

가주 노동청에
보복행위 신고하세요

근로기준 감독국

(DIVISION OF LABOR STANDARDS

ENFORCEMENT—DLSE)으로도 일컬어지는

노동청은 가주 산업관계부 (DEPARTMENT OF

INDUSTRIAL RELATIONS) 산하에 소속되어

있습니다. 노동청은 주정부 기관으로서 직장에서

노동 권리를 행사했다는 이유로 고용주로부터

보복행위를 당한 근로자의 신고/고발에 대한 조사를

합니다. 노동청은 최저근로기준에 미달하고 불법적인

조건에서 일하는 것을 단속하고 있습니다. 또한 법을

준수하는 고용주가 준수치 않는 경쟁업체로부터

보호 받을 수 있도록 감독하고 있습니다.

노동법 위반 신고를 위해 사회보장번호
(소셜시큐리티번호) 혹은 사진이 부착된
신분증을 제시할 필요가 없습니다.

귀하는 이민신분에 상관없이 노동법
위반 사항을 신고할 수 있습니다.

변호사가 필요하지 않으며 노동청은
귀하가 사용하는 언어에 능숙한
통역관을 제공합니다.

노동청은 다음과 같은 부속과들을 통해 노동법을
집행하고 있습니다:

임금 청구판결과 (WAGE CLAIM ADJUDICATION UNIT)
는 개인별 미지급 임금청구 및 기타 노동법 위반 사건을
심사하고 판결합니다.

**봉제업 임금청구판결과 (GARMENT WAGE CLAIM
ADJUDICATION)**는 “AB633”으로 알려진 “봉제노동자보호법”
이 적용되는 봉제 노동자들의 임금청구를 심사하고 판결합니다.

현장단속과 (BUREAU OF FIELD ENFORCEMENT—BOFE)는
고용주가 최저임금, 초과근무수당 혹은 식사 및 휴식 시간을 여러
노동자들에게 제공하지 않았다는 신고가 들어오면 조사합니다.
현장단속과는 고용주가 상해보험, 미성년자 노동, 기록보관, 허가
또는 등록 관련법을 위반했다는 신고가 들어오면 이를 조사합니다.

정부공사와 (PUBLIC WORKS)는 공공 건축과 관련된 노동법 위반
사건을 조사합니다. “압도하는 직종별 임금”이란 주정부가 정한
최저임금 보다 높은 수준으로서 대부분의 공공 건설 프로젝트에서
근무하고 있는 노동자들에게 지급되어야 하는 임금입니다.

보복수사과 (RETALIATION COMPLAINT INVESTIGATION)는
보복고소, 고발에 대한 조사를 실시합니다. 보복이란 근로자가
자신의 노동권을 지키려고 했다는 것을 이유로 고용주가 노동자를
해고하거나 노동 시간 혹은 임금을 삭감할 때 발생합니다.

판결집행과 (JUDGMENT ENFORCEMENT)는 노동청이
고용주에게 미지급임금을 지급하라는 판결을 내린 후 노동자의
판결된 임금을 받을 수 있도록 도와줍니다.

가주 노동법은 귀하의 이민신분에 상관없이 모든 노동자들을 보호하고 있습니다. 노동청은
귀하의 이민신분에 대한 질문 또는 다른 정부 기관에 귀하의 이민신분 정보를 보고하지 않습니다.

보복행위 신고 방법



1 보복수사과 개요

보복수사과(RCI)는 고용주의 보복행위에 대한 신고/고발을 조사합니다. 보복행위는 근로자가 노동법상의 권리를 주장하기 위한 절차를 밟은 것에 대한 보복으로 고용주가 해당 근로자를 해고하거나 근로자의 근무시간 또는 임금을 삭감하는 등의 조치를 취한 경우에 발생 합니다.

직장 보복행위의 예는 다음과 같습니다:

