



**노동법 위반 사항을
가주 노동청 현장단속과에
(BUREAU OF FIELD ENFORCEMENT—BOFE)
신고하십시오**

근로기준 감독국

(DIVISION OF LABOR STANDARDS

ENFORCEMENT—DLSE) 으로도 일컬어지는

노동청은 가주 산업관계부 (DEPARTMENT OF

INDUSTRIAL RELATIONS) 산하에 소속되어

있습니다. 노동청은 주정부 기관으로서 신고 받은

노동법 위반 사항을 조사 및 감독합니다. 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.

최저임금 및 초과근무수당 미지급 위반과 같은 기본 노동법 위반을 **임금절도**라고 부릅니다. 이러한 임금절도를 행하는 고용주를 노동청에 신고하십시오.

노동법 위반 신고 방법



1 현장단속과 (BOFE) 개요

현장단속과는 여러 노동자들에게 영향을 주는 광범위한 위반사항에 대한 신고를 조사합니다. 최저임금과 초과근무수당 미지급 등의 노동법을 위반하는 업체 또는 고용주에 대한 정보를 보유하고 있는 경우 현장단속과에 노동법 위반 신고서 (Report of Labor Law Violation) 를 제출할 수 있습니다. 현장단속과의 수(고위)감독관이 노동법 위반 신고서를 검토한 후 고용주의 현장 단속 여부를 결정하게 됩니다. 현장 단속을 시행할 경우 작업현장을 방문조사하고 위반 사항에 대한 벌금장을 발급하며 고용주에게 위반을 시정하고 체불임금을 지급하도록 할 것입니다.

현장단속과는 농업, 외식업, 청소업, 창고업, 숙박업, 봉제업, 세차업, 건설업 등의 노동법 위반이 흔하게 발생하는 업계에 중점을 두고 있습니다. 현장단속과는 개인별 임금 청구는 조사하지 않습니다. 본인의 미지급 임금 청구를 추진하려면 노동법 위반 신고서와 추가로 임금청구판결과에 임금 청구서를 제출해야 합니다. 임금 청구 사항이 고용주에게 통보될 것입니다.

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

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



2

노동법위반 신고방법

신고기간 확인

- 최저임금위반, 초과근무수당위반, 불법적인 급여공제 혹은 미지급상환금 미지급에 관한 신고는 **3년** 이내에 제출해야 합니다.
- 문서로 된 계약에 기반한 신고는 **4년** 이내에 제출해야 합니다.

근무지에서 가장 가까운 곳에 위치한 노동청 지역사무실에 “노동법 위반 신고”를 제출합니다. 신고서에 위반사항을 표시할 수 있으며, 영어와 스페인어로 된 신고 서식은 모든 노동청 지역 사무실과 산업관계부 근로기준감독국 홈페이지 (www.dir.ca.gov/dlse) 에 있습니다.

노동청 사무실에 직접 신고서를 제출하는 경우 통역관의 도움을 받을 수도 있으나, 처음 방문시에는 통역을 도울 사람과 같이 오는 것도 좋은 생각입니다. 신고서를 제출하고, 신고서에 해당 언어를 기재한 경우 통역관을 제공 할 것입니다.

신고 사항을 입증할 수 있는 문서 사본을 신고서와 함께 제출하십시오. 원본은 반환되지 않을 수 있으므로 제출하지 마십시오. 노동청은 귀하의 이름을 가능한 공개하지 않을 것입니다. 그러나 상황에 따라서 노동자의 이름이 고용주에게 공개될 수도 있습니다.

현장단속과는 귀하의 신고사항을 검토하고 고용주에 대한 조사 여부를 결정할 것입니다. 현장단속과에서 조사하기로 결정한 경우 현장단속과 근로감독관 (BOFE Deputy) 이 배정되고 조사를 집행하되, 귀하의 신고사항에 대한 추가 정보를 확보하기 위해 귀하에게 연락을 취할 수도 있습니다. 현장단속과 근로감독관은 조사가 진행되는 동안 사건 진행 정보를 제공하지 않습니다.



