

VĂN PHÒNG TƯ PHÁP
Phân Ban Quản Lý Hoạt Động

BIÊN BẢN GHI NHỚ 11-62

Ngày 7 tháng 6 năm 2011

GỬI: Tất cả các Giám Đốc Cơ Sở, Viên Chức
Phụ Trách và Viên Chức Thường Trú,

TỪ Richard A. Siegel, Phó Trưởng Ban Tư Pháp

CHỦ ĐỀ: Các Quy Trình Cập Nhật trong việc Giải Quyết Các

Vấn Đề về Tình Trạng Di Trú Phát Sinh trong Quá Trình Diễn Ra

Các Thủ Tục Tố Tụng NLRB

Biên bản ghi nhớ này có phần giới thiệu ngắn gọn về các vấn đề tình trạng di trú và thông tin cập nhật về cách giải quyết các vấn đề đó trong quá trình điều tra và tố tụng của NLRB. NLRA bảo vệ tất cả nhân viên được Đạo Luật bảo vệ, bất kể tình trạng di trú;¹ tuy nhiên, các vấn đề về tình trạng di trú có thể ảnh hưởng đến các biện pháp giải quyết và đôi khi gây ra những khó khăn thực tế khác cho việc thực thi Đạo Luật. Bổ sung cho GC 02-06, biên bản ghi nhớ này cung cấp thêm hướng dẫn về cách giải quyết khi các vấn đề về tình trạng di trú phát sinh trong quá trình xử lý vụ việc NLRB. Đạo Luật cũng xác định các cơ quan di trú có toàn quyền cung cấp các biện pháp xử lý vấn đề di trú và hỗ trợ khác cho những người bị phân biệt đối xử hoặc nhân chứng trong các thủ tục tố tụng của Ủy Ban. Các cơ sở nên liên hệ với DAGC Peter Sung Ohr ở Phân Ban Quản Lý-Hoạt Động bất cứ khi nào có vấn đề phát sinh có thể cần đến sự hỗ trợ từ các cơ quan di trú, như được mô tả chi tiết dưới đây.

A. Bối Cảnh

1. Các Cơ Quan Di Trú

Kể từ khi Bộ An Ninh Nội Địa (“DHS”) được thành lập vào năm 2002, trách nhiệm chính về các vấn đề di trú đã được phân chia giữa ba cơ quan trong DHS:

- Sở Di Trú và Nhập Tịch Hoa Kỳ (“**USCIS**”) chịu trách nhiệm giải quyết các quyền lợi di trú, chẳng hạn như thị thực;
- Cơ Quan Thực Thi Di Trú và Hải Quan (“**ICE**”) điều tra các vi phạm di trú và thực thi luật pháp, bao gồm cả việc xét xử các trường hợp trục xuất trước các thẩm phán di trú trong Bộ Tư Pháp;
- Cơ Quan Hải Quan và Biên Phân Ban (“**CBP**”) chịu trách nhiệm đảm bảo an ninh biên giới và các điểm nhập cảnh.

Trong giới hạn của luật pháp, USCIS, ICE và CBP có toàn quyền quyết định xem có thực thi luật hay không, khi nào và như thế nào trong từng trường hợp cụ thể thuộc phạm vi quyền hạn tương ứng của họ. Xem Reno kiện Ủy Ban Chống Phân Biệt Đối Xử Hoa Kỳ, 525 U.S. 471, 483-87 (1999). Trong

¹ Sure-Tan, Inc. kiện NLRB, 467 U.S. 883 (1984); xem Hoffman Plastic Compounds, Inc. kiện NLRB, 535 U.S. 137, 152 (2002) (tái khẳng định rõ ràng nguyên tắc này, tuy nhiên hạn chế các biện pháp khắc phục nhằm tránh xung đột với luật di trú).

