



国家 劳工关系法 基本指南

国家劳工关系委员会管辖的
法律和程序的一般法律原则

本手册是 1962 年原版的修正版。本手册提供基本情况介绍，以便使大家更好地了解国家劳工关系法及其该法的执行。

本手册中有一个特殊的表格，系统地排列了雇主或者劳工组织可能根据本法律卷入的案子种类，包括不公平劳工行为案子和代表选举程序。

国家劳工关系委员会

总法律顾问办公室编辑

美国政府华盛顿印刷办公室。1997

由文件总监出售，美国政府印刷办公室，华盛顿，哥伦比亚特区，20402

国家
劳工关系法
基本指南

*国家劳工关系委员会管辖的
法律和程序的一般法律原则*

目录

本法律摘要	1
本法律提供什么	1
如何执行本法律	1
本材料如何编纂而成	1

雇员权利	2 - 6
本法律第 7 节赋予的权利	2
第 7 节赋予权利的例子	2
工会保障	2
工会保障协议	3
对工会保障协议的要求	3
建筑行业的雇用前协议	3
罢工的权利	4
合法与非法罢工	4
争取合法目标的罢工	4

经济罢工者定义	5
不公平劳工行为罢工者定义	5
由目的造成的非法罢工	5
由时机造成的非法罢工—不罢工合同效应	5
同样--合同期结束时罢工	6
由罢工者过失行为造成的非法罢工	6
设置纠察线的权利	6

集体谈判和雇员代表 **7 - 16**

集体谈判	7
雇主和工会双方谈判的义务	7
谈判终止或者修改协议的步骤	7
在不要求采取谈判步骤的时候	8
雇员代表	8
什么是适当的谈判单位	8
如何确认一个单位是否适于集体谈判	8
谁可以或者不可以被包含在一个单位之中	9
谈判代表和雇主的义务	9

如何挑选谈判代表	9
请求认证代表资格	10
请求取消认证资格选举	10
取消工会保障授权	10
调查与听证的目的	10
主持选举的司法管辖权	11
根据第 8 节(b)(7)(C)举行的加速选举	11
要求显示兴趣	11
存在代表问题	11
谁有谈判代表资格	11
阻止选举	12
现存的集体谈判协议	12
时间规定	12
如果有现存的协议，什么时候可以提出请求	12
认证效果	13
先前选举效果	13
如果先前有过选举，什么时候可以提出请求	13

代表选举	14
同意投票协议	14
谁确定选举事务	14
谁可以在代表选举中投票	14
什么时候罢工者可以被允许投票	15
什么时候举行选举	15
进行选举	15
<hr/>	
雇主的不公平劳工行为	17 - 27
第 8 节(a)(1)—第 7 节权利的干预	17
违反第 8 节(a)(1)的例子	17
第 8 节(a)(2)—控制或者非法资助工会	17
控制	17
非法帮助和支持	18
违反第 8 节(a)(2)的例子	19
控制问题的解决办法与非法帮助和支持问题的解决办法不同	19
第 8 节(a)(3)—歧视雇员	19
对第 8 节(a)(3)例外的工会保障	19

本法律不限制雇主由于经济原因解雇雇员的权利	20
违反第 8 节(a)(3)的例子	20
第 8 节(a)(4)—由于国家劳工关系委员会的活动而歧视	21
违反第 8 节(a)(4)的例子	21
第 8 节(a)(5)—拒绝诚心诚意谈判	21
案子类型	22 - 23
规定的谈判题目	24
谈判义务的定义	24
什么行为违反第 8 节(a)(5)	24
会晤和磋商的义务	24
提供信息的义务	24
多雇主谈判	24
不采取单方面行动的义务	25
继任雇主的义务	25
违反第 8 节(a)(5)的例子	26
第 8 节(e)—达成棘手货协议	26
禁止什么	26

劳工组织的不公平劳工行为	28 - 40
第 8 节(b)(1)(A)—限制和压制雇员	28
第 8 节(b)(1)(A)与第 8 节(a)(1)比较	28
什么行为违反第 8 节(b)(1)(A)	28
违反第 8 节(b)(1)(A)的例子	29
第 8 节(b)(1)(B)—限制和压制雇主	30
违反第 8 节(b)(1)(B)的例子	31
第 8 节(b)(2)—造成或者企图造成歧视	31
什么违反第 8 节(b)(2)	31
非法工会职业介绍所协议和行为	31
非法工会保障协议	32
违反第 8 节(b)(2)的例子	32
第 8 节(b)(3)—拒绝诚心诚意谈判	32
违反第 8 节(b)(3)的例子	33
第 8 节(b)(4)—违禁的罢工和抵制	34
违禁行动：诱使或者鼓励罢工停工或者抵制	34

违禁行动：威胁，压制和限制	34
(A)小段—违禁目标：强迫加入雇主组织或者劳工组织或者强迫达成棘手货协议	35
违反第 8 节(b)(4)(A)的例子	35
(B)小段—违禁目标：强迫承认没有得到认证的工会	35
违反第 8 节(b)(4)(B)的例子	35
雇主什么时候受到次级罢工和次级抵制而不受保护	36
什么时候工会可以针对一个与另一个雇主共用一个工地的雇主设置纠察线	36
在承包商门口设置纠察线	37
(B)小段—违禁目标：强迫承认没有得到认证的工会	37
(C)小段—违禁目标：在另外一个工会得到认证的情况下，强迫承认一个工会	38
(D)小段—违禁目标：强迫向某些雇员分配某些工作	38
第 8 节(b)(4)允许的诸如散发传单这类宣传	38
第 8 节(b)(5)—过分或者歧视性会员费	38
违反第 8 节(b)(5)的例子	38
第 8 节(b)(6)—“额外雇工”	39
第 8 节(b)(7)—由没有得到认证的工会进行的争取组织和争取承认的纠察线	39
宣传纠察线	39

根据第 8 节(b)(7)(C)举行的加速选举	39
违反第 8 节(b)(7)的例子	40
第 8 节(e)—达成棘手货协议	40
第 8 节(g)—在没有通知的情况下在医疗保健机构罢工或者设置纠察线	40
<hr/>	
本法律如何实施	41 - 50
国家劳工关系委员会之组织机构	41
董事会 - 总法律顾问 - 地区办公室	41
国家劳工关系委员会的功能	41
国家劳工关系委员会的权限	41
其运作影响商务的企业	41
什么是商务	41
什么时候一个雇主的运作影响商务	42
本委员会并不对所有影响商务的案子采取行动	42
国家劳工关系委员会司法管辖标准	42
本法律不覆盖某些个人	44
主管的定义	45
本法律不覆盖某些雇主	45

国家劳工关系委员会程序	45
代表事务的程序	45
不公平劳工行为案子的程序	46
限制发出指控信的 6 个月规则	46
如果指控没有发出，向总法律顾问提出上诉	47
国家劳工关系委员会的权力	47
与调查有关的权力	47
本法律是解决问题性质的法律，不是刑事法	47
本委员会可以下令采取平权措施	47
指示雇主采取平权措施的例子	47
指示工会采取平权措施的例子	49
某些案子的特别程序	49
司法管辖纠纷程序	49
对某些指控的调查必须优先	49
根据第 10 节(l)进行的禁令程序	50
在其它案子里可以争取获得禁令缓解	50
法庭强制执行委员会命令	50

美国上诉法庭	50
美国最高法院审查	50

结论	51
-----------	-----------

附件

表格，“ 案子类型”	22 - 23
国家劳工关系委员会地址和电话	53 - 54

前言

国家劳工关系委员会地区办公室发现，在国家劳工关系法生效六十多年以后的今天，有关该法律的基本信息仍然非常匮乏。有关人员认为有必要编辑一份对该法律的简单说明，以便人们可以用来作为参考指导。为了满足这一需要，本手册将该法律中的基本法律以非法律性的方式列举出来，便于那些可能与该法律有关的人更好地了解他们的权利和义务。

任何人试图以简单的方式说明法律基本原则，其任务都是艰巨的，而且很难令人满意。对于比较复杂的劳工法来说尤其如此。阅读这本手册的人务必有所警觉。

首先必须强调，总法律顾问办公室颁布的并不是咨询意见，这份材料不能被视为正式的法律文本。这份材料仅代表总法律顾问办公室在出版之日的观点。请留意该法律的修改和变化，这一点很重要。实际上，本委员会有责任使自己的决策符合不断变化的情况，同时符合基本的法律。同样，除非已经查证法律是否有重大变化或者特别的变化，随着时间的推移，谁都不能把这些说法当成一成不变的东西。

另外，这些只是泛泛的总的原则，并不包括无数的小原则和详细规定。只有根据现有的原则、并且在专家咨询的帮助之下，通过对具体情况分析，才能确切知道某种行为可能属于哪种法律规定的范畴。任何基本的简介手册和说明都不属于对某种具体情况的法律咨询。为了改善对这种法律的基本了解而进行的努力也不应该被视为对任何具体情况的法律咨询。该法律的许多领域仍然没有得到验证。法律咨询顾问和其他专家可以在本委员会其它的出版物中找到法律全文。

还有一个提醒：本材料只与国家劳工关系法有关，并不涉及其它劳工法律引起的问题。由其它政府机构负责落实的法律，这里并不涉及，例如 1959 年生效的劳工 - 管理层报告与公开情况法、雇员退休收入保障法、职业安全与健康法、铁路劳工法、公平劳工标准、沃尔什 - 希利与戴维斯 - 培根法、1964 年生效的民权法第七章、美国残障人法、联邦煤矿安全与健康法、以及退伍军人优待法。

最后，本材料并不反映国家劳工委员会的观点，因为作为裁定机构，本委员会最终要在每一个案子呈递上来之后才能作出裁决。

希望在注意到这些提醒的说明之后，本手册有助于更好地理解国家劳工关系法。

本法律摘要

本法律的目的。保持经济的全员生产符合美国的国家利益。雇员、雇主和劳工组织之间的工业纠纷干扰全员生产，与我们的国家利益相悖。经验显示，如果有关各方在相处中承认各自的合法权利，劳工纠纷就可以减少。国会使国家劳工关系法生效。该法律的目的是确立并且保护雇员和雇主的权利，鼓励集体谈判，消除劳工和管理层方面对大众福利有害的某些做法。

本法律提供什么。国家劳工关系法说明和界定雇员通过自己推举的代表与雇主组织和进行集体谈判的权利或者不这样做的权利。为了保证雇员能够自由选择代表进行集体谈判，或者选择不被别人代表，该法律确定了一种程序，他们可以根据这种程序在国家劳工关系委员会主持的秘密投票选举中作出自己的选择。同时，为了保护雇员和雇主的权利，防止劳工纠纷影响公众权利，国会界定雇主和工会的某些做法属于不公平劳工行为。

如何执行本法律。原则上本法律由国家劳工关系委员会和总法律顾问通过设在全国各地主要城市的 52 个地区办公室和其它地方办公室负责管理和执行。总法律顾问和各地区办公室的工作人员负责调查和起诉不公平的劳工行为案件，并且负责主持推选雇员代表的选举。由五个成员组成的董事会负责裁定对不公平劳工行为的指控案件，并且负责回答由地区办公室提出的有关代表选举的问题。

本材料如何编纂而成。本指南首先介绍了雇员的权利，包括受到本法律第 7 节保护的自我组织和集体谈判的权利。有关对工会保障协议要求的本法律中的条款业在同一节中得到说明，包括讨论罢工的权利和设置纠察线的权利。在接下去的一节中介绍了集体谈判的义务和本法律有关推选雇员代表的条款。然后在不同的章节中分别介绍雇主

和劳工组织的不公平劳工行为。最后一节的题目是“ 如何执行本法律” ，介绍了国家劳工委员会的机构，权限，在代表事务上、不公平劳工行为案件中、以及在某些根据本法律进行的特别工作中的程序和权力，以及本法律中有关执行本委员会命令的条款。

雇员权利

本法律第 7 节赋予的权利。 本法律第 7 节原则上确立了雇员的权利，如下所述：

第 7 节。雇员有权自我组织、建立、加入或者帮助劳工组织，有权通过他们自己推选的代表集体谈判，有权从事其它以集体谈判为目的或者其它互助或者相互保护为目的的协调一致的活动，而且有权不参与任何或者所有这类活动，除非这种权利受到第八节(a)(3)授权的以劳工组织成员身份作为就业条件的协议的可能影响。

第 7 节赋予权利的例子。 受到本节保护的权力之例子如下：

- 在公司雇员中建立或者试图建立工会。
- 加入工会，无论该工会是否是雇主组织的。
- 协助工会组织雇主的雇员。
- 罢工争取更好的工作条件。
- 不参与工会活动。

工会保障。 本法律允许在某种条件下工会和雇主达成协议，称为工会保障协议，要求雇员向工会支付一定的费用，以便保住他们的工作。工会保障协议不能要求申请工作的人必须是工会会员才能受到雇用。这种协议也不能要求雇员加入工会或者维持工会会员身份才能保住工作。根据工会保障协议，像可以要求实际上加入了工会的人一样，在集体谈判协议生效以后或者在一个新雇员受到雇用以后，可以要求那些选择成为缴纳会费的工会会员的人在一定的

时间内 (一段“ 宽限期”) 缴纳启动费和会费。不过, 对于那些说明反对将他们的缴费用于没有代表性的目的的非工会会员, 最多只能要求他们缴纳有代表性的工会活动 (例如集体谈判, 协议管理, 以及不满事件处理) 的费用中他们应该分担的份额。

工会保障协议。 宽限期过后, 工会保障协议开始生效。这个宽限期不得少于 90 天, 除建筑行业以外。本法律允许建筑行业的宽限期短一些, 为 7 整天 (第八节(f))。宽限期比法律允许的时间短的工会保障协议无效, 任何人由于没有遵守这种协议而被解职都有权复职。

对工会保障协议的要求。 根据工会保障协议, 对于成为工会会员或者对工会提供财务支持存在宗教障碍的人可以免于缴纳会费和启动费。不过, 可以要求这些雇员向非宗教和非劳工免税机构捐款, 而不是缴纳工会会费。代表这种雇员的工会在应要求进行不满事务处理的时候可以向他们收取合理的费用。

建筑行业的雇用前协议。 必须满足下列要求才能使工会保障协议生效:

1. 该工会绝对不能受到雇主的帮助或者控制 (参见 14 - 15 页第八节(a)(2)“ 雇主的不公平劳工行为”)。
2. 该工会必须是在这种协议签署之时雇员集体谈判单位的主要代表。
3. 工会制定这种协议的授权绝对没有在前 12 个月之内被雇员在一次委员会主持的选举中取消掉。
4. 该协议必须提供适当的宽限期。

本法律第八节(f)允许主要从事建筑业的雇主与没有被指定代表本公司雇员的工会签署工会保障协议，而本法律对其它行业的要求正相反。这种协议可以在雇主雇用任何雇员从事某个项目之前签署，并且在雇用他们之后开始实行。不过，如上指出，在建筑行业中集体谈判协议的工会保障条款可以在新雇员被雇用 7 整天之后生效。如果雇员在工作期间签署这份协议，必须允许现存的雇员同样有 7 天的宽限期来遵守协议。像其它工会保障协议一样，有关工会必须没有受到雇主的帮助或者控制。

