

## 僱主：社會安全局 (Social Security Administration) 不相符信函 須知事項

### 什麼是「SSA 不相符」信函？

社會安全局 (Social Security Administration, SSA) 不相符信函的官方名稱為「僱主更正要求」通知，是提醒僱主其所填寫資訊與 SSA 記錄內容相異的教育信函，這種差異可能會影響員工收入記錄的準確性，從而影響員工領取社會安全福利。信函表示所回報的關於員工姓名及/或社會安全碼 (Social Security number, SSN) 的資訊與 SSA 記錄所留存的姓名及/或 SSN 不相符。SSA 在 2019 年 3 月重新將這些信函寄送給僱主，在這之前 SSA 已經好幾年未寄送了。

### 收到 SSA 不相符信函是否可作為告知僱主或員工之錯誤行為的通知書？

否。內容差異可能因為許多原因而產生，包含錯字、人為錯誤或是姓名變更未經回報。SSA 信函說明：「此信函並非暗示您 [僱主] 或您的員工蓄意將關於員工姓名或 SSN 之錯誤資訊提供給政府。」<sup>1</sup>

### 收到 SSA 不相符信函是否表示員工並未登記在案或是沒有獲得工作授權許可？

否。如上所述，導致 SSA 核發不相符信函的差異內容，可能是基於許多原因而產生的。SSA 信函說明：「此信函與您員工的工作授權許可或移民身份無關。」美國司法部 (Department of Justice) 也建議僱主不應該因為收到此信函而假設任何具名員工具有移民身分的問題。<sup>2</sup>

### 收到不相符信函的僱主該怎麼辦？

不相符信函建議僱主應審核其記錄，如果僱主的記錄有錯誤，請向 SSA 提供更正內容，以確保 SSA 記錄中的員工薪資正確無誤，而且員工可獲得正確的社會安全福利。僱主應該向員工提供信函副本，以便員工可確保 SSA 擁有的資訊正確無誤。SSA 會在其網站上提供進一步的資訊，其中包含範例通知書、逐步指示和常見問答集：<https://www.ssa.gov/employer/notices.html>。

如 SSA 信函所述：「您 [僱主] 不應該使用此信函而對員工採取任何不利行動，例如解雇、停職、去職或歧視該名人員，只是因為其 SSN 或姓名與我們的記錄不相符。」

### 僱主是否必須在 60 天內提供更正內容？

否。SSA 將不相符信函描述為提示僱主不相符情形的「教育信函」。

此外，SSA 也表示其並非執法機構，而且在 6 月初與國會官員確認表示「其並非採取任何行動，僱主未遵循 [不相符] 信函也不會產生任何 SSA 相關後果。」<sup>3</sup>

(續下頁)

<sup>1</sup> 社會安全局退休、倖存者及殘障保險僱主更正要求範例可於 <https://www.ssa.gov/employer/notices/EmployerCorrectionRequest.pdf> 取得

<sup>2</sup> 司法部對於姓名/社會安全碼「不相符」的常見問答集：<https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2010/12/29/FAQs.pdf>

<sup>3</sup> 社會安全局代理局長 Nancy A. Berryhill，教育通訊 (Educational Correspondence, EDCOR)/僱主更正要求 (即「不相符」) 信函，收件人為 Hon. Jim Acosta (2019 年 6 月 3 日)。

<sup>4</sup> Id.

## SSA 是否會與其他機關分享關於記錄不相符之雇主及員工的任何資訊？

除非用於 [內部稅收法規] 第 6103 節授權的特定目的，否則依據 SSA，不相符信函資料是「受保護的聯邦稅金資訊，因此，SSA 不得與其他機關分享此資訊。」<sup>4</sup> SSA 不會與美國國稅局 (Internal Revenue Service, IRS) 分享不相符的資訊，因為 SSA 也被視為 IRS 的代理機構。

## 雇主及員工如何瞭解詳情？

雇主可能希望能諮詢法律顧問或產業協會。員工可能希望諮詢其工作環境代表及/或尋求法律協助以採取更正措施（若適用）。需要移民法律協助的紐約市民可以撥打 311 並說出「ActionNYC」或「immigration legal services」，我們便會將您轉介到適合的單位。

## 依據紐約市人權法核發 SSA 不相符信函並避免歧視

因為差異而對員工採取不利行動（例如讓員工休假或終止聘僱）屬於違反紐約市人權法 (NYC Human Rights Law, NYCHRL) 之行為。對於其他保護，NYCHRL 禁止雇主因為員工實際或他人認為的移民身份、原國籍或是任何其他受保護類別的成員資格而歧視員工（即使是某種程度上而言）。使用不相符信函收執聯而歧視或報復員工的雇主會被處以高達 \$250,000 的民事罰鍰，而且必須對受影響員工支付損害賠償金。州法及聯邦法律也禁止歧視，而且會對違法行為處以罰鍰。

下列是涉及不相符信函之 NYCHRL 違規事項的範例：

- 雇主收到一封不相符信函，其中列出的員工是從菲律賓移民而來。因為員工的口音，雇主長久以來都處心積慮要找藉口將該員工解聘，即使口音並不會影響其工作能力，而且他也可以合法工作。但雇主在收到不相符信函之後，便將該員工解聘了。
- 雇主收到表示不相符問題的不相符信函。雇主認為一名英國移民工作人員被列於信函之上是因為員工提供之資訊有誤。雇主將信函的副本提供給員工，而不採取任何進一步的行動。但雇主懷疑不相符信函中列出的數名其他工作人員（為墨西哥移民）沒有合法的移民身份。雇主要求他們填妥新的 I-9 表格並提供工作授權證明的正本。某些工作人員並未提供此資訊，之後雇主便終止聘用這些工作人員。因為雇主只要求原國籍為墨西哥的員工提供證明文件，所以依據 NYCHRL，此雇主是基於原國籍及移民身份而歧視員工。
- 一名員工在工作時曾經直言不諱地說出黑人員工所遭遇的不公平條款與條件。雇主之後收到一封不相符信函，其中表示該名員工的不相符問題。雇主決定解雇該名員工，以報復該名員工針對歧視而提出申訴的行為，而且使用不相符信函作為解雇員工的託辭。依據 NYCHRL，該雇主因為員工參與受保護活動而對員工採取不利行動，所以雇主將因此報復行為而受罰。

## 適用於雇主的其他資源：

如何在 I-9 及任職經歷調查程序期間避免歧視現象：<https://www.justice.gov/crt/page/file/1132606/download>

關於公民身份歧視的雇主資訊：

<https://www.justice.gov/crt/page/file/1080256/download>

美國司法部的 SSA 不相符指導方針：

<https://www.justice.gov/crt/ssa-no-match-guidance-page>