

임금명세서 교부관련 변경된 행정해석

1. 서설

2021.11.19.字 임금명세서 교부 의무화 시행에 따라 당시 고용노동부가 발표한 내용 중 2024.01.19.字로 변경된 내용이 있어 아래와 같이 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 법규 : 근로기준법

제48조(임금대장 및 임금명세서)

① <생략>

② 사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부하여야 한다.

벌칙 : 근로기준법 제116조(과태료)

근로기준법 제48조를 위반한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

3. 관련 고용노동부 행정해석 변경내용

1

퇴사한 근로자에 대한 임금명세서 교부

1) 변경 전 행정해석 : 2021.11.19.字 설명자료 33쪽

“6. 임금지급일 이전에 퇴사한 근로자에 대해서도 임금명세서를 교부해야 하나요?”

○ 정기지급일 이전에 퇴직한 근로자에 대해서도 그 지급 내역을 명확히 할 필요가 있으므로 「근로기준법」 제36조에 따라 임금,보상금, 그 밖의 모든 금품을 청산하는 때에 그 내역을 기재하여 교부하는 것이 바람직할 것입니다.”

2) 변경 후 행정해석 : 2024.01.19.字

“사용자는 재직여부에 관계없이 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 그 내역을 기재한 임금명세서를 교부해야 함을 명확히 하고, 이를 위반할 시 시정기간 부여 및 과태료 부과”

※(변경사유)

“ 「근로기준법」 제48조제2항에 따라 사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금명세서를 서면으로 교부해야 함.

- 임금을 지급하는 때가 반드시 임금 정기지급일만을 의미하는 것이 아니고 재직근로자로 한정되는 것이 아님 ⇒ 현 지침상 퇴사한 경우에는 교부의무가 유연하게 해석될 우려”

2

신고인이 사용자에게 대한 과태료 부과를 요구하는 경우

1) 변경 내용

임금명세서 교부 위반시, 「임금명세서 교부 관련 사건 처리 및 사업장 지도 추가지침('23.2.16.)」 및 「근로감독관 집무규정」 <별표3> 등에 따라 14일의 시정기간을 부여, 시정이 완료되지 않거나 시정

의사가 없는 경우에 과태료를 부과

② 다만, 신고인이 피신고인에 대한 과태료 부과 등 법에 따른 처리를 요구하는 경우에는, 시정기한 없이 과태료 부과

※ 임금명세서 신고사건 처리 관련 유의사항 전달(근로기준정책과 -4536, '21.12.27.) 폐기

2) 변경사유

제도 시행 초기 현장 안착을 위해 신고인이 피신고인에 대한 과태료 부과를 요구하는 경우에도, '시정기한을 부여' 토록 지침을 시달 ('21.12.27*) 하였으나, 「근로감독관 직무규정**」에 따라 지침을 통일할 필요

* 시정기한을 부여한 후 미시정시 과태료 부과 (근로기준정책과 -4536)

** 법위반 사실이 발견된 때에는 과태료 부과 등의 조치를 해야 함(제 40조제7항)

4. 결어

임금명세서는 재직여부와 무관하게 임금을 지급하는 때에는 교부해야 하며, 임금명세서 교부 위반으로 근로자가 고용노동부 신고하여 피신고인에 대한 처벌을 요구하는 경우 시정기한 없이 과태료(500만원 이하)가 부과되는 바 임금명세서 교부관리에 유의바랍니다. 끝.

제535호

2024.02.13.

노무법인 두레