

건설업 관련 노무 및 산재관리

1. 하수급인이 인부들에게 임금체불시 원수급인이 하수급에게 잔금을 지급해야 하는지 여부



상담요청

하수급인 A사가 인건비에 대하여(일하신분과 하도급자 사이의 인건비 금액차이로 협의 못함) 문제가 발생하여 일하신분들이 본사에 찾아와 직불을 요구하나, 하수급인 A사는 직불동의를 하지않은 상태라 공사 및 부가세등이 서류상으로는 끝난 상태에서 하도급 잔금만 지급하면 되는데 원수급인 저희 회사가 인건비 미불이 있는 것을 알면서 하수급인 A사에게 지급해야하는지 질의



상담내용

고용노동부 건설근로자 임금체불 지침에 따르면,

「건설산업기본법」에 따른 건설사업자가 아닌 하수급인이 그가 사용한 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우 직상수급인은 하수급인과 연대하여 임금을 지급할 책임을 집니다.

* 이를 위반한 경우 벌칙부과(근로기준법 제109조)

직상수급인이 건설사업자가 아닌 경우 상위 수급인 중에서 최하위의 건설사업자를 직상수급인으로 봅니다.

* “직상수급인”은「건설산업기본법」 또는 「다른 법률」 등에 의하여 등록 등을 하고 건설관련업을 하는 자를 말하고, 건설사업자가 아닌 때에는 그 상위 수급인 중에서 최하위의 건설사업자를 직상수급인으로 간주

이에 귀사의 금번 사안의 경우 적법한 건설사업자와 도급계약을 체결하였고, 일



체의 기성금등을 지급완료 한 상태라면 귀사에서 하도급 건설사업자의 임금에 대하여 책임을 질 이유는 없습니다.

2. 현장대리인 교체시 전임자 사직처리 방법 문의



상담요청

계약직 직원으로 채용하여 현장대리인으로 근무하던 중 회사판단에 현장대리인의 능력부족 기인하여 후임자를 교체 하였습니다. 그 후 회사에서는 권고사직을 통보하였으나 사직원은 제출치 아니한 상태에서 출근은 하지 않고 내용증명으로 부당함을 알려와 당사는 2개월이 지난 현재 출근을 명하여 사무실을 출근하고 있는 상태입니다. 사직처리를 할 수 있는지 질의합니다.



상담내용

귀사는 사직서를 미리 받지 못하여 후임자는 채용하였는데, 전임자가 사직을 거부하고 있는데, 현장대리인에 대하여 먼저 사직서를 징구받으신 이후에 후임자를 채용하셨어야 합니다.

그나마 기간제 근로자로 채용을 하였고, 잔여 근로계약기간이 2개월 밖에 남지 않았으므로 2개월 기간 이후에는 계약기간 만료로 자유로이 합의해지 가능합니다.

그 전에 퇴직시키고자 하는 경우 별도의 합의금, 위로금을 당사자간 협의하셔서 사직에 대하여 합의해지 하셔야 합니다.

6개월을 근무하고 계약기간 만료로 퇴직하게 되는 경우 해당 근로자는 실업급여 300만원 넘는 금액을 받을 수 있게되나, 그 이전에 퇴직하는 경우 실업급여 기간이 안되어 수급이 불가능 합니다. 다만, 6개월 기간 중 토요일이 무급이라면 그 기간은 제외됩니다.

3. 임금체불에 관한 질의



상담요청

근로계약을 작성하지 않은 경우 근로자의 연장근로수당 요청에 관한 질의



상담내용

기간의 정함이 없는 근로자에 대하여 근로계약을 작성하지 않은 사실에 대하여 500만원 이하의 벌금형 내려집니다. 실무적으로 대부분 시정지시로 종결되기는 하지만 기소유예 또는 벌금형이 내려지는 경우도 있으니 주의하셔야 합니다.

직위가 부장이라고는 하나, 위임전결규정이 별도로 마련되어 있지 않았고 별도로 위임을 한 사실 없이 부사장 및 대표이사께서 직접 업무를 결재하면서 관리하셨다면, 부장인 해당 근로자는 관리감독자로 보기는 어려울 것입니다.

