

# 뉴욕시 유급 병가법

우리가 함께하면 기업체는 건전하게 뉴욕시민은 건강하게 지킬 수 있습니다.

FEEL 100% WORK 100%

**NYC**  
Bill de Blasio  
Mayor

Department of  
Consumer Affairs



“유급병가의 혜택은 개별 가족에 긍정적인 영향을 미치는 것의 이상입니다. 또한 이것은 우리의 사업체를 더욱 잘 운영될 수 있도록 만들며, 고객들을 건강하고 행복하게 보호하는 일이 되기도 합니다.”

- Bill de Blasio 시장

FEEL 100% WORK 100%

**NYC**  
Bill de Blasio  
Mayor

Department of  
Consumer Affairs

# 내용 소개

- 간략한 개요
- 이 법의 내용은 무엇인가?
- 이 법의 적용 대상은 누구인가?
- 직원 권리에 관한 통지서
- 병가는 어떻게 산정되는가?
- 어떤 사유로 병가를 쓸 수 있는가?
- 법의 준수
- 질의 응답

# 간략한 개요

- 뉴욕시는 고용주가 병가를 제공하도록 법으로 명시하고 있는 7개 공권력 기관중 하나입니다.
- 100만명 이상의 뉴욕시 직원들이 병가의 권리를 누리게 됩니다.

# 간략한 개요

- 소비자 보호국 (Department of Consumer Affairs 또는 DCA)에서는 유급 병가법 (Earned Sick Time Act 또는 Paid Sick Leave Law)의 이행과 집행을 관장합니다.
- 필독 직원 권리에 관한 통지서, 한 페이지 분량의 개요, 질의와 응답, 그리고 교육 이벤트가 필요한 고용주와 직원은 [nyc.gov/PaidSickLeave](https://nyc.gov/PaidSickLeave) 를 방문하거나 **311**에 전화하시면 됩니다.

# 이 법의 내용은 무엇인가?

- 이 법에 따라 직원은 자신이나 가족의 간호나 치료를 위해 병가를 사용할 권리를 가집니다.
- 이 법에 따라 다음을 가족으로 규정합니다:
  - 자녀
  - 손자손녀
  - 배우자
  - 동거 파트너
  - 부모
  - 조부모
  - 직원의 배우자나 동거 파트너의 자녀 또는 부모
  - 형제자매 (반 형제 자매, 입양한 형제자매, 의붓형제자매)

# 이 법의 내용은 무엇인가?

- 뉴욕시에서 1 억년당 80 시간이상 일하는 5명 이상의 직원을 고용한 고용주는 **유급병가**를 제공할 의무가 있습니다.
- 뉴욕시에서 1 억년당 80 시간이상 일하는 1명에서 4명의 직원을 고용한 고용주는 **무급병가**를 제공할 의무가 있습니다.

# 이 법의 내용은 무엇인가?

- 새로 개업한 사업체이거나 매주 다수의 직원이 바뀌는 경우:

기존의 고용주  
(2014년 4월 1일 현재, 1년 이상 운영)

전년도에서 주급을 지급한 평균 직원 수를 계산합니다.

새로 개업한 고용주  
(2014년 4월 1일 현재, 1년 미만 운영)

운영을 시작한 이후 80일 동안 주급을 지급한 평균 직원 수를 계산합니다.



# 이 법의 내용은 무엇인가?

- 최소 1년이상 1명 이상의 가사 노동자를 고용한 고용주는 **2일의 유급병가**를 제공해야 합니다.
  - 가사 노동자는(들은) 연간 80시간이상 근무해야 합니다.
  - 정의: “...아이를 돌보거나 환자나 요양중인 사람이나 노인을 돕거나 집을 관리하거나 다른 가정에서 필요한 서비스를 제공하기 위하여, 집이나 거주지에서 고용된 자” -뉴욕주 노동법
- 시의 병가는 뉴욕주 노동법에 따라 보장 되는 3일간의 휴식외에 추가로 제공됩니다.

