

2020.03.

코로나19 유행과 관련한 기업운영상 현안 및 유의사항

연초부터 유행하기 시작한 코로나바이러스감염증-19(COVID-19, 이하 '코로나19')가 빠르게 확산되면서 온 나라가 들썩이고 있습니다. 평일 낮에도 사람들이 북적댔던 이른바 핫플레이스마저 한산합니다. 기업에서도 사업장 내 코로나19 전염 문제나 업무량 감소 혹은 증폭, 근로자들의 건강 정보 수집, 코로나19 관련 내부 지침을 위반하는 근로자들에 대한 인사조치 등 다양한 법률문제로 고심하고 있는 듯합니다.

이하에서는 실무에서 활발하게 제기되고 있는 몇 가지 질의를 살펴봅니다.

1. 업무의 급격한 감소로 휴업 시 근로자의 임금은 어떻게 지급해야 할까?

근로기준법 제46조 제1항에 의하면 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 70% 이상의 임금을 지급해야 합니다.

고용노동부는 근로자 중 확진자, 유증상자, 접촉자가 발생하여 소독·방역을 위해 사업장을 휴업하는 경우 자발적인 유급처리를 권고하고 있기는 하나, 이러한 휴업이 사용자의 귀책사유로 인한 것은 아니라고 보아 휴업수당 지급 의무를 부여하고 있지는 않습니다(다만 이때 「감염병예방법」에 따라 국가로부터 유급휴가비용을 지원받은 경우에는 반드시 근로자에게 유급휴가를 부여해야 합니다). 그렇다면 코로나19로 인한 업무량 감소로부터 기인한 휴업은 '사용자의 귀책사유'에 해당하는지 문제됩니다.

판례는 "사용자가 자신의 귀책사유에 해당하는 경영상의 필요에 따라 개별 근로자들에 대하여 대기발령을 하였다면 이는 근로기준법 제46조 제1항에서 정한 휴업을 실시한 경우에 해당하므로 사용자는 그 근로자들에게 휴업수당을 지급할 의무가 있다"고 판시한 바 있습니다(대법원 2013. 10. 11 선고 2012다 12870 판결). 해당 판결은 대기발령에 대한 사안이지만, 대기발령이 휴업에 해당한다는 전제 하에 경영상 필요에 따른 휴업은 사용자의 귀책사유라고 본 것으로 해석됩니다. 행정해석도 '사용자의 귀책사유'에는 사용자의 세력범위 안에서 발생한 경영장애에 기인한 것도 포함된다는 태도입니다. 따라서 코로나19로 인한 업무량 급감으로 휴업하는 경우에는 근로기준법상 근로자들에게 70% 이상의 임금을 지급해야 할 것으로 보입니다.

다만 이 경우에도 근로기준법 제46조 제2항은 사용자가 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 평균임금 70%에 미달하는 휴업수당을 지급할 수 있다는 예외를 두고 있습니다. 노동위원회는 회사가 장기간 큰 부채를 부담 중이며, 희망퇴직, 임금 삭감 등 자구노력을 실시하였거나 파산할 우려가 있는 사안에서 평균임금의 25%의 휴업수당을 승인하였고(서울지방법 노동위원회 2019휴업2, 2019휴업4) 중국의 한국관광 제한 조치로 인하여 경영이 악화된 회사에 대하여는 무급을 승인하기도 했습니다(서울지방법노동위원회 2017휴업1).

2. 오히려 업무량이 증가한 경우에는 주 52시간을 초과하여 근무할 수 있는 방법이 무엇일까?

근로기준법 제53조 제4항은 특별한 사정이 있는 경우 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 주 52시간을 초과하여 근로시간을 연장할 수 있는 특별연장근로 인가제도를 허용하고 있습니다. 동법 시행규칙 제9조는 위 '특별한 사정'의 경우 5가지를 정의하고 있는데¹⁾, 코로나19로 인한 업무량 증가는 제4호 '통상적인 경우에 비해 업무량이 대폭적으로 증가한 경우로서 이를 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장이 초래되거나 손해가 발생하는 경우'에 해당할 것으로 보입니다.

