

중소기업 고용주 가족 휴가 중재 프로그램



FAQ

민권 부서(Civil Rights Department, CRD)은 캘리포니아의 민권 기관입니다. CRD가 시행하는 법률 중 공정고용주택법은 보호적인 특성에 따라 차별과 폭력으로부터 직원과 구직자를 보호합니다.¹ 공정고용주택법은 본인의 심각한 질환이나 심각한 질환이 있는 가족 간병 또는 (출산, 입양, 위탁을 통한) 새 자녀와의 유대감 형성을 위해 고용이 보장되는 휴직을 이용할 수 있습니다.² 직원 수가 5명 이상인 고용주에게 적용되는 이 휴가 조항을 캘리포니아 가족권리법(California Family Rights Act, CFRA)이라고 합니다.

1 | 중소기업 고용주 가족 휴가 중재 프로그램이란 무엇인가요?

2020년 및 2021년에 통과된 캘리포니아 법은 CRD에 새로운 중소기업 고용주 중재 프로그램을 제정했습니다.³ 이 프로그램은 중소기업 고용주(직원 5~19명)와 현재 또는 이전 직원(본 문서에서는 “직원”이라고 총칭)에게 특정 분쟁을 중재할 수 있는 권한을 부여합니다. 특히, 이 프로그램에 해당하는 고용주 및 직원은 아무런 대가 없이 캘리포니아가족권리법(California Family Rights Act, CFRA)에 따라 직원의 의료 또는 가족 간병 휴가에 대한 분쟁을 중재할 수 있습니다. 연장되지 않는 한 프로그램은 2024년 1월 1일에 종료됩니다. 마지막 페이지에는 중소기업 고용주 가족 휴가 중재 프로그램 과정의 흐름도가 포함되어 있으며 아래에도 설명되어 있습니다.

2 | 중재란 무엇인가요? CRD 중재는 무료인가요?

중재는 중립적인 제3자가 분쟁 당사자의 갈등 해결을 돕기 위해 지원하는 기밀 과정입니다. CRD는 숙련된 중립 인사들을 고용하며 이 부서에서 불만 중재를 전문적으로 담당하고 있습니다. CRD는 부서의 조사를 위해 CRD에 제출된 차별 불만에 대한 자발적 무료 중재 서비스를 제공합니다. 또한, 중소기업 고용주 가족 휴가 중재 프로그램의 일환으로, CRD가 불만을 조사하지 않더라도 프로그램이 다루는 분쟁에 대해 CRD의 무료 중재 서비스를 이용할 수 있습니다. 중재에 참여한다고 해서 분쟁 해결을 보장하거나 요구하지 않습니다.

1 Gov. Code § 12900 et seq.

2 Gov. Code § 12945.2

3 Gov. Code § 12945.21

■ 중소기업 고용주 가족 휴가 중재 프로그램

3 | CFRA란 무엇인가요?

CFRA에 따라 자격을 갖춘 직원은 12개월마다 자신의 심각한 건강 상태를 돌보기 위해 본인의 심각한 질환이나 심각한 질환이 있는 가족 간병 또는 새 자녀와의 유대감 형성을 위해 고용이 보장되는 휴직을 최대 12주까지 이용할 수 있습니다. 직원은 건강 상태가 심각한 자녀, 배우자, 동거인, 부모, 조부모, 손주 또는 형제자매를 돌보는 CFRA 휴가를 사용할 수 있습니다. CFRA 휴가 중에는 직원의 직업과 건강보험이 보호됩니다. 2021년 1월 1일부터 5인 이상의 고용주에게 CFRA이 적용됩니다. CFRA 휴직에 대한 자세한 정보는 www.calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/에서 확인하십시오.

4 | “즉각 제소권 통지”란 무엇인가요?

일부 직원은 CRD에 차별 불만에 대한 조사를 요청하지만, CRD에 조사를 요청할 필요는 없습니다. 직원이 CRD의 불만 조사를 거치지 않고 법원에 직접 가려면, 먼저 CRD에게 자신의 주장을 알리고 “즉각 제소권 통지”를 받아야 합니다.

