

근로계약서 작성·교부의 필요성 알기

근로계약의 의의

- 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약(근로기준법 제2조 제1항 제4호)
- 근로기준법에서는 근로자들의 근로조건 보호를 위하여 근로계약 체결 시 사용자로 하여금 근로조건 명시사항을 두고, 임금 등 중요한 근로조건에 대해서는 서면으로 명시하여 교부하도록 규정
- 사용자는 근로계약 체결 시 근로계약서를 반드시 작성하여 근로자에게 교부

근로계약서 작성 및 교부의 필요성

- 근로계약서 작성 및 교부하지 않을 경우 노사분쟁 및 재산상 불이익 발생의 소지
- 법적 의무 및 위반 시 벌칙 적용

근로계약 체결 시 근로조건 명시·교부방법과 근로계약 체결 대상자 알기

근로계약서 명시사항 및 시기

- 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가, 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항, 취업규칙 필수 기재사항, 기숙사 규칙에서 정한 사항(사업장의 부속 기숙사에 근로자를 기숙하게 하는 경우) 명시
- 근로조건 명시 시기는 근로계약 체결 당시

서면명시와 교부의무

- 임金的 구성항목·계산방법·지급방법 및 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가에 관한 사항은 반드시 서면으로 명시하고 교부하며 변경된 경우에도 동일

근로계약 체결 대상

- 근로계약서는 모든 근로자와 작성
- 근로계약은 근로형태와 관계없이 회사에 출근하여 회사의 지시를 받아 일하는 모든 근로자와 체결

법적 기준 미달 근로계약에 대한 효력과 근로계약 내용 위반 시 효과 알기

법상 최저기준을 미달한 근로계약의 효력

- 근로기준법에서는 근로자의 최소한의 근로조건을 보장하기 위하여 근로계약의 일부 무효와 보충적 효력 인정

근로계약 내용을 위반할 경우

- 근로자가 손해배상을 청구할 수 있고, 즉시 근로계약 해제 가능
- 손해배상 청구 시 노동위원회에 신청할 수 있고, 근로계약 해제 시 사용자는 취업을 목적으로 거주를 변경하는 근로자에게 귀향 여비 지급

근로시간의 개념 파악 및 유형별 근로시간 판단하기

근로시간의 의의

- 근로자가 사용자의 지휘·감독 하에서 근로계약에 따라 실제로 근로를 제공하는 시간
- 근로자가 사용자의 지휘·감독 하에 있는 대기시간 등은 근로시간에 포함

유형별 근로시간 판단

대기시간	작업시간 도중 실제 작업을 하지 않고 다음 작업을 위하여 기다리는 시간은 근로시간에 해당
교육시간	사용자가 근로시간 중 실시하는 직무교육과 근로시간 종료 후 또는 휴일에 근로자를 의무적으로 참석하게 하여 실시하는 교육은 근로시간에 해당
행사시간	회사 행사가 소정근로시간 중에 행해지면 근로시간에 해당하며, 소정근로시간 외에 또는 휴일에 실시되더라도 그 참석이 의무화된 경우 근로시간에 해당
휴게시간	근로시간이 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상 휴게시간을 부여하며, 근로자가 자유롭게 이용할 수 있으므로 근로시간에 미포함 및 임금 미지급

근로시간의 유형별 규정 알기

근로시간의 유형

법정근로시간	일 단위 및 주 단위로 제한되는 기준 근로시간으로, 성인근로자를 기준으로 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없도록 규정
소정근로시간	법정근로시간 내에서 근로자와 사용자 간 근로하기로 정한 시간
주휴시간	1주 간 소정근로일을 개근한 근로자에게 1주 평균 1회 이상 유급휴일 부여
연장근로시간	법정근로시간을 초과하여 근로하는 시간
휴일근로시간	법정휴일, 단체협약 및 취업규칙에서 정한 약정휴일에 근로하는 시간
야간근로시간	오후 10시부터 익일 오전 6시까지의 시간에 근로하는 시간

특정사업 및 근로자에 대한 근로시간 산정 및 적용 제외 규정 알기

근로시간 계산의 특례

- 간주근로시간제 : 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우 소정근로시간을 근로한 것으로 봄
- 재량근로시간제 : 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간으로 봄

