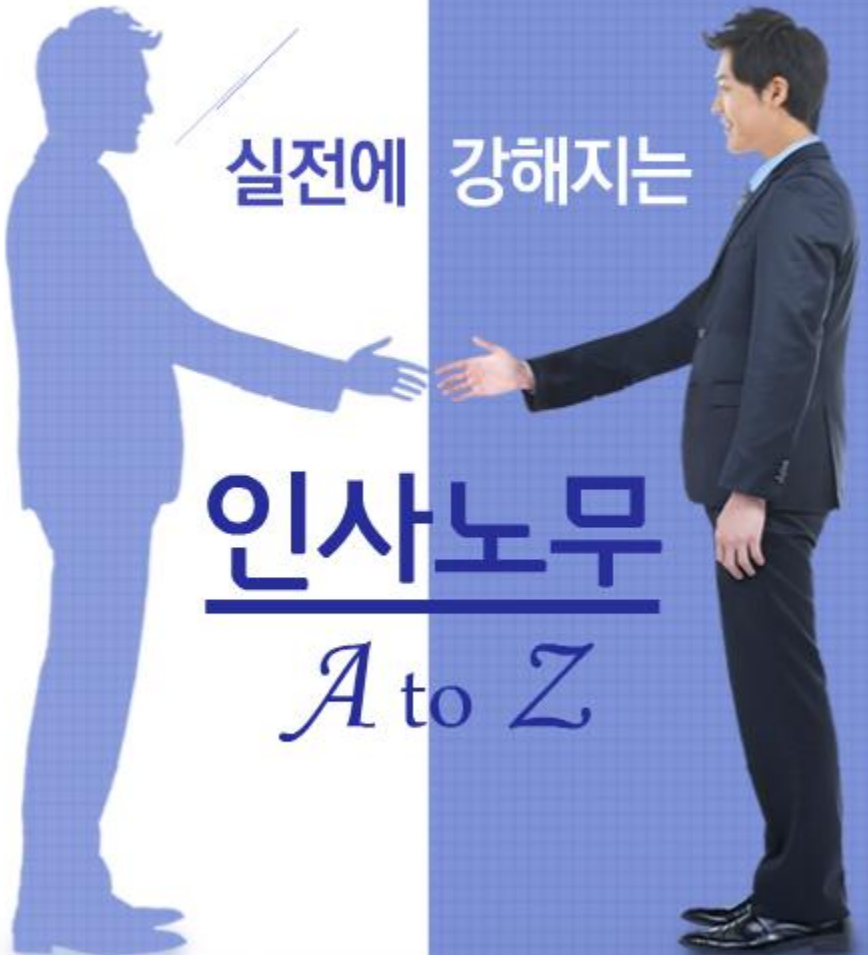


실전에 강해지는

인사노무

A to Z

인사노무 담당자들의 FAQ

근로계약서에서 정하지 않은 일, 거부해도 되나요?

근로계약
근로자가 계약에 따른 근로를 제공하고,
사용자가 이에 대한 임금을 지급하기로 하는 것
추가 지시
거부 가능

상당기간 이의없이 수행 시
업무지시의 묵시적 동의로 간주
근로계약 시 '주된 의무' 외에
신의칙 상 '부수적 의무' 발생
반드시 근로제공 동의가 반드시 필요한 것은 아님

학습 내용

- 근로계약서 작성실무
- 취업규칙 작성실무
- 취업규칙의 불이익 변경 절차

학습 목표

- 근로계약서의 작성실무를 학습한다.
- 취업규칙의 작성실무를 학습한다.
- 취업규칙의 불이익 변경의 기준을 파악하고, 변경 절차를 적용해본다.

