

DEPARTMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS
 Division of Labor Standards Enforcement
 P.O. Box 420603
 San Francisco, CA 94142
 Tel: (415) 703-4810
 Fax: (415) 703-4807



보복과 차별 행위

신고 절차에 대한 소개

근로 기준 감독국

절차에 대한 소개

근로 기준 감독국이 관할하는 법으로 보호받는 활동을 했다는 이유로 차별대우나 보복행위를 당한 고용인과 구직자는 가주 근로 기준 감독국에 신고할 수 있다. 본 전단지 는 주노동법 98.7조에 의해 보복행위와 차별대우를 받았다는 신고를 조사하는 근로 기준 감독국의 절차이다.

신고서 제출

근로 기준 감독국에서 관할하는 법을 위반하는 보복이나 차별대우를 받았다고 주장하는 고용인이나 구직자들은 이러한 부당대우를 사건이 일어난 날짜에서 6개월 이내에 신고를 해야한다. 여기에서 불리한 조치는 부당해고, 강등, 정직, 임금이나 근무시간 삭감, 고용 이나 승진거부등을 포함한다. 6개월이란 공소시효기간에는 몇가지의 예외가 있다. 가정폭력이나 성폭력 피해자는 1년 안에 신고서를 제출해야 한다. 같은 노동을 했으나 성별을 이유로 적은 임금을 받았을 경우에는 사건이 일어난 2년내에 신고서를 제출해야 한다. 탁아소나 유아기관에 관계된 자격증이나 법규 위반 사건을 보고해서 보복을 받았다고 생각되는 경우에는 90일 내에 신고서를 제출해야한다.

보복과 차별대우 신고서는 (DLSE Form RCI 1 Retaliation Complaint) 근처의 근로 기준 감독국 지역 사무실에 제출할 수 있다. 이 신청서는 근처의 사무실에 전화를 하여 받을 수 있으며 근로 기준 감독국의 홈페이지에서도 <http://www.dir.ca.gov/dlse/DLSEFormRCI-1-KOR.pdf> 사본을 내려 받아서 인쇄 할 수 있다. 작성된 신고서는 아래의 주소로 보내 접수 시킬 수 있다.

**Division of Labor Standards Enforcement
 Retaliation Complaint Investigation Unit
 2031 Howe Ave., Ste. 100
 Sacramento, CA 95825**

**Division of Labor Standards Enforcement
 Retaliation Complaint Investigation Unit
 605 W. Santa Ana Blvd. Bldg. 28, Room 625
 Santa Ana, CA 92701**

보내기 전에 신고서에 꼭 서명하고 서명날짜를 기입해야 한다. 모든 증거 문서들 복사본들을 신고서와 함께 보내야 한다. 원본은 잃어버릴 위험이 있으므로 복사본을 보내도록 한다.

신고서가 접수되면 이 사건이 근로 기준 감독국의 관할인지를 우선 검토한다. 검토 후 근로 기준 감독국의 관할임이 판단되면 보복 신고 조사관에게 넘어간다.

근로 기준 감독국에 신고서를 제출했어도 법정에 따로 민사소송을 할 수 있다.

직장의 건강과 안전 문제에 대해 문제를 제기했다는 이유로 보복을 당했다고 생각하는 고용인과 구직자들은 사건 발생후 30일 이내에 연방 직업 안전 건강청에 신고해야 한다.

조사

신고서를 제출한 이후 고용인이나 구직자는 조사를 담당할 보복 행위 신고 조사관 으로부터 연락을 받게된다. 조사관은 신고된 차별대우와 보복행위에 관련된 증인들과 고용주에게도 차별이나 보복 행위에 관해서 연락한다. 조사관의 판단하에 쌍방이 만나서 합의를 위해 협상할 것을 요청할 수도 있다. 사건의 진상을 밝히기위해 쌍방이 조사에 협조하는 것이 필수적이다. 조사관은 해당 사건에 관계된 증거물을 수집하기위하여 소환장을 발급할 권한이있다.