근로시간 및 휴게시간의 특례

- 특정사업에 대해 근로자대표와 서면 합의 시 1주 12시간을 초과한 연장근로 및 휴게시간 변경 가능
- 근로시간 및 휴게시간 특례 적용 시 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속하여 11시간 이상 휴식 부여

근로시간, 휴게, 휴일 규정의 적용 제외

- 사업의 성질 또는 업무의 특수성으로 인해 근로시간, 휴일 등을 적용하기 어려운 경우 사업 또는 근로자에 대해 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정의 적용 배제

여섯 가지 휴(休)의 개념 및 차이점 알기

휴일

- 근로자가 사용자의 지휘·명령으로부터 완전히 벗어나 근로 제공의무가 없는 날

휴무

- 근로제공의무가 없으면서 휴일이 아닌 날
- 근로제공의무가 없는 날은 ‘휴일’과 ‘휴일이 아닌 날’로 구분할 수 있고, 이 중 휴무일은 후자에 해당

휴가

- 근로자에게 근로제공 의무를 면제함으로써 정신적, 육체적 휴양의 기회를 제공하는 제도
- 대표적인 휴가제도 : 근로기준법에 따라 일정한 출근율을 충족한 경우 부여되는 연차유급휴가

휴게

- 근로시간 도중에 부여되는 시간으로, 원칙적으로 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간
- 근로기준법에서는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간 이상인 경우에는 1시간 이상
- 회사에서는 통상 점심시간(1시간 이상)을 휴게시간 차원에서 부여하는 경우가 많음

휴직

- 근로자가 근로관계는 유지하되, 일정 기간 동안 직무를 부여하지 않고 근로제공의무가 면제되어 있는 상태

휴업

- 사용자 측의 사정으로 인하여 근로자의 근로제공이 거부된 경우로 사업의 일부 또는 전부가 일정 기간 정지된 것
- 대표적인 예 : 불황 등으로 인한 경영상 휴업, 원자재 부족으로 인한 작업 중단, 주문량 감소로 인한 일시적인 휴업조치 등

여섯 가지 휴(休)의 유·무급 기준 알기

유·무급 기준

- 법률에서 유급으로 정한 경우 이외에는 원칙적으로 회사에서 정한 기준에 따름
- 회사 내규에 유급으로 정한 경우가 아닌 한, 무급으로 처리해도 무방하나, 불필요한 분쟁을 예방하고 명확한 인사관리를 위하여 유급여부를 사전에 명확하게 구분하여 관리하는 것이 바람직함

연차유급휴가의 개념 및 휴가일수 부여방법 알기

연차유급휴가의 의의

- 근로자에게 휴가를 부여함으로써 근로자의 심신의 피로를 회복시키고, 노동력 유지와 일과 가정을 양립시킬 수 있도록 설정된 휴가제도
- 4주(4주 미만 근로 시 그 기간) 평균 1주 소정근로시간이 15시간 미만 시 연차유급휴가 비부여

연차유급휴가일수

계속근로연수 1년 미만 시		1개월 개근 시마다 1일 부여
계속근로연수 1년 이상 시	연간 출근율 80% 이상 시	15일 부여
	연간 출근율 80% 미만 시	1개월 개근 시마다 1일 부여
계속근로연수 3년 이상 시		최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년마다 1일 가산
총 휴가일수(가산일수 포함)를 25일로 제한		

출근율 산정방법 알기

출근율 산정방법

$$\text{출근율(\%)} = \frac{\text{연간 출근일수(근무일수)}}{\text{연간 소정근로일수}} \times 100$$

출근한 것으로 간주되는 기간	결근한 것으로 간주되는 기간	소정근로일수에서 제외되는 기간
<ul style="list-style-type: none"> • 업무상 부상·질병으로 휴업한 기간 • 출산전후휴가 기간, 유산·사산 휴가 기간 • 육아휴직기간 • 예비군훈련 기간 • 민방위훈련 또는 동원 기간 • 공민권 행사를 위한 휴무일 • 연차유급휴가 기간 • 생리휴가 기간 • 부당해고 기간 	<ul style="list-style-type: none"> • 정직 기간 • 정당성 없는 징의행위 기간 • 근로자의 귀책사유로 휴직한 기간(예: 질병휴직) 	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자의 정당한 징의행위 기간 • 사용자의 귀책사유로 인한 휴업기간

· 임금의 개념과 판단 기준 알기 ·

임금의 의의

- 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품
- 노동법에서는 각종 수당의 산정기초가 되는 도구적 수단으로 통상임금과 평균임금 등의 개념을 사용

