

사용자 귀책사유로 인한 휴업 시 근로자동의를 얻어야 하는지

1. 서설

최근 코로나19 사태 등으로 인해 휴업이 발생하는 경우 근로자의 동의를 얻어 휴업을 실시해야하는지 아니면 회사에서 일방적으로 휴업(휴직)명령을 내어 실시할 수 있는지에 대하여 살펴보겠습니다.

2. 관련 법률

1) 직접 규정하는 법률

휴업 시 근로자의 동의를 받아야하는지에 대해 별도로 규정하고 있는 법률 규정은 없습니다.

2) 근로기준법 제46조 【휴업수당】

① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

② 제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.

3. 관련 노동위원회 판정 ; 중노위 99부해569, 2000.01.20.

신청인들에게 행한 같은 해 5.1부터 7.31까지 기간 동안의 유급휴직 명령은 인사권은 사용자의 고유권한인 만큼 이를 사전에 해당자들과 협의하여 시행조치하여야 할 사항은 아니며, 위 제1의 2, 나, 다항과 같이 신청인들은 휴직기간 중 평균임금의 70%를 지급받았고, 동 기간

이 재보직을 위한 기간임을 감안할 때 이 휴직명령은 사실상으로는 일부 휴업과 비슷한 조치로 이해되고 또 이로 인해 근로자가 받게될 신분상, 경제상 불이익 등을 고려하더라도 피신청인이 신청인들에게 행한 휴직명령이 부당 위법하다고 할 수는 없다 할 것이다.

4. 코로나19관련, 사용자의 귀책사유로 인한 휴업으로 보는 경우

1) 근로자 중 확진환자, 유증상자, 접촉자 등이 없거나, 확진자의 방문으로 인한 방역조치가 완료된 이후에도 사용자의 자체적인 판단으로 휴업을 실시하는 경우에는 사용자의 귀책사유에 해당된다.¹⁾

2) 매출감소, 부품공급 중단, 예약취소 등으로 사용자가 휴업을 실시한 경우에는 사용자의 세력범위 안에서 발생한 경영 장애에 해당하여 사용자의 귀책사유에 해당된다.²⁾

5. 사용자의 귀책사유로 인한 일방적 휴업의 경우 동의 여부

사용자의 귀책사유로 인해 휴업을 실시하는 경우 회사는 근로기준법 제46조에 따라 근로자들에게 평균임금의 70%에 해당하는 휴업수당을 지급하여 인사권의 일환인 유급휴직명령을 일방적으로 실시하는 것은 가능하며 근로자들로부터 동의가 필요치 않습니다. 끝.

342호
2020. 4. 20.
노무법인 두레

1) 고용노동부, 코로나 19관련 노동관계법 주요 Q&A(2020.03.06), 2쪽
2) 고용노동부, 코로나 19관련 노동관계법 주요 Q&A(2020.03.06), 2쪽