❍ 사무국장 연수 일정

- 연수일정: 2022. 11. 17.(목) ~ 18.(금) (1박2일)

일자	시간	세부일정	비고
11월 17일(목)	13:00 ~ 13:10	- 접수	
	13:10 ~ 13:30	- 일정 안내	
	13:20 ~ 14:40	※ 주제토론 - 2023년도 충북 장애인복지관 운영계획논의 - 2023년도 공동사업 안건 논의	
	14:40 ~ 15:00	- 휴식 및 키 분출	
	15:00 ~ 17:00	※ 전문강의 - 2022~23년 장애인복지관이 알아야할 노무교육 - 장애인복지관 노무관리 Q&A	공인노무사 김종현 대표
	17:00 ~ 18:00	- 짐 정리 및 이동	
	18:00 ~ 20:00	- 석식(향나무집 식당)	
	20:00 ~	- 자유 일정	
11월 18일(금)	07:00 ~ 09:00	- 조식 및 자유	
	09:00 ~ 09:40	- 숙소 정리	
	09:40 ~ 10:00	- 이동(미륵대원지)	
	10:00 ~ 11:00	※ 지역문화탐방 - 충주 미륵대원지(하늘재)	
	11:00 ~ 12:00	- 이동(조리터명가)	
	12:00 ~ 13:10	- 중식(조리터명가)	
	13:10 ~ 13:30	- 이동(충주나루터선착장)	
	13:30 ~ 15:00	※ 지역문화탐방 - 충주나루유람선 관광	
	15:00 ~	- 귀가	

※ 상기 내용은 복지관 사정에 따라 변동될 수 있음.

강 사 프 로 필 (공인노무사 김종현)

<table>
<tr><td colspan="2">성 명</td><td colspan="3">김종현</td></tr>
<tr><td colspan="2">소 속</td><td>노무법인 화원</td><td>직 위</td><td>대표</td></tr>
<tr><td colspan="2">사무실
주 소</td><td>충북 충주시 중원대로 3355
2층</td><td>사무실
전 화</td><td>043 910 7211</td></tr>
<tr><td colspan="2">핸드폰</td><td>010 2937 9720</td><td>이메일</td><td>cjnodong@naver.com</td></tr>
<tr><td rowspan="4">주
요
약
력</td><td>주요학력</td><td colspan="3">○ 서울대학교 농경제사회학부 졸업</td></tr>
<tr><td>주요경력</td><td colspan="3">○ 25기 공인노무사
○ 여성노동법률지원센터 직장 내 성희롱예방교육
강사 및 전문가 양성과정수료
○ 청소년 근로권익센터 찾아가는 노동인권교육 강사
○ 한국고용노동교육원 직장 내 괴롭힘 강사양성과정 수료</td></tr>
<tr><td>강연이력</td><td colspan="3">○ 국립중앙 과학관 직장 내 괴롭힘 예방교육
○ 경찰인재개발원 노사화합 워크숍 : 노사화합과 근로기준법 기초
○ 충북 교육청 교사 연수 : 교사가 알아야 할 청소년 관련 노동법
○ 직장 내 성희롱 예방교육 다수 : BMT Green, 한미종묘 등
○ 청소년 노동인권교육 다수 : 충주고등학교, 대성여자상업고등학교 등</td></tr>
<tr><td>강의분야
(과 목)</td><td colspan="3">○ 노동법과 인사관리
○ 직장 내 성희롱 예방교육
○ 직장 내 괴롭힘 예방교육</td></tr>
<tr><td colspan="2">기 타</td><td colspan="3"></td></tr>
</table>

2022년 새로 적용되는 노동법

노무법인 화원 김종현 노무사

노동법 일반

- 노동법이란 : 자본주의 사회에서 근로자가 인간다운 생활을 할 수 있도록 노동관계를 규율하는 법규범의 총체

근로기준법 일반

근로기준법 이란 ?

