

**유급 병가 및 안전 시간과 코로나 19, 자주 묻는 질문 및 답변**  
**2020년 4월 8일 업데이트**

직원들이 유급 병가 및 안전 시간(PSST, Paid Sick and Safe Time)을 사용하도록 보장하여 고용주와 직원은 지역사회를 안전하고 건강하게 지키는 역할을 할 수 있습니다! 본 문서는 시애틀의 유급 병가 및 안전 시간 법률에 관한 여러분의 질문에 답변을 제공해 드립니다. 자세한 정보는 [노동표준국\(Office of Labor Standards\)](#) 웹사이트를 확인하세요.

유급 병가 및 안전 시간 조례:

- 직원 및 아이의 몸이 아플 때 동료, 학교, 고객으로부터 자가격리하여 집에 머물며 공중보건 보호
- 질병의 확산을 제한하여 보다 생산적인 일터 만들기
- 직원들이 임금을 유지하며 자신의 건강을 돌볼 수 있기 때문에 경제적 안정성 확립 가능

질문 및 답변에서 다루지 않은 질문이 있나요? [유급 병가 및 안전 시간 웹사이트](#)를 확인하거나, 206-256-5297 번으로 전화하거나, 이메일로 문의하시기 바랍니다.

- 질문이나 불만 사항이 있는 직원은 [온라인으로 문의](#)하거나 [workers.laborstandards@seattle.gov](mailto:workers.laborstandards@seattle.gov)로 이메일을 보내 주세요.
- 기술 지원 요청이 있는 고용주는 [온라인으로 문의](#)하거나 [business.laborstandards@seattle.gov](mailto:business.laborstandards@seattle.gov)로 이메일을 보내 주세요.

**새롭고 중요한 소식!** 2020년 4월 8일에 노동표준국은 고용주가 코로나 19 세계적 대유행 기간 동안 요청할 수 있는 유형의 입증서를 변경하는 **긴급 임시 규정**을 발표했습니다. 지금부터 2020년 6월 7일까지 고용주는 의료 서비스 제공자에게 PSST 사용에 대한 입증 서류를 요청할 수 없습니다. 대신 고용주가 여전히 입증을 요청하기로 하는 경우 고용주는 다른 입증 방법을 명시 및 제공해야 합니다. 알림: 고용주는 3일 이하의 결근에 대해서는 입증서를 요청할 수 없습니다. 시정, 허용 가능한 입증서 종류, 이 새로운 규정에 대한 자세한 정보는 노동표준국 [웹사이트](#)를 방문하거나 [전체 질문 및 답변](#)을 확인하시기 바랍니다.

**새로운 소식!** 본 법률은 2020년 3월 16일에 개정되었습니다. 이러한 변동 사항은 2020년 3월 18일부터 시행되었습니다. 본 문서는 이러한 변동 사항을 반영하여 업데이트되었습니다.

#### 유급 병가 및 안전 시간(PSST)이 무엇입니까?

유급 병가 및 안전 시간은 고용주가 제공하는 유급 휴가로 다음의 경우 직원이 사용할 수 있습니다.

- 자신 또는 가족의 질환, 상해, 건강 상태를 돌보는 경우
- 자신 또는 가족을 위해 병원을 방문해 의료 및 예방적 진료를 받는 경우
- 공중보건 공무원이 직원에게 자가 격리를 권고하는 경우
- 가족의 학교 또는 보육 기관이 폐쇄되는 경우
- 보건상의 이유로 공무원이 사업장 폐쇄를 명령한 경우
- 전 세계에 250명 이상의 풀타임에 해당하는 직원이 있는 사업: 보건 또는 안전상의 이유로 사업장이 폐쇄되는 경우

#### 어떤 직원이 PSST를 받습니까?

시애틀에서는 법적으로 고용주가 모든 직원에게 유급 병가 및 안전 시간을 제공해야 합니다. 여기에는 풀타임, 파트타임, 임시직, 초과근무 면제직, 초과근무 비면제직 직원이 포함됩니다.

#### 직원들은 얼마나 많은 PSST를 받습니까?

유급 병가 및 안전 시간은 근무 시간에 따라 누적됩니다. 직원의 근무 시간과 고용주의 사업장 규모에 따라 사용할 수 있는 시간이 달라집니다. 자세한 정보는 [노동표준국](#) 웹사이트를 확인하세요.

#### 직원은 한 번에 얼마나 많은 PSST를 사용할 수 있습니까?

직원들은 고용주가 근무 시간으로 추적하는 가장 작은 단위의 시간(한 시간 이하) 증가 단위로 얼마든지 누적된 시간을 모두 사용할 수 있습니다.

