

신종 코로나바이러스 질병(COVID-19)

최신 업데이트:

2020년 11월 6일: 유증상자를 위한 지침에 대한 링크를 추가했습니다. 농업 노동자를 위한 자료를 추가했습니다.

공중 보건국(공중 보건국)은 COVID-19 유행 기간 동안 근로자, 고용주 및 가족들이 건강하게 지내도록 하기 위해 노력하고 있습니다. 근로자가 직장에 복귀함에 따라 직원과 고객의 건강을 보호하기 위해 작업장 자체에 변화를 주어야 한다는 점이 중요합니다.

COVID-19는 사람에서 사람으로 감염되며 주로 감염자가 기침, 재채기, 또는 말할 때 생성되는 호흡기 비말을 통해 전염됩니다. 무증상자도 감염을 전파할 수 있습니다. 이 비말은 근처에 있는 사람의 입이나 코에 닿거나 폐로 흡입될 가능성이 있습니다. 감염 관리 관련 연구와 증거에 따르면 이 비말은 보통 약 6피트(대략 두 팔 길이)정도 이동합니다.

본 문서에서는 고용주가 당신의 건강을 위해 수행해야 하는 몇 가지 보호 조치에 대해 설명합니다. 또한, 당신이 아프거나 다른 COVID-19 관련 문제로 인해 직장을 그만 두어야 하는 경우를 대비해 당신을 보호하기 위해 마련된 근로자 혜택 및 지원에 관한 중요한 정보를 제공합니다.

직장 복귀 시 예상되는 일

고용주는 직원의 건강을 보호하기 위해 다음을 포함하는 특정 카운티 공중 보건국의 프로토콜을 따르도록 지시를 받았습니다.

- 재택근무가 가능한 사람 및 특히 65 세 이상, 임산부, 만성질환을 앓는 사람 등 취약계층의 직원에게 재택근무를 허용합니다. 고용주는 직원들이 재택근무를 할 수 있는 기회를 늘리고 취약계층 직원이 재택근무를 할 수 있도록 가능한 범위 내에서 업무 과정을 재구성합니다.
 - 건강에 우려가 있으면, 담당 의료 서비스 제공자에게 문의하여 집 밖의 작업 환경으로 복귀하는 것이 안전한지 확인합니다. 만약 안전하지 않다면, 고용주와 상의해서 재택근무가 가능한 업무로 배정받을 수 있는지 알아보십시오.
- 작업장의 물리적 거리 두기를 최대한 가능하게 하기 위해 시차 또는 교대 근무 일정을 수립하고, 휴게실에서 물리적 거리 두기를 확실히 하기 위해 근무 중 휴식 시간을 엇갈리게 배정합니다.
- 직원들에게 아프거나 COVID-19 확진자에게 노출된 경우 출근하지 말라고 지시합니다.
- 직원이 작업장에 들어가기 전에 증상을 점검합니다.
 - 이러한 점검은 경험할 수 있는 증상에 대해 질문하고 작업장에서의 체온 검사를 포함할 수도, 하지 않을 수도 있습니다.
 - 증상이 발생하면 집으로 돌아가 고립하라는 요청받을 것입니다. 유증상자를 위한 지침은 ph.lacounty.gov/covidcare 을 참조하십시오.
 - COVID-19 확진 판정을 받았다면, 집에서 고립하라고 요청받을 것입니다. 좀더 자세한 정보는 온라인 ph.lacounty.gov/covidisolation의 고립 지침을 참조하십시오.
 - 감염자와 밀접하게 접촉한 사람은 격리해야 합니다. 밀접 접촉자로 간주되는 사람과 그들이 해야 할 일에 대한 추가 정보는 온라인 ph.lacounty.gov/covidquarantine의 격리 지침을 참조하십시오.

