

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

# ĐẠO LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

Còn gọi là NLRA hay Đạo Luật; 29 U.S.C. §§ 151–169

[Tiêu đề 29, Chương 7, Tiểu chương II, Bộ Luật Hoa Kỳ]

### THỰC TIỄN VÀ CHÍNH SÁCH

**Mục 1. [§ 151.]** Việc một số doanh nghiệp từ chối quyền tham gia nghiệp đoàn của nhân viên và một số doanh nghiệp từ chối thủ tục thương lượng tập thể đã dẫn đến các cuộc đình công và một số hình thức phản đối hoặc bất bình khác trong các nhà máy với chủ đích hoặc trực tiếp làm suy giảm hoặc cản trở hoạt động thương mại do (a) giảm hiệu suất, sự an toàn hoặc sự vận hành của các phương tiện thương mại; (b) xảy ra trong quá trình thương mại; (c) tác động, hạn chế hoặc cản trở trực tiếp đến sự lưu thông của nguyên vật liệu thô hoặc sản phẩm đã gia công, chế tạo trong các kênh thương mại, hoặc giá cả của nguyên vật liệu hoặc sản phẩm trong thương mại; hoặc (d) làm giảm số lượng việc làm và tiền lương ở mức độ gây hại hoặc cản trở trực tiếp đến sự lưu thông của sản phẩm hàng hóa trong các kênh thương mại.

Sự bất công về quyền thương lượng tập thể giữa nhân viên không được toàn quyền tự do tham gia nghiệp đoàn hoặc tự do thực chất trong hợp đồng lao động với các doanh nghiệp đã tham gia hiệp hội công ty hoặc hình thức hiệp hội nghề nghiệp khác làm suy giảm và ảnh hưởng thực chất đến lưu thông thương mại và có khả năng làm trầm trọng thêm nguy cơ tái suy thoái do sự sụt giảm mức tiền công và sức mua của người hưởng lương trong ngành và phá vỡ sự ổn định của mức lương và điều kiện làm việc cạnh tranh trong và giữa các ngành nghề.

Thực tiễn cho thấy việc pháp luật bảo vệ quyền tham gia nghiệp đoàn và thương lượng tập thể của nhân viên sẽ bảo vệ nền kinh tế khỏi bị tổn hại, suy giảm hoặc đình trệ, và thúc đẩy lưu thông thương mại bằng cách loại bỏ một số nguyên nhân căn bản của tình trạng bất bình và phản đối trong ngành, khuyến khích hình thành các biện pháp căn bản để hòa giải các tranh chấp giữa doanh nghiệp và nhân viên phát sinh do những chênh lệch như lương, giờ làm hoặc các điều kiện làm việc khác, và tái lập lại sự bình đẳng về quyền thương lượng tập thể giữa doanh nghiệp và nhân viên.

Thực tiễn cũng cho thấy một số biện pháp nhất định của một số nghiệp đoàn, viên chức và đoàn viên có chủ đích hoặc trực tiếp cản trở hoặc làm suy giảm hoạt động thương mại bằng cách gián đoạn sự lưu thông tự do của sản phẩm hàng hóa qua việc đình công và các hình thức phản đối hoặc bằng các hoạt động có tổ chức khác làm suy giảm lợi ích của xã hội có được từ lưu thông thương mại tự do. Việc loại bỏ các biện pháp như vậy là một điều kiện cần thiết để đảm bảo các quyền nói trên.

Nay Chính Phủ Hoa Kỳ ban hành chính sách này để loại bỏ nguyên nhân của

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

các trở ngại căn bản lưu thông thương mại tự do, giảm thiểu và loại bỏ các trở ngại này khi đã xảy ra bằng cách khuyến khích các biện pháp và quy trình thương lượng tập thể và bảo vệ quyền của người lao động được hoàn toàn tự do tham gia các hiệp hội, tự tổ chức nghiệp đoàn và ủy quyền cho người đại diện do mình chọn lựa, trong việc thương thảo các điều khoản và điều kiện lao động hoặc các hình thức hỗ trợ hoặc bảo vệ lẫn nhau khác.

### ĐỊNH NGHĨA

**Mục 2. [§ 152.]** Khi được sử dụng trong Đạo Luật [tiểu chương] này —

(1) “Người” bao gồm một hoặc nhiều cá nhân, nghiệp đoàn, liên minh, hiệp hội, công ty, đại diện pháp lý, người được ủy thác, người được ủy thác theo tiêu đề 11 của Bộ Luật Hoa Kỳ [theo tiêu đề 11], hoặc người nhận.

(2) “Doanh nghiệp” bao gồm bất kỳ người nào có vai trò là đại diện của doanh nghiệp, trực tiếp hoặc gián tiếp, không bao gồm Chính Phủ Hoa Kỳ hoặc bất kỳ công ty nào toàn quyền sở hữu bởi Chính Phủ, Cục Dự trữ Liên Bang hoặc các cơ quan của Tiểu Bang hoặc chính trị trực thuộc, bất kỳ người nào chịu sự điều chỉnh của Đạo Luật Lao Động Đường Sắt [45 U.S.C. § 151 và tiếp theo], theo quy định hiện hành, bất kỳ các nghiệp đoàn nào (không có vai trò là doanh nghiệp sử dụng lao động), hoặc bất kỳ người nào có vai trò là viên chức hoặc đại diện của các nghiệp đoàn này.

[Pub. [Công pháp 93–360, § 1(a), 26/06/1974, 88 Stat. 395, đã xóa cụm từ “bất kỳ công ty hoặc hiệp hội nào hoạt động như một bệnh viện, nếu không có nguồn thu nhập thuần nào phục vụ lợi ích của bất kỳ cổ đông tư nhân hoặc cá nhân nào” khỏi định nghĩa “doanh nghiệp”].

(3) “Nhân viên” bao gồm bất kỳ người lao động nào, không chỉ là nhân viên của một doanh nghiệp cụ thể, trừ khi Đạo Luật [tiểu chương này] có quy định khác, và bao gồm bất kỳ cá nhân nào có việc làm bị ngừng do hậu quả, hoặc liên quan, bất kỳ tranh chấp lao động đang diễn ra nào hoặc vì bất kỳ biện pháp lao động bất công nào, và những người không nhận được bất kỳ việc làm bình thường nào công bằng và thiết thực, nhưng không bao gồm bất kỳ cá nhân nào được thuê làm nhân viên nông nghiệp hoặc giúp việc nhà tại nhà cho bất kỳ gia đình hoặc cá nhân nào, bất kỳ cá nhân nào được cha mẹ hoặc vợ chồng của mình thuê mướn, bất kỳ cá nhân nào đang là nhà thầu độc lập, bất kỳ cá nhân nào được thuê mướn làm người giám sát, bất kỳ cá nhân nào được doanh nghiệp tuyển dụng theo Đạo Luật Lao Động Đường Sắt [45 U.S.C. § 151 và tiếp theo], theo quy định hiện hành, hoặc bất kỳ người nào không phải là doanh nghiệp sử dụng lao động theo định nghĩa ở trên.

(4) “Người đại diện” bao gồm bất kỳ cá nhân hoặc nghiệp đoàn nào.

(5) “Nghiệp đoàn” nghĩa là bất kỳ tổ chức nào dưới bất kỳ hình thức nào, hoặc bất kỳ cơ quan, Ủy Ban hoặc ban đại diện lao động nào có sự tham gia của nhân viên và tồn tại nhằm mục đích, một phần hoặc toàn bộ, là thương thảo với doanh nghiệp sử dụng lao động đối với các mâu thuẫn và xung đột về lao động, lương, mức lương, số giờ làm hoặc các điều kiện làm việc.

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

(6) “Thương mại” nghĩa là các hoạt động kỹ nghệ, thương mại, giao thông, vận tải hoặc liên lạc giữa các Tiểu Bang, hoặc giữa Quận Columbia hoặc các Địa Hạt của Hoa Kỳ và bất kỳ Tiểu Bang hoặc Địa Hạt nào khác, giữa bất kỳ quốc gia nước ngoài nào với bất kỳ Tiểu Bang, Địa Hạt hoặc Quận Columbia, trong nội bộ Quận Columbia hoặc các Địa Hạt khác, hoặc giữa các địa điểm trong cùng một Tiểu Bang nhưng trung gian qua các Tiểu Bang, Địa Hạt, Quận Columbia hoặc các quốc gia nước ngoài khác.

(7) “Ảnh hưởng đến thương mại” có nghĩa trong thương mại, là việc làm suy giảm hoặc cản trở hoạt động thương mại hoặc lưu thông thương mại tự do, tạo ra hoặc có thể tạo ra các tranh chấp lao động làm suy giảm hoặc cản trở hoạt động thương mại hoặc sự lưu thông thương mại tự do.

(8) “Biện pháp lao động bất công” là bất kỳ biện pháp lao động bất công nào được nêu trong mục 8 [mục 158 của tiêu đề này].

(9) “Tranh chấp lao động” bao gồm bất kỳ tranh chấp nào liên quan đến điều khoản, thời hạn hoặc điều kiện việc làm hoặc đến nghiệp đoàn hoặc việc đại diện cho những người khác để thương thảo, ấn định, duy trì, sửa đổi hoặc trao đổi về thỏa thuận các điều khoản hoặc điều kiện làm việc, bất kể những người tranh chấp có vai trò tương đối là doanh nghiệp hoặc nhân viên.

(10) “Ủy ban Quan hệ Lao động Quốc gia” là Ủy ban Quan hệ Lao động Quốc gia theo mục 3 của Đạo Luật này [mục 153 của tiêu đề này].

(11) “Giám sát” nghĩa là bất kỳ cá nhân nào được giao quyền, đại diện cho quyền lợi của doanh nghiệp, để thuê mướn, chuyển chuyên, đình chỉ, sa thải, triệu hồi, thăng chức, bãi nhiệm, phân công, khen thưởng hoặc kỷ luật những nhân viên khác, hoặc chịu trách nhiệm lãnh đạo người khác, giải quyết các khiếu nại hoặc đề xuất giải quyết chủ động các khiếu nại, nếu việc thực hiện các quyền này, không phải là công việc bản chất là nghiệp vụ hoặc hành chính đơn thuần, mà phải có sự phán xét độc lập.

(12) “Nhân viên chuyên nghiệp” nghĩa là —

(a) bất kỳ nhân viên nào tham gia làm việc (i) chủ yếu là bằng trí óc và có tính chất khác với các công việc thuần túy hành chính, thủ công, máy móc hoặc thể chất; (ii) liên quan đến việc đưa ra các quyết định và phán xét thích hợp khi thực hiện công việc; (iii) có đặc trưng là sản phẩm đầu ra hoặc kết quả đạt được không thể chuẩn hóa ở một thời kỳ nhất định; (iv) đòi hỏi kiến thức chuyên sâu của một lĩnh vực khoa học hoặc phải được đào tạo chuyên môn với các khóa học được giảng dạy và nghiên cứu chuyên ngành dài hạn tại các học viện chuyên ngành hoặc trong bệnh viện, khác với các trường đào tạo phổ thông, trường dạy nghề, hoặc trường nghiệp vụ dành cho các công việc hành chính, thủ công, máy móc hoặc thể chất; hoặc

(b) bất kỳ nhân viên nào, (i) đã hoàn thành các khóa học được giảng dạy và nghiên cứu chuyên ngành như quy định ở điều (iv) đoạn (a), và (ii)

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

đang thực hiện các công việc liên quan dưới sự giám sát của một nhân viên chuyên nghiệp để hướng dẫn nhân viên này trở thành một nhân viên chuyên nghiệp theo quy định của đoạn (a).

(13) Khi xác định một người đang làm việc với vai trò là “đại diện” của một người khác để yêu cầu người khác đó chịu trách nhiệm cho hành động của người đại diện, thì việc các hành động cụ thể được thực hiện thực tế đã được ủy quyền hoặc kiểm tra theo đó hay chưa không phải là điều kiện kiểm soát.

(14) “Cơ sở y tế” bao gồm bất kỳ bệnh viện, viện điều dưỡng, tổ chức duy trì sức khỏe, y viện, nhà điều dưỡng, cơ sở y tế mở rộng, hoặc các cơ sở khác chuyên về chăm sóc người bệnh, người ốm yếu hoặc người già.

[Công pháp 93-360, § 1(b), 26/06/1974, 88 Stat. 395, bổ sung đoạn (14)].

### ỦY BAN QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

**Mục 3. [§ 153.] (a) [Thành lập, thành phần, bổ nhiệm và nhiệm kỳ; Chủ tịch; bãi nhiệm thành viên]** Ủy ban Quan hệ Lao động Quốc gia (sau đây gọi là “Ủy Ban”) được thành lập theo Đạo Luật [tiểu chương] này trước khi có sự sửa đổi Đạo Luật này theo Đạo Luật Quan hệ Quản lý Lao động, 1947 [29 U.S.C. § 141 và tiếp theo], vẫn là cơ quan của Chính Phủ Hoa Kỳ, ngoại trừ việc Ủy Ban này bao gồm 5 thành viên thay vì 3 thành viên, được Tổng thống bổ nhiệm theo sự đề xuất và chuẩn thuận của Thượng Viện. Hai thành viên bổ sung mới này, một người sẽ được bổ nhiệm với nhiệm kỳ 5 năm và người kia có nhiệm kỳ 2 năm. Những người kế nhiệm của hai người này và của những thành viên khác, sẽ được bổ nhiệm với nhiệm kỳ 5 năm cho mỗi người, ngoại trừ trường hợp người được chọn vào chỗ trống sẽ chỉ tại nhiệm cho đến hết nhiệm kỳ đó. Tổng thống sẽ chỉ định một thành viên vào chức vụ Chủ tịch Ủy Ban. Tổng thống có thể bãi nhiệm bất kỳ thành viên nào của Ủy Ban, theo thông báo và qua điều giải, vì thiếu trách nhiệm hoặc không trung thực trong công việc, mà không có lý do nào khác.

**(b) [Phân giao quyền hạn cho các thành viên và giám đốc khu vực, thẩm định và hủy bỏ công việc của giám đốc khu vực; biểu quyết; con dấu]** Ủy Ban được quyền phân giao quyền hạn cho bất kỳ nhóm nào gồm 3 thành viên trở lên bất kỳ hoặc toàn bộ quyền hạn của Ủy Ban. Ủy Ban cũng được quyền phân giao quyền hạn cho các giám đốc khu vực các quyền hạn theo mục 9 [mục 159 của tiêu đề này] để xác định đơn vị phù hợp cho mục đích thương lượng tập thể, điều tra và tổ chức các buổi điều giải, xác định nhu cầu cần có người đại diện, tổ chức bầu cử hoặc bỏ phiếu kín theo tiêu mục (c) hoặc (e) của mục 9 [mục 159 của tiêu đề này] và xác nhận kết quả, ngoại trừ việc trình đơn yêu cầu lên Ủy Ban bởi bất kỳ người nào liên quan, thì Ủy Ban có thể thẩm định bất kỳ công việc nào của giám đốc khu vực được giao quyền hạn theo đoạn này, nhưng việc thẩm định này không được coi là hủy bỏ bất kỳ công việc nào đã được thực hiện bởi giám đốc khu vực, trừ khi có lệnh đặc biệt từ Ủy Ban. Việc khuyết thành viên trong Ủy Ban không ảnh hưởng đến quyền của các thành viên khác trong việc thực hiện tất cả quyền hạn của Ủy Ban, và 3 thành viên của Ủy Ban, phải luôn thành lập một nhóm biểu quyết của Ủy Ban, ngoại trừ việc 2 thành viên được lập thành một nhóm biểu quyết cho bất kỳ nhóm nào được chỉ định

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

theo phần đầu ở đoạn này. Ủy Ban có con dấu chính thức có giá trị pháp lý.

**(c) [Báo cáo hàng năm lên Quốc Hội và Tổng thống]** Cuối mỗi năm tài chính, Ủy Ban phải đệ trình một báo cáo bằng văn bản lên Quốc Hội và Tổng Thống, tóm tắt các hoạt động và công việc quan trọng diễn ra trong năm tài chính đó.

**(d) [Tổng Tư vấn; bổ nhiệm và nhiệm kỳ; quyền hạn và nghĩa vụ; khuyết vị]** Ủy Ban sẽ có một Tổng Tư vấn được Tổng Thống bổ nhiệm với sự đề xuất và chuẩn thuận của Thượng Viện, với nhiệm kỳ 4 năm. Tổng Tư vấn của Ủy Ban sẽ giám sát chung đối với tất cả các luật sư do Ủy Ban tuyển dụng (ngoài các thẩm phán luật hành chính và trợ lý pháp lý của các thành viên Ủy Ban), các viên chức và nhân viên của các văn phòng khu vực. Tổng Tư vấn có quyền quyết định cuối cùng, đại diện cho Ủy Ban, trong việc điều tra các trách nhiệm và các khiếu nại theo mục 10 [mục 160 của tiêu đề này] và việc khởi tố các khiếu nại này trước Ủy Ban, có các nghĩa vụ khác mà Ủy Ban có thể giao cho hoặc theo quy định của pháp luật. Trong trường hợp khuyết vị trí Tổng Tư vấn trong văn phòng, thì Tổng Thống được quyền chỉ định một viên chức hoặc một nhân viên đảm nhiệm vai trò Tổng Tư vấn trong thời gian khuyết vị, nhưng người được chỉ định này không được tại nhiệm (1) quá 40 ngày khi Quốc Hội đang họp, trừ khi thủ tục đề cử người này cho khuyết vị đã được đệ trình lên Thượng Viện, hoặc (2) sau khi có việc dời kỳ họp của Thượng Viện mà thủ tục đề cử người này đã được trình lên.

[Chức danh “thẩm phán luật hành chính” đã được đưa vào trong 5 U.S.C. § 3105].

**Mục 4. [§ 154. Đủ điều kiện tái bổ nhiệm; viên chức và nhân viên; thanh toán chi phí]** (a) Mỗi thành viên và Tổng Tư vấn của Ủy Ban phải đủ điều kiện để được tái bổ nhiệm, và không được tham gia vào bất kỳ công việc, nghề nghiệp hoặc chỗ làm nào khác. Ủy Ban sẽ bổ nhiệm một thư ký điều hành, các luật sư, các kiểm soát viên, các giám đốc khu vực và nhân viên khác, cần thiết theo từng thời kỳ, để thực hiện tốt các nghĩa vụ của mình. Ủy Ban không được tuyển dụng bất kỳ luật sư nào cho mục đích xem xét các biên bản điều giải hoặc soạn thảo các văn bản trình bày quan điểm, ngoại trừ việc các luật sư được tuyển dụng để làm trợ lý pháp lý cho các thành viên của Ủy Ban có thể đại diện cho thành viên Ủy Ban để xem xét biên bản và soạn thảo các văn bản này. Chỉ các thành viên của Ủy Ban, hoặc trợ lý pháp lý của thành viên, mới được xem xét các báo cáo của thẩm phán luật hành chính trước hoặc sau khi công khai, và thẩm phán luật hành chính không được tham vấn hoặc tư vấn Ủy Ban đối với các ngoại lệ được thực hiện cho các phát hiện, phán xét hoặc đề xuất của mình. Ủy Ban có thể thiết lập hoặc sử dụng các cơ quan khu vực, địa phương hoặc các cơ quan khác và sử dụng các dịch vụ tình nguyện và miễn phí trong từng thời điểm, nếu cần. Các luật sư được bổ nhiệm theo mục này, theo quyết định riêng của Ủy Ban, có thể thay mặt và làm người đại diện cho Ủy Ban trong các phiên tòa. Đạo Luật [tiểu chương] này không ủy quyền cho Ủy Ban quyền bổ nhiệm các cá nhân cho mục đích hòa giải, điều giải hoặc phân tích kinh tế.