khi thực hiện quyền quyết định này, các cơ quan di trú sẽ xem xét, trong số những vấn đề khác, “sự hợp tác [h]iện tại hoặc quá khứ [của cá nhân] với . . . các cơ quan thực thi pháp luật, chẳng hạn như Bộ Trưởng Tư Pháp Hoa Kỳ, Bộ Lao Động hoặc Ủy Ban Quan Hệ Lao Động Quốc Gia, cùng nhiều cơ quan khác.” Biên bản ghi nhớ, “Thực Hiện Quyền Truy Tố,” Ủy Viên Sở Di Trú và Nhập Tịch Doris Meissner, trang 8 (ngày 17 tháng Mười Một, 2000); xem thêm Biên Bản Ghi Nhớ, “Thực Thi Di Trú Dân Sự: Các ưu tiên đối với việc bắt giữ, giam giữ và trục xuất ngoại kiều,” Phó Bộ Trưởng Bộ Di Trú và Thực Thi Hải Quan John Morton trang 4 (ngày 30 tháng Sáu, 2010); OM Memo 97-11 “Các Mối Quan Hệ với Sở Di Trú và Nhập Tịch (INS) của Bộ Tư Pháp Hoa Kỳ” (14 tháng Hai năm 1997).

2. Tình Trạng Di Trú

Những người không phải là công dân² có thể thuộc một trong hai hạng mục chung về diện thị thực hợp pháp:

- **Thị thực di trú** là diện Thường Trú Nhân Hợp Pháp, thường được gọi là “thẻ xanh”. Thường Trú Nhân Hợp Pháp thường có giấy phép làm việc. Diện này không hết hạn nhưng có thể bị chấm dứt trong nhiều trường hợp khác nhau, bao gồm cả một số trường hợp có tiền án hình sự.
- **Thị thực không di dân** là diện tạm thời và sẽ hết hạn trong một thời hạn xác định cụ thể. Có nhiều loại thị thực không di dân khác nhau, thường được đặt tên theo tiêu mục trong Đạo Luật Di Trú và Quốc Tịch (“INA”), trong đó tạo ra từng loại cụ thể. INA, Pub. L. 82-414, đã được sửa đổi, xem 8 U.S.C. § 1101, và các mục tiếp theo. Ví dụ, the “H-2B visa” đề cập đến thị thực lao động tạm thời thuộc diện quy định trong INA § 101(a)(15)(H)(ii)(b), (xem bên dưới). Phạm vi và tính chất của giấy phép làm việc khác nhau đáng kể giữa các dạng thị thực không di dân:
 - **Nhiều loại thị thực không di dân** phổ biến nhất không cấp phép làm việc, bao gồm thị thực B-1 dành cho doanh nhân, thị thực B-2 dành cho khách du lịch và du khách ngắn hạn thuộc chương trình miễn thị thực (ví dụ: du khách đến từ Nhật Bản, Cộng hòa Séc), Ý, Anh, v.v.).
 - **Giấy phép làm việc có giới hạn** được cấp theo một số loại thị thực, đặc biệt là những loại thị thực có được thông qua công việc (chứ không phải thị thực gia đình hoặc tị nạn). Giấy phép làm việc như vậy chỉ dành cho một hãng sở cụ thể; trên thực tế, thị thực sẽ bị chấm dứt nếu mối quan hệ việc làm kết thúc, và theo luật, nhân viên đó phải rời khỏi nước này. Thị thực loại này bao gồm thị thực H-1 dành cho chuyên gia, thị thực H-2B dành cho người không phải là chuyên gia và thị thực L dành cho những người được chuyển công việc trong nội bộ công ty.
 - **Một số thị thực cho hưởng quyền làm việc** rộng rãi hơn, qua đó cho phép làm việc cho bất kỳ hãng sở nào, bao gồm các phần trong thời hạn của một số loại thị thực sinh viên, thị thực hôn thê K-1 và thị thực thi hành luật T, U và S,³ (được mô tả đầy đủ hơn bên dưới).

