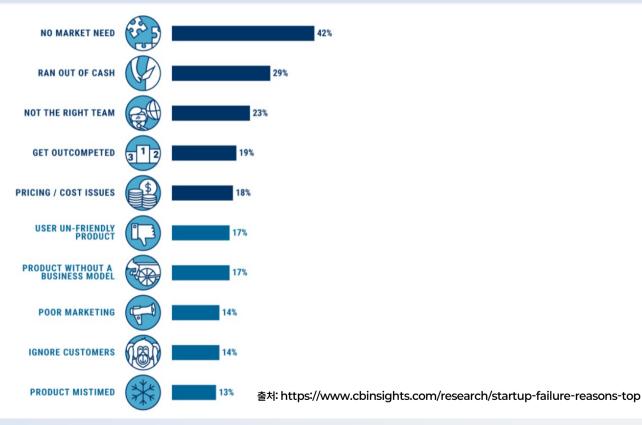
스타트업 대표가 알아야 하는 노동관계법률

2024.11.

이성경영컨설팅 류성 곤 컨설턴트

ALAHIA LAHIALI

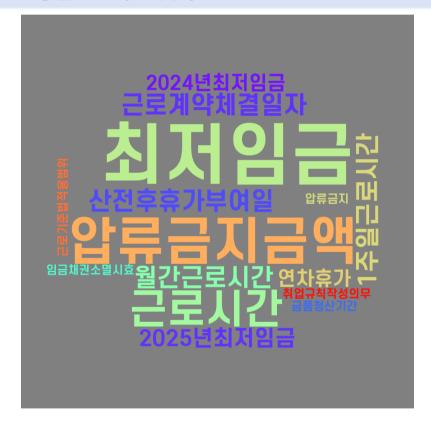
▶ 스타트업이 실패하는 이유 10가지



스타트업 인사노무관리 2 / 47



▶ 스타트업 대표가 알아야 하는 노동법 관련 주요 숫자



스타트업 인사노무관리 3 / 47



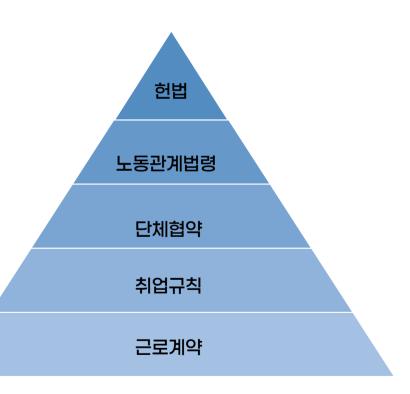
▶ 스타트업 인사관리의 주요 이슈

- 1. 근로자 인정 여부
- 2. 근로계약
- 3. 취업규칙
- 4. 휴가 및 휴일
- 5. 임금관리(최저임금, 통상임금과 평균임금)
- 6. 일가정 양립 및 모성보호
- 7. 퇴직 관리



▶ 노동관계 관련 법률 체계

- 🔟 법률 해석의 원칙
 - 1. 상위법 우선의 원칙
 - 2. 신법 우선의 원칙
 - 3. 특별법 우선의 원칙
 - 4. 유리조건 우선의 원칙 (사회법적 성격)
 - 노동관계 법령의 해석에 적용되는 독특한 법률 해석 원칙
 - 근로자에게 유리한 조건이 우선으로 적용되게 하는 원칙



스타트업 인사노무관리 5 / 47



▶ 근로기준법의 강행적 · 보충적 효력

표준근로계약서(기간의 정함이 없는 경우)					
(이하 "사업주"라 한)파(와)(이하 "근로자"라 한)은 다음 과 같이 근로계약을 체결한다.					
1. 근로개시일 : 년 월 일부터 2. 근 무 장 소 :					
3. 업무의 내용 :					
4. 소정근로시간 : 시 분부터 시 분까지 (휴게시간 : 시 분~ 시 분)					
5. 근무일/휴일 : 매주 _일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 _요일					
ø. 입 급 ─ ─ ─ ─ ─ ─ ─ ─ ─ ─ ─ ─ ─ ─ ─ ─ ─ ─					
- 월(일, 시간)급 :원					
- 상여금 : 있음 ()원, 없음 ()					
- 기타급여(제수당 등) : 있음 (
- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일)일(휴일의 경우는 전일 지급)					
- 지급방법 : 근로자에게 직접지급(), 근로자 명의 예금통장에 입금()					
7. 연차유급휴가					
- 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함					
8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크) □ 고용보험 □ 산재보험 □ 국민연금 □ 건강보험					
9. 근로제약서 교부- 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부 요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)					
 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함 					
 기 타 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함 					
년 월 일					
(사업주) 사업체명 : (전화 :)					
주 소: 대표자: (서명)					
(근로자) 주 소:					
연락처:					
성 명: (서명)					

