

2020년

노동상담 사례집

(경기도노동권익센터 상담사례 중심으로)



경기도노동권익센터

CONTENTS

노동상담 사례집

(경기도노동권익센터 상담사례 중심으로)

상담통계 05

상담 사례

임금체불



01 농한기로 인한 단절기간에도 퇴직금 지급기간 해당여부(2020. 1. 9)	12
02 질병으로 퇴사 시 임금공제 후 차액지급 (2020. 4. 27.)	14
03 성과상여금이 평균임금에 포함되는지 (2020. 7. 14.)	16
04 공사비 미지급 및 임금체불(2020. 10. 12.)	18
05 주휴수당 준수여부 및 해고예고수당 지급 가능여부(2020. 10. 16.)	20
06 소액체당금 지급 절차(2020. 10. 22.)	22
07 최저임금 미달 여부 (2020. 11. 10.)	24
08 사직서 종용하며 임금 미지급(2020. 11. 12.)	26
09 퇴직금 산정 시 공사 등으로 근무를 못한 기간 계산 방법 (2020. 11. 23.)	28

징계 및 해고



01 복직명령에 불응할 경우 예상되는 피해(2020. 3. 10.)	32
02 행정기관 민원제기로 구두해고 통보(2020. 3. 24.)	34
03 미국법인 한국지사 근무자 해고통보(2020. 3. 24.)	36
04 검찰처분(약식기소)에 따른 해고(2020. 5. 15.)	38
05 교통사고로 인한 통원치료 중 해고통보(2020. 5. 15.)	40
06 일용직노동자의 산재 요양기간 중 사측의 보험 상실 신고(2020. 8. 6.)	42
07 근로계약서상 근로계약 종료 규정 미준수(2020. 11. 13.)	44
08 계약직노동자의 갱신기대권과 부당해고 구제신청(2020. 11. 13.)	46

산업재해



01 산재신청 소멸시효(2020. 5. 15.)	50
02 산재발생 후 회사의 공상처리 요구(2020. 7. 17.)	52
03 산재로 인한 휴직신청(2020. 10. 16.)	54
04 휴게시간 중 재해발생 시 산재신청 가능여부(2020. 10. 16.)	56
05 인력 공급사와 인력 사용사의 산재책임 회피(2020. 11. 27.)	58

근로계약



01 5인 미만 사업장 소속 노동자 해고 시 내부규정 적용가능여부(2020. 1. 9.)	62
02 육아휴직 신청 후 사업주의 불이익 언급(2020. 4. 17.)	64
03 위탁법인 변경에 따른 근로계약서 재작성(2020. 6. 2.)	66
04 비밀유지조항의 위배여부(2020. 6. 5.)	68
05 프리랜서 노동자의 계약서 특약조항 해석(2020. 6. 12.)	70
06 취업규칙 변경내용 적용시점(2020. 7. 3.)	72
07 일용직 노동자의 연차휴가(2020. 7. 8.)	74
08 타 노동자와 병가기준 차별(2020. 7. 22.)	76
09 최종 합격 통보 후 입사절차 지연 시 대응(2020. 8. 27.)	78
10 채용과정에서 언급하지 않은 승급제한에 대한 법률적인 문제(2020. 9. 10.)	80
11 임금지급계좌 변경과 퇴직금과의 상관관계(2020. 10. 5.)	82
12 근로조건이 다른 인원들의 취업규칙(2020. 11. 16.)	84

휴일·휴게



01 1개월 미 개근시 연차휴가(2020. 5. 7.)	88
02 병가 신청 시 연차 우선 소진 조건의 위법여부(2020. 10. 23.)	90

CONTENTS

4대보험



01 업무변경 불만으로 퇴사 시 실업급여 수급 여부(2020. 1. 9.)	94
02 일용직 노동자의 실업급여 수급 자격(2020. 4. 17.)	96
03 근무형태 변경 후 실업급여 수급액(2020. 4. 27.)	98
04 산재 요양기간의 고용보험가입기간 인정(2020. 6. 2.)	100
05 실업급여 부정수급으로 환수(2020. 10. 28.)	102
06 단시간 근무 노동자의 실업급여 기준액(2020. 11. 24.)	104

직장 내 괴롭힘



01 채용과정에서 갑질에 대한 대응(2020. 8. 4.)	108
02 폭언 폭설로 퇴사 후 가해자 처벌방안(2020. 9. 3.)	110

권리구제 사례

마을노무사 권리구제사례



• 퇴직연금 가입하였다는 이유로 퇴직금차액 미지급	114
• 검찰에서 무혐의 처리한 최저임금 위반 업체에 대해 자료확보 후 소송제기	116
• 무조건적이고 형식적인 회사의 출근지시에 대한 부당해고 인정 판결	118
• 요양급여 불승인 사유 파악 후 재심사를 통한 일부 승인 결정	120
• 영세사업장 노동자의 산업재해 처리 방법	122
• 사업장 폐업 시 노무관리	124
• 영세사업장 근로계약서 작성방법	126
• 신규 개업 사업자 근로계약서 작성방법	128

경기도 내 노동상담소 현황

130

노동상담 사례집 (경기도노동권익센터 상담사례 중심으로)



상담통계

상담통계

기간 : 2020. 1. 1~11. 31

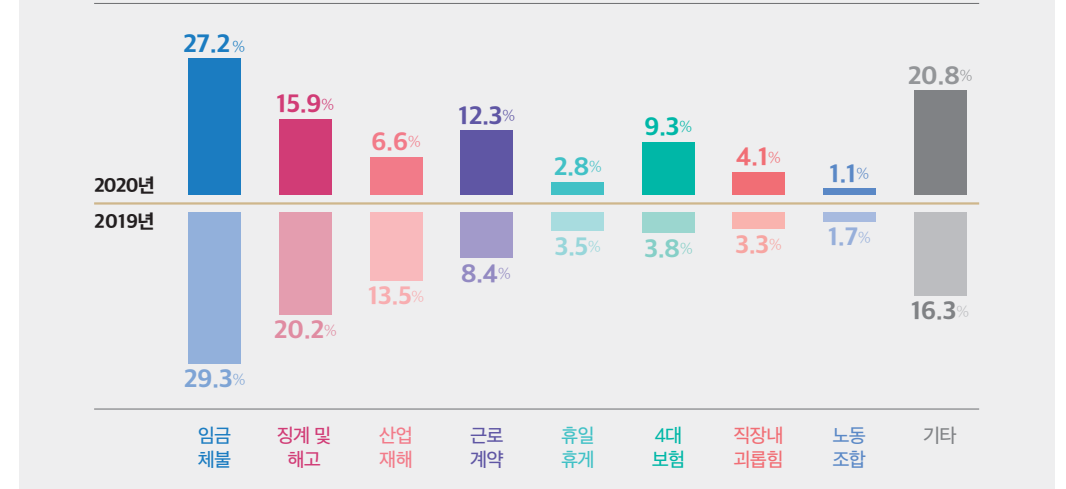
상담유형	지역			
	계	경기도	타 시도	미공개
계	1,329	1,181	100	48
임금체불	362	321	34	7
징계 및 해고	211	195	12	4
산업재해	88	80	1	7
근로계약	163	140	18	5
휴일휴게	37	33	2	2
4대보험	124	109	10	5
직장 내 괴롭힘	55	50	3	2
노동조합	13	10	2	1
기타	276	243	18	15

유형별 분류

경기노동권익센터가 올해 1월 1일부터 11월 30일까지 상담한 건수는 1,329건으로 유형별로 분류해보면 임금체불 362건, 해고 211건, 산업재해 88건, 근로계약163건, 휴일휴게 37건, 4대보험 124건, 직장 내 괴롭힘 55건, 노동조합 13건, 기타 276건이며, 기타는 내부 상담이나 사용자 상담으로 나타났다.

2019년과 비교하여보면 근로계약과 4대보험 상담이 대폭 증가한 것을 알 수 있는데 이는 코로나19로 인한 휴직과 실업급여 문의가 늘어났기 때문이다.

상담유형비율



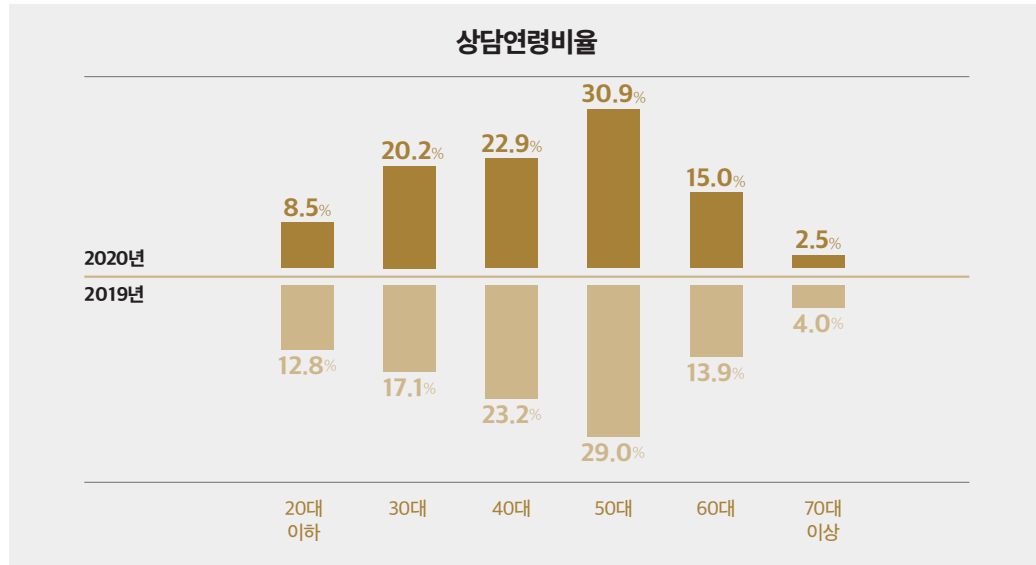
연령대별 분류

각 연령대별 주요 상담내용은 임금체불이었으며, 연령대를 밝히지 않은 층에서는 다른 연령대 대비 4대 보험 문의가 2배 이상 많았다.

구분	20대	30대	40대	50대	60대	70대 이상	무응답
임금체불	41.8%	22.6%	26.5%	29.0%	23.6%	29.6%	26.5%
징계 및 해고	17.6%	17.5%	16.7%	13.9%	21.1%	3.7%	13.6%
산업재해	5.5%	6.5%	5.3%	9.7%	6.8%	7.4%	4.3%
근로계약	11.0%	18.9%	13.1%	9.7%	14.9%	18.5%	7.4%
휴일휴게		3.2%	2.9%	3.0%	1.9%	3.7%	3.5%
4대보험	9.9%	3.7%	7.8%	6.9%	8.1%		20.2%
직장 내 괴롭힘	5.5%	5.1%	3.3%	3.0%	4.3%	18.5%	3.5%
노동조합			0.4%	3.3%	0.6%		
기타	8.8%	22.6%	24.1%	21.5%	18.6%	18.5%	21.0%

연령대를 밝히지 않은 상담을 제외하고 분석해보면 50대의 상담비율이 가장 높고, 그 다음으로 40대·30대 순이었으며, 이는 전년도와 동일하였다.

다만, 20대 이하 연령층에서 상담비율이 전년도 대비 대폭 감소하여, 젊은 층을 대상으로 한 다양한 홍보방법이 필요할 것으로 보인다.



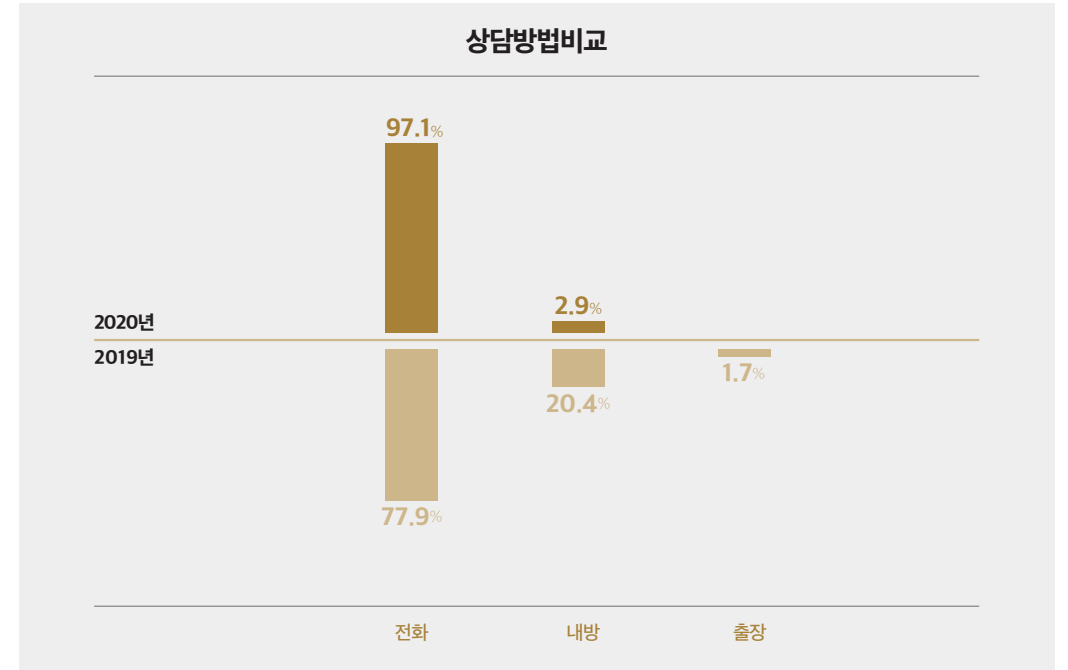
인지경로별 분류

내담자 분들은 주로 인터넷을 통하여 노동권익센터의 존재를 인지하고 있으며, 홍보자료를 통한 인지비율은 1%로도 안되어 내년에는 올해보다 더 다양하고 지속적인 홍보방법을 진행해야 할 것으로 보인다.

구분	인터넷	지인	타 기관에서 소개	홍보자료	내부	무응답
비율	76.8%	9.8%	3.3%	0.9%	3.6%	5.6%

상담방법별 분류

상담방법은 전화상담 비중이 97.1%로 전년도 대비 20%이상 상승하였는데, 이는 코로나19로 인하여 대면 상담보다는 유선을 통한 상담을 이용하였기 때문으로 판단된다.



상담인원별 분류

서울과 비교하여 볼 때 상담자 중 관리자(사업자 포함)의 비율이 높는데 이를 해소하기 위하여 2021년부터 사업자 단체와 연계하여 자영업자 등 영세사업자를 대상으로 한 지속적인 노동법률 교육이 필요해 보인다.

구분	노동자	관리자(사업자 포함)
경기도(2020년)	85.5%	14.5%
서울(2019년)	90.3%	9.7%

노동상담 사례집

(경기도노동권익센터 상담사례 중심으로)



상담사례

임금체불



- 01 농한기로 인한 단절기간에도 퇴직금 지급기간 해당여부 (2020. 1. 9)
- 02 지병으로 퇴사 시 임금공제 후 차액지급 (2020. 4. 27.)
- 03 성과상여금이 평균임금에 포함되는지 (2020. 7. 14.)
- 04 공사비 미지급 및 임금체불 (2020. 10. 12.)
- 05 주휴수당 준수여부 및 해고예고수당 지급 가능여부 (2020. 10. 16.)
- 06 소액체당금 지급 절차 (2020. 10. 22.)
- 07 최저임금 미달 여부 (2020. 11. 10.)
- 08 사직서 중용하며 임금 미지급 (2020. 11. 12.)
- 09 퇴직금 산정 시 공사 등으로 근무를 못한 기간 계산 방법 (2020. 11. 23.)

01 사례

농한기로 인한 단절기간에도 퇴직금 지급기간 해당여부 (2020. 1. 9)



상담 요지

- 노동자 수가 3명인 농자재판매(모종, 농약 등 일체의 농자재)업체에서 7년간 근무 중입니다. 하루 8시간 이상 근무하였고 한 주에는 3일만 근무합니다. 그리고 회사 특성상 농한기(11월-2월 중순)에는 근무를 하지 않는데 근무를 하지 않는 농한기에도 사회보험료는 동일하게 납부를 하고 있습니다.
- 입사 시 면접을 통해 근무하게 되었고, 반복되는 농한기에는 특별한 언급 없이 쉬다 2월 중순이나 말경부터 출근하여 근무를 하고 있습니다.
- 만약 그만두게 되면 퇴직금을 지급받을 수 있다는 얘기를 아는 사람으로부터 듣고 법적으로 받을 수 있는 것이 확실한지 궁금하여 상담을 요청합니다.



답변 요지

- 퇴직금은 1년 이상 계속근무한 경우 발생이 됩니다. 그러나 업무 특성상 중간 중간 실제 근무를 하지 않는 경우도 있습니다.
- 이러한 경우 현재 법원은 업무 특성상 근무기간의 단절(방학, 농한기 등)이 반복될 경우 근로관계가 단절이 된 것으로 보지 않고 계속 근무한 것으로 인정하고 있습니다.
- 따라서 7년 기간 중 일정 기간 근무하지 않은 기간이 있다 하더라도 해당 기간이 업무 특성에 따라 영업을 하지 않는 농한기 기간이라면 해당 기간을 제외한 나머지 계속근로기간에 해당하는 만큼의 퇴직금을 청구할 수 있습니다.



