



สิ่งที่ควรปฏิบัติ หากเจ้า หน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมาที่ สถานที่ทำงานของท่าน



สิ่งที่ควรปฏิบัติ หากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมาที่สถานที่ทำงานของท่าน



การโจมตีของประธานาธิบดีทรัมป์ต่อคนอพยพเข้าเมืองส่งผลกระทบต่อแรงงานอพยพ และนายจ้าง คู่มือฉบับนี้จะอธิบายถึง:

- การดำเนินการด้านตรวจคนเข้าเมืองที่พบมากที่สุดที่ส่งผลกระทบต่อ นายจ้าง
- คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการเตรียมตัวสำหรับนายจ้าง
- สิทธิและความรับผิดชอบของนายจ้าง และ
- สิ่งที่นายจ้างสามารถทำได้หลังจากมีการดำเนินการบังคับใช้กฎหมายของหน่วยงานตรวจคนเข้าเมืองและศุลกากร (Immigration and Customs Enforcement: ICE)

สำคัญ! คู่มือนี้เป็นข้อมูลทั่วไป **ไม่ใช่คำแนะนำทางกฎหมาย** ไม่ใช่เพื่อสถานการณ์ของท่าน โปรดปรึกษากฎหมายความด้านคนเข้าเมืองสำหรับคำแนะนำในกรณีของท่าน

สิ่งที่นายจ้างสามารถทำได้ หากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมายังสถานที่ทำงาน

เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอาจมาที่สถานที่ทำงานของท่านเพื่อตรวจสอบแบบฟอร์ม I-9; บุคลากร; หรือ **ชักชวนบุคคลจำเพาะ**

การตรวจเอกสารแบบฟอร์ม I-9 คืออะไร?

- การตรวจแบบฟอร์ม I-9 คือเมื่อ ICE มาที่สำนักงานของท่านเพื่อตรวจสอบว่าท่านได้ปฏิบัติตามกฎต่างๆ สำหรับฟอร์ม I-9 หรือไม่
- ฟอร์ม I-9 คือเอกสารยืนยันอัตลักษณ์ และการอนุญาตให้ทำงานในสหรัฐฯ ของแรงงาน

ข้อกำหนดเกี่ยวกับนายจ้างใน I-9

- ลูกจ้างใหม่ทุกคนจะต้องมีแบบฟอร์ม I-9
- ท่านต้องเก็บแบบฟอร์ม I-9 ไว้ในแฟ้มเป็นเวลา 3 ปีหลังการจ้างงาน หรือ 1 ปีนับจากวันสุดท้ายของการทำงาน อันไหนก็ได้ที่เกิดหลังสุด
- อย่าขอให้ลูกจ้างกรอกแบบฟอร์ม I-9 มากกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่ใบอนุญาตทำงานของลูกจ้างใกล้หมดอายุ หรือท่านมีเหตุผลอื่นที่ชอบด้วยกฎหมาย
- หมายเหตุ: ท่านไม่จำเป็นต้องเก็บสำเนาบัตรประจำตัว หรือเอกสารใบอนุญาตทำงานของลูกจ้าง

หากการตรวจสอบไม่เป็นไปด้วยดี . . .

- หาก ICE ตัดสินว่าท่านไม่ได้ปฏิบัติตามกฎของฟอร์ม I-9 ท่านอาจต้องเผชิญกับ:
 - คำสั่งให้ระงับการจ้างบุคคลที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้อง
 - การปรับและโทษตามกฎหมายแพ่งและอาญา
- เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับฟอร์ม I-9 ได้ในคู่มือสำหรับนายจ้างที่ <https://www.uscis.gov/sites/default/files/files/form/m-274.pdf>.

การบุกตรวจ ICE คืออะไร?

- เจ้าหน้าที่ ICE ไปที่สถานที่ทำงานโดยไม่มี การเตือนเนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของการ สอบสวนนายจ้าง
- เจ้าหน้าที่ ICE *ไม่ใช่* เจ้าพนักงานตำรวจ แต่เครื่องแบบของพวกเขาอาจเรียกว่า “ตำรวจ” หรือ “เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลกลาง” พวกเขาอาจพกปืน ในบางครั้งเจ้าหน้าที่ ตำรวจท้องถิ่นอาจไปพร้อมเจ้าหน้าที่ ICE ใน การบุกตรวจของ ICE

จะเป็นเช่นไรหาก ICE ต้องการกักขัง ลูกจ้างที่ระบุไว้?

