

이 안내책자는 북버지니아 법률서비스 (Legal Services of Northern Virginia) 의 허가에 의한 것입니다. 여기에 실린 내용이나 주제에 관하여 질문이 있다면, 연락을 주십시오. 이메일이나 전화 703-778-6800으로 연락 하십시오.

EMPLOYMENT LAW
CLAIMED WRONGFUL TERMINATION OF EMPLOYMENT
Korean

고용법
부당한 해직에 대한 고소

I. 서론: 임의고용 원칙

다음 주제는 고소인들이 페어팩스 변호사 협회로부터 무료 고용법 상담을 요청하는데 있어 가장 자주 거론되는 주제입니다. 예) “ 나는 해고되었습니다. 나는 다음과 같은 고소를 하기를 원합니다.” 이 임의고용 원칙 때문에, 버지니아 주에서 일하는 근로자들 중 상대적으로 작은 비율의 근로자만이 직장 해고에 대한 이의신청을 합법적으로 요구할 수 있습니다. 해고된 근로자의 가장 기본적인 법적 수단은 실업 보상 혜택에 대한 소송을 제기하는 것입니다.

일반적으로, 버지니아 주에서 시행 가능한 고용계약을 만들려면, 이는 반드시 서면으로 작성되어야 합니다. 서면으로 작성된 계약을 하지 않은 많은 수의 근로자들은 임의 고용된 근로자로서, 해고의 정당한 사유 유무에 관계없이 언제든지 해고 될 수 있습니다.

임의고용 원칙의 예외를 제정하는 법이 점점 늘어나고 있습니다. 만약 고용 해직에 대한 이의 제기가 가능한 경우, 즉 해고의 원인이 되는 어떤 상황이 고용주가 고용인을 정당한 이유의 유무에 관계없이 해고할 수 있는 권리의 예외에 해당될 시, 이 예외는 적용될 수 있습니다.

II. 임의고용 원칙의 예외

다음은 버지니아 주에서 현재 인정되는 해고에 대한 주요한 제한의 목록 일부와 요약 설명입니다. 다음은 가장 일반적으로 가장 많이 거론되는 문제들의 목록이며, 이 목록은 생겨날 수 있는 모든 문제들을 포함하고 있지는 않습니다. 변호사들은 지금도 법적 보호를 확대 시키기 위하여 법정에서 공공정책이론에 문제를 제기하고 시험하고 있습니다.

A. 연방 법령에 의거한 근로자의 권리

1. 1964년 민권법 제7장 (42 U.S.C. § 2000)

본 법령은 고용에 있어서 민족, 인종, 종교, 국가기원, 혹은 성별에 의한 차별을 금지합니다. 법령은 또한 차별에 대응하는 민권(평등권) 소송을 제기하는 것에 대한 보복으로부터의 보호를 제공합니다. 연방 법령은 15명 이상의 고용인을 거느린 고용주에게만 적용됩니다.

2. 1866, 1870년 민권법 (42 U.S.C. § 1981, 1982)

본 법령은 인종에 대한 차별을 금지합니다. 본 조항과 민권법 제7장의 인종차별 금지 사이에는 차이점이 있습니다. 본 조항에서는 민권법 제7장에서와 같이 행정상의 구제방법을 자세히 구명할 필요는 없지만, § 1981의 위반을 입증할 책임(고의적인 차별을 보여주는 것)은 더욱 어려워 질 수 있습니다.

민권법 제2장, 버지니아 고용법 (제1권, 버지니아 기본법, 제1판)에는 민권법의 필요조건이 잘 정리, 요약되어 있습니다.

