

협회 회원사 사업주가 알아야 할

주요 노무 이슈 및 대응방안

2023. 05. 09

김경수 노무사

<프로필>



김 경 수 / 대표 공인노무사

- 고려대학교 경영대학원[MBA] 졸업 (인사조직전공)
- 충북 제천고 / 고려대학교 졸업

T) 02-597-3326 / M) 010-7610-1018

E) kks@reputelabor.kr

■ 주요 경력

- 노무법인 정평 대표 노무사 (現)
- 노무법인 광장 책임 노무사 (前)

■ 주요 약력

- 한국공인노무사회 이사 [사업개발위원장] (前)
- 국토교통부 공공기관 경영평가위원 (現)
- 한국품질경영학회 이사 (現)
- 한국강소기업협회 전문위원 (現)
- 제천단양 상공회의소 자문위원 (現)
- 법무부 소년보호교육정책 자문위원 (前)
- 법무부 장관상 표창 [2013년]
- 한양대학교 경영대학원 고용전문가과정 이수

■ 주요 프로젝트 수행 내용

- 학교안전공제중앙회 직무평가 및 보상제도 컨설팅
- 00홈쇼핑 통합인사제도설계(평가보상) 컨설팅
- 한국발명진흥회 성과연봉제 및 임금피크제 설계 컨설팅
- 한국학 중앙연구원 노사관계 전략수립 컨설팅
- 국민연금관리공단 일터혁신 컨설팅
- 한전KDN 파견도급 진단 컨설팅
- 알펜시아리조트 평가/보상제도 컨설팅
- 북한이탈주민재단 비정규직 인사평가 컨설팅
- 노동부 '조터만프로젝트' 용역
- 유니레버 여성고용촉진 컨설팅

INDEX

- I. 현 정부 노동정책
- II. 주요 노무 이슈
- III. 핵심노동분쟁 매뉴얼
- IV. Q & A



1. 현정부 노동정책 및 주요 노동법령

←

SBS

✓구독중

주요뉴스

생중계

스포츠

정치

경제

사회

생활

세

SBS

PICK

윤 대통령 "연장 근로하더라도 주 60시간 이상은 무리"...보완 지시

입력 2023.03.16. 오전 10:21 · 수정 2023.03.16. 오전 10:47

65

318

🔊

🔊

가

🔍



윤석열 대통령이 '주 최대 69시간'으로 논란이 된 정부의 근로시간 개편안에 대해 연장 근로를 하더라도 주 60시간 이상은 무리라며 보완을 지시했습니다.

대통령실 안상훈 사회수석은 오늘(16일) 오전 용산 대통령실 브리핑에서 이같이 전했습니다.

←

뉴스1

+구독

주요뉴스

스포츠

정치

경제

사회

세계

생활

news1

PICK

與, 尹 '주69시간 보완' 지시에 MZ·전문가 초청 토론회

입력 2023.03.16. 오전 5:10 · 수정 2023.03.16. 오전 8:23

노선웅 기자 · 이균진 기자 ▾

3

19

🔊

🔊

가

🔍

尹 "근로자 다양한 의견, 특히 MZ세대 의견 청취하라" 지시

김기현 "주69시간 과도...여론 수렴" 임이자 "우려 보완할 것"



'오늘의 콘텐츠'를 만나보세요!

편집표 >

≡ 동아일보

🔍

주 69시간? 주 80.5시간? 혼선... "근로시간 상한선 필요"

뉴스1 | 입력 2022-12-18 08:16:00

업데이트 2022-12-18 08:16:30



미래노동시장연구회의 '노동시장 개혁' 권고안 발표 후 근로시간이 얼마나 늘어날 수 있는지 관심이 쏠린다. 연구회가 제안한 방안이 그대로 입법이 되면 1주 최대 근로시간은 69시간일까, 80.5시간일까.

18일 노동계에 따르면 연구회 권고안의 핵심은 현행 근로기준법상 주 12시간에 묶인 연장근로시간을 월 52시간, 분기 140시간, 반기 250시간, 연 440시간 범위에서 탄력적으로 관리하자는 데 있다. 주 52시간을 초과하는 집중근로를 허용하되 일정 기간 내에서 총량을 넘지 않도록 한 것이다.

구분	주제	주요 내용
근로시간	자율적인 근로시간 선택권 부여	<ul style="list-style-type: none"> 연장근로시간의 관리단위를 주, 월, 분기, 반기, 연 단위로 개편 근로일, 출퇴근 시간 등에 대한 근로자의 선택 확대 탄력적 근로시간제 실효성 제고
	근로자의 건강권 강화 및 근로시간의 투명한 관리	<ul style="list-style-type: none"> 근로일 간 11시간 휴식 마련 야간근로에 대한 개념 명확화 및 보호방안 마련 근로시간 기록, 관리체계 강화
	재충전과 생산성 제고를 위한 휴가 사용의 패러다임 전환	<ul style="list-style-type: none"> 근로시간 저축계좌제 도입 다양한 휴가 사용 활성화
	기술변화, 다양한 근로형태 확산에 맞춰 근로시간 제도의 현대화	<ul style="list-style-type: none"> 근로시간 적용제외 규정의 개편 근로시간 및 휴게 규정의 명확화
임금체계	임금격차 해소 및 공정성 회복을 위한 임금체계 개편	<ul style="list-style-type: none"> 중소기업과 근로자에 대한 임금체계 구축 지원 업종별 임금체계 개편 지원 공정한 평가 및 보상 확산 지원
	임금체계 개편과 법제도의 정비	<ul style="list-style-type: none"> 임금체계 개편과 관련된 법제의 정비 60세 이상 계속 고용을 위한 임금체계 등 관련 제도의 개편 모색 포괄임금 등의 오남용 방지
	임금체계 개편을 뒷받침하는 인프라 확충	<ul style="list-style-type: none"> 상생임금위원회 설치 직무별 시장임금 정보 제공을 위한 시스템 구축

구분	주요 논의 내용
추가 주요과제	<p>▲통상임금, 주휴수당, 최저임금 등 임금제도 전반에 대한 개선, ▲파견과 도급 구별에 대한 예측가능 방안, ▲근로시간 개념 다원화, ▲비정규직, 원하청 근로자 등 차별 해소 방안 마련, ▲노동조합에 대한 전반적 개선 검토, ▲노동시장 활력 제고방안 등</p>

개편 원칙

1 [선택권]

근로시간 선택권
(시간주권) 확대

2 [건강권]

근로자 건강권
보호강화

3 [휴식권]

휴가 활성화를
통한 휴식권 보장

4 유연한

근무방식 확산

세부과제

- 1 연장근로 관리단위 확대^(입법)
- 2 근로자대표제 정비^(입법)
- 3 휴게시간 선택권 강화^(입법)
- 4 투명한 근로시간 기록·관리
- 5 '연결되지 않을 권리' 논의 착수

- 1 근로자 건강권 보편화^(입법)
- 2 포괄임금 오남용 근절
- 3 야간근로 건강보호 강화
- 4 근로시간 적용 사각지대 해소

- 1 근로시간저축계좌제 도입^(입법)
- 2 휴가 활성화
- 3 연차휴가 개편 검토

- 1 선택근로제 확대^(입법)
- 2 탄력근로제의 실효성 제고^(입법)
- 3 일·생활 균형 문화 확산

추진 과제	담당부처	일정
1. 입법과제		
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 연장근로 관리단위 확대 ▶ 근로자대표제 정비 ▶ 휴게시간 선택권 강화 ▶ 근로자 건강권 보편화 ▶ 근로시간 저축계좌제 도입 ▶ 선택근로제 확대 ▶ 탄력근로제의 실효성 제고 	고용노동부	'23.6~7월 개정안 국회제출
2. 연구과제		
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 투명한 근로시간 기록·관리 ▶ 야간근로 실태조사(근로환경조사) ▶ 근로시간 적용 사각지대 해소 ▶ 근로시간저축계좌제 도입 모델(연차휴가 개편 포함) 	고용노동부	'23년
3. 대책		
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 포괄임금·고정수당 오남용 근절 대책 	고용노동부	'23.3월

연장근로시간 관리단위 개편

구분	1주(현행)	월(1개월)	분기(3개월)	반기(6개월)	연(1년)
총량	12시간	52시간 감소 없음	140시간 156시간 대비 90%	250시간 312시간 대비 80%	440시간 625시간 대비 70%
도입	X	근로자대표 서면합의			
실시	연장근로 시 당사자간 합의(현행과 동일)				
건강보호	X	근로일간 11시간 연속휴식 부여 등			

* 특정 직군에 한하여 연장근로시간 관리 단위 개편 시, 부분 근로자대표제도 적용 가능

중대재해 [법제2조(정의)]

- ① 사망자가 1명 이상 발생
- ② 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생
- ③ 동일한 유해요인으로 급성중독 등
대통령령으로 정하는 직업성질병*가 1년 이내 3명 이상

구분		산업안전보건법	중대재해처벌법	형법
처벌대상		안전보건관리책임자 (일정 규모 이하는 대표이사가 안전보건관리책임자에 해당)	사업주 또는 경영책임자 등	업무상과실 또는 중대한 과실로 사람을 사망이나 상해에 이르게 한 자
처벌 수위	자연인	(사망) 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하 벌금 (사망 외) 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하 벌금	(사망) 1년 이상 징역 또는 10억원 이하 벌금(병과 可) (사망 외) 7년 이하 징역 또는 1억원 이하 벌금	5년 이하의 금고 또는 2천만원 이하 벌금
	법인	(사망) 10억원 이하의 벌금 (사망 외) 5천만원 이하 벌금	(사망) 50억원 이하 벌금 (사망 외) 10억원 이하 벌금	X
실체적 경합		수개의 죄에 해당하여 가중처벌 받을 수 있음		
민사상 징벌적 손해배상			5배 이하의 징벌적 손해배상	X

CHECK POINT



- ▶ '사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준해 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람'을 '경영책임자 등'으로 규정하고 있으나 CSO(Chief Safety Officer: 안전보건 담당 임원)를 선임한 경우라도 고용노동부는 중대재해처벌법 위반 혐의로 대표이사를 기소하여 '경영책임자등'을 CSO가 아닌 대표이사로 해석