- เจ้าหน้าที่ ICE อาจมาที่สำนักงานของท่าน เพื่อค้นหาเฉพาะบุคคล (หรือหลายคน) ใน ขณะที่พวกเขาอยู่ที่นั่น พวกเขาอาจพยายาม ถามคำถาม กักขัง หรือแม้กระทั่งจับกุม บุคคลอื่นๆ

วิธีการเตรียมตัวสำหรับ นายจ้างในกรณีที่มีการ ดำเนินการของ ICE

#1. เขียนแผนการรับมือล่วงหน้า

- ปรึกษากับธุรกิจอื่นๆ หรือสมาคมธุรกิจ และสอบถามวิธีการเตรียมตัวจากพวกเขา
- เขียนแผนการที่ใช้การได้สำหรับท่าน
- ฝึกซ้อม – เหมือนกับการซ้อมหนีไฟ ท่านจะมีความพร้อมมากขึ้นหากท่านทราบว่าต้องพูดและทำอะไร
- ติดต่อเครือข่ายรับมือด้านตรวจคนเข้าเมืองในเขตของท่าน พวกเขาให้การสนับสนุนด้านครอบครัว กฎหมาย การเงินและประเด็นด้านสื่อ หากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมาที่สถานที่ทำงานของท่าน

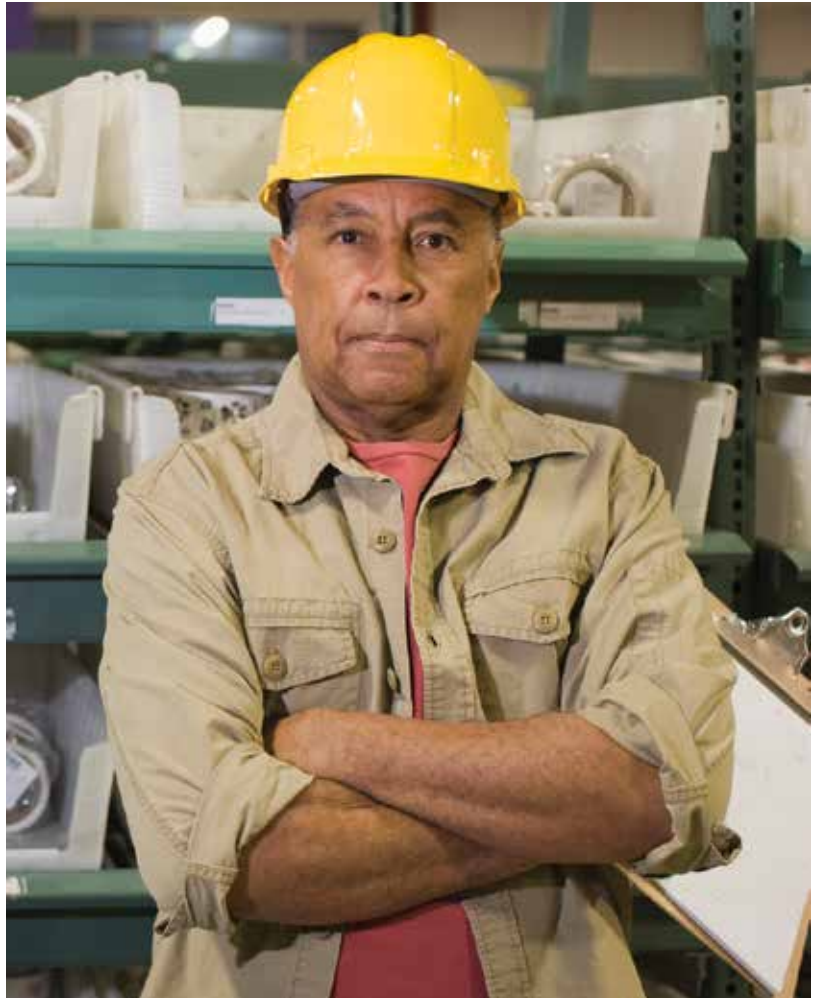
#2. อบรมพนักงานของท่านไม่ให้พูดคุยกับเจ้าหน้าที่ ICE

