

총무 및 인사관리

11. 1년 계약직 근무자가 다른 현장에서 재계약하는 경우 연차지급 여부



상담요청

A현장에서 1년 계약직으로 근무 후 B현장에서 재계약을 진행할 예정인 근로자에 대하여 1년 경과부분에 대하여 연차를 지급해야 하는지



상담내용

‘계속근로기간’이라 함은 동일한 사용자와 계속해서 사용종속관계를 유지하면서 근로를 제공하는 것을 말하므로 건설일용근로자로서 공사현장이 바뀌더라도 계속근로로 인정 되고, 그 기간이 1년 이상이라면 퇴직금은 근로자가 최종 공사현장에서 퇴직할 때 지급하는 것이 원칙입니다(퇴직급여보장법-942).

일반적으로 계약기간 만료 통보, 자의에 의한 퇴직원 제출, 퇴직금 및 4대 보험 정산 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절된 후 신규 입사절차를 거쳐 새로운 기간제 근로계약을 체결하고 근무하는 형태라면 각각 별도의 근로계약에 의한 근로기간으로 보아야 하는 것이 원칙이므로,

복수의 건설현장에서 근로한 근로자가 각 건설현장별로 퇴직처리(사직서 제출, 퇴직금 수령)과 신규입사 절차를 거친 경우라면 각 현장 종료시에 근로관계는 종료되므로, 다른 현장에서 재계약 체결시 1년 경과부분에 관한 연차지급의무가 없을 것이나 (고용평등정책과-885, 근로기준과-2387 등 참조),

상기와 같은 절차가 없이 재계약을 체결하는 것이 노사 간의 관행이어서, 노사 당사자가 모두 그렇게 기대하면서 사실관계에 있어서도 일정한 기간이 지나면 재계약을 체결하는 형태의 근로관계가 반복되었다면, 이는 단절 전의 근로계약과 새로운 근로계약을 합산하여 기간계산을 해야 할 것이므로 1년 경과부분에 관한 연차지급의무가 있을 것입니다.



12. 원수급인이 4대 보험 가입시 하수급인 승인관련 처리 방법 문의



상담요청

원도급사의 4대보험 처리 실무에 대해 4월에 종합건설업 면허 취득 업체입니다. 기존에는 전문건설면허(철근콘크리트)를 보유하고 있습니다. 4대보험 처리 실무 특히, 고용보험관련 하도급 승인과 미승인의 처리방법과 장단점 등 실무에 대해 문의 하고자 합니다.



상담내용

건설업의 경우 수차례의 도급사업에서 보험가입자는 원칙적으로 원수급인입니다. 다만, 하수급인이 사업주 인정승인을 받은 경우 당해 하수급인이 보험 가입자가 됩니다. 여기서 하수급인이 사업주 인정승인을 받기 위해서는 원수급인과 하수급인 간의 보험료 납부 인수에 관한 서면계약을 체결해야하고, 원수급인이 공단에 하수급인 사업주인정 승인신청을 해야 합니다.

하수급인이 사업주 인정승인을 받은 경우, 그 하수급인을 고용, 산재보험의 적용을 받는 사업주로 보게 되며, 이 경우 하수급인에게 보험료 신고 및 납부의미가 있습니다.

13. 국민건강보험공단의 현장 일용직근로자의 건강보험료 소급추징에 대한 질의



상담요청

국민건강보험공단이 사업장 지도점검 후 현장 일용직 근로자의 건강보험 미가입에 따른 보험료 소급추징 통보에 대하여 질의



상담내용

건강보험 일용직 신고관련하여 건설현장 일용직 근로자가 당월 19일 + 익월 19일 근무하였다면 가입대상이 아니지만, 본사 일용직은 당월 19일 + 익월 19일 근무하였다면 가입대상이 됩니다.

만약, 현장 일용직에 대하여 별도로 성립신고가 되어있지 않다면 본사 일용직으로 간주하여 가입대상이 되는 것으로 판단하고 있습니다.

이에 현장에 대하여 별도로 성립신고를 하지않고 20일 미만 근무자로 처리하여 건강보험 가입을 하지 않았다면 과거 3년치에 대하여 소급하여 추징을 받을 수 있습니다.

