

雇主：有关社会安全局 (Social Security Administration) 信息不匹配信函 (No-Match Letters) 您需要了解的信息

什么是“SSA 信息不匹配”信函？

社会安全局 (Social Security Administration, SSA) 信息不匹配信函的正式名称为“雇主更正要求” (Employer Correction Request) 通知。该信函是一封教育信函，用于提醒雇主其提供的资料与 SSA 记录不符，这可能影响雇员在社会保障福利方面收入记录的准确性。该信函表示，报告的雇员姓名及/或社会安全号 (Social Security number, SSN) 与 SSA 所记录的姓名及/或 SSN 不匹配。SSA 于 2019 年 3 月重新开始向雇主寄送此类信函，此前已数年没有寄送此类信函。

收到 SSA 信息不匹配信函是否为雇主或雇员不当行为的通知？

否。信息不匹配现象的存在可能出于多种原因，包括打字错误、笔误或姓名变更未经上报。SSA 信函中声明：“该信函并不意味着您 [雇主] 或您的雇员有意向政府递交错误的雇员姓名或 SSN 信息。”¹

收到 SSA 信息不匹配信函是否表明雇员未登记在案或无工作授权？

否。正如上文所述，导致 SSA 发送信息不匹配信函的信息不匹配情况可能是由多种原因导致的。SSA 信函中声明：“该信函并不涉及您雇员的工作授权或移民状态。”美国司法部 (Department of Justice) 也建议，雇主不应由于收到信息不匹配信函而假设其雇员的移民状态有问题。²

收到信息不匹配信函的雇主应该怎么做？

信息不匹配信函中建议，雇主应检查其记录，如有错误，应向 SSA 提供更正信息，以确保雇员工资在 SSA 记录中准确无误，并确保雇员获得正确的社会保障福利。雇主应为雇员提供一份信息不匹配信函的副本，以便雇员确保 SSA 具有准确的信息。SSA 在其网站上提供更多信息，包括通知样本、逐步指示及常见问题：<https://www.ssa.gov/employer/notices.html>。

如 SSA 信函中声明：“您 [雇主] 不应使用该信函对雇员采取任何不利行动，如解雇、停职、开除或仅仅因为其 SSN 或姓名与记录不相符而歧视该员工。”

雇主是否必须在 60 天内提供更正信息？

否。SSA 将信息不匹配信函描述为“用于提醒雇主信息不匹配的教育信函。”

此外，SSA 已声明其并非执法机构，并在 6 月初与国会官员进行确认，“如雇主不配合 [信息不匹配] 信函，SSA 不会采取任何行动，也不会产生与 SSA 相关的任何后果。”³

(下页继续)

¹ 社会安全局退休、遗属及伤残保险雇主更正要求的样本可访问该链接获取：<https://www.ssa.gov/employer/notices/EmployerCorrectionRequest.pdf>

² 司法部关于姓名/社会安全号“不匹配”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，教育通信 (Educational Correspondence, EDCOR)/雇主更正要求 (即“信息不匹配”) 信函，收信人为 Hon. Jim Acosta (2019 年 6 月 3 日)。

⁴ Id.

SSA 是否会将与记录不匹配之雇主及雇员相关的任何信息分享给其他机构？

根据 SSA 规定，信息不匹配信函资料受联邦税收信息保护，因此 SSA “不得与其他机构分享信息，除非用于 [国内税收法规 (Internal Revenue Code)] 第 6103 条授权的特定目的。”⁴ SSA 不会与国税局 (Internal Revenue Service, IRS) 分享不匹配信息，因为 SSA 被视为 IRS 的代理机构。

雇主及雇员如何了解更多信息？

雇主可咨询法律顾问或行业协会。雇员可咨询其职场代表及/或在适当情况下寻求法律援助以纠正错误。需要移民法律帮助的纽约市民可拨打 311 并说 “Action NYC” 或 “immigration legal service” 以获得转接。

SSA 信息不匹配信函与依据纽约市人权法 (New York City Human Rights Law) 避免歧视

因雇员信息不匹配而对雇员采取不利行动，如让雇员休假或终止雇佣关系，属于违反纽约市人权法 (NYC Human Rights Law, NYCHRL) 的行为。NYCHRL 是保护措施之一，禁止雇主歧视雇员，即使部分原因是雇员的实际或认知移民身份、国籍或其他任何受保护阶层的成员身份。使用信息不匹配信函歧视或报复雇员的雇主可被处以最高 \$250,000 的民事罚款，并必须向受影响的雇员支付损失赔偿金。州法及联邦法也禁止歧视，并会执行惩罚措施。

以下是涉及信息不匹配信函的 NYCHRL 违规示例：

- 雇主收到一封信息不匹配信函，信中列出一名从菲律宾移民到此的雇员。因雇员有口音，雇主长期以来一直想找借口将其解雇，尽管其口音并不影响工作能力，并且雇员能够合法工作。雇主在收到信息不匹配信函后将员工解雇。
- 一名雇主收到信息不匹配信函，信中指明信息不匹配问题。雇主认为列出英国移民工人的姓名是由于雇员提供的信息有误。雇主将信息不匹配信函的副本交与该名雇员后没有采取任何行动。但是，雇主怀疑信息不匹配信函中列出的其他几名墨西哥移民雇员不具备合法移民身份。雇主要求他们填写新的 I-9 表格，并上交工作授权证明的正本。有些雇员没有上交该正本，随后雇主终止其雇佣关系。由于雇主仅要求来自墨西哥的雇员提供证明文件，根据 NYCHRL，该雇主将为因国籍和移民身份歧视而承担责任。
- 一名雇员在工作中对黑人雇员遭受的不公平待遇直言不讳，雇主之后收到信息不匹配信函，信中指明该雇员的信息不匹配问题。该雇主在该雇员抱怨歧视问题后便决定开除该雇员，并以信息不匹配信函作为开除借口。根据 NYCHRL，该雇主将为报复行为承担责任，因为该雇主曾因雇员参与受保护的而对雇员采取不利行动。

适用于雇主的额外资源：

如何避免 I-9 歧视及就业验证过程中的歧视：<https://www.justice.gov/crt/page/file/1132606/download>

适用于雇主的有关公民身份歧视的信息：
<https://www.justice.gov/crt/page/file/1080256/download>

美国司法部关于 SSA 信息不匹配的指南：
<https://www.justice.gov/crt/ssa-no-match-guidance-page>