소규모사업장 노무관리

질의응답 사례집

KCLI 한국고용노동교육원

소규모사업장 노무관리
질의응답 사례집

한국고용노동교육원

Contents

Chapter 1.
근로계약

1-1 근로계약서는 언제까지 작성하면 되나요? 8
1-2 근로계약서 내용변경 시 새로 작성해야 하나요? 9
1-3 육아기 근로시간 단축 근로자도 근로계약서를 새로 작성해야 하나요? 10
1-4 입사 후 시간이 지났는데 근로계약서를 작성해야 하나요? 11
1-5 퇴사 시 근로계약서는 바로 폐기해도 되나요? 12
1-6 근로계약서를 교부받지 못했다고 주장하는데요? 13
1-7 근로계약서 서명 및 교부수령 거부 시 책임은 누구에게 있나요? 14
1-8 일용직 근로자도 근로계약서를 작성하나요? 15
1-9 반드시 표준근로계약서를 활용해야 하나요? 16
1-10 합격일과 근무시작일이 다른 경우 입사일은 언제인가요? 17
1-11 소정근로시간이 법정근로시간보다 더 많은데 근로계약서에 어떻게 기재하나요? 18
1-12 단시간근로자의 근로시간이 요일마다 다른데 근로계약서에 어떻게 기재하나요? 19
1-13 연차유급휴가를 근로계약서가 아닌 회사 내부규정에 기재해도 되나요? 20
1-14 근로계약서에 고정연장수당이 있는 경우 임금은 어떻게 작성하나요? 21
1-15 1주 중 근무하지 않는 날이 3일인 경우 주휴일은 언제로 하나요? 22
1-16 근로계약서에 연차유급휴가 수당지급 금지에 대해 기재할 수 있나요? 23

Chapter 2.
사업장 규모판단과 적용규정

2-1 상시근로자수에 대표나 임원이 포함되나요? 26
2-2 단시간근로자(아르바이트생)나 기간제근로자도 상시근로자 수에 포함되나요? 27
2-3 친족의 경우 상시근로자수에 포함되나요? 28
2-4 상시근로자수는 어떻게 산정하나요? 29
2-5 한 명의 사장이 여러 개 사업장 운영 시 상시근로자수는 어떻게 산정하나요? 30
2-6 4인 이하 사업장도 주휴수당이 적용되나요? 31
2-7 5인 미만 사업장에 적용되는 주요규정은 무엇인가요? 32
2-8 상시근로자수 10인 이상 시 어떤 규정이 추가 적용되나요? 33
2-9 상시근로자수가 4인에서 5인으로 변경 시 연차휴가는 어떻게 부여하나요? 34
2-10 근로자와 프리랜서를 구분해주세요 35
2-11 상시 근로자 수가 30인이 넘게 되면 어떤 규정이 추가적으로 적용되나요? 36

Chapter 3.

근로시간, 휴게시간

3-1 소정근로일을 1주 6일로 할 수 있나요? ····· 40
3-2 직원과 합의해서 1주 단위를 변경할 수 있나요? ····· 41
3-3 선택적 근로시간제와 시차출퇴근제가 궁금해요! ····· 42
3-4 탄력적 근로시간제 시행은 어떻게 하나요? ····· 43
3-5 3개월 단위 탄력적 근로시간제 기준은 12주인가요? 13주인가요? ····· 44
3-6 월 최대 근무시간은 몇 시간인가요? ····· 45
3-7 퇴근 이후 자택에서 교육이수 시 근로시간에 포함되나요? ····· 46
3-8 대기시간도 근로시간에 포함되나요? ····· 47
3-9 근로시간 전 업무 준비시간도 근로시간인가요? ····· 48
3-10 휴게시간과 점심시간을 별도 부여해야하나요? ····· 49
3-11 휴게시간을 저녁에도 부여할 수 있나요? ····· 50
3-12 근무시간 중 휴게시간 부여 대신 일찍 퇴근할 수 있나요? ····· 51
3-13 아이들 낮잠시간에 같이 자는 시간이 휴게시간인가요? ····· 52
3-14 휴게시간을 쪼개어 부여해도 될까요? ····· 53
3-15 휴게시간 추가부여 시 무급인가요? ····· 54
3-16 근로계약서 상 휴게시간 1.5H 대신 실제 1H 부여 시 법 위반인가요? ····· 55
3-17 6H 단시간근로자에게 휴게시간을 1H 부여해야 하나요? ····· 56
3-18 사업장 인근에 기숙사가 있는데 따로 휴게시설을 설치해야 하나요? ····· 57
3-19 업무 미처리로 인한 자발적 근무도 연장근로인가요? ····· 58
3-20 연장근로에 관해 근로자 동의를 구두로 할 수 있나요? ····· 59
3-21 소정근로시간 초과근무가 연장근로인가요? ····· 60
3-22 5인 미만 사업장은 연장근로를 하더라도 수당을 주지 않아도 되나요? ····· 61

Chapter 4.

임금

4-1 자주 지각하는 근로자가 10~20분 연장근로 요구 시 어떡하나요? ····· 64
4-2 가산수당은 어떤 경우에 지급하나요? ····· 65
4-3 24시간 운영업체인데 야간수당은 무조건 주어야 하나요? ····· 66
4-4 주휴일 근무시 지급되는 가산임금은 무슨명목 (초과, 휴일근로) 인가요? ····· 67
4-5 연봉에 퇴직금을 포함하여 지급할 수 있나요? ····· 68
4-6 근로자의 퇴직금 중간정산 요청 시 반드시 응해야 하나요? ····· 69
4-7 11개월 근무한 경우 회사가 퇴직금을 지급할 수 있나요? ····· 70
4-8 산업재해로 인한 휴업기간 및 육아휴직 기간이 계속근로기간에 포함되나요? ····· 71
4-9 퇴직금에 포함되는 연차수당의 기준은 전년도 지급금액 인가요? ····· 72
4-10 퇴직 전 의도적인 연장근로를 퇴직금 산정범위에 포함해야 하나요? ····· 73
4-11 퇴직금이 발생하지 않은 경우에도 14일 내 정산금액을 지급해야 하나요? ····· 74
4-12 카페 종사자의 3개월 수습기간에 최저임금을 감액할 수 있나요? ····· 75
4-13 단시간근로자(1일 3H, 5일 근무)에게 최저시급 적용 시 월급여는 얼마인가요? ····· 76
4-14 중도 퇴사자의 월급여는 일할 계산하나요? ····· 77
4-15 임금산정기간을 회사임의대로 정할 수 있나요? ····· 78
4-16 개인 채무액을 퇴직금에서 공제하고 지급할 수 있나요? ····· 79

Chapter 5.

휴일

5-1 5인 미만 사업장에도 대체공휴일이 적용되나요? ····· 82
5-2 공휴일의 휴일대체는 어떻게 하나요? ····· 83
5-3 휴일대체와 보상휴가는 다른건가요? ····· 84
5-4 휴일변경시 해당 근로자와 구두로 합의하면 되나요? ····· 85
5-5 휴일이 겹치는 경우는 어떻게 하나요? ····· 86
5-6 공휴일이 휴무일과 겹치면 어떻게 하나요? ····· 87
5-7 주 40시간(5일) 근무자인데 급여차감 없이 명절 전후 3일을 모두 쉴 수 있나요? ····· 88
5-8 휴일과 근로자의 날에 시급제 근로자의 경우에 어떻게 수당을 지급하나요? ····· 89
5-9 약 10여명 근무하는데 공휴일의 연차대체가 불가능한가요? ····· 90
5-10 노동절은 사업장 규모와 관계없이 유급휴일인가요? ····· 91
5-11 노동절 근무 시 대체휴가를 줄 수 있나요? ····· 92
5-12 5일 근무 후 퇴사직원에 주휴수당을 주어야 하나요? ····· 93
5-13 조퇴나 지각이 있으면 '1주일 개근'에 해당하지 않나요? ····· 94
5-14 목요일까지 근무하는 퇴사자의 주휴일이 일요일일 때 주휴수당은 지급하나요? ····· 95
5-15 일 5H 주 6일 근무자의 주휴수당은 몇 시간인가요? ····· 96
5-16 주중 연차사용 시 주휴수당을 지급해야 하나요? ····· 97
5-17 한 주 전체를 연차사용 시 주휴수당을 지급해야 하나요? ····· 98
5-18 공휴일 포함 시 주휴일 부여를 위한 개근여부는 어떻게 판단하나요? ····· 99
5-19 임산부의 휴일근로는 어떻게 적용하나요? ····· 100
5-20 주휴일을 반드시 일요일로 정해야 하나요? ····· 101
5-21 토요일과 일요일 둘다 휴일로 보아야 하나요? ····· 102
5-22 단시간근로자도 유급 주휴일을 부여해야 하나요? ····· 103
5-23 휴일근로를 수당 대신 휴가로 부여할 수 있나요? ····· 104

Chapter 6.

휴가

6-1 연차휴가는 어떻게 발생하나요? ····· 108
6-2 1년 1개월 근무 후 퇴사 시 연차휴가는 몇 개 인가요? ····· 109
6-3 연차휴가 계산은 어떻게 하나요? ····· 110
6-4 어린이집 보조교사, 조리원도 연차휴가가 발생하나요? ····· 111
6-5 6개월 계약직원도 연차휴가가 발생하나요? ····· 112
6-6 1일 4H 근무하는 직원의 연차휴가는 어떻게 부여하나요? ····· 113
6-7 10개월 근무자의 출근율을 80% 이상으로 보고 15개의 연차휴가를 부여해야 하나요? ····· 114
6-8 육아휴직 후 복직자에게 연차휴가를 부여해야 하나요? ····· 115
6-9 여성근로자가 생리휴가를 신청하는데 어떻게 해야 하나요? ····· 116
6-10 만 10년 근무직원의 전년도 출근율이 80% 미만인 경우 가산연차를 부여하나요? ····· 117
6-11 입사일이 다른 전 직원의 연차부여를 연초로 통일할 수 있나요? ····· 118
6-12 회계연도 기준으로 연차휴가를 어떻게 부여하나요? ····· 119
6-13 병가나 경조사 휴가 요청 시 이를 연차휴가로 처리할 수 있나요? ····· 120
6-14 연차사용을 1일 단위가 아닌 시간단위로 할 수 있나요? ····· 121

6-15 법정공휴일을 연차로 대체할 수 있나요? ····· 122
6-16 근로자가 미사용한 연차수당을 지급하지 않을 수 있나요? ····· 123
6-17 연차수당 지급한도를 3일로 규정 시 법적으로 문제가 없나요? ····· 125
6-18 퇴사자가 더 많은 연차휴가를 사용한 경우 금품청산 시 차감할 수 있나요? ····· 126
6-19 연차휴가 미사용 수당은 얼마인가요? ····· 127
6-20 연장근로수당을 휴가로 부여할 수 있나요? ····· 128
6-21 병가를 연차에서 차감해도 될까요? ····· 129
6-22 4인일 때도 있고 5인 일때도 있는 경우 연차유급휴가 계산은 어떻게 하나요? ····· 130

Chapter 7.

근로관계 종료

7-1 2주 근무한 직원을 해고할 수 있나요? ····· 134
7-2 수습기간 중 자유롭게 해고할 수 있나요? ····· 135
7-3 수습기간 중 또는 수습종료 후 본채용 거부 시 해고예고를 해야하나요? ····· 136
7-4 권고사직도 사직서를 작성하나요? ····· 137
7-5 권고사직 등 실업급여 수급사유 해당 퇴직자가 많을 때 회사에 불이익이 있나요? ····· 138
7-6 권고사직 시 해고예고를 해야하나요? ····· 139
7-7 해고 절차는 어떻게 되나요? ····· 140
7-8 직원 해고 시 반드시 해고예고를 해야하나요? ····· 141
7-9 5인 미만 사업장에서도 해고예고를 해야하나요? ····· 142
7-10 직원 해고 시 반드시 해고예고를 해야하나요? ····· 143
7-11 어린이집에서 아동학대 직원에게 해고예고를 해야하나요? ····· 144
7-12 카톡으로 퇴직의사 전달 시 사직서를 안써도 되나요? ····· 145
7-13 직원이 다음 날 퇴사한다고 하면 어떻게 처리하나요? ····· 146
7-14 노동위원회 부당해고 구제신청 절차는 어떻게 되나요? ····· 147

Chapter 8.

4대 보험

8-1 근로계약기간 만료도 실업급여 수급사유인가요? ····· 150
8-2 육아휴직 중인 근로자가 계약기간이 만료되면 실업급여를 받을 수 있나요? ····· 151
8-3 회사이전이나 원거리 발령으로 인한 퇴사 시 실업급여를 받을 수 있나요? ····· 152
8-4 퇴근 시 상해발생의 경우 산재로 처리할 수 있나요? ····· 153
8-5 출근 시 교통사고로 산재처리를 했는데 산업재해조사표를 제출해야 하나요? ····· 154
8-6 프리랜서도 산재처리가 가능한가요? ····· 155
8-7 근무 중 상해를 산재처리하지 않고 회사와 근로자간 합의로 처리할 수 있나요? ····· 156
8-8 근로자의 요청으로 4대 보험을 미가입할 수 있나요? ····· 157
8-9 주15시간 미만 근로자도 4대 보험에 가입하나요? ····· 158
8-10 대표도 4대 보험에 가입해야 하나요? ····· 159
8-11 4대 보험 신고기간 도과 시 과태료가 부과되나요? ····· 160
8-12 권고사직 시 실업급여 수급으로 인해 기업에 불리한 점이 있나요? ····· 161
8-13 계약직근로자가 정규직이 되었을 때 입사일은 언제로 보아야 하나요? ····· 162

Chapter 1

소규모사업장 노무관리 질의응답 사례집

근로계약

1-1 근로계약서는 언제까지 작성하면 되나요?
1-2 근로계약서 내용변경 시 새로 작성해야 하나요?
1-3 육아기 근로시간 단축 근로자도 근로계약서를 새로 작성해야 하나요?
1-4 입사 후 시간이 지났는데 근로계약서를 작성해야 하나요?
1-5 퇴사 시 근로계약서는 바로 폐기해도 되나요?
1-6 근로계약서를 교부받지 못했다고 주장하는데요?
1-7 근로계약서 서명 및 교부수령 거부 시 책임은 누구에게 있나요?
1-8 일용직 근로자도 근로계약서를 작성하나요?
1-9 반드시 표준근로계약서를 활용해야 하나요?
1-10 합격일과 근무시작일이 다른 경우 입사일은 언제인가요?
1-11 소정근로시간이 법정근로시간보다 더 많은데 근로계약서에 어떻게 기재하나요?
1-12 단시간근로자의 근로시간이 요일마다 다른데 근로계약서에 어떻게 기재하나요?
1-13 연차유급휴가를 근로계약서가 아닌 회사 내부규정에 기재해도 되나요?
1-14 근로계약서에 고정연장수당이 있는 경우 임금은 어떻게 작성하나요?
1-15 1주 중 근무하지 않는 날이 3일인 경우 주휴일은 언제로 하나요?
1-16 근로계약서에 연차유급휴가 수당지급 금지에 대해 기재할 수 있나요?

1-1 근로계약서는 언제까지 작성하면 되나요?

신규로 직원을 채용했는데, 근로계약서는 언제까지 작성하면 되나요? 며칠은 일을 잘 하는지 살펴본 뒤에 근로계약서를 작성하고 싶은데 문제가 될까요?

- 근로계약서는 일을 시작하는 동시에 작성해야 해요. 일하기 시작하기 전에 근로계약서를 먼저 작성하는 것은 가능하지만, 시작한 이후에 근로계약서를 작성하면 문제가 될 수 있어요.
- 일을 잘 하는지를 살펴보기 위해서 수습, 시용이라는 방식을 이용할 수 있으니, 일단은 근로계약서를 작성하셔야 합니다.
- 근로계약서는 꼭 일을 시작할 때 같이 작성해야 하는 것을 잊지 마세요.

관련근거

근로기준법 제17조 근로조건의 명시

적용대상

1인 이상 사업장

1-2 근로계약서 내용변경 시 새로 작성해야 하나요?

처음 작성한 근로계약서의 내용이 바뀌는 경우 새로 계약서를 작성해야 하나요?

- 매년 근로계약서를 새로 작성해야하는 것은 아닙니다. 일을 시작할 때 근로계약서를 작성하였으면, 최저임금이 인상되거나 법령 등이 개정될 때마다 매번 새로운 근로계약서를 쓰지 않아도 괜찮습니다.
- 다만, 근로계약 체결 후 임금, 소정근로시간, 주휴일 등 중요한 근로조건이 변경되는 경우 변경된 근로조건을 근로계약서에 명시해야 합니다.
- 만약 법령, 취업규칙, 단체협약 등의 변경으로 근로계약이 변경되는 경우, 직원의 요구가 있으면 변경된 근로계약서 등을 교부해야 합니다.
- 근로계약서를 두고 서로 다툼이 생길 수도 있기 때문에 근로계약서에 기재된 근로시간, 업무내용, 임금 등의 근로조건이 바뀌는 경우에는 새로 근로계약서를 작성하는 것이 좋습니다.

관련근거

근로기준법 제17조 근로조건의 명시

적용대상

1인 이상 사업장

1-3 육아기 근로시간 단축 근로자도 근로계약서를 새로 작성해야 하나요?

육아기 근로시간 단축 근로자도 근로계약서를 새로 작성해야 하나요?

- 육아기 근로시간 단축은 주요 근로조건인 근로시간의 변경을 의미하므로 변경된 근로조건에 대해서는 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정하여야 합니다.
- 따라서, 변경된 근로조건에 대해 근로계약서를 새로 쓰거나, 또는 부속서 형식(기존 근로계약의 근로조건 일부를 변경하는 방식)으로도 작성이 가능합니다.
- 육아기 근로시간 단축의 근로조건은 근로시간에 비례하여 적용할 수 있는 부분은 비례적용하고 그 외에는 근로조건을 불리하게 변경하여서는 안됩니다. 5인 이상 사업장의 경우 2025. 2. 23.부터 육아기 근로시간 단축기간, 임신기 근로시간 단축기간을 연차유급휴가 산정에 있어 출근한 것으로 간주하는 점은 참고해 주시길 바랍니다.

관련근거

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의3,
근로기준법 제60조 6항 4호

적용대상

1인 이상 사업장
(법정 연차유급휴가 제도는 5인 이상 사업장에 적용)

1-4 입사 후 시간이 지났는데 근로계약서를 작성해야 하나요?

직원이 입사하면 곧바로 근로계약서를 작성해야 하는지 몰랐습니다. 이미 몇 개월이나 지나버렸는데 이제라도 근로계약서를 작성해야 할까요? 직원에게 처음 근무일자로 근로계약서를 쓰자고 했더니 근로계약서를 작성하지 않겠다고 하는데 어떻게 하나요?

- 근로계약서는 일을 시작하기 전에 미리 작성해야 하는데, 이미 일을 시작하고 몇 개월이 지났다면 기간이 너무 지나버렸습니다. 하지만 더 늦기 전에 지금이라도 근로계약서를 작성하셔야 하고 직원에게는 근로관계 확인, 근로 조건 준수 등을 위해 근로계약서 작성이 필요함을 설명하시길 바랍니다.
- 특히, 직원이 퇴사를 앞두고 있다면, 반드시 근로계약서를 근로관계 종료 전에 받아두시는 게 좋겠습니다. 직원이 퇴사한 이후에 근로계약서 미작성으로 고용노동청에 진정을 제기하거나, 사업장 점검 시 지적사항으로 확인되어 문제가 되는 경우가 적지 않고, 퇴사한 이후에는 근로계약서를 작성하기가 현실적으로 매우 어렵기 때문에 가급적 퇴사 전이라도 작성해두는 것이 좋겠습니다.

관련근거

근로기준법 제17조 근로조건의 명시

적용대상

1인 이상 사업장

1-5 퇴사 시 근로계약서는 바로 폐기해도 되나요?

직원이 퇴사하면서 개인정보가 기록되어 있으니 근로계약서를 폐기해 달라고 하는데 곧바로 폐기해도 되는 걸까요?

- 근로계약서와 같이 중요한 서류는 사업장이 3년 동안은 보관할 의무가 있기 때문에 폐기하시면 안됩니다.
- 직원이 폐기해 달라고 요청하더라도 법에서 보관의무를 규정하고 있기 때문에 근로계약서를 직원의 요청에 따라 퇴사와 동시에 폐기한다면 법을 위반하는 결과가 발생될 수 있습니다.
- 참고로, 사업장이 보관해야하는 서류는 근로계약서, 임금대장, 고용/해고/퇴직에 관한 서류, 휴가에 관한 서류 등입니다.

관련근거

근로기준법 제42조 계약 서류의 보존

적용대상

1인 이상 사업장

1-6 근로계약서를 교부받지 못했다고 주장하는데요?

질의

근로계약서를 작성하고 1부를 교부했는데, 직원이 나중에 교부받지 못했다고 하면 어떻게 하나요?

답변

- 근로계약서는 서면으로 2부를 작성하여 1부는 직원에게 교부해야 합니다. 직원이 근로계약서를 분실하거나 교부 사실을 잊어버릴 수도 있으니, 근로계약서 내용 중에 1부를 교부받았다는 사실을 한 번 더 기재하여 재확인하는 것이 좋습니다.
- 또한 근로계약서 2부 사이에 간인을 찍어서(간인 대신 서명을 해도 무방함) 처음부터 똑같은 근로계약서 2부가 작성되었다는 사실을 증명할 수 있습니다.
- 어떤 사업장에서는 근로계약서를 교부할 때, 교부대장을 만들어(작성의무는 없음) 교부 사실을 확인하는 의미로 날인을 받는 경우가 있습니다.
- 근로계약서 교부와 관련한 문제를 방지하기 위해 최근에는 전자문서 형태의 근로계약서를 사용하는 경우가 많습니다. 계약서 교부에 대한 증빙이 쉽고, 보관도 매우 간편하기 때문에 이를 활용해보는 것도 하나의 방법이 될 것입니다.

관련근거

근로기준법 제17조 근로조건의 명시

적용대상

1인 이상 사업장

1-7 근로계약서 서명 및 교부수령 거부 시 책임은 누구에게 있나요?

질의

근로자가 근로계약서 서명을 거부하거나, 근로계약서를 작성했음에도 교부수령을 거부하는 경우, 근로계약서 미작성과 교부의무 불이행에 대한 책임은 누가 지는 것인가요?

