

본 간행물은 3월 21일 자 기준의 정보로 업데이트되었습니다.  
웹페이지 [nyc.gov/workers](http://nyc.gov/workers) 도 계속해서 확인하세요.

고용주 및 근로자를 위한 중요 정보:

## 뉴욕시의 신종 코로나바이러스(COVID-19) 확산 방지를 위한 직장 내 법률에 관한 업데이트

뉴욕시 소비자 및 근로자 보호부(NYC Department of Consumer and Worker Protection, DCWP)에서 발간한 본 간행물에는 직장에서 COVID-19의 영향에 대처하는 데 있어 고용주 및 근로자들을 위한 시 노동법의 개요를 담았습니다.

또한 뉴욕시 직장에서 따라야 할 주 및 연방 노동법도 명시하고 있습니다. 본 간행물에서는 관련 섹션의 업데이트 일부를 포함하고 있습니다. [ny.gov/COVIDpaysickleave](http://ny.gov/COVIDpaysickleave) 및 [dol.gov/agencies/whd/pandemic](http://dol.gov/agencies/whd/pandemic) 을 계속 확인하여 추가 정보를 얻으십시오.

본 간행물에서는 사업체 및 근로자를 위한 시 및 주 자원에 대한 중요 정보도 포함하고 있습니다.

### 차별 및 보복 행위는 불법입니다.

뉴욕시의 근로자는 이민 상태와 관계없이 권리를 가집니다. 뉴욕시의 법률에 따라 다음 행위는 불법입니다.

- 직원을 해고하거나, 오로지 직원의 인종이나 출신 국가를 이유로 멀리 떨어져 있도록 혹은 자가 격리를 요구하는 행위.
- 병가, 추가 수당 또는 근무 일정 변경 등과 같은 직장 내 권리를 행사하는, 또는 행사하고자 하는 직원들을 대상으로 보복하는 행위. 보복 행위에는 각종 위협, 징계, 해고, 좌천, 정직 또는 근무 시간 삭감 또는 그 외 부정적인 고용 관련 행위가 모두 포함됩니다.

### 뉴욕시의 유급 안전 휴가 및 병가 법률

해당 법률은 뉴욕시 내 사업체 또는 비영리 조직의 규모와 관계없이 근로자들을 보호하며 여기에는 다음이 포함됩니다.

- 파트타임 근로자
- 풀타임 근로자
- 임시 근로자
- 일일 및 “대기 중” 근로자
- 서류 미비 근로자
- 사업체 소유주가 아닌 가족 구성원 근로자
- 뉴욕시 밖에 거주하나 뉴욕시에서 일하는 근로자
- 관리 책임을 지닌 근로자

고용된 첫날 이후로 120일이 지난 근로자가 병가를 사용하기 시작할 수 있습니다.

법에서 명시하는 사항

- 근로자는 매 역년 기준 최대 40 시간(5 일)의 병가를 얻습니다.
  - 근로자가 5 인 이상인 사업체에서는 **유급** 병가여야 합니다.
  - 근로자가 5 인 미만인 사업체에서는 **무급** 병가여야 합니다.
- 근로자는 자기 자신 또는 가족 구성원을 위해 병가를 사용할 수 있으며, 여기서 해당 근로자와 밀접한 관계의 모든 인물을 가족과 같은 것으로 간주합니다. 누적된 시간을 한 번에 모두 사용할 수 있습니다.
- 근로자는 병가를 사용하기 위해 근무를 대신해 줄 사람을 찾지 **않아도** 됩니다.
- 근로자는 진단, 치료 또는 질병, 부상, 증상의 처치를 위해, 혹은 예방적 의료 관리(예: COVID-19 증상 관찰을 위한 외출 자제)를 위해 자기 자신이나 가족 구성원을 위한 병가를 사용할 수 있습니다. 다음은 병가 사용의 허용 이유입니다.
  - 근로자가 몸이 안 좋거나 COVID-19의 증상을 보임.
  - 근로자가 독감 또는 COVID-19의 검사를 받음.
  - 근로자가 주 또는 연방법에서 보장하는 격리 상태 또는 예방 목적의 자가 격리 중인 상태.
  - 근로자가 의무 또는 예방적으로 격리 명령을 받은 가족 구성원을 돌봄.
- 근로자는 공중 보건상의 응급 상황으로 인해 공무원이 일시적으로 사업체를 **폐쇄했을 때** 병가를 사용할 수 있습니다. 근로자는 직장이 일시적으로 폐쇄된 기간 중 최대 40 시간까지 **누적된** 병가를 사용해 보장받을 수 있습니다.
- 근로자는 공중 보건상의 응급 상황으로 인해 공무원이 자녀의 학교 또는 보육 서비스 제공업체를 **폐쇄**했을 때 병가를 사용할 수 있습니다.
- 고용주는 **연속 3일 이상** 결근하지 않은 이상 근로자로부터 의료 문서를 요구할 수 **없습니다**.

