



# 了解您获得代表的权利 当您的主管请您参加一个会议时!

## 雇员获得代表的权利

您有权在一次您合理的确信其可能导致纪律处分的调查性面谈期间寻求联合会代表您参加面谈。您有权在会议前了解要调查哪些一般事项(如工作表现、欺诈、不恰当使用互联网、缺席、怠慢工作等)(CSUEU合同第12.11条)\*。

### 您必须申请联合会代表! 不提出申请, 则没有权利。

不要求管理层告知您您有权请一位联合会干事出席。**您必须申请他们出席。**您应陈述如下面的内容:

如果这次讨论可能以任何方式导致我接受纪律处分或被终止雇佣或影响我的个人工作状况, 我诚挚的请求一位联合会代表出席。

如果主管说这次讨论不会导致您遭受纪律处分, 请请求其写下一份有关这一意见的书面说明。如果他或她说讨论可能导致纪律处分或拒绝向您提供一份说明, 告诉他或她您不会回答任何问题, 除非有一位联合会代表出席。

如果主管坚持在没有代表出席的情况下, 要您不自愿的回答问题, 他/她就违反了合同并构成不公平劳动行为。在这种情况下, 雇员应通过回答问题避免受到不顺从的指控。因为该雇员不能有一位见证人支持他或她对事件的看法, 他/她应将问题以及本人的回答记录在案。当会议结束时, 该雇员应立即联系联合会。

只要他们不是在询问您, 管理层可能要您参加一次私下的会议。但是, 甚至一次与主管的非正式、开始时看上去无恶意(例如有关工作安排)的谈话也可以被终止一直到可以要求一位干事出席—如果这次讨论开始导致可能出现麻烦。

\*在一次高等法院庭审案例后, 这些权利被称为“温革腾权利”。它们被列入了CSUEU合同第12.11条, 规定如下:

根据他/她的申请, 在一次调查性面谈中, 如果他/她合理地确信可能导致出现纪律处分行动, 可以由别人代表雇员参加面谈。在面谈以前, 应将正在调查事项的大概性质告知该雇员。他/她可以请求与如果有的其代表进行协商。获得代表的权利不适用于单独召开以将之前做出的纪律决定告知雇员的会议, 除非CSU提议讨论或修改该纪律决定。如果雇员申请的代表不能出席, 该雇员可以申请另一代表。不要求CSU推迟该面谈或建议或确保另一代表, 但是, 在没有代表出席情况下, 不应要求该雇员回答任何问题, 除非他/她自愿选择回答。如果雇员要求代表, 根据其判断, CSU可以拒绝进行任何面谈。

请翻页

如果您认为您的权利被侵犯, 请联络您当地的CSUEU干事



加利福尼亚

州立大学

员工

联合会

了解您的权利

## **在调查性会议中干事的角色和权利**

主管们经常声称干事在调查性面谈中的唯一角色是观察讨论过程，即作为一位安静的见证人。这是错误的。干事的角色包括如下：

- 1、 当干事到达时，主管必须将面谈的主题事项告知他或她，即所考虑纪律措施针对行为的类型（盗窃、迟到、毒品等）。
- 2、 在询问开始以前，必须允许干事将雇员请到一边进行一次私下、面谈前的会议。干事可以利用这一时间：
  - a. 与雇员就可能被问到的问题进行商议。
  - b. 建议雇员要小心，就任何所说的可能导致自行认罪的内容对他/她进行提醒。
  - c. 告诫雇员不要自愿公开任何额外信息，保持回答简短，并保持冷静。
- 3、 在面谈其间，必须允许干事发言。尽管干事无权就会议的目的进行争辩，但如果主题事项要求该雇员研究一事项，他或她可以申请延后。
- 4、 干事可以要求主管澄清一个问题，以便雇员更好的理解问的是何内容。
- 5、 回答一个问题后，干事可以就如何回答提出建议。

干事无权告诉雇员不要回答问题或给出虚假的答复。他们确实有义务制止老板干扰或虐待雇员。

## **如果主管拒绝申请**

如果主管拒绝由联合会代表的申请并继续提问，则他或她构成违反合同。联合会和该雇员有权提出不公申诉。必须在事件发生后30天内提出一份书面的不公申诉。