

WE ARE YOUR DOL



Department of Labor

NY HERO 법 정보 및 FAQ

2021년 5월 5일, NY HERO 법(New York Health and Essential Rights Act)이 서명 승인되었습니다. 이 법은 COVID-19 유행병에 대응하여 폭 넓고 새로운 직장 보건 및 안전 보호를 의무화합니다. NY HERO 법의 목적은 공기전파 감염병 발생 시 노출 및 질병으로부터 직원을 보호하는 것입니다.

이 새로운 법에 따라, 뉴욕주 노동부(NYS DOL)는 뉴욕주 보건국(Department of Health)과 협력하여 새로운 표준, 모범 대책 또는 일반 산업 템플릿 및 공기전파 감염병 예방을 위한 11개의 산업별 모범 대책을 개발하였습니다. 고용주는 NYS DOL에서 제공하는 해당 정책 템플릿/대책을 채택하거나 또는 표준의 최소 요구 사항을 충족하거나 이 수준을 뛰어넘는 대안을 수립할 수 있습니다.

이 대책은 뉴욕주 보건국장이 공기전파 감염병을 공중 보건에 심각한 해를 끼칠 위험이 있는 전염성 높은 전파 가능한 질병으로 지정한 경우에 발효되어야 합니다. 이 표준은 적용 가능한 연방 표준뿐 아니라 공기전파 감염병으로 인한 비상 사태 선언으로 인해 발생하는 부가적 또는 더 큰 요구 사항을 따라야 합니다.

이 표준은 영어와 스페인어로 제공됩니다.

타임라인

- **2021년 5월 5일**, NY HERO 법이 발효되었습니다.
- **2021년 7월 6일** – DOL은 모범 표준을 발표합니다.
- **2021년 8월 5일**(NYS DOL이 모범 표준을 개발 및 공표한 후 30일) – 뉴욕 고용주가 공기전파 감염병 노출 대책을 채택하는 마감일. 고용주는 대책 채택 후 30일 이내에, 공기전파 감염병과 관련한 영업장 폐쇄로 인해 재개장 후 15일 이내에, 그리고 채용 즉시 모든 직원들에게 영어와 근로자의 모국어로 해당 대책을 서면으로 제공해야 합니다.
- **2021년 9월 4일** – 고용주의 공기전파 감염병 대책을 직원에게 배포해야 합니다.
- **2021년 11월 1일** – 10인 이상의 직원을 둔 모든 고용주는 직원이 노사 공동 작업장 안전 위원회를 구성하고 이를 운영하도록 허용해야 합니다.

참고: 세부 사항은 변경될 수 있습니다. 업데이트 및 추가 정보는 dol.ny.gov/ny-hero-act를 참조하시기 바랍니다.

자주 묻는 질문

NY HERO 법이 적용되는 사업장은 어디입니까?

이 법은 일반적으로 COVID-19 또는 공기전파 감염병에 대한 임시 또는 영구 OSHA 표준이 적용되는 직원이나 고용주를 제외한 뉴욕 전역과 작업장 곳곳에 걸친 정부기관에 예속되지 않은 모든 기타 업종에 적용됩니다. 현재로서는 고용주가 제공하는 주택 및 교통 수단을 포함해 이 OSHA 표준의 적용을 받는 것은 의료 분야뿐입니다. 또한 개인 가정과 디지털 응용분야 또는 플랫폼에서 일하는 개인을 포함해 "전통 방식이 아닌" 직장에서 일하는 특정 범주의 근로자를 보호합니다. NY HERO 법은 원격 근무 또는 고용주가 관리할 수 없는 직장에는 적용되지 않습니다.

NY HERO 법은 COVID-19에만 해당됩니까?

아닙니다. 이 법은 향후 발생할 모든 공기전파 감염병에 대비하기 위한 것입니다. 여기에는 공기 중 입자나 비말을 통해 공기를 타고 전염될 수 있고 뉴욕주 보건국장이 전염성 높은 전파 가능한 질병으로 지정한 모든 감염성 바이러스, 박테리아 또는 곰팡이 질병이 포함됩니다.

고용주에게는 안전 대책과 관련하여 어떤 의무가 있습니까?