- 근로조건의 최저기준을 정한 것으로서 개별 근로자에게 적용되는 노동보호법
- 근로기준법상에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 사용자는 근로기준법 이상의 근로조건을 유지 하여야 하며, 근로자도 근로기준법상의 권리를 포기 할 수 없음

勤勞基準法

근로기준법의 적용범위(1)

- **5인 미만 사업장에 적용되지 않는 규정**
  - 휴업수당 적용
  - 연차유급휴가 적용
  - 연장, 야간, 휴일근로에 대한 가산수당 적용
  - 해고사유 제한, 부당해고 구제, 해고 서면 통지 적용

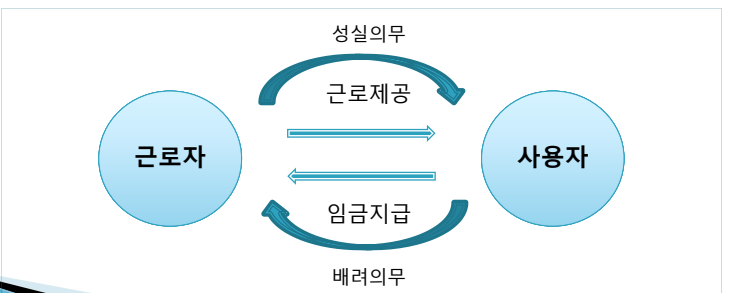
근로기준법의 적용범위(2)

❖ **5인 미만 사업장에도 적용되는 주요규정**

- 최저임금
- 휴게시간
- 주휴 및 주휴수당
- 해고예고 및 해고예고수당
- 퇴직금
- 근로계약서 작성

근로계약

근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 그 임금을 지급함을 목적으로 체결한 계약



수습, 시용, 기간제 근로계약

- **수습기간** : 정식 채용이 되었지만 그동안에 정식 직원과 근로조건에 차이가 있다거나 교육을 받아야 하는 기간
- **시용기간** : 일정 기간 동안에 그 직원의 업무능력이나 적성을 평가해서 정식 채용 여부를 결정하는 것
- **기간제 근로계약** : 일정한 기간을 정한 근로계약, 근로계약기간이 끝나면 별도의 해고 통지 없이 근로관계가 종료됨

청소년근로권익센터
알바지킴이 1644-3119

수습기간에는 최저임금보다 적게 받아도 된다?

근로계약서에 수습기간을 명시했다면?	계약기간이 1년 미만이라면?	계약기간이 1년 이상이고 수습기간이 명시되어도 단순노무직종이라면?
입사 후 3개월까지는 최저임금 90%가능!	수습기간이 명시되었다고 해도 100% 지급!	100% 지급!

청소년근로권익센터
알바지킴이 1644-3119

단순노무직종이 아닌 것은?

1 편의점 알바

3 패스트푸드 알바

4 주유 알바

6 전단지 알바

물품 가격을 계산하고
매장의 전부를 관리하는
매장판매 종사원인 편의점 알바의
경우는 단순노무가 아님!

주 52시간제의 전면 적용

- **근로시간 이란?**
  근로자가 사용자의 지휘.감독아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간
  즉 작업의 개시부터의 종료까지의 시간에서 휴게시간을 제외한 시간을 말함

- **기준근로시간**
  근로기준법으로 정해놓은 시간을 말하며 대상에 따라 다름

대상	법정기준근로시간	
	1일	1주
성인 (여성 & 남성)	8시간	40시간
미성년자 (15세 이상 ~ 18세 미만)	6시간	35시간
유해위험작업 종사자	6시간	36시간

주 52시간제 : 연장근로

- **연장근로란?**
  당사자간 약정된 소정근로시간을 초과하는 근로를 말함
  당사자 간의 합의로 근로시간을 연장할 수 있으며, 연장근로에 대해서는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 지급하여야 함

- **대상에 따른 연장근로**

대상	1주간 연장근로 한도
성인 (여성 & 남성)	12시간
미성년자 (15세 이상 ~ 18세 미만)	1일 1시간 1주 6시간
유해위험작업 종사자	연장근로 금지

연장,야간,휴일근로의 제한

- 연장근로 제한 : 주12시간까지 가능.
  단, 탄력적 근로시간제(2주 단위/3개월 단위/6개월 단위) 시행가능

- 여성의 야간, 휴일근로 제한 : 18세 이상의 여성에게 야간근로나 휴일근로를 시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.

- 임산부 : 야간 및 휴일근로 금지. 단 당사자의 명시적 청구 있으면 가능.