근로계약서 작성실무

근로계약서 작성실무

근로계약서

근로조건 서면명시

근로기준법 제17조(근로조건의 명시)

의미

① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

근로계약서 작성

근로기준법 제17조(근로조건의 명시)

교부 의무

② 사용자는 제1항 제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

근로계약서 작성

근로기준법 제114조(벌칙)

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다

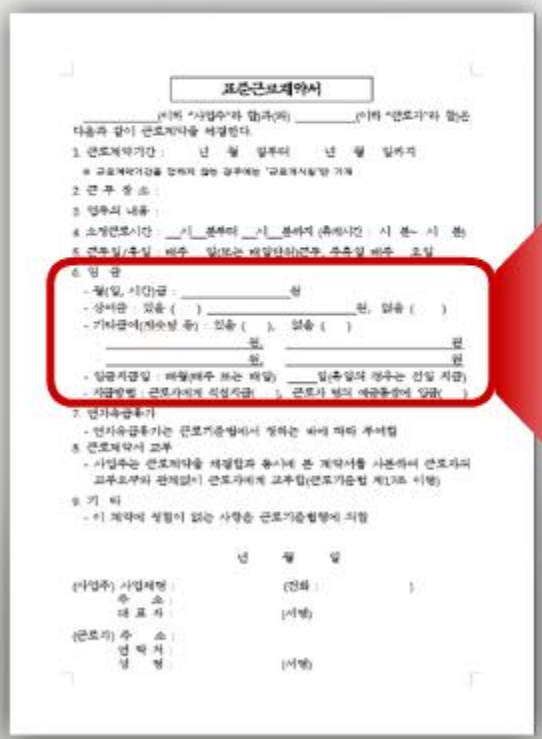
1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, (이하 생략) ..를 위반한 자

근로조건 서면명시 항목

① 임금
② 소정근로시간
③ 근로기준법 제55조에 따른 주휴일
④ 근로기준법 제60조에 따른 연차유급휴가
⑤ 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
⑥ 근로기준법 제93조 제1호부터 제12호까지 규정에서 정한 사항 ➡ 취업규칙 기재사항
⑦ 사업장의 부속 기숙사에 근로자를 기숙하게 하는 경우 기숙사의 규칙에서 정한 사항

(⑤⑥⑦ : 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건)

근로계약서 예시



표준근로계약서

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

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지
※ 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 '근로개시일'만 기재

2. 근 무 장 소 :

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

6. 임 금
- 월(일, 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. 연가보상추가
- 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함

8. 근로계약서 교부
- 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)

9. 기 타
- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

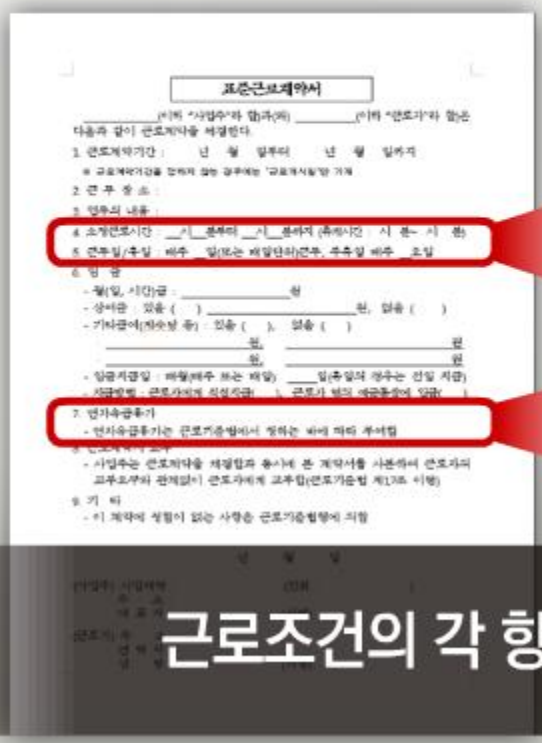
년 월 일

(사업주) 사업체명 : (전화 :)
주 소 :
대 표 자 : (서명)

(근로자) 주 소 :
연 락 처 :
성 명 : (서명)

6. 임 금
- 월(일, 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( )

근로계약서 예시



표준근로계약서

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

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지
※ 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 '근로개시일'만 기재
2. 근 무 장 소 :
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
6. 임 금
- 월(일, 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. 근로계약서 교부
- 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
9. 기 타
- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

