

11월 런치노동법

차근차근 노동법
모든 근로, 모든 임금(2)

■ 목차

1. 연차의 모든 것.
대상별 연차(단시간 근로자, 육아기 근로시간 단축제)
시기별 연차 (2018. 5. 29. 개정, 그 이후 변화는?)
입사연도 기준 vs 회계연도 기준
2. 휴게, 휴일, 휴가, 휴직?
3. 통상임금의 모든 것.
통상임금 기본기 다지기
나의 시급은 얼마?
4. 평균임금의 모든 것.
평균임금 기본기 다지기
5. 퀴즈 풀기

연차의 모든 것 - 연차유급휴가의 기본기 다지기

연차유급휴가란 ?

★개념

근로자가 일정한 출근율을 갖춘 경우 근로자에게 일정기간 근로의무를 면제함으로써 정신, 육체적 휴양의 기회를 제공하고 문화적 생활의 향상을 기하기 위해 보장된 법정휴가제도

★내용

출근율이라는 법적 요건을 갖추면 법률상 당연히 발생하는 권리/
1년간 8함을 출근하였을 때 비로소 부여받을 수 있고 1년간의 대가

★법조문 [출근율]

1년간의 소정근로일수를 기준으로 근로자의 현실적인 출근일수 (실제로 근로를 제공한 날)

연차의 모든 것 - 연차유급휴가의 기본기 다지기

제60조(연차 유급휴가)

1항 지급원칙
2항 출근기간

① 사용자는 **1년간 80퍼센트 이상 출근**한 근로자에게 **15일의 유급휴가**

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 **1년 미만**인 근로자 또는 **1년간 80퍼센트 미만 출근**한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가

③ 삭제 <2017. 11. 28.>

4항 가산휴가 및 한도

④ 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 **최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수**에 대하여 **1일을 가산**/ 25일을 한도

5항 시기청구권 및 변경

⑤ 사용자는 휴가를 근로자가 **청구한 시기에 주어야** 하고, 그 기간에 **통상임금 또는 평균임금**을 지급

다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

6항 출근여부

⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 **출근한 것으로 본다**. <개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28.>

1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간

2. 임신 중의 여성이 **제74조제1항부터 제3항**까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간

3. 「**남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률**」 **제19조제1항**에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간

7항 사용기간

⑦ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

연차의 모든 것 - 연차유급휴가의 기본기 다지기

제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진)

사용자가 제60조제1항 및 제4항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

1. 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 **6개월 전을 기준으로 10일 이내**에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, **근로자가 그 사용 시기를 정**하여 사용자에게 통보하도록 **서면**으로 촉구할 것
2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 제60조제7항 본문에 따른 **기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정**하여 근로자에게 **서면**으로 통보할 것

제62조(유급휴가의 대체)

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 **특정한 근로일에 근로자를 휴무**시킬 수 있다.

연차의 모든 것 - 대상별 연차유급휴가 적용

원칙 / 근로기준법 제60조 적용 가능 대상자 = 상시근로자 5인 이상 사업장이면서 주 15시간 이상 근로자

- 기간제 및 단시간 근로자

$$\text{대상 근로자의 연차휴가일수} \times \frac{\text{단시간 근로자의 소정근로시간}}{\text{대상 근로자의 소정근로시간}} \times 8 \text{시간}$$

- 육아기 근로시간 단축근로자

(예) 1주 40시간 근로하던 근로자가 하루 1시간씩 육아기 근로시간 단축제를 이용하는 경우, 연차유급휴가 시간 수? (연차유급휴가 15일인 경우)

$$= 15 \times \frac{20}{40} \times 8 \text{시간}$$

60시간(7.5일)

- 청소년 : 예외 없음

연차의 모든 것 - 시기별 연차유급휴가 적용

● 1년 미만 근로자

입사 후 1년간의 출근율이 80% 이상인 경우
 2년차에 쓸 수 있는 유급휴가일수는 1년차에 1개월 개근시 1일씩 발생과 별개로 15일이 발생함
 즉, 입사일로부터 2년동안 최대 26일의 연차유급휴가 부여 가능

(예시) 만약 2년차에 퇴직하는 경우, 연차유급휴가 미사용수당은?

● 육아휴직 사용자

육아휴직 이후 복직하여 쓸 수 있는 연차휴가일수는
 휴직 전 출근기간과 육아휴직기간을 합한 1년간의 출근율에 따라 산정
 근속년수에 따라 15일 이상 25일 한도로 연차유급휴가를 부여 할 수 있음.

