

Ваші права у разі втрати дозволу на працевлаштування: поширені запитання для трудоових мігрантів та правозахисників

Автори: Емілі Тулли (Emily Tulli), Маріса Діас (Marisa Díaz) (National Employment Law Project), а також Джессі Ган (Jessie Hahn) і Сара Крігер (Sarah Krieger) (National Immigration Law Center)

Огляд матеріалу

З моменту вступу на посаду адміністрація Трампа позбавила сотні тисяч трудових мігрантів легального імміграційного статусу, правового захисту та дозволів на працевлаштування (у цьому документі цей процес названо «дедокументуванням» працівників). У різних галузях і регіонах імміграційна політика адміністрації вплинула на працівників з різними тимчасовими статусами, зокрема на осіб із статусом за програмами гуманітарного паролля, за програмами відкладених заходів та статусом тимчасового захисту (Temporary Protected Status, TPS). Попри значну шкоду, якої ці заходи вже завдали громадам і бізнесу, адміністрація, схоже, готова й надалі позбавляти правового захисту ще сотні тисяч працівників. Ці масштабні заходи з дедокументування збігаються з безпрецедентним посиленням імміграційного контролю щодо трудових мігрантів і їхніх родин, включно з нелегальними працівниками.

Про ці поширені запитання

У цьому документі «Поширені запитання» розкриваються питання, пов'язані з трудовими відносинами, з якими стикаються працівники, що втратять або нещодавно втратили дозвіл на працевлаштування. У цей період безпрецедентних атак цей документ покликаний надати правозахисникам, організаторам і адвокатам додаткову інформацію, аби вони могли підтримувати та захищати трудових мігрантів, яких торкнулася ця ситуація.

У цьому документі термін «дозвіл на працевлаштування» означає законний дозвіл на роботу на території Сполучених Штатів Америки. Термін «мігрант» використовується для позначення мігрантів, осіб з імміграційними та неімміграційними статусами відповідно до положень імміграційного законодавства США, а також осіб, що перебувають на території США нелегально.

Цей документ *не* охоплює всі питання, пов'язані з правом на отримання дозволу на працевлаштування відповідно до положень імміграційного законодавства або з процедурою подання заяви про отримання такого дозволу; з цих питань ми рекомендуємо переглянути відповідні ресурси, доступні [тут](#) і [тут](#). Працівники, які є членами профспілок, можуть мати додаткові права, передбачені колективними договорами (див. Запитання 21). Членам, організаторам і адвокатам

профспілок ми рекомендуємо звертатися безпосередньо до своїх профспілок для отримання додаткової інформації.

Нарешті, цей документ не є юридичною консультацією та містить інформацію, яка є актуальною станом на дату публікації. Для отримання юридичної консультації з урахуванням конкретної ситуації читачам слід звертатися до юриста з питань міграційного та/або трудового права.

Поширені запитання

1. Що таке дозвіл на працевлаштування і яка інформація зазначається в цьому документі?

Дозвіл на працевлаштування (англ. work permit або Employment Authorization Document, EAD) — це документ, який видається Службою громадянства та імміграції Сполучених Штатів (United States Citizenship and Immigration Services, USCIS) у складі Міністерства внутрішньої безпеки США (Department of Homeland Security, DHS). USCIS є єдиним органом, уповноваженим видавати дозволи на працевлаштування. Дозвіл на працевлаштування підтверджує, що особі дозволено на законних підставах здійснювати трудову діяльність на території Сполучених Штатів Америки. Існують також інші документи, які підтверджують наявність у особи законного дозволу на роботу у Сполучених Штатах Америки, однак у цьому документі увагу зосереджено насамперед на дозволах на працевлаштування (див. приклад EAD на наступній сторінці).

Окрім іншої інформації, дозвіл на працевлаштування містить:

- ім'я та прізвище особи;
- категорію;
 - Категорія дозволу на працевлаштування вказує на імміграційний статус, на підставі якого особа отримала право на цей дозвіл. Наприклад, у документі особи, якій видано дозвіл на працевлаштування на підставі статусу тимчасового захисту (Temporary Protected Status, TPS), буде зазначено категорію (a)(12).
 - Зазвичай особа має один дозвіл на працевлаштування. Однак особа може одночасно або в різні періоди часу мати кілька дозволів на працевлаштування на підставі різних категорій імміграційного статусу. Наприклад, особа може мати дозвіл на працевлаштування на підставі статусу спеціального дозволу на в'їзд та перебування на території Сполучених Штатів Америки (Parole) — категорія (c)(11), а згодом отримати окремий дозвіл на працевлаштування на підставі поданої заяви про надання притулку — категорія (c)(8). Або, якщо особа втратить статус Parole, але їй буде надано притулок, вона може спочатку мати дозвіл на працевлаштування категорії (c)(11), а згодом — дозвіл категорії (a)(5) (для осіб, яким надано притулок).
- дату закінчення строку дії.
 - Дата закінчення строку дії дозволу на працевлаштування зазвичай означає, що особа має законне право здійснювати трудову діяльність на території Сполучених Штатів Америки до

2. Що таке форма I-9 і як працівник використовує дозвіл на працевлаштування разом із формою I-9?