보충설명

계절적 이유로 단절기간 존재 시 퇴직금 산정

법원뿐만 아니라 고용노동부 행정해석에서도 십수년간 동절기 기간을 제외하고 동일사업장에서 반복적으로 근로계약을 체결하는 등의 경우라면 반복적으로 근로계약을 체결한 전 기간을 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간으로 하여 퇴직금을 지급하여야 함이 타당하다고 보고 있습니다.

- 다만, 근로계약을 체결하지 않고 실제 근로하지 아니한 동절기 기간에 대해서는 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에서 제외할 수 있을 것이나, 동절기 기간을

포함하여 근로계약을 체결한 경우에는 동절기는 퇴직금 산정을 위한 계속근로 기간에 포함하지 않는다는 별도 특약이 없는 한 동절기 기간도 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 포함하여야 합니다.(근로복지과-19, 2014. 1. 3., 임금복지과-715, 2011. 2. 24.)

사례

02

**지병으로 퇴사 시
임금공제 후
차액지급
(2020. 4. 27.)**



상담 요지

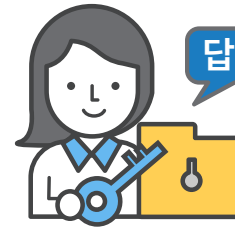
- 아르바이트로 식당에서 약 5개월 정도 근무를 하였는데, 건강이 좋지 않게 되어 병원에 입원을 하게 되었습니다. 그리고 계속 근무하는 것이 현실적으로 어려워 회사에는 일을 더 이상 하지 못할 것이라고 알렸습니다.
- 나중에 회사로부터 임금을 받게 되었는데, 금액이 이상하여 사장님에게 물어보니, 갑자기 회사를 나오지 못하게 되어 다른 아르바이트를 뽑았고, 해당 임금을 공제하고 지급했다는 것입니다. 이게 정당한 것인가요?



보충설명

임금지급 4대 원칙

- ① 통화지급이란 한국은행이 발생한 지폐와 주화로 급여를 줘야 하고 상품권, 식권, 승차권, 어음 등의 지급은 금지되는 것을 말합니다.
 - ② 직접지급은 반드시 노동자에게 임금을 직접 지급해야 하는 것을 말합니다.
 - ③ 전액지급이란 임금 전액을 지급해야 하는 것을 말합니다.
 - ④ 정기지급은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정해서 지급해야 한다는 것을 말합니다.
- 위 사례는 임금지급 원칙 중 전액 지급 원칙을 위반한 것입니다. 예를 들어 노동자의 과실 등으로 손해가 발생하였어도 노동자의 동의가 없는 한 발생한 손해를 노동자의 임금에서 일방적으로 공제할 수 없습니다.
 - 노동자의 책임으로 실제 손해가 발생한 경우라면 노동자의 임금에서 직접 공제를 할 수는 없지만 손해배상 청구는 가능합니다. 그러나 손해배상 청구의



답변 요지

- 임금에서 사회보험료 등 원천공제나 단체협약에 규정이 있는 경우를 제외하고는 사업주가 임의로 특정 금액을 공제할 수 없습니다. 만약 노동자의 고의·과실로 인하여 사업장에 손해가 발생하였다 하더라도 노동자의 동의가 없으면 그 손해액을 임금에서 공제할 수 없고, 민사소송을 제기하여야 합니다.
- 따라서 상담 내용과 같이 일방적으로 임금에서 아르바이트 대체 비용을 공제한 것은 근로기준법상 전액 지급 원칙을 위반한 것으로 결국 임금체불에 해당합니다.

경우 발생한 손해와 노동자의 과실비율 등을 사용자가 주장·입증하고 법관이 인정해야 하는 절차를 거쳐야 합니다.

관련판례(대법원 1996. 4. 9. 선고 95다52611 판결)

일반적으로 사용자가 노동자의 업무수행과 관련하여 행하여진 불법행위로 인하여 직접 손해를 입었거나 그 피해자인 제3자에게 사용자로서의 손해배상 책임을 부담한 결과로 손해를 입게 된 경우에 있어서, 사용자는 그 사업의 성격과 규모, 시설의 현황, 피용자의 업무내용과 근로조건 및 근무태도, 가해행위의 발생원인과 성격, 가해행위의 예방이나 손실의 분산에 관한 사용자의 배려의 정도, 기타 제반 사정에 비추어 손해의 공평한 분담이라는 견지에서 신의칙상 상당하다고 인정되는 한도 내에서만 노동자에 대하여 손해배상을 청구하거나 그 구상권을 행사할 수 있다.

성과상여금이 평균 임금에 포함되는지 (2020. 7. 14.)



상담 요지

- 미군 부대에서 택시 업무를 하고 있습니다. 현재 전액 관리제가 시행되고 있으며, 회사로 납부하는 금액이 일정 금액을 초과하는 경우 초과금액의 50%는 노동자가, 50%는 사용자가 분배를 하고 있습니다.
- 미군 부대라는 특성상 월 목표 기준액을 대부분 초과하는데, 문제는 회사에서 초과금 분배금을 현금으로 지급을 하고 있습니다. 현금으로 지급받는 경우도 나중에 퇴직금 산정시 포함되는 평균임금에 들어갈 수 있는 것인가요?



답변 요지

- 임금의 지급방식이 현금이든 계좌입금이든 근로의 대가에 해당한다면 임금에 해당합니다. 다만 현금의 경우 사용자가 지급한 사실이 없다고 부인할 수 있으므로, 현금으로 지급받았다는 사실은 우선적으로는 노동자가 입증해야 할 우려가 있습니다.
- 상담내용과 같이 노동자가 일정 성과를 달성한 경우 일정 금액을 지급한다는 내용이 임금협정서에 기재가 되어 있고, 임금협정서에 따라 매달 지급이 된다면 임금에 해당합니다. 따라서 평균임금에 포함이 됩니다. 그러나 정기적·고정적·일률적으로 지급되는 임금에는 해당이 되지 않기 때문에 통상임금에는 해당되지 않습니다.



보충설명

성과상여금의 평균임금 계산 방식

- 급여의 경우 매달 1회 이상 지급하도록 근로기준법에 규정되어 있지만, 상여금의 경우 매달 1회 지급하지

않아도 근로기준법 위반이 아닙니다. 또한 개인의 성과에 따라 상여금이 특정 월이나 분기마다 달라지는 경우도 있습니다. 만약 일반적인 평균임금 산정방식과 같이 퇴사 전 3개월의 임금으로 평균임금을 산정하는 경우 시기에 따라 평균임금이 크게 달라지게 되는 문제가 발생합니다.

- 따라서 성과상여금과 같이 매달 또는 분기별 등 지급시기와 지급내역이 달라지는 경우라면 퇴사 전 1년간 받은 총 성과상여금을 3개월치, 즉 12분의 3으로 나누는 금액을 3개월간의 총 일수로 나누어 평균임금을 산정합니다.

**공사비 미지급 및
임금체불**
(2020. 10. 12.)



상담 요지

- 공사현장에서 베트남인들끼리 팀을 이루어 회사와 부분공사를 계약하고 공사완료 후 대금을 받아서 팀원과 임금을 분배하는 형식으로 일을 하고 있었습니다.
- 그런데 공사담당 한국 사장이 공사대금을 지급하지 않아 임금을 체불하고 있었고, 노동자들이 한국사장을 상대로 고용노동부에 진정을 넣었다가 합의하고 진정을 취소하였습니다.
- 그런데 합의를 했음에도 아직도 임금 지급을 미루고 있는 상황인데, 어떻게 하면 체불된 임금을 지급받을 수 있나요?



답변 요지

- 상담인은 이른바 오야지 또는 반장으로 근로기준법상 노동자에 해당하지 않습니다. 따라서 상담인을 제외한 나머지 팀원들이 오야지 및 원청을 상대로 임금체불 진정을 제기할 수 있었습니다.
- 문제는 이미 진정을 제기한 상태이고 피진정인인 한국 사장과 합의를 한 상황이라면 더 이상 고용노동부를 통해 진정을 제기하기 어렵습니다. 이런 경우라면 한국 사장과의 사이에서 작성된 합의서가 있기 때문에 이를 증거로 민사소송을 제기하여 체불된 임금을 지급받아야 합니다.



취하서 제출 시 유의점

- 고용노동부에 진정을 제기한 후, 양 당사자가 합의를 하면 취하서를 작성하여 제출하는 것이 일반적입니다.

하지만 취하서를 제출한 이후 사용자가 합의한 내용대로 지급을 하지 않는 경우도 발생하는데 이때 제출한 취하서에 단순히 향후 민·형사상 일체의 이의를 제기하지 않는다고 기재하였거나 형사처벌을 희망하지 않는다고 기재하였다면 동일한 내용에 대해 재진정이 어렵고 결국 번거로운 민사소송을 제기하여야 하는 문제가 발생합니다.

이러한 문제를 방지하기 위해 취하서를 제출할 때 “00년 00월 00일까지 0,000,000원을 지급하는 경우 취하한다”와 같이 조건을 붙여 제출하거나 형사처벌을 희망하지 않는다는 문구를 기재하지 않는다면 향후 동일한 사건에 대해 재진정이 가능하게 됩니다.

사례

05

주휴수당 준수여부 및 해고예고수당 지급 가능여부 (2020. 10. 16.)



상담 요지

- 주 5일, 야간시간대(23:00-08:00)에 근무하고 있으며 시급은 8,590원이고, 월 급여는 세후 160만원~170만원 정도를 받고 있습니다. 지급받는 금액에서 주휴수당이 포함된 급여를 받고 있는지 궁금합니다.
- 그리고 사용자가 경영상 이유로 야간영업을 포기한다고 하는데, 만약 해고가 된다면 해고수당을 받을 수 있는지 문의드립니다.



답변 요지

- 2020년 최저임금은 월 179만원이며 여기에는 주휴수당이 포함되어 있는 금액입니다. 받으시는 금액이 세후라면 해당 급여에는 주휴수당이 포함되어 있는 것으로 보입니다.
- 문제는 야간가산수당이 미지급되고 있는 것으로 보입니다. 야간의 휴게시간을 1시간 제외하더라도 야간 근무시간이 6시간이 되는데, 최저임금 기준으로 1일 25,770원이 야간근무수당이 지급되어야 합니다.
- 해고 시 30일 전에 예고를 하지 않은 경우 통상임금 30일치에 해당하는 해고예고수당을 지급받을 수는 있습니다. 그러나 야간영업시간 포기가 곧 야간근무자에 대한 해고는 아니므로 실제 야간영업 중단시 주간 근무 전환 여부에 따라 달라질 것으로 보입니다. 또한 30일 전에 예고를 한 경우라면 해고가 정당한지 여부를 따로 따지더라도 해고예고수당 부분에 대해서는 회사에서 지급할 의무는 없게 됩니다.



보충설명

주휴수당

- 주 15시간 이상 근무하는 노동자에게는 1주 1회 이상 유급휴일이 발생되며, 이때 유급에 해당되는 것이

주휴수당입니다. 주 15시간 이상이라면 주 2~3일 근무하는 노동자의 경우라도 주휴수당이 발생하며, 통상노동자의 근로시간에 비례하여 주휴수당이 발생합니다.

※ 통상시급이 10,000원인 노동자가 주 20시간 근무시 주휴수당은 (20시간/40시간) × 8시간 × 10,000원 = 40,000원입니다.

- 주휴수당은 일하는 노동자가 5인 미만인 사업장에서 근무하는 노동자에게도 발생이 됩니다.

야간근로수당

- 밤 10시(22:00)부터 새벽 6시(06:00) 사이에 근무한 노동자에게는 야간근로수당이 기본급에 추가로 지급됩니다. 통상시급의 50%가 추가되며, 이는 연장근로와 휴일근로도 동일합니다.

※ 통상시급이 10,000원인 노동자가 야간시간대에 2시간 근무한 경우 총 받아야 할 임금은 (10,000원 × 2시간) + (5,000원 × 2시간) = 30,000원입니다.

- 야간근로, 연장근로, 휴일근로에 대한 추가 가산 수당은 5인 미만 사업장에는 적용되지 않습니다.

소액체당금 지급 절차 (2020. 10. 22.)



상담 요지

- 최근 4~5개월 동안 임금의 일부인 40~50만원만 지급하고 나머지 금액은 계속 체불된 상태에 있습니다. 사장으로부터는 체불된 임금에 대해 지불각서를 받은 상태입니다.
- 주위에서는 공장도 연말에 다른 곳으로 이전 예정이라는 소문이 있고 영업상황이 좋지 않아 폐업을 할 수도 있다는 소문도 있습니다.
- 회사가 망하면 소액체당금을 지급받을 수 있다고 하는데 소액체당금을 지급받기 위한 절차가 어떻게 되는지 문의하고, 현 상황에서도 소액체당금을 청구할 수 있는지 문의드립니다.



답변 요지

- 사업주에게 지불각서를 받았으면 향후 체불 진정절차에서 시간과 자료준비 많이 없어도 빠른 진행이 가능합니다.
- 우선 소액체당금은 현재 퇴직한 노동자만 신청할 수 있습니다. 따라서 재직중인 경우라면 소액체당금 제도를 이용할 수 없습니다.
- 나아가 소액체당금은 최종 3개월 임금과 3년 치 퇴직금만 그 대상이 됩니다. 다만, 임금이 계속 체불된 경우라면 3개월 안에 임금을 받았다 하더라도 그 금액은 이전 체불된 금액을 지급한 것으로 처리하고 있습니다.



보충설명

소액체당금 제도

임금 및 퇴직금을 받지 못한 퇴직 노동자에게 정해진 한도에서 국가가 대신하여 체불임금을 지급하는 제도입니다.

소액체당금 지급 요건

1. 근무했던 사업장이 6개월 이상 영업을 하였고
2. 퇴직한 날로부터 2년 이내에 노동자가 소송을 제기하여 확정판결을 받으면 소액체당금을 지급받을 수 있습니다.

절차

고용노동부에 체불임금신고 → 체불임금 등 사업주 확인서(체불금품확인원) 발급 → 소송제기 → 확정판결 → 소액체당금 지급청구서 제출(근로복지공단) → 근로복지공단에서 청구인 예금계좌로 입금

지급한도액

퇴직 전 3개월 분의 임금·휴업수당 및 최종 3년간의 퇴직금 중 최대 1,000만원 까지 지급됩니다. 단, 임금·휴업수당, 퇴직금의 경우 각각 700만원의 항목별 상한이 있습니다.

사례 07

최저임금 미달 여부
(2020. 11. 10.)



- 현재 고속도로 휴게소에서 근무를 하고 있습니다. 하루 12시간 근무를 하는데, 근로계약서상 근로시간이 기본 8시간, 연장 2시간, 휴게시간 2시간으로 되어 있으며 실제로 한달에 8일 정도 쉬고 있습니다.
- 그런데 임금 명세서를 보니 기본급이 1,477,000원으로 되어 있는데, 최저임금법 위반이 아닌지 문의드립니다.



- 임금명세서상 여러 수당이 기재되어 있는 경우 실제 체불된 임금이 있는지 정확히 판단하기 위해서는 해당 수당의 이름이나 지급 이유가 무엇인지 등이 확인이 되어야 최저임금 위반여부를 판단할 수 있습니다.
- 임금명세서 확인 결과, 기본급이 1,477,000원, 휴일 수당이 295,496원이 지급되어 있었으며, 실제 휴일 근무가 없고, 2시간 연장에 대해서는 연장가산 수당으로 지급되고 있으므로 해당 휴일수당은 주휴수당으로 지급된 것임을 확인할 수 있었습니다.
- 1달 소정근로시간인 209시간이 아니라 207.4시간으로 계산되어 있는 것은 문제의 소지가 있을 수 있지만, 주휴수당을 완전히 미지급한 것으로 보기는 어렵습니다.



소정근로시간

소정근로시간이란 노동자와 사용자가 근무하기로 약속한 시간을 말합니다. 예를 들어 월요일부터 금요일까지 하루 8시간씩 총 40시간을 근무하기로 하였다면, 1일 소정근로시간은 8시간이 되며, 월급제라면 1달 소정근로시간은 209시간이 됩니다.

※ 1일 8시간, 1주 40시간 근무 시 한달 소정근로시간 계산
(1주 소정근로시간 + 주휴시간) × 365일 ÷ 12개월 ÷ 7일

사례

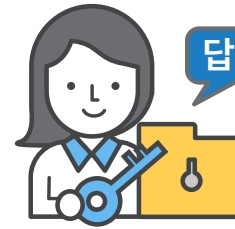
08

사직서 종용하며 임금 미지급 (2020. 11. 12.)



상담 요지

- 요양원에서 근무 중이었는데, 회사측으로부터 그만 두라는 말을 들었습니다.
- 그래서 더 이상 근무할 수 없겠다라고 생각하고 있었는데, 갑자기 회사측에서 마지막날 급여를 받고 싶으면 사직서를 제출하라고 하였습니다.
- 계속 사직서를 달라고 요청하고 있는데, 어떻게 대응해야 하는지 문의드립니다.