3 월 12 일, Bill de Blasio 시장이 코로나바이러스에 관련해 비상사태를 선언했습니다.

3 월 15 일, de Blasio 시장이 3 월 16 일부터 4 월 20 일까지 공립 학교를 폐쇄했습니다.

3 월 16 일, de Blasio 시장이 새로운 금지 조항을 포함한 **행정 명령**에 서명했으며, 그 내용은 체육관, 나이트클럽, 영화관, 소극장, 콘서트 공연장 및 노인 센터와 같은 특정 사업체를 운영 제한 또는 폐쇄하는 것이었습니다.

3 월 20 일, Andrew M. Cuomo 주지사가 뉴욕의 노동자가 필수적이지 않은 경우 가정에서 자가 격리하는 **행정 명령**에 서명했으며 이는 3 월 22 일 오후 8 시부터 효력을 발휘합니다.

웹사이트 [nyc.gov/coronavirus](http://nyc.gov/coronavirus) 를 방문하거나 문자\*를 이용해 692-692 번호로 COVID 를 보내면 공식 업데이트 내용을 알아볼 수 있습니다.

\*문자 메시지는 이용료가 부과될 수 있습니다. 자세한 사항은 서비스 제공자에게 문의하시기 바랍니다.

DCWP 에서는 모든 근로자와 고객, 대중을 보호할 수 있도록 고용주들이 추가적인 절차를 진행하기를 권장합니다.

- **필요한 경우 근로자들에게 추가 휴가를 제공하십시오.**
  - 뉴욕시 법률에서는 병가의 한도를 정해 두었지만 DCWP 에서는 질병, 격리 또는 COVID-19 와 관련된 기타 이유로 인해 필요에 따라 고용주가 근로자에게 추가 휴가를 허용하도록 권장하고 있습니다.
  - 고용주는 이미 40 시간 이상의 병가를 제공했을 수 있으며, 이는 COVID-19 의 확산을 막기 위한 중요한 수단입니다.
  - 고용주가 추가 병가를 아직 제공하지 않았다면, 모든 추가 휴가는 유급 또는 무급으로 제공될 수 있습니다.
- **COVID-19 의 증상을 보이거나 아픔을 느끼는 근로자는 집에 머물러야 하며 이에 대한 불이익이 없다는 것을 확실히 해야 합니다.**
  - 근로자는 40 시간의 법적 의무 병가보다 더 길게 휴가를 써야 할 수 있으며, 이 경우 직장 유지를 보장하는 상태에서 복귀가 안전해질 때까지 집에 머물러야 합니다.
  - 아픈 근로자를 집에 머무르게 하는 것은 COVID-19 확산 방지에 도움이 됩니다.

아래는 COVID-19 에 관련된 시, 주, 연방법 개요입니다.

