

가정 우대 코로나 바이러스 대응 법령

마이클 커크, 미국장로교 총회 법인 변호사

"가정 우대 코로나 바이러스 대응 법령" ("법령")이 2020년 3월 18일에 승인되었고 2020년 4월 1일부터 효력이 발생합니다. 이 법령에 따르면 2020년 4월 1일 이후부터 피고용인들이 사용할 수 있는 두 가지의 새로운 형태의 임시 휴가가 있습니다: (1) 가족 및 의료 휴가 법령에 근거한 새로운 형태의 휴가; (2) 새로운 형태의 병가. 이 글을 통해 그 법령을 소개하고 이 법령이 교회와 공의회에 어떻게 적용될 것인지 살펴보겠습니다. 그 법령에 관한 지침은 있으나 이 법령을 종교 기관에 어떻게 적용해야 하는지에 대한 연방 정부 기관으로부터의 지침은 없습니다. 노동부가 그 법령의 조항을 명확히 하기 위해 규정을 발표할 수 있습니다; 예컨대, 노동부 장관은 소규모 사업장의 고용주와 같은 일부 고용주들을 제외시킬 수 있는 권한을 갖고 있는데, 다음과 같은 유급 휴가로 인해 사업체의 존속이 위협당할 때입니다. 규정이 명확해지면, 변경된 사항을 알려드리겠습니다.

노동부에 의해 발표된 최근의 지침은 다음과 같습니다:

<https://www.dol.gov/newsroom/releases/whd/whd20200327>

<https://www.dol.gov/newsroom/releases/whd/whd20200326>

<https://www.dol.gov/newsroom/releases/whd/whd20200324>

어느 고용주가 이 법령에 대한 가족 및 의료 휴가 법령 (FMLA Amendments) 수정안에 의해 혜택을 받습니까?

가족 및 의료 휴가 법령 (1993) (FMLA) 요약: FMLA는 당해 년도 및 전년도에 최소 50명의 종업원들을 20주 이상 고용한 개인 사업체에 적용됩니다.

이 법령에 따르면, 새 유급 FMLA 조항과 유급 병가 조항 (2020년 12월 31일 종결)은 개인 사업자에게 적용되는데 **500명 이하의 종업원을 고용하고 있어야 합니다**. 이 법령이 명문화되기 전에, 노동부는 그 지침을 통해 반복적으로 발표하기를 의회가 종교 기관을 FMLA 법안의 적용대상에서 배제할 것을 제안할 것이 없다고 거듭 말했습니다. 그러므로 이 법안이 일시적으로 FMLA를 수정해 500명 이하의 종업원을 지닌 개인 사업자에게 혜택을 주기로 했기에, 교회나 공의회도 상업이나 사업에 관련되어 있다면 혜택을 받을 수 있습니다. 50명 이상의 피고용인을 데리고 있는 고용주는 상업에 관여되어 있는 것으로 간주합니다.

주: 이 법령은 FMLA 조항에 대한 예외를 제시하고 있는데, **50명 이하의 피고용인을 지닌 조직으로서**이 법령의 요구사항으로 인해 사업을 지속하기 어려운

위험에 처할 경우입니다. 사실, 50 명 이하의 소규모 사업체는 피고용인들이 1993 FMLA 법령에 의해 혜택을 받지 않기에 기존의 FMLA 약관을 갖고있지 않을 것이므로 이는 당연합니다. 노동부가 그 기준을 명확히 하기 위한 지침과 규칙 제정을 제시할 것입니다. 노동부가 제시한 지침에 따르면, 이 예외 조항을 적용하고자 하는 소규모 사업체는 노동부가 공표한 기준에 충족되는 이유를 서류로 제출해야 합니다.

어떤 피고용인들이 이 법령 중 수정된 FMLA 혜택에 해당됩니까?

가족 및 의료 휴가 법령 (1993) (FMLA) 요약: 1993 FMLA는 고용주에 의해 고용된 피고용인은 지난 12개월 동안 최소 1250 시간을 최소 50 명의 피고용인이 있는 사업체의 반경 75마일 이내에서 일하고 있을 것을 요구합니다.

이는 이번 법령에 포함된 FMLA 혜택에 적용되지 않습니다. 이 법령은 최소 30일 동안 고용된 피고용인에게 해당됩니다.

이 법령에서 허용되는 새로운 형태의 FMLA 휴가는 무엇입니까?

이 법령은 "공중 보건 비상사태"로 인해 자녀의 초등학교나 중고등학교, 또는 돌봐주는 곳이 문을 닫았거나 또는 자녀를 돌봐줄 사람이 없어서, 피고용인이 자녀 (18세 이하)를 돌보기 위해 휴직해야 하므로 직장에서 일을 할 수 없거나 원격으로 일 (재택근무)할 수 없을 때, 이것이 허용되도록 FMLA 법령을 수정했습니다.

