**신종코로나바이러스감염증 사태로 인한 노무 이슈 관련 Q&A**

1. **국가의 2020년 춘절연휴 연장 결정에 의해 연장된 3일은 법정 공휴일에 속하는지?**

<전국 명절 및 기념일 휴무 방법> 제2조는 모든 공민은 춘절에 3일간(정월 초하루, 초이틀, 초사흘)의 연휴를 누린다고 규정하고 있다. <국무원 판공청의 2020년 일부 공휴일 지정에 관한 통지>은 1월 24일부터 1월 30일까지 7일을 공휴일로 지정하고 1월 19일(일요일), 2월 1일(토요일)을 근무일로 지정하였다. 이번에 연장된 3일은 비상사태에 대응하기 위한 조치로서 해당 기간의 인사노무 처리는 휴일 관련 규정에 따라 집행하여야 한다.

1. **국가의 2020년 춘절연휴 연장 결정으로 연장된 휴일에 근로를 제공한 근로자에게 초과근무수당을 지급해야 하는지?**

2020년 1월 26일, 국무원 판공청은 <2020년 춘절연휴 연장에 관한 통지>를 공포하여 2020년 춘절연휴를 2020년 2월 2일까지로 연장하였다. 연휴의 연장은 <돌발사건 대응법> 제8조에 의거한 것으로 신종코로나바이러스감염증 사태에 대응하기 위한 방역조치 중 하나이며 사용업체는 응당히 준수하여야 한다. 연장된 부분은 성격상 휴일에 해당하며 <노동법> 제44조의 규정에 따를 때 휴일에 근로를 제공한 근로자에게 보상휴가를 지급할 수 없을 경우 초과근무수당을 지급해야 한다.

1. **업무재개 연기 기간 근로를 제공하지 아니한 근로자의 급여 지급은?**

<급여지급 임시조례> 제12조의 규정에 따르면, 근로자의 귀책사유가 아닌 기타 원인으로 영업•조업이 중단되는 기간이 1회의 급여지급 주기를 초과하지 않을 경우 사용업체는 근로계약에서 약정한 기준에 따라 근로자에게 급여를 지급하여야 한다. 1회의 급여지급 주기를 초과하는 경우 정상적으로 근로를 제공한 근로자에게 지급하는 근로보수가 현지 최저급여기준보다 적어서는 아니되며, 근로자가 정상적으로 근로를 제공하지 아니한 경우 국가의 유관 규정에 따라 처리하여야 한다.

<장수(江蘇)성 급지급조례> 제31조의 규정에 따르면, 근로자의 귀책사유가 아닌 기타 원인으로 영업•조업을 중단하거나 휴업하는 기간이 1회의 급여지급 주기를 초과하지 않을 경우 근로자가 정상적으로 근로를 제공한 것으로 간주하여 급여를 지급하여야 한다. 1회의 급여지급 주기를 초과하는 경우 근로자가 제공한 근로에 근거하여 쌍방이 새로 합의한 기준에 따라 급여를 지급할 수 있으며, 사용업체가 근로자에게 업무를 배정하지 아니한 경우 최소한 현지 최저급여기준의 80%에 해당하는 액수를 근로자에게 생활수당으로 지급하여야 한다.

인력자원사회보장부 판공청이 공포한 <신종코로나바이러스감염증 방역 기간 근로관계 문제를 적절하게 처리하는 것에 관한 통지>(인사청발명전[2020]5호)는 다음과 같이 명확히 규정하고 있다. 기업의 종업원이 신종코로나바이러스감염증 확진자•의심환자•밀접접촉자로서 격리치료기 또는 의학관찰기에 있거나 정부가 실시한 격리조치 또는 기타 긴급조치로 인해 정상적으로 근로를 제공할 수 없게 된 경우 기업은 해당 기간의 근로보수를 종업원에게 지급하여야 하며 노동계약법 제40조, 제41조에 의거하여 종업원과의 근로계약을 해지하여서는 아니된다.

‘업무재개 연기’ 요구는 위의 <통지>에서 언급한 정부의 기타 긴급조치에 해당한다. 기업은 이로 인해 정상적으로 근로를 제공하지 못한 종업원에게 <통지>의 요구에 따라 해당 기간의 근로보수를 지급할 의무가 있다. 따라서, 기업은 2월 3일 ~ 2월 7일까지의 기간에 근로를 제공하지 아니한 근로자에게 정상적으로 급여를 지급하여야 한다. 2월 8일 ~ 2월 9일은 정상적인 주휴일로 급여에 포함시켜야 한다.

