

발간등록번호

51-6110000-003084-01

ISBN 979-11-7177-294-0



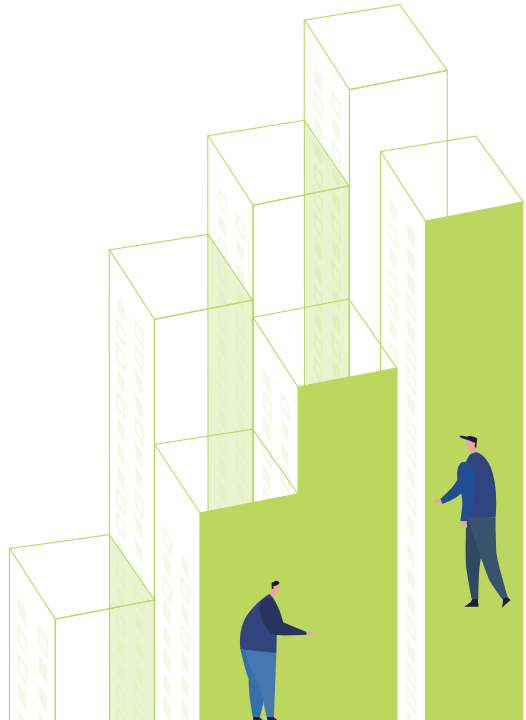
서울시 아파트 경비 노동자 노동권익 보호 안내서



서울시

아파트 경비 노동자

노동권의 보호 안내서





목 차

I. 아파트 경비 노동자의 시작

1. 아파트 경비 노동자 업무 범위	07
2. 아파트 경비 노동자의 권리와 의무	10
• 아파트 경비 노동자의 권리	10
• 아파트 경비 노동자의 의무	11

II. 관련 법령 및 주요 질의응답·사례

1. 경비업법 및 공동주택관리법	15
2. 공동주택 경비원의 감시·단속적 근로자 승인 판단 가이드라인	20
3. 근로기준법	26
가. 근로조건 서면 명시 및 근로 계약서 교부	26
나. 임금 지급	33
다. 임금명세서	36
라. 도급 사업에 대한 임금 지급	38
마. 근로시간과 휴게 시간	41
바. 휴업 수당	45
사. 연장·야간·휴일 근로	47
아. 연차 유급 휴가 부여	51
자. 근로 계약 종료(아파트 종사 근로자의 근로조건 보호에 관한 지침 소개)	56
차. 직장 내 괴롭힘	67
4. 최저임금법	71
5. 근로자퇴직급여보장법	74
6. 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률	
및 파견 근로자 보호 등에 관한 법률	78
가. 근로조건 서면 명시 및 근로 계약서 교부	78
나. 차별적 처우 금지	80

7. 산업안전보건법	83
가. 고객의 폭언 등으로 인한 건강 장애 예방 조치 등	83
나. 휴게 시설의 설치	86
8. 산업재해보상보험법	89
가. 산업재해	89
나. 보험 급여의 종류	93
다. 업무상 질병 업무 부당 가중 요인	99
9. 중대 재해 처벌 등에 관한 법률	100
가. 중대 재해 처벌 등에 관한 법률	100
나. 사업주와 경영 책임자들의 안전 및 보건 확보 의무	102
10. 고용보험법	105
11. 노동조합 및 노동관계조정법	107

Ⅲ. 아파트 경비 노동자 노동상담기관 및 권리 구제

1. 아파트 경비 노동자 노동상담기관	115
• 서울시 노동자종합지원기관	115
• 서울근로자건강센터	120
• 근로자이음센터	120
• 그 외 도움 받을 수 있는 곳	120
2. 아파트 경비 노동자 권리 구제	121
• 고용노동부	121
• 노동위원회	123
• 근로복지공단	124
• 고용센터	125
• 국가인권위원회	126
• 법원(소송)	126
• 서울노동권익센터(권리 구제 지원)	127





I

아파트 경비 노동자의 시작

1. 아파트 경비 노동자 업무 범위
2. 아파트 경비 노동자의 권리와 의무

01 아파트 경비 노동자 업무 범위

아파트 경비 노동자에 대한 업무범위는 경비업법과 공동주택관리법(제65조의2)을 통해 정의되고 있습니다.

