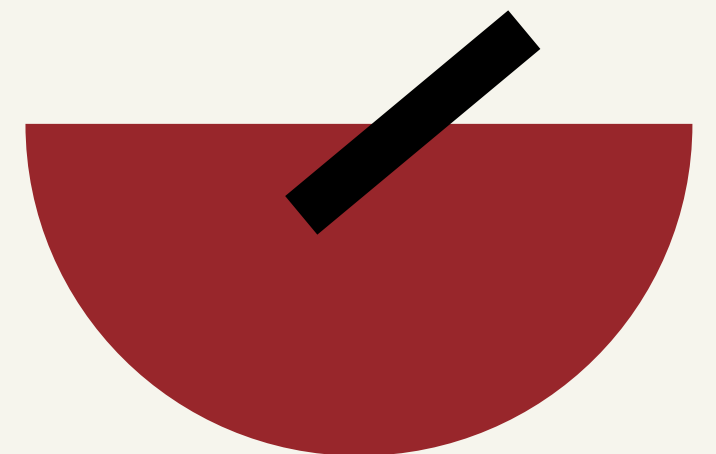


# 고용법의 기본



# 면책조항

본 프레젠테이션에서 제공된 정보는 법적 조언을 구성하지 않으며 그러한 의도로 작성되지 않았습니다. 모든 정보는 일반적인 정보 제공 목적으로만 사용됩니다. 저희는 가장 최신 정보를 제공하려고 노력하지만, 이 발표에는 최신 정보가 포함되어 있지 않을 수도 있습니다. 귀하의 특정 법적 문제에 관해 조언을 받으시려면 본인의 변호사에게 문의하셔야 합니다.

# 임금 평등법에 대한 임금 투명성 (SB 1162)

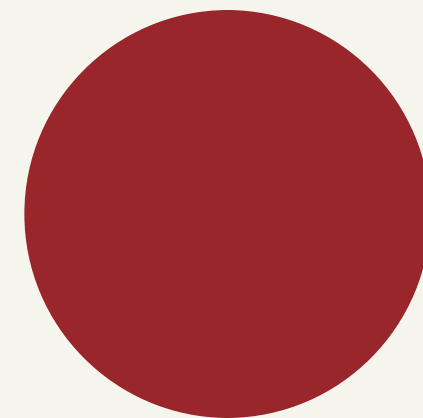
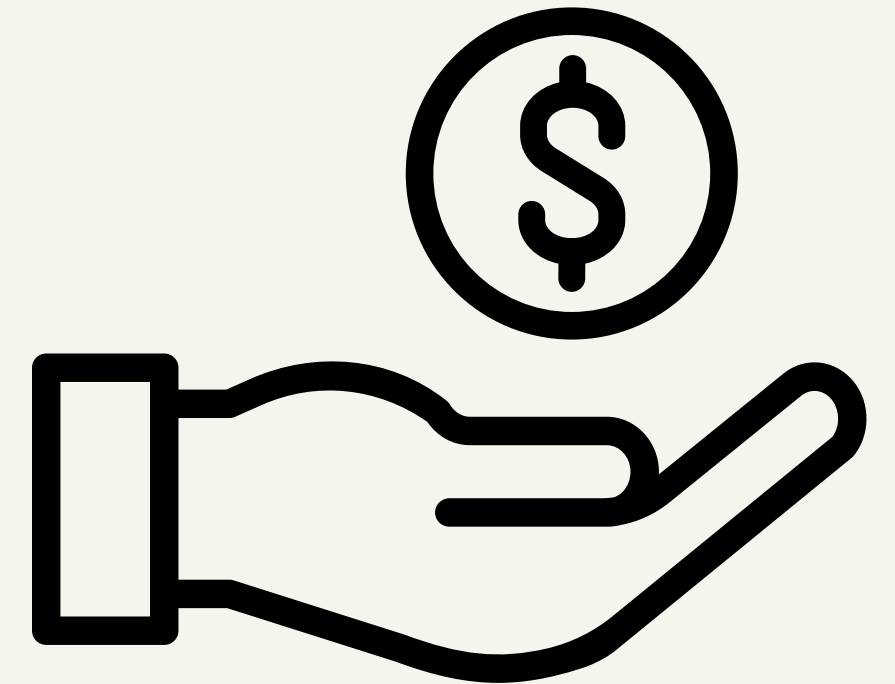
2023년 1월 1일부터 시행

- 직원이 15명 이상인 캘리포니아 고용주는 모든 채용 공고에 급여 범위를 제공해야 합니다.
- 요청에 따라 고용주는 직원이 현재 고용된 직위에 대한 급여 규모를 제공해야 합니다.
- 법률 위반에 대한 불만 사항을 1년 이내에 노동청에 제기할 수 있으며, 노동청은 민사 처벌 및 금지 명령 구제를 발부할 수 있습니다.



# 최저 임금에 대한 노동자의 권리


- 캘리포니아 최저 임금
  - 2023년 1월 1일 모든 노동자에게 \$15.50
- 지역 최저 임금
  - 로스앤젤레스 시 2023년 7월 1일 \$16.78
- 약속된 임금
  - 고용주는 약속한 요율을 지불해야 함



# 최저 임금

- 단위로 일하거나 팀을 받더라도 최저 임금을 받아야 합니다.
  - 고용주는 귀하에게 지급해야 하는 임금에 대해 귀하의 팀을 통제할 수 없습니다.
- **성과급** - 근무한 모든 시간에 대해 최소한의 최저 임금을 받아야 합니다.  
(성과급 수입을 총 생산 시간으로 나눔)
  - 고용주가 통제하는 비생산적인 시간에 대해서는 최소한의 최저 임금이 별도로 보상되어야 합니다. - 평균화 없음
  - 성과급 직원도 휴식과 초과 근무 수당을 받습니다.





