

ILLINOIS RIGHT TO PRIVACY IN THE WORKPLACE



RIGHT TO PRIVACY IN THE WORKPLACE & E-VERIFY



1. What is the E-Verify System?

According to the U.S. Department of Justice, E-Verify is "an electronic system that compares a worker's Form I-9 information with government databases to verify employment eligibility."

2. Does Illinois law require employers to use E-Verify to check the employment eligibility of a worker?

No. Nothing in this Act shall be construed to require an employer to enroll in any Electronic Employment Verification System, including the E-Verify program and the Basic Pilot program, as authorized by 8 U.S.C. 1324a, Notes, Pilot Programs for Employment Eligibility Confirmation (enacted by P.L. 104-208, div. C, title IV, subtitle A) beyond those obligations that have been imposed upon them by federal law. (Sec. 12 (a) of the Act)

3. May a unit of local government require any employer to use E-Verify?

No. Neither the State nor any of its political subdivisions, nor any unit of local government, including a home rule unit, may require any employer to use an Employment Eligibility Verification System. (Sec. 12 (a-1) (d) of the Act)

4. May Illinois employers choose to voluntarily use E-Verify?

Yes. Illinois law does not prohibit any employer from using E-Verify. However, employers who use E-Verify must follow the requirements of the Right to Privacy in the Workplace Act.

5. What should an employer know?

In Illinois, provisions under the Right to Privacy Act state that, as of January 1, 2025 (PA 103-879), prior to enrolling in the E-Verify System, employers are urged to consult the Illinois Department of Labor's website for current information regarding the accuracy of the program.

Additionally, employers are encouraged to review and understand their legal responsibilities relating to the use of E-Verify. Furthermore, the Act prohibits the misuse of E-Verify and places certain training and recordkeeping requirements on employers. Employers that participate in [E-Verify must post the E-Verify Participation poster](#)

provided by the federal government in the workplace, and [this poster produced by the United States Department of Justice](#). The posters must be displayed in English, Spanish and Polish.

6. What should an employee know?

In Illinois, an employer is prohibited from using E-Verify to check the immigration status of current employees or to pre-screen prospective employees that have not been offered a position with the company. The employer may not check on your immigration status before you are offered a job. An employer may not take adverse action against an employee or applicant for employment because the employee or applicant for employment filed a complaint of a violation of the Right to Privacy in the Workplace Act.

7. What happens if an employer says that there is a discrepancy in an employee's employment verification information?

The Right to Privacy in the Workplace Act requires that employers follow certain steps if they believe that an employee's employment verification information is inaccurate, which includes providing the employee with specific information about the claimed discrepancy and allowing the employee to correct the discrepancy (if required by law). An employee has the right to representation during any meetings or discussions regarding employment verification information.

8. How can a worker file a complaint of an alleged violation of the Right to Privacy in the Workplace Act?

If an employee or applicant for employment alleges that he or she has been denied his or her rights under this Act, he or she may file a complaint with the Department of Labor here: [Right To Privacy In The Workplace Complaint Form \(illinois.gov\)](#)

9. Who should I contact for questions?

Contact the Illinois Department of Labor Conciliation and Mediation Division regarding the Right to Privacy in the Workplace Act: Phone: 312-793-7307 Email: DOL.RTPW@illinois.gov

Lincoln Tower Plaza
524 South 2nd Street, Suite 400
Springfield, Illinois 62701
(217) 782-6206 Fax: (217) 782-0596

Michael A Bilandic Building
160 North LaSalle, Suite C-1300
Chicago, Illinois 60601-3150
(312) 793-2800 Fax: (312) 793-5257

Regional Office Building
2309 West Main Street, Suite 115
Marion, Illinois 62959
(618) 993-7090 Fax: (618) 993-7258

labor.illinois.gov

Printed by Authority of State of Illinois 11/24
IOCI 25-0951



DERECHO A LA PRIVACIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO Y LA VERIFICACIÓN ELECTRÓNICA



1. Qué es el sistema E-Verify?

Según el Departamento de Justicia de los Estados Unidos E-Verify es "un sistema electrónico que compara la información del formulario I-9 de un trabajador con bases de datos del gobierno para verificar la elegibilidad para el empleo."

2. ¿La ley de Illinois solicita que los empleadores utilicen E-Verify para verificar la elegibilidad de empleo de un trabajador?

No. Nada en esta ley se interpretará como una obligación para que un empleador se inscriba en cualquier sistema electrónico de verificación de empleo, incluido el programa E-Verify y el programa piloto básico, según lo autorizado por el 8 U.S.C. 1324a, notas, programas piloto para la confirmación de elegibilidad de empleo (promulgado por la P.L. 104-208, div. C, título IV, subtítulo A) más allá de las obligaciones que les han sido impuestas por la ley federal. (Sec. 12 (a) de la ley)

3. ¿Puede una unidad de gobierno local exigir a algún empleador que utilice E-Verify?