建筑行业中的集体谈判协议可以包括下列附加条件，如同第 8 节(f)所述：

1. 要求雇主通知工会相关的工作空缺。
2. 让工会有机会推荐合乎这种空缺条件的申请人的条款。
3. 以培训或者经验为基础的就业资格标准。
4. 以为雇主服务的时间长短、在本行业工作的时间长短、或者特定的地区为基础的就业优先条款。

这四种雇用条款可以合法地包括在集体谈判协议之中，这些协议也包含其它行业中的雇员。

最后，根据本法律第 14 节(b)，各州或者一些州可以禁止某些形式的工会保障协议。

罢工的权利。本法律第 7 节的部分内容说，“雇员有权...从事其它以集体谈判为目的或者其它互助或者相互保护为目的的协调一致的活动。”罢工就包括在这一节向雇员提供保护的协调一致的活动之中。第 13 节也涉及到罢工的权利。如下所述：

除非有特别说明，本法律中的任何内容都不得被视为对罢工权利的任何干预、阻碍、或者削弱，或者影响到这种权利的范畴或者适用程度。

从这两条条款可以明确：法律不仅保证雇员罢工的权利，而且对行使这种权利规定了限制和适用条件。例如，可以参见 32 页上对医疗保健机构的罢工设立的限制。

合法与非法罢工。罢工的合法性可能在于罢工的目标或者目的，在于时机，或者在于罢工者的行为。罢工的目标，以及目标是否合法，这些并不总是很容易确定。这种问题常常要由国家劳工关系委员会确定。其后果对于雇员和雇主都可能是严重的，涉及到他们复职和支付拖欠工资的问题。

必须强调下面只是一个概要。本材料并没有对罢工进行详细的法律分析，也没有考虑法律在所有罢工中实际情况的应用。预计要卷入罢工行动的雇员和雇主应该谨慎从事，并且依照适当的法律咨询从事。

争取合法目标的罢工。争取合法目标而罢工的雇员分为两种，“经济罢工者”和“不公平劳工行为罢工者”。这两种罢工者都仍然是雇员。不过，不公平劳工行为罢工者拥有更大的权利重新在他们的工作岗位上就业。

*经济罢工者定义。*如果罢工的目标是要从雇主那里获得一些经济让步，如更高的薪水，更短的工作时间，或者更好的工作条件，这种罢工雇员被称为经济罢工者。他们保留雇员地位，不得被解雇。但是雇主可以替换他们。如果雇主在雇用了真诚的永久性替换雇员，贴补了经济罢工者的岗位，如果罢工者申请无条件返回工作岗位时，罢工者此时并没有复职的权利。不过，如果罢工者没有获得正常和基本相同的就业，如果他们或者他们的代表无条件请求复职，他们有权在这种他们合乎条件的岗位出现空缺时被召回。

*不公平劳工行为罢工者定义。*为抗议雇主不公平劳工行为而罢工的雇员被称为不公平劳工行为罢工者。这种罢工者既不能解雇，也不能被永久性替换。罢工结束以后，除个人有过严重过失行为以外，不公平劳工行为罢工者有权重新得到他们的工作，即使需要解雇那些替换他们的雇员也要这样做。

如果委员会发现无条件请求复职的经济罢工者或者不公平劳工行为罢工者被雇主非法拒绝复职，本委员会可以裁定向这种罢工者支付从他们应该被复职之日起开始计算的工资。

*由目的造成的非法罢工。*罢工可以由于罢工目标或者目的非法而成为非法罢工。支持工会不公平劳工行为的罢工，或者造成雇主作出不公平劳工行为的罢工都可以是目标非法的罢工。例如，如果雇主解雇一名雇员，原因是他没有向工会支付某些合法的费用，但是同时并没有有效的工会保障协议。这个雇主的行为就是不公平劳工行为（第8节(a)(3)）。迫使雇主这样做的罢工就是目标非法的罢工，从而就是一场非法罢工。本指南后边一节中将讨论与各种不公平劳工行为有联系的这种性质的罢工。

另外，本法律第 8 节(b)(4)禁止某些目标的罢工，尽管如果以其它手段获得这些目标未必是非法的。举一个这方面的例子，罢工要迫使老板 A 停止与老板 B 做生意。老板 A 自愿停止与老板 B 做生意并不违法，工会仅仅是要求这样做也不违法。但是如果工会罢工的目标是迫使老板这样做，那就是非法的。这些将在第 8 节(b)(4)的解释中做更详细的介绍。在任何情况下，参加非法罢工的雇员都可以被解雇，而且没有权利要求复职。

*由时机造成的非法罢工—不罢工合同效应。*违反合同中不罢工条款的罢工不受本法律保护，罢工雇员可以被解雇或者受到其它处分，除非罢工是为了抗议雇主的某种不公平劳工行为。应该注意，并不是所有拒绝工作的行为都被视为罢工，因此并不是所有拒绝工作的行为都会违反不罢工条款。由于条件对健康特别危险而离开工作岗位，例如在喷漆车间里通风系统失灵，这种情况并不违反不罢工条款。

*同样--合同期结束时罢工。*第 8 节(d)规定，任何一方希望终止或者修改现存的合同，都必须符合某些条件。如果没有满足这些要求，为了终止或者修改合同而罢工就是非法的，参加罢工的人也因此失去了与这场劳工纠纷有关的雇主之雇员身份。不过，如果罢工是由雇主的不公平劳工行为引起的，罢工者就属于不公平劳工行为罢工者，他们的身份也就不受没有遵守规定程序的影响。

*由罢工者过失行为造成的非法罢工。*在罢工过程中有严重过失行为的罢工者可以被拒绝恢复他们原来的职位。这一点对经济罢工者和不公平劳工行为罢工者都适用。严重的过失行为包括、但不限于暴力和威胁使用暴力。美国最高法院裁定，“就地”罢工，也就是雇员留在工厂里，但是拒绝工作，因此剥夺了主人的财产，这种罢工不受法律保护。可以导致有关雇员失去复职权利的严重过失行为，其例子有：

- 罢工者在身体上阻止人进出受到罢工影响的工厂。
- 罢工者威胁对非罢工雇员使用暴力。
- 罢工者袭击管理层代表。

设置纠察线的权利。设置纠察线的权利同样也有限制和条件。像罢工权利一样，设置纠察线可以由于目标、时机、或者纠察线上的过失行为而被禁止。第 8 节(b)(7)说明，无论纠察线是否算是罢工，工会为某些目标而设置纠察线属于不公平劳工行为。这一点将在有关工会不公平劳工行为一节中更详细地介绍。

集体谈判和雇员代表

集体谈判是本法律的基本内容之一。本法律第 1 节说明，落实美国政策的途径是通过“鼓励集体谈判和程序，保护工人行使全面的结社、自我组织和推选自己代表的自由，以便就他们的就业条件或者其它互助或者保护的问题进行谈判。”

集体谈判。本法律对集体谈判做了定义。第 8 节(d)要求雇主和雇员代表在合理的时间会面，带有诚意地磋商某些事务，并且在任何一方提出要求的情况下形成文字协议。有关各方在磋商薪水、工时、以及其它就业条件、谈判协议或者协议涉及的任何问题时，必须带有诚意。

*雇主和工会双方谈判的义务。*这些义务对雇主和雇员代表的要求是平等的。任何一方拒绝与另一方集体谈判都属于不公平劳工行为。不过，这种义务并不迫使任何一方同意另一方提出的建议；也不要求任何一方向另一方让步。

第 8 节(d)进一步规定，集体谈判协议生效期间，任何一方都不得终止或者修改合同，除非希望终止或者修改合同的一方采取下列步骤：

谈判终止或者修改协议的步骤。

1. 这一方必须在协议到期的 60 天之前书面通知合同的另一方有关提议终止或者修改合同的事宜。如果合同并没有特定的到期日期，书面通知必须在提议的终止或者修改生效的 60 天之前发出。
2. 这一方必须提出与另一方会面磋商，以便谈判新的合同或者包含提议中要修改的内容的合同。

3. 如果在发出通知 30 天之内仍然没有达成协议的话，这一方必须在发出通知 30 天之内通知联邦调解与和解服务局存在纠纷。上述这一方还必须同时通知纠纷发生的所在州或者地区的调解或者和解机构。
4. 这一方必须在不罢工或者停工的情况下继续全面执行现存合同的条款，直到向另一方发出通知 60 天，或者直到合同预定到期之日，以时间较晚的日期为准。

(如果是在医疗保健机构，在第 1 段和第 4 段中的要求为 90 天，第 3 段中的要求为 60 天。另外，在最初谈判时如果出现纠纷，第 3 段中通知有关机构的时间要求是 30 天。)

*在不要求采取谈判步骤的时候。*如果国家劳工关系委员会发出证明显示合同中一方的雇员代表已经被别的代表取代，或者已经被雇员选掉，第 2、3 和 4 段中的要求则不适用。如果任何一方建议在根据合同条款可以重新讨论条件之前就让修改的内容生效，法律并不要求另一方讨论或者同意对合同内容的任何修改。

正如已经指出过的，在通知期间进行罢工的任何雇员都失去了有关雇主的雇员身份。不过，如果这个人被同一个雇主重新雇用，身份丧失的状态随即结束。

雇员代表。第 9 节(a)规定，“ 由一个适于集体谈判的单位的多数雇员指定或者挑选进行集体谈判的雇员代表是该单位所有雇员的唯一集体谈判代表。”

*什么是适当的谈判单位。*一个雇员单位是两个或者两个以上有共同利益和可以为了集体谈判而合理组合在一起的雇员。根据本法律，国家劳工关系委员会负责确定适于这种目的的单位。第 9 节(b)规定，委员会将确定每一个代

表问题“ 适于集体谈判的单位是应该以雇主的单位为单位，还是以行业单位、工厂的单位、或者下属的单位为单位，以便确保雇员有充分的自由享受本法律赋予权利。”

不过，委员会的考虑也受到本法律几项其它条款的约束。第 9 条(b)(1)规定，委员会不得批准同时包括专业雇员和非专业雇员的单位作为适于集体谈判的单位，除非有关的专业人员多数人投票赞成被包含在这个混合单位里边。

第 9 节(b)(2)规定，委员会不得仅仅由于先前委员会批准过一个不同的单位，就确认一个提议的行业单位是不适于集体谈判的单位，除非提议中的行业单位中的多数雇员投票反对被分开代表。

第 9 节(b)(3)禁止委员会将工厂警卫与其它雇员包含在一个单位之中。如果一个劳工组织的成员是非警卫雇员或者该劳工组织与成员为非警卫雇员的劳工组织有“ 直接或者间接的连带关系” ，条款还禁止委员会批准这样的劳工组织代表工厂警卫单位。

*如何确认一个单位是否适于集体谈判。*一般来说，一个单位是否适于集体谈判是根据有关雇员的集体利益决定的。那些在工资、工时和工作条件上有相同或者非常相似利益的人被组合成一个谈判单位。在确定一个拟议中的单位是否是适当单位的时候，还要考虑下述因素：

1. 集体谈判的历史。
2. 有关雇员的意愿。
3. 雇员组织的程度。第 9 节(c)(5)禁止委员会赋予这个因素决定性的份量。

最后，对于医疗保健行业的单位，委员会还要服从国会对于防止中断医疗服务的担忧，以及尽量减少适于谈判单位数量的指示。

谁可以或者不可以被包含在一个单位之中。 一个单位可以包含一个雇主的一个工厂中的雇员，或者包含同一雇主的两个或者更多工厂的雇员。在一些雇主自愿组成协会的行业里，一个单位可以包含多个地点、两个或者两个以上雇主的雇员。应当注意的是，一个谈判单位只能包含根据本法律的界定属于“雇员”的那些人。本法律将一些人排除在“雇员”范畴之外，例如农业劳动者，个体户，主管，以及在管理位置上的人。这些人都不能被包含在委员会确立的谈判单位里。另外，在政策上，委员会也将那些为雇主的劳工关系官员秘密工作的雇员排除在谈判单位之外。

谈判代表和雇主的义务。 一个适当单位的多数雇员指定雇员代表之后，本法律规定该代表为该单位所有雇员的唯一谈判代表。作为唯一的谈判代表，他有义务平等和公平地代表该单位所有的雇员，无论他们的工会会员身份或者活动如何。雇员指定或者挑选唯一谈判代表之后，雇主再与雇员个人、雇员群体或者其他雇员代表谈判就是非法行为。

第 9 节(a)规定，任何雇员个人或者雇员群体都有权随时向雇主表示不满，并且在没有谈判代表的干预之下处理调整这种不满，前提是：

1. 这种调整与当时有效的集体谈判而成的协议条款没有冲突。
2. 谈判代表有过机会在调整的时候到场。

如何挑选谈判代表。本法律要求雇主与雇员挑选的代表谈判。雇员挑选谈判代表最常用的方法是在本委员会主持的代表选举秘密投票。

请求认证代表资格。国家劳工关系委员会只有在接到请求以后才能举办这种选举。要求认证代表资格的要求可以由一个雇员、一群雇员、任何个人、或者代表这些雇员的劳工组织提出，或者由雇主提出。如果是以雇员的名义提出的，这种请求必须得到相当数量希望在集体谈判中被代表的雇员的支持，而且必须说明他们的雇主拒绝承认他们的代表。如果是雇主提出的，请求当中必须说明一个或者多个人或者组织已经要求被承认是同一群雇员的唯一代表。

请求取消认证资格选举。本法律有一个条款，雇员或者代表他们的人可以请求举行选举来确定雇员是否希望保留目前代表他们谈判的个人或者劳工组织，无论代表资格是否已经被认证或者雇主是否已经自愿承认。这种选举被称为取消认证资格选举。

取消工会保障授权。有条款让委员会通过秘密投票确认工会保障协议覆盖的雇员是否希望取消对他们的代表的授权，继续执行协议。这被称为取消工会保障授权选举。协议覆盖的雇员中 30% 或者以上的雇员签署并且提出请求便可以举行这种选举。

参见 18 页和 19 页上的“ 案子类型” ，你可以发现比较容易区别根据本法律提出的六种请求。

调查与听证的目的。 请求表格和所有委员会主持的选举的申请表格一样。请求提出以后，国家劳工关系委员会必须对请求进行调查，必要的时候要举行听证，在发现存在代表权问题的时候要指导举行选举。调查的目的是确定如下一些问题：

1. 委员会是否有举行这种选举的司法管辖权。
2. 是否雇员显示了相当的兴趣要进行这种选举。
3. 是否存在代表问题。
4. 选举是否要在适当雇员单位中举行。
5. 请求中提名的代表是否合乎条件。
6. 是否有现存的合同或者先前的选举妨碍这种选举。

主持选举的司法管辖权。 国家劳工关系委员会指导和主持选举的司法管辖权限于那些影响商务的企业。（这一点在 32 - 35 页上有更详细的讨论。）上述其它问题也将逐一讨论。

根据第 8 节(b)(7)(C)举行的加速选举。 首先要注意，第 8 节(b)(7)(C)的规定中说，在合理时间内提出请求以后，不超过 30 天，在被承认或者有组织的纠察线设置开始之后，国家劳工关系委员会将“立即”下令举行选举，认

证选举结果。如果设置纠察线不属于第 8 节(b)(7)(C)第 2 条的保护范畴，就适用这一条。如果根据第 8 节(b)(7)(C)举行的选举是适当的，则不需要听证或者显示出兴趣，而且选举的时间可以比按一般程序进行的选举早一些。

