

사 노 라 면

(사회복지 노무관리 라이브 면대면 교육컨설팅 지원사업)

Q&A로 알아보는 사회복지현장 노무 사례집

<1> 근로계약서

1. 근로계약서는 일용직근로자, 단시간근로자, 외국인근로자 등도 작성해야 하나요?

- 근로계약서는 우리나라 사업장에서 근무하는 근로자라면 누구나 작성해야 합니다.

일용직, 단시간, 기간제, 외국인근로자 관계없이 모두 작성해야 하며 미작성 시 500만원 이하 벌금 또는 과태료가 부과될 수 있습니다.

2. 근로계약서 작성은 언제 해야 하나요?

- 근로계약서는 근로자와 사용자가 근로계약을 체결하는 시점에 작성해야 되는 것으로서 사업장에서 근로자가 근무하는 날부터 작성하면 됩니다.

근무시작 전에 근무시작일을 명시하여 사전에 근로계약서를 작성해도 무방합니다.

근무시작 시점에 사업장 상황에 따라 근로계약서를 작성하지 못했다면 해당사실을 인지한 즉시 근로계약서를 작성하도록 해야 합니다.

3. 근로계약서는 서면으로만 작성해야 하나요?

- 근로기준법 제17조에 '근로계약서를 서면작성 후 1부를 근로자에게 교부'하도록 되어있습니다. 서면이란 종이로 된 문서를 말하며 이에 따라 근로계약서를 작성하는 것이 원칙입니다.

다만, 최근에 전자근로계약서를 작성하는 사업장들이 있는데 이런 경우 근로자가 근로계약서를 작성 후 시스템에서 언제든지 근로계약서를

보거나 출력할 수 있다면 작성했다고 볼 수 있습니다.

4. 근로계약서는 어떤 내용으로 구성되나요?

- 근로기준법에

①임금(구성항목, 계산방법, 지급방법)

②소정근로시간 및 휴게시간

③유급휴일(주휴일) 및 연차유급휴가

④업무장소 및 담당업무

⑤취업규칙에서 정한 사항 등을 서면명시 하도록 되어있습니다.

근로계약서에 위 관련내용에 대하여 ‘취업규칙에 따름 또는 적용’이라고 명시되어 있는 경우에는 근로자가 취업규칙 내용을 인지하고 언제든지 확인이 가능하다면 서면명시 하였다고 볼 수도 있습니다. 다만 추후 노사양측의 문제의 소지가 없도록 하기 위하여 원칙대로 정확히 근로 계약서에 명시하기 바랍니다.

5. 근로계약서 내용(기본급 등)이 변경되는 경우에도 근로계약서를 다시 작성해야 하나요?

- 근로조건 변경 시에도 근로계약서를 새롭게 작성해야 하며 기본급과 같은 중요 근로조건에 대하여도 근로계약서를 변경 작성 하는 것이 원칙입니다.

다만, 별도의 임금규정이나 호봉규정이 있는 사업장의 경우 근로계약서 임금관련 사항에 ‘기본급은 별도의 임금(호봉)규정에 따라 매년 변경 적용한다.’라는 문구와 변경된 임금(호봉)규정을 교부하거나 인지 시키는 경우 변경작성을 하지 않을 수도 있습니다. (종합적인 상황에 따라 판단 필요)

<2> 근로시간

1. 소정 근로시간이란?

- 법정 근로시간인 1일 8시간, 1주 40시간 이내에서 사용자, 근로자가 근무하기로 합의한 시간이며, 주휴수당, 연차휴가의 기준이 되는 근로시간입니다.

소정 근로시간은 당사자가 합의하였더라도 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하여 정할 수 없고, 휴게시간을 제외하고 8시간을 넘지 말아야 합니다.

2. 근로시간 전 작업준비 또는 근로시간 종료 후 정리시간 등은 근로시간으로 인정될 수 있나요?

- 근무시간(예: 9시 출근) 이전에 출근하거나 이후에 근무를 하더라도 근로시간으로 판단되기 위해서는 여러 가지 종합적인 상황을 근거로 판단해야 합니다.