답변

- 근로기준법은 사용자에게 근로계약서 서면작성 의무와 교부의무를 부여하고 있는 반면, 근로자에 대한 협조의무나 미이행 시 제재규정을 두고 있지는 않습니다.
- 결국 근로계약서 날인이 없거나 교부가 이루어지지 않았을 때의 책임은 사용자가 질 수 밖에 없습니다.
- 따라서 가급적 근로계약서가 정상적으로 체결될 수 있도록 관리하실 필요가 있고, 부득이한 경우에는 근로자가 서명을 거부하였다거나 근로계약서를 교부하였다는 증빙을 이메일, 문자 메시지, SNS 등의 방식을 활용하여 남겨놓는 것이 좋습니다.
- 다만, 채용광고에 올린 근로조건과 다른 내용을 포함한 근로계약서, 강행법규나 공서양속 등에 반하는 내용을 기재한 계약서, 사용자가 근로조건을 일방적으로 불리하게 변경한 계약서에 근로자가 서명을 하지 않은 사정이 있을 경우, 위 증빙이 있더라도 사용자가 책임을 지게 됩니다.

관련근거

근로기준법 제17조 근로조건의 명시
채용절차의 공정화에 관한 법률 제4조 제3항 거짓 채용광고 등의 금지

적용대상

1인 이상 사업장
(채용절차법은 30인 이상 사업장에 적용)

1-8 일용직 근로자도 근로계약서를 작성하나요?

질의

단 하루만 일하는 일용직 근로자도 근로계약서를 서면으로 작성하고 교부까지 해야 하나요?

답변

- 근로계약서는 근로형태와 상관없이 모든 직원이 작성해야 합니다. 따라서 단 하루만 일하는 일용직 근로자도 다른 직원과 마찬가지로 서면으로 근로계약서를 작성하고 작성된 근로계약서는 1부를 교부해야 합니다.

관련근거

근로기준법 제17조 근로조건의 명시

적용대상

1인 이상 사업장

1-9 반드시 표준근로계약서를 활용해야 하나요?

질의

근로계약서는 반드시 표준근로계약서만 활용해야 하나요?

답변

- 근로계약서 법정 양식이 따로 정해져 있는 것은 아니므로, 근로기준법 등 법률에서 정하는 최저기준 이상 당사자가 약정한 내용의 근로조건이 포함된다면 양식은 구애받지 않습니다. 최근 전자문서 형식으로 근로계약서를 작성 및 교부하는 경우가 늘고 있는데, 이 경우 전자문서만을 작성 및 교부하면 되겠고 이를 반드시 출력하여 종이 문서로 보관할 필요는 없겠습니다.
- 다만, 근로기준법에서 정하는 임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 휴일, 휴가 등 주요 근로조건은 반드시 서면으로 명시하여 교부를 하여야 하므로,
- 자체적으로 만든 계약서 내용이 법적 위반사항이 없다면 얼마든지 활용이 가능합니다.

관련근거

근로기준법 제17조 근로조건의 명시

적용대상

1인 이상 사업장

1-10 합격일과 근무시작일이 다른 경우 입사일은 언제인가요?

질의

근로자가 2월 15일에 면접 합격하여 일을 하기로 하고 3월 2일부터 일을 한 경우, 근로자의 입사일은 근로계약 체결일, 실제 근로를 시작한 날, 4대보험 취득한 날 중에 어떤 날인가요?

답변

- 원칙적으로 근로자의 입사일은 양 당사자가 합의하여 정한 근로계약서상의 근로개시일입니다.
- 예를 들어 3월 2일에 처음 출근하였다고 하더라도 3월 1일부터 근로개시일을 명시하였으면 3월 1일이 입사일이 되고, 3월 2일로 명시하였으면 3월 2일이 입사일이 되는 것이 원칙입니다.
- 4대보험 취득일은 근로계약상의 입사일을 기준으로 하여야 합니다.

관련근거

근로기준법 제17조 근로조건의 명시

적용대상

1인 이상 사업장

1-11 소정근로시간이 법정근로시간보다 더 많은데 근로계약서에 어떻게 기재하나요?

질의

근로계약서에 기재해야하는 근로시간을 어떻게 작성해야 하는지 궁금합니다. 우리 회사는 소정근로시간이 법정근로시간보다 더 많은데, 어떻게 기재하면 될까요?

답변

- 소정근로시간은 서로 일하기로 약속한 시간을 의미합니다. 소정근로시간은 법정근로시간 한도 내에서 정해야 하므로, 소정근로시간을 법정근로시간보다 더 길게 정할 수는 없습니다. 다만 5인 미만 사업장은 근로기준법 제50조, 제53조의 적용을 받지 않기 때문에 근로계약서에 약정근로시간을 그대로 기재하셔도 무방하겠습니다.
- 그렇기 때문에 실제 근무시간이 소정근로시간이나 법정근로시간보다 많을 수는 있지만, 이 경우 소정근로시간은 법정근로시간이 되고, 나머지는 연장근무로 보아야 합니다.
- 따라서 근로계약서의 소정근로시간은 법정근로시간의 한도로 적어두고, 나머지는 고정연장근로시간으로 적어두어서, 그 연장근로에 대한 동의를 받아야 합니다.

관련근거

근로기준법 제50조 근로시간, 제53조 연장 근로의 제한

적용대상

1인 이상 사업장

1-12 단시간근로자의 근로시간이 요일마다 다른데 근로계약서에 어떻게 기재하나요?

질의

단시간근로자(아르바이트생)의 근로시간이 요일마다 다른데, 근로계약서에 근로시간을 어떻게 써야 할까요?

답변

- 사용자는 단시간근로자(아르바이트생)와 근로계약을 체결할 때, '근로일 및 근로일별 근로시간'을 서면으로 명시해야 합니다.
- 따라서, 근로시간이 요일마다 다른 경우, 근로계약서에 요일별 근로시간을 구체적으로 적어두어야 합니다.
- 예를 들어 '화요일:오전 8시 ~ 오전 11시', '수요일:오전 8시 ~ 오후 5시', '금요일: 오후 3시 ~ 오후 10시' 이런식으로 요일별 근로시간을 구체적으로 적는 것이 원칙입니다.
- 단시간근로자(아르바이트생)는 근로일이나 근로시간에 변동이 있는 경우가 많은데, 이 경우 현실적으로 근로계약서를 매번 새로 쓰는 것이 적지 않게 번거로울 수 있으므로 1주 근로시간과 근로일수만 근로계약서에 기재하고 주간 근무 표 혹은 월간 근무 표를 단시간근로자(아르바이트생)에게 사전에 교부하고 관련 사항에 대한 동의(전자적 방식도 가능)를 받아두시는 것이 좋겠습니다.

관련근거

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제17조 근로조건의 서면명시

적용대상

1인 이상 사업장
(근로일 및 근로일별 근로시간 부분은 5인 이상 사업장에 적용)

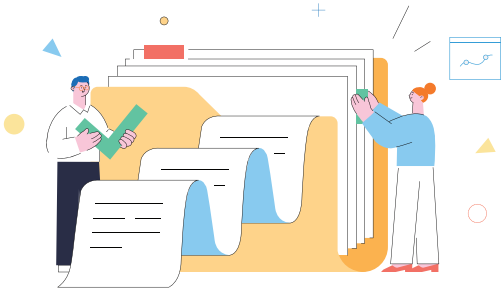
1-13 연차유급휴가를 근로계약서가 아닌 회사 내부규정에 기재해도 되나요?

질의

연차유급휴가를 근로계약서에는 쓰지 않고 회사 내부규정에 기재해 놓는 것도 가능한가요?

답변

- 연차유급휴가에 관한 사항은 근로계약을 체결할 때 명시해야 하는 사항이므로, 근로계약서 작성 시에도 명확하게 기재하는 것이 좋습니다. 다만, 연차유급휴가와 관련된 상세한 내용은 내부규정이나 관련법에 따른다고 기재하는 것도 가능합니다.



관련근거

근로기준법 제17조 근로조건의 명시

적용대상

1인 이상 사업장
(법정 연차유급휴가 제도는 5인 이상 사업장에 적용)

1-14 근로계약서에 고정연장수당이 있는 경우 임금은 어떻게 작성하나요?

근로계약서에 임금은 어떻게 작성하면 되나요? 고정적인 연장근로가 있어서 고정연장근로수당이 있는 경우에는 임금 부분을 어떻게 작성하면 되나요?

- 임금의 구성항목, 계산방법, 지급방법은 필수적 기재사항이므로 반드시 기재하셔야 합니다.
- 즉, 근로계약서에 임금의 금액을 기재하는 것뿐만 아니라 임금의 구성 항목이 구분되어 있다면 상세한 임금 항목을 기재하고 항목별 금액과 계산 방법까지 기재해야 합니다.
- 또한, 임금의 지급방법과 지급일도 정확하게 기재하여야 합니다.
- 만약 고정적인 연장근로가 있는 경우에는 근로계약서에 통상시급과 고정연장시간을 명시하고, 법정가산수당까지 가산한 금액을 근로계약서에 기재하셔야 합니다.

관련근거

근로기준법 제17조 근로조건의 명시

적용대상

1인 이상 사업장
(연장근로에 대한 법정가산수당은 5인 이상 사업장에 적용됨. 단, 5인 미만 사업장이라도 가산수당을 지급하기로 계약한 경우에는 가산수당을 지급해야 함)

1-15 1주 중 근무하지 않는 날이 3일인 경우 주휴일은 언제로 하나요?

1주 중에 근무하지 않는 날이 3일이나 있는데, 주휴일은 그 중 하루라고 작성해도 괜찮은가요?

- 네, 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하는 것인데, 사업장의 운영형태가 1주 7일 중 근무일은 4일이고, 나머지 3일은 근무하지 않는 경우라면, 근무하지 않는 3일 중 하루를 주휴일로 특정하여 주휴일로 보장해주면 됩니다. 이때, 1주 소정근로일 모두 개근한 경우라면 유급으로 처리하여야 합니다.
- 참고로, 나머지 쉬는 날은 주휴일로 지정하지 않아도 되니 휴무일로 구분해 주시면 되겠습니다.

관련근거

근로기준법 제17조 근로조건의 명시, 제55조 휴일

적용대상

1인 이상 사업장
(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

1-16 근로계약서에 연차유급휴가 수당지급 금지에 대해 기재할 수 있나요?

질의

근로계약서에 연차유급휴가는 정한 기간 내에 다 사용해야 하고, 남은 휴가에 대해서는 수당으로 지급하지 않는다고 작성하고 싶은데, 이렇게 해도 법적으로 효력이 있나요?

답변

- 근로기준법은 근로관계에서 지켜야 하는 최저기준을 정하고 있는 법이기 때문에 근로계약으로 근로기준법보다 낮은 수준의 근로조건을 정할 수는 없습니다.
- 연차유급휴가나 퇴직금은 법에서 보장하는 직원의 권리이므로 연차유급휴가를 인정하지 않거나 퇴직금을 지급하지 않는다고 근로계약서에 기재하더라도 효력이 없습니다.
- 참고로 연차휴가 사용촉진제도(근로기준법 제61조)의 엄격한 절차를 지키면 연차유급휴가를 정한 기간 내에 다 사용하게 하면서, 미사용분에 대해서 수당을 지급하지 않는 결과를 얻을 수 있다는 점을 알아두시길 바랍니다.

관련근거

근로기준법 제15조 이 법을 위반한 근로계약

적용대상

1인 이상 사업장 (연차휴가는 5인 이상 사업장)
(법정 연차유급휴가 제도는 5인 이상 사업장에 적용)

Chapter 2

소규모사업장 노무관리 질의응답 사례집

사업장 규모판단과 적용규정

2-1 상시근로자수에 대표나 임원이 포함되나요?
2-2 단시간근로자(아르바이트생)나 기간제근로자도 상시근로자 수에 포함되나요?
2-3 친족의 경우 상시근로자수에 포함되나요?
2-4 상시근로자수는 어떻게 산정하나요?
2-5 한 명의 사장이 여러 개 사업장 운영 시 상시근로자수는 어떻게 산정하나요?
2-6 4인 이하 사업장도 주휴수당이 적용되나요?
2-7 5인 미만 사업장에 적용되는 주요규정은 무엇인가요?
2-8 상시근로자수 10인 이상 시 어떤 규정이 추가 적용되나요?
2-9 상시근로자수가 4인에서 5인으로 변경 시 연차휴가는 어떻게 부여하나요?
2-10 근로자와 프리랜서를 구분해주세요
2-11 상시 근로자 수가 30인이 넘게 되면 어떤 규정이 추가적으로 적용되나요?

2-1 상시근로자수에 대표나 임원이 포함되나요?

질의

상시근로자수 판단 시 대표자나 임원의 경우에도 포함되나요?

답변

- 상시근로자수에 포함하는 인원은 근로기준법상 근로자임을 전제하므로, 근로자가 아닌 대표자나 임원의 경우 포함하지 않는 것이 원칙입니다.
- 다만, 형식적으로 임원이기는 하나, 실질적으로는 경영에 참여하지 않거나 업무와 관련하여 일정한 권한을 가지고 있지 않고, 대표자의 지휘·감독 하에 근로하는 근로자일 경우에는 상시근로자수에 포함되어야 합니다.

관련근거

근로기준법 시행령 제7조의2 상시 사용하는 근로자 수의 산정방법

적용대상

1인 이상 사업장

2-2 단시간근로자(아르바이트생)나 기간제 근로자도 상시근로자 수에 포함되나요?

질의

5인 미만 사업장 여부를 판단할 때, 단시간근로자(아르바이트생)나 기간제근로자, 일용직 근로자 등도 포함하나요?

답변

- 상시근로자 수에 포함되는 인원은 해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 통상 근로자, 기간제법에 따른 기간제근로자 및 단시간근로자, 일용직 근로자 등 고용 형태를 불문합니다. 따라서 아르바이트를 하는 단시간근로자나 계약직인 기간제근로자, 일용직 근로자 등도 포함됩니다. 직원의 요청 등으로 4대 보험에 신고하지 않고 국세청에도 소득신고를 하지 않았다 하더라도 실제로 근로를 한 자라면 상시근로자 수에 포함됩니다.
- 다만, 다른 회사 소속인 파견 근로자는 제외됩니다.

관련근거

근로기준법 시행령 제7조의2 상시 사용하는 근로자 수의 산정방법

적용대상

1인 이상 사업장

2-3 친족의 경우 상시근로자수에 포함되나요?

질의

친족의 경우 상시근로자수에 포함하나요?

답변

- 만약 하나의 사업장에 동거하는 친족만을 사용하고 있는 경우에는 근로기준법이 적용되지 않습니다.
- 다만, 그 사업장에 동거하는 친족과 함께 다른 근로자가 1명이라도 있는 경우에는 동거하는 친족도 상시근로자수에 포함됩니다.

관련근거

근로기준법 제11조 적용범위,
근로기준법 시행령 제7조의2 상시 사용하는 근로자 수의 산정방법

적용대상

1인 이상 사업장

2-4 상시근로자수는 어떻게 산정하나요?

근무하는 근로자의 수가 매일 변하는 사업장의 경우 상시근로자수는 어떻게 산정하나요?

- 법령에서는 상시 사용하는 근로자 수는 근로기준법을 적용하여야 할 사유가 발생한 날 이전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동일수로 나누어 산정한다고 규정하고 있습니다. 다만, 사업장이 5인 / 10인 등 법 적용이 달라지는 분기점이 되는 인원수 이상인지 여부를 판단할 때는 기준이 추가됩니다. 출근자가 5인 이상인 날이 당월 가동일수의 절반 이상일 경우는 1개월 평균 근로자수가 5인 미만이더라도 5인 이상 사업장으로 보게 됩니다.
- 그러므로 실제로 가동한 날에 근로자를 얼마나 사용하였는지를 1개월 동안 평균으로 산정하여 상시근로자수를 판단하여야 합니다.

관련근거

근로기준법 시행령 제7조의2 상시 사용하는 근로자 수의 산정방법

적용대상

1인 이상 사업장

2-5 한 명의 사장이 여러 개 사업장 운영 시 상시근로자수는 어떻게 산정하나요?

질의

한 명의 사장이 여러 개의 사업장을 운영할 경우 상시근로자수 계산은 사업장 모두를 합산하나요?

답변

- 근로기준법은 사업 또는 사업장 단위 상시근로자수를 기준으로 법의 적용 여부를 규정하고 있습니다.
- 이때 사업 또는 사업장이라 함은 하나의 경영조직으로서 독립성을 가진 것, 즉 일정한 장소에서 일정한 조직을 토대로 하여 유기적으로 서로 관련되어 행해지는 일체적인 경영단위를 의미합니다.
- 그 사업주가 자연인인 경우, 서로 다른 사업의 성격을 장소적으로 분리하여 운영하고, 사업(장)별로 근로자를 고용하는 등의 경우에는 달리 볼 사정이 없는 한 각각 운영하는 사업(장) 단위로 상시근로자수를 산정하면 됩니다.
- 만약 그 사업주가 법인인 경우, 원칙적으로 하나의 법인은 동일 사업(장)으로 보는 것이 일반적이지만, 법인 소속 여러 사업장이 운영되고 있는 경우에 근로자 채용, 임금 결정 및 지급, 승진·징계 등 인사노무관리와 예산·회계 등이 독립적으로 구분하여 운영하고, 사업장에 경영담당자가 정해져 있고 근로조건의 결정권과 경영상 책임이 해당 경영담당자에게 전속되어 있는 등 이러한 요건이 모두 충족된다면 예외적으로 그 소속 사업장 단위로 독립된 사업(장)으로 보아 그 독립된 사업장 단위 소속 근로자를 기준으로 상시 근로자수를 산정할 수 있습니다.

관련근거

근로기준법 시행령 제7조의2 상시 사용하는 근로자 수의 산정방법

적용대상

1인 이상 사업장

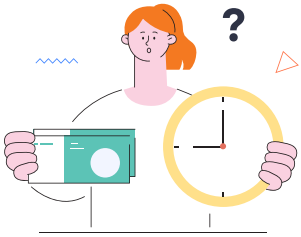
2-6 4인 이하 사업장도 주휴수당이 적용되나요?

질의

4인 이하 사업장에도 주휴수당이 적용되나요?

답변

- 네. 적용됩니다.
- 근로기준법에서는 영세사업장의 현실적 부담을 고려하여 4인 이하 사업장에는 근로기준법의 내용이 일부 적용되도록 규정하고 있지만, 주휴수당은 4인 이상 사업장에서도 적용되도록 하고 있습니다.
- 그러므로 소정근로일을 개근한 근로자에 대해서는 주휴수당을 지급하여야 합니다.



관련근거

근로기준법 시행령 [별표 1] 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정

적용대상

1인 이상 사업장
(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

2-7 5인 미만 사업장에 적용되는 주요규정은 무엇인가요?

5인 미만 사업장에서 특별히 주의해야 할 주요한 적용규정은 무엇이 있나요?

- 5인 미만 사업장이라고 할지라도 근로계약서 작성 및 교부의무(제17조), 해고예고(수당)(제26조), 최저임금(최저임금법), 임금명세서 작성 및 교부 의무(제48조 제2항), 휴게시간(제54조), 휴일과 주휴수당(제55조 제1항), 4대보험 가입, 직장 내 성희롱 금지(남녀고용평등법), 퇴직금(근로자 퇴직급여보장법) 등은 적용됩니다.
- 5인 이상 사업장이 되었을 때 적용되는 주요 규정으로는 정당한 이유 없는 해고 등의 제한(제23조 제1항), 경영상 해고 제한(제24조), 해고의 서면통지(제27조), 노동위원회 부당해고 구제신청(제28조), 휴업수당(제46조), 근로시간 및 연장근로의 제한(제50조, 제53조), 공휴일의 유급보장(제55조 제2항), 연장·야간·휴일근로 가산수당(제56조), 연차휴가(제60조), 생리휴가(제73조), 기간제법상 무기계약 전환, 기간제법상 차별적 처우 금지, 직장 내 괴롭힘 금지 등이 있습니다.
- 다만, 5인 미만 사업장이라 하더라도 5인 미만 사업장에 적용되지 않는 공휴일의 유급보장, 연장·야간·휴일근로 가산수당 등 근로자에게 직접적으로 규율되는 근로조건에 관한 사항에 대하여 적용(지급)하기로 약정하였다면, 사용자는 그 약정에 따라야 함을 유의하시기 바랍니다.

관련근거

근로기준법 시행령 [별표 1] 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정

적용대상

1인 이상 사업장

2-8 상시근로자수 10인 이상 시 어떤 규정이 추가 적용되나요?

질의

상시근로자수가 10인이 넘게 되면 어떤 규정이 추가적으로 적용되나요?

답변

- 근로기준법은 주로 5인 이상 사업장을 기준으로 관리하고 있으므로, 10인 이상 사업장의 경우에는 근로기준법상 대부분의 규정이 적용됩니다. 10인 이상 사업장이면서 남성과 여성이 같이 근무하는 경우에는 성희롱 예방교육 실시의무가 생깁니다. 사회보험료 지원사업(두루누리)의 경우에는 10인 미만 사업장만을 대상으로 하므로, 10인 이상 사업장이 된 경우에는 고용보험, 국민연금보험료 지원대상에서 제외됩니다.
- 추가적으로 10인 이상 사업장은 취업규칙을 제정하여 고용노동부 장관에게 신고하여야 합니다. 고용노동부 장관에게 신고하는 방법은 관할 고용노동청에 방문하여 접수하거나 인터넷으로 접수 가능합니다.

관련근거

근로기준법 제93조 취업규칙의 작성·신고, 근로기준법 시행령 [별표 1] 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제3조, 국민연금법 제100조의3, 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 제21조

적용대상

1인 이상 사업장

2-9 상시근로자수가 4인에서 5인으로 변경 시 연차휴가는 어떻게 부여하나요?

질의

4인 이하 사업장이었다가 5인 이상 사업장이 된 경우 연차휴가는 어떻게 부여하여야 하나요?

