

# 고용 차별: 대마초 사용



# FAQ

시민권 부서(민권부, CRD)는 차별, 괴롭힘 및 기타 시민권 위반으로부터 사람들을 보호하는 캘리포니아 법률을 집행합니다. 2024년 1월 1일부터 캘리포니아의 고용 및 주택법에 알려진 공정고용주택법에는 직장 밖 및 직장에서 떨어진 곳에서 대마초(일반적으로 “잡초” 또는 “냄비”와 같은 용어로 알려져 있음)를 사용하는 캘리포니아 노동자를 위한 특정 보호 조항이 포함되어 있습니다. 이러한 보호 및 중요한 예외에 관한 자주 묻는 질문에 대한 답변은 아래와 같습니다.

## 중요한

### 이 FAQ에 설명된 보호 조치는 다음과 같습니다.

- 직장이나 업무 중에 대마초를 소지하거나, 손상시키거나, 사용하는 것을 허용하지 마십시오<sup>1</sup>
- 마약 없는 작업장을 유지하거나, 기타 규제 약물을 검사하거나, 캘리포니아 또는 연방법에 따라 허용되는 경우 이러한 검사를 기반으로 고용 결정을 내리는 고용주의 법적 권리 또는 의무에 영향을 주지 마십시오<sup>2</sup>
- 전부는 아니지만 대부분의 캘리포니아 근로자에게 적용됩니다

## 직업을 지원할 때

### 1 | 고용주가 구직자에게 이전에 대마초를 사용한 적이 있는지 물어볼 수 있습니까?

일반적으로 그렇지 않습니다. 캘리포니아 고용주는 취업 지원자에게 과거 대마초 사용에 대해 질문할 수 없습니다.<sup>3</sup> 그러나 고용주의 직원이 4명 이하인 경우에는 이러한 보호 조치가 적용되지 않습니다. 해당 직위에는 연방 배경 조사 또는 보안 허가가 포함됩니다.<sup>4</sup>

### 2 | 고용주가 구직자에 대해 배경 조사를 실시할 수 있나요?

예, 고용주는 구직자에 대해 배경 조사를 실시할 수 있습니다. 그러나 고용주의 직원이명 이상인 경우 고용주는 공정 기회법(Fair Chance Act)으로 알려진 캘리포니아 법률을 준수해야 합니다.<sup>5</sup> 다음과 같은 경우 고용주가 이전 대마초 사용과 관련된 정보를 밝히는 합법적인 배경

1 주지사 규정 § 12954(d)  
2 주지사 규정 § 12954(d), (e)  
3 정부 규정 § 12954(b)  
4 주지사 규정 § 12954(f)  
5 주지사 코드 § 12952

## ■ 고용 차별: 대마초 사용

조사를 실시하는 경우 공정 기회법이나 다른 주 또는 연방법에서 허용하는 경우 고용주는 해당 정보를 고려할 수 있습니다. 공정기회법(공정한 기회법)에 대한 자세한 내용을 보려면 <https://bit.ly/crdfairchanceact>를 방문하세요.

### 3 | 직장 밖에서 대마초를 사용하는 구직자를 고용주가 차별할 수 있습니까?

일반적으로 그렇지 않습니다. 캘리포니아 고용주는 업무 외 또는 직장 밖에서 대마초를 사용한다는 이유로 취업 지원자를 거부하거나 차별할 수 없습니다.<sup>6</sup> 그러나 이러한 행위는 고용주의 직원이 4명 이하이거나 해당 직위가 연방 배경 조사 또는 보안 허가와 관련된 경우에는 보호가 적용되지 않습니다.<sup>7</sup>

