

Safety & Labor Q · A

Q 산안법 제 33조의 2-2항을 보면 신규입사자가 특별안전교육을 받게 되면 신규채용교육을 이수하지 않아도 된다고 되어 있습니다. 저희는 조선소라 거의 대부분의 작업이 특별안전교육 대상이 됩니다. 그런데 지난번 감사 때 신규채용교육과 특별안전교육을 둘 다 이수하지 않았다고 해서 지적을 받았습니다. 정확히 한 교육만 이수하면 되는지 답변 부탁드립니다.

A 산업안전보건법 제31조 및 동법 시행규칙 제33조에 의거 사업주는 근로자를 채용할 때 8시간 이상의 안전·보건에 관한 교육을 실시(법 제33조제2항)하여야 하며, 유해 또는 위험한 작업에 근로자를 사용할 때에는 16시간 이상의 당해 업무와 관계되는 안전·보건에 관한 특별교육을 실시(법 제33조제3항)하여야 하는 바, 동법 시행규칙 제33조의2에 의거 사업주가 동법 제31조제3항에 의한 특별교육을 실시한 때에는 당해 사업주에 대하여 특별교육을 이수한 근로자에 대한 동조제2항의 규정에 의한 신규채용시 교육을 면제할 수 있음을 알려드립니다.

Q 공사가 완료되는 시점에 변경계약에 의하여 공사기간이 3개월 연장되었습니다. 이에 따라 재해예방 기술지도도 연장계약이 되어 추가로 실시되어야 하나, 시공사에서 추가계약

을 원하지 않아 중지하게 되었습니다. 이 경우 시공사는 어떠한 법적 제재를 받게 되는지 궁금합니다.

A 단순히 공사중단 등의 사유로 공사기간이 연장된 것이 아닌 설계변경 또는 공사물량증가 등의 사유로 공사기간이 연장되었다면 연장기간에 대해 재해예방전문지도기관의 기술지도를 받아야 하며, 기술지도를 받지 아니한 경우에는 과태료가 부과될 수 있음을 알려드립니다.

Q 저는 청소용역회사를 운영하고 있습니다. 저희 미화원은 각 현장에 파견되어 1년간의 근로계약을 맺고 주 33시간을 근무하고 있습니다. 각 현장별로 1년간의 재계약이 성립되면 대부분 고용승계가 이루어지나, 재계약이 되지 못했을 경우에는 고용승계는 이루어지지 못하는 상황입니다. 이와 같은 근무형태에서 연차수당은 어떻게 지급을 해야하는지 궁금합니다

A 근로기준법 제59조, 동법 시행령 제1조의2 및 제9조에 의거하여, 4주간을 평균하여 1주간의 소정 근로시간이 15시간 이상인 근로자가 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에서 1년간 개근한 경우에는 10일, 90% 이상 출근한 경우에는 8일의 연차유급휴가를 부여하여야 하고 (개정 전 근로기준법 적용 사업장의 경우), 근로자는 휴가발생일로부터 1년간 이를 사용할 수 있으며, 이 기간이 경과할 때까지 사용하지 아니하거나 퇴직으로 인하여 휴가사용권이 소멸한 때에는 휴가를 사용하지 아니하고 근로를 제공한 미사용 휴가일수에 대하여 사용자가 통상임금에 해당하는 연차휴가미사용수당(통상 '연차수당'이라 함)을 지급하여야 합니다. "고용승계"와 관련해서는 근로자가 1년간 근무한 경우에는 위와 같은 출근율에 따라 연차휴가를 산정·부여하여야 하며, 만일 1년간 근무 후 곧바로 퇴사하는 등 근로계약관계가 종료된다 하더라도 사용자는 근로자가 퇴직으로 인해 사용하지 못하는 연차휴가일수에 해당하는 수당을 지급하여야 함을 알려 드립니다.

Q 한 사원이 10일 근무를 한후 전화로 사직하겠다고 통보를 하였습니다. 너무 께빚하여 월급을 지급하지 않았습니다. 일단 회사를 찾아와서 사직서를 제출하고 사과의 말을 한 후 사퇴를 하였다면 바로 임금을 하겠지만 전화 한통 이후 찾아오지도 않았습니다. 이럴때 얼마를 지급하여야 하며 지급을 해야 하는 것인지 궁금합니다.

A 근로자가 근로계약 기간에 일을 그만두더라도 근로계약 위반에 대한 손해배상청구와는 별도로 근로자가 근로한 시간에 대해서는 임금을 지급해야할 의무가 있는 것이고, 임금지급의 액수에 대해서는 그 근로자가 통상적으로 받기로 한 임금이 근로한 시간을 곱하여 산정한 금액을 지급하여야 할 것으로 사료되며, 근로자가 소정의 근로시간에 대해 근로하였기에 지급하는 이러한 임금을 지급하지 않을 경우 임금의 미지급으로 형사처벌을 받을 수 있음을 안내해드리니 참고하시기 바랍니다.


Q

건강보험공단에서 시행하는 건강검진을 받지 않으면 사업주에게 과태료가 부과될 수 있다는 법률 규정과 관련하여 궁금한 점이 있어 질의 드립니다.

1. 실제로 건강검진을 받지 않으면 과태료가 부과되는지요? 또한 단속이 어떠한 식으로 이루어지는지 궁금합니다.
2. 과태료가 부과되는 사업장이 공공기관도 포함이 되는지요?
3. 과태료의 액수는 얼마나 되는지요?

A

산업안전보건법 제43조제1항에서는 '사업주는 근로자의 건강 보호·유지를 위하여 노동부장관이 지정하는 기관 또는 국민건강보험법에 의한 건강검진단을 실시하는 기관에서 근로자에 대한 건강진단을 실시하여야 한다. 이 경우 근로자대표의 요구가 있을 때에는 건강진단에 근로자대표를 입회시켜야 한다'고 규정하고 있고, 동조 제3항에서는 '근로자는 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 사업주가 실시하는 건강진단을 받아야 한다. 다만, 사업주가 지정한 건강진단기관의 건강진단을 희망하지 아니하는 경우에는 다른 건강진단기관으로부터 이에 상응하는 건강진단을 받아 그 결과를 증명하는 서류를 사업주에게 제출할 수 있다'고 규정하고 있으며, 같은 법 제72조에서는 제43조제1항의 규정에 의한 근로자건강진단을 실시하지 아니한 자에 대하여는 1,000만원 이하의 과태료를, 제43조제3항을 위반한 자에 대하여는 300만원 이하의 과태료에 처하도록 하고 있습니다.

이와 같은 건강진단을 실시해야 하는 사업장의 경우 이를 실시하지 않아 법을 위반한 경우에는 공공기관 여부에 관계없이 과태료가 부과될 수 있으며 건강진단 실시여부에 대한 지도·감독은 사업장 소재지를 관할하는 노동청(지청) 산업안전과에서 담당하고 있음을 알려드립니다. 

※ 출처 : 노동부(www.molab.go.kr) 전자민원창구 질의응답코너 중에서