

DACA 와 직장 내 권리: 자주 묻는 질문

마지막 업데이트 2024 년 6 월

Advancing Justice – ALC, United We Dream 및 전국 이민법 센터 (National Immigration Law Center) 제공

텍사스 주를 중심으로 한 여러 주에서 *텍사스 대 미국* 소송을 통해 DACA 에 대한 법적 도전이 계속되고 있는 가운데 아동 추방 유예 (Deferred Action for Childhood Arrivals, DACA) 프로그램의 합법성 여부는 여전히 유동적입니다. 소송 진행 상황에 대한 자세한 내용은 전국 이민법 센터 웹사이트 [National Immigration Law Center](#) 를 참조하세요. DACA 의 미래에 대한 불확실성이 계속되면서 DACA 수혜자들이 향후 취업 계획과 미래 경력에 대한 투자 등 미래를 계획하는 데 큰 어려움을 겪고 있습니다.

DACA 의 미래에 대한 불확실성이 계속되고 있는 상황에서, 아래의 업데이트된 질문과 답변은 DACA 근로자의 직장 내 권리에 대한 배경 지식을 제공합니다.

▶ 취업 허가가 언제 만료되는지 어떻게 알 수 있나요?

취업 허가증이라고도 하는 고용 허가 문서(EAD)의 만료 날짜는 문서의 오른쪽에 기재되어 있습니다. 취업 허가증의 만료일은 DACA 만료일과 동일합니다. 취업 허가서를 분실한 경우, I-797 양식의 조치 통지서에서 DACA 만료일을 확인하실 수 있습니다.

▶ 고용주가 제 취업 허가를 재확인하는 데 제한이 있나요?

고용주가 문서 만료와 같은 정당한 사유 없이 본인 또는 특정 동료 직원 그룹을 재확인 대상으로 선정하는 경우, 고용주는 불법적인 재확인 행위를 하고 있는 것일 수 있습니다.

이민법에 따라 고용주가 출신 국가, 시민권 또는 이민 신분 유형에 따라 특정 직원의 고용 자격을 선별적으로 재확인하는 것은 불법 차별에 해당합니다. 고용주는 근로자를 재확인하는 경우 해당 근로자의 시민권, 이민 신분 또는 출신 국가에 관계없이 동일하게 대우해야 합니다. 고용주가 일부 근로자는 재확인하고 다른 근로자는 재확인하지 않는 등 근로자를 차별적으로 대우하는 경우, 고용주의 조치는 불법이 될 수 있습니다.

고용주가 취업 자격을 확인하기 위해 I-9 양식에서 요구하는 것보다 더 많은 또는 다른 서류를 요구하거나, 합리적으로 진본으로 보이는 서류를 거부하거나, 특정 서류를 다른 서류보다 우선적으로 요구하는 행위도 불법입니다. 고용주가 이러한 불법 행위를 하는 경우, 법무부 이민자 및 직원 권리 섹션 [Immigrant and Employee Rights Section](#) (IER)의 근로자 무료 핫라인 1-800-255-7688 로 전화할 수 있습니다. IER 은 고용주와의 분쟁을 신속하게 해결하기 위해 고안된 중재형 절차를 제공하며, 이 절차가 실패할 경우 정식으로 불만을 제기할 수 있습니다. DACA 수혜자를 위한 IER 의 정보는 [여기에서](#) 확인할 수 있습니다.

▶ 고용주가 저를 해고할 수 있나요?

일반적으로 노조나 기타 고용 계약의 적용을 받지 않는 한, 미국에서의 고용은 “자유 고용”으로 간주되며 고용주가 부당하게 차별하거나 보복하지 않는 한 고용주는 언제든지 직원을 해고할 수 있습니다. 따라서 유효한 취업 허가를 받았더라도 고용주는 합법적으로 직원을 해고할 수 있습니다.

- ▶ DACA와 취업 허가가 만료되는 경우 일자리를 유지하기 위해 할 수 있는 다른 방법이 있나요?

