

코로나19 관련 노동관계법 주요 Q&A

I. 휴업·휴직·해고

1. 사업장에서 확진환자가 발생하여 불가피하게 휴업을 실시한 경우, 휴업수당을 지급해야 하는지?

- 근로자 중 확진환자, 유증상자 또는 접촉자가 발생하여 추가 감염 방지를 위한 소독·방역 등을 위하여
 - 사업장 전체 또는 일부를 휴업한 경우에는 사용자의 귀책사유로 보기 어려우므로 원칙적으로 휴업수당 지급의무는 발생하지 않음
- 다만, 근로자 생계보호를 위해 가급적 자발적으로 유급으로 처리하도록 권고

- ① (일반 사업장) 근로자 중 확진환자, 의심환자 또는 접촉자(밀접·일상접촉자)가 있어 추가 감염 방지를 위한 소독·방역등을 위하여 사업장 전체 또는 일부를 휴업한 경우 또는 감염병예방법령에 의하여 근로자가 자가격리 등 조치된 경우
- ② (병원) 확진환자 발생 및 의료진 감염에 따라 병원이 휴업(휴진)하거나 보건당국에 의해 휴원 조치되는 경우

- 한편, 「감염병예방법」에 따라 보건당국에 의해 입원·격리되어 같은 법 제41조의2에 따라 유급 휴가비용을 지원 받은 경우에는
 - 반드시 유급휴가를 부여하여야 함
 - * 구체적인 절차는 국민연금공단(☎1355)에 문의

< 감염병예방법에 따른 유급휴가비·생활지원비 제도 >

구분	유급휴가비	생활지원비
지원대상	격리된 자에게 유급휴가 제공 사업주	격리 통지서를 받고 격리된 자
지원수준	개인별 일급 기준 (1일 13만원 상한)	긴급복지 지원액 기준 (4인 가구 123만원)
신청처	국민연금공단 지사	주민등록지 관할 시군구

※ 유급휴가비와 생활지원비는 중복 지급되지 않음

2. 감염병 확산 예방 등을 위해 사용자가 자체적으로 휴업을 실시한 경우, 휴업수당을 지급해야 하는지?

- 근로자 중 확진환자, 유증상자, 접촉자 등이 없거나, 확진자의 방문으로 인한 방역조치가 완료된 이후에도
 - 사용자의 자체적인 판단으로 휴업을 실시한 경우에는 사용자의 귀책사유에 해당하므로 휴업수당*을 지급해야 함(근기법 제46조)
- * 평균임금의 70% 이상 지급(평균임금의 70%가 통상임금을 초과하면 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있음). 단, 노동위원회 승인을 받은 경우 평균임금의 70% 미만(무급 포함)의 휴업수당 지급 가능

3. 매출감소, 부품공급 중단 등으로 사용자가 휴업을 실시한 경우, 휴업수당을 지급해야 하는지?

- 부품업체 휴업에 따른 부품공급 중단이나, 예약취소·매출감소 등으로 인한 휴업은 사용자의 세력범위 안에서 발생한 경영 장애에 해당하여

- ① (제조업 등) 중국 공장 휴업에 따른 부품 공급 중단으로 휴업하는 경우
- ② (여행사, 병원, 숙박업종 등) 신종코로나 바이러스 확산의 간접적 영향으로 인한 예약취소·고객감소·매출감소 등으로 휴업하는 경우

- 사용자의 귀책사유에 해당하므로 휴업수당*을 지급해야 함

- * 평균임금의 70% 이상 지급(평균임금의 70%가 통상임금을 초과하면 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있음). 단, 노동위원회 승인을 받은 경우 평균임금의 70% 미만(무급 포함)의 휴업수당 지급 가능

- 한편, 경영악화 등으로 고용조정이 불가피함에도 유급 휴업·휴직 등의 고용유지조치를 실시한 경우에는 고용유지지원금을 지원받을 수 있음

- * 고용유지지원금 지원대상 여부 및 구체적 지원내용은 고용보험 홈페이지 (www.ei.go.kr)의 공지사항 참고 또는 관할 고용센터 기업지원과(팀)으로 문의

4. 코로나19 확산에 따른 매출감소 등을 이유로 사용자가 임금을 삭감할 수 있는지?

- 원칙적으로 사용자가 일방적으로 급여 삭감 등 근로조건을 저하시키거나 이를 강요할 수는 없고,
 - 근로조건 변경을 위해서는 개별 근로자의 진정한 의사에 기한 동의를 얻어야 함
- 다만, 변경된 근로조건이 취업규칙이나 단체협약에 미달하는 경우에는 무효임

5. 코로나19 확산에 따른 매출감소 등을 이유로 사용자가 권고사직을 요구할 수 있는지?