- 산후 1년 미만 : 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간 초과 시간외 금지

야간근로, 휴일근로, 중복가산

- 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로)와 휴일근로에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하여야

- 중복가산 : 연장, 야간, 휴일근로가 중복될 경우에는 원칙적으로 중복가산

- 다만 휴일근로는 : 8시간 이내 휴일근로 : 통상임금의 100분의 50가산
  8시간 초과 휴일근로 : 통상임금의 100분의 100가산

연장,야간,휴일근로와 시간외 근로

- 다수의 사회복지기관에서 연장, 야간, 휴일근로를 구분하지 않고 '시간외 근로'로 관리(월 40시간 한도)

- 예) 18:00 ~ 08:00 근무 / 휴게시간 24:00 ~ 04:00
  연장근로 : 06:00 ~ 08:00 / 2시간
  야간근로 : 22:00 ~ 24:00 , 04:00 ~ 06:00 / 4시간

  연장근로수당 = 통상시급 * 2시간 * 1.5 = 통상시급 * 3
  야간근로수당 = 통상시급 * 4시간 * 0.5 = 통상시급 *3

  하루 통상시급 * 5에 해당하는 수당을 지급하면 됨.

- 연장근로/휴일근로 1시간 = 통상시급 * 1.5 = 1시간외 근로
  야간가산 / 휴일연장가산 3시간 = 통상시급*0.3=1시간외 근로

휴게시간의 해석

* **휴게시간이란?**

  근로자가 근로시간 중에 사용자의 지휘. 감독으로부터 벗어나 자유로이 이용할 수 있는 시간.

* **휴게시간의 부여**

  근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 '근로시간 중에' 주어야 함

근로시간 판단

- 휴게시간 - 사용자의 지휘, 감독으로부터 벗어나 자유로운 이용이 보장된 시간
- 휴게, 대기 시간 - 명목상 휴게시간이라 하더라도 근로자가 사용자의 지휘감독 하에 있다면 근로시간으로 보며, 업무의 준비나 정리를 위한 대기 시간 등을 근로시간에 포함
- 교육시간 - 근로자 개인적 차원의 법정의무 이행을 위한 교육시간 등은 근로시간에 포함되지 않으나, 사용자가 의무적으로 실시하도록 되어 있는 각종 교육시간은 근로시간에 포함

☞ 판례 : **복지시설에서 휴게시간과 근로시간의 판단 요소**

1. 휴게공간이 있는가 (실제 이 공간에서 휴식을 취할 수 있는가-근무인원과 관련)

2. 근로하지 않는 시간에 어디에서 휴식하는가(침상 앞, 거실, 휴게실 등)
- 돌봄의 대상자와 어느정도 분리되어 있는가

3. 돌봄이 상시적으로 필요한가.
- 해당 요양원의 경우 야간에도 잠을 자지 않고 돌아다니는 입소자를 보살피거나, 수시로 기저귀를 갈아주는 배변보조 등의 업무를 지속적으로 수행한 것으로 판단하였음.
- 해당업무는 1인이 수행 가능한가

4. 야간 근무일지를 시간대별로 작성하도록 나누어져 있음에도, 실제 각 시간별 근무자가 작성하지 않고 아침에 일괄적으로 근무조 중 1인이 작성한 사례

5. 휴게시간(길이)의 적정성

마지막 주의 주휴수당 지급 여부(1)

❖ **주휴일**

* 사용자는 근로자가 1주일의 소정근로일을 개근하면 1일의 유급휴일을 주어야 한다 (주 15시간 이상 근무자)
* 주휴일이 꼭 일요일이어야 하는 것은 아님

❖ **주휴수당**

* 유급휴일에 대해(근로를 제공하지 않았어도) 부여하는 임금
* 주 40시간 근로하는 통상근로자의 경우 주 8시간치의 주휴수당 지급
* 단시간 근로자의 경우
< 통상시급 * 8 * 1주의 근로시간 / 40 >

마지막 주의 주휴수당 지급 여부(2)

❖ **기존 노동부 행정해석**

* 사직 등으로 다음 주 근무가 예정되어 있지 않다면 비록 마지막 주를 개근하더라도 유급주휴도 미발생. 예를 들어, 5. 27.(일)까지 근로계약 기간을 정한 상태에서 5. 25.(금)까지 근무한 경우 5. 27. 주휴수당은 미발생

❖ **행정해석 변경(21. 8. 4.)**

* 1주간 근로관계가 존속되고 그 기간 동안의 소정근로일에 개근하였다면, 1주를 초과한 날의 근로가 예정되어 있지 않더라도 주휴수당이 발생한다.

