

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.gov로 이메일을 보내 주세요.
- 기술 지원 요청이 있는 고용주는 [온라인으로 문의](#)하거나 business.laborstandards@seattle.gov로 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 19의 영향을 받은 지역사회를 위한 자료를 확인](#)하세요.