답변 요지

- 근로기준법상 임금의 경우 노동자가 기간 연장에 합의를 하지 않는 한 근로관계가 종료된 날로부터 14일 이내에 지급을 하여야 하며, 사직서를 제출하여야만 임금이 지급되는 것은 아닙니다.
- 따라서 요양원측의 요구에 응할 필요는 없으며, 오히려 지급을 하지 않는다면 고용노동부에 진정이나 고소를 할 것이라고 통보하는 방법을 추천드립니다.
- 또한 근로계약 기간 중에 사용자가 해고를 한 것이므로 추가로 통상임금 30일치에 해당하는 해고예고수당을 청구할 수 있고, 나아가 노동위원회에 부당해고 구제를 신청할 수도 있습니다.



보충설명

사직서 제출에 따른 불이익 설명

• 사직서를 제출하게 되면 노동자가 스스로 원해서 또는 사용자와 합의를 해서 회사를 그만둔다는 것을 의미하므로 해고가 아닙니다. 해고가 아니게 되면 우선 근로기준법상으로 정해진 해고예고가 필요 없게 되고 따라서 해고예고수당도 받을 수 없습니다. 그리고 노동위원회에 부당해고구제신청도 할 수 없게 됩니다. 또한 해고의 경우 노동자에게 중대한 귀책사유가 없는 한 실업급여를 받을 수 있지만 개인사유로 사직서를 제출하게 되면 실업급여를 받지 못하게 됩니다.

- 협박, 폭행, 사기 등으로 인하여 자신의 의사와 관계없이 사직서를 작성한 경우 취소할 수는 있지만 협박 등이 있었다는 사실과 그 정도가 범죄행위에 이를 정도라는 것을 노동자가 입증하여야 하므로 사직서를 작성하게 되면 현실적으로 취소하기가 힘듭니다.
- 임금 등 금품은 사용자가 반드시 지급하여야 하는 것이므로 사직서 작성을 조건으로 지급여부가 결정되는 것은 아닙니다. 따라서 사용자가 사직서 작성을 요청하더라도 이를 거부하고 오히려 해고를 당하여 부당해고로 다투는 것이 노동자의 권리를 보다 보장받을 수 있는 방법이 될 수 있습니다.

사례

09

**퇴직금 산정 시
공사 등으로
근무를 못한 기간
계산 방법**
(2020. 11. 23.)



상담 요지

- 현재 주 6일, 하루 7시간씩 주 42시간을 근무하고 있으며, 다음달 15일에 퇴사할 예정입니다.
- 작년 3월부터 근무를 하였는데, 근무 기간 중에 사업장 공사나 휴장 등으로 근무를 못한 기간이 포함되어 있습니다. 해당 기간은 퇴직금 계산에 포함되는 것인지 문의드립니다.



답변 요지

- 퇴직금은 근속 1년당 평균임금 30일치가 발생하며, 평균임금은 퇴직금 등을 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안 그 기간 받은 총 임금을 그 기간의 총 일수로 나누어서 산정을 합니다.
- 사업장 사정으로 실제 근무를 하지 못한 기간이 있다 하더라도 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에는 포함을 하여 계산을 합니다.
- 그리고 평균임금 산정과 관련하여 개인사유로 결근 등을 한 것이 아니라, 사업장 사정으로 휴업을 한 경우라면 그 기간 및 그 기간 동안 받은 임금을 3개월에서 빼고 계산을 합니다.
- 따라서 퇴사 이전 3개월 동안에 위와 같은 공사 등으로 근무를 못한 날이 있는 경우라면 그 기간을 제외하여 평균임금을 계산하면 사업장 사정으로 근무하지 못하였지만, 도리어 노동자에게 불이익을 전가하는 것을 방지할 수 있습니다.



보충설명

퇴사하는 날에 따라 달라지는 퇴직금

퇴직금은 평균임금을 기준으로 지급하고, 평균임금은 3개월 동안 받은 임금을 기준으로 산정을 합니다. 그리고

3개월은 각 월의 총 일수를 더하여 계산을 합니다. 그래서 언제 퇴사하는지에 따라 퇴직금이 달라지게 됩니다.

※ 3월 말일까지 근무 후 퇴사 시 1년분 퇴직금

$$= (600\text{만원} \div 90\text{일}) \times 30\text{일} = 200\text{만원}$$

※ 4월 말일까지 근무 후 퇴사 시 1년분 퇴직금

$$= (600\text{만원} \div 89\text{일}) \times 30\text{일} = 202\text{만원}$$

※ 5월 말일까지 근무 후 퇴사 시 1년분 퇴직금

$$= (600\text{만원} \div 91\text{일}) \times 30\text{일} = 195\text{만원}$$

노동상담 사례집

(경기도노동권익센터 상담사례 중심으로)



상담사례

징계 및 해고



- 01 복직명령에 불응할 경우 예상되는 피해(2020. 3. 10.)
- 02 행정기관 민원제기로 구두해고 통보(2020. 3. 24.)
- 03 미국법인 한국지사 근무자 해고통보(2020. 3. 24.)
- 04 검찰처분(약식기소)에 따른 해고(2020. 5. 15.)
- 05 교통사고로 인한 통원치료 중 해고통보(2020. 5. 15.)
- 06 일용직노동자의 산재 요양기간 중 사측의 보험 상실 신고(2020. 8. 6.)
- 07 근로계약서상 근로계약 종료 규정 미준수(2020. 11. 13.)
- 08 계약직노동자의 갱신기대권과 부당해고 구제신청(2020. 11. 13.)

사례

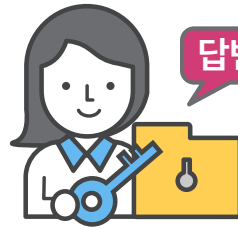
01

복직명령에 불응할 경우 예상되는 피해 (2020. 3. 10.)



상담 요지

사업주가 구두로 해고 통보함. 이후 민원24를 통해 부당해고구제신청하여 사업주로부터 복직명령 내용증명 받음. 복직의사가 없는데 방법은?



답변 요지

금전보상명령을 신청한 경우가 아니어서 복직에 응해야 함. 응하지 않을 경우 복직일자 이후 무단결근 문제 발생함.

조사관에게 상담자의 의사 전달하고 해고기간동안의 임금을 받고 근로관계 종료하는 방안에 대해 도움 요청 하도록 설명.

사업주의 태도에 따라 대응방식이 달라질 수 있으므로 사업주 의사 확인도 필요함.

보충설명



사업주가 진정성 있는 복직명령을 했음에도 근로자가 복직을 하지 않는 경우 무단결근을 사유로 정당한 징계 해고를 할 수 있음.

이 경우 근로자는 평균임금이 줄어들게 되어 퇴직금이 줄어드는 경우가 발생할 수도 있음. (단, 평균임금이 통상임금보다 낮을 경우 통상임금을 평균임금으로 하므로 통상임금으로만 급여가 책정된 경우 문제되지 않음)

그러나 만약 도저히 복직하여 근로하는 것이 불가능하다고 생각되어 각하가 되더라도 노동위원회에 판단을 받아보겠다고 생각을 한다면 사업주의 의사, 진정성 등을 사유로 끝까지 부당해고를 다투어 볼 수도 있음. 다만, 가끔 진정성 등의 사유로 인정이 되는 경우도 있으나 일반적으로 복직명령을 하는 경우 구제 이익이 없는 것으로 하여 각하될 확률이 높음.

실무적으로 부당해고구제신청 심문회의 도중 사업주와 근로자에게 화해를 하도록 조율을 하는 것이 보통 이므로 이때 적정선에서 합의를 하여 화해로 사건을 끝낼 수 있도록 하는 것도 하나의 방법이 될 수 있음. 다만, 이는 양 당사자의 의사가 많이 반영되므로 상황에 따라 결과가 달라질 수 있음.

[참고] 중노위 중앙2019부해263, 선고일자 : 2019-05-10

1. 사용자가 근로자를 해고 전의 직책이 아닌 다른 직책에 복직시켰다 하더라도, 이로써 사용자가 근로자와의 고용 관계 자체의 존속을 인정하고 복직시킨 이상, 근로자가 전직 혹은 전보의 효력을 다투는 것은 별론으로 하고, 부당해고구제 재심신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심 판정을 다투는 소의 이익은 없다 할 것이고, 해고기간 동안의 임금을 지급받기 위한 필요가 있다거나 퇴직금 산정 시 재직 기간에 해고기간을 합산할 실익이 있다고 하여도, 그러한 이익은 민사소송을 통하여 해결될 수 있는 것이므로 달리 볼 수 없다(대법원 2002.2.8. 선고 2000두 7186 판결 참조).
2. 이 사건 근로자는 “이 사건 사용자는 다쳐서 수술 후 치료중인 이 사건 근로자를 서면 통보도 없이 부당하게 해고하였으며, 이 사건 근로자가 구제신청을 한 이후 복직 명령을 하였지만, 종전과 같은 업무를 부여하지 않았으므로 이는 진정성 없는 복직명령으로 이 사건 구제신청의 구제이익은 존재한다.”고 주장한다.
그러나, ① 인원 배치에 대한 것은 인사권자의 권한에 속하는 것으로 사용자가 상당한 재량을 가진다고 볼 수 있고, 근로계약서와 취업규칙에 담당 업무와 근무 장소의 변경 가능성이 명시되어 있는 점, ② △△자동차 내 상주원에 대해 별도의 정원이 있는 것이 아니라 회사 자체적으로 품질 안정화를 위해 한시적으로 업무를 부여한 점, ③ 이 사건 근로자와 동일한 업무를 수행하던 다른 근로자 역시 본사 서열업무로 배치 전환된 사실이 있는 점 등을 종합하여 볼 때, 이 사건 사용자는 이 사건 근로자에게 복직 명령을 하였으므로 더 이상 이 사건 구제신청의 이익이 없는 것으로 판단된다.

사례

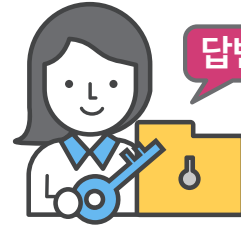
02

**행정기관
민원제기로
구두해고 통보
(2020. 3. 24.)**



상담 요지

구청에서 발주한 공사로 전기하청업체 소속 노동자임. 현 업체에 근무한지 1개월 되었는데, 퇴근도 불규칙하고 급여도 노동자가 지속적으로 요청해야만 지급함. 공사 현장에서 보호구를 지급하지 않아 이의제기하여도 미지급하여 행정기관에 민원을 제기하여 감독관의 시정 명령을 받음. 위와 같은 민원 제기로 사업주는 갑자기 '같이 일을 못하겠다. 사무실에 들어오지 마라, 출근하지 마라'고 하여 현재 일주일가량 미 출근한 상태임. 위 언급은 구두로 하였으나 영상촬영한 자료는 있음



답변 요지

부당해고 구제신청 가능함. 다만 영상촬영 내용과 함께 사업주에게 해고한 사실에 대해 재차 확인하는 과정을 입증자료로 만들 것을 안내. 위 입증자료 확보 후 부당해고구제신청 절차 진행 안내



본 사안은 2가지 문제제기가 가능할 것으로 여겨지고,
 1. 급여가 불규칙하게 들어오고 안 들어오는 사안에 있어서는 사업장 관할 고용노동부에 임금체불에 대한 진정제기에 따른 권리구제가 가능할 것으로 여겨지고,
 2. 주된 사안인 사업장에 출근금지를 명령한 사업주의 구두 공지가 해고가 될 수 있다고 여겨짐. 해고의 경우 사업장 관할 노동위원회에 부당해고에 따른 구제신청의 제기가 가능함
 노동위원회에서는 근로자가 작성한 이유서와 사업주가 작성한 답변서를

조사관이 검토 후 보고서를 만들어 노동위원회 위원에게 제출하고 이를 바탕으로 심문회의를 개최하게 되며, 이때 부당해고 당했음을 조리있게 설명하는 부분도 필요하고, 해고를 당했다는 부분은 근로자가 입증해야 하기 때문에 영상촬영 자료를 잘 가지고 계시면 될 것임

사례

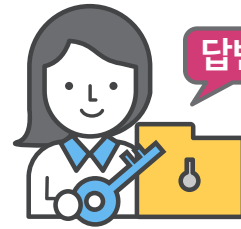
03

**미국법인 한국지사
근무자 해고통보
대응**
(2020. 3. 24.)



상담 요지

미국 법인소속으로 한국사무소에서 4인 근무함.
2년여 근무 중으로 갑자기 이메일로 한국사무소 폐지
한다며 해고예고 통보함. 근로계약서 미작성함. 급여는
미국법인에서 입금함.
해고에 대해 대응할 방법은?



답변 요지

한국사무소의 현지 관리인은 없고, 전무인 한국 상사
가 있는데, 동일하게 해고예고 통보받았음.
원칙적으로 근로기준법은 속지주의로 적용 가능하나,
실제 구제 절차 과정에서 당사자를 출석시키기 어렵고
불출석에 따른 판정문이나 판결문이 가능할 지라도 미
국법인을 상대로 집행해야 하는 어려움 있음. 가장 큰
문제는 4인 이하로 정당한 해고사유가 필요하지 않아
법적 다툼의 가능성이 희박함.



보충설명

최근 중노위에서는 외국기업 한국사무소에서 채용한
상시근로자수가 5인 미만이라도 외국기업이 채용,
근로시간 등에 관한 결정을 행한 경우 외국기업 근로자
수를 포함하여 5인 이상이라면 근로기준법이 적용된다고 판정한 바 있음
(2013부해417). 또한 행정해석도 이와 유사한 취지로 판단한 바 있음(근로
개선정책과-438).
따라서 한국사무소에서 근무하는 인원이 4인이라고 하더라도 미국본사가
급여지급, 결정 및 인사에 관한 사항을 결정하고 있는 것으로 보이므로 미국
법인소속 근로자를 포함하여 5인 이상인 경우라면 근로기준법 적용제외에
해당하지 않아 부당해고 구제와 관련된 법적 다툼이 가능할 것임. 그러나 해당
사안은 한국사무소 폐지(폐업)에 해당하는데, 폐업은 해고가 아니라 근로관계의

‘당연종료’에 해당하여 해고의 정당한 이유를 다룰 수는 없을 것으로 보임. 따라서
30일 전까지 해고예고를 하지 않았다면 해고예고수당을 청구할 수 있을 뿐임.
과거 야후코리아, 모토로라 철수사건 부터 지금까지 꾸준히 외국계기업에
대한 고용안정장치가 부족하다는 지적이 계속되어오고 있음. 현 상황과 마찬
가지로 외국계기업에 대한 규제는 많지만, 국내사무소 철수(폐업) 시 현실적
구제방안 미흡, 근로기준법 위반에 대한 당사자 선정의 곤란함 등 정작 필수적인
고용안정에 대한 규제는 부족한 실정이기 때문에 이에 대한 정책적·입법적 조치가
취해져야 할 것임.

사례

04

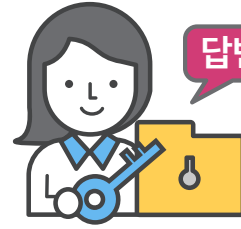
**검찰처분
(약식기소)에
따른 해고
(2020. 5. 15.)**



상담 요지

요양시설에서 근무하다 중증치매환자의 폭력행위를 제지하다 환자가 쓰러지는 일이 발생하여 검찰조사 결과 약식기소 처분받음.

요양시설장은 사직서를 제출하라고 하여 같이 근무하던 동료 2명은 작성제출하고 퇴사하였음. 대응방법이 있는지?



답변 요지

약식기소처분은 어느 정도 상담자가 폭행사실이 있다는 것으로 보임. 만일 요양시설장이 해고할 경우 정당한 사유가 있느냐에 결과가 차이가 나는데, 노동위에서는 형사처분이 있을 경우 일단 그 처분을 인정하는 태도임. 따라서 폭행사실이 없거나 현저히 낮은 수위로 환자의 폭행을 저지하다 발생할 수 있는 정당한 대응 행위였는지가 관건임. 따라서 폭행사실에 대한 법률 검토가 기본적인 사안임.



보충설명

일반적으로 약식기소만으로 해고사유에 해당한다고 보기는 어려우나, 추후 폭행의 정도 및 빈도 등에 따라 해고사유가 될 여지가 있음. 본인은 폭행사실에 대하여 부인하고 있어 실제 어느 정도의 폭행이 이루어졌는지는 알 수 없음. 형사처벌

여부가 확정될 때까지 계속적으로 근무를 할 수 있으나 회사는 대기명령을 할 수도 있음을 인지하여야 함

사례

05

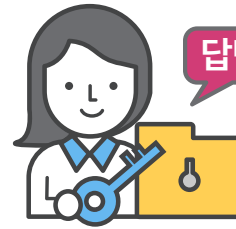
**교통사고로 인한
통원치료 중
해고통보
(2020. 5. 15.)**



상담 요지

출근하다 교통사고 발생하여 병원에 1개월 입원하고 현재 통원치료중임. 산재는 출퇴근재해사고로 접수한 상태임.

그런데 회사에서 더 이상 근무하기 어려울 것 같은데 '그만두었으면 좋겠다'고 언급함.



답변 요지

업무상 요양을 위해 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못함. 아직 요양기간이 남아 있어 사업주의 해고의사에 대응하는 방법 설명.



보충설명

근로기준법 제 23조 2항에 근거하여 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못하도록 되어

있음. 또한 정상적인 경로로의 출퇴근 시 재해는 산재승인을 받을 수 있음.

