

NLRA i prawo do strajku

Prawo do strajku. Ustęp 7 Ustawy stanowi w części, “Pracownicy mają prawo. . . do angażowania się w inne działania zbiorowe w celach negocjacji lub wzajemnej pomocy lub ochrony. Strajki należą do chronionych działań zbiorowych pracowników w tym ustępie. Ustęp 13 dotyczy również prawa do strajku. Brzmi ona następująco:

Nic, co zawarte jest w niniejszej Ustawie, chyba że specjalnie opisane tutaj, nie może być zrozumiane tak, aby to ingerowało, utrudniało lub pomniejszało w jakikolwiek sposób prawo do strajku albo wpływało na ograniczenia lub kwalifikacje w sprawie tego prawa.

Czytając te dwa postanowienia jasne jest to, że: prawo nie tylko gwarantuje pracownikom prawo do strajku, lecz również nakłada pewne ograniczenia i kwalifikacje w korzystaniu z tego prawa.

Legalne i nielegalne strajki. Legalność strajku może zależeć od jego przedmiotu lub celu, jego terminu lub zachowania strajkujących. Przedmiot lub przedmioty strajku i to czy przedmiot jest legalny są kwestiami, które nie jest łatwo ustalić. O takich kwestiach często musi zdecydować Narodowa Rada ds. Stosunków Pracy. Konsekwencje mogą być bardzo poważne dla strajkujących pracowników i pracodawcy, wobec którego przeprowadzony jest strajk i pociągają one za sobą kwestie przywrócenia stanowisk i zaległych wynagrodzeń.

Strajki, które są prawnie uzasadnione. Pracownicy, którzy strajkują w kwestiach prawnie uzasadnionych zaliczani są do jednej z dwóch kategorii: osoby strajkujące z powodów ekonomicznych oraz osoby strajkujące z powodu nieuczciwych działań względem pracowników. Obie kategorie strajkujących kontynuują jako pracownicy, lecz strajkujący przeciwko nieuczciwym działaniom względem pracowników mają większe prawa, jeżeli chodzi o przywrócenie ich stanowisk.

Definicja ekonomicznego strajku. Jeżeli przedmiotem strajku jest uzyskanie od pracodawcy ekonomicznych ustępstw, na przykład większych wynagrodzeń, mniej godzin pracy lub lepszych warunków pracy, wtedy strajkujący uważani są za strajkujących z powodów ekonomicznych. Zachowują oni wtedy status pracownika i nie mogą zostać zwolnieni, lecz pracodawca może ich zastąpić. Jeżeli pracodawca zatrudni pracowników w zastępstwo, którzy zajmują miejsca pracowników strajkujących z powodów ekonomicznych, to gdy strajkujący złożą wniosek o bezwarunkowy powrót do pracy, nie są oni wtedy upoważnieni do przywrócenia ich stanowisk. Jeżeli jednak pracodawca nie wynajął regularnych i równoznacznych pracowników, wtedy są oni upoważnieni do odzyskania stanowisk, do których się kwalifikują, gdy takie stanowiska będą wolne i jeżeli oni, lub ich przedstawiciel do negocjacji wniesli bezwarunkowy wniosek o przywrócenie ich stanowisk.

Definicja strajku z powodu nieuczciwych praktyk w miejscu pracy. Pracownicy, którzy strajkują, aby zaprotestować przeciwko nieuczciwym działaniom względem pracowników, których dopuścił się ich pracodawca uważani są za strajkujących przeciw nieuczciwym praktykom w miejscu pracy. Strajkujący ci nie mogą zostać zwolnieni i nie można ich na stałe

zastąpić innymi pracownikami. Gdy zakończy się strajk, wtedy strajkujący przeciw nieuczciwym praktykom w miejscu pracy, o ile nie dopuścili się oni poważnych wykroczeń, są upoważnieni do powrotu na swoje stanowisko, nawet jeżeli pracownicy zatrudnieni w ich zastępstwo muszą zostać zwolnieni.

Jeżeli Rada uzna, że strajkującym z powodów ekonomicznych lub strajkującym przeciw nieuczciwym praktykom w miejscu pracy, którzy złożyli wniosek o bezwarunkowy powrót na swoje stanowiska został odmówiony powrót na stanowiska przez pracodawcę, wtedy Rada może przyznać strajkującym zaległe wynagrodzenie począwszy od momentu, w którym powinni oni byli odzyskać swoje stanowiska.

Strajki nielegalne z powodu ich celu. Strajk może być nielegalny, gdy jego powód lub cel jest nielegalny. Strajk wspierający nieuczciwe praktyki związków zawodowych lub strajk, który spowodowałby, że pracodawca dopuści się nieuczciwej praktyki względem pracowników, może być strajkiem, którego cel jest nielegalny. Na przykład, uznaje się za nieuczciwą praktykę w miejscu pracy zwolnienie pracownika za niepłacenie pewnych składek związkowych nałożonych prawnie, nawet jeżeli nie istnieje porozumienie zabezpieczające ze związkiem zawodowym (Ustęp 8(a)(3)). Strajk mający na celu zmuszenie do tego pracodawcę, byłby strajkiem, którego cel nie jest legalny, dlatego też strajk byłby wtedy również nielegalny.