매월 일용직 근로내역 신고와 별도로 현장에 대하여 하는 성립신고는 다릅니다. 이에 일용직 근로내역 신고를 했다고 하여 현장에 대하여 성립신고 했다고 간주되지 않음을 유의하시기 바랍니다.



14. 일용직근로자의 국민연금·건강보험 현장분리신고관련 문의



상담요청

회사에서 자체공사일 경우 건강보험공단에 현장분리신고를 어떻게 해야 되는지 질의. 또한 근로복지공단에 7월부터 9월까지 근로신고를 하였는데 발생될 수 있는 문제와 계속 일용직을 채용을 하고 있는데 처리방법에 대한 질의



상담내용

애초에 신고하신 공사기간이 2018. 6. 30.자로 종료되었다면, 별도로 하도급 공사계약서와 원가명세서를 첨부하여 별도로 국민연금·건강보험 적용신고를 하셔야만 합니다.

근로복지공단에 8일 미만인 근로자들을 신고하셨다하여 국민연금, 건강보험이 당연적용제외 되는 것은 아닙니다.

건강보험과 연금공단에 8일 이상인 직원들이 없다고 하더라도 8일 미만 근무하신 직원들에 대한 일용직 근로계약서가 있으셔야 합니다.

현재 일용직 근로계약서가 갖춰져 있지 않은 8일 미만 근로자들에 대하여는 추정될 수 있습니다.

용역업체 소개로 귀사에서 직접 노무비를 지급하는 근로자들에 대하여도 근로계약서를 작성해 두셔야 합니다.

국민연금과 건강보험을 별도로 현장신고 하지 않은 경우 본사 직원으로 간주하여 추정될 수 있으니 이점 유념하셔야 합니다.

15. 근로계약서 작성시 포괄임금제 및 연차수당 기재방법



상담요청

근로계약서 작성시 포괄임금제 및 연차수당 기재방법 질의



상담내용

근로계약서상 포괄임금으로 계약을 맺기 위해서는 일정율(%) 형태로 연장근무수당 할당액을 표기하는 것이 원칙이 아니며, 이는 업계에서는 관례적으로 실무적으로 운영하고 있는 형태입니다.

고용노동부 유권해석에 따르면, 포괄임금제가 유효하기 위해서는 ‘연장근무수당 금액’ 또는 ‘연장근로시간’이 명시되어 있어야만 합니다.

또한, 한주 12시간을 기준으로 4.3주로 산정할 경우 최대 52시간분의 연장 근로까지 포괄임금제 형태로 산정하여 계약을 체결할 수 있습니다.

연차휴가의 경우 연차수당을 미리 지급할 경우에는 고용노동부에서 휴가청구권을 부여하지 않을 것으로 판단하여 위법하다고 입건되는 경우가 있으므로 주의하셔서 연차휴가는 반드시 미사용수당으로 별도로 지급하시기 바랍니다.



16. 근로계약서상에 제 수당이 포함된 포괄역산으로 되어있는 경우 퇴사한 직원의 연차수당 지급요청에 대한 문의



상담요청

퇴사당일 퇴근시 회사 거래주유소에서 임의로 기름을 넣고가서 급여 지급시 주유비를 공제하였으며 이에 불만을 가지고 지속적으로 회사에 전화를 하여 업무를 방해하였고, 급기야 근로계약서상에 급여는 제반 법정수당이 포함된 포괄역산 방식으로 지급한다 라고 명시하여 계약하였는데, 퇴사 6개월후에 연차수당 지급해 달라며 노동청에 진정하였습니다.



상담내용

귀 사의 근로계약서는 포괄임금제로 맺어져 있으나, 연장, 야간, 휴일근무수당이 '얼마'가 포함되어있는지 그 금액이 특정되어 있지 않습니다.

고용노동부에서는 '얼마'로 구체적으로 특정되어있지 않으면 포괄임금이 적법하지 않은 것으로 간주하고 있습니다. '얼마'가 구체적으로 특정되거나 '몇시간'분이 구체적으로 기재되어 있어야만 합니다.

또한, 연차휴가를 포함하여 포괄임금제를 맺는 것은 휴가사용권을 제한하는 것으로 위법입니다. 만약 여름휴가 등 많은 휴일을 연차로 사용하셨다면, 그 휴가 사용일에 별도로 연차휴가 신청서를 받아 두시기 바랍니다.