4. 소정근로시간 : __시__분부터 __시__분까지 (휴게시간 : 시 분~ 시 분)

5. 근무일/휴일 : 매주 __일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 __요일

7. 연차유급휴가
- 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함

근로조건의 각 항목별 자세하게 풀어 서면 명시 후 교부해야 함

근로조건의 명시의 특례

비 정규직 근로자의 경우
특성에 따른 추가 근로조건 명시 필요

근로조건의 명시의 특례

기간제 근로자	일반근로자 명시사항 + 근로계약기간, 종사업무, 근무장소
단시간 근로자	일반근로자 명시사항 + 근로일별 근로시간 ➡ 임금, 근로시간, 그 밖의 근로조건을 명확히 적은 근로계약서를 작성 교부
연소근로자	근로기준법 제17조에 따른 근로조건 모두 서면 명시하여 교부
파견근로자	일반근로자 명시사항 + 파견계약의 내용, 파견의 대가
외국인 근로자	「외국인근로자 고용 등에 관한 법률 시행규칙」이 정하는 표준근로계약서 사용하여 근로계약 체결

근로조건 변경 시 교부의무

2012.01.01 이후 입사자에 대한 당연교부의무

① 임금
② 소정근로시간
③ 근로기준법 제55조에 따른 주휴일
④ 근로기준법 제60조에 따른 연차유급휴가
⑤ 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
⑥ 근로기준법 제93조 제1호부터 제12호까지 규정에서 정한 사항 ➡ 취업규칙 기재사항
⑦ 사업장의 부속 기숙사에 근로자를 기숙하게 하는 경우 기숙사의 규칙에서 정한 사항

(⑤⑥⑦ : 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건)

단체협상, 취업규칙, 법령으로 인한 근로조건 변경 시 미 교부 가능

단, 재직 근로자 요청 시 교부

근로조건 교부의무 위반

2014.08.01 시행 『변경된 근로감독관 직무규정』

모든 근로자

- 임금의 구성항목, 계산방법, 지급방법
- 소정근로시간
- 유급 주휴일
- 연차유급휴가

시정기간 14일 부여
(미 시정 시 범죄인지)

기간제 & 단시간 근로자

- 근로계약기간
- 휴게시간
- 취업장소, 종사업무
- 근로일 및 근로일별 근로시간(단시간 한)

위반 시 즉시 과태료 부과
(14일 이내 시정 시 과태료 ½ 감액)

포괄임금제의 의의 및 유효성

포괄임금제 → 근로기준법 57조의 예외규정
(연장야간휴일근로에 대한 수당지급 명시)

일을 하다 보면 늦어질 수도 있고,
바쁘면 휴일에 나올 수도 있지!

월급 안에 그 수당들이 다 포함되어
있는 거 아닌가요?

포괄임금제

- 기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 **각종 수당을 합한 금액을 월 급여액이나 일당금액**으로 정하거나
- 기본임금을 정하고 **매월 일정액을 각종 수당으로 지급**하는 내용 (대법원 2012. 3. 29. 선고 2010다91046판결)

포괄임금제의 의의 및 유효성

포괄임금제의 유효성 인정 기준

감시 단속적 근로 등과 같이 근로시간 산정이 어려운 경우

근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 참작

계산의 편의와 직원의 근무의욕 고취차원 『근로자의 승낙』

포괄임금제 적용 가능

포괄임금제의 의의 및 유효성

포괄임금제 유의사항

- 최근 연장수당, 연차휴가 수당 지급과 관련하여 진정사례가 세밀화 되고 있음
- 각 근로감독관에 따라 포괄임금으로 산정된 급여대장을 인정하지 않는 경우가 있음

포괄임금제에 포함되는 임금의 범위

계산방법 표시 예

제 3조 [임금의 구성항목]

