



**홍경일 대표변호사**  
ken.hong@hhlaw.com.au



**김진한 대표변호사**  
john.kim@hhlaw.com.au

# 코로나19(COVID-19) 관련 고용 문제 자주하는 질문 (FAQ)

최근 코로나19와 관련하여 직장 내 확진자가 발생하거나 또는 예방차원에서 어떠한 조치를 취할 수 있는 지에 대한 문의가 많이 들어오고 있습니다. 이에 따라 코로나19와 관련된 고용 문제들에 대해 아래와 같이 자주하는 질문(FAQ)으로 안내해드립니다.

(\* 해당 FAQ는 2020년 3월 12일 기준으로 작성되었음을 참고하시기 바랍니다.)

### Q1. 고용주는 직원들에게 코로나19 관련 정보를 제공해야 하나요?

- A. 직원들은 코로나19 확산 염려로 인해 자신의 근무환경이나 고용계약에 어떠한 영향이 있을 지 물어볼 것입니다. 일반적으로 고용주는 직장 내 보건 및 안전관련 법률에 따라 직장 내 건강과 안전에 관한 정보를 직원들에게 제공하여야 합니다. 코로나19의 경우, 고용주는 정부 당국과 WHO로부터 업데이트되는 최신 정보를 직원들에게 제공해야 합니다.

관련 정보는 호주 보건부 웹사이트를 참고하시기 바랍니다. [LINK](#)

기본적으로 다음의 내용을 직원들에게 제공하기를 권고합니다.

- 코로나19 감염과 관련된 호주 내 현재 진행 상황 (근거없는 루머 확산 방지 차원)
- 가정과 직장 내 적절한 위생관리에 관한 조언

### Q2. 직원이 코로나19 감염이 확진되거나 감염 위험이 높은 국가를 다녀온 후 의심환자로 분류된 경우, 또는 그 상황에 있는 가족을 돌보느라 출근하지 못하는 경우에는 어떠한 조치를 할 수 있을까요?

- A. 감염 확진이나 가족을 돌봐야 하는 경우 직원은 유급 개인 / 가족돌봄 병가 (personal / carer's leave)를 사용할 수 있습니다. 만약 직원이 병가를 모두 소진했을 경우, 연차 휴가(annual leave) 또는 무급휴가를 요청할 수 있습니다.

고용주는 직장 내 안전을 위하여 확진은 되지 않았지만 감염 가능성이 높은 직원에게 일정 기간동안 출근하지 말 것을 지시할 수 있습니다. 이 경우 직원은 연차휴가 (annual leave) 사용이 아닌 유급휴가(paid leave)를 받을 수 있습니다.

또한, 유급휴가의 대체방법으로 고용주는 직원이 격리 기간동안 재택근무로 업무를 진행할 수 있는지에 대해 고려할 수 있습니다.

상기의 경우들에 해당되는 직원들은 반드시 직장 복귀 전 코로나19에 감염되지 않았음을 증명하는 의료소견서를 받아야 합니다.

### Q3. 직원이 해외에 나갔다가 입국이 거부되거나 입국 후 자가격리 조치가 된 경우에는 어떠한 조치를 할 수 있을까요?

- A. 호주정부는 국적과는 상관없이 지난 14일동안 입국금지 국가에서 체류를 하였으면 입국금지를 하고 있습니다. 현재 중국, 이란, 한국, 이탈리아가 지정되었으며 호주 입국전 14일 이내에 이 국가들을 방문하였으면 호주로 입국이 불가능합니다.

입국금지국가 확인 [LINK](#)

(계속)

만약 입국금지 국가에서 체류하여 호주로 입국이 불가능하게 되었을 경우, 입국금지가 되지 않은 제 3국에서 14일 체류 후 우회하여 입국하시는 방안을 검토할 수 있습니다. 하지만 입국금지 우회 목적으로 방문하려는 국가에 대한 입국조건도 수시로 변경될 수 있으니, 출발전 항상 확인을 하시기 바랍니다.

현재 자가격리 기간 또는 입국이 거부된 기간의 급여에 대해 Fair Work Act에서는 별도로 다루고 있지는 않습니다. 급여문제 관련하여서는 고용주와 직원간에 별도협약이 필요하며, 개인 병가의 사용이 아닐 시, 재택근무, 연차휴가 사용 또는 무급휴가 등을 고려해 볼 수 있습니다.

#### Q4. 고용주가 미리 예방차원에서 직원들에게 연차휴가 사용을 권고를 할 수 있을까요?

- A. 고용주가 확진이나 자가격리 대상이 아닌 직원에게 예방차원의 목적으로 연차휴가 사용을 권고할 수는 없습니다. 연차휴가의 목적은 직원들에게 휴식을 제공하는 것이므로, 코로나19 감염예방의 목적과는 맞지 않기 때문입니다. 호주 정부에서 코로나19 감염 확산을 방지하기 위해 공식적으로 강제 휴업을 명령하지 않는 이상, 고용주는 유급휴가(paid leave)만 제공 할 수 있으며, 직원들의 동의없이 연차휴가 사용을 권고할 수 없습니다.

#### Q5. 직장 내 확진자 발생으로 다수의 직원이 근무하지 못하는 경우, 또는 불가항력적인 사유로 사업장 임시폐쇄가 있는 경우 고용주에게는 어떤 의무가 있을까요?

- A. 직장 내 확진자 발생, 자가격리 다수 발생 또는 입국금지 조치와 같은 불가항력적인 사유로 고용주의 회사 운영이 어려워지고 대체 가능한 업무가 없는 경우에는 강제 휴업 및 무급 휴직 시행(stand down)을 고려해볼 수 있습니다.

Fair Work Act에 따르면, 불가항력적인 휴업 상황이 발생되고 대체 가능한 업무가 없는 경우, 고용주는 직원들에게 무급휴직을 권고를 할 수 있는 권리가 있습니다. 하지만 산업별 단체협약 (Industrial Awards) 또는 고용계약서상 해당 상황에 대해 휴업 및 휴직 시행과 관련된 조항이 포함되어 있을 수 있으니 직원들에게 무급휴직 권고 전 반드시 전문가와 먼저 상담을 하시기 바랍니다.

코로나19로 인해 민감한 고용 문제들이 발생할 수 있을 것으로 사료됩니다. 이와 관련된 조치를 취하시기전, 반드시 법률 전문가의 적절한 자문을 받으시길 추천드립니다. 감사합니다.