법률	직원 수	병가 시간	병가 시 임금 요율	병가 사용에 허용되는 사유	
<b>뉴욕시 유급 안전 휴가 및 병가 법률†</b>  <a href="#">뉴욕시 웹사이트</a> 를 방문해 자세한 사항을 알아보세요.	5인 이상	최고 40 시간	유급: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 현 최저 임금 이상의 일반적인 시간당 임금</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자 자신 혹은 가족 구성원이 질병, 부상, 증상에 대한 진단, 치료, 처치를 받았거나 또는 예방적 의료 관리가 필요할 때</li> <li>• 공무원이 공중 보건상의 응급 상황으로 인해 근로자의 직장 또는 자녀의 학교나 보육 서비스 제공업체를 <b>폐쇄</b>했을 때</li> </ul>	
	1-4인	최고 40 시간	무급		
<b>뉴욕주 응급 COVID-19 유급 병가</b>  효력 발휘 2020년 3월 18일  <a href="#">뉴욕주 웹사이트</a> 를 방문해 자세한 사항을 알아보세요.	1-10인	격리 또는 분리 기간	<i>전년 사업체 소득이 1백만 달러 이하일 때:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 무급 (전 기간)</li> </ul> <i>전년 사업체 소득이 1백만 달러 이상일 때:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 유급 (최소 5일간)</li> <li>• 무급 (잔여일)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정부 명령 격리 또는 분리*</li> </ul> <p><i>*의무 격리에서 연방 및 주 법률이 중복될 시 연방법이 적용됩니다. 연방법의 허용치를 넘어선 근로자 추가 혜택을 제공하는 한도에서 주법이 적용됩니다.</i></p> <p><i>참고: 근로자는 의무 격리 또는 분리에 병가를 사용한 뒤 유급 가족 휴가 또는 장애 혜택을 이용할 수 있습니다.</i></p> <p><i>주법에 따른 유급 병가는 시법 하에 누적된 근로자 병가와 <b>별도</b>입니다.</i></p>	
	11-99인	격리 또는 분리 기간	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유급 (최소 5일간)</li> <li>• 무급 (잔여일)</li> </ul>		
	100인 이상	격리 또는 분리 기간	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유급 (최소 14일간)</li> </ul>		
<b>연방 가족 우선 코로나바이러스 대응 조례<sup>⌘</sup></b>  효력 발휘 2020년 4월 2일  <i>연방법에서 사업체를 보전한다 해도, 근로자에게 더 많은 권리 또는 더 나은 혜택을 부여하는 시 및 주 법률의 요건이 약화되지 않습니다.</i>  <a href="#">미국 노동부(DOL) 웹사이트</a> 를 방문해 자세한 정보를 알아보세요.	최대 500인*  <i>*미국 DOL 은 50인 이하 근로자의 특정 고용주들을 면제해 주는 규정을 반포할 수 있습니다.</i>	<b>풀타임 근로자:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2주간 (80시간)</li> </ul>	임금의 일반 요율로 최대: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 하루 511 달러 그리고</li> <li>• 총 5,110 달러</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 의무 격리 또는 분리</li> <li>• 의료진 권장 자가 격리</li> <li>• COVID-19 증상으로 인한 의료적 진단</li> </ul>	
		<b>파트타임 근로자:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2주간 근무한 평균 시간과 동일한 시간</li> </ul>			
		<b>풀타임 근로자:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2주간 (80시간)</li> </ul>			임금의 일반 요율의 3분의 2로 최대: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 하루 200 그리고</li> <li>• 총 2,000 달러</li> </ul>
		<b>파트타임 근로자:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2주간 근무한 평균 시간과 동일한 시간</li> </ul>			

† 근로자는 뉴욕시의 임시 일정 변경법(Temporary Schedule Change Law)에 따라 2일의 추가 무급 휴가 자격에 해당할 수 있습니다.

⌘ 근로자는 가족 및 의료 휴가법(Family and Medical Leave Act, FMLA)에 따라 연장 수당 또는 무급 휴가 자격에 해당할 수 있습니다.

## 뉴욕시 임시 일정 변경법

법에서 명시하는 사항

- 근로자는 연간 2회, 총 2일 이하의 조건으로 특정한 개인 사정을 이유로 일정을 임시로 변경할 것을 요청할 수 있습니다.
  - 임시 일정 변경에는 원격 근무, 늦은 출근 및 늦은 퇴근, 단기 무급 휴가 사용 등이 포함됩니다.
- 해당 2일은 근로자의 병가와 별도로 계산됩니다.
- 임시 일정 변경으로 휴가를 사용하는 경우 유급일 수도, 무급일 수도 있습니다.

개인 사정에는 다음이 포함됩니다.

- 미성년자 또는 돌봄이 필요한 대상을 돌봄.
- 필수적 혜택을 위한 소송 참석.
- 격리를 포함해 허용 가능한 병가로 휴가 사용.

임시 일정 변경 사용의 허용 사례:

- COVID-19으로 인해 학교 또는 보육 시설이 폐쇄되어 근로자가 자녀를 돌봄.

DCWP에서는 고용주에게 다음을 권장합니다.

- 필요하다면 근로자가 추가 임시 일정 변경을 사용하는 것을 허용하십시오.