### 4 | 고용주는 대마초를 사용한 것으로 나타난 약물 검사를 근거로 구직자를 차별할 수 있습니까?

때에 따라 다르지. 일반적으로 대부분의 고용주는 약물 검사에서 정신 활성 대마초 대사 물질이 존재한다는 이유로 채용을 거부하거나 차별할 수 없습니다.<sup>8</sup> 비정신자극 대마초 대사물질은 개인의 머리카락, 혈액, 소변 또는 기타 체액에 들어 있는 물질로, 이는 해당 개인이 과거 어느 시점에 대마초를 사용했음을 나타냅니다. 그러나 과학적으로 유효한 약물인 경우 심사 테스트에서 정신 활성 THC 또는 주정부법 또는 연방법에 따라 검사된 다른 물질의 존재가 나타나면, 고용주는 해당 근거로 누군가에게 채용 거부를 허용할 수 있습니다. 게다가 고용주의 직원이 4명 이하이거나 해당 직위가 연방 배경 조사 또는 보안 허가와 관련된 경우에는 이러한 보호가 적용되지 않습니다.<sup>9</sup>

### 5 | 고용주가 모든 취업 지원자에게 약물 검사를 받도록 요구할 수 있습니까?

네, 고용주들은 여전히 모든 채용 지원자에게 마약 검사 테스트를 요구할 수 있습니다.

## 고용 중

### 6 | 고용주는 직장 밖에서 대마초를 사용하는 현직 직원을 차별할 수 있습니까?

일반적으로 그렇지 않습니다. 캘리포니아주 고용주는 업무 외 또는 직장 밖에서 대마초를 사용했다는 이유로 직원을 해고하거나 처벌하거나 달리 차별할 수 없습니다.<sup>10</sup> 그러나, 고용주의 직원이 4명 이하이거나, 해당 직위가 연방 배경 조사 또는 보안 허가와 관련되거나, 직원이 건축 또는 건설업에 종사하는 경우에는 이러한 보호가 적용되지 않습니다.<sup>11</sup>

6 주지사 규정 § 12954(a)(1)

7 주지사 규정 § 12954(f)

8 주지사 규정 § 12954(a)(1)

9 주지사 규정 § 12954(f)

10 주지사 규정 § 12954(a)(1)

11 주지사 규정 § 12954(f), (a)(2)

## ■ 고용 차별: 대마초 사용

### 7 | 고용주는 현재 직원이 대마초를 사용했다는 약물 검사 결과를 바탕으로 직원을 차별할 수 있습니까?

때에 따라 다르지. 일반적으로 고용주는 약물 검사 결과 비정신자극 대마초 대사산물이 존재한다는 이유로 직원을 해고하거나 처벌하거나 차별할 수 없습니다.<sup>12</sup> (질문 4의 정의 참조). 그러나 과학적으로 타당한 약물 선별 테스트에서 정신 활성 THC 또는 주정부법 또는 연방법에 따라 검사된 다른 물질의 존재가 나타나면, 고용주는 해당 근거로 누군가를 해고하거나 징계할 수 있을 수 있습니다. 또한 이러한 보호는 고용주의 직원이 4명 이하인 경우, 해당 직위가 연방 배경 조사 또는 보안 허가와 관련된 경우, 직원이 건축 또는 건설업에 종사하는 경우에는 적용되지 않습니다.<sup>13</sup>

## 예외/고용주는 마약 없는 직장을 유지할 수 있습니다.

### 8 | 대마초 사용과 관련된 고용 보호는 직원이 4명 이하인 고용주에게도 적용됩니까?

아니요, 이 FAQ에 설명된 대마 사용과 관련된 보호 조항은 다섯 명 이상의 종업원을 고용한 캘리포니아 고용주에만 적용됩니다.

