

## 유급 병가 및 코로나바이러스에 대한 질문(COVID-19)

- 1. COVID-19 와 관련하여 공무원이 사업장을 폐쇄하는 경우, 근로자는 유급 병가를 사용해 결근을 처리할 수 있습니까? 고용주가 아직 영업 중이지만 주지사의 명령으로 인해 영업에 제약을 받는 경우 어떻게 해야 합니까?**  
여전히 고용된 상태인 근로자는 미사용 유급 병가를 사용할 수 있습니다. 고용주가 근로자를 해고하는 경우, 해당 근로자는 실업 수당을 신청할 수 있습니다.
- 2. 근로자가 여전히 고용되어 있는지 어떻게 알 수 있습니까?**  
고용주는 근로자에게 해고 여부를 알려야 합니다. 해고당하거나 근무 시간이 줄어든 근로자는 실업 급여를 신청할 수 있습니다.
- 3. 근로자의 자녀가 다니는 학교나 보육 장소가 보건 상의 우려로 일시적으로 문을 닫는 경우, 근로자는 미사용 유급 병가를 사용해 자녀를 돌볼 수 있습니까?**  
예.
- 4. 근로자의 사업장 또는 자녀의 학교 또는 보육 장소가 문을 닫은 경우, 고용주는 병가 요청을 거절하고 대신 근로자가 재택근무하도록 요구할 수 있습니까?**  
아니요.
- 5. 고용주가 COVID-19 노출 위험을 완화하기 위해 사업장을 일시적으로 폐쇄하기로 결정한 경우, 근로자는 유급 병가를 사용해 결근을 처리할 수 있습니까?**  
사업체가 COVID-19 에 대응하여 자체적으로 일시적인 폐쇄를 결정한 경우, 고용주는 근로자가 유급 병가를 사용할 수 있도록 허용할 필요가 없습니다. 그러나 이 상황에서 고용주는 유급 병가 사용을 허용할 수 있습니다.
- 6. 고용주가 COVID-19 노출 가능성을 사유로 근로자에게 퇴근을 요구할 수 있습니까?**  
고용주는 근로자에게 퇴근을 요구할 수 있습니다. 그러나 고용주는 근로자에게 유급 병가를 사용해 결근을 처리하도록 요구할 수 없습니다 .
- 7. COVID-19 에 노출되었을지도 모른다는 가능성 때문에 퇴근해야 하는 근로자는 결근 기간에 대해 미사용 유급 병가를 사용할 수 있습니까?**  
근로자는 미사용 유급 병가를 사용할 수 있습니다. 그러나 고용주는 근로자가 미사용 유급 병가를 사용해 결근을 처리하도록 강제하거나 요구할 수 없습니다.
- 8. 근로자가 아프거나 COVID-19 와 관련되었을 수 있는 증상을 겪고 있는 경우, 미사용 유급 병가를 사용할 수 있습니까?**  
근로자는 신체 질환, 부상 또는 기타 건강 상태에 대해 미사용 유급 병가를 사용할 수 있습니다. 또한 신체 질환, 부상 또는 기타 건강 상태가 있는 가족을 돌보기 위해 미사용 유급 병가를 사용할 수도 있습니다.
- 9. COVID-19 노출 가능성 또는 증상으로 인해 의사가 권유할 경우 근로자는 미사용 유급 병가를 사용할 수 있습니까?**  
예.

**10. 근로자가 COVID-19 와 관련되었 수 있는 질병이나 증상에 대한 의학적 진단, 진료, 치료 또는 예방적 치료를 받고자 하는 경우, 미사용 유급 병가를 사용할 수 있습니까?**

예.

**11. 고용주가 유급 휴가(PTO) 프로그램의 일환으로 미사용 유급 병가를 제공하는 경우, 근로자는 COVID-19 와 관련하여 PTO 휴가를 사용할 수 있습니까?**

예.

**12. 고용주는 어떤 방법으로 근로자들에게 추가 유급 병가를 제공하거나**

**COVID\_19 로 인해 발생할 수 있는 임금 손실을 보전해줄 수 있습니까?**

- 고용주는 유급 병가 법률에서 요구하는 것보다 더 많은 유급 병가를 제공할 수 있습니다.
- 고용주는 최소한의 허가된 목적 이외에 추가적인 목적으로 근로자가 유급 병가를 사용하도록 허용할 수 있습니다.
- 고용주는 COVID-19 와 관련하여 유급 병가를 사용하는 근로자에 대한 검증 요건을 일시적으로 면제할 수 있습니다.
- 고용주는 유급 병가를 먼저 사용하도록 하는 새로운 정책을 개발하고 시행할 수 있습니다.
- 상환 조건이 해당 공제 규정을 준수하는 한 고용주는 근로자에게 임금 선급금을 제공할 수 있습니다.
- 고용주는 공동 휴가 정책을 수립할 수 있습니다. 또한 남은 휴가가 있는 근로자는 동료에게 휴가를 기증할 수 있습니다.