

제 목 | 사업주의 산재처리 거부시 처리방법

작업장에서 근무중 허리를 다쳤고 회사에 정상적으로 출근하지 못하게 되었습니다. 의료비에 대한 부담과 월급을 지급받지 못한 저는 산재치료를 회사에 요청하였으나 회사가 이를 거부할 경우 어떻게 처리해야 하나요?



○ 사업주가 산재처리에 협조를 해주지 않거나 기피할 경우에는 현실적으로 산재신청을 하기가 쉽지가 않은 바, - 이러한 경우에 대비하여 현행 법령에서는 사업주의 확인이 없더라도 산재신청을 하여 산재보상을 받을 수 있는 제도를 마련해 놓고 있습니다.

○ 즉, 산재보험 의료기관의 진단서를 첨부하여 직접 또는 그 의료기관이 대행하게 하여 사업장 관할 근로복지공단 지사에 요양신청서를 제출하시면, - 근로복지공단에서 재해조사 등을 통하여 업무상의 재해 여부를 판정하게 됨을 알려드립니다.

제 목 | 1년간 산재에서 급여를 받은 직원의 연차 계산 등

안녕하세요. 00중학교 급식실 조리종사원분들의 급여에 관한 문의입니다.

본교는 2007년 7월 ~ 2007. 9. 30 까지 급식실 증축공사와 사고 발생으로 인하여 23일간 급여의 70%의 휴업수당이 지급된바 있습니다. 또한 사고 발생으로 인하여 조리종사원 1분은 2007. 10 ~ 2008. 9.30까지 산재에서 급여를 받고 6일 유급휴가와 54일 무급병가 처리후 2008년 12월 1일부터 출근 하였습니다.

1. 미급식일은 출근 하지 않는 특수성으로 인하여 앞으로 남은 12월~2009년 2월까지 퇴직금 지급기간은 총 35일로 퇴직 전 3개월 임금이 작게 나와 퇴직금 계산에 어려움이 있어, 이런 경우 다른 조리종사원분들과 똑같은 계산법으로 계산을 해야 하는지 여부를 알고 싶고,
2. 실제로 근무하지 않은 23일분(휴업수당 70%지급일)에 대해 연차계산시 공제를 하고 계산할지, 아니면 조리종사원분이 불이익이 없도록 포함하고 계산을 해야 하는지를 알고 싶습니다.



귀하가 절의한 연차 및 퇴직금 계산에 대하여 다음과 같이 답변 드립니다.

질의 1)에 대한 평균임금산정(퇴직금 산정시) 제외대상은 업무수행에 의한 부상 또는 질병의 요양을 위해 휴업한 기간과 그 기간 중에 지급된 임금, 사용자의 귀책 사유로 인해 휴업한 기간과 그 기간 중에 지급된 임금을 말합니다.

질의 2)에 대하여 해당 근로자의 연차휴가산정계산 방법은 다음과 같습니다.

- 출근율 산정

퇴직일 전 1년간 출근일수 ÷ 퇴직일 전 1년간 소정근로일수 = 출근율을 산정하여 80%이상 출근을 하였으면(80% 미만이면 연차휴가 일수 없음) 15일 연차휴가 발생함.

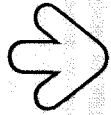
- 휴가일수 산정

15일 × 퇴직일전 1년간 소정근로일수 ÷ 퇴직일 1년간 총 소정근로일수 = 연차휴가일수

- ★ 소정근로일은 법령의 범위 내에서 근로자와 사용자가 근로하기로 정한 날을 의미함.
- ★ 소정근로일수를 계산함에 있어서 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간은 제외하나 업무상 재해로 인한(산재) 휴업한 기간은 소정근로일수를 산정함에 있어 이를 포함하되 그날 또는 그 기간을 출근한 것으로 봅니다.

제 목 | 이증취업

본인은 회사원으로 취업 월 교통비 포함 1,700,000원으로 근무하며 작업이 없는 달은 월 50,000원에 계약 하였는데 작업이 없는 달에 타 직장에 취업을 하여도 가능한지 알고 싶습니다.



