

직장 내 보복 행위는 불법입니다



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

안내 자료

캘리포니아법은 직장 관련 영향에 대한 두려움 없이 차별, 괴롭힘, 기타 형태의 불법 행위에 반대할 수 있도록 대부분의 근로자와 지원자의 권리를 보호합니다.¹

본 정보 시트는 직장 내 보복과 관련된 법적 보호에 관해 간략히 설명하고 있으며, 근로자가 이런 일을 겪을 경우 취할 수 있는 조치에 대해 알려드립니다. 이곳에 설명한 보호 조치는 공공 사업장 및 다섯 명 이상의 근로자를 둔 민간 사업장 양쪽에 적용됩니다.

보복 증명

보복이란 고용주가 직장 동료의 괴롭힘에 대한 문제 제기 등 공정 고용 및 주택법(FEHA)에서 보호하는 활동에 참여했다는 이유로 근로자를 해고, 고용 거부, 징계 또는 그 외에 처벌하는 것을 의미합니다.² 이는 세 가지를 증명해야 하며 각 내용은 아래에 자세히 설명되어 있습니다:

1. 해당인이 합법적인 권리(법적 보호를 받는 행위라 함)가 있는 일을 했습니다.
2. 해당인이 직장 관련 피해(불리한 고용 조치)를 입었습니다.
3. 최소 이 피해는 부분적으로 법적 보호를 받는 행위로 인해 발생했습니다.

직장 내 보복의 사례는 다음과 같습니다:

- 합리적으로 차별이라고 믿어지는 명령 따르기를 거부하는 근로자를 해고³
- 성희롱과 관련하여 이의를 제기했다는 이유로 승진에서 제외
- 장애가 있는 동료가 합리적인 편의를 요청하도록 격려했다는 이유로 일정에서 제외

- 국적을 기반으로 한 차별에 대하여 목소리를 내는 사람에게 출입국 관리 당국에 연락하겠다고 위협⁴
- 성을 기반으로 한 임금 차별에 관해 불평하는 사람을 다른 곳으로 전근
- 이전 고용주에 대하여 민권부(CRD)에 이의를 제기했다는 이유로 지원자 채용을 거부
- 종교를 기반으로 한 차별에 대해 목소리를 낸다는 이유로 전문적으로 성장 가능한 기회에서 배제

법적으로 보호받는 활동

불법적인 보복 행위가 성립하려면 우선 법으로 보호받는 활동이 있어야 합니다. 법으로 보호받는 활동은 다음과 같습니다:

- 민권부(CRD)에 조언을 구하거나 불만을 제기
- 민권부(CRD)에 불만을 제기하도록 누군가를 격려
- 괴롭힘, 차별 또는 해당인이 불법이라고 합리적으로 믿는 다른 관행에 대해 의견을 밝힘
- 고용주의 인사부 조사 등, 직장 내 괴롭힘 또는 차별에 대한 조사에 참여
- 잠재적인 차별 또는 괴롭힘 주장 관련 상담을 위해 지역 권익 옹호 단체, 비영리 단체 또는 법률 회사에 연락

1 정부 법 § 12940(h). 본 정보 시트는 민권부에서 시행하는 법을 다룹니다. 직장 내 보복에 대한 추가 보호 조치는 노사관계부(<https://www.dir.ca.gov/dlse/RetaliationComplaintProcedure.htm>)에서 시행하는 법을 포함하여 기타 법에 따라 제공됩니다.

2 C.C.R. § 11021.

3 *Yanowitz 대 L'Oreal USA, Inc.* 사건 (2005) 36 Cal. 4th 1028.

4 2 C.C.R., § 11028(e).

