

# Prawa i obowiązania pracodawców/związków zawodowych

Krajowa Ustawa o Stosunkach Pracy zabrania pracodawcom na ingerowanie, powstrzymywanie lub zmuszanie pracowników w czynnościach związanych z korzystaniem ze swoich praw, takich jak organizowanie, tworzenie, przyłączanie do związku zawodowego lub udzielanie pomocy związkowi w celu zbiorowych negocjacji, lub w działaniach zbiorowych dla poprawy zasad i warunków pracy, lub powstrzymywać się od takich działań. Podobnie również, związki zawodowe nie mogą powstrzymać lub zmusić pracowników w czynnościach związanych z korzystaniem z ich praw.

## Przykłady działań pracodawcy, które naruszają prawo:

- Grożenie pracownikom utraceniem pracy lub dodatkowych świadczeń, jeżeli dołączą do związku zawodowego lub na niego zgłoszą, lub wezmą udział w chronionych działaniach zbiorowych.
- Grożenie zamknięciem zakładu, jeżeli pracownicy wybiorą związek zawodowy w celu ich reprezentacji.
- Zadawanie pracownikom pytań dotyczących ich wsparcia dla związków zawodowych lub działań z nimi związanych, w okolicznościach, które mają tendencje do ingerowania, powstrzymywania lub zmuszania pracowników w jakichkolwiek czynnościach związanych z korzystaniem ze swoich praw w ramach Ustawy.
- Obiecywanie dodatkowych korzyści pracownikom, aby zniechęcić ich do wspierania związku zawodowego.
- Przenoszenie, zwolnienie, przydzielenie pracownikom trudniejszych zadań lub karanie pracowników w jakikolwiek inny sposób z powodu angażowania się w związek zawodowy lub chronione działania zbiorowe
- Przenoszenie, zwolnienie, przydzielanie pracownikom trudniejszych zadań lub karanie pracowników w jakikolwiek inny sposób z ponieważ wnieśli oni zarzut o nieuczciwych działaniach względem pracownika lub wzięli udział w dochodzeniu przeprowadzonym przez NLRB.
- [Zobacz prezentację na temat najlepszych metod zapobiegania i radzenia sobie z działaniami odwetowymi](#)

## Przykłady działań związku zawodowego, które naruszają prawo:

- Grożenie pracownikom, że stracą pracę, jeżeli nie będą wspierać związku zawodowego.
- Staranie się o zawieszenie, zwolnienie pracownika lub inną karę za nieprzyłączenie się do związku zawodowego, nawet jeżeli pracownik zapłacił, lub powiedział, że zapłaci wpisowe i później następujące okresowe składki.
- Odmówienie rozpatrzenia skargi, ponieważ pracownik krytykował urzędników związku zawodowego lub ponieważ pracownik nie jest członkiem związku w stanach, w których klauzule bezpieczeństwa związków zawodowych nie są dozwolone.
- Nakładanie grzywny na pracowników, którzy zrezygnowali z przynależności do związku zawodowego za angażowanie się w chronione działania zbiorowe po swojej rezygnacji lub przekroczenie przez kordon nielegalnej pikiety.

- Angażowanie się w wykroczenia związane z pikietowaniem, takie jak groźba, napaść lub zabranianie niestrajkującym na przebywanie na terenie zakładu pracy.
- Strajkowanie z powodu kwestii nie związanych z zasadami i warunkami zatrudnienia lub wplątanie osób neutralnych w konflikt pomiędzy pracownikami a pracodawcą na zasadzie przymusu.

### **Jakie są zasady rządzące ustaleniem układów zbiorowych pracy?**

Gdy pracownicy wybiorą związek zawodowy w celach reprezentacji w negocjacjach z pracodawcą, wtedy pracodawca i związek zawodowy zobowiązani są do spotkania się w rozsądnych porach w celu negocjacji w dobrej wierze o wynagrodzeniu, godzinach pracy, urlopie, ubezpieczeniu, praktyk bezpieczeństwa oraz o innych obowiązkowych kwestiach. Niektóre decyzje kierownicze, takie jak zlecenie podwykonawstwa, relokacja oraz inne zmiany operacyjne mogą nie być obowiązkowymi tematami negocjacji, lecz pracodawca musi porozumieć się o skutkach jakie decyzja będzie miała na pracownikach jednostki.

Odmowa negocjacji zbiorowych z drugą stroną stanowi nieuczciwe działanie względem pracownika, choć strony nie muszą dojść do porozumienia lub pójść na kompromis.

Jeżeli porozumienie nie może być osiągnięte po wystarczających ilości prób negocjacji w dobrej wierze, wtedy pracodawca może ogłosić impas, a następnie wdrożyć ostatnią ofertę, która przedstawiono związkowi. Związek zawodowy może jednak nie zgodzić się z tym, że doszło do prawdziwego impasu i może wznieść zarzut o nieuczciwe działania względem pracownika za odmowę negocjacji w dobrej wierze. NLRB zadecyduje o tym czy doszło do prawdziwego impasu na podstawie historii negocjacji i rozumienia faktów przez obie strony.

