



# Quyền của người lao động

## Theo đạo luật quốc gia về quan hệ lao động

Đạo luật Quan hệ Lao động Quốc gia (NLRA) đảm bảo quyền của người lao động được tổ chức và thương lượng tập thể với doanh nghiệp của họ, và tham gia vào hoạt động tập thể được bảo vệ khác hoặc cố gắng không tham gia vào bất kỳ hoạt động nào nói trên. Những người lao động nằm trong diện quy định của NLRA\* được bảo vệ tránh những kiểu hành vi sai trái nhất định của doanh nghiệp và công đoàn. Thông báo này cung cấp cho quý vị thông tin chung về các quyền của quý vị và các nghĩa vụ của doanh nghiệp và công đoàn theo NLRA. Hãy liên lạc với Ủy ban Quan hệ Lao động Quốc gia, cơ quan Liên bang phụ trách điều tra và giải quyết các khiếu nại theo NLRA, sử dụng thông tin liên lạc được cung cấp dưới đây, nếu quý vị có bất kỳ câu hỏi nào về các quyền cụ thể có thể được áp dụng tại nơi làm việc cụ thể của mình.

### Theo NLRA, quý vị có quyền:

- Tổ chức công đoàn để thương lượng với doanh nghiệp của mình về tiền lương, giờ làm, cũng như các điều khoản và điều kiện lao động khác.
- Thành lập, gia nhập hoặc hỗ trợ một công đoàn.
- Thương lượng tập thể thông qua các đại diện do người lao động tự chọn ra để soạn thảo hợp đồng với doanh nghiệp có quy định về tiền lương, phúc lợi, giờ làm và các điều kiện làm việc khác.
- Thảo luận về tiền lương và các phúc lợi của quý vị cũng như các điều khoản và điều kiện lao động hoặc tổ chức công đoàn cùng với các đồng nghiệp của mình hoặc một công đoàn.
- Tham gia cùng với một hoặc nhiều đồng nghiệp để cải thiện các điều kiện làm việc của quý vị bằng nhiều cách như trực tiếp đưa ra khiếu nại liên quan đến công việc với doanh nghiệp hoặc với một cơ quan chính phủ, và tìm kiếm trợ giúp từ một công đoàn.
- Đình công và đứng chặn, tùy thuộc vào mục đích hoặc cách thức đình công hoặc đứng chặn.
- Lựa chọn không tham gia bất kỳ hoạt động nào trong số này, kể cả tham gia hoặc tiếp tục làm thành viên của một công đoàn.

### Theo NLRA, sẽ là phi pháp nếu doanh nghiệp của quý vị:

- Cấm quý vị bàn bạc về hoặc kêu gọi cho một công đoàn ngoài giờ làm việc, như trước hoặc sau giờ làm việc hoặc trong thời gian giải lao; hoặc cấm quý vị phân phát tài liệu của công đoàn ngoài giờ làm việc, ở những khu vực không làm việc, chẳng hạn như bãi đậu xe hoặc phòng giải lao.

### Theo NLRA, sẽ là phi pháp nếu một công đoàn hoặc công đoàn đại diện cho quý vị thương lượng với doanh nghiệp để:

- Đe dọa hoặc ép buộc quý vị ủng hộ công đoàn.
- Từ chối giải quyết một khiếu nại vì quý vị đã chỉ trích các viên chức của công đoàn hoặc vì quý vị không phải là một thành viên của công đoàn.

