



Paid Family Leave • PO Box 9030, Endicott, NY 13761-9030

직원이 산재보험법(Workers' Compensation Law) 제203-b조 또는 제120조(해당 법률은 뒷면 참조)를 위반했다는 혐의가 있는 경우, 직원의 자택 주소에서 가장 가까운 장소의 산재보험법 판사 앞으로 사전 심리 일정이 예약됩니다. 이때, 모든 이해당사자가 참석할 수 있습니다. 여러분에게 심리 날짜, 장소, 시간을 알리는 통지서가 전송됩니다.

위원회로부터 유급 가족 휴가 차별/보복 불만 통지서(서식 PFL-DC-129)를 수령한지 30일 이내에 고용주는 반드시 이 서식을 작성하고 위원회에 제출하거나, 항변 포기 위험을 감수해야 합니다. 이 서식을 PAID FAMILY LEAVE, PO BOX 9030, ENDICOTT, NY 13761-9030으로 우송하십시오.

모든 벌금 및 지급 명령에 대한 책임은 고용주에게만 있습니다.

산재보험법 제111조(뒷면에 인용됨)에 따라 요청된 모든 정보를 입력하고 확인 서명을 합니다.

직원 정보(이 정보는 산재보험위원회가 전송한 유급 가족 휴가 차별/보복 불만 통지서 서식 PFL-DC-129에서 확인할 수 있습니다)

직원 이름: _____ PFL 케이스 번호: _____

고용주 정보

올바른 전체 법적 이름: _____

주소: _____

전화번호: _____ 연방 식별 번호(FEIN): _____

이 비즈니스는 개인사업자, 합명/합자회사 또는 기업의 소유입니까(하나 선택)?

- 개인사업자(아래에 소유주의 이름 및 주소 입력)
- 합명/합자회사(아래에 각 책임사원의 이름 및 주소 입력)
- 기업(아래에 이 사안에 관해 통지서를 수신해야 하는 사장 및/또는 기타 기업 임원(복수 가능)의 이름, 직책 및 주소 입력)

이름(성, 이름, 중간이름 이니셜): _____

직책(해당하는 경우): _____

주소: _____

이름(성, 이름, 중간이름 이니셜): _____

직책(해당하는 경우): _____

주소: _____

이름(성, 이름, 중간이름 이니셜): _____

직책(해당하는 경우): _____

주소: _____

이름(성, 이름, 중간이름 이니셜): _____

직책(해당하는 경우): _____

주소: _____



해당 사유를 체크하여 항변 이유를 표시하십시오(복수 가능). 이 서식에 항변의 근거로써 추가 문서를 첨부할 수도 있습니다.

직원의 차별/보복 불만에 기재된 행위는 비즈니스상의 합리적인 사유로 수행되었습니다. 사유는 다음과 같습니다.

- 유급 가족 휴가를 요청하거나 휴가를 보내기 전에 직원의 담당 근무 시간이 폐지되었습니다.
- 유급 가족 휴가를 요청하거나 휴가를 보내기 전에 직원이 근무한 추가 근무 시간은 더이상 사용할 수 없습니다.
- 직원이 유급 가족 휴가를 요청하거나 휴가를 보낸 적이 없습니다.
- 이 직원/불만 제기자는 해당 비즈니스에 고용되지 않았습니다.
- 기타(자세한 설명):

본인은 위증 시 처벌을 받는다는 조건 하에 여기에 제공된 정보는 본인이 알고 있는 한도 내에서 사실임을 서약합니다.

고용주 서명:	날짜
정자체로 이름 기재	

산재보험법

제 120조. 직원에 대한 차별. 직원이 고용주에게 보상을 청구했거나 혹은 청구하려 했다는 이유, 이 장을 근거로 제공되는 혜택을 청구했거나 청구하려 했다는 이유 또는 이 장에 근거한 절차에 증언했거나 증언하려 했다는 이유 및 고용주가 이러한 행동을 보일 유효한 사유가 없는 경우에 고용주 또는 고용주의 적절한 승인을 받은 자가 이 장의 제203-b에 의거하여 해고하거나 복직시키지 않거나, 다른 여타 방법으로 직원 고용에 차별을 가하는 것은 위법입니다.

