

공공운수노조법률원 신종 코로나 대응 관련 법규 지침(2.26.)

I. 건강권 보호를 위하여 사전에 필요한 절차

1. (조합원 개인) 보건소에 신고하여 입원치료 혹은 자가치료 여부에 대한 결정을 받으시기 바랍니다.
2. (노동조합) 회사에 산업안전법령, 단체협약 등 및 고용노동부 지침에 따른 조치의 이행을 촉구합니다.
 - 가. 산업안전법령
 - 나. 단체협약, 근로계약상 사용자의 의무
 - 다. 고용노동부 지침
 - 라. 소결 : 사용자에게 유급휴업 등 선제적 조치를 내릴 것을 촉구합니다.

II. 급여 처리

1. 실제로 감염되어 입원 치료를 받은 경우
 - 가. 감염경위를 확인합니다.
 - 나. 감염 경위와 무관하게 국가의 지원이 있는 경우에는 유급휴가 처리를 요구할 수도 있습니다.
2. 실제로 감염되지는 않았으나 감염병예방법에 따라 입원 혹은 격리된 경우
3. 감염병예방법에 근거하지는 않았으나 회사의 선제적 조치로 근로제공을 하지 못하는 경우
 - 가. 근로자 개인에게 내려진 휴직 조치인 경우
 - 나. 전체적으로 발령된 휴업조치인 경우
4. 정부의 조치로 근로제공을 하지 못하는 경우
5. 감염병예방법과 무관하고, 감염 예방의 필요성이 아닌 경영상 사유로 휴업한 경우

III. 그 외 문제들

1. 가족 돌봄 혹은 양육이 필요한 경우
2. 기타 문의

I. 건강권 보호를 위하여 사전에 필요한 절차

1. (조합원 개인) 보건소에 신고하여 입원치료 혹은 자가치료 여부에 대한 결정을 받으시기 바랍니다.

코로나19[COVID-19](이하 “신종코로나”)는 “제1급 감염병 신종 감염병 증후군”으로서 제1급 감염병입니다. 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률(이하 “감염병예방법”) 제41조 제1항 내지 제3항¹⁾에 의하면 제1급 감염병에 실제로 감염된 경우에는 입원치료 혹은 자가치료의 대상이고, 실제로 감염되지 않았더라도 감염병환자등과 접촉하여 감염병이 감염되거나 전파될 우려가 있는 사람도 자가 또는 감염병관리시설에서 치료 대상에 해당합니다. 다만, 자가치료의 경우 당사자가 관할 보건소장에게 신고한 후 보건소장이 자가치료의 필요성을 결정하여 당사자에게 알리도록 하고 있으므로 본인이 감염 의심이 드는 경우에는 우선 관할보건소에 신고하여 입원치료 혹은 자가치료 여부에 대한 결정을 받는 것이 좋습니다. 이 결정은 현재 유선·무선 전화통화로 이루어지고 있습니다.

2. (노동조합) 회사에 산업안전법령, 단체협약 등 및 고용노동부 지침에 따른 조치의 이행을 촉구합니다.

가. 산업안전법령

1) 산업안전보건법 제138조 제1항²⁾ 및 시행규칙 제220조에 의하면 전염될 우려가 있

1) 제41조(감염병환자등의 관리) ① 감염병 중 특히 전파 위험이 높은 감염병으로서 제1급감염병 및 보건복지부장관이 고시한 감염병에 걸린 감염병환자등은 감염병관리기관에서 입원치료를 받아야 한다. <개정 2010. 1. 18., 2018. 3. 27.>

② 보건복지부장관, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 감염병관리기관의 병상(病床)이 포화상태에 이르러 감염병환자등을 수용하기 어려운 경우에는 감염병관리기관이 아닌 다른 의료기관에서 입원치료하게 할 수 있다. <개정 2010. 1. 18.>

③ 보건복지부장관, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게 자가(自家) 또는 감염병관리시설에서 치료하게 할 수 있다. <개정 2010. 1. 18.>

1. 제1항 및 제2항에 따른 입원치료 대상자가 아닌 사람
2. 감염병환자등과 접촉하여 감염병이 감염되거나 전파될 우려가 있는 사람

2) 제138조(질병자의 근로 금지·제한) ① 사업주는 감염병, 정신질환 또는 근로로 인하여 병세가 크게 악화될 우려가 있는 질병으로서 고용노동부령으로 정하는 질병에 걸린 사람에게는 「의료법」 제2조에 따른 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한하여야 한다.

