

CLIENT ALERT

October 2020

1

I-9へのCOVIDの影響: ICEはI-9の柔軟な取扱いの継続を発表しました。

エリース・S・レヴァソール著

2020年9月14日、米国移民税関執行局(ICE)は、今年初めにICEが認めたI-9の柔軟な取扱いを定める規定の延長を発表しました。この延長は、COVID-19により、会社の業務が依然リモートワークで実施されている状況に対応することを目的としています。国土安全保障省(DHS)は、この柔軟な取扱いにかかる規定を60日間延長し、2020年11月19日まで有効としました。

すでに、2020年3月19日に、雇用主や従業員がCOVID-19への対応措置をとらなければならないことに鑑みて、国土安全保障省(DHS)は、移民国籍法第274A条に基づく就労許可確認(I-9)に通常必要とされる原本提示の要件について、執行を猶予する裁量を行使すると発表していました。通常、同法に従い、従業員は、雇用されるにあたって、就労許可証と本人確認書類の原本を提示しなければならず、雇用主または雇用主の代理人は、その従業員の立会いのもと、書類の原本を確認しなければなりません。なお、この規定は、リモートワークを行っている従業員についてのみ認められます。ICEによれば、従業員が職場に出勤してくる場合は、現時点では、この就労許可証と本人確認書類の原本提示の例外は適用されないとのことでした。

国土安全保障省(DHS)は、今後のCOVID-19の状況を注視し、必要であればさらなるガイダンスを発表すると述べています。規則が変更されたことを知らなかったというのは、I-9の遵守をしなかったことの言い訳にはなりません。米国移民税関執行局(ICE)は、いつこの柔軟な取扱いが終了するか、雇用主は国土交通省(DHS)とICEのウェブサイトを常に確認しておくことを求められると述べています。

ABOUT THE AUTHOR



Elise S. Levasseur はディキンソン・ライト法律事務所トロイオフィスの移民法を専門とするメンバー弁護士です。連絡先は 248-433-7520、elvasseur@dickinsonwright.com です。

WWW.DICKINSONWRIGHT.COM

DICKINSON WRIGHT

ARIZONA CALIFORNIA FLORIDA KENTUCKY MICHIGAN NEVADA OHIO TENNESSEE TEXAS WASHINGTON DC TORONTO

I-9 COVID EMPLOYMENT VERIFICATION COMPLIANCE: ICE ANNOUNCES CONTINUANCE OF I-9 COMPLIANCE FLEXIBILITY

by Elise S. Levasseur

On September 14, 2020, U.S. Immigration and Customs Enforcement (ICE) announced an extension of its flexibility provisions related to Form I-9 compliance, which ICE granted earlier this year. The extended flexibility requirements are intended to address situations in which employers' entire operations are being conducted remotely due to Covid-19 concerns. The Department of Homeland Security (DHS) will extend the flexibility policy for an additional 60 days. The new expiration date of ICE flexibility accommodations is November 19, 2020.

Previously on March 19, 2020, due to precautions being taken by employers and employees associated with COVID-19, DHS announced that it would exercise prosecutorial discretion related to physical presence requirements normally required for completion of Employment Eligibility Verification (Form I-9) under section 274A of the Immigration and Nationality Act. Under normal rules, an employee must appear in person with original employment authorization and identify documents and an employer or an employer's representative must review the original documents in person in the presence of the employee. This policy only applies to employers and workplaces that are operating remotely. According to ICE, if there are employees physically present at a work location, no exceptions are being implemented at this time for in-person verification of identity and employment eligibility documentation.

DHS further announced that it will continue to monitor the ongoing national emergency and provide updated guidance as needed. Ignorance of changing policies is not an excuse for non-compliance with Form I-9 completion requirements. Under the new directive, ICE states that employers are required to monitor DHS and ICE websites for additional updates on when the flexibility extension will be terminated, and when the physical presence requirements for completion Forms I-9 will resume.

ABOUT THE AUTHOR



Elise S. Levasseur is a Member in Dickinson Wright's Troy office where she practices in the area of immigration. She can be reached at 248-433-7520 or elevasseur@dickinsonwright.com and you can visit her bio [here](#).