- 따라서 근로자가 자진퇴사를 하지 않음에도 해고 시 부당해고 임.
- 먼저 사업주의 해고의사에 대하여 부당해고임으로 받아들일 수 없다는 의사 표시를 할 필요가 있고,

- 그럼에도 불구하고 해고 시 노동위원회에 요양기간 중 휴업한 기간에 부당해고당한 것으로 구제신청을 하여 원직복직 및 해고기간동안 받을 수 있었던 상당임금을 받는 구제명령을 할 수 있음.

사례

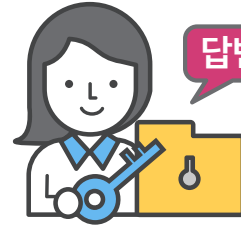
06

**일용직노동자의
산재 요양기간 중
사측의 보험 상실
신고
(2020.8.6.)**



상담 요지

공사현장에서 형틀목수로 근무하다, 6월 초 사고 발생하여 산재로 9월 말까지 요양기간 중에 있음. 그런데 최근 건강보험공단지사에서 직장가입자에서 지역가입자로 전환되었다는 통보 받음.
회사에 문의하자 월 8일 이상 근로하지 않아 상실신고하였다는 말을 들음. 일용직이라고 하더라도 산재요양기간 중에는 해고하지 못한다고 알고 있어 회사로 문의한 것인데, 해고는 아니라고 함.
대응 방법은?



답변 요지

일용직이라고 하더라도 현장에서 계속 갱신되어 근무하여 왔고,(실제 근로계약기간도 기간의 정함이 없는 것으로 답변) 업무상 재해로 요양 중 휴업한기간과 그 후 30일 동안 절대 해고금지기간임.
건강보험의 경우 산재로 인한 요양기간중에 보험 유예신청이 가능함에도 상실신고는 부당한 행위로 정정신청 요구할 것.
추가로 회사에 확인하자, 회사 담당자는 본사에 확인한다고 하며, 아직 명확한 답변을 하지 않음. 만일 회사에서 정정신청을 하지 않을 경우 근로계약서와 요양 인정통보서 등을 갖고 건강보험공단에 정정신청 요구하도록 안내



보충설명

일용직 근로자는 일일 단위근로계약을 체결하고 해당 업무에 종사하는 자로 별도의 사정이 없는 한 해당일의 근로가 종료하면 별도의 의사표시 없이 근로관계가 종료되는 것으로 보아야 함.
따라서, 일용근로자로 상실 신고한 것은 해고가 아닌 근로계약 종료로 볼 수 있음. 다만, 실제 일용직 근로자라 하더라도 과거 실제 근로기간 및 제반 사정 등을 감안할 때 근로계약 기간이 정함이 없는 근로자로 볼 수 있는 경우 또는

갱신기대권이 인정되는 등이 사정이 있는 경우라면 근로계약 종료 또한 해고에 해당할 수 있으며 이 경우 산재요양기간 중 해고는 부당해고에 해당할 수 있다고 할 수 있음.

사례

07

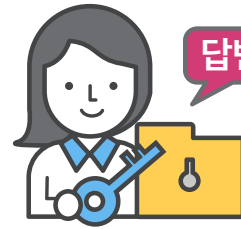
**근로계약서상
근로계약 종료
규정 미 준수
(2020. 11. 13.)**



상담 요지

1년 단위로 근로계약을 체결함. 근로계약서상 계약을 종료하는 경우 1개월 전에 사전합의를 할 것을 규정하고 있음.

그럼에도 불구하고 회사 측에서 기간만료를 이유로 나오지 말라고 하는 경우 대응방법은?



답변 요지

계약 갱신과 관련하여 사전합의를 할 것을 규정하는 경우, 갱신기대권이 인정될 수 있음.

따라서, 이에 대해서는 노동위원회를 통한 부당해고 구제신청이 가능함.



보충설명

근로계약기간이 정해져 있을 경우 특별한 사정이 없는 한 근로계약기간이 만료함에 따라 근로계약관계는 당연히 종료되는 것이 원칙이고, 이는 해고가 아니므로

부당해고로 다루기 어려움.

예외적으로 근로계약이 여러 차례 갱신되어 사실상 기간을 정하지 않은 계약으로 볼 여지가 있거나, 갱신기대권이 인정되는 경우에는 계약갱신거절을 하려면 '정당한 이유' 또는 '합리적 이유'를 필요로 함.

판례는 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용, 계약체결의 동기 및 경위, 계약갱신의 기준 등 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합

하여 볼 때 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있는 경우 근로자에게 갱신기대권이 인정된다고 판시하고 있음. 사용자가 이를 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없다고 보고 있음.

근로계약서에 계약을 종료하는 경우 1개월 전 사전합의 할 것을 규정하고 있다면 갱신기대권이 인정될 여지가 있음. 다만, 갱신기대권이 쟁점이 된 사건의 경우 부당해고 인정률이 낮은 것이 현실임.

사례

08

계약직노동자의 갱신기대권과 부당해고 구제신청 (2020. 11. 13.)



상담 요지

채용공고를 보면 처음에는 기간제로 채용하고 향후 정규직으로 전환 가능하다는 내용이 있음.

최초 6개월 지났을 때 1차례 갱신을 하였으나, 이번에는 갱신이 되지 않는다는 통보를 받음. 12명이 같이 근무를 하고 같이 채용되었는데 11명은 갱신이 되었고 자신만 갱신이 되지 않았음.

본사는 잠실에 있고, 실제 근무지는 동탄인데, 서울로 문제를 제기해야 하는지?

보충설명

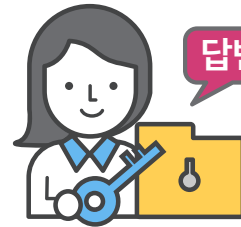


최초 근로계약기간 종료시점에 회사 측에서 기간제 근로자 채용에 대한 채용공고를 냈는지 여부, 채용 공고에 응한 신규지원자와 기존 기간제 근로자에게

응시기회를 부여하고 동일한 절차를 거쳐 채용과정을 거쳤는지 여부, 이전 기간제 근로자들의 계약갱신시점에 이전 근무기간의 근무성적 등 인사평정이 있었는지 여부를 확인해야 할 것으로 판단됨.

최초 근로계약기간 종료 전에 회사 측에서 기존 근로에 대한 계약을 계약종료에 맞추어 새로이 채용공고를 내고 이전 기간제 근로자에게도 응시기회를 주어 일부 신규채용이 있고 일부 기존 기간제 근로자의 계약을 갱신한 경우라면 해당 근로자의 갱신기대권이 인정되지 않을 가능성도 있음.

또한, 최초 근로계약체결당시 채용공고에 기간제 채용 후 정규직 전환에 대한



답변 요지

근로계약서 및 취업규칙을 확인할 수 없어 정확한 판단은 어려우나, 채용공고의 기재사항, 1번의 갱신내역, 민원인을 제외한 다른 모든 노동자들은 이번에 갱신이 되었고, 민원인만 갱신이 되지 않았다면 갱신기대권을 주장할 수 있을 것으로 판단.

노동위원회 관할은 근로자가 실제로 근무하는 지역을 관할하는 노동위원회가 담당하고 있으므로, 근로자는 화성시를 관할하는 경기지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기할 수 있음.

내용이 있더라도 형식적이 아닌 실질적으로 기간제 근로자에 대한 근무평정이 있었고 이를 전제로 기존 기간제 근로자 중 일부 혹은 대다수에 대해 계약갱신을 하였다고 하더라도 대상 근로자의 근무평정이 낮은 경우 계약갱신에 대한 기대권을 무조건 인정받기는 어려울 것임.

기존 채용공고내용을 검색(캡처하여 출력)하여 증거자료로 제출하고, 정규직 전환에 대한 부대조건이 있는지 여부 등을 확인하여 노동위원회에 구제신청을 하는 것이 바람직하다고 판단됨.

노동상담 사례집

(경기도노동권익센터 상담사례 중심으로)



상담사례

산업재해



- 01 산재신청 소멸시효(2020. 5. 15.)
- 02 산재발생 후 회사의 공상처리 요구(2020. 7. 17.)
- 03 산재로 인한 휴직신청(2020. 10. 16.)
- 04 휴게시간 중 재해발생 시 산재신청 가능여부(2020. 10. 16.)
- 05 인력 공급사와 인력 사용사의 산재책임 회피(2020. 11. 27.)

01 사례
산재신청 소멸시효
 (2020. 5. 15.)



6년여 전에 산재사고가 발생했는데, 당시 공상으로 처리함.
 문제는 사고 휴유증으로 장애가 남았는데, 이에 따른 근로제공이 불완전하여 적정임금의 직장을 구하기 어려워 생활고가 지속됨.
 지금이라도 산재 신청이 가능한지?



산재의 보상신청은 사고발생일로부터 3년의 소멸시효가 적용되어 산재법에 다른 보상은 불가능하며, 만일 사고가 사업주의 고의과실에 따른 휴유증이라고 볼 수 있을 경우 손해배상청구는 가능하지만, 이 또한 발생일로부터 3년 또는 안 날로부터 10년으로 소멸시효 문제가 있고, 또한, 사업주의 고의과실을 입증할 자료가 없어 현실적으로 불가능함.



산업재해보상보험법 제96조[시효] 제1항부분
 “이법에 의한 보험급여를 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다”로 법상 규정되어 있음.

특히나 이러한 산재급여를 받을 권리의 시효 기산점은 요양급여청구권의 경우 요양을 받은 날의 다음날부터 진행되는 것이고 휴업급여는 휴업한 날의 다음날, 장해급여의 경우는 상병이 치유된 날의 다음날에, 유족급여의 경우 사망한 날의 다음날부터 소멸 시효가 기산됨.

따라서 산재의 시효진행은 “사고 시”부터 기산되는 것이 아닌 위에 적시한 시점에 따라 시효가 진행됨을 유의해야 할 것임.

사례

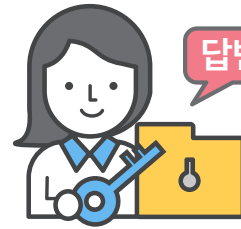
02

**산재발생 후
회사의 공상처리
요구**
(2020. 7. 17.)



상담 요지

작년에 업무 중 발목을 접질려서 산재로 처리함. 최근 다시 퇴근 중에 동일 부위를 접질려서 재발함. 회사에 병가처리하고 산재를 처리하려고 준비 중인데, 회사 관리자가 회사 내 공상 처리절차가 있다고 하여 소견서를 제출한 상태임.



답변 요지

동일부위를 다쳐도 산재 요양신청은 가능함. 기왕증이 있는 상태에서 통상의 경로를 통한 출퇴근 중 재해를 입었다면, 가능할 수 있는데 다친 당시 바로 병원을 가거나 119출동을 받지 않고 추후 병원에 간 것으로 그 입증방법이 부족할 뿐으로 추가적인 입증자료 있을 경우 가능함.
산재요양과 공상처리는 별도 각각 진행할 수 있으므로 일단 회사의 공상처리 가능한 경우 진행하고, 처리가 안되거나 별도의 후유장애가 있을 수 있으므로 산재 처리가 합당한 방식임.



보충설명

퇴근 중 다시 발목을 접질렸을 때 목격자가 있다면 이들의 진술서를 첨부하는 등 사실관계 입증에 최선을 다하여 산재처리가 될 수 있도록 하고, 입증을 할 수 없어 산재승인이 되지 않을 경우를 대비하여 회사의 공상처리로 진행하는 것도 방법이

될 수 있음. 추후 산재승인 시 공상으로 처리한 부분에 대해서는 회사에서 대위권을 행사할 수 있도록 협조하면 됨.

사례

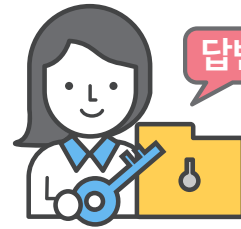
03

**산재로 인한
휴직신청
(2020. 10. 16.)**



상담 요지

요양시설에서 요양보호사로 근무하다 발목을 다침.
산재신청 중임.
시설에서 연차소진을 다 소진하자 휴직처리 신청 요구함.
휴직 신청해야 하는지?



답변 요지

휴직 신청 시 이전 사용한 연차를 휴직으로 같이 처리해 줄 것을 요청하도록 안내.
산재 승인될 경우 요양기간동안 휴업급여가 지급됨.
연차는 요양종결 후 자유롭게 사용 가능하도록 하는 것이 상담자에게 유리함.



보충설명

- 근무 중 발목을 다친 경우에 업무상 상당한 인과관계가 인정되는 경우에 산재 신청을 하여 승인을 받을 수 있음. 예컨대 환자분이 밀어 넘어트리거나 업무 중 휠체어의자 등에 의한 사고로 발목이 다친 경우에는 산재 승인을 받을 수 있지만 근무 중이라도 자의적 행동이나 퇴행성 또는 기왕증에 의한 경우에는 승인이 어려울 수 있으므로 정확한 사실관계 및 의사소견서에 의한 상담이 필요함.

- 산재승인이 될 경우에는 진행경과에서 설명한 바와 같이 요양기간동안 휴업급여(평균임금70%)를 받을 수 있음. 또한 근로기준법 제60조 제1항 제1호 ‘근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간은 출근한 것으로 본다.’는 규정에 의해 연차휴가 산정기간이나 퇴직금 산정기간에 있어서 출근한 것으로 간주하여 재해자는 연차와 무관하게 요양기간 동안에 요양을 할 수 있고, 회사 복귀 후에는 연차가 있다면 얼마든지 사용할 수 있음.

사례

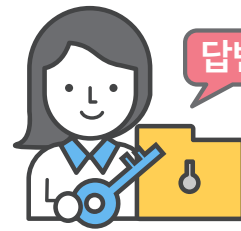
04

**휴게시간 중
재해발생 시
산재신청
가능여부**
(2020. 10. 16.)



상담 요지

건물 관리(청소)업무를 수행. 휴게시설이 지하 주차장 인데, 휴게시설에서 쓰러져서 병원으로 이송됨. 산재 신청을 할 수 있는지?



답변 요지

현재 정확한 병명 및 그 원인, 그리고 휴게시설의 환경 등을 알 수 없는 상황에서는 산재인지 여부를 확인하기 어려움
사업장에서 쓰러졌다고 하더라도 반드시 산재 승인을 받는 것은 아님.



산업재해보상보험법상 보상급여 대상은 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 재해에 대하여 지급하는 요양급여(치료비) 등 보험급여를 말함.

그런데 이 건의 위 피재근로자는 아직 상병명이 밝혀지지 않았으므로 ① 상병명을

확인하고 ② 이 상병이 업무와 관련하여 발생하였는지를 살펴본 뒤 ③ 업무와 관련이 있다고 판단될 경우 ④ 근로복지공단에 요양급여신청을 하여야 할 것으로 사료됨.

사례

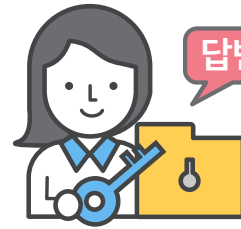
05

**인력 공급사와
인력 사용사의
산재책임 회피**
(2020. 11. 27.)



상담 요지

상담인은 인력 공급회사(A)에 고용되어 인력사용회사(B)에 파견근무 중 발목인대 파열로 산재요양급여와 휴업급여를 신청하고자 하였으나 A, B회사 모두 자신의 책임을 회피.



답변 요지

산재사고는 인력 공급회사와 인력사용회사 모두 책임이 있으며 원칙적으로 인력 사용사에서 책임을 져야함. 산재신청에 필요한 서류(진단서, 진료기록, 영상, 사건 경우서)를 준비하여 관한 근로복지공단에 제출.



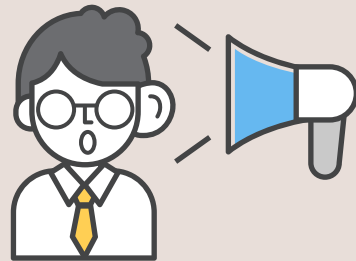
보충설명

근로자 파견근로계약에 따라 일하던 파견근로자가 업무상 재해를 당했을 경우, 파견근로자보호 등에 관한 법률 제 34조 제 1항에 따라 재해보상에 대하여는 파견 사업주를 사용자, 재해보상이 종결된 후 추가로 손해배상 등을 청구하는 경우에는 파견근로자보호 등에 관한 법률 제 35조 제1항에 따라 사용사업주를 상대로 손해배상 등을 청구하여야 함.

즉, 파견근로자보호 등에 관한 법률에서는 산업재해로 인한 (근로복지공단의) 재해보상을 신청할 경우의 사업주는 파견사업주, 손해배상 등을 청구할 경우의 사업주는 사용사업주로 이원화되어 있음.

