

NLRA और हड़ताल करने का अधिकार

हड़ताल करने का अधिकार। अधिनियम की धारा 7 में आंशिक रूप से कहा गया है, “कर्मचारियों को अधिकार होगा. . . सामूहिक सौदेबाजी या अन्य पारस्परिक सहायता या सुरक्षा के उद्देश्य से अन्य संयुक्त गतिविधियों में शामिल होने का।” हड़तालें इस धारा द्वारा कर्मचारियों के लिए संरक्षित संयुक्त गतिविधियों में शामिल हैं। धारा 13 भी हड़ताल करने के अधिकार से संबंधित है। यह इस प्रकार है:

इस संदर्भ में विशेष रूप से किए गए प्रावधानों को छोड़कर, इस अधिनियम में किसी भी चीज़ का अर्थ हड़ताल करने के अधिकार में हस्तक्षेप करना या बाधा डालना या किसी भी तरह से कम करना, या उस अधिकार की सीमाओं या प्रतिबंधों को प्रभावित करना नहीं होगा।

इन दोनों प्रावधानों को पढ़ने से यह स्पष्ट होता है कि: कानून न केवल कर्मचारियों के हड़ताल करने के अधिकार की गारंटी देता है, बल्कि उस अधिकार के प्रयोग पर सीमाएं और प्रतिबंध भी लगाता है।

वैध और अवैध हड़तालें। किसी हड़ताल की वैधानिकता हड़ताल के उद्देश्य या प्रयोजन, उसके समय या हड़तालकर्ताओं के आचरण पर निर्भर हो सकती है। किसी हड़ताल का या के उद्देश्य और क्या ये उद्देश्य वैध हैं, ये ऐसे मामले हैं जिनका निर्धारण करना हमेशा आसान नहीं होता है। ऐसे मुद्दों का निर्णय अक्सर राष्ट्रीय श्रम संबंध बोर्ड को करना पड़ता है। हड़ताल करने वाले कर्मचारियों और जिनके खिलाफ हड़ताल की गई है उन नियोक्ताओं के लिए इसके परिणाम गंभीर हो सकते हैं, क्योंकि वे बहाली और पिछले भुगतान के मुद्दे उठाते हैं।

किसी वैध उद्देश्य के लिए हड़ताल करना। जो कर्मचारी किसी वैध उद्देश्य के लिए हड़ताल करते हैं, वे दो वर्गों में आते हैं: आर्थिक हड़तालकर्ता और अनुचित श्रम व्यवहार के खिलाफ हड़तालकर्ता। दोनों वर्ग कर्मचारी के रूप में जारी रहते हैं, लेकिन अनुचित श्रम व्यवहार के खिलाफ हड़तालकर्ताओं के पास अपनी नौकरी पर बहाली के अधिक अधिकार होते हैं।

आर्थिक हड़तालकर्ताओं की परिभाषा। यदि हड़ताल का उद्देश्य नियोक्ता से कुछ आर्थिक रियायतें प्राप्त करना है जैसे उच्चतर वेतन, कम काम के घंटे, या बेहतर कामकाजी परिस्थितियाँ, तो हड़ताल करने वाले कर्मचारियों को आर्थिक हड़तालकर्ता कहा जाता है। वे कर्मचारी के रूप में अपनी स्थिति बरकरार रखते हैं और उन्हें बर्खास्त नहीं किया जा सकता है, लेकिन उन्हें उनके नियोक्ता द्वारा प्रतिस्थापित किया जा सकता है। जब आवेदक बिना शर्त काम पर लौटने के लिए आवेदन कर रहे हों, तब अगर नियोक्ता ने पहले ही ऐसे वास्तविक प्रतिस्थापन कर्मियों को काम पर रख लिया है जो आर्थिक हड़तालकर्ताओं के पदों को भर रहे हैं, तो हड़तालकर्ता उस वक्त बहाली के हकदार नहीं होते हैं। हालाँकि, यदि हड़तालकर्ताओं को नियमित और काफी हद तक समान रोजगार प्राप्त नहीं होता है, तो जब ऐसी नौकरियाँ निकलती हैं जिनके लिए वे योग्य होते हैं, तब वे उन नौकरियों में वापस बुलाए जाने के हकदार होते हैं, अगर उन्होंने या उनके सौदेबाजी प्रतिनिधि ने उनकी बहाली के लिए बिना शर्त अनुरोध किया हो।

