



Информационный бюллетень: Противозаконность применения ответных репрессивных мер по отношению к работнику, осуществляющему свои права

Федеральные органы власти, ответственные за обеспечение соблюдения прав трудящихся, стремятся защитить работников от эксплуатации и нарушений со стороны работодателя независимо от их иммиграционного статуса. Однако многим работникам не позволяют отстаивать свои права под страхом применения ответных репрессивных мер. Иногда работодатели используют иммиграционный статус, чтобы помешать работникам защитить свои права. Законодательство США запрещает работодателям применять ответные репрессивные меры по отношению к работникам, осуществляющим свои права, независимо от их иммиграционного статуса. Необходимым условием эффективного приведения в исполнение трудового законодательства и законов о занятости является ограждение процесса правоприменения от ненадлежащего влияния лиц, стремящихся не допустить осуществления прав работниками или применить к ним за совершение подобных действий ответные репрессивные меры. Данный информационный бюллетень объясняет, что применение ответных репрессивных мер по отношению к работникам, осуществляющим свои права, является нарушением закона независимо от иммиграционного статуса работников.

Ответные репрессивные меры в законе «О справедливых трудовых стандартах»

Закон «О справедливых трудовых стандартах» (FLSA) устанавливает минимальный размер оплаты труда и сверхурочных для многих работников в Америке; за его исполнением следит Отдел заработной платы и рабочего времени Министерства труда США. Закон FLSA также запрещает применение ответных репрессивных мер по отношению к любому лицу, подавшему жалобу в Министерство труда, работодателю (письменно или устно) или оказавшему содействие в расследовании нарушения закона FLSA. Защита работников от применения ответных репрессивных мер, угроз и запугивания за осуществление своих прав является одной из первоочередных задач для Отдела заработной платы и рабочего времени.

Работники, не имеющие разрешения на работу, наряду с другими рабочими имеют право на получение минимальной заработной платы и оплату сверхурочных, отработанных согласно закону FLSA. Если работодатель разрывает договор или совершает иные действия дискриминационного характера по отношению к работнику, заявившему свои права на получение минимальной заработной платы и оплату сверхурочных (в том числе на такие виды оплаты, как вычеты и чаевые) либо оказавшему содействие в процессе расследования нарушения закона FLSA, работодатель нарушает закон. Указанные средства защиты применяются независимо от иммиграционного статуса работника. Например, работодатель нарушит закон, если сообщит о нелегальном работнике в иммиграционную службу за подачу требования об оплате труда. Не все средства защиты от ответных репрессивных мер доступны работникам, не имеющим разрешения на работу.

Для получения дополнительной информации см. документ, составленный Отделом заработной платы и рабочего времени, — [«Информационный бюллетень 77А. Недопустимость ответных репрессивных мер согласно закону FLSA»](#), — или посетите веб-сайт Отдела заработной платы и

рабочего времени по адресу <http://www.wagehour.dol.gov>. Чтобы подать жалобу на нарушение, связанное с выплатой заработной платы или применением ответных репрессивных мер, позвоните на бесплатную горячую линию, которая работает с 08:00 до 17:00 по местному времени: 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243). Звонки конфиденциальны, а также предоставляются услуги переводчика.

Ответные репрессивные меры в законах Управления по охране труда

Управление по охране труда (OSHA) Министерства труда США следит за выполнением стандартов и нормативно-правовых актов в области охраны труда, а также иных прав трудящихся по закону США «Об охране труда и здоровья на производстве» (OSH). Закон OSH запрещает работодателям применять ответные репрессивные меры по отношению к работникам, осуществляющим предусмотренные законом OSH права. Такие права включают: подачу жалобы в OSHA, участие в проверке или общении с инспектором, получение доступа к записям работодателя о воздействии вредных веществ/излучения или травмах, сообщение о травме, подачу жалобы на нарушение правил охраны труда работодателем. Работодатель не имеет права разрывать договор с работником в качестве ответных репрессивных мер за защиту работником своих прав по закону OSH и оказание содействия расследованию OSHA независимо от иммиграционного статуса работника. Кроме того, OSHA обеспечивает выполнение положений об осведомителях, содержащихся в 21 другом законе и направленных на защиту работников, сообщивших о нарушениях в транспортной отрасли, в сфере экологии, радиационной безопасности, защиты потребителей и инвесторов. OSHA ввела специальные положения для защиты от ответных репрессивных мер работников, не имеющих разрешения на работу, однако доступные им средства защиты несколько ограничены.

