

‘작은 사업장’을 위한 코로나19 대응 매뉴얼

■ 언론노조 코로나19 대응지원반 / Ver.1 수정일 2020.08.28.

전국언론노동조합은 코로나19 재확산에 따라 ‘코로나19 대응지원반’을 구성, 조합원의 건강권 보호에 힘을 보태고자 합니다.

언론노조 코로나19 대응매뉴얼은 다양한 사업장 상황과 사례 등을 반영해 계속 업데이트해 나갈 예정입니다.

코로나19 관련 질의/ 긴급 상황 발생 시 언론노조 코로나19 대응지원반으로 언제든지 연락주십시오.

1. 사용자는 어떤 예방조치를 해야 하나?

- 산업안전보건법 제138조 제1항 및 시행규칙 제220조에 의하면 전염의 우려가 있는 질병에 걸린 사람에 대해서는 근로를 금지하거나 제한하여야 하며, 위반시에는 형사처벌(1천만원 이하 벌금) 대상입니다. 노동자가 질병에 감염이 된 경우 사용자는 근로를 수령하지 않을 법적 의무가 있습니다. 또한 사업주에게는 ‘병원체 등’에 의한 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 해야할 의무가 있습니다.(산업안전보건법 제39조 제1항)
- 또한 사용자에게는 근로계약과 동시에 안전배려의무·보호의무가 인정됩니다. 따라서 사용자는 노동자가 노무를 제공하는 과정에서 생명, 신체, 건강을 해치는 일이 없도록 물적 환경을 정비하는 등 필요한 조치를 강구하여야 합니다. 이러한 보호의무를 위반함으로써 노동자가 손해를 입은 경우 사용자에게 이를 배상할 책임이 있습니다.(대법원 1999. 2. 23. 선고 97다12082 판결 등 참조)
- 즉 사용자는 코로나19 감염으로부터 노동자를 보호하고 예방 및 안전조치를 취할 의무가 있습니다. 사용자의 예방과 안전조치는 시혜적 조치가 아니라, ‘법적 의무’입니다.

2. 확진자 접촉 및 감염으로 인해 격리된 경우(입원 또는 자가격리) 유급휴가를 가야 하나?

- 근로자 의지와 관계없이 연차유급휴가 사용을 강제하는 것은 불가능합니다.
- 감염병예방법에 따라 보건당국에 의해 입원 및 격리되는 경우 국가에서 유급휴가비 또는 생활지원비를 지원하고 있습니다. ‘유급휴가비’는 격리된 자에게 유급휴가를 제공한 사업주에게 지급되고(개인별 일급 기준, 1일 13만원 상한), ‘생활지원비’는 격리통지를 받은 개인에게 지급됩니다(가구원 수에 따른 차등지급, 4인 가구의 경우 1개월 123만원).

구분 ¹⁾	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 기준 1개월 123만원 ²⁾)
신청기관	국민연금공단 지사	관할 읍면사무소 및 동주민센터

주1) 유급휴가비와 생활지원비는 중복 지급되지 않음.

주2) 입원격리 기간에 따른 생활비 지원 : 1인 454,900원, 2인 774,700원, 3인 1,002,400원, 4인 1,230,000원,
5인 이상 1,457,500원(1개월 기준, 14일 미만시 일할계산)

- ‘유급휴가비’ 를 지원받은 사업주는 반드시 유급휴가를 부여해야 합니다. 반면, 국가가 근로자에게 ‘생활지원비’ 를 지급한 경우에는 사업주가 유급휴가를 부여할 의무가 없습니다. 생활지원비 수준은 평상시 임금수준보다 상당히 낮으므로 노동자가 직접 주민센터에 생활지원비를 지급을 신청하기보다, 노동조합이 사용자로 하여금 국민연금공단에 ‘유급휴가비’ 를 신청하도록 요구해야 합니다.

○ 단체협약 또는 취업규칙에 ‘유급평가’ 등 규정이 있는 경우 사용자 그에 따라 유급휴가를 부여해야 합니다.

- 별도 규정이 없는 경우에도 고용노동부의 <코로나19 예방 및 확산방지를 위한 사업장 대응 지침>(2020. 2. 24. 6판)에 의하면, 가능한 경우 자발적으로 유급평가를 부여할 것을 권고하고 있습니다.

3. 코로나19로 유급휴가를 갈 경우 남은 연차를 먼저 소진해야 하나?