모든 대상 사업체는 NYS DOL의 공기전파 감염병 정책 발표(2021년 8월 5일)로부터 30일 이내에 대책을 수립해야 합니다. 산업별 템플릿뿐 아니라 일반 템플릿 또는 모범 공기전파 감염병 노출 예방 대책(Model Airborne Infectious Disease Exposure Prevention Plan)은 노동부에서 제작했습니다. 고용주는 이 템플릿들 중 하나를 사용하거나 직원 또는 단체 교섭 대리인이 참여하여 자체적으로 대책을 개발할 수 있습니다.

뉴욕주 보건국장이 공기전파 감염병으로 지정한 후 고용주는 어떤 조치를 취해야 합니까?

전염성 높은 전파 가능한 질병이 공중 보건에 심각한 위해를 끼칠 위험이 있다는 판정이 내려졌을 경우 각 고용주가 해야 할 일은 다음과 같습니다:

- 작업장에서의 노출 방지 대책을 즉시 검토하고 필요한 경우 우려되는 감염원과 관련해 연방, 주 또는 지방 정부에서 발행한 최신 정보, 지침 및 필수 요구 사항을 포함하도록 대책을 업데이트시켜야 합니다.
- 작업장 노출 방지 대책을 확정하고 즉시 시행으로 옮깁니다.
- 직원들과 함께 대책을 구두 검토하도록 합니다.
- 각 직원에게 영어 또는 해당 직원의 모국어로 확인된 언어(가능한 경우)로 된 노출 방지 대책 사본을 제공합니다. 대책은 또한 작업장에 게시되어야 하고 근무 교대 중 언제든지 직원이 볼 수 있어야 합니다.

보건국장의 지정이 없으면 어떻게 합니까? 고용주가 해야 할 일이 있습니까?

예. 뉴욕주 보건국장의 지정이 없어도 고용주가 해야 할 일은 다음과 같습니다:

- 공기전파 감염병 노출 방지 대책을 수립하여 채택 후 30일 이내에 직원에게 전달합니다.
- 사업장 운영에 대해 새롭거나 수정된 측면을 반영하거나 노동부가 발표한 업데이트된 공기전파 감염병 노출 예방 표준에 부합하는 대책을 지속적으로 검토하고 업데이트합니다.

고용주는 직원에게 서면으로 된 공기전파 감염병 노출 예방 대책을 제공해야 합니까?

예. 고용주는 직원에게 서면 대책을 제공해야 합니다.

- 대책 채택 후 30일 이내
- 공기전파 감염병으로 인한 휴업 후 영업 재개한 날로부터 15일 이내
- 신입 직원 채용 시.

이 법의 노사 공동 작업장 안전 위원회 요구 사항은 무엇을 포함합니까?

이 법은 직원이 10명 이상인 사업자는 근로자가 작업장 안전에서 필수 역할을 담당하고 안전 및 건강 문제를 제기할 수 있도록 하는 공동 노사 작업장 안전 위원회를 수립 및 관리할 것을 요구하고 있습니다. 이 요구 사항은 2021년 11월 1일부터 적용됩니다. NYS DOL은 향후 작업장 안전 위원회 요구 사항에 관한 규정을 발표할 것입니다.

법 위반 문제를 해결하기 위해 어떤 집행 체제가 있습니까?

고용주는 대책 요구 사항을 위반할 경우 일일 기준 \$50의 벌금을 부담하고, 추가 위반 시 최대 \$10,000의 벌금을 내야 할 수 있습니다.

고용주가 근로자를 해고하거나 기타 보복 조치를 취하면 어떻게 됩니까?

NY HERO 법에는 고용주가 법적으로 보호 받는 활동에 대해 근로자에게 불리한 조치를 취하지 못하게 하는 강력한 보복 방지 보호 조치가 있습니다. 고용주가 법에 따라 본인의 권리를 행사하는 직원을 상대로 한 보복은 명시적으로 금지되어 있습니다.

자세히 보기: dol.ny.gov/retaliation

고용주는 직원에게 영어 외 다른 언어로 서면 작성된 대책서를 제공해야 합니까?

예. 고용주는 직원의 모국어로 서면 작성된 대책서를 제공해야 합니다. 직원이 본인의 모국어를 보건국으로부터 모범 표준을 사용할 수 없는 언어로 식별할 경우, 고용주는 해당 직원에게 영어로 된 고지를 제공할 수 있습니다.

고용주는 직원에게 대책을 설명해야 합니까?