법률 개정 : 법정공휴일 전면유급휴일 도입

▪ **관공서 공휴일에 관한 규정 일반 사업장 전면 도입.**

– **관공서 공휴일이 근로계약이나 회사의 취업규칙상 유급휴일이 아닌 경우에도 휴일로 인정됨.**

◆ **시행시기**

▪ 300인 이상 : 2020.01.01 부터

▪ 30인 이상~299인 이하 : 2021.01.01 부터

▪ **5인 이상~30인 미만 : 2022.01.01 부터 전면시행**

2022년 관공서 공휴일 및 대체공휴일

명칭	날짜	요일	명칭	날짜	요일
1월 1일	1.1	토요일	제헌절	7.17	일요일
설날(연휴)	1.31~2.2	월,화,수요일	광복절	8.15	월요일
3.1절(광복절)	3.1	수요일	추석(연휴)	9.9~9.11	금~일요일
대통령 선거	3.9	수요일	대체공휴일(추석)	9.12	월요일
어린이날	5.5	목요일	개천절	10.3	월요일
석가탄신일	5.8	일요일	한글날	10.9	일요일
지방선거	6.1	수요일	대체공휴일(한글날)	10.10	월요일
현충일	6.6	월요일	성탄절(크리스마스)	12.25	일요일

공휴일과 휴무일(휴일)이 중복될 경우 및 대체공휴일

- 애초부터 근로의 제공이 예정되어 있지 않은 휴무일 등이 다른 유급휴일인 관공서 공휴일과 겹칠 경우에 추가적으로 수당 지급의무는 없으며, 휴무만을 보장해주면 된다.

(고용노동부 행정해적 : 임금근로시간과-743/2020. 03. 30)

- 어떤 관공서 공휴일이 유급휴일과 중복되어 대체공휴일이 적용되는 경우, 원래의 공휴일이 대체공휴일로 변경되는 것이 아니라, 하나의 공휴일이 추가되어 각각 공휴일로 인정되는 것이다.

(근로기준 정책과-4792 / 2014. 8. 27)

휴일대체(1)

원래의 휴일에 근로를 하도록 하고, 다른 날에 휴일을 부여하는 방법
(근로기준법 55조)

원래의 휴일에 정상근무하기로 약속을 하고, 대신 다른 근무일 중에서 어떤 날을 휴일로 지정하여 통지/ 원래의 휴일은 통상의 근로일이 되고 그 날의 근로는 휴일근로가 아닌 통상의 근로가 되므로 휴일가산수당을 지급하지 않아도 됨.

-> 요건 : 근로자대표와 서면합의 / 사전에 휴일을 특정하여 고지(24시간 전)
(근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합, 과반수 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 대표가 근로자 대표)

휴일대체(2)

휴일대체 동의서(합의서)

아래와 같이 휴일을 변경하여 월 일(요일) 근로하고, 월 일(요일)을 휴일로 변경하는 것에 동의합니다.

원래 휴일		원래 근무일	
변경된 휴일		변경된 근무일	

년 월 일

근로자 대표 : (서명)

OOO장애인거주시설 시설장 : (서명)

〈휴일대체〉

- 노사간 간의 합의에 의해 미리 휴일로 정해진 날(근로의무가 없는 날)을 다른 근로일과 교체하여 휴일은 근로일로 하고 근무일을 휴일로 대체하는 것을 말함

보상휴가제(1)

- 연장근로, 휴일근로에 대해서는 수당으로 지급하는 것이 원칙

- 사용자는 근로자 대표와 서면합의를 통하여 연장, 야간, 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것에 갈음하여 휴가를 줄 수 있다(근로기준법 제57조)

- 보상휴가 부여시, 가산되는 시간을 반영해야 함
  (예: 8시간 휴일근로시 전체를 보상휴가를 부여한다면, 1.5배인 12시간을 부여해야 함)

- 발생한 휴일근로수당 중 일부는 수당으로, 일부는 보상휴가로 부여할 수 있으나, 이를 합의서에 명시하여야 함.

