



가주노동청을 통해
체불임금을
받도록 하세요

근로기준감독국(DLSE)으로도 일컬어지는

노동청

은 거주산업관계부 산하에 있습니다. 노동청은 주정부기관으로서 귀하의 체불임금에 대한 청구를 심사 및 판결합니다. 노동청은 최저근로기준에 미달하고 불법적인 근무조건에서 일하는 것을 단속하고 있습니다. 또한 법을 준수하는 고용주가 준수치 않는 경쟁업체로부터 보호받을 수 있도록 감독하고 있습니다.

체불임금청구를 위해 소셜시큐리티번호 혹은 사진이 부착된 신분증을 제시할 필요가 없습니다.

귀하는 이민신분에 상관없이 - 임금청구를 할 수 있습니다. -

변호사가 필요하지 않으며 노동청은 귀하가 사용하는 언어에 능숙한 통역관을 제공합니다.

기본적인 노동법 보호사항인 최저임금과 초과근무수당 미지급과 같은 위반을 **임금절도**라고 부릅니다. 이러한 임금절도를 당했다면 노동청에 체불임금 청구를 제기하세요.

노동청은 다음과 같은 부속과들을 통해 노동법을 집행하고 있습니다:

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

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

현장단속과 (BUREAU OF FIELD ENFORCEMENT-BOFE)는 고용주가 최저임금, 초과근무수당 혹은 식사 및 휴식시간을 노동자들에게 제공하지 않았다는 신고가 들어오면 이를 조사합니다. 현장단속과는 또한 고용주가 상해보험, 미성년자노동, 기록보관, 허가 또는 등록 관련법을 위반했다는 고소·고발이 들어오면 이를 조사합니다.

정부공사와 (PUBLIC WORKS)는 공공건축과 관련된 노동법 위반사건을 조사합니다. “압도하는직종별임금” 이란 주정부가 정한 최저임금보다 높은 수준으로서 대부분의 공공건설 프로젝트에서 근무하고 있는 노동자들에게 지급되어야 하는 임금입니다.

보복수사과 (RETALIATION COMPLAINT INVESTIGATION)는 보복고소·고발에 대한 조사를 실시합니다. “보복”이란 근로자가 자신의 노동권을 지키려고 했다는 것을 이유로 고용주가 노동자를 해고하거나 노동시간 혹은 임금을 삭감할 때 발생합니다.

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

체불(미지급)임금을 받는 방법



1 미지급 임금 청구 제기하기 전에 할 일

청구기간 확인

- 최저임금위반, 초과근무수당위반, 불법적인 급여공제 혹은 비용상환금 미지급에 관한 청구는 3년 이내에 제기해야 합니다.
- 최저임금보다 많은 액수를 지급하겠다는 구두계약에 기반한 청구는 2년 이내에 제기해야 합니다.
- 문서로 된 계약에 기반한 청구는 4년 이내에 제기해야 합니다.

조사

급여명세서, 근무시간기록표, 달력 혹은 노동시간에 관한 기록 등 귀하의 청구사항을 입증할 수 있는 모든 문서를 모으세요. 가능하면, 귀하가 승소했으나 고용주가 지급을 거부할 경우를 대비해서 고용주가 소유하고 있는 건물, 기계장비, 재고품 등을 확인해두세요. 이 정보는 귀하의 미지급임금을 받아내는 데 사용될 수 있으며 귀하의 사건을 담당할 근로감독관이 고용주 재산목록을 적도록 요청할 것입니다.

고용주 확인

많은 경우 고용주는 한 명입니다. 하지만 몇몇 경우 다수의 고용주가 존재하기도 합니다. 누가 또는 어느업체가 임금, 시간 내지는 노동조건에 대한 통제권을 지니고 있는지를 알면 귀하의 고용주로 간주될 수 있으며 귀하의 임금에 대한 책임을 질 수도 있습니다.