[Chức danh “thẩm phán luật hành chính” đã được đưa vào trong 5 U.S.C. § 3105].

(b) Tất cả các chi phí của Ủy Ban, kể cả các chi phí đi lại và ăn ở bên ngoài Quận Columbia của các thành viên hoặc nhân viên khi thừa lệnh của Ủy Ban, sẽ được cấp và thanh toán khi xuất trình hóa đơn chi tiết được Ủy Ban hoặc các

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

cá nhân chuyên trách thanh toán chấp thuận.

**Mục 5. [§ 155. Văn phòng chính, thực hiện điều tra toàn quốc; sự tham gia của các thành viên vào các quyết định hoặc điều tra]** Văn phòng chính của Ủy Ban đặt tại Quận Columbia, nhưng Ủy Ban có thể họp và thực hiện một hoặc toàn bộ các quyền hạn của Ủy Ban tại bất kỳ địa điểm nào khác. Ủy Ban, với một hoặc nhiều thành viên, các đại diện hoặc cơ quan được chỉ định, có thể thực hiện bất kỳ việc điều tra nào để hoàn thành các chức năng của mình trên toàn Hoa Kỳ. Thành viên tham gia vào việc điều tra phải được tiếp tục tham gia vào việc ra quyết định của Ủy Ban liên quan đến trường hợp điều tra đó.

**Mục 6. [§ 156. Nguyên tắc và quy định]** Ủy Ban, trong từng thời điểm, được quyền ban hành, sửa đổi và hủy bỏ, theo cách thức được quy định trong Đạo Luật Thủ tục Hành chính [tiểu chương II, chương 5, tiêu đề 5], các nguyên tắc và quy định cần thiết để thực hiện các điều khoản của Đạo Luật [tiểu chương] này.

### QUYỀN CỦA NHÂN VIÊN

**Mục 7. [§ 157.]** Nhân viên được quyền tự tổ chức, thành lập, tham gia hoặc ủng hộ các nghiệp đoàn, được quyền thương lượng tập thể thông qua các đại diện do mình lựa chọn, tham gia vào các hoạt động có tổ chức khác nhằm mục đích thương lượng tập thể, hỗ trợ hoặc bảo vệ lẫn nhau, và cũng được quyền không tham gia một hoặc tất cả các hoạt động này, ngoại trừ phạm vi mà quyền này bị chi phối bởi một thỏa thuận yêu cầu tư cách đoàn viên của nghiệp đoàn là một điều kiện để tuyển dụng theo quy định tại mục 8(a)(3) [mục 158(a)(3) của tiêu đề này].

### BIỆN PHÁP LAO ĐỘNG BẤT CÔNG

**Mục 8. [§ 158.] (a) [Biện pháp lao động bất công của doanh nghiệp]** Doanh nghiệp bị coi là sử dụng biện pháp lao động bất công khi —

(1) cản trở, khống chế hoặc ép buộc nhân viên thực hiện các quyền được đảm bảo theo mục 7 [mục 157 của tiêu đề này];

(2) chi phối hoặc cản trở việc thành lập hoặc hoạt động của bất kỳ nghiệp đoàn nào, việc đóng góp tài chính hoặc các hình thức hỗ trợ khác cho nghiệp đoàn: *Với điều kiện*, Chiếu theo các nguyên tắc và quy định được Ủy Ban soạn thảo và ban hành theo mục 6 [mục 156 của tiêu đề này], doanh nghiệp phải cho phép nhân viên bàn thảo với mình trong giờ làm việc mà không bị trừ giờ hoặc trừ lương;

(3) phân biệt đối xử trong việc tuyển dụng, thời hạn tuyển dụng hoặc bất kỳ điều khoản hoặc điều kiện làm việc nào để khuyến khích hoặc ngăn cản đoàn viên trong việc tham gia nghiệp đoàn: *Với điều kiện*, Không có điều nào trong Đạo Luật [tiểu chương] này, hoặc bất kỳ Đạo Luật nào khác của Hoa Kỳ, nghiêm cấm doanh nghiệp ký kết thỏa thuận với một nghiệp đoàn (không được thành lập, duy trì hoặc ủng hộ bởi bất kỳ hoạt động nào bị coi là một biện pháp lao động bất công theo mục 8(a) của Đạo Luật [tiểu mục]

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

này) để làm một điều kiện tuyển dụng đoàn viên sau 30 ngày kể từ ngày tuyển dụng hoặc ngày có hiệu lực của thỏa thuận này, tùy ngày nào đến sau, (i) nếu nghiệp đoàn đó là đại diện của nhân viên theo quy định tại mục 9(a) [mục 159(a) của tiêu đề này], trong một đơn vị thương lượng tập thể được bao hàm bởi thỏa thuận này khi được soạn lập, và (ii) trừ khi, sau một kỳ bầu cử được tổ chức theo mục 9(e) [mục 159(e) của tiêu đề này] trong một năm trước ngày hiệu lực của thỏa thuận đó, Ủy Ban đã xác nhận ít nhất là đa số nhân viên đủ điều kiện bỏ phiếu trong kỳ bầu cử đó đã bỏ phiếu hủy bỏ quyền ký kết thỏa thuận của nghiệp đoàn đó: *Với điều kiện nữa là*, Doanh nghiệp không được sử dụng bất kỳ hình thức phân biệt đối xử nào với nhân viên không phải là đoàn viên của một nghiệp đoàn (A) nếu đủ cơ sở để tin rằng quyền đoàn viên cho người đó với cùng điều khoản và điều kiện phổ thông như các thành viên khác là không có, hoặc (B) nếu đủ cơ sở để tin rằng quyền đoàn viên đã bị từ chối hoặc chấm dứt vì các lý do không phải là việc người này không đóng đúng hạn đoàn phí ban đầu và đoàn phí định kỳ theo quy định chung để được gia nhập hoặc duy trì tư cách đoàn viên;

(4) sa thải hoặc phân biệt đối xử với nhân viên vì nhân viên đã đệ đơn cáo buộc hoặc làm chứng theo Đạo Luật [tiểu chương] này;

(5) từ chối thương lượng tập thể với đại diện của nhân viên, theo các điều khoản của mục 9(a) [mục 159(a) của tiêu đề này].

**(b) [Biện pháp lao động bất công của nghiệp đoàn]** Nghiệp đoàn hoặc đại diện của nghiệp đoàn bị coi là sử dụng biện pháp lao động bất công khi—

(1) khống chế hoặc ép buộc (A) nhân viên thực hiện các quyền được đảm bảo theo mục 7 [mục 157 của tiêu đề này]: *Với điều kiện*, Đoạn này không làm phương hại đến quyền của nghiệp đoàn được quy định các nguyên tắc riêng về việc thu nạp hoặc duy trì tư cách đoàn viên; hoặc (B) doanh nghiệp trong việc chọn người đại diện để thương lượng tập thể hoặc giải quyết tranh chấp;

(2) yêu cầu hoặc nỗ lực yêu cầu doanh nghiệp phân biệt đối xử với nhân viên đã vi phạm tiểu mục (a)(3) [tiểu mục (a)(3) của mục này] hoặc phân biệt đối xử với nhân viên mà với nghiệp đoàn đó quyền đoàn viên của người này đã bị từ chối hoặc chấm dứt vì những lý do không phải là việc người này không đóng đúng hạn đoàn phí ban đầu và đoàn phí định kỳ theo quy định chung để được gia nhập hoặc duy trì tư cách đoàn viên;

(3) từ chối thương lượng tập thể với doanh nghiệp, với điều kiện nghiệp đoàn đó là đại diện của nhân viên, theo các điều khoản của mục 9(a) [mục 159(a) của tiêu đề này];

(4)(i) tham gia, xúi giục hoặc kích động bất kỳ cá nhân nào đang làm việc cho bất kỳ người nào trong thương mại hoặc trong ngành có ảnh hưởng đến thương mại tham gia, trong thời gian được tuyển dụng, vào việc đình công từ chối sử dụng, sản xuất, chế biến, vận tải hoặc các hình thức xếp dỡ hoặc sản xuất nào khác của bất kỳ sản phẩm hàng hóa, tác phẩm, vật liệu, sản phẩm hoặc thực hiện bất kỳ dịch vụ nào; hoặc (ii) đe dọa, ép buộc hoặc khống chế bất kỳ người nào trong thương mại hoặc trong các ngành có ảnh hưởng đến

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

thương mại, nhằm một trong các mục đích là —

(A) ép buộc hoặc yêu cầu bất kỳ doanh nghiệp, hoặc người tự làm chủ nào tham gia vào bất kỳ nghiệp đoàn, hiệp hội nghề nghiệp nào, hoặc ký kết bất kỳ thỏa thuận nào bị nghiêm cấm bởi mục 8(e) [tiểu mục (e) của mục này];

(B) ép buộc hoặc yêu cầu bất kỳ người nào ngừng sử dụng, bán, xếp dỡ, vận tải hoặc xử lý theo cách khác đối với sản phẩm của bất kỳ nhà sản xuất, chế tạo hoặc chế biến nào khác hoặc ngừng kinh doanh với bất kỳ người nào khác, ép buộc hoặc yêu cầu bất kỳ doanh nghiệp nào thừa nhận hoặc thương lượng với một nghiệp đoàn làm đại diện cho nhân viên của họ trừ khi nghiệp đoàn đó đã được chứng nhận là người đại diện cho những nhân viên đó theo các điều khoản của mục 9 [mục 159 của tiêu đề này]: *Với điều kiện*, Các quy định của điều (B) này không được viện dẫn để coi là bất hợp pháp, nếu hợp pháp theo các điều luật khác, đối với việc đình công hoặc đứng cân khởi phát;

(C) ép buộc hoặc yêu cầu bất kỳ doanh nghiệp nào thừa nhận hoặc thương lượng với một nghiệp đoàn cụ thể làm đại diện cho nhân viên của họ nếu đã có một nghiệp đoàn khác được chứng nhận là người đại diện cho những nhân viên này theo các điều khoản của mục 9 [mục 159 của tiêu đề này];

(D) ép buộc hoặc yêu cầu bất kỳ doanh nghiệp nào phân công việc cụ thể cho những nhân viên đang tham gia một nghiệp đoàn, hiệp hội buôn bán, ngành nghề hoặc hội giới cụ thể có phân biệt so với nhân viên đang tham gia các nghiệp đoàn hoặc hiệp hội buôn bán, ngành nghề hoặc hội giới khác, trừ khi doanh nghiệp đó không tuân thủ đúng yêu cầu hoặc chứng nhận của Ủy Ban xác định tư cách đại diện thương lượng cho nhân viên thực hiện các công việc đó:

*Với điều kiện*, Các quy định của tiểu mục (b) [tiểu mục này] không được viện dẫn để coi là bất hợp pháp việc nhân viên từ chối vào làm tại cơ sở nào của bất kỳ doanh nghiệp nào (ngoài doanh nghiệp của mình), nếu nhân viên của doanh nghiệp đó đang tham gia vào một cuộc đình công được phê chuẩn hoặc chấp thuận bởi một đại diện của những nhân viên này, mà doanh nghiệp của họ được yêu cầu phải công nhận đại diện này theo Đạo Luật [tiểu chương] này: *Với điều kiện nữa là*, chỉ với mục đích của đoạn (4) này, không được viện dẫn các quy định của đoạn này để nghiêm cấm việc vận động đại chúng, ngoài việc đứng cân nhằm mục đích tuyên truyền trung thực cho công chúng, bao gồm cả người tiêu dùng và đoàn viên của nghiệp đoàn, về việc một hoặc nhiều sản phẩm của một doanh nghiệp mà nghiệp đoàn đang có tranh chấp với doanh nghiệp đó được phân phối bởi một doanh nghiệp khác, trong giới hạn mà sự tuyên truyền này không có tác dụng lôi kéo bất kỳ người nào được tuyển dụng bởi bất kỳ người nào khác, ngoài doanh nghiệp đang có tranh chấp, trong thời gian được tuyển dụng để từ chối tiếp nhận, phân phối, vận tải hoặc chuyên chở bất kỳ sản phẩm hàng hóa nào, hoặc không thực hiện bất kỳ dịch vụ nào, tại các cơ sở của doanh nghiệp tham gia vào việc phân phối đó;

(5) yêu cầu các nhân viên đang được bảo vệ bởi một thỏa thuận hợp pháp theo tiểu mục (a)(3) [của mục này] đóng góp, làm điều kiện tiên quyết để trở thành đoàn viên của nghiệp đoàn, với một mức phí mà Ủy Ban phán xét là quá cao hoặc có phân biệt đối xử, trong tất cả mọi trường hợp. Khi thực hiện việc



## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

phán xét này, Ủy Ban sẽ xem xét, trong số nhiều yếu tố liên quan khác, là các biện pháp và quy trình của nghiệp đoàn trong một ngành nghề cụ thể, và mức lương thực tế đang được trả cho những nhân viên liên quan;

(6) ép buộc hoặc nỗ lực ép buộc một doanh nghiệp thanh toán, chuyên nhượng, hoặc đồng ý thanh toán, chuyên nhượng, bất kỳ khoản tiền hoặc vật phẩm có giá trị nào, có tính chất tổng tiền, cho các dịch vụ không hoặc sẽ không được thực hiện; và

(7) đứng cản hoặc xúi giục đứng cản, đe dọa hoặc xúi giục đứng cản nhân viên vào làm ở bất kỳ doanh nghiệp nào khi mục đích của nó là ép buộc hoặc yêu cầu doanh nghiệp thừa nhận hoặc thương lượng với nghiệp đoàn làm đại diện cho nhân viên của họ, ép buộc hoặc yêu cầu nhân viên của một doanh nghiệp chấp nhận hoặc lựa chọn nghiệp đoàn đó làm đại diện thương lượng tập thể của họ, trừ khi nghiệp đoàn đó hiện đã được chứng nhận là đại diện của những nhân viên này, khi:

(A) doanh nghiệp đã thừa nhận hợp pháp theo Đạo Luật [tiểu chương] này bất kỳ nghiệp đoàn nào khác và yêu cầu phải có người đại diện có thể được đưa ra không phù hợp theo mục 9(c) của Đạo Luật [mục 159(c) của tiêu đề này],

(B) trong vòng 12 tháng gần đây có một kỳ bầu cử hợp lệ theo mục 9(c) của Đạo Luật [mục 159(c) của tiêu đề] này đã được thực hiện, hoặc

(C) việc đứng cản này đã được thực hiện mà không đệ trình đơn xin phép theo mục 9(c) [mục 159(c) của tiêu đề này] trong một thời gian hợp lý, không quá 30 ngày kể từ ngày bắt đầu đứng cản: *Với điều kiện*, Khi đơn này được đệ trình lên, thì Ủy Ban phải nhanh chóng, không xét đến các điều khoản của mục 9(c)(1) [mục 159(c)(1) của tiêu đề này] hoặc việc thiếu bằng chứng thuyết phục lợi ích thực sự của nghiệp đoàn, tổ chức một kỳ bầu cử tại đơn vị đó nếu Ủy Ban thấy là phù hợp và sẽ chứng nhận kết quả bầu cử: *Với điều kiện nữa là*, Không được viện dẫn các quy định của khoản (C) này để nghiêm cấm bất kỳ việc đứng cản hoặc vận động đại chúng nào khác nhằm mục đích tuyên truyền trung thực cho công chúng (kể cả người tiêu dùng) về việc một doanh nghiệp không tuyển dụng đoàn viên của, hoặc ký thỏa thuận với, một nghiệp đoàn, trừ khi tác động của việc đứng cản này là lôi kéo bất kỳ người nào được tuyển dụng bởi bất kỳ người nào khác, trong thời gian tuyển dụng, không nhận, phân phối hoặc vận tải bất kỳ sản phẩm hàng hóa hoặc không thực hiện bất kỳ dịch vụ nào.

Không được viện dẫn các quy định của đoạn (7) này để cho phép bất kỳ hành động nào bị coi là biện pháp lao động bất công theo cách khác theo mục 8(b) [tiểu mục này].

(c) **[Thể hiện quan điểm mà không bị đe dọa trả thù, ép buộc hoặc hứa cho quyền lợi]** Việc thể hiện hoặc tuyên truyền bất kỳ quan điểm, bất đồng hoặc ý kiến nào, bằng văn bản, tài liệu in, tranh vẽ hoặc hình ảnh, không bị coi là cấu thành hoặc bằng chứng của một biện pháp lao động bất công theo bất kỳ điều khoản nào của Đạo Luật [tiểu chương] này, nếu việc thể hiện đó không bao hàm sự đe dọa trả thù, ép buộc hoặc hứa cho quyền lợi.

