

법정 근로시간

질의: 법정 근로시간

답변: 상시근로자 5인 이상인 사업장의 경우, 근로기준법 제50조에서 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없고, 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다고 규정하고 있습니다.

그리고, 동법 제53조에서, 당사자간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있습니다.

동법 제54조에서, 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다고 규정하고 있으며, 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있습니다.

퇴직금 및 평균임금 산정공식

질의: 퇴직금 및 평균임금 산정공식

답변: 1. 근로자퇴직급여보장법 제8조제1항의 규정에 의거 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 하며, 이때 계속근로년수라 함은 근로계약을 체결하여 고용된 날부터 퇴직할 때까지의 전체 기간을 말합니다.

2. 퇴직금 산정의 기준이 되는 평균임금은 근로기준법 제2조의 규정에 따라 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에 대하여 지급된 임금총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하며, 이러한 방법으로 산출된 평균임금액이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 하여야 합니다.

평균임금 = [산정사유발생일 이전 3개월간의 임금총액] / [위 3개월간의 역일수(총 날짜수)]

퇴직금 = 평균임금 × 30일분 × 계속근로일수 / 365]

부당해고 구제절차

질의: 부당해고 구제절차

답변: 근로기준법 제23조제1항에서 사용자는 근로자에게 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못한다고 규정하고 있습니다.

그리고, 동법 제28조에서 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 부당해고등이 있었던 날부터 3개월 이내에 노동위원회에 부당해고등의구제신청을 할 수 있습니다.

단, 상기 규정은 상시근로자 5인 이상인 사업장에 적용되며, 노동위원회에 대한 부당해고등 구제신청과 별도로 민사소송인 해고무효확인인 소를 법원에 제기할 수 있습니다.

연차유급휴가 부여방법

질의: 연차유급휴가 부여방법

답변: 근로기준법 제60조에 따른 연차유급휴가는 일 단위로 부여하는 것이 원칙이라 할 것이나, 노사 당사자간의 합의로 정한 바에 따라 시간 단위 또는 반일 단위로 부여하더라도

근로기준법에 위반된다고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.

해고예고수당 적용 여부

질의: 해고예고수당 적용 여부

답변: 근로기준법 제26조에서 사용자는 근로자를 해고(경영상 해고를 포함)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 합니다.

다만, 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우, 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우, 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 그러하지 않습니다.

따라서, 사용자가 30일 전에 예고 없이 해고한 경우에는 해고예고수당을 지급하여야 하며, 미지급 시에는 사업장 소재지 관할 지방고용노동관서에 진정 등 신고를 통해 권리구제를 받으시기 바랍니다.

진정·고소 제기 이후에도 체불임금을 지급받지 못한 경우 권리구제 절차

질의: 진정·고소 제기 이후에도 체불임금을 지급받지 못한 경우 권리구제 절차

답변: 근로자의 임금을 체불한 사업주가 근로기준법 위반으로 형사상 처벌을 받는다고 하더라도 민사소송 등을 통해 체불임금을 지급받을 수 있습니다.

단, 근로기준법 제49조에 따라 임금채권의 소멸시효는 3년임

임금을 지급받지 못한 근로자가 사업주를 상대로 민사소송 절차를 통해 임금채권을 확보할 수 있도록 대한법률구조공단에서는 무료법률구조지원사업을 실시하고 있으며, 이 경우 임금 체불 신고사건을 담당한 근로감독관으로부터 체불 임금등.사업주확인서를 발급받아 대한법률구조공단(지사)을 방문하시면 동 공단 변호사로부터 무료로 민사소송을 지원받을 수 있습니다.

상담전화: 국번없이 132번

다만, 현행 기준 상 지원대상은 최종 3개월 월평균임금이 400만원 미만인 근로자로 제한하고 있습니다.

간이대지급금(구, 소액체당금)을 지급받을 수 있는 사유는 법원의 확정판결을 받은 경우와 지방노동관서의 체불확인서 발급으로 미지급 임금 등이 확인된 경우입니다.

우선, 퇴직 근로자는 퇴직일까지 6개월 이상 가동한 사업장에서 임금 등을 지급받지 못하고 ①퇴직 다음날부터 2년 이내 소송을 제기하여 확정판결을 받거나, ②퇴직 다음날부터 1년 이내 진정 등을 제기하여 지방노동관서로부터 체불확인서를 발급받아 확정판결일로부터 1년 이내에(체불확인서의 경우 최초 발급일로부터 6개월 이내) 판결문(또는 체불확인서) 등을 첨부하여 근로복지공단에 간이대지급금 지급을 청구하면 최종 3개월분 임금(또는 휴업수당, 출산전후휴가기간 중 급여) 및 최종 3년간의 퇴직급여 중 체불액을 최대 1,000만원까지 지급받을 수 있습니다.