- ‘권고사직’*의 성격상 사용자는 근로자에게 권고사직을 수용할 것을 강제할 수 없음
 - * 권고사직은 통상 사용자가 근로자에게 사직을 권유하고 근로자가 이를 수용(동의)하여 사직하는 방식의 근로관계 종료 형태를 말함
- 만일, 사용자가 임금삭감이나, 권고사직을 근로자가 수용하지 않음을 이유로 해고하는 경우,
 - 근로자는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 있음
(근기법 제23조, 제28조)

6. 코로나19 확산에 따른 매출감소 등을 이유로 사용자가 무급휴직을 실시할 수 있는지?

- 근로자의 의사에 반하여 무급휴직을 강요할 수 없으므로
 - 사용자가 일방적으로 무급휴직을 실시할 경우, 원칙적으로 휴업수당*을 지급하여야 함 (근기법 제46조)
 - * 평균임금의 70% 이상 지급(평균임금의 70%가 통상임금을 초과하면 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있음). 단, 노동위원회 승인을 받은 경우 평균임금의 70% 미만(무급 포함)의 휴업수당 지급 가능

- 다만, 매출이 급감하고, 적자가 지속되는 등의 사유로 고용 조정이 불가피할 정도로 긴박한 경영상의 필요가 발생한 경우에는
 - 사용자가 해고회피 노력의 일환으로 고용조정 대신 노사합의를 통해 무급휴직을 실시하는 것은 가능함 (대법원 2001다14665 참조)
 - * 노사합의 과정에서 사용자의 최근 경영상황에 대한 정보공유 등을 통한 설명·설득 노력 및 자율적 합의 노력을 경주할 필요

II. 연차휴가

1. 근로자가 연차유급휴가 사용을 요청했는데, 회사에서 코로나19로 인한 비상상황을 이유로 연차를 반려할 수 있는지?

○ 연차유급휴가는 근로자가 청구한 시기에 주어야 함

- 다만, 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 시기변경 가능

* 근로기준법 제60조(연차 유급휴가) ⑤사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

- '사업운영에 막대한 지장' 여부는 휴가 청구자 업무의 성질, 작업의 바쁜 정도, 같은 시기에 휴가 청구자 수 등을 고려하여 판단

○ 병가·휴직 등으로 일시적으로 인원이 부족하거나, 휴가청구일이 집중되는 등 사업 운영에 막대한 지장이 있을 경우에는 시기 변경권 행사 가능

- 다만, 이 경우에도 다른 날에 휴가일을 지정하는 등 휴가부여 시기를 조정하는데 그쳐야 하며, 휴가 자체를 부여하지 않는 것은 법 위반임

2. 회사 건물 내 다른층에 확진자 동선이 있어 회사가 2일간 폐점한 경우 근로자에게 연차휴가를 사용하도록 강제할 수 있는지?

- 감염병예방법에 따라 추가 감염방지를 위한 방역당국의 대책으로 인한 휴업이 아닌, 감염가능성이 낮음에도 임의로 휴업하거나 매출감소 등으로 휴업을 실시하는 경우에는
 - 사용자의 귀책사유에 의한 휴업에 해당하므로 휴업수당을 지급해야 함
- 연차유급휴가는 근로자가 청구한 시기에 주어야 하므로 근로자의 의지와 관계없이 강제로 사용하도록 할 수 없음

Ⅲ. 재택근무

1. 회사에서 코로나19와 관련하여 직원들이 희망하는 경우에는 재택근무 하도록 하고 있는데, 특정 부서 또는 근로자에게는 희망여부를 묻지 않거나 출근하도록 하는 경우 문제가 되는지?

- 재택근무에 대한 사항이 근로계약이나 취업규칙·단체협약에 명시된 경우에는 사업장은 이를 준수해야 함
- 다만, 근로계약·취업규칙·단체협약 등 규정에 관련 내용을 명시하지 않은 채, 단순히 회사의 배려 차원에서 희망자에 대해 재택근무할 수 있도록 공지했다면,
 - 일부 부서·직원에게 대한 재택근무 제한 자체를 법 위반이라고 보기는 어려움

IV. 퇴직급여

1. 코로나19 등의 영향으로 휴업 또는 휴직 후 퇴직할 경우, 퇴직금 지급을 위한 평균임금 산정 방법은?

