



# PRAWA PRACOWNIKÓW- IMIGRANTÓW WYNIKAJĄCE Z NATIONAL LABOR RELATIONS ACT

**National Labor Relations Act (Krajowa Ustawa o Stosunkach Zatrudnienia, NLRA), przyznaje wszystkim pracownikom te same uprawnienia, bez względu na ich status imigracyjny. Do uprawnień pracowników należą min:**

- Prawo do zrzeszania się w związki zawodowe celem negocjowania z pracodawcą wynagrodzenia, wymiaru czasu pracy, świadczeń oraz innych warunków zatrudnienia.
- Prawo do swobodnego komunikowania się w sprawie warunków pracy ze współpracownikami, dowolnymi innymi osobami oraz związkami zawodowymi.
- Prawo do podejmowania wraz ze współpracownikami działań mających na celu poprawę warunków pracy.
- Prawo do nie podejmowania żadnego z wyżej wymienionych działań

**Bez względu na to, że wszyscy pracodawcy u zobowiązani są do przestrzegania prawa imigracyjnego, jeżeli zdecydujesz się podjąć rozmowy lub działania mające na celu poprawę warunków zatrudnienia, prawo zabrania pracodawcy wykorzystywania twojego statusu imigranta przeciwko tobie.**

Na przykład:

- Pracodawcy nie mają prawa grozić pracownikowi zgłoszeniem do ICE (Urząd Imigracji i Egzekwowania Cel) w związku z tym, że podjął on próbę przyłączenia się do związku zawodowego.
- Pracodawcy nie mają prawa żądać od pracownika nowych dokumentów imigracyjnych z tego tytułu, że podejmował on rozmowy ze współpracownikami lub związkami zawodowymi o warunkach pracy.

**Jeżeli podejrzewasz, że pracodawca działa na twoją szkodę, szkodę twoich współpracowników lub związku zawodowego, możesz skontaktować się z National Labor Relations Board (Krajowa Rada ds. Stosunków Pracy, NLRB) celem wniesienia skargi. NLRB zbada skargę, podejmując następujące działania:**

- Zostaniesz poproszony o pisemne zeznanie pod przysięgą oraz przedstawienie dowodów. NLRA chroni twoje prawa w takim samym zakresie jak prawa innych pracowników bez względu na twój status imigracyjny. W związku z tym status imigracyjny pracownika nie ma zastosowania w odniesieniu do naruszenia jej postanowień. Zatem w trakcie dochodzenia lub procesu NLRB nie będzie zadawać pytań o twój status imigracyjny ani o status imigracyjny innych osób.
- NLRB może podjąć działania prawne przeciwko twojemu pracodawcy, jeżeli z przedstawionych dowodów wynika, że wykorzystuje on twój status imigranta w sposób niezgodny z prawem lub działa na twoją szkodę w odwecie za to, że dochodziłeś swoich praw zgodnie z postanowieniami NLRA. NLRB może także działać w porozumieniu z innymi agencjami, aby przeciwdziałać sytuacji, kiedy pracodawca w odwecie za to, że pracownik dochodzi swoich praw wynikających z NLRA grozi pracownikowi lub podejmuje działania na jego szkodę, wykorzystując jego status imigranta.
- Jeżeli zostałeś zwolniony/a dlatego, że dochodziłeś/aś swoich praw wynikających z NLRA, NLRB pomoże ci odzyskać zatrudnienie oraz utracone wynagrodzenie. Jeżeli jednak pracodawca dowiedzie, że nie posiadałeś zezwolenia na pracę, NLRB nie może nakazać pracodawcy wypłaty utraconego wynagrodzenia; może też nie być w stanie spowodować przywrócenia cię do pracy. W takich sytuacjach NLRB będzie poszukiwać innych środków prawnych. Może także podjąć współpracę z organami imigracyjnymi celem udzielenia pomocy pracownikowi, którego prawa naruszono. NLRB może na przykład sprawdzić, czy pracownik jest uprawniony do wizy typu T, U lub deferred action (odroczenie decyzji) i może ubiegać się u organów imigracyjnych o przyznanie mu takiego statusu.

**Skontaktuj się z NLRB za pomocą:  
[www.nlrb.gov](http://www.nlrb.gov), 1-866-667-NLRB  
lub pobierz naszą aplikację mobilną!**