근로자분이 휴일근로를 하였다고 하나, 실제로 휴일근로를 시킨 사실이 없다면, 그에 대한 증빙을 갖추어 휴일근로를 시킨 사실이 없음을 밝히시면 되겠습니다.

17. 임원 퇴직금 계산방식, 근로계약서 작성시 퇴직연금 명시 관련 문의



상담요청

임원 퇴직금 지급시 계산방식, 포괄적 근로계약서 작성시 유의점, 근로계약서상 퇴직연금 명시 관련 문의입니다.



상담내용

근로기준법상 근로자에 해당하지 않는 임원의 퇴직금의 경우에는 근로기준법상의 규율을 받지 아니합니다. 따라서, 임원의 퇴직금을 포함한 보수는 상법에 의거 정관으로 정하거나, 주주총회의 결의로 정하는 것으로 귀사의 정관이나 주주총회 결의 내용대로 퇴직금 액수를 계산해야 될 것입니다.

다만, 근로기준법상 근로자라 함은 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하는바(근로기준법 제2조 제1항 제1호), 명칭, 형식이 임원임에도 불구하고 아래 근로자성 판단기준을 종합판단하였을 때, 해당 임원이실질상으로 귀사와 사용종속적인 관계에서 근로를 제공하는 경우 근로자에 해당하여 법정퇴직금 지급의무가 있음을 유의하시기 바랍니다.

대법원 판례에 따른 근로자성 판단기준

- ① 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받는지
- ② 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지
- ③ 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지
- ④ 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지,
- ⑤ 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한



사항

- ⑥ 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도
- ⑦ 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지

포괄임금제란, 근로형태와 업무의 성질 등을 참작하거나 계산의 편의와 직원의 근무의욕을 고취하는 뜻에서 기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 시간외 근로 등에 대한 제수당을 합한 금액을 월 급여액이나 일당임금으로 정하거나 매월 일정액을 제수당으로 지급하는 내용 계약을 의미하는바,

법원 및 고용노동부는 단체협약·취업규칙 등에 그 근거가 있거나 개별근로자의 동의가 있어야 하며, 포괄임금제로 지급되는 고정급이 당해 근로자의 실제근로시간에 따른 법정 연장·야간·휴일 근로 수당보다 적을 때는 그 차액을 추가로 지급해야 하는 등 근로자에게 불이익이 없고, 제반 사정상 정당하다고 인정되는 경우에 한해 그 유효성이 인정된다는 입장이며(대법원 98다26385, 근로조건지도과-3072 등),

다만, 연장근로시간(또는 그 상한) 등이 명확하게 표시되어 고정 O/T수당 금액을 알 수 있는 경우에 한하여 포괄임금계약이 유효할 것임을 유의하시기 바랍니다.(근로기준과-3172 등) ※ 단, 현 정부 공약사항에 따라 향후 포괄임금제가 금지 혹은 근로시간 산정이 어려운 경우에 한해 엄격하게 제한될 가능성 있음을 참조

퇴직금/퇴직연금은 근로자퇴직급여보장법에 따른 사업주의 의무로서 근로계약서에 기재되지 않더라도 1주 소정근로시간이 15시간 이상으로서 1년 이상 근무한 근로자라면 지급의무가 발생함을 유의하시기 바랍니다.

18. 근로계약서 작성시 연차수당 및 연체휴가 대체일 관련 문의



상담요청

기본급 70% 수당 20% 연차 10% 기준으로 연차에 대한 보상의무가 발생하지 않도록 근로계약서를 작성하려고 합니다.

근로기준법을 고려하고 보상의무도 발생하지 않은 선에서 작성 할 수 있는지 질문드립니다. 참고로 저희 회사는 취업규칙이 있어서 근로조건을 취업규칙에 의한다고 정하고 있습니다. 이번 기회에 취업규칙도 변경하려고 합니다.



상담내용

근로기준법 제62조에 따라 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있습니다.

유급휴가의 대체

귀 사는 관공서의 공휴일이 유급휴일이 아닌 근로일이므로, 근로자대표와의 서면 합의로써 관공서의 공휴일을 특정하면, 특정된 관공서의 공휴일을 연차 유급휴가일로 적법하게 대체할 수 있게 됩니다.