Дозвіл на працевлаштування є одним зі способів, яким особа може підтвердити роботодавцю наявність у неї законного дозволу здійснювати трудову діяльність на території Сполучених Штатів Америки. Закон про реформу та контроль за імміграцією 1986 року (Immigration Reform and Control Act of 1986, IRCA) забороняє роботодавцям свідомо працевлаштовувати працівників, які не підтвердили свою особу та право на працевлаштування. Щоб запобігти цьому, під час прийняття працівника на роботу роботодавці зобов'язані заповнити документ «Форма I-9» із метою перевірки особи працівника та його дозволу на працевлаштування.

У процесі заповнення форми I-9 працівник обирає документи зі [«Списку прийнятних документів»](#), наведеного на сторінці 2 форми I-9, щоб підтвердити свою особу та право на працевлаштування перед роботодавцем. Роботодавець перевіряє ці документи, щоб переконатися, що вони обґрунтовано виглядають справжніми та стосуються саме того працівника, який їх подає. Після цього працівник і роботодавець вносять у форму I-9 обов'язкову інформацію, і обидві сторони підписують документ.

У цьому процесі дозвіл на працевлаштування може використовуватися для одночасного підтвердження особи працівника та його права на здійснення трудової діяльності (див. Список А на сторінці 2 форми I-9).

3. Чи повинні працівники, які є незалежними підрядниками, а не найманими працівниками, заповнювати форму I-9?

Роботодавці не зобов'язані перевіряти наявність у незалежних підрядників дозволу на працевлаштування та їхню особу, тому заповнювати форму I-9 щодо незалежних підрядників їм не потрібно.

Зазвичай незалежні підрядники — це особи, які ведуть власний бізнес і укладають договори про постачання товарів або надання послуг іншим особам чи підприємствам. Навіть у випадках, коли законодавство визначає працівника як найманого, роботодавці іноді називають його «незалежним підрядником», хоча фактично він є «найманим працівником» (зазвичай це називають [«неправильною класифікацією»](#)). Роботодавці інколи неправильно класифікують працівників як незалежних підрядників, щоб позбавити їх певної заробітної плати або прав чи уникнути необхідності проходження процедури заповнення форми I-9. Водночас імміграційне законодавство забороняє підприємствам укладати договори про виконання робіт із особами, якщо підприємству відомо, що така особа не має законного дозволу на роботу на території Сполучених Штатів.

4. Як працівник може визначити, чи його дозвіл на працевлаштування все ще є чинним і чи він може й надалі законно працювати на території Сполучених Штатів?

Першим кроком для працівника у визначенні чинності дозволу на працевлаштування є перевірка дати закінчення строку дії, зазначеної на документі. Якщо строк дії дозволу спливає, працівник може перевірити, чи було його автоматично продовжено і чи може він досі бути чинним попри зазначену дату закінчення строку дії (інформацію про автоматичні продовження строку дії див. у Запитанні 5). Якщо строк дії дозволу на працевлаштування спливає і його не було автоматично продовжено, такий дозвіл втратить чинність.

Якщо строк дії дозволу на працевлаштування ще не спливає, зазвичай він залишається чинним. Для багатьох трудових мігрантів із тимчасовим імміграційним статусом або статусом тимчасового захисту дата закінчення строку дії, зазначена в дозволі на працевлаштування, точно відображає момент припинення дії їхнього дозволу на роботу. Загалом, у дозволах на працевлаштування працівників, яким дозволи було видано в межах Програми відкладених заходів щодо дітей-іммігрантів (Deferred Action for Childhood Arrivals, DACA) та процедури відкладених заходів на підставі працевлаштування (Deferred Action for Labor Enforcement, DALE), точно зазначено строк їхньої дії.

Водночас адміністрація Трампа наразі анулює чинні дозволи на працевлаштування, видані в межах окремих тимчасових імміграційних програм. Це означає, що такі дозволи на працевлаштування можуть втратити чинність навіть до настання дати закінчення строку дії (інформацію про анулювання див. у Запитанні 6).