3 작업현장 조사 과정

조사의 일환으로 현장단속과 근로감독관은 노동법 위반 증거 확보를 목적으로 작업현장을 방문하여 조사할 수 있습니다.

조사 과정에서 현장단속과 근로감독관은 다음과 같은 조치를 취할 수 있습니다

- 의심되는 위반 사항에 대해서 고용주 (관리자와 감독자를 포함)와 면담을 하고 임금 기록과 근무시간 기록을 검토합니다.
- 근무시간, 임금, 휴식시간과 기타 근무조건에 대하여 노동자들과 면담을 합니다. 상기 면담은 가능하면 작업장 외에서 고용주가 보지 않는 곳에서 진행될 것입니다. 현장단속과 근로감독관과 작업현장에서 면담하는 것이 두려운 경우 명함을 요구하고 조사 후에 통화할 수 있습니다.

현장단속과 근로감독관에게 정보를 제공하는 경우 법적으로 요구되지 않는 한, 개인 정보가 유출되지 않습니다.

작업현장 조사 이후 현장단속과 근로감독관은 추가 정보와 문서의 확보를 목적으로 노동자들에게 연락할 수 있습니다. 고용주의 노동법 위반사항에 대한 정보를 알고 있는 노동자를 증인으로 부를 수 있습니다. 조사 과정에서 귀하의 참여는 온전히 자발적입니다.

경우에 따라서 현장 단속과는 다른 주정부기관과 합동단속을 수행할 수 있습니다. 예를 들어, 의심되는 건강 및 안전 위반 사항이 있으면 가주 직장 안전 보건부 (Division of Occupational Safety and Health - Cal/OSHA) 가 조사에 참여할 수 있으며 세법 및 임금공제 위반이 있으면 고용개발국 (Employment Development Department - EDD) 이 조사에 참여할 수 있습니다. 다른 정부기관들도 질문 또는 증거 서류를 요청할 수 있습니다.



4 현장단속과 조사 과정의 마지막 단계

현장단속과에서 체불임금과 같은 노동법 위반 사항을 발견한 경우 고용주에게 벌금장을 발급할 수 있습니다. 벌금장이 발급되는 경우 고용주는 위반 사항을 시정하고 체불임금을 전액 지급하며 노동청에 벌금을 지불해야 합니다.

고용주는 벌금장의 금액을 줄이거나 완전히 취소시킬 목적으로 발급된 벌금장에 대한 항소를 할 수 있습니다. 고용주가 항소하는 경우 노동청의 청문관 (Hearing Officer) 이 현장단속과 근로감독관과 고용주가 제출한 증거자료를 검토하기 위해 청문회 (Hearing) 가 열립니다. 증언을 통해 중요한 역할을 하게되는 노동자를 포함한 증인들은 청문회에서 증언을 하도록 요구받을 것입니다. 사건에 따라 현장단속과는 노동법 위반사항을 입증하기 위해 위반사항을 목격하거나 경험한 노동자들의 진술에만 의존하게 됩니다. 예를 들어, 고용주가 미지급임금에 대한 기록이 없는 경우 현장단속과 근로감독관은 노동자들이 일을 하였으나 임금을 받지 못했다는 증언을 통해서 위반사항을 입증할 수 있습니다.

고용주가 벌금장 항소 청문회에서 패한 경우 노동청은 고용주로부터 총 벌금장상의 금액을 수금하는 시도를 합니다. 고용주가 청문관의 결정에 불복하는 경우 고용주는 해당 법원에 항소할 수 있습니다. 추가로 노동청은 지속되는 위반사항을 정지하기 위해서 고용주를 대상으로 민사소송을 제기하거나 형사처벌을 제기할 목적으로 다른 정부 기관과 협조할 수 있습니다. 그런 경우 현장단속과 근로감독관은 노동자들에게 고용주에 대한 민사소송 또는 형사처벌과 관련해서 증언할 것을 요구할 수 있습니다.

위반사항을 제출한 후에 주소 또는 전화번호를 바꾼 경우 현장단속과 근로감독관에게 연락 받을 수 있는 새로운 연락처를 알려주십시오.

