



미국 백인우월주의 집회 참가자 해고와 관련 법규

International Labor Trends

국제노동동향 ① - 미국

홍성우 (미국 뉴욕주립대학교 버팔로 경제학 박사과정)

■ 머리말

2017년 8월 미국 버지니아 주의 샬러츠빌에서는 신나치, 대안우파(Alt-Right),¹⁾ 백인우월주의 단체 등이 참가한 집회가 열렸다. 이 집회에서 이들은 나치의 구호를 외치며 폭력적인 모습들을 보였고, 이에 대응하고자 했던 반대 진영의 시위대와 충돌하면서 수 명의 사상자가 발생하였다. 사태가 심각해지자 버지니아 주지사는 비상상태를 선포하기에 이르렀다.

이러한 사태가 발생한 이후 근로자가 자신의 정치적 견해를 표현한 것이 고용주의 해고 사유로 인정될 수 있는지에 대한 논란을 불러일으킬 수 있는 또 하나의 사건이 일어났다. 한 SNS 사용자는 자신의 계정을 통해서 이 시위에 참여한 사람들의 사진들을 공유하며 이들의 신상에 대한 정보를 요구하는 글을 올렸다. 이 글은 삼시간에 퍼져 얼마 지나지 않아 이 집회에 참석한 한 청년의 신상이 공개되었다. 특히 이 청년이 캘리포니아 주의 한 레스토랑에서 일하고 있다는 사실이 공개되자 해당 레스토랑의 고용주는 그를 해고하였다.

특정 계층 및 인종에 대해 편견을 불러일으키는 부정적 요소를 내포하는 극단적인 구호를 외쳤던 집회이긴 하지만, 만약 그것이 비폭력적으로 진행되었고 단지 근로자 자신의 정치적인 생각을 표현하기 위해 집회에 참여하였다면, 그리고 근무시간 외에 이루어졌다면, 그러한 이유로 고용주는 근로자를 해고할 권리가 있는지에 대해 이 사건을 계기로 많은 언론들이 관

1) 현재의 주류 보수주의자들을 거부하는 극단적인 보수주의자를 일컫는다(출처: 위키피디아).

심을 가지게 되었다. 전문가들은 위와 같은 경우 고용주는 그러한 집회에 참여한 근로자를 해고할 수 있는 권리가 있지만 주별로, 그리고 근로자에 대한 차별을 방지하는 회사 내규에 따라서 해고 가능 여부가 달라질 수도 있음을 지적하고 있다.

원칙적으로 미국에서는 임의고용제도하에서 고용주가 고용과 해고에 대해 자유롭다. 보다 상세히 설명하면, 근로자에 대한 해고 사유가 법에서 금지하고 있는 것이 아니라면 고용주는 어떠한 이유로든 자신의 직원을 해고할 수 있다는 것이다. 결과적으로 근무시간 외에 정치적 성향을 띠는 집회에 참가하는 것이 법으로 보호가 되지 않는다면, 고용주는 그것이 야기하는 부정적인 상황들을 근거로 근로자를 해고할 수도 있다는 것이다. 그러나 주별로 정치적 활동에 참여하는 근로자를 보호하는 법률에 차이가 있어 일관된 결론에 도달하기는 쉽지 않아 보인다. 그러므로 이 글에서는 근로자가 자신의 정치적 의견을 표현할 목적으로 근무시간 외에 다양한 활동에 참여하는 것을 보호하는 법률을 소개하고자 한다.

■ 관련 법규

앞서 언급하였던 버지니아 주의 극우단체 집회 참가자에 대한 고용주의 해고는 크게 두 가지의 법률이 충돌하는 지점에 있다고 보인다. 하나는 집회 및 시위 등에 참여하는 것과 같이 근로자의 다양한 정치적인 활동에 대해 자유를 보장하는 법률이다. 다른 하나는 그러한 참여로 인해 직장 내 동료와 적대적인 근무환경으로 인한 괴롭힘이 발생하는 경우나 고용주에게 손해를 끼치는 경우에 그 책임을 물을 수 있는 법률이다. 이하에서는 근로자의 정치적 활동이나 표현의 자유를 보호할 수 있는 법률과 함께 그러한 행동에 제약을 가할 수 있는 법적 조항들을 살펴보고자 한다.

