

員工權力

根據《全國勞資關係法》（NATIONAL LABOR RELATIONS ACT）規定

NLRA保證員工享有組織工會和與其雇主進行集體談判的權力，並保證員工享有參加其它受保護的協同活動的權力。NLRA保護屬於其管轄範圍的員工*免受某些雇主及工會不當行為的傷害。本通知向您提供有關NLRA賦予您的權力以及雇主和工會按照NLRA規定應履行的義務的一般信息。如果您對適用於您所在工作場所的具體權力有任何疑問，請通過使用下述聯繫信息聯繫調查並解決與NLRA有關的投訴案件的聯邦政府機構——國家勞工關係委員會（National Labor Relations Board）。

根據NLRA規定，您有權：

- 組織工會，與雇主就您的工資、工時以及其它雇用條款和條件進行協商。
- 成立、參加或協助工會。
- 通過員工自己選擇的代表進行集體談判以與雇主簽訂合同，約定您的工資、福利、工時以及其它雇用條件。
- 與您的同事或工會商討您的雇用條款和條件或工會的組織。

根據NLRA規定，工會或代表您與您的雇主談判的工會進行以下行為是違法的：

- 威脅您將失去工作，除非您支持工會。
- 因您批評過工會官員或因您不是工會成員而拒絕受理申訴。
- 在職業介紹所工作推薦方面使用或保留歧視性標準或流程。
- 導致或試圖導致雇主因您與工會相關的活動而歧視您。

根據NLRA規定，雇主的以下行為屬於違法行為：

- 禁止您在非工作時間（比如上班前、上班后或休息時間）為工會徵募會員，或禁止您在非工作時間在非工作區域（比如停車場或休息間）分發工會資料。
- 詢問您有關您對工會的支持或活動，意圖阻止您參與此類活動。
- 因您參加或支持工會或因您參與互助或保護的協同活動或因您選擇不參加任何此類活動而解雇您、降您的職、調換您的崗位、減少您的工時、更改您的班次或采取對您不利的行動。

- 與一名或多名同事**採取行動**以通過直接向僱主或政府機構提出與工作相關的投訴並從工會尋求幫助等方式來改善您的工作條件。
- **罷工與糾察**，具體取決於罷工或糾察的目的或方式。
- **選擇不進行上述任何活動**，包括參加工會或保留工會成員身份。

嚴禁違法行爲。如果您認爲您的權力或他人的權力受到侵犯，您應立即聯係NLRB以保護您的權力（通常在違法行爲發生後的6個月內）。您可以在不通知僱主或其他人的情況下就有可能存在的違法行爲提問。任何人可提出指控，無需是直接受違法行爲影響的員工提出。NLRB有可能命令僱主重新僱用因違法行爲而被解雇的員工並支付損失的工資及福利，並有可能命令僱主或工會停止違法行爲。員工應從最近的NLRB辦公室尋求幫助。辦公室信息可在機構網站上找到：www.nlr.gov。



- 基於您是否已加入或支持工會的情況而**採取其它不利行動**。

如果您和您的同事選擇工會作爲你們的集體談判代表，您的僱主和工會必須努力進行真誠協商以達成具有約束力的書面協議來設定您的僱用條款和條件。工會必須在談判以及執行協議的過程中公平地代表您。

您還可通過撥打免費電話1-844-762-NLRB (6572) 與NLRB聯係。提供語言幫助。聽力受損但希望與NLRB代表交談的來電者應發電子郵件至 relay.service@nlrb.gov。NLRB代表將把如何安排中繼服務電話的指示發電子郵件給請求者。

- 在員工選擇工會代表他們時**威脅關閉您的工作場所**。
- **承諾或給予升職、加薪或其它福利以阻礙或鼓勵工會支持**。
- 除特殊情況外，**禁止您在工作場所穿戴工會帽子、飾扣、T恤或胸針**。
- **監視或拍攝和平工會活動和集會，或試圖進行此類行爲**。

*《全國勞資關係法》對大多數私營行業僱主均有約束力。公共部門僱員、農業和家政工人、獨立承包商、受雇于父母或配偶的勞動者、航空公司和《鐵路勞工法》（Railway Labor Act）管轄的鐵路運輸公司的僱員以及管理者（曾因拒絕違反NLRA而受到歧視的管理者有可能屬於管轄範圍）則不屬於《全國勞資關係法》管轄範圍。



掃描以瞭解更多信息