Навіть у випадках, коли строк дії дозволу на працевлаштування працівника спливає або дозвіл було анульовано, працівник усе ще може мати законне право працювати на території Сполучених Штатів Америки. Такі випадки можуть включати, наприклад, продовження строку дії дозволу на працевлаштування або отримання іншого статусу тимчасового захисту, отримання притулку чи отримання посвідки на постійне проживання. З огляду на це, перш ніж роботодавець звільнить працівника через закінчення строку дії або анулювання його дозволу на працевлаштування, такому працівникові має бути надана можливість подати інші документи зі «Списку прийнятних документів», наведеного на сторінці 2 форми I-9.

5. Що таке «автоматичне продовження строку дії» дозволу на працевлаштування?

Дозвіл на працевлаштування є чинним після дати закінчення строку дії, якщо його було «автоматично продовжено».

Раніше USCIS автоматично продовжувала строки дії дозволів на працевлаштування в індивідуальному порядку для окремих осіб на строк до 540 днів у разі подання ними заяви про продовження строку дії дозволу на працевлаштування. Однак у жовтні 2025 року [USCIS видала Тимчасове остаточне правило \(Interim Final Rule\)](#), яким цей період автоматичного продовження строку дії було скасовано. Це правило не стосується автоматичного продовження строку дії дозволів на працевлаштування для осіб, які подали заяви про продовження строку дії дозволу на працевлаштування до 30 жовтня 2025 року. Для отримання додаткової інформації див. [посібник USCIS щодо форми I-9 для роботодавців](#).

Крім того, все ще може бути автоматично продовжено строк дії цілої категорії дозволів на працевлаштування (наприклад, для всіх осіб із статусом TPS з певної країни) шляхом опублікування федеральним урядом повідомлення про автоматичне продовження у Federal Register.

Щоб перевірити, чи було автоматично продовжено строк дії дозволів на працевлаштування, виданих на підставі статусу TPS для певної країни, особи можуть скористатися [вебсайтом USCIS щодо TPS для відповідної країни](#). З огляду на поточні судові процеси, особам із статусом TPS з Гаїті, Венесуели, Гондурасу, Непалу та Нікарагуа також слід слідкувати за змінами на вебсайті [National TPS Alliance](#). Якщо адміністрація в майбутньому ухвалить рішення скасувати інші визначення статусу TPS, можливі додаткові судові процеси, які можуть вплинути на чинність дозволів на працевлаштування, виданих на підставі таких визначень. Для відстеження будь-яких майбутніх змін щодо статусу TPS рекомендуємо підтримувати зв'язок із організацією National TPS Alliance та вашою місцевою профспілкою або організацією із захисту прав працівників.

Якщо строк дії дозволу на працевлаштування було автоматично продовжено, особа може й надалі мати законне право працювати на території Сполучених Штатів Америки, навіть якщо зазначена в дозволі дата закінчення строку дії вже минула. У такій ситуації під час заповнення форми I-9 при прийнятті на роботу або проходженні повторної перевірки працівникові може знадобитися надати додаткові документи для підтвердження такого автоматичного продовження строку дії (див. Запитання 2 — Форма I-9, 8 — Повторна перевірка та 14).

6. Що таке анулювання дозволу на працевлаштування?

Дозвіл на працевлаштування може втратити чинність до дати закінчення строку дії, якщо його було «анульовано». Якщо дозвіл на працевлаштування анульовано до дати закінчення строку дії, його більше не можна використовувати для підтвердження того, що особа має законний дозвіл на здійснення трудової діяльності на території Сполучених Штатів Америки. Працівників, дозволів на працевлаштування яких було анульовано, роботодавець може зобов'язати пройти «повторну перевірку» дозволу на працевлаштування (див. Запитання 8–11).

Наприклад, у березні 2025 року адміністрація Трампа намагалася припинити дію програми спеціального дозволу на в'їзд та перебування гуманітарним коридором для осіб із Куби, Гаїті, Нікарагуа та Венесуели (CHNV Parole). Ця програма дозволяла окремим громадянам цих чотирьох країн законно в'їжджати на територію США зі статусом Parole за наявності спонсора у Сполучених Штатах Америки. Для зупинення процесу припинення дії програми CHNV Parole було подано кілька судових позовів. У червні 2025 року [Верховний суд виніс ухвалу](#), якою дозволив адміністрації Трампа продовжити припинення дії програми CHNV Parole. Після цього DHS [повідомило отримувачів статусу CHNV Parole](#) про свій намір анулювати їхні дозволи на працевлаштування. Отже, особи зі статусом CHNV Parole можуть мати дозволи на працевлаштування, які видаються чинними (і мають зазначену в майбутньому дату закінчення строку дії на картці), але фактично такими вже не є.

Адміністрація Трампа також регулярно скасовує визначення статусу TPS, навіть для країн, умови життя у яких залишаються вкрай небезпечними. Коли строк дії статусу TPS працівника спливає, його дозвіл на працевлаштування автоматично втрачає чинність, навіть якщо дата закінчення строку дії, зазначена на картці, ще не настала.

