



제 목 | 직장생활하다 회사설립시, 고용보험 존속 여부



직장생활을 하다가 사업을 직접 시작하면 (주식회사 설립) 대표이사는 고용보험을 납부하지 않으므로 미래 대표이사를 사 임하면 어떻게 되는지 알고 싶습니다.

고용보험의 가입대상은 근로기준법 등에 의한 근로자가 되며, 근로자를 고용하는 사업주는 고용보험료 납부, 근로자 고용 보험 가입 등의 의무를 부담하나 고용보험 가입대상에는 해당되지 않습니다. 문의하신 사례와 같이 만일 근로자로 고용되었다가 퇴직후 주식회사의 대표이사가 된 경우 본인이 고용보험에는 가입되지는 않으나 이전 근로자로서의 고용기간에 대한 고용보험 가입기간은 그대로 유지됩니다. 또한, 대표이사 사임후 다시 근로자로 고용된 경우에는 고용보험에 가입되어 이전 고용보험 가입기간과 합산되어 총 고용보험 가입기간이 산정되나, 고용보험 가입기간의 합산은 이전 사업장에서의 퇴직후 3년 이내에 재취직된 경우에 한해 인정됨을 알려드립니다(대표이사로 있던 기간이 고려되어 3년의 기간이 연장되지는 않습니다).

제 목 | 휴일없이 2개월간 주 7일 근무시 위법인지?



당 사업소는 주5일제 적용사업장입니다. 회사의 사정상 직원들을 3월부터 5월까지 2개월간 휴일 없이 주7일을 근무시키 게 되었습니다. 당연히 시간의 근로수당과 휴일근무수당은 법적기준에 맞게 지급할 예정입니다. 하지만 수당은 지급하였 으나 2달 동안 휴일 없이 직원을 근무시키는 것이 근로기준법에 위배되는 것인지?

근로기준법 제50조(근로시간) 제1항에 의하면 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다. 또한, 제2항에 의하면 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다고 규정되어 있고, 동법 위반 시 2년 이하의 징역 또는 1천만원이하의 벌금에 처하게 되어 있으며, 근로기준법 제53조(연장근로의 제한) 제1항에 의하면 "당사자간 에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다"고 되어 있어 동법 위반 시 2년 이하의 징역 또는 1천만원이하의 벌금에 처하게 되어 있고, 근로기준법 제55조(휴일)에 의하면 "사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1 회 이상의 유급휴일을 주어야 한다" 고 규정되어 있고, 동법 위반 시 2년 이하의 징역 또는 1천만원이하의 벌금에 처하게 되어 있습니다. 따라서 근로기준법은 강행규정이기 때문에 사용자는 근로조건을 근로기준법에 규정된 수준 이상으로 보 장하여야 하며, 설령 노사간에 합의하고 휴일 없이 계속 근로를 하였다고 하더라도 법에 정한 기준을 준수하지 않으면 위 법임을 알려 드립니다.

제 목 | 임신부의 근로시간(단축)



임신 7개월째 접어들고 있는 여성근로자입니다. 임신부의 경우 몇 개월이 지나면 일정 근로시간이 단축되는 것으로 알고 있는데요. 언제부터 적용이 되는지와 기준 근로시간이 몇 시간으로 지정이 되어 있는지 궁금합니다.

근로기준법 제71조 규정에 의거 사용자는 산후 1년이 경과되지 아니한 여성에 대하여는 단체협약에 정한 경우라도 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외의 근로(연장근로)를 시키지 못합니다. 또한 근로기준법 제74조 규 정에 의거 사용자는 임신 중의 여성근로자에 대하여 시간외 근로를 시키지 못합니다. 아울러 사용자는 임신부를 야간근로 및 휴일근로를 시키지 못합니다. 다만, 산후 1년이 경과되지 아니한 여성의 동의를 있는 경우 및 임신 중의 여성이 명시적 으로 청구하는 경우에는 노동부장관의 인가를 받아 야간근로 및 휴일근로가 가능합니다. 귀하의 질의의 경우 근로기준법 상 '08.7.1부터 상시근로자수 20인 이상인 경우 주40시간근무제가 시행되고 있음을 알려드립니다.

제 목 | 무단결근기간의 평균임금 산정방법



무단결근기간도 평균임금 산정기준 기간에서 제외하여야 하는지 궁금합니다.

