

評估一起職場事件是否存在報復行為

確立報復行為的 4 個必要要素	用於評估職場報復事件的事實調查問題
受保護的活動 為了免受報復，一名工人必須行使法律所賦予的權利。	誰：誰參與了受保護的活動？ 什麼：涉及到了哪一項具體的受保護活動？ 在哪裡：這項受保護的活動是在哪裡發生的？ 何時：受保護的活動是在何時發生的？擔憂是什麼時候被提出的？ 為什麼：這個人為什麼要參與這項活動呢？是什麼促使了這件事呢？為什麼投訴人認為他們所關注的事情屬於受保護的活動呢？ 方式：擔憂是以何種方式被提出的呢？（通過電子郵件、當面還是短信的方式呢） 移民威脅：在發出移民威脅之前，這些工人或一名同事是否曾舉報過任何非法的僱傭行為（如克扣工資、違反安全規定等）呢？這名工人是否參與了任何組織活動、參與了任何調查，或者向任何機構提交過投訴呢？
僱主知情情況：僱主必須直接知曉，或者通過僱主的代表知曉工人所從事的受保護活動。	誰：誰知道這項受保護的活動呢？ 什麼：存在什麼證據表明有人知曉了這項受保護的活動呢？ 在哪裡：證據存在於哪裡呢？（在員工或僱主手中，在電子郵件裡，還是在某人的手機上呢？） 何時：僱主是何時知曉這項受保護的活動的？ 為什麼：他們為什麼會知曉這項受保護的活動呢？（了解該信息是他們的職責所在嗎？） 方式：僱主是以何種方式知曉這項受保護的活動的呢？ 移民威脅：僱主是否知曉工人的移民身份，或者推測過工人及其家庭成員的移民身份呢？有沒有人就這名工人或其家庭成員的移民身份或文件發表過任何評論呢？
負面行為 僱主因工人從事受保護的活動而對其採取的一種負面行為。	誰：是誰做出了採取負面行為的決定呢？（請注明姓名和職位頭銜） 什麼：採取了什麼樣的負面行為呢？ 在哪裡：這種負面行為發生在哪裡呢？（在辦公樓裡、私人辦公室中、在面對面會議上、在虛擬會議中，還是在電話交談過程中呢？） 何時：這種負面行為是在何時發生的呢？在整個事件的時間軸上，相對於受保護活動而言，這一負面行為是在何時發生的呢？ 方式：這種負面行為是以什麼方式傳達的呢？（通過電話、電子郵件、短信、信件、當面交流還是虛擬會議呢？） 移民威脅：僱主是否威脅要聯繫移民當局，或者實際上已經聯繫了移民當局呢？僱主是否在不必要的時間或以不必要的方式要求或重新核實移民文件？
因果關係：必須確立受保護活動與負面行為之間的因果聯繫。	誰：誰知道這項受保護的活動呢？誰採取了這一負面行為？ 什麼：僱主會給出什麼樣的理由來為這一負面行為辯解呢？ 何時：這一負面行為是何時發生的呢？ 多長時間：從受保護行為發生到負面行為出現之間過去了多長時間呢？ 移民威脅：僱主是否威脅要聯繫或者確實聯繫了移民局呢？僱主是否在不必要的時間或以不必要的方式要求或重新核實過移民文件呢？

評估一起職場事件是否存在報復行為