DHS не вилучає анульовані дозволи на працевлаштування й не видає нові дозволи на працевлаштування для відображення оновленої дати закінчення строку дії. Для отримання додаткової інформації див. Запитання 7.

7. Як працівникам дізнатися, які дозволи на працевлаштування були анульовані чи скасовані?

Адміністрація Трампа припинила або намагалася припинити надання імміграційного статусу та права на отримання дозволу на працевлаштування в межах кількох різних тимчасових імміграційних програм. З огляду на те, наскільки складно буває зрозуміти поточний статус тимчасової імміграційної програми та з'ясувати, чи залишається чинним дозвіл на працевлаштування працівника, строк дії якого ще не закінчився, працівникові, за можливості, слід звернутися за індивідуальною юридичною консультацією.

Крім того, ми рекомендуємо користуватися зазначеними нижче ресурсами, однак *правозахисникам слід зважати на те, що ця інформація не завжди може бути повністю актуальною.*

● Інформація для працівників зі статусом TPS або Parole:

- [Поширені запитання USCIS щодо змін у програмах надання імміграційного статусу Parole і TPS](#)
- [Новини USCIS, пов'язані з формою I-9](#)
- [Таблиця оновлень щодо програм надання імміграційного статусу Parole і TPS від AILA](#)

● Інформація для працівників зі статусом TPS:

- Для отримання відповідей на запитання щодо дії програми надання імміграційного статусу TPS та чинності дозволів на працевлаштування для працівників із Гондурасу, Непалу та Нікарагуа рекомендуємо переглянути [ці ресурси](#).
- Для отримання відповідей на запитання щодо дії програми надання імміграційного статусу TPS та чинності дозволів на працевлаштування для працівників із Гаїті та Венесуели рекомендуємо переглянути [ці ресурси](#).

● Інформація для працівників зі статусом Parole:

- Для отримання відповідей на запитання щодо дії різних програм надання імміграційного статусу Parole та чинності дозволів на працевлаштування для працівників-бенефіціарів із цих країн рекомендуємо переглянути [ці ресурси](#).
- Для отримання відповідей на запитання щодо дії програм CHNV Parole та інших процедур надання спеціальних дозволів на в'їзд і перебування на території США, а також чинності дозволів на працевлаштування для працівників-бенефіціарів цих програм рекомендуємо переглянути [ці ресурси](#).
- Для отримання відповідей на запитання щодо дії процедури надання спеціальних дозволів на в'їзд і перебування на території США через CBP One, а також чинності дозволів на

працевлаштування для працівників-бенефіціарів цих програм рекомендуємо переглянути [ці ресурси](#).

8. Загалом, чи знає роботодавець, коли закінчується строк дії дозволу на працевлаштування працівника?

Зазвичай роботодавці відстежують дату закінчення строку дії дозволу на працевлаштування працівника за допомогою внутрішніх систем обліку. Якщо роботодавець зареєстрований у [E-Verify](#), система E-Verify за допомогою сповіщення (Case Alert) [повідомляє](#) його про те, що документи працівника, які підтверджують дозвіл на працевлаштування, незабаром втратять чинність (за умови, що під час прийняття на роботу роботодавець перевіряв дозвіл на працевлаштування цього працівника через E-Verify). Для отримання додаткової інформації про E-Verify див. Запитання 9.

Якщо під час прийняття на роботу працівник подає документ із зазначеною датою закінчення строку дії (наприклад, дозвіл на працевлаштування) для підтвердження свого законного права здійснювати трудову діяльність на території Сполучених Штатів Америки, федеральне законодавство вимагає, щоб роботодавець повторно перевіряв документи працівника до закінчення строку дії дозволу на працевлаштування, аби переконатися, що працівник може й надалі законно працювати у Сполучених Штатах Америки. Ця процедура називається **повторною перевіркою**.

9. Чого очікувати працівникам, дозволи на працевлаштування яких були анульовані, якщо їхні роботодавці зареєстровані в E-Verify?

E-Verify — це електронна онлайн-система, якою керує USCIS і яку роботодавці можуть використовувати для перевірки права нових працівників на працевлаштування. Реєстрація у E-Verify є добровільною, однак деякі роботодавці зобов'язані брати в ній участь відповідно до федеральних правил укладання договорів або законодавства окремих штатів. Часто працівники не знають, що їхній роботодавець користується системою E-Verify. Щоб з'ясувати, чи використовує роботодавець E-Verify, можна скористатися [цим](#) ресурсом.