예. 모든 직원과 함께 대책에 대한 구두 검토를 수행해야 합니다. 단, 인력파견 기관, 계약업체 및 하청업체에서 일하는 개인, 또는 작업장으로 또는 작업장에서 물건을 배달하거나 인원 운송을 맡은 개인에게는 제공할 필요가 없습니다. 보건국장이 공중 보건에 심각한 해를 끼칠 위험이 있는 전염성 높은 전파 가능한 질병을 지정한 경우에도 대책에 대한 구두 검토를 수행해야 합니다.

"구두 검토"란 무엇을 의미합니까?

고용주는 직원과 함께 감염병 노출 방지 대책에 대한 구두 검토를 수행해야 하지만 이러한 검토가 반드시 대면으로 이뤄져야 하는 것은 아닙니다. 고용주는 해당될 경우 음성 또는 영상 회의 기술을 포함해 공기전파 감염병 예방에 가장 적합한 방식으로 구두 검토를 수행해야 합니다.

고용주는 작업장에 대책을 게시해야 합니까?

예. 대책은 작업장이 차량인 경우를 제외하고 각 작업장 내 눈에 잘 띄는 위치에 게시되어야 합니다.

다양한 업종별 템플릿의 차이점은 무엇입니까?

다양한 업종별 템플릿에는 각 산업에 특별히 맞춘 고유한 "선행 통제" 섹션이 포함되어 있습니다.

내 업종에 대한 템플릿이 없으면 어떻게 합니까?

해당 업종에 대한 특정 템플릿이 없는 경우, 고용주는 노동부의 모범 공기전파 감염병 노출 예방 대책을 채택하거나 자체 대안책을 작성할 수 있습니다. 대안책은 노동부의 모범 공기전파 감염병 노출 예방 대책에서 제공하는 최소 기준과 같거나 그 수준을 넘어야 합니다. 고용주는 "선행 통제" 섹션을 사용하여 해당 업종 또는 비즈니스에 적용할 수 있는 통제를 추가할 수 있습니다.

고용주의 대책을 개발할 때 직원 검토와 피드백이 항상 이뤄져야 합니까?

노동부는 모든 고용주가 대책 채택에 인력을 참여시킬 것을 독려하지만, 노동부가 발표한 대책 또는 템플릿 중 하나를 활용하는 고용주는 직원에게 대책을 검토하고 채택 전에 피드백을 제공하라고 시켜서는 안 됩니다. 2021년 11월 1일 발효되는 HERO 법의 2절에 따라, 10명 이상의 직원을 고용하는 고용주는 다른 작업들 중에서 산업 안전 및 보건과 관련된 작업장 정책을 검토할 권한을 위임 받은 작업장 안전 위원회를 설립해야 합니다.

고용주가 대책을 변경할 경우, 직원 검토 및/또는 참여를 필요로 하는 "대안책"으로 간주됩니까?

노동부 일반 산업 템플릿의 통제 또는 선행 통제 섹션에서 고용주가 개정한 수정은 반드시 HERO 법의 목적을 위한 "대안책"으로 간주되지 않고 추가적인 직원 참여를 필요로 하지 않을 수 있습니다. 단, 그러한 템플릿의 공개 필드를 넘어서는 그러한 템플릿에 대한 수정은 직원 검토 및/또는 참여를 필요로 하는 "대안책"으로 간주될 수 있습니다.

더 많은 산업별 템플릿이 게시됩니까?

더 많은 산업별 대책을 발표할 현 대책은 없지만 노동부는 향후 고려 사항에 추가할 제안이 있다면 기꺼이 받아들일 준비가 되었고 이러한 피드백이 접수되면 기존 템플릿에 대한 수정과 함께 추가 템플릿을 고려하게 됩니다.

의료 산업은 HERO 법의 적용을 받습니까?

그럴 수 있습니다. 의료 산업에 종사하는 고용주는 OSHA(Occupational Safety and Health Administration)에서 채택한 임시 또는 영구 표준의 적용을 받는 경우 HERO 법을 따르지 않아도 됩니다. 단, 모든 고용주는 본인 또는 고용인이 임시 또는 영구 OSHA 표준의 적용을 받는지 여부를 스스로 확인해야 합니다. 임시 OSHA 표준이 더 이상 유효하지 않은 경우, 이전에 OSHA 표준을 따랐던 고용주는 HERO 법을 따라야 합니다.

