

## 코로나 바이러스: 고용주를 위한 팁

<<이 칼럼은 워싱턴주 한미변호사협회가 한인들에게 기본적인 법률 상식과 정보를 제공하기 위해 기고한 것 입니다. 이 칼럼은 법률에 대한 일반적인 이해와 정보에 대한 교육 목적으로만 제공되며 법적 조언을 제공하기 위함은 아닙니다.>>

워싱턴 주지사가 코로나 바이러스의 확산을 감소시키기 위해 외출금지령을 내렸습니다. 필수 사업과 생활에 필요한 필수 활동만 제외됩니다. 4 월 8 일까지 유효했는데, 몇일 전 외출금지령이 5 월 4 일까지 연장되었습니다. 코로나 바이러스에 대한 정보는 질병관리센터 (Center for Disease Control; CDC – [www.cdc.gov](http://www.cdc.gov)) 와 워싱턴 보건부 (Washington Department of Health – [www.doh.wa.gov](http://www.doh.wa.gov)) 에서 받으실 수 있으며, 주지사의 외출금지령에 대해선 주지사의 웹사이트에서 ([www.governor.wa.gov](http://www.governor.wa.gov)) 보실 수 있습니다.

코로나 바이러스와 주지사의 외출금지령은 워싱턴주의 많은 비즈니스들과 직원들에게 직접적인 영향을 주고 있습니다. 고용주분들이 알아야 할 중요한 사항들이 있습니다.

1. 고객들과 직원들의 안전을 보장하기 위한 조치를 취하셔야 합니다. 산업 안전 보건국 (Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration)은 “코로나 바이러스를 위한 작업장 준비 지침”을 발표했고, 그 사본을 <https://www.osha.gov/Publications/OSHA3990.pdf> 에서 보실 수 있습니다.
2. 재택근무가 가능한지 검토해 보시기 바랍니다. 비즈니스 운영에 필수적인 부분을 식별하고, 그 필수적인 일을 해야 하는 직원이 재택근무를 할 수 있도록 기술적 뒷받침을 할 수 있는지 확인하셔야 합니다.
3. 해당 연방법 및 주법에 따라 휴가 및 병가를 제공해야 합니다. 연방 및 주정부가 코로나 바이러스에 신속하게 대응하면서, 현재 휴가 및 병가에 대한 직원의 권리가 늘어나고 있습니다.
  - 시애틀시의 Paid Sick & Safe Time Ordinance가 최근에 수정되어, 자녀의 학교나 보육시설이 닫았을때도 직원이 유급 병가를 낼 수 있게 되었습니다.
  - 워싱턴주 유급 병가 법에 따라, 사업장이 폐쇄한 경우 직원은 유급병가를 사용할 수 있습니다. 또한, 자녀들의 학교나 보육시설이 건강상 문을 닫을 경우에도 직원이 유급병가를 사용할 수 있습니다.
  - 워싱턴주 유급 가족 의료 휴가 법에 따라, 직원이 유급 가족 휴가 (paid family medical leave)를 받을 수도 있습니다. 이 혜택은 워싱턴주 노동부 (<https://paidleave.wa.gov>)를 통해 신청하실 수 있습니다.
  - 새로 입법화된 연방 가족 우선 코로나 바이러스 대응법 (federal Families First Coronavirus Response Act)에 의해 휴가나 병가를 낼수도 있습니다. 이 새 법안에 대해

[www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffera-employer-paid-leave](http://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffera-employer-paid-leave) 에서 정보 더 받을 수 있습니다.

4. 평등 고용 기회 위원회 (Equal Employment Opportunity Commission; EEOC)에서 고용주분들에게 코로나 바이러스 기간동안의 지침을 제공했습니다. EEOC의 지침에 의해 장애법이나 재활법을 어기지 않고 다음 사항들을 실행할 수 있습니다.
- 기밀 의료 정보로 유지되는 한, 직원에게 (열, 기침, 호흡곤란등을 포함한) 코로나 바이러스 증상이 있는지 물어볼 수 있습니다.
  - 기밀 의료 정보로 유지되는 한, 직원의 체온을 잴 수 있습니다. 그러나, CDC의 지침 상, 코로나 바이러스에 감염되어도 열이 없을 수 있습니다.
  - 코로나 바이러스 증상이 있는 직원에게 출근하지 말라고 할 수 있습니다. 직원이 직장에 복귀할 경우, 일에 복귀할 수 있는 건강상태라는 의사의 노트를 요구할 수 있습니다. 그러나, 의료 시스템이 많이 힘든 시기라, 직원이 제공한 문서에 대해 고용주는 융통성이 있어야 합니다.
  - 같은 직종에 들어오는 모든 직원들에게 적용되는 한, 조건부로 고용하고 코로나 바이러스 증상이 있는지 검사할 수 있습니다.
  - 즉시 시작해야 하는 일인데 새로 고용할 직원이 코로나 바이러스 감염이 되었거나 증상을 보일 경우, 고용을 취소할 수 있습니다.

자세한 정보는 다음에서 더 볼 수 있습니다:

[www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk\\_ada\\_rehabilitaion\\_act\\_coronavirus.cfm](http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm).

이 칼럼은 워싱턴주 한미변호사협회에서 제공하였으며, 더 자세한 정보는 변호사에게 문의하시기 바랍니다. 변호사 소개가 필요하시면 [kabawaboard@gmail.com](mailto:kabawaboard@gmail.com) 로 연락 주시기 바랍니다.