답변

- 먼저, 상시근로자수 5인 미만이 명확한 경우에는 근로기준법상 연차휴가가 적용되지 않습니다.
- 만약 상시근로자수의 변동이 있는 사업장인 경우, 연차휴가와 관련해서는 연차휴가를 부여하여야 할 때를 기준으로 이전 1년 동안 계속하여 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 해당하여야 하므로, 만약 산정기간 동안 1개월이라도 5명이 되지 않은 경우에는 법정 연차휴가를 적용하지 않을 수 있습니다.
- 5인 이상 사업장이 된 경우 5인 이상 사업장 설립일을 연차휴가 발생 기산일로 봅니다. 따라서 5인 이상 사업장이 된 날부터 산정하여 1달 개근시 1일의 연차휴가를 부여하고, 사업장에 계속근로기간이 1년 미만인 근로자가 있을 경우에는 그 근로자가 만 1년이 되기 전까지는 상시근로자수 5인 이상인 달에 개근할 경우 1일의 연차휴가가 발생합니다.
- 반대로 5인 이상에서 4인으로 변경된 경우, 새롭게 발생하는 연차휴가는 없다고 하더라도 5인 이상일 때 이미 부여한 연차휴가는 없어지지 아니하므로 그대로 사용할 수 있도록 하여야 할 것입니다.

관련근거

근로기준법 시행령 제7조의2 상시 사용하는 근로자 수의 산정방법

적용대상

1인 이상 사업장

2-10 근로자와 프리랜서를 구분해주세요

질의

회사 내 근무하시는 분들이 근로자인지 프리랜서인지 불분명한 것 같아요. 판단기준은 무엇인가요?

답변

- 계약의 형식에 관계없이 계약 당사자의 관계를 실질적으로 고려하였을 때 임금을 목적으로 종속관계에서 근로를 제공한 근로자에 해당하면 근로기준법이 적용됩니다.
- 따라서 프리랜서 계약서를 작성하였더라도 실질이 근로자인 경우 퇴직금, 연차휴가 등 근로자로서의 보호를 받을 수 있습니다.
- 근로기준법상 근로자인지 여부는 실직적으로 사용자의 업무상 지휘감독을 받는지 여부를 기준으로 판단합니다.
- 구체적으로 ① 업무의 내용이 사용자에 의하여 정해지고 취업규칙 등에 적용을 받는지, ② 업무수행과정에서 사용자에게 상당한 지휘·감독을 받는지, ③ 사용자에 의하여 근무시간·근무장소가 지정되고 구속받는지, ④ 근로자가 스스로 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 할 수 있는지, ⑤ 업무수행과정에서 사용하는 비품·원자재·작업도구가 누구의 소유인지, ⑥ 보수의 성격이 근로자체의 대상적 성격인지, ⑦ 근로제공관계의 계속성과 사용자에 전속성 유무 및 정도, 기타 기본급이나 고정급 여부, 근로소득세의 원천징수여부, 사회보장제도 관련 법령에서의 근로자지위 인정여부 등을 구체적이고 종합적으로 고려하여 판단합니다.
- 4대보험 등 사회보장제도에서 근로자로 신고되어 있지 않더라도 그 실질이 근로자라면 근로자로 판단된다는 점을 주의해야 합니다.

관련근거

근로기준법 제2조 정의

적용대상

1인 이상 사업장

2-11 상시 근로자 수가 30인이 넘게 되면 어떤 규정이 추가적으로 적용되나요?

상시 근로자 수가 30인이 넘게 되면 어떤 규정이 추가적으로 적용되나요?

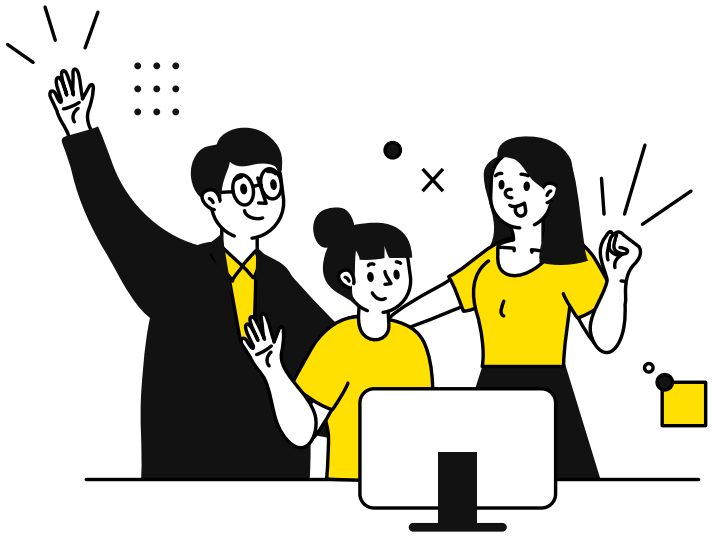
- 첫째, 상시 근로자 수 30인 이상 사업장은 [근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률]에 따라 노사협의회를 설치하여야 합니다. 노사협의회를 설치할 때에는 [근로자참여 및 협력증진에 관한 법률] 제18조(협의회규정) 제 1 항에 따라 협의회 규정을 제정하고, 협의회를 설치한 날부터 15일 이내에 고용노동부장관(관할 지방고용노동관서)에 그 규정을 제출하여야 합니다.
- 둘째, [채용절차의 공정화에 관한 법률]의 적용을 받기 시작합니다. 따라서 거짓 채용광고 금지, 채용 강요 등 금지, 출신지역 등 개인정보 요구 금지, 채용 서류의 반환 등 그동안 적용받지 않았던 채용에 대한 법규의 적용을 받게 되니 유의하셔야 합니다.

관련근거

근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 제4조 노사협의회의 설치
근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제18조 협의회규정 제1항
채용절차의 공정화에 관한 법률 제3조 적용범위

적용대상

30인 이상 사업장



Chapter 3

소규모사업장 노무관리 질의응답 사례집

근로시간, 휴게시간

3-1 소정근로일을 1주 6일로 할 수 있나요?
3-2 직원과 합의해서 1주 단위를 변경할 수 있나요?
3-3 선택적 근로시간제와 시차출퇴근제가 궁금해요!
3-4 탄력적 근로시간제 시행은 어떻게 하나요?
3-5 3개월 단위 탄력적 근로시간제 기준은 12주인가요? 13주인가요?
3-6 월 최대 근무시간은 몇 시간인가요?
3-7 퇴근 이후 자택에서 교육이수 시 근로시간에 포함되나요?
3-8 대기시간도 근로시간에 포함되나요?
3-9 근로시간 전 업무 준비시간도 근로시간인가요?
3-10 휴게시간과 점심시간을 별도 부여해야하나요?
3-11 휴게시간을 저녁에도 부여할 수 있나요?
3-12 근무시간 중 휴게시간 부여 대신 일찍 퇴근할 수 있나요?
3-13 아이들 낮잠시간에 같이 자는 시간이 휴게시간인가요?
3-14 휴게시간을 쪼개어 부여해도 될까요?
3-15 휴게시간 추가부여 시 무급인가요?
3-16 근로계약서 상 휴게시간 1.5H 대신 실제 1H 부여 시 법 위반인가요?
3-17 6H 단시간근로자에게 휴게시간을 1H 부여해야 하나요?
3-18 사업장 인근에 기숙사가 있는데 따로 휴게시설을 설치해야 하나요?
3-19 업무 미처리로 인한 자발적 근무도 연장근로인가요?
3-20 연장근로에 관해 근로자 동의를 구두로 할 수 있나요?
3-21 소정근로시간 초과근무가 연장근로인가요?
3-22 5인 미만 사업장은 연장근로를 하더라도 수당을 주지 않아도 되나요?

3-1 소정근로일을 1주 6일로 할 수 있나요?

질의

소정근로일을 1주에 6일로 정해도 법 위반이 아닌가요?

답변

- 주 6일 근무제는 그 자체로 위법한 것이 아닙니다.
- 근로기준법은 1일 8시간, 1주 40시간의 범위 내에서 자유롭게 근로시간을 정할 수 있도록 하고 있으며, 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하는 것으로 정하고 있습니다.
- 따라서 주 6일 근무제가 1주일 동안 1일 8시간, 1주 40시간의 범위 내에서 근로시간을 정하고, 1일 유급휴일을 보장하는 것이라면 위법하지 않습니다.

관련근거

근로기준법 제50조 근로시간, 동법 제55조 휴일

적용대상

1인 이상 사업장

3-2 직원과 합의해서 1주 단위를 변경할 수 있나요?

일반적으로 1주일을 월요일부터 일요일까지로 하고 일요일을 주휴일로 하던데, 직원들과 협의해서 1주일을 월요일부터 일요일까지로 하지 않고 일요일부터 월요일까지로 정해도 되나요?

- '1주'란 휴일을 포함한 연속된 7일을 말하는 것으로, 1주의 시작일은 법령에 규정하고 있지 않으므로 회사의 임금산정기준일 등을 고려하여 노사가 별도로 정할 수 있습니다.
- 따라서 일요일부터 월요일까지를 1주로 할 수도 있고, 수요일부터 화요일까지를 1주로 정하는 것도 가능합니다.

관련근거

근로기준법 제2조 정의, 동법 제55조 휴일

적용대상

1인 이상 사업장

3-3 선택적 근로시간제와 시차출퇴근제가 궁금해요!

질의

유연근무제 중에서 선택적 근로시간제와 시차출퇴근제는 어떤 제도인가요?

답변

- 유연근무제는 근로시간의 결정이나 배치를 탄력적으로 운영할 수 있도록 조정하는 제도입니다.
- 법에서는 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 사업장 밖 간주근로시간제, 재량근로시간제 등을 유연근무제의 유형으로 규정하고 있습니다.
- '선택적 근로시간제'는 근로자가 1일의 근로시간을 자율적으로 정하여 근무하는 제도(월 : 10시간, 화 : 6시간 등)로 근로자대표와의 서면합의 등 법에서 정한 요건에 따라 도입할 수 있으며,
- '시차출퇴근제'는 이미 정해져 있는 1일의 근로시간(1일 8시간 등) 안에서 출퇴근시간만을 근로자가 자율적으로 조정하여 근무하는 제도로 근로계약, 취업규칙 등을 통해 근로자와 사용자가 자율적인 의사에 따라 도입할 수 있습니다.

관련근거

근로기준법 제50조 근로시간, 제51조 및 제51조의2 탄력적 근로시간제, 제52조 선택적 근로시간제

적용대상

5인 이상 사업장

3-4 탄력적 근로시간제 시행은 어떻게 하나요?

탄력적 근로시간제를 시행하려면 근로계약서를 변경하면 될까요? 아니면 다른 절차를 따로 거쳐야 하나요?

- 탄력적 근로시간제는 단위기간의 길이에 따라 2주 이내, 3개월 이내, 6개월 이내 탄력적 근로시간제로 나뉩니다.
- 2주 이내의 탄력적 근로시간제는 취업규칙에 근거가 있어야 합니다.
- 3개월, 6개월 이내의 탄력적 근로시간제는 근로자대표와의 서면 합의가 필요합니다. 근로자대표와의 서면 합의에는 ① 대상 근로자의 범위, ② 단위기간, ③ 단위기간의 근로일과 그 근로일별(6개월 이내의 경우 주별) 근로시간, ④ 서면합의의 유효기간, ⑤ 서면합의 서류의 보존에 대한 내용이 들어가 있어야 합니다.
- 또한 6개월 이내의 탄력적 근로시간제의 경우, 근로일간 11시간의 연속 휴식을 부여하여야 합니다.
- 따라서, 개별 근로계약서를 변경할 필요는 없으나, 탄력적 근로제의 각 단위 기간에 맞는 법적 요건을 갖추어 운영하여야 합니다.

관련근거

근로기준법 제51조, 제51조의2 탄력적 근로시간제

적용대상

5인 이상 사업장

3-5 3개월 단위 탄력적 근로시간제 기준은 12주인가요? 13주인가요?

질의

3개월단위 탄력적 근로시간제를 시행 중인데, 여기서 3개월은 12주인가요, 13주인가요?

답변

- 우선, 탄력적 근로시간제는 2주 이내, 3개월 이내, 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제로 나눌 수 있습니다.
- 3개월 이내의 탄력적 근로시간제에서 3개월이란, 달력상 월의 개념이므로 월 단위로 운영하시면 되고, 주 단위로 운영하는 경우라면 시행 일자에 따라 12주가 될 수도 있고 13주가 될 수도 있습니다.

관련근거

근로기준법 제51조 탄력적 근로시간제

적용대상

5인 이상 사업장

3-6 월 최대 근무시간은 몇 시간인가요?

월 최대 근무할 수 있는 시간은 몇 시간 인가요?

- 5인 미만 사업장인 경우에는 근로시간의 제한이 없기 때문에 최대 근무할 수 있는 시간은 근로자와 사용자가 합의해서 결정할 수 있습니다.
- 5인 이상 사업장인 경우에는 근로기준법에서는 1주에 최대한 근로할 수 있는 법정근로시간을 40시간으로 규정하고 있고, 연장근무를 할 경우에는 1주에 12시간을 넘지 못하도록 규정하고 있기 때문에 1주에 최대 52시간까지는 근무할 수 있습니다. 따라서 월 최대 근무할 수 있는 시간은 약 226시간 정도 입니다(1주 52시간 x 4.345주 ≒ 226시간, 단 이는 월평균 값이므로, 실근로시간은 다소 차이가 있을 수 있음).

근로기준법 제50조 근로시간, 제53조 연장근로의 제한

1인 이상 사업장

3-7 퇴근 이후 자택에서 교육이수 시 근로시간에 포함되나요?

질의

직원이 교육을 이수했는데, 퇴근 이후 자택에서 교육을 이수한 것이라면 해당 교육 이수시간은 근로시간으로 인정해 주어야 하나요?

답변

- 교육의 성격에 따라 다릅니다. 원칙적으로, 교육 이수가 의무라면 근로시간에 포함되고, 교육 이수가 근로자의 자율적인 경우에는 근로시간에 포함되지 않는 것이 일반적입니다.
- 따라서 교육이 회사의 지시나 업무상 필요에 따라 이루어진 것이라면 교육 이수에 소요된 시간은 근로시간으로 보아야 하고, 직원이 본인의 역량 향상을 위해 자발적으로 이수한 것이라면 근로시간으로 보지 않아도 괜찮습니다.
- 교육을 이수한 시간이 퇴근 이후이거나, 자택에서 교육을 이수하였더라도 회사의 지시 등에 따른 의무교육이라면 근로시간으로 보아야 합니다.

관련근거

근로기준법 제50조 근로시간

적용대상

1인 이상 사업장

3-8 대기시간도 근로시간에 포함되나요?

질의

대기시간도 근로시간에 포함되나요?

답변

- 대기시간이란 근로자가 현실적으로 작업을 하지 않고 다음 작업을 위하여 대기하고 있는 시간을 말합니다. 근로기준법 제50조 제3항은 사용자의 지휘감독 아래 있는 대기시간은 근로시간으로 본다고 정하고 있습니다.
- 대기시간과 휴게시간의 구별은 그 실질에 의하여 판단합니다. 즉, 휴게시간은 근로자가 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 실질적으로 벗어나 자유롭게 이용할 수 있는 시간을 의미합니다. 반면 대기시간은 사용자의 지휘·감독이 여전히 유지되고 있는 시간입니다.
- 예를 들어 휴게시간으로 정해져 있더라도, 사용자의 지시나 감독을 받아 손님이 오면 바로 근무에 투입돼야 하는 경우라면 휴게시간이 아니라 근로시간의 일종인 대기시간으로 봅니다. 휴게시간은 무급으로 운영하여도 무방하지만, 대기시간(근로시간)은 반드시 유급처리되어야 하므로 주의하시길 바랍니다.

관련근거

근로기준법 제50조 근로시간, 근로기준법 제54조 휴게

적용대상

1인 이상 사업장

3-9 근로시간 전 업무 준비시간도 근로시간인가요?

질의

근로시간 전이나 점심시간 끝나기 전에 미리 업무를 준비하는 시간도 근로시간으로 인정되나요?

답변

- 근로시간에 포함될 수도 있고 아닐 수도 있습니다. 회사가 업무준비를 지시한 경우라면 근로시간에 포함되나, 회사의 지시없이 직원 스스로 근로할 태세를 갖추고 준비한 시간이나, 업무준비가 강제되지 않는 경우라면 근로시간에 포함되지 않습니다.

관련근거

근로기준법 제50조 근로시간

적용대상

1인 이상 사업장

3-10 휴게시간과 점심시간을 별도 부여해야하나요?

질의

휴게시간과 점심시간을 별도로 부여해야 하나요?

답변

- 근로기준법에서는 휴게시간을 부여할 의무를 규정하고 있으나, 식사시간을 법적으로 보장해야 한다는 규정은 없기 때문에 별도로 부여할 필요는 없습니다.
- 사업주는 근로시간이 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상의 휴게시간을 부여하여야 하며, 직원들은 법에서 보장된 휴게시간을 점심시간으로 활용한다고 보시면 되겠습니다.

관련근거

근로기준법 제54조 휴게

적용대상

1인 이상 사업장

3-11 휴게시간을 저녁에도 부여할 수 있나요?

질의

휴게시간을 저녁에 부여하는 것이 문제가 되지 않나요?

답변

- 근로기준법에서는 근로시간 도중에 휴게시간을 부여할 의무를 규정하고 있으나, 그 구체적인 시간에 대하여는 정하고 있지 않습니다.
- 따라서 저녁에 휴게시간을 부여하더라도 근로시간 도중에 부여한다면 법적으로는 문제가 되지 않습니다. 다만, 업무의 효율과 노동력의 재충전을 고려해, 휴게시간의 적절한 배치가 필요할 것으로 보입니다.
- 휴게시간은 근로자가 계속 근로를 제공함에 따라 쌓이는 피로를 회복하게 하여 근로자의 건강을 보호함과 동시에 작업능률의 증진, 재해방지에도 그 목적이 있는 만큼, 업무의 특성과 근로자의 건강권 보호 측면을 균형있게 고려한 휴게시간의 배치가 필요할 것으로 보입니다.

관련근거

근로기준법 제54조 휴게

적용대상

1인 이상 사업장

3-12 근무시간 중 휴게시간 부여 대신 일찍 퇴근할 수 있나요?

질의

업무 성격상 중간에 근무지를 벗어나기 어려워서, 휴게시간 동안 충분히 쉴 수 없는데 차라리 1시간 일찍 퇴근을 시켜도 괜찮을까요? 우리 사업장의 퇴근시간이 오후 6시이니 휴게시간을 5시부터 1시간 부여하는 형태로 운영하고 싶습니다.

답변

- 근로기준법에서 휴게시간은 근로시간 도중에 주도록 규정하고 있기 때문에 휴게시간은 반드시 근로시간 도중에 부여하여야 합니다. 출근시간 전이나 퇴근시간에 임박하여 휴게시간을 주고 늦게 출근하거나 일찍 퇴근하는 형태로 운영할 수 없습니다.

관련근거

근로기준법 제54조 휴게

적용대상

1인 이상 사업장

3-13 아이들 낮잠시간에 같이 자는 시간이 휴게시간인가요?

어린이집인데, 아이들 낮잠시간에 같이 자는 시간도 쉬는 시간이라고 할 수 있나요?

- 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있도록 부여해 주어야 합니다.
- 휴게시간을 아이들이 낮잠자는 시간으로 제한하는 경우, 잠이 깬 아이들을 돌봐야 하는 등 근로자가 휴게시간을 자유롭게 이용할 수 없어 휴게한 것으로 보기 어려운 경우가 발생할 수 있습니다. 따라서 아이들 낮잠 시간을 휴게시간으로 활용하려면, 해당 근로자가 사용자의 지휘감독에서 완전히 벗어나 실제로 자유롭게 휴식을 취할 수 있도록 대체 근무자를 설정하는 등의 준비가 필요합니다.

관련근거

근로기준법 제54조 휴게

적용대상

1인 이상 사업장

3-14 휴게시간을 포개어 부여해도 될까요?

질의

8시간 근무를 하는데, 저희는 병의원으로 사업 특성상 근로자가 1시간을 통으로 쉴 수 없는 상황입니다. 휴게시간을 30분씩 2번, 혹은 20분씩 3번 등으로 쪼개서 부여해도 될까요?

답변

- 휴게시간은 근로자가 자유롭게 휴식할 수 있도록 일시에 부여하는 것이 바람직합니다. 다만 작업의 성질 또는 사업장의 근로조건 등에 비추어 사회통념상 필요하고도 타당성이 있다고 일반적으로 인정되는 범위내라면, 휴게제도 본래의 취지에 어긋나지 않는 한 휴게시간을 분할하여 부여하여도 무방합니다. 따라서 사회통념상 근로자가 충분히 쉴 수 있을 만큼의 시간을 부여한다면, 사업장의 성질 등에 비추어 휴게시간을 분할하여 부여하는 것이 가능합니다.

관련근거

근로기준법 제54조 휴게

적용대상

1인 이상 사업장

3-15 휴게시간 추가부여 시 무급인가요?

질의

휴게시간으로 점심시간을 1시간 부여한 것은 무급이라면, 추가로 휴게시간을 더 부여할 때, 추가 휴게시간도 무급인가요?

답변

- 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있는 시간이고, 회사의 지휘나 명령을 받지 않는 시간이므로 근로시간이 아니라서 임금지급 의무가 없습니다.
- 만약 8시간 근무에 대해서 1시간을 휴게시간을 부여하였으나, 추가로 휴게시간을 부여하는 경우 추가된 휴게시간은 유급으로 보장해준다는 별도의 규정이 없는 이상 무급이 원칙입니다.

관련근거

근로기준법 제54조 휴게

적용대상

1인 이상 사업장

3-16 근로계약서 상 휴게시간 1.5H 대신 실제 1H 부여 시 법 위반인가요?

질의

휴게시간을 근로계약서에는 1시간 30분으로 정했는데, 실제로는 1시간만 휴게시간을 부여하면 법 위반이 될 수 있나요?

답변

- 근로기준법은 근로시간 4시간 이상인 경우에 30분 이상, 8시간인 경우에 1시간 이상의 휴게시간을 부여하도록 규정하고 있기 때문에 근로시간에 따른 휴게시간을 부여한 것이라면 휴게시간과 관련된 법 위반에는 해당하지 않습니다.
- 다만, 근로계약서상 휴게시간을 미부여한 것은 근로계약 내용에 대한 위반이 되고, 결국 본래 30분의 휴게시간에 대해서는 근무를 하게 되었으므로 그 부분에 대한 추가 임금을 지급할 의무가 발생하게 됩니다.

