



팩트시트: 직장 내 권리 행사를 통한 보복은 불법입니다

근로자 권리 실현을 담당하는 연방 기관들은 이민 신분과 관계 없이 모든 근로자를 착취와 위반으로부터 보호하고자 합니다. 그러나 많은 근로자들이 보복에 대한 두려움으로 인해 직장 내 권리 주장을 단념하거나 저지 당합니다. 근로자가 권리 주장을 하지 못하도록 고용주가 근로자의 이민 신분을 악용하는 경우도 있습니다. 미국 법에 따르면 고용주가 직장 내 권리를 행사한 근로자에게 보복하는 것은 근로자의 이민 신분과 관계 없이 일반적으로 금지됩니다. 고용 및 노동법의 효과적인 집행을 위해서는 법 집행 과정이 근로자의 권리 행사를 방해하거나 권리를 행사한 근로자에게 보복을 하려고 하는 자들에 의한 부적절한 공작으로부터 자유로워야 합니다. 본 팩트시트는 직장 내 권리를 주장하는 근로자에 대한 보복이 근로자의 이민 신분과 관계 없이 불법임을 명시하는 바입니다.

공정노동기준법에 따른 보복

공정노동기준법(Fair Labor Standards Act, FLSA)은 많은 미국 근로자들의 최저임금과 초과근로 보호를 규정하며, 미국 노동부 산하 임금 및 근로시간 분과(Wage and Hour Division of the U.S. Department of Labor)에서 집행을 담당합니다. 또한 FLSA는 노동부나 고용주에 (구두 또는 서면으로) 고충을 접수하거나 FLSA 조사에 협조한 모든 사람에 대한 보복을 금지합니다. 근로자를 보복으로부터 보호하고 권리 행사를 이유로 위협이나 협박을 당하지 않도록 보장하는 것은 임금 및 근로시간 분과의 핵심 업무입니다.

FLSA에 따라 근로 허가증이 없는 근로자도 다른 근로자들과 똑같이 최저임금과 초과근로 수당을 받을 권리가 있습니다. 근로자가 최저임금 또는 초과근로 수당(공제금 또는 팁 등의 급료 문제가 포함될 수 있음)을 요구하거나 FLSA 조사에 협조한 데 대해 보복하기 위해 고용주가 근로자를 해고하거나 다른 여하한 방법으로 근로자를 차별하는 것은 불법입니다. 이러한 보호 조치는 이민 신분과 관계 없이 적용됩니다. 예를 들어 고용주가 급여를 청구한 서류미비 근로자를 이민 당국에 신고하면 불법에 해당합니다. 보복 금지 조항 위반에 대한 구제책 중 일부는 근로 허가증이 없는 근로자에 대한 적용이 제한될 수 있습니다.

그 밖의 정보는 임금 및 근로시간 분과 팩트시트 # 77A: FLSA 에 따른 보복 금지를 참고하거나 임금 및 근로시간 분과 홈페이지: <http://www.wagehour.dol.gov> 를 방문하시기 바랍니다. 임금 위반 또는 보복 관련 민원 접수는 수신자부담 정보상담센터로 전화하십시오. 서비스 시간은 현지 시간으로 오전 8 시에서 오후 5 시이며, 번호는 1-866-4USWAGE(1-866-487-9243) 입니다. 언어 서비스가 제공되며 통화 내용은 공개되지 않습니다.

산업안전보건청 집행 법률에 따른 보복

미국 노동부 산업안전보건청(Occupational Safety and Health Administration, OSHA)은 산업안전보건(OSH)법에 따라 직장 안전과 보건에 관한 기준과 규정을 집행하고 그 밖에 근로자의 권리를 실현합니다. OSH 법은 산업안전보건법에 따른 권리를 행사한 근로자에 대한 고용주의 보복을

금지합니다. 이러한 권리에는 OSHA 에 민원을 접수할 권리, 조사에 참여하거나 조사관과 대화할 권리, 고용주의 노출 및 상해 기록을 열람할 권리, 상해 사건을 보고할 권리, 안전 및 보건 관련 고충을 고용주에게 접수할 권리가 포함됩니다. 고용주가 OSH 법 관련 청구를 제기하거나 OSHA 조사에 협조했다는 이유로 근로자를 해고하는 것은 이민 신분과 관계 없이 불법입니다. 또한 OSHA 는 환경 및 원자력 안전과 관련된 위반사항을 보고하는 근로자의 보호는 물론 소비자 및 투자자 보호를 규정한 21 개 기타 법률의 내부고발자 조항의 집행기관이기도 합니다. 근로 허가증이 없는 근로자도 OSHA 가 집행하는 보복금지 조항에 따라 보호받습니다. 그러나 일부 구제책의 적용이 제한될 수 있습니다.