“저는 슈퍼마켓에서 청소부로 일했습니다. 슈퍼마켓 매니저가 제게 작업일정표를 주었으며 매일 저를 감독했죠. 하지만 제 급여는 다른 청소회사에서 나왔고 제 유니폼 위에도 그 회사이름이 새겨져 있었습니다. 저는 초과근무수당을 받지 못해서 청구를 제기했죠. 노동청은 슈퍼마켓과 그 청소회사가 미지급임금에 대해 모두 책임이 있다고 판결했습니다.”



2 청구제기

귀하가 일하는 시의 임금청구를 관할하는 노동청 지역사무소에서 “초기 보고서 또는 청구” (Initial Report or Claim) 라는 양식을 완성하여 청구합니다. 이 양식은 모든 노동청에 비치되어 있으며 웹사이트(www.dir.ca.gov/dlse)에서 다운로드를 받아도 됩니다. 청구서는 영어, 스페인어, 중국어, 한국어, 베트남어, 타갈로그어, 타이어 그리고 러시아어로 작성되어 있습니다. 귀하가 청구를 제기하기 위해 노동청에 가실 경우 귀하의 언어로 도움을 받을 수도 있습니다. 하지만, 필요하다면, 귀하가 통역을 도울 사람을 데리고 오는 것도 좋은 생각입니다. 나중에 통역 도움을 받기 위해 청구서에 귀하가 주로 사용하는 언어를 적으면 됩니다.

귀하의 주장을 뒷받침할 증빙서류를 준비하여 청구서와 함께 제출합니다. 원본은 반환되지 않을 수도 있으니 제출하지 마세요.

귀하가 초기보고 혹은 청구를 제기하면 노동청은 우편으로 귀하와 고용주에게 다음 단계에 대해 통지할 것입니다.

귀하는 청구 조정을 위한 협의회 와 청문회에 참석해야 합니다. 그렇지 않으면 귀하가 제기한 청구는 기각될 수 있습니다. 만약 귀하가 직접 협의회에 참석할 수 없는 상황이라면 귀하의 청구를 담당하는 근로감독관과 이야기하여 전화로 협의회에 참여할 수도 있습니다.

귀하의 주소, 전화 번호가 변경되는 경우 근로감독관에게 새로운 연락처를 서면으로 전달해야 합니다.

노동청은 이민신분에 상관없이 귀하의 권리를 보호하고 있습니다. 이민신분에 대한 질문 또는 다른 정부기관에 귀하의 이민신분정보를 보고하지 않습니다. -



3

합의 협의회 (SETTLEMENT CONFERENCE) 참석 -

대부분의 청구는 합의 협의회 과정을 거치게 됩니다. 이 과정에서 근로감독관은 귀하와 고용주가 청구금액에 대한 합의를 할 수 있도록 도울 것입니다. 협의회 과정에서 귀하는 언제라도 근로감독관과 따로 이야기를 하겠다고 요청할 수 있습니다. 만약 이 협의회 이전에 혹은 협의회 도중에 합의가 도출되지 않는다면 귀하의 청구는 이제 청문회로 넘어갑니다.



“저는 식당에서 일하고 있는데 최저임금을 받지 못해 청구를 했습니다. 합의 협의회에서 제 고용주가 합의를 제안했지만 저는 합의금이 제가 청구한 금액보다 훨씬 적어서 거절했죠. 저는 청문회를 준비하면서 제반

사실관계를 기억하기 위해 제 청구와 관련된 모든 중요한 날짜와 동향에 대해 노트를 만들었어요. 저는 제가 몇 시간 일했고 얼마를 받았는지 증언하는 것도 연습했으며 동료에게 청문회에 출석해서 제가 일한 시간에 대해 증언해줄 것을 요청했답니다. 그리고 고용주가 제가 틀렸다고 항변하리라는 것을 알고 있었기에 저는 고용주와 고용주측 증인에 대한 질문목록을 만들기도 했습니다. 청문관은 인내력이 있고 공평했었죠. 결국 전 제 고용주가 저에게 체불임금을 지불해야 한다는 판결을 받아내었습니다.”