근로기준법의 강행적 효력

- 근로기준법에 정한 기준에 미달하는 부분은 그 부분에 한하여 무효로 만드는 효력 (계약 전체가 무효가 되는 것은 아님)

근로기준법의 보충적 효력

- 근로계약의 내용 중 일부가 무효가 되어 근로관계 규율에 공백이 생긴 경우 근로기준법이 개별 근로관계의 규율 하도록 하는 효력



▶ 근로기준법의 적용범위

근거 법령

「이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업장에 적용한다. 다만 동거하는 친족만을 사용하는 사업또는 사업장과 가사 사용인에 대해서는 적용하지 아니한다. (근로기준법 제11조 제1항)」

헌법 재판소 결정

「이 부당해고제한조항과 노동위원회 구제절차를 4인 이하 사업장에 적용되는 근로기준법 조항으로 나열하지 않음으로써 4인 이하 사업장을 5인 이상 사업장에 비해 차별취급한 것은, 근로기준법의 확대 적용을 위한 지속적인 노력을 기울이는 과정에서 한편으로 일부 영세사업장의 열악한 현실을 고려하고, 근로기준법의 법규범성을 실질적으로 관철하기 위한 입법정책적 결정으로서 거기에는 나름대로의 합리적 이유가 있다. (헌법재판소 2019. 4. 11. 선고 2017헌마820 전원재판부 결정 [근로기준법 제11조 제1항 본문 등 위헌확인])



4인 이하 사업장에 적용되는 근로기준법 주요 조문

항목	적용 여부	관련 근거
근로조건의 명시	0	근로기준법 제17조, 기간제 및 단시간근로자 보호에 관한 법 제17조
해고의 예고	0	근로기준법 제26조
휴게	0	근로기준법 제54조
주휴일	0	근로기준법 제55조
출산휴가	0	근로기준법 제74조
육아휴직	0	남녀고용평등과일가정양립지원에 관한 법률 제19조
퇴직급여	0	근로자퇴직급여보장법 제4조
최저임금의 효력	0	최저임금법 제6조
부당해고 및 부당해고 구제신청	Х	근로기준법 제23조 제1항, 제28조
근로 시간	Х	근로기준법 제50조
주12시간 연장 한도	Х	근로기준법 제53조
연장 휴일 야간 가산수당	Х	근로기준법 제56조
연차휴가	Х	근로기준법 제60조

스타트업 인사노무관리 8 / 47



▶ 근로자성 판단 기준

- '종속 노동의 제공 여부'를 기준으로 근로기준법상의 근로자에 해당하는지를 판단
 - ① 업무의 내용이 사용자에 의하여 정해지고 업무의 수행과정도 구체적으로 지휘감독을 받는지 여부
 - ②근로자가 업무를 수행함에 있어 사용자로부터 정상적인 업무수행명령과 지휘감독에 대하여 거부할 수 있는 지 여부
 - ③ 시업과 종업시각이 정해지거나 사용자의 구속을 받는 근로시간이 구체적으로 정하여져 있는지 여부
 - ④ 지급받은 금품이 업무처리의 수수료 성격이 아닌 순수한 근로의 대가인지 여부
 - ⑤ 복무위반에 대하여 제재를 받는지 여부
 - ⑥ 비품.원자재.작업도구 등의 소유관계
 - ① 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의해 근로자로서의 지위를 인정받고 있는 지 여부
 - ③ 대체성, 근로제공관계의 계속성과 전속성 유무와 정도
 - ⑨ 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항

스타트업 인사노무관리 9 / 47



근로자성 판단 기준 관련 판례 (대법2009두1440)

🔟 판례 중요내용 요약

- 주식회사의 대표이사는 대외적으로는 회사를 대표하고 대내적으로는 회사의 업무를 집행할 권한을 가지므로 특별한. 사정이 없는 한 산업재해보상보험법상의 근로자에 해당하지 않는다.
- 다만 주식회사의 대표이사로 등기되어 있는 자라고 하더라도 대표이사로서의 지위가 형식적·명목적인 것에 불과하여 단지 실제 경영자로부터 구체적·개별적인 지휘·감독을 받아 근로를 제공하고 근로 자체의 대상적 성격으로 보수를 지급받는 경우에는, 예외적으로 산업재해보상법상의 근로자에 해당한다고 한 사례

스타트업 인사노무관리 10 / 47



▶ 근로계약

근거 법령

「"근로계약"이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다. (근로기준법 제2조 제4호) 」

	근로자	사용자
권리	임금지급청구권	노무지휘권, 인사관리권, 시설관리권, 징계권 등
의무	근로제공의무, 충실의무, 명령이행의무, 성실의무, 직무전념의무, 비밀유지의무, 경업금지 의무, 겸업금지 의무 등	임금지급의무, 배려의무