# 최저 임금과 계약

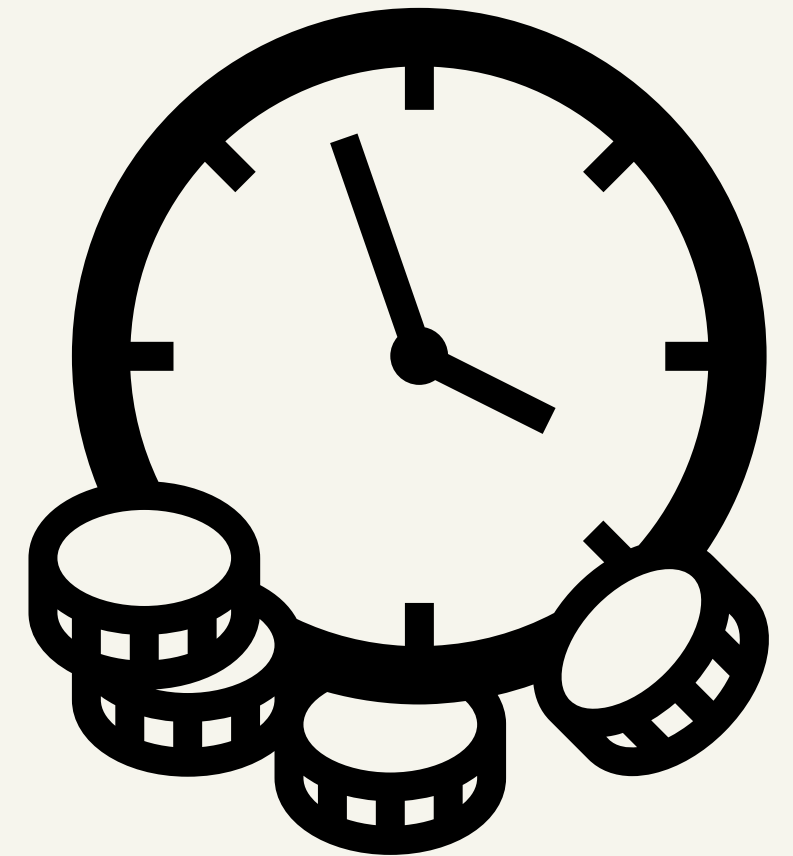


- 직원은 최저 임금의 요건을 포기할 수 없습니다.  
그러한 계약은 불법이며 시행할 수 없습니다.



# 초과 근무

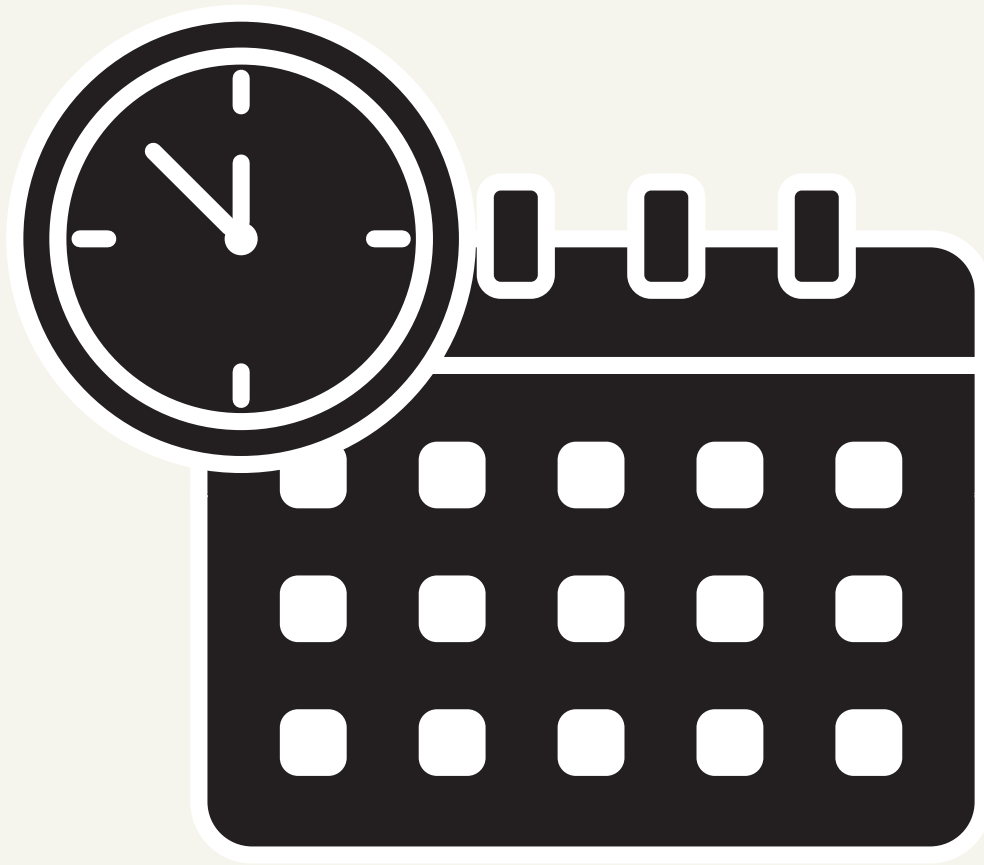
- 초과 근무 수당을 받아야 합니다. (정규 시간당 요율 또는 급여의 1.5배)
  - 하루 8시간 이상 근무
  - 일주일에 40시간 이상
  - 연속 근무 7일째 첫 8시간