- ①출근 전 또는 퇴근 이후 근무하는 것이 사용자의 지휘·명령 아래서 이루어졌는지(구두, 문자메시지 등의 지시 등)
- ②근로자에게 해당시간에 대한 근무 의무가 있는지, 근무를 안 할 경우 불이익이 발생하는지
- ③해당시간의 업무가 본연의 업무와 필수불가결한 업무인지
- ④근로계약, 취업규칙, 관습 등에 의하여 실시하고 있는지 여부 등을 종합하여 근로시간 인정여부를 판단해야 합니다.

3. 교대제 근무자가 근무시간 이전 업무 인수·인계를 위하여 사전에 출근하는 시간은 근로시간(연장)으로 볼 수 있나요?

- 교대제 근무자가 근로계약서에 정해진 근무시간 이전에 업무인수·인계를 위하여 사전에 출근하는 경우에는 관행적(또는 규정에 따라)으로 출근하여 왔고, 근무의무가 있고, 본연의 업무와 필수불가결한 업무라

면 인수·인계를 위한 사전출근시간은 근무시간으로 판단할 수 있습니다.

<3> 휴게시간

1. 대기시간과 휴게시간의 차이점은 무엇인가요?

- 대기시간의 경우 근로자가 항상 업무를 진행할 준비를 하며 업무와 연관된 상황이나 업무가 발생한 경우에는 처리해야 하므로 근로시간으로 판단됩니다.

휴게시간은 근로자가 업무에 지장을 주지 않는 범위에서 자유롭게 이용할 수 있으므로 업무 연관 상황이나 업무발생 시 해당근로자가 별도의 조치나 처리를 할 필요가 없습니다.

2. 휴게시간은 분할하여 사용할 수 있나요?

- 근로자의 피로회복과 노동력 재생산 및 근로의욕 확보·유지의 취지에 반하지 않는 범위 내에서 업무특성 또는 사업장 상황에 맞게 근로자와 합의하여 휴게시간을 분할해 사용 가능합니다.

(예: 오전 30분, 오후 30분 휴게(○) / 1시간 휴게를 5분씩 12번(×))

3. 연장근무 또는 휴일근무 시에도 휴게시간을 부여해야 하나요?

- 근로기준법 제54조에 근로시간이 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상 휴게시간을 부여하도록 규정되어 있으므로 연장근무 또는 휴일근무 시에도 휴게시간을 부여해야 합니다.

(예: 18시 이후 연장근무 시 22시까지 4시간 근무하면 30분 휴게를 근무도중에 부여 후 22시30분에 퇴근해야 함)

4. 휴게시간을 업무특성 상 퇴근시간 이전에 부여하여 1시간 일찍 퇴근할 수 있나요?

- 근로기준법에 휴게시간은 근로시간 도중에 부여하여야 한다고 규정되어 있으므로 원칙상 휴게시간은 퇴근시간에 붙여서 1시간 일찍 퇴근하도록 사용할 수 없습니다.

(예: 근무 09시~18시, 휴게 12시~13시→근무 09시~17시, 휴게 17시~18시 (×))

5. 휴게시설 설치의무 사업장 및 기준은?

- 산업안전보건법령 개정으로 인하여 2022년 8월 18일부터 기준에 해당되는 사업장은 휴게시설 설치의무가 발생합니다. 휴게시설 설치의무 사업장인 경우 설치기준에 맞게 설치하여야 하며 미설치 또는 기준에 부합하지 않는 경우 1,500만원 이하 과태료가 부과될 수 있습니다.

법적용대상 사업장은

- ①상시근로자 20명 이상(건설업의 경우 공사금액 20억원 이상)
- ②상시근로자 10명 이상이며 특정직종근로자(전화상담원, 돌봄서비스종사원, 텔레마케터 등)가 2명 이상인 경우입니다.

다만, 상시근로자 50인 미만 사업장(건설업 공사금액 50억 미만)은 시행 이후 1년이 경과한 2023년 8월 18일부터 적용됩니다.

휴게시설의 크기는 면적 6㎡ 이상, 천장고 2.1m 이상, 이용 편리한 가까운 위치, 냉난방기능 구비, 50~55% 습도, 100~200Lux, 환기가능, 휴게가능 소음수준 등이 휴게시설 설치기준입니다.