² “Tất cả những người sinh ra hoặc nhập tịch tại Hoa Kỳ” đều là công dân theo Tu Chính Án Thứ Mười Bốn. Công dân thường không gặp phải vấn đề về tình trạng di trú khi làm việc tại Hoa Kỳ.

³ Thị thực S được lập vào năm 1994 theo diện chương trình tạm thời và được cấp vĩnh viễn vào năm 2001 cần có chứng nhận của Bộ Trưởng Tư Pháp và được giới hạn ở mức 200 thị thực mỗi năm. Loại thị thực này chỉ dành cho những người cung cấp thông tin chống lại các tổ chức hoặc doanh nghiệp tội phạm. 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(S)(i). Thêm 50 thị thực được cung cấp khi Bộ Trưởng Ngoại Giao và Bộ Trưởng Tư Pháp cung cấp chứng nhận cho người cung cấp thông tin đáng tin cậy về các tổ chức khủng bố. 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(S)(ii); 8 U.S.C. § 1184(k)(1).

Vi phạm các điều khoản về thị thực—do làm việc khi không được phép hoặc do “ở lại quá thời hạn” sau khi thị thực hết hạn—có thể dẫn đến việc mất diện thị thực và bị trục xuất khỏi nước này. Ngoài ra, việc nhập cảnh vào nước này khi không có tình trạng di trú hợp lệ sẽ vi phạm luật di trú và có thể bị trục xuất; những người như vậy thường được gọi là “**không có giấy tờ.**”

B. Thủ Tục Giải Quyết các Vấn Đề về Tình Trạng Di Trú

Như đã đề cập, NLRA bảo vệ các nhân viên được bảo hiểm bất kể tình trạng di trú. Do đó, tình trạng di trú (hoặc thiếu tình trạng đó) nói chung không liên quan đến các quy trình thủ tục đại diện hoặc ở giai đoạn xét xử của thủ tục tố tụng khiếu kiện về các phương thức sử dụng lao động không công bằng. Như đã nêu, trong GC 02-06, “Thủ Tục và Biện Pháp Khắc Phục đối với Những Người Bị Phân Biệt Đối Xử Có Thể Trở Thành Người Nước Ngoài Không Có Giấy Tờ sau Hoffman Plastic Compounds, Inc.” trang 6:

- Thường là các cơ sở nên cho rằng nhân viên được phép làm việc hợp pháp. Họ nên hạn chế tiến hành một cuộc điều tra di trú *một cách tự phát* và nên phản đối các câu hỏi liên quan đến tình trạng di trú của người bị phân biệt đối xử ở giai đoạn trình bày căn cứ.
- Các cơ sở chỉ nên điều tra tình trạng di trú của người bị phân biệt đối xử sau khi bị đơn chứng minh được là thực sự có vấn đề [trong giai đoạn khắc phục].
- Các cơ sở nên tiến hành điều tra bằng cách yêu cầu Nghiệp Đoàn, bên buộc tội và/hoặc bên bị phân biệt đối xử phản hồi bằng chứng của hãng sở.

Các cơ sở nên tiếp tục tuân theo chính sách này và tham khảo GC 02-06 để có thêm hướng dẫn.

Tuy nhiên, các vấn đề di trú đôi khi không thể tránh khỏi bị xen vào quá trình tố tụng của NLRB. Ví dụ: những người bị phân biệt đối xử, nhân chứng hoặc nhân viên đủ điều kiện bỏ phiếu của NLRB có thể bị ICE hoặc CBP tạm giữ. Ngoài ra, tình trạng di trú có thể gắn bó chặt chẽ với hành vi sử dụng lao động không công bằng, chẳng hạn như khi các mối đe dọa di trú hoặc hành vi liên quan là căn cứ dẫn đến cáo buộc về hành vi sử dụng lao động bất công. Cuối cùng, vấn đề có thể đơn giản như việc một nhân viên tình nguyện cung cấp thông tin về tình trạng di trú hoặc yêu cầu Cơ Sở tư vấn hoặc hỗ trợ về di trú.

