



COVID-19 관련 법률 개요

장로교회와 사역을 위한 지침서

제안자: Jean Hemphill, 미국장로교 연금국 법률고문
Mike Kirk, 미국장로교 A 법인 법률고문
Angela Curry, 장로교 재단국 사장 및 변호인

급여 보호 프로그램 (PPP 또는 SBA 대출)

- 정부의 3,500억불 지원 대출
- SBA 7(a) 대출을 관리하는 대출 기관



자격 / 신청 날짜	대여 한도	대출 사용	조건	대출 탕감	주의 / 경고 사항	목적
<p>직원 수가 500 명 이하인 교회를 포함한 비영리 단체</p> <p>1. 2020년 2월 15일에 발효; 2. 독립 계약자에 대한 급여 & 급여 세금 지불</p> <p>자영업자도 신청 가능</p> <p>2020년 4월 3일부터 소규모 기업 및 개인 소유주들도 신청 가능</p> <p>2020년 4월 10일부터 독립 계약자 및 자영업자도 신청 가능</p>	<p>1. 최대 천만불; 또는</p> <p>2. 월평균 급여 비용의 2.5 배¹ 대출전 1년에 걸친 (십만불 이상의 보상금 제외) 비례 배분 2020년 2월 15일-6월 30일</p>	<p>1. 대출 수익의 75%는 급여 비용에 사용되어야 함</p> <p>2. 주택 대출 이자 및 임대료 지불</p> <p>3. 공과금</p> <p>4. 2020년 2월 15일 현존 부채에 대한 이자</p>	<p>1%의 이자</p> <p>탕감될 대출 금액의 결정 후 2년 만기 (우측열 참조)</p> <p>6 개월간 지불 연기, 12 개월 까지 연장 가능</p> <p>담보 또는 개인 보증 불필요</p>	<p>대출은 대출이 이루어진 후 8주 동안 발생한 다음 비용과 지불에 대해 대출 수익금이 사용된 범위 내에서 탕감 받을 수 있다.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 급여 비용 (대출수익금의 최소 75% 이상) • 주택 대출 이자 및 임대료 지불 • 특정 공과금 <p>즉, 이는 2020년 6월까지 급여와 주거를 유지시키기 위한 긴급 대출임</p>	<p>2019년 2월 15일부터 6월 30일까지, 또는 2020년 1월 1일부터 2월 29일까지 평균 정규직 직원 수를 유지하지 못하여 감소된 탕감 금액</p> <p>십만 불 이하의 급여를 받는 직원이 25% 이상 감소</p> <p>종교 관계 차용인은 연방 재정지원 비차별 및 기타 법률이 적용되지만, 대출이 탕감되거나 상환될 때까지만 해당됨</p> <p>PPP 대출이 탕감된 고용주는 Payroll Tax Delay OR Employee Retention Credit for Employers Subject to Closure due to COVID-19에서는 동일 비용을 회수할 수 없음</p>	<p>소규모 기업이 직원을 해고하지 않고 계속 영업하도록 장려하고, COVID-19 차질로 인해 실직한 해고 노동자를 재취업시키도록 유도함</p>

¹급여 비용 = 휴가, 육아 휴가, 가족 휴가, 의가, 병가, 분리 패키지, 그룹 건강 관리 혜택, 퇴직 혜택, 주 또는 지방세 보상, 독립 계약자에게 지불되는 보상.