직장 내 보복 행위는 불법입니다



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

안내 자료

- 장애로 인해 합리적인 편의 제공 요청 또는 진심으로 믿는 종교적 신념에 대하여 편의 제공을 요청⁵
- 가족 또는 근로자가 특정 유형의 폭력으로부터 희생당한 후 안전상의 목적으로 합리적인 편의 제공을 요청
- 캘리포니아 가족권리법(CFRA), 임신 장애 휴가(PDL), 그 외 다른 형태의 휴가를 포함하여, FEHA에 따라 보호받는 업무에서 휴가를 요청⁶
- 증인으로 법정에 출석하거나 소환장에 응하기 위해 법정 출석 목적의 휴가를 냄⁷
- 범죄 피해자가 된 후 가처분 명령 또는 기타 유형의 구제책을 위해 휴가를 냄⁸

직장 내 차별, 괴롭힘 또는 그 외 불법 행위에 반대할 때 법률 용어를 사용할 필요는 없습니다. 다만, 고용주가 해당 법을 위반했을 수도 있다고 믿는 부분에 대해서는 명확히 해야 합니다.⁹

불리한 고용 조치

보복을 증명하려면 근로자와 지원자는 본인이 겪은 일부 직장 관련 피해를 입증해야 합니다. 이를 불리한 고용 조치 또는 불리한 조치라 합니다. 불리한 고용 조치에는 직무 수행 또는 경력 발전 능력에 부정적 영향을 끼치는 모든 것이 포함됩니다.¹⁰ 불리한 고용 조치는 합법적이고 정당화될 수도 있으나, FEHA에 따라 자신의 권리를 주장하는 근로자 또는 지원자에 응하여 그렇게 할 경우 불법에 해당합니다. 때로 감독자 또는 인사부 담당자와 같이 고용주를 대표하는 사람이 이런 피해를 주기도 하며, 동료에 의해서도 발생할 수 있습니다.¹¹

불리한 고용 조치의 예시는 다음과 같습니다:¹²

- 고용, 승진 또는 전근 거부
- 강등
- 정직
- 근무 시간 단축
- 해고
- 임금 삭감
- 성과급 인상 거부
- 부당한 부정적 평가를 줌
- 근로 조건을 악화
- 괴롭힘 심화
- 고용 혜택 또는 기회 거부
- 직원 복지 혜택 또는 업무 관련 활동에서 배제
- 업무 배정을 변경
- 근로자 질책

단일 사건도 불리한 고용 조치가 될 수 있는데, 각각은 개별적으로 그렇지 않더라도 일련의 사건이 모이면 불리한 고용 조치로 판단될 수 있습니다. 무엇이 불리한 고용 조치인지 여부는 사실에 따라 다르며 상황에 따라 달라집니다.¹³

5 2 C.C.R. § 11062(d), 11068(k).

6 2 C.C.R., § 11021, 11062(d), 11068(k), 11094; Gov. Code § § 12945.2, 12945, 12945.6, 12945.7.

7 Gov. Code § 12945.8(a)(2).

8 Gov. Code § 12945.8(a)(2).

9 *Yanowitz 대. L'Oreal USA, Inc.*, 사건 (2005) 36 Cal.4th 1028, 1047.

10 *Yanowitz 대. L'Oreal USA, Inc.*, 사건 36 Cal.4th at 1054.

11 *Kelley 대 The Conco Companies* 사건 (2011) 196 Cal. App. 4th 191, 213 [고용주가 동료 근로자의 보복 행위에 대하여 알았거나 알았어야 하는데도 이에 가담했거나 장려했고, 또는 보복 행위를 종식시키기 위해 합리적 조치를 취하지 않은 경우, 해당 보복 행위에 대하여 책임질 수도 있다고 판시함].

12 Cal. Code Regs., tit. 2, § 11021(a).

13 *Yanowitz 대. L'Oreal USA, Inc.*, 사건 36 Cal.4th at 1052.

직장 내 보복 행위는 불법입니다



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

안내 자료

피해 및 법으로 보호받는 활동 간 관계 입증

근로자 또는 지원자가 법으로 보호받는 활동에 참여했으므로 최소한 부분적으로 해당 피해 또는 불리한 고용 조치를 겪었다는 것을 입증해야 합니다.¹⁴ 이를 인과관계라 합니다.

