

## 자기 직업의 보호\*

\*\* Seymour H. Moskowitz, JD

\*\*\* Linda D. Moskowitz, RN JD

—단체교섭 협정의 보호를 받지 못하게 될 경우 고용주는 법적으로 어떤 이유라도 해고할 수 있다. 그러나 사정은 달라지기 시작하고 있다.—

지금은 간호원에게 어려운 시기이다. 예전엔 원하면 언제 어디서라도 직장을 구할수 있었다. 그러나 이제는 곧 제국이 말해주듯이 간호원 부추현상은 없다. 연방정부가 적당한 병원비를 강요하기 때문에 병원은 직원을 감축할 수도 있을 것이다. 동시에 산업보건의 위험성 즉 유독물질, 마취가스등에 대한 인식이 증가하고 있다. 그러나 작업장을 깨끗이 치우는데 비용을 들이기 보다는, 단순히 위험한 장소에는 가입여성을 근무하지 못하도록 하는 고용주들이 많다.

그렇기 때문에 그 어느때보다도 자신의 법적 권리를 안다는 것이 중요하다.

조합에 가입하지 않았거나 Civil Service법의 보호를 받지 못하는 많은 미국 고용인들 처럼 80~90%의 간호원들도 역시 "뜻대로 할수있는 고용인(employees-at-will)들"이다. 다시말해서 그들은 언제든지 어떤 이유로든 아무런 예고없이도 해고될 수 있다.

전통적으로 at-will(마음대로 한다는)주의는, 고용주나 고용인이 법적책임 없이 아무때나 자유로이 관계를 끊을 수 있다는 논의가 있었기 때문에 정당한 것으로 생각되었다. 물론 실제로는 그러한 평등이란 한낱 말에 불과한 것이다. 왜냐하면 고용주의 어느 한 고용인에 대한 의존

도 보다 대부분의 고용인들의 자기 기관에 대한 의존도가 훨씬 크기 때문이다

이같은 불평등은 특히 수요자 시장이 우세한 건강관리 분야에서 두드러진다.

이같은 시장현실에다 간호부추현상이 없고 경비삭감이 만연하고 있는 실정은 간호원들을 at-will 주의로 부터 더욱 어려움을 겪게 하고 있다.

그러나 간호원이 완전 무방비 상태는 아니다. at-will 주의는 미국내에서 비난받고 있고, 연방 및 주헌법과 법원의 판결에 의해 변화되었다.

게다가, 법은 대부분의 근로자들이 자신의 생활과 중요한 건강관리의 혜택, 연금 및 퇴직금은 물론이거니와 자기가치와 자기 확인을 할 수 있는 주요 근원을 취업에서 찾는 실질적인 사실에 보다 민감해지고 있다.

수많은 법적이론은 정당한 이유없이 그만둔 고용인들의 복귀를 옹호하면서 발전되었다. 이들 이론은 공공정책, 불법행위 혹은 계약에 의거할 수 있다. 주법물에 의하면, 멋대로 한다는 원칙에 예외가 있을 수 있을때는 "공공정책"이 이보다 우선일때다. 불법행위 거절에 대한 해고행위는 이 새로운 주의하에서 도전받을 수 있다. 1978년 뉴저지주의 경우, 한 X-ray기사가, 주법으로 면허 간호원이나 MD만이 수행할 수

\* Jan, '84, A.J.N.

\*\* 뉴욕 헌팅톤의 Touro법대 법학과 부교수

\*\*\* 코네티컷 스프링필드의 성 요한 병원의 일반간호원으로서 노르워에서 변호사 개업을 하고 있다. Legal Resources for Nursing의 회장으로 일하고 있다.

있는 카테테르 꽂는일을 거절하자 해고당했다. 법정에서는 이사전에 대해, 환자간호에 대한 대중의 걱정을 고려하여, at-will 주의를 따르는 것을 시인함에도 불구하고 기사로 하여금 병원을 계약 위반으로 고소하도록 했다. “고용인의 불법행위 수행거절에 대한 보복으로 고용주가 몇 대로 해고할 수 없다”고 법정은 진술했다. 이 판결은 “대중이 가장 관심을 갖고 있는 의료행정분야가 주요문제가 될경우 특히 유력하다”고 했다.

어떤 전문직 윤리강령은 공공정책의 표현을 포함하고 있다. 제약회사 연구원인 Dr. Grace Pierce는 사카린을 함유한 항 설사제 연구를 중단하자 사직당했다.

