

고소 조사

NLRA 권리를 위반했다고 생각하면, 고용주나 노동 단체를 고소할 수 있습니다. 고소 양식이 [여기](#)에 나옵니다. 근처에 있는 [지역 사무실](#)의 정보담당관에게 연락해 도움을 청하십시오.

NLRB는 매년 [법 섹션 8](#)에 기술된 여러 공정 노동 관행에 관련되어 고용인, 노조 그리고 고용주로부터 약 20,000~30,000 건의 고소장을 접수받습니다.

위원회 직원이 모든 고소를 조사하는데, 증거를 수집하고 당사자와 증인으로부터 선서 진술을 받을 수도 있습니다. 조사 결과를 지역 국장이 평가하며, 일부 신규 혹은 중요한 사건의 경우 워싱턴 D.C.에 있는 자문부 소속 NLRB 변호사가 검토를 할 수 있습니다. 고소 본안에 대해 보통 7~14 주 내에 결정이 내려지지만, 일부 사건의 경우 시간이 더 소요될 수 있습니다. 이 기간 동안 대부분의 고소건이 당사자 간 합의나 고소한 측의 고소 철회나 지역 국장의 사건 기각으로 마무리됩니다. [도표와 데이터를 보려면 여기를 클릭하세요.](#)

사건을 뒷받침하는 충분한 증거가 있다고 NLRB가 판단하면, 당사자들 간에 합의를 이끌어내기 위해 모든 노력을 기울입니다. 근거가 있는 사건에서 합의가 이루어지지 않으면, 기관이 소장을 발부합니다. 소장에 제기된 고용주에 대한 혐의에는 흔히 직원의 노조 활동에 대한 위협, 조사 그리고 불법 징계, 노조 결성을 막기 위해 혜택을 약속하는 것 그리고 단체 교섭 관계 맥락에서 정보 제공을 거부하거나 교섭을 거부하거나 인정을 철회하는 것입니다. 노조에 대해 흔히 제기되는 혐의의 예로는 직원을 대리하지 않거나 선의로 교섭에 임하지 않는 것입니다.

소장이 발부되면 (합의가 이루어지지 않는 한) NLRB 행정법 판사가 주재하는 심리로 이어집니다. 소장이 발부된 후에는 NLRB가 합의 관련 대화와 이사회 과정 전체에서 소를 제기한 당사자를 대리하게 됩니다. 이사회 변호사는 자료 준비를 도와주며 사건이 전개되는 과정을 당사자에게 알려줍니다.

고소를 하거나 NLRB의 조사나 법률 절차에 참여한다는 이유로 고용주나 노조가 직원에게 보복을 하는 것은 불법입니다.

구제

법에 의해 NLRB는 벌금 추징을 할 수 없습니다. 기관은 해고된 직원의 복귀와 임금 소급 지급과 같은 원상복구 또는 법을 위반하지 않겠다는 고용주의 약속 통보를 게재하는 것과 같은 정보적 구제 방법을 시도할 수 있습니다.

임시 명령

위원회 과정을 따라 사건이 진행되는 동안 지역 국장이 해당 연방 지방 법원에 법 섹션 10(j)에 따라 권리가 침해된 상태를 원래대로 복구하라는 임시 명령을 청원할 수 있습니다. 법무 자문위원이 먼저 청원을 승인해야 하고 이사회가 그것을 허락해야 합니다. 법원이 허락하면 무엇보다도 명령에 따라 당사자가 교섭을 재개하거나 불법 해고한 직원을 복직시키거나 노조 직책을 불법으로 하도급자에게 주어서는 안 됩니다. [10\(j\) 명령 활동 목록을 보려면 여기를 클릭하세요](#) 그리고 [여기서는 10\(j\) 활동 지도를 볼 수 있습니다](#).

항소 사무실

당사자는 고소 기각 결정이 내려진 후 이 주 이내에 그 결정에 대해 워싱턴 D.C. 사무실에 항소할 수 있습니다. 이 사무실은 연간 약 이천 건의 사건을 다룹니다. 각 항소건이 변호사와 상관 법률관에게 배정되며 고소한 측에서 제출한 새로운 정보를 포함해 사건 관련 모든 문서를 검토합니다. 지역 국장의 결정을 번복해야 한다고 제기된 모든 사건은 법률 자문위원에게 보내져 결정이 내려집니다.

중요한 사건의 경우 지역 국장의 결정을 확정하라는 권고가 있다 하더라도 법률 자문위원에게 보내질 수 있습니다. 이 사무실에서는 또한 필요한 경우 사건을 지역으로 송환할 수 있습니다. 그런 결정은 법원에서 재고될 수 있는 결정이 아니기 때문에 당사자가 고소가 부당하게 기각당했다고 느낀다 하더라도 더 이상 취할 수 있는 방법은 없습니다.

상세 정보나 고소를 하는 데 도움이 필요하다면 [귀하 근처 NLRB 지역 사무실](#)의 정보관에게 연락하십시오.