Các cơ sở không nên cung cấp lời khuyên về di trú. Giải pháp tốt nhất cho những vấn đề này là khi nhân viên có thể nhận được lời khuyên về di trú thông qua nghiệp đoàn của họ hoặc từ một luật sư di trú độc lập. Các cơ sở có thể giới thiệu những người quan tâm đến danh sách các nhà cung cấp dịch vụ di trú được công nhận do Bộ Tư Pháp duy trì và có tại <http://www.justice.gov/eoir/ra/raroster.htm>.⁴ Các cá nhân đôi khi nhầm lẫn về tình trạng di trú của họ và các Cơ Sở không nên cho rằng thông tin về tình trạng di trú do một người không có đại diện tình nguyện cung cấp là chính xác.

C. Tìm Sự Hỗ Trợ từ các Cơ Quan Di Trú về các Vấn Đề về Diện Di Trú

Như được nêu dưới đây, trong một số trường hợp nhất định khi tình trạng di trú có tầm quan trọng đặc biệt, Cơ Quan có thể quyết định tìm kiếm sự hỗ trợ của một trong ba cơ quan di trú để tiến hành

⁴ Là một dịch vụ công, Cơ Sở có thể lưu các bản sao danh sách các tổ chức và cá nhân được công nhận và hiện đang được công nhận trong một tập hồ sơ ở một nơi quy định tại văn phòng Cơ Sở để công chúng sử dụng.

việc thực thi hiệu quả NLRA. Các cơ quan như vậy có thể hỗ trợ cung cấp các biện pháp giải quyết thị thực, trì hoãn các hoạt động di trú trong thời gian chờ giải quyết thủ tục NLRB và/hoặc thả các cá nhân khỏi nơi giam giữ hoặc cho phép tiếp cận các nhân chứng bị giam giữ. Các khu vực nên tham khảo ý kiến của DAGC Peter Sung Ohr thuộc Phân Ban Quản Lý-Hoạt Động khi những vấn đề như vậy phát sinh.

Các khu vực cũng nên thảo luận với Phân Ban Quản Lý-Hoạt Động về các vụ việc liên quan đến bất kỳ trường hợp nào sau đây: 1) khi một cá nhân liên quan đến vụ việc bị mất diện di trú, đặc biệt là do các hoạt động phối hợp được bảo vệ; 2) khi sự hiện diện của cá nhân ở Mỹ đóng vai trò quan trọng đối với việc thực thi Đạo Luật; 3) trong trường hợp các quy trình NLRB hoặc di trú đang bị hãng sở lạm dụng; và/hoặc 4) khi hãng sở biết hoặc cố tình không biết về việc nhân viên đó không có diện di trú. Những trường hợp này chỉ mang tính chất minh họa và có thể có những trường hợp khác trong đó cần phải tham khảo ý kiến của Phân Ban Quản Lý-Hoạt Động.

1. Mất Diện Di Trú, Đặc Biệt là Trường Hợp Mất Diện Di Trú do các Hoạt Động Phối Hợp Được Bảo Vệ

Các trường hợp liên quan đến diện di trú hợp pháp mà nhân viên bị tước đi một cách bất hợp pháp do hậu quả trực tiếp của hành vi sử dụng lao động không công bằng là rất nhiều. Ví dụ, như đã đề cập trước đó, một nhân viên có thị thực lao động không di dân—chẳng hạn như thị thực H hoặc L—sẽ phụ thuộc vào việc có tiếp tục được một hãng sở thuê mướn hay không để duy trì tình trạng di trú và ở lại nước Mỹ một cách hợp pháp. Ví dụ, hãng sở sa thải một nhân viên như vậy theo cách vi phạm Mục 8(a)(1) hoặc 8(a)(3), thì cũng sẽ tước bỏ tình trạng thị thực của nhân viên đó một cách bất hợp pháp. Ngoài ra, việc điều tra, truy tố và khắc phục hành vi sử dụng lao động bất công có thể sẽ bị cản trở do người bị phân biệt đối xử không có mặt ở Mỹ. Tuy nhiên, việc ở lại nước Mỹ để theo đuổi phương thức sử dụng lao động không công bằng có thể khiến người bị phân biệt đối xử phải chịu các hình phạt di trú và có thể làm phức tạp thêm các hình thức xem xét xử lý—mặc dù nhân viên đó luôn tuân thủ luật di trú và đã bị tước quyền di trú một cách bất hợp pháp.