- 감염병예방법에 따라 사용자가 유급휴가 비용을 지원받은 경우나 단체협약·취업규칙에 유급평가 규정이 있는 경우 사용자는 반드시 유급휴가를 부여해야 합니다. 유급휴가는 사용자의 의무이자 노동자의 권리입니다.
- 연차휴가를 언제, 어떻게 쓸지는 노동자가 결정할 문제입니다. 잔여 연차와 상관없이 유급평가를 먼저 갈 수 있고, 법과 단체협약·취업규칙으로 보장된 권리인만큼 연차에 앞서 유급휴가(유급평가)를 먼저 가면 됩니다.
- <고용노동부 지침>도 같은 취지로 “단체협약·취업규칙에 따른 유급평가 등 규정이 있는 경우 유급평가 등 부여”, “근로자 의지와 관계없이 연차유급휴가를 사용하도록 강제 등은 불가” 하다는 점을 명확히 하고 있습니다.

- 사용자가 연차휴가 사용을 강제하거나, 연차휴가를 일방적으로 소진토록 하는 것은 근기법 제60조 위반으로 무효입니다.
- 다만, 노동자가 스스로 연차휴가 사용을 신청하는 것으로 볼 수 있는 상황(예: 연차휴가 신청서 작성, 사용자의 연차휴가 사용 권고에 동의하는 의사표시 등)이 존재하면 사후에 문제제기하기 어려울 수도 있으니 주의해야 할 필요가 있습니다.
- 따라서 사용자가 연차휴가 사용을 강제할 경우 해당 노동자는 노동조합과 함께 대응하되 사용자에게 명시적으로 ‘연차휴가 사용에 동의하지 않는다’ 는 의사표시를 하는 것이 필요합니다. 또한 노동조합에서는 사용자 측에 연차휴가 사용을 강제하는 것이 위법하다는 점을 지적하는 공문 등을 미리 시행하고, 소속 조합원들에 대해 연차휴가 관련 지침을 공유하는 등의 방법도 고려하는 것이 좋습니다.

4. 코로나19로 회사 사정이 어렵다며 유급휴가를 반려하거나 무급휴가를 지시할 경우?

- 연차휴가는 노동자가 원하는 날짜에 사용하는 것이 원칙입니다. 다만 노동자가 청구한 날짜에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장을 초래할 경우 예외적으로 사용자가 시기를 변경할 수 있습니다. 막대한 지장이 아니라면 휴가를 쓸 수 있고, 이를 지키지 않으면 처벌받을 수 있습니다. 또한 취업규칙이나 단체협약상의 유급휴가의 경우에도 그 신청을 거부할 정당한 사유가 있는 것이 아니라면 사용자가 일방적으로 반려할 수는 없습니다.
- 사용자의 일방적인 무급휴가 지시는 정당하지 않으며, 이러한 사용자의 조치가 실질적으로는 노동자의 근로의사에 반하여 일방적으로 노무수령을 거부한 것일 경우에는 휴업에 해당할 수 있으므로 임금 전액 또는 70% 이상을 지급해야 합니다.(이하 7번 Q&A 참조)
- 다만, 무급휴가의 경우에도 개별 노동자가 신청한 것을 사용자가 승인하는 것으로 볼 수 있는 상황(예: 무급휴가 동의서 작성, 사용자의 무급휴가 사용 권고에 동의하는 의사표시 등)이 존재하면 사용자의 귀책사유 있는 휴업으로 판단되지 않을 가능성이 있습니다. 따라서 사용자의 무급휴가 조치 등에 대해 노동자는 노동조합과 함께 대응하되 사용자에게 명시적으로 무급휴가 사용에 동의하지 않는다는 의사표시(무급휴가 동의서 징구 거부 등 포함) 등을 해 놓는 것이 필요합니다. 또한 노동조합에서도 필요시 사용자 측에 무급휴가 사용 강제 등이 위법하다는 점을 지적하는 공문 등을 미리 시행해 놓고, 소속 조합원들과 무급휴가 거부 지침 등을 공유하는 방법도 고려해 볼 필요가 있습니다.

5. 자가격리자에게 재택근무를 시킬 수 있나?

- 사업주가 국가로부터 유급 ‘휴가’ 를 위한 비용을 지원받을 때에는 유급 ‘휴가’ 를 주어야 합니다.(감염병예방법 제41조의2) 단체협약·취업규칙에 규정된 유급병가 등도 유급 ‘휴가’ 의 일종입니다.
- 자가격리자로서 유급 ‘휴가’ 를 받은 노동자는 설 권리가 보장되므로 사용자가 임의로 재택근무를 시킬 수 없습니다.

