

## LUẬT PHÁP LÀ BIỆN PHÁP BẢO VỆ QUÝ VỊ

“Phần 8 (a) Hãng sở sẽ vi phạm quy định về lao động công bằng nếu -- (1) can thiệp, hạn chế hoặc ép buộc người lao động vận dụng các quyền được đảm bảo trong Phần 7: (2) bằng việc phân biệt đối xử trong việc tuyển dụng hoặc sử dụng việc làm để khuyến khích hoặc phân đối việc tham gia vào bất kỳ tổ chức lao động nào....”

### ĐIỀU NÀY CÓ NGHĨA LÀ GÌ?

- Điều này có nghĩa là nhân viên có QUYỀN TỰ DO LỰA CHỌN quyết định liệu họ có muốn vận dụng quyền tổ chức của mình hay không. Nếu hãng sở thực hiện bất kỳ hành động nào để can thiệp vào quyền tự do lựa chọn này, thì đó đều là hành vi phạm pháp.
- Hãng sở không được hỏi nhân viên, hay tìm hiểu về việc nhân viên cảm thấy như thế nào, ai đã ký thẻ, nhân viên nào đang thúc ép công đoàn, ai đã tham dự các cuộc họp, những việc đã diễn ra tại các cuộc họp, v.v. Đó không phải là việc của hãng sở.
- Điều này có nghĩa là hãng sở không được đưa ra bất kỳ hứa hẹn nào về việc tăng lương, thăng chức hoặc các quyền lợi khác có thể tạo ảnh hưởng đến nhân viên trong việc vận dụng các quyền của họ.
- Điều này có nghĩa là hãng sở không được tước bỏ hoặc đe dọa tước bỏ bất kỳ quyền lợi nào mà quý vị thực sự có do hoạt động tham gia công đoàn của quý vị.
- Điều này có nghĩa là hãng sở sẽ vi phạm pháp luật nếu phạt nhân viên vì hoạt động hoặc sự tin tưởng vào công đoàn của họ. Điều này bao gồm những việc như cắt giảm giờ làm thêm, chuyển sang một công việc ít được mong muốn hơn, đình chỉ hoặc sa thải. (Nếu hãng sở thực hiện bất kỳ hành động nào trong số những hành động trên và có bằng chứng cho thấy hành động đó được thực hiện vì hoạt động công đoàn, thì hãng sở phải cho phép nhân viên quay lại vị trí làm việc cũ của họ mà không bị mất thâm niên và trả cho họ tất cả số tiền lương bị mất).

## HÃY NHỚ: QUÝ VỊ CÓ QUYỀN & ĐƯỢC BẢO VỆ THEO ĐẠO LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA!

Bất kỳ hành động nào được liệt kê trong thư mục này đều cấu thành hành vi vi phạm. Nếu hãng sở của quý vị thực hiện bất kỳ hành động nào trong số này, hãy ghi chú lại hành động đó, bao gồm cả tên của những người có liên quan, thời gian, địa điểm, v.v.

**Và Báo Cáo Những Sự Cố Đó Cho  
Công Đoàn Của Quý Vị.**

## ỦNG HỘ & BỎ PHIẾU CHO INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF ELECTRICAL WORKERS



IBEW LOCAL 391

# 35

## Những Việc Hãng Sở của Quý Vị không thể làm

**Việc hãng sở, người giám sát hoặc quản đốc của quý vị can thiệp, hạn chế hoặc ép buộc những nhân viên đang tìm cách tổ chức hoặc tham gia công đoàn là hành vi bất hợp pháp.**