보상휴가제(2)

보상휴가제 합의서

_____ (이하 "회사"라 함)과 근로자대표_____는 당해 사업장에 근무하는 근로자들에 대하여 근로기준법 제57조(보상휴가제)에 따른 보상휴가제를 실시하기 위하여 아래와 같이 합의하기로 한다.

제1조(보상휴가제의 실시대상)
보상휴가제는 전직원에게 일률적으로 적용하는 것으로 한다.

제2조(대상 연장야간휴일근로시간)
가산수당을 포함한 모든 연장·야간 및 휴일근로분에 대하여 적용한다.

제4조 (보상휴가의 기준일)
보상휴가의 기준이 되는 연장·야간 및 휴일근로의 기준일은 매월 1일부터 말일까지로 한다.

제4조 (보상휴가의 사용시기)
① 보상휴가는 (예) 익월 내에 실시함을 원칙으로 한다.
② 보상휴가의 전부 또는 일부를 사용하지 못한 경우에는 미사용 분에 대하여 금전보상을 실시해야 한다.

2021. . .

(인)
근로자 대표 (인)

연차유급휴가(1)

연차유급휴가 발생일수

- 1년간 8할 이상(80%이상) 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가 발생

- 1년 미만 근로한 근로자, 또는 1년 간 8할 미만 출근한 근로자에게는 1개월 개근시 1일의 유급휴가 부여
  (2017. 05. 30. 이후 입사자부터 개정 법률 적용)
  * 판례, 노동부 해석 변경 : 1년 만근 퇴사자 -> 연차11개

- 3년 이상 계속 근로한 근로자에게 계속 근로 년수 매 2년에 대하여 1일을 가산하여 유급휴가 를 부여해야 (총 일수는 25일을 초과할 수 없음)

- 연차유급휴가 산정 시 출산휴가 및 육아휴직 기간은 출근한 것으로 간주

연차유급휴가(2)

❖ **근로자의 연차휴가사용권과 사용자의 시기변경권**

사용자는 근로자가 희망하는 시기에 연차유급휴가를 사용할 수 있도록 해야. 단, 근로자가 희망하는 시기에 연차유급휴가를 사용할 경우 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우 연차유급휴가 사용 시기를 변경할 수 있음

❖ **연차유급휴가의 대체**

사용자는 근로자대표와의 서면합의에 의하여 연차유급휴가를 근로일의 휴무와 대체할 수 있음. 예) 여름휴가 3일을 연차유급휴가로 대체하는 경우

❖ **연차유급휴가수당**

근로자가 발생한 연차유급휴가를 사용기한(1년) 내에 사용하지 않았을 경우 사용자는 이에 대해 통상임금(또는 평균임금) 기준으로 보상해야 한다

연차유급휴가(3)

❖ 연차유급휴가 촉진제도

1. 연차유급휴가 사용기간이 끝나기 6개월 기준으로 10일 이내에(회계연도 기준 7월 1일 ~ 7월 10일) 근로자별로 사용하지 않은 휴가일수를 알려주고, 근로자가 사용시기를 지정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구

2. 근로자가 서면촉구를 받고도 10일 이내에 사용시기를 사용자에게 통보하지 않으면, 연차휴가 사용기간 2개월 전까지(회계연도 기준 10월 31일까지) 사용하지 않은 휴가의 사용시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보

3. 위의 요건을 충족하고, 실제로 연차유급휴가를 사용할 수 있도록 보장한 경우 사용자는 미사용한 연차유급휴가에 대한 수당지급 의무를 면함

연차유급휴가(4) – 1년 근무 후 퇴사자의 연차일수

1. 기존 고용노동부 입장 : 1년 365일의 근로를 마치고 바로 퇴직하는 경우,그 직후 발생하는 연차휴가를 사용할 수는 없지만, 그 미사용 연차를 수당으로 청구할 수 있음.