임금의 판단 기준

출근한 것으로 간주되는 기간	<ul style="list-style-type: none"> • 근로의 대가로 사용자에게 지급의무가 있다면, 명칭 여하를 불문하고 모두 임금에 포함 • 기본적으로 근로자들에게 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급액이 확정되어 있다면 근로자에 대한 근로의 대상으로 지급되는 임금의 성질을 가진다고 판단
사용자의 지급의무	<ul style="list-style-type: none"> • 사용자에게 지급의무가 있어 사용자가 근로자에게 지급하는 금품 • 단체협약·취업규칙·근로계약 또는 노동관행에 의해 지급의무가 사용자에게 지워져 있는 경우

· 사용자가 근로자에게 지급하는 금품의 임금 해당 여부 판단하기 ·

임금에 대한 구체적인 판단

은혜적·호의적으로 지급되는 금품	<ul style="list-style-type: none"> • 결혼축의금, 조의금, 상병위로금 등 특별한 날에 지급되는 금품은 근로의 대상이 아니고 단순히 은혜적·호의적으로 지급되는 것이므로 원칙적으로 임금으로 보기 어려움
실비변상적인 금품	<ul style="list-style-type: none"> • 작업용품 구입비, 출장비 등 근로제공에 실제 소요된 비용을 변상하는 실비변상적인 금품은 근로의 대가인 임금으로 볼 수 없음 • 실비변상적인 성격이 강한 금품(연구비, 학생지도수당 등)도 일정액을 정기적·계속적으로 지급하여 온 것이라면 근로의 대가인 급여로 판단될 가능성도 있음
복리후생적 성격의 금품	<ul style="list-style-type: none"> • 근로의 대가로 볼 수 없으므로 임금에 해당하지 않는 것으로 일반적으로 해석됨 • 명목상 복리후생비적 성격의 금품이라고 하더라도 단체협약·취업규칙·근로계약, 노동관행 등에 따라 근로의 대가로 정기적·일률적으로 지급되는 경우 임금에 해당한다고 할 수 있음
개인성과급	<ul style="list-style-type: none"> • 최근 판례에서는 근로자 개인의 본업인 영업활동 등 개인성과에 따라 지급되는 성과급이나 실적에 비례하여 지급되는 포상금 등 일정한 지급기준과 지급비율에 따라 계속하여 지급되는 개인성과급 성격의 금품은 근로의 대가로서 임금으로 판단하는 경향이 많아지고 있음
집단성과급	<ul style="list-style-type: none"> • 최근 판례들이 개인성과 및 실적에 따라 지급되는 개인성과급을 임금에 해당한다고 판단하고 있는 것과는 달리, 회사 또는 부서 또는 팀 단위의 집단적 경영성과에 따라 지급되는 집단성과급의 경우에는 아직까지 임금성을 부인하고 있는 경향이 강함
기타 법정수당	<ul style="list-style-type: none"> • 연장근로수당·야간근로수당·휴일근로수당 등은 임금에 해당 • 해고예고수당은 해고에 대비하여 근로자에게 생계비를 보장함으로써 근로자의 경제적 어려움을 완화시켜 주고자 법에서 부여하는 것으로 임금에 해당하지 않음 • 재해보상금 또한 배상 또는 보상책임의 성격이 강하므로 임금에 해당하지 않음

평균임금의 개념과 산정사유 알기

평균임금의 의의

- 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액
- 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준함
- 평균임금이 통상임금보다 저액일 경우 그 통상임금을 평균임금으로 하여 최소한의 통상임금액 보장

평균임금 산정사유

- 퇴직금
- 재해보상금
- 휴업수당
- 감급의 제한
- 연차유급휴가수당
- 실업급여

평균임금 산정방법 알기

평균임금 산정

$$1\text{일 평균임금} = \frac{\text{사유발생일 이전 3개월간의 임금총액}}{\text{사유발생일 이전 3개월간의 총일수}}$$

3개월간의 임금총액

- 연장근로수당, 휴일근로수당 등 근로의 대가로서 지급된 법정제수당 등 포함
- 그 기간 동안 실제로 지급한 임금 뿐만 아니라, 아직 지급하지 않았더라도 이미 지급하기로 확정되어 있는 임금 모두 포함

