

Safety & Labor

Q·A

Q

저는 2006년 7월 1일 부터 ○○아파트의 관리소장으로 근무하여 왔으나 2007년 7월 12일부로 아파트의 사정(임주자대표와 부녀회의 분쟁)으로 해고되었습니다. ○○아파트는 직원들의 연차휴가를 수당으로 지급하고 있으며 근무기간 1년이 경과하면 연차수당을 현금으로 지급하여 왔는데, 저와 같은 경우 2007년 6월30일부로 근무기간 만1년이 되어 15일의 연차휴가가 발생되었는데 위와 같이 본인의 의사와 상관없이 2007년 7월 12일 부로 해고되었다면 발생한 연차수당을 모두 받을 수 있는지요, 또한 해고수당의 청구는 가능한지요?

A

1. 연차유급휴가를 사용하지 아니하고 퇴직한 경우 퇴직시 휴가를 사용할 수 있는 기간이 없었다 하더라도 유급으로 인정되는 연차휴가수당은 이와 상관없이 그대로 지급해야 하며 다만 연차유급휴가 미사용수당이 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정 기준임금에는 포함되지 않습니다.
2. 근로기준법 제32조에서는 먼저, 사용자가 근로자를 해고하고자 할 때에는 적어도 30일 전에 해고를 예고하도록 규정하고 있습니다. (해고예고제도) 이러한 해고예고는 반드시 해고될 날을 명시하여야 합니다. 불확정한 기한이나 조건을 붙인 예고는 예고로서 효력이 없습니다. 그리고 예고기간 중에는 정상적인 근로관계가 존속하는 경우와 같이 근로자는 임금 또는 근로를 청구할 수 있음은 물론이나, 근로자가 새로운 직장을 구하기 위하여 부득이 결근한 경우라도 사용자는 이에 대한 임

금을 지급해야 할 것입니다. 이렇듯 해고의 예고는 적어도 30일전에 하여야 하는데, 예고기간의 계산에 대하여는 예고가 행하여진 당일은 산입되지 않고 그 다음날부터 계산되어 그 기간의 말일 종료로 기간이 만료되므로, 예고하는 날과 해고의 효력발생일 사이에는 적어도 30일간의 기간을 두어야 합니다. 근로기준법 제32조에서는 다음으로, 위와 같은 30일간의 해고 예고기간을 설정하지 않은 해고(이른바, 갑작스런 해고)에 대해서는 해고예고기간을 설정하지 않은 대가로 30일분 이상의 통상임금을 해고예고수당(통칭 '해고수당')으로 지급하여야 한다고 정하고 있습니다. (해고수당제도) 따라서 사용자가 30일전에 해고예고를 하지 않고 급작스럽게 해고하는 경우에는 그에 대한 대가로 해고수당을 반드시 지급하여야 합니다. 이 해고수당의 지급 시기는 명문규정이 없으나 늦어도 해고와 동시에 행하여져야 합니다.

Q 당 현장의 총공사금액은 2,296억(당초계약금액 : 2,083억, 물가변동액 : 213억)으로 물가변동전 공사금액 기준으로 전담 안전관리자를 3명 선임하고 그 인건비를 산업안전보건관리비로 사용하고 있으며, 당 현장의 안전관리강화를 목적으로 전담 안전관리자 1명을 추가 선임하였습니다.

[질의] 비선임 대상 현장(건축120억 이하, 토목 150억 이하)에서 안전관리자의 자격을 갖춘자를 선임시 산업안전보건관리비로 사용가능하다고 알고 있는데, 당 현장처럼 추가 선임된 1명의 안전관리자의 인건비는 산업안전보건관리비로 사용이 가능한지 궁금합니다.