재직 근로자(소송, 진정 등 제기 당시 근로계약을 유지(일용근로자 제외), 3개월간 통상시급이 최저임금 110% 미만)의 경우에는 소송 또는 진정 등 제기일 이전 마지막 체불 발생일까지

지 6개월 이상 가동한 사업장에서 임금 등을 지급받지 못하고 ①마지막 체불일의 다음 날부터 2년 이내 소송을 제기하여 확정판결을 받거나, ②마지막 체불일의 다음 날부터 1년 이내 진정 등을 제기하여 체불확인서를 발급받아 확정판결일로부터 1년 이내(체불확인서의 경우 최초 발급일부터 6개월 이내) 판결문(또는 체불확인서) 등을 첨부하여 근로복지공단에 간 이대지급금 지급을 청구하면 최종 3개월분 임금(또는 휴업수당, 출산전후휴가기간 중 급여) 중 체불액을 최대 700만원까지 지급받을 수 있습니다.

재직 근로자의 임금체불 구제절차

질의: 재직 근로자의 임금체불 구제절차

답변: 근로기준법 제43조에 따라, 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 합니다. 사용자가 재직 근로자에게 임금을 지급치 아니한 경우에는 사업장 관할 지방고용노동관서에 진정 등 신고를 통하여 권리구제를 받으시기 바랍니다.

또한, 임금을 지급받지 못한 근로자가 사업주를 상대로 민사소송 절차를 통해 임금채권을 확보할 수 있도록 대한법률구조공단에서는 무료법률구조지원사업을 실시하고 있으며, 이 경우 임금체불 신고사건을 담당한 근로감독관으로부터 체불임금등사업주확인서를 발급받아 대한법률구조공단(지사)을 방문하시면 동 공단 변호사로부터 무료로 민사소송을 지원받을 수 있습니다(상담전화 : 국번없이 132번)

다만, 현행 기준상 지원대상은 임금 및 퇴직금 체불 당시 최종 3월분의 월평균 임금이 400만원 미만인 자로 제한하고 있습니다.

참고로, 근로복지공단에서는 사업주의 임금체불로 인해 일시적인 생계곤란을 겪고 있는 가동 중인 임금체불사업장(휴업포함)의 재직 근로자에게 1,000만원 한도내에서 생계비를 융자하고 있으니, 궁금하신 사항은 1588-0075로 문의하시기 바랍니다.

퇴직금중간정산 후 1년 미만 기간에 대한 퇴직금 지급여부

질의: 퇴직금중간정산 후 1년 미만 기간에 대한 퇴직금 지급여부

답변: 근로자퇴직급여보장법 제8조제1항에 따라, 사용자는 계속근로년수 1년에 대하여 30일 분이상의 평균임금을 퇴직금으로서 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 하며, 이때 계속근로년수라 함은 근로계약을 체결하여 고용된 날부터 해지될 때까지의 기간을 말합니다.

동법 제8조 및 동법 시행령 제3조에 따라 퇴직금 중간정산을 실시하여 중간정산 이후의 계속근로기간이 1년 미만이라 하더라도, 사용자는 동기간에 대한 퇴직금을 산정하여 근로자의 퇴직일로부터 14일 이내에 지급하여야 합니다.

임금 및 퇴직금 소멸시효 기산일 (계속)

일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급하여야 하며, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있습니다.

- 임금채권의 소멸시효는 임금 정기지급일이 기산일이 되며, 같은 법 제49조에 의하여 3년

간 행사하지 않으면 시효로 인하여 소멸합니다.

퇴직금

사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 「근로자퇴직급여 보장법」 제9조의 규정에 따라 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일이내에 퇴직금을 지급하여야 하며, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 의하여 지급기일을 연장할 수 있습니다.

- 퇴직금채권의 소멸시효는 퇴직한 날의 다음날(퇴직의 효력이 발생한 날)부터 기산되며, 같은 법 제10조의 규정에 의하여 3년간 행사하지 아니하는 때에는 시효로 인하여 소멸합니다.

상여금지급기준

질의: 상여금지급기준

답변: 상여금에 대하여는 근로기준법에 별도로 정한바가 없으므로, 귀하가 상여금을 지급받을 수 있는 지에 대하여는 당해 회사의 단체협약, 취업규칙, 관행 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 할 것임.