일반 경비원이란 경비업법 제4조제1항의 규정에 따른 경비업의 허가를 받은 법인이 채용한 고용인으로서 ① 시설경비(경비를 필요로 하는 시설 및 장소에서의 도난·화재 그 밖의 혼잡 등으로 인한 위험 발생 방지), ② 호송경비(운반중에 있는 현금·유가증권·귀금속·상품 그 밖의 물건에 대하여 도난·화재 등 위험 발생 방지), ③ 신변보호(사람의 생명이나 신체에 대한 위해의 발생을 방지하고 그 신변을 보호), ④ 기계정비(경비대상시설에 설치한 기기에 의하여 감지·송신된 정보를 그 경비대상시설외의 장소에 설치한 관제시설의 기기로 수신하여 도난·화재 등 위험 발생 방지)업무를 수행하는 자를 말합니다(경비업법 제2조제3호).

경비업법은 경비원이 허가받은 경비업무 외의 업무에 종사하여서는 아니된다고 규정하고 있습니다(경비업법 제7조제5항). 그러나 공동주택의 특수성을 고려하여 경비원의 업무를 공동주택관리법 시행령에서 정할 수 있도록 2020.10.20. 공동주택관리법 제65조의2가 신설되었으며, 개정안에 따라 2021년 10월부터 공동주택에 경비원을 배치한 경비업자는 아파트 경비원에게 경비업무 외 일부 공동주택 관리에 필요한 업무를 지시할 수 있게 되었습니다.

공동주택관리법 제65조의2제1항에서 말하는 “대통령령으로 정하는 공동주택 관리에 필요한 업무”는 공동주택관리법시행령 제69조의2(경비원이 예외적으로 종사할 수 있는 업무 등)에서 정하고 있는 바, 청소와 이에 준하는 미화의 보조, 재활용 가능 자원의 분리배출 감시 및 정리, 안내문의 게시와 우편 수취함 투입을 말합니다. 또한, 공동주택 경비원은 공동주택에서 도난, 화재, 그 밖의 혼잡 등으로 인한 위험 발생을 방지하기 위한 범위에서 주차관리와 택배 물품보관 업무를 수행할 수 있습니다.

I. 아파트 경비 노동자의 시작

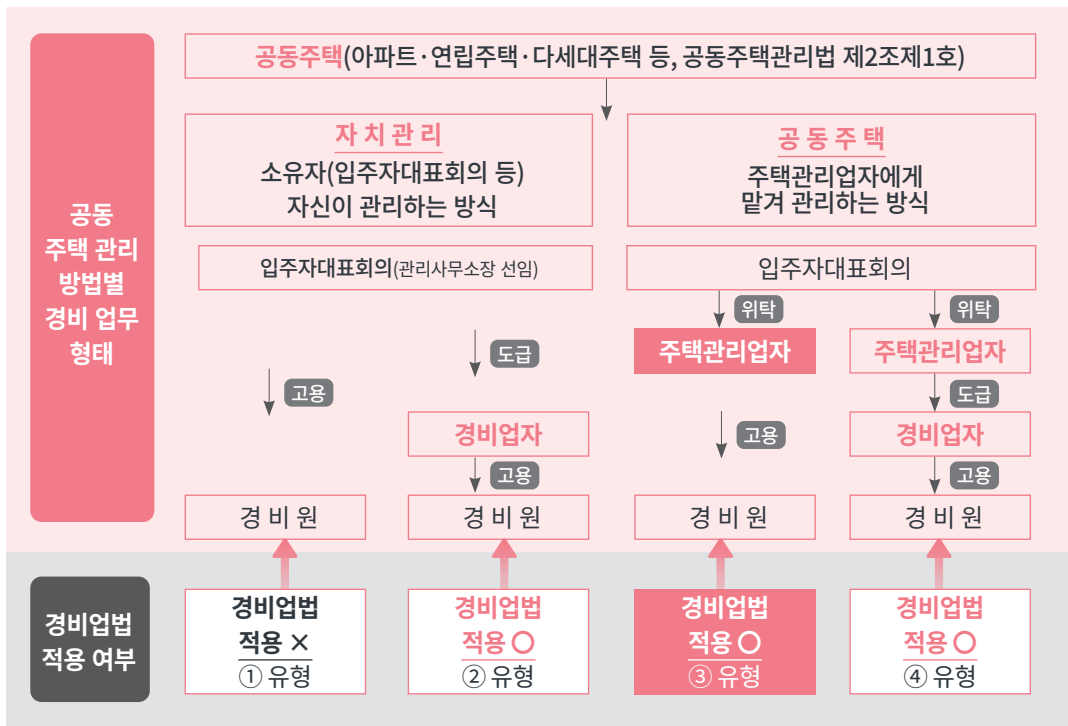
국토교통부는 2021.10.21. 공동주택 경비원(아파트 경비 노동자)의 업무범위를 허용 업무와 제한 업무로 자세히 구분하였고 그 내용은 다음과 같습니다.

