

직장 내 보복 사건 평가하기

보복 행위의 성립을 위한 4가지 요건	직장 내 보복 사건을 평가하기 위한 사실 확인 질문
<p style="text-align: center;">보호 대상 행위</p> <p>보복에서 보호받기 위해서는 근로자는 반드시 법에 규정된 권리를 행사해야 합니다.</p>	<p>행위자: 보호 대상 행위에 참여한 사람은 누구인가요? 내용: 구체적으로 어떤 보호 대상 행위가 관련됐나요? 위치: 보호 대상 행위가 어디에서 발생했나요? 시기: 보호 대상 활동이 언제 발생했나요? 언제 우려를 제기했나요? 이유: 개인이 이 행동에 참여한 이유는 무엇인가요? 그 계기가 무엇인가요? 신고자가 자신의 우려가 보호 대상 행위라고 생각한 이유는 무엇인가요? 방식: 우려를 어떻게 제기했나요? (이메일, 직접 방문, 문자 메시지) 이민 관련 위협: 이민 관련 위협이 있기 전에 근로자 또는 동료가 불법 고용 행위(임금 체불, 안전 위반 등)를 신고한 적이 있나요? 해당 근로자가 어떤 조직에 관여했거나 조사에 참여했거나 기관에 불만을 제기한 적이 있나요?</p>
<p style="text-align: center;">고용주 지식</p> <p>고용주는 반드시 근로자의 보호 대상 행위에 대해 직접 또는 고용주 대리인을 통해 알고 있어야 합니다.</p>	<p>행위자: 보호 대상 활동에 대해 누가 알고 있나요? 내용: 누군가 보호 대상 행위를 알고 있었다는 증거는 무엇인가요? 위치: 어디에 증거가 존재하나요? (직원 또는 고용주 소유, 이메일, 타인의 휴대폰) 시기: 고용주는 보호 대상 행위를 언제 알게 되었나요? 이유: 보호 대상 행위를 알고 있는 이유는 무엇인가요? (해당 정보를 알아야 하는 것이 그들의 책임입니까?) 방식: 고용주는 보호 대상 행위를 어떻게 알게 되었나요? 이민 관련 위협: 고용주가 근로자의 이민 신분을 알고 있었거나 본인 또는 가족의 신분을 추정했나요? 근로자 또는 그 가족의 이민 신분이나 서류에 대한 언급이 있었나요?</p>
<p style="text-align: center;">불이익 조치</p> <p>보호 대상 행위에 참여했다는 이유로 고용주가 근로자에 대해 취하는 불이익을 주는 조치입니다.</p>	<p>행위자: 불이익 조치를 취하기로 결정한 사람은 누구인가요? (이름 및 직책) 내용: 어떤 불리한 조치가 취해졌나요? 위치: 어디서 불이익 조치가 가해졌나요? (사무실 건물, 개인 사무실, 대면 회의, 가상 회의 또는 전화 통화) 시기: 언제 불이익이 발생했나요? 이벤트 타임라인에서 보호 대상 활동과 관련하여 불리한 조치가 발생한 시점은 언제인가요? 방식: 불이익 조치를 어떻게 전달했나요? (전화, 이메일, 문자, 서신, 대면 또는 가상 회의) 이민 관련 위협: 고용주가 이민 당국에 연락하거나 실제로 연락하겠다고 협박했나요? 고용주가 부적절한 시점이나 방식으로 이민 서류를 요구하거나 재확인한 사실이 있습니까?</p>
<p style="text-align: center;">인과 관계</p> <p>보호 대상 행위와 불이익 조치 사이에 인과관계가 반드시 성립되어야 합니다.</p>	<p>행위자: 보호 대상 행위에 대해 누가 알았나요? 누가 불이익 조치를 취했나요? 내용: 고용주가 불이익 조치를 정당화하기 위해 어떤 이유를 제시하나요? 시기: 불이익 조치가 언제 발생했습니까? 정도: 보호 대상 행위와 불이익 조치 사이에 얼마나 많은 시간이 경과했나요? 이민 관련 위협: 고용주가 이민 당국에 연락하거나 신고하겠다고 협박했나요? 고용주가 부적절한 시점이나 방식으로 이민 서류를 요구하거나 재확인한 사실이 있습니까?</p>

직장 내 보복 사건 평가하기