이에 해당 근로자에 대하여 매월의 급여 내에 최저임금을 상회하는 금액에 대하여는 고정적으로 연장근로수당 항목으로 매월 지급할 것을 약정하셨다면, 금번에 제기된 연장근로수당 요청 건에 대하여 대응가능 하였을 것으로 사료되나,

근로계약서 자체를 체결한 사실이 없고, 회사직원끼리 공유한 밴드 등을 통해 연장근로 사실이 확인된다면 이에 대하여 연장근로 및 휴일근로수당을 지급해야 할 것으로 사료됩니다.

또한, 근로자가 개인사유로 이직한 사실이 명백함에도 불구하고, 권고사직으로 처리하여 실업급여를 수급받게 하는 경우 부정수급으로써 사업주도 함께 형사처벌 받게 됨을 유의하시기 바랍니다.

4. 일용직근로자의 부당해고 구제신청 관련



상담요청

당사에서 일용노무자로 고용한 노무자가 노무사를 통한 부당해고를 접수하여 부당해고 인정한 건에 대하여 질의

당사에서 A를 일용노무자로 고용하여 공사현장에 투입 후 약 3개월간 매월 약 2,700,000원에서 3,190,000원 정도의 노무비 지급, B를 일용노무자로 고용 후 1개월15일간 약 4,800,000원정도의 노무비를 지급하였으나, 위 2인은 노무사를 통한 부당해고 구제신청서를 접수하여 노동부를 통한 답변서 제출 요구의건



상담내용

근로기준법 제28조에 따라 부당해고를 당한 근로자는 부당해고가 있었던 날로부터 3개월 이내에 노동위원회에 구제신청을 할 수 있습니다.

해고란, 근로자의 의사에 관계없이 근로자의 의사에 반하여 사용자의 일방적 의사에 의하여 이루어지는 일체의 근로계약관계의 종료를 의미합니다.(대법원 92다 54210)

기간제 근로계약을 체결한 근로자의 경우, 그 기간이 만료되면 근로관계는 당연 종료되므로 사용자의 갱신거절은 해고에 해당하지 않는 바(대법원 96누10331), 일용직근로자는 하루마다 고용관계가 시작되고 종료되는 계약을 체결한 근로자로서 원칙적으로 1일이 만료되면 근로계약 기간이 종료됩니다.

다만, 형식적으로 일용직으로 사용했더라도, 별도의 기간 정함이 없고 지속적으로 해당 근로자를 사용하거나, 계약기간이 하루단위가 아닌 경우 등의 사정이 있는 경우 근로계약을 해지하면 부당해고로 판단될 소지가 있으므로, 귀 사로서는 해당 근로자가 고용형태가 일반 '상용직'과는 '일용직'이라는 것을 입증하여야 하는 바,

근로계약서 내에 일용직 신분에 대한 명확한 명시나 일당 금액이 명시되어 있는 경우 등 일용직 근로계약서를 체결하였다는 사실을 입증하여야 합니다.

만약, 별도 근로계약서를 체결하지 않은 경우라면, 일용직으로 채용공고를 하여 해당 근로자를 채용했다는 사정(상용직과 채용절차의 상이함), 근무과정에서 해당 근로자에게 일용직 신분임을 주지시켜 왔다거나,

다른 일용직 근로자와의 업무가 동일한 점, 상용직과의 급여송금방식이 다르다는 사정, 매일 일용직 대장에 서명한 사정, 사업 종료 및 업무 축소 등으로 해당 근로자에게 고용 축소된 사정과 이를 미리 해당 근로자에게 통보하였다는 사정 등을 입증하여 근로계약 해지를 통보한 것은 ‘근로계약기간 만료’이고, ‘해고’가 아닌 점을 소명해야 함을 참조하시기 바랍니다.



5. 상용직 직원을 주2회 출근으로 근무시간 변경시 임금 책정방법



상담요청

기술직 직원 중 일부 고령자분들을 현장감독 등 필요할 때만 출근하시거나, 주2회 정도만 출근하시게 하려 합니다.

그런 경우 임금을 어떻게 책정해야 하는지, 최저임금 이하로 지급하려면 계약서에 명시하거나 별도의 서류를 작성해야 하는지 문의드립니다.



상담내용

1일 8시간씩 주40시간씩 근무하는 근로자의 경우 2016년 기준 최저임금은 1,260,270원입니다.