要求显示兴趣。关于显示兴趣，国家劳工关系委员会的政策要求，提出举行认证代表资格或者取消代表认证资格选举的请求者显示至少有百分之三十的雇员赞成选举。本法律还要求对于举行取消工会保障授权选举的请求要由该协议所覆盖单位百分之三十或者以上的雇员提出，国家劳工关系委员会才能举行这种选举。显示兴趣只能由选举涉及的适当谈判单位的雇员显示才有效。

存在代表问题。第 9 节(c)(1)授权国家劳工关系委员会指导选举，而且认证选举结果，条件是记录显示存在代表问题。如果要求认证代表的请求是基于雇员代表要求得到承认，但是雇主却拒绝承认，这种请求就显示了存在代表问题。要求承认的请求不需要特别的表格。实际上，代表本身提出请求就被视为是要求得到承认。国家劳工关系委员会认为，即使是目前得到雇主承认的代表也可以要求认证。如果这个代表过去没有获得过认证，这种请求也显示了存在代表问题。

对先前获得过认证或者目前得到雇主承认的谈判代表的代表资格提出挑战，请求取消其认证，这也显示存在代表问题。不过，由主管提出的取消代表资格请求并不显示存在代表问题，必须拒绝这种请求。

谁有谈判代表资格。本法律第 2 节(4)规定集体谈判雇员代表可以是“任何个人或者劳工组织”。主管或者任何其他管理层代表都不可以成为雇员代表。国家劳工关系委员会的政策要求指导选举，并且进行认证，除非拟议中的谈判代表没有合乎雇员代表的资格。在确定工会作为谈判代表的资格时，工会需要有意愿代表雇员，而不是代表作为

控制因素的工会章程。国家劳工关系委员会认证劳工组织作为谈判代表的权力受到第 9 节(b)(3)的限制。该条款规定，如果某个工会“接受非警卫雇员作为会员，或者直接或者间接与接受非警卫雇员为会员的组织有连带关系，则禁止认证这个工会作为工厂警卫的代表。”

阻止选举—现存的集体谈判协议。国家劳工关系委员会已经确立了政策，不得在目前已经被有效集体谈判协议覆盖的雇员当中指导选举，除非符合某些规定。要根据这些规定来确认现存的集体谈判协议是否可以阻止选举。这些规定被称为国家劳工关系委员会协议阻止规定。并不是所有的协议都可以阻止选举。不能阻止选举的协议举例如下：

- 协议不是书面协议，或者没有签字。
- 在有明确规定的情况下，协议没有得到工会会员的批准。
- 协议不包含足以使谈判关系稳定的实质性的就业条款。
- 协议可以随时被任何一方以任何理由终止。
- 协议包含明显的非法工会保障条款。
- 谈判单位不适当。
- 与雇主达成协议的工会不复存在，或者无法、没有意愿代表雇员。
- 协议在雇员当中有种族歧视。
- 协议只覆盖工会会员。

- 签署协议的工会内部发生基本矛盾，达到了最高点，导致该工会的性质极度混淆。
- 雇主的营运与协议开始执行的时候相比发生了相当的变化。

*时间规定。*根据国家劳工关系委员会的规定，一份有效期固定为 3 年或者 3 年以内的协议可以在协议有效期内阻止选举。有效期超过 3 年的协议可以在协议有效期内阻止达成协议的任何一方要求举行的选举，但是对于外来者要求举行的选举，这种协议只能在生效之日起的 3 年之内阻止选举。没有固定有效期的协议不能阻止任何选举。

*如果有现存的协议，什么时候可以提出请求。*如果有现存的协议，要求选举的请求可以在协议签字的日期之前提出。如果请求是在协议签字当天提出的，该协议就可以阻止选举，条件是该协议马上生效或者在签字之前就生效，雇主在签字的时候没有被告知这种请求已经被提出。一旦协议能够有效阻止选举，任何请求都不会被接受，直到接近协议阻止选举的有效期到期为止。在协议阻止期到期 90 天以内、60 天以上提出的请求可以被接受，而且可以因此进行选举。对于医疗保健机构来说，这种提出请求的时间分别为 120 天和 90 天。当然，在协议到期以后可以提出请求。不过，协议阻止期的最后 60 天被称为“隔离”期。在这段时间里，现存协议的签约各方可以谈判新协议，也可以同意延长老协议。如果各方在这一期间达成协议，则不得接受请求，直到新协议阻止期到期之前的 90 天为止。

*认证效果。*除了协议阻止规定，国家劳工关系委员会还规定，代表一旦被本委员会认证，认证一般至少有效 1 年，在认证有效年度结束之前提出的请求都将被拒绝。如果被认证的代表和雇主在这一年里达成了有效的集体谈判协议，这份协议就形成约束力，这时，是否可以提出选举请求要根据本委员会协议阻止规定来确定。

*先前选举效果。*第 9 节(c)(3)禁止在前 12 个月内已经在集体谈判单位或者分支单位举行过有效选举的情况下再次举行选举。不过，可以在更大的单位内举行新的选举，而不能在同一个先前举行过选举的单位或者分支单位内举行。例如，公司 A 所有生产与维护的雇员，包括公司工程办公室的设计人员，都属于一个集体谈判单位。这个单位内举行的一个选举可以阻止这个单位内部在 12 个月内再次举行选举。类似的是，仅仅在设计人员当中进行的选举可以在 12 个月内阻止在设计人员当中再次举行选举。不过，在设计人员当中进行的选举并不会在 12 个月内阻止在包括设计人员在内的所有生产和维护雇员当中举行选举。

*如果先前有过选举，什么时候可以提出请求。*委员会的解释是，第 9 节(c)(3)只禁止在 12 个月内举行选举，但是并不禁止提出请求。因此，国家劳工关系委员会将接受在 12 个月期结束之前 60 天以内提出的请求。当然，选举在 12 个月期过后才能举行。如果举行了选举，认证了代表，这种认证有效期为 1 年。如果要求再次举行选举的请求是在认证以后的 1 年之内提出的，这种请求将被拒绝。如果举行了选举，但是没有认证代表，这次选举可以阻止在 12 个月内再次举行选举。要求在同一单位再次举行选举的请求可以在 12 个月期结束前 60 天之内提出，选举可以在 12 个月期结束以后进行。

代表选举。第 9 节(c)(1)规定，如果存在代表问题，国家劳工关系委员会必须决定举行秘密投票选举。在代表选举中，雇员可以选举一个或者多个谈判代表或者不选举任何代表。为了被认证为谈判代表，个人或者劳工组织必须获得有效投票的多数票。

*同意投票协议。*可以根据雇主和声称代表雇员的个人或者劳工组织达成的协议进行选举。这种协议的各方将说明一致同意的时间和地点，选票上包括的选择，以及确定投票人资格的方法。还要授权国家劳工关系委员会地区主任主持选举。

*谁确定选举事务。*如果有关各方无法达成协议，本法律授权国家劳工关系委员会在举行一次听证以后下令举行选举。本法律还授权委员会指派地区主任决定有关选举的事务。根据这种受指派的授权，地区主任可以确定单位是否属于适当单位，指导选举，并且认证结果。委员会可以在有兴趣的一方的请求之下审查地区主任的行动。但是这种审查并不中止选举程序，除非委员会下令中止。选举的细节由地区主任负责。诸如谁可以投票，举行选举的时间，以及各方需要遵守的行为准则，都根据委员会的规定和决定来确定。

*谁可以在代表选举中投票。*要具备投票资格，雇员必须在委员会规定的有效期内在该单位工作，而且在选举当天必须在该单位就业。一般来说，有效期是希望举行选举日期前雇主的薪水周期。不过，对于那些生病、度假、或者临时被解雇的雇员，或者对于那些在军队中服务、在选举时出席的雇员，这种要求并不适用。国家劳工关系委员会的规定考虑到一些行业里的就业通常是没有规律的。在这种行业里，根据专门设计的公式来确定投票资格，以便让所有对他们的就业条件具有相当兴趣的雇员投票。这些公式在各种情况下有所不同，例子如下：

- 一个例子，建筑公司的雇员如果在选举“有效日期”前的一年里为雇主至少工作了 65 天，他们就可以投票。

- 另一个例子，在特定的合同年度中至少工作了 700 小时的码头工人，而且在那一年结束之前到指导选举的日期之间每个满月里都至少工作了 20 个小时，这些码头工人可以投票。
- 电台和电视台的特殊才能雇员，电视电影、电影和录音行业中的音乐师，如果他们在指导选举日期的前一年里在有关单位中工作了两天或者两天以上，他们则有资格投票。

*什么时候罢工者可以被允许投票。*第 9 节(c)(3)规定，被真正永久性雇员取代的经济罢工者可以有资格在“任何在罢工开始以后 12 个月之内进行的选举”中投票。那些永久性替换雇员也在同一时间内有资格投票。一般来说，罢工者都被视为经济罢工者，除非国家劳工关系委员会认定他是由于雇主不公平劳工行为而罢工的人。经济罢工者是否有资格投票，要根据具体案例的事实来决定。

*什么时候举行选举。*一般来说，在指导选举之后 30 天内举行。如果季节性临时失业或者营运中的任何变化会导致正常的工作队伍无法参加投票，则可以另外确立选举日期。正常情况下，如果提出了不公平劳工行为指控，而且指控的行为有可能影响到雇员在选举中自由选择，在这一期间不举行选举，除非在某些情况下指控一方要求举行选举，委员会可以进行选举。

*进行选举。*国家劳工关系委员会选举是根据严格的标准进行的。这种标准设立的目的是让雇员投票者有机会自由表明他们是否希望在集体谈判中被代表。选举的具体细节，例如时间、地点、以及选举通知，都基本上由地区主任负责。地区主任一般都会在这类事情上征得有关各方的同意。如果认为不符合委员会的选举标准，选举中的任何一方

都可以在选票统计以后的 7 天之内向主持选举的地区主任提出反对选举。在多数情况下，可以就地区主任对这种反对意见的裁决向委员会提出上诉，要求作出裁决。

如果国家劳工关系委员会认为伴随选举的某种行为产生了一种混乱或者担心报复的气氛，从而影响了雇员的自由选择，可以废止选举结果。在任何情况下国家劳工关系委员会都不会试图确定这种行为是否实际上影响了雇员的自由选择，而是看这种行为是否有这种倾向。如果有理由认为这种行为有影响雇员自由选择的倾向，选举可以被废止。委员会认为影响雇员自由选择的行为举例如下：

- 雇主或者工会威胁失去工作或者福利，以便影响雇员的投票或者工会活动。
- 提供福利或者许诺提供福利，以便影响以便影响雇员的投票或者工会活动。
- 雇主解雇雇员，不鼓励或者鼓励他们的工会活动或者工会造成雇主采取这种行动。
- 雇主或者工会在选举前 24 小时以内利用上班时间向聚集的雇员发表竞选演说。
- 雇主或者工会通过煽动性的竞选诉求挑起种族或者宗教偏见。
- 雇主或者工会对雇员威胁或者使用强力或者暴力，以便影响他们的投票。
- 雇主或者工会造成的严重暴力或者麻烦或者广泛的失业恐惧，阻碍公平选举的举行。

雇主的不公平劳工行为

本法律第 8 节(a)列举了雇主的不公平劳工行为。第 8 节(b)列举了劳工组织的不公平劳工行为。第 8 节(e)列举了只有雇主和劳工组织共同行动才能发生的不公平劳工行为。18 - 19 页上的“ 案例类型” 表格可以有助于了解本法律有关不公平劳工行为各节之间的关系。

第 8 节(a)(1)—第 7 节权利的干预。第 8 节(a)(1)禁止雇主“ 干预、限制、或者压制雇员行使第 7 节保证的权利。” 对于雇员组织、建立、加入、或者帮助劳工组织，集体谈判，从事其它协调一致的互助或者相互保护的活动的权利，如果雇主进行违禁的干预，都构成对本节的违反。这是一种禁止雇主干预的范围很广条款，雇主任何其它不公平劳工行为都构成对这一节的违反。结果是，一旦违反了第 8 节(a)(2)、(3)、(4)、或者(5)，也就同时违反了第 8 节(a)(1)。这被称为第 8 节(a)(1)的“ 派生违反” 。

违反第 8 节(a)(1)的例子。 雇主的行为当然也可能是单独违反第 8 节(a)(1)。这种单独违反的例子有：

- 威胁雇员，如果他们参加或者投票赞成成立工会，就会失去工作或者福利。
- 威胁如果在工厂内组织工会就会关闭工厂。
- 讯问雇员的工会活动或者会员情况，在这种情况下会造成限制或者压制雇员。
- 对工会聚会进行暗中监视，或者假装进行暗中监视。
- 选择提高工资的时机，以便鼓励雇员不建立或者加入工会。

第 8 节(a)(2)—控制或者非法资助工会。第 8 节(a)(2)认定，雇主“控制或者干预劳工组织的建立或者管理，或者资助或者以其它方式支持劳工组织”都是非法的。这一节并没有认定雇主控制的“公司工会”是非法的，但是禁止雇主向他喜欢的工会提供资金或者给予一个工会不适当的、竞争工会无法得到的优待。

*控制。*根据本节的定义，如果雇主干预一个劳工组织的建立，帮助和支持该组织的运作和活动，以至于该工会被视为雇主的产物，而不是真正的雇员的谈判代表，这种劳工组织就属于被控制的劳工组织。这种控制是一些因素的共同结果。这种情况不仅存在雇主使该组织启动的因素，而且存在其它因素，诸如雇主决定该组织如何建立，应该做些什么，或者管理层的代表实际上参与了该组织的会议和活动，并且试图影响该组织的行动和政策。

*非法帮助和支持。*即使工会没有受到雇主的“控制”，某些较小的雇主对该工会的帮助也可能构成非法“干预”。例如，雇主不得以直接付款或者间接资助的方式向工会提供资助。（但是雇主允许雇员就不满的问题或者其它工会事务在不失去工资的情况下在工作时间里与雇主和/或者工会磋商，这并不违反这条禁令。）

当相互竞争的工会都在争取组织一个雇主的雇员时，禁止雇主向一个工会提供另一个工会得不到的优待。也禁止在得知其中一个工会已经向国家劳工关系委员会提出举行代表选举请求以后承认任何一个工会。不过，在雇主和一个工会已经建立谈判关系以后，即使竞争工会试图组织雇员，也要求雇主继续与现存的工会谈判。在这种情况下，竞争工会提出的请求不能阻止雇主和现存工会之间继续打交道，除非现存工会已经失去了多数雇员的支持。

违反第 8 节(a)(2)的例子。雇主以下的行为违反第 8 节(a)(2)：

- 积极参与组织工会或者代表雇员的委员会。
- 向雇员施加压力，以便在财务上支持工会，落实合法的工会保障协议除外。
- 允许几个竞争代表雇员的工会其中的一个在上班时间内在公司内进行游说，不给予其它工会同样的优待。
- 在招聘过程中向雇员和申请就业者游说和取得加入工会的申请，并且签署授权在工资中扣除工会会费。

*控制问题的解决办法与非法帮助和支持问题的解决办法不同。*在解决这种不公平劳工行为时，国家劳工关系委员会区别对待控制工会组织和最多不过是非法帮助的行为。在发现一个工会受到雇主的控制以后，委员会宣布将下令该组织作为一个代表雇员的组织完全解散。但是如果该组织仅仅被发现得到雇主的帮助，达不到控制的程度，委员会通常会命令雇主停止这种支持，而且对该组织不予承认，直到委员会认证该组织为真正的雇员代表为止。

