KARAPTAN NG MGA MANGGAGAWA

SA ILALIM NG PAMBANSANG BATAS SA UGNAYAN SA PAGGAWA

Sinisiguro ng NLRA ang karapatan ng mga manggagawa na mag-organisa at kolektibong magkipagkasundo sa kanilang mga employer, at makilahok sa iba pang mga protektadong sama-samang pagkilos. Ang mga manggagawang nasa ilalim ng NLRA* ay protektado mula sa tiyak na mga uri ng katiwalian mula sa employer at unyon. Ang patalastas na ito ay magibibgay sa iyo ng malawak na kaalaman tungkol sa iyong mga karapatan, at tungkol sa mga obligasyon ng mga employer at unyon sa ilalim ng NLRA. Mangyaring makipag-ugnayan sa Pambansang Lupon sa Ugnayan sa Paggawa, ang ahensiyang Pederal na nag-iimbestiga at lumulutas ng mga hinaing sa ilalim ng NLRA, gamit ang impormasyon sa pakikipag-ugnayan sa ibaba, kung mayroon kang anumang mga katanungan tungkol sa mga partikular na karapatang maaaring magamit sa iyong sariling lugar ng trabaho.

Sa ilalim ng NLRA, mayroon kang karapatan na:

- **Mag-organisa ng isang unyon** upang makipag-usap sa iyong employer tungkol sa kita, oras, at iba pang mga tuntunin at kondisyon ng iyong pagtatrabaho.
- **Bumuo, sumali o tumulong sa isang unyon**.
- **Kolektibong makipagkasundo** sa pamamagitan ng mga kinatawang pinili mismo ng mga manggawa ng isang kontratang magtatalaga ng iyong kita, benepisyo, oras at iba pang mga kondisyon sa paggawa kasama ang iyong employer.
- **Talakayin ang mga tuntunin at kondisyon ng iyong pagtatrabaho** o pag-oorganisa ng unyon kasama ang iyong mga katrabaho o ng isang unyon.

Sa ilalim ng NLRA, ilegal para sa isang unyon o para sa unyon na kumakatawan sa iyo na makipagkasundo sa iyong employer na::

- **Magbanta** na mawawalan ka ng trabaho maliban kung susuportahan mo ang unyon.
- **Tumangging mag-proseso ng hinaing** dahil may pinuna kang mga opisyal ng unyon o dahil hindi ka kasapi ng unyon.
- **Gumagamit o magpanatili ng mga pamantayan o prosesong may diskriminasyon** sa pagbibigay ng referral sa trabaho mula sa isang hiring hall.
- **Magdulot o subukang magdulot sa isang employer na magkaroon ng diskriminasyon laban sa iyo** dahil sa iyong mga gawaing may kinalaman sa unyon.

Sa ilalim ng NLRA, ilegal para sa iyong employer na:

- **Pagbawalan ka mula sa pangangalap para sa isang unyon labas sa oras ng trabaho,** gaya ng bago o pagkatapos ng oras ng pagtatrabaho o habang oras ng pahinga o mula sa pagpapalaganap ng pampleta mula sa unyon labas sa oras ng pagtatrabaho, sa mga lugar na labas sa lugar ng pagtatrabaho, gaya ng mga paradahan ng sasakyan o mga break room.
- **Tanungin ka tungkol sa iyong suporta sa unyon** o mga gawain sa paraang mapipiglan ka mula sa pakikilahok sa gawaing iyon.
- **Sisantehin, babaan ang tungkulin, o ilipat ka, o bawasan ang mga oras mo, o palitan ang iyong oras ng trabaho** o kaya naman ay kumilos ng masama laban sa iyo, o

- **Kumilos** kasama ng isa o higit pang mga katrabaho sa ikabubuti ng kondisyon sa paggawa sa pamamagitan ng, bukod sa iba pang mga paraan, pag-aangat ng mga hinaing na may kinalaman sa trabaho direkta sa iyong employer o sa isang ahensiya ng pamahalaan, at paghingi ng tulong mula sa isang unyon.
- **Mag-strike at mag-picket**, depende sa layon o paraan ng pagwewelga at pagpi-picket.
- **Piliing hindi makilahok sa alinmang mga gawaing ito,** kasama na ang pagsali o pananatiling kasapi ng isang unyon.