1. **업무재개 연기 기간에 근로자가 재택근무 시 초과근무수당을 지급하여야 하는지?**

업무재개 연기 기간의 성격 정립이 각 지역마다 상이한 관계로 해당 기간 근로를 제공한 근로자에게 초과근무수당 지급 여부에 관해서도 상당한 차이가 존재한다. 상하이(上海)시의 경우 업무재개 연기 기간의 성격을 휴일로 정립함으로써 근로자가 정상적인 근로를 제공(재택근무 포함)한 경우 휴일에 초과근무를 한 것으로 간주하여 보상휴가를 지급하거나 초과근무수당을 지급하게 되어 있다. 차이점은 유급근무일인 2월 3일 ~ 2월 7일 기간에 근로를 제공한 표준근로시간제를 적용받는 종업원에게 초과근무수당을 지급함에 있어 초과근무수당 지급 기준인 200%에 정상 급여가 포함되는지 여부이다. 상하이(上海)시와는 달리 광둥(廣東)성 인력자원사회보장국은 업무재개 연기 기간에 영업•조업 중단 기간의 급여지급 기준에 따라 급여를 지급한다고 규정하였다. 즉, 2월 3일 ~ 2월 7일 기간에 근로 제공 여부를 불문하고 모든 종업원에게 정상적으로 급여를 지급하여야 하며 초과근무를 한 것으로 간주하지도 아니한다. 2월 8일 ~ 2월 9일은 주휴일로 종업원이 근로를 제공한 경우 초과근무수당을 지급하여야 한다.

장수(江蘇)성의 수저우(蘇生)•우시(無錫)•옌청(鹽城) 등 지역은 장려금 지급을 사용업체에게 권장하였고 초과근무수당 지급에 대해서는 규정하지 아니하였다. 분쟁의 소지를 줄이기 위하여 보상휴가를 지급하거나 적당한 액수의 장려금을 지급할 것을 기업에게 건의한다.

1. **근로자가 의심환자 또는 밀접접촉자로서 격리조치된 경우 격리기간의 급여 지급은?**

<인력자원사회보장부 판공청의 신종코로나바이러스감염증 방역 기간 근로관계 문제를 적절하게 처리하는 것에 관한 통지> 제1조와 <전염병 예방퇴치법> 제41조 제2항의 규정에 따라, 근로자가 의심환자 또는 밀접접촉자로서 격리조치된 경우 해당 기간의 근로보수를 지급하여야 한다.

1. **근로자가 신종코로나바이러스감염증 확진 판정을 받은 경우 급여 지급은?**

<인력자원사회보장부 판공청의 신종코로나바이러스감염증 방역 기간 근로관계 문제를 적절하게 처리하는 것에 관한 통지>의 규정에 따를 때, 근로자가 신종코로나바이러스감염증 확진 판정을 받은 경우 기업은 해당 기간의 근로보수를 근로자에게 지급하여야 한다.

<<중화인민공화국 노동법> 관철•집행에 관한 의견>(노부발[1995]309호) 제59조, <질병 또는 비(非)산재 부상 발생 종업원의 의료기간(醫療期)에 관한 규정>(노부발[1994]479호) 제2조, 제3조, 제4조, 제5조에 근거하여 신종코로나바이러스감염증 확진 판정을 받은 근로자는 치료받는 기간에 법에 의거하여 상응하는 의료기간(醫療期) 대우를 누릴 수 있다.

1. **근로자가 신종코로나바이러스감염증 확산 지역에서 근무지로 복귀한 후 자가격리 기간의 급여 지급은?**

<인력자원사회보장부 판공청의 신종코로나바이러스감염증 방역 기간 근로관계 문제를 적절하게 처리하는 것에 관한 통지>(인사청발명전[2020]5호) 제1조의 규정에 따를 때, 종업원이 긴급조치로 인해 정상적으로 근로를 제공하지 못한 경우 기업은 해당 기간의 근로보수를 종업원에게 지급하여야 한다.

1. **사용업체가 신종코로나바이러스감염증 방역으로 영업•조업을 중단한 경우의 급여 지급은?**

<급여지급 임시조례>의 규정에 따를 때, 사용업체의 영업•조업 중단 기간이 1회의 급여지급 주기를 초과하지 않을 경우 사용업체는 근로계약에 약정한 기준에 따라 근로자에게 급여를 지급하여야 한다. 1회의 급여지급 주기를 초과하는 경우 정상적으로 근로를 제공한 근로자에게 지급하는 근로보수가 현지의 최저급여기준보다 적어서는 아니되며, 정상적으로 근로를 제공하지 아니한 근로자에게는 최소한 현지 최저급여기준의 80%에 해당하는 액수를 생활수당으로 지급하여야 한다.