- 해고 , 정직, 전근이나 강등
- 임금이나 근무 시간의 삭감
- 징계조치 또는 협박
- 폭행이나 근거 없는 민사 또는 형사상의 고발



“레스토랑에서 근무했는데 휴식 시간이 전혀 없었습니다. 매니저에게 휴식 시간을 마련해 달라고 요청했더니 생각해보겠다고 했습니다. 2주 후에 매니저는 저의 근무 시간을 저녁 시간대에서 팁이 좋지 않은 점심 시간대로 바꾸었습니다. 매니저는 같이 일하는 동료들에게 제 근무상태가 어떤지, 저와 같이 근무하는 데 문제는 없는지 물어보기 시작했습니다. 매니저는 제가 5분 지각한 것에 대해 일주일에 3번 보고를 올렸고 이전에는 전혀 그런 일이 없었으나, 똑같이 지각을 한 다른 동료들에 대해서는 보고를 하지 않았습니다. 저는 그것이 보복행위라는 것을 알았습니다. 첫째 보호활동(Protected activity)제시: 휴식 시간에 대한 저의 불만입니다. 둘째 보호활동제시: 변경된 새로운 근무 시간으로 인해 팁 수입이 줄고 징계를 받았습니다. 셋째 보호활동제시: 관리자가 제가 휴식 시간에 대해 불만을 제기했기 때문에 제게 불리한 조치를 내렸습니다. 저는 불만을 제기하고 2주 후에 표적이 되어 징계를 받았습니다.”



2 신고 준비

신고/고발 기한 확인

보복행위가 있는 후 **6개월** 이내에 노동청 보복수사과에 신고서/고발장을 제출해야 합니다(이 규칙에는 몇 가지 예외가 있음).

직장 내 **건강이나 안전상의 문제**에 대해 불만을 제기했다는 이유로 고용주가 근로자에게 보복행위를 했다면 보복행위가 있는 후 6개월 이내에 노동청에 신고서를 을 제출 할 수 있고 30일 이내에 연방 직장안전보건부(OSHA)에 신고할 수도 있습니다. (415) 625-2547번으로 OSHA에 직접 문의하거나 www.osha.gov/as/opa/worker/complain.html을 참조할 수 있습니다.

노동청에 신고/고발을 제출했다고 해서 개인적으로 소송을 제기할 수 없는 것은 아닙니다. 노동청 신고 기간 6개월 기한이 경과한 경우 법원에 개인 소송을 제기할 수 있습니다

조사

다른 이유가 아닌, 근로자가 노동법상의 권리를 행사했다는 이유로 고용주가 보복행위를 했음을 증명하는 문서를 수집합니다.

근로자가 권리를 행사한 사실을 고용주가 알게 되기 전까지는 직장에서 잘못된 행위를 한 기록이 거의 또는 전혀 없이 좋은 평판을 얻었음을 증명할 수 있으면 좋습니다. 권리를 행사한 이후의 고용 조건 변화를 문서화합니다(예: 강등 임금이나 근무 시간 삭감). 권리 행사 시점 이전의 고용 조건을 비교할 수 있는 문서를 수집합니다(예:급여명세서, 근무 시간 기록표, 개인 메모나 기타 기록).



“가게에서 일했는데 사장님이 초과근무수당을 전혀 지급하지 않았습니다. 어느 날 노동청 조사관들이 가게에 와서 저와 면담을 했고, 저는 사실을 이야기했습니다. 사장님이 저를 따로 불러내어 제가 본국으로 강제 추방되거나 두들겨 맞으면 저나 제 가족들이 어떻게 될지 잘 생각해 보라고 말했습니다. 고용주에 대한 조사에 협조한 후에 일어난 협박으로부터 보호받을 권리가 있다는 것을 알고 있었기 때문에, 저는 보복행위에 대한 신고서를 제출했습니다.”

3

신고서 제출

해당 근무지에서 가장 가까운 곳에 위치한 노동청 지역 사무실에 “보복행위에 대한 신고/고발장” 양식을 작성하여 제출합니다. 노동청 지역사무실과 산업관계부 근로기준감독국 홈 페이지 (www.dir.ca.gov/dlse)에서 영어, 스페인어, 중국어, 한국어, 베트남어 및 타갈로그어로 된 양식을 얻을 수 있습니다. 노동청 사무실에 직접 가서 신고서를 제출하는 경우 통역관의 도움을 받을 수도 있으나, 처음 방문시에는 통역을 도울 사람과 같이 오는 것도 좋은 생각입니다. 신고서/고발장을 제출하고 신고양식에 해당 언어를 기재한 경우 통역관을 제공 할 것 입니다.

보복수사과 (RCI) 의 수(고위)감독관이 신고서/고발장을 검토한 후에 고용주에 대한 조사를 시작 할 것인지를 결정합니다.노동청 보복행위 감독관은 사건을 조사할지에 관해 신고인에게 알립니다. 귀하의 주소나 전화번호가 변경되는 경우 반드시 서면으로 제출해야 합니다.

