

## FAQs Paid Leave/Sick Days

Family Leave Medical Act, NJ Family Leave Insurance, NJ Earned Sick Leave

---

### Q: 누가 유급 휴직/휴가 병가 혜택을 받을 수 있나요?

**가족의료 휴직제도 (Family Medical Leave Act, FMLA):** 고용인이 50 인 이상인 업체 또는 고용인이 해당년도, 또는 바로 이전해 20 주 이상 근무하는 업체 고용인에게 해당됩니다. (자세한 내용: <https://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs77b.pdf>).

**뉴저지 가족돌봄 휴직보험 NJ Family Leave Insurance (FLI):** 2019 년 6 월 부로 고용인이 50 인 이상인 업체의 고용인 에서 30 인 이상인 업체의 고용인으로 변경 되었습니다 (자세한 내용: [http://www.njtimetocare.org/sites/default/files/FLI%20TDI%20expansion%20fact%20sheet%20final\\_0.pdf](http://www.njtimetocare.org/sites/default/files/FLI%20TDI%20expansion%20fact%20sheet%20final_0.pdf)).

**뉴저지 보상 병가/휴직 NJ Earned Sick Leave (ESL):** 풀타임/ 파트타임, 임시 또는 취업자격/증명서가 없는 고용인 에게 모두 해당되며, 30 시간 근무에 1 시간 병가가 주어지게 되며, 일년에 총 40 시간 (5 일)까지 사용할 수 있습니다. (자세한 내용: <http://www.njtimetocare.com/ESL>).

### Q: 얼마 동안 근무해야 혜택을 받을 수 있나요?

**FMLA:** 위의 조건을 만족하는 고용주/업체에 근무하는 근무자 중:

- 해당 업체에서 최소 일년 이상 근무한 자
- 해당 업체에서 일년동안 1,250 시간 이상 근무한 자
- 75 마일 이내 지역에서 50 명의 고용인을 가진 업체에서 근무한 자
- ( <https://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs28.pdf> 참조하세요).

**FLI** 뉴저지에서 최소 20 주의 근무 기록이 있고 지난 1 년간 주당 \$172 또는 \$8,600 의 수입을 가진 근무자 (자세한 내용: <http://www.njtimetocare.org/sites/default/files/FLI%20expansion%20flyer%20%287%29.pdf>).

**ESL** 고용이 시작되느 날 부터 보상 병가시간을 쌓을 수 있으며, 사용하기 까지는 120 일 기다리는 기간이 있음(자세한 내용: <http://www.njtimetocare.com/ESL>).

### Q: 돌봄을 받는 대상에는 누가 해당 하나요?

**FMLA** 신생아, 입양/위탁자녀, 심각한 건강질환을 앓고있는 고용인 본인, 친족 (배우자, 자식, 부모) (자세한 내용: <https://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs28f.htm>)

**FLI** 신생아, 심각한 건강질환을 앓고 있는 가족 (자세한 내용 <http://www.njtimetocare.org/node/176>)

**ESL** 돌봄 해당 가족은: 배우자, 자녀, 형제/자매, 부모, 조부모, 배우자의 부모, 배우자의 형제, 손자/손녀, 법적 보호자, 동성 배우자 (동성 배우자의 직계 가족 포함), 동거자, 룸메이트, 가족과 동일시 되는 개인은 밀접한 친구나 이웃 이웃이나 친구 포함, (자세한 내용:

[http://www.njtimetocare.org/sites/default/files/Earned%20Sick%20Days%20Law%20fact%20sheet\\_1.pdf](http://www.njtimetocare.org/sites/default/files/Earned%20Sick%20Days%20Law%20fact%20sheet_1.pdf)).

**Q: 일시적으로 휴직을 사용하는 것이 나은가요, 아니면 간헐적으로 쓰는 것이 나은가요?**

이 경우는 상황에 따라 다릅니다. 한번에 일시적으로 쓰고 회복이 가능할 경우, 한번에 다 쓰시는 것이 좋을 수 있습니다. 그러나, 항암치료나 주기적인 치료가 필요할 경우, 나눠서 쓰는 것이 유용할 수 있습니다. 혹은 자녀가 수술도 받아야 하고 치료도 받아야 하는 상황이라면, 부모가 한 분은 일시적 장기 휴직을 하고, 한 분은 단기로 휴가를 내어 나눠서 쓰는 것도 한 방법입니다.

**Q: 고용 보호 대책도 마련되어 있나요?**

**FMLA** 고용인이 FMLA 휴직에서 복직하였을 때 동일한 직책 또는 업무로 복귀 되어져야 합니다.

(자세한 내용: <https://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs28a.pdf>).

**FLI** 휴직에서 돌아 왔을 때 대체로 휴가 전과 동일한 직책으로 복직 되어져야 합니다. (자세한 내용:

<http://www.njtimetocare.org/sites/default/files/Know-About-Family-Leave-Act-SM-0.pdf>).

**ESL** 모든 고용인은 직장에서 병가 사용으로 인한 해고, 차별, 징계, 처벌 등으로 부터 보호 받을 수 있습니다. (<http://www.njtimetocare.org/sites/default/files/FINAL%20ESL%20FLYER%20%286%29.pdf>).

**Q: 연방정부 휴가 제도와 뉴저지 주 휴직 제도 중 어떤 것을 사용해야 하나요?**

가족의 상황에 따라서 다릅니다. 현재, FMLA (연방정부 가족 돌봄 휴직)를 사용하면 더 오랜 기간 사용할 수 있지만, 연방정부 휴가 제도는 무급입니다. 두 제도 다 모두 혜택 받으실 수 있다는 점 유념하시고, 필요한 상황에 맞게 사용하시기 바랍니다.

**Q: 차별 대우로부터 어떻게 보호 받을 수 있나요?**

FMLA 고용주는 고용인이 연방정부 휴직혜택 신청했을 때 거절할 수 없으며, 그것을 이유로 고용인을 차별대우를 하거나, 해고, 고용인 직책에 다른 사람을 고용하거나, 징계할 수 없습니다.

(자세한 내용: <https://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs77b.pdf>).

**FLI** "고용주는 고용인이 장애 및 건강의 문제로 임시장애수당이나 가족의 장애로 휴직을 요청했을 때 이를 이유로 해고, 직장내 괴롭힘, 협박을 할 수 없으며, 또한 급여, 근무 조건, 환경 요건, 혜택에 대하여 차별적 대우를 해서는 안됩니다." (자세한 내용: <http://www.njtimetocare.org/node/197>).

**ESL** 고용주는 고용인이 정당하게 얻은 병가를 사용하거나 신청 하였을 때 차별대우를 하거나

징계를 하는 것을 금지하고 있습니다. (자세한 내용:

<http://www.njtimetocare.org/sites/default/files/FINAL%20ESL%20FLYER%20%286%29.pdf>).