

유급 안전 휴가 및 병가: 고용주가 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 내의 개인 고용주 또는 비영리 조직의 고용주이거나 NYC 내에서 가사 노동자를 고용하고 있다면 본 안내 자료를 읽고 1고용주의 책임을 숙지하시기 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 문제².

모든 개인 고용주 및 비영리 조직의 고용주 및 가사 노동자의 고용주는 안전 휴가 및 병가를 제공해야 합니다

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 <i>개인 또는 비영리 조직의 고용주가 고용</i> 또는 2020년 9월 30일부터 적용: 가사 노동자 1인 이상 <i>가정 내 고용주가 고용</i>	해당 사항 없음	최고 40시간	유급
2021년 1월 1일부터 적용: 100인 이상 <i>개인 고용주 또는 비영리 조직의 고용주 또는 가사 노동자의 고용주가 고용</i>	해당 사항 없음	최고 56시간	유급

*참고: "역년"이란 고용주가 정한 주기적이고 연속적인 12개월의 기간을 말합니다.

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

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

법률에서 정한 비대상 직원

다음의 경우 직원에게 안전 휴가 및 병가를 제공하지 않아도 됩니다.

- 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) 참가자
- 노사 단체 협약이 적용되는 특정 직원³

직원 권리에 관한 통지

고용주는 적용 대상이 되는 모든 직원에게 안전 휴가 및 병가의 발생과 사용 등 안전 휴가 및 병가 권리, 불만 사항을 신고할 권리, 그리고 보복을 당하지 않을 권리에 관한 서면 통지서를 제공해야 합니다. 통지서에는 역년의 시작일과 종료일이 기재되어 있어야 합니다. 직원에게는 이 통지서를 영어본으로 받아볼 권리가 있으며 직원이 주로 사용하는 언어의 번역본이 DCWP 웹사이트(nyc.gov/workers)에서 제공되는 경우 해당 언어로도 받아볼 수 있습니다. 또한 고용주는 직장 내에 직원들이 잘 볼 수 있고 접근할 수 있는 구역에 통지서를 게시해야 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.

² 안전 휴가 조항이 2018년 5월 5일부로 발효되었습니다. 고용주는 안전 휴가를 위해 추가적인 휴가를 제공할 필요는 없지만, 대신 발생한 휴가를 안전 휴가 목적으로 사용할 수 있도록 허용해야 합니다.

³ 해당 협약이 명시적으로 해당 법률의 조항을 포기하고 또 이에 상응하는 혜택을 제공하는 경우 직원은 적용 대상이 아닙니다. 그러나 노사 단체 협약을 체결한 건설 또는 식료품 업계의 직원에 대해서는 해당 협약이 명시적으로 법률 조항을 포기하는 경우 법률이 적용되지 않습니다.

안전 휴가 및 병가의 발생과 사용

필수 조치:

- 대상 직원이 근무를 시작하는 즉시 안전 휴가 및 병가가 발생하도록 허용해야 합니다. 최소한 매 30 시간 근무마다 1 시간의 비율로 안전 휴가 및 병가가 발생합니다.
- 안전 휴가 및 병가가 발생하는 즉시 사용할 수 있도록 허용해야 합니다.
- 직원에게 안전 휴가 및 병가의 사용 일수, 발생 일수와 잔여 일수가 기재된 서면 문서를 급여 기간마다 제공해야 합니다.

예외: 직원이 2014년 4월 1일 당시 발효 중이었던 단체 협약의 적용 대상인 경우, 해당 협약이 종료되는 날짜부터 해당 법률에 따라 직원에게 안전 휴가 및 병가가 발생합니다.

기록 유지와 보관

고용주는 해당 법률의 준수 사실에 대한 기록을 최소한 삼 년간 유지하고 보관해야 합니다. 직원이 안전 휴가 및 병가 사용의 이유와 관련된 정보의 공개를 허락하거나 법률에 따라 필요한 경우가 아닌 한 해당 정보를 반드시 기밀로 유지해야 합니다. 또한 통지를 받는 경우 합의한 일시에 NYC 소비자 및 근로자 보호부(Department of Consumer and Worker Protection, DCWP)에 기록을 공개해야 합니다.

사전 통지

안전 휴가 및 병가를 사용해야 할 상황이 예상되는 경우, 고용주는 직원에게 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 직원이 현실적으로(합리적으로) 가능한 한 이른 시점에 휴가 사용 의향을 통지하도록 요구할 수 있습니다.

증빙 서류

직원이 근무일 기준 사흘 이상 연속으로 안전 휴가 또는 병가를 사용하는 경우, 고용주는 증빙 서류 제출을 요구할 수 있습니다. 요구 가능한 증빙 서류:

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

증빙 서류에 안전 휴가 또는 병가를 사용한 이유를 명시하라는 요구는 할 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 직원에게 의무적으로 제공해야 하는 안전 휴가 및 병가는 역년당 최대 40 시간(또는 56 시간)까지입니다.

고용주는 직원에게 역년 말에 사용하지 않은 안전 휴가 및 병가에 대해 급여를 지급할 수 있지만, 필수 사항은 아닙니다. 고용주가 직원에게 사용하지 않은 안전 휴가 및 병가에 대해 지급하고 새 역년 1일차에 새 역년에 대해 법률 요건을 충족하거나 넘어서는 유급 안전 휴가 및 병가 일수를 직원에게 제공하는 경우 직원은 안전 휴가 및 병가를 이월할 수 없습니다.

보복 행위

고용주는 안전 휴가 및 병가 요청을 이유로 직원에게 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 법률에 따라 보장된 각종 권리를 행사하거나 행사하려는 직원의 시도를 저지하는 불리한 고용 관계 행동이 모두 포함됩니다.

불만 제기

직원이 DCWP에 불만 사항을 신고하는 경우 DCWP는 고용주에게 연락하여 서면 답변을 요구하게 됩니다. 고용주는 DCWP에 14일 이내에 답변해야 하며, 혐의에 따라 더 신속히 답변해야 할 수도 있습니다. DCWP는 접수된 불만 사항을 해결하기 위해 고용주와 협력할 것입니다.

조사 통지

조사 통지서를 받은 경우 요구받은 정보와 서류를 모두 제공하십시오. 이를 따르지 않는 것은 법률 위반에 해당할 수 있으며 민사 처벌과 기타 잠재적 위반에 대한 법적 구제 외에도 벌금이 부과될 수 있습니다. 기록을 제시하지 못하면 뉴욕시 행정 법원에서 소송이 진행될 경우 사건에 부정적인 영향을 끼칠 수 있습니다. 귀하에게는 재판 없이 위반 사항을 해결할 기회가 주어질 것이며 뉴욕시 행정 법원의 공평무사한 판사 앞에 출두할 수도 있습니다.

업데이트: 2020년 11월 20일



궁금한 점이 있습니까? 자세한 정보를 원하거나 DCWP에 연락하시려면:

- nyc.gov/workers 를 방문하여 관련 법률과 자주 묻는 질문을 확인하시기 바랍니다
- nyc.gov/BusinessToolbox 에서 Live Chat 을 이용할 수 있습니다
- PSSL@dcwp.nyc.gov 로 이메일을 보내주십시오
- 311(NYC 외 지역의 경우 212-NEW-YORK)로 전화하여 "Paid Safe and Sick Leave(페이드 세이프 앤 식 리브)"라고 말씀하십시오