이를 위해 근로계약서의 필수 기재사항인 연차유급휴가 조항에 근로자 대표와의 서면합의에 따라 관공서의 공휴일을 연차 유급휴가일로 대체할 수 있다는 내용을 명기해야 하며, 이는 근로계약의 변경이므로 해당 근로자의 서명을 다시 받아야 합니다.

또한, 취업규칙 불이익변경에도 해당하여, 근로기준법 제94조 제1항에 따라 근로자 과반수의 동의를 받아 취업규칙을 변경하여야 합니다.

만약 근로자대표가 선임되어 있지 않다면, 근로자대표를 선출해야 하는 바, 선출



방법에는 특별한 제한이 없으며, 연차 유급휴가의 대체에 대한 대표권을 행사한다는 것을 근로자에게 주지시킨 상태에서 근로자의 의사를 모으는 적당한 방법이면 됩니다.

반드시 직접 투표에 의하지 않아도 되며, 1인의 대표는 물론 복수의 근로자 대표를 선정하는 것도 가능합니다. 귀 사에 노사협의회가 설치되어 있으면 그 근로자위원을 근로자 대표로 볼 수 있습니다.

19. 휴일 및 연차사용, 취업규칙 작성·신고, 근로계약서 내용 문의



상담요청

휴일 및 연차사용, 취업규칙 작성·신고방법, 근로계약서 내용 문의

상담내용

근로기준법에 의한 유급휴일은 주휴일(대부분의 사업장의 경우 통상 일요일)과 근로자의 날 뿐입니다. 관공서의 공휴일은 공무원의 휴일이므로 원칙적으로 근로기준법에 의한 근로자는 적용되지 않습니다.

다만 사업장에서 관공서의 공휴일에 쉬고자 하는 경우 개별적으로 연차휴가를 사용하도록 하시거나, 근로기준법 62조에 의거 근로자대표의 서면 동의에 의하여 공휴일을 연차휴가대체로 소진하도록 운영하실 수 있으므로 참고하시길 바랍니다. (사업장에서 관공서의 공휴일을 약정 유급휴일로 정하여 운영하기도 함)

연차휴가는 1년간 80%이상 근무할 경우 15일의 유급휴가가 발생합니다. 연차를 사용하는 경우 개인별로 연차휴가신청서를 받으시고, 또한, 사용한 연차휴가일수와 그 내역은 별도의 연차휴가사용대장을 구비하시어 그 증빙을 갖추시기 바랍니다.

취업규칙은 상시근로자수 10인이상인 경우 의무입니다. 귀 사의 경우 상시근로자수가 20인 이므로 지금이라도 즉시 신고하시기 바랍니다. 신고하지 않은 경우 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

근로계약서의 내용은 취업규칙과 근로기준법(최저임금법포함)을 위반하지 않는 범위 내에서 당사자간 자유로이 체결할 수 있습니다.

최저임금 126만 270원은 1일 8시간, 1주 40시간을 기준으로 책정된 금액이므로 1일 소정근로시간이 8시간에 미달하는 경우 그 시간만큼 비례하여 책정됩니다.

20. 현장단위 계약 근로자의 무기계약근로자 전환 여부



상담요청

당사는 현장의 안전관리자를 프로젝트 계약직으로 2014년 7월1일에 채용하여 2015년12월20일에 공사가 종료되어 타 현장으로 이동발령 하여 또다른 프로젝트의 안전관리자로 계속하여 계약직으로 근무하다, 2018년 12월에 본사의 안전파트장으로 이동발령하여 계속 근무를 하게 되었으나, 당사는 계약기간을 1년단위로 하는 계약직 직원으로 계속해서 고용할수 있는지 문의드립니다.

또한 계약당사자가 본인이 계속 근무로 하여 정규직 전환을 요청할수 있는지 문의드립니다. 참고로 당사는 기존 정년(54세)에서 정년 연장으로 인하여 임금피크제를 도입하여 실시하고 있습니다. 혹 정직전환 요건이 된다면 만 60세까지 정년 연장을 해줘야 하는지 문의드립니다.



상담내용

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’이라 함) 제4조 제1항은 기간제근로자의 사용기간은 총 2년으로 정하고 있습니다. 다만, 동 조항 단서 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용할 수 있다 명시하고 있습니다.

