



## **Права та обов'язки роботодавців під час здійснення федерального імміграційного контролю на робочому місці**

*ПРИМІТКА. Мета цього документа – лише інформування. Він не є юридичною консультацією та не замінює повного переліку вимог федеральних законів і нормативних актів, що регулюють використання Form I-9 (форма I-9). Фізичним особам, установам та іншим організаціям рекомендується консультуватися зі своїми юристами щодо всіх юридичних питань.*

Законодавство штату Вашингтон визнає внесок працівників-іммігрантів у розвиток і стійкість економіки штату. Певні заходи федеральних органів у межах цивільного імміграційного контролю можуть порушувати повноцінну роботу підприємств і життя громад, а також негативно впливати на громадську безпеку. Під час взаємодії з федеральними службовцями, які здійснюють імміграційний контроль, роботодавці мають певні права та обов'язки. Ці рекомендації підготовлені Washington State Attorney General's Office (Генеральна прокуратура штату Вашингтон) для роботодавців штату відповідно до Revised Code of Washington 49.97 (RCW 49.97, глава 49.97 Кодексу законів штату Вашингтон із поправками). У них розглядаються дії федеральних органів щодо забезпечення дотримання імміграційного законодавства, а також порядок проведення перевірок Form I-9.

### **Права та обов'язки роботодавця під час перевірки форм I-9**

Відповідно до законодавства штату Вашингтон, зокрема глави [RCW 49.47](#) (Immigrant Worker Protection Act (Закон про захист працівників-іммігрантів)), якщо федеральні органи мають намір перевірити форми Form I-9 працівників або інші пов'язані з ними документи чи вжити заходів із забезпечення дотримання законодавства щодо таких документів, роботодавець зобов'язаний повідомити про це працівників, а також профспілку, що їх представляє, або представників із колективних переговорів.

### **Що таке перевірка Form I-9?**

Form I-9 – це федеральна форма, яку роботодавець і нещодавно найнятий працівник використовують для підтвердження особистості працівника і його права на працевлаштування в США. В [інструкціях](#) до Form I-9 наведено перелік документів, які працівник може надати для підтвердження особи й права на роботу. Роботодавець не має права вимагати від працівників надати конкретні документи, щоб заповнити Form I-9. Роботодавець повинен зберігати Form I-9 кожного поточного працівника. Після припинення трудових відносин Form I-9 має зберігатися протягом трьох років від дати прийому працівника на роботу або протягом одного року після його останнього робочого дня залежно від того, який із цих строків спливає пізніше. Роботодавцю слід визначити єдиний порядок зберігання копій документів, що засвідчують особу працівників або підтверджують їхнє право на роботу, і послідовно його дотримуватися. Роботодавці, які

використовують систему E-Verify, повинні дотримуватися встановлених цією системою вимог до зберігання таких документів.

Федеральні органи можуть проводити на робочому місці перевірку Form I-9 для підтвердження особистості працівників і їхнього права на працевлаштування. Щоб розпочати таку перевірку, яку також іноді називають «аудитом I-9», федеральні імміграційні органи надсилають роботодавцю Notice of Inspection (сповіщення про проведення перевірки) з вимогою надати Form I-9 працівників. З відповідними положеннями федерального закону можна ознайомитися [тут](#). До повідомлення може додаватися судова повістка – юридичний документ, який зобов'язує фізичну особу або роботодавця надати певні документи. У ній також може бути вимога подати додаткові матеріали, наприклад документи про нарахування й виплату заробітної плати.

Після отримання від федеральних імміграційних органів сповіщення про проведення перевірки роботодавець зазвичай повинен протягом трьох робочих днів надати необхідні форми Form I-9 і додаткові документи.

Immigrant Worker Protection Act (IWPA, [RCW 49.47](#)) – це закон штату Вашингтон, який встановлює вимоги до роботодавців щодо повідомлення працівників після отримання від імміграційних органів Notice of Inspection of Form I-9 (сповіщення про проведення перевірки форм Form I-9).