- 근로기준법 17조에서 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가, 그 밖의 근로조건에 대하여 명시하도록 하고 있으며, 동법 93조에서 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성·신고하도록 되어 있고, 그 취업규칙에 포함하여야 할 내용 중 “근로자의 표창과 제재에 관한 사항”을 규정하도록 하고 있습니다. 귀하께서 질의하신 이증취업으로 인한 제재 등의 문제는 근로기준법에서 특별히 정한 바가 없으므로 사업장에서 이 근로계약서나 취업규칙 등에서 규정하고 있을 것으로 사료됩니다.
- 근로자는 취업의 자유가 있기 때문에 두 회사를 동시에 다니는 것 자체를 법으로 제한하지는 않지만, 민일 귀하의 회사에 근로자의 이증취업을 금지하는 규정이 있을 경우에는 사업주는 이를 근거로 해당근로자를 징계할 수는 있습니다.
- 일반적으로 이증취업이란 근로자가 사용자의 허락없이 다른 사업장에 취업하거나 스스로 사업을 하는 것을 말하는데 이는 그 내용에 따라 근로자의 노무제공에 지장을 가져오거나 기업질서를 문란케 할 우려가 있기 때문에 취업규칙상 “이증취업금지규정”을 두고 이를 근거로 징계를 하는 것을 판례에서도 어느 정도 인정하고 있으며
- 참고로 이때 이증취업금지규정 위반을 사유로 한 징계의 정당성 여부는 사용자의 목인 여부, 다른 직원의 업무부담 증가와 업무정체 유무, 다른 회사의 취업시간/기간의 장단, 다른 종업원의 작업의욕 감퇴가 있었는지 여부, 근로자측의 각별한 사정 유무 등이 종합적으로 판단되어질 것임을 알려드립니다.

제 목 | 산전후 휴가 관련 급여 문의

직장을 다니는 임신 8개월차 산모입니다. 9개월쯤 산전후 휴가를 내려 합니다. 11월초 통상임금이라 해서 매달 받는 월급이 지급 된다고 하는데요. 연봉 2천으로 상여가 포함되어 매달 실 수령액은 적습니다. 저희가 4번의 상여를 받는데, 설명절, 여름휴가, 추석, 연말입니다. 그럼 11월에 산전후휴가를 받는 저로서는 연말과 구정 상여를 받을 수 없는건니까? 그렇게 되면 연봉계약보다 200만원이 넘는 금액을 받지 못한다는 말인데, 상여가 포함된 달이나 연말에 출산하는 산모들은 그만큼 손해를 감수해야 한단 말입니까? 연말 성과금도 아니고 연봉에 포함된 금액인데 말입니다.

아직 회사에서 직접적인 얘길 들은게 아니고 인터넷에서 찾아본 결과 대부분 산모가 그렇다고 합니다. 단지 운이 나빠 못 받는다고 생각하기엔 부당하네요. 육아로 인한 퇴사는 실업급여 대상이 된다고 하는데 맞는지요?

산전후 휴가를 쓰기전에 궁금해서요.



- 개별근로관계를 정하고 있는 근로기준법은 근로조건에 최저기준이며 임금은 사업장별, 개인별로 자유의사에 따라 다양한 형태가 존재하고 법에 별도로 기준을 정하고 있지 않으므로, 임금 지급에 대해서는 근로계약시 당사자가 정한 바에 따라야 합니다. 따라서, 산전후 휴가 기간 동안의 상여금 지급에 대해서는 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에서 정하고 있는 경우에는 그에 대해 지급하여야 할 것이며 정한 바가 없다면 지급하지 않더라도 이를 법 위반으로 보기는 어렵습니다.
- 또한, 실업급여는 최종 이직일 전 18개월간 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이고 이직의 사유가 중대한 귀책사유 또는 전직 등 정당한 이유 없는 자기사정에 해당하지 않아야 하며 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에서 재취업을 위한 노력을 적극적으로 하여야 하는 등 어 모두를 갖추어야 실업급여를 받을 수 있습니다. 다만, 자발적 이직이라도 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직사유(시행규칙 101조 별표2) 규정에 의거, 임신, 출산, 생후 3년 미만 자녀의 육아, 「병역법」에 따른 의무복무 등으로 업무를 계속적으로 수행하기 어려운 경우로서 사업주가 휴가나 휴직을 허용하지 않아 이직한 경우에는 수급자격을 인정하고 있으니 참고하시기 바랍니다. ☎

노동부(www.molab.go.kr)전자민원창구