

# 필리핀 뉴 노멀(New Normal) 따른 노동 대처 사항

## 1. 사업장이 속지할 노동청 권고 사항 3가지

필리핀은 장기간 봉쇄와 지속되는 봉쇄 완화 정책으로 경제적 손실을 감당하기 어려운 사업장을 고려해 노동청은 이례적으로 근로 유연성과 임금 삭감을 허용하였다. 사업장 폐쇄 및 장기 휴업으로 대량 해고가 발생하는 걸 방지할 뿐 아니라 사업장의 생존과도 직결되어 있어 아래와 같이 유연한 정책을 시행토록 권고 하였다.

### 1-1. Flexible Work Arrangement-Labor Advisory 17

#### 유연한 노동 정책 합의 권고문

봉쇄 완화 정책으로 인해 정상 또는 부분 영업을 재개하거나 재개 예정인 사업장은 아래와 같은 근무 요건 변경을 근로자와 합의하에 즉시 시행할 수 있다. 이와 관련해 노동청에 시행일로부터 즉시 신고하며 인원 감축 사항은 반드시 해고일로부터 30일 이전에 신고해야 한다.

이 정책은 시행일로부터 즉시 적용 가능하며 Public Health Crisis가 종료되는 시점까지로 이는 Covid-19 사태 종식과 같은 의미를 뜻한다. 문구는 사태 종식을 얘기하지만 FWA는 시행일로부터 6개월 한시적인 권고라고 노동청에서 부과 설명하였다.

Covid-19 사태 장기화에도 사업장이 이전과 동일한 매출 혹은 상승, 영업 정상화가 된다면 Covid-19 사태와 무관하게 이 시행은 종료하여야 한다. 또한 이 정책은 Covid-19 사태 장기화에 영향을 받은 사업장들만 해당되므로 영향을 받지 않은 업종이나 사업장은 해당되지 않는다.

FWA 핵심 항목

- Telecommuting arrangement (e.g. Work-from-home arrangements);  
재택 근무

- Rotation of employees;  
업무 재배치 및 근무지 전환

- Reduced workdays/workhours;  
단축 근무

- Temporary or partial closure (temporary lay-off for employees shall not exceed 6 months)  
임시 휴업 또는 부분 휴업

- Wage Adjustment  
임금 삭감

- Retrenchment  
인원 감축

## 항목별 세부사항

### 재택/비대면 근무

---

영업을 재개시 사업장이나 근로자의 여건이 여의치 않아 복귀가 어려운 경우 동일 업무를 재택에서 온라인 또는 유선으로 할 수 있도록 조치한다.

근무 조건은 이전 사업장 근무와 동일 조건이거나 업무 조정이 가능하다. 또한 재택 근무로 인해 온라인으로 진행되는 업무의 온라인 환경 설치 조건을 추가적으로 요청할 수 있으나 사업장은 거부할 수 있으며 거부한 것으로는 Covid-19 사태로 인해 노동 분쟁이 되지 않는다. 또한 근로자는 해당 환경이 되지 않을 경우 사무실 근무 복귀 또는 휴가에 들어간다.

### 업무 재배치 및 근무지 전환

---

해당 근로자의 지정된 업무를 벗어나 타 업무에 임의 재배치하거나 지정된 업무에 타 업무를 추가하는 것을 허용한다. 이로 인해 기존 근무자의 부재 및 지정 근무일등으로 발생하는 업무 공백을 최소화하는 것이다. 분점이 있을 경우 분점으로 또는 분점에서 본점으로 지역이 다른 근무지 변경 또한 가능하다.

업무 재배치, 업무 추가, 근무지 변경에 관련해 근로자는 추가 임금을 요구할 수 없다.

### 단축 근무

---

영업을 재개하였으나 매출이나 여건이 이전과 다름으로 인해 근로자의 업무량이 줄거나 조정되었을 때 사업장은 지정 근무일 또는 일일 근무 시간을 조정할 수 있다.

특정 부서만 단축 근무를 시행할 수 있으며 부서 내 직급별로 단축 근무를 시행할 수 있다. 이는 내부적인 업무별 필요성에 따라 결정되는 것이기에 면밀한 검토가 필요하고 근로자들과 협의하여야 한다.

근로자가 단축 근무로 인해 근무하지 않은 일과 시간은 임금을 지급하지 않는다.

### 임시 휴업 또는 부분 휴업

---

사업장이 정부 Covid-19 정책으로 인해 영업을 전면 또는 일부 금지되거나 또는 내부적인 사정으로 휴업할 경우, 각 부서별 부분 휴업등으로 인한 임시 휴업은 6개월로 한정되며 이를 근로자가 인지하여야 한다.

6개월 후에는 반드시 복귀시켜야 하며 만일 복귀시키지 못하고 해고를 결정할 경우 이 6개월도 해고 위로금을 산정하는 년수에 포함된다. 6개월 내에 직원이 사직서를 제출하면 사업장은 퇴사를 허용한다.