### **Що має зробити роботодавець після отримання Notice of Inspection від федерального імміграційного органу, аби виконати вимоги Immigrant Worker Protection Act?**

Якщо імміграційні органи вимагають від роботодавця надати форми Form I-9 для перевірки, він зобов'язаний дотримуватися вимог Immigrant Worker Protection Act і повідомити всіх працівників про майбутню перевірку протягом **п'яти (5) робочих днів** від дати видачі Notice of Inspection федеральним імміграційним органом. Докладніше про те, як дотримуватись IWPA: [atg.wa.gov/IWPA](http://atg.wa.gov/IWPA).

**\*\*Зверніть увагу:** роботодавець зобов'язаний надати Form I-9 працівників і додаткові документи протягом трьох (3) робочих днів відповідно до федерального законодавства, а повідомити працівників про перевірку – протягом п'яти (5) робочих днів згідно із законодавством штату. Робочими днями вважаються всі календарні дні, окрім суботи, неділі та офіційних святкових днів штату.\*\*

Відповідно до законодавства штату Вашингтон (RCW 49.97), роботодавець зобов'язаний **протягом п'яти (5) робочих днів після отримання від федеральних імміграційних органів повідомлення** про перевірку Form I-9 виконати дві вимоги: окремо сповістити кожного працівника про перевірку та розмістити відповідне повідомлення в місці, помітному для всіх працівників. Окреме сповіщення необхідно вручити працівнику особисто або надіслати поштою, електронним листом чи текстовим повідомленням. Водночас роботодавець повинен мати підтвердження надсилання або доставлення сповіщення.

Якщо інтереси будь-кого з працівників представляє профспілка або уповноважений представник із колективних переговорів, роботодавець також зобов'язаний надіслати передбачені законом сповіщення цим представникам.

Сповіщення для працівників має містити:

- А) назву федерального органу, який виконуватиме перевірку;
- Б) дату отримання роботодавцем сповіщення про проведення перевірки;
- В) типи запитаних документів та інші зазначені цілі перевірки.

Крім того, роботодавець зобов'язаний розмістити в добре видимому для всіх працівників місці підготовлений Attorney General's Office плакат з інформацією про права працівників, передбачені законодавством штату Вашингтон. Цей плакат був розроблений Washington State Office of the Attorney General (Генеральна прокуратура штату Вашингтон), щоб допомогти роботодавцям дотримуватися вимог законодавства штату Вашингтон. Плакат доступний за посиланням [atg.wa.gov/IWPA](http://atg.wa.gov/IWPA).

Обираючи місце для розміщення плаката й сповіщення, слід враховувати, куди працівники зазвичай приходять перед початком роботи. Якщо вони приходять до центрального офісу, плакат і сповіщення можна розмістити там. Якщо вони прибувають безпосередньо на місце виконання робіт, документи слід розмістити там. Крім того, їх можна розмістити в обох місцях, оскільки плакати надаються безкоштовно.

Washington State Office of the Attorney General також публікує зразок сповіщення про проведення перевірки форм Form I-9, який допомагає роботодавцям дотримуватися вимог законодавства штату Вашингтон.

*Плакат і зразок сповіщення доступні за посиланням [www.atg.wa.gov/IWPA](http://www.atg.wa.gov/IWPA).*

Обидва документи доступні англійською та п'ятьма іншими найпоширенішими в штаті мовами: іспанською, російською, в'єтнамською, українською та китайською (мандаринською).

### **Чи має роботодавець повідомити працівника, якщо за результатами перевірки в його Form I-9 виявлено помилки чи недоліки?**

Так. Якщо за результатами перевірки встановлено, що в працівника відсутній дозвіл на роботу або в його Form I-9 виявлені недоліки, роботодавець зобов'язаний **протягом п'яти (5) робочих днів після отримання результатів перевірки федерального органу** окремо сповістити про це працівника, а також профспілку, що його представляє, або представника з колективних переговорів. Сповідження необхідно вручити працівнику особисто або надіслати поштою, електронним листом чи текстовим повідомленням. Водночас роботодавець повинен мати підтвердження надсилання або доставлення сповіщення.

Якщо результати перевірки передбачають можливість усунути виявлені недоліки, роботодавець повинен запропонувати працівнику, а також профспілці, що його представляє, або його представнику з колективних переговорів, якщо такі є, кілька варіантів дати та часу зустрічі, щоб обговорити ситуацію, преш ніж сплине встановлений федеральним органом строк внесення виправлень.

