

뉴욕주 유급 병가 FAQ(질문과 답변)

이제 뉴욕주의 모든 민간 부문 근로자는 산업, 직업, 시간제, 초과근무 면제 및 계절 노동자 신분에 관계없이 주정부의 새로운 병가 및 안전 휴가법의 적용을 받습니다.

법에 따라 직원이 5명 이상인 고용주는 직원에게 유급 병가 및 안전한 휴가를 제공해야 합니다. 직원이 5명 미만이고 순이익이 100만 달러 이하인 기업은 직원에게 무급 병가를 제공해야 합니다.

휴가 기간

직원은 고용주의 규모에 따라 일정 기간의 병가를 받게 됩니다.

직원 수	고용주 병가 요건
0 - 4명	전년도 과세 연도의 순이익이 100만 달러 이하 인 경우, 고용주는 연간 최대 40시간의 무급 병가를 제공해야 합니다.
0 - 4명	전년도 과세 연도의 순이익이 100만 달러 이상 인 경우, 고용주는 연간 최대 40시간의 유급 병가를 제공해야 합니다.
5 - 99명	연간 최대 40시간 의 유급 병가.
100명 이상	연간 최대 56시간 의 유급 병가.

직원 수를 계산할 때는 1월 1일 - 12월 31일 역년을 사용해야 합니다. 순이익이 100만 달러 미만인 소규모 고용주는 직원에게 병가 비용을 지불할 필요가 없지만 추가로 할당된 휴가 시간을 제공해야 합니다. 휴가 사용 및 적립을 포함한 다른 목적을 위해 고용주는 임의의 12개월 기간을 의미하는 역년을 정할 수 있습니다.

정의

이 법의 목적상 누가 "가족 구성원"의 자격이 있나요?

"가족 구성원"은 직원의 자녀, 배우자, 동거인, 부모, 형제자매, 손자 또는 조부모 및 직원의 배우자나 동거인의 자녀 또는 부모로 정의됩니다. "부모"는 친부모, 양부모, 의붓부모, 입양부모, 직원의 법적 후견인, 또는 직원이 미성년자였을 때 부모 역할을 한 사람으로 정의됩니다. "자녀"는 친자녀, 입양자녀 또는 양자, 법적 피후견인 또는 부모 역할을 하는 직원의 자녀로 정의됩니다.

역년이란 무엇인가요?

총 직원 수를 판별하기 위해 "역년"은 1월 1일부터 12월 31일까지의 12개월 기간을 의미합니다. 휴가 사용 및 적립을 포함한 다른 목적을 위해 고용주는 임의의 12개월 기간을 의미하는 역년을 정할 수 있습니다.

고용주가 직원에게 병가를 내는 대신 원격근무나 재택근무를 하도록 요구할 수 있나요?

아니요. 고용주는 직원에게 병가를 내는 대신 원격근무나 재택근무를 하도록 요구할 수 없습니다. 그러나 고용주는 직원에게 원격근무 또는 재택근무 옵션을 제시할 수 있습니다. 직원이 원격근무나 재택근무에 자발적으로 동의하는 경우 직원은 적절한 유급 또는 무급 병가를 유지하게 됩니다.

적립

직원이 이 법률에 따라 유급 병가를 사용하는 동안 계속 병가 시간이 적립되나요?

아니요. 직원은 이 법률에 따라 사용한 병가 시간이 아니라 근무한 시간에 대해서만 휴가 시간으로 적립됩니다.

직원이 휴무 시간에 받은 급여에 대해 휴가가 적립되나요?

아니요. 보너스 또는 비업무 시간과 같이 근무 시간이 아닌 지급에 대해 직원에게 휴가가 적립되지 않습니다. 그러나 업무 시간, 교육 시간 및 이동 시간을 포함하여 "근무 시간"으로 간주되는 시간은 휴가 적립 대상으로 계산되어야 합니다.

법률에 따르면 직원은 30시간 근무할 때마다 1시간 이상의 비율로 병가가 적립됩니다. 50명의 직원이 있는 중소기업의 직원이 1년에 1,200시간을 초과하여 근무하는 경우, 고용주가 40시간 이상의 유급 병가를 제공해야 하나요?

아니요. 역년 기준 직원이 5명에서 99명 사이인 고용주의 경우 이 법은 각 직원에게 매년 최대 40시간의 유급 병가를 제공하도록 요구합니다. 고용주는 직원에게 추가 유급 병가 시간을 제공할 수 있지만 반드시 그렇게 할 필요는 없습니다.

