

신종 코로나바이러스로 인한 중국 법률 이슈 검토 (3)

- 중국 정부 2월 7일자 업무재개 통지 관련 노무 이슈 분석

[본 법무법인은 신종 코로나바이러스와 관련한 중국 노무이슈 검토(2020년 2월 3일자 뉴스레터¹), 중국법상 계약의 이행과 불가항력 관련 이슈의 검토(2020년 2월 7일자 뉴스레터²)에 이어, 최근 발표된 중국 정부의 업무재개 관련 통지에 따른 노무이슈에 대하여 추가적인 분석과 검토를 하고자 합니다.]

중국 각 지방정부에서 공포한 업무복귀(复工) 연장기간이 2월 9일자로 도래됨에 따라(단 허베이성 등 일부 지역은 2월 13일까지 조업 중단), 대부분 지역의 기업들은 원칙적으로 2월 10일부터 업무재개를 하게 되었습니다. 다만 신종 코로나바이러스 사태가 여전히 심각하고 일부 지역에서 교통 통제, 아파트단지 출입 관리, (휴가 후 복귀하는) 외지인 진입 금지 등의 자구적 조치를 실행함에 따라, 적지 않은 기업들은 재택근무 방식으로 일을 하거나 자체적으로 휴무를 부여하고 있는 상황입니다. 이와 같이 '비상한 시기' 동안의 '특수한 사정'으로 인하여 대부분의 기업들은 근무 방식, 휴가 부여 여부, 급여 지급 등 인사, 노무상의 이슈에 직면하고 있습니다.

현재 기업들의 어려운 상황을 타개하기 위하여, 중국 중앙정부 및 각 지방정부는 다양한 신규 통지를 발표하고 있습니다. 특히 중국 인력자원사회보장부, 중화전국총공회, 중국기업연합회 등 5개 정부부서 및 사회단체는 2월 7일 공동으로 <신종 코로나바이러스로 감염된 폐렴 전염병 예방기간 노동관계를 안정시켜 기업의 업무재개 및 생산재개를 지원하는 것에 관한 의견(关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见)>(이하 <인사부8호통지>)"를 공포하였습니다.

<인사부8호통지> 및 최근 공포된 다수 통지에 따르면, 2월 10일부터 회사는 아래와 같은 업무방식, 급여지급방식을 취할 수 있을 것으로 판단됩니다. 다만 <인사

법무법인(유한) 태평양의 뉴스레터에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인(유한)태평양의 공식적인 견해나 어떤 구체적인 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려드립니다.

본 뉴스레터 관련된 문의사항이 있을 경우, 아래 연락처로 문의주시기 바랍니다.

권 대 식 변호사

T 86.10.5879.3080
E daeshik.kwon@bkl.co.kr

조 우 송 외국변호사(중국)

T 86.10.5879.3080
E yusong.zhao@bkl.co.kr

김 호 연 외국변호사(중국)

T 86.10.5879.3082
E haoran.jin@bkl.co.kr

1 신종 코로나바이러스로 인한 근무일 조정 관련 중국 노무 이슈 검토 뉴스레터
2 신종 코로나바이러스로 인한 법률 이슈 검토 (2) 계약의 이행과 불가항력 문제 뉴스레터

부8호통지) 역시 명확하지 않은 내용 및 누락된 쟁점이 있고, 기존 노동 관련 법규에 따라 해석이 잘 안되는 내용 역시 있기에, 향후 이와 관련된 추가 세부규정이나 신규 통지 및 실무 동향을 계속하여 관찰할 필요가 있음을 유의하시기 바랍니다.

1. 업무방식

2월 10일부터는 정상적인 근무일이기에 회사는 원칙상 평상시와 같은 근무 방식(시간제)을 적용하면 되며, 근로자에게 회사에 출근하여 일할 것을 요구할 수 있습니다. 다만 <인사부8호통지> 및 최근의 다른 통지의 취지는, 전염병 예방기간 동안 인원 밀집을 피하기 위하여, 가능한 한 재택근무를 권장하며, 회사와 직원간의 협상에 따라, 출퇴근시간이 겹치지 않는(錯時) 방식 또는 탄력적 근무시간제 등 융통성 있는 업무방식을 취할 것을 권장한다고 규정하고 있습니다.

