

*H*ướng dẫn những điều luật căn bản và các thủ tục

theo

ĐẠO LUẬT

QUAN HỆ

LAO ĐỘNG

QUỐC GIA



Đây là bản sửa đổi của tập sách được xuất bản lần đầu năm 1962. Sách trình bày các nguyên tắc căn bản để hiểu rõ hơn Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia và việc thi hành đạo luật này.

Trong sách trình bày một bảng hệ thống hóa các hình thức tranh chấp mà doanh nghiệp và nghiệp đoàn có thể gặp theo Đạo Luật này, bao gồm cả những tranh chấp về biện pháp lao động bất công và thủ tục bầu cử đại diện.

VĂN PHÒNG XUẤT BẢN CHÍNH PHỦ
HOA KỲ WASHINGTON . . 1997

Sách được bán theo quyết định của Ủy Viên Hồ Sơ, Văn Phòng Xuất Bản Chính Phủ Hoa Kỳ
Washington, D.C. 20402

***H**ướng dẫn những điều luật căn bản và các thủ tục*

theo

**ĐẠO LUẬT QUAN
HỆ LAO ĐỘNG
QUỐC GIA**

Biên Soạn bởi Văn Phòng Tổng Tư Vấn
ỦY BAN QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

*Mục
Lục*

Tóm Tắt Đạo Luật	1–2
Mục Đích của Đạo Luật, 1 . . . Đạo Luật cung cấp những gì, 1 . . . Đạo Luật được thực thi như thế nào, 1 . . . Sách này được sắp xếp như thế nào, 1.	

Quyền của Nhân Viên	2–6
Các Quyền theo Mục 7, 2 . . . Ví dụ về các quyền theo Mục 7, 2.	
An Ninh Nghiệp Đoàn, 2 . . . Thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn, 3 . . . Các Yêu Cầu hoặc Thỏa Thuận an ninh-nghiệp đoàn, 3 . . . Thỏa thuận trước khi tuyển dụng trong ngành xây dựng, 3.	
Quyền Đình Công, 4 . . . Đình công hợp pháp và bất hợp pháp, 4 . . . Đình công để phản đối hợp pháp, 5 . . . Định nghĩa đình công kinh tế, 5 . . . Định nghĩa đình công vì biện pháp lao động bất công, 5 . . . Đình công bất hợp pháp có chủ đích, 5 . . . Đình công bất hợp pháp vì thời gian—Hiệu lực của hợp đồng không đình công, 6 . . . Tương tự—Đình công khi hết thời hạn hợp đồng, 6 . . . Đình công bất hợp pháp vì sai phạm của người đình công, 6.	
Quyền Đứng Cản, 6.	

Thương Lượng Tập Thể và Đại Diện Nhân Viên	7–17
Thương Lượng Tập Thể, 7 . . . Nghĩa vụ thương lượng thuộc về cả hai bên doanh nghiệp và nghiệp đoàn, 7 . . . Trình tự thương lượng để chấm dứt hoặc thay đổi hợp đồng, 7 . . . Khi không cần phải có trình tự thương lượng, 8.	
Đại Diện Nhân Viên, 8 . . . Đơn vị thương lượng tập thể phù hợp là gì, 8 . . . Sự phù hợp của một đơn vị được xác định như thế nào, 9 . . . Những ai có thể hoặc không thể tham gia một đơn vị, 9 . . . Các nghĩa vụ của đại diện thương lượng và doanh nghiệp, 9.	

Cách Thức Lựa Chọn Đại Diện Thương Lượng, 10 . . .

Nộp đơn xin chứng nhận các đại diện, 10 . . . Nộp đơn xin bác bỏ xác nhận bầu cử, 10 . . . Hủy ủy quyền an ninh nghiệp đoàn, 10 . . . Mục đích của việc điều tra và điều giải, 11 . . . Quyền tổ chức bầu cử, 11 . . . Bầu cử nhanh theo Mục 8(b)(7)(C), 11 . . . Yêu cầu bày tỏ nguyện vọng, 11 . . . Tồn tại nhu cầu đại diện, 12 . . . Ai đủ điều kiện làm đại diện thương lượng, 12.

Các Rào Cản Bầu Cử, 12 . . .

Hợp đồng thương lượng tập thể hiện hữu, 12 . . . Các điều kiện thời gian, 13 . . . Khi nào có thể đệ đơn thỉnh cầu nếu có một hợp đồng hiện hữu, 13 . . . Hiệu lực của chứng nhận, 13 . . . Hiệu lực của bầu cử từ trước, 14 . . . Khi nào có thể đệ đơn thỉnh cầu nếu đã có bầu cử từ trước, 14.

Bầu Cử Đại Diện, 14 . . .

Thỏa thuận đồng ý bầu cử, 14 . . . Ai xác định các vấn đề bầu cử, 15 . . . Ai có thể bỏ phiếu để bầu cử một người đại diện, 15 . . . Khi nào người đình công được bỏ phiếu, 16 . . . Khi nào thì tổ chức bầu cử, 16 . . . Tiên hành bầu cử, 16.

Các Biện Pháp Lao Động Bất Công của Doanh Nghiệp

17–27

Mục 8(a)(1)—Ngăn cản các Quyền theo Mục 7, 17 . . .

Ví dụ về các vi phạm của Mục 8(a)(1), 17.

Mục 8(a)(2)—Chi Phối hoặc Tài Trợ và Hỗ Trợ Bất Hợp Pháp của Nghiệp Đoàn, 18 . . .

Chi phối, 18 . . . Tài trợ và hỗ trợ bất hợp pháp, 18 . . . Ví dụ về các vi phạm của Mục 8(a)(2), 19 . . . Khắc phục các trường hợp hỗ trợ dưới mức chi phối do tài trợ và hỗ trợ bất hợp pháp, 19

Mục 8(a)(3)—Phân biệt đối xử với Nhân Viên, 19 . . .

Ngoại lệ an ninh nghiệp đoàn của Mục 8(a)(3), 19 . . . Đạo Luật này không hạn chế quyền của doanh nghiệp được quyền sa thải vì các lý do kinh tế, 20 . . . Ví dụ về các vi phạm theo Mục 8(a)(3), 20.

Mục 8(a)(4)—Phân biệt đối xử với Hoạt Động của NLRB, 21 . . .

Ví dụ về các vi phạm của Mục 8(a)(4), 21.

Mục 8(a)(5)—Từ Chối Thương Lượng một cách Trung Thực, 21 . . .

Các chủ đề thương lượng yêu cầu, 24 . . . Nghĩa vụ thương lượng, 24 . . . Hành động vi phạm Mục 8(a)(5), 24 . . . Nghĩa vụ tiếp xúc và đàm phán, 24 . . . Nghĩa vụ cung cấp thông tin, 25 . . . Thương lượng nhiều doanh nghiệp, 25 . . . Nghĩa vụ tạm dừng các hành động đơn phương, 25 . . . Nghĩa vụ của doanh nghiệp kế thừa, 25 . . . Ví dụ về các vi phạm của Mục 8(a)(5), 25.

Mục 8(e) — Ký Kết một Thỏa Thuận Hàng Hóa Nóng, 26 . . .

Những điều bị nghiêm cấm, 26 . . . Các ngoại lệ trong ngành xây dựng và may mặc, 26.

Biện Pháp Lao Động Bất Công của Nghiệp Đoàn

27–40

Mục 8(b)(1)(A)— Không Chế và Ép Buộc Nhân Viên, 27 . . .

So sánh Mục 8(b)(1)(A) với Mục 8(a)(1), 27 . . . Hành động vi phạm Mục 8(b)(1)(A), 27 . . . Ví dụ về các vi phạm của Mục 8(b)(1)(A), 28.

Mục 8(b)(1)(B)— Không Chế và Ép Buộc Doanh Nghiệp, 29 . . .

Ví dụ về các vi phạm của Mục 8(b)(1)(B), 29.

Mục 8(b)(2)—Yêu Cầu hoặc Nỗ Lực Yêu Cầu Phân Biệt Đối Xử, 29 . . .

Hành động vi phạm Mục 8(b)(2), 30 . . . Các thỏa thuận và biện pháp của sản tuyến dụng bất hợp pháp, 30 . . . Thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn bất hợp pháp, 30 . . . Ví dụ về các vi phạm của Mục 8(b)(2), 31.

Mục 8(b)(3)—Từ Chối Thương Lượng một cách Trung Thực, 31 . . .

Ví dụ về các vi phạm của Mục 8(b)(3), 32.

Mục 8(b)(4)—Các Dạng Đình Công và Tẩy Chay Bị Cấm, 33 . . .

Hoạt động bị cấm: Xúi giục hoặc kích động đình công, nghỉ làm hoặc tẩy chay, 33. . . Hoạt động bị cấm: Đe dọa, ép buộc, và không chế, 33 . . . Tiêu đoạn (A)— Mục đích bị cấm: Ép buộc về quyền đoàn viên trong một doanh nghiệp, nghiệp đoàn hoặc thỏa thuận hàng hóa nóng, 34 . . . Ví dụ về các vi phạm của Mục 8(b)(4)(A), 34. . . Tiêu đoạn (B)— Mục đích bị cấm: Ép buộc thừa nhận một nghiệp đoàn chưa được chứng nhận, 34 . . . Ví dụ về các vi phạm của Mục 8(b)(4)(B), 34. . . Khi nào doanh nghiệp không được bảo vệ trước các cuộc đình công hoặc tẩy chay thứ phát, 35 . . . Khi nào nghiệp đoàn có thể đứng cản một doanh nghiệp có cơ sở chung với một doanh nghiệp khác, 35 . . . Đứng cản tại các công dành riêng cho nhà thầu, 36 . . . Tiêu đoạn (B)— Mục đích bị cấm: Ép buộc thừa nhận một nghiệp đoàn chưa được chứng nhận, 36 . . . Tiêu đoạn (C)— Mục đích bị cấm: Ép buộc thừa nhận một nghiệp đoàn khi một nghiệp đoàn khác đã được chứng nhận, 37 . . . Tiêu đoạn (D)— Mục đích bị cấm: Ép buộc phân giao công việc cho những nhân viên nhất định, 37 . . . Việc tuyên truyền như phát tờ rơi là được phép theo Mục 8(b)(4), 37 .

Mục 8(b)(5)— Đoàn Phí Quá Cao hoặc có Phân Biệt Đối Xử, 37 . . .

Ví dụ về các vi phạm của Mục 8(b)(5), 38.

Mục 8(b)(6)—“Giãn việc”, 38.

Mục 8(b)(7)— Đứng Cản có Tổ Chức và Thừa Nhận của Nghiệp Đoàn Chưa Được Chứng Nhận, 38 . . .

Đứng cản vận động đại chúng, 39 . . . Bầu cử nhanh theo Mục 8(b)(7)(C), 39 . . . Ví dụ về các vi phạm của Mục 8(b)(7), 39.

Mục 8(e) — Ký Kết một Thỏa Thuận Hàng Hóa Nóng, 39.

Mục 8(g) — Đình Công hoặc Đứng Cản tại các Cơ Sở Y Tế mà Không Thông Báo, 40.

Đạo Luật Được Thực Thi Như Thế Nào

40–49

Tổ chức của NLRB, 40 . . .

Ủy Ban—Tổng Tư Vấn—Văn Phòng Địa Phương, 40 . . . Chức năng của NLRB, 40.

Quyền hạn của NLRB, 40 . . .

Các doanh nghiệp có hoạt động có ảnh hưởng đến thương mại, 41 . . . Thương mại là gì, 41 . . . Khi nào hoạt động của một doanh nghiệp có ảnh hưởng đến thương mại, 41 . . . Ủy Ban không giải quyết hết mọi tranh chấp có ảnh hưởng đến thương mại, 41 . . . Các tiêu chuẩn phán quyết của Ủy Ban, 42 . . . Đạo Luật không bảo hộ một số cá nhân nhất định, 44 . . . Định nghĩa người giám sát, 44 . . . Đạo Luật không bảo hộ một số doanh nghiệp nhất định, 45 .

Thủ tục của NLRB, 45 . . .

Thủ tục trong các tranh chấp đại diện, 45 . . . Thủ tục trong các tranh chấp biện pháp lao động bất công, 45 . . . Nguyên tắc 6 tháng không chế việc ban hành trát đòi, 46 . . . Kháng cáo lên Tổng Tư Vấn nếu trát không được ban hành, 46 .

Thẩm quyền của NLRB, 47 . . .

Thẩm quyền điều tra, 47 . . . Đạo Luật là để khắc phục, không phải để trừng trị, 47 . . . Biện pháp khắc phục được Ủy Ban yêu cầu, 47 . . . Ví dụ về các biện pháp khắc phục của doanh nghiệp, 47 . . . Ví dụ về các biện pháp khắc phục của nghiệp đoàn, 48 .

Thủ Tục Đặc Biệt trong Một Số Tranh Chấp, 48 . . .

Thủ tục trong các tranh chấp pháp lý, 48 . . . Việc điều tra của một số cáo buộc phải được ưu tiên, 49 . . . Thủ tục phán quyết theo Mục 10(1), 49 . . . Có thể có án lệnh tạm thời giải tòa trong một số tranh chấp khác, 49 .

Hiệu Lực Thực Thi Của Tòa Án đối với Phán Quyết Của Ủy Ban, 49 . . .

Tòa phúc thẩm Hoa Kỳ, 49 . . . Xem xét của Tòa Án Tối Cao, 49.

Kết luận

50

Bổ sung

Biểu Đồ, “Các Hình Thức Tranh Chấp”, 22–23 . . . Bản đồ các khu vực và văn phòng, 51 . . . Danh sách các Giám Đốc Khu Vực và địa chỉ Văn Phòng Khu Vực, 52.

Lời nói đầu

Các Văn Phòng Khu Vực của Ủy Ban Quan Hệ Lao Động Quốc Gia thấy rằng, hơn 60 năm sau ngày hoạt động, vẫn còn thiếu những thông tin cơ bản về Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia. Các nhân viên văn phòng cho biết, họ cần một tài liệu diễn giải đơn giản về Đạo Luật mà ai cũng có thể sử dụng. Để đáp ứng yêu cầu này, chúng tôi trình bày các điều luật căn bản của Đạo Luật trong sách này theo cách ngoài kỹ thuật để những người chịu ảnh hưởng có thể hiểu rõ hơn các quyền và nghĩa vụ của mình.

Sự cố gắng diễn đạt các nguyên tắc cơ bản của luật pháp theo lối đơn giản luôn là một việc làm khó khăn và không hấp dẫn. Điều này đặc biệt đúng với luật lao động, một lĩnh vực luật pháp tương đối phức tạp. Người đọc phải luôn luôn cẩn trọng vì điều này.

Trước hết, xin lưu ý rằng Văn Phòng Tổng Tư Vấn không ban hành các ý kiến tư vấn và tài liệu này không được xem là một văn bản luật chính thức. Sách này chỉ trình bày quan điểm của Văn Phòng Tổng Tư Vấn tại thời điểm phát hành. Điều quan trọng cần lưu ý là luật pháp luôn có sửa đổi và tiến bộ. Trên thực tế, nhiệm vụ của Cơ Quan là đưa ra các quyết định theo sát các điều kiện sửa đổi trong phạm vi điều luật căn bản. Do đó, theo thời gian, không ai có thể cho rằng các diễn giải trong đây là tuyệt đối đúng, cho đến khi và trừ khi, đã kiểm tra để khẳng định luật có được sửa đổi hoàn toàn hoặc một phần hay không.

Ngoài ra, sách này chỉ trình bày những nguyên tắc căn bản chung, rất nhiều những nguyên tắc phụ và quy định chi tiết không được đề cập đến. Chỉ khi xem xét các trường hợp thực tế cụ thể theo nguyên tắc hiện hành cùng với sự hỗ trợ của các ý kiến tư vấn, thì người liên quan mới có thể biết được chính xác vụ việc có phù hợp với luật pháp hay không. Các hướng dẫn hoặc diễn giải trong sách này không được coi là ý kiến tư vấn pháp lý cho các trường hợp thực tế cụ thể. Nỗ lực cải tiến giáo dục pháp luật căn bản theo phương pháp này không nhằm mục đích như vậy. Nhiều lĩnh vực của luật này vẫn chưa được kiểm chứng. Cố vấn pháp lý và các chuyên gia có thể tìm đọc toàn văn của “Luật Ủy Ban” trong các ấn bản khác của Cơ Quan.

Một điểm cần lưu ý khác nữa là: Tài liệu này không xem xét các vấn đề phát sinh theo các luật lao động khác, ngoài Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia. Các đạo luật được quản lý bởi các cơ quan khác của Chính Phủ, như Đạo Luật Báo Cáo và Công Bố Quản Lý Lao Động năm 1959, Đạo Luật An Ninh Thu Nhập Hưu Trí của Người Lao Động, Đạo Luật An Toàn và Sức Khỏe Nghề Nghiệp, Đạo Luật Lao Động Đường Sắt, Tiêu Chuẩn Lao Động Công Bằng, Đạo Luật Walsh-Healey và Đạo Luật Davis-Bacon, Tiêu Đề VII của Đạo Luật Quyền Dân Sự năm 1964, Đạo Luật Người Khuyết Tật Hoa Kỳ, Đạo Luật An Toàn và Sức Khỏe Hầm Mỏ Liên Bang, và Đạo Luật Ưu Tiên Cựu Chiến Binh không được hướng dẫn trong tài liệu này.

Cuối cùng, tài liệu này không phản ánh quan điểm của Ủy Ban Quan Hệ Lao Động Quốc Gia với vai trò là cơ quan chế tài có chức năng sau cùng ra quyết định cho từng vụ việc khi được đệ trình.

Hy vọng rằng với cảnh báo như vậy, tập sách này sẽ trở thành một tài liệu hữu ích để người đọc hiểu rõ hơn về Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia.

Hướng dẫn Những Điều Luật Căn Bản và Các Thủ Tục Theo Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia

Tóm Tắt Đạo Luật

Lợi ích quốc gia của Hoa Kỳ là duy trì tình hình sản xuất bình thường của nền kinh tế. Xung đột lao động giữa các nhân viên, doanh nghiệp và nghiệp đoàn sẽ cản trở hoạt động sản xuất bình thường và đi ngược với lợi ích quốc gia của chúng ta. Thực tiễn cho thấy các xung đột lao động có thể giảm thiểu nếu các bên liên quan thừa nhận quyền pháp lý của mình trong quan hệ với bên kia. Để quy định các quyền này thành luật, Quốc Hội đã ban hành Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia. Mục đích của Đạo Luật này là quy định và bảo vệ các quyền của nhân viên và doanh nghiệp, khuyến khích thương lượng tập thể và loại bỏ một số biện pháp đấu tranh của nhân viên và giới quản lý làm phương hại đến lợi ích chung.

Mục Đích của Đạo Luật

Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia quy định và định nghĩa quyền của nhân viên được tổ chức và thương lượng tập thể với doanh nghiệp thông qua các đại diện do mình chọn lựa hoặc không phải làm điều này. Để bảo đảm nhân viên có thể tự do lựa chọn người đại diện cho mình nhằm mục đích thương lượng tập thể, hoặc chọn giải pháp không cần đại diện, Đạo Luật này quy định một thủ tục mà theo đó nhân viên có thể thực hiện lựa chọn của mình bằng một cuộc bầu cử bỏ phiếu kín do Ủy Ban Quan Hệ Lao Động Quốc Gia tổ chức. Ngoài ra, để bảo vệ các quyền của nhân viên và doanh nghiệp, ngăn chặn các tranh chấp lao động có thể gây phương hại đến lợi ích công cộng, Quốc Hội đã định nghĩa một số biện pháp của doanh nghiệp và nghiệp đoàn là các biện pháp lao động bất công.

Đạo Luật cung cấp những gì

Luật này được quản lý và thi hành chủ yếu bởi Ủy Ban Quan Hệ Lao Động Quốc Gia và Tổng Tư Vấn thông qua 52 văn phòng khu vực và chuyên môn tại các thành phố lớn trong các vùng lãnh thổ liên quốc gia. Tổng Tư Vấn và nhân viên của các Văn Phòng Khu Vực điều tra và truy tố các vụ việc sử dụng biện pháp lao động bất công và tổ chức các đợt bầu cử để lựa chọn đại diện của nhân viên. Ủy Ban năm thành viên này sẽ ra quyết định đối với các vụ việc có cáo buộc sử dụng các biện pháp lao động bất công và tổ chức các đợt bầu cử lựa chọn đại diện khi được đệ trình từ các Văn Phòng Khu Vực.

Đạo Luật được thực thi như thế nào

Các quyền của nhân viên, kể cả quyền tự tổ chức và thương lượng tập thể được bảo vệ theo Mục 7 của Đạo Luật này, được trình bày ở phần đầu của sách hướng dẫn này. Các điều khoản của Đạo Luật quy định các yêu cầu của thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn cũng được trình bày trong mục này, bao gồm cả thảo luận về quyền đình công và quyền đứng cân. Các nghĩa vụ thương lượng tập thể và các điều khoản của Đạo Luật quy định về việc lựa chọn đại diện của nhân viên được trình bày trong phần kế tiếp. Các biện pháp lao động bất công của doanh nghiệp và nghiệp đoàn được trình bày tách biệt trong mục khác nhau tiếp theo. Mục cuối cùng, gọi là “Đạo Luật được Thi Hành Như Thế Nào”, quy định việc thành lập Ủy Ban Quan Hệ Lao Động Quốc Gia (NLRB); quyền hạn và giới hạn; thủ tục và thẩm quyền của Ủy Ban

Sách này được sắp xếp như thế nào

trong các vấn đề đại diện nhân viên, các vụ việc sử dụng biện pháp lao động bất công, một số thủ tục tố tụng nhất định theo Đạo Luật; và các điều khoản của Đạo Luật về việc thi hành các phán quyết của Ủy Ban.

Các Quyền của Nhân Viên

Các Quyền theo Mục 7

Các quyền của nhân viên được quy định chủ yếu trong Mục 7 của Đạo Luật, cụ thể như sau:

Mục 7. Nhân viên được quyền tự tổ chức, thành lập, tham gia hoặc ủng hộ các nghiệp đoàn, được quyền thương lượng tập thể thông qua các đại diện do mình lựa chọn, tham gia vào các hoạt động có tổ chức khác vì mục đích thương lượng tập thể, hình thức hỗ trợ hoặc bảo vệ lẫn nhau, và cũng được quyền không tham gia một hoặc tất cả các hoạt động này, ngoại trừ trường hợp mà quyền này bị chi phối bởi một hợp đồng yêu cầu tư cách đoàn viên như một điều kiện để tuyển dụng theo quy định tại mục 8(a)(3).

Ví dụ về các quyền được bảo vệ theo mục này là:

- Thành lập hoặc nỗ lực thành lập một nghiệp đoàn trong số nhân viên của một doanh nghiệp.
- Tham gia một nghiệp đoàn dù nghiệp đoàn đó được doanh nghiệp thừa nhận hay không thừa nhận.
- Ủng hộ một nghiệp đoàn tập hợp nhân viên của một doanh nghiệp.
- Tham gia đình công để đòi hỏi các điều kiện làm việc tốt hơn.
- Từ chối các hoạt động dưới danh nghĩa nghiệp đoàn.

Đạo Luật cho phép, với những điều kiện nhất định, nghiệp đoàn và doanh nghiệp ký kết một thỏa thuận, gọi là thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn, yêu cầu nhân viên phải đóng một khoản tiền nhất định cho nghiệp đoàn để giữ được việc làm. Thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn không được yêu cầu người xin việc phải là đoàn viên của nghiệp đoàn mới được tuyển dụng và thỏa thuận này không được yêu cầu nhân viên phải tham gia hoặc tiếp tục là đoàn viên nghiệp đoàn để giữ được việc làm. Trong thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn, những người chọn giải pháp không làm đoàn viên cố định có thể được yêu cầu, như đối với các đoàn viên cố định, đóng đoàn phí ban đầu và đoàn phí định kỳ trong một thời gian hạn định (“thời gian ân hạn”) sau khi có hợp đồng thương lượng tập thể có hiệu lực hoặc sau khi mới được tuyển dụng. Tuy nhiên, hầu hết có thể yêu cầu nhân viên ngoài nghiệp đoàn đã thông báo cho nghiệp đoàn biết mình phản đối việc sử dụng tiền đóng phí cho các mục đích phi đại diện, là họ phải chia sẻ chi phí của các hoạt động đại diện của nghiệp đoàn (như thương lượng tập thể, quản trị hợp đồng và giải quyết xung đột).

Thời gian ân hạn, sau khi thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn có hiệu lực, không được ít hơn 30 ngày, trừ

Ví dụ về các quyền theo Mục 7

An Ninh Nghiệp Đoàn

Thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn

ngành xây dựng nhà ở và công trình. Đạo Luật này quy định thời gian ân hạn ngắn hơn là trọn 7 ngày cho ngành xây dựng nhà ở và công trình (Mục 8 (f)). Thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn nào quy định thời gian ân hạn ngắn hơn thời gian cho phép theo luật thì bị coi là vô hiệu, và nhân viên bị sa thải vì không tuân thủ thỏa thuận này được quyền làm việc trở lại.

Theo thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn, nhân viên vì lý do tôn giáo không muốn trở thành đoàn viên hoặc đóng góp tài chính cho nghiệp đoàn có thể được miễn trừ nghĩa vụ đóng góp đoàn phí ban đầu và đoàn phí định kỳ. Tuy nhiên, những nhân viên này được yêu cầu phải đóng góp, miễn thuế, cho một tổ chức phi tôn giáo, phi lao động thay vì đóng phí cho nghiệp đoàn. Nghiệp đoàn đại diện cho nhân viên này cũng có thể tính phí hợp lý cho bất kỳ thủ tục giải quyết tranh chấp nào được nhân viên này yêu cầu.