만약 1일 8시간 미만으로 주40시간 미만으로 근무하는 근로자의 경우 근무시간에 비례하여 최저임금 126만270원에 미달하더라도 최저임금 위반이 되지 않습니다.

귀사의 경우 이분들이 주2일씩 근무하게 되는 경우, 귀사에서 의무적으로 보유해야 하는 기술사 등의 자격증 소지자들이라면 건설업 등록기준 미달이 될 수 있으니 주의하시기 바랍니다.

식대 10만원, 교통비 20만원 등 복리후생적 목적으로 지급되는 금품은 126만270원의 최저임금에 포함되지 않습니다.

또한, 고용보험, 건강보험, 국민연금을 126만270원에서 근로자 부담금을 공제하더라도 범위반에 되지 않습니다.

해당 근로자들이 주40시간 근무하다가 주2일 근무하게 되어 급여가 줄어들게 되는 경우 최종 퇴직당시의 평균임금이 낮아져, 퇴직금이 줄어들게 되는 불이익이 받

생되므로 기존의 근속기간에 대하여는 퇴직처리 후 퇴직금을 중간정산하고, 새로이 4대보험 취득신고를 하고 고용보험에 기간제 근로자로 신고하셔야 추후 계약기간 만료로 퇴직시 실업급여 수급자격이 됩니다.



6. 발주자의 안전관리비 정산시 ‘신호수 인건비’ 환수요청 관련 문의



상담요청

발주자가 원수급인의 건설공사 감사 중에 안전관리비 정산에서 ‘신호수 인건비’가 직접노무비와 중복산입 되었다고 환수를 요청하고 있습니다.



상담내용

산업안전보건법 제30조(산업안전보건관리비의 계상 등) 제1항에 따라 건설업을 타인에게 도급하는 자는 도급계약을 체결하는 경우 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 산업재해 예방을 위한 산업안전보건관리비를 도급금액에 계상 해야 하고, 수급인은 산업안전보건관리비를 다른 목적으로 사용할 수 없습니다 (제3항)

‘고용노동부 건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준(고시 2020-63호)’ 제7조 제1항은 안전관리비를 ‘건설사업장에서 근무하는 근로자의 산업재해 및 건강장해 예방을 위한 목적으로만’ 사용하여야 한다 규정하고 있으므로,

공사장 내에서 건설기계 등의 움직임으로 인한 위험으로부터 주변 작업자를 보호하기 위한 ‘유도자’ 또는 ‘신호자’의 인건비(제1항 제1호 나목)는 안전관리비로 사용할 수 있으나, 산업안전보건법 제8조(목적 외 사용금액에 대한 감액 등)에 따라 발주자는 수급인이 다른 목적으로 사용하거나 사용하지 않은 안전관리비에 대하여 이를 계약금액에서 감액조정하거나 반환을 요구할 수 있다 규정하고 있고,

‘고용노동부 건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준(고시 2020-63호)’ 별표2 안전관리비의 항목별 사용 불가내역에서는 공사 도급내역서에 ‘유도자’ 또는 ‘신호자’ 인건비가 반영된 경우 산업안전보건관리비로 사용 불가함을 명시하고 있습니다.

귀사가 안전관리비를 산업안전보건법상 목적에 맞게 사용하지 않은 경우와 ‘유도자’ 또는 ‘신호자’의 인건비가 공사 도급내역서에 반영된 경우라면 발주자는 귀사에게 안전관리비에 대해 반환(환수)을 요청할 수 있을 것이나, 그 외의 경우라면, 당사자간 도급계약 또는 발주자(구청)의 내부 운영기준에 정한 바에 따라야 할 것으로 사료됩니다.

7. 근로자가 현장소장에게 보고하지 않은 산재사고에 대하여 산재 발생 미보고에 따른 과태료 부과에 대응 방법



상담요청

본사는 OO에 신축공사를 준공하였습니다. 근로자가 공사현장에서 작업 중 발목을 접질려 사고가 난 후 현장소장에게 보고하지 않고 일반건강보험으로 치료 후 현장에서 근무하였으나, 노동복지청으로부터 산재발생 미보고에 따라 과태료를 부과한다고 통보해 옴에 따라 질의



상담내용

2014년 7월1일부터는 3일이상 재해 발생시 노동부에 산업재해발생시 산업재해 조사표를 접수해야만 하고, 이전의 재해에 대하여는 관할 근로복지공단에 요양 신청서를 접수했어야 합니다.

