

유급 안전 휴가 및 병가: 직원이 알아 두어야 할 사항

NYC의 안전 휴가 및 병가 조례(유급 안전 휴가 및 병가 법률)의 새로운 개정안이 2020년 9월 30일과 2021년 1월 1일에 발효됩니다. NYC 내에서 운영되는 모든 규모의 사업체나 비영리 조직에서 시간제 또는 전일제로 근무하거나 NYC의 가정에서 가사 노동자로 근무하고 있다면 직원의 권리를 이해하기 위해 본 안내 자료¹를 읽어주시기 바랍니다. 법에 따라 대상 직원은 다음의 사유로 안전 휴가 및 병가를 사용할 권리를 가집니다.

- 본인 또는 가족 구성원의 진료 및 치료를 비롯한 건강 문제 및
- 직원 또는 가족 구성원이 가정 폭력, 원치 않는 성적 접촉, 스토킹 또는 인신매매 등의 실제 행위나 위협으로 인해 피해를 볼 가능성이 있는 경우 도움을 청하거나 다른 안전 조치를 취하기 위한 경우를 비롯한 안전 문제.

법률에서 정한 대상/비대상 직원

대상	비대상
<ul style="list-style-type: none"> • 전일제 직원 • 시간제 직원 • 가사 노동자 • 임시직 일자리 제공 프로그램 직원 • 가족 구성원이지만 사업체 소유주가 아닌 직원 • 뉴욕시 외에 거주하는 직원 	<ul style="list-style-type: none"> • 연방 근로장학생 프로그램에 등록된 학생 • 자격에 부합하는 장학금 프로그램으로 급여를 받는 직원 • 정부 기관의 직원 • 뉴욕주 교육부가 발급하는 면허를 소지한 물리치료사, 작업치료사, 언어 병리학자, 청각학자(자신이 원하는 대로 업무 할당을 받고, 업무 일정을 스스로 결정하고, 의뢰받은 할당 업무를 거절하거나 수락할 능력이 있고, 최소한 연방 최저 임금의 네 배 이상 되는 평균 시급을 받는 경우) • 뉴욕시 노동 법률에 따른 직원의 정의에 해당하지 않는 독립 계약자 • 직업 체험 프로그램(Work Experience Program, WEP) 참가자 • 노사 단체 협약이 적용되는 특정 직원

참고: 고용주가 이미 직원의 안전 휴가 및 병가 사용을 허용하는 방침을 적용 중인 경우 해당 방침은 해당 법률의 요건을 충족하거나 초과해야 합니다.

직원 권리에 관한 통지

귀하가 대상 직원인 경우 고용주는 안전 휴가 및 병가 권리에 대한 서면 통지서를 귀하에게 제공해야 합니다. 귀하는 이 통지서를 영어본으로 받아볼 권리가 있으며 귀하가 주로 사용하는 언어의 번역본이 DCWP 웹사이트(nyc.gov/workers)에서 제공되는 경우 해당 언어로도 받아볼 수 있습니다. **제공받은 통지서의 사본을 보관하시기 바랍니다.** 또한 고용주는 직장 내에 직원들이 잘 볼 수 있고 접근할 수 있는 구역에 통지서를 게시해야 합니다.

안전 휴가 및 병가 일수

고용주가 고용한 직원 수	고용주의 연간 소득	역년 기준 1년간 휴가 일수*	유급 또는 무급 휴가
1~4인	1백만 달러 미만	최고 40시간	무급
	2021년 1월 1일부터 적용: 1백만 달러 이상	최고 40시간	유급
5인 이상 개인 또는 비영리 조직의 고용주가 고용 또는 2020년 9월 30일부터 적용: 가사 노동자 1인 이상 가정 내 고용주가 고용	해당 사항 없음	최고 40시간	유급
2021년 1월 1일부터 적용: 100인 이상 개인 고용주 또는 비영리 조직의 고용주 또는 가사 노동자의 고용주가 고용	해당 사항 없음	최고 56시간	유급

*참고: "역년"이란 고용주가 정한 주기적이고 연속적인 12개월의 기간을 말합니다. 직원 권리에 관한 통지서에는 고용주의 역년이 기재되어 있어야 합니다.