SBA 경제 피해 재해 대출 프로그램

자격 / 신청 날짜	대여 한도	대출 사용	조건	대출 탕감	주의 / 경고 사항	목적
<p>상당한 경제적 피해를 입은 비영리 단체.</p> <p>지역의 재난지역 선포와 함께 시작되는 프로그램. PPP 대출을 탕감받은 사람을 제외한 모든 고용주</p>	<p>COVID-19 위기의 결과로 “실질적 경제 피해”를 경험한 소규모 고용주에게 최대 2백만 불.</p> <p>“실질적 경제 피해”는 고용주가 의무를 이행할 수 없고, 동상적이고 필요한 운영비를 지불할 수 없음을 의미함.</p>	<p>운영 비용.</p>	<p>최대 30년의 상환 조건이 있는 우대 금리 (비영리 단체의 경우 최신 2.75 %).</p> <p>\$25,000을 초과하는 대출의 경우 담보가 필요할 수 있음</p> <p>소규모 기업(교회 포함)은 상환하지 않아도 되는 \$10,000의 즉시 대출을 신청할 수 있음</p>	<p>해당 사항 없음.</p>	<p>PPP 대출이 탕감된 고용주는 Payroll Tax Delay OR Employee Retention Credit for Employers Subject to Closure due to COVID-19에서는 동일 비용을 회수할 수 없음</p>	<p>COVID 위기로 매출손실이 지속되는 사업체가 계속 문을 열고 국가적 폐쇄상태에도 계속 가동하도록 함.</p>

1 급여 비용 = 휴가, 육아 휴가, 가족 휴가, 의가, 병가, 분리 패키지, 그룹 건강 관리 혜택, 퇴직 혜택, 주 또는 지방세 보상, 독립 계약자에게 지불되는 보상.

급여세 지연

자격	PTD 혜택	유효 지연 날짜	고용주에 대한 임시 혜택 금액	주의 / 경고 사항
PPP 대출을 탕감받은 사람을 제외한 모든 고용주	고용주의 사회보장세 부담액이 연기됨 (탕감이 아님); 2021년 12월 31일 기한으로 50% 그리고 2022년 12월 31일 기한으로 50% 납부.	2020년 3월 27일-12월 31일	6.2% = 직원당 사회보장세	<p>PPP 대출을 받는 고용주는 급여세 지연혜택을 받을 수 없음</p> <p>PPP 대출을 신청하는 경우 가장 안전한 방법은 지연을 자제하는 것임</p>
성직자는 자격이 있을 수 있음	성직자는 같은 일정으로 지연가능 함	동일함	자영업(SECA)의 6.2%만	성직자는 여전히 SECA의 직원분담 6.2 %를 지불함

COVID-19로 인해 폐쇄될 수 있는 고용주를 위한 직원 유지 크레딧

자격	기준	적격 급여	포함된 급여	신용	주의 / 경고 사항
정규직 직원이 100명 이하인 고용주 (2019년 평균 고용)	고용주가 정부 당국의 명령 또는 2019년 같은 분기에 비교하여 2020년 어느 한 분기에 50% 이상의 매출 감소를 겪음으로 전체 또는 일부의 가동 중단	직원이 근무여부 관계없이 2020년 3월 13일-12월 31일 기간이나 그 이후에 지급된 모든 적격 임금의 50% (최대 \$10,000의 50%=\$5,000/년, 직원당)	IRS 급여 섹션 3121(a)에 정의된 급여와 급여 섹션 3231(e)에 정의된 보상	<p>사회보장세(일반적으로 6.2%)에 대한 환급 가능한 크레딧은 다음과 같이 감소됨:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 자격을 갖춘 재향군인의 고용 • 연구비용 • FFCRA 유급 병가 (최우측 열 참조) • FFCRA 유급 가족 병가 (최우측 열 참조) 	<p>가족 우대 코로나 바이러스 대응법령 ("FFCRA")에 따라 유급 병가 또는 유급 가족 휴가에 지불한 금액에는 적용되지 않음</p> <p>PPP 대출을 받는 고용주는 이 크레딧을 받을 자격이 없음</p> <p>목회 사역을 위해 목회자가 수행하는 봉사는 이 정의에서 제외됨</p>
정규직 직원이 100명 이하인 고용주 (2019년 평균 고용)	동일함	2020년 3월 13일-12월 31일 기간 동안 COVID-19 관련 가동 중지 또는 수익 감소로 근무하지 않게 된 직원에게 지불된 적격급여의 50% (\$10,000의 50% 최대 = \$5,000/년, 직원당)	IRS 급여 섹션 3121(a)에 정의된 급여와 급여 섹션 3231(e)에 정의된 보상	<p>사회보장세(일반적으로 6.2%)에 대한 환급 가능한 크레딧은 다음과 같이 감소됨:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 자격을 갖춘 재향군인의 고용 • 연구비용 • FFCRA 유급 병가 (맨 오른쪽 열 참조) • FFCRA 유급 가족 병가 (맨 오른쪽 열 참조) 	<p>가족 우대 코로나 바이러스 대응법령("FFCRA")에 따라 유급 병가 또는 유급 가족 휴가에 지불한 금액에는 적용되지 않음</p> <p>PPP 대출을 받는 고용주는 이 크레딧을 받을 자격이 없음</p> <p>목회 사역을 위해 목회자가 수행하는 봉사는 이 정의에서 제외됨</p>

