

QUYỀN LỢI CỦA NHÂN VIÊN

THEO ĐẠO LUẬT QUỐC GIA VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

NLRA (Đạo Luật Quốc Gia Về Quan Hệ Lao Động) đảm bảo quyền của nhân viên được tổ chức và thương lượng tập thể với nhà tuyển dụng, và tham gia hoạt động chung được bảo hộ khác. Nhân viên nào nằm trong diện quy định của NLRA* sẽ được bảo vệ tránh những kiểu hành vi sai trái nhất định của nhà tuyển dụng và công đoàn. Thông Báo này cung cấp cho bạn thông tin chung về các quyền của bạn, và nghĩa vụ của nhà tuyển dụng và công đoàn theo NLRA. Hãy liên hệ Ủy Ban Quốc Gia Về Quan Hệ Lao Động (National Labor Relations Board), cơ quan Liên Bang chịu trách nhiệm điều tra và giải quyết khiếu nại theo NLRA, sử dụng thông tin liên hệ đã cho bên dưới, nếu bạn có bất kỳ thắc mắc nào về các quyền cụ thể có thể áp dụng ở nơi làm việc cụ thể của bạn.

Theo NLRA, bạn có quyền:

- Tổ chức công đoàn để thương lượng với nhà tuyển dụng về tiền lương, giờ làm, và các điều khoản và điều kiện lao động khác.
- Thành lập, gia nhập hoặc hỗ trợ công đoàn.
- Thương lượng tập thể thông qua các đại diện do nhân viên tự chọn để lập hợp đồng với nhà tuyển dụng có điều kiện về tiền lương, giờ làm, và các điều kiện làm việc khác.
- Thảo luận về các điều khoản và điều kiện lao động của bạn hoặc tổ chức công đoàn với đồng nghiệp của bạn hoặc với công đoàn.
- Tham gia cùng với một hoặc nhiều đồng nghiệp để cải thiện điều kiện làm việc bằng cách, trong số những cách khác, trực tiếp nêu ra những khiếu nại liên quan đến công việc cho nhà tuyển dụng hoặc cho một cơ quan chính phủ biết, và tìm kiếm sự giúp đỡ của công đoàn.
- Đình công và biểu tình, tùy vào mục đích hoặc cách thức đình công hoặc biểu tình.
- Có quyền không tham gia bất kỳ hoạt động nào như thế, gồm có việc tham gia hoặc vẫn gia nhập công đoàn.

Theo NLRA, sẽ là phi pháp nếu nhà tuyển dụng của bạn:

- Cấm bạn kêu gọi thành lập công đoàn ngoài giờ làm việc, chẳng hạn như trước hoặc sau giờ làm việc hoặc trong thời gian giải lao; hoặc cấm bạn phân phát tài liệu của công đoàn ngoài giờ làm việc, ở những khu vực không làm việc, chẳng hạn như bãi đậu xe hoặc phòng giải lao.
- Thăm vấn bạn về việc bạn ủng hộ công đoàn hoặc tham gia các hoạt động theo cách cản trở bạn tham gia hoạt động đó.
- Sa thải, cách chức, hoặc chuyển, hay giảm giờ làm hoặc thay đổi ca làm của bạn, hoặc có hành động ảnh hưởng xấu khác đối với bạn, hoặc đe dọa áp dụng bất kỳ hành động nào như thế, vì bạn gia nhập hoặc ủng hộ công đoàn, hoặc vì bạn tham gia một hoạt động tập thể để hỗ trợ và bảo vệ lẫn nhau, hoặc vì bạn không tham gia bất kỳ hoạt động nào như thế.
- Đe dọa đóng cửa nơi làm việc của bạn nếu nhân viên chọn một công đoàn đại diện cho họ.
- Hứa hẹn hoặc thăng chức, tăng lương, hoặc những phúc lợi khác để cản trở hoặc khuyến khích ủng hộ công đoàn.
- Cấm bạn đội nón, khuy áo, áo thun, và đinh ghim của công đoàn tại nơi làm việc trừ các trường hợp đặc biệt.
- Theo dõi hoặc ghi hình các hoạt động và buổi họp hòa bình của công đoàn hoặc giả vờ làm như thế.