1. **신종코로나바이러스감염증 사태의 영향으로 사용업체가 급여 지급일을 연기하는 경우 급여 체불에 해당되는지?**

<급여지급 임시규정> 제7조는 ‘사용업체는 반드시 근로자와 약정한 일자에 급여를 지급하여야 한다. 사용업체와 근로자가 약정한 급여지급일이 공휴일 또는 휴일과 겹쳐진 경우 직전 근무일에 조기 지급하여야 한다. 급여는 최소 월 1회 지급하여야 하며 주급제•일급제•시급제를 시행하는 경우 주•일•시간 단위로 급여를 지급할 수 있다.’고 규정하고 있다. 업무재개 연기 요구와 방역 수요 모두 사용업체가 춘절연휴 전에 예측할 수 있는 사항이 아니기에 사용업체에 조기 지급을 요구하는 것은 지나치게 엄격하다. 이러한 상황에서 업무재개 불능으로 업무재개 연기 기간에 급여를 지급하지 못한 경우 법정(法定)의 급여 체불이 아닌 ‘불가항력’으로 인한 지급 지연에 해당되며 사용업체에 그 책임을 물때서는 아니된다. 물론, 사용업체는 업무재개일 당일에 지연된 급여를 지급하여야 한다. 사용업체가 자금난으로 적때에 급여를 지급할 수 없게 된 경우 본 업체의 노조 또는 종업원대표와의 협상을 통해 급여지급일을 연기하고 30일 내에 급여를 지급할 수 있다.

1. **종업원은 자가격리를 요구할 수 있는지? 자가격리 시 기업은 급여를 지급해야 하는지?**

종업원의 자가격리는 두가지 경우로 구분할 수 있다.

지방정부의 요구에 따른 자가격리 : 대부분 지역의 지방정부는 타지 특히 후베이(湖北) 지역에서 근무지로 복귀 후 14일간의 집중격리 또는 자가격리와 감독 차원의 의학관찰을 받을 것을 요구하고 있다. 기업은 상기 격리 요구의 실행에 협조할 의무가 있으며 해당 종업원에게 자택근무를 시키거나 유급휴가를 지급하는 등 그가 정상 근무한 것으로 간주하여 근로보수를 지급하여야 한다.

종업원의 자진 자가격리 : 종업원이 현지 정부의 요구가 아닌 복귀 도중의 감염 위험 등을 이유로 자진적으로 자가격리를 신청하는 경우 기업은 자주적으로 승인 여부를 결정할 수 있다. 종업원의 자가격리 신청을 승인하는 경우 재택근무를 시키거나 연차유급휴가•무급휴가를 활용할 수 있으며 종업원과의 협의를 통해 진행할 것을 건의한다.

1. **신종코로나바이러스감염증 사태로 업무재개가 지연된 기간의 월 성과급(月度績效工資) 지급은?**

사용업체의 성과급 규정에 따라 집행하여야 한다. 실무에서는 각 기업마다 성과급에 대한 약정과 산정방식이 상이하며 구체적으로는 근로계약 및 사내규칙(規章制度)의 규정에 따라 집행하여야 한다.

1. **연장된 춘절연휴와 겹쳐진 연차유급휴가•의료기간(**醫療期**)은 순연(順延)해야 하는지?**

<종업원연차유급휴가조례> 제3조는 ‘국가의 법정공휴일, 법정휴일은 연차유급휴가에 산입하지 아니한다.’고 규정하고 있다. 이번의 춘절연휴 연장은 국무원의 통일된 규정에 의한 것으로 국가의 연차유급휴가 관련 규정에 근거하여 연차유급휴가를 상응하게 순연(順延)하는 것이 마땅하다고 판단된다.

노동부의 <질병 또는 비(非)산재 부상 발생 종업원의 의료기간(醫療期)에 관한 규정> 관철에 관한 통지 제1조 제2항은 ‘병가 기간은 공휴일•휴일 및 법정 경축일을 포함한다.’고 규정하고 있다. 따라서, 3일 연장된 춘절연휴와 겹쳐진 의료기간은 순연(順延)하지 않는 것이 마땅하다.

1. **춘절연휴 연장 또는 업무재개 연기 통지가 있기 전에 근로자가 이미 사용업체로부터 휴가승인을 받았거나 사용업체가 이미 집중적으로 휴가를 실시한 경우 사용업체는 어떻게 처리해야 하는지?**

정부의 춘절연휴 연장 또는 업무재개 연기 통지가 있기 전에 사용업체와 근로자가 이미 휴가를 실시한 경우 기존에 확인한 휴일 유형에 따라 집행하여야 한다. 쌍방이 통지에 따라 변경하기로 합의하지 않는 한, 정부의 춘절연휴 연장 또는 업무재개 연기 통지를 이유로 휴가의 성격을 조정하는 것은 적절하지 않다.

1. **근로자가 신종코로나바이러스감염증 사태로 제시간에 업무 복귀를 할 수 없거나 사용업체가 업무재개를 연기하기로 결정한 경우 어떻게 처리해야 하는지?**

근로자와의 충분한 협의를 통해 다음과 같이 처리할 수 있다.