중대재해처벌법은 경영책임자가 이행해야 하는 안전보건확보의무의 내용 ①안전보건관리체계 구축, ②재해 발생시 재발방지대책 수립과 이행, ③ 중앙행정기관 및 지방자치단체가 관계법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치, ④ 안전보건 관계 법령상의 의무 이행에 필요한 관리

중대재해처벌법 안전보건확보의무 내용		중대재해처벌법 시행령에서 구체화된 안전보건확보의무 내용			
① 안전보건관리체계 구축·이행	안전보건 목표, 경영 방침 설정	안전보건 전담조직 구축	유해위험요인 개선 업무절차 마련 (위험성 평가) 반기 1회 이상		
	재해 예방 예산 편성	안전보건관리책임자 등 배치, 업무시간 보장	안전보건관리책임자 등 권한, 예산 부여 반기 1회 이상 평가		
	종사자 의견청취 절차 (산업안전보건위원회) 반기 1회 이상	중대산업재해 발생 매뉴얼 마련, 점검 반기 1회 이상	협력업체 산재예방능력 등 평가 반기 1회 이상		
② 재해 발생 시 재발방지대책 수립·이행	시행령상 별도 내용 없음 재해 조사 및 결과분석과 현장 담당자 및 전문가 의견 수렴, 유해·위험요인 및 발생 원인 파악, 유해·위험요인별 제거·대체 및 통제 방안 검토, 종합적인 개선대책 수립				
③ 중앙행정기관, 지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치	시행령상 별도 내용 없음 구체적인 내용에 대해 개인사업주 또는 경영책임자들에게 보고하는 시스템 구축				
④ 안전보건 관계 법령상 의무 이행에 필요한 관리	안전보건관계법령 의무 이행 점검 등 반기 1회 이상	의무불이행시 인력, 예산 등 필요조치	유해·위험작업 교육 실시 점검 등 반기 1회 이상	미교육시 예산확보 등 이행조치	
⑤ 각종 안전보건 관련 조치 이행사항 서면 보관(5년 간)					

주요내용

✓ 사업주가 직장 내 괴롭힘 금지 제도 관련 법령을 준수하지 않은 경우 '과태료를 부과하는 등 제재 규정 신설'

신설 조문

근로기준법 제116조(과태료) 제1항

① 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

근로기준법 제116조(과태료) 제2항 제2호 - (500만원 이하의 과태료)

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

달라지는내용

직장 내 괴롭힘 관련 제재 규정

벌칙 (근로기준법 제109조)	① 직장 내 괴롭힘의 행위자 → 행위자 제재 ② <u>신고자 및 피해근로자에 대한 불이익처우 금지 위반</u> → <u>사업주 제재</u> ▲ 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
과태료 (근로기준법 제116조) * 시행일 (21.10.14) 이후 발생한 직장 내 괴롭힘 부터 적용	① 사용자가 한 사람에게 수차례 직장 내 괴롭힘 행위를 한 경우 ② 사용자의 친족*이 직장 내 괴롭힘 행위를 한 경우 *친족: ▲ 사용자의 배우자, ▲ 4촌 이내의 혈족, ▲ 4촌 이내의 인척 ▲ 1천만원 이하 과태료 부과
	① <u>직장 내 괴롭힘 조사 의무 위반</u> → <u>사업주 제재</u> ② <u>피해근로자 보호 조치 의무 위반</u> → <u>사업주 제재</u> ③ <u>가해근로자 징계 등 조치 의무 위반</u> → <u>사업주 제재</u> ④ <u>관련자의 비밀 유지 의무 위반</u> → <u>관련자 제재</u> ▲ 500만원 이하 과태료 부과



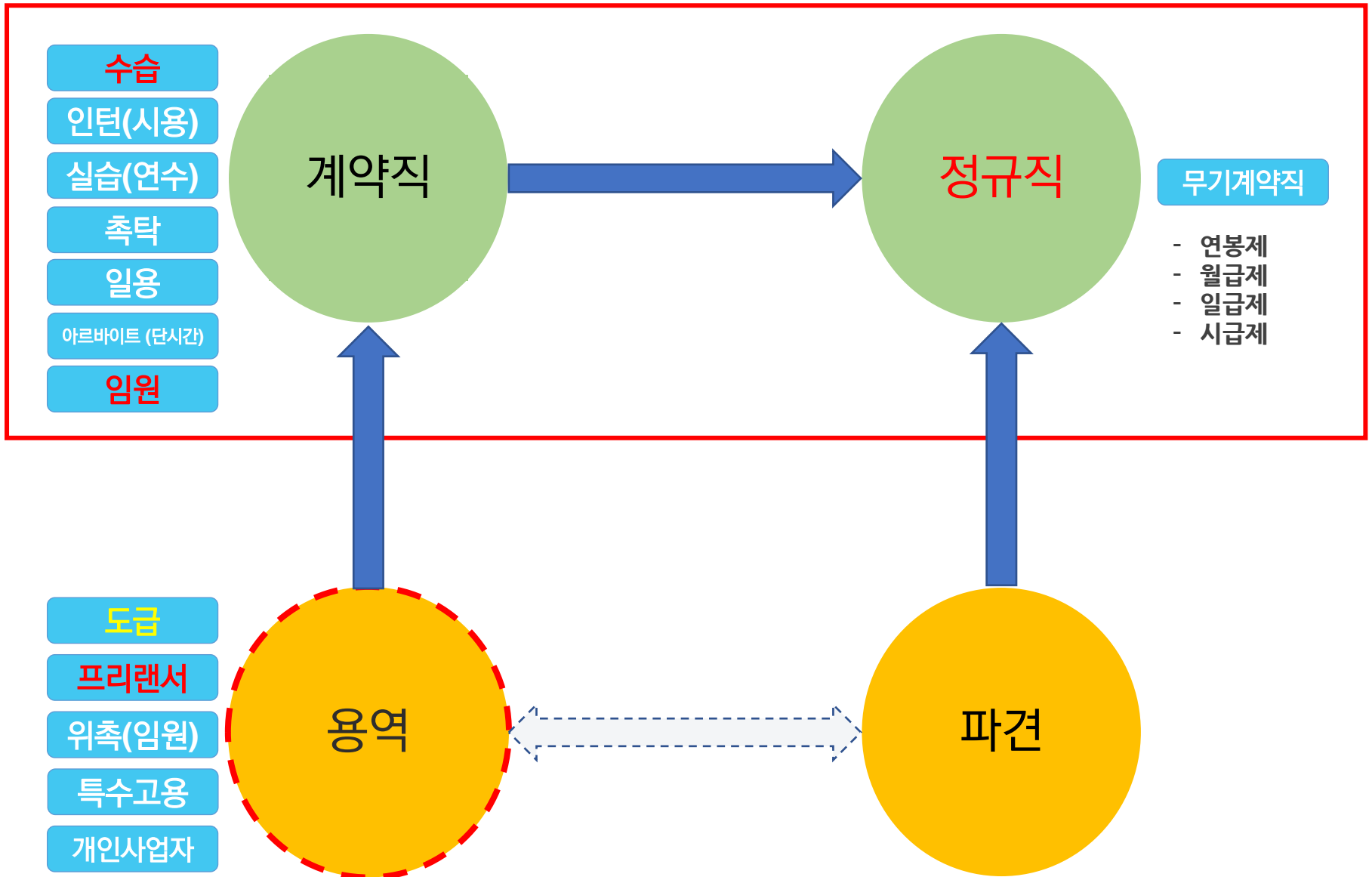
2. 주요 노무 이슈



고용
이슈

&

임금
이슈



경기도 소재 (주)0000 사업주는 정규직 모집공고로 채용 후
근로계약서 2조에 3개월 수습 기간을 두고 해고가능 명시함.
수습만료까지 지켜본 결과 업무능력이 떨어지고 고객센터 서비스 마인드가
부족하다고 판단하여 계약서를 근거로 해고하였고, 이에 근로자는 부당해고로
경기지방노동위원회에 신고”



수습기간이라고 임의로 해고할 수 있는 것은 아니고 **정당한 해고사유가
필요함, 또한 해고절차(서면통지 포함) 준수** (업무능력부족은 해고사유 ×)
정규직 계약서를 작성한 경우, 수습조항이 있더라도 정규직과 동일하게
해고여부를 판단함, 근로계약서 문구만으로 해고정상당 부인

5개월치 통상임금 지급 및 복직 결정

1 고용관계 (채용시 주요 이슈)

수습직원 운용의 유의점

- ✓ 어떤 필요에서 수습기간을 둘 것인지를 먼저 고려

고용여부 결정 or 근로조건 차등 목적

- ✓ 수습만료 후 고용여부를 회사가 결정하기 위해서는

1. 단기간 수습계약서로 작성 후 정규직으로 전환여부 결정
2. 정규직채용이면 수습기간 평가표 사전 제시 및 사후 서면 통보

- ✓ 수습기간에 근로조건을 차이를 두는 경우

취업규칙과 계약서에 감액조건(급여, 상여금, 복리후생, 승진등) 명시하고, 1년 이상기간 계약

1 고용관계 (채용시 주요 이슈)

수습 근로자의 계약해지(해고) 절차

“정당한 사유가 있어서 수습근로자에 대한 본 채용을 거부하는 경우 이는 징계가 아니므로, 징계위원회 개최 등 징계절차를 거쳐야 하는 것은 아니다.”

(서울행법 2002.12.6, 2002구합18180)

“근로기준법 규정의 내용과 취지, 시용기간 만료 시 본 근로계약 체결 거부의 정당성 요건 등을 종합하면, 시용근로관계에서 사용자가 본 근로계약 체결을 거부하는 경우에는 근로자에게 거부사유를 파악하여 대처할 수 있도록 구체적·실질적인 거부사유를 서면으로 통지하여야 한다.”

(대법 2015.11.27. 2015두48136)



1

평가기준이 존재해야 할 뿐 아니라, 평가가 공정하고 객관적이라고 인정될 수 있어야 함

2

평가절차가 정해져 있다면(사례에선 ‘근무성적평정요령’), 이에 따라야 함

3

평가표를 보고 근로자의 어떤 업무능력이 어떻게 부족한지 알 수 있어야 함

근로기준법 제20조 (위약예정의 금지) 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.