관련근거

근로기준법 제54조 휴게, 제19조 근로조건의 위반

적용대상

1인 이상 사업장

3-17 6H 단시간근로자에게 휴게시간을 1H 부여해야 하나요?

질의

우리 사업장은 6시간 근로자가 있습니다. 이 근로자에게는 휴게시간을 1시간 주어야 하나요?

답변

- 근로기준법은 근로시간 4시간 이상인 경우에 30분 이상, 8시간인 경우에 1시간 이상의 휴게시간을 부여하도록 규정하고 있습니다.
- 4시간 이상 8시간 미만 근로자의 경우 30분의 휴게시간을 부여하면 됩니다.
- 따라서 6시간 근로자의 경우 휴게시간을 30분 이상 부여하면 되겠습니다.

관련근거

근로기준법 제54조 휴게

적용대상

1인 이상 사업장

3-18 사업장 인근에 기숙사가 있는데 따로 휴게시설을 설치해야 하나요?

질의

산업안전보건법 개정에 따라 휴게시설을 설치해야 하는데, 사업장 인근에 기숙사가 있는 경우에도 따로 휴게시설을 설치해야 하나요?

답변

- 상시근로자수 20인 이상을 사용하는 사업이거나, 상시근로자수 10명 이상으로 전화상담원·돌봄서비스 종사원·텔레마케터·배달원·청소원 및 환경미화원·경비원 등을 2명 이상 사용하는 사업주는 휴게시설을 설치하여야 합니다.
- 휴게시설은 근로자가 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 쉴 수 있는 시설을 말합니다. 기숙사는 상당한 인원의 근로자가 숙박하며 공동생활의 실태를 갖추고 있는 시설로 휴게시설과는 별개의 시설입니다. 따라서 근로자들이 이용 가능한 휴게시설을 따로 설치하셔야 합니다.

관련근거

산업안전보건법 제128조의2 제1항

적용대상

20인(10인) 이상 사업장

3-19 업무 미처리로 인한 자발적 근무도 연장근로인가요?

질의

직원이 업무시간 중에 업무를 모두 처리하지 못해, 자발적으로 남아서 근무하는 경우도 연장근로에 해당하나요?

답변

- 원칙적으로 연장근로는 당사자 간 합의가 있을 때 1주 12시간 한도로 실시할 수 있습니다.
- 당사자간 합의는 통상 사용자가 연장근로를 지시하고 직원이 이에 동의하거나, 근로자가 연장근로를 신청하고 사용자가 이에 대해 승인하는 형태로 이루어집니다.
- 만약 당사자 간 합의 없이 근로자가 자발적으로 남아서 근로한 경우 연장근로에 해당한다고 보기 어렵습니다. 다만, 당사자 간 합의 없는 연장근로가 사용자의 묵시적 승인에 의한 것으로 비춰질 경우도 있을 수 있으므로, 사용자가 연장근로에 합의하지 않을 것이 명백한 경우에는 공지, 통보 등으로 노무수령 거부의 의사를 명확히 표현하는 것이 중요합니다.

관련근거

근로기준법 제53조 연장근로의 제한

적용대상

1인 이상 사업장

3-20 연장근로에 관해 근로자 동의를 구두로 할 수 있나요?

질의

연장근로를 위한 근로자 동의를 구두로 할 수 있나요? 무조건 서면으로 합의해야 효력이 있는 건가요?

답변

- 구두합의나 서면합의 모두 가능합니다. 의사표시는 일정한 형식을 요하지 않고 근로기준법은 연장근로와 관련해서 당사자간 합의 방식을 구체적으로 규정하고 있지 않기 때문입니다.

관련근거

근로기준법 제53조 연장근로의 제한

적용대상

1인 이상 사업장

3-21 소정근로시간 초과근무가 연장근로인가요?

질의

법정근로시간을 초과하여 근무하는 경우를 연장근로라고 하는데, 소정근로시간을 초과하여 근무한 경우에는 연장근로가 아닌가요?

답변

- 근로기준법상 연장근로 가산임금은 법정근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과하는 경우 발생합니다.
- 만약 소정근로시간을 초과하는 근로가 법정근로시간을 초과하지 않는 경우라면 연장근로 가산수당이 발생하지 않습니다.
- 다만, 기간제법에서 단시간근로자의 경우 통상근로자와는 달리 소정근로시간을 초과하여 근로하는 경우를 초과근로로 보아 가산수당을 지급하도록 규정하고 있습니다. 따라서 단시간근로자가 근로계약서상의 근로시간을 넘어서 근로한다면 가산수당을 지급하여야 합니다.
- 여기서 "단시간 근로자"란, 근로기준법 제2조 제1항 제9호에 따라, "1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자"를 말합니다.

관련근거

근로기준법 제53조 연장근로의 제한, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제6조, 근로기준법 제2조 제1항 제9호

적용대상

1인 이상 사업장

3-22 5인 미만 사업장은 연장근로를 하더라도 수당을 주지 않아도 되나요?

질의

5인 미만 사업장은 연장근로 가산수당이 적용되지 않는다는데, 그러면 연장근로를 하더라도 수당을 주지 않아도 되나요?

답변

- 5인 미만 사업장에서 적용이 배제되는 연장근로 가산수당 규정은, 연장근로 시간에 대하여 통상시급의 50%를 가산하는 경우를 말합니다. 즉, 5인 미만 사업장에서도 가산수당이 적용되지 않을 뿐이지, 근로자가 제공한 연장근로시간에 대한 시간급 통상임금은 당연히 지급하여야 합니다.

관련근거

근로기준법 제56조 연장·야간 및 휴일 근로 및 근로기준법 시행령 별표1

적용대상

1인 이상 사업장

Chapter 4

소규모사업장 노무관리 질의응답 사례집

임 금

4-1 자주 지각하는 근로자가 10~20분 연장근로 요구 시 어떡하나요?
4-2 가산수당은 어떤 경우에 지급하나요?
4-3 24시간 운영업체인데 야간수당은 무조건 주어야 하나요?
4-4 주휴일 근무시 지급되는 가산임금은 무슨명목 (초과, 휴일근로) 인가요?
4-5 연봉에 퇴직금을 포함하여 지급할 수 있나요?
4-6 근로자의 퇴직금 중간정산 요청 시 반드시 응해야 하나요?
4-7 11개월 근무한 경우 회사가 퇴직금을 지급할 수 있나요?
4-8 산업재해로 인한 휴업기간 및 육아휴직 기간이 계속근로기간에 포함되나요?
4-9 퇴직금에 포함되는 연차수당의 기준은 전년도 지급금액 인가요?
4-10 퇴직 전 의도적인 연장근로를 퇴직금 산정범위에 포함해야 하나요?
4-11 퇴직금이 발생하지 않은 경우에도 14일 내 정산금액을 지급해야 하나요?
4-12 카페 종사자의 3개월 수습기간에 최저임금을 감액할 수 있나요?
4-13 단시간근로자(1일 3H, 5일 근무)에게 최저시급 적용 시 월급여는 얼마인가요?
4-14 중도 퇴사자의 월급여는 일할 계산하나요?
4-15 임금산정기간을 회사임의대로 정할 수 있나요?
4-16 개인 채무액을 퇴직금에서 공제하고 지급할 수 있나요?

4-1 자주 지각하는 근로자가 10~20분 연장근로 요구 시 어떡하나요?

근로자가 퇴근 후 가끔 10~20분 연장근로한 것에 대한 가산수당을 청구하고 있는데, 그는 평상시 10~20분 지각을 자주 합니다. 이러한 경우 어떻게 처리하는 것이 좋을까요?

- 사업주는 지각 등 근로자가 근로하지 않은 시간에 대해서 임금 지급 의무가 없으므로, 근로자가 지각한 경우 지각한 시간만큼 임금에서 공제하는 것이 가능합니다.
- 다만 연장근로가 발생할 경우에는 10분 단위라고 할지라도 사업주는 연장근로수당을 지급하여야 합니다.
- 결국 평상시 지각한 것에 대하여는 공제를, 연장근로한 것에 대하여는 연장근로수당 지급을 따로따로 처리하는 것이 적법합니다.
- 이 경우 공제 내역과 가산임금 산정 내역을 임금대장과 임금 명세서에 분명하게 적시하여야 합니다.

관련근거

근로기준법 제56조 연장·야간 및 휴일근로

적용대상

5인 이상 사업장

4-2 가산수당은 어떤 경우에 지급하나요?

질의

1일 소정근로시간이 8시간인 통상근로자(보육교사)가 있는 경우, 1일 소정근로시간이 4시간인 보육교사가 1시간 연장근로를 하면 가산수당을 주어야 하나요? (*두 근로자 모두 주5일 근무)

답변

- 근로기준법 제2조에 따라 단시간근로자는 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비해 짧은 근로자를 의미합니다.
- 한편, 기간제법은 단시간근로자가 소정근로시간을 초과하여 근무하는 경우 가산 수당을 지급하도록 규정하고 있습니다.
- 따라서, 소정근로시간이 4시간 보육교사는 소정근로시간이 8시간인 보육교사(통상근로자)보다 1주 동안의 소정근로시간이 짧기 때문에 단시간근로자에 해당하고, 소정근로시간(4시간)보다 1시간 더 초과하여 5시간을 근무하는 경우 초과근로 1시간에 대하여 가산수당을 지급하여야 합니다.

관련근거

근로기준법 제2조 정의, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제2조 정의, 제6조 단시간근로자의 초과근로 제한

적용대상

5인 이상 사업장

4-3 24시간 운영업체인데 야간수당은 무조건 주어야 하나요?

질의

24시간 운영하는 사업장인데 무조건 22시부터 다음 날 6시 사이의 근로라면 야간근로수당을 주어야 하나요?

답변

- 근로기준법상 오후 22시부터 다음날 오전 6시까지의 근로를 야간근로로 규정하고 있고, 야간근로에 대하여는 통상임금 100분의 50 이상의 가산수당을 지급하여야 합니다.
- 이 규정은 강행규정이므로, 24시간 운영하는 업체라고 할지라도 반드시 야간근로수당을 지급하여야 합니다.
- 다만, 이 규정은 상시 근로자 수 5인 미만 사업장에는 적용되지 않습니다.

관련근거

근로기준법 제56조 연장·야간 및 휴일근로

적용대상

5인 이상 사업장

4-4 주휴일 근무시 지급되는 가산임금은 무슨명목 (초과, 휴일근로) 인가요?

질의

주휴일 근로와 관련하여 평일(월~금)동안 주40시간을 일하고 주휴일에 8시간 추가적으로 일했을 경우 지급되는 가산임금 50%는 초과근로에 대한 가산수당인가요? 휴일근로에 대한 가산수당인가요?

답변

- 주휴일 8시간 근로에 대한 수당은 휴일근로수당입니다. 이전에는 휴일근로와 연장근로가 중복되는 경우 가산임금의 중복 적용을 인정할지 여부에 대한 고용노동부의 해석과 법원의 판결이 달라 혼란이 있었으나, 법이 개정되어 휴일근로에 대한 가산임금 적용 문제가 정리되었습니다.
- 개정 근로기준법은 휴일근로에 대하여 8시간 이내인 경우 휴일근로 수당으로 통상임금의 100분의 50을 가산하여 지급하도록 하고, 휴일에 8시간을 초과한 근로는 100분의 100을 가산하여 지급하도록 규정하였습니다.

관련근거

근로기준법 제56조 연장·야간 및 휴일근로

적용대상

5인 이상 사업장

4-5 연봉에 퇴직금을 포함하여 지급할 수 있나요?

연봉계약서에 퇴직연금을 구성항목으로 넣거나, 연봉에 퇴직금을 포함하여 지급해도 효력이 있을까요?

- 퇴직금을 분할하여 미리 월급이나 연봉에 포함하여 지급하는 약정을 퇴직금 분할 약정이라고 하며, 이와 같은 약정은 무효입니다.
- 퇴직금은 직원이 퇴직할 때 비로소 발생하는 것이므로, 요건(주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유 등)을 충족한 퇴직금 중간정산을 제외하고는 재직 중에는 퇴직금을 지급할 수 없고, 회사가 매월 퇴직금 명목으로 금품을 지급 하였더라도 장래에 발생할 퇴직금을 미리 지급한 것으로 인정되지 않습니다.
- 이렇게 퇴직금 지급이 무효로 된 경우, 이미 근로자에게 지급된 퇴직금 명목의 금원은 부당이득으로 반환 청구의 대상이 되고, 사용자는 법정 내지 약정된 퇴직금을 다시 지급하여야 합니다.

관련근거

근로자퇴직급여보장법 제8조 퇴직금제도의 설정
근로자퇴직급여보장법 시행령 제3조 퇴직금의 중간정산 사유

적용대상

1인 이상 사업장

4-6 근로자의 퇴직금 중간정산 요청 시 반드시 응해야 하나요?

근로자가 퇴직금 중간정산을 요청할 경우 사업주는 반드시 중간정산을 해 주어야 할까요?(법령에서 정한 중간정산 사유에는 해당)

- 퇴직금은「근로자퇴직급여보장법」제9조에 따라 근로자가 퇴직할 때 지급하여야 하나, 같은 법 제8조제2항의 규정에 의하여 퇴직 전이라도 주택 구입 등 일정 사유*가 있는 경우 근로자의 요구에 따라 퇴직금을 미리 정산 하여 지급할 수 있습니다.

  * 무주택자주택구입, 무주택자 전세금/임차보증금, 6개월 이상 요양, 파산선고, 개인회생절차개시결정, 임금피크제 실시, 소정근로시간 변경, 근로시간 단축 입법 시행에 따른 퇴직금감소.

- 다만, 퇴직금 중간정산을 신청하는 경우에 사용자가 이를 승낙하여 퇴직금을 중간정산하여 지급할 수도 있고 사용자가 승낙하지 않아 지급하지 않을 수도 있습니다.

- 중간정산을 원하는 근로자는 중간정산 신청서와 증빙서류를 사용자에게 제출하여야 하고, 사용자는 근로자가 제출한 중간정산 신청서 및 증빙서류를 통하여 중간정산 사유와 요건에 해당하는지 여부를 확인한 후 퇴직금 중간정산 여부를 결정하여야 합니다.

- 중간정산을 실시한 경우에는 해당 근로자가 퇴직한 후 5년이 되는 날까지 증빙서류를 보존하여야 하며, 이는 중간정산의 유효성에 대하여 향후 발생할 수 있는 불필요한 다툼을 예방하기 위한 것입니다.

관련근거

근로자퇴직급여보장법 제8조 퇴직금제도의 설정 등

적용대상

1인 이상 사업장

4-7 11개월 근무한 경우 회사가 퇴직금을 지급할 수 있나요?

질의

11개월만 근무한 경우에, 회사가 퇴직금을 지급하고 싶다면 지급해도 될까요?

답변

- 법에서는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하도록 규정하고 있어 원칙적으로는 1년 미만 근로한 경우에 법정 퇴직금 지급의무는 발생하지 않습니다.
- 그러나 회사가 계속근로기간 1년 미만인 근로자에 대해서도 퇴직금을 지급하고자 하는 경우 임의로 퇴직금을 지급할 수 있고, 사업장 단체협약·취업규칙·근로계약 또는 별도 약정에 따라 지급하기로 정한 경우에는 이에 따라 지급의무가 발생한다고 보아야 합니다.

관련근거

근로자퇴직급여보장법 제4조 퇴직급여제도의 설정, 제8조 퇴직금제도의 설정 등

적용대상

1인 이상 사업장

4-8 산업재해로 인한 휴업기간 및 육아휴직 기간이 계속근로기간에 포함되나요?

질의

산업재해로 인한 휴업기간이나 육아휴직기간은 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 포함되나요?

답변

- 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급해야 하는데, 계속근로기간이란 계속하여 근로를 제공한 기간을 의미합니다.
- 남녀고평법에서는 육아휴직기간을 근속기간에 포함하고 있고, 업무상 재해로 휴업한 기간도 근로관계가 정지·해지된 것으로 볼 수 없기 때문에 계속근로기간에 포함해야 합니다.

〈참고〉

① **(계속근로기간에 포함되는 기간)** 수습사용기간, 출산전후휴가기간, 육아휴직기간, 노조전임기간, 업무상 부상 또는 질병으로 요양을 위하여 휴업한 기간, 쟁의행위기간, 부당해고기간, 사용자 귀책사유에 의한 휴업기간 등

② **(계속근로기간에 포함되지 않는 기간)** 근로자의 개인사유에 의한 휴직기간에 대하여 단체협약 또는 취업규칙 · 퇴직연금규약에서 이를 제외하기로 규정한 경우, 병역법에 따른 의무복무로 인한 휴직기간, 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 기간 등

관련근거

근로자퇴직급여보장법 제8조 퇴직금제도의 설정 등, 남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률 제19조 육아휴직

적용대상

1인 이상 사업장

4-9 퇴직금에 포함되는 연차수당의 기준은 전년도 지급금액 인가요?

질의

퇴직금을 지급하기 위해서는 연차수당을 포함해서 평균임금을 계산해야 하는데, 포함되는 연차수당은 전년도에 지급한 연차수당인가요, 최근 1년 내에 지급한 연차수당인가요? 퇴직금에 포함되는 연차수당은 정확히 어떤 건가요?

답변

- 퇴직 전에 이미 지급된 연차휴가 미사용수당은 퇴직금 산정을 위한 평균임금 계산에 포함됩니다. 평균임금이란 산정사유 발생일 이전 3개월 동안 근로자에게 지급된 임금총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액이며, 3월간 임금총액에는 전년도에 발생한 연차휴가를 미사용하여 퇴직 전에 수당으로 지급된 금액의 3/12이 포함됩니다.
- 평균임금이란 산정사유 발생일 이전 3개월 동안 근로자에게 지급된 임금총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말합니다. 다만, 연차휴가 미사용수당은 평균임금 산정사유 발생일 이전 3개월 동안 지급되었는지 여부와 관계없이, 사유발생일 전 12개월 동안 지급받은 전액을 12개월로 나누어 3개월분을 평균임금의 산정범위에 포함합니다.
- 그러나 이와 달리 직원이 퇴직함에 따라 미처 사용하지 못한 연차휴가에 대하여 지급하는 연차휴가 미사용수당은 퇴직으로 인해 지급된 임금이지, 퇴직 전에 이미 발생한 임금이 아니므로 평균임금에 포함되지 않습니다.

관련근거

근로기준법 제2조 정의

적용대상

1인 이상 사업장

4-10 퇴직 전 의도적인 연장근로를 퇴직금 산정범위에 포함해야 하나요?

질의

퇴직 직전에 평균임금을 일부러 올리게 연장근로를 많이 하는 경우에도 퇴직금을 법대로 계산해줘야 하나요?

답변

- 연장 · 야간 및 휴일 근로는 「근로기준법」에서 정한 한도 내에서 당사자 간에 합의에 따라 근로시간을 연장한 것으로 퇴직 직전 연장 · 야간 및 휴일 근로수당이 현저히 증가하였다고 하더라도 통상의 임금수준을 벗어났다고 볼 수 없으므로 증가한 연장 · 야간 및 휴일근로수당을 포함하여 평균임금을 산정하여야 할 것으로 판단됩니다.
- 다만 우리 대법원 판례는 '근로자가 퇴직 직전 의도적으로 평균임금을 높이기 위한 행위를 한 경우, 근로자의 통상적인 생활임금을 사실대로 반영할 수 있는 합리적이고 타당한 다른 방법으로 그 평균임금을 따로 산정할 수 있다.'고 하여 해당 기간을 제외하는 등의 방식으로 평균임금을 산정할 수 있도록 하고 있습니다.

관련근거

근로기준법 시행령 제4조 특별한 경우의 평균임금

적용대상

1인 이상 사업장

4-11 퇴직금이 발생하지 않은 경우에도 14일 내 정산금액을 지급해야 하나요?

질의

계속근로기간 1년이 되지 않은 퇴직자가 발생했고 퇴직 정산을 하였더니 연차수당과 휴업수당만 일부 지급하면 되는 상황입니다. 퇴직금이 발생하지 않은 직원이고 일부 정산금액만 지급하면 되는데도, 2주 내에 지급이 되어야 하나요? 14일 지난 이후에 지급할 수 있는 방법은 없을까요?

답변

- 근로기준법은 근로자가 퇴직한 경우에는 임금, 보상금, 기타 모든 금품을 퇴직일로부터 14일 이내에 지급해야 한다고 규정하면서 당사자간 합의로 지급기일을 연장할 수 있다고 규정하고 있습니다.
- 따라서 퇴직금뿐만 아니라 연차수당, 휴업수당 등 근로관계에서 발생하는 모든 금품은 모두 근로자가 퇴직 후 14일 이내에 지급해야 하고, 2주 이내에 지급할 수 없는 경우에는 14일이 지나기 전에 지급일 연장 합의를 할 수 있습니다. 다만, 지급기일을 연장하더라도 퇴직일로부터 14일이 지난 날부터 지연이자가 발생합니다.

관련근거

근로기준법 제36조 금품 청산,
근로기준법 제37조 미지급 임금에 대한 지연이자

적용대상

1인 이상 사업장

4-12 카페 종사자의 3개월 수습기간에 최저임금을 감액할 수 있나요?

질의

카페에서 근무하는 단순 종사자이고 현재 3개월 수습기간 중인데, 이 경우 법정 최저임금을 감액할 수 있나요?

답변

- 최저임금법에 따라 수습기간 3개월 이내인 직원에 대해서 최저임금의 90%까지 감액하여 지급할 수 있으나, 단순노무 업무 종사자와 1년 미만의 기간제 근로계약을 체결한 경우에는 감액할 수 없고, 반드시 최저임금 이상을 지급하여야 합니다.

  * 참고로, 현재 '단순노무직종에 종사하는 근로자'란 '한국표준직업분류 대분류 9(단순노무종사자)'에 해당하는 사람'으로(고용노동부고시 제2018-23호, 2018. 3.19.), 패스트푸드 준비원, 매장 정리원, 음식 배달원 등이 이에 해당됩니다.

관련근거

최저임금법 제5조 최저임금액

적용대상

1인 이상 사업장

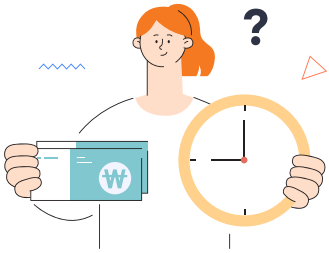
4-13 단시간근로자(1일 3H, 5일 근무)에게 최저시급 적용 시 월급여는 얼마인가요?