第 8 节(a)(3)—歧视雇员。第 8 节(a)(3)认定，“在雇用或者确定雇用身份或者雇用的条件上”，雇主以鼓励或者不鼓励参加工会为目的对雇员进行歧视属于不公平劳工行为。一般来说，本法律认定，雇主由于雇员的工会或者其它组织，以及在本法律保护范围内的活动而在就业方面进行歧视属于非法。雇员聚合在一起，即使是没有正式的组织，也可以构成第 8 节(a)(3)意义上的劳工组织。该条款也禁止由于雇员不参加这种工会或者团体的活动而进行歧视，除非存在有效的工会保障协议。本法律中歧视的含义包含这类行为：拒绝雇用、解职、降级、分配到差一点的班次或者岗位、或者不提供福利。

*对第 8 节(a)(3)例外的工会保障。*如前所示，第 8 节(a)(3)规定，如果雇员没有根据合法的工会保障协议向唯一的谈判代表缴纳某些合法的付款，可以解雇该雇员。请参考前边 2 - 3 页对这个问题更详细的讨论。

即使存在有效的工会保障协议，雇主也可以不支付自己雇员欠下的工会会费和费用。不过，雇主可以从每一个“自愿”签署了“扣除”费用授权的雇员的薪水中扣除这些费用，转交给工会。这种扣除授权可以在一年之内不得修改。但是，在委员会主持了选举，工会保持工会保障协议的授权已经被撤销以后，雇员可以取消他们扣除费用的授权。

*本法律不限制雇主由于经济原因解雇雇员的权利。*这一节不限制雇主基于真正的经济原因或者不服从或者工作不好这种充足的理由解雇、调转、或者临时解雇雇员的权利。这种权利对于积极支持工会的雇员和不积极支持工会的雇员都同样适用。

雇主处罚雇员，其原因既是因为违反工作规定，也是由于雇员从事了受法律保护的工会活动，这种处罚是非法的，除非雇主可以证明他或者她即使是没有从事受法律保护的工会活动也会受到同样的处罚。

与工会诚心诚意谈判的雇主有时甚至可以在谈判陷入僵局之前就不让所代表的雇员上班，威胁他们全盘接受条件，以便加强谈判的地位。但是如果雇主在当时非法拒绝谈判，或者不是诚心诚意谈判，这种为了谈判而不让雇员上班的行动就可能是非法的。如果雇主不让雇员上班的目的是鼓励他们不忠于工会，不参与工会活动，也就是说，如果雇主是出于敌视工会的动机，这种不让雇员上班的行为也是非法的。因此，为了挫败工会组织雇员而不让雇员上班违反本法律，正如只是不让是工会会员的雇员上班违反本法律一样。在另一方面，如果不让雇员上班是为了防止可以预

见的“突然”罢工造成不正常的损失或者安全危险，那就是合法的。在有多个雇主参加的谈判过程中有选择地对一个雇主发动罢工，任何其他参加谈判的雇主便有权不让自己的雇员上班。

违反第 8 节(a)(3)的例子。 根据第 8 节(a)(3)的规定，非法歧视的例子包括：

- 解雇雇员，因为该雇员鼓励其他雇员加入工会。
- 拒绝在雇员够资格的职位空缺的时候复职，因为他们参加过工会合法的罢工。
- 赋予那些取代从事合法罢工雇员的人“超级年资”。
- 给雇员降级，因为他们在其他雇员当中散发工会要求雇主提高工资的请求。
- 停止一个工厂的生产，解雇相关的雇员，随后在另外一个工厂适用新雇员开始同样的生产，原因是前边那间工厂的雇员加入了工会。
- 拒绝雇用合格的申请人，因为他们属于工会。如果合格的申请人没有被雇用是由于他们不属于工会，或者因为他们属于一个这个工会，而不属于另一个工会，这也违反法律。

第 8 节(a)(4)——由于国家劳工关系委员会的活动而歧视。 第 8 节(a)(4)认定，雇主“由于一个雇员根据本法律提出指控或者作证而解雇或者歧视该雇员”，这属于不公平劳工行为。这一条保护雇员利用国家劳工关系委员会的程序寻求本法律保护的权利。像前一节一样，本节禁止雇主解雇、临时解雇、或者以其它的工作条件形式歧视那些向国家劳工关系委员会提出指控，向国家劳工关系委员会调查人员提供证词，或者在国家劳工关系委员会听证时作证的雇员。在大部分情况下，违反本节也同样违反了第 8 节(a)(3)。

违反第 8 节(a)(4)的例子：

- 拒绝本来符合空缺职位要求的雇员复职，因为他们向国家劳工关系委员会提出指控，声称他们被解雇是由于工会活动。
- 给雇员降级，因为他们在国家劳工关系委员会听证时作证。

第 8 节(a)(5)—拒绝诚心诚意谈判。第 8 节(a)(5)认定，雇主拒绝诚心诚意地与集体谈判适当单位多数雇员推举的代表就工资和其它就业条件进行谈判，这属于非法行为。根据这一节的规定，争取从一个雇主那里获得应得权利的谈判代表必须证明，他是由多数雇员指定的，集体谈判单位是适当的，向雇主提出了谈判的要求，而且雇主拒绝谈判。

I.不公平劳工行为指控 (C 案子)			
对雇主的指控	对劳工组织的指控		
<i>本法律之节段</i> CA	<i>本法律之节段</i> CB	<i>本法律之节段</i> CC	<i>本法律之节段</i> CD
<p><i>8(a)(1)</i> 干预、限制、或者压制雇员行使第 7 节保证的权利 (加入、或者帮助劳工组织, 或者不参与这些活动的权利)。</p> <p><i>8(a)(2)</i> 控制或者干预劳工组织的建立或者管理, 或者资助或者以其它方式支持劳工组织。</p> <p><i>8(a)(3)</i> 在雇用或者确定雇用身份或者雇用的条件上以鼓励或者不鼓励参加工会进行歧视。</p> <p><i>8(a)(4)</i> 由于雇员根据本法律作证而解雇或者歧视雇员。</p> <p><i>8(a)(5)</i> 拒绝与雇员代表进行集体谈判。</p>	<p><i>8(b)(1)(A)</i> 限制、或者压制雇员行使第 7 节保证的权利 (加入、或者帮助劳工组织, 或者不参与这些活动的权利)。</p> <p><i>8(b)(1)(B)</i> 在选择集体谈判代表或者消除不满的过程中限制或者压制雇主。</p> <p><i>8(b)(2)</i> 造成或者企图造成雇主对一个雇员的歧视。</p> <p><i>8(b)(3)</i> 拒绝与雇主集体谈判。</p> <p><i>8(b)(5)</i> 向雇员收取过分或者歧视性会员费。</p> <p><i>8(b)(6)</i> 造成或者企图造成雇主向没有提供的或者没有准备提供的服务支付或者同意支付金钱或者有价值物品。</p>	<p><i>8(b)(4)(i)</i> 从事、诱使、或者鼓励由从事商务或者在影响商务的行业里的人雇用的人进行罢工、停工、或者抵制, 或者</p> <p><i>(ii)</i> 威胁、压制、或者限制从事商务或者在影响商务的行业里的人, 其目的是:</p> <p><i>(A)</i> 迫使或者要求雇主或者自我雇用者加入劳工或者雇主组织, 或者达成第 8 节(e)禁止的协议</p> <p><i>(B)</i> 迫使或者要求他人停止使用、销售、处理、运输、或者办理其他生产者、加工者、或者制造商的产品, 或者与停止与他人做生意, 或者迫使或者要求其他雇主承认一个劳工组织是雇员代表或者与之谈判, 除非这个劳工组织已经得到这种认证。</p> <p><i>(C)</i> 迫使或者要求雇主在另一个劳工组织已经被认证为代表的情况下, 承认或者把一个特定的劳工组织当成代表来谈判。</p>	<p><i>8(b)(4)(i)</i> 从事、诱使、或者鼓励由从事商务或者在影响商务的行业里的人雇用的人进行罢工、停工、或者抵制, 或者</p> <p><i>(ii)</i> 威胁、压制、或者限制从事商务或者在影响商务的行业里的人, 其目的是:</p> <p><i>(D)</i> 迫使或者要求雇主将特定的工作分配给属于特定劳工组织、特别行业、技巧或者阶层的雇员, 而不是另一个属于另一个行业、技巧或者阶层的雇员, 除非这个雇主没有遵守适当的委员会命令或者认证。</p> <p style="text-align: center;"><i>本法律之节段</i> CG</p> <p><i>8(g)</i> 在没有在至少 10 天之前以书面形式向该机构以及联邦调解与和解服务部发出通知的情况下举行针对医疗健康机构的罢工, 或者从事其它协调一致的拒绝工作的行动。</p>

案子类型—续

		2.请求认证代表或者取消代表认证 (R 案子)	3.其它请求
对劳工组织的指控	对劳工组织和雇主的指控	由雇员或者雇员代表	由雇员或者雇员代表
本法律之节段 <i>CP</i>	本法律之节段 <i>CE</i>	本法律之节段 <i>RC</i>	本法律之节段 <i>UD</i>
<p>8(b)(7) 设置纠察线、造成或者威胁设置纠察线，以达到迫使或者要求雇主承认或者把这个劳工组织作为雇员代表进行谈判，或者迫使或者要求一个雇主的雇员选择这个劳工组织作为他们集体谈判代表，除非这个劳工组织目前已经被认证为这些雇员的代表：</p> <p>(A) 而雇主已经依法承认其它劳工组织，而且根据第 9 节(c)，不能提出代表问题。</p> <p>(B) 在前 12 个月内根据第 9 节(c)的规定举行过有效的选举，或者</p> <p>(C) 没有根据第 9 节(c)的规定在设置纠察线开始后不超过 30 天的合理时间内提出请求；除非纠察线的目前真是为了向公众（包括消费者）宣传，说雇主不雇用工会会员，或者与一个工会有协议，但是这个协议没有干预工作和服务的效果。</p>	<p>8(e) 达成协议（任何劳工组织和雇主）使雇主停止或者限制，或者同意停止或者限制处理其他雇主的产品，或者停止与其他雇主做生意。</p>	<p>9(c)(1)(A)(i) 声称相当一批雇员希望在集体谈判中得到代表，而他们的雇主拒绝承认他们的代表。*</p>	<p>9(c)(1) 声称雇员（一个适当单位百分之三十或者以上的雇员）希望废除现存的工会保障协议。</p>
		<p>本法律之节段 <i>RD</i></p>	<p>由劳工组织或者雇主</p>
		<p>9(c)(1)(A)(ii) 声称相当一批雇员认为已经被认证的或者目前得到承认的谈判代表不再是他们的代表。*</p>	<p>委员会规定 <i>UC</i></p>
		<p>由雇主</p>	<p>委员会规定 <i>AC</i></p>
		<p>本法律之节段 <i>RM</i></p>	
		<p>9(c)(1)(B) 声称雇主已经收到一个或者更多要求承认为唯一谈判代表的要求。*</p> <p>*如果根据 8(b)(7)提出的指控涉及同一个雇主，这些 RC，RD 和 RM 请求中的要求就不需要了。</p>	<p>C 分部争取取修改没有最后确定的谈判代表认证。</p>

向国家劳工关系委员会提出的指控都以字母和数字编码。不公平劳工行为指控被编为“C”案子，要求认证代表或者取消代表认证的请求编为“R”案子。本表格上案子的编码左边是“C”案子，上边是“R”案子，每个部分都有简介。

*规定的谈判题目。*谈判的义务包括所有有关工资水平、薪水、工作时数、以及其它就业条件的问题。这些被称为谈判的“指令性”题目，雇主和雇员代表都必须诚心诚意地谈判，尽管法律并不要求“任何一方同意一种建议或者要求任何一方作出让步”。除了薪水和工时以外，这些指令性的谈判题目还包括—但是不限于—现在雇员的退休金、奖金、集体保险、提出不满的程序、安全操作、年资、解雇的程序、临时解雇、召回、纪律处罚、以及工会保障。某些经理人员的决定，例如对外承包、调转和其它运营上的改变可能不属于谈判的指令性题目，尽管这些也影响到雇员的就业保障和工作条件。这些决定是否属于谈判的指令性题目，取决于雇主采取措施的原因。尽管不要求雇主对这种决定本身进行谈判，但是雇主必须就这种决定对单位雇员的影响进行谈判。对于“非指令性”题目，也就是那些合法、但是与“薪水、工时和其它就业条件”无关的事情，各方可以自由谈判和达成一致，但是任何一方都不能在另一方反对的情况下坚持就这种题目进行谈判。

*谈判义务的定义。*正如第 8 节(d)所述，根据本节规定需要谈判的雇主必须“在合理的时间会晤，并且诚心诚意地磋商有关薪水、工时和其它就业条件，或者谈判协议，或者任何因此而产生的问题，而且在任何一方提出要求的情况下形成一份包含已达成协议内容的协议。”

*什么行为违反第 8 节(a)(5)。*如果雇主在谈判中的行为总的来看显示雇主谈判没有诚意达成协议，那就违反了第 8 节(a)(5)。不过，如果雇主的行为构成彻头彻尾的拒绝在指令性题目上谈判，那么雇主的诚意就不是问题所在。例如，无论诚意如何，雇主拒绝就一个他认为不属于指令性的谈判题目进行谈判，而事实上这个题目属于指令性题目，雇主就是违反了法律。

会晤和磋商的义务。雇主与雇员代表会晤和磋商的义务包括由与雇员代表指定的人打交道、进行谈判的义务。雇主不能操纵工会选举代表，而且一般来说雇主必须承认被指定的代表。

提供信息的义务。雇主谈判的义务包括在被要求的情况下提供“相关和必要”信息的义务，以便让雇员代表在熟悉情况的条件下有效地谈判薪水、工时和其它就业条件问题。

多雇主谈判。如果存在一个工会和一批共同行动的雇主谈判的历史，这些被代表的雇主就构成了一个多雇主谈判单位。一旦这种单位建立起来，任何雇主——或者工会——都只能在大家都同意的情况下或者在及时提出退出的情况下才能从这种多雇主谈判关系中退出。如果在集体谈判协议接近到期之前、同时又是有关下一个协议谈判开始之前提出明确的退出通知，这种退出就属于及时退出。

不采取单方面行动的义务。最后，雇主谈判的义务包括不采取单方面行动，这指的是在有关被要求要谈判的事务上擅自采取行动，也不在未经与雇员代表磋商的情况下改变就业条件。

继任雇主的义务。购买或者获得了另一个雇主企业的雇主可能有义务承认企业转手之前代表雇员的工会，并且与之谈判。一般来说，尽管雇用企业出售或者转手，如果该企业在这之后仍然有相当的连续性，谈判的义务就依然存在，购买企业者就被称为继任雇主。购买者是否属于继任雇主取决于几个因素，包括购买的雇主接收雇员的数量，前后两个雇主运作和产品的相似性，购买者将购得企业的运作融入其它运作的方式，以及工会与原雇主之间谈判关系和协议的特征。

违反第 8 节(a)(5)的例子如下：

- 由于雇员罢工而拒绝与雇员代表会面。
- 坚持协议中要有条款规定在工会发动罢工之前，先要由所有雇员投票决定，坚持这一点直到谈判破裂为止。
- 拒绝向雇员代表提供雇员集体保险的成本以及其它数据。
- 在没有咨询雇员代表的情况下宣布增加工资。
- 没有就决定关闭雇主工厂之一的影响进行谈判。