식대, 교통비의 평균임금 포함여부

질의: 식대, 교통비의 평균임금 포함여부

답변: "평균임금"이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 의미합니다(「근로기준법」 제2조 제1항 제6호).

-평균임금 산정의 기초가 되는 임금총액에는 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 지급하는 일체의 금품으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급에 관하여 단체협약, 취업규칙 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있으면, 그 명칭 여하를 불문하고 모두 포함됩니다.

소정근로시간에 근무한 근로자에 대하여 식비 교통비를 계속적·정기적으로 지급하기로 취업규칙이나 단체협약 등으로 정하였다면 달리 볼 사정이 없는 한 근로에 대한 대가인 임금에 해당될 것으로 사료됩니다.

-또한, 해당 식비 교통비를 소정근로를 제공한 모든 근로자에게 실제 근무일수에 따라 정기적으로 지급한다면 통상임금에도 해당될 것입니다.

수습,실습기간이 퇴직금 계산 기간에 포함되는지

질의: 수습,실습기간이 퇴직금 계산 기간에 포함되는지

답변: ○퇴직급여보장법 제8조제1항에 의하면 사용자는 계속 근로년수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로서 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 하며, 이때 계속 근로년수는 근로계약을 체결하여 고용된 날부터 퇴직할 때까지의 기간을 의미합니다.

* 퇴직금 적용대상 사업장관련 참고사항

- '10.11.30이전 : 5인이상 사업장에 적용

- '10.12.1~'12.12.31: 상시1인이상 4인미만 법정퇴직금의 50%적용

- '13.1.1 : 상시 1인이상 사업장에 법정퇴직금의 100% 적용

○ 같은 법 제2조제1호의 규정에 근로자라 함은 "직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 자" 즉, 사용자와 사용종속관계 아래서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말합니다.

○ 즉 실습생의 지위에 있을지라도 회사와 실습생 사이에 맺어진 채용내용, 작업의 성질과 내용 및 보수의 유무 등을 종합적으로 고려하여 그 근로관계가 사용종속성이 인정되는 경우에는 근로기준법의 규정에 의한 근로자에 해당되어 동기간도 계속 근로년수에 포함됩니다.

- 또한 정식채용 후에 근로자의 직업능력의 양성·교육 및 직무 오리엔테이션을 목적으로 설정되는 기간인 수습기간도 계속 근로년수에 포함됩니다.

퇴직월의 임금에 대한 평균임금 산정방법

질의: 퇴직월의 임금에 대한 평균임금 산정방법

답변: 평균임금이란 이를 산정하여야 하는 사유가 발생하기 전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된

임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말합니다.

근로자가 월의 도중에 퇴사하는 경우 원래 지급받기로 한 월급을 근로일수만큼 일할계산하여 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정 기준임금에 산입하는 것이 원칙입니다.

-다만, 노사가 퇴직월에 중도퇴사하더라도 해당 월에 지급받은 월급 전액을 평균임금 산정 기준임금에 포함한다고 합의하는 것은 가능할 것입니다.

단시간계약직 근로자의 고용보험가입여부 및 근로계약 반복체결시 계속 근로인정여부

질의: 단시간계약직 근로자의 고용보험가입여부 및 근로계약 반복체결시 계속 근로인정여부
답변:

○ 1개월간의 소정근로시간이 60시간(또는 1주간 15시간)미만인 경우에는 고용보험 적용을 제외하고 있으나, 소정근로시간이 60시간 미만이라도 생업을 목적으로 3개월 이상 계속(계약연장 포함)하여 근로를 제공하는 경우에는 고용보험 피보험자격 취득대상자에 해당되므로 해당근로자를 고용보험에 가입해야 합니다.

○ 또한 퇴직금제도는 근로계약의 형태 및 고용계약기간의 반복여부와 상관없이 계속 근로년수가 1년 이상이 되는 경우 계속 근로년수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하며, 다만 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대해서는 퇴직금이 발생되지 않습니다.

진정서 처리기간

질의: 진정서 처리기간

답변: ○ 근로감독관집무규정에 의거 진정은 접수한 날로부터 25일이나, 부득이한 사유가 있을 경우 상기 처리기간의 범위내에서 1회에 한하여 연장가능

○ 고소·고발·범죄인지사건은 접수 또는 범죄인지일로부터 2월임.

퇴직금 중간정산 기준

질의: 퇴직금 중간정산 기준

답변: ○ 「근로자퇴직급여 보장법」은 원칙적으로 퇴직금 중간정산을 금지하고 있으며, 동법 시행령 제3조(퇴직금의 중간정산 사유)에 해당되는 경우에 한해서만 가능하도록 규정하고 있습니다.