6. 시설·기관에서 교대제 근무자의 경우 휴게시간 사용여부

- 휴게시간은 근로시간 도중에 부여하여야 하며 근로자가 자유롭게 이용할 수 있어야 합니다.

휴게시간은 분할하여 부여가 가능하며 휴게시간을 정하여진 시간에 부여하도록 의무화되지는 않았습니다.

따라서, 업무특성에 따라 근로자가 해당 부여된 휴게시간을 동일한 시간 또는 규칙적으로 부여받지 못하더라도 근로자가 근무교대 등을 통하여 휴식이 가능한 경우 휴식가능시간을 휴게시간이라고 정할 수 있습니다.¹⁾

또한, 휴게시간에 시설·기관 내 별도의 휴게공간이 마련되어 있고 휴게를 할 수 있다면 휴게시간을 부여하였다고 볼 수 있습니다. 다만 야간근무 시 정확한 휴게시간 보장과 긴급 상황 대처를 위하여 최소 2명이 근무하는 것이 좋다고 생각합니다.

페이지 넘겨서

<4> 연장근로시간

1. 연장근로시간 판단기준은 어떻게 되나요?

- 연장근로시간 판단기준은 1일 8시간 또는 1주 40시간을 초과하는 경우 연장근로시간으로 판단됩니다. 둘 중 하나만 초과해도 연장근로시간입니다.

(예: ①월 9시간, 화·수·목·금 각 2시간인 경우 총 연장근무 1시간,
②1일 7시간씩 6일 근무하는 경우 총 연장근무 2시간)

2. 사용자와 근로자의 합의하에 1주 12시간 연장근로를 초과하는 것이 가능한가요?

- 근로기준법에 1주 12시간 연장근로제한과 이를 위반 시 2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금이 규정되어 있습니다.

따라서 사용자와 근로자가 합의하고 연장근무수당을 지급하였더라도

1) 참고판례 서울남부지판 2013.8.30., 2011가합17312, 대판 1992.7.28., 92다14007

위 벌칙규정은 별도로 적용됩니다.

3. 근로자가 자의적으로 연장근무를 하는 경우 연장근무를 인정해야 하나요?

- 근로자가 사용자의 승인 없는 연장근무를 하는 경우 사용자는 연장근무수당을 지급할 의무가 없습니다.

따라서 사전(또는 사후)에 근로자와 사용자가 연장근무에 대한 합의(승인)가 필요하며, 사업장의 노무관리 상 연장근무 필요시 근로자가 사용자의 승인(신청서, 결재시스템 등)을 받도록 관리하고 있다면 노사양측의 논쟁이 없을 것입니다.

4. 1주 52시간을 초과하여 예외적으로 연장근무가 가능할 수도 있나요?

- 근로기준법 제53조제3항에 '30인 미만 사업장의 경우 근로자대표와 서면 합의 시 1주 8시간 범위 내에서 추가연장근로 가능'하도록 규정되어 있습니다.

또한, 근로기준법 제53조제4항에 '일정요건에 해당되는 경우 예외적으로 근로자동의 및 고용노동부장관의 인가를 받아 1주 12시간을 초과하여 1주 최대 64시간까지 가능한 특별연장인가제도'가 있습니다.

5. 사회복지시설·기관에서 연장근무 판단 및 적용기준 관련

- 시설·기관의 경우 보조비로 월 40시간 또는 20시간 등의 연장근무수당 지원을 받으므로 해당 시간 내에서 연장근무를 실시하고 있습니다.

연장근무실시와 관련하여 시설·기관마다 시행방법이 다르나 근로계약서, 취업규칙, 관행 등으로 근로자의 연장근무신청에 사용자가 승인하도록 되어 있는 경우 사용자의 승인 없는 연장근무는 연장근무수당을 지급할 의무가 없습니다. 따라서 연장근무를 실시하거나 연장근무가 필요한 경우 승인을 받는 것이 중요합니다.

