



**New York Lawyers
For the Public Interest, Inc.**
151 West 30th Street, 11th Floor
New York, NY 10001-4017
Tel 212-244-4664 Fax 212-244-4570
TDD 212-244-3692 www.nylpi.org

**취업과 관련하여
차별당했을때의 질문과 답변:
“작업에 대한 재 배치”**

장애 때문에 현재의 위치에서 책임감있게 작업을 수행할 수가 없다.

고용주가 다른 자리에서 작업할 수 있도록 재 배치 시켜 주도록 법으로 정해져 있나?

그렇다. 고용주를 지나치게 곤란하게 만들지 않는다면, 고용주는 장애가 있는 직원을 위하여 합리적인 시설을 제공해야 하고 조정해 주어야 한다. 장애 때문에 현재의 작업을 더 이상 기본적으로 임무 수행할 수 없다면, 장애인 직원이 할 수 있는 다른 자리에 재 배치하는 것이 합리적인 시설을 제공하고 조정해 주는 것에 해당 될 수가 있다. 현재 비어 있는 동등한 자리에 재 배치 하거나, 납득할 수 있는 시간 이내에 공석이 될 수 있는 자리에 재 배치하여야 한다.

작업 재 배치에 관하여 평등하게 취업의 기회를 보장하는 위원회(EEOC)의 입장은 무엇인가?

EEOC 는 장애가 있는 직원을 위하여 합리적인 시설을 제공하고 조정해 주는 방법중 “마지막 수단”으로 재 배치를 고려한다. (a)현재의 위치에서 장애가 있는 직원이 기본적으로 임무 수행을 할 수 있도록 만드는 효과적인 시설이 없거나 (b)다른 모든 시설을 합리적으로 제공하고 조정해 주는 것이 고용주를 지나치게 곤란하게 만든다고 결정났을 때만 재 배치하도록 요구하고 있다. 재 배치는, 그러나, 현재의 위치에서 다른 합리적인 시설을 제공하고 조정해 주는 것 보다 재 배치가 더 좋은 방법이라고 직원과 고용주가 서로 자발적으로 합의할 수만 있다면, 이에 따라 재 배치를 고려해 볼만하다.

현재의 자리와 동등한 자리가 없다면 어떻게 해야 하나?

재 배치라고 해서 장애가 있는 직원에게 승진을 부여하는 것은 아니다. 동등한 자리가 없는 경우, 고용주는 직원의 자격에 알맞는 낮은 단계의 공석인 자리를 찾아봐야 한다. 원래 지급 받았던 봉급을 유지하면서 낮은 단계의 자리로 직원 옮기는 것을 회사 규정상 일반적으로 허락하지 않는다면, 낮은 단계의 자리에 직원을 재 배치 하였을 경우, 고용주는 그 직원이 예전에 지급받았던 높은 위치에서의 봉급을 계속 유지할 필요가 없다.

현재의 자리보다 더 낮은 수준의 자리에 빈 자리가 없다면 어떻게 해야 하나?

현재의 자리보다 더 낮은 수준의 빈 자리가 없다면 고용주에게 재 배치해 달라고 요구할 수 없다.

자리를 새로 만들어서 계속 일을 할 수 있게끔 고용주에게 법적으로 요구할 수 있지 않을까?

장애 때문에 현재의 작업을 수행할 수 없을 때, 계속 취업 시킬 목적으로 장애가 있는 직원을 위해 고용주는 새로운 자리를 만들 필요가 없다고 법으로 명백히 명시 되어 있다. 그러므로, 장애가 있는 직원이 다른 일을 하기위해 자리를 옮길 수 있는 권리는, 지금 현재의 자리에서 장애 때문에 일을 할 수 없을 때 그리고 자격이 되어 일 할 수 있는 빈 자리가 열려 있는 지 없는 지에 달려 있다.

사무실에 빈 자리가 있다고 알고 있으나, 그 일을 하려면 훈련이 필요하다. 그 자리로 옮기고 싶을 때 고용주는 법적으로 장애가 있는 직원을 훈련 시킬 의무가 있지 않을까?