연차의 모든 것 - 입사연도 기준 VS 회계연도 기준 (예 : 2017. 7. 1. 입사)

입사연도 기준

구분	2017(182일 근무)					2018							2019	2020
발생일자	8.1	9.1	10.1	11.1	12.1	1.1	2.1	3.1	4.1	5.1	6.1	7.1	1.1	1.1
발생일수	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	15	15
누적일수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	26		

회계연도 기준

구분	2017(182일 근무)					2018							2019	2020
발생일자	8.1	9.1	10.1	11.1	12.1	1.1	2.1	3.1	4.1	5.1	6.1	1.1	1.1	
발생일수	1	1	1	1	1	약 7.5+1	1	1	1	1	1	15	15	
누적일수	1	2	3	4	5	13.5	14.5	15.5	16.5	17.5	18.5			

■ 휴게, 휴일, 휴가, 휴직, 대기발령 - 기본기 다지기

근로시간	근로자가 사용자의 지휘감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간
휴게	4시간-30분이상, 8시간-1시간 이상/ 근로 도중에 지급/자유로운 이용
휴일	근로자가 사용자의 지휘명령으로부터 완전히 벗어나 근로를 제공의무가 없는 날(법정휴일, 약정휴일)
연차유급휴가	근로제공의무가 있는 날이나 특별한 사유의 충족 등에 따라 근로제공의무가 면제되는 날
휴직	근로자를 근무하게 하는 것이 적절치 않은 경우에 근로자의 근무를 일시적으로 금지하거나 면제
대기발령	근로자가 직무수행능력 부족, 근무성적등의 불량, 징계절차 진행 중, 형사사건으로 기소된 경우 등에 있어서 당해 근로자가 장애에 있어서 계속 직무를 담당하게 될 경우 예상되는 업무상 장애 등을 예방하기 위해 일시적으로 근로자에게 직위를 부여하지 아니하여 직무에 종사하지 못하도록 하는 잠정적인 조치로서 보직의 해제를 의미

■ 임금 - 기본기 다지기

임금이란?

★의의 : 근로기준법 제2조 제1항 제5호

사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품

★임금의 4대원칙 : 근로기준법 제43조

① 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

■ 통상임금의 모든 것 - 통상임금 왜 알아야할까?

근로기준법 제26조

사용자는 근로자를 해고하려면 적어도 30일 전에 예고할 하여야 하고, 30일 전에 예고할 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 **통상임금**을 지급하여야 한다.

고용보험법 제95조의 2

제95조의2(육아휴직 급여의 특례) 제95조에도 불구하고 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 한 피보험자의 최초 3개월의 육아휴직 급여는 월 **통상임금**에 해당하는 금액으로 한다.

■ 통상임금의 모든 것 - 통상임금 기본기 다지기

통상임금이란?

★의의 : 근로기준법 시행령 제6조 제1항

★who? 근로자에게

★how? 정기적이고 일률적으로

★what? 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급, 일급, 주급, 월급금액, 도급금액

★통상임금을 기초로 산정되는 수당

- 연장,야간,휴일근로수당 산정
- 연월차유급휴가수당 산정
- 해고예고수당 산정

통상임금의 모든 것 - 항목별 비교

		구분	통상임금 (재직조건 확인 필요)
정기적	}	기본급	포함
		식대	고정액 지급이면 포함 (실비가 아니면)
		직무수당	포함
일률적	}	유류비	고정액 지급이면 포함 (실비가 아니면)
		연장근로수당	미포함
		상여금	지급이 확정적인 경우까지 포함
고정적	}	가족수당	포함(가족수 별로 차등지급이면 미포함)
		명절휴가비	약정 혹은 관행이면 포함
		근속수당	포함
		연차휴가수당	미포함

■ 통상임금의 모든 것 - 통상임금 기본기 다지기

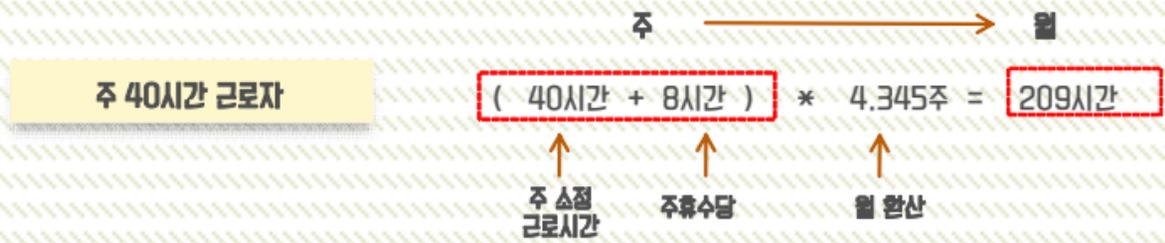
	월	화	수	목	금	토	일
소정근로시간	8	8	8	8	8	무급휴일	주휴일
연장근로시간							

$$\text{시급 통상임금} = \frac{\text{(월) 통상임금에 포함되는 임금액 합계}}{\text{(월) 통상임금 산정기준시간 수(1주 소정근로시간+주휴시간)} \times 4.345}$$

$$\begin{aligned} \text{(월) 통상임금 산정기준시간 수} &= (1\text{주 소정근로시간} + 1\text{일 소정근로시간}) \times 4.345 \\ &= \{(8+8+8+8+8)+8\} \times 4.345 \\ &= 209 \text{ 시간} \end{aligned}$$

통상임금의 모든 것 - 통상임금 기본기 다지기

월 통상임금 = 월 소정근로시간 + 월 주휴수당의 댓가



왜 4.345주 일까요?