# 두 배의 임금


- 이런 경우에 두 배의 임금을 지불 받습니다:

- 하루에 12시간 이상 근무
- 연속 근무 7일째 첫 8시간 이후

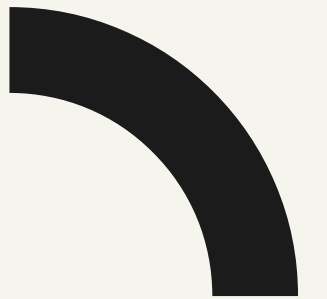




# 병가 수당



- 연간 24시간의 유급 병가를 받을 자격이 있습니다. (로스앤젤레스 시는 48시간)
- 이런 경우에 사용:
  - 본인이나 가족 구성원/지정된 사람의 기존 건강 상태 또는 예방 치료에 대한 진단, 진료나 치료
  - 만약 귀하가 가정 폭력이나 성폭행 또는 스토킹의 피해자일 때



# 휴가 수당

귀하의 상사는 귀하에게 다음과 같은 수당을  
줄 필요가 없습니다:

- 휴일 수당
- 휴가 수당
- 휴일 근무에 대한 추가 수당

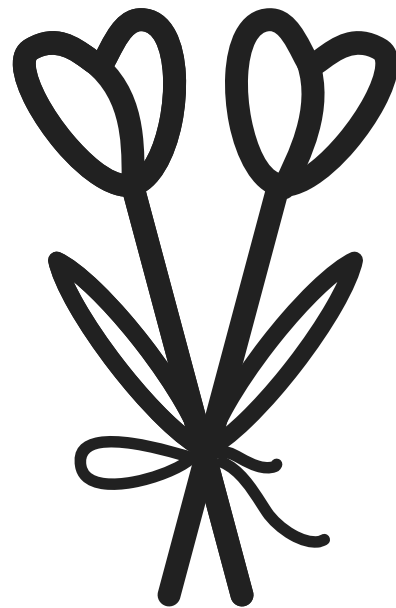


**\*\* 하지만:** 귀하의 상사가 약속을 하면 -  
고용주는 지급을 해야 합니다.

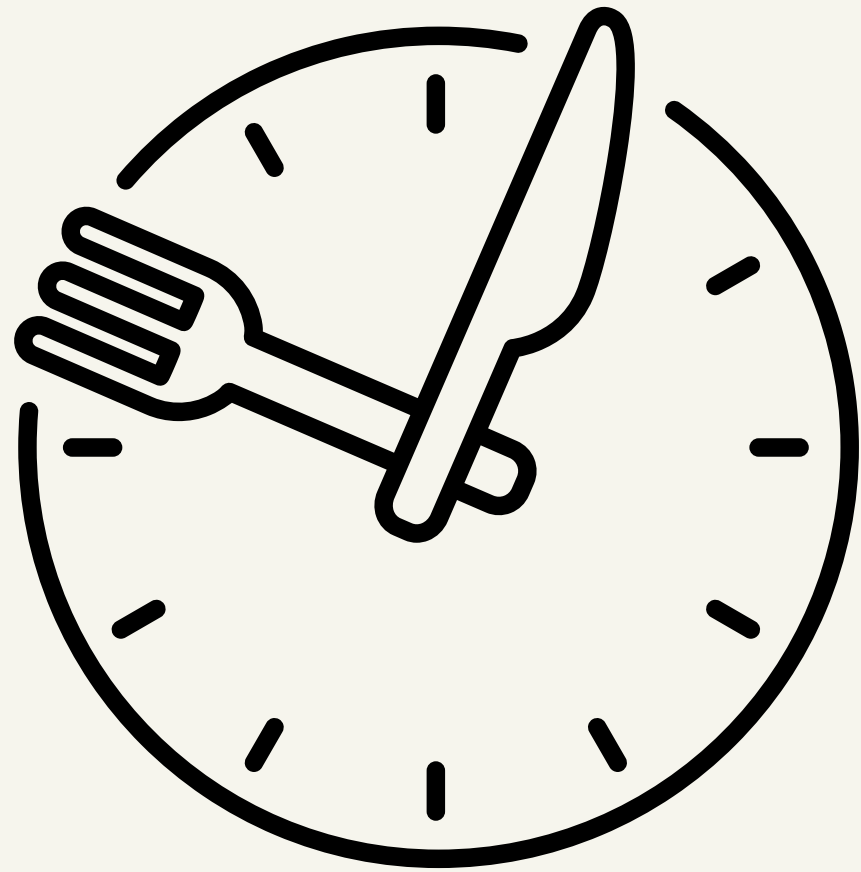
# 상조 휴가 (AB 1949)

2023년 1월 1일부터 시행

- 직원이 5명 이상인 고용주는 직원에게 5일의 무급 상조 휴가를 승인해야 합니다.
- 휴가는 캘리포니아 가족 권리법 (CFRA) 에 따라 허용되는 12주와는 별도로이며 구별됩니다.
- 30일 동안 고용되어야 합니다.
- 사망후 3개월 이내에 사용해야 합니다.
- 가족 구성원에는 배우자, 자녀, 부모, 형제, 조부모, 손주, 동거인 또는 시부모/처부모가 포함
- 요청 시 30일 이내에 서류가 필요
- 비밀보호
- 간섭 및 보복 금지



# 식사 및 휴식 시간



- 4시간 근무마다 10분의 유급 휴식 시간
- 5시간 근무마다 **방해받지 않는** 30분 무급 식사 시간

## 예외:

- 근무일 6시간 이내
  - 상호 동의를 통한 포기
- 근무 중 식사 시간:
  - 직원이 서면 동의를 제출 (언제든지 취소 가능),
  - 작업의 성격상 필요

