

Đánh Giá Sự Cố tại nơi làm việc có phải là hành vi trả thù hay không

4 Yếu Tố Cần Thiết Để Thiết Lập Trả Đũa	Câu Hỏi Tìm Hiểu Sự Thật để Đánh Giá Sự Cố tại Nơi Làm Việc có phải là Hành Vi Trả Đũa hay không
Hoạt Động Được Bảo Vệ Để được bảo vệ khỏi sự trả đũa, người lao động phải thực hiện quyền theo quy định của pháp luật.	Ai: Ai tham gia vào hoạt động được bảo vệ? Cái gì: Đây là hoạt động được bảo vệ cụ thể có liên quan? Ở đâu: Hoạt động được bảo vệ diễn ra ở đâu? Khi nào: Hoạt động được bảo vệ diễn ra khi nào? Mỗi quan ngại được nêu ra khi nào? Tại sao: Tại sao cá nhân đó lại tham gia vào hoạt động này? Điều gì đã thúc đẩy nó? Tại sao Người khiếu nại tin rằng mỗi quan ngại của họ là hoạt động được bảo vệ? Bằng cách nào: Mỗi quan ngại được nêu ra như thế nào? (Email, Trực tiếp, Tin nhắn văn bản) Mối Đe Dọa Nhập Cư: Người lao động hoặc đồng nghiệp có báo cáo bất kỳ hành vi tuyển dụng bất hợp pháp nào (trộm cắp tiền lương, vi phạm an toàn, v.v.) trước khi có mối đe dọa nhập cư không? Người lao động đó có tham gia vào bất kỳ hoạt động tổ chức, tham gia điều tra hoặc nộp đơn khiếu nại lên bất kỳ cơ quan nào không?
Khả Năng Nắm Thông Tin Của Chủ Lao Động Chủ lao động phải trực tiếp nắm thông tin hoặc biết thông qua đại diện của chủ lao động về hoạt động được bảo vệ của người lao động.	Ai: Ai biết về hoạt động được bảo vệ? Cái gì: Bằng chứng nào cho thấy có người biết về hoạt động được bảo vệ? Ở đâu: Bằng chứng tồn tại ở đâu? (quyền sở hữu của nhân viên hoặc chủ lao động, email, điện thoại của ai đó) Khi nào: Khi nào chủ lao động biết về hoạt động được bảo vệ? Tại sao: Tại sao họ lại biết về hoạt động được bảo vệ này? (Họ có trách nhiệm phải biết thông tin đó không?) Bằng cách nào: Chủ lao động biết được hoạt động được bảo vệ như thế nào? Mối Đe Dọa Nhập Cư: Liệu chủ lao động có biết về tình trạng nhập cư của người lao động hay cho rằng người lao động hoặc thành viên gia đình họ đã sở hữu tình trạng đó? Có bất kỳ bình luận nào được đưa ra về tình trạng hoặc tài liệu nhập cư của người lao động hoặc gia đình họ không?
Hành Động Bất Lợi Một hành động tiêu cực do chủ lao động thực hiện đối với người lao động vì tham gia vào một hoạt động được bảo vệ.	Ai: Ai là người đưa ra quyết định thực hiện hành động bất lợi này? (tên và chức danh công việc) Cái gì: Những hành động bất lợi nào đã được thực hiện? Ở đâu: Hành động bất lợi xảy ra ở đâu? (Tòa nhà văn phòng, văn phòng riêng, họp trực tiếp, họp ảo hoặc trò chuyện qua điện thoại) Khi nào: Hành động bất lợi đó diễn ra khi nào? Trong dòng thời gian của sự kiện, hành động bất lợi xảy ra liên quan đến hoạt động được bảo vệ khi nào? Bằng cách nào: Hành động bất lợi này được truyền đạt như thế nào? (Cuộc gọi điện thoại, email, tin nhắn, thư, gặp mặt trực tiếp hoặc họp trực tuyến) Mối Đe Dọa Nhập Cư: Chủ lao động có đe dọa liên lạc hoặc thực sự liên lạc với cơ quan quản lý nhập cư không? Chủ lao động có yêu cầu hoặc xác minh lại các giấy tờ nhập cư vào thời điểm hoặc theo cách không bắt buộc không?
Quan Hệ Nhân Quả Phải thiết lập mối liên hệ nhân quả giữa hoạt động được bảo vệ và hành động bất lợi.	Ai: Ai biết về hoạt động được bảo vệ? Ai là người thực hiện hành động bất lợi? Cái gì: Chủ lao động đưa ra những lý do gì để biện minh cho hành động bất lợi đó? Khi nào: Hành động bất lợi đó xảy ra khi nào? Bao lâu: Đã bao lâu trôi qua kể từ hoạt động được bảo vệ đến hành động bất lợi? Mối Đe Dọa Nhập Cư: Chủ lao động có đe dọa liên lạc hoặc liên lạc với cơ quan quản lý nhập cư không? Chủ lao động có yêu cầu hoặc xác minh lại các giấy tờ nhập cư vào thời điểm hoặc theo cách không bắt buộc không?

Đánh Giá Sự Cố tại nơi làm việc có phải là hành vi trả thù hay không

