복지 혜택 초과 지급

초과 지급이란?

초과 지급 (Overpayment)은 받을 권리가 없는 실업 수당을 받았을 때 발생합니다. 초과 지급은 다양한 이유로 발생할 수 있습니다. 여기에는 다음과 같은 상황이 포함 될 수 있습니다.

- 실수로 매주 나오는 실업 혜택 받은 경우.
- 일을 할 의지가 없고 준비가 되어 있지 않은 경우.
- 일주일 이상 요구된 구직 활동을 하지 않은 경우.
- 주간 실업 혜택을 요구할 때, 고의로 노동부 (Department of Labor)에 거짓 또는 허위 정보를 준 경우.

초과 지급 결정을 받으면 어떻게 되나요?

만약 초과 지급을 받았다면, 우편으로 결정 고지서가 포함된 서면통지를 받을 것입니다. 초과 지급 결정 고지서에는 과잉 수령된 돈을 다시 되돌려 줄 수 있는 방법이 설명되어 있습니다. 초과 지급된 혜택이나 벌금(monetary penalties)은 귀하의 주 세금 환급금이나 연방세 환급금에서 징수 될 수도 있습니다. 또한 지불되지 않은 초과 지급 혜택은 나중에 받을 수 있는 혜택들에서 빠져 나갈 수 있습니다. 귀하로부터 부분 지불된 금액들은 먼저 벌금을 해결하기 위해 쓰여질 것이며 남은 금액은 초과 지급된 금액을 징수하는데 쓰일 것입니다. 벌금을 내지 않는 경우에는 법적 조치가 취해질 수 있습니다. 만약 초과 지급 결정에 대해 동의 하지 않는 다면 청문회를 요청 할 수 있습니다.

벌금(Monetary Penalties)은 무엇인가요?

만약 노동부 (Department of Labor)에서 당신이 혜택을 받기 위해 의도적으로 거짓 정보를 주거나 고의로 관련된 정보를 숨긴 다고 판단을 내린다면, 벌금이 부과 될 것입니다.

초과 지급 결정에 이의/항소를 제기 할 수 있나요?

가능합니다. 만약 초과 지급 결정에 동의 하지 않는 다면 청문회를 요청할 수 있습니다. 청문회는 전화로 진행 될 것입니다. 청문회는 실업 보험 항소 위원회에서 고용한 공정한 판사에 의해 진행 될 것입니다. 만약 청문회에서 사건의 전부 또는 일부를 패소한 경우, 귀하는 항소위원회에 항소를 제기 할 수 있습니다. 만약 항소 위원회가 당신에게 불리하게 판결을 내린다면, 판결이 내려진 뒤 30 일 안에, 항소 위원회에 재심사를 요구하거나 주 대법원 제 3 항소부 (Appellate Division of the State Supreme Court, Third Department)에 항소 할 수 있습니다. 항소가 진행되는 동안에는 노동부 (Department of Labor)는 징수절차를 중단 할 것입니다. 만약 당신이 받은 혜택에 정당한 권리가 있다고 결정되면, 당신이 지불한 모든 비용이 환불될 것입니다.

벌금 (Monetary Penalties)과 초과 지급 (Over Payment)의 차이점이 무엇인가요?

초과 지급은 받을 권리가 없는 혜택을 받았을 경우에 발생합니다. 벌금은 과잉 수령된 혜택의 양에 따라 결정되는 금전적 처벌로서 노동부 (Department of Labor)에서 당신이 혜택을 받기 위해 의도적으로 거짓 정보를 주거나 고의로 관련된 정보를 숨긴 다고 판단 될 때 발생합니다.

몰수일 처벌 (Forfeit day penalty)은 무엇인가요?