신종 코로나바이러스 질병(COVID-19)

- 근무 중에 일반 대중이나 다른 직원과 접촉해야 하는 직원에게 천으로 된 안면 가리개를 무료로 제공하십시오. 수행하는 업무의 종류에 따라 일부 직원은 장갑이나 안면보호대와 같은 기타 보호장비 또한 착용해야 합니다.
 - 개인 사무실에 있을 때나 작업장의 다른 공간에서 주변에 다른 사람이 없을 때는 안면 가리개를 착용하지 않아도 됩니다.
 - 안면 가리개는 매번 착용 후 반드시 세탁하십시오.
- 책상, 작업대 또는 생산 라인은 적어도 6 피트 분리하고, 필요하면 물리적 거리 두기를 확실히 하기 위해 플렉시글라스 칸막이와 같은 기타 장벽을 함께 설치하십시오.
 - 직장 동료와 고객 또는 일반 대중과 접촉해야 하는 사람들 사이에 가능한 한 6 피트 거리를 유지하고 천으로 된 안면 가리개를 착용하는 것은 중요합니다.
- 직원들이 사용할 수 있는 손 소독제 및/또는 비누와 물이 있는지 확인하고, 직원들이 수시로 손을 씻을 수 있는 시간이 충분한지 확인하십시오.
- 직원들에게 가능한 한 개인 도구, 장비 및 작업장을 제공하십시오. 물품을 공유해야 하는 경우, 교대 후나 사용 후에 소독합니다.
- 비접촉식 결제 시스템의 사용 등 일반인이 직접 접촉하는 것을 최소화하고, 자주 접촉하는 표면이나 영역을 자주 청소하는 방안을 마련하십시오.
- 모든 직원들에게 재개에 관련된 모든 프로토콜 사본을 제공하십시오.

식당, 소매점, 제조업, 호텔 및 기타 고용주를 위한 카운티 공중 보건국의 모든 프로토콜은 <http://publichealth.lacounty.gov/media/Coronavirus>에서 온라인으로 제공됩니다.

고용주가 공중 보건국의 프로토콜을 준수하지 않는다고 느끼거나 위반 사항을 보고하고 싶으면, 고객 콜센터 (888) 700-9995 (월-금 오전 8:00-오후 5:00) 또는 이메일 Ehmail@ph.lacounty.gov로 연락할 수 있습니다.

COVID-19에 의해 영향을 받은 근로자가 이용할 수 있는 혜택의 요약

장애 혜택

장애 보험(https://www.edd.ca.gov/disability/am_i_eligible_for_di_benefits.htm)

- COVID-19 와 관련된 격리 또는 질병으로 인해 일을 할 수 없는 경우(의료 전문가의 인증 필요)
- 업무와 관련이 없는 질병, 부상 또는 임신으로 인해 전체 또는 부분적인 임금 손실이 발생한 자격이 되는 직원에게 단기간 급여 지급

유급 휴가 혜택

유급 육아·간호 휴가(https://www.edd.ca.gov/disability/Am_I_Eligible_for_PFL_Benefits.htm)

- COVID-19 로 아프거나 격리 중인 가족을 돌보느라 일을 할 수 없는 경우(의료 전문가의 인증 필요)
- 중병에 걸린 가족을 돌보기 위해 휴가가 필요해서 전체 또는 부분적인 임금 손실이 발생한 자격이되는 근로자에게 최대 6 주까지 급여 지급

실업 보험(UI) (및 확장 UI 급여 프로그램) (<https://unemployment.edd.ca.gov/>)

- COVID-19 와 관련된 이유로 직장을 잃었거나 근무 시간이 단축된 경우
- 본인의 잘못이 아닌 이유로 일자리를 잃거나 근무시간이 단축된 근로자에게 일부 임금 대체 급여 지급

신종 코로나바이러스 질병(COVID-19)

전염병 실업 지원 (https://www.edd.ca.gov/about_edd/coronavirus-2019/pandemic-unemployment-assistance.htm)

- COVID-19 와 관련된 이유로 직장 또는 사업을 잃었거나 서비스 제공 시간이나 근무 시간이 단축된 경우
- COVID-19 의 직접적인 영향으로 실업하거나, 부분적으로 실업하거나, 일을 하지 못하거나, 일할 시간이 없는 사업주, 자영업자, 독립 계약자, 근무 이력이 한정적인 자, 받을수 있는 UI 혜택을 이미 소진한 자 및 일반 UI 급여를 받을 자격이 없는 자에게 일부 임금 대체 급여 지급