노동상담 사례집

(경기도노동권익센터 상담사례 중심으로)



상담사례

근로계약



- 01 5인 미만 사업장 소속 노동자 해고 시 내부규정 적용가능여부(2020. 1. 9.)
- 02 육아휴직 신청 후 사업주의 불이익 언급(2020. 4. 17.)
- 03 위탁법인 변경에 따른 근로계약서 재작성(2020. 6. 2.)
- 04 비밀유지조항의 위배여부(2020. 6. 5.)
- 05 프리랜서 노동자의 계약서 특약조항 해석(2020. 6. 12.)
- 06 취업규칙 변경내용 적용시점(2020. 7. 3.)
- 07 일용직 노동자의 연차휴가(2020. 7. 8.)
- 08 타 노동자와 병가기준 차별(2020. 7. 22.)
- 09 최종 합격 통보 후 입사절차 지연 시 대응(2020. 8. 27.)
- 10 채용과정에서 언급하지 않은 승급제한에 대한 법률적인 문제(2020. 9. 10.)
- 11 임금지급계좌 변경과 퇴직금과의 상관관계(2020. 10. 5.)
- 12 근로조건이 다른 인원들의 취업규칙(2020. 11. 16.)

사례

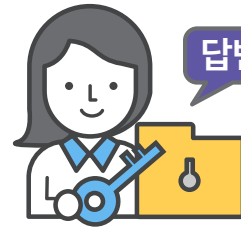
01

**5인 미만
사업장 소속
노동자 해고 시
내부규정
적용가능여부
(2020. 1. 9)**



상담 요지

5인 미만 사업장으로 근로기준법 해고 규정이 적용되지 않아 사무실 직원이 불안해 함.
단, 별도의 운영규정이 있음. 근로기준법 적용받지 못하더라도 운영규정에 따른 해고 관련 규정을 적용할 수 있는지?



답변 요지

5인 미만사업장은 해고의 정당한 사유 없이 해고가 가능하지만, 근로계약서나 별도의 운영규정 등을 통해 특약으로 별도로 해고 관련 규정을 만들었다면 5인 미만이라 하더라도 별도의 규정이 적용됨.
관련하여 판례도 5인 미만이라도 특약을 통해 해고제한 규정을 적용하겠다고 명시했다면 그 규정에 따라 정당한 사유 없이 해고할 수 없다고 한 사례 있음.



보충설명

해고와 관련하여 근로기준법 제23조 제1항에서 “사용자는 정당한 이유 없이 근로자를 해고하지 못한다.”고 규정하고 있으나, 이 규정은 상시근로자수 5인 이상

사업장에만 적용됨.

따라서 5인 미만 사업장의 근로자는 근로기준법 제26조의 해고예고수당 정도만 주장할 수 있을 뿐 근로기준법 제23조의 부당해고는 주장할 수 없는 것이 원칙임.

그러나 근로기준법 제3조에서 규정하는 것처럼 근로기준법에서 정하는 기준은

최저기준일 뿐. 이보다 근로자에게 유리한 규정을 사업장에서 만들어 시행하고 있다면 근로자에게 적용된다고 할 것임.

5인 미만 사업장이라도 정당한 이유 없이 해고할 수 없다는 규정이 존재한다면 이것은 근로자에게 유리한 조건이므로 당연히 적용된다 할 것이고, 그 근로자는 정당한 이유 없이는 해고당하지 않을 것임.

사례

02

육아휴직 신청 후 사업주의 불이익 언급 (2020. 4. 17)



상담 요지

외국계 수입업체에서 근무 중임. 육아휴직을 사용하기 위해 신청서를 제출하자 사업주가 육아휴직 후 자리가 없을 수도 있다고 말함(녹음). 그리고 신규 채용공고 까지 냈.

사업주의 행태는 위법인 것 같은데 현재 대응방법이 있는지?



답변 요지

현재로서는 육아휴직에 따른 불이익을 언급한 것으로 이러한 사유만으로 범위반을 단정하기 어려움.

실제 1년간의 육아휴직을 사용한 이후 복직 시 복직을 거부하거나 동종의 업무가 아닌 업무에 복직시킬 경우 범위반으로 볼 수 있음.

다행히 관련 녹음 및 채용공고를 갈무리 했으므로 육아휴직 종료 후 복직 시의 사업주 대응에 따라 진정 등이 가능함.



보충설명

남녀고용평등과 일가정양립에 관한 법률 제 19조에 따라 1년 내의 육아휴직기간을 보장 받을 수 있음.(제1항)

사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없으며(제3항), 휴직전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 하며, 근속기간에 포함됨(제4항)

육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우 5년 이하의 징역

또는 3천만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있음.

근로기준법 제 60조 개정에 따라 육아휴직기간은 근무한 것으로 보아 연차 유급휴가가 발생함.

사례

03

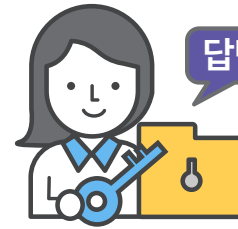
위탁법인 변경에 따른 근로계약서 재작성 (2020. 6. 2)



상담 요지

신규 위탁법인이 근로관계 승계 이후 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 이후 최근 위탁기간과 동일한 근로계약기간 체결을 요구함.

기간제법에 따르면 기간제법 적용제외는 아닌 것으로 보이는데, 근로계약서를 다시 체결하지 않고 싶은데, 법적 문제는 없는지?



답변 요지

기간제법 제4조의 2년 초과 사용 대상으로 보이지 않음. 한편, 최초 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 법인의 요청에 응할 의무는 없음. 근로자의 동의 없이 수정 불가.

위탁기간에 맞추는 근로계약의 경우 추후 문제의 소지가 발생할 여지가 있으므로 근로계약기간을 정한 근로계약 변경 동의하지 않는 것이 필요.



보충설명

기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자는 흔히 말하는 정규직 내지 무기계약직 근로자를 의미함.

따라서 신규 위탁법인과 기간의 정함이 없는 근로계약을 결한 시점부터 정규직 내지 무기계약직 근로자에 해당하게 되는 것임.

그러나 이후 기간의 정함이 있는 근로계약으로 근로계약 기간을 변경하게 되면 정규직 내지 무기계약직 근로자에서 기간제근로자로 고용형태가 변경

되는 것이고, 근로자에게는 매우 불이익한 결과를 초래하게 됨.

근로조건은 당사자의 동의 없이 사용자가 일방적으로 변경할 수 없기 때문에 근로자에게 심각한 불이익을 초래할 수 있는 근로계약 기간의 변경에 동의할 필요는 없을 것으로 보임.

사례

04

**비밀유지조항의
위배여부**
(2020. 6. 5)



상담 요지

2달 전 원청의 임원지시에 따라 비밀보안대상인 제품 호환 코드 작업을 위한 어플리케이션을 협력업체에 이메일로 전송함.

최근 위 사안으로 불안한 마음이 들어 이러한 내용이 기밀유지각서를 위반한 것이 아닌지 염려되어 향후를 대비한 준비내용이 있는지 문의.



답변 요지

기밀유지에 해당하는 영업비밀은 공연히 알려져 있지 않고 독립된 경제적 가치를 가지는 것으로 상당한 노력에 의해 비밀로 유진된 생산방법, 판매방법, 그 밖에 영업 활동에 유용한 기술상 또는 경영상의 정보를 말하는데, 제품 호환 코드 작업을 위한 어플리케이션이 이에 해당하는 검토는 별도로 판단할 영역임.

문의한 내용은 임원의 지시에 따른 것으로 이를 기밀유지각서를 위반했다고 보기 어려우나, 구두 지시가 있었음에도 이를 임원이 부인하는 경우를 대비해 당시 녹음 등이 없는 상황이므로 그때의 정황을 구체적으로 메모하고 그 정황을 입증할 자료를 준비해 둘 것.

그리고 상급자에게 당시 보고하였다는 사실을 사후 입증할 대화, 녹음도 가능할 수 있을 듯.



보충설명

기밀유지와 관련해서는 노동관계법령에 따로 규정한 사항이 없는 바, 취업규칙이나 근로계약, 기밀유지각서 등에서 정한 바에 따라야 할 것임. 해당 어플리케이션의 기밀 해당 여부와 원청 임원지시에 따른 협력업체 전송이 기밀유지 절차에 위배

되는지 여부를 취업규칙이나 근로계약, 기밀유지각서 등에 근거하여 판단하여야 함.

프리랜서 노동자의 계약서 특약조항 해석 (2020. 6. 12)



상담 요지

은행의 시스템 설계 및 구축 하청업체와 프리랜서로 계약하여 근무하다 약정기간이 남아 있음에도 다른 문제로 새롭게 프리랜서 계약기간을 6월 10일로 종료하는 계약을 체결하면서 '특약기간으로 인수인계에 필요한 기간은 무급으로 한다'고 명시함.

특약기간에 대한 해석이 필요한데, 상담자는 6월 16일까지는 인수인계에 협조하고 만일 추가적인 기간을 요구할 경우 거부할 수 있는지 문의함.



답변 요지

새로운 계약은 처분문서로 보아 그대로 해석하는 것이 원칙임.

다만, 새로운 계약 체결일과 종료일이 같고, 특약기간에 대한 상세한 내용이 없어 별도로 인수인계에 필요한 기간을 확정할 수 있는 입증이 있다면, 입증자료의 기간을 인수인계 기간으로 해석하는 것이 원칙임.

그런데 그러한 입증자료가 없다면, 통상 인수인계에 필요한 기간은 해당 업무의 필요한 기간을 해석해야 함.



보충설명

인수인계에 대한 구체적 합의가 존재하지 않는다면, 당사자 간의 합의에 따른 인수인계만 제공하면 될 것으로 보임. 인수인계를 추가로 요구받을 경우에는 구체적인

내용과 기간, 비용 등을 합의하여 명문화하는 것이 필요하다고 판단됨.

근거법령 : 민법 제660조

- ① 고용기간의 약정이 없는 때에는 당사자는 언제든지 계약해지의 통고를 할 수 있다.
- ② 전항의 경우에는 상대방이 해지의 통고를 받은 날로부터 1월이 경과하면 해지의 효력이 생긴다.
- ③ 기간으로 보수를 정한 때에는 상대방이 해지의 통고를 받은 당기후의 일기를 경과함으로써 해지의 효력이 생긴다.

사례

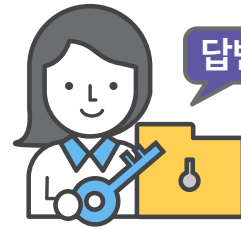
06

취업규칙 변경내용 적용시점 (2020. 7. 3)



상담 요지

20년 3월에 00시 출연기관에 입사.
작년까지는 동일한 업무 종사자들은 호봉제였는데,
올해부터 연봉제로 전환을 시도하여 과반이상의 동의를
받았지만, 개별 동의방식으로 진행되어 기존 직원들은
연봉제로 변경되지 않았음. 그러면 상담자도 연봉제가
아닌 호봉제 적용을 해야 하는 것이 아닌지 문의.



답변 요지

기존 직원들에 대한 근로조건에 관한 취업규칙 불이익
변경은 과반수이상의 동의를 받아야 적법하게 변경
가능한데, 이때 동의방식은 집단적 회의방식으로 되어야
함. 상담자 회사는 이를 위반해서 적법한 불이익변경에
해당하지 않아 기존 직원들은 기득권 보호 등의 이유로
기존대로 호봉제가 맞는 방식임.

다만, 신규입사자들의 경우 변경된 연봉제 적용이 가능함.

보충설명



취업규칙에서 정한 근로조건을 근로자에게 불이익하게
변경함에 있어서 근로자집단의 동의를 얻지 않은 경우에
그 변경으로 기득이익이 침해되는 기존의 근로자에

대한 관계에서는 그 변경의 효력이 미치지 않게 됨.

다만, 변경 후의 취업근로자에 대하여는 효력이 미침.

(대판(전합)91다45165사건, 92.12.22판결)등

[대법원 1992.12.22. 선고, 91다 45165 판결]

가. 취업규칙의 작성·변경에 관한 권한은 원칙적으로 사용자에게 있으므로 사용자는 그 의사에 따라 취업규칙을 작성·변경할 수 있으나, 다만 근로기준법 제95조의 규정에 의하여 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견을 들어야 하고 특히 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 동의를 얻어야 하는 제약을 받는다. 기존의 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에 필요한 근로자의 동의는 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의임을 요하고 이러한 동의를 얻지 못한 취업규칙의 변경은 효력이 없다.

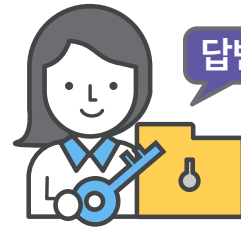
나. 사용자가 취업규칙에서 정한 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경함에 있어서 근로자의 동의를 얻지 않은 경우에 그 변경으로 기득이익이 침해되는 기존의 근로자에 대한 관계에서는 변경의 효력이 미치지 않게 되어 종전 취업규칙의 효력이 그대로 유지되지만, 변경 후에 변경된 취업규칙에 따른 근로조건을 수용하고 근로관계를 갖게 된 근로자에 대한 관계에서는 당연히 변경된 취업규칙이 적용되어야 하고, 기득이익의 침해라는 효력배제사유가 없는 변경 후의 취업근로자에 대해서까지 변경의 효력을 부인하여 종전 취업규칙이 적용되어야 한다고 볼 근거가 없다.

일용직 노동자의 연차휴가 (2020. 7. 8)



상담 요지

일용직임. 통상적으로 주 5일 근무하지만, 일부 월의 경우 미달하는 경우가 있음. 상담자가 출근예정을 당일 전화하고 출근함. 특별한 사유가 없으면 출근을 허용하는 시스템으로 연차휴가를 요구하자, 사용자는 출근일수 (80%) 미만으로 요건에 해당하지 않는다며 거절함.



답변 요지

원칙적으로 일용직도 1개월을 개근하거나 1년간 80% 이상 출근한 경우 연차휴가 발생.
출근 약정이 당일 결정되는 방식으로 사업주가 소정 근로에 대한 해당일 결정권한이 있다고 보여 상담자가 결근한 것으로 볼 수 없어 사업주가 근로제공을 거부한 날을 제외하고 나머지 날을 기준으로 연차휴가 요건 (출근율)을 판단하는 것이 합리적이라고 보임.

보충설명



근로기준법 제60조 제2항에 의하여 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 함.

일용직 근로자라도 사실상 근로관계가 중단되지 않고 계속된 경우에는 계속근로 기간이 인정되므로(대법 93다26168) 1개월 개근 시 1일의 연차유급휴가를 주어야 함

[대법원 1995.7.11. 선고, 93다 26168 판결]

가. 원래 근로자가 반드시 월 평균 25일 이상 근무하여야만 근로기준법상 퇴직금지급의 전제가 되는 근로자의 상근성·계속성·종속성의 요건을 충족시키는 것은 아니고, 최소한 1개월에 4, 5일 내지 15일 정도 계속해서 근무하였다면 위 요건을 충족한다.

나. 형식상으로는 비록 일용직근로자로 되어 있다 하더라도 일용관계가 중단되지 않고 계속되어 온 경우에는 상용근로자로 보아야 한다.

다. 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속 근로년수를 계산하여야 한다.

라. 임시고용원으로 채용되어 근무하다가 중간에 정규사원으로 채용되어 공백기간 없이 계속 근무한 경우처럼 근속기간 중에 근로제공형태(직종 또는 직류)의 변경이 있는 경우에도 임시고용원으로서의 근무기간과 정규사원으로서의 근무기간을 통산한 기간을 퇴직금 산정의 기초가 되는 계속 근로년수로 보아야 한다.

마. [다수의견] 계속 근무기간의 중간에 직류변경이 있고 직류에 따라 퇴직금지급률에 차이가 있는 경우의 퇴직금산정 방법에 관하여 취업규칙이나 단체협약에 규정이 있고 그것이 근로기준법 제28조 제1항의 규정에 위반하지 아니하는 한 그 규정에 따르면 적법하나, 그와 같은 별도의 규정을 두지 아니한 경우에는 당해 사업장의 퇴직금 산정에 관한 취업규칙과 단체협약의 해석을 통하여 그 방법을 도출하여야 하고, 이 과정에 있어서 근로기준법 제28조 제1항을 해석의 가장 중요한 기준으로 삼아야 할 것인바, 동 조항에 의하면 퇴직금 계산에 있어서 기본 되는 요건은 계속 근로년수, 퇴직금지급률 및 퇴직 시의 평균임금 세 가지라고 할 것인데, 퇴직자의 근무기간 중의 직류변경에 불구하고 계속 근무하여 온 전 기간을 계속근로기간으로 보고, 퇴직금 계산의 기초가 되는 평균임금도 근로기준법 제19조 제1항의 규정에 의하여 퇴직 전 3개월간의 임금을 기준으로 하여 산정한 평균임금 즉 직류변경 후인 퇴직 시의 평균임금을 기준으로 하여 퇴직금을 계산하여야 하는 이상, 그 지급률도 마땅히 퇴직당시 직류의 지급률로 함이 근로기준법 제28조 제1항의 취지에 맞는다. 따라서 이와 다른 견해를 취한 대법원 1994.2.22. 선고 93다11654 판결은 이를 변경한다.

타 노동자와 병가기준 차별 (2020. 7. 22)



상담 요지

화상으로 인해 회사에 병가 신청함. 병가를 위해 진단서는 8주가량 요양이 필요하다고 되어 있었으나, 회사는 4주만(입원기간) 인정하고 나머지 4주는 연차사용과 초과근로 연차대체한 일수를 합해 사용함.(병가 규정은 최대 연60일 사용이 가능하게 명시되어 있음)

그런데 최근 다른 직원들의 병가 사용현황을 확인할 수 있었는데, 입원기간 뿐만 아니라 요양에 필요한 기간을 모두 사용한 사례가 다수 확인됨.