평균임금 산정방법 알기

평균임금 계산 시 제외 및 포함 기간

제외 기간	포함 기간
<ul style="list-style-type: none"> • 수습 사용 중인 기간 • 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간 • 출산전후휴가 기간 • 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간 • 육아휴직 기간 • 적법한 쟁의행위 기간 • 업무 외 부상, 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간 • 부당해고에 따른 원직복귀 시 부당해고 기간 • 병역법, 예비군법 또는 민방위기본법에 따른 의무 이행을 위해 휴직하거나 근로하지 못한 기간 (단, 기간 중 임금을 지급받은 경우 미포함) 	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자의 귀책사유 등으로 인하여 평상시 임금보다 적게 받은 기간 → 직위해제 기간, 휴직 기간, 위법한 쟁의행위 기간 등 • 근로자 귀책사유에 의한 기간의 임금을 평균임금의 산정기간에 포함시킴으로써 평균임금 액수가 낮아져 통상임금 하회 시 통상임금을 평균임금으로 함

통상임금의 개념과 산정사유 알기

통상임금의 의의

- 법에서 필요에 따라 설정한 도구적 개념으로써 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액
- 최근 대법원 전원합의체 판결 등에 따르면, 임금의 객관적인 성질이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 ‘정기적·일률적·고정적’으로 지급되는 것을 통상임금으로 보고 있음

통상임금 산정사유

- 해고예고수당
- 휴업수당
- 연장·야간·휴일근로수당
- 연차유급휴가수당
- 출산전후휴가급여, 유산·사산휴가급여
- 육아휴직급여

통상임금의 판단기준 알기

통상임금 판단기준

- 통상임금 전원합의체판결(대법 2012다94643, 2013.12.18.)에 따르면, 통상임금은 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 임금으로서 ‘정기적·일률적·고정적’으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단
- ‘정기성’이란 미리 정해진 기간마다 정기적으로 지급되는지 여부에 관한 것으로서, 일정한 기간을 두고 계속적으로 지급된 것이라면 통상임금에 해당됨
- ‘일률성’이란 ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 것을 의미함
- ‘고정성’이란 근로자가 제공한 근로에 대하여 그 업적, 성과 기타 추가적인 조건과 관계없이 그 지급 여부가 확정되어 있는 성질을 말함

통상임금 범위에 관한 노사합의의 효력 여부 알기

통상임금 범위에 관한 노사합의의 효력

- 통상임금은 법에서 정한 도구적 개념이므로, 사용자와 근로자가 통상임금의 의미나 범위 등에 관하여 단체협약 등에 의해 따로 합의할 수 있는 사안이 아님
- 성질상 근로기준법 상의 통상임금에 속하는 임금을 통상임금에서 제외하기로 노사 간에 합의하였다 하더라도 그 합의는 효력이 없음

최저임금의 개념과 적용 대상 및 결정기준 알기

최저임금의 의의

- 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 보장하기 위한 최저수준의 임금

최저임금 적용 대상

- 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에서 적용
- 동거하는 친족만을 사용하는 사업, 가사 사용인, 선원법에 의한 선원과 선박의 소유자에게는 미적용

최저임금 결정기준 및 절차

- 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동 생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 매년 8월 5일까지 고용노동부 장관이 결정
- 고시된 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 효력 발생
- 사업의 종류별로 임금 교섭시기 등을 고려하여 필요하다고 인정하면 효력발생 시기 별도 지정 가능

최저임금 상회 여부 판단하기

최저임금 판단방법

- 실제 회사가 근로자에게 주기로 책정한 임금은 시간, 일, 주 또는 월 단위 등 다양한 형태로 나타남
- 회사가 지급하는 임금이 최저임금을 상회하는지 판단하기 위해서는 임금에서 최저임금에 포함되는 임금만을 가지고 이를 시간급으로 환산하여 고시된 최저임금과 비교
- 최저임금법에서는 최저임금에 포함되는 임금과 포함되지 않는 임금을 구분하여 규정

최저임금의 적용 제외 및 감액 적용 범위 알기

최저임금 적용 제외

- 정신 또는 신체의 장애가 업무 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 근로자로 고용노동부 장관의 인가를 받은 경우 최저임금의 적용 제외

최저임금 감액 적용

- 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자(다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외)는 최저임금액의 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저금액으로 함
- 단순노무종사자에 대하여는 수습근로자라 하더라도 감액규정이 적용되지 않음

