

사례로 알아보는

# 인사노무 실무

# 1. 근로계약

## 1 근로계약서의 작성 및 교부

### 근로기준법 제17조



사용자는 근로계약의 체결 및 변경시에는 근로기준법에서 정한 근로조건을 명시하고, 반드시 서면으로 작성하여 근로자에게 교부하여야 함

### 근로계약서 주요 기재사항

- ✓ 근무장소 및 업무내용
- ✓ 임금 구성항목(급여, 상여금, 수당 등)
- ✓ 임금 계산방법
- ✓ 임금 지급방법
- ✓ 소정근로시간
- ✓ 휴일
- ✓ 연차 유급휴가
- ✓ 업무의 시작과 종료시간, 휴게시간

위반시 벌금  
최대 500만원

# 1. 근로계약

## 표준 근로계약서

\_\_\_\_\_(이하 "사업주"라 함)과(와) \_\_\_\_\_(이하 "근로자"라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 :     년    월    일부터  
    ※ 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 "근로개시일"만 기재
2. 근무장소 :
3. 업무의 내용 :
4. 소정근로시간 :    시    분부터    시    분까지  
    (휴게시간 :    시    분 -    시    분)
5. 근무일/휴일 : 매주    일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주    요일  
    - (대체)공휴일은 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
6. 임금  
    - 월(월, 시간)급 :                    원  
    - 상여금 : 있음 (    )            원, 없음 (    )  
    - 기타급여(제수당 등) : 있음 (    ), 없음 (    )  
      ·                    원,                    원  
      ·                    원,                    원  
    - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일)    일(휴일의 경우는 전일 지급)  
    - 지급방법 : 근로자에게 직접지급(    ), 근로자 명의 예금통장에 입금(    )
7. 연차유급휴가  
    - 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)  
     고용보험    산재보험    국민연금    건강보험
9. 근로계약서 교부  
    - 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
10. 근로계약 등의 성실한 이행의무  
    - 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함

서식 \* 고용노동부 노동포털(labor.moei.go.kr) 노동권리장이 자료실  
\* 서식(표준근로계약서, 7종)은 2024년 상반기 중 개정을 추진 중에 있으며, 개정 전이라도 5인 이상 사업장은 "(대체)공휴일"에 관한 사항은 근로계약서에 반드시 포함하여야 함

# 1. 근로계약

## 2 기간제 및 단시간 근로자의 근로계약서

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제17조



사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항을 서면으로 명시하여 근로자에게 교부하여야 함

### 기간제·단시간근로자 근로계약서 기재사항

- ✓ 근로계약기간
- ✓ 임금의 구성 항목·계산방법·지불방법
- ✓ 근로일 및 근로일별 근로시간  
(단시간 근로자에 한정)

위반시 항목당  
과태료 50만원

- ✓ 근로시간·휴게시간
- ✓ 휴일·휴가
- ✓ 근무장소·업무내용

위반시 항목당  
과태료 30만원

# 1. 근로계약

## 기간제 근로자 표준 근로 계약서

\_\_\_\_\_ (이하 "사업주"라 함)과(와) \_\_\_\_\_ (이하 "근로자"라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 :     년   월   일부터       년   월   일까지
2. 근무장소 :

## 단시간 근로자 표준 근로 계약서

\_\_\_\_\_ (이하 "사업주"라 함)과(와) \_\_\_\_\_ (이하 "근로자"라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로개시일 :     년   월   일부터  
    ※ 근로계약기간을 정하는 경우에는 "   년   월   일부터   년   월   일까지" 등으로 기재
2. 근무장소 :
3. 업무의 내용 :
4. 근로일 및 근로일별 근로시간

	( )요일	( )요일	( )요일	( )요일	( )요일	( )요일
근로시간	시간	시간	시간	시간	시간	시간
시업	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분
종업	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분
휴게 시간	~ 시 분	~ 시 분	~ 시 분	~ 시 분	~ 시 분	~ 시 분

- 주휴일 : 매주 \_\_요일
- (대체)공휴일은 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함