※ 기간제법

제4조(기간제근로자의 사용) ①사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우

따라서, 귀 사가 특정 발주자 등과 도급계약 등을 체결하고 건설공사가 이루어

지는 기간을 전제로 해당 안전관리자와 근로계약을 체결한 경우라면, 각각의 발주자와 맺은 도급계약 기간은 ‘특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’로 볼 수 있는 바, 고용기간이 2년을 초과한 경우에도 기간의 정함이 없는 근로자(무기 계약직)로 간주되지 않을 것이나,

다만, 고용노동부 행정해석(비정규직대책팀-2742)은 귀사에서 해당 안전관리자(기간제근로자)를 먼저 고용한 후 각각의 특정 프로젝트에 근무지시 등을 통해 순환 배치한 것에 불과한 경우라면, 이때는 해당 안전관리자가 기간제한의 예외가 적용되는 특정 프로젝트업무에 종사하더라도 계속 고용된 기간이 2년을 넘는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(무기계약직)로 간주될 수 있다 회시한 바 있습니다.

**■ 관련사례_건설현장 근로자의 무기계약근로자 전환 여부
(비정규직대책팀-2742, 2007-07-09)**

[질의] A건설회사에 고용된 현장채용직(현장사무보조, 공무보조, 자재보조, 직영반장 등), 프로젝트전문직(안전관리자, 품질관리자, 기술직 등) 등의 기간제근로자는 현장단위로 근로계약을 체결하며, 하나의 공사현장이 종료되면 사직(계약기간 만료 통보)과 함께 퇴직금·연차수당을 정산하고, 4대 사회보험의 자격이 상실되나, 본인이 원할 경우 타현장 채용에 응모토록 안내하여 다시 신규로 고용근로계약서를 현장단위로 체결하여 근무하는 방식을 취함으로써 현장을 이동하면서 근무하는 경우가 많음.

이 경우 A사의 기간제근로자는 사용기간제한 예외사유에 포함되는 프로젝트단위로 고용된 근로자로 볼 수 있는지?

[회신] 귀 질의 내용을 살펴보면 건설회사에서 현장단위로 근로계약을 체결하는 근로자(현장 채용직, 프로젝트 전문직 등)의 기간제법상 정규직 전환시점에 관하여 문의한 것으로 보임.

- 이 경우 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 만일 건설회사에서 특정 발주자 등과 도급계약 등을 체결하고 해당 건설공사가 이루어지는 기간을 전제로 근로계약을 체결한 경우라면, 각각의 발주자와 맺은 도급계약 기간은 기간제법 제4조 제1항 단서의 제1호에 따른 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 볼 수 있을 것임.
- 따라서 각각의 유기사업 또는 특정 프로젝트가 완성되는 기간까지 근로하는 것을 전제로 근로자를 고용한 때에는 동 근로자는 계속 고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없



는 근로계약을 체결한 것으로 간주되지 않을 것임.

- 반면에, 건설회사에서 기간제근로자를 먼저 고용한 후 각각의 유기사업 및 특정프로젝트에 근무지시 등을 통해 순환 배치한 것에 불과한 경우라면, 이때는 동 근로자가 기간제한의 예외가 적용되는 사업 또는 특정 프로젝트 업무에 종사하더라도 계속 고용된 기간이 2년을 넘는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주될 수 있을 것으로 판단됨.

따라서, 만약 2015년 12월 20일에 공사가 종료되어 타 프로젝트의 안전관리자로 근무하게 한 것이 귀 사의 근무지시에 의한 순환 배치에 의해 이루어진 것이라면, 채용일인 2014년 7월 1일부터 2년이 지난 시점에 해당 안전관리자는 무기계약직으로 전환된 것으로 판단될 소지가 크다 할 것인 바, 이 경우 고령자고용법 제19조에 따라 만 60세의 정년이 적용되어야 함을 참조하여 주시기 바랍니다.(임금피크제도 귀 사의 취업규칙에 따른 적용대상에 해당할 경우 적용)

※ 고령자고용법

제19조(정년) ① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다.

② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다.