4

조사 협조

귀하의 신고서를 배정받은 감독관이 조사과정에서 취할 수 있는 조치는 다음과 같습니다:

- 신고된 보복행위에 관해 근로자 본인 및 고용주(관리자 및 감독자포함)와 면담을 합니다.
- 신고된 보복행위에 관해 알고 있는 증인과 면담을 합니다. 법정에서 증인의 이름을 공개하도록 명령하지 않는 한 증인의 신원은 기밀로 유지됩니다.
- 신고서와 관련 있는 증거를 찾기 위해 작업장을 조사합니다.
- 고용주에게 관련 서류를 제출할 것을 요구하는 “소환장”을 발행합니다.
- 근로자와 고용주가 만나 합의 가능성에 대해 논의하도록 요청합니다.

5

합의 협의회 또는 청문회 참석

노동청에서 협의회 또는 청문회 일정이 잡히면 근로자와 고용주 모두 반드시 참석해야 합니다. 근로자는 협의회 시 감독관과 고용주를 만나 합의 가능성에 대해 논의합니다. 감독관은 신고/고발장에 관해 근로자에게 질문을 할 수도 있습니다.

협의회 이전이나 협의회가 진행되는 동안 합의에 이르지 못하면, 신고/고발장에 관한 청문회 일정이 잡힐 수 있습니다. 근로자는 청문회에 변호사, 노조 대표 또는 근로자 본인의 권리를 대변할 수 있는 다른 개인을 대동할 수 있습니다(반드시 대동해야 하는 것은 아님). 고용주 또한 동일한 권리를 가집니다. 청문관이 청문회를 주재합니다. 근로자와 고용주는 청문회에서 증인으로 하여금 증언을 하도록 하고 증빙서류를 제출할 수 있습니다. 청문회가 끝난 후, 청문관은 제출된 증거를 바탕으로 권고안을 작성합니다.



6 발생 가능한 결과에 대한 이해

노동청은 서면화된 결정문을 우편으로 발송합니다. 노동청에서 고용주가 근로자에 대해 보복행위를 했다고 판결한 경우 다음 조치를 수행하도록 지시할 수 있습니다:

- 부당하게 해고, 강등 또는 정직된 기간 동안 손실된 임금을 해당 근로자에게 지급하도록 고용주에게 요구합니다.
- 해당 근로자를 이전 직위로 복귀시키도록 고용주에게 요구합니다.
- 근로자의 인사 서류철에서 불리한 조치에 관한 언급을 삭제하도록 고용주에게 요구합니다.
- 추후에 보복행위를 자제한다는 내용에 동의하도록 고용주에게 요구합니다.
- 보복행위, 벌금장, 향후 보복행위 자제에 대한 동의에 관해 다른 직원들이 알 수 있게 게시하도록 고용주에게 요구합니다.

근로자에게 유리한 결정이 내려지는 경우 고용주는 10일 이내에 항소하거나 결정 내용에 따라야 합니다. 고용주가 어떤 행동도 취하지 않으면 노동청 소속 변호사가 법원에 최종 결정을 집행하는 소송을 제기합니다. 근로자에게 불리한 결정이 내려지는 경우 근로자는 10일 이내에 항소할 권리를 가집니다. 서면 결정에 항소를 위한 안내가 포함됩니다. 개인적인 소송을 제기할 수도 있습니다.

합의:

합의서를 작성하면 법에 따라 보장된 금액보다 적을 수도 있는 금액을 고용주가 근로자에게 지급하겠다는 제안을 받아들임으로써 신고/고발을 종료하는 데 동의하는 것입니다. 합의안의 수락 또는 거절은 중요한 결정입니다. 그러므로 결정을 내리기 전에 다음 사항을 고려하시기 바랍니다.

- **합의 제안을 받아들이는 이유는?** 신고 사건이 즉시 해결되고 해결 절차가 빠르게 진행될 수 있습니다. 사건이 없어질 위험이 없어집니다. 합의하지 않고 사건을 계속 진행하는 경우 조사가 완료되기 전에 고용주가 파산을 신청하거나 폐업을 할 수 있습니다.
- **합의 제안을 거절하는 이유는?** 법에 보장된 금액보다 훨씬 적은 금액을 받게 될 수 있습니다. 합의안의 금액이 너무 적으면 보다 많은 금액을 요구하고 적정 합의 금액에 대한 협상을 해볼 수 있습니다.

보복행위 이해:

합법적 보호 활동 + 불리한 조치 + 인과관계 -

보복행위는 근로자가 직장에서 “합법적 보호 활동”에 참여했다는 이유로 고용주가 근로자를 처벌할 때 발생합니다.

