

## Pracodawcy: podstawowe informacje dotyczące pisma Wydziału Ubezpieczeń Społecznych o braku zgodności

### Czym jest pismo SSA o braku zgodności?

Pismo o braku zgodności wystosowane przez Wydział Ubezpieczeń Społecznych (Social Security Administration, SSA), którego nazwa oficjalna to „Prośba o korektę danych przekazanych przez pracodawcę” („Employer Correction Request”), to pismo informacyjne, którego celem jest zwrócenie uwagi pracodawcy na rozbieżność pomiędzy danymi, które przekazał pracodawca, a rejestrem SSA, mogącą rzutować na prawidłowość danych dotyczących zarobków pracownika do celów świadczeń społecznych. Pismo zawiadamia, że zgłoszone dane dotyczące nazwiska pracownika i/lub numeru ubezpieczenia społecznego (Social Security Number, SSN) nie są zgodne z nazwiskiem lub numerem ubezpieczenia w rejestrze SSA. SSA wznowił wysyłanie tego typu pism do pracodawców w marcu 2019 r. po kilku latach przerwy.

### Czy pismo SSA o braku zgodności jest zawiadomieniem o wykroczeniu popełnionym przez pracodawcę lub pracownika?

**Nie.** Rozbieżność może wystąpić z wielu powodów, włączając błędy w pisowni, błędy urzędnicze lub niezgłoszoną zmianę nazwiska. W piśmie SSA można przeczytać: „*Niniejsze pismo nie sugeruje, że pracodawca lub pracownik świadomie przekazał władzom nieprawidłowe informacje dotyczące nazwiska lub numeru SSN pracownika*”<sup>1</sup>.

### Czy pismo SSA o braku zgodności wskazuje, że pracownik nie jest zarejestrowany lub nie ma zezwolenia na pracę?

**Nie.** Jak podano powyżej, rozbieżności, na podstawie których SSA wysłała pismo o braku zgodności, mogą wystąpić z różnych przyczyn. W piśmie SSA można przeczytać: „*Niniejsze pismo nie odnosi się do zezwolenia na pracę ani statusu imigracyjnego pracownika*”. Amerykański Departament Sprawiedliwości informuje, że pracodawcy nie powinni zakładać, iż dany pracownik ma problemy ze statusem imigracyjnym dlatego, że został wymieniony w piśmie<sup>2</sup>.

### Co powinien zrobić pracodawca, który otrzyma pismo o braku zgodności?

Pismo o braku zgodności sugeruje, że pracodawca powinien dokonać przeglądu własnych rejestrów i, jeżeli doszuka się błędu w danych pracownika, dostarczyć SSA korektę tych danych, aby zapewnić, że zarobki pracownika są odpowiednio ujmowane w rejestrze SSA, a pracownik otrzymuje odpowiednie świadczenia społeczne. Pracodawca powinien przekazać pracownikowi kopię pisma, tak by pracownik również mógł zapewnić prawidłowość danych dostarczanych SSA. Więcej informacji, w tym wzory zawiadomień, instrukcje krok po kroku i najczęściej zadawane pytania (FAQ), można znaleźć w witrynie SSA: <https://www.ssa.gov/employer/notices.html>.

Zgodnie z treścią pisma SSA: „*Pracodawca nie powinien wykorzystywać niniejszego pisma do podejmowania działań odwetowych wobec pracownika, takich jak zwolnienie, zawieszenie lub dyskryminacja, tylko dlatego, że dany numer SSN lub nazwisko nie zgadza się z naszą ewidencją*”.

### Czy pracodawca powinien dokonać korekty w ciągu 60 dni?

**Nie.** Według SSA pismo o braku zgodności jest „pismem informacyjnym, którego celem jest powiadomienie pracodawcy o braku zgodności”.

Ponadto SSA twierdzi, że nie jest organem ścigania, a na początku czerwca potwierdził także za pośrednictwem urzędników Kongresu, że „nie podejmuje żadnych działań, a pracodawcy nie doświadczają żadnych konsekwencji ze strony SSA w związku z nieprzebraniem pisma [o braku zgodności]”<sup>3</sup>.

(Ciąg dalszy na kolejnej stronie)

<sup>1</sup> Wzór prośby Wydziału Ubezpieczeń Społecznych o korektę danych przekazanych przez pracodawcę w związku z ubezpieczeniem emerytalnym oraz ubezpieczeniem na wypadek śmierci ubezpieczonego i inwalidztwa jest dostępny pod adresem <https://www.ssa.gov/employer/notices/EmployerCorrectionRequest.pdf>

<sup>2</sup> Departament Sprawiedliwości, najczęściej zadawane pytania dotyczące braku zgodności nazwiska/numeru ubezpieczenia społecznego: <https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2010/12/29/FAQs.pdf>

<sup>3</sup> Pełniąca obowiązki komisarza Wydziału Ubezpieczeń Społecznych Nancy A. Berryhill, List dotyczący korespondencji informacyjnej (Educational Correspondence, EDCOR) / prośby o korektę danych przekazanych przez pracodawcę adresowany do sędziego Jima Acosty (3 czerwca 2019 r.).