# 1. 근로계약

## 사건

### 입사 즉시 근로계약을 작성하지 않은 사례

근로자A는 입사 2일 만에 사업주B와의 갈등으로 퇴사한 이후에  
근로계약서 미작성으로 노동청에 신고



사업주는 근로자에게 채용자격(경력, 자격 등) 증빙서류를 받은 뒤에  
근로계약서를 작성하려 했으며, 억울함을 호소



⇒ 법 위반으로 확인되어 형사 처벌  
근로기준법 제 17조 위반(500만원 이하 벌금)

### 가산수당(상시근로자 5인 이상 적용)

연장근로

- 법정 근로시간을 초과하여 근로하는 경우  
50% 이상 가산

휴일근로

- 법정 또는 약정 휴일에 근로하는 경우  
8시간 이내 50% 이상 가산  
8시간 초과 100% 이상 가산

야간근로

- 22:00~06:00 사이에 근로하는 경우  
50% 이상 가산

## 2. 근로시간

### 참고

## 연차휴가 관련 대법원 판결 및 행정해석 변경 내용

2021.10.14. 대법원에서는 근로기준법 제60조제1항에서 규정한 15일(1년간 근로관계존속 + 출근율 80% 이상 요건을 충족)의 연차유급휴가를 사용할 권리는 1년의 근로를 마친 다음날(366일째) 발생하므로, 이날(366일째)에 근로자의 지위에 있지 않으면 미사용수당 청구권도 발생하지 않는다고 판결함.

→ 이에 따라 고용노동부에서도 2021.12.16. 행정해석을 변경하게 되었음.

[\* 행정해석 변경의 구체적인 이유는 고용노동부 홈페이지-보도자료(2021.12.16.) 참고]

- ① 근로기준법 제60조①의 연차휴가 사용 권리는 **전년도 1년간 근로를 마친 다음 날 발생**하며, 제60조②의 연차휴가 사용 권리도 **1개월의 근로를 마친 다음 날 발생**
- ② **정규직·계약직 모두 1년(365일) 근로 후 퇴직하면 제60조①의 15일 연차 미사용 수당을 청구할 수 없고, 다음 날인 366일째 근로관계 존속 후 퇴직하면 15일 연차 전부에 대해 수당 청구 가능**
  - 제60조②의 연차휴가도 그 **1개월 근로를 마친 다음 날 근로관계 존속 후 퇴직해야 퇴직 전월의 개근에 대한 연차 미사용 수당 청구 가능**
- ③ **정규직이 마지막 근무하는 해 1년(365일) 근무하고 퇴직하는 경우, 80% 출근율을 충족하더라도 제60조①·④의 연차휴가·가산휴가에 대한 미사용 수당 청구 불가**

## 2. 근로시간

### 사건 1

## 휴게시간에 대하여 다툼이 있는 사례

직원A는 식사시간에 사업주의 근무지 이탈 금지 지시에 의해 휴게를 할 수 없었다고 주장하며, 점심·저녁식사 각각 1시간에 대한 연장근로수당 청구



휴게시간 중 근무 장소를 벗어나지 않고 대기하도록 강제한 사실 확인  
⇒ 이탈 금지 등 자유로이 휴식할 수 없는 환경에서의 식사시간은  
사실상 근로시간, 연장근로수당 추가 지급의무 발생

### 참고

최근 편의점 등 1인 근무 환경에서 휴게시간 미부여 관련한 진정사건 급증  
⇒ 근로계약서에 휴게시간을 명확하게 하고, 이를 준수하여 법적 분쟁 예방

## 2. 근로시간

### 사건 2

## 주중 입사하여 주중 퇴사하였다고 주휴수당을 지급하지 않은 사례

사업주A는 직원B가 8.1(금) 입사하여 8.8(금)까지 근로하고 퇴직하여  
일주일(월요일부터 일요일)을 만근하지 않았음을 주장



근로자가 1주(7일) 이상 근로하였고, 재직 기간중 소정근로일을  
개근하였다면 1주일에 1회 이상 유급 휴일을 부여하여야 하므로  
1일 분의 주휴수당 발생