# 이 법의 적용 대상은 누구인가?

- 이 법의 적용대상:
  - 상근 직원
  - 시간제 직원
  - 전환직 프로그램 (Transitional jobs program) 직원
  - 서류 미비 직원
  - 가족 구성원이면서 소유주가 아닌 직원
  - 뉴욕시 외부 거주 직원

# 이 법의 적용 예외 대상은 누구인가 ?

- 이 법의 적용 예외 대상:
  - 뉴욕시 내에서 1억년에 80시간 이하 근무하는 직원
  - 연방 워크 스터디 프로그램 중인 학생
  - 적격한 장학금 제도로 보상을 받는 직원
  - 정부 기관의 직원
  - 근로 체험 프로그램 (WEP) 참여자
  - 독립계약자

# 현재의 단체협상 협약

- 이 법은, 협약의 시효가 만기되면, 2014년 4월 1일부로 발효하는 유효한 단체 협상 협약의 대상이 되는 직원들에게 유효합니다.

# 새로운 단체협상 협약

- 이 법은 2014년 4월 이후 계약한 단체협상 협약의 대상이 되는 직원들 중 일부에게는 적용되지 않습니다.

|  |   |
|--|---|
| 대부분의 직원  | 식품업계나 건설업계에서 일하는 직원   |
| 협약에 반드시 법규정에 대한 면제(포기)조항을 명시하고 또한 그에 상응한 혜택을 제공해야 합니다. | 협약에 반드시 법규정에 대한 면제(포기)조항을 명시해야 하지만, 그에 상응한 혜택을 제공 할 필요는 없습니다. |

# 직원 권리에 관한 통지서

- 고용주는 반드시 대상 직원들에게 DCA에서 만든 직원 권리에 관한 통지서를 제공해합니다.

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| <p>기존의 직원들<br/>(4월 1일 이전에 고용된 자)</p> | <p>새 직원들<br/>(4월 1일에 또는 이후에 처음으로 고용된 자)</p> |
| <p>반드시 5월 1일까지 통지서를 수령하여야 합니다.</p>   | <p>반드시 고용 첫날에 통지서를 수령하여야합니다.</p>            |

- 직원은 반드시, 영어로 그리고 DCA 웹사이트에서 제공해 준다면, 직원의 주언어로 표기된, 통지서를 받아야합니다.
- 통지서는 영어, 스페인어, 중국어, 크레올 프랑스어, 이탈리아어, 한국어, 러시아어로 제공됩니다.

# 직원 권리에 관한 통지서

- 고용주는 직원이 서명한 통지서를 인쇄본을 보관하거나 유지할 의무가 없습니다; 그렇지만 서명한 인쇄본을 보관하는 것이 장부정리에 유용합니다.
- 고용주는 직원에게 직접 서면 통지서를 전달하거나 일반 우편또는 이메일로 전할 수 있습니다. 이메일 수령증을 보관하십시오.

# 직원 권리에 관한 통지서

## 내용:

- 산정 비율과 병가를 사용하는 방법에 대한 정보
- 고용주의 역년
- 보복 당하지 않을 권리
- 불만사항을 접수할 권리

### 직원 권리에 관한 통지서

뉴욕시 유급 병가법(Earned Sick Time Act 또는 Paid Sick Leave Law)에 따라, 특정 고용주들은 직원들에게 병가를 제공해야 합니다. 어떤 직원이 유급병가법의 적용을 받는지 확인하려면 [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave)를 방문해 주십시오.

뉴욕시에서 역년(1년) 기준으  
제공해야 합니다. 직원이 5인

적어도 1년 이상 근무하여야  
만드시 유급 병가를 제공해야

법에 따라, 병가를 제공해야 하  
이 서면 통지서를 제공해야 합

귀하나 가족 구성원의 :

병가 시간:

- 귀하의 고용주는 반드시  
역년 시작일: \_\_\_\_\_

- 가사 노동자: 고용주는  
추가하여 2일의 유급 1  
Bill of Rights(가사 노동

병가 산정 비율:

- 매 30 시간 근무마다 1  
있습니다.

- 가사 노동자: 동일한 고  
주어집니다. DCA는 n

병가 발생 시작일:

병가는 2014년 4월 1일 또는  
해와; 2014년 4월 1일 발효 준  
따라 병가가 발생합니다.