연방법 : 수정헌법 제1조와 시민권법 제7장

근로자의 다양한 형태의 자유를 보장하는 법률은 미국의 수정헌법 제1조(First Amendment)에 잘 나타나 있다. 그러나 이 조항들은 공무원들만을 적용대상으로 하는 법률이며, 민

간기업의 근로자들에게는 적용되지 않는다.²⁾ 이 조항에 따르면 정부는 근로자에게 종교의 자유, 표현의 자유, 집회의 자유 등을 보장해야 한다. 이 중 집회의 자유와 관련해서 코넬대학교 로스쿨의 법률정보연구소(Legal Information Institute)는 다음과 같이 요약하고 있다. 근로자의 집회 참여에 대한 자유는 평화적이고 합법적인 목적을 가진 집회에 참여하는 것을 보장한다. 이것은 암묵적으로 자신의 신념과 정부 내의 소속단체에 대한 자유를 보장하는 것을 의미하기도 한다. 그러므로 정부는 근로자를 특정 단체에 강제로 등록하게 만들 수 없을 뿐만 아니라 근로자가 속한 소속단체를 근거로 다양한 혜택을 차별하는 행위가 금지된다. 하지만 만약 그 단체가 불법적인 활동을 조장하거나 수행하는 경우에 정부는 강제적으로 근로자의 가입을 막을 수 있다.

한편 시민권법 제7장(Title VII of the Civil Rights Act of 1964)은 고용과 관련된 광범위한 영역에서 인종, 피부색, 종교, 성별, 국적 등을 이유로 차별하는 것을 금지하는 법이다. 수정헌법 조항과 마찬가지로 시민권법 제7장은 연방법이지만 연방정부, 주정부를 포함하여 15명 이상의 근로자를 고용하고 있는 고용주, 사립/공립 대학교와 노동단체에도 적용된다.³⁾ 이 시민권법은 고용과 해고, 급여, 승진, 직장 내 직업교육의 참여, 급여 이외에 기업의 다양한 복리후생, 승진 또는 고용 시 적용하는 선발기준 등⁴⁾ 고용에서부터 기업 내에서 발생하는 대부분의 행위에 적용되고 있다는 것을 고려하면 그 범위가 상당히 포괄적이라고 할 수 있다.

각주별 관련법규

앞서 언급하였듯이 동 수정헌법 조항은 정부가 연방공무원들의 표현이나 집회의 자유와 같은 다양한 종류의 자유를 침해하지 못하도록 규정한 것이기 때문에 민간영역의 근로자들은 이 법의 보호를 받지 못한다. 따라서 몇몇 주들은 연방법과 같이 근로자의 정치적 활동의 자유를 보호하는 법률을 마련하여 시행하고 있다. 피고용인의 정치적 활동을 보호하거나, 또는

2) 주(state) 공무원들은 수정헌법 제14조(the Fourteenth Amendment)에 의해 제1조에서 명시하고 있는 동일한 자유를 보장받는다(Legal Information Institute of Cornell Law School).

3) American Association of University Women.

4) U.S Equal Employment Opportunity Commission.

그것을 제한하는 것을 가능하게 하는 관련 법규는 Volokh(2012)에 잘 정리되어 있다. 여기서는 이 기존연구를 바탕으로 몇 개의 주의 관련 법안을 요약하여 소개한다.

콜로라도 주와 노스다코타 주

콜로라도 주와 노스다코타 주의 법규에 따르면 기본적으로 근무지 외에서 근무시간 외에 일어나는 근로자의 합법적인 활동에 대해서 고용주는 그것을 제한할 수 없다. 동 법규에서는 이러한 합법적인 활동에 근로자의 표현과 발언(Speech)을 구체적으로 명시하고 있지 않지만 기존의 판례에서는 이를 근로자의 합법적인 활동 영역에 포함시키고 있다. 그러나 근로자의 합법적인 활동이 다음과 같은 경우에 해당하면 고용주는 그러한 활동을 제한할 수도 있다. 만약 근로자의 합법적 활동이 ① 고용주의 사업적 이익을 침해하는 경우, ② 진정직업자격(bona fide occupational requirement)⁵⁾에 해당하지 않으면서 특정 개인이나 특정 그룹의 고용에 연관되는 경우에 고용인은 근로자의 그러한 활동에 제약을 가할 수 있다.