허용된 휴가 사용

경찰이 연락을 받지 않았거나 가해자가 유죄 판결을 받지 않은 경우 직원이 안전한 휴가를 사용할 수 있나요?

예. 직원의 안전한 휴가 자격은 법 집행기관에 보고하거나 유죄 판결에 따라 달라지지 않습니다.

고용주가 공중보건 비상 사태로 인해 일시적으로 회사를 폐쇄하라는 명령을 받은 경우, 직원이 폐쇄 기간 동안 적립된 병가를 사용할 수 있나요?

이 시나리오에서 병가의 사용 여부는 전염 위험과 기타 보건 고려사항을 포함하여 보건 응급 상황의 유형에 따라 다릅니다. 적립된 병가는 직원이 정신적 또는 신체적 질병, 부상 또는 건강 질환의 예방 치료를 위해 사용할 수 있습니다.

이 법에 따른 병가는 COVID-19(2020년 법률 25장)와 관련된 예방 또는 의무적 격리 또는 격리 명령이 적용되는 직원의 격리 휴가에 별도로 추가됩니다. COVID-19 휴가의 사용은 직원의 유급 병가 적립 또는 사용에 영향을 주거나 다른 방식으로 활용되지 않습니다. COVID-19 휴가에 대한 자세한 정보는 paidfamilyleave.ny.gov/covid19에서 확인할 수 있습니다.

직원이 의사, 치과 의사, 안과 의사 또는 기타 일상적인 진료 예약에 병가를 사용할 수 있나요?

예. 직원은 질병에 대한 치료가 필요하거나 예방적 치료가 필요한 경우 진료 예약에 병가를 사용할 수 있습니다.

병가에 사별 휴가가 포함되나요? 직원의 가족이 사망했을 때 발생한 병가를 사용할 수 있나요?

발생한 병가의 사용을 허용하는 이유에는 사별 기간이 포함되지 않습니다. 그러나 고용주는 진단을 받았거나 치료가 필요한지 여부에 관계없이 정신적 또는 신체적 질병, 부상 또는 건강 질환에 대한 병가를 제공하고 그러한 질병, 부상 또는 질환에 대한 예방 치료를 제공해야 합니다.

누가 자격이 있나요

고용주가 병가를 제공하기 전에 최소 고용 기간이 있나요?

아니요. 직원은 법률에 따라 즉시 휴가를 받을 수 있습니다.

직원이 적립된 병가를 사용하기 전에 최소 고용 기간이 있나요?

직원이 병가를 사용하기 전에 필요한 최소 고용 기간은 없습니다. 그러나 고용주가 연초에 필요한 양의 병가를 미리 제공하거나 법의 요구사항을 초과하는 병가 정책을 가지고 있지 않는 한, 직원은 병가가 발생하기 전에 최소한 30시간 동안 근무해야 합니다.

두 사람이 사업체를 공동 소유하고 해당 사업체가 법에서 요구하는 병가를 제공하지 않는 경우 누가 책임을 지나요?

두 명의 소유자는 법을 준수하지 않은 경우 공동 및 개별 책임을 지게 됩니다. "고용주"라는 용어는 직업, 산업, 무역, 사업 또는 서비스에 직원을 고용하는 개인, 법인, 유한책임회사 또는 협회를 포함합니다.

15명의 상근직 근로자가 있는 사업체가 시간제 계절 근로자도 고용하는 경우, 고용주가 이러한 시간제 근로자에게도 병가를 제공해야 하나요?

예. 이 법의 목적상 직원은 "고용주가 고용한 모든 사람"으로 정의됩니다. 고용주의 직원이 5명 이상 100명 미만인 경우 시간제 계절 근로자를 포함한 모든 직원은 30시간 근무마다 1회의 유급 병가를 받을 수 있습니다.

직원이 3명에 불과하지만 수익이 100만 달러를 넘는 중소기업의 경우 직원에게 유급 휴가를 제공해야 하나요?

4명 이하의 직원을 고용하는 사업체는 순이익이 백만 달러 이상인 경우 유급 병가를 제공해야 합니다.

뉴욕주 밖에서 원격근무를 하는 직원에게 고용주가 병가를 제공해야 하나요?

원격근무를 하는 직원은 고용주가 지리적으로 뉴욕주 외부에 있더라도 뉴욕주에서 실제로 일하는 시간에 대해서만 법의 적용을 받습니다.