Theo NLRA, sẽ là phi pháp nếu một công đoàn hoặc công đoàn đại diện cho bạn thương lượng với nhà tuyển dụng có hành vi:

- Đe dọa rằng bạn sẽ mất việc trừ phi bạn ủng hộ công đoàn.
- Từ chối giải quyết đơn khiếu nại vì bạn đã chỉ trích các quan chức của công đoàn hoặc vì bạn không phải là thành viên của công đoàn.
- Sử dụng hoặc duy trì các tiêu chuẩn hay thủ tục phân biệt đối xử trong việc giới thiệu việc làm từ một bộ phận tuyển dụng.
- Khiến cho hoặc tìm cách khiến cho một nhà tuyển dụng phân biệt đối xử với bạn vì bạn có hoạt động không liên quan đến công đoàn.
- Có hành động ảnh hưởng xấu khác đối với bạn dựa trên việc bạn đã gia nhập hay ủng hộ công đoàn hay không.

Nếu bạn và đồng nghiệp của bạn chọn một công đoàn làm đại diện thương lượng tập thể, nhà tuyển dụng của bạn và công đoàn phải thương lượng vì thiện chí, có cố gắng thực sự để đạt được một thỏa thuận ràng buộc bằng văn bản đặt ra các điều khoản và điều kiện làm việc của bạn. Công đoàn phải đại diện công bằng cho bạn khi thương lượng và thực hiện thỏa thuận đó.

Hành vi phi pháp sẽ không được cho phép. Nếu bạn cho rằng quyền lợi của mình hay của người khác đã bị vi phạm, bạn nên liên hệ ngay với NLRB để họ bảo vệ quyền lợi của bạn, thông thường là trong vòng sáu tháng kể từ ngày có hoạt động trái pháp luật đó. Bạn có thể thắc mắc về các trường hợp vi phạm có thể có khác mà nhà tuyển dụng hoặc bất kỳ ai khác cũng không được thông báo về thắc mắc đó. Bất kỳ ai cũng có thể nộp lệ phí và nhân viên bị ảnh hưởng trực tiếp bởi hành vi vi phạm đó không cần phải trực tiếp nộp lệ phí. NLRB có thể yêu cầu nhà tuyển dụng tuyển dụng lại một nhân viên đã bị sa thải theo cách vi phạm pháp luật và phải trả khoản tiền lương và phúc lợi bị mất, và có thể yêu cầu nhà tuyển dụng hoặc công đoàn chấm dứt việc vi phạm pháp luật. Nhân viên nên tìm kiếm sự hỗ trợ của văn phòng NLRB khu vực gần nhất, có thể tìm thấy thông tin về văn phòng đó trên trang web của Cơ Quan: www.nlrb.gov.

Nhấp vào trang NLRB có tiêu đề "About Us" (Giới Thiệu Về Chúng Tôi), có liên kết, "Locating Our Offices" (Tìm Vị Trí Các Văn Phòng Của Chúng Tôi). Bạn cũng có thể liên hệ NLRB bằng cách gọi số miễn cước: **1-844-762-NLRB (6572)**.

***Đạo Luật Quốc Gia Về Quan Hệ Lao Động chi phối hầu hết các nhà tuyển dụng trong khu vực tư nhân.** Không nằm trong phạm vi quy định của NLRA là các nhân viên trong khu vực công, công nhân nông nghiệp và gia đình, các nhà thầu độc lập, nhân viên làm việc cho cha/mẹ hoặc vợ/chồng, nhân viên của các hãng hàng không và đường sắt nằm trong phạm vi quy định của Đạo Luật Về Lao Động Đường Sắt (Railway Labor Act), và các giám sát viên (mặc dù các giám sát viên đã bị phân biệt đối xử vì từ chối vi phạm NLRA cũng có thể nằm trong phạm vi quy định của đạo luật này).

Đây là Thông Báo chính thức của Chính Phủ và không ai được phá hoại.



Bộ Lao Động Hoa Kỳ