병가 사용 가능 시점:

- 병가는 2014년 7월 31  
• 가사 노동자: DCA는 g

병가 사유:

- 다음의 경우 병가를 사용할 수  
의학적 진단, 처치 또는  
정신 또는 신체적 질병  
의학적 처치가 필요한  
• 공중 보건상 응급 상황  
해되어 자녀를 돌보

03/31/2014

#### 가족 구성원:

법에 의해 인정되는 가족 구성원은 다음과 같습니다.

- 자녀
- 손자녀
- 배우자
- 동거 파트너
- 부모
- 조부모
- 직원의 배우자 또는 동거 파트너의 자녀나  
부모
- 형제자매  
(이복, 입양 또는 의붓형제 포함)

#### 사전 통지:

병가 사용을 예측할 수 있는 경우, 고용주는 직원에게 병가 사용 의향을 최대 7일 전에 사전 통지할 것을 요구할 수 있습니다. 병가 사용을 예측할 수 없는 경우, 고용주는 직원에게 합리적으로 최대한 빨리 통지할 것을 요구할 수 있습니다.

#### 증빙 서류:

병가를 3일 이상 연속으로 사용하는 경우, 고용주는 면허가 있는 의료 제공자가 발행한 증빙 서류를 요구할 수 있습니다. 유급병가법에 의하면 고용주가 의료 제공자에게 병가의 의학적 사유를 명시하도록 하는 것은 금지됩니다. 다른 법에 의해 공개가 요구될 수는 있습니다.

#### 사용하지 않은 병가:

사용하지 않은 병가는 최대 40 시간까지 다음 해로 이월할 수 있습니다. 그러나 고용주가 직원에게 허용해야 하는 한 해당 병가 시간은 최대 40 시간입니다.

#### 병가 사용에 있어 고용주로부터 보복을 받지 않을 권리가 있습니다.

고용주는 다음에 대해 보복할 수 없습니다.

- 병가 요청 및 사용
- DCA에 법 위반 혐의에 대한 불만사항 접수
- 동료를 포함한 다른 사람과 법 위반에 관한 의견 교환
- 법 위반 혐의와 관련한 법적 절차 참여
- 다른 사람에게 잠재적 권리에 대해 알량

보복에는 위협, 징계, 해고, 좌천, 정직, 근무 시간 삭감 또는 기타 모든 법에 의해 보장되는 권리를 행사하거나 행사하려는 직원에 대한 불리한 고용 행위가 포함됩니다.

#### 불만사항을 접수할 권리가 있습니다.

귀하는 DCA에 불만사항을 접수할 수 있습니다. 불만사항 접수 양식은 [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave)에서 온라인으로 또는 311(NYC 외 지역은 212-NEW-YORK)번으로 전화하여 얻을 수 있습니다.

DCA는 불만사항을 중재 해결하기 위해 조사를 실시하고 고용주와 협의하게 합니다. DCA는 조사 실시나 불만사항 중재에 필요한 경우 또는 법에서 요구하여 공개가 필요한 경우를 제외하고 신고자의 신원을 기밀로 유지할 것입니다.

본 통지서 사본과 함께 귀하의 병가 시간, 병가 발생 및 사용이 설명되어 있는 모든 서류를 보관하십시오.

참고: 유급병가법(Earned Sick Time Act 또는 Paid Sick Leave Law)에는 병가를 위한 최소 요건이 마련되어 있습니다. 고용주의 추가 정책이 이미 유급병가법에서 정한 요건을 충족하거나 이보다 나은 수도 있습니다.

귀하는 본 통지서를 영어와 한국어 주로 사용하는 언어(DCA 웹사이트에서 이용 가능한 경우)로 받아볼 권리가 있습니다. DCA에서는 본 통지서를 스페인어, 중국어, 프랑스어, 크리올어, 이탈리아어, 한국어 및 러시아어로 번역하여 제공합니다.

유급 병가와 관련하여 자주 묻는 질문과 답변을 포함하여 보다 자세한 정보가 필요한 경우 [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave)를 방문하거나 311 번으로 전화해 유급 병가에 관한 정보를 요청하십시오.