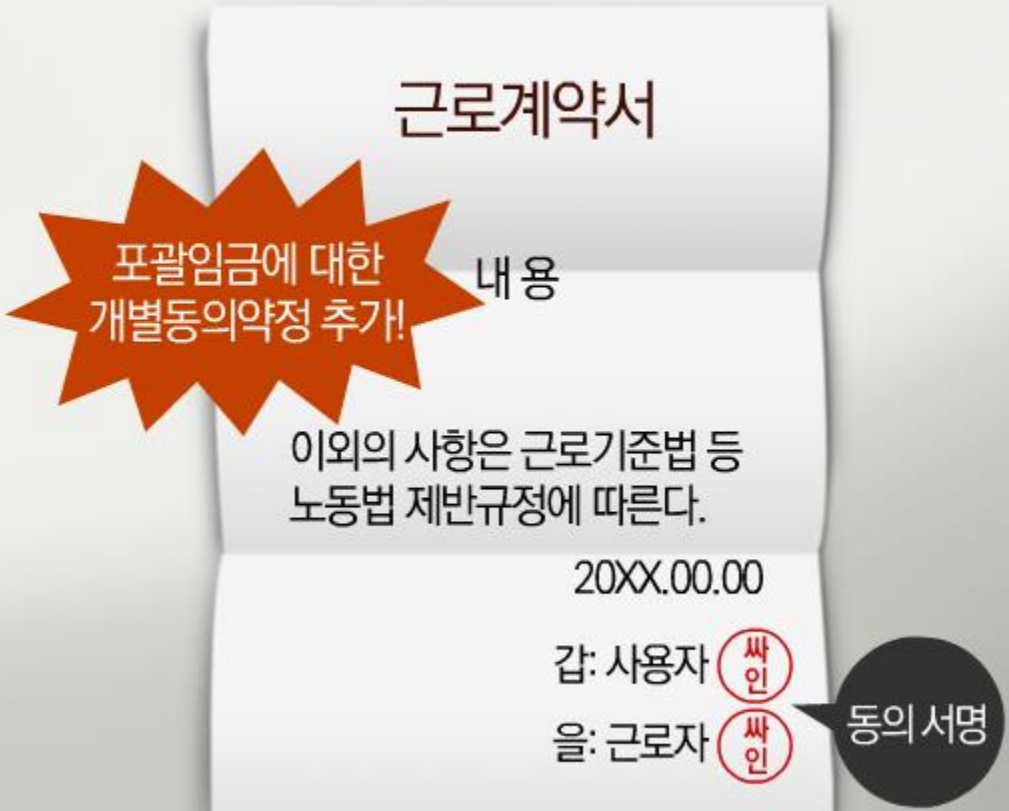
1. 급여는 연봉제로 한다.
2. 연봉은 연 30,000,000원으로 하며, 이를 12분할하여 매월 25일 2,500,000원(연봉월액)을 지급한다.
3. 제2항의 연봉액은 기본급, 상여금(기본급의 5%), 약정된 연장근로 및 야간근로에 대한 수당을 포함하여 이를 지급한다.

계산방법 표시 예

기본급 (209H, 주휴포함)	상여금 (기본급의 5%)	법정수당		연봉월액합계
		고정연장(30H)	고정야간(20H)	
8211.53 X 209H = 1,716,210원	1,716,210원 X 209H = 85,810원	8211.53 X 30H X 150% = 369,519원	8211.53 X 20H X 200% = 328,461원	2,500,000원

④ 약정된 연장, 야간근로시간을 초과하여 발생한 시간 외 근로에 대하여는 근로기준법에 따른 법정수당을 별도로 지급한다.

포괄임금계약 시 근로계약서의 임금구성항목



근로계약서 검토 체크포인트

☑ 형식적 요건을 갖추고 있는가?

법정사항

- 임금의 구성항목·계산방법·지급방법
- 소정근로시간
- 주휴일
- 연차유급휴가

임의사항

- 근무장소
- 종사업무
- 근로개시일 또는 근로계약기간 등

☑ 포함 내용 중 근로기준법 등 노동관례법령 위반사항은 없는가?

- 최저임금 위반 여부
- 근로시간(연장 한도 등) 준수여부 등

근로계약서 검토 체크포인트

☑ 사회통념상 계약서라는 형식의 틀을 갖추고 있는가?