Для получения дополнительной информации посетите веб-сайт OSHA:

<http://www.whistleblowers.gov> (также доступен на испанском языке по адресу http://www.whistleblowers.gov/index_sp.html). Чтобы подать жалобу на нарушение техники безопасности на рабочем месте, посетите страницу <http://www.osha.gov/pls/osha7/eComplaintForm.html> (также доступна на испанском языке по адресу http://www.osha.gov/pls/osha7/ecomplaintform_sp.html); чтобы подать жалобу на применение ответных репрессивных мер, посетите страницу http://www.whistleblowers.gov/complaint_page.html (также доступна на испанском языке по адресу http://www.whistleblowers.gov/complaint_page_sp.html).

Ответные репрессивные меры, применяемые федеральными подрядчиками, в законах о равных возможностях трудоустройства, приводимых в исполнение Управлением программ по соблюдению федерального контрактного права Министерства труда США

Управление программ по соблюдению федерального контрактного права (OFCCP) обеспечивает выполнение законов, запрещающих дискриминацию при трудоустройстве со стороны федеральных подрядчиков (компаний, ведущих дела с федеральными органами власти) на основе расовой принадлежности, цвета кожи, вероисповедания, пола (включая беременность и состояние здоровья), половой идентичности (включая трансгендерность), сексуальной ориентации, национальности, ограничения физических и умственных возможностей, статуса ветерана. Законы, за выполнением которых следит OFCCP, запрещают увольнять, понижать в должности, преследовать и иным образом применять ответные репрессивные меры к людям (соискателям, действующим или бывшим сотрудникам) за подачу жалоб на дискриминацию в OFCCP, за жалобы на дискриминацию на работе в адрес работодателей и иных лиц, а также за участие в деятельности, связанной с применением законов OFCCP (такой, как расследование жалобы или проверка подрядчика на предмет нормативно-правового соответствия), и иной деятельности, связанной с выполнением любого иного местного или

федерального закона либо закона на уровне штата, требующего равных возможностей трудоустройства. Применение ответных репрессивных мер в нарушение законов OFCCP может также включать действия, которые удерживают работника от подачи жалобы на дискриминацию. Действие указанных законов распространяется на всех работников независимо от их иммиграционного статуса, хотя средства защиты для работников, не имеющих разрешения на работу, могут быть несколько ограничены.

Для получения дополнительной информации посетите веб-сайт OFCCP по адресу <http://www.dol.gov/ofccp> или позвоните на бесплатную линию службы поддержки по телефону 1-800-397-6251. Для подачи жалобы на дискриминацию или применение ответных репрессивных мер заполните форму жалобы на веб-сайте OFCCP (доступна на нескольких языках).

Ответные репрессивные меры в ст. VII закона «О гражданских правах», в законе «О равной оплате труда», законе «О возрастной дискриминации при найме», законе «О защите прав граждан с ограниченными возможностями» и законе «О запрете генетической дискриминации»

Комиссия по соблюдению равноправия при трудоустройстве (ЕЕОС) следит за соблюдением законов, запрещающих работодателям, агентствам по подбору персонала и профсоюзам применять дискриминационные практики при найме на работу на основе расовой принадлежности, цвета кожи, вероисповедания, пола (включая беременность и состояние здоровья), половой идентичности (включая трансгендерность), сексуальной ориентации, национальности, возраста (от 40 лет и старше), ограничения физических и умственных возможностей, генетической информации. Законы, за выполнением которых следит ЕЕОС, запрещают увольнять, понижать в должности, преследовать и иным образом применять ответные репрессивные меры к людям (соискателям, действующим или бывшим сотрудникам) за подачу жалоб на дискриминацию в ЕЕОС, за жалобы на дискриминацию на работе, поданные в адрес работодателей или иных упомянутых организаций, а также за участие в разбирательствах, связанных с дискриминацией при найме (расследованиях и судебных процессах). Применение ответных репрессивных мер в нарушение законов ЕЕОС может включать также действия, которые удерживают работника от подачи жалобы на дискриминацию. Действие указанных законов распространяется на всех работников независимо от их иммиграционного статуса, хотя средства защиты для работников, не имеющих разрешения на работу, могут быть несколько ограничены.

