

Key to NYC 의 공평한 실행에 관한 사업체용 지침

뉴욕시 인권 위원회(New York City Commission on Human Rights)는 사업주가 사업을 강화하고, 보다 포용적인 고용주가 되며, 고용 관행을 따라서 뉴욕시 인권법(New York City Human Rights Law, NYCHRL)을 준수하도록 지원하는 기구입니다. 이 문서에서는 고객과 직원이 특정 실내 활동에 참여하기 전에 예방 접종 증명서를 제시하도록 요구하는 Key to NYC 를 공평하게 실행하는 방법에 관한 정보를 제공합니다.

2021년 8월 17일부터 12세 이상인 사람은 실내 식사, 실내 피트니스, 실내 오락 활동을 하려면 FDA 나 WHO 에서 긴급 사용을 승인한 COVID-19 백신을 최소 1회 접종했음을 증명해야 합니다.

이 새 규칙을 실행할 때, 사업주는 다음과 같이 해야 합니다.

1. 인종, 국적, 장애, 성별, 종교/신념, 연령, [NYCHRL 이 보호하는 기타 특성](#) 등을 이유로 **고객이나 직원을 차별** 대우할 수 없습니다. 예를 들어, 사업주는 다음을 할 수 없습니다.
 - 특정한 인종, 출신 국가, 종교를 가진 사람들이 백신을 접종할 가능성이 낮다는 인식을 바탕으로 그러한 사람들이 백신 접종 증명서를 제시할 때 더 면밀하게 살펴봅니다.
 - COVID-19가 고령자나 장애인의 경우에 더 위험하다는 믿음을 바탕으로 고령자나 장애인에게만 예방 접종 증명서 제시를 요구합니다.
 - 미국이 아닌 나라에서 발급한 공식 예방 접종 기록 또는 CDC 예방 접종 카드 사진 등 특정한 유형의 유효한 예방 접종 증명서를 인정하지 않습니다.
2. 장애 때문에 합당한 편의가 필요한 **고객에게는** 해당 편의를 제공해야 합니다.
 - 고객이 장애 때문에 예방 접종 증명서를 제시할 수 없는 경우 협조적으로 대화하거나 성실하게 논의해서 합당한 편의를 제공할 수 있는지 **확인해야 합니다.**
 - 합당한 편의는 다양한 형태가 될 수 있습니다. 예를 들어, 고객은 직접 가져갈 음식을 구매하거나, 가상 운동 수업에 참여하거나, 판매 담당자와 전화 통화를 할 수 있습니다.
 - 사업체의 다른 고객이나 직원에게 직접적으로 위협이 되거나 사업주의 사업체에 과도한 어려움이 생기는 경우 합당한 편의를 제공하지 않아도 됩니다.
3. 직원이 **장애, 임신, 종교적 신념 때문에, 또는 가정 폭력, 스토킹, 성범죄의 피해자**이기 때문에 합당한 편의가 필요한 경우 **해당 직원에게** 합당한 편의를 제공해야 합니다.
 - 직원이 상기 사유 중 하나로 예방 접종 요건에 대한 예외를 요청하거나 예방 접종 증명서를 제시하기 위해 추가 시간을 요청하는 경우, 협조적으로 대화하거나 성실하게 논의해서 합당한 편의를 제공할 수 있는지 확인해야 합니다.
 - 합당한 편의는 다양한 형태가 될 수 있습니다. 예를 들어, 직원은 원격으로 근무하거나, 외부에서 또는 다른 직원이나 고객과 분리되어 직무를 수행하거나, 휴직할 수 있습니다.
 - 사업체의 다른 고객이나 직원에게 직접적으로 위협이 되거나 사업주의 사업체에 과도한 어려움이 생기는 경우 합당한 편의를 제공하지 않아도 됩니다.

NYCHRL 이 제 사업체에 적용되나요?

뉴욕시에서 대중에게 상품이나 서비스를 제공하는 모든 사업체는 NYCHRL 에 의거하여 고객에 대한 책임이 있습니다. 뉴욕시에서 직원이 4명¹ 이상인 모든 고용주는 NYCHRL 에 의거하여 직원, 인턴, 독립 계약자에 대한 책임이 있습니다.

¹ NYCHRL 의 성희롱을 포함한 성별에 따른 차별 금지는 규모와 관계없이 모든 고용주에게 적용됩니다.

예방 접종 증명서가 없는 고객이 서비스를 요청하면 어떻게 해야 하나요?