4

청문회 (HEARING)에서 청구입증하기

협의회에서 합의가 도출되지 않았다면 이제 청문회가 개최될 것입니다. 귀하는 청문회 통지서를 받게 되는데 여기에는 귀하가 제기한 청구의 청문회 날짜와 시간이 적혀 있습니다. 청문회에서 귀하와 고용주는 선서를 하게 되고 청구에 관련된 증거를 제출해야 합니다. 귀하는 고용주가 임금을 체불하고 있음을 입증할 책임이 있습니다. 청문관은 귀하가 이전에 노동청에 제출한 어떠한 증빙서류도 갖고 있지 않습니다. 따라서 귀하는 그러한 모든 증거를 청문회에 다시 제출해야 합니다.

청문회 준비하기:

- 귀하의 청구내용, 즉 몇 시간 일했는지 그리고 얼마를 받았는지 확인합니다. 그리고 청문회에서 귀하가 검토할 수 있는 사건에 관한 노트와 시간표를 준비합니다.
- 귀하의 청구를 입증할 증빙서류에 대해서는 최소한 3부씩 준비합니다. 청문회에서 귀하는 이 문서들을 언급할 수 있으며 청문관과 귀하의 고용주에게 준비한 문서를 제공할 수 있습니다. -
- 만약 귀하의 청구에서 유리한 증언을 할 수 있는 증인이 있으면 반드시 이 증인이 청문회에 참석하도록 해야 합니다. -
- 귀하에게는 피고측과 피고측 증인에 대해 질문할 수 있는 권리가 있습니다. 예측되는 질문목록을 미리 준비하세요. -

5

판결검토 및 고용주가 항고할 경우 도움 받기

청문회가 종료되면 귀하는 “명령 결정 혹은 지급판결(Order, Decision or Award 혹은 줄여서 ODA)”로 일컬어지는 판결을 받게 됩니다. 이 ODA는 노동청의 판결에 대한 설명을 담고 있으며 만약 고용주가 귀하에게 지불해야 할 몫이 있다면 그 금액을 알려줄 것입니다. 항고는 이로부터 10일 이내에 이루어져야 합니다. 만약 양측으로부터 이 기간 내에 항고가 제기되지 않으면 이 판결이 최종확정판결이라는 지위를 지니게 되어 법원의 판결문이 됩니다. 만약 고용주가 항고를 제기한다면 고등법원은 노동청의 판결을 참고하지 않은 채 새로 이 사건을 심리하게 됩니다. 이 경우 귀하와 고용주는 증거와 증언을 다시 제시해야 합니다. 귀하는 또한 “변호인 선임장(Request for Attorney Representation)”과 “청구인 재정상황(Claimant’s Financial Status)”이라는 양식을 받게 됩니다. 저임금노동자들은 이러한 양식을 이용해 노동청의 변호사들 가운데 한 명을 무료로 선임 받을 수 있습니다. 만약 귀하가 항고를 제기한다면 귀하는 변호인이 없이 스스로의 입장을 설명해도 무방하고 원한다면 변호사를 선임할 수도 있습니다.

합의:

합의한다는 것은 고용주가 귀하가 청구한 금액보다 적을 수도 있는 합의금을 지급하겠다는 제안을 하고 귀하가 이를 받아들임으로써 청구를 종료하는 데 동의한다는 것을 뜻합니다. 청구과정에서 언제든지 귀하는 합의제안을 수용할 수 있습니다. 합의제안을 수용하거나 거부하는 것은 중요한 결정입니다. 아래는 귀하가 결심하기 전에 고려해야 할 사항입니다.

- **합의제안 수용이유?** 귀하의 청구는 즉시 해결되고 임금을 신속하게 받을 수 있습니다. 청문회에서 패할 가능성도 사라집니다. 만약 귀하가 합의를 하지 않고 청구를 계속 진행한다면 고용주는 귀하가 임금 전부 혹은 일부를 받기 전에 파산 내지는 폐업신청을 할 가능성이 있습니다.
- **합의제안 거부이유?** 합의 결과, 귀하는 법에 보장된 것보다 훨씬 적은 임금을 받을 수도 있습니다. 만약 너무 낮은 금액의 합의제안이라면 귀하는 보다 높은 금액을 요구할 수 있으며 수용가능한 합의금을 위해 협상을 시도할 수도 있습니다.

