

아는게 힘! 근로기준법

- I. 노동법과 근로기준법
- II. 근로계약과 취업규칙
- III. 임금과 근로시간
- VI. 휴일과 휴가
- V. 근로계약의 종료와 해고

I. 노동법과 근로기준법

1. 근로기준법

1. 노동법과 근로기준법

▪ 근로기준법은 무엇인가요?

헌법 제32조

- ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.
- ② 모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의원칙에 따라 법률로 정한다.
- ③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.
- ④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.
- ⑤ 연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.
- ⑥ 국가유공자·상여군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.

노동법

근로기준 보호	근로기준법/최저임금법/근로자퇴직급여보장법 /산업안전보건법 등
고용서비스	고용정책기본법/직업안정법/청년고용촉진특별법 등
고용평등	남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 등
노사관계	노동조합 및 노동관계조정법/근로자참여 및 협력증진에 관한 법률
사회보험	고용보험법/산업재해보상보험법 등

2. 근로기준법 적용사업

- ① 전면적용 : 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업(장), 국가 및 지방

자치단체의 기관(공무원이 아닌 근로자에게 적용)

② 부분적용 : 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업(장)

③ 적용제외 : 동거하는 친족만을 사용하는 사업(장), 가사 사용인

3. 근로기준법 적용대상

1. 노동법과 근로기준법

■ 근로기준법은 어디에, 누구에게 적용되나요?

근로기준법 적용대상

직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자

주요 판단 요소

- ✓ 업무 내용을 사용자가 정하는지 여부
- ✓ 취업규칙 또는 복무규정 등의 적용을 받는지 여부
- ✓ 업무수행과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지 여부
- ✓ 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로제공자가 이에 구속을 받는지 여부
- ✓ 근로제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 재산으로 사업을 영위할 수 있는지 여부
- ✓ 근로제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지 여부
- ✓ 보수의 성격이 근로 자체의 대가적 성격인지 여부
- ✓ 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 여부
- ✓ 근로소득세를 원천징수 하였는지 여부
- ✓ 근로제공관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성이 있는지 여부와 그 정도
- ✓ 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 여부

◆ 근로기준법상의 근로자에 해당하는지는 계약의 형식보다 근로제공관계의 실질을 따져 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 종속적인 관계에서 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단함
(대법원 2015.07.09. 선고 2012다20550 판결)

II. 근로계약과 취업규칙

1. 근로계약이란?

근로계약은 근로자와 사용자 상호간 주된 의무(근로제공 의무, 임금지급 의무)와 그 외의 부수적 의무를 발생시킴

2. 근로계약은 어떻게 체결하나요?

- ① 근로계약 체결 및 변경 시 서면으로 명시
- ② 서면(근로계약서)의 교부 의무

3. 근로계약의 내용이 부당한 경우에는 어떻게 되나요?

- ① 근로기준법을 위반한 경우 : 근로기준법의 강행적 효력과 보충적 효력
- ② 근로조건이 사실과 다른 경우 : 손해배상청구권 및 계약 해제권

4. 취업규칙이란?

사용자가 다수 근로자에게 획일적으로 적용하기 위하여 그 근로조건 및 직장규율 등에 관하여 설정한 규칙

III. 임금과 근로시간

1. 임금이란?

임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 보급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 의미함

2. 임금지급의 4대 원칙

- ① 통화지급 ② 직접지급 ③ 전액지급 ④ 월 1회 이상 정기지급

3. 임금에 대한 보호조치에는 어떤 것들이 있나요?

도급사업의 임금보호, 비상시 지불, 휴업수당, 소멸시효

4. 최저임금은 얼마이며, 어떻게 계산하나요?

최저임금이란 근로자의 생활 안정을 위하여 최저임금심의위원회를 거쳐 고용노동부장관이 매년 결정하여 고시하는 임금

5. 초과근로에 대한 보상기준은 무엇인가요?

연장/야간/휴일 근로에 대해서는 통상임금 50% 이상의 가산임금을 지급하여야 함

6. 통상임금과 평균임금은 무엇이 다른가요?

구분	통상임금	평균임금
성격	월 소정근로에 대해 지급하기로 한 임금	실제 근로 제공에 따라 지급받은 임금

7. 어떤 경우가 임금체불에 해당하나요?

- ① 임금체불 : 임금지급 4원칙 위반, 금품청산 위반
- ② 형사소송, 민사소송

8. 퇴직급여는 어떻게 계산하나요?

사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 함

9. 퇴직급여 발생 조건이 되는 계속 근로란 무엇인가요?

계속근로 년수 : 퇴직금 계산 시 계속근로 년수는 근로계약을 체결하여 종료될 때까지의 전체 기간을 의미함

VI. 휴일과 휴가

1. 법으로 정해진 휴가에는 어떤 것들이 있나요?

휴가란 출근할 의무가 있는 날 중 근로자의 신청에 따라 근로의무를 면제받는 날

2. 연차 유급휴가는 어떻게 부여되나요?

- ① 1년 미만 근무자도 월 개근에 따라 1일씩 휴가가 발생함
- ② 사용하지 못한 휴가는 다음 년도로 이월되거나 소멸 후 미사용 휴가에 대한 수당청구권으로 전환됨
- ③ 근로기준법에서 정한 연차휴가 사용촉진제를 시행할 경우 미사용 휴가에 대한 사용자의 보상 의무는 면제됨

V. 근로계약의 종료와 해고

1. 근로계약의 종료에는 어떤 사유가 있나요?

- ① 당사자의 의사에 의하지 않은 종료 ② 당사자의 의사에 의한 종료

2. 해고란 무엇을 의미하나요?

근로자의 의사와 관계없이 사용자에게 의한 일방적인 근로계약의 종료를 의미

3. 해고의 종류에는 어떤 것들이 있나요?

- ① 근로계약을 지속할 수 없는 사정이 근로자 측에 발생한 경우에 실시하는 해고
- ② 근로자의 사규위반 등 과거의 행위에 대한 징벌로서 실시하는 해고
- ③ 근로자의 귀책사유가 없지만 회사의 경영상 사정에 의해 인원감축의 목적으로 실시하는 해고

4. 해고는 반드시 서면으로 하게 되어 있나요?

사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 하고, 해고는 서면으로 통지하여야 효력이 있음

100