- ✓ 입사 후 3개월 이내에 퇴사시 최저임금을 지급하는 것으로 한다.
- ✓ 퇴사 전 인수인계 미완료시 마지막달 급여를 지급하지 않는다.
- ✓ 회사차량 사고 또는 금전사고 발생시 회사에 500만원을 배상하는 것으로 한다.

(1) 현실적인 손해배상 청구

근로자의 불법행위 등으로 사용자에게 손해가 발생했을 때 사용자가 근로자에게 이에 대한 손해배상을 실제로 청구하거나 청구할 수 있도록 단체협약·취업규칙 등에 정하는 것은 가능

(2) 결근 시 임금삭감 및 징계

지각·조퇴·무단결근 등이 있는 경우에 그 시간에 대한 임금을 삭감하도록 정하거나 근로기준법 제95조 (제재규정의 제한) 범위 내에서 징계의 수단으로 임금을 삭감하는 것은 근로기준법 제27조에 위배된다고 볼 수 없음.



해외연수에 따른 의무재직기간 미 충족시 경비 반환 약정은 가능할까?

대법원 1996.12.20, 95다52222 등

- 사용자가 근로계약 불이행에 대하여 위약금 또는 손해배상을 예정하는 계약을 체결하는 것은 강행규정인 근로기준법 제27조에 위반되어 무효
- 그러나 기업체에서 비용을 부담하여 직원에 대해 위탁교육을 시키고 이를 이수한 직원이 교육의 수료일자로부터 일정한 의무재직기간 이상 근무하지 않을 경우 기업체가 우선 부담한 해당 교육 비용의 전부 또는 일부를 상환하도록 하되, 의무재직기간 동안 근무하는 경우에는 이를 면제 하기로 하는 약정은 근로기준법에서 금지된 위약금 또는 손해배상의 약정이 아니므로 유효
- 다만 **정상급여 및 상여금**은 해외파견 또는 장기연수 기간 중에도 지급할 의무가 있는 금품으로 원래 근로자가 부담하여야 할 비용을 기업체가 우선 부담함으로써 근로자에 대하여 반환청구권을 가지게 된다고 할 수 없으므로 이를 반환하여야 한다는 약정은 근로기준법에서 금지된 위약금 또는 손해배상의 예정으로 무효



인력스카우트(사이닝보너스) 반환 약정은 가능할까?

대법원 1996.12.20, 95다52222 등

- 스카우트 채용 당시 1억 5천만원의 특별채용비를 지급받고 5년간의 의무재직기간과 함께 의무재직기간 만료 전 퇴직시에는 월 손해액을 5백만으로 하고 잔역기간을 일할로 계산하여 손해액의 3배에 달하는 위약금을 지급하기로 하는 약정서를 체결하였으나, 2년간 복무하고 퇴사하자 회사가 근로자를 상대로 위약금 지급을 청구하는 소송을 제기하였고,
- 법원은 위약금 및 손해배상액은 인정하지 않은 가운데 **특별채용비 명목의 1억 5천만원에 대하여는 반환책임이 있다고** 보고 2년간 복무한 사실, 근로자의 퇴사과정에서의 회사의 부당한 처우 또는 압력이 엿보인다는 이유로 4,500만원을 반환하고 이행하지 않을 경우에는 완제일까지 연20%의 지연손해금을 가산하여 지급하라는 조정결정을 하였다.
- (인천지법부천지원 2007.9.18, 2007가합3093)

관리팀

기획팀

현장

제 1 조 [근로계약기간]

- ① "을"의 계약기간은 _____년 _____월 _____일부터 _____년 _____월 _____일까지로 한다.
- ② 1항의 계약기간 만료로 근로관계는 자동종료됨을 원칙으로 하되, 당사자 합의로 근로계약을 연장할 수 있다.

제 2 조 [담당업무 및 근무장소]

담당업무 : _____, 근무장소 : 본사 (필요 시 현장근무)
 단, "갑"은 업무의 필요에 따라 "을"의 담당직무 및 근무장소를 변경할 수 있다.

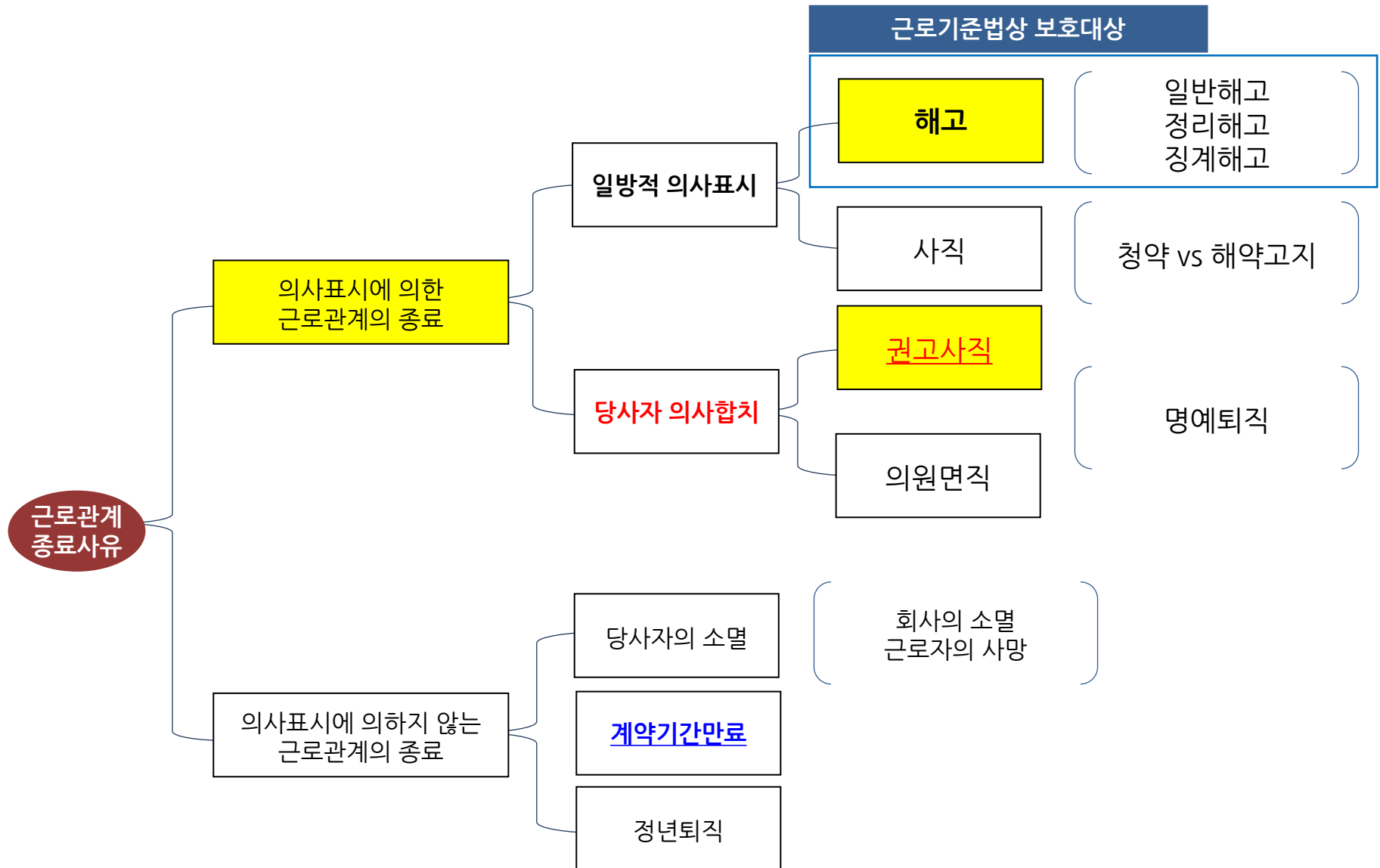
제 3 조 [근로시간 및 휴게시간]

- ① 1주간의 근무일은 월요일부터 금요일까지 5일로 하고 토요일은 무급휴일로 한다.
- ② 시업 및 종업시간은 09:00 ~ 18:00 으로 하되, 업무특성을 고려하여 근로시간을 탄력적으로 운용할 수 있다.
- ③ "갑"은 제 2항의 근로시간 도중에 1시간[12:00 ~ 13:00]의 휴게시간을 부여하는 것을 원칙으로 하며, 업무상 필요시 '을'과 협의하여 그 시각을 조정할 수 있다.
- ④ 1항내지 3항에도 불구하고 제 2조의 근무장소 변경으로 근무일 및 근무시간이 조정 될 경우 현 연봉은 동일하게 유지하고 임금구성항목을 근무시간에 비례하여 조정하는 것으로 한다. 다만 당사자 합의로 추가된 근로시간에 대해 보상휴가를 부여할 수 있다.

동의자 성명 : _____ (인)

제 4 조 [시간외 근로]

- ① "가"은 어무형퍼사 피오하 겨우네는 여자그르르 며하 스 이오머 트변하 시저이 어느 하 "으"



징계해고

- 징계 중 가장 중징계에 해당하는 것으로서 사회통념 상 근로관계를 계속시킬 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 발생한 경우, 취할 수 있는 징계별적 해고를 의미함
- 징계해고 사유의 정당성 : 해고사유는 근로계약 · 취업규칙 · 단체협약 등에 정한 징계사유에 해당하거나, 근로자가 경영질서를 문란하게 하는 등 '노사간의 신뢰관계를 계속할 수 없는 사정이 발생하여 근로자에 대한 해고가 부득이하다고 사회 통념상 판단될 수 있는 경우에 한하여' 정당성을 인정 받을 수 있음 / 또한 해고 자체가 적법한 것이라 하더라도 전후 사정에 비추어 징계해고처분이 근로자에게 지나치지 않은 것이어야 함
- 징계해고 절차의 정당성 : 해고사유의 정당성이 인정된다 하더라도, 단체협약이나 취업규칙에서 징계절차(징계사실 통보, 징계사유에 관한 경위서 제출, 징계위원회 출석 및 진술 등)를 정한 경우 이러한 절차를 위반한 징계해고는 원칙적으로 부당한 해고로써 무효임

통상해고

- 통상해고는 근로자의 사적인 사고 또는 장애로 인하여 근로능력의 결여되거나 저하되는 등 근로자의 일신상의 사유로 더 이상 근로계약을 존속시킬 수 없는 경우에 행하는 해고임.
- 즉 징계해고가 근로자의 귀책사유에 대한 책임을 묻는 징계의 일종이라면 통상해고는 근로자에게 귀책 사유 없이 일신상의 사유로 사회 통념상 근로관계를 유지하기 곤란할 때 행해지는 근로계약 해지임

- 통상해고 사유의 정당성의 인정 범위?

