메릴랜드 주

임산부의

고용 관련 권리

평등고용기회위원회

메릴랜드 주 임산부 근로자의 권리

메릴랜드 주의 임산부 근로자는 다음의 법률에권리를 보호받습니다:

1

임신 차별 금지법
(Pregnancy Discrimination Act)

2

가족 및 병가법
(Family and Medical Leave Act)

3

메릴랜드 주 인간 관계법
(Maryland Human Relations Law)
제49B조

1 임신 차별 금지법*

임신 차별 금지법은1964년 민권법(Civil Rights Act) 제7편의 내용이 개정 1978년 10월 31일에 법률로 제정되었습니다.

임신 차별 금지법은 다음 사항을 규정합니다:

임신 또는 낙태를 했다는 이유로 여성 근로자를 해고하거나, 채용을 거부하거나, 승진에서 탈락시키는 것은 불법입니다.

임부 근로자는 일을 할 수 있는 한 휴가를 강요할 수 없습니다.

임신과 관련된 사유로 일을 할 수 없는 여성은 다른 의료적인 사유로 일을 할 수 없는 다른 고용인과 동일한 장애 혜택이나 병가를 받을 자격이 있습니다.

직장에서 제공하는 의료 보험은 다른 의학적 상태를 보상하는 것과 같이 임신 관련 의학적 상태에 대한 비용을 보상해야 합니다.

**이 문서에 포함된 임신 차별 금지법과 관련된 정보는 연방관보(Federal Register), 규칙 및 규정, 제44권 78호 (1979년 4월 20일)에서 발췌했습니다.*

2 가족 및 병가법

1993년 가족 및 병가법(FMLA)은 50명 이상을 고용하고 있는 회사에 근무하고 직장으로부터 75 마일 이내에 거주하는 모든 고용인에게 적용됩니다. 고용인은 고용주를 위해12개월 이상, 그리고 그 전 해에 1,250 시간을 근무해야 FMLA 혜택을 받을 자격이 있습니다.

기본조항:

12주휴가
이 법이 적용되는 모든 고용인들은 다음과 같은 사유가 발생한 후 12개월의 기간 동안 최대 12주까지의 무급 휴가를 받을 수 있습니다:

- 자녀의 출산

- 자녀의 입양 또는 가정 위탁 보호를 받을 어린이를 맡은 경우;

- 건강 상태가 매우 나쁜 배우자, 자녀 또는 부모의 간호; 또는

- 고용인의 건강 상태가 매우 나쁜 경우

직장복귀
휴가를 얻은 고용인은 휴가가 끝난 후 같거나 동등한 직무로 복귀하도록 허용해야 합니다.

의료보험혜택의적용
고용주는 고용인의 휴가 기간 동안 고용인이 계속 근무하는 경우와 같은 정도 및 조건의 의료 보험 혜택을 계속 제공해야 합니다.

3 메릴랜드 주 인간 관계 법

메릴랜드 주 인간 관계 법은 임신 장애와 관련된 문제를 다룹니다.

임신과 관련된 장애는 임시 장애이며 고용 기간 동안 제공되는 의료 보험, 임시 장애 보험 또는 병가 플랜에 의해 그러한 장애로 취급해야 합니다.

아래와 같은 사항과 관련된 성문 및 불문의 고용 정책 및 관행은 다른 임시 장애에 적용하는 것과 같은 방법으로 임신 또는 임신과 관련된 장애에 적용해야 합니다.

- ***휴가의 시작 및 기간***
- ***연장가능성***
- ***근속 연수의 축적과 다른 혜택 및 특전***
- ***의료보험, 임시 장애 보험 또는 병가 플랜에 의한 회복 및 지급***

질문과 답변

법률 적용 대상자

문. 연방 임신 차별 금지법은 누구에게 적용됩니까?

답. 이 법은 직원 수가 15명 이상인 연방정부, 주정부 및 지방정부 고용주에게 적용됩니다. 또한 15명 이상의 근로자를 고용하고 있고 주간(interstate) 상업 활동을 하고 있는 민간 기업에도 적용됩니다.

문. 가족 및 병가법은 누구에게 적용됩니까?

답. 50명 이상을 고용하고 있는 회사에 근무하고 직장으로부터 75마일 이내에 거주하는 모든 고용인에게 적용됩니다. 고용인은 고용주를 위해 12개월 이상, 그리고 그 전 해에 1,250 시간을 근무해야 FMLA 혜택을 받을 자격이 있습니다.

문. 메릴랜드 주 인간 관계법은 누구에게 적용됩니까?

답. 메릴랜드 주 인간 관계법은 15명 이상을 고용하고 있는 고용주에게 적용됩니다. 또한 주정부 및 지방정부 고용주에게도 적용됩니다.

