

마지막 수정일: 2022 년 5 월 31 일

배경

Washington 주는 다음과 같은 두 가지 작업 안전 및 보건 규칙을 갱신하였으며, 이는 "감염 및 전염병에 대한 공중 보건 비상사태 보고 및 알림 요건", 워싱턴 행정법(Washington Administrative Code, WAC) 296-62-600 및 "공중 보건 비상사태 자원 인력의 보호 장비 사용", WAC 296-62-601 에 해당합니다. 기존에는 2021 년 8 월 10 일에 채택되었으며 2022 년 4 월에 갱신되었습니다. 이러한 규칙은 COVID-19 팬데믹을 포함한 감염 혹은 전염병과 관련된 공중 보건 비상사태로 선언된 시기에 시행됩니다. 해당 규칙에 따라 주지사 Jay Inslee 가 서명한 다음 법률상의 요구를 실행합니다.

- 보건 비상사태 노동 표준법(Health Emergency Labor Standards Act, HELSA)에서 비롯되는 고용주 신고와 알림 요건은 이제 워싱턴 개정 법률(Revised Code of Washington, RCW) 49.17.062 및 RCW 49.17.064 에서 찾아볼 수 있습니다.
- 공중 보건 비상사태 시 안면 마스크 및 기타 개인 보호 장비(Personal Protective Equipment, PPE)의 자발적 사용에 대한 고용주의 편의 제공 요건은 RCW 49.17.485 에 근거합니다.

2022 년 4 월의 갱신 내용은 RCW 9A.50.010 에서 정의된 보건 시설의 요건을 포괄합니다.

[RCW 9A.50.010: 정의 \(wa.gov\)](https://leg.wa.gov/RCW/2022/09010)

다음 질문과 답변은 이 사이트(<https://Lni.wa.gov/HELSAEmergencyRule>)에서 찾아볼 수 있는 WAC 296-62-600 및 WAC 296-62-601 의 규칙을 이해하고 준수하는 데 도움이 될 수 있습니다.

HELSA 법률이 어떻게 노동자들을 차별에서 보호합니까?

HELSA 법률은 공중 보건 비상사태에서 감염병 또는 전염병에 노출되지 않도록 편의를 요청한다는 이유로 작업장에서 고위험 직원을 해고, 영구적으로 교체하거나 차별하지 않도록 보호합니다. 노동산업부(Department of Labor & Industries, L&I)는 HELSA 를 집행합니다. 해당 법은 현재 코로나 19 와 관련된 편의 제공에 적용됩니다. HELSA 는 미국 장애인법(Americans with Disabilities Act, ADA)과 워싱턴 차별 반대법(Washington Law Against Discrimination)에

규정된 현존하는 장애 보호 조치와 함께 시행됩니다. HELSA 법률의 차별에는 다양한 부정적인 고용 조치가 포함될 수 있습니다. 1-800-423-7233 의 번호로 문의하는 노동자는 HELSA 에서 규정하는 작업 안전 및 보건 권리를 행사하는 데 차별을 받았는지 확인하는 데 있어 L&I 의 도움을 받을 수 있습니다.

HELSA 법률은 현재 유효합니까?

예. 이 법률은 2021 년 5 월 11 일부터 시행 중입니다. HELSA 가 규정한 차별에 대한 조치는 모든 공중 보건 비상사태(예: 팬데믹)가 미국 대통령 또는 워싱턴주 주지사에 의해 선언될 때 발효됩니다. 2020 년 2 월 29 일, 제이 인즐리 주지사가 코로나 19 에 대한 대응으로 성명서를 발표하고 비상사태를 선언했습니다. 2022 년 5 월 31 일 현재까지 비상사태는 계속되고 있습니다.

어떤 사람이 고위험 직원으로 간주됩니까?

질병 통제청의 정의대로 공중 보건 비상사태의 대상이 되는 감염 및 전염병으로부터 심각한 질병에 걸릴 수 있는 위험이 높은 연령이나 건강 상태에 있는 직원 및

심각한 질병에 걸릴 수 있는 위험이 높아 의료 서비스 제공자에게 업무 배치 해제를 권고받은 사람이 고위험 직원으로 간주됩니다.

고용주는 고위험 직원에게 의료 서비스 제공자의 권고 사항에 대한 증거를 제공할 것을 요구할 수 있습니까?

예. HELSA 의 보호 조치를 위해서는 직원이 의료 서비스 제공자로부터 해당 직원이 고위험 상태이며 업무 배치에서 해제되어야 한다는 권고를 받아야 합니다. 이러한 목적에서 업무 배치 해제는 곧 직원이 해당 작업장에 있어서는 안 된다는 것을 의미합니다. 고용주는 의료 인증 획득을 위한 일반적인 편의 절차를 따를 수 있으나 HELSA 법률은 직원이 이 법의 목적에 따라 고용주에게 의료 상태나 진단 사항을 공개할 필요가 없음을 밝히고 있습니다. HELSA 법률에 근거한 직원의 보호 조치는 합리적인 편의 제공이나 차별에 대한 연방 및 주 법률에 근거한 기타 보호 조치에 영향을 주지 않습니다.

편의 제공을 요청하는 고위험 직원은 해고, 영구적인 교체 및 차별에서 보호를 받습니까?