회사에 병가기간에 대한 이의제기를 하고 상담자 개인이 사용한 연차휴가기간 등을 보상받고자 하는데, 가능한 것인지 문의함.



답변 요지

병가기간은 최대 60일로 되어 있는데, 이는 최대 기간을 말하고 병가의 원인이 된 질병 등을 치료·요양하는 기간은 회사가 판단할 수 있는 재량권에 해당할 수 있음.

따라서 진단서상 필요한 요양기간은 실제와 다를 수 있지만, 이는 다른 노동자와도 동일한 기준을 적용해야 할 것으로 보임.

그런데 다른 노동자와 다르게 차별적인 방법으로 병가기간을 인정하지 않았다면, 그에 따른 재량권 남용으로 개인 연차사용에 대한 이의제기가 가능할 수 있을 것으로 보임.



보충설명

병가는 근로기준법에 규정되어 있지 않으므로 병가 사용에 대해서는 단체협약 및 취업규칙 등에 규정되어 있는 경우 그에 따라 처리하면 되며, 근로자가 업무 외

질병 등으로 병가 사용 시 연차휴가를 먼저 사용하도록 하는 것은 노사 약정에 따른 것으로 법위반으로 단정하기는 어려움(근로개선정책과-4027)

따라서 내담자는 먼저 취업규칙상 병가규정을 확인하고, 타 노동자와의 차별적

처우 정황 등을 종합적으로 고려하여 회사고충처리 절차를 통해 문제를 해결할 수 있을 것으로 보임.

사례

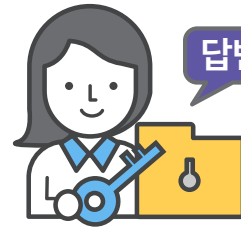
09

**최종 합격 통보 후
입사절차 지연 시
대응**
(2020. 8. 27)



상담 요지

최종 합격 통보를 받은 후 실제 채용 절차를 계속 미루고 있음.
공고내용은 6개월 이내 순차적으로 입사 진행한다는 문구 있음.
만일 입사절차가 계속 늦어질 경우 대응방법은?



답변 요지

최종 합격 통보로 근로관계는 성립되었다고 볼 수 있으며, 그에 따른 사용자의 의무불이행에 대한 손해배상청구는 가능하나, 실제 적용은 어려운 현실이 있음.
만일 최종 합격 통보 후 채용 거절은 부당해고에 해당. 진행 상황에 따라 결정하여 대응할 필요 있음.



보충설명

1. 최종합격의 통지를 소위 '채용내정'으로 볼 수 있음.
즉 채용내정의 의미는 ①채용이 결정되었지만 아직 출근하기 전에 놓여 있는 상태로 일정한 기간이 지나면 당연히 취업되는 것으로 이미 채용이 확정된 근로계약(채용확정), ②일정한 조건이 충족되면 채용할 것을 약정하고 대기상태에 있는 것으로 해석할 수 있음.
2. 사례에서처럼 최종합격 통지가 ①에 해당한다면, 최종합격 통지로 인하여 이미 확정된 근로계약이 성립되었다고 보아야 할 것이고, 최종합격 통보를 취소하려면 해고의 정당성 판단 법리에 따라 근로기준법 제23조 제1항의 '정당한 이유'가 있어야 가능할 것으로 보임. 다만 '정당한 이유'의 판단에서 취소사유는 정식근로자의 경우보다 그 정당성이 넓게 인정될 수 있음(대법원 1991.5.31. 선고, 90가합19673 판결).

3. 입사예정일이 지났음에도 불구하고 사용자의 귀책사유로 근로자가 출근하지 못할 경우, 입사예정일 이후 기간에 대해서 근로자에게는 임금청구권이 발생하고 사용자는 임금지급의무를 부담함(대법원 2002.12.10.선고, 2000다25910 판결).
4. 참고로 근로자는 회사에게 출근이 지연되고 있는 사유를 전화, 문자, 우편 등으로 지속적으로 확인하고, 회사가 피드백한 내용을 근거로 준비하시면, 만약에 있을 분쟁과 관련하여 중요한 자료로 활용될 수 있음.

사례

10

**채용과정에서
언급하지 않은
승급제한에 대한
법률적인 문제
(2020. 9. 10)**



상담 요지

상담인은 OO도시공사에 9급 일반직(업무직)으로 입사하였는데, 채용과정에서 진급제한에 대하여 전혀 언급하지 않았는데 입사하고 보니 8급까지만 진급이 가능하고, 함께 채용된 행정직, 기술직은 2급까지 승진이 가능함. 이러한 차별이 매우 부당하다고 생각하여 법적으로 조치할 부분이 없는지 문의.



답변 요지

승급에 제한을 두어 다른 직종과 차별하고 있는 것 자체를 법적으로 구제할 수 있는 방법은 어려움. 정규직 노동자이기 때문에 기간제차별법의 적용을 받지 않고 근로기준법상 차별금지 조항에도 해당되지 않음. 채용 절차공정화법에도 채용 시 거직된 정보를 제시하거나 채용 시 제시한 근로조건을 위반한 경우만을 규제하고 있고 단순히 정보를 숨긴 것은 규제하고 있지 않아 법적인 조치는 어려움.

보충설명



근로계약을 체결할 때 사용자는 근로자에게 일정한 근로조건을 근로계약에 포함시켜 반드시 명시하도록 하고, 나아가 주요 근로조건은 서면으로 명시하여 근로자에게 교부하도록 하고 있음.(근로기준법 제17조) 근로조건은 근로계약 이외에도 취업규칙이나 단체협약 등에 통일적으로 정하는 것이 일반적이며, 따라서 근로계약에는 당해 근로자의 개별적인 사항만을 명시하고, 휴가, 징계 등 모든 근로자에게 공통적으로 적용되는 근로조건에 대하여는 근로계약에 단서규정을 두어 '취업규칙 및 단체협약에 따른다.'고 규정할 수 있는 바 이와 같이 근로계약에 명시되지 않은 사항이라도 취업규칙에 명시되어 있으면 근로조건에 명시 의무를 이행한 것으로 보아야 함.

즉, 근로계약의 성립 시기는 원칙적으로 근로계약의 체결일로 근로계약 체결 이전은 근로기준법 등의 규율 대상이 아니며, 체결 이후는 상기와 같이 근로조건 명시 의무를 다하였고, 상담인이 정규직 근로자로서 기간제근로자 차별에도 해당하지 않는다면 노동관계법령상 조치할 부분은 없다고 판단함.

사례

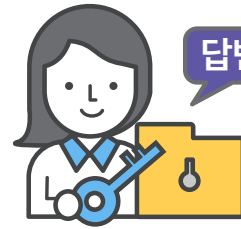
11

**임금지급계좌
변경과 퇴직금과의
상관관계**
(2020. 10. 5)



상담 요지

재직기간 중 사업주가 임금 지급계좌를 변경했는데, 퇴직금을 산정하기 위한 기간에 대해 문제가 있을 수 있는지?



답변 요지

사용자가 명확하다면, 특별한 사정이 없는 한 임금지급 계좌가 변경되었다고 하여도 퇴직금 산정을 위한 계속 근로기간에 영향이 없음.
한편 퇴직금 지급 계좌는 사업주가 상담자 명의로 지급 한다면 어떤 계좌로 받더라도 특별한 하자가 없다고 보아야함.



보충설명

퇴직금은 근로관계가 종료된 후 계속근로 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 지급하는 급여이며, 여기서 계속근로라는 것은 근로계약기간 만료, 자의에 의한 사직, 해고 등의 사유로 근로관계가 단절되지 않는 한 유지되는 것이고, 평균 임금을 산정할 때에도 무단결근과 같은 특수한 경우가 아닌 한 영향을 미치지 않음.

따라서 근무하는 동안 사업주가 급여지급 계좌를 변경하였다고 하더라도 근로관계가 단절되거나 평균임금 산정에 영향을 미치지 않으므로 퇴직금은 전액 지급 받으실 수 있음.

사례

12

근로조건이 다른 인원들의 취업규칙 (2020. 11. 16)



상담 요지

노인복지회관이며, 취업규칙이 있고, 실제 회관 소속 근로자들이 있음. 현재 노인일자리 사업을 하고 있으며 약 30여 명의 어르신들을 상용직으로 채용하고 있음. 이분들을 대상으로 하는 취업규칙을 만들어야 하는 것인지.



답변 요지

근로조건이 다른 경우라면 취업규칙을 만들어야 하며, 만약 만들지 않는다면 현재 신고하고 시행되고 있는 취업규칙이 적용됨. 따라서 근로조건에 있어 차이가 있어야만 하는 상황이라면, 현재 있는 취업규칙에 항목을 추가하든, 아니면 별도의 취업규칙을 만들어야 함. 이에 대해서는 추후 변경과정의 편의성을 생각하여 별도의 취업규칙을 만드는 것이 바람직.



보충설명

직종 간 근로조건에 상당한 차이가 있는 경우 별도의 취업규칙을 만들어 운용하되, 현재 시행되고 있는 취업규칙을 적용할 경우 향후 노사 간의 분쟁이 발생되지

않기 위해 적용대상 및 범위를 명확히 규정하는 것이 필요함.

노동상담 사례집

(경기도노동권익센터 상담사례 중심으로)



상담사례

휴일·휴게



01 1개월 미개근시 연차휴가(2020. 5. 7.)

02 병가 신청 시 연차 우선 소진 조건의 위법여부(2020. 10. 23.)

사례

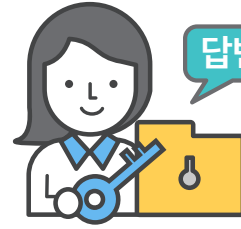
01

1개월 미 개근 시 연차휴가 (2020. 5. 7)



상담 요지

입사하여 10.5개월 근무했음. 1년 미만의 연차발생일수는 10일로 명확한데, 한 달의 1개월 중 절반을 근무하였으면 비례적으로 0.5개가 발생해야 하는 것인 아닌지 문의함.



답변 요지

1년 미만의 연차휴가 발생은 1개월 개근 시 발생을 요건으로 함.
따라서 1개월 개근이 아닌 도중 퇴사로 인한 경우 연차휴가 미 발생함.

보충설명



근로기준법 제60조제2항은 “계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자는 1개월 개근 시 1일의 연차휴가를 부여”하도록 규정하고 있으며, 이는 기간에 대한 출근을 충족하는 경우 발생하고, 이를 충족하지 못한 경우 아예 발생하지 않는 것으로, 비율에 따라 부여하도록 규정한 것은 아님.

즉, 1년 미만자의 연차휴가 발생조건은 ① 근로계약관계가 유지되는 기간이 1월 단위를 충족하고, ② 충족된 해당 1월의 근로일수를 전부 출근한 경우라 할 것임.

사례

02

병가 신청 시 연차 우선 소진 조건의 위법 여부 (2020. 10. 23)



상담 요지

유행성결막염에 걸려 1주일은 진단서를 제출하고 병가를 사용함.

그런데 추가 병가를 요하는 진단서를 회사에 제출하자 담당자는 개인연차를 사용하고 이후 병가를 사용한다는 것이 내부 원칙이라며 개인 연차사용을 의무라고 하는데, 문제가 없는지 문의함.



답변 요지

유행성결막염은 법정전염병은 아니나, 사업주가 근로 금지, 중단 명령의 대상이 되는 전염병임. 사업주가 근로 금지/중단하여도 그에 대한 유급병가 대상인지 여부는 법에서 강제하는 규정이 없어 내부 규정에 따라야 함.



보충설명

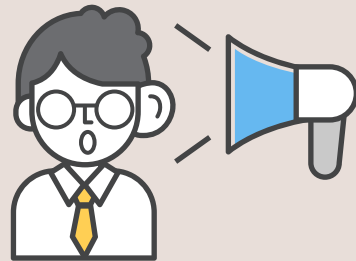
근로기준법 또는 관련법령에 연차유급휴가 외에 업무 외 질병을 이유로 병가 부여의 의무를 정한 내용은 없으며, 따라서 병가의 적용 기준은 단체협약, 취업규칙 등 내부

규정으로 정한 내용이 우선 적용될 것임.

그러나 만약 내부규정에서 병가에 대하여 정한 사항이 없다면 소정근로일에 근로제공의무를 면하기 위해서 이루어진 병가 신청은 연차유급휴가 사용신청으로 간주 될 수 있다고 사료됨.

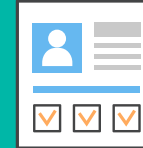
노동상담 사례집

(경기도노동권익센터 상담사례 중심으로)



상담사례

4대보험



- 01 업무변경 불만으로 퇴사 시 실업급여 수급 여부(2020. 1. 9.)
- 02 일용직 노동자의 실업급여 수급 자격(2020. 4. 17.)
- 03 근무형태 변경 후 실업급여 수급액(2020. 4. 27.)
- 04 산재 요양기간의 고용보험가입기간 인정(2020. 6. 2.)
- 05 실업급여 부정수급으로 환수(2020. 10. 28.)
- 06 단시간 근무 노동자의 실업급여 기준액(2020. 11. 24.)

사례

01

업무변경 불만으로 회사 시 실업급여 수급 여부 (2020. 1. 9.)



상담 요지

관리자로부터 업무변경이 되었으니 인수인계 하라는 문자 받음. 기존 경리(입금, 정산 등)업무에서 영업 관리 업무로 전환.

회사방침에 의한 것이라는 말에 화가나서 사직서 제출함. 사직 이후 회사에 권고사직으로 하여 실업급여 수급이 될 수 있도록 요청하였으나 거부됨. 방법이 있는지?



답변 요지

사직경로를 보면, 실업급여수급이 인정되는 요건에 해당하지 않음. 업무변경이라고 하나 이는 정당한 수급 자격이 인정되지 않음.

사직서 제출 이후 수급자격이 되는 권고사직 변경 요청은 정당한 요구가 아님.

보충설명



실업급여 인정자격을 심사할 때 가장 중요하게 보는 건이 퇴사사유임. 예를 들어 정리해고나 권고사직 등 회사 측의 경영상 사정으로 퇴사하게 된 경우에 해당이

됨. 사례의 경우처럼 업무변경을 하기 싫다고 미리 사직서를 제출하고 퇴사한

후에는 실업급여를 받을 수 없으며, 사직서를 제출하기 전에 고용노동부의 관할 노동청에 진정서를 제출하여 근로조건변경에 대한 문제를 먼저 다루었어야 했음.

사례

02

일용직 노동자의 실업급여 수급 자격 (2020. 4. 17.)



상담 요지

건설현장에서 근무하다 일감 부족으로 실업급여 수급 자격이 되는지 확인하고자 함. 최근 직장에서 180일이 안되는데, 가능한 방법이 있는지?
이전 직장에서 고용보험 가입되어 있었음.



답변 요지

최근 직장에서 가입기간이 180일이 안되더라도 이전 직장의 가입기간까지 포함할 수 있음.
고용센터에 방문 또는 전화로 이전 18개월간 6개월 이상을 고용보험에 가입하였는지 여부 확인 가능함을 설명.



보충설명

일용직 근로자들도 고용보험에 가입되어 있다면(현재 일용직 근로자라면 근무일수에 관계없이 고용보험 가입이 의무화되어 있음) 아래의 요건을 갖춘 경우 실업급여

수급대상이 될 수 있음.

- 수급자격 인정 이직일 이전 18개월 동안 피보험단위기간(=고용보험가입기간을 말하며 현재 또는 전 직장을 합한 전체기간)이 통산하여 180일 이상이고, 수급자격 신청일 이전 1개월간 근로한 일수가 10일 미만이어야 함.(건설 일용직의

경우 신청 이전 1개월간 10일 미만 근로에 해당하지 못하더라도 수급자격 인정신청일 이전 14일간 연속하여 근로내역이 없는 경우에도 실업급여 수급이 가능함)

- 근로할 의사 및 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에서 적극적으로 재취업활동을 하여야 함.

다만, 이직사유가 스스로 그만두었거나 근로자 자신의 중대한 귀책사유로 해고된 경우에는 실업급여를 수급할 수 없음에 유의할 것.

사례

03

근무형태 변경 후 실업급여 수급액 (2020. 4. 27.)



상담 요지

단시간근로자로 근무하여 오다 최근 정규직 형태로 1일 5시간, 주5일 근무하여 오고 있음. 변경은 약 4개월 정도 됨.

만일 실업급여를 신청할 경우 구직수당 일액은 어떻게 계산하는지 문의.



답변 요지

구직급여 일액은 평균임금 60%.

평균임금 60%는 산정사유 발생일로부터 3개월 이전의 기간으로 산정되므로 정규직형태로 근무변경된 것이 4월 전이므로 법령 규정에 따른 단시간근로계약기간과 정규직 기간을 달리 적용할 이유는 없음.



2019.10.01.고용보험개정으로 실업급여 조건, 금액, 보장성이 강화됨개정법 적용으로 지급수준 1일 평균임금의 10% 인상(60%), 지급기간 최대 270일(120~270일)

까지 확대되고, 수급요건도 24개월 이내 유급근로일 180일 이상으로 완화됨.

사례

04

산재 요양기간의 고용보험가입기간 인정 (2020. 6. 2.)