불법적인 보복 행위가 성립하려면 우선 고용주는 근로자가 법적으로 보호받는 활동에 참여했다는 사실을 인지하고 있어야 합니다. 근로자가 법적으로 보호받는 활동에 참여했다는 사실을 고용주가 모른다면, 근로자는 법으로 보호받는 활동에 대한 보복으로 불리한 고용 조치가 취해졌다는 사실을 입증할 수 없게 됩니다. 예를 들어 고용주가, 본인의 감독관이 불법적으로 행동한다고 혼자 암묵적으로 믿는 근로자를 강등한다면, 해당 근로자는 자신이 그러한 믿음에 대한 보복으로 강등되었다는 것을 증명할 수 없게 되는데 본인의 믿음에 대해서 누구와도 공유한 적이 없기 때문입니다.

직접 증거와 정황 증거 모두 인과 관계를 밝히는 데 이용할 수 있습니다.¹⁵ 직접 증거에는 고용주가 한 언어적 위협 또는 진술이 포함됩니다.¹⁶ 정황 증거는 다음과 같습니다:

- 사건의 타이밍(예: 법으로 보호받는 활동에 참여하기 전에 대우받은 방식과 이후에 대우받은 방식을 비교)
- 해당인의 직무 수행, 자신이 겪은 피해 유형을 일반적으로 초래하지 않은 경우(예: 직무 수행 능력이 최고로 높은 근로자인데도 불구하고 법으로 보호받는 활동에 참여한 후 해고됨)
- 다른 근로자와 비교되는 해당인의 대우(예: 비슷한 상황에 놓여 있지만 법으로 보호받는 활동에 참여하지 않은 근로자의 경우 불리한 고용 조치를 전혀 받지 않음)

법원 또는 민권부(CRD)와 같은 사실 조사 기관에서 보복 주장을 고려할 때, 해당 근로자 또는 지원자가 법으로 보호받는 활동에 참여했다는 이유로 겪은 피해 사실을 입증한 경우, 고용주는 불리한 고용 조치에 대해 정당한 비보복적인 이유가 있었음을 증명할 수 있습니다. 예를 들어, 고용주는 근로자가 차별에 대한 불만을 제기해서 정직 처분을 받은 것이 아니라, 근태 기록 불량 또는 업무 성과 저조가 이유라는 것을 입증할 수 있습니다.¹⁷

하지만 비보복적인 사유는 반드시 불리한 고용 조치에 대한 진짜 사유여야 합니다.¹⁸ 예를 들어, 차별에 대해서 불만을 제기한 근로자가 근태 불량으로 인해 정직되었지만 근태 기록이 유사한, 불만을 제기하지 않은 다른 근로자는 정직 처분을 받지 않은 경우, 해당 근로자는 고용주의 강등(근태 불량) 사유가 진짜 사유가 아니라는 것을 증명할 수 있습니다.

불법적인 보복을 당했다고 생각하시면, 민권부(CRD)에 불만을 제기할 수 있습니다. 불만 사항은 주장하는 사건이 발생한 날로부터 3년 이내에 제기해야 합니다.

불만 제기

민권부

civildrights.ca.gov

무료 전화: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

불만을 제기하는 동안 민권부(CRD)에서는 장애인을 위한 합리적인 편의 제공을 해드릴 수 있습니다.

민권부(CRD)는 귀하의 불만에 대해서 조사하거나 민사 법원에서 소송을 제기할 수 있도록 소송권을 부여합니다. 민권부(CRD)부로부터 소송권을 받지 않으면, 법원에서 고용 차별 소송을 제기할 수 없습니다.

14 *Yanowitz 대. L'Oreal USA, Inc.*, 사건 36 Cal.4th at 1042.

15 *Colarossi 대. Coty US Inc* 사건 (2002) 97 Cal.App.4th 1142, 1153.

16 *Colarossi 대. Coty US Inc* 사건 (2002) 97 Cal.App.4th 1142, 1153.

17 *Morgan v. Regents of University of California* (2000) 88 Cal.App.4th 52, 68.

18 *Morgan v. Regents of University of California*, 88 Cal.App.4th at 68.