- อบรมพนักงานทุกคนไม่ให้อนุญาตเจ้าหน้าที่ ICE เข้ามาในสถานที่ทำงานของท่าน
- ลูกจ้างสามารถพูดได้ว่า “ฉันไม่สามารถอนุญาตให้คุณเข้าได้ คุณต้องพูดกับนายจ้างของฉันก่อน”
- อบรมลูกจ้างทุกคนไม่ให้สื่อสารกับเจ้าหน้าที่ ICE หากเจ้าหน้าที่ ICE มีคำถามหรือคำขอ ลูกจ้างไม่ควรพูดอะไร หรือพูดว่า “คุณไม่ได้รับอนุญาตให้เข้า กรุณาเจรจากับนายจ้างของฉัน”

#3. ทราบถึงสิทธิของท่าน!

นายจ้างมีสิทธิต่างๆ เมื่อ ICE มาที่สถานที่ทำงาน เจ้าหน้าที่ ICE ไม่ได้มีสิทธิในการเข้า ระงับ หรือจับกุม ลูกจ้างใน สถานที่ทำงานของท่าน หรือเอาเอกสารของท่านได้เสมอไป

ร่วมมือกับชุมชนหรือกลุ่มด้านกฎหมายในการจัดเตรียมการฝึกอบรม “รู้สิทธิของท่าน” สำหรับท่านและพนักงาน ของท่าน และจ่ายค่าจ้างให้กับพนักงานของท่านสำหรับเวลาที่ใช้ไปในการฝึกอบรม





นายจ้างควรทำอะไรในขณะที่ ICE มาถึง

สำหรับพื้นที่ส่วนกลาง

- บุคคลใดๆ – รวมถึงเจ้าหน้าที่ ICE – สามารถเข้ามาในพื้นที่ส่วนกลางของธุรกิจของท่านได้โดยไม่ต้องขออนุญาต
 - พื้นที่ส่วนกลางรวมถึง พื้นที่รับประทานอาหารในห้องอาหาร ลานจอดรถ ห้องรับแขก หรือพื้นที่สำหรับรอ
 - การอยู่ในพื้นที่ส่วนกลาง**ไม่ได้**ทำให้ ICE มีอำนาจในการสั่งหยุด ดึงคำถาม หรือจับกุม ผู้ใด
 - ไม่มีบุคคลใดสามารถเข้า พื้นที่ส่วนบุคคลของธุรกิจของท่านได้โดยไม่ได้รับอนุญาตจากท่าน หรือ**หมายศาล**
- เคล็ดลับ: เพื่อแสดงว่าบางพื้นที่เป็นพื้นที่ส่วนบุคคล ให้ทำเครื่องหมายกำกับพื้นที่นั้นด้วยเครื่องหมาย “ส่วนบุคคล” ปิดหรือล็อกประตูไว้ และมีนโยบายว่าผู้มาเยือนและคนทั่วไปไม่สามารถเข้าพื้นที่เหล่านั้นได้โดยไม่ได้รับอนุญาต

