

雇主：关于“社会安全局不一致通知函”您需要了解的事项

什么是“社会安全局不一致通知函”？

“社会安全局 (SSA) 不一致通知函”，正式名称为“雇主更正要求通知”，是一封教育性信函，旨在提醒雇主提交的信息与社会安全局记录之间存在差异，该差异可能会影响某个雇员出于社会保障福利目的而进行的收入记录的准确性。该函指出上报的雇员姓名和/或社会安全号码 (SSN) 信息与社会安全局记录的姓名和/或社会安全号码不一致。社会安全局自 2019 年 3 月开始恢复发送此类信件，在此前已有数年不再发送此类信件。

收到“社会安全局不一致通知函”是否应视作雇主或雇员有不当行为的通知？

否。差异的出现可能有多种原因，包括拼写错误、人为错误或者未报告的名字变更。社会安全局 函件指出：“本函并不表示您（雇主）或您的雇员有意向政府提供错误的雇员姓名或社会安全号码。”¹

收到“社会安全局不一致通知函”是否表示某个雇员是无证移民或非法打工？

否。正如上文所说，社会安全局可能基于多种原因在出现差异后发出不一致通知函。社会安全局函件表示：“本函并未指明您雇员的工作许可或移民身份。”美国司法部 (DOJ) 也表示，雇主不应该因为收到此类函件而假定函件所指雇员的移民身份存在问题。²

雇主收到不一致通知函之后应该做什么？

不一致函提供了如何查看和更正姓名与 SSN 不匹配的相关说明。雇主应向雇员提供本函件的副本，亦使雇员可帮助确保社会安全局获得的信息是准确的。社会安全局在网站上提供了更多信息，比如通知样本、步骤指南及常见问题，参见：<https://www.ssa.gov/employer/notices.html>。

社会安全局信函表示：“不要仅仅因为他/她的 SSN 或姓名与报告给我们的资料不一致就对雇员采取不利措施，例如裁员、停职、开除或歧视该员工。”

有没有提供更正的最后期限？

否。没有截止日期。社会安全局将不一致函描述为“旨在提醒雇主信息不一致的教育性信函”。

此外，SSA 已表示它不是执法机构，并在 6 月初与国会官员确认，“对于雇主不遵守[不一致]函，不会采取任何行动，也不会产生任何与 SSA 相关的后果。”³

（接下页）

社会安全局是否与其他机构共享有关雇主以及记录不一致的雇员的任何信息？

¹ 社会安全局退休、遗嘱、残障保险雇主更正要求的样本，可通过以下网址获取：

<https://www.ssa.gov/employer/notices/EDCOR%20Letter%20-%20Final%209-16-19508.docx.pdf>

² 司法部，关于姓名/社会安全号码“不一致”的常见问题

<https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2010/12/29/FAQs.pdf>

³ 社会安全局代理局长 Nancy A. Berryhill，有关教育性通信的信函（EDCOR）/ 雇主更正要求通知（即“不一致函”），致 Hon. Jim Acosta 的信，（2019 年 6 月 3 日）。

⁴ 社会安全局，雇主就“雇主更正要求通知”询问的问题，可通过以下网址获取：

<https://www.ssa.gov/employer/notices/Questions%20Employers%20Ask%20Final.pdf>



根据社会安全局的规定，不一致函的数据受联邦税收信息的保护，因此，SSA “除非出于[美国国内税收法规]第 6103 条授权的特定目的，不得与其他机构共享此信息。”⁴ SSA 确实与美国国家税务局（IRS）共享不一致信息，因为 SSA 被视为 IRS 的代理。

雇主和雇员如何了解更多相关信息？

雇主可以咨询法律顾问或行业协会。雇员可以在适当的情况下，咨询其工作场所代表和/或寻求法律帮助以进行更正。需要移民法律帮助的纽约市民可以拨打 311，并说出“Action NYC”或“immigration legal services”进行转接。

“社会安全局不一致通知函”和纽约市人权法的反歧视规定

如果因为存在差异而采取针对某个雇员的不利措施可能会违反纽约市人权法（NYCHRL），比如给雇员放假或终止雇用。NYCHRL 在提供其他保障的同时，禁止雇主因为雇员的实际或觉察到的移民身份、国籍、或属于其他受保护群体而歧视员工，即使可能只是部分因为上述因素。雇主以收到不一致函为由歧视或报复某个雇员的，可能面临高达 \$250,000 美元的民事处罚，并需要向受影响雇员支付赔偿金。州和联邦法律都禁止歧视行为，并且同样制定了处罚。

以下是涉及不一致通知函的违反纽约市人权法的示例：

- 一名雇主收到了一封不一致函，文中列出了一名从菲律宾移民的雇员。该雇主因为口音问题一直在找理由辞退该雇员，尽管口音并未影响他们完成工作的能力，并且该雇员拥有合法工作的许可。该雇主在收到不一致函之后辞退了该雇员。
- 一名雇主收到了一封指出不匹配问题的不一致函，文中列出了多名雇员。该雇主认为其中一名英国移民工作人员被列出是因为该雇员提供了错误的信息。雇主向雇员提供了不一致函的副本，并未采取进一步措施。但是，雇主怀疑被列出的其他多名工作人员没有合法的移民身份，因为他们是墨西哥移民。雇主要求他们提交新的 I-9 表格，并且提供工作许可的原件证明。部分工作人员并未提供这类信息；雇主随后终止了雇用。雇主仅要求来自墨西哥的雇员提供文件，根据 纽约市人权法关于国籍和移民身份的规定，该雇主应承担歧视雇员的责任。
- 一名雇员曾经因为针对黑人雇员的不平等条款和条件在工作中仗义执言。雇主随后收到了一封指出该雇员不匹配问题的不一致函，其中列出了该雇员。雇主决定开除该雇员，作为雇员投诉歧视问题的回应，并且以不一致函作为开除员工的托辞。该雇主将根据 纽约市人权法承担报复责任，因为雇主针对从事受保护行动的雇员采取了不利措施。

雇主的其他资源：

关于基于移民身份和国籍的歧视的法律执行指南：

<https://www1.nyc.gov/assets/cchr/downloads/pdf/publications/immigration-guidance.pdf>

如何避免 I-9 与雇用验证过程中的歧视行为：

<https://www.justice.gov/crt/page/file/1132606/download>

雇主对公民身份状态歧视的信息：

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

美国司法部关于社会安全局不一致函的指南：

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