1. 평균임금은 근로기준법 제2조제6호의 규정에 의거 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3월간에 지급된 임금총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하며, 이러한 방법으로 산출된 평균임금액이 당해 근로자의 통상임금보다 지역일 경우에는 그 통상임금액을 평균임금으로 하여야 합니다.
2. 또한 같은법시행령 제2조제1항의 각호에서 평균임금산정시 제외되는 기간 및 그 기간중에 지불된 임금을 규정하고 있는 바, 근로자의 귀책사유로 무단 결근한 기간 및 그 기간중에 지급된 임금은 제외되는 기간에 포함되지 않습니다.
3. 따라서 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3월간중에 근로자 귀책사유에 의한 무단결근 기간이 포함되었더라도 동기간을 포함하여 평균임금을 산출하여야 하며, 이러한 방법으로 산출된 평균임금액이 당해 근로자의 통상임금보다 지역일 경우에는 그 통상임금액을 평균임금으로 하여야 합니다.

제 목 | 사업주의 산재처리 거부시 처리방법



작업장에서 근무중 허리를 다쳤고 병원진찰결과 급성디스크와 골반손상이 왔으며 의사는 당분간 휴식을 권유하였고 그로인해 회사에 정상적으로 출근하지 못하게 되었습니다. 의료비에 대한 부담과 월급을 지급받지못한 저는 산재치료를 회사에 요청하였으나 회사가 이를 거부 시 어떻게 처리해야 하나요?

사업주가 산재처리에 협조를 해주지 않거나 기피할 경우에는 현실적으로 산재신청을 하기가 쉽지가 않은 바, 이러한 경우에 대비하여 현행 법령에서는 사업주의 확인이 없더라도 산재신청을 하여 산재보상을 받을 수 있는 제도를 마련해놓고 있습니다. 즉, 산재보험 의료기관의 진단서를 첨부하여 직접 또는 그 의료기관이 대행하게 하여 사업장 관할 근로복지공단 지사에 요양신청서를 제출하시면, 근로복지공단에서 재해조사 등을 통하여 업무상의 재해 여부를 판정하게 됨을 알려드립니다.

제 목 | 갑작스런 해고통지



오늘(10.3.16) 저희 남편이 회사로부터 해고통지를 받았습니니다. 근무는 이달 말까지고 해고 이유는 시스템 변경으로 인한 남은인원 감축이랍니다. 남편은 음료배달을 하고 있는데요. 작년 12월부터 배달 시스템이 바뀌면서 필요인원이 줄어들었습니다. 임시직들은 그때 당시 모두 해고되고 저희 신랑은 정직이라 여태 끌고 왔다고 했다더군요. 시스템을 변경할 때 남은 인원들은 어떻게 대책도 없었는지 궁금하더군요. 1월쯤에 대리점으로서의 이직권유가 있었지만 거절했고 그 외에는 아무 말도 못 들었습니다. 지금 당장 일자리를 알아보려고 해도 일이 오후 8시쯤 끝나기 때문에 그것도 힘듭니다. 이럴 경우 받을 수 있는 것들이 무엇이 있나요?

1. 남편분의 경우 부당해고에 해당합니다. 다만, 회사의 시스템 변경으로 유휴인력이 발생하고, 그러한 유휴인력을 다른 곳에 배치할 수도 없다면 근로기준법 제24조의 규정에 따라 적법하게 정리해고를 할 수 있습니다. 그러나, 남편분의 경우 정확하게는 알지 못하나 근로기준법이 정한 적법한 해고요건을 갖추지는 못한 것 같습니다. 즉, 건박한 경영상의 필요는 있다 하더라도 그 외에 해고회피의 노력을 하였는지 여부, 해고의 기준을 공정하게 하였는지 여부, 50일 전에 근로자대표에게 통보하였는지 여부, 또한, 그 외에도 서면에 의한 해고통지가 필요합니다. 상기의 이러한 요건에 해당하지 않는다면 회사의 해고 필요성이 있다 하더라도 부당해고이며 관할 노동위원회를 통해 부당해고 구제신청이 가능합니다.
2. 퇴직금에 관한 내용도 오해가 있으십니다. 퇴직금 산정 시 1년이란 용역이나 수습이라 하더라도 포함이 되므로 남편분의 경우 퇴직금을 받으실 수 있고, 또한 1개월의 해고예고수당도 받을 수 있습니다. 6개월이면 퇴직금을 받을 수 있다고 한 부분은 잘못된 정보입니다. ☹

노동부(www.molab.go.kr)전자민원창구