(d) **[Nghĩa vụ thương lượng tập thể]** Theo mục đích của mục này, việc thương lượng tập thể được hiểu là thực hiện nghĩa vụ của hai bên giữa doanh

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

nghiệp và người đại diện của nhân viên để tiếp xúc vào thời gian hợp lý và đàm phán trên tinh thần hợp tác về lương, giờ làm, các điều khoản và điều kiện làm việc khác: hoặc thương thảo một thỏa thuận hoặc các vướng mắc phát sinh của nó: và việc thi hành một thỏa thuận văn bản để đưa vào bất kỳ điểm nào đã đạt được nếu bên kia yêu cầu, nhưng các nghĩa vụ này không ép buộc bên kia phải đồng ý với một đề nghị hoặc yêu cầu nhượng bộ: *Với điều kiện*, Đối với hiệu lực một thỏa thuận thương lượng tập thể của nhân viên của một ngành có ảnh hưởng đến thương mại, thì nghĩa vụ thương lượng tập thể cũng có nghĩa là không bên nào trong thỏa thuận được chấm dứt hoặc sửa đổi thỏa thuận, trừ khi bên muốn chấm dứt hoặc sửa đổi này —

(1) gửi một thông báo bằng văn bản đến bên kia về việc chấm dứt hoặc sửa đổi trong vòng 60 ngày trước ngày hết hạn của thỏa thuận, hoặc trong trường hợp thỏa thuận không có kỳ hạn, là 60 ngày trước ngày đề nghị chấm dứt hoặc sửa đổi;

(2) đề nghị tiếp xúc và đàm phán với bên kia nhằm mục đích thương thảo một thỏa thuận mới hoặc một thỏa thuận có các sửa đổi được đề nghị;

(3) thông báo cho Cơ Quan Trung Gian và Hòa Giải Liên Bang (FMCS) trong vòng 30 ngày kể từ ngày thông báo về việc có tranh chấp, đồng thời thông báo với các cơ quan chuyên trách của Tiểu Bang hoặc Địa Hạt về vấn đề trung gian và hòa giải tranh chấp trong nội bộ Tiểu Bang hoặc Địa Hạt nơi xảy ra tranh chấp, với điều kiện là chưa có thỏa thuận nào đạt được trong thời gian này; và

(4) giữ nguyên hiệu lực và giá trị, không sử dụng việc đình công hoặc bãi khóa, của tất cả các điều khoản và điều kiện trong thỏa thuận hiện hành trong 60 ngày kể từ ngày gửi thông báo hoặc cho đến ngày hết hạn của thỏa thuận đó, tùy ngày nào đến sau:

Nghĩa vụ của doanh nghiệp, nhân viên và nghiệp đoàn trong các đoạn (2), (3) và (4) [đoạn (2) đến (4) của tiểu mục này] sẽ không có hiệu lực khi có sự can thiệp chứng nhận của Ủy Ban rằng: nghiệp đoàn hoặc cá nhân, với vai trò là một bên của thỏa thuận, đã bị thay thế hoặc tạm ngưng vai trò làm đại diện cho nhân viên theo các điều khoản của mục 9(a) [mục 159(a) của tiêu đề này], và không được viện dẫn các nghĩa vụ này để yêu cầu bên kia thương lượng hoặc đồng ý với bất kỳ sửa đổi nào trong các điều khoản và điều kiện của thỏa thuận trong một thời gian cố định, nếu việc sửa đổi này có hiệu lực trước khi các điều khoản và điều kiện này có thể có hiệu lực lại theo quy định của thỏa thuận đó. Bất kỳ nhân viên nào tham gia đình công trong thời gian của các thông báo theo tiểu mục này, hoặc tham gia đình công trong thời gian hợp lý theo tiểu mục (g) của mục này, sẽ bị mất vai trò là nhân viên của doanh nghiệp đang liên đới đến tranh chấp cụ thể này, theo mục đích của mục 8, 9 và 10 của Đạo Luật [mục 158, 159 và 160 của tiêu đề này], nhưng việc mất vai trò này sẽ được chấm dứt, nếu và khi, công ty tuyển dụng lại nhân viên đó. Khi việc thương lượng tập thể liên quan đến nhân viên của một cơ sở y tế, thì các điều khoản của mục 8(d) [tiểu mục này] được điều chỉnh như sau:

(A) Thông báo theo mục 8(d)(1) [đoạn (1) của tiểu mục này] phải là 90 ngày; thông báo theo mục 8(d)(3) [đoạn (3) của tiểu mục này] là 60 ngày; và

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

thời hạn của thỏa thuận theo mục 8(d)(4) [đoạn (4) của tiểu mục này] là 90 ngày.

(B) Khi việc thương lượng là để bắt đầu một thỏa thuận sau khi được chứng nhận hoặc công nhận, thì nghiệp đoàn phải gửi một thông báo về việc có tranh chấp tối thiểu trước 30 ngày cho các cơ quan theo quy định của mục 8(d)(3) [đoạn (3) của tiểu mục này].

(C) Sau khi đã thông báo cho Cơ Quan Trung Gian và Hòa Giải Liên Bang theo điều (A) hoặc (B) của đoạn này, thì Cơ quan này phải liên hệ ngay với các bên và nỗ lực tốt nhất, thông qua việc làm trung gian và hòa giải, để đưa hai bên đến thỏa thuận. Các bên phải tham gia đầy đủ và nhanh chóng tham gia các buổi họp do Cơ quan này tổ chức nhằm mục đích hỗ trợ việc giải quyết tranh chấp.

[Công pháp 93-360, 26/06/1974, 88 Stat. 395, sửa đổi câu cuối của Mục 8(d) bằng cách thêm vào cụm từ “60 ngày”, chèn vào cụm từ “bất kỳ thông báo nào”, thêm vào trước cụm từ “sẽ bị mất” cụm từ “, hoặc tham gia đình công trong thời hạn hợp lý theo tiểu mục (g) của mục này”. Nó cũng sửa đổi phần cuối của đoạn trong Mục 8(d) bằng cách thêm vào câu mới “Khi việc thương lượng tập thể liên quan đến . . . hỗ trợ cho việc giải quyết tranh chấp” .]

**(e) [Hiệu lực của hợp đồng hoặc thỏa thuận trong việc tẩy chay một doanh nghiệp; ngoại lệ]** Sẽ bị coi là một biện pháp lao động bất công nếu bất kỳ nghiệp đoàn hoặc doanh nghiệp nào ký kết một hợp đồng hoặc thỏa thuận mà trong đó doanh nghiệp, cụ thể hoặc hàm ý, tạm dừng hoặc trì hoãn, đồng ý tạm dừng hoặc trì hoãn việc xếp dỡ, sử dụng, bán, vận tải hoặc xử lý theo cách khác với bất kỳ sản phẩm của doanh nghiệp khác, hoặc ngưng kinh doanh với bất kỳ người nào khác, và bất kỳ hợp đồng hoặc thỏa thuận nào được ký kết từ trước đến nay hoặc từ nay về sau có các điều khoản như vậy đều bị vô hiệu và bị bãi bỏ: *Với điều kiện*, các quy định của tiểu mục (e) [tiểu mục này] không được áp dụng cho các thỏa thuận giữa một nghiệp đoàn và doanh nghiệp trong ngành xây dựng đối với các hợp đồng hoặc hợp đồng thầu phụ của các công việc được thi công tại công trường, việc thay đổi, sơn quét, hoặc sửa chữa công trình, kết cấu công trình hoặc các công việc khác: *Với điều kiện nữa là*, Theo mục đích của tiểu mục (e) và mục 8(b)(4)(B) [tiểu mục và tiểu mục (b)(4)(B) của mục này] thì cụm từ “bất kỳ doanh nghiệp nào”, “bất kỳ người nào tham gia trong thương mại hoặc ngành có ảnh hưởng đến thương mại” và “bất kỳ người nào” khi sử dụng liên quan đến cụm “bất kỳ nhà sản xuất, chế tạo hoặc chế biến nào”, “bất kỳ doanh nghiệp nào khác” hoặc “bất kỳ người nào khác” sẽ không bao gồm những người có liên quan đến nhà buôn, nhà sản xuất, nhà thầu hoặc nhà thầu phụ làm việc với hàng hóa hoặc trong các cơ sở của nhà buôn hoặc nhà sản xuất đó, hoặc thực hiện một phần trong các công đoạn liên hoàn trong chu trình sản xuất của ngành thời trang và may mặc: *Với điều kiện nữa là*, Các quy định của Đạo Luật [tiểu chương] này nghiêm cấm việc thi hành của bất kỳ thỏa thuận nào thuộc phạm vi của các ngoại lệ nói trên.

**(f) [Các thỏa thuận bảo vệ nhân viên trong ngành xây dựng nhà ở và công trình]** Sẽ không bị coi là biện pháp lao động bất công theo tiểu mục (a) và (b) của mục này nếu một doanh nghiệp có hoạt động kinh doanh chủ yếu

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

trong ngành xây dựng ký kết một thỏa thuận bảo vệ cho nhân viên tham gia (hoặc người, mà trong thời gian tuyển dụng, sẽ tham gia) vào ngành xây dựng nhà ở và công trình với một nghiệp đoàn có nhân viên ngành xây dựng là đoàn viên (không phải được thành lập, hoạt động hoặc ủng hộ bởi bất kỳ hoạt động nào theo quy định của mục 8(a) của Đạo Luật [tiểu mục (a) của mục này] là một biện pháp lao động bất công) vì lý do (1) trạng thái đa số của nghiệp đoàn này chưa được thiết lập theo các quy định trong mục 9 của Đạo Luật [mục 159 của tiêu đề này] trước khi ký kết thỏa thuận đó, hoặc (2) thỏa thuận đó yêu cầu điều kiện tư cách đoàn viên của nghiệp đoàn đó là một điều kiện tuyển dụng sau 7 ngày kể từ ngày được tuyển dụng hoặc ngày hiệu lực của thỏa thuận, tùy ngày nào đến sau, hoặc (3) thỏa thuận đó yêu cầu doanh nghiệp phải thông báo cho nghiệp đoàn các cơ hội tuyển dụng tại doanh nghiệp, hoặc cho phép nghiệp đoàn giới thiệu các ứng viên đủ điều kiện cho việc tuyển dụng, hoặc (4) thỏa thuận đó quy định các điều kiện về đào tạo hoặc tiêu chuẩn tối thiểu để được tuyển dụng hoặc ưu tiên tuyển dụng trên cơ sở thời gian phục vụ cho doanh nghiệp, cho ngành hoặc cho một địa phương cụ thể: *Với điều kiện*, Các quy định của tiêu đề này không loại trừ điều khoản cuối cùng trong mục 8(a)(3) của Đạo Luật [tiểu mục (a)(3) của mục này]: *Với điều kiện nữa là*, Bất kỳ thỏa thuận nào, nếu sẽ bị vô hiệu, thì điều (1) của tiêu đề này, cũng không ngăn cản việc đệ đơn thỉnh cầu theo mục 9(c) hoặc 9(e) [mục 159(c) hoặc 159(e) của tiêu đề này].

**(g) [Thông báo dự định đình công hoặc đứng cản tại các cơ sở y tế]** Trước khi tham gia bất kỳ việc đình công, đứng cản hoặc từ chối làm việc tập thể tại bất kỳ cơ sở y tế nào, thì không quá 10 ngày trước ngày bắt đầu, nghiệp đoàn phải thông báo bằng văn bản cho cơ sở y tế đó và Cơ Quan Trung Gian và Hòa Giải Liên Bang về dự định này, ngoại trừ trường hợp có thương lượng cho một thỏa thuận ban đầu sau khi đã được chứng nhận hoặc công nhận, thì thông báo theo yêu cầu của tiêu đề này sẽ không cần gửi đi cho đến khi hết thời hạn được quy định trong điều (B) ở câu cuối cùng trong mục 8(d) của Đạo Luật [tiểu mục (d) của mục này]. Thông báo này phải nêu rõ ngày giờ bắt đầu đình công. Thông báo này, khi đã gửi đi, có thể được gia hạn bằng văn bản thỏa thuận của cả hai bên.

[Công pháp 93-360, 26/06/1974, 88 Stat. bổ sung tiêu mục (g).]

### ĐẠI DIỆN VÀ BẦU CỬ

**Mục 9. [§ 159.] (a) [Đại diện độc quyền; giải quyết các khiếu nại của nhân viên trực tiếp với doanh nghiệp]** Các đại diện được chỉ định hoặc lựa chọn để thương lượng tập thể cho đa số nhân viên trong một đơn vị phù hợp cho việc này phải là đại diện độc quyền cho tất cả nhân viên trong đơn vị đó với các mục đích thương lượng tập thể về mức lương, lương, giờ làm hoặc các điều kiện làm việc khác: *Với điều kiện*, Bất kỳ một cá nhân hoặc một nhóm nhân viên nào đều được quyền, vào bất kỳ lúc nào, đề xuất các khiếu nại lên doanh nghiệp và được giải quyết các khiếu nại này, mà không cần sự can thiệp của người đại diện thương lượng, nếu việc giải quyết này phù hợp với các điều khoản của hợp đồng hoặc thỏa thuận thương lượng tập thể sẽ có hiệu lực sau đó: *Với điều kiện nữa là*, Người đại diện thương lượng đó đã được tạo cơ hội trình bày khi các khiếu nại đó được giải quyết.

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

**(b) [Xác định đơn vị thương lượng của Ủy Ban]** Ủy Ban phải quyết định trong mỗi trường hợp, để đảm bảo cho nhân viên được quyền tự do cao nhất trong việc thực hiện các quyền được bảo đảm theo Đạo Luật [tiểu chương] này, thì đơn vị bầu cử phù hợp cho các mục đích thương lượng tập thể là một đơn vị theo doanh nghiệp, hội nghề, nhà máy hoặc phân cấp của nó: *Với điều kiện*, Ủy Ban không được (1) quyết định rằng bất kỳ đơn vị nào là phù hợp cho các mục đích này nếu đơn vị đó bao gồm cả nhân viên chuyên nghiệp và những nhân viên không phải là nhân viên chuyên nghiệp, trừ khi đa số những nhân viên chuyên nghiệp bỏ phiếu đồng ý đưa vào đơn vị; hoặc (2) quyết định rằng bất kỳ đơn vị khác đã được thành lập trước khi Ủy Ban quyết định, trừ khi đa số những thợ thuyền trong đơn vị hội dự kiến này bỏ phiếu chống chia tách đại diện, hoặc (3) quyết định rằng bất kỳ đơn vị nào là phù hợp cho các mục đích này, nếu bao gồm cùng với các nhân viên khác là bất kỳ cá nhân nào được tuyển dụng làm bảo vệ để bắt buộc các nhân viên này và những người khác tuân thủ các quy định để bảo vệ tài sản của doanh nghiệp hoặc bảo vệ sự an toàn của những người trong các cơ sở của doanh nghiệp; nhưng nghiệp đoàn sẽ không được chứng nhận là đại diện cho nhân viên trong đơn vị thương lượng của bảo vệ nếu nghiệp đoàn đó tiếp nhận đoàn viên, hoặc trực thuộc trực tiếp hoặc gián tiếp với một nghiệp đoàn đã tiếp nhận đoàn viên, không phải là bảo vệ.

**(c) [Điều giải về các vấn đề ảnh hưởng đến thương mại; nguyên tắc và quy định]** (1) Khi có một đơn thỉnh cầu được đệ trình theo đúng các quy định của Ủy Ban—

(A) bởi một nhân viên hoặc nhóm nhân viên hoặc bất kỳ cá nhân hoặc nghiệp đoàn nào thay mặt cho công nhân, thông báo rằng một nhóm đa số các công nhân (i) muốn có một đại diện thương lượng tập thể và doanh nghiệp đã từ chối thừa nhận người này làm người đại diện theo quy định trong mục 9(a) [tiểu mục (a) của mục này], hoặc (ii) khẳng định rằng cá nhân hoặc nghiệp đoàn, đã được chứng nhận hoặc đang được doanh nghiệp thừa nhận làm người đại diện thương lượng, không còn là người đại diện theo mục 9(a) [tiểu mục (a) của mục này]; hoặc

(B) bởi một doanh nghiệp, cáo buộc về việc một hoặc nhiều cá nhân hoặc nghiệp đoàn đã trình lên doanh nghiệp một đề xuất để được thừa nhận làm người đại diện theo mục 9(a) [tiểu mục (a) của mục này];

thì Ủy Ban phải điều tra đơn thỉnh cầu này và nếu có lý do hợp lý để tin rằng có tồn tại nhu cầu làm đại diện ảnh hưởng đến thương mại, thì phải tổ chức một phiên điều giải phù hợp sau khi thông báo hợp lý. Phiên điều giải này có thể được tiến hành bởi một viên chức hoặc nhân viên của một văn phòng khu vực, là người không được đưa ra bất kỳ phán quyết nào khi chưa xem xét việc này. Nếu Ủy Ban kết luận, trên cơ sở biên bản của phiên điều giải, là có tồn tại nhu cầu làm đại diện, thì Ủy Ban phải tổ chức một cuộc bầu cử bỏ phiếu kín và sẽ phải chứng nhận kết quả bầu cử.

(2) Khi xác định xem có hoặc không có nhu cầu làm đại diện ảnh hưởng đến thương mại, thì những quy định và nguyên tắc ra quyết định như nhau sẽ được áp dụng, bất kể nhận diện của người đệ đơn thỉnh cầu hoặc hình thức giải quyết mong muốn và trong mọi trường hợp, Ủy Ban không được từ chối quyền được bỏ phiếu kín của một nghiệp đoàn vì lý do là một phán quyết liên quan đến

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

nghiệp đoàn hoặc tổ chức tiền nhiệm của nghiệp đoàn đó không được ban hành theo đúng mục 10(c) [mục 160(c) của tiêu đề này].

(3) Việc bầu cử sẽ không được tổ chức tại bất kỳ đơn vị thương lượng hoặc phân cấp nào của nó mà trong đó, trong thời hạn 12 tháng trước, một kỳ bầu cử hợp lệ đã được tổ chức. Những nhân viên tham gia vào các cuộc đình công kinh tế không được quyền phục hồi, sẽ đủ điều kiện bỏ phiếu theo các quy định mà Ủy Ban kết luận là phù hợp với các mục đích và quy định của Đạo Luật [tiểu chương] này trong bất kỳ cuộc bầu cử nào được tiến hành trong vòng 12 tháng sau khi bắt đầu đình công. Trong bất kỳ cuộc bầu cử nào, khi không có đại diện được bỏ phiếu nào giành được đa số, thì sẽ được phải tổ chức lại bầu cử, việc bỏ phiếu kín lại lần này chỉ dành cho hai đại diện có số phiếu hợp lệ cao thứ nhất và thứ hai trong lần bỏ phiếu đầu.

(4) Các quy định của mục này không được viện dẫn để nghiêm cấm việc bỏ qua các phiên điều giải theo quy định cho mục đích chấp thuận một cuộc bầu cử phù hợp với các quy định và nguyên tắc ra quyết định của Ủy Ban.

(5) Khi xác định việc một đơn vị là phù hợp cho các mục đích được quy định trong tiểu mục (b) [của mục này] thì quy mô tổ chức của nhân viên không phải là yếu tố quyết định.

**(d) [Thỉnh cầu việc thi hành hoặc xem xét lại; biên bản]** Ủy Ban được ban hành theo mục 10(c) [mục 160(c) của tiêu đề này] căn cứ vào toàn bộ hoặc một phần các dữ kiện được xác nhận sau khi điều tra theo tiểu mục (c) của mục này, và đã có đơn thỉnh cầu thi hành hoặc xem xét lại phán quyết đó, thì hồ sơ xác nhận và các hồ sơ điều tra liên quan phải được đưa vào biên bản của toàn bộ hồ sơ được yêu cầu soạn lập theo mục 10(e) hoặc 10(f) [tiểu mục (e) hoặc (f) của mục 160 của tiêu đề này], và sau đó, mức độ can thiệp của tòa án về việc thi hành, điều chỉnh hoặc giải quyết một phần hoặc toàn bộ phán quyết của Ủy Ban sẽ được thực hiện và có hiệu lực bằng thủ tục biện hộ, làm chứng và tố tụng đã lập trong biên bản đó.

