

중소사업주를 위한 노동법 안내서 (제2판)

모두가 행복해지는 노동법

Contents.

Chapter 1. 사업주가 알아야 할 노동법

사업장 규모별 노동법 적용 규정	006
근로기준법의 적용: 근로자	008
근로계약서	010
수습근로자	013
법정근로시간	015
휴게	017
휴일	019
휴가	022
최저임금	027
연장, 야간, 휴일근로수당	030
포괄임금	032
휴업수당	034
퇴직금에 대해 알고 싶어요	036
통상임금 vs 평균임금	039
임금명세서	041
직장 내 괴롭힘이 무엇인가요?	043
직장 내 성희롱이 무엇인가요?	046
고객응대근로자 보호	049
모성보호제도	051
법정의무교육	055
징계 및 인사발령	057
근로관계의 종료	059

Chapter 2. 4대보험 및 사업주 지원금

사업장 4대보험 가입대상 및 적용제외	064
4대보험료 산정	066
2021년 기준 보험 요율	067
근로소득	068
근로자가 일하다 다친 경우에는 어떻게 하나요?	070
근로자가 실업급여를 받게 협조해주어야 하나요?	074
두리누리 사회보험(근로자수 10인 미만 사업장)	077
일자리 안정자금(근로자 수 30인 미만 사업장)	079

Chapter 3. 알아두면 도움 되는 제도와 이슈

사업주 지원 고용장려금제도	082
탄력적 근로시간제	086
체불청산지원 사업주 용자 사업	089
소액대지급금(소액체당금)제도가 무엇인가요?	090
사업장 내 CCTV 설치와 관련한 유의점은 무엇인가요?	092
알아두면 도움되는 기관	093

Chapter 1.

사업주가
알아야 할
노동법

1

사업장 규모별 노동법 적용 규정

사업장 규모별로 적용되는 노동법 규정이 다른가요?

노동법은 사업장 규모에 따라서 적용여부가 다릅니다. 근로기준법은 상시 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 미 적용되는 조항도 있지만 최저임금법은 모든 사업장에 적용됩니다.

상시근로자 수에 따른 근로기준법 적용 범위

항목		5인미만 적용	5인이상 적용
근로계약	근로계약서 작성 및 교부	○	○
	근로자명부 작성	○	○
	근로계약 불이행에 대한 위약금, 손해배상액 예정금지	○	○
	사용증명서(경력증명서)	○	○
임금	최저임금	○	○
	퇴직금	○	○
	휴업수당	X	○
	연장·야간·휴일근로수당	X	○
	임금명세서 작성 및 교부 (2021. 11. 19.부터 시행)	○	○
	임금대장 작성	○	○
휴게·휴일·휴가	휴게시간	○	○
	주휴일(주휴수당)	○	○
	연차휴가	X	○
	생리휴가	X	○
해고	해고예고(수당)	○	○
	절대해고금지기간	○	○
	해고 서면통지	X	○
기타	고객응대근로자 보호 조치	○	○
	직장 내 괴롭힘 금지	X	○
	직장 내 성희롱 금지	○	○
	취업규칙 작성·신고	10인 이상 적용	

사업 또는 사업장

하나의 법인 또는 개인사업주에 속한 사업장이(본사, 공장, 지점등) 2개 이상인 경우, 장소가 분리됐어도 인사권, 회계 등의 독립성이 없다면 하나의 사업으로 볼 수 있습니다.

상시근로자수 산정방법

$$= \text{사유발생일 전 1개월 내에 사용한 근로자의 연인원(延人員)수} \div \text{사유발생일 전 1개월 내에 사업장 가동 일수}$$

Q&A

- Q <맛있는 식당>을 경영하는데 전일제(full-time) 정규직은 3명이고 점심시간과 저녁시간에 각 2시간씩 일하는 단시간 근로자(part-time)가 2명입니다. 우리 식당의 상시근로자는 3명인가요, 5명인가요?
- A '상시근로자'를 산정할 때는 정규직분만 아니라 파트타임, 일용직 등 평상시 사업장에서 근무하는 모든 인원을 합산합니다. <맛있는 식당>의 경우, 오늘을 기준으로 이전 1개월 동안 근무했던 모든 인원을 합산해야 합니다. 만약 해당 기간에 위에 적어주신 인원 외 근무자가 있었다면 추가해 계산해야 합니다. 다만 파견근로자는 상시근로자 수를 계산할 때 포함하지 않습니다.

2

근로기준법의 적용: 근로자

근로기준법은 일을 하는 모든 사람에게 적용되나요? 근로기준법은 근로자에게 적용됩니다. 그렇다면 근로자 여부를 판단할 수 있는 기준은 무엇일까요? 근로계약, 도급이나 위임계약, 프리랜서 계약이어도 사용자의 지휘명령을 받으며 노동력을 제공하고 그 대가로 임금을 받는다면 근로자에 해당합니다. 일을 하는 사람이 근로자인지 여부는 아래의 여러 지표를 종합적으로 검토하여 판단하며, 단순히 하나의 지표만을 기준으로 근로자인지 여부를 판단하지는 않습니다.

근로자성 판단 지표

지표	근로자성
근로자명부 작성	○
사용자가 지휘감독, 평가, 징계권을 행사하는 경우	○
근로시간과 휴가를 관리, 통제하는 경우	○
일하는 장소가 지정된 경우	○
취업규칙이나 인사규정이 적용되는 경우	○
전속으로 근무하거나 겸업 금지의 제한이 있는 경우	○
기본급이 있는 경우	○
근로소득세를 징수하거나 4대보험에 가입한 경우	○
노무 제공자가 작업도구를 소유한 경우	X
노무 제공자가 제3자를 고용한 경우	X
이익과 손실이 노무 제공자 본인에게 귀속되는 경우	X

🔍 관련판례 ①

자가 소유 오토바이를 이용하는 배달원의 근로자성 인정

(대법원 2004.3.26. 선고 2003두13939)

인정지표 근로계약서 작성, 업무지시, 복무관리(음주금지), 배달 수수료 전액 입금 후 일정 비율을 월급으로 수령, 고정식비와 유류비 지원, 산재보험과 고용보험 가입

부정지표 오토바이 소유, 자동차보험 가입, 물적 피해 자부담, 대기시간 자유 이용, 배달거부에 따른 제재 없음, 건강보험과 국민연금 미가입

🔍 관련판례 ②

사업자등록을 한 봉제공장 객공의 근로자성 인정

(대법원 2009.10.29. 선고 2009다51417)

인정지표 근로시간과 근로장소 특정, 근태(출근, 조퇴, 결근, 휴가)관리, 업무지시 받음, 핵심업무수행, 업무대체불가, 일정수준 이상의 보수 보장, 사업자등록을 사업주가 요구

부정지표 취업규칙과 인사규정 미적용, 기본급 없이 전액 성과급, 사업자등록, 4대보험 미가입

3 근로계약서

근로계약서는 반드시 작성해야 하나요? 근로계약서는 반드시 작성해야 하며, 서면으로 작성해서 근로자에게도 한 부를 교부해야 합니다. 본래 근로계약서는 종이로 된 문서로 작성 및 교부하는 것이 원칙이었지만, 2021년 1월 5일부터는 전자문서로 작성 및 교부하여도 됩니다.
*위반시 500만원 이하의 벌금 또는 과태료가 부과될 수 있습니다.

근로계약서에는 어떤 내용이 포함되어야 하나요? 근로계약서에는 임금(구성항목, 계산방법, 지급방법), 소정근로시간, 휴일, 연차휴가, 취업장소와 업무내용 등을 명시해야 합니다. 만약 기간제 근로자라면 계약기간을, 단시간 근로자라면 근로일 및 근로일별 근로시간도 명시해야 합니다. 반면에 근로계약서에 근로계약을 위반하는 것을 대비하여 배상금을 정해서는 안됩니다. 근로기준법 제20조에 의거하여 이러한 위약예정은 금지됩니다.
*위반시 500만원 이하의 벌금(또는 과태료)이 부과될 수 있습니다.

🔗 관련판례

배상책임각서와 배상책임 (서울고법 1997.10.29, 선고 97나18136)
자신이 발생시킨 회사 손실에 대해 책임을 지겠다는 각서를 작성했어도 고의나 과실이 아니면 배상 책임이 없다.

근로계약 관련 서류는 몇 년간 보존하나요? 근로계약에 관한 서류는 해당 근로자의 퇴사여부에 상관없이 3년간 보존하여야 합니다. (근로계약서, 임금대장, 임금의 결정·지급방법과 임금계산의 기초에 관한 서류, 고용·해고·퇴직에 관한 서류, 승급·감급에 관한 서류, 휴가에 관한 서류, 근로시간 관련 근로자대표 서면합의, 연소자증명서 등)
*위반시 500만원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다.

퇴직한 근로자가 경력증명서를 떼어 달라고 합니다. 근로자가 청구하면 사실증명서(경력증명서, 재직증명서 등)를 즉시 내주어야 합니다. 사실증명서에는 업무종류, 근무기간, 지위, 임금 등에 대하여 근로자가 요구한 사항만을 적어야 합니다.
*위반시 500만원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다.

표준근로계약서 작성 예시

표준근로계약서(기간의 정함이 없는 경우)

_____**박사장**_____(이하 “사업주”라 함)과(와) _____**김노동**_____(이하 “근로자”라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

정규직
입사일만 적고 종료일은
공란으로 둡니다.

1. 근로개시일 : 2021년 8월 11일부터
2. 근무장소 : **잘판다마트 안국점** 근무장소와 업무내용을
특정하는 경우
다른 근무장소나 업무를 수행하게 할 때
근로자의 동의가 필요합니다.
3. 업무의 내용 : **판매 및 계산, 매장관리**
4. 소정근로시간 : 9시00분부터 18시00분까지 (휴게시간 :12시00분~13시00분)
5. 근무일/휴일 : 매주 5일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 일요일
6. 임 금
 - 월(일, 시간)급 : _____**9,000**_____ 원
 - 상여금 : 있음 () _____ 원, 없음 ()
 - 기타급여(제수당 등) : 있음 (), 없음 ()
 - _____**식대 : 100,000**_____ 원, _____ 원
 - _____ 원, _____ 원
 - 임금지급일 : 매일(매주 또는 매일) 5일(휴일의 경우는 전일 지급)
 - 지급방법 : 근로자에게 직접지급(), 근로자 명의 예금통장에 입금()
7. 연차유급휴가
 - 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크) [23. 사업장 4대보험 신고대상 및
 고용보험 산재보험 국민연금 건강보험 적용제외] 참고
9. 근로계약서 교부
 - 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
10. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무
 - 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함
11. 기 타
 - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

2021년 8월 1일

(사업주) 사업체명 : **잘판다마트 안국점** (전화 : **02-6925-XXXX**)
주 소 : **서울시 종로구 경운동**
대 표 자 : **박사장** (서명) 양 당사자의 서명, 날인은
필수입니다.

(근로자) 주 소 : **서울시 영등포 OO동 XX - XXX**
연 락 처 : **010-1234-5678**
성 명 : **김노동** (서명)

단기간근로자 근로계약서 작성 예시

단시간근로자 표준근로계약서

박사장 (이하 "사업주"라 함)과(와) 김노동 (이하 "근로자"라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

- 1. 근로개시일 : 2021년 8월 11일부터
* 근로계약기간을 정하는 경우에는 "년 월 일부터 년 월 일까지" 등으로 기재
2. 근무장소 : 잘판다마트 안국점
3. 업무의 내용 : 판매 및 계산, 매장관리
4. 근로일 및 근로일별 근로시간

Table with 7 columns: Day (일, 월, 화, 수, 목, 금), Shift (근로시간, 시업, 종업, 휴게 시간), and Duration (시간, 분). Rows show daily schedule and weekly totals.

- o 주휴일 : 매주 목요일
5. 임금
- 시간(일, 월)급 : 9,000 원(해당사항에 O표)
- 상여금 : 있음 () 원, 없음 (X)
- 기타급여(제수당 등) : X 있음 : 식대 8,000 원(내역별 기재), 없음 ()
- 초과근로에 대한 가산임금률 : 50 %
* 단시간근로자와 사용자 사이에 근로하기로 정한 시간을 초과하여 근로하면 법정 근로 시간 내라도 통상임금의 100분의 50%이상의 가산임금 지급(14.9.19. 시행)
- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) 5 일(휴일의 경우는 전일 지급)
- 지급방법 : 근로자에게 직접지급(), 근로자 명의 예금통장에 입금(X)
6. 연차유급휴가: 통상근로자의 근로시간에 비례하여 연차유급휴가 부여
7. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
[X] 고용보험 [X] 산재보험 [X] 국민연금 [X] 건강보험
8. 근로계약서 교부
- "사업주"는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 "근로자"의 교부 요구와 관계없이 "근로자"에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
9. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무
- 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함
10. 기타
- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

2021년 8월 1일
(사업주) 사업체명 : 잘판다마트 안국점 (전화 : 02-6925-XXXX)
주소 : 서울시 종로구 경운동
대표자 : 박사장 (서명)
(근로자) 주소 : 서울시 영등포 O O동 XX - XXX
연락처 : 010-1234-5678
성명 : 김노동 (서명)

양당사자의 서명, 날인은 필수입니다.

4 수습근로자

'수습'이 무엇인가요?

근로자의 업무능력향상과 적응을 위해 일정기간 교육을 받는다는 내용이 포함된 근로계약을 체결한 근로자를 '수습근로자'라고 합니다. 다만, 수습기간만을 정한 근로계약을 체결하는 것은 수습으로 보기 어렵습니다.

예시

- 유효 정규직 근로계약을 체결하고, 3개월 수습기간을 정한 경우
무효 3개월 근로계약을 체결하면서 3개월 기간 전체를 수습기간으로 정한 경우

수습기간은 법으로 정해져 있나요?

법적으로 수습기간은 따로 정해진 바 없고 당사자 간 자유롭게 정할 수 있습니다. 다만 최저임금감액 관련하여 최저임금법 제5조에서 '수습을 사용한 날부터 3개월 이내'로 제한하고 있습니다.

수습근로자에게도 최저임금이 적용되나요?

수습근로자라도 근로기준법이 동일하게 적용됩니다. 하지만 ①근로계약기간이 1년 이상이고, ②단순노무업무가 아닌 업무를 수행하는 수습근로자에 대해서는 최저임금 감액을 적용할 수 있습니다. 다만 최저임금감액을 적용할 수 있는 기간은 최대 3개월이고, 최저임금의 90%(2021년 기준 7,848원, 2022년 기준 8,244원) 이상은 지급해야 합니다. 근로계약기간이 1년 미만이거나 단순노무업무인 경우에는 최저임금을 감액할 수 없습니다.

단순노무업무란?

고용노동부 장관이 정하여 고시한 한국표준직업분류상 대분류9(단순노무종사자)에 해당하는 업무를 말합니다.

건설 및 광업 관련 단순 노무직, 운송 관련 단순 노무직, 제조 관련 단순노무직, 가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직, 농림·어업 및 기타서비스 단순 노무직 등 숙련이 필요하지 않은 단순노무의 경우 최저임금을 감액 적용할 수 없습니다.

수습근로자는 쉽게 해고할 수 있나요? 수습근로자를 해고하기 위해서는 업무부적격에 대한 객관적 평가 근거와 사회통념상 타당한 사유가 필요합니다. 수습기간 종료 자체가 해고사유가 될 수는 없습니다. 또한 상시근로자수 5인 이상 사업장의 경우, 수습근로자를 해고할 때에도 해고사유와 해고시기를 적은 해고통지서를 수습근로자에게 교부하여야 합니다.

Q&A

- Q 모든 신입 직원의 수습기간을 3개월로 정하고 월급의 70%만 지급하고 있고 별도의 근로계약서는 작성하지 않았습니다. 수습기간이 인정될 수 있나요?
- A 관행이나 취업규칙 등의 인사규정으로 수습기간을 정하고 있다 하더라도 근로계약서에 명시하여 당사자가 동의하지 않았다면 수습기간으로 인정될 수 없습니다(서울행법 2002.6.25. 선고 2002구합6309).
간혹 입사할 때에 당사자 간 수습기간에 대해 구두로 약정하였더라도 수습기간으로 인정되는 경우도 있습니다(근로개선정책과-4202, 2012.8.20.).

관련판례

근로자 시용기간의 명시와 적용 (대법원 1991.11.26. 선고 90다4914)
취업규칙 중 시용기간의 적용에 관한 규정이 근로자에 대한 시용기간의 적용을 선택적 사항으로 규정하고 있으므로 근로자를 신규 채용하는 경우에는 그 근로자에 대하여 시용기간을 적용할 것인가의 여부를 근로계약에 명시하여야 하는데 원고와의 근로계약에는 시용기간이 적용된다고 명시되지 않았으므로 원고는 시용근로자가 아닌 정식직원으로 채용된 근로자라고 인정한다.

5 법정근로시간

법정근로시간은 어떻게 되나요? 법정근로시간은 근로기준법에 따라 1일 8시간, 1주 40시간입니다. 법정근로시간 이내에서 사용자와 근로자는 자유롭게 근로시간을 정할 수 있습니다. 이것을 소정근로시간이라고 합니다.

연장, 야간, 휴일근로가 뭔가요? 상시근로자 5인 이상 사업장은 근로자가 연장, 야간, 휴일근로를 한 경우 시급의 1.5배를 가산하여 지급해야 합니다. 그럼 연장, 야간, 휴일근로의 개념에 대해 알아보겠습니다.