문. 고용주는 결혼한 고용인이 임신할 경우에 대해서만 장애 혜택을 제공해도 될까요?

답. 안됩니다.

문. 여성 근로자만을 고용하고 있는 고용주도 임신 관련 의학적 상태에 대해 혜택을 제공해야 되나요?

답. 그렇습니다. 다른 의학적 상태에 대해 혜택을 제공하고 있으면 임신 관련 의학적 상태에 대해서도 혜택을 제공해야 합니다.

임신 기간 중의 직무 수행

문. 여성 근로자가 임신과 관련된 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 고용주는 다른 직무를 제공해야 되나요?

답. 그렇게 할 수도 있습니다. 고용주는 임신 관련 의학적 상태로 인해 일시적으로 직무를 수행할 수 없는 고용인을 임시 장애를 겪고 있는 다른 고용인들과 동등하게 대우해야 합니다. 고용주는 임시 장애를 겪고 있는 다른 고용인들이 용이한 작업, 다른 직무, 장애 휴가, 무급 휴가 등의 혜택을 받고 있는 경우, 임신 중인 고용인에게도 이와 동일한 혜택을 제공해야 합니다.

문. 고용주는 임신 관련 의학적 상태로 인해 직무의 중요한 기능을 수행할 수 없는 여성을 고용해야 합니까?

답. 고용하지 않아도 됩니다. 고용주는 단지 여성이 임신 중이라는 이유만으로는 채용을 거부할 수 없습니다. 그러나, 임신 관련 의학적 상태로 인해 취업을 희망하는 직무의 중요한 기능을 수행할 수 없는 경우에는 채용을 거부할 수 있습니다.

임신과 관련된 휴가

문. 고용주는 임신 중인 고용인이 근무를 할 수 있는 경우에도 휴가를 얻으라고 요구하거나 또는 임신 중인 고용인이 임신 관련 의학적 상태 때문에 근무를 할 수 없는 경우에 휴가를 얻는 것을 거부할 수 있나요?

답. 그렇게 할 수 없습니다. 고용주는 단지 고용인이 임신했다는 이유만으로 특별히 고용인의 근무 능력을 평가할 수 없습니다.

질문과 답변

문. 고용주는 고용인이 출산 후 일정 기간 동안 직장으로 복귀하는 것을 금지하는 규칙을 만들 수 있나요?

답. 그러한 규칙을 만들 수 없습니다.

문. 고용인이 임신 관련 의학적 상태로 인해 휴가를 얻었다가 회복된 경우, 고용주는 출산을 할 때까지 계속 휴가를 사용하라고 요구할 수 있나요?

답. 그러한 요구를 할 수 없습니다. 고용인이 직무를 수행할 수 있는 한 임신 기간 중 언제든지 근무하도록 허용해야 합니다.

문. 고용인이 임신으로 인한 임시 장애 때문에 휴가를 얻어야 하는 경우, 고용주는 그 고용인의 일자리를 공석으로 남겨두어야 하나요?

답. 그렇게 해야 할 경우가 있습니다. 가족 및 병가법에 규정된 자격이 있는 고용인은 같은 직무 또는 지위와 급여가 동등한 다른 직무로 복귀할 수 있어야 합니다.

문. 의학적인 상태로 인한 휴가 기간을 근속 기간에 포함시키는 고용주의 정책은 임신 관련 의학적 상태에도 동일하게 적용해야 할까요?

답. 예, 동일하게 적용해야 합니다.

문. 휴가 및 급여 인상과 같은 문제를 결정할 때, 고용주는 임신과 관련된 사유로 인한 휴가에 사용한 시간을 다른 사유로 인한 휴가에 사용한 시간과 다르게 근속 기간에 포함시킬 수 있나요?

답. 그렇게 할 수 없습니다. 휴가 기간을 근속 기간에 포함시키는 것에 관한 고용주의 정책은 임신과 관련된 사유로 휴가를 얻은 고용인을 다른 사유로 휴가를 얻은 고용인보다 불리하게 대우할 수 없습니다.

문. 임신과 관련된 장애로 근무를 할 수 없는 고용인은 유급 병가나 장애 혜택을 받기 전에 휴가 혜택을 모두 사용해야 할까요?

답. 그렇게 할 수도 있습니다. 그러나 만일 다른 장애 요인으로 근무를 할 수 없는 고용인들이 휴가 혜택을 먼저 소진해야 한다는 요건의 적용을 받지 않고 유급 병가나 장애 혜택을 받는 경우, 고용주는 임신과 관련된 원인으로 근무를 할 수 없는 고용인에게 이러한 요건을 적용할 수 없습니다.