다음과 같은 노동법 위반에 대해서 현장단속과 신고서를 제출할 수 있습니다:

최저임금 (Minimum Wage): 성과급(피스당), 수수료(커미션), 시간당, 월급제 지불에 상관없이 거의 모든 거주 노동자들은 주법에 규정된 최저임금 또는 그 이상을 받아야 합니다.

초과근무수당 (오버타임/Overtime): 대부분의 거주 노동자들은 다음과 같은 초과근무수당을 받아야 합니다:

- 하루에 8시간 이상 또는 일주일에 40시간 이상 일한 경우 통상 임금의 1.5배
- 하루에 12시간 이상 일한 경우 통상 임금의 2배,
- 만일, 노동자가 한 근무 주에 7일을 일하는 경우 다음과 같은 금액을 지급받아야 합니다.
 - 7일째 되는 날에 처음 8시간에 대해서는 통상임금의 1.5배
 - 7일째 되는 날에 8시간 이상 일한 모든 시간에 대해 통상임금의 2배.

초과근무수당은 모든 노동자에게 적용되는 것은 아닙니다. 예를 들어서 가사 노동자나 농장 노동자와 같은 노동자는 위에 소개한 것과 다른 초과근무규정의 적용을 받습니다.

식사 및 휴식시간 (Meal and Rest Breaks): 대부분의 거주 노동자들은 5시간마다 방해 받지 않는 30분의 식사시간과 4시간마다 10분의 유급 휴식시간을 가질 권리가 있습니다. 귀하의 근무시간이 4시간보다 짧을지라도 휴식 시간을 갖을 수도 있습니다. 가사 노동과 농장노동자와 같은 노동자는 위에 소개한 것과 다른 규정의 적용을 받습니다.

불법 임금 공제 (Unlawful Deduction from Pay): 소셜시큐리티 세금과 같은 법이 정한 경우 외에, 귀하의 고용주는 임금에서 어떠한 부분도 지체하거나 공제할 수 없습니다. 흔히 있는 위반사례는 작업복 또는 도구 관련 공제를 포함합니다.

비용상환 (Reimbursement of Expenses): 작업에 필요한 도구와 경비에 대한 비용을 환급받아야 합니다. 개인의 자동차를 작업에 사용하는 경우 통근거리를 제외한 주행거리에 따른 환급도 포함됩니다. 그러나, 최저 임금의 2배 이상을 받는 경우 고용주가 귀하의 직업상 관용적으로 사용하는 도구를 제공하도록 요구할 수 있습니다.

보고시간임금 (Reporting Time Pay): 만약 귀하가 일상적인 근무시간을 예상하고 출근했으나 실제로는 절반 미만의 일을 한 경우 최소한 일상적인 근무 시간의 절반에 해당하는 임금을 받을 권리가 있습니다 (최소 2시간). 예를 들어 어느 한 농장 노동자가 8시간 근무를 목적으로 출근하였으나 1시간만 일할 수 있었을 때 이 노동자는 4시간에 해당하는 임금을 받아야 합니다. 즉 1시간에 해당하는 임금은 실제 근무 시간이며 3 시간에 해당하는 임금은 보고시간 임금입니다. 따라서 이 노동자는 예상된 8시간의 근무 시간의 임금의 최소 절반임금을 받게 됩니다.

분할근무보상금 (Split Shift Premium): 만일 귀하가 1시간 이상의 무급 휴식시간이 끼어있는 스케줄로 2번 이상의 분할 근무가 요구된다면, 고용주는 귀하의 시간당 임금으로 계산한 "분할 근무 보상금"을 지불 해야 할 수 있습니다.

임금지급일 (Payday): 노동자는 정기적으로 임금을 지급받을 권리가 있으며, 고용주는 정규 지급일과 지급시간 및 장소에 대한 정보를 노동자의 작업장에 비치해야 합니다.

기록 및 임금명세서 (Record Keeping and Pay Stubs): 고용주는 각 노동자의 일일 근무시간과 임금에 대한 기록을 유지해야 합니다. 수표, 현금 등 지급 방법에 상관없이 고용주는 총근무시간, 총 임금, 공제, 고용주의 성명 및 주소 등의 정보가 수록된 수표 또는 임금명세서를 제공해야 합니다. 성과급(피스당)으로 지급받는 경우 만든 피스의 숫자와 피스당 임금, 그리고 귀하의 임금 지급기간에 제작된 의류제조업자들 (Manufacturers) 이름이 기재 되어야 합니다.