귀하의 권리는 다음과 같습니다:

최저임금 (Minimum Wage): 거의 모든 거주 고용인은 주법에 규정된 최저임금 또는 그 이상을 임금으로 받아야 합니다. 이는 귀하의 임금이 일한 분량에 따라 결정되건 아니면 커미션, 시간당, 월급제에 의해 결정되건 마찬가지입니다.

초과근무수당 (오버타임/Overtime): 대부분의 거주 노동자는 초과근무수당을 지급 받을 권리가 있습니다. 대부분의 노동자에게 있어 초과근무수당은 다음과 같습니다:

- 하루에 8시간 이상 또는 일주일에 40시간 이상 일한 모든 시간에 대해 통상임금의 1.5배, 그리고
- 하루에 12시간 이상 일한 모든 시간은 통상임금의 2배를 또한, 노동자가 한 근무주에 7일을 일하는 경우에는,
- 7일째 되는 날의 처음 8시간에 대해서는 통상임금의 1.5배, 그리고
- 7일째 되는 날에 8시간 이상 일한 모든 시간에 대해 통상임금의 2배를 받아야 합니다.

하지만, 초과근무규정은 모든 노동자에게 적용되는 것은 아닙니다. 가사노동자와 농장노동자와 같은 노동자는 위에 소개한 것과는 다른 초과근무규정의 적용을 받습니다.

약속된 시간당 임금 (Hourly Wages Promised): 귀하의 고용주는 약속한 임금을 지급해야 합니다. 노동청은 최저임금뿐만 아니라 고용주가 지급해야 할 모든 임금에 대해서도 단속을 합니다. 예를 들어 귀하의 고용주가 시간당 15달러를 지급하기로 약속했으나 단지 시간당 10달러만 지급했다면 귀하는 시간당 5달러라는 미지급부분에 대해 임금청구를 할 수 있습니다.

식사 및 휴식시간 (Meal and Rest Breaks): 대부분의 거주 노동자들은 5시간마다 방해받지 않는 30분의 무급식사시간과 4시간마다 10분의 유급휴식시간을 가질 권리가 있습니다. 귀하의 근무시간이 4시간보다 짧을지라도 휴식시간을 가질 수도 있습니다. 단 식사 및 휴식 시간과 관련하여 가사노동, 농장노동자와 같은 노동자는 위에 소개한 것과는 다른 규정을 적용받을 수 있습니다.

불법공제 (Deductions from Pay): 소셜시큐리티 세금과 같은 법이 정한 경우 외에, 귀하의 고용주는 임금에서 어떠한 부분도 지체하거나 공제할 수 없습니다. 흔히 있는 위반사례는 유니폼 혹은 도구를 이유삼아 불법적인 공제를 하는 것입니다.

비용상환 (Reimbursement of Expenses): 일에 필요하여 합당하게 지출한 모든 비용에 대해 귀하는 상환을 받아야 합니다. 예컨대 고용주는 귀하가 일하는 데 필요한 도구와 경비에 대해 비용을 지불해야 하며 귀하가 개인 자동차를 작업에 사용하는 경우에는 주행거리에 따른 상환을 제공해야 합니다. 하지만, 귀하가 최저임금의 2 배 이상을 받고 있는 경우에는 고용주가 귀하의 직업상 관용적으로 사용하는 공구를 지참하도록 요구할 수 있습니다.