第 8 节(e)—达成棘手货协议。1959 年附加到本法律上的第 8 节(e)认定，任何劳工组织和任何雇主达成一般称为“棘手货”或者“棘手产品”的协议都是非法的。这一条也可以限制雇主对外承包工作的限制。1959 年对本法律修改以前使用的典型的棘手货或者棘手产品条文规定，雇主不要求雇员处理或者加工前往或者来自一个被工会确认为“不公平”的雇主的产品或者材料。这种产品被称为“棘手货”，第 8 节(e)因此有了这个流行的名字。这种条文在建筑业和卡车业中最为普遍。

禁止什么。第 8 节(e)禁止雇主和劳工组织达成协议，即雇主同意停止与另一个雇主做生意，并且宣布任何这种已经达成的协议无效。应该注意，罢工或者设置纠察线，或者任何其它工会行动，或者以这种行动相威胁，以便强迫雇主同意棘手货条款，或者强迫雇主以这种条款行动，委员会认定这些都违反了第 8 节(b)(4)。在建筑和制衣行业

里允许有例外，工会可以根据协议争取把该单位雇员正在做的工作留在谈判单位里，或者保证这个单位能够“非常有能力”得到这个工作。

*建筑和制衣行业的例外。*在建筑行业里，工会和雇主可以同意一个条款，规定在建筑工地进行工作的承包或者再承包。在雇主和工会协议里包括的这种条款一般规定，如果雇主对外承包工作，这种工作必须承包给与工会有协议的雇主。建筑行业的工会可以罢工和设置纠察线来获得，但不是强制落实，这种合同上的限制。同样，在制衣行业里，雇主和工会可以同意，那些要对产品进行的加工或者在一个生产厂家进行的工作，或者是属于“服装行业综合生产程序”一个组成部分的工作，只能承包给与工会有协议的雇主。这条例外和前边建筑行业那条例外不一样，它允许制衣行业的劳工组织不仅争取获得，而且是要通过罢工、设置纠察线，或者其它合法行动强制落实这个条款。

劳工组织的不公平劳工行为

第 8 节(b)(1)(A)—限制和压制雇员。第 8 节(b)(1)(A)禁止劳工组织或者它的代表在雇员行使第 7 节保障的权利时“限制或者压制”雇员。这一条还规定，这一条的目的不是要在劳工组织成员问题上“影响劳工组织设立自己的规定的权利”。

*第 8 节(b)(1)(A)与第 8 节(a)(1)比较。*象第 8 节(a)(1)一样，那些单独限制或者压制雇员行使第 7 节保障的权利都是违反第 8 节(b)(1)(A)的行为，无论这种行为是否违反了第 8 节(b)的其它规定。不过，尽管雇主违反第 8 节(a)(2)，(3)，(4)和(5)的同时也违反了第 8 节(a)(1)，根据国会在草拟第 8 节(b)(1)(A)时的本意，委员会认定，违反第 8 节(b)(2)到(7)并不“派生”地违反第 8 节(b)(1)(A)。然而委员会也认定，强加非法的工会保障协议或者把工会会员身份作为雇用条件的雇用协议不仅违反第 8 节(b)(2)，而且也违反第 8 节(b)(1)(A)，因为这种行动限制或者压制了雇员行使第 7 节赋予他们的权利。

工会的行为如果有理由被认为属于设计用来限制或者压制雇员行使第 7 节赋予权利，则这种行为违反第 8 节(b)(1)(A)，无论这种行为在限制或者压制雇员时实际上成功与否。

由于工会工作人员或者代表的压制行为，工会支持的纠察线工作人员的压制行为，或者罢工者在工会代表在场的时候进行压制，而工会代表没有表示拒绝这种行为，工会可以因此而违反第 8 节(b)(1)(A)。

*什么行为违反第 8 节(b)(1)(A)。*非法压制可以由专门针对一个雇员的行为构成，例如身体攻击、暴力威胁和威胁影响雇员的工作状况。压制还包括对雇员其它形式的压力，例如工会作为雇员唯一谈判代表期间的行动（参见第 8

页上的第 9 节(a))。具有法定谈判代表身份的工会有义务公平代表它所代表的所有雇员。在发挥代表作用时，工会可以作出很多合理的决定，但是如果在担任雇员法定谈判代表期间，工会由于雇员的工会活动或者任何诸如雇员的种族或者性别这种不相干或者无端的理由而采取或者不采取与他们就业有关的行动，这个工会就违反了第 8 节(b)(1)(A)。

第 8 节(b)(1)(A)承认工会确立和落实成员规则和控制内部事务的权利。这种权利限于那些影响到雇员作为工会会员权利的、不是由影响雇员就业的行动来落实的工会规则和纪律。同时，受到保护的规则必须是针对工会的合法问题，例如鼓励雇员支持合法罢工或者参加工会会议。与公共政策相冲突的规则，例如限制成员提出不公平劳工行为指控权利的规则并不受保护。工会不可以由于一个成员提出了取消认证的请求就对该成员罚款，尽管工会可以基于这种原因开除这个成员。禁止成员从工会辞职的规则是非法的。工会不可以由于前会员在辞职以后从事的受法律保护的行为而对其罚款。

违反第 8 节(b)(1)(A)的例子。 工会或者工会代表违反第 8 节(b)(1)(A)的限制或者压制行为包括下述例子：

- 大规模设置纠察线，使非罢工雇员无法进入工厂。
- 在纠察线上的、或者与罢工有联系的强力或者暴力行为。
- 向非罢工雇员发出要伤害其身体的威胁。
- 威胁雇员说，如果他们不支持工会活动，他们就会失去工作。
- 对反对工会的雇员声明说，如果工会在工厂里应得多数，这些雇员将失去工作。

- 在没有多数雇员选举的情况下同一个雇主达成协议，承认该工会为唯一的谈判代表。
- 对于那些穿越根据本法律属于非法、或者违反不罢工协议的纠察线的工会会员，予以罚款或者开除。
- 对于已经退出工会的穿越纠察线的雇员罚款。
- 对于向委员会提出不公平劳工行为指控的雇员或者参加委员会进行的调查的工会会员，予以罚款或者开除。

以下是一个唯一谈判代表的工会违反第 8 节(b)(1)(A)的限制或者压制的例子：

- 拒绝处理不满指控，以便报复雇员对工会工作人员的批评。
- 维持与一个雇主的年资协议，根据这个协议，年资是根据以前代表雇员的其它地方的工会所确定的年资所决定的。
- 基于申请工作者的种族或者工会活动而拒绝提供申请一个在工会代表的单位里工作的推荐信。

第 8 节(b)(1)(B)—限制和压制雇主。第 8 节(b)(1)(B)禁止劳工组织在选择谈判代表的过程中限制或者压制雇主。不论这个劳工组织是不是谈判单位多数雇员的代表，这种规定都适用。这条禁令也包括工会对在调整不满问题过程中身为雇主代表的工会会员进行的压制。下述行为违反本条款：

违反第 8 节(b)(1)(B)的例子。

- 坚持只会见公司老板，拒绝会见公司授权代表公司进行协议谈判的律师，而且威胁罢工来迫使公司接受劳工组织的要求。
- 对代表雇主们进行谈判的雇主协会的成员进行罢工，以便迫使受到罢工的雇主与工会签署个别协议。
- 在协议谈判期间坚持要雇主同意接受将由一个该劳工组织不隶属的谈判组织确立的条件。
- 对主管罚款或者开除他们，原因是他们在行使主管职责的时候落实谈判协议的方法，或者是他们在罢工过程中为了执行主管的职责而穿越了纠察线。

第 8 节(b)(2)—造成或者企图造成歧视。第 8 节(b)(2)认定，劳工组织造成雇主违反第 8 节(a)(3)对雇员歧视，这属于不公平劳工行为。正如前面讨论过的，第 8 节(a)(3)禁止雇主在薪水、工时、以及其它工作条件方面为了鼓励或者不鼓励称为工会会员而歧视雇员。不过，允许根据某些特定的条件达成工会保障协议。（参见前边 2 - 3 页。）

*什么违反第 8 节(b)(2)。*例如，在没有有效的工会保障协议的情况下，工会由于雇员没有向工会支付本来属于合法的一些费用而要求雇主歧视这些雇员，该工会就违反了第 8 节(b)(2)。（参见前边 2 - 3 页。）与雇主达成的协议或者安排如果非法地将工会会员身份、工会会员义务的履行、或者随意的理由作为就业或者工作福利的条件，这也违反了本条款。违背谈判协议条款的影响雇员就业的工会行为也可能违反本条款。但是如果是与为整个谈判单位的福利谈判达成的非歧视谈判协议条款相一致，或者是出于其它合法的目的，那么造成对单个雇员在就业方面有所伤害的工会行为并不算违反第 8 节(b)(2)。

如果要确认工会造成一个雇主歧视，不一定要证明工会讲明了这种要求。如果证明工会的行动是造成雇主歧视的因素，那么工会的行动，伴随着忠告或者建议雇主应该采取什么行动的声明都足以证明违反了本条款。

*非法工会职业介绍所协议和行为。*与工会达成的规定雇主优待工会会员的协议或者非正式安排都违反第 8 节 (b)(2)。雇主和工会达成协议，雇主同意只通过工会的职业介绍所雇用新雇员，只要协议当中没有条款或者没有实际的行为歧视非工会会员，而优待工会会员，或者以工会会员的义务为理由进行歧视，这就不算非法。协议和工会职业介绍所的行为都不得有歧视，也就是说，介绍绝对不能提到工会会员问题，或者无关或者诸如种族等随意性的问题。即使是介绍的标准或者程序表面上没有歧视，但是如果介绍继续了以前歧视性的介绍条件的话，这些介绍也是非法的。不过，工会在确立介绍标准的时候可以考虑合法的目标，例如分享现有的工作，以及减轻对当地就业问题的影响。如果收取介绍费是与介绍服务工作运转的费用有合理的联系的话，工会还可以收取介绍费。

*非法工会保障协议。*如果工会保障协议中要求雇员在被雇用以后向工会支付某些合法的规定费用，如同前边讨论过的一样，本条款允许存在这种工会保障协议。没有满足第 2 页上所有要求的工会保障协议不能用来作为解雇的理由。企图强迫雇主达成非法工会保障协议的工会或者是强迫雇主达成并且维持这种协议的工会都违反了第 8 节 (b)(2)，这与企图通过造成解雇雇员来强迫达成非法协议的工会违反这一条款一样。即使是谈判协议的工会保障条款满足了所有法律要求，从而被第 8 节(a)(3)所允许，工会也不能合法地根据这一条款要求解雇雇员，除非这些雇员已经被告知工会保障协议，以及根据这个协议他们具体的义务。如果工会试图利用协议中的工会保障条款收取合法规定以外的费用，该工会也违反了第 8 节(b)(2)。(参见前边 2 - 3 页。) 不能通过执行工会保障协议来强制收取罚款。

违反第 8 节(b)(2)的例子：

- 造成雇主解雇雇员，理由是他们散发敦促修改工会选举车间工会代表方法的请愿书。
- 造成雇主解雇雇员，理由是他们发表讲演，反对工会提议的协议。
- 达成的协议要求雇主只雇用工会会员，或者只雇用工会“满意”的雇员。
- 造成雇主降低雇员的年资，理由是他们从事反工会行动。
- 在向由工会代表的单位介绍工作时基于种族或者合格活动而拒绝工作介绍或者优先考虑。
- 根据工会保障协议争取解雇雇员，原因是他没有支付工会的罚款。

第 8 节(b)(3)—拒绝诚心诚意谈判。第 8 节(b)(3)认定，如果劳工组织是雇员代表，但是拒绝诚心诚意与这些雇员的雇主就薪水、工时和其它雇用条件进行谈判，这属于非法行为。这一条款规定劳工组织有诚心诚意谈判的义务，就象第 8 节(a)(5)要求雇主一样。劳工组织和雇主都被要求在终止或者修改现存协议之前遵守第 8 节(d)规定的程序（参见第 6 页）。

代表雇员的劳工组织必须与雇主或者他指定的代表在合理的时间会面，必须诚心诚意地磋商有关薪水、工时、或者其它雇用条件，或者协议谈判，或者任何由于协议出现的问题，必须在被要求和已经达成协议的情况下签署书面协议。这种义务并不要求劳工组织或者雇主同意另一方提出的建议，或者向另一方作出让步。但是要求以开放的头脑进行谈判，争取达成协议。所以，尽管工会在协议谈判中可以设立与本地区其它谈判协议可以相比的薪水和福利，但是工会不可以在不给雇主机就会就协议条件进行谈判的情况下坚持这种条件。同样，工会可以在谈判的非强制性题目上

争取 *自愿* 的谈判 (第 20 页) , 例如行业促销基金条款。但是工会不可以坚持要谈判这些题目 , 也不可以把在非强制性题目上达成协议作为执行协议的条件。

工会在与一组多雇主谈判单位的雇主谈判时 , 工会可以随时退出这种谈判 , 从而在多雇主组织和单个雇主同意工会退出的情况下与一个雇主单独谈判。即使是雇主不同意 , 工会可以退出与多雇主的谈判 , 方法是在协议快到期的时候 , 但是又是开始谈判新协议之前明确地通知雇主工会退出一事。

第 8 节(b)(3)不仅要求工会代表诚心诚意地与雇主谈判 , 而且要求工会尊重它所代表的雇员 , 公平地执行它的谈判义务。因此 , 工会如果谈判一项与本身义务相矛盾的协议 , 例如一项含有极为歧视性条款的协议 , 或者如果工会基于无关或者武断的理由拒绝根据协议处理不满指控 , 这都是违反了第 8 节(b)(3)。

违反第 8 节(b)(3)的例子。 下述任何一条都违反第 8 节(b)(3)。

- 坚持在协议当中包含非法条款 , 例如只雇用某一工会会员的工厂或者一所歧视性的职业介绍所。
- 拒绝谈判书面协议的提议。
- 对已经谈判、而且正在谈判的雇主展开罢工 , 以多雇主谈判为理由 , 迫使雇主分别与工会交涉。
- 拒绝与雇主指定的作为谈判代表的律师会面。
- 在没有通知雇主、联邦调解与和解服务部门和州调解服务机构的情况下终止现存的协议 , 以罢工来争取新协议。
- 把包括非强制性条款 , 例如表现规定的条款 , 作为执行协议的条件。

- 拒绝处理不满指控，基于种族、性别、工会合法代表谈判的雇员的工会活动。

第 8 节(b)(4)—违禁的罢工和抵制。第 8 节(b)(4)禁止劳工组织开展罢工或者抵制或者采取其它特别的行动，以达到某些目的或者本法律所说的“目标”。违禁行动列在(i)和(ii)条款里，(A)到(D)小段说明了那些目标。如果工会采取任何(i)和(ii)里列举的行动，以便达到这四小段中列举的目标，该工会就是从事了不公平劳工行为。

