

Safety & Labor Q · A

Q

하나의 법인안에 각기 다른 사업자등록번호로 사업장을 여러지역에 지점으로 운영 중입니다. 이런 경우 급여와 결산 등을 한곳에서 집행 한다면 전 지점의 인원을 합하여 40시간근로제의 인원기준으로 인식해야 하는지 궁금합니다.

A

근로기준법 부칙 제1조에서 주40시간근로제 관련 조항을 업종과 규모별로 나누어 2011년까지 단계적으로 시행하도록 규정하고 있는데, 상시 50인 이상 100인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 2007년 7월 1일부터, 상시 20인 이상 50인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 2008년 7월 1일부터 시행하도록 규정하고 있습니다. 여기서 사업 또는 사업장의 판단시 원칙적으로 하나의 법인은 하나의 사업(장)으로, 법인이 다를 경우에는 별개의 사업(장)으로 보는 것인데, 다만, 하나의 법인에 소속된 여러 개의 사업장이 장소적으로 서로 분산되어 있고 인사·노무·재정 및 회계가 서로 분리되어 독자적으로 사업경영이 이루어지며, 별도의 단체협약이나 취업규칙을 적용받는 등의 경우에는 별도의 사업(장)으로 보아 개정 근로기준법 적용을 위한 상시근로자수를 산정할 수 있을 것입니다.

구체적인 사실관계를 조사한 후에 정확한 판단이 가능하겠지만, 귀 사업장의 지점들이 각각 장소적으로 분리되어 있고, 별도의 취업규칙을 적용받고 있으며, 인사노무·재무 및 회계가 분리되어 독자적으로 사업경영이 이루어지고 있는 경우라면 각각의 상시근로자수에 따라 개정 근로기준법 시행시기를 판단하여야 할 것으로 사료되며, 그렇지 아니한 경우라면 각각의 지점을 하나의 사업(장)으로 보아 상시 근로자수를 산정하여 개정 근로기준법의 적용시기를 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.

Q

슬레이트 지붕재가 사용된 가옥의 지붕에 슬레이트 위에 함석이 덧씌우기로 사용된 경우 슬레이트 지붕재의 해체 제거작업은 산업안전보건법에 의거 관할 노동청에 허가를 득한 후 보호구 등을 착용 후 작업을 하게 되어있으나, 덧씌워져 있는 함석지붕재의 경우 특별한 지침이 없어 작업시 어떻게 해체해야 하는지 궁금합니다. 함석지붕재와 슬레이트 지붕재가 나무와 못으로 결속되어 있어 함석과 나무 등을 제거 시 슬레이트 지붕재에 못 등을 제거해야 하는데 분진이 발생할 것으로 판단됩니다.

A

산업안전보건법 제38조 제1항에 석면이 함유된 설비 및 건축물을 해체·제거하고자 하는 자는 노동부령이 정하는 바에 의하여 미리 노동부장관의 허가를 받도록 규정하고 있으며, 산업보건에관한규칙 제6절에 석면제조·사용작업 및 해체·제거작업의 조치기준을 명시하고 있습니다. 귀 질의와 같이 석면이 함유된 슬레이트 지붕재와 슬레이트 지붕재에 덧씌워진 함석 지붕재를 해체·제거하기 위한 작업을 하는 경우에, 함석 지붕재 해체·제거하는 작업 시에 슬레이트 지붕재에서 석면 분진이 발생하는 경우에는 이 작업을 포함하여 허가를 받아야 할 것입니다.

Q

당사 근로자들은 고용기간의 약정이 없는 정규직 근로자이므로 1, 2항에 따르면 근로자는 언제든지 계약해지의 통고를 할 수 있고 해지의 효력은 통고 후 1개월 부터 생기는 게 가능한 것으로 알고 있습니다. 궁금한 점은, 3항에서 '기간으로 보수를 정한 때에는 민법 제660조 제3항에 의하여 계약해지 통고를 한 후 당기후의 1기를 경과함으로써 해지의 효력이 생김'이라 하였는데, 이를 당사에 적용하면, 규정 상 근로월 1일부터 월말 일까지에 대해 익월 5일에 급여를 지급하고 있습니다. 그리하면 예를 들어 3월에 사직 의사표시를 하면 당기(3월) 후의 1기(4월)가 지난 5월 1일에야 퇴직의 효력이 발생하는지요? 그렇다면, 3월 2일에 했을 경우에도 5월 1일에야 퇴직효력이 발생한다면 통고 후 2개월에 달하는 것 아닌가요? 이러한 저의 해석이 맞는 것인지, 이와 관련하여 근로자가 보호 받을 수 있는 기타 법적 조항이 있는 지 궁금합니다.