연장, 야간, 휴일근로의 개념

구분	개념
연장	통상 근로자 : 법정근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과하는 근로 단시간 근로자 : 당사자 간 합의한 소정근로시간보다 길게 하는 근로
야간	오후 10시부터 익일 오전 6시까지 하는 근로
휴일	법정휴일이나 약정휴일에 하는 근로

보상휴가제

근로자대표와의 문서로 합의한 경우 연장, 야간, 휴일 근로에 대해 임금지급 대신 할증된 시간만큼 휴가를 부여하는 제도

연장, 야간, 휴일근로는 얼마나 할 수 있나요?

연장, 야간, 휴일근로시간 기준

구분	남성	여성	임신 중 여성	산후 1년 이하	18세 미만
법정근로시간	1주 40시간, 1일 8시간				1주 35시간, 1일 7시간
연장근로	1주 12시간	절대금지		1일 2시간 1주 최대 6시간 1년 최대 150시간	합의필요 1일 최대 1시간 1주 최대 5시간
야간근로	제한 없음	동의 필요	명시적 청구 장관인가 필요	동의필요 장관인가 필요	동의필요 장관인가 필요
휴일근로	합의 필요				

1주 52시간제 적용은 언제부터 인가요?

2018년 근로기준법 개정으로 연장근로는 1주 12시간을 초과할 수 없습니다(휴일 포함). 단, 사업장 내 근로자 수와 업종에 따라 순차적으로 적용되며 2021년 7월 1일부터 5인 이상 사업장까지 모두 적용됩니다.

다만, 상시근로자수 30명 미만 사업장은 2022년 12월 31일까지 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 기간, 대상근로자의 범위를 정하여 근로자대표와 서면으로 합의하면 1주에 8시간까지 추가로 근로시간을 연장할 수 있습니다(1주 최대 60시간 근무 가능, 18세 미만 근로자에 대해서는 적용 불가능함).

특별연장근로는 무엇인가요?

자연재해, 재난 등의 사고가 발생하여 불가피하게 연장근로를 해야만 하는 경우에는 ‘고용노동부장관의 인가 및 근로자의 동의’를 받아 1주 12시간을 초과하는 연장근로를 시행할 수 있습니다. 특별연장근로를 시행하기 위해서는 근로자 동의를 첨부하여 사전에 사업장 관할 노동청에 인가를 받아야 하며(원칙), 만일 사태가 급박하여 인가를 받을 시간이 없는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 합니다(예외).

특별연장근로를 시행하는 사업장에서는 근로자의 건강을 보호하기 위해 아래 세 가지 중 하나 이상의 조치를 취하여야 합니다. 만일 하나 이상의 조치를 취하지 않을 경우에는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금이 부과됩니다.

- ❶ 12시간을 초과하는 추가 연장근로시간을 1주 8시간 내로 운영
- ❷ 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속 11시간 이상의 휴식시간을 부여
- ❸ 특별연장근로 도중 또는 종료 후 특별연장근로 시간에 상당하는 연속한 휴식시간을 부여

6 휴게

휴게가 무엇인가요?

휴게란 근로자의 건강보호·작업능률의 증진 및 재해방지를 위해 4시간 근로에 30분 이상, 8시간 근로에 1시간 이상의 휴식시간을 지급하는 제도입니다.

휴게시간은 근로계약서에 시간대를 명시해야 하고, 휴게는 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간이기 때문에 근로시간에 산입되지 않고 무급으로 처리할 수 있습니다.

대기시간은 유급, 휴게시간은 무급

대기시간은 일을 하지 않아도 언제든지 업무를 할 수 있는 상태, 또는 고객이 없어도 언제든지 응대할 수 있도록 준비된 상태입니다. 대기시간은 사용자의 지휘, 감독 아래에 있기 때문에 임금을 지급해야 합니다. 대기시간을 휴게시간으로 지정해도 근로자가 자유롭게 이용할 수 없다면 임금을 지급해야 합니다.

점심시간은 휴게시간?

보통 1일 8시간 근무하는 경우 1시간을 점심시간으로 정하고 이를 휴게시간으로 대체합니다(대법원 1994.3.8, 선고 93다32408). 다만 손님이 오면 다시 일해야 한 다거나 전화를 계속 받아야 한다면 대기시간으로 볼 수 있습니다.

관련판례

요양보호사의 명목상 휴게시간을 대기시간으로 인정

(의정부지방법원2018. 11. 16, 선고 2017가단6132)

근로계약서에 22시부터 익일 6시까지 사이에 5시간 이상 휴게시간을 설정한다고 기재되어 있지만, 해당 시간에도 병실 쪽에서 소리가 나면 이상이 있는지를 살피고 필요한 조치를 취해야 한다는 점, 직원 휴게실은 탈의실에 불과하고 별도의 침상이 설치되어 있지 않은 점 등에 비추어 볼 때 자유롭게 이용할 수 있는 휴게시간과 대기 또는 근로시간이 구분되지 않아 전체 시간이 통째로 대기 내지 근로시간에 해당한다.

**근로시간 및
휴게규정은
모든 사업장이
동일한가요?**

휴게, 휴일, 근로시간의 적용제외

다음에 해당하는 근로자의 경우 휴게규정을 적용 제외할 수 있습니다.

1. 토지의 경작 · 개간, 식물의 재식(栽植) · 재배 · 채취 사업, 그 밖의 농림사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕) · 양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자
4. 사업의 종류에 관계없이 관리 · 감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무에 종사하는 자

근로시간 및 휴게시간의 특례

특례업종에 해당하는 경우 근로자대표와 서면합의를 통해 주 12시간을 초과하여 연장근로가 가능합니다. 단 그 경우에도 근로종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 11시간 이상의 휴식시간이 부여되어야 합니다.

* 2018년 7월 1일부터 특례업종은 육상운송 및 파이프라인 운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송관련 서비스업, 보건업 5종으로 축소되었습니다.

Q&A

- Q 매장 상황에 따라 5분, 10분씩 짬짬이 쉬게 하거나 휴게시간만큼 일찍 퇴근시킨 적이 있습니다. 휴게를 정당히 부여한 건가요?
- A 휴게는 근로시작과 끝 중간에 주어야 하며, 일하기 전이나 끝난 후에는 줄 수 없습니다. 또한 나누어 주어도 무방하나 너무 짧게 나누는 것은 근로자의 생존권을 침해하는 것으로 허용될 수 없습니다(근기01254-884, 1992.06.23.).

7 휴일

**휴일이
무엇인가요?**

휴일이란 일을 하지 않아도 근로자에게 임금을 지급하도록 지정한 날입니다. 휴일은 근로자가 피로를 회복하고 건강하게 일하기 위한 재충전의 시간과 여가 생활을 통해 인간다운 삶을 향유할 수 있는 기회를 제공하기 위해 마련된 제도입니다.

**휴일도 종류가
있나요?**

휴일에는 법률로 정해진 법정휴일과 사업주와 근로자가 자율적으로 쉬기로 약속한 약정휴일이 있습니다.

휴일의 종류

구분	법정휴일	약정휴일
종류	<ul style="list-style-type: none"> • 주휴일 • 근로자의 날(5월 1일) • 공휴일(설날, 추석 등) 	<ul style="list-style-type: none"> • 노동조합/회사 창립일

* 2018년 3월 근로기준법 개정으로 공휴일도 법정휴일이 되었습니다.
 300인 이상 : 2020년 1월 1일부터
 30인 ~ 299인 : 2021년 1월 1일부터
 5인 ~ 29인 : 2022년 1월 1일부터 적용됩니다.

**공휴일이 주말과
겹치는 경우에는
어떻게 하나요?**

공휴일이 주말과 겹치는 경우, 평일 하루를 공휴일로 지정하여 쉴 수 있게 하는 것을 대체 공휴일제도라고 합니다. 기존에는 설날 및 추석 연휴와 어린이날이 주말과 겹치는 경우에만 대체 공휴일이 부여됐습니다. 그러나 2021년 8월 15일부터는 모든 공휴일에 대체 공휴일 제도가 적용됩니다. 따라서 공휴일이 주말과 겹치는 경우에는 예외 없이 모두 평일에 하루 휴일을 부여해야 합니다.

휴일을 다른 날로 바꿀 수 있나요?

원래 쉬기로 한 날(휴일)을 다른 근로일과 바꾸는 것을 휴일대체라고 합니다. 적법하게 휴일대체를 하였다면 휴일에 근무를 하여도 휴일근로수당은 발생하지 않습니다. 적법한 휴일대체의 요건은 휴일의 종류에 따라 달라집니다.

휴일대체 요건

구분	요건
근로자의 날	대체 불가능
주휴일	휴일 24시간 이전 근로자 동의나 취업규칙 규정
공휴일	근로자대표와의 서면 합의

*공휴일의 휴일대체는 법정휴일 적용 시점과 동일합니다.

주휴일이 무엇인가요?

근로기준법 제55조에 따라 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 주휴일을 주어야 하며, 1주 동안 소정근로일을 개근한 근로자에게는 유급으로 주휴일을 부여합니다. 이때 주휴일은 반드시 일요일이 아니라도 무방합니다. 하지만 4주 평균 1주간 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에게는 주휴일 규정이 적용되지 않습니다.

단시간 근로자의 주휴수당은 어떻게 산정해야 하나요?

단시간 근로자란 1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말합니다.

단시간 근로자의 주휴수당은 해당 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정합니다.

단시간근로자의 주휴수당 계산법
 = (단시간 근로자의 4주간 소정근로시간 / 통상근로자의 4주 소정근로일수) × 시급

Q&A

- Q** 패스트푸드점을 운영하여 매니저 1명과 알바생 7명을 고용하고 있습니다. 근로계약 당시 주 소정근로시간은 30시간으로 정했지만 워낙 근무시간 변동이 많은 관계로 실제 근로시간은 개별근로자와 매주 말 협의하여 다음 주 스케줄을 작성합니다. 시급은 9,000원입니다. ① 알바생에게도 주휴수당을 지급해야 하나요? 만약 ② 주휴수당을 지급해야 한다면 주 소정근로시간을 기준으로 지급하는지, 실제 근로시간을 기준으로 지급하는지 궁금합니다.
- A** 주 15시간 이상 근무하는 모든 근로자(알바생 포함)에게 주휴수당을 지급하여야 합니다. 주 소정근로 30시간 기준으로 주휴수당은 : 알바생의 소정근로시간 120시간(주30시간 × 4주) / 통상근로자인 매니저의 4주간 소정근로일수 20일(주5일×4주) × 9,000원 = 54,000원 입니다. 다만 근로계약으로 1주 소정근로시간을 정했다라도 그 이후 양 당사자가 1주 또는 1일 소정근로시간을 변경했다면, 이를 소정근로시간으로 보고 최종적으로 노사간에 합의해 실제 근로시간을 기준으로 주휴수당을 지급하여야 합니다(근로개선정책과-1290, 2013.2.20).
- Q** 저희 직원의 일주일동안 지각, 조퇴한 시간을 합쳐보니 1일 근로시간이 넘었어요. 이걸 하루 결근한 것으로 보고 주휴수당을 지급하지 않아도 되는 것 아닌가요?
- A** 근로기준법 제55조에 따르면 사용자는 1주일을 개근한 근로자에 대하여 1일의 유급휴일을 주어야 합니다. 이때 '개근'이라는 것은 소정근로일에 결근하지 않는 것을 의미하므로 지각, 조퇴는 판단 기준에서 제외됩니다. 즉, 결근하지 않았다면 주휴일을 유급으로 부여 하셔야 하며, 결근했다면 주휴일 자체는 부여하되 무급으로 처리할 수 있습니다(근로기준과-5560, 2009.12.23.).

8

휴가

휴가도 종류가 있나요?

휴가도 휴일과 마찬가지로 법률로 정해진 법정휴가와 사업주와 근로자가 자율적으로 쉬기로 약속한 약정휴가가 있습니다.

휴가의 종류

구분	법정휴가	약정휴가
종류	<ul style="list-style-type: none"> 연차휴가(유급) 출산전후휴가(유급) 유산·사산휴가(유급) 생리휴가(무급) 가족돌봄휴가(무급) 	<ul style="list-style-type: none"> 병가(질병휴가) 경조사휴가 여름휴가 등

연차휴가란 무엇인가요?

상시근로자 5인 이상 사업장이라면 1주 15시간 이상 근무하는 근로자에게 연차휴가를 부여해야 합니다.

계속 근로 1년 미만 근로자

1개월 개근시 1일의 유급휴가를 부여합니다. 2018년 5월 29일부터 계속근로 1년 미만의 근로자는 입사 후 1년 미만까지 최대 11일의 연차를 사용할 수 있고, 입사 1년이 경과하는 시점에서 새로이 15일의 연차가 발생합니다. 즉, 입사 2년까지 최대 26일의 연차를 부여해야 합니다.

계속 근로 1년 이상 근로자

1년 간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 부여합니다. 이 때 출근일수 판단기준은 근로기준법, 취업규칙, 단체협약 등에서 정한 근로제공의무가 있는 날입니다. 즉, 근로제공의무가 없는 휴무일, 근로자의 날 등은 출근일수에서 제외됩니다.

계속 근로 3년 이상 근로자

3년 이상 계속 근로한 근로자에게는 기본휴가일수에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대해 1일을 가산한 유급휴가를 25일까지 부여할 수 있습니다.

Q&A

Q 2020년 6월 1일에 입사한 근로자의 연도별 발생 연차는 몇 개인가요?

연도	입사 1년차	매달 1일씩 최대 11일
2021.6.1.	입사 2년차	15일
2022.6.1.	입사 3년차	15일
2023.6.1.	입사 4년차	16일
2024.6.1.	입사 5년차	16일
2025.6.1.	입사 6년차	17일
2026.6.1.	입사 7년차	17일
2027.6.1.	입사 8년차	18일~최대 25일

Q 매장에 주 40시간 일하는 직원1명, 주 30시간 일하는 아르바이트 직원 4명이 근무하고 있습니다. 아르바이트 직원도 연차를 사용할 수 있나요?

A 상시근로자 5인 이상 사업장에서 주15시간 이상 일하는 모든 근로자는 연차를 사용할 수 있습니다. 다만 통상근로자보다 적은 시간을 일하는 경우 그에 비례하여 부여할 수 있습니다. 위 사례의 경우 “15일×(30시간/40시간)×8시간=90시간”의 연차를 사용할 수 있습니다.

단시간근로자의 연차시간 계산

$$= \text{통상근로자의 연차휴가일수} \times (\text{단시간근로자의 소정근로시간} / \text{통상근로자의 소정근로시간}) \times 8\text{시간}$$

Q 근로자 7명이 함께 일하고 있습니다. 어제 일하던 직원 한명이 8개월만에 퇴사하면서 8일치 연차수당을 달라고 합니다. 연차수당은 1년 이상 재직된 사람에게만 지급하는 것 아닌가요?

A 계속 근로 1년 미만의 근로자는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 사용할 수 있습니다. 해당 근로자가 8개월 개근하고 퇴사했다면 총 8일의 연차를 사용할 수 있고, 사용하지 못한 연차의 경우 연차미사용수당을 청구할 수 있습니다.

연차휴가는 어떻게 사용하나요? 연차휴가는 근로자가 원하는 시기에 사용하는 것이 원칙입니다. 다만 근로자가 그 시기에 휴가를 사용하는 것이 사업에 막대한 지장을 미친다면 사용자는 시기를 변경할 수 있습니다.

연차수당은 꼭 지급해야 하나요? 연차휴가는 전년도 근로의 대가로 올해 발생하여 원칙적으로 1년 이내에 사용해야 하고, 1년이 지나면 근로자의 휴가권은 소멸합니다. 대신 내년에 연차미사용수당으로 청구할 수 있는 권리가 발생합니다. 연차미사용수당 지급의무를 면하고 싶다면 연차휴가사용촉진조치를 꼭 취해야 합니다. 연차휴가사용촉진조치 절차는 다음과 같습니다.

계속 근로 1년 이상에 대한 연차휴가 촉진절차

1. 연차휴가 사용기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 근로자 별로 미사용한 휴가일수를 알려주고, 근로자가 그 사용시기를 정하여 통보하도록 서면으로 촉구합니다.
2. 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용시기를 사용자에게 통보합니다.
3. 만약 근로자가 10일 이내 사용시기를 통보하지 않으면 연차휴가 사용기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 휴가의 사용시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보합니다.

계속 근로 1년 미만에 대한 연차휴가 촉진절차

1. 최초 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자 별로 미사용한 휴가일수를 알려주고, 근로자가 그 사용시기를 정하여 통보하도록 서면으로 촉구합니다. 다만, 사용자가 서면 촉구한 이후에 발생한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전을 기준으로 5일 이내에 촉구합니다.
2. 근로자는 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용시기를 사용자에게 통보합니다.
3. 만약 근로자가 10일 이내에 사용시기를 통보하지 않으면 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전까지 사용자가 휴가의 사용시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보합니다. 다만, 최초로 서면을 촉구한 이후에 발생한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 10일 전까지 서면으로 통보합니다.

Q&A

- Q 산업안전보건법에 따른 건강검진에 대해 근로자에게 연차를 쓰고 가라고 해도 되나요?
- A 연차휴가는 근로자가 원할 때 사용하는 것이 원칙입니다. 따라서 근로자가 연차휴가를 사업주의 요구대로 건강검진에 사용할 의무는 없으며 이를 강제할 수 없습니다. 건강검진은 사업주의 의무사항이기 때문에 근로자의 건강검진 시간은 유급으로 처리하는 것이 타당합니다. (고용노동부 2AA-1611-152740, 2016.11.22.)