违禁行动：诱使或者鼓励罢工停工或者抵制。 (i)条款禁止工会以“被从事(A)到(D)小段列举的项目之一为目标的商务或者影响到这种商务的行业的人所雇用的人”从事罢工，或者诱使或者鼓励其罢工、停工或者拒绝提供服务。美国最高法院认为，“诱使或者鼓励”这种说法足以广泛到包含每一种影响或者劝说的形式。例如，国家劳工关系委员会认定，在设置纠察线的建筑工地上的停工是工会通过代理人“诱使”的，这些代表在得知设置了纠察线之后，就告诉车间工会代表说，他们（指代理人）不会在纠察线里面工作。委员会认为，这种说法不仅诱使车间工会代表离开工作，而且造成他们向自己的同事传递这种信息，于是这种行为就告知其它雇员，他们不应该在纠察线里面工作。第 2 节(1)对“人”这个字的定义包括“一个或者多个人，劳工组织，合伙者，协会，公司”，以及其它法人。这种定义使“人”的范畴比“雇主”的范畴要广。例如一家铁路公司，尽管受铁路劳工法的约束，但是在国家劳工关系法里面却被排除在“雇主”的定义之外。因此，铁路公司或者它的雇员都不受国家劳工关系法的约束。但是按照上述定义，铁路公司有属于“从事商务的人，因此禁止劳工组织“诱使或者鼓励”铁路公司雇员从事以(A)到(D)小段列举的项目为目标的罢工、停工、或者抵制。

违禁行动：威胁，压制和限制。 (ii)条款认定，工会以任何违禁项目为目标“威胁，压制，或者限制任何人从事商务或者影响商务的行业”。即使是工会没有直接说出威胁，仍然可能出现违反本条款的压制和限制。例如，当一个工会在建筑工地设置纠察线，试图赶走非工会工程承包者，从而违反了第 8 节(b)(4)(B)；而纠察线又诱使其它几个工程承包者的雇员停止了工作。当工程总承包商询问如何才能撤销纠察线时，工会的代理人回答说，只有在赶走非工会工程承包者之后才能撤销纠察线。国家劳工关系委员会认定，这就构成了(ii)条款意义上的“压制和限制”。

*(A)小段—违禁目标：强迫加入雇主组织或者劳工组织或者强迫达成棘手货协议。*第 8 节(b)(4)(A)禁止工会从事(i)或者(ii)条款的行动迫使雇主或者自我雇用者加入劳工或者雇主组织，或者强迫雇主达成第 8 节(e)禁止的棘手货协议。违反本条款的例子有：

违反第 8 节(b)(4)(A)的例子。

- 为了迫使啤酒经销商加入工会，工会通过诱使酿酒厂雇员拒绝满足该经销商的订单来阻止该经销商从酿酒厂得到啤酒。
- 为了确保自己的会员得到雇主装卸行业需要的装卸工工作，工会设置纠察线，迫使雇主加入一个与工会有协议的雇主组织。
- 工会对雇主设置纠察线（不是在建筑行业或者制衣行业），或者威胁设置纠察线，迫使雇主达成协议，规定雇主只与和工会有协议的人做生意。

*(B)小段—违禁目标：强迫承认没有得到认证的工会。*第 8 节(b)(4)(B)包含本法律的次级抵制条款。如果工会与公司 A 发生纠纷，由于这场纠纷，造成公司 B 的雇员停止处理公司 A 的产品，或者迫使公司 B 停止与公司 A 做生意。纠纷是与公司 A 之间发生的，公司 A 被称为“首要”雇主，工会针对公司 B 被称为“次级”雇主的行动就被称为“次级抵制”。在许多情况下，次级雇主是首要雇主的顾客或者供应商，而工会与这个首要雇主有纠纷。一般来说，本法律禁止次级抵制和威胁使用次级抵制。属于违禁的次级抵制的例子有：

违反第 8 节(b)(4)(B)的例子。

- 针对一个雇主设置纠察线，迫使雇主停止与另外一个拒绝承认工会的雇主做生意。
- 要求水暖承包商的雇员不连接工会正在争取组织工会的非工会雇主生产的空调设备。
- 敦促建筑承包商的雇员不要安装非工会生产商或者雇用竞争工会会员的生产商生产的门。
- 告诉一个雇主，如果该雇主继续与工会认定为“不公平”的雇主做生意，就要针对该雇主的工厂设置纠察线。

第 8 节(b)(4)(B)规定的禁令并不保护次级雇主不受工会对首要雇主采取行动带来的意外影响。因此，工会敦促在首要雇主工厂的次级供应商的雇员不要穿越在那里设置的纠察线，这是合法的。第 8 节(b)(4)(B)也不禁止工会阻止雇主将通常由自己的雇员完成的工作承包出去的行动，尽管这种行动的意外效果是迫使雇主停止与承包商做生意。

*雇主什么时候受到次级罢工和次级抵制而不受保护。*为了得到保护，不受本小段禁止的工会行动的冲击，次级雇主在工会与首要雇主之间的纠纷问题上必须保持中立。对于次级抵制来说，如果一个雇主被认为是首要雇主的“盟

友”，那么在某些情况下该雇主无法得到不受工会行动冲击的保护。一种判断标准是基于首要雇主和次级雇主之间的从属关系和运作关系。这里需要考虑一系列因素，尤其是下述因素：首要雇主和次级雇主是否由同一个人或者同一批人所拥有和控制？他们是否从事的是“密切结合的运用”？他们是否可以根据本法律被视为单一雇主？另一个检验“盟友”关系的标准是基于次级雇主的行为。如果一个雇主尽管声称在纠纷中保持中立，但是行动上显示它放弃了中立立场，该雇主就可以受到工会的首要行动冲击。这方面的一个例子是，一个雇主声称中立，同一个受到罢工的雇主达成协议，接受并且承包那个雇主一般由自己完成、但是由于罢工关闭了工厂而无法完成的工作。

*什么时候工会可以针对一个与另一个雇主共用一个工地的雇主设置纠察线。*当首要雇主的雇员和次级雇主的雇员在同一场地工作时，就出现了特殊的情况，一般规则便不适用了。共用一个地点或者“共同地点”的一个典型例子是，一个与工会有纠纷的承包商与另外一些与工会没有纠纷的承包商在一个建筑工地上工作。如果完全是针对首要雇主的，允许在共同地点上设置纠察线。但是如果纠察线是针对经常在这个地点上工作的次级雇主的，这种纠察线是被禁止的。为了帮助确认在共同地点上的纠察线是否是针对首要雇主的，因此是允许的；还是针对次级雇主的，因此违反了法律，国家劳工关系委员会和法庭已经制定各种评估纠察线目的的指南，包括下述。

在符合下述条件的情况下，纠察线看来是首要纠察线，如果纠察线：

1. 限制在首要雇主的雇员在场地上工作的时间之内。
2. 限制在首要雇主在那里从事正常工作的时间之内。
3. 限制在首要雇主的雇员工作地点合理的距离之内。

4. 纠察标语、横幅、以及纠察人员的行动明确地显示，是与首要雇主发生纠纷，而不是与次级雇主发生纠纷。

这些指南来自国家劳工关系委员会最初确立这些标准的案例，被称为 *穆尔于船坞标准*。不过，国家劳工关系委员会认定，如果工会声明或者行动显示设置纠察线有非法目的，那么即使纠察线符合 *穆尔于船坞标准*，在共同地点设置的这种纠察线仍然是非法的。

在承包商门口设置纠察线。 在一些情况下，一个公司可能把大门设在边上，或者把某一个工厂大门或者入口留给一个承包商专用。如果工会与这个公司有纠纷，在公司地点设置纠察线，包括专门保留的大门，工会可能被认定是违反了第 8 节(b)(4)(B)。美国最高法院裁定过，这种违反行动可能在下述情况中发生：

必须有分开的大门，明确标记，而且与其它大门分开；使用这个大门的雇员 从事的工作必须与雇主的正常运作无关，而且这种工作如果是在工厂正常运作期间进行的，绝对不能达到影响那些运作的程度。

不过，如果保留的大门是由公司雇员和那个承包商的雇员共同使用的，纠察线就是首要的，因此没有违反第 8 节(b)(4)(B)。

(B)小段—违禁目标：强迫承认没有得到认证的工会。 第 8 节(b)(4)(B)也禁止利用次级行动迫使雇主承认或者与一个没有被认证代表雇员的工会谈判。如果工会采取针对次级雇主的(i)或者(ii)条款中所说的行动，而且工会的目标

是得到首要雇主的承认，根据本条款，工会就从事了不公平劳工行为。要确定工会有要求得到承认的目标，不一定一定要工会显示出有被承认的需要。要求达成暗示承认或者至少要谈判的协议，这已经足以确立第 8 节(b)(4)(B)的目标了。

*(C)小段—违禁目标：在另外一个工会得到认证的情况下，强迫承认一个工会。*第 8 节(b)(4)(C)禁止劳工组织在已经有一个劳工组织被认证为雇员代表的情况下，利用(i)或者(ii)条款所说的行动强迫雇主承认或者与另一个劳工组织谈判。如果设置纠察线的工会只是为了抗议该地区不合标准的工作条件的话，第 8 节(b)(4)(C)不适用。

*(D)小段—违禁目标：强迫向某些雇员分配某些工作。*第 8 节(b)(4)(D)禁止劳工组织从事(i)或者(ii)条款所说的行动，以便迫使雇主将某些工作分配给“属于某个劳工组织、特别行业、技巧或者阶层的雇员，而不是另一个属于另一个劳工组织、行业、技巧或者阶层的雇员。”本法律为处理工作分配纠纷问题设立了特别的程序，将在本材料后面讨论（参见第 38 页）。

*第 8 节(b)(4)允许的诸如散发传单这类宣传。*第 8 节(b)(4)中最后的条款指明，第 8 节(b)(4)中的任何内容都不“禁止除设置纠察线以外的宣传，其宣传的目的是真实地让包括消费者和劳工组织成员在内的公众知道一个与劳工组织有首要纠纷的雇主生产而且向另一个雇主批发的一种产品或者多种产品。”如果这种宣传产生了“诱使任何首要雇主以外的人雇用的雇员”拒绝处理任何产品或者不提供服务，这种宣传也不受法律保护。美国最高法院裁定，这一条款允许工会在中立的食物连锁店散发传单，呼吁公众不要购买某些由与工会有首要纠纷的批发商分销的产品。此

外，最高法院还裁定，在中立食品连锁店设置纠察线，劝说顾客不要购买在这些店内出售的、受到罢工的雇主的产品，这样做并不为第 8 节(b)(4)所禁止。

第 8 节(b)(5)—过分或者歧视性会员费。第 8 节(b)(5)认定，工会向受到授权的工会保障协议保护的雇员收取的会费，“其数额被委员会发现从任何情况下讲都是过分或者歧视性的”，这样做是非法的。这一条款还规定，委员会在进行调查时必须考虑“在特定行业里劳工组织的实际状况和习惯，以及目前向受到影响的雇员支付的薪水等因素。”

*违反第 8 节(b)(5)的例子。*违反本条款的例子包括：

- 向在工会保障协议生效以后才加入工会的老雇员收取 15 美元的启动费，而只向新雇员收取 5 美元。
- 把启动费从 75 美元提高到 250 美元，等于向新会员收取的费用大约相当于会员 4 个星期的薪水，而该地区其它工会收取的费用只相当于雇员第一个星期薪水的二分之一。

第 8 节(b)(6)—“额外雇工”。第 8 节(b)(6)禁止劳工组织“造成或者企图造成雇主像受到勒索一样，向没有提供的或者没有准备提供的服务支付或者同意支付金钱或者有价物品。”

第 8 节(b)(7)—由没有得到认证的工会进行的争取组织和争取承认的纠察线。第 8 节(b)(7)禁止还没有得到认证称为雇员代表的劳工组织设置纠察线或者威胁设置纠察线，以达到被雇主承认的目标（争取承认的纠察线），或者达到被雇员接受为代表（争取组织的纠察线）的目标。纠察线的目标是根据周围所有的事实确定的，包括纠察线标牌上的文字，以及工会与雇主之间的交流。第 8 节(b)(7)所说的“争取承认”的纠察线指的是设置纠察线争取得到雇主

开始承认工会作为雇员的谈判代表，或者是强迫雇主在不正式承认工会的情况下维持一批特定的内容详细的工作条件。这并不包括现存的工会为了继续得到承认或者达成新的协议而设置的纠察线。也不包括为了争取防止雇主通过低于谈判协议地区通行的劳工成本进行运作，以便降低地区工作条件标准而设置纠察线。

在三种特定的例子中禁止争取承认和争取组织纠察线。

- A. 雇主已经合法承认另外一个工会，本法律的条款或者委员会的规定都会禁止举行代表选举，如果雇主和另外的工会达成有效协议一样 (8(b)(7)(A))。 (如果不能以本法律第 8 节中不公平劳工行为对雇主对工会的承认进行攻击的时候，该工会就被认为是得到合法承认的工会。)
- B. 在前 12 个月内举行过有效的由国家劳工关系委员会主持的代表选举 (8(b)(7)(8))。
- C. 代表请求没有“ 在合理的不超过这种纠察线开始设置的 30 天之内” 提出(8(b)(7)(C))。

宣传纠察线。 (C)小段有例外，被称为限制性条件。这一条款允许“ 以真实告知公众 (包括消费者) 为目的” 设置纠察线，告知公众这个雇主不雇用工会会员或者没有与劳工组织有协议。不过如果由于诱使“ 其他人雇用的人” 拒绝处理或者发送产品或者提供其它服务，在相当程度上影响了该雇主的生意，这种纠察线就失去了这种限制性条件的保护。

根据第 8 节(b)(7)(C)举行的加速选举。 如果向设置纠察线的工会提出第 8 节(b)(7)(C)指控，而且在纠察线开始设置之后的合理时间之内提出了代表请求，(C)小段规定要因此举行选举。这种选举既不需要举行听证，也不需要显示雇员中有这种兴趣。结果是，选举的举行和取得结果都会比根据第 9 节(c)举行的正常选举要快，因此这种选举被

称为“加速”选举。在纠察线开始设置之后合理时间以外提出的请求已经在纠察线受第 8 节(b)(7)(C)限制性条件保护期间提出的请求，如上面所讨论的那样，都根据正常选举程序处理，选举不会加速。提出请求的合理时间不能超过 30 天，而且可以更短，例如在设置纠察线伴随出现暴力以后。

违反第 8 节(b)(7)的例子：

- 在雇主与另一个工会达成合法协议之后不久，工会以争取组织为目的设置纠察线(8(b)(7)(A))。
- 在国家劳工关系委员会举行有效选举，单位多数雇员投票决定不要工会之后的 12 个月以内，工会以争取组织为目的设置纠察线。
- 工会为争取承认设置纠察线超过 30 天仍然没有提出代表请求，而纠察线组织了另一个雇主的雇员从事所有的工作(8(b)(7)(C))。

第 8 节(e)—达成棘手货协议。第 8 节(e)认定，雇主或者劳工组织达成棘手货协议是不公平劳工行为。本条款对于工会和雇主同样适用。本条款有关雇主不公平劳工行为的讨论已经被当成是对工会不公平劳工行为的讨论。（参见 21 页和 22 页。）

第 8 节(g)—在没有通知的情况下在医疗保健机构罢工或者设置纠察线。第 8 节(g)禁止劳工组织在没有在至少 10 天之前以书面形式向该机构以及联邦调解与和解服务部发出通知的情况下举行罢工，设置纠察线，或者从事其它协调一致的拒绝工作的行动。

本法律如何实施

由国会在国家劳工关系法中声明的雇员权利不会自动实施。为了保证雇员可以行使这些权利，保护他们和公众不受不公平劳工行为的伤害，国会指定国家劳工关系委员会执行和实施本法律。