※ 근로자퇴직급여 보장법 시행령 제3조(퇴직금의 중간정산 사유)

1. 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
 2. 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차 보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우. 이 경우 근로자가 하나의 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)에 근로하는 동안 1회로 한정한다.
 3. 근로자, 근로자의 배우자 또는 「소득세법」 제50조제1항에 따른 근로자 또는 근로자의 배우자와 생계를 같이하는 부양가족이 질병 또는 부상으로 6개월 이상 요양을 하는 경우
 4. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우
 5. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우
 6. 「고용보험법 시행령」 제28조제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 임금피크제를 실시하여 임금이 줄어드는 경우
 7. 그 밖에 천재지변 등으로 피해를 입는 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우
- 위의 시행령 제3조제1항 각호의 명시된 사항에 대해서만 중간정산이 가능하며, 실시횟수나 단위기간에 대한 구체적인 시행기준은 관련 규정에 의거 당사자 또는 노사간 합의하에 별도 마련하여 시행하는 것이 바람직함을 알려드립니다.

상여금의 통상임금 포함여부 (계속)

을 퇴직자에게 일할계산하여 지급할 것인지 여부는 노사가 상여금 규정의 취지, 그간의 관행 등을 고려하여 노사간 합의로 정할 문제로 판단되고,

-근로자가 특정 시점 전에 퇴직하더라도 그 근무일수에 비례한 만큼의 임금이 지급되는 경우 근무일수에 비례하여 지급되는 한도에서는 고정성이 부정되지는 않을 것입니다.

근로계약서 작성

질의: 근로계약서 작성

답변: 근로계약서에는 임금의 구성항목, 지급방법, 계산방법과 소정근로시간, 휴일, 휴가 등 주요 근로조건은 반드시 명시해야 하며, 작성에 어려움이 있는 경우 고용노동부에서 제공하는 "표준근로계약서"를 활용할 수 있음(고용노동부 누리집 게재)

연·월차 유급휴가미사용수당 청구권의 기산일 및 시효

질의: 연·월차 유급휴가미사용수당 청구권의 기산일 및 시효

답변: 근로기준법제60조에 의거 '사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 부여하여야 하며, 계속하여 근로한 기간이 1년미만 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 함. 또한, 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 최초 1년을 초과하는 계속 근로년수 매2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 하며 그 한도는 25일임'

근로기준법60조에 의해 발생한 연차유급휴가를 1년간 사용하지 않은 근로자의 경우 연차유급휴가미사용수당 청구권은 연차유급휴가사용청구권이 소멸된 다음날에 발생하며, 연차유급휴가미사용수당 청구권의 소멸시효는 연차유급휴가사용청구권이 소멸한 다음날로부터 3년 임

퇴직의 효력발생일

질의: 퇴직의 효력발생일

답변: 퇴직에 관해서는 근로기준법에서 별도로 규정하고 있지 않으므로 민법이 적용되고, 기간의 약정이 없는 경우 근로자는 자유로이 근로계약을 해지할 수 있는 것이나

그 해지의 효력발생일은 사용자의 승낙이 있어야 발생하므로 근로자가 해지(퇴직)의 의사표시를 행한 경우 사용자가 이를 수리한 날이 됨.

다만 당사자 간에 계약종료시기에 관한 특약(단체협약, 취업규칙, 근로계약 등)이 있다면 그 시기에 계약해지의 효력이 발생할 것임.

만약, 사용자가 근로자의 퇴직의 의사표시(예 : 사표제출)에 대하여 이를 수리하지 아니하거나 또는 계약종료시기에 관한 별단의 특약이 없다면 민법 제660조의 규정에 따라 다음 2가지 경우로 나누어 판단할 수 있음.

- 근로자로부터 계약해지의 통고를 받은 날로부터 1월이 경과함으로써 해지의 효력이 발생하거나(민법 제660조제2항)

- 임금을 일정한 기간급으로 정하여 정기일에 지급하고 있는 경우에는 근로자로부터 계약해지의 통고를 받은 당기후의 일기를 경과함으로써 해지의 효력이 발생함(민법 제660조제3항).

사업장 부도발생시 해고예고수당 적용여부

질의: 사업장 부도발생시 해고예고수당 적용여부

답변: 천재 사변에 준하는 정도의 돌발적이고 불가항력적인 경우로 예측이 불가능한 사업장 부도로 인한 폐업의 경우에는 근로기준법 제26조제2호 사유(천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우)에 해당되어 해고예고수당 지급의무는 없다 할 것임.