Để thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn có hiệu lực, nó phải thỏa mãn tất cả các yêu cầu sau:

1. Nghiệp đoàn phải không chịu sự tài trợ hoặc kiểm soát của doanh nghiệp (Mục 8(a)(2) “Biện Pháp Lao Động Bất Công của Doanh Nghiệp” trang 19–20).
2. Nghiệp đoàn phải đại diện cho đa số nhân viên trong đơn vị thương lượng tập thể được bảo vệ bởi thỏa thuận đó khi được ký kết.
3. Quyền ký kết thỏa thuận này của nghiệp đoàn phải không bị rút lại trong vòng 12 tháng bởi nhân viên trong một kỳ bầu cử do Ủy Ban tổ chức.
4. Thỏa thuận này phải quy định một thời gian ân hạn phù hợp.

Mục 8(f) của Đạo Luật cho phép doanh nghiệp có hoạt động chủ yếu trong ngành xây dựng nhà ở và công trình ký kết một thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn với một nghiệp đoàn mà nghiệp đoàn đó chưa được ủy quyền làm đại diện cho nhân viên của mình theo yêu cầu chung của Đạo Luật. Thỏa thuận này có thể được ký trước khi doanh nghiệp thuê mướn nhân viên cho một dự án và sẽ được áp dụng khi nhân viên được thuê mướn. Tuy nhiên, như đã nói ở trên, các điều khoản an ninh nghiệp đoàn trong một hợp đồng thương lượng tập thể trong ngành xây dựng nhà ở và công trình có thể có hiệu lực đối với nhân viên mới sau 7 ngày. Nếu thỏa thuận này được ký kết khi nhân viên đang làm việc, thì nó cũng phải cho phép nhân viên hiện tại có 7 ngày ân hạn để tuân thủ. Cũng như các thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn khác, nghiệp đoàn phải không chịu sự tài trợ hoặc kiểm soát của doanh nghiệp.

Các hợp đồng thương lượng tập thể trong ngành xây dựng nhà ở và công trình, có thể, theo quy định của Mục 8(f), bao gồm các điều khoản bổ sung như sau:

1. Yêu cầu về việc doanh nghiệp phải thông báo cho nghiệp đoàn khi có nhu cầu tuyển dụng mới.

Các yêu cầu đối với thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn

Thỏa thuận trước khi tuyển dụng trong ngành xây dựng

2. Một điều khoản cho phép nghiệp đoàn được giới thiệu người đủ điều kiện tham gia tuyển dụng mới.
3. Các tiêu chuẩn tuyển dụng dựa trên cơ sở chuyên môn hoặc kinh nghiệm.
4. Một điều khoản ưu tiên tuyển dụng trên cơ sở thời gian phục vụ cho doanh nghiệp, trong ngành hoặc trong một địa phương cụ thể.

Bốn điều khoản về tuyển dụng này cũng có thể được đưa vào hợp pháp trong các hợp đồng thương lượng tập thể bảo vệ nhân viên của các ngành khác.

Cuối cùng, theo Mục 14(b) của Đạo Luật, các Tiểu Bang riêng lẻ có thể nghiêm cấm, và một số Tiểu Bang đã cấm, một số hình thức của thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn.

Mục 7 của Đạo Luật quy định “Nhân viên được quyền . . . tham gia vào các hoạt động có tổ chức khác nhằm mục đích thương lượng tập thể, hỗ trợ hoặc bảo vệ lẫn nhau”. Đính công là một trong số các hoạt động có tổ chức bảo vệ nhân viên theo mục này. Mục 13 cũng nói đến quyền đình công. Mục này quy định như sau:

Không có quy định nào của Đạo Luật, trừ các ngoại lệ được quy định trong đây, được viện dẫn để cản trở, ngăn chặn hoặc hạn chế quyền đình công, hoặc điều chỉnh các hạn chế hoặc điều kiện của quyền này.

Rõ ràng từ các quy định của hai điều khoản trên là: luật không chỉ bảo đảm quyền đình công của nhân viên, mà còn áp đặt các hạn chế và điều kiện cho việc thực thi quyền này. Ví dụ: xem các hạn chế về đình công trong các cơ sở y tế, trang 41.

Tính hợp pháp của một cuộc đình công phụ thuộc vào mục đích, hoặc mục tiêu, của cuộc đình công, thời điểm hoặc cách thức đình công. Mục đích, hoặc các mục đích, của một cuộc đình công và việc mục đích đó hợp pháp hay không là một vấn đề luôn không dễ xác định. Vấn đề này thường được quyết định bởi Ủy Ban Quan Hệ Lao Động Quốc Gia. Kết quả có thể có cho nhân viên đình công và doanh nghiệp bị đình công, là khi họ yêu cầu được nhận làm việc lại và được bù lương.

Cần nhấn mạnh là các diễn giải dưới đây chỉ là tóm lược. Việc phân tích chi tiết điều luật liên quan đến đình công, và việc áp dụng luật vào tất cả các trường hợp thực tế có thể xảy ra liên quan đến đình công, nằm ngoài phạm vi của tài liệu này. Nhân viên và doanh nghiệp liên quan đến hoạt động đình công cần xem xét cẩn thận và trên cơ sở những ý kiến tư vấn xác đáng.

Quyền Đình Công

Đình công hợp pháp và bất hợp pháp

Nhân viên đình công vì mục đích hợp pháp có hai loại là “người đình công kinh tế” và “người đình công vì biện pháp lao động bất công”. Cả hai loại đều được quyền làm việc lại, nhưng người đình công vì biện pháp lao động bất công được nhiều quyền làm việc lại hơn.

Đình công để phản đối hợp pháp

Nếu mục đích của cuộc đình công là để yêu cầu doanh nghiệp một vài sự nhượng bộ kinh tế như lương cao hơn, giờ làm ít hơn hoặc điều kiện làm việc tốt hơn, thì người đình công này được gọi là người đình công kinh tế. Họ vẫn là nhân viên và không bị sa thải, nhưng có thể bị doanh nghiệp thay thế. Nếu doanh nghiệp đã thuê những người thay thế dài hạn hợp lệ và đang làm công việc của người đình công kinh tế khi người đình công trở lại làm việc một cách vô điều kiện, thì người đình công không được trở lại làm trong thời gian đó. Tuy nhiên, nếu người đình công không có được việc làm thường xuyên và tương đương, thì họ có quyền được nhận lại làm những công việc mà họ đủ chuyên môn, khi có cơ hội tuyển dụng mới, nếu họ, hoặc người đại diện thương lượng của họ, đã đưa ra một yêu cầu vô điều kiện cho việc nhận lại làm việc.

Định nghĩa người đình công kinh tế

Nhân viên đình công để phản đối một biện pháp lao động bất công của doanh nghiệp được gọi là người đình công vì biện pháp lao động bất công. Người đình công này không thể bị sa thải hoặc thay thế dài hạn. Khi cuộc đình công kết thúc, thì người đình công vì biện pháp lao động bất công, nếu không có các sai phạm nghiêm trọng khi đình công, được trở lại công việc của mình, thậm chí phải sa thải người đã được thuê mượn để làm thay thế các công việc của họ.

Định nghĩa đình công vì biện pháp lao động bất công

Nếu Ủy Ban kết luận rằng người đình công kinh tế hoặc người đình công vì biện pháp lao động bất công đưa ra yêu cầu vô điều kiện cho việc được nhận lại làm việc đã bị doanh nghiệp từ chối một cách bất hợp pháp, thì Ủy Ban có thể cho phép người này được bù lương kể từ thời điểm mà đáng lẽ họ phải được nhận làm việc lại.

Một cuộc đình công có thể bất hợp pháp vì mục đích hoặc mục tiêu đình công là bất hợp pháp. Một cuộc đình công ủng hộ một biện pháp lao động bất công của nghiệp đoàn, hoặc có thể khiến doanh nghiệp sử dụng một biện pháp lao động bất công, có thể là một cuộc đình công có mục đích bất hợp pháp. Ví dụ: đây là một biện pháp lao động bất công nếu doanh nghiệp sa thải một nhân viên vì người này không thanh toán một khoản tiền hợp pháp cho nghiệp đoàn khi không có một thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn nào có hiệu lực (Mục 8(a)(3)). Một cuộc đình công để yêu cầu doanh nghiệp làm việc này sẽ là đình công có mục đích bất hợp pháp, và vì thế, là một cuộc đình công bất hợp pháp. Các cuộc đình công thuộc dạng này sẽ được thảo luận chung với các biện pháp lao động bất công ở mục sau của tài liệu hướng dẫn này.

Đình công bất hợp pháp vì mục đích đình công

Ngoài ra, Mục 8(b)(4) của Đạo Luật còn nghiêm cấm đình công vì một số mục đích khác dù những mục đích đó có thể không phải là bất hợp pháp nếu đạt được bằng các biện pháp khác. Ví dụ như việc đình công để yêu cầu Doanh Nghiệp A ngừng hoạt động kinh doanh với Doanh Nghiệp B. Sẽ không phải là bất hợp pháp

nếu Doanh Nghiệp A tình nguyện ngừng hoạt động kinh doanh với Doanh Nghiệp B, hay một nghiệp đoàn căn bản yêu cầu doanh nghiệp làm việc này. Nhưng, sẽ là bất hợp pháp, nếu nghiệp đoàn tổ chức biểu tình nhằm mục đích ép buộc doanh nghiệp làm việc này. Những điểm này sẽ được thảo luận chi tiết hơn trong phần giải thích của Mục 8(b)(4). Trong mọi trường hợp, nhân viên tham gia vào một đình công bất hợp pháp đều có thể bị sa thải và không được quyền trở lại làm việc.

Một cuộc đình công vi phạm điều khoản cấm đình công của một hợp đồng sẽ không được bảo vệ bởi Đạo Luật này, và nhân viên đình công có thể bị sa thải hoặc bị kỷ luật theo hình thức khác, trừ khi cuộc đình công này được tổ chức để phản đối một số dạng biện pháp lao động bất công của doanh nghiệp. Cần lưu ý rằng, không phải tất cả hình thức từ chối làm việc đều bị coi là đình công và do đó bị coi là vi phạm các điều khoản không đình công.

Tạm ngừng công việc vì các điều kiện gây nguy hiểm bất thường cho sức khỏe, chẳng hạn như hệ thống thông gió của một xưởng sơn bị hư hỏng, đã được tổ chức sẽ không bị coi là vi phạm điều khoản không đình công.

Mục 8(d) quy định rằng khi bên nào muốn chấm dứt hoặc thay đổi một hợp đồng hiện hữu, thì phải tuân thủ một số điều kiện nhất định. (Xem trang 8). Nếu những điều kiện này không được thỏa mãn, thì việc đình công để chấm dứt hoặc thay đổi hợp đồng là bất hợp pháp và người tham gia đình công bị mất vị trí là nhân viên của doanh nghiệp có liên quan đến tranh chấp lao động này. Tuy nhiên, nếu đình công diễn ra do biện pháp lao động bất công của doanh nghiệp, thì người đình công được xếp vào dạng người đình công vì biện pháp lao động bất công và vị trí của họ không bị ảnh hưởng do việc không tuân theo thủ tục yêu cầu này.

Người đình công có những sai phạm lớn trong quá trình đình công có thể bị mất quyền được trở lại làm công việc trước đây của mình. Điều này được áp dụng cho cả người đình công kinh tế và người đình công vì biện pháp lao động bất công. Các sai phạm lớn, trong số nhiều sai phạm khác, bao gồm dùng vũ lực và đe dọa dùng vũ lực. Tòa Án Tối Cao Hoa Kỳ đã quy định rằng một cuộc biểu tình “ngồi”, khi nhân viên đơn giản chỉ ngồi ở nhà máy và không làm việc, qua đó làm tiêu hao tài sản của doanh nghiệp, sẽ không được bảo vệ bởi luật pháp. Ví dụ về các sai phạm lớn có thể làm cho người đình công bị mất quyền trở lại làm việc là:

- Người đình công dùng vũ lực ngăn chặn những người khác ra vào nhà máy.
- Người đình công đe dọa dùng vũ lực với những nhân viên không đình công.
- Người đình công tấn công đại diện của người quản lý.

Tương tự, quyền đứng cân cũng có những hạn chế và điều kiện. Cũng như quyền đình công, việc đứng cân cũng bị cấm về mục đích, thời gian hoặc các sai phạm trên hàng đứng cân. Ngoài ra, Mục 8(b)(7) cũng xem đây là biện pháp lao động bất công nếu một nghiệp đoàn tổ chức đứng cân vì các mục đích nhất định, cho dù việc đứng cân có kèm theo đình công hay không. Việc này sẽ được thảo luận chi tiết hơn trong mục các biện pháp lao động bất công của nghiệp đoàn.

*Đình công bất hợp pháp vì thời gian—
Hiệu lực của hợp đồng không đình
công*

*Tương tự—Đình công khi hết thời
hạn hợp đồng*

*Đình công bất hợp pháp vì sai
phạm của người đình công*

Quyền Đứng Cân

Thương lượng tập thể là một trong những điểm chính của Đạo Luật. Mục 1 của Đạo Luật công bố rằng chính sách của Hoa Kỳ là được thực hiện “bằng cách khuyến khích các biện pháp và quy trình thương lượng tập thể và bảo vệ quyền của nhân viên được hoàn toàn tự do tham gia các nghiệp đoàn, tự tổ chức nghiệp đoàn và ủy quyền cho người đại diện do mình chọn lựa, trong việc thương thảo các điều khoản và điều kiện lao động của mình hoặc các hình thức hỗ trợ và bảo vệ lẫn nhau khác”.

Thương lượng tập thể được định nghĩa trong Đạo Luật. Mục 8(d) yêu cầu doanh nghiệp và người đại diện cho nhân viên của doanh nghiệp phải tiếp xúc vào những thời điểm hợp lý, đàm phán trung thực về các vấn đề cụ thể, và lập thành văn bản các thỏa thuận đạt được nếu một bên yêu cầu. Các bên phải đàm phán trung thực về tiền lương, giờ làm, các điều kiện và điều khoản làm việc khác, thương thảo một thỏa thuận, hoặc các vướng mắc phát sinh của một thỏa thuận.

Những nghĩa vụ này là bình đẳng giữa doanh nghiệp và đại diện của nhân viên. Sẽ bị coi là một biện pháp lao động bất công nếu có bên nào từ chối thương lượng tập thể với bên kia. Tuy nhiên, nghĩa vụ này không có nghĩa là ép buộc một bên phải đồng ý với đề nghị của bên kia, cũng không yêu cầu bên nào phải nhượng bộ với bên kia.

Mục 8(d) còn yêu cầu thêm là khi một thỏa thuận thương lượng tập thể đang có hiệu lực, thì không bên nào được chấm dứt hoặc sửa đổi hợp đồng này trừ khi bên muốn chấm dứt hoặc sửa đổi thực hiện theo các bước sau:

1. Bên đó phải thông báo bằng văn bản đến bên kia về việc chấm dứt hoặc sửa đổi thỏa thuận trong vòng 60 ngày trước ngày hết hạn hợp đồng. Nếu hợp đồng không có kỳ hạn, phải thông báo trước bằng văn bản trong vòng 60 ngày trước ngày đề nghị chấm dứt hoặc sửa đổi.
2. Bên đó phải đề nghị tiếp xúc và đàm phán với bên kia nhằm mục đích thương thảo một hợp đồng mới hoặc một hợp đồng có các sửa đổi được đề nghị.
3. Bên đó phải thông báo cho Cơ Quan Trung Gian và Hòa Giải Liên Bang trong vòng 30 ngày kể từ ngày thông báo về việc có tranh chấp nếu không đạt được thỏa thuận vào thời điểm đó. Bên đó cũng phải thông báo với cơ quan chuyên trách của Tiểu Bang hoặc Địa Hạt về vấn đề trung gian và hòa giải tranh chấp trong nội bộ Tiểu Bang hoặc Địa Hạt nơi xảy ra tranh chấp.
4. Bên đó phải giữ nguyên hiệu lực và giá trị, không tiếp tục việc đình công hoặc đóng cửa, của tất cả các điều khoản và điều kiện trong hợp đồng hiện tại trong 60 ngày kể từ ngày gửi thông báo

Thương Lượng Tập Thể và Đại Diện Nhân Viên

Thương Lượng Tập Thể

Nghĩa vụ thương lượng thuộc về cả hai bên doanh nghiệp và nghiệp đoàn

Trình tự thương lượng để chấm dứt hoặc thay đổi hợp đồng

cho bên kia hoặc cho đến ngày hết hạn của hợp đồng đó, tùy ngày nào đến sau.

(Trong trường hợp là cơ sở y tế, thì yêu cầu ở đoạn 1 và 4 là 90 ngày; và của đoạn 3 là 60 ngày. Ngoài ra, còn phải có yêu cầu thông báo 30 ngày cho các cơ quan trong đoạn 3 khi có tranh chấp phát sinh cho thương lượng hợp đồng lần đầu).

Các yêu cầu của đoạn 2, 3 và 4 trên đây sẽ được miễn áp dụng, nếu NLRB ban hành một chứng nhận cho biết đại diện nhân viên với vai trò là một bên của hợp đồng đã bị thay thế bởi một đại diện khác hoặc đã bị nhân viên bỏ phiếu bãi nhiệm. Không bên nào buộc phải thương thảo hoặc thỏa thuận về bất kỳ thay đổi nào trong các điều khoản của hợp đồng nếu bên kia đề nghị thay đổi đó có hiệu lực trước khi điều khoản đó có hiệu lực trở lại theo các điều khoản của hợp đồng.

Như đã quy định, bất kỳ nhân viên nào tham gia đình công trong thời gian có thông báo sẽ bị mất vị trí là nhân viên của doanh nghiệp bị đình công. Tuy nhiên, tình trạng bị mất vị trí này sẽ được phục hồi, nếu và khi cá nhân người này được tuyển dụng lại bởi cùng doanh nghiệp đó.

Mục 9(a) quy định các đại diện của nhân viên đã được “ủy quyền hoặc lựa chọn để thương lượng tập thể cho đa số nhân viên trong một đơn vị phù hợp cho việc này phải là đại diện độc quyền cho tất cả nhân viên trong đơn vị đó cho các mục đích thương lượng tập thể”.

Một đơn vị nhân viên là một nhóm từ hai người trở lên có lợi ích chung được nhóm hợp cùng nhau vì mục đích thương lượng tập thể. Việc xác định thể nào là đơn vị phù hợp cho mục đích này, theo Đạo Luật, là thuộc quyền quyết định của NLRB. Mục 9(b) quy định Ủy Ban sẽ quyết định trong từng trường hợp cụ thể, “để đảm bảo cho nhân viên được quyền tự do cao nhất trong việc thực hiện các quyền được bảo đảm theo Đạo Luật, một đơn vị bầu cử phù hợp cho các mục đích thương lượng tập thể là một đơn vị theo doanh nghiệp, hội nghề nghiệp, nhà máy hoặc phân cấp của nó”.

Tuy nhiên, quyền tự quyết chung này, bị hạn chế bởi một số điều khoản khác trong Đạo Luật. Mục 9(b)(1) quy định Ủy Ban không được chấp thuận một đơn vị là phù hợp nếu đơn vị đó bao gồm cả nhân viên không chuyên nghiệp và nhân viên chuyên nghiệp, trừ khi đa số nhân viên chuyên nghiệp đã bỏ phiếu đồng ý là đơn vị hỗn hợp.

Mục 9(b)(2) quy định Ủy Ban không được coi một đơn vị hội nghề nghiệp mới là không phù hợp chỉ vì một đơn vị khác đã được Ủy Ban chấp thuận trước đó, trừ khi đa số các nhân viên trong đơn vị hội nghề nghiệp mới bỏ phiếu riêng chống lại đại diện.

Khi không cần phải có trình tự thương lượng

Đại Diện của Nhân Viên

Đơn vị thương lượng tập thể phù hợp là gì

Mục 9(b)(3) nghiêm cấm Ủy Ban gộp bảo vệ nhà máy vào cùng đơn vị với các nhân viên khác. Mục này cũng cấm Ủy Ban chứng nhận một nghiệp đoàn làm đại diện cho một đơn vị bảo vệ nếu nghiệp đoàn đó đã có các đoàn viên không phải là bảo vệ, hoặc nếu nghiệp đoàn đó “phụ thuộc trực tiếp hoặc gián tiếp” một nghiệp đoàn có đoàn viên không phải là bảo vệ.

Về căn bản, sự phù hợp của một đơn vị thương lượng tập thể được xác định dựa vào lợi ích chung của các nhân viên liên quan. Những người có lợi ích chung hoặc gần giống nhau về tiền lương, giờ làm và điều kiện làm việc được nhóm vào cùng một đơn vị thương lượng.

Cách xác định sự phù hợp của một đơn vị

Khi xác định xem một đơn vị được đề nghị có phù hợp hay không, thì phải xem xét các yếu tố sau:

1. Lịch sử thương lượng tập thể.
2. Mong muốn của các nhân viên liên quan.
3. Quy mô tổ chức của nhân viên. Mục 9(c)(5) nghiêm cấm Ủy Ban coi việc này là yếu tố có vai trò quyết định.

Cuối cùng, đối với ngành y tế, Ủy Ban cũng được lưu ý theo sự quan ngại của Quốc Hội về việc ngăn chặn sự gián đoạn việc cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe và chỉ thị yêu cầu giảm thiểu số đơn vị thương lượng phù hợp.

Một đơn vị có thể bao gồm nhân viên trong một nhà máy của một doanh nghiệp, hoặc có thể bao gồm nhân viên của hai hoặc nhiều nhà máy của một doanh nghiệp. Trong một số ngành mà doanh nghiệp được nhóm thành các hiệp hội tự nguyện, thì một đơn vị có thể bao gồm nhân viên của từ hai doanh nghiệp trở lên tại một số địa điểm. Điều cần lưu ý là một đơn vị thương lượng chỉ có thể bao gồm những người là “nhân viên” theo định nghĩa của Đạo Luật. Đạo Luật loại trừ một số cá nhân cụ thể, như nhân viên nông nghiệp, nhà thầu độc lập, giám sát, và những người ở vị trí quản lý, từ định nghĩa “nhân viên”. Những người này không được bao gồm trong một đơn vị thương lượng do Ủy Ban thiết lập. Ngoài ra, Ủy Ban, về mặt chính sách, phải loại trừ khỏi đơn vị thương lượng những nhân viên có vai trò bí mật là viên chức quan hệ lao động của doanh nghiệp.

Những ai có thể hoặc không thể tham gia một đơn vị

Khi một đại diện nhân viên đã được chọn bởi đa số nhân viên trong một đơn vị phù hợp, thì Đạo Luật coi người này là đại diện thương lượng độc quyền cho tất cả nhân viên trong đơn vị đó. Với vai trò là đại diện thương lượng độc quyền, người này có nghĩa vụ làm đại diện công bằng và công tâm cho tất cả nhân viên trong đơn vị mà không xét đến tư cách đoàn viên hoặc các hoạt động của họ. Khi một đại diện thương lượng tập thể đã được ủy quyền hoặc lựa chọn bởi nhân viên,

Các nghĩa vụ của đại diện thương lượng và doanh nghiệp

thì sẽ là bất hợp pháp nếu doanh nghiệp thương lượng với các cá nhân nhân viên, với các nhóm nhân viên hoặc với một đại diện nhân viên khác.

Mục 9(a) quy định rằng bất kỳ cá nhân nhân viên hoặc một nhóm nhân viên nào cũng được quyền, vào bất kỳ lúc nào, đề xuất các khiếu nại lên doanh nghiệp và yêu cầu được giải quyết, mà không cản trở người đại diện thương lượng, miễn là:

1. Việc giải quyết này phù hợp với các điều khoản của thỏa thuận thương lượng tập thể sẽ có hiệu lực.
2. Đại diện thương lượng này đã được tạo điều kiện để có mặt khi các khiếu nại đó được giải quyết.

Đạo Luật cũng yêu cầu doanh nghiệp thương lượng với đại diện được nhân viên lựa chọn. Phương pháp thông thường nhất mà nhân viên có thể sử dụng để chọn ra đại diện thương lượng là bầu cử bỏ phiếu kín do Ủy Ban tổ chức thực hiện.

NLRB chỉ có thể tổ chức bầu cử khi có đơn thỉnh cầu làm việc này. Đơn xin chứng nhận đại diện có thể được đệ trình bởi một nhân viên hoặc một nhóm nhân viên, bất kỳ cá nhân hoặc nghiệp đoàn nào đại diện cho nhân viên, hoặc đơn có thể đệ trình bởi một doanh nghiệp. Nếu được đệ trình bởi hoặc thay mặt cho nhân viên, thì đơn này phải được sự ủng hộ của đa số nhân viên muốn có đại diện cho việc thương lượng tập thể và phải nêu rõ là doanh nghiệp đã từ chối thừa nhận người đại diện của mình. Nếu được đệ trình bởi một doanh nghiệp, thì đơn thỉnh cầu này phải nêu rõ rằng một hoặc nhiều cá nhân hay tổ chức đã yêu cầu chứng nhận làm đại diện độc quyền cho cùng một nhóm nhân viên.

Đạo Luật cũng bao gồm một điều khoản quy định nhân viên hoặc đại diện của nhân viên có thể đệ đơn yêu cầu tổ chức bầu cử để xác định nhân viên có muốn giữ lại cá nhân hoặc nghiệp đoàn đang là đại diện thương lượng hiện hành của họ hay không, đại diện này đã được chứng nhận hoặc được doanh nghiệp tự nguyện thừa nhận hay không. Đây gọi là bầu cử hủy chứng nhận.

Điều khoản này cũng quy định việc Ủy Ban xác định bằng cách bỏ phiếu kín xem nhân viên được bảo vệ bởi một thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn có muốn hủy bỏ thẩm quyền đại diện của mình theo thỏa thuận hay không. Đây gọi là bầu cử hủy ủy quyền an ninh nghiệp đoàn và có thể thực hiện bằng cách gửi một đơn thỉnh cầu được ký bởi ít nhất 30% số nhân viên được bảo vệ bởi thỏa thuận đó.