임금 지급방법 알기

통화지급의 원칙

- 임금은 국내에서 강제통용력이 있는 화폐로 지급해야 하므로 현물, 주식 상품권 등으로 지급하는 것은 위법

직접지급의 원칙

- 임금은 근로자에게 직접 지급해야 하므로 근로자의 대리인, 채권자 등 제3자에게 지급하는 것은 위법

전액지급의 원칙

- 임금은 전액을 지급해야 하나, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우 임금 일부 공제 가능

정기지급의 원칙

- 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급

임금의 구성항목별로 지급기준 명확히 설정하기

급여지급 기준 설정 시 고려사항

- 급여지급 대상기간이 어떻게 설정되어 있는가?
- 급여지급 시 만근의 개념을 며칠로 보는가?
- 기본급 및 각종 제수당을 어떻게 지급하고 산정하는가?
- 통상임금·평균임금에 해당하는가?
- 최저임금을 준수하는가?
- 과세 항목인가? 비과세 항목인가?
- 연차제도가 어떻게 운영되는가?
- 회사 내규에 수습기간에 대한 내용이 있는가?

근로자 입·퇴사 시 급여계산 방법 알기

입·퇴사 시 급여계산

- 회사 규정에 따라 급여 항목별로 일할계산

$$\text{일할계산} = \text{근무일수} / \text{산정일수}$$

- 근무일수는 급여를 산정하는 대상기간 동안 근로한 일수를 의미하며, 월급제 근로자는 입사 후부터 대상기간의 마지막 날까지의 근속일수를 말함
- 별도의 정함이 없다면 월력 기준으로 산정하고, 별도의 정함이 있는 경우 그 일수를 기준으로 산정
- 퇴사자 급여계산 시 미사용연차 유무, 퇴직금 발생 유무 등 확인 및 건강보험 정산, 기타공제 유무, 소득세 정산 주의

시간급 통상임금 환산방법

시간급 금액으로 정한 임금

- 별도로 환산할 필요가 없이 그 금액으로 함

일급 금액으로 정한 임금

- 일급 금액을 1일의 소정근로시간수로 나눔
- 소정근로시간수란 법정근로시간 범위 내에서 근로자와 사용자가 정한 근로시간수이고, 근로자와 일급 금액이란 1일 단위로 지급하기로 정한 통상임금을 말함

주급 금액으로 정한 임금

- 주급 금액을 주의 통상임금 산정 기준시간수로 나눔
- 주급 금액이란 1주를 단위로 하여 지급하기로 정한 통상임금이고, 주의 통상임금 산정 기준시간수란 주의 소정근로시간과 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간을 합산한 시간을 말함

월급 금액으로 정한 임금

- 월급 금액을 월의 통상임금 산정 기준시간수로 나눔
- 월급 금액이란 1월을 단위로 하여 지급하기로 정한 통상임금이고, 월의 통상임금 산정 기준시간수란 주의 통상임금산정 기준시간수에 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간을 말함
- 1년 동안의 평균 주수는 $365/7$ 일로 계산하고, 여기에 12로 나누면 1개월의 평균 수 약 4.34주가 됨

1개월을 초과하는 단위로 지급되는 금액

- 임금이 주급형태일 경우 1개월을 초과하는 단위로 지급되는 금액을 해당 기간의 주수로 나눈 금액을 주급과 합하여 시간급 통상임금을 구함
- 임금이 월급형태일 경우 1개월을 초과하는 단위로 지급되는 금액을 해당기간의 월수로 나눈 금액을 월급과 합하여 시간급 통상임금을 구함