특별한 경우의 연차

출산휴가 등

출산전후휴가기간 및 육아휴직기간, 업무상 재해로 휴업한 기간, 연차휴가 기간, 부당해고로 출근하지 못한 기간 등은 실제로 출근하지는 않았지만 출근한 것으로 간주되어 소정근로일수와 출근일수에 모두 합산하여 산정합니다.

격일제 근무자

24시간 격일제 근무를 채택하고 있는 경우 근무일 다음의 비번일은 전일의 근무를 전제로 주어지는 것이므로, 근로자가 근무일에 1일의 연차휴가를 신청할 때 다음 날 비번일까지 2일의 연차휴가를 사용한 것으로 볼 수 있습니다.

생리휴가는 꼭 주어야 하나요?

상시근로자 5인 이상 사업장은 여성근로자가 청구하는 경우에는 월 1일의 생리휴가를 주어야합니다. 생리휴가는 무급이므로 여성근로자가 생리휴가를 사용한 경우 해당일에 대해서는 급여를 지급하지 않아도 됩니다. 그러나 생리휴가 사용일을 결근으로 처리할 수는 없습니다.

관련판례

생리휴가 사용 거부에 대한 유죄확정 (대법원 2021.4.8, 선고 2021도1500)
 여성근로자가 폐경, 자궁제거, 임신 등으로 인해 생리현상이 없다는 점에 관해 비교적 명백한 정황이 없는 이상 여성 근로자의 청구에 따라 생리휴가를 부여해야 한다.
 *위반시 500만원 이하의 벌금이 부과됩니다.

근로자의 가족이 앓을 때에도 휴가를 주어야 하나요?

근로자를 사용하는 모든 사업장은 근로자가 가족(조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인해 휴가를 신청하는 경우 연 최대 10일의 휴가를 부여해야 합니다. 이러한 가족돌봄휴가는 무급이므로 해당 기간에는 급여를 지급하지 않아도 됩니다. 가족돌봄휴가는 원칙적으로 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주어야 하나, 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 시기를 변경할 수 있습니다.

9

최저임금

최저임금제란 무엇인가요?

최저임금제도는 국가가 임금결정과정에서 개입해 임금의 최저수준을 정하고 사용자에게 그 이상의 임금을 지급하도록 법으로 강제해 저임금 근로자를 보호하는 제도입니다.

최저임금제도는 근로자를 사용하는 모든 사업장에 적용되며, 법에서 정하는 특별한 경우를 제외하고 아르바이트, 기간제근로자, 일용 근로자 등 근로형태나 계약형태에 상관없이 모든 근로자에게 적용됩니다.

최저임금보다 적은 임금을 지급하면 법 위반으로 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금이 부과되고 근로자에게 실 지급한 임금과 최저임금과의 차액 부분에 대한 지급의무가 발생합니다.

최저임금은 얼마인가요?

최저임금은 고정된 금액이 아니며 매년 최저임금위원회에서 결정해 다음해 1월 1일부터 적용됩니다.

최저시급과 월 환산액

	2021	2022
시급	8,720원	9,160원
월 환산액 (1주 40시간 기준)	1,822,480원	1,914,440원

※ 월 환산액 = 209시간 × 시급

2021 서울시 생활임금

시급 10,702원
 월 환산액 2,236,718원

209시간?

법정근로시간만큼 일했을 때 한달 평균 유급 처리되는 시간입니다.
 48시간 × 4.34주 = (법정근로시간+주휴시간) × (365일÷12개월÷7일) ≈ 209시간

최저임금 위반 여부는 어떻게 판단하나요?

2021년 기준으로 월 최저임금은 1,882,480원입니다. 그러나 근로자에게 주는 월급 총액이 1,882,480원을 넘는다고 해서 무조건 최저임금 이상의 임금을 주고 있다고 할 수는 없습니다. 최저임금 위반인지 여부는 최저임금에 포함되는 임금을 기준으로 판단해야 합니다.

최저임금에 포함되는 임금

구분	성격	구체적 예시
포함	<ul style="list-style-type: none"> 소정근로에 대한 임금 매달 지급하는 임금 	기본급, 식비·교통비·숙박비 등 복리후생비, 매달 지급되는 근속수당, 정근수당, 상여금
불포함	<ul style="list-style-type: none"> 소정근로 외 근로에 대한 임금 1개월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 따라 지급하는 임금 	연장·야간·휴일근로수당, 연차미사용수당, 1개월을 초과하는 기간에 걸쳐 지급되는 상여금 (분기별 또는 반기별 상여금)

다만 최저임금에 포함되는 임금 중 복리후생비와 매달 지급되는 상여금 등은 시기별로 포함되는 금액이 달라집니다. 즉 '매년 월급기준 최저임금의 일정비율을 초과하는 금액' 만이 최저임금에 포함되며, 최종적으로 2024년부터는 전액이 최저임금에 포함됩니다.

복리후생비와 정기상여금 등 산입 제외 비율

	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
복리후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0%
정기상여금 등	25%	20%	15%	10%	5%	0%

사례

- Q 2021년 기준으로 기본급 160만원(주 40시간 기준), 식대 10만원, 상여금 연 600%(월 80만원) 지급하고 있습니다. 최저임금에 위반되나요?
- A 2021년도 월급기준 최저임금은 1,822,480원입니다. 식대 및 매달 지급되는 상여금은 월급기준 최저임금의 일정비율을 초과하는 금액만큼 최저임금에 포함되며, 2021년의 경우 식대와 같은 복리후생비는 3%, 즉 54,674.4원을 초과하는 금액이, 매달 지급되는 상여금은 15%, 즉 273,372원을 초과하는 금액이 최저임금에 포함됩니다.

따라서 사안의 경우 기본급 160만원과 식대 45,325.6원, 상여금 526,628원을 합산한 금액으로 최저임금 위반여부를 판단해야 하며, 총 2,171,953.6원이므로 최저임금 위반에 해당하지 않습니다.

Q&A

- Q 근로계약을 체결할 당시 최저임금보다 적은 금액을 지급하는 것에 근로자가 동의하고 서명까지 했습니다. 이런 경우에도 문제되나요?
- A 최저임금의 적용을 받는 근로자와 최저임금에 미치지 못하는 금액을 임금으로 지급하기로 약정하였다더라도 법 기준에 미달하는 근로조건은 무효입니다. 이 경우 무효로 된 부분은 법에서 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 봅니다.
- Q 주 4일 하루 5시간 일하는 아르바이트생의 2021년 시급은 9,500원입니다. 주휴수당을 달라고 하길래 시급에 이미 포함되어 있다고 말했는데 문제 없을까요?
- A 먼저 근로계약 당시 시급에 주휴가 포함되어 있다는 내용을 명시하지 않았다면 이러한 주장은 인정되지 않고, 시급 9,500원 기준으로 별도의 주휴수당 지급해야 합니다. 이미 명시해 놓은 상태라면 최저임금 미달여부를 검토합니다.
현재 지급하고 있는 주급은 190,000원(20시간 × 9,500원)인데 반해, 2021년 최저임금 8,720원으로 산정한 법정임금은 209,280원(8,720원 × 20시간 + 주휴수당 34,880원)입니다. 즉, 최저임금법에 위반되고 주(週)당 19,280원의 체불이 발생하고 있는 것입니다.

10 연장, 야간, 휴일근로수당

통상임금이란 무엇인가요? 통상임금은 가산수당, 해고예고수당 등 법정 수당의 기준이 되는 임금입니다. 근로계약을 체결할 당시 이미 근로자와 약속한 금액이기 때문에 정기적, 일률적, 고정적 성격을 가지고 있습니다.

*통상임금은 '14. 통상임금 vs 평균임금'에서 확인하세요.

법정수당이 무엇인가요? 연장, 야간, 휴일에 근로를 한 경우 통상시급의 50%를 더하여 지급하고, 연장, 야간, 휴일근로가 중복되면 각 50%를 더하여 지급합니다. 예를 들어 연장근무이면서 야간근무를 하는 경우 통상시급의 100%를 가산하여 지급합니다.

Q&A - 연장, 야간, 휴일근로 적용 예시(A의 마지막 달 임금)

Q 기본정보

사업장 정보	근로자 정보
업종 : 음식점업 운영시간 : 10:00~24:00 직원 저녁시간 : 17:00~18:00 상시근로자수 : 상반기 5인 미만/하반기 5인 이상	20대 청년 아르바이트 소정근로시간 : 13:00~22:00 시급 : 8,720원 방학기간(3개월)근무 후 퇴사 통상근로자(단시간근로자 아님)

A 상황1 - 상반기(5인 미만) / 주1일

기본급	13:00~22:00	8시간 × 8,720 = 69,760원
주급	일급 × 근무일수	69,760 × 1일 = 69,760원

A 상황2 - 상반기(5인 미만) / 주3일 / 일 1시간 연장

기본급	13:00~22:00	8시간 × 8,720 = 69,760원
연장 및 야간	22:00~23:00	1시간 × 8,720 = 8,720원
일급	기본급 + 연장	69,760 + 8,720 = 78,480 원
주급	(일급 × 근무일수) + 주휴수당	(78,480 × 3일) + 41,856 원 = 277,296원

A 상황3 - 하반기(5인 이상), 주 3일 / 일 1시간 연장

기본급	13:00~22:00	8시간 × 8,720 = 69,760원
연장	22:00~23:00 (8시간초과)	1시간 × 8,720 × 150% = 13,080원
야간	22:00~23:00 (22시이후)	1시간 × 8,720 × 50% = 4,360원
일급	기본급 + 연장 + 야간	69,760 + 13,080 + 4,360 = 87,200원
주급	(일급 × 근무일수) + 주휴수당	(87,200 × 3일) + 41,856 = 303,456원
연차수당	미사용연차일수 × 기본급	3일 × 69,760 = 209,280원

*주휴수당 계산방법은 [7.휴일] 참고

*상시근로자수 5인 미만은 연장, 야간, 휴일근로수당(가산임금) 및 연차휴가 의무 적용 대상이 아닙니다.

*주휴수당으로 지급되는 임금범위의 상한은 법정근로시간에 대한 임금입니다.

11 포괄임금

포괄임금제가 무엇인가요?

포괄임금제는 연장근로수당을 비롯한 법정수당 등을 실제 근로시간에 상관없이 기본급에 포함하여 지급하거나, 정액으로 지급하는 임금지급 방식을 말합니다.

포괄임금제는 법으로 정해진 바는 없는 임금 지급 방식으로 본래 임금은 근로자가 근로계약을 체결함에 있어 기본임금을 정하고 이를 기초로 각종 수당을 가산하여 지급하는 것이 원칙입니다.

소규모 사업장에서는 계산상의 편의 등 다양한 이유로 포괄임금을 매우 광범위하게 활용하고 있습니다. 그리고 포괄임금제를 도입하면 법정연장근로 한도를 초과하거나 시간외수당을 지급하지 않아도 된다고 오해하여 법 기준에 미달하는 임금을 지급하는 경우가 발생하기도 합니다.

고용노동부는 포괄임금제의 편법적 남용을 방지하고 실 근로시간에 상응하는 보상원칙이 확립되도록 적극 지도하겠다는 입장을 밝혔습니다.

포괄임금제의 유효요건과 주의할 점?

- 근로시간 산정이 어려운 경우에 한하여 예외적으로 인정
 - 근로시간 산정이 어렵지 않으면 명시적 합의가 있어도 무효
 - 단순히 근로시간 관리가 곤란한 경우는 근로시간 산정이 어려운 경우에 해당하지 않음
- 퇴직금은 근로관계 종료를 요건으로 그 지급사유가 발생하므로 포괄임금에 포함할 수 없음
- 연차유급휴가미사용수당을 포괄임금에 포함하여 지급하더라도 근로자가 연차휴가 사용을 원하는 경우에는 연차휴가를 부여해야 함.
- 포괄임금제가 유효하게 성립된 경우에도 실제 연장근로시간 1주 12시간을 초과하여 약정할 수 없음

*예외적으로 인정되는 경우에도 포괄임금제에 대한 명시적 합의가 반드시 필요합니다.
 *일반 사무직의 경우 출퇴근, 휴게시간이 명확히 정해져 있어 포괄임금 적용 안됩니다.
 *1일 단위로 근로계약을 체결하는 일용근로자의 일당에는 주휴수당이 포함되었다고 볼 수 없어, 근로가 6일 연속이 되어 주휴가 발생하면 별도로 주휴수당을 지급해야 합니다.

Q&A

Q 우리 사업장은 상시근로자수가 7명인 작은 무역회사로 포괄임금제를 적용하고 있습니다. 근로자를 채용할 때 임금은 연장, 야간, 휴일수당을 포함해 230만원이라고 설명했고, 근로자도 동의했습니다. 그런데 한 근로자가 이번달 20시간의 야근이 있었다며 연장수당을 더 청구했습니다. 지급해야 하나요?

A 위 사업장의 경우 근로시간 산정이 어렵지 않기 때문에 포괄임금제를 적용할 수 없습니다. 따라서 해당 근로자에게는 실 근로에 따라 발생한 연장근로 20시간에 대한 연장근로수당을 지급해야 합니다.

$$(230\text{만원}/209\text{시간}) \times 20\text{h} \times 1.5 = 330,144\text{원}$$

*포괄임금제를 근로자 동의 하에 실시하더라도 그 업무가 포괄임금제를 사용할 수밖에 없는지, 근로시간 산정이 어려운 경우인지 등을 확인해야 합니다.

Q 우리 사업장의 근무시간은 09:00~21:00(휴게 2시간)으로 주5일입니다. 근로계약을 작성할 때 일 10시간 근무하지만 그 중 2시간은 고정 연장으로 약정했고 월 300만원을 지급하기로 했습니다. 한 근로자가 스스로의 월 근무시간을 계산해보더니 이번 달 연장은 총 47시간이었다며, 임금을 더 지급해야 한다고 합니다. 정말 그런가요?

A 매일 2시간씩 월 43.4시간을 연장하기로 사전 약정했지만 실 근로에 따라 추가 연장 시간이 발생했다면, 그에 따른 연장근로수당을 더 지급해야 합니다.

$$(300\text{만원}/(209\text{h} + 43.4\text{h} \times 1.5)) \times ((47\text{h} - 43.4\text{h}) \times 1.5) = 59,103\text{원}$$

월 유급처리시간 산정방법

$$\text{월 유급 근로시간 산정방법} \\ = (\text{주 법정근로시간} + \text{주 연장, 야간, 휴일시간} \times 150\% + \text{주휴일}) \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{개월}$$

12 휴업수당

휴업수당이 무엇인가요?

근로자는 정해진 시간만큼 근무를 하려고 하는데, 사업장의 사정으로 출근을 하지 못하게 되거나 정해진 시간만큼 근무를 하지 못하게 된 경우에는 근로자에게 휴업수당(평균임금의 70%)을 지급해야 합니다. 이때 사업장의 사정이란 사용자에게 책임 있는 사유를 의미하며, 손님이 없다는 이유로 일찍 퇴근시키거나, 인테리어 및 영업부진 등을 이유로 영업을 일시적으로 중단하는 경우는 모두 휴업수당 지급사유에 해당합니다. 그러나 천재지변과 같이 사용자에게 책임을 물을 수 없는 사유로 휴업한 경우에는 휴업수당을 지급하지 않아도 됩니다.

*휴업수당은 상시근로자수 5인 이상 사업장에만 적용됩니다.

휴업수당 감액요건

사용자는 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 노동위원회에 승인을 받아 휴업수당을 감액하여 지급할 수 있습니다. 감액을 위해서는 반드시 노동위원회로부터 승인을 받아야 하며, 근로자대표와의 합의나 근로자의 동의만으로는 휴업수당을 감액할 수 없습니다.

'꺾기'의 불법성

- ① 매장에 손님이 없다는 등의 이유로 계약서에 정해진 시간보다 늦게 출근시키거나 빨리 퇴근시켜서 임금을 적게 주거나 휴게시간으로 쉬게 하여 그 시간의 임금을 빼는 경우
- ② 임금을 '1시간', '30분', '15분' 단위로 계약하고 그 이하 시간 단위의 근무에 대해서는 임금을 지급하지 않는 것을 소위 '꺾기'라고 합니다.

근로기준법은 근로시간 산정의 최소 단위에 대한 따로 언급하고 있지 않기 때문에 근로자가 일한 시간에 대해서 정확하게 계산하여 임금을 지급하여야 합니다.

이러한 '꺾기' 문제로 최근 특별근로감독을 받은 회사는 근로기준법 위반 혐의로 법인 대표가 입건되고 과태료가 부과된 바 있습니다.

Q&A

- Q 오늘따라 손님도 없고 장사도 안되는데 알바생 다섯 명이 근무하고 있습니다. 알바생 세명을 조기 퇴근시켜도 문제 없을까요?
- A 손님이 없거나 사업주 사정으로 일찍 문을 닫는 등 근로계약시 약정한 소정근로시간 이내에서 근로시간을 줄이는 경우, 줄어든 근로시간은 부분휴업에 해당하고 사용자 귀책사유가 있으면 휴업수당이 발생합니다. (근로기준과-387, 2009.02.13.).

13 퇴직금에 대해 알고 싶어요

퇴직금은 반드시 지급해야 하나요? 주 소정근로시간이 15시간 이상 근무하고, 하나의 사업장에서 1년 이상 계속 근로하는 모든 근로자에게 퇴직금을 지급해야 합니다.