- 근로자가 자기의 사고로 신체적 장애가 발생한 경우, 계속적 통원 치료로 조퇴와 병가를 반복하는 경우
- 자기 직무를 수행하기 위하여 필요한 근로적격성을 갖추고 있지 못하였거나 그 적성을 기대할 수 없을 경우 때 (현저한 업무능력 부족에 따른 저성과자 해고?)
- 기타, 업무의 특성에 비추어 더 이상 근로관계를 유지하는 것이 곤란 하다는 것이 인정될

업무능력 부족 해고 사례

2006.01.27, 서울행법 2005구합23879 포스에이씨건축사무소 부당 사례

사실 관계

개요

- 평가 성적
 - 2002년 상반기 이전 평가 시스템
 - 업무수행 능력 및 전문성은 인정
 - 업무수행방식 : 독선적, 편협, 비협조적, 인간관계 미흡, 원만함과 융화력 미흡
 - 2002년 하반기 이후 평가 시스템
 - 4회 연속 최하등급
- 기타 특이사항
 - 전보 요청 무시
- 징계 관련 규정
 - '근무성적이 불량한 자로서 개전의 정이 없는 때'

평정근거

- 근무평정 점수
 - 4차례 평정, 최하 등급(D등급)
- 평가 시스템 (02년 하반기 이후)
 - 평가 시기 : 매년 2회
 - 평가 방식 : 50여개 항목별 Y/N 역량 평가 합산
 - 평가 등급 : S(상위10%), A,B,C,D(하위10%)

Key Factor

- 근무성적 불량 해고 정당성 판단 기준 : 사회통념상 고용관계를 유지할 수 없을 정도로 객관적이고 불량한 정도에 이르러야 함.
- 상대평가 한계
 - 4회 연속 상대평가 최하위인 것만으로는 업무능력이 객관적으로 불량하다고 단정할 수 없음
- 기타 사유 판단
 - 업무상 마찰 : 업무미숙, 근무태만이 아님
 - 평정자의 업무능력 / 전문성 보유 인정
 - 전보 요청 무시

시사점

- 상대평가의 한계로 인해 PIP로 인한 보완 필요
- 상대평가는 최하위라 하더라도 기타 요인들을 고려하여 징계 사유 확인결과 부당해고 판정

정리해고

제24조【경영상 이유에 의한 해고의 제한】

- ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
- ② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.
- ③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.
- ④ 사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. (2010.6.4 개정)
- ⑤ 사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.

정리해고 판단기준

긴박한
경영상의 필요

계속되는 경영의 악화, 경영 상태의 악화로 불필요한 담당부서를 폐지한 경우, 해당 사업부문을 외부 하도급제로 운영하기로 함에 따라 잉여인력을 감축한 경우, 사업의 양도·인수·합병 등 (반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에 한정되지 아니하고, 장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되는 경우도 포함, 대법 2002.7.9, 2001다 29452))

해고회피노력

시간외 근로의 중단, 근로시간의 축소, 등 조업단축을 실시, 전근 및 전직 등을 통한 취업의 유지, 새로운 시장 개척, 신규채용의 중단 등

합리적이고
공정한 해고기준
설정

정규직 근로자보다 일용직 근로자를 우선 해고대상으로 삼은 경우, 상용직 근로자보다 단시간 근로자를 우선해고대상으로 삼은 경우, 연력이 낮거나 근속년수가 낮은 근로자를 우선해고대상으로 삼은 경우 등

근로자대표와의
사전협의

근로자 대표에게 해고하고자 하는 날의 50일 전까지 이를 통보하고 해고를 피하기 위한 방법 및 해고기준 등에 관하여 성실히 협의

근로기준법 제27조



- ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.
- ② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.

징계절차
위반판례

근로자 징계시 징계위원회 절차를 거치도록 되어 있으면 이를 지키지 않으면 무효

취업규칙 등에서 근로자를 징계하고자 할 때에는 징계위원회의 의결을 거치도록 명하고 있는 경우, 이러한 절차를 거치지 아니하고 한 징계처분은 원칙적으로 효력을 인정할 수 없다. (1996.02.09, 대법원 95누12613)

소명의 기회를 부여하지 않는 등 절차를 지키지 아니한 징계처분은 무효

단체협약이나 취업규칙에 피징계자에게 징계위원회의 개최일시 및 장소에 관한 통지를 하여야 한다거나, 징계위원회에서 소명할 기회를 부여하여야 한다는 명문의 규정이 있는 경우, 이는 징계처분의 객관성과 공정성을 확보하기 위한 것으로서 이러한 절차를 거치지 아니하고 한 징계처분은 원칙적으로 그 효력을 인정할 수 없다고 할 것이다. (1992. 11. 13. 대법원 92다11220)

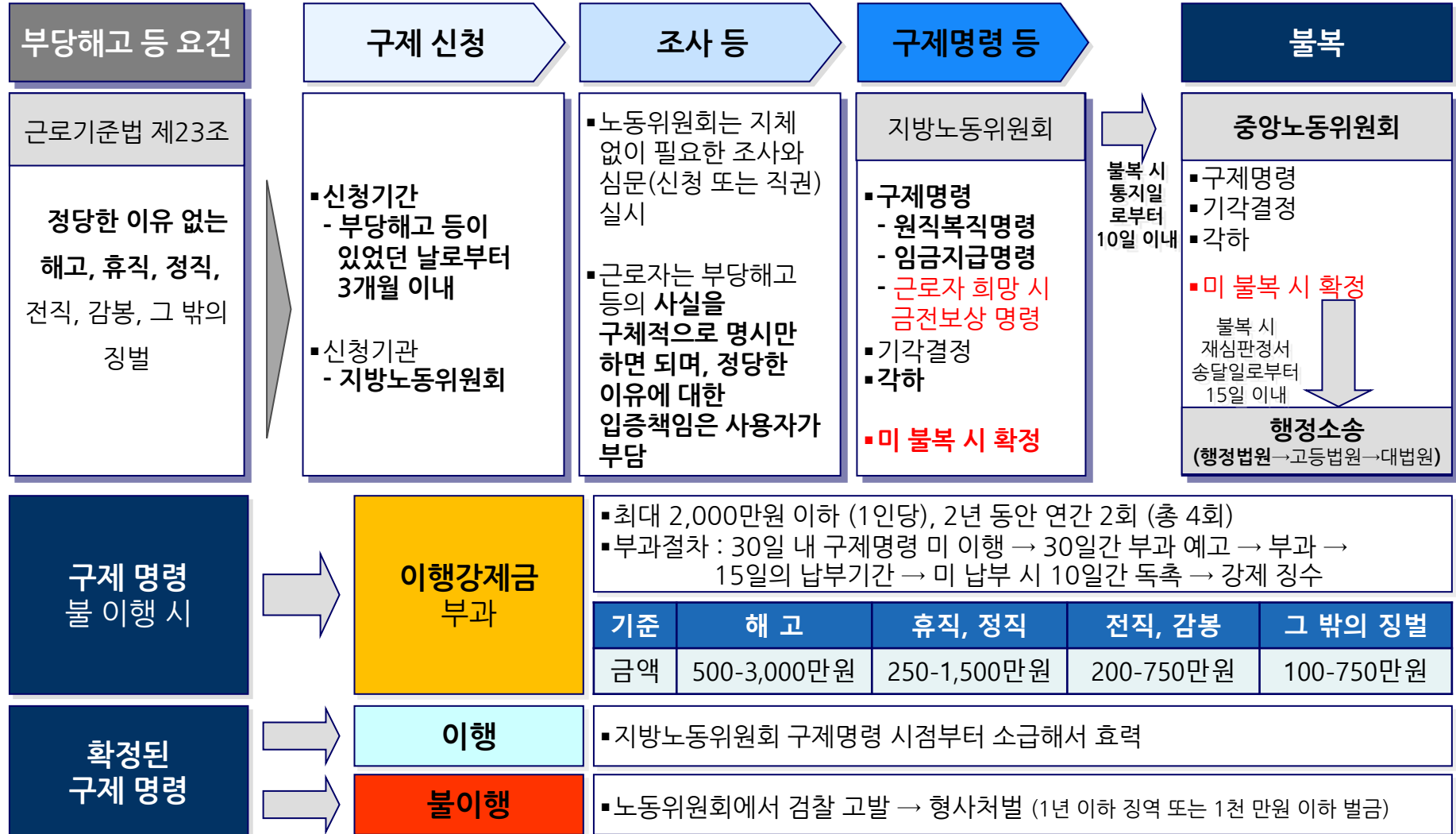
근로기준법 제26조



사용자는 근로자를 해고(경영상의 이유 포함)하려면 적어도 30일전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다.

[참고] 노동위원회를 통한 부당해고 등의 구제신청

참고) 부당해고 등에 대한 벌칙조항 삭제 ('07. 7.1.)



1

평균임금 판결

▲ 경영성과급을 퇴직금 산정을 위한 평균임금 계산 시 포함할 것인지

2

통상임금 판결

▲ 지급일자에 재직요건이 붙은 정기상여금을 통상임금에 산입할 것인지

3

임금피크제 판결

▲ 임금피크제 고령자 차별 무효 문제 (정년연장형, 정년보장형)

4

하청 노조 단체교섭 당사자 인정 판결

▲ CJ대한통운 하청 택배기사 행정법원 판결이후 후속 판결 - 노란봉투법 연계

5

중대재해법 위반 판결_현재 기소된 사건에 대한 최초 1심 법원판결 (2023.04)

▲ 최고안전책임자(CSO)를 둔 경우 경영책임자 등으로 중대재 해처벌법상 형사책임을 부담하는 자가 누구인지

▲ 안전보건 확보의무 위반과 중대재해 발생 사이에 인과관계를 인정하기 위한 기준이 무엇인지

▲ 하청 소속 직원이 중대재해를 당한 경우 원청 경영책임자 등의 실질적 지배, 운영, 관리를 인정하기 위한 기준이 무엇인지

▲ 중대재해처 벌법이 과잉금지 원칙 등 위반을 이유로 위헌 무효인지

성과급은 임금인가요? YES!
성과급은 임금인가요? NO!