अनुचित श्रम व्यवहार हड़तालकर्ताओं की परिभाषा। जो कर्मचारी अपने नियोक्ता द्वारा किए गए अनुचित श्रम व्यवहार का विरोध करने के लिए हड़ताल करते हैं, उन्हें अनुचित श्रम व्यवहार हड़तालकर्ता कहा जाता है। ऐसे हड़तालकर्ताओं को न तो बर्खास्त किया जा सकता है और न ही स्थायी रूप से प्रतिस्थापित किया जा सकता है। जब हड़ताल समाप्त हो जाती है, तो अनुचित श्रम व्यवहार हड़तालकर्ता, अपनी ओर से गंभीर कदाचार के अभाव में, अपनी नौकरी वापस पाने के हकदार होते हैं, भले ही उनके काम करने के लिए रखे गए कर्मचारियों को बर्खास्त करना पड़े।

यदि बोर्ड को पता चलता है कि बहाली के लिए बिना शर्त अनुरोध करने वाले आर्थिक हड़तालकर्ता या अनुचित श्रम व्यवहार हड़तालकर्ता को उनके नियोक्ता द्वारा बहाली से गैरकानूनी रूप से इंकार कर दिया गया है, तो बोर्ड ऐसे हड़तालकर्ताओं को उस समय से लेकर पिछला भुगतान दे सकता है, जब उन्हें बहाल किया जाना चाहिए था।

उद्देश्य के कारण हड़तालें अवैध हो सकती हैं। हड़ताल का कोई उद्देश्य या प्रयोजन अवैध होने के कारण कोई हड़ताल अवैध हो सकती है। किसी यूनियन के अनुचित श्रम व्यवहार के समर्थन में की जाने वाली हड़ताल, या ऐसी हड़ताल जो नियोक्ता को अनुचित श्रम व्यवहार करने के लिए प्रेरित करती हो, वह किसी अवैध उद्देश्य के लिए की जाने वाली हड़ताल हो सकती है। उदाहरण के लिए, जब कोई यूनियन सुरक्षा समझौता (धारा 8(a)(3)) प्रभावी न हो, तो यूनियन को कुछ वैध भुगतान करने में विफल रहने पर किसी कर्मचारी को बर्खास्त करना नियोक्ता के लिए एक अनुचित श्रम व्यवहार है। किसी नियोक्ता को ऐसा करने के लिए मजबूर करने के लिए की गई हड़ताल, एक अवैध उद्देश्य के लिए की गई हड़ताल होगी और इसलिए, यह एक गैरकानूनी हड़ताल होगी।

इसके अलावा, अधिनियम की धारा 8(b)(4) कुछ उद्देश्यों के लिए हड़तालों पर रोक लगाती है, भले ही अन्य तरीकों से हासिल किए जाने पर उद्देश्य आवश्यक रूप से गैरकानूनी न हों। इसका एक उदाहरण नियोक्ता A को नियोक्ता B के साथ व्यापार करना बंद करने के लिए मजबूर करने के लिए की जाने वाली हड़ताल होगी। नियोक्ता A के लिए स्वेच्छा से नियोक्ता B के साथ व्यापार करना बंद करना अवैध नहीं है, न ही किसी यूनियन के लिए केवल ऐसा करने का अनुरोध करना अवैध है। हालाँकि, नियोक्ता को ऐसा करने के लिए मजबूर करने के उद्देश्य से यूनियन द्वारा हड़ताल करना अवैध है। किसी भी स्थिति में, अवैध हड़ताल में भाग लेने वाले कर्मचारियों को बर्खास्त किया जा सकता है और वे बहाली के हकदार नहीं होते हैं।

समय के कारण हड़तालें अवैध हो सकती हैं—हड़ताल निषेध अनुबंध का प्रभाव। कोई हड़ताल जो अनुबंध के हड़ताल निषेध प्रावधान का उल्लंघन करती है, उसे अधिनियम द्वारा संरक्षित नहीं किया जाता है, और हड़ताल करने वाले कर्मचारियों को बर्खास्त किया जा सकता है या अन्यथा अनुशासित किया जा सकता है, जब तक कि हड़ताल नियोक्ता द्वारा किए गए कुछ प्रकार के अनुचित श्रम व्यवहार का विरोध करने के लिए नहीं की जाती है। यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि काम करने से इंकार करने की सभी घटनाओं को हड़ताल नहीं माना जाता है और इस प्रकार यह हड़ताल निषेध प्रावधानों का उल्लंघन नहीं है। स्वास्थ्य के लिए असामान्य रूप से खतरनाक परिस्थितियों, जैसे स्प्रे-पेंटिंग की दुकान में खराब वेंटिलेशन प्रणाली, के कारण वॉकआउट को हड़ताल निषेध प्रावधान का उल्लंघन नहीं माना गया है।

