

## 유급 병가: 직원이 알아야 할 사항

뉴욕시 유급 병가법 (Earned Sick Time Act 또는 Paid Sick Leave Law)에 따라, 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 직원 여러분께 이 법에 따른 권리를 알려드리기 위해 본 안내문을 마련했습니다. DCA는 필요에 따라 본 안내문을 업데이트할 예정입니다. 안내문 하단의 일자를 참조해 주십시오. 유급 휴가법 또는 이와 관련하여 자주 묻는 질문과 답변은 [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave)에서 확인하실 수 있습니다.

### 유급병가법의 적용을 받는 직원과 적용을 받지 않는 직원

적용을 받는 직원	적용을 받지 않는 직원
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 상근 직원</li> <li>• 시간제 직원</li> <li>• 전환직 프로그램 (Transitional jobs program) 직원</li> <li>• 서류 미비 직원</li> <li>• 가족 구성원이면서 소유주가 아닌 직원</li> <li>• 뉴욕시 외부 거주 직원</li> </ul> <p>반드시 뉴욕시 내에서 1 역년당 80 시간 이상 근무해야 합니다.</p> <p>뒷면의 “가사 노동자” 섹션을 참조하십시오.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 뉴욕시 내에서 1 역년에 80 시간 이하 근무하는 직원</li> <li>• 연방 워크 스터디 프로그램 중인 학생</li> <li>• 적격한 장학금 제도로 보상을 받는 직원</li> <li>• 정부 기관의 직원</li> <li>• 뉴욕주 교육부의 면허를 받은 물리 치료사, 작업 치료사, 언어치료 임상가, 청각 전문가</li> </ul> <p><i>이러한 직업군 종사자들은 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 경우, 유급 병가법의 적용을 받지 않습니다.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">뉴욕주 노동법</a>에 따른 직원의 정의를 충족하지 않는 독립계약자 (<a href="http://labor.ny.gov">labor.ny.gov</a>에서 “Independent Contractors (독립계약자)” 검색)</li> <li>• 근로 체험 프로그램 (WEP) 참여자</li> <li>• 단체협약의 적용을 받는 특정 직원</li> </ul>

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

### 직원의 권리에 대한 통지

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

이 법의 적용을 받는 직원인 경우, 고용주는 귀하에게 직원의 병가 권리에 대한 서면 통지서를 제공해야 합니다. 귀하는 이 통지서를 영어와 귀하가 주로 사용하는 언어 (DCA 웹사이트에서 이용 가능한 경우)로 받아볼 권리가 있습니다. **통지서 사본을 보관하십시오.**

### 병가 시간 (해당되는 경우 뒷면의 “가사 노동자” 섹션 참조)

고용주가 고용한 직원 수	역년당 병가 시간*	유급 또는 무급 병가	급여 요율
5인 이상	최고 40 시간	유급	일반 시급, 시간당 \$8 미만은 안 됨 (최저 임금)
1-4	최고 40 시간	무급	해당 사항 없음

\*참고: “역년”이라 함은 고용주의 결정에 따른 일반적이고 연속적인 12개월의 기간을 뜻합니다. 직원의 권리 통지서에는 고용주가 정한 역년이 명시되어야 합니다.

## 병가 발생 및 사용 - 중요 일자(해당되는 경우 뒷면의 “가사 노동자” 섹션 참조)

병가 산정 비율	병가 발생 시작일	병가 사용 가능 시점
매 30 시간 근무마다 1 시간	2014년 4월 1일 (기존 직원)	2014년 7월 30일 (기존 직원)
	고용 1일차 (신입 직원)	고용 1일차부터 120일 후 (신입 직원)

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

귀하의 병가 시간, 병가 발생 및 사용이 설명되어 있는 모든 서류의 사본을 보관하십시오.

### 병가 사유

다음의 경우 병가를 사용할 수 있습니다.

- 정신 또는 신체적 질병, 부상 또는 건강 문제가 있는 경우, 정신 또는 신체적 질병, 부상 또는 문제에 대해 의학적 진단, 처치 또는 치료가 필요한 경우, 예방 차원의 의학적 처치가 필요한 경우.
- 정신 또는 신체적 질병, 부상 또는 건강 문제에 대해 의학적 진단, 처치 또는 치료가 필요하거나 예방 차원의 의학적 처치가 필요한 가족을 간호해야 하는 경우.
- 공중 보건 상 응급 상황으로 인해 고용주의 사업장이 폐쇄되거나 동일한 상황으로 인해 학교나 탁아시설이 폐쇄되어 자녀를 돌보아야 하는 경우.

법에 의해 인정되는 가족 구성원은 다음과 같습니다. 자녀 (친자, 양자 또는 수양자; 법적 후견; 부모 대신에 행동하는 직원에 아이), 자손녀, 배우자, 동거 파트너, 부모, 조부모, 직원의 배우자 또는 동거 파트너의 자녀 또는 부모, 형제자매 (이복, 입양 또는 의붓형제 포함).

### 사전 통지

병가 사용을 예측할 수 있는 경우, 고용주는 직원에게 병가 사용 의향을 7일 전에 사전 통지할 것을 요구할 수 있습니다. 병가 사용을 예측할 수 없는 경우, 고용주는 직원에게 합리적으로 최대한 빨리 통지할 것을 요구할 수도 있습니다. 고용주는 직원에게 병가를 병가 목적으로 사용했다는 서면 확인을 요구할 수도 있습니다.

### 증빙 서류

병가를 3일 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.

### 사용하지 않은 병가

사용하지 않은 병가는 최대 40시간까지 다음 역년으로 이월할 수 있습니다. 그러나 고용주가 직원에게 허용해야 하는 역년당 병가 시간은 최고 40시간입니다.

### 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

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

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

### 가사 노동자

아래는 뉴욕시 법에 따른 가사 노동자에 국한된 병가 시간과 병가 발생 및 사용에 관한 정보입니다. 이 휴가는 뉴욕주 노동법에 의해 보장되는 3일의 유급 휴식에 추가되어 제공됩니다. [labor.ny.gov](http://labor.ny.gov)에서 "Domestic Workers' Bill of Rights (가사 노동자 권리 장전)"를 검색해 보십시오. 본 안내문에 있는 기타 정보는 가사 노동자에게도 모두 해당됩니다.

역년당 병가 시간	유급 여부	급여 요율
2일	유급	일반 시급, 시간당 \$8 미만은 안 됨 (현행 최저 임금) <a href="http://labor.ny.gov">labor.ny.gov</a> 에서 "Minimum Wage (최저 임금)"를 검색해 보십시오.

병가 산정 비율	병가 발생 시작일	병가 사용 가능 시점
근무 1년 후 2일	DCA가 <a href="http://nyc.gov/PaidSickLeave">nyc.gov/PaidSickLeave</a> 에 지침 게시 예정	DCA가 <a href="http://nyc.gov/PaidSickLeave">nyc.gov/PaidSickLeave</a> 에 지침 게시 예정

문의 사항이 있으십니까? DCA에 연락하시려면 [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave)를 방문하시거나 [PaidSickLeave@dca.nyc.gov](mailto:PaidSickLeave@dca.nyc.gov)에 이메일을 보내시거나 311번으로 전화해 유급 병가에 관한 정보를 요청하십시오.