위 제9조 제4항은 또한 특별연장근로 인가 시간은 필요최소한으로 하도록 하고 있습니다. 현재 고용노동부는 업무량 급증으로 인한 특별연장근로에 대해 1주 12시간의 범위 내에서 1회 인가 시 최대 4주, 1년간 90일까지 허용하고 있습니다. 특별연장근로 인가 사업장의 근로자는 1주 최대 64시간까지 근무할 수 있는 것입니다.

특별연장근로 인가제도는 근로자의 동의가 요건이므로 사적자치의 원리에 부합합니다. 노동계가 시행규칙 취소를 위한 행정소송을 제기하는 등 특별연장근로 인가제도에 대해서 논란도 있지만, 근로기준법에서 전제하고 있듯이 근로자가 자발적으로 동의하는 경우에 한하여 이를 인가한다면 현 시점과 같은 비상 사태에서 기업으로서는 유연한 근로시간제도 시행이 가능할 것으로 보입니다.

다만 사용자로서는 이를 시행함에 있어서 특별연장근로 시간에 따라 근로자에게 연장근로수당 등을 지급해야 한다는 점, 여성 및 연소자는 근로자의 동의가 있는 경우에도 특별연장근로가 불가능하다는 점, 근로기준법 시행규칙 제9조 제4항에 의하여 근로자 건강 보호조치를 취해야 한다는 점을 특히 유의할 필요가 있습니다.

1) 근로기준법 시행규칙 제9조(특별한 사정이 있는 경우의 근로시간 연장 신청 등) ①법 제53조제4항 본문에서 "특별한 사정"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말합니다.

1. 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고(이하 이 호에서 "재난등"이라 한다)가 발생하여 이를 수습하기 위한 조치가 필요하거나 재난등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우
2. 인명을 보호하거나 안전을 확보하기 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우
3. 갑작스런 시설·설비의 장애·고장 등 돌발적인 상황이 발생하여 이를 수습하기 위한 긴급한 조치가 필요한 경우
4. 통상적인 경우에 비해 업무량이 대폭적으로 증가한 경우로서 이를 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장이 초래되거나 손해가 발생하는 경우
5. 「소재·부품·전문기업 등의 육성에 관한 특별조치법」 제2조제1호 및 제1호의2에 따른 소재·부품 및 소재·부품 생산설비의 연구개발 등 연구개발을 하는 경우로서 고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 및 국민경제 발전을 위하여 필요하다고 인정하는 경우

3. 근로자가 업무 중 코로나19에 전염된 경우 사용자에게도 책임이 있을까?

업무의 사유로 인하여 질병에 전염된 근로자는 산업재해보상보험법에 의하여 요양급여, 휴업급여 등의 지급을 받을 수 있습니다. 다만 치료비에 대한 요양급여의 경우 비급여항목은 지급되지 않으며, 휴업급여는 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액만 지급 받을 수 있습니다. 이 경우에도 사용자가 근로자에 대한 보호의무를 위반한 경우에는 비급여항목 및 나머지 임금, 위자료 등을 지급할 의무가 있습니다.

