

유급 병가 및 안전 시간 과 COVID-19, 자주 묻는 질문 및 답변

직원들이 유급 병가 및 안전 시간(PSST)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 공중 보건 보호
- 질병의 확산을 제한하여 보다 생산적인 일터 만들기
- 직원들이 임금을 유지하며 자신의 건강을 돌볼 수 있기 때문에 경제적 안정성 확립 가능

유급 병가 및 안전 시간(PSST, Paid Sick and Safe Time)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
- 병원을 방문해 의료 및 예방적 진료를 받는 경우
- 보건상의 이유로 공무원이 사업장을 폐쇄하는 경우
- 보건상의 이유로 공무원이 자녀의 학교나 보육 기관을 폐쇄하는 경우

어떤 직원이 PSST 를 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 PSST 를 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 PSST 를 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.

COVID-19 와 같이 잠재적인 보건상의 우려 때문에 공무원이 직장, 자녀의 학교, 자녀의 보육 기관을 폐쇄하는 경우, 직원이 PSST 를 사용할 수 있습니까?

그렇습니다. 그리고 공무원이 아닌 사람의 명령으로 직원의 직장, 직원 자녀의 학교, 보육 기관이 폐쇄된 경우, 고용주는 직원의 누적된 PSST 사용을 허용할 수 있습니다. 예를 들어, 사립학교 교장(공무원이 아님)이 직원 자녀의 학교를 폐쇄하는 경우, 고용주의 재량에 따라 직원이 누적된 PSST 를 사용하도록 허용할 수 있습니다.

누가 공무원입니까?

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

고용주는 직원이 PSST 를 사용하려는 이유를 자세히 물어볼 수 있습니까?

없습니다. 직원은 PSST 를 사용하는 이유를 알리지 않아도 됩니다. 고용주는 직원이 연속 3 일 이상 근무시간을 PSST 로 사용한 경우, 부재 이유를 확인하기 위해 서류를 요구할 수는 있습니다.

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

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 공중 보건국](#) 에 문의하세요.

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

특정 국가나 지역에 다녀온 사실은 COVID-19 에 노출되었는지 여부를 결정하는 신뢰할 만한 지표가 아닙니다. COVID-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.

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.

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 연락할 수 있습니까?

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

COVID-19(기존의 신종 코로나바이러스)에 대한 자세한 정보 및 대비를 위한 조치는 어디서 알 수 있습니까?

공중 보건 - 시애틀 및 킹 카운티 웹사이트와 COVID-19 [정보표](#) 를 보시면 폭넓은 FAQ 와 일반 대중, 학교, 직장, 의료 종사자를 위한 대비 권장 사항 등 자세한 내용을 확인할 수 있습니다.