



Права и обязанности работодателей при осуществлении федерального иммиграционного контроля на рабочем месте

ПРИМЕЧАНИЕ. Настоящий документ носит исключительно информационный характер. Он не является юридической консультацией и не заменяет полного перечня требований федеральных законов и нормативных актов, регулирующих использование Form I-9 (форма I-9). Физическим лицам, работодателям и другим организациям рекомендуется консультироваться со своими юристами по всем возникающим правовым вопросам.

Законодательство штата Вашингтон признает значительный вклад работников-иммигрантов в развитие и устойчивость экономики штата. Некоторые действия федеральных органов в рамках гражданского иммиграционного контроля могут нарушать нормальную работу предприятий и жизнь местных сообществ, а также негативно влиять на общественную безопасность. При взаимодействии с федеральными должностными лицами, осуществляющими иммиграционный контроль, работодатели имеют определенные права и обязанности. Настоящие рекомендации подготовлены Washington State Attorney General's Office (Генеральная прокуратура штата Вашингтон) для работодателей штата в соответствии с RCW 49.97 (глава 49.97 Revised Code of Washington (RCW, Свод законов штата Washington с поправками)). В документе рассматриваются действия федеральных органов по обеспечению соблюдения иммиграционного законодательства, а также порядок проведения проверок Form I-9.

Права и обязанности работодателя при проверке форм I-9

В соответствии с законодательством штата Вашингтон, в частности с [RCW 49.47](#) (Immigrant Worker Protection Act (Закон о защите работников-иммигрантов)), если федеральные органы намерены проверить формы Form I-9 работников или другие связанные с ними документы либо принять меры по обеспечению соблюдения законодательства в отношении таких документов, работодатель обязан уведомить об этом работников, а также представляющий их профсоюз или представителей по коллективным переговорам.

Что такое проверка формы I-9?

Form I-9 — это федеральная форма, которую работодатель и недавно нанятый работник используют для подтверждения личности работника и его права на трудоустройство в США. В [инструкциях](#) к Form I-9 приведен перечень документов, которые работник может предъявить для подтверждения личности и права на работу. Работодатель не вправе требовать предъявления конкретного документа или определенного набора документов для заполнения Form I-9. Работодатель обязан хранить Form I-9 каждого работника, который в настоящее время у него работает. После прекращения трудовых отношений Form I-9 должна храниться в течение трех лет с даты приема сотрудника на работу или в течение одного года после его последнего рабочего дня — в

зависимости от того, какой из этих сроков истекает позднее. Работодателю следует установить единый порядок хранения копий документов, удостоверяющих личность работников или подтверждающих их право на работу, и последовательно его соблюдать. Работодатели, использующие систему E-Verify, должны соблюдать установленные этой системой требования к хранению таких документов.

Федеральные органы могут проводить на рабочем месте проверку Form I-9 с целью подтверждения личности работников и их права на трудоустройство. Чтобы начать такую проверку, которую также иногда называют «аудитом I-9», федеральные иммиграционные органы направляют работодателю Notice of Inspection (Уведомление о проведении проверки) с требованием предоставить Form I-9 работников. С соответствующими положениями федерального законодательства можно ознакомиться [здесь](#). К уведомлению может прилагаться повестка — юридический документ, обязывающий физическое лицо или работодателя предоставить определенные документы. В ней также может содержаться требование представить дополнительные материалы, например документы о начислении и выплате заработной платы.

После получения от федеральных иммиграционных органов уведомления о проведении проверки работодатель, как правило, должен в течение трех рабочих дней предоставить запрошенные формы Form I-9 и дополнительные документы.

Immigrant Worker Protection Act (IWPA, [RCW 49.47](#)) — это закон штата Вашингтон, устанавливающий требования к работодателям по уведомлению работников после получения от иммиграционных органов уведомления о проверке документов Form I-9.

Что должен сделать работодатель после получения Notice of Inspection от федерального иммиграционного органа, чтобы выполнить требования Immigrant Worker Protection Act?

Если иммиграционные органы требуют от работодателя предоставить формы Form I-9 для проверки, работодатель обязан соблюдать требования Immigrant Worker Protection Act и уведомить всех работников о предстоящей проверке в течение **пяти (5) рабочих дней** с даты выдачи федеральными иммиграционными органами Notice of Inspection. Подробные сведения о порядке выполнения требований IWPA см. на странице atg.wa.gov/IWPA.