"공중 보건 비상사태"는 무엇입니까?

공중 보건 비상사태는 코로나바이러스로 인해 시, 주, 또는 연방 기관 (대개 시장, 주지사, 대통령)에 의해 선포된 비상사태를 의미합니다. 이는 지도자들이 정부의 모든 차원에서 보건 비상사태를 선포하는 코로나바이러스 전염병 사태를 당연히 의미합니다.

새로운 형태의 FMLA는 유급 휴가입니까 아니면 무급 휴가입니까?

학교와 데이케어가 문을 닫아서 FMLA 휴직이 필요한 경우, 처음 10일간의 휴직은 무급입니다. 그러나 남은 휴직 기간에 대해서는 동일 사항에 대해 피고용인의 정규 급여의 2/3를 지급받게 됩니다. FMLA 휴직의 경우 하루에 \$200, 12주 동안 \$10,000로 제한되어 있습니다.

처음 10일 간의 무급 휴직에 대해, 피고용인은 휴가, 병가 등과 같은 유급 개인 휴가 기간을 그 10일 기간에 사용할 수 있습니다. 여기에는 이 법령에서 허용된 병가가 포함되는데, 아래에 설명되어 있습니다.

물론, 이 법령은 최저 금액을 제시하고 있습니다; 교회나 공의회가 새로운 형태의 FMLA 휴직으로 직장에 나오지 않는 피고용인에게 전체 급여를 제시하는 것을 금지하지 않습니다.

휴직 기간

새로운 형태의 휴직 기간은 기존의 FMLA 와 똑같은 12 주입니다.

직무 회복/ 직무 보호

25명 이상의 피고용인을 고용한 업체는 FMLA 휴직을 마친 피고용인들을 동일하거나 동등한 직위에 두어야 합니다. 고용주는 피고용인을 동일하거나 동등한 직위에 복직시키도록 합리적인 노력을 해야 하며, 그 합리적인 노력이 실패할 경우, 고용주는 반드시 피고용인에게 연락을 취하고, (a) 공중 보건 비상사태로 인한 필요가 마무리되는 시점에서 일년 내, 또는 (b) 피고용인의 휴직 12주째로부터 일년 내에 동등한 직위가 생기면 피고용인을 복직시켜야 합니다.

그러나 이는 (1) 피고용인의 직위가 휴직 기간의 "공중 보건 비상사태"로 인해 고용에 영향을 미친 경제 상황이나 기타 사업 변화 때문에 더이상 존재하지 않거나; 또 (2) 고용주가 피고용인을 동등한 직위에 복직시키고자 합리적인 노력을 했을 경우에 25인 이하의 사업체에는 적용되지 않습니다.

FMLA 휴직은 고용주에 의해 제공되는 다른 휴가에 추가됩니까?

그렇습니다. 고용주는 피고용인이 이 법령에 의해 가능하게 된 FMLA 휴가를 사용하기 전에 고용주가 제시하는 다른 유급 휴가를 쓰도록 할 수 없습니다. 그러나 처음 10일간은 무급이기 때문에, 피고용인은 자신의 누적된 유급 휴가(예. 병가)를 그 처음 10일간 사용할 수 있습니다.

어느 사업체가 이 법령의 유급 병가 조항에 해당됩니까?

이 법령에 따르면, 새로운 유급 병가 조항(2020년 12월 31일 종료)은 민간 고용주에게 적용되는데, **500명 이하의 사업체**입니다. 여기에는 상업과 연계되어 있는 종교기관이 포함됩니다.

어떤 피고용인들이 이 법령 중 병가 혜택에 해당됩니까?

법령의 적용을 받는 고용주들의 모든 피고용인들이 각자의 고용 기간에 상관없이 유급 병가 혜택을 받을 수 있습니다. 적용 대상의 고용주들은 전임 피고용인들에 대해서 (예. 피고용인이 주당 40시간을 일해 두(2) 주의 시간이 병가의 시간인 경우) 80 시간의 유급 병가를 다음의 이유에 대해 즉각적으로 허가해야 합니다:

1. 피고용인이 COVID-19 으로 인해 연방, 주, 시 기관으로부터 자택 격리를 명령받았을 경우입니다.
2. 피고용인이 COVID-19 으로 인해 의료 종사자들로부터 자가 격리를 권고받았을 경우입니다.
3. 피고용인이 COVID-19 증상이 있고 진단을 받고자 하는 경우입니다.

피고용인의 건강 문제로 인한 이 병가는 피고용인의 정규 급여에 준해 지급되나 하루에 \$511, 총합계 \$5,110을 초과하지 않습니다. **비상근 피고용인은** 병가를 받기 전 2주 동안 일한 평균 시간에 기초해 (위에 언급된 동일한 이유에 근거해서) 유급 병가를 받게 되어 있습니다. 또한 이 병가는 다른 사람을 돌보기 위한 경우에도 해당됩니다.