Washington State Office of the Attorney General (AGO) публікує зразок повідомлення Notice to affected workers (Сповідження для працівників, які проходять перевірку), щоб допомогти роботодавцям дотримуватися законодавства штату Вашингтон.

*Зразок сповіщення доступний за посиланням [www.atg.wa.gov/IWPA](http://www.atg.wa.gov/IWPA)*

Зразок сповіщення доступний англійською та п'ятьма іншими найпоширенішими в штаті мовами: іспанською, російською, в'єтнамською, українською та китайською (мандаринською). Працівнику, що проходить перевірку, сповіщення необхідно надати мовою, якою він зазвичай спілкується з роботодавцем.

### **Що робити роботодавцю, якщо представники федеральних імміграційних органів прибули без попередження й вимагають провести перевірку форм I-9 працівників?**

Згідно з федеральним законодавством, якщо представники федеральних органів, зокрема ICE, хочуть перевірити документи I-9 працівника, вони мають повідомити роботодавця про це принаймні за три робочих дні. Федеральні службовці можуть запропонувати роботодавцю відмовитися від передбаченого триденного строку, проте роботодавець має право не погоджуватися. У такому разі роботодавцю слід звернутися до юриста.

Роботодавець також повинен дотримуватися вимог щодо сповіщення працівників, передбачених Immigrant Worker Protection Act.

### **Чи повинні роботодавці самостійно перевіряти Form I-9?**

Ні. Роботодавці не зобов'язані самостійно перевіряти Form I-9. Вони можуть зробити це, щоб перевірити, чи всі документи в належному стані, ще до перевірки працівниками федеральних імміграційних органів. Роботодавці мають проконсультуватися з юристом, перш ніж самостійно проводити перевірку. Забороняється самостійно перевіряти форми Form I-9 у незаконних цілях, наприклад щоб залякати працівників після того, як вони скористалися своїми трудовими правами. Будь-яка самостійна перевірка форм Form I-9 повинна відповідати всім застосовним федеральним законам і законам штату, а також місцевим законам про дискримінацію та переслідування. Будь-яка самостійна перевірка форм Form I-9 також має відповідати всім застосовним колективним угодам. Якщо роботодавець самостійно перевіряє форми Form I-9 нерегулярно, розглядає документи тільки окремих працівників, наприклад певних національностей, імовірно, він діє в незаконних цілях.

### **Права й обов'язки роботодавця поза перевіркою документів I-9**

### **Чим відрізняється перевірка документів Form I-9 і «рейд»?**

Під час перевірки документів Form I-9 працівники імміграційних органів ознайомлюються з дозволами роботодавця на роботу. Коли працівники імміграційних органів перевіряють працівників безпосередньо на місці роботи й затримують тих, хто перебуває в США без належних документів, це часто називають «рейдом».

### **Чи повинен роботодавець надавати працівникам федеральних імміграційних органів доступ до робочого місця?**

Це залежить від певних обставин. Працівники федеральних імміграційних органів можуть заходити в місця загального користування. Доступ до місць, закритих для загалу, можливий лише за наявності дійсної згоди уповноваженої особи, дійсного підписаного судового ордеру або на основі іншого визнаного законодавством винятку, як-от у разі надзвичайної ситуації чи конкретних контрактних зобов'язань. **Роботодавцям**

**пропонується обговорювати всі юридичні проблеми та запитання зі своїми адвокатами.** Загальна інформація про права фізичних осіб і установ у штаті Вашингтон наведена в матеріалі [«Знайте свої права: цивільні заходи імміграційного контролю в штаті Вашингтон»](#)

### **Що визначає «приватне» або «закрите для загалу» приміщення на місці роботи?**

Закрите для загалу приміщення – це приміщення, зазвичай закрите або недоступне для громадськості. Вхід контролює власник, орендар, роботодавець або законний мешканець. Відкритість приміщення залежить від правил доступу й фізичних або операційних засобів контролю. Приклади закритих для загалу приміщень: офісні приміщення лише для персоналу, кухні, кімнати відпочинку, складські приміщення, виробничі приміщення, приміщення за зачиненими дверима, прохідні з доступом за перепусткою, прилавки, ворота, приміщення зі знаками Employees Only (Лише для персоналу), приватні офіси й конференц-зали, зазвичай закриті для відвідувачів. Приклади відкритих для загалу приміщень: торговий зал у робочі години, обідня зона ресторану, відкрита для відвідувачів.