퇴직금 지급 적용 범위

~2010.11.30.	~2012.12.31.	2013.1.1.~
5인 미만 사업장		모든 사업장 적용
적용제외	50% 적용	100% 적용

퇴직금은 특별한 사정이 있어 당사간 합의에 따라 지급기일을 연장하지 않는 한 퇴사일로부터 14일 이내에 지급하여야 합니다.

퇴직금은 평균임금을 기준으로 산정합니다. 근로자가 퇴직이나 사고와 같은 특수한 상황에도 기본 생활을 유지할 수 있도록 보호하는데 그 목적이 있습니다.

*위반시 3년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금이 부과될 수 있습니다.

*평균임금은 (14. 통상임금 vs 평균임금)에서 확인하세요.

퇴직금 중간 정산하려면 유효한 퇴직금 중간정산 사유는 다음과 같습니다.

- 정당한 사유가 있어야 한다는데?**
1. 무주택자의 주택구입
 2. 무주택자의 전세금 또는 임차보증금 부담
 3. 본인, 배우자, 부양가족의 6개월 이상의 요양
 4. 신청일부터 역산하여 5년 이내의 파산선고, 회생절차개시결정
 5. 임금피크제 실시
 6. 근로자와의 합의로 소정근로시간이 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경되고, 이에 따라 3개월 이상 계속 근로
 7. 천재지변 등으로 인해 피해를 입은 경우
 8. 근로기준법 개정에 따른 근로시간 단축으로 근로자의 퇴직급여 수령액이 감소될 수 있는 경우

퇴직금 중간정산 제한 관련 규정은 고용형태와 관계없이 적용되기 때문에 근로관계가 실질적으로 종료되지 않았음에도 불구하고 기간제근로자에게 매년 또는 매 계약기간 종료시에 퇴직금을 지급하는 경우 중간정산 제한 규정에 위반될 수 있습니다.

월급이나 연봉에 퇴직금 포함해서 지급해도 되나요? 원칙적으로 월급이나 연봉에 퇴직금을 포함해서 지급하는 것은 퇴직금 지급으로서의 효력이 없습니다. 따라서 근로자가 퇴직하는 경우, 법에 따라 퇴직금을 계산하여 별도로 퇴직금을 지급해야 합니다.

만일 월급이나 연봉에 퇴직금 명목의 금액을 특정했다면 해당 금액에 대해서는 근로자에게 부당이득 반환을 청구할 수 있습니다. 월급이나 연봉에 퇴직금 명목의 금액을 특정하지 않았다면 근로자에게 지급한 금액은 모두 임금으로서 부당이득 반환을 주장할 수 없습니다.

🔗 관련판례

부당이득반환 채권과 퇴직금 채권의 상계

(대법원 2010. 5. 20, 선고 2007다90760)

사용자가 근로자에게 이미 퇴직금 명목의 금원을 지급하였으나 그것이 퇴직금 지급으로서의 효력이 없어 사용자가 같은 금원 상당의 부당이득반환채권을 갖게 된 경우에 이를 퇴직금채권과 상계하는 것은 가능하다. 다만, 상계범위는 퇴직금채권의 2분의 1을 초과하는 부분에 해당하는 금액에 대해서만 허용된다.

퇴직금을 지급하지 않겠다고 미리 말한 경우에도 퇴직금을 지급해야 하나요? 퇴직금은 근로관계가 종료됐을 때, 즉 근로자가 퇴사했을 때 비로소 발생하는 것이기 때문에 그 이전에 퇴직금의 일부나 전부를 포기하기로 약정하는 것은 무효입니다. 따라서 입사 전이나 재직 중에 근로계약서나 서약서 등으로 퇴직금을 지급하지 않겠다고 규정을 명시하였더라도 근로자가 퇴사할 때 별도로 퇴직금을 지급해야 합니다.

14 통상임금 vs 평균임금

Q&A

Q 근로자A는 2018년 1월 1일 입사, 2021년 10월 1일에 퇴사하였습니다. 한달 월급은 209만원이고, 상여금은 일년에 두차례 120만원씩 지급을 하였습니다. 또한 작년에 사용해야 할 연차 6일을 사용하지 않아 올해 초 미사용 연차수당으로 48만원(1일 8만원씩 6일)을 받았습니다. 퇴직금으로 얼마를 지급해야 하나요?

- A**
- ① 평균임금 산정일자 = 2021.07.01~2021.09.30.
 - ② 평균임금 계산 = {(7월 월급 209만원 + 8월 월급 209만원 + 9월 월급 209만원) + (48만원 × 3개월/12개월) + (240만원 × 3개월/12개월)} / 92일 = 약 75,978원
 - ③ 재직일수 = 2018~2020년 (1,095일) + 2021년 (274일) = 총 1,369일
 - ④ 퇴직금 = 75,978원 × 30일 × 1,369일/365일 = 약 8,549,086원

Q 우리 사업장은 확정기여형(DC)퇴직연금제도를 사용하고 있습니다. 근로자들의 휴직사유에 따라 비용이 다르는데 어떻게 처리해야 하나요?

- A**
- ① 육아휴직, 수습기간, 업무상 부상-질병, 업무 외 부상-질병 기타의 사유로 인해 사용자의 승인을 얻어 휴업한 경우 다음과 같이 계산해 부담금을 납부합니다.

$$\frac{\text{연간 임금총액} - \text{해당기간 동안 지급된 임금}}{12 - \text{해당기간(월)}}$$
 - ② 무단결근 등 근로자 귀책사유로 인한 휴업한 경우 연간 지급된 임금총액의 12분의 1을 부담금으로 납부합니다.

Q 2년전에 퇴사한 근로자가 퇴직금 지급을 요청합니다. 지급의무가 있나요?

A 퇴직금 등 임금채권의 소멸시효는 3년이기 때문에 해당 근로자에게 퇴직금을 지급하여야 합니다.

통상임금과 평균임금이 다른가요?

통상임금

근로자의 소정근로에 대해 지급을 약속한 금액으로 각종 법정수당 산정 기준이 되며, 정기적(일정한 주기), 일률적(모든 근로자 또는 일정한 기준에 달한 모든 근로자에게 적용), 고정적(근로자의 소정근로에 대해 조건없이 지급)으로 지급되는 임금입니다.

통상임금에 포함되는 임금의 종류

포함	미포함
<ul style="list-style-type: none"> • 기본급, 직무수당, 직책수당, 기술수당, 자격수당, 위험수당, 고정 식대 • 분기별로 정기적으로 지급되는 고정 상여금 • 월 근무일수를 기준으로 지급액이 달라지기는 하지만 소정근로를 제공하면 적어도 일정액 이상의 임금은 지급될 것이라 확정되어있는 수당 	<ul style="list-style-type: none"> • 부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당 • 지급일 당시 재직 여부에 따라 지급여부가 달라지는 명절수당, 여름휴가비 • 김장수당, 월동연료수당

평균임금

평균임금을 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 임금입니다

평균임금에 포함되는 임금의 종류

포함	미포함
<ul style="list-style-type: none"> • 기본급, 각종 법정수당 • 명절보너스, 이미 발생한 연차수당 • 정기상여금, 경영성과금 	<ul style="list-style-type: none"> • 실비변상적 성격이 강한 차량유지비 • 해외출장, 주재원에게 지급되는 해외체류비

**통상임금과
평균임금은 어떻게
계산하나요?**

통상임금 계산방법

- 임금이 시급으로 정해진 경우 : 시급이 통상임금
- 임금이 일급으로 정해진 경우 : 일급을 일 소정근로시간(8시간 이내)로 나눈 금액
- 임금이 월급으로 정해진 경우 : 월급을 월 유급근로시간으로 나눈 금액

예시

Q 주40시간 일하고 월급 2,000,000원, 직책수당 20만원을 받는 근로자의 통상임금은?

A $2,200,000 \div 209 = 10,526.32$ 원

*209시간에 대해서는 (9. 최저임금)을 확인하세요.

평균임금 계산방법

- 산정사유 3개월 전 임금총액을 해당기간의 총 일수로 나눈 금액

예시

Q 5월 2,500,000원, 6월 2,300,000원, 7월 2,600,000원을 받고 8월1일 퇴사한 근로자의 퇴직금산정을 위한 평균임금은?

A $(2,500,000 + 2,300,000 + 2,600,000 \text{원}) \div (31\text{일} + 30\text{일} + 31\text{일}) = 80,434.78$ 원

통상임금과 평균임금의 적용 예시

통상임금	평균임금
<ul style="list-style-type: none"> • 연장·야간·휴일 가산 : 통상임금의 50% 이상 • 해고예고수당 : 통상임금의 30일분 이상 • 육아휴직급여 : 시작일 ~ 3개월 : 통상임금의 80% 4개월 ~ 종료일 : 통상임금의 50% 	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직금 : 계속근로 1년에 대하여 평균임금의 30일분 이상을 지급 • 감급액 : 1회의 감급액이 평균임금 1일분의 1/2 초과 금지 • 재해보상금 : 휴업보상, 장애보상, 유족보상 등

휴업수당 평균임금의 70%이상 지급을 기본으로 하되, 그 금액이 통상임금 초과하는 경우 통상임금으로 지급 가능

연차수당 취업규칙에 따라 평균임금 또는 통상임금으로 지급가능

15 임금명세서

임금명세서를 반드시 교부해야 하나요?

기존에는 근로자에게 별도의 임금명세서를 지급하지 않아도 됐지만 2021년 11월 19일부터는 근로자에게 임금명세서를 서면(전자문서 포함)으로 교부해야 합니다. 근로계약서에 임금의 구성항목과 계산방법 등을 명시하기는 하지만, 예정에 없던 연장근로 등을 수행할 경우 근로자에게 지급되는 급여는 매달 달라질 수 있고, 근로계약서만으로는 근로소득세나 4대 보험료를 공제할 내역에 대해서 정확히 알 수 없기 때문에 적법하게 임금이 지급되고 있는지에 대해서 판단이 어려운 경우가 많았습니다.

이와 같은 문제를 해결하기 위해서 근로기준법이 개정되었고, 앞으로 근로자에게 매달 임금명세서를 교부해야 합니다.

*미교부시 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

임금명세서에는 어떠한 내용을 적어야 하나요?

임금명세서에는 임금의 구성항목과 계산방법, 근로소득세 및 4대보험료 공제액, 단체협약에 따라 임금의 일부를 공제하는 경우 그 공제액 등을 기재해야 합니다. 구체적인 기재사항은 다음과 같습니다.

구분	내용
근로자 특정	성명, 생년월일, 사원번호 등
임금총액 및 항목별 금액	기본급, 각종수당, 상여금 등 항목별 금액
임금계산 기초사항	근로일수, 총 근로시간수, 연장·야간·휴일 근로시간수
임금공제 내역	근로소득세, 4대보험료, 조합비 등
임금지급일	매월 1회 이상 일정한 날 특정

월 유급처리시간 산정방법

- (1) 30일 미만의 일용근로자 : 생년월일, 임금 및 가족수당의 계산기초가 되는 사항
- (2) 4인 이하 및 근로시간 적용 제외자 : 총 근로시간수, 연장·야간·휴일근로시간수

근로기준법 시행규칙 제16조 임금명세서 서식

[작성례]				
임금명세서				
지급일 : 0000-00-00				
성명		생년월일(사번)		
부서		직급		
세부 내역				
지 급		공 제		
입금 항목	지급 금액	공제 항목	공제 금액	
매월 지급	기본급	소득세		
	연장근로수당	주민세		
	가족수당	국민연금		
	정근수당	고용보험		
	식대	건강보험		
격월 또는 부정기 지급	상여금	장기요양보험		
	명절상여금	노동조합비		
	근속수당	환급/기타공제		
	성과급			
지급액 계		공제액 계		
		실수령액		
근로일수	총 근로시간수	연장근로시간수	야간근로시간수	휴일근로시간수
21	238	25	5	4
계산 방법				
구분	산출식 또는 산출방법		지급액	
연장근로수당	25시간 × 통상시급 × 1.5			
야간근로수당	5시간 × 통상시급 × 0.5			
휴일근로수당	4시간 × 통상시급 × 1.5			
근로소득세	간이세액표 적용			
국민연금	취득신고 월보수 × 4.5%			
고용보험	과세대상임금 × 0.8%			
건강보험	과세대상임금 × 3.43%			
장기요양보험	건강보험 × 11.52%			

※ 해당 사업장 상황에 따라 기재가 필요없는 항목이 있을 수 있습니다.

16

직장 내 괴롭힘이 무엇인가요?

직장 내 괴롭힘은 무엇인가요?

직장 내 괴롭힘은 사용자나 근로자가 지위 또는 관계의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 의미합니다. 행위자의 의도가 없더라도 그 행위로 인하여 특정 근로자가 신체적, 정신적 고통을 받았거나 근무환경이 악화되었다면 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있습니다.

2019년 7월 16일부터 법적으로 직장 내 괴롭힘이 금지되었고, 사용자는 사업장 내 직장 내 괴롭힘을 예방하고 발생시 적절한 조치를 취해야 할 의무가 있습니다.

직장 내 괴롭힘의 구체적 유형

행 위
정해진 업무 외 다른 업무를 강요하는 행위
특정 근로자에 대해서 지나치게 감시하는 행위
사적 심부름 등을 지속적, 반복적으로 지시하는 행위
개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨리는 행위
다른 사람들 앞이나 온라인 상에서 모욕감을 주는 언행을 하는 행위
음주, 흡연, 회식 참여를 강요하는 행위
집단 따돌림
여성비하 행동, 고정관념적 성역할을 강요하는 행위
업무에 필요한 비품을 주지 않거나, 인터넷 등의 접속을 차단하는 행위

*직장 내 괴롭힘 금지와 관련한 내용은 상시근로자수 5인 이상 사업장에만 적용됩니다.

직장 내 괴롭힘과 관련하여 사용자의 의무가 있나요?

① 괴롭힘 금지 : 사용자, 사용자의 친족(배우자, 4촌 이내의 혈족 및 인척), 근로자 포함 *사용자 및 사용자의 친족의 괴롭힘 행위 시 1천만원 이하의 과태료 (2021. 10. 14.부터 시행)

② 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 조치에 관한 취업규칙 규정 마련 상시근로자 수 10인 이상 사업장의 경우 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 조치 등에 관한 사항을 취업규칙에 기재하여야 합니다.

③ 괴롭힘 사실 확인을 위한 조사개시 의무 직장 내 괴롭힘 신고를 받거나 직장 내 괴롭힘 발생사실을 알게 된 경우 지체없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위한 객관적인 조사를 실시하여야 합니다. *위반시 5백만원 이하의 과태료가 부과됩니다. (2021. 10. 14.부터 시행)

④ 괴롭힘 발생 사실 확인 후 조치의무 직장 내 괴롭힘 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대해 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 합니다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대해 피해근로자의 의견을 들어야 합니다. *위반시 5백만원 이하의 과태료가 부과됩니다. (2021. 10. 14.부터 시행)

또한 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 합니다. *위반시 5백만원 이하의 과태료가 부과됩니다. (2021. 10. 14.부터 시행)

⑤ 피해자 불이익 금지 괴롭힘 피해를 입은 근로자 또는 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 안됩니다. *위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금이 부과됩니다.

⑥ 비밀유지의무 사용자는 괴롭힘 조사 과정에서 알게 된 비밀을 괴롭힘 피해 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 자의 의사에 반해 다른 사람에게 누설해서는 안됩니다. 다만 조사와 관련된 내용을 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 것은 가능합니다. *위반시 5백만원 이하의 과태료가 부과됩니다. (2021. 10. 14.부터 시행)

Q&A Q 우리 회사 직원 중 한명이 상사의 폭언과 따돌림 등으로 인한 고충을 토로하였습니다. 회사에서 해당 직원과 상사에게 어떤 조치를 취해야 하나요? A 사용자는 직장 내 괴롭힘 신고를 받거나 직접적인 신고가 없더라도 직장 내 괴롭힘이 있다는 사실을 인지한 경우에는 사실확인을 위한 객관적인 조사를 지체없이 실시해야 합니다. 사용자는 공정한 조사를 위하여 회사 내부적으로 조사위원회를 구성하거나 외부 전문가에게 조사를 의뢰할 수 있습니다. 조사기간 동안에 괴롭힘 피해자가 보호조치를 요청하는 경우 근무장소의 변경, 유급휴가 등의 적절한 조치를 취해야 하며, 2차 피해가 발생하지 않도록 유의해야 합니다. 만일 조사 결과 직장 내 괴롭힘으로 인정된 경우라면 피해자의 의견을 들어 행위자에 대하여 징계, 근무장소 변경 등의 조치를 취하여야 하며, 피해자에 대해서도 유급휴가, 심리상담 지원, 근무장소 변경 등의 조치를 취하여야 합니다. 이때 피해자에 대한 조치는 피해자의 의사에 반해서는 안됩니다.

17 직장 내 성희롱이 무엇인가요?

직장 내 성희롱이 무엇인가요?

사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말하며 가해자의 의도는 고려하지 않습니다.

성희롱 행위와 성희롱 여부 판단

행 위	성희롱 여부
직원이 힘들어 보여 살짝 다가가 목, 어깨 안마를 해줬어요	○
회식 때 흥이 나서 함께 춤을 추자며 무대위로 끌고 올라 갔어요	○
알바생이 귀여워 볼을 꼬집고, 뽀뽀하는 척을 했어요	○
장난으로 '어제 또 야동 봤냐고 물어봤어요	○
야한 농담, 야한 사진 등을 메신저로 보냈어요	○
직원 모두가 사용하는 컴퓨터에 야한 사진을 바탕화면으로 깔았어요	○
부부생활을 직원에게 상세하게 자꾸 이야기 했어요	○
알바생에게 사랑하고 '보고싶다'는 문자를 매일 보냈어요	○
외모에 대한 평가나 성적인 비유를 했어요	○

직장 내 성희롱과 관련한 사업주 의무가 있나요?