Ang gawing ilegal ay hindi papayagan. Kung naniniwala kang ang karapatan mo o ang karapatan ng iba ay nalabag, dapat na agad makipag-ugnayan sa NLRB upang mapangalagaan ang iyong mga karapatan, kung maaari ay sa loob ng anim na buwan mula nang maganap ang gawaing labag sa batas. Maaari kang magtanong tungkol sa mga posibleng mga paglabag nang labas sa kaalaman ng iyong employer o sinuman. Maaaring magsampa ng kaso ang sinuman at hindi kailangang ang manggawanag tuwirang apektado ng paglabag ang magsampa ng kaso. Maaaring utusan ng NLRB ang employer na pabalikin ang isang manggagawang nasisante nang labag sa batas at bayaran ang mga nawala niyang mga kita at benepisyo, at maaaring utusan ang employer o unyon na tigilan ang paglabag sa batas. Ang mga empleyado ay dapat humingi ng tulong mula sa pinakamalapit na rehiyonal na opisina ng NLRB, na maaaring matagpuan mula sa website ng ahensiya: **www.nlrb.gov.**

related activity.

- **Magdulot ng iba pang aksyon na makasasama sa iyo** batay sa kung sumali ka o sumusuporta sa unyon.

Kung pipiliin mo at ng mga katrabaho mong gamitin ang unyon bilang maging kinatawan ninyo sa kolektibong pakikipagkasundo, ang employer mo at ang unyon ay kailangang makipagkasundo nang may katapatan at nang may dalisay na layunin na magkaroon ng nasusulat at nagbibigkis na kasunduan na magtatalaga ng mga tuntunin at kondisyon ng iyong pagtatrabaho. Kailangang katawanin ka nang patas ng unyon sa pakikipagkasundo at pagpapatupad ng kasunduan.

Maaari ka ring makipag-ugnayan sa NLRB sa pamamagitan ng pagtawag ng toll-free: **1-844-762-NLRB (6572).**
Maaring manghingi ng tulong sa wika. Ang mga tatawag na may problema sa pandinig na may kahilingang makipag-usap sa isang kinatawan ng NLRB ay pinapayuhang magpadala ng email sa **.r.:cla.y,service@nlrb.gov**. May kinatawan ng NLRB na mag-eemail sa may kahilingan ng mga panuto kung papaano mag-schedule ng isang relay service call.

I-SCAN PARA SA HIGIT

takutin kang gagawan ng alinman sa mga gawaing ito, dahil sumali ka o sumusuporta ka sa isang unyon, o dahil sumali ka sa isang sama-samang gawain para sa makipagtulungan at para sa proteksyon, o dahil pinili mong hindi makilahok sa ganitong mga gawain.

- **Magbantang isasara ang lugar ng trabaho** kung pipili ng unyon ang mga manggagawa para katawanin sila.
- **Mangako o magbigay ng mga promosyon, pagtaas ng kita, o iba pang mga benepisyo** upang pigilan o hikayatin ang pagsuporta sa unyon.
- **Pigilan ka sa pagsusuot ng mga sumbrero, mga botones, damit, at mga pin mula sa unyon sa lugar ng trabaho** maliban na lang sa ilang mga piling pagkakataon.
- **Mag-espiya o mag-video ng mapayapang mga gawain ng unyon** pati na rin ang mga pagsasama-sama o kahit na magkunwaring gawin ito.

*Saklaw ng Pambansang Batas sa Ugnayan sa Paggawa ang karamihan ng mga employer sa pribadong sektor. Hindi kasama sa nasasaklaw sa ilalim ng NLRA ang mga manggagawa sa pampublikong sektor, mga manggagagawang agrikultural at domestiko, mga malalayang kontratista, mga manggagawang nangangamuhan sa sariling magulang o asawa, mga manggagawa ng mga air at rail carriers na saklaw ng Railway Labor Act, at mga bisor (gayunpaman, ang mga bisor na nakaranas ng diskriminasyon sa pagtangging lumabag sa NLRA ay maaaring masaklaw nito).