캘리포니아에서 사업을 실행하려면 법적 지식은 진정한 힘이다.

By Briana M. Kim
Law Office of Briana Kim

법적 권리포기 각서: 이 문서에서 제공하는 정보는 법률상담에 해당되지 않으며 이 문서를 작성한 저자 역시 그러한 용도로 사용되길 의도하지 않았습니다.
이 문서는 순수하게 정보 제공만을 위한 것이므로, 이 문서 안의 어떤 내용이든 그것을 바탕으로 법적인 조치를 취하기 전에 반드시 다른 자료를 먼저 확인하셔야 합니다.
Briana M. Kim is the principal of the Law Office of Briana Kim. Her practice focuses on labor and employment litigation. Ms. Kim received her J.D. from Loyola Law School in 2007 in Los Angeles and received her B.A. from the University of California, San Diego in 2003. Ms. Kim is fluent in English and Korean. Ms. Kim is admitted to practice in both state and federal court in California. She is also admitted to practice in Illinois.

몇 달 전쯤, 나와 전에 같이 봉사했던 친구에게서 전화 한 통을 받았다. 그녀는 자신의 친한 친구가 평등 고용 추진 위원회(EEOC)로부터 인종차별을 이유로 고소를 당했다고 했다. 자세히 말하자면, 그의 사업체가 캐셔를 채용하는 과정에서 한 지원자를 흑인이라는 이유로 부당하게 캐셔로 고용하지 않았다는 이유로 고소를 당했다. 조사 후에 EEOC는 더 이상 이 사건에 대해 논의하지 않기로 했으며, 조사에서 보여진 명백한 이유들로 인해 고용주는 마음을 놓을 수 있었지만, 앞으로 또 고소당하는 일이 생길지도 모른다는 두려움은 지속되었다.

첫째로, 이 고소가 어떻게 시작 되었을까?

고소인이 EEOC에 작성한 내용에 의하면, 한인 사업체 주인이 그녀를 흑인이라는 이유로 고용하지 않았다고 했다. 고소인은 "지금 고용 중" 이라는 창문 앞에 있는 광고를 보고 들어와 일자리에 대해 물어봤는데, 거기 있던 한국남자가 지금은 일자리가 없다고 했다. 그러나 고용주는 고소인이 들어올 때는 " 지금 고용 중" 이라는 싸인은 없었다고 했다. 사실, 그때 그녀가 들어왔을 때는 이미 전에 그만둔 캐셔를 벌써 다른 사람으로 고용한 뒤였다.

그럼에도 불구하고, EEOC는 이 클레임의 투명성을 위해 조사를 시작하였다. EEOC는 사업체 주인에게 그가 그 전에 이력서를 받았었는지, 캐셔의 업무 내용에 관한 것이 명시되어 있었는지, 또 언제 새로운 캐셔를 고용했으며, 창문에 얼마 동안 "지금 고용 중"이라는 싸인이 걸려있었는지 그리고 언제 기존 캐셔가 그만 두었는지 등 여러 질문을 했다. 그는 한번도 이력서를 요청하지 않았고, 직업에 대한 설명도 명시되어 있지 않았으며, 싸인 또한 얼마 동안 걸어놓았는지 기억이 나질 않았다. 그리고 기존에 캐셔에 대한 월급 증명서도 찾을 수 없었기에 사업체 주인은 답변할 수 있는 내용이 별로 없었다. EEOC는 필요한 서류들이 많이 부족한 것 대해 우려했지만, 고소인이 더 이상 논의하지 않기로 결정하였기 때문에 결국 사건을 종결하였다.

어떻게 해서 이 사업체 주인은 고소당할 가능성을 줄일 수 있었을까?

캘리포니아에서는 시간제 근무자 포함 5인 이상의 고용인을 둔 고용주에게 있어, 법적으로 보호된 특징아래 지원자의 채용을 거부할 수 없다. 예를 들어, 위에 사업주가 흑인이라는 이유로 고용을 거절 했다면 그는 인종차별의 법적 책임을 져야 된다. 가주 공정 고용 주택 법안(FEHA)는 성별, 나이, 장애, 성적취향, 에이즈 혹은 HIV 양성 여부, 결혼여부, 지병, 유전적 특징, 인종, 출생지, 임신 여부, 종교로 인한 차별을 허용하지 않는다.

이와 관련하여, 캘리포니아 법은 앞서 언급한 보호되어있는

특징들로 인해 괴롭힘을 당하는 것을 허용하지 않는다. 여기서 말하는 괴롭힘은 반드시 고용인의 직업 환경을 왜곡할 정도로 "극심하거나" "만연하게" 이루어지는 것을 일컫는다. 고용인의 보호된 특징을 경멸하는 언행, 욕설, 맞지 않는 농담들이 이 범주에 포함된다. 어떤 고용인이 친밀한 직원에 대한 매니저의 편애가 다른 고용인들에게 적대적인 직업 환경을 조성함을 밝혔을 경우에도 괴롭힘으로 인정될 수 있다. 그래서, 어떤 고용주들은 직장 내에서의 문제들을 방지하기 위해, 회사 내에서 다른 직책을 가진 직원들과의 관계를 금하는 내용을 직원 매뉴얼에 포함시키고 있다. 또한, 고용주는 직원이 아닌 판매업자나 손님들이 직원들을 괴롭힐 경우에도 직원들에 대한 책임이 있다. 한마디로, 고용주들은 제3자가 자행한 일을 포함하여 직장내에 어떤 괴롭힘이나 적대적 근무 환경에 관한 불만들에 대해 빠르게 인식하고 있어야 한다.

