

Ang NLRA at ang Karapatang Magwelga

Ang Karapatang Magwelga. Bahagi ng Seksyon 7 ng Batas na nagsasaad na, "Ang mga empleyado ay may karapatan. . . upang makisali sa iba pang mga sama-samang pagkilos para sa layunin ng kolektibong negosasyon o iba pang magkasamang tulong o proteksyon." Kasama ang mga welga sa mga protektadong sama-samang pagkilos para sa mga empleyado sa bahaging ito. Ang Seksyon 13 ay may kinalaman din sa karapatang magwelga. Mababasa ito nang ganito:

Walang anumang bagay sa Batas na ito, maliban kung partikular na binanggit dito, ang dapat na ipagpalagay na nakakagambala o makahadlang o mabawasan sa anumang paraan ang karapatang magwelga, o makaapekto sa mga limitasyon o kwalipikasyon sa karapatang iyon.

Malinaw sa pagbabasa ng dalawang probisyon na ito na: hindi lamang tinitiyak ng batas ang karapatan ng mga empleyado na magwelga, kundi naglalagay din ng mga limitasyon at kwalipikasyon sa paggamit ng karapatang iyon.

Ayon sa Batas at Labag sa Batas na mga welga. Ang pagiging ayon sa batas ng welga ay maaaring nakasalalay sa nais, o layunin, ng welga, sa panahon nito, o sa pag-uugali ng mga welga. Ang layunin ng isang welga at kung ang mga ito ay naaayon sa batas ay mga bagay na hindi laging madaling matukoy. Ang mga ganitong isyu ay kadalasang kailangang pagpasyahan ng Pambansang Lupon sa Ugnayan sa Paggawa. Ang mga resulta ay maaaring maging malala para sa mga nagwelgang empleyado at makaapekto sa employer, dahil kabilang dito ang usapin ng pagbabalik sa trabaho at backpay.

Mga Welga para sa isang legal na layunin. Ang mga empleyado na nagwelga para sa isang luayunin na naaayon sa batas ay may dalawang uri: mga welga sa ekonomiya at mga welga sa hindi patas na gawain sa paggawa. Ang parehong mga uri ay nagpapatuloy bilang mga empleyado, ngunit ang mga nagwelga tungkol sa hindi patas na gawain sa paggawa ay may mas malaking karapatan ng pagbabalik sa kanilang mga trabaho.

Depenasyon ng welga sa ekonomiya. Kung ang layunin ng welga ay makuha sa employer ang ilang pang-ekonomiyang benepisyo tulad ng mas mataas na sahod, mas maikling oras ng trabaho, o mas mahusay na kondisyon sa pagtatrabaho, ang mga nagwelgang empleyado ay tinatawag na nagwewelga sa ekonomiya. Pinapanatili nila ang kanilang estado bilang mga empleyado at hindi maaaring paalisin sa trabaho, ngunit maaari silang palitan ng kanilang employer. Kung ang employer ay kumuha ng tunay na permanenteng kapalit na pupuno sa trabaho ng mga nagwewelga kapag ang mga nagwewelga at walang kondisyon na bumalik sa trabaho, ang mga nagwewelga ay hindi karapat-dapat sa pagbabalik sa trabaho sa panahong ito. Gayunpaman, kung ang mga nagwewelga ay hindi makakuha ng regular at malaking katumbas na trabaho, sila ay may karapatang ipagtawag muli sa mga trabaho na kung saan sila ay kwalipikado kapag ang mga pagbubukas sa naturang mga trabaho ay nangyayari kung sila, o ang kanilang kinatawan sa negosasyon, ay gumawa ng isang walang kondisyong kahilingan para sa kanilang pagbabalik sa trabaho.

Depenisyon sa welga sa hindi patas na gawain sa paggawa Ang mga empleyado na nagwelga upang iprotesta ang hindi patas na gawain sa paggawa na ginawa ng kanilang employer ay tinatawag na nagwewelga sa hindi patas na gawain sa paggawa. Ang mga naturang welga ay hindi maaaring ilabas o permanenteng palitan. Kapag natapos ang welga, ang mga nagwelga, kung walang masamang pag-uugali sa kanilang panig, ay may karapatang makabalik sa kanilang trabaho kahit na kailangang alisin ng mga employer ang mga empleyado na nagtrabaho para gawin ang kanilang trabaho.

Kung matutuklasan ng Lupon na ang mga nagwewelga sa ekonomiya o nagwewelga sa hindi patas na gawain sa paggawa na gumawa ng walang kondisyong kahilingan para sa pagbabalik sa trabaho ay labag sa batas na hindi pinabalik sa trabaho ng kanilang employer, maaaring pagkalooban ng Lupon ang mga nagwelga ng simula sa oras na dapat sana ay ibinalik sila.

Labag sa batas na welga dahil sa layunin. Ang welga ay maaaring labag sa batas dahil sa isang bagay, o layunin, ng welga na labag sa batas. Ang welga bilang suporta sa isang unyon na hindi patas na gawain sa paggawa, o isa na magiging sanhi ng isang employer na gumawa ng isang hindi patas na gawain sa paggawa, ay maaaring maging isang welga para sa isang bagay na labag sa batas. Halimbawa, isang hindi patas na gawain sa paggawa para sa isang employer na alisin sa trabaho ang isang empleyado para sa kabiguan na gumawa ng ilang mga legal na pagbabayad sa unyon kapag walang may bisa sa kasunduan sa seguridad ng unyon (Seksyon 8(a)(3)). Ang welga para pilitin ang isang employer na gawin ito ay magiging welga para sa isang labag sa batas na bagay at, samakatuwid, isang labag sa batas na welga.