1. 법정/복지성 연차유급휴가 또는 보상휴가 : 법정 연차유급휴가를 우선적으로 사용하고 활용 가능한 복지성 연차유급휴가 또는 보상휴가가 있을 경우 복지성 연차유급휴가 또는 보상휴가를 사용할 수 있다.
2. 재택대기(待崗) : 근로자의 업무 복귀 불가 상태가 장기간 지속되는 경우 기업은 근로자와의 합의하에 재택대기(待崗)를 발령할 수 있다.
3. **신종코로나바이러스감염증 완치 판정을 받은 자가 입사 지원 시 사용업체는 채용을 거부할 수 있는지?**

사용업체는 입사를 지원한 근로자가 신종코로나바이러스감염증 감염 경력이 있다는 이유로 채용을 거부하여서는 아니된다. <취업촉진법> 제30조는 ‘사용업체는 인력 모집•채용에 있어 전염병 병원체 보유자란 이유로 채용을 거부하여서는 아니된다. 단, 의학검진을 거쳐 전염병 병원체 보유자로서 완치 판정을 받기 전까지 또는 전염병 의심이 배제되기 전까지 법률•행정법규 및 국무원 위생행정주관부서의 규정에 의해 금지된 전염병의 확산을 초래할 수 있는 직종에 종사하지 못한다.’고 규정하고 있으며 제62조는 ‘이 법의 규정을 어기고 채용 차별을 하는 경우 근로자는 인민법원에 소송을 제기할 수 있다.’고 규정하고 있다.

1. **사용업체가 채용통보서를 발송한 근로자가 정식으로 근무를 시작하기 전에 신종코로나바이러스감염증 확진 판정을 받았거나 신종코로나바이러스감염증 병원체 보유자로 판정을 받은 경우 사용업체는 일방적으로 채용을 취소할 수 있는지?**

사용업체가 상기 이유로 채용을 취소하는 것을 건의하지 아니한다. 근로자와의 합의하에 채용을 취소하거나 근로자가 완치 판정을 받은 후에 정식 출근하기로 합의할 것을 건의한다. <취업촉진법> 제3조 제1항은 ‘근로자는 법에 의거하여 평등하게 취업할 권리와 자주적으로 직업을 선택할 권리를 갖는다.’고 규정하고 있으며 제26조는 ‘사용업체가 인력을 모집•채용하거나 직업중개기구가 직업중개 활동에 종사함에 있어 근로자에게 평등한 취업기회와 공평한 취업조건을 제공하여야 하며 채용 차별을 하여서는 아니된다.’고 규정하고 있다. 또한, 제62조는 ‘이 법의 규정을 어기고 채용 차별을 하는 경우 근로자는 인민법원에 소송을 제기할 수 있다.’고 규정하고 있다. 사용업체가 근로자에게 발송한 채용통보서는 사용업체에게 구속력이 있다. 신의성실 원칙을 지키고 사용업체의 공신력을 유지하는 취지에서 해당 이유로 채용을 취소하는 것은 바람직하지 않다고 본다.

1. **사용업체는 신종코로나바이러스감염증 사태를 이유로 근로자와의 근로계약을 일방적으로 해지할 수 있는지?**

사용업체가 상기 이유로 근로자와의 근로계약을 일방적으로 파기하는 것을 건의하지 않는다. 사용업체가 근로자와 체결한 근로계약은 사용업체에게 구속력이 있다. <노동계약법> 제40조, 제41조에 ‘근로계약 체결 시 의거한 객관적 경제상황의 중대한 변화로 근로계약의 이행이 불가능한 경우 사용업체는 30일 전에 통보하거나 1개월치 급여를 별도로 지급함으로써 근로계약을 해지할 수 있다’는 규정을 두고 있지만 <인력자원사회보장부 판공청의 신종코로나바이러스감염증 방역 기간 근로관계 문제를 적절하게 처리하는 것에 관한 통지>는 다음과 같이 요구하고 있다. ‘기업의 종업원이 신종코로나바이러스감염증 확진자•의심환자•밀접접촉자로서 격리치료기 또는 의학관찰기에 있거나 정부가 실시한 격리조치 또는 기타 긴급조치로 인해 정상적으로 근로를 제공할 수 없게 된 경우 기업은 해당 기간의 근로보수를 종업원에게 지급하여야 하며 노동계약법 제40조, 제41조에 의거하여 종업원과의 근로계약을 해지하여서는 아니된다. 해당 기간에 만기도래 예정인 근로계약의 계약기간은 근로자의 의료기간•의학관찰기간•격리기간 또는 정부의 긴급조치가 끝나는 날까지로 연장하여야 한다.’ 이 통지가 근로계약을 체결한 근로자를 보호하기 위한 것이기도 하지만 그 진정한 목적은 비상시기의 고용 안정화를 위한 것이라 할 수 있다.