조사가 일단 끝났으나 합의가 이루어지 못했다면 조사관은 서면화된 조사 보고서를 근로 기준 감독국장에게 제출한다.

결정

근로 기준 감독 국장은 조사 보고서를 검토하여 결정을 내린다. 만약 근로 기준 감독국이 고용주가 고용인이나 구직자에게 차별대우나 보복행위를 하여 법을 위반했다고 판단을 내리면 고용주는 이에 대해 10일 이내에 항소를 할 수 있다. 또는 그 결정에 따라서 보복행위나 차별대우에 대하여 시정 할 수 있다. 만약 고용주가 해결책을 시정하지 않았을 경우에는 근로 기준 감독국의 변호사가 법정에 그 결정을 집행하기 위한 소송을 제기한다.

드문 경우이지만 근로 기준 감독 국장이 신고서에 관련된 모든 진상을 파악 하기 위해 청문회를 소집 할수 있다.

청문회

청문회는 비공식적인 조사과정에서 진상파악을 위한 증거물을 수집하기 위한 것이다. 청문회 전 최소 5일전에 고용주나 고용인이나 구직자는 조사관이 조사과정에서 수집한 사실을 근거로 작성한 조사 개요 서류를 받게 된다. 양방은 변호사나 노조 대표나 자기가 선택한 어떤 사람이라도 청문회에 대리인으로 데려올수 있다.

청문회는 청문관이 진행한다. 조사관은 조사결과를 제출하고 그 조사 과정에서 입수한 증거물들을 제출하기 위하여, 그리고 조사에 관련된 질문에 답하기 위해 청문회에 참석하기도 한다.

근로 기준 감독국이나 고용주, 고용인, 구직자는 각각 소환장을 발급하여 증인과 서류를 청문회에 출두시킬 수 있다. 쌍방은 청문관에게 각각 필요하다고 생각되는 소환장을 발급해 줄것을 요청 할 수 있다. 청문관은 불필요한 소환장 발급은 거부 할수 있다. 어느쪽이나 청문관이 필요하지 않다고 생각하는 증인을 소환하기를 주장 하려면 청문관의 상급 감독관에게 이를 요청해야 한다. 근로 기준 감독국에서 소환장을 발급 받아 증인을 출두 시킨다면 이를 요구한 측은 증인에게 증인 비용을 지불해야 한다. 비용이 지불되지 않았을 경우에는 증인은 출두할 책임이 없다.

청문회 이후 청문관이 근로 기준 감독 국장에게 청문회 결과를 제출한다. 근로 기준 감독 국장은 신고에 대한 최종 결정을 내린다.

항소 권리

양방은 근로 기준 감독국의 결정을 재심해달라는 항소서를 산업관계부장 앞으로 10일내에 제출할 수 있다.

항소장에 항소하는 쪽에서 그 결정이 왜 잘못 되었거나 불법인지, 그리고 부장이 고려해야 할 쟁점들을 명백하게 해야 한다.

부장은 반론할 수 있는 기회를 주기 위하여 상대측에게 항소장의 사본을 보낸다.

직장의 건강과 안전에 관련된 문제를 제기했다고하여 차별대우를 받았다고 신고한 사람은 근로 기준 감독국의 조사 절차에 만족하지 못할 경우에 연방 정부 직업 건강 안전청에 주 정부 운영 업무에 불만 신고를 할 권리가 있다[Complaint Against State Program Administration (CASPA)].

근로 기준 감독국과 연락

조사 진행이나 절차에 대한 질문은 가까운 근로 기준 감독국으로 연락하십시오.

전화번호책의 화이트 페이지에 캘리포니아, Industrial Relations, Labor Standards Enforcement 를 찾아주시거나 근로 기준 감독국 정부 아래 홈페이지를 방문해 주십시오.

<http://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm>