

COVID-19 관련 DFEH 고용 안내



자주
묻는
질문

신형 코로나 바이러스(COVID-19)에 의한 호흡기 질환의 대유행이 캘리포니아와 미국 전역에서 발생되었습니다. 2020년 3월 4일, Newsom 주지사는 캘리포니아에 비상사태를 선포했습니다.

근로자와 고용주는 [질병통제예방센터\(CDC\)](#), [캘리포니아 공공보건부](#), [캘리포니아 직업안전보건과\(Cal/OSHA\)](#)를 포함하여 직장 내 COVID-19 전염을 줄이는 방법에 대한 정부의 최신 지침을 준수해야 합니다.

동시에, 고용주는 고정고용주택법(FEHA)을 포함한 연방 및 주의 시민권법을 준수해야 합니다. 5명 이상의 근로자를 고용한 고용주의 경우, FEHA는 인종, 출신 국가, 장애, 나이(40세 이상) 등의 특징에 대한 [고용 차별 및 가혹행위](#)를 금지하고 있습니다. 또한 FEHA는 상호 과정에 참여한 후 고용주가 과도한 어려움을 보이지 않는 한, 장애를 가진 근로자에게 합리적인 편의를 제공하도록 요구합니다.

DFEH는 COVID-19 대유행 기간 동안 작업장을 안전하게 유지하는 동시에 시민의 권리를 유지하는 방법에 대해 자주 묻는 사용자 및 직원을 돕기 위해 이 지침을 제공하고 있습니다. 이 지침은 현재 공중 보건 정보에 기반하고 있으며 종종 갱신될 수 있습니다. 또한 이 지침은 2020년 3월 20일, 7월 24일에 발행된 이전 지침을 대체합니다. 이 지침은 정보 제공만을 목적으로 하며 FEHA와 기타 법률에 의해 부과된 권리와 의무에서 분리된 권리와 의무를 만들지 않습니다.

COVID-19 관련 DFEH 고용 안내

일반 정보

■ 대유행 중에 시민권 법은 효력이 있습니까?

예. FEHA는 고용주가 고용인을 인종, 피부색, 혈통, 출신 국가, 종교, 나이(40세 이상), 장애 (정신적 혹은 육체적), 성별, 젠더(임신 포함), 성적 지향성, 성 정체성, 성별 표현, 유전적 정보, 혼인 여부, 군인 또는 재향군인 신분 그 외의 다른 특징을 이유로 차별하거나 괴롭히는 것을 금지합니다. 출신 국가에는 출신지의 지리적 위치, 인종 집단, 부족 소속이 포함됩니다.

예를 들어 고용주가 근로자의 실제 또는 인지된 인종 또는 출신 국가를 이유로, 또는 인종 또는 출신 국가에 근거한 누군가와 관계(결혼 또는 동거 포함)를 이유로 고용을 거부하거나 분리 또는 귀가시키는 것은 불법입니다. 고용주는 직장에서의 차별 및 괴롭힘 행위를 방지하고 즉각적으로 시정하기 위해 합당한 조치를 취해야 합니다.

■ FEHA가 “의학적 상태”를 이유로 고용 차별 및 가혹 행위를 하는 것을 금지합니까?

예, 하지만 FEHA는 “의학적 상태”가 “암의 진단과 연관되거나 관련되어 있는 건강상의 손상 또는 암에 대한 기록이나 병력” 또는 “유전적 특징”을 의미하는 것으로 규정하고 있습니다. “유전적 특징”은 FEHA에 의해 추가적으로 규정되어 있습니다.

COVID-19 문의 및 보호 장비

■ 고용주가 직장에 출입하는 모든 근로자에게 COVID-19 증상이 있는지 질문할 수 있습니까?

예. 고용주는 근로자에게 발열, 오한, 기침 또는 인후통 등의 COVID-19 증상이 있는지 물어볼 수 있습니다. 고용주는 근로자의 의료 파일을 인사 파일과 분리해 보관하는 것을 포함하여, 취득한 근로자의 건강 정보를 기밀로 유지해야 합니다. 근로자가 COVID-19 양성 반응을 보이거나 감염 가능성으로 인해 격리 중인 경우, 고용주가 공개할 수 있는 정보에 대한 자세한 내용은 아래 FAQ를 참조하십시오.

■ 근로자가 직장에 출입하는 것을 허락하기 전 고용주가 모든 근로자의 체온을 측정할 수 있습니까?

예. 일반적으로 근로자의 체온을 재는 것은 한정된 상황에서만 수행할 수 있는 건강 진단입니다. 하지만 공중 보건 지침에 근거하여 고용주는 COVID-19의 감염으로 인해 직장에서 특정 근로자의 존재가 다른 근로자에게 미치는 위험을 평가하기 위한 제한된 목적으로 해당 근로자의 체온을 측정할 수 있습니다.

■ COVID-19 관련 DFEH 고용 안내

■ 고용주는 근로자가 직장에 출입하기 전, COVID-19 바이러스 또는 바이러스에 대한 항체의 보유를 확인하는 의료 검사를 제출하도록 요구할 수 있습니까?

FEHA에 따라, 고용주는 “직무와 관련되고 업무상 필요와 일치하는” 경우, 의료 검사를 지시할 수 있습니다. CDC에서 나온 현재 지침에 비추어 이 기준을 적용하고, 평등고용기회위원회 지침에 따라, 고용주는 근로자가 직장에 출입하기 전 [바이러스 검사](#)를 제출하도록 요구할 수 있지만 [항체 검사](#)는 요청할 수 없습니다. 설명은 아래와 같습니다.

바이러스 테스트. 고용주는 근로자의 직장 출입을 허용하기 전, 근로자의 COVID-19 감염 여부를 확인하기 위해 바이러스 검사를 제출하도록 요구할 수 있습니다. 이는 COVID-19에 감염된 근로자는 직장에 적절한 수용 시설이 있다 하더라도 타인의 건강과 안전을 위협하지 않고 필수적인 업무를 수행할 수 없기 때문입니다. 고용주는 사용된 검사가 정확하고 신뢰할 수 있으며 바이러스 검사가 직장 내의 COVID-19 전염 감소를 위한 [종합 계획](#)의 일부임을 확인해야 합니다. 고용주는 바이러스 검사 음성 결과가 틀릴 수 있으며, 바이러스 검사 음성이 근로자가 미래에 COVID-19에 감염되지 않는 것을 의미하지는 않는다고 인지해야 합니다.

항체 검사. CDC의 현재 [지침](#)은 “[항체] 검사 결과가 개인을 직장으로 돌려보내는 것에 관한 결정을 내리는 데 사용되어서는 안 된다”라고 명시하고 있습니다. 바이러스 검사가 COVID-19의 유무를 직접적으로 검사하는 데 반해, 항체 검사는 면역 반응을 검사함으로써 COVID-19 과거 감염 또는 회복을 간접적으로 확인합니다. 항체 검사 바이러스 검사에 비해 COVID-19 감염을 확인하는 데 있어 정확성과 신뢰성이 떨어집니다. CDC의 현재 지침의 관점에서, 항체 검사는 현재 FEHA의 의료 검사가 “직무와 관련 및 업무상 필요와 일치”해야 한다는 조건을 충족하지 못합니다.

■ 의료적인 사유로 인한 결근이 의심될 경우, 고용주는 근로자에게 결근의 이유를 물어볼 수 있습니까?

예. 개인이 출근하지 않은 이유를 묻는 것은 장애와 관련된 질문이 아닙니다. 고용주는 근로자가 출근하지 않은 이유를 물어볼 권리가 있습니다. 근로자가 결근에 대해 질환 또는 의료 관련 사유를 밝히는 경우, 고용주는 이 정보를 비공개 의료 기록으로 유지해야 합니다.

■ 고용주는 근로자에게 COVID-19의 전파를 줄이기 위해 고안된 개인 보호 장비 (예: 마스크, 장갑 또는 가운)를 착용할 것을 요구할 수 있습니까?

예. 고용주는 COVID-19의 대유행 중에 근로자에게 개인 보호 장비를 착용하도록 요구할 수 있습니다. 하지만 장애가 있는 근로자가 합당한 관련 편의를 필요로 하는 경우(예: 휠체어를 사용하는 사람을 위해 고안된 비 라텍스 소재 장갑 또는 가운), 고용주는 과중한 부담이 없는 경우 이를 제공해야 합니다.

COVID-19 관련 DFEH 고용 안내

COVID-19 증상이 있거나 감염된 근로자

■ 전염병의 대유행 중에 고용주는 직장에서 몸이 좋지 않다고 보고하는 근로자에게 얼마나 많은 정보를 요청할 수 있습니까?

고용주는 근로자에게 발열, 오한, 기침 또는 인후통 등의 COVID-19 증상이 있는지 물어볼 수 있습니다. 이는 EEOC의 지침을 따라, COVID-19에 감염된 근로자는 직장에 적절한 수용 시설이 있다 하더라도 타인의 건강과 안전을 위협하지 않고 필수적인 업무를 수행할 수 없기 때문입니다. 고용주는 근로자의 의료 파일을 인사 파일과 분리해 보관하는 것을 포함하여, 취득한 근로자의 건강 정보를 기밀로 유지해야 합니다. 근로자가 COVID-19 양성 반응을 보이거나 감염 가능성으로 인해 격리 중인 경우, 고용주가 공개할 수 있는 정보에 대한 자세한 내용은 아래 FAQ를 참조하십시오.

■ 근로자가 COVID-19 증상을 보일 경우 고용주는 이들을 귀가시킬 수 있습니까?

예. CDC는 직장에서 COVID-19 증상을 앓게 된 근로자들은 업무 현장을 떠나야 한다고 명시하고 있습니다. 고용주는 이전에 FAQ에 명시된 이유에 따라 COVID-19 증상을 보이는 근로자를 집으로 보낼 수 있습니다. 고용주는 유급 병가를 제공해야 하며 유급 병가법에 따라 근로자에게 보상해야 합니다. 병가가 소진된 경우, 근로자는 기타 유급 휴가(휴가 또는 유급 휴가 포함) 또는 직무 보장 무급 휴가를 받을 수 있습니다.

■ 근로자가 COVID-19 양성 반응을 보일 경우 고용주는 이들을 귀가시킬 수 있습니까?

예. CDC에 따라, “바이러스 검사를 이용해 도출된 [양성] 검사 결과는 근로자가 COVID-19에 걸렸으며 직장에 출근하지 말고 집에 격리되어 있어야 한다는 것을 의미합니다. COVID-19에 감염된 근로자의 자가 격리 중단 및 직장 복귀 결정은 증상 기반, 기간 기반, 검사 기반 전략을 따라야 합니다.” 고용주는 근로자의 질환에 대한 모든 정보를 비공개 의료 기록으로 유지해야 합니다.

■ 근로자가 격리되었거나 COVID-19 양성 반응을 보이거나 또는 바이러스를 가진 사람과 접촉한 경우, 고용주는 어떤 정보를 공개할 수 있습니까?

고용주는 개인정보보호법을 준수하기 위해 직장에서 그와 관련한 직원들의 신원을 이름으로 알 수 있게 해서는 안 됩니다. 근로자가 COVID-19에 대해 양성 반응을 보이거나 COVID-19 보균자로 의심될 경우, 고용주는 최신의 지방, 주, 연방 공중 보건 권고 사항을 따라야 합니다. 고용주는 지방 공중 보건 부서의 지시에 따라 추가 조치를 취해야 하며 여기에는 작업장 폐쇄, 대청소, 재택근무 허용 또는 요구 등이 포함될 수 있습니다.

고용주는 근로자의 개인 건강 관련 정보가 노출되지 않는 방식으로 영향을 받는 근로자에게 통지할 수 있습니다. 예를 들어 고용주가 근로자들과 대화를 하거나, 다음 내용이 명시된 이메일 또는 기타 서면 통지를 발송할 수 있습니다. “[고용주]는 [사무실 위치]의 직원이 COVID-19 바이러스에 양성 반응을 보였다는 것을 알게 되었습니다. 해당 직원은 [날짜]에 검사 결과 양성 판정을 받았습니다. 본 이메일은 귀하가 COVID-19에 노출되었을 가능성이 있다는 것을 알리기 위한 것이며 귀하는 지역 보건 부서에 연락하여 지침을 받고 개별 상황에 따라 취할 수 있는 조치를 취해야 합니다.” 고용주는 근로자의 건강 상태를 확인하거나 근로자의 건강에 대해 알릴 수 없습니다.

COVID-19 관련 DFEH 고용 안내

직무 보장 휴가

- 근로자가 COVID-19로 인해 아프아서 일을 할 수 없거나 아픈 가족을 돌보아야 할 경우, 캘리포니아 가족권리법(CFRA)에 따라 직무 보장 무급 휴가를 받을 수 있습니까?

근로자는 자신의 심각한 건강 상태를 위해 또는 심각한 건강 상태에 있는 배우자, 부모 또는 부양 자녀를 돌보기 위해 캘리포니아주 가족권리법에 따라 최대 12주의 직무 보장 휴가를 받을 수 있습니다.

COVID-19는 입원 치료를 받거나 의료 서비스 제공자에 의해 지속적인 치료 또는 관리를 받게 될 경우 심각한 건강 상태로 간주됩니다. 또한 폐렴과 같은 질환으로 이어질 경우 심각한 건강 상태로 간주될 수 있습니다.

CFRA 휴직에 대한 자세한 정보는 www.dfeh.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/ 에서 확인하십시오.

- 근로자가 COVID-19로 인해 캘리포니아주 가족권리법에 따라 휴가를 요청하는 경우, 전염병의 대유행 중에는 어떤 종류의 의료 전문가 증명서가 적절합니까?

일반적으로 근로자는 자신이나 가족의 심각한 건강 상태로 인해 CFRA 휴가를 요청할 경우, 가능한 한 빨리 고용주에게 통지할 것으로 예상됩니다. 근로자가 그렇게 실행하기 불가능한 경우가 아니라면, 고용주는 근로자의 요청 후 15일 이내에 심각한 건강 상태에 대한 의료 서비스 제공자의 의료 증명서를 요구할 수 있습니다.

대유행 상황에서는 일반적으로 근로자가 휴가의 필요성에 대해 사전에 통지하거나(그 필요성이 유행병과 관련된 경우), 의료 서비스 제공자가 긴급한 환자의 요구를 해결하기 위해 힘쓰고 있는 상황에서 근로자가 증명서를 발급받기가 실질적으로 어렵습니다. 대유행병의 경우, 고용주들은 휴가 요청을 고려하고 승인할 때 증명 요건 면제를 위해 공중 보건 공무원들의 판단과 권고를 활용해야 합니다.

장애를 가진 근로자/ 취약 계층 근로자를 위한 적절한 편의

- CFRA 휴가를 받을 자격이 없는 근로자도 COVID-19 관련 질환으로 인해 출근을 하지 못할 경우 편의를 제공받을 수 있습니까?

가능은 합니다. 5인 이상 근로자를 고용한 고용주는 근로자의 장애 사실을 알고 있고, 상호 협의 후 편의를 제공하는 것이 과중한 부담을 초래한다는 사실을 증명하지 못하거나, 근로자가 적절한 편의를 제공받은 상태에서도 근로자의 필수적인 업무를 수행할 수 없거나, 근로자가 적절한 편의를 제공받은 상태에서도 근로자 또는 다른 사람의 건강과 안전을 위협하지 않는 방식으로 그러한 업무를 수행할 수 없는 경우를 제외하고 장애가 있는 근로자를 위해 적절한 편의를 제공할 적극적인 의무가 있습니다. 장애를 가진 근로자를 위해 효과적이고 적절한 편의를 식별하거나 실행해야 하는 경우, FEHA는 고용주와 근로자 사이의 시기적절한 선의의 상호 과정을 요구합니다.