HERO 법은 공립 대학과 학교에 적용됩니까?

아닙니다. HERO 법은 공립 학교 또는 대학과 같은 공공기관에는 적용되지 않습니다. 단, 공공기관 고용주는 노동법 27-c항의 요건을 따라야 합니다. 즉 공공기관 고용주는 공중 보건과 관련된 주 재난 비상 사태에 대비해야 하는 것입니다.

고용주가 제공한 주택과 교통수단은 HERO 법의 적용을 받습니까?

이 법에 따르면 "작업장"은 작업이 수행되는 장소로 지정되고 직원이 통제할 수 있는 물리적 공간으로 정의됩니다. 여기에는 일반적으로 고용주가 제공한 주택과 교통비가 포함됩니다.

고용주가 뉴욕주 밖에 있지만 뉴욕에 있는 직원을 둔 경우, 이 뉴욕 직원은 HERO 법의 적용을 받습니까?

예, 그렇습니다. 뉴욕주 내 직원이 고용주가 통제할 수 없는 장소(예: 직원의 자택 거주지)에서 재택 근무 또는 원격 근무를 하지 않는 한 해당 법을 따라야 합니다.

노동부에서 HERO 법 규정을 공표할 예정입니까?

예, 그렇습니다. 노동부는 뉴욕주 행정절차법(State Administrative Procedure Act)에 따라 HERO 법에 대한 규정을 공표하게 됩니다.

독립 하청업체도 포함됩니까?

고용주는 독립 하청업체가 있는 작업장을 포함해 통제를 행사할 수 있는 모든 작업장에 대해 공기전파 감염병 대책을 세워야 합니다.

서면 대책을 독립 하청업체, 인력소개 대행업체에서 일하는 개인 및 전통적으로 직원으로 정의되지 않는 HERO 법에 따라 "직원"으로 폭 넓게 정의된 다른 이들에게 배포해야 합니까?

예.

고용주가 사용해야 하는 산업별 대책을 결정하는 데 도움이 되는 DOL 지침이 있습니까?

지금은 없습니다. 고용주는 본인의 업종 및 작업장에 가장 가까이 적용되는 대책을 채택하거나 모범 공기전파 감염병 노출 예방 대책을 사용해야 합니다.

고용주는 대안책이 있는 경우 이 대책을 직원 핸드북에 추가해야 합니까?

예.

고용주에게 산업과 환경이 여러 개 있다면 어떤 템플릿을 사용해야 합니까?

고용주는 사용할 적절한 템플릿을 결정하기 위해 특정 직원 또는 하청업체 부문과 특정 작업장의 고유한 상황 및 조건을 평가함으로써 산업 또는 작업장에 적절한 통제를 가하는 가장 적절한 템플릿을 선택하고 통제 섹션을 형편에 맞게 조정해야 합니다. 고용주는 여러 작업장에 대해 둘 이상의 대책도 수립할 수 있습니다.

사무실 환경에 가장 적합한 템플릿은 무엇입니까?

모범 공기전파 감염병 노출 예방 대책은 사무실 환경에 가장 적합하지만 대책의 통제 및 기타 측면이 특정 작업장의 고유한 상황과 조건을 다룰 수 있도록 주의를 기울여야 합니다.

고용주의 공기전파 감염병 대책은 언제 발효되어야 합니까?

고용주는 현재 COVID-19의 경우와 같이 전염성 높은 전파 가능한 질병이 공중 보건에 심각한 해를 끼칠 위험이 있는 것으로 보건국장이 지정한 경우 공기전파 감염병 대책을 따라야 합니다. 고용주는 노동부의 HERO 법 웹사이트 dol.ny.gov/ny-hero-act를 주시하여 업데이트를 확인해야 합니다.

고용주가 작업장 대안책을 개발할 경우 채택되기 전에 노동부의 승인을 받아야 합니까?

아닙니다. 단, 고용주는 대안책이 모범 표준에서 제공하는 최소 표준과 같거나 그 수준을 넘는지 확인해야 합니다.

HERO 법은 사업자 외에 직원이 없는 사업장에도 적용됩니까?

아닙니다. 이 시나리오에서의 사업자는 HERO 법에 정의된 "고용주" 자격에 해당되지 않기 때문에 작업장 대책을 채택할 필요가 없습니다.

자세한 내용은 NY HERO 법 표준을 참조하십시오.