

2019년 익산시육아종합지원센터 -노무관리교육

2019. 02. 14.



스타노무법인 공인노무사 이 지 웅

Table of Contents

I. 2019년 변경내용

II. 실무처리

1. 출퇴근 재해

2. 연차휴가 관리

3. 기타 실무사항

III. 맺음말

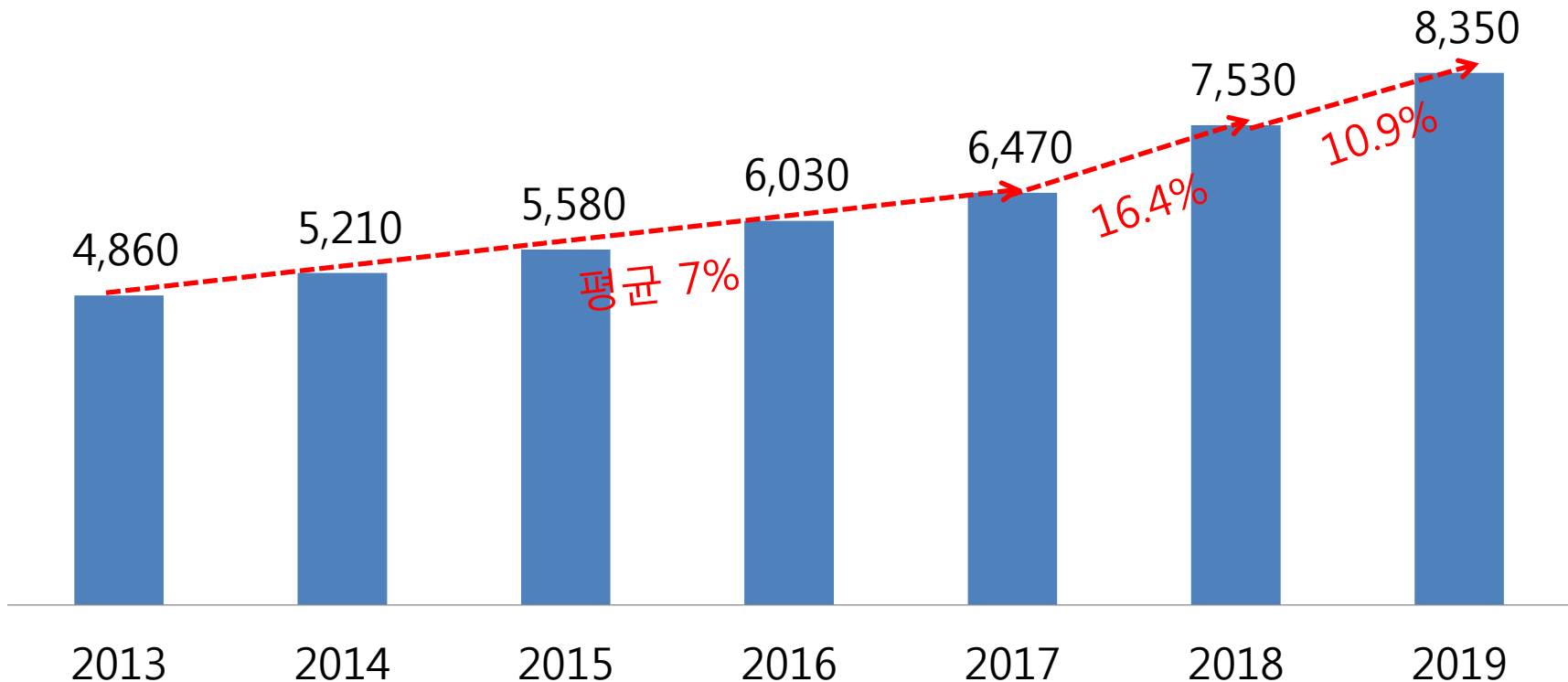
1. 2019년 변경내용 - 최저임금

2019년도 최저임금의 결정

- 2019년도 최저임금 : 8,350원 (2018년 대비 820원, 10.9%인상)
- 월 통상근로기준 월액 : 1,745,150원 (2018년 1,573,770원, 171,380원 인상)
- 적용시기 : 2019. 1. 1. ~ 2019. 12. 31.
- 적용대상 : 근로자 1인 이상인 사업장
- 적용예외 : 수습근로자(근로계약기간 1년 이상)에게는 3개월 한도로 최저임금의 10% 감액 지급가능
- 위반 시 처벌 : 3년 이하의 징역 또는 2천 만원 이하의 벌금