■ COVID-19 관련 DFEH 고용 안내

COVID-19와 관련된 질환이 (독감 등 일반적인 계절성 질환과 달리) 장애 수준에 이르는지는 사실을 바탕으로 한 판단입니다. 고용주는 과중한 부담을 초래하지 않는 한, COVID-19와 관련된 질환이 있는 근로자를 위한 적절한 편의로 재택근무 및 휴가를 고려해야 합니다. 휴가 제공이 과중한 부담인지를 판단할 때 고려하는 요소에는 근로자 수, 고용주의 예산 규모, 사업 또는 기업의 유형 등이 있습니다. 고용주와 근로자는 근로자의 특수한 상황을 위한 적절한 편의를 식별하기 위해 협조해야 하므로 고용주는 COVID-19와 관련된 장애를 가진 근로자에게 일괄적인 편의를 제공하지 못할 수 없습니다.

■ 근로자가 COVID-19로 인해 중증 질환 위험이 증가하는 의료적 조건에 놓여있는 경우, 근로자는 적절한 편의를 제공받을 권리가 있습니까?

CDC에 따르면 연령에 관계없이 다음과 같은 기저 질환이 있는 모든 사람은 COVID-19로 인한 중증 질환의 위험도가 높습니다. 암, 만성적인 신장 질환, COPD, 다운증후군, 임신, 흡연, 고형 장기 이식에 따른 면역 억제 상태, 비만, 중증 심장 질환, 낫형세포병, 2형 당뇨. 다음과 같은 상태인 경우 COVID-19로 인한 중증 질환의 위험도가 증가할 수 있습니다. 일반적인 수준에서 심각한 수준의 천식, 뇌혈관질환, 낭포성 섬유증, 고혈압, 혈액 또는 골수 이식으로 인한 면역 약화 상태, 면역 결핍, HIV, 코르티코스테로이드 복용, 면역 약화 약품 복용, 치매와 같은 신경학적 상태, 간 질환, 폐 섬유증(손상되거나 흉터 있는 폐 조직), 지중해 빈혈(혈액 장애의 일종), 1형 당뇨.

기저 의학적 상태가 장애로 인정될 수 있을 경우, 고용주는 과중한 부담이 없는 한 근로자에게 적절한 편의를 제공해야 합니다. 자세한 정보는 이전의 FAQ를 참조하십시오. DFEH는 고용주가 근로자의 안전과 건강을 지키기 위한 일반적인 전략의 일환으로 COVID-19로 인한 중증 질환 고위험에 있거나 놓일 수 있는 근로자에게 편의를 제공하도록 노력해야 한다고 규정하고 있지만, 기저 의학적 상태가 장애 수준에 도달하지 않을 경우, 고용주는 근로자에게 편의를 제공해야 할 의무가 없습니다.

■ 근로자가 나이로 인해 COVID-19로 인한 중증 질환에 취약한 경우, 근로자는 적절한 편의를 제공받을 권리가 있습니까?

CDC에 따르면 “성인 중에서 COVID-19로 인한 중증 질환의 위험도는 나이가 많을수록 증가하며 노인들의 위험도가 가장 높다.”라고 합니다. 하지만, 나이는 장애가 아니기 때문에, 고용주는 나이만을 기반으로 근로자에게 합리적인 편의를 제공할 의무가 없습니다. 또한 고용주는 고령 근로자를 차별할 수 없습니다. 예를 들어, 고용주가 COVID-19 위험으로부터 고령 근로자를 보호하기 위함이라고 하더라도, 65세 이하의 근로자만 돌려보낼 수 없습니다.