6. 사업장에서 확진자가 발생한다면?

- 확진자와 접촉한 사람이 있다면 사업장 내 격리장소에서 개인 보호구(마스크, 일회용장갑 등)를 착용하고 보건소 담당자를 기다려 그 안내 및 지침에 따라야 합니다.
- 사업주는 사업장에서 확진 환자가 확인된 경우 그 사실을 즉시 사업장 내 모든 노동자(협력업체, 파견, 용역업체 노동자 등 포함)에게 알려야 하고, 보건당국 조치에 적극 협력해야 합니다.
- 발열(37.5℃ 이상) 또는 호흡기 증상(기침, 인후통 등)이 있어 노동자 스스로 자가격리를 하고 있음에도 사업주가 출근명령을 하여 감염병이 전파된 경우에는 사용자의 손해배상책임이 문제될 수 있습니다.

7. 사용자가 휴업할 경우 어떻게 하나?

- 경우의 수는 복잡하지만, 원칙은 명확합니다.
 - ▲ 노동자, 노동조합은 사용자의 고의, 과실이 있는 경우에는 민법 제538조 제1항에 따라 휴업기간 동안 임금전액을 요구해야 합니다.
 - ▲ 휴업 관련 사용자의 고의·과실이 없더라도, 사용자는 최소한 근로기준법이 정한 휴업수당(평균 임금의 70% 이상)을 지급해야 합니다.
- 노사합의를 통해 임금전액 또는 휴업수당을 받기로 하거나, 단체협약·취업규칙에 감염병 내지 천재지변으로 휴업시 임금을 지급한다는 등의 규정이 있으면 사용자는 그에 따라 임금을 지급해야 합니다.
- 감염병예방법에 따른 입원·격리는 아니지만 사업주 자체 판단으로 감염병 확산방지를 위해 노동자를 출근시키지 않는 경우 ① 감염병예방법 내지 보건당국의 판단에 근거하지 않은 사업주가 임의로 한 결정인 점 ② 의학적 근거가 부족한 점 ③ 객관적으로 휴업의 정당성을 확인할 수 없

다는 점에서 사용자의 책임 있는 사유(고의 또는 과실)로 휴업한 것으로 보아야 합니다. 노동자는 민법 제538조 제1항에 따라 휴업기간 동안 임금전액을 요구할 수 있습니다.

- 경영상 사유로 휴업한 경우는 민법 제538조 제1항에 따라 휴업기간 동안 임금전액을 요구해야 합니다.(대법원 2009. 9. 10. 선고 2007두10440 판결 참조) 현실적으로 사용자의 고의·과실을 입증하기 어려운 경우에도, 이러한 사정은 사용자가 경영기술상 마땅히 예상하여 그에 대비하여야 하므로 불가항력을 주장할 수 없고, 적어도 근로기준법에서 정한 휴업수당을 지급해야 합니다.

○ <고용노동부 지침>은 정부의 격리조치 등 불가항력적으로 휴업시 휴업수당이 발생하지 않는다고 합니다. 그러나 사용자가 감염 예방에 필요한 조치를 다하지 않은 경우에는 임금전액을 지급해야 합니다. 예컨대 발열(37.5℃ 이상) 또는 호흡기 증상(기침, 인후통 등)이 있어 노동자 스스로 자가격리를 하고 있음에도 사업주가 출근명령을 하여 감염병이 전파된 경우에는 사용자의 책임 있는 사유(고의 또는 과실)로 휴업한 것이므로 임금 전액을 지급해야 합니다. 이러한 경우에는 산업재해임은 물론, 사업주가 노동자 보호의무를 위반하여 노동자가 감염된 것이므로 별도의 손해배상책임도 추궁할 수 있습니다.

8. 일하다 코로나19에 감염되면 산재보상을 받을 수 있나?

○ 일하다가 코로나19 감염자와의 접촉으로 업무상 질병에 걸린 경우 산재보상을 받을 수 있습니다. 특히 언론노조 조합원의 경우 취재 등의 업무수행 과정에서 감염자와의 접촉이 확인돼 업무와 질병 간 상당한 인과관계가 있는 경우 업무상 질병으로 인정된다고 보여집니다. 다만, 업무관련성에 대한 구체적인 판단은 개별 사건별로 업무상질병판정위원회의 심의를 거쳐 확정됩니다.