1. 2019년 변경내용 - 최저임금

시간당 최저임금 추이(단위:원)



1. 변경내용

- 최저임금

- 임금인상

기본급을 최저임금에 맞춰 설정하고 있는 사업장(혹은 그 이하 사업장)은 최저임금 인상에 따라 기본급을 인상해야 함(시급기준 6,470원 -> 7,530원, 월기준 1,352,230원 -> 1,573,770원)

- 물가인상

최저임금이 대폭 오르면서, 내년도 물가상승률 역시 2%대를 상회할 것으로 전망
-2015년 기준 숙박음식업과 도소매업은 각각 근로자의 35.2%와 16.4%가 최저임금조차 받지 못했으나, 이들을 중심으로 최저임금이 대폭 오르고, 미준수하는 사업장에 대한 근로감독이 강화될 경우 ‘인건비 부담’ 이 대폭 소비자 가격에 반영될 가능성이 높음

1. 변경내용

- 최저임금

• 중소기업 · 소상공인 인건비 부담

인건비 부담에 따른 기업활동이 위축될 우려가 있으며, 특히 중소기업, 소상공인, 영세 자영업자의 타격이 클 것으로 예상함

-중소기업중앙회는 금번 최저임금 인상으로 중소기업이 추가로 부담해야 할 금액이 15조 2000억원이라고 추산하고 있음

-최저임금이 2020년 1만원이 된다면, 중소기업의 인건비 부담액은 매년 81조 5,259억이 될 것으로 전망됨

• 고용축소

인건비 증가로 전반적인 고용이 축소될 수 있음

-현재 자영업자에게 고용된 인원이 약 355만명에 달하고 있어, 최저임금 인상으로 인한 자영업의 도산이 고용충격의 부작용을 가져올 수 있다는 우려가 제기됨

2018년 개정 노동법

1. 근로시간 단축

1) 근로시간 단축 : 1주 7일 명시, 주 52시간(40h+12h) (안 제2조제1항제7호)

➤ 근로시간 단축 적용시기는 사업규모별로 단계적으로 시행한다.

- ① 2018년 7월 1일 : 300인 이상 사업장 및 공공기관
- ② 2019년 7월 1일 : 특례업종 제외 21개 업종 중 300이상 사업장
- ③ 2020년 1월 1일 : 50 ~ 299인 사업장
- ④ 2021년 7월 1일 : 5 ~ 49인 사업장

2) 휴일근로수당 (안 제56조제2항 신설)

- 8시간 이내 휴일근로 통상임금의 100분의 50가산
- 8시간 초과 휴일근로 통상임금의 100분의 100가산
- 시행시기 : 공포 후 즉시 시행한다.

2018년 개정 노동법

1. 근로시간 단축

3) 특별연장근로시간 허용(30인 미만) 단, 연소자(15세~18세 미만) 제외(안 제53조제3항 및 제6항)

- 시행시기 : **2021년 7월 1일 ~ 2022년 12월 31일**
- 요건 및 범위 : 노사합의에 의해 8시간을 허용한다.
- 부칙 : 2022.12.31.일 까지 탄력근로시간제도 확대적용 논의

4) 관공서 공휴일에 관한 규정 전면도입(안 제56조제2항 신설)

- 근로자대표와 서면합의로 특정일 휴일대체 가능 명시
 - ① 2020년 1월 1일 : 300인 이상 사업장
 - ② 2021년 1월 1일 : 30인 이상 ~ 299인 이하 사업장
 - ③ 2022년 1월 1일 : 5인 이상 ~ 29인 미만 사업장
- ※ 고용노동부장관은 실태조사 후 필요시 국회와 협의하여 지원방안을 마련

2018년 개정 노동법

1. 근로시간 단축

5) 특례업종 축소 : 현재26개→5개로 축소 (안 제59조)

- (육상운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타운송서비스업, 보건업) 운수업 중 노선버스는 제외한다.
· 존치된 5개 업종에 대해서는 연속 휴식시간을 최소 11시간으로 보장한다.