취업 허가가 만료되면 더 이상 합법적으로 일할 수 있는 권한이 없으므로 고용주는 귀하를 해고할 가능성이 높습니다. 일부 상황에서는 고용주와 협상을 통해 다시 일할 수 있는 허가를 받을 때까지 휴직 상태에 놓여질 수 있습니다(DACA와 취업 허가가 갱신되거나 깨끗한 입법안이 통과되거나 다른 방법으로 취업 허가를 받는 경우). 그러면 고용주는 새 취업 허가를 받으면 기존 일자리(또는 이와 유사한 일자리)를 다시 제공할 수 있습니다. 고용주가 귀하를 휴직시킬 의향이 있는 경우, 이전 직책으로의 복직은 원래 고용 날짜에 해당하는 연공서열로 하도록 요청하십시오. 단, 고용주는 이러한 조치를 취할 의무가 없다는 점에 유의하십시오.

- ▶ 취업 허가가 만료되었는데 고용주가 새 취업 허가를 요청하지 않으면 어떻게 되나요?

취업 허가가 만료된 후에도 고용주를 위해 계속 일하고 고용주가 취업 자격에 대한 추가 증명을 요청하지 않으면 허가 없이 일하는 것이 됩니다. 고용주가 새 취업 허가를 요청하지 않는 경우, 귀하는 고용주에게 취업 허가가 만료되었음을 알릴 의무가 없습니다. 고용주는 귀하의 취업 허가가 만료되었음을 알게 되면 언제든지 귀하를 해고할 수 있습니다.

그러나 고용주가 이를 확인하지 않고, 취업 허가가 만료된 후에도 계속 일하기 위해 이민 신분, 취업 자격 또는 신원에 대해 허위 진술을 하거나 허위 서류를 제출하지 않고 같은 직장에서 계속 근무하는 경우에는 일반적으로 이민 신분으로 인해 이미 받을 수 있는 이민 또는 형사 처벌 외에 추가적인 이민 또는 형사 처벌을 받지 않습니다. 그러나 자격을 갖춘 이민 변호사와 상담하여 개인 상황에 따른 위험을 평가해야 합니다.

- ▶ 취업 허가가 만료된 경우 고용주가 새 취업 허가를 요청하지 않고 저를 계속 고용하면 어떻게 되나요?

고용주는 불법 고용을 금지하는 법률을 집행하는 국토안보부(Department of Homeland Security, DHS)의 국토안보수사국(Homeland Security Investigations unit, HSI)으로부터 감사를 받을 수 있습니다. 전국적으로 ICE 는 매년 약 5,980 개의 사업장을 대상으로 I-9 감사를 실시합니다.

고용주가 감사를 받고 취업 허가가 종료된 후에도 고의로 고용을 계속한 것으로 밝혀지면 고용주는 연방 이민법에 따라 책임을 질 수 있습니다. 취업 허가가 없는 근로자를 고의로 계속 고용하는 경우, 초범의 경우, 위반 건당 \$573 에서 \$4,586 의 벌금이 부과됩니다. DHS 는 고용주의 규모, 이전 위반 이력 등 다양한 요소를 고려하여 재정적 벌금액을 결정합니다.¹

- ▶ 고용주가 제 취업 허가가 만료된 사실을 알게 된 후 저에게 현금으로 급여를 지급하겠다고 제안하는 경우 어떻게 해야 하나요?

일반적으로 귀하는 취업 허가가 만료된 후에는 일할 수 있는 권한이 없습니다. 그러나 위에서 언급한 바와 같이, 단순히 취업 허가 없이 일한다고 해서 미등록 이민자 신분과 관련된 것 외에 추가적인 이민 또는 형사상의 불이익을 받지 않습니다. (반면에 시민권자라고 거짓으로 주장하거나, 고용을 확보하고 유지하기 위해 허위 신분을 사용하거나, 허위 서류를 제출하여 취업하는 경우에는 추가적인 잠재적 이민 및 형사 처벌을 받을 수 있습니다.)

¹ 참조: 2019-06745.pdf (<https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2019-04-05/pdf/2019-06745.pdf>)

임금을 현금으로 지급하는 것은 그 자체로 불법이 아니며, 현금 지급의 형태로 임금을 받는 것은 불법이 아닙니다. 일반적으로 고용주가 고용주 측 급여세를 신고하거나 납부하지 않은 것에 대해 귀하는 책임을 지지 않습니다. 현금 지급에 대해 납부해야 할 세금 및/또는 세금 신고에 대해서는 세무 전문가 또는 회계사와 상담해야 합니다.