****Обратите внимание:** согласно федеральному законодательству работодатель обязан предоставить Form I-9 работников и дополнительные документы в течение трех (3) рабочих дней, тогда как законодательство штата предусматривает срок в пять (5) рабочих дней для уведомления работников о проверке. Рабочими днями считаются все календарные дни, кроме суббот, воскресений и официальных праздничных дней штата.**

В соответствии с законодательством штата Вашингтон (RCW 49.97) работодатель обязан **в течение пяти (5) рабочих дней с момента получения от федеральных иммиграционных органов уведомления** о проверке Form I-9 выполнить два требования: индивидуально уведомить работников о проверке и разместить соответствующее уведомление в месте, хорошо видимом всем работникам. Индивидуальное уведомление необходимо вручить работнику лично либо направить по почте, в электронном письме или в виде текстового сообщения. При этом работодатель должен иметь подтверждение отправки или доставки уведомления.

Если интересы кого-либо из работников представляет профсоюз или уполномоченный представитель по коллективным переговорам, работодатель также обязан направить предусмотренные законом уведомления этим представителям.

Уведомление для работников должно содержать следующие сведения:

- (A) название федерального ведомства, которое будет проводить проверку;
- (B) дату получения работодателем уведомления о проведении проверки;
- (C) виды запрашиваемых документов, а также иные указанные цели проверки.

Кроме того, работодатель обязан разместить в хорошо видимом для всех работников месте подготовленный Attorney General's Office плакат с информацией о правах работников, предусмотренных законодательством штата Вашингтон. Этот плакат был разработан Washington State Office of the Attorney General (Генеральная прокуратура штата Вашингтон), чтобы помочь работодателям соблюдать требования законодательства штата Вашингтон. Плакат доступен на странице atg.wa.gov/IWPA.

При выборе места для размещения плаката и уведомления следует учитывать, куда работники обычно приходят перед началом работы. Если работники перед началом работы приходят в центральный офис, плакат и уведомление можно разместить там. Если они приходят непосредственно на место выполнения работ, документы следует разместить там. При желании их можно разместить в обоих местах, поскольку плакаты предоставляются бесплатно.

Washington State Office of the Attorney General также публикует образец уведомления о проверке Form I-9, который помогает работодателям соблюдать требования законодательства штата Вашингтон.

Плакат и образец уведомления доступны здесь: www.atg.wa.gov/IWPA.

Оба документа доступны на английском языке, а также на пяти наиболее распространенных в штате языках, помимо английского: испанском, русском, вьетнамском, украинском и китайском (мандаринском).

Обязан ли работодатель уведомить работника, если по результатам проверки в его Form I-9 выявлены ошибки или недостатки?

Да. Если по результатам проверки установлено, что у работника отсутствует разрешение на работу или в его Form I-9 выявлены недостатки, работодатель обязан **в течение пяти (5) рабочих дней с момента получения результатов проверки от федерального ведомства** индивидуально уведомить об этом работника, а также представляющий его профсоюз или представителя по коллективным переговорам, если таковые имеются. Уведомление необходимо вручить работнику лично либо направить по обычной или электронной почте или в виде текстового сообщения. При этом работодатель должен иметь подтверждение его отправки или доставки.

Если результаты проверки предусматривают возможность устранить выявленные недостатки, работодатель должен предложить работнику, а также представляющему его профсоюзу или представителю по коллективным переговорам, если таковые имеются,

Данное руководство предоставлено Washington Attorney General's Office в соответствии с разделом 49.97 RCW
Версия 1 (09.2026)

несколько вариантов даты и времени встречи, чтобы обсудить ситуацию до истечения установленного федеральным ведомством срока для внесения исправлений.

Washington State Attorney General's Office (AGO) публикует образец Notice to affected workers (Уведомление для работников, которых касается проверка), чтобы помочь работодателям выполнять требования законодательства штата Вашингтон.

Образец уведомления доступен здесь: www.atg.wa.gov/IWPA.

Образец уведомления представлен на английском языке, а также на пяти наиболее распространенных в штате языках, помимо английского: испанском, русском, вьетнамском, украинском и китайском (мандаринском). Работнику, которого касается проверка, уведомление необходимо предоставить на языке, который он и работодатель обычно используют для общения.