- Chất vấn quý vị về việc ủng hộ hoặc tham gia các hoạt động của công đoàn theo cách ngăn cản quý vị tham gia những hoạt động đó.
- Sa thải, giáng chức, hoặc chuyển, hoặc giảm giờ làm hoặc thay đổi ca làm việc, hoặc hành động khác gây bất lợi đối với quý vị, hoặc đe dọa có bất kỳ hành động nào như vậy, vì quý vị gia nhập hoặc ủng hộ một công đoàn, hoặc vì quý vị tham gia một hoạt động tập thể để hỗ trợ và bảo vệ lẫn nhau, hoặc vì quý vị không tham gia bất cứ hoạt động nào như vậy.
- Đe dọa đóng cửa nơi làm việc nếu người lao động chọn một công đoàn đại diện cho họ.
- Hứa hẹn hoặc thăng chức, tăng lương hoặc những phúc lợi khác để ngăn cản hoặc khuyến khích ủng hộ công đoàn.
- Cấm quý vị đội mũ nón, khuy áo, áo thun và áo đính ghim của công đoàn tại nơi làm việc trừ các trường hợp đặc biệt.
- Do thám hoặc ghi hình các hoạt động và buổi hội họp hòa bình của công đoàn hoặc ra vẻ làm như vậy.

- Sử dụng hoặc duy trì các tiêu chuẩn hoặc thủ tục mang tính phân biệt đối xử trong giới thiệu việc làm từ một tổ chức giới thiệu việc làm.
- Yêu cầu hoặc nỗ lực yêu cầu doanh nghiệp phân biệt đối xử với quý vị vì hoạt động liên quan đến công đoàn của quý vị.
- Có hành động gây bất lợi đối với quý vị vì quý vị đã không tham gia hoặc không ủng hộ công đoàn.

**Nếu quý vị và đồng nghiệp chọn một công đoàn làm đại diện thương lượng tập thể, thì doanh nghiệp và công đoàn phải thương lượng bằng tất cả thiện ý với nỗ lực thực sự để đạt được một thỏa thuận bằng văn bản, ràng buộc có các điều khoản và điều kiện làm việc của quý vị. Công đoàn phải đại diện cho quý vị một cách công bằng trong quá trình thương lượng và thực hiện thỏa thuận đó.**

**Hành vi phi pháp sẽ không được phép.** Nếu quý vị tin rằng quyền của mình hoặc của những người khác đã bị vi phạm, thì quý vị nên liên lạc ngay với NLRB để được bảo vệ quyền lợi của mình, thông thường là trong vòng sáu tháng kể từ ngày xảy ra hoạt động trái pháp luật đó. Quý vị có thể thắc mắc về các trường hợp nghi ngờ vi phạm mà doanh nghiệp hoặc bất kỳ ai khác cũng không được thông báo về thắc mắc đó. Mọi người đều có thể nộp cáo buộc mà không nhất thiết phải là người lao động chịu ảnh hưởng trực tiếp từ sự vi phạm. NLRB có thể ra lệnh yêu cầu doanh nghiệp tuyển dụng lại một người lao động đã bị sa thải trái pháp luật và phải trả các khoản tiền lương và phúc lợi đã bị mất và có thể ra lệnh yêu cầu doanh nghiệp hoặc công đoàn chấm dứt việc vi phạm pháp luật. Người lao động nên tìm kiếm sự hỗ trợ từ văn phòng NLRB khu vực gần nhất, có thể tìm thấy trên trang Web của Cơ quan: <http://www.nlrb.gov>.

Quý vị cũng có thể liên lạc với NLRB bằng cách gọi số miễn phí: **1-866-667-NLRB (6572)** hoặc (TTY) **1-866-315-NLRB (1-866-315-6572)** dành cho người khiếm thính.

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.

---

\*Đạo luật Quan hệ Lao động Quốc gia chi phối hầu hết doanh nghiệp trong khu vực tư nhân. NLRA không quy định đối với người lao động trong khu vực công, công nhân nông nghiệp và gia đình, các nhà thầu độc lập, người lao động làm việc cho cha/mẹ hoặc vợ/chồng, người lao động của các hãng hàng không và đường sắt nằm trong phạm vi quy định của Đạo luật Lao động Đường sắt, và các giám sát viên (mặc dù các giám sát viên đã bị phân biệt đối xử vì từ chối vi phạm NLRA cũng có thể nằm trong phạm vi quy định của đạo luật này).

**Đây là Thông báo chính thức của Chính phủ và không ai được phép hủy hoại.**