



기업을 보호하십시오 - 벌금을 예방하십시오.

레스토랑

노동 관계국
노동 합동 단속반

2020

레스토랑 사업주로서 귀하가 해야 할 일이 아주 많습니다. 귀하는 생계를 꾸리고, 일자리를 제공하며, 지역 사회를 구축하는 것을 돕습니다.

노동법을 이해하고 준수할 때, 귀하의 투자금을 보호하고, 긍정적인 이미지를 홍보하며, 벌금 납부를 피할 수 있습니다. 캘리포니아 노동 기관들은 노사 관계국의 지시에 따라 노동 합동단속반(LETF)을 통해 고용주가 노동법, 인허가법 및 급여세법을 준수하도록 합동으로 일하고 있습니다. 노동 합동단속반은 귀하에게 어떤 법이 적용되고 어떻게 준수해야 하는지 이해하는 데 도움이 될 수 있습니다.

노동 합동단속반은 또한 위반 사항이 발견되면 기업을 조사하고 고용주를 소환합니다.

이책자는 일반적인 정보를 제공하며 법률 자문역할을 하는 것은 아닙니다. 이 책자는 캘리포니아대학교 버클리캠퍼스의 노동 산업보건 프로그램(Labor Occupational Health Program) 도움으로 노사 관계국과 그 노동합동단속반에 의해 개발되었습니다.

Cuttriss & Hambleton 디자인

벌금

법을 준수하지 않으면 사업에 손해를 보게 됩니다. 다음은 근로자와 정부 기관에 지급해야 할 벌금 종류의 몇 가지 예입니다.

위반 사항	부과 벌금
직원을 독립 계약자로 잘못 분류함	위반 건수당 5,000~25,000달러 외에 미납 급여세
최저 임금 또는 초과 근무 수당을 지급하지 않음, 휴식과 식사 시간을 제공하지 않음	지급해야 할 임금 전액외에 벌금
급여 명세서를 제공하지 않음	지급할 때마다 직원당 250달러
보건 및 안전 규칙을 위반함	심각한 위반 각각에 대해 25,000달러 및 운전 장비의 정지 가능
근로자에 대해 처벌 또는 보복함	지급해야 할 임금 전액, 직원당 최대 10,000달러의 벌금 그리고 근로자의 복직
근로자 재해보상보험에 가입하지 않음	직원당 최소 1,500달러 그리고 근로자 전원이 보험에 가입 될 때까지 작업 금지
합계:	위험을 감수할 만한 가치가 없습니다!

어떤 경우에는, 형사 고발이 제기될 수 있습니다. 최대 10년까지 복역할 수 있습니다.

2019년, 노동 합동단속반 (LETF)이 조사한 의류 제조업자들은 200만불 이상의 벌금에 처해진 것으로 평가되었습니다. 이 책자에서는 노동 합동단속반 조사관이 레스토랑에서 발견하는 공통적인 문제 몇 가지에 대해 설명합니다. 또한, 도움을 받을 수 있는 곳을 나열합니다.

레스토랑은 임금 고발을 해결하기 위해 70,000달러를 지급합니다.

캘리포니아 주 직장 보건 및 안전 기관인 Cal/OSHA(캘리포니아/미국 산업 안전 보건국)는 많은 보건 및 안전 문제로 한 레스토랑을 소환하였습니다. 그런 다음, 캘리포니아 주 근로 감독관은 있을 지도 시간 위반에 대해 조사했습니다.

여덟 명의 근로자가 이 레스토랑을 상대로 청구를 제기했습니다. 근로 감독관 사무실은 이 고용주가 최저 임금이나 초과 근무 수당을 지급하지 않았고, 휴식 시간을 제공하지 않았다는 것을 알았습니다.

이 사건은 근로자에게 유리하게 해결되었습니다. 이 레스토랑은 안전문제를 해결하고 벌금 70,000달러와 미지급 임금을 지급해야 했습니다.

주: 이 예는 일반적인 시나리오를 반영합니다.