캘리포니아 유급 병가 (https://www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm)

- 귀하 또는 가족 구성원이 아프거나 행정 당국의 격리 또는 고립을 권고를 포함한 예방적 관리를 받는 경우
- 유급 병가 법에 따라 누적된 휴가 또는 고용주가 제공한 휴가. 근무 시간 30 시간 당 1 시간 휴가 또는 연간 3 일/24 시간 휴가가 누적됩니다. 고용주는 최대 48 시간으로 휴가 누적을 제한할 수 있고, 12 개월 내의 휴가 일수를 3 일 또는 24 시간 중 긴 휴가로 일수를 제한할 수 있습니다.
- 정규 임금을 지불하거나 지난 90 일의 평균 임금 지급

캘리포니아 식품 부문 근로자를 위한 COVID-19 보충 유급 병가(행정 명령 N-51-20)

(<https://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ-for-PSL.html>)

- "식품 부문 근로자"이며 (1) 정부에서 COVID-19 관련 격리 또는 고립 명령을 받은 경우, (2) COVID-19 우려로 인해 의료 서비스 제공자에게 자가 격리 또는 자가 고립을 권고받은 경우 또는 (3) COVID-19 관련 건강 문제로 인해 근로자가 고용된 시설에서 근무할 수 없는 경우
- 정규 임금, 주정부의 최저 임금 또는 지방 정부의 최저 임금 중 높은 금액으로 지불

연방 정부의 가족 우선 코로나바이러스 대응 법안(FFCRA) 긴급 유급 병가

(<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>)

- 다음 이유로 근무 (또는 재택근무)를 할 수 없는 경우:
 - (1) 당신은 COVID-19 와 관련된 연방 정부, 주 정부 또는 지방 정부의 격리 또는 고립 명령을 받았습니다.
 - (2) 당신은 COVID-19 와 관련된 우려로 인해 의료 서비스 제공자로부터 자가 격리할 것을 권고받았습니다.
 - (3) 당신은 COVID-19 증상이 나타나 의료 진단을 받고자 합니다.
 - (4) 당신은 제(1)항에 기술된 명령을 받거나 제(2)항에 기술된 조언을 받은 사람을 돌보고 있습니다.
 - (5) COVID-19 와 관련된 이유로 학교 또는 보육원이 폐쇄되었거나 보육 제공자가 없어서 아이를 돌보아야 합니다.
 - (6) 당신은 보건복지부 장관이 지정한 COVID-19 과실질적으로 유사한 기타 증상을 겪고 있습니다.
- 직원 수가 500 명 미만인 공공 고용주 또는 민간 고용주는 직원에게 최대 80 시간의 유급 병가 지급. (육아에 유급 휴가를 제공하는 중소기업 포함하여 일부 예외가 적용될 수 있습니다.)

FFCRA 응급 육아·간호 유급 휴가 & 병가 (<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>)

- COVID-19 과 관련된 이유로 학교 또는 보육원이 폐쇄되었거나 보육 제공자가 없어서 아이를 돌보아야 하기 때문에 근무 (또는 재택근무)를 할 수 없는 경우
- 직원 수가 500 명 미만인 공공 고용주 또는 민간 고용주는 직원에게 최대 추가 10 주의 유급 병가 지급 (소상공인 제외를 포함한 일부 예외가 적용될 수 있습니다.)