유행병 실업 지원 프로그램 (PUAP)

규모에 상관없이 모든 고용주에게 적용

적격 피고용인	부적격 직원	자격 기간	확장 적용 범위	연장 및 확장된 혜택	UI 혜택에 정상적으로 자체 보증을 든 비영리 단체의 자격	목적	
<p>다음과 같은 이유로 실직 또는 부분 실직으로 일할 수 없는 직원:</p> <ol style="list-style-type: none"> 본인이 COVID-19 테스트에 양성 판정을 받고 가족 구성원이 양성으로 판정 받은 경우; COVID-19로 판정 받은 가족을 돌보는 중인 경우 학교에 다닐 수 없거나 폐쇄된 시설에 갈 수 없는 어린이를 위한 기초 부양자인 경우; COVID-19 공중 보건 비상 사태의 결과로 부과된 격리 때문에 고용 장소에 갈 수 없는 경우; COVID-19로 인해 의료 제공자가 직원에게 자가 격리를 권고한 경우; 일을 시작할 예정이었지만, COVID-19 때문에 일이 없거나 직장에 갈 수 없는 경우; 	<p>8. 가장이 COVID-19으로 사망했기 때문에 가족의 생계를 책임지는 사람이 된 경우;</p> <p>9. COVID-19의 직접적인 결과로 일을 그만 두어야 한 경우;</p> <p>10. 고용 장소가 COVID-19 때문에 폐쇄된 경우.</p>	<p>자발적으로 그만둔 직원</p> <p>다음과 같은 경우에 직원은 실직보험 혜택을 동시에 받을 수 없음:</p> <ul style="list-style-type: none"> 유급 재택 근무가 가능한 경우; FFCRA에 따라 유급 병가를 받고있는 경우; 또는 FFCRA에 따라 유급 가족 휴가를 받고 있는 경우 	<p>2020년 1월 27일-12월 31일 기간에 실업, 부분 실업 또는 일 할 수 없는 것이 COVID-19에서 기인한 경우</p>	<p>PUAP는 종교단체 직원을 포함하여 주/연방법에 따라 통상적으로 실직보험법에 적용되지 않거나 실직보험 혜택을 받을 자격이 없는 직원에게 적용 범위를 확대함.</p>	<p>주 UEC 프로그램이 적용되지 않는 종교 단체의 혜택 금액은 연방 재난 구호 프로그램 금액을 기준으로 함. 또한, 주당 금액이 최대 4 개월 동안 \$600 씩 증가함 (2020년 7월 31일 만료).</p>	<p>직원에게 지급되는 실직 보험 급여의 50%를 책임지는 비영리 단체; \$600의 연방 지불에 대해 상환의무가 없음.</p> <p>연방 정부는 혜택의 남은 50 %를 주정부에 상환할 것입니다.</p>	<p>전통적으로 실업 보험 급여를 받을 자격이 없는 사람과 COVID-19의 직접적인 결과로 일할 수 없는 사람에게 혜택을 제공하며</p> <p>실직 수급 자격이 있는 모든 근로자에게 개선된 혜택을 제공함.</p>