สำหรับพื้นที่ส่วนบุคคล

- เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองสามารถเข้าไปในพื้นที่ส่วนบุคคลได้เฉพาะเมื่อมี**หมายศาล**
- หมายศาลต้องมีลายเซ็นของผู้พิพากษา และเขียนกำกับไว้ว่า “ศาลแขวงของสหรัฐฯ (U.S. District Court)” หรือ**ศาลของรัฐ (State Court) ที่ด้านบน**
- หากไม่มีหมายศาล เจ้าหน้าที่ ICE จำเป็นต้องได้รับการอนุญาตจากท่านเพื่อเข้าพื้นที่ส่วนบุคคลของธุรกิจของท่าน
- หากเจ้าหน้าที่ ICE พยายามที่จะเข้าไปในพื้นที่ส่วนบุคคล ท่านควรพูดว่า: “นี่เป็นพื้นที่ส่วนบุคคล คุณไม่สามารถเข้ามาได้โดยไม่มีความหมายศาลที่ลงนามโดยผู้พิพากษา คุณมีหมายศาลมั๊ย?”
- หากเจ้าหน้าที่ ICE บอกท่านว่าพวกเขามีหมายศาล ท่านควรขอสำเนาและอ่านหมายศาลนั้น
- ในบางครั้ง เจ้าหน้าที่ ICE พยายามใช้**หมายของฝ่ายปกครอง**เพื่อขอเข้า แต่**หมายของฝ่ายปกครอง**ไม่ได้อนุญาตให้เจ้าหน้าที่เข้าไปในพื้นที่ส่วนบุคคลได้โดยไม่ได้รับอนุญาตจากท่าน **หมายของฝ่ายปกครอง (Administrative warrants) ไม่ใช่**มาจากศาล แต่มาจาก “กระทรวงความมั่นคงแห่งมาตุภูมิ” และอยู่บนแบบฟอร์ม I-200 หรือ I-205

ระหว่างการบุกตรวจ

- สบไว้! ขอให้ลูกจ้างของท่านอยู่ในความสงบไว้ก่อน อย่าวิ่งออกไปเพราะจะทำให้ยิ่งเลวร้ายไปอีกเนื่องจากเจ้าหน้าที่ ICE จะพูดได้ว่ามีคนวิ่งหนีและมีความเป็นไปได้ว่าคนๆ นั้นกำลังละเมิดกฎหมายตรวจคนเข้าเมือง
- เมื่อ ICE แสดงหมายของฝ่ายปกครองกับท่านพร้อมกับชื่อของลูกจ้างบนหมายนั้น:
 - ท่าน**ไม่**จำเป็นต้องบอกว่าลูกจ้างคนนั้นกำลังทำงานในวันนั้นหรือไม่
 - ท่าน**ไม่**ต้องนำเจ้าหน้าที่ ICE ไปหาลูกจ้างที่มีชื่อระบุในหมาย (แม้ว่าเขาหรือเธอจะอยู่ในที่ทำงานในเวลานั้นก็ตาม)
- ไม่ต้องช่วยเจ้าหน้าที่ ICE แยกประเภทของลูกจ้างตามสถานะคนเข้าเมืองของลูกจ้าง หรือประเทศของลูกจ้าง
- เผาดูเจ้าหน้าที่และดูว่าพวกเขาปฏิบัติตามสิ่งที่เขียนไว้ในหมายนั้นหรือไม่
- หากท่านหรือลูกจ้างต้องการ ท่านอาจถ่ายวิดีโอหรือบันทึกสิ่งที่เจ้าหน้าที่ ICE ปฏิบัติในสถานที่ทำงานของท่าน ท่านอาจสามารถพิสูจน์ได้ว่าเจ้าหน้าที่ละเมิดสิทธิของท่านหรือสิทธิของลูกจ้างของท่าน

จะเกิดอะไรขึ้นหากเจ้าหน้าที่ ICE พยายามหยุด ตั้งคำถาม กักขัง หรือจับกุมลูกจ้าง?

- เจ้าหน้าที่ ICE อาจพยายามหยุด ตั้งคำถาม หรือแม้กระทั่งจับกุมลูกจ้างโดยไม่ได้รับอำนาจที่เหมาะสม
- หนทางที่ดีที่สุดสำหรับลูกจ้างในการปกป้องสิทธิของพวกเขาคือ**อยู่ในความสงบและร้องขอทนายความ**
- ลูกจ้าง**ไม่**จำเป็นต้องยื่นบัตรประจำตัวหรือเอกสารใดๆ ให้แก่ ICE ลูกจ้างทุกคนมีสิทธินี้
- ข้อมูลใดๆ ที่ลูกจ้างให้แก่ ICE สามารถนำไปใช้เป็นหลักฐานต่อเขาหรือเธอได้ในภายหลัง