유형	임금여부	비고
▪ 취업규칙 등 회사 규정이나 단체협약에 성과급에 관한 규정이 없으나 회사가 임의적으로 지급하여온 경우	N	
▪ 취업규칙이나 단체협약 등에는 성과급을 지급할 수 있다는 매년 정하여 온 경우추상적인 규정만 있고 구체적인 지급률이나 금액은 회사가 정하거나 혹은 임금 협약 등에서 정하는 경우	N	
▪ 회사가 매년(임금 협약 등을 통하여) 성과 목표 및 그에 따른 지급률을 정하여 직원에게 공고하고 그 달성률에 따라 성과급을 지급하여 온 경우	판단이 요구됨	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 대법-2000다18127-인정 ▪ 대법 2001다76328- 부정 ▪ 대법-2011다23149-인정
▪ 회사의 이익을 기준으로 목표를 설정하고 그 결과에 따라 이익을 분배하는 경우	N	

성과급의 명칭은 현실적으로 너무나 다양하다
따라서 그 명칭만을 가지고 판단해서는 아니되며
실제 사실관계를 기준으로 판단해주어야 한다.

기획감독의 주요내용

대상	소프트웨어 개발업 등 포괄임금, 고정OT 오남용 의심사업장
시기	2023년 1월 ~ 3월 (상반기로 확대)
요점	<ul style="list-style-type: none"> - 연장근로 시간제한 위반 여부 - 약정시간을 초과한 실근로에 대한 연장근로수당 미지급 여부 집중 감독



보도자료

다시 도약하는 대한민국
함께 잘사는 국민의 나라

보도 일시	2022. 12. 19.(월) 12:00 2022. 12. 20.(화) 초간	배포 일시	2022. 12. 19.(월) 12:00
담당 부서	임금근로시간과	책임자	과 장 이지영 (044-202-7994)
		담당자	사무관 박세은 (044-202-7982)
			사무관 황윤선 (044-202-7917)
			주무관 이 환 (044-202-7974)

고용노동부, “공짜야근 근절” 위해
「포괄임금·고정OT 오남용 사업장 기획감독」 실시

- 내년 3월까지 연장근로시간 위반, 연장근로수당 미지급 등 포괄임금·고정OT 오남용에 대한 기획형 수시감독 실시

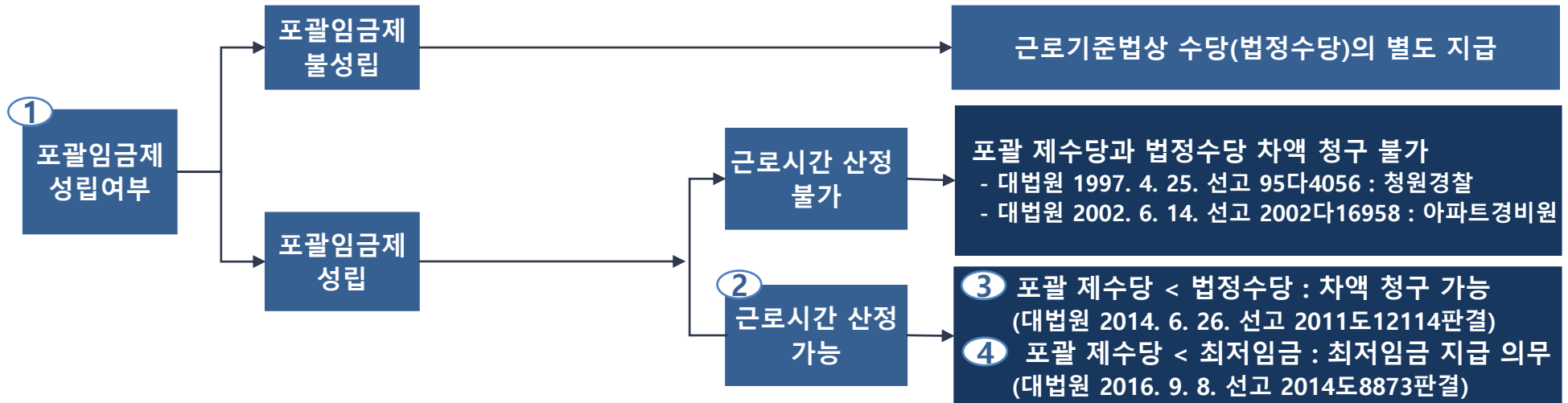
고용노동부(장관 이정식)는 포괄임금·고정OT계약의 오남용 근절을 위해 「포괄임금·고정OT 오남용 사업장 기획감독」을 실시한다고 밝혔다.

< 포괄임금 VS 고정OT 계약 비교 >

구분	포괄임금 계약	고정OT 계약
정의	각각 산정해야 할 복수의 임금항목을 포괄하여 일정액으로 지급하는 계약	기본임금 외 법정수당 모두 일부를 수당별 정액으로 지급하기로 하는 계약
형태 및 구분 방법	<ul style="list-style-type: none"> ▲ (정액급) 기본임금과 수당이 구분 안됨 * 예) 임금 100만원(연장, 야간, 휴일 포함) ▲ (정액수당) 기본임금과 수당 총액은 구분되나 개별 수당 간 금액은 구분 안됨 * 예) 기본임금 70만원 + 법정수당 30만원 (연장, 야간, 휴일 포함) = 100만원 	<ul style="list-style-type: none"> 기본임금과 각 개별 수당이 구분됨 예) 기본 임금 70 + 연장 10 + 야간 10 + 휴일 10만원 = 100만원 예) 기본임금 90 + 연장 10 (고정 OT) = 100만원 야간, 휴일은 근로시간만큼 지급
추가 지급 의무	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 유효한 포괄임금 계약의 경우 추가 지급의무 없음 ▲ 유효하지 않은 포괄임금 계약의 경우 실근로시간에 따라 초과분 추가지급 	<ul style="list-style-type: none"> 약정된 연장근로시간을 초과할 경우 초과분 추가지급

포괄임금제란?

‘사용자와 근로자 사이에 기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 법정수당까지 포함된 금액을 월급여액이나 일당임금으로 정하거나(정액급제), 기본임금을 미리 산정하면서도 법정 제수당을 구분하지 않은 채 일정액을 법정 제수당으로 정하여 이를 근로시간 수에 상관없이 지급(정액수당제)하기로 약정하는 임금지급계약’을 말함



- 근로시간 산정이 가능한 경우 포괄임금제에 따라 임금을 지급하기로 약정했다 하더라도 법령에 비추어 근로자에게 불이익이 없어야 하고, 근로자에게 불이익한지 여부는 포괄임금제에 의해 지급된 수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당을 넘는지 여부에 따라 판단됨

주요내용

- ✓ 퇴직금 및 퇴직연금수령자 모두 퇴직급여를 개인형퇴직연금제도(IRP)계좌로 지급 의무화

신설 조문

근로자퇴직급여 보장법 제9조(퇴직금의 지급 등)

- ① 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 퇴직금은 근로자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정 또는 제23조의8에 따른 계정(이하 “개인형퇴직연금제도의 계정등”이라 한다)으로 이전하는 방법으로 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ③ 근로자가 제2항에 따라 개인형퇴직연금제도의 계정등을 지정하지 아니한 경우에는 근로자 명의의 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전한다.

달라지는 내용

퇴직금 IRP계좌지급의무화	
구분	세부내용
의의	<p>✓ 퇴직금도 퇴직연금과 같이 개인형퇴직연금계정(IRP)로 지급하도록 하여 일시금 수령으로 퇴직금을 모두 소진하는 상황을 예방하고, 과세이연 등 세제 혜택을 통하여 노후생활을 대비할 필요가 있다는 취지</p>
기준	<p>✓ 2022. 04. 14. 이후 퇴직금 지급 시, 근로자의 급여통장 등으로 직접 지급 불가하며, 퇴직연금과 마찬가지로 개인형퇴직연금제도 계정(IRP)로 이전 의무화</p> <p>✓ 다만, 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우, 퇴직금이 300만원 이하인 경우, 근로자가 사망한 경우 등 일부 예외 사항에 해당하면 근로자에게 직접 지급 가능</p>

월 만근시 1일 + 1년 도과 시 15일 추가 발생

✓ 입사 1년 차에 최대 11일, 2년 차(366일이상)에 15일의 연차유급휴가 보장

2021.5.30입사자의 경우 2022.5.29까지는 11개 연차 2022.5.30.자 퇴직시
(366일 이상 근로시) 15개 연차휴가사용권 발생 = 총26일

연차휴가 사용촉진제도

- ✓ 연차휴가일 지정시 전산 및 서면으로 명확히 하여야 함/연차휴가일에 해당 근로자에게 ‘노무수령 거부 의사 통지’ 명확하게 하여야 함
- ✓ 연차휴가수당은 포괄임금에 포함하는 것은 휴가권 사전매수에 해당 →시정지시

* 연차휴가 제도가 변경되어 2017.05.29 이후 입사한 직원의 경우 1년차에도 연차휴가가 부여됨.

(1) 1년차에 한달 만근하면서 발생한 연차 11개

(2) 1년차에 80%이상 출근하여 익년도에 발생이 된 연차 15개 위 연차 15개는 만 1년 근무를 종료함에 따라 수당으로 전환.

따라서 366일 근무하고 퇴사하는 계약직은 연차 11개+15개와 퇴직금 30일분을 지급해야 함.