도급 금액

- 임금산정기간에서 도급제에 따라 계산된 임금의 총액을 해당 임금 산정 기간(임금 마감일이 있는 경우 임금 마감 기간)의 총 근로시간수로 나눔

혼합임금

- 2가지 이상의 임금으로 되어 있는 경우 시간급 금액은 각각의 방법에 따라 산정된 금액을 합산한 금액으로 함

감시·단속적 근로자 적용 제외 승인 시

- 주휴수당, 연장근로, 휴일근로가 적용되지 않음

연장·야간·휴일근로수당 지급방법 알기

연장·야간·휴일근로수당

- 연장·야간·휴일근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상 가산 지급
- 단시간근로자의 연장근로와 관련하여, 소정근로시간 초과 근로 시 법정근로시간 이내라고 하더라도 통상임금의 100분의 50 이상 가산 지급
- 탄력적근로시간제도 및 선택적근로시간제도 채택 시 1일 8시간을 초과하여 근무하여도 연장근로수당 지급의무 없음
- 일·숙직의 경우처럼 노동밀도가 낮은 경우 정상근무에 준하는 임금 지급의무 없음
- 본래의 업무의 연장 또는 업무내용과 질이 통상의 근로로 평가되는 경우 가산수당 지급
- 통상의 근로일과 휴일 대체 시 원래의 휴일의 근무는 통상근로에 해당되므로 휴일근로수당 지급의무 없음
- 가산사유 중복 시 가산율도 중복 적용
- 근로자대표와 서면합의에 따라 임금을 지급하는 것 대신에 휴가 부여 가능

연차유급휴가 미사용수당 지급방법 알기

연차유급휴가 미사용수당

- 연차유급휴가 미사용수당의 지급액은 취업규칙 등에서 정한 바에 따라 미사용한 일수에 대하여 통상임금 또는 평균임금으로 지급하고, 별도의 규정이 없으면 통상임금으로 지급하는 것이 일반적
- 연차유급휴가 미사용일수 1일에 대한 미사용수당은 1일 소정근로시간에 통상시급을 곱한 것이고, 여기에 1년 동안의 연차유급휴가 미사용일수를 곱하면 미사용 휴가 전체에 대한 수당이 됨

$$\text{연차유급휴가 미사용수당} = 1\text{일 소정근로시간} \times \text{통상시급} \times \text{연간 연차유급휴가 미사용일수}$$

국민연금 계산방법 및 부과원리 알기

국민연금

- 보험료 산정

$$\text{연금보험료} = \text{가입자의 기준소득월액} \times \text{연금보험료율}$$

- 기준소득월액은 국민연금의 보험료 및 급여 산정을 위하여 가입자가 신고한 소득월액에서 천 원 미만을 절사한 금액임
- 사업장가입자의 자격취득 및 납부재개 시 기준소득월액은 근로자에게 지급하기로 약정하였던 금액으로 결정하고, 가입기간 중의 기준소득월액은 전년도 중 당해 사업장에서 얻은 소득총액을 근무일수로 나눈 금액의 30배에 해당하는 금액으로 결정
- 사업장가입자의 경우 보험료율에 해당하는 금액을 본인과 사업장의 사용자가 절반씩 부담하여 매월 사용자가 납부

건강보험 계산방법 및 부과원리 알기

건강보험

- 직장가입자 보수월액 보험료 산정

$$\begin{aligned} \text{건강보험료} &= \text{가입자의 보수월액} \times \text{건강보험료율} \\ \text{장기요양보험료} &= \text{건강보험료} \times \text{장기요양보험료율} \end{aligned}$$

- 직장가입자 소득월액 보험료 산정

$$\begin{aligned} \text{건강보험료} &= (\text{소득월액} \times \text{건강보험료율}) \times 50\% \\ \text{장기요양보험료} &= \text{건강보험료} \times \text{장기요양보험료율} \end{aligned}$$

- 건강보험정산은 수시정산, 퇴직정산, 연말정산이 있음
- 건강보험 퇴직정산

$$\text{건강보험 퇴직정산} = \text{기납부보험료} - \text{실제 납부했어야 하는 보험료}$$

고용보험 계산방법 및 부과원리 알기

고용보험

- 실업급여 보험료는 사업주와 근로자가 50%씩 부담하고, 고용안정/직업능력개발사업 보험료는 사업주가 100% 부담

- 보험료 산정

$$\begin{aligned} \text{월별보험료} &= \text{근로자 개인별 월평균보수} \times \text{보험료율} \\ \text{일할계산} &= \text{월평균보수} \times (\text{근무일수} / \text{월의 총일수}) \times \text{보험료율} \\ \text{일용근로자의 월별보험료} &= \text{그 달에 지급받은 보수총액} \times \text{보험료율} \end{aligned}$$

· 소득세의 개념과 근로소득 간이세액표의 구성원리 알기 ·

소득세

- 소득세란 소득세법에 따라 개인의 1년간 소득에 대하여 부과되는 세금을 의미
- 근로자는 간이세액표에 따라 해당 구간값의 소득세 공제

근로소득 간이세액표의 원리

- 소득세법 제129조 제3항에 따라 원천징수의무자가 근로자에게 매월분 급여를 지급하는 때에 원천징수해야 하는 세액을 급여수준 및 가족 수별로 정한 표