#### 직원은 어떻게 남은 PSST 시간을 알 수 있습니까?

고용주는 임금을 지불할 때마다 이 정보를 알려 줘야 합니다. 많은 고용주들이 월급 명세서나 온라인 급여 정보 시스템을 통해 이 정보를 알려 주고 있습니다.

#### 코로나 19와 같이 잠재적인 보건상의 우려 때문에 공무원이 직장을 폐쇄하는 경우, 직원이 PSST를 사용할 수 있습니까? 그렇습니다. 다음의 경우에 사용할 수 있습니다.

- 모든 고용주는 건강상의 이유로 공중보건 공무원이 근무처를 폐쇄하는 경우 직원의 PSST 사용을 허용해야 합니다.
- 전 세계에 250명 이상의 풀타임에 해당하는 직원이 있는 고용주는 보건 또는 안전상의 이유로 운영을 감축하거나 폐쇄하는 경우 직원의 PSST 사용을 허용해야 합니다. 폐쇄는 공중보건 공무원의 명령이나 권고를 받을 필요가 없습니다.

#### 누가 공무원입니까?

이 문서에 제공된 정보는 법적 조언의 용도가 아니며 법률 및 규정에 대한 대체안으로 사용되지 않아야 합니다.

개정: 2020/4/8

공무원은 사업장이나 학교를 달을 수 있는 권한을 부여받은 정부 직원입니다. 여기에는 지방, 주, 연방 관계자 및 공중보건 공무원(예: 시애틀-킹 카운티 공중보건국(King County Public Health), 질병통제센터(Center for Disease Control) 또는 주 보건부(State Department of Health)) 또는 공립학교의 교육감이나 교장이 포함됩니다.

### **가족의 학교나 보육 기관이 폐쇄되는 경우 직원은 PSST 를 사용할 수 있습니까?**

그렇습니다. 직원은 가족의 학교 또는 보육 기관이 폐쇄되는 경우 PSST 를 사용할 수 있습니다. 2020 년 3 월 개정 이전에는 *자녀*의 보육 기관이나 학교가 공중보건 공무원의 명령으로 인해 보건상의 이유로 폐쇄되는 경우 PSST 를 사용할 수 있었습니다. 이제 직원들은 *모든* 가족의 보육 기관이나 학교가 폐쇄되는 경우 PSST 를 사용할 수 있습니다. 또한, 법률상 더 이상 폐쇄의 이유가 보건 관련이거나 공중보건 공무원의 명령일 필요가 없습니다.

### **누가 가족에 해당합니까?**

가족은 자녀, 부모, 배우자, 등록된 동거 파트너, 조부모, 손주, 형제자매입니다.

### **고용주는 직원이 PSST 를 사용하려는 이유 또는 세부 사항을 물어볼 수 있습니까?**

없습니다. 직원은 PSST 를 사용하는 이유를 알리지 않아도 됩니다. 고용주는 직원이 연속 3 일 이상 근무시간을 PSST 로 사용한 경우, PSST 의 사용이 정당한 것인지 확인하기 위해 입증을 요구할 수는 있습니다. 고용주는 PSST 사용 성격에 대해 묻지 않을 수도 있습니다. 자세한 내용은 [전체 질문 및 답변](#)을 확인하세요.

### **고용주는 언제 직원의 PSST 사용에 대해 입증할 것을 요청할 수 있습니까?**

결근이 3 일을 넘어가면, 고용주는 PSST 사용 지속의 필요성을 입증하는 문서를 요구할 수 있습니다. PSST 의 사용이 정당한 경우에는 직원에게 PSST 의 사용 성격을 설명하라고 요구할 수 없습니다. 고용주는 입증을 요구할 필요는 없으며, 이 시기에 최대한 융통성 있게 행동할 것을 권장합니다.

입증 및 입증에 대한 지불 관련 규정을 자세히 알아보려면 [전체 질문 및 답변](#)을 확인하세요.

### **직원에게 PSST 를 사용하도록 요구할 수 있습니까?**

없습니다. 고용주는 직원에게 본 조례에 적용되지 않는 결근을 PSST 로 사용하도록 요구할 수 없습니다.

### **고용주는 직원에게 아프면 집으로 돌아가도록 요구할 수 있습니까?**

PSST 법은 고용주가 아픈 직원을 집으로 돌려보내는 것을 금지하지 않습니다. 다른 주법 및 지방 법은 누군가를 집으로 돌려보내는 것이 합법적인지 또는 의무인지를 결정할 수 있습니다. 예를 들어, 보건부 규정에 따라 고용주는 직원에게 구토나 열을 동반한 인후염 같은 증상이 있는 경우 식품 서비스 직원을 집으로 돌려보내야 합니다. 자세한 정보는 [워싱턴주 행정법 246-215](#)를 참조하거나, [시애틀-킹 카운티 공중보건국](#)에 문의하세요.