### **Як роботодавець може підготуватися до заходів імміграційного контролю або рейдів?**

Роботодавець повинен обговорити свої правові можливості з адвокатом ще до рейду або інших заходів імміграційного контролю.

Роботодавець може спільно зі своїми працівниками розробити план реагування в разі перевірки федеральними імміграційними органами. Нижче наведено приклади заходів, які можна включити до такого плану.

- Ідентифікація.
  - Призначте менеджера або іншого працівника контактною особою в разі візиту федеральних імміграційних органів.
- Комунікація.
  - Перевірте актуальність контактних даних осіб, з якими слід зв'язатися в разі надзвичайної ситуації, або створіть «телефонний ланцюжок», який дасть змогу швидко повідомляти родини працівників.
  - Розповсюджуйте інформацію про права працівників Know Your Rights (Знайте свої права). Наприклад, працівники мають право зберігати мовчання та відмовитися відповідати на необов'язкові запитання. Вони не повинні підписувати документи, зміст яких їм незрозумілий, і можуть попросити поговорити з адвокатом. Роботодавець може нагадати працівникам про їхні права, але не повинен перешкоджати їм відповідати працівникам федеральних імміграційних органів.
  - Попросіть працівників зберігати спокій, не тікати, не ховатися та не перешкоджати діям працівників та імміграційних органів. Спроба працівників утекти після появи працівників федеральних імміграційних органів може стати підставою для арешту незалежно від імміграційного статусу й наявності ордера.
- Продуманий план.
  - Продумайте план, щоб кожен знав свою роль, а проблеми можна було виявити та вирішити.

## **Що робити роботодавцю, якщо федеральні службовці намагаються увійти на територію та обшукати робоче місце?**

Роботодавці мають право збирати інформацію, зокрема імена працівників. Крім того, вони можуть попросити їх надати візитні картки. Якщо працівники запитують конкретні відомості або доступ до приватних приміщень, роботодавець чи уповноважена ним особа може попросити показати судовий ордер або повістку, щоб перевірити, чи відповідають ці вимоги встановленим ордерам межах. Роботодавці мають право попросити більше часу для надання юридичних документів. Якщо працівники намагаються увійти в приміщення, не зазначені в судовому ордері, роботодавці можуть відмовити їм у доступі до цих зон.

Приклади фраз, які роботодавці можуть підготувати заздалегідь:

- «Я – роботодавець. Ви не маєте права заходити в інші робочі приміщення без мого дозволу».
- «Це приватна територія. Ви не маєте права заходити сюди без судового ордеру, підписаного суддею. Чи є у вас такий ордер?»

Обсяг інформації, яку роботодавець зобов'язаний надати, а також доступ до приватних приміщень, визначає ордер, наданий федеральними імміграційними органами. Адвокати можуть допомогти роботодавцям перевірити чинність ордеру. Представники роботодавця зазвичай можуть не відповідати на необов'язкові запитання та зберігати мовчання. Утім, вони не повинні надавати неправдиву інформацію та перешкоджати працівникам, а також зобов'язані дотримуватися законних процедур.

Після обшуку робочого місця роботодавці мають повідомити працівників, а також їхню профспілку або представника колективних переговорів, якщо такі є.

## **Що робити роботодавцю, якщо працівники федеральних імміграційних органів заарештували працівників?**

Якщо працівники імміграційних органів прибули на робоче місце провести обшук, виконати судовий ордер або з іншою метою та затримали чи забрали працівників, роботодавці однаково зобов'язані своєчасно **виплатити всім працівникам заробітну плату** за їхню роботу. Щоб спростити процес, роботодавці можуть запитати працівників, куди забирають працівника.