Для получения дополнительной информации посетите веб-сайт ЕЕОС: <http://www.eeoc.gov>. Чтобы заявить о дискриминации или применении ответных репрессивных мер, обратитесь в ближайший офис ЕЕОС или позвоните по телефону 1-800-669-4000. Кроме того, вы можете сообщить об этом на странице <http://www.eeoc.gov/employees/howtofile.cfm>.

Ответные репрессивные меры в Законе о регулировании трудовых отношений

Национальное управление по вопросам трудовых отношений (NLRB) обеспечивает выполнение Закона о регулировании трудовых отношений (NLRA), который защищает права большинства работников частного сектора на создание профсоюзов, вступление в них, аннулирование полномочий профсоюзов, оказание помощи профсоюзам, заключение коллективного договора через самостоятельно выбранных посредников или отказ от участия в указанных видах деятельности. Сотрудники также имеют право объединяться с целью улучшения условий труда, не вступая в профсоюз. Данный закон запрещает работодателям чинить препятствия работникам, желающим реализовать свое право на создание профсоюза, вступление в него, оказание содействия профсоюзу, заключение коллективного договора, а также объединение с целью улучшения условий труда или

отказ от участия в указанных видах деятельности. Профсоюзам также запрещено препятствовать работникам в реализации этих прав.

Действие закона NLRA, в том числе защита от ответных репрессивных мер, распространяется и на работников, не имеющих разрешения на работу. Однако восстановление в должности и выплата задолженности по заработной плате не входят в перечень средств правовой защиты сотрудников, не имеющих разрешения на работу. См. раздел ниже: *«Могут ли работники, не имеющие разрешения на работу, рассчитывать на выплату задолженности по заработной плате?»*

Для получения дополнительной информации посетите веб-сайт NLRB по адресу <http://www.nlr.gov>. Есть несколько способов заявить о нарушении и применении ответных репрессивных мер работодателем или профсоюзом. Вы можете позвонить в бесплатную справочную службу по номеру 1-866-667-NLRB (6572), где вас переведут на региональное отделение NLRB. Вы также можете посетить региональное отделение NLRB в часы работы или отправить жалобу по почте. Справочник регионального отделения NLRB с контактной информацией и указанием часов работы вы найдете на странице <https://www.nlr.gov/who-we-are/regional-offices>, а формы заявлений — на странице <https://www.nlr.gov/resources/forms>. Заявить о нарушении можно и онлайн, на веб-сайте NLRB по адресу <https://apps.nlr.gov/eservice/efileterm.aspx?app=chargeandpetition>.

Ответные репрессивные меры в Законе об иммиграции и гражданстве США и некоторых программах предоставления неиммиграционной визы

Управление специального советника по вопросам несправедливого отношения к иммигрантам при трудоустройстве (OSC), которое входит в Управление по делам о нарушении гражданских прав Министерства юстиции США, обеспечивает соблюдение антидискриминационного положения Закона об иммиграции и гражданстве (INA). Данное положение запрещает работодателям допускать дискриминацию при найме, увольнении, самостоятельном подборе сотрудников или подборе при помощи агента на основании гражданства или иммиграционного статуса; работодателям, которые подпадают под юрисдикцию ЕЕОС, — допускать дискриминацию при найме, увольнении, самостоятельном подборе сотрудников или подборе при помощи агента на основании национальности; допускать дискриминацию при проверке права работника на трудоустройство (при заполнении формы I-9 или в системе E-Verify) на основании национальности или гражданства; применять ответные репрессивные меры или запугивать лиц, подающих жалобы в OSC, оказывающих OSC содействие при проведении расследований и судопроизводстве по делам о нарушении закона, а также защищающих права от своего лица или по поручению других лиц согласно антидискриминационному положению закона INA.