* 매월 일하는 일수는 다르지만, 매월 임금은 동일 ▶ 월 평균을 계산해서 임금을 지급

통상임금의 모든 것 - 근로시간 계산

월~금, 1일 7시간 근무

- 1주 소정근로시간 : 1일 7시간, 5일 = 1주 35시간 근무
- 1주 주휴수당 : 35시간 / 40시간 * 8시간 = 7시간
- 1월 기준 : (35시간 + 7시간) * 4.345주 ≒ **183시간**

토~일, 1일 8시간 근무

- 1주 소정근로시간 : 1일 8시간, 2일 = 1주 16시간 근무
- 1주 주휴수당 : 16시간 / 40시간 * 8시간 = 3.2시간
- 1월 기준 : (16시간 + 3.2시간) * 4.345주 ≒ **84시간**

월~목, 1일 10시간 근무

- 1주 소정근로시간 : 1일 8시간, 4일 = 1주 32시간 근무
(※ 1일 8시간 초과분은 연장근로이므로 통상임금 제외)
- 1주 주휴수당 : 32시간 / 40시간 * 8시간 = 6.4시간
- 1월 기준 : (32시간 + 6.4시간) * 4.345주 ≒ **167시간**

월~토, 1일 7시간 근무

- 1주 소정근로시간 : 1주 42시간 중, 40시간만 소정근로
(※ 1주 40시간 초과분은 연장근로이므로 통상임금 제외)
- 1주 주휴수당 : 40시간 / 40시간 * 8시간 = 8시간
- 1월 기준 : (40시간 + 8시간) * 4.345주 ≒ **209시간**

■ 평균임금의 모든 것 - 평균임금 기본기 다지기

근로자퇴직급여보장법 제8조

① 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 **평균임금**을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.

산업재해보상보험법 제36조

㉓ 보험급여를 산정하는 경우 해당 근로자의 **평균임금**을 산정하여야 할 사유가 발생한 날부터 1년이 지난 이후에는 매년 전체 근로자의 임금 평균액의 증감률에 따라 평균임금을 증감하되 (하락)

■ 평균임금의 모든 것 - 평균임금 기본기 다지기

평균임금이란?

★ 의미 («근로기준법» 제 2조 제1항 제6호)

산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전의 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액

★ 예외규정 («근로기준법» 시행령 제2조)

- 사업주 귀책사유로 휴업
- 출산전후휴가, 육아휴직
- 쟁의행위

■ 평균임금의 모든 것 - 항목별 비교

구분	통상임금 (재직조건 확인 필요)	평균임금
기본급	포함	포함
식대	고정액 지급이면 포함 (실비가 아니면)	포함 (실비가 아니면)
직무수당	포함	포함
유류비	고정액 지급이면 포함 (실비가 아니면)	포함 (실비가 아니면)
연장근로수당	미포함	포함
정기 상여금	지급이 확정적인 경우까지 포함	포함 (1/4)
가족수당	포함(본인수당의 경우만, 가족수 차등지급 미포함)	포함
경영성과급	미포함	미포함
근속수당	포함	포함
연차휴가수당	미포함	포함 (1/4)

■ 복습하기 - OX로 다잡는 런치노동법

1. 통상임금과 평균임금

퇴직금을 산정할 때 퇴직 한 날을 기준으로 산정하는 금액은 통상임금이다. (O, X)

2. 연차유급휴가

육아휴직기간은 휴직을 하여 실근로를 제공하지 않아 근속기간에 해당하지 않는다.(O, X)

3. 연장근로수당은 평균임금에는 포함되지만 통상임금에는 포함되지 않는다. (O, X)

4. 출산전후휴가급여, 육아휴직급여를 지급받을 때 통상임금이 기준이 된다. (O, X)

5. 임금의 4대원칙 (근로기준법 제43조)

① 임금은 ϵ 호로 (무엇으로 지급?)

$\zeta\zeta$ 근로자에게 (누구에게 지급?)

그 $\zeta\circ$ 을 지급 (얼마를 지급?) 하여야 한다.

② 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다.

문의사항

Phone : 02-308-1220

E-mail : workingmom0915@gmail.com

페이스북 : <https://www.facebook.com/epworkingmom/>

카카오톡 플러스친구 “서울시 서북권직장맘지원센터” 를 검색하세요!