Jeżeli Agencja stwierdzi, że nie doszło do impasu, wtedy pracodawca będzie poproszony o powrotu do stołu negocjacyjnego. W ekstremalnych przypadkach, NLRB może ubiegać się o nakaz sądu federalnego, aby zmusić pracodawcę do negocjacji.

Zobowiązania stron nie kończą się w momencie upływu terminu umowy. Strony muszą negocjować w dobrej wierze w celu zawarcia nowej umowy lub unieważnienia istniejącej umowy, podczas gdy warunki umowy, która ugasła obowiązują w dalszym ciągu.

Strona, która pragnie zakończyć umowę musi powiadomić drugą stronę pisemnie w ciągu 60 dni od daty upływu terminu umowy, lub 60 dni przed proponowanym zakończeniu umowy. Strona musi zaoferować, aby się spotkać i naradzić z drugą stroną i powiadomić [Federalną Komisję Mediacyjną i Pojednawczą](#) o zaistnieniu konfliktu jeżeli nie zostanie zawarte do tamtej port porozumienie.

### **Jak określa się negocjacje "w dobrej wierze"?**

Istnieją setki, nawet tysiące spraw NLRB, które mają do czynienia z kwestia obowiązku negocjacji w dobrej wierze. Decydując, czy strona negocjuje w dobrej wierze, Rada rozważy wszystkie okoliczności. Obowiązek negocjacji w dobrej wierze jest zobowiązaniem do brania aktywnego udziału w naradach i wykazywać, że istnieją intencje do znalezienia podstaw do porozumienia. Oznacza to, zarówno otwarty umysł oraz szczerą pragnienie do uzyskania porozumienia, jak i również szczerą wysiłek osiągnięcia wspólnej płaszczyzny porozumienia.

Dodatkowy wymóg negocjacji “w dobrej wierze” został wprowadzony, aby zapewnić, że żadna ze stron nie przychodzi do stołu negocjacyjnego, żeby tylko zachować pozory negocjacji. Istnieją obiektywne kryteria, które NLRB rozważy decydując o tym, czy strony spełniają swoje zobowiązania negocjacji w dobrej wierze, na przykład czy strony są gotowe spotkać się o rozsądnych porach i w rozsądnych przedziałach czasowych oraz czy strona jest reprezentowana przez kogoś, kto ma upoważnienie na podejmowanie decyzji w trakcie negocjacji.

Zachowanie z dala od stołu negocjacyjnego również ma znaczenie. Na przykład, jeżeli pracodawca dokona jednostronnych zmian w zasadach i warunkach zatrudnienia bez negocjacji, oznaczałoby to działanie w złej wierze.

### **Jakie są zasady dotyczące składek związkowych?**

Kwota składek zbieranych od pracowników reprezentowanych przez związki zawodowe jest przedmiotem praw federalnych i stanowych oraz postanowień sądów.

NLRA pozwala pracodawcom i związkom zawodowym na zawarcie porozumień o ustanowienie zabezpieczenia, które wymagałyby od pracowników w jednostkach negocjujących, że zostaną oni członkami związków i zaczną płacić składki i opłaty związkowe w ciągu 30 dni od rozpoczęcia pracy.

Nawet z umową o ustanowienia zabezpieczenia, pracownicy, którzy przeciwstawiają się pełnemu uczestnictwu w związku zawodowym mogą kontynuować jako podstawowy członek i płacić tylko część składek, które są użyte bezpośrednio do reprezentacji, takiej jak zbiorowe negocjacje i administracja kontraktów. Osoby te nie są pełnymi członkami, lecz są nadal chronione w ramach kontraktów związkowych. Związki zawodowe są zobowiązane do poinformowania wszystkich pracowników o tej opcji, która stworzona została przez orzeczenie Sądu Najwyższego i znana jest pod nazwą prawa Beck’a.

Pracownik może przeciwstawić się uczestnictwu w związku zawodowym z tytułu swojej religii, lecz w tym przypadku muszą oni wpłacić kwotę równą składkom związkowym na dobro niereligijnej organizacji charytatywnej.

### **A co ze stanami, w których obowiązuje „Prawo do Pracy”?**

27 stanów zabroniło zawieraniu umowy o ustanowieniu zabezpieczenia poprzez uchwalenie tak zwanych ustaw „prawo do pracy”. W tych stanach, każdy pracownik w miejscu pracy może zdecydować, czy chce się on przyłączyć do związku zawodowego i płacić składki związkowe, nawet jeśli wszyscy pracownicy są chronieni przez układ zbiorowy pracy, który został wynegocjowany przez związek zawodowy.