Dagdag pa rito, ipinagbabawal ng Seksyon 8(b)(4) ng Batas ang mga welga para sa ilang mga bagay kahit na ang mga bagay ay hindi kinakailangang labag sa batas kung nakamit sa pamamagitan ng ibang paraan. Halimbawa nito ay welga para pilitin ang Employer A na itigil na ang pagnenegosyo kay Employer B. Hindi labag sa batas ang kusang loob na itigil ni Employer A ang pagnenegosyo sa Employer B, o labag sa batas na humiling lamang ang isang unyon na gawin ito. Gayunpaman, labag sa batas na magwelga ang unyon na may layuning pilitin ang employer. Anuman ang mangyari, ang mga empleyado na lumahok sa isang labag sa batas na welga ay maaaring maalis sa trabaho at walang karapatang makabalik sa trabaho.

Labag sa batas ang welga dahil sa panahon —Epekto ng walang welga na kontrata. Ang welga na lumalabag sa walang welga na probisyon ng kontrata ay hindi protektado ng Batas, at ang mga empleyado na nagwelga ay maaaring maalis sa trabaho o kung hindi man ay disiplinahin, maliban kung ang welga ay tinawag upang iprotesta ang ilang uri ng hindi patas na gawain sa paggawa na ginawa ng employer. Dapat tandaan na hindi lahat ng pagtangga sa trabaho ay itinuturing na welga at sa gayon ay paglabag sa probisyon ng walang welga. Ang isang walkout dahil sa mga kondisyon na abnormal na mapanganib sa kalusugan, tulad ng isang depektibong sistema ng bentilasyon sa isang spray painting shop, ay gaganapin hindi upang lumabag sa isang probisyon ng walang welga.

Pareho—Mga welga sa katapusan ng kontrata. Ang Seksyon 8(d) ay nagsasaad na kapag ang alinman sa mga partido ay nagnanais na wakasan o baguhin ang isang umiiral na kontrata, dapat itong sumunod sa ilang mga kondisyon. Kung hindi matugunan ang mga kinakailangang ito, ang welga upang wakasan o baguhin ang isang kontrata ay labag sa batas at ang mga kalahok sa

welga ay nawawalan ng estado bilang mga empleyado ng employer na nakikibahagi sa alitan sa paggawa. Gayunpaman, kung ang sanhi ng welga ay dahil sa hindi patas na gawain sa paggawa ng employer, ang mga nagwelga ay itinuturing bilang mga nagwewelga sa hindi patas na gawain sa paggawa labor practice at ang kanilang katayuan ay hindi maapektuhan ng hindi pagsunod sa kinakailangang pamamaraan.

Mga mga welga na labag sa batas dahil sa maling pag-uugali ng mga nagwewelga. Ang mga nagwewelga na nagsagawa ng maling pag-uugali habang nagaganap ang isang welga ay maaaring tanggihan sa pagbabalik sa kanilang dating trabaho. Naaangkop ito sa parehong welga sa ekonomiya at mga welga ng hindi patas na gawain sa paggawa. Ang malubhang maling pag-uugali ay isinama, bukod sa iba pang mga bagay, karahasan at pagbabanta ng karahasan. Ang Korte Suprema ng US ay nagpasiya na ang isang "sitdown" na welga, kapag ang mga empleyado ay nananatili lamang sa planta at tumangging magtrabaho, kaya ang pag-alis sa may ari ng ari-arian, ay hindi protektado ng batas. Halimbawa ng matinding maling pag-uugali na maaaring maging sanhi ng pagkawala ng karapatan ng mga empleyado na kasangkot sa karapatan sa pagbabalik sa trabaho ay:

- Ang mga nagwewelga ay pisikal na humaharang sa mga tao mula sa pagpasok o paglabas ng isang natamaan na halaman.
- Ang mga nagwewelga ay nagbabanta ng karahasan laban sa mga empleyado na hindi nagwewelga.
- Ang mga nagwewelga ay inaatake ang mga kinatawan ng tagapamahala.

Ang Karapatan sa Pagpiket. Katulad sa itaas ang karapatang magpiket ay napapailalim sa mga limitasyon at kwalipikasyon. Tulad ng karapatang magwelga, maaaring ipagbawal ang piket dahil sa bagay o panahon nito, o maling pag-uugali sa linya ng piket. Bukod dito, ipinapahayag ng Seksyon 8(b)(7) na ito ay isang hindi patas na gawain sa paggawa na magpiket ang isang unyon para sa ilang bagay kung ang piket ay may kasama ng welga o hindi.

TANDAAN: Kailangang bigyang-diin na ang dokumentong ito ay isang maikling balangkas lamang. Ang detalyadong pagsusuri ng batas hinggil sa mga welga, at paglalapat ng batas sa lahat ng mga sitwasyong makatotohanan na maaaring lumitaw kaugnay ng mga welga, ay hindi kayang saklawin ng materyal na ito. Ang mga empleyado at employer na inaasahan na sangkot sa aksyon na pagwelga ay dapat magpatuloy nang maingat at ayon sa karampatang payo.