성과급의 평균임금 포함여부

질의: 성과급의 평균임금 포함여부

답변: '생산성장려금과 초과이익배분금'과 같이 단체협약? 취업규칙 등에 미리 지급조건 등

을

정하여 계속적·정기적으로 지급되는 것이 아니라 경영이익의 발생 및 CEO의 재량에 따라 지급여부가 결정되는 등 그 지급사유가 불확정적인 경우라면 이는 개별 근로자의 근로의 대가와 무관하게 지급되는 것으로서 사용자에게 지급의무가 부과되는 근로기준법상 임금으로 보기는 어렵다고 할 것입니다.

병가기간에도 임금을 받을 수 있는지

질의: 병가기간에도 임금을 받을 수 있는지

답변: 1. 근로기준법 제2조제5호의 규정에 의거 임금이라 함은 사용자가 「근로의 대상」으로 근로자에게 임금, 봉급, 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말합니다.

- 즉, 임금은 사용자로부터 노무제공에 따른 반대급부로 지급 받는 것입니다
- 2. 따라서 근로자의 개인적인 사유에 의하여 휴직한 기간(병가기간)에 대하여는 근로의 제공이 없었던 것이므로 사용자의 임금지급의무는 발생되지 아니 합니다.
- 다만, 노사관계자간에 단체협약, 취업규칙 등으로 근로를 제공하지 아니한 병가기간에 대하여도 임금상당액의 금품을 지급하기로 정하였다면 그에 따라야 할 것입니다

공무상 질병시 평균임금 산정방법

질의: 공무상 질병시 평균임금 산정방법

답변: 1. 업무상 재해가 발생되어 요양기간 종료 후 업무에 복귀함이 없이 바로 퇴직의 효력이 발생한 경우에는 근로기준법 시행령 제5조의 제1항 내지 제3항의 규정에 의거 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자의 평균임금을 조정하도록 하고 있으며, 같은법 시행령 제5조제4항의 규정에 의거 퇴직금을 산정함에 있어서 적용할 평균임금은 위와 같이 조정된 평균임금으로 하여야 합니다. 또한, 이러한 평균임금과 퇴직시점의 통상임금을 비교하여 높은 금액을 평균임금으로 하여야 할 것으로 사료됩니다.

2. 참고로 퇴직금 산정을 위한 평균임금은 같은법 제2조제6호의 규정에 의거 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말합니다.

- 재해보상의 경우, 평균임금산정 사유발생일은 사망 또는 부상의 원인이 되는 사고가 발생한 날 또는 진단에 따라 질병의 발생이 확정된 날이 되며,
- 같은법 시행령 제2조제1항제4호의 규정에 의거 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간에 대해서는 그 기간과 그 기간 중에 지불된 임금을 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 공제하여야 합니다.

유급휴가 대체절차

질의: 유급휴가 대체절차

답변: 근로기준법 제62조에 의하면 사용자는 근로자대표와 서면합의에 의하여 제60조의 규정에 의한 연차유급휴가일에 갈음하여 특정근로 일에 근로자를 휴무시킬 수 있다고 규정

하고 있으므로 근로자대표와의 서면합의가 필요함

외국인이 경영하는 법인의 근로기준법 적용여부

질의: 외국인이 경영하는 법인의 근로기준법 적용여부

답변: ○ 외국적 요소가 있는 법률관계는 「국제사법」이 적용됨(제1조)

- 계약은 기본적으로 당사자가 명시적·묵시적으로 선택한 법이 적용되나(제45조), 근로계약은 별도 규정을 두어 당사자가 준거법을 선택하더라도, 근로자가 일상적으로 노무를 제공하는 국가의 강행규정에 따른 근로자 보호를 박탈하지 못하도록 규정(제48조제1항)

- 한편, 근로계약의 당사자가 준거법을 선택하지 않은 경우에는 '근로자가 일상적으로 노무를 제공하는 국가의 법'이 적용됨(제48조제2항)

○ '일상적 노무 제공 국가'에 대한 판단시

? 전체 근로계약기간 중 해외 근무기간, ? 근무장소 및 국내복귀예정 여부(한시적으로 해외에 파견한 경우인지 등), ? 근로계약 체결 장소, ? 근로시간 등 노무지휘 및 임금 지급의 주체, ? 노무 제공의 실질적인 수령자, ? 법 적용에 관한 근로자의 기대·인식 정도 등을 종합적으로 고려하여 근로기준법 적용 여부를 판단해야 함

근로자파견의 기간을 2년으로 제한하는 취지는

질의: 근로자파견의 기간을 2년으로 제한하는 취지는

답변: 파견근로자보호등에관한법률에서 근로자파견기간을 2년으로 한정하는 취지는 근로자파견제도가 기업의 일시적인 인력수요와 상시고용이 어려운 전문인력 수요에 대처하기 위한 제도인 만큼 그 사유의 해소에 적절한 기간동안만 파견근로자를 사용하도록 하게 하고, 정규근로자를 파견근로자로 대체하여 장기간 파견근로자를 사용하는 파견근로의 상용화를 방지하여 정규직으로의 고용을 촉진하기 위한 것입니다.