Відповідно до законодавства штату Вашингтон працівники мають право скористатись оплачуваною лікарняною відпусткою, щоб підготуватися до проваджень імміграційного суду, відвідати їх або взяти в них участь. Щоб дізнатися більше, див. главу [49.46.210 RCW](#).

Роботодавці можуть діяти відповідно до встановлених процедур зв'язку з контактними особами в разі надзвичайних ситуацій, дотримуючись вказівок працівника та застосовних вимог щодо конфіденційності.

## **Чим відрізняється адміністративний ордер від судового?**

Коли працівники федеральних імміграційних органів приходять на робоче місце, вони можуть надати документи, як-от судовий або адміністративний ордер. Судовий ордер

і повістку видає суд і підписує суддя або секретар суду, а адміністративний ордер видає федеральне відомство, наприклад US Department of Homeland Security (DHS, Міністерство національної безпеки США). Працівники імміграційних органів і судді імміграційного суду є адміністративними службовцями – вони не є федеральними суддями з повноваженнями видавати судові ордери. Працівники федеральних імміграційних органів повинні мати відповідний судовий дозвіл, щоб увійти в приватне приміщення без згоди. Якщо працівники імміграційних органів стверджують, що вони мають судовий наказ, ордер, повістку або інший документ, який дозволяє їм увійти без згоди, ви можете попросити продемонструвати його, перш ніж надавати їм доступ до приміщення. Роботодавцю слід перевірити, чи підписаний судовий ордер суддею, чи є він чинним, чи вказано на ньому правильні місце та час і чи дозволяє він проводити обшук. Роботодавець має право не надавати доступ до приміщень, не зазначених в ордері, і має якнайшвидше звернутися до адвоката. Імміграційна або «адміністративна» повістка чи ордер – це не те саме, що судова (див. [приклади документів імміграційних органів](#)).

Адвокати можуть допомогти роботодавцям перевірити чинність ордера та повістки.

### **Що робити роботодавцю, якщо працівники федеральних імміграційних органів запитують інформацію про працівників?**

За відсутності Notice of Inspection Form I-9, судового наказу, судового ордера або повістки, роботодавці не зобов'язані надавати чи розкривати особисту інформацію працівників для цілей імміграційних органів. Навіть за наявності адміністративного ордера роботодавець зазвичай не повинен надавати або передавати інформацію про своїх працівників. Якщо працівник імміграційних органів запитує доступ до електронних систем роботодавця з інформацією про працівників, роботодавець не зобов'язаний надавати його без представленого судового ордера або повістки. Навіть у такому разі в роботодавця можуть бути юридичні можливості, щодо яких слід проконсультуватися з адвокатом.

ICE або інші працівники федеральних імміграційних органів можуть прийти до роботодавця в пошуках конкретної людини або запитувати відомості про неї. Якщо до роботодавця звертаються з усьмим запитом або адміністративним орденем, він не зобов'язаний:

- Повідомляти, чи працює працівник цього дня.
- Відводити федеральних службовців до працівника.
- Просити працівника вийти в публічне місце.
- Надавати доступ до електронних систем, файлів і приватних приміщень.



### **Інший передбачений законом захист на робочому місці**

Окрім IWPA, існують інші закони штату, які захищають працівників-іммігрантів на робочому місці.

### **Washington Law Against Discrimination (Закон штату Вашингтон про заборону дискримінації) на робочому місці**

У штаті Вашингтон роботодавцям заборонено дискримінувати працівників (зокрема, відмовляти їм у працевлаштуванні, платити їм менше, скорочувати робочий час або іншим чином погіршувати умови їхньої праці) за расою, кольором шкіри, віросповіданням (релігією), національним походженням, громадянством чи імміграційним статусом, статтю, сімейним станом, віком (понад 40 років), сексуальною орієнтацією, гендерною ідентичністю, гендерним самовираженням, статусом ветерана або військовослужбовця, наявністю фізичної, психічної чи сенсорної інвалідності (зокрема, ВІЛ і гепатиту С), а також через використання особою з інвалідністю навченого собаки-поводиря або службової тварини. Додаткову інформацію про закони штату Вашингтон проти дискримінації, [глава 49.60 RCW](#), можна знайти на сайті Washington State Human Rights Commission (Комісія з прав людини штату Вашингтон). <https://www.hum.wa.gov/>

