

PRAWA PRACOWNIKA

W RAMACH KRAJOWEJ USTAWY O STOSUNKACH ZATRUDNIENIA

Ustawa NLRA gwarantuje pracownikom prawo do organizowania się i zbiorowych negocjacji ze swoimi pracodawcami, oraz do angażowania się w inne chronione działania zbiorowe. Pracownicy, których dotyczy ustawa NLRA* są chronieni przed pewnym rodzajem wykroczeń pracodawców i związków zawodowych. Niniejsza ulotka zawiera ogólne informacje na temat twoich praw oraz na temat zobowiązań pracodawców i związków zawodowych w ramach ustawy NLRA. Jeżeli masz jakiegokolwiek pytania dotyczące specyficznych praw, które mogą mieć zastosowanie w twoim miejscu pracy, skontaktuj się z Krajową Radą ds. Stosunków Pracy, która jest agencją federalną, prowadzącą dochodzenie i rozstrzygającą zarzuty postawione w ramach NLRA, korzystając z informacji kontaktowych podanych poniżej.

W ramach NLRA, masz prawo do:

- **Zorganizowania związku zawodowego** w celu negocjacji z twoim pracodawcą w sprawach dotyczących wynagrodzenia, godzin pracy i innych warunków zatrudnienia.
- Założenia lub przyłączenia się do związku zawodowego, lub udzielenia pomocy związkowi.
- **Brania udziału w zbiorowych negocjacjach** za pomocą przedstawicieli wybranych przez samych pracowników w celu ustalenia umowy z pracodawcą określającej twoje wynagrodzenie, dodatkowe świadczenia, godziny pracy oraz inne warunki zatrudnienia.
- Dyskusowania na temat zasad i warunków twojego zatrudnienia lub zrzeczenia związkowego z współpracownikami lub członkami związku.

W ramach ustawy NLRA, nielegalne jest, gdy związek zawodowy lub związek reprezentujący cię w negocjacjach z twoim pracodawcą dopuszcza się poniższych czynów:

- **Grozi ci utratą pracy**, gdy nie będziesz wspierał związku zawodowego.
- **Odmówi rozpatrzenia skargi**, ponieważ krytykowałeś pracowników związku zawodowego lub dlatego, że nie jesteś członkiem związku.
- **Stosuje lub utrzymuje dyskryminujące standardy lub procedury** w procesie poleceń pracy ze związkowego urzędu pracy.
- **Przyczynia się lub próbuje przyczynić się do twojej dyskryminacji przez pracodawcę** z powodu twojej działalności związanej ze związkiem zawodowym.

W ramach ustawy NLRA, nielegalne jest, gdy twój pracodawca

- **Zabroni ci namawianie innych pracowników do przyłączenia się do związku zawodowego w godzinach wolnych od pracy**, na przykład przed lub po pracy lub w czasie przerw; lub rozprowadzania broszur związkowych w godzinach wolnych od pracy, w miejscach niezwiązanych z pracą, takimi jak parkingi lub pomieszczenie socjalne.
- **Zadawać ci pytania o twoim poparciu dla związku zawodowego** lub działaniach związanych ze związkiem w sposób, który zniechęca cię do angażowania się w takie działania.
- **Zwolnić, degradować, lub przenieść cię, albo zredukować liczbę godzin lub zmienić twoją szychtë**, lub podejmować inne niekorzystne działanie przeciwko tobie, lub grozić, że podejmie takie działania, gdy przyłączysz lub będziesz wspierać związek zawodowy, lub gdy zaangażujesz się w działania zbiorowe w celu współpracy i ochrony, lub gdy zdecydujesz nie angażować się w takie działania.

- **Podejmowania działań** z jednym lub więcej współpracownikami w celu ulepszenia swoich warunków pracy, na przykład przez zgłoszenie skarg dotyczących pracy bezpośrednio do swojego pracodawcy albo agencji rządowej, lub zabiegać o pomoc od związku zawodowego.
- **Strajkowania i pikietowania**, w zależności od celu lub metod strajku lub pikiety.
- **Zadecydowania, by nie brać udziału w żadnych z tych działań**, w tym przyłączenia do związku zawodowego lub pozostania jego członkiem.

Nielegalne działania nie są dozwolone. Jeżeli uważasz, że twoje prawa lub prawa innych zostały naruszone, powinieneś skontaktować się niezwłocznie z NLRB, aby chronić swoje prawa, w ciągu sześciu miesięcy od zdarzenia. Możesz zapytać o potencjalne wykroczenia, a twój pracodawca lub inne osoby nie dowiedzą się o tym. Zarzut może być wniesiony przez każdego i nie musi być wniesiony przez pracownika bezpośrednio pokrzywdzonego przez wykroczenie. NLRB może nakazać pracodawcy ponowne zatrudnienie pracownika zwolnionego bezprawnie i wypłacić zaległe wynagrodzenie i dodatkowe świadczenia oraz może nakazać lub związkowi zawodowemu zaprzestanie łamania prawa. Pracownicy powinni szukać pomocy w najbliższego oddziału NLRB, których lista znajduje się na stronie internetowej agencji: www.nlrb.gov.



- **Podejmuje inne niekorzystne działania przeciw tobie** oparty na tym czy przystąpiłeś lub czy popierasz związek zawodowy.

Jeżeli ty i twoi współpracownicy wybierają związek zawodowy w celu reprezentacji w zbiorowych negocjacjach, wtedy pracodawca i związek zawodowy zobowiązani są do negocjacji w dobrej wierze i starać się osiągnąć pisemne, zobowiązujące porozumienie ustalające warunki i zasady twojego zatrudnienia. Związek zawodowy zobowiązany jest do uczciwego reprezentowania ciebie w negocjacjach i egzekwowania porozumień.

Możesz również skontaktować się z NLRB dzwoniąc pod bezpłatny **1-844-762-NLRB (6572)**.

Dostępna jest asysta językowa. Osoby niedosłyszące, które chcą rozmawiać z przedstawicielem NLRB powinny wysłać e-mail do relay.service@nlrb.gov. Przedstawiciel NLRB odpowie na e-mail z instrukcjami jak zaplanować rozmowę przy pomocy usługi „Relay Service”.



ZESKANUJ, ABY UZYSKAĆ WIĘCEJ INFORMACJI

- **Grozić zamknięciem zakładu**, gdy pracownicy wybiorą związek zawodowy w celu ich reprezentacji.
- **Obiecywać lub przyznawać awanse, podwyżki lub inne świadczenia**, aby zniechęcić lub zachęcić do wsparcia związku zawodowego.
- **Zabronić ci nosić czapki, znaczki, koszulki i przypinki związku zawodowego w miejscu pracy** z wyjątkiem specjalnych okoliczności.
- **Podglądać lub nagrywać spokojne działania i zgromadzenia związkowe** lub udawać, że to robi.

*Krajowa Ustawa o Stosunkach Zatrudnienia dotyczy większości pracowników sektora prywatnego. Ustawa nie dotyczy pracowników sektora publicznego, pracowników rolnych, służby domowej, niezależnych wykonawców, pracowników zatrudnionych przez rodzica lub małżonka, pracowników przewoźników kolejowych lub lotniczych, o których mowa w ustawie Railway Labor Act, oraz kierowników (ustawa może dotyczyć kierowników, którzy doświadczyli dyskryminacji w wyniku odmowy naruszenia postanowień ustawy).