### 임금 삭감

---

매출의 급격한 저조와 경제적 위기를 겪지만 영업을 재개한 사업장은 위기를 극복하기 위해 우선적으로 근로자의 동의를 얻어 6개월 동안 월급을 일정 부분 삭감할 수도 있다. 삭감액에 대한 지침은 없으므로 내부적인 검토를 통해 전체나 부서별, 직급별로 삭감액을 결정할 수 있다.

삭감에 해당되는 월급은 수당이 포함된 전체 월급, 수당만 전액 삭감, 월급만 삭감 또는 부서나 직급별 삭감 등 여러 방식을 통해 조정할 수 있으며 이는 해당 근로자들이 충분히 이해할 수 있는 보편적 삭감에 해당되어야 한다.

임금이 삭감되었다고 업무량 조정이나 단축 근무를 시행하지 않는다. 임금 삭감의 목적은 정상화를 위한 상생 수단이기 때문에 이는 정상 근무 조건하에 임금 삭감이다.

임금 삭감은 시행일로부터 6개월 한정이다

### 인원 감축

---

---

영업을 재개 또는 재개할 사업장이 이전의 누적 혹은 급격한 적자가 예상되는 상황에서 긴축 재정을 위해 일부 근로자를 Covid-19 사태로 해고 가능하다. 이를 위해선 해고할 수 밖에 없는 누적 적자나 예상되는 적자를 타개하기 위한 해고임을 대상자에게 통보한다. 이는 통보이기에 해고에 반하는 의사를 근로자가 재기할 수 없으며 구두가 아닌 반드시 Notice(해고통지서)를 작성해 대상자에게 제공하고 동의 및 확인 서명을 받는다.

인원 감축을 결정한 후 해고일로부터 30일 이전에 해고 통지를 해야 하며 동일한 일자에 노동청에 관련 신고를 해야 한다. 해고일로부터 30일 이전에 통지 하지 않으면 불법 해고로 간주된다. 또한 인원 감축엔 반드시 해고 위로금 (Separation Pay)을 지급해야 한다. 해고 위로금을 지급하지 않으면 적법한 해고가 아닌 불법 해고가 되므로 이를 반드시 해고일자로부터 30일 이내에 지급하여야 한다.

해고 위로금 지급 계산법은 아래와 같다.

해고 위로금=(월급+수당)/2\*근무 년수(6개월 이상은 1년 간주 6개월 미만은 년수 계산 안함)

해고 위로금은 최소 한 달치 월급이므로 산정 후 한 달치 월급보다 낮을 경우 한 달치 월급을 준다.

---

위 적용 사항들은 기본적으로 "No Work No pay"를 바탕으로 근무 일수나 시간이 줄어드는 만큼 사업장은 근무하지 않은 일과 시간에 대해 지급 의무가 없다. 적용되는 휴가는 근로자에게 부과되는 유급 휴가를 사용하며 그 외 기간에는 동일 "No Work No pay"를 바탕으로 한다.

사업장의 경제적 부담을 줄이고 해고를 막는 정책이지만 위 항목들을 적용하려면 업무에 복귀한 근로자들과 협의를 통해 자발적 동의를 받아 진행되어야 한다. 근로자와 협의되지 않은 상황에서 일방적으로 통보 후 시행할 수 없다.

근로자들의 동의 하에 FWA를 진행한다는 것을 증명하기 위해 반드시 Notice 또는 Letter of Conformation 등에 적용 사항들을 구체적으로 적시하여 해당 근로자에게 동의 서명을 받는다. 내부적으로 FWA의 협이가 완료되면 RSK-Establishment Report를 작성해 해당 지역 노동청 또는 노동청에 해당 Report의 스캔본을 이메일로 온라인 접수한다. 신고되지 않은 FWA를 내부적으로 시행한다면 노동법 위반으로 간주한다.

위 적용들에 비협조적인 태도를 취하며 지속적으로 동의를 하지 않을 경우 자발적 사표 제출 요구 및 6개월 강제 휴가(furlough)를 통보할 수 있으며 충분한 설득과 협상에도 불구하고 지속적으로 분란을 야기한다면 정당한 해고의 사유가 될 수도 있다.

해고 사유의 근거는 아래와 같다.

1. There must be disobedience or insubordination;
2. The disobedience or insubordination must be willful or intentional characterized by a wrongful and perverse attitude;
3. The order violated must be reasonable, lawful, and made known to the employee; and
4. The order must pertain to the duties which he has been engaged to discharge.

해고 절차는 일반 해고 절차와 동일하게 두 번의 Notice를 발송하고 Explanation Letter를 받아 최종 해고 처리한다. 현재 동일한 노동 분쟁이 Supreme Court에서 최종 판결이 나오지 않아 동의하지 않는 근로자에게 사직서 제출 및 강제 휴가를 권고한다.