โดยทันทีหลังการบุกตรวจ

- เขียนหรือบันทึกสิ่งต่างๆ เหล่านี้หลังจาก ICE ออกไปแล้ว:
 - เจ้าหน้าที่ ICE มาที่คน (ข้างในและข้างนอก)?
 - เจ้าหน้าที่แต่งกายอย่างไร? พวกเขาติดอาวุธอย่างไร?
 - เจ้าหน้าที่ได้ทำให้ท่านหรือลูกจ้างของท่านเชื่อว่าท่านไม่สามารถขยับตัวหรือออกไปได้หรือไม่?
 - เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติไม่ดีต่อใครหรือไม่? หากใช่ อย่างไร?
- แจ้งสภาพแรงงานของลูกจ้างให้ทราบ
- หากเจ้าหน้าที่ ICE จับกุมลูกจ้างคนใดของท่าน ให้ถามเจ้าหน้าที่ ICE ว่าพวกเขาจะถูกนำตัวไปที่ใด ซึ่งข้อมูลนี้จะช่วยให้ครอบครัวของลูกจ้างและทนายความหาตัวพบ

สิ่งที่ควรทำในการตรวจสอบฟอร์ม I-9

เมื่อ ICE แจ้งท่านว่าจะมีการตรวจสอบฟอร์ม I-9 ขอให้ติดต่อทนายความด้านตรวจคนเข้าเมือง อีกทั้งแจ้งลูกจ้างของท่านและตัวแทนสหภาพของพวกเขาเกี่ยวกับการตรวจสอบนี้

- กฎหมายให้เวลาท่าน **3** วันทำการ ในการจัดทำฟอร์ม I-9 ของท่าน อย่าให้เอกสารล่องหน้า
- ท่านมีสิทธิปรึกษากฎหมายของท่านก่อนการตอบคำถามหรือลงนามในเอกสารของ ICE
- เปิดโอกาสให้ลูกจ้างของท่านมีเพื่อนร่วมงาน หรือตัวแทนสหภาพอยู่ร่วมด้วยในขณะปรึกษาเรื่องการตรวจสอบ I-9
- ภายหลังการตรวจสอบฟอร์ม I-9 ทาง ICE อาจค้นหาลูกจ้างบางคนที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน หากเป็นเช่นนี้ ICE จะให้เวลาท่าน 10 วันในการจัดเตรียมใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้องสำหรับลูกจ้างเหล่านี้ หากท่านไม่สามารถจัดเตรียมเอกสารเหล่านี้ได้ตามเวลาที่ให้ไว้ ท่านจะได้รับการแจ้งให้ยุติการจ้างงานพวกเขา
- หากเกิดกรณีนี้ ท่าน**ต้อง**แจ้งเตือนลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการตรวจสอบนี้
- ร้องขอเวลาเพิ่มจาก ICE เพื่อให้ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบมีเวลามากขึ้นในการปรึกษากฎหมายด้านตรวจคนเข้าเมือง
- หากลูกจ้างของท่านเป็นส่วนหนึ่งของสหภาพ ท่านอาจจำเป็นต้องให้สำเนาเอกสารการตรวจสอบแก่สหภาพและทำงานร่วมกับสหภาพในฐานะที่ท่านรับมือกับการตรวจสอบนี้

สิ่งที่ควรทำภายหลังการบุกรวจของ ICE หรือการตรวจสอบ I-9

ภายหลังการบุกรวจของ ICE หรือการตรวจสอบ I-9 ลูกจ้างของท่านหนึ่งคนหรือหลายคนอาจถูกเนรเทศออกนอกประเทศ หรือไม่ สามารถกลับมาทำงานได้ซึ่งอาจส่งผลกระทบมากต่อธุรกิจของท่านและขวัญกำลังใจของบรรดาลูกจ้างของท่าน

ต่อไปนี้เป็นสิ่งที่ท่านสามารถทำได้เพื่อให้การสนับสนุนพนักงานและชุมชนของท่าน

เสนอให้ลางานได้ในขณะที่ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบสมัครขอใบอนุญาตทำงาน