① 성희롱 금지

사업주, 상급자, 근로자 포함

*사업주가 성희롱 행위 시 1천만원 이하의 과태료

② 성희롱 예방교육

모든 사업장에서 연 1회 이상 실시. 10인 미만 사업장의 경우 교육자료 또는 홍보물 게시 또는 배포로 성희롱 예방교육 가능

*위반시 5백만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

③ 성희롱 사실 확인을 위한 조사개시 의무

직장 내 성희롱 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생사실을 알게 된 경우 지체없이 사실확인을 위한 조사를 하여야 합니다. 이때 사업주는 성희롱 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 않도록 해야 합니다.

*위반시 5백만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

④ 성희롱 발생 확인 후 조치의무

직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대해 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 합니다.

*위반시 5백만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

또한 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 합니다.

⑤ 피해자 불이익 금지

성희롱 피해를 입은 근로자 또는 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 안됩니다.

*위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금이 부과됩니다.

⑥ 비밀유지의무

사업주는 성희롱 조사 과정에서 알게 된 비밀을 성희롱 피해 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 자의 의사에 반해 다른 사람에게 누설해서는 안됩니다. 다만 조사와 관련된 내용을 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 것은 가능합니다.

*위반시 5백만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

고객이 직원을 성희롱 한 경우 어떻게 해야 하나요?

1 사업주는 고객 등이 근로자에게 성희롱을 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청하는 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 합니다.

*위반시 3백만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

2 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 안됩니다.

*위반시 5백만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

Q&A

Q 아르바이트 직원이 손님에게 성추행을 당했다고 하는데, 어떻게 대처해야 하나요?

A 성추행은 형법상 강제추행죄에 해당되며, '추행'은 객관적으로 일반인에게 성적 수치심이나 혐오감을 일으키게 하고 선량한 성적 도덕관념에 반하는 행위로서 피해자의 성적 자기결정권을 침해하는 것을 말합니다. 이는 10년이하의 징역 또는 1,500만원 이하의 벌금이 부과되는 명백한 범죄행위입니다.

사업주는 먼저 가해자인 손님으로부터 해당 근로자를 분리시켜 보호해야 합니다. 또 범죄행위 발생 즉시 경찰서에 신고하고 증거 확보를 위해 CCTV영상을 보존해야 하며, 추후 사실 확인서 등의 작성을 위해 사건 발생 당시 같은 공간에 있었던 사람들의 연락처를 받아두는 것이 좋습니다.

18 고객응대근로자 보호

고객응대근로자는 고객응대근로자란 주로 고객을 직접 대면하거나 정보통신망(전화 또는 컴퓨터)를 이용하여 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 근로자를 말합니다.

고객응대근로자와 관련하여 사업주 의무가 있나요? 사업주는 고객의 폭언, 폭행, 그밖에 적정 범위를 벗어난 신체적 정신적 고통을 유발하는 행위로부터 고객응대근로자의 건강장해를 예방하기 위한 조치를 취하여야 합니다.

사전 예방 조치

- 폭언 등을 하지 아니하도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내
- 고객과의 문제 상황 발생시 대처 방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마련
- 고객응대업무 매뉴얼의 내용 및 건강장해 예방 관련 교육 실시
- 고객응대근로자의 건강장해 예방을 위하여 필요한 조치

만약 고객 등 제3자의 폭언 등으로 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 근로자를 보호하기 위한 조치를 하여야 합니다.

사후 적절한 보호 조치

- 업무의 일시적 중단 또는 전환
- 휴게시간의 연장
- 폭언 등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담지원
- 고객응대근로자가 폭언 등으로 인하여 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는데 필요한 지원

*위반시 5천만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

사업주는 고객 등 제3자로부터 폭언 등을 경험한 근로자가 업무중단 등의 적절한 조치를 요구했다고 하여 해고 등의 불리한 처우를 해서는 안됩니다.

*위반시 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금이 부과됩니다.

Q&A

- Q 작은 음식점을 운영하고 있습니다. 서빙 업무를 하는 직원이 여러 손님들이 보는 앞에서 어떤 손님한테 심한 욕설을 들었습니다. 해당 직원은 심리적 충격으로 출근하지 못하겠다고 하는데, 출근하라고 요구해도 되나요?
- A 서빙 업무를 하는 근로자는 주로 고객을 직접 대면하는 업무를 수행하는 고객응대근로자입니다. 고객응대근로자가 고객 등 제3자로부터 욕설을 들었다면 사업주로서 근로자를 보호하기 위한 적절한 조치를 취해야 합니다. 해당 직원이 심리적 충격을 극복할 수 있도록 충분한 휴식을 부여하거나, 출근을 할 수 있도록 심리상담 등의 지원을 해주어야 합니다. 아무런 조치를 취하지 않고 출근을 강요하는 것은 보호조치 의무를 위반했다고 볼 수 있습니다.

19 모성보호 제도

임신기

임신기 근로시간 단축제

임신 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 유급으로 허용해야 합니다.

*위반시 500만원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다.

임신기 출퇴근시간 조정

2021년 11월 19일부터 사용자는 임신중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료시간의 변경을 신청하는 경우에는 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우를 제외하고는 이를 허용하여야 합니다.

연장근로 절대 금지 · 쉬운 종류의 근로로 전환

근로자의 명시적인 청구나 동의가 있더라도 임신 중인 근로자의 연장근로는 금지됩니다. 또한 근로자의 요구가 있는 경우 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 합니다.

*위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금이 부과될 수 있습니다.

출산기

출산전후휴가

사업장에서는 임신 중의 근로자에게 출산전과 출산 후를 통하여 90일 이상의 휴가를 부여해야 합니다. 이때 출산 후 휴가기간은 반드시 45일 이상이어야 합니다. 출산전후휴가는 재직기간에 상관없이 출산하는 모든 근로자에게 부여합니다.

*출산전후휴가 미부여시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

대상	재직기간에 상관없이 출산하는 모든 근로자
출산휴가급여	출산휴가 90일 중 최초 60일(다태아 75일)은 사업장의 유급처리 기간 이후 30일(다태아 45일)은 고용센터에서 근로자에게 지급
출산휴가확인서	사업장에서 출산휴가 시작일 이후 고용센터에 제출

*우선지원대상기업의 경우 해당 근로자의 통상임금과 고용센터의 출산휴가급여의 차액만 지급 가능

근로자A의 통상임금	240만원
출산전후휴가급여	200만원
사업주가 지급할 임금	40만원

배우자출산휴가

사업주는 근로자가 배우자 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 10일의 유급휴가를 주어야 합니다. 해당휴가는 배우자의 출산일로부터 90일이 지나면 청구할 수 없고, 1회에 한하여 분할 사용이 가능합니다.

*휴가 미부여 또는 유급처리 하지 않은 경우 500만원 이하의 과태료

*우선지원대상기업의 경우 최초 5일분에 대해서는 고용센터에서 근로자에게 급여를 지급하며, 사업장은 나머지 5일분에 대해서만 급여를 지급하면 됩니다.

사업주는 배우자출산휴가의 사용을 이유로 해고나 그밖의 불리한 처우를 할 수 없습니다.

*위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

육아기

육아휴직·육아기 근로시간 단축

대상	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 모든 근로자
기간	육아휴직과 육아기 근로시간 단축 각각 1년 사용 가능 (육아휴직과 육아기 근로시간 단축 합산하여 최대 2년)
확인서	사업장에서 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 시작일 이후 고용센터에 제출

*재직기간 6개월 미만의 근로자에 대해서는 육아휴직 거부 가능

*20. 2. 28.부터 같은 자녀에 대하여 부부가 동시에 육아휴직 사용이 가능합니다.

*육아휴직 거부시 500만원 이하의 벌금

정부지원금

육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 부여에 따른 사업주의 노무비용 부담을 완화하고 대체인력 활용을 지원하여 근로자의 고용안정을 도모하는 제도입니다.

육아기 고용안정장려금	우선지원대상기업 지원금
육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 30일 이상 부여한 경우	- 1인당 월 30만원(최대 2년) - 사업장 내 첫번째~세번째 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축자에 대해 월 10만원 추가 인센티브 지급
대체인력을 30일 이상 고용한 경우	- 월 80만원 (인수인계기간 2개월은 월 120만원)

Q&A

- Q 직원의 배우자가 금요일에 출산했다며 10일의 배우자 출산휴가를 신청했습니다. 우리 사업장은 토요일은 무급휴무일, 일요일은 주휴일인데 토요일과 일요일을 포함해서 휴가를 부여해야 하나요?
- A 배우자 출산휴가는 근로제공 의무가 없는 휴일 등은 산입하지 않습니다. 따라서 토요일과 일요일은 휴가일수에서 제외하여야 합니다(여성고용정책과-843, 2019.6.14.)
- Q 계약직 근로자가 육아휴직 7개월차인데 근로계약기간이 종료됩니다. 육아휴직도 자동으로 종료되나요?
- A 육아휴직 중 근로계약기간이 종료되면 육아휴직도 종료됩니다. 다만 사업주가 남은 육아휴직 기간(5개월)만큼 계약기간을 연장해주면 근로자는 육아휴직을 끝까지 사용할 수 있고, 이 기간은 기간제근로자의 사용기간에 포함되지 않기 때문에 설사 총 근로계약기간이 2년을 초과한다해도 기간제법상 기간의 정함이 없는 근로계약 체결의무가 발생하지 않습니다.

출산전후휴가 확인서 작성 예시

■ 고용보험법 시행규칙(별지 제107호서식) <개정 2014.6.17>

출산전후(유산·사산)휴가 확인서

* 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, []에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다.

우선지원대상기업의 경우
고용센터에서 사업주가
유급처리해야하는
60일(다태아의 경우 75일)을
월(160만원 한도 내에서 지원)

기본 사항	① 사업장관리번호	XXX-XXXX-XXXX		
	② 우선지원대상기업	[]해당 []비해당	(「고용보험법 시행령」 제12조에 따름)	
	③ 사업장명칭	맛있다 치킨		
	④ 사업장소재지	서울시 종로구 경운동 XX-XXX (담당자 박사장)		(전자우편: masida_chiken@abcd.com, 전화번호: 02-123-1234)
	⑤ 피보험자성명	김노동	⑥ 피보험자 주민등록번호	850101 - 2XXXXXX
	⑦ 피보험자의 고용형태	[] 정규직 [√] 비정규직 ([√]기간제근로자, []단시간근로자, []파견근로자, []기타)		

⑧ 출산(예정)일	2017년 9월 30일	⑨ 출산전후(유산·사산) 휴가부여기간	2017년 9월 11일 ~
			2017년 11월 30일(90일)
			년 월 일 ~
			년 월 일(일)
			년 월 일 ~
			분할사용 여부 [√] 아니오 [] 예

⑩ 임신기간(유산·사산휴가의 경우)	1. 11주 이내 2. 12주~15주 3. 16주~21주 4. 22주~27주 5. 28주 이상
---------------------	---

⑪ 통상임금 (출산전후휴가등 시작일 기준)	산정기준: 시급, 일급, 주급, 월급(기타) 통상임금: 2,000,000 원	⑫의 산정기준을 월급으로선택 하는 경우 ⑫에 월 소정근로시간을 기재(일급의 경우 일 소정근로시간 기재)
----------------------------	--	--

⑬ 산정기준 기간동안의 소정근로시간 (휴가시작일 기준)	총 209 시간
-----------------------------------	----------

⑬ 출산전후(유산·사산)휴가기간 중 통상임금 지급명세	휴가기간	첫번째 30일	두번째 30일	세번째 30일	네번째 30일
	급여지급액 (없으면 "없음")	500,000 원	500,000 원	없음 원	

근로자의 동상임금과 고용센터
의 출산전후휴가급여의 차액은
사업주에게 지급의무 있음

⑭ 피보험단위기간 산정대상기간	⑮ 임금지급 기초일수	본 확인서의 기재사항은 사실과 다르지 않습니다.
---------------------	----------------	----------------------------

2017.10.1 ~ 2017.10.31	27 일	2017년 10월 30일
------------------------	------	---------------

2017.9.1 ~ 2017.9.30	25 일	근로자 김노동 (서명 또는 인)
----------------------	------	-------------------

「고용보험법」 제77조 및 같은 법 시행규칙 제123
조에 따라 위와 같이 출산전후(유산·사산)휴가 사실을
확인합니다.

2017.8.1 ~ 2017.8.31	27 일	확인자 사업장명 맛있다 치킨
----------------------	------	-----------------

2017.7.1 ~ 2017.7.31	26 일	대표자 박사장 (서명 또는 인)
----------------------	------	-------------------

2017.6.1 ~ 2017.6.30	26 일	
----------------------	------	--

2017.5.1 ~ 2017.5.31	27 일	
----------------------	------	--

2017.4.1 ~ 2017.4.30	25 일	
----------------------	------	--

⑯ 통산피보험단위기간	183 일	서울 지방고용노동청(지청)장 귀하
-------------	-------	--------------------

20

법정의무교육

근로자에게
반드시 실시해야
하는 교육은
무엇인가요?

근로자를 고용하고 있는 사업장에서 반드시 실시해야 하는 교육을 법정의무교육 이라고 합니다. 법정의무교육을 실시하지 않는 경우에는 과태료가 부과됩니다. 현 재 법정의무교육은 총 5가지입니다.

법정의무교육의 종류

1. 직장 내 성희롱 예방교육	미이수시 500만원 이하의 과태료
2. 산업안전보건교육	미이수시 500만원 이하의 과태료
3. 장애인인식개선교육	미이수시 300만원 이하의 과태료
4. 개인정보보호교육	정보유출시 5억원 이하의 과징금
5. 퇴직연금교육	미이수시 1천만원 이하의 과태료

법정의무교육은
모든 사업장에서
실시해야 하는
건가요?

법정의무교육을 실시할 의무가 있는 사업장은 연1회 이상(산업안전보건교육은 분 기별 3~6시간)의 교육을 실시하여야 합니다. 교육별 실시의무와 방법은 사업장 규 모에 따라 달라집니다.

법정의무교육의 실시의무와 방법

교육 종류	실시의무	방법
직장 내 성희롱 예방 교육	모든 사업장	대면교육, 온라인 교육 (단, 10인 미만 사업장은 교육자료 배포 및 게시 가능)
산업안전보건교육	상시근로자 5인 이상 사업장	대면교육, 온라인 교육 (교육 자료 배포 가능한 경우 없음)
장애인인식개선교육	모든 사업장	대면 교육, 온라인 교육 (단, 50인 미만 사업장은 교육자료 배포 및 게시 가능)
개인정보보호교육	개인정보취급 사업장	대면 교육, 온라인 교육, 자료 배포 모두 가능 (별도 제한 없음)
퇴직연금교육	퇴직연금제도 도입 사업장	대면 교육, 온라인 교육, 정기적인 교육자료의 발송, 교육자료 사업장 상시 게시

교육시간에 대해서도 임금을 지급해야 하나요? 법정의무교육은 사업주의 의무이고, 근로자는 사업주의 지시에 의해 교육을 이수하여야 합니다. 따라서 해당 시간은 모두 근로시간에 포함되고, 임금을 지급하여야 합니다.

고용노동부는 법정의무교육을 정기근무시간 외 시간을 할애하여 실시하여 연장, 야간, 휴일근로에 해당한다면 시급의 1.5배를 가산하여 임금을 지급해야 한다고 보고 있습니다(산업안전보건교육 가이드 북, 2017, p43-57).

Q&A

- Q 코로나19 등의 상황으로 법정의무교육을 근무시간 외에 온라인 강의로 대체하였습니다. 근로자가 집에서 온라인 강의를 들은 경우에도 교육시간에 대해 임금을 지급해야 하나요?
- A 법정의무교육에 소요되는 시간은 모두 근로시간에 해당합니다. 따라서 집에서 온라인 강의를 시청한 경우라도 해당 강의시간만큼 추가로 임금을 지급해야 합니다. 이 경우 연장, 야간, 휴일근로에 해당한다면 가산임금도 지급해야 합니다.

21

징계 및 인사발령

징계에 대한 제한 규정이 있나요?

징계란 근로계약상의 의무나 기업질서 위반 등 근로자 귀책사유를 이유로 사용자가 근로자에게 불이익한 처분을 하는 것을 말합니다.

근로기준법 제23조는 근로자에 대한 정당성 없는 해고, 휴직, 전직, 감봉 등을 제한하고 있어 사용자가 근로자를 징계하기 위해서는 그 사유, 절차, 양정을 모두 고려하여야 합니다.

징계사유

사유의 예	검토
업무지시 및 명령 위반	근로자가 사용자의 정당한 업무지시나 직무 명령을 거부하면 징계사유가 되나, 지시나 명령이 유효하지 아니한 경우에는 징계사유로 삼을 수 없습니다.
직장질서	폭행 내지 폭언, 성희롱 등의 비위행위는 징계사유가 됩니다.
근로자의 사생활	근로자의 사생활에서의 비행은 사업활동에 직접 관련이 있거나 기업의 사회적 평가를 훼손할 염려가 있는 것에 한하여 정당한 징계사유가 될 수 있습니다.

징계절차

징계사유가 인정된다고 하더라도 징계가 유효하기 위해서는 일정한 절차를 거쳐야 합니다. 단체협약과 취업규칙 등에서 징계절차에 대해 정한 바가 있다면 그에 따라 징계위원회 등의 절차를 개최하여 당사자에게 소명기회를 부여하여야 합니다. 만일 규정에 따른 절차를 거치지 않았다면 해당 징계는 무효가 됩니다.

