

## 유급 병가: 고용주가 알아야 할 사항

특정 고용주는 2014년 4월 1일부로 뉴욕시 유급 병가법 (Earned Sick Time Act 또는 Paid Sick Leave Law)을 반드시 준수해야 합니다. 이 법의 적용을 받는 직원은 본인 또는 가족 구성원의 간호나 치료를 위해 병가를 이용할 수 있는 권리가 있습니다.

소비자 보호국 (Department of Consumer Affairs 또는 DCA)에서는 고용주 여러분께 이 법에 따른 책임을 알려드리기 위해 본 안내문을 마련했습니다. DCA는 필요에 따라 본 안내문을 업데이트할 예정입니다. 안내문 하단의 일자를 참조해 주십시오. 유급휴가법 또는 이와 관련하여 자주 묻는 질문과 답변은 [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave)에서 확인하실 수 있습니다.

### 반드시 병가를 제공해야 하는 경우

직원 수	역년당 병가 시간	유급 또는 무급 병가	급여 요율
5인 이상 <i>반드시 1 역년당 80 시간 이상 근무*</i>	최고 40 시간	유급	일반 시급, 시간당 \$8 미만은 안 됨 (최저 임금)
1-4 <i>반드시 1 역년당 80 시간 이상 근무</i>	최고 40 시간	무급	해당 사항 없음
가사 노동자 1인 이상 <i>반드시 1 역년당 80 시간 이상 근무 및 동일한 고용주에게 최소 1년 고용</i>	2일	유급	일반 시급, 시간당 \$8 미만은 안 됨 (최저 임금)

\*참고: "역년"이라 함은 고용주의 결정에 따른 일반적이고 연속적인 12개월의 기간을 뜻합니다.

**참고:** 직원의 병가 사용을 허용하는 기존 정책이 있는 경우, 이는 반드시 유급 병가법에서 정한 요건을 충족하거나 이보다 나아가야 합니다.

### 유급 병가법의 적용을 받지 않는 경우

1 역년에 80 시간 이하로 근무하는 직원, 연방 워크 스터디 프로그램 중인 학생, 적격한 장학금 제도로 보상을 받는 직원, 정부 기관의 직원, 뉴욕주 교육부의 면허를 받아 본인의 의지로 업무 배정을 접수하고, 업무 일정을 결정하며, 배정 업무를 거부 또는 수락할 능력이 있고, 연방 최저 임금의 최소 4 배에 해당하는 평균 시급을 받는 물리 치료사, 작업 치료사, 언어치료 임상가, 청각 전문가, [뉴욕주 노동법](#)에 따른 직원의 정의를 충족하지 않는 독립계약자, 근로 체험 프로그램 (WEP) 참여자, 단체협약의 적용을 받는 특정 직원은 유급 병가법의 적용을 받지 않습니다. 단체협약의 경우, 해당 협약이 명시적으로 이 법의 조항을 면제 (포기)하고 비슷한 혜택을 제공하고 있는 경우 직원은 이 법의 적용을 받지 않습니다. 그러나 단체협약의 적용을 받는 건설 또는 식료품 업계 직원에 대해서는, 해당 협약이 명시적으로 이 법의 조항을 면제 (포기)하고 있는 경우 이 법이 적용되지 않습니다. 단체협약에 관한 안내가 필요하시면 [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave)에서 자주 묻는 질문과 답변을 확인하십시오.

### 직원의 권리에 대한 통지

직원	직원에게 대한 서면 통지 기한
신입 직원 <i>2014년 4월 1일 이후 처음 고용</i>	고용 1일차
기존 직원 <i>2014년 4월 1일 이전부터 이미 근무 중</i>	2014년 5월 1일

고용주는 각 직원에게 병가 발생 및 사용, 불만사항 접수 방법, 보복을 받지 않을 권리 등 병가에 대한 직원의 권리를 알리는 서면 통지를 제공해야 합니다. 이 통지서에는 시작일과 종료일을 포함하여 역년을 반드시 명시해야 합니다. 직원에게는 이 통지서를 영어와 직원이 주로 사용하는 언어 (DCA 웹사이트에서 이용 가능한 경우)로 받아볼 권리가 있습니다. 본 통지서는 [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave)에서 제공됩니다.

