

비상시 임금지급 의무

1. 서설

근로자가 질병, 재해, 혼인, 사망 등 비상(非常)상황이 발생한 경우에 대해 임금 지급일 이전에 지급을 청구하면 지급해야 하는지와 지급사유에 대해 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 법규

1) 근로기준법 제45조(비상시 지급)

사용자는 근로자가 출산, 질병, 재해, 그 밖에 대통령령으로 정하는 비상(非常)한 경우의 비용에 충당하기 위하여 임금 지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.

1-1) 위반 시 벌칙 : 근로기준법 제113조(벌칙)

근로기준법 제45조 위반한 자에 대해 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

2) 근로기준법 시행령 제25조(지급기일 전의 임금 지급)

법 제45조에서 “그 밖에 대통령령으로 정한 비상(非常)한 경우”란 근로자나 그의 수입으로 생계를 유지하는 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하게 되는 경우를 말한다.

1. 출산하거나 질병에 걸리거나 재해를 당한 경우
2. 혼인 또는 사망한 경우
3. 부득이한 사유로 1주 이상 귀향하게 되는 경우

3. 임금의 비상시 지불관련 체크포인트

1) 지급대상 임금의 범위

근로기준법 시행령 제25조에서 규정하고 있는 1~3호의 사유에 대해 근로자가 비상시 임금지불을 요청한 경우 대상 임금은 근로기준법 제 45조에 따른 이미 근로제공을 함으로써 임금지급청구권이 발생한 임금에 한합니다. 근로제공을 하지 않은 상황에서 향후 지급될 임금에 대해 지불 요청하는 경우(가불 개념) 사용자는 거부할 수 있습니다.

2) 비상시 임금지급 대상

근로기준법 시행령 제25조에 따라 근로자 또는 근로자의 수입으로 생계를 유지하는 자에 한하여 비상시 임금지급 대상이 됩니다.

3) 비상시 임금지급 사유

근로기준법 시행령 제25조에 따라 근로자 또는 근로자의 수입으로 생계를 유지하는 자의 출산, 질병, 재해, 혼인, 사망의 경우가 비상시 임금지급 사유에 해당됩니다.

4) 비상시 임금지급 요청을 거부할 수 있는지

근로기준법 제25조에 해당되는 대상 및 사유임에도 불구하고 사용자가 정당한 사유없이 거부할 경우 동법 제113조에 따라 1천만원 이하의 벌금형에 처할 수 있습니다. 끝.

제439호

2022. 03. 28.

노무법인 두레