

## 취업시 차별당했을때 이에 관련된 질문들

### 자료 제공과 보안 유지할 것

고용주가 본인의 장애에 대한 의학적인 또는 정신과적인 내용에 관하여 물어 볼수가 있나?

아니다, 대부분의 경우에는. 그러나 아래의 경우에서 보듯 예외의 경우도 있다.

- 조건부적인 제의를 받아들여 취업을 연장한 후

고용주는 의학적 그리고/혹은 정신적인 검진을 요구하거나 본인의 신체적 혹은 정신적인 장애에 관련된 질문을 할 수 있다. 고용주가 장애에 상관없이 동일한 업종에 응시한 모든 취업하려는 사람들에게 똑같은 질문이나 검진을 요구할 경우에만 허용된다.

질문이나 검진이 해당 작업에 관련이 없는 경우라도, 만일 고용주가 장애 때문에 개개인을 선별하기 위하여 이러한 질문이나 검진의 결과를 이용한다면, 그 고용주는 이런 예외적인 요구 사항이 해당 작업에 관련된 것이며 또한 그 일을 하는데 필요하며, 장애인들을 위한 합당한 시설을 제공할 수 없다는 사실을 증명해야 한다.

- 고용한 후

- a. 고용주는 차별 수정 계획을 보고할 목적 때문에 본인이 장애가 있는지에 관한 내용을 자발적으로 알려줄 수 있는지 물어볼 수 있다. 고용주에게 이런 내용을 알려 주는것은 전적으로 본인에게 달려있다.
- b. 담당하고 있는 일을 수행하기 위하여 필요한 “합당한 시설”을 요구하면, 고용주는 장애가 있는지 물어볼 수 있다.
- c. 본인이 장애에 관련된 문제로 결근한 후 일에 복귀했을때, 본인에 관한 의학적인 혹은 정신적인 상태를 고용주는 물어볼 수 있으며, 안전하게 일에 복귀할 수 있고 주어진 일을 잘 수행할 수 있는지 고용주는 알고 싶어한다.
- d. 일을 하는데 어려움을 겪고 있다면 고용주는 장애가 있는지 물어볼 수가 있으며, 장애 문제

때문에 일에 필요한 능력에 영향을 준다거나, 본인이나 다른 사람에게 직접적으로 위협을 주지 않아도 일하는데 있어서 영향을 끼친다고 믿을수 있게 만들수 있는 합당한 이유를 고용주는 가지게 된다.

이와같은 사실이 평등하게 취업할 수 있는 기회를 부여하는 위원회(EEOC)의 현재 입장이다. 장애가 있는 미국인들을 위한 법(ADA)에 따라 위의 경우가 법적인 효력이 있는 지는 현재 논의 중이다.

### **고용주가 채용한 의사에게 진찰을 받으라고 고용주는 요구할 수 있나?**

차별 수정 계획 조치가 아닌 경우 위의 모든 상황에서는, 그렇다. 합당한 시설을 제공할 목적으로 고용주가 채용한 의사에게 진찰 받으라고 요구 받았을때, 이에 따른 의료 진찰은 일과 관련된 것이어야 하며 그 일을 하는데 필요한 진찰이어야 하고, 진찰하는 목적은 장애가 있는 지를 판단하고 결정하는 것과 그에 따라 합당한 시설이 필요한지를 결정하는 것에 국한 되어야 한다는 것을 의미한다.

### **고용주가 채용한 의사에게 진찰 받을때 비용 부담을 해야 하나?**

아니다. 고용주가 선택한 의사에게 진찰 받을 것을 요구 한다면 고용주는 의사 면담에 필요한 모든 비용을 고용주 자신이 지불하여야 한다.

### **고용주가 선택한 의사가 본인의 건강 상태나 병력에 관하여 본인 주치의에게 면담하고 싶다면 법적으로 가능한가?**

그렇게 하는 것이 합리적이고 법에 맞다고 생각되면, 본인의 건강 상태나 병력에 관하여 고용주가 선택한 의사와 면담하기 전 주치의는 반드시 본인의 동의를 얻어야 한다. 고용주가 선택한 의사와 본인에 대한 전체의 건강 상태나 정신 병력이 아닌, 현재의 건강 상태나 일을 할 수 있는 능력에 관해서만 서로 면담할 수 있도록 본인 주치의에게 허락해야 한다.

### **만일 고용주에게 장애때문에 필요한 합당한 시설을 요구한다면 고용주는 본인의 장애에 관한 자세한 내용을 요구할 수 있나?**

그렇다. 만일 장애가 있어 합당한 시설이 필요하다는 것이 명확하지 않거나, 장애가 있는 미국인들을 위한 법(ADA)에서 규정한 장애가 있고, 그에 따른 시설들이 필요하다고 요구했지만 그것을 증명하기 위한 충분한 자료를 고용주에게 미리 제공하지 않았기 때문에, 고용주는 본인의 장애에 관한 자세한 내용을 요구할 수 있다.