2. 2021. 10. 14. 대법원 판결 : 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 주어지는 15일의 연차는 그 1년의 근로를 마친 다음날 근로관계가 있어야 발생. 1년 계약직 근로자의 경우 1년 만근 후 퇴사할 경우 연차휴가일수는 총11개 발생.

3. 2021. 12. 17. 고용노동부 행정해석 변경 : 1년간 80%의 출근율로 주어지는 15일 의 연차는 그 1년간의 근로를 마친 "다음날" 발생. 계속근로 1년 미만일 때 1개월 개근 시 1일씩 주어지는 연차도 그 1개월의 근로를 마친 "다음날" 발생. 계약직 뿐 아니라 정규직의 경우에도 동일하게 해석.

임금

- **임금이란 ?**

  사용자가 근로의 대상으로 근로자 에게 임금.봉급.기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품. 근로의 대상이 아닌 임의적.은혜적인 것은 임금에 포함되지 않음

- **임금의 지급**

  사용자는 임금을 ① 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 ② 근로자에게 ③ 현금 또는 통장으로 ④ 전액을 지급해야 함

- **임금명세서 교부 의무화** : 2021년 11월 19일부터

통상임금 VS 평균임금

	통상임금	평균임금
정 의	• 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급, 일급, 주급, 월급 또는 도급 금액을 말함	• 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말함
근거법령	• 근로기준법 시행령 제6조	• 근로기준법 제2조 제1항 제6호
산정방법	• 시간급 산정이 원칙, 일급·주급·월급은 시간급 환산 시간급 = 월급으로 정한 임금 / 월의 통상임금 산정 기준시간 수	평균임금 = 사유가 발생한 날 이전 3월간의 임금총액 / 사유가 발생한 날 이전 3월간의 총일수

평균임금과 통상임금 적용

평균임금과 통상임금은 임금과 각종 수당을 산출하기 위해 계산됨

평균임금 적용	통상임금 적용
• 퇴직금 • 휴업수당 • 연차유급휴가수당 • 재해보상 (휴업보상, 장해보상, 유족보상, 장례비, 일시보상, 분할보상 등) • 제재시 감급	• 해고예고수당 • 휴업수당 • 연장근로가산수당 • 야간근로가산수당 • 휴일근로가산수당 • 연차유급휴가수당 • 연장.휴일근로에 대한 임금

직장 내 괴롭힘의 정의

근로기준법 제76조의2

근로기준법
산업재해보상보험법
산업안전보건법
고용노동부 매뉴얼

사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 ◀ **파견, 용역, 하청, 특수고용 포함**
신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

직장 내 괴롭힘 판단 기준

01

☑ 직장 내 괴롭힘 판단요소

❶ 행 위	• 사용자 : 근로기준법 제2조 제2항 제2호에 따른 사용자 • 근로자
❷ 피 해	• 피해자인 근로자는 고용형태, 근로계약기간 등을 불문
❸ 행위장소	• 외근 · 출장지 등 업무수행이 이루어지는 곳 • 회식이나 기업행사 등의 장소 • 사적 공간 • 사내 메신저 · SNS 등 온라인상의 공간
❹ 행위요건	• 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것 • 업무상 적정 범위를 넘는 행위일 것 • 신체적 · 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것

Part 3 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치

근로기준법 제76조의3 : 사용자의 조치의무

① 누구든지 사용자에게 신고 가능
② 신고가 있거나 인지한 경우 지체없이 객관적 조사 실시
③ 조사기간 및 이후 피해근로자 보호조치
④ 가해자 징계 등 조치
⑤ 신고한 근로자 및 피해근로자에 해고 등 불리한 처우 금지
⑥ 조사자 등 비밀유지 의무(단, 조사내용을 사용자에게 보고하거나 관계기관의 요청에 따라 정보를 제공하는 경우은 예외)

벌칙조항

① 괴롭힘 발생사실을 신고하거나 피해를 주장하였음을 이유로 해고 등 불이익 처우 ; **3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금**

② 사용자나 사용자 친족이 직장 내 괴롭힘을 한 경우 ; **1천만원 이하의 과태료** (제116조제1항) - 신설

③ 사용자가 조사, 피해 근로자 보호, 가해 근로자 징계 등의 조치의무 미이행 또는 조사 과정 중 지득한 비밀 누설 ; **500만원 이하의 과태료** - **신설**