- 평균임금은 '산정사유가 발생한 날 이전 3개월(이하 '이전 3개월'이라 함) 동안에 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액이나,
 - 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간, 업무상 부상·질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간, 업무 외 부상·질병 등 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간 등은 평균임금 산정대상에서 제외됨 (근로기준법 시행령 제2조제1항, 제2·4·8호)

* (평균임금 산정에서 제외되는 기간 예시) ① 고객감소·매출감소 등으로 사용자가 자체적으로 판단하여 휴업한 기간, ② 사업장내 확진자와 밀접접촉으로 인해 사용자의 승인을 얻어 휴업한 기간, ③ 노사합의에 따라 실시한 무급휴직기간 등

- 따라서, 평균임금 산정대상에서 제외되는 기간이 있는 경우에는
 - '이전 3개월' 중에서 제외되지 않는 기간 및 그 기간에 지급받은 임금'을 기준으로 평균임금을 산정하여야 함

* 제외되는 기간이 3개월 이상인 경우에는 제외되는 기간의 최초일(휴업시작일 등)을 평균임금의 산정사유가 발생한 날로 보아 평균임금을 산정 (평균임금산정 특례고시 제1조제1항)

[산정예시]

(1) A기업이 매출감소 등으로 자체 판단하여 '20.2.1.부터 '20.3.31.까지 휴업을 실시하고, '20.4.1.에 폐업한 경우 '19.4.1. 입사한 근로자B의 평균임금(월 기본급 2백만원, 별도수당 없음)

⇒ 평균임금: '20.1월 급여 2백만원 ÷ 31일 = 64,516원

* 2.1~3.31의 휴업기간과 해당기간 지급된 금품은 산정대상에서 제외함

(2) C기업이 매출감소 등으로 자체 판단하여 '20.2.1.부터 '20.4.30.까지 휴업을 실시하고, '20.5.1.에 폐업한 경우 '15.1.1 입사한 근로자 D의 평균임금 (월 기본급 2백만원, 연간정기상여금 6백만원 지급, '20.1.25 연차유급휴가미사용수당 81,522원 수령)

⇒ 평균임금: [(2백만원 X 3개월('19.11~'20.1)) + {6백만원 X 3/12} + {81,522원 X 3/12}] ÷ 92일 = 81,743원

V. 실업급여

1. 사업장이 폐업되면서, 사업주가 이직확인서에 '일신상의 사유'로 신고한 경우, 실업급여를 수급받을 수 있는지?

- 사업장에서 제출한 이직확인서의 내용이 사실과 다른 경우*
근로자는 근로복지공단에 이직확인서 정정을 요청할 수 있고,
 - * 사업주가 이직확인서 거짓 제출 시 과태료 100만원 부과
- 근로복지공단은 사실관계 조사를 거쳐 직권으로 이직확인서를 정정할 수 있음
- 구직급여 수급자격 여부는 근로복지공단에서 최종적으로 등록된 이직확인서 내용에 따라 판단하고 있음
 - * 고용센터에 구직급여 수급자격 신청 시 이직확인서의 이직사유가 사실과 다른 경우에는 관할 근로복지공단((☎1588-0075)으로 정정 절차를 문의

VI. 기타 지원금 제도

1. 코로나19 대응 고용유지지원금

□ 어떤 제도인가요?

- (지원대상) 코로나19에 따른 경영 악화로 인해 고용조정이 불가피한 경우에 유급으로 휴업, 휴직 등의 고용유지조치를 실시한 사업주
- (지원금액) 당초 노동자에게 지급한 인건비의 1/2~2/3까지 지원했으나 한시적*으로 2/3~3/4까지** 지원되도록 상향
(1일 상한액 6.6만원, 연 180일 이내)

* '20.2.1~7.31. 기간의 휴업·휴직에 적용

** 고용보험법 시행령 제12조에 따른 ▲우선지원대상기업 3/4, ▲그 외 2/3

□ 휴업과 휴직의 의미는 무엇인가요? 사업장을 닫아야 하는 건가요?

- ①완전 휴업하는 경우, ②전체 근로시간의 20% 이상*을 초과하여 휴업하는 경우, ③1개월 이상 휴직을 실시하는 경우를 모두 포함

* 고용보험법시행규칙 제25조: 고용유지조치를 시작한 날이 속한 달의 전체 피보험자가 기준 달의 6개월 전부터 4개월 전까지 월평균근로시간

□ 상향된 지원비율은 언제부터 적용되는 것인가요?

- '20.2.1. 부터 '20.7.31. 사이에 이루어진 고용유지조치에 적용

* (예시) 고용유지조치가 '20.1.1.부터 3.31.까지 이루어진 경우, 1.1.부터 1.31.까지는 상향 전 지원비율(1/2~2/3) 적용, 2.1.부터 3.31.까지는 상향된 지원비율(2/3~3/4) 적용

□ 신청 절차는 어떻게 되나요?