Cách Thức Lựa Chọn Đại Diện Thương Lượng

*Nộp đơn xin chứng nhận các
đại diện*

Nộp đơn xin bác bỏ xác nhận bầu cử

Hủy ủy quyền an ninh nghiệp đoàn

Nếu xem bảng “Các Hình Thức Tranh Chấp” ở trang 22 và 23 của tập sách này, thì sẽ dễ hiểu hơn về sự khác nhau giữa sáu loại thỉnh cầu có thể đệ trình theo Đạo Luật.

Cùng một mẫu đơn thỉnh cầu được sử dụng cho mọi hình thức bầu cử của Ủy Ban. Khi có đơn thỉnh cầu, NLRB sẽ phải điều tra đơn này, tổ chức một phiên điều giải nếu cần, và chỉ đạo một đợt bầu cử nếu thấy có nhu cầu làm đại diện. Các mục đích của việc điều tra, trong số những mục đích khác nữa, là xem:

1. Ủy Ban có thẩm quyền tổ chức bầu cử hay không.
2. Có đủ số nhân viên bày tỏ nguyện vọng tổ chức bầu cử hay không.
3. Có nhu cầu làm đại diện hay không.
4. Bầu cử có được tổ chức tại một đơn vị nhân viên phù hợp hay không.
5. Đại diện được đề nghị trong đơn thỉnh cầu có đủ điều kiện hay không.
6. Có bất kỳ trở ngại nào cho bầu cử khi đã có trước hợp đồng hoặc bầu cử cũ hay không.

Thẩm quyền của NLRB trong việc chỉ đạo và tổ chức bầu cử chỉ giới hạn ở các doanh nghiệp có ảnh hưởng đến thương mại. (Việc này được thảo luận kỹ hơn tại trang 42–46). Các vấn đề khác được nêu trên đây sẽ lần lượt được thảo luận.

Tuy nhiên, trước hết, cần lưu ý rằng Mục 8(b)(7)(C) quy định, trong số những quy định khác, rằng khi đệ đơn thỉnh cầu trong một khoảng thời gian hợp lý, không quá 30 ngày, sau ngày bắt đầu việc đứng cân có quy mô hoặc có tổ chức, thì NLRB phải “nhanh chóng” tổ chức một cuộc bầu cử và chứng nhận kết quả bầu cử. Phải làm như vậy nếu việc đứng cân không nằm trong phạm vi bảo vệ của điều khoản hai của Mục 8(b)(7)(C). Khi một cuộc bầu cử được tổ chức theo Mục (8)(b)(7)(C) là phù hợp, thì không cần phải tổ chức phiên điều giải cũng như phiên bày tỏ nguyện vọng, và việc bầu cử được xếp lịch sớm hơn thủ tục bình thường.

Liên quan đến việc bày tỏ nguyện vọng, chính sách này yêu cầu người đệ đơn yêu cầu bầu cử để chứng nhận đại diện hoặc hủy ủy quyền phải chứng minh có ít nhất 30% số nhân viên muốn tổ chức bầu cử. Đạo Luật cũng yêu cầu đơn thỉnh cầu bầu cử để hủy ủy quyền của thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn phải được ký bởi ít nhất 30% số nhân viên trong đơn vị được bảo vệ bởi thỏa thuận này để NLRB tổ chức một cuộc bầu cử cho mục đích này. Việc bày tỏ nguyện vọng phải dành riêng cho các nhân viên trong đơn vị thương lượng phù hợp cần tổ chức bầu cử.

Mục đích của việc điều tra và điều giải

Quyền tổ chức bầu cử

Bầu cử nhanh theo Mục 8(b)(7)(C)

Yêu cầu bày tỏ nguyện vọng

Tồn tại nhu cầu đại diện

Mục 9(c)(1) ủy quyền cho NLRB chỉ đạo bầu cử và chứng nhận kết quả của bầu cử đó nếu hồ sơ cho thấy có nhu cầu đại diện. Đơn xin chứng nhận đại diện thể hiện nhu cầu đại diện, nếu, trong những căn cứ khác, là yêu cầu thừa nhận của người đại diện cho nhân viên và sự từ chối thừa nhận của doanh nghiệp. Yêu cầu thừa nhận không bắt buộc phải được trình bày theo một hình thức nhất định; trên thực tế, việc đệ trình đơn của chính người đại diện được coi là yêu cầu thừa nhận. NLRB thậm chí được quyền cho phép một đại diện đang được doanh nghiệp thừa nhận đệ đơn xin chứng nhận và đơn này thể hiện nhu cầu đại diện nếu đại diện đó chưa được chứng nhận từ trước.

Nhu cầu đại diện cũng được xem xét bởi một đơn xin hủy chứng nhận vai trò đại diện của một đại diện đã được chứng nhận từ trước hoặc đang được doanh nghiệp thừa nhận. Tuy nhiên, đơn xin hủy chứng nhận do giám sát đệ trình không được coi là có nhu cầu đại diện xác đáng và phải bị hủy bỏ.

Mục 2(4) của Đạo Luật quy định đại diện của nhân viên cho mục đích thương lượng tập thể có thể là “bất kỳ cá nhân hoặc nghiệp đoàn nào”. Giám sát hoặc bất kỳ đại diện quản lý nào khác không được làm đại diện của nhân viên. Chính sách của NLRB là chỉ đạo tổ chức bầu cử và phát hành chứng nhận trừ khi người đại diện thương lượng không hội đủ điều kiện để trở thành đại diện công tâm của nhân viên. Khi xác định các điều kiện để làm đại diện thương lượng cho một nghiệp đoàn, thì tôn chỉ sẵn sàng làm đại diện cho nhân viên của nghiệp đoàn chứ không phải là cơ cấu tổ chức và điều lệ của nó sẽ là yếu tố quyết định. Quyền của NLRB về việc chứng nhận một nghiệp đoàn là đại diện thương lượng bị hạn chế bởi Mục 9(b)(3), trong đó nghiêm cấm chứng nhận một nghiệp đoàn là đại diện của một đơn vị bảo vệ nhà máy nếu nghiệp đoàn đó “có đoàn viên, hoặc phụ thuộc, trực tiếp hoặc gián tiếp, một nghiệp đoàn có đoàn viên không phải là bảo vệ”.

NLRB có chính sách không chỉ đạo bầu cử cho nhân viên đang được bảo vệ bởi một thỏa thuận thương lượng tập thể còn hiệu lực, ngoại trừ việc phải tuân thủ một số nguyên tắc nhất định. Các nguyên tắc này, theo sau việc xác định có tồn tại một hợp đồng thương lượng tập thể ngăn cản việc bầu cử hay không, được gọi là nguyên tắc hợp đồng rào cản của NLRB. Không phải mọi hợp đồng đều ngăn cản bầu cử. Ví dụ các hợp đồng không ngăn cản bầu cử là:

- Hợp đồng không được lập thành văn bản, hoặc không được ký kết.
- Hợp đồng không được đoàn viên hoặc nghiệp đoàn thông qua, nếu việc này được nêu rõ.

Ai đủ điều kiện làm đại diện thương lượng

Rào Cản Bầu Cử

Hợp đồng thương lượng tập thể hiện hữu

- Hợp đồng không có các điều khoản hoặc điều kiện làm việc đầy đủ để ổn định quan hệ thương lượng.
- Hợp đồng có thể bị chấm dứt bởi bất kỳ bên nào vào bất kỳ lúc nào và vì bất kỳ lý do gì.
- Hợp đồng có một điều khoản an ninh nghiệp đoàn hiển nhiên trái luật pháp.
- Đơn vị thương lượng là không phù hợp.
- Nghiệp đoàn ký hợp đồng với doanh nghiệp không còn tồn tại, không thể hoặc không muốn làm đại diện cho nhân viên.
- Hợp đồng phân biệt đối xử giữa các nhân viên trên cơ sở sắc tộc.
- Hợp đồng chỉ bảo vệ cho các đoàn viên của nghiệp đoàn.
- Nghiệp đoàn có các mâu thuẫn nội bộ căn bản ở mức độ cao nhất dẫn đến sự không rõ ràng về tính nhất thể của nghiệp đoàn.
- Hoạt động của doanh nghiệp đã thay đổi hoàn toàn kể từ ngày hợp đồng được thi hành.

Điều khoản về thời gian

Theo nguyên tắc của NLRB, một hợp đồng có hiệu lực trong thời hạn xác định 3 năm hoặc ít hơn sẽ ngăn cản một cuộc bầu cử trong thời hạn hiệu lực của hợp đồng. Một hợp đồng có thời hạn xác định trên 3 năm sẽ ngăn cản một cuộc bầu cử do một bên ký hợp đồng yêu cầu, trong suốt thời hạn hiệu lực của hợp đồng, nhưng sẽ chỉ ngăn cản cuộc bầu cử do một bên không nằm trong hợp đồng yêu cầu, trong 3 năm sau ngày có hiệu lực. Một hợp đồng không có thời hạn cố định sẽ hoàn toàn không ngăn cản một cuộc bầu cử.

Nếu hiện tại không có hợp đồng nào, thì đơn xin bầu cử có thể được chấp nhận nếu được đệ trình trước ngày một hợp đồng được ký kết. Nếu đơn được đệ trình vào ngày hợp đồng được ký kết, thì hợp đồng sẽ ngăn cản bầu cử, nếu hợp đồng này có hiệu lực tức thời hoặc lùi ngày về trước và doanh nghiệp chưa được thông báo, tại thời điểm ký kết, là đơn xin bầu cử đã được gửi đi. Khi hợp đồng có hiệu lực ngăn cản bầu cử, thì đơn xin bầu cử sẽ không được chấp thuận cho đến khi hợp đồng gần hết thời hạn hiệu lực ngăn cản bầu cử. Đơn xin bầu cử được đệ trình từ trên 60 đến dưới 90 ngày trước ngày hết thời hạn của hợp đồng rào cản sẽ được chấp nhận và có thể dẫn đến bầu cử. Thời hạn đệ trình đơn của các cơ sở y tế tương ứng là từ 90 đến 120 ngày. Tất nhiên, đơn có thể được đệ trình sau khi hợp đồng hết hạn. Tuy nhiên, 60 ngày cuối cùng trong thời hạn của hợp đồng rào cản được gọi là thời hạn “cách ly”. Trong thời hạn này, các bên của hợp đồng hiện hữu được tự do thương thảo một hợp đồng mới hoặc gia hạn hợp đồng cũ. Nếu các bên đạt được thỏa thuận trong thời gian này, thì đơn xin bầu cử sẽ không được chấp thuận cho đến 90 ngày trước ngày hết thời hạn của hợp đồng rào cản mới.

Khi nào có thể đệ đơn thỉnh cầu nếu có một hợp đồng hiện hữu

Ngoài nguyên tắc hợp đồng rào cản, NLRB còn thiết lập một nguyên tắc khác là khi một đại diện đã được Ủy Ban chứng nhận, thì chứng nhận đó mặc nhiên sẽ ràng buộc các bên ít nhất là

Hiệu lực của chứng nhận

1 năm và đơn xin bầu cử được đệ trình trước khi kết thúc năm chứng nhận sẽ bị hủy bỏ. Trường hợp đại diện đã được chứng nhận và doanh nghiệp ký kết một hợp đồng thương lượng tập thể hợp lệ trong năm, thì hợp đồng này sẽ chi phối, và khi nào đơn xin bầu cử có thể được đệ trình sẽ được xác định theo nguyên tắc hợp đồng ràng buộc của Ủy Ban.

Mục 9(c)(3) nghiêm cấm tổ chức bầu cử trong bất kỳ đơn vị thương lượng tập thể hoặc phân cấp nào của đơn vị đó nếu đã có một cuộc bầu cử hợp lệ được tổ chức trong vòng 12 tháng trước đó. Tuy nhiên, một cuộc bầu cử mới có thể được tổ chức cho một đơn vị lớn hơn, không phải cho cùng đơn vị hoặc phân cấp đã bầu cử. Ví dụ: nếu tất cả nhân viên sản xuất và bảo trì của một Doanh Nghiệp A, kể cả nhân viên vẽ trong phòng kỹ thuật của doanh nghiệp, được bao gồm trong một đơn vị thương lượng tập thể, thì một cuộc bầu cử cho tất cả nhân viên thuộc đơn vị này sẽ ngăn cản một cuộc bầu cử khác cùng cho tất cả nhân viên thuộc đơn vị này trong 12 tháng. Tương tự, một cuộc bầu cử riêng cho các nhân viên vẽ kỹ thuật chỉ ngăn cản một cuộc bầu cử khác cho các nhân viên vẽ kỹ thuật đó trong 12 tháng. Tuy nhiên, một cuộc bầu cử riêng cho nhân viên vẽ kỹ thuật sẽ không ngăn cản một cuộc bầu cử sau đó trong 12 tháng cho tất cả nhân viên sản xuất và bảo trì, bao gồm cả nhân viên vẽ kỹ thuật.

Ủy Ban hiểu rằng Mục 9(c)(3) chỉ nghiêm cấm việc tổ chức bầu cử trong thời hạn 12 tháng, nhưng không nghiêm cấm việc đệ đơn xin bầu cử. Theo đó, NLRB sẽ chấp thuận đơn xin bầu cử được đệ trình không quá 60 ngày trước ngày kết thúc thời hạn 12 tháng. Tất nhiên, bầu cử sẽ không được tổ chức, cho đến khi hết thời hạn 12 tháng. Nếu bầu cử được tổ chức và có đại diện được chứng nhận, thì chứng nhận đó sẽ có hiệu lực trong 1 năm và việc đệ đơn xin một cuộc bầu cử khác cho cùng đơn vị sẽ bị hủy bỏ nếu được đệ trình trong thời hạn 1 năm sau ngày chứng nhận. Nếu bầu cử được tổ chức và không có đại diện được chứng nhận, thì lần bầu cử này sẽ ngăn cản lần bầu cử khác trong 12 tháng. Đơn xin bầu cử lại cho cùng đơn vị có thể được đệ trình không quá 60 ngày trước ngày hết thời hạn 12 tháng và bầu cử có thể được tổ chức sau thời hạn 12 tháng này.

Mục 9(c)(1) quy định rằng nếu có nhu cầu đại diện, thì NLRB phải xác định nhu cầu này bằng phương thức bầu cử bỏ phiếu kín. Trong bầu cử đại diện, nhân viên được quyền chọn một, nhiều hoặc không chọn đại diện nào. Để được chứng nhận là đại diện thương lượng, một cá nhân hoặc nghiệp đoàn phải được đa số phiếu hợp lệ ủng hộ.

Bầu cử có thể được tổ chức theo một thỏa thuận giữa doanh nghiệp và cá nhân hoặc nghiệp đoàn muốn đại diện cho nhân viên. Trong thỏa thuận này, các bên phải quy định thời gian và địa điểm, các ứng cử viên được đưa vào danh sách bầu cử và phương pháp xác định những người đủ tư cách bỏ phiếu. Các bên cũng sẽ ủy quyền cho Giám Đốc Khu Vực của NLRB tổ chức bầu cử.

Nếu các bên không đạt được thỏa thuận, thì Đạo Luật cho phép NLRB tổ chức bầu cử sau một phiên điều giải. Đạo Luật cũng cho phép Ủy Ban ủy quyền cho các Giám Đốc Khu Vực xác định các vấn đề liên

Hiệu lực của bầu cử từ trước

Khi nào có thể đệ đơn thỉnh cầu nếu đã có bầu cử từ trước

Bầu Cử Đại Diện

Thỏa thuận đồng ý bầu cử

quan đến bầu cử. Theo ủy quyền này, các Giám Đốc Khu Vực có thể xác định sự phù hợp của đơn vị, chỉ đạo tổ chức bầu cử và chứng nhận kết quả bầu cử. Theo yêu cầu của một bên, Ủy Ban có thể xem xét lại hoạt động của Giám Đốc Khu Vực, nhưng việc xem xét này không làm ngừng tiến trình bầu cử, trừ khi Ủy Ban ra lệnh ngừng bầu cử. Các chi tiết bầu cử thuộc quyền xử lý của Giám Đốc Khu Vực. Các vấn đề như ai có thể bỏ phiếu, khi nào bầu cử được tổ chức và tiêu chuẩn bầu cử như thế nào sẽ do các bên quyết định theo các nguyên tắc và quyết định của Ủy Ban.

Để được bỏ phiếu, nhân viên phải từng làm việc trong đơn vị đủ thời gian hợp lệ do Ủy Ban quy định và vẫn còn làm việc trong đơn vị tại thời điểm bầu cử. Về căn bản, thời hạn hợp lệ là kỳ hạn trả lương của doanh nghiệp ngay trước ngày bầu cử được tổ chức. Tuy nhiên, yêu cầu này không áp dụng cho người đang bị bệnh, nghỉ phép, bị nghỉ việc tạm thời, hoặc đang phục vụ trong quân đội trong danh sách người đi bầu. Quy tắc của NLRB là xét đến thực tế công việc có nhiều đặc thù trong một số ngành nghề. Trong các ngành này, điều kiện hợp lệ để bỏ phiếu được xác định theo những quy định riêng để mọi nhân viên có lợi ích liên tục thật sự về điều kiện làm việc được đi bỏ phiếu. Ví dụ về các quy định này, có thể thay đổi tùy từng trường hợp:

- Trong một trường hợp, nhân viên của một doanh nghiệp xây dựng được bỏ phiếu nếu họ đã làm việc cho doanh nghiệp ít nhất 65 ngày trong năm trước “ngày hợp lệ” cho cuộc bầu cử.
- Trong một trường hợp khác, nhân viên xếp dỡ tại cảng đã làm việc tối thiểu 700 giờ trong một năm hợp đồng xác định; và ít nhất 20 giờ trong mỗi tháng từ khi kết thúc năm hợp đồng đó đến ngày tổ chức bầu cử, được quyền bỏ phiếu.
- Nhân viên không chuyên của các đài phát thanh truyền hình và các nhạc sỹ trong ngành điện ảnh và thu âm được quyền bỏ phiếu nếu đã làm việc trong đơn vị ít nhất 2 ngày trong năm, trước ngày tổ chức bầu cử.

Ai xác định các vấn đề bầu cử

Ai có thể bỏ phiếu để bầu cử một người đại diện

Khi nào người đình công được bỏ phiếu

Mục 9(c)(3) quy định người đình công kinh tế đã bị thay thế bởi người làm dài hạn hợp lệ được bỏ phiếu trong “bất kỳ cuộc bầu cử nào được tổ chức trong vòng 12 tháng sau ngày bắt đầu đình công”. Người thay thế dài hạn cũng đủ điều kiện bỏ phiếu trong thời gian này. Theo nguyên tắc chung, người đình công được coi là người đình công kinh tế trừ khi NLRB kết luận là đình công vì biện pháp lao động bất công của doanh nghiệp. Việc người đình công kinh tế có đủ điều kiện bỏ phiếu hay không được xác định trong từng trường hợp cụ thể.

Khi nào thì tổ chức bầu cử

Thông thường, bầu cử được tổ chức trong vòng 30 ngày sau ngày được chỉ đạo. Giai đoạn công việc theo mùa vụ hoặc các thay đổi trong sản xuất làm cho người lao động không có mặt có thể dẫn đến việc xếp đặt một ngày bầu cử khác. Thông thường, bầu cử sẽ không được tổ chức khi có đơn cáo buộc sử dụng biện pháp lao động bất công có tính chất cản trở quyền tự do lựa chọn của nhân viên trong bầu cử, ngoại trừ, trong một số trường hợp, Ủy Ban có thể tổ chức bầu cử nếu bên cáo buộc đề nghị như vậy.

Tiến hành bầu cử

Bầu cử của NLRB được tiến hành theo các tiêu chuẩn nghiêm ngặt để giúp nhân viên bỏ phiếu có cơ hội tự do thể hiện ý nguyện muốn có người đại diện cho mục đích thương lượng tập thể hay không. Các chi tiết bầu cử, như thời gian, địa điểm, thông báo bầu cử, được trao quyền chủ động cho Giám Đốc Khu Vực, là người thường được sự đồng thuận của các bên về những vấn đề này. Bất kỳ bên nào tham gia bầu cử tin rằng các tiêu chuẩn bầu cử của Ủy Ban không được đáp ứng, thì trong vòng 7 ngày sau ngày kiểm phiếu xong, có thể đệ trình đơn phản đối bầu cử cho Giám Đốc Khu Vực chịu trách nhiệm giám sát bầu cử. Trong hầu hết mọi trường hợp, Giám Đốc Khu Vực giải quyết các phản đối này sẽ xin Ủy Ban ra quyết định.

Kết quả bầu cử sẽ bị hủy bỏ nếu trong quá trình bầu cử, theo xem xét của NLRB, đã có sự lộn xộn hoặc đe dọa trả thù, ảnh hưởng đến sự tự do lựa chọn của nhân viên. Trong từng trường hợp cụ thể, NLRB sẽ không nỗ lực xác định xem việc thực hiện bầu cử có thực sự cản trở sự tự do lựa chọn của nhân viên hay không, mà chỉ xem việc thực hiện bầu cử có khuynh hướng đó hay không. Nếu có lý do hợp lý để tin rằng việc thực hiện bầu cử đã có khuynh hướng cản trở sự tự do lựa chọn của nhân viên, thì kết quả bầu cử sẽ bị hủy bỏ. Ví dụ về các hoạt động bầu cử mà Ủy Ban coi là cản trở sự tự do lựa chọn của nhân viên là:

- Đe dọa mất việc làm hoặc phúc lợi từ doanh nghiệp hoặc nghiệp đoàn để tác động đến việc bỏ phiếu hoặc các hoạt động nghiệp đoàn của nhân viên.
- Trợ cấp phúc lợi hoặc hứa trợ cấp phúc lợi để tác động đến việc bỏ phiếu hoặc các hoạt động nghiệp đoàn của nhân viên.

- Doanh nghiệp sa thải nhân viên để ngăn cản hoặc khuyến khích hoạt động nghiệp đoàn của nhân viên hoặc nghiệp đoàn yêu cầu doanh nghiệp thực hiện việc này.
- Doanh nghiệp hoặc nghiệp đoàn tổ chức vận động bầu cử trước các nhóm nhân viên có tổ chức trong thời hạn 24 giờ trước khi bầu cử.
- Đã có sự kích động các nhóm sắc tộc hoặc tôn giáo bằng những phát biểu xúi giục của nghiệp đoàn hoặc doanh nghiệp.
- Đã có sự đe dọa hoặc sử dụng vũ lực hoặc bạo lực chống lại nhân viên của doanh nghiệp hoặc nghiệp đoàn để tác động đến việc bỏ phiếu của nhân viên.
- Đã có bạo lực hoặc xung đột lan rộng hoặc nổi sộ mất việc tràn lan gây trở ngại việc tổ chức một cuộc bầu cử công bằng do doanh nghiệp hoặc nghiệp đoàn gây ra.

Các biện pháp lao động bất công của doanh nghiệp được liệt kê ở Mục 8(a) của Đạo Luật và của nghiệp đoàn ở Mục 8(b). Mục 8(e) liệt kê các biện pháp lao động bất công chỉ diễn ra khi có sự cấu kết của doanh nghiệp và nghiệp đoàn. Bảng “Các Hình Thức Tranh Chấp” ở trang 22–23 giúp hiểu rõ mối quan hệ giữa các biện pháp lao động bất công khác nhau trong Đạo Luật này.

Mục 8(a)(1) nghiêm cấm doanh nghiệp “cản trở, không chế hoặc ép buộc nhân viên thực hiện các quyền đã được đảm bảo theo mục 7”. Mọi sự ngăn cản của doanh nghiệp đối với các quyền của nhân viên trong việc tổ chức, thành lập, tham gia hoặc ủng hộ nghiệp đoàn, thương lượng tập thể, tham gia các hoạt động có tổ chức để hỗ trợ hoặc bảo vệ lẫn nhau, hoặc từ chối bất kỳ hoặc tất cả hoạt động này, đều bị coi là các vi phạm theo mục này. Đây là điều nghiêm cấm chung đối với sự ngăn cản của doanh nghiệp, và doanh nghiệp bị coi như vi phạm mục này khi phạm phải bất kỳ điều nào khác trong biện pháp lao động bất công của doanh nghiệp. Do đó, bất kỳ khi nào có sự vi phạm Mục 8(a) (2), (3), (4), hoặc (5) thì cũng có sự vi phạm Mục 8(a)(1). Đây gọi là một “vi phạm gốc” của Mục 8(a)(1).

Tất nhiên, hoạt động của doanh nghiệp có thể độc lập vi phạm Mục 8(a)(1). Ví dụ về các vi phạm độc lập là:

- Đe dọa sa thải hoặc cắt giảm phúc lợi nếu nhân viên tham gia hoặc bỏ phiếu cho một nghiệp đoàn.
- Đe dọa đóng cửa nhà máy nếu nhà máy có nghiệp đoàn.

Các Biện Pháp Lao Động Bất Công của Doanh Nghiệp

Mục 8(a)(1)—Ngăn Cản các Quyền theo Mục 7

Ví dụ về các vi phạm theo Mục 8(a)(1)

- Chặt vấn nhân viên về các hoạt động nghiệp đoàn hoặc tư cách đoàn viên trong các trường hợp có thể khống chế hoặc ép buộc nhân viên.
- Dò xét hoặc có ý định dò xét các buổi tập hợp của nghiệp đoàn.
- Tăng lương có chủ ý về thời gian để ngăn cản nhân viên thành lập hoặc gia nhập nghiệp đoàn.