따라서 2월 10일부터는 (1) 원칙적으로 정상 출근 근무 요구 가능하나, (2) 가능한 한 재택근무를 안내하거나 또는 (3) 기타 융통성 있는 업무방식을 취하는 방안을 고려해 보실 수 있습니다.

만약 근로자가 개인적인 사정 때문에 출근이나 재택근무가 어려운 경우라면, 이는 결근으로 처리할 수도 있을 것입니다. 다만 <인사부8호통지>의 취지에 비추어 본다면 그 사유가 전염병 확산과 관련이 있다면 가급적 우선적으로 연차 휴가를 배정하는 것이 바람직할 것으로 보입니다.

2. 2월 10일 이후 근무방식에 따른 급여지급

(1) 원칙

정상 출근하여 근무하거나 재택근무를 한 경우에는, 정상 급여 표준으로 급여를 지급해야 합니다. 다만 당해 기업의 취업규칙이나 개별 노동계약에 달리 규정되어 있지 않는 한, 재택근무의 경우에는 복리성 비용(예를 들어 출퇴근교통비나 점심식사비 등)을 지급하지 않아도 될 것으로 사료됩니다.

(2) 교대근무 등으로 인하여 평상시보다 현저히 근무 시간이 줄어드는 업무방식을 취한 경우:

1월 24일자 <인사부5호통지>(人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知)에 의하면, 전염병으로 인하여 생산경영에 어려움에 직면한 기업은 직원과 합의하여 급여조정, 교대근무, 근무시간 단축 등 탄력적 근무 방식을 취할 수 있다고 규정하였습니다. 따라서 해당 근무방식을 취하고자 하는 경우, 회사는 우선 직원과 해당 기간의 급여조정 등에 대하여 합의할 필요가 있습니다. 그런데 합의를 달성하지 못하는 경우에 관하여는 <인사부5호통지>나 <인사부8호통지> 등 기타 통지/규정에 명시적인 규정이 없습니다. 이 경우는 실제 업무량에 따라 상응하게 급여를 조정하는 것이 합리적이라 생각됩니다. 다만 교대근무 등 탄력적 근무 방식을 택하는 기간이 길지 않거나 이러한 탄력적 근무 방식으로 줄어드는 근무 시간이 정상 출근 근무에 비하여 현저히 않다면, 향후 분쟁의 여지를 피하기 위해, 정상급여를 지급하는 것이 바람직할 것으로 사료됩니다.

그러나 예를 들어 격일 출근을 하고 비출근일은 재택근무를 하는 방식이라면, 이는 역시 정상 급여 표준으로 급여를 지급하는 것이 타당할 것입니다.

참고로 이러한 경우를 대비하여 정식으로 관할 지역의 노동국 등 인사부문에 신청하여 그 비준을 거쳐 종합근무시간제를 도입하는 것도 적극적으로 검토해 볼 필요가 있을 것으로 보입니다. 종합근무시간제의 경우에는 교대근무/휴식조정(轮岗调休)이나 집중업무/집중휴식(集中工作、集中休息) 등의 방식을 채택할 수 있습니다. 그간의 실무는 종합근무시간제 비준이 어려운 편이었으나, 이번에 각 지방정부의 통지에서 종합근무시간제를 언급하고 있으므로 향후 상대적으로 더 쉽게 이러한 비준을 득할 수 있을 것으로 예상됩니다.

(3) 조업중단의 경우:

신종코로나바이러스로 인하여 장기간 조업이 중단되는 경우, 회사는 국가의 영업/생산정지 시 급여지급 관련 규정에 따라 급여를 지급할 수 있습니다. 조업중단 시, 북경시의 경우 첫 1개월 급여는 정상 급여를 지급, 1개월 초과 시 북경시 최저급여의 70%를 지급해야 합니다.