▶ 겸업금지의 의무

- 자동차부품업체에 재직 중임에도 사적으로 다방 영업을 수행한 경우, 이로 인해 회사의 기업질서나 노무제공에 지장이 초래되었다고 볼 증거가 없으므로 징계 사유로도 삼을 수 없다.(서울행정법원 2001. 7. 24. 선고 2001구7465)
- □ 근로자가 회사의 허가없이 심야업소를 직접 운영한다면 수면부족 등으로 회사의 업무에 지장이 초래될 수 있으므로 징계사유로 삼을 수 있다. (대전지법 2009. 9.18. 선고 2009가합550판결)
- 판례는 개별 사건별로 근로자의 겸업이 성실근로의무 위반에 해당하는지 판단하여 겸업금지 의무 위반에 해당하는지를 판단하고 있음

스타트업 인사노무관리 12 / 47



경업금지약정과 직업선택의 자유

💹 경업금지 약정

- 회사의 기술, 영업비밀 등을 보호하기 위하여 퇴직한 근로자로 하여금 일정 기간 특정한 업종의 회사에 취직 또는 관련 분야 창업을 금지하는 계약
- 이는 회사의 이익보호와 근로자의 직업 선택의 자유 사이에 충돌 발생

🛄 판례의 견해

- 경업금지 계약은 원칙적으로 유효하지만, 기업간 경쟁을 부당하게 저해하거나 근로자의 직업선택의 자유를 지나치게 제약하는 경우 민법 제103조에서 규정하는 사회질서에 반하는 행위가 되어 무효가 된다고 본다.
- 대법원은 경업금지 약정의 유효성을 판단하면서, ①보호할 가치 있는 사용자의 이익, ②근로자의 퇴직 전 지위, ③경업 제한의 기간·지역 및 대상 직종, ④근로자에 대한 대가의 제공 유무, ⑤근로자 의 퇴직 경위, ⑥공공의 이익 등을 종합적으로 고려하고 있다(2009다82244 판결).

영업 비밀 성립 요건(부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률)

- 비공지성: 공개된 매체(간행물 등)를 통해 불특정 다수에게 알려지지 않을 것
- 경제적 유용성: 해당 정보를 통해 경쟁상의 이익을 얻을 수 있거나 해당 정보를 취득하기 위해서 비용이나 노력이 필요할 것
- 비밀관리성: 해당 정보 등은 회사에 의해 비밀로 관리되고 있을 것

<u>스타트업 인사노무관리</u> 13 / 47



근로계약서 작성 및 교부 (정규직 근로자)

- 🔟 근로계약서 법정 기재사항
 - 1. 근무장소 및 업무내용
 - 2. 임금 구성항목 (급여, 상여금, 수당 등)
 - 3. 임금의 계산방법
 - 4. 임금의 지급방법
 - 5. 소정근로시간
 - 6. 휴일
 - 7. 연차유급휴가
 - 8. 업무의 시작과 종료시간, 휴게시간

위반시 벌금 최대 500만원 부과

표준근로계약서 (고용노동부 홈페이지 다운로드 후 사용)

```
표준근로계약서(기간의 정함이 없는 경우)
        (이하 "사업주"라 함)과(와) (이하 "근로자"라 함)은 다음
과 같이 근로계약을 체결한다.
1. 근로개시일 : 년 월 일부터
2. 근 무 장 소 :
4. 소정근로시간 : __시__분부터 __시__분까지 (휴게시간 : 시 분~ 시 분)
5. 근무일/휴일 : 매주 __일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 __요일
6. 임 급
 - 월(일, 시간)급 :
 - 상여급 : 있음 ( )
                           원, 없음 ( )
 - 기타급여(제수당 등) : 있음 ( ), 없음 ( )
- 지급방법 : 근로자에게 직접지급( ), 근로자 명의 예금통장에 입금(
7. 연차유급휴가
- 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
□ 고용보험 □ 산재보험 □ 국민연금 □ 건강보험
9. 근로계약서 교부
 - 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부
 요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
10. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무
- 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게
  이행하여야 함
- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함
                 년 월 일
(사업주) 사업체명 :
                    (전화 :
    대 표 자 :
                    (서명)
(근로자) 주 소 :
    연락처:
성명:
                    (서명)
```



근로계약서 작성 및 교부 (기간제 및 단시간 근로자)

- 📖 근로계약서 법정 기재사항
 - 1. 근로계약기간
 - 2. 임금의 구성항목 계산방법 지불방법
 - 3. 근로일 및 근로일별 근로시간

(위반시 항목당 과태료 50만원)

- 4. 근로시간 휴게시간
- 5. 휴일 휴가
- 6. 근무장소 업무내용

(위반시 항목당 과태료 30만원)