# 휴식 시간 – 할증금 (프리미엄)

- 고용주가 휴식이나 식사 시간을 제공하지 않는 경우:
  - 할증금 → 식사나 휴식 시간을 갖지 못한 날에 대해 매일 1시간의 임금 지급
  - 최대: 하루에 위반할 때마다 1시간의 할증금
- 공소시효/소멸시효: 3년

# 팁



- 팁은 종업원의 단독 재산입니다. (고용주는 그 중 어떤 부분도 취할 수 없음)
- 신용카드 팁은 신용카드 결제일 다음 정규 급여일까지 지불해야 합니다.
- 고용주는 신용카드 처리에 대해 어떠한 통제도 할 수 없습니다.

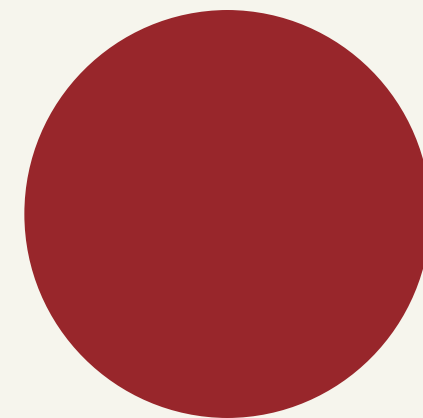
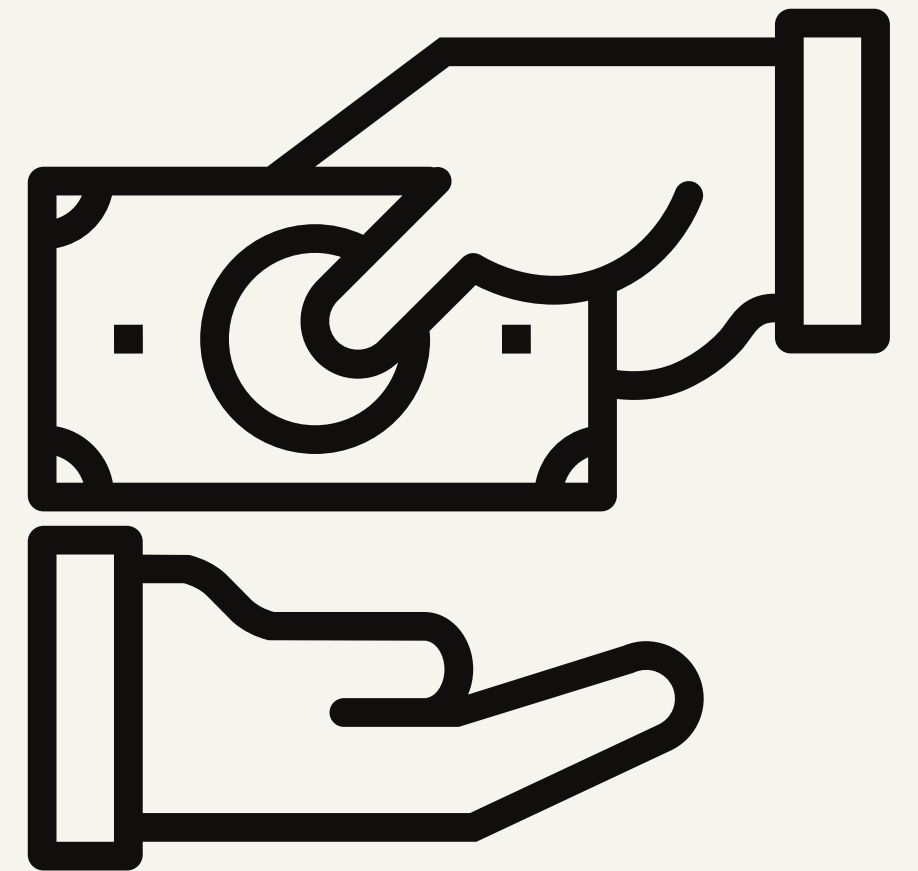
# 비자발적인 팁 풀링

- 소유주나 관리자 또는 감독자가 손님에게 직접 또는 간접적으로 서비스를 제공하더라도 그들에게 보상을 하는 방침이 사용되지 않는다면 비자발적인 팁 풀링이 허용됩니다.
- 방침은 공정하고 합리적이어야 합니다.
- 서비스 직종 (chain of service) 의 종업원이 손님의 전반적인 경험과 관련이 있는 한 직접적인 테이블 서비스 (direct table service) 를 제공하거나 서비스 직종 (chain of service) 에 있는 종업원들간에 팁을 분배하는 것은 괜찮습니다.



# 최종 급여

- 감원 또는 해고된 마지막 날
- 퇴사하고 3일 통지를 주면 해당 마지막 날
- 통지없이 퇴사하면 3일 이내
- 급여에는 사용하지 않은 휴가시간이 포함되어야 하지만 사용하지 않은 병가는 아님





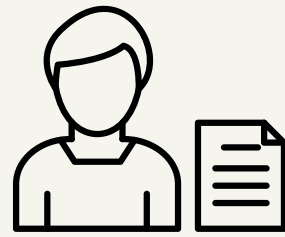
# 대기시간 벌금

- 하루 늦을 때 마다 1일치 임금
- 최고 30일까지



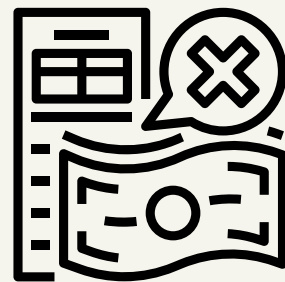
# 임금/시간 법에 대한 예외

- 초과근무 및 식사/휴식 시간에 대한 규칙은 사기업에 적용되고, 다음 경우엔 아닙니다.



