

员工权力

根据《全国劳资关系法》（NATIONAL LABOR RELATIONS ACT）规定

NLRA保证员工享有组织工会和与其雇主进行集体谈判的权力，并保证员工享有参加其它受保护的协同活动的权力。NLRA保护属于其管辖范围的员工*免受某些雇主及工会不当行为的伤害。本通知向您提供有关NLRA赋予您的权力以及雇主和工会按照NLRA规定应履行的义务的一般信息。如果您对适用于您所在工作场所的具体权力有任何疑问，请通过使用下述联系信息联系调查并解决与NLRA有关的投诉案件的联邦政府机构——国家劳工关系委员会（National Labor Relations Board）。

根据NLRA规定，您有权：

- 组织工会，与雇主就您的工资、工时以及其它雇用条款和条件进行协商。
- 成立、参加或协助工会。
- 通过员工自己选择的代表进行集体谈判以与雇主签订合同，约定您的工资、福利、工时以及其它雇用条件。
- 与您的同事或工会商讨您的雇用条款和条件或工会的组织。

根据NLRA规定，工会或代表您与您的雇主谈判的工会进行以下行为是违法的：

- 威胁您将失去工作，除非您支持工会。
- 因您批评过工会官员或因您不是工会成员而拒绝受理申诉。
- 在职业介绍所工作推荐方面使用或保留歧视性标准或流程。
- 导致或试图导致雇主因您与工会相关的活动而歧视您。

根据NLRA规定，雇主的以下行为属于违法行为：

- 禁止您在非工作时间（比如上班前、上班后或休息时间）为工会招募会员，或禁止您在非工作时间在非工作区域（比如停车场或休息间）分发工会资料。
- 询问您有关您对工会的支持或活动，意图阻止您参与此类活动。
- 因您参加或支持工会或因您参与互助或保护的协同活动或因您选择不参加任何此类活动而解雇您、降您的职、调换您的岗位、减少您的工时、更改您班次或采取对您不利的行动。

- 与一名或多名同事采取行动以通过直接向雇主或政府机构提出与工作相关的投诉并从工会寻求帮助等方式来改善您的工作条件。
- **罢工与纠察**，具体取决于罢工或纠察的目的或方式。
- **选择不进行上述任何活动**，包括参加工会或保留工会成员身份。

严禁违法行为。如果您认为您的权力或他人的权力受到侵犯，您应立即联系NLRB以保护您的权力（通常在违法行为发生后的6个月内）。您可以在不通知雇主或其他任何人的情况下就有可能存在的违法行为提问。任何人可提出指控，无需是直接受违法行为影响的员工提出。NLRB有可能命令雇主重新雇用因违法行为而被解雇的员工并支付损失的工资及福利，并有可能命令雇主或工会停止违法行为。员工应从最近的NLRB办公室寻求帮助。办公室信息可在机构网站上找到：www.nlr.gov。



- 基于您是否已加入或支持工会的情况而**采取其它不利行动**。

如果您和您的同事选择工会作为你们的集体谈判代表，您的雇主和工会必须努力进行真诚协商以达成具有约束力的书面协议来设定您的雇用条款和条件。工会必须在谈判以及执行协议的过程中公平地代表您。

您还可通过拨打免费电话**1-844-762-NLRB (6572)**与NLRB联系。提供语言帮助。听力受损但希望与NLRB代表交谈的来电者应发电子邮件至 relay.service@nlrb.gov。NLRB代表将把如何安排中继服务电话的指示发电子邮件给请求者。

- 在员工选择工会代表他们时**威胁关闭您的工作场所**。
- **承诺或给予升职、加薪或其它福利以阻碍或鼓励工会支持**。
- 除特殊情况外，**禁止您在工作场所穿戴工会帽子、饰扣、T恤或胸针**
- **监视或拍摄和平工会活动和集会，或试图进行此类行为**。

*《全国劳资关系法》对大多数私营行业雇主均有约束力。公共部门雇员、农业和家政工人、独立承包商、受雇于父母或配偶的劳动者、航空公司和《铁路劳工法》（Railway Labor Act）管辖的铁路运输公司的雇员以及管理者（而曾因拒绝违犯NLRA而受到歧视的管理者有可能属于管辖范围）则不属于《全国劳资关系法》管辖范围。



扫描以了解更多信息