



매사추세츠 일반법 제 175M장에 의한 혜택에 대한 공지

유급 가족 및 의료 휴가/병가

사용 가능한 휴가

대상자는 다음과 같은 이유로 가족 및 의료 휴가/병가를 받을 수 있습니다:

- 건강 상태가 심각하여 일을 할 수 없는 경우 최대 20주의 유급 의료 휴가/병가 혜택을 받을 수 있습니다.
- 자녀의 출산, 입양 또는 위탁보육과 관련되거나, 심각한 건강 상태를 가진 가족을 돌보기 위하여, 또는 가족 구성원이 현역으로 복무 중이거나 곧 군대에서 급히 현역으로 복귀해야 한다는 통보를 받은 위급 상황인 경우, 급여 연도에 최대 12주의 유급 가족 휴가 혜택을 받을 수 있습니다.
- 건강 상태가 심각한 가족 중 한 명을 돌보기 위해 최대 26주의 유급 가족 휴가 혜택을 받을 수 있습니다.

대상자는 단일 혜택 연도에 유급 가족 및 의료 휴가/병가를 합산하여 총 26주 이하의 기간을 받을 수 있습니다.

혜택

유급 가족 및 의료 휴가/병가(PFML) 혜택에 자금을 조달하기 위해 고용주는 보험 대상자의 임금 또는 기타 소득에서 최대 0.344%(연간 조정)의 급여 기여금을 공제 할 수 있습니다. 대상자의 한 주당 평균 소득에 따라 최대 주당 1,084.31달러(연간 조정)의 혜택 금액이 결정됩니다.

법에 따르면 대상자가 누구입니까?

일반적으로 근로자는 다음과 같은 경우 유급 가족 및 의료 휴가/병가 혜택을 받을 수 있는 대상자로서 자격을 갖추니다.

- 해당 근로자가 매사추세츠 주 실업보험에 들어 있고 또 매사추세츠 주 고용주가 임금을 지급합니다. 또는
- 해당 근로자가 매사추세츠 주에 거주하며 일하는 자영업자이고 프로그램에 참여하기로 선택합니다. 그리고
- 해당 근로자가 급여 신청 전 지난 총 4분기 동안 기대하는 혜택의 30배 이상과 5,700달러(연간 조정) 이상을 벌었습니다.

직장 보호

일반적으로 유급 가족 및 의료 휴가/병가를 한 직원은 휴직일 현재 동일한 지위, 급여, 고용 혜택, 재직 기간 총 합산, 또한 연공서열과 동일하게 이전 직위 또는 동등한 직위로 복원해야 합니다.

이러한 직장 보호는 이전 직원, 독립 계약업자 또는 자영업자에게 적용되지 않습니다.

건강 보험

고용주는 근로자가 휴가 기간 동안 계속 근무했다면 하는 가정 하에 그 수준과 조건 하에서 고용 관련 건강보험 혜택을 계속 제공하고 또 이에 해당 기여금을 지불해야 합니다.

보복이나 차별이 없을 것

- 법률 상 고용주가 자격이 있는 모든 권리를 행사한 직원을 차별하거나 보복하는 것은 불법입니다.
- 법률 상 권리행사에 대한 차별이나 보복을 받은 직원 또는 전직 직원은 위반 발행 후 3년 이내에 상급법원에 민사소송을 제기할 수 있으며, 상실한 임금의 3배에 해당하는 손해배상을 받을 수 있습니다.

사적인 방침

고용주가 유급 가족 휴가, 의료 휴가/병가, 또는 둘 다를 법률에 규정된 혜택만큼 후하게 제공하는 경우, 고용주는 기여금 지급을 면제받을 수 있습니다. 고용주가 사적인 방침을 통해 유급휴가혜택을 지급하기로 한 경우에도 직원들은 계속해서 법으로 인한 차별과 보복으로부터의 보호를 받습니다.

유급 가족 및 의료 휴가/병가 권리에 대한 질문이나 우려사항이 있으신 경우, 다음으로 전화주십시오.

(833) 344-7365 혹은 다음을 방문하십시오: <https://www.mass.gov/DFML>

2021년 7월 개정

이 공지서는 고용주 장소 구내의 눈에 띄는 장소에 게시되어야 합니다.