그녀는 사카린의 안전여부에 대한 반론 때문에 본연구가 비윤리적이고 허포크라테스 선서에 위배되는 것이며 미국의학협회 윤리기준과 연방 및 주 규정에 위배되는 것이라고 주장했다. 법정에서는 고용인에게, 공공정책에 명시된 위임령에 위배되는 그릇된 해고에 대해 고소하도록 하고 있지만 Pierce씨의 경우엔 그런 위임령을 찾을 수 없었다. 그렇지만 의료윤리강령은 의사가 인간건강에 대한 부당한 위협을 감지할때 실험을 금지하게 한다는 의미가 강하게 제기됐다.

간호원들도 비슷한 이유로 복직에 대한 고소를 제기했다. 플로리다주 중환자실 수간호원인 Patricia Lampe LPN은 일반간호원의 시간의 근무 요령을 줄이지 못했다고 해고당했다. 그녀는 줄이게 된다면 환자의 건강을 위협하게 될 것이라고 주장했다. 자기주의 간호원실무법령을 소개하는 강책진속서를 근거로 그녀는 환자관리상 고려해야 할 사항들이 공공정책에 지시되어 있다고 주장했다. 그러나 법정은 간호원 실무법령에서 특수 공공정책을 찾지 못했고 다만 일반행동 기준만을 발견했으며 그녀의 테고 취소를 받아들이지 않았다. 그러나 Ms. Lampe는 전문직 관계를 구성하고 RN을 위한 의사결정의 기초를 제공하려는 미국간호협회의 간호원 강령의 보호를 받을것을 주장하지 않았다. (후에 보면 알겠지만, 미국간협의 강령은 노사관계국이 간호원은 복직시킨 성공적인 기초가 되었다.)

코네티컷법정은, 고용인은 식량 및 의약품에 관한 주법률을 따라야 한다고 주장한 품질관리 지배인을 다시 복직시킴으로써 “뜻대로”주의에 예외가 되는 “공공정책”을 지지했다.

또한 부정법률위반을 밝히거나 보고한 후 해고를 당해 이를 호소하는 경우도 있다. 미시건 주의 Whistle Blowers Protection Act와 기타 주법률은 “Whistle Blowing(빌코)”가 공공의 이익을 변호한다는 전제하에 보호해 준다.

그릇된 해고에 대한 성공적 판례의 기초적 이론은 불법행위나 계약이 될 수 있다. 불법행위는 비방이나 비행과 같은 일반 과실이다.

지금은 많은 미국 법원들이 불법행위 소송에 고용주가 책임이 있음을 안다. 불법행위나 아니면 계약이론을 선택하느냐에 따라 결과는 크게 차이가 난다.

불법행위 승소에는 형벌배상금, 고통과 아픔 및 정신적 고통에 대한 배상금이 포함된다. 한편 임의협정에 의한 계약배상청구는 빼앗긴 임금에 한한다.

### 암시적 계약

대부분의 간호원들이 구두협정으로 일하고 있고 고용기간도 불명확하다.

이와 비슷하게 직업안정에 대한 어떤 보장도 없다. 그러나 문서화된 협정이 아니라라도 계약 위반에 대해 보상을 허용하는 법정의 수가 증가하고 있다. 예컨대 소책자들은 일반적으로 고용주가 일방적으로 임의로 채택한 것일지라도 병원인력안내책자가 계약원리를 암시하는 근거가 되었다. 획기적인 미시건 소송사건에서 법원은 다음과 같이 지지했다. “인력정책과 실무가 어떻게든간에 고용인들이 그것이 정당하고 모든 고용인에게 일관되게 확일적으로 적용된다고 믿으면 고용주가 그런 환경을 조성한 것으로 보아도 충분하다.”

때때로 고용주가 고용과정이나 그후에 구두로 단언한 것에 계속 고용 계약의 약속이 내포되기도 한다. 계약원리는 종종 고용인의 장기근무나 기타 직업의 거절로써 암시된다. 일단 그런제

## ☐ 외지에서

약이 발견되면 법원은 신뢰와 공정한 대우의 암시적 약속을 강요할 것이다.

어떤 고용주는 취업희망자나 고용인에게 법적 조치를 취하지 못하도록 묶어놓는 권력포기, 법적책임의 면제 혹은 만기 협정에 서명하도록 하고 있다.