관련법	업무 구분	허용 업무	제한 업무
공동 주택 관리법	청소 미화 보조	<ul style="list-style-type: none"> •잡초 제거, 낙엽 청소 •부분적 가지치기, 수목 관수 •단지 내 쓰레기 수거 •제설 작업 	<ul style="list-style-type: none"> •기술 장비를 요하는 도색·제초 작업, 수목 식재, 소독 및 정원조성 •건물 내 청소(승강기, 계단실, 복도 등)
	관리 업무	<ul style="list-style-type: none"> •재활용품 분리배출 감시·정리 •재활용품 반출 확인 •재활용품 반출 후 주변 정리 •대형 폐기물 스티커 관리 	<ul style="list-style-type: none"> •개별 세대 대형 폐기물 수거·운반
	관리 사무소 일반 업무 보조	<ul style="list-style-type: none"> •안내문 게시 및 비치 •우편 수취함 투입 	<ul style="list-style-type: none"> •고지서·안내문 개별 배부 •각종 동의서 징구 •공용 공간 수리 •전기, 가스, 수도 등 검침 •선거관리위원회 운영 보조 •관리사무소 일반 업무 보조
경비 업법	주요 업무	<ul style="list-style-type: none"> •도난·화재·위험 발생 방지 •순찰, 방범, CCTV 감시 •외부인 출입 관리 •심야 시간 등의 위험 발생을 방지하기 위한 긴급 업무 	
	주차 관리	<ul style="list-style-type: none"> •불법 주차 감시 •장애인 주차 구역 주차감시 •외부 차량 출입 통제 •차량의 안전한 통행 유도 •정·후문 차량 통제 •위험 발생을 방지하기 위한 차량 이동 조치 	<ul style="list-style-type: none"> •개인차량 주차 대행(대리 주차)
	택배 보관	<ul style="list-style-type: none"> •택배물·우편물·등기 등 보관 및 대장 관리 	<ul style="list-style-type: none"> •개별 세대 택배물 배달

※ 일반적인 상황을 기준으로 예시한 것으로 구체적 사정에 따라 달라질 수 있음

※ 출처: 공동주택 경비원 업무범위 안내(국토교통부, 2021)

그러나 개정된 공동주택관리법 시행령 적용 여부는 관리방식에 따라 달라집니다. 공동주택 경비원은 관리방식에 따라 위탁관리방식과 자치관리방식으로 나뉘는바 ① 위탁관리방식은 주택관리업자 또는 경비업자에 소속되고, ② 자치관리방식은 입주자대표회의 또는 경비업자에 소속됩니다. 개정된 공동주택관리법 시행령은 경비업법에 따른 경비원에 대해서만 적용되고, 경비업법은 경비업자를 통한 도급경비에만 적용되기에, **입주자대표회의가 경비원을 직접 고용하는 경우는 제외됨을 유의해야 합니다.**



※ 출처: 공동주택 경비원 업무범위 안내(경찰청, 국토교통부, 2021)

02 아파트 경비 노동자의 권리와 의무

모든 노동자에게는 노동관계 법령에 따라서 권리와 의무가 주어집니다. 이하에서는 노동관계 법령에 따른 대표적인 노동자의 권리와 의무에 대해서 알아보도록 하겠습니다.

아파트 경비 노동자의 권리

근로의 권리

일할 능력과 의사가 있는 사람이 노동할 기회를 요구할 수 있는 권리로서, 근로의 권리는 대한민국헌법 제32조에 보장되어 있으며, 근로자는 자신의 직업을 자유롭게 선택하고, 공정하고 적정한 조건에서 근로할 수 있습니다.