# 병가는 어떻게 산정되는가?

- 역년에 80 시간 이상을 일하는 직원은 매 30시간의 노동 시간마다 1시간의 병가 시간을 제공받습니다.

|       | 산정 시작 날짜    | 병가가 사용가능한 날짜    |
|-------|-------------|-----------------|
| 기존 직원 | 2014년 4월 1일 | 2014년 7월 30일    |
| 새 직원  | 고용 첫째 날     | 고용한 첫째 날 후 120일 |

- 역년은 고용주에 의해 정해진 연속적인 12개월의 기간입니다.

# 병가는 어떻게 산정되는가?

- 직원은 다음 역년에 쓰지않은 병가를 이월할 수 있습니다.
- 고용주가 직원에게 허용해야 하는 역년당 병가 시간은 최고 40시간입니다.

# 유급 병가 산정 비율

- 5명 이상의 직원을 고용한 고용주는시간당 \$8 미만(이 안되는 최저 임금)
  - 주로 팀이나 봉사료를 임금으로 받는 직원들도 포함됩니다.

# 어떤 사유로 병가를 쓸 수 있는가?

- 직원은 다음과 같은 사유가 발생할 때, 직원 자신이나 가족을 위해 병가를 사용할 수 있습니다:
  - 정신적 또는 신체적 질병, 부상, 건강 이상 상태.
  - 위의 사유로 인한 의학적인 진단, 간호나 치료.
  - 예방을 위한 의료 처치.
- 공중 보건 비상 상황에 의해 사업체가 닫은 경우.
- 공중 보건 비상 상황에 의해 학교나 보육기관이 닫은 경우.

# 어떤 사유로 병가를 쓸 수 있는가?

- 고용주는 직원이 3일 이상 연속으로 근무일에 병가를 사용하는 경우 허가받은 의료기관에 발부한 증명 서류를 요구 할 수 있습니다.
  - 고용주는 의료기관에 병가의 원인이되는 의학적인 원인에 대하여 구체적으로 명시해 달라고 요구할 수 없습니다.
  - 고용주는 의료관련 정보에 대하여 비밀을 보장해야합니다.

# 어떤 사유로 병가를 쓸 수 있는가?

- 고용주는 직원이 언제 병가를 사용할 예정인지 알고있는 경우, 그부터 7일 전에 사전 통고를 하도록 요구할 수 있습니다.
  - 예: 진료 예약
- 고용주는 직원이 언제 병가를 쓸 지 모르는 경우, 실행가능한 (타당한) 가장 빠른 시간에 통고를 하도록 요구 할 수 있습니다.
  - 예: 사고

# 어떤 사유로 병가를 쓸 수 있는가?

- 고용주는 병가 사용을 위한 타당한 최소 증가율을 설정할 수 있습니다. 하지만, 주정부 법이나 연방 법에서 허용하는 경우를 제외하고, 최소 시간은 하루에 4시간보다 많을 수는 없습니다.

# 그 밖에 다른 병가 조항

- 유급 병가법은 병가를 사용할 수 있는 최소한의 요건에 대해 규정하고 있습니다.
- 고용주의 기존 병가 정책은 이미 이 법의 요건에 부합하거나 그 이상일 수 있습니다.
  - 예: 고용주가 직원에게 시의 유급병가 법과 상응하는 조건으로 직원이 이용할 수 있는 병가를 제공한다면, 고용주는 추가적인 시간을 제공할 필요가 없습니다.



# 법의 준수

**DCA**는 고용주와 직원이 그들의 책임과 권리의 이해를 돕기 위해, 대중 교육과 지원 활동을 펼치고 있습니다.

- 고용주는 최소 3년 동안 법을 준수한 사실을 기록하고, 이를 입증하는 문서를 보관해야 합니다.
  - 고용주는 어떤 건강 관련 정보에 대해서는 비밀을 유지해야 합니다.

# 법의준수

- 직원은 2년 안에 DCA에 불만사항을 접수할 수 있습니다.
- 고용주는 직원에게 불만사항을 접수했다거나 법에 따른 권리를 주장하였다는 이유로 보복을 할 수 없습니다.
- DCA는 불만사항에 대하여 양자간 중재 역할을 맡고 있습니다. 고용주는 DCA의 정보에 대한 서면 요청에 30일 안에 응하여야 합니다.
- DCA는 중재가 성사되지 않으면 위반 행위를 발행 할 수 있습니다.