연장근무는 반가, 연차 등을 제외하고 실질 근무시간이 1일 8시간 또는 1주 40시간을 초과한 경우 연장근무로 판단하며 현재 대부분의 시설·기관에서 사용하고 있는 선택적 근로시간제는 교대제 근무자에게는 적합하지 않다고 생각합니다.

선택적 근로시간제는 업무의 시작과 종료, 1일의 근로시간을 근로자의 결정에 따르는 것이므로, 교대제 패턴에 따라 근로해야 하는 교대근로자는 근로자가 이를 결정할 수 없어 선택적 근로시간제를 적용할 수 없을 것이며, 귀 질의에서와 같이 교대 패턴을 선택하게 한다고 하여 근로기준법 제52조의 적용을 받는 선택적 근로시간제로 볼 수는 없을 것입니다. (임금근로시간과-978, 회시일자:2019.08.09.)

<5> 휴일관련

1. 법정휴일인 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 휴일은 무엇이 있나요?

- 관공서의 공휴일에 관한규정에

- ①공휴일(1월 1일, 설날3일, 추석3일, 5월 5일, 임시공휴일 등)
- ②대체공휴일(3·1절, 광복절, 개천절, 한글날 등이 토요일 또는 일요일 겹친 경우 그 다음 첫 번째 비공휴일을 휴일로 함)이 있습니다.

위의 공휴일(임시공휴일 포함) 및 대체공휴일 근무 시 휴일근무수당 또는 휴일대체를 부여해야 하며 월급제근로자의 경우 근무일이 아닌 날 공휴일이 포함되어 있는 경우 별도의 임금을 추가 지급하지 않아도 됩니다.

2. 법정유급휴일은 어떤 날이 있나요?

- 법정휴일은 5인 이상 사업장의 경우

- ①주휴일
- ②근로자의 날(5월 1일)
- ③관공서의 공휴일에 관한 규정에 의한 휴일이 있습니다.

주휴일과 관공서의 공휴일에 관한 규정의 휴일인 경우 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간 근로자의 경우 유급휴일에서 적용제외 됩니다.

3. 약정휴일의 부여기준은 무엇인가요?

- 약정휴일이란 근로계약서, 취업규칙, 단체협약, 관행 등으로 부여되는 휴일로서 사용자가 은혜적으로 부여하거나 근로자와 합의하에 부여하는 별도의 휴일입니다.

사용자가 꼭 부여해야 하는 법정휴일이 아니므로 사업장마다 약정휴일이 다를 수 있고 보통 창립기념일, 재량휴일 등으로 부여합니다.

4. 개근한 경우 주휴일을 부여하는데 1일 8시간 근무자인 경우 해당 근무시간을 다 근무해야 주휴일을 부여받나요?

- 지각, 조퇴 관계없이 출근한 경우, 주휴일 부여 요건인 개근으로 판단됩니다. 1일 전체근무시간을 출근하지 않고 결근한 경우에는 주휴일을 부여하지 않을 수 있습니다.

5. 휴일대체제도와 보상휴가제도의 차이점은 무엇인가요?

- ① 휴일대체제도의 경우 휴일근무에 따른 1.5배(5인 이상 사업장) 가산한 휴일근무수당을 지급하거나 소정근무일을 휴일로 1:1 대체하여 휴무하도록 하는 것이고

② 보상휴가제의 경우에는 휴일근무에 따른 1.5배 가산한 시간까지 휴가로 부여하는 제도입니다.

(예: 보상휴가제 적용 시 일요일 주휴일 8시간 근무하는 경우 8시간×1.5배 가산(12시간)한 시간을 휴가로 부여, 8시간 근무자의 경우 1일 4시간 부여)

6. 휴일근무수당 지급방법은?

- 휴일근무 시 8시간 이내의 휴일근무에 대한 수당은 1.5배 가산 (5인 이상 사업장)하면 되고, 8시간을 초과하는 휴일근무에 대하여는 그 초과시간만큼 2배 가산하여 휴일근무수당을 지급하면 됩니다.