Что может сделать работодатель, если федеральные иммиграционные органы прибыли без предварительного уведомления и требуют провести проверку Form I-9 сотрудников?

Если федеральные должностные лица, в том числе сотрудники ICE, хотят ознакомиться с документами работодателя по Form I-9, федеральное законодательство обязывает их уведомить работодателя об этом не менее чем за три рабочих дня. Федеральные должностные лица могут предложить работодателю отказаться от предусмотренного трехдневного срока уведомления, однако работодатель вправе не соглашаться. В такой ситуации работодателю рекомендуется обратиться за консультацией к своему юристу.

Кроме того, работодатель должен соблюдать предусмотренные Immigrant Worker Protection Act требования к уведомлению работников.

Обязаны ли работодатели самостоятельно проводить проверки Form I-9 сотрудников?

Нет. Закон не обязывает работодателей самостоятельно проверять Form I-9. Однако работодатель вправе провести такую проверку, чтобы убедиться, что документы оформлены надлежащим образом и готовы к возможной проверке со стороны федеральных иммиграционных органов. Перед проведением самостоятельной проверки работодателю рекомендуется проконсультироваться со своим юристом. Самостоятельные проверки Form I-9 нельзя проводить в противоправных целях, например чтобы угрожать работникам неблагоприятными иммиграционными последствиями за осуществление ими своих трудовых прав. Любая самостоятельная проверка Form I-9 должна соответствовать всем применимым федеральным законам, законам штата и местным нормативным актам, запрещающим дискриминацию и применение мер возмездия. Кроме того, при проведении такой проверки необходимо соблюдать положения применимых коллективных договоров. Если работодатель проводит самостоятельные проверки Form I-9 нерегулярно или выборочно, например проверяет только отдельных работников или целенаправленно отбирает для проверки работников определенной национальности, это может свидетельствовать о том, что проверка проводится в противоправных целях.

Права и обязанности работодателя вне рамок проверки Form I-9

Чем проверка Form I-9 отличается от «рейда на рабочем месте»?

Данное руководство предоставлено Washington Attorney General's Office в соответствии с разделом 49.97 RCW
Версия 1 (09.2026)

При проверке форм I-9 иммиграционные органы проверяют документы работодателя, подтверждающие право сотрудников на работу. Если агенты федеральных иммиграционных органов непосредственно прибывают на рабочее место, чтобы опрашивать работников и задерживать тех, кто, по их мнению, находится в США без надлежащих иммиграционных документов, такие действия обычно называют «рейдом на рабочем месте».

Обязан ли работодатель допускать сотрудников федеральных иммиграционных органов на рабочее место?

Это зависит от конкретных обстоятельств. Сотрудники федеральных иммиграционных органов вправе входить в помещения и зоны, открытые для общего доступа. Как правило, в зоны с ограниченным доступом они могут войти только при наличии одного из следующих оснований: действительного согласия лица, уполномоченного его предоставить, действительного судебного ордера, подписанного судьей и разрешающего вход либо иного признанного законом исключения, например чрезвычайной ситуации или конкретных договорных обязательств. **Работодателям рекомендуется обсуждать со своими юристами все возникающие правовые вопросы.** Общая информация о правах физических лиц и организаций в штате Вашингтон по этому вопросу представлена в материале [Знайте свои права: гражданские меры иммиграционного контроля в штате Вашингтон](#)

Что считается «частной зоной» или «зоной с ограниченным доступом» на рабочем месте?

Зоной с ограниченным доступом считается зона, которая обычно не открыта и недоступна для свободного посещения и доступ в которую контролирует владелец, арендатор, работодатель или иное лицо, законно занимающее помещение. Статус конкретной зоны определяется действующими правилами доступа, а также физическими и организационными мерами, ограничивающими вход. К зонам с ограниченным доступом могут, в частности, относиться офисные помещения, кухни и комнаты отдыха, предназначенные только для сотрудников, складские и производственные помещения, зоны за закрытыми дверями, проходными с доступом по пропускам, стойками или воротами, помещения и территории, обозначенные табличками Employees Only (Только для сотрудников), а также отдельные кабинеты и конференц-залы, обычно недоступные посетителям. К зонам, доступным для посетителей, могут, например, относиться торговый зал магазина в часы работы и зал ресторана, открытый для посетителей.

