

Papaano ko Mapapagawa ang NLRB ng Isang Eleksyong Gumagamit ng Sikretong Balota ?

Upang simulan ang proseso ng eleksyon, maaari ring magpasa ng petisyon sa elektronikong paraan sa pamamagitan ng pampublikong website ng NLRB: <https://apps.nlr.gov/chargeandpetition/#/>. Maaari ring magpasa ng isang petisyon at iba pang mga dokumento sa pinakamalapit sa iyong opisina ng NLRB. Dapat ipakita ng petisyon na suportado ito ng hindi bababa sa 30% ng mga manggagawa sa isang angkop na yunit. Ang isang angkop na yunit ay binubuo ng mga manggagawa na pinagsama-sama sa lohikal na paraan at pare-pareho ang interes sa trabaho para sa pang-union na mga layunin.

Matapos magpasa ng petisyon, makikipag-tulungan ang NLRB sa mga partido upang magkaroon ng kasunduan tungkol sa naangkop na bobotong grupo, at sa petsa, oras, lugar, at iba pang mga detalye ng eleksyon, kasama na ang pangangailangan ng mga patalastas na nasa dayuhang wika at mga balota. Kung hindi magkasundo ang mga partido tungkol sa ilang mga detalyeng ito, magsasagawa ng pagdinig ang NLRB at magtatakda ang Rehiyunal na Direktor ng mga kondisyon ayon sa mga panuntunan at desisyon ng NLRB.

Maaari bang Kilalanin ang Isang Unyon Nang Walang eleksyon sa NLRB?

Dagdag pa sa mga eleksyong isinasagawa ng NLRB, maaaring boluntaryong kilalanin ng isang employer ang isang unyon kung humihiling ang unyon ng pagkilala at nag-aalok na magpakita ng suporta ng mayorya sa pamamagitan ng mga authorization card na may lagda o sa iba pang mga paraan. Ang mga ganitong kasunduan ay ginagawa labas sa mga proseso ng NLRB.

Papaano pa Ako Matutulungan ng NLRB?

Maaaring sagutin ng NLRB ang marami sa mga katanungan mo tungkol sa trabaho. Kung magsasampa ka ng kaso, buong-kakayanang sisiyasatin ng NLRB ang kaso mo at magbibigay ng desisyon ayon sa katotohanan ng iyong mga paratang. Kung ang mga suliranin mo na may kinalaman sa trabaho ay nagsasangkot ng iba pang mga batas, idudulog ka ng ahente ng NLRB sa angkop na ahensiya o mga ansiya. In some cases, allegations may implicate more than one law, and multiple state and/or federal agencies may be able to assist you. Sa ilang mga kaso, ang mga paratang ay maaaring sakop ng higit sa isang batas, at maaari kang matulungan ng ilang mga ahensiyang pang-estado at/o pederal.

Papaano ko Mahahanap ang Pinakamalapit na Opisina ng NLRB o Makikipag-ugnayan sa NLRB para Magpatulong?

May mga field office ang NLRB sa maraming lokasyon sa buong bansa. Maaari kang makipag-ugnayan sa opisina na pinakamalapit sa iyo sa pamamagitan ng:

- Pagtungo sa website ng NLRB, na naglalaman ng address at numero sa telepono ng bawat field office: www.nlr.gov.
- Paggamit ng Mobile App ng NLRB, na maaaring ma-download sa iOS o Android. I-scan lang ang WE code na ito upang ma-download ang App, na naglalaman ng mga address at mga numero sa telepono ng lahat ng mga field office ng NLRB.
- Pagtawag sa numerong toll-free ng NLRB: **1-844-762-NLRB (6572)**. Awtomatiko kang dadalhin sa pinakamalapit na field office. Ang mga tatawag na bingi o hirap makarinig na gustong makipag-usap sa isang kinatawan ng NLRB ay dapat magpadala ng email sa relay.service@nlrb.gov. Mag-eemail ang isang kinatawan ng NLRB sa may kahilingan ng mga panuto kung papaano mag-schedule ng isang relay service call.



PAMBANSANG LUPON SA UGNAYAN SA PAGGAWA

Pagpoprotekta sa mga Karapatan ng Manggagawa



www.nlr.gov

TOLL FREE
844.762.NLRB
844.762.6572

1015 Half Street SE
Washington, D.C. 20570
844.762.NLRB • 844.762.6572
www.nlr.gov
Twitter: @NLRB
www.facebook.com/NLRBpage

Dinisenyo ang pampletang ito upang magbigay sa mga manggagawa ng malawakang paliwanag tungkol sa MGA KARAPATAN NILA SA PAGGAWA sa ilalim ng Pambansang Batas sa Ugnayan sa Paggawa.