A 건설업산업안전보건관리비계상및사용기준(노동부고시 제2007-4호, 2007.2.21) 별표 2 『안전관리비의 항목별 사용내역』 항목 1(안전관리자 등의 인건비 및 각종 업무수당 등에 의하면 사업주가 선임하여 지방노동관서에 보고한 영 제14조의 규정에 의한 자격을 갖춘 안전관리자의 인건비 및 업무수행출장비는 산업안전보건관리비 사용이 가능하다고 규정하고 있습니다. 공사가 안전관리자 3인을 선임하도록 규정하고 있음에도 위 요건에 해당하는 자를 추가로 선임·보고하고 동 안전관리자가 안전관리 업무만을 전담하여 수행한다면 이때 지급하는 인건비는 산업안전보건관리비로 사용이 가능할 것으로 사료됩니다.

Q 노동부에는 안전관리자의 변경선임신고가 되어 있으나 발주처에는 변경선임 보고가 되어 있지 않았을 경우 안전관리자의 인건비를 발주처로부터 인정을 받을 수 있는지 궁금합니다.


A 건설업 산업안전보건관리비라 함은 건설근로자의 산업재해예방을 위하여 규정된 사항의 이행에 필요한 비용을 의미하는 것으로서, 그 사용은 건설업산업안전관리비계상및사용기준(노동부고시 제2007-4호, 2007. 2. 21) 별표2(안전관리비의 항목별 사용내역 및 기준)에 근거하여 사용토록 하고 있습니다. 이에 따라 안전관리자의 인건비는 산업안전보건법 시행령 제14조의 규정에 의한 자격을 갖춘 안전관리자를 사업주가 선임하여 지방노동청에 보고하고 실제 안전관리업무를 전담 수행케 한 경우라면 산업안전보건관리비로 가능한 것으로 사료되고, 이에 대해서는 귀하의 사업장 소재지를 관할하는 지방노동청으로 문의하여 주시기 바랍니다.

Q

주 40시간(월~금 8시간/일) 적용 사업장입니다.

1. 주중에 국경일이 있는 경우 휴무를 실시하고 토요일 8시간을 근무하게 되면 주 40시간 근무에 포함되어 연장근로수당을 지급할 필요가 없는지 궁금합니다.
2. 국경일(예 : 제헌절-화요일)에 근무를 하면 특근수당을 지급해야 되는지 궁금합니다.

A

근로를 제공하지 아니한 휴일 또는 휴가기간은 실근로시간에 포함되지 않습니다. 따라서 그 시간을 제외하고 1주간의 법정기준근로시간 40시간을 초과한 경우가 연장근로시간에 해당합니다. 귀 사업장에서 제헌절에 휴무를 실시하고 토요일에 근로를 하였다면 토요일의 근로가 주 40시간을 초과하는 근로시간에 해당하지 않는 경우 연장근로수당을 지급하지 않더라도 근로기준법 위반 문제는 발생하지 않습니다. 다만, 소정근로시간 외의 시간이나 취업규칙 등에 정하여진 시업·종업시간 이외의 시간에 근로를 시키려면 근로자의 동의를 필요하므로 당해 사업장에서 토요일을 휴무일로 정하고 있다면 사용자가 일방적으로 근로제공을 강요할 수는 없으며, 또한 근로자가 근로를 제공한 경우 연장근로에는 해당하지 않더라도 근로의 의무가 없는 휴무일에 근로를 제공한데 따른 임금을 별도로 지급하여야 할 것입니다. 한편, 국경일(3.1절, 제헌절, 광복절, 개천절), 민속일(설연휴, 추석연휴), 탄신일(석가탄신일, 기독탄신일), 기념일(어린이날, 현충일), 기타 정부에서 수시로 정하는 날(선거일 등)과 같이 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 의한 공휴일은 관공서가 쉬는 날로서 노동관계법에 기업이 쉬는 날로 정해져 있지 아니하므로 당연히 근로자의 휴일이 되는 것은 아니며, 단체협약, 취업규칙 등에 그 기업의 휴일이라고 명시할 경우 비로소 휴일이 되는 약정휴일입니다. 따라서 공휴일을 휴일로 할 것인지 또는 휴일로 할 경우 유급으로 할 것인지 어떠한 조건을 붙일 것인지 등에 대하여는 노·사가 정하는 바에 따르는 것임을 알려 드립니다. 

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