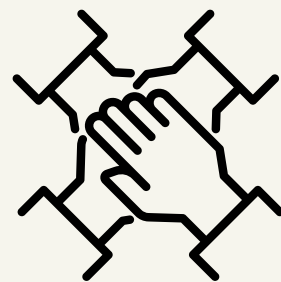
## 독립 계약자

- 고용주는 업무의 세부사항을 통제할 수 없습니다.
- 고용주의 일상적인 업무 외의 작업이어야 합니다.
- 노동자는 독립적인 사업을 갖고 있어야 합니다.



## 면제된 종업원

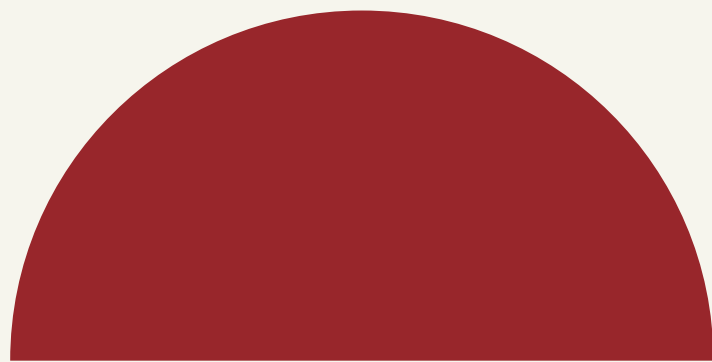
- 경영 간부/관리자
- 고위 행정인
- 예술/학술 전문가
- 개인 수행원 (다른 초과근무 규칙)
- 외부 영업사원
- 높은 보수를 받는 컴퓨터 전문가



## 단체 교섭 협약

# 이민 신분에 관계없이 임금에 대한 권리

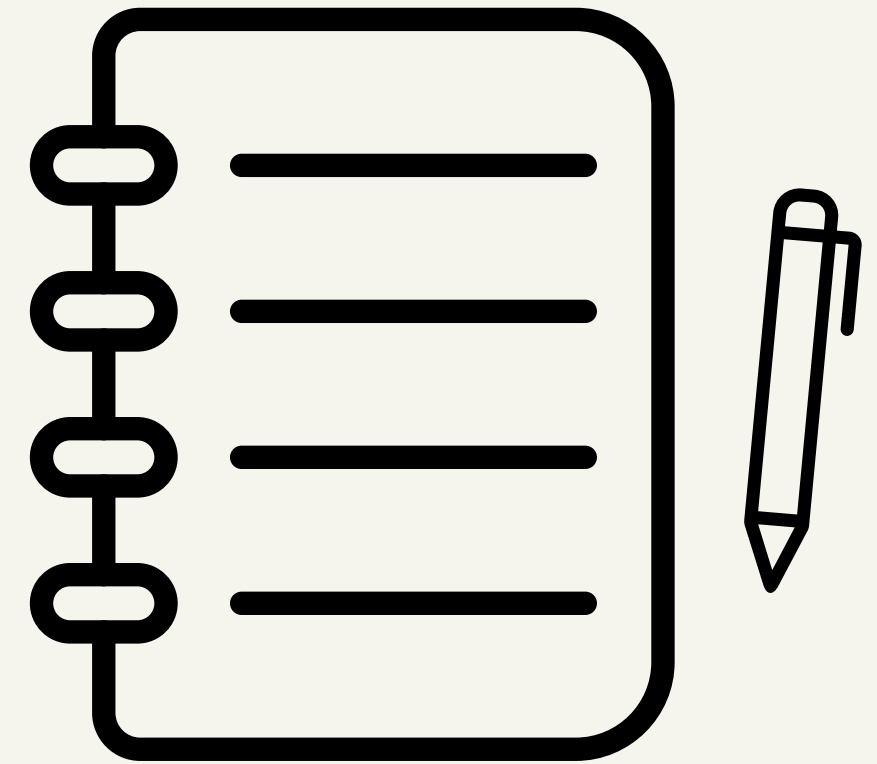
- 주정부 및 연방정부 임금/시간 보호 적용 (이민 신분에 관계없이)
- 예외: 복직 및 체불 임금의 구제책



