

勞工紙申請的最新發展 (下)



律師手記
/ 李亞倫律師

2010年11月16日的Denzil Gunnels案是上訴局的一個重要案件，給沒有遞交百分之百完美勞工紙的申請人一個希望，使得他們在申請被拒後能要求重新考慮 (reconsideration)，進而獲得批准。

在Denzil Gunnels案中，雇主在9089表中漏填M-1問題。該問題問：雇主是否將表格全部填完，若回答「沒有」，填表人則需完成M-2到M-5的問題，證明申請表上所填資料都是「真實的和正確的」，且填表人了解，若提供虛假資料或幫助、教唆或輔導他人提供虛假資料會受到處罰。一位顧客服務部的辦事員填寫M-2到M-5的項目後並簽了名，還宣誓表明她是填表人而非雇主。

要了解這個案件的利害關係，最好先了解勞工紙多年來的處理過程。最早期的傳統式勞工紙程序包括在遞交ETA750表後，再完成其他所有的招聘方式。其次的招聘「削減化」(RIR)系統，由雇主預登廣告，在美國就業市場先招募後再遞件，並要求減免往後的應聘程序。而電腦處理系統(PERM)比以前的系統都成功，時間大大縮短。

兩個星期日 刊登廣告

按照電腦處理系統的規則，雇主必須在兩個不同的星期日在工作地點及最可能有工人申請的地區報紙上刊登廣告，但不必是連續的星期日。在HealthAmerica案中，這位雇主在填寫9089表刊登報紙廣告日期時，把兩個刊登的日期填錯了，但在遞交的報紙剪報文件上證明刊登日期是正確的。該案的論點為遞交申請時，申請文件並不需要十全十美。電腦處理系統規定，雇主必須保留支持申請證明的紀錄，這些紀錄並非電腦處理系統規則中所禁止的新證據。

勞工局2007年5月的規定說，假如案件被拒，雇主可在簽發日起的30日內申請要求重新考慮。另外，

2007年7月16日後遞交的申請，要求重新考慮的文件只可包括：一、該局實際從雇主收到認證官員要求雇主補材料的回覆文件；二、雇主先前沒有機會遞交給認證官員的文件，但在遞交長期勞工紙申請時就已存在的文件，且是雇主為符合有關規定而保留的長期勞工紙申請證明文件。儘管如此規定，但當造成拒絕的理由是因為申請人無視系統的提示或其他直接的說明，認證官員將不會批准重新考慮。

在Denzil Gunnels案中，上訴局否決勞工局對2007年7月16日之後的規定。此規定要求，除了雇主需備存的紀錄文件外，其他額外證據不可在申請要求重新考慮中遞交。此案中修正過的9089表當然不能視為是備存紀錄的一部分。

上訴局引述其Monnalisa糕點店案判決，此案判決掛號信的收據可以證明雇主寄出文件的時間，但認證官員卻視它沒有在規定時間內遞交。HealthAmerica案的有限裁決規定也不適用於上訴時為支持其未曾放棄的法律論點所遞交的證據。

上訴局引述CVS Rx Services Inc案，說明為支持其未曾放棄的法律論點的證據包括在重新考慮規則的證據類型內，因為這種遞交的證據並沒有修改這份申請的內容。上訴局還發現，儘管認證官員對上訴局送回重審的案件犯下錯誤和含糊的毛病，但這個修正規定並不是要完全取消批准勞工紙。它特別提及Jessie's Bake Shop允許考慮雇主業務性質的文件、Neuroassociates案准許更正日期以及Montessori of Alameda案接受雇主澄清列在9089表K節中的工作職位。

上訴局指責勞工局說，在其常見問題中的回答中找不到一處表明，雇主若沒有用這個「重新考慮」的字眼，就會造成案件被送到上訴局待審。

上訴局回到HealthAmerica判決上指出，雖然規則給予認證官員自主權來決定要視申請為「重新考慮」還是「複審」，但如此處理造成不知情的雇主唯一的機會只有上訴這條路，「這就是濫用自主裁判權，並對行政