- 당사자
- 목적
- 2부 작성 + 당사자 서명날인 + 각각 1부 보관
- 작성일 등

기타 주요 체크사항

포괄임금제 실시하고 있는 경우,
포괄산정된 연장근로 수당 등 제 수당의 종류 및 액수

여성근로자의 야간근로 동의서

취업규칙 작성실무

근로계약서를 작성했는데 취업규칙까지 작성해야 하나?

취업규칙의 작성·신고

[근로기준법 제93조]

- 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

취업규칙의 의의

- 근로계약관계에 적용되는 근로조건이나 복무규율 등에 대하여 사용자가 일방적으로 작성하여 자신의 근로자들에게 공통적으로 적용하는 규칙(명칭 불문)

취업규칙 작성 및 신고의무

상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여 노동부장관에게 신고해야 함

[제출서류]

- 작성신고서, 변경신고서
- 개정 시 취업규칙 변경 전·후 비교표
- 취업규칙 작성·변경에 대한 의견 청취 확인서
- 불이익 변경 시 취업규칙 변경에 대한 동의서
- 취업규칙 작성변경에 대한 확인서 — 심사 생략

취업규칙 기재사항

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항

7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
9. 안전과 보건에 관한 사항
9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
11. 표창과 제재에 관한 사항
12. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

취업규칙 위반의 효력

[근로기준법 제97조]

- 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다.
  → 강행적 효력
- 이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다.
  → 보충적 효력

법령요지 등의 게시

[근로기준법 제14조]

① 사용자는 이 법과 이 법에 따른 대통령령의 요지(要旨)와 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.

단체협약의 준수

[근로기준법 제 96조]

① 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.

② 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.

취업규칙의 효력

사업장 홈페이지에 취업규칙을 게시한 경우, 근로기준법 14조에 따라 취업규칙을 게시한 것으로 볼 수 있을까?

홈페이지, 이메일, 인트라넷 등에 공유한 취업규칙은 게시로 인정

취업규칙 심사요령

[개정 2009. 5.20 고용노동부 예규 제585호]

요건
심사

1. 취업규칙의 신고 또는 변경신고가 근로기준법 시행규칙 제15조에 의한 별지 제15호 서식에 의거 작성되었는지 여부
2. 법 제92조 각호에 열거된 취업규칙의 필요적 기재사항이 빠짐없이 기재되어 있는지 여부
3. 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자의 과반수의 의견을 들었거나 동의를 얻었음을 입증하는 자료가 첨부되어 있는지 여부
4. 취업규칙에 인사·승급·급여·징계규정이나 호봉표 등을 별도로 정하도록 규정한 경우에는 그 규정 등이 첨부되어 있는지 여부를 심사하고, 별도로 정한 규정이 있음에도 불구하고 첨부되지 않은 경우에는 미신고에 준하여 처리

취업규칙 심사요령

[개정 2009. 5.20 고용노동부 예규 제585호]

내용 심사

1. 취업규칙의 내용이 관련법령에 저촉되는지 여부
2. 취업규칙의 내용이 당회사의 단체협약의 규정에 저촉되는지 여부
3. 취업규칙의 내용이 행정지도사항에 배치되거나 사회통념상 극히 부당하다고 판단되는지 여부
4. 법 96조 각호에 열거된 취업규칙의 필요적 기재사항의 내용 또는 기준이 불명확하여 노사간 다툼의 소지가 있는지 여부
5. 변경된 취업규칙이 전반적으로 근로자에게 불리한지 여부

취업규칙의 불이익 변경

취업규칙의 작성·신고

[근로기준법 제 93조]

① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

취업규칙의 작성·변경 절차

Q 의견청취 하지 않고 변경된 취업규칙은 무효일까?

A 근로자 동의 시 의견 미청취라도 무효는 아님

취업규칙의 작성·변경 절차

Q 근로자 동의 없이 불이익하게 변경한 취업규칙은 신규 입사자에게도 효력이 없는 것일까?