⇒ 근로감독관의 시정지시에 따라 주휴수당 지급

### 3. 임금

#### 1 임금의 개념



근로기준법 제2조 제1항

임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품

#### ✓ 사용자가 근로자에 지급하는 금품

- 임금을 주고 받은 사람이 근로기준법상 사용자 및 근로자여야 함

#### ✓ 근로의 대가로 지급되는 금품

- 사용자에게 지급의무가 있어야 함
- 근로의 제공과 직접적 또는 밀접한 관련이 있어야 함

근로의 대가로  
지급된 임금으로  
보기 어려운 금품

- 사용자가 지급하지 않은 금품(예 : 고객이 자의로 지급한 봉사료)
- 호의적·은혜적 금품
- 실비변상으로 지급되는 금품
- 개별근로자의 특수하고 우연적인 사정에 의하여 좌우되는 금품

### 3. 임금



⇒ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

판례

사용자의 일방적인 임금채권 상계 금지



사용자가 근로자에 대하여 가지는 채권을 가지고  
일방적으로 근로자의 임금채권에서 상계하는 것은 금지된다.

대판 2001.10.23, 선고, 2001다25184, 판결요약

### 3. 임금

#### 2 임금명세서 교부 의무화(2021. 11. 19. 시행)

##### 근로기준법 제48조제2항



사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함)으로 교부하여야 함

##### ✓ 임금명세서 기재사항(근로기준법 시행령 제27조의2)

- 근로자 특정 정보(성명, 생년월일 등), 임금지급일, 임금총액, 임금항목별 금액, 임금항목별 금액이 출근일수·시간 등에 따라 달라지는 경우 그 계산방법, 제43조 단서조항에 따라 공제한 내역

##### ✓ 임금명세서 교부방법

- 사내전산망에 임금명세서를 입력하거나 이메일, 문자메시지, SNS 등을 통해 전송하는 것도 가능

※ 참고: 임금명세서 작성 프로그램(임금 돋보기) 제공 안내  
- 고용노동부 누리집 메인화면에서 '출·퇴근기록 관리 및 임금명세서 작성프로그램' 다운로드 후 설치하여 활용(임금자동 계산 및 임금명세서·임금대장 작성)

### 3. 임금

#### 3 퇴사자의 임금 지급 기한

##### 근로기준법 제36조



사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 **14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급**하여야 한다.  
다만 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.

##### 대상 금품

- 임금, 상여금, 퇴직금, 재해보상금 등 기타 모든 금품

##### 판례

##### 금품청산기간 경과 후 합의의 효력



지급사유 발생일로부터 **14일 이내에 근로자와 기일연장을 합의**하여야 하고, 그 기간이 지나 근로기준법 위반 죄가 성립한 후에는 합의가 이루어지더라도 법 위반

대판 1997.8.29, 97도1091

### 3. 임금

#### 4 임금체불과 시효

##### 임금체불이란?

- 금품청산 기간이 도과 되었음에도 임금을 지급하지 않고 있거나,
- 사용자가 근로자에게 근로기준법상 임금지급 4대원칙\*을 위반  
(\* 직접지급, 전액지급, 통화지급, 매월 1회 이상 정기지급)

⇒ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

##### 임금채권의 소멸시효와 공소시효

소멸시효  
(3년)

근로자의 임금채권은 3년간 행사하지 않으면 소멸  
(근로기준법 제49조)

공소시효  
(5년)

범죄사건이 일정한 기간의 경과로 형벌권 소멸  
(형사소송법 제249조)

임금의 정기불 지급원칙 위반은 '임금의 정기 지급일'부터 공소시효가 기산되고,  
금품청산 위반은 퇴직일부터 '14일이 경과한 날'부터 기산되어 5년 경과하면 처벌할 수 없음