간이세액표의 공제대상 가족 수 계산

- 본인 및 배우자도 각각 1명으로 계산
- 자녀세액공제 적용 시 '실제 공제대상가족의 수 + 20세 이하'로 계산

· 지방소득세의 개념 알기 ·

지방소득세

- 지방자치단체에 납부하는 세금으로 개인지방소득세와 법인지방소득세로 구분
- 개인지방소득세 중 근로소득에 관련된 지방소득세는 소득세의 10% 부과

· 연말정산의 개념과 산정방법 알기 ·

연말정산

- 연말정산 시 연중의 소득이 확정되므로, 이때 원래 공제해야 하는 세금이 얼마인지를 계산하여 기납부한 세금과의 차이를 정산하는 것
- 근로소득 간이세액표에 따라 매월 원천징수한 세액의 연간 합계액이 연말정산 시 결정세액보다 큰 경우 차액을 환급하고, 실제 세부담보다 작은 경우 차액을 추가 징수
- 연중에 사용한 비용(보험료, 의료비, 신용카드, 기부금 등)에 대해 일정조건과 한도를 적용하여 세금 감면

단체협약 및 근로자 개별적 동의에 의한 임금공제 방법 알기

단체협약에 의한 임금공제

- 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우 임금의 일부 공제 가능
- 취업규칙 등에 의한 공제는 원칙적으로 인정되지 않음
- 대표적인 예로 노동조합의 조합비, 회사 대출금에 대한 원리금 공제 등이 있음

근로자 개별적 동의에 의한 임금공제

- 사용자가 근로자의 동의를 얻어 근로자의 임금채권에 대하여 상계하는 경우 그 동의를 근로자의 자유로운 의사에 터잡아 이루어진 것이라고 인정할 만한 합리적인 이유가 객관적으로 존재 시 근로기준법에 위반되지 않음
- 근로자의 동의를 근로자의 자유로운 의사에 기한 것이라는 판단은 엄격하고 신중하게 이루어져야 함

임금공제 사례

조합비 일괄 공제

- 단체협약에 노동조합비를 일괄 공제하도록 명시되어 있고, 노동조합 규약에 근거하거나 총회 또는 대의원회의 의결이 있는 경우 개별 조합원이 거부하더라도 공제 가능

대출금채권 공제

- 적법하게 체결된 단체협약이 사용자의 근로자에 대한 대출원리금 등 채권을 공제할 수 있도록 규정하고 있는 경우 특별한 사정이 없는 한 공제 가능

계산착오 등으로 초과 지급된 임금상계

- 초과 지급된 시기와 상계권 행사 시기가 합리적으로 밀접되어 있고, 상계할 금액과 방법이 미리 예고되는 등 근로자의 경제생활의 안정을 해할 염려가 없는 경우 초과 지급된 임금의 반환청구권을 자동채권으로 하여 상계 가능

임금반납

- 근로기준법상 임금 전액지급의 원칙에 의해 임금 전액에 대한 처분권은 근로자 개인에게 있으므로 그 반납결정은 개별 근로자와 사용자간의 명시적인 계약에 의해야 함
- 당사자간의 특약이 없는 한 향후 회사의 반환책임은 발생하지 않음

임금삭감

- 집단적 의사결정 방식에 의해 단체협약이나 취업규칙 변경절차에 따라 결정이 가능하며, 반드시 개별 근로자의 동의를 받아야 하는 것은 아님
- 최저임금 수준에 미달되도록 삭감할 수 없으며, 근로기준법에서 정하고 있는 법정수당에 대해서는 법정기준 미만으로 삭감할 수 없음

· 퇴직금의 개념 및 지급형태 알기 ·

퇴직금의 의의

- 근로자퇴직급여보장법에 의거하여 퇴직하는 근로자에게 계속근로년수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금으로 산정하여 지급하는 금품