Как работодатель может подготовиться к действиям сотрудников органов иммиграционного контроля или рейду на рабочем месте?

Работодателям рекомендуется заранее обсудить со своими юристами возможные правовые варианты действий на случай рейда или иных мер со стороны органов иммиграционного контроля.

Кроме того, работодатель может совместно с работниками разработать план действий на случай прибытия федеральных иммиграционных агентов на рабочее место. Такой план может, например, включать следующие меры:

- Назначение ответственного лица:

- Назначение руководителя или другого работника, с которым необходимо связаться в случае прибытия агентов федеральных иммиграционных органов на рабочее место.
- Организация связи:
 - Проверьте актуальность контактной информации работников на случай чрезвычайных ситуаций. Или же создайте «телефонную цепочку» для оперативной связи с семьями работников.
 - Распространяйте информацию о правах сотрудников Know Your Rights (Знайте свои права). Например, работники, как правило, имеют право хранить молчание и отказываться отвечать на вопросы, ответы на которые являются необязательными. Работники не должны подписывать документы, содержание которых им непонятно, и имеют право попросить о встрече с адвокатом. Работодатель может напомнить работникам об этом праве, но не должен препятствовать тому, чтобы работники отвечали на вопросы агентов федеральных иммиграционных органов.
 - Рекомендуйте работникам сохранять спокойствие и не убегать, не прятаться, не мешать работе агентов и не препятствовать осуществлению правоохранительных мер. Работники, убегающие при виде агентов федеральных иммиграционных органов, могут быть арестованы независимо от их иммиграционного статуса или наличия ордера.
- Проработанный план:
 - Проработайте план, чтобы каждый знал свою роль, а проблемы можно было выявить и решить.

Что может предпринять работодатель, когда федеральные должностные лица пытаются попасть на рабочее место или провести там рейд?

Работодатели могут собрать информацию, в том числе имена агентов. Они также имеют право потребовать у агентов визитные карточки. Работодатели или уполномоченные ими лица могут потребовать предъявить судебный ордер или повестку в суд, если агенты запрашивают конкретную информацию или доступ к закрытым, частным помещениям, чтобы понять, не пытаются ли агенты выйти за рамки полномочий, предусмотренных ордером. Работодатели могут запросить дополнительное время для предоставления юридических документов. Если агенты пытаются получить доступ к помещениям, выходящим за рамки их полномочий, предусмотренных судебным ордером, работодатели могут отказать агентам в доступе к этим помещениям.

Ниже приведены несколько примеров формулировок, которые могут использовать работодатели.

- «Я работодатель. Вы не имеете права проходить в другие помещения без моего разрешения».
- «Это частная зона. Вам запрещен вход сюда без судебного ордера, подписанного судьей. У вас есть судебный ордер?»

Информация, которую работодатели обязаны предоставить, а также возможность доступа в закрытые частные помещения, будут зависеть от содержания ордера, предъявленного агентами федеральных иммиграционных органов. Работодателям следует обратиться к своим адвокатам для подтверждения подлинности ордера. Представители

работодателя, как правило, могут отказаться отвечать на вопросы, ответы на которые являются необязательными, и воспользоваться правом хранить молчание, однако они не должны делать ложных заявлений или препятствовать действиям агентов и обязаны соблюдать установленные законом процедуры.

После «рейда на рабочем месте» работодатели должны уведомить работников и их профсоюз или представителя по коллективным переговорам, если таковой имеется.

Что может предпринять работодатель, если агенты федеральных иммиграционных органов арестуют работников?

Если агенты иммиграционных органов прибывают на рабочее место для проведения рейда, исполнения судебного ордера или по любой другой причине и какие-либо работники задерживаются или удаляются с рабочего места, работодатели по-прежнему обязаны по закону обеспечить своевременную и **надлежащую оплату труда** всем работникам за выполненную ими работу. Работодатели могут спросить у агентов, куда может быть доставлен работник, чтобы упростить этот процесс.

В соответствии с законодательством штата Вашингтон работники могут иметь право использовать оплачиваемый отпуск по болезни для подготовки к судебным разбирательствам в иммиграционном суде, посещения таких заседаний или участия в них. Для получения дополнительной информации см. [раздел 49.46.210 RCW](#).