## 병가 발생 및 사용 - 중요 일자

	병가 산정 비율	병가 발생 시작일	병가 사용 가능 시점
직원	매 30 시간 근무마다 1 시간	2014 년 4 월 1 일 (기존 직원)	2014 년 7 월 30 일 (기존 직원)
		고용 1 일차 (신입 직원)	고용 1 일차부터 120 일 후 (신입 직원)
가사 노동자	근무 1 년 후 2 일	DCA 가 nyc.gov/PaidSickLeave 에 지침 게시 예정	DCA 가 nyc.gov/PaidSickLeave 에 지침 게시 예정

**예외:** 2014 년 4 월 1 일 발효 중인 단체협약의 적용 대상인 경우, 해당 협약이 종료되는 날짜에 시작되는 뉴욕시법에 따라 병가가 발생합니다.

### 기록의 유지와 보관

고용주는 최소 3 년간 유급 병가법 준수 사항을 증빙하는 기록을 유지 및 보관해야 합니다. 직원이 공개를 허용하거나 법에 의해 공개해야 하는 경우가 아닌 한 건강 관련 정보는 반드시 기밀로 유지해야 합니다. 그리고 통지가 있을 시 합의된 일시에 DCA 에 이 기록을 제공해야 합니다.

### 사전 통지

병가 사용을 예측할 수 있는 경우, 직원에게 병가 사용 의향을 7 일 전에 사전 통지할 것을 요구할 수 있습니다. 병가 사용을 예측할 수 있는 경우, 직원에게 (합리적으로) 최대한 빨리 통지할 것을 요구할 수도 있습니다.

### 증빙 서류

직원이 병가를 3 일 이상 연속으로 사용하는 경우, 고용주는 면허가 있는 의료 제공자가 발행한 증빙 서류를 요구할 수 있습니다. 유급 병가법에 의하면 고용주가 의료 제공자에게 병가의 의학적 사유를 명시하도록 하는 것은 금지됩니다. 다른 법에 의해 공개가 요구될 수는 있습니다. 고용주는 직원에게 병가를 병가 목적으로 사용했다는 서면 확인을 요구할 수도 있습니다.

### 사용하지 않은 병가

직원은 사용하지 않은 병가를 최고 40 시간까지 다음 역년으로 이월할 수 있습니다. 그러나 고용주가 직원에게 허용해야 하는 역년당 병가 시간은 최고 40 시간입니다. 고용주는 역년 말에 직원에게 사용하지 않은 병가에 대해 급여를 지급하는 방법을 선택할 수도 있습니다 (의무 사항 아님). 고용주가 직원에게 사용하지 않은 병가에 대해 급여를 지급하고 직원에게 새 역년 1 일차에 새 역년에 대해 유급 병가법의 요건을 충족하거나 이보다 나은 유급 병가 급여를 제공하는 경우, 직원은 병가를 이월할 수 없습니다.

### 보복

고용주는 병가의 요구 또는 사용을 이유로 직원에게 보복할 수 없습니다. 보복에는 위협, 징계, 해고, 좌천, 정직, 근무 시간 삭감 또는 기타 모든 법에 의해 보장되는 권리를 행사하거나 행사하려는 직원에 대한 불리한 고용 행위가 포함됩니다.

### 불만사항 접수

직원이 DCA 에 불만사항을 접수하면 DCA 는 고용주에게 우편을 통해 서면 응답을 요구하게 됩니다. 고용주는 DCA 에 30 일 이내에 응답해야 합니다. DCA 는 불만사항을 해결하기 위해 고용주 및 직원과 협의하게 됩니다. DCA 는 또한 고용주의 법률 준수를 지원하게 됩니다.

### 위반의 통지

위반 통지서를 수령하게 되면 고용주는 선택에 따라 심리 없이 위반 사항을 해결하거나 공정 판사가 주재하는 DCA 판결 법원에 출석할 수 있습니다.

**참고:** 모든 고용주는 2014 년 4 월 1 일부로 유급 병가법을 준수해야 합니다. 다음에 해당하는 고용주는 2014 년 10 월 1 일까지 처벌 없이 준수를 준비할 기회를 가지며 2014 년 10 월 1 일 전 발생한 최초 위반에 대해서는 법이 적용되지 않습니다.

- 직원이 1 - 19 인인 고용주
- 미 노동부의 북미 산업 분류 체계 (North American Industry Classification System, NAICS) 섹터 31, 32 또는 33 에 열거되어 있는 제조업체. 전체 목록은 [http://www.bls.gov/oes/current/naics2\\_31-33.htm](http://www.bls.gov/oes/current/naics2_31-33.htm) 에서 확인하실 수 있습니다.

문의 사항이 있으십니까? 유급 병가법의 이해를 도와줄 교육에 참여하고 싶으십니까?

전화: 311 (뉴욕시 외 지역은 212-NEW-YORK)번으로 유급 병가에 관한 정보 요청