몬타나 주

몬타나 주는 정당한 사유 없이 고용주가 근로자를 해고하는 것을 금지하는 유일한 주이다. 또한 특정 유형의 정치적 활동을 근거로 차별하는 것을 금지하고 있다. 구체적으로 설명하면 해고의 사유가, 만족스럽지 못한 근로행태, 고용주의 사업 중단, 그리고 기타 정당한 사업적 이유가 아니라면 고용주는 근로자를 해고하지 못할 수 있다. 다만 이러한 합법적 해고 사유들은 해고 결정 시에만 적용되는 것이며, 근로자가 승진에서 누락되거나 지원자가 채용되지 못하는 경우에 적용되는 것은 아니다.

코네티컷 주

코네티컷 주는 공공부문에만 적용되는 수정헌법 제1조를 민간 영역의 고용주들에게도 적

5) 고용주는 채용, 그리고 피고용인에 대한 직장 내 잔류(retention) 여부에 대한 결정 시 인종이나 성별 등이 업무성이나 수행과 밀접히 관련되어 있는 특수한 경우에만 그것을 평가기준으로 삼을 수 있다. 그러나 이것은 일반적으로 인종, 성별, 피부색, 국적 등에 따라 차별하는 것을 금지하는 시민권법을 위반하는 행위이지만 매우 특수한 경우에 한해 인정된다(출처: 위키피디아).

용함으로써 인종, 피부색, 종교, 국적 등을 근거로 근로자를 차별하는 것을 금지하고 있다. 또한 근로자의 표현의 자유는 그것이 사적인 고용불만이 아닌 공공의 관심사에 대한 것인 경우에만 보호받을 수 있도록 되어 있다. 이에 더하여 만약 표현과 발언으로 인한 가치보다 고용주의 사업 중단 가능성이 더 큰 경우에는 표현의 자유를 보호받지 못한다.

뉴욕 주

뉴욕 주는 근로자의 근무시간 외의 오락 활동(recreational activities)을 법적으로 보호하고 있다. 법에서 정의하고 있는 오락 활동이란 보수를 받지 않는 시간동안 이루어지는 합법적인 여가활동을 일컫는다. 일반적으로 스포츠, 게임, 취미활동, 운동, 텔레비전 시청, 그리고 이와 유사한 행동들이 이러한 여가활동에 포함된다. 따라서 법에서 정의하고 있는 오락 활동을 어떻게 해석하느냐에 따라 근로자의 표현의 자유는 보호를 받을 수도, 받지 못할 수도 있다.

뉴욕 주의 몇몇 법원들은 사회적 기능으로서 정치에 대한 목소리를 내는 것, 동성애라는 이유로 살해된 사람을 위로하기 위한 집회에 참여하는 것도 그러한 오락 활동에 포함된다고 해석하였다. 그러나 뉴욕 주의 다른 법원은 피켓 시위 같은 활동은 오락 활동으로 보기에 적합하지 않다는 판결을 내리기도 하였다.

캘리포니아 주, 콜로라도 주, 괌, 루지애나 주, 미네소타 주, 미주리 주, 네브라스카 주, 네바다 주, 사우스 캐롤라이나 주, 웨스트 버지니아 주, 시애틀(워싱턴 주), 매디슨(위스콘신 주)

이들 주와 도시들은 근로자가 정치적 활동에 참여한 것을 사유로 고용주가 그 지위를 이용하여 이들에게 보복하는 것을 금지하고 있다. 이러한 보복에는 해고의 위협, 근로자들의 정치적 참여를 금지하는 회사 내 규제를 만드는 것, 근로자의 정치적인 관점이나 행동에 영향을 주고자 의도적으로 다양한 정보를 제공하는 것 등이 포함된다.

법적으로 정치적 활동을 어떻게 정의하고 해석하는지는 주별로 차이가 있다. 예를 들면 캘리포니아 대법원은 정치적 활동이 단순히 정당 활동이나 선거와 관련된 어떠한 행위를 하는 것에 국한되지 않는다고 해석하였다. 대신에 특정 후보를 지지하거나, 동성애를 지지하는 사회적 운동에 참여하는 것과 같이 어떠한 대의명분을 지지하는 행위도 이러한 정치적 활동에 포함된다고 판결을 내린 바 있다. 이러한 판결과 일맥상통하는 것으로 캘리포니아의 한 연방

지방법원(federal district court)도 마약이나 주류 관련 정책에 대해 특정한 입장이나 관점을 갖는 것도 일종의 정치적 활동이라고 보고 있다. 반면에 사우스 캐롤라이나 주의 몇몇 연방 지방법원은 정치적 활동을 보다 좁게 한정하고 있다. 즉 근로자의 정치적 활동은 정부가 행정상, 입법상, 그리고 관리상 행하는 것과 직접적으로 연관성이 있어야 한다. 정당 가입, 또는 정치나 투표권 행사를 위한 캠페인의 참여 등이 이에 해당할 수 있다.

