



Prawa pracownika

Zgodnie z National Labor Relations Act [krajową ustawą o stosunkach pracy]

Krajowa ustawa o stosunkach pracy (NLRA) gwarantuje pracownikom prawo do organizowania się oraz do zbiorowych negocjacji ze swoimi pracodawcami, a także do uczestnictwa lub do odmowy uczestnictwa w innych działaniach zbiorowych chronionych prawem. Pracownicy objęci prawem NLRA* podlegają ochronie, która zapewnia im bezpieczeństwo prawne w przypadku niewłaściwego postępowania pracodawców i związków zawodowych. Niniejsza informacja przedstawia w sposób ogólny prawa pracowników, a także obowiązków pracodawców i związków zawodowych, zgodnie z NLRA. Wszelkie pytania dotyczące konkretnych praw, które mogą odnosić się do Państwa stanowiska pracy, należy kierować do National Labor Relations Board [Krajowa Rada ds. Stosunków Pracy] (NLRB), która – jako agencja federalna – bada i rozstrzyga wszelkie skargi zgodnie z NLRA.

Zgodnie z NLRA, pracownik ma prawo do:

- założenia związku w celu przeprowadzenia z pracodawcą negocjacji na temat zarobków, godzin pracy oraz innych warunków zatrudnienia,
- utworzenia, przyłączenia się lub udzielania pomocy związkowi,
- prowadzenia zbiorowych negocjacji z pracodawcą w sprawie umowy (za pośrednictwem wybranych przez pracowników przedstawicieli) mających na celu określenie wysokości zarobków, świadczeń, liczby godzin pracy oraz innych warunków pracy,
- omówienia ze współpracownikami lub związkiem zagadnień dotyczących zarobków, świadczeń oraz innych warunków zatrudnienia lub warunków założenia związku,
- podjęcia działań z jednym lub większą liczbą współpracowników w celu polepszenia warunków pracy poprzez m.in. składanie skarg w sprawie warunków pracy bezpośrednio do pracodawcy lub agencji rządowej, a także poprzez poszukiwanie wsparcia i pomocy ze strony związku,
- strajkowania oraz pikietowania, w zależności od celu lub środków podjętych podczas strajku bądź pikiety,
- podejmowania decyzji w sprawie uczestnictwa w którymkolwiek z wyżej wymienionych działań, w tym w sprawie przystąpienia lub wystąpienia ze związku.

Zgodnie z NLRA, za nielegalne uznaje się następujące działania pracodawcy:

- wzbranianie rozmów na temat lub zwracania się o pomoc lub wsparcie w imieniu związku poza czasem pracy, na przykład przed i po pracy oraz podczas przerw, a także zakaz rozprowadzania literatury związkowej poza czasem i miejscem pracy, na przykład na parkingach lub w pokojach socjalnych,
- zasięgania informacji na temat popierania związku lub na temat działalności związku w sposób zniechęcający do podejmowania takich działań na rzecz związku,
- zwolnienia z pracy, zdegradowania lub przeniesienia, zmniejszenia liczby godzin pracy lub wprowadzenia zmian w harmonogramie pracy i planie zmian roboczych, lub przeprowadzenia wszelkich działań mających negatywne skutki dla pracownika wynikających z faktu, iż pracownik popiera lub wstępuje do związku, podejmuje zbiorowe działania mające na celu wzajemną pomoc i ochronę, lub ze względu na to, że pracownik postanowił nie brać udziału w którymkolwiek z tych działań,
- zagrażania zamknięciem zakładu pracy, jeśli pracownicy będą reprezentowani przez związek,
- obiecywania lub przyznania awansu, podwyżki wynagrodzenia lub innych świadczeń w celu zniechęcenia lub zachęcenia do udzielenia poparcia związkowi,
- zakazywania noszenia czapek, znaczków, koszulek i broszek związkowych w miejscu pracy, za wyjątkiem szczególnych okoliczności,

- szpiegowania lub nagrywania pokojowych działań i spotkań związkowych, lub pozorowania tych czynności.

Zgodnie z NLRA, za nielegalne uznaje się, aby związek lub związek reprezentujący pracowników w negocjacjach z pracodawcą:

- groził lub wywierał nacisk na pracowników w celu uzyskania poparcia dla związku,
- odmówił rozpatrzenia złożonej przez pracownika skargi z powodu krytyki na temat związku lub jego członków,
- stosował lub podtrzymywał dyskryminujące zachowania lub standardy postępowania w procesie rekrutacji i pośrednictwie pracy w agencjach zatrudnienia,
- powodował lub próbował powodować dyskryminowanie pracownika przez pracodawcę z powodu działań związanych ze związkiem,
- podejmował niesprzyjające działania przeciw pracownikowi z powodu nieprzystąpienia lub braku poparcia dla związku.

Jeśli Państwo i Państwa współpracownicy zdecydują się na wybór związku jako swojego reprezentanta podczas zbiorowych negocjacji, Państwa pracodawca i związek mają obowiązek negocjować w dobrej wierze, uczciwie próbując osiągnąć pisemną wiążącą umowę ustalającą warunki zatrudnienia. Od związku wymaga się, aby uczciwie Państwa reprezentował w negocjacjach oraz w późniejszym egzekwowaniu warunków umowy.

Nielegalne postępowanie nie będzie tolerowane. Jeśli uważają Państwo, że Państwa prawa lub prawa innych zostały pogwałcone, aby je chronić, powinni Państwo skontaktować się niezwłocznie z NLRB (w okresie do 6 miesięcy od daty zaistnienia bezprawnego incydentu). Mogą Państwo zasięgnąć opinii na temat możliwych wykroczeń bez konieczności informowania o tym Państwa pracodawcy lub kogokolwiek innego. Zarzuty mogą być złożone przez każdą osobę i nie muszą być składane bezpośrednio przez pracownika, którego dotknęły skutki wykroczenia. NLRB może nakazać pracodawcy ponowne zatrudnienie pracownika, którego zwolnienie było niezgodne z prawem, oraz zapłcenie pracownikowi utracone przez to wynagrodzenie i świadczenia. Może także nakazać pracodawcy lub związkowi zaprzestania łamania prawa. Pracownicy powinni zwracać się o pomoc do najbliższego regionalnego biura NLRB, adresy których można odnaleźć na stronie internetowej: <http://www.nlrb.gov>.

Można również skontaktować się z NLRB telefonicznie, dzwoniąc na bezpłatny numer: **1-866-667-NLRB (6572)** lub na telefon tekstowy (TTY): **1-866-315-NLRB (1-866-315-6572)** dla niedosłyszących. for hearing impaired.

If you do not speak or understand English well, you may obtain a translation of this notice from the NLRB's Web site or by calling the toll-free numbers listed above.

*Krajowa Ustawa o Stosunkach Pracy obejmuje większość pracodawców sektora prywatnego. Wyłączeni z zakresu objętego Ustawą są pracownicy sektora publicznego, pracownicy zatrudnieni w sektorze rolniczym i pomoc domowa, a także niezależni zleceniobiorcy, pracownicy zatrudnieni przez rodzica lub współmałżonka, pracownicy przewoźników powietrznych oraz kolejowych objętych ustawą Railway Labor Act [Ustawa o Kolejowych Związkach Zawodowych] oraz nadzorcy (choć nadzorcy dyskryminowani z powodu odmowy złamania zasad NLRA mogą zostać nią objęci).

Niniejszy dokument to oficjalna informacja rządowa. Zabrania się wprowadzania zmian do jej treści.