법률은 사전에 따라 완전히 발전하고 있지만, 그러한 권력포기에 대한 합법성은 아직도 문제가 되고 있다. 따라서 간호원은 그러한 서류에 자문도 없이 서명하는데 주의해야 한다. 세가지 중요한 연방헌법이 고용인과 그들의 직업을 보호해 주고 있다.

조합에 가입하지 않더라도 노사관계법령에 의해 계약 근로자나 노조비가입근로자들은 보호를 받는다.

근법령 7항은 “상호협조나 보호를 위한 일치된 행동”을 보호한다.

법적권리를 강요하기 위하여 함께 행동하는 근로자들은 단체교섭을 벌이지 않더라도 보호된다. 단 1명의 근로자라도 모든 근로자를 위해서 권리를 주장하고자하면 보호된다.

이러한 보호법령이 적용된 예로는, 심각한 직원부족에 대한 불만으로 근무시간에 동시에 이탈한 비조직 간호보조원들의 경우와 그들은 어떠한 근무조건을 보상해 줄 수 있는 일시수당을 요구했다.

정상근무복귀를 거부한 2명은 해고당했다. 이들은 파업을 일치된 행동이라고 주장한 노동자에 의해 복직됐다.

또 다른 사례로써, 한 주간간호원이 환자관리의 질과 근무환경, 결함의 심각성을 지적한 JCAM 조사보고서 작성에 참여했다는 이유로 해고당했다. 조합의 활동이 없었고, 그 보고서가 직접적인 고용인-고용주 관계의외 통보를 통해 환자와 고용인의 이해를 촉진시키려 했음에도 불구하고 그녀는 법원의 명령에 의해 복직됐다. 이 같은 결정은 특별히 RN들의 관심을 끈다. 노동국과 법원은 미국 간호협회의 간호원 윤리강령 영향을 언급했고 이것은 간호원들이 간호수준을 향상하고 대중의 건강관리요구를 충족시키기 위

하여 다른 사람들과 협력하는 행동을 취하도록 하고 있다. 게다가 그 주간간호원에게는 미국간호협회의 강령을 지킨다는 것이 취업조건으로 되어 있었다.

노사관계법령은 또한 주공판에서 경영당국의 노인환자에 대한 완력, 협박, 위협, 욕설에 대해 증언한 양로원들을 보호했다. 환자가 학대를 받고있는 곳에서 근무함으로써 취업에 영향을 받을수 있다는 점에서 그같은 증인은 고용인의 이해에 관계된다는 이유로 그들의 복직을 지시했다.

근로자들은 또한 연방 및 주헌법과 규정에 의해 종족, 성별, 종교나 국적에 대한 차별대우를 금하는 여러가지 보호를 받는다.

가장 중요한것은 1964년 시민권 법의 권리에 서 고용, 해고, 보상 혹은 기타 고용조건에 있어서의 차별대우를 금하고 있는 것이다.

또한 임신, 출산 혹은 관련된 의료상황으로 인한 차별대우도 금한다. 작업장 유독물질에의 노출에 관한 고용주 정책에 이 법률외에도 다른 법률을 적용시키는 문제가 개척해야 할 문제다.

## 임산부 근로자의 시민권

많은 고용주들이 용납할 수 없는 정도로 태아에 유독한 요인에 노출되어야 하는 작업에는 가임 여성들을 채용하지 않는 정책을 쓴다. 그 결과 취업기회를 놓치기 보다는 차라리 불임을 행한 여성들도 있다.

법적도전에 직면한 고용주들은, 태아보호가 여성에 대한 충격이나 의도적 차별 보다 우선적인 강계 사업목적이라고 강력하게 논박했다. 여성그룹, 개인근로자, 전문직협회와 조합은, 여성들 자신이 태아손상의 위험을 감행할 것인가들 선택해야하고, 그러한 제제는 어머니의 노출뿐 아니라 아버지의 노출로도 똑같이 태아에 위험을 미치게 된다는 사실을 무시하는 것이라고 주장했다.

이들 그룹은, 모든 근로자들이 유해물질에 노출되는 것을 줄이고 로테이션, 기술조정과 비유독성 물질의 사용, 즉 작업장 청소와 같은 태아

보호를 위해 고용주에게 적용될 수 있는 보다 덜 제재적인 정책이 있다고 주장했다.

이들 문제는 건강관리산업에 있어서 특별히 중요하다. 간호원의 약 97%가 여성들이다. 간호원이 접하는 위험에는 마취가스와 살균제에 노출되는 것이다.