임시직 근로자의 퇴직금 적용 여부

질의: 임시직 근로자의 퇴직금 적용 여부

답변: 퇴직금 제도는 4대보험가입여부, 근로계약서 체결여부와 관련 없이 임시직이라 하더라도 4주간 평균하여 1주간 소정근로시간이 15시간 이상이고, 계속근로기간이 1년 이상이면 30일분이상의 평균임금을 퇴직금을 지급받을 수 있습니다.(단, 2010.12.1.이전은 상시 근로자수 5인이상 사업장에 한함, 2010.12.1.이후부터는 상시 근로자수 1명 이상 사업장도 적용됨)

근로자파견 가능업무 및 대상업무 외에는 파견이 불가능한지

질의: 근로자파견 가능업무 및 대상업무 외에는 파견이 불가능한지

답변: 상시근로자파견이 가능한 업무는 전문지식·기술 또는 경험을 필요로 하는 32개 업무로서 최장 2년까지 파견할 수 있습니다.

다만, 32개 업무와 파견금지 대상업무(건설공사 현장에서의 업무, 항만·철도 등의 하역업무, 선원업무, 유해·위험업무 등)를 제외한 일시적, 간헐적인 업무 등을 최장 6월까지 파견이 가

능합니다.

탄력적근로시간제 충족요건

질의: 탄력적근로시간제 충족요건

답변: ○ 2주단위 탄력적근로시간제가 적법, 유효하기 위해서는 다음 사항을 모두 충족하여야 함.

- 2주간 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 특정한 주에 40시간의 근로시간을, 특정한 날에 8시간의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있으나, 특정주의 근로시간의 합계가 48시간을 넘지 않아야 합니다.
- 근로자대표와의 합의에 따라 대상 근로자의 범위, 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간), 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간 그리고 유효기간을 정하여 서면으로 명시해야 합니다.
- 다만, 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 않고, 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안을 강구하여야 합니다.

휴직기간의 평균임금 산정방법

질의: 휴직기간의 평균임금 산정방법

답변: 1. 근로기준법 제2조제1항제5호에 규정에 의거 "임금"이라 함은 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급, 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말하고, 같은법 제2조제1항제6호의 규정에 의거 평균임금은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3월간에 그 근로자에 대하여 지급된 임금총액을 그 기간의 총일수로 나눈금액을 말합니다.

※평균임금(일급)

= [산정사유발생일이전 3월간의 임금총액] / [위 3개월간의 역일수(총 날짜수)]

- 이와 같이 산출된 평균임금이 당해 근로자의 통상임금보다 저액일 경우에는 그 통상임금액을 평균임금으로 하도록 하고 있습니다.

2. 평균임금 산정기간중에 같은법시행령 제2조제1항 제1호 내지 제8호에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간중에 지불된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 공제하도록 규정되어 있습니다.

- 따라서 퇴직일 이전 3월간중에 사용자의 승인을 얻어 휴업한 기간이 포함되어 있는 경우라면 동 휴업기간 및 그 기간중 지급된 금품(휴업기간중 지급받은 금품은 근로의 대가성이 없으므로 임금이 아님)을 제외한 나머지 기간과 그 나머지 기간중에 지급받은 임금총액을 대상으로 평균임금을 산정하여야 할 것입니다.

산재근로자 해고가능 여부

질의: 산재근로자 해고가능 여부

답변: 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 요양중에 있는 때에는 사용자는 당해 근로자를 해고하지 못함. 다만 사용자가 근로기준법 제84조에 규정된 일시보상을 하였을

경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니함.

* 산업재해보상보험법 제80제4항에 따라, 요양급여를 받는 근로자가 요양을 시작한 후 3년이 지난 날 이후에 상병보상연금을 지급받고 있으면, 근로기준법 제23조제2항 단서 적용 시 그 사용자는 그 3년이 지난 날 이후에는 같은 법 제84조에 따른 일시보상을 지급한 것으로 봄

여성근로자의 시간외근로 제한

질의: 여성근로자의 시간외근로 제한

답변: ○ 2001. 11. 1 시행된 개정근로기준법에서는 여성의 시간외근로제한을 완화하여 임신

부를 제외한 여성근로자는 남성과 같이 1주일에 12시간이내에서 시간외근로를 할 수 있음.