표준근로계약서 (고용노동부 홈페이지 다운로드 후 사용)

```
표준근로계약서(기간의 정함이 있는 경우)
        (이하 "사업주"라 함)과(와)
                         (이하 "근로자"라 함)은 다음
과 같이 근로계약을 체결한다.
1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지
2. 근 무 장 소 :
3. 업무의 내용 :
4. 소정근로시간 : __시__분부터 __시__분까지 (휴게시간 : 시 분~ 시 분)
5. 근무일/휴일 : 매주 일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 요일
6. 임 금
- 월(일, 시간)급 :
원, 없음 ( )
 - 기타급여(<u>제수당</u> 등) : 있음 ( ), 없음 ( )
- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) ____일(휴일의 경우는 전일 지급)
- 지급방법 : 근로자에게 직접지급( ), 근로자 명의 예금통장에 입금( )
7. 연차유급휴가
- 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
 □ 고용보험 □ 산재보험 □ 국민연금 □ 건강보험
9. 근로계약서 교부
 - 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부
  요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
10. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무
- 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게
- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함
(사업주) 사업체명 :
                     (전화 :
     대표자:
                     (서명)
(근로자) 주 소:
     연 락 처 :
                     (서명)
```



▶ 입사 즉시 근로계약서를 작성하지 않은 사례

🔟 사실 관계

- 근로자 A는 입사 2일 만에 사업주와의 갈등으로 퇴사한 이후 근로계약서 미작성에 따른 근로기준법 위반으로 지방노동청에 신고한 사건

Ⅲ 처분 내용

- 사업주는 근로자에게 채용자격 관련 증빙서류(경력증명서, 자격증 사본 등)를 받은 이후 근로계약서를 작성하려고 했다고 항변했으나 근로기준법 위반으로 확인되어 형사 처벌 (근로기준법 제17조 위반, 500만원 이하의 벌금)



▶ 근로계약 관련 서류의 보존

근거 법령

「사용자는 근로자 명부와 대통령령으로 정하는 근로계약의 중요한 서류를 3년간 보존해야 한다 (근로기준법 제42조)」

🔟 근로계약의 중요한 서류

- 1. 근로자 명부
- 2. 근로계약서
- 3. 임금의 결정 지급방법과 임금계산의 기초에 관한 서류(임금대장)
- 4. 고용·해고·퇴직에 관한 서류
- 5. 승급·감급에 관한 서류
- 6. 휴가에 관한 서류
- 7. 서면 합의 서류(3개월 단위 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간, 근로시간 및 휴게시간의 특례)
- 8. 연소자 증명서, 친권자의 동의서



취업규칙

근거 법령

「상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다. (근로기준법 제93조)」

🔟 취업규칙의 규범적 효력

근거 법령

「취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다. (근로기준법 제97조) 」

- 사용자가 일방적으로 작성하는 취업규칙에 마치 법률과 같은 강행적·보충적 효력 부여

<u>스타트업 인사노무관리</u> 18 / 47



취업규칙의 불이익 변경

근거 법령

「① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다.

다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다. (근로기준법 제97조) 」

🔟 취업규칙의 변경

- 사용자가 사업장 규율인 취업규칙을 작성·변경할 권한을 가지지만, 그 변경의 내용이 불이익한 경우 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 받아야 하고 그 동의방법은 사용자의 개입이 배제된 상태에서 자유롭게 결정된 집단적 동의형태여야 함

🔟 판례의 태도

- 과거 판례는 근로자의 동의 없는 불이익 변경이라도 '사회통념상 합리성'이 있다면 유효하다고 판결하였으나
- 최근 전원합의체 판결을 통해 근로자의 집단적 동의가 없는 취업규칙 불이익 변경은 무효라고 종전의 견해를 변경함

<u>스타트업 인사노무관리</u> 19 / 47



취업규칙의 필요적 기재사항

- 1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
- 2. 임금의 결정·계산·지급방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급에 관한 사항
- 3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
- 4. 퇴직에 관한 사항
- 5. 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
- 6. 근로자의 식비, 작업용품 등의 부담에 관한 사항
- 7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
- 8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
- 9. 안전과 보건에 관한 사항
- 10. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
- 11. 업무상과 업무 외의 재해부조에 관한 사항
- 12. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항
- 13. 성희롱 예방 지침
- 14. 표창과 제재에 관한 사항

미기재시 500만원 이하의 과태료



▶ 근로기준법상 휴일

	주휴일	관공서 공휴일	근로자의 날	약정 휴일
근거	근로기준법 제55조 제1항	근로기준법 제55조 제2항	근로자의날제정에관한법률	단체협약, 취업규칙 등
적용 사업장	모든 사업장	모든 사업장	모든 사업장	모든 사업장
적용 근로자	소정근로시간 1주 15시간 이상	소정근로시간 1주 15시간 이상	모든 근로자	모든 근로자
유·무급 여부	1주 소정근로일 개근시 유급	유급	유급	합의에 따름