Работодатели могут следовать установленным процедурам связи при чрезвычайных ситуациях в соответствии с инструкциями работника и применимыми обязательствами по защите конфиденциальности.

Чем административный ордер отличается от судебного?

Когда агенты федеральных иммиграционных органов приходят на рабочее место, они могут предъявить документы, такие как судебный или административный ордер. Судебный ордер или повестка в суд выдаются судом и подписываются судьей или судебным секретарем, тогда как административный ордер выдается федеральным ведомством, например US Department of Homeland Security (Министерство внутренней безопасности США). Агенты иммиграционных органов и судьи иммиграционных судов являются административными служащими. Они не являются федеральными судьями, имеющими право выдавать судебный ордер. Чтобы войти в частное помещение без согласия, агенты федеральных иммиграционных органов должны получить разрешение судьи. Если агенты иммиграционных органов утверждают, что у них есть решение суда, ордер, повестка в суд или другой документ, позволяющий им входить без согласия, вы можете попросить ознакомиться с документом, прежде чем разрешить им доступ. Работодатель должен проверить, подписан ли судебный ордер судьей, является ли он действующим, указаны ли в нем правильные место и дата проведения рейда, а также описан ли в нем разрешенный обыск. Работодатель не обязан давать согласие на доступ, выходящий за рамки полномочий ордера. В такой ситуации он должен незамедлительно обратиться к юристу. Иммиграционная или «административная» повестка либо ордер — это не то же самое, что судебная повестка или ордер (см. [Immigration Enforcement Document Samples](#)).

Работодателям следует обратиться к своим адвокатам для подтверждения подлинности ордера или повестки.

Данное руководство предоставлено Washington Attorney General's Office в соответствии с разделом 49.97 RCW
Версия 1 (09.2026)

Что может предпринять работодатель, если агенты федеральных иммиграционных органов запрашивают информацию о его работниках?

В отсутствие официального уведомления Notice of Inspection касательно Form I-9, судебного постановления, судебного ордера или повестки в суд работодатели не обязаны передавать, предоставлять или раскрывать личные данные своих работников в целях обеспечения иммиграционного контроля. Даже наличие административного ордера, как правило, не дает оснований требовать от работодателей предоставления или передачи информации о своих работниках. Если агент иммиграционных органов запрашивает доступ к электронным системам работодателя, в которых хранится информация о работниках, работодатель не обязан предоставлять такой доступ, за исключением случаев, когда у агентов иммиграционных органов имеется судебный ордер или повестка в суд. Даже в таком случае у работодателя могут быть правовые варианты действий, по поводу которых следует проконсультироваться с адвокатом.

Работники ICE или другие агенты иммиграционных органов могут явиться к работодателю в поисках конкретного лица или с просьбой предоставить документы конкретного работника. В случае получения устного запроса или административного ордера у работодателей есть указанные ниже права.

- Работодатели не обязаны сообщать, работает ли конкретный работник в этот день.
- Работодатели не обязаны проводить федеральных должностных лиц к конкретному работнику.
- Работодатели не обязаны вызывать работников в помещения, доступные для посетителей.
- Работодатели не обязаны разблокировать электронные системы, открывать файлы или предоставлять доступ к закрытым зонам.

Другие меры защиты на рабочем месте

Помимо IWPA, существуют и другие законы штата, обеспечивающие защиту работников-иммигрантов на рабочем месте.

Washington Law Against Discrimination (Закон штата Вашингтон о запрете дискриминации) на рабочем месте

Работодатели в штате Вашингтон не имеют права дискриминировать работников (в том числе отказывая им в приеме на работу, выплачивая меньшую заработную плату, сокращая рабочее время или иным образом ухудшая условия труда) по признакам расы, цвета кожи, вероисповедания (религии), национального происхождения, гражданства или иммиграционного статуса, пола, семейного положения, возраста (40 лет и старше), сексуальной ориентации, гендерной идентичности, гендерного самовыражения, статуса ветерана или военнослужащего, наличия физической, психической или сенсорной инвалидности (включая ВИЧ / гепатит С) либо использования обученной собаки-поводыря или служебного животного лицом с инвалидностью. Дополнительную информацию о законах штата Вашингтон о борьбе с дискриминацией, [раздел 49.60 RCW](#), можно найти на сайте Washington State Human Rights Commission (Комиссия по правам человека штата Вашингтон): <https://www.hum.wa.gov/>.

