



혜택

유대 관계 형성용 유급 가족 휴가란 무엇입니까?

유급 가족 휴가는 신생아, 입양아 또는 위탁 자녀와의 유대 관계 형성을 위해 유자격 직원들에게 고용을 보장하면서 유급으로 휴가를 제공하는 직원 자금 조달 방식의 보험 정책입니다.

얼마의 혜택을 받게 됩니까?

혜택은 4년 동안 단계적으로 적용됩니다. 2018년에 직원은 평균 주간 임금(Average Weekly Wage, AWW)의 50%를 받으며 최대 8주간 유급 가족 휴가를 사용할 수 있으며, 최대 적용 금액은 뉴욕 주 평균 주간 임금(State Average Weekly Wage, SAWW)의 50%입니다. AWW는 유급 가족 휴가가 시작되기 전의 마지막 8주 동안 받은 임금의 평균입니다. SAWW는 매년 업데이트됩니다.

2018년 유급 가족 휴가 혜택의 예		
근로자의 평균 주간 임금	평균 주간 임금 x 50% 최대 뉴욕 주 평균 주간 임금의 50% (\$652.96)	주간 유급 가족 휴가(PFL) 혜택 (2018)
\$600		\$300
\$1,000		\$500
\$2,000		\$652.96

혜택은 2021년까지 증가합니다.

연도	휴가 주(WEEKS OF LEAVE)	혜택
2018	8주	직원 AWW의 50%, SAWW의 최대 50%
2019	10주	직원 AWW의 55%, SAWW의 최대 55%
2020	10주	직원 AWW의 60%, SAWW의 최대 60%
2021	12주	직원 AWW의 67%, SAWW의 최대 67%

자금

혜택에 대한 부담금은 얼마입니까?

이러한 혜택에 대한 부담금은 주간 임금에서 매년 설정되는 최고 한도까지의 일정 비율인 소액의 주간 급여 공제를 통해 지불합니다.

2018년 급여 부담금은 귀하의 주간 임금의 0.126%이고 연간 최고 \$85.56로 제한됩니다. 귀하의 소득이 뉴욕 주 평균 주간 임금(주당 \$1,305.92)보다 적은 경우에는 연간 부담금이 실제 주간 임금과 일치하는 \$85.56 미만입니다.

예를 들어, 2018년의 소득이 \$27,000(주당 \$519)라면 주당 부담금은 65센트입니다.

대략적인 공제액을 알아보려면, ny.gov/PFLcalculator 에 있는 급여 공제 계산기를 이용하십시오.

자격 및 참여

자격이 있는 대상자는 누구입니까?

뉴욕 주에서 민간 고용주를 위해 일하는 대부분의 직원이 유급 가족 휴가를 사용할 자격이 있습니다. 공무원의 경우에는 고용주가 프로그램을 선택할 수 있습니다.

- **상근 직원:** 정기 근무 일정이 주당 20시간 이상인 경우, 26주 연속해서 근무한 다음에 자격이 됩니다.
- **시간제 직원:** 정기 근무 일정이 주당 20시간 미만인 경우, 175일 근무한 후부터 자격이 되며 해당 근무일이 연속적일 필요는 없습니다.

시민권 및/또는 이민 상태에 상관없이 자격이 될 수 있습니다.

부모는 자녀의 출생, 입양 또는 육아 후 첫 12개월 동안 유급 가족 휴가를 보낼 자격이 있습니다.

직원이 유급 가족 휴가에 꼭 참여해야 합니까?

예. 유급 가족 휴가는 대부분의 근로자에게 있어 선택 사항이 아닙니다. 휴가 포기가 가능한 직원의 경우에만 예외가 적용됩니다. 자격 요건을 충족할 만큼 충분한 기간 동안 같은 고용주를 위해 근무하지는 않을 것으로 예상되는 경우, 해당 직원은 휴가를 포기할 수 있습니다. 직원의 정기 근무 일정이 주당 20시간 이상인 경우, 26주 연속해서 근무한 다음에 자격이 됩니다. 직원의 정기 근무 일정이 주당 20시간 미만인 경우, 175일 근무한 후부터 자격이 되며 해당 근무일이 연속적일 필요는 없습니다. 고용주는 이러한 기준에 해당하지 않는 모든 직원에게 권리 포기 서류를 제공해야 합니다.

직원이 다양한 교대 근무 시간으로 인해 고정되지 않은 시간 동안 근무하는 경우 어떻게 해야 합니까?

주당 정규 근무 일정이 20시간 미만인 직원은 175일 근무 후 유급 가족 휴가 자격이 있습니다. 비정규 일정으로 근무하는 직원은 각기 다른 일정을 확인하여 평균적으로 20시간 미만 근무하는지 알아보아야 합니다.