■ 혐오표현(hate speech)을 한 근로자 해고에 대한 의견

앞장에서 살펴본 것처럼 많은 주들이 법을 통해 근로자가 정치적 활동에 참여하는 것을 보호하고 있지만, 동시에 정치적 활동의 인정 범위가 주마다 다른 것을 확인할 수 있다. 최근 인종우월주의 단체의 집회가 열린 버지니아 주의 경우 원칙적으로 고용주의 자유로운(at-will) 고용과 해고를 보장하고 있다. 즉 지금까지 언급해왔던 근로자의 표현의 자유를 보장하는 주법이 존재하지 않아,⁶⁾ 그러한 행위로부터 근로자를 보호할 법적 근거가 미비하다. 그러므로 고용주가 극우성향의 집회에 참여하였던 근로자를 해고할 수 있는지 여부는 각 주가 그러한 성격의 집회 참여를 하나의 정치적 활동으로 인정함으로써 법적으로 근로자를 보호하고 있는지 여부에 달려 있을 수 있다. 그러나 만약 인종우월주의 집회에 참가하였다는 사실이 직장 내에서 동료들에게 심리적 압박 내지는 괴롭힘과 같이 상당한 부정적 영향을 미치는 경우에 고용주가 그를 해고할 수도 있다는 의견도 존재한다.

이 장에서는 버지니아 집회 참가자를 해고한 이 사건을 두고 이것이 법적으로 가능한 것인지에 대한 전문가들의 의견을 정리하고자 한다.

UCLA 로스쿨 Katherine Stone 교수는 The Atlantic과의 인터뷰⁷⁾에서, 민간부문의 피고용인이거나 또는 이들과의 근로계약에 정치적 활동 참여에 대한 명확한 조항이 없는 경우에는 연방법으로 집회에 참가하는 자유를 보호받기 어렵다고 말한다. 그리고 인종우월주의를 외치

6) Equality Virginia (<http://www.equalityvirginia.org/>)

7) The Atlantic, 2017년 8월 14일자 기사, "Is being a white supremacist grounds for firing?"

는 집회에 참가하였던 근로자를 해고하는 것이 위법적인 사안은 아닐 수 있다고 주장한다. 만약 그 집회에 참가하였던 근로자로 인하여 고객들이 해당 레스토랑 이용을 꺼려한다면, 결과적으로 매출의 감소로 이어져 그 근로자는 고용주에게 손해를 끼치게 될 것이라는 점을 들어 Stone 교수는 인종우월주의 집회 참가가 해고 사유가 될 수 있다고 말한다.

반면 동 대학원의 Eugene Volokh 교수는 워싱턴 포스트에 기고한 글⁸⁾에서 그 근로자가 어느 주에 고용되어 근무하고 있는지에 따라서 고용주의 해고 가능 여부가 달라질 수 있다고 보았다. 이는 앞에서 살펴본 것처럼 각 주별로 근로자의 정치활동의 범위를 다르게 설정하고 있기 때문이다. 그러나 적대적인 근무환경으로 인한 괴롭힘에 따른 부작용을 방지하는 법률에 근거하여 백인우월주의 집회에 참가한 근로자를 고용주가 해고할 수도 있다. 즉 그러한 집회 참가가 함께 일하는 동료나 근무환경에 피해를 주고 있다면, 예를 들어 특정 인종이 그 집회에 참가한 동료로부터 두려움을 느끼는 것과 같은 상황이 발생한다면 고용주는 그를 해고할 수 있는 권리를 가질 수 있다는 점을 지적한다.

