

유급 병가법(Paid Sick Leave Law)



Washington주의 고용주는 근로자들에게 유급 병가를 제공해야 합니다. 일부 업계에는 다른 요구사항이 있을 수 있습니다.

유급 병가 자격이 있는 사람

주의 Minimum Wage Act(최저임금법) (개정 Washington 주법(Revised Code of Washington, RCW) 49.46)의 보호를 받는 모든 근로자는 유급 병가를 받을 자격이 있습니다. 여기에는 파트타임, 임시직, 계절별 계약 근로자도 포함됩니다. 이민 또는 서류 상태는 근로자의 유급 병가 자격에 영향을 미치지 않습니다.

유급 병가의 누적

근로자는 전체 근무 시간 중 40시간마다 최소 1시간의 유급 병가를 제공받아야 합니다. 근로자가 받을 수 있는 유급 병가에는 상한이 없습니다. 고용주는 근로자에게 아래 나열된 것보다 더 관대한 보장을 제공할 수 있습니다.

이월

연말까지 미사용한 유급 병가가 있는 근로자들은 최대 40시간까지 미사용 유급 병가를 다음 해로 이월할 수 있습니다. 다음 연도에 발생한 유급 병가는 전년도에 이월한 유급 병가에 추가됩니다.

병가 사용

근로자는 고용 후 90일부터 누적된 유급 병가를 사용할 수 있습니다. 근로자는 다음과 같은 경우에 유급 병가를 사용할 수 있습니다.

- 근로자 본인이 아프거나 그들의 아픈 가족을 돌봐야 하는 경우. 가족은 근로자의 집에 정기적으로 거주하는 모든 개인을 비롯하여 근로자의 보살핌을 받을 거라고 예상되는 관계에서 근로자의 보살핌에 의존하는 개인을 포함합니다.
- 근로자의 업무 현장이나 자녀의 학교 또는 보육기관이 보건상 이유로 공무 기관에 의해 폐쇄된 경우
- 지역 또는 주 정부 또는 기관이나 연방정부의 긴급사태가 선포된 경우
- 주의 Domestic Violence Leave Act (가정폭력휴가법)에 따라 휴가로 인정되는 부재인 경우

고용주는 기타 목적을 위한 근로자의 유급 병가 사용을 허용할 수 있습니다.

유급 병가를 사용할 때는 고용주가 추적 보상을 위해 사용한 것과 동일하게 증가한 양만큼 병가를 사용할 수 있어야 합니다. 유급 병가를 사용하는 근로자는 자신이 없는 동안 대체할 근로자를 찾을 필요가 없습니다. 근로자는 관련 당사자 모두가 상호 동의할 경우 유급 병가를 사용하는 대신 교대근무 계약을 할 수도 있습니다.



Washington State Department of
Labor & Industries

요청 시, 외국어 지원 및 장애인을 위한 문서 양식을 받으실 수 있습니다. 1-800-547-8367번으로 문의하십시오. TDD 사용자는 711번으로 문의하십시오. L&I (노동산업부)는 평등한 기회를 제공하는 고용 기관입니다.

유급 병가 사용시 보복으로부터의 보호

발생한 유급 병가를 사용하는 근로자는 병가 사용으로 인한 모든 보복 또는 불리한 조치로부터 보호를 받습니다. 여기에는 유급 병가를 징계 조치로 이어질 수 있는 결근으로 간주하는 것이 포함됩니다. 근로자는 전체 결근을 충당할 수 있을 만큼 충분한 유급 병가 시간을 가지고 법이 허용하는 목적에 따라 병가를 사용할 때 보호를 받습니다.

통지

근로자는 신규 입사자로 고용될 때 유급 병가 권리에 대한 통지를 받아야 합니다. 최소 한 달에 한 번은 근로자에게 마지막 통지 이후의 유급 병가 누적 일수와 사용한 일수, 그리고 앞으로 사용할 수 있는 유급 병가의 일수를 알려주어야 합니다. 고용주는 근로자의 급여명세서에 해당 정보를 포함시킬 수 있습니다.

근로자에 대한 인증 요청

근로자는 결근 일수가 연속 3일을 초과하고 고용주에게 준수 인증 정책이 있지 않은 한, 의사 소견서 등의 인증을 고용주에게 제공할 의무가 없습니다. 고용주는 인증 요건이 부당한 부담이나 비용을 발생시킨다고 주장할 근로자의 권리를 포함하여 해당 정책 또는 합의에 대해 반드시 근로자에게 고지해야 합니다. 고용주는 근로자의 생리적 욕구 또는 가족의 건강 상태를 포함한 인증을 요구할 수 없습니다.

유급 병가 지급액

근로자는 병가 기간에 평소에 받았던 급여에 따른 비율로 병가 급여를 받아야 합니다. 병가 급여는 병가가 사용된 급여 기간의 급여일까지 지급되어야 합니다.

2024년 1월 1일부터 건설 업계 일부 근로자의 경우, 특정 상황에서 고용 계약 해지 후 사용하지 않은 유급 병가 급여를 해당 근로자에게 지급해야 할 수 있습니다.

민원 접수

고용주가 유급 병가를 제공하지 않거나 최저임금법에 따른 기타 권리를 침해하는 것에 대해 불만 사항이나 우려되는 부분이 있다면 L&I에 신고할 수 있습니다.

근로자 권리에 대한 민원은 [Lni.wa.gov/go/F700-148-000](https://lni.wa.gov/go/F700-148-000) (본 문서 내의 링크는 영어로만 제공될 수 있습니다)에서 제출하거나 1-866-219-7321번으로 전화하시면 됩니다.

공유 차량 운전자들의 유급 병가에 대한 권리

2023년 1월 1일부터 공유 차량 운전자들은 별도 기준에 따라 유급 병가를 받을 수 있습니다. 공유 차량 운전자의 권리에 대한 자세한 내용은 웹사이트([Lni.wa.gov/TNCDrivers](https://lni.wa.gov/TNCDrivers))를 참조하십시오.

샘플 정책, 리소스, 상담

해당 부서는 [Lni.wa.gov/PaidSickLeavePolicies](https://lni.wa.gov/PaidSickLeavePolicies)에서 고용주가 사용할 수 있는 샘플 정책 초안을 마련해 두었습니다.



일반 정보는 L&I의 공공 유급 병가 웹사이트 ([Lni.wa.gov/PaidSickLeave](https://lni.wa.gov/PaidSickLeave))를 참조하십시오.

또한 해당 부서에서 매달 유급 병가에 관한 웨비나를 개최합니다. 일정에 관한 정보는 L&I의 워크숍 및 교육 센터 웹사이트([Lni.wa.gov/workshops-training](https://lni.wa.gov/workshops-training))를 참조하십시오.