근로기준법상의 권리

근로기준법은 근로자의 자유의사에 어긋나는 강제 근로를 하지 않을 권리, 폭행(언어폭력)을 당하지 않을 권리, 공민권 행사의 권리, 근로 계약서를 작성하고 교부받을 권리, 임금 지급 4대 원칙을 보장받을 권리, 감독기관에 사업주의 법 위반사항을 신고할 수 있는 권리 등을 보장합니다.

산업안전보건법상의 권리

근로자에게는 산업안전보건법에 따라 급박한 위험시 작업을 중지하고 대피할 권리, 물질 안전보건자료 정보를 요구할 권리, 사업장 작업환경 측정시 결과에 대한 설명을 요구할 수 있는 권리, 안전보건 활동에 참여할 수 있는 권리, 제3자의 폭언등으로 인한 건강 장애 발생을

보호받을 권리, 감독기관에 사업주의 법 위반사항을 신고할 수 있는 권리 등이 보장됩니다.

노동조합 및 노동관계조정법상의 권리

근로자는 노동조합법에 따라 노동3권을 보장받고, 사용자의 부당노동행위(불이익취급, 반조합계약, 단체교섭거부, 지배개입 및 운영비 원조)로부터 보호받을 권리가 있습니다.

고령자고용법상의 권리

고령자에게는 고령자고용법에 따라 ① 모집·채용 ② 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생 ③ 교육·훈련 ④ 배치·전보·승진 ⑤ 퇴직·해고등에 있어서 합리적인 이유 없이 차별받지 않을 권리가 있습니다.

아파트 경비 노동자의 의무

경비업법상의 의무

- ① 범죄경력(성범죄 포함) 조회: 경비업법에 따라 경비업자는 경비원 고용 단계에서 경찰서에 범죄경력(성범죄 경력조회 포함)을 조회할 수 있으며, 경비업자가 범죄경력조회 등 결격사유 확인을 요청하는 경우 경비 노동자(채용예정자)는 관련 정보를 제공할 의무가 있습니다.
- ② 위력과시 및 물리력 행사 금지: 경비업법 제15조의2에 따라 경비원은 직무를 수행함에 있어 타인에게 위력을 과시하거나 물리력을 행사하는 등 경비업무의 범위를 벗어난 행위를 하여서는 안 되는 의무를 집니다.

I. 아파트 경비 노동자의 시작

성실의무

근로자의 성실의무란 근로자가 사용자의 이익을 부당하게 침해하지 않을 의무를 말하며, 사업장 질서준수의무, 비밀유지의무, 경업금지의무 등이 있습니다.

- ① 비밀유지의무: 비밀유지의무란 근로자가 근로제공과 관련하여 알게 된 경영상의 비밀을 타인에게 누설하지 않을 의무를 뜻합니다. 원칙적으로 근로계약이 종료되면 비밀유지의무도 소멸되나, 법률에서 정하거나 비밀유지에 관한 약정을 체결한 후에는 비밀유지의무가 인정됩니다.
- ② 경업금지의무: 경업금지의무란 근로자가 사용자의 이익에 반하여 경쟁사업체로 이직하거나 경쟁업체를 경영하지 않을 의무를 뜻합니다. 원칙적으로는 근로계약이 종료됨과 동시에 소멸하지만, 법률에 의하거나 경업금지의무에 관한 약정을 체결하면 의무가 유지됩니다. 한편, 경업금지 약정이 존재한다고 하더라도 그것이 민법 제103조에 반하여 근로자의 직업선택의 자유와 근로권을 과도하게 침해하는 경우 유효하다고 볼 수 없습니다.

산업안전보건법상의 의무

근로자에게는 산업재해예방 기준을 준수할 의무, 사업주가 실시하는 산업재해 방지에 관한 조치에 따라야 하는 의무, 사업주가 실시하는 안전·보건교육을 이수할 의무(공동주택관리법상의 교육포함), 사업주가 지급하는 보호구를 착용할 의무, 건강진단을 이행할 의무 등이 있습니다.