^{- 2022}년부터 5인 이상 사업장도 관공서 공휴일과 대체공휴일을 유급휴일로 보장하도록 확대 적용

<u>스타트업 인사노무관리</u> 21 / 47





▶ 임금 관리

근거 법령

「"임금 " 이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖의 어떠한 명칭이든지 지급하는 모든 금품을 말한다. (근로기준법 제2조) 」

임금이 아닌 금품

- 사용자가 아닌 자로부터 수령한 금품: 봉사료
- 근로의 대가로 받은 금품이 아닌 것: 해고예고수당
- 실비변상적 금품: 출장비
- 은혜적·호의적 금품: 결혼 축하금, 출산 장려금



▶ 통상임금과 평균임금의 비교

통상임금 (근로기준법 시행령 제6조 제1항)

- 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대해 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액
- 통상임금으로 지급하는 수당
 - 해고예고수당
 - 연장 야간 휴일 근로수당
 - 연차유급휴가 미사용 수당

평균임금 (근로기준법 제2조 제1항 제6조)

- 신청하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수(89~92일)로 나눈 금액 (취업한 후 3개월 미만인 경우에도 이와 동일하게 계산)
- 평균임금으로 지급하는 수당
 - 퇴직금
 - 휴업수당
 - 재해보상금

스타트업 인사노무관리 23 / 47



▶ 임금 명세서의 교부

근거 법령

「사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목· 계산방법, 제43조 제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면(전자문서 포함)으로 교부해야 한다. (근로기준법 제48조 제2항)」

- 임금명세서 기재사항 (근로기준법 시행령 제27조의2)
 - 근로자 정보 (성명, 생년월일)
 - 임금지급일
 - 임금총액 및 항목별 금액
 - 임금항목별 계산방법
 - 공제내역
- □ 고용노동부 '임금 돋보기 ' 프로그램 다운로드 후 활용

스타트업 인사노무관리 24 / 47



임금 지급의 4대 원칙

통화지급 원칙

- 임금은 반드시 강제통용력이 있는 화폐로 지급해야함
- 단체협약으로정한경우 조합원에한하여 현금이외의 것으로 지급할수있음

직접지급 원칙

- 근로자의 친권자, 대리인, 채권자에게 지급하는 것은 허용되지 않음
- 임금채권이 압류된 경우 채권자에게 지급 가능 단 압류금지금액은 반드시 근로자에게 직접 지급해야 함 (실수령 185만원 이하)

전액지급 원칙

- 1 임금 지급기에 해당 기간에 대한 임금 전액을 지급
- 법령 또는 단체협약에 의한 공제는 가능

정기지급 원칙

- 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정해 지급하고 취업규칙 등에 지급일을 명시함 (중도입사자, 성과금)

임금지급 4대원칙을 위반하거나 금품청산 기간이 도과한 경우 임금체불 성립 (공소시효 5년)

스타트업 인사노무관리 25 / 47



▶ 최저임금 보장

근거 법령

「최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다. (최저임금법 제4조) 」

- 💷 최저임금 적용 제외 대상
 - 동거하는 친족만으로 구성된 사업
 - 가사 사용인
 - 다른 법률의 적용을 받는 자
- 🔟 최저임금 적용 제외 대상
 - 1년 이상의 근로계약을 체결하고, 근로계약에 수습 기간을 명시한 경우: 3개월간 최저임금의 90% 적용 가능
 - 단순노무종사자는 최저임금 감액이 불가능함 (단순노무직종은 숙련기간이 필요 없기 때문)

스타트업 인사노무관리 26 / 47



특수한 임금형태 (포괄임금제)

- □ 근로 형태나 업무 성질에 따라 회사가 연장・야간・휴일 근무를 산정하기 어려운 경우, 추가 근무 규모를 집작해 일정 수당을 정해 놓고 연봉에 포함해서 주는 임금지급 방식
- 🔟 포괄임금제의 유효요건
 - 근무시간 산정이 어려운 경우
 - 근로자의 명시적 동의가 있어야 함
 - 유효요건에 해당하지 않은 경우 실제 연장근로에 대한 추가수당을 지급해야 함



<u>스타트업 인사노무관리</u> 27 / 47



▶ 연차 유급휴가

근거 법령

- 「① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. (근로기준법 제60조) 」

연차사용촉진제도

「1. 연차 휴가가 소멸되기 전 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것 2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것 ② 사용자가 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 같은 항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다. (근로기준법 제61조) 」