만약 근로자분이 회사측에 산업재해발생사실을 늦게 알리거나 알려주지 않음으로 인해 요양신청서를 접수하지 못했다는 재해자의 진술서나 확인서를 관할 노동청에 다수의 동료근로자들의 확인서와 함께 제출하시면 참작이 될 수 있을 것으로 사료됩니다.

8. 근로복지공단의 산재관련 자료제출 요청에 대한 대응 방법



상담요청

근로복지공단이 근로자의 산재신청에 대한 사업주의 자료를 제출토록 요청해 오
에 따른 대응방법 질의



상담내용

산업재해보상보험법에 의하여 지급되는 산재보상은 사업주가 선택하여 가입하
는 것이 아니라 당연가입입니다. 이에 근로자가 산재보험금을 받지 못하게 되는 경
우가 발생한다고 하여 산재보험가입을 하지 않을 수는 없습니다.

산재보험 수급을 부정하게 받게되는 경우 해당 재해자는 배액을 징수받게 되고
사업주는 형사고발을 당할 수 있습니다.

음주사실이 있는 경우 근로복지공단에서 산재보험수급을 목적으로 자해 등을 했
다고 의심 할 수 있으므로 이점에 대하여 목격자 진술서 등을 반드시 첨부하시기
바라며, 재해보상 종결이후 귀 사에 대하여 민사상 손해배상 청구가 올 수 있으므로
이에 대하여 근로자측 과실이 있었음을 명백히 밝혀야만 귀 사의 배상액을 줄일수
있습니다.

이에 근로복지공단에서 제출하라고 하는 문답서 내용에는 안전관리자 배치, 안
전교육 실시, 안전장비 제공 등에 대하여 명백히 진술하시고, 근로자의 재해 과실에
대하여 명백히 진술하셔서 밝히시는 것이 귀 사에 유리함을 안내해 드립니다.



9. 치료요양 중인 근로자의 산재합의 요청에 대한 질의



상담요청

산재발생후 현재까지 치료요양중에 있는 환자가 민사소송 의사를 변호사 사무장에게 의뢰하여 변호사 사무장이 전화상으로 당사에 합의를 요청해 왔습니다. 당사에서 어떻게 대응을 하여야 하는지 질의



상담내용

아직까지 근로자가 장애등급을 받지도 않았기에 현재상태에서 합의를 하시는 것은 적절치 않습니다.

변호사 사무장이 근로자의 위임장도 없이 근로자측과 사용자측 양측을 상대로 수임료를 받는 것은 불법행위이므로 지양하시기 바랍니다.

근로자가 장애등급이 결정이 되면 이를 근거로 근로자의 가동연한과 사업주 과실율을 판단하여 손해배상액이 결정됩니다. 근로자 측에서 사업주 과실율에 대한 자료를 접수받으시면 이를 성실히 협의하셔서 당사자간 금액을 합의하시기 바랍니다.

근로복지공단에서 장해보상에 대하여 충분한 보상이 책정되어있지 않은 바 장해발생에 대한 귀사의 민사책임은 별도로 발생되므로 이점 이해하시기 바랍니다.

10. 중대재해 발생시 처리절차 문의



상담요청

중대재해 발생 처리 절차 문의



상담내용

공사중 작업차량에 깔려 인부 1명이 사망하는 사고가 난 경우 즉시 관할 노동청에 중대재해 발생신고를 하셔야 하며,

안전조치 위반에 대한 형사적 책임이 원도급사에게 있을 뿐만 아니라 유족들이 귀사와 하도급업체를 상대로 민사상 손해배상액을 산정하여 민사상 손해배상을 청구할 수 있습니다.

또한, 중대재해가 발생한 경우 즉시 관할 노동청에 신고하고 재해현장을 보존해야 함에도 불구하고 다시 작업을 진행하여 재해현장을 보전하지 않은 부분에 대하여 관할 노동청에서 이에 대한 책임을 물을 수 있습니다.