→ 시행시기 : 2018년 9월 1일

특례존치(5개)	특례제외(21개)
① 육상운송업< 여객자동차 운수사업법>의 노선여객자동차운송사업 제외), ② 수상운송업, ③ 항공운송업, ④ 기타 운송관련 서비스업, ⑤ 보건업	①보관 및 창고업, ②자동차 및 부품판매업, ③도매 및 상품중개업, ④소매업, ⑤금융업, ⑥보험 및 연금업, ⑦금융 및 보험 관련 서비스업, ⑧우편업, ⑨전기통신업, ⑩교육서비스업, ⑪연구개발업, ⑫시장조사 및 여론조사업, ⑬광고업, ⑭숙박업, ⑮음식점 및 주점업, ⑯영상·오디오 기록물 제작 및 배급업, ⑰방송업, ⑱건물·산업설비 청소 및 방제서비스업, ⑲하수·폐수 및 분뇨처리업, ⑳ 사회복지서비스업 , ㉑미용·욕탕 및 유사서비스업

6) 연소자 근로시간 주35시간 축소(안 제69조)

- 연소자(15세~18세)의 1주간 근로시간 한도를 40시간에서 35시간으로, 연장근로시간은 1주 6시간에서 5시간으로 제한 축소함.

→ 시행시기 : 2018년 7월 1일

2018년 개정 노동법

2. 1년 미만 근속자의 월만근연차 11일 추가 발생

➤ 개정의의

• 육아 친화적인 환경을 만들고, 근속기간 1년 미만 근로자의 휴가권을 보장하기 위하여 연차 유급 휴가일수 산정에 관한 규정을 개선함.

➤ 개정법 주요 내용(2018.5.29 시행)

가. 최초 1년간의 근로에 대한 유급휴가를 다음해 유급휴가에서 빼는 규정을 삭제하여 1년차에 최대 11일, 2년차에 15일의 유급휴가를 각각 받을 수 있도록 함(안 제60조제3항 삭제).

나. 연차 유급휴가일수 산정 시 육아휴직으로 휴업한 기간을 출근한 것으로 보도록 명시함(안 제60조제6항 제3호 신설).

다. 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행함. 다만, 육아휴직 출근한 것으로 보도록 하는(제60조제6 항제3호) 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 육아휴직을 신청하는 근로자부터 적용한다.

➤ 신구조문 비교

제60조(연차유급휴가)

③ 사용자는 근로자의 최초 1년 간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다.

제60조(연차유급휴가)

③ 삭제

2018년 개정 노동법

3. 2018.5.29 시행 관련 월 만근연차 11일이 추가로 발생하는 근로자는?

➤ 고용노동부 보도자료(2017.12.14)

- 1년차의 노동자가 사용한 연차휴가 일수를 2년차에 발생한 15일의 연차휴가에서 차감하는 조항을 삭제 한 근로기준법은 ' 18년 5월 29일부터 시행(' 17.11.28 공포, 6개월 후 시행)되므로
 - 법 시행일에 근무기간이 1년이 되지 않은 노동자 및 법 시행일 이후에 입사한 노동자에게 적용되며, 법 시행일에 1년 이상이 된 노동자에게는 개정 전 규정이 적용됨
- 한편, 동법 개정 과정에서 관련 적용례*를 두는 것이 국회에서 검토되었으나,
 - * 제60조 제3항의 개정규정은 이 법 시행 당시 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게도 적용한다
 - 법 체계, 자구 심사 권한의 가진 국회 법제사법위원회에서 법 개정에 따른 적용대상이 명확하여 별도의 적용례가 전혀 불필요하다고 보아 삭제하였음

➤ 고용노동부 보도자료 해석

* 법 시행일에 1년 이상이 된 노동자에게는 개정 전 규정이 적용된다고 하여, 법 시행일 (2018.5.29)에 1년 미만 근속 근로자가 그 혜택 대상자에 해당하는 바, 2017.5.30일 이후 입사자가 개정 연차유급휴가 관련 적용대상자에 해당 함.

* 2017.5.30일 이후 입사자의 연차유급휴가

2018년 5월 30일 발생연차

- 월만근연차 11일 발생
- 지난 1년간 80% 이상 출근시 15일 발생
- 총 26일의 연차유급휴가 발생

1. 2018년 변경내용 - 연차변경

(현행안)

근로기준법 제60조 1항

“사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.”