Mục 8(a)(2)—Chi Phối hoặc Tài Trợ và Hỗ Trợ Bất Hợp Pháp của Nghiệp Đoàn

Mục 8(a)(2) quy định là bất hợp pháp đối với một doanh nghiệp “chi phối hoặc cản trở việc thành lập hoặc hoạt động của bất kỳ nghiệp đoàn nào, việc đóng góp tài chính hoặc các hình thức hỗ trợ khác cho nghiệp đoàn”. Mục này không những cấm các “nghiệp đoàn công ty” do doanh nghiệp chi phối, mà còn nghiêm cấm doanh nghiệp đóng góp tài chính cho nghiệp đoàn mà mình thiên vị hoặc tạo các thuận lợi không phù hợp mà các nghiệp đoàn đối thủ không được hưởng.

Chi phối

Một nghiệp đoàn được coi là bị chi phối theo ý nghĩa của mục này, nếu doanh nghiệp đã can thiệp vào việc thành lập hoặc đã tài trợ và hỗ trợ điều hành và các hoạt động của nghiệp đoàn đó ở mức độ như là một tổ chức của doanh nghiệp thay vì là người đại diện thương lượng trung thực của nhân viên. Việc chi phối này là kết quả của một tập hợp nhiều yếu tố và đã được chứng minh là có thực, không chỉ là việc doanh nghiệp đứng ra thành lập, mà còn là việc doanh nghiệp quyết định hình thức tổ chức và những công việc sẽ thực hiện, hoặc các đại diện của giới quản lý tham gia thực chất vào các cuộc họp và các hoạt động của nghiệp đoàn và cố gắng tác động đến các hoạt động và chính sách của nghiệp đoàn.

Tài trợ và hỗ trợ bất hợp pháp

Một số hình thức hỗ trợ thấp hơn của doanh nghiệp đối với nghiệp đoàn có thể cấu thành việc “cản trở” bất hợp pháp dù nghiệp đoàn đó không bị coi là “bị chi phối” bởi doanh nghiệp. Ví dụ: doanh nghiệp không được hỗ trợ tài chính cho nghiệp đoàn bằng những khoản chi trực tiếp hoặc hỗ trợ tài chính gián tiếp. (Nhưng doanh nghiệp coi như không vi phạm điều cấm này khi cho phép nhân viên bàn thảo với doanh nghiệp và/hoặc nghiệp đoàn về các khiếu nại hoặc các hoạt động khác của nghiệp đoàn trong giờ làm việc mà không bị trừ lương).

Khi có nghiệp đoàn khác cạnh tranh để tập hợp nhân viên của doanh nghiệp, thì doanh nghiệp không được dành cho nghiệp đoàn mà mình thiên vị những ưu tiên mà nghiệp đoàn khác không được hưởng. Doanh nghiệp cũng không được thừa nhận một nghiệp đoàn khi biết có các nghiệp đoàn khác đang đệ đơn hợp lệ để xin Ủy Ban cho bầu cử đại diện. Tuy nhiên, khi doanh nghiệp và một nghiệp đoàn đã thiết lập quan hệ thương lượng, thì doanh nghiệp phải tiếp tục thương lượng với nghiệp đoàn đó, dù đang có một nghiệp đoàn khác nỗ lực tập hợp nhân viên.

Trong những trường hợp này, việc đệ trình đơn xin bầu cử của nghiệp đoàn đối thủ không ngăn cản việc tiếp tục hợp tác giữa doanh nghiệp và nghiệp đoàn hiện tại, trừ khi nghiệp đoàn hiện tại mất sự ủng hộ của đa số nhân viên.

Một doanh nghiệp vi phạm Mục 8(a)(2) khi:

- Đóng vai trò tích cực trong việc tổ chức nghiệp đoàn hoặc các ban đại diện nhân viên.
- Gây áp lực để nhân viên đóng góp tài chính cho nghiệp đoàn, ngoại trừ việc yêu cầu thực hiện một thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn hợp lệ.
- Cho phép một trong những nghiệp đoàn, đang cạnh tranh làm đại diện cho nhân viên, tuyên truyền tại các cơ sở của doanh nghiệp trong giờ làm việc và từ chối dành ưu tiên này cho các nghiệp đoàn khác.
- Lôi kéo và thu nhận, từ nhân viên và người xin việc trong thời gian làm thủ tục tuyển dụng, đơn xin làm đoàn viên và chữ ký ủy quyền thu hộ đoàn phí.

Ví dụ về các vi phạm theo Mục 8(a)(2)

Để khắc phục các biện pháp lao động bất công, NLRB phân biệt giữa việc chi phối một nghiệp đoàn và đóng góp một khoản không đến mức bị coi là hỗ trợ bất hợp pháp. Khi một nghiệp đoàn bị kết luận là bị chi phối bởi một doanh nghiệp, thì Ủy Ban đưa ra kết luận này sẽ lệnh cho nghiệp đoàn đó giải thể hoàn toàn khỏi vai trò đại diện của nhân viên. Nhưng, nếu nghiệp đoàn bị kết luận chỉ nhận được sự hỗ trợ của doanh nghiệp dưới mức bị coi là chi phối, thì Ủy Ban thường lệnh cho doanh nghiệp ngừng hỗ trợ và rút lại việc thừa nhận nghiệp đoàn này cho đến khi nghiệp đoàn đó được Ủy Ban chứng nhận là đại diện hợp lệ cho nhân viên.

Khắc phục các trường hợp hỗ trợ dưới mức chi phối do tài trợ và hỗ trợ bất hợp pháp

Mục 8(a)(3) coi là một biện pháp lao động bất công khi doanh nghiệp phân biệt đối xử với nhân viên “trong việc tuyển dụng, thời hạn tuyển dụng hoặc bất kỳ điều khoản hoặc điều kiện làm việc nào khác” nhằm mục đích khuyến khích hoặc ngăn cản việc tham gia nghiệp đoàn. Về căn bản, Đạo Luật coi là bất hợp pháp khi doanh nghiệp phân biệt đối xử trong tuyển dụng vì sự tham gia nghiệp đoàn hoặc tổ chức, hoạt động khác của nhân viên được bảo vệ theo Đạo Luật này. Một nhóm nhân viên, dù không có sự hiện diện của một nghiệp đoàn chính thức, cũng được coi là một nghiệp đoàn theo mục đích của Mục 8(a)(3). Ủy Ban cũng cấm phân biệt đối xử vì nhân viên đã từ chối tham gia các hoạt động nghiệp đoàn hoặc tổ chức, trừ khi đã có một thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn có hiệu lực. Việc phân biệt đối xử theo cách hiểu của Đạo Luật này sẽ bao gồm các hành động như từ chối thuê mướn, sai thải, giáng chức, giao những công việc hoặc vai trò kém hấp dẫn hơn hoặc cắt giảm các phúc lợi.

Mục 8(a)(3)— Phân Biệt Đối Xử với Nhân Viên

Như đã nói ở trên, Mục 8(a)(3) quy định rằng một nhân viên có thể bị sa thải vì không đóng góp các khoản chi phí hợp pháp cho đại diện thương lượng độc quyền

Ngoại lệ an ninh nghiệp đoàn của Mục 8(a)(3)

theo một thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn hợp pháp. Để thảo luận chi tiết hơn về vấn đề này, xin xem trang 2-4 ở trên.

Dù một thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn hợp lệ đang có hiệu lực, thì doanh nghiệp cũng không được đóng đoàn phí ban đầu và đoàn phí định kỳ cho nhân viên. Tuy nhiên, doanh nghiệp có thể khấu trừ các khoản này từ tiền lương của nhân viên và chuyển sang cho nghiệp đoàn đối với những nhân viên đã *tự nguyện* ký giấy ủy quyền “thu hộ” đoàn phí. Ủy quyền thu hộ này là không thể hủy bỏ trong thời gian không quá 1 năm. Nhưng nhân viên có thể rút lại ủy quyền thu hộ này sau khi một cuộc bầu cử do Ủy Ban tổ chức mà theo đó thẩm quyền duy trì thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn của nghiệp đoàn bị hủy bỏ.

Mục này không loại trừ quyền của doanh nghiệp được sa thải, chuyển hoặc đổi việc nhân viên chỉ đơn thuần vì lý do kinh tế, vì không tuân thủ công việc hoặc làm việc kém. Quyền này được áp dụng bình đẳng cho mọi nhân viên dù họ có tham gia hoạt động nghiệp đoàn hay không.

Trong các trường hợp doanh nghiệp kỷ luật nhân viên vì lý do vi phạm nguyên tắc công việc và vì đã tham gia các hoạt động nghiệp đoàn được bảo hộ, thì kỷ luật đó là trái luật trừ khi doanh nghiệp chứng minh rằng nhân viên đó sẽ cũng bị kỷ luật như vậy dù có tham gia hoạt động nghiệp đoàn được bảo hộ hay không.

Doanh nghiệp đang thương lượng trung thực với một nghiệp đoàn có thể đóng cửa đối với nhân viên được làm đại diện, thậm chí trước khi gặp bế tắc trong thương lượng, nếu doanh nghiệp làm như vậy để nâng cao vị thế của mình trong thương lượng. Nhưng việc đóng cửa này sẽ là trái luật nếu tại thời điểm đó, doanh nghiệp từ chối thương lượng bất hợp pháp hoặc thương lượng không trung thực. Sẽ cũng là bất hợp pháp nếu mục đích đóng cửa đối với nhân viên của doanh nghiệp là để ngăn chặn nhân viên đóng phí và tham gia các hoạt động nghiệp đoàn, nếu doanh nghiệp có động cơ thù nghịch với nghiệp đoàn. Do đó, việc đóng cửa để dập tắt nỗ lực của nghiệp đoàn trong việc tập hợp nhân viên của doanh nghiệp là vi phạm Đạo Luật này, khi việc đóng cửa này chỉ dành cho các nhân viên là đoàn viên của nghiệp đoàn đó. Nói cách khác, việc đóng cửa nhà máy là hợp pháp nếu nhằm mục đích ngăn chặn những tổn thất hoặc sự mất an toàn bất thường có thể xảy ra do việc đình công “tức thời”. Và một cuộc đình công đơn lẻ chống lại một doanh nghiệp đang tham gia trong thương lượng nhiều doanh nghiệp sẽ bảo hộ cho việc đóng cửa của bất kỳ doanh nghiệp nào khác đang tham gia trong cuộc thương lượng.

Ví dụ về các hình thức phân biệt đối xử bất hợp pháp theo Mục 8(a)(3) là:

- Sa thải nhân viên vì họ vận động người khác gia nhập một nghiệp đoàn.

Đạo Luật này không hạn chế quyền của doanh nghiệp được quyền sa thải vì các lý do kinh tế

Ví dụ về các vi phạm theo Mục 8(a)(3)

- Từ chối nhận lại nhân viên khi có chỗ trống công việc mà người đó đủ điều kiện làm vì họ đã tham gia vào một cuộc đình công hợp pháp của nghiệp đoàn.
- Cấp quyền “siêu thâm niên” cho những người được thuê mượn để thay thế cho những nhân viên tham gia vào một cuộc đình công hợp pháp.
- Giáng chức nhân viên vì họ tuyên truyền đơn thỉnh cầu của nghiệp đoàn cho các nhân viên khác yêu cầu doanh nghiệp tăng lương.
- Ngừng hoạt động sản xuất tại một nhà máy và sa thải nhân viên ở đó sau đó cho hoạt động sản xuất tương tự tại một nhà máy khác với những nhân viên mới vì nhân viên ở nhà máy cũ tham gia nghiệp đoàn.
- Từ chối các ứng viên đủ điều kiện cho công việc vì họ là đoàn viên của một nghiệp đoàn. Cũng sẽ là vi phạm nếu các ứng viên đủ điều kiện bị từ chối nhận vào làm việc vì họ không phải là đoàn viên hoặc là đoàn viên của nghiệp đoàn này thay vì là của nghiệp đoàn khác.

Mục 8(a)(4) coi là một biện pháp lao động bất công khi một doanh nghiệp “sa thải hoặc phân biệt đối xử với nhân viên vì lý do nhân viên đó đã đệ đơn cáo buộc hoặc làm chứng theo Đạo Luật này”. Điều khoản này bảo vệ quyền của nhân viên yêu cầu sự bảo vệ của Đạo Luật này bằng cách sử dụng các thủ tục của NLRB. Cũng như mục trước, Đạo Luật nghiêm cấm doanh nghiệp sa thải, đuổi việc hoặc sử dụng các hình thức phân biệt đối xử khác về điều kiện làm việc đối với những nhân viên đã đệ đơn cáo buộc lên NLRB, đã cam kết trước các điều tra viên của NLRB, hoặc đã làm chứng trước các phiên điều giải của NLRB. Các vi phạm mục này hầu hết cũng là vi phạm theo Mục 8(a)(3).

Ví dụ về các vi phạm của Mục 8(a)(4):

- Từ chối nhận lại nhân viên khi có chỗ trống công việc mà người đó đủ điều kiện vì họ đã đệ đơn lên NLRB cáo buộc việc họ bị sa thải vì tham gia các hoạt động nghiệp đoàn.
- Giáng chức nhân viên vì họ đã làm chứng trước phiên điều giải của NLRB.

Mục 8(a)(5) coi là trái luật khi một doanh nghiệp từ chối thương lượng một cách trung thực về tiền lương, giờ làm và các điều kiện làm việc khác với đại diện được lựa chọn bởi đa số nhân viên trong một đơn vị phù hợp cho việc thương lượng tập thể. Đại diện thương lượng muốn được thi hành các quyền của mình đối với một doanh nghiệp theo mục này phải chứng minh rằng mình được lựa chọn bởi đa số nhân viên, đơn vị thương lượng là phù hợp, mình đã yêu cầu thương lượng và doanh nghiệp đã từ chối thương lượng.

Mục 8(a)(4)—Phân biệt đối xử với Hoạt Động của NLRB

Ví dụ về các vi phạm theo Mục 8(a)(4)

Mục 8(a)(5)—Từ Chối Thương Lượng một cách Trung Thực

**CÁC HÌNH THỨC
TRANH CHẤP**

**I. I. CÁO BUỘC CÁC BIỆN PHÁP LAO ĐỘNG
BẤT CÔNG (TRANH CHẤP
C)**

Cáo Buộc Đối Với Doanh Nghiệp	Cáo Buộc Đối Với Nghiệp Đoàn		
<i>Mục của Đạo Luật CA</i>	<i>Mục của Đạo Luật CB</i>	<i>Mục của Đạo Luật CC</i>	<i>Mục của Đạo Luật CD</i>
<p><i>8(a)(1)</i> Cản trở, khống chế hoặc ép buộc nhân viên trong việc thực hiện các quyền được bảo hộ theo Mục 7 (tham gia hoặc ủng hộ nghiệp đoàn, hoặc từ chối nghiệp đoàn).</p> <p><i>8(a)(2)</i> Chi phối hoặc can thiệp vào việc thành lập hoặc hoạt động của nghiệp đoàn, đóng góp tài chính hoặc các hỗ trợ khác cho nghiệp đoàn.</p> <p><i>8(a)(3)</i> Phân biệt đối xử trong việc tuyển dụng, thời hạn tuyển dụng hoặc bất kỳ điều khoản hoặc điều kiện làm việc nào khác để khuyến khích hoặc ngăn cản việc tham gia nghiệp đoàn.</p> <p><i>8(a)(4)</i> Sa thải hoặc phân biệt đối xử đối với nhân viên vì nhân viên đó đã đệ đơn cáo buộc hoặc làm chứng theo Đạo Luật này.</p> <p><i>8(a)(5)</i> Từ chối thương lượng tập thể với đại diện của nhân viên.</p>	<p><i>8(b)(1)(A)</i> Không chế hoặc ép buộc nhân viên trong việc thực hiện các quyền được bảo hộ theo Mục 7 (tham gia hoặc ủng hộ nghiệp đoàn, hoặc từ chối nghiệp đoàn).</p> <p><i>8(b)(1)(B)</i> Không chế hoặc ép buộc doanh nghiệp trong việc chọn người đại diện cho mục đích thương lượng tập thể hoặc giải quyết các tranh chấp.</p> <p><i>8(b)(2)</i> Yêu cầu hoặc nỗ lực yêu cầu doanh nghiệp phân biệt đối xử với nhân viên.</p> <p><i>8(b)(3)</i> Từ chối thương lượng tập thể với doanh nghiệp.</p> <p><i>8(b)(5)</i> Yêu cầu nhân viên đóng đoàn phí quá cao hoặc có tính chất phân biệt đối xử.</p> <p><i>8(b)(6)</i> Yêu cầu hoặc nỗ lực yêu cầu doanh nghiệp chi trả hoặc đồng ý trả tiền hoặc vật phẩm có giá trị cho các dịch vụ không hoặc sẽ không được thực hiện.</p>	<p><i>8(b)(4)(i)</i> Tham gia, xúi giục hoặc kích động cá nhân đang làm việc cho bất kỳ người nào trong thương mại hoặc trong một ngành có ảnh hưởng đến thương mại tham gia, trong thời gian được tuyển dụng, vào việc đình công, nghỉ việc hoặc tẩy chay; hoặc (ii) đe dọa, ép buộc hoặc khống chế người trong thương mại hoặc trong một ngành có ảnh hưởng đến thương mại, nhằm một trong các mục đích:</p> <p>(A) Ép buộc hoặc yêu cầu doanh nghiệp hoặc người tự làm chủ tham gia bất kỳ nghiệp đoàn hoặc hiệp hội nghề nghiệp nào, hoặc ký kết bất kỳ thỏa thuận nào bị nghiêm cấm bởi Mục 8(e).</p> <p>(B) Ép buộc hoặc yêu cầu bất kỳ người nào ngừng sử dụng, mua bán, xếp dỡ, vận chuyển hoặc các xử lý khác đối với sản phẩm của nhà sản xuất, chế tạo hoặc chế biến khác hoặc ngừng kinh doanh với người khác, ép buộc hoặc yêu cầu doanh nghiệp khác thừa nhận hoặc thương lượng với một nghiệp đoàn làm đại diện cho nhân viên của doanh nghiệp, trừ khi nghiệp đoàn đó đã được chứng nhận.</p> <p>(C) Ép buộc hoặc yêu cầu doanh nghiệp thừa nhận hoặc thương lượng với một nghiệp đoàn cụ thể làm đại diện cho nhân viên nếu đã có một nghiệp đoàn khác được chứng nhận là người đại diện.</p>	<p><i>8(b)(4)(i)</i> Tham gia, xúi giục hoặc kích động cá nhân đang làm việc cho bất kỳ người nào trong thương mại hoặc trong một ngành có ảnh hưởng đến thương mại tham gia, trong thời gian được tuyển dụng, vào việc đình công, nghỉ việc hoặc tẩy chay; hoặc (ii) đe dọa, ép buộc hoặc khống chế người trong thương mại hoặc trong một ngành có ảnh hưởng đến thương mại, nhằm một trong các mục đích:</p> <p>(D) Ép buộc hoặc yêu cầu doanh nghiệp phân công công việc cụ thể cho nhân viên của một nghiệp đoàn, hội nghề nghiệp, hội ngành nghề hoặc hội giới cụ thể phân biệt so với nhân viên của các nghiệp đoàn hoặc hội nghề nghiệp, hội ngành nghề hoặc hội giới khác, trừ khi doanh nghiệp đó không tuân thủ một phán quyết hoặc chứng nhận của Ủy Ban.</p> <p style="text-align: center;">----- <i>Mục của Đạo Luật CG</i> -----</p> <p>Đình công, đứng cân, hoặc từ chối làm việc tập thể tại bất kỳ cơ sở y tế nào mà không thông báo cho cơ sở đó và Cơ Quan Trung Gian và Hòa Giải Liên Bang bằng văn bản 10 ngày trước khi tiến hành.</p>

**CÁC HÌNH THỨC TRANH
CHẤP—Tiếp theo**

1. I. CÁO BUỘC CÁC BIỆN PHÁP LAO ĐỘNG BẤT CÔNG (TRANH CHẤP C)		2. ĐƠN XIN CHỨNG NHẬN HOẶC HỦY CHỨNG NHẬN ĐẠI DIỆN (TRANH CHẤP R)	3. CÁC THỈNH CẦU KHÁC
Cáo Buộc Đối Với Nghiệp Đoàn	Cáo Buộc Chung Đối Với Nghiệp Đoàn và Doanh Nghiệp	Bồi hoặc Thay Mặt cho Nhân Viên	Bồi hoặc Thay Mặt cho Nhân Viên
Mục của Đạo Luật CP	Mục của Đạo Luật CE	Mục của Đạo Luật RC	Mục của Đạo Luật UD
<p>8(b)(7) Đứng cản hoặc xúi giục, đe dọa đứng cản nhân viên vào làm ở doanh nghiệp với một trong số các mục đích là ép buộc hoặc yêu cầu doanh nghiệp thừa nhận hoặc thương lượng một nghiệp đoàn làm đại diện cho nhân viên, ép buộc hoặc yêu cầu nhân viên của một doanh nghiệp chấp nhận lựa chọn nghiệp đoàn đó làm đại diện thương lượng tập thể cho họ, trừ khi nghiệp đoàn đó hiện thời đã được chứng nhận là đại diện cho những nhân viên này, khi:</p> <p>(A) doanh nghiệp đã thừa nhận hợp pháp nghiệp đoàn khác và yêu cầu người đại diện được đưa ra không phù hợp với Mục 9(c). (B) trong vòng 12 tháng trước đây, một cuộc bầu cử hợp lệ theo Mục 9(c) đã được tổ chức, hoặc</p> <p>(C) việc đứng cản được tiến hành mà đơn xin phép theo Mục 9(c) không được đệ trình trong một thời gian hợp lý, không quá 30 ngày kể từ ngày bắt đầu đứng cản; ngoại trừ việc đứng cản là nhằm mục đích tuyên truyền trung thực cho công chúng (kể cả người tiêu dùng) về việc doanh nghiệp không tuyển dụng đoàn viên của, hoặc ký hợp đồng với, một nghiệp đoàn, và không có tác động cản trở việc sản xuất hàng hóa hoặc cung cấp dịch vụ.</p>	<p>8(e) Ký kết một hợp đồng hoặc thỏa thuận (nghiệp đoàn và doanh nghiệp) mà trong đó doanh nghiệp tạm dừng hoặc trì hoãn, hoặc đồng ý tạm dừng hoặc trì hoãn việc xếp dỡ hoặc xử lý bất kỳ sản phẩm nào của doanh nghiệp khác, hoặc ngừng hoạt động kinh doanh với người khác.</p>	<p>9(c)(1)(A)(i) Thông báo rằng một nhóm đa số các nhân viên muốn có một đại diện thương lượng tập thể và doanh nghiệp đã từ chối thừa nhận đại diện này.*</p> <hr/> <p>Mục của Đạo Luật RD</p> <hr/> <p>9(c)(1)(A)(ii) Thông báo rằng một nhóm đa số nhân viên khẳng định rằng đại diện thương lượng đã được chứng nhận hoặc đang được thừa nhận không còn là người đại diện của họ nữa.*</p> <hr/> <p align="center">Bồi một Doanh Nghiệp</p> <hr/> <p>Mục của Đạo Luật RM</p> <hr/> <p>9(c)(1)(B) Thông báo rằng một hoặc nhiều đơn xin thừa nhận làm đại diện thương lượng độc quyền đã được gửi lên doanh nghiệp.*</p> <hr/> <p>*Nếu một cáo buộc theo mục 8(b)(7) được đệ trình cùng liên quan đến một doanh nghiệp, thì không bắt buộc phải có các yêu cầu của các đơn RC, RD và RM.</p>	<p>9(e)(1) Thông báo về việc nhân viên (ít nhất 30% nhân viên của một đơn vị phù hợp) muốn rút lại một thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn.</p> <hr/> <p align="center">Bồi Nghiệp Đoàn hoặc Doanh Nghiệp</p> <hr/> <p><i>Nguyên Tắc của Ủy Ban UC</i></p> <hr/> <p><i>Tiểu đoạn C</i> Làm rõ một đơn vị thương lượng hiện tại.</p> <hr/> <p><i>Nguyên Tắc của Ủy Ban AC</i></p> <hr/> <p><i>Tiểu đoạn C</i> Sửa đổi một chứng nhận đại diện thương lượng còn tồn tại.</p>

Các cáo buộc được đệ trình lên Ủy Ban Quản Hệ Lao Động Quốc Gia được cấp mã chữ và đánh số. Các cáo buộc biện pháp lao động bất công được phân loại là tranh chấp “C” và các đơn xin chứng nhận hoặc hủy chứng nhận được coi là các tranh chấp “R”. Bảng này cho biết các mã chữ được sử dụng cho các tranh chấp “C” ở bên trái, và các tranh chấp “R” ở trên, đồng thời cũng tóm tắt nội dung các điều mục liên quan.

Nghĩa vụ thương lượng bao gồm tất cả mọi vấn đề về mức lương, tiền lương, giờ làm hoặc các điều kiện làm việc khác. Đây là các chủ đề “bắt buộc” trong thương lượng mà một doanh nghiệp, cũng như đại diện của nhân viên, phải thương lượng trung thực, dù luật không yêu cầu “một bên nào phải chấp nhận đòi hỏi hoặc yêu cầu nhượng bộ”. Ngoài tiền lương và giờ làm, các chủ đề bắt buộc trong thương lượng có thể bao gồm, nhưng không giới hạn, trợ cấp hưu trí cho nhân viên hiện tại, tiền thưởng, bảo hiểm nhóm, thủ tục giải quyết khiếu nại, thực hành an toàn, thâm niên, thủ tục sa thải, đùổi việc, tuyển dụng lại, kỷ luật, và an ninh nghiệp đoàn. Một số quyết định quản lý như giao thầu phụ, tái bố trí công việc và các điều chỉnh sản xuất khác không phải là các chủ đề thương lượng bắt buộc, dù chúng có ảnh hưởng đến an ninh việc làm và điều kiện làm việc của nhân viên. Việc các quyết định này có là chủ đề thương lượng bắt buộc hay không phụ thuộc vào lý do của công việc đó. Dù doanh nghiệp không bắt buộc phải thương lượng về các quyết định của mình, nhưng cũng phải thương lượng về các ảnh hưởng của quyết định đó đối với nhân viên trong đơn vị. Với các chủ đề “không bắt buộc”, tức là các vấn đề hợp pháp nhưng không liên quan đến “tiền lương, giờ làm và các điều kiện làm việc khác”, thì các bên được quyền tự do thương lượng và thỏa thuận, nhưng không bên nào được quyền đòi hỏi phải thương lượng các chủ đề này khi bên kia phản đối.