상담 요지

작년 업무상 재해로 인정되어 약 1년 미만으로 요양기간을 마치고 복직함(복직 후 근무기간 2개월)
최근 회사에서 정리해고를 한다며, 실업급여 가능한 대상자 설명 중 상담자의 경우 실업급여 수급기간요건(18개월 중 6개월 이상 가입)미달로 수급이 안 된다고 하는데, 맞는지?



답변 요지

행정해석 상 요양기간에 대해서는 고용보험가입기간으로 인정하지 않음.(부당해고기간 동일하게 해석)
따라서 요양기간 이전과 복직 후 근무기간(18개월 중 6개월 이상인지 여부)이 6개월 이상인지 확인 필요.
만일 6개월 미만이라면 수급자격 인정 안된다고 보임.



보충설명

근로자가 업무 수행 중 발생한 산업재해로 인한 산재요양기간은 재해 근로자의 고용보험 피보험단위기간에 산입되지 않으며, 통상 사업장에서 재해 근로자의 요양기간동안 근로복지공단에 근로자 휴직신고를 하여 고용보험료도 납부하지 않게 됨.

따라서 이번 경우는 근로자의 총 근무기간 중 산재기간을 제외한 전·후 기간을 합산하여 실업급여 수급 대상인 피보험단위기간 180일을 충족하는지 여부가 관건임.

사례

05

실업급여 부정수급으로 환수 (2020. 10. 28.)



상담 요지

상담인은 최근 비자발적으로 퇴사하여 실업급여를 수급 중이었는데, 구직활동 중에 일용직으로 하루 일하였고, 미리 신고하지 않아 고용센터로부터 경고를 받았음. 그 뒤에 또 일용직으로 하루 근무하였고 적발되어 실업급여 부정수급으로 환수조치 될 예정임



답변 요지

고용노동부 내부지침에 따라 짧게 근무하고 일용직이었다 하더라도 미리 신고를 하지 않았기 때문에 부정수급으로 적발될 수 밖에 없음. 환수조치를 피하고자 한다면 일용직 근로내용 확인 신고한 것을 취소할 수 밖에 없음을 안내.



실업인정 대상기간 중 일용근로 등 취업을 하거나 사업자 등록 등을 하여 소득이 발생한 경우 반드시 신고하여야 하며, 미신고 후 추후 적발 시 고용보험법 제61조

(부정행위에 따른 급여의 지급 제한) 등 따라 배액 징수 등의 불이익을 받을 수 있음(부정수급 자동경보시스템 운영을 통한 적발 가능)

사례

06

단시간 근무 노동자의 실업급여 기준액 (2020. 11. 24.)

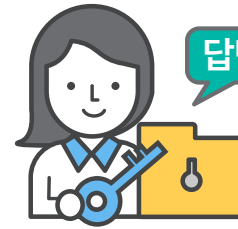


상담 요지

사단법인에서 약 10년간 단시간으로 근무. 회장이 변경이 된 후 해고되었음.

실업급여를 어떻게 받을 수 있는지?

이사회에서 가끔씩 50~100만원 정도 수고비를 받는 경우가 있음.



답변 요지

단시간 근로자에 해당하기 때문에, 4주간의 근로시간을 이용하여 일 소정근로시간을 산정하고, 해당 근로시간에 상응하는 시간당 구직급여를 지급받을 수 있음.

가끔씩 받는 50~100만원의 경우 근로의 대가인 임금으로 보기 보다는 격려금과 같은 성질의 금품으로 보이며, 따라서 임금에 해당되지 않는 것으로 보임.



보충설명

고용보험법 제45조에 따르면 실업급여의 기초가 되는 임금 일액은

- ① 평균임금일액
- ② 통상임금일액
- ③ 최저임금일액 중에서 가장 높은 금액으로 처리하게 되는데,

- ① 평균임금의 경우 산정사유 발생일 직전 3개월간 지급된 총임금을 직전 3개월간의 총 일 수로 나눈 일액을 의미하며, ② 통상임금 또는 ③ 최저임금의 경우 소정근로시간이 일로 정해진 경우 시간급 통상임금 또는 시간급 최저임금에 일 소정근로시간을 곱한 금액을 의미함.

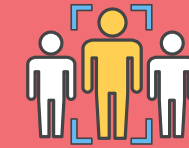
노동상담 사례집

(경기도노동권익센터 상담사례 중심으로)



상담사례

직장 내 괴롭힘



- 01 채용과정에서 갑질에 대한 대응(2020. 8. 4.)
- 02 폭언 폭설로 퇴사 후 가해자 처벌방안(2020. 9. 3.)

사례

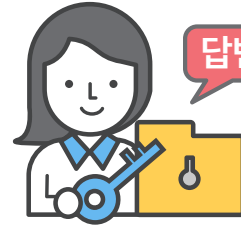
01

**채용과정에서
갑질에 대한 대응**
(2020. 8. 4.)



상담 요지

5인 미만 사업장 채용 면접과정에서 갑질함.
대응방법 문의.



답변 요지

직장 내 괴롭힘 규정을 적용하지 못하는 문제 설명. 채용 전으로 근로기준법상의 괴롭힘 방지법은 근로관계가 성립된 경우에 한함. 한편 상시근로자수도 5인 미만으로 적용 불가.

채용절차의 공정화에 관한 법률도 면접과정에서 질문 금지 사항이외의 갑질 제한 규정이 별도 없고, 적용 대상도 30인 이상 사업장임.

사례

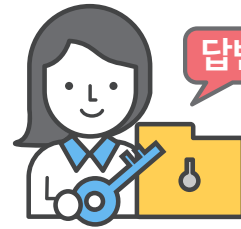
02

**폭언 폭설로
퇴사 후 가해자
처벌방안
(2020. 9. 3.)**



상담 요지

골프장에서 안내데스크 업무 담당. 근무기간 중 상급자(팀장)에게 투명인간 취급받음. 평소 폭언에 가까운 말투에 힘들었는데, 업무보고와 관련하여 카톡을 보냈는데, 갑자기 큰 목소리로 욕설과 모욕적인 말을 함. 이 문제로 퇴사하고 병원치료까지 받았음.
가해자를 처벌받게 하고 싶은데, 어떤 방법이 있는지? 사과 받고 싶음.



답변 요지

직장 내 괴롭힘에 해당하는 사안이나, 퇴사한 상태에서는 현행 법체계상 사업주가 현실적인 조치가 이루어질지 확신하기 어려움.
다만, 욕설과 모욕적인 말은 형법 및 근로기준법 위반에 해당함. 근로기준법 위반으로 폭행의 금지와 직장 내 괴롭힘 위반으로 고소 가능하고 그 과정에서 가해자의 진심어린 사과 기회가 있을 수 있음.



보충설명

모욕죄가 성립하려면 단 둘만이 있는 상황에서 폭언이 이루어지면 안되고 다른 사람들이 있는 자리에서 폭언, 욕설한 경우에만 성립됨.

직장 내 괴롭힘 신고자에게 불이익을 주는 경영진에 대한 처벌 규정은 있지만 직접적인 직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 처벌 규정은 따로 없음.

마을노무사 제도

- **추진근거** 경기도노동기본조례 제8조
- **마을노무사 구성** 96명 (2020. 3. 31.자 위촉 / 임기 2년)
- **지원대상** 취약계층 노동자(권리구제 월소득 270만원 미만), 영세사업자(종업원 10인 미만 사업자)
- **지원기준** 실적에 따라 마을노무사에게 지원되는 사항

구분	노동자 지원		사용자 지원 (심층상담)
	심층상담	권리구제	
지원조건	제한 없으나 취약계층 노동자로 인정 가능한 자	월소득 300만원 미만	종업원 10명 미만 사업자

- **민원접수** 경기도노동권익센터
(전화 8030-4541, 인터넷 <https://labor.gg.go.kr/>)

마을노무사 권리구제 사례



- 퇴직연금 가입하였다는 이유로 퇴직금 차액 미지급
- 검찰에서 무혐의 처리한 최저임금 위반 업체에 대해 자료확보 후 소송제기
- 무조건적이고 형식적인 회사의 출근지시에 대한 부당해고 인정 판결
- 요양급여 불승인사유 파악 후 재심사를 통한 일부 승인 결정
- 영세사업장 노동자의 산업재해 처리 방법
- 사업장 폐업 시 노무관리
- 영세사업장 근로계약서 작성방법
- 신규 개업 사업자 근로계약서 작성방법



김○○

상 담 지 역 경기 안성시

권리구제내용 퇴직연금 가입하였다는 이유로 퇴직금 차액 미지급

권리구제신청 이유

민원인은 퇴직연금 D/C형에 가입된 사업장에서 2년 넘게 근무하고 퇴사하였는데 사업장에서 퇴직연금에 매월 불입 금액을 수당을 제외한 기본급만 기준하여 불입하여 법정퇴직금보다 적은 액수를 지급 받아 회사에 차액 요구를 하였으나, 사업주는 퇴직연금에 정상적으로 가입되었다는 이유로 차액 지급을 거부하여 권리구제를 받기 위해 당 사무실에 방문함

대응방안 제시

퇴직연금 수령 내역서를 발급 받아 미불입한 금액을 임금명세서를 통하여 산정하여 사업장에게 요구해 보고 사업장에서 거부하면 산정된 내역과 근거와 함께 노동부에 진정하기로 하고, 진행 부분에 대해선 마을노무사 권리구제 신청을 통해 마을노무사가 대리하여 수행하는 방안을 제시하였음

대응경과 및 특이사항 발생

불필요한 법적 분쟁을 피하고자 마을노무사가 잘못 불입된 퇴직연금 차액을 산정하여 민원인의 사업주에게 유선 상으로 법 기준상 잘못 불입한 부분을 설명하고, 차액분 지급을 요청하였으나 사업주는 완강히 거부하여 부득이 노동부에 진정을 제기하였음 노동부에 진정을 제기 한 후 출석 요구 통보서를 사업주가 받은 후 태도가 돌변하여 마을노무사에게 연락이 와 합의를 하자고 요구하였음

합의 내용은 기본급외 수당에 대해서 재산정은 인정하나 그 수당 중에서 유류비 등 실비로 지급된 금품에 대해서는 인정할 수 없어 그 부분을 뺀 금액에 대한 차액을

지급하겠다고 하였음

받아들일 수 없었으나 민원인의 의견도 들어 봐야 하기에 민원인에게 사업주가 요구한 조건을 받아들일 것인지 상의했더니 억울하지만 그 간 재직하면서 든 정도 있고 급전도 필요하다고 받아들이기로 결정하였음. 다만, 민원인에게 조금이라도 도움을 주고자 합의서를 쓰는 즉시 차액을 지급해주는 조건으로 하루라도 빨리 받을 수 있게 합의를 하였음

사건 해결

합의서 작성 즉시 사업주가 퇴직금 차액을 송금해주어 사건이 원만히 해결됨. 민원 인도 진정을 통해 사업주와 만나 시시비비 가리는 게 부담스럽기도 하고 급전도 필요했는데 신속하게 해결 되어 퇴직금 액수와 상관없이 진심으로 감사하다고 하였음

민원인 감회

민원인은 사업주에게 부당하게 금품을 요구하는 것도 아니고 정당한 대가를 달라고 하는 건데 그마저도 못준다는 사업주가 너무나 야속하고 그 간 고생해서 근무한 것이 너무 억울하였고 특히나 당연히 지급받아야 할 정당한 권리를 찾기 위해 먹고 살기도 바쁘는데 법에 또 호소해야 하고 불필요한 시간과 비용을 낭비해야 한다는 생각에 법에 무지한 민원인으로써는 어렵고 힘들어 포기하려했는데 마을노무사라는 제도를 통해 비용 없이 전문적인 조력을 받을 수 있다는 희망에 너무나 감사하였는데 해결 까지 신속하게 처리해 주셔서 너무나 감사하다고 하였음.

덧붙여 민원인은 사회적 약자로서 법에 호소하기가 쉽지 않은데 전문가들이 적극적으로 조력해주고 비용 또한 받지 않고 해결해주는 마을노무사에게 감사하다는 말 전해 주셨고 많이 홍보하여 민원인과 같이 힘들어 포기하는 근로자들이 없게 많은 도움을 주셨으면 좋겠다는 말을 전해주었음



상 담 지 역

권리구제내용 **검찰에서 무혐의 처리한 최저임금 위반 업체에 대해 자료확보 후 소송제기**

김○○ 외 3명

권리구제신청 이유

- 신청인은 택시기사로서 인근 택시회사와 동일 근로조건인데도 임금차이가 발생하여 관할 고용노동청에 부가세환급금에 대하여 진정함
- 관할노동청은 부가세환급금은 소관 사항이 아니라고 기피하고 검찰청에서는 불기소 처분하였고 당시 입증하지 못해 무혐의 처분됨
- 한편 2020. 1. 1.부터 자동차여객운송사업법이 개정, 전액관리제 시행으로 임금 협정도 개정되었으나 동의 받지 아니하고 종전 체제로 전환됨

대응방안 제시

- 국토교통부지침과 대법원 판례 수집, 부가세환급금이 복리후생비적 임금임을 확인, 최저임금에 부가세 포함하여 최저임금법 위반 확인함
- 임금은 개별적인 노동조건에 대한 규범적인 부분으로 근로자들의 개별적인 동의를 받지 않은 한 근로계약의 사적영역으로 포기강요는 위법임

대응경과 및 특이사항 발생

- 2018. 4월 당시 과거 관할노동청 근로감독관의 불기소 의견에 대하여 국토교통부지침 등 입증자료를 갖고 문제점 설득하였고, 회사에서는 검찰에서 최저임금법 위반이 아니라는 무혐의 처분을 가지고 대응하며 자료제출을 기피, 지연 및 임금 협정은 코로나로 인한 경영난으로 노동조합과 합의서 작성 및 개별 근로자 동의를 얻었으므로 적법하다고 주장

사건 해결

- 회사의 주장에 대하여 국토교통부지침, 대법원판례 등으로 입증하여 관할노동청에서는 최저임금법 등 위반으로 관할 검찰청에 입건 송치함
- 2017.10월 3년 전부터 소급하여 최저임금에 미달되는 임금 등 13,047,330원에 대한 「체불임금 등·사업주확인서」 수령. 신청인을 대신하여 대한법률구조공단에 임금청구소송 구조신청, 현재 법원에 소송 진행 중임

민원인 감회

관할고용노동청에 진정하였음에도 경제적 어려움으로 전문가의 도움을 받지 못하여 제대로 노동권익을 보호받지 못하였으나 마을 노무사가 적극적으로 자료를 확보하여 3년전 까지 임금은 물론 전액관리제 시행에 따른 임금 차액도 해결하여 줌으로써 경기도의 마을노무사가 없었더라면 영원히 구제받지 못하였을 임금이라며 경기도에 진정으로 감사를 표시함



홍○○

상 담 지 역 경기 의정부시

권리구제내용 무조건적이고 형식적인 회사의 출근지시에 대한 부당해고 인정 판결

권리구제신청 이유

- 민원인은 계약만료를 이유로 해고되었고 노동위원회에서 갱신기대권이 존재한다는 이유로 승소하였으나 서울행정법원에서 패소하였음
- 민원인은 임금수준이 180만 원으로 노동위원회 권리구제대상이 되나 년 2회 신청 제한규정에 따라 권리구제신청이 거부됨
- 민원인은 경제적 어려움 때문에 고민하던 중 경기도마을노무사 제도가 있다는 것을 알고 전화상담 및 마을노무사 사무실을 방문하였음

대응방안 제시

- 회사는 민원인이 서울행정법원에서 패소하였으므로 계약만료로 인한 근로계약 해지는 정당하다면서 사업장 출입을 금지하였으나, 노동위원회 재심판정은 행정 소송제기에 의하여 효력이 정지되지 아니한 실질해고이므로 부당해고 구제 신청 할 수 있도록 지원하였음
- 또한, 서울행정법원 취소판결이 선고되었다고 기판력과 형성력이 발생하는 것이 아니라 확정된 때에 발생하는 것이라는 대응방안을 제시하였음

대응경과 및 특이사항 발생

- 회사는 부당해고 구제신청에 대해 사업장출입금지 명령을 철회하고 업무명령 이라며 무조건 출근을 지시하였으나 회사의 귀책사유임을 내세워 해고기간 중 임금을 요청하자 회사는 대기발령이라는 이유로 임금지급을 거부하였음. 또한 수차 출근지시에도 이유 없이 거부한 것은 출근의사가 없는 것이므로 무단결근한 것이지

해고가 아니라고 주장하였음

사건 해결

- 계약만료이유로 사업장출입 금지한 것은 실질해고이며 설령 대기발령이라 하여도 대기발령사유가 존재하지 않으며, 대기발령의 업무상 필요성도 보이지 않고 신의 칙상 요구되는 절차도 없어 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권을 남용 하였음
- 출근지시에 1, 2차 회사를 방문하였으나 어떠한 대안도 없이 무조건 출근지시는 책임회피이고 3-5차 출근명령에 대한 내용증명은 받지 않았음
- 노동위원회 심문회의에 참석하여 대기발령이 아닌 실질해고이며 출근지시는 진정성 없는 내용증명임을 입증하여 부당해고로 인정받았음