최소한의 최저
임금 및 초과
근무 수당
지급

차별과
괴롭힘이 없는
일터 제공

차별하지
않고 근로자가
우려를
제기하도록
허용

고용주로서
주요 책임
중 일부:

근로자 재해보상
보험가입

안전한 직장
제공

모든 급여세
지급 및 직원
및 계약자의
기록 보관

휴식 및 식사
시간 제공

노동 합동단속반이 레스토랑에서 발견하는 문제

직원 채용

레스토랑 고용주는 다음과 같은 사유로 종종 소환됩니다:

- 1 직원을 독립 계약자로 잘못 분류함.
2019년 9월, 개빈 뉴섬 캘리포니아 주지사는 의회 법안 (AB) 5 에 서명했습니다. 새로운 법은 근로자가 아닌 독립 계약자라고 주장할 때 근로자의 "고용 상태"를 다루고 있습니다. 자세한 내용은 고용 상태 포털을 방문하십시오: <https://www.labor.ca.gov/employmentstatus/>.
- 2 필요한 모든 기록을 보관하지 않음.
전 직원에 대해 지난 4년간의 기록을 보관해야 합니다. 이 기록에는 이름, 주소, 직무 유형과 사회 보장 번호의 마지막 네 자리 숫자가 있어야 합니다. 18세 미만의 미성년자에 대해서는 생년월일을 기재해야 합니다.

임금 및 휴식

레스토랑 고용주는 다음과 같은 사유로 종종 소환됩니다.

- 1 지급해야 하는 임금을 지급하지 않음
- 모든 근무 시간에 대해 최소한 최저 임금을 지급해야 합니다. 귀하가 일하는 도시 또는 그 연방 정부의 최저임금이 캘리포니아 주보다 높은 경우, 가장 높은 쪽의 임금을 지급해야 합니다.
- 초과 근무 수당(정규 임금의 1.5배) 그리고 두 배수당(정규 임금의 두 배)은 산업 임금 위원회 명령 제5-2001호(직장 내 직원이 쉽게 읽을 수 있는 장소에 게시해야 함)에 명시된 규칙에 따라 지급해야 합니다.
- 2 임금에 팁을 포함시킴.
팁은 임금과 별개입니다. 팁을 최저 임금에 포함할 수 없습니다. 예를 들어, 시간당 6달러를 지급하고 나머지를 근로자의 팁으로 최저 임금에 가산할 수 없습니다.
- 3 휴식 및 식사 시간을 허용하지 않음
근로자는 다음과 같은 휴식 시간을 가져야 합니다.
- 작업 4시간마다 10분간 유급 휴식 시간

- 5시간 이상 작업 시 최소 30분간의 무급 식사 시간(직원은 작업 시간이 6시간 이하인 경우 식사 시간을 건너뛰는 것에 동의할 수 있습니다.)
- 4 급여 명세서를 제공하지 않거나 급여세를 납부하지 않음

급여 명세서를 제공해야 하고, 공제액을 기재하고 급여세를 납부해야 합니다. 각 급여 기간에 대해 근무 시간 및 각 근로자에게 지급한 금액의 기록을 보존하십시오. 급여 명세서에 포함해야 하는 모든 항목에 대한 자세한 내용은 www.dir.ca.gov/dlse/DLSE-FAQs.htm 에서 보실 수 있습니다.

보건 및 안전

레스토랑 고용주는 다음과 같은 사유로 종종 소환됩니다.

- 1 다음과 같은 보건 및 안전 규정 미준수.
- § 3273 (a). 상설 층과 플랫폼에는 위험한 돌출부나 장애물이 없어야 하고, 항상 상태가 좋아야 하며 기름, 윤활유 또는 물등을 적절하게 없어야 한다.
- § 4650 (a). 압축가스 실린더는 기울이거나, 떨어뜨리거나 굴러유해위험을 초래하는 것을 방지하는 방식으로 저장하거나 운반하여야 한다.
- § 5194 (e). 서면으로 유해위험 정보 전달 프로그램 (HazardCommunication Program)을 수립한다.
- § 3400 (c). 쉽게 사용할 수 있는 구급 의약품이 있어야 한다. 많은 유해위험은 고용주가 근로자를 보호하기 위해 무엇을 해야 하는지 설명하는 특정 규정이 있습니다. 이러한 규정은 위에 나열된 것들과 같은 제8편 안전 명령이라고 하며, www.dir.ca.gov/samples/search/query.htm.
- 2 근로자가 안전하게 일하는 데 필요한 장비, 도구 및 보호복 미제공.
- 3 적절한 안전 계획(HIPP: 상해 및 질병 예방 프로그램)의 결여.
유해위험을 확인하고 근로자를 보호하기 위한 서면으로 작성된 계획이 있어야 합니다. 또한, 근로자가 해고나 처벌의 위협을 받지 않고 건의할 수 있는 방법이 있어야 합니다.
- 4 교육 기록 미흡.
안전 교육은 근로자가 이해하는 언어로 실시해야 합니다. 날짜, 교육의 종류, 교육하는 사람의 이름과 교육에 참가한 근로자 이름이 들어 있는 기록을 보관해야 합니다.