퇴직 계획 변경

재직 중 배포	배포 날짜	자격을 갖춘 개인	인증	과세혜택	상환
401(a) 플랜, 403(b) 플랜 또는 IRA로부터 과세 대상 연도에 최대 \$100,000을 자격을 갖춘 개인에게 코로나 바이러스 관련 세금 분배	2020년 1월 1일-12월 31일	<ol style="list-style-type: none"> CDC 승인 테스트에 의해 COVID-19로 진단; 배우자 또는 부양 가족이 CDC 승인 테스트로 COVID-19로 진단; 다음의 결과로 재정적으로 불리한 결과를 겪음: <ol style="list-style-type: none"> COVID-19로 인해 격리, 일시 해고, 해고 또는 근무 시간이 단축된 경우; COVID-19로 인한 보육 부족으로 일할 수 없는 경우; COVID-19로 인해 개인이 소유하거나 운영하는 사업의 폐업/시간 단축으로 일할 수 없는 경우 	플랜 관리자는 자신이 자격을 갖춘 개인이라는 개인 인증에 의존할 수 있음	<p>적격 롤오버 분배로 취급되지 않는 분배</p> <p>의무적인 원천징수는 적용되지 않음</p> <p>402(f) 특별 세금 통지는 불필요</p> <p>10% 초기 분배 벌금은 적용되지 않음</p> <p>달리 선택하지 않는 한, 분배 연도부터 시작하여 3년 동안 과세 대상 개인의 총 소득에 포함된 분배</p>	<p>분배 후 3년 이내에 롤오버 기여를 할 수 있는 적격 퇴직 계획에 대한 하나 이상의 분배</p> <p>세금 목적으로 분배 후 60일 이내에 직접 롤오버된 것으로 취급</p> <p>IRA에 제출된 경우, 수탁자 간 이체로 취급</p>

확정 기여 대출 규칙 변경

대출 종류	대출액	마감일 지연	자격을 갖춘 개인
<p>2020년 3월 27일 이후 180일 동안 401(a) 또는 403(b) 플랜에서 적격 개인에게 대출</p>	<p>최대 십만불까지 인상하며, 참가자 계정 현재 가치 백분율을 50%에서 100%로 증가</p>	<p>대출 상환 기한이 2020년 3월 27일-12월 31일 사이인 경우, 마감 기한이 1년 동안 지연됨</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. CDC 승인 테스트에 의해 COVID-19로 진단; 2. 배우자 또는 부양 가족이 CDC 승인 테스트로 COVID-19로 진단; 3. 다음의 결과로 재정적으로 불리한 결과를 겪음: <ol style="list-style-type: none"> a. COVID-19로 인해 격리, 일시 해고, 해고 또는 근무 시간이 단축된 경우; b. COVID-19로 인한 보육 부족으로 일할 수 없는 경우; c. COVID-19로 인해 개인이 소유하거나 운영하는 사업의 폐업/시간 단축으로 일할 수 없는 경우

최소 인출 규정 면제

포기	유효 날짜	신청	계획 개정
2020년에 정의된 401(a), 403(b) 및 IRA에 필요한 최소 분배(RMD) 면제	2020년 1월 1일	<p>2020년에 정해져야 할 RMD; 및</p> <p>2020년 4월 1일까지 확정될 2019 RMD (이미 정하지 않은 경우)</p>	<p>플랜 스폰서들은 2022년 1월 1일 이후부터 시작하여 플랜 첫 해의 마지막 날까지 CARES 법에 대한 자신들의 플랜을 수정</p>