▶ **독립 계약자로 일할 수 있나요?**

비즈니스는 독립 계약자의 취업 허가 여부를 확인할 필요가 없습니다. 일반적으로 기업에서는 독립 계약자의 경우 W-9 양식을 사용합니다. 독립 계약자는 W-9 에 정확한 이름과 사회보장번호(SSN)를 제공해야 하지만, SSN 을 받을 자격이 없는 근로자는 개인 납세자 식별 번호(ITIN)를 대신 사용할 수 있습니다. 근로자에게 SSN 또는 ITIN 이 없는 경우, ITIN 을 신청할 수 있으며, 그 동안에는 W-9 의 세금 식별 번호란에 "신청 중"을 기입하고 W-9 증명서는 공란으로 남겨둘 수 있습니다.

그러나 직원이든 독립 계약자이든 관계없이 귀하는 취업 허가 없이 미국에서 일할 수 없습니다. 또한 비즈니스는 취업 허가가 없는 사람이라는 사실을 알고 있는 사람과 노동 계약을 체결할 수 없습니다.

▶ **실직하면 휴가 및 유급 병가 잔액을 지급받을 수 있나요?**

일반적으로 그렇습니다. 하지만 해당 주법에 따라 다를 수 있으며, 일부 주에서는 발생한 유급 휴가와 유급 병가를 구분하여 휴가는 지급하되 병가는 지급하지 않는 경우도 있습니다. 고용되어 업무를 수행한 주의 법률을 확인하여 해고 시 고용주가 지급해야 하는 유급 휴가 유형을 정확히 확인해야 합니다. 자세한 내용은 <https://www.workplacefairness.org/> 및 <https://www.lawhelp.org/> 을 참조하십시오.

▶ **실직하면 실업 수당을 받을 수 있나요?**

아니요. 실업 수당을 받으려면 일할 준비가 되어 있고, 일할 의사가 있으며, 일할 수 있어야 합니다. 취업 허가를 받지 않은 경우 "일할 수 있음"이라는 요건을 충족할 수 없습니다.

▶ **실직하는 경우 고용주가 후원하는 퇴직금 계좌에 있는 자금을 요청할 수 있나요?**

고용주가 후원하는 퇴직금 계좌의 모든 기득권 부분은 고용이 종료된 후에도 귀하의 소유로 유지됩니다. 고용주가 후원하는 퇴직금 계좌에 "기득권" 적립금이 있는 경우, 퇴사 시 본인의 분담금과 고용주의 계좌에 대한 분담금을 모두 인출할 수 있는 자격이 있습니다. 아직 권리를 취득하지 않은 경우, 최소한 법에 따라 본인의 분담금을 인출할 수 있는 권리가 있습니다(단, 고용주의 분담금은 인출할 수 없을 수도 있음). 이는 미국 민간 부문 근로자 대다수가 가입하고 있는 "확정 기여형" 은퇴 계획 상품이 있다고 가정한 것입니다. 일부 민간 부문 고용주와 많은 정부 기관은 "확정 급여형" 은퇴 계획 상품을 유지하며, 이러한 은퇴 계획 상품에는 다른 규정이 적용되므로 해당 계획 상품에 따른 인출에 대한 정보는 인사부 또는 노조 담당자에게 문의해야 합니다.

대부분의 저축 플랜은 퇴사 시 계좌에 있는 자금을 인출할 필요가 없습니다. 고용주가 후원하는 계좌에 적립금을 그대로 두면 계좌에 이자는 계속 발생하지만 고용주가 추가로 적립금을 납입하지 않습니다. 계좌에 적립된 금액을 현금으로 인출할 경우 벌금과 세금으로 인해 상당한 금액의 적립금을 잃게 됩니다. 이러한 벌금을 피하기 위해 개인 퇴직금 적립 계정("IRA")와 같은 개인 퇴직 계좌를 개설하고 고용주가 후원하는 계좌에서 개인 계좌로 돈을 "이월"할 수 있습니다.