उसी तरह—अनुबंध अवधि की समाप्ति पर हड़ताल करना। धारा 8(d) में प्रावधान है कि जब कोई भी पक्ष किसी मौजूदा अनुबंध को समाप्त करना या उसे बदलना चाहता है, तो उसे कुछ शर्तों का पालन करना होता है। यदि

इन आवश्यकताओं को पूरा नहीं किया जाता है, तो अनुबंध को समाप्त करने या उसे बदलने के लिए की जाने वाली हड़ताल अवैध होती है और भाग लेने वाले हड़तालकर्ता श्रमिक विवाद में शामिल नियोक्ता के कर्मचारियों के रूप में अपनी स्थिति खो देते हैं। हालाँकि, यदि हड़ताल नियोक्ता के अनुचित श्रम व्यवहार के कारण हुई थी, तो हड़तालकर्ताओं को अनुचित श्रम व्यवहार हड़तालकर्ता के रूप में वर्गीकृत किया जाता है और आवश्यक प्रक्रिया का पालन करने में विफलता से उनकी स्थिति प्रभावित नहीं होती है।

हड़तालकर्ताओं के कदाचार के कारण अवैध हड़तालें। जो हड़तालकर्ता हड़ताल के दौरान गंभीर कदाचार में शामिल होते हैं, उन्हें उनकी पहले की नौकरियों पर बहाल करने से इंकार किया जा सकता है। यह आर्थिक हड़तालकर्ता और अनुचित श्रम व्यवहार करने वाले हड़तालकर्ता दोनों पर लागू होता है। अन्य बातों के अलावा, हिंसा और हिंसा की धमकियों को भी गंभीर कदाचार माना गया है। मेरिकी सुप्रीम कोर्ट ने यह फैसला सुनाया है कि “धरना” हड़ताल, जिसमें कर्मचारी बस प्लांट में रहते हैं और काम करने से इंकार कर देते हैं, जिसकी वजह से संपत्ति के मालिक को उससे वंचित कर दिया जाता है, अ कानून द्वारा संरक्षित नहीं है। गंभीर कदाचार के उदाहरण जिनके कारण शामिल कर्मचारी अपनी बहाली का अधिकार खो सकते हैं, उनमें शामिल हैं:

- हड़तालकर्ता द्वारा व्यक्तियों को हड़ताल वाले प्लांट में प्रवेश करने या उसे छोड़ने से शारीरिक रूप से रोका जाना।
- हड़ताल नहीं कर रहे कर्मचारियों के खिलाफ हड़तालकर्ताओं द्वारा हिंसा की धमकी दी जाना।
- हड़तालकर्ताओं द्वारा प्रबंधन के प्रतिनिधियों पर हमला किया जाना।

धरना देने का अधिकार। इसी तरह धरना देने का अधिकार भी सीमाओं और प्रतिबंधों के अधीन है। हड़ताल करने के अधिकार की तरह ही, धरने को उसके उद्देश्य या उसके समय, या धरना देने वालों की कतार के द्वारा कदाचार के कारण प्रतिबंधित किया जा सकता है। इसके अलावा, धारा 8(b)(7) किसी यूनियन द्वारा कुछ उद्देश्यों के लिए धरना देना एक अनुचित श्रम व्यवहार घोषित करती है, चाहे धरना हड़ताल के साथ हो या नहीं।

ध्यान दें: इस बात पर जोर दिया जाना चाहिए कि यह दस्तावेज़ केवल एक संक्षिप्त रूपरेखा है। हड़तालों से संबंधित कानून का विस्तृत विश्लेषण और हड़तालों के संबंध में उत्पन्न होने वाली सभी तथ्यात्मक परिस्थितियों पर कानून को लागू करना इस सामग्री के दायरे से बाहर है। वे कर्मचारी और नियोक्ता जो हड़ताल की कार्रवाई में शामिल होने की अपेक्षा करते हैं, उन्हें सावधानी से और सक्षम सलाह के आधार पर आगे बढ़ना चाहिए।