### **Immigration Retaliation Law (Закон про заборону переслідування на ґрунті імміграційного статусу) штату Вашингтон**

Крім того, у штаті Вашингтон роботодавцям заборонено переслідувати працівників і погрожувати їм через їхній сприйманий імміграційний статус або через сприйманий імміграційний статус їхніх рідних із метою примусити їх порушити норми трудового законодавства. [Глава 49.46.370 RCW](#). Роботодавцям заборонено згадувати імміграційний статус, щоб змусити працівників відмовитися від захисту своїх прав на робочому місці або відстоювання певних умов праці. Загалом відповідно до законодавства штату Вашингтон заборонено переслідувати працівника за відстоювання власних прав, зокрема погрожувати перевіркою документів щодо працевлаштування та викликати імміграційні органи.

### **Оплачувана лікарняна відпустка через імміграційні провадження**

Відповідно до [глави 49.46.210 RCW](#) деякі працівники в штаті Вашингтон мають право скористатись оплачуваною лікарняною відпусткою, щоб підготуватися до проваджень імміграційного суду, відвідати їх або взяти в них участь. Роботодавці та працівники можуть отримати додаткову інформацію про закони штату Вашингтон щодо Paid Sick Leave (оплачувана лікарняна відпустка) у Department of Labor and Industries (Департамент праці та промисловості). <https://lni.wa.gov/workers-rights/leave/paid-sick-leave/index>.

### **Закон Keep Washington Working**

Keep Washington Working Act (KWW, Закон про збереження зайнятості в штаті Вашингтон) забороняє певним державним установам, правоохоронним органам штату Вашингтон і місцевим правоохоронним органам запитувати інформацію про імміграційний статус і надавати цю інформацію працівникам федеральних імміграційних органів, коли інші закони цього не вимагають, а також затримувати людей із метою дотримання цивільного імміграційного контролю, за винятком передбачених законом випадків. Державним роботодавцям слід ознайомитись із KWW у главах [43.10.315](#), [43.17.420-425](#) і [10.93.160](#) RCW. Додаткову інформацію про Keep Washington Working можна знайти на [сайті](#) Washington State Attorney General's Office.



## Додаткові запитання

Якщо у вас є запитання або занепокоєння щодо дій у разі прибуття працівників федеральних імміграційних органів на робоче місце, рекомендуємо проконсультуватися з адвокатом, щоб отримати відповіді і юридичну допомогу. Списки ліцензованих адвокатів, які спеціалізуються на імміграційному праві, доступні на сайті Washington State Bar Association (WSBA, Асоціація адвокатів штату Вашингтон) – <https://www.wsba.org/for-the-public/find-legal-help>, а також на сайті American Immigration Lawyers Association (AILA, Американська асоціація імміграційних адвокатів) – <https://ailalawyer.com/>. Цей документ містить загальні рекомендації, і AGO не уповноважений надавати юридичні консультації окремим особам.

Крім того, ви можете скористатися ресурсами нижче.

- Deportation Defense Hotline (Гаряча лінія захисту від депортації) від Washington Immigrant Solidarity Network (WAISN, Мережа взаємної підтримки для іммігрантів штату Вашингтон): 1-844-724-3737. Робочий час: з понеділка до п'ятниці, із 6:00 до 18:00. Усний переклад доступний майже 300 мовами. Інформація Know Your Rights, юридична підтримка та ресурси, супровід. <https://waisn.org/what-we-do/deportation-defense/hotline/>
- Northwest Immigrant Rights Project (NWIRP, Північно-західний проєкт із захисту прав іммігрантів) надає іммігрантам у штаті Вашингтон юридичні послуги та правозахисну підтримку. З працівниками можна зв'язатися за допомогою електронної пошти [info@nwirp.org](mailto:info@nwirp.org). Дізнатися більше про допомогу від NWIRP можна на сайті <https://www.nwirp.org/get-help/>
- Більше організацій і ресурсів тут: [atg.wa.gov/iwpa](http://atg.wa.gov/iwpa)