▶ 모성보호와 일가정 양립지원 제도

□ 임산부 보호

임신 중인 근로자는 시간외 근로 금지 산후 1년 미만의 연장근로 제한 (1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간 한도) 임산부의 야간 · 휴일근로 금지

◎ 임신기 근로시간 단축

임신 12주 이내 또는 36주 이후의 여성 근로자에게 1일 2시간의 근로시간 단축 청구권 보장

근로시간 단축을 이유로 임금을 삭감할 수 없음

스타트업 인사노무관리 29 / 47



> 모성보호와 일가정 양립지원 제도

□ 출산전·후 휴가

(출산전후휴가) 출산전후 90일 휴가 부여 (최초 60일은 유급, 산후 45일 보장) (배우자출산휴가) 배우자의 출산 & 근로자의 청구가 있는 경우 유급휴가 10일 부여 다태아의 경우 출산전후휴가에 30일 가산, 유급휴가기간 15일 가산

육아휴직 및 육아기 근로시간 단축

(육아휴직) 임신 중인 여성 근로자, 만 8세 이하 (초등학교 2학년 이하) 자녀 양육을 위한 육아휴직 보장 (1년 이내) (육아기 근로시간 단축) 만 8세 이하 (초등학교 2학년 이하) 자녀 양육을 위한 근로시간 단축 보장 (1년 이내) 육아휴직을 사용하지 않은 경우 육아기 근로시간 단축기간을 연장할 수 있음

스타트업 인사노무관리 30 / 47



> 근로관계의 종료

당연 종료

정년이 도달하거나, 계약기간의 만료, 사업의 종료 또는 직원 사망으로 당사자가 소멸됨

합의 해지

당사자의 의사에 따라 근로계약이 종료되는 임의사직, 권고사직이 해당됨

일방적 해지

회사의 통상해고, 징계해고, 정리해고가 있음

스타트업 인사노무관리

31 / 47





해고 예고

근거 법령

「사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하고 30일 전에 예고 하지 아니하였을 때에 30일분 이상의 통상임금을 지급해야 한다. (근로기준법 제26조)」

- □ 해고 예고 규정은 모든 사업장에 적용(근로기준법 제26조) 해고의 정당성 여부와 상관없이 30일 전에 직원에게 예고해야 함, 이를 하지 않은 경우 30일분 이상의 통상임금을 지급해야 한다. (해고예고수당)
- 해고예고수당을 지급하지 않아도 되는 경우
 - 근로자가 계속근로한 기간이 6개월 미만인 경우
 - 천재 사변 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
 - 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우



▶ 해고의 제한

근거 법령

「사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위해서 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전산후 여성이이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만 사용자가 제84조에 따라 일시 보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러지 아니하다. (근로기준법 제26조)」

- □ 해고금지 기간
 - 업무상 부상, 질병으로 인해 휴업한 기간 + 그후 30일
 - 출산 전후 휴가기간 + 30일
- 🔟 해고금지 기간의 예외
 - 근로기준법 제84조에 따라 일시보상을 한 경우
 - 사업을 계속할 수 없는 경우
- <u></u> 위반시 효과
 - 해당 해고는 무효, 사용자는 형사처벌

스타트업 인사노무관리 33 / 47



▶ 해고의 서면 통지

근거 법령

- 「① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.
- ② 근로자에 대한 해고는 서면으로 통지하여야 효력이 있다 .(근로기준법 제27조) 」
- 📖 서면에 의한 해고통지 (유효 요건)
 - 해고통지는 서면으로 해고 사유와 해고 시기를 명시하여 서면으로 통지해야 효력이 발생함
 - 다수의 판례는 아주 엄격한 서면주의의 입장으로, 구두, 문자, 이메일에 의한 통지는 효력이 없으며, 서면으로 통지해도 반드시 해고 사유와 해고 시기가 명확하게 기재되어야 함
 - 다만 해외 주재원 등과 같이 평소 전자우편을 통상적인 의사소통 수단으로 활용한 경우 전자우편을 통한 해고통지를 적법하고 유효한 해고통지로 판단한 판례도 있음

스타트업 인사노무관리 34 / 47



퇴직금 지급대상

- 계속 근로연수가 1년 이상일 것 (휴직기간 포함)
- ─ 근로기준법상의 근로자 일 것 (근로자가 아닌 대표이사 및 임원)
- 퇴직이 있을 것(퇴직 사유를 불문)
- **□** 제외: 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 1주간 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자
- 퇴직금의 상계 금지: 사용자의 채권과 근로자의 퇴직금을 상계할 수 없음