- ให้ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบลางานในขณะที่ลูกจ้างจัดการเรื่องเอกสารของตน และ/หรือ อนุญาตให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมได้พร้อมด้วยอายุงานและสิทธิประโยชน์เต็มเมื่อลูกจ้างให้เอกสารใบอนุญาตทำงานของพวกเขา

จ่ายค่าจ้างที่คงค้างและสิทธิประโยชน์ต่างๆทันที

- จ่ายค่าจ้างที่คงค้างและผลประโยชน์สะสมใดๆ ให้แก่ลูกจ้างโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้เมื่อการจ้างงานสิ้นสุดลง
- ให้มั่นใจว่าท่านได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดต่างๆ ของกฎหมายแรงงานของรัฐและรัฐบาลกลาง

จ่ายเงินปลดออก (SEPARATION PAY) ให้แก่ลูกจ้างที่ไม่สามารถกลับเข้าทำงานได้

- ลูกจ้างที่ไม่สามารถกลับเข้าทำงานได้จะจำเป็นต้องใช้เงินเพื่อช่วยเหลือตนเองและครอบครัว พวกเขาอาจจำเป็นต้องจ่ายสำหรับค่าความช่วยเหลือด้านกฎหมาย
- หากท่านไม่มีนโยบายการจ่ายเงินปลดออก โปรดคำนึงถึงการให้เงินพิเศษแก่ลูกจ้างในสถานการณ์เช่นนี้

สมทบเงินเข้ากองทุนช่วยเหลือทางกฎหมายด้านตรวจคนเข้าเมือง

- ลูกจ้างที่ประสบกับการถูกเนรเทศออกนอกประเทศจะต้องการทนายที่ดี และอาจได้รับทางเลือกให้มีอิสระจากการ **ประกันตัว**จนกว่าจะมีการพิจารณาดีของพวกเขา ซึ่งหมายความว่าพวกเขาสามารถพักกับครอบครัวพวกเขาและชุมชนได้ในระหว่างเวลานี้
- พวกเขาอาจต้องการความช่วยเหลือจากท่านและเพื่อนร่วมงานในการรวบรวมเงินสำหรับค่าทนายความหรือประกันตัว
- ท่านสามารถสมทบเงินเข้ากองทุนช่วยเหลือทางกฎหมายด้านตรวจคนเข้าเมืองเพื่อวัตถุประสงค์นี้ หรือท่านสามารถก่อตั้งขึ้นมาใหม่

ให้แหล่งอ้างอิงกับลูกจ้างสำหรับงานในอนาคต

- บอกให้ลูกจ้างของท่านทราบว่าท่านสามารถเป็นแหล่งอ้างอิงให้นายจ้างในอนาคตที่อาจเป็นไปได้ของเขา



ติดต่อกับองค์กรรับมือด้านตรวจคนเข้าเมือง (IMMIGRATION RESPONSE EFFORTS) ในชุมชนของท่านไว้เสมอ

- องค์กรต่างๆ ในชุมชนและทนายความมักจัดระบบการรับมือกับการบุกรุกตรวจสอบสถานที่ทำงาน หรือการดำเนินการอื่นๆ ด้านตรวจคนเข้าเมือง
- การรับมือของชุมชนอาจรวมถึง การระดมทุนสำหรับการป้องกันทางกฎหมาย และความช่วยเหลือสำหรับครอบครัวของแต่ละคน
- นายจ้างและลูกจ้างสามารถหาการสนับสนุน แนวทาง และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ได้โดยการติดต่อกับองค์กรช่วยเหลือต่างๆ ของชุมชนไว้เสมอ