Ano ang Pambansang Lupon sa Ugnayan sa Paggawa?

Ang Pambansang Lupon sa Ugnayan sa Paggawa (NLRB) ay isang malayang ahensiyang pederal ng pamahalaan ng Estados Unidos. May dalawang tungkulin ang NLRB: (1) magpatupad ng mga batas upang siguruhin na ang mga manggagawa ay maaaring malayang sanayin ang kanilang mga karapatan sa ilalim ng NLRA nang walang anumang pakikialam mula sa mga employer o unyon at (2) pagsasagawa ng eleksyon gamit ang sikretong balota kung saan ang mga manggagawa ay maaaring mamili kung gusto nilang katawanin ng isang unyon. Nagagamit ang mga batas na ito sa karamihan ng mga employer na hindi mula sa gobyerno na may lugar ng trabaho sa Estados, kabilang na rito ang mga non-profits, mga negosyong walang unyon, at mga negosyo sa mga estadong may batas sa “Karapatan sa Paggawa”.

Anu-ano Ang Mga Karapatan ko sa Ilalim ng NLRA?

Karaniwan, may karapatan ang mga manggagawa na magsama-sama at pagbutihin ang kanilang mga kita at kondisyon sa pagtatrabaho, mayroon man o walang unyong nasasangkot. Nangangahulugan itong maari ka na:

- Makipag-usap tungkol sa iyong mga kondisyon sa paggawa sa iyong mga katrabaho, sa publiko, sa medya, o sa isang unyon (ngunit hindi ka dapat magbitaw ng mga pahayag na mali nang pasadya o nang may malisya o makilahok sa gawain na lubhang may kalapastanganan, bulgar, o mapaminsala sa kaayusan ng lugar ng trabaho).
- Kumilos kasama ng isa o higit pa sa iyong mga katrabaho upang pagbutihin ang iyong mga kondisyon sa paggawa sa pamamagitan ng, halimbawa, pag-aangat ng mga reklamo na may kinalaman sa trabaho direkta sa iyong employer o sa isang ahensiya ng pamahalaan, o humingi ng tulong sa isang unyon.
- Sumali sa isang unyon o magsagawa ng mga hakbang labas sa mga oras ng trabaho upang tulungan ang isang unyong maging kinatawan ng mga manggagawa sa iyong lugar ng pagtatrabaho, at tulungan ang isang unyon na makipagkasundo para sa isang kontrata na magtatakda ng iyong kita at iba pang mga kondisyon sa pagtatrabaho.
- Pilling hindi gawin ang alinman sa mga bagay na ito.

Ano Ang Ilang Mga Halimbawa ng mga Bagay na Hindi Maaaring Gawin ng mga Employer?

- Sisantehin ka o ibaba ang katungkulan mo, gawing hindi kaaya-aya ang mga kondisyon sa paggawa, o takuting kang paggagawan ng mga bagay na ito, dahil sinasanay mo ng alinman sa iyong mga karapatan sa ilalim ng NLRA, kasama na ang pagsasampa ng reklamo sa NLRB o pakikipag-usap sa isang ahente ng NLRB tungkol sa isang reklamo.
- Pagbawalan ka mula sa pakikipag-usap sa iba tungkol sa inyong mga kita, kondisyon sa pagtatrabaho, o sa isang unyon nang labas sa oras sa trabaho, gaya ng bago o pagkatapos ng trabaho o habang oras ng pahinga.
- Pagbawalan ka mula sa pamimigay ng mga materiyales mula sa unyon habang nasa labas ng oras sa paggawa at sa loob ng mga lugar na nasa labas ng paggawa, gaya ng mga bakanteng lote at mga break room.
- Takutin kang isasara ang iyong lugar ng trabaho kapag pumili ang mga manggagawa ng isang unyon upang kumatawan sa kanila.
- Mangako o magbigay ng pag-angat ng katungkulan, o pagtaas ng kita, o iba pang mga benepisyo upang pigilan ang suporta sa unyon.
- Pagbawalan ka mula sa pagsusuot ng mga sumbrero, mga butones, mga damit at mga pin na galing sa unyon sa lugar ng trabaho maliban sa ilang mga espesyal na pagkakataon.
- Tanungin ka tungkol sa suporta mo sa unyon o mga gawain mo sa paraang mapapanghinaan ka ng loob mula sa paggawa ng mga bagay na iyon, o tiktikan ka o i-record ang mga mapayapa mong mga gawain at mga pagtitipon.

Anu-ano ang Ilang Mga Halimbawa ng Mga Bagay na Hindi Maaaring Gawin ng Mga Unyon?