보고시간임금 (Reporting Time Pay): 만약 귀하가 평상시의 일정대로 일할 계획이었으나 실제로는 절반 미만의 시간을 일하게 될 경우 귀하는 최소한 평상시 노동시간의 절반에 해당하는 임금을 받아야 합니다(최소 2시간, 최고 4시간). 예를 들어 어느 한 농장 노동자가 8시간 일하기로 했으나 실제로는 1시간만 일할 수 있었을 때 그 노동자는 4시간에 해당하는 임금을 받을 수 있습니다. 이 경우 1시간은 실제로 일한 노동시간에 해당하며 나머지 3시간은 보고시간임금입니다. 그 결과 그 농장노동자는 기대했던 8시간 노동의 최소한 절반에 해당하는 임금을 지급받게 됩니다.

분할근무보상금 (Split Shift Premium): 만약 귀하가 하루에 1시간 이상의 무급휴식시간이 중간에 끼어있는 스케줄로 2번 이상의 분할근무를 한다면, 귀하의 시간당 임금으로 계산한 "분할근무보상"을 고용주가 해야 할 수 있습니다.

해고시 최종급여 (Final Paycheck at Termination): 고용주가 귀하를 해고한 경우, 귀하가 마지막으로 일한 날(해고한 날)에 최종급여를 지불해야 합니다. 만약 급여를 받지 못하였다면 귀하는 최장 30일까지 고용주가 최종급여를 지급하지 않은 날 수에 해당하는 임금만큼의 추가지급을 받을 권리가 있습니다.

부도수표에 대한 벌금 (Penalty for Bounced Checks): 고용주가 준 수표가 잔고부족으로 인해 반환되었다면 귀하는 수표에 기입된 액수 이외에도 최대 30일치 임금에 해당하는 벌금을 받을 권리가 있습니다.

자주 묻는 질문

1. 누가 청구를 제기할 수 있나요?

거주에서 일하고 있는 노동자라면 이민신분과 상관없이 누구나 그리고 소수의 공공기관에서 일하고 있는 사람들도 노동청에 청구를 접수시킬 수 있습니다.

2. 어디서 도움을 받을 수 있을까요?

청구와 관련된 도움을 받고자 한다면 노동청 지역사무소를 방문하면 됩니다. 많은 법률서비스 비영리단체들이 양식을 작성하고 노동청에 청구를 제기하는 과정을 돕고 있습니다.

3. 고용주가 지불해야 할 금액을 언제 받을 수 있을까요?

그것은 사정에 따라 다릅니다. 많은 청구는 합의에 도달하게 되는데 이런 경우 귀하는 합의서에 서명한 시점이나 지급약정일에 합의금을 받게 됩니다. 만약 합의가 이루어지지 않았다면 청문회와 판결에 수개월이 소요될 수도 있습니다. 귀하가 승소했지만 고용주가 지불하지 않을 경우 귀하는 여러 방법을 통해 판결금액을 받을 수 있습니다. 예를 들어 귀하는 보안관에게 고용주의 자산, 즉 은행계좌, 장비 혹은 재고물품 등을 압류하도록 요청할 수도 있습니다.

4. 저의 사건과 동일한 노동법위반을 경험했던 직장 동료들에게 제 청구는 어떤 영향을 미칠까요?

귀하의 청구는 동료들에게 영향을 미치지 않습니다. 귀하의 사건과 동일한 노동 임금법 위반을 경험한 동료들도 그들이 직접 본인의 체불임금청구를 제기하지 않으면 이를 받을 수는 없습니다. 만약 그들이 동일한 형태의 노동법위반을 겪었다면 노동청의 현장단속과 (BOFE)에 '노동법위반신고 (Report of Labor Law Violation)'를 접수시키는 것이 좋습니다. 현장단속과는 여러 명의 노동자들에게 영향을 미치는 임금절도 사안을 조사하는 곳입니다. 동료들은 현장단속과의 조사결과 임금을 돌려받을 수도 있습니다.

5. 제가 청구를 제기한 것 때문에 고용주가 저를 해고하거나 강등시키거나 처벌하면 어떻게 해야 하나요?

거주법은 노동자가 직장에서의 권리를 지키려 했다고 해서 고용주가 그를 상대로 보복행위를 하는 것을 금지하고 있습니다. 만약 고용주가 귀하를 상대로 보복을 했다면 노동청의 보복수사과에 고소하면 됩니다.



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