→ 임금채권 소멸시효가 완성되었다 하더라도 공소시효가 남아 있는 경우 형사처벌 가능

## 4. 최저임금

### 사건 1

## 최저임금 위반, 뒤늦게 합의했으나 처벌된 사례

최저임금을 위반한 사업주A는

근로자에게 뒤늦게 최저임금 부족액을 주고 합의했으나, 형사처벌



최저임금 위반은 반의사 불벌죄에 해당하지 않음

\* 반의사 불벌죄 :  
피해자가 처벌을 원하지 않는다는 의사 표시를 하면 처벌할 수 없는 죄

## 4. 최저임금

### 사건 2

# 근로계약 1년 미만의 근로자 수습기간에 최저임금액 미달 지급

사업주B는 6개월의 단기 아르바이트생을 채용,  
3개월을 수습기간으로 정하고 시급 9,030원을 지급



근로계약 1년 미만으로 한 경우,  
수습기간에도 최저임금 이상 지급 해야함

⇒ **최저임금 차액(시간당 1,000원)\* 지급**

\* 10,030원('25년 시간급 최저임금) - 9,030원

### 참 고

'18.3.20. 부터는 1년 이상의 근로계약을 체결하더라도,  
단순노무업무 종사자에게는 수습기간에도 최저임금 이상을 지급해야함

## 5. 모성보호

### 모성보호 제도

#### 임신·출산·육아기 근로자의 일·가정 양립을 지원하기 위한 제도

##### 임산부 보호

- 임신 중인 근로자는 시간외근로 금지(근로기준법 제74조 제5항)
- 산후 1년 미만의 여성은 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간을 초과하는 시간외근로 금지(근로기준법 제71조)
- 임산부에게는 야간·휴일근로 금지  
단, 고용노동부장관 인가 시 가능(근로기준법 제70조 제2항)

##### 임신기 근로시간 단축

- 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후의 여성근로자는  
1일 2시간의 근로시간 단축 보장(근로기준법 제74조 제7항)  
\* 근로기준법 시행규칙 제12조의3 별표3에 따른 고위험 임신부는 임신 전 기간 근로시간 단축 보장
- 사용자는 근로시간 단축을 이유로 임금을 삭감할 수 없음  
(근로기준법 제74조 제8항)

## 5. 모성보호

### 모성보호 제도

#### 출산전후 휴가 / 유산·사산 휴가

- (출산전후휴가) 90일(미숙아 100일, 다태아 120일) 휴가 부여  
(근로기준법 제74조제1항)
  - 휴가 중 최초 60일(다태아 75일)은 유급
- (유산·사산휴가) 유산·사산한 근로자 청구 시 임신기간에 따라 10일~90일 휴가 부여(근로기준법 제74조제3항)
  - 휴가 중 최초 60일은 유급

#### 배우자 출산휴가 / 난임치료 휴가

- (배우자 출산휴가) 배우자 출산을 이유로 휴가 청구 시 유급휴가 20일 부여(남녀고용평등법 제18조의2)
  - \* 출산한 날부터 120일 이내 휴가 20일 모두 사용, 휴가 분할횟수 3회
- (난임치료휴가) 난임치료를 받기 위해 근로자가 청구한 경우 연간 6일 이내(2일 유급)의 휴가 부여(남녀고용평등법 제18조의3)

※ 휴가에 따른 근로자 급여 지원제도: 고용센터 확인



## 5. 모성보호

### 모성보호 제도

#### 육아휴직/ 육아기 근로시간 단축

- (육아휴직) 임신 중인 여성 근로자, 만 8세 이하 또는 초등 2학년 이하의 자녀 양육을 위한 육아휴직(1년) 보장(남녀고용평등법 제19조제1항)
  - \*부모 모두 3개월 이상 육아휴직 사용, 한부모, 중증장애아동 부모는 1년 6개월 가능
  - 육아휴직 기간 중에는 해고 및 기타 불리한 처우 금지
- (육아기 근로시간 단축) 만 12세 이하 또는 초등 6학년 이하의 자녀 양육을 위한 근로시간 단축(최대 3년) 보장(남녀고용평등법 제19조의2제1항·제4항)
  - \*육아휴직 미사용 기간 2배 가산하여 최대 3년까지 사용 가능, 최소 사용기간 1개월
  - 육아기 단축을 이유로 해고 및 기타 불리한 처우 금지

#### 가족돌봄 휴가/휴직

- (가족돌봄휴가) 질병, 사고, 노령 또는 자녀 양육으로 인하여 긴급하게 돌봄이 필요한 가족이 있는 근로자가 신청하는 경우 10일 휴가(무급) 부여(남녀고용평등법 제22조의2 제2항)
  - 연장시 20일 사용 가능(한부모 근로자는 25일)
  - 해마다 반복 사용 가능
- (가족돌봄휴직) 질병, 사고, 노령을 이유로 돌봄이 필요한 가족이 있는 근로자가 신청하는 경우 90일 휴직(무급) 부여(남녀고용평등법 제22조의2 제1항)
  - 분할 사용(1회 사용시 최소 30일 이상)
  - 해마다 반복 사용 가능