가정 우대 코로나 바이러스 대응 법령

- 긴급 가족 및 병가 확대법 (EFMLEA)
- 고용주가 이용할 수 있는 다음 섹션의 세금 공제 정보 참조
- 고용주는 EFMLEA에 제출된 직원 정보를 문서화하고 보관해야 함



보장된 고용주	Eligible Employees	New Type of FMLA Leave	공중 보건 비상사태	휴가의 통지 및 기간	유급 또는 무급 휴가?	직무 회복
<p>직원이 500명 미만인 상거래에 종사하는 민간 고용주</p> <p>직원이 50명 이상의 고용주는 상거래에 종사하는 것으로 간주됨</p> <p>50명 미만의 직원을 둔 고용주의 경우, 요건을 준수하는 것이 지속적 우려로서 사업의 생존 가능성을 위태롭게 할 수 있다면, 가족 및 의료휴가 확대를 면제받을 수 있음.</p>	<p>30일 이상 고용된 직원</p> <p>이 규정은 2020년 3월 1일 이후 해고되거나 고용 종료된 직원, 이전 60일 중 30일 이상 고용주를 위해 근무한 직원, 후속적으로 같은 고용주에 의해 재고용 또는 재취업된 직원이 포함됨</p>	<p>다음과 같은 이유로 휴직을 해야 하기 때문에 직장에서 근무할 수 없거나 원격(텔레워크)으로 근무할 수 없는 직원을 위한 휴직</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 자녀의 초등학교 또는 중등학교 또는 보호소가 폐쇄된 경우, 직원의 아들 또는 딸(18세 미만)에 대한 보살핌의 필요성, 또는 2. "공공 건강 비상사태"로 보육 제공업체를 이용할 수 없는 경우. 	<p>공중 보건 비상사태는 코로나 바이러스로 인해 시, 주, 또는 연방 당국자 (대개 시장, 주지사, 대통령)에 의해 선포된 비상사태를 의미함.</p>	<p>가족 및 의료 휴가 확대 필요성이 예측되어질 때에, 고용인이 가능한 한 빨리 고용주에게 휴가 통지를 제공한 경우</p> <p>자격을 갖춘 직원은 최대 12주의 휴가를 받을 자격이 있음.</p>	<p>고용주는 최초 10 일의 휴가를 무급으로 제공할 수 있음.</p> <p>이러한 이유로 남은 휴가 기간은 직원의 정규 임금의 2/3로 지불해야만 함.</p> <p>FMLA 휴가는 12주 동안 하루 \$200 및 총 \$10,000의 상한이 있음.</p> <p>처음 10일 간의 무급 휴직 기간동안, 피고용인은 FFCRA에서 만든 유급 병가를 포함하여, 휴가, 병가 등과 같은 유급 개인 휴가 기간을 그 10일 기간에 사용할 수 있음.</p>	<p>25명 이상의 피고용인을 고용한 업체는 FMLA 휴직을 마친 피고용인들을 동일하거나 동등한 직위에 회복시키기 위한 합리적인 노력을 기울여야 한다.</p> <p>합리적인 노력이 실패하는 경우, 고용주는 다음의 1년 이내에 동등한 직책이 마련되면 그 피고용인에게 연락하고 그 직원을 복직시키기 위해 노력해야 함.</p> <p>(a) 공중 보건 비상 사태와 관련된 자격 요건이 종료되는 날짜 또는 (b) 직원 휴가가 시작된 날로부터 12주 후.</p> <p>직원이 25명 미만인 고용주는 다음과 같은 경우 직원을 동일하거나 동등한 직위로 복귀시킬 필요가 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 경제 상황 또는 고용에 영향을 미치고 휴가 기간 동안 "공공 건강 비상 사태"로 야기된 기타 운영 변화로 인해 직원의 직위가 더 이상 존재하지 않는 경우; 그리고 2. 고용주는 직원을 동등한 직위로 회복시키기 위해 합리적인 노력을 기울인 경우.

