

Национальный закон о трудовых отношениях и право на забастовку

Право на забастовку Статья 7 Закона, в частности, гласит: «Работники имеют право... заниматься другой согласованной деятельностью в целях ведения коллективных переговоров или предоставления другой взаимной помощи или защиты». Забастовки включены в число защищаемых настоящим разделом согласованных действий работников. Раздел 13 также касается права на забастовку. Он гласит следующее:

Ничто в настоящем Законе, за исключением случаев, специально предусмотренных в нем, не может быть истолковано как вмешательство, препятствие или умаление каким-либо образом права на забастовку, а также как влияние на ограничение этого права.

Из текста этих двух положений становится ясно, что закон не только гарантирует право работников на забастовку, но также налагает ограничения на осуществление этого права.

Законные и незаконные забастовки Законность забастовки может зависеть от цели забастовки, времени ее проведения или действий бастующих. Цель или цели забастовки и законность этих целей не всегда легко определить. Такие вопросы часто должны решаться Национальным советом по трудовым отношениям (НСТО). Последствия могут быть серьезными для бастующих работников и работодателей и затрагивать вопросы восстановления в должности и погашения задолженности по заработной плате.

Забастовки по законным причинам Работники, бастующие по законным причинам, делятся на две категории: бастующие по экономическим соображениям и бастующие против нечестной трудовой практики. Обе категории работников продолжают оставаться наемными работниками, но бастующие против нечестной трудовой практики имеют больше прав на восстановление в должности.

Определение для «бастующих по экономическим соображениям» Если целью забастовки является получение от работодателя уступок экономического характера, таких как повышение заработной платы, сокращение рабочего дня или улучшение условий труда, бастующих работников называют «бастующими по экономическим соображениям». Они сохраняют свой статус работников и не могут быть уволены, но могут быть заменены работодателем. Если работодатель нанял добросовестных постоянных работников на замену, которые занимают рабочие места бастующих по экономическим соображениям, когда бастующие без каких-либо условий подают безусловный запрос о возвращении на работу, бастующие не имеют права на восстановление в должности в это время. Однако, если бастующие не получают регулярной и по существу эквивалентной работы, они имеют право быть вызванными на работу, для которой у них имеется соответствующая квалификация, когда появляются вакансии на такие рабочие места, если они или их представитель на переговорах подали безусловный запрос об их восстановлении в должности.

Определение для «бастующих против нечестной трудовой практики» Работники, которые протестуют против нечестной трудовой практики, в которой задействован их работодатель, называются «бастующими против нечестной трудовой практики». Такие забастовщики не могут быть ни уволены, ни заменены на постоянной основе. По окончании забастовки бастующие против нечестной трудовой практики, при отсутствии серьезных проступков со своей стороны, имеют право на восстановление своих рабочих мест, даже если нанятых для выполнения их работы людей придется уволить.

Если Совет установит, что бастующим по экономическим соображениям или бастующим против нечестной трудовой практики, которые подавали безусловный запрос о восстановлении в должности, их работодатель незаконно отказал в восстановлении, Совет может распорядиться погасить задолженность по заработной плате таким бастующим, начиная с того момента, когда они должны были быть восстановлены в должности.

Забастовки с незаконными целями Забастовка может быть незаконной, поскольку цель ее является незаконной. Забастовка в поддержку нечестной трудовой практики профсоюза или забастовка, которая может побудить работодателя прибегнуть к нечестной трудовой практике, может считаться забастовкой с незаконной целью. Например, нечестной трудовой практикой со стороны работодателя является увольнение работника за невыплату профсоюзу определенных законных сумм при отсутствии действующего соглашения о профсоюзном обеспечении (раздел 8(a)(3)). Забастовка, призванная заставить работодателя сделать это, была бы забастовкой с незаконной целью и, следовательно, незаконной забастовкой.

Кроме того, раздел 8(b)(4) Закона запрещает забастовки с определенными целями, даже если эти цели необязательно являются незаконными, если они достигаются другими средствами. Примером может служить забастовка с целью заставить работодателя А прекратить ведение бизнеса с работодателем Б. Добровольное прекращение ведения бизнеса с работодателем Б не является противозаконным для работодателя А, а также не является незаконным, если профсоюз просто потребует от него этих действий. Однако профсоюз не имеет права проводить забастовку, чтобы заставить работодателя сделать это. В любом случае работники, принявшие участие в незаконной забастовке, могут быть уволены без права на восстановление.

Незаконные забастовки по причине их несвоевременности: действие договора о запрете забастовок Забастовка, нарушающая положение договора о запрете забастовок, не защищается Законом, и бастующие работники могут быть уволены или подвергнуты иному наказанию, за исключением случаев, когда забастовка объявляется в знак протеста против определенных видов нечестной трудовой практики со стороны работодателя. Следует отметить, что не все отказы от работы считаются забастовкой и, следовательно, нарушением положений о запрете забастовок. Забастовка по причине чрезвычайно опасных для здоровья условий, таких как неисправная система вентиляции в окрасочном цехе, была признана не нарушающей положение о запрете забастовок.

Забастовки в конце срока действия договора Раздел 8(d) предусматривает, что любая сторона, желающая расторгнуть или изменить существующий договор, должна соблюдать

определенные условия. При невыполнении этих требований забастовка с целью расторжения или изменения договора является незаконной, а участвующие в забастовке лица лишаются статуса работников у работодателя, вовлеченного в трудовой спор. Однако если забастовка вызвана нечестной трудовой практикой работодателя, бастующие классифицируются как бастующие против недобросовестной трудовой практики, и несоблюдение установленной процедуры не влияет на их статус.

Незаконные забастовки по причине неправомерных действий бастующих

Бастующим, допустившим серьезные нарушения в ходе забастовки, может быть отказано в восстановлении в должности. Это касается как бастующих по экономическим соображениям, так и бастующих против нечестной трудовой практики. Было признано, что серьезные проступки включают, помимо прочего, насилие и угрозы насилия. Верховный суд США постановил, что «сидячая» забастовка, когда работники просто остаются на заводе и отказываются работать, лишая тем самым дохода владельца собственности, не защищается законом. Примерами серьезных проступков, которые могут привести к утрате задействованными работниками права на восстановление в должности, являются следующие:

- Бастующие физически блокируют вход людей на завод или выход из него.
- Бастующие угрожают расправой не участвующим в забастовке работникам.
- Бастующие нападают на представителей руководства.

Право на пикетирование Аналогичным образом право на пикетирование подлежит ограничениям и оговоркам. Как и в случае с правом на забастовку, пикетирование может быть запрещено из-за его цели или времени проведения, а также неправомерных действий на линии пикета. Кроме того, в соответствии с разделом 8(b)(7) совершаемое профсоюзом пикетирование с определенными целями считается нечестной трудовой практикой независимо от того, проводится ли пикетирование в дополнение к забастовке или нет.

ПРИМЕЧАНИЕ. Следует подчеркнуть, что данный документ представляет собой лишь краткий обзор. Подробный анализ закона о забастовках и применение закона ко всем фактическим ситуациям, которые могут возникнуть в связи с забастовками, выходит за рамки данного материала. Работники и работодатели, которые планируют принять участие в забастовке, должны действовать осторожно, получив квалифицированную консультацию.