※ 육아휴직 및 단축근로에 따른 근로자 급여지원 및 사업주 지원제도 확인(고용센터)

## 6. 해고

### 1 근로관계의 종료

근로관계의 종료는 크게 퇴직, 해고, 자동소멸로 나눌 수 있음  
해고는 그 사유 및 절차 등에 있어서 정당성을 갖추어야 함

퇴 직

근로자 동의(합의)·요청에 의함

- 사직
- 합의퇴직

해 고

근로자 의사에 반함

- 징계해고·통상해고
- 경영상 해고

자동  
소멸

근로자 의사와 무관

- 정년도달
- 계약기간 만료
- 근로자 사망
- 회사의 해산 등

## 6. 해고

### 2 해고의 예고

해고의 정당한 사유가 있더라도 근로자의 생계보호를 위해 30일 전 해고 예고하여야 하고,  
해고예고 수당은 해고 일 전까지

#### 근로기준법 제26조



사용자는 근로자를 해고(경영상의 이유 포함)하려면 적어도 30일전에  
예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는  
30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다.

#### 내용

- 해고를 하고자 하는 날로부터 30일전 예고
- 30일 전 예고를 하지 않은 경우 30일분 이상의 통상임금 지급
- 해고예고를 하였다고하여 해고의 정당성이 인정되는 것은 아님

#### 방법

- 해고예고는 구두 등의 방법으로 하더라도 그 효력이 인정되나,  
서면 등으로 명확히 하는 것이 바람직함
- ※ 불확정 기한, 조건부 예고는 무효

## 6. 해고

### 3 해고 예고의 예외


- 1 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
- 2 천재사변, 그밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
- 3 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

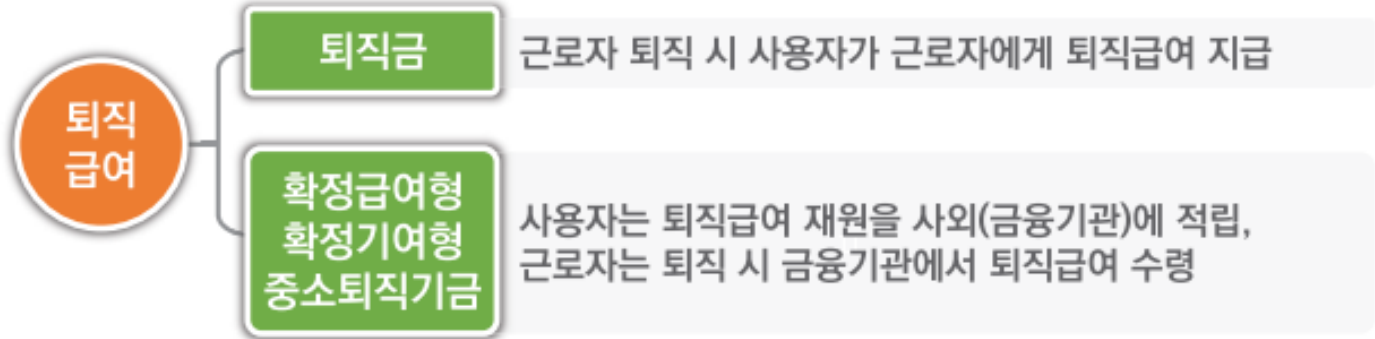
- ▶ 납품업체로부터 금품이나 향응을 제공받고 불량품을 납품받아 생산차질을 가져온 경우
- ▶ 영업용 차량을 임의로 타인에게 대리운전하게 하여 교통사고를 일으킨 경우
- ▶ 사업의 기밀이나 그 밖의 정보를 경쟁관계에 있는 사업체 등에 제공하여 사업에 지장을 가져온 경우
- ▶ 허위사실을 날조하여 유포하거나 불법집단행동을 주도하여 사업에 막대한 지장을 가져온 경우
- ▶ 영업용 차량 운송 수입의 부당 착복 등 직책을 이용한 공금 착복, 장기유용, 횡령·배임 등
- ▶ 인사·경리·회계담당직원이 근로자의 근무상황 실적을 조작하거나 허위서류등을 작성, 사업에 손해를 끼친 경우
- ▶ 사업장의 기물을 고의로 파손
- ▶ 그밖의 사회통념상 고의로 막대한 지장을 가져오거나 손해를 끼쳤다 인정 된 경우


# 7. 퇴직급여

## 1 퇴직급여제도

**퇴직급여법 제4조 제1항**

 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.



