

僱主/工會權力與義務

《全國勞資關係法》（National Labor Relations Act）禁止僱主干涉、限制與壓制員工行使與組織、成立、參加或協助以集體談判為目的的勞工組織、合作改善工作條款與條件或不參與任何此類活動相關的權力。同樣，勞工組織不能限制或壓制員工行使這些權力。

僱主違法行為的例子包括：

- 威脅員工說如果他們參加或投票支持工會或參與受保護的協同活動的話，那麼他們將失去工作或福利；
- 威脅員工說如果他們選擇工會代表他們的話，僱主將關閉工廠；
- 出於干涉、限制或壓制員工行使法案規定的權力的目的質問員工其對工會的支持或工會活動；
- 向員工承諾福利以阻止他們支持工會；
- 因員工參加工會或受保護的協同活動而調離員工、讓員工下崗、解僱員工、為員工分配更艱巨的工作任務或懲罰員工；
- 因員工提交不公正的勞務行為指控或參與 NLRB 展開的調查而調離員工、讓員工下崗、解僱員工、為員工分配更艱巨的工作任務或懲罰員工；
- [查看有關預防並應對報復情況的最佳做法的演示](#)

勞工組織違法行為的例子包括：

- 威脅員工說除非其支持工會，否則其將失去工作；
- 因員工不是工會成員（即使該員工已支付或提出支付合法入會費以及之後的定期會費）而試圖對該員工處以停職、開除或其它處罰措施；
- 因員工批評過工會官員或因員工不是在禁止工會保障條款的州內設立的工會的成員而拒絕受理申訴；
- 因已有效退出工會的員工在退出后仍參與受保護的協同活動或跨越非法糾察綫而處罰員工；
- 參與糾察綫不當行為，比如威脅或攻擊非罷工者或阻止非罷工者進入僱主場所；
- 就跟僱用條款和條件無關的問題舉行罷工或以強迫方式將中立者牽扯入勞資糾紛。

哪些規定適用於針對合同的集體談判？

在員工選擇工會作為其談判代表后，僱主和工會必須在合理時間會晤，就工資、工時、休假時間、保險、安全措施以及其它義務協商事項進行誠意談判。儘管諸如分包、搬遷和其它運營變更情況之類的管理決定并非義務協商事項，但僱主必須就這些決定對單元內員工的影響進行協商。

儘管任一方拒絕與其他方進行集體談判屬於不公正的勞務行為，但當事方不會被迫達成協議或做出妥協。

如果在足夠的誠意努力后當事方無法達成協議，那麼雇主可宣佈談判陷入僵局，然後執行向工會呈交的最後一個提議。但是，工會有可能不同意談判真的已陷入僵局，因此就未能真誠談判提交不公正的勞務行為指控。NLRB 將根據談判過程以及雙方的理解決定談判是否真的陷入了僵局。

如果本機構發現談判並沒有陷入僵局，那麼雇主必須重返談判桌。在極端情況下，NLRB 有可能試圖獲得聯邦法庭命令以迫使雇主進行談判。

當事方的義務並不會隨著合同到期而終止。當事方必須在過期合同條款繼續有效的同時就後續合同或協議終止展開誠意談判。

希望終止合同的一方必須在合同到期日或提議的終止日前 60 天內以書面形式通知另一方。該當事方必須主動提出與另一方見面並商談。如果到時雙方未達成任何協議，那麼其應將存在的爭議通知給[聯邦仲裁與調解局](#)（[Federal Mediation and Conciliation Service](#)）。

如何定義“誠意”談判？

大概有數百甚至數千的 NLRB 案件是關於誠意談判這一義務的。為決定某一當事方是否真誠談判，委員會將查看整體情況。誠意談判的義務是指積極參與商談以表明找到達成協議的基礎的意圖。這代表著開放的心態、達成協議的真誠意願以及達成共識的真誠努力。

“誠意”談判的補充要求已被納入以保證一方當事人不會在談判桌上敷衍了事。對此設立的客觀標準是 NLRB 將審查決定當事方是否履行了其誠意談判的義務，比如當事方是否願意在合理時間或間隔期內見面，當事方是否由能夠在談判桌上做決定的人代表等。

談判桌外的行為也有可能相關。比如，如果雇主在不進行談判的情況下打算對員工雇用條款和條件做出單方面的改變，那麼這屬於惡意行為。

關於工會會費的規定有哪些？

聯邦法與州法以及法庭裁決確定工會代表的員工應繳納的會費金額。

NLRA 允許員工和工會達成工會保障協議。該協議要求談判單元內的所有員工成為工會成員，並在被雇用后的 30 天內開始支付會費和其它費用。

即使存在保障協議，反對正式加入工會的員工可繼續作為“核心”成員，並僅支付直接用於代表活動的那部分會費，比如集體談判和合同管理。作為反對者，這些員工不再是正式工會會員，但仍受工會合同保護。工會有義務告知所有屬於其管轄範圍的員工關於這一選項的信息。該選項根據最高法院裁決制定，被稱為“貝克權”（Beck right）。

員工可因宗教理由反對加入工會。在這種情況下，其必須支付與向非宗教慈善組織繳納的款項相等的金額。

通過“工作權”的州的情況如何？

27 個州通過了所謂的“工作權”法，禁止簽署工會保障協議。在這些州內，工作場所的每名員工自行決定是否加入工會並支付會費，儘管所有員工都受工會協定的集體談判協議保護。