

Prawa pracownika w trakcie kampanii organizującej związek zawodowy

Według Krajowej Ustawy o Stosunkach Zatrudnienia, to pracownicy, *a nie ich pracodawca*, mają prawo decydowania o tym, czy chcą, by reprezentował ich związek zawodowy. W odpowiedzi na organizację związku zawodowego, pracodawca nie może:



Zwolnić, zdegradować lub przenieść pracowników za wyrażenie opinii popierających związek zawodowy, lub nagradzać pracowników za wyrażanie opinii przeciw związkowi.



Redukować stawki płacy, godziny pracy lub dodatkowe świadczenia.



Sprawiać, że praca jest bardziej trudna lub mniej pożądana—na przykład zmieniając grafik pracy, odmawianie nadgodzin, lub rozdzielanie pracowników.



Nałożyć obowiązek dodatkowej dokumentacji w celu utrzymania zatrudnienia.



Mówić pracownikom, że wybieranie związku jest bezcelowe.



Kontaktować się z organami egzekwowania prawa, w tym ICE.

Pracodawca nie może również zatrudniać stron trzecich do działań lub rozpowszechniania informacji, które są zabronione . Strony trzecie wynajęte przez pracodawcę nie mogą również podawać się za przedstawicielei rządu lub NLRB.



Jeżeli pracodawca ingeruje w twoje prawo do tworzenia, dołączania lub asystowania związkowi pracy, możesz złożyć skargę do NLRB o nieuczciwe praktyki w stosunkach pracy. Mamy dostęp do tłumaczy.

Znajdź lokalny oddział NLRB: bit.ly/NLRBOffices

Zadzwoń: 1-844-762-6572

Wyślij email: publicinfo@nlrb.gov

Wnieś skargę: bit.ly/FileACharge

Więcej informacji na nlrb.gov