민원인 감회

민원인은 행정소송 패소로 인한 절망과 경제적인 사정으로 전문가의 도움을 받지 못하여 어려움을 겪던 중 경기도마을노무사의 도움을 받아 계속 근무하게 됨은 물론 해고기간 동안 임금(720만원 정도)도 받게 되었다고 경기도의 노동권익센터의 마을 노무사제도에 대하여 무한한 감사를 표시하면서 많은 경기도 노동자들도 도움받기를 바란다고 희망하였음



강○○

상 담 지 역 경기 안산시

권리구제내용 **요양급여 불승인사유 파악 후 재심사를 통한 일부 승인 결정**

권리구제신청 이유

신청인은 68세 고령으로 6년 동안 새벽에 신문배달을 하였습니다. 2019. 12. 25. 아침에 신문 배달하던 중 오토바이와 함께 쓰러져 병원으로 이송되어 경막하출혈, 추간판탈출증(퇴행성) 진단을 받아 근로복지공단 안산지사에 요양급여 신청을 하였는데 2019. 4. 7. 불승인 통보를 받았음

대응방안 제시

사고 당시 상황을 정확하게 알기 위해 119 구급기록지를 받았고, 불승인 이유를 파악하기 위해 정보공개청구를 하여 요양급여 불승인 결정 자료를 받았고, 불승인 이유를 파악한 뒤 요양급여 불승인 결정에 대하여 근로복지공단에 심사청구를 하였음

대응경과 및 특이사항 발생

의무기록을 본 결과 경막하출혈은 이전의 불특정한 날짜에 발생한 두부 외상에 의한 발병으로 진단을 받았고, (신청인은 한 달 전에 넘어져서 머리를 다친 적이 있다고 하였습니다.) 자연치유 된 상태였고, 추간판탈출증은 고령에 따른 퇴행성으로 진단을 받았음

추간판탈출증은 퇴행성 변화가 있으나 5년 이상 매일 오토바이를 타고 이동하면서 500여 곳에 신문배달을 하였고, 업무 수행 중 사고로 인하여 발생하였음을 주장하면서 2020. 7. 근로복지공단에 심사청구를 하였음

사건 해결

2020. 9. 29. 근로복지공단 심사결과 “원처분기관의 불승인 처분 중 추간판탈출증에 대한 부분을 취소한다”는 결정을 받았음. 경막하출혈에 대한 불승인은 인정되지 않았지만 추간판탈출증은 상당인과 관계가 인정되어 불승인 결정을 취소하였음

민원인 감회

신청인이 직접 산재 신청하여 불승인을 받고, 사고 후 치료를 받지 못하고, 수입이 없어 막막한 상황에서 경기도 마을노무사 제도를 알게 되어 경기도에 마을노무사를 신청을 하였었고, 재해 후 치료를 받아야 해서 10개월 째 생활비가 없었는데 다행히 승인이 되어 치료도 제대로 받을 수 있게 됐다며 좋아하였음

승인 결정 후 사무실에 찾아오셔서 고맙다는 말씀을 수차례 하시고, “감사한 마음으로 살겠습니다.”라는 문자메시지까지 남기셨음

신청인은 비정규직, 고령, 저임금 노동자로서 권리구제 지원이 절실하게 필요한 분이었고, 제가 경기도 마을노무사를 하면서 큰 보람을 느낀 사건임



윤○○

상 담 지 역 경기 화성시

권리구제내용 영세사업장 노동자의 산업재해 처리 방법

권리구제신청 이유

신청인은 배우자와 함께 화성시 장안면에서 백반집(한식당)을 운영하시는 사업주셨는데, 소속 근로자분이 새벽에 지하창고에서 식자재를 들고 올라오시다 넘어지셔서, 머리·허리·골반 등에 염좌의 부상을 입게 되었는데, 직원 2명과 함께 일하며 작은 식당을 꾸리시는 신청인의 입장에서, 산업재해 처리는 어떻게 해야 하는지, 또한 4대 보험은 어떻게 처리해야 하는지 앞이 막막하였고, 그러던 차에 문의를 드린 주민센터에서 마을노무사를 소개해 주셔서 저와 면담을 진행하시게 되었음

대응방안 제시

신청인분과 면담을 해보니, 다행히도 재해를 당하신 근로자분이 많이 다치시지는 않았으며, 진료를 받은 병원 원무과를 통해 근로복지공단에 요양급여 신청을 하시도록 하고, 또한, 4대 보험 신고에 필요한 서면도 준비하였고, 만약 병원 원무과에서 요양급여 신청을 거부하거나, 4대보험 신고 관련해서 담당자의 추가 요청이 있을 경우, 말씀을 주시면 직접 대응을 해드리겠다는 말씀도 전해드림

대응경과 및 특이사항 발생

며칠 후 신청인분이 다시 면담을 요청 주셔서 뵙게 되었으며, 근로복지공단에서 전달받은 ‘보험가입자 의견서’, ‘임금내역서’, ‘산업재해 조사표’를 가지고 오셨기에, 사실 내용을 확인받아가며 직접 작성하여, 근로복지공단 및 고용노동부에 팩스로 발송을 해드렸음

사건 해결

나중에 신청인분께 재해 당하신 근로자분의 산재신청이 잘 처리되었다는 말씀을 전해 들었으며, 근처에 오시면 본인들의 식당에 한번 들르시라는 감사의 말씀을 전해 주셔서 매우 감사해함

민원인 감회

민원인은 “저희 부부와 같이 조금한 식당을 운영하는 사람들의 경우, 주위에 알아봐도 일하다 다치는 직원들에게 어떻게 처리를 해줘야 하는지도, 4대 보험은 또 언제부터 어떻게 가입하고 운영해야 하는지도 알지도 못하며, 알고 있는 지인도 없었습니다. 다행히 저희 부부는 경기도 마을노무사와 연결이 되어, 정말 며칠 동안을 고민했던 일을 잘 처리 받을 수 있어서 너무 감사했으며, 더욱더 많은 마을노무사님이 계셔서, 저희 같은 사람들이 도움을 받았으면 좋겠습니다.”라며 감사의 인사를 전했음



이○○

상 담 지 역 경기 수원시

권리구제내용 **사업장 폐업 시 노무관리**

권리구제신청 이유

신청인은 코로나 이후 매출이 거의 없어 고심을 하던 차 현재 상태로 버티며 사업을 계속하다가 직원, 거래처 모두에게 더 큰 피해를 줄 것이 우려되어 조만간 회사를 폐업하기로 결정하였음. 그렇지만 폐업을 하더라도 누구에게 피해를 주지 않고 싶어 폐업할 때 고용관계에서 발생할 수 있는 문제가 무엇인지, 어떻게 준비해야 하는지 미리 알고 싶다고 문의하였음

대응방안 제시

체불금품이 있는 경우 모두 청산해야 한다는 점, 퇴직연금 사업주 부담분 중 미납분이 있으면 모두 납부하여 근로자들에게 손해가 없도록 해야 한다는 점에 대해 안내해 드리고, 폐업하는 상황에서 스스로 사직하지 않은 직원에 대해서는 부득이 해고를 하여야 하는데 이 때 해고시기와 사유를 담은 해고통보서를 서면으로 작성하여 주어야 하고, 30일 전에 해고예고를 하거나 그렇지 않을 경우 해고예고수당을 지급해야 한다는 점을 강조하여 안내해드렸음

근로기준법에 따르면 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우에는 해고예고수당을 지급하지 않아도 된다고 규정하고 있으나, 폐업의 경우에는 사업 종료에 대한 예측이 가능하기 때문에 해고예고가 필요하다는 점에 대해 다시 한 번 확인시킴

대응경과 및 특이사항 발생

불가피하게 직원을 해고를 해야 되는 상황에서 근로기준법에 따라 준수해야 할 요건과 절차에 대해 안내 해드리며 무엇보다 법대로 진행하는 과정이 단지 형식적인 것이 아니라, 이러한 과정이 직원들과의 상호 이해와 배려를 하는 과정임을 강조함

사건 해결

대면 상담 이후 유선 통화에서 폐업과정에서 법이 정한 의무, 절차, 요건 등을 준수하는 것이 중요하고, 무엇보다 근로자대표와 폐업을 할 수 밖에 없는 회사 사정에 대해 충분히 협의하여 이 과정에서 직원들과 공감대를 형성하고, 근로자들이 직장 폐업으로 어려움에 처해지지 않도록 새로운 일자리를 찾을 수 있도록 배려하는 방안도 적극적으로 모색해주는 것이 바람직하다고 안내해드리고 상담을 마쳤음

민원인 감회

신청인은 20년 동안 일궈온 사업을 접어야 하는 복잡한 상황에서 폐업과정에서 준비하고 대비해야 할 노무관리 방안에 대해 안내받아 안정적으로 사업을 마무리할 수 있을 것 같다는 고마움을 표시하였음. 이를 보면 코로나19 위기로 폐업을 해야 하는 영세 사업주에게 마을노무사라는 이름으로 든든한 버팀목이 되었다는 점에서 마을노무사가 보람된 역할임은 분명하다 할 것임



강○○

상 담 지 역 경기 고양시

권리구제내용 영세사업장 근로계약서 작성방법

권리구제신청 이유

신청인은 고양시 일산동구 소재의 목공예품 제작하는 영세사업장의 대표자임. 신청인은 근로기준법에 따라 근로계약서를 작성해야 한다는 사실은 알고 있었으나, 어떻게 작성해야 하는지에 대하여는 법적지식이 부족하여, 근처 다른 사업장에서 사용하고 있는 연봉계약서를 구하여 근무시간, 월급 등 일부항목만 수정하여 사용하고 있는 상태였음. 그러다가 마을노무사 제도에 대하여 알게되어 신청인이 직접 작성한 연봉 계약서가 법적으로 맞게 작성되어 있는지, 문제는 없는지 확인하기 위하여 상담을 신청하게 되었음.

대응방안 제시

신청인은 2020.7.16.경 마을노무사 제도를 통하여 상담을 실시하였음. 신청인이 작성한 연봉계약서와 급여대장을 확인해보니, ① 신청인의 사업장의 상시근로자 수는 5인 미만의 소규모 사업장이었는데, 연봉계약서는 근처 다른 사업장에서 사용하고 있는 것을 구하여 사용하다 보니 상시근로자 수 5인 이상을 대상으로 적용하도록 만들어진 양식이었고, ② 근무시간과 휴게시간을 명확히 기재하지 않아 그에 따른 임금의 계산이 최저임금에 위반되는 내용이 있었으며, ③ 추가로 신청인은 연봉계약을 체결하면서 퇴직금 또는 퇴직연금을 포함할 수 있는 방법에 대하여도 궁금해 하였음.

이에 상담 시, 상시근로자 수 5인 미만사업장과 5인 이상 사업장의 근로기준법의 적용범위를 설명하여 주면서, 근로자수에 따른 계약체결의 중요성에 대하여 강조 하였음. 또한, 임금계산은 근로시간을 기준으로 산정되므로, 정확한 근로시간과 휴게시간을 명시해야 한다는 사실 또한 설명하여 주었음. 이를 토대로, 신청인의 사업장

근로자들의 근로시간과 임금총액을 확인한 다음 최저임금위반여부를 확인하고, 근로계약서에 어떻게 표시해야 하는지 근로계약서 작성방법을 상세히 설명하여 신청인이 근로계약서를 직접 작성할 수 있도록 지도해 주었음. 또한, 연봉계약서에 퇴직금을 포함시키는 것은 퇴직금중간정산에 해당하여 무효가 된다는 점을 설명해 드리고, 연봉계약서에 퇴직(연)금 적립예상액 정도를 표기하는 것은 가능하다고 설명 하였음.

사건 해결

신청인은 상담을 통해서 직원별 연봉근로계약서를 근로기준법에 적합한 형태로 작성할 수 있었으며, 근로계약서에 기재된 사항을 기준으로 급여대장 및 급여명세서도 작성할 수 있게 되었음.

민원인 감회

신청인은 오래도록 사업장을 운영해 오면서도 근로계약서를 작성한 적은 없었다고 함. 최근 들어 근로계약서를 작성해야 한다는 사실을 알게되어 근처 지인이 운영하는 사업장의 연봉계약서를 빌려서 사용하려고 하였는데, 적법하게 작성한 것인지 알 수 없었어 궁금했다고 함. 그런데, 마을노무사 제도를 알게 되었고, 마을노무사 상담을 통하여 궁금한 점이 해결되었고, 적법한 근로계약서를 작성할 수 있게 되어 만족스러웠다고 함. 그리고, 지금 근무 중인 근로자뿐만 아니라 새로운 근로자를 채용 하더라도 어떻게 근로계약서를 작성해야 할지 알게되어 감사하다고 하였음.



장○○

상 담 지 역 경기 파주시

권리구제내용 **신규 개업 사업자 근로계약서 작성방법**

권리구제신청 이유

- 최근 사업장(주유소)을 개업하여 근로자를 채용하였으나, 법률적 지식이 전혀 없어 근로계약서 작성에 대하여 문의함.
- 특히, 근로시간에 따른 최저임금 계산방법이나 노동관계법령에 정해진 다양한 근로조건에 대한 설명을 요청함.

대응방안 제시

- 고용노동부에서 제공하는 표준 근로계약서 작성 방법 안내 : 근로일 및 근로시간, 임금의 구성항목/계산방법/지급방법, 주휴일 및 연차유급휴가 등 안내
- 이외에도 사업장에서 인사/노무관리 차원에서 필요한 내용들에 대해서 설명하고 근로계약서 시안을 작성하여 제공하기로 함.

대응경과 및 특이사항 발생

- 사업주는 고령자(70대 중반)로 이전에 사업을 운영해 본 경험이 없어 초기에 채용한 근로자들이 퇴사하면서 고용노동부 진정 등으로 인하여 과태료 처분을 받은 적이 있음.
- 사업주 입장에서 노동관계법령에 대하여 전혀 안내하는 것도 없이 법 위반으로 처벌을 받는 것에 대한 반감이 있었지만, 경기도에서 무료로 상담 및 컨설팅을 해준다는 부분에 대하여 설명하고 근로계약서 작성을 하게 됨.
- 사업장 소재지가 대중교통 접근 등이 어렵고, 인력 채용에 어려움이 많아 숙식제공 등에 대한 부분을 근로계약서에 표시하는 방법 등에 대하여 구체적으로 설명해줌.

사건 해결

- 고용노동부 표준근로계약서를 참조하여 실제 근로하는 근로자들의 근로조건을 적용하여 노동관계법에서 정한 근로조건을 충족할 수 있도록 근로계약서를 작성하여 제공해 줌.
- 향후, 지방자치단체나 고용노동부에서 지원하는 다양한 사업주 지원제도를 활용할 것을 안내하고, 변경되는 노동관계법에 대하여도 관심을 가지길 권유함.

민원인의 소견 및 마을노무사님들께 전하고 싶은 말

- 노동법을 몰라서 고용노동부 진정 등으로 많은 불만이 있었지만, 이번 컨설팅을 통해 사업주 지원제도가 있다는 사실에 만족하였음.
- 근로자의 권리를 보장하는 것도 중요한 일이지만, 실질적으로 근로자의 근로조건을 보호하기 위해서는 사업주들이 노동관계법에 대하여 정확히 알아야하는 만큼 마을노무사 제도를 통해 소규모 사업장의 사업주가 노동관계법에 대한 기본적인 지식을 갖출 수 있도록 적극 노력해야 할 것으로 생각함.

경기도 내 노동상담소 현황

도비지원 노동상담소

한국노총 경기지역지부	031-837-3493	의정부시
경기북부노동인권센터	031-866-4849	양주시
한국노총 시흥지역지부	070-4105-3885	시흥시
한국노총 안성지역지부	031-674-8312	안성시
한국노총 이천여주지역지부	031-631-7085	이천시

한국노총 노동상담소

경기상담소(수원)	031-239-4191	수원시
성남상담소(성남, 광주, 하남)	031-742-0606	성남시
안양상담소(안양, 광명, 군포, 의왕, 과천)	031-441-8558	안양시
안산상담소	031-486-4940	안산시
부천상담소(부천, 김포)	031-653-7051	부천시
경기북부상담소(의정부 권역)	031-853-6653	의정부시
경기남부상담소(수원 권역)	031-8014-5474	수원시

비정규직센터 노동상담소

수원시 비정규직노동자복지센터	031-548-1883
부천시 비정규직노동자복지센터	032-679-8279/032-673-8279
경기 비정규직노동자복지센터(수원시)	031-254-1923/1979
화성 외국인노동자센터(화성시)	031-353-5491~2
의정부시 청소년상담복지센터	031-828-9560
경기북부 노동권익센터(고양시)	031-973-2023
용인 비정규직센터	031-284-8150
고양시 비정규직노동자복지센터	070-8817-9092
안산시 비정규직노동자복지센터	031-487-4870/4885
경기북부 비정규직노동자복지센터(의정부시, 포천시)	031-928-4122
시화노동정책연구소(시흥시)	031-431-7821
안양군포의왕비정규직센터(안양시)	070-4120-6150

노동상담 사례집

(경기도노동권익센터 상담사례 중심으로)

발행처 경기도
발행인 경기도지사
편집인 경기도 노동권익센터
발행일 2020년 12월 24일

주소 경기도 의정부시 청사로 1
제작부서 경기도 노동권익센터
전화/팩스 031-8030-4541
제작협력 (주)보림에스앤피