# 귀하의 권리를 보호하는 방법

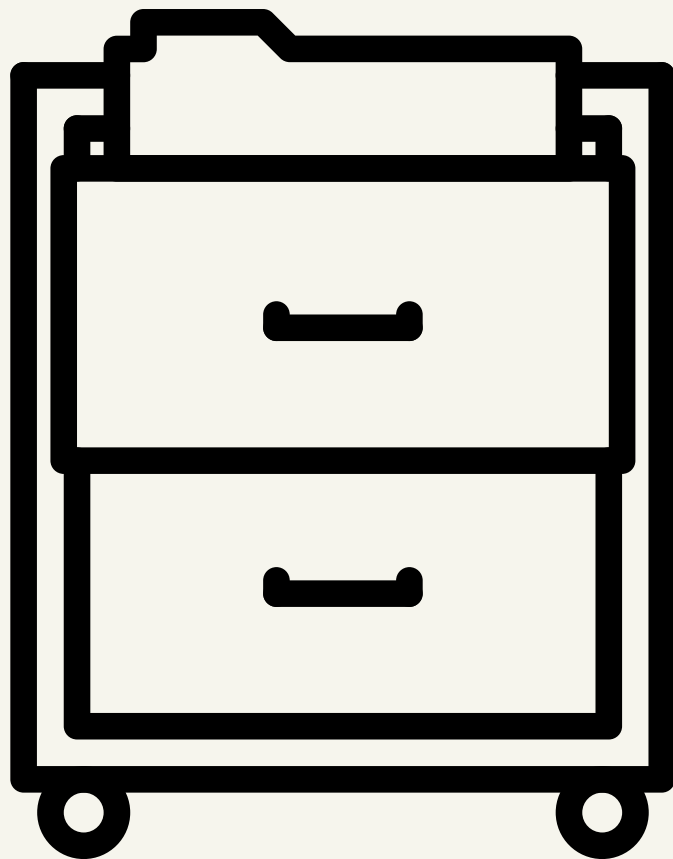
## 서면 기록 보관

- 근무 시간
- 약속된 사항
- 문제
- 증인
- 다른 직원의 이름/연락처



# 귀하의 권리를 보호하는 방법

## 사본 저장



- 타임 카드
- 수표
- 급여 명세서
- 취업 규칙 (직원 매뉴얼)
- 조합 계약
- 유인물



# 귀하의 권리를 보호하는 방법

## 고용주에 관한 정보 취득

- 회사명
- 관리자/ 감독자 및/ 또는 소유주의 이름
- 주소
- 전화번호
- 시 면허 번호
- 의류 라벨
- 일용직 노동자: 고용주의 자동차 면허



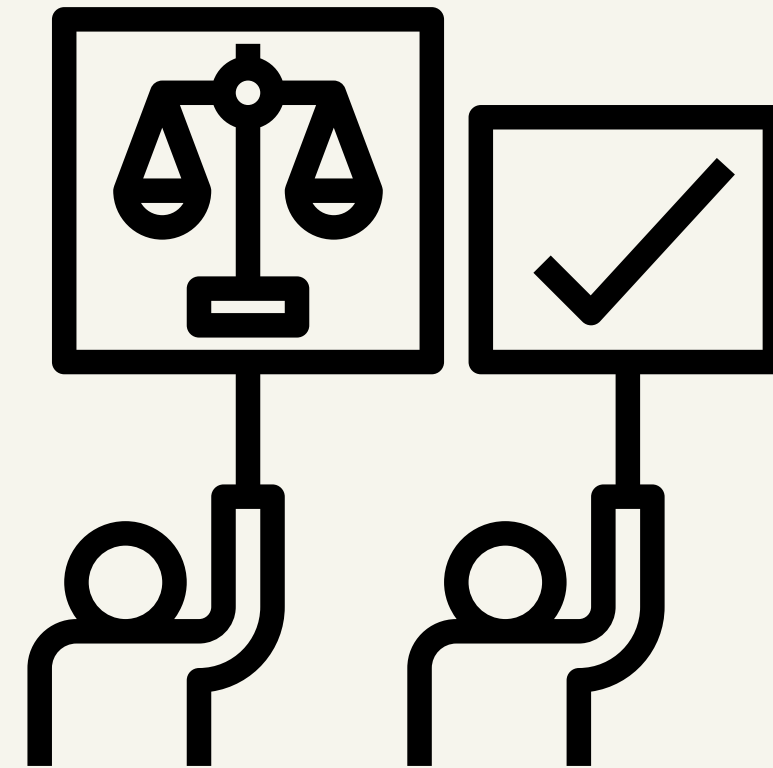
# 체불 임금 회수

**지불 요구**  
편지를 쓰거나 상사와  
얘기를 나눔  
(바람직하게는  
그룹으로)

**노동청이나 소액청구  
법원에 청구 제출**

**\*\*각 경로의 장점과 단점 \*\***

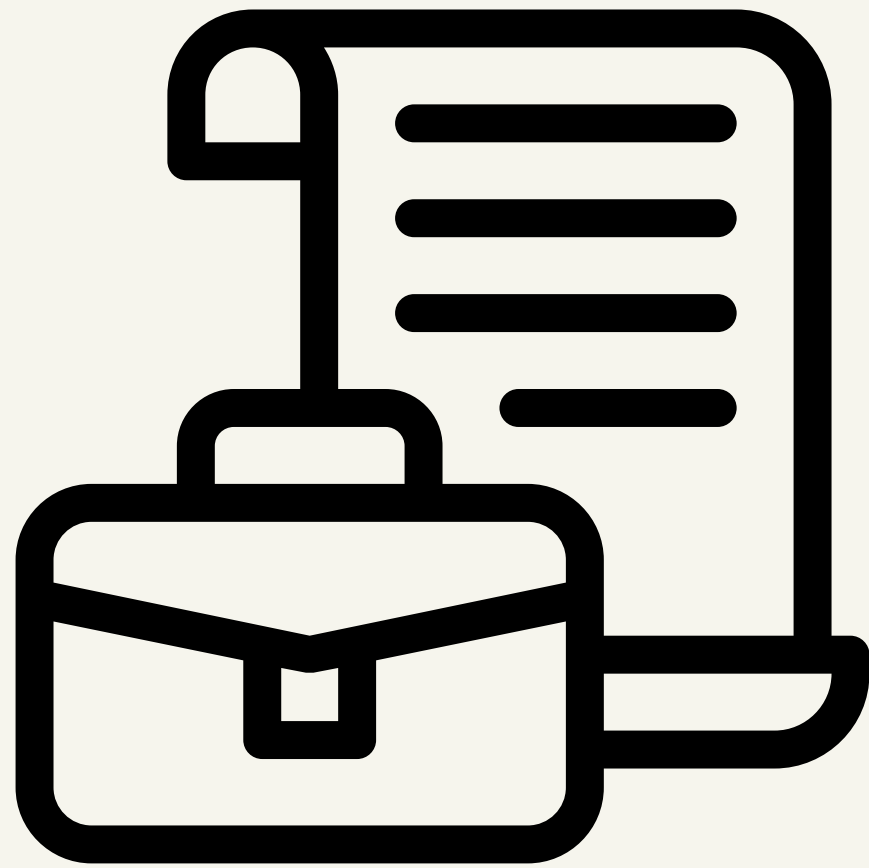
# 직장에서의 기타 시민 평등권





# 임의 고용

“ 임의 ” 고용: 고용주는 언제나 어떤 이유로든 직원을  
해고할 수 있습니다.  
(캘리포니아 노동법 조항 2922)