그러나, 고용인이 가족 및 병가법에 따라 휴가를 얻는 경우, 고용주는 무급 휴가를 사용하기 전에 모든 유급 휴가, 개인 휴가 또는 병가를 소진할 것을 요구할 수 있습니다.

육아 휴가

문. 고용주는 여성 고용인이 임신, 출산 또는 이와 관련된 의학적 상태로 인해 휴가를 얻은 다음 의학적으로 직장 복귀가 가능한 뒤에도 육아 목적의 휴가를 허용해야 되나요?

답. 가족 및 병가법은 이러한 상황에서 유자격 고용인에게 무급 휴가를 주어야 한다고 규정하고 있습니다. 육아 휴가는 임신 차별 금지법에 규정되어 있지 않으나, 제7편과 메릴랜드 주법은 모두 고용주가 고용인에게 다른 비의학적 목적의 휴가(예를 들면, 연가)를 허용하는 경우, 이와 동등한 육아 목적의 휴가도 허용할 것을 요구합니다.

질문과 답변

혜택의 제공

문. 고용주가 다른 임시 장애에 대해 소득 보장 혜택을 제공하는 경우, 임신과 관련된 장애게 대한 소득 보장 혜택을 얼마나 오래 제공해야 되나요?

답. 임신과 관련된 장애는 다른 임시 장애와 동일하게 취급해야 합니다.

문. 장기 또는 영구 장애에 대해 혜택을 제공하는 고용주는 임신 관련 의학적 상태에 대해서도 같은 혜택을 제공해야 되나요?

답. 그렇습니다. 같은 혜택을 제공해야 합니다.

문. 고용주가 휴가 중인 고용인에게 보험 또는 연금과 같은 혜택을 제공하는 경우, 임신 관련 의학적 상태에 대해서도 같은 혜택을 제공해야 되나요?

답. 그렇습니다.

의료보험

문. 고용주가 고용인에게 몇 가지 의료보험 중에서 선택할 수 있는 권한을 주는 경우, 모든 플랜이 임신 관련 의학적 상태에 대한 보상을 제공해야 되나요?

답. 그렇습니다.

문. 고용인은 어떤 기준에 의해 임신, 출산 또는 이와 관련된 건강 생태에 대한 의료비를 지불해야 되나요?

답. 임신과 관련된 의료비는 다른 의학적 상태에 대한 의료비와 같은 방식으로 지불해야 합니다.

예를 들면, 의료보험 플랜이 주요 의료비를 보상하는 경우, 임신 관련 의학적 상태에 대해서도 보상해야 합니다. 의료보험 플랜이 다른 의학적 상태에 대해서 독실 입원실 비용을 보상하는 경우, 임신 관련 의학적 상태에 대해서도 독실 입원실 비용을 보상해야 합니다. 의료보험 플랜이 의사 진료소 방문을 보상하는 경우, 산전 및 산후 진료소 방문도 보상해야 합니다.

문. 고용주는 임신 관련 의학적 상태에 대한 의료비의 지불을 제한할 수 있나요?

답. 제한할 수 있습니다. 그러나 임신 관련 의학적 상태에 대한 의료비 지불 금액은 다른 의학적 상태에 대한 의료비 지불을 제한하는 경우에만 제한할 수 있습니다.

문. 고용주는 임신 관련 의학적 상태에 대한 의료비에 다른 의학적 상태에 대한 의료비와 다른 공제 금액을 부과할 수 있나요?

답. 그렇게 할 수 없습니다. 임신과 관련된 의료비 보상에 대해서 추가 공제 금액이나 더 많은 공제 금액을 부과할 수 없습니다.

문. 의료보험 플랜에 기존의 의학적 상태에 대한 보상이 제외되어 있는 경우, 의료보험 발효일 이전에 이미 임신한 경우에 대해 보상을 거부할 수 있을까요?

답. 거부할 수 있습니다.

질문과 답변

문. 고용주는 남성 고용인 배우자의 임신 관련 의학적 상태에 대한 의료비를 보상하는 의료보험을 제공해야 되나요?

답. 제공할 수도 있습니다. 고용주의 보험 프로그램이 고용인 배우자에 대한 의료비를 보상하는 경우, 그러한 보상에 임신 관련 의학적 상태에 대한 의료비가 포함되어야 합니다. 의료보험은 모든 고용인에 대한 같은 보상을 제공하는 한 고용인의 자녀와 같은 배우자가 아닌 부양가족의 임신 관련 의학적 상태에 대해서는 보상을 할 필요가 없습니다.