3. 고용법 상의 연령차별 (29 U.S.C. § 621-634)

본 법령은 40세 이상의 근로자, 그리고 20명 이상의 고용인을 거느린 고용주에게 적용됩니다. 1990년 개정된 법령은 분할지불계약 및 의무포기에 대한 안내, 즉 연방의 권리포기가 효력을 가지기 위해 무엇이 포함되어야 하는지를 제공합니다. 거기에는 행정상의 철저한 규명이 요구됩니다. 차별주장은 180일 이내에 평등고용기회 위원회에 제기되거나, 300일 이내에 징병 유예 적용을 받은 주에 제기되어야 합니다. (버지니아 주는 이에 해당되는 주입니다.) 제 7장의 주장과 같이, 소송은 조사기관이 “고소 권리서”를 발행하기 전까지는 법저어에 제기될 수 없습니다. 고소는 소송제기서의 수령일로부터 90일간 유효합니다.

4. 미국 신체장애인법 (42 U.S.C. § 12101); 1973년 복직법 (29 U.S.C. § 791)

1990년에 제정된 미국 신체장애인 법은 연방 집행기관 고용인, 연방 계약인, 그리고 연방 기금의 수령인에게 적용된다는 점에서 복직법과 본질상으로 유사합니다. 북 버지니아에는 비록 그 권리는 이후에 제정된 신체장애인법과 상당히 유사하지만, 복직법 아해 보호받는 상당한 수의 고용주들과 고용인들이 있습니다. 신체장애인 법은 15명 이상의 고용인을 거느린 고용주에게 적용됩니다. 미국 신체장애인 법은 이론상의 자격을 갖춘, 즉 해당 직업의 중요 기능을 적응여부에 관계없이 수행할 수 있는 장애인들의 고용될 권리를 보호합니다.

5. 연방 계약인과 도급계약업자를 통제하는 집행명령

나이, 장애, 민족, 유색인종, 종교, 성별 그리고 국가기원에 대한 차별은 집행명령에 의하여 금지되며, 이러한 요구사항은 \$10,000 (미화 일만달러) 이상의 계약 및 도급계약에 적용됩니다. 연방 계약 승낙 초프로그램 부서는 소송에 대한 조사와 실행에 대한 책임을 가집니다.

6. 1986년 이민개정 및 관리법 (8 U.S.C. § 1324)

이민 및 귀화법은 (8 U.S.C. § 274 B (a)(1)) 국가기원이나 시민권 지위에 기초한 모든 고용차별을 금지합니다. 일반적으로, 다른 시민권 법령의 국가기원에 따른 차별 조항은 시민권 지위나 외국국적인의 법적 지위에 대해 다루고 있지 않습니다. 오직 “보호받는 개인들” (미국 시민권자, 국민, 합법 영구거주자, 난민, 망명을 승인 받은 자, 그리고 일시적 거주를 승인 받은 자만이 그 조항에 포함됩니다. 아직 영구거주 지위를 취득하지 못한 북 버지니아의 많은 근로자들이 근로허가 신분증을 발행 받아 정치적 망명신청이 진행되는 동안에 합법적으로 일할 수 있게 하였습니다.

사법부 내 직원복지방침에 관련된 업무와 관련된 미국 불법이민 특별위원회를 구성해 본 법령의 위반 사실을 조사하고 집행합니다. 소송은 차별행위가 있는지 180일 이내에 제기되어야 합니다. 이 소송들은 연방순회항소법원의 검토를 거쳐, 연방 행정법 판사가 다루게 될 것입니다.

7. 가정사 및 의료사로 인한 휴직법 (29 U.S.C. § 2601)

본 법령에 해당되는 고용주와 고용인을 위해 휴직을 허가 받은 고용인은 같은 직무 또는 동등한 직위(특별히 예외 되는 경우에만)에 복직되어야 합니다. 가정사 및 의료사로 인한 휴직법과 관련된 어떤 절차에 연루된 고용인을 차별하거나 해고하는 것은 불법입니다. 가정사 및 의료사로 인한 휴직법의 소송은 미국 노동성의 조사를 받습니다. 공소시효는 2년이며, 행정상의 검토는 필요하지 않습니다.