또한 캘리포니아에서, 고용주가 장애를 가진 고용인을 두었을 때는 어떤 의무가 발생하는가?

FEHA에 의하면, 고용인은 먼저 육체적 혹은 정신적 장애로 인해 업무를 포함한 전반적인 생활에 제약이 있음을 보여줘야 한다. 그런후, 고용주는 고용인이 가진 기본적인 직무 능력에 대해 알아내야 한다. 이것은 고용인의 실질적 의무와 고용주 사업체의 업종 특성에 관한 전면적 검토를 포함한 철저히 사실에 따른 분석이다. 만약 고용주가 사용했던 직무분석표가 있다면, 그것이 좋은 시작점이 될 수 있다. 일단 "기본적인 직무 능력"이 평가되었다면, 그 다음은 고용주가 직무 처리에 있어 고용인에게 필요한 것들을 제공할 수 있는지의 여부와 또 만약에 고용주가 충분히 제공할 수 있다면, 이 필요한 것들을 제공하는 것이 고용주의 사업체를 고려하여 합리적인 것인지를 판단해야 한다. 고용주는 장애가 있는 고용인이 "기본적인 직무 능력"을 수행 할 수 있도록 그에 따른 필요를 채워주어야 하는데, 이런 필요에는 어떠한 제한 없이 시간제 근무나 고용인에 맞춰 조정된 스케줄에 따라 일할 수 있도록 할 것과, 고용인에게 필요한 장비를 구비할 것, 또 장애인이 사용할 수 있는 시설들을 갖출 것을 포함하고 있다.

또한 법에서도 고용주가 적절한 편의시설을 결정하기 위해 직원들과 "좋은 신뢰를 바탕으로 한 상호적인 과정"에 이르기를 요구한다 (Cal. Gov. Code § 12940). 이 의무는 직장과 직장이 아닌 곳에서의 피해에 모두 적용된다. 이 과정은 고용주가 고용인의 기본적인 직무 능력을 수행할 수 있도록 제반 시설을 공급할 수 있는지를 결정하기 위한 고용자와 고용인의 상호간의 대화가 포함된다. 이것은 상호간의 의무이다. 고용주는 고용인이 "적절한 시설"이나 "상호적인 과정"등의 특정 단어를 사용하여 고용주의 의무를 내세워 대화에 참여하게 하려고 할 필요가 없음을 인지하고 주의해야 한다. 일단, 고용주가 고용인과의 직접적 대화를 통해서든지, 고용인에 대한 관찰에 의해서, 혹은 그와 다른 경우로 고용인의 상태를 알게 되면, 그에 따른 고용주와 고용인과의 상호적인 소통과정이 의무적이다. (See Prilliman v. United Air Lines, Inc. (1997) 53 Cal. App. 4th 935, 950).

그 과정에서 어떠한 토론이 이루어지는가?

상호적인 소통과정이 구체적으로 어떤 내용으로 어떻게 이루어져야 하는지에 대한 확정된 법률 가이드가 없는 경우에, 고용주는 최소한 다음의 내용을 고용인과 토론해야 한다:

1. 어떤 면에서 업무가 수행되지 못하며, 왜 그런지
2. 고용인의 업무 제한과 한계
3. 고용인의 직무분석표와 기본적인 직무 기능
4. 고용인이 기본적인 직무 능력을 수행하는데 가진 능력과 가지지 못한 능력
5. 적절한 제반 시설
6. 고용인이 현재 위치에서 기본적인 직무 능력을 수행할 수 없을 경우 비어있는 다른 직책에 대해서 대화가 이루어지며, 그에 따른 합당한 편의와 제반시설은 다른 공석에 적용된다는 점.

이런 과정을 통해 효과적으로 모든 것을 문서화 해 놓는다면, 고용주가 다친 고용인과의 대화를 통해 어떻게 도와주는게 고용인에게 있어 최선인지 파악하는 등, 고용주의 법적 의무를 준수하는 모습이 문서로 고스란히 남게된다.

캘리포니아에서 비지니스를 하는 것은 쉽지가 않다. 하지만 당신의 법적 의무와 권리를 인식하고 있다면 당신이 비우호적인 소송에 얽히는 것을 방지할 수 있다.

이 기사에서 적용할 수 있는 핵심 세가지:

1. 당신의 업무현장에 가이드라인을 시행하고 모든 고용인에게 동등하게 적용한다.
2. 고용주 본인이 인사관리 교육을 받고 매니저나 관리자들 또한 받도록 한다.
3. 당신과 고용인들 간의 상호간의 교류를 기록하여 고용인들이 불만과 우려가 있을 때 어떤식으로 대응했는지에 대한 기록을 남겨두도록 한다.

Law Office of Briana Kim
249 E. Ocean Blvd., Suite 814
Long Beach, CA 90802
Toll Free Line: 877-287-8720
briana@brianakim.com