이러한 위법적 차별 행위 혐의에 대한 모든 불만 사항은 해당 행위가 이루어진 때로부터 2년 이내에 제출해야 합니다. 고용주가 이 장을 위반한 것이 밝혀지면 위원회는 차별을 당한 모든 직원이 고용을 회복하거나, 차별이 아니라면 보유했을 직책 또는 특권을 회복하고, 이러한 차별로 인해 발생한 보상 손실과 함께 변호사 또는 공인 대변인이 제공하는 서비스에 대한 수수료 또는 수당을 위원회가 결정한 대로 보상하도록 명령해야 합니다. 이 장을 위반한 모든 고용주는 위원회의 결정에 따라 최소 100달러에서 최대 500달러의 벌금에 대한 책임이 있습니다. 이러한 모든 벌금은 해당 주 재무부에 납부해야 합니다. 모든 벌금, 보상 및 수수료나 수당은 고용주가 단독으로 지급해야 합니다. 고용주만이 이러한 벌금 및 지급에 대한 책임이 있으며, 사업주는 해당되지 않습니다. 이러한 벌금 또는 지급에 대한 고용주의 책임 면제를 보증하는 보험 계약 규정은 무효입니다.

이 장을 위반한 것으로 밝혀진 고용주 및 피해를 받은 직원은 반드시 최종 결정을 수령한 날로부터 30일 이내에 고용주의 이행 방식에 관해 위원회에 보고해야 합니다. 준수에 관해 보고하지 못하거나 명령 또는 벌금 통지서가 제공된 후 30일 이내에 위원회의 명령 또는 벌금을 이행하지 못한 경우, 이 장의 제23조에 의거하여 적시에 이러한 명령 또는 벌금의 수정, 철회 또는 검토에 대한 신청서를 위원회에 제출한 경우를 제외하고 이러한 경우 의장 또는 의장의 동의에 따라 모든 이해당사자는 보상에 해당하는 방식으로 명령 또는 벌금을 강제 집행할 수 있습니다.

제 203-b조. 가족 휴가 후 복직. 이 법률에 따라 대상 고용주의 휴가를 이용한 모든 해당 직원은 휴가에서 돌아온 후 휴가를 시작할 때, 고용주로부터 직원이 보유하고 있던 고용 직책으로의 복직이나 동급의 고용 혜택, 급여, 기타 고용 계약으로 동급의 직책에 대한 복직을 보장받아야 합니다. 가족 휴가의 이용으로 인해 휴가를 시작한 일자 이전에 발생한 어떤 고용 혜택도 상실되어서는 안 됩니다. 이 조항의 내용을 복직된 직원의 연공 또는 휴가 기간 중의 고용 혜택이나 휴가를 이용하지 않았으면 보장받았을 권리, 혜택 또는 직책을 보장하는 것으로 해석해서는 안 됩니다.

제 241조. 장의 기타 규정 적용. 이 장에서 위원장 및 위원회에 부여 또는 부과된 본 법률의 집행에 필요하며 모순되지 않는 모든 권한 및 의무는 이에 본 법률에 적용됩니다. 이 장의 다른 법률에서 제공된 혜택과 관련한 이 장의 어떤 규정도 본 법률에 적용된다고 해석되어서는 안 됩니다. 이 장의 제120조의 규정은 본 법률에서 설명한 대로 완전히 적용되나, 본 법률에 의거하여 주 재무부에 납부한 벌금은 본 법률의 집행 경비를 적용되어야 합니다.

제 111조. 고용주가 제공해야 하는 정보. 모든 고용주는 요청이 있는 경우, 이 장의 규정에서 이행하도록 요청된 모든 정보를 의장에게 제공해야 합니다. 의장 또는 위원회는 선서하에 모든 고용주, 임원, 대리인, 직원을 조사할 수 있습니다. 의장으로부터 제출 지침이 담긴 서식을 수령한 고용주 또는 직원은 이를 적절하게 기입하여 그 안의 모든 문항에 완전하게 올바르게 답변하도록 하고, 그럴 수 없는 경우에는 이에 대한 확실하고 만족스러운 사유를 제시해야 합니다. 이러한 문항에 대한 답변은 고용주 또는 직원이 작성해야 하며, 위증의 처벌을 받는다는 조건 하에 확인하고 의장이 정한 기간 내에 의장에게 제출해야 합니다.