# 법률의 보상 조항

- 이 법에 따라, 판사는 다음과 같은 보상 조치를 명령할 수 있습니다:
  - 고용주가 직원에게 병가를 제공하지 않는 것으로 (종료는 포함하지 않음) 징계할 때마다, 받지 못한 임금과 수당, 그리고 500 달러와 합리적이고 공평한 보상을 포함한 전액 보상.
  - 고용주가 병가를 사용했다는 이유로 직원을 해고 할 때마다, 받지 못한 임금과 수당, 그리고 2,500 달러와 합리적이고 공평한 보상(복직을 포함)을 포함한 전액 보상.
  - 직원이 병가를 사용했으나, 급여를 받지 못했을 때마다, 그 시간에 대하여 급여의 3배에 해당하는 금액이나 250 달러중 더 큰 금액으로 지급.
  - 직원이 병가를 거절당하거나 대체 인력을 구할 것을 요구 당하거나, 상호 동의 없이 추가적인 근로 시간을 요구 당할 때마다, 500 달러 지급.

# 법률에 정해진 벌금

- 이 법은 다음과 같이 최고 한도의 벌금에 대하여 규정하고 있습니다:
  - 첫번째 위반시 500달러
  - 이전 위반이후 2년이내에 두번째 위반시 최고 750 달러
  - 이전 위반이후 2년 이내에 일어난 그 후속 위반 행위에 대하여 최고 1,000달러
  - 법에 규정된 통지서를 서면으로 직원에게 제공하지 않았을 때 직원 한명당 최고 50 달러

# 벌금에 관한 중요한 사항

- 모든 고용주들은 2014년 4월 1일 부터 유효되는 법률을 준수해야 합니다.
- 2014년 10월 1일까지, 특정 고용주들은 벌금을 내지 않고서 불만사항을 해소할 기회가 있습니다. 단, 직원에게 보상금을 지급해야 합니다.
  - 직원 1명 에서 19명까지 고용한 고용주
  - 제조업체

# 4월 29일 공청회 개최, 발언 할 수 있는 기회

- DCA는 4월 29일 화요일 오전 10시에 유급 병가법 조항을 설명하기 위해 제시된 규정에 따라 공청회를 개최하였습니다.
- DCA는 증언을 검토할 것입니다.
- 규칙은 온라인 [nyc.gov/PaidSickLeave](https://nyc.gov/PaidSickLeave)에서 열람하실 수 있습니다.

# DCA는 도움을 드리기 위해 여기 있습니다

- 자료가 필요하시면:

- [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave)를 방문 하십시오.
- 311로 전화하셔도 됩니다. (212-NEW-YORK 뉴욕시 외 지역)

- DCA 관련 직원과 연락하시려면:

- 311로 전화하셔서 유급병가에 대한 정보를 요청하십시오.
- [PaidSickLeave@dca.nyc.gov](mailto:PaidSickLeave@dca.nyc.gov)로 이메일을 보내십시오.
- [nyc.gov/BusinessToolbox](http://nyc.gov/BusinessToolbox)에서 온라인 라이브 채팅을 이용하십시오.  
(사업체 경우)

- 5개의 모든 보로에서의 훈련을 위해:

- [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave)에 방문하셔서 행사 시간표를 확인하십시오.
- [PaidSickLeave@dca.nyc.gov](mailto:PaidSickLeave@dca.nyc.gov)로 이메일을 보내십시오.

FEEL 100% WORK 100%



Department of  
Consumer Affairs

질문이 있으십니까?

FEEL 100% WORK 100%

**NYC**  
Bill de Blasio  
Mayor

Department of  
Consumer Affairs



[NYC.gov/PaidSickLeave](http://NYC.gov/PaidSickLeave)

[PaidSickLeave@dca.nyc.gov](mailto:PaidSickLeave@dca.nyc.gov)

311(212-NEW-YORK 뉴욕시 외 지역)에 전화

YouTube



Instagram

@NYCDCA

#PAIDSICKLEAVE

FEEL 100% WORK 100%



Department of  
Consumer Affairs