Ngoài ra, những trường hợp cá nhân bị mất diện di trú hợp pháp vì bất kỳ lý do nào khác cũng có thể cầu viện sự hỗ trợ từ các cơ quan di trú để ở lại nước Mỹ để tham gia các thủ tục tố tụng của NLRB. Hạng mục này bao gồm những vụ việc đơn giản là thị thực không di dân tạm thời hết hạn.

2. Tầm Quan Trọng của Sự Hiện Diện của Cá Nhân ở Mỹ đối với Việc Thực Thi Đạo Luật

Các vấn đề về tình trạng di trú có thể cản trở việc thực thi và thi hành NLRA, chẳng hạn như ảnh hưởng đến khả năng hiện diện của những người bị phân biệt đối xử và các nhân chứng quan trọng trong quá trình tố tụng NLRB. Trong những trường hợp như vậy, việc cầu viện sự hỗ trợ của các cơ quan di trú có thể là thích hợp.

Ngoài ra, cần đặc biệt chú ý khi ULP bị cáo buộc liên quan đến hành vi nghiêm trọng, chẳng hạn như ép buộc về thể chất, nô lệ không tự nguyện, tống tiền hoặc vi phạm các luật khác. Ví dụ về ép buộc thể chất và nô lệ không tự nguyện có thể bao gồm tước hộ chiếu của nhân viên hoặc áp đặt các điều kiện làm việc bất hợp pháp. Ví dụ về hành vi tống tiền có thể bao gồm can thiệp vào hoạt động được bảo vệ thông qua các mối đe dọa trả thù bất hợp pháp chẳng hạn như đe dọa gọi điện thoại cho cơ quan di trú hoặc đe dọa "tống tiền" các nhân viên. Trong những trường hợp như vậy, các biện pháp giải quyết di trú khác

có thể có sẵn, bao gồm cả thị thực thực thi pháp luật như Visa U hoặc T.⁵ Điều rất quan trọng là các Cơ Sở cần phải liên hệ với Phân Ban Quản Lý-Hoạt Động khi những vấn đề như vậy phát sinh.

T Visa:

Loại T Visa được lập vào năm 2000 bởi Đạo Luật Bảo Vệ Nạn Nhân Buôn Người và bạo lực năm 2000, Pub. L. 106-386. Thị thực này được cấp khi người nộp đơn là nạn nhân của “các hình thức buôn người nghiêm trọng,”⁶ và nạn nhân phải có mặt tại Hoa Kỳ vì nạn buôn người. 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(T)(i)(II). Nạn nhân đã phải “tuân thủ mọi yêu cầu hợp lý để được hỗ trợ trong việc điều tra hoặc truy tố các hành vi buôn bán người như vậy hoặc dưới 15 tuổi.” 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(T)(i)(III).

Ngoài ra, nạn nhân cũng phải chứng minh “hoàn cảnh cực kỳ khó khăn liên quan đến sự tổn hại bất thường và nghiêm trọng” nếu nạn nhân bị trục xuất. 8 C.F.R. § 214.11(i) (mô tả tiêu chuẩn cung cấp chứng cứ về hoàn cảnh cực kỳ khó khăn). Ngoài ra còn có giới hạn số lượng là 5000 T Visa mỗi năm.

T Visa có thời hạn ba năm và đương nhiên bao gồm giấy phép làm việc. 8 C.F.R.