빈 자리로 재 배치되고 싶어 하는 장애가 있는 직원은 그 자리에 알맞는 자격을 갖추어야 한다. 직원이 자격을 갖추도록 도와줘야 한다는 일반적인 의무가 고용주에게는 없다. 그러므로, 채용된 어느 누구에게나 또는 그 빈 자리로 옮긴 그 어느 누구에게도 일반적으로 훈련을 시키지 않는다면, 필요한 기술과, 그 비어 있는 자리에 필요한 지식을 직원으로 하여금 습득할 수 있도록 도와 주기 위한 훈련을 고용주는 시킬 필요가 없다.

자리나 사무실 혹은 지사를 서로 바꿔 옮기는 것을 금지하는 규정을 고용주가 강조하고 있다면?

그래도 합리적인 시설을 제공해야 하고 조정해 주기 위하여 고용주는 직원을 재 배치할 의무가 있다. 만일 특별한 상황아래 재 배치하는 것이 필요하고, 그렇게 하는 것이 고용주로 하여금 지나치게 곤란하게 만들지 않는다면, 합리적인 시설을 제공하고 조정해 주는 방법으로 다른 곳으로 옮기는 것을 금지한 규정을 고용주는 수정할 필요가 있다.

다른 작업을 할 수 있는 기회에 관하여 어떻게 고용주와 상의하나?

만일 합리적인 시설을 제공해야 하고 조정해 주어야 한다고 요구하면, 장애가 있는 미국인들을 위한 법(ADA)에 따라, 한 가지를 요구해야만 한다. 그러므로, 고용주에게 현재의 빈 자리나 옮길 수 있는 기회에 관해 물어 보는 것은 본인에게 달려 있다.

그런 경우 고용주에게는 어떤 의무가 있나?

그런 요구를 하고 나면, 합리적인 시설을 제공하고 조정하는데 있어서 상호간에 작용하는 과정의 한 부분으로, 고용주는 직원에게 다른 작업을 하는데 자격이 있나 그리고 관심이 있나 물어 봐야

한다. 그러면, 빈 자리에 관해 그 누구보다도 가장 잘 알고 있는 고용주는 자료를 근거로 하여, 직원에게 자격이 있으므로 재 배치 하기 위해 옮길 수 있는 빈 자리에 대해 말해줘야 한다.

다른 자리에 관해 물었을때, 고용주가 아무런 정보도 제공하지 않았다. 이것은 법적으로 문제가 없나?

현재 비어 있는 자리에 대해 알아 보려고 노력하였으나, 고용주가 이에 대한 정보를 제공하지 않았다면, 고용주는 ADA 법에 따라 합리적인 시설을 제공하고 조정해 줘야 할 법적인 의무를 위반하였다고 볼 수 있다. 이런 경우 평등하게 취업 기회를 보장하는 위원회(EEOC)에 소송을 의뢰할 수가 있다.

고용주가 빈 자리를 위해 다른 신청자와 경쟁하도록 요구했다. 이것은 법적으로 문제가 없나?

본인이 자격이 있으나, 빈 자리를 다른 신청자와 경쟁하도록 요구하고 본인에게 자동으로 그 빈자리를 제안하지 않았다면, 고용주는 합리적인 시설을 제공해야 하고 조정해 줘야 할 법적인 의무를 위반하였다고 볼 수 있다. 이런 사례가 발생했다는 것을 증명하기 위해 그 빈자리에 본인이

정말 자격이 된다는 것을 보여 주는 것이 필요하다. 만일 조합원일 경우, 단체 협약 협정을 통해 다른 자리로 옮길 수 있는 권한을 추가로 가질 수가 있다.

고용주들은, 다른 신청자와 경쟁하도록 그렇게 요구하는 것들이 차별을 위한 것이 아니라면, 그 자리에 필요한 직원을 채용할 목적으로 이에 따른 자격 조건을 요구할 권한이 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)