II

관련 법령 및 주요 질의응답·사례

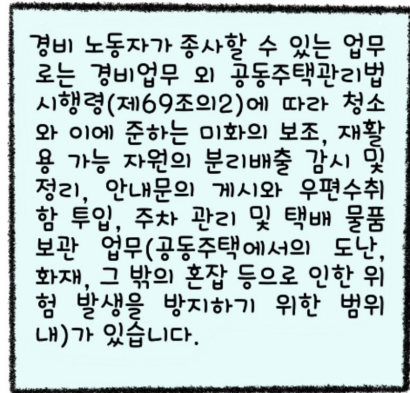
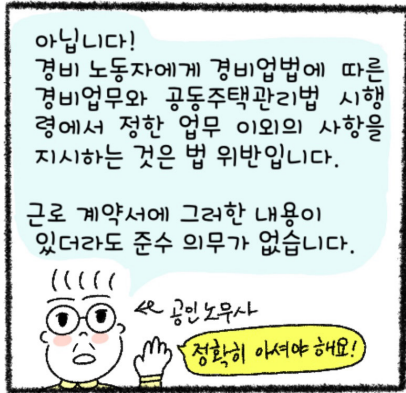
1. 경비업법 및 공동주택관리법
2. 공동주택 경비원의 감시·단속적
근로자 승인 판단 가이드라인
 3. 근로기준법
 4. 최저임금법
 5. 근로자퇴직급여보장법
6. 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 및
파견 근로자 보호 등에 관한 법률
 7. 산업안전보건법
 8. 산업재해보상보험법
9. 중대 재해 처벌 등에 관한 법률
 10. 고용보험법
11. 노동조합 및 노동관계조정법

01 경비업법 및 공동주택관리법

I. 아파트 경비 노동자의 시작

II. 관련 법령 및 주요 쟁의영단·사례

III. 아파트 경비 노동자 노동조합(단기) 및 권리구제



경비 노동자는 경비업법에 따른 경비업무와
공동주택관리법 시행령에서 정한 업무만 할 수 있어요.

II. 관련 법령 및 주요 질의응답 · 사례

아파트 경비 노동자의 역할 및 업무에 관한 사항은 경비업 및 공동주택관리법에서 다루고 있습니다. 경비업법은 경비업의 육성 및 발전과 그 체계적 관리에 관하여 필요한 사항을 정함으로써 경비업의 건전한 운영에 이바지함을 목적으로 제정되었으며, 공동주택관리법은 공동주택의 관리에 관한 사항을 정함으로써 공동주택을 투명하고 안전하며 효율적으로 관리할 수 있게 하여 국민의 주거수준 향상에 이바지함을 목적으로 제정되었습니다. 공동주택을 관리하기 위해서는 경비원의 배치가 필수 불가결함에 따라 공동주택관리법에서도 경비에 관한 사항을 제정하였습니다.

관련 법령

경비업법 7조(경비업자의 의무)

- ③ 경비업자는 불공정한 계약으로 경비원의 권익을 침해하거나 경비업의 건전한 육성과 발전을 해치는 행위를 하여서는 아니된다.
- ⑤ 경비업자는 허가받은 경비업무외의 업무에 경비원을 종사하게 하여서는 아니된다.

공동주택관리법 제32조(안전관리계획 및 교육 등)

- ② 다음 각 호의 사람은 국토교통부령으로 정하는 바에 따라 공동주택단지의 각종 안전사고의 예방과 방법을 위하여 시장·군수·구청장이 실시하는 방법교육 및 안전교육을 받아야 한다.
 - 1. 경비업무에 종사하는 사람

공동주택관리법 제65조의2(경비원 등 근로자의 업무 등)

- ① 공동주택에 경비원을 배치한 경비업자(「경비업법」 제4조제1항에 따라 허가를 받은 경비업자를 말한다)는 「경비업법」 제7조제5항에도 불구하고 대통령령으로 정하는 공동주택 관리에 필요한 업무에 경비원을 종사하게 할 수 있다.
- ② 입주자 등, 입주자대표회의 및 관리주체 등은 경비원 등 근로자에게 적절한 보수를 지급하고, 처우개선과 인권존중을 위하여 노력하여야 한다.
- ③ 입주자 등, 입주자대표회의 및 관리주체 등은 경비원 등 근로자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.
 - 1. 이 법 또는 관계 법령에 위반되는 지시를 하거나 명령을 하는 행위
 - 2. 업무 이외에 부당한 지시를 하거나 명령을 하는 행위

④ 경비원 등 근로자는 입주자 등에게 수준 높은 근로 서비스를 제공하여야 한다.