지방 정부의 COVID-19 보충 유급 병가

(<http://file.lacounty.gov/SDSInter/bos/supdocs/145514.pdf>)

신종 코로나바이러스 질병(COVID-19)

- 귀하가 로스앤젤레스시 또는 로스앤젤레스 카운티 비자치구역에 거주하고, FFCRA의 혜택 대상이 아니면, COVID-19 관련 보충 유급 병가를 받을 자격이 있을 수 있습니다.
- 보상 대상 직원에게 최대 80 시간의 추가 유급 병가 제공
- 지역에 따라 다릅니다: [LA 시](#), [LA 카운티 비자치 구역](#)

근로자 보상 혜택

근로자 보상

(<https://www.dir.ca.gov/InjuredWorkerGuidebook/InjuredWorkerGuidebook.html>)

- 2020년 3월 19일에서 7월 5일 사이에 고용주의 작업장에 보고했으며, COVID-19 확진 판정을 받았거나 관련 질병을 진단받았다면 귀하는 5월 6일 뉴섬 주지사가 발행한 행정 명령에 따라 근로자의 보상 혜택을 받을 자격이 있습니다.
- 귀하는 [행정 명령 N-62-20](#)에 따라 연방 정부 또는 주정부의 특정 COVID-19 유급 병가 혜택을 모두 사용한 후에 일시적 장애 혜택(TD)을 받을 수도 있습니다. 귀하는 최대 104주까지 TD 지급을 받을 수 있습니다. 귀하가 직장에 복귀하거나, 담당 의사가 직장에 복귀하라고 하거나, 담당 의사가 귀하의 질병이 최대로 개선되었다고 하면 TD 지급은 중단됩니다.
- TD 지급은 일반적으로 업무 관련 질병 또는 부상으로부터 회복하는 동안 손실된 총 임금의 3분의 2, 법정 최대 주급까지만 지급합니다. 또한, 자격을 갖춘 직원은 질병으로 인해 영구적인 장애를 겪었다고 의사가 판단할 경우 치료와 추가 지급을 받을 수 있습니다.

자주 묻는 질문

1. COVID-19 전염병 대유행 중에 일을 해도 되나요?

직업이 무엇인지에 따라 다릅니다. 로스앤젤레스 카운티 [보건 책임자의 명령](#)에 따라 영업이 허가된 업종에서 일하는 직원은 근무를 해도 됩니다. 고용주가 재택근무를 배정한 모든 사람은 집에서 일을 해도 됩니다.

2. COVID-19으로 근무 시간이 단축된 경우에는 어떻게 해야 하나요?

[실업 보험\(UI\)](#)을 신청할 수 있습니다. 실직했거나 근무 시간이 단축되었고, 자격 요건을 충족한다면 캘리포니아 고용 개발국(EDD)으로부터 실업 보험(UI) 혜택을 받을 수 있습니다.

W2에 보고된 수입이 있고 다음 중 하나를 충족하면 UI를 받을 자격이 있습니다.

- 완전히 또는 부분적으로 실직 상태입니다. 여기에는 정리 해고, 휴직, 임금 삭감 또는 근로 시간 단축이 포함됩니다. 임금에 따라 일하는 동안에도 실업 수당을 계속 받을 수 있습니다.
- 자녀의 학교가 폐쇄되어서 자녀를 돌보아야 하기 때문에 직장에 나갈 수 없습니다.
- 이전 UI 청구가 만료되었습니다.

자세한 내용은 [실업수당 신청 안내서](#)를 참조하시기 바랍니다. 주정부는 COVID-19 발병으로 일자리를 잃은 캘리포니아 주민을 위해 실업 및 장애 보험의 1주일의 [보험금 지급 대기 기간](#)을 없앴다는 점을 인지하는 것이 중요합니다. 이것은, 실직이나 근무 시간 단축 첫 주에 해당하는 급여를 받을 수 있음을 의미하는 것이므로, 급여를 받기 위해 매주 일자리를 찾으려고 노력할 필요가 없습니다.

EDD의 [웹페이지](#)에서 최신 소식을 확인하십시오.

신종 코로나바이러스 질병(COVID-19)

3. 아픈 사람을 돌보고 있기 때문에 일할 수 없습니다. 제가 받을 수 있는 휴가가 있나요?

유급 병가를 사용할 수 있습니다. 유급 병가는 직원 또는 직원 가족의 기저 질환, 진단, 관리 또는 치료 또는 예방적 관리 등으로 결근할 때 사용할 수 있습니다. 예방적 관리에는 행정 당국이 격리를 권고하는 경우 COVID-19에 대한 잠재적 노출로 인한 자가 격리가 포함될 수 있습니다. 또한, 직원이 유급 병가를 낼 권리를 행사하거나, 고용주가 예방적 관리를 위해 유급 병가를 허용할 수 있는 다른 상황이 있을 수 있습니다. 예를 들어, COVID-19에 노출되었거나 직원이 고위험 지역에 여행을 다녀온 경우가 있습니다.

