

所有工人都受到保護！ 如何知道您是否遭遇 工作場所報復 構成報復行為的 4 個必要要素 1 受保護活動 2 僱主知悉 3 不利行動 4 因果關係	1 受保護的活動	2 僱主知悉	3 負面行為	4 因果關係	合法非報復性理由	聯絡方式與資源
	首先要確定工人從事了受保護活動，即工人行使了法律規定的權利（例如，要求支付欠薪、用餐/休息時間等。） 重要問題 誰參與了受保護的活動涉及到了 哪一項具體的受保護活動？這項受保護的活動是在 哪裡發生的？受保護的活動是在 何時發生的？是什麼時候開始感到擔憂的？這名工人 為什麼要參與這項活動呢？是什麼促使了這件事呢？為什麼工人認為其擔憂是涉及受保護活動？ 以何種方式提出擔憂？（電子郵件、當面、短信）	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。 重要問題 誰知曉這項受保護活動？存在 什麼證據表明有人知曉這項受保護活動？ 您能否找到證據？（由員工或僱主持有證據、在電子郵件中、在某人的電話中） 僱主是何時知曉這項受保護活動的？他們為什麼會知曉這項受保護活動？（了解該信息是他們的職責所在嗎？） 僱主是以何種方式知曉 這項受保護活動的？ 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？是否對工人或其家人的移民身份或文件 作出過任何評論？	在工人從事受保護活動後，僱主或管理層須採取了負面行為。 重要問題 誰決定採取負面行為？（請注明姓名和職位頭銜） 採取了什麼負面行為？ 負面行為在何處發生？(辦公大樓、私人辦公室、面談、虛擬會議或電話對話) 負面行為在何時發生？ 負面行為是以什麼方式傳達的？（電話、電子郵件、短信、信件、當面交流或虛擬會議） 移民威脅僱主是否是否威脅要聯繫移民當局或是否實際聯絡過移民當局？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？	受保護活動與負面行為之間須存在關聯。 重要問題 誰知曉這項受保護活動？誰採取負面行為？ 僱主會以什麼理由來為這一負面行為辯解呢？ 負面行為何時發生？ 從受保護行為發生到負面行為出現之間間隔了多長時間？	僱主可以提供對工人採取負面行為的真正原因。 重要問題 誰被告知了採取負面行為的原因？工人是否被告知？ 何時提供了採取負面行為的理由？ 為什麼虛假或不真實？工人是如何知曉的？	舉報報復行為 wagetheftisacrime.com/File-Retaliation-Complaint.html 在加州以外地區提出索賠 即使您離開了加州或美國，您仍然可以提出索賠。 如果是國際電話，請輸入您所撥打國家的電話代碼加上美國代碼 (1) 和 LCO 號碼 (833-526-4636)，例如，在墨西哥撥打 00 + 1 + 833-526-4636。 透過電話或線上聯繫勞工專員辦公室尋求幫助。 移民法律資源 Immigrationadvocates.org/legaldirectory/ 勞工專員 呼叫中心 833-526-4636 如果您能夠證明這些要素，這就是工作場所報復。 聯繫勞工專員了解您的權利