21. 신규현장이 개설되지 않은 경우 재택근무 제도 도입 관련 문의



상담요청

공종별 신규현장이 개설되지 않은 근로자가 수행할 업무가 없는 경우, 재택근무 등의 제도 도입시 근로자 과반수의 동의가 필요한지 여부, 임금채정수준 문의
매출액 변동폭이 크지 않아도 도입가능여부, 퇴직금을 재택근무 전 정산가능 여부 및 고용노동부 신고대상 여부에 대한 질의



상담내용

공종별 신규현장이 개설되지 않는 경우 근로자가 사실상 수행할 업무가 없게 되는 경우 자택에서 대기하며 휴업하게 되는 경우 다음과 같이 근로기준법 제46조에 따라 평균임금의 70%를 지급하면서 자택에서 대기하게 할 수 있습니다.

즉, 기본급의 70%가 아닌 평균임금의 70%를 지급하시면 되겠습니다.

※ 근로기준법

제46조(휴업수당) ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다.

다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

② 제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.

이는 매출액의 변동폭과 무관하며 회사사정에 의해 휴업명령을 실시하게 되는 경우 도입가능합니다.

이러한 휴업으로 인해 추후 근로자가 노사간 합의로 퇴직하게 되는 경우 휴업이



전의 정상적인 근무기간의 평균임금으로 퇴직금을 산정하되 이러한 휴업기간도 근로관계가 유지되는 것이므로 총 근무기간에는 포함하셔야 합니다.

본사 6개월 근무후 휴업 6개월 근무후 자동으로 퇴직처리 시키는 것은 사실상 해고에 해당하므로 근로자와 별도로 합의하셔서 사직서를 받고 퇴직시켜야 하겠습니까.

상기 근로기준법 제46조에 나와있는 것처럼 사업이 어려워 평균임금의 70% 이하의 금액을 지급하고자 하는 경우 관할 노동위원회의 승인을 받으셔야 합니다. 그렇지 않고 평균임금의 70%를 지급하고자 하는 경우 별도의 승인은 필요치 않습니다.

22. 무단퇴사 및 무단 결근시 퇴직금 산정 방법 문의



상담요청

현장소장이 현장 운영을 제대로 못해 본사에 와서 소명지시를 내렸더니 사직서를 제출하고 한달째 무단결근을 하고 있습니다. 몇일 전 다른 회사에 출근하게 되었으니 퇴사처리 해 달라고 다른직원에게 연락이 왔습니다 이 경우 퇴사 처리를 해야 하는건지, 퇴사날짜와 급여산정에 대해 문의드립니다.



상담내용

근로자에게는 퇴직의 자유가 있으나, 회사도 인수인계, 업무의 원활한 운영 등을 위하여 일방적인 근로자의 사직의사표시를 거부할 수 있습니다.

근로자의 사직서 제출을 회사가 수리하지 않는 경우에는 민법의 규정이 적용되어 사용자가 사직의 통고를 받은 날로부터 1월이 경과하거나, 임금을 일정한 기간 급(월급제 등)으로 정하여 정기일에 지급하고 있을 경우에는 당기 후 1임금지급기를 경과함으로써 사직의 효력이 발생합니다(민법 제660조).

※ 예를 들어 해당 근로자가 10월 3일에 사직서를 제출한 경우이고, 월급제 근로자라면 당기(10월) 후 1임금지급기(예를 들어 1일부터 말일까지 산정)인 11월을 경과한 12월 1일자로 사직의 효력이 발생

다만, 취업규칙 또는 근로계약서상 이보다 짧은 기간을 정하고 있는 경우에는 근로자에게 유리한 조항으로, 정해진 기간이 경과됨에 따라 사직의 효력이 발생할 것임을 참조하시기 바랍니다.

따라서, 상기 기간이 경과하기 전에 근로자가 다른 회사에 출근하게 되었으니 퇴사를 요구하는 경우, 귀 사는 사직처리를 해 줄 법적 의무는 없으나, 귀 사가 근로자의 요구를 수용하는 경우 합의하는 날짜에 퇴사 처리가 가능할 것입니다.



무단결근 기간은 급여를 지급할 의무는 없으며, 퇴직금 산정 제외기간 및 금액에도 해당하지 아니하는바, 월 급여 및 퇴직금 산정 시 무단결근 기간의 급여를 보전할 의무는 없음을 참조하시기 바랍니다.