§ 214.11(l)(4)(giấy phép làm việc); § 214.11(p)(thời hạn ba năm). Thành viên gia đình của nạn nhân cũng có thể nhận được T Visa; T Visa của thành viên gia đình không bị giới hạn về số lượng. 8 C.F.R.

§ 214.11(o). T Visa cũng bao gồm con đường trở thành thường trú nhân hợp pháp. 8 C.F.R.

§ 214.11(p)(2).

Visa này có thể được áp dụng trong một số vụ việc đưa ra xét xử với NLRB. Ví dụ: khi một người bị phân biệt đối xử được đưa vào nước Mỹ dựa trên các lý do sai trái và bị giam giữ trong điều kiện bóc lột sức lao động, T Visa có thể được cấp. Tuy nhiên, trong hầu hết các trường hợp, T Visa có thể không được cấp vì cá nhân đó đến Hoa Kỳ mà không liên quan đến bất kỳ hành động buôn bán nào, hoặc hoàn cảnh không tăng nặng đến mức độ buôn bán nghiêm trọng theo yêu cầu của USCIS.

Trong những trường hợp có thể áp dụng T Visa, Văn Phòng Cơ Sở phải liên hệ ngay với DAGC Peter Sung Ohr ở Phân Ban Quản Lý Hoạt Động.

U Visa:

Giống như T Visa, loại U Visa được thiết lập theo Đạo Luật Bảo Vệ Nạn Nhân Buôn Người và Bạo Lực. U Visa được cấp khi người nộp đơn không định cư là nạn nhân của một trong những “tội phạm đủ điều kiện” sau đây trong khi ở Hoa Kỳ:

hiếp dâm; tra tấn; buôn lậu; loạn luân; bạo lực gia đình; tấn công tình dục; quan hệ tình dục lạm dụng; mại dâm; bóc lột tình dục; cắt xẻo bộ phận sinh dục nữ; bị bắt làm con tin; làm việc trừ lương trả nợ; nô lệ không tự nguyện; buôn bán nô lệ; bắt cóc; bắt đi; cầm giữ do hành động tội phạm trái pháp luật; bỏ tù sai; tống tiền;

⁵ Những thị thực như vậy được cấp cho các nạn nhân của một số trường hợp tội phạm đủ điều kiện, hiện đang hợp tác với các cơ quan thực thi pháp luật. 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(T) & (U); 8 C.F.R. § 214.14.

Được định nghĩa là “buôn bán tình dục, trong đó hành vi tình dục thương mại được thực hiện bằng vũ lực, lừa đảo hoặc ép buộc hoặc trong đó người bị dụ dỗ thực hiện hành vi đó chưa đủ 18 tuổi; hoặc tuyển dụng, chứa chấp, vận chuyển, cung cấp hoặc thu hút một người để lao động hoặc phục vụ, thông qua việc sử dụng vũ lực, lừa đảo hoặc ép buộc nhằm mục đích bắt buộc phải làm nô lệ, làm việc để trừ nợ, phục dịch vì nợ nần hoặc làm nô lệ.” 8 C.F.R. § 214.11(a).

ngộ sát; giết người; hành hung trọng tội; lung lạc nhân chứng; cản trở công lý; khai man; hoặc cố gắng, âm mưu hoặc xúi giục thực hiện bất kỳ tội ác nào nêu trên.

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

Người nộp đơn xin U Visa phải nộp Mẫu Đơn I-918 đã điền đầy đủ, “Đơn Yêu Cầu Tình Trạng Không Di Cư của U” cho USCIS để xem xét, cùng với biểu mẫu Phụ Lục B đã được điền đầy đủ và chứng nhận, được hoàn tất bởi cơ quan phụ trách “phát hiện, điều tra, truy tố, kết án, hoặc tuyên án về hoạt động tội phạm đủ tiêu chuẩn.” Xem 8 C.F.R. § 214.14(c)(2)(i); Hướng dẫn cho I-918, Phần Bổ Sung B tại 2. Khi hoàn thành Phần Bổ Sung B, cơ quan phải chứng nhận rằng cá nhân nộp Mẫu I-918 là nạn nhân của một hoạt động tội phạm đủ điều kiện nhất định và đã, đang hoặc có khả năng giúp ích trong việc điều tra hoặc truy tố hoạt động đó. Xem 8 C.F.R. § 214.14(c)(2).