12 세 미만인 고객은 예방 접종 증명서 제시가 면제됩니다. 예방 접종 증명서가 없는 12 세 이상의 고객이 단시간의 제한된 목적(예: 화장실 이용, 음식 주문, 회원 정보 수령)으로 사업체 내 실내 공간에 출입하는 것은 허용됩니다. 다만, 다른 사람과 6 피트의 거리 두기를 할 수 없는 경우에는 항상 안면 마스크를 착용해야 합니다.

12 세 이상의 고객이 단시간이거나 제한된 목적을 넘어선 사유로 사업체 내 실내 공간에 입장하기를 원하지만, 장애 때문에 예방 접종 증명서를 제시할 수 없다고 말하는 경우, 협조적으로 대화하거나 성실하게 논의해서 고객이 사업체의 상품 또는 서비스에 액세스할 수 있도록 하는 합당한 편의를 제공할 수 있는지 확인해야 합니다. 합당한 편의라 하더라도 단시간의 제한된 목적 이외의 사유로는 고객을 사업체 내 실내 공간으로 들어오도록 허용할 수 없습니다. 그렇지만 가능한 경우 NYCHRL 는 사업체에게 장애 때문에 예방 접종 증명서를 제시할 수 없는 고객에게 사업체 내 실내 공간이 아닌 곳에서 편의를 제공하도록 요구합니다. 예: 외부에서, 전화상으로, 또는 온라인 플랫폼을 통하여 서비스 제공.

샘플 시나리오 1:

고객이 레스토랑에다가가서 안으로 들어가니 직원이 반갑게 맞아줍니다. 직원이 고객에게 예방 접종 증명서를 제시해 달라고 요청합니다. 이에 대해 고객이 건강이 좋지 않아서 예방 접종을 할 수 없었다고 얘기합니다. 직원이 고객에게 레스토랑 내부에서는 서비스를 제공할 수 없지만, 야외 좌석에서 서비스 제공이 가능하고, 아니면 테이크아웃 주문을 하여 집으로 가져간다면 감사하겠다고 설명합니다. 고객이 테이크아웃 메뉴판을 받아들고 집으로 돌아가서 전화로 주문하면 레스토랑 직원이 레스토랑에서 두 블록 떨어진 고객의 집까지 배달합니다. 이 사업체에서는 레스토랑 내부에서 손님에게 음식을 서빙하는 대신 배달을 해줌으로써 합당한 편의를 제공했습니다. 이 사업체는 단시간의 제한된 목적 이외의 사유로 고객을 레스토랑 내부에 들이지 않으면서 고객에게 편의를 제공하는 방법을 찾아 법률을 준수했습니다.

샘플 시나리오 2:

고객이 콘서트장에다가가서 안으로 걸어 들어가자, 직원이 고객을 맞이합니다. 고객이 라이브로 진행되고 있으며 녹화되지 않는 그날 저녁 이벤트 티켓을 사겠다고 요청합니다. 직원이 고객에게 예방 접종 증명서를 제시해 달라고 요청하지만, 고객은 건강이 좋지 않아서 예방 접종을 할 수 없었다고 설명합니다. 직원은 안타깝지만 고객이 사업체 내 실내 공간이 아닌 곳에서 또는 원격으로 공연을 감상할 수 있는 방법은 없다고 설명하고, 녹화된 다른 공연을 볼 수 있는 공연장 웹사이트를 방문하도록 고객에게 권유합니다. 이 사업체는 제공할 수 있는 합당한 편의는 없었지만, 고객과 협조적으로 대화함으로써 법률을 준수했습니다.

샘플 시나리오 3:

고객이 체육관에다가가서 안으로 걸어 들어가자, 직원이 고객을 맞이합니다. 고객이 운동 수업에 등록하겠다고 합니다. 직원이 고객에게 예방 접종 증명서를 제시해 달라고 요청하지만, 고객은 예방 접종이 종교적 믿음과 배치되어 예방 접종을 하지 않았다고 설명합니다. 직원은 체육관이 Key to NYC 의 적용 대상이기 때문에 안타깝지만 예방 접종을 한 고객만 실내 운동 수업에 참여할 수 있다고 얘기합니다. 고객이 체육관을 떠납니다. 이 고객은 예방 접종 증명서를 제시할 수 없는 것에 대하여 합당한 편의를 제공받을 자격이 없기 때문에 사업체는 법률을 준수했습니다.

고객이 장애 때문에 예방 접종 증명서를 제시할 수 없다고 이야기하면 어떤 종류의 문서를 요구해야 하나요?

고객이 장애 때문에 예방 접종 증명서를 제시할 수 없다고 이야기하는 경우 사업체는 고객에게 장애 증명서 제시를 요구해서는 안 됩니다. 대신, 사업체는 이러한 고객과 협조적인 대화를 해서 사업체에 직접적인 위협이 되거나 과도한 어려움이 생기지 않는 합당한 편의를 제공할 수 있는지 확인해야 합니다.