징계의 정도

징계 수위는 징계사유의 수준에 맞게 이루어져야 합니다. 징계에는 경고, 견책, 감급, 출근정지, 징계해고 등이 있습니다. 징계시 어떤 처분을 할 것인가는 징계권자에 재량이 인정되나, 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권을 남용했다고 인정되는 경우에는 위법한 징계가 됩니다.

인사발령은 사용자가 마음대로 할 수 있나요?
 인사발령이란 근로자의 업무내용이나 장소를 변경하거나(전보, 배치전환), 근로자에게 일시적으로 업무를 부여하지 않는 등(휴직, 대기발령)과 같은 조치를 의미합니다. 인사발령 역시 근로자에게는 일정한 불이익을 줄 수 있기 때문에 사용자가 마음대로 할 수 없으며, 정당성이 인정되어야 합니다.

인사발령의 정당성이 인정되기 위해서는 ①해당 인사발령을 해야 하는 업무상 필요성과 ②그로 인하여 근로자가 입게되는 생활상 불이익을 비교하였을 때 업무상 필요성이 더 커야 합니다. 만일 인사발령으로 인하여 근로자가 입게 되는 불이익이 더 크다면 인사발령의 정당성은 인정되지 않습니다. ③또한 인사발령을 하기 전에는 반드시 당사자와 사전에 성실한 협의를 거쳐야 합니다.

22

근로관계의 종료

근로관계 종료 사유는 무엇이 있나요?

회사와 근로자와의 근로관계가 종료되는 사유는 크게 세 가지로 구분됩니다.

① 해고

근로자의 의사에 상관없이 사용자가 일방적으로 근로관계의 효력을 소멸시키는 행위입니다. 사용자의 일방적인 의사로 근로관계가 종료되는 것이기 때문에 해고는 법적 요건을 갖추어야 하며, 요건을 갖추지 못한 경우에는 부당해고에 해당합니다.

② 사직

근로자의 의사에 의한 경우(개인사유로 인한 사직)와 회사의 사직 권유를 근로자가 받아들이는 경우(권고사직, 희망퇴직 등)로 구분됩니다.

*해고와 권고사직은 다른 개념입니다.

해고는 사용자의 일방적인 의사로 이루어지고, 권고사직은 사용자의 퇴사 권유를 근로자가 받아들여야만 이루어지는 것입니다. 퇴사를 원하지 않는 근로자에게 계속하여 퇴사를 권유하는 것은 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있습니다.

③ 근로관계 자동종료 사유

근로계약 기간만료, 정년 도달, 당사자 사망과 같이 사유가 발생하면 자동으로 근로관계가 종료되는 것을 말합니다.

근로자를 해고 할 때는 어떤 절차를 거쳐야 하나요?

절대해고금지기간

5인미만 사업장 여부에 관계없이 다음의 경우 해고는 절대 금지됩니다.

- ① 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일
- ② 출산전후휴가기간과 그 후 30일

*위반시 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금이 부과될 수 있습니다.

③ 육아휴직기간

*위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금이 부과될 수 있습니다.

해고예고

5인미만 사업장 여부에 관계없이 근로자를 해고하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 않으면 30일분 이상의 통상임금을 해고수당으로 지급하여야 합니다.

단, 아래와 같은 경우에는 해고예고가 적용되지 않습니다.

- ① 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
 - ② 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
 - ③ 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우
- *위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금이 부과될 수 있습니다.

해고의 서면통지

5인 이상 사업장은 근로자를 해고할 때 해고사유와 시기를 적은 문서(해고통지서/해고통보서)를 근로자에게 교부해야 합니다. 문서없이 구두로 해고를 통보하는 것은 부당해고로서 효력이 없습니다.

*근로자를 해고하기 위해서는 정당한 사유 근로기준법 제23조에 따른 정당한 이유가 인정되어야 합니다. 자세한 사항은 <21.징계 및 인사발령> 부분 참고

Q&A

- Q 저는 근로자가 사직한 것으로 알고 있는데, 왜 근로자는 해고라고 주장하는 걸까요?
- A 해고와 권고사직 모두 결과적으로 근로자가 직장을 잃는 것이지만 차이가 있습니다. 먼저 해고는 근로자가 계속 일하기를 원하는데 사업주가 일방적으로 그만 나오라고 하는 것이며 권고사직은 사업주가 근로자에게 스스로 그만둘 것을 요청하고 근로자가 이를 수용하는 것입니다. 다만 권고사직을 하였다 하여도 근로자의 사직의사가 진의가 아니라면 문제가 됩니다. 사용자가 사직을 권고하거나 종용을 하였을 때 근로자의 사직서 제출이 진정한 의사에 의한 것이 아님을 알았거나 알 수 있었다면 그 사직의 의사표시는 무효가 되며, 이는 해고에 해당합니다.
- Q 4명의 근로자가 일하는 음식점을 경영하고 있습니다. 최근 장사가 잘 안되어 재직 8개월차인 알바생을 내보내게 되었습니다. 10일전에 해고예고 했으니 20일치의 해고예고수당만 지급하면 되나요?
- A 5인 미만 사업장은 해고의 제한 및 서면통지 규정이 적용되지는 않지만 해고예고 절차는 준수해야 합니다. 그리고 해고예고수당은 기간에 비례하여 감액할 수 없습니다. 즉, 해고예고 기간이 30일 중에 하루라도 부족한 경우에는 30일분의 해고예고수당은 모두를 지급하여야 합니다.

근로자에게는 사직 통보의 시기 제한이 없나요?

노동법에는 근로자의 사직 시기와 관련한 제한규정이 없기 때문에 기본적으로 언제든지 사직할 수 있습니다. 이를 사용자가 억지로 그만두지 못하게 하거나 위약예정을 하는 경우 강제근로로써 처벌을 받게 될 수도 있습니다.

또한 민법 제660조에 따라 사용자가 사직 수리를 하지 않더라도 사직서 제출일로부터 1개월이 지나면 법적으로 사직의 효력이 발생합니다. 단, 임금을 월급 등 기간으로 정한 경우 사직서를 제출한 당기 후의 1임금지급기가 경과해야 사직의 효력이 발생합니다.

Q&A

- Q 근로자가 5월 24일에 사직서를 냈습니다. 수리를 곧바로 해주지 않았는데 언제부터 효력이 있나요?
- A 민법 제660조는 사용자가 수리를 하지 않더라도 사직서 제출일로부터 1개월이 지나면 법적으로 사직의 효력이 발생하는 것으로 규정하고 있으며, 임금을 월급제 등 기간으로 정한 경우에는 사직서를 제출한 당기 후의 1임금지급기가 경과하면 사직의 효력이 발생하게 됩니다.
- 즉, 월급제 근로자이고 임금 산정기간이 매월 1일부터 말일까지라면 근로계약 해지의 효력은 당기, 즉 5월이 지나고 다시 1임금지급기인 6월이 지난 7월 1일에 발생합니다.
- Q 오늘 거래처와 중요한 미팅이 있는데 담당자가 갑자기 그만두겠다고 문자를 보냈습니다. 그 직원 때문에 거래성사 안되면 손해배상청구를 할 수 있나요?
- A 근로자의 갑작스런 퇴사로 회사에 손해가 발생하였다면 손해배상청구소송을 할 수 있습니다. 다만 근로자가 고의·과실로 회사에 끼친 구체적인 손해를 객관적으로 입증해야 하고, 법원에서 근로자의 이직행위가 불법행위에 이를 정도의 위법성을 가진다고 판단하는 경우가 극히 드물기 때문에 손해배상청구가 인정되기는 현실적으로 어렵습니다.

Chapter 2.

4대보험 및 사업주 지원금

23

사업장 4대보험 가입대상 및 적용제외

구분	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험
연령	만 18세 이상, 만 60세 미만	연령제한 없음	근로기준법에 의한 모든 근로자	
예외	<ul style="list-style-type: none"> 타 공적연금 가입자, 수급자 국민기초생활수급자 (선택) 일용근로자 또는 1개월 미만의 기간을 정한 근로자 월 60시간 미만 단시간 근로자 	<ul style="list-style-type: none"> 유공자 등 의료보호대상자 (선택) 의료급여수급자 1개월 미만 일용근로자, 월 60시간 미만 단시간 근로자 	<ul style="list-style-type: none"> 만 65세 이후에 고용된 자 단, 만 65세 전에 고용되어 근로자가 만 65세 이상이 된 경우에는 계속 가입대상 1개월 60시간 미만 단, 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자는 가입대상 	<ul style="list-style-type: none"> 「공무원연금법」 또는 「군인연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업 「선원법」 또는 「사립학교교직원 연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업 등 연령제한 없음
사용자	가입가능 (무보수 대표이사 제외)		가입불가, 단, 근로자를 사용하지 않거나 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업주는 본인이 희망하는 경우 가입가능	

신고방법

- 각 관할지사(국민연금, 국민건강, 근로복지공단) 방문 / 우편 / 팩스 전송
- 통합전자민원신고(일괄신고방법 4대사회보험정보연계센터)
 URL : <http://www.4insure.or.kr/>
 공인인증서 로그인 → 민원신고 → 사업자업무 → 성립
 → 국민/건강/고용/산재 체크 → 신청서작성 → 전자신고

외국인 근로자도 4대보험에 가입할 수 있나요?
 외국인 근로자도 내국인근로자와 마찬가지로 4대보험 가입 대상입니다. 물론 국적, 체류자격에 따라 4대보험 적용범위가 다릅니다.

구분	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험
원칙	당연적용 (상호주의)	당연적용 (관련법에 의하여 체류자격이 인정되는 경우)	제외 (체류자격에 따라 나뉨)	당연적용 (불법체류자도 적용)
예외	출입국관리법 제25조에 따라 체류기간연장허가를 받지 아니하고 체류한자, D-1(문화예술), D-2(유학) 등	외국의 법령 및 보험 또는 사용자와의 계약에 따라 의료보장을 받는 경우	• 강제 F-2(거주), F-4(영주) • 임의 C-4(단기취업), E-5(전문취업) 등	예외없음

24 4대보험료의 산정

구분	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험
보험료 산정기준	기준소득월액 (전년 월 평균 소득액)	전년도 월평균 보수액 (지급된 월 보수액)		
적용 기간	매년 7월~ 다음해 6월	<ul style="list-style-type: none"> 매년 3월 정산 후 4월~다음해 3월 (단, 임금 변동시, 임의 보수 변경 가능) 공단은 전년 보수월액으로 부과하나 사업주는 실제 지급한 월 보수액을 기준으로 공제함 		
산정 방법	기준소득월액 × 보험료율	월평균보수 × 보험료율		
납부 시기	매 익월 10일 납부			
납부 예외	출산휴가, 육아휴직, 산재요양, 병역법에 의한 병역 등 기타휴직시 급여가 지급되지 않는 기간동안 보험료 면제	<ul style="list-style-type: none"> 육아휴직은 50% 면제, 면제된 50% 복직시 납부 (분납 가능) 기타휴직은 납부대상 	근로자 휴직 등 신고서제출 하면 해당기간 보험료 미 부과	
비고		1일이라도 근무하여 근로의 대가로 보수를 받은 경우 근무월수 산정에 포함	채용한 달 근무일수가 20일 미만인 경우 그 월의 해당보수와 근무 개월 수에서 제외	

Q&A

- Q** 보수총액신고는 어떻게 하나요?

A 사업주는 전년도에 근로자(사업주 제외 모든 근로자)에게 지급한 보수총액 등을 매년 3월 15일 (고용산재)/3월 10일(건강보험)까지 공단에 신고하여야 합니다. 보수총액신고서에 적은 보수총액이 실제로 신고하여야 하는 보수총액에 미달하는 경우 공단이 사업주에 사실을 조사하겠다는 뜻을 알리기 전까지 수정 신고를 할 수 있습니다.
- Q** 보험료 연말정산은 무엇인가요?

A 직장가입자의 보험료를 전년도 소득을 기준으로 우선 부과한 후, 다음해 3월 10일까지 확정소득을 신고받아 보험료를 확정하고, 그 차액을 4월 보험료에 환산하여 추가 또는 반환을 하는 절차입니다. 이때 국민연금은 제외됩니다.

25 2021년기준 보험 요율

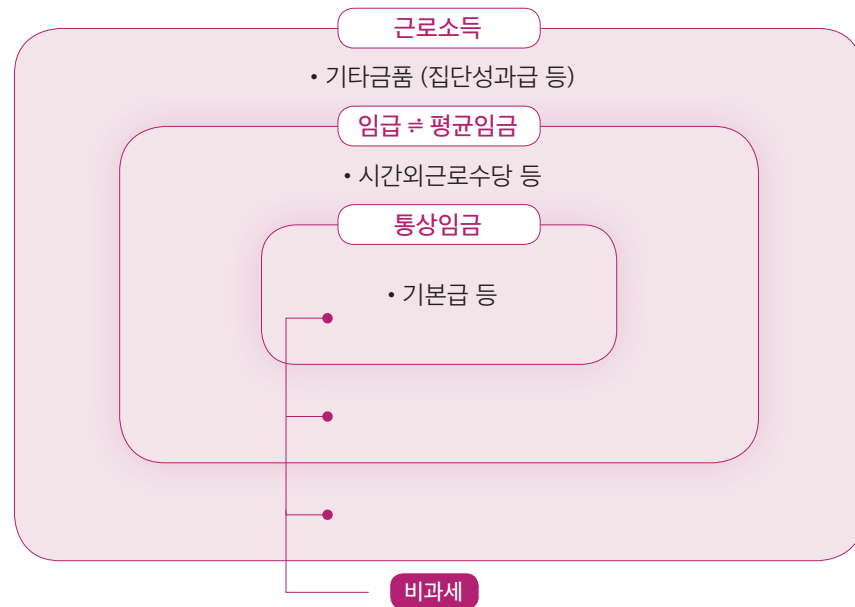
구분		보험요율	사업주	근로자
국민연금		9.00%	4.50%	4.50%
건강보험		6.86%	3.43%	3.43%
장기요양보험		0.79%	0.395%	0.395%
고용보험	실업급여	1.60%	0.8%	0.8%
	고용안정, 직업능력 개발사업	150인 미만 기업	0.25%	0.25%
		150인 이상 (우선지원 대상기업)	0.45%	0.45%
	산재보험	전액 사업주 부담	업종별 적용	
임금채권 부담금		0.06%	0.06%	
보험요율 총계		150인 미만 기업	18.56%	9.435%
		150인 미만 기업		9.125%

26 근로소득

근로소득에 대해 알려주세요

4대보험료의 산정기준인 소득은 근로소득에서 비과세근로소득을 차감한 금액을 말합니다. 비과세근로소득이란 식대(최대10만원), 차량유지비(최대20만원), 보육수당(최대10만원) 등이 있습니다. (보수=근로소득-비과세)

ex) 4대보험산정기준인 소득 = [기본급 + 성과급 + 시간외수당 + 연구수당 + 기타수당] - [식대(월10만원) + 보육수당(월10만원) + 연구수당(월20만원)]



종합소득세 신고는 무엇인가요?

종합소득세 신고란 5월1일부터 5월31일까지 직전연도 소득에 대해 신고하는 것으로 근로소득만 있는 직장인은 연말정산 결과가 종합소득세 신고 결과와 같으므로 별도의 종합소득세 신고가 필요 없으나 근로소득 이외의 소득이 있는 자는 종합소득세를 신고하여야 합니다.

프리랜서와 같이 계속적이고 반복적인 업무를 수행하는 경우 사업소득으로 3.3%의 원천징수세율을 적용하고 있습니다. 사업소득과 기타소득의 가장 큰 차이점은 일의 수행여부가 계속적이고 반복적인지에 따라 판단을 하게 되므로 일시적인 업무를 수행한 경우 기타소득으로 신고하시는 것이 바람직합니다. 참고로, 기타 소득의 경우, 연간 300만원까지는 종합소득에 합산되지 않습니다.

사례

- ㉠ 4대보험 절감방안이 있는지 궁금합니다.
- ㉡ 4대보험의 산정기준인 보수는 근로소득에서 비과세항목을 제외한 것이므로 소득세법 제 12조에서 규정하고 있는 비과세소득 항목을 잘 활용하여 업종과 상황에 맞게 적용한다면 사용자와 근로자 모두 세금을 절감할 수 있습니다. 단, 불법으로 급여체계를 변경(수당 신설 포함) 한다면 국세청의 경우 세금을, 각 공단에서는 보험료를 추징 할 수 있으므로 전문가의 도움을 받아 적절한 절감 방안을 찾아야 합니다.

27 근로자가 일하다 다친 경우에는 어떻게 하나요?

산재보험법이 무엇인가요? 산업재해보상보험법(이하 '산재보험')은 근로자가 일을 하다가 다쳤거나 질병에 걸렸을 때 보상하는 법입니다. 모든 사업장은 산재보험에 의무가입해야 합니다.

무엇을 산재라고 하나요? 산재는 크게 업무상 사고와 업무상 질병으로 구분됩니다. '업무상 사고'는 근로자가 업무 중에 사고를 당하여 부상을 당한 경우를 말하며, '업무상 질병'은 근로자의 건강에 장애를 일으킬 수 있는 것을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병 혹은 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병을 말합니다.