(4) 근로자가 출근하기 어려운 경우:

a. 신종 코로나바이러스 감염으로 의심되나 확진 전 격리기간(격리되어 치료를 받거나 의학 관찰 중)에 있는 경우: 이 경우 회사는 직원에게 휴무 및 정상 급여를 지급해야 합니다. 다만 이 경우 직원은 공안국, 병원으로부터 받은 격리통지서를 회사에 제공함으로써 격리사실에 대하여 증명을 해야 할 것입니다. 감염으로 의심되어 격리되는 기간은 통상 14일입니다³. 한편 이와 같이 격리기간 중에 있는 직원에 대하여 회사는 재택근무를 안배할 수도 있습니다.

b. 신종 코로나바이러스 감염 확진을 받고 치료를 받고 있는 경우:

해당 직원에 대하여, 회사는 병가기간 급여지급 규정에 따라 병가기간 급여를 지급해야 합니다⁴. 이 경우, 직원은 병원에서 발급한 진단서 등을 회사에 제출해야 할 것입니다. 이 경우는 질병이 확인된 경우이므로 회사는 재택근무를 안배할 수 없습니다.

c. 아파트단지에서 자체적으로 출입을 통제하거나 외지인 복귀를 금지하거나, 일부 지방의 교통통제로 인하여 회사 소재지로 복귀하지 못하거나, 기타 사정으로 출근이 현저히 어려운 경우 또는 개인의 불안감으로 회사 출근을 거부하는 경우:

〈인사부8호통지〉 제4조는 **전염병 예방으로 인하여** 업무재개가 지연되거나 **직장에 복귀하지 못하는** 기간동안, 각 종류의 연차를 전부 사용 후 여전히 정상적인 노무를 제공하지 못하는 직원에 대하여, 회사는 국가의 영업/생산정지 시 급여지급 관련 규정을 참조하여 직원과 협상할 것을 제안한다고 규정하였습니다. 즉, 우선적으로 연차휴가를 배정하고, 그러한 방식이 용이하지 않을 경우에는 직원과 협상하되 조업중단(즉 영업/생산정지)시의 규정을 참고하라는 것입니다.

3 참고로 《北京市人民政府关于在新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间本市企业灵活安排工作的通知》, 《北京市人民政府办公厅关于落实“四方责任”进一步加强重点人群、场所和单位新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作的通知》에 의하면, 북경시의 경우, 북경에 돌아오기 전 호북지역을 떠난지 14일이 지나지 않은 직원이거나 호북지역의 인원과 접촉하고 북경에 돌아온 지 14일이 지나지 않은 사람은, 북경에 돌아온 때로부터 14일 동안 의학적 관찰을 받아야 하고, 외출이 금지됩니다.

4 다만 신종 코로나바이러스 감염 확진을 받고 격리되어 치료를 받는 경우, 격리되어 치료를 받는 기간은 정상급여를 지급해야 한다는 견해도 있으나, 중국 로펌의 다수 견해는 병가기간에 관한 급여(소위 '의료기 대우')만 지급하면 된다고 보는 것으로 파악됩니다. 참고로 저희가 북경시 인사국에 비공식적으로 문의한 바에 의하면, 격리 여부와 관계없이 신종 코로나바이러스 감염 확진만 받으면 의료기 대우만 하면 된다는 답변을 받았습니다. 저희가 추측하기로, 확진 여부가 판명되지 않아 격리된 경우에는 정상급여를 받고, 확진이 되어 치료를 받게 되면 의료기 대우를 받게 하는 것은, 중국 정부의 정책적 결단으로 이해됩니다. 즉, 근로자가 격리 조치를 받았는데, 그 근로자가 정상급여를 받고자 하여, 노동의지와 능력이 있다고 주장하면서 격리를 거부하면, 사회 전체에 피해를 미칠 수 있으니, 사업주로서 하여금 정상급여를 지급하도록 함으로써, 근로자들이 격리를 수용하도록 유도하려는 정책적인 방향성인 것으로 보는 것이 타당할 것 같습니다(다만 사업주인 기업에 대하여는 다른 식으로 지원).