Immigration Retaliation Law (Закон о запрете мер возмездия в связи с иммиграционным статусом) штата Вашингтон

Работодателям в штате Вашингтон также запрещено применять меры возмездия в отношении работников или угрожать им на основании предполагаемого иммиграционного статуса самих работников или их семей в целях принуждения к нарушению определенных других трудовых законов. [Раздел 49.46.370 RCW](#). Работодатели не имеют права использовать иммиграционный статус, чтобы помешать работникам отстаивать определенные права на рабочем месте или добиваться определенных условий труда. В целом применение мер возмездия в отношении работника за осуществление им своих прав путем угроз самостоятельной проверки документов, подтверждающих право на трудоустройство, или обращения в службу иммиграционного контроля противоречит законодательству штата Вашингтон.

Оплачиваемый отпуск по болезни для участия в судебных разбирательствах по иммиграционным делам

Некоторые работники в штате Вашингтон могут иметь право использовать оплачиваемый отпуск по болезни для подготовки к судебным разбирательствам по иммиграционным делам, посещения таких заседаний или участия в них, как указано в [разделе 49.46.210 RCW](#). Работодатели и работники могут получить дополнительную информацию о законах штата Вашингтон, касающихся Paid Sick Leave (оплачиваемый отпуск по болезни), в Department of Labor and Industries (Департамент труда и промышленности). <https://lni.wa.gov/workers-rights/leave/paid-sick-leave/index>.

Закон Keep Washington Working

Закон Keep Washington Working Act (KWW, Закон о сохранении работы в Вашингтоне) запрещает определенным государственным учреждениям, а также правоохранительным органам штата Вашингтон и местным правоохранительным органам запрашивать информацию об иммиграционном статусе, если это не требуется другими законами, передавать информацию агентам иммиграционных органов, если это не требуется другими законами, или задерживать кого-либо в целях осуществления гражданских мер иммиграционного контроля, за исключением определенных случаев. Государственные работодатели должны ознакомиться с положениями закона KWW, изложенными в

Данное руководство предоставлено Washington Attorney General's Office в соответствии с разделом 49.97 RCW

Версия 1 (09.2026)

разделах [43.10.315](#), [43.17.420-425](#) и [10.93.160 RCW](#). Дополнительную информацию о законе Keep Washington Working можно найти на [веб-сайте](#) Washington State Attorney General's Office.

Дополнительные вопросы

Если у вас есть вопросы или сомнения относительно того, как действовать в случае визита агентов иммиграционных органов на ваше рабочее место, рекомендуется обратиться к адвокату, чтобы получить ответы на свои вопросы и юридическую консультацию. Списки лицензированных адвокатов, специализирующихся на иммиграционном праве, можно найти на сайте Washington State Bar Association (WSBA, Ассоциация адвокатов штата Вашингтон) (<https://www.wsba.org/for-the-public/find-legal-help>) или American Immigration Lawyers Association (AILA, Американская ассоциация иммиграционных адвокатов) (<https://ailalawyer.com/>). Настоящий документ следует рассматривать как общее руководство, и AGO не имеет полномочий предоставлять юридические консультации частным лицам.

Кроме того, вы можете воспользоваться приведенными ниже ресурсами.

- Washington Immigrant Solidarity Network (WAISN, Сеть взаимопомощи для иммигрантов штата Вашингтон) Deportation Defense Hotline (Горячая линия по защите от депортации): 1-844-724-3737. Время работы: с понедельника по пятницу, с 06:00 до 18:00. Устный перевод доступен почти на 300 языках. Информация Know Your Rights, направления за юридической помощью и ресурсы, сопровождение. <https://waisn.org/what-we-do/deportation-defense/hotline/>
- Northwest Immigrant Rights Project (NWIRP, Северо-западный проект по защите прав иммигрантов) предоставляет юридические услуги и правовую поддержку иммигрантам в штате Вашингтон. Вы можете связаться с ними по электронной почте info@nwirp.org. За дополнительной помощью от NWIRP перейдите на сайт <https://www.nwirp.org/get-help/>.
- Информацию о других организациях и ресурсах можно найти на сайте atg.wa.gov/iwpa.