는 질병에 걸린 사람에 대해서는 근로를 금지하거나 제한하여야 하며, 위반시에는 형사처벌(1천만원 이하 벌금) 대상입니다. 즉, 실제로 감염이 된 경우 사용자는 근로를 수령하지 않을 법적 의무가 있습니다.

2) 또한 사업주에게는 “병원체 등”에 의한 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 해야 할 의무가 있습니다(산업안전보건법 제39조 제1항), 보호마스크를 지급하고 착용하도록 하는 것은 위 법규정 및 고용노동부령³⁾ 제601조 제1항 제1호에 명시되어 있기도 합니다. 보호마스크 외의 조치들(ex. 휴업 등)은 하위법령인 고용노동부령에 직접 명시되어 있지는 않지만 “병원체 등에 의한 건강 장해를 예방할 의무”는 산업안전보건법 제39조 제1항에 의하여 일반적으로 인정되는 의무입니다.

나. 단체협약, 근로계약상 사용자의 의무

1) 산업안전보건법 뿐 아니라 단체협약이나 취업규칙 등에 근로자의 건강에 장애가 발생할 우려가 있는 경우에 여러 선제적 조치를 요구할 수 있는 근거 규정이 있다면 그에 근거하여 요구하면 더욱 명확할 것입니다.

2) 근로계약에 부수하는 사용자의 안전배려의무로서 근로자의 생명, 신체, 건강을 보호할 의무가 있습니다. 일본 최고재판소 판결⁴⁾ 중에는 노사 쌍방의 예상 범위를 벗어나는 위험을 수반하는 업무의 경우 그 위험이 반드시 크지 않더라도 근로계약상의 노무제공 의무를 부정할 사례가 있고, 하급심 판결⁵⁾ 중에서도 사용자가 안전배려의무를 다하지 아니하였기 때문에 근로자가 노무를 제공하려 할 경우 그 생명·신체에 위험이 미칠 개연성이 높고 노무의 제공이 사회통념상 곤란하다고 인정될 때에는 당해 노무는 사용자의 책임에 돌아가야 할 사유에 의하여 이행불능으로 되었다고 하여 그 임금 청구권을 긍정한 사례가 있습니다.

제220조(질병자의 근로금지) ① 법 제138조제1항에 따라 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에 대해서는 근로를 금지해야 한다.

* 시행규칙 제220조 1. 전염될 우려가 있는 질병에 걸린 사람. 다만, 전염을 예방하기 위한 조치를 한 경우는 제외한다.

3) 산업안전보건기준에 관한 규칙

4) 最高裁 昭和 43. 12. 24.자 판결

5) 東京地裁判 昭和 57. 12. 24.자 판결

다. 고용노동부 지침

「코로나19(COVID-19)」 예방 및 확산방지를 위한 사업장 예방지침(2019. 2. 17.)(이하 “고용노동부 지침”)은 아래와 같이 정하고 있는 바, 감염병예방법에 따른 입원치료 혹은 자가치료 대상이 아니더라도 사업주(사용자)에게 근로자의 건강권 보호를 위한 선제적 조치를 요구할 수 있습니다.

- 중국을 다녀온 직원 및 이용자는 **입국 후 14일간*** 한시적 업무 배제 또는 이용(등원) 중단**
- * (예시) 2월 6일 15:00 입국자는 2월 20일(D+14)까지 업무 배제
 - ** 어린이집, 유치원, 학교 등은 결석시 출석 인정, 격리 아동 임시보육 등
 - 업무 배제된 자는 되도록 **14일간 타인과의 접촉 및 거주지 밖 외출을 자제**하고, 발열 및 호흡기 증상이 나타나는지 **스스로 관찰**
 - * 의심 증상 발생 시 보건소 또는 질병관리본부 1339 콜센터로 문의
 - 사업장 내 **중국에서 입국한 근로자가** 있는 경우 선제적 예방을 위해 **2주간 휴가나 재택근무를 부여하거나, 휴업 조치**가 이루어지도록 권고

라. 소결 : 사용자에게 유급휴업 등 선제적 조치를 내릴 것을 촉구합니다.