国家劳工关系委员会之组织机构—董事会，总法律顾问，地区办公室。国家劳工关系委员会包括董事会，由五名成员组成，分别有自己的工作人员；总法律顾问及其工作人员；以及地方，次地方和地区办公室。对于调查指控和不满意见，总法律顾问代表董事会，拥有最后和独立的权力。董事会成员有总统任命，经国会参议院同意，任期 5 年。总法律顾问也由总统任命，经参议院同意，任期 4 年。董事会办公室和总法律顾问的办公室都设在哥伦比亚特区华盛顿。为了协助执行和实施法律，国家劳工关系委员会建立了 33 个地方办公室和一批其它的地区办公室。这些散布在美国各州和波多黎各的办公室都接受总法律顾问的直接指导。

国家劳工关系委员会的功能。本委员会有两项主要功能：举办代表选举并且认证结果；防止雇主和共和从事不公平劳工行为。在这两种情况下，国家劳工关系委员会的程序都是在收到要求之后才开始的。这种行动的要求必须使用国家劳工关系委员会提供的表格以书面形式提出，提交给适当的地区办公室。用于要求举行选举的表格叫做“请求”，用于不公平劳工行为的表格叫做“指控”。提出请求或者指控就导致国家劳工关系委员会的机制开始根据本法律作业。在讨论本法律建立的机制之前，最好先了解国家劳工关系委员会权限的性质和范畴。

国家劳工关系委员会的权限—其运作影响商务的企业。国家劳工关系委员会从国会通过国家劳工关系法获得授权。国会规范劳工 - 管理层关系的权力受到美国宪法有关商务条款的限制。尽管总的来说可以说雇员有或者应该有

哪些权利，但是只有在企业的运作“影响商务”以及劳工纠纷“影响商务”的情况下，国会才能使这些权利生效。因此，只有在雇主的运作影响商务的情况下，国家劳工关系委员会才可以指导选举，并且认证结果。同样，只有在涉及到、或者将影响到商务的案子时，国家劳工关系委员会才可以制止不公平劳工行为。

什么是商务。“商务”包括哥伦比亚特区或者任何美国领地范围内的贸易，交通，运输，或者通讯；或者是州和领地与其它州或者哥伦比亚特区之间的这种活动；或者同一个州内两点之间、但是通过另一个州、领地或者哥伦比亚特区、外国等从事的这种活动。从事商务的企业例子有：

- 加利福尼亚一家向俄勒冈州的购买者销售和运送其产品的制造公司。
- 一家从路易斯安纳州购买原料的佐治亚州公司。
- 一家从纽约州一个地方穿过宾夕法尼亚州向纽约州另一个地方运送货物的卡车公司。
- 一家在威斯康辛州拥有听众的明尼苏达州广播电台。

*什么时候一个雇主的运作影响商务。*尽管一个公司可能没有与任何其它州的企业有直接往来，但是该公司的运作仍然可能影响商务。麻萨诸塞州的一家向麻萨诸塞州所有批发商销售产品的生产公司的运作，而这些批发商又向其它州的购买者运送货物的话，这家生产公司的运作就对商务有影响。麻萨诸塞州这家生产公司卷入的劳工纠纷的效果就会在其它州感觉得到，从而劳工纠纷就会“影响”到商务。利用这种判断方法，我们可以看到，可以说几乎所有雇主的运作都影响到商务。因此，国家劳工关系委员会的权限可以覆盖除了纯粹地方企业的所有公司。

不过，宪法第一修正案禁止国会制订限制宗教自由的法律，这对商务条款的范围是有限制的。由于存在这种潜在的冲突，由于国会并没有明确表示有意愿要让本法律覆盖教会学校的教职人员，最高法院裁定，本委员会不可以对这种学校的教职人员行使司法管辖权。

本委员会并不对所有影响商务的案子采取行动。 尽管国家劳工关系委员会可以行使权力，在所有涉及其运作影响到商务的企业案子中落实本法律，但是本委员会并不对所有这种案子都采取行动。委员会仅仅将权限限制在哪些在相当程度上影响商务的案子上。对本委员会行使权力或者司法管辖权的要求叫做“司法管辖标准”。这些标准基于每年该企业的营业额，或者每年它的销售额或者购买额。这些都是用营业额的美元数目表示的，各种企业都不一样。1990年7月1日开始生效的本委员会的标准如下：

国家劳工关系委员会司法管辖标准。

1. *非零售生意*：直接向其它州消费者销售产品，或者通过别人间接销售（称为流出）至少每年5万美元；或者直接从其它州的供货商购买产品，或者间接从别人那里购买（称为流入）至少每年5万美元。
2. *办公楼*：每年收入达到10万美元，其中2万5千美元以上来自符合任何一项标准的组织，除了为非零售企业设立的间接流出和流入标准以外。
3. *零售企业*：每年营业额至少50万美元。
4. *公用事业*：每年营业额至少25万美元，或者5万美元的直接或者间接流出或者流入。
5. *报纸*：每年营业额至少20万美元。

6. *电台、电报、电视、以及电话企业*：每年营业额至少 10 万美元。
7. *旅馆、汽车旅馆、以及住宅公寓*：每年营业额至少 50 万美元。
8. *私立医疗保健机构*：医院每年营业额至少 25 万美元；养老院、巡回护士照顾协会、以及相关的设施每年营业额至少 10 万美元；本法律 1974 年修订以后界定的其它种类的私立医疗保健机构每年营业额至少 25 万美元。法律的定义包括：“任何医院、康复医院、健康维持组织(HMO)、诊所、养老院、附加照顾设施或者其它致力于照顾病人、体弱者、或者老人的机构”。根据本法律的第 2 节(2)，国家劳工关系委员会的司法管辖权不包括公立医院。
9. *交通企业、州际商务运输线*：州际乘客和货物运输服务的公司每年总收入至少 5 万美元。还有符合除了为非零售企业设立的间接流出和流入标准以外的任何一项标准的、服务额在 5 万美元或者以上的公司。
10. *客运系统*：每年营业额至少 25 万美元。
11. *出租汽车公司*：每年营业额至少 50 万美元。
12. *协会*：这些协会被当成是单一的雇主，协会成员年营业额的总额被用来确定是否符合任何标准。
13. *在哥伦比亚特区和领地的企业*。司法管辖权标准适用于美国的领地；哥伦比亚特区内的所有企业都在国家劳工关系委员会的司法管辖权限之内。
14. *国防*：无论企业是否符合其它标准，所有其运作对国防有相当影响的企业都对商务有影响，从而属于国家劳工关系委员会的司法管辖范围。

15. *私立大学和学院*：来自所有来源的年总收入至少 100 万美元（除去那些捐款人规定不能用于运作费用的捐款）。
16. *交响乐团*：来自所有来源的年总收入至少 100 万美元（除去那些捐款人规定不能用于运作费用的捐款）。
17. *律师事务所和法律协助机构*：每年总营业额至少 25 万美元。
18. *提供社会服务的雇主*：每年总营业额至少 25 万美元。

通过 1970 年的邮政重组法的实施，国家劳工关系委员会的司法管辖范围从 1971 年 7 月 1 日开始延伸到美国邮政总局。

除了上述标准，本委员会还对合法运营的、赌博收入每年至少 50 万美元的赌场拥有司法管辖权。

一般来说，如果一个企业的年营业额达到了标准，它应该是从事了“影响”商务的活动。不过，本委员会必须以证据确认该企业确实“影响”了商务。

本委员会确立了政策，如果其运作“影响”商务的雇主拒绝向本委员会提供年营业总额的情况，本委员会可以不执行这条要求，行使司法管辖权。

最后，第 14 节(c)(1)授权本委员会可以在劳工纠纷不足以让本委员会行使司法管辖权的时候，拒绝对任何类别的有关雇主行使司法管辖权，条件是委员会不能拒绝对那些根据 1959 年 8 月 1 日生效的标准会行使司法管辖权的任何劳工纠纷行使司法管辖权。根据这个条款，本委员会决定不对赛车场，赛马的主人、饲养人和训练人，以及房地产经纪人行使司法管辖权。

本法律不覆盖某些个人。除了上述限制之外，本法律认定，“雇员”一词包括所有的雇员，除下列之外：

- 农业工人。
- 家庭佣人。
- 被家长或者配偶雇用的人。
- 独立承包人。
- 主管。
- 受铁路劳工法管辖的雇主雇用的个人。
- 政府雇员，包括美国政府雇员，政府公司雇员或者联邦储备银行雇员，或者州、城市、城镇、或者学校这些小政体的雇员。

*主管的定义。*主管不属于“雇员”的定义范畴，因此不受本法律保护。一个个人是否属于本法律意义上的主管，这取决于这个人对于雇员的权限，不仅仅取决于他的头衔。本法律定义的主管是：代表雇主的利益，有权采取行动或者向上司建议，从而造成另一个雇员被雇用、调转、停职、解雇、召回、提升、解职、分配工作、受到奖励、或者受到纪律处分的任何人；或者是有权负责指导其他雇员或者调整他们的不满的人；在所有情况下的前提都是：这种权力的行使不仅仅是重复性和一般办公的性质，而是要求进行独立的判断。例如，一个经理人员指示要解雇 4 名雇员。一个工头因此要决定解雇哪些雇员。这个工头就被认为是主管，因此他就不受本法律的保护。在别人已经决定解

雇哪些雇员之后，“工头助手”只是通知雇员解雇的决定，他既不能指导其他雇员，也不能调整他们的不满，他不被认为是主管，因此受本法律的保护。

“经理”雇员也不受本法律的保护。经理雇员指的是，通过采取实际上控制或者执行雇主政策的行动或者建议采取这种行动的方式来代表管理层利益的人。

本法律不覆盖某些雇主。“雇主”一词包括所有雇主代理人，但是不包括下列：

- 美国政府或者任何州政府，或者上述两种政府属下的小政体，或者任何政府公司或者联邦储备银行。
- 任何受铁路劳工法管辖的雇主。

国家劳工关系委员会程序。只有在提出请求之后，国家劳工关系委员会的权限才能开始进行代表事务的程序。请求表格必须签字，宣誓或者宣誓确认，向雇员单位所在地区的地区办公室提交。如果一个单位的雇员定期在一个以上的地区工作，可以向任何有关地区的地区办公室提出请求。

*代表事务的程序。*第 9 节(c)(1)规定，有请求提出以后，“委员会将对这种请求进行调查，如果有合理的理由相信存在影响商务的代表问题，委员会将指导秘密投票选举，并且认证其结果。”如果选票上有三个或者更多的候选人，而且谁都没有获得多数票，第 9 节(c)(3)规定在选举中获得有效选票最多的候选人和获得有效选票第二多的候选人之间进行决选。选举之后，如果一个工会获得了所投选票的多数票，该工会就获得认证。如果没有任何工会获得多数票，其投票结果获得认证。得到认证的工会有权获得雇主承认该单位雇员的唯一的谈判代表。如果雇主没有与该工会谈判，该雇主就从事了不公平劳工行为。

*不公平劳工行为案子的程序。*不公平劳工行为案子的程序由提出指控开始。指控可以由雇员、雇主、劳工组织、或者任何人提出。向提出请求一样，地区办公室也有提出指控的表格。这种表格也必须签字，宣誓或者宣誓确认，向所指控的不公平劳工行为发生地区的地区办公室提交。第 10 节对发出说明指控内容的指控信，并且通知受到指控的一方要举行有关指控的听证等问题作出了规定。这种指控信只能在地区办公室对指控进行调查显示的确存在不公平劳工行为之后才能发出。

在某些被限制的情况下，如果雇主和工会之间存在一种双方都同意的解决纠纷的不满仲裁程序，本委员会将推迟开始不公平劳工行为案子的程序，等待通过不满仲裁程序解决问题的结果。如果不满仲裁程序达到了本委员会的标准，本委员会可以接受最后的解决办法，推迟自己的决定。如果仲裁程序没有达到本委员会推迟处理的标准，本委员会可以恢复处理不公平劳工行为问题的程序。

不公平劳工行为的听证在国家劳工关系委员会行政法官面前进行，并且要符合美国地区法庭实行的证据规则和程序。根据听证记录，行政法官作出认定，并且向委员会提出处理意见。参加听证的各方都可以就行政法官的裁决向本委员会提出上诉。如果本委员会认为指控中所提的一方从事了或者正在从事指控所说的不公平劳工行为，本委员会有权发出命令，要求这个人停止或者不得有这种行为，并且采取适当的平权措施。

*限制发出指控信的 6 个月规则。*第 10 节(b)规定，“不得发出发生在向本委员会提出指控 6 个月之前的不公平劳工行为的指控信，也不得向受到指控的人提供指控信的副本。”一个例外是，如果指控一方“由于在军队服务而无法及时提出指控，这时 6 个月的期限要从他从军队退役之日开始算起。”应该指出，指控一方必须在不公平劳工行

为发生后的 6 个月之内向地区办公室提出指控，并且向每一个被指控的人提供指控的副本。正常情况下，提供副本通过挂号信送出，要求回执收据。

*如果指控没有发出，向总法律顾问提出上诉。*如果地区主任拒绝在任何情况下发出指控，提出指控的人可以向华盛顿的总法律顾问就这个决定提出上诉。第 3 节(d)赋予总法律顾问“代表本委员会拥有最后的调查指控和发出指控信的权力。”如果总法律顾问推翻了地区主任的决定，将发出指控信。如果总法律顾问同意不发出指控的决定，上诉到此为止。

国家劳工关系委员会的权力。为了使国家劳工关系委员会能够根据本法律行使职责，国会赋予本机构某些在任何情况下都可以使用的权力。这些权力原则上都与调查和听证有关。

*与调查有关的权力。*如前所述，所有向地区办公室提出的指控都要被调查，就象要求举行代表选举的请求一样。第 11 节规定了本委员会和地区办公室在听证和调查方面的权力。第 11 节(1)的条款授权本委员会或者其代理人：

- 检验和复制“任何被调查或者被处理的人的、与调查或者疑问有关的所有证据。”
- 发出传票，要求任何与本程序有关的人作为证人出庭并且作证，或者要求提供证据。
- 主持宣誓和确认，检验证人，接受证据。
- 取得法庭命令，迫使提出证据或者提供证词。

本法律是解决问题性质的法律，不是刑事法。 国家劳工法不是刑法。完全是解决问题性质的法律。其目的是防止和解决不公平劳工行为，而不是惩罚这种行为的责任人。第 10 节(c)不仅授权本委员会发出停止令，而且“采取包括让雇员在获得或者不获得拖欠工资的情况下复职在内的平权措施，以便落实本法律的政策。”

本委员会可以下令采取平权措施。 在任何情况下，本委员会命令的目标都是双重的：消除不公平劳工行为；尽可能消除违反规定造成的影响。在特定的案子中决定使用什么方法解决问题，本委员会要谨慎考虑。一般来说，任何有关不公平劳工行为的命令都会附有一份标准表格，其目的是解决不公平劳工行为。但是本委员会可以，而且也经常，修改标准命令，以便符合具体案子的需要。本委员会典型的平权措施可以包括命令从事不公平劳工行为的雇主：
指示雇主采取平权措施的例子。

- 解散雇主控制的工会。
- 提出为某些具体点到名字的人立即全面恢复他们原来的职位，或者在这些职位已经不复存在的情况下，在不歧视他们的年资和其它权利与优待的情况下提供他们基本相等的职位，支付拖欠的工资，包括利息在内。
- 在有要求的情况下，以某个工会作为某个说明的单位雇员的唯一谈判代表，进行集体谈判，并且在达成谅解时签署书面协议。