문. 의료보험 보상과 관련하여, 고용주는 고용인 배우자에 대해서 실제 고용인에 대해 보상하는 것과 같은 금액의 임신과 관련된 의료비를 보상해야 되나요?

답. 그렇지 않습니다. 고용인의 임신 관련 의학적 상태에 대한 보상 수준은 고용인의 배우자에 대한 보상 수준과 다를 수 있습니다. 그러나 고용인 배우자의 임신 관련 의학적 상태에 대한 보상 수준은 모든 고용인 배우자의 다른 모든 의학적 상태에 대한 보상 수준과 같아야 합니다.

낙태

문. 고용주는 여성이 낙태를 했거나 낙태를 고려하고 있다는 이유로 면직하거나, 해고하거나, 채용을 거부하거나 또는 다른 차별을 할 수 있나요?

답. 그렇게 할 수 없습니다.

문. 고용주는 낙태에 대한 의료보험 보상을 제공해야 되나요?

답. 제공하지 않아도 되나, 임신으로 인해 산모의 생명이 위험한 경우는 예외입니다.

문. 고용주는 낙태에 대해 의료보험 보상을 제공할 수 있나요?

답. 그렇게 할 수 있습니다. 임신 차별 금지법은 고용주가 직접 또는 단체 협약을 통해서 낙태에 대한 혜택을 제공하는 것이 허용된다고 명확하게 규정하고 있습니다.

문. 고용주는 낙태에 대해 다른 의료 혜택을 제공해야 되나요?

답. 그렇습니다. 다른 의학적 상태에 대해 제공되는 병가와 같은 모든 복리후생(의료보험 제외)을 낙태에 대해서도 제공해야 합니다.

문. 낙태 수술 과정에서 합병증(과도한 출혈과 같은)이 발생하는 경우, 고용주의 의료보험 플랜이 그러한 추가 비용을 보상해야 되나요?

답. 그렇습니다. 의료보험 플랜은 낙태 합병증으로 인해 발생한 추가 의료비를 지불해야 합니다. 그러나 고용주는 산모의 생명이 위험한 경우를 제외하고는 낙태 자체에 대한 의료비를 지불할 필요는 없습니다.

도움을 받을 수 있는 곳

임신 근로자의 권리와 관련하여 고용 과정에서 차별을 받았다고 생각하시면 다음의 기관, 단체 또는 사람에게 연락하십시오:

Maryland Commission on Human Relations
(메릴랜드 주 인간 관계 위원회)
6 St. Paul Street, 9th Floor
Baltimore, MD 21202
410-767-8600

Montgomery County Office of Human Rights
(몽고메리 카운티 인권국)
110 N. Washington Street, Suite 200
Rockville, MD 20850
240-777-8450

Maryland Commission for Women
(메릴랜드 주 여성 위원회)
45 Calvert Street
Annapolis, MD 21401
410-260-6047, 무료전화번호 1-877-868-2196

Montgomery County Commission for Women
Counseling & Career Center
(몽고메리 카운티 여성 위원회 상담 및 취업 센터)
401 N. Washington Street, Suite 100
Rockville, MD 20850
240-777-8300
www.montgomerycountymd.gov/cfw

U.S. Equal Employment Opportunity
Commission (연방 고용 평등 기회 위원회)
(Baltimore District Office [볼티모어 지구 사무소])
10 S. Howard Street, 3rd Floor
Baltimore, MD 21202
410-962-3932

Women's Bureau - Work and Family
Clearinghouse (여성국- 직장 및 가정 정보 센터)
200 Constitution Avenue
U.S. Department of Labor
Washington, DC 20210
202-693-6710; (무료 전화 번호) 1-800-827-5335

Union Shop Steward(노동조합대표)*

Company Equal Opportunity Official(회사의 평등 고용 기회 담당관)*

*위의 사람의 전화번호와 주소는 전화번호부를 찾아 보십시오.

온라인지원단체:

National Employment Lawyers Association(전국 고용 문제 변호사 협회)
www.nela.org

Workplace Fairness(공평한 직장)
www.workplacefairness.org

영어가 능숙하지 못한 경우에는 위의 기관에 연락할 때 믿을 수 있는 친구나 가족의 도움을 받을 것을 권합니다.

감사의 말씀

이 책자는 메릴랜드 주 여성국의 협조를 받아 최초로 제작되었습니다. 이 책자는 몽고메리 카운티 여성국이 개정 및 발행했습니다. 이 책자는 2004년12월에 발효된 법률을 반영하기 위해 메릴랜드 주 여성 법률 센터의 자문을 받아 개정되었습니다.

Montgomery County Commission for Women
401 N. Washington Street
Suite 100
Rockville, MD 20850
240-777-8300
www.montgomerycountymd.gov/cfw