예. 만약 편의 제공이 합리적이지 않다면, 고위험 직원이 이용 가능한 휴가 옵션을 사용하기로 결정했을 때 해당 직원은 공중 보건 비상사태가 종료되거나 편의가 제공될 때까지 보호를 받습니다. 해당 휴가에는 자격이 되는 경우 무급 휴가와 실업 보험 없는 휴가 등이 포함됩니다.

직원이 HELSA 법률에 근거한 편의 제공을 요청하지만 고용주가 아직 결정을 내리지 못하거나, 만약 직원이 고용주의 결정에 동의하지 못한다면 어떻게 해야 합니까?

직원은 자격이 된다면 고용주의 결정을 기다리며 무급 휴가 및 실업 보험 없는 휴가 등을 포함해 남은 휴가를 사용할 수 있습니다. 휴가 사용에 대한 동일한 보호 조치는 직원이 고용주에게 동의하지 않을 때도 적용되며, 다음과 같은 상황에도 적용됩니다.

- 인권위원회에 합리적인 편의에 대한 항의를 제기하였으며 결정을 기다리고 있는 경우.
그리고
- 고용주에게 결정이 계류 중임을 알린 경우.

만약 고용주가 이러한 상황에서 휴가 사용을 허락하지 않는 경우 L&I 는 이를 부정적인 행위로 간주하며 차별적인 행위로 여겨질 수 있습니다.

고위험 직원이 HELSA 법률에 근거하여 이용 가능한 휴가를 사용하는 경우, 고용주의 휴가 순서에 대한 정책이 적용됩니까? 직원에게 휴가 순서에 대한 선택권이 있습니까?

고위험 직원은 무급 휴가를 포함해 남은 휴가를 전부 이용할 수 있어야 하며, 이러한 휴가의 사용으로 해고되거나 영구적으로 교체되거나 차별받지 않아야 합니다. 고위험 직원은 특정 휴가법과 고용주 정책, 단체 교섭 협약에 따라 휴가 사용을 선택할 수 있습니다. 그러나 법규에 따르면 고위험 직원은 "이용 가능한 모든 휴가 옵션"을 이용할 수 있으므로 고용주가 직원이 선택하는 휴가 종류나 이용 가능한 휴가 순서를 규정해서는 안 됩니다.

고용주가 노동자의 기존 고용 혜택을 중단할 수 있습니까?

HELSA 법률에는 고용주가 건강 보험, 생명 보험, 장기 장애 보험, 연공 수당 또는 직원 할인 등의 혜택을 유지해야 한다는 요건이 나와 있지 않습니다. 고용주는 이러한 혜택에 관한 해당 기업의 일반적인 정책을 따르면 됩니다.

고용주가 직원에게 의료 서비스 제공자의 재입증을 요구할 수 있습니까?

HELSA 법률은 2021 년 5 월 11 일에 발효되었습니다. 고위험 직원임을 나타내는 의료 서비스 제공자의 권고 사항은 2021 년 5 월 11 일 당일 또는 그 이후로 고용주에게 제공되며, 직원의 의무 사항을 충족합니다. 고위험 상태에 대한 재입증에 관한 고용주의 후속 요청이나 요구는 합리적이어야 하며 이는 사례별로 평가될 것입니다.

고위험 직원이 차별을 경험하면 어떤 조치를 취할 수 있습니까?

L&I 에 1-800-423-7233 의 번호로 전화해 주십시오. 다음 링크로 차별 항의 양식을 작성하고 제출해 주십시오.

- [산업안전보건부\(Department of Occupational Safety and Health, DOSH\) 차별 항의 \(F416-011-000\)](#) (영어)
- [DOSH 차별 항의 \(F416-011-999\)](#) (스페인어)

L&I 는 익명으로 된 차별 항의 제기를 받지 않습니다.

직원은 또한 해당 웹 사이트([Lni.wa.gov/WorkplaceDiscrimination](#))에 방문해 작업장에서의 안전 및 보건 차별(Safety and Health Discrimination in the Workplace) 브로슈어(영어 및 스페인어)를 찾아볼 수 있습니다.

상세 정보

합리적인 편의 제공

워싱턴주 인권위원회(Washington State Human Rights Commission)는 합리적인 편의 제공에 관련된 분쟁에 대한 지원과 해결을 담당하는 국가 기관입니다. 고용주는 질문이 있으시다면 policy@hum.wa.gov 에 문의해 주십시오. 직원은 질문이 있으시다면 360-753-6770 또는 frontdesk@hum.wa.gov 에 문의해 주십시오. 항의를 제기하고자 하는 직원은 해당 웹 사이트(www.hum.wa.gov/file-complaint)에서 접수 양식을 작성해야 합니다.

실업 보험

워싱턴 고용 안전부(Washington Employment Security Department)는 워싱턴 실업 보험 프로그램을 관리하며 해당 웹 사이트(www.esd.wa.gov/unemployment)에서 문의할 수 있습니다.

HELSA 법률에 근거한 보호 조치 요청 중의 해고

Washington 노동산업부, 산업안전 보건부는 안전 및 보건 차별에 대한 도움을 제공하며, 1-800-423-7233 에 문의할 수 있습니다.