**(e) [Bỏ phiếu kín; hạn chế của bầu cử]** (1) Khi được đệ trình lên Ủy Ban, bởi ít nhất 30% số nhân viên của một đơn vị thương lượng được bảo vệ bởi một thỏa thuận giữa doanh nghiệp và nghiệp đoàn được soạn lập theo mục 8(a)(3) [mục 158(a)(3) của tiêu đề này], một đơn thỉnh cầu về việc họ rút lại ủy quyền, thì Ủy Ban sẽ tổ chức bỏ phiếu kín cho nhân viên trong đơn vị đó và sẽ công bố kết quả cho nghiệp đoàn và doanh nghiệp liên quan.

(2) Việc bầu cử sẽ không được tổ chức theo tiểu mục này tại bất kỳ đơn vị thương lượng nào hoặc phân cấp của nó mà tại đó, trong 12 tháng trước, một kỳ bầu cử hợp lệ đã được tổ chức.

### NGĂN NGỪA CÁC BIỆN PHÁP LAO ĐỘNG BẤT CÔNG

**Mục 10. [§ 160.] (a) [Quyền của Ủy Ban nói chung]** Ủy Ban được trao quyền, như được quy định sau đây, để ngăn ngừa bất kỳ người nào tham gia vào biện pháp lao động bất công (như liệt kê trong mục 8 [mục 158 của tiêu đề này]) ảnh hưởng đến thương mại. Quyền này không bị ảnh hưởng bởi bất kỳ công cụ giải quyết hoặc ngăn ngừa nào khác đã hoặc có thể được thiết lập do các thỏa thuận, theo luật pháp hoặc các hình thức khác: *Với điều kiện là*, Ủy Ban được trao quyền bằng sự thỏa thuận với bất kỳ cơ quan nào của bất kỳ Tiểu Bang hoặc Địa Hạt nào để từ bỏ vai trò giải quyết của cơ quan đó cho bất kỳ vụ

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

việc nào trong bất kỳ ngành nào (ngoài các ngành khai thác mỏ, chế tạo, truyền thông liên lạc và giao thông, ngoại trừ những nơi có đặc trưng cục bộ địa phương), cho dù các vụ việc này có thể liên quan đến tranh chấp lao động ảnh hưởng đến thương mại, trừ khi điều khoản trong pháp luật Tiểu Bang hoặc Địa Hạt đó áp dụng cho việc giải quyết các vụ việc như vậy của các cơ quan đó là không thống nhất với điều khoản tương ứng của Đạo Luật [tiểu chương] này hoặc đã nhận được sự giải thích về sự không phù hợp này.

**(b) [Cáo buộc và thông báo điều giải; thời hạn 6 tháng; giải trình; nguyên tắc bằng chứng không hợp lệ của tòa án]** Khi có cáo buộc về việc bất kỳ người nào đã hoặc đang tham gia vào bất kỳ biện pháp lao động bất công nào, thì Ủy Ban, hoặc bất kỳ đại diện hoặc cơ quan nào được Ủy Ban chỉ định vì mục đích này, sẽ có quyền ban hành và gửi đến người này một trát nêu rõ nội dung cáo buộc, kèm theo là một thông báo yêu cầu ra điều giải trước Ủy Ban hoặc một thành viên, đại diện hoặc cơ quan được chỉ định, tại một địa điểm ấn định, không dưới 5 ngày sau ngày gửi trát: *Với điều kiện*, Không được gửi trát đối với biện pháp lao động bất công đã xảy ra quá 6 tháng trước ngày có đơn tố cáo nộp lên Ủy Ban và gửi một bản sao cho người bị cáo buộc, trừ khi người bị cáo buộc được miễn trừ trách nhiệm trước dạng cáo buộc này do đang phục vụ trong quân đội, và khi đó, thời hạn sẽ được tính từ ngày người này hết nghĩa vụ quân sự. Trát này cũng có thể được sửa đổi bởi các thành viên, đại diện hoặc cơ quan tổ chức phiên điều giải hoặc bởi Ủy Ban, theo quyết định riêng, vào bất kỳ lúc nào trước khi ban hành một phán quyết cho sự việc đó. Người bị cáo buộc có quyền lập hồ sơ giải trình cho trát ban đầu hoặc trát sửa đổi, hiện diện trực tiếp hoặc gián tiếp và đưa ra các bằng chứng đúng thời gian và địa điểm ấn định đã ghi trong trát. Theo quyết định riêng của thành viên, đại diện hoặc cơ quan tổ chức phiên điều giải hoặc của Ủy Ban, bất kỳ người nào khác cũng có thể tham gia vào tiến trình phán xét này và xuất trình các bằng chứng. Bất kỳ tiến trình phán xét nào loại này, trong phạm vi phù hợp, cũng phải được tiến hành theo nguyên tắc bằng chứng hợp lệ của tòa án cấp quận của Hoa Kỳ, được Tòa Án Tối Cao Hoa Kỳ phê chuẩn theo mục 2072 của tiêu đề 28, Bộ Luật Hoa Kỳ [mục 2072 của tiêu đề 28].

**(c) [Bằng chứng bằng văn bản; kết luận và phán quyết của Ủy Ban]** Bằng chứng do thành viên, đại diện, cơ quan hoặc Ủy Ban thu thập phải bằng văn bản và nộp lên Ủy Ban xem xét. Sau đó, theo quyết định riêng, Ủy Ban có thể, sau khi ra thông báo, thu thập thêm bằng chứng hoặc nghe giải trình. Nếu các bằng chứng do Ủy Ban thu thập được cho thấy người có tên trên trát đã hoặc đang sử dụng bất kỳ biện pháp lao động bất công nào, thì Ủy Ban sẽ công bố kết luận, ban hành và gửi đến người này một phán quyết yêu cầu phải ngừng hoặc từ bỏ biện pháp lao động bất công và thực hiện các biện pháp khắc phục triệt để, kể cả việc tiếp nhận lại nhân viên kèm theo việc có hoặc không bù lương, để đảm bảo các chính sách của Đạo Luật [tiểu chương] này: *Với điều kiện*, Khi một phán quyết yêu cầu tiếp nhận lại một nhân viên, thì việc bù lương có thể được yêu cầu đối với doanh nghiệp hoặc nghiệp đoàn, tùy từng trường hợp, chịu trách nhiệm về việc phân biệt đối xử với người này: *Và với điều kiện nữa là*, Khi xem xét để phát hành một trát cáo buộc một vi phạm theo mục 8(a)(1) hoặc mục 8(a)(2) [tiểu mục (a)(1) hoặc (a)(2) mục 158 của tiêu đề này], và khi ra quyết định cho các trường hợp này, phải áp dụng cùng quy định và nguyên tắc

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

ra quyết định, không phân biệt nghiệp đoàn đó có trực thuộc một nghiệp đoàn quốc gia hoặc quốc tế về quy mô hay không. Phán quyết đó có thể yêu cầu người bị cáo buộc báo cáo thường xuyên về tiến độ tuân thủ phán quyết. Nếu các bằng chứng do Ủy Ban thu thập được không cho thấy người có tên trên trát đã hoặc đang sử dụng bất kỳ biện pháp lao động bất công nào như cáo buộc, thì Ủy Ban sẽ công bố kết luận và ban hành một phán quyết bãi bỏ cáo buộc. Sẽ không có phán quyết của Ủy Ban về việc tiếp nhận lại bất kỳ nhân viên nào đã bị đình chỉ hoặc sa thải, hoặc bù lương, nếu nhân viên này bị đình chỉ hoặc sa thải có lý do. Trong trường hợp các bằng chứng được xuất trình cho một thành viên của Ủy Ban hoặc cho một hoặc nhiều thẩm phán luật hành chính, thì thành viên hoặc thẩm phán này, tùy từng trường hợp, sẽ ban hành và gửi đến các bên liên quan một kết luận đề xuất và một phán quyết đề xuất, sau đó sẽ được Ủy Ban xem xét, và nếu không có ngoại lệ nào được đưa ra trong vòng 20 ngày sau khi hồ sơ được gửi cho các bên, hoặc sau một thời hạn mà Ủy Ban có thể cho phép, thì phán quyết đề xuất này sẽ trở thành phán quyết của Ủy Ban và có hiệu lực thi hành như quy định trong đó.

[Chức danh “thẩm phán luật hành chính” đã được đưa vào trong 5 U.S.C. § 3105].

### **(d) [Sửa đổi kết luận hoặc phán quyết trước khi nộp hồ sơ lên tòa án]**

Cho đến khi hồ sơ của vụ việc được chuyển lên tòa án, như được quy định sau đây, thì Ủy Ban có thể, vào bất kỳ lúc nào, sau khi ra thông báo hợp lý và với phương cách phù hợp, sửa đổi hoặc bỏ bớt, toàn bộ hoặc một phần, bất kỳ kết luận hoặc phán quyết nào đã được Ủy Ban ban hành.

**(e) [Yêu cầu tòa án thi hành phán quyết; khởi kiện; xem xét của thẩm phán]** Ủy Ban được quyền đệ trình lên bất kỳ tòa phúc thẩm nào của Hoa Kỳ, hoặc nếu tất cả các tòa phúc thẩm mà Ủy Ban có thể đệ trình đang trong kỳ nghỉ, là bất kỳ tòa án quận nào của Hoa Kỳ trong vùng hoặc địa hạt tương ứng, nơi xảy ra biện pháp lao động bất công, hoặc nơi người bị cáo buộc cư ngụ hoặc hoạt động kinh doanh, để xin án lệnh thi hành, án lệnh giải tòa hoặc giam giữ tạm thời, và đệ trình hồ sơ khởi kiện lên tòa án, theo quy định của mục 2112 của tiêu đề 28, Bộ Luật Hoa Kỳ [mục 2112 của tiêu đề 28]. Sau khi nhận được đệ trình, tòa phúc thẩm sẽ gửi trát thông báo đến người bị cáo buộc, xem xét hồ sơ và các vấn đề đã được giải quyết trong đó, và được quyền ban hành án lệnh giải tòa hoặc giam giữ tạm thời nếu thấy cấp thiết và phù hợp, ban hành và yêu cầu thực thi bản án thi hành, sửa đổi và thi hành theo sửa đổi, hoặc hủy bỏ, toàn bộ hoặc một phần, phán quyết của Ủy Ban. Các kháng cáo chưa được đưa ra trước Ủy Ban, thành viên, đại diện hoặc cơ quan của Ủy Ban, sẽ không được tòa phúc thẩm xem xét, trừ khi việc chưa hoặc không kháng cáo này là chấp nhận được vì những lý do đặc biệt. Các kết luận của Ủy Ban về các vấn đề liên quan, nếu được hỗ trợ bởi các bằng chứng xác thực trong tổng thể hồ sơ vụ việc, sẽ được coi là có hiệu lực. Nếu bên nào đề nghị tòa phúc thẩm xin được bổ sung bằng chứng và chứng minh được trước tòa rằng các bằng chứng mới là xác thực và có lý do hợp lý cho việc không đưa ra các bằng chứng đó trong phiên điều giải tại Ủy Ban, thành viên, đại diện hoặc cơ quan của Ủy Ban, thì tòa phúc thẩm có thể yêu cầu đệ trình các bằng chứng mới này cho Ủy Ban, thành viên, đại diện hoặc cơ quan của Ủy Ban và các bằng chứng mới đó là một phần của hồ sơ vụ việc. Ủy Ban có thể sửa đổi kết luận cũ hoặc đưa ra kết luận mới trên cơ sở các bằng chứng mới được thu thập và đệ trình lại này, và Ủy Ban sẽ lập hồ sơ cho kết



## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

luyện sửa đổi hoặc kết luận mới về các vấn đề liên quan, nếu được hỗ trợ bởi các bằng chứng xác thực trong tổng thể hồ sơ vụ việc, sẽ được coi là có hiệu lực, và Ủy Ban sẽ đệ trình, nếu có, các đề xuất sửa đổi hoặc hủy bỏ phán quyết ban đầu của mình. Khi đệ trình hồ sơ theo cách này, thì quyền tài phán của tòa án là duy nhất, các phán quyết và bản án của tòa án là cuối cùng, trừ khi việc phán quyết của tòa phúc thẩm sẽ được xem xét lại bởi một tòa phúc thẩm phù hợp của Hoa Kỳ nếu vụ việc được đệ trình lên tòa án cấp quận như quy định trên đây, và bởi Tòa án Tối cao của Hoa Kỳ nếu có lệnh phúc thẩm hoặc chứng nhận được ban hành theo mục 1254 của tiêu đề 28.

**(f) [Yêu cầu tòa án xem xét lại phán quyết cuối cùng của Ủy Ban]** Bất kỳ người nào không đồng ý với phán quyết cuối cùng của Ủy Ban trong việc chấp thuận hoặc từ chối một phần hoặc toàn bộ đề xuất của mình đều có thể yêu cầu xem xét lại phán quyết này tại bất kỳ tòa phúc thẩm nào của Hoa Kỳ trong khu vực, nơi biện pháp lao động bất công bị cáo buộc đã được phán quyết hoặc nơi người đó cư ngụ hoặc hoạt động kinh doanh, hoặc tại Tòa Phúc Thâm Hoa Kỳ Quận Columbia, bằng cách gửi lên tòa án đó một đơn thỉnh cầu, bằng văn bản, yêu cầu sửa đổi hoặc hủy bỏ phán quyết của Ủy Ban. Một bản sao của đơn thỉnh cầu này sẽ được thư ký tòa án chuyển đến Ủy Ban, sau đó bên phản đối sẽ trình lên tòa án toàn bộ hồ sơ đã được Ủy Ban chứng nhận, theo quy định của mục 2112 của tiêu đề 28, Bộ Luật Hoa Kỳ [mục 2112 của tiêu đề 28]. Khi nhận được đơn thỉnh cầu, tòa án sẽ tiến hành thụ lý cùng thủ tục giống như trường hợp đơn được Ủy Ban đệ trình theo tiêu mục (e) của mục này, có cùng quyền tài phán được ban hành cho Ủy Ban về các án lệnh giải tòa hoặc giam giữ tạm thời nếu xét thấy cấp thiết và phù hợp, và có cùng thủ tục ban hành và yêu cầu thực thi bản án thi hành, sửa đổi và thi hành theo sửa đổi, hoặc hủy bỏ, toàn bộ hoặc một phần phán quyết của Ủy Ban; các kết luận của Ủy Ban về các vấn đề liên quan, nếu được hỗ trợ bởi các bằng chứng xác thực trong tổng thể hồ sơ vụ việc, cũng sẽ được coi là có hiệu lực theo thủ tục tương tự.

**(g) [Thủ tục của tòa án tạm hoãn phán quyết của Ủy Ban]** Việc bắt đầu các thủ tục tố tụng theo tiêu mục (e) hoặc (f) của mục này, trừ khi có phán quyết đặc biệt của tòa án, không được coi là được quyền trì hoãn phán quyết của Ủy Ban.

**(h) [Quyền tài phán của tòa án không bị ảnh hưởng bởi các hạn chế được quy định trong chương 6 của tiêu đề này]** Khi ban hành án lệnh giải tòa hoặc giam giữ tạm thời, ban hành và yêu cầu thực thi một bản án thi hành, sửa đổi và thi hành theo sửa đổi, hoặc hủy bỏ, toàn bộ hoặc một phần, một phán quyết của Ủy Ban, theo quy định của mục này, thì quyền tài phán của tòa phúc thẩm không bị hạn chế bởi các mục từ 101 đến 115 của tiêu đề 29, Bộ Luật Hoa Kỳ [chương 6 của tiêu đề này] [còn được gọi là “Đạo Luật Norris-LaGuardia”].

**(i) Bãi bỏ.**

**(j) [Án lệnh]** Ủy Ban được quyền, khi ban hành trát theo tiêu mục (b) [của mục này] cáo buộc bất kỳ người nào đã hoặc đang sử dụng một biện pháp lao động bất công, thỉnh cầu lên bất kỳ tòa án cấp quận nào của Hoa Kỳ, nơi biện pháp lao động bất công bị cáo buộc đó xảy ra hoặc nơi người bị cáo buộc đó cư ngụ hoặc hoạt động kinh doanh, để xin ban hành một án lệnh giải tòa hoặc giam giữ tạm thời phù hợp. Khi nhận được đơn thỉnh cầu, tòa án sẽ gửi trát đến người bị cáo buộc và sau đó xem xét cấp cho Ủy Ban một án lệnh giải tòa hoặc giam

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

giữ tạm thời nếu thấy cấp thiết và phù hợp.

**(k) [Giải quyết các tranh chấp trong khu vực pháp lý]** Khi có cáo buộc về việc bất kỳ người nào đã hoặc đang sử dụng biện pháp lao động bất công theo định nghĩa trong đoạn (4)(D) của mục 8(b) [mục 158(b) của tiêu đề này], thì Ủy Ban được quyền và tổ chức phiên điều giải và giải quyết tranh chấp dẫn đến biện pháp lao động bất công nói trên, trừ khi, trong vòng 10 ngày sau ngày gửi thông báo, các bên liên quan đến tranh chấp đó đệ trình cho Ủy Ban các bằng chứng thỏa mãn về việc các bên đã giải quyết, hoặc đồng ý sử dụng các biện pháp tự nguyện, để giải quyết tranh chấp. Khi các bên tuân thủ phán quyết của Ủy Ban, hoặc các bên giải quyết tự nguyện tranh chấp đó, thì cáo buộc sẽ được hủy bỏ.