指示工会采取平权措施的例子。 可以要求从事了不公平劳工行为的工会采取平权措施的例子包括命令：

- 通知雇主和雇员，工会不反对恢复某些雇员的职位，或者某些申请工作者的工作，这些人受到歧视性的解职或者没有得到工作是由工会造成的。
- 退回非法收取的会费或者费用，外加利息。
- 在有要求的情况下，与某个雇主进行集体谈判，如果达成了协议，签署书面协议。

本委员会的命令通常包括指示雇主或者工会，或者双方，要求他们在雇主的工厂里或者工会办公室张贴出通知，告知雇员他们将停止不公平劳工行为，并且告知他们采取了什么平权措施来解决违反法律的问题。需要特别小心的是，这些通知应该能够让应该阅读这些通知的雇员很容易看懂。

某些案子的特别程序。 本法律要求就某些类型的案子展开特别程序。这些案子包括根据第 10 节(k)确定司法管辖纠纷，以及根据第 10 节(l)和(j)进行的禁令程序。

司法管辖纠纷程序。 每当有人指控有人从事了违反第 8 节(b)(4)(D)的不公平劳工行为，本委员会都必须听取和确认这个由不公平劳工行为引起的纠纷。第 8 节(b)(4)(D)禁止工会罢工或者诱使罢工来强迫雇主把某个工作分配给属于一个工会、一个行业或者一种手艺的雇员，而不分配给另一个雇员。司法管辖纠纷存在的条件就是必须存在工会之间或者雇员群体之间对某项工作真正的竞争。事实上，第 10 节(k)规定在发出第 8 节(b)(4)(D)指控通知的 10 天之内，各方有机会排解纠纷。在 10 天结束时，如果各方没有向本委员会提交满意的证据证明他们已经排解纠纷或者已经就排解纠纷的方法达成协议，委员会“有权并且理应”决定竞争中的哪一方有权得到这份工作。

*对某些指控的调查必须优先。*第 10 节(l)规定，当提出的指控是有关违反本法律某些部分，与抵制、设置纠察线和停工有关，接到指控的地区办公室必须先于所有其它的案子，优先进行这种指控的初步调查。与这种调查有关的优先处理的不公平劳工行为是那些在第 8 节(b)(4)(A)，(B)或者(C)，第 8 节(b)(7)的所有三个小段，第 8 节(e)定义的那些行为，能够适用的第 8 节(b)(4)(D)，要求赋予指控违反第 8 节(a)(3)的指控获得第二等优先的第 10 节(m)，禁止雇主通过歧视来鼓励或者不鼓励加入工会，以及禁止工会造成或者企图造成这种歧视的第 8 节(b)(2)。

*根据第 10 节(l)进行的禁令程序。*任何第一优先的案子的初步调查显示有足够的理由相信指控是真实的，应该发出指控信，第 10 节(l)要求委员会向美国地区法庭提出请求，要求发出禁令，等待本委员会的最后裁决。该条款授权法庭“根据自己合理合法的判断发出这种禁令或者临时限制令。”本条款的另一个条文规定，如果已经提出针对一个雇主的指控，说雇主违反了第 8 节(a)(2)，而且初步调查确定有足够的理由相信这个指控是真实的，则禁止根据违反第 8 节(b)(7)的指控而发出禁令（禁止在某些情况下设置组织纠察线或者承认纠察线）。

*在其它案子里可以争取获得禁令缓解。*第 10 节(j)允许在已经发出指控信的情况下，本委员会请求联邦地区法庭发出禁令暂时防止不公平劳工行为的出现，恢复现状，等待本委员会对案子的全面审理。这个条款并不要求寻求禁令缓解，但是使委员会在认为适当的时候可以这样做。

法庭强制执行委员会命令—美国上诉法庭。如果雇主或者工会没有服从委员会命令，第 10 节(e)授权委员会请求美国上诉法庭发出法庭命令，强制执行委员会的命令，制止委员会认定是非法的行为。第 10 节(l)规定，任何人受到委员会最后命令的影响，而该命令规定完全或者部分赋予或者拒绝其争取的缓解，这个人可以要求任何适当的巡回

上诉法庭对这种命令进行审查。上诉法庭在听取有关委员会命令的请求以后，可以强制执行命令，建议委员会重新考虑，修改命令，或者干脆将命令搁置起来。如果上诉法庭作出强制执行委员会命令的裁决，如果不服从裁决，可以因为蔑视法庭罪而受到罚款或者判刑的惩罚。

*美国最高法院审查。*对有些案子，可以请求美国最高法院审议巡回上诉法庭的决定，特别是在同一个重要问题上不同法庭的观点之间出现矛盾的时候更是如此。

结论

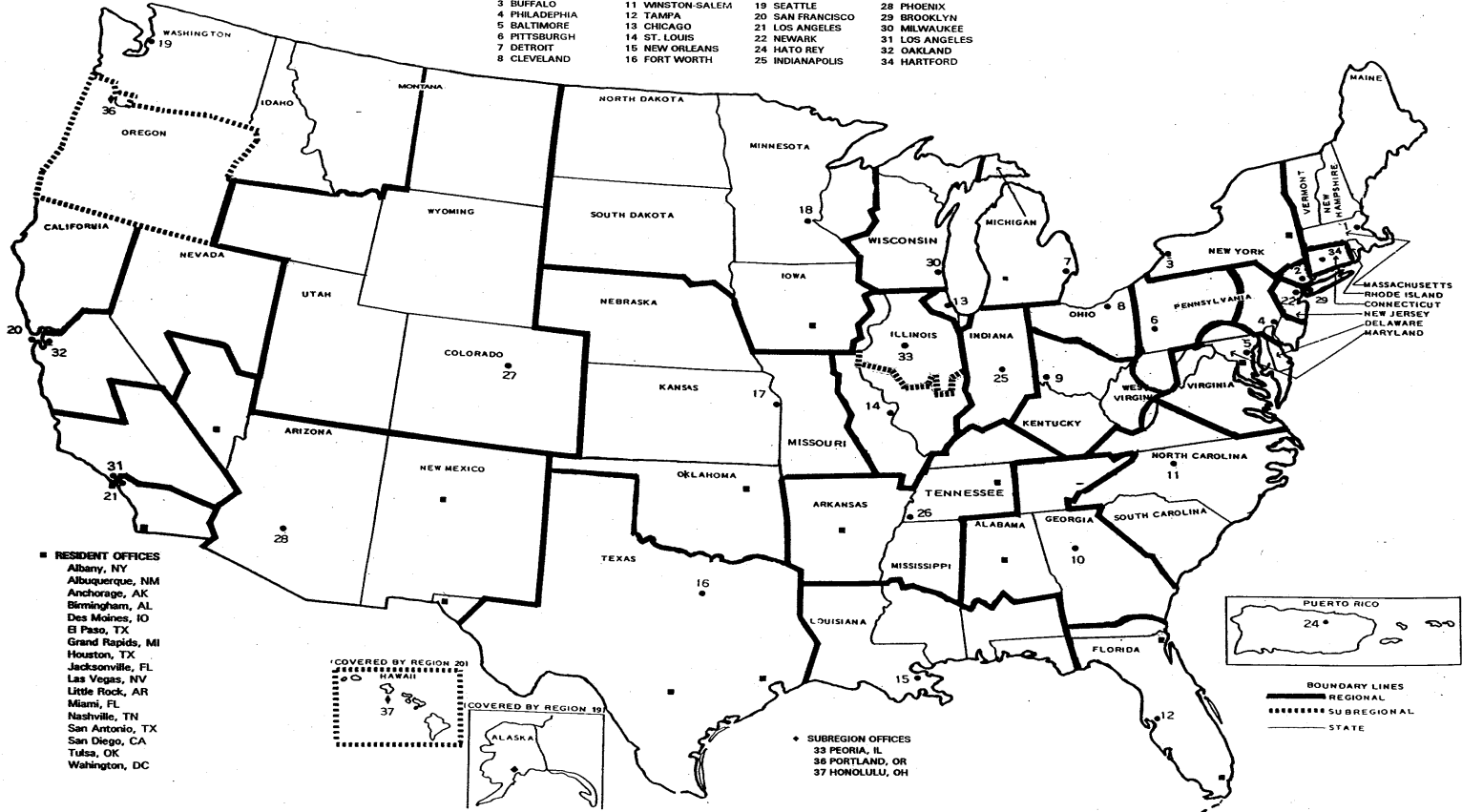
这份材料里整个覆盖了本法律。但是介绍很简单，因为这是必要的。我们没有试图要详细说明法律，或者向您提供一本劳工法方面的教科书。我们是争取这样解释本法律，使之更容易了解本法律的基本条款有哪些，与您有什么关系。如果本材料有助于您认识到和了解您根据本法律所拥有的权利和义务，协助您确认如果发生问题，您是否需要专家协助，这份材料的目的是就达到了。不仅如此，本法律的目标也会因此得到进一步推进。

国家劳工关系法的目的是要避免或者减少工业罢工，保护公共健康、安全和利益。哪些涉入纠纷的各方或者可能涉入纠纷的各方最适合争取达到这个目标。在社区和地方上自愿消除分歧几乎是最迅速、最令人满意、最能够持久落实本法律目标的方法。

我们所有的地区办公室都在努力增进各方了解法律对他们的要求。长期经验告诉我们，一旦各方完全了解了他们的权利和义务，他们就会更有条件和能力自愿消除分歧。很少有人会在知道自己属于过失一方、而且可能败诉的情况下还愿意上法庭、参加听证、或者卷入其它可以避免的纠纷之中。谁都不想在公共记录上被记录为违法者（而且输了官司）。同样，如果知道自己即使在法庭上胜利了，通过正式程序也无法得到更好的结果，很少有人会拒绝接受合理的非正式解决分歧的做法。

在这些事务上无知的后果是经济上的浪费，因为正式的程序耗时耗资，还常常带来尖刻和对立，而且一般可以确切地说，没有赢家。我们的目的是争取大家广泛了解基本的法律，帮助有关各方避免这些后果，因此我们准备了这份材料，作为增加对国家劳工关系法了解的计划的一个部分。

- REGIONAL OFFICES
- | | | |
|-----------------|------------------|------------------|
| 1 BOSTON | 9 CINCINNATI | 17 KANSAS CITY |
| 2 NEW YORK CITY | 10 ATLANTA | 18 MINNEAPOLIS |
| 3 BUFFALO | 11 WINSTON-SALEM | 19 SEATTLE |
| 4 PHILADELPHIA | 12 TAMPA | 20 SAN FRANCISCO |
| 5 BALTIMORE | 13 CHICAGO | 21 LOS ANGELES |
| 6 PITTSBURGH | 14 ST. LOUIS | 22 NEWARK |
| 7 DETROIT | 15 NEW ORLEANS | 24 HATO REY |
| 8 CLEVELAND | 16 FORT WORTH | 25 INDIANAPOLIS |
| | | 26 MEMPHIS |
| | | 27 DENVER |
| | | 28 PHOENIX |
| | | 29 BROOKLYN |
| | | 30 MILWAUKEE |
| | | 31 LOS ANGELES |
| | | 32 OAKLAND |
| | | 34 HARTFORD |



国家劳工关系委员会地址和电话*

第 1 区

10 Causeway Street—6th Floor
Boston MA 02222-1072
(617) 565-6700

第 2 区

26 Federal Plaza—Room 3614
New York NY 10278-0104
(212) 264-0300

第 3 区

111 West Huron Street—Room 901
Buffalo NY 14202-2387
(716) 551-4931

第 4 区

615 Chestnut Street—7th Floor
Philadelphia PA 19106-4404
(215) 597-7601

第 5 区

The Appraisers Store Building
103 South Gay Street—8th Floor
Baltimore MD 21202-4026
(410) 962-2822

第 6 区

1000 Liberty Avenue—Room 1501
Pittsburgh PA 15222-4173
(412) 395-4400

第 7 区

477 Michigan Avenue—Room 300
Detroit MI 48226-2569
(313) 226-3200

第 8 区

1240 East 9th Street—Room 1695
Cleveland OH 44199-2086
(216) 522-3716

第 9 区

550 Main Street—Room 3003
Cincinnati OH 45202-3271
(513) 684-3686

第 10 区

Harris Tower—Suite 1000
233 Peachtree St., NE
Atlanta GA 30303-1531
(404) 331-2896

第 11 区

Republic Square, Suite 200
4035 University Parkway
Winston-Salem NC 27106-3325
(910) 631-5201

第 12 区

South Trust Plaza—Suite 530
201 East Kennedy Boulevard
Tampa, FL 336025824
(813) 228-2641

第 13 区

200 West Adams Street—Suite 800
Chicago IL 60606-5208
(312) 353-7570

第 14 区

1222 Spruce Street, Room 8.302
St. Louis MO 63103-2829
(314) 539-7770

第 15 区

1515 Poydras Street—Room 610
New Orleans LA 70112-3723
(504) 589-6361

第 16 区

819 Taylor Street—Room 8A24
Fort Worth TX 76102-6178
(817) 978-2921

第 17 区

8600 Farley Street—Suite 100
Overland Park KS 66212-4677
(913) 967-3000

第 18 区

330 Second Avenue South
Minneapolis MN 55401-2221
(612) 348-1757

第 19 区

915 2nd Avenue—Room 2948
Seattle WA 98174-1078
(206) 220-6300

第 36 分区办公室—第 19 区

601 SW 2nd Avenue—Suite 1910
Portland OR 97204-3170
(503) 326-3085

第 20 区

901 Market Street—Room 400
San Francisco CA 94103-1735
(415) 356-5130

第 37 分区办公室—第 20 区

300 Ala Moana Boulevard—Room 7-245
Honolulu HI 96850-4980
(808) 541-2814

第 21 区

888 Figueroa Street—9th Floor
Los Angeles CA 90011-5449
(213) 894-5200

第 22 区

20 Washington Place—5th Floor
Newark, NJ 07102-3110

第 24 区

La Torre de Plaza, Suite 1002
525 F. D. Roosevelt Avenue
San Juan PR 00918-1002
(787) 766-5347

第 25 区

575 N. Pennsylvania Street—Room 238
Indianapolis IN 46204-1577
(317) 226-7381

第 26 区

1407 Union Avenue—Room 800
Memphis TN 38104-3627
(901) 544-0018

第 27 区

600 17th Street—7th Floor, North Tower
Denver CO 80202-5433
(303) 844-3551

第 28 区

234 North Central Avenue—Suite 440
Phoenix AZ 85004-2212
(602) 379-3361

第 29 区

One Metro Tech Center (North)
Jay Street and Myrtle Avenue—10th Floor
Brooklyn NY 11201-4201
(718) 330-7713

第 30 区

310 West Wisconsin Avenue—Suite 700
Milwaukee WI 53203-2211
(414) 297-3861

第 31 区

11150 West Olympic Blvd.—Suite 700
Los Angeles CA 90064-1824
(310) 235-7352

第 32 区

1301 Clay Street—Room 300N
Oakland CA 94612-5211
(510) 637-3300

第 33 区

300 Hamilton Boulevard—Suite 200
Peoria IL 61602-1246
(309) 671-7080

第 34 区

280 Trumbull St.—21st Floor
Hartford CT 06103-3503
(860) 240-3522

要知道各个分区办公室的地址和电话，请查阅您当地的电话簿或者我们的网站 www.nlrb.gov。