### **고용주는 직원이 질병이 발병한 나라를 다녀왔다는 이유로 일을 못하게 할 수 있습니까?**

특정 국가나 지역에 다녀온 사실은 코로나 19 에 노출되었는지 여부를 결정하는 신뢰할 만한 지표가 아닙니다. 코로나 19 발병의 원인으로 어떠한 집단도 책임이 없으며 표적이 되어서는 안 됩니다. 낙인 방지 및 대응방법과 잘못된 정보 확산에 관한 내용은 [여기를 클릭](#)하여 확인할 수 있습니다. 직원의 민족성이나 출신 국가 등을 이유로 고용에 불리한 행동을 취할 경우 차별을 받았다는 주장이 발생할 수 있습니다. 자세한 내용은 206-684-4500 번으로 [인권 사무실\(Office of Civil Rights\)](#)에 문의하세요.

### **직원이 자신의 누적된 PSST 를 모두 사용했거나, 누적된 휴가가 없는 신입사원의 경우는 어떻게 합니까?**

고용주는 직원이 누적된 PSST 를 사용하도록 허용할 의무만 있습니다. 고용주의 재량에 따라 고용주는 유급 휴가를 더 제공하거나 무급 휴가나 기타 누적된 휴가를 사용하도록 할 수 있습니다. 다른 법에 따라 고용주는 가족 의료 휴가법(Family and Medical Leave Act), 워싱턴주 유급 가족 의료 휴가(Washington State Paid Family Medical Leave), 연방, 주, 지방 장애인법을 포함하여 휴가를 제공해야 할 수 있습니다.

2020 년 3 월 18 일, 미국 정부는 직원에게 누적된 PSST 가 없더라도 코로나 19 와 관련된 이유로 병가를 낼 수 있도록 긴급 법안을 통과시켰습니다. 본 법안은 2020 년 4 월 2 일경 시행됩니다. 새로운 정보가 나오면 OLS 는 본 질문 및 답변을 업데이트할 것입니다.

### **직원은 사용하지 않은 PSST 를 유급 휴가 기부 계획으로 기부하여 PSST 가 필요한 동료를 도울 수 있습니까?**

예, 고용주에게 이를 허락하는 프로그램이 있다면 기부할 수 있습니다.(법적 의무는 아닙니다.)

### **직원은 필요한 PSST 를 사용하기 위해 그 시간을 보충할 대체 직원을 찾아야 합니까?**

아닙니다. 고용주는 직원에게 직원의 PSST 시간을 보충할 대체 직원을 찾으라고 요구할 수 없습니다.

### **직원이 유급 병가 및 안전 시간을 사용하는 대신 근무 시간을 교대할 수 있습니까?**

있습니다. 고용주와 직원 양측이 동의하는 경우, 직원은 PSST 를 사용하는 대신 근무 시간을 바꿀 수 있습니다.

이 문서에 제공된 정보는 법적 조언의 용도가 아니며 법률 및 규정에 대한 대체안으로 사용되지 않아야 합니다.

개정: 2020/4/8

**시애틀 공립 학교(SPS, Seattle Public Schools)의 직원들은 시애틀 유급 병가 및 안전 시간 법의 보호를 받습니까?**

아닙니다. 하지만 일부 SPS 직원들은 워싱턴주 유급휴가(Paid Sick Leave) 법의 보호를 받을 수 있습니다. 주 보호에 관한 자세한 내용은 <https://lni.wa.gov/workers-rights/leave/paid-sick-leave/>를 확인하세요.

**법으로 보호받는 이유 말고 다른 이유로 PSST 를 사용할 수 있습니까?**

있습니다. 고용주는 법적인 보장 이외의 이유로 사용하는 PSST 를 허용할 수 있습니다.

**본 법에 따른 권리 또는 책임에 대해 궁금한 점이 더 있으면 누구에게 연락하면 됩니까?**

206-256-5297 번으로 [시애틀 노동표준국\(OLS\)](#)에 전화하거나 웹사이트 <http://www.seattle.gov/laborstandards> 를 확인하세요. 질문에 대한 답변과 자료를 얻을 수 있습니다!

**코로나 19(이전에는 신종 코로나바이러스라고 함)에 대한 자세한 정보 및 대비를 위한 조치는 어디서 알 수 있습니까?**

공중보건 - 시애틀 및 킹 카운티 [웹사이트](#)를 보시면 [폭넓은 FAQ](#) 와 일반 대중, 학교, 직장, 의료 종사자를 위한 대비 권장 사항 등 코로나 19 에 대한 정보를 확인할 수 있습니다.

**새로운 소식!** 웹사이트에서 [코로나 19 의 영향을 받은 지역사회를 위한 자료를 확인](#)하세요.