**휠 체어를 사용하고 있어 장애가 있는 것이 명확하다. 그러나 고용주는 장애에 관한 자료를 계속 요구하고 있다. 법적으로 가능한가?**

장애가 있거나 이에 따라 합당한 시설이 필요하다는 것이 명백할 때, 또는 고용인에게 장애가 있는 미국인들을 위한 법(ADA)에서 규정한 장애가 있고 그래서 합당한 시설이 필요하다는 충분한 자료를 이미 고용주에게 제출했을 때는, 고용주는 더 이상 자료를 요구할 수 없다.

**정확히 고용주가 어떤 질문을 할 수 있도록 법적으로 허가 했나?**

고용주가 질문할 수 있는 것은:

- a. 장애가 있다는 의학적인 또는 정신과적인 자료를 제출 하라는 것과
- b. 장애를 위해서 또는 장애 때문에 요구한 시설이 왜 필요한 지에 대한 자료

서류를 요구하는데 있어서, 일을 하는데 어떤 제한을 받는지 그리고 합당한 시설이 왜 필요한 지 고용주는, 장애에 대하여 알고 싶은 내용을 자세히 적어 고용인에게 알려줘야 한다.

**어느 정도의 자료를 고용주에게 제출해야 하나?**

만일 고용주가 자료를 원할 경우 장애에 관하여 그리고 왜 그러한 시설이 필요한 지 간단히 요약한 자료를 제출하라.

**고용주는 본인에 대한 병력과 정신과적인 기록들을 요구할 수 있나?**

아니다. 이런 기록들을 요구할 수 없기 때문에 고용주에게 제한적인 내용만 알려 주겠다는 서류에 서명할 수 있는지 고용주는 본인에게 물어 보며, 그렇게 서명해 줌으로써 고용주는 본인의 주치의에게 단순 명료한 질문만 할 수 있게 만들 수 있다. 만일 고용주로 부터 모든 병력에 관한 내용을 보여 달라고 요구 받으면, 왜 이런 자료가 필요하고 왜 건강 자료가 일과 무슨 관련이 있는지 고용주에게 설명해 달라고 부탁하는 것을 우선 생각해 봐야 한다.

**현재 일을 하는데 있어서 본인의 능력에 전혀 관련없는 건강 및 정신과적인 자료를 고용주가 요구하면 어떻게 하나?**

현재 일을 하는데 있어서 본인의 능력에 전혀 관련없다고 믿고 있는데 건강 및 정신과적인 자료를 고용주가 요구한다면, 그런 자료 제출하는 것을 거절할 수도 있다. 이런 자료 제출하는 것을 거절한다는 이유로 고용주는 장애인에 필요한 합당한 시설을 제공하지 않거나, 일로 돌아가 계속

그 일을 하게끔 허락하지 않으면, 평등하게 취업할 수 있도록 기회를 부여하는 위원회(EEOC)에 소송을 의뢰할 수가 있다.

### **고용주는 본인에 대한 건강 및 정신과적인 내용들을 보안 유지해야 하나?**

그렇다. 일반적인 개인 자료와 구분하여 고용주들은 다른 양식을 사용한 자료나 내용들을 별도로 다른 건강 자료함에 수집하여 보관하여야 한다. 장애가 있는 미국인들을 위한 법(ADA)에는 제한적이거나 보안 유지가 필요하지만 아래와 같은 경우 예외를 두고 있다:

- 감독관이나 관리자는 장애가 있는 근무자에게 제한적으로 일을 시키고 장애 때문에 필요한 시설에 대하여 알고 있어야 하므로;
- 응급 조치 및 안전 관리인에게 장애인 근로자는 비상 치료를 해야 할 필요가 있다고 알려줘야 하기 때문에;
- 장애가 있는 미국인들을 위한 법(ADA)에 규정한대로 준수하고 있는지 조사하는 정부 관리자에게 필요할 때 관련된 자료를 보여 줘야 하므로;
- 고용주는 주에 속한 근로자 보상금을 담당하는 사무실과 부상 기금 사무실에 또는 주에서 제정된 근로자 보상법에 따라 근로자 보상금을 지급하는 보험회사에 자료를 제공할 수 있어야 하므로;
- 고용주는 보험 목적으로 그 자료를 사용할 수 있다.

**위에 적어놓은 내용들은 일반적인 사항이므로 이 설명서를  
법적인 자료로 사용해서는 안된다.**

Translated by Asian/American Center of Queens College with  
Funds Provided by Queens Borough President Helen Marshall  
(No alterations on this document are permitted)