

评估一起职场事件是否存在报复行为

确立报复行为的 4 个必要要素	用于评估职场报复事件的事实调查问题
受保护的活动 为了免受报复，一名工人必须行使法律所赋予的权利。	谁：谁参与了受保护的活动？ 什么：涉及到了哪一项具体的受保护活动？ 在哪里：这项受保护的活动是在哪里发生的？ 何时：受保护的活动是在何时发生的？担忧是什么时候被提出的？ 为什么：这个人为什么要参与这项活动呢？是什么促使了这件事呢？为什么投诉人认为他们所关注的事情属于受保护的活动呢？ 方式：担忧是以何种方式被提出的呢？（通过电子邮件、当面还是短信的方式呢） 移民威胁：在发出移民威胁之前，这些工人或一名同事是否曾举报过任何非法的雇佣行为（如克扣工资、违反安全规定等）呢？这名工人是否参与了任何组织活动、参与了任何调查，或者向任何机构提交过投诉呢？
雇主知情情况：雇主必须直接知晓，或者通过雇主的代表知晓工人所从事的受保护活动。	谁：谁知道这项受保护的活动呢？ 什么：存在什么证据表明有人知晓了这项受保护的活动呢？ 在哪里：证据存在于哪里呢？（在员工或雇主手中，在电子邮件里，还是在某人的手机上呢？） 何时：雇主是何时知晓这项受保护的活动的呢？ 为什么：他们为什么会知晓这项受保护的活动呢？（了解该信息是他们的职责所在吗？） 方式：雇主是以何种方式知晓这项受保护的活动的呢？ 移民威胁：雇主是否知晓工人的移民身份，或者推测过工人及其家庭成员的移民身份呢？有没有人就这名工人或其家庭成员的移民身份或文件发表过任何评论呢？
负面行为 雇主因工人从事受保护的活动而对其采取的一种负面行为。	谁：是谁做出了采取负面行为的决定呢？（请注明姓名和职位头衔） 什么：采取了什么样的负面行为呢？ 在哪里：这种负面行为发生在哪里呢？（在办公楼里、私人办公室中、在面对面会议上、在虚拟会议中，还是在电话交谈过程中呢？） 何时：这种负面行为是在何时发生的呢？在整个事件的时间轴上，相对于受保护活动而言，这一负面行为是在何时发生的呢？ 方式：这种负面行为是以什么方式传达的呢？（通过电话、电子邮件、短信、信件、当面交流还是虚拟会议呢？） 移民威胁：雇主是否威胁要联系移民当局，或者实际上已经联系了移民当局呢？雇主是否在非必要的时间或以非必要的方式要求或重新核实移民文件？
因果关系：必须确立受保护活动与负面行为之间的因果联系。	谁：谁知道这项受保护的活动呢？谁采取了这一负面行为？ 什么：雇主会给出什么样的理由来为这一负面行为辩解呢？ 何时：这一负面行为是何时发生的呢？ 多长时间：从受保护活动发生到负面行为出现之间过去了多长时间呢？ 移民威胁：雇主是否威胁要联系或者确实联系了移民局呢？雇主是否在不必要的时间或以不必要的方式要求或重新核实过移民文件呢？

评估一起职场事件是否存在报复行为

