego z następujących „kwalifikujących się przestępstw”:

gwałt, tortury, handel ludźmi, kaziroddstwo, przemoc domowa, napaść na tle seksualnym; kontakt seksualny bez zgody drugiej osoby lub z osobą małoletnią, prostytutka, wykorzystywanie seksualne, okaleczenie żeńskich narządów płciowych, bycie zakładnikiem, peonaż, praca przymusowa, handel niewolnikami, porwanie, uprowadzenie, bezprawne przymusowe pozbawienie wolności, bezpodstawne uwięzienie, szantaż, wymuszenie, nieumyślne spowodowanie śmierci, morderstwo, napaść, manipulowanie świadkami, utrudnianie działania wymiaru sprawiedliwości i krzywoprzysięstwo, a także usiłowanie popełnienia któregośkolwiek z wyżej wymienionych przestępstw, spiskowanie w celu ich popełnienia lub nakłanianie do ich popełnienia.

8 U.S.C. 1101(a)(15)(U)(iii).

Osoby ubiegające się o wizę U muszą złożyć w USCIS wypełniony formularz I-918 „Petition for U

---

<sup>6</sup> ścigania. 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(T) & (U); 8 C.F.R. § 214.14.

<sup>6</sup> Zdefiniowane jako „handel ludźmi w celach seksualnych, w przypadku którego do czynności seksualnej dochodzi w wyniku zastosowania siły, w wyniku oszustwa lub pod przymusem, a także w przypadku którego osoba nakłaniana do wykonania takiej czynności nie ukończyła 18 roku życia; lub werbowanie, ukrywanie, transport, dostarczanie lub pozyskiwanie osób do pracy lub świadczenia usług przy użyciu siły, oszustwa lub przymusu w celu zmuszenia ich do przymusowej pracy, uwięzienia za długi lub uczynienia niewolnikami”. 8 C.F.R. § 214.11(a).

Nonimmigrant Status” wraz z poświadczonym formularzem (załącznik B) wypełnionym przez agencję odpowiedzialną za „wykrywanie kwalifikujących się przestępstw, prowadzenie dochodzeń w ich sprawie, a także ściganie, skazywanie i wydawanie wyroków dla ich sprawców”. Zob. C.F.R. § 214.14I(2)(i); Instructions for I-918, Supplement B at 2. Wypełniając załącznik B, agencja musi zaświadczyć, że osoba składająca formularz I-918 jest ofiarą kwalifikującego się przestępstwa i udziela pomocy, udzieliła pomocy lub może udzielić pomocy w prowadzonym dochodzeniu lub ściganiu sprawcy tego przestępstwa. Zob. 8 C.F.R. § 214.14(c)(2).

USCIS szeroko zinterpretował ten wykaz kwalifikujących się przestępstw uprawniających do ubiegania się o wizę U i stwierdził w stosownych dokumentach regulacyjnych, że jest to wykaz „ogólnych kategorii przestępstw, który nie jest wyczerpujący. Każde działanie podobne do działań wymienionych na wykazie może zostać uznane za kwalifikujące się przestępstwo”. New Classification for Victims of Criminal Activity; Eligibility for “U” Nonimmigrant Status, Interim Final Rule, 72 F.R. 53014, 53018 (17 września 2007 r.).

Jeżeli biuro regionalne otrzyma prośbę o wypełnienie formularza stanowiącego załącznik B w celu poświadczenia wniosku o wizę U, powinno niezwłocznie skontaktować się z zastępcą Generalnego Radcy Prawnego Peterem Sungiem Ohrem z Wydziału Zarządzania Operacjami. Początkowo obowiązkiem biura regionalnego będzie zbadanie, czy niebędąca imigrantem osoba składająca wniosek o wizę była ofiarą kwalifikującego się przestępstwa i udziela pomocy, udzieliła pomocy lub może udzielić pomocy w prowadzonym dochodzeniu. Kwalifikujące się przestępstwo musi być związane z nieuczciwą praktyką w stosunku do pracowników będącą przedmiotem dochodzenia prowadzonego przez radę NLRB.

Po zakończeniu dochodzenia na szczeblu regionalnym biuro regionalne powinno przedłożyć w Wydziale Zarządzania Operacjami pisemną rekomendację z informacją, czy zarzut dotyczący nieuczciwej praktyki w stosunku do pracowników jest związany z kwalifikującym się przestępstwem w rozumieniu przepisów dotyczących wiz U i czy niebędąca imigrantem osoba, która się o nią ubiega, wykazała, że udziela pomocy, udzieliła pomocy lub może udzielić pomocy w prowadzonym dochodzeniu.

Wiza U powinna być stosowana w większej liczbie przypadków niż wiza T ze względu na szeroki zakres przestępstw, które uprawniają do jej uzyskania. Wykaz obejmuje szereg przestępstw, do których może dojść w miejscu pracy i które w niektórych przypadkach stanowią również nieuczciwe praktyki w stosunku do pracowników, takich jak „peonaż, praca przymusowa, [...] bezprawne przymusowe pozbawienie wolności, bezpodstawne uwięzienie, szantaż, wymuszenie, [...] napaść, manipulowanie świadkami, utrudnianie działania wymiaru sprawiedliwości i krzywoprzysięstwo, a także usiłowanie popełnienia któregośkolwiek z wyżej wymienionych przestępstw, spiskowanie w celu ich popełnienia lub nakłanianie do ich popełnienia”.