기간제 근로자 사용기간 제한

- 기간제법(기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률)
- 제4조 : 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다.
- 사용자가 예외 사유가 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

기간제 근로자 사용기간 제한

- 사용기간 제한 예외 :

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2. 휴직・파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우(만 55세 이상의 사람)
5. 전문적 지식・기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책・실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우
6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

갱신기대권/무기계약 전환에 대한 기대권

- 판례 : 근로관계를 둘러싼 여러가지 사정을 종합하여 볼 때, 근로당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 (무기계약직으로 전환된다는) 신뢰관계가 형성되어 있는 경우, 근로자에게 근로계약이 갱신되리라는 정당한 기대권이 인정.

* 여러 사정 : 근로계약, 취업 규칙 등에 계약 갱신에 대한 요건이나 절차 등이 설정되어 있는지 / 근로자가 수행하는 업무의 내용 / 관행

=> 계약갱신이나 무기계약직으로의 전환 심사시에 공정성과 합리성을 가진 절차와 심사기준을 가질 것을 요구

용업업체 변경시 고용승계기대권

- 대법원 2021. 4. 29. 선고 2016두57045 판결 : 사실관계

- C회사는 청소용역업을 영위하는데, 2014. 8. 5. 청소용역 공개입찰에 참여해 2014. 8. 27. 낙찰받았고, 같은 날 한울원자력본부와 계약기간을 2014. 9. 1. 부터 2015. 8. 31.까지로 정해 용역도급계약을 체결

– 2014년도 한울원자력 제1발전소 청소용역시방서 : 계약상대자는 종업원을 채용하고자 할 때는 … 특별한 사정이 없는 한 현재 근무하고 있는 종업원을 고용승계 및 용역계약기간 중 고용유지 해야 한다. / 근로계약서는 1년 단위로 계약이 성립돼야 한다. / 계약상대자는 청소용역 작업원 확보 시 원자력발전소의 특수성을 고려해 특별한 경우를 제외하고는 기존 청소업체 종업원의 재채용을 원칙으로 하며..

- 이 사건 청소용역을 도급받아 수행한 용역업체들은 특별한 사정이 없는 한 종전 용역업체에서 근무한 근로자들의 고용을 대부분 승계해 왔다.

용업업체 변경시 고용승계기대권

- 대법원 2021. 4. 29. 선고 2016두57045 판결 : 법리

도급업체가 사업장 내 업무의 일부를 기간을 정해 다른 업체에 위탁하고, 용역업체가 위탁받은 용역업무의 수행을 위해 해당 용역계약의 종료 시점까지 기간제근로자를 사용해 왔는데, 해당 용역업체의 계약기간이 만료되고 새로운 용역업체가 해당 업무를 위탁받아 도급업체와 사이에 용역계약을 체결한 경우, 새로운 용역업체가 종전 용역업체 소속 근로자에 대한 고용을 승계해 새로운 근로관계가 성립될 것이라는 신뢰관계가 형성됐다면, 특별한 사정이 없는 한 근로자에게는 그에 따라 새로운 용역업체로 고용이 승계되리라는 기대권이 인정

용업업체 변경시 고용승계기대권

- 대법원 2021. 4. 29. 선고 2016두57045 판결 : 법리

고용승계기대권이 인정되는지 여부는 새로운 용역업체가 종전 용역업체 소속 근로자에 대한 고용을 승계하기로 하는 조항을 포함하고 있는지 여부를 포함한 구체적인 계약내용, 해당 용역계약의 체결 동기와 경위, 도급업체 사업장에서의 용역업체 변경에 따른 고용승계 관련 기존 관행, 위탁의 대상으로서 근로자가 수행하는 업무의 내용, 새로운 용역업체와 근로자들의 인식 등 근로관계 및 해당 용역계약을 둘러싼 여러 사정을 종합적으로 고려해 판단

감사합니다.

노무법인 화원 호암지사/김종현 노무사 사무소

충주시 중원대로 3355 2층
T. 043-910-7211
F. 043-910-7212