Для получения дополнительной информации звоните на горячую линию OSC для работников по телефону 1-800-255-7688 с 09:00 до 17:00 по восточному поясному времени (телетайп для слабослышащих: 1-800-237-2515). Вы можете сохранить анонимность; предоставляются услуги переводчика. Для получения дополнительной информации об OSC и законе, за выполнением которого следит OSC, посетите страницу <http://www.justice.gov/crt/about/osc>. Чтобы узнать о том, как заявить о нарушении, см. <http://www.justice.gov/crt/filing-charge>.

Отдел заработной платы и рабочего времени Министерства труда США обеспечивает защиту работников по программам предоставления неиммиграционных виз H-1B (для высококвалифицированных временных работников), H-2A (для временных сельскохозяйственных рабочих) и H-2B (для временных несельскохозяйственных работников). Работодатели, чьи работники относятся к категориям H-2A и H-2B, не имеют права запугивать, угрожать, ограничивать, принуждать,

вносить в черный список, увольнять и допускать дискриминацию в любой форме по отношению к лицам, подавшим жалобу, привлекаемым в качестве свидетелей к судебным разбирательствам, обращавшимся к юристам и в программу юридической помощи, осуществляющим или отстаивающим свои права либо использующим средства защиты, предусмотренные этими программами, а также законом INA, как от своего лица, так и по поручению других лиц. Работодатели не имеют права применять дискриминационные практики по отношению к работникам категории N-1B, которые сообщили о нарушении или оказывают содействие в судебном разбирательстве по делу о соблюдении работодателем указанной программы.

Чтобы подать жалобу на нарушение программы предоставления неиммиграционной визы, звоните на бесплатную горячую линию, которая работает с 08:00 до 17:00 по местному времени: 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243). Звонки конфиденциальны, а также предоставляются услуги переводчика.

Могут ли работники, не имеющие разрешения на работу, рассчитывать на выплату задолженности по заработной плате?

К задолженности по заработной плате обычно относят два вида выплат: (а) плату за выполненную работу; (б) плату за работу, которая была бы выполнена, если бы работника не уволили с нарушением закона. Работники, не имеющие разрешения на работу, всегда имеют право на получение первой категории выплат задолженности по заработной плате, т. е. на оплату выполненной работы, а также могут воспользоваться другими средствами защиты, предусмотренными трудовым законодательством и законами о занятости.

Для работников, не имеющих разрешения на работу, возможность получения второй категории выплат задолженности по заработной плате ограничена. Верховный суд США постановил в деле «*Hoffman Plastic Compounds, Inc. против NLRB*» (535 U.S. 137 (2002)), что NLRB не может требовать от компании выплатить задолженность по заработной плате рабочему, не имеющему разрешения на работу и незаконно уволенному за участие в организованной профсоюзом кампании, за работу, которая была бы выполнена, если бы он не был незаконно уволен. Напротив, если рабочий имеет разрешение на работу и был незаконно уволен, то, как правило, он имеет право на получение задолженности по заработной плате за работу, которая была бы выполнена, если бы он не был уволен. Независимо от иммиграционного статуса, рабочие всегда имеют право на оплату фактически отработанных часов.

Для получения дополнительной информации о средствах защиты см. следующие документы.

Меморандум главного юрисконсульта NLRB:

- [GC 15-03](#) «Обновленные процедуры решения проблем иммиграционного статуса, возникающих в процессе разбирательств по делам о нарушении трудового законодательства»;
- [GC 98-15](#) «Восстановление в должности и выплата задолженности по заработной плате в качестве средств защиты работников, являющихся незаконными иммигрантами, в свете последних средств судебной защиты и средств защиты NLRB»;
- [GC 02-06](#) «Процедуры и средства защиты работников, являющихся незаконными иммигрантами, в свете дела *Hoffman Plastic Compounds, Inc.*».

Министерство труда США, Отдел заработной платы и рабочего времени. [«Информационный бюллетень № 48. Применение трудового законодательства США к иммигрантам: влияние решения](#)

по делу компании Hoffman Plastics на законы, приводимые в исполнение Отделом заработной платы и рабочего времени».

Дата последнего обновления: 10 декабря 2015 г.