판례	근로자의 채무액을 퇴직금에서 공제할 수 있는지
	<p>근로자의 귀책사유에 의해 사용자에게 손해를 보게 한 책임과 사용자의 퇴직금 지급의무는 다르므로, <b>징계해고 등 어떠한 경우라도 그 지급을 제한하거나 손해배상액을 빼고 지급할 수 없다.</b></p> <p>대판 1975.7.22, 74다1840 외 다수 판결</p>

## 7. 퇴직급여

### 2 퇴직금제도

근로자 퇴직 시 **계속근로기간 1년**에 대하여  
**30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급**하는 제도



#### 계속근로기간이란?

- 계속근로기간이란 계속하여 근로를 제공한 기간, 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간
- 근로계약을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복기간을 모두 합산
- 고용형태의 변경이 이루어져도 변경 전후의 기간 합산
- 기업의 합병·분할, 양도, 조직변경의 경우에도 근로관계가 포괄적으로 승계된 때에는 계속 근로로 인정

## 7. 퇴직급여

### 2 퇴직금제도

## 계속근로기간 산정 예시

### 계속근로기간 산정에 포함 되는 기간

- 수습사용 기간
- 출산전후휴가 및 육아휴직기간
- 업무상 부상·질병으로 요양을 위한 휴업 기간
- 사용자 귀책사유에 의한 휴업기간
- 사용자의 승인 하에 개인사유에 의한 휴직기간  
(단, 단체협약·취업 규칙 등 규정을 통해 포함하지 않는 것으로 정한 경우 제외)

### 계속근로기간 산정에 제외 되는 기간

- 병역법에 따른 의무복무로 인한 휴직 기간
- 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 기간
- 별도 고용승계에 대한 약정이 없는 상태에서 용역업체 변경에 따른 종전 근로기간
- 정년퇴직 후 재입사한 경우 이전 근로기간

## 7. 퇴직급여

### 2 퇴직금제도

## 퇴직금의 산정

\*퇴직급여 계산기: 고용노동부 노동포털(labor.moel.go.kr) 노동길라잡이 > 근로조건 계산기 > 퇴직금

### 산정방법

$$\text{퇴직금} = \frac{\text{1일 평균임금} \times 30\text{일} \times \text{총 계속근로기간}}{365\text{일}}$$

\* 1일평균임금 = 사유가 발생한 날 이전 3개월간의 임금 총액 ÷ 3개월간의 총 일수

### 산정예시

월 250만원, 근무기간 '21.2.1~'23.6.30

$$\text{퇴직금} = \frac{82,417.58\text{원} \times 30\text{일} \times 880\text{일}}{365\text{일}} = 5,961,161\text{원}$$

\* 1일평균임금 = 7,500,000 ÷ 91일 = 82,417.58

## 7. 퇴직급여

### 3 퇴직연금제도

회사가 퇴직급여 지급을 위한 재원을 퇴직연금사업자에 적립하고, 근로자가 퇴직할 때 퇴직급여를 일시금 또는 연금으로 지급하는 제도

#### • 확정급여형(DB)

사용자는 매년 부담금을 퇴직연금사업자에 적립하고, 적립금을 운용

- 근로자는 퇴직 시 계속근로기간 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금을 퇴직급여로 수령

#### • 확정기여형(DC) 10명미만 기업에 대한 특례제도

사용자는 퇴직연금사업자에 개설한 근로자의 개별계좌에 부담금을 납입하고 근로자가 적립금을 운용

- 근로자는 퇴직 시 적립금 운용 결과를 수령

#### 사용자

- 사용자가 납입하는 퇴직급여 부담금은 전액 손비 인정

#### 근로자

- 근로자 추가납입금 세액공제(연900만원)
  - \* 총급여액 5,500만원(종합소득금액 4,500만원) 이하 15%
  - \* 총급여액 5,500만원(종합소득금액 4,500만원) 초과 12%
- 연금수령 시 퇴직소득세 30% 감면
  - \* 연금수령 연차 10년 초과 시 퇴직소득세 40% 감면 ('20년부터 적용)