(예: 휴일 10시간 근무 시 8시간까지는 1.5배 가산, 8시간 초과하는 2시간에 대하여는 2배 가산)

7. 근로자의 날(5월 1일) 근무 시 급여지급 및 근로조건 적용방법

- 근로자의 날은 법정유급휴일로서 2022년과 같이 일요일(주휴일)과 겹친 경우 5월 1일 또는 주휴일 중 유리한 휴일을 적용하면 되고 실질적으로는 근무 시 휴일근무수당을 지급하면 됩니다.

교대제근무자의 경우 근무시작일을 기준으로 휴일근무를 판단하므로 5월 1일에 교대근무를 해 5월 2일까지 연속하여 근무할 경우 해당근무시간을 휴일근무로 판단합니다.

교대제근무자 중 5월 1일에 근무를 하지 않는 경우 사용자는 별도의 수당을 근무하지 않은 근로자에게 지급할 의무가 없습니다.

근로자의 날의 경우 휴일대체가 되지 않고 5인 이상 사업장의 경우 가산한 시간까지 산정하여 보상휴가제를 적용하여야하며 보상휴가제는 근로자대표와 서면합의가 필요합니다.

<6> 연차유급휴가

1. 1년(365일) 기간제 근로자의 경우 1년 계약기간 만료 후 연차휴가는 며칠 부여해야 하나요?

- 기존에는 365일(1년) 근무자는 1년 미만 기간 최대 11일, 1년 계약기간 만료와 동시에 15일(2년차에 사용할 수 있는 휴가)까지 총 26일이 발생하

였으나, 2021년 10월 14일 대법원판결 및 동년 12월 16일 고용노동부 행정해석 변경에 따라 1년 미만 기간에 발생하는 최대 11일의 연차휴가만 부여하면 됩니다.

다만, 365일을 초과하여 근무하는 경우(366일 이상)에는 기존 해석과 동일하게 최대 총 26일이 발생할 수 있습니다.

2. 연차휴가 산정 시 회계연도기준을 적용하는 경우 중도입사자의 연차휴가 산정방식은?

- 사업장의 인사노무 편의상 입사일 기준의 연차휴가 산정방식을 사업장의 회계연도를 기준으로 할 수 있습니다.

회계연도는 일반사업장의 경우 1월 1일~12월 31일이며 학교의 경우에는 3월 1일~익년 2월 28일이 일반적입니다.

만약 회계연도가 1월 1일~12월 31일인 사업장에 3월 1일자 중도입사자가 발생한 경우 1년 미만 기간에 대한 연차휴가 산정방식은 입사일 기준으로 3월 1일~익년 2월 28일까지 최대 11일 산정하며, 1년 이상 연차휴가인 15일에 대하여는 소정근무일수(원칙)를 비례하여 부여하면 됩니다.

(예: 3월 1일자 중도입사자인 경우 10개월 근무/12개월×15일=12.49일)

3. 미사용 연차수당 지급시점과 산정방법은?

- 1년 간 연차휴가를 사용하지 않은 경우 1년이 끝나는 시점 익월 급여 지급일에 1년이 끝나는 달에 속하는 통상임금을 기준으로 미사용 연차수당을 산정하여 지급하면 됩니다.

회계연도를 적용하던 사업장에서 퇴직 시에는 입사일 기준 또는 회계연도기준 중 근로자에게 유리한 기준을 적용하여 미사용 연차수당을 산정하여 지급하면 됩니다.

<7> 직장 내 괴롭힘

1. 직장 내 괴롭힘 판단 시 중요 요소는 무엇인가요?

- 행위요건으로 세 가지 핵심요소를 모두 충족해야 직장 내 괴롭힘으로 판단됩니다.
 - ①우위성: 직장에서 지위 또는 관계 등의 우위이용
 - ②업무상 적정범위 넘을 것: 사회통념상 업무상 필요성이 없거나 있더라도 상당하지 않음
 - ③신체적, 정신적 고통, 근무환경악화: 행위로 인하여 피해자가 능력 발휘에 지장 받는 경우

<8> 임금관련

1. 시(도)에서 지원해 시설·기관 근로자에게 지급하는 처우개선비, 위험수당 등은 통상임금에 포함되나요?