앞서 본바와 같이, ① 실제로 감염이 되었거나 감염될 우려가 있는 경우에는 사용자가 휴가 등의 조치를 내려야할 법률상, 계약상의 의무가 존재합니다. ② 또한 이는 비단 근로자의 건강권 문제 뿐 아니라 사용자가 스스로 그 사업을 보호하기 위해서도 필요한 조치입니다. 적절한 시점에 휴업조치를 하였다면 부분적인 손실로 막을 수 있었던 상황인데, 무리하게 조업·영업을 강행하여 사업장의 근로자들이 대거 신종 코로나에 감염되는 경우 이는 (산업재해에 해당할 뿐 아니라) 사용자가 근로자의 건강에 대하여 필요한 조치를 다하지 않은 것으로서 손해배상(損害賠償)의 대상이 될 수도 있기 때문입니다. 이에 따라 상당수의 회사들이 선제적 조치를 취하고 있습니다.

II. 급여 처리

1. 실제로 감염되어 입원 진료를 받은 경우

가. 감염경위를 확인합니다.

1) 산업안전보건법 제138조 제1항 및 시행규칙 제220조에 의하면 전염될 우려가 있는 질병에 걸린 사람에 대해서는 근로를 금지하거나 제한하여야 하며, 위반시에는 형사처벌(1천만원 이하 벌금) 대상입니다. 따라서 사업주(사용자)는 노동자가 실제로 감염된 경우에는 노무제공을 금지·제한하여야 할 법률상 의무가 있습니다.

2) 감염이 통상적인 업무 수행(출·퇴근 포함) 과정에서 발생하였고 4일 이상의 요양을 필요로 한다면, 이는 산업재해이므로 요양급여 및 격리·회복기간에 대하여 휴업급여를 신청할 수 있습니다. 또한 단체협약이나 취업규칙 등에 의하여 휴업급여로 평균임금의 100%가 보장된다면, 법정기준(근로복지공단에서 평균임금 70% 상당의 휴업급여 수령)을 상회하는 부분(평균임금의 30%)을 추가로 요구할 수 있을 것입니다. 한편 이와 별개로 역학조사 등 객관적인 자료에 의하여 감염과정에서 사용자의 고의·과실이 인정된다면 사용자를 상대로 손해배상을 청구할 수도 있습니다.

3) 참고로 공공운수노조 2019년 모범 단협안 제140조 제2항은 '회사는 직원이 건강진단결과 또는 개인적인 의사의 진단결과 법정전염병 및 개인질환자로 판명되어 장기간 요양을 필요로 하는 경우 평균임금의 100%를 지급한다'고 규정하고 있습니다. 단체협약이나 취업규칙의 내용이 위와 같다면 '통상적 업무수행'이었는지 여부를 불문하고 해당 조항에 근거하여 평균임금의 100% 지급을 요구할 수 있을 것입니다.

나. 감염 경위와 무관하게 국가의 지원이 있는 경우에는 유급휴가 처리를 요구할 수도 있습니다.

1) 감염병예방법에 따라 보건당국이 입원 및 격리의 필요성을 인정하여 입원 및 격리 조치된 경우 국가에서 회사에 유급휴가비 또는 생활지원비를 지원할 예정입니다.(보건복지부 고시 제2020-30호) 유급휴가비는 감염병예방법 제41조의2⁶⁾에 의한 것이나,

6) 제41조의2(사업주의 협조의무) ① 사업주는 근로자가 이 법에 따라 입원 또는 격리되는 경우 「근로기준법」 제60조 외에 그 입원 또는 격리기간 동안 유급휴가를 줄 수 있다. 이 경우 사업주가 국가로부터 유급휴가를 위한 비용을 지원 받을 때에는 유급휴가를 주어야 한다.