스타트업 인사노무관리 35 / 47



▶ 퇴직금 중간정산

<u>□</u> 법정 사유가 있는 경우에만 중간정산 가능하며, 근로자의 중간정산 요청에 반드시 응해야 하는 것은 아님

- 1.무주택자근로자(가입자)가본인명의로주택을구입하는경우 2.무주택자근로자(가입자)가주거를 목적으로 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우 (하나의 사업에 근로하는 동안 1회 한정) 3.6개월 이상 요양을 필요로 하는 본인 또는 부양가족 (배우자의 부양가족 포함)의 질병이나 부상에 대한 요양비용을 근로자가 부담하는 경우
- 4. 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자(가입자)가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우

- 5. 천재지변 등으로 피해를 입는 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우
- 6. 사용자가기존의 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우
- 7. 사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경하여 그 변경된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월. 이상 계속 근로하기로 한 경우

스타트업 인사노무관리 36 / 47



중소기업퇴직연금기금제도 / 퇴직연금제도 (푸른씨앗)

구분			
Τœ	중소기업퇴직연금기금제도	확정기여형 퇴직연금(DC형)	
가입대상	상시근로자 30인 이하 사업장		
재정지원	사업주 재정지원	해당 없음	
부담금 수준	연간임금총액의 1/12 이상		
부담금 납입주체	사용자	사용자	
운용주체	근로복지공단	근로자	
퇴직급여수준	부담금 합계액 + 운용손익		
중도인출	중도인출 가능		
퇴직급여형태	일시금 또는 연금		

⁻ 사업주 부담금 지원(3년간 최대 2,412만원) 및 근로자 퇴직연금 추가 적립(3년간 최대 80만원)

근로기준법 주요 판례 살펴보기



업무상 사고 관련 판례 1

- 회식 장소 계단에서 추락한 사고로 인한 상병이 업무상 재해에 해당하는지 여부
- 🔲 주요 쟁점
 - 1. 사업주의 지배나 관리 하에 진행된 회식이였는지 여부
 - 2. 다른 사람의 만류나 제지에도 불구하고 자발적으로 과음한 것인지 여부
 - 3. 사고 원인이 회식 과정에서 통상 수반되는 위험에 해당하는지 여부
- 판례의 판단 기준
 - 회사 밖의 행사나 모임에서 재해를 입은 경우 사회통념상 그 행사나 모임의 전반적인 과정이 사용자의 지배나 관리를 받는 상태에 있고 근로자가 그와 같은 행사나 모임의 순리적인 경로를 벗어나지 않은 상태에 있는 경우 업무상 재해로 인정될 수 있다.

스타트업 인사노무관리 39 / 47



▶ 업무상 사고 관련 판례 2

- 회사 내 체력단련실에서 역기에 목이 눌려 사망한 사례
- 🖳 주요 쟁점
 - 1. 체력단련실이 사용자가 관리하는 공간인지 여부
 - 2. 근로자의 체력단련행위가 작업 준비행위에 해당하는지 여부
- 🔟 판례의 판단 기준
 - 작업시간 전 준비행위 또는 사회통념상 합리적 필요적 행위 수행 중 발생한 업무상 재해
 - 체력단련행위는 강한 근력 및 육체활동을 요구하는 업무의 특성상 업무의 원활한 수행을 위한 체력보강 활동의 일환으로 업무상 필요한 것으로 볼 수 있어 업무의 준비행위 이거나 사회통념상 그에 수반되는 것으로 인정되는 합리적 필요적 행위로 보아야 한다.



해고의 서면통지

- Ⅲ 판례는 엄격한 서면주의를 요구하고 있으며 이에 따라 서면에 의한 해고통지가 아닌 경우 그 효력이 없음○이는 근로자에게 정당한 해고사유가 존재하는 경우에도 동일하게 적용됨
- 전자문서의 경우 해고에 관한 서면통지를 규정하고 있는 법률의 취지 등을 고려할 때 사용자의 해고 의사를 명확하게 확인할 수 있고 해고사유와 해고시기를 명시하고 있으며 근로자가 해당 해고통지에 충분히 대응할 수 있는 사정이 있다면 이를 서면에 의한 해고통지로 볼 수 있다. (해외 파견 근로자 판례)
- 특히 징계해고의 경우 해고의 실질적 사유가 되는 구체적인 사실을 기재해야 하며 단순히 징계대상자가 위반한 단체협약이나 취업규칙의 조문만 나열하는 것으로는 충분하다고 볼 수 없다.

스타트업 인사노무관리 41 / 47



▶ 해고의 정당성 판단 기준

- 사용자의 사업의 목적과 성격 및 사업장의 여건
- 근로자의 지위 및 담당직무의 내용
- 비위행위의 동기와 경위
- 비위행위로 인해 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 기업질서에 미칠 영향

상기 요소들을 종합적으로 고려하여 사회통념상 더 이상 근로관계를 지속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임있는 사유가 있는 경우에 정당한 해고로 인정된다.



