

NLRA và Quyền Đình Công

Quyền Đình Công. Mục 7 của Đạo Luật nêu rõ một phần: “Người Lao Động có quyền. . . tham gia vào các hoạt động phối hợp khác nhằm mục đích thương lượng tập thể hoặc hoạt động hỗ trợ hoặc bảo vệ lẫn nhau khác.” Đình công nằm trong số các hoạt động phối hợp được bảo vệ cho nhân viên theo mục này. Mục 13 cũng liên quan đến quyền đình công. Mục này có nội dung như sau:

Không có điều nào trong Đạo Luật này, ngoại trừ những điều được quy định cụ thể ở đây, sẽ được hiểu là can thiệp, cản trở hoặc giảm bớt dưới bất kỳ hình thức nào quyền đình công hoặc ảnh hưởng đến những hạn chế hoặc tiêu chuẩn của quyền đó.

Có thể thấy rõ khi đọc hai quy định này là: luật pháp không chỉ đảm bảo quyền đình công của người lao động mà còn đặt ra những hạn chế và tiêu chuẩn đối với việc thực hiện quyền đó.

Đình công hợp pháp và bất hợp pháp. Tính hợp pháp của một cuộc đình công có thể phụ thuộc vào đối tượng, mục đích của cuộc đình công, thời điểm đình công hoặc hành vi của người đình công. Đối tượng, hoặc các đối tượng của cuộc đình công và liệu các đối tượng đó có hợp pháp hay không là những vấn đề không phải lúc nào cũng dễ xác định. Những vấn đề như vậy thường phải do Ủy Ban Quan Hệ Lao Động Quốc Gia quyết định. Hậu quả có thể nghiêm trọng đối với những nhân viên đình công và hãng sở bị đình công, liên quan đến việc họ đưa ra các câu hỏi về việc phục hồi vị trí công việc và trả lương hồi lưu.

Đình công vì mục đích hợp pháp. Người lao động đình công vì mục đích hợp pháp được chia thành hai loại: người đình công kinh tế và người đình công vì biện pháp sử dụng lao động bất công. Cả hai tầng lớp đều tiếp tục là nhân viên, nhưng những người đình công vì biện pháp sử dụng lao động bất công có nhiều quyền hơn để được phục hồi công việc của họ.

Những người đình công kinh tế được xác định. Nếu mục đích của cuộc đình công là để đạt được một số nhượng bộ kinh tế từ hãng sở như lương cao hơn, thời gian làm việc ngắn hơn hoặc điều kiện làm việc tốt hơn thì những nhân viên đình công được gọi là người đình công kinh tế. Họ vẫn giữ tư cách là nhân viên và không thể bị sa thải, nhưng họ có thể được hãng sở thay thế. Nếu hãng sở đã thuê những người thay thế lâu dài đang đảm nhận công việc của những người đình công kinh tế khi người đình công nộp đơn xin trở lại làm việc vô điều kiện, thì người đình công không được phục hồi chức vụ vào thời điểm đó. Tuy nhiên, nếu những người đình công không tìm được việc làm thường xuyên và tương đương, họ có quyền được gọi trở lại làm những công việc mà họ đủ tiêu chuẩn khi có nhu cầu cần nhân sự cho những công việc đó nếu họ, hoặc đại diện thương lượng của họ, đưa ra yêu cầu vô điều kiện về việc phục hồi công việc.

Những người đình công về phương thức sử dụng lao động bất công được xác định.

Người lao động đình công để phản đối hành vi sử dụng lao động bất công của hãng sở được gọi là người đình công do hành vi sử dụng lao động bất công. Những người đình công như vậy không thể bị sa thải hoặc bị thay thế vĩnh viễn. Khi cuộc đình công kết thúc, người đình công phản đối hành vi sử dụng lao động bất công, nếu không có hành vi sai trái nghiêm trọng thì có

quyền lấy lại việc làm ngay cả khi người lao động được thuê làm công việc của họ phải nghỉ việc.

Nếu Ủy ban phát hiện ra rằng những người đình công kinh tế hoặc những người đình công vì hành vi sử dụng lao động bất công đưa ra yêu cầu vô điều kiện về việc phục hồi chức vụ bị hãng sở của họ từ chối phục hồi công việc một cách bất hợp pháp, thì Ủy ban có thể ra quyết định cho những người đình công đó hưởng tiền lương hồi lưu (tính ngược thời gian) bắt đầu từ thời điểm lẽ ra họ phải được phục hồi công việc.

Đình công bất hợp pháp vì có mục đích. Cuộc đình công có thể trái pháp luật vì mục tiêu hoặc mục đích của cuộc đình công là trái pháp luật. Một cuộc đình công ủng hộ một phương thức sử dụng lao động bất công của nghiệp đoàn, hoặc một cuộc đình công có thể khiến hãng sở thực hiện một biện pháp lao động bất công, có thể bị coi là cuộc đình công vì mục đích bất hợp pháp. Ví dụ, nếu hãng sở sa thải một nhân viên vì không thực hiện một số khoản chi trả hợp pháp nhất định cho nghiệp đoàn khi không có thỏa thuận bảo đảm nghiệp đoàn nào có hiệu lực, thì đó được coi là hành vi sử dụng lao động không công bằng (Mục 8(a)(3)). Đình công để buộc hãng sở làm việc này sẽ là đình công vì mục đích trái pháp luật và do đó là đình công trái pháp luật.