## **1-2. Work Place Prevented and Control of Covid-19-Interim Guideline and Labor Advisory 18 코로나 감염자 확산 방지 및 확진자 발생시 대처 가이드라인**

노동청에서는 영업 재개한 사업장이 Covid-19 감염 방지를 위해 아래와 같은 물품 및 정보를 근로자에게 제공할 의무가 있다고 하였다. 업종에 따라 다르지만 손세정제, 마스크를 기본으로 필요에 따라 보호장비, Covid-19 검진 테스트를 근로자들에게 무료로 제공하며 Covid-19와 관련된 정보 오리엔테이션등도 필요에

따라 제공하여야 한다.

근로자가 의심자나 확진자로 판명 되었을 경우에는 아래와 같은 절차로 진행되어야 한다

1. 근로자가 사업장 내에서 Covid-19 의심되는 증상 및 확진이 보일 경우에는 바로 격리가 가능한 곳으로 격리를 시키고 모든 근로자들에게 마스크를 절대 벗지 말고 또한 자리를 바로 비우지 않고 따로 분리시킨다.
2. 격리된 근로자는 가까운 병원에 연락하여 앰블런스로 이동토록 하고 이때 병원에서 보건국에 연락하기 때문에 회사는 직접적인 연락을 하지 않는다. 다만 앰블런스를 부르기 어렵다면 가까운 Clinic에 연락해 의사의 출장을 요청하고 의사가 이를 결정하도록 한다.
3. 의심 근로자를 제외한 모든 근로자들은 업무 종료하며 후에 의심 근로자의 확진 여부가 나올 때까지 자가 격리를 실시하며 확진이 된다면 14일 자가격리를 통보하며 자가 격리 때에는 강제 휴가가 된다.
4. 사업장이 Covid-19 바이러스에 오염됐을 가능성이 있기에 Covid-19 대응 소독을 실시한다.
5. 14일의 자가격리가 끝나고 사업장으로 복귀할 때 회사에 따라 Covid-19 검사를 의무화할 수 있다.

위의 사항 중 사업장 내에서 발생한 게 아니고 근로자가 확진 통보를 해 온 경우에도 1번과 2번을 제외하고 나머지 절차를 실시하여야 한다. 위의 절차를 진행할 때 드는 모든 비용은 사업장의 부담이며 치료비는 제외한다.

강제 휴가를 갈 경우에는 유급 휴가를 사용토록 하며 그 외에 기간은 "No Work No pay"를 바탕으로 지급하지 않는다. 유급휴가를 사용토록 하는 건 반드시 직원에게 선통보해야 한다.

### 1.3. Non-Inclusion of ECQ period on Probationary Period- Labor Advisory 14

#### 수습직 ECQ 동안 수습기간 연장 권고

수습직(Probationary) 수습 기간은 법적으로 근무 시작일로부터 6개월로 한정되어 있다. 그러나 Covid-19 사태에 따라 노동청에서는 ECQ(Enhanced Community Quarantine) 또는 사업장이 영업을 재개하지 않은 기간만큼 자동 수습기간을 연장하라고 권고했다.

즉 3월 16일 이전에 고용했던 수습직 근로자의 정규직 전환 또는 퇴사 결정은 영업을 재개하고 영업 중지 기간만큼 수습 기간이 연장되었음을 근로자에게 알린다.

## 2. 재택 근무 시 발생하는 업무 태만에 따른 징계 및 해고

재택 근무 중 근로자가 연락이 원활하지 않거나 즉각적인 응대가 되지 않는 경우, 근무 시간에 SNS에 게시물을 올리거나 업무와 무관한 인터넷 브라우징의 흔적이 발견될 경우, 업무의 태만 및 근태 불량등이 징계의 사유가 될 수 있으며 반복적인 행위는 해고의 사유가 된다.

이에 관해 내부적으로 사규에 따라 해당 행위를 징계할 수 있다. 노동법에는 이 범위까지 포함하지 않고 있다. 재택 근무에 관한 사규가 없다면 일반적으로 세 번의 해당 행위 경고 후 반복적 행위로 인한 정당한 해고가 가능하다.

해당 행위를 경고할 때는 반드시 문서로 작성하여 징계를 야기한 행위를 구체적으로 명시하고 경고 후에도 반복된다면 해고의 사유가 될 수 있음을 알린다. 또한 이로 인해 사규에 재택 근무 및 비대면 업무를 할 경우 업무 태만의 징계 수위 및 해고 사항을 적용하는 것이 필요하다.

해당 행위에 대한 해고 사유는 아래와 같다.

1. There must be negligence which is gross and/or habitual in character; and
2. It must be work-related as would make him unfit to work for his employer.

이번에 내놓은 노동청 권고문은 사업장의 지속성을 위한 유연성을 허용한 것이므로 이를 최대한 활용하여 사업장을 유지 비용의 절감 효과를 내기를 바란다.

Prepare By:

M&M 컨설팅&라이프 대표 박미연

MFBR 로펌 변호사 Ira Christele G. Vicente

노동 관련 세부적인 상담을 원할 경우 아래와 같은 연락처로 연락 바랍니다.

대표 연락처:

02-8519-3949

휴대전화:

0917-569-8481(한국 컨설턴트 직통)

Email:

mnmc1@naver.com

Website:

www.mnmc1.com