업무상 사고에는 출퇴근 중 발생한 사고가 포함되는데 과거에는 근로자가 회사소유의 차량이나 회사에서 제공한 차량을 이용하던 중에 발생한 사고만이 산재로 인정되었습니다. 그러나 2018. 1. 1.이후부터 대중교통과 자가용, 도보 등을 이용하여 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하던 중에 발생한 사고도 산재로 인정됩니다.

산재보상에 어떤 종류가 있나요? 산재보험 보험급여의 종류는 다음과 같습니다.

구분	내용	기타
요양급여	<ul style="list-style-type: none"> 산재요양기간 중 진찰 및 검사, 수술비, 재활치료비, 입원비, 간호 및 간병비 등을 지급 산재 승인 전 기간에 대해서는 일단 근로자 또는 사업주가 부담하고, 산재가 승인 후 요양비청구를 별도로 해야 합니다. 	현물급여원칙
휴업급여	<ul style="list-style-type: none"> 산재로일하지 못하는 기간에 대해 지급 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액 요양기간이라고하더라도 취업을 하는 경우 혹은 할 수 있는 경우 지급하지 않음 	
상병 보상연금	<ul style="list-style-type: none"> 요양 후 2년이 지난 이후 폐질의 상태가 일정한요건에 해당될 경우 휴업급여 대신 지급 	
장해급여	<ul style="list-style-type: none"> 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸려 치유된 이후 신체에 장해가 남는 경우에 지급 일시금 또는 연금형태로 지급 	
간병급여	<ul style="list-style-type: none"> 요양이 끝난 근로자가 치유 후 간병이 필요할 경우 실제 간병을 받은 날에 대해 지급 	

유족급여	<ul style="list-style-type: none"> 업무상 사망한 경우 유족에게 지급 연금지급이 원칙이나 필요한 경우 일시금50%, 연금50% 형태로 지급받을 수 있음 연금 : (평균임금×365×47/100+가산금액)/12월 일시금 : 평균임금 1,300일본 	
장의비	업무상 사망한 경우 평균임금의 120일 한도 내에서 지급	

산재 미가입 상태에서 근로자가 다친 경우에도 산재처리를 할 수 있나요? 사업주가 산재보험에 가입하지 않았어도 근로자가 일하다 다친 경우라면 산재처리가 가능합니다. 다만 이 경우 공단은 사업주에게 산재 미가입 기간 중에 발생한 재해에 대하여 보험 급여 금액의 50%를 징수하고, 산재 보험료를 연체한 기간 중에 발생한 재해에 대하여 보험급여 금액의 10%를 징수합니다.

산재는 언제 가입하나요?

보험관계가 성립한 날, 즉 사업장에서 근로자를 사용하기 시작한 날부터 14일 이내 공단에 신고를 하여야 합니다.

근로자가 일하다 다친 경우 어떻게 하나요?

3일 이내의 요양, 휴업	근로기준법에 따라 사용자가 직접 보상
4일 이상의 요양, 휴업	산재보험법에 따라 보상

- 1 다친 근로자를 빠르게 병원으로 이송
- 2 산업재해로 근로자가 사망하거나 3일 이상의 휴업이 필요한 부상, 질병에 걸린 경우 산업재해가 발생한 날부터 1개월 이내에 산업재해조사표를 작성하여 관할 지방고용노동청에 제출
- 2-1 중대재해가 발생한 경우에는 작업을 중단하고, 전화, 팩스, 그 밖의 방법으로 즉시 관할 지방고용노동청에 보고 및 1개월 이내 산업재해조사표 제출

중대재해란?

- 사망자가 1명 이상 발생한 재해
- 3개월 이상의 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생한 재해
- 부상자 또는 직업성 질병자가 동시에 10명 이상 발생한 재해

*산재(중대재해 포함) 미보고 혹은 허위보고시에는 5천만원 이하의 과태료 부과

- ③ 산재보험으로 보상되지 않는 의료비 중 비급여 항목은 사업주가 보상
- ④ 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일동안은 해고 절대 금지기간

공상처리가 산재은폐인가요? 산재가 발생하였음에도 사업주가 이를 노동청에 알리지 않거나 근로자의 산재신청을 거부하는 경우 산재은폐가 됩니다.

산재법상 산재처리를 하지 않고 임의적으로 보상하는 공상처리 역시 장해관련 보상이나 재발시 추가 요양 등 근로자가 받을 수 있는 혜택이 제한되기 때문에 산재 은폐 행위에 해당하며 산업안전보건법 위반입니다.

산재를 은폐, 은폐하도록 교사하거나 공모한 경우
1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

Q&A

- Q 직원일하다가 넘어졌는데 병원에서 3일정도 요양하면 된다고 합니다. 산재처리 가능한가요?
- A 치료기간이 4일 미만인 경우에는 근로기준법에 의해 사용자가 직접 보상하여야 합니다.
- Q 5인 미만 사업장입니다. 산재처리를 하면 다음 해 산재보험료가 더 오른다고 하던데, 정말인가요?
- A 근로자가 산재를 받으면 보험료가 더 올라간다고 생각하는 분들이 많습니다. 산재보험료가 사업주 부담인 것은 맞지만, 산재 처리 할 때마다 보험료가 올라가는 것은 아닙니다. ①상시 근로자 수가 30명 이상(건설업의 경우 총공사금액 60억원)인 경우 3년 동안 납부한 보험료와 산재 보험급여의 비율을 계산하여 일정 수준 이상일 경우에 인상되고, ②상시 근로자수가 20명 미만 일 때는 산재보험료가 오르지 않습니다.
- Q 근로자가 입사할 때 4대보험 가입하지 않기로 했는데, 일을 하다가 다쳤습니다. 산재 미가입 상태인데도 산재처리가 가능할까요?
- A 산재보험에서는 사업주가 산재보험에 가입하지 않았어도 산재를 당한 근로자에게 보험급여를 지급합니다. 다만 사업주는 성립일로부터 소급하여 보험료를 납부하여야 하며, 재해자에게 지급된 보험급여액의 50%를 추가로 납부하여야 합니다.
- Q 근로자가 산재를 받고도 치료 비용을 다 못 받았다고 추가 보상을 요구합니다. 가능한 일인가요?
- A 산재보상은 한정배상주의이기 때문에 산재보상액을 초과하는 손해가 있을 수 있으며 그 부분에 대해 근로자가 사업장을 상대로 손해배상 청구를 할 수 있습니다. 산재보상은 재산상 손해를 배상하는 것이므로 정신적 손해에 대한 위자료 지급을 목적으로 한 손해배상 청구 역시 가능합니다.
- Q 산재 신청은 누가 하나요?
- A 산재보상 신청권자인 근로자 또는 유족이 관할 근로복지공단에 보상신청(요양신청서 및 유족급여신청서 등 제출)합니다.

28

근로자가 실업급여를 받게 협조해주어야 하나요?

실업급여는 무엇인가요?

실업급여는 근로자가 실직한 경우 근로자 본인과 그 가족의 생계를 보장하기 위하여 마련된 사회보험제도입니다. 근로자는 일정 요건을 충족하면 국가로부터 일정액을 지급받을 수 있는데, 우리가 흔히 알고 있는 실업급여는 실업급여의 종류 중 하나인 '구직급여'를 의미합니다.

실업급여의 종류

- (1) 구직급여
- (2) 취업촉진수당 : 조기재취업수당, 직업능력개발수당, 광역구직활동비, 이주비

근로자가 실업급여를 받을 수 있는 요건은 무엇인가요?

근로자가 실업급여를 지급받기 위해서는 (1)이직(퇴직)전 18개월간 피보험단위기간이 180일 이상이고, (2)비자발적으로 퇴사한 경우여야 하며, (3)근로의사와 능력이 있음에도 취업하지 못한 상태에 있어야 합니다.

피보험단위기간이란?

고용보험 가입기간 중 임금이 지급된 날로 보통 주5일 근무하는 근로자의 경우 1주 피보험단위기간은 6일입니다. (근무일 + 주휴일).

실업급여와 관련해서 가장 중요한 것은 '비자발적 퇴사'인지 여부입니다. 대표적인 비자발적 퇴사는 해고, 권고사직, 계약기간 만료입니다. 그러나 근로자가 사직서를 제출하는 등 스스로 회사를 그만 둔 경우라고 하더라도 실업급여를 지급받을 수 있는 경우도 있습니다.

자발적 퇴사여도 실업급여 수급자격이 인정되는 경우

고용보험법 시행규칙 [별표2]

- 이직 전 1년 이내에 2개월 이상 임금체불이 있는 경우
- 이직 전 1년 이내에 2개월 이상 주52시간을 초과해서 근무한 경우
- 근로기준법에 따른 직장 내 괴롭힘을 당한 경우
- 성희롱, 성폭력, 그밖의 성적인 괴롭힘을 당한 경우
- 사업장 이전, 전근 등으로 출퇴근이 왕복 3시간 이상인 경우
- 가족의 질병 등에 대해 30일 이상 간호가 필요하나 휴직 등이 허용되지 않는 경우

- 임신, 출산, 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 육아를 위해 퇴사하는 경우
- 업무상 재해로 인해 퇴사하는 경우
- 업무 외 질병에 대한 치료가 필요하나 휴직 등이 허용되지 않는 경우

실업급여 지급액과 기간

1일 8시간 근무자 기준으로 1일 상한액은 66,000원, 하한액은 60,120원입니다. 지급기간은 연령 및 고용보험 가입기간에 따라 달라지나, 최소 120일, 최대 270일까지 지급됩니다.

근로자가 퇴사하면 이직확인서는 꼭 발급해줘야 하나요?

이직확인서는 근로자가 실업급여를 신청하기 위해 반드시 필요한 서류입니다. 이직확인서에는 근로자의 피보험단위기간, 1일 소정근로시간, 이직사유, 평균임금 등을 기재해야 합니다.

근로자가 이직확인서 발급을 요청한 경우에는 10일 이내에 이직확인서를 발급해주어야 합니다.

*미발급시 300만원 이하의 과태료 부과
(실무상 1차 위반 10만원, 2차 위반 20만원, 3차 이상 위반 30만원)

근로자가 실업급여를 받으면 노동부 지원금을 못 받나요?

근로자가 실업급여를 받는다고 하여 사업장에서 지원받고 있는 지원금의 지급이 무조건 중단되는 것은 아닙니다. 계약기간 만료나 근로자 귀책사유로 인한 권고사직, 질병퇴사, 원거리 통근, 육아로 인한 퇴사 등을 이유로 근로자가 실업급여를 받는 경우에는 지원금이 중단되지 않습니다. 지원금이 중단되는 사유는 사업장에 경영상 사유로 인한 권고사직, 해고, 임금체불 등 사업장의 귀책사유로 인해 근로자가 퇴사하는 경우에 국한됩니다.

지원금이 중단될 것을 우려하여 근로자가 실업급여를 못 받도록 이직사유를 허위로 기재하는 경우에는 최대 300만원 이하의 과태료가 부과됩니다. 또한 근로자가 피보험자격확인청구 등을 통해 이직사유를 정정한다면 추후 지원금 지급이 중단될 수 있습니다.

사업주도 실업급여를 받을 수 있나요? 근로자를 고용하지 않거나 50명 미만의 근로자를 고용한 사업주는 본인의 희망에 따라 고용보험에 가입할 수 있습니다. 고용보험에 1년 이상 가입한 이후 부득이한 사정(매출액 감소, 적자지속, 자연재해, 건강악화 등)으로 폐업하게 된 경우 120일~210일까지 실업급여를 지급받을 수 있습니다.

보험료

: 기준보수(1등급 1,820,000 ~ 7등급 3,380,000) X 2%

실업급여 지급액

: 기준보수의 60%

Q&A

Q 우리 회사에 업무와 관련해서 실수가 잦은 직원이 있습니다. 그로 인해 회사가 막대한 손해가 발생한 것은 아니지만, 근로자의 업무능력을 고려했을 때 더 이상 함께 하기 어렵다고 생각합니다. 근로자에게 사직을 권유했더니 알겠다고 하며 실업급여 받는데 지장없게 해달라고 하더군요. 이 경우 경영상 사유에 의한 권고사직인가요? 현재 일자리안정자금 등 지원금을 받고 있는데 권고사직으로 처리할 경우 지원금이 중단될까봐 걱정됩니다.

A 경영상 사유에 의한 권고사직이란 구조조정 및 인원감축 계획에 따라 사직을 권유하는 것을 말합니다. 위의 경우는 근로자의 업무미숙으로 인해 사직을 권유한 것이므로 근로자 귀책사유에 의한 권고사직에 해당합니다. 다만 업무미숙으로 인하여 회사에 막대한 손해가 없으므로 이직 확인서에 기재할 이직사유는 '26-3코드(근로자의 귀책사유가 징계하고 정도에 해당되지 않지만 사업주가 권유하여 사직한 경우)로 기재하셔야 합니다. 근로자 귀책사유로 인한 권고사직의 경우에는 사업장에 지원되는 지원금 지급 중단사유에 해당하지 않습니다.

29

두루누리 사회보험(근로자수 10인 미만 사업장)

두루누리 사회보험 지원사업이 무엇인가요? 소규모 사업장과 저임금 근로자는 경제적 이유로 사회보험에 가입하지 못해 혜택을 받지 못하는 경우가 많습니다. 두루누리 사회보험은 저임금 근로자의 경제적 부담을 완화하기 위하여 고용보험과 국민연금의 보험료 일부를 국가가 지원하는 사업입니다

모든 사업장이 신청할 수 있나요? **사업기준** 근로자인 피보험자 수가 10명 미만인 사업으로 법인은 법인등록번호, 개인은 사업자등록번호 단위로 규모를 판단

근로자 기준
월평균보수가 220만원 미만인 신규가입근로자

- * 신규가입근로자 : 지원신청일 직전 1년간 고용보험과 국민연금 자격취득 이력이 없는 근로자
- * 기존에는 신규가입자 외 기존가입자에 대해서도 지원이 가능했으나, 2021년부터는 신규가입자에 대해서만 지원이 가능합니다.

신청방법

- 근로복지공단 1588-0075, 국민연금공단 1355에 문의
- 4대보험정보연계센터 www.4insure.or.kr [민원신고] 게시판 [보험료 지원신청] 클릭

얼마나 지원해주나요? 신규가입근로자 및 사업주가 부담하는 고용보험과 국민연금 보험료의 80%를 지원받을 수 있습니다. 지원기간은 사업장에 대한 최초 지원일로부터 최대 36개월이며, 근로자 개인별로 36개월을 지원하는 것은 아닙니다. 두루누리 사회보험은 현금으로 지급되는 것이 아니라 납입해야 하는 보험료를 경감해주는 방식으로 지원됩니다.

Q&A

Q 월평균보수 200만원인 신규 근로자의 경우 연간 지원금액은 어떻게 되나요?

A 근로자 : 고용보험 200만원 × 0.8%(보험료율) × 80% / 국민연금 200만원 × 4.5%(보험료율) × 80% = 연간 1,017,600원

사업주 : 고용보험 200만원 × 1.05%(보험료율) × 80% / 국민연금 200만원 × 4.5%(보험료율) × 80% = 연간 1,065,600원

30

일자리 안정자금(근로자 수 30인 미만 사업장)

일자리 안정자금이 무엇인가요? 일자리 안정자금은 소상공인, 영세중소기업의 최저임금 인상 추가 부담을 최소화 하고, 인건비 상승 등에 따른 고용 감소를 방지하기 위해 정부해서 마련한 사업주 대상 지원금입니다.

모든 사업장이 신청할 수 있나요?

- 사업기준**
- 원칙 : 근로자 수 30인 미만 사업장 (30인 미만인지 여부는 지급을 희망하는 월을 기준으로 직전 3개월간 매월 말 평균 근로자수를 기준으로 판단)
 - 예외 : 공동주택 경비, 청소원에 대해서는 기업규모와 관계없이 지원
 - 지원제외 : 과세소득이 3억을 초과하는 고소득 사업주, 임금체불 명단 공개 사업주, 국가 등으로부터 인건비 재정지원을 받고 있는 사업주

- 근로자 기준**
- 고용보험에 가입한 월 보수액 219만원 이하 근로자
 - 지원금 신청 이전 1개월 이상 고용 유지(일용근로자는 10일 이상 근무한 경우 1개월 이상 근무로 간주)
 - 최저임금 준수 및 기존 근로자에 대해서는 최소한 전년도 보수수준 유지
 - 법상 고용보험 적용제외자는 고용보험 가입없이 지원
- * 지원내용은 근로복지공단에서 세부지침을 변경해 지원자격 기준을 완화할 수 있습니다.

- 신청방법**
- 사업장 주소지 관할 근로복지공단 지사 방문, 우편, 팩스
 - 4대사회보험정보연계센터, 근로복지공단 홈페이지 온라인 접수
 - 연중 1회 신청으로 매월 자동 지급하며, 신청시기와 상관없이 지급요건 충족했다면 소급하여 일괄지원

얼마나 지원해주나요? ① 상용노동자 : 5인 미만 사업장 : 1인 7만원 / 5인 이상 : 1인 5만원

② 단시간(소정근로시간 주40시간 미만) : 근로시간 비례 지급, 1인 2만원~4만원(10시간 미만 미지급)

③ 일용근로자(10일 이상 근무한 경우) : 월 근로일수 비례 지급, 1인 2만원~5만원

Q&A

❓ 일자리 안정자금을 신청할 당시에는 근로자 수가 25명이었는데, 근로자를 추가로 채용해서 30명을 넘게 되었습니다. 근로자 수가 30명이 넘어가면 일자리 안정자금 지급이 중단되나요?

ⓐ 최초 신청 후 지원요건을 충족하여 지급 결정된 이후에는 근로자 수가 증가하더라도 최대 29인까지는 지원이 유지됩니다.