주요내용

- ✓ 상시 5인 이상 30인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 적용
- ✓ 근로자대표와 서면합의로 공휴일 대체근로 가능

기존

	법정휴일	약정휴일
공공기관등	관공서 공휴일 (일요일 포함)	-

	법정휴일	약정휴일
민간기업 (사기업)	① 근로자의 날 ② 주휴일	재량으로 정함 (창립기념일, 관공서 공휴일 등)
	유급보장의무O	유급보장의무X

달라지는내용

	법정휴일	약정휴일
민간기업 (사기업)	① 근로자의 날 ② 주휴일 +③관공서공휴일	재량으로 정함 (창립기념일 등)
	유급보장의무O	유급보장의무X

	사전대체 X	사전대체 한 경우	
공휴일 추가수당발생	① 유급보장분: 100%	대체일 (근로일중1일)	공휴일 (통상의 근로 일화)
	② 휴일근로수당: 150%	①유급보장분 100%	②통상임금 100%
	통상일급 250%	통상일급 200%	

법조문

근로자

[근로기준법 제2조 제1항 제1호]

“근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 자를 말한다.

근로자성
판단기준
(대법원)

지휘명령요소

- 1) 근로자가 담당하는 업무의 내용이 사용자에게 의하여 정하여지는가
- 2) 취업규칙, 복무규정, 인사규정 등의 적용 받는가
- 3) 업무수행과정에 있어서도 근로자가 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘, 감독을 받는가
- 4) 사용자에게 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는가

임금

- 1) 보수가 노동 자체의 대상적 성격을 가지고 있는가
- 2) 기본급이나 고정급이 정하여져 있는가

기타요소

- 1) 비품, 원자재, 작업도구 등의 소유관계
- 2) 노동제공관계의 계속성과 전속성 유무와 정도
- 3) 노동소득세의 공제 여부나 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령 등에 의하여 근로자의 지위를 인정받는지 여부
- 4) 당사자의 경제, 사회적 여건

다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임으로 정할 여지가 크다는 점에서, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안된다

근로자성 판단근거

근로자 성격 강함		자영업자 성격 강함
모집 시 근로조건 명시, 근로계약 체결	모집/채용/계약	모집 시 업무 위탁 범위만 명시, 위임계약
출퇴근 일자/시간 통제 및 징계, 근태 통제	시간적 구속	업무 시간의 자율성 보장, 위반 시 징계 없음
근무장소 지정, 이탈 시 불이익	장소적 구속	근무장소 선택의 자유, 이탈 시 불이익 없음
입사시 교육 및 업무수행 관련 교육 실시	업무습득 교육	단순한 지침 전달
평가 실시, 목표 미달성시 불이익	평가/목표관리	성과금 책정 평가, 목표 미달성시 불이익 無
고정 임금 지급	임금	전액 성과에 연동됨
겸업 불가능, 제3자에게 업무 위탁 불가능	업무 전속성	겸업 가능, 제3자에게 업무 위탁 가능
구체적 지휘·감독, 일반적 지시·명령	지휘·감독	단순 지침 전달, 업무 수행상 자율성 보장
취업규칙 등 규정 적용, 위반시 징계	규정 적용/징계	취업규칙 미적용, 위반 시 위탁 해지만 가능
PC 및 기자재 제공	작업도구 소유	PC 및 기자재 본인 소유 사용 or 임대
근로소득세 납부, 원천징수, 사대보험 납부	세금,보험 등	사업소득세 납부, 사대보험 미적용

※ 단, 판례는 위 직종에 대해 일률적으로 근로자 여부를 판단한 것이 아니고 개별 사안에 따라 구체적 / 종합적으로 분석 후 결론을 도출한 것이므로, 동일 직종이라도 사안에 따라서는 근로자로 인정받기도 하고 부정되기도 함



주요 노동분쟁 대응 매뉴얼

1. 임금체불

1 개요

① 개념

- 1) 근로계약 또는 구두로 약정되거나 지급의무가 있는 급여를 지급하지 않은 경우 (사업자의 귀책사유를 불문)
- 2) 임금을 지급은 하였으나, 법적기준 대비 적게 지급한 경우
- 3) 임금을 지급을 하였으나, 지급하기로 되어 있는 날짜를 지나서 지급한 경우 (특히 퇴직시에는 14일 이내에 지급하지 않으면 별도 벌금)
*단, 임금체불 소멸시효는 민사상 3년이라, 3년 이전 미지급임금에 대해서는 지급할 의무가 없음 (단, 노동청은 형사상 5년치 기준으로 판단)

② 벌칙

- 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

2 임금체불 주요 유형

시간외수당 (연장수당 및 휴일수당)	연차수당 (5인 이상 해당)	퇴직금	최저임금 및 해고예고수당
<p>① 법정공휴일(명절 포함)에 근무한 경우, 별도 <u>휴일근무수당 (150%)를 지급하지 않은 경우</u></p> <p>② 평소보다 업무량이 많아, 정해진 근무시간 초과거나, 사업주의 특별지시로 퇴근시간이 늦어진 경우</p>	<p>① <u>연차휴가를 별도 관리하지 않다가 퇴직시에</u> 직원이 미사용연차를 청구하는 경우</p> <p>② <u>연차휴가를 공휴일과 대체한 것으로 처리하고 있는 경우 (22년부터 대체 불가)</u>, 또는 서면합의를 하지 않은 경우</p>	<p>① 퇴직금을 별도 지급하지 않는다고 구두 합의하거나 매월 급여에 포함한 경우</p> <p>② 퇴직금을 중간에 임의로 정산해서 지급한 경우</p> <p>③ <u>퇴직금을 기본급만으로 산정하여 법기준에 미달한 경우</u></p>	<p>① <u>출퇴근시간-휴게시간을 산정했을때 법적 최저임금보다 적은 경우</u></p> <p>② 영업사원이 장려금, 인센티브가 적어 최저임금에 미달한 경우</p> <p>③ 해고시 1개월전에 미리 예고하지 않은 경우(3개월미만 제외)</p>

3 노동청 처리절차



① 근로감독관이 진정인(직원)과 피진정인(사업주)에게 출석을 요구하여 조사 진행 [공문 또는 문자로 통지]

- 처리기간은 25일(토요일·공휴일 제외)이며, 2차에 걸쳐 연장 가능
- 진정인이 2회 이상 불출석 시, 신고의사가 없는 것으로 간주되어 사건을 종결(향후 재진정 가능)

② 근로감독관의 조사로 임금체불 등 법위반 사실이 확인되는 경우 사업주에게 시정지시 [공문으로 통지]

→ 법 위반이 시정(임금지급)되면 사건을 종결

③ 시정지시 미이행 시 형사입건, 수사 착수 후 검찰에 송치

- 임금체불 사업주는 3년 이하의 징역 또는 3,000만원 이하의 벌금형에 처함

4 주요 분쟁 이슈 및 대응방안

① 임금 구성항목이 서로 다른 경우

- 임금분쟁이 생길 경우 근로계약서와 급여대장(급여명세서)를 대조해서 근로자에게 유리하게 적용함
- 근로계약서상 급여항목과 급여명세서상의 급여항목이 일치해야 함(기본급, 기타 수당등 구분 금액)
- 급여명세서를 잘못 작성하여 지급한 경우에는 1~2개월 내로 잘못 작성되었음을 바로 고지하고, 과지급한 금액을 반환요청

② 휴일근무시 임금지급

- 휴일(명절, 공휴일, 선거일등 달력에 빨간날)에 근무할 경우는 시급의 150%를 계산해서 월급여외에 추가지급해야 함
- 다만 근로자대표와 서면합의로 다음주에 근무일중 하루와 대체휴일을 부여하는 건 가능함 (단, 보상휴가시는 1.5일 부여)
- 휴일근무가 사전(매년)에 확정된 경우에는, 직원과 합의하여 근로계약서에 휴일근무일수와 금액을 명시하고, 월급여 항목으로 분할하여 지급하는 것도 예외적으로 가능함

③ 인센티브 퇴직금 및 중간정산 문제

- 인센티브 중 개인목표 인센티브는 퇴직금산정에 포함되고, 회사성과에 따른 경영인센티브는 퇴직금에서 제외됨
- 퇴직금 중간정산이 원칙적으로 금지(예외적으로 주택구입, 전세계약, 임금피크제등 제한적으로 가능) 되었음에도 직원의 부득이한 사정을 감안하여 중간정산하여 지급 할 경우 퇴직연금(DC형)으로 가입(전환)한 후 퇴직처리 해야, 향후 대응 가능
- 퇴직연금 가입 못한 경우는 계좌에 퇴직금을 명시하여 송금하고, 수령증을 별도로 받아두어야 추후 민사소송으로 반환 가능

④ 퇴직금품을 14일내에 지급 못할 경우

- 부득이한 사유 (자금부족)로 퇴직금등을 퇴사일 이후 14일내에 지급하지 못하더라도 별도 형사처벌이 있음
→ 이럴 경우에는 근로자에게 동의서(지급기일 연장)를 반드시 받아두어야 함 (구두로는 입증이 안되수 있어 문서로)

2. 해고(퇴직)

1 부당해고등 사건 개요

① 개념

- 1) 노동위원회 사건 : 회사로부터 **해고(징계) 및 전직 등 인사조치**를 당한 직원이 부당함을 이유로 노동위원회에 구제신청을 제기
 - 직원의 귀책사유에 의한 징계해고 또는 경영상 사유에 의한 정리해고는 법적으로 가능하나, 업무능력부족을 사유로는 해고가 쉽지 않음
 - 중소기업은 해고의 정당한 사유가 있더라도, 절차 위반으로 부당해고로 판단되는 경우가 대부분임
- 2) 노동위원회 부당해고 판정시, 회사는 해고시점부터 복직시점까지의 급여를 모두 직원에게 지급하고 복직시켜야 함
 [해고시점 1개월간 상시근로자수 5인미만 사업장은 사유와 절차랑 무관하게 해고등이 가능함 (단, 1개월전 해고예고는 해야함)]

② 벌칙

- 부당해고등 자체는 별도 벌칙은 없지만, 확정된 명령을 이행하지 않을 경우 형사처벌(1년이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금)