생활지원비는 감염병예방법 제70조의47)에 의한 것으로서 양자의 법적 근거는 차이가 있습니다. (다만, 중복하여 지급하지 않음)

구분	유급휴가비*	생활지원비**
	중복하여 지급하지 않음	
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 (또는 읍면동)
	'20. 2. 17.부터 신청을 받고 예비비 등 예산 편성이 마무리 되는대로 조속히 지급할 예정	

2) 국가가 유급휴가비를 사업주에게 지급한 경우에 감염병예방법 제41조의2에 따라 사용자는 반드시 유급휴가를 부여해야 합니다. 그런데 생활지원비는 사업주가 아닌 격리된 근로자에게 지급하는 것으로서 사용자의 유급휴가 보장 의무 규정이 명시되어 있지는 않습니다. 또한 유급휴가비는 일급(日給) 기준으로 격리된 전 기간 제공될 것으로 보이나, 생활지원비는 총액 기준이어서 그 액수에도 차이가 있을 수 있습니다. 따라서 사업장의 구체적인 상황에 따라 필요할 경우 (중복 지원이 되지 않으므로) 사용자에게 유급휴가비를 국가에 신청할 것을 요구하실 필요가 있습니다.

3) 유급휴가비가 아닌 생활지원비가 지급되어 실질적으로 유급휴가로서 보장이 충분하게 되지 않은 경우도 고용노동부 지침에 근거하여 유급 병가로 처리할 것을 요구합니다. 즉, 고용노동부 지침은 감염병예방법에 근거하지 않은 입원, 격리 조치에 대해서도 유급병가를 권고하고 있는 바, 실제로 감염된 경우에는 더욱 유급병가가 보장되

② 사업주는 제1항에 따른 유급휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 유급휴가 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 국가는 제1항에 따른 유급휴가를 위한 비용을 지원할 수 있다.

④ 제3항에 따른 비용의 지원 범위 및 신청·지원 절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

7) 제70조의4(감염병환자등에 대한 생활지원) ① 보건복지부장관, 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 이 법에 따라 입원 또는 격리된 사람에 대하여 예산의 범위에서 치료비, 생활지원 및 그 밖의 재정적 지원을 할 수 있다.

② 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 제1항에 따른 사람 및 제70조의3제1항에 따른 의료인이 입원 또는 격리조치, 감염병의 발생 감시, 예방·관리 및 역학조사업무에 조력 등으로 자녀에 대한 돌봄 공백이 발생한 경우 「아이돌봄 지원법」에 따른 아이돌봄서비스를 제공하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 지원·제공을 위하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

어야 하기 때문입니다.

「감염병예방법」에 따른 입원·격리되는 경우가 아니라도 감염병 확산 방지를 위해 필요한 경우 휴가*, 재택근무 또는 휴업을 활용할 수 있도록 관련 내용을 적극 지도한다.**

* (휴가) ①단체협약·취업규칙에 따른 유급병가 등 규정이 있는 경우 유급병가 등 부여, ②**별도 규정이 없는 경우에도 자발적으로 유급병가 등 권고**

** (휴업) 근로자의 휴가 신청이 없으나 사업주 자체판단으로 휴업 시, 휴업수당 지급필요(단, 정부의 격리조치 등 불가항력적으로 휴업시 휴업수당 미발생)

2. 실제로 감염되지는 않았으나 감염병예방법에 따라 입원 혹은 격리된 경우

가. 실제로 감염되지 않았더라도, 감염병예방법에 따라 입원 혹은 격리의 필요성이 인정되어 입원 혹은 격리된 경우에는 위1의 나항과 같이 유급휴가 처리를 요구할 수 있습니다.

나. 사업장에서 단체협약, 취업규칙 등에 그에 관한 규정이 있다면 당연히 그에 근거 하여서도 주장할 수 있습니다. 위에서 살펴보았듯이, 공공운수노조 2019년 모범 단협 안에는 법정전염병 및 개인질환자로 판명되어 장기간 요양을 필요로 하는 경우 평균 임금의 100%를 지급한다고 규정하였습니다.

3. 감염병예방법에 근거하지는 않았으나, 회사의 선제적 조치로 근로제공을 하지 못하는 경우

가. 근로자 개인에게 내려진 휴직 조치인 경우

1) 감염병예방법에 따른 대상이 아니더라도 회사가 사업장에 발생할 위해(대량 전염) 등을 우려하여 자체적인 판단으로 특정 근로자에게 휴직 조치를 내릴 수 있습니다. 집단적으로 이루어지는 것이 아니라 특정 근로자 개인에 대하여 이루어진 조치이므로 그 정당성 판단의 근거 역시 그 특정 근로자 개인을 기준으로 판단해야 하는데, 해당 조치의 객관적·의학적 근거가 부족하다면, 휴업(휴직)에 정당성이 인정될 수 없을 것입니다.