## 7. 퇴직급여

### 4 퇴직급여 중간정산(중도인출)



퇴직급여법 제8조 제2항, 제22조, 제23조의13, 제24조

사용자는 주택구입 등 대통령령이 정하는 사유로 근로자가 요구하는 경우에 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 중간 정산할 수 있으며, 확정기여형퇴직연금제도, 중소기업퇴직연금기금제도 가입자는 주택구입 등 대통령령이 정하는 사유가 발생하면 적립금을 중도인출 할 수 있다.

사유	퇴직금(중간정산)	DC 등(중도인출)
무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입	가능	가능
무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 전세금 또는 보증금 부담	가능	가능
근로자 본인, 배우자, 부양가족의 6개월 이상 요양에 대하여 근로자가 요양비 부담 * 의료비가 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하는 경우로 한정(시행일 '20.4.30.)	가능	가능
파산선고·회생절차 개시결정(5년 이내)을 받은 경우	가능	가능
재난으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부장관이 고시하는 사유에 해당하는 경우	가능	가능
일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우	가능	불가
소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 단축하여 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우	가능	불가
근로시간 단축입법 시행으로 퇴직금이 감소되는 경우	가능	불가

## 8. Q&A

? 1

### 근로계약서 작성 시기

- 근로자 수와 관계 없이 모든 사업장에서 반드시 근로 개시 전 작성

? 2

### 임금명세서 교부 시 계산방법 작성 여부

- 고정적으로 지급되는 임금의 계산방법은 작성하지 않아도 되나, 연장근로수당과 같이 근로일수나 근로시간수에 따라 달라지는 임금의 계산방법은 작성하여야 함

? 3

### 사업장 내부수리로 일시휴업 시, 무급처리 가능 여부

- [4인 이하 사업장] 휴업수당 지급의무가 없어 무급처리 가능
- [5인 이상 사업장] 사업주 귀책사유에 의한 휴업 시, 평균임금의 70% 지급

? 4

### 여름휴가때만 지급되는 하계휴가비의 최저임금 산입 여부

- 여름휴가에 맞춰 지급하는 휴가비는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금이 아니므로, 최저임금에 산입되지 않음(법 제6조제4항)

? 5

### 실제 근로여부와 상관없이 지급되는 고정연장수당의 최저임금에 산입 여부

- 법 제6조제4항제1호 및 법 시행규칙 제2조제1항제1호는 연장근로수당을 소정근로 외의 대가로서 최저임금 미 산입 임금으로 규정
- 고정연장수당은 소정근로시간을 초과한 근로에 대한 대가이므로, 실제 연장근로를 했는지 여부와 관계없이 지급된다 하더라도 최저임금에 산입되지 않음

? 6

### 일용직·아르바이트생 주휴수당 지급 여부

- 주 소정근로 15시간 이상인 경우, 1주의 소정근로일 개근시 1주일에 1회 이상 지급

? 7

### 주휴수당 미지급시 처벌 여부

- 주휴수당을 지급하지 않은 사용자는 근로기준법 제109조에 따라 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금을 받을 수 있음

## 8. Q&A

? 8

### 해고 예고 적용 제외 사유

- 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우  
천재사변, 근로자 고의로 사업에 막대한 지장 초래,  
그 밖의 부득이한 사유로 사업 운영이 불가피한 경우

? 9

### 사업자등록 신규발급 시, 고용보험 가입 방법

- 성립신고서 제출 시, 모든 사업장은 의무 가입

고용보험 가입 제외 65세 이후 고용된 근로자, 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자,  
외국인 근로자 (19.7.16 부터 일부 적용)

? 10

### 근로자 입퇴사 시 고용보험 처리

- 채용 시 : 다음달 15일 까지 피보험자격 취득신고서 제출
- 퇴사 시 : 다음달 15일 까지 피보험자격 상실신고서 및 이직확인서 제출

**감사합니다**

---