資源使用不善」。

可要求稽查 遞交新證據

上訴局概述了雇主要求重新考慮的二條思路：第一是要求稽查，好讓雇主回覆認證官員的問題，從回覆的證據中決定是否予以重新考慮；第二是若無稽查，要求以一般在稽查回覆時應遞交的證據決定重新考慮的依據。上訴局表示，若照第一個例子，上訴局不會以認證官員阻止雇主遞交完整無缺紀錄的理由而將案件轉交上訴局視為濫用自主權。一個例外是，稽查內容不夠具體，沒有把申請表上可能犯的錯誤通告雇主，造成遞交文件的類型不是標準文件。按照第二個例子，上訴局說，因為很快把文件轉交上訴局，會出現分析和程序上的問題，有可能剝奪雇主準備上訴審查記錄的機會，而這類證據本可由認證官員在重新考慮時予以考慮的。於是，上訴局認為，當認證官員把一份實質要求「重新考慮」的申請視為要求上訴局「複審」，而這個拒絕的勞工紙是根據修訂的規定填寫，結果造成雇主無法收集必要事實記錄的後果，「這樣做將被判濫用自主權」。

上訴局說，雖雇主不慎未能在M-1項目的問題上打勾，但完成M那一節的其餘部分已彌補了過失。它還明確地通知勞工局，9089表不是雇主本人填寫，而是由他人代填，而認證官員卻不視實質內容只知挑剔表格。主要的問題可能是，這些證據和論據是否依照規定，屬可讓認證官員實際考慮的類別。

無視系統提示 申請會被拒絕

當造成拒絕的理由是因為申請人無視系統的提示或其他直接的說明，而要求重新考慮的申請時，它明確禁止認證官員批准。上訴局本身在HealthAmerica案中建議，如果系統已經給雇主一個即時反饋的警告，說它的這份申請沒有意義，上訴局不會認為認證官員拒絕申請可能被視為濫用自主權。上訴局表示，它無權判斷規定無效或重寫規定，但它有責任解釋規定的意義，並決定規定是否已被個案採用並與合法訴訟程序一致。

在仔細查看目前電腦處理系統時，很難發現會錯過M-1的項目，因為此系統是不允許繼續填寫M-2到M-5項目的。不過，雇主可以填寫最後一部分，即雇主宣言的一節。但那時系統會提示說：「注意！此申請表可能因下面的原因不被批准：M-1項目是雇主必需填寫的項目」，並讓遞交員有機會繼續填下去或返回前處。如果雇主無視系統的提示，但網上表格允許繼續完成M-2至M-5的項目，認證官員是否因無意的小錯誤而批准勞工證申請，或者仍然只會因基本規定而拒絕這份申請？

如果拒絕這份申請，對遵守規定的雇主既不公平又不公正。當然，勞工局也不光彩。若為郵寄遞件，筆者也沒看到任何地方有類似手寫警告來檢測和糾正錯誤，唯一在9089表上的文書指示僅為「請選是或不是，來表明這份申請表是否由雇主填寫完成。如果你選不是，必須完成問題2到5的項目」。

如果申請是郵寄方式，認證官員是否認為這個指示足以告知雇主？如果認證官員在案件送回重審後，因雇主無視提示或直接文書指示的情況下拒絕此案，而雇主選擇要求複審，上訴局將如何應對？

上訴局暗示，它可能會參照勞工局的說法「人難免犯錯」，勞工局有能力區分那些是打錯或不可避免的錯誤，那些是故意弄錯的陳述。此外，若電腦有提示警告，它可能無法判認證官員濫用自主權，但它沒有提到沒有文書指示說明的結果。故該案在完全結案前可能還會另有節枝。

小啓

「移民信箱」中提供的只是一般性信息，並非律師事務所對客戶個案的正式法律諮詢，也不一定適用所有情況。

答者與讀者之間，並不存在律師與客戶的關係。

——編者按