질의

1일 3시간씩 주5일 근무하기로 하고 직원을 채용했습니다. 최저시급을 적용하기로 하였는데 월 급여는 얼마 지급하면 될까요?

답변

- 1일 3시간씩 주 5일 근무하는 경우 1주 소정근로시간은 15시간이고, 주 15시간 이상 근무하는 경우 소정근로시간 분의 유급휴일을 보장하여야 하므로(주휴수당), 주휴수당 3시간을 포함하여 주 18시간의 유급이 보장되어야 합니다. 이를 월 단위로 환산하면 약 78.2시간이 됩니다.
- 따라서 최저시급을 적용했을 때, 2026년 기준(시급 10,320원)으로 약 807,020원을 지급하면 됩니다.



관련근거

최저임금법 제5조 최저임금액

적용대상

1인 이상 사업장

4-14 중도 퇴사자의 월급여는 일할 계산하나요?

질의

중도 퇴사자의 월급여는 근로계약서에 기재된 월급을 일할 해서 지급하면 될까요?

답변

- 실무적으로 중도 입사자나 퇴사자가 발생한 경우, 편의상 월 약정임금을 월의 역상 일수로 나누고 근무일을 곱해서 지급하는 일할 방식을 사용하고 있습니다.
- 다만, 일할 방식으로 급여를 산정하면 정확한 급여계산이 되지 않을 수 있고 경우에 따라서는 최저임금을 위반할 수도 있기 때문에 해당 직원의 시급을 기초로 실제 근무시간수와 유급으로 보장되는 시간수를 합한 시간 수에 시급을 곱한 금액으로 지급하는 것이 바람직합니다.

관련근거

근로기준법 제43조 임금 지급

적용대상

1인 이상 사업장

4-15 임금산정기간을 회사임의대로 정할 수 있나요?

질의

회사 임금산정(연장근로시간 및 수당)기간을 전월 21일부터 당월 20일까지 1개월을 기준으로 할 수 있나요?

답변

- 가능합니다.
- 임금산정 기간은 사업장의 회계처리 일자에 따라 자체적으로 정할 수 있으므로 초일부터 말일까지 기산하지 않고 전월 21일부터 당월 20일까지로 정할 수 있습니다.

관련근거

근로기준법 제43조 임금 지급

적용대상

1인 이상 사업장

4-16 개인 채무액을 퇴직금에서 공제하고 지급할 수 있나요?

개인 채무액을 퇴직금에서 공제하고 지급 가능한가요?

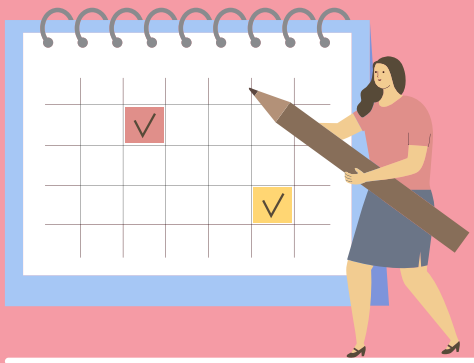
- 임금은 근로기준법 제43조의 전액 지급 원칙에 따라 전액을 지급해야 합니다. 법령에 따라 원천징수하는 4대 보험료 및 소득세, 단체협약에 따라 공제하는 조합비, 징계처분에 따른 감봉(감급) 등 예외적으로 인정되는 경우가 아니라면 사용자는 임금에서 채권 등을 일방적으로 공제할 수 없습니다.
- 퇴직금은 후불임금으로서의 성질을 가지고 있고, 퇴직금에 대해서도 임금의 전액 지급 원칙이 적용된다고 볼 수 있으므로 개인 채무액 등 채권을 공제하여 지급할 수 없습니다. 다만, 근로자가 퇴직하여 퇴직금 청구권이 구체적 권리로 성립된 시점 이후에는 근로자의 자유로운 의사에 따라 공제에 동의한 경우에는 채무액을 퇴직금에서 공제하고 지급할 수 있습니다.

근로기준법 제43조 임금 지급

1인 이상 사업장

Chapter 5

소규모사업장 노무관리 질의응답 사례집



휴 일

5-1 5인 미만 사업장에도 대체공휴일이 적용되나요?
5-2 공휴일의 휴일대체는 어떻게 하나요?
5-3 휴일대체와 보상휴가는 다른건가요?
5-4 휴일변경시 해당 근로자와 구두로 합의하면 되나요?
5-5 휴일이 겹치는 경우는 어떻게 하나요?
5-6 공휴일이 휴무일과 겹치면 어떻게 하나요?
5-7 주 40시간(5일) 근무자인데 급여차감 없이 명절 전후 3일을 모두 쉴 수 있나요?
5-8 휴일과 근로자의 날에 시급제 근로자의 경우에 어떻게 수당을 지급하나요?
5-9 약 10여명 근무하는데 공휴일의 연차대체가 불가능한가요?
5-10 노동절은 사업장 규모와 관계없이 유급휴일인가요?
5-11 노동절 근무 시 대체휴가를 줄 수 있나요?
5-12 5일 근무 후 퇴사직원에 주휴수당을 주어야 하나요?
5-13 조퇴나 지각이 있으면 '1주일 개근'에 해당하지 않나요?
5-14 목요일까지 근무하는 퇴사자의 주휴일이 일요일일 때 주휴수당은 지급하나요?
5-15 일 5H 주 6일 근무자의 주휴수당은 몇 시간인가요?
5-16 주중 연차사용 시 주휴수당을 지급해야 하나요?
5-17 한 주 전체를 연차사용 시 주휴수당을 지급해야 하나요?
5-18 공휴일 포함 시 주휴일 부여를 위한 개근여부는 어떻게 판단하나요?
5-19 임산부의 휴일근로는 어떻게 적용하나요?
5-20 주휴일을 반드시 일요일로 정해야 하나요?
5-21 토요일과 일요일 둘다 휴일로 보아야 하나요?
5-22 단시간근로자도 유급 주휴일을 부여해야 하나요?
5-23 휴일근로를 수당 대신 휴가로 부여할 수 있나요?

5-1 5인 미만 사업장에도 대체공휴일이 적용되나요?

질의

상시 근로자 5인 미만 사업장에 대체공휴일이 적용되는지요?

답변

- 관공서의 공휴일(일요일 제외) 및 대체공휴일은 '22.1.1.부터 5인 이상 사업장에 유급휴일로 적용되고 있습니다.
- 다만, 5인 미만 사업장에 대해서는 영세 소규모 사업장의 경제적 부담 등을 고려하여 현재는 적용되지 않고 있습니다.

관련근거

근로기준법 제55조 휴일
근로기준법시행령 제30조 휴일

적용대상

5인 이상 사업장

5-2 공휴일의 휴일대체는 어떻게 하나요?

질의

관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일의 경우 휴일의 대체는 어떻게 하나요?

답변

- 근로기준법에 따라 사용자는 공휴일을 유급휴일로 보장해야 하나, 근로자 대표와 서면으로 합의하면 공휴일을 특정한 근로일로 대체할 수 있습니다.
- 공휴일과 다른 근로일을 대체하려면 사업장 내 근로자를 대표하는 자로 선임된 근로자대표와 본래 공휴일인 날을 근무하는 대신에 이에 갈음하여 특정 근로일을 쉬겠다는 내용 등이 규정된 서면합의서를 반드시 '미리' 작성 하여야 합니다.
- 해당 서면합의서를 바탕으로 적법한 휴일대체가 이루어지면 공휴일은 통상의 근무일이 되므로 공휴일에 근무를 하더라도 가산수당이 발생하지 않습니다.

관련근거

근로기준법 제55조 휴일

적용대상

5인 이상 사업장

5-3 휴일대체와 보상휴가는 다른건가요?

휴일대체와 보상휴가제의 차이를 알고 싶어요.

- 휴일대체는 '사전'에 휴일을 대체하는 것이고 보상휴가제는 '사후'에 휴일 근로수당 등의 지급을 휴가로 갈음하는 것입니다.
- 휴일대체는 1:1로 대체가 이루어지지만 보상휴가제는 1:1.5로 대체가 이루어집니다. 예를 들어 소정근로시간 1일 8시간, 주5일 근로자가 8시간 휴일근로를 했을 때, 휴일대체는 8시간 휴무를 부여하면 되지만 보상휴가제는 12시간 휴무를 부여해야 합니다.
- 휴일대체는 휴일근로에만 적용되지만 보상휴가는 연장근로와 야간근로에도 적용할 수 있습니다.

관련근거

근로기준법 제57조 보상휴가제

적용대상

5인 이상 사업장

5-4 휴일변경시 해당 근로자와 구두로 합의하면 되나요?

주휴일변경, 휴일대체, 보상휴가제 모두 근로자와 개별 합의로 가능한가요?

- 주휴일변경은 개별 근로자와의 합의만으로 가능하지만 공휴일대체와 보상휴가제는 반드시 근로자대표와 서면합의가 필요합니다.

관련근거

근로기준법 제57조 보상휴가제, 제55조 휴일

적용대상

5인 이상 사업장

5-5 휴일이 겹치는 경우는 어떻게 하나요?

특정일이 공휴일 혹은 노동절인 동시에 우리 회사의 주휴일(유급휴일)에도 해당하는 경우 2개의 유급휴일을 보장해야 하나요?

- 고용노동부는 취업규칙 등에 별다른 정함이 없는 한 하나의 유급휴일만 부여하면 된다고 해석하고 있습니다.
- 이처럼 공휴일이 휴무일 혹은 주휴일과 중복되는 경우 근로자의 휴식권을 보호하기 위해 그 다음주 월요일이 '대체공휴일'로 지정되는 경우가 많습니다.

관련근거

근로기준과-4267, 2005.8.17.

적용대상

5인 이상 사업장

5-6 공휴일이 휴무일과 겹치면 어떻게 하나요?

질의

특정일이 공휴일인 동시에 우리 회사의 휴무일(무급휴일)에도 해당하는 경우 이 날을 유급으로 보장해주어야 하나요?

우리 회사의 주휴일은 일요일이고 토요일은 휴무일(무급휴일)인데 2026년 6월 6일 현충일은 토요일입니다. 이 경우 토요일을 유급으로 보장해주어야 하나요?

답변

- 고용노동부는 휴무일 등 애초부터 근로제공이 예정되어 있지 않는 날이 공휴일과 겹칠 경우 해당일을 유급으로 보장해주어야 하는 것은 아닌 것으로 해석합니다. 다만 그날 출근하였다면 '휴일근로'로서 통상임금의 50%가 가산되어야 합니다.
- 이처럼 공휴일이 휴무일 혹은 주휴일과 중복되는 경우 근로자의 휴식권을 보호하기 위해 그 다음주 월요일이 '대체공휴일'로 지정되는 경우가 많습니다.

관련근거

임금근로시간과-743, 2020.3.30.

적용대상

5인 이상 사업장

5-7 주 40시간(5일) 근무자인데 급여차감 없이 명절 전후 3일을 모두 쉴 수 있나요?

주5일, 총40시간을 근무하고 월급은 250만원입니다. 급여차감 없이 명절(설, 추석) 전후 3일을 모두 쉴수 있을까요?

- 근로기준법에 따라 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일은 유급휴일인데 여기에는 설날연휴(설날과 설날 전후), 추석연휴(추석과 추석 전후)가 포함됩니다.
- 2022년 1월 1일 이후 부터는 상시근로자수 5인 이상을 사용하는 모든 사업장에서 법정공휴일을 유급휴일로 보장해야 하므로, 월급제 근로자들은 유급(임금 차감 없이 월급여를 그대로 지급)으로 설날 연휴와 추석연휴에 근무를 하지 않을 수 있습니다.

관련근거

근로기준법 제55조 휴일

적용대상

5인 이상 사업장

5-8 휴일과 근로자의 날에 시급제 근로자의 경우에 어떻게 수당을 지급하나요?

관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일과 근로자의 날이 유급휴일인 걸로 알고 있습니다. 시급제 근로자의 경우에 어떻게 수당을 지급해야 하는지 알고 싶어요.

- 시급제는 해당 월에 실제 근로한 시간에 근로자와 사용자 사이에 약정된 시급을 곱한 임금을 지급하는 임금제도인데, 시급제 근로자에게 실제로 임금을 지급함에 있어서는 실근로시간 외에 법령에 의하여 유급으로 처리해주어야 하는 휴일에 대한 시간을 고려해주어야 합니다.
- 만약 통상근로자와 동일하게 1일 8시간을 근무하는 근로자가 임금제도만 시급제라면 8시간을 기준으로 공휴일, 근로자의 날을 유급으로 처리하여 임금을 산정하면 되고, 단시간근로자이자 시급제인 경우 통상근로자의 근로시간에 비례하여 산정된 1일 소정근로시간수를 기준으로 유급처리하면 되겠습니다.

관련근거

근로기준법 제55조

적용대상

5인 이상 사업장

5-9 약 10여명 근무하는데 공휴일의 연차대체가 불가능한가요?

저희는 약 10명 정도가 근로하는 사업장입니다. 그동안 공휴일에 쉬는 것은 연차를 사용한 것으로 처리하고 있었습니다. 그런데 2022년부터는 이렇게 하면 안된다고 들었는데, 이제는 공휴일을 연차로 대체하는 것이 불가능해진 건가요?

- 근로기준법은 관공서의 공휴일에 관한 규정에서 공휴일과 대체공휴일을 유급휴일로 보장하도록 규정하고 있는데, 해당 규정은 사업장 내 상시 근로자수(사업주 제외)에 따라 적용시기를 달리하며 5인 이상 사업장의 경우 2022년 1월 1일부터 적용됩니다.
- 연차휴가는 원래 근로자의 근로제공의무가 있는 근로일이지만 근로자의 시기지정 또는 대체사용 합의에 따라 근로제공의무를 면제받는 것이라 근로제공 의무 있는 날만 연차휴가로 대체할 수 있는 것인데 공휴일은 법령에 따라 본래부터 근로제공의무가 없는 날이기에 연차휴가를 사용 또는 대체사용할 수 없습니다.

관련근거

근로기준법 제55조 휴일, 제62조 유급휴가의 대체

적용대상

5인 이상 사업장

5-10 노동절은 사업장 규모와 관계없이 유급휴일인가요?

노동법에 규정한 수많은 휴일 중 유급휴일은 노동절뿐 인지요? 노동절은 사업체 규모에 관계없이 유급휴일인가요?

- 노동관계법령에서 보장하고 있는 유급휴일은 주휴일, 노동절, 법정 공휴일이 있습니다.
- 여기서 법정공휴일(대체공휴일 포함)은 상시 근로자수 5인 이상 사업장에 대해서만 적용되는 규정이나, 주휴일과 노동절은 상시근로자수 5인 미만 사업장에도 적용됩니다.
- 따라서 근로자가 1인이라도 있는 사업장은 매년 5월 1일인 노동절을 유급휴일로 보장해야 합니다.

근로기준법 제55조 휴일, 노동절 제정에 관한 법률

5-11 노동절 근무 시 대체휴가를 줄 수 있나요?

노동절에 근로한 근로자와 협의하여, 그 근로자가 원하는 날에 하루 쉴 수 있도록 하였습니다. 문제가 없는 건가요?

- 노동절은 대체가 불가능합니다. 따라서 5인 이상 사업장에서 노동절에 근무를 하면 휴일근로 가산수당을 포함하여 임금을 지급하여야 합니다.
- 만약 임금을 지급하는 대신 휴가를 부여하고자 한다면 근로자대표와 서면합의로 보상휴가제도를 도입하면 될 것입니다.
- 이때 노동절에 8시간 근로를 하였다면 가산수당을 포함하여 12 시간의 휴가를 부여하여야 합니다. 결국 이 경우 근로자가 원하는 날에 하루 쉬는 것에 더하여 4시간을 다른 날 더 쉬게 하여야 합니다.

근로기준법 제57조 보상휴가제, 노동절 제정에 관한 법률

5-12 5일 근무 후 퇴사직원에 주휴수당을 주어야 하나요?

질의

5일 근무하고 퇴사한 직원에게 주휴일을 포함 급여를 지급해야 하나요?

답변

- 1주간 소정근로일에 개근하고 해당 1주의 근로관계가 존속된 경우라면 1주를 초과하여(예: 8일째) 근로가 예정되어 있지 않더라도 주휴수당이 발생합니다.
- 예를 들어 월~금이 소정근로일이고 일요일이 주휴일인 경우 월~금 개근하고 사직일을 토요일이나 일요일로 정한 경우는 주휴일까지 근로관계가 존속되지 않아 주휴수당이 발생하지 않습니다.

관련근거

근로기준법 제 55조 휴일
(임금근로시간과-1736, 2021.8.4.참고)

적용대상

1인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

5-13 조퇴나 지각이 있으면 '1주일 개근'에 해당하지 않나요?

질의

주휴수당의 지급요건 중 하나가 '1주일 개근'인데 조퇴나 지각한 경우도 개근으로 볼 수 있나요?

답변

- 고용노동부는 '개근'의 상대되는 개념을 '결근'으로 보고 조퇴나 지각을 하였더라도 일단 출근을 하였다면 개근에 영향을 미치지 않는 것으로 해석하고 있습니다.

관련근거

근로기준과-5560, 2009. 12. 23.

적용대상

1인 이상 사업장(1주 소정근로시간 15시간 이상인 근로자)

5-14 목요일까지 근무하는 퇴사자의 주휴일이 일요일일 때 주휴수당은 지급하나요?

질의

근무를 9월까지만 한다고 할 경우에 9월 마지막 30일은 목요일인데, 평일이 소정근로일이고 주휴일이 일요일일 경우 마지막 주에는 주휴수당을 지급하지 않아도 되나요?

답변

- 주휴수당은 1주 동안의 근로관계가 있고 그 기간의 소정근로일 모두를 개근한 경우에 발생합니다.
- 한편, 반드시 주휴일인 일요일까지 근로관계가 있어야 주휴수당이 발생하는 것은 아닙니다. 예를 들어 금요일에 입사한 근로자가 다음주 목요일까지 근무하고 퇴직하는 경우에는 1일분의 주휴수당이 발생할 것이며, 월요일에 입사한 근로자라면 퇴직하는 주에는 주휴수당이 발생하지 않습니다.
- 다만, 대법원 판례에 따르면 월급제 근로자의 경우 주휴수당은 이미 월급여에 포함되어 있기에, 실제로 특정 월의 말일까지 근로하고 퇴직한 근로자에 대한 임금은 마지막주 주휴수당 발생여부에 대한 판단을 할 필요 없이 월급여 전액을 지급하면 되겠습니다.

관련근거

근로기준법 제55조 휴일

적용대상

1인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

5-15 일 5H 주 6일 근무자의 주휴수당은 몇 시간인가요?

일 5시간씩 주 6일 근무하는 단시간근로자의 주휴수당은 몇 시간인가요?

- 근로기준법에 따라 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 하는데, 단시간근로자의 경우 통상근로자의 근로시간에 비례하여 산정된 1일 소정근로시간수를 기준으로 주휴수당을 지급해야 합니다.
- 법령에 따라 단시간근로자의 1일 소정근로시간 수는 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상근로자의 총 소정근로일수로 나눈 시간으로 산정하므로, (사업장의 통상근로자는 주5일 근무를 전제) 1일 5시간 주6일을 근무하는 근로자의 1일 소정근로시간수는 6시간이고, 주휴수당은 6시간을 기준으로 지급하면 되겠습니다.

관련근거

근로기준법 제55조 휴일, 근로기준법 시행령 [별표2] 단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항

적용대상

1인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

5-16 주중 연차사용 시 주휴수당을 지급해야 하나요?

근로자가 한 주 중간에 결근을 하였는데, 그 날을 연차로 처리한 경우에는 주휴수당을 지급해야 하나요?

- 근로기준법에 따라 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 하는데, 여기서 유급, 즉 주휴수당이 발생하려면 4주 평균 1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자가, 1주간 소정근로일을 개근하여야 합니다.
- 소정근로일 개근과 관련하여, 연차휴가를 사용한 날은 근로제공의무를 사용자로부터 면제받은 것으로 보기 때문에 근로제공의무가 있는 다른 근로일을 기준으로 개근하였는지는 판단하여야 하여야 하므로, 1주간 연차1일 이외에 다른 날은 모두 출근하였다면 주휴수당은 발생합니다.

관련근거

근로기준법 제55조 휴일

적용대상

1인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

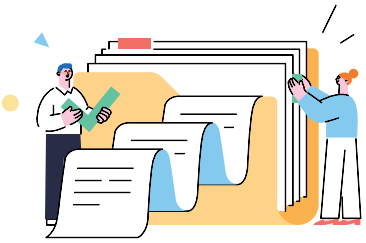
5-17 한 주 전체를 연차사용 시 주휴수당을 지급해야 하나요?

질의

근로자가 한 주 전부를 연차로 쉴 경우 유급주휴일을 부여해야 하나요? 예를 들어, 여름휴가 등으로 월~금 모두 연차유급휴가를 사용하면 그 주의 주휴수당이 발생하나요?

답변

- 근로기준법상 주휴일제도를 도입한 취지는 장시간 근로를 예방하고 근로제공에 따른 피로 및 건강 회복을 통한 노동 재생산을 꾀하기 위함입니다.
- 이에 따라 1주 동안 소정근로일 모두를 출근으로 간주되는 휴가를 사용하여 결근이 없더라도 실제 근로를 제공한 날이 하루도 없는 경우에는 주휴수당을 지급하지 않더라도 법 위반에 해당되지 않는다고 봅니다.



관련근거

근로기준법 제55조 휴일

적용대상

1인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

5-18 공휴일 포함 시 주휴일 부여를 위한 개근여부는 어떻게 판단하나요?

질의

공휴일이 포함되어 있을 때 주휴일 부여를 위한 개근을 어떻게 판단하나요?

답변

- 주휴수당은 근로자가 1주간 소정근로일을 개근한 경우 발생하는데, 여기서 소정근로일은 근로자와 사용자가 합의 하에 근로하기로 정하여 근로자에게 근로제공의무가 있는 날을 의미합니다.
- 다만, 법령에 따른 유급휴일인 공휴일과 당사자의 약정에 의한 소정근로일에 둘다 해당되는 경우 강행법규인 법이 적용되어 그날은 공휴일이자 근로제공의무가 없는 날로 보아야 하며, 결국 1주에 공휴일을 제외한 다른 소정근로일의 개근여부에 따라 주휴수당을 지급해야 합니다.