사용자는 근로계약에 수반되는 신의칙상 부수적 의무로서 피용자가 노무를 제공하는 과정에서 생명, 신체, 건강을 해치는 일이 없도록 인적·물적 환경을 정비하는 등 필요한 조치를 강구하여야 할 보호의무를 부담합니다. 보호의무 위반을 이유로 사용자에게 손해배상책임을 인정하기 위하여는 특별한 사정이 없는 한 그 사고가 피용자의 업무와 관련성을 가지고 있을 뿐만 아니라 또한 그 사고가 통상 발생할 수 있다고 하는 것이 예측되거나 예측될 수 있는 경우라야 할 것입니다(대법원 1999. 2. 23. 선고 97다12082, 대법원 2006. 9. 28. 선고 2004다44506 판결 참고). 따라서 사용자가 사업장 내 조치를 소홀히 하여 근로자가 코로나19에 전염되었다면 근로자는 업무관련성 및 사용자의 예측가능성을 입증하여 사용자에게 손해배상책임을 청구할 수 있습니다. 사용자로서는 근로자들의 업무와 관련하여 예측 가능한 범위 내에서 코로나19 전염 방지를 위하여 근로자를 보호해야 합니다.

일단 가장 중요한 것은 코로나19 확진자/의사자에 대한 조치일 것입니다. 사업장에서 확진자/의사자가 발생하는 경우 마스크를 착용하도록 하고 격리한 후 관할 보건소나 질병관리본부에 신고해야 합니다. 다른 근로자들도 일단 귀가 조치하는 것이 바람직하며, 확진자/의사자와 접촉한 근로자에 대하여는 재택근무를 고려할 수 있습니다.

또한 출장, 대면회의, 공식행사, 회식 등을 취소하거나 연기하고, 업무상 반드시 필요한 경우에는 화상 또는 전화회의로 대체하는 것이 좋습니다. 출장, 회의, 행사, 회식은 모두 근로자의 업무 그 자체이거나 업무와 매우 밀접한 관련성이 있기 때문에 사용자의 보호의무 수준이 보다 엄격하게 판단될 가능성이 상당합니다.

그 밖에도 사업장 내 최소한의 예방 및 안전조치를 취하여 보호의무를 다할 수 있습니다. 사용자가 단독으로 사용하는 사업장이라면 입구에 열화상카메라를 설치하여 일정 체온 이상인 근로자의 출입을 제재하고, 화장실과 사업장 곳곳에는 체온계, 세정제, 소독제를 적절히 비치하는 것이 바람직합니다. 근로자들이 밀접하게 근무하고 있다면 파티션 설치로 대면 접촉을 피해야 합니다. 또한 사업장 내 마스크 착용을 여러 번 강조하고, 근로자들끼리 모임도 최대한 자제할 것을 권고할 수 있습니다.

4. 코로나19 확산 방지를 위한 사용자의 지침을 위반한 근로자에 대하여 징계가 가능할까?

한편, 최근 국립발레단이 소속 근로자들에게 자가 격리를 하도록 했음에도 일본으로 사적인 여행을 다녀왔다는 이유로 소속 단원을 징계해고하였습니다. 이 외에도 사업장 내 코로나19 확산을 방지하기 위하여 사용자가 근로자들에게 대면 회의, 회식 등을 금지하였음에도 근로자가 이를 위반하는 경우가 있습니다. 징계조치가 가능한지 문제됩니다.

징계란 근로자의 근무규율이나 그 밖의 직장질서 위반에 대한 제재로서 근로자에게 노동관계상의 불이익을 주는 조치를 의미합니다. 사용자가 근로자들에게 코로나19 확산 방지를 위한 가이드라인을 제시하고 징계할 수 있음을 공지하였음에도 근로자들이 이를 위반하는 경우에는 직장질서를 위반한 것으로 평가될 수도 있습니다.

다만, 근로기준법 제23조에 따른 정당한 징계에 해당하기 위해서는 해당 근로자의 행위가 취업규칙상 징계사유로 명시되어 있어야 합니다. 예를 들어 '안전 및 보건에 관한 사용자의 지시 혹은 규정 위반' 등이 취업규칙상 징계사유로 규정되어 있고, 사용자가 명시적으로 근로자들에게 '코로나19 전파 방지를 위해 당분간 업무상 회식을 자제하라'고 공지하였다면 이는 징계사유에 해당할 수 있습니다.