A

근로계약을 정하지 않은 상태에서 근로자가 임의로 퇴직한 경우 퇴직의 효과는 원칙적으로 취업규칙, 단체협약 등에 정한 내용에 따르도록 되어 있습니다. 귀사업장에서 취업규칙 등에 임의퇴직의 효력을 정하지 않은 경우에는 민법 제660조 규정에 따라 해지통고일로부터 1월이 경과하거나, 임금지급 시기가 지난 후에 해지의 효력이 생깁니다.

귀하가 질문한 내용처럼 귀사업장에서 임금기간을 1일부터 말일까지 단위로 정해놓은 상태에서 해당근로자가 3월 2일에만 제출했을 때만 아니라 3.1부터 3.31사이에 사직서를 제출하였을 경우에는 5.1자로 해지의 효력이 생기게 됩니다.


3월 초에 사표를 내는 사람이나 3월말에 내는 사람이나 똑같이 5.1자로 해지의 효과가 발생하게 됩니다. 이러한 내용이 잘못되었다 하면 민법 개정이 되어야 할 사항을 알려드리오며, 민법은 노동부소관 사항이 아님을 알려드립니다.

Q

용역회사에 3년째 근무 중입니다. 금번에 한 사업장에서 철수를 하게 되어 회사에서 사직서를 쓰라고 합니다. 근데 사직사유를 개인사정으로 쓰라고 강요하고 있습니다. 개인사정으로 사직을 해야 최우선적으로 다른 사업장으로 다시 출근할 수 있도록 해준다고 하며 이미 많은 사람들이 타

업체로 갔습니다. 저는 일단 실업급여를 받으면서 타 직장을 알아보고 싶은데 고용보험혜택은 회사의 말대로 전혀 받을 수 없는 경우인지요? 이미 많은 사람들이 개인사유로 사직서를 제출한 상태이고 또 저희 근무조 또한 사직강요를 받고 있습니다. 사직서를 쓰면 근속수당 및 기타 여러 가지 혜택도 사라지게 되기도 하고 또 다른 사업장으로 보내주지 않아도 할 말이 없어지는 게 아닌지요? 정말 억울하기도 하고 어떡해야 할지 모르겠습니다. 그리고 5월 말까지 철수를 한다는데 이제 와서 사직서를 쓰라는 것도 황당합니다. 여러 가지 복잡한데 정식으로 고발할 수도 있는지요? 실업급여를 받도록 해 주는 것이 회사로는 그렇게 많은 손해가 있는 것인지 궁금합니다.

A

귀 질의내용만으로 구체적인 사실관계를 파악하기에는 한계가 있으나, 사용자(회사측)가 근로자에게 사직서 제출을 권유 또는 강요하더라도 근로자로서는 사직서를 제출할 의무가 없으며, 만일 회사에서 사직을 권고하여 귀하가 이를 수용하고 퇴직하는 경우에는 당사자의 의사 합치에 의한 근로계약 해지가 될 것입니다. 이 경우 사용자가 30일 전에 근로자에게 해고사실을 통보하지 않은 경우 청구할 수 있는 해고예고수당의 지급대상이 될 수 없을 뿐만 아니라, 부당해고 구제신청 또한 불가능합니다. 귀하가 사용자의 요구를 수용하는 것은 자유이나, 만일 귀하가 사용자의 부당함에 대응하고자 한다면 사용자의 사직강요 혹은 권유에 응하지 않아야 할 것으로 생각합니다. 한편, 고용보험법 제31조에 의하여 실업급여(구직급여)는 고용보험 피보험자가 이직(퇴사)한 경우로서 ① 이직일 이전 18개월간 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것, ② 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우 포함)하지 못한 상태에 있을 것, ③ 이직사유가 고용보험법 제45조의 규정에 의한 수급자격의 제한사유(자기의 중대한 귀책사유로 해고되거나 정당한 사유 없는 자기 사정으로 이직한 경우)에 해당하지 아니할 것, ④ 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것.이라는 요건을 모두 갖춘 경우에 지급됩니다. 따라서 귀하가 해고를 당한 것이 아니라 단순히 개인사유 등으로 사직서를 기재하여 제출하는 경우에는 자발적인 이직으로서 수급자격을 인정받기 어려우며, 만일 귀하가 사용자의 사직권고에 의하여 퇴직하는 경우에는 그 퇴직사유를 개인사유가 아니라 실제의 사실관계에 따라 구체적으로 기재(예 : 사업장을 폐쇄하면서 잉여인력에 대한 정리를 위해 회사에서 사직을 권고받음)하여 사직서를 제출하시고, 또 회사 측에도 실제 사실관계에 따라 고용보험 상실신고를 해줄 것을 요청하는 것이 바람직할 것으로 판단됩니다. 

※ 노동부(www.molab.go.kr) 전자민원창구 질의응답코너에서 발췌한 자료임.