У червні 2025 року DHS надало спеціальні роз'яснення щодо анулювання дозволів на працевлаштування для роботодавців, які користуються системою E-Verify, повідомивши їх про новий інструмент — [«Звіт про зміну статусу» \(Status Change Report\)](#), який дозволяє роботодавцям «переглядати зведені дані справ щодо працівників, які подали документ EAD для перевірки права на працевлаштування і дозвіл яких згодом було анульовано DHS» (як зазначено у Запитанні 1, «EAD» означає дозвіл на працевлаштування). Для кожного працівника, включеного до Звіту про зміну статусу, [роботодавці повинні](#) «порівняти номер картки EAD, поданої працівником для оформлення форми I-9, з номером анульованого документа, зазначеним у звіті. Якщо номери збігаються, необхідно провести повторну перевірку дозволу на працевлаштування». Були зафіксовані випадки, коли осіб включали до цього звіту помилково.

На цей момент ми вважаємо, що звіт переважно містить працівників, яких було допущено до Сполучених Штатів за статусом категорії (с)(11) і щодо яких цей статус згодом було припинено чи анульовано. Водночас DHS може використовувати цей звіт і щодо інших осіб в індивідуальному

порядку. Ця інформація може швидко змінюватися; для кращого розуміння повідомлень E-Verify ми рекомендуємо роботодавцям стежити за вебсайтом USCIS із [новинами, пов'язаними з формою I-9](#).

Важливо, що ці роз'яснення DHS застосовуються лише до роботодавців, які користуються системою E-Verify; аналогічних вказівок для роботодавців, не зареєстрованих у E-Verify, не існує. Роботодавці, не зареєстровані в E-Verify, не отримували офіційних повідомлень від DHS щодо анулювання статусу Parole стосовно конкретних працівників. Водночас такі роботодавці можуть ініціювати повторну перевірку працівників, які раніше подали документи, що відображають статус, який наразі міг бути анульований.

10. Коли роботодавці можуть здійснювати повторну перевірку дозволу на працевлаштування працівників? Що таке аудит I-9 ICE і що таке самостійний аудит роботодавця?

Закон вимагає, щоб роботодавці заповнювали та зберігали форми I-9 щодо всіх своїх працівників. Роботодавці також мають юридичний обов'язок усувати будь-які помилки або пропуски, виявлені у формах I-9. Загалом роботодавець може здійснювати повторну перевірку дозволу на працевлаштування працівників у будь-який час, за умови що така повторна перевірка не є дискримінаційною або репресивною. Для отримання додаткової інформації про випадки, коли повторна перевірка може бути незаконною репресією або дискримінацією див. Запитання 11. Можливості роботодавця здійснювати повторну перевірку або самостійні аудити форм I-9 також можуть обмежуватися колективними договорами профспілок (для отримання додаткової інформації див. Запитання 21).

Відповідно до федерального законодавства, роботодавці мають постійний обов'язок наймати й продовжувати працевлаштовувати лише тих осіб, які мають законний дозвіл на роботу на території Сполучених Штатів Америки. У зв'язку з цим існують ситуації, коли закон *прямо вимагає* від роботодавців здійснювати повторну перевірку дозволу на працевлаштування працівників. Один із найпоширеніших прикладів, згаданий у Запитанні 8, — це випадок, коли строк дії дозволу на працевлаштування працівника спливає або такий дозвіл анульовано. Інший найпоширеніший приклад — коли Служба імміграційного та митного контролю (Immigration and Customs Enforcement, ICE) повідомляє роботодавця про необхідність повторної перевірки дозволу на працевлаштування працівника після проведення аудиту I-9. [Аудит I-9 ICE](#) (також відомий як «камеральна перевірка») передбачає перевірку службою ICE форм I-9 роботодавця та пов'язаної з ними документації. Під час аудиту I-9 ICE може надіслати роботодавцю «Повідомлення про підозрілі документи» (Notice of Suspect Documents), яке зобов'язує роботодавця здійснити повторну перевірку дозволу на працевлаштування працівників, зазначених у такому повідомленні.

Окремо від аудитів I-9 ICE роботодавці можуть самостійно перевіряти свої форми I-9, щоб переконатися, що вони заповнені правильно й повністю. Таку перевірку зазвичай називають «самостійним аудитом» роботодавця. Самостійний аудит не є обов'язковим за законом, однак з огляду на посилення імміграційного контролю з боку адміністрації Трампа та дедокументування працівників багато роботодавців вдаються до таких заходів. У результаті такого самостійного аудиту роботодавці можуть вимагати від працівників пройти процедуру повторної перевірки дозволу на працевлаштування.

Щоразу, коли роботодавець вимагає від працівників повторної перевірки дозволу на працевлаштування, правозахисники та працівники обов'язково мають з'ясувати, чи не відіграли в цьому роль незаконні репресії або дискримінація (для отримання додаткової інформації про випадки, коли повторна перевірка може бути незаконною див. Запитання 11). Крім того, працівники можуть організуватися для протидії самостійним аудитам; існує чимало успішних прикладів, коли працівники шляхом організації та тиску змушували роботодавців відмовлятися від репресивних або інших незаконних самостійних аудитів.