Doanh nghiệp có nghĩa vụ thương lượng theo mục này, theo quy định của Mục 8(d), phải “tiếp xúc vào những thời điểm hợp lý và đàm phán trung thực về tiền lương, giờ làm và các điều khoản và điều kiện làm việc khác, hoặc thương lượng về một thỏa thuận hoặc các vấn đề phát sinh của một thỏa thuận, và việc thi hành một hợp đồng bằng văn bản trong đó bao gồm bất kỳ thỏa thuận nào đã đạt được nếu được một bên yêu cầu”.

Do đó, doanh nghiệp sẽ bị coi là vi phạm Mục 8(a)(5) nếu hoạt động đàm phán của doanh nghiệp, xét về tổng thể, cho thấy là doanh nghiệp không đàm phán trung thực để đi đến thỏa thuận. Tuy nhiên, sự trung thực của doanh nghiệp không còn là vấn đề quan trọng khi đàm phán của doanh nghiệp được coi là sự từ chối liên tục việc thương lượng một chủ đề bắt buộc. Ví dụ, doanh nghiệp bị coi là vi phạm, dù có trung thực hay không, khi từ chối thương lượng một chủ đề mà mình tin rằng đó không phải là một chủ đề bắt buộc, trong khi thực tế đó lại là một chủ đề bắt buộc.

Nghĩa vụ phải tiếp xúc và đàm phán của doanh nghiệp với đại diện nhân viên bao gồm cả nghĩa vụ phải làm việc với bất kỳ người nào được đại diện nhân viên chỉ định để tiến hành đàm phán. Doanh nghiệp không được quyền yêu cầu nghiệp đoàn chọn đại diện, và doanh nghiệp, về căn bản, phải thừa nhận đại diện được chỉ định.

Các chủ đề thương lượng yêu cầu

Nghĩa vụ thương lượng

Hành động vi phạm Mục 8(a)(5)

Nghĩa vụ tiếp xúc và đàm phán

Nghĩa vụ thương lượng của doanh nghiệp cũng bao gồm nghĩa vụ phải cung cấp, khi có yêu cầu, các thông tin “liên quan và cần thiết” nhằm giúp cho đại diện thương lượng của nhân viên đàm phán một cách sáng suốt và hiệu quả về tiền lương, giờ làm và các điều kiện làm việc khác.

Nghĩa vụ cung cấp thông tin

Khi đã có quá trình thương lượng giữa một nghiệp đoàn và một nhóm các doanh nghiệp, thì nhân viên do nghiệp đoàn này đại diện sẽ cấu thành một đơn vị thương lượng nhiều doanh nghiệp. Một khi đơn vị này được thiết lập, thì bất kỳ doanh nghiệp — hoặc nghiệp đoàn — nào tham gia thương lượng đều chỉ có thể rút lui khỏi quan hệ thương lượng nhiều doanh nghiệp bằng sự đồng ý của các bên hoặc bằng cách đệ đơn xin rút lui đúng thời điểm. Việc rút lui được coi là đúng thời điểm nếu một thông báo khẳng định rút lui được đưa ra gần thời điểm kết thúc một thỏa thuận thương lượng tập thể và trước khi bắt đầu thương lượng một thỏa thuận mới.

Thương lượng nhiều doanh nghiệp

Cuối cùng, nghĩa vụ thương lượng của doanh nghiệp còn bao gồm nghĩa vụ phải dừng các hành động đơn phương, tức là, tự thực hiện các hành động của riêng mình để giải quyết các vấn đề đang được yêu cầu thương lượng, và thay đổi các điều khoản và điều kiện làm việc mà không tham vấn ý kiến của đại diện nhân viên.

Nghĩa vụ tạm dừng các hành động đơn phương

Một doanh nghiệp mua lại hoặc sát nhập một doanh nghiệp khác phải có nghĩa vụ thừa nhận và thương lượng với nghiệp đoàn đã đại diện cho nhân viên trước khi doanh nghiệp được chuyển giao. Về căn bản, các nghĩa vụ thương lượng này là tồn tại—và bên mua được gọi là doanh nghiệp kế thừa—khi có sự liên tục thực sự trong doanh nghiệp mua lại, độc lập với việc mua bán và chuyển giao doanh nghiệp. Việc bên mua có được coi là một doanh nghiệp kế thừa hay không phụ thuộc vào một số yếu tố, như số lượng nhân viên được nhận lại bởi doanh nghiệp mua lại, tính tương tự trong hoạt động và sản phẩm của hai doanh nghiệp, phương thức mà doanh nghiệp mua lại sát nhập các hoạt động được mua vào các hoạt động khác, và tính chất của quan hệ thương lượng và thỏa thuận giữa nghiệp đoàn với doanh nghiệp bị mua.

Nghĩa vụ của doanh nghiệp kế thừa

Ví dụ về các vi phạm Mục 8(a)(5) như sau:

- Từ chối tiếp xúc với đại diện nhân viên vì nhân viên đang tham gia đình công.
- Đòi hỏi, cho đến khi việc thương lượng bị đổ vỡ, một điều khoản hợp đồng yêu cầu mọi nhân viên phải được bầu cử bỏ phiếu kín trước khi nghiệp đoàn tổ chức đình công.
- Từ chối cung cấp cho đại diện nhân viên thông tin chi phí và các dữ liệu khác của các kế hoạch bảo hiểm nhóm đang bảo vệ cho nhân viên.
- Thông báo tăng lương mà không tham vấn ý kiến của đại diện nhân viên.

Ví dụ về các vi phạm theo Mục 8(a)(5)

Mục 8(e) — Ký Kết một Thỏa Thuận Hàng Hóa Nóng

- Không thương lượng về hiệu lực của quyết định đóng cửa một trong các nhà máy của doanh nghiệp.

Mục 8(e), bổ sung Đạo Luật năm 1959, coi là một biện pháp lao động bất công khi nghiệp đoàn hoặc doanh nghiệp ký kết một thỏa thuận, thường gọi là thỏa thuận “hàng hóa nóng” hoặc “sản phẩm nóng”. Đạo Luật cũng không chế các ràng buộc có thể áp dụng cho việc giao thầu phụ của một doanh nghiệp. Điều khoản hàng hóa hoặc sản phẩm nóng điển hình được sử dụng trước sửa đổi Đạo Luật năm 1959 quy định rằng doanh nghiệp không được yêu cầu nhân viên vận chuyển hoặc gia công hàng hóa hoặc nguyên liệu, được đưa vào hoặc đưa ra khỏi, một doanh nghiệp được nghiệp đoàn coi là “bất công”. Hàng hóa này được gọi là “hàng hóa nóng”, do đó nó làm cho Mục 8(e) có một tên gọi nổi tiếng. Những điều khoản này không thông dụng trong ngành xây dựng hoặc vận tải.

Mục 8(e) nghiêm cấm doanh nghiệp và nghiệp đoàn ký kết một thỏa thuận trong đó doanh nghiệp đồng ý ngừng kinh doanh với doanh nghiệp khác và tuyên bố vô hiệu và mất hiệu lực thi hành bất kỳ thỏa thuận nào đã được ký kết. Cần lưu ý rằng, một cuộc đình công hoặc đứng cân, hoặc bất kỳ hoạt động nghiệp đoàn nào khác, hoặc việc đe dọa hành động, để ép buộc một doanh nghiệp chấp nhận một điều khoản hàng hóa nóng, hoặc ép buộc doanh nghiệp phải hành động tuân thủ điều khoản này, đều bị Ủy Ban coi là vi phạm Mục 8(b)(4). Có một số ngoại lệ cho ngành xây dựng và may mặc, và nghiệp đoàn có thể tìm cách, bằng hợp đồng, giữ lại cho đơn vị thương lượng các công việc của nhân viên trong đơn vị, hoặc bảo hộ các công việc “có thể đòi làm hợp lệ” trong đơn vị.

Trong ngành xây dựng, một nghiệp đoàn và một doanh nghiệp có thể thỏa thuận một điều khoản hạn chế việc giao thầu hoặc giao thầu phụ các công việc được thực hiện tại công trường. Điều khoản này có trong thỏa thuận giữa doanh nghiệp và nghiệp đoàn, quy định rằng nếu doanh nghiệp giao thầu phụ công việc thì phải giao cho một doanh nghiệp có thỏa thuận với nghiệp đoàn. Nghiệp đoàn trong ngành xây dựng có thể tham gia đình công và đứng cân để đạt được, không phải là ép buộc, các ràng buộc hợp đồng có tính chất này. Tương tự, trong ngành may mặc, một doanh nghiệp và một nghiệp đoàn có thể thỏa thuận rằng các công việc sẽ được làm trên hàng hóa hoặc tại cơ sở của một nhà phân phối hoặc nhà sản xuất, hoặc các công việc là một phần của “một chu trình sản xuất liên hoàn trong ngành may mặc và thời trang”, chỉ có thể giao thầu phụ cho một doanh nghiệp đã có thỏa thuận với nghiệp đoàn. Ngoại lệ này, không giống như của ngành xây dựng, cho phép một nghiệp đoàn trong ngành may mặc, không chỉ cố gắng đạt được, mà còn ép buộc, ràng buộc trong hợp đồng thầu phụ bằng việc đình công, đứng cân, hoặc các hoạt động hợp pháp khác.

Những điều bị nghiêm cấm

Các ngoại lệ trong ngành xây dựng và may mặc

Mục 8(b)(1)(A) nghiêm cấm nghiệp đoàn hoặc đại diện của nghiệp đoàn “khống chế hoặc ép buộc nhân viên trong việc thực hiện các quyền được bảo hộ theo mục 7”. Mục này cũng khẳng định rằng đây không phải là quy định làm “phương hại đến quyền của nghiệp đoàn được đặt ra các quy tắc riêng của mình” liên quan đến đoàn viên trong nghiệp đoàn.

Cũng như Mục 8(a)(1), Mục 8(b)(1)(A) bị vi phạm bởi việc đơn phương khống chế hoặc ép buộc nhân viên trong việc thực hiện các quyền được bảo hộ theo Mục 7, bất kể việc có vi phạm các điều khoản khác của Mục 8(b) hay không. Khi doanh nghiệp vi phạm Mục 8(a)(2), (3), (4) và (5) cũng sẽ bị coi là vi phạm Mục 8(a)(1), Ủy Ban đã xem xét, theo chủ đích của Quốc Hội, khi ban hành Mục 8(b)(1)(A), rằng việc vi phạm các Mục từ 8(b)(2) đến (7) cũng không bị coi là vi phạm “gốc” của Mục 8(b)(1)(A). Tuy nhiên, Ủy Ban quy định rằng, việc ký kết hoặc thực hiện các thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn trái luật hoặc các thỏa thuận tuyển dụng có điều kiện tuyển dụng phải là đoàn viên không chỉ vi phạm Mục 8(b)(2) mà còn vi phạm Mục 8(b)(1)(A), vì hành động này khống chế hoặc ép buộc nhân viên trong việc thực hiện các quyền theo Mục 7.

Các hoạt động của nghiệp đoàn có tính toán hợp lý để khống chế hoặc ép buộc nhân viên thực hiện các quyền theo Mục 7 là vi phạm Mục 8(b)(1)(A), dù sau đó nghiệp đoàn có thực sự khống chế hoặc ép buộc được nhân viên hay không.

Nghiệp đoàn có thể vi phạm Mục 8(b)(1)(A) do các hành động ép buộc của viên chức hoặc đại diện nghiệp đoàn, việc đứng cản trên hàng do nghiệp đoàn tổ chức, hoặc các hành động ép buộc của người đình công trước sự chứng kiến của các đại diện nghiệp đoàn mà không phản đối hành động đó.

Việc ép buộc trái luật có thể bao gồm các hành động cụ thể được thực hiện bởi một nhân viên như việc tấn công, đe dọa dùng vũ lực và đe dọa tác động đến tình trạng việc làm của một nhân viên. Việc ép buộc cũng bao gồm các hình thức gây áp lực khác đối với nhân viên như các hoạt động của nghiệp đoàn khi làm đại diện thương lượng độc quyền cho nhân viên (xem Mục 9(a), trang 10). Nghiệp đoàn với vai trò đại diện thương lượng pháp lý phải có nghĩa vụ làm đại diện công bằng cho tất cả nhân viên được mình đại diện. Nghiệp đoàn được nhiều quyền tự quyết hợp lý khi thực thi chức năng đại diện, nhưng nghiệp đoàn sẽ vi phạm Mục 8(b)(1)(A) nếu, trong vai trò đại diện thương lượng pháp lý của nhân viên, thực hiện hoặc không thực hiện, các hành động gắn với việc tuyển dụng vì các hoạt động của nghiệp đoàn hoặc vì bất kỳ lý do nào khác không thích hợp hoặc tùy tiện như lý do sắc tộc hay giới tính của nhân viên.

Biện Pháp Lao Động Bất Công của Nghiệp Đoàn

Mục 8(b)(1)(A)— Không Chế và Ép Buộc Nhân Viên

So sánh Mục 8(b)(1)(A) với Mục 8(a)(1)

Hành động vi phạm Mục 8(b)(1)(A)

Mục 8(b)(1)(A) thừa nhận quyền của nghiệp đoàn trong việc thiết lập và thực hiện điều lệ đoàn viên và kiểm soát các quan hệ nội bộ của mình. Quyền này bị khống chế đối với các điều lệ và nguyên tắc của nghiệp đoàn có ảnh hưởng đến quyền của nhân viên khi là đoàn viên và không được ép buộc thi hành bằng những hoạt động ảnh hưởng đến việc làm của nhân viên. Đồng thời, những nguyên tắc được bảo hộ phải thuộc về các vấn đề pháp lý của nghiệp đoàn như việc khuyến khích đoàn viên ủng hộ các cuộc đình công hợp pháp hoặc tham gia các cuộc họp của nghiệp đoàn. Các nguyên tắc mâu thuẫn với chính sách công cộng, như nguyên tắc hạn chế quyền được đệ đơn cáo buộc các biện pháp lao động bất công của đoàn viên là không được bảo hộ. Và nghiệp đoàn không được xử phạt đoàn viên do việc họ đệ trình đơn xin hủy chứng nhận, cho dù nghiệp đoàn có thể trục xuất người này. Nguyên tắc cấm đoàn viên xin ra khỏi nghiệp đoàn là trái luật. Nghiệp đoàn không được xử phạt đoàn viên cũ vì bất kỳ hoạt động nào được bảo hộ, trong hoặc sau, khi người này ra khỏi nghiệp đoàn.

Ví dụ về các hoạt động khống chế hoặc ép buộc vi phạm Mục 8(b)(1)(A) khi do một nghiệp đoàn hoặc đại diện của nghiệp đoàn thực hiện, bao gồm:

- Đứng cản đại trà với số lượng đủ lớn để cản trở nhân viên không đình công vào nhà máy.
- Có hành động ép buộc hoặc dùng vũ lực trên hàng rào cản, hoặc liên quan đến đình công.
- Đe dọa gây thương tích thân thể cho các nhân viên không đình công.
- Đe dọa nhân viên rằng họ sẽ mất việc nếu không ủng hộ các hoạt động của nghiệp đoàn.
- Tuyên bố với các nhân viên phản đối nghiệp đoàn rằng họ sẽ mất việc nếu nghiệp đoàn chiếm được đa số trong nhà máy.
- Ký kết một thỏa thuận với doanh nghiệp đã thừa nhận nghiệp đoàn là đại diện thương lượng độc quyền cho nhân viên khi nghiệp đoàn không được sự lựa chọn của đa số nhân viên.
- Trưng phạt hoặc trục xuất các đoàn viên vượt qua hàng rào cản đã bị coi là bất hợp pháp theo Đạo Luật này hoặc hàng rào cản đó vi phạm thỏa thuận cấm đình công.
- Trưng phạt nhân viên vì vượt qua hàng rào cản sau khi người này ra khỏi nghiệp đoàn.
- Trưng phạt hoặc trục xuất các đoàn viên đã đệ đơn cáo buộc các biện pháp lao động bất công lên Ủy Ban hoặc tham gia vào một cuộc điều tra do Ủy Ban tiến hành.

Sau đây là ví dụ các hoạt động khống chế hoặc ép buộc vi phạm Mục 8(b)(1)(A) khi do một nghiệp đoàn với vai trò làm đại diện thương lượng độc quyền thực hiện:

- Từ chối giải quyết khiếu nại để trả thù một sự chỉ trích của đoàn viên đối với các viên chức của nghiệp đoàn.

Ví dụ về các vi phạm theo Mục 8(b)(1)(A)

- Duy trì quy chế thâm niên với một doanh nghiệp mà theo đó thâm niên được căn cứ vào vai trò đại diện trước đây của nghiệp đoàn đối với nhân viên tại những nơi khác.
- Từ chối giới thiệu việc làm đến một đơn vị do nghiệp đoàn làm đại diện trên căn bản sắc tộc hoặc hoạt động nghiệp đoàn của ứng viên.

Mục 8(b)(1)(B) nghiêm cấm nghiệp đoàn không chế hoặc ép buộc doanh nghiệp trong việc chọn lựa một đại diện thương lượng. Nghiêm cấm này được áp dụng, bất kể nghiệp đoàn có là đại diện cho số đông của nhân viên trong đơn vị hay không. Nghiêm cấm này cũng áp dụng cho việc nghiệp đoàn ép buộc một đoàn viên đang là đại diện của doanh nghiệp trong việc giải quyết tranh chấp. Mục này coi là vi phạm đối với các hành động sau:

- Chỉ yêu cầu tiếp xúc với chủ sở hữu công ty và từ chối tiếp xúc với luật sư mà công ty đã chọn làm đại diện khi thương lượng hợp đồng, và đe dọa đình công để ép buộc công ty chấp nhận yêu cầu này.
- Đình công đối với các thành viên trong một hiệp hội doanh nghiệp đang thương lượng với nghiệp đoàn dưới danh nghĩa là đại diện chung của hiệp hội doanh nghiệp để ép buộc các doanh nghiệp bị đình công ký kết các thỏa thuận riêng lẻ với nghiệp đoàn.
- Yêu cầu, trong khi thương lượng hợp đồng, rằng doanh nghiệp phải chấp thuận các điều kiện làm việc sẽ được thiết lập bởi một nhóm thương lượng mà doanh nghiệp không trực thuộc.
- Trừng phạt hoặc trục xuất các giám sát vì cách thức mà họ vận dụng hợp đồng đã thương lượng khi thực hiện các chức năng giám sát hoặc vì họ vượt qua hàng rào cản trong một cuộc đình công để thực hiện các nghĩa vụ giám sát.

Mục 8(b)(2) coi là một biện pháp lao động bất công khi một nghiệp đoàn yêu cầu một doanh nghiệp phân biệt đối xử với một nhân viên vi phạm Mục 8(a)(3). Như đã thảo luận ở phần trước, Mục 8(a)(3) nghiêm cấm doanh nghiệp phân biệt đối xử với nhân viên về vấn đề tiền lương, giờ làm và các điều kiện làm việc khác với mục đích khuyến khích hoặc ngăn cản nhân viên tham gia nghiệp đoàn. Tuy nhiên, mục này cho phép ký kết các thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn trong những điều kiện nhất định. (Xem trang 2–4 ở trên).

Ví dụ: một nghiệp đoàn vi phạm Mục 8(b)(2) bằng việc yêu cầu doanh nghiệp phân biệt đối xử với một nhân viên vì người này không đóng các khoản phí hợp pháp cho nghiệp đoàn khi không có một thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn có hiệu lực (xem trang 2–4 ở trên). (Xem trang 2–4 ở trên). Mục này cũng có thể bị vi phạm bởi các thỏa thuận hoặc dàn xếp với doanh nghiệp với các điều kiện làm việc hoặc phúc lợi bất hợp pháp để trở thành đoàn viên, thực hiện

Mục 8(b)(1)(B)— Không Chế và Ép Buộc Doanh Nghiệp

Ví dụ về các vi phạm theo Mục 8(b)(1)(B)

Mục 8(b)(2)—Yêu Cầu hoặc Nỗ Lực Yêu Cầu Phân Biệt Đối Xử

Hành động vi phạm Mục 8(b)(2)

các nghĩa vụ đoàn viên hoặc vì những lý do tùy tiện. Hoạt động của nghiệp đoàn ảnh hưởng đến việc làm của nhân viên trái với các điều khoản của hợp đồng thương lượng sẽ vi phạm mục này. Nhưng những hoạt động của nghiệp đoàn gây phương hại đến một cá nhân nhân viên mà việc tuyển dụng cá nhân nhân viên đó không vi phạm Mục 8(b)(2) nếu nó phù hợp với các điều khoản không phân biệt đối xử của một hợp đồng thương lượng bảo vệ cho quyền lợi của toàn bộ đơn vị thương lượng hoặc cho một số mục đích pháp lý khác.

Để xác định việc một nghiệp đoàn đã yêu cầu doanh nghiệp phân biệt đối xử, không cần thiết phải chứng minh rằng mọi yêu cầu có chủ đích đã được đưa ra. Hoạt động của nghiệp đoàn, cùng với những tuyên bố yêu cầu hoặc đề nghị một hành động mong muốn của doanh nghiệp, là đầy đủ để kết luận vi phạm theo mục này nếu nghiệp đoàn chứng minh được hành động của mình là hậu quả của sự phân biệt đối xử của doanh nghiệp.

Các hợp đồng hoặc sự dàn xếp không chính thức với một nghiệp đoàn trong đó doanh nghiệp giải quyết ưu tiên cho đoàn viên là vi phạm Mục 8(b)(2). Sẽ không trái luật khi doanh nghiệp và nghiệp đoàn ký kết một thỏa thuận mà trong đó doanh nghiệp đồng ý tuyển dụng nhân viên mới độc quyền qua sản tuyển dụng của nghiệp đoàn chừng nào không có một điều khoản trong thỏa thuận đó hoặc một biện pháp thực tế có sự phân biệt đối xử giữa nhân viên bên ngoài với đoàn viên nghiệp đoàn, hoặc các phân biệt đối xử khác về nghĩa vụ đoàn viên. Cả thỏa thuận và biện pháp thực tế của sản tuyển dụng phải là không phân biệt đối xử; việc giới thiệu việc làm phải được thực hiện mà không xét đến tư cách đoàn viên hoặc các vấn đề ngoài lề và tùy tiện khác như vấn đề sắc tộc. Các tiêu chuẩn và thủ tục giới thiệu việc làm, dù không có sự phân biệt đối xử trên giấy tờ, vẫn bị coi là trái luật khi nó kể tục các điều kiện giới thiệu việc làm có phân biệt đối xử trước đây. Tuy nhiên, một nghiệp đoàn, khi soạn thảo các tiêu chuẩn giới thiệu việc làm, có thể xét đến các nhu cầu pháp định như việc chia sẻ các công việc đang trống và giảm thiểu ảnh hưởng của tình trạng thất nghiệp tại địa phương. Nghiệp đoàn cũng có thể tính phí giới thiệu việc làm nếu khoản chi phí này là tương ứng với chi phí hoạt động của dịch vụ này.

Các thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn yêu cầu nhân viên đóng góp một số khoản hợp pháp cho nghiệp đoàn sau khi được tuyển dụng là được phép theo mục này như đã thảo luận từ trước. Các thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn không đáp ứng các yêu cầu được liệt kê ở trang 3 sẽ không bảo hộ cho việc sa thải nhân viên. Nghiệp đoàn nỗ lực ép buộc doanh nghiệp ký kết một thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn trái luật, hoặc ký kết và duy trì hiệu lực của một thỏa thuận như vậy, sẽ là vi phạm Mục 8(b)(2), khi nghiệp đoàn nỗ lực thực hiện thỏa thuận này bằng cách sử dụng biện pháp sa thải nhân viên. Thậm chí khi có một điều khoản an ninh nghiệp đoàn đáp ứng tất cả các yêu cầu pháp lý để được hợp pháp theo Mục 8(a)(3), thì nghiệp đoàn cũng không hợp pháp khi yêu cầu doanh nghiệp sa thải nhân viên theo điều khoản này, trừ khi nhân viên đã được thông báo về thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn và nghĩa vụ cụ thể của họ theo thỏa thuận đó. Nghiệp đoàn sẽ vi phạm Mục 8(b)(2) nếu nỗ lực sử dụng các điều khoản an ninh nghiệp đoàn trong một hợp đồng để thu các khoản tiền ngoài các mục đích hợp pháp. (Xem trang 2-4 ở trên). Nghiệp đoàn không được đánh giá, trừng phạt và kỷ luật đoàn viên bằng việc sử dụng thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn.

Các thỏa thuận và biện pháp của sản tuyển dụng bất hợp pháp

Thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn bất hợp pháp

Ví dụ về các vi phạm của Mục 8(b)(2):

- Yêu cầu doanh nghiệp sa thải nhân viên vì họ truyền bá đơn yêu cầu thay đổi biện pháp lựa chọn người quản lý công việc của nghiệp đoàn.
- Yêu cầu doanh nghiệp sa thải nhân viên vì họ có phát biểu chống lại hợp đồng do nghiệp đoàn đề xuất.
- Ký kết một hợp đồng yêu cầu doanh nghiệp chỉ tuyển dụng đoàn viên của nghiệp đoàn hoặc các nhân viên “thỏa mãn” yêu cầu của nghiệp đoàn.
- Yêu cầu doanh nghiệp giám sát nhân viên của nhân viên vì họ tham gia vào các hoạt động chống lại nghiệp đoàn.
- Từ chối giới thiệu hoặc ưu tiên việc làm dựa trên sắc tộc hoặc hoạt động nghiệp đoàn khi giới thiệu việc làm cho các đơn vị được nghiệp đoàn đại diện.
- Muốn sa thải nhân viên theo một thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn do không đóng các khoản phạt của nghiệp đoàn.