그 밖의 정보는 OSHA 홈페이지: <http://www.whistleblowers.gov>(스페인어 페이지 http://www.whistleblowers.gov/index_sp.html)를 방문하시기 바랍니다. 직장 안전 관련 민원 접수 페이지: <http://www.osha.gov/pls/oshaw7/eComplaintForm.html>(스페인어 페이지: http://www.osha.gov/pls/oshaw7/ecomplaintform_sp.html); 보복 관련 민원 접수 페이지: http://www.whistleblowers.gov/complaint_page.html(스페인어 페이지: http://www.whistleblowers.gov/complaint_page_sp.html).

노동부 산하 연방계약준수프로그램 사무국 집행 평등고용기회법에 따른 연방 계약업체에 의한 보복 금지

연방계약준수프로그램 사무국(Office of Federal Contract Compliance Programs, OFCCP)은 인종, 피부색, 종교, 성별(임신 여부 및 관련된 의학적 상태 포함), 성 정체성(성전환자 포함), 성적 지향, 출신 국가, 장애 또는 보호받는 재향군인 지위를 근거로 한 연방 계약업체(연방정부와 거래하는 기업)의 고용 차별을 금지하는 법률을 집행합니다. OFCCP 가 집행하는 이 모든 법에 따라 OFCCP 에 차별 관련 민원을 제기했거나, 고용주 또는 다른 이에게 업무상의 차별에 대해 불만을 제기했거나, OFCCP 가 집행하는 법률의 시행과 관련된 일체의 활동(민원 조사 또는 계약업체 준수 평가) 또는 평등 고용 기회를 의무화하는 기타 일체의 연방법이나 주법 또는 현지법과 관련된 일체의 활동에 참여했다는 이유로 사람들(지원자, 직원 또는 전 직원)을 해고하거나, 강등하거나, 괴롭히거나 다른 방식으로 이들에게 보복하는 것은 불법입니다. 합리적인 근로자가 차별에 대해 불만을 제기하는 것을 저지할 수 있는 그 어떤 행동도 OFCCP 집행 법에 따른 불법적인 보복에 해당할 수 있습니다. 이 법률들은 이민 신분과 관계 없이 누구에게나 적용됩니다. 다만 근로 허가증이 없는 근로자에게는 일부 구제책이 제한될 수 있습니다.

그 밖의 정보는 OFCCP 홈페이지:<http://www.dol.gov/ofccp> 를 방문하거나 수신자부담 상담센터 1-800-397-6251 로 전화 주십시오. 차별 또는 보복 관련 민원을 접수하시려면 OFCCP 홈페이지에서 양식을 작성하시기 바랍니다. 해당 양식은 여러 언어로 제공됩니다.

민권법 제 7 편, 동일임금법, 고용상 연령차별 금지법, 미국 장애인법, 유전정보 차별금지법에 따른 보복

평등고용기회위원회 (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)는 인종, 피부색, 종교, 성별(임신 여부 및 관련된 의학적 상태, 성 정체성(성전환자 포함), 성적 지향 포함), 출신 국가, 나이(40 세 이상), 장애 또는 유전 정보를 근거로 한 고용주, 채용대행업체 또는 노동조합의 고용 차별을 금지하는 법률을 집행합니다. EEOC 가 집행하는 이 모든 법률에 따라 EEOC 에 차별 신고를 접수했거나, 고용주 또는 다른 해당 주체에게 업무상의 차별에 대해 불만을 제기했거나, 고용 차별 관련 절차(조사 또는 소송)에 참여했다는 이유로 사람들(지원자, 직원 또는 전 직원)을 해고하거나, 강등하거나, 괴롭히거나 또는 다른 방식으로 이들에게 보복하는 것은 불법입니다. 합리적인 근로자가 차별에 대해 불만을 제기하는 것을 저지할 수 있는 그 어떤 행동도 EEOC 집행 법률에 따른 불법적인

보복에 해당될 수 있습니다. 이 법률들은 이민 신분과 관계 없이 누구에게나 적용됩니다. 다만 근로 허가증이 없는 근로자에게는 일부 구제책이 제한될 수 있습니다.