1. **근로자가 신종코로나바이러스감염증 방역조치 등 객관적인 사유로 제시간에 업무 복귀를 하지 못한 경우 무단결근으로 처리가 가능한지?**

근로자가 신종코로나바이러스감염증 사태로 제시간에 업무 복귀를 하지 못한 경우는 의도적인 무단결근에 해당하지 아니하며 기업은 연차유급휴가 활용을 우선적으로 고려할 수 있다. 종업원의 주관적이고 사적인 사유로 제시간에 업무 복귀를 하지 못한 경우를 제외하고 무단결근으로 처리하여서는 아니된다.

1. **근로자가 신종코로나바이러스감염증 사태로 격리중인 기간에 근로계약의 계약기간이 만료된 경우 사용업체는 근로계약을 종료할 수 있는지?**

근로계약을 종료해서는 아니되며 규정에 따라 근로계약의 계약기간을 연장하여야 한다. <인력자원사회보장부 판공청의 신종코로나바이러스감염증 방역 기간 근로관계 문제를 적절하게 처리하는 것에 관한 통지>의 규정에 따를 때, 근로자가 신종코로나바이러스감염증 확진자•의심환자•밀접접촉자로서 격리치료기 또는 의학관찰기에 있거나 정부가 실시한 격리조치 중에 있는 기간에 근로계약의 만기가 도래되는 경우 근로계약의 계약기간을 의료기간•의학관찰기간•격리기간 또는 정부의 긴급조치가 끝나는 날까지로 연장하여야 한다.

1. **근로자가 신종코로나바이러스감염증 의심환자로서 검역•치료를 거부하는 경우 사용업체는 해당 근로자와의 근로계약을 해지할 수 있는지?**

근로자의 검역•치료 거부 행위가 범죄를 구성하지 아니하는 경우 사용업체는 <노동계약법> 제39조 제(6)호의 규정에 의거하여 근로계약을 해지할 수 없다. 단, 근로자의 해당 행위가 심각한 사내규칙 위반에 해당하는 경우 사용업체는 <노동계약법> 제39조 제(2)호의 규정에 의거하여 근로계약을 해지할 수 있다. <노동계약법> 제39조는 다음과 같이 규정하고 있다.

‘근로자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 상황이 발생한 경우 사용업체는 근로계약을 해지할 수 있다.

1. 수습기간 중에 채용조건에 부합되지 않음이 증명된 경우
2. 사용업체의 사내규칙을 심각하게 위반한 경우
3. 심각한 직무상 과실 또는 사리도모를 위한 부정행위로 사용업체에게 중대한 손실을 초래한 경우
4. 근로자가 기타 사용업체와의 근로관계를 동시에 유지하고 있음으로써 본 업체의 업무 수행에 심각한 영향을 초래하였거나 사용업체의 지적이 있었음에도 시정을 거부한 경우
5. 이 법 제26조 제1항 제(1)호에 규정된 사유로 근로계약이 무효화 된 경우
6. 법에 의거하여 형사책임을 추궁당한 경우.’
7. **사용업체는 근로자가 의도적으로 전염병 바이러스를 확산시켰다는 이유로 근로계약을 해지할 수 있는지?**

근로자의 의도적인 전염병 바이러스 확산 행위가 범죄를 구성하여 형사책임을 추궁당한 경우 <노동계약법> 제39조 제(6)호에 의거하여 근로계약을 해지할 수 있다. 단, 근로자에게 강제조치가 취해진 것 만으로 해당 근로자와의 근로계약을 해지할 수 없음을 유의하기 바란다.

1. **2020년 2월 10일 이후 근로자가 사용업체의 권유를 무시하고 또는 기타 부정당 사유로 업무 복귀를 거부하는 경우 근로계약을 해지할 수 있는지?**

사용업체의 권유를 무시하고 또는 기타 부정당 사유로 업무 복귀를 거부하는 행위가 사규에 정한 무단결근에 해당하고 심각한 사규 위반에 해당하는 경우 <노동계약법> 제39조에 의거하여 해당 근로자와의 근로계약을 해지할 수 있다. 근로계약 해지를 추진하는 과정에서 증거의 수집과 사규의 준법성 확인에 각별히 신경 쓸 것을 건의한다.

1. **사용업체는 신종코로나바이러스감염증 사태를 이유로 감원을 추진할 수 있는지?**

<노동계약법>의 규정에 따르면, 사용업체가 심각한 경영난 등으로 인해 20명 이상 또는 10% 이상의 인원을 감축하고자 하는 경우 30일 전에 노조 또는 전체 종업원에게 해당 상황을 설명하고 노조 또는 종업원의 의견을 청취하여야 하며 인원감축 방안을 노동행정부서에 보고한 후 인원을 감축할 수 있다. 현 상황에서 가령 신종코로나바이러스감염증 사태로 초래된 심각한 경영난으로 인원감축이 필요하다 할지라도 경제성 감원을 추진하지 않을 것을 건의한다.