**(l) [Tẩy chay và đình công để yêu cầu thừa nhận các nghiệp đoàn chưa được chứng nhận; án lệnh, thông báo; khởi tố]** Khi có cáo buộc về việc bất kỳ người nào đã sử dụng biện pháp lao động bất công theo định nghĩa trong đoạn (4)(A), (B), hoặc (C) của mục 8(b) [mục 158(b) của tiêu đề này], hoặc mục 8(e) [mục 158(e) của tiêu đề này] hoặc mục 8(b)(7) [mục 158(b)(7) của tiêu đề này], thì việc điều tra sơ bộ cáo buộc này sẽ được tiến hành và được ưu tiên hơn so với các vụ việc khác, ngoại trừ các vụ việc có tính chất tương tự đang có tại văn phòng mà cáo buộc được đệ trình hoặc được chuyển đến. Nếu, sau khi điều tra sơ bộ, viên chức hoặc luật sư vùng tiếp nhận xử lý, có lý do hợp lý để tin rằng cáo buộc này là đúng và cần phát hành một trát tòa, thì người này, đại diện cho Ủy Ban, sẽ thỉnh cầu lên bất kỳ tòa án cấp quận nào của Hoa Kỳ, nơi xảy ra biện pháp lao động bất công, bị cáo buộc là đã diễn ra, hoặc là nơi người bị cáo buộc cư ngụ hoặc hoạt động kinh doanh, để xin tạm thời giải tỏa phán quyết của Ủy Ban đối với vấn đề đó. Khi nhận được thỉnh cầu này tòa án quận sẽ xem xét ban hành một án lệnh giam giữ tạm thời giải tỏa hoặc tạm giữ, nếu thấy cấp thiết và phù hợp, không xét đến bất kỳ điều khoản nào khác của luật pháp: *Với điều kiện nữa là*, Án lệnh giam giữ tạm thời sẽ không được ban hành khi chưa có thông báo, trừ khi đơn thỉnh cầu cáo buộc rằng sẽ không thể tránh khỏi các tổn thương thật sự và không thể phục hồi đối với bên cáo buộc và án lệnh giam giữ tạm thời này sẽ có hiệu lực không quá 5 ngày và sẽ hết hiệu lực sau khi hết thời hạn này: *Với điều kiện nữa là*, Viên chức hoặc luật sư vùng không được sử dụng bất kỳ án lệnh giam giữ tạm thời nào theo mục 8(b)(7) [mục 158(b)(7) của tiêu đề này] nếu cáo buộc chống lại doanh nghiệp theo mục 8(a)(2) [mục 158(a)(2) của tiêu đề này] đã được đệ trình và sau khi được điều tra sơ bộ, có lý do hợp lý để tin rằng cáo buộc đó là đúng và phải ban hành trát tòa. Khi nhận được đơn thỉnh cầu, tòa án sẽ gửi thông báo cho những người liên quan đến cáo buộc, và những người này, kể cả người cáo buộc, phải được tạo cơ hội để có luật sư tư vấn và xuất trình các bằng chứng liên quan: *Với điều kiện nữa là*, Với mục đích của tiểu mục này, tòa án quận được quyền tài phán với nghiệp đoàn (1) trong quận mà nghiệp đoàn có văn phòng chính, hoặc (2) tại bất kỳ quận nào mà nghiệp đoàn có viên chức hoặc đại diện được ủy quyền đang tham gia vào việc vận động hoặc bảo vệ cho quyền lợi của đoàn viên. Thủ tục pháp lý đối với viên chức hoặc đại diện được coi là thủ tục tố tụng đối với nghiệp đoàn và nghiệp đoàn sẽ là một bên phải ra tòa. Trong các trường hợp, mà án lệnh giải tỏa là cần thiết, thì thủ tục được quy định điều này sẽ được áp dụng cho các cáo buộc theo mục 8(b)(4)(D) [mục 158(b)(4)(D) của tiêu đề này].

**(m) [Thứ tự ưu tiên của các vụ việc]** Khi có cáo buộc về việc bất kỳ người

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

nào đã sử dụng biện pháp lao động bất công theo định nghĩa trong tiểu mục (a)(3) hoặc (b)(2) của mục 8 [mục 158 của tiêu đề này], thì cáo buộc đó sẽ được ưu tiên thụ lý so với tất cả các vụ việc khác, ngoại trừ các vụ việc có tính chất tương tự đang có tại văn phòng mà cáo buộc được đệ trình hoặc được chuyển đến và các vụ việc được ưu tiên theo thứ tự trong tiểu mục (l) [của mục này].

### THẨM QUYỀN ĐIỀU TRA

**Mục 11. [§ 161.]** Vì mục đích của việc điều giải và điều tra mà theo quan điểm của Ủy Ban là cần thiết và phù hợp cho việc thực thi các thẩm quyền được giao theo mục 9 và mục 10 [mục 159 và 160 của tiêu đề này]—

**(1) [Bằng chứng bằng văn bản; triệu tập nhân chứng và thu thập bằng chứng]** Ủy Ban, hoặc cơ quan hoặc đại diện được ủy quyền hợp lệ của Ủy Ban, vào bất kỳ lúc nào cũng được quyền tiếp cận nhằm mục đích kiểm tra và sao chép bằng chứng của bất kỳ người nào đang bị điều tra hoặc khởi tố về bất kỳ vấn đề nào đang được điều tra hoặc thụ lý. Ủy Ban, hoặc bất kỳ thành viên nào của Ủy Ban, sau khi nhận đơn khiếu kiện đối với bất kỳ bên nào, phải ban hành cho bên đó trát triệu tập yêu cầu hiện diện làm chứng hoặc cung cấp bất kỳ bằng chứng nào cho quá trình khởi tố hoặc điều tra theo đơn khiếu kiện đó. Trong vòng 5 ngày kể từ ngày nhận được trát đòi cung cấp bằng chứng mà mình đang sở hữu hoặc kiểm soát, người nhận trát có thể thỉnh cầu Ủy Ban thu hồi, và Ủy Ban sẽ, thu hồi trát đòi đó nếu theo quan điểm của Ủy Ban là bằng chứng mà người đó được yêu cầu cung cấp không liên quan đến bất kỳ vấn đề nào đang được điều tra hoặc bất kỳ vấn đề nào đang được thụ lý, hoặc theo quan điểm của Ủy Ban, trát đòi đó không mô tả đủ mức cụ thể bằng chứng mà người đó được yêu cầu cung cấp. Bất kỳ thành viên nào của Ủy Ban, hoặc bất kỳ đại diện hoặc cơ quan nào được Ủy Ban chỉ định cho mục đích này, đều có thể ghi nhận các lời tuyên thệ và khẳng định, thẩm vấn nhân chứng và tiếp nhận các bằng chứng. Việc hiện diện làm chứng và cung cấp bằng chứng có thể được yêu cầu từ bất kỳ địa điểm nào tại Hoa Kỳ, hoặc bất kỳ Địa Hạt hoặc vùng trực thuộc nào, đến tại bất kỳ địa điểm điều giải nào.

**(2) [Hỗ trợ của tòa án trong việc thuyết phục cung cấp bằng chứng và hiện diện làm chứng]** Trong trường hợp có sự lảng mạn hoặc từ chối tuân thủ trát đòi đã được tổng đạt cho một người, thì bất kỳ tòa án cấp quận nào hoặc tòa án Liên Bang Hoa Kỳ tại Địa Hạt hoặc khu vực nào, mà trong phạm vi quyền tài phán của mình, việc điều tra đang được tiến hành hoặc trong phạm vi quyền tài phán của mình, người phạm tội do lảng mạn hoặc từ chối tuân thủ của trát đòi, đang cư ngụ hoặc hoạt động kinh doanh, khi nhận được yêu cầu của Ủy Ban, sẽ xem xét ban hành một trát tòa yêu cầu người đó phải hiện diện trước Ủy Ban, thành viên, đại diện hoặc cơ quan của Ủy Ban, để cung cấp các bằng chứng được yêu cầu, hoặc để làm chứng cho vấn đề đang được điều tra hoặc thụ lý; và bất kỳ việc không chấp hành nào đối với trát tòa này đều có thể bị tòa xử phạt vì sự coi thường này.

### **(3) Bãi bỏ.**

[Miễn làm chứng. Xem 18 U.S.C. § 6001 và tiếp theo]

**(4) [Thủ tục khởi tố, phát hành và xác nhận; phí làm chứng]** Trát, án

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

lệnh, các thủ tục tố tụng và hồ sơ khác của Ủy Ban, thành viên, đại diện hoặc cơ quan của Ủy Ban, có thể gửi trực tiếp, bằng thư đảm bảo, chuyển phát nhanh, điện tín hoặc để lại một bản sao tại văn phòng chính hoặc trụ sở kinh doanh của người tiếp nhận. Việc xác nhận đã nhận của người trực tiếp tiếp nhận sẽ là bằng chứng cho việc đã tiếp nhận, biên nhận của bưu điện hoặc cơ quan điện tín khi gửi thư bảo đảm, phát chuyển nhanh hoặc điện tín sẽ là bằng chứng cho việc đã tiếp nhận. Người làm chứng được triệu tập đến Ủy Ban, thành viên, đại diện hoặc cơ quan của Ủy Ban, sẽ được chi trả cùng mức phí và lộ phí như việc làm chứng trước các tòa án của Hoa Kỳ.

**(5) [Thủ tục khởi tố, khi thụ lý]** Tất cả thủ tục khởi tố của bất kỳ tòa án nào mà cáo buộc có thể gửi đến theo Đạo Luật [tiểu chương] này đều có thể được giải quyết tại tòa án pháp lý cấp quận, nơi người bị cáo buộc hoặc người bị triệu tập khác cư ngụ hoặc có thể tìm thấy.

**(6) [Thông tin và hỗ trợ của các cơ quan]** Một số bộ ngành và cơ quan của Chính Phủ, khi có lệnh của Tổng Thống, phải cung cấp cho Ủy Ban, khi được yêu cầu, tất cả các hồ sơ, giấy tờ và thông tin mà mình đang sở hữu liên quan đến bất kỳ vấn đề nào cho Ủy Ban.

**Mục 12. [§ 162. Vi phạm và xử phạt]** Bất kỳ người nào có chủ ý phân đôi, ngăn chặn, can thiệp hoặc cản trở bất kỳ thành viên nào của Ủy Ban hoặc bất kỳ đại diện hoặc cơ quan nào của Ủy Ban trong việc thực hiện các nghĩa vụ theo Đạo Luật [tiểu chương] này sẽ bị xử phạt đến 5.000USD hoặc bị phạt tù đến 1 năm, hoặc cả hai.

### CÁC HẠN CHẾ

**Mục 13. [§ 163. Quyền bãi công được bảo lưu]** Không có quy định nào của Đạo Luật [tiểu chương] này, trừ các ngoại lệ đã được quy định rõ, được viện dẫn để cản trở, ngăn chặn hoặc hạn chế quyền đình công hoặc điều chỉnh các hạn chế hoặc điều kiện của quyền này.

**Mục 14. [§ 164. Cấu trúc các điều khoản] (a) [Giám sát là đoàn viên nghiệp đoàn]** Đạo Luật [tiểu chương] này không nghiêm cấm việc bất kỳ cá nhân nào được tuyển dụng làm giám sát trở thành hoặc vẫn là đoàn viên của một nghiệp đoàn, nhưng doanh nghiệp không được coi các cá nhân có vai trò là giám sát theo định nghĩa của Đạo Luật [tiểu chương] này là nhân viên theo mục đích của bất kỳ luật, quốc gia hoặc quốc tế nào khác về thương lượng tập thể.

**(b) [Các thỏa thuận yêu cầu quyền đoàn viên vi phạm luật Tiểu Bang]** Không có quy định nào của Đạo Luật [tiểu chương] này được viện dẫn để cho phép thi hành hoặc áp dụng các thỏa thuận yêu cầu quyền đoàn viên của một nghiệp đoàn là một điều kiện tuyển dụng tại bất kỳ Tiểu Bang hoặc Địa Hạt nào, mà ở đó, việc thi hành hoặc áp dụng này bị nghiêm cấm bởi luật pháp của Tiểu Bang hoặc Địa Hạt đó.

**(c) [Quyền của Ủy Ban từ chối giải quyết các tranh chấp lao động; xác nhận các phán quyết bởi tòa án cấp Tiểu Bang hoặc Địa Hạt] (1) Ủy Ban,** theo quyết định riêng của mình, có thể, sử dụng nguyên tắc ra quyết định hoặc

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

các nguyên tắc công khai được quy định trong Đạo Luật Thủ tục Hành chính [tiểu chương II, chương 5 của tiêu đề 5], để từ chối giải quyết bất kỳ tranh chấp lao động nào liên quan đến bất kỳ ngành hoặc nhóm doanh nghiệp nào, nơi mà, theo quan điểm của Ủy Ban, ảnh hưởng của tranh chấp lao động đó đối với thương mại là không thật sự lớn để bảo đảm phải thực hiện việc giải quyết này: *Với điều kiện*, Ủy Ban không được từ chối giải quyết bất kỳ tranh chấp lao động nào mà Ủy Ban có nghĩa vụ phải giải quyết theo các tiêu chuẩn có hiệu lực từ ngày 01/08/1959.

(2) Không có quy định nào trong Đạo Luật [tiểu chương] này được coi là ngăn cản hoặc nghiêm cấm bất kỳ cơ quan hoặc tòa án nào của bất kỳ Tiểu Bang hoặc Địa Hạt nào (kể cả Commonwealth of Puerto Rico, Guam và Virgin Islands) chấp nhận và giải quyết các tranh chấp lao động mà Ủy Ban đã từ chối, theo đoạn (1) của tiểu mục này, để giải quyết.

### **Mục 15. [§ 165.] Bãi bỏ.**

[Tham chiếu các điều khoản về tình trạng phá sản đã được bãi bỏ].

**Mục 16. [§ 166. Tính biệt lập của điều khoản]** Nếu bất kỳ điều khoản nào của Đạo Luật [tiểu chương] này hoặc việc áp dụng điều khoản đó đối với bất kỳ người nào hoặc trường hợp nào, bị tuyên là vô hiệu, thì phần còn lại của Đạo Luật [tiểu chương] này hoặc việc áp dụng điều khoản đó đối với người hoặc trường hợp khác với phần đã bị tuyên là vô hiệu, sẽ không bị ảnh hưởng.

**Mục 17. [§ 167. Tiêu đề ngắn]** Đạo Luật [tiểu chương] này có thể được trích dẫn với tên gọi là “Đạo Luật Quan hệ Lao động Quốc gia”.

### **Mục 18. [§ 168.] Bãi bỏ.**

[Tham chiếu mục 9(f), (g) và (h) trước đây].

## CÁC CÁ NHÂN CÓ NIỀM TIN TÔN GIÁO

**Mục 19. [§ 169.]** Bất kỳ nhân viên nào là thành viên hoặc theo các tôn giáo lâu đời và truyền thống hoặc các giáo lý của một tôn giáo hướng thiện, một tổ chức hoặc một giáo phái, có lịch sử tín ngưỡng phản đối việc gia nhập hoặc hỗ trợ tài chính cho nghiệp đoàn sẽ không phải gia nhập hoặc hỗ trợ tài chính cho nghiệp đoàn làm một điều kiện tuyển dụng; trừ việc nhân viên này có thể được yêu cầu ký một hợp đồng với doanh nghiệp của mình và một nghiệp đoàn, thay cho việc đóng đoàn phí ban đầu và đoàn phí định kỳ, để đóng một số tiền bằng với khoản phí ban đầu và phí định kỳ cho một quỹ từ thiện phi tôn giáo và phi nghiệp đoàn và được miễn thuế theo mục 501(c)(3), tiêu đề 26 của Đạo luật Thuế Quốc nội [mục 501(c)(3) của tiêu đề 26] do nhân viên đó tự chọn từ một danh sách tối thiểu ba quỹ được chỉ định trong hợp đồng, hoặc nếu hợp đồng không chỉ định, thì là bất kỳ quỹ nào do nhân viên tự chọn. Nếu nhân viên có tín ngưỡng phản đối theo mục này yêu cầu nghiệp đoàn sử dụng thủ tục phân xử tranh chấp cho mình, thì nghiệp đoàn được quyền yêu cầu nhân viên đó trả một khoản chi phí hợp lý cho việc sử dụng thủ tục đó.

[Mục được thêm vào, Công pháp 93-360, 26/06/1974, 88 Stat. 397, và được sửa đổi, Công pháp 96-593, 24/12/1974, 94 Stat. 3452.]

ĐẠO LUẬT QUAN HỆ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

**ĐẠO LUẬT QUAN HỆ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG**

Còn gọi là LMRA; hay Luật 29 U.S.C. §§ 141-197

[Tiêu đề 29, Chương 7, Bộ Luật Hoa Kỳ]

TIÊU ĐỀ NGẮN VÀ CÔNG BỐ CHÍNH SÁCH

**Mục 1. [§ 141.]** (a) Đạo Luật [chương] này có thể được trích dẫn với tên gọi là “Đạo Luật Quan hệ Quản lý Lao động, 1947”. [Còn gọi là “Đạo Luật Taft-Hartley”.]

(b) Phán đối trong ngành, cản trở lưu thông thương mại bình thường và việc sản xuất đầy đủ các sản phẩm và hàng hóa cho thương mại, là có thể tránh được hoặc giảm thiểu tối đa nếu doanh nghiệp, nhân viên và nghiệp đoàn thừa nhận quyền hợp pháp theo luật định của mỗi bên trong quan hệ với bên kia, và tất cả cùng thừa nhận theo luật định rằng không bên nào có bất kỳ quyền nào trong quan hệ với bên kia để được tham gia các hoạt động hoặc biện pháp làm suy giảm sức khỏe, sự an toàn hoặc lợi ích của cộng đồng.

Mục đích và chính sách của Đạo Luật [chương] này, nhằm thúc đẩy lưu thông thương mại đầy đủ, là quy định các quyền hợp pháp của cả nhân viên và doanh nghiệp trong các quan hệ ảnh hưởng đến thương mại, quy định các thủ tục có trình tự và ôn hòa cho việc ngăn chặn sự cản trở của bên này đối với các quyền hợp pháp của bên kia, bảo vệ các quyền cá nhân của nhân viên trong quan hệ với các nghiệp đoàn có các hoạt động ảnh hưởng đến thương mại, xác định và loại trừ các biện pháp lao động và quản lý có ảnh hưởng đến thương mại và nguy hiểm đối với lợi ích cộng đồng, và bảo vệ các quyền của cộng đồng trong các tranh chấp lao động có ảnh hưởng đến thương mại.

**TIÊU ĐỀ I, Các sửa đổi của**

**ĐẠO LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA**

29 U.S.C. §§ 151–169 (đã in ở phần trước)

**TIÊU ĐỀ II**

[Tiêu đề 29, Chương 7, Tiêu chương III, Bộ Luật Hoa Kỳ]

HÒA GIẢI CÁC TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TRONG CÁC NGÀNH CÓ ẢNH HƯỞNG ĐẾN THƯƠNG MẠI;  
TÌNH TRẠNG KHẨN CẤP QUỐC GIA

**Mục 201. [§ 171. Công bố mục đích và chính sách]** Chính sách của Chính Phủ Hoa Kỳ là —

(a) nền kinh tế vững mạnh và ổn định, và sự tiến bộ về phúc lợi xã hội, y tế và an ninh Quốc Gia và những quyền lợi tốt nhất cho doanh nghiệp và nhân viên có thể được bảo đảm tối đa thông qua các biện pháp đàm phán và thương

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

lượng tập thể giữa doanh nghiệp và đại diện của nhân viên;

(b) việc giải quyết các vấn đề giữa doanh nghiệp và nhân viên bằng thương lượng tập thể có thể thực hiện tốt nhờ việc thành lập các cơ quan chính phủ đủ thẩm quyền và năng lực làm trung gian, hòa giải và giải quyết phân xử tự nguyện, để hỗ trợ và khuyến khích doanh nghiệp và đại diện của nhân viên đạt được và duy trì các thỏa thuận về lương, giờ làm, điều kiện làm việc và vận dụng mọi nỗ lực hợp lý để giải quyết các khác biệt bằng các thỏa thuận song phương đạt được qua việc đàm phán và thương lượng tập thể hoặc bằng các biện pháp được quy định trong các thỏa thuận giải quyết tranh chấp; và

(c) một số mâu thuẫn phát sinh giữa các bên trong các thỏa thuận thương lượng tập thể là có thể ngăn ngừa hoặc giảm thiểu được bằng cách thành lập các cơ quan chính phủ đủ thẩm quyền và năng lực để hỗ trợ doanh nghiệp và đại diện của nhân viên bằng việc thiết lập các điểm nhất trí trong các điều khoản thỏa thuận để thông báo kịp thời bất kỳ thay đổi dự kiến nào đối với các điều khoản của thỏa thuận, để giải quyết triệt để các tranh chấp hoặc thắc mắc trong việc vận dụng hoặc diễn giải thỏa thuận, và các điều khoản khác được quy định để ngăn ngừa việc tái diễn các tranh chấp này.