그 밖의 정보는 EEOC 홈페이지: <http://www.eeoc.gov> 를 방문하시기 바랍니다. 차별이나 보복에 대한 신고를 접수하시려면 인근의 EEOC 사무실에 방문하거나 1-800-669-4000 번으로 전화주시기 바랍니다. 또한 <http://www.eeoc.gov/employees/howtofile.cfm> 에 있는 온라인 평가지를 작성하실 수도 있습니다.

전국노동관계법에 따른 보복

전국노동관계위원회(National Labor Relations Board, NLRB)는 대부분의 민간부문 근로자에게 해당되는 노동 단체(조합) 결성, 가입, 가입 철회 또는 지원 권리 및 직접 선출한 대표를 통한 단체 교섭 권리 또는 그러한 활동을 하지 않을 권리를 보호하는 전국노동관계법(National Labor Relations Act, NLRA)을 집행합니다. 또한 근로자들은 조합이 없는 경우에 고용 약관을 개선하기 위한 목적으로 단결할 수 있습니다. 이 법률은 고용주가 단체 교섭을 목적으로 한 근로자들의 노동 단체 결성, 가입 또는 지원 권리 행사 또는 고용 약관을 개선하기 위한 단결 또는 그러한 행동을 하지 않는 것을 방해하는 것을 금지합니다. 마찬가지로 노동 단체도 근로자가 이러한 권리를 행사하는 것을 방해할 수 없습니다.

근로 허가증이 없는 근로자도 보복으로부터의 보호를 포함하여 NLRA 에 따른 보호를 받을 수 있습니다. 그러나 근로 허가증이 없는 근로자는 복직 및 체불 임금에 관한 법적 구제책을 적용받지 못합니다. 아래 **근로 허가증이 없는 근로자는 체불 임금을 받을 권리가 있나?** 항목을 참고 하십시오.

그 밖의 정보는 NLRB 홈페이지: <http://www.nlr.gov> 를 방문하시기 바랍니다. 고용주나 노동 단체의 위반 또는 보복에 대한 신고 접수는 여러 가지 방법으로 할 수 있습니다. 수신자 부담 전화 1-866 667-NLRB(6572)로 정보센터에 연락하시면 인근 NLRB 현장 사무실로 연결됩니다. 업무 시간 동안 인근 NLRB 현장 사무실에 방문하거나 우편으로 인근 NLRB 현장 사무실에 신고를 접수할 수 있습니다. 연락처와 업무 시간을 포함한 NLRB 현장 사무실 목록은 <https://www.nlr.gov/who-we-are/regional-offices> 에서, 신고 양식은 <https://www.nlr.gov/resources/forms> 에서 확인하실 수 있습니다. NLRB 홈페이지 <https://apps.nlr.gov/eservice/efileterm.aspx?app=chargeandpetition> 를 통한 전자 신고 접수도 가능합니다.

이민 및 국적법 및 특정 비이민 비자 프로그램에 따른 보복

미국 법무부 산하 민권과 이민 관련 부당고용 관행 특별자문실(Office of Special Counsel for Immigration-Related Unfair Employment Practices, OSC)은 이민 및 국적법(Immigration and Nationality Act, INA)의 차별 금지 조항을 집행합니다. 이 조항은 고용주가 시민권 또는 이민 신분을 근거로 고용이나 해고 또는 대가성 채용이나 추천에서 차별하는 것; EEOC 관할에 속하지 않는 고용주가 출신 국가를 근거로 고용이나 해고 또는 대가성 채용이나 추천에서 차별하는 것; 출신 국가나 시민권 지위를 근거로 근로자의 취업 자격 검증 과정(I-9 노동 자격 검증 및 전자 고용 인증과정)에서 차별하는 것; OSC 에 신고를 접수하거나, OSC 조사에 협조하거나, 법률에 저촉될 수 있는 행동에 이의를 제기하거나, INA 차별 금지 조항에 따라 본인 또는 타인을 대표하여 권리를 주장한 개인에게 보복을 하거나 위협을 가하는 것을 금지합니다.