Hơn nữa, Mục 8(b)(4) của Đạo luật cấm đình công vì một số mục tiêu nhất định, mặc dù các mục tiêu đó không nhất thiết là bất hợp pháp nếu đạt được bằng các biện pháp khác. Ví dụ về điều này là một cuộc đình công để buộc Hãng sở A ngừng kinh doanh với Hãng sở B. Việc Hãng sở A tự nguyện ngừng kinh doanh với Hãng sở B là không trái pháp luật, và cũng không phải là bất hợp pháp khi nghiệp đoàn yêu cầu họ làm như vậy. Tuy nhiên, việc nghiệp đoàn đình công nhằm mục đích buộc hãng sở phải làm như vậy là trái pháp luật. Trong mọi trường hợp, nhân viên tham gia đình công bất hợp pháp có thể bị sa thải và không được phục hồi chức vụ.

Đình công bất hợp pháp do thời điểm—Hiệu lực của hợp đồng không đình công. Một cuộc đình công vi phạm điều khoản không đình công của hợp đồng sẽ không được Đạo luật bảo vệ và nhân viên đình công có thể bị sa thải hoặc bị xử lý kỷ luật, trừ khi cuộc đình công được kêu gọi diễn ra để phản đối một số hình thức sử dụng lao động bất công nhất định của hãng sở. Cần lưu ý rằng không phải mọi trường hợp từ chối làm việc đều được coi là đình công và vi phạm quy định cấm đình công. Việc đình công vì các điều kiện nguy hiểm bất thường đối với sức khỏe, chẳng hạn như hệ thống thông gió bị lỗi trong một phân xưởng phun sơn, được cho là không vi phạm điều khoản cấm đình công.

Tương tự—Đình công khi hết thời hạn hợp đồng. Mục 8(d) quy định rằng khi một trong hai bên muốn chấm dứt hoặc thay đổi hợp đồng hiện tại thì phải tuân thủ một số điều kiện nhất định. Nếu những yêu cầu này không được đáp ứng, việc đình công để chấm dứt hoặc thay đổi hợp đồng là trái pháp luật và những người tham gia đình công sẽ mất tư cách là nhân viên của hãng sở tham gia tranh chấp lao động. Tuy nhiên, nếu cuộc đình công xảy ra do phương thức sử dụng lao động bất công của hãng sở thì những người đình công được liệt vào nhóm những người đình công vì biện pháp sử dụng lao động bất công và tình trạng việc làm của họ không bị ảnh hưởng do không tuân thủ các thủ tục bắt buộc.

Đình công bất hợp pháp do hành vi sai trái của những người đình công. Những người đình công có hành vi sai trái nghiêm trọng trong quá trình đình công có thể bị từ chối phục hồi trở về

công việc cũ của họ. Điều này áp dụng cho cả người đình công kinh tế và người đình công vì hành vi sử dụng lao động bất công. Hành vi sai trái nghiêm trọng đã được coi là bao gồm, ngoài những hành vi khác, bạo lực và đe dọa bạo lực. Tòa Thượng Thẩm Hoa Kỳ ra phán quyết rằng một cuộc đình công “ngồi xuống”, khi nhân viên chỉ ở lại trong nhà máy và từ chối làm việc, do đó tước đoạt của chủ sở hữu tài sản, thì không được pháp luật bảo vệ. Ví dụ về hành vi sai trái nghiêm trọng có thể khiến nhân viên liên quan mất quyền được phục hồi công việc là:

- Người đình công ngăn chặn người vào hoặc ra khỏi nhà máy bị ảnh hưởng.
- Những người đình công đe dọa bạo lực đối với những nhân viên không đình công.
- Người đình công tấn công đại diện quản lý.

Quyền Lập Hàng Rào Đình Công. Tương tự như vậy, quyền lập hàng rào đình công cũng có những hạn chế và điều kiện tiêu chuẩn. Giống như quyền đình công, việc lập hàng rào đình công có thể bị cấm vì mục đích, thời điểm của nó hoặc hành vi sai trái trên hàng rào đình công. Ngoài ra, Mục 8(b)(7) tuyên bố rằng việc nghiệp đoàn lập hàng rào biểu tình để đạt được một số mục tiêu nhất định là phương thức lao động không công bằng, cho dù việc biểu tình có đi kèm với đình công hay không.

LƯU Ý: Cần phải nhấn mạnh rằng tài liệu này chỉ là bản phác thảo ngắn gọn. Phân tích chi tiết về luật liên quan đến đình công và việc áp dụng điều luật đó cho tất cả các tình huống thực tế có thể phát sinh liên quan đến đình công nằm ngoài phạm vi của tài liệu này. Những nhân viên và hãng sở dự kiến sẽ tham gia vào hoạt động đình công nên tiến hành một cách thận trọng và dựa trên lời khuyên của bên có thẩm quyền.