### **Mục 202. [§ 172. Cơ Quan Trung Gian và Hòa Giải Liên Bang]**

(a) **[Thành lập; bổ nhiệm Giám Đốc]** Chính Phủ thành lập một cơ quan độc lập gọi là Cơ Quan Trung Gian và Hòa Giải Liên Bang (sau đây gọi là “Cơ Quan”, ngoại trừ việc 60 ngày sau ngày 23/06/1947, cơ quan này được gọi là Cơ Quan Hòa Giải của Bộ Lao Động). Cơ Quan này được đặt dưới sự chỉ đạo của một Giám Đốc Trung Gian và Hòa Giải Liên Bang (sau đây gọi là “Giám Đốc”), là người sẽ được Tổng Thống bổ nhiệm theo sự đề xuất và chuẩn thuận của Thượng Viện. Giám Đốc không được tham gia vào bất kỳ công việc, nghề nghiệp hoặc chức vụ nào khác.

(b) **[Bổ nhiệm viên chức và nhân viên; chi phí văn phòng, thiết bị và hoạt động]** Giám Đốc được quyền, chiếu theo các luật về dịch vụ dân sự, bổ nhiệm thư ký và các nhân viên khác cần thiết cho việc thực hiện các chức năng của Cơ Quan, và quy định thù lao của nhân viên theo các mục từ 5101 đến 5115 và từ 5331 đến 5338 của tiêu đề 5, Bộ Luật Hoa Kỳ [chương 51 và tiểu chương III của chương 53 của tiêu đề 5], và có thể, không xét đến quy định của các luật về dịch vụ dân sự, bổ nhiệm các điều hòa viên và hòa giải viên cần thiết để thực hiện các chức năng của Cơ Quan. Giám Đốc được quyền phê duyệt chi phí cho văn phòng, thiết bị và hoạt động khi cần thiết. Các chi phí này sẽ được cấp và thanh toán khi xuất trình hóa đơn chi tiết được Giám Đốc hoặc nhân viên được chỉ định thanh toán chấp thuận.

(c) **[Văn phòng chính và văn phòng khu vực; ủy quyền của Giám Đốc; báo cáo hàng năm cho Quốc Hội]** Văn phòng chính của Cơ Quan nằm ở Quận Columbia, nhưng Giám Đốc có thể lập các văn phòng khu vực thuận tiện cho từng địa phương nơi các tranh chấp lao động có thể xảy ra. Giám Đốc có thể, ủy quyền bằng quyết định, và có thể thu hồi vào bất kỳ lúc nào, theo bất kỳ quyền hoặc nghĩa vụ nào của mình được giao theo Đạo Luật [chương] này cho

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

bất kỳ giám đốc vùng hoặc viên chức hoặc nhân viên nào của Cơ Quan. Giám Đốc có thể quy định các thủ tục phù hợp để hợp tác với các cơ quan hòa giải Tiểu Bang và địa phương. Giám Đốc phải lập báo cáo hàng năm bằng văn bản để trình cho Quốc Hội vào cuối mỗi năm tài chính.

**(d) [Chuyển giao tất cả các dịch vụ trung gian và hòa giải cho Cơ Quan; ngày hiệu lực; các vụ việc đang tồn tại không bị ảnh hưởng]** Tất cả các chức năng hòa giải và trung gian của Bộ Trưởng Lao Động hoặc Cơ Quan Hòa Giải Hoa Kỳ theo mục 51 [đã bãi bỏ] của tiêu đề 29, Bộ Luật Hoa Kỳ [tiêu đề này], và tất cả các chức năng của Cơ Quan Hòa Giải Hoa Kỳ theo bất kỳ đạo luật nào khác đều được chuyển giao cho Cơ Quan Trung Gian và Hòa Giải Liên Bang, cùng với nhân sự và hồ sơ của Cơ Quan Hòa Giải Hoa Kỳ. Việc chuyển giao này sẽ có hiệu lực trong vòng 60 ngày kể từ ngày 23/06/1947. Việc chuyển giao này không ảnh hưởng đến bất kỳ vụ việc nào đang tồn tại của Cơ Quan Hòa Giải Hoa Kỳ hoặc bất kỳ chứng nhận, phán quyết, nguyên tắc hoặc quy định do cơ quan này hoặc Bộ Trưởng Lao Động ban hành. Giám Đốc và Cơ Quan không chịu sự quản lý hoặc điều phối, dưới bất kỳ hình thức nào, của Bộ Trưởng Lao Động hoặc bất kỳ viên chức hoặc phòng ban nào của Bộ Lao Động.

### CÁC CHỨC NĂNG CỦA CƠ QUAN

**Mục 203. [§ 173. Các Chức Năng của Cơ Quan](a) [Giải quyết các tranh chấp bằng biện pháp trung gian và hòa giải]** Nghĩa vụ của Cơ Quan, trong việc ngăn chặn hoặc giảm thiểu sự gián đoạn của luồng tăng trưởng thương mại tự do do các tranh chấp lao động, là hỗ trợ các bên trong tranh chấp lao động trong các ngành có ảnh hưởng đến thương mại giải quyết các tranh chấp này bằng biện pháp trung gian và hòa giải.

**(b) [Chủ động can thiệp của Cơ Quan hoặc theo yêu cầu của các bên; tránh hòa giải các tranh chấp nhỏ]** Cơ Quan có thể cung cấp dịch vụ của mình cho bất kỳ tranh chấp lao động nào trong bất kỳ ngành nào có ảnh hưởng đến thương mại, bằng sự chủ động của Cơ Quan hoặc theo yêu cầu của một hoặc nhiều bên tranh chấp, khi theo quan điểm riêng, tranh chấp đó đe dọa thực sự gây ra sự gián đoạn thương mại. Giám Đốc và Cơ Quan được chỉ đạo tránh can thiệp các tranh chấp chỉ có ảnh hưởng nhỏ đối với hoạt động thương mại liên bang nếu đã có các cơ quan hòa giải cấp Tiểu Bang hoặc cơ quan khác cho các bên nhờ cậy. Khi Cơ Quan cung cấp dịch vụ cho bất kỳ tranh chấp nào, thì nghĩa vụ của Cơ Quan là nhanh chóng tham gia vào việc trao đổi giữa các bên, và sử dụng nỗ lực tốt nhất của mình, bằng biện pháp trung gian và hòa giải, để đưa các bên đến thỏa thuận chung.

**(c) [Giải quyết tranh chấp bằng các biện pháp khác sau khi hòa giải bất thành]** Nếu Giám Đốc không thể đưa các bên đến thỏa thuận chung bằng biện pháp hòa giải trong một thời gian hợp lý, thì có thể tìm cách đưa các bên đến các biện pháp giải quyết tranh chấp khác mà không trở lại đình công, bãi khóa, hoặc các biện pháp ép buộc khác, kể cả việc công bố cho nhân viên trong đơn vị thương lượng tập thể đó nhượng bộ cuối cùng của doanh nghiệp để được chấp thuận hoặc bác bỏ bằng hình thức bỏ phiếu kín. Việc sai sót hoặc từ chối chấp thuận của bất kỳ bên nào đối với bất kỳ biện pháp nào do Giám Đốc đề



## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

xuất không bị coi là vi phạm bất kỳ nghĩa vụ hoặc trách nhiệm nào theo Đạo Luật [chương] này.

**(d) [Sử dụng biện pháp trung gian và hòa giải làm biện pháp cuối cùng]** Hiệu lực cuối cùng của một biện pháp được thỏa thuận giữa các bên được công bố là biện pháp mong muốn cuối cùng để giải quyết các tranh chấp ở mức bắt đầu xuất phát từ việc áp dụng hoặc diễn giải một thỏa thuận thương lượng tập thể hiện hành. Cơ Quan chỉ được cung cấp dịch vụ trung gian và hòa giải để giải quyết các tranh chấp chỉ ở mức bắt đầu khi đây là biện pháp cuối cùng và khi có các trường hợp đặc biệt.

**(e) [Khuyến khích và hỗ trợ việc thành lập và duy trì các hoạt động quản lý lao động chung được điều hành bởi các ủy ban]** Cơ Quan được trao quyền và chỉ đạo khuyến khích và hỗ trợ việc thành lập và duy trì các hoạt động quản lý lao động chung được điều hành bởi các ủy ban của nhà máy, khu vực hoặc ngành nghề được thành lập để cải thiện các quan hệ quản lý lao động, an ninh việc làm và hiệu quả của tổ chức, theo các điều khoản của mục 205A [mục 175a của tiêu đề này].

[Công pháp 95-524, § 6(c)(1), 27/10/1978, 1978, 92 Stat. 2020, bổ sung tiêu mục (e).]

**(f) [Sử dụng biện pháp thay thế trong các thủ tục giải quyết tranh chấp; chỉ định các trung gian viên và hòa giải viên]** Cơ Quan có thể cung cấp dịch vụ cho các cơ quan Liên Bang để hỗ trợ việc giải quyết các tranh chấp theo các điều khoản của tiểu chương IV của chương 5 của tiêu đề 5. Các chức năng do Cơ Quan đảm nhiệm cũng có thể bao gồm việc tập huấn cho các bên tranh chấp các chương trình quản trị, huấn luyện cho nhân viên các kỹ năng và thủ tục được sử dụng trong các biện pháp giải quyết tranh chấp thay thế khác, và cử các viên chức và nhân viên của mình làm trung gian viên. Chỉ những viên chức và nhân viên đủ điều kiện theo mục 573 của tiêu đề 5 mới có thể được chỉ định làm trung gian viên. Cơ Quan phải tham vấn Ủy Ban Hành Chính Hoa Kỳ và các cơ quan khác trong việc duy trì danh sách các trung gian viên và hòa giải viên, và cập nhật các thủ tục và nguyên tắc cần thiết để thực hiện các chức năng được giao theo tiêu mục này.

[Theo sửa đổi ngày 15/11/1990, Công pháp 101-552, § 7, 104 Stat. 2746; 26/08/1992, Công pháp 102-354, § 5(b)(5), 106 Stat. 946.]

[Điều luật §173(f) chấm dứt ngày 01/10/1995, theo điều khoản thanh lý. Vào thời điểm xuất bản tài liệu này, không có dấu hiệu điều luật này được ban hành lại. Những người được lợi khi áp dụng điều luật §173(f) để khởi kiện sau ngày 01/10/1995, nên theo dõi để biết khi nào điều luật này được gia hạn].

**Mục 204. [§ 174. Nghĩa vụ bình đẳng của nhân viên, đại diện nhân viên và việc quản lý để giảm thiểu tranh chấp lao động]** (a) Để ngăn ngừa hoặc giảm thiểu sự gián đoạn của hoạt động tăng trưởng thương mại tự do do các tranh chấp lao động, doanh nghiệp, nhân viên và đại diện của nhân viên, trong các ngành có ảnh hưởng đến thương mại, phải —

(1) vận dụng mọi nỗ lực hợp lý để ký kết và tôn trọng các thỏa thuận về lương, giờ làm và điều kiện làm việc, bao gồm cả điều khoản thông báo kịp thời bất kỳ thay đổi dự kiến nào đối với các điều khoản của các thỏa thuận;

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

(2) khi phát sinh tranh chấp đối với các điều khoản hoặc việc thực hiện thỏa thuận thương lượng tập thể và một bên hoặc bên kia yêu cầu đàm phán, thì phải tổ chức ngay việc đàm phán và cố gắng trong đàm phán để giải quyết tranh chấp này một cách nhanh chóng; và

(3) trong trường hợp tranh chấp không giải quyết được thông qua đàm phán, thì phải tham gia đầy đủ và kịp thời vào các cuộc họp có thể được tổ chức bởi Cơ Quan theo Đạo Luật [chương] này nhằm mục đích hỗ trợ việc giải quyết tranh chấp.

**Mục 205. [§ 175. Hội Đồng Quản Lý Lao Động Quốc Gia; thành lập và thành phần; bổ nhiệm, nhiệm kỳ và thù lao; nghĩa vụ]** (a) Chính Phủ thành lập một Hội Đồng Quản Lý Lao Động Quốc Gia bao gồm 12 thành viên do Tổng Thống bổ nhiệm, 6 người được chọn từ những người xuất sắc trong ngành quản lý và 6 người được chọn từ những người nổi bật trong ngành lao động. Mỗi thành viên sẽ quản trị văn phòng trong nhiệm kỳ 3 năm, ngoại trừ việc một thành viên được bổ nhiệm để điền khuyết chỗ trống trong một nhiệm kỳ của một người tiền nhiệm sẽ chỉ được bổ nhiệm cho thời gian còn lại của nhiệm kỳ, và nhiệm kỳ của các thành viên quản trị văn phòng đầu tiên sẽ kết thúc, theo quy định của Tổng Thống tại thời điểm bổ nhiệm, bốn người vào cuối năm đầu tiên, bốn người vào cuối năm thứ hai và bốn người vào cuối năm thứ ba sau ngày bổ nhiệm. Các thành viên của hội đồng, khi phục vụ cho công việc của hội đồng, sẽ được trả thù lao với định mức là 25USD/ngày, và cũng được nhận các khoản chi cho việc đi lại và ăn ở thực tế và cần thiết khi đi làm việc ra khỏi nơi cư ngụ của mình.

(b) Nghĩa vụ của hội đồng, khi có yêu cầu của Giám Đốc, là tư vấn cho việc phòng tránh các tranh chấp lao động và các phương pháp quản trị việc hòa giải và giải quyết tự nguyện, đặc biệt là các tranh chấp có ảnh hưởng đến quyền lợi chung của cả nước.

**Mục 205A. [§ 175a. Hỗ trợ cho ủy ban quản lý lao động của các nhà máy, khu vực và ngành nghề]**

**(a) [Thành lập và hoạt động của các ủy ban nhà máy, khu vực và ngành nghề]** (1) Cơ Quan được trao quyền và được chỉ đạo hỗ trợ cho việc thành lập và hoạt động của các ủy ban quản lý lao động của các nhà máy, khu vực và ngành nghề—

(A) được đồng tổ chức bởi doanh nghiệp và nghiệp đoàn đại diện cho nhân viên của nhà máy, khu vực hoặc ngành nghề; và

(B) được thành lập nhằm mục đích cải thiện các quan hệ quản lý lao động, an ninh việc làm, hiệu quả của tổ chức, nâng cao sự phát triển kinh tế hoặc đưa nhân viên đến với các quyết định ảnh hưởng đến việc làm của họ, kể cả việc cải thiện sự bàn bạc lẫn nhau về các vấn đề lợi ích và quan ngại của hai bên.

(2) Cơ Quan được trao quyền và được chỉ đạo ký kết các hợp đồng và thực hiện các tài trợ, khi cần thiết hoặc phù hợp, để hoàn thành các trách nhiệm theo mục này.

**(b) [Các hạn chế về tài trợ, hợp đồng hoặc các hỗ trợ khác]** (1) Việc tài trợ không được thực hiện, hợp đồng không được ký kết và các hỗ trợ khác không được cung cấp theo các quy định của mục này cho một ủy ban quản lý lao động của một nhà máy, trừ khi các nhân viên trong nhà máy đó được đại diện

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

bởi một nghiệp đoàn và một thỏa thuận thương lượng tập thể đang có hiệu lực thi hành tại nhà máy đó.

(2) Việc tài trợ không được thực hiện, hợp đồng không được ký kết và các hỗ trợ khác không được cung cấp theo quy định của mục này cho một ủy ban quản lý lao động khu vực hoặc ngành nghề, trừ khi thành phần của nó bao gồm tất cả các nghiệp đoàn được chứng nhận hoặc thừa nhận là đại diện cho nhân viên của một doanh nghiệp tham gia vào ủy ban đó. Điều này không được hiểu là nghiêm cấm việc tham gia một ủy ban khu vực hoặc ngành nghề của một doanh nghiệp có nhân viên không được đại diện bởi một nghiệp đoàn.

(3) Không có tài trợ nào được thực hiện theo quy định của mục này cho bất kỳ ủy ban quản lý lao động nào mà Cơ Quan xét thấy một trong những mục đích của nó là ngăn cản việc thực thi các quyền được quy định trong mục 7 của Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia (29 U.S.C. § 157) [mục 157 của tiêu đề này], hoặc cản trở việc thương lượng tập thể trong các nhà máy hoặc ngành nghề.

(c) **[Thành lập văn phòng]** Cơ Quan sẽ thực hiện các điều khoản của mục này thông qua một văn phòng được thành lập cho mục đích đó.

(d) **[Phân bổ ngân sách]** Chính Phủ phân bổ ngân sách cho việc thực hiện các điều khoản của mục này trong năm tài chính 1979 là 10.000.000USD, và những khoản tiền như vậy có thể cần thiết cho những năm sau.

[Công pháp 95-524, § 6(c)(2), 27/10/1978, 1978, 92 Stat. 2020, thêm vào Mục 205A.]

### TÌNH TRẠNG KHẨN CẤP QUỐC GIA

**Mục 206. [§ 176. Bổ nhiệm ủy ban điều tra bởi Tổng Thống; báo cáo; nội dung; đệ trình lên Cơ Quan]** Khi theo quan điểm của Tổng Thống Hoa Kỳ, một cuộc đình công hoặc bãi khóa đang hoặc sẽ diễn ra ảnh hưởng đến toàn bộ một ngành nghề hoặc một bộ phận quan trọng của nó liên quan đến kinh doanh, thương mại, giao thông, truyền tải hoặc truyền thông liên lạc giữa một số Tiểu Bang hoặc với nước ngoài, hoặc liên quan đến việc sản xuất hàng hóa cho các hoạt động thương mại, nếu được phép diễn ra hoặc tiếp tục diễn ra, thì sẽ gây nguy hiểm cho sức mạnh hoặc an ninh quốc gia, thì Tổng Thống có thể bổ nhiệm một ủy ban để điều tra các vấn đề liên quan đến tranh chấp và báo cáo bằng văn bản cho Tổng Thống trong thời gian được yêu cầu. Báo cáo này phải bao gồm một bản dữ kiện thực tế về tranh chấp, kể cả các tuyên bố về vị thế của các bên, nhưng không bao gồm các đề xuất. Tổng Thống sẽ gửi một bản sao báo cáo này cho Cơ Quan và sẽ công khai nội dung của nó cho công chúng.