자신의 장애와 관련이 없는 사유로 예방 접종 증명서를 제시할 수 없는 고객에게 합당한 편의를 제공해야 하나요?

아니요. 자신의 장애 때문에 예방 접종 증명서를 제시할 수 없는 고객에게만 NYCHRL 에 의거하여 합당한 편의를 제공할 수 있습니다.

직원이 충분한 예방 접종 증명서를 가지고 있지 않으면 어떻게 해야 하나요?

직원과 대화해서 필요한 증명서를 가지고 있지 않은 사유를 알아보십시오. 사유가 장애, 임신, 종교적 믿음 때문이거나 가정 폭력, 스토킹, 성범죄 등의 피해자이기 때문인 경우, 직원과 협조적으로 대화하거나 잠재적인 합당한 편의에 대하여 성실하게 논의해야 합니다 예를 들어, 직원은 원격으로 근무하거나 사업체 내 실내 공간이 아닌 곳에서 근무하거나 다른

직원 및 고객과 분리된 영역에서 근무할 수 있습니다. 직원에게 합당한 편의를 제공하면 다른 직원이나 고객의 건강과 안전에 심각한 위험이 초래되거나 사업에 과도한 어려움이 생기는 경우 사업주는 직원에게 합당한 편의를 제공하지 않아도 됩니다. 직접적인 위험이 초래되지 않거나 과도한 어려움이 생기지 않으면서 직원이 직무를 계속 수행하도록 하는 합당한 편의가 없는 경우, 직원이 예방 접종 증명서를 제출할 수 있을 때까지 또는 예방 접종을 할 수 있을 때까지 또는 달리 직무에 복귀해도 안전해질 때까지 사업주는 직원에게 휴직을 제안할 수 있습니다. 유사한 사유로 근무하지 못하는 다른 직원에게 급여를 지급하지 않는 한, 해당 직원에게는 휴직 기간에 급여를 지급하지 않아도 됩니다.

합당한 편의 제공을 원하는 직원에게 어떤 종류의 문서를 요구해야 하나요?

- 직원이 장애나 임신 때문에 합당한 편의 제공을 원하는 경우, 진단서를 의료 제공자에게 요청할 수 있습니다. 이 진단서는 직원의 특정 건강 상태나 임신 상태를 명시할 필요는 없지만 직원이 현재 예방 접종 증명서를 제시할 수 없음을 확인해야 합니다.
- 직원이 종교적 믿음 때문에 합당한 편의 제공을 원하는 경우, 해당 직원이 예방 접종 증명서를 제시할 수 없는 사유에 대해 직원이 진술한 종교적 근거가 진실이 아니라고 의심할 만한 객관적인 근거가 있는 경우에만 증빙 서류를 제출하도록 요청할 수 있습니다.
- 직원이 가정 폭력, 성범죄, 스토킹의 피해자라는 사유로 합당한 편의 제공을 원하는 경우, 관련된 서비스 제공자에게 예방 접종 증명서를 제시할 수 없음을 증빙하는 문서를 요청할 수 있습니다.

직원 중 한 명이 예방 접종을 하지 않았지만, 그 사유가 장애, 임신, 종교적 믿음 때문이거나 가정 폭력, 스토킹, 성범죄의 피해자이기 때문이 아닙니다. 해당 직원을 해고할 수 있나요? 해당 직원을 해고해야 하나요?

NYCHRL 에 의거하여 직원에게는 해당 직원의 장애, 임신, 종교적 믿음과 관련되거나 가정 폭력, 스토킹, 성범죄의 피해자임과 관련된 필요에 대해서만 합당한 편의를 제공할 수 있습니다. 이러한 범주에 속하지 않는 직원에게는 합당한 편의를 제공하지 않아도 되며, 예방 접종 증명서를 제시할 수 없는 경우 해고할 수 있습니다. 해당 직원을 해고하지 않기로 선택하면 사업체 내 실내 공간에서 일하게 할 수 없고, 탈의실에서 옷을 갈아입는 등 단시간의 제한된 목적으로만 들어갈 수 있으며, 그러는 동안 다른 사람들과 6 피트의 거리 두기를 할 수 없는 경우에는 항상 안면 마스크를 착용해야 합니다.

Key to NYC 의 공평한 실행에 대하여 자세한 정보를 얻으려면 어떻게 해야 하나요?

NYC.gov/HumanRights 를 방문하십시오. NYCHRL 에 의거한 사업주의 책임에 대해 자세히 알아보고 무료 워크숍에 등록할 수 있습니다.