근로기준법 제60조 2항

“계속 근로한 기간이 1년 미만 인 근로자에게는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.”

“사용자는 근로자의 최초 1년 간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 1년 미만 근로자의 연차휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 1년 미만인 시기에 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 15일에서 뺀다.”

(변경안) – 2018. 7. 1. 시행

근로기준법 제60조 1항

“사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.”

근로기준법 제60조 2항

“계속 근로한 기간이 1년 미만 인 근로자에게는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.”

- 삭 제 -

1. 2018년 변경내용 - 연차변경



2018년 개정 노동법

4. 출퇴근중 발생한 재해도 산업재해로 인정

➤ 개정의의

- 현행은 출퇴근 중 발생한 사고의 업무상 재해 인정과 관련하여 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통 수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리 하에서 발생한 사고만을 업무상 재해로 인정하고 있음.
- 그러나 공무원·교사·군인 등의 경우 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근 중 발생한 사고를 업무상 재해로 인정받아
「공무원연금법」상의 급여지급 대상으로 보호받고 있어 형평성의 문제가 제기되어 왔음.
- 헌법재판소는 2016년 9월 사업주 지배하의 출퇴근 재해에 대해서만 제한적으로 보호하는 현행 규정
이 헌법상 평등의 원칙에 위배되는 것으로 보아 헌법불합치 판결을 내린 바 있음.
- 이에 일반 근로자의 경우에도 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근 하던 중 발생한 사고에 대하여 업무상 재해로 인정함으로써 근로자의 복지를 증진하려는 것임.

➤ 개정법 주요 내용(2018.1.1 이후 최초로 발생하는 재해부터 적용)

가. 출퇴근의 정의 신설(안 제5조제8호 신설)

“출퇴근”이란 취업과 관련하여 주거와 취업장소 사이의 이동 또는 한 취업장소에서 다른 취업장소로의 이동을 말한다.

나. 산업재해의 한 종류로 출퇴근재해 신설 (안 제37조제1항제3호 신설)

3. 출퇴근 재해

- 가. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통 수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근하는 중 발생한 사고
- 나. 그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고

- 출퇴근 경로 이탈 또는 중단이 있는 경우에는 해당 이탈 또는 중단 중의 사고 및 그 후의 이동 중의 사고에 대하여 여는 출퇴근 재해로 보지 아니한다. 다만, 이탈 또는 중단이 일상생활에 필요한 행위로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 출퇴근 재해로 본다.

1. 2018년 변경내용 - 출퇴근 재해

출퇴근이란 취업과 관련하여 주거와 취업장소 사이의 이동 또는 한 취업장소에서 다른 취업장소로의 이동을 말하므로

- 출퇴근 재해는 취업과 관련하여 이동 중 경로상에서 발생한 재해를 의미함
- 즉, 출퇴근 이동과정에서 발생한 재해는 해당되지만 경로상에 특정장소에서 머무르는 동안 발생한 재해는 해당되지 않음

(변경전) 사업주가 출퇴근 용으로 제공한 교통수단이나 사업주가 제공한 것으로 볼 수 있는 교통수단을 이용하던 중에 사고가 발생하였을 것

(변경후) 사업주 지배관리하의 출퇴근 재해에 해당하지 않는 출퇴근 재해는 '통상의 출퇴근 재해'로 판단

1. 자택 등 '주거'와 회사, 공장 등의 취업장소를 시점 또는 종점으로 하는 이동행위
2. 출퇴근 행위가 업무에 종사하기 위해 또는 업무를 마친 후에 이루어질 것
3. 출퇴근 행위가 사회통념상 '통상적인 경로 및 방법'에 따라 이루어질 것