또한 Newseum Institute의 상임이사(executive director) Lata Nott는 최근 버지니아 주에서 일어난 인종우월주의 집회 참가자에 대한 고용주의 해고가 시민권법 제7장에 위반되지 않는다면 이 고용주는 자신의 의지대로 그를 해고할 수 있다고 주장한다.⁹⁾

■ 맺음말

지난 8월 버지니아 주에서 일어난 극우세력의 집회는 신나치 또는 백인우월주의 구호를 외치며 미국 사회에 충격을 안겼다. 실시간에 가까울 정도로 진행되었던 인터넷을 통한 각종 정보의 공유와 이 단체에 대한 다수 국민들의 불편하고 우려스러운 시각이 집회에 참가한 몇몇 사람들의 신상정보 공개로 이어졌다. 이후 신상이 공개된 한 참가자는 자신이 근로하던 곳에서 해고를 당하게 된다.

만약 이 근로자가 혐오표현이 아닌, 사회적 규범에 비추어 충분히 용인될 수 있는 성격의

8) The Washington Post, 2017년 8월 16일자 기사, "Can private employers fire employees for going to a white supremacist rally?"

9) CNBC, 2017년 8월 16일 기사, "Yes, Your boss can fire you for being a white supremacist".

집회에 참가하였다면 근로자의 정치적 활동을 보호하는 법을 시행하는 주에서는 (물론 정치적 활동의 적용범위가 주마다 다르긴 하지만) 해고가 쉽지 않았을 가능성이 높다. 그러나 혐오감을 불러일으킬 수 있는 집회의 참가가 고용주의 매출과 동료 직원들에게까지 부정적 영향을 줄 수 있다는 사실이 해고를 가능하게 하는 법적 요인이 될 수 있다.

과거에도 이러한 비슷한 사례를 찾아볼 수 있다. 2015년 앨라바마 주의 경찰관 두 명은 연방법의 보호를 받는 위치에 있었음에도 불구하고 백인우월주의 단체에 소속되어 있었다는 이유로 해고당하였다.¹⁰⁾ 또한 SNS에 인종차별적인 글을 올려 해고당한 경찰관의 사례도 있는데, 그 이유는 경찰관의 본래의 업무가 인종적으로 다양한 지역사회에서 이루어지는데 그러한 글은 해당 경찰관이 본인의 업무를 제대로 수행할 수 없도록 만들기 때문이라고 밝혔다.¹¹⁾

이러한 과거 사례와 함께 전문가들의 의견을 고려해볼 때 이번 버지니아 주에서 일어난 극우단체 집회에 참가하였던 근로자의 해고에는 위법적인 요소가 상당하다고 보기는 어렵다. 이 사건을 계기로 향후 버지니아 주를 포함한 타 주에서 근로자의 정치적 활동을 규제하거나 보호하는 것에 대하여 어떠한 법적인 변화가 있을지 주목할 필요가 있겠다. **KL**

10) Bloomberg, 2017년 8월 21일자 기사, “Can you fire someone for being a white a supremacist?”

11) CNBC, 2017년 8월 16일 기사, “Yes, Your boss can fire you for being a white supremacist”.

참고문헌

- Volokh, E.(2012), “Private employees’ speech and political activity: Statutory protection against employer retaliation”, *Texas Review of Law & Politics* pp.295-337.
- Bloomberg, 2017년 8월 21일자 기사, “Can you fire someone for being a white supremacist?”(<https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-08-21/can-you-fire-someone-for-being-a-white-supremacist>).
- CNBC, 2017년 8월 16일자 기사, “Yes, your boss can fire you for being a white supremacist”(<https://www.cnbc.com/2017/08/16/yes-your-boss-can-fire-you-for-being-a-white-supremacist.html>).
- The Atlantic, 2017년 8월 14일자 기사, “Is being a white supremacist grounds for firing?”(<https://www.theatlantic.com/business/archive/2017/08/charlottesville-employment/536838/>).
- The Washington Post, 2017년 8월 16일자 기사, “Can private employers fire employees for going to a white supremacist rally?”(https://www.washingtonpost.com/news/voikh-conspiracy/wp/2017/08/16/can-private-employers-fire-employees-for-going-to-a-white-supremacist-rally/?utm_term=.a24a043f1072).
- American Association of University Women (<http://www.aauw.org>).
- Equality Virginia (<http://www.equalityvirginia.org/>).
- Legal Information Institute of Cornell Law School (https://www.law.cornell.edu/wex/first_amendment).
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission (<https://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm>).
- The Virginia Department of Labor and Industry (<http://www.doli.virginia.gov>).