Ví dụ về các vi phạm theo Mục 8(b)(2)

Mục 8(b)(3) coi là bất hợp pháp khi một nghiệp đoàn từ chối thương lượng trung thực với doanh nghiệp về tiền lương, giờ làm và các điều kiện làm việc khác nếu nghiệp đoàn đó là đại diện cho nhân viên của doanh nghiệp. Mục này quy định đối với nghiệp đoàn các nghĩa vụ thương lượng trung thực tương tự như của doanh nghiệp theo Mục 8(a)(5). Cả nghiệp đoàn và doanh nghiệp đều phải tuân thủ thủ tục được quy định trong Mục 8(d) trước khi chấm dứt hoặc sửa đổi một hợp đồng hiện hữu (xem trang 8).

Nghiệp đoàn đại diện cho nhân viên phải tiếp xúc, vào những thời điểm phù hợp, với doanh nghiệp hoặc đại diện của doanh nghiệp, và phải đàm phán trung thực các vấn đề về tiền lương, giờ làm hoặc các điều kiện làm việc khác, hoặc thương lượng về một thỏa thuận, hoặc các vấn đề phát sinh của một thỏa thuận, và phải ký kết một thỏa thuận bằng văn bản nếu được yêu cầu và đã đạt được. Nghĩa vụ này không yêu cầu nghiệp đoàn hoặc doanh nghiệp phải chấp nhận một đề nghị cho bên kia đưa ra hoặc một nhượng bộ cho bên kia, nhưng yêu cầu thương lượng với tinh thần cởi mở trong việc nỗ lực đi đến thỏa thuận. Vì thế, trong khi nghiệp đoàn có thể cố gắng thương lượng hợp đồng để đạt được các mức lương và phúc lợi tốt hơn so với

**Mục 8(b)(3)—Từ Chối
Thương Lượng một cách
Trung Thực**

các thỏa thuận khác trong khu vực, nghiệp đoàn không được yêu sách các điều khoản này mà không cho doanh nghiệp cơ hội để thương lượng về nó. Tương tự, nghiệp đoàn có thể tìm kiếm *sự tự nguyện* thương lượng về các chủ đề không bắt buộc (trang 24), như một điều khoản cho quỹ phát triển nghề nghiệp, nhưng không được *yêu sách* trong thương lượng các chủ đề hoặc điều kiện thực hiện của một hợp đồng trong nỗ lực đạt được thỏa thuận của một chủ đề không bắt buộc.

Khi nghiệp đoàn thương lượng với một nhóm các doanh nghiệp trong một đơn vị thương lượng nhiều doanh nghiệp, thì nghiệp đoàn có thể rút khỏi việc thương lượng nhiều doanh nghiệp vào bất kỳ lúc nào và thương lượng riêng lẻ với một doanh nghiệp, nếu doanh nghiệp đó và nhóm các doanh nghiệp đồng ý cho nghiệp đoàn rút lui. Và thậm chí khi không có sự đồng ý của doanh nghiệp, nghiệp đoàn cũng có thể rút lui khỏi việc thương lượng nhiều doanh nghiệp bằng cách đưa ra một thông báo khẳng định rút lui vào thời điểm gần hết thời hạn hợp đồng cũ và trước khi bắt đầu thương lượng hợp đồng mới.

Mục 8(b)(3) không chỉ yêu cầu đại diện nghiệp đoàn thương lượng trung thực với doanh nghiệp, mà còn yêu cầu nghiệp đoàn có nghĩa vụ thương lượng công bằng cho nhân viên mà mình đại diện. Vì thế, nghiệp đoàn sẽ vi phạm Mục 8(b)(3) nếu thương lượng hợp đồng mâu thuẫn với nghĩa vụ này, như hợp đồng có các điều khoản phân biệt đối xử vì sắc tộc, hoặc từ chối các giải quyết tranh chấp của hợp đồng vì các lý do không thích hợp hoặc tùy tiện.

Mục 8(b)(3) bị vi phạm bởi một trong các hoạt động sau:

- Yêu cầu đưa các điều khoản trái luật pháp vào hợp đồng, như một nhà máy khép kín hoặc một sản tuyển dụng có phân biệt đối xử.
- Từ chối thương lượng một đề nghị hợp đồng bằng văn bản.
- Đình công chống lại một doanh nghiệp đã thương lượng, và tiếp tục thương lượng trên cơ sở nhiều doanh nghiệp, để ép buộc doanh nghiệp đó thương lượng riêng lẻ.
- Từ chối tiếp xúc với luật sư được chỉ định làm đại diện cho doanh nghiệp khi thương lượng.
- Chấm dứt một hợp đồng hiện hữu và đình công đòi hỏi một hợp đồng mới mà không thông báo cho doanh nghiệp, Cơ Quan Trung Gian và Hòa Giải Liên Bang, và cơ quan hòa giải tiểu bang, nếu có.
- Ra điều kiện cho việc thực thi một thỏa thuận có các điều khoản không bắt buộc như là một bảo lãnh thực hiện hợp đồng.
- Từ chối giải quyết một khiếu nại vì lý do sắc tộc, giới tính hoặc hoạt động nghiệp đoàn của một nhân viên mà nghiệp đoàn là người đại diện thương lượng pháp lý.

Ví dụ về các vi phạm theo Mục 8(b)(3)

Mục 8(b)(4) nghiêm cấm nghiệp đoàn tham gia đình công, tẩy chay hoặc các hoạt động cụ thể khác để đạt được một số mục tiêu hoặc “mục đích” nhất định theo cách gọi trong Đạo Luật này. Các hoạt động bị cấm được liệt kê trong các điều (i) và (ii), các mục tiêu được diễn giải trong các tiểu đoạn từ (A) đến (D). Nghiệp đoàn bị coi là sử dụng một biện pháp lao động bất công nếu sử dụng bất kỳ hình thức hoạt động nào liệt kê trong tiết (i) và (ii) làm phương tiện để đạt được bất kỳ mục đích nào trong bốn tiểu đoạn trên.

Điều (i) nghiêm cấm nghiệp đoàn tham gia, xúi giục hoặc kích động biểu tình, nghỉ làm hoặc từ chối thực hiện dịch vụ bởi “bất kỳ cá nhân nào đang làm việc cho người hoạt động thương mại hoặc trong một ngành có ảnh hưởng đến thương mại” vì một trong các mục đích được liệt kê trong các tiểu đoạn từ (A) đến (D). Cụm từ “xúi giục và kích động” được diễn giải theo Tòa Án Tối Cao Hoa Kỳ là đủ rộng để bao quát mọi hình thức tác động hoặc thuyết phục. Ví dụ: NLRB đã phán xét việc nghỉ làm tại một công trường xây dựng bị đứng cản là được “xúi giục” bởi một nghiệp đoàn thông qua các đại diện nghiệp vụ của mình, là người khi được tuyên truyền về việc đứng cản, đã nói với những người đốc công rằng họ (các đại diện nghiệp vụ) sẽ không làm việc đăng sau hàng rào cản. Ở đây việc tuyên truyền được hiểu không chỉ là xúi giục những người đốc công rời bỏ công việc, mà còn xúi giục họ chuyển tải thông tin này cho nhân viên của họ, và việc này coi như là đã thông báo cho các nhân viên khác là họ sẽ không làm việc đăng sau hàng rào cản. Thuật ngữ “người” được định nghĩa trong Mục 2(1) là bao gồm “một hoặc nhiều cá nhân, nghiệp đoàn, liên minh, hiệp hội, công ty” và các pháp nhân khác. Theo định nghĩa này, “người” được hiểu rộng hơn “doanh nghiệp”. Ví dụ: một công ty đường sắt, được bảo hộ bởi Đạo Luật Lao Động Đường Sắt, được loại trừ khỏi định nghĩa “doanh nghiệp” theo Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia, vì thế, doanh nghiệp đường sắt hoặc nhân viên của doanh nghiệp không được bảo hộ bởi Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia. Nhưng công ty đường sắt là một “người hoạt động thương mại” theo định nghĩa ở trên, và vì thế, một nghiệp đoàn bị cấm “xúi giục hoặc kích động” các cá nhân được một công ty đường sắt tuyển dụng tham gia việc đình công, nghỉ làm hoặc tẩy chay vì bất kỳ mục đích nào trong các tiểu đoạn từ (A) đến (D).

Điều (ii) coi là một biện pháp lao động bất công khi một nghiệp đoàn “đe dọa, ép buộc hoặc khống chế người hoạt động thương mại hoặc trong một ngành có ảnh hưởng đến thương mại” vì các mục đích bị nghiêm cấm. Dù không có sự đe dọa trực tiếp được nghiệp đoàn công bố, cũng có thể có sự ép buộc hoặc khống chế vi phạm điều này. Ví dụ: khi một nghiệp đoàn đứng cản tại một công trường xây dựng để yêu cầu loại bỏ một nhà thầu không theo nghiệp đoàn do vi phạm Mục 8(b)(4)(B), việc đứng cản đã xúi giục nhân viên của một số nhà thầu phụ khác nghỉ làm. Khi nhà thầu chính

Mục 8(b)(4)— Các Dạng Đình Công và Tẩy Chay Bị Cấm

*Hoạt động bị cấm: Xúi giục hoặc
kích động đình công, nghỉ làm
hoặc tẩy chay*

*Hoạt động bị cấm: Đe dọa,
ép buộc, và khống chế*

yêu cầu việc chấm dứt việc đứng cản, thì đại diện nghiệp vụ của nghiệp đoàn trả lời rằng việc đứng cản được dừng chỉ khi nhà thầu phụ không theo nghiệp đoàn phải rời khỏi công trường. NLRB sẽ coi đây là hành động “ép buộc và khống chế” theo nghĩa của điều (ii).

Mục 8(b)(4)(A) nghiêm cấm nghiệp đoàn áp dụng các hành động theo điều (i) hoặc (ii) để ép buộc doanh nghiệp hoặc người tự làm chủ tham gia nghiệp đoàn hoặc hiệp hội doanh nghiệp hoặc ép buộc doanh nghiệp ký kết một thỏa thuận hàng hóa nóng bị cấm bởi Mục 8(e). Ví dụ về các vi phạm của mục này là:

- Đe ép buộc một nhà phân phối bia tham gia nghiệp đoàn, nghiệp đoàn đã ngăn cản nhà phân phối này lấy bia từ một nhà máy bia bằng cách xúi giục nhân viên của nhà máy từ chối cấp bia theo đơn hàng của nhà phân phối này.
- Đe giữ cho đoàn viên của mình một số công việc bốc xếp tại một bãi xếp dỡ hàng của doanh nghiệp, nghiệp đoàn đã đứng cản để ép buộc doanh nghiệp tham gia vào một hiệp hội doanh nghiệp mà nghiệp đoàn đã có hợp đồng với hiệp hội đó.
- Một nghiệp đoàn đứng cản một doanh nghiệp (không thuộc ngành xây dựng và may mặc), hoặc đe dọa đứng cản doanh nghiệp, để ép buộc doanh nghiệp này ký kết một thỏa thuận mà trong đó doanh nghiệp sẽ chỉ kinh doanh với những người đã ký kết thỏa thuận với nghiệp đoàn.

Mục 8(b)(4)(B) là điều khoản tẩy chay thứ phát của Đạo Luật. Một việc tẩy chay thứ phát xảy ra khi nghiệp đoàn có tranh chấp với Công ty A và, bằng sự lan tỏa của tranh chấp này, xúi giục nhân viên của Công ty B ngừng sử dụng các sản phẩm của Công ty A, hoặc ép buộc Công ty B ngừng kinh doanh với Công ty A. Tranh chấp với Công ty A, gọi là doanh nghiệp “khởi phát”, hành động của nghiệp đoàn đối với Công ty B, gọi là doanh nghiệp “thứ phát”, do đó có thuật ngữ “tẩy chay thứ phát”. Trong nhiều trường hợp, doanh nghiệp thứ phát là khách hàng hoặc nhà cung cấp của doanh nghiệp khởi phát có tranh chấp với nghiệp đoàn. Về căn bản, Đạo Luật nghiêm cấm việc tẩy chay thứ phát và việc đe dọa tẩy chay thứ phát. Ví dụ các hình thức tẩy chay thứ phát bị nghiêm cấm:

- Đứng cản để ép buộc một doanh nghiệp ngừng kinh doanh với một doanh nghiệp khác mà doanh nghiệp khác này đã từ chối thừa nhận nghiệp đoàn.
- Yêu cầu nhân viên của một nhà thầu điện lạnh không làm công việc lắp ráp một hệ thống điều hòa không khí được chế tạo bởi doanh nghiệp không theo nghiệp đoàn mà tại doanh nghiệp chế tạo đó nghiệp đoàn đang vận động nhân viên.

Tiểu đoạn (A)— Mục đích bị cấm: Ép buộc về quyền đoàn viên trong một doanh nghiệp, nghiệp đoàn hoặc thỏa thuận hàng hóa nóng

Ví dụ về các vi phạm theo Mục 8(b)(4)(A)

Tiểu đoạn (B)— Mục đích bị cấm: Ép buộc thừa nhận một nghiệp đoàn chưa được chứng nhận

Ví dụ về các vi phạm theo Mục 8(b)(4)(B)

- Xúi giục nhân viên của một nhà thầu xây dựng không lắp đặt cửa được sản xuất bởi một nhà sản xuất không theo nghiệp đoàn hoặc nhà sản xuất đó thừa nhận một nghiệp đoàn đối thủ.
- Thông báo cho một doanh nghiệp rằng nhà máy sẽ bị đứng cân nếu doanh nghiệp này tiếp tục kinh doanh với một doanh nghiệp mà nghiệp đoàn đã quy kết là “bất công”.

Các điều cấm của Mục 8(b)(4)(B) không bảo vệ một doanh nghiệp thứ phát trước các ảnh hưởng thứ phát của các hành động của nghiệp đoàn nhằm trực tiếp vào doanh nghiệp khởi phát. Do đó, sẽ là hợp pháp khi một nghiệp đoàn xúi giục nhân viên của một nhà cung cấp thứ phát đang làm việc tại nhà máy của doanh nghiệp khởi phát không vượt qua hàng rào cân ở đó. Mục 8(b)(4)(B) cũng không cấm nghiệp đoàn ngăn chặn doanh nghiệp giao thầu phụ các công việc thường được nhân viên của mình làm, dù ảnh hưởng thứ phát của việc này có thể là để ép buộc doanh nghiệp ngừng kinh doanh với nhà thầu phụ đó.

Để được bảo vệ trước các hành động bị cấm của nghiệp đoàn theo tiêu đoạn này, doanh nghiệp thứ phát phải trung lập đối với các tranh chấp giữa nghiệp đoàn với doanh nghiệp khởi phát. Trong một số trường hợp, theo mục đích tẩy chay thứ phát, một doanh nghiệp được coi là một “đồng minh” của doanh nghiệp khởi phát, và do đó, không được bảo vệ trước các hành động của nghiệp đoàn. Một là xét đến đặc trưng sở hữu và quan hệ điều hành giữa doanh nghiệp khởi phát và thứ phát. Ở đây, một số yếu tố sẽ được xem xét, cụ thể là: Doanh nghiệp khởi phát và thứ phát được sở hữu và quản lý bởi cùng một hoặc nhiều chủ sở hữu hay không? Hai doanh nghiệp này có “hoạt động gắn kết chặt chẽ” hay không? Có thể coi là một doanh nghiệp đơn lẻ theo Đạo Luật này không? Một cách kiểm tra khác đối với mối quan hệ “đồng minh” là xét đến hành động của doanh nghiệp thứ phát. Nếu một doanh nghiệp, mặc dù tuyên bố mình là trung lập trong cuộc tranh chấp, nhưng hành động theo cách chứng tỏ đã từ bỏ vị trí “trung lập”, thì doanh nghiệp đó tự đưa mình vào hành động khởi phát của nghiệp đoàn. Ví dụ cho trường hợp này là một doanh nghiệp tuyên bố là trung lập, nhưng ký kết một thỏa thuận với doanh nghiệp bị đình công, trong đó chấp nhận và thực hiện các công việc được giao mà bình thường do nhân viên của doanh nghiệp bị đình công thực hiện, nhưng nay không thể thực hiện được vì nhà máy bị đóng cửa do đình công.

Khi nhân viên của một doanh nghiệp khởi phát và một doanh nghiệp thứ phát làm việc chung trong cùng các cơ sở làm việc, thì đây được coi là một trường hợp đặc biệt và các nguyên tắc thông thường sẽ không được áp dụng. Một ví dụ điển hình của trường hợp cơ sở chung hoặc “địa điểm chung” này là khi một nhà thầu phụ mà nghiệp đoàn đã có tranh chấp làm việc tại một công trường xây dựng cùng với các nhà thầu phụ khác mà nghiệp đoàn không có tranh chấp. Việc đứng cân tại địa điểm chung này là được phép nếu chỉ đơn phương nhắm đến doanh nghiệp khởi phát. Nhưng việc này sẽ bị cấm nếu nhắm vào các doanh nghiệp thứ phát

Khi nào doanh nghiệp không được bảo vệ trước các cuộc đình công và tẩy chay thứ phát

Khi nào nghiệp đoàn có thể đứng cân một doanh nghiệp có cơ sở chung với một doanh nghiệp khác

thường xuyên làm việc tại địa điểm chung đó. Để hỗ trợ việc xác định xem khi nào việc đứng cản tại một địa điểm chung chỉ nhắm đến doanh nghiệp khởi phát và do đó là hợp pháp, hoặc nhắm đến một doanh nghiệp thứ phát và do đó bất hợp pháp, NLRB và tòa án đã ban hành nhiều hướng dẫn khác nhau để đánh giá mục đích của việc đứng cản, bao gồm như sau.

Theo các điều kiện sau đây, việc đứng cản sẽ được coi là nhắm đến doanh nghiệp khởi phát, nếu:

1. Giới hạn ở những thời gian mà nhân viên của doanh nghiệp khởi phát làm việc ở địa điểm đó.
2. Giới hạn ở những thời gian mà doanh nghiệp khởi phát thực hiện các công việc bình thường tại đây.
3. Giới hạn ở những vị trí tương đối gần với nơi nhân viên của doanh nghiệp khởi phát làm việc.
4. Được thực hiện sao cho các biểu ngữ, băng rôn và diễn biến của việc đứng cản cho thấy rõ là chỉ tranh chấp với doanh nghiệp khởi phát và không tranh chấp với doanh nghiệp thứ phát.

Các hướng dẫn này được gọi là các tiêu chuẩn *Moore Dry Dock* từ vụ việc được NLRB quy định đầu tiên. Tuy nhiên, NLRB có thể coi việc đứng cản tại một địa điểm chung là bất hợp pháp bất kể nó tuân thủ tiêu chuẩn *Moore Dry Dock* hay không, nếu tuyên bố hoặc hành động của nghiệp đoàn cho thấy việc đứng cản này nhằm vào một mục đích trái luật pháp.

Trong một số trường hợp, một doanh nghiệp có thể quy định, hoặc dành riêng, một số công vào nhà máy hoặc vào cơ sở sản xuất của mình, để các nhà thầu sử dụng riêng. Nếu nghiệp đoàn có tranh chấp lao động với doanh nghiệp và đứng cản tại các cơ sở của doanh nghiệp, kể cả tại các công đã dành riêng, thì nghiệp đoàn có thể bị coi là vi phạm Mục 8(b)(4)(B). Tòa Án Tối Cao Hoa Kỳ đã quy định các trường hợp có thể bị coi là vi phạm như sau:

Phải có một công riêng, được đánh dấu và phân biệt với các công khác; công việc được thực hiện bởi những nhân viên sử dụng công đó phải không liên quan đến hoạt động bình thường của doanh nghiệp, và công việc phải thuộc loại, nếu được thực hiện khi nhà máy đang hoạt động bình thường, sẽ không cần thiết phải cắt bớt các hoạt động này.

Tuy nhiên, nếu công dành riêng được sử dụng bởi nhân viên cả của doanh nghiệp và nhà thầu, thì việc đứng cản được coi là khởi phát và không vi phạm Mục 8(b)(4)(B).

Mục 8(b)(4)(B) cũng nghiêm cấm các hành động thứ phát để ép buộc một doanh nghiệp thừa nhận hoặc thương lượng với một nghiệp đoàn chưa được chứng nhận là đại diện của nhân viên. Nếu một nghiệp đoàn thực hiện các hành động ở điều (i) hoặc (ii) chống lại một doanh nghiệp thứ phát, và mục đích của nghiệp đoàn

Đứng cản tại các công dành riêng cho nhà thầu

*Tiểu đoạn (B)— Mục đích bị cấm:
Ép buộc thừa nhận một nghiệp đoàn chưa được chứng nhận*

là sự thừa nhận của doanh nghiệp khởi phát, thì coi như nghiệp đoàn đã sử dụng một biện pháp lao động bất công theo mục này. Để xác định việc nghiệp đoàn có mục đích thừa nhận, thì không phải xem một đề nghị thừa nhận rõ ràng của nghiệp đoàn; mà một đề nghị ký hợp đồng, trong đó có hàm ý thừa nhận hoặc tối thiểu là thương lượng, là đủ để xác định một mục đích theo Mục 8(b)(4)(B).

Mục 8(b)(4)(C) nghiêm cấm nghiệp đoàn sử dụng các hành động theo điều (i) hoặc (ii) để ép buộc doanh nghiệp thừa nhận hoặc thương lượng với nghiệp đoàn không phải là nghiệp đoàn hiện đã được chứng nhận là đại diện cho nhân viên. Mục 8(b)(4)(C) không áp dụng khi nghiệp đoàn đứng cân chủ yếu là để phản đối các điều kiện làm việc dưới tiêu chuẩn của khu vực.

Mục 8(b)(4)(D) nghiêm cấm nghiệp đoàn tham gia vào các hành động trong điều (i) và (ii) nhằm mục đích ép buộc doanh nghiệp phân giao công việc nhất định cho “nhân viên của một nghiệp đoàn, hội nghề nghiệp, hội ngành nghề hoặc hội giới cụ thể hơn là cho nhân viên của nghiệp đoàn hoặc hội nghề nghiệp, hội ngành nghề hoặc hội giới khác”. Đạo Luật quy định một thủ tục đặc biệt để giải quyết các tranh chấp về việc phân giao công việc và sẽ được thảo luận ở phần sau của sách này (trang 50).

Điều khoản cuối cùng của Mục 8(b)(4) quy định rằng Mục 8(b)(4) không được viện dẫn để “để nghiêm cấm việc vận động đại chúng, ngoài việc đứng cân, nhằm mục đích tuyên truyền trung thực cho công chúng, bao gồm cả người tiêu dùng và đoàn viên của nghiệp đoàn, về một hoặc nhiều sản phẩm của một doanh nghiệp mà nghiệp đoàn đang có tranh chấp khởi phát với doanh nghiệp đó và được phân phối bởi một doanh nghiệp khác”. Việc vận động này không được bảo hộ nếu nó có “tác động lôi kéo bất kỳ người nào được tuyển dụng bởi bất kỳ doanh nghiệp nào khác” từ chối giao dịch bất kỳ hàng hóa hoặc thực hiện bất kỳ dịch vụ nào. Tòa Án Tối Cao Hoa Kỳ coi điều khoản này là cho phép nghiệp đoàn phát tờ rơi tại các cửa hàng của các chuỗi phân phối thực phẩm trung lập, vận động công chúng không mua một số hàng hóa nào đó được phân phối bởi một nhà bán sỉ mà nghiệp đoàn đang có tranh chấp khởi phát. Ngoài ra, tòa cũng coi việc đứng cân ôn hòa tại các cửa hàng trong một chuỗi nhà phân phối thực phẩm trung lập để thuyết phục khách hàng không mua sản phẩm của một doanh nghiệp bị đình công khi được bày bán tại các cửa hàng này là không bị cấm bởi Mục 8(b)(4).

Mục 8(b)(5) coi là bất hợp pháp khi nghiệp đoàn yêu cầu các nhân viên được bảo vệ bởi một thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn hợp pháp đóng đoàn phí với “mức phí mà Ủy Ban kết luận là quá cao hoặc có phân biệt đối xử trong tất cả mọi trường hợp”. Mục này cũng quy định rằng khi đưa ra kết luận này, Ủy Ban sẽ xem xét, trong số nhiều yếu tố khác, là “các biện pháp và thông lệ

Tiểu đoạn (C)— Mục đích bị cấm: Ép buộc thừa nhận một nghiệp đoàn khi một nghiệp đoàn khác đã được chứng nhận

Tiểu đoạn (D)— Mục đích bị cấm: Ép buộc phân giao công việc cho những nhân viên nhất định

Việc tuyên truyền như phát tờ rơi là được phép theo Mục 8(b)(4)

**Mục 8(b)(5)—
Đoàn Phí Quá Cao
hoặc có Phân Biệt
Đối Xử**

của nghiệp đoàn trong một ngành nghề cụ thể, và mức lương thực tế đang được trả cho những nhân viên liên quan”.

Ví dụ về các vi phạm của mục này là:

- Tính phí cho nhân viên cũ không tham gia nghiệp đoàn cho đến sau khi một thỏa thuận an ninh nghiệp đoàn có hiệu lực một mức phí ban đầu là \$15 trong khi tính phí cho nhân viên mới chỉ là \$35.
- Tăng phí ban đầu từ \$75 lên \$1250 và do đó, tính phí cho đoàn viên mới một mức phí bằng khoảng 4 tuần lương trong khi nghiệp đoàn khác trong cùng khu vực chỉ tính phí tương đương nửa tuần lương đầu tiên của nhân viên.