자격을 포기할 수 있습니까?

해당 고용주를 위해 근로하는 기간이 자격 취득에 필요한 최소 기간을 충족할 것으로 예상되지 않는 경우, 유급 가족 휴가를 포기할 수 있습니다.

귀하가 이 기준에 해당하는 경우, 고용주는 유급 가족 휴가 포기 각서를 제공해야 합니다. 이 서류는 [ny.gov/PaidFamilyLeave](https://www.ny.gov/paid-family-leave) 에서도 이용할 수 있습니다. 고용주는 작성된 포기 각서를 파일로 보관해야 합니다.

일정이 변경되어 자격 요건을 충족하기에 충분한 기간 동안 근무하게 될 경우, 포기는 자동으로 철회됩니다. 귀하는 자신의 포기 각서를 언제라도 자발적으로 철회할 수 있습니다. 포기를 철회할 경우, 고용주는 급여 공제를 시작하고 귀하가 포기 각서에 서명한 날짜로부터 소급하여 공제액을 수급할 수 있습니다.

유급 가족 휴가 이용

자녀의 입양 또는 위탁 보호 시 유급 가족 휴가를 이용할 수 있습니까?

자녀의 입양 또는 위탁 보호 배치 후 처음 12개월 이내 언제든지 입양 또는 위탁 보호를 위해 휴가를 이용할 수 있습니다. 입양 또는 위탁 보호 배치의 진행을 위해 근무 중 부재가 필요한 경우 실제 자녀의 입양 또는 위탁 보호 배치 전에도 휴가를 이용할 수 있습니다.

배우자와 유급 가족 휴가를 동시에 이용할 수 있습니까?

직원과 해당 직원의 배우자가 다른 직장에서 근무하는 경우, 둘 다 동시에 유급 가족 휴가를 이용할 자격이 있습니다. 동일한 자녀와 유대 관계를 형성하기 위해, 동일한 가족 구성원을 돌보기 위해 또는 군 복무를 위해 해외에 파견된 가족으로 인해 유급 가족 휴가를 동시에 이용하고자 하는 같은 직장에 근무 중인 부부는 고용주의 승인을 먼저 받아야 합니다. 그렇지 않으면 해당 직원과 직원의 배우자는 서로 다른 기간에 휴가를 이용할 수 있습니다.

유급 가족 휴가 이용(계속)

임신 중 유급 가족 휴가를 이용할 수 있습니까?

아니요. 유대감을 위한 유급 가족 휴가는 출산 이후에만 시작됩니다. 출산 전에는 이용할 수 없습니다.

유급 가족 휴가와 병가 및/또는 휴가를 함께 사용하면서 급여 전액을 받을 수 있습니까?

고용주가 허용할 경우에만 유급 가족 휴가 중에 병가 및/또는 휴가를 받을 수 있습니다. 병가 및/또는 휴가를 유급 가족 휴가와 동시에 사용할 경우, 휴가의 전체 또는 일부에 대해 급여 전액을 받을 수 있습니다. 병가 및/또는 휴가에는 건강 보험을 유지하고 휴가에서 복귀할 때 동일한 직무(또는 유사한 직무)로 복직하는 권리 등을 비롯해 유급 가족 휴가 법에 따라 직원에게 제공되는 것과 동일한 권리와 보호가 적용됩니다.

단기 장애 수당을 수령 중인 경우 유급 가족 휴가를 사용할 수 있습니까?

아니요. 유급 가족 휴가와 단기 장애 수당 혜택을 동시에 받을 수는 없습니다.

유급 가족 휴가와 가족 의료 휴가법(FMLA)에 따른 휴가를 동시에 받을 수 있습니까?

유급 가족 휴가와 FMLA 휴가 둘 다를 받을 자격이 되는 경우, FMLA를 유급 가족 휴가와 동시에 사용할 수 있습니다.

새로운 자녀와의 유대 관계 형성을 위한 유급 가족 휴가 요청은 어떻게 합니까?