### 9 | 연방 배경 조사 또는 보안 허가가 필요한 직위에 고용 보호가 적용됩니까?

아니요. 이 FAQ에 설명된 대마초 사용과 관련된 보호 조치는 해당 직책이 연방 정부 배경 조사 또는 보안 허가와 관련된 경우에는 적용되지 않습니다.<sup>14</sup>

### 10 | 다른 주 또는 연방법에서 약물 검사를 요구하는 경우 어떻게 됩니까?

이 자주 묻는 질문(FAQ)에 설명된 대마초 관련 보호 조치는 입사 지원자나 직원의 규제 약물 검사 또는 검사 방식을 요구하는 다른 주 또는 연방법에 우선하지 않습니다.<sup>15</sup>

### 11 | 고용주는 여전히 마약 없는 직장을 유지할 수 있습니까?

네, 대마 사용과 관련된 보호 조항은 직원이 직장에서 대마를 소지하거나 영향을 받거나 사용하는 것을 허용하지 않습니다. 또한 고용주의 권리나 권리에 영향을 미치지 않습니다. 주 및 연방법에 따라 약물 및 알코올 없는 직장을 유지할 의무.<sup>16</sup>

12 주지사 규정 § 12954(a)(1)

13 주지사 규정 § 12954(f), (a)(2)

14 주지사 규정 § 12954(f)

15 주지사 규정 § 12954(e)

16 주지사 규정 § 12954(d)

## ■ 고용 차별: 대마초 사용

### 민권 불만 사항

#### 12 | 고용주가 대마초 사용과 관련된 보호 규정을 위반하면 어떻게 됩니까?

만약 노동자가 고용주가 자신에 대해 차별을 했다고 생각한다면, 그들은 CRD에 불만을 제기할 수 있는 기간으로 3년이 주어집니다. CRD는 그들의 불만을 조사하거나 소송권을 부여하여 민사법원에서 자신의 사건을 진행할 수 있도록 할 것입니다. CRD에서 고소권을 받지 않은 채로는 고용 차별 소송을 법정에서 제기할 수 없습니다.

#### 13 | 고용주가 마약 검사를 실시하거나 대마초 사용에 근거하여 고용 결정을 내릴 때 다른 민권법을 위반할 수 있습니까?

기존의 시민권법에 따르면, 고용주는 인종, 색깔, 국적 및 기타 보호되는 특성을 기반으로 차별을 할 수 없습니다. 예를 들어, 고용주가 특정 인종이나 민족에 속한 취업 지원자에게만 약물 선별 테스트를 제출하도록 요구하고 다른 지원자는 그렇게 요구하지 않는다면, 고용주는 공정고용주택법을 위반할 것입니다. 또는 고용주가 성별 정체성에 기반하여 대마초지, 사용, 또는 영향을 받는 것으로 발견된 직원들을 다르게 대우한다면, 그 고용주는 공정고용주택법을 위반할 것입니다.

#### 14 | 대마초 사용에 따른 차별에 대한 CRD 조사 후 가능한 결과는 무엇입니까?

조사 후 CRD가 고용주가 법을 어기는 합리적인 이유를 발견하면, CRD는 당사자들에게 합의에 도달하기 위해 중재에 참여하도록 요구할 수 있으며, 불만이 해결되지 않으면 CRD는 노동자를 대신하여 소송을 제기할 수 있습니다. 가능한 해결 방법은 다음과 같습니다.

- 고용주에게 정책이나 관행을 바꾸도록 강요하는 행위
- 근로자를 고용하거나 재고용하기
- 고용주에게 훈련을 받도록 요구
- 정신적 고통으로 인한 손해배상(금전)

#### 15 | 근로자는 어떻게 불만을 제기합니까?

다음 세 가지 방법 중 하나로 불만을 제기할 수 있습니다.

- 계정을 만들고 대화형 캘리포니아 민권 시스템(CCRS)을 사용하여 온라인으로 <https://ccrs.calcivilrights.ca.gov/s/>
- 인쇄 가능한 접수 양식을 사용하여 우편으로 [접수 양식](#)
- 전화를 통해 통신 센터에 문의하려면 800.884.1684 (무료 전화), 800.700.2320 (TTY), 또는 711(캘리포니아 중계 서비스)로 전화하십시오.

CRD는 불만 처리 과정 중에 장애를 가진 사람들에게 합리적인 조치를 제공할 수 있습니다.

이 지침의 번역을 보려면 [calcivilrights.ca.gov/posters/employment](https://calcivilrights.ca.gov/posters/employment)를 방문하세요.