★출근을 위해 아파트 계단을 내려오다 계단에서 넘어진 사고

주거의 경계란 불특정 다수인이 자유롭게 통행 할 수 없는 곳으로서 노동자의 사적 영역을 말하고 있음

공동주택(다가구 포함)의 경우 개인이 소유 또는 점유하는 구역의 개별 현관문이 주거의 경계가 됨

아파트 계단은 주거를 벗어난 출퇴근 경로에 해당하므로 통상의 출퇴근 재해로 인정됨

★늦잠으로 인한 지각 또는 러시 아워를 피하기 위하여 일찍 출근하다 사고가 난 경우

통상의 출퇴근 시각은 개인별 업무개시 또는 종료시각과 주거지의 거리, 사고발생 시각 등을 고려하여 합리적으로 판단하여야 함

러시아워를 피하기 위하여 일찍 출근하는 경우에는 취업관련성 인정

전날 내린 폭설로 인해 출근시간이 지연될 것을 예상하여 평소보다 일찍 주거지를 나서는 경우도 취업관련성 인정

★개인취미활동이나 사적인 동호회 활동을 목적으로 소정근무시간보다 훨씬 이전에 회사 출근하는 경우

출근에 30분 소요되는 노동자가 개인취미활동을 위해 3시간 전 출근하는 경우에는 취업관련성이 불인정됨

출근시간이 오후 3시인 근로자가 사적인 동호회 활동을 위해 오전에 출근하는 경우에는 취업관련성 불인정

★ 회사 출근하기 위하여 버스를 타러가다가 재해가 발생한 경우

취업장소란 노동자가 노무를 제공하는 장소로서 회사, 공장, 사무소 등 근로계약, 취업규칙 등에 따른 통상의 업무수행 장소

영원사원 및 배달원등 장소를 이동하며 근무하는 경우에는 최초부터 마지막 영업처와 배달처 등

주거지에서 사무실로 출근하기 위하여 버스를 타러가다가는 경우 발생한 재해는 통상의 출퇴근 재해에 해당

외근직 지원이 첫번째 영업점을 가다 재해가 발생한 경우에도 출퇴근 재해에 해당

★출퇴근 길에 미취학 자녀를 보육기관에 맡기려고 이동하던 중 발생한 사고

근로자가 사실상 보호하고 있는 아동 또는 장애인을 보육기관 또는 교육기관에 데려주거나 해당 기관으로부터 데려오는 행위는 예외적으로 인정

출퇴근 길에 미취학 자녀를 보육기관에 맡기거나 고등학생 자녀를 학원 또는 학교에 데려주기 위하여 우회하여 이동하던 중 발생한 재해는 인정

출근길에 학교에 늦은 대학생 자녀를 전철역까지 데려주기 위하여 일탈하여 발생한 재해

2018년 개정 노동법

5. 직장내 성희롱 발생시의 조치 기준 강화(난임휴가 추가)

개정 내용(직장내 성희롱 발생시의 조치 기준 강화)	관련조항 및 처벌
① 사업주는 <u>성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.</u>	제13조 3항, 500만원 이하 과태료
② 사업주는 <u>직장내 성희롱 발생 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다.</u> 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련 하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.	제14조 2항, 500만원 이하 과태료
③ 사업주는 직장내 성희롱 사실 확인 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.	제14조 3항
④ 사업주는 직장내 성희롱 사실 확인 조사 결과 <u>직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는</u> 피해근로자가 요청하면 <u>근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.</u>	제14조 4항, 500만원 이하 과태료
⑤ 사업주는 직장내 성희롱 사실 확인 조사 결과 <u>직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는</u> 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.	제14조 5항, 500만원 이하 과태료
⑥ 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 <u>비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.</u> 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.	제14조 7항, 500만원 이하 과태료
⑦ 사업주는 <u>고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.</u>	제14조의2 2항, 300만원 이하 과태료

2018년 개정 노동법

5. 직장내 성희롱 발생시의 조치 기준 강화, 난임휴가 추가

➤ 직장내 성희롱 발생시의 조치기준 강화(2018.05.29일 시행)

- 그 외 직장내 성희롱 예방교육 미실시에 대한 처벌 강화(현 300만원 이하 과태료 → 500만원 이하 과태료)
- 직장내 성희롱 발생신고를 한 근로자 및 피해근로자에 대한 불이익 처분시의 처벌 강화(현 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금형 → 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금형)

➤ 난임휴가 신설(2018.05.29일 시행)

- ① 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(난임치료휴가)를 청구하는 경우, 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 부여해야 함.
- ② 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있음.(난임휴가 미부여시 500만원 이하 과태료)
- ③ 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 됨.