또한 [유급 육아·간호 휴가\(PFL\)를 청구](#) 할 수 있습니다.

캘리포니아 가족권리법(CFRA)을 통해서도 무급 휴가를 이용할 수 있습니다. 직원은 CFRA 에 따라 중증 질환을 앓는 부모, 배우자 또는 부양 자녀들을 돌보기 위해 12주까지의 직장이 보장된 휴가를 받을 수 있습니다. COVID-19로 입원 치료를 받거나 의료 서비스 제공자에게 지속적으로 치료 또는 진료를 받아야 하는 경우 중증 질환으로 간주됩니다. 또한 COVID-19이 폐렴과 같은 질환으로 발전될 경우에도 중증 질환으로 간주됩니다. 근무지에서 75마일 이내에 50명 이상의 직원이 있는 고용주는 1년 이상 근무한 적이 있으며, 휴가가 필요하기 전에 1년에 최소 1250시간 이상 근무한 적이 있는 직원에게 이러한 형태의 직장이 보장된 휴가(CFRA)를 제공해야 합니다.

4. COVID-19로 인해 아프거나 격리되어 일을 할 수 없을 경우 무엇을 신청할 수 있습니까?

[유급 병가](#)를 사용하거나 [장애 보험\(DI\) 청구](#)를 할 수 있습니다. 또한 작업 중에 바이러스에 노출되어 COVID-19 질환을 앓은 경우에는 [근로자 보상 청구](#)를 신청할 수 있습니다. 자세한 내용은 캘리포니아 산업 관계부의 [COVID-19 지원 및 근로자 보상을](#) 확인하십시오.

무급휴가는 캘리포니아 가족권리법을 통해 이용하실 수 있습니다. 캘리포니아 공정고용주택부의 [COVID-19 웹사이트](#)에서 고용 관련 자주하는 질문을 확인하십시오.

5. COVID-19와 관련된 이유로 자녀의 학교나 탁아소가 문을 닫을 경우 제가 선택할 수 있는 옵션에는 무엇이 있습니까?

직장을 그만뒀거나 근무 시간을 크게 감축해야 하는 경우 [실업 보험\(UI\)](#)을 청구할 수 있습니다.

또한 500 명 미만의 근로자 있는 공공 고용주 또는 민간 고용주와 일하는 직원은 최대 80 시간의 유급 병가가 허용되는 [FFCRA 의 응급 유급 병가](#)를 받을 수 있습니다. (소상공인의 육아 유급휴가 제공 면제 등 일부 예외가 적용될 수 있습니다.)

직원이 이용할 수 있는 유급 병가나 [기타 유급 휴가](#)가 있을 수 있습니다. 25 명 이상의 직원이 일하는 작업장의 직원은 사립 학교나 보육원이 문을 닫는 등 특정 학교 관련 비상사태에 대해 연간 최대 40 시간의 휴가를 제공할 수 있습니다([노동법 제 230.8 항](#) 참조). 휴가가 유급인지 무급인지 여부는 고용주의 유급 휴가, 휴가 또는 기타 유급 휴직 정책에 따라 달라집니다. 고용주들은 무급휴가를 허가하기 전에 직원들에게 휴가나 유급 휴가를 사용하도록 요구할 수 있지만, 직원들에게 유급병가를 사용하도록 강제할 수는 없습니다. 그러나 부모는 자녀의 예방 관리를 위해 모든 사용 가능한 유급 병가를 사용할 수 있습니다.



신종 코로나바이러스 질병(COVID-19)

6. 고용주가 근로자에게 코로나바이러스 노출 위험이 높다고 판단되는 국가로 최근에 여행을 다녀온 적이 있는지에 대한 정보를 요구할 수 있습니까?