귀하의 고용주가 유급 안전 휴가 및 병가를 제공해야 하는 경우 귀하에게 정상 시급을 지급해야 하며 현행 최저 임금에 미달하는 금액을 지급해선 안 됩니다.

안전 휴가 및 병가의 발생과 사용

대상자 해당 사항:

- 근무를 시작하는 즉시 안전 휴가 및 병가가 발생합니다. 최소한 매 30시간 근무마다 1시간의 비율로 안전 휴가 및 병가가 발생합니다.
- 발생하는 즉시 안전 휴가 및 병가를 사용할 수 있습니다.
- 고용주로부터 안전 휴가 및 병가의 사용 일수, 발생 일수와 잔여 일수가 기재된 서면 문서를 급여 기간마다 제공받아야 합니다.

¹ 뒷면의 날짜를 참고하십시오. NYC 소비자 및 근로자 보호부(Department of Consumer and Worker Protection, DCWP)는 필요에 따라 자료를 업데이트할 예정입니다. nyc.gov/workers에서 업데이트 내용을 계속 확인하시기 바랍니다.

예와: 2014년 4월 1일 당시에 발효 중이었던 단체 협약의 적용 대상인 경우, 해당 협약이 종료되는 날로부터 해당 법률에 따라 안전 휴가 및 병가가 발생합니다.

안전 휴가 및 병가 사용에 적합한 사유

다음의 경우 안전 휴가 및 병가를 사용하여 휴식을 취할 수 있습니다.

- 본인에게 정신적 또는 신체적 질병, 부상 또는 증상이 있는 경우와 정신적 또는 신체적 질병, 부상 또는 증상에 대하여 의학적 진단, 관리 또는 치료를 받아야 하거나 본인이 예방 차원에서 의료진의 도움이 필요한 경우.
- 정신적 또는 신체적 질병, 부상 또는 증상에 대하여 의학적 진단, 관리 또는 치료를 받아야 하거나 예방 차원에서 의료진의 도움을 받아야 하는 가족 구성원을 간호해야 하는 경우.
- 공중 보건상의 응급 상황으로 인해 고용주의 사업장이 폐쇄된 경우, 또는 공중 보건상의 응급 상황으로 인해 학교 또는 탁아 시설이 폐쇄되어 아동을 돌보아야 하는 경우.
- 본인 또는 가족 구성원이 가정 폭력이나 원치 않는 성적 접촉, 스토킹 또는 인신매매 행위(실제 또는 발생 위험 모두 포함) 피해자라서 본인 또는 가족 구성원의 신체적, 심리적 또는 경제적 건강이나 안전을 회복하기 위해 필요한 조치를 하고 관계자 또는 함께 근무하는 인물을 보호하고자 하는 경우. 다음 예시를 포함합니다.
 - 가정 폭력 대피소, 성폭력상담소(Rape Crisis Center, RCC) 또는 기타 서비스 프로그램의 도움을 받습니다.
 - 안전 계획, 이사 또는 여타 행동 등 본인의 신변 안전 또는 가족 구성원의 안전을 확보하기 위한 조치에 참여합니다(자녀의 새 학교 전입도 포함).
 - 양육권, 방문권, 부부간의 문제, 보호 명령, 이민, 거주 및 고용, 거주 또는 소비자 신용 면에서의 차별 등에 관련한 정보 및 조언을 얻기 위해 변호사 또는 사회 복지사와 면담합니다.
 - 법 집행 기관에 가정 폭력 사건 신고서를 제출하거나 검사 사무실에서 상담을 진행합니다.

법률상 “가족 구성원”으로 인정되는 인물은 다음과 같습니다.