그 밖의 정보는 OSC 근로자 핫라인으로 전화 주십시오. 번호는 1-800-255-7688, 운영 시간은 동부 시간 기준 오전 9 시에서 오후 5 시입니다. (청각 장애인용 문자 상담 번호: 1-800-237-2515). 상담은 익명으로 처리되며 언어 서비스가 제공됩니다. OSC 와 OSC 가 집행하는 법률에 대한 더욱 자세한

정보는 <http://www.justice.gov/crt/about/osc> 에서 확인하시기 바랍니다. 신고 접수에 관한 정보는 <http://www.justice.gov/crt/filing-charge> 를 방문해 주십시오.

노동부 산하 임금 및 근로시간 분과는 H-1B(고속련 임시 근로자), H-2A(임시 농업 근로자), H-2B(임시 비농업 근로자) 비이민 비자 프로그램상의 근로자 보호 조항을 집행합니다. 일반적으로 H-2A 및 H-2B 비자를 소지한 근로자의 고용주는 민원을 접수하거나, 절차에서 증언을 했거나 또는 증언을 하려 하거나, 변호사 또는 법률 지원 프로그램을 통해 상담을 받거나, 이러한 비자 프로그램이나 INA 에 따른 일체의 권리나 보호권을 본인 또는 타인을 대신하여 행사하거나 주장한 어떤 사람에 대해서도 어떤 방식으로든 협박, 위협, 제지, 강요, 블랙리스트, 해고 또는 차별할 수 없습니다. H-1B 비자 근로자의 고용주는 해당 프로그램의 준수와 관련하여 고용주의 위반 사실을 폭로하거나 이와 관련된 절차에 협조하는 근로자에게 보복하거나 해당 근로자를 차별할 수 없습니다.

비이민 비자 프로그램 보복 관련 민원 접수는 수신자부담 정보상담센터로 전화하십시오. 서비스 시간은 현지 시간으로 오전 8 시에서 오후 5 시이며, 번호는 1-866-4USWAGE(1-866-487-9243) 입니다. 언어 서비스가 제공되며 통화 내용은 기밀로 유지됩니다.

근로 허가증이 없는 근로자는 체불 임금을 받을 권리가 있나?

일반적으로 “체불 임금”은 두 가지 범주로 나뉩니다. (a) 실제로 수행한 근로에 대한 임금과 (b) 근로자가 불법적으로 해고되지 않았을 경우 수행할 수 있었을 근로에 대한 임금입니다. 근로 허가증이 없는 근로자는 언제나 첫 번째 범주의 체불 임금, 즉 실제로 수행한 근로의 임금에 대한 권리 및 노동 및 고용법에 따른 적절한 기타 특정 구제책에 대한 권리를 보유하고 있습니다.

두 번째 범주의 체불 임금, 즉 실제로 수행하지 않은 근로와 관련된 근로 허가증이 없는 근로자의 체불 임금에는 몇 가지 제한이 있습니다. 미국 대법원은 *Hoffman Plastic Compounds, Inc. 대 NLRB*(사건번호 535 U.S. 137, 2002 년) 사건에서 NLRB 가 조합 설립 활동에 참여한 데 대한 보복으로 불법 해고된 근로 허가증이 없는 근로자에 대해 해당 근로자가 불법 해고되지 않았다면 수행했을 근로에 대한 체불 임금을 지급할 수 없다고 판결했습니다. 반면 근로 허가증이 있는 근로자가 불법으로 해고될 경우, 일반적으로 해당 근로자는 해고되지 않았다면 수행했을 근로에 대한 체불 임금을 받을 수 있습니다. 근로자는 이민 신분과 관계 없이 언제나 실제로 수행한 근로에 대해 임금을 받을 권리를 보유하고 있습니다.

구제책에 대한 그 밖의 정보는 다음:

NLRB 법률 자문 보고서를 참고하시기 바랍니다:

- GC 15-03 부당 노동 관행 절차 진행 시 제기되는 이민 신분 문제의 해결에 관한 최신 절차
- GC 98-15 최근 위원회 및 법원 구제책으로 살펴본 서류미비 외국인 차별 피해자를 위한 복직 및 체불 임금 구제책
- GC 02-06 *Hoffman Plastic Compounds, Inc. 사건 이후 서류미비 외국인 차별 피해자를 위한 절차와 구제책*

미국 노동부 산하 임금 및 근로시간 분과 팩트시트 #48: 이민 노동자에 대한 미국 노동법 적용: Hoffman Plastics 사건 판시가 임금 및 근로시간 분과 집행 법률에 미치는 영향

최종 업데이트: 2015 년 12 월 10 일