퇴직금 지급 제도

- 퇴직금제도: 매년 30일분 이상의 평균임금을 회사 내에 임의로 적립하였다가 퇴직 시 지급
- 확정급여형(DB) 퇴직연금제도: 운용 주체가 사용자이며, 임금상승 등을 고려해 근로자가 받을 퇴직급여는 고정되어 있고 퇴직금 운영 수익과 손실은 회사에 귀속되는 형태
- 확정기여형(DC) 퇴직연금제도: 운용 주체가 근로자이며, 퇴사자 퇴직금을 근로자의 계정에 적립해두면 근로자가 퇴직연금 사업자에게 운용을 지시하는 형태로 이익은 물론 손실에 대한 책임 역시 근로자에게 귀속되는 형태

· 퇴직금 계산방법 알기 ·

퇴직금 계산

- 1일치 평균임금 × 30일 × 근속일수 / 365
- 평균임금 = 사유발생일 이전 3개월간의 임금총액 / 사유발생일 이전 3개월간의 총 일수

퇴직금의 중간정산

- 근로자퇴직급여보장법 시행령 제3조 중간정산 사유에 해당하지 않는 퇴직금 중간정산은 금지되어 있음

· 퇴직소득의 적용 범위 알기 ·

퇴직소득의 범위

- 공적연금 관련법에 따라 받는 일시금(지연지급 이자 포함)
- 사용자 부담금을 기초로 하여 현실적인 퇴직을 원인으로 지급받는 소득
- 퇴직소득의 일부 또는 전부를 지연한 것에 대한 이자
- 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률에 따라 지급받는 퇴직공제금
- 과학기술인공제회법에 따라 지급받는 과학기술발전장려금

· 종전 및 개정규정 퇴직소득세 계산방법 알기 ·

퇴직소득세 계산 구조

- 경과규정에 의한 퇴직소득 산출세액

(종전규정(2015년) 산출세액 × 적용비율) + (개정규정(2016년) 산출세액 × 적용비율)

	2016년	2017년	2018년	2019년
종전방식 산출세액	80%	60%	40%	20%
개정방식 산출세액	20%	40%	60%	80%

근로관계 종료 사유 알기

해고

- 근로자의 의사와는 관계 없이 사용자의 일방적인 의사표시에 의하여 근로관계를 종료시키는 것
- 근로자의 귀책에 의한 통상해고·징계해고 및 사용자의 귀책에 의한 정리해고로 분류
- 사용자가 근로자를 해고하려면 정당한 이유가 있어야 함

사직

- 근로자의 일방적인 의사표시로 근로관계를 종료시키는 것
- 사용자가 퇴직 의사표시를 수리하지 않거나 또는 계약 종료 시기에 관한 특약이 없다면 퇴직 의사표시를 통고 받은 날부터 1개월이 지날 때까지 계약해지의 효력이 발생하지 않음

합의해지

- 근로자가 사직의 의사표시를 하고 사용자가 이를 수리함으로써 근로관계를 종료시키는 것

근로계약기간 만료

- 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 근로계약기간이 만료함에 따라 별도의 조치를 기다릴 것 없이 근로자로서의 신분관계가 종료됨

당사자 소멸

- 노무자의 동의 없이 그 권리를 제3자에게 양도하지 못하고, 노무자도 사용자의 동의 없이 제3자에게 자신을 대신해 노무를 제공하게 하지 못함
- 사용자 또는 근로자가 사망하거나 회사가 파산 등을 이유로 소멸한 경우 근로관계 종료

정년 도래

- 취업규칙이나 단체협약에서 정한 일정한 연령에 도달하면 근로자의 의사 여하를 불문하고 근로자와의 근로계약 소멸

근로관계 종료 시 유의사항 알기

해고예고 및 해고예고수당 지급

- 사용자는 근로자를 해고하려면 적어도 30일 전에 예고해야 하고, 30일 전에 예고하지 않았을 때에는 30일분 이상의 통상임금, 즉 해고예고수당을 지급해야 함

근로관계 종료 사유의 명확화

- 근로관계 종료 시 퇴직사유를 명확히 하여 근로자에게 확인시켜 주어야 함
- 자발적인 퇴직의 경우 사직서를 제출하게 하여 분쟁 발생에 대비한 증빙서류를 갖추어야 함

이직확인서 발급

- 근로자 이직 시 사용자가 이직확인서를 작성하여 고용노동부장관에게 제출해야 함

귀향여비 지급

- 근로계약 체결 시 명시한 근로조건이 사실과 달라 근로계약이 해제되었을 경우 취업을 목적으로 거주를 변경하는 근로자에게 귀향여비를 지급해야 함