- Takutin kang mawawalan ka ng trabaho o ng iba pang mga benepisyo kung hindi mo susuportahan ang unyon.
- Sa isang lugar ng trabaho na may unyon, ang pagtanggap magproseso ng hinaing dahil namuna ka ng mga opisyal ng unyon o dahil hindi ka kasapi ng unyon.
- Tumanggap i-refer ka mula sa isang hiring hall sa mga dahilang may diskriminasyon.
- Hikayatin ang isang employer at magkaroon ng diskriminasyon laban sa iyo dahil namuna ka ng mga opisyal ng unyon o dahil hindi ka kasapi ng isang unyon.

Anu-ano Ang Maaari kong Gawin kung Naniniwala Akong Nalabag Ang Mga Karapatan ko?

Kung naniniwala kang nalabag ng isang employer o ng isang unyon ang mga karapatan mo, dapat kang agad na makipag-ugnayan sa NLRB. Magkakaroon ka ng pagkakataong makipag-usap sa isang ahente ng NLRB at magtanong tungkol sa mga posibleng mga paglabag nang hindi nalalaman ng iyong employer, unyon, o ninoman. Kung pipiliin mo, maaari kang magsampa ng kaso ng hindi patas na kasanayan sa paggawa na nagsasaad na ang isang employer o unyon ay nilabag ang mga karapatan mo sa ilalim ng NLRA, o ang karapatan ng iba pang mga manggagawa. Bibigyan ang employer o ang unyon na sasampahan ng kaso ng kopya nito. Hindi kami maaaring magsimula ng pagsisiyasat ng mga paratang nang walang kasong naisasampa.

Maaari kang magsampa ng kaso sa pamamagitan ng pagpunta sa isang field office, sa pamamagitan ng sulat, sa telepono, o sa paraang elektroniko sa pamamagitan ng pampublikong website ng NLRB <https://apps.nlr.gov/chargeandpetition/#/>. Kung kailangan mo ng tulong, isang ahente ng Lupon ang tutulong sa iyong punan ang form para sa kaso. Wala kang babayaran sa pagsasampa ng kaso sa hindi patas na kasanayan sa paggawa, at ni hindi mo kakailanganin ng isang abogado.

Kailan Ako Dapat Makipag-ugnayan sa NLRB?

Kung naniniwala kang ang isang employer o isang unyon ay nilabag ang NLRA at hihilingin mong magsampa ng kaso sa hindi patas na kasanayan sa paggawa, kadalasan ay kailangan mong magsampa ng kaso sa NLRB sa loob na anim na buwan mula ang paglabag. Anim na buwan ang palugit sa pagsasampa ng NLRA, na nangangahulugang ang isang employer o ang isang unyon ay hindi maaaring magkaroon ng pananagutan para sa gawaing naganap nang higit sa anim na buwan bago ang pagsasampa ng kaso.

Anong Mangyayari Pagkatapos Makapagsampa ng Kaso sa Hindi Patas na Kasanayan sa Paggawa?

Isang ahente ng Lupon galing sa isa sa mga field office ang itatalaga upang siyasatin ang kaso. Ang ahente ng Lupon ang karaniwang kukuha ng mga lihim na sinumpaang mga salaysay mula sa taong nagsasampa ng kaso at mula sa iba pang mga saksi, at mangangalap ng iba pang mga mahahalagang mga dokumento, gaya ng mga aksyon sa pagdidisiplina, mga sulat ng pagkakatanggal, mga patakaran ng employer, atbp. Pagkatapos nito, hihilingin mula sa employer o sa unyon na magbigay ng mga saksi para sa mga lihim na apidabit at mga dokumentong tutulong sa kanilang pagtatanggal. Matapos isaalang-alang ang ebidensiyang ito, kung makikita ng Rehiyonal na Direktor ng NLRB na ang employer o ang unyon ay lumabag sa NLRA, susubukan niyang ayusin ang kaso bago maglathala ng pormal na reklamo at tumungo sa paglilitis. Maaaring isama sa pag-aayos ang pagbabalik sa nasasanteng manggagawa sa kaniyang trabaho, pagbabayad ng mga nawalang kita, pagbalikngad sa iba pang di wastong aksyon, at/o paglalathala ng patalstas na mag-aabiso sa mga manggagawa sa lugar ng trabaho ng kanilang mga karapatan.

Kung kakailanganing magkaroon ng paglilitis, isang abogado ng NLRB ang maghaharap ng kaso sa isang hukom ng batas administratibo at maaaring kailanganin ang mga manggagawa at iba pa na tumestigo sa paglilitis. Hindi nagpapabayad ang NLRB para sa mga serbisyong ito. Gayunpaman, kung nanaisin mong magkaroon ng sarili mong abogado ay maaari mo itong gawin.