1. 휴가 시작일을 예측할 수 있다면 적어도 휴가 시작 30일 전까지 고용주에게 통지하십시오. 그렇지 않은 경우, 최대한 빨리 고용주에게 통지하십시오.
2. **신생아, 입양아 또는 위탁 자녀와의 유대 관계 형성용** 요청 양식 패키지를 받으십시오. 이러한 양식은 고용주, 고용주의 보험사에 요청하거나 ny.gov/PaidFamilyLeaveApply 에서 직접 찾으실 수 있습니다.
3. 커버 시트의 지침을 따라 **유급 가족 휴가 신청서(양식 PFL-1)**를 작성하십시오. 보관용 사본을 만든 다음 고용주에게 제출하십시오. 귀하의 고용주는 **양식 PFL-1**의 고용주용 섹션을 작성하고 **영업일 기준 3일** 이내에 귀하에게 반송해야 합니다. 고용주가 답변하지 않을 경우, 아래와 같은 후속 단계를 진행할 수 있습니다.
4. **유대 관계 형성 증명서(양식 PFL-2)**를 작성하고, 휴가용 증빙 서류(예: 출생증명서, 의료 서비스 제공자의 서신 또는 기타 허용 가능한 문서 양식)를 모아서 첨부하십시오.
5. **양식 PFL-1, 양식 PFL-2** 및 증빙 서류를 고용주의 보험사에 제출하십시오. 요청은 휴가 시작 전, 또는 휴가 시작 후 30일 이내에 제출할 수 있습니다. 보험사는 작성된 신청서 접수 후 달력일 기준 18일 이내에 청구 금액을 지급하거나 청구를 거부해야 합니다.
 - 고용주의 보험사는 다음과 같은 방법으로 확인할 수 있습니다.
 - 직장에서 유급 가족 휴가 포스터를 확인합니다.
 - 고용주에게 문의합니다.
 - wcb.ny.gov 에서 고용주의 이름을 검색해 가입 보험사를 찾아봅니다.
 - 고용주의 보험사를 확인할 수 없을 경우, 유급 가족 휴가 헬프라인에 연락해 도움을 받아 적절한 보험사를 찾으십시오.
 - 유급 가족 휴가 헬프라인: **(844) 337-6303**(오전 8시 30분 - 오후 4시 30분, ET, 월요일 - 금요일)
 - 고용주가 보험에 가입되어 있지 않다고 생각될 경우, 유급 가족 휴가 신청서를 NYS 산재 보상 위원회(Workers' Compensation Board)에 다음으로 제출할 수 있습니다.
 - Paid Family Leave, PO Box 9030, Endicott, NY 13761-9030

이의 제기

유급 가족 휴가 신청이 거부될 경우 어떻게 합니까?

유급 가족 휴가 신청이 거부될 경우, 중립적인 중재자를 통한 검토를 요청할 수 있습니다. 해당 보험사 (자가보험의 경우에는 고용주)는 거부 이유 및 중재 요청 관련 정보를 제공할 것입니다.

차별 및 V복

유급 가족 휴가를 신청하거나 사용했다는 이유로 차별을 받을 경우에는 어떻게 합니까?

유급 가족 휴가를 사용하거나 신청했다는 이유로 고용주로부터 고용 종료, 급여 및/또는 혜택 축소 또는 기타 징계를 받은 경우:

먼저, 고용주에게 시정을 요청해야 합니다. 시정 요청 방법은 다음과 같습니다.

1. 유급 가족 휴가 관련 공식 시정 요청(양식 PFL-DC-119)을 작성합니다.
2. 작성한 양식 PFL-DC-119를 고용주에게 제출합니다.
3. 사본은 다음 주소로 보냅니다: **Paid Family Leave, PO Box 9030, Endicott, NY 13761-9030.**

고용주는 달력일 기준 30일 이내에 요청에 응해야 합니다.

고용주가 달력일 기준 30일 이내에 시정 요청을 따르지 않는 경우, 귀하에게는 NYS 산재 보상 위원회(Workers' Compensation Board)의 공정 심리를 신청할 권리가 있습니다.

공청회를 요청하려면 다음과 같이 차별/보복 민원을 제기하십시오.

1. 유급 가족 휴가 차별/보복 민원(양식 PFL-DC-120)을 작성합니다.
2. 작성한 양식 PFL-DC-120를 고용주에게 제출합니다.
3. 사본은 다음 주소로 보냅니다: **Paid Family Leave, PO Box 9030, Endicott, NY 13761-9030.**

위원회는 귀하의 케이스를 취합한 후 공정 심리 일정을 정하기 위해 달력일 기준 45일 이내에 귀하에게 연락을 드릴 것입니다.

참고: 민원을 제기하려면 먼저 위에 설명된 시정을 요청한 상태여야 합니다.

행정법 판사는 고용주에게 귀하에 대한 시정, 손실 임금 지급, 변호사 비용 지급 및 최대 \$500의 벌금 지불 명령을 내릴 수 있습니다.

자세한 정보는 다음을 참조하십시오:

ny.gov/PaidFamilyLeave

(844) 337-6303