▶ 사직의 의사표시

징계면직처분을 대체한 의원면직처분의 해고 여부 및 상당기간 경과 후 그 처분의 효력을 다투는 소송의 허용 여부

💷 주요 사실관계

업무상 비밀누설로 징계면직처분을 받은 원고가 징계면직처분의 무효을 다투기 어렵다고 판단하여
 퇴직금이라도 수령할 생각으로 징계면직 발령일자에 사직원을 제출하면서 이와 동시에 징계면직처분을
 취소하고 의원면직처리를 해달라는 취지의 재심 청구

Ⅲ 판례 내용 요약

- 해고된 근로자가 퇴직금 등을 수령하면서 아무런 이의의 유보나 조건을 제기하는 등 그 해고의 효력을 인정하였다고 보아야 할 것이고, 그로부터 오랜 기간이 지난 후 해고의 효력을 다투는 소송을 제기하는 것은 허용될 수 없다. (금반언의 원칙 위반)

스타트업 인사노무관리 43 / 47



징계절차의 정당성 관련 판례

- 🔟 중요 사실관계
 - 회사의 취업규칙에는 징계 전 징계위원회를 통한 소명 절차를 규정하고 있음
 - 징계대상자들은 징계위원회 개최 당일 개최 30분 전 징계 위원회 개최 사실을 통보 받음
- 🔟 판례 내용 요약
 - 회사의 취업규칙에 징계위원회 등 소명절차가 있는 경우, 이 절차를 지키지 않은 징계는 정당성을 인정할 수 없음
 - 징계대상자에게 실질적인 징계사유가 있더라도 징계 과정에 절차적 하자가 있는 경우 징계의 정당성이 부정됨
- 절차상 하자의 치유
 - 징계위원회 사전 통지 기간을 지키지 않는 등 절차상 하자가 있는 경우라도 실질적으로 피징계자의 소명권이 보장되었다면 그 절차상의 하자는 치유된다.
 - 최초 징계 처분 당시 절차상의 하자가 존재하더라도 재심절차에서 보완되었다면 절차상의 하자는 치유된다



배치전환

근거 법령

「사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다. (근로기준법 제9조) 」

- 🔟 기업 내 인사이동이 정당하기 위한 요건
 - 취업규칙이나 단체협약 등의 규정이나 노동관행 등 근로관계의 실태에 비추어
 - 근로계약상 근로자가 제공하여야 할 근로의 종류와 내용 또는 장소에 관한 약정의 범위 내에서
 - 사용자의 업무상의 필요에 따라 이루어져야 하고,
 - 전직에 따른 근로자의 생활상의 불이익과 비교·형량하여 합리성이 존재하며
 - 근로자 본인과의 협의 등 전직처분의 과정에서 신의칙상 요구되는 절차를 준수해야 함.



배치전환

- Ⅲ 다수 판례의 판단 기준
 - 사용자의 업무상 필요성과 근로자의 생활상의 불이익을 비교하여 배치전환의 정당성을 판단한다
 - 배치전환 전 근로자와 협의과정을 거치지 않았다고 하여 부당한 배치전환이 되는 것은 아니다.
- 전적 (근로자의 소속회사를 변경하는 경우)
 - 원칙: 해당 전적에 대한 근로자의 개별적 동의가 있어야 유효
 - 예외: 전적 명령에 대한 포괄적 사전적 동의를 받은 경우에는 근로자의 개별적 동의 없이도 전적이 가능하다. 다만 이러한 경우 사전적 동의를 받을 때 구체적인 전적 대상 기업들 특정하고 기본적인 근로조건을 명시하여야 한다.



취업알선명목으로 금품을 수령한 행위의 위법성 판단

근거 법령

「누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다. (근로기준법 제9조) 」

🔟 중요 사실관계

- 피고인은 회사 노동조합의 간부로 근로관계 성립에 관한 영향을 줄 수 있는 지위에 있었음
- 취업청탁 명목으로 회사 내외의 다수인으로 여러 차례 금품을 수령한 사실이 있음
- 다만 금품 수수 이후 실질적인 알선이나 청탁 행위를 하지 않았음

🔟 판결 내용 요약

- 취업에 개입하는 행위는 제3자가 영리로 취업을 소개 또는 알선하는 등 근로관계의 성립 또는 갱신에 영향을 주는 행위
- 취업을 원하는 사람에게 취업을 알선해 주기로 하면서 금품을 수수한 것은 근로기준법 제9조에서 금지하는
- 중간착취 행위에 해당하고 이러한 행위가 반드시 구체적인 소개 또는 알선행위를 해야만 성립하는 것은 아니다. 노동조합의 간부로 근로계약의 성립에 영향을 미칠 수 있는 피고인이 취업알선 부탁을 받고 금품을 수수한 행위는 근로기준법 위반에 해당한다.