## 예외:

- 차별 금지법
- 계약 위반 (서면 또는 구두)
- 단체 교섭 협약 위반
- 법령 또는 주 헌법에 근거한 공공 정책 위반

# 차별

- 인종
- 피부색
- 종교
- 성별 ( 임신 포함)
- 성적 지향
- 휴가 거부

- 국적/ 혈통
- 나이 (40+)
- 유전 정보
- 혼인 여부
- 장애
- 건강 상태

다른 영향  
다른 처우



# 차별의 형태

- 고용
- 해고
- 징계
- 급여
- 혜택
- 편의시설
- 기타



# 괴롭힘

## 성희롱은 뭐가?

원치 않거나 환영받지 못하는 성에  
기반을 둔 또는 성적인 성격의 희롱

## 성희롱의 유형

- **대가성 거래 (퀴드 프로 쿠오)** ("뭔가를 위해서 뭔가를")

### 2. 적대적 작업 환경

(심하거나 만연한 --> 캘리포니아 법에 따르면  
희롱의 행동이 직원의 업무 수행을 부당하게  
방해하거나 위협적이고 적대적이며 공격적인 근무  
환경을 조성한 경우 단일 사건으로 충분할 수 있음 )

### 예시

- 언어적 행위
- 성적 접근
- 이메일
- "농담"
- 빗대어 하는 말
- 결눈질
- 접촉
- 길을 막음

# 캘리포니아 휴가 법

## 캘리포니아 가족 권리법 (CFRA)

- 직원이 5명 이상인 고용주는 자격을 갖춘 직원이 (작년에 1250시간) 다음과 같은 경우에 최대 12주간의 직장 복귀가 보장된 휴가를 사용할 수 있도록 허용해야 합니다:



- 아동의 출생, 입양 또는 위탁 보호 배치
- 직원 본인의 심각한 건강 상태
- 심각한 건강 상태의 자녀, 배우자, 동거인, 부모, 시/처부모, 조부모, 손주, 형제 또는 혈연관계가 있는 다른 사람이나 가족 같은 관계의 사람 (지정된 사람) 을 돌보기 위해
- 현역 복무와 관련된 적격 긴급상황 또는 군인 배우자, 동거인, 자녀나 부모의 현역 복무 소집

## 임신 장애 휴가 (PDL)

- 임신 장애 휴가 - 4개월 무급
  - 재직 요건 없음

# 합리적인 편의 제공



## 종교

독실한 종교적 믿음이 직무를 방해하는 경우



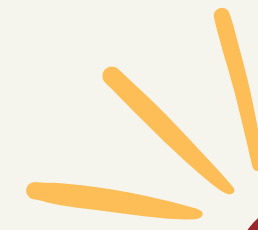
## 임신

- 의료 서비스 제공자의 조언 - 자녀 출산, 임신 및 관련 건강 상태
- 임신부 노동자 공정법 (PWFA, 연방법) - 임신, 출산 또는 관련 상태에 대해 알려진 제한사항에 대한 합리적 편의 제공이 요구됨 (과도한 어려움이 없이)



## 장애 (정신적, 신체적, HIV, 암)

직원이 필수적인 업무 기능을 수행할 수 있도록 지원  
“합리적인 편의가 존재하는지 여부를 결정하는 “상호 대화식 처리”



## 편의

- 직무 재구성/ 조정
- 직무 재배치
- 휴식 허용
- 장비

# 보복

- 보호받는 활동
- 불리한 작업 조치
- 우연한 연관성

고용주는 보호되는 활동을 인지하고 있고  
비교적 짧은 기간 내에 그에 대한 불리한 조치가  
따릅니다.



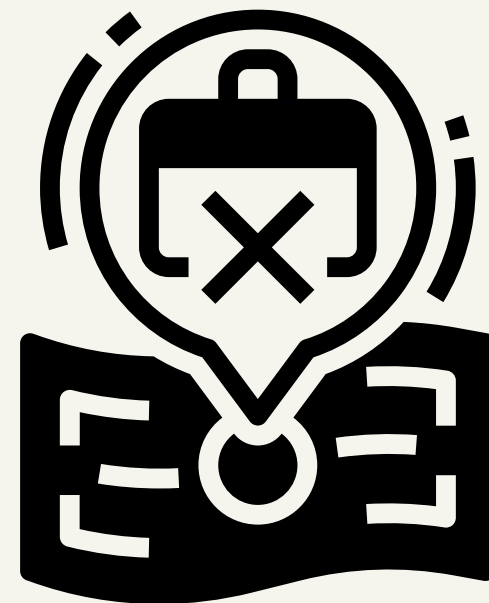
# 퇴직금

예외 #1: 고용 계약에 따라 요구되는 퇴직금

예외 #2: 방침 또는 관행에 따라 요구되는 퇴직금

예외 # 3: 법적 청구권을 해제하는 대가로의 퇴직금

예외 #4: 적절한 통지 없이 대량 정리 해고 또는 공장 폐쇄





# 실업 수당

- 일반적으로 자신의 잘못이 아닌 이유로 실직한 캘리포니아 직원은 6개월 동안 실업 보험 수당을 받을 자격이 있습니다.
- 자격을 갖추려면 반드시 충족해야 할 요건:
  - 기준기간 동안 충분한 임금을 받음
  - 자신의 잘못이 아닌 이유로 실직
  - 기꺼이 바로 새로운 일을 받아들일 준비가 되어 있음
- 실업 보험 수당 신청 방법:
- 고용개발국 (EDD) 웹사이트 [www.edd.ca.gov/unemployment/](http://www.edd.ca.gov/unemployment/) 또는 전화번호 1-800-300-5616