2) 이처럼 근로자 개인에게 내려진 휴직조치에 정당한 사유가 부존재한다면 민법 제 538조 제1항(사용자의 책임있는 사유에 해당)에 따라 평균임금의 100%를 요구할 수 있고, 그렇지 않더라도 사용자의 결정에 따른 휴직명령인 이상 휴업수당(평균임금 70% 이상)을 요구할 수 있습니다.

3) 물론, 위1),2)와 무관하게 단체협약이나 취업규칙에 따른 유급병가 규정이 있다면 그에 따라 요구할 수 있습니다. 또한 별도 규정이 없더라도 고용노동부 지침에 따라 유급병가를 요구할 수 있습니다.

<p>「감염병예방법」에 따른 입원·격리되는 경우가 아니라도 감염병 확산 방지를 위해 필요한 경우 휴가*, 재택근무 또는 휴업**을 활용할 수 있도록 관련 내용을 적극 지도한다.</p> <p>* (휴가) ①단체협약·취업규칙에 따른 유급병가 등 규정이 있는 경우 유급병가 등 부여, ②별도 규정이 없는 경우에도 자발적으로 유급병가 등 권고</p> <p>** (휴업) 근로자의 휴가 신청이 없으나 사업주 자체판단으로 휴업 시, 휴업수당 지급필요(단, 정부의 격리조치 등 불가항력적으로 휴업시 휴업수당 미발생)</p>

나. 전체적으로 발령된 휴업조치인 경우

1) 이번에 문제되는 신종코로나는 전염력이 매우 강한 특징이 있으므로, “감염될 우려”가 의학적으로 인정되는 상황이라면, 그러한 우려는 특정 개인에게 한정되지 않고 사업장 전체에 인정될 가능성이 높습니다. 만약 사용자가 이러한 위험을 등한시하고, 무리하게 조업·영업을 강행하여 사업장에서 신종코로나가 대거 전염되는 경우 이는 (산업재해에 해당할 뿐 아니라) 사용자가 법률상·계약상 요구되는 조치를 다하지 않은 것으로서 손해배상(損害賠償)의 대상이 될 수도 있습니다.

2) 반면 사용자의 선제적 휴업조치가 ① 감염병예방법 내지 보건당국의 판단에 근거하지 않고 사용자의 임의적인 판단에 의한 것이거나, ② 의학적·역학적 근거가 소명되지 않았거나, ③ 기타 객관적인 휴업 정당성이 확인되지 않는다면 사용자의 책임있는 사유로 휴업한 것이므로 민법 제538조 제1항에 따라 휴업기간 동안 임금 전액을 요구할 수 있습니다.

3) 만약 “사용자의 책임있는 사유”가 인정되지 않는다고 하더라도 사용자는 최소한 근로기준법에서 정한 휴업수당(평균임금의 70% 이상)을 지급하여야 합니다. 감염병의 유행에 따른 휴업은 노동력의 적정한 관리라는 경영 기술상의 요청에 부합하는 조치이므로 근로기준법 제46조가 적용되어야 하기 때문입니다. 고용노동부 또한 지침에서 같은 취지로 설명하고 있습니다.

「감염병예방법」에 따른 입원·격리되는 경우가 아니라도 감염병 확산 방지를 위해 필요한 경우 휴가*, 재택근무 또는 휴업**을 활용할 수 있도록 관련 내용을 적극 지도한다.
 * (휴가) ①단체협약·취업규칙에 따른 유급병가 등 규정이 있는 경우 유급병가 등 부여, ②별도 규정이 없는 경우에도 자발적으로 유급병가 등 권고
 ** (휴업) 근로자의 휴가 신청이 없으나 사업주 자체판단으로 휴업 시, 휴업수당 지급필요(단, 정부의 격리조치 등 불가항력적으로 휴업시 휴업수당 미발생)

4. 정부의 조치로 근로제공을 하지 못하는 경우

감염병예방법 제47조에 의하면 정부는 아래와 같은 조치를 취할 의무가 있습니다.