A

- 근로자 미 동의 시 무효
- 하지만 변경 이후 신규입사자는 유효

취업규칙의 불이익 변경 판단

취업규칙 변경이 근로자에게 불이익한지의 여부 판단

변경의 취지와 경위

해당 사업장의 업무의 성질

취업규칙 각 규정의 전체적인 체계 등

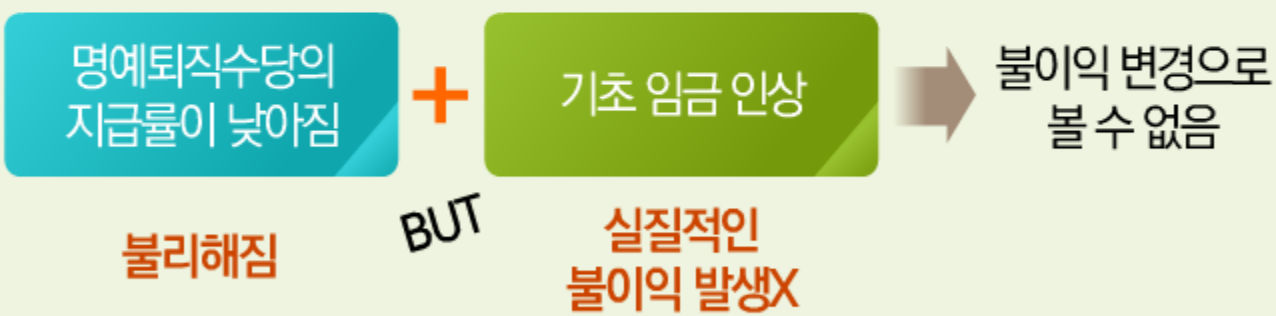
제반사정을 종합해 구체적으로 판단

(출처 : 중앙경제 이슈&리포트)

취업규칙의 불이익 변경 판단

- 근로조건을 결정짓는 여러 요소가 있는 경우 그 중 한 요소가 **불이익하게 변경**되더라도 그와 대가관계나 연계성이 있는 **다른 요소가 유리하게 변경되는 경우** 이를 **종합적으로 고려**해야 한다.

(대법원 2004.1.27. 선고 2001다42301판결)



(출처 : 중앙경제 이슈&리포트)

취업규칙의 불이익 변경 판단

노동부 '양대지침'

(2016.1.22)

정년연장

임금피크제

불이익 변경

취업규칙 변경시 동의를 받아야 할까?

사회적 합리성을 갖췄다면 무효가 아니라는 해석

불리한 취업규칙의 규정이 신설된 경우

○ 불이익 변경이 맞음

특정한 근로조건이 불리하게 변경되고 다른 근로조건은 유리하게 변경된 경우

△ 종합적 판단 필요

취업규칙의 변경이 일부 근로자에게는 유리하고, 다른 일부에게는 불리한 경우

- 불이익하게 바뀌는 근로자가 과반수가 되어 과반동의 필요
- 미래에 불이익한 사람들도 미리 동의권을 가짐

동의의 주체

'근로자의 과반수'의 산정기준이 되는 '근로자'

➡ 불이익을 받는 근로자집단만이 동의주체

근로자의 과반수로 조직된 노동조합

➡ 기업별 노동조합이든 초기업적 노동조합이든 관계없음

근로자의 과반수

➡ 노사협의회나 근로자위원 동의의 주체 될 수 없음

동의의 방법

집단적 의사결정 방식

- '집단적 동의'만이 유효
- 일시에 한 자리에 집합하여 회의 개최
- 사용자측 개입이 배제된 상태에서 상호간 의견 교환 후 의견취합

근로자의 과반수로 조직된 노동조합 대표자의 동의

근로자 과반수 조직된 노동조합의 대표자의 동의로 족함

동의의 방법

묵시적 동의

불이익 변경된 취업규칙의 내용을 통보 받고 그 당시나 그 후 소극적으로 아무런 이의를 하지 않았다거나 그에 따른 퇴직금을 이의유보 없이 퇴직금을 수령한 경우

➡ 사례별로 사실관계 정립 후 판단 필요