



MGA KARAPATAN NG EMPLEYADO SA ILALIM NG

BATAS PAMBANSA NG UGNAYANG PAGGAWA (NATIONAL LABOR RELATIONS ACT)

Ang Batas Pambansa ng Ugnayang Paggawa [National Labor Relations Act (NLRA)] ay nagbibigay-kasiguraduhan sa karapatan ng mga empleyado na mag-organisa at makipagkasundo nang sama-sama sa kanilang mga pinagtatrabahuan, at makipagkasundo sa ibang protektadong nagkakaisang gawain o iwasang gumawa ng anumang gawain na nakasaad sa itaas. Ang mga empleyadong saklaw ng NLRA* ay protektado mula sa ilang uri ng pagmamalabis ng pinagtatrabahuan at unyon. Itong Paunawa ay nagbibigay sa inyo ng pangkalahatang impormasyon tungkol sa inyong mga karapatan, at tungkol sa mga obligasyon ng mga pinagtatrabahuan at mga unyon sa ilalim ng NLRA. Makipag-ugnayan sa Lupon ng Pambansang Ugnayang Paggawa [National Labor Relations Board (NLRB)], ang ahensiyang Pederal na nagsisiyasat at nagpapasiya sa mga daing sa ilalim ng NLRA, gamit ang impormasyon sa pakikipag-ugnayan na ibinigay sa ibaba, kung kayo ay may anumang mga katanungan tungkol sa tiyak na tarabahuan.

Sa ilalim ng NLRA, kayo ay may karapatan na:

- Mag-organisa ng unyon upang makipagkasundo sa inyong pinagtatrabahuan hinggil sa inyong mga sahod, oras, at ibang mga probisyon at kondisyon ng empleyo.
- Bumuo, sumali o tumulong sa isang unyon.
- Makipagkasundo nang sama-sama sa pamamagitan ng napiling kinatawan ng mga empleyado para sa kontrata sa inyong pinagtatrabahuan sa pagtakda ng inyong mga sahod, benepisyong, oras, at ibang mga kondisyon sa trabaho.
- Pag-usapan ang inyong mga sahod at benepisyong at ibang mga probisyon at kondisyon ng empleyo o pag-organisa ng unyon kasama ang inyong mga katrabaho o isang unyon.
- Kumilos kasama ang isa o higit pang mga katrabaho upang mapabuti ang mga kondisyon sa trabaho sa pamamagitan ng, ilan lamang sa mga paraan, pag-akyat ng mga daing na may kinalaman sa trabaho direkta sa inyong pinagtatrabahuan o sa isang ahensiya ng pamahalaan, at paghingi ng tulong mula sa isang unyon.
- Mag-aklas at magwelga, depende sa layunin o paraan ng pag-aklas o pagwelga.
- Pumili na hindi gawin ang anuman sa mga gawaing ito, kabilang na ang pagsali o pagpanatili na maging miyembro ng isang unyon.

Sa ilalim ng NLRA, labag sa batas para sa pinagtatrabahuan na:

- Pigilan kayo sa pagtalakay tungkol sa o paghingi para sa isang unyon sa panahon ng di-oras ng trabaho, gaya ng bago o matapos ang trabaho o sa panahon ng pahinga; o sa pamumudmod ng literatura ng unyon sa panahon ng di-oras ng trabaho, sa di-lugar ng trabaho, gaya ng mga paradahan ng sasakyan o silid-pahingahan.
- Tanungin kayo tungkol sa inyong suporta o mga gawain sa unyon sa paraan na panghinaan kayo ng loob na sumali sa gawaing iyon.
- Tanggalin sa trabaho, ibaba ang tungkulin, o ilipat kayo, o bawasan ang inyong oras o palitan ang inyong turno, o kaya'y gumawa ng masamang hakbang laban sa inyo, o takutin kayo sa paggawa ng ganitong mga hakbang, dahil sumali o sumuporta sa isang unyon, o dahil sumali kayo sa nagkakaisang gawain para sa magkaisang tulong at proteksiyon, o dahil pinili ninyong hindi sumali sa ganoong gawain.
- Takutin kayong isara ang inyong tarabahuan kung pipiliin ng mga manggagawa na katawanin sila ng isang unyon.
- Mangako o itaas ang tungkulin, itaas ng sahod, o ibang mga benepisyong upang himuking iwasan o himuking sumuporta sa unyon.
- Pigilan kayo sa paggamit ng mga sombrero, butones, t-sert, at pin ng unyon sa tarabahuan maliban sa espesyal na mga pagkakataon.
- Tiktikan o ibideoteyp ang tahimik na mga gawain at pagtitipon ng unyon o magkunwaring gawin ito.