COVID-19 관련 DFEH 고용 안내

COVID-19로 인해 장애가 발생하여 원격으로 일하거나 휴가를 받기 위해 적절한 편의 요청을 지원하려면 근로자는 어떤 의료 증명서를 제공해야 합니까?

일반적으로 근로자가 일정 변경, 재택근무, 휴가 등의 형태로 합당한 편의를 요청하는 경우, 고용주는 장애의 유무와 적절한 편의의 필요성을 확인하는 적절한 의료 증명서를 요구할 수 있습니다.

현재의 대유행 상태에서 근로자는 의료 서비스 제공자로부터 COVID-19 관련 장애에 관한 의료 증명서를 발급받기가 불가능할 수 있습니다. 고용주가 적절한 편의를 제공하기 위해 의료 증명서를 요구하는 경우, DFEH는 근로자가 합리적으로 서류를 발급받을 수 있는 시점까지 그러한 요건을 면제할 것을 권고합니다.

전염병의 대유행 중에 고용주는 전염병과 무관한 장애가 있는 근로자에게 과중한 부담이 없다면 적절한 편의를 계속해서 제공해야 합니까?

예. 장애가 있는 근로자에 대한 고용주의 책임은 전염병의 대유행 중에도 계속됩니다. 육체적 혹은 정신적 장애로 인해 근로자가 적절한 편의가 있음에도 필수적인 의무를 수행할 수 없거나 근로자 본인 혹은 타인의 건강과 안전을 해치지 않는 방식으로 의무를 수행할 수 없는 경우, 고용주는 합법적으로 그 근로자를 고용 혹은 고용 관련 활동에서 배제할 수 있습니다. 고용주의 사업에 과중한 부담을 초래하지 않는 한, 편의를 제공하는 것이 합당합니다.

장애가 있는 근로자가 재택근무지에서도 직장과 동일하게 적절한 편의를 필요로 하는 경우, 고용주는 과중한 부담이 없을 때는 해당 편의를 제공해야 합니다. 과중한 부담이 있을 경우, 고용주와 근로자가 함께 협력하여 대체할 수 있는 적절한 편의를 찾아야 합니다.

백신 접종

고용주는 근로자에게 COVID-19 백신을 접종하도록 요구할 수 있습니까?

간단한 답변: FEHA에 따르면 고용주는 COVID-19 감염을 방지하기 위해 FDA에서 승인한 백신을 접종하도록 요구할 수 있습니다. 단, 고용주가 보호되는 특성에 기초하여 근로자 또는 구직자를 차별하거나 괴롭히지 않고, 장애나 신실한 종교적 신념 또는 관습과 관련하여 적절한 편의를 제공하며, 적절한 편의를 요청하는 등의 보호 활동에 참여했다는 이유로 보복하지 않는 경우에 한합니다.

설명: 미국식품의약국(FDA)은 COVID-19 감염에 대해 3종의 백신을 **승인 및 권장**하고 있으며 다른 백신의 미국 내 사용을 승인할 수 있습니다. COVID-19 감염에 대한 백신의 안전성과 효과가 점차 입증되면서 고용주들은 근로자에게 백신 접종을 권장하고 싶어 할 수 있습니다. DFEH는 고용주가 근로자의 백신 접종을 어느 정도까지 의무화해야 하는지에 대해 지침을 제공하지 않습니다. 대신 이 FAQ와 다음 FAQ에서는 고용주가 COVID-19 감염에 대해 FDA에서 승인한 백신을 근로자가 접종하도록 요구하기로 결정한 경우 FEHA의 정책을 준수하는 방법에 대해 설명합니다.

COVID-19 관련 DFEH 고용 안내

FEHA는 보호되는 특성에 기초한 차별과 괴롭힘을 금지합니다. 따라서 고용주가 근로자의 백신 접종을 의무화 또는 권장하는 경우 고용주의 백신 접종 정책이나 관행이 장애, 인식된 장애 또는 종교와 같은 보호되는 특성에 기초하여 근로자 또는 구직자를 차별하거나 괴롭히면 안 됩니다.