네. 고용주는 [질병관리본부에서 발표한 코로나바이러스 노출 고위험 국가](#) (현재는 모든 해외 여행)를 여행할 계획인지 여행 경험이 있는지 직원들에게 알려달라고 요청할 수 있습니다.

7. 직원이 COVID-19 증상을 보이면 고용주는 직원을 집에 보내야 하나요?

네. CDC는 직장에서 COVID-19 질병의 증상으로 아픈 직원은 작업장에서 나가야 한다고 명시하고 있습니다. 고용주는 COVID-19 증상을 보이는 직원에게 집에 가라고 요구할 수 있습니다. 고용주는 해당 유급 병가 법에 따라 필요한 유급 병가를 제공해야 합니다. 직원이 모든 병가를 다 사용한 경우에는 다른 유급 휴가(휴양 또는 유급 휴직) 또는 직장이 보장된 무급 휴가를 받을 수 있습니다.

8. 근로자가 직장에 출근한 후 집으로 보내진 경우 보상을 받을 자격이 있나요?

일반적으로, 정기적으로 출근했지만 평소 또는 예정된 일정의 절반 미만으로 근무한 경우, 근로자는 2 시간 이상 4 시간 미만의 출근 수당을 받아야 합니다.

예를 들어 8 시간 근무를 위해 출근한 근로자가 1 시간만 근무한 경우에는 근무한 시간인 1 시간 그리고 출근 수당으로 3 시간, 합 4 시간, 즉 예정된 8 시간 근무의 최소 반에 대한 임금을 받아야 합니다.

[출근 수당에 대한 추가 정보](#)는 온라인에 게시되어 있습니다.

9. 전염병이 유행하는 동안, 직장에 아프다고 보고하는 직원들에게 고용주는 얼마나 많은 정보를 요청할 수 있습니까?

고용주는 직원들에게 발열이나 오한, 기침과 같은 COVID-19 증상을 경험하고 있는지 물어볼 수 있습니다. 고용주는 직원 질병에 대한 모든 의료 정보를 기밀로 유지해야 합니다.

10. 전염병이 유행하는 동안 고용주는 직원이 발열 증상이 있는지 확인하기 위해 직원들의 체온을 측정해도 되나요?

일반적으로 직원의 체온 측정은 제한된 상황에서만 수행할 수 있는 진찰입니다. 그러나, 현재의 CDC와 지역 정부의 공중 보건국 정보 및 지침에 기초하여, 고용주는 COVID-19 유행병의 결과로 직장에서 직원의 존재가 다른 사람에게 미치는 위험성을 평가하는 제한된 목적으로 직원들의 체온을 측정할 수 있습니다.

11. 전염병이 유행하는 동안, 근로자가 결근한 이유가 건강상 문제라고 의심되는 경우, 고용주가 근로자에게 결근한 이유를 물어볼 수 있나요?

네. 직원에게 출근하지 않은 이유를 묻는 것은 장애와 관련된 문의가 아닙니다. 고용주는 직원에게 왜 출근하지 않았는지 물어볼 권리가 있습니다. 직원이 질병 또는 의료 관련 결석 사유를 공개하는 경우, 고용주는 해당 의료 기록을 기밀로 유지해야 합니다.

12. 직원이 격리된 경우, COVID-19 진단 검사에서 양성 판정을 받은 경우, 또는 바이러스에 감염된 사람과 접촉한 경우에 고용주는 직원들에게 어떤 정보를 공개해야 하나요?

신종 코로나바이러스 질병(COVID-19)

고용주는 개인 정보 보호법을 준수하기 위해 직장에서 해당 직원의 이름을 밝혀서는 안됩니다. 직원이 COVID-19 확진자이거나 감염 의심자인 경우, 고용주는 가장 최근의 연방 정부, 주 정부, 지방 정부의 공중 보건 권장 사항을 따라야 합니다. 고용주는 작업장 폐쇄, 심층 청소, 재택근무 허용 또는 요구 등 지방 정부의 공중 보건국 지시에 따라 추가 조치를 취해야 합니다.