8. 직장 내부고발자 보호: 직업 안전 및 건강법 (29 U.S.C. § 651), 평등노동 표준법

(29 U.S.C. § 215 (a)(3))

본 연방 법령은 고소를 제기한 고용인이나 고용법의 위반 조사에 협조한 고용인을 해고로부터 보호합니다.

B. 주 법령에 의거한 근로자의 권리

1. 버지니아 인권법 (§ 2.1-714-725)

본 버지니아 법령은 1987년에 그 효력을 갖게 되었습니다. 이 법령은 모든 고용주에게 해당

되며, 인종, 피부색, 종교, 국기기원, 성별, 연령, 결혼유무, 장애, 임신, 출산 및 관련된

의료 건강상태에 기인한 고용차별을 금지합니다. 본 법령은 연방의 차별금지법 위반을 버지니아 법의 위반으로 간주합니다. 버지니아 인권 위원회는 법의 위반을 조사하는 기관으로서, 동등 고용 기회 위원회 (EEOC)에 의해 집행연기 기관으로 지정되었습니다. 최근의 판결법은 법원에서 연방법령 소송을 제기하기 위해서 차별을 받은 고소인이 집행연기 기관에 그 혐의를 보여주기를 제안하거나 요구합니다. 소송이 시작된 후, 180일 이내에 차별에 관한 고소를 제출해야 합니다.

일반적으로, 만약 차별에 관한 소송이 알렉산드리아 인권 사무소, 알링톤 인권 위원회, 페어팩스 인권 위원회, 또는 프린스 윌리엄 인권 위원회의 관할권에 포함되는 경우, 주기관은 지방의 집행연기 기관에 그 책임을 위탁할 수 있습니다.

버지니아 인권법은 노동자의 해고로부터의 구제를 5명 이상, 15명 이하의 고용인을 거느린 고용주에게로 제한합니다. 고용인은 부당한 해고를 일반 지방 재판소나 순회 재판소에 고소할 수 있으며, 고소는 해고된 이후 180일 이내에 이루어져야 합니다.

2. 버지니아 신체장애인법 (§ 51.5-1 to 59)

본 법령은 1973년 연방 복직법에 해당되는 예외를 제외하고는 모든 고용주에게 적용됩니다. 주 기관은 법집행을 위해 “버지니아 신체장애인 권리 부서”를 설립, 그 권한을 제한하고 사적 소송사유를 제시하는 공소시효를 알리지 않고 고소를 제기 할 수 있도록 하였습니다.

공소시효를 위해서는 두가지 특별한 요건이 필요합니다. 첫째는, 차별이 있다고 주장된 지 180일 이내에 소송이 제기되거나 서면상의 통지나 편지가 180일 이내에 피고에게 전달되어야 합니다. 둘째는, 소송은 1년 이내에 제기되어야 합니다.

3. 지방의 고용차별금지규약

모든 알렉산드리아, 알링톤, 페어팩스 그리고 프린스 윌리엄 지역은 고용상의 차별을 금지하는 다양한 조항의 규정을 가집니다.

4. 노동자 보상 (§ 65.2-308) 및 과도한 결근 (§ 40.1-27.1)

본 법령은 단지 보상 소송을 제출, 제출하기로 위협 또는 협력했다는 이유로 해고된 고용인을 보호합니다. 유일한 보호받을 자격은 배상과 같이 그 영향력을 충분히 약화시킨 경우입니다.

§ 40.1-27.1은 만일 고용주가 고용인을 과도한 결근을 이유로 해고 했을시, 그리고 65.2 장에 나와있는 보상받을 수 있는 상해 때문에 쉬는 것을 결근으로 계산했을 시, “불공평한 고용 실행”을 위한 배상을 제공합니다. 이 보호는 제한되며, 6개월 이상의 결근이나 “만일 고용주의 상황이 해당 고용인이 결근한 기간내에 바뀌게 되는 경우, 그리하여 해당 고용인을 해고하지 않는 것이 불가능하거나 상식에 어긋날 경우” 에는 적용되지 않습니다. 이는 § 65.2-308 에 나와있는 보호처럼 약하지 않으며, 노동자를 해고하지 않는것이 배심원의 상식에 어긋난다고 결정할 시, 보호받을 수 있습니다.