관련근거

근로기준법 제55조 휴일

적용대상

1인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

5-19 임산부의 휴일근로는 어떻게 적용하나요?

질의

회사의 근무형태는 교대근무라서 주휴일이 매주 변경되는데, 임산부의 휴일근로는 어떻게 적용해야 할까요?

답변

- 임산부(임신 중 여성, 출산 후 1년이 지나지 않은 여성)는 원칙적으로 휴일근로가 금지되나, 고용노동부장관의 인가를 조건으로 임신 중 여성근로자가 명시적으로 청구하는 경우, 출산 후 1년이 지나지 않은 여성이 동의 한 경우에는 예외적으로 가능합니다.
- 교대근무의 성질상 주휴일이 매주 변경되는 경우, 미리 예정된 근무표에 따라 1주 7일 중에 매주 주휴일이 적절하게 부여된다면 주휴일을 적법하게 부여한 것으로 볼 수 있고 주휴일로 특정한 날에 근무한 것이 아니라면 휴일근로라고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.
- 다만, 임산부의 건강과 휴식을 위하여 주휴일을 매주 특정 요일에 부여하도록 하는 방법을 고려해보실 것을 권고드리며, 근로기준법에서 임산부에 대한 연장근로의 금지 및 제한를 규정하고 있으므로 교대근무 운영시 주의하실 필요가 있습니다.

관련근거

근로기준법 제55조 휴일, 근로기준법 제70조 야간근로와 휴일근로의 제한

적용대상

1인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

5-20 주휴일을 반드시 일요일로 정해야 하나요?

질의

주휴일을 근무가 없는 토요일과 일요일 중 굳이 일요일로 정하도록 하는 특별한 규정이 있나요?

답변

- 근로기준법에 따라 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 하는데, 법에서는 '1주란 휴일을 포함한 7일을 말한다' 고 규정하고 있을 뿐이므로 반드시 특정 요일을 주휴일로 부여할 필요는 없습니다.
- 주5일을 근무하는 일반 사업장에서 근로자와 사용자의 합의에 따라 통상적으로 일요일을 주휴일로 약정하기는 하나, 사업장의 경영상 사정이나 근무여건에 따라 1주 중 다른 요일(토요일 등)을 주휴일로 약정하여 부여하는 것도 가능합니다.

관련근거

근로기준법 제55조 휴일

적용대상

1인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

5-21 토요일과 일요일 둘다 휴일로 보아야 하나요?

질의

월~금 근무하고 토요일과 일요일은 근무하지 않는 사업장인데, 토요일과 일요일 둘다 휴일로 보아야 하나요?

답변

- 주5일을 근무하는 일반 사업장에서 근로자와 사용자의 합의에 따라 통상적으로 일요일을 주휴일로 약정하는 경우가 많은데, 법에서는 1회의 주휴일만 부여하면 된다고 규정하고 있기에 토요일을 반드시 휴일로 지정할 필요는 없습니다.
- 즉, 근로계약서, 취업규칙 등에서 특별히 토요일을 휴일로 본다는 규정이 없으면 토요일은 근로의무가 면제되고 임금도 지급되지 않는 무급휴일로 보아야 하며, 이때 토요일에 만약 근무를 하면 휴일근로가 아닌 연장근로로 보아야 합니다.

관련근거

근로기준법 제55조

적용대상

1인 이상 사업장

5-22 단시간근로자도 유급 주휴일을 부여해야 하나요?

질의

단시간근로자도 유급 주휴일을 부여해야 되나요?

답변

- 근로기준법에 따라 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 하는데, 단시간근로자의 경우 통상근로자의 근로시간에 비례하여 산정된 1일 소정근로시간수를 기준으로 유급주휴일을 부여해야 합니다.
- 다만, 해당 규정은 4주 평균 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간 근로자에게는 적용되지 않습니다.

관련근거

근로기준법 제55조 휴일, 제18조 단시간근로자의 근로조건

적용대상

1인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

5-23 휴일근로를 수당 대신 휴가로 부여할 수 있나요?

질의

휴일에 나와서 일하는 경우, 휴일근로수당을 주는 대신에 1일, 반일 등으로 다른 날 쉬게 할 수 있나요?

답변

- 근로기준법에 따라 사용자는 근로자대표와 서면합의를 함으로써 연장·야간·휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것에 갈음하여 휴가를 부여할 수도 있습니다.
- 다만, 보상휴가는 가산수당이 발생되는 연장·야간·휴일근로에 대한 임금에 갈음하여 부여하는 것이므로, 연장·야간근로와 8시간 이내의 휴일근로에 대해서는 50%를 가산하고, 8시간을 초과하는 휴일근로는 100%를 가산한 시간에 따라 부여되어야 합니다.
- 다만 휴일근로의 경우 근로자대표와 사전 합의를 통해 휴일 대체가 가능하며 이 경우 50%를 가산하는 것이 아닌 1:1로 교환할 수 있습니다.

관련근거

근로기준법 제55조 휴일, 제57조 보상 휴가제

적용대상

1인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

Chapter 6

소규모사업장 노무관리 질의응답 사례집

휴 가

6-1 연차휴가는 어떻게 발생하나요?
6-2 1년 1개월 근무 후 퇴사 시 연차휴가는 몇 개 인가요?
6-3 연차휴가 계산은 어떻게 하나요?
6-4 어린이집 보조교사, 조리원도 연차휴가가 발생하나요?
6-5 6개월 계약직원도 연차휴가가 발생하나요?
6-6 1일 4H 근무하는 직원의 연차휴가는 어떻게 부여하나요?
6-7 10개월 근무자의 출근율을 80% 이상으로 보고 15개의 연차휴가를 부여해야 하나요?
6-8 육아휴직 후 복직자에게 연차휴가를 부여해야 하나요?
6-9 여성근로자가 생리휴가를 신청하는데 어떻게 해야 하나요?
6-10 만 10년 근무직원의 전년도 출근율이 80% 미만인 경우 가산연차를 부여하나요?
6-11 입사일이 다른 전 직원의 연차부여를 연초로 통일할 수 있나요?
6-12 회계연도 기준으로 연차휴가를 어떻게 부여하나요?
6-13 병가나 경조사 휴가 요청 시 이를 연차휴가로 처리할 수 있나요?
6-14 연차사용을 1일 단위가 아닌 시간단위로 할 수 있나요?
6-15 법정공휴일을 연차로 대체할 수 있나요?
6-16 근로자가 미사용한 연차수당을 지급하지 않을 수 있나요?
6-17 연차수당 지급한도를 3일로 규정 시 법적으로 문제가 없나요?
6-18 퇴사자가 더 많은 연차휴가 사용한 경우 금품청산 시 차감할 수 있나요?
6-19 연차휴가 미사용 수당은 얼마인가요?
6-20 연장근로수당을 휴가로 부여할 수 있나요?
6-21 병가를 연차에서 차감해도 될까요?
6-22 4인일 때도 있고 5인 일때도 있는 경우 20연차유급휴가 계산은 어떻게 하나요?

6-1 연차휴가는 어떻게 발생하나요?

질의

연차휴가는 어떻게 발생하나요?

답변

- 연차휴가는 근로자의 소정근로일에 근로제공의무를 면제하여 휴식을 부여하는 법정유급휴가로써, 기본적으로 전년도에 80% 이상 출근한 근로자에게 다음년도에 15일을 부여합니다.
- 다만, 예외적으로 입사한지 만 1년이 되지 않은 근로자와 전년도 80% 미만으로 출근한 근로자에 대해서는 1개월 개근 시 1일이 발생합니다.

관련근거

근로기준법 제60조 연차유급휴가

적용대상

5인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

6-2 1년 1개월 근무 후 퇴사 시 연차휴가는 몇 개 인가요?

질의

만 1년 1개월을 근무하고 퇴사하는 직원에게 총 발생하는 연차 일수는 몇 일인가요?

답변

- 대법원은 1년(365일)을 만근하고 퇴사하는 경우, 1년 근무에 대한 연차 15일은 1년의 근로를 마친 '다음 날' 발생하는 것으로 봅니다. 이를 유추 적용해 보면, 1개월 개근한 '다음날'까지 근로관계가 계속되어야 개근한 1개월에 대한 연차가 발생합니다. 만약 1년 1개월 근무 후 '다음날'까지 근로 후 퇴사했다면, 총 16개의 연차휴가가 발생된다고 볼 수 있습니다.

관련근거

근로기준법 제60조 연차유급휴가
대법원 2021. 10. 14. 선고 2021다227100 판결

적용대상

5인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

6-3 연차휴가 계산은 어떻게 하나요?

질의

2019. 3. 1. 입사하여 2022. 2. 28. 퇴사하는 근로자의 연차휴가는 며칠인가요?

답변

- 입사일로부터 1년 미만인 기간에는 매월 개근 시 1일의 휴가가 발생하고(최대 11일), 1년을 초과하는 근로자는 입사일로부터 매 1년간 출근율이 80% 이상이면 15일이, 출근율이 80% 미만인 경우에는 개근한 월수만큼 발생하게 됩니다.
- 이러한 연차휴가는 매월, 매 1년의 근로를 마친 다음 날에 발생하므로,
- 2019. 3. 1. 입사하여 2022. 2. 28. 퇴사하는 근로자의 경우 2021. 3. 1.부터 2022. 2. 28까지 근로한 것은 1년이 되지 않았으므로 이에 대한 연차는 발생하지 않고, 2022. 3. 1. 까지 근무를 하여야만 16일의 연차(가산연차 1일 포함)를 부여받을 수 있습니다.
- 따라서 2019.3.1. 입사하여 2022.2.28. 퇴사하는 경우 입사 후 80% 이상 출근한 경우 41개의 연차휴가를 부여받을 수 있으며 만약 2022.3.1.까지 근무하는 경우 57일의 연차휴가를 부여받을 수 있습니다. 연차 휴가 산정기준은 아래 표와 같습니다.

* 매월 개근과 출근율 80% 이상 충족하였다면 다음과 같이 연차휴가 발생

발생 시점	19. 3.1	19. 4.1	19. 5.1	19. 6.1	19. 7.1	19. 8.1	19. 9.1	19. 10.1	19. 11.1	19. 12.1	20. 1	20. 2	20. 3.1	~	21. 3.1	22 3.1
1년 이상	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15일		15일	16일
1년 미만	-	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	-	~	-	-
누계	-	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일	26일		41일	57일

관련근거

근로기준법 제60조 연차유급휴가

적용대상

5인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

6-4 어린이집 보조교사, 조리원도 연차휴가가 발생하나요?

질의

어린이집에 근무하는 보조교사, 연장교사, 조리원에게도 연차유급휴가가 발생하나요?

답변

- 근로기준법상 근로자인 경우 업무나 직종의 구분 없이 근로기준법이 적용되며 계약직인지 정규직인지도 불문합니다. 보조교사, 연장교사, 조리원이 근로자인 경우 연차휴가가 부여하는 것이 타당합니다.

관련근거

근로기준법 제60조 연차유급휴가

적용대상

5인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

6-5 6개월 계약직원도 연차휴가가 발생하나요?

질의

근로계약기간이 6개월인 계약직 근로자에 대해서도 연차가 발생하나요?

답변

- 근로계약기간의 정함이 있는 근로자를 기간제근로자 또는 계약직 근로자라고 하는데, 기간제근로자에 대해서도 근로계약기간 중에는 정규직 근로자와 동일하게 근로기준법이 적용됩니다.
- 입사 후 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 경우 1개월 개근 시 1일의 유급휴가가 발생합니다. 따라서 6개월 계약직이면 입사 후 매월 개근하였다면 5일의 연차휴가가 발생합니다.
- 다만, 6개월 + 다음 날 근로관계가 있다면 6일의 연차휴가가 발생합니다.

관련근거

- [대법원 판례] 연차유급휴가는 전년도 1년간의 근로에 대한 대가로 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생한다(366일 째)
- 근로기준법 제60조 연차유급휴가

적용대상

5인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

6-6 1일 4H 근무하는 직원의 연차휴가는 어떻게 부여하나요?

1일 4시간씩 주5일을 근무하는 직원에게는 연차를 어떻게 부여해야 하나요? (단시간근로자의 연차휴가 부여)

- 단시간근로자의 근로조건은 일반 근로자의 근로조건에 비례하여 부여하는 것이 원칙이며, 연차휴가도 일반 근로자에게 부여하는 연 단위 총 시간에 비례하여 부여하면 되겠습니다.
- 1일 8시간을 근무하는 일반 근로자에게 1년에 120시간(15일 x 8시간)을 부여하는데, 1일 4시간을 근무하는 단시간근로자에 대해서는 1년에 60시간을 부여하여야 합니다. (통상 근로자의 연차휴가일수 15일 x 단시간근로자의 소정근로시간 4시간 / 통상근로자의 소정근로시간 8시간 x 8시간 = 60시간)

구분	근로기간 1년 미만 (1개월 개근시)	근로기간 1년 이상 (1년간 80% 이상 출근시)
주5일, 4시간 근무	4시간 × 1일	4시간 × 15일 이상
주5일, 8시간 근무	8시간 × 1일	8시간 × 15일 이상

관련근거

근로기준법 시행령 제9조 단시간근로자의 근로조건 기준 등

적용대상

5인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

6-7 10개월 근무자의 출근율을 80% 이상으로 보고 15개의 연차휴가를 부여해야 하나요?

질의

전년도에 80% 이상을 출근한 경우 연차휴가가 15개가 발생하는 것으로 알고 있는데요. 근로계약기간이 1년인데 10개월 근무한 뒤 퇴사하였습니다. 이때도 출근율 80% 이상이라고 보고 연차휴가 15개를 부여하여야 하나요?

답변

- 연차휴가는 전년도 근무기간에 대해 다음년도에 비로소 발생하므로 발생 여부를 판단하는 시점은 다음년도 초일입니다. 즉, 366일째(1년+1일)에도 근로관계가 있어야 15일의 연차휴가 및 가산휴가가 발생하며, 1개월 개근시 발생하는 연차휴가와도 동일하게 다음날 근로관계(1개월+1일)가 있어야 발생합니다.
- 따라서, 입사 후 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 경우 1개월 개근 시 1일의 유급휴가가 발생하므로 입사일로부터 개근하여 만 10개월만 근무한 경우라면 최대 9일의 연차휴가가 발생합니다.

관련근거

- [대법원 판례] 연차유급휴가는 전년도 1년간의 근로에 대한 대가로 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생한다(366일 째)
- 근로기준법 제60조 연차유급휴가

적용대상

5인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

6-8 육아휴직 후 복직자에게 연차휴가를 부여해야 하나요?

질의

지난 1년 3개월간 출산휴가 및 육아휴직을 사용한 이후에 복직한 직원에 대해서는 연차휴가를 어떻게 부여하여야 하나요?

답변

- 출산휴가와 육아휴직을 사용한 기간은 근로자가 실제로 출근하여 근무한 기간은 아니지만, 근로기준법에서 이를 출근으로 간주하여야 함을 규정하고 있습니다. 따라서 동 기간은 출근한 것으로 보고 연차휴가를 부여하여야 합니다.

관련근거

근로기준법 제60조 연차유급휴가

적용대상

5인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

6-9 여성근로자가 생리휴가를 신청하는데 어떻게 해야 하나요?

여성근로자가 생리휴가를 신청하는데 어떻게 해야 하나요?

- 여성근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 부여하여야 합니다. 다만 이는 무급으로 하여도 무방합니다.

관련근거

근로기준법 제73조 생리휴가

적용대상

5인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

6-10 만 10년 근무직원의 전년도 출근율이 80% 미만인 경우 가산연차를 부여하나요?

질의

만 3년 이상 근무한 직원들에 대해서는 가산연차가 부여되어야 하는 것으로 알고 있는데요. 만 10년을 근무한 직원의 전년도 출근율이 80% 미만인 경우에도 가산연차를 부여하여야 하나요?

답변

- 먼저, 근로기준법에서는 장기 근속한 근로자들을 위하여 총 25일을 한도로, 만 3년 이후 매 2년마다 1일의 연차휴가가 추가적으로 발생하도록 규정하고 있습니다. 다만, 가산연차는 전년도 출근율 80%를 충족한 근로자에 대해서만 발생하므로 출근율 80% 미만인 자에 대해서는 가산연차가 발생하지 않습 니다.
- 즉, 출근율 80% 미만으로 기본 연차 휴가가 발생하지 않으면 가산휴가도 발생할 수 없습니다.
- 따라서 만 10년 이상 근무한 직원이 80%이상 출근하였다면 연차휴가는 가산휴가를 포함하여 19개가 발생하나 질의 사항처럼 1년간 소정근로일에 80% 미만을 출근하였고 만약 개근한 달이 6개월 뿐이라면 연차휴가는 6개만 발생합니다.

근속년수	1년 미만	1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년	8년	9년	10년
휴가일수	-	15개	15개	16개 (+1개)	16개 (+1개)	17개 (+2개)	17개 (+2개)	18개 (+3개)	18개 (+3개)	19개 (+4개)	19개 (+4개)

근속년수	11년	12년	13년	14년	15년	16년	17년	18년	19년	20년	21년
휴가일수	20개 (+5개)	20개 (+5개)	21개 (+6개)	21개 (+6개)	22개 (+7개)	22개 (+7개)	23개 (+8개)	23개 (+8개)	24개 (+9개)	24개 (+9개)	25개 (+10개) *최대한도

관련근거

근로기준법 제60조 연차유급휴가

적용대상

5인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

6-11 입사일이 다른 전 직원의 연차부여를 연초로 통일할 수 있나요?

질의

전 직원에게 연초에 일괄적으로 연차를 부여할 수 있나요? 회계연도 기준으로 연차를 부여하는 경우 신규 입사자에 대해서는 연차를 어떻게 부여하여야 하나요?

답변

- 본래 연차휴가는 입사일 기준으로 부여하는 것이 원칙이나 근로자가 많아 입사일 기준 부여가 쉽지 않은 경우 기업의 편의를 위해 회계년도를 기준으로 부여하는 것도 가능합니다. 다만, 입사일 기준 부여가 원칙이고 근로자에게 불리하지 않아야 하므로, 근로자가 퇴직 시 입사일 기준과 회계연도 기준을 비교하여 정산을 해주는 것이 적절합니다.
- 회계연도 기준으로 연차를 부여하더라도, 1년 미만 근로자에 대해서는 1개월 개근시 1일의 연차가 발생한다는 규정은 특정 근로자의 입사일 기준으로 만 1년이 되기 전까지는 적용됩니다. 따라서 만 1년이 되기 전까지는 입사일 기준 1개월 개근시 1일 부여와 회계연도 기준 비례적 연차 부여를 병행하여 운영해주어야 합니다.

관련근거

근로기준법 제60조 연차유급휴가

적용대상

5인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

6-12 회계연도 기준으로 연차휴가를 어떻게 부여하나요?

연차휴가의 회계연도 부여 계산 공식을 알고싶어요.

- [15일*전연도재직일수/365] 다만 최초 1년을 초과하는 매 2년마다 1일을 가산하여야 합니다.
- 입사한지 1년이 되지 않는 기간에 대하여도 다음연도에 입사년도의 근속기간에 비례하여 휴가를 부여합니다(15일*전연도재직일수/365).
- 퇴직시점에서 총 휴가일수와 입사일 기준으로 산정한 휴가일수를 비교하여 부족한 경우 수당 정산 등 조치합니다.

* 회계연도 기준으로 부여한 일수가 입사일 기준으로 산정한 휴가일수보다 많은 경우, 단체협약 등에 퇴직시점에 입사일 기준으로 재산정한다는 별도의 단서가 없는 한 발생한 휴가 일수 전체를 부여

관련근거

근로기준법 제60조 연차유급휴가

적용대상

5인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

6-13 병가나 경조사 휴가 요청 시 이를 연차휴가로 처리할 수 있나요?

질의

직원이 몸이 아플 경우 병가를 요청하거나, 부친상을 당하여 출근하지 못한 경우 연차휴가로 처리할 수 있나요?

답변

- 병가와 경조사 휴가는 노동관계법령에서 의무적으로 부여하여야 하는 제도로 규정하고 있지 않으므로, 사업장 내 여건에 따라 부여할지 여부를 결정할 수 있습니다.
- 사업장 내 별도의 병가 제도와 경조사 휴가 제도를 정하고 있지 않은 경우, 근로자에게 연차휴가 신청서를 받고 연차휴가를 사용한 것으로 처리할 수 있습니다.

관련근거

근로기준법 제60조 연차유급휴가

적용대상

5인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

6-14 연차사용을 1일 단위가 아닌 시간단위로 할 수 있나요?

질의

직원들이 연차를 사용할 때, 1일 단위가 아닌 시간 단위로 사용할 수 있나요?

답변

- 연차휴가가 발생하는 기준은 기본적으로 일수이지만 연차휴가일수와 소정근로시간을 곱하여 1년에 총 사용할 수 있는 시간이 도출될 수 있으므로, 근로자가 시간 단위로 사용할 수 있도록 하는 것도 가능합니다. 특히 근로일별 근로시간이 상이한 경우에는 시간 단위로 관리를 해주는 것이 보다 명확하고 적절합니다.

관련근거

근로기준법 제60조 연차유급휴가

적용대상

5인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

6-15 법정공휴일을 연차로 대체할 수 있나요?

질의

5인 이상 사업장에서 법정공휴일을 연차로 대체하여 사용할 수 있나요?

답변

- 근로기준법에 따라 근로자 대표와의 서면합의를 하는 경우에는 기업 내 전체 근로자를 특정한 근로일에 연차휴가에 갈음하여 휴무를 부여할 수 있습니다.
- 연차휴가는 본래 근로일에 근로제공의무를 면제하여 주는 것이므로, 근로일이 아닌 휴일에는 연차휴가를 사용하거나 대체하여 사용할 수 없습니다.
- 기존에는 공휴일이 휴일이 아니여서 연차휴가로 대체할 수 있었으나 근로기준법 개정으로 공휴일과 대체공휴일은 유급휴일로 보장해야 합니다. 사업장 규모별 그 적용시기가 다르며 5인 이상 30인 미만 기업을 기준으로 2021년까지는 법정공휴일을 연차휴가로 대체가 가능했지만, 2022년 1월 1일부터는 법정공휴일·대체 공휴일이 법정휴일이기 때문에 연차휴가로 대체할 수 없습니다.