또한 다음 FAQ에 설명되어 있듯이 FEHA에 따라 고용주는 COVID-19 백신 접종을 금지하는 것으로 알려진 장애나 신실한 종교적 신념 또는 관습을 가지고 있는 근로자에게 적절한 편의를 제공해야 합니다. 또한 고용주는 보호 활동에 참여하는 근로자에게 보복을 가하는 것이 금지됩니다.

고용주가 근로자에게 COVID-19 백신 접종을 요구하는 경우 고용주는 장애를 가진 근로자들에게 적절한 편의를 제공해야 합니까?

예. FEHA에 따라 고용주는 근로자의 알려진 장애에 대해 적절한 편의를 제공해야 합니다. 따라서 고용주가 근로자의 백신 접종을 의무화했는데 근로자가 장애를 이유로 백신 접종을 거부하는 경우 고용주는 장애 관련 사유가 있는 근로자와 상호 협의하여 적절한 편의를 제공해야 합니다. 또한 고용주는 그러한 편의 제공을 요청한 근로자에게 보복을 가할 수 없습니다. 단, 고용주가 제공한 편의가 **과중한 부담**을 초래하며 근로자가 적절한 편의를 제공받은 상태에서도 근로자의 필수적인 업무를 수행할 수 없거나, 근로자가 적절한 편의를 제공받은 상태에서도 근로자 또는 다른 사람의 건강과 안전을 위협하지 않는 방식으로 그러한 업무를 수행할 수 없는 경우 고용주는 해당 근로자를 직장에서 배제할 수 있습니다. 적절한 편의의 존재 여부는 사실에 기초하여 결정합니다. 고용주와 근로자가 고려할 수 있는 편의로는 근로자가 재택근무를 할 수 있는지, 또는 직장 내에 근로자가 근로자 또는 다른 사람을 위협에 빠뜨리지 않고 일할 수 있는 합리적인 절차와 안전장치가 마련되어 있는지 여부가 포함됩니다.

고용주가 근로자에게 COVID-19 백신 접종을 요구하는 경우 고용주는 신실한 종교적 신념 또는 관습을 가진 근로자들에게 적절한 편의를 제공해야 합니까?

예. FEHA에 따라 고용주는 근로자가 신실한 종교적 신념 또는 관습(종교적 교리)을 가진 경우 적절한 편의를 제공해야 합니다. 따라서 고용주가 근로자의 백신 접종을 의무화했는데 근로자가 신실한 종교적 신념 또는 관습을 이유로 백신 접종을 거부하는 경우 고용주는 적절한 편의를 제공해야 합니다. 또한 고용주는 그러한 편의 제공을 요청한 근로자에게 보복을 가할 수 없습니다. 고용주는 장애가 있는 근로자의 상황과 마찬가지로 해당 근로자와 상호 협의해야 합니다. 일반적으로 **적절한 편의**는 종교적 신념 또는 관습과 백신 접종 요구 사이의 갈등을 해결하며 직무 구조조정, 직무 재배정 또는 업무 관행의 수정을 포함하되 이에 국한되지 않습니다. 단, 근로자가 특별히 요청하지 않는 한, 종교적 신념과 관련된 편의는 고객이나 대중으로부터 개인을 분리하는 결과를 초래하는 경우 합리적인 것으로 간주되지 않습니다. 만약 편의로 인해 과중한 부담이 발생하는 것으로 밝혀지는 경우 고용주는 해당 근로자를 직장에서 배제할 수 있습니다.

■ COVID-19 관련 DFEH 고용 안내

- 고용주가 근로자의 COVID-19 백신 접종을 요구했는데 근로자가 “백신의 안전성을 믿지 못한다”는 이유로 백신 접종을 거부하는 경우 고용주는 해당 근로자에게 적절한 편의를 제공해야 합니까?