몰수일은 미래에 실업 보험 급여를 받을 수 없는 날입니다. 혜택을 받기 위해 의도적으로 허위 진술이나 거짓 진술을 한 경우 몰수 일수가 정해집니다. 몰수일 처벌은 하루 또는 며칠이 될 수 있습니다. 평가된 모든 몰수일 동안에는, 해당 주의 혜택의 25%를 잃게 됩니다. 한 주에 최대 4 일의 유효 급여가 지불 될 수 있기 때문에, 몰수일이 4 일이면 그 주에는 혜택을 받을 수 없습니다. 몰수일수가 4 일 이상인 경우에는 추가 몰수일수는 다음 주로 이월됩니다.

몰수일 벌금은 향후 제출할 수 있는 청구에 어떤 영향을 미칠 수 있습니까?

몰수일 처벌이 만료되지 않은 경우 향후 청구에 대해 자격이 될 수 있는 모든 혜택이이나 지불금이 몰수일 위약금을 충당하는 데 먼저 사용됩니다. 이런 경우, 향후 실업 급여 지급액이 줄어들 수 있습니다.

지불 계획은 어떻게 요청합니까?

징수 부서에 800-533-6600 번호로 전화를 하시거나

다음의 주소로 우편을 보내세요:

Unemployment Insurance Division

NYS Department of Labor

P.O. Box 1195

Albany, NY 12201

요청 시 사회 보장 번호의 마지막 4 자리만 기재하십시오.

초과 지급에 관련된 문제들

자진 퇴사 (Voluntary Quit)

실업 보험법은 "정당한 이유 없이" 자발적으로 일을 그만 둔 청구인을 실격 처리하도록 규정하고 있습니다. 법령에서 말하는 '자발적 고용 종료 (Voluntary Separation)'란 자신의 자유의사로 직장을 그만두는 것을 말한다. 여기에는 고용주의 의한 고용 종료를 제외한 다른 사직 그리고 일시 해고 또는 휴직 후 직장에 복귀하지 않는 것이 포함됩니다. 청구인이 고용주가 법률, 정부 규정 또는 계약에 따라 직원을 해고할 수밖에 없는 자발적인 행위를 하여 해고된 경우도 자발적 고용 종료에 해당합니다.

청구인의 고용종료가 자발적인 것으로 확인되면 지역 사무소는 이직 상황에 정당한 이유가 있었는지 여부를 결정해야 합니다.

청구인의 교용종료가 자발적인 경우에는, 판사가 해당 상황이 정당한 사유의 유무를 판단합니다. 행정법 판사 (Administrative Law Judge)는 청구인이 일을 그만두기 전에 고용을 유지하기 위해 적절한 절차를 밟았는지 조사 할 것입니다. 이는 청구인이 직장을 그만둘 타당한 이유가 있을 수 있지만, 청구인은 일을 그만두기 전에 고용을 유지하기 위해 합당한 절차를 밟아야하며, 고용주에게 우려 사항을 해결할 타당한 기회를 제공해야 하기 때문입니다.

- **법제상 정당한 사유 (Statutory Good Cause)**

정당한 사유로 보일 수 있는 상황들 뿐만아니라, 법률은 자발적으로 고용을 중단할 정당한 사유를 제공하는 특정 상황을 명시하고 있습니다: 노동법 §593.2; 4 에 규정된 대로, 처음 고용이 제안 되었을 때 청구인이 고용을 거부 할 수 있는 상황이 발행한 경우; 단체 교섭 협약 또는 서면 고용주 계획에 따라, 업무가 둔화되고 고용주가 해당 선택에 동의했을 때, 직원이 임시 해고를 선택한 경우; 청구인이 강제적인 가족 사유로 인해 직장에서 사임하는 경우 (예를들어, 청구인이 고용을 지속할 경우 가정 폭력으로 인해 자신 또는 직계 가족 구성원의 안전을 위협할 것이라고 합리적으로 믿는 경우를 포함하되 이에 국한되지 않음); 그리고 청구인이 아프거나 장애가 있는 직계 가족을 돌보기 위해 사임하는 경우. 청구인의 결혼으로 인해 직장에서 사임한 경우 청구인은 혜택을 받을 자격이 없습니다.