※ 사업장 규모별 공휴일 유급휴일 적용시기

300인 이상 사업장 : 2020년 1월 1일 시행
300인 미만~30인 이상 사업장 : 2021년 1월 1일 시행
30인 미만~5인 이상 사업장 : 2022년 1월 1일 시행

관련근거

근로기준법 제62조 연차유급휴가 대체

적용대상

5인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

6-16 근로자가 미사용한 연차수당을 지급하지 않을 수 있나요?

연차휴가 사용기간을 3개월 앞두고 근로자들에게 미사용 연차에 대해 사용하라고 했는데도 근로자가 사용하지 않은 경우 연차수당을 지급하지 않아도 되는지 궁금합니다.

- 근로기준법에는 연차휴가 사용촉진 제도를 규정하면서, 일정한 요건에 따라 사용자가 연차휴가를 사용할 것을 촉진하였음에도 불구하고 근로자가 사용하지 않는 경우에는 연차수당으로 보상할 의무가 없다고 규정하고 있습니다.

- 다만, 사용촉진제도는 근로자의 연차휴가 사용시기 지정권, 연차휴가 미사용수당을 받을 권리를 제한하는 것이기 때문에 사용자는 다음과 같은 엄격한 법정요건을 반드시 준수하여야 하며, 만약 이를 충족하지 못한 경우에는 잔여 연차에 대한 연차수당을 지급하여야 합니다.
  ① 연차휴가 사용기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 근로자별로 잔여휴가 일수를 알려주고 근로자가 사용시기를 정하여 통보하도록 서면으로 촉구할 것
  ② 위 촉구에도 불구하고 근로자가 10일 이내에 잔여 휴가의 전부 또는 일부의 사용시기를 통보하지 않은 경우 연차휴가 사용기간이 끝나기 2개월 전까지 잔여 휴가 일수의 사용시기를 정하여 근로자에게 '서면으로' 통보할 것

- 사용자가 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 경우는
  ① 최초 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것. 다만, 사용자가 서면 촉구한 후 발생한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전을 기준으로 5일 이내에 촉구하여야 할 것

② 위 촉진에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것. 다만, 제1호 단서에 따라 촉구한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 10일 전까지 서면으로 통보하여야 합니다.

- 그리고 연차휴가를 사용하기로 한 날에 근로자가 출근을 한 경우에는 그 근로자의 노무수령을 거부하여야 하는 것도 유의해야 합니다.

관련근거

근로기준법 제61조 연차유급휴가의 사용 촉진

적용대상

5인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

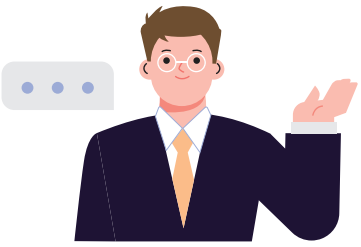
6-17 연차수당 지급한도를 3일로 규정 시 법적으로 문제가 없나요?

질의

회사의 여건상 잔여 연차가 있더라도 연차수당을 지급하는 한도가 3일이라고 근로계약서에 규정해놓고 있어요. 법적으로 문제가 없을까요?

답변

- 근로기준법은 최저기준이며 강행규정이므로, 이에 위반되는 근로계약이나 취업규칙은 효력이 없으며 무효로 된 부분은 근로기준법에 따라 규율됩니다.
- 연차휴가의 사용기간은 발생한 날로부터 1년이며, 사용기간이 만료되면 사용하지 못한 잔여연차는 모두 연차수당으로 전환됩니다. 만약 잔여연차가 3일이 넘게 남아 있는데 3일치만 연차수당으로 지급하고 나머지 미사용 연차일수에 대한 연차수당을 미지급할 경우 임금체불이 발생 합니다.



관련근거

근로기준법 제15조 이 법에 위반한 근로계약
근로기준법 제60조 연차유급휴가

적용대상

5인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

6-18 퇴사자가 더 많은 연차휴가를 사용한 경우 금품청산 시 차감할 수 있나요?

퇴사하는 직원의 연차 발생 및 사용을 정산해보니, 실제 발생한 일수보다 많이 사용한 것으로 보이는데 금품청산시 차감할 수 있을까요?

- 근로기준법상 임금은 직접 근로자에게 전액을 지급하여야 하는 것이므로, 근로자에 대하여 가지는 채권은 근로자의 임금채권과 상계를 하지 못하는 것이 원칙입니다.
- 다만, 계산의 착오 등으로 임금이 초과 지급되었을 때 그 행사의 시기가 초과 지급된 시기와 임금의 정산, 조정의 실질을 잃지 않을 만큼 합리적으로 밀접되어 있고, 금액과 방법이 미리 예고되는 등 근로자의 경제생활의 안정을 해할 염려가 없는 경우에만 사용자가 초과 지급된 임금의 부당이득반환청구권을 자동채권으로 하여 상계할 수 있습니다.

관련근거

근로기준법 제43조 임금지급 원칙

적용대상

5인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

6-19 연차휴가 미사용 수당은 얼마인가요?

질의

연차휴가 미사용 수당은 얼마를 줘야 하나요?

답변

- 연차휴가 사용기간이 만료되거나 사용기간 중에 퇴직하는 경우에는 남아있는 연차휴가일수에 상응하는 수당을 지급하여야 합니다.
- 이때, 연차미사용수당은 사용기간이 남아 있는 마지막 월의 통상임금(또는 취업규칙으로 정하는 평균임금)으로 지급하면 될 것입니다.
- 따라서, 남은 연차휴가일수에 1일 통상임금(평균임금)을 곱하여 계산합니다.

관련근거

근로기준법 제60조 연차유급휴가

적용대상

5인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

6-20 연장근로수당을 휴가로 부여할 수 있나요?

질의

소규모 기업이라 연장근로가 발생한 경우 연장근로수당이 아닌 휴가로 부여하고자 하는데, 법적으로 가능한 방법이 있을까요?

답변

- 근로자 대표와의 서면합의를 하면, 기업 내 전체 직원의 연장·야간·휴일 근로에 대하여 임금을 지급하는 것에 갈음하여 휴가를 부여할 수 있으며, 이를 보상휴가제도라 합니다.
- 다만, 보상휴가는 통상임금의 50%를 가산하여 지급하는 법정수당에 갈음하여 부여하는 것이기에, 근로자들이 실제 추가 근무한 연장 근로시간에 1.5배를 곱한 시간을 휴가로 부여하여야 함을 주의하셔야 합니다.

관련근거

근로기준법 제57조 보상휴가제

적용대상

5인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

6-21 병가를 연차에서 차감해도 될까요?

직원이 개인 사정으로 병가를 신청했습니다. 연차에서 차감해도 될까요?

- 병가는 온전히 근로자 개인의 사유로 인해 사용하는 휴가이므로 근로기준법상 따로 규정된 내용이 없습니다. 병가와 관련 하여 취업규칙, 내부 규칙 등에 명시할 수 있고 명시하지 않을 수도 있습니다. 즉, 병가를 도입하지 않은 것이 위법사항은 아닙니다.
- 병가 규정이 있는 경우 그에 따르되 없는 경우 회사가 일방적으로 병가기간을 연차휴가로 대체할 수 없습니다. 일반적으로 병가는 무급인 휴가이고 연차휴가는 유급으로 보장되는 기간이기 때문입니다.
- 따라서 무급 병가인 경우 근로자의 동의를 얻어 연차로 차감하여 유급으로 보장할 수 있습니다.

관련근거

근로기준법 제60조 연차유급휴가

적용대상

5인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

6-22 4인일 때도 있고 5인 일때도 있는 경우 연차유급휴가 계산은 어떻게 하나요?

질의

상시 근로자가 변동하고 있어 4인일 때도 있고 5인 일때도 있습니다. 이런 경우 연차유급휴가 계산은 어떻게 하나요?

답변

- 연차휴가는 상시 근로자 수 5인 이상인 경우만 적용됩니다. 따라서 5인 미만에서 5인 이상으로 변경되는 경우 그 변경 시점을 기준으로 적용해야 합니다.
- 또한, 연차휴가는 연 단위 연차와 월 단위 연차로 구분하는데, 월 단위 연차는 1달 기준으로 5인 이상이면 적용되지만, 연 단위 연차 15일은 1년 전체가 5인 이상이 되는 경우에만 적용됩니다.
- 즉, 근로자가 5인 이상 된 시점부터 월단위 연차가 매월 1개 발생하며 중간에 5인 미만이 된 달이 있는 경우 1년 단위 연차는 미적용됩니다.
- 예를 들어, 1년 중 5개월은 5인 미만이며 나머지 7개월은 5인 이상인 경우 연차휴가는 월 단위 7개만 발생하고 연 단위 연차는 발생하지 않습니다.

관련근거

근로기준법 제60조 제1항(연 단위 연차), 제2항(월 단위 연차)

적용대상

5인 이상 사업장(1주 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자)

Chapter 7

소규모사업장 노무관리 질의응답 사례집

근로관계 종료

7-1 2주 근무한 직원을 해고할 수 있나요?
7-2 수습기간 중 자유롭게 해고할 수 있나요?
7-3 수습기간 중 또는 수습종료 후 본채용 거부 시 해고예고를 해야하나요?
7-4 권고사직도 사직서를 작성하나요?
7-5 권고사직 등 실업급여 수급사유 해당 퇴직자가 많을 때 회사에 불이익이 있나요?
7-6 권고사직 시 해고예고를 해야하나요?
7-7 해고 절차는 어떻게 되나요?
7-8 직원 해고 시 반드시 해고예고를 해야하나요?
7-9 5인 미만 사업장에서도 해고예고를 해야하나요?
7-10 직원 해고 시 반드시 해고예고를 해야하나요?
7-11 어린이집에서 아동학대 직원에게 해고예고를 해야하나요?
7-12 카톡으로 퇴직의사 전달 시 사직서를 안써도 되나요?
7-13 직원이 다음 날 퇴사한다고 하면 어떻게 처리하나요?
7-14 노동위원회 부당해고 구제신청 절차는 어떻게 되나요?

7-1 2주 근무한 직원을 해고할 수 있나요?

질의

2주 근무한 직원이 잦은 지각과 결석을 합니다. 해고하더라도 무방한가요? 아니면 아직 근로계약서를 작성하지 않았는데 근로관계가 없었다고 하면 어떨까요?

답변

- 근로기준법에 따라 사용자는 '정당한 이유' 없이 근로자를 해고할 수 없습니다.
- 최근 행정법원에서는 242일 중 168일(69.4%) 간 지각 또는 결근으로 근태 불량이 있었음에도 부당해고를 인정하였습니다. 징계사유가 될 수는 있지만 "사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있다고 볼 수 없다"라며 징계 양정이 과하다고 판단한 것입니다. 재판부에서는 "어떤 개선의 기회도 부여하지 않고 곧바로 해고한 것은 재량권의 범위를 일탈·남용한 것"이라고 밝히기도 했습니다. 즉, 아무리 근태불량이 심각하다고 하더라도 사전 경고 없이, 개선의 기회 부여 없이 바로 해고하면 충분히 부당해고로 인정될 가능성이 있습니다.
- 해고는 사용자의 일방적인 의사표시로서 근로관계를 종료시키는 조치로 법원이나 노동위원회에서는 해고의 정당성에 대해 엄격하게 판단하므로 보다 신중하게 접근하는 것이 타당합니다.
- 한편, 근로계약은 구두로도 유효하게 성립하므로 실제 근무를 한 경우 근로계약서를 작성하지 않았다고 하여 근로관계가 성립하지 않았다고 보기 어렵습니다.
- 다만, 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 시용 근로자나 수습 중인 근로자가, 근무시 지각과 결석이 잦을 경우 시용, 수습 기간 종료 후 본채용을 거부하는 방법을 생각해볼 수 있습니다. 회사에서 근태불량에 대해 충분히 경고와 시정의 기회를 줬음에도 불구하고 전혀 개선되지 않을 경우, 시용, 수습 기간 종료와 함께 근로관계를 종료할 수 있습니다.

관련근거

서울행정법원 2022구합69186 판례, 근로기준법 제23조 해고 등 제한

적용대상

5인 이상 사업장

7-2 수습기간 중 자유롭게 해고할 수 있나요?

질의

근로계약서상에 3개월의 수습기간을 규정하고 있을 경우, 수습기간에는 사용자가 자유롭게 해고 할 수 있나요?

답변

- 수습 또는 시용 등 명칭을 불문하고 근로자의 업무적격성을 평가하고 본 채용 여부를 결정하는 규정을 근로계약서에 두고 있는 경우, 계약해지를 할 수 있는 권한이 유보된 근로계약을 체결한 것으로 볼 수 있습니다.
- 수습·시용기간에 평가점수가 낮아 본 채용을 거절하는 경우, 사용자에게 유보된 해약권의 행사이기에 해고의 정당한 사유 인정 범위가 일반 근로자보다 상대적으로 넓게 인정될 수 있지만, 본 채용 거절은 해고에 해당하므로 사용자가 임의로 해고할 수 없고, 수습·시용기간 중 업무평가 등 객관적이고 합리적 이유가 인정되어야 합니다.

관련근거

근로기준법 제23조 해고 등 제한

적용대상

5인 이상 사업장

7-3 수습기간 중 또는 수습종료 후 본채용 거부 시 해고예고를 해야하나요?

수습 기간 중에 해고를 하거나 또는 수습기간 만료 후 본채용을 거절하는 경우 해고예고를 하여야 하나요?

- 수습기간 중 근로관계 종료나 수습기간 만료 후 본채용 거절은 근로기준법에 따라 해고에 해당합니다.
- 수습 근로자를 해고하려는 경우 정당한 이유를 규정한 근로기준법 제23조와 해고의 서면통지를 규정한 근로기준법 제27조 모두 적용됩니다. 다만, 해고예고를 규정한 근로기준법 제26조에 따라 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우 해고 예고를 하지 않아도 됩니다.
- 즉, 수습기간이 3개월 미만일 경우 해고예고를 하지 않아도 무방합니다.

관련근거

근로기준법 제23조 해고 등의 제한, 제26조 해고의 예고,
제27조 해고의 서면통지

적용대상

1인 이상 사업장 해고의 예고,
5인 이상 사업장 해고의 서면통지

7-4 권고사직도 사직서를 작성하나요?

어린이집에서 근무하는 교사인 직원이 아이들이 보는 앞에서 과격한 행동을 하여 사직을 권고하였고 직원이 이를 받아들이기로 하였습니다. 권고사직도 사직서를 작성하여야 하나요? 그리고 권고사직으로 처리하면 그 직원이 나중에 해고라고 주장하지 않을까요?

- 권고사직은 말 그대로 사용자(회사, 기업)가 근로자에게 사직을 권고하고 근로자는 이를 받아들여서 사직을 하는 것을 의미하며 근로기준법상 제약을 받지 않습니다. 이에 반해 해고는 근로자가 직장에서 자신의 의지와 관계없이 근로관계가 종료되는 인사 조치를 의미하며 근로기준법상 여러가지 제한을 받습니다.
- 권고사직은 근로계약의 합의해지에 해당한다는 점에서 그것이 유효하기 위해서는 근로자의 자발적인 사직의 의사표시가 전제되어야 합니다.
- 근로관계 종료가 합의해지인 권고사직인지, 해고인지에 대해 추후 다툼이 있을 수 있으므로 퇴직사유에 '권고사직'을 기재한 사직서를 근로자로부터 받는 것이 적절하며 동 사직서를 받은 경우 향후 근로자가 해고라 주장하기 어렵거나, 주장을 하더라도 해고로 받아 들여지기 쉽지 않습니다(단, 사직서 제출을 강요할 수 없습니다).

관련근거

근로기준법 제23조 해고 등 제한

적용대상

5인 이상 사업장

7-5 권고사직 등 실업급여 수급사유 해당 퇴직자가 많을 때 회사에 불이익이 있나요?

질의

권고사직 등 실업급여 수급사유에 해당하는 퇴직자가 많을 경우 회사에 불이익이 있는지 궁금합니다.

답변

- 권고사직은 경우에 따라 외국인 근로자 채용 시 채용제한이 있을 수 있고 각종 고용유지지원금을 받는데에도 제한이 있을 수 있습니다. 만약 고용유지지원금을 받고 있거나 고용허가제에 의한 외국인을 고용하려는 경우 기업은 지원금 제도 및 채용 등에 있어 제한이 있을 수 있어 이러한 점을 유의해야 합니다.
- 기업 경영악화로 인한 권고사직으로 회사의 실업급여 신청 및 수급자가 증가할 경우 관할 고용노동청에서는 실질적으로 회사의 경영상황이 악화되었는지를 파악하기 위해 관련 자료를 요청할 수 있습니다.
- 그리고 실업급여 수급을 목적으로 실제로는 권고사직이 아닌데도 권고사직으로 처리하는 경우 실업급여 부정수급이 되어 제재를 받을 수 있습니다.

관련근거

근로기준법 제23조 해고 등 제한

적용대상

5인 이상 사업장

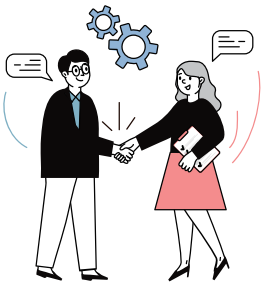
7-6 권고사직 시 해고예고를 해야하나요?

질의

권고사직을 하는 경우에 해고예고를 하여야 하는지 궁금합니다.

답변

- 권고사직은 사용자의 사직권고(청약)과 근로자의 동의(승낙)에 의하여 합의 하에 근로관계를 종료하는 것이므로, 사용자의 일방적인 의사표시에 의한 근로관계의 종료인 해고가 아니어서 해고예고 의무가 적용되지 않습니다.
- 다만, 사용자의 사직 권고에 따라 근로자가 이를 수용하는 방식으로 이루어져 근로자 입장에서 자칫 해고로 혼동할 수 있으므로 권고사직을 증명하는 객관적인 자료가 있어야 불필요한 법적 분쟁을 예방할 수 있습니다.



관련근거

근로기준법 제23조 해고 등 제한

적용대상

5인 이상 사업장

7-7 해고 절차는 어떻게 되나요?

해고 절차는 어떻게 되나요?

- 근로기준법상 해고의 절차에 관한 규정은 크게 '해고 예고'와 '해고 사유 및 시기의 서면 통지'가 있습니다. 해고를 하고자 할 때에는 30일 전에 해고예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 합니다. 또한 해고사유 및 시기는 서면으로 통지해야 하며, 서면통지의무를 위반한 해고는 효력이 없으니 주의하여야 합니다.
- 이 외 취업규칙이나 사내규정 등으로 근로자 징계 또는 해고에 관하여 인사위원회 또는 징계위원회 등 절차를 정하고 있는 경우 반드시 해당 절차를 거쳐야만 하고, 이를 거치지 않은 경우 그 해고는 정당성을 인정받기 어렵습니다.
- 근로자에 대한 해고는 절차상의 정당성 외 해고사유의 정당성 판단도 이루어지므로 절차적 부분을 모두 거쳤다고 하여 곧바로 정당성이 인정되는 것이 아니므로 근로자에 대한 해고가 불가피한 경우에는 그 사유에 대한 정당성도 갖추어야 함을 유념하셔야 합니다.

근로기준법 제23조 해고 등의 제한, 제27조 해고사유 등의 서면통지

① 해고예고 의무는 1인 이상 사업장 적용
② 해고사유 등의 서면통지는 5인 이상 사업장 적용

7-8 직원 해고 시 반드시 해고예고를 해야하나요?

질의

직원을 해고할 때 반드시 해고의 정당성 여부와 관계없이 해고예고를 해야 하나요? 권고사직의 경우에도 마찬가지로 해고예고를 해야 하나요?

답변

- 임금으로 생계를 유지하는 근로자가 예상치 못하게 갑자기 해고되는 경우를 예방하기 위해 근로기준법에서는 해고의 경우 30일 전에 예고를 하거나, 아니면 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 함을 규정하고 있습니다.
- 사용자가 해고할 경우에는 정당한 이유와 별도로 반드시 해고예고를 해주어야 하나, 권고사직 등 당사자간 합의에 의해 근로관계를 종료하여 해고에 해당하지 않을 경우 반드시 해고예고를 해야할 의무는 없습니다.
- 단, 해고예고의 예외 사유가 있는데, ①근로자가 계속 근무한 기간이 3개월 미만이거나 ②천재지변 같은 불가피한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우, ③근로자가 고의로 회사에 큰 손해를 입힌 경우는 해고예고가 적용되지 않습니다.

관련근거

근로기준법 제26조 해고의 예고

적용대상

1인 이상 사업장

7-9 5인 미만 사업장에서도 해고예고를 해야하나요?

5인 미만 사업장에도 해고예고가 적용되나요?

- 5인 미만 사업장의 경우에도 근로기준법 제26조의 해고예고 규정은 적용되므로, 30일 전에 근로자에게 해고를 예고하거나 30일 전에 해고예고를 하지 않을 경우 30일분 이상의 통상임금을 해고예고수당으로 지급하여야 합니다.
- 한편, 5인 미만 사업장은 해고의 정당한 이유를 규정한 근로기준법 제23조 제1항과 해고 시 그 사유와 시기를 서면으로 통지하도록 규정하고 있는 근로기준법 제27조는 적용되지 않습니다.
- 다만, 5인 미만 사업장이라도 근로계약서에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하면서 해고의 사유를 열거하고 그 소정의 사유에 의하여서만 근로자를 해고할 수 있도록 하는 해고제한의 특약을 두었다면 특약을 위반한 해고는 무효라고 보아야 한다는 판례가 있으므로 근로계약서 상의 문구를 확인해 보시기 바랍니다.

관련근거

근로기준법 제26조 해고의 예고,
대법원 2008.3.14 선고, 2007다1418 판결

적용대상

1인 이상 사업장

7-10 직원 해고 시 반드시 해고예고를 해야하나요?

해고예고를 하지 않으면 해고가 무효가 되나요?

- 해고예고의무를 위반한 해고라 하더라도 해고의 정당한 이유를 갖추고 있는 한 해고의 사법상 효력에는 영향이 없습니다. 해고예고 제도는 근로자로 하여금 해고에 대비하여 새로운 직장을 구할 수 있는 시간적 경제적 여유를 주려는 것으로 해고의 효력 자체와는 관계가 없습니다.
- 즉, 정당한 사유가 있는 해고는 해고예고 의무를 위반한다 하더라도 부당해고가 되는 것이 아니며 정당한 사유 없는 해고는 해고예고를 하거나 해고예고수당을 지급한다고 하여 정당한 해고가 되는 것이 아닙니다.
- 이와 비교하여 구분할 것이 근로기준법 제27조에 따른 해고의 서면통지 제도인데, 해고를 서면으로 통지하지 않으면 그 해고는 무효가 됩니다.