USCIS đã diễn giải chung chung danh sách các tội phạm đủ điều kiện cấp U Visa này, và nêu rõ trong các tài liệu quy định liên quan rằng đây là danh sách “các hạng mục chung về hoạt động tội phạm. Đây cũng là danh sách không đầy đủ. Bất kỳ hoạt động tương tự nào giống như các hoạt động đã ghi đều có thể là hoạt động tội phạm đủ điều kiện.” Hạng Mục Mới dành cho Nạn Nhân do Hoạt Động Tội Phạm; Tình Trạng Đủ Điều Kiện hưởng Diện Không Di Dân “U”, Quy Tắc Cuối Cùng Tạm Thời, 72 F.R. 53014, 53018 (17 tháng Chín, 2007).

Nếu Văn Phòng Cơ Sở nhận được yêu cầu hoàn thành biểu mẫu Bổ Sung B để chứng nhận đơn xin U Visa, Cơ Sở nên liên hệ ngay với DAGC Peter Sung Ohr tại Phân Ban Quản Lý Hoạt Động. Ban đầu, trách nhiệm của Văn Phòng Cơ Sở là điều tra xem người nộp đơn không di dân có phải là nạn nhân của một hoạt động tội phạm đủ điều kiện hay không và đang, đã hoặc có khả năng giúp ích cho việc điều tra hoạt động đó hay không. Hoạt động tội phạm đủ điều kiện phải liên quan đến hành vi sử dụng lao động bất công bị cáo buộc trong ULP và đang được NLRB điều tra.

Sau khi kết thúc điều tra Cơ Sở, Cơ Sở phải gửi đề xuất bằng văn bản cho Phân Ban Quản Lý Hoạt Động để giải quyết liệu cáo buộc ULP có liên quan đến hoạt động tội phạm đủ điều kiện theo nghĩa của quy chế U Visa hay không và liệu đương đơn không di dân có chứng minh được là người đó đã, đang hoặc có khả năng giúp ích cho cuộc điều tra hay không.

U Visa nên được áp dụng trong nhiều trường hợp hơn T Visa vì có nhiều loại hình tội phạm đủ điều kiện. Danh sách này bao gồm một số tội phạm có thể phát sinh tại nơi làm việc và cũng cấu thành các hành vi sử dụng lao động không công bằng trong một số trường hợp, bao gồm cả "làm việc để trừ nợ; nô lệ không tự nguyện; . . . cầm giữ theo hình thức tội phạm trái pháp luật; bỏ tù sai; hãm dọa; tống tiền; . . . hành hung trọng tội; lung lạc nhân chứng; cản trở công lý; khai man; hoặc tìm cách, âm mưu hoặc xúi giục thực hiện bất kỳ tội ác nào nêu trên.

Biện pháp khắc phục do U Visa cung cấp về cơ bản tương tự như các biện pháp có sẵn với T Visa: thời hạn thường là ba hoặc bốn năm (USCIS có thể kéo dài thời hạn hơn bốn năm tổng hợp), giấy phép làm việc, thị thực thành viên gia đình và lộ trình trở thành một thường trú nhân hợp pháp. 8

C.F.R. § 214.14(g), (c)(6), (f), (g)(2), tương ứng.