Ponadto, Ustęp (b)(4) Ustawy zabrania strajków w pewnych celach, nawet jeżeli cele te nie są nielegalne, gdy są osiągnięte innymi sposobami. Przykładem jest strajk, w celu zmuszenia Pracodawcę A do zaprzestania robienia interesów z Pracodawcą B. Nie jest nielegalne, gdy Pracodawca A samowolnie zaprzestanie robienia interesów z Pracodawcą B, ani gdy związek zawodowy o to poprosi. Nielegalne jest jednak strajk rozpoczęty przez związek zawodowy, aby zmusić do tego pracodawcę. W każdym razie, pracownicy uczestniczący w nielegalnym strajku mogą zostać zwolnieni i nie przysługuje im powrót do swojego stanowiska.

Strajki nielegalne z powodu ich terminu —Efekt umowy zabraniającej strajk. Strajk, który narusza klauzulę umowy o niestrajkowaniu nie jest chroniony przez Ustawę a strajkujący pracownicy mogą być zwolnieni lub ukarani, chyba, że celem strajk jest protest przeciwko pewnym rodzajom nieuczciwych praktyk w miejscu pracy, jakich dopuścił się pracodawca. Proszę zwrócić uwagę na to, że nie wszystkie odmowy pracy uważa się za strajk i tym samym naruszeniem klauzuli o niestrajkowaniu. Opuszczenie zakładu na znak protestu (tzw. walkout) z powodu warunków wyjątkowo niebezpiecznych dla zdrowia, takie jak nieprawidłowo pracujący system wentylacyjny w zakładzie malowania natryskowego, nie uważa się za naruszenie klauzuli o niestrajkowaniu.

Strajki nielegalne z powodu ich terminu —Strajki na końcu terminu umowy. Ustęp 8(d) określa, że gdy jedna ze stron pragnie zakończyć lub zmienić istniejącą umowę, musi spełnić pewne warunki. Jeżeli warunki te nie zostaną spełnione, strajk w celu zakończenia lub zmiany umowy jest bezprawny i osoby biorące w nim udział tracą swój status jako pracownika u pracodawcy, z którym zaistniał konflikt. Jeżeli powodem strajku są jednak nieuczciwe działania pracodawcy względem pracowników, wtedy osoby strajkujące uważane są za strajkujących z powodu nieuczciwych praktyk w miejscu pracy i niepostępowanie zgodnie z wymaganą procedurą nie ma wpływu na ich status.

Strajki nielegalne z powodu wykroczeń strajkujących. Strajkującym, którzy dokonają poważnych wykroczeń w trakcie trwania strajku może zostać odmówione przywrócenie ich poprzednich stanowisk. Dotyczy to zarówno strajkujących z powodów ekonomicznych, jak i strajkujących przeciwko nieuczciwym praktykom w pracy. Do poważnych wykroczeń należą między innymi przemoc i groźby przemocy. Sąd Najwyższy Stanów Zjednoczonych zdecydował, że strajk okupacyjny, podczas którego pracownicy po prostu pozostają w zakładzie pracy i odmawiają pracy, i przez to pozbawiają właściciela swojej własności, nie jest chroniony prawnie. Przykładami poważnych wykroczeń, które mogą spowodować, że pracownicy utracą prawo do przywrócenia ich stanowisk są:

- Strajkujący fizycznie blokują wstęp lub wyjście osób z zakładu pracy, przeciwko któremu odbywa się strajk .
- Strajkujący grożą przemocą niestrajkującym pracownikom.
- Strajkujący atakują przedstawicieli kierownictwa.

Prawo do pikietowania. Prawo do pikietowania podlega tak samo ograniczeniom i kwalifikacjom. Podobnie jak w prawie do strajku, pikietowanie może być zabronione ze względu na jego cel lub termin, lub z powodu wykroczeń popełnionych przez pikietujących. Dodatkowo, ustęp 8(b)(7) określa pikietowanie przez członków związków zawodowych w określonym celu, niezależnie od tego czy związane jest ze strajkiem, jako nieuczciwą praktykę w miejscu pracy.

UWAGA: Należy podkreślić, że ten dokument stanowi tylko krótki zarys. Szczegółowa analiza prawa dotyczącego strajków i zastosowania prawa do wszystkich sytuacji, które mogą zaistnieć w związku ze strajkami, jest poza zakresem tego materiału. Pracownicy i pracodawcy, którzy przewidują, że będą brać udział w strajku powinni postępować z uwagą i na podstawie kompetentnej porady.