

문서번호 : HNL23060101

시행일자 : 2023. 06. 01.

수 신 : 회원사제위

참 조 : 인사담당자

제 목 : 코로나 격리의무 해제

1. 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.
2. 2023년 6월 1일부터 코로나 격리의무가 해제되었습니다. 2023년 6월 1일 이후
직원의 코로나 확진자 발생시 대처사항을 정리하여 드립니다.

붙임: 코로나 확진시 노무관리사항 1부.

고용노동부 사업장 대응 지침 1부. 끝.

하나로컨설팅노무법인

공인노무사 김 재 언



□ 상세 설명

1. 기본원칙 : 확진자도 출근 의무

가. 2023년 6월 1일부터 코로나 확진자에게도 격리조치가 이루어지지 않습니다. 이는 확진자도 일상생활이 가능함을 의미하며, 직장인 확진자에게는 여전히 출근 의무가 발생합니다.

나. 그러나, 사업장에서 확진자를 출근시키는 경우 사내 집단감염 등이 우려되므로, 확진자에 대한 내부적인 관리가 별도로 필요합니다.

다. 확진자가 발생할 경우, 확진자에게는 휴식을 충분히 부여하고 직무와 상황에 따라서 ① 재택근무가 활용 가능한 직무는 재택근무를 활용하고, ② 사업장 내 병가 및 연차유급휴가 제도를 활용하는 등 사내 추가 감염을 예방할 필요가 있습니다.

라. 정부에서도 아프면 쉴 권리를 부여할 것을 사업장에 권고하고 있습니다. 다만, 사업장이 근로자 의사에 반하여 강제로 쉬게 할 경우 근로기준법 제46조에 따른 휴업수당 지급의무가 여전히 남아있게 됩니다.

마. 또한, 연차유급휴가 역시 근로자가 신청해야 사용할 수 있으므로, 회사가 강제로 사용케 할 수 없습니다.

2. 연차유급휴가 대체제도의 활용

가. 상기 언급하였듯이, 연차유급휴가는 근로자가 원하는 시기에 사용하여야 합니다. 그러나 근로기준법 제62조에서는 근로자 대표와 연차유급휴가 대체에 관한 서면 합의서를 작성한다면 확진자에게 연차유급휴가를 사용케 할 수 있습니다.

나. 예컨대, “확진시 3일간 연차유급휴가를 우선 사용한다”는 내용의 대체합의서를 작성한다면 확진자는 3일간 휴가를 보내되, 연차유급휴가를 사용한 것으로 처리할 수 있습니다.

다. 주의할 점은, 연차유급휴가 대체의 효력은 근로자 대표와 서면 합의를 통해 발생하므로 근로자 대표를 선임하고 연차유급휴가 대체합의서를 작성해야 합니다.

3. 휴식 보장 및 개인의 책임을 강조

가. 정부는 격리의무를 두지 않는 대신 확진자에 대한 휴식을 부여하는 활동을 할 것을 사업장에 권고하고 있습니다.

나. 사업장에서도 확진자의 빠른 회복을 돕고 사업장 내 집단감염을 예방

하기 위해 아프면 쉼 권리를 충분히 보장하는 기업문화를 조성해야 합니다.
또한, 확진 사실 또는 증상 등을 숨기고 출근하는 경우 개인의 비위행위로
간주하여 징계 등의 조치를 고려할 필요가 있습니다. 끝.