제47조(감염병 유행에 대한 방역 조치) 보건복지부장관, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 감염병이 유행하면 감염병 전파를 막기 위하여 다음 각 호에 해당하는 모든 조치를 하거나 그에 필요한 일부 조치를 하여야 한다. <개정 2015. 7. 6.>

1. 감염병환자등이 있는 장소나 감염병병원체에 오염되었다고 인정되는 장소에 대한 다음 각 목의 조치

가. 일시적 폐쇄
 나. 일반 공중의 출입금지
 다. 해당 장소 내 이동제한
 라. 그 밖에 통행차단을 위하여 필요한 조치

2. 의료기관에 대한 업무 정지
 3. 감염병병원체에 감염되었다고 의심되는 사람을 적당한 장소에 일정한 기간 입원 또는 격리시키는 것
 4. 감염병병원체에 오염되었거나 오염되었다고 의심되는 물건을 사용·접수·이동하거나 버리는 행위 또는 해당 물건의 세척을 금지하거나 태우거나 폐기처분하는 것
 5. 감염병병원체에 오염된 장소에 대한 소독이나 그 밖에 필요한 조치를 명하는 것
 6. 일정한 장소에서 세탁하는 것을 막거나 오물을 일정한 장소에서 처리하도록 명하는 것

정부의 이러한 조치에 따라 근로제공을 못하는 경우에도 만약 사용자가 감염 예방에

필요한 조치를 다하지 않아 ‘일시적 폐쇄’ 등에 이르게 되었다면 사용자의 책임 있는 사유로 휴업한 것(고의 또는 과실)이므로 평균임금 100%를 요구할 수 있습니다. 또한 현실적으로 사용자의 고의·과실을 입증하기 어렵다고 하더라도, 최소한 근로기준법에서 정한 휴업수당은 청구할 수 있습니다. 사업장의 일시적 폐쇄 등이 법령에 따라 강제되는 조치라고 하더라도 이러한 조치는 노동력의 적정한 관리라는 경영 기술상의 요청에 부합하는 것으로서 사용자의 사업 범위 안에 있는 사유이기 때문입니다.

※ 고용노동부는 그 지침에서 정부의 격리조치 등으로 인한 휴업은 불가항력적인 것이어서 휴업수당이 발생하지 않는다고 설명하나, 이는 법률적으로 타당하지 않으므로 노동조합은 최소한 휴업수당을 지급할 것을 요청하여야 합니다(고용노동부 또한 근로자 생계 보호를 위해 가급적 자발적으로 유급으로 처리하도록 권고하고 있습니다).

5. 감염병예방법과 무관하고, 감염 예방의 필요성이 아닌 경영상 사유로 휴업한 경우

감염 예방의 필요성이 아닌 경영상 사유로 휴업을 해야하는 경우도 생각할 수 있습니다. 이러한 경우 그 “휴업 사유의 정당성”을 확인해야 합니다. 즉, 회사 주장과 같은 사유가 실제로 존재하는지, 존재한다면 어느 정도인지 등을 살핀 후 휴업을 할 정당한 사유가 없다면 휴업을 하더라도 회사는 평균임금 전액을 지급해야 합니다(대법원 2009. 9. 10. 선고 2007두10440판결).

만약 정당한 사유가 존재하는 휴업이라고 하더라도 이는 회사의 책임영역에서 발생한 것이므로 회사에 휴업수당을 요구할 수 있습니다. 고용노동부도 사업장 내 접촉자 등이 없어 현실적으로 감염 가능성이 매우 낮음에도 자발적으로 휴업하거나, 중국에서의 부품공급 중단, 매출 감소 등으로 휴업하는 경우에는 휴업수당이 발생한다고 지도하고 있습니다.

다만, 이 경우 노동위원회 승인으로 휴업수당 전액 미지급도 불가능하지는 않은 상황인 바 그에 대해서도 적절히 대응할 필요가 있습니다.

Ⅲ. 그 외 문제들

1. 가족 돌봄 혹은 양육이 필요한 경우

가족이 의심환자, 능동감시 대상자로서 돌봄이 필요하거나, 유치원 개학 연기 등으로 자녀 양육이 필요한 경우 남녀고용평등법 제22조의 2 제2항에 의한 가족돌봄휴가를 요구할 수 있습니다. 다만, 이는 무급휴가 이므로 유급으로 할 것을 요구하도록 합니다.

2. 기타 문의

현재 신종코로나 관련 상황이 매일 급변하고 있는 바, 각 사업장 지부에서 주의깊게 대응할 필요가 있습니다. 추가적인 문의는 노조나 공공운수노조 법률원(☎ 02-498-6535)으로 연락 부탁드립니다.