# QUÝ VỊ CÓ BIẾT ... HÃNG SỞ KHÔNG ĐƯỢC

1. Thực hiện giám sát công khai hoặc bí mật các hoạt động tổ chức công đoàn của nhân viên hoặc tạo cảm giác rằng nhân viên đang bị giám sát (chẳng hạn như cử người giám sát theo dõi các cuộc họp công đoàn, theo dõi hội trường công đoàn, khuyến khích các nhân viên khác tham gia giám sát);
2. Nói với nhân viên rằng công ty sẽ sa thải hoặc trừng phạt họ nếu họ tham gia vào hoạt động công đoàn;
3. Đuổi việc, sa thải, kỷ luật nhân viên vì hoạt động công đoàn;
4. Tăng lương cho nhân viên, cung cấp các ưu đãi hoặc quyền lợi đặc biệt để ngăn cản công đoàn;
5. Ngăn cản nhân viên là người đại diện của công đoàn kêu gọi các nhân viên khác trở thành thành viên công đoàn trong hoặc ngoài phạm vi của công ty ngoài giờ làm việc;
6. Hỏi nhân viên về các vấn đề, cuộc họp của công đoàn, v.v. (Một số nhân viên có thể thảo luận những vấn đề như vậy theo cách riêng của họ. Việc lắng nghe không vi phạm quy định về lao động công bằng, nhưng việc đặt câu hỏi để có thêm thông tin là hành vi phạm pháp);
7. Hỏi nhân viên họ nghĩ gì về công đoàn hoặc người đại diện của công đoàn;
8. Hỏi nhân viên họ định bỏ phiếu như thế nào;
9. Đe dọa trả thù nhân viên vì đã tham gia các hoạt động công đoàn. Ví dụ: đe dọa chuyển nhà máy hoặc đóng cửa doanh nghiệp, cắt giảm hoạt động hoặc cắt giảm quyền lợi của nhân viên;
10. Hứa hẹn cung cấp quyền lợi cho nhân viên nếu họ từ chối tham gia công đoàn;
11. Thành lập "công đoàn của công ty", chi phối hoặc hỗ trợ tài chính hay hỗ trợ khác cho công đoàn;
12. Thông báo rằng công ty sẽ không thương lượng với công đoàn;
13. Đe dọa đóng cửa, thực hiện đóng cửa hoặc chuyển doanh nghiệp để tránh giải quyết vấn đề với công đoàn;
14. Hỏi nhân viên liệu họ có tham gia công đoàn hay không, hoặc đã ký thẻ hay đơn kiến nghị cho việc đại diện của công đoàn hay chưa;
15. Hỏi ứng viên trong buổi phỏng vấn tuyển dụng về mối quan hệ của họ với một tổ chức lao động hoặc cảm nhận của họ về các công đoàn;
16. Đưa ra các tuyên bố phản đối hoặc hành động theo cách thể hiện sự ưu tiên đối với nhân viên không tham gia công đoàn;
17. Phân biệt giữa nhân viên tham gia công đoàn và nhân viên không tham gia công đoàn khi giao công việc ngoài giờ hoặc công việc mong muốn;
18. Cố ý lập nhóm các nhân viên không tham gia công đoàn và tách họ khỏi những người ủng hộ công đoàn;
19. Thuyên chuyển nhân viên vì tham gia hoặc hoạt động công đoàn;
20. Chọn nhân viên để sa thải nhằm làm giảm sức mạnh của công đoàn hoặc phản đối nhân viên tham gia vào công đoàn;
21. Phân biệt đối xử với người của công đoàn khi xử lý kỷ luật nhân viên;
22. Theo tính chất của nhiệm vụ công việc, tạo điều kiện để sa thải nhân viên vì hoạt động công đoàn của người đó;
23. Không cung cấp quyền lợi hoặc tăng lương theo lịch trình vì hoạt động công đoàn;
24. Đi ngược lại với chính sách của công ty vì mục đích loại bỏ một người ủng hộ công đoàn;
25. Thực hiện hành động ảnh hưởng xấu đến công việc hoặc lương của nhân viên do hoạt động công đoàn;
26. Đe dọa nhân viên hoặc ép buộc họ nhằm gây ảnh hưởng đến việc bỏ phiếu của họ;
27. Đe dọa thành viên công đoàn hoặc người ủng hộ công đoàn thông qua bên thứ ba;
28. Hứa thưởng cho nhân viên nếu doanh nghiệp không có công đoàn;
29. Thông báo cho nhân viên biết việc làm thêm giờ và trả phí bảo hiểm sẽ bị ngừng nếu doanh nghiệp có công đoàn;
30. Nói rằng việc có công đoàn sẽ buộc công ty phải sa thải nhân viên;
31. Nói rằng việc tham gia công đoàn sẽ làm mất đi các quyền lợi về kỳ nghỉ hoặc các quyền lợi và đặc quyền khác hiện có;
32. Hứa thăng chức, tăng lương hoặc cung cấp các quyền lợi khác cho nhân viên nếu họ ra khỏi công đoàn hoặc từ chối tham gia công đoàn;
33. Đưa ra kiến nghị hoặc thông báo chống lại công đoàn. Khuyến khích hoặc tham gia vào công tác chống lại công đoàn nếu có nhân viên khởi xướng;
34. Thúc giục nhân viên cố gắng lôi kéo những người khác chống lại công đoàn hoặc tránh xa công đoàn;
35. Đến thăm nhà của nhân viên để thúc giục họ không còn tham gia công đoàn.

**Bất kỳ hành vi nào được liệt kê ở trên đều có thể cấu thành hành vi vi phạm Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia sửa đổi.**