+ 합법적 보호 활동

근로자가 직장에서의 권리를 행사할 경우 근로자는 보복행위 금지법에 따른 보호를 받습니다. 단, 근로자의 모든 활동이 법으로 보호되는 것은 아닙니다.

합법적 보호 활동에는 다음이 포함됩니다:

- 안전하지 않은 환경에서 근로하기를 거부하거나 상사, 정부 - 기관이나 노동 조합에 위생 및 안전 조건에 관한 불만 제기. -
- 노동청에 임금 청구를 하거나 고용주에게 체불 임금에 - 관한 불만 제기. -
- 동료 직원의 임금 청구를 뒷받침하는 증언.
- 고용주에 대한 정부 기관의 조사에 협조.
- 고용주를 상대로 청구제기를 하지 않겠다고거나 고용주의 근로 상태에 관한 사실을 공개하지 않겠다고 동의서에 서명하는 것을 거부.
- 이민신분 변경으로 인한 사회보장번호 또는 기타 고용 관련 - 정보와 같은 개인정보의 최신화. -
- 아픈 자녀, 부모, 배우자나 동거인을 돌보기 위해 병가 사용.
- 본인이나 자녀의 건강, 안전 또는 복지를 위해 가정 폭력이나 - 성폭행 범죄를 처리하거나 폭행이나 학대 관련 법정 소송 - 절차에 참석하기 위한 휴가사용. -
- 모유 수유를 위한 사적인 공간과 **합당한 시간을 요청**.

+ 불리한 조치

“불리한 조치”에는 노동법 위반행위에 대한 주장을 제기하는 것과 같이 직장에서 근로자가 가지는 권리를 행사하는 것을 저지하는 고용 계약 상의 중요한 변화가 포함 될 수 있습니다.

불리한 조치에는 다음이 포함됩니다:

- 해고, 정직, 전근이나 강등
- 근무 시간이나 임금의 변경
- 징계 또는 협박.

+ 인과관계

노동청 보복수사과에서 근로자가 제기한 신고를 검토할 때에는 다른 이유가 아닌 합법적 보호 활동에 참여했다는 이유로 고용주가 근로자에게 불리한 조치를 내렸음을 증명하는 증거가 필요합니다. 이를 “인과 관계”라 합니다.

인과 관계를 증명할 수 있는 증거는 다음과 같습니다:

- 근로자가 합법적 보호 활동에 참여한 후 얼마 지나지 않아 징계 조치가 발생합니다.
- 징계 조치가 근로자의 합법적 보호 활동에 대한 처벌이었다고 - 고용주가 진술합니다. -
- 고용주가 해당 근로자를 합법적 보호 활동에 참여하지 않은 - 다른 근로자와 다르게 대우합니다. -

이주 노동자는 보복행위로부터 보호됩니다:

귀하의 직장 내 권리 행사를 이유로 고용주 또는 고용주의 변호사가 이주 노동자의 이민신분을 신고하거나 신고하겠다고 협박하는 행위는 법률에 위배됩니다. 예를 들어, 다음과 같이 고용주나 고용주의 변호사가 직장 내 권리를 행사하는 근로자에게 불리한 조치를 적용하는 것은 법률로 금지되어 있습니다:

- 취업 허가 증명을 위해 연방법에서 요구하는 서류보다 많은 서류 또는 규정과 다른 서류를 요청하거나 허위가 아닌 서류임에도 그 유효성을 인정하지 않습니다.
- 연방 전자 인증(E-Verify) 시스템을 사용하여 연방법에 필요하다고 규정되지 않은 방식으로 근로자의 고용 상태를 확인합니다.
- 이주 노동자에 대해 거짓 경찰 신고서를 제출하거나 제출하겠다고 협박합니다.
- 이주 노동자와 그 가족에 관해 이민국에 신고하거나 신고하겠다고 협박합니다.



노동청 지역 사무실

BAKERSFIELD

(661) 587-3060

EL CENTRO

(760) 353-0607

FRESNO

(559) 244-5340

LONG BEACH

(562) 590-5048

LOS ANGELES

(213) 620-6330

OAKLAND

(510) 622-3273

REDDING

(530) 225-2655

SACRAMENTO

(916) 263-1811

SALINAS

(831) 443-3041

SAN BERNARDINO

(909) 383-4334

SAN DIEGO

(619) 220-5451

SAN FRANCISCO

(415) 703-5300

SAN JOSE

(408) 277-1266

SANTA ANA

(714) 558-4910

SANTA BARBARA

(805) 568-1222

SANTA ROSA

(707) 576-2362

STOCKTON

(209) 948-7771

VAN NUYS

(818) 901-5315