고용주가 뉴욕주 내에 여러 사업장을 가지고 있고 각 사업장에 4명 이하의 직원이 있는 경우, 고용주가 법에 따라 유급 병가를 제공해야 하나요?

이 시나리오에서 모든 사업장의 총 직원 수를 계산하여 직원 수를 결정합니다. 예를 들어, 한 사업장에서 일하는 직원이 3명이고 다른 사업장에서 일하는 직원이 4명이라면 고용주는 총 7명의 직원을 갖게 되며 매년 각 직원에 대해 최대 40시간의 유급 병가를 제공해야 합니다.

직원의 이민 신분이 법에 따라 병가를 받을 자격이 있는지 여부에 영향을 주나요?

아니요. 직원의 이민 신분은 이 법에 따른 병가 수혜 자격에 영향을 주지 않습니다.

가사 노동자에게 이 법이 적용되나요?

가사 노동자는 고용주의 규모에 따라 법에 따른 휴가 보호를 받을 수 있으며, 그 외에도 주정부 가사 노동자 권리장전(labor.ny.gov/legal/domestic-workers-bill-of-rights.shtm)에 따른 휴가를 받을 수 있습니다.

비영리 법인 고용주는 면제되나요?

아니요. 비영리 법인 고용주라도 법을 준수해야 합니다.

휴가 분할

직원이 하루의 절반만 병가를 사용할 수 있나요?

고용주가 이 법에 따라 병가 사용에 대해 정할 수 있는 최대 분할 시간은 4시간입니다. 직원은 필요에 따라 적립된 병가를 4시간 단위로 사용할 수 있습니다(또는 고용주가 1시간 또는 2시간과 같이 병가 사용을 더 적게 분할하는 경우 그 이하).

급여율

수수료, 고정 요금제 또는 기타 비시간제 급여를 받는 직원은 어떻게 병가가 적립되나요?

비시간제 급여를 받는 직원의 경우, 병가 적립은 실제 업무 수행 시간으로 측정됩니다.

직원이 일했다면 초과근무에 해당하는 시간 동안 휴가를 사용할 경우 고용주는 초과근무수당을 지급해야 하나요?

아니요. 법에 따라 직원의 휴가 시간에 대해 일반 급여를 지급하면 됩니다.

직원이 휴가 기간 동안 팁과 사례금을 받지 못할 경우 고용주가 지급해야 하나요?

아니요. 고용주는 직원이 받지 못한 팁이나 사례금에 대해 지급할 의무가 없지만, 휴가 시간에 대한 팁 크레딧을 받을 수 없고 직원에게 일반 급여율 또는 해당 최저임금 중 더 많은 금액을 지급해야 합니다.

일반적으로 직원에게 (팁 크레딧/수당에 대해 허용되는) 팁 급여를 지급하는 접객업소에서 직원이 병가를 사용할 경우 동일한 요율을 지급할 수 있나요?

아니요. 일반적으로 (예를 들어, 접객업소 임금 기준에 따라) 해당 산업의 최저임금 요건에 대한 크레딧으로 팁 수당을 활용하는 고용주는 직원의 적립된 병가에 대해 동일한 요율을 지급할 수 없습니다. 급여율은 직원에게 적용되는 해당 법정 최저임금과 일치해야 합니다.

직원이 업무마다 다른 요율로 급여를 받는 경우 어떻게 하나요?

두 가지 이상의 급여를 받는 직원은 법에 따라 해당 요율의 가중 평균으로 휴가비를 지급받아야 합니다. 가중 평균은 총 정규 급여를 주당 총 근무 시간으로 나눈 값입니다. 시간당 급여를 받는 초과근무 면제 직원은 고용 조건에 명시되거나 달리 요구하지 않는 한 정규 요율을 산출할 때 주당 40시간 근무하는 것으로 간주됩니다. 그러나 위에서 언급한 바와 같이 고용주는 휴가 시간에 대해서만 직원의 급여율을 줄이는 것이 금지됩니다.

고용주는 고용 관계가 끝날 때 직원이 사용하지 않은 휴가에 대해 휴가비를 지급해야 하나요?

고용주의 자체 서면 휴가 정책을 포함하여 다른 계약이나 정책에서 요구하지 않는 한, 고용주는 고용 관계가 끝날 때 사용하지 않은 병가에 대해 직원에게 지급할 의무가 없습니다. 고용주와 지속적인 고용 관계를 유지하는 계절별 직원은 그러한 휴가를 통해 휴가 적립을 유지합니다.