상해 보험 가입 (Workers' Compensation Coverage): 고용주는 직장에서 일어나는 질병과 상해등으로부터 노동자를 보호하기 위해서 상해보험을 가지고 있어야 합니다.

미성년자 노동 (Child Labor): 18세 이하의 미성년자는 노동허가증이 필요합니다. 어떤 경우에서도 고용주는 미성년자가 위험한 작업장에서 일하는 것을 허락할 수 없습니다. 일반적으로 미성년자는 근무시점을 어떻게 결정하느냐에 달려 있으나, 수업일에는 4 시간 이상, 비수업일에는 8시간 이상 일할 수 없습니다. 농업과 연예 같은 산업의 경우 다른 근무 시간 제한 규정이 적용될 수 있습니다.

자주 묻는 질문들

1. 노동법 위반사항을 익명으로 보고할 수 있습니까?

예. 그러나, 현장단속과 근로감독관이 조사를 진행하기 위해서 추가 정보가 필요한 경우 익명 또는 연락처를 기재하지 않고 신고서를 제출하게 되면 조사가 진행되지 못하거나 지연될 수 있습니다.

2. 언제 체불임금을 지급받을 수 있습니까?

현장단속과는 현장조사와 벌금장이 완료된 후 고용주에게 받은 미지급 임금을 노동자들에게 송부할 것이며 이러한 과정은 수개월에서부터 수년이 걸릴 수 있습니다. 고용주가 지급을 거절하거나 벌금장을 항소할 경우 임금 지급이 지연될 수 있습니다. 귀하는 개인별 임금 청구 제출을 할 수 있으며, 노동청 (임금청구판결과) 에서 고용주에게 임금을 지급할 것을 명령하는 경우 직접 고용주로부터 임금을 받을 수도 있습니다.

3. 고용주가 노동법 위반 신고를 이유로 해고, 강등 또는 처벌하는 경우?

가주법에는 고용주가 노동권을 지키려고 했다는 이유로 노동자를 해고하거나 처벌하는 것은 불법이라고 명시 되어있습니다. 예를 들어 고용주는 귀하가 현장단속과 신고서를 제출했다는 이유로 귀하를 추방시키겠다고 협박하거나 해고시키거나 다른 직장을 구하는 것을 방해할 수 없습니다. 고용주가 보복행위를 하는 경우 노동청의 보복수사과에 고소/고발장을 제출할 수 있습니다.

4. 독립계약자로 잘못 분류된 경우에 신고서를 제출할 수 있습니까?

가주의 노동법은 독립계약자에 적용되지 않습니다. 그러나 본인이 독립계약자로 잘못 분류되었다고 생각하는 경우 노동법 위반 신고서를 제출할 수 있습니다. 법정임금, 상해보험, 임금공제세금 등의 지급을 회피하기 위해서 노동자 (고용인) 들을 독립계약자로 분류하는 고용주도 있습니다. 독립계약자로 고용했지만 작업 방법 등을 통제하는 경우 사실상 독립계약자가 아니라 노동자로 고용된 것입니다. 노동청은 노동자가 독립계약자로 잘못 분류되었는지 여부에 대해서 결정하기 위해서 다양한 요인들을 고려할 것입니다.

5. 고용주가 현장단속과로 부터 받은 임금(돈)을 돌려달라고 강요하는 경우?

고용주가 받은 금액을 돌려달라고 요구하는 것은 불법입니다. 이러한 경우 즉시 조사를 집행한 현장단속과 근로 감독관에게 연락하십시오.

현장단속과 (BOFE) 의 조사대상 위반사항은 노동법위반 신고서 (서식4 조항)을 참조하십시오.

자세한 정보는 근로기준 감독국 웹사이트 (<http://www.dir.ca.gov/dlse/dlse-faqs.htm>) 의 자주 묻는 질문들 페이지를 참조하십시오.



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