

Mga Karapatan ng Manggagawa sa Isang Kampanya sa Pag-oorganisa ng Unyon

Sa ilalim ng Pambansang Batas sa Ugnayan sa Paggawa, ang mga manggagawa, *hindi ang kanilang employer*, ang may karapatang magpasiya kung gusto nilang katawanin sila ng unyon o hindi. Bilang tugon sa pag-oorganisa ng unyon, hindi maaaring gawin ng employer na:



Sisantehin, ibaba ang katungkulan, o ilipat ang mga manggagawa dahil sa pagpapahayag ng mga pananaw na pabor sa unyon, o bigyang pabiya ang mga manggagawa sa pagpapahayag ng mga pananaw na laban sa unyon.



Bawasan ang kita, oras o mga benepisyo.



Pahirapin o gawing hindi kaaya-aya ang trabaho—gaya ng pagpapalit ng oras ng paggawa, pagtangga sa overtime, o paghihiwa-hiwalay ng mga manggagawa.



Magpatupad ng bagong mga kinakailangang papeles para mapanatili ang trabaho.



Sabihin sa mga empleyadong walang patutunguhan ang pagpili sa isang unyon.



Tumawag ng tagapagpatupad ng batas, kasama na ang ICE.

Hindi rin maaaring magbayad ng mga third party upang gumawa o magsalita ng mga bagay na pinagbabawal sa kanilang gawin o sabihin. Ang mga third party na binayaran ng employer ay hindi rin maaaring magpakilala bilang mga ahente ng pamahalaan o mga ahente ng NLRB.



Kung pinipigilan ng isang employer ang iyong karapatang bumuo, sumali o tumulong sa isang unyon, maaari kang magsampa ng kaso sa hindi patas na kasanayan sa paggawa sa NLRB. Mayroon kaming mga tagapagsalin.

Maghanap ng lokal na opisina ng NLRB: bit.ly/NLRBOffices

Tumawag sa amin: 1-844-762-6572

Email us: publicinfo@nlr.gov

Magsampa ng kaso: bit.ly/FileACharge

Higit pang kaalaman sa nlrb.gov