#### **Mục 207. [§ 177. Ủy Ban điều tra]**

(a) **[Thành phần]** Ủy Ban điều tra sẽ bao gồm một chủ tịch và các thành viên khác theo quy định của Tổng Thống, và sẽ được quyền tổ chức và hoạt động tại bất kỳ địa điểm nào trong Hoa Kỳ và thực hiện các phiên điều giải công khai hoặc không công khai, nếu thấy cần thiết hoặc phù hợp, để xác nhận thực tế các nguyên nhân và diễn biến của tranh chấp.

(b) **[Thù lao]** Các thành viên của ủy ban điều tra sẽ nhận được thù lao với định mức là 50USD/ngày làm việc thực tế cho ủy ban, cùng với các chi phí đi lại và ăn ở cần thiết.

(c) **[Quyền điều tra]** Với mục đích cho việc điều giải hoặc điều tra được tiến hành bởi bất kỳ ủy ban nào được thành lập theo tiêu đề [29 U.S.C.S. §§ 171–

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

183] này, thì các điều khoản của mục 9 và 10 (về việc tham gia của các nhân chứng và việc cung cấp sách vở, hồ sơ và tài liệu) của Đạo Luật Hội Đồng Thương Mại Liên Bang, ngày 16/09/1914 [26], sửa đổi (U.S.C. [19], tiêu đề 15, các mục 49 và 50, sửa đổi), được áp dụng cho các trách nhiệm và nghĩa vụ của các ủy ban. (23/06/1947, chương 120 Tiêu đề II, § 61 Stat. 155.)

### **Mục 208. [§ 178. Phán quyết của tòa án trong tình trạng khẩn cấp quốc gia]**

**(a) [Thỉnh cầu lên tòa án quận bởi Tổng Chương Lý theo lệnh của Tổng Thống]** Khi nhận được báo cáo từ ủy ban điều tra, Tổng Thống có thể ra lệnh cho Tổng Chương Lý đệ đơn thỉnh cầu lên bất kỳ tòa án quận nào của Hoa Kỳ có quyền tài phán đối với các bên tham gia vào việc bắt đầu hoặc tiếp tục đình công hoặc bãi khóa, và nếu tòa án thấy rằng, việc đình công hoặc bãi khóa đang hoặc sẽ diễn ra—

(i) ảnh hưởng đến toàn bộ một ngành kinh tế hoặc một bộ phận quan trọng của nó liên quan đến kinh doanh, thương mại, giao thông, truyền tải hoặc truyền thông liên lạc giữa một số Tiểu Bang hoặc với nước ngoài, hoặc liên quan đến việc sản xuất hàng hóa cho các hoạt động thương mại; và

(ii) nếu được phép diễn ra hoặc tiếp tục diễn ra, sẽ gây nguy hiểm cho sức mạnh và an ninh quốc gia, thì sẽ ban hành án lệnh nghiêm cấm việc bắt đầu hoặc tiếp tục bãi công hoặc bãi khóa, và ban hành thêm các án lệnh khác nếu thấy cần thiết.

**(b) [Không áp dụng chương 6]** Trong mọi trường hợp, các điều khoản của các mục từ 101 đến 115 của tiêu đề 29, Bộ Luật Hoa Kỳ [chương 6 của tiêu đề này] [còn được gọi là “Đạo Luật Norris-LaGuardia”] sẽ không được áp dụng.

**(c) [Xem xét lại án lệnh]** Án lệnh hoặc các án lệnh của tòa án sẽ được xem xét lại bởi một tòa phúc thẩm [tòa phúc thẩm] cấp trên phù hợp và bởi Tòa Án Tối Cao khi có lệnh yêu cầu hoặc chứng nhận được ban hành theo mục 239 và 240 của Bộ Luật Tư Pháp sửa đổi (U.S.C., tiêu đề 29, mục 346 và 347). (23/06/1947, chương 120 Tiêu đề II, § 208, 61 Stat. 155.)

### **Mục 209. [§ 179. Phán quyết của tòa án trong tình trạng khẩn cấp quốc gia; nỗ lực thương lượng của các bên trong thời hạn phán quyết]**

**(a) [Hỗ trợ của Cơ Quan; chấp nhận biện pháp giải quyết đề xuất của Cơ Quan]** Khi tòa án quận đã ban hành một án lệnh theo mục 208 [mục 178 của tiêu đề này] nghiêm cấm các hành động hoặc các biện pháp gây nguy hiểm hoặc đe dọa gây nguy hiểm cho sức mạnh và an ninh quốc gia, thì nghĩa vụ của các bên trong tranh chấp lao động dẫn đến án lệnh này là phải thực hiện mọi nỗ lực để thương lượng và giải quyết sự khác biệt của mình, với sự hỗ trợ của Cơ Quan được thành lập theo Đạo Luật [chương] này. Không bên nào dưới bất kỳ nghĩa vụ nào chấp nhận, toàn bộ hoặc một phần, bất kỳ đề xuất giải quyết nào do Cơ Quan đề xuất.

**(b) [Triệu tập lại ủy ban điều tra; báo cáo của ủy ban; nội dung; bỏ phiếu kín của nhân viên của Ủy Ban Quan Hệ Lao Động Quốc Gia; chứng nhận kết quả cho Tổng Chương Lý]** Khi ban hành án lệnh này, Tổng Thống sẽ triệu tập lại ủy ban điều tra trước đây đã lập báo cáo về tranh chấp này. Vào cuối thời hạn 60 ngày (trừ khi tranh chấp được giải quyết trong thời gian này), ủy ban điều

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

tra phải báo cáo lên Tổng Thống vị thể hiện tại của các bên và các nỗ lực mà các bên đã thực hiện để giải quyết vấn đề, và bao gồm tuyên bố của mỗi bên về vị thế của mình và nhượng bộ cuối cùng của doanh nghiệp. Tổng Thống sẽ công khai báo cáo này cho công chúng. Ủy Ban Quan Hệ Lao Động Quốc Gia, trong vòng 15 ngày tiếp theo, phải tiến hành bỏ phiếu kín cho nhân viên của từng doanh nghiệp liên quan đến tranh chấp xem họ có muốn chấp nhận nhượng bộ cuối cùng của doanh nghiệp hay không, theo công bố của ủy ban, và sẽ phải chứng nhận kết quả này với Tổng Chương Lý trong vòng 5 ngày tiếp theo.

**Mục 210. [§ 180. Hủy bỏ phán quyết của tòa án khi chứng nhận kết quả bỏ phiếu hoặc giải quyết tranh chấp; báo cáo lên Quốc Hội]** Khi nhận được chứng nhận kết quả bỏ phiếu kín hoặc khi tranh chấp đã được giải quyết, tùy việc nào đến trước, thì Tổng Chương Lý sẽ đề nghị tòa án hủy bỏ phán quyết, sau đó kiến nghị sẽ được đưa ra và phán quyết sẽ được hủy bỏ. Khi kiến nghị được đưa ra, Tổng Thống sẽ trình lên Quốc Hội một báo cáo đầy đủ và hoàn chỉnh về vụ việc, kể cả các kết luận của ủy ban điều tra và kết quả bỏ phiếu kín của Ủy Ban Quan Hệ Lao Động Quốc Gia, kèm theo là các đề xuất mà Tổng Thống thấy hợp lý để xem xét và có hành động phù hợp.

### HÒA GIẢI CÁC THỎA THUẬN THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ...

**Mục 211. [§ 181.]** (a) Đề hướng dẫn và thông tin cho các đại diện liên quan của doanh nghiệp, nhân viên và công chúng, Cục Thống Kế Lao Động của Bộ Lao Động phải duy trì một bộ hồ sơ các bản sao của tất cả các thỏa thuận thương lượng tập thể sẵn có và các thỏa thuận và biện pháp sẵn có khác của việc thương lượng hoặc giải quyết các tranh chấp lao động. Hồ sơ này phải công khai để được xem xét theo các điều kiện phù hợp được Bộ Trưởng Lao Động quy định, ngoại trừ việc không có thông tin cụ thể nào được đệ trình bảo mật sẽ bị công khai hóa.

(b) Cục Thống Kế Lao Động của Bộ Lao Động được quyền cung cấp khi có yêu cầu của Cơ Quan, doanh nghiệp, nhân viên hoặc đại diện của nhân viên, tất cả các dữ liệu sẵn có và các thông tin thực tế có thể hỗ trợ cho việc giải quyết bất kỳ tranh chấp lao động nào, ngoại trừ việc không có thông tin cụ thể nào được đệ trình bảo mật sẽ bị công khai hóa.

### MIỄN TRỪ CỦA ĐẠO LUẬT LAO ĐỘNG ĐƯỜNG SẮT

**Mục 212. [§ 182.]** Các điều khoản của tiêu đề [tiểu chương] này không được áp dụng cho bất kỳ vấn đề nào chịu sự chi phối của các điều khoản của Đạo Luật Lao Động Đường Sắt [45 U.S.C. § 151 và tiếp theo], theo bản sửa đổi hiện hành.

### HÒA GIẢI CÁC TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TRONG CÁC NGÀNH Y TẾ

**Mục 213. [§ 183.]** (a) [Thành Lập Ủy Ban Điều Tra; thành viên] Nếu, theo ý kiến của Giám Đốc Cơ Quan Trung Gian và Hòa Giải Liên Bang, một cuộc đình công hoặc bãi khóa đang hoặc sẽ diễn ra ảnh hưởng đến một cơ sở y tế, nếu được phép diễn ra hoặc tiếp tục diễn ra, sẽ làm gián đoạn thực sự việc cung cấp dịch vụ y tế cho địa bàn liên quan, thì Giám Đốc có thể hỗ trợ thêm cho việc giải quyết bế tắc này bằng cách thành lập, trong vòng 30 ngày sau ngày thông báo cho Cơ Quan Trung Gian và Hòa Giải Liên Bang theo điều (A) của câu cuối cùng trong mục 8(d) [mục 158(d) của tiêu đề này] (được yêu cầu bởi điều (3) của mục 8(d) [mục 158(d) của tiêu đề này]), trong vòng 10 ngày

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

sau khi thông báo theo điều (B), một Ủy Ban Điều Tra công bằng sẽ điều tra các vấn đề liên quan đến tranh chấp và lập một báo cáo bằng văn bản gửi cho các bên trong vòng mười lăm (15) ngày sau ngày thành lập Ủy Ban này. Báo cáo bằng văn bản sẽ bao gồm các dữ kiện thực tế và các đề xuất giải quyết tranh chấp của Ủy Ban, các mục tiêu của việc giải quyết tranh chấp một cách nhanh chóng, ôn hòa và kịp thời. Mỗi Ủy Ban phải bao gồm thành viên là những người mà Giám Đốc thấy phù hợp. Không thành viên nào được bổ nhiệm theo mục này có bất kỳ quyền lợi hoặc liên đới nào với cơ sở y tế hoặc nghiệp đoàn đang tranh chấp.

**(b) [Thù lao cho các thành viên của Ủy Ban Điều Tra]** (1) Thành viên của ủy ban được thành lập theo mục này đã được tuyển dụng bởi Chính Phủ Liên Bang theo cách khác sẽ làm việc không có thù lao nhưng được bồi hoàn chi phí đi lại, ăn ở và các chi phí cần thiết khác phải gánh chịu khi thực hiện các nghĩa vụ theo mục này.

(2) Thành viên của ủy ban được thành lập theo mục này mà không thuộc diện của đoạn (1) trên đây sẽ được nhận thù lao với định mức do Giám Đốc quy định nhưng không vượt quá định mức hằng ngày được quy định trong thang GS-18 của Thang Lương Chung theo mục 5332 của tiêu đề 5, Bộ Luật Hoa Kỳ [mục 5332 của tiêu đề 5], bao gồm cả chi phí đi lại cho mỗi ngày tham gia thực hiện các nghĩa vụ theo mục này và được bồi hoàn chi phí đi lại, ăn ở và các chi phí cần thiết khác phải gánh chịu khi thực hiện các nghĩa vụ theo mục này.

**(c) [Duy trì tình trạng hiện tại]** Sau khi thành lập một ủy ban theo tiêu mục (a) của mục này và trong 15 ngày sau ngày ủy ban phát hành báo cáo, các bên tranh chấp không được thực hiện bất kỳ thay đổi nào có hiệu lực đối với tình trạng trước khi hết hạn hợp đồng với trường hợp thương lượng gia hạn hợp đồng, hoặc trước khi gặp bế tắc với trường hợp thương lượng hợp đồng lần đầu, ngoại trừ có thỏa thuận được thực hiện giữa các bên tham gia tranh luận.

**(d) [Phân bổ ngân sách]** Chính Phủ sẽ phân bổ ngân sách ở mức độ cần thiết cho việc thực hiện các điều khoản của mục này.

### TIÊU ĐỀ III

[Tiêu đề 29, Chương 7, Tiểu chương IV, Bộ Luật Hoa Kỳ]

#### KHỞI KIỆN BỒI VÀ CHỐNG LẠI NGHIỆP ĐOÀN

**Mục 301. [§ 185.] (a) [Tòa án, quy mô và quyền công dân]** Việc khởi kiện các vi phạm hợp đồng giữa doanh nghiệp và nghiệp đoàn đại diện cho nhân viên của một ngành có ảnh hưởng đến thương mại theo định nghĩa của Đạo Luật [chương] này hoặc giữa các nghiệp đoàn, có thể được khởi kiện ra bất kỳ tòa án cấp quận nào của Hoa Kỳ có quyền tài phán đối với các bên, không xét đến quy mô tranh chấp hoặc quyền công dân của các bên.

**(b) [Trách nhiệm đối với hành động của đại diện; pháp nhân trước tòa; thi hành phán quyết về tài sản]** Bất kỳ nghiệp đoàn nào đại diện cho nhân viên của một ngành có ảnh hưởng đến thương mại theo định nghĩa của Đạo Luật [chương] này và bất kỳ doanh nghiệp nào có các hoạt động có ảnh hưởng đến thương mại theo định nghĩa của Đạo Luật [chương] này đều phải chịu trách nhiệm cho các hành động do đại diện của mình thực hiện. Bất kỳ nghiệp

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

đoàn nào cũng có thể khởi kiện hoặc bị kiện với tư cách là một pháp nhân và thay mặt cho nhân viên mà mình làm đại diện trước các tòa án của Hoa Kỳ. Mọi phán quyết về tài sản đối với một nghiệp đoàn tại một tòa án cấp quận của Hoa Kỳ sẽ chỉ có hiệu lực thi hành đối với nghiệp đoàn đó với tư cách là một pháp nhân và với tài sản của nghiệp đoàn, và không có hiệu lực thi hành đối với bất kỳ cá nhân đơn lẻ nào là đoàn viên của nghiệp đoàn hoặc với tài sản cá nhân của người này

**(c) [Quyền tài phán]** Với mục đích của các hành động và các thủ tục khởi tố bồi và chống lại nghiệp đoàn tại các tòa án cấp quận của Hoa Kỳ, thì các tòa án cấp quận được coi là có quyền tài phán đối với một nghiệp đoàn (1) trong quận mà nghiệp đoàn đó có các văn phòng chính, hoặc (2) tại bất kỳ quận nào có các viên chức hoặc đại diện được ủy quyền hợp pháp của mình làm đại diện hoặc hoạt động cho các đoàn viên là nhân viên.

**(d) [Thủ tục khởi tố]** Việc triệu tập, gửi trát hoặc các thủ tục pháp lý khác của bất kỳ tòa án nào của Hoa Kỳ đối với viên chức hoặc đại diện của một nghiệp đoàn, với nhiệm vụ của người đó, phải được coi là việc khởi tố đối với nghiệp đoàn.

**(e) [Xác định vai trò của đại diện]** Theo mục đích của mục này, khi xác định một người đang làm việc với vai trò là “đại diện” của một người khác để yêu cầu người khác đó chịu trách nhiệm cho hành động của người đại diện, thì việc các hành động cụ thể được thực hiện thực tế đã được ủy quyền hoặc kiểm tra theo đó hay chưa không phải là điều kiện kiểm soát.

### CÁC HẠN CHẾ VỀ THANH TOÁN CHO ĐẠI DIỆN CỦA NHÂN VIÊN

**Mục 302. [§ 186.] (a) [Thanh toán hoặc cho vay, v.v..., tiền của doanh nghiệp hoặc đại diện, đại diện của nhân viên, hoặc nghiệp đoàn]** Sẽ bị coi là bất hợp pháp đối với bất kỳ doanh nghiệp, hiệp hội doanh nghiệp hoặc bất kỳ người nào có vai trò là chuyên gia, tư vấn hoặc cố vấn về quan hệ lao động của một doanh nghiệp hoặc hoạt động vì quyền lợi của một doanh nghiệp thanh toán, cho vay, chuyên giao hoặc đồng ý thanh toán, cho vay, chuyên giao bất kỳ khoản tiền hoặc vật phẩm có giá trị nào—

(1) cho bất kỳ đại diện nào của nhân viên được tuyển dụng trong một ngành có ảnh hưởng đến thương mại; hoặc

(2) cho bất kỳ nghiệp đoàn nào, hoặc bất kỳ viên chức hoặc nhân viên nào của nghiệp đoàn, đã làm đại diện, đang xin làm đại diện hoặc sẽ chấp nhận làm đoàn viên, của bất kỳ nhân viên nào được doanh nghiệp tuyển dụng trong ngành có ảnh hưởng đến thương mại;

(3) cho bất kỳ nhân viên, nhóm hoặc ủy ban của nhân viên nào được doanh nghiệp tuyển dụng trong ngành có ảnh hưởng đến thương mại ngoài mức thù lao bình thường nhằm mục đích làm cho nhân viên, nhóm hoặc ủy ban của nhân viên đó, trực tiếp hoặc gián tiếp tác động đến các nhân viên khác trong việc thực hiện quyền tổ chức và thương lượng tập thể thông qua các đại diện do mình lựa chọn; hoặc

## ĐẠO LUẬT OUAN HỀ OUẢN LÝ LAO ĐÔNG

(4) cho bất kỳ viên chức hoặc nhân viên nào của một nghiệp đoàn trong ngành có ảnh hưởng đến thương mại với ý định tác động đến người này trong việc thực hiện các hành động, các quyết định hoặc nghĩa vụ với vai trò là đại diện của nhân viên hoặc viên chức hoặc nhân viên của nghiệp đoàn đó.

### **(b) [Yêu cầu, đòi hỏi, v.v..., về tiền bạc hoặc vật phẩm có giá trị]**

(1) Sẽ bị coi là bất hợp pháp đối với bất kỳ người nào khi yêu cầu, đòi hỏi, tiếp nhận, chấp nhận hoặc đồng ý tiếp nhận hoặc chấp nhận, bất kỳ thanh toán, khoản vay hoặc chuyển giao bất kỳ khoản tiền hoặc vật phẩm có giá trị nào bị nghiêm cấm bởi tiêu mục (a) của mục này.