ก่อนการดำเนินการด้านตรวจคนเข้าเมือง

- ☐ หากทนายความด้านตรวจคนเข้าเมืองที่มีคุณสมบัติเหมาะสม **เดี๋ยวนี้** – ก่อน จะเกิดอะไรขึ้น
- ☐ เขียน แผนตั้งรับ ฝึกซ้อมแผนของท่านกับลูกจ้างของท่าน ฝึกซ้อมว่าต้องพูดอะไร ทำอะไร
- ☐ จัดอบรมเกี่ยวกับ “รู้สิทธิของท่าน” ให้กับพนักงานของท่านทุกคน
- ☐ อบรมพนักงานของท่าน:
 - อย่า วิ่งหนี หากเจ้าหน้าที่ ICE แสดงตัว การวิ่งหนีจะเป็นเหตุผลทางกฎหมายที่ ICEใช้ในการจับกุมลูกจ้าง
 - อย่า อนุญาตให้เจ้าหน้าที่ ICE เข้าสถานที่ทำงานของท่าน
 - อย่า ตอบคำถามหรือให้ข้อมูลใดๆ
- ☐ ท่านและลูกจ้างของท่านมีสิทธิที่จะไม่ตอบและร้องขอปรึกษากับทนายได้
- ☐ ให้รายชื่อทนายความหรือองค์กรที่สามารถให้คำปรึกษาทางกฎหมายเกี่ยวกับตรวจคนเข้าเมืองที่มีคุณภาพสูง ราคาถูกหรือฟรี แก่ลูกจ้างของท่านสำหรับพวกเขาและครอบครัว
- ☐ ติดต่อกับเครือข่ายรับมือตรวจคนเข้าเมืองในเขตพื้นที่ของท่าน

ในระหว่างการดำเนินการตรวจคนเข้าเมือง

- ☐ หากเจ้าหน้าที่ ICE เข้ามาในพื้นที่ส่วนกลางของธุรกิจของท่าน ให้พูดว่า “ฉันเป็นนายจ้าง คุณไม่สามารถเข้าไปในพื้นที่อื่นของที่ทำงานได้โดยไม่ได้รับอนุญาตจากฉัน”
- ☐ หากเจ้าหน้าที่ ICE พยายามเข้าไปในพื้นที่ส่วนบุคคล ให้พูดว่า “นี่เป็นพื้นที่ส่วนบุคคล คุณไม่สามารถเข้าไปได้โดยไม่มีหมายศาลที่ลงนามโดยผู้พิพากษา คุณมีหมายศาลมั๊ย?”
- ☐ กระตุ้นให้พนักงานของท่านถ่ายวิดีโอหรือรูปไว้ในระหว่างการดำเนินการตรวจคนเข้าเมือง (หากพวกเขาเต็มใจ)
- ☐ หากเจ้าหน้าที่มีหมายศาลที่ลงนามโดยผู้พิพากษา ให้ขอสำเนาไว้และอ่านเอกสาร ทำสำเนาเอกสารไว้หากท่านสามารถทำได้
- ☐ เผาดูเจ้าหน้าที่เหล่านั้นอย่างละเอียด ตามรอยพวกเขาว่าทำอะไร ตรวจสอบว่าพวกเขาปฏิบัติตามที่เขียนไว้ในหมายศาลหรือไม่ ยกตัวอย่างเช่น หมายศาลนี้อาจจำกัดพื้นที่ในการค้นสำหรับเจ้าหน้าที่
- ☐ หากเจ้าหน้าที่ ICE พยายามถามคำถามจากท่านหรือลูกจ้างของท่าน ให้เตือนลูกจ้างของท่านว่าพวกเขามีสิทธิที่จะไม่ตอบและร้องขอทนายความได้
- ☐ เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจากไป บันทึกหรือเขียนทุกสิ่งที่ท่านได้เห็นไว้ซึ่งจะช่วยให้ท่านจํารายละเอียดได้เมื่อท่านคุยกับทนายในภายหลัง

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม ติดต่อ Haeyoung Yoon ที่ hyoon@nelp.org หรือ Laura Huizar ที่ luhuizar@nelp.org ที่โครงการกฎหมายการจ้างงานแห่งชาติ (National Employment Law Project) หรือ Jessie Hahn ที่ hahn@nilc.org ที่ศูนย์กฎหมายคนเข้าเมืองแห่งชาติ



**NATIONAL
IMMIGRATION
LAW CENTER**

3450 Wilshire Blvd. #108-62
Los Angeles, CA 90010
T (213) 639-3900
F (213) 639-3911



**NATIONAL
EMPLOYMENT
LAW
PROJECT**

75 Maiden Ln, #601
New York, NY 10038
T (212) 285-3025
F (212) 285-3044