그런데 정부 조치가 아니라, 예를 들어 아파트단지 등에서 자율적으로 취하는 조치로 인하여 출근이 어려워 제때에 직장에 복귀하지 못하는 직원이거나, 또는 본인이 감염될 것을 두려워하여 출근을 거부하는 직원의 경우에도, 상기 <인사부8호통지> 제4조에서 규정한 “전염병 예방으로 인하여 직장에 복귀하지 못하는” 직원에 해당하는지 여부는 다소 불명확합니다. 다만 <인사부8호통지> 제2조 제3항은, 기업의 해고 제한을 강조하면서도, 업무복귀를 원하지 않는 직원에 대하여는 의법처리(依法予以处理)할 것을 지도하고 있습니다. 따라서 이에 관하여는 노동법, 노동계약법의 기본 법리에 따라 판단하는 것이 타당하다고 사료됩니다. 관련하여, 저희가 북경시 인사국에 비공식적으로 문의한 바에 따르면, 현재 이에 관하여 명확한 규정은 없으나, 국가의 영업/생산정지 시 급여지급 관련 규정을 참조하여 지급할 것을 제한한다는 답변을 받았습니다. 따라서 상기 직원의 급여 지급 관련해서는 회사가 아래 방식으로 처리하는 방안을 고려해 보실 수 있습니다.

- 우선 연차를 사용할 것을 제안.
- 이미 연차를 전부 사용한 경우, 직원과 합의하여 결정.
- 직원과 합의를 달성하지 못하는 경우 국가의 영업/생산정지 시 급여지급 관련 규정(북경시의 경우 첫 1개월 급여는 정상 급여를 지급, 1개월 초과 시 북경시 최저급여의 70% 지급)에 따라 지급.
- 다만 객관적인 사정이 전혀 없음에도 오로지 개인의 불안감 때문에 출근 거부(또는 재택근무 요구)하는 경우라면, 일단 연차 부여하고 그 후부터는 결근 또는 징계 처분하는 것이 더 바람직할 것으로 보임(이 경우는 조업중단 규정 적용 불필요).

이상과 같이 가장 최근인 2월 7일 발표된 <인사부8호통지>에 따라 2월 10일 이후의 인사, 노무 이슈에 관하여 간략하게 살펴보았습니다. 다만 여전히 불확실한 점들이 많이 있으므로, 향후 이와 관련된 신규 규정이나 통지, 실무 동향 등을 계속하여 관찰하여, 능동적이고 유연하게 대처할 필요가 있겠습니다.



Seoul Office:

06133 서울 강남구 테헤란로 133

T 02.3404.0000 F 02.3404.0001 E bkl@bkl.co.kr

Beijing Office:

Unit 2601, East Tower, Twin Towers, B-12 Jianguomenwai Avenue,
Chaoyang District, Beijing 100022, PRC

T 86.10.5879.3080 F 86.10.5879.3038 E beijing@bkl.co.kr

Hong Kong Office:

Room 205, 2F, Baskerville House, 13 Duddell Street,
Central, Hong Kong

T 852.2567.0800 F 852.2567.9500 E bklhongkong@bkl.co.kr

Shanghai Office:

Unit 2503, Tower B, Dawning Center No.500,
Hongbaoshi Road, Changning District, Shanghai 201103, PRC

T 86.21.6085.2900 F 86.21.6085.2929 E shanghai@bkl.co.kr

Hanoi Office:

West Tower 2601, Lotte Center Hanoi, 54 Lieu Giai street, Cong Vi ward,
Ba Dinh district, Hanoi, Vietnam

T 84.24.3232.1233 F 84.24.3232.1235 E vietnam@bkl.co.kr

Ho Chi Minh City Office:

Unit 3, 37F, Bitexco Financial Tower, 2 Hai Trieu Street, District 1,
Ho Chi Minh City, Vietnam

T 84.28.38.212.303 F 84.28.38.21.24.27 E vietnam@bkl.co.kr

Yangon Office:

No. 82, Sin Phuy Shin Avenue, Pyay Road, 6 1/2 miles, Ward 11, Hlaing
Township, Yangon, Myanmar

E myanmar@bkl.co.kr

Dubai Office:

Business Center #32, The Gate, Level 15, DIFC, P.O. Box 121208, Dubai, UAE

T 971.4.401.9921 F 971.4.401.9578 E dubai@bkl.co.kr