

法律是您保护自己的武器

“第 8(a) 节规定，雇主如发生以下行为，均属不公平劳动行为：(1) 干涉、限制或迫使员工行使第 7 节中所保障的权利；(2) 在雇用或聘用期方面进行歧视，以鼓励或阻碍加入任何劳工组织...”

这意味着什么？

- 这意味着员工应该可以自由选择其是否想要行使组织权利的决定。雇主干涉这种自由选择的行为均属违法。
- 雇主不应该询问员工，甚至不应该了解员工的看法、谁签署了工会卡、哪些员工在推动工会、谁参加了会议、会议上发生了什么等等。这不关他们的事。
- 这意味着雇主不应该为了影响员工行使其权利而做出任何加薪、升职或提供其他福利的承诺。
- 这意味着雇主不能取消或威胁取消您已经因为工会活动而享有的任何福利。
- 意思就是，雇主因员工的工会活动或信仰而以任何方式惩罚员工均属违法。这包括减少加班费、转岗到不理想的岗位、停职或解雇。(如果雇主做了上述任何一件事，并且证明该行为的起因是工会活动，他们必须在不影响工龄的情况下让员工恢复到原来的岗位，并支付他/她损失的所有工资。)

记住： 您拥有《国家劳动关系法》 规定的权利和保护权益！

本传单中列出的任何行为均构成违法。如果您的雇主做了以上任何一件事，把它记录下来，包括相关人员的姓名、时间、地点等。

并将该等事件报告给
您的工会。

为国际电气工
人兄弟会提供
支持并投票



SEIU 30
LOCAL 391

35 件您的雇主 不能做的事

雇主、主管或领班干涉、限制或迫使员工组织或加入工会的行为属违法。

您是否知道.....雇主不能

1. 公开或秘密监视员工的工会组织活动，或制造员工被监视的假象（如派主管监视工会会议、监视工会大厅、鼓励其他员工参与监视）；
2. 告诉员工，如果他们参与工会活动，公司将会解雇或惩罚他们；
3. 对参加工会活动的员工进行解雇、开除、纪律处分；
4. 给员工加薪、特殊让步或福利以阻止其加入工会；
5. 阻止担任工会代表的员工在非工作时间内在公司场所内部或外部招揽员工加入工会；
6. 询问员工有关工会事宜、会议等方面的信息（有些员工可能会自愿讨论这些事宜。倾听并不属于不公平劳动行为，但为了获得额外的信息而提出问题属违法）；
7. 询问员工对工会或工会代表的看法；
8. 询问员工他们打算如何投票；
9. 威胁对参加工会活动的员工进行报复。例如，威胁搬迁工厂或关闭业务，削减运营或减少员工福利；
10. 向拒绝加入工会的员工承诺福利；
11. 成立“公司工会”、主导工会，或向工会提供财政支持或其他援助；
12. 宣布公司不会与工会谈判；
13. 威胁关闭、实际关闭或转移业务以避免与工会打交道；
14. 询问员工是否属于工会，或是否签署了工会代表卡或请愿书；
15. 在招聘面试中，问求职者是否属于某个劳工组织，或者他/她对工会的看法；
16. 发表反工会言论或采取偏袒非工会员工的行为；
17. 在分配加班工作或理想工作时，区别对待工会员工和非工会员工；
18. 故意将非工会员工与支持工会的员工区分分组；
19. 根据工会隶属关系或活动调动工人岗位；
20. 选择性地解雇员工，以削弱工会的力量或阻止员工加入工会；
21. 对员工进行纪律处分时歧视工会成员；
22. 根据工作分配的性质，为因工会活动而解雇员工创造条件；
23. 因工会活动而未能给予预定的福利或加薪；
24. 为解雇工会支持者而背离公司政策；
25. 因工会活动而采取对员工工作或薪酬产生不利影响的行动；
26. 威胁或胁迫工人以企图影响他们的投票；
27. 通过第三方威胁工会成员或工会支持者；
28. 向未加入工会的员工承诺奖励；
29. 告诉员工如果公司成立工会，将停止加班费和保费支付；
30. 宣称工会化将迫使公司裁员；
31. 宣称工会化将终结休假，或其他目前有效的福利和特权；
32. 向员工承诺，如果其脱离工会或不加入工会就会升职、加薪或获得其他福利；
33. 发起反对工会的请愿或通告。如由员工发起，则鼓励或参与请愿或通告的散布。
34. 督促员工诱导他人反对工会或不参与工会；
35. 到员工家访问，敦促他们拒绝工会。

以上所列的任何行为均可能构成违反修订后的《国家劳动关系法》。