No. Ni el estado ni ninguna de sus subdivisiones políticas, ni ninguna unidad de gobierno local, incluida una unidad de autogobierno, pueden exigir a ningún empleador que utilice un sistema de verificación de elegibilidad de empleo. (Sec. 12 (a-1) (d) de la ley)

4. ¿Pueden los empleadores de Illinois optar por usar voluntariamente E-Verify?

Sí. La ley de Illinois no prohíbe a ningún empleador utilizar E-Verify. Sin embargo, los empleadores que utilizan E-Verify deben cumplir con los requisitos de la ley de derecho a la privacidad en el lugar de trabajo.

5. ¿Qué debe saber un empleador?

En Illinois, las disposiciones de la ley de derecho a la privacidad establecen que, a partir del 1 de enero de 2025 (PA 103-879), antes de inscribirse en el sistema E-Verify, se recomienda a los empleadores a consultar el sitio web del departamento de trabajo de Illinois para obtener información actualizada sobre la precisión del programa. Además, se recomienda a los empleadores que revisen y comprendan sus responsabilidades legales relacionadas con el uso de E-Verify. Además, la ley prohíbe el uso indebido de E-Verify e impone ciertos requisitos de capacitación y mantenimiento de registros a los empleadores.

Los empleadores que participan en [E-Verify deben publicar el cartel de participación de E-Verify proporcionado por el gobierno federal](#) en el lugar de trabajo, y [este cartel debió ser generado por el departamento de justicia de los Estados Unidos](#). Los carteles deberán exhibirse tanto en inglés como en español.

6. ¿Qué debe saber un empleado?

En Illinois, se prohíbe a los empleadores utilizar E-Verify para verificar el estatus migratorio de los empleados actuales o para realizar una selección previa de posibles empleados que no hayan recibido una oferta de trabajo por parte de la empresa. El empleador no puede verificar su estatus migratorio antes de ofrecerle un empleo. Un empleador no puede tomar represalias ni acciones adversas contra un empleado o solicitante de empleo porque dicho empleado o solicitante haya presentado una queja por una violación de la ley de derecho a la privacidad en el lugar de trabajo.

7. ¿Qué ocurre si un empleador dice que hay un desacuerdo en la información de verificación de empleo de un empleado?

La ley de derecho a la privacidad en el lugar de trabajo exige que los empleadores sigan ciertos pasos si consideran que la información de verificación de empleo de un empleado es incorrecta, lo que incluye proporcionar al empleado información específica sobre la desacuerdo señalada y permitirle corregirla (si así lo exige la ley). Un empleado tiene derecho a ser representado durante cualquier reunión o discusión relacionada con la información de verificación de empleo.

8. ¿Cómo puede un trabajador presentar una queja por una supuesta violación de la ley del derecho a la privacidad en el trabajo?

Si un empleado o solicitante de empleo alega que se le han negado sus derechos bajo esta ley, puede presentar una queja ante el departamento de trabajo aquí: [Formulario de queja sobre el derecho a la privacidad en el lugar de trabajo \(illinois.gov\)](#)

9. ¿A quién debo contactar si tengo preguntas?

Comuníquese con la división de conciliación y mediación del departamento de trabajo de Illinois en relación a la ley de derecho a la privacidad en el lugar de trabajo: Teléfono: 312-793-7307 Correo electrónico: DOL.RTPW@illinois.gov

Plaza de la Torre Lincoln
524 South 2nd Street, Suite 400
Springfield, Illinois 62701
(217) 782-6206 Fax: (217) 782-0596

Edificio Michael A Bilandic
160 North LaSalle, Suite C-1300
Chicago, Illinois 60601-3150
(312) 793-2800 Fax: (312) 793-5257

Edificio de oficinas regionales
2309 West Main Street, Suite 115
Marion, Illinois 62959
(618) 993-7090 Fax: (618) 993-7258

labor.illinois.gov

Printed by Authority of State of Illinois 11/24
IOCI 25-0951



PRAWO DO PRYWATNOŚCI W MIEJSCU PRACY I SYSTEM E-VERIFY



1. Czym jest system E-Verify?

Jak podaje Departament Sprawiedliwości Stanów Zjednoczonych, E-Verify to „elektroniczny system, który porównuje informacje zawarte w formularzu I-9 pracownika z rządowymi bazami danych w celu weryfikacji uprawnień do zatrudnienia.”

2. Czy prawo stanu Illinois wymaga od pracodawców korzystania z systemu E-Verify w celu sprawdzenia uprawnień pracownika do zatrudnienia?