2 노동위원회 사건 주요 유형

해고	기타 징계(정직/감봉)	전직(전근등)	인사발령(대기발령 포함)
① 징계해고 : 직원이 횡령, 폭행, 무단결근등의 사유로 해고 (가능) ② 회사경영이 어려워 해고 (가능) ③ <u>업무능력부족을 이유로 해고 (예외적인 경우만 가능)</u> ④ <u>수습기간 만료를 이유로 해고 (예외적인 경우만 가능)</u>	① 회사는 해고 이외의 정직, 감봉등 징계처분 가능 (사규에 징계위원회 있는 경우 반드시 거쳐하고 없는 경우는 직원에게 소명할 기회를 부여해야 함) ② 해고 이외의 징계는 근무수행하며 진행해야 해서, 중소기업에서 통상적으로 구제 신청하는 경우가 많지는 않음	① 전직(전직등 근무지 변경)도 원칙적으로 회사인사권으로 가능 ② <u>직원의 생활상 불이익(급여감소, 원거리 등)이 큰 경우에는 부당하다고 판정될 수 있음</u> ③ 대부분의 기업에서 해고가 어려운 경우에 전직을 많이 활용함 (일단 직원은 발령지 출근해야 함)	① 인사발령은 징계가 아니므로, 회사 인사권으로 가능 ② 명백히 부당한 경우는 노동위원회에 부당인사발령 제기 가능 ③ <u>대기발령 기간에도 출근하므로, 기본급은 지급해야 함</u>

2. 해고(퇴직)

3 노동위원회 처리절차

[부당해고사건 처리 흐름도]



① 노동위원회 조사관이 피신청인(사업주)에게 신청인이 제출한 부당해고등 이유서 송부 [공문으로 발송]

- 직원은 해고당한날로부터 3개월 이내에 해고신청서 접수해야 함 (3개월 지나면 신청 불가)
- 회사에서도 답변서를 1~2회 작성해서 제출해야 함
- 필요시 노동위원회에 출석하여 합의 등의 절차를 가짐

② 노동위원회에서 심문회의(법원 공판 같은) 개최

- 해고접수부터 2개월 되는 시점에 열림
- 부당해고 인지 정당한 해고 인지를 당일 문자 송부

③ 판정결과에 따른 판정서 직원과 사업주에게 각각 송부

- 판정서는 판정일로부터 1개월 이내에 문서로 발송
- 재심 및 행정심판등을 제기할 수 있음
- 판정결과 이행하지 않으면 과태료 최대 3천만원 부과

2. 해고(퇴직)

4 주요 분쟁 이슈 및 대응방안

① 해고(서면)통지 하지 않은 경우

- 해고할 만한 정당한 사유가 있고, 직원해명기회 부여(또는 징계위원회)를 부여했어도 반드시 해고통지서를 교부해야 효력있음
 - 해고통지서에 **해고일과 해고 사유를 반드시 적어서 직원에게 문서로 전달해야 함 (이메일이나 문자는 효력 없음)**
 - 해고통지서는 내용증명으로 발송 또는 당사자 수령 사인을 받아두어야 함

② 징계위원회를 거치지 않은 경우

- 해고의 정당한 사유가 있더라도, 회사의 인사(징계)위원회를 반드시 거쳐야 함
 - 다만 10인 미만은 취업규칙 작성의무가 없으므로, 사업주는 **직원에게 본인의 억울함을 해명할 기회(면담)를 부여**하면 됨
- 직원에게 본인의 억울함을 해명할 기회를 부여하

③ 권고사직임에도 사직서를 안받은 경우

- **권고사직은 해고가 아님, 회사가 그만둘 것을 제안하고 직원이 이를 수락해야 효력이 있음 (합의퇴직)**
→ 따라서 사업주는 반드시 사직서를 받아두어야 함 (실업급여 사유가 됨), 그렇지 않으면 부당해고로 노동위원회를 갈 수 있음
- **직원이 권고사직을 수락하기 위해서는 사업주가 일정부분의 퇴직위로금(통상 1개월 ~ 6개월을 제안)을 지급하는 것이 통상임**
* 권고사직은 직원이 해고당할 만한 정당한 사유가 없는 경우에 사업주가 진행하는 것이 일반적임

④ 해고 절대금지기간 을 위반한 경우

- **출산 전후 또는 산재등으로 요양중인 기간에는 해고절대 금지** 기간임
→ 해당기간 및 이후 1개월간에 해고할 경우 형사처벌 됨 (5년이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금)

2. 해고(퇴직)

퇴직시 처리업무

구분	내용
사직서 수령	사직서(퇴직원)을 제출 받는다
4대보험 상실 신고	건강보험, 국민연금, 고용보험 등 4대보험 상실신고를 한다. 1. 건강보험 건강보험증의 사용은 퇴직일까지만 가능(건강보험카드 즉시 반납) 건강보험료는 퇴직일이 속하는 달까지 납부 2. 고용보험 실업급여 대상은 비자발적 퇴직의 경우 (정년, 계약만료, 권고자식)만 해당한다. 실업급여에 해당할 경우 '사실확인증명서'를 자세히 기재하고 해당 팀장에게 결재 3. 국민연금 국민연금 보험료는 퇴사일이 속하는 달까지 연금보험료를 납부
각종 융자금 정리	사우회 융자금, 근로복지기금 융자금, 전세금, 주택자금 등을 정리하고 미상환 금액이 있는 경우 퇴직금에서 공제한다.
퇴직금 및 급여정리	퇴직금 및 최종 월급여를 퇴직일로부터 14일 이내에 본인급여계좌로 입금 1. 중도퇴사자 연말정산 1월 1일부터 12월 31일까지의 퇴사자에 대해서는 연말정산을 한 후 추가납부액은 추가로 징수하고 환급액은 환급해 준 후 퇴사 처리해야 한다. 간혹 12월 31일자 퇴사자는 12월 31일 현재 근무하는 직장에서 연말정산 후 퇴직 처리를 해야 한다. 또한 연말정산 결과 환급액에 대해서는 환급을 안 해주고 퇴사 처리를 하는 경우 체불임금으로 처리된다. 2. 퇴직금 지급 1년 이상 근무한 근로자나 1년 미만이라도 취업규칙 등에 지급하게 되어있는 경우 퇴직금을 계산해 14일 이내에 퇴직금을 지급해야 한다.
출입카드 반납	퇴직 전까지 출입카드 반납
원천징수영수증 등 발급	다음 근무지에 제출할 원천징수영수증 등을 발급
각종 증명서 발급	퇴직 후 경력증명서 및 퇴직증명서 발급

3. 산업재해

1 개요

① 개념

- 업무상재해(소위 산재)란 **업무상의 사유에 따른** 근로자의 부상, 질병, 장애 또는 사망을 말함 (산업안전보건법)
- 따라서 사업장에서 근무중 발생한 사고나 질병이라고 하더라도 **업무와 무관하면 산재에 해당하지 않으며**, 비록 사업장 이외의 장소에서 근무시간 외에 발생한 질병이라고 하더라도, 업무와 연관관계가 있는 경우 (예를 들어, 뇌출혈, 심근경색등 질병)는 산재로 인정받을 수 있음
- **3일 이내의 요양으로** 치료가능한 경우는 공단의 산재신청이 아닌, **회사에서 공상처리(근로기준법)에 따라 치료비와 급여를 지급**해야 함

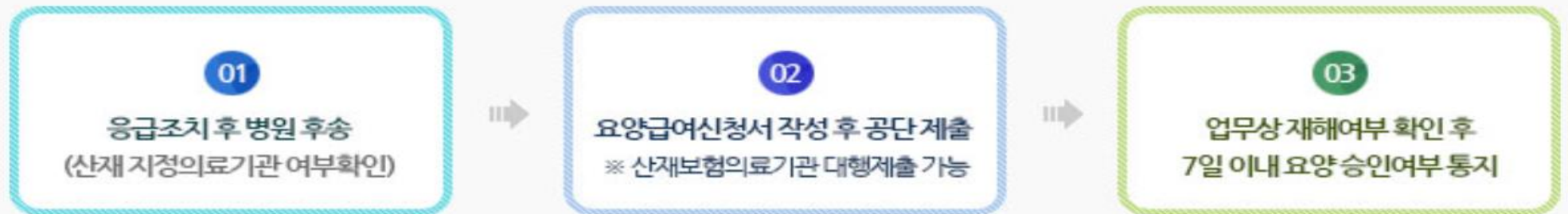
② 혜택

- 산재를 승인받게 되면 직원은 **근로복지공단으로부터 1)휴업급여와 2)요양급여를 지급**받게 되고, 완치 후 장애가 남을 경우 **3)장해급여**를 지급받을 수 있음 **[산재승인이 되면 회사에서는 사고일 이후부터의 급여나 치료비용에 대해서는 지급 할 의무가 없음]**
- * 휴업급여 : 월평균임금의 70% 지급, 요양급여 (병원비, 치료비등), 장애급여 (연금)

2 진행절차

✓ 근로자

- **산재발생시 업무상 재해를 당한 직원(정규직, 일용직 모두 포함)이 직접 근로복지공단에 신청**하여 승인을 받아야 함
→ 모든 진행절차는 근로자를 통해 이루어짐 (공단은 보험가입자인 회사측에 사실관계 확인을 위한 연락 및 필요서류를 요청할 수 있음)
- **회사는 직원의 산재신청서(요양급여신청서) 제출 전 내용확인후 도장 날인**해주는 협조역할을 함 (직원이 허위 작성시 날인거부 가능)



3. 산업재해

✓ 사업주

- 회사는 직원이 3일 이상의 휴업을 요하는 **산재가 발생하는 경우 1개월(30일) 이내에 *산업재해 조사표를 작성하여 관할 지방고용노동관서에 신고**해야 함. 일반적으로 팩스 발송 또는 노동부 홈페이지를 통해 신고 가능
- 산재처리 건수가 많아 보상금을 많이 받게 되면 **사업장의 보험료율이 3년단위로 인상** 적용되는데, **30인 미만 사업장은 변동되지 않음**