Mục 8(b)(6) nghiêm cấm nghiệp đoàn “yêu cầu hoặc nỗ lực yêu cầu doanh nghiệp chi trả, chuyển nhượng, hoặc đồng ý chi trả, chuyển nhượng, tiền hoặc vật phẩm có giá trị, có tính chất tổng tiền, cho các dịch vụ không hoặc sẽ không được thực hiện”.

Mục 8(b)(7) nghiêm cấm nghiệp đoàn chưa được chứng nhận là đại diện của nhân viên không được đứng cản hoặc đe dọa đứng cản vì mục đích được doanh nghiệp thừa nhận (đứng cản thừa nhận) hoặc được sự chấp nhận của nhân viên làm người đại diện (đứng cản có tổ chức). Mục đích của việc đứng cản được xác định từ tất cả các dữ kiện liên quan, kể cả thông điệp trên các biểu ngữ và các tranh luận giữa nghiệp đoàn và doanh nghiệp. Đứng cản “thừa nhận” trong Mục 8(b)(7) được hiểu là đứng cản để được sự thừa nhận ban đầu của doanh nghiệp là đại diện thương lượng cho nhân viên, hoặc để ép buộc doanh nghiệp, khi không chính thức thừa nhận nghiệp đoàn, duy trì một tập hợp các điều kiện làm việc chi tiết và cụ thể. Mục này không bao gồm việc đứng cản của một nghiệp đoàn đương nhiệm để tiếp tục được thừa nhận hoặc để ký kết hợp đồng mới. Mục này cũng không nghiêm cấm việc đứng cản để ngăn chặn việc doanh nghiệp hủy hoại các tiêu chuẩn khu vực về điều kiện lao động bằng cách hoạt động với chi phí lao động thấp hơn chi phí phổ biến theo các hợp đồng thương lượng trong khu vực.

Đứng cản thừa nhận và đứng cản có tổ chức bị nghiêm cấm trong ba trường hợp cụ thể.

- A. Khi doanh nghiệp đã thừa nhận hợp pháp một nghiệp đoàn khác và một cuộc bầu cử đại diện sẽ bị ngăn cản bởi các điều khoản của Đạo Luật hoặc các Nguyên Tắc của Ủy Ban, trong trường hợp có một hợp đồng hợp pháp giữa doanh nghiệp với một nghiệp đoàn khác (8(b)(7)(A)).

(Một nghiệp đoàn được coi là được thừa nhận hợp pháp khi sự thừa nhận nghiệp đoàn của doanh nghiệp không thể bị xâm hại bởi các điều khoản về biện pháp lao động bất công theo Mục 8 của Đạo Luật).

Ví dụ về các vi phạm theo Mục 8(b)(5)

Mục 8(b)(6)— “Giãn việc”

Mục 8(b)(7)— Đứng Cản có Tổ Chức và Thừa Nhận của Nghiệp Đoàn Chưa Được Chứng Nhận

B. Khi có một cuộc bầu cử đại diện hợp pháp đã được NLRB tổ chức trong vòng 12 tháng qua (8(b)(7)(B)).

C. Khi một đơn xin làm đại diện không được đệ trình “trong thời hạn hợp lý, không quá 30 ngày, sau ngày bắt đầu đứng cản” (8(b)(7)(C)). Tiêu đoạn (C) quy định một ngoại lệ, gọi là một điều kiện, cho phép đứng cản “nhằm mục đích tuyên truyền trung thực cho công chúng (kể cả người tiêu dùng)” về việc doanh nghiệp không tuyển dụng đoàn viên của, hoặc ký hợp đồng với, một nghiệp đoàn. Tuy nhiên, việc đứng cản này sẽ mất sự bảo vệ của điều kiện này nếu có ảnh hưởng thực sự đến hoạt động của doanh nghiệp do lời kéo “bất kỳ cá nhân nào được tuyển dụng bởi người khác” từ chối tiếp nhận hoặc chuyển giao hàng hóa hoặc thực hiện các dịch vụ khác.

Đứng cản vận động đại chúng

Nếu một cáo buộc theo đoạn 8(b)(7)(C) được đệ trình chống lại nghiệp đoàn đứng cản và một đơn xin bầu cử đại diện được đệ trình trong một thời hạn hợp lý sau ngày bắt đầu đứng cản, thì tiêu đoạn (C) yêu cầu một cuộc bầu cử sẽ được tổ chức nhanh. Cuộc bầu cử này không yêu cầu một phiên điều giải cũng như phải đạt tỷ lệ về sự bày tỏ nguyện vọng của nhân viên. Do đó, cuộc bầu cử này có thể được tổ chức và thu được kết quả nhanh hơn một cuộc bầu cử bình thường theo Mục 9(c), và vì lý do này nó được gọi là một cuộc bầu cử “nhanh”. Đơn được đệ trình chậm hơn thời hạn hợp lý sau khi bắt đầu đứng cản và đơn được đệ trình trong thời gian đứng cản được bảo vệ bởi điều kiện của mục 8(b)(7)(C), như đã thảo luận ở trên, sẽ được giải quyết theo thủ tục bầu cử bình thường và cuộc bầu cử sẽ không được tổ chức nhanh. Thời hạn hợp lý để đệ trình đơn là không quá 30 ngày và có thể sớm hơn, ví dụ, khi việc đứng cản có kéo theo bạo động.

Bầu cử nhanh theo Mục 8(b)(7)(C)

Ví dụ về các vi phạm Mục 80(7) như sau:

- Đứng cản bởi một nghiệp đoàn vì các mục đích có tổ chức ngay sau khi doanh nghiệp vừa ký kết một hợp đồng hợp pháp với một nghiệp đoàn khác (8(b)(7)(A)).
- Đứng cản bởi một nghiệp đoàn vì các mục đích có tổ chức trong vòng 12 tháng sau một cuộc bầu cử hợp pháp do NLRB tổ chức trong đó đa số nhân viên trong đơn vị đã không bầu cử cho nghiệp đoàn nào (8(b)(7)(B)).
- Đứng cản bởi một nghiệp đoàn để được thừa nhận trong hơn 30 ngày mà không đệ trình đơn xin bầu cử đại diện trong khi đó việc đứng cản làm chặn đứng hoàn toàn việc giao hàng của nhân viên của một doanh nghiệp khác (8(b)(7)(C)).

Ví dụ về các vi phạm theo Mục 8(b)(7)

Mục 8(e) coi là một biện pháp lao động bất công khi một doanh nghiệp hoặc một nghiệp đoàn ký kết một thỏa thuận hàng hóa nóng. Mục này áp dụng bình đẳng cho cả nghiệp đoàn và doanh nghiệp. Việc

Mục 8(e) — Ký Kết một Thỏa Thuận Hàng Hóa Nóng

thảo luận mục này dưới góc độ là một biện pháp lao động bất công của doanh nghiệp cũng được coi như việc thảo luận một biện pháp lao động bất công của nghiệp đoàn. (Xem trang 26 và 27.)

Mục 8(g) nghiêm cấm nghiệp đoàn tham gia đình công, đứng cản hoặc từ chối làm việc có tổ chức tại bất kỳ cơ sở y tế nào mà không thông báo bằng văn bản trước ít nhất 10 ngày cho cơ sở đó và Cơ Quan Trung Gian và Hòa Giải Liên Bang.

Mục 8(g) — Đình Công hoặc Đứng Cản tại các Cơ Sở Y Tế mà Không Thông Báo

Đạo Luật Được Thực Thi Như Thế Nào

Quyền của nhân viên được Quốc Hội chuẩn thuận trong Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia không phải là quyền tự nguyện. Để bảo đảm nhân viên thực hiện các quyền này, và bảo vệ nhân viên và công chúng trước các biện pháp lao động bất công, Quốc Hội đã thành lập Ủy Ban Quan Hệ Lao Động Quốc Gia (NLRB) để quản trị và thực thi Đạo Luật này.

Tổ chức của NLRB

Ủy Ban Quan Hệ Lao Động Quốc Gia (NLRB) bao gồm một Ủy Ban có năm thành viên và nhân viên của các thành viên này, một Tổng Tư Vấn và nhân viên, và các Văn Phòng Khu Vực, Tiểu Khu và Thường Trú. Tổng Tư Vấn có thẩm quyền cuối cùng và độc lập, đại diện cho Ủy Ban, trong việc điều tra các cáo buộc và ban hành các trát đòi. Các thành viên của Ủy Ban do Tổng Thống bổ nhiệm, theo sự đề xuất và chuẩn thuận của Thượng Viện, với nhiệm kỳ 5 năm. Tổng Tư Vấn cũng được Tổng Thống bổ nhiệm, theo sự đề xuất và chuẩn thuận của Thượng Viện, với nhiệm kỳ 4 năm. Các văn phòng của Ủy Ban và Tổng Tư Vấn đóng tại Washington D.C. Để hỗ trợ cho việc quản trị và thi hành luật này, NLRB đã thiết lập 33 văn phòng khu vực và một số các văn phòng thường trú khác. Các văn phòng này, đóng tại các thành phố lớn của các Tiểu Bang và tại Puerto Rico, được đặt dưới sự giám sát chung của Tổng Tư Vấn.

Ủy Ban

Tổng Tư Vấn

Văn Phòng Khu Vực

Cơ quan này có hai chức năng chính: tổ chức các cuộc bầu cử đại diện và chứng nhận kết quả bầu cử, và ngăn chặn các doanh nghiệp và nghiệp đoàn sử dụng các biện pháp lao động bất công. Với cả hai loại tranh chấp này, NLRB chỉ bắt đầu giải quyết khi được yêu cầu. Đơn yêu cầu giải quyết phải được viết bằng văn bản theo mẫu do NLRB cung cấp và được đệ trình lên Văn Phòng Khu Vực thích hợp. Mẫu đơn được sử dụng để xin bầu cử được gọi là “đơn thỉnh cầu”, và mẫu đơn để cáo buộc các biện pháp lao động bất công gọi là “đơn cáo buộc”. Việc đệ trình đơn thỉnh cầu hoặc cáo buộc sẽ khởi động cơ chế làm việc của Ủy Ban theo Đạo Luật. Trước khi thảo luận về cơ chế làm việc được thiết lập theo Đạo Luật, hãy tìm hiểu kỹ các đặc trưng và phạm vi quyền hạn của NLRB.

Chức năng của NLRB

Quyền hạn của NLRB

NLRB được giao quyền bởi Quốc Hội thông qua Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia. Thẩm quyền của Quốc Hội trong việc kiểm soát các quan hệ quản lý-lao động được giới hạn bởi điều khoản thương mại của Hiến Pháp Hoa Kỳ. Mặc dù Quốc Hội có thể ban hành chung các quyền nào nhân viên

phải có hoặc cần có, nhưng Quốc Hội chỉ có thể làm cho các quyền này có hiệu lực đối với các doanh nghiệp có hoạt động “ảnh hưởng đến thương mại” và các tranh chấp lao động có “ảnh hưởng đến thương mại”. Vì thế, NLRB chỉ có thể tổ chức bầu cử và chứng nhận kết quả bầu cử cho trường hợp của các doanh nghiệp có hoạt động có ảnh hưởng đến thương mại. Tương tự, NLRB chỉ có thể tác động để ngăn chặn các biện pháp lao động bất công cho các trường hợp liên quan đến các tranh chấp lao động có, hoặc sẽ có, ảnh hưởng đến thương mại.

Các doanh nghiệp có hoạt động có ảnh hưởng đến thương mại

“Thương mại” bao gồm kinh doanh, giao thông, vận tải hoặc liên lạc trong nội bộ Quận Columbia hoặc bất kỳ Địa Hạt nào của Hoa Kỳ; hoặc giữa một Tiểu Bang hoặc Địa Hạt với bất kỳ Tiểu Bang hoặc Địa Hạt nào khác, hoặc Quận Columbia; hoặc giữa hai địa điểm trong cùng một Tiểu Bang, nhưng trung gian qua bất kỳ Tiểu Bang hoặc Địa Hạt nào khác, hoặc Quận Columbia, hoặc một quốc gia khác.

Thương mại là gì

Ví dụ các doanh nghiệp trong thương mại là:

- Một công ty sản xuất tại California bán và vận chuyển sản phẩm cho người mua tại Oregon.
- Một doanh nghiệp tại Georgia mua nguyên vật liệu từ Louisiana.
- Một doanh nghiệp xe tải vận chuyển hàng hóa từ một địa điểm tại Tiểu Bang New York qua Tiểu Bang Pennsylvania để đến một địa điểm khác tại Tiểu Bang New York.
- Một đài phát thanh đồng ở Minnesota có thánh giá ở Wisconsin.

Dù một công ty có thể không có bất kỳ giao dịch trực tiếp nào với các doanh nghiệp ở Tiểu Bang khác, thì hoạt động của nó cũng có thể có ảnh hưởng đến thương mại. Hoạt động của một công ty sản xuất tại Massachusetts bán tất cả sản phẩm của nó cho các nhà bán sỉ Massachusetts là có ảnh hưởng đến thương mại nếu các nhà bán sỉ bán những sản phẩm đó cho người mua ở các Tiểu Bang khác. Ảnh hưởng của một tranh chấp lao động liên quan đến doanh nghiệp sản xuất Massachusetts có thể nhận thấy tại các Tiểu Bang khác, và vì thế, tranh chấp lao động đó có “ảnh hưởng” đến thương mại. Sử dụng cách kiểm tra này, có thể thấy là hoạt động của hầu hết mọi doanh nghiệp đều có thể coi là có ảnh hưởng đến thương mại. Kết quả là, quyền hạn của NLRB có thể bao hàm toàn bộ và thuần túy các doanh nghiệp địa phương.

Khi nào hoạt động của một doanh nghiệp có ảnh hưởng đến thương mại

Tuy nhiên, phạm vi của điều khoản thương mại bị hạn chế bởi điều cấm theo sửa đổi lần thứ nhất theo luật do Quốc Hội ban hành, không chế việc tự do thể hiện tôn giáo. Vì mâu thuẫn tiềm tàng này, và vì Quốc Hội không thể hiện rõ ý định về việc Đạo Luật này sẽ bảo vệ khoa thể tục trong các trường tôn giáo, nên Tòa Án Tối Cao đã phán quyết Ủy Ban không có thẩm quyền giải quyết cho các đoàn viên của khoa thể tục trong các trường tôn giáo.

Dù Ủy Ban Quan Hệ Lao Động Quốc Gia có thể sử dụng thẩm quyền của mình để thi hành Đạo Luật trong tất cả các trường hợp liên quan đến các doanh nghiệp có hoạt động ảnh hưởng đến thương mại, nhưng Ủy Ban không sử dụng nó cho mọi trường hợp. Tùy theo quyết định riêng của mình, Ủy Ban chỉ sử dụng thẩm quyền của mình giải quyết các trường hợp liên quan đến các doanh nghiệp

Ủy Ban không giải quyết hết mọi tranh chấp có ảnh hưởng đến thương mại

có ảnh hưởng đến thương mại thật sự. Các yêu cầu của Ủy Ban để thực hiện thẩm quyền hoặc quyền tài phán của mình được gọi là các “tiêu chuẩn phán quyết”. Các tiêu chuẩn này căn cứ vào doanh số, doanh thu hoặc sức mua hàng năm của các doanh nghiệp. Các tiêu chuẩn này được tính theo tổng doanh số kinh doanh và có sự khác nhau đối với các dạng doanh nghiệp khác nhau. Tiêu chuẩn của Ủy Ban có hiệu lực vào ngày 01 tháng 06 năm 1990 như sau:

1. *Doanh nghiệp bán sỉ*: Doanh số trực tiếp của hàng hóa đến tay người tiêu dùng tại các Tiểu Bang khác, hoặc doanh số gián tiếp qua các doanh nghiệp khác (dòng tiền ra), tối thiểu \$50.000/năm; hoặc sức mua trực tiếp hàng hóa từ các nhà cung cấp tại các Tiểu Bang khác, hoặc sức mua gián tiếp qua các doanh nghiệp khác (dòng tiền vào), tối thiểu \$50.000/năm.
2. *Văn phòng cho thuê*: Tổng doanh thu hàng năm là \$100.000 trong đó ít nhất \$25.000 có nguồn gốc từ các doanh nghiệp đáp ứng được mọi tiêu chuẩn, ngoại trừ tiêu chuẩn dòng tiền ra và dòng tiền vào gián tiếp của các doanh nghiệp bán sỉ.
3. *Doanh nghiệp bán lẻ*: Tối thiểu \$500.000 tổng doanh thu hàng năm.
4. *Tiện ích công cộng*: Tối thiểu \$250.000 tổng doanh thu hàng năm, hoặc \$50.000 dòng tiền vào hoặc ra trực tiếp hoặc gián tiếp.
5. *Báo chí*: Tối thiểu \$200.000 tổng doanh thu hàng năm.
6. *Đài phát thanh, điện tín, truyền hình và điện thoại*: Tối thiểu \$100.000 tổng doanh thu hàng năm.
7. *Khách sạn, nhà nghỉ và nhà ở cho thuê*: Tối thiểu \$500.000 tổng doanh thu hàng năm.
8. *Cơ sở y tế tư nhân*: Tối thiểu \$250.000 tổng doanh thu hàng năm đối với bệnh viện; tối thiểu \$100.000 đối với viện điều dưỡng, hội điều dưỡng vắng lai và các cơ sở liên quan; tối thiểu \$250.000 đối với tất cả loại hình cơ sở y tế tư nhân khác theo định nghĩa của bản sửa đổi 1974 của Đạo Luật. Định nghĩa này bao gồm: “bất kỳ bệnh viện, viện điều dưỡng, trung tâm chăm sóc sức khỏe, phòng khám, nhà dưỡng lão, các cơ sở chăm sóc y tế vệ tinh hoặc các cơ sở khác chuyên chăm sóc người bệnh, người ốm yếu hoặc người già”. Các bệnh viện công bị loại trừ khỏi thẩm quyền phán quyết của NLRB theo Mục 2(2) của Đạo Luật.
9. *Doanh nghiệp giao thông, vận tải hành khách và hàng hóa liên tiểu bang*: Tối thiểu \$50.000 tổng doanh thu hàng năm từ dịch vụ vận tải hành khách và hàng hóa liên tiểu bang; đồng thời cũng thực hiện các dịch vụ có trị giá ít nhất \$50.000 trong các hoạt động kinh doanh đáp ứng mọi tiêu chuẩn

phán quyết, ngoại trừ tiêu chuẩn dòng tiền ra và dòng tiền vào gián tiếp của các doanh nghiệp bán si.

10. *Hệ thống vận tải trung chuyển*: Tối thiểu \$250.000 tổng doanh thu hàng năm.

11. *Công ty taxi*: Tối thiểu \$500.000 tổng doanh thu hàng năm.

12. *Các hiệp hội*: Được coi như là một doanh nghiệp đơn lẻ trong đó doanh thu hàng năm của tất cả các thành viên hiệp hội được cộng lại để xét xem sẽ áp dụng theo tiêu chuẩn nào.

13. *Các Doanh Nghiệp tại các Địa Hạt và Quận Columbia*: Các tiêu chuẩn phán quyết áp dụng cho các Địa Hạt; tất cả các doanh nghiệp tại Quận Columbia thuộc quyền phán quyết của NLRB.

14. *Các doanh nghiệp quốc phòng*: Có thẩm quyền phán quyết đối với mọi doanh nghiệp có ảnh hưởng đến thương mại khi hoạt động của nó có ảnh hưởng thật sự tới quốc phòng, dù doanh nghiệp có thỏa mãn bất kỳ tiêu chuẩn nào khác hay không.

15. *Đại học và cao đẳng tư thục*: Tối thiểu \$1.000.000 tổng doanh thu hàng năm từ tất cả các nguồn (ngoại trừ các nguồn tài trợ không sử dụng cho các chi phí hoạt động theo yêu cầu hạn chế của nhà tài trợ).

16. *Các nhà hát*: Tối thiểu \$1.000.000 tổng doanh thu hàng năm từ tất cả các nguồn (ngoại trừ các nguồn tài trợ không sử dụng cho các chi phí hoạt động theo yêu cầu hạn chế của nhà tài trợ).

17. *Công ty luật và các chương trình hỗ trợ pháp lý*: Tối thiểu \$250.000 tổng doanh thu hàng năm.

18. *Các doanh nghiệp cung cấp dịch vụ xã hội*: Tối thiểu \$250.000 tổng doanh thu hàng năm.

Bằng việc ban hành Đạo Luật Tái Tổ Chức Bưu Điện 1970, thẩm quyền phán quyết của NLRB được mở rộng đối với các Công Ty Bưu Điện Hoa Kỳ, có hiệu lực từ ngày 01 tháng 06 năm 1971.

Ngoài những tiêu chuẩn được liệt kê trên đây, Ủy Ban cũng có thẩm quyền phán quyết đối với các sòng bạc, khi các doanh nghiệp này hoạt động hợp pháp, với tổng doanh thu hàng năm tối thiểu từ dịch vụ đánh bạc là \$500.000.

Thông thường, nếu một doanh nghiệp có tổng doanh thu hàng năm được liệt kê trong tiêu chuẩn, thì nó cần thiết phải có các hoạt động có “ảnh hưởng” đến thương mại. Tuy nhiên, Ủy Ban phải kết luận, trên cơ sở các bằng chứng, về việc doanh nghiệp đó thực tế có “ảnh hưởng” đến thương mại hay không.

Ủy Ban đã thiết lập chính sách về việc khi một doanh nghiệp có hoạt động “ảnh hưởng” đến thương mại từ chối cung cấp cho Ủy Ban các thông tin liên quan đến tổng doanh thu hàng năm, thì Ủy Ban sẽ bỏ qua yêu cầu này và thực hiện quyền phán quyết của mình.

Cuối cùng, Mục 14(c)(1) cho phép Ủy Ban, theo quyết định riêng, quyền từ chối giải quyết đối với bất kỳ ngành hoặc nhóm doanh nghiệp nào khi một tranh chấp lao động liên quan đến doanh nghiệp đó là không thật sự lớn để bắt buộc phải giải quyết, với điều kiện là Ủy Ban không được từ chối giải quyết bất kỳ tranh chấp lao động nào mà Ủy Ban có nghĩa vụ phải giải quyết theo các tiêu chuẩn có hiệu lực từ ngày 01 tháng 08 năm 1959. Chiếu theo điều khoản này, Ủy Ban đã quy định rằng Ủy Ban sẽ không giải quyết đối với các trường đua, chủ trại, người nuôi và trại huấn luyện ngựa đua, các doanh nghiệp môi giới bất động sản.

Ngoài các hạn chế trên đây, Đạo Luật quy định rằng “nhân viên” là bao gồm mọi nhân viên, *ngoại trừ* những người sau đây:

- Người làm nông nghiệp.
- Người giúp việc nhà.
- Bất kỳ cá nhân nào làm việc cho chính cha mẹ hoặc vợ/chồng của mình.
- Các nhà thầu độc lập.
- Người giám sát.
- Các cá nhân được tuyển dụng bởi một doanh nghiệp chịu sự chi phối của Đạo Luật Lao Động Đường Sắt.
- Nhân viên chính phủ, bao gồm những người làm việc cho Chính Phủ Hoa Kỳ, bất kỳ công ty nhà nước hoặc Cục Dự Trữ Liên Bang, hoặc bất kỳ cơ quan Tiểu Bang hoặc chính trị cấp dưới nào như thành phố, thị xã hoặc học khu.

Người giám sát được loại trừ khỏi định nghĩa “nhân viên” và vì thế, không được sự bảo hộ của Đạo Luật. Một cá nhân có phải là một giám sát theo các mục đích của Đạo Luật hay không là tùy thuộc vào thẩm quyền của người đó đối với nhân viên, không chỉ là chức danh. Người giám sát theo định nghĩa của Đạo Luật là bất kỳ cá nhân nào được giao quyền, đại diện cho quyền lợi của doanh nghiệp, đề thuê mướn, chuyển, đình chỉ, sa thải, triệu hồi, đề bạt, bãi nhiệm, phân công, khen thưởng hoặc kỷ luật những nhân viên khác, có trách nhiệm lãnh đạo người khác hoặc giải quyết các khiếu nại của người khác, hoặc đề xuất giải quyết được các khiếu nại, nếu, khi thực hiện các quyền được giao này, không phải là công việc có tính chất chính là nghiệp vụ hoặc hành chính, mà đòi hỏi phải có sự phán xét độc lập. Ví dụ, một quản đốc quyết định nhân viên nào sẽ nghỉ việc sau khi được sự chỉ đạo của giám đốc phải cho nghỉ việc bốn người sẽ được coi là một giám sát và vì thế, sẽ không được bảo hộ bởi Đạo Luật; một “tùy tùng”, là người, sau khi ai đó đã quyết định người nào phải nghỉ việc, chỉ thông báo cho những người đó, không chỉ đạo

Đạo Luật không bảo hộ một số cá nhân nhất định

Định nghĩa người giám sát

cũng không giải quyết các khiếu nại của nhân viên khác thì sẽ không được coi là người giám sát và được bảo hộ bởi Đạo Luật.

Nhân viên “quản lý” cũng bị loại trừ khỏi sự bảo vệ của Đạo Luật. Một nhân viên quản lý là người đại diện cho các quyền lợi của cấp quản lý bằng cách thực hiện hoặc đề xuất thực hiện các hành động kiểm soát hiệu quả hoặc thực hiện các chính sách của doanh nghiệp.

“Doanh nghiệp” bao gồm bất kỳ người nào có vai trò là đại diện của một doanh nghiệp, nhưng không bao gồm:

- Chính Phủ Liên Bang Hoa Kỳ hoặc bất kỳ Chính Phủ Tiểu Bang nào, hoặc mọi cơ quan chính trị cấp dưới, công ty nhà nước hoặc Cục Dự Trữ Liên Bang.
- Bất kỳ doanh nghiệp nào chịu sự chi phối của Đạo Luật Lao Động Đường Sắt.