- 다만 산후1년이 경과하지 않은 여성근로자의 시간외근로는 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간이내에만 허용되고, 임신중인 여성근로자의 시간외근로는 원칙적으로 금지됩니다

해외근무수당의 평균임금 포함여부

질의: 해외근무수당의 평균임금 포함여부

답변: 임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말합니다.

질문상의 해외근무수당이 근로자가 해외근무라는 특수한 근무환경에서 직무를 수행하게 됨에 따라 추가로 소요되는 비용을 변상하기 위하여 지급하는 실비 변상적인 금품이라면 평균임금산정 기초가 되는 「근로기준법」상 임금으로 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.

영업수당의 평균임금 포함여부

질의: 영업수당의 평균임금 포함여부

답변: 임금이란 사용자가 근로자에게 근로의 대가로 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말합니다.

-어떠한 금품이 임금에 포함되는지 여부는 매월 정기적·계속적으로 지급되고, 그 지급대상, 시기, 금액 등 지급조건이 취업규칙이나 단체협약 등에 규정하여 사용자에게 지급의무가 부여되어 있거나 그러한 관행이 설정되어 있는지에 따라 판단하여야 합니다.

영업수당이 영업실적에 따라 지급되는 것으로 근로계약서에서 약정하였고 별도로 영업수당의 지급조건을 공지하였다면 사용자에게 영업수당에 대한 지급의무가 부여된 것으로서, 임금성이 부인되지 않을 것입니다.

근로조건명시

질의: 근로조건명시

답변: 근로기준법은 최저기준을 정한 것으로, 근로기준법 등에서 정하는 최저기준 이상의 근로조건에 대하여는 노사 당사자가 자유롭게 결정할 수 있음

퇴직자의 임금인상 소급적용여부

질의: 퇴직자의 임금인상 소급적용여부

답변: 임금교섭결과 타결된 임금인상율은 재직중인 근로자에 대하여만 효력이 있음, 따라서 임금협약 등에 특약이 없는 한 임금교섭 타결 이전에 퇴직한 근로자에게는 인상된 임금이 적용되지 아니함.

근로자파견과 도급과는 어떻게 다른가?

질의: 근로자파견과 도급과는 어떻게 다른가?

답변: ○ '근로자파견'이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말합니다. (파견근로자 보호 등에 관한 법률 제2조)

○ 도급은 당사자 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고, 상대방은 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 계약(민법 제664조)을 뜻합니다.

○ 근로자파견은 근로자를 '고용'하는 사업주와 업무와 관련된 '지휘·명령'을 하는 사업주가 다르고, 도급은 '고용'과 '지휘·명령'을 하는 사업주가 같다는 점에서 차이가 있습니다.

※ 파견과 도급의 구체적인 구별 기준은 '근로자파견 판단기준에 관한 지침'을 참조하시기 바랍니다.

근로자여부판단기준

질의: 근로자여부판단기준

답변: 근로기준법 제2조에 따라 "근로자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하고, 구체적으로는 대법원 판례에 따라 근로기준법상의 근로자에 해당하는지는 계약의 형식보다 근로제공관계의 실질이 근로제공자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하고,

여기에서 종속적인 관계인지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로제공자가 이에 구속을 받는지, 근로제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 근로제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌고 근로소득세를 원천징수하였는지, 그리고 근로제공관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단함

근로조건의 서면명시

시간 근로자와 근로계약을 체결할 때는 아래 사항을 서면으로 명시하여야 합니다.

- 근로계약기간에 관한 사항
- 근로시간·휴게에 관한 사항
- 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법에 관한 사항
- 휴일, 휴가에 관한 사항
- 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
- 근로일 및 근로일별 근로시간(단시간근로자에 한함)

출산휴가 및 육아휴직기간이 근로자파견기간에서 제외되는지

질의: 출산휴가 및 육아휴직기간이 근로자파견기간에서 제외되는지

답변: ○「파견근로자보호 등에 관한 법률」에서는 출산휴가 또는 육아휴직 기간을 파견기간 산정 시 제외하는 규정을 따로 두고 있지 않습니다. 다만,「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제19조제5항에 따라, 육아휴직기간은 파견법 제6조에 따른 파견기간에 산입하지 않습니다.