- 직원과 가족 관계에 준하는 밀접한 관계를 맺은 모든 개인
- 자녀(친자, 입양 또는 위탁 자녀, 법적 피보호자, 해당 직원이 사실상 부모 역할을 하는 아동 등)
- 손주
- 배우자
- 동거인
- 부모
- 조부모
- 직원의 배우자 또는 동거인의 자녀 또는 부모
- 동기(이복, 입양 또는 의붓형제 및 자매 포함)
- 해당 직원과 혈연관계가 있는 기타 모든 인물

사전 통지

안전 휴가 및 병가를 사용해야 할 상황이 예상되는 경우, 고용주는 귀하에게 안전 휴가 및 병가 사용 의향을 최대 7일 전에 사전 통지하도록 요구할 수 있습니다. 안전 휴가 및 병가가 필요한 상황을 예측할 수 없는 경우 고용주는 귀하가 현실적으로(합리적으로) 가능한 한 이른 시점에 휴가 사용 의향을 통지하도록 요구할 수 있습니다. 고용주는 귀하가 안전 휴가 또는 병가를 각 목적에 맞게 사용했는지에 대한 서면 확인을 요구할 수 있습니다.

증빙 서류

근무일 기준 사흘 이상 연속으로 안전 휴가 또는 병가를 사용하는 경우, 고용주가 합리적인 수준에서 증빙 서류 제출을 요구할 수 있습니다. 고용주가 요구할 수 있는 사항:

- 병가에 대해서 면허를 소지한 의료 제공자가 서명한 편지, 또는
- 사회복지 서비스 제공자, 법률 서비스 제공자, 성직자 일원의 증빙 서류, 또는 안전 휴가의 필요성을 기재한 본인 작성 공증 서신.

고용주는 증빙 서류에 안전 휴가 또는 병가를 사용한 이유를 명시하라고 요구할 수 없습니다. 다만 다른 법률에 따라 이러한 정보를 공개해야 할 수 있습니다.

고용주는 다음에 대한 비용을 배상해야 합니다.

- 의료 제공자가 병가에 대한 필수 증빙 서류를 제공하기 위해 부과한 수수료 및
- 안전 휴가에 대한 필수 증빙 서류를 얻기 위해 지출한 모든 합리적인 비용 또는 경비.

사용하지 않은 안전 휴가 및 병가

사용하지 않은 안전 휴가 및 병가는 최대 40 시간을 다음 역년으로 이월할 수 있습니다(또는 해당하는 경우 2021년 1월 1일부터 56 시간) 그러나 고용주가 귀하에게 의무적으로 제공해야 하는 안전 휴가 및 병가는 역년당 최대 40 시간(또는 56 시간)까지입니다.

보복 행위

고용주는 안전 휴가 및 병가 요청을 이유로 귀하에게 보복할 수 없습니다. 보복 행위에는 각종 위협, 징계, 해고, 좌천, 정직 또는 근무 시간 삭감 또는 이민자 신분 인지 또는 취업 허가와 관련된 행동 등 직원이 법률에 따라 보장된 각종 권리를 행사하거나 행사하려 시도한 데 반하여 취하는 불리한 고용 관계 행동이 모두 포함됩니다.

불만 제기

DCWP 에 불만 사항을 신고할 수 있습니다. 불만 사항 신고 양식은 nyc.gov/workers 를 방문하거나 311 로 연락하여 받으실 수 있습니다. (NYC 외 지역의 경우 212-NEW-YORK).

업데이트: 2020년 11월 20일



궁금한 점이 있습니까? 자세한 정보를 원하거나 DCWP 에 연락하시려면:

- nyc.gov/workers 를 방문하여 관련 법률과 자주 묻는 질문을 확인하시기 바랍니다
- PSSL@dca.nyc.gov 로 이메일을 보내주세요
- 311(NYC 외 지역의 경우 212-NEW-YORK)로 전화하여 “Paid Safe and Sick Leave(페이드 세이프 앤 sick 리브)”라고 말씀하십시오