Thẩm quyền của NLRB trong việc giải quyết các tranh chấp đại diện chỉ được thực hiện khi có một đơn thỉnh cầu được đệ trình. Đơn thỉnh cầu phải được ký, cam kết hoặc tuyên thệ, và được đệ trình lên Văn Phòng Khu Vực của khu vực mà đơn vị nhân viên cư trú.

Nếu nhân viên trong đơn vị thường làm việc ở nhiều khu vực, thì đơn thỉnh cầu có thể được đệ trình lên Văn Phòng Khu Vực của bất kỳ khu vực làm việc nào.

Mục 9(c)(1) quy định khi một đơn thỉnh cầu được đệ trình, “Ủy Ban sẽ điều tra đơn này và nếu có lý do hợp lý để tin rằng có tồn tại nhu cầu đại diện có ảnh hưởng đến thương mại, thì phải tổ chức một phiên điều giải phù hợp sau khi ra thông báo hợp lý”. Nếu Ủy Ban kết luận từ các bằng chứng được xuất trình trong phiên điều giải là “có tồn tại nhu cầu làm đại diện, thì Ủy Ban phải tổ chức một cuộc bầu cử bỏ phiếu kín và sẽ phải chứng nhận kết quả bầu cử”. Khi có ít nhất ba lựa chọn trên phiếu bầu và không ai nhận được đa số, thì Mục 9(c)(3) quy định một vòng bỏ phiếu lại sẽ được tổ chức, vòng bỏ phiếu lại này chỉ dành cho hai đại diện có số phiếu hợp lệ cao thứ nhất và thứ hai trong vòng bỏ phiếu đầu. Sau khi bầu cử, nếu một nghiệp đoàn giành được đa số, thì nghiệp đoàn đó sẽ được chứng nhận; nếu không có nghiệp đoàn nào giành được đa số; thì kết quả sẽ được chứng nhận.

Nghiệp đoàn đã được chứng nhận sẽ được doanh nghiệp thừa nhận là đại diện thương lượng độc quyền cho nhân viên trong đơn vị. Nếu doanh nghiệp không thương lượng với nghiệp đoàn này, thì doanh nghiệp vi phạm một biện pháp lao động bất công.

Thủ tục trong các tranh chấp biện pháp lao động bất công được bắt đầu khi có một đơn cáo buộc được đệ trình. Đơn cáo buộc có thể được đệ trình bởi một nhân viên, một doanh nghiệp, một nghiệp đoàn, hoặc bất kỳ người nào khác. Cũng như đơn thỉnh cầu, đơn cáo buộc, có sẵn ở các Văn Phòng Khu Vực, phải được ký, cam kết hoặc tuyên thệ, và được đệ trình lên Văn Phòng Khu Vực phù hợp—tức là, Văn Phòng Khu Vực là nơi biện pháp lao động bất công bị cáo buộc diễn ra. Mục 10 quy định

Đạo Luật không bảo hộ một số doanh nghiệp nhất định

Thủ tục của NLRB

Thủ tục trong các tranh chấp đại diện

Thủ tục trong các tranh chấp biện pháp lao động bất công

việc ban hành một trát đòi ghi rõ các cáo buộc và thông báo cho bên bị cáo buộc về việc một phiên điều giải sẽ được tổ chức để giải quyết các cáo buộc này. Trát này sẽ chỉ được ban hành sau khi việc điều tra của Văn Phòng Khu Vực cho thấy một biện pháp lao động bất công thực tế đã diễn ra.

Trong một số trường hợp hãn hữu, khi doanh nghiệp và nghiệp đoàn đã sử dụng thủ tục hòa giải tranh chấp đồng thuận để giải quyết tranh chấp, thì Ủy Ban sẽ hoãn việc giải quyết tranh chấp biện pháp lao động bất công và chờ đến khi vụ việc được giải quyết bằng thủ tục hòa giải tranh chấp đó.

Nếu thủ tục hòa giải đáp ứng các tiêu chuẩn của Ủy Ban, thì Ủy Ban có thể chấp nhận kết quả hòa giải cuối cùng và hoãn ra quyết định. Nếu thủ tục hòa giải không đáp ứng các tiêu chuẩn của Ủy Ban để hoãn quyết định, thì Ủy Ban sẽ khôi phục lại thủ tục giải quyết tranh chấp biện pháp lao động bất công.

Một phiên điều giải về biện pháp lao động bất công được tổ chức bởi một thẩm phán luật hành chính theo các nguyên tắc bằng chứng và thủ tục được áp dụng tại các tòa án cấp quận của Hoa Kỳ. Căn cứ vào biên bản điều giải, thẩm phán luật hành chính sẽ đưa ra kết luận và phán quyết đề xuất lên Ủy Ban. Các bên trong phiên điều giải đều có quyền kháng cáo quyết định của thẩm phán luật hành chính lên Ủy Ban. Nếu Ủy Ban thấy bên có tên trong trát đã hoặc đang sử dụng biện pháp lao động bất công, thì Ủy Ban sẽ ban hành một phán quyết yêu cầu người này ngừng hoặc từ bỏ biện pháp lao động bất công và thực hiện các biện pháp khắc phục phù hợp.

Mục 10(b) quy định “không trát nào được ban hành đối với biện pháp lao động bất công đã xảy ra quá 6 tháng trước ngày đơn cáo buộc được đệ trình lên Ủy Ban và một bản sao của trát đó sẽ được gửi cho người bị cáo buộc”. Sẽ có một ngoại lệ được áp dụng nếu bên cáo buộc “bị chặn quyền đệ đơn cáo buộc loại này vì lý do đang phục vụ trong quân đội, thì khi đó, thời hạn 6 tháng sẽ được tính từ ngày người này hết bị chặn”. Cần lưu ý rằng, bên cáo buộc phải, trong vòng 6 tháng sau khi diễn ra biện pháp lao động bất công, đệ đơn cáo buộc lên Văn Phòng Khu Vực và gửi một bản sao đơn đó cho những người bị cáo buộc. Thông thường thực hiện bằng cách gửi thư bảo đảm và yêu cầu gửi lại giấy biên nhận.

Nếu Giám Đốc Khu Vực từ chối ban hành trát trong mọi trường hợp, thì người đệ đơn cáo buộc có thể kháng cáo quyết định này lên Tổng Tư Vấn tại Washington. Mục 3(d) quy định Tổng Tư Vấn là “có quyền quyết định cao nhất, đại diện cho Ủy Ban, trong việc điều tra các cáo buộc và ban hành các trát đòi”. Nếu Tổng Tư Vấn không đồng ý với quyết định của Giám Đốc Khu Vực,

Nguyên tắc 6 tháng không chế việc ban hành trát đòi

Kháng cáo lên Tổng Tư Vấn nếu trát không được ban hành

thì một trát đòi sẽ được ban hành. Nếu Tổng Tư Vấn đồng ý với quyết định đó, thì sẽ không ban hành trát đòi, và sẽ không còn kháng cáo thêm nữa.

Để giúp NLRB thực hiện các nghĩa vụ theo Đạo Luật, Quốc Hội đã trao cho Cơ Quan này một số thẩm quyền nhất định có thể sử dụng trong mọi trường hợp. Đây là những thẩm quyền căn bản được sử dụng khi điều tra và điều giải.

Như đã nói ở trên, mọi cáo buộc được đệ trình lên Văn Phòng Khu Vực đều được điều tra, cũng như đối với các đơn thỉnh cầu bầu cử đại diện. Mục 11 quy định các quyền hạn của Ủy Ban và các Văn Phòng Khu Vực trong việc điều giải và điều tra. Các điều khoản của Mục 11(1) ủy quyền cho Ủy Ban hoặc các đại diện của Ủy Ban:

- Kiểm tra và sao chép “mọi bằng chứng của bất kỳ người nào đang bị điều tra hoặc truy tố đối với mọi vấn đề đang được điều tra hoặc thụ lý”.
- Ban hành trát, sau khi nhận được đơn khởi kiện của bất kỳ bên nào, yêu cầu bên đó có mặt để làm chứng hoặc cung cấp bất kỳ bằng chứng nào.
- Giám sát sự tuyên thệ và khăng định, thẩm vấn các nhân chứng, và tiếp nhận các bằng chứng.
- Xin án lệnh của tòa án để bắt buộc cung cấp bằng chứng hoặc phải có mặt làm chứng.

Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia không phải là một cơ quan hình sự. Ủy Ban hoàn toàn là một cơ quan khắc phục. Mục đích của Ủy Ban là ngăn chặn và khắc phục các biện pháp lao động bất công, không phải để trừng phạt người chịu trách nhiệm. Ủy Ban được giao các quyền theo Mục 10(c) không chỉ để ban hành các phán quyết ngừng-và-từ bỏ, mà còn “thực hiện các biện pháp khắc phục, kể cả việc nhận lại nhân viên, có hoặc không bù lương, để đảm bảo các chính sách của Đạo Luật này”.

Mục đích phán quyết của Ủy Ban trong mọi trường hợp là nhân đôi: loại bỏ biện pháp lao động bất công và khắc phục hậu quả của việc vi phạm ở mức cao nhất. Khi xác định biện pháp khắc phục sẽ được sử dụng cho bất kỳ trường hợp nào, Ủy Ban cũng đưa ra các quyết định có tính cân nhắc. Thông thường, phán quyết của Ủy Ban đối với bất kỳ biện pháp lao động bất công nào cũng tuân theo một mẫu tiêu chuẩn được thiết kế để khắc phục biện pháp lao động bất công, nhưng Ủy Ban có thể, và thường làm, là sửa đổi phán quyết tiêu chuẩn để đáp ứng yêu cầu cụ thể của từng trường hợp. Biện pháp khắc phục điển hình mà Ủy Ban có thể yêu cầu doanh nghiệp đã sử dụng biện pháp lao động bất công thực hiện là:

- Giải thể nghiệp đoàn do doanh nghiệp chi phối.
- Cho phép một số người cụ thể được trở lại công việc cũ nhanh chóng và đầy đủ, hoặc nếu các vị trí công việc cũ không còn, thì là các vị trí công việc mới thật sự tương đương, mà không xét đến thâm niên, các quyền lợi và đặc quyền khác, có bù lương, kể cả lãi suất.

Thẩm quyền của NLRB

Thẩm quyền điều tra

Đạo Luật là để khắc phục, không phải để trừng trị

Biện pháp khắc phục được Ủy Ban yêu cầu

Ví dụ về các biện pháp khắc phục của doanh nghiệp

- Khi được yêu cầu, thương lượng tập thể với một nghiệp đoàn làm đại diện độc quyền cho nhân viên trong một đơn vị cụ thể và ký kết một thỏa thuận bằng văn bản nếu đã đạt được.

Ví dụ về các biện pháp khắc phục có thể yêu cầu nghiệp đoàn sử dụng biện pháp lao động bất công thực hiện là:

- Thông báo cho doanh nghiệp và nhân viên về việc nghiệp đoàn không phản đối việc nhận lại một số nhân viên, hoặc tuyển dụng một số ứng viên, đã bị sa thải hoặc từ chối tuyển dụng do sự phân biệt đối xử.
- Trả lại đoàn phí hoặc lệ phí được thu bất hợp pháp, kể cả lãi suất.
- Khi có yêu cầu, thương lượng tập thể với một doanh nghiệp cụ thể và ký kết một thỏa thuận bằng văn bản nếu đã đạt được.

Phán quyết của Ủy Ban thường bao gồm một chỉ thị cho doanh nghiệp hoặc nghiệp đoàn hoặc cả hai, yêu cầu họ dán thông báo tại nhà máy của doanh nghiệp hoặc tại văn phòng của nghiệp đoàn để thông báo cho nhân viên biết là họ sẽ hủy bỏ biện pháp lao động bất công và thông báo cho họ bất kỳ biện pháp khắc phục nào đang được thực hiện để khắc phục vi phạm. Phải đặc biệt chú ý để chắc chắn rằng các thông báo này là dễ hiểu đối với nhân viên mà thông báo nhắm tới.

Thủ tục đặc biệt được Đạo Luật yêu cầu cho một số tranh chấp cụ thể. Bao gồm thủ tục xác định các tranh chấp pháp lý theo Mục 10(k) và thủ tục phán quyết theo Mục 10(1) và (j).

Khi có cáo buộc về việc bất kỳ người nào đã sử dụng một biện pháp lao động bất công vi phạm Mục 8(b)(4)(D), thì Ủy Ban phải điều giải và xác định tranh chấp làm phát sinh biện pháp lao động bất công đó. Mục 8(b)(4)(D) nghiêm cấm nghiệp đoàn đình công hoặc xúi giục đình công để ép buộc doanh nghiệp phân giao các công việc cụ thể cho nhân viên của một nghiệp đoàn, một hội nghề nghiệp hoặc hội giới ngoài những tổ chức khác. Để có một tranh chấp pháp lý xuất hiện, sẽ phải có sự cạnh tranh thực sự giữa các nghiệp đoàn hoặc giữa các nhóm nhân viên cho một công việc cụ thể. Để có điều này, Mục 10(k) tạo cơ hội cho các bên giải quyết tranh chấp trong thời hạn 10 ngày sau khi một thông báo theo mục 8(b)(4)(D) đã được gửi đi. Đến cuối thời hạn này, nếu hai bên không đệ trình được lên Ủy Ban bằng chứng thỏa mãn về việc hai bên đã giải quyết hoặc đồng ý về biện pháp giải quyết tranh chấp đó, thì Ủy Ban sẽ “triệu tập và tổ chức” để xác định nhóm cạnh tranh nào được quyền làm công việc đó.

Mục 10(l) quy định khi có một cáo buộc về việc vi phạm một số mục của Đạo Luật liên quan đến tẩy chay, đứng cản và nghỉ làm, thì việc điều tra sơ bộ

Ví dụ về các biện pháp khắc phục của nghiệp đoàn

Thủ Tục Đặc Biệt trong Một Số Tranh Chấp

Thủ tục trong các tranh chấp pháp lý

cáo buộc đó phải được ưu tiên hơn so với các dạng vụ việc khác tại Văn Phòng Khu Vực mà cáo buộc đó được trình lên. Các biện pháp lao động bất công được sắp xếp theo thứ tự ưu tiên điều tra là các biện pháp trong Mục 8(b)(4)(A), (B), hoặc (C), ba tiêu đoạn của Mục 8(b)(7), Mục 8(e) và, nếu áp dụng, là Mục 8(b)(4)(D). Mục 10(m) yêu cầu thứ tự ưu tiên thứ hai sẽ được dành cho các cáo buộc vi phạm Mục 8(a)(3), nghiêm cấm doanh nghiệp phân biệt đối xử để khuyến khích hoặc ngăn cản việc tham gia một nghiệp đoàn, và Mục 8(b)(2), nghiêm cấm nghiệp đoàn yêu cầu hoặc nỗ lực yêu cầu doanh nghiệp phân biệt đối xử.

Việc điều tra của một số cáo buộc phải được ưu tiên

Nếu việc điều tra sơ bộ của bất kỳ trường hợp được ưu tiên thứ nhất nào cho thấy có lý do để tin rằng cáo buộc là đúng và trát cáo buộc phải được ban hành, thì Mục 10(l) còn yêu cầu Ủy Ban gửi đơn thỉnh cầu sang một tòa án cấp quận của Hoa Kỳ để được ban hành một án lệnh tạm thời giải tòa phán quyết cuối cùng của Ủy Ban. Mục này cho phép tòa án ban hành “tạm thời giải tòa hoặc tạm giữ, nếu thấy cấp thiết và phù hợp”. Một điều khoản khác của mục này nghiêm cấm việc xin án lệnh theo cáo buộc vi phạm Mục 8(b)(7) (cấm đứng cản có tổ chức hoặc thừa nhận trong một số trường hợp) nếu có một cáo buộc về việc doanh nghiệp vi phạm Mục 8(a)(2) đã được đệ trình và việc điều tra sơ bộ đã thu được lý do để tin rằng cáo buộc đó là đúng.

Thủ tục phán quyết theo Mục 10(l)

Mục 10(j) cho phép Ủy Ban nộp đơn thỉnh cầu lên một tòa án cấp quận của Liên Bang để xin án lệnh tạm thời ngăn cản bất kỳ biện pháp lao động bất công nào sau khi trát cáo buộc đã được gửi đi và để phục hồi lại nguyên trạng, tạm dừng xem xét toàn bộ vụ việc của Ủy Ban. Mục này không yêu cầu xin án lệnh tạm thời giải tòa, mà chỉ tạo điều kiện tốt nhất cho Ủy Ban làm việc này khi xét thấy cần thiết.

Có thể có án lệnh tạm thời giải tòa trong một số tranh chấp khác

Nếu doanh nghiệp hoặc nghiệp đoàn không tuân thủ phán quyết của Ủy Ban, thì Mục 10(e) trao quyền cho Ủy Ban nộp đơn thỉnh cầu lên tòa phúc thẩm Hoa Kỳ để xin ban hành một bản án bắt buộc thi hành phán quyết của Ủy Ban nghiêm cấm hành động mà Ủy Ban đã kết luận là bất hợp pháp. Mục 10(f) quy định bất kỳ người nào không đồng ý với phán quyết cuối cùng của Ủy Ban chấp thuận hoặc từ chối toàn bộ hoặc một phần nguyện vọng của mình đều có thể yêu cầu được xem xét lại phán quyết này tại bất kỳ tòa phúc thẩm phù hợp nào trong khu vực. Khi tòa phúc thẩm điều giải đơn thỉnh cầu phản đối phán quyết của Ủy Ban, tòa có thể yêu cầu thi hành, chuyển cho Ủy Ban xem xét lại, thay đổi, hoặc hủy bỏ hoàn toàn phán quyết đó.

Hiệu Lực Thực Thi Của Tòa Án đối với Phán Quyết Của Ủy Ban

Nếu tòa phúc thẩm ban hành một án lệnh yêu cầu thi hành phán quyết của Ủy Ban, thì việc không tuân thủ án lệnh đó sẽ bị phạt tiền hoặc phạt tù vì sự coi thường luật pháp.

Tòa phúc thẩm Hoa Kỳ

Kết luận

Trong một số trường hợp, Tòa Án Tối Cao Hoa Kỳ có thể được yêu cầu xem xét lại quyết định của tòa phúc thẩm, nhất là khi có sự đối lập về quan điểm của các tòa án đối với cùng một vấn đề quan trọng như nhau.

Trong tài liệu này, toàn bộ Đạo Luật đã được thảo luận, nhưng ở mức cần thiết, việc thảo luận chỉ ở mức độ vắn tắt. Trong đây không có việc diễn đạt lại luật đến mức chi tiết hoặc các bài giảng giáo khoa về luật lao động. Chúng tôi chỉ cố gắng giải thích Đạo Luật theo hướng dễ hiểu hơn đối với các điều khoản căn bản và tác động của nó đối với người đọc. Nếu sách này giúp quý vị hiểu và nắm vững các quyền và nghĩa vụ của mình theo Đạo Luật, và giúp quý vị xác định có cần sự hỗ trợ của các chuyên gia hay không khi gặp vấn đề nảy sinh, thì mục đích của tài liệu này là đã đạt được. Hơn thế nữa, mục tiêu của Đạo Luật đã được phổ biến.

Mục tiêu của Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia là để ngăn chặn hoặc giảm thiểu các xung đột lao động và bảo vệ sức khỏe, an ninh và lợi ích của cộng đồng, có thể giải quyết tốt nhất bởi các bên hoặc những người có thể trở thành các bên trong một tranh chấp đơn lẻ. Việc giải quyết tự nguyện các khác biệt trong cộng đồng và ở cấp độ địa phương vẫn luôn là biện pháp nhanh nhất, thỏa mãn nhất và bền vững nhất để thực hiện mục tiêu của Đạo Luật.

Các Văn Phòng Khu Vực đã có nhiều cố gắng để làm tăng sự hiểu biết của các bên về những gì luật yêu cầu ở họ. Kinh nghiệm nhiều năm cho chúng tôi biết rằng khi các bên hiểu biết đầy đủ các quyền và nghĩa vụ của mình, thì họ sẵn sàng hơn và dễ dàng hơn trong việc giải quyết các khác biệt một cách tự nguyện. Hiếm người bước vào một phiên tòa, một phiên điều giải hoặc bất kỳ cuộc tranh cãi có thể tránh được nào biết rằng họ sai và họ có thể bị xử thua kiện. Không ai thật sự thích bị tuyên bố công khai là người vi phạm luật pháp (và là người thua kiện). Tương tự, rất hiếm khi một ai đó không chấp nhận một sự giải quyết không chính thức các khác biệt là hợp lý, lại biết rằng họ không thể tìm được cách giải quyết tốt hơn từ các thủ tục chính thức, thậm chí họ là người thắng.

Hậu quả của việc xem thường các vấn đề như — thủ tục chính thức tốn kém thời gian và tiền bạc và thường kéo theo sự cay đắng và phản kháng — là một sự phí phạm về kinh tế, và thường có thể nói một cách chính xác là không bên nào thực sự là người chiến thắng. Với mục đích phổ biến rộng rãi hơn các điều luật căn bản và qua đó giúp các bên tránh được những hậu quả không tốt, tài liệu này được biên soạn và trình bày như là một phần của một chương trình liên tục nhằm gia tăng sự hiểu biết về Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia.

BẢN ĐỒ RANH GIỚI CÁC KHU VỰC



DANH MỤC CÁC VĂN PHÒNG ỦY BAN QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA*

Khu vực 1

10 Causeway Street—6th Floor
Boston MA 02222-1072
(617) 565-6700

Khu vực 2

26 Federal Plaza—Room 3614
New York NY 10278-0104
(212) 264-0300

Khu vực 3

111 West Huron Street—Room 901
Buffalo NY 14202-2387
(716) 846-4931

Khu vực 4

615 Chestnut Street—7th Floor
Philadelphia PA 19106-4404 (215)
597-7601

Khu vực 5

The Appraisers Store Building
103 South Gay Street—8th Floor
Baltimore MD 21202-4026
(410) 962-2822

Khu vực 6

1000 Liberty Avenue—Room 1501
Pittsburgh PA 15222-4173
(412) 644-2977

Khu vực 7

477 Michigan Avenue—Room 300
Detroit MI 48226-2569
(313) 226-3200

Khu vực 8

1240 East 9th Street—Room 1695
Cleveland OH 44199-2086
(216) 522-3715

Khu vực 9

550 Main Street—Room 3003
Cincinnati OH 45202-3272
(513) 684-3686

Khu vực 10

101 Marietta Street NW—Suite 2400
Atlanta GA 30323-3301
(404) 331-2896

Khu vực 11

Republic Square, Suite 200
4035 University Parkway
Winston-Salem NC 27106-3325
(910) 631-5201

Khu vực 12

Enterprise Plaza—Suite 530
201 East Kennedy Boulevard
Tampa FL 33602-5824
(813) 228-2641

Khu vực 13

200 West Adams Street—Suite 800
Chicago IL 60606-5208
(312) 353-7570

Khu vực 14

1222 Spruce Street, Room 8.302
St. Louis MO 63103-2829
(314) 539-7770

Khu vực 15

1515 Poydras Street—Room 610
New Orleans LA 70112-3723
(504) 589-6361

Khu vực 16

819 Taylor Street—Room 8A24
Fort Worth TX 76102-6178
(817) 978-2921

Khu vực 17

8600 Farley Street—Suite 100
Overland Park KS 66212-4677
(913) 967-3000

Khu vực 18

110 South 4th Street—Room 316
Minneapolis MN 55401-2291
(612) 348-1757

Khu vực 19

915 2nd Avenue—Room 2948
Seattle WA 98174—1078
(206) 220—6300

Văn Phòng Tiểu Khu 36—Khu vực 19

222 SW Columbia Street—Room 401
Portland OR 97201—6604
(503) 326—3085

Khu vực 20

901 Market Street—Room 400
San Francisco CA 94103—1735
(415) 356—5130

Văn Phòng Tiểu Khu 37—Khu vực 20

300 Ala Moana Boulevard—Room 7318
Honolulu HI 96850—4980
(808) 541—2814

Khu vực 21

888 Figueroa Street—9th Floor
Los Angeles CA 90017—5449
(213) 894—5200

Khu vực 22

970 Broad Street—Room 1600
Newark NJ 07102—2570
(201) 645—2100

Khu vực 24

La Torre de Plaza
Plaza Las Americas, Suite 1002
525 F. D. Roosevelt Avenue
Hato Rey PR 00918—1002
(787) 766—5347

Khu vực 25

575 N. Pennsylvania Street—Room 238
Indianapolis IN 46204—1577
(317) 226—7430

Khu vực 26

1407 Union Avenue—Room 800
Memphis TN 38104—3627
(901) 544—0018

Khu vực 27

600 17th Street—3rd Floor, South Tower
Denver CO 80202—5433
(303) 844—3551

Khu vực 28

234 North Central Avenue—Suite 440
Phoenix AZ 85004—2212
(602) 379—3361

Khu vực 29

One MetroTech Center
Jay Street and Myrtle Avenue—10 Floor
Brooklyn NY 11201—4201
(718) 330—7713

Khu vực 30

310 West Wisconsin Avenue—Suite 700
Milwaukee WI 53202—2211
(414) 297—3861

Khu vực 31

11000 Wilshire Boulevard—Room 12100
Los Angeles CA 90024—3682
(310) 235—7352

Khu vực 32

1301 Clay Street—Room 300N
Oakland CA 94612—5211
(510) 637—3300

Khu vực 33

300 Hamilton Boulevard—Suite 200
Peoria IL 61602—1246
(309) 671—7080

Khu vực 34

One Commercial Plaza—21st Floor
Hartford CT 06103—3599
(860) 240—3522

*Để biết địa chỉ và số điện thoại của các văn phòng khu vực, vui lòng xem danh bạ điện thoại tại địa phương.