5. 직업 안전 및 건강법 (§ 40.1-51.2:1.)

본 법령은 주에서 제정한 “내부고발자” 보호법입니다.

6. 공정 주택 거래법 (§ 36-96.5)

본 법령은 버지니아 공정 주택 거래법 위반에 항의하는 누군가를 반대하거나 지지하는 고용인을 해고하는 것을 금지합니다

7. 배심원 의무 및 증인서비스 (§ 18.2-465.1)

고용인이 배심원 서비스, 소환에 응하는 것 또는 증인으로 소환되는 것 등의 이유로 해고되지 않아야 합니다

8. 임금 및 채권 압류 (§ 34-29(f))

본 법령은 개인의 부채를 징수하기 위한 임금 압류상의 이유로 고용인을 해고하는 것을 금지합니다.

C. 관습법

부당한 해고에 항의하는 관습법은 계약 (명시 혹은 암시된) 또는 민사(과실 행위 혹은 공공정책의 위반)의 범위에 포함됩니다. 버지니아 판례법은 가능한 계약법 소송의 범위를 제한하고 있습니다. 하지만 여전히 상당수의 소송이 어떤 공공정책과 민사상의 과실이 범위에 포함되는지를 다루고 있습니다.

1. 계약관련 고소

가장 분명한 임의고용 상의 제한은 계약서 상에서 해고의 근거로서 사유나 정당한 이유를 요구하는 것입니다. 관행에 따라서, 노동조합원과 공무원은 모두 고소특의 관리인으로서 “사유” 조항이 포함된 서면 계약서를 가집니다. 고용 계약서가 유효하기 위해서는 반드시 서면으로 작성되어야 합니다. - 버지니아 부정행위 방지법 § 11.2 (7)

고용인 안내서는 일반적으로 암시적 고용계약서를 만들도록 해석되지 않습니다. 더욱 나아가서, 현재 대부분의 안내서와 개인 소책자는 강제실행의 기권이나 계약관계 성립을 표시하도록 하고 있습니다. 개인정책을 위해 제공된 특정한 조항과 이익은 임의고용의 예외가 아니어도, 법적 강제력을 가집니다.

2. 민사관련 고소- 공공정책에 위반되는 부당한 해고

Lockhart v. Commonwealth Education Systems Corporation 사건에서, 고등법원은 개인의 재산권, 자유, 건강, 안정 또는 복지를 보호하기 위해 고안된 법에 기초하는 정책 위반을 금지하기 위해, 임의고용 해고에 예외가 되는 공공정책을 적용했습니다. 고등법원은 관습법 원칙의 기초로서 인권 차별을 반대하는 공공정책에 의거했습니다 (대안책으로서, 제한된 법률 실행 조항). 이어서, 입법부는 인권법에 의거하는 관습법을 제한하였습니다.

다음 두 사건의 판결을 통해, 해고에 항의하는 공공정책 민사 이론, 즉 관습법의 실질적 제한이 이루어졌습니다. Doss v. Jamco 사건에서, 버지니아 고등법원은 공공정책의 출처로서 임의고용의 예외가 되는 인권법을 모두 제외하였습니다. 또 다른 가장 최근의 사건인, Dray v. New Market Poultry Products, Inc 에서는, Lockhart 사건의 판결을 더욱 심하게 제외하는 판결이 내려졌습니다. 법원은 회사의 위생법 위반 사실을 보고한 보복으로서 해고된 고용인을 위한 내부고발자 보호 관습법은 없다고 판결했습니다.