대체 적립 시스템

고용주가 시간제 직원에 대해 프론트로드 적립을 할 수 있나요?

예. 매년 초에 고용주는 시간제 직원에게 30시간마다 1시간의 병가 발생률로 예상되는 근무시간을 기준으로 적립되는 병가 시간을 제공할 수 있습니다. 그러나 근무 시간이 40시간 미만인 경우에도 시간제 근로자가 예상보다 더 많은 시간을 일할 수 있으므로 고용주는 직원의 근무 시간과 병가 발생을 추적해야 합니다. 직원이 이 예상보다 더 많은 시간을 근무하는 경우, 고용주는 프론트로드와 역년에 발생한 병가의 총 기간이 40시간이 될 때까지 근무한 30시간마다 1시간의 비율로 휴가가 적립되도록 허용해야 합니다. 1년에 40시간 미만으로 근무하는 직원은 병가가 발생한 경우 1년에 최대 40시간까지 병가를 사용할 수 있어야 합니다. 40시간 미만의 프론트로드를 적용하는 고용주는 직원이 새로운 역년에 최대 40시간의 미사용 병가를 이월할 수 있도록 허용해야 합니다. 참고: 고용주가 직원의 병가 사용 및 적립을 계산하지 않은 경우, 직원은 사용하지 않은 병가를 이월하고 새 역년 초에 해당 시간을 사용할 자격이 있기 때문에 고용주는 새 역년에 정책을 변경할 수 없습니다.

단체교섭 계약

2020년 9월 30일 이후에 체결된 단체교섭 계약에 대해 무엇이 필요한가요?

또한 2020년 9월 30일 이후에 체결된 단체교섭 계약에서 법에서 요구하는 혜택에 비해 "직원을 위한 필적하는 혜택"이고 계약이 노동법 196-b 조의 조항을 구체적으로 인정하는 경우 다른 휴가 혜택을 제공할 수 있다고 법에 규정되어 있습니다. 그러한 인정은 또한 법에서 휴가에 필적하는 것으로 간주되는 모든 혜택을 구체적으로 식별해야 합니다.

단체교섭 계약은 주정부 병가 요건을 인정해야 하나요, 아니면 일반적인 참조로 충분한가요?

이 법의 요건을 충족하기 위해 2020년 9월 30일 이후에 체결된 모든 계약은 노동법 조항 196-b를 구체적으로 참조해야 합니다. DOL은 혼동이나 오해를 방지하기 위해 계약서에서 "직원을 위한 필적하는 혜택"을 명시적으로 식별하고 분류하도록 권장합니다.

기타 휴가법

저는 WESTCHESTER 카운티에 살고 있는데 이곳에서는 고용주 규모에 관계없이 가사 노동자에게 연간 최대 40시간의 휴가를 제공합니다. 이 법이 여전히 적용되나요?

Westchester 카운티 법은 현재 고용주의 규모에 관계없이 가사 노동자들이 근무하는 7일마다 1시간의 비율로 병가를 적립하고, 연간 최대 40시간의 유급 병가를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다. 이러한 혜택은 Westchester 카운티의 가사 노동자에게 계속 제공될 것입니다.

저는 뉴욕시에 거주하며 뉴욕시 유급 안전 및 병가법의 적용을 받습니다. 이 법에 대해 시에 불만을 제기할 수 있나요?

뉴욕시는 뉴욕주 유급 병가법에 명시된 최소 휴가 시간 및 사용에 대한 최종 기준 또는 요건을 충족하거나 초과하는 범위에서 노동부 장관의 판단에 따라 뉴욕시 유급 안전 및 병가법의 조항을 계속 시행할 수 있습니다.

유급 가족 휴가를 유급 병가와 함께 사용할 수 있나요(예: 유급 병가 3일, 유급 가족 휴가 2일)?

직원은 고용주가 허용하는 경우에만 유급 가족 휴가(PFL) 기간 동안 병가를 사용할 수 있습니다. 직원이 PFL 과 동시에 병가를 내면 휴가의 전부 또는 일부에 대해 전체 급여를 받을 수 있습니다. 그러나 직원은 PFL 혜택을 받는 동안 전체 임금 이상을 받을 수 없습니다.

중복되는 주정부 및 연방정부 요건은 어떻게 되나요?

뉴욕주 유급 병가법은 다른 주정부 및 연방정부 휴가 요건과는 독립적으로 운영되므로 다른 주정부 또는 연방정부 휴가 자격과 별개로 지급되어야 합니다.