관련근거

근로기준법 제26조 해고의 예고, 제27조 해고의 서면통지

적용대상

1인 이상 사업장 해고의 예고,
5인 이상 사업장 해고의 서면통지

7-11 어린이집에서 아동학대 직원에게 해고예고를 해야하나요?

어린이집에서 아동학대를 한 직원에 대해서도 해고예고를 꼭 해야 하는 건가요?

- 어린이집에서 아동학대를 한 직원은 비위행위가 중하다고 볼 수 있지만, 해당 사유가 해고예고를 하지 않아도 되는 예외사유*에 해당되지 않는 한 해고예고 의무는 해고의 정당성 여부와 별개로 준수해야 합니다.

* 예외사유란 첫째, 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우, 둘째, 천재·사변 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우, 셋째, 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우입니다.

근로기준법 제26조 해고의 예고

1인 이상 사업장

7-12 카톡으로 퇴직의사 전달 시 사직서를 안써도 되나요?

질의

직원이 몸이 아프다며 휴일에 카톡으로 퇴사 의사를 밝혔습니다. 사직서를 안 썼는데 사직으로 처리해도 되는 건가요?

답변

- 근로관계 종료에 대한 분쟁을 예방하기 위해서는 퇴직시기 및 퇴직사유가 명확하게 기재된 사직서를 받는 것이 좋겠지만, 사직의 의사표시를 서면으로 해야 한다는 법 규정이 없으므로 근로자의 사직의 통지방법은 제한이 없고 결국 카톡으로 사직을 통지하는 것도 가능합니다.
- 다만, 근로자가 카톡 등으로 사직의사를 밝힌 경우 퇴직의사나 시기를 명확하게 확인한 후 사직으로 처리하는 것이 적절할 것으로 보입니다.

관련근거

민법 제660조 기간의 약정이 없는 고용의 해지통고

적용대상

1인 이상 사업장

7-13 직원이 다음 날 퇴사한다고 하면 어떻게 처리하나요?

회사의 취업규칙과 근로계약서에 자발적 퇴사의 경우 1개월 전에 사직서를 제출하라고 되어 있음에도 어떤 직원이 다음날 퇴사하겠다고 한다면, 회사는 어떻게 처리를 하여야 할까요?

- 사직서를 회사에서 수리하면 퇴직처리가 되지만, 회사에서 사직서를 수리하기 어려운 경우에는 근로자의 사직의사는 사직의 의사표시를 한 날로부터 1월이 경과한 때 퇴직효력이 생기게 됩니다.
- 취업규칙이나 근로계약서 내용을 위반한 갑작스런 퇴사로 인하여 회사에 손해가 발생할 경우 이에 대하여 민사상 손해배상 청구 소송 진행이 가능합니다. 실무상 소송비용이나 시간, 손해배상액 등을 고려할 때 소송 실익이 낮은 경우가 많아 소 제기까지 이루어지는 경우는 상대적으로 적습니다. 소 제기 여부는 근로자의 전격적 퇴사로 인한 회사의 손해배상청구소송의 실익에 따라 판단하는 것이 합리적입니다.

관련근거

민법 제660조 기간의 약정이 없는 고용의 해지통고

적용대상

1인 이상 사업장

7-14 노동위원회 부당해고 구제신청 절차는 어떻게 되나요?

노동위원회 부당해고 구제신청 절차의 진행 과정과 임금상당액이 무엇인지 궁금합니다.

- 근로기준법에 따라 사용자는 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(부당해고등)을 하지 못하는데, 만약 근로자가 본인에 대한 해고나 징계 등이 부당하다고 판단되는 경우 부당해고 등이 있었던 날부터 3개월 이내에 관할 노동위원회에 부당해고 등 구제신청을 제기할 수 있습니다.

  * '부당 해고 등이 있었던 날'이란 해고 등을 통지한 날이 아니라 해고일 등 효력 발생일을 의미합니다.

- 부당해고 등 구제신청은 근로자와 사용자가 당사자가 되어 노동위원회에서는 근로자와 사용자측에 대하여 사실확인을 진행한 후, 구제를 신청한 날로부터 60일 이내에 최종적으로 심문회의를 개최하여 당사자의 진술을 청취한 뒤 노동위원회 소속 위원(공익위원, 근로자위원, 사용자 위원)들이 해고 등의 정당성 여부를 판단하는 절차로 이루어집니다.

- 임금상당액이란 사용자의 해고가 부당하다는 노동위원회의 판정이 있을 경우, 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 금품을 말합니다.

관련근거

근로기준법 제28조 부당해고 등 구제신청, 제30조 구제명령 등

적용대상

5인 이상 사업장

Chapter 8

소규모사업장 노무관리 질의응답 사례집

4대 보험

8-1 근로계약기간 만료도 실업급여 수급사유인가요?
8-2 육아휴직 중인 근로자가 계약기간이 만료되면 실업급여를 받을 수 있나요?
8-3 회사이전이나 원거리 발령으로 인한 퇴사 시 실업급여를 받을 수 있나요?
8-4 퇴근 시 상해발생의 경우 산재로 처리할 수 있나요?
8-5 출근 시 교통사고로 산재처리를 했는데 산업재해조사표를 제출해야 하나요?
8-6 프리랜서도 산재처리가 가능한가요?
8-7 근무 중 상해를 산재처리하지 않고 회사와 근로자간 합의로 처리할 수 있나요?
8-8 근로자의 요청으로 4대 보험을 미가입할 수 있나요?
8-9 주15시간 미만 근로자도 4대 보험에 가입하나요?
8-10 대표도 4대 보험에 가입해야 하나요?
8-11 4대 보험 신고기관 도과 시 과태료가 부과되나요?
8-12 권고사직 시 실업급여 수급으로 인해 기업에 불리한 점이 있나요?
8-13 계약직근로자가 정규직이 되었을 때 입사일은 언제로 보아야 하나요?

8-1 근로계약기간 만료도 실업급여 수급사유인가요?

근로계약기간 만료도 실업급여 수급사유에 해당하나요?

- 실업급여는 비자발적 이직인 경우에 수급할 수 있습니다. 다만, 자기 사정으로 이직한 경우에도 고용보험법 시행규칙 [별표2]에 따라 수급자격이 제한되지 않는 정당한 이직 사유인 경우에는 수급요건을 충족할 수 있도록 하고 있습니다. 고용보험법 시행규칙 [별표2]에서는 '정년의 도래나 계약기간의 만료로 회사를 계속 다닐 수 없게 된 경우'도 수급자격이 제한되지 않는 정당한 이직 사유로 보고 있으므로 근로계약기간 만료의 경우도 실업급여 수급 사유에 해당합니다.
- 다만, 사용자 측의 갱신 요구가 있는 상태에서 근로자가 이를 거절할 경우 수급요건의 불충족으로 수급자격이 제한될 수 있습니다. 즉, 사용자 측이 먼저 "계약 기간까지만 함께해요"와 같은 식으로 말하거나 계속 고용할 의사가 없다는 정황이나 진술이 있어야 실업급여 사유가 됩니다.

관련근거

고용보험법 제40조 구직급여의 수급요건, 고용보험법 시행규칙 [별표2] 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유

적용대상

1인 이상 사업장

8-2 육아휴직 중인 근로자가 계약기간이 만료되면 실업급여를 받을 수 있나요?

질의

육아휴직을 간 근로자가 조만간 계약기간이 만료되는 상황입니다. 해당 근로자는 실업급여를 받을 수 있나요?

답변

- 육아휴직 중 계약기간 만료가 되어 이직하는 경우는 구직급여(실업급여) 수급자격이 인정되는 이직사유입니다. 다만, 구직급여는 이직 전 18개월 동안 보수지급의 기초일수가 되는 피보험 단위기간이 180일 이상이어야 하고, 구직급여 수급기간(이직일 다음날부터 12개월) 동안 재취업활동이 가능해야 합니다. 따라서, 육아휴직으로 인하여 사업주에게 장기간 보수를 지급 받지 못한 경우에는 피보험단위기간 요건이 충족되지 못하여 구직급여 수급이 어려울 수 있으며, 육아로 인하여 당장 재취업 활동이 어려운 경우에는 구직급여 수급기간을 연기하고 그 사유가 해소된 후 구직급여를 받을 수 있습니다.
- 육아휴직 급여의 경우 25%를 사후지급금으로 공제하고 복직 후 6개월 이상 근속하는 경우 공제하였던 사후지급금을 지급하게 됩니다. 비자발적인 사유로 퇴사를 하게 되는 경우 '복직 후 6개월 이상 근속' 요건이 충족되지 않더라도 사후지급금을 지급하고 있으므로, 실업급여 외 사후지급금도 신청하여 지급받을 수 있습니다.

관련근거

고용보험법 시행규칙 [별표2] 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유

적용대상

5인 이상 사업장

8-3 회사이전이나 원거리 발령으로 인한 퇴사 시 실업급여를 받을 수 있나요?

질의

회사가 이전 하는 바람에 출퇴근 시간이 오래 걸리는 직원이 있습니다. 혹시 그 직원이 스스로 퇴사를 하는 경우에도 실업급여를 받을 수 있는 방법이 있나요?

답변

- 법령에서는 근로자가 자발적으로 퇴사를 하는 경우에도 그 구체적인 사정을 고려할 때, 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직에 해당한다고 볼 수 있는 경우를 규정하고 있는데, 그 중 사업장의 이전으로 인하여 통근시 이용할 수 있는 통상의 교통수단으로는 사업장으로의 왕복에 드는 시간이 3시간 이상이어서 통근이 곤란한 경우도 포함하고 있습니다.
- 다만, 위와 같은 사정이 있더라도 일단은 개인사정에 의한 퇴사인 만큼 근로자가 증빙자료를 지참하고 관할 고용센터에 방문하여 수급자격이 있음을 적극적으로 소명을 해주어야 하겠습니다.

관련근거

고용보험법 시행규칙 [별표2] 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유

적용대상

1인 이상 사업장

8-4 퇴근 시 상해발생의 경우 산재로 처리할 수 있나요?

질의

직원이 퇴근하다가 승차한 엘레베이터에서 부속물이 떨어져 상해를 입었습니다. 이러한 경우도 산재로 처리 될 수 있나요?

답변

- 법령에 따라 사업주가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 그 시설물의 결함이나 관리소홀로 발생한 사고의 경우 업무상 사고로 인정되므로, 만약 사무실이 있는 건물 내의 엘레베이터를 이용하다가 사고가 발생한 경우 산재로 처리될 수 있습니다.
- 또한 퇴근 시 버스나 지하철을 타러 가던 길에 있던 엘레베이터를 이용하다가 사고가 발생한 경우라도 근로자가 통상적인 경로와 방법으로 퇴근하던 중 발생한 사고일 경우에는 출퇴근 재해로 보아 산재로 처리될 수 있습니다.

관련근거

산업재해보상보험법 제37조 업무상의 재해의 인정 기준

적용대상

1인 이상 사업장

8-5 출근 시 교통사고로 산재처리를 했는데 산업재해조사표를 제출해야 하나요?

질의

근로자가 출퇴근 하던 중에 교통사고로 다쳐 산재처리를 했는데, 이런 경우에도 산업재해조사표를 제출해야 하는지?

답변

- 사업주는 산업재해로 사망자가 발생하거나 3일 이상의 휴업이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 사람이 발생한 경우에는 해당 산업재해가 발생한 날로부터 1개월 이내에 산업재해조사표를 작성하여 관할 고용노동청에 제출하여야 합니다.
- 산업재해보상보험법 제37조 제1항 제3호 가목의 사업주가 제공한 교통수단 등을 이용하는 등 사업주 지배관리 하에서 발생한 출퇴근 사고는 보고 대상이나 사업장 외 교통사고 등 사업주의 법 위반을 직접적인 원인으로 발생한 산업재해가 아닌 것이 명백한 경우는 보고 대상이 아닙니다.

관련근거

산업안전보건법 제57조 및 시행규칙 제73조,
산업재해보상보험법 제37조 제1항 제3호

적용대상

1인 이상 사업장

8-6 프리랜서도 산재처리가 가능한가요?

질의

프리랜서로 고용하여 3.3%를 공제하여 임금을 지급하는 직원이 근무기간 중 사고로 다쳤습니다. 혹시 산재처리가 가능한가요?

답변

- 프리랜서 형식으로 고용을 하였더라도 실질적으로 사용자의 지휘 감독에 따라 근로하고 임금을 지급받는 근로기준법상 근로자이면 산재보험 적용대상이며, 업무상 재해인 경우 산재로 처리될 수 있습니다.
- 만약 근로기준법상 근로자임에도 불구하고 산재보험 미가입 상태에서 산재가 발생한 경우 산재보험 미가입한 기간에 대한 보험료를 사업주가 일괄 납부해야 하고, 과태료가 부과될 수 있습니다. 특히 보험관계 성립신고나 산재보험료 납부를 게을리한 기간 중 발생한 산재에 대해서는 근로복지공단이 재해 근로자에게 지급한 보험급여(요양급여, 휴업급여 등)의 50%를 사업주가 납부해야 합니다.
- 근로자인 경우 외에 프리랜서 중에도 산재보험 의무가입 직종들이 있습니다. 그런 직종들은 프리랜서라 해도 산재 가입이 의무이고 사고 발생 시 산재처리가 가능합니다.

관련근거

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 제11조(보험관계의 신고) 및 동법 제26조(산재보험가입자로부터의 보험급여액 징수)

적용대상

1인 이상 사업장

8-7 근무 중 상해를 산재처리하지 않고 회사와 근로자간 합의로 처리할 수 있나요?

질의

직원이 근무 중 사고를 입었는데, 근로자와 회사 사이에 산재처리는 하지 않고 치료비를 지급하겠다는 합의가 유효할 수 있나요?

답변

- 근로자가 업무상 사고로 재해를 입은 경우 산재를 신청하는 것이 원칙이며, 근로자와 사용자의 합의로 산재를 신청하지 않기로 하면서 일정한 비용을 근로자에게 지급하는 소위 '공상' 처리는 근로자의 산재신청에 아무런 제한을 주지 않습니다. 다만, 근로자가 지급받은 비용의 성격에 따라 그 범위 내에서 산재보험급여 지급이 제한될 수 있습니다.
- 산재신청과 별개로 3일 이상 휴업이 필요한 부상이나 질병이 발생한 경우 사업주는 산업재해조사표를 제출하여야 하고, 산업재해 발생보고를 하지 않고 회피·은폐 목적으로 공상처리하는 경우 과태료 및 형사처벌될 수 있습니다.

관련근거

산업안전보건법 제57조 산업재해 은폐 금지 및 보고 등
산업재해보상보험법 제80조(다른 보상이나 배상과의 관계)

적용대상

근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장

8-8 근로자의 요청으로 4대 보험을 미가입할 수 있나요?

근로자가 4대 보험 가입을 원하지 않아서 회사에서 4대 보험에 가입하지 않았는데 괜찮을까요?

- 4대 보험은 근로관계 당사자 사이의 합의로 가입여부를 결정할 수 없습니다. 따라서 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 소속 근로자들을 피보험자로 하여 4대 보험에 반드시 가입하여야 합니다. 미가입시 사회보험의 종류에 따라 과태료가 부과될 수 있습니다.
- 특히 고용, 산재보험의 경우 사업장 보험관계 성립신고를 하지 않을 경우 최대 300만원의 과태료가 근로자 자격취득 미신고시 1명당 3만원(합산하여 100만원까지 부과)의 과태료가 부과될 수 있습니다. 그 외에도 과거 3년치의 보험료를 납부해야 할 수 있으므로 근로자를 사용하는 사업주는 고용,산재보험에 가입하여야 합니다.

관련근거

사회보장기본법 제3조
고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 제11조(보험관계의 신고) 및 동법 제16조의10(보수총액 등의 신고)

적용대상

근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장

8-9 주15시간 미만 근로자도 4대 보험에 가입하나요?

질의

주 15시간 미만을 근무하는 근로자가 있는데 이 직원에 대해서도 4대 보험에 가입하여야 하나요?

답변

- 우선 산재보험의 경우, 근로시간과 관계없이 가입하여야 합니다.
- 고용보험, 국민연금, 건강보험의 경우 1개월 소정근로시간이 60시간 미만인 사람은 원칙적으로 보험가입 대상자에게 제외됩니다.
- 다만, 고용보험의 경우 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 사람(주 15시간 미만 근로자 포함)이라도 3개월 이상 계속하여 근로하는 경우에는 고용보험에 가입하여야 합니다.

  * 건강보험은 1개월간 소정근로시간 60시간 기준 외 8일 이상 근무 시에는 근로시간이 짧더라도 의무 가입입니다.

- 국민연금의 경우 1개월 소정근로시간이 60시간 미만인 사람 중 예외적으로 보험가입대상자에 포함되는 사유를 별도로 정하고 있으니 각 보험별 관련 법령을 확인하여야 합니다.

관련근거

고용보험법 시행령 제3조 적용제외 근로자
국민연금법 시행령 제2조 근로자에서 제외되는 사람
건강보험법 시행령 제9조 직장가입자에서 제외되는 사람
산업재해보상보험법 제6조 적용범위

적용대상

근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장

8-10 대표도 4대 보험에 가입해야 하나요?

개인 사업자는 4대보험에 반드시 가입하여야 하는 건가요?

- 개인사업자도 4대 보험 가입이 가능합니다. 30인 미만 중소기업이라면 개인사업자는 물론 법인 대표라 하더라도 국민연금과 건강보험은 반드시 가입을 해야 하고, 고용보험과 산재보험을 필요하다면 가입이 가능하나 의무 가입대상은 아닙니다.
- 국민연금과 건강보험의 경우 직원이 있는지 여부에 따라 가입 유형이 달라집니다. 사업장에 4대보험에 가입한 근로자가 아무도 없다면 지역가입자로 가입되며, 4대보험에 가입한 근로자가 1명이라도 있으면 직장가입자로 가입하게 됩니다. 산재보험의 경우 300인 미만 근로자를 사용하는 사업주는 본인이 원하는 경우 근로복지공단에 신청하여 가입할 수 있습니다.
- 개인사업자가 고용보험과 산재보험에 가입하고 싶다면 일정한 요건을 충족하면 됩니다.

관련근거

산업재해보상법 제124조 중소기업 사업주 등에 대한 특례

적용대상

근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장

8-11 4대 보험 신고기간 도과 시 과태료가 부과되나요?

만약 4대 보험 신고기간을 도과한 경우 과태료가 부과되나요?

- 4대 보험을 신고할 사유가 발생하면 각각의 개별 사유의 신고기간까지 신고를 해 주어야 하며, 신고기한을 도과하는 경우에는 과태료가 부과될 수 있습니다.
- 특히, 고용,산재보험의 경우 사업주가 보험가입자가 된 경우에는 보험관계가 성립한 날부터 14일 이내 근로복지공단에 성립신고를 하여야 합니다. 또한 근로자 자격취득 상실사유가 발생한 날이 속하는 다음 달 15일까지 피보험자격 변동사항을 신고하여야 하며, 각 의무사항 위반시 과태료가 부과될 수 있습니다.

  * 보험관계 성립 미신고, 거짓신고시 1차 100만원, 2차 200만원, 3차 300만원

  * 근로자 자격취득,상실 미신고, 지연신고시, 1명당 3만원, 거짓신고시 1명당 5만원(1차 최대 100만원을 초과할 수 없음)

관련근거

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률 제11조 보험관계의 신고
고용보험법 제15조 피보험자격에 관한 신고 등
고용보험법 제118조 과태료
고용보험법 시행령 [별표3]

적용대상

근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장

8-12 권고사직 시 실업급여 수급으로 인해 기업에 불리한 점이 있나요?

질의

권고사직 시 근로자는 실업급여를 받을 수 있으나, 기업에서 지원금을 받을 때 불리하게 적용되는 경우가 있다고 들었습니다. 어떠한 경우인지 궁금합니다.

답변

- 정부지원금은 일반적으로 고용을 창출·유지하는 사업장에 인건비를 보조·지원하는 성질을 가지고 있기 때문에, 권고사직 등 고용조정이 있을 경우 지원금을 제한하는 경우가 많습니다.
- 구체적으로 권고사직을 하게 되면, 고용촉진장려금, 청년내일채움공제 등에 일정한 제한이 있습니다.
- 다만, 권고사직에 대한 제한을 두지 않는 경우도 존재하므로 신청을 하려는 개별 지원금의 지침을 꼭 확인하여야 합니다.

관련근거

고용장려금지원제도(고용노동부)

적용대상

근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장,
청년내일채움공제(5인 이상 ~ 50인 미만 제조,건설업종의 중소기업)

8-13 계약직근로자가 정규직이 되었을 때 입사일은 언제로 보아야 하나요?

질의

근로계약기간이 6개월인 근로자가 6개월 근무 후, 본인의 요청으로 정규직으로 전환되었습니다. 퇴직금, 연차휴가와 관련해서 이 직원의 입사일은 언제로 보아야 하나요?

답변

- 기간제근로자가 근로계약기간 만료 후 바로 정규직으로 전환된 경우 근로관계의 단절이 없으므로 최초 입사 시 부터 계속적으로 근로관계가 이어진 것으로 보아야 합니다. 따라서 퇴직금, 연차휴가와 관련해서 사용자와 처음 근로계약을 체결한 날을 기준으로 처리를 해주어야 하겠습니다.

관련근거

근로기준법 제34조, 동법 제60조

적용대상

1인 이상 사업장 또는 5인 이상 사업장

소규모사업장 노무관리 질의응답 사례집

2026년 2월 발행

발 행 인 최 현 호
발 행 처 한국고용노동교육원 노동교육팀
주 소 12774 경기도 광주시 오포읍 봉골길 229(문형동)
홈페이지 https://www.keli.kr
등 록 1991년 7월 26일 제27호
인 쇄 (주)케이앤씨가람

※ 이 책자의 무단전재 또는 복사행위를 금합니다. 〈비 매 품〉

소규모사업장 노무관리 질의응답 사례집

한국고용노동교육원