<sup>4</sup> Tamże.

## Czy SSA przekazuje dane pracodawców i pracowników, w przypadku których rejestr wykazuje brak zgodności, innym urzędom?

Według SSA dane powiązane z pismem o braku zgodności są chronionymi federalnymi danymi podatkowymi, dlatego też „zabrania się przekazywania tych danych innym urzędom, chyba że w określonym celu zatwierdzonym na mocy par. 6103 [Kodeksu Urzędu Skarbowego (Internal Revenue Code)]”<sup>4</sup>. SSA nie udostępnia informacji dotyczących braku zgodności Urzędowi Skarbowemu (Internal Revenue Service, IRS), ponieważ SSA uważany jest za oddział IRS.

### Jak pracodawcy i pracownicy mogą uzyskać więcej informacji?

Pracodawcy mogą skonsultować się z radcą prawnym lub stowarzyszeniami branżowymi. Pracownicy mogą skonsultować się ze związkami zawodowymi i/lub zwrócić się o pomoc prawną w zakresie korekty danych, jeżeli zachodzi taka potrzeba. Mieszkańcy Nowego Jorku, którzy potrzebują pomocy prawnej w zakresie spraw imigracyjnych, mogą zadzwonić pod numer 311 i użyć hasła „ActionNYC” lub „immigration legal services”, aby zostać odpowiednio skierowanym.

## Pismo SSA o braku zgodności i zapobieganie dyskryminacji na mocy ustawy o prawach człowieka miasta Nowy Jork

Podejmowanie działań odwetowych wobec pracownika ze względu na rozbieżność, na przykład oddelegowanie na urlop lub rozwiązanie umowy o pracę, może naruszać ustawę o prawach człowieka miasta Nowy Jork (New York City Human Rights Law, NYCHRL). NYCHRL zabrania pracodawcom dyskryminacji wobec pracowników w jakimkolwiek wymiarze ze względu na rzeczywisty lub rzekomy status imigracyjny, pochodzenie narodowe lub członkostwo w chronionej grupie. Pracodawca, który wykorzysta otrzymanie pisma o niezgodności do dyskryminacji lub działań odwetowych wobec pracownika, może podlegać karze cywilnej do \$250,000 oraz być zobowiązany do wypłaty odszkodowania danemu pracownikowi. Prawo stanowe i federalne również zabrania dyskryminacji i ustanawia kary.

Przykłady naruszeń NYCHRL związanych z pismem o braku zgodności:

- Pracodawca otrzymuje pismo o braku zgodności dotyczące pracownika, który jest imigrantem z Filipin. Pracodawca od dłuższego czasu szukał pretekstu do zwolnienia pracownika z powodu jego akcentu, mimo że nie wpływa on na jego zdolność do pracy, a pracownik ma zezwolenie na pracę. Pracodawca zwalnia pracownika po otrzymaniu pisma.
- Pracodawca otrzymuje pismo o braku zgodności wskazujące na problemy ze zgodnością. Zakłada, że zatrudniony przez niego brytyjski imigrant został wymieniony w piśmie z powodu błędu w danych dostarczonych przez tego pracownika. Pracodawca przekazuje pracownikowi kopię pisma i nie podejmuje dalszych działań. Podejrzewa on jednak, że kilku innych pracowników wymienionych w piśmie o braku zgodności, którzy są imigrantami z Meksyku, nie ma statusu legalnego imigranta. Pracodawca nakazuje wypełnienie nowych formularzy I-9 i dostarczenie oryginału zezwolenia na pracę. Niektórzy pracownicy nie dostarczyli tych danych, wobec czego pracodawca rozwiązuje ich umowę o pracę. Ponieważ pracodawca nakazał dostarczenie dokumentacji wyłącznie pracownikom pochodzenia meksykańskiego, ponosi on odpowiedzialność za dyskryminację na tle pochodzenia narodowego i statusu imigracyjnego na mocy NYCHRL.
- Pracownik otwarcie porusza problem krzywdzących warunków zatrudnienia osób czarnoskórych. Pracodawca otrzymuje pismo o braku zgodności wskazujące na problemy ze zgodnością danych tego pracownika. Podejmuje decyzję o zwolnieniu pracownika w odpowiedzi na jego skargę dotyczącą dyskryminacji i wykorzystuje pismo o braku zgodności jako pretekst. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stosowanie działań odwetowych na mocy NYCHRL, ponieważ podjął działania odwetowe wobec pracownika w związku z jego zaangażowaniem w czynność chronioną.

### Dodatkowe materiały dla pracodawców:

*Jak uniknąć dyskryminacji w formularzu I-9 i procesie weryfikacji zatrudnienia:*

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

*Informacje dla pracodawców w zakresie dyskryminacji na tle statusu obywatelstwa:*

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

*Wytyczne amerykańskiego Departamentu Sprawiedliwości ws. braku zgodności z danymi SSA:*

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