Korzyści zapewniane przez wizę U są zasadniczo podobne do zapewnianych w przypadku wizej T: okres ważności wynoszący na ogół trzy lub cztery lata (USCIS może go przedłużyć powyżej czterech lat łącznie), pozwolenie na pracę, wizej dla członków rodziny oraz możliwość ubiegania się o uzyskanie prawa stałego pobytu. 8 C.F.R. § 214.14(g), (c)(6), (f), (g)(2), odpowiednio.

### **3. Naruszenie procedur: działania odwetowe z wykorzystaniem statusu imigracyjnego**

Niezależnie od tego, czy wiza T lub U przysługuje osobie uczestniczącej w postępowaniu prowadzonym przez Radę, biura regionalne powinny skontaktować się z Wydziałem Zarządzania Operacjami, gdy pracodawca wykorzystuje kwestie związane ze statusem imigracyjnym w celu naruszenia procedur rady NLRB i uniemożliwienia skutecznego egzekwowania przestrzegania przepisów prawa. Przykłady tego typu zachowań obejmują wezwanie lub groźenie wezwaniem ICE w odwecie za podjęcie objętych ochroną działań zbiorowych, powoływanie się na status imigracyjny jako pretekst do bezprawnego zwolnienia oraz nawiązywanie do statusu imigracyjnego w groźny lub sugestywny sposób podczas postępowania dotyczącego

nieuczciwych praktyk w stosunku do pracowników.<sup>7</sup>

#### **4. Wiedza o tym, że pracownik jest osobą nieposiadającą dokumentów, lub świadome ignorowanie tego faktu**

Biura regionalne powinny również kontaktować się z Wydziałem Zarządzania Operacjami w sprawach, w których pozwany pracodawca dopuszcza się nieuczciwych praktyk w stosunku do pracownika, wiedząc, że nie ma on pozwolenia na pracę, lub świadomie ignorując ten fakt. Tacy pracodawcy stanowią poważne zagrożenie dla egzekwowania przestrzegania postanowień ustawy NLRA, ponieważ celowo wykorzystują to, że pracownik nie ma dokumentów. W większości takich przypadków pracownicy są świadomi lub podejrzewają, że pracodawca wie o ich statusie imigracyjnym, i w związku z tym nie chcą korzystać z przysługujących im praw, nawet jeżeli pracodawca w jawny sposób nie kieruje wobec nich gróźb związanych z ich statusem imigracyjnym.

Dowody wskazujące na to, że pracodawca znał lub świadomie ignorował status pracowników: brak próby o dokumenty I-9,<sup>8</sup> przyjmowanie sfałszowanych dokumentów I-9 i nieregularna wypłata wynagrodzenia. Groźby podjęcia działań w oparciu o status lub inne oświadczenia dotyczące statusu pracowników również świadczą o tym, że pracodawca znał status pracownika lub świadomie ignorował tę wiedzę.<sup>9</sup>

#### **Wniosek**

Chociaż biura regionalne nie powinny podnosić kwestii dotyczących statusu imigracyjnego *sua sponte*, gdy takie kwestie się pojawiają, agencje imigracyjne mogą zastosować odpowiednie środki prawne lub udzielić radzie NLRB pomocy w egzekwowaniu przestrzegania postanowień ustawy NLRA. Biura regionalne powinny kontaktować się z zastępcą Generalnego Radcy Prawnego Peterem Sungiem Ohrem z Wydziału Zarządzania Operacjami we wszystkich przypadkach, w których okoliczności uzasadniają zastosowanie takich mechanizmów.

/s/  
R.A.S.

Do wiadomości: NLRBU

Podano do wiadomości publicznej

---

<sup>7</sup> Ogólnie rzecz biorąc, pracodawca może podnieść kwestię statusu imigracyjnego podczas postępowania dotyczącego środków prawnych w związku z dopuszczeniem się nieuczciwych praktyk w stosunku do pracowników, broniąc się przed nakazem zapłaty zaległego wynagrodzenia i przywróceniem pracownika do pracy. GC 02-06; zob. Hoffman Plastic Compounds, Inc. przeciwko NLRB, 535 U.S. 137 (2002); NLRB przeciwko Domsey Trading Corp., F.3d, 10-3356, 2011 WL 563688 (2d Cir. 18 lutego 2011 r.) („Stwierdzamy, że pracodawcy mogą zadawać osobom domagającym się wypłaty zaległego wynagrodzenia pytania o ich status imigracyjny i pozostawiamy Radzie swobodę ustalenia zasad dotyczących dowodów zgodnych ze sprawą Hoffman Plastic Compounds”).

<sup>8</sup> Akceptowalne dokumenty potwierdzające tożsamość pracownika i jego prawo do pracy w USA.

<sup>9</sup> Uzyskiwanie takich informacji powinno odbywać się zgodnie z wytycznymi zawartymi w memorandum GC 02-06.