2018년 개정 노동법

6. 출산전후휴가 급여

(1) 지급요건

- 휴가종료일 이전에 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것
- 휴가개시일 이후 1월부터 종료일 이후 12월 이내에 신청할 것

(2) 지급기간 및 지급주체

구분	최초 60일(다태아 75일)	마지막 30일(다태아 45일)
우선지원 대상기업	- 고용보험에서 통상임금으로 지급 (월 160만 원 한도) - 월 통상임금이 160만 원 이상인 경우 차액은 사업주가 지급	- 고용보험에서 통상임금으로 지급 (월 160만 원 한도)
대규모 기업	- 사업주가 통상임금으로 지급	- 고용보험에서 통상임금으로 지급 (월 160만 원 한도)

* 우선지원대상기업에 근무하는 근로자가 피보험단위기간이 180일이 되지 않아 정부로부터 출산전 후휴가급여를 지급받지 못한 경우 최초 60일분의 급여는 사업주가 지급해야 함.

2018년 개정 노동법

7. 육아휴직 급여

(1)지급요건(육아휴직을 30일 이상 부여 받은 피보험자 중 다음 요건을 갖춘 경우)

- 육아휴직개시일 이전에 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것
- 동일한 자녀에 대해 배우자가 육아휴직을 부여 받지 않고 있을 것
- 육아휴직개시일 이후 1월부터 종료일 이후 12월 이내에 신청할 것

(2)지급액

- 3개월까지 : 월 통상임금의 80%에 해당하는 금액으로 상한액은 150만원, 하한액은 70만원으로 함. (2017. 9. 1 시행)
 - 4개월부터 : 월 통상임금의 40%에 해당하는 금액으로 상한액은 100만원, 하한액은 50만원으로 함.
 - 육아휴직급여의 25%에 해당하는 금액은 육아휴직 종료 후 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우 합산하여 일시불로 지급함.
 - 육아휴직 급여를 받는 기간 중에 이직한 경우에는 이직한 때부터 육아휴직급여를 지급하지 않음.
-

1. 2018년 변경내용 - 직장내 성희롱예방교육

직장내 성희롱 예방교육

★ 성희롱예방교육 실시(매년)

★ 교육내용 : 근로자가 상시 열람할 수 있는 장소 게재

★ 직장내 성희롱발생시 : 사업주 - 확인 조사 의무, 피해근로자 - 근무장소 변경 또는 유급휴가

★ 피해근로자가 불리한 처우를 받는 경우 3년 이하의 징역 또는 3000만원 이하의 벌금

2. 어린이집의 실무처리 - 연차휴가 관리

- 연차유급휴가 사용 및 사용촉진
- 연차수당지급(월급여 포함 또는 연말지급)
- 연차유급휴가 대체

2. 어린이집의 실무처리 - 연차휴가 관리

- 연차수당지급(월급여 포함 또는 연말지급)

연차수당 산정(월 급여에 포함할 경우)

통상시급(7,530원) * 8시간 * 15일 / 12월 = 75,300원(월)

※ 다만, 연차수당을 월 급여에 포함하기 위해서는 반드시 근로계약서에 연차수당이 선지급됨을 표시하고, 근로자가 연차휴가를 청구한 경우에는 반드시 휴가로 부여할 것을 명시하여야 함. 해당 내용이 기재되지 않은 경우 연차수당 사전매수로 사실상 연차수당 지급의 효력이 없음.

2. 어린이집의 실무처리 - 연차휴가 관리

• 연차유급휴가 대체 - 양식활용

근로기준법은 휴일에 대하여 **주휴일과 근로자의 날(5. 1.)을 명시**하고 있음.

공휴일은 근로기준법상 휴일이 아니므로 해당일에 근로의 의무가 존재하는 바,
해당 일을 근로자 대표와 서면합의를 통해 연차를 사용한 것으로 대체할 수 있음.

※ 반드시 근로자대표와 서면합의가 이루어져야 하며, 근로자 개별적인 동의서를
청구하는 방식은 허용되지 않음.

3. 기타 실무사항 - 실업급여, 퇴직금, 병가

- 실업급여(권고사직 처리 해야할까?)
- 퇴직연금제도는 무엇이 유리하나?
- 병가는 유급인가요?
- 육아휴직제도 등

Q & A

감사합니다

End of Document