그러나 징계는 그 특성상 직장질서 위반을 제재하는 것이므로 근로자의 사적 영역까지 침범하는 경우에는 법적 위헌성을 완전히 배제하기 어렵습니다. 다만 구체적인 징계양정의 정당성을 판단함에 있어서는 업무 특성상 다른 근로자와 밀접하게 접촉하는 환경인지 여부, 사용자가 근로자들에게 수 차례 안전 지침을 강조하였는지 여부 등의 사정이 종합적으로 고려되어야 할 것입니다.

5. 사용자는 근로자들에게 확진자의 정보를 어디까지 공개할 수 있을까?

현재 중앙방역대책본부는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제6조, 제34조에 의거하여 필요하나 경우 확진자에 대한 이동경로를 공개하고 있습니다. 다만 국가인권위원회의 권고에 따라 개인을 특정하는 정보는 공개하고 있지 않습니다. 그런데 위 조항은 국가나 지방자치단체에게만 적용됩니다. 그렇다면 사업장 내에서 확진자가 발생한 경우 사용자는 이를 근로자들에게 공개할 수 있는지 문제됩니다.

개인정보보호법 제15조, 제17조는 ① 정보주체의 동의를 받은 경우, ② 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우, ③ 공공기관이 법령 등에서 정하는 소관 업무의 수행을 위하여 불가피한 경우, ④ 정보주체 또는 그 법정대리인이 의사표시를 할 수 없는 상태에 있거나 주소불명 등으로 사전 동의를 받을 수 없는 경우로서 명백히 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우 등에 한하여 개인정보를 수집·이용하도록 하고 있습니다. 그러나 현행법상 사용자에게 대하여 감염병 확진자인 근로자의 병력 및 동선을 공개하도록 하는 규정은 존재하지 않는 것으로 파악되며, 확진자에 대한 병력 및 동선 공개는 ③ 및 ④에도 해당하지 않는 것으로 보입니다.

예외적으로 동법 제58조 제1항 제3호는 “공중위생 등 공공의 안전과 안녕을 위하여 긴급히 필요한 경우로서 일시적으로 처리되는 개인정보”에 관해 정보주체의 정보 수집 및 이용을 허용합니다. 그러나 프라이버시권이 헌법상 보장됨을 고려할 때 이 예외조항은 엄격하게 해석할 필요가 있습니다.

병력이 아닌 징계에 대한 사안이기는 하나, 법원은 사용자가 피징계자의 인적 사항을 공개하는 경우 위법하다고 판단하고 있습니다(서울남부지방법원 2001. 5. 28. 선고 2009가단44581 판결, 대법원 2006. 10. 13. 선고 2004다16280판결). 그렇다면 징계보다 민감 정보에 해당할 가능성이 높은 근로자의 병력 또는 동선을 공개할 때에는 해당 근로자의 동의를 받아야 할 필요가 있습니다. 이를 위반하는 경우에는 개인정보보호법 제75조 제1항에 따라 5천만원 이하의 과태료가 부과될 수 있다는 점을 유의해야 합니다. 다만, 사용자는 근로자가 특정되지 않는 선에서 동일 사업장 내 근로자들에게 확진자가 발생한 사실을 알려서 보호의무를 다해야 할 것입니다.



유현민 변호사

※ 본 Legal Update는 유현민 변호사가 월간노동법률 2020년 4월호에 기고한 내용을 일부 편집한 것입니다.

Yulchon LLC

Korea | Vietnam | China | Myanmar | Russia | Indonesia*
* in association with Roosdiono & Partners

[구독신청](#) | [율촌 간행물 더 보기](#) | [Contact Us](#)

법무법인(유) 율촌의 뉴스레터는 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행되므로 이에 수록된 내용은 법무법인(유) 율촌의 공식적인 견해나 구체적인 사안에 관한 법률의견이 아님을 알려드립니다.

Copyright 2020 Yulchon LLC. All rights reserved