## 뉴욕시 공정 근로주법

해당 법에 따라 패스트푸드 및 소매점 고용주는 노동자들에게 반드시 일정 변경을 포함해 근무 일정을 사전에 공지해야 합니다. 패스트푸드 고용주는 반드시 특정 일정 변경에서 추가 수당을 지급해야 합니다.

해당 법이 본인의 사업체에 해당하는지 확실하지 않다면 [nyc.gov/workers](https://nyc.gov/workers)를 방문하십시오.

참고:

3월 12일, de Blasio 시장이 각종 기관 및 시설의 금지 및 지침 사항을 포함해 비상사태를 선언했습니다.

3월 16일, de Blasio 시장이 새로운 금지 조항을 포함한 특정 사업체의 폐쇄 또는 제한 운영을 포함한 새로운 금지 조항의 [행정 명령](#)에 서명했습니다.

3월 20일, Andrew M. Cuomo 주지사가 뉴욕의 노동자가 필수적이지 않은 경우 가정에서 자가 격리하는 [행정 명령](#)에 서명했으며 이는 3월 22일 오후 8시부터 효력을 발휘합니다.

### 일정 변경 및 추가 수당에 관한, 패스트푸드 고용주 및 근로자를 위한 정보

배달/포장 서비스만 제공하는 등 제한 운영하는 경우에도 불구하고 사업체가 영업을 지속한다면 법에 따라 고용주는 반드시 일정 변경에 추가 수당을 지급해야 합니다.

다음 상황에서, 14일 이상의 기간을 두지 않고 일정 변경을 공지했을 경우 고용주는 반드시 근로자에게 추가 수당을 지급해야 합니다.

- 근로자에게 병가를 낸 동료의 근무 일정을 채워달라고 부탁해, 해당 근로자가 수락한 경우.
- 사업체 운영이 원활하지 않다 해도 직원들의 예정된 근무 일정을 취소하거나 근무 시간을 축소할 경우.
- 시 또는 주에서 비상사태를 선언했음에도 배달 또는 포장 영업으로 운영을 지속하며 근로자에게 다른 근무 일정 또는 추가 근무를 요청할 경우.

다음의 경우 고용주는 근로자에게 추가 수당을 지급할 필요가 **없습니다**.

- 근로자가 아프거나 격리 상태에 있어 집에 머물기를 요청한 경우.
- 한 명이 아프거나 격리되어 두 근로자가 자발적으로 근무 일정을 서로 교환한 경우.
- 시 또는 주가 비상사태를 선언하여 사업체를 **폐쇄**한 경우.

### I 일정 변경에 관한, 소매점 고용주 및 근로자를 위한 정보

고용주는 다음과 같은 행위를 할 수 없습니다.

- 근로자의 서면 동의가 없다면, 고용주는 72 시간 이상 시간을 두지 않고 공지해 추가 근무 또는 아픈 동료의 근무 일정을 대신 채우기를 요구할 수 없습니다.
- 근로자의 서면 동의가 없다면, 고용주는 72 시간 이상 시간을 두지 않고 공지해 근무 일정을 취소하거나 근무 시간을 축소할 수 없습니다.
- 근무에 동의한 근로자는 추가 근로 시간에 대해 본인의 일반 시간당 임금을 받습니다.

고용주는 다음과 같은 행위를 할 수 있습니다.

- 72 시간 이상 시간을 두고 공지한 경우 근로자의 동의 없이도 필요에 따라 근무 일정을 배정할 수 있습니다.
- 근로자가 근무에 동의하여 서면 동의를 받은 경우에 한해 자원해서 아픈 동료의 근무 일정을 채워주기를 요청할 수 있습니다.
- 시 또는 주에서 비상사태를 선언해 사업체를 **폐쇄**하는 경우 필요에 따라 72 시간 이상 시간을 두고 공지하지 않아도 근무 일정을 취소하거나 근무 시간을 축소할 수 있습니다.