【비보건의로 종사자의 업무상 질병 조사 대상】

- 해당 바이러스 감염원을 검색하는 공항·항만 등의 검역관
 - 중국 등 고위험 국가(지역) 해외출장자
 - 출장 등 업무상 사유로 감염자와 함께 같은 비행기를 탑승한 자
 - 업무수행 과정에서 감염된 동료근로자와의 접촉이 있었던 자
 - 기타 업무수행 과정에서 불가피하게 감염환자와 접촉한 자
- ※ 현지법인 근무자의 경우 산재적용 여부 조사 후 산재요양 여부 판단

【업무상 질병 인정 요건】

- 위 조사대상에 해당하는 근로자로서 아래에 모두 해당하면 업무상질병 인정가능
- ① 업무활동의 범위와 바이러스 전염경로가 일치될 것
 - ② 업무수행 중 바이러스에 전염될 만한 상황을 인정할 수 있을 것
 - ③ 바이러스에 노출되었다고 인정될 것
 - ④ 가족이나 친지 등 업무 외 일상생활에서 전염되지 않았을 것

9. 대중교통으로 출퇴근 중 코로나19에 감염되면 산재로 인정되나?

- 산재로 인정될 수 있습니다. 업무상 질병뿐만 아니라, ‘출퇴근 재해’ 도 업무상의 재해에 해당합니다.
- 「산업재해보상보험법」 제37조 제1항 제3호는 ‘출퇴근 재해’ 를 ▲사업주가 제공한 교통수단이 나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근하는 중 발생한 사고 ▲ 그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고로 정의합니다.
 - 사업주가 제공한 교통수단을 이용하여 출퇴근하다 감염된 경우에는 당연히 산재보상을 받을 수 있습니다.
 - 통상적인 경로와 방법으로 버스, 지하철 등의 대중교통을 이용하여 출퇴근 중 감염된 경우에도 업무상 재해로 인정될 수 있습니다. 이 경우 ① 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근한 사실 ② 출퇴근 과정에서 감염된 사실을 입증해야 합니다. 감염경로 입증은 보건당국의 역학조사 등을 최대한 활용해야 할 것입니다.
- 참고로 정부는 2020년 2월 25일 중앙재난안전대책본부 정례브리핑을 통해 코로나19 확산을 막기 위해 공공기관 차량 2부제를 일시중지하여 자가용을 원활하게 이용할 수 있도록 조치했습니다. 또한 출퇴근 시간 대중교통 안에서 사람들이 밀착하는 것을 막기 위해 공무원·공공기관 직원 출퇴근 시간도 조정하기로 했습니다.
 - 이러한 정부의 조치는 대중교통을 이용한 출퇴근 중 감염 가능성을 전제로 한 것으로서 산재 청구시 적극 활용할 수 있습니다.

10. 코로나19를 이유로 사측이 출퇴근 시간 변경(유연근무제 도입)을 요구할 경우?

- 사기업에서도 출퇴근 시간 대중교통 이용이 집중되거나 특정 시간대에 점심 또는 휴게시간을 일률적으로 부여함에 따른 감염 확산을 방지하기 위해 가능한 범위에서 시차출퇴근제, 원격·재택근무 등을 검토하는 경우가 있습니다.
 - 다만, 유연근무제 도입이 오히려 노동자의 생체리듬을 깨뜨리고 임금손실을 야기할 수 있으므로 신중하게 접근해야 합니다. 자칫하면 이번 사태를 핑계삼아 사용자의 노동시간 통제 강화, 임금 삭감과 업무방식에 큰 혼란을 촉발할 수 있으므로 신중하고 사전에 면밀히 분석해야 합니다.
- 유연근무제 도입은 단체협약으로 정한 출퇴근 시간 변경으로 조합원들에게 중대한 영향을 미치므

로 반드시 사전에 노사합의를 거쳐야 합니다.

- 유연근무제 도입은 취업규칙 불이익변경에 해당합니다. 따라서 과반수노조 또는 사용자의 개입이 배제된 집단적 회의방식에 의하여 전체 노동자 과반수의 동의를 받아야 합니다.

- 이번 코로나19 감염사태로 부득이 필요한 경우라면, 목적(코로나19 감염 및 확산 방지) 및 기간을 특정하여 한시적으로 적용한다는 점을 명확히 하여 노사가 합의하는 것도 검토할 수 있을 것입니다. 이와 관련하여 협의가 필요한 경우 전국언론노동조합(코로나19 대응지원반)과 소통하고, 법률 상담 등을 진행하시기 바랍니다.

11. 자녀 돌봄이 필요한 경우 어떻게 해야 하나?