# 실업 수당

## 종업원/ 독립 계약자

- 고용주가 시스템에 비용을 지불하기 때문에 직원만이 실업보험 수당의 자격이 있습니다.
- 잘못 분류된 직원은 감사를 요청할 수 있습니다.

## 정리 해고

- 고용주가 일거리가 충분하지 않거나 계속 고용할 여력이 없어서 해고된 경우 실업 수당 신청을 할 수도 있습니다.

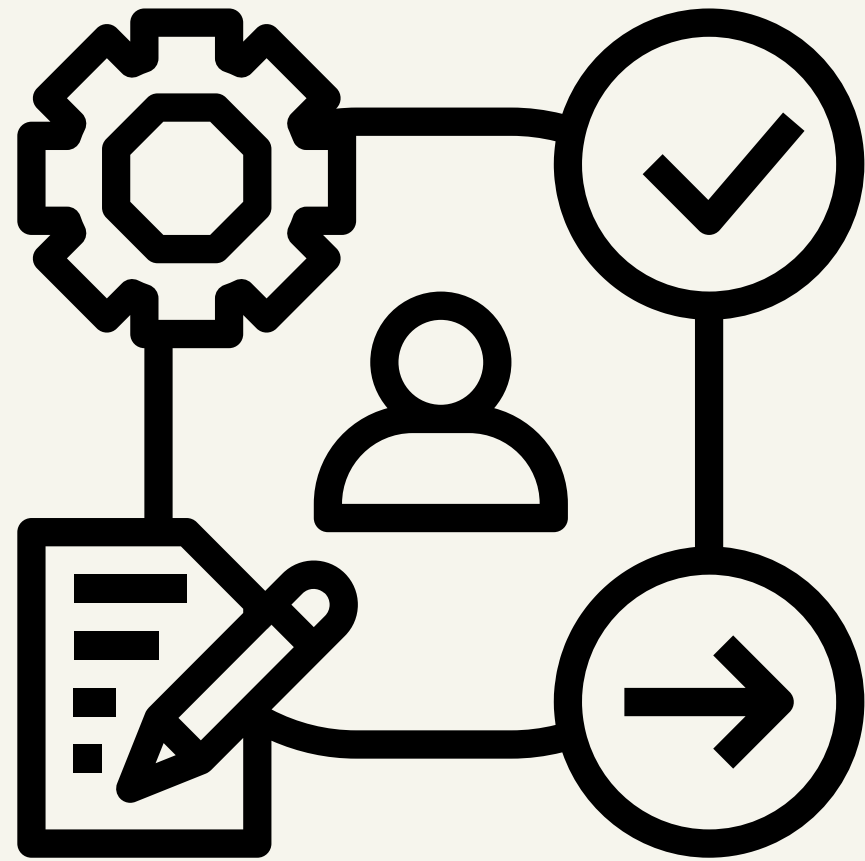
## 자발적인 퇴사

- 퇴사를 하게 되면 다음과 같은 경우에만 수당을 받을 수 있습니다:
  - 퇴사를 한 정당한 사유 및
  - 퇴사를 하기 전 고용을 유지하기 위해 합리적인 모든 조치를 취했을 때

## 위법행위 이외의 이유로 해고됨

- 고의 또는 중대한 부주의로 인한 위법 행위는 귀하가 고용주에게 져야 할 의무를 심각하게 위반하는 일입니다.

# 직원의 권리를 보호하는 방법



- 모든 것을 문서화. 일기 보관. 이메일을 포함해서 주장된 차별 행위에 대한 모든 문서 보관. 휴대폰으로 사진 찍기.
- 다른 직원들과 얘기하기
- 관리자나 경영진 또는 인사과와 얘기하기
- 변호사와 상담
- 민권부 (Civil Rights Department) (800) 884 - 1684 또는 노동청 (Labor Commissioner) (888) 275 - 9243 에 불만 사항 접수
- 법원에 소송 제기





오늘 LA 법률 보조 재단 (LAFLA) 으로  
연락하세요. 저희가 돕기 위해 여기  
있습니다!

전화 신청: 1 (800)-399-4529  
온라인 신청: LAFLA.ORG  
직접 대면 신청:

사무실 위치

East Los Angeles: 5301 Whittier Blvd., 4th Floor, Los Angeles, CA 90022

Ron Olson Justice Center: 1550 W. 8th Street, Los Angeles, CA 90017

Long Beach: 601 Pacific Ave., Long Beach, CA 90802

Santa Monica: 1640 5th Street, Suite 124, Santa Monica, CA 90401

South Los Angeles: 700 S. Broadway, Los Angeles, CA 90003

중요!

LAFLA 에 신청하실 때:  
오늘의 프레젠테이션을  
통해 LAFLA 에 대해서  
알게 되셨다고 접수  
담당자에게 알려 주세요