

# NLRA 與罷工權

**罷工權：**法案第 7 節指出：“員工應有權.....參與其它以集體談判或互助/保護為目的的協同活動。”罷工包含在該章節為員工提供保護的協同活動範圍內。第 13 節還涉及罷工權。其內容如下：

*除了本文特別規定外，本法中任何內容不得被解釋為以任何方式干涉、阻礙或削弱罷工權或影響該權力的限制或資格要求。*

這兩項規定清晰指出：該法不僅保障員工罷工的權力，並還就該權力的行使設置限制與資格要求。

**合法和非法罷工。**罷工的合法性有可能取決於罷工的目標或目的、罷工時間或罷工者行為。罷工目標或目的以及目標是否合法並不總是能輕易確定。此類問題通常必須由國家勞工關係委員會（National Labor Relations Board）決定。對於罷工員工以及遭受罷工的雇主來說，後果有可能很嚴重，涉及他們就復職與補發工資提問。

**為合法目標而罷工。**因合法目標而罷工的員工分為兩類：經濟罷工者與不公正勞務行為罷工者。這兩類保留員工身份，但不公正勞務行為罷工者享有更大的復職權力。

**經濟罷工者定義：**如果罷工的目標是從雇主那裏拿到一些經濟上的讓步，比如加薪、縮短工時或改善工作條件，那麼這些罷工的員工被稱為經濟罷工者。他們保留其員工的身份且不能被解雇，但他們有可能被其雇主替換。如果雇主在罷工者申請無條件重返工作崗位時已雇用了真正的永久性替代者來取代這些經濟罷工者，那麼罷工者在那時無權恢復原職。儘管如此，如果罷工者沒有獲得定期且實質上相等的崗位，那麼在這些員工或其談判代表已提出無條件復職請求的情況下這些員工有權在此類工作出現空缺時被叫回去上班。

**不公正勞務行為罷工者的定義：**進行罷工以抗議雇主實施的不公正勞務行為的員工被稱為不公正勞務行為罷工者。此類罷工者既不能被解雇，也不能被永久性取代。在罷工結束時，不公正勞務行為罷工者在沒有嚴重不當行為的情況下有權拿回他們的工作，即使雇主雇用的來取代他們的人必須被解雇。

如果委員會發現經濟罷工者或不公正勞務行為罷工者的雇主非法拒絕恢復那些已提出無條件復職請求的經濟罷工者或不公正勞務行為罷工者的職務，那麼委員會有可能向這些罷工者提供從其應被復職之日算起的補發工資。

**因目的進行的非法罷工：**如果罷工的目標或目的違法，那麼該罷工有可能是違法的。支持工會的不公正勞務行為的罷工或將導致僱主進行不公正勞務行為的罷工有可能屬於出於非法目的的罷工。比如，在不存在有效的工會保障協議的情況下僱主因員工沒有向工會支付合法費用而解僱該員工屬於不公正的勞務行為（請查看第 8(a)(3) 節），而強迫僱主這麼做的罷工則屬於出於違法目的進行的罷工，因此是違法罷工。

另外，法案第 8(b)(4) 節禁止進行出於某些目的的罷工，即使這些目的在通過其它方式達成的情況下不一定違法。比如，舉行罷工以強迫僱主 A 停止與僱主 B 的生意。如果僱主 A 自願停止與僱主 B 的生意，那麼這並不違法，且如果工會只是要求它這麼做也不算違法。但是，如果工會舉行罷工以達成其強迫僱主這麼做的目的，那麼這屬於違法行為。在員工參與違法罷工的情況下，其有可能被解僱並無權復職。

**因時間而違法的罷工——不罷工合同的效力：**違反合同不罷工條款的罷工不受法案保護，且罷工員工有可能被解僱或受到處分，除非罷工是為了抗議僱主實施的某些不公正勞務行為。應當指出的是，並不是所有拒絕上班的情況屬於違反不罷工條款的罷工。因存在對健康異常危險的情況（比如噴漆店內的通風系統存在缺陷）而退出並沒有違反不罷工條款。

**相同——合同期結束時罷工：**第 8(d) 節規定當任一方要求終止或更改現有合同時，那麼其必須符合相關條件。如果這些條件沒有滿足，那麼舉行罷工以終止或更改合同屬於違法行為，且參與的罷工者將失去其作為捲入勞工糾紛的僱主的員工身份。如果罷工因僱主的不公正勞務行為造成的，那麼罷工者屬於不公正勞務行為罷工者，且其身份不會因沒有遵守規定的程序而受到影響。

**因罷工者的不當行為而違法的罷工：**在罷工過程中參與嚴重不當行為的員工有可能無法恢復其原有的職務。這種情況適用於經濟罷工者與不公正勞務行為罷工者。嚴重不當行為包括暴力、威脅暴力等。美國最高法院（U.S. Supreme Court）已判決，員工留在工廠裏並拒絕上班從而剝奪僱主財物的“靜坐”罷工不受法律的保護。有可能導致參與員工失去復職權力的嚴重不當行為例子包括：

- 罷工者阻止人們進出舉行罷工的工廠；
- 罷工者威脅對沒有罷工的員工使用暴力；

- 罷工者襲擊管理層代表。

**糾察權：**同樣，糾察權存在一定限制與資格要求。如同罷工權，糾察有可能因其目標或時間或糾察綫上的不當行爲而被禁止。另外，第 8(b) (7) 節指出，無論糾察是否伴隨罷工，工會因出於某些目標而設置糾察綫屬於不正當勞務行爲。

注：需強調的是本文件只提供簡要概述。有關罷工的詳細法律分析以及與罷工相關的法律對所有實際情況的應用遠遠超過本文件的範圍。預期參與罷工行爲的員工以及雇主應根據合理建議謹慎行事。