응급 유급 병가 법 (EPSLA)

고용주는 EPSLA에 제출된 직원 정보를 문서화하고 보관해야함

보장된 고용주	적격 직원 및 휴가 기간	직원의 건강 문제로 인한휴가	다른 사람을 돌보기 위한 휴가	직원의 건강 문제로 인한유급 병가 기간	다른 사람을 돌보기 위한유급 병가 기간	유급 병가를 위한 고용주의 세금 공제
<p>직원이 500명 미만인 상거래에 종사하는 민간 고용주</p> <p>직원이 50명 이상의 고용주는 상거래에 종사하는 것으로 간주됨</p> <p>50명 미만의 직원을 둔 소규모 고용주는 만일 휴직 급여로 인해 사업의 존속 가능성이 지속적으로 우려 되는 경우 학교, 보육시설 또는 보육사업자의 휴업 또는 이용 불능으로 인한 유급휴가를 제공할 책임을 면제받을 수 있음.</p>	<p>보장을 받는 고용주의 모든 직원은 고용기간에 상관없이 자격이 있음</p> <p>법령의 적용을 받는 고용주들은 즉시 전임 피고용인들에 대해서 80시간의 유급 병가를 즉각적으로 허가해야 함 (예. 피고용인이 주당 40시간을 일할 경우 두(2) 근무 주간의 병가)</p> <p>자격이 있는 기간제 직원은 병가 전 2주 동안 근무한 평균 시간을 기준으로 유급 병가를 받을 자격이 있음.</p>	<p>다음과 같은 이유로 직원의 건강 문제로 인한 전체 유급 휴가를 사용할 수 있음;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 피고용인이 COVID-19으로 인해 연방, 주, 시 당국으로부터 검역 혹은 격리 지시 또는 명령을 받았을 경우. 2. 피고용인이 COVID-19으로 인해 의료 종사자들로부터 자가 격리를 권고받았을 경우. 3. 피고용인이 COVID-19 증상이 있고 진단을 받고자 하는 경우. 	<p>다음과 같은 이유로 다른 사람을 돌보기 위하여 부분적인 유급 휴가를 사용할 수 있음;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 연방, 주, 시 기관의 명령에 의해 COVID-19으로 인해 격리해야 하거나 COVID-19과 관련되어 자가 격리해야 하는 개인을 피고용인이 돌보아야 하는 경우. 2. COVID-19 예방 차원에서 자녀의 학교나 돌봐주는 곳이 문을 닫았거나 또는 자녀를 돌봐주는 사람이 없어서 피고용인이 자신의 자녀들을 돌보아야 하는 경우. 3. 피고용인이 위와 상당히 유사한 상황(HHS 장관에 의해 조만간 구체화될 것임)에 처했을 경우. 	<p>직원의 정기 급여율로 하루 \$511 및 총 \$5,110 한도 내에서 지급됨.</p>	<p>피고용인의 정규 급여율에 기초하여 지급되나, 최대 한도는 일일 \$200이며 총 금액은 \$2,000임.</p>	<p>이 법령의 의도는 고용주들에게 재정 부담을 주지 않으려는 것입니다. 중소 규모의 사업체나 비영리 기관이 피고용인들에게 EPSLA 또는 EFMLEA를 제공하는데 든 비용에 대해 연방 정부가 보상해 줌.</p> <p>고용주는 급여세 만큼의 공제를 받음으로써 이들 휴직 지불 비용을 상쇄받게 됨. 이 프로그램에 따라 고용주가 지불한 비용이 고용주가 지불해야 할 급여세를 초과하면, 고용주는 이에 대해 즉각적으로 환급을 신청할 수 있음. 이 환급은 2주 내로 즉시 이루어짐.</p> <p>자격을 갖추기 위하여 이 휴직은 2020년 4월 1일부터 12월 31일 내에 이루어져야 함. 아프거나 또는 가족을 돌보기 위해 일을 할 수 없는 자영업자에게도 동등한 공제가 주어짐.</p>