

Seattle Office of Labor Standards

앱 기반 근로자 배제처리 권리 조례 비디오 스크립트

앱 기반 근로자에게는 권리가 있습니다!

시애틀에서 근로를 위해 전화기나 컴퓨터 앱을 사용하시나요? 그렇다면, 시애틀 앱 기반 근로자 노동법에 의해 보호받으실 수 있습니다.

시애틀에는 앱 기반 근로자를 보호하는 3가지 법률이 있습니다. 이들 법률은 대부분의 앱에 적용되지만 일부 앱에는 적용되지 않습니다. 이 법률이 본인의 직무에 적용되는지 여부에 대한 자세한 사항은 seattle.gov/app-based-worker-ordinances를 참조하세요.

첫째, 앱 기반 근로자 최저지급법은 앱 기업이 시애틀 시 경계 내에서 일부 근로 행위가 이루어지는 경우, 근로자가 수행하는 각각의 제공이나 서비스에 대해 근로자에게 최저 지급을 지불하도록 요구합니다. 최저지급에는 근로자의 근로 시간과 직무를 완수하기 위해 이동해야 했던 마일 수가 포함됩니다.

둘째, 앱 기반 근로자 유급 병가 및 안전 시간법은 앱 기업이 질병 또는 가정폭력과 같은 안전 문제에 대해 근로자에게 유급 휴가를 제공하도록 요구합니다. 근로자는 시애틀 내에서 승차 또는 하차하는 일수를 포함하여, 시애틀에서 근무하는 30일마다 유급 병가 및 안전 시간 1일을 얻습니다.

2025년 1월부터 세 번째 법률인 앱 기반 근로자 배제처리 권리 조례가 시행됩니다. 이 법률은 처음 두 가지 법률보다 더 많은 앱에 적용되므로 근로자가 나머지 법률의 보장을 받지 못하더라도, 배제처리 권리가 있을 수 있습니다.

이 법률에 의거해 대부분의 앱 기반 기업들은 근로자를 배제처리(근로자가 직무를 위해 앱을 사용하는 것을 차단하거나 근로자의 앱 접근을 제한함)하기 전에 서면으로 근로자에게 정보를 제공해야 합니다. 이는 또한 배제처리 사유 중 일부를 위법으로 규정합니다.

기업은 근로자에게 서면으로 다음을 고지해야 합니다.

- 위반 시 기업에서 근로자의 앱 접근을 차단 또는 제한하게 될 규칙의 종류
- 근로자가 배제처리될 경우:
 - 배제처리되는 사유
 - 기업에서 근로자를 배제처리하기로 결정하는 데 사용한 정보(기업은 근로자에게 모든 기록 사본을 제공해야 함) 및
 - 근로자가 배제처리에 이의제기할 수 있는 방법

기업은 근로자의 앱 접근을 차단 또는 제한하기 최소 **14일** 전에 배제처리에 대해 근로자에게 고지해야 합니다. 단, 예를 들어 기업에서 근로자가 고객을 폭행했다고 파악한 경우, 기업은 즉시 근로자를 배제처리할 수 있습니다. 기업에서 근로자를 즉시 배제처리할 수 있는 또 다른 사유도 있습니다. 기업은 배제처리되는 사유와 어떤 경우에도 배제처리에 이의를 제기하는 방법을 근로자에게 고지해야 합니다. 근로자가 배제처리에 이의를 제기하는 경우, 기업은 **14일** 이내에 근로자의 이의제기에 회신하거나 지연되는 경우 그 사유를 설명해야 합니다.

기업에서 이 정보를 제공하지 않을 경우, 근로자는 시애틀 Office of Labor Standards(OLS)에 문의하거나 도움을 받을 수 있는지 확인할 수 있습니다. 근로자가 배제처리에 이의를 제기하려면 기업의 절차를 준수하는 것이 매우 중요하며, 그렇지 않으면 이의를 제기할 권리를 상실할 수 있습니다. 기업은 근로자가 배제처리된다는 1차 통지를 받은 날로부터 근로자에게 배제처리에 대해 이의를 제기할 수 있도록 90일의 기간을 제공해야 합니다.

이 법률은 다음과 같은 몇 가지 사유로 근로자를 배제처리할 경우 이는 위법으로 규정하고 있는 데, 여기에는 근로자가 일할 수 있는 시간 수, 제안을 수락 또는 거부하기로 한 근로자의 결정, 회사와의 대화 시도, 기업 근무 조건에 대한 논의, 근로자 본인의 법적 권리 사용 등이 포함됩니다. 예를 들어, 근로자가 일감 수락을 원하지 않아 다수의 제안을 연속으로 거부하는 경우, 기업은 그러한 이유만으로 근로자를 배제처리해서는 안 됩니다.

2027년 6월 1일부터 OLS는 기업이 근로자를 배제처리한 사유를 조사하여 기업에서 처리한 사안이 허용되는 것인지 조사할 수 있습니다. 2027년 6월 1일 전까지, OLS는 기업에서 근로자를 배제처리하기 위해 올바른 절차를 준수했는지 또는 기업에서 근로자의 권리 행사에 대해 근로자에게 부당한 조치를 취한 경우(이를 보복이라고 함)에만 조사할 수 있습니다.

시애틀에는 승차 공유 회사 고용(근로자가 차량을 이용하여 승객을 태우고 내려주지만 다른 서비스를 제공하거나 배달은 하지 않는 경우)에 대한 유효한 법률이 없습니다. 워싱턴 주에는 승차 공유 근무 환경에서 근로자에게 권리를 부여하는 법률이 있습니다.

궁금한 사항이 있거나 근무하고 있는 회사에서 이러한 법률을 준수하지 않는다고 생각되는 경우, 206-256-5297로 전화하거나 www.seattle.gov/laborstandards/investigations/file-a-complaint를 방문하여 OLS에 문의할 수 있습니다.

OLS로부터 통역 및 번역 서비스를 제공받을 수 있습니다. 서비스는 무료이며 비공개입니다. OLS는 체류 신분에 대해 묻지 않습니다.