직원 권리 및 보호

뉴욕 노동법 196-B 조항에 따라 요구되는 휴가는 역년 말에 만료되나요?

직원이 1년 동안 사용하지 않은 병가는 다음 해로 이월되어야 합니다. 그러나 고용주는 직원이 역년 내에 사용할 수 있는 시간으로 직원의 휴가 사용을 제한할 수 있습니다(예: 직원이 100명 이상인 고용주의 경우 56시간, 직원이 99명 이하인 고용주의 경우 40시간). 따라서 직원은 역년에 사용할 수 있는 기간을 초과하여 남은 휴가 기간을 유지할 수 있습니다.

병가 사용이 여전히 제한되어 있을 때 이월하면 어떤 이점이 있나요?

병가가 새해로 이월되면 직원은 휴가 적립을 기다리지 않고 바로 사용할 수 있습니다.

직원이 병가를 사용하기로 선택한 경우 고용주가 직원에게 교대/업무를 처리할 대체 근로자를 찾도록 요구할 수 있나요?

아니요. 직원이 법에 규정된 이유 중 하나로 병가를 사용하는 한 고용주는 추가적인 전제조건을 요구하지 못합니다.

직원이 적립된 병가를 사용하기 전에 고용주에게 몇 번 통지해야 하나요?

법에 명시된 통지 또는 기간 요건은 없지만, 고용주가 달리 허용하지 않는 한 적립된 병가를 사용하기 전에 고용주에게 구두 또는 서면 요청을 해야 합니다.

직원이 승진, 강등되거나 회사 내에서 다른 직책을 맡으면 유급 병가가 이전되나요?

예. 동일한 고용주를 위해 일하는 직원의 직위나 역할 또는 위치가 변경되는 경우 휴가 적립을 줄이거나 제한할 수 없습니다. 이 법에 따라 유급 병가비는 병가를 받을 당시 직원의 급여율로 지급되어야 합니다.

회사가 소유권을 변경하거나 다른 법인과 합병하는 경우 직원 병가 적립이 영향을 받나요?

상황에 따라 다릅니다. 법에 따라 병가를 제공해야 하는 의무는 직원의 고용주로서의 개인 또는 법인의 지위에서 비롯되며 노동법에서 “공동” 고용주(한 명 이상의 직원을 가진 개인을 고용한 사람들)에게 그러한 의무를 부과하기 때문에 단일 고용주로 제한되지 않습니다.

무급 휴가 청구를 조사할 때 DOL은 사례별로 고용주의 지속적인 의무를 평가하여 직원이 실제로 고용주를 변경하고 더 이상 이전 고용주를 위해 일하지 않는 상황인지 확인합니다. 위에서 언급했듯이 직원은 888-469-7365 번으로 전화하여 노동부에 불만을 제기할 수 있습니다.

고용주가 직원에게 필요한 병가를 제공하지 않으면 어떤 벌칙이 부과되나요?

뉴욕주 노동법에 따라 병가와 같은 직원 혜택을 제공하지 않는 것은 직원 임금을 지불하지 않는 것과 같습니다. 고용주가 법에 따라 직원에게 병가를 제공하지 않을 경우 민사/행정적 조치 및/또는 형사 처벌을 받을 수 있습니다. 여기에는 전체 임금 미지급액, 100% 손해 배상 및 민사 처벌을 포함하되 이에 국한되지 않고 지급해야 할 총액의 두 배까지 배상해야 할 수 있습니다.

고용주가 법에서 요구하는 병가를 제공하지 않으면 어떻게 해야 하나요?

직원은 888-469-7365 번으로 전화하여 노동부에 불만을 제기할 수 있습니다.

기타

직원이 사용하지 않은 휴가를 다른 직원에게 기부하는 것을 허용하는 정책을 고용주가 가질 수 있나요?

예. 고용주는 정책이 전적으로 자발적인 경우 직원이 사용하지 않은 휴가를 다른 직원에게 기부할 수 있는 정책을 가질 수 있습니다.

고용주가 병가를 오용하는 직원을 징계할 수 있나요?

예. 고용주는 법에 규정된 이외의 목적으로 휴가를 사용하거나 그러한 휴가와 관련하여 고용주에게 거짓말을 하는 직원에 대해 최대 해고를 포함한 징계 조치를 취할 수 있습니다.

추가 질문과 답변, 규정 등을 포함하여 뉴욕주의 유급 병가에 대한 자세한 정보를 보려면 ny.gov/paidsickleave를 방문하십시오.