1. 연방, 주, 시 기관의 명령에 의해 COVID-19 으로 인해 격리해야 하거나 COVID-19 과 관련되어 자가 격리해야 하는 개인을 피고용인이 돌봐야 하는 경우입니다.
2. COVID-19 예방 차원에서 자녀의 학교나 돌봐주는 곳이 문을 닫았거나 또는 자녀를 돌봐주는 사람이 없어서 피고용인이 자신의 자녀들을 돌봐야 하는 경우입니다.
3. 피고용인이 위와 상당히 유사한 상황 (해당 연방 기관에 의해 조만간 구체화될 것임)에 처했을 경우입니다.

다른 사람을 돌봐야 하는 병가의 경우에도 피고용인의 정규 급여에 기초해 지급되나 최대한도는 일일 \$200 이며 총금액은 \$2,000 입니다.

목회자 예외 조항 (Ministerial Exception) 에 의하면 목회자는 이 법령에서 제외된다는 논의도 있습니다. 그러나, 당회와 공의회는 내규에 의해 목회자에게 병가를 제공할 수 있습니다.

누가 병가에 대해 지불합니까?

고용주가 그 혜택에 대해 지불해야 하나, 이에 대해 고용주는 세금 공제를 받게 됩니다. 이 글의 마지막 부분을 살펴 보십시오.

이 유급 병가는 고용주가 제공하는 현 병가에 추가됩니까?

고용주는 피고용인이 이 법령에 의해 허용된 유급 병가를 사용하기 전에 고용주가 제시하는 다른 유급 휴가를 쓰도록 할 수 없습니다.

COVID-19 비상 휴직에 대한 고용주의 세금 공제

이 법령의 의도는 고용주들에게 재정 부담을 주지 않으려는 것입니다. 중소 규모의 사업체나 비영리 기관이 피고용인들에게 비상 병가 또는 비상 FMLA 휴직을 제공하는데 든 비용에 대해서 연방 정부가 보상해 줍니다. 고용주는 급여세 만큼의 공제를 즉각적으로 받음으로써 이들 휴직 지불 비용을 상쇄받게 됩니다. 이 프로그램에 따라 고용주가 지불한 비용이 고용주가 지불해야 할 급여세를 초과하면, 고용주는 이에 대해

즉각적으로 환급을 신청할 수 있습니다. 이 환급은 2 주내로 즉시 이루어집니다. 환급 신청서는 앞으로 몇일 내에 준비됩니다. 환급 신청에 해당되기 위해선 이 휴식이 2020년 4월 1일부터 2020년 12월 31일 내에 이루어져야 합니다. 아프거나 또는 가족을 돌보기 위해 일을 할 수 없는 자영업자에게도 동등한 공제가 주어집니다.

노동부의 유용한 지침:<https://www.irs.gov/newsroom/treasury-irs-and-labor-announce-plan-to-implement-coronavirus-related-paid-leave-for-workers-and-tax-credits-for-small-and-midsize-businesses-to-swiftly-recover-the-cost-of-providing-coronavirus>

IRS 정보:<https://www.irs.gov/newsroom/treasury-irs-and-labor-announce-plan-to-implement-coronavirus-related-paid-leave-for-workers-and-tax-credits-for-small-and-midsize-businesses-to-swiftly-recover-the-cost-of-providing-coronavirus>

미국 상공회의소는 세금 혜택에 대해 다음과 같이 설명하고 있습니다:

고용주가 새로운 유급 휴식과 유급 FMLA 혜택을 제시할 수 있도록 하기 위해, 회사들은 세금 공제를 통해 환급을 받을 수 있습니다.

각 분기마다, 민간 사업체들은 유급 병가와 유급 FMLA에 대해 전액 환급 가능한 세금 공제 혜택이 주어집니다. 세금 공제는 고용주의 기산정된 사회보장 세금에 대해서도 적용됩니다. 그러나 그와 같은 상쇄가 피고용인들에게 지불한 금액에 미치지 못한다면, 재무부가 그 나머지 부분에 대해 현금으로 지불해줄 예정입니다. 한편, 재무부는 새 법규에 의해 환급을 받게 되는 사업체가 급여세를 납부하지 않아도 벌금을 부과하지 않는 규정을 마련할 예정입니다. 한편, 재무부는 소규모 사업체가 빠른 환급을 신청할 수 있도록 신청서를 곧 배포하겠다고 합니다.

추가적으로, 새로운 병가와 FMLA 혜택과 관련된 보건 의료를 유지하기 위해 고용주가 지불한 금액 만큼 고용주의 세금 공제는 증가됩니다. 이를 통해 회사는 피고용인이 휴식을 받고 있는 기간에 보건 의료 혜택을 유지할 수 있습니다.

<https://www.uschamber.com/co/start/strategy/families-first-coronavirus-response-act-guide>