11. Чи встановлює закон обмеження щодо можливості роботодавця здійснювати повторну перевірку дозволу на працевлаштування працівника?

Так. Якщо роботодавець вибірково виділяє окремого працівника або певну групу працівників для повторної перевірки без наявності законної для цього підстави (наприклад, без закінчення строку дії дозволу на працевлаштування), роботодавець може порушувати закони, що забороняють дискримінацію або репресії.

Наприклад, відповідно до імміграційного законодавства та багатьох норм трудового права, незаконною дискримінацією є вибірково повторна перевірка права на працевлаштування певних працівників на підставі їхньої країни походження, громадянства або типу імміграційного статусу. Якщо роботодавець ставиться до працівників по-різному (наприклад, здійснює повторну перевірку щодо одних, але не щодо інших), такі дії можуть становити несправедливу документальну практику (зазвичай її називають «[зловживанням документами](#)») або іншу форму [незаконної дискримінації](#).

Також незаконним може бути вибіркоче здійснення повторної перевірки дозволу на працевлаштування як помсту працівникам за реалізацію ними своїх прав відповідно до трудового законодавства. Наприклад, роботодавець не має права використовувати самостійний аудит форми I-9 як привід для повторної перевірки та звільнення працівників через те, що вони вимагали виплати заборгованої за заробітною платою.

12. Якщо роботодавець не заповнив форму I-9 під час прийняття працівника на роботу, чи може він згодом вимагати перевірки дозволу на працевлаштування цього працівника та звільнити його, якщо на той момент працівник не має чинного дозволу на роботу?

Загалом — так. Оскільки відповідно до імміграційного законодавства роботодавці мають постійний обов'язок наймати й продовжувати працевлаштовувати лише тих працівників, які за даними роботодавця мають законний дозвіл на роботу на території Сполучених Штатів Америки, роботодавець може вимагати від чинного працівника підтвердити свій дозвіл на працевлаштування за допомогою форми I-9, якщо з'ясується (наприклад, під час аудиту), що під час первинного прийняття на роботу така перевірка не була проведена.

Водночас, відповідно до застосовного трудового законодавства, раптовий інтерес роботодавця до

дотримання імміграційного законодавства не може використовуватися як привід для дискримінації або репресій щодо працівників. Наприклад, суди визнавали, що роботодавець може вдаватися до незаконних репресій, якщо він вимагає від чинних працівників уперше заповнити форму I-9 *лише після* того, як ці працівники подали позов проти роботодавця через порушення їхніх трудових прав.

13. Чи можуть роботодавці звільняти працівників через те, що вони більше не мають чинного дозволу на працевлаштування або альтернативного підтвердження права на роботу?

Загалом — так. Як уже зазначалося, роботодавці мають постійний обов'язок наймати й продовжувати працевлаштовувати лише тих осіб, які мають законний дозвіл на роботу на території Сполучених Штатів Америки. Це означає, що вони зобов'язані звільняти працівників, якщо їм відомо, що такі працівники більше не мають такого дозволу. Якщо саме це є справжньою причиною звільнення працівника, таке звільнення, імовірно, буде законним.

Однак іноді роботодавці заявляють, що звільняють працівника через відсутність дозволу на працевлаштування, хоча справжньою причиною є помста або дискримінація щодо цього працівника. Навіть якщо працівник більше не має чинного дозволу на працевлаштування чи іншого підтвердження права на роботу, роботодавець усе одно може порушити закони про заборону дискримінації та репресій, якщо фактичною причиною звільнення є дискримінація або помста. Наприклад, роботодавець порушує трудове законодавство, якщо звільняє працівника через те, що той подав скаргу щодо невиплаченої заробітної плати, навіть якщо на той момент працівник уже не мав чинного дозволу на працевлаштування (див. Запитання 16).

14. Що робити, якщо дозвіл на працевлаштування працівника насправді все ще є чинним, але роботодавець відмовляється прийняти працівника на роботу або звільняє його, стверджуючи, що дозвіл втратив чинність?