Zuniga V. Kleberg County Hospital에서는 여성 X-ray기사가 임신을 하게되자 분만휴가나 수당도 주지않고 강제로 사직토록 했다. 병원측은 태아에 대한 방사선의 위험에 대해 그 책임이 내재되어 있음을 이같은 결정의 근거로 제시했다. 법원은 병원측이 결근허가(leave of absence)와 같이 이에 적용할 수 있는 적당한 대안들이 많이 있었다고 하면서 이는 권리 7의 위반으로서 뚜렷한 성차별임을 밝혔다.

일반적으로 법원은 고용주에게 여성만을 작업장에서 제외시킴으로써 남성과는 달리 태아에 아주 위험한 상태를 보인한다는 증거를 제시하도록 하고 있다. 고용주는 독자적이고 과학적인 증거를 제시해야 한다. 고용주의 이같은 변호도 역시 대안이 있음을 입증함으로써 이겨낼 수 있다.

반대의 경우 즉 고용인이 적절한 보호를 받지 못하는 근무환경에 노출되어야 하는 경우는 어떤 때인가? 권리 7을 위반한 경우는 Fancher V. Nimmo의 한 고용주가 임신한 핵의료기사를 핵의료과에서 계속 근무하도록 한 것이었다.

그외에도, 마취가스의 제생위험이 오래전부터 알려졌던 것인데도 여성수술실 간호원에 대한 보호는 거의 없었거나 전혀 없었다.

제조업자들은 종종 여성들을 위험물질 생산에의 참여를 금지시키려 하고 있지만 간호원들은 매일 그렇게 위험물질을 다룬다. 뉴욕시가 가임연령의 ICU간호원들의 X-ray노출을 금지시켰을 때 한 법원은 소아과 간호원이 X-ray촬영중 신생아의 손발을 붙잡지 않아도 될 충분한 대책이 있었다고 밝히면서 이소송을 기각시켰다.

#### 작업안전에 대하여

돌연변이 유독물질, 기형유전물질, 생식체 유

독물질을 계속 사용해야하는 작업일 경우, 근로자는 1970년 산업안전보건법(OSHA)에 호소할 수 있다.

본 법은 "가능한 한 모든 근로 남성과 여성들에게 안전과 건강한 근무 환경을 보장"해주기 위해 채택되었다. OSHA 규정에 의해 고용인들은 그들에게 노출되어 있는 "유독성물질이나 때로운 물리적 요인"에 대한 정보를 접한다. OSHA는 현존의 기록을 보전하고 접근하는데 관한 고용주의 업무를 규정하고 의표기록을 보관하거나 노출기준을 만들어야 하는 새로운 의무를 부과하지 않는다.

OSHA의 기록접근 법칙은 고용주로부터 3가지의 요구하고 있다. 첫째 의료 및 고용인 노출기록을 보전하는 것이다. 둘째, 노출된 고용인, 지명된 고용인 대표와 OSHA관리들은 기록에 접근할 수 있도록 하는 것이다. 셋째, 고용인에게 그들의 접근할 수 있는 권리와 그러한 권리 행사에 필요한 절차에 대해 정보를 알려주는 것이다.

접근법칙은 고용인들이 자신의 건강관리에 참여할 수 있도록 하고 있다.

즉, 일단 위험을 알게되면 앞으로의 노출을 극소화하려는 시도와 함께 업무수행을 변경할 수도 있고, 또한 법정 OSHA권리를 행사할 수 있다.

많은 주법과 지역법이 작업에 사용되는 유독물질의 이름과 건강을 해치는 잠재적 위험을 밝히도록 요구하고 있다. 8개주가 그같은 "알 권리"에 대한 법을 제정해 놓고 있다. 예컨대, 코네티컷 주는 사용되거나 생산되는 모든 발암물질 명단을 게시하고 새로운 고용인에게는 교육 및 연수 프로그램을 마련해 주도록 요구하고 있다.

간호원과 기타 보건전문인들은 단체에 가입하지 않더라도 작업장에서 어느정도 보호를 받는다. 연방 및 주법들은 다수 근로자들의 차별에 대해 법적 이론을 마련해줬다. 이제 이 법률과 진행중에 있는 기타 법률에 의해 고용인들은 어렵고 경쟁이 심한 시장에서 자신의 중요한 이권을 보호할 수 있다. ☐