Chapter 3.

알아두면
도움 되는
제도와 이슈

31 사업주 지원 고용장려금제도

정규직전환지원

지원대상

6개월 이상 고용되고, 2년 이내인 기간제, 파견, 사내하도급 근로자 및 6개월 이상 근무한 특수형태업무종사자를 정규직으로 전환한 우선지원대상기업과 중견기업 사업주 (정규직 전환 후 임금이 최저임금액 이상)

지원수준

전환 근로자 1명당 임금상승액의 80%(월 60만원 한도)와 간접노무비 30만원 합산하여 월 90만원 한도, 최대 1년 지원

워라벨일자리

장려지원금

(시간선택제

일자리 지원금)

지원대상

주 소정근로시간이 30시간을 초과하는 근로자가 근로시간 단축이 필요 할 때 소정 근로시간의 단축을 2주 이상 허용한 사업주

*코로나19 대응 특례지침(21.1.1.)에 따라 코로나 19상황 안정시까지 단축기간은 최소 1주 이상으로 변경

지원수준

유형	지원대상	지원수준
임금감소액 보전금	모든기업	임신을 사유로 단축하였거나 단축 후 소정근로시간 15시간 이상 25시간 이하 : 월 최대 40만원
		단축 후 소정근로시간 25시간 초과 35시간 이하 : 월 최대 24만원
간접노무비	우선지원대상기업 중견기업	월 20만원
대체인력 인건비	우선대상지원기업	월 최대 60만원
	대규모기업	월 최대 30만원

① **임금감소액 보전금** : 단축근로자에 대해 사업주가 시간에 비례하여 감소한 임금보다 더 지급한 임금이 있는 경우 단축 후 소정근로시간 이 15시간 이상 25시간 이하인 경우 월 40만원, 단축 후 소

정근로시간이 25시간 초과 35시간 이하인 경우 월 24만원 한도로 지원, 최대 1년

- 단, 임신을 사유로 소정근로시간을 단축한 경우 주 소정근로시간에 관계없이 월 40만원 한도로 지원

② **간접노무비** : 단축근로자 1명당 월 20만원(우선지원대상기업 및 중견기업), 최대 1년

③ **대체인력인건비** : 단축 근로자의 대체인력을 새로 채용한 경우 대체인력 1명당 사업주가 지급한 임금의 80%(우선지원대상기업은 월 60만원, 대규모기업은 월30만원) 한도로 지원, 최대 1년

일·가정양립 환경

개선 지원

지원대상

우선지원대상기업 및 중견기업의 사업주가 유연근무제도를 도입하여 활용한 경우 장려금이 지원됩니다. 지원금을 받기 위해서는 아래 세 가지 요건이 모두 충족되어야 합니다.

- ① 근로계약서, 취업규칙 등에 유연근무제 도입에 대한 내용을 규정
- ② 유연근무제를 도입하여 활용
- ③ 유연근무제 적용 근로자의 소정근로시간은 주35시간 이상 40시간 이하일 것

유연근무	개념
시차출퇴근제	기존의 소정근로시간을 준수하면서 출퇴근 시간을 조정하는 제도
선택근무제	1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주 평균근로시간이 주40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 자유롭게 조정하는 제도
재택근무제	근로자가 회사에 출근하지 않고 집에서 근무 한 하는 제도
원격근무제	주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실 또는 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도

지원수준

- 유연근무제를 활용한 근로자 1인당 1년까지 지급합니다(지원대상 대체 불가).
- 주3회 이상 활용 : 주 10만원씩 연간 최대 520만원 지원
- 주1~2회 활용 : 주 5만원 연간 최대 260만원 지원

유급 고용유지 지원금

지원대상

고용조정이 불가피하게 된 사업주가 고용보험 가입기간이 90일 이상인 근로자를 감원하지 않고 고용유지조치를 실시하고 고용을 유지하는 경우에는 근로자 임금에 대해 지원금을 지급합니다. 지원금을 지급받기 위해서는 아래 네 가지 요건이 모두 충족되어야 합니다.

- 1 생산량 감소, 재고량 증가 등으로 고용조정이 불가피한 경우 (전년동기, 전년 월 평균, 직전 3개월대비 매출액 15%이상 감소)
- 2 고용유지조치실시 전일까지 고용유지조치계획 신고서 사업장 소재지 관할 고용센터에 제출
- 3 1개월 단위기간동안 총 근로시간 대비 20%를 초과 단축하거나 고용유지조치 대상자에게 1개월 이상의 유급휴직을 실시한 경우
- 4 고용유지조치기간 및 이후 1개월간 근로자를 이직시키지 않은 경우

지원수준

- 유급 휴업 및 휴직 : 사업주가 지급한 휴업 및 휴직수당의 2/3 (근로자 1명당 1일 한도 6.6만원), 모든 지원일수를 합하여 당해 보험연도 동안 180일 한도로 지원
- 무급 휴업 및 휴직 : 평균임금의 50% 범위 내에서 심사위원회 결정(근로자 1명당 1일 한도 6.6만원), 근로자별로 보험연도와 관계없이 총180일 한도로 지원

청년 추가고용 장려금

지원대상

만 15세 이상 34세 이하의 청년을 정규직으로 신규 채용하여, 6개월 이상 고용을 유지하고, 기업 전체 근로자수(피보험자수)가 5인 이상 중소·중견기업(단 성장유망 업종, 벤처기업 등은 5인 미만도 가능)

기업규모별 청년 최저고용 요건

- 30인 미만 : 청년 신규채용 1명 이상
- 30인~99인 : 청년 신규채용 2명 이상
- 100인 이상 : 청년 신규채용 3명 이상

지원수준

- 추가 채용한 근로자 1명당 연 최대 900만원을 3년 한도로 지원
- 기업당 최대 30명까지 지원

고령자 계속고용장려금

지원대상

정년제도를 운영하는 중소·중견기업 중 정년 도달 근로자의 고용연장을 위해 정년 연장, 정년폐지, 정년을 유지하되 정년에 도달한 자를 계속고용하거나 3개월 이내에 재고용한 경우

지원수준

정년 이후 계속 고용된 근로자 1인당 월 30만원, 최초 지원일로부터 최대 2년

더 많은 정보를 원하신다면?

위 예시된 지원금 제도 외에 일자리 함께하기 지원, 일·생활 균형 인프라 구축비 지원, 지역고용촉진지원금 등 여러 지원제도가 있습니다. 지원금제도의 지원금액 및 기준은 매년 달라질 수 있으며 지원기준사유에 해당되어야 하므로 자세한 사항은 관할고용센터에 문의하여 이용하시기 바랍니다.

32

탄력적 근로시간제

탄력적 근로시간제가 무엇인가요?

탄력적 근로시간제는 일정기간을 평균하여 근로자의 1주 근로시간이 법정근로시간(1주 40시간)을 초과하지 않는 한도 내에서 특정 주의 근로시간을 법정근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과하더라도 사용자의 연장근로수당(시급의 50% 가산) 지급의무를 면제해주는 제도입니다.

본래 법정근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과하여 근로자에게 근로를 시키는 경우, 초과하는 시간에 대해서는 연장근로수당을 지급해야 합니다. 그러나 탄력적 근로시간제도를 적법하게 도입한 경우라면 사용자는 법정근로시간을 초과한 근무에 대하여 연장근로수당을 지급하지 않아도 됩니다.

탄력적 근로시간제 단위기간

- ① 3개월 이내
- ② 3개월 초과 6개월 미만

탄력적 근로시간제를 적법하게 도입하려면 어떻게 해야 하나요?

탄력적 근로시간제는 단위기간에 따라 도입 요건이 달라집니다. 도입 요건을 충족하지 못한 경우에는 법정근로시간을 초과하는 근로시간에 대하여 연장근로수당을 지급해야 합니다.

3개월 이내의 탄력적 근로시간제

- ① 2주 이내 : 취업규칙 규정 필요
 - ② 2주 이상 3개월 이내 : 근로자대표와 서면합의
- 본 서면에는 대상근로자의 범위, 단위기간(3개월 이내), 단위기간의 근로일과 근로일별 근로시간, 서면 합의의 유효기간을 명시해야 합니다

3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제

- 근로자 대표와의 서면합의
- 본 서면에는 대상근로자의 범위, 단위기간(3개월 초과 6개월 이내), 단위기간 주별 근로시간, 서면 합의의 유효기간을 명시해야 합니다

탄력적 근로시간제 적용금지

만 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성근로자에 대해서는 탄력적 근로시간제를 적용할 수 없습니다.

탄력적 근로시간제를 도입하면 근로시간에 제한이 없는 건가요?

탄력적 근로시간제를 적법하게 도입하였다고 하여 근로시간이 무한대로 인정되는 것은 아닙니다. 2주 이내의 탄력적 근로시간제를 도입한 경우에는 1주 근로시간이 최대 48시간을 초과할 수 없으며, 2주 이상 및 6개월 이내 탄력적 근로시간제를 도입한 경우에는 1일 근로시간은 최대 12시간, 1주 근로시간은 최대 52시간을 초과할 수 없습니다.

탄력적 근로시간제와 관련하여 사업주의 의무 사항이 있나요?

탄력적 근로시간제는 장시간 근로와 임금 저하를 유발할 수 있기 때문에 사용자는 근로자의 건강을 보호하고, 임금을 보전하기 위한 조치를 취하여야 합니다.

① 임금보전 방안 마련

사용자는 탄력적 근로시간제의 도입으로 인해 근로자의 기존 임금 수준이 낮아지지 않도록 임금항목을 조정 또는 신설하는 등의 보전방안을 마련하여야 합니다. 특히나 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제를 도입하는 경우 임금보전방안에 대해 고용노동부에 신고해야 합니다.

*미신고시 500만원 이하의 과태료

② 11시간 이상의 휴식시간 부여

3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제를 도입한 경우, 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 합니다.

*위반시 2년 이하의 징역 2천만원 이하의 벌금

③ 근로 시작 2주전 근로자에게 주별 근로시간 통보

3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제를 도입한 경우, 사용자는 근로자에게 각 주의 근로시간이 시작되기 2주 전까지 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하여야 합니다.

Q&A

Q 우리 회사 취업규칙은 2주 단위 탄력적 근로시간제에 대해 규정하고 있습니다. 탄력적 근로시간제 적용을 받는 직원의 1주 근로시간은 34시간, 그 다음주 근로시간은 48시간입니다. 따로 연장근로수당을 지급하지 않고 있는데, 직원이 연장근로수당을 달라고 합니다. 주어야 하나요?

A 탄력적 근로시간제는 단위기간을 평균한 근로시간이 법정근로시간을 초과하지 않아야 합니다. 현재 직원의 2주 근로시간을 평균했을 때 1주 근로시간이 41시간이므로 40시간을 초과하는 1시간에 대해서는 연장근로수당을 지급해야 합니다

33

체불청산지원 사업주 용자 사업

용자대상

대상사업주

일시적 경영상의 어려움 등으로 체불이 발생하였으나, 체불청산의지가 있는 300인 이하의 산재보험 적용 대상 가동 사업장으로서 1년 이상 해당사업을 영위한 사업주

*휴·폐업 사업장 및 한국신용정보원 연체정보 등록 사업주 등 용자 제외

대상근로자

당해 사업장에서 확인신청일까지 6개월 이상 계속 근로자하고 있는 근로자 또는 6개월 이상 계속 근로하고, 확인신청일 1년 이내 퇴직한 근로자

용자내용

용자금액

사업장당 1억원 한도, 근로자 인당 1천만원 한도

용자방식

신용 또는 연대보증, 담보제공 필요

이지금리

신용 용자 또는 연대보증시 연리 3.7%, 담보제공시 연리 2.2%

용자상환

1년거치, 2년 분기별 균등분할 상환

* 더 자세한 신청방법 문의는 고용노동부, 근로복지공단 홈페이지를 참조하세요.

용자절차

① 고용노동관서 확인신청



② 근로복지공단 용자예정자 결정



③ 금융기관 용자실행

34 소액대지급금(소액체당금)제도가 무엇인가요?

소액대지급금 제도가 무엇인가요?

소액대지급금 제도는 임금을 받지 못한 근로자가 노동부로부터 체불 사실을 확인 받은 경우 국가가 사업주를 대신하여 일정범위의 체불임금을 대지급금으로 지급하는 제도입니다.

*임금채권보장법의 개정으로 2021. 10. 14.부터 체당금 제도가 대지급금 제도로 변경되었습니다.

근로자는 지급받지 못한 최종 3개월분의 임금(휴업수당), 최종 3년간의 퇴직금, 최종 3개월분의 출산전후휴가기간 중 급여를 지급받을 수 있습니다.

*2021.10.14.부터 최종 3개월분 출산전후휴가기간 중 급여도 지급 가능

소액대지급금은 ① 회사가 6개월 이상 가동되고, ② 퇴직한 날의 다음 날부터 2년 이내에 관할 노동청에 체불진정을 제기하여 임금체불 사실을 확인 받거나 법원의 판결 등을 받은 근로자가 신청 가능합니다.

*기존의 체당금 제도는 퇴직한 근로자만이 활용할 수 있었으나, 대지급금 제도로 변경된 이후(21.10.14.)부터는 재직 중인 근로자도 대지급금 제도를 활용할 수 있습니다. 다만 재직자에 대해서는 1회에 한하여 대지급금이 지급되고, 모든 근로자가 아닌 소득수준 등을 고려하여 일정한 요건을 갖춘 자에 대해서만 대지급금이 지급됩니다.

신청과정이 궁금합니다.

- ① 근로자가 고용노동부에 체불임금 진정 or 법원 소송 등 제기
↓
- ② 체불임금등사업주확인서 발급 or 확정 판결문 등 송달
↓
- ③ 소액대지급금 지급청구서, 체불임금등사업주확인서 or 확정 판결문을 근로복지공단에 제출

일반 대지급금과 소액 대지급금의 차이

구분		일반 대지급금	소액 대지급금
지급액	지급범위	<ul style="list-style-type: none"> 최종 3월분 임금(휴업수당) 최종 3년분 퇴직금 최종 3월분 출산전후휴가기간 중 급여 	좌동
	상한액	연령별 월(1년간) 220만원~350만원	합계 1000만원
지급 사유		<ul style="list-style-type: none"> 파산선고의 결정, 회생절차개시의 결정 지방고용노동관서의 사실상 도산인정 	체불임금등사업주확인서 등
지급대상 근로자		파산(도산) 신청일 기준 1년 전부터 3년 이내 퇴직한 근로자	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직일의 다음 날부터 2년 이내에 체불진정 등을 제기한 퇴직근로자 재직 중인 근로자
사업주 기준		<ul style="list-style-type: none"> 해당 사업 6개월 가동 파산 및 도산 	<ul style="list-style-type: none"> 사업장 가동여부 불문 (퇴직일까지) 해당 사업 6개월 가동 사업주가 건설업 무면허자의 경우에는 직상의 수급인을 기준으로 적용
청구기한		파산(도산) 선고일(인정일)부터 2년 이내	체불임금등사업주확인서 등 발급일로부터 1년 이내
비고(중복 시)		일반대지급금 지급액을 산정한 후 기지급한 소액대지급금을 공제하여 지급	일반대지급금 수급자에 대해서는 소액 대지급금을 지급하지 않음

35

사업장 내 CCTV 설치와 관련한 유의점은 무엇인가요?

근로 모니터링을 위한 CCTV 설치가 가능한가요? 외부인의 출입이 통제되는 근로공간은 원칙적으로 비공개 장소에 해당하기 때문에 촬영 범위에 포함된 모든 정보주체(근로자)의 동의를 받거나 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 노사협의회의 협의사항으로 정하여 설치·운영할 수 있습니다. 다만 해당 자료를 인사처분 등에 활용할 수는 없습니다.

고객이나 고객의 폭력 행사에 대비해 매장 내 설치한 CCTV로 녹음도 가능한가요? 상점이나 매장은 일반인이 자유롭게 출입할 수 있어 공개된 장소에 해당하며, 이 경우 CCTV를 설치 할 수 있습니다. 하지만 어떤 목적으로든 CCTV를 통한 녹음은 금지됩니다.

CCTV 수만큼 안내판을 부착해야 하나요? 매장 내부 전체가 설치지역임을 표시한 안내판을 출입구에 부착하면 됩니다. 다만, 출입구가 여러 곳이거나 주차장 등 동선이 분리된 장소가 있다면 별도로 안내판을 부착하여야 합니다.

36

알아두면 도움되는 기관

서울노동권익센터	02-6925-4349 www.labors.or.kr/
서울특별시직장맘지원센터	02-335-0101 www.workingmom.or.kr
노사발전재단	02-6021-1000 www.nosa.or.kr
근로복지공단	1588-0075 www.kcomwel.or.kr
고용노동부	minwon.moel.go.kr 전화번호 : 1350
고용보험	minwon.ei.go.kr 전화번호 : 1350
중소벤처기업진흥공단	www.kosmes.or.kr 전화번호 : 1357
소상공인마당	www.sbiz.or.kr 전화번호 : 1357

모두가 행복해지는 노동법

중소사업주를 위한 노동법 안내서 (제2판)

발행인	이남신
발행처	서울노동권익센터
발행일	2021년 9월 30일
집필	최여울 (공인노무사, 이산노동법률사무소) 김선임 (공인노무사, 더바름 노무법인)
감수	이주영 (공인노무사, 서울노동권익센터 시민권익실)
편집	이민지 (교육위원, 서울노동권익센터 시민권익실)
디자인, 인쇄	아리에뜨