Іноді під час прийняття працівника на роботу роботодавець не приймає чинний дозвіл на працевлаштування як підтвердження права на роботу. Або ж роботодавець може звільнити працівника, помилково стверджуючи, що причиною є втрата чинності дозволу на працевлаштування цього працівника. У будь-якій з цих ситуацій, з огляду на стрімкі зміни політики, які впливають на чинність дозволів на працевлаштування, працівник передусім має повторно перевірити, чи його дозвіл на працевлаштування справді залишається чинним (див. Запитання 4–7). Якщо дозвіл є чинним, роботодавець може порушувати закони про заборону дискримінації, які забороняють роботодавцям **відмовлятися приймати** чинні документи, що підтверджують право на працевлаштування, у спосіб, який дискримінує працівників за ознакою їхнього національного походження або громадянства. Залежно від додаткових обставин, роботодавець у такій ситуації також може порушувати застосовні норми імміграційного та трудового законодавства, які забороняють дискримінацію під час прийняття на роботу, а у випадку чинного працівника — незаконне звільнення та репресії.

Також, іноді роботодавці помилково вважають, що строк дії дозволу працівника на

працевлаштування закінчився, хоча насправді його було автоматично продовжено. (інформацію щодо автоматичного продовження строку дії див. у Запитанні 5). У такому випадку правозахисники можуть допомогти працівникам довести роботодавцю, що їхній дозвіл на працевлаштування досі чинний (перелік документів, які працівники можуть надати роботодавцям для підтвердження автоматичного продовження строку дії дозволу на працевлаштування див. у [роз'ясненні USCIS](#)).

15. Що буде, якщо працівник продовжуватиме працювати після закінчення строку дії дозволу на працевлаштування або іншого дозволу на роботу?

Працівники не мають прямого юридичного обов'язку повідомляти роботодавця про закінчення строку дії свого дозволу на працевлаштування. Натомість, як зазначено у Запитанні 8, саме на роботодавців покладається юридичний обов'язок вимагати від працівника повторної перевірки дозволу на працевлаштування у разі закінчення строку його дії.

Якщо працівник продовжує працювати після втрати дозволу на працевлаштування, він може зіткнутися з імміграційними наслідками за роботу без належного дозволу на роботу. Наприклад, суддя або посадова особа з питань імміграції може вважати роботу без дозволу як негативний фактор під час ухвалення рішення щодо надання грін-карти або іншого імміграційного статусу, що надається на розсуд відповідальної за це особи. Також, якщо особа надає підроблені документи або робить неправдиві заяви щодо свого статусу, права на працевлаштування чи особи з метою продовження працевлаштування, для неї можливі імміграційні або кримінальні наслідки.

16. Якщо працівник залишається на роботі навіть після втрати дозволу на працевлаштування, чи має він будь-які трудові права?

Так. Майже всі трудові права поширюються на всіх працівників, навіть якщо вони не мають дозволу на працевлаштування.

Наприклад, усі працівники (включно з нелегальними працівниками) мають право:

- отримувати оплату щонайменше на рівні мінімальної заробітної плати за всі відпрацьовані години, а також оплату понаднормових годин;
- працювати в безпечному та здоровому робочому середовищі, яке не містить загроз безпеці працівників;
- не зазнавати дискримінації або тиску за певними захищеними ознаками, як-от стать, національне походження, раса або релігія;
- не зазнавати репресій у разі реалізації своїх прав.

Також, незалежно від наявності дозволу на працевлаштування чи імміграційного статусу, діють права працівників на колективні дії та створення профспілок.

Як пояснюється у Запитанні 18, винятком є ситуація, коли працівник втрачає роботу через

відсутність дозволу на працевлаштування: у такому разі він зазвичай не має права на отримання допомоги з безробіття.

17. Якщо працівник втрачає роботу через відсутність чинного дозволу на працевлаштування, чи має він право на виплату за накопичені дні відпустки та оплачувані лікарняні?

Загалом — так. Якщо застосовні закони штату та (або) місцеві нормативні акти зобов'язують роботодавця виплачувати компенсацію за накопичені дні оплачуваної відпустки та (або) лікарняних у разі звільнення або скорочення працівника, то працівник має право на таку виплату навіть у випадку, якщо він втратив роботу через відсутність дозволу на працевлаштування. Закони деяких штатів розрізняють накопичені дні оплачуваної відпустки та оплачувані лікарняні й вимагають робити виплату лише за відпустку, але не за лікарняні. Працівникові необхідно ознайомитися з законодавством штату, у якому він був працевлаштований і фактично виконував роботу, щоб точно визначити, за які саме види накопиченого оплачуваного часу йому належить виплата від роботодавця у разі припинення трудових відносин. Додаткову інформацію див. [ТУІ](#) і [ТУІ](#).

18. Якщо працівник втрачає дозвіл на працевлаштування і залишає роботу або його звільняють через відсутність такого дозволу, чи має він право на допомогу з безробіття?

Ні. Для отримання допомоги з безробіття особа повинна мати «здатність і доступність» працювати. Державні органи тлумачать це положення таким чином, що особа не вважається такою, яка має «здатність і доступність» працювати, якщо вона не має законного дозволу на працевлаштування. Для отримання додаткової інформації див. відповідний ресурс щодо права [трудомих мігрантів на допомогу з безробіття](#).