보복 행위는 불법입니다

고용주는 다음 사항에 대해 근로자를 처벌하거나 해고할 경우, 해고된 직원을 복직시키고, 직원의 손실 임금을 지급하고 직원당 10,000달러의 벌금을 납부해야 할 수도 있습니다.

- 근로자가 받아야 하는 임금에 대해 요구
- 상해 또는 보건 및 안전 유해위험에 대해 신고
- 정부 기관에 청구 또는 소송 제기.

어떤 방식으로든 고용주가 근로자를 위협하거나 보복하는 것은 불법입니다. 예를 들어, 고용주는 다음 사항을 할 수 없습니다.

- 추방한다고 근로자를 위협함
- 바람직하지 않은 작업으로 근로자를 처벌함
- 근로자를 해고하거나 귀사 조치함
- 근로자가 다른 직업을 갖지 못하게 함근로자와 동의할 필요가 없습니다.

그러나 근로자가 우려를 제기할 정도로 안전을 느낄 때 모든 사람에게 득이 됩니다. 노동법을 준수할 경우, 요구되는 변경을 할 필요가 없습니다. 직원의 말에 귀를 기울이고, 모두에게 도움이 되는 해결책을 찾는 데 직원을 동참시키십시오.

새 노동법을 정기적으로 확인하세요:

아래는 최근 노동법의 중요한 변화들을 확인하고 준수하실 수 있도록 도와줄 자료들입니다.

- **유급 병가.** 고용주들은 Healthy Workplace Healthy Family Act 준수를 위해 반드시 해야 할 것들이 있습니다; 자세한 사항은 www.dir.ca.gov/DLSE/ab1522.html을 참조하세요.

2020년-2023년 캘리포니아주 최저 임금 시행 일정.

일자	직원 25인 이하 고용주의 최저 임 금	직원 26인 이하 고용주의 최저 임금
2020년 1월 1일	\$12.00/시	\$13.00/시
2021년 1월 1일	\$13.00/시	\$14.00/시
2022년 1월 1일	\$14.00/시	\$15.00/시
2023년 1월 1일	\$15.00/시	

지원 문의처

어떤 법률이 적용되고 어떻게 준수하는지 이해하는 데 도움이 되는 자원이 있습니다.

노동 합동다소반

무료 전화 855-297-5322로 전화하거나 www.dir.ca.gov/letf 를 방문하십시오.

Cal/OSHA

800-963-9424번으로 Cal/OSHA 상담실에 전화하거나 www.dir.ca.gov/dosh/consultation.htm 를 방문하십시오. 상담 서비스는 고용주에게 무료 보건 및 안전 상담을 제공합니다. 상담 서비스는 Cal/OSHA 단속반과 별개입니다. 상담 서비스와의 모든 상담내용은 기밀에 부쳐집니다.

- 안전 계획을 개선하기 위해 Cal/OSHA는 상해 및 질병 예방프로그램을 위한 견본을 제공합니다.
- www.dir.ca.gov/samples/search/query.htm 를 방문하여 특정유해위험에 대한 규정(제8편 기준)을 찾으십시오.

기타 도움 제공처

- 레스토랑 협회
- 소기업 개발 센터
- 근로자 재해보상보험 중개인은 안전 계획 개발에 대한 도움을 포함하여 지원을 제공할 수 있습니다.
- 비즈니스와 경제 개발 (GO-Biz) www.business.ca.gov.