▶ **해고 시 고용주와 어떤 혜택을 위해 협상해야 하나요?**

취업 허가가 종료되는 경우 고용주가 귀하를 지원하기 위해 취할 수 있는 몇 가지 조치가 있습니다. 여기에는 다음이 포함됩니다:

- ▶ 퇴직금
- ▶ 발생한 모든 휴가 잔액 지급(특정 주에서 요구될 수 있음, 위 참조)
- ▶ 향후 취업 허가를 받게 되는 경우 이전 직위로 복직할 수 있는 기회 제공
- ▶ 긍정적인 추천서 제공
- ▶ 향후 이민 법률 변호가 필요한 경우 이민 변호 비용 기금에 기부

▶ **고용주가 DACA 근로자를 지원하려는 경우 어떻게 해야 하나요?**

고용주가 의회 의원에게 전화를 걸거나 기업 성명서에 동참하여 DACA 에 대한 지지를 표명하고, 의회에 추가 이민 단속이나 국경 보안 조항이 없는 "깨끗한" 버전의 드림법안(DREAM Act)과 같은 미등록 이민 근로자를 위한 영구 보호책을 통과시킬 것을 촉구하도록 독려할 수 있습니다. 고용주를 위한 추가 리소스는 [여기에서](#) 확인할 수 있습니다.

▶ **내 사회보장번호(Social Security number)는 어떻게 되나요?**

사회보장번호는 더 이상 취업할 수 있는 법적 권한이 없더라도 평생 사용할 수 있습니다. 예를 들어, 앞으로 소득세 신고를 할 때 사회보장번호를 사용해야 합니다. 그러나 유효한 취업 허가를 받지 않은 경우에는 취업 목적으로 사회보장번호를 사용할 수 없습니다. 향후 취업 허가를 받으면 취업 목적으로 사회 보장 번호를 다시 사용할 수 있습니다.

▶ 고용주가 저에 대해 ICE 에 전화할 수 있나요?

고용주는 ICE 에 전화하여 귀하의 이민 신분을 신고할 수 있습니다. 그러나 ICE 가 반드시 전화에 응답할 필요는 없습니다. 상황도 중요할 수 있습니다. 고용주에 대한 법적 소송 제기, 보호 휴가, 근무 조건 개선을 위한 동료 조직화, 기타 직장 내 권리 행사 등 보호 대상 활동에 참여했기 때문에 고용주가 신고를 한 경우, 신고는 불법일 수 있습니다. 제한적인 경우 고용주의 보복성 신고는 U 비자 신청 사유가 될 수 있습니다.

또한 ICE 는 다양한 연방 노동법 집행 기관과 [협약](#)을 체결하여 현재 노동 분쟁이 진행 중이거나 연방 노동 기관이 조사 중인 사업장에 대한 조사 또는 이민 단속에 관여하지 않기로 동의했습니다.

또한 2023 년 1 월에는 노동권 침해의 피해자 또는 목격자인 이민 근로자가 추방 유예를 요청할 수 있는 간소화되고 신속한 절차를 [발표했습니다](#). 이는 DACA 와는 별개의 추방 유예를 요청할 수 있는 근거입니다. 노동 기반 추방 유예 요청에 대한 자세한 내용은 전국 이민법 센터 웹사이트 [National Immigration Law Center](#) 를 참조하세요.

출입국 관리관이 질문하는 경우 질문에 답할 필요가 없다는 점을 기억하십시오. 도망치거나 거짓 정보를 제공해서는 안 됩니다. 체포되지 않았다면 자유롭게 나가도 되는지 물어보고 나가십시오. 질문에 답하기 전에 먼저 변호사와 상담한 다음 법률 지원을 받고 싶다고 말할 수 있습니다.



아시아인 아메리칸 정의 진흥 협회 – 아시아인 법률 코커스 (Asian Americans Advancing Justice - Asian Law Caucus), ASPIRE, 전국 이민법 센터 (National

Immigration Law Center), 유나이티드 위 드림(United We Dream)에서 작성했습니다. 이 FAQ(자주 묻는 질문)에 대한 의견과 도움을 주신 Educators for Fair Consideration, Legal Aid at Work, Outten and Golden 에 감사드립니다.

이 FAQ 의 정보는 법률 자문이 아니라는 점에 유의하십시오. 단지 정보 제공을 위한 것입니다. 연방 직원에게는 다른 의무가 있을 수 있습니다. 또한 해당 고용 계약의 조건에 따라 의무 사항이 달라질 수 있습니다. 귀하의 상황에 맞는 법률 자문을 받으려면 자격을 갖춘 이민 및 고용 전문 변호사와 상담하십시오.