Nie. Żadne z postanowień niniejszej Ustawy nie może być interpretowane jako wymagające od pracodawcy przystąpienia do jakiegokolwiek elektronicznego systemu weryfikacji zatrudnienia, w tym programu E-Verify i Podstawowego Programu Pilotażowego, zgodnie z treścią Sekcji 1324a Tytułu 8 Kodeksu Stanów Zjednoczonych (8 U.S.C. 1324a), Uwag, Programów Pilotażowych i Podtytułu A, P.L. 104-208, div. C, title IV, subtitle A) poza tymi obowiązkami, które zostały na niego nałożone przez prawo federalne. (Sekcja 12 (a) Ustawy)

3. Czy jednostka samorządu terytorialnego może wymagać od pracodawcy korzystania z systemu E-Verify?

Nie. Ani stan, ani żadna z jego jednostek politycznych, ani żadna jednostka samorządu lokalnego, w tym jednostka samorządu terytorialnego, nie może wymagać od żadnego pracodawcy korzystania z systemu weryfikacji uprawnień do zatrudnienia. (Sekcja 12 (a-1) (d) Ustawy)

4. Czy pracodawcy w stanie Illinois mogą dobrowolnie korzystać z systemu E-Verify?

Tak. Prawo stanu Illinois nie zabrania żadnemu pracodawcy korzystania z systemu E-Verify. Pracodawcy korzystający z systemu E-Verify muszą jednak przestrzegać wymogów ustawy o prawie do prywatności w miejscu pracy.

5. Co powinien wiedzieć pracodawca?

W stanie Illinois przepisy ustawy o prawie do prywatności stanowią, że od 1 stycznia 2025 r. (PA 103-879), przed zarejestrowaniem się w systemie E-Verify, pracodawcy powinni zapoznać się ze stroną internetową Departamentu Pracy Stanu Illinois w celu uzyskania aktualnych informacji dotyczących precyzyjności programu. Ponadto zachęca się pracodawców do przeglądu i zrozumienia swoich obowiązków prawnych związanych z korzystaniem z systemu E-Verify. Co więcej, ustawa zakazuje niewłaściwego wykorzystywania systemu E-Verify i nakłada na pracodawców określone wymogi w zakresie szkoleń i prowadzenia dokumentacji.

Pracodawcy, którzy korzystają z systemu E-Verify, [muszą wywiesić w miejscu pracy plakat informujący o korzystaniu z tego systemu, udostępniony przez rząd federalny oraz plakat przygotowany przez Departament Sprawiedliwości Stanów Zjednoczonych](#). Plakaty muszą być dostępne w języku angielskim, hiszpańskim i polskim.

6. Co powinien wiedzieć pracownik?

W stanie Illinois pracodawca nie może używać systemu E-Verify do sprawdzania statusu imigracyjnego obecnych pracowników ani do wstępnego sprawdzania potencjalnych pracowników, którym nie zaoferowano stanowiska w firmie. Pracodawca nie może sprawdzić Pana(-i) statusu imigracyjnego przed złożeniem Panu(-i) oferty pracy. Pracodawca nie może podjąć niekorzystnych działań przeciwko pracownikowi lub osobie ubiegającej się o zatrudnienie z powodu złożenia przez pracownika lub osobę ubiegającą się o zatrudnienie skargi dotyczącej naruszenia ustawy o prawie do prywatności w miejscu pracy (Right to Privacy in the Workplace Act).

7. Co się stanie, jeśli pracodawca stwierdzi, że istnieją rozbieżności w informacjach weryfikujących uprawnienia pracownika do zatrudnienia?

Ustawa o prawie do prywatności w miejscu pracy wymaga od pracodawców podjęcia określonych kroków, jeśli uważają, że informacje uzyskane w wyniku weryfikacji uprawnień pracownika do zatrudnienia są niedokładne, w tym dostarczenia pracownikowi konkretnych informacji o rzekomej rozbieżności i umożliwienia mu jej skorygowania (jeśli jest to wymagane przez prawo). Pracownik ma prawo do reprezentacji podczas wszelkich spotkań lub dyskusji dotyczących informacji związanych z weryfikacją uprawnień do zatrudnienia.

8. W jaki sposób pracownik może złożyć skargę dotyczącą domniemanego naruszenia przepisów ustawy o prawie do prywatności w miejscu pracy?

Jeśli pracownik lub osoba ubiegająca się o zatrudnienie twierdzi, że odmówiono jej praw wynikających z niniejszej Ustawy, może złożyć skargę do Departamentu Pracy tutaj: [Right to Privacy in the Workplace Complaint Form \(Illinois.gov\)](#)

9. Z kim należy się kontaktować w razie pytań?

W sprawie ustawy o prawie do prywatności w miejscu pracy proszę skontaktować się z Departamentem Pracy Stanu Illinois Wydział Koncyliacji i Mediacji (Department of Labor Conciliation and Mediation Division): Telefon: 312-793-7307 E-mail: DOL.RTPW@illinois.gov

Lincoln Tower Plaza
524 South 2nd Street, Suite 400
Springfield, Illinois 62701
(217) 782-6206 Fax: (217) 782-0596

Michael A Bilandic Building
160 North LaSalle, Suite C-1300
Chicago, Illinois 60601-3150
(312) 793-2800 Fax: (312) 793-5257

Regional Office Building
2309 West Main Street, Suite 115
Marion, Illinois 62959
(618) 993-7090 Fax: (618) 993-7258

labor.illinois.gov

Printed by Authority of State of Illinois 11/24
IOCI 25-0951