- 아직 명확히 시(도)에서 지원되는 처우개선비, 위험수당 등에 대하여는 통상임금에 포함되어야 한다는 내용은 없으나, 관련 지원예산액이 각 시설·기관 예산으로 편입되어 시설·기관에서 인건비로 매월 고정적, 정기적, 일률적으로 지급되고 있다면 통상임금에 해당될 수도 있다고 생각합니다.

(※이는 자문노무사의 개인적 의견이므로 법률적 효력은 없음.)

2. 평균임금 산정방법은 어떻게 되나요?

- 평균임금이란 주로 퇴직금산정 시 기준이 되는 임금으로서 산정사유 발생일 이전 3월 간에 근로자에게 지급된 임금총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말합니다.

2022년 8월 29일자로 퇴직하는 경우 2022년 5월 29일~8월 28일(3개월) 기간에 월정액으로 지급되는 기본급, 연장·야간·휴일수당, 식비, 교통보조비, 각종수당의 임금합계액에 2021년 8월 29일~2022년 8월 28일(1년) 기간에 지급된 비월정액 명절휴가비, 성과상여금, 미사용연차수당 등의 임금합계액×3/12을 한 금액을 합산한 뒤 월력상의 일수 92일을 나눈 1일 금액이 평균임금입니다.

3. 2023년 최저임금은 어떻게 되나요?

- 2023년 최저임금은 9,620원으로 1일 8시간, 1주 40시간 근무하는 근로자의 경우 최소 2,010,580원 이상을 지급하여야 합니다. 또한 2023년 최저임금기준 주휴수당을 포함한 시급단가는 11,544원입니다.

4. 임금지급의 4대 원칙은?

- ①직접불원칙: 근로자 본인에게 본인계좌 또는 현금 등으로 직접지급
- ②전액불원칙: 사용자가 근로자에 대한 채권 또는 손해배상채권을 근로자의 임금과 상계할 수 없음
- ③통화불원칙: 우리나라에서 통용되는 통화로 지급하고 현물급여 원칙적 금지
- ④정기불원칙: 매월 1회 이상 정기적으로 지급해야 하는 4가지 원칙이 있습니다.

근로자가 사용자에게 근무 중 돈을 빌린 후 급여 또는 퇴직금 등에서 공제하기로 합의하였다 하더라도 전액불원칙 위반으로 임금채불문제가 발생하는 경우가 있습니다.

5. 퇴직 시 임금을 지급해야 하는 법정기간은?

- 근로기준법 제36조에 ‘사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하도록 금품청산’이 규정되어 있습니다.

따라서 근로자가 퇴직 후 14일 이내에 사용자는 임금 등을 지급해야 하고 만약 특별한 사정에 따라 당사자가 합의한 경우 기일을 연장하여 지급할 수 있다.

(예: 8월 15일자 퇴직 시 8월 29일까지 임금 등 지급, 다만 사용자와 근로자가 합의 시 익월 임금지급일 5일에 지급가능 함.)

6. 교대제 근무자 휴일근무 시 임금지급명세서 상 휴일근무수당과 연장근무수당으로 구분하여 표기해야 하나요?

- 임금지급명세서 및 급여대장에 휴일근무를 8시간 이상하였다면 8시간까지 50% 가산(실질 1.5배), 8시간 초과시간은 100% 가산(실질 2배)을 하여야 합니다. 따라서 어떤 시설·기관에서는 휴일 8시간 초과시간에 대하여 연장근무수당으로 산정하여 지급하는 경우가 있습니다.

해당 휴일근무에 따른 가산비율이 구분되는 것으로서 휴일근무수당으로 구분하여 지급하여야 합니다.

보조금으로 월 40시간 또는 월 20시간 등의 연장근무수당 지원을 받는 사업장 중 연장·야간·휴일 근무수당을 총 합산하여 초과근무수당 또는 연장근무수당(보조금액 기준)으로 임금명세서 및 급여대장을 작성하는 경우가 있습니다.

임금지급명세서는 연장·야간·휴일 근무에 대한 산정시간과 금액을 명확히 구분하여 작성 후 교부하도록 되어 있으므로 총 합산하여 작성하는 것은 맞지 않습니다.

<9> 퇴직급여 관련

1. 퇴직금 산정방법은?

