

# NLRA 与罢工权

**罢工权：**法案第 7 节指出：“员工应有权……参与其它以集体谈判或互助/保护为目的的协同活动。”罢工包括在该章节为员工提供保护的协同活动范围内。第 13 节还涉及罢工权。其内容如下：

*除了本文特别规定外，本法中任何内容不得被解释为以任何方式干涉、阻碍或削弱罢工权或影响该权力的限制或资格要求。*

这两项规定清晰指出：该法不仅保障员工罢工的权力，并还就该权力的行使设置限制与资格要求。

**合法和非法罢工。**罢工的合法性有可能取决于罢工的目标或目的、罢工时间或罢工者行为。罢工目标或目的以及目标是否合法并不总是能轻易确定。此类问题通常必须由国家劳工关系委员会（National Labor Relations Board）决定。对于罢工员工以及遭受罢工的雇主来说，后果有可能很严重，涉及他们就复职与补发工资提问。

**为合法目标而罢工。**因合法目标而罢工的员工分为两类：经济罢工者与不公正劳务行为罢工者。这两类保留员工身份，但不公正劳务行为罢工者享有更大的复职权力。

**经济罢工者定义：**如果罢工的目标是从雇主那里拿到一些经济上的让步，比如加薪、缩短工时或改善工作条件，那么这些罢工的员工被称为经济罢工者。他们保留其员工的身且不能被解雇，但他们有可能被其雇主替换。如果雇主在罢工者申请无条件重返工作岗位时已雇用了真正的永久性替代者来取代这些经济罢工者，那么罢工者在那时无权恢复原职。尽管如此，如果罢工者没有获得定期且实质上相等的岗位，那么在那些员工或其谈判代表已提出无条件复职请求的情况下这些员工有权在此类工作出现空缺时被叫回去上班。

**不公正劳务行为罢工者的定义：**进行罢工以抗议雇主实施的不公正劳务行为的员工被称为不公正劳务行为罢工者。此类罢工者既不能被解雇，也不能被永久性取代。在罢工结束时，不公正劳务行为罢工者在没有严重不当行为的情况下有权拿回他们的工作，即使雇主雇用的来取代他们的人必须被解雇。

如果委员会发现经济罢工者或不公正劳务行为罢工者的雇主非法拒绝恢复那些已提出无条件复职请求的经济罢工者或不公正劳务行为罢工者的职务，那么委员会有可能向这些罢工者提供从其应被复职之日算起的补发工资。

**因目的进行的非法罢工：**如果罢工的目标或目的违法，那么该罢工有可能是违法的。支持工会的不公正劳务行为的罢工或将导致雇主进行不公正劳务行为的罢工有可能属于出于非法目的的罢工。比如，在不存在有效的工会保障协议的情况下雇主因员工没有向工会支付合法费用而解雇该员工属于不公正的劳务行为（请查看第 8(a)(3) 节），而强迫雇主这么做的罢工则属于出于违法目的进行的罢工，因此是违法罢工。

另外，法案第 8(b)(4) 节禁止进行出于某些目的的罢工，即使这些目的在通过其它方式达成的情况下不一定违法。比如，举行罢工以强迫雇主 A 停止与雇主 B 的生意。如果雇主 A 自愿停止与雇主 B 的生意，那么这并不违法，且如果工会只是要求它这么做也不算违法。但是，如果工会举行罢工以达到其强迫雇主这么做的目的，那么这属于违法行为。在员工参与违法罢工的情况下，其有可能被解雇并无权复职。

**因时间而违法的罢工——不罢工合同的效力：**违反合同不罢工条款的罢工不受法案保护，且罢工员工有可能被解雇或受到处分，除非罢工是为了抗议雇主实施的某些不公正劳务行为。应当指出的是，并不是所有拒绝上班的情况属于违反不罢工条款的罢工。因存在对健康异常危险的情况（比如喷漆店内的通风系统存在缺陷）而退场并没有违反不罢工条款。

**相同——合同期结束时罢工：**第 8(d) 节规定当任一方要求终止或更改现有合同时，那么其必须符合相关条件。如果这些条件没有满足，那么举行罢工以终止或更改合同属于违法行为，且参与的罢工者将失去其作为卷入劳工纠纷的雇主的员工身份。如果罢工因雇主的不公正劳务行为造成的，那么罢工者属于不公正劳务行为罢工者，且其身份不会因没有遵守规定的程序而受到影响。

**因罢工者的不当行为而违法的罢工：**在罢工过程中参与严重不当行为的员工有可能无法恢复其原有的职务。这种情形适用于经济罢工者与不公正劳务行为罢工者。严重不当行为包括暴力、威胁暴力等。美国最高法院（U.S. Supreme Court）已判决，员工留在工厂里并拒绝上班从而剥夺雇主财物的“静坐”罢工不受法律的保护。有可能导致参与员工失去复职权力的严重不当行为例子包括：

- 罢工者阻止人们进出举行罢工的工厂；
- 罢工者威胁对没有罢工的员工使用暴力；

- 罢工者袭击管理层代表。

**纠察权：**同样，纠察权存在一定限制与资格要求。如同罢工权，纠察有可能因其目标或时间或纠察线上的不当行为而被禁止。另外，第 8(b)(7) 节指出，无论纠察是否伴随罢工，工会因出于某些目标而设置纠察线属于不正当劳务行为。

注：需强调的是本文件只提供简要概述。有关罢工的详细法律分析以及与罢工相关的法律对所有实际情况的应用远远超过本文件的范围。预期参与罢工行为的员工以及雇主应根据合理建议谨慎行事。