- ① **산업재해조사표 제출방법** ⇒ 산업재해조사표는 i) 지방고용노동지청에 직접 방문하여 접수하거나, ii) 우편 송부, iii) 팩스 송부 또는 iv) 웹사이트 (www.moel.go.kr → 민원마당 → 민원신청 → 서식민원 → 산업재해조사표)에 입력 또는 첨부하는 방법으로 제출 가능
- ② **재해발생일이 불분명(뇌출혈 등 업무상 질병)**한 경우 ⇒ 당해 재해가 근로복지공단의 **요양승인을 받은 날부터 1개월 내에 산업재해조사표를 제출**하면 됨
- ③ 근로자대표가 산업재해조사표 확인을 거부하는 경우 ⇒ 사업주는 근로자대표의 거부사유를 명시하여 산업재해조사표를 제출하거나 재해자 본인의 확인을 받아 제출 가능

3 주요 분쟁 이슈 및 대응방안

① 산재 미신청 (별도 합의서 작성 문제)

- 산재발생시 산재처리를 하지 않고 회사와 직원간 합의하는 사례가 있는데 이런 경우는 다음의 문제가 발생함, 따라서 산재신청을 하지 않는 대가로 합의금을 제공하는 합의서는 가급적 작성하지 말고 **원칙대로 산재접수하는 것이 바람직함**
 - 1) **산재 은폐로 인한 형사처벌 가능** (산재발생시 1개월 이내 재해조사표 미신고 대한 1천만원 이하 과태료도 해당)
 - 2) 합의서를 작성했어도, 이후에 직원이 변심 또는 상태악화로 **뒤늦게 산재청구할 경우, 국가에서는 산재신청에 따라 처리함**

② 4대보험 미가입자 산재발생시 문제

- 4대보험(고용/산재보험)에 가입하지 않은 직원 [소득신고를 못하거나, 개인사업소득자(3.3%, 불법체류 외국인 등) 신고한 경우]이라도 산재신청을 하면 혜택을 부여함, 이럴 경우 근로복지공단은 **회사에 구상권을 행사하고 보험료도 가중하여 부과함** → 따라서 **직원채용시 4대보험 가입은 반드시 하여야 함 (일용직이면 일용직신고 필수)**

4. 실업급여

1 개요

① 개념

• <실업급여 요건>

① 고용보험적용사업장에서 ② 퇴직 전 18개월 중 180일 이상 근무하다가 ③ 경영상 해고, 권고사직, 계약만료, 정년퇴직 등 불가피한 사유로 직장을 그만둔 상태에서 ④ 근로의 의사와 능력을 가지고 적극적으로 재취업 활동을 해야함

② 혜택

• <실업급여 기간>

이직일 2019.10.1 이후

연령은 퇴사 당시의 만 나이입니다.

연령 및 가입기간	1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
50세 미만	120일	150일	180일	210일	240일
50세 이상 및 장애인	120일	180일	210일	240일	270일

* 장애인이란 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 장애인을 말합니다.

• <실업급여 지급금액>

= 퇴직전 평균임금의 60% X 소정급여일수

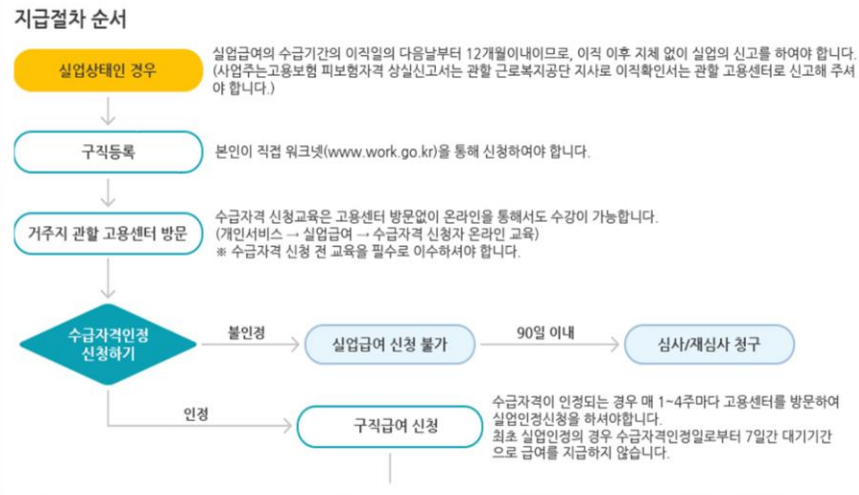
<상한액> : 1일 66,000원

<하한액> : 퇴직 당시 최저임금법상 시간급 최저임금의 80% X 1일 소정근로 시간 (8시간)

2 진행절차

근로자

사업주



① 직원 퇴사시 실업급여 해당사유* 여부 판단

② (실업급여 미해당시) 사직서 수령후 4대보험 상실신고

(실업급여 해당시) 이직확인서 작성 제출(세무사/노무사 대행가능)

③ 근로자가 이직확인서 발급 요청서를 제출하거나, 노동부에서 이직확인서 발급을 요청받은 때 요청받은 날로부터 10일 이내에 사업주가 이직확인서를 발급하거나 제출하지 않을 경우

10만 원의 과태료가 부과 (2차 위반은 20만 원, 3차 위반은 30만원)

*이직확인서 양식은 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)→ 상단의 민원마당 → 민원신청 → 서식민원

4. 실업급여

3 부정수급 유형 및 적발시 벌칙

부정수급 유형

① 이직사유 허위신고

- 자발적 이직임에도 비자발적으로 이직하였다고 허위 신고 실업급여 수령

② 취업 및 자영업 사실 미신고

③ 위장고용, 위장퇴사

- 실제 근무하지 않았음에도 허위 취득·상실 신고, 근무 중임에도 퇴사로 처리

④ 실업급여 대리 신청 및 허위 구직활동

벌칙

① 실업급여 전액 반환

② 최대 5배 이하 추가징수

③ 실업급여 지급 중지

④ 여러 번 부정수급 적발될 경우 향후 실업급여 수급 제한

⑤ 5년 이하의 징역 및 5천만원 이하의 벌금 부과

* 사업주가 부정수급에 가담할 경우 부정수급자와 동시에 행정 처분 및 형사처벌. (이밖에, 허위 취득·상실 신고, 이직확인서 제출로 300만원 이하의 과태료 부과)

4 주요 분쟁 이슈 및 대응방안

① 실업급여 수급중인 자를 채용

- 실업급여를 받고 있는 중에 취업한 경우에는 더 이상 실업급여를 수령할 수 없음. 그럼에도 이를 숨기고 실업급여와 새로 취업한 사업장에서 임금을 중복 받을 경우는 위의 벌칙(사업주 포함) 적용됨, 따라서 취업 전 실업급여 여부 반드시 확인하여야 함

② 자발적 퇴직자를 권고사직 처리

- 자발적인 퇴직임에도 직원의 부탁에 의해 실업급여를 받게 해주는 경우는 주변에서 포상금(500만원)을 노리고 부정수급 신고 가능, 이후 퇴사하는 직원들의 요청을 거부할 수 없으므로 과다한 권고사직 발생 → 노동부에서 허위신고 현장 감사가능

② 4대보험 미가입자가 퇴직시 실업급여 요청

- 본인사정(기초생활수급자, 신용불량자) 및 요청으로 4대보험 미가입 하였다가 퇴사시 실업급여 수령 목적으로 4대보험 소급 가입요청 또는 노동부에 실업급여 직접 신청하는 경우 발생 → 4대보험 미가입자는 채용불허 원칙을 준수하되, 불가피할 경우 4대보험 미가입 신청서 및 향후 4대보험 소급요청시 관련된 제반비용은 본인 부담으로 한다는 확인서를 받아두어야 함

5 권고사직/정리해고 이외의 실업급여 수급 가능 사유

구직급여는 실업의 의미를 충족하는 비자발적 이직자에게 수급자격을 인정하는 것이지만, 자발적 이직자의 경우에도 이직하기 전에 이직회피노력을 다하였으나, 사업주측의 사정으로 더 이상 근로하는 것이 곤란하여 이직한 경우 이직의 불가피성을 인정하여 수급자격을 부여함

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유가 이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 발생한 경우
 - 가. 실제 근로조건이 채용 시 제시된 근로조건이나 채용 후 일반적으로 적용받던 근로조건보다 낮아지게 된 경우
 - 나. 임금체불이 있는 경우
 - 다. 소정근로에 대하여 지급받은 임금이 「최저임금법」에 따른 최저임금에 미달하게 된 경우
 - 라. 「근로기준법」 제53조에 따른 연장 근로의 제한을 위반한 경우
 - 마. 사업장의 휴업으로 휴업 전 평균임금의 70퍼센트 미만을 지급받은 경우
2. 사업장에서 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 그 밖의 성적인 괴롭힘을 당한 경우
「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘을 당한 경우
3. 사업장의 도산·폐업이 확실하거나 대량의 감원이 예정되어 있는 경우
4. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 통근이 곤란(통근 시 이용할 수 있는 통상의 교통수단으로는 사업장으로의 왕복에 드는 시간이 3시간 이상인 경우를 말한다)하게 된 경우
 - 가. 사업장의 이전, 나. 지역을 달리하는 사업장으로의 전근, 다. 배우자나 부양하여야 할 친족과의 동거를 위한 거소 이전
 - 라. 그 밖에 피할 수 없는 사유로 통근이 곤란한 경우
5. 부모나 동거 친족의 질병·부상 등으로 30일 이상 본인이 간호해야 하는 기간에 기업의 사정상 휴가나 휴직이 허용되지 않아 이직한 경우
6. 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상, 시력·청력·촉각의 감퇴 등으로 피보험자가 주어진 업무를 수행하는 것이 곤란하고, 기업의 사정상 업무종류의 전환이나 휴직이 허용되지 않아 이직한 것이 의사의 소견서, 사업주 의견 등에 근거하여 객관적으로 인정되는 경우
7. 임신, 출산, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)의 육아, 「병역법」에 따른 의무복무 등으로 업무를 계속적으로 수행하기 어려운 경우로서 사업주가 휴가나 휴직을 허용하지 않아 이직한 경우
8. 정년의 도래나 계약기간의 만료로 회사를 계속 다닐 수 없게 된 경우

⇒ 위 사유로 실업급여 지급이 된 경우에는, 권고사직으로 실업급여 수령시 회사에게 적용되는 정부고용지원금제한, 외국인채용제한등 불이익이 발생안함

< *End Of Document* >