- 퇴직금은 1년 이상 계속근무자의 경우 1년을 초과하는 일수까지 포함하여 산정 후 퇴직금을 지급해야 합니다. 평균임금×30일이 1년치 퇴직금액으로서 만약 1년 6개월을 근무하고 퇴직하는 경우 '평균임금×30일×(365일(1년)+181일(6개월))/365일'로 퇴직금액이 산정됩니다.

2. 근로자 퇴직 시 퇴직금(일시금)으로 지급하는 방법은?

- 근로자퇴직급여 보장법 개정으로 2022년 4월 14일부터 퇴직일시금을 퇴직하는 근로자에게 지급하는 경우 근로자 명의개인통장으로 지급하는 것이 아닌 개인형퇴직연금계좌(IRP)로 지급해야 합니다.

IRP는 퇴직 전 근로자 본인이 직접 개설해야 하며 사용자는 세액 공제 없이 산정된 전액을 해당계좌로 지급하면 됩니다.

3. 근로자와 사용자의 합의에 의해 퇴직금 중간정산이 가능한가요?

- 근로자퇴직급여 보장법 시행령 제3조에 '퇴직금 중간정산 사유'로 규정된 내용을 제외한 어떠한 사유(당사자 합의 등)로도 퇴직금을 중간정산 할 수 없습니다.

설령 해당사유(본인명의 주택구입, 전세금, 보증금, 근로자 또는 부양가족이 질병부상으로 6개월 이상 요양필요, 파산선고, 개인회생절차개시결정 등)가 발생하여 중간정산을 하였다하더라도 객관적인 관련 증거가 없는 경우 무효가 될 수 있습니다.

<10> 모성보호 관련

1. 임신 중인 여성근로자를 위한 모성보호 관련 규정들은 무엇이 있을까요?

- 여러 가지 내용들 중 주요내용에 대하여 설명하면

- ①총 90일의 출산전후휴가(산후 45일 의무 확보)
- ②임신기 근로시간단축(임신 12주 이내, 36주 이후 1일 2시간 근로시간단축)
- ③업무시작 및 종료시간 변경
- ④출산전 휴가 전 육아휴직 등이 있습니다.

2. 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우 사용자가 거부할 수 있나요?

- 육아휴직 대상(임신 중인 여성근로자 모성보호, 만 8세 이하, 또는 초등학교 2학년이하 자녀양육을 위한 경우)에 해당되는 경우 동일 자녀에 대하여 다른 배우자가 육아휴직을 실시하고 있어도 동시에 양쪽 부모가 육아휴직 요청 및 실시가 가능합니다.

따라서 해당 대상에 해당된다면 육아휴직을 사용자가 거부할 수 없고, 다만 육아휴직을 시작하려는 날 전날까지 해당사업장에서 계속 근로기간이 6개월 미만인 근로자에 대하여는 육아휴직을 거부할 수 있습니다.

<11> 산업재해 관련

1. 산업재해 신청은 사용자의 승인이 있는 경우에만 가능한가요?

- 업무상재해로 인하여 3일 이상 휴업이 발생하면 근로자는 사용자의 승인 없이 의사소견서를 첨부하여 근로복지공단에 산업재해를 신청할 수 있습니다.

산업재해 승인여부는 근로복지공단에서 결정하고 산업재해로 승인되는 경우 산업재해 발생일로부터 소급하여 요양급여, 휴업급여 등을 지급받을 수 있습니다.

2. 산업재해발생 시 사용자는 산업재해 발생신고를 해야 하나요?

- 사업주는 중대재해가 발생 사실을 알게 된 경우 재해발생 개요, 피해상황, 조치 및 전망 등을 지체 없이 관할 지방고용노동관서(산재예방지도과)에 전화, 팩스 등으로 즉시 보고해야 하고, 단순재해인 경우에는 발생한 날로부터 1개월 이내에 관할 노동청에 산업재해조사표를 제출하여야 합니다.

미보고(미제출) 또는 거짓보고 시에는 단순재해는 1,500만원 이하 과태료, 중대재해는 3,000만원 이하 과태료가 부과될 수 있습니다.