Sa ilalim ng NLRA, labag sa batas para sa isang unyon o para sa unyon na kumakatawan sa inyo sa pakikipagsundo sa inyong pinagtatrabahuan na:

- Takutin o pilitin kayo upang makuha ang inyong suporta para sa unyon.
- Tumangging iproseso ang hinaing dahil pinulaan ninyo ang mga opisyal ng unyon o dahil hindi kayo miyembro ng unyon.
- Gamitin o pairalin ang may-itinatanging mga pamantayan o pamamaraan sa paggawa ng mga pagsangguni sa trabaho mula sa tanggapan ng trabaho.
- Magsagawa o subukang magsagawa ang pinagtatrabahuan na magtangi-tangi laban sa inyo dahil sa inyong gawain na may kinalaman sa unyon.
- Magsagawa ng masamang hakbang laban sa inyo dahil hindi kayo sumali o hindi sumuporta sa unyon.

Kung kayo at inyong mga katrabaho ay pumili ng isang unyon upang gumanap bilang inyong kinatawan sa pakikipagkasundo nang sama-sama, ang inyong pinagtatrabahuan at ang unyon ay kinakailangang maipagkasundo nang tapat sa tunay na pagpupunyagi upang makamit ang isang nakasulat, umiiral na kasunduan na nagtatakda ng mga probisyon at kondisyon ng inyong empleyo. Dapat katawanin kayo ng tapat ng unyon sa pagkakasundo at pagpapatupad ng kasunduan.

Ang labag sa batas na asal ay hindi pinapahintulutan. Kung naniniwala kayo na ang inyong mga karapatan o mga karapatan ng iba ay nilabag, dapat kayong agad na makipag-ugnayan sa NLRB upang protektahan ang inyong mga karapatan, kadalasan sa loob ng anim na buwan mula nang naganap ang labag sa batas na gawain. Maaari kayong magtanong tungkol sa posibleng mga paglabag nang hindi ipinagbigay-alam sa inyong pinagtatrabahuan o kaninuman ang tungkol sa pagsisiyasat. Ang mga paghabla ay maaaring gawin ng sinuman at hindi kailangang gawin ng empleyado na direktang apektado ng paglabag. Ang NLRB ay maaaring mag-utos sa pinagtatrabahuan na tanggaping muli ang isang manggagawang tinanggal sa trabaho nang labag sa batas at bayaran ang nawalang mga sahod at benepisyong, at maaaring utusan ang pinagtatrabahuan o ang unyon na itigil ang paglabag sa batas. Dapat humingi ng tulong ang mga empleyado sa pinakamalapit na tanggapaning rehiyonal ng NLRB, na matatagpuan sa Web sayt ng Ahensiya: <http://www.nlrb.gov>.

Maaari din kayong makipag-ugnayan sa NLRB sa pamamagitan ng pagtawag sa libreng-tol: 1-866-667-NLRB (6572) o (TTY) 1-866-315-NLRB (1-866-315-6572) para sa mga may kapansanan sa pandinig.

If you do not speak or understand English well, you may obtain a translation of this notice from the NLRB's Web site or try calling the toll-free numbers listed above.

* Ang Batas Pambansa ng Ugnayang Paggawa (National Labor Relations Act) ay sumasaklaw sa mga empleyado ng pribadong sektor. Hindi kabilang sa saklaw ng NLRA ang mga empleyado sa publikong sektor, mga manggagawang agrikultural at katulong, mga independiyenteng kontratista, mga manggagawang empleyo ng isang magulang o asawa, mga empleyado ng mga kompanyang panghimpapawid at pangtren na saklaw ng Batas ng Manggagawa ng Kompanya ng Tren (Railway Labor Act), at mga superbisor (bagaman ang mga superbisor na itinangi-tangi dahil sa pagtanggap lumabag sa NLRA ay maaaring saklaw).

Ito ay isang opisyal na Paunawa ng Pamahalaan at hindi dapat na sirain ng sinuman.