인력자원사회보장부 판공청의 <신종코로나바이러스감염증 방역 기간 근로관계 문제를 적절하게 처리하는 것에 관한 통지>에 따를 때, 신종코로나바이러스감염증 사태의 영향으로 경영난이 초래된 경우 종업원과의 합의하에 급여조정, 교대근무(輪崗)•교대휴가(輪休), 근로시간 단축 등 방식으로 고용을 안정화하고 가급적 감원을 추진하지 않거나 감원을 최소화하여야 한다. 조건을 만족시키는 기업은 규정에 따라 고용안정지원금을 지급받을 수 있다.

1. **신종코로나바이러스감염증 확진자 또는 의심환자의 업무 범위에 제한이 있는지?**

제한이 있다. <전염병 예방퇴치법> 제16조에 의하면 전염병 확진자, 전염병 병원체 보유자와 전염병 의심환자는 완치 판정을 받기 전까지 또는 전염병 의심이 배제되기 전까지 법률•행정법규 및 국무원 위생행정주관부서의 규정에 의해 금지된 전염병의 확산을 초래할 수 있는 직종에 종사할 수 없다. 신종코로나바이러스감염증은 전염성이 높기 때문에 신종코로나바이러스감염증 확진자•의심환자는 완치 판정을 받기 전까지 또는 전염병 의심이 배제되기 전까지 격리치료를 받거나 관찰기간을 가져야 하며 직장으로 복귀하여서는 아니된다.

1. **업무재개 시점 등에 관한 각 지방정부의 정책이 상이한 상황에서 복수의 지역에 사업장을 두고 있는 사용업체는 어떻게 처리해야 하는지?**

사용업체등록지의 기준이 근로계약이행지의 기준보다 높고 사용업체와 근로자가 사용업체등록지의 관련 규정을 적용하기로 약정한 경우를 제외하고 근로계약이행지의 관련 규정에 따라야 한다. <노동계약법 실시조례> 제14조에 의하면 근로계약이행지와 사용업체등록지가 상이한 경우 해당 근로자의 최저급여기준, 근로보호, 근로조건, 직업위해 방호, 직전연도 지역 종업원 월평균급여기준 등 사항은 근로계약이행지의 관련 규정에 따라야 하다. 사용업체등록지의 관련 기준이 근로계약이행지의 관련 기준보다 높고 사용업체와 근로자가 사용업체등록지의 관련 규정을 적용하기로 약정한 경우에는 그 약정에 따른다.

1. **춘절연휴 연장 기간과 업무재개 연기 기간에 사용업체가 근로자에게 조기 업무 복귀를 요구하는 경우 근로자는 거부할 권리가 있는지?**

시민의 생활과 도시의 운영에 필수적인 업종(상하수도 공급, 가스 공급, 전기 공급, 통신, 슈퍼마켓, 재래시장 등), 신종코로나바이러스감염증 방역에 필수적인 업종(의료기기•의약품•방호용품 제조업 및 유통업)에 종사하는 근로자를 제외한 기타 업종 종사자는 사용업체의 조기 업무 복귀 요구를 거절할 권리가 있다. <2020년 춘절연휴 연장에 관한 통지>는 신종코로나바이러스감염증 사태에 대응하기 위하여 국무원이 공포한 강제성 규정으로 사용업체는 응당히 이를 준수하여야 한다. 사용업체가 국가에서 규정한 춘절연휴가 끝나기 전에 종업원에게 조기 업무 복귀를 요구하는 경우 종업원은 거절할 권리가 있다.

1. **신종코로나바이러스감염증 사태의 영향으로 경영난 봉착 시 대응 방법은?**

신종코로나바이러스감염증 사태의 영향으로 경영난 봉착 시 다음과 같은 대응조치를 취할 수 있다.

1. 근로시간종합계산제도 적용을 신청하여 집중적으로 근무하고 집중적으로 휴식하는 방식으로 신종코로나바이러스감염증 사태로 인한 휴식•휴가 압박을 해소할 수 있다.
2. 종업원과의 합의에 의한 급여조정, 교대근무(輪崗)•교대휴가(輪休), 근로시간 단축 등 방식으로 정상 운영을 유지할 수 있다.
3. 업무 재개를 연기하거나 영업•조업을 중단하거나 재택대기(待崗)를 발령하되, 1회의 급여지급 주기를 초과하지 아니하는 경우 급여를 정상적으로 지급한다. 1회의 급여지급 주기를 초과하는 경우 상하이(上海)시는 최저급여기준에 따라 급여를 지급하도록 요구하고 있으며 일부 지역은 최저급여의 70% 또는 80%에 해당하는 생활수당을 지급하도록 요구하고 있다. 상세한 내용은 각 지역의 규정을 참고하기 바란다.

고용안정지원금의 신청, 실업보험료 반환, 사회보험료 납기 연장 등에 관한 상세한 내용은 각 지방정부에 문의하기 바란다.