III. 면담 점검 리스트: 10가지 질문

1. 고용주가 누구인가?

공공기관? 연방계약자? 비영리단체? 체인점 또는 개인소유의 회사?
정부기관의 영구 고용인은 공무원의 지위를 가집니다. 정부 계약인의 고용인은 절차적 보호를 받으며, 종종 고용된 이들을 위한 특정한 계약이 존재합니다. (계약기간 동안 해고되는 것을 금지함, 그러나 고용을 지속할 수 있는 권리는 아님). 많은 비영리 단체 (대규모, 개인소유 회사와 같은)는 점진적인 징계절차를 거치고, 비공식 혹은 공식적인 불만을 이사회에 제기할 수 있는 기회를 제공합니다. 개인소유 회사로부터는 비공식적인 옹호를 받을 기회가 있습니다. 예를 들어, 법인 본부에서 임의적인 개인 소송진행, 법인 직판점의 지역 정책 또는 체인점의 운영을 모르고 있을 때를 말합니다.

2. 근로자 전체의 크기는 얼마인가?

대부분의 경우, 연방 또는 주의 법령은 보상을 요구한 고용인 수가 최소한의 인원수를 만족할 때, 고용인에게 권리를 부여한다.

3. 고용인이 법적인 보호를 받을 수 있는 신분을 가지고 있는가?

공무원 혹은 노동조합원? 계약관계의 유무? 40세 이상? 검증된 장애 여부?

4. 고용주가 점진적인 징계절차와 해고에 대한 재검토를 요청할 기회를 제공했는가?

고용 안내서와 개인정책에 나와있는 전형적인 징계절차는 한차례 이상의 구두 경고를 주는 것입니다. 그리고 난 후, 해고 이전에 적어도 한번 이상의 서면상의 경고가 주어져야 합니다. 더욱 상세한 정책으로서, 임금 지불의 유무와 상관없이 해고 이전에 최후 결정일 또는 연기를 제공하기도 합니다. 인사부 또는 다른 관리자에 의한 최후 검토의 기회가 주어져야 합니다. 일부 개인 소유 회사들은 비노동조합원을 위한 분류처리수단을 가지고 있습니다. (일부 노동자들이 연합했을 시 자주 등장) 그리고 비영리 기구 고용인을 위한 항의 절차도 자주 존재합니다.

5. 해고에 관한 어떠한 이유가 있었는가?

해고 사유에 대한 어떠한 것도 서면상 보고되지 않거나 고용주가 간단히 요약한 주관적인 불만만을 보고하는 것이 점점 일반화 되어가고 있습니다.

6. 해고 이전에 고용인이 고용주의 차별대우, 근로조건, 또는 행위를 지역, 주 또는 연방정부에 고소장을 제출했는가?

연방 또는 주의 법령에는 고용인을 위한 “내부고발자” 보호가 명시되어 있습니다. 버지니아 관습법 상, 구체적인 보복금지 법령이 없는 경우, 보복적인 해고에 항의하는 고용인을 보호하기 위한 공공정책의 찬반여부가 존재할 수 있습니다.

7. 그 해고가 개별적인 해고인지, 아니면 대규모 감원의 일부였는가?

비록 지역적으로 드물게 적용되기는 하지만, 연방 무역 정책에 의해 추방된 노동자들이 이용 가능한 몇 가지 보호와 구제책이 있습니다. 대규모의 인원 변화를 위한 근속기간에 따른 절차와 연령 및 직원 감축으로 인한 영향 등의 문제점들을 포함할 수 있습니다.

8. 고용인이 일을 그만둔 이유가 직장 내에서 미해결된 문제들 때문인가, 사

직에 응한 것인가, 혹은 대립에 의한 해고인가?

구조적인 해고에 대한 소송은 사실상 단순한 해고보다 더 복잡합니다. 반면에 비자발적인 사임은 노동조건에 대한 항의할 수 있는 기회를 남겨둡니다. (예, 열악한 노동 환경)

9. 고용인이 노동상해, 일시적 부상, 또는 개인사유나 질병으로 인한 조퇴로

부터 보상을 받았는가?