노동부 (Department of Labor)에서 귀하가 "정당한 사유" 없이 자발적으로 직장을 그만둔 것으로 판단한 경우 귀하의 사례에 따라 다음과 같이 주장할 수 있습니다:

- 적법한 이유 중 하나에 따라 그만둘 "정당한 이유 (Good Cause)"가 있었습니다.
- 당신은 직장을 그만 두지 않았습니다.

- **잘못된 행위 (Misconduct)**

“잘못된 행위”라는 용어는 법령에 정의되어 있지 않지만 항소부는 "잘못된 행위"는 합리적인 작업 조건을 위반하여 고용주의 이익에 해를 끼치는 행동이라고 판결했습니다. 청구인의 행위가 고의적이지 않아도 잘못된 행위가 될 수 있습니다. 중대한 과실, 무관심 또는 반복적인 부주의 패턴의 경우, 잘못된 행위로 규정될 수 있습니다. 다음과 같은 경우들은 잘못된 행위로 인한 실격 사유에 포함되지 않습니다: 단순한 비능률, 무능력 또는 무능력의 결과로 인한 부적절한 수행, 개별적인 상황에서의 부주의 또는 일반적인 태만, 또는 재량권내 판단을 내리는데 있어서 범한 선의의 오류. 위원회와 법원의 판결에 따르면, 고용주에게 불리한 영향이 입증된 경우, 직장뿐만 아니라 직장 밖에서의 행동이나 태만 역시 "잘못된 행위”에 해당될 수 있습니다. 또한 최종 사건과 해고 사이에는 시점상 직접적인 관계가 있어야 하며, 최종 사건이 해고의 직접적인 원인임을 입증해야 합니다.

- **법령 (The Statue)**

노동법 §593(3)은 잘못된 행위에 관련된 문제를 다루고 있습니다. 이에 따르면, “청구인이 고용과 관련된 잘못된 행위로 인해 실직한 경우, 다시 고용되어 주급 실업급의 10 배 이상의 소득을 올릴 때까지, 실업의 일수는 발생하지 않은 것으로 간주됩니다. 노동법 §527 에 따르면 청구인은 잘못된 행위로 인해 종료된 직장으로 부터 얻은 급여를 실업 급여 혜택을 청구하기위해 사용할 수 없 수 없습니다.

노동부 (Department of Labor)에서 귀하가 잘못된 행위로 인해 해고되었다고 판단한 경우, 귀하의 사례에 따라 다음과 같이 주장할 수 있습니다:

- 귀하의 행동은 잘못된 행위가 아니었다고 주장할 수 있습니다.
- 범죄 행위의 경우, 해당 행위가 귀하의 직업과 충분히 관련이 없다고 주장할 수 있습니다.
- 귀하의 행동이 해고로 이어질 수 있거나 잘못된 행위임을 몰랐다고 주장할 수 있습니다ㅏ.
- 잘못된 행위가 귀하의 해고와 충분히 연관되지 않았다고 주장할 수 있습니다. 즉, 잘못된 행위가 해고되기 몇 달 전에 발생했거나 귀하가 다른 이유로 해고된 경우가 이에 해당합니다.

추가 자료

- UIAB Bench Manual: https://uiappeals.ny.gov/bench-manual
    - 이 자료는 귀하의 법적 문제들에 대한 더 많은 정보를 찾는데 사용할 수 있으며, 귀하의 법적 주장을 계획하는 것을 도와 줄 것입니다.
- Appeal Decisions: https://uiappeals.ny.gov/searchdecisions
    - 이 자료는 항소 위원회가 청구인에게 유리하게 결정한 사례들 중, 귀하의 상황과 유사한 사례를 검색하는 데 사용할 수 있습니다. 귀하는 이러한 사례를 귀하의 사건에 대한 유리한 결정의 근거로 인용할 수 있습니다. 행정법 판사 (Administrative Law Judge)는 항소 위원회의 결정에 얽매이지 않지만, 귀하에게 유리한 설득력 있는 증거로 사용될 수 있습니다.