1. **근로자가 출퇴근 도중에 신종코로나바이러스에 감염된 경우 산재에 해당하는지?**

<산재보험조례> 제14조 제(6)호에 의하면, 근로자가 출퇴근 도중에 본인의 주요책임이 아닌 교통사고 또는 도시궤도교통•여객선•열차 사고로 상해를 입은 경우 산재에 해당한다. 따라서, 근로자가 출퇴근 도중에 상기 원인을 제외한 기타 원인으로 상해를 입은 경우 산재에 속하지 아니한다.

1. **의료종사자가 직무상 원인으로 신종코로나바이러스에 감염된 경우 산재에 해당하는지?**

<산재보험조례>에 규정된 근로시간, 근로장소, 직무상 원인 이 세가지 산재인정조건을 만족시킴으로써 산재에 해당한다. <인력자원사회보장부•재정부•국가위생건강위원회의 직무 수행 중에 신종코로나바이러스에 감염된 의료종사자 및 관련ㅇ인원의 보장 문제에 관한 통지>에 따를 때, 의료종사자 및 관련인원이 신종코로나바이러스감염증 예방•치료 업무 수행 중에 신종코로나바이러스에 감염되거나 신종코로나바이러스감염증으로 사망한 경우 산재로 인정받으며 법에 의거하여 산재보험대우를 누린다.

1. **근로자가 자원봉사 활동 중에 우발사고를 당한 경우 산재에 해당하는지?**

<산재보험조례>의 규정에 따를 때, 종업원이 긴급구조•재해구호 등 국가이익•공공이익을 지키기 위한 활동 중에 상해를 입은 경우 산재로 간주하여 산재보험조례의 관련 규정에 따라 산재보험 대우를 누린다. 바꿔 말하자면, 종업원이 자원봉사 활동 중에 상해를 입은 경우 산재로 인정받을 가능성이 존재한다.

1. **근로자가 업무 중에 신종코로나바이러스에 감염된 경우 산재에 해당하는지?**

원칙상 산재로 인정받을 수 없다. 단, 다음 각 호의 경우는 예외이다.

1. <인력자원사회보장부•재정부•국가위생건강위원회의 직무 이행으로 신종코로나바이러스에 감염된 의료종사자 및 관련인원의 보장 문제에 관한 통지>(인사부함[2020]11호)의 규정에 따를 때, 의료종사자뿐만 아니라 신종코로나바이러스감염증 예방•치료 업무에 참여한 관련인원도 산재를 인정받으며 법에 의거하여 산재보험대우를 누린다.
2. <산재보험조례> 제15조 제(2)호의 규정에 따를 때, 종업원이 긴급구조•재해구호 등 국가이익•공공이익을 지키기 위한 활동 중에 상해를 입은 경우 산재로 간주하여 산재보험조례의 관련 규정에 따라 산재보험 대우를 누린다.
3. 의료종사자 및 관련인원을 제외한 기타 인원이 근로시간에 근로장소에서 근로하는 중에 신종코로나바이러스에 감염된 후 응급처치가 이뤄졌음에도 불구하고 48 시간 내에 사망한 경우 <산재보험조례> 제15조의 규정에 따라 산재로 간주할 수 있다. 단, 최종적으로 산재를 인정받을 수 있을지는 인력자원사회보장부서의 인정결론에 따라야 한다.
4. **신종코로나바이러스감염증 사태의 영향으로 당사자가 노동인사쟁의중재시효 내에 노동인사쟁의중재를 신청하지 못한 경우 중재시효 산정방식은?**

인력자원사회보장부 판공청의 <신종코로나바이러스감염증 방역 기간 근로관계 문제를 적절하게 처리하는 것에 관한 통지>에 따를 때, 신종코로나바이러스감염증 사태의 영향으로 당사자가 법정(法定) 중재시효 내에 노동인사쟁의중재를 신청하지 못한 경우 중재시효 산정이 중지되며 중재시효 산정 중지사유가 소멸된 날로부터 중재시효가 다시 이어진다. 신종코로나바이러스감염증 사태의 영향으로 노동인사쟁의중재기구가 법정(法定) 기간 내에 사건을 심리할 수 없게 된 경우 심리기간을 상응하게 연장할 수 있다.

1. **업무재개 연기 기간에 상소기간•거증기간 등 소송기간의 진행이 정지되는지?**

<민사소송법> 제82조에 따를 때, 기간의 말일이 공휴일•휴일에 해당한 때에는 기간은 그 익일로 만료한다. 2020년 춘절연휴가 2020년 2월 2일까지로 연장됨에 따라 상소기간•거증기간 등 기간의 말일이 연장된 춘절연휴 기간에 해당한 때에는 기간은 2월 3일에 만료한다. 별도의 규정이 없는 한, 소송당사자•소송대리인은 법정(法定) 기간 내에 상소제기, 거증기간 연장 신청 등 관련 소송 활동을 진행하여야 한다. 법정(法定) 기간을 넘길 경우 소송상의 불이익을 입게 된다.