사전 허락 없는 결근은 종종 고용주에 의해 해고의 사유로 거론됩니다. 아픈 가족을 간호하기위한 갑자기 휴가를 내거나 질병으로부터의 느린 회복은 장애 차별이 될 수도 있습니다. (비록 “적당한 편의”와 같은 공식적인 휴가신청이 없을 시에도) 고용인이 적절한 의료서류를 시간 안에 제출하지 못해 사전허가 없는 결근으로 해고되었는가? 비록 연방 가정사 및 의료사에 의한 휴직법이 적용되지 않더라도, 고용인이 건강관리 보상의 유무와 상관없이, 주 법령 아래 행위에 대한 방어책을 가지고 있는가?

10. 신청인이 고용된 기간이 얼마나 되는지, 해고가 일어난 시점이 기념일이

나 추가적 보상이나 혜택을 받기로 한 날 직전인가?

대부분의 경우, 고용주들은 휴가임금, 가입한 연금, 퇴직금 또는 특별수당 영수증을 주기 위해 일정한 업무상의 시간을 요구한다. 1년의 기간은 가정사 및 의료사로 인한 휴직법 상의 가능한 보상과 휴직임금을 위해 중요한 기준이 됩니다.

IV. 가능한 지원서비스

A. Virginia Employment Commission offices

1. Alexandria office:
5520 Cherokee Avenue
Alexandria, Virginia 22312
813-1300
2. Fairfax office:
13135 Lee Jackson Highway, Suite 340
Fairfax, Virginia 22033
803-1100
3. Woodbridge office:
13370 Minnieville Road
Woodbridge, Virginia 22190
897-0407

B. Federal and state agencies

1. Equal Employment Opportunity Commission
1801 L Street, N.W.
Washington, D.C. 20036
(202) 275-7377
2. U.S. Department of Labor
Wage-Hour Field Station -- Falls Church
101 West Broad Street
Falls Church, Virginia 22046
285-2575

3. Virginia Council on Human Rights
1100 E. Bank Street, 12th Floor
Richmond, Virginia 23206
4. Virginia Department of Rights of Virginians with Disabilities
101 N. 14th Street, 17th floor
Richmond, Virginia 23219
800-552-3962
5. Virginia Department of Labor
10515 Battleview Parkway
Manassas, Virginia
703-392-0900

C. Local human rights agencies

1. Alexandria:
Alexandria office of Human Rights
110 N. Royal Street
Alexandria, Virginia 22314
703-838-6390
2. Arlington:
Arlington County Human Rights Commission
One Courthouse Plaza, Suite 106
2100 Clarendon Boulevard
Arlington, Virginia 22201
703-228-3929
3. Fairfax:
Fairfax County Human Rights Commission
12000 Government Center Parkway, Suite 318
Fairfax, Virginia 22035
703-324-3570
4. Prince William:
Prince William County Human Rights Commission
15941 Cardinal Drive, Suite 125
Woodbridge, Virginia 22191
792-4680

V. 법률 수단

가정사 및 의료사에 의한 휴직법과 같은 개별 법령 이외에도, 고용차별 및 해고에 관한 문제를 다루는 많은 조약, 신문기사, CLE 개요 등이 있습니다.

다음은 고용차별 문제에 대해 잘 요약해 놓은 두가지 조약입니다. (페어팩스 법률 서비스 사무소 도서관에서 이용 가능함)

1. 고용차별법과 소송, M.Rossein (West Group. 2권)
Employment Discrimination law and Litigation, M. Rossein (West Group, two volumes).
2. 고용법 상의 장애인 차별과 소송, J. Coleman (West Group).
Disability Discrimination in Employment Law and Litigation, J. Coleman (West Group).