

勞工紙上訴委會新判決 影響深遠



律師手記

李亞倫律師

今年上半年，勞工紙上訴委員會(BALCA)做出八個行政上訴的判決。這些判決涉及到勞工紙申請的許多方面，如刊登工作單時所需文件、雇主員工推薦計畫、刊登招聘廣告、出差或去其他辦公地點等。這個情況說明，雇主和律師在勞工證申請(PERM)上將會遇到許多意想不到的困難。下面就簡介這幾個案例。

A Cut Above Ceramic Tile公司案判決顯示，如果規則說工作單的紀錄在遞交申請表上的開始和結束日期已經刊載，不再需要遞交工作單的文件。此前，雇主已遞交包含州勞工就業局的一份完整的雇主工作單資料的副本，但認證官員拒絕此案，指出雇主未能提供稽查通知信上要求的州勞工就業局公布工作單及工作單內涵的證明，並說雇主證明無法證實州勞工就業局刊登了工

作單，或州勞工就業局在刊登工作單時顯示最終工作單的內容。不過在2012年3月29日的利害關係人會議上，勞工部承認即使不再需要工作單的文件，但如果提供的工作單有缺陷，勞工部也可以拒絕案件。另外，勞工部可以直接向州勞工就業局要求工作單。

Symrise公司案判定雇主可以使用相同的報紙刊登一般流通性和地區性招聘廣告。勞工紙上訴委員會將接受這兩種形式的廣告，只要雇主能證明此報紙屬一般流通性和地區性或族裔性的報紙。此案雇主刊登三次廣告，其中兩次滿足一般流通性廣告的需求，另外一次為地區性廣告。

Marlabs公司案判定雇主的員工推薦計畫(employer referral program)在就業機會和推薦計畫的關係上應該提供多些資料。此案雇主的稽核回覆僅包括雇員手冊中一頁沒有日期的獎勵計畫。認證官員說，雇主未能提供含有日期的雇主公告或提供獎勵計畫的廣告備忘錄的副本。勞工紙上訴委員會引述過去的一項判決說，雇主必須至少能提供下列文件：一、員工推

薦計畫要有對員工推薦候選人的獎勵；二、員工推薦計畫在招聘期間仍具效力，雇主仍然依賴此計畫來激勵勞工紙的申請；三、員工得知這個職位空缺的公告。在張貼刊登或互聯網的招聘啟事上，此案沒有說這個就業機會符合員工推薦計畫的獎勵資格。

World Agate Mission Church教會案認為，若使用私人職業招聘公司或職業介紹所，刊登在一般流通性報紙「雇主名稱」的廣告需求，並不適用於刊登私人職業招聘公司的廣告。聯邦20CFR656.17(e)(1)(ii)的規則說，使用這種方式可以由下列項目證明：「提供的文件足以證明這個勞工紙職位的招聘已由一家私營公司進行招聘」和「提供的文件可含雇主和私人職業招聘公司之間的合同複印件以及私人職業招聘公司刊登的廣告複印件」。

Kennametal金屬公司案判決顯示，勞工紙上訴委員會支持認證官員的決定，認為雇主應有更多的面試，來看是否應徵候選人在教育、培訓或經驗上符合資格。此案的要求是要有MSME或BSME加五年以上的工作經

驗，並說：「任何適當的教育、培訓或經驗的組合是可以接受的」。勞工紙上訴委員會同意認證官員的判決說，高中畢業加20年工作經驗符合資格；機械工程二年制副學位加10年工作的經驗和其他二年制副學位並有24年的製造業經驗，應該予以考慮。上訴委員會同意認證官員的判決說，雇主沒有考慮到這些候選人在網上教學或培訓課程後是否將有符合這個職位的資格。

J.P Morgan Chase & Co.案再次說明，勞工紙申請因雇主沒有按照招聘報告的指示「填寫名字、地址，提供簡歷」而被拒絕，雇主寫上「請注意簡歷，屬本次招聘報告的一部分，包含每位申請人的名字和地址」。勞工紙上訴委員會確認認證官員的判決，說規則上以平實的語言規定雇主要寫明美國員工的地址，並沒有允許為得知地址還要參看行政檔案中的其他文件。

此外，此案件已被挑出要做監督招聘，通知雇主這個案件已受到特別審查，要特別小心。 ▣