중소기업 고용주 가족 휴가 조정 프로그램에 따라 중소기업 고용주(직원 5~19명)에 대한 CFRA 위반 혐의를 즉시 통지 받은 직원은 직접 법정에 설 수 없습니다. 대신, 직원이 준비가 되면(단, 적시에 소송을 제기하기 전) CRD에 알리고 고용주에게 CFRA 청구가 CRD의 중재를 받도록 요청할 기회를 주어야 합니다. 직원도 중재를 요청할 수 있습니다.

5 | 중소기업 고용주를 위해 일하는 직원이 CFRA에 따른 권리를 침해했다고 고용주를 고소하려면 어떻게 해야 하나? 법원에 가기 전에 청구를 중재하고 싶으면 어떻게 해야 하나?

중소기업 고용주의 직원이 CFRA 청구를 포함한 즉각 제소권 통지가 소송을 제기하기 전에 CFRA 청구가 중소기업 고용주의 가족 휴가 중재 프로그램을 거쳐야 한다는 것을 직원에게 알려줍니다. 특히 직원이 준비가 되면(적시에 소송을 제기하기 전) CRD의 분쟁 해결 부서(DRDOnlinerequests@CRD.ca.gov)에 이메일을 보내 절차를 시작해야 합니다. 분쟁 해결 부서에 이메일을 보낼 때 직원은 CFRA 주장을 중재하고 다른 차별 주장을 중재하고 싶은지 여부를 명시해야 합니다.

직원이 절차를 시작하면 CRD는 고용주와 다른 피고인에게 직원의 불만 사항을 통지하고 중소기업 고용주 가족 휴가 중재 프로그램을 통해 CFRA 청구에 대한 조정 요청 권리를 고용주에게 통지합니다. 직원이나 고용주가 적시에 중재를 요청하면 CRD는 60일 이내에 중재를 시작합니다.

직원과 고용주는 CFRA 청구를 중재해야 하며, 직원 또는 고용주가 중재를 요청하는 경우에만 중재해야 합니다. 당사자들은 CFRA가 아닌 모든 청구를 중재하는 데 동의할 수 있지만, 필수는 아닙니다.

■ 중소기업 고용주 가족 휴가 중재 프로그램

6 | 중소기업 고용주로서 CFRA 청구를 중재하려면 어떻게 해야 하나요?

직원이 CFRA 청구권이 있음을 통지할 권한을 CRD에 부여하면, CRD는 직원이 소송을 제기하기 전에 고용주와 다른 피고인에게 CFRA 청구권의 조정을 요청할 수 있는 권리를 통지합니다. 고용주는 CRD로부터 이 통지를 받은 후 30일 이내에 CRD의 분쟁 해결 부서(DRDOnlinerequests@CRD.ca.gov)에 이메일을 보내 중재를 요청합니다. 직원이나 고용주가 적시에 중재를 요청하면 CRD는 60일 이내에 중재를 시작합니다.

7 | 직원이나 고용주가 적시에 조정을 요청한 후에는 어떻게 됩니까?

직원 또는 고용주가 적시에 중재를 요청하고 해당 불만이 중소기업 고용주 가족 중재 프로그램에 의해 처리되는 경우, CRD는 이 문제와 관련하여 중재자를 배정합니다. 일반적으로 영업일 기준 2-5일 이내에 중재자가 전화 또는 이메일을 통해 당사자들에게 연락하여 중재 날짜를 조정합니다. 중재자가 날짜를 조정한 후에는 필요와 일정에 따라 하루 또는 며칠 동안 중재가 이루어집니다. 중재가 시작되면 중재자는 중재일로부터 7일 전까지 근로법 제226조 및 제1198.5조에 따라 고용 관련 서류 및 정보를 고용주에게 요구할 권리를 직원에게 통지합니다. 중재자는 또한 당사자 중 어느 한 쪽이 자신의 주장을 제출하는 데 필요할 수 있는 정보에 대한 기타 합리적인 요청을 지원합니다.

중재에 참여한다고 해서 분쟁 해결을 보장하거나 요구하지 않습니다. 일반적으로 중소기업 고용주 중재 프로그램은 중재 개시일로부터 30일 이내에 분쟁을 해결할 수 없는 경우, CRD 또는 당사자가 중재에 대한 성과가 없다고 합의하거나 고용주가 참여를 거부하면 직원이 자유롭게 법원에 소송을 제기할 수 있습니다. 직원이 중소기업 고용주 가족 휴가 중재 프로그램에 참여하지 않을 경우, 고용주는 CRD에 의해 분쟁이 조정될 때까지 소송을 중단할 권리가 있습니다.