각 지방정부의 업무재개 연기 조치는 신종코로나바이러스감염증 사태에 대응하기 위한 응급조치로서 연기 기간은 국가에서 규정한 법정 공휴일 또는 휴일에 해당하지 아니한다. 따라서, 관련 법률에 규정된 소송기간 진행 정지 규정이 당연하게 적용되는 것은 아니다. 단, 현지 중재기구•법원이 발표한 규정에 따라 기간이 연장된 경우는 예외이다.

1. **방역기간에 사용업체가 부담하는 안전보장 의무는?**

<돌발사건 대응법> 제22조에 의하면, 모든 업체•기관은 안전관리제도를 수립하고 본 업체•기관의 제반 안전방호 조치 실행 상황을 정기적으로 점검함으로써 사고발생 위험을 제때에 제거하여야 한다. 또한, 본 업체•기관에 존재하는 사회안전사건을 유발할 수 있는 잠재적 우환을 제때에 처리함으로써 갈등이 격화되고 사태가 확대되는 것을 방지하여야 하며 관련 규정에 따라 본 업체•기관에서 발생 가능한 돌발사건과 안전방호 조치 상황을 소재지 인민정부 또는 인민정부 유관부서에 보고하여야 한다.

1. **사용업체는 근로자에게 신종코로나바이러스감염증 확진•의심 여부, 연휴 기간의 소재지, 근무지 복귀 이동 경로 등 개인정보의 제출을 요구할 권리가 있는지?**

<노동계약법> 제8조에 따를 때, 사용업체는 근로계약과 직접적인 관련이 있는 근로자의 기본사황을 파악할 권리가 있으며 근로자는 성실하게 설명할 의무가 있다. 신종코로나바이러스감염증 확진•의심 여부, 연휴 기간의 소재지, 근무지 복귀 이동 경로 등 개인정보가 근로계약 체결 후에 생성된 정보이지만 근로계약의 이행과 직접적인 관련이 있기 때문에 사용업체는 해당 정보를 파악할 권리가 있다. 사용업체는 정부의 관련 요구에 따라 법에 의거하여 근로자로부터 신종코로나바이러스감염증 예방•통제에 필요한 주소지, 이동 경로, 건강상태 등 정보를 수집할 수 있다. 단, 신종코로나바이러스감염증 예방•통제와는 무관한 정보를 수집하여서는 아니되며 정보의 수집, 처리 또는 공개는 개인정보보호 관련 법률규정에 부합되어야 한다.

1. **사용업체가 신종고로나바이러스감염증 예방•통제 관련 법정(法定) 의무를 이행하지 아니할 경우 법적 책임을 지게 되는지?**

<전염병 예방퇴치법> 제77조는 여하한 업체•기관 또는 개인이 이 법의 규정을 위반함으로써 전염병 확산•유행을 초래하고 타인에게 인신•재산 피해를 입힌 경우 법에 의거하여 민사책임을 진다고 규정하고 있다.

<돌발사건 대응법> 제67조는 여하한 업체•기관 또는 개인이 이 법의 규정을 위반함으로써 돌발사건 발생 또는 피해 확대를 초래하고 타인에게 인신•재산 피해를 입힌 경우 법에 의거하여 민사책임을 진다고 규정하고 있다.

<돌발사건 대응법> 64조에 따를 때, 유관 업체•기관에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 상황이 발생할 경우 그 소재지에서 통일적 지도 지책을 담당하는 인민정부가 영업•조업 중단을 명하고 사업허가증 또는 영업집조를 일시적으로 압수하거나 취소하며 5만위안 이상 20만위안 이하의 과징금을 병과한다. 치안관리 행위를 구성하는 경우 공안기관이 법에 의거하여 처벌을 내린다.

1. 규정을 어기고 예방 조치를 취하지 아니함으로써 심각한 돌발사건을 초래한 경우
2. 돌발사건을 유발할 수 있는 잠재적 우환이 발견되었음에도 불구하고 이를 제때에 제거하지 아니함으로써 심각한 돌발사건을 초래한 경우
3. 응급설비•시설의 일상적인 유지보수•점검을 게을리 함으로써 심각한 돌발사건이 발생하거나 돌발사건의 피해가 확대된 경우
4. 돌발사건 발생 후 적시에 응급구조 업무를 전개하지 아니함으로써 심각한 결과가 초래된 경우

기타 법률•행정법규에 상기 행위를 행할 경우 인민정부 유관부서가 법에 따라 처벌한다는 규정을 두고 있을 경우 그 규정에 따른다.

<돌발사건 대응법> 제68조는 이 법의 규정을 위반하는 행위가 범죄를 구성하는 경우 법에 의거하여 형사책임을 추궁한다고 규정하고 있다.