- 전국 유치원과 초·중·고교 휴원·휴교함에 따라 자녀 돌봄이 필요한 경우에는 ‘가족돌봄휴가’를 활용할 수 있습니다.
- 가족돌봄휴가는 올해 1월부터 시행에 들어간 개정 남녀고용평등법에 신설된 제도입니다. 노동자가 가족의 질병, 사고, 노령, 자녀 양육 등을 위해 연간 최대 10일의 휴가를 쓸 수 있습니다.
- 다만, 가족돌봄휴가는 연차휴가와 달리 ‘무급’ 휴가입니다. 따라서 노동조합으로서는 조합원의 복지증진을 위해 전체 또는 일정한 범위에서 ‘유급’을 요구할 필요가 있습니다.

12. 확진자와 접촉한 가족(동거인)이 확인된 경우?

- 감염 확산을 막기 위해 사람 간 접촉을 최소화해야 하며, 재택근무를 원칙으로 합니다.
- 가족이 밀접접촉자로 판정되는 경우는 물론 밀접접촉자로 의심되는 경우라도 자가 격리에 준하는 재택근무를 원칙으로, 회사와 협의를 통해 지침을 마련토록 해야 합니다. 질병관리본부가 현재 시행 중인 자가격리대상자 가족·동거인 생활수칙(2020.05.13.·포스터 참조)이 그 근거입니다. 이에 따르면, ‘자가격리대상자(밀접접촉자 포함)의 동거인(가족 등)이 많은 사람과 접촉 및 집단시설 관련 종사자는 자가격리자의 격리해제일까지 스스로 업무를 제한할 것을 권고’하고 있습니다. 집단시설에는 학교와 학원, 유치원, 의료기관 등이 포함됩니다.
- 언론노조 조합원 모두가 ‘많은 사람과 접촉’하거나 ‘집단시설에 근무’한다고 할 수 없습니다. 그러나 현재와 같이 감염원을 알 수 없는 발병 사례 증가 속에 전국적 사회적 거리 두기 2단계 상황에서는 선제적 예방 조치가 최우선 고려되어야 할 것입니다.

※ 감염병예방법에 따르면, 감염병의심자는 감염병환자, 감염병의사환자 및 병원체보유자와 접촉하거나 접촉이 의심되는 사람(이하 접촉자)이며, 접촉자의 구분은 역학조사를 통해 시군구 보건소 및 시도 즉각대응팀이 확정합니다. 이 밖에 검역관리지역 등에 체류하거나 지역을 경유한 사람으로 감염이 우려되는 사람, 감염병원체 등 위험요인에 노출되어 감염이 우려되는 사람도 포함됩니다.

- 재택근무일은 최소 가족이 접촉자로 확인된 뒤 검사 결과 음성이 확인되는 2일간부터 최대 접촉자의 격리해제일까지입니다.




자가격리대상자 가족·동거인 생활수칙

- ✔
최대한 자가격리대상자와 접촉하지 않기
• 특히 노인, 임산부, 소아, 만성질환, 암 등 면역력이 저하된 분은 접촉 금지! • 외부인 방문 제한
- ✔
불가피하게 자가격리대상자와 접촉할 경우 마스크를 쓰고 서로 2m 이상 거리 두기
- ✔
자가격리대상자와 독립된 공간에서 생활하고, 공용으로 사용하는 공간은 자주 환기 시키기
- ✔
물과 비누 또는 손세정제를 이용하여 손을 자주 씻기
- ✔
자가격리대상자와 생활용품(식기, 물컵, 수건, 침구 등) 구분하여 사용하기
• 자가격리대상자의 의복 및 침구류 단독세탁
• 자가격리대상자의 식기류 등은 별도로 분리하여 깨끗이 씻기 전 다른사람 사용 금지
- ✔
테이블 위, 문 손잡이, 욕실기구, 키보드, 침대 옆 테이블 등 손길이 많이 닿는 곳의 표면 자주 닦기
- ✔
자가격리대상자의 건강상태 주의 깊게 관찰하기
- ✔
자가격리대상자의 동거인(가족 등)이 많은 사람과 접촉 및 집단시설* 관련 증시자는 자가격리자의 격리해제일까지 스스로 업무제한 권고
*집단시설 : 학교, 학원, 어린이집, 유치원, 사회복지시설, 산후조리원, 의료기관 등

코로나바이러스감염증-19 주요 증상

✔ 발열(37.5°C 이상)
 ✔ 기침, 호흡곤란
 ✔ 오한, 근육통, 두통
 ✔ 인후통
 ✔ 후각·미각 소실
 ✔ 폐렴

2020.5.13.