(2) Sẽ bị coi là bất hợp pháp đối với bất kỳ nghiệp đoàn nào, hoặc bất kỳ người nào với vai trò là viên chức, đại lý, đại diện hoặc nhân viên của nghiệp đoàn, khi yêu cầu hoặc chấp nhận từ người điều khiển bất kỳ phương tiện giao thông có động cơ nào (theo định nghĩa của mục 13102 của tiêu đề 49) được tuyển dụng để vận chuyển các tải sản trong thương mại, hoặc doanh nghiệp của người điều khiển này, bất kỳ khoản tiền hoặc vật phẩm có giá trị nào phải thanh toán cho nghiệp đoàn hoặc viên chức, đại lý, đại diện hoặc nhân viên của nghiệp đoàn làm lệ phí hoặc chi phí cho việc dỡ bỏ hoặc liên quan đến việc dỡ bỏ, hàng hóa trên phương tiện đó: *Với điều kiện*, Các quy định của đoạn này không được viện dẫn để coi là bất hợp pháp đối với việc thanh toán của doanh nghiệp cho nhân viên của mình để trả thù lao cho việc làm với vai trò là nhân viên của họ.

### **(c) [Ngoại lệ]** Các điều khoản của mục này không được áp dụng

(1) đối với bất kỳ khoản tiền hoặc vật phẩm có giá trị nào được doanh nghiệp thanh toán cho nhân viên có các trách nhiệm được phân giao, kể cả việc làm đại diện chủ động cho doanh nghiệp trong các vấn đề quan hệ lao động, bất kỳ nhân viên nhân sự nào, bất kỳ đại diện nào của nhân viên của doanh nghiệp, hoặc bất kỳ viên chức hoặc nhân viên nào của nghiệp đoàn cũng là một nhân viên hoặc đã là nhân viên của doanh nghiệp, để trả thù lao cho, hoặc vì lý do của, việc làm của người này với vai trò là nhân viên của doanh nghiệp; (2) đối với việc thanh toán hoặc chuyển giao bất kỳ khoản tiền hoặc vật phẩm có giá trị nào theo yêu cầu của một phán quyết của tòa án hoặc một quyết định hoặc phán quyết của trọng tài hoặc chủ tọa công bằng, hoặc để thỏa hiệp, thương lượng, giải quyết hoặc giải tòa bất kỳ khiếu nại, cáo buộc, bất đồng hoặc tranh chấp nào mà không có sự gian dối hoặc ép buộc; (3) đối với việc bán hoặc mua bất kỳ sản phẩm hoặc hàng hóa nào với giá thị trường phổ thông cho các hoạt động kinh doanh bình thường; (4) đối với các khoản tiền được khấu trừ từ lương của nhân viên để đóng đoàn phí cho nghiệp đoàn: *Với điều kiện*, Doanh nghiệp đã nhận được từ mỗi nhân viên có tài khoản bị khấu trừ, một ủy nhiệm chi bất khả hồi trong thời hạn trên 1 năm, hoặc sau ngày chấm dứt thỏa thuận thương lượng tập thể, tùy thời điểm nào đến trước; (5) đối với các khoản tiền hoặc vật phẩm có giá trị được thanh toán cho một quỹ ủy thác được thành lập bởi người đại diện, cho các quyền lợi duy nhất và độc quyền của nhân viên, gia đình và người phụ thuộc (hoặc của nhân viên, gia đình và người phụ thuộc liên kết với nhân viên, gia đình và người phụ thuộc của các doanh nghiệp khác được thanh toán tương tự): *Với điều kiện*, (A) các khoản thanh toán này được đưa vào trong quỹ ủy



## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

thác nhằm mục đích thanh toán, từ tiền gốc hoặc lãi hoặc cả gốc và lãi, phúc lợi cho nhân viên, gia đình và người phụ thuộc đối với các dịch vụ y tế hoặc chăm sóc sức khỏe, lương hưu khi về hưu hoặc tiền tử tuất của nhân viên, bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc bảo hiểm cho những việc này, trợ cấp thất nghiệp, bảo hiểm nhân thọ, bảo hiểm thương tật hoặc bệnh lý, bảo hiểm tai nạn; (B) cơ sở chi tiết của việc thanh toán này được quy định bằng văn bản thỏa thuận với doanh nghiệp, nhân viên và doanh nghiệp là đại diện bình đẳng trong việc quản lý các quỹ này, cùng với người trung gian đại diện cho doanh nghiệp và đại diện của nhân viên cùng ký thỏa thuận, trong trường hợp doanh nghiệp và các nhóm nhân viên bất đồng về việc quản lý quỹ và không có người trung gian đủ sức giải quyết bất đồng này, thì thỏa thuận phải bao gồm một điều khoản là hai bên phải chấp nhận sử dụng một trọng tài công bằng để giải quyết tranh chấp, hoặc trong trường hợp không giải quyết được trong một thời gian hợp lý, thì một trọng tài công bằng để giải quyết bất đồng này, khi được yêu cầu bởi một bên, sẽ được chỉ định bởi một tòa án cấp quận của Hoa Kỳ tại quận mà quỹ ủy thác có văn phòng chính, và cũng bao gồm các điều khoản kiểm toán hàng năm đối với quỹ này, một báo cáo kết quả kiểm toán phải có sẵn để những người quan tâm có thể xem tại văn phòng chính của quỹ ủy thác và tại các địa điểm khác được thỏa thuận bằng văn bản; và (C) các khoản chi được dự kiến sử dụng cho mục đích thanh toán lương hưu hoặc tiền trợ cấp hàng năm cho nhân viên được đóng ở một quỹ riêng biệt khác với điều kiện là quỹ này không được sử dụng cho bất kỳ mục đích nào khác ngoài việc thanh toán lương hưu hoặc tiền trợ cấp hàng năm; (6) đối với các khoản tiền hoặc vật phẩm có giá trị được doanh nghiệp thanh toán cho một quỹ ủy thác được thành lập bởi người đại diện cho mục đích phục vụ các kỳ nghỉ, ngày lễ, ngày phép, các phúc lợi tương tự khác, đài thọ chi phí cho việc học nghề hoặc các chương trình huấn luyện khác: *Với điều kiện*, Các yêu cầu của điều (B) của các điều khoản của điều (5) của tiêu mục này được áp dụng cho các quỹ này; (7) đối với các khoản tiền hoặc vật phẩm có giá trị được doanh nghiệp thanh toán cho một quỹ ủy thác gộp hoặc cá nhân được thành lập bởi người đại diện cho mục đích (A) cấp học bổng cho nhân viên, gia đình và người phụ thuộc khi theo học ở các trường lớp, (B) cho các trung tâm chăm sóc trẻ em ở tuổi tiền học đường và học đường cho người phụ thuộc của nhân viên, hoặc (C) hỗ trợ tài chính cho việc mua nhà của nhân viên: *Với điều kiện*, Nghiệp đoàn hoặc doanh nghiệp không bắt buộc phải thương lượng về việc thành lập bất kỳ quỹ ủy thác nào và việc từ chối thực hiện việc này không bị coi là một biện pháp lao động bất công: *Với điều kiện nữa là*, Các yêu cầu của điều (B) của các điều khoản của điều (5) của tiêu mục này được áp dụng cho các quỹ ủy thác đó; (8) đối với các khoản tiền hoặc vật phẩm có giá trị được doanh nghiệp chi trả cho một quỹ ủy thác được thành lập bởi người đại diện nhằm mục đích thanh toán cho các dịch vụ pháp lý của nhân viên, gia đình và người phụ thuộc cho các dịch vụ tư vấn hoặc các kế hoạch được họ sử dụng: *Với điều kiện*, Các yêu cầu của điều (B) của các điều khoản của điều (5) của tiêu mục này được áp dụng cho các quỹ này: *Với điều kiện nữa là*, Không có dịch vụ pháp lý nào được cung cấp cho: (A) việc khởi động bất kỳ thủ tục khởi tố nào nhằm mục đích (i) chống lại doanh nghiệp, viên chức hoặc đại diện của doanh nghiệp, ngoại trừ các vụ việc bồi thường lao động, hoặc (ii) chống lại nghiệp đoàn, tổ chức cấp trên hoặc cấp dưới, viên chức hoặc

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

đại diện của nghiệp đoàn, hoặc (iii) chống lại bất kỳ doanh nghiệp hoặc nghiệp đoàn nào khác, viên chức hoặc đại diện của họ, đối với bất kỳ vấn đề nào phát sinh theo tiểu chương II của chương này hoặc chương này; và (B) các thủ tục khởi tố mà nghiệp đoàn bị cấm tài trợ chi phí cho các dịch vụ pháp lý theo các điều khoản của Đạo Luật Báo Cáo và Công Bố về Quản Lý Lao Động, 1959 [29 U.S.C.A. § 401 và tiếp theo]; hoặc (9) đối với các khoản tiền hoặc vật phẩm có giá trị được doanh nghiệp thanh toán cho các ủy ban quản lý lao động của nhà máy, khu vực hoặc ngành nghề cho một hoặc nhiều mục đích được quy định trong mục 5(b) của Đạo Luật Hợp Tác Quản Lý Lao Động, 1978.

[Mục 302(c)(7) được bổ sung theo Công pháp 91-86, 14/10/1969, 83 Stat. 133; Mục 302(c)(8) theo Công pháp 93-95, 15/08/1973, 87 Stat. 314; Mục 302(c)(9) theo Công pháp 95-524, 27/10/1978, 92 Stat. 2021; và Mục 302(c)(7) được bổ sung theo Công pháp 101-273, 18/04/1990, 104 Stat. 138.]

### **(d) [Xử phạt vi phạm]**

(1) Bất kỳ người nào tham gia vào các giao dịch liên quan đến việc thanh toán, vay hoặc chuyển giao các khoản tiền hoặc vật phẩm có giá trị khác cho một nghiệp đoàn để đóng đoàn phí, cho các quỹ liên kết quản lý lao động theo quy định của điều (B) của các điều khoản của điều (5) của tiểu mục (c) của mục này, hoặc cho một ủy ban quản lý lao động của nhà máy, khu vực hoặc ngành nghề được tiếp nhận và sử dụng bởi nghiệp đoàn, quỹ ủy thác hoặc ủy ban, mà giao dịch đó không thỏa mãn các yêu cầu tương ứng của các tiểu mục từ (c)(4) đến (c)(9) của mục này, có chủ ý và dự định tư lợi hoặc làm lợi cho người khác mà mình biết rõ là không được phép nhận các khoản thanh toán, khoản vay, tiền mặt hoặc vật phẩm có giá trị theo các tiểu mục từ (c)(4) đến (c)(9) vi phạm tiểu mục này, khi bị truy cứu, sẽ bị coi là phạm tội nghiêm trọng và bị phạt đến 15.000USD, bị phạt tù đến 5 năm hoặc cả hai; nhưng nếu giá trị của khoản tiền hoặc vật phẩm có giá trị liên quan đến việc vi phạm các điều khoản của mục này không quá 1.000USD, thì người này sẽ bị coi là phạm tội ít nghiêm trọng và bị phạt đến 10.000USD hoặc bị phạt tù đến 1 năm hoặc cả hai.

(2) Ngoài các vi phạm liên quan đến các giao dịch được quy định trong tiểu mục (d)(1) của mục này, bất kỳ người nào có chủ ý vi phạm mục này, khi bị truy cứu, sẽ bị coi là phạm tội nghiêm trọng và bị phạt đến 15.000USD, bị phạt tù đến 5 năm hoặc cả hai; nhưng nếu giá trị của khoản tiền hoặc vật phẩm có giá trị liên quan đến việc vi phạm các quy định của mục này không quá 1.000USD, thì người này sẽ bị coi là phạm tội ít nghiêm trọng và bị phạt đến 10.000USD hoặc bị phạt tù đến 1 năm hoặc cả hai.

[Theo sửa đổi ngày 27/10/1978, Công pháp 95-524, § 6(d), 92 Stat. 2021; 12/10/1984, Công pháp 98-473, Tiêu đề II, § 801, 98 Stat. 2131; 18/04/1990, Công pháp 101-273, § 1, 104 Stat. 138.]

**(e) [Quyền tài phán của tòa án]** Tòa án cấp quận của Hoa Kỳ và tòa án Hoa Kỳ thuộc Địa Hạt và khu vực phụ trách có quyền tài phán, với các trường hợp này, chiếu theo các điều khoản của quy định 65 của Quy tắc Liên Bang về Thủ Tục Dân Sự [mục 381 (đã bãi bỏ) của tiêu đề 28] (về việc thông báo cho bên đối kháng) xử lý các vi phạm của mục này, không xét đến các quy định của mục

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

7 của tiêu đề 15 và mục 52 của tiêu đề 29, Bộ Luật Hoa Kỳ [tiêu đề này] [còn gọi là “Đạo Luật Clayton”], và quy định của các mục từ 101 đến 115 của tiêu đề 29, Bộ Luật Hoa Kỳ [chương 6 của tiêu đề này] [còn gọi là “Đạo Luật Norris-LaGuardia”].

**(f) [Ngày hiệu lực của các điều khoản]** Mục này không được áp dụng cho bất kỳ hợp đồng nào có hiệu lực từ ngày 23/06/1947, cho đến khi hết hạn hợp đồng hoặc cho đến ngày 01/07/1948, tùy ngày nào đến trước.

**(g) [Đóng góp cho các quỹ ủy thác]** Việc tuân thủ các hạn chế trong tiểu mục (c)(5)(B) [của mục này] đối với việc đóng góp cho các quỹ ủy thác, nếu không là hợp pháp, không được áp dụng cho việc đóng góp vào các quỹ ủy thác được thành lập bởi các thỏa thuận tập thể trước ngày 01/01/1946 hoặc tiểu mục (c)(5)(A) [của mục này] không được viện dẫn để nghiêm cấm việc đóng góp cho các quỹ này, nếu trước ngày 01/01/1947, các quỹ này có các điều khoản về phúc lợi chung cho các kỳ nghỉ.

### TÁY CHAY VÀ CÁC BIỆN PHÁP PHỐI HỢP BẤT HỢP PHÁP KHÁC

**Mục 303. [§ 187.]** (a) Sẽ bị coi là bất hợp pháp, chỉ theo mục đích của mục này, trong một ngành hoặc một hoạt động có ảnh hưởng đến thương mại, đối với bất kỳ nghiệp đoàn nào tham gia bất kỳ hoạt động hoặc biện pháp nào được định nghĩa là biện pháp lao động bất công theo mục 8(b)(4) của Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia [mục 158(b)(4) của tiêu đề này].

(b) Người nào bị thiệt hại về kinh doanh hoặc tài sản vì bất kỳ vi phạm nào theo tiểu mục (a) [của mục này] đều có thể khởi kiện tại bất kỳ tòa án cấp quận nào của Hoa Kỳ theo các giới hạn và các điều khoản của mục 301 trong đây [mục 185 của tiêu đề này] không xét đến quy mô thiệt hại, hoặc đến bất kỳ tòa án nào khác có quyền tài phán đối với các bên, và sẽ được bồi thường các thiệt hại phải gánh chịu và được chi trả án phí.

### HẠN CHẾ VỀ VIỆC ĐÓNG GÓP CHÍNH TRỊ

#### **Mục 304. Bãi bỏ.**

[Xem mục 316 của Đạo Luật Vận Động Bầu Cử Liên Bang, 1972, 2 U.S.C. § 441b].

#### **Mục 305. [§ 188.] Đình công của nhân viên Chính Phủ. Bãi bỏ.**

[Xem 5 U.S.C. § 7311 và 18 U.S.C. § 1918.]

## TIÊU ĐỀ IV

[Tiêu đề 29, Chương 7, Tiểu chương V, Bộ Luật Hoa Kỳ]

THÀNH LẬP ỦY BAN CHUNG ĐỀ NGHIÊN CỨU VÀ BÁO CÁO CÁC VẤN ĐỀ CƠ BẢN ẢNH HƯỞNG ĐẾN MỐI QUAN HỆ LAO ĐỘNG THÂN THIỆN VÀ NĂNG SUẤT

**Các mục từ 401–407. [§§ 191–197.] Bãi bỏ.**

## ĐẠO LUẬT QUAN HỆ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

### TIÊU ĐỀ V

[Tiêu đề 29, Chương 7, Tiểu chương I, Bộ Luật Hoa Kỳ]

#### ĐỊNH NGHĨA

**Mục 501. [§ 142.]** Khi được sử dụng trong Đạo Luật [chương] này—

(1) “Ngành ảnh hưởng đến thương mại” nghĩa là bất kỳ ngành hoặc hoạt động nào trong thương mại, hoặc trong đó, tranh chấp lao động sẽ làm suy giảm hoặc cản trở hoạt động thương mại hoặc sự lưu thông thương mại tự do.

(2) “đình công” bao gồm bất kỳ hình thức đình công hoặc ngưng làm việc có tổ chức của nhân viên (kể cả việc ngưng làm việc vì các ký do hết hiệu lực của một thỏa thuận thương lượng tập thể) và bất kỳ hoạt động giảm tốc độ sản xuất có tổ chức hoặc các hoạt động ngăn cản sản xuất khác của nhân viên.

(3) Các cụm từ “thương mại”, “tranh chấp lao động”, “doanh nghiệp”, “nhân viên”, “nghiệp đoàn”, “đại diện”, “người” và “giám sát” có nghĩa theo định nghĩa của Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia được sửa đổi theo Đạo Luật này [theo tiểu chương II của chương này].

#### ĐIỀU KHOẢN LOẠI TRỪ

**Mục 502. [§ 143.] [Các điều kiện nguy hiểm bất thường]** Các quy định của Đạo Luật [chương] này không được viện dẫn để bắt buộc cá nhân một nhân viên lao động hoặc làm việc mà không có sự đồng ý của người này, các quy định của Đạo Luật [chương] này cũng không được viện dẫn để coi việc không làm việc của cá nhân một nhân viên là một hành động bất hợp pháp; hoặc để bắt kỳ tòa án nào ban hành bất kỳ phán quyết nào bắt buộc một cá nhân nhân viên phải lao động hoặc làm việc, mà không có sự đồng ý của người này; hoặc việc không làm việc của một nhân viên hoặc các nhân viên một cách trung thực vì các điều kiện nguy hiểm bất thường tại nơi làm việc mà tại đó, nhân viên hoặc các nhân viên có một cuộc bãi công theo Đạo Luật [chương] này.

#### TÍNH BIỆT LẬP

**Mục 503. [§ 144.]** Nếu bất kỳ điều khoản nào của Đạo Luật [chương] này hoặc việc áp dụng điều khoản đó đối với bất kỳ người nào hoặc trường hợp nào, bị tuyên là vô hiệu, thì phần còn lại của Đạo Luật [chương] này hoặc việc áp dụng điều khoản đó đối với người hoặc trường hợp khác với phần đã bị tuyên là vô hiệu, sẽ không bị ảnh hưởng.