8 | CFRA 청구권이 있는 직원이 고용주의 직원 수를 모르면 어떻게 해야 하나요?

CRD의 분쟁 해결 부서는 고용주의 직원 수를 조사할 수 없습니다. 고용주가 5~19명의 직원을 두고 있다고 생각하는지 결정해야 합니다. 고용주가 5명에서 19명 사이의 직원을 보유하고 있다고 CRD에 주장하지 않을 경우, 소송을 제기할 권리에 대한 요청은 중소기업 고용주 가족 휴가 중재 프로그램에 전달되지 않습니다.

법정으로 바로 간 후 소송 중에 고용주가 중소기업 고용주 가족 휴가 중재 프로그램에 참여할 자격이 있다는 것을 알게 되는 경우 고용주는 CRD 중재 절차에 참여하도록 직원에게 요구할 수 있습니다. 법률에 따라 자격이 있는 고용주는 소송을 제기할 권리에 대한 사전 통지를 받지 않은 경우, 고용주와 직원이 직원의 CFRA 청구에 대한 CRD 중재에 참여할 수 있도록 법정 소송을 중단(일시 중단)할 수 있습니다.

■ 중소기업 고용주 가족 휴가 중재 프로그램

9 | 직원이 CFRA 휴가와 관련된 주장 외에 차별 관련 주장을 제기하면 어떻게 됩니까?

당사자들은 CFRA가 아닌 모든 청구를 중재하는 데 동의할 수 있지만, 필수는 아닙니다. 중소기업 고용주 가족 휴가 중재 프로그램에 따라 당사자들은 직원 또는 고용주가 중재를 요청하는 경우에만 CFRA 청구를 중재해야 합니다.

10 | 상대 당사자가 중재를 요청하면 참여해야 합니까?

예. 직원이나 고용주 모두 CRD의 중재를 요청할 필요가 없습니다. 단, 고용주나 직원이 프로그램의 대상이 되는 청구의 중재를 요청하면, 모든 당사자가 참여해야 합니다. 직원은 중재가 완료될 때까지 법원에 소송을 제기할 수 없습니다. 일반적으로 조정기 시작된 날로부터 30일 이내에 분쟁이 해결되지 않았거나, CRD 또는 당사자들이 향후 중재가 무의미하다고 동의했거나, 고용주가 참여를 거부한 경우에는 소송을 제기할 수 있습니다. 직원이 중소기업 고용주 가족 휴가 중재 프로그램에 참여하지 않을 경우, 고용주는 CRD에 의해 분쟁이 조정될 때까지 소송을 중단할 권리가 있습니다.

11 | 직원이 중소기업 고용주 가족 휴가 중재 프로그램에 참여하지 않고 직접 법원에 가면 어떻게 해야 합니까?

직원이 프로그램에 해당하는 CFRA 청구와 함께 법정 소송을 제기할 경우, 고용주는 CFRA 청구에 대한 CRD 중재가 완료될 때까지 전체 소송을 중단할 수 있습니다.

12 | 대기업 고용주와 직원도 중소기업 고용주 가족 중재 프로그램에 참여할 수 있습니까?

현재는 아닙니다. 이 프로그램은 법률에 따라 5~19명의 직원을 보유한 고용주 및 직원만 이용할 수 있습니다. 또한 부서의 조사를 위해 CRD에 제출한 불만은 해당 부서의 분쟁 해결 서비스를 받을 수 있습니다.

차별을 당했다고 생각되는 경우 CRD에 연락 바랍니다.

신고처

민권 부서

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

수신자 부담: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

합리적인 수준의 편의 제공이 필요한 장애가 있는 경우 CRD가 도와드릴 수 있습니다. 청각 장애, 난청 또는 언어 장애가 있는 경우, 상기 방법을 이용하거나 캘리포니아 중계 서비스(California Relay Service)(711)를 통해 문의할 수 있습니다.

■ 중소기업 고용주 가족 휴가 중재 프로그램

중소기업 고용주 가족 휴가 중재 프로그램 과정