근로자가 장애 또는 신실한 종교적 이유가 없는데도 FDA에서 승인한 백신을 접종하지 않으려는 경우 고용주는 FEHA에 따라 해당 근로자에게 적절한 편의를 제공해야 할 법적인 의무가 없습니다.

- 고용주가 근로자들에게 COVID-19 백신을 접종하도록 요구했는데 근로자가 백신 접종의 타당성에 의문을 제기하거나 백신 접종 의무화에 반대하는 경우(단, 장애나 종교적 신념과 관련하여 적절한 편의를 요구하지는 않음) 고용주가 해당 근로자를 징계할 수 있습니까?

고용주는 합리적인 징계 정책 및 관행을 시행할 수 있지만 FEHA에 따라 보호 활동에 참여하는 근로자에게 보복을 가하는 것은 금지합니다. [캘리포니아 규정\(California Code of Regulations\), 표제 2, 단락 11021](#)에 설명되어 있듯이 고용주는 FEHA에서 금지하는 관행에 반한다는 이유로 근로자를 징계하거나, 그렇지 않은 경우 보복을 가할 수 없습니다. 예를 들어 고용주는 고용주의 백신 접종 정책이 인종, 출신 국가 또는 다른 보호되는 특징에 근거하여 고의적으로 차별한다거나 보호 집단에 차별적인 영향을 미친다고 주장하는 사람에게 보복을 가할 수 없습니다.

- 고용주가 COVID-19 백신 접종 프로그램을 운영하는 경우 고용주는 근로자에게 백신 접종과 관련된 의료 정보를 요구할 수 있습니까?

고용주는 직장에 출근한 근로자에게 COVID-19 증상이 있는지 여부를 묻는 등 일반적으로 COVID-19와 관련된 질문에 답변하도록 요청할 수 있습니다. 고용주가 자체적으로 백신 접종 프로그램을 운영하는 경우 고용주는 '업무와 관련이 있고 사업상 필요한' 경우에 한해 백신 접종 사전 심사 질문을 포함하여 장애에 대한 정보를 알아낼 수 있는 특정 질문에 근로자가 답변하도록 요구할 수 있습니다. 근로자 또는 구직자의 백신 접종에 대한 보유 기록은 의료 기밀 기록으로 유지되어야 합니다.

■ COVID-19 관련 DFEH 고용 안내

■ 고용주가 근로자에게 제3자가 운영하는 COVID-19 백신 접종을 받도록 요구하는 경우 고용주는 근로자 또는 구직자에게 백신 접종에 대한 '증명서'를 제출하도록 요구할 수 있습니까?

예. 특정 근로자 또는 구직자가 백신을 접종하지 않는 이유는 장애나 종교적 신념과 관련이 있을 수도 있고 없을 수도 있기 때문에 근로자 또는 구직자에게 단순히 백신 접종의 증명서를 요구하는 것은 장애 관련 조사, 종교적 신념 관련 조사 또는 의료적 검사가 아닙니다. 단, 그러한 문서는 잠재적으로 장애 관련 의료 정보를 포함할 수 있기 때문에 고용주는 근로자 또는 구직자에게 이러한 문서에서 의료 정보를 생략하도록 지시할 수 있습니다. 근로자 또는 구직자의 백신 접종에 대한 기록은 의료 기밀 기록으로 유지되어야 합니다.

고용 차별을 당했다고 생각되는 경우, DFEH에 연락 바랍니다.

민원 제기처

Department of Fair Employment and Housing

dfeh.ca.gov

수신자 부담: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

적절한 편의가 필요한 장애가 있는 경우, DFEH는 청각 장애 또는 난청이 있거나 언어 장애가 있는 개인에게 전화 또는 캘리포니아 중계 서비스(California Relay Service)(711)를 통해 접수 내용을 문자로 전환하여 도움을 드립니다. 아래 연락처로도 연락하실 수 있습니다.