- 먼저, ①사업주가 고용유지조치 계획서를 고용센터에 제출한 이후, ②고용유지조치를 실시하고, ③고용센터에 매월 지원금을 신청
→ 고용센터는 사실관계 확인 후 지원금 지급

* "고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr)"에서도 신청가능하며, 궁금한 사항은 고용보험 홈페이지의 "공지사항"을 참고하거나 관할 고용센터 기업지원과(팀)으로 문의

2. 가족돌봄비용 긴급 지원

□ 어떤 제도인가요?

- (지원대상) 코로나19 확진자 및 의사환자 돌봄, 어린이집·유치원·학교 휴업 및 개학 연기 등의 사유로 자녀의 긴급한 가정돌봄이 필요하여 가족돌봄휴가(남녀고용평등법 제22조의2)를 사용한 근로자
※ 단, 사업장에서 가족돌봄휴가를 유급으로 부여한 경우에는 지원하지 않음
- (지원금액) 1인당 일 5만원을 최대 5일간(부부합산 최대 50만원) 지원
(코로나 상황 종료 시까지 한정 지원)

□ 맞벌이 부부에게만 지원되나요?

- 맞벌이 부부에게만 지원되는 것은 아니며 근로자 1인당 최대 5일간 지원됨에 따라, 외벌이 근로자는 최대 5일, 맞벌이 근로자는 최대 10일간 지원됨
- 특히, 한부모 근로자는 자녀돌봄이 어려운 경우가 많고 경제적 부담도 큰 편이므로 맞벌이와 같이 최대 10일간 지원할 예정

□ 가족돌봄휴가를 언제부터 사용한 사람에게 지원이 되는지?

- 국내 첫 번째 코로나19 확진 판정(‘20.1.20.) 이후 코로나19 상황 종료 시까지 가족돌봄휴가를 사용한 근로자에게 지원함
- 따라서, 상황 초기에 지역적인 휴원·휴교로 인해 가족돌봄휴가를 이미 사용한 근로자에게도 지원됨

3. 유연근무제 간접노무비 지원 제도

□ 어떤 제도인가요?

- (지원대상) 소속 근로자의 필요에 따라 유연근무제 사용*을 허용한 우선지원 대상기업 및 중견기업의 사업주

* 시차 출퇴근제, 선택근무제, 재택근무제, 원격근무제

- (지원금액) 근로자*의 주당 유연근무제 활용횟수에 따라 지원

* 주3회 이상 사용시 1주 10만원(연간 520만원), 주1~2회 사용시 1주 5만원(연간 260만원)

- (지원요건) 근로자가 유연근무제를 활용할 수 있도록 제도(취업규칙, 인사규정 등)를 마련하고, 전자·기계적 방식*으로 출퇴근 관리

* 코로나19에 대응하여 한시적으로 '재택근무'는 이메일, 모바일 메시지를 통한 업무 시작 및 종료 시각을 사업주에게 보고하는 방식도 인정

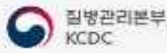
□ 연간 최대 몇 명까지 지원되나요?

- 1년간 지원인원은 사업참여신청서를 제출한 날이 속한 달의 직전년도 말일을 기준으로 피보험자수의 30% 한도로 하고, 70명을 초과할 수 없음 (시차출퇴근제는 50명)

□ 유연근무제는 어떻게 도입하나요?

- 시차출퇴근제와 선택근무제는 취업규칙*(취업규칙 준하는 것 포함)에 유연근무 사항을 규정해야 하며, 재택근무제와 원격근무제는 근로계약서*에 변경된 근무장소 등에 관한 사항을 규정해야 함

* 코로나19에 따른 한시적 사항을 담은 별지로도 작성 가능



꼭! 기억해야 할 행동수칙

국민 예방수칙



물과 비누로 꼼꼼히 자주 손씻기



씻지 않은 손으로 눈·코·입 만지지 않기



기침할 땐 옷소매로 입과 코를 가리기



발열, 기침 등 호흡기 증상자와 접촉 피하기



사람 많은 곳 방문 자제하기



특히 노인·임산부·만성질환자 등은 외출 시 마스크 꼭 착용

발열, 기침 등 호흡기 증상 시



마스크 착용하기



외출 자제, 1~2일 경과 관찰하며 집에서 휴식하기



대형병원, 응급실 방문 자제
관할 보건소, 1339, 지역번호+120으로 먼저 상담하기



의료기관(*선별진료소) 방문 시 마스크 꼭 착용 및 자차 이용 권고

*선별진료소 안내: 질병관리본부 홈페이지 상단, 관할보건소 또는 1339, 지역번호+120 문의



진료 전 의료진에게 해외여행력, 호흡기 질환자 접촉 여부 알리기



의료인과 방역당국의 권고 잘 따르기