고용주는 COVID-19의 영향을 받는 직원에게 개인 건강 관련 정보를 공개하지 않는 방법으로 직원들에게 공지할 수 있습니다. 예를 들어, 고용주는 직원과 대화하거나 직원에게 다음과 같은 내용의 이메일이나 기타 서면을 보낼 수 있습니다. "[고용주]는 [사무실 위치]의 직원이 COVID-19 바이러스에 양성 반응을 보였다는 사실을 알게 되었습니다. 해당 직원은 [날짜]에 양성 판정을 받았습니다. 본 이메일은 귀하도 COVID-19에 노출되었을 가능성이 있다는 사실을 알려드리기 위한 것이며, 지방 정부의 공중 보건국에 연락하여 개별 상황에 따라 취할 수 있는 조치와 지침을 요청해야 합니다."

13. 전염병이 유행하는 동안, 고용주는 전염병의 확산을 줄이기 위해 고안된 개인 보호 장비(예: 안면 마스크, 장갑 또는 가운)를 직원들에게 착용하라고 요구할 수 있습니까?

네. 고용주는 전염병이 유행하는 동안 직원들에게 개인 보호 장비를 착용하라고 요구할 수 있습니다. 그러나 장애가 있는 직원이 합당한 관련 편의가 필요한 경우(예: 라텍스가 아닌 장갑 또는 휠체어를 사용하는 사람을 위해 고안된 가운) 고용주는 이를 제공하여, 과도한 어려움이 없도록 해야 합니다.

14. 공정노동기준법따라 면제된 근로자의 경우, 영업정지 등으로 인해 근무를 하지 못한 것에 대한 일주일치 급여를 전액 받을 수 있습니까?

공정 노동 기준법은 근로 중단으로 인해 고용주가 면제된 근로자의 급여를 공제하는 것에 제한을 두고 있습니다.

15. 근로자가 유급 병가를 사용한 것에 대한 보복을 당했을 때 어떤 보호를 받게 됩니까?

노동청에서는 4 번 문항에 명시된 특정 학교 활동과 관련된 유급 병가나 휴직과 같은 노동권 행사에 불리한 조치를 당할 경우 보복으로부터 근로자를 보호하는 [여러 법률을 시행](#) 하고 있습니다. [보복 또는 차별 신고 방법](#)에 대한 추가 정보가 온라인에 게시되어 있습니다.

이러한 법에 따라 권리를 행사하는 직원들에게 이민 관련 위협을 가하는 것은 불법적인 보복입니다.

자료

- 로스앤젤레스 카운티 보건 책임자의 명령: http://publichealth.lacounty.gov/media/Coronavirus/docs/HOO/2020_10_23_HOO_Safer_at_Home.pdf
- 캘리포니아 유급 병가 법안에 대한 자주 묻는 질문: https://www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm
- 캘리포니아 노동위원회가 시행한 법률에 대한 자주 묻는 질문 <https://www.dir.ca.gov/dlse/2019-Novel-Coronavirus.htm>
- 실업 수당 신청 안내: <https://unemployment.edd.ca.gov/guide>
- 고용 개발국의 최신 소식: https://www.edd.ca.gov/about_edd/coronavirus-2019.htm
- 유급 육아·간호 휴가 신청 방법: https://www.edd.ca.gov/Disability/How_to_File_a_PFL_Claim_in_SDI_Online.htm



신종 코로나바이러스 질병(COVID-19)

- 캘리포니아 공정 고용 및 주택부: <https://www.dfeh.ca.gov/covid-19-resources-and-guidance/>
- COVID-19 자료 및 근로자 보상: <https://www.dir.ca.gov/dwc/Covid-19/Index.html>
- COVID-19의 영향을 받은 근로자를 위한 혜택:
<https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/#chart>
- COVID-19 및 미국 작업장(자료): <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>
- 농업 노동자 관계위원회: 1 (800) 449-3699 <https://www.labor.ca.gov/wp-content/uploads/2020/09/ENG-Agricultural-Workers-Know-Your-Rights-Guide-Covid-8.18.20-pm-FINAL.pdf>