## 뉴욕시 프리랜서 보호법

법에서 명시하는 사항

- 800 달러 이상의 가치를 지닌 모든 계약은 반드시 서면으로 이루어져야 합니다. 서면 계약서에서는 반드시 프리랜서가 작업하는 업무, 업무에 대한 급여, 프리랜서가 급여를 지불받는 날짜를 철자까지 명백히 명시해야 합니다. 프리랜서 및 고용주 측에서는 반드시 서면 계약서의 사본을 소지해야 합니다.
- 고용주 측에서는 반드시 완료된 작업 전부에 대해 프리랜서에게 급여를 지불해야 합니다. 프리랜서들은 반드시 계약서의 날짜 혹은 그 이전에 급여를 지불받아야 합니다. 만약 계약서에 지불 날짜가 포함되어 있지 않다면 고용주 측에서는 반드시 프리랜서가 작업을 완료한 이후 30 일 이내에 급여를 지불해야 합니다.
- 프리랜서가 자신의 권리를 행사하는 것을 고용주 측에서 문제 제기 또는 위협하고, 저지하려 하거나 블랙리스트에 올리는 등의 행위는 불법입니다.

## 비상사태 중 근로자의 이의 제기 및 집행 및 그에 적용되는 행정 명령

### DCWP 는

- 뉴욕시 직장 법률을 계속해서 시행해 나갈 것입니다.
- 근무 직전 일정 축소 통보 또는 병가로 인한 급여 미지불과 같이 소득에 즉시 영향을 받은 근로자들이 신고한 이의 제기를 최우선시할 것입니다.
- 고용주의 선의, 대응, 타당한 사업적 고려를 감안하여 근로자를 보전하는 신속한 해결을 최우선시할 것입니다.

### 자세한 정보는

- **311** 번으로 전화하여 “페이드 세이프 앤 sick 리브(Paid Safe and Sick Leave, 유급 안전 휴가 및 병가)” 또는 “페어 워크위크(Fair Workweek, 공정 근로주법)”라고 말하십시오.
- 이메일 [OLPS@dca.nyc.gov](mailto:OLPS@dca.nyc.gov)
- 웹사이트 [nyc.gov/workers](http://nyc.gov/workers)

### 직장 이의 제기를 위해서는

- **311** 번으로 전화하여 “페이드 세이프 앤 sick 리브(Paid Safe and Sick Leave, 유급 안전 휴가 및 병가)” 또는 “페어 워크위크(Fair Workweek, 공정 근로주법)”라고 말하십시오.
- 이메일 [OLPS@dca.nyc.gov](mailto:OLPS@dca.nyc.gov)
- 웹사이트 [nyc.gov/workers](http://nyc.gov/workers)

## 그 외 뉴욕시 및 주 혜택 및 지원

### 실업 급여금

실직하셨다면 실업 보험 급여를 받으실 수 있습니다.

뉴욕주에서는 코로나바이러스로 인한 폐쇄 혹은 격리 등으로 인해 직장을 잃은 분들을 위한 실업 보험 급여에 7 일간의 대기 기간 면제권을 얻었습니다.

다음 사항을 포함해 실업 자원에 대해 [nyc.gov/coronavirus](http://nyc.gov/coronavirus) 를 방문하여 알아보십시오.

### [실업 급여 및 건강 보험 FAQ](#)

### [COVID-19 로 인한 실직자를 위한 더 많은 정보 및 자원](#)

### 자세한 정보 또는 신청

- 웹사이트 [labor.ny.gov](http://labor.ny.gov)
- 전화 1-888-209-8124(영어), 1-888-469-7365(그 외 언어).

### 뉴욕시 푸드 스탬프 및 현금 보조

다음 사항을 신청하려면 [ACCESS HRA](http://ACCESS HRA) ([a069-access.nyc.gov](http://a069-access.nyc.gov))를 방문하십시오.

- 보조 영양 지원 프로그램(Supplemental Nutrition Assistance Program, SNAP/푸드 스탬프).
- 현금 보조.

### 소규모 사업체를 위한 재정 지원

지원에는 다음 사항이 포함됩니다.

- **저금리 대출:** 근로자 100 인 미만의 사업체로 25% 이상 매출이 감소한 경우 제로 금리로 최고 75,000 달러까지 대출받아 이익 손실을 완화할 수 있도록 돕습니다.
- **직원 유지 보조금:** 근로자 5 인 미만의 소규모 사업체에는 보조금으로 2 개월간 급여의 40%를 충당하는 보조금 자격이 주어져 직원 유지를 돕습니다.

### 자세한 정보:

- 웹사이트 [nyc.gov/SBS](http://nyc.gov/SBS)