3. Lạm Dụng Quy Trình: Trả Thù Bằng Cách Sử Dụng Tình Trạng Di Trú

Cho dù cá nhân tham gia vào thủ tục tố tụng của Ủy Ban có được cấp T Visa hay U Visa hay không, thì các Cơ Sở nên liên hệ với Phân Ban Quản Lý-Hoạt Động trong trường hợp hăng sỡ lợi dụng các vấn đề về tình trạng di trú để tìm cách lạm dụng quy trình NLRB và cản trở việc thực thi pháp luật một cách có hiệu quả. Ví dụ về loại hành vi này bao gồm gọi điện thoại hoặc đe dọa gọi ICE để trả đũa các hoạt động phối hợp được bảo vệ, viện cớ vào tình trạng di trú để sa thải trái pháp luật và ám chỉ tình trạng di trú theo cách đe dọa hoặc mang tính gợi ý trong quá trình diễn ra các thủ tục đại diện hoặc tố tụng ULP.⁷

4. Hăng Sỡ Biết hoặc Cố Ý Phớt Lờ Tình Trạng Không Có Giấy Tờ của Các Cá Nhân

Các cơ sở cũng nên liên lạc với Phân Ban Quản Lý-Hoạt Động trong trường hợp hăng sỡ là bị đơn thực hiện ULP đối với một nhân viên biết hoặc cố tình không biết việc nhân viên đó không có giấy phép làm việc liên quan đến di trú. Những hăng sỡ như vậy gây ra mối đe dọa đáng kể đối với việc thực thi NLRA vì họ cố tình lợi dụng tình trạng thiếu giấy tờ của nhân viên. Trong hầu hết các trường hợp như vậy, nhân viên biết hoặc nghi ngờ rằng hăng sỡ biết về tình trạng di trú của họ, và do đó bị ngăn cản thực hiện các quyền hợp pháp của mình ngay cả khi không có mối đe dọa di trú công khai nào được đưa ra.

Loại bằng chứng cho thấy hăng sỡ biết hoặc cố tình không biết về tình trạng của người lao động bao gồm: không yêu cầu nộp các giấy tờ I-9,⁸ đồng lõa trong việc chấp nhận các giấy tờ I-9 giả mạo và sắp xếp trả lương không thường xuyên. Đe dọa sẽ có hành động xử lý dựa trên diện di trú hoặc các tuyên bố khác thừa nhận diện di trú của nhân viên cũng cho thấy Hăng Sỡ biết hoặc cố ý không biết.⁹

Kết Luận

Mặc dù các Cơ Sở không nên nêu các vấn đề về tình trạng di trú *một cách tự phát*, nhưng trong trường hợp vấn đề đó phát sinh, các cơ quan di trú có thể đưa ra các biện pháp giải quyết vấn đề di trú hoặc đưa ra quyết định ủng hộ để hỗ trợ NLRB trong việc thực thi NLRA. Các cơ sở nên liên lạc với DAGC Peter Sung Ohr thuộc Phân Ban Quản Lý-Hoạt Động trong mọi trường hợp khó áp dụng được các cơ chế này.

/s/
R.A.S.

cc: NLRBU
Được phát hành công khai

⁷ Nói chung, hăng sỡ có thể đề cập đến tình trạng di trú trong quá trình xử lý ULP như một biện pháp bào chữa đối với việc hoàn trả tiền lương truy lĩnh và phục hồi công việc. GC 02-06; xem Hoffman Plastic Compounds, Inc. kiện NLRB, 535 U.S. 137 (2002); NLRB kiện Domsey Trading Corp., _F.3d_, 10-3356, 2011 WL 563688 (2d Cir. 18 tháng Hai, 2011) (“Chúng tôi nhận thấy rằng hăng sỡ có thể thẩm tra chéo những người nộp đơn yêu cầu trả lương truy lĩnh về tình trạng di trú của họ và để Ủy Ban đưa ra các quy tắc bằng chứng phù hợp với Hoffman.”).

⁸ Các tài liệu hợp lệ để xác định danh tính của người lao động và tình trạng hội đủ điều kiện làm việc tại Hoa Kỳ.

⁹ Việc tìm kiếm thông tin như vậy phải phù hợp với các quy định hướng dẫn trong GC 02-06.