Правозахисникам і працівникам також слід перевірити, чи існують у їхньому регіоні інші державні або приватні фонди (наприклад, фонди взаємодопомоги), які можуть надавати підтримку працівникам, що не мають права на допомогу з безробіття.

19. Якщо працівник втрачає роботу через втрату дозволу на працевлаштування, чи може він отримати кошти зі свого пенсійного рахунку, який фінансується роботодавцем?

Багато працівників, які втрачають дозвіл на працевлаштування, не мають пенсійних рахунків, що фінансуються роботодавцем. Для тих, хто має такі рахунки, можливість зняття коштів залежить від типу рахунку та від того, чи були накопичення «закріпленими». Зокрема, якщо працівник має «закріплені» заощадження на пенсійному рахунку, який фінансується роботодавцем, після припинення трудових відносин він має право зняти всі внески, зроблені на цей рахунок. Це включає як внески, зроблені самим працівником із його заробітної плати, так і внески роботодавця на користь працівника. Якщо внески ще не набули статусу «закріплених», працівник, принаймні, має право за законом зняти внески, які він зробив на рахунок сам (але може не мати права на внески,

зроблені роботодавцем). Це припускає, що працівник має пенсійний план із фіксованими внесками; переважна більшість пенсійних планів у приватному секторі США належать саме до цієї категорії. Невелика кількість роботодавців у приватному секторі, а також багато державних установ, застосовують пенсійні плани з фіксованими виплатами, які регулюються іншими правилами. Для отримання інформації щодо зняття коштів у межах таких планів працівникам слід звертатися до свого відділу кадрів або представника профспілки.

Варто також зазначити, що більшість пенсійних накопичувальних планів не вимагають від працівника знімати кошти з рахунку після припинення працевлаштування. Якщо працівник залишає заощадження на пенсійному рахунку, який фінансується роботодавцем, цей рахунок і надалі нараховуватиме відсотки, однак роботодавець більше не робитиме додаткових внесків. Якщо ж працівник вирішить отримати заощадження у вигляді готівкових коштів, він втратить значну частину накопичень через штрафи та податки. Щоб уникнути таких штрафів, працівник може мати можливість відкрити власний індивідуальний пенсійний рахунок (Individual Retirement Account, IRA), і перерахувати кошти з рахунку, що фінансується роботодавцем, на свій особистий.

20. Які пільги або виплати працівник може спробувати узгодити з роботодавцем, якщо його звільняють через втрату дозволу на працевлаштування?

Нижче наведено приклади пільг або умов, які працівник може спробувати узгодити з роботодавцем у такій ситуації:

- вихідна допомога;
- виплата за всі залишки накопичених днів оплачуваної відпустки (як зазначено у Запитанні 17, у певних штатах така виплата може бути обов'язковою за законом);
- надання працівникові можливості бути поновленим на попередній посаді у разі отримання дозволу на працевлаштування в майбутньому;
- надання працівникові неоплачуваної відпустки до моменту отримання ним дозволу на працевлаштування.

21. Які додаткові права або засоби захисту можуть існувати для працівників, яких представляє профспілка відповідно до колективного договору?

Профспілки ведуть переговори з роботодавцями від імені своїх членів щодо умов і положень їхньої зайнятості. Інформація, наведена в цьому документі, застосовується до всіх працівників незалежно від того, чи поширюється на них дія колективного договору. Колективні договори можуть передбачати *додаткові засоби захисту* для членів профспілки, які виходять за межі того, що розглядається в цьому документі.

Наприклад, договір може містити положення, що регулюють самостійні аудити форми I-9 із боку роботодавця, процедури повторної перевірки, дисциплінарні заходи щодо працівників або право працівників на отримання повідомлення про проведення аудиту I-9 службою ICE. Кожен колективний договір є унікальним, і працівникам, на яких поширюється його дія, слід ознайомитися зі своїм конкретним договором і звернутися до представника своєї профспілки, щоб з'ясувати, чи мають вони будь-які додаткові права, окрім тих, що описані в цьому документі.

Подяки

Щиро дякуємо численним партнерським організаціям, які виступили рецензентами цього документа й надали важливі зауваження та пропозиції, зокрема: Енн Гарсія (Ann Garcia) (National Immigration Project), Кріс Л. Гарт (Chris L. Hart), Естер Сун (Esther Sung) і Лора Флорес-Перілья (Laura Flores-Perilla) (Justice Action Center), Моніка Гісар (Monica Guizar) (Service Employees International Union), Єль Шахер (Yael Schacher) (Refugees International), а також співробітникам проекту Asylum Seeker Advocacy Project (ASAP).