파견법의 입법 취지는

질의: 파견법의 입법 취지는

답변: 산업구조 및 노동시장의 여건변화에 따라 파견근로가 빠르게 확산되고 있으나 관계법규의 미비로 파견근로자의 권익보호가 제대로 이루어지지 아니하고 기업의 탄력적인 인력관리에 제약요인이 되고 있으므로 근로자파견제를 법제화함으로써 파견근로자의 근로조건을 개선하고 기업의 인력관리에 신축성을 제고하고자 제정한 것입니다. (1998.2. 시행은 1998.7.1)

감급제재의 범위

질의: 감급제재의 범위

답변: ○ 근로기준법 제95조에서 규정한 감급의 제재는 근로자가 근로를 제공함으로써 일단 발생한 임금채권을 감액하는 것임.

○ 근로자가 자신의 귀책사유로 인해 취업규칙 등에 정한 정당한 사유에 의해 출근정지, 정직이나 직위해제 등의 징계를 받음으로써 임금의 전부 또는 일부를 지급받지 못했다면 이는 징계의 결과 근로를 제공하지 못한 데 따른 것으로서 동법 제95조의 감급과는 성질이 다른 것임.

15세미만자의 취업

질의: 15세미만자의 취업

답변:

만 15세 미만인 청소년(중학교에 재학 중인 경우 만 18세 미만인 청소년)은 원칙적으로 근로자로 고용할 수 없습니다. 다만, 만 13세 또는 만 14세 청소년의 경우, 예외적으로 학교장과 친권자(또는 후견인)의 동의를 받고 지방노동관서에서 취직인허증을 발급받아서 고용할 수 있습니다.

* 예술공연 참가를 위한 경우에는 만 13세 미만 청소년도 취직인허증 발급 가능

일시·간헐적 사유로 인한 근로자파견

질의: 일시·간헐적 사유로 인한 근로자파견

답변: ○ 「파견근로자보호 등에 관한 법률(파견법)」 제6조제4항제2호에는 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에는 3월 이내의 기간동안 파견근로자를 사용할 수 있고 그 사유가 해소되지 아니하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 3월의 범위 안에서 연장할 수 있도록 규정하고 있습니다. - 따라서, 일시적·간헐적 사유로 파견근로자를 사용하는 경우에는 설령 그 사유가 해소되지 아니한 경우라 하더라도, 당해 파견근로자를 6개월을 초과하여 사용할 수 없습니다

차별처우 금지영역

질의: 차별처우 금지영역

답변: ○ '임금'은 근로의 대가로 근로자에게 지급되는 일체의 금품을 의미하고, '그 밖의 근로조건 등'은 법령·단체협약·취업규칙 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 있거나, 지켜야 할 사항으로서 근로시간, 휴일, 휴가, 안전, 보건 및 재해보상 등이 포함됩니다.

불법파견

질의: 불법파견

답변: ○ 통상 "불법파견"은 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조(근로자파견 대상 업무 등), 제6조(파견기간), 제7조(근로자파견사업의 허가)를 위반한 경우를 말하며,

- 구체적으로 ① 파견대상업무 외의 업무(출산, 질병, 부상 등으로 인한 결원 및 일시적·간헐적 사유로 파견한 경우 제외)에 파견근로자를 사용한 경우, ② 결원 및 일시적 사유가 없음에도 동 사유로 파견근로자를 사용한 경우, ③ 절대파견금지 업무에 파견근로자를 사용한 경우, ④ 파견대상 업무에 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자간 동의 없이 1년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용한 경우, ⑤ 파견대상 업무에 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자간 합의로 파견기간을 연장 → 파견기간(기간연장 전 포함 최장 2년)을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용한 경우, ⑥ 출산·질병·부상 등으로 인한 결원의 해소에 필요한 기간을 초과하여 파견근로자를 사용한 경우, ⑦ 일시적·간헐적 사유로 파견하였으나 파견사유가 해소되었거나, 파견근로자 등의 합의없이 3개월을 초과하여 파견근로자를 사용한 경우, ⑧ 일시적·간헐적 사유로 파견근로자를 사용하였으나, 3개월 이내에 파견사유가 해소되지 않아 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자간 합의로 파견기간을 연장 → 파견기간(기간연장 전 포함 최장 6개월)을 초과하여 파견근로자를 사용한 경우, ⑨ 파견사업허가를 받지 않았거나, 허가받은 사항 중 중요사항의 변경허가*를 받지 않고 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근

로자파건의 역무를 제공받은 경우 등이 있음.

* 사업소 소의 증가, 사업소의 위치변경, 사업주의 변경(파견법 시행규칙 제4조)