공동주택관리법 시행령 제19조(관리규약의 준칙)

① 법 제18조제1항에 따른 관리규약의 준칙(이하 “관리규약준칙”이라 한다)에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 이 경우 입주자 등이 아닌 자의 기본적인 권리를 침해하는 사항이 포함되어서는 안 된다.

28. 경비원 등 근로자에 대한 괴롭힘의 금지 및 발생 시 조치에 관한 사항

공동주택관리법 시행령 제69조의2(경비원이 예외적으로 종사할 수 있는 업무 등)

① 법 제65조의2제1항에서 “대통령령으로 정하는 공동주택 관리에 필요한 업무”란 다음 각 호의 업무를 말한다.

- 1. 청소와 이에 준하는 미화의 보조
- 2. 재활용 가능 자원의 분리배출 감시 및 정리
- 3. 안내문의 게시와 우편 수취함 투입

② 공동주택 경비원은 공동주택에서의 도난, 화재, 그 밖의 혼잡 등으로 인한 위험 발생을 방지하기 위한 범위에서 주차 관리와 택배물품 보관 업무를 수행할 수 있다.

주요 질의응답

Q 저는 입주자대표회의에 직접 고용된 경비원입니다. 저의 업무범위는 어떻게 정해야 하나요?

A 관리방식을 자치관리로 정하고 경비원을 직접 고용하는 공동주택관리법 시행령 의 적용 대상이 아니므로, 공동주택의 규모 여건을 고려하여 업무범위를 정할 수 있습니다. 이 경우 근로기준법 등 관련 법령에 따른 근로계약을 체결하여 업무를 수행하도록 해야합니다.

II. 관련 법령 및 주요 질의응답 · 사례

Q 공동주택 경비원 업무범위를 위반할 경우 처벌이 가능할까요?

A 공동주택 경비업자가 공동주택관리법 시행령 제69조의2를 위반하여 경비원에게 허용되는 업무 외의 업무를 수행하게 하는 경우 경비업법 제19조에 따라 경비업 허가가 취소될 수 있고, 입주자, 입주자대표회의, 관리주체 등이 공동주택관리법 시행령 제69조의2를 위반하여 경비원에게 허용된 업무 이외 업무를 수행하게 하는 경우 위반사실에 대한 사실조사, 시정 명령을 거쳐 미이행시 1천만 원 이하의 과태료 부과가 가능합니다.

Q ‘청소와 이에 준하는 미화의 보조’에 해당되는 경비원의 업무에는 어떤 것들이 있을까요?

A ‘청소와 이에 준하는 미화의 보조’(이하 ‘청소와 미화보조’)에는 공동주택단지 내 쓰레기 수거, 잡초제거, 낙엽청소, 제설 작업 등 단지 내에서 안전하고 쾌적한 환경관리를 위해 필요한 일상적인 청소업무 및 현상유지를 위한 범위의 미화가 포함됩니다. 단지별 여건을 감안하여 ‘청소와 미화보조’ 업무의 범위와 규모를 결정하되, 경비원의 주된 업무인 경비업무 수행에 지장을 초래하지 않아야 하고, 미화원 등 다른 근로자를 보조하는 범위내로 설정할 필요가 있습니다.

Q ‘재활용 가능 자원의 분리배출 감시 및 정리’에 해당되는 경비원의 업무에는 어떤 것들이 있을까요?

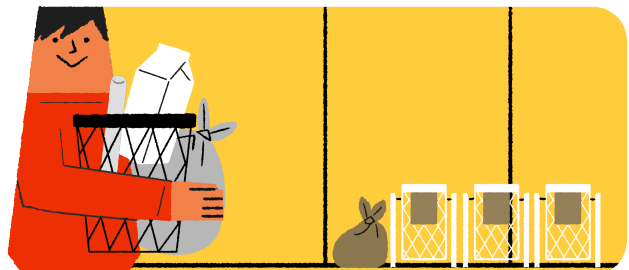
A ‘재활용 가능 자원의 분리배출 감시 및 정리’에는 단지 내 분리배출 업무 이외에도 대형 폐기물 배출시 스티커 부착 여부 확인 등의 업무도 포함됩니다. 또한, 단지별 여건을 감안하여 정리된 재활용자원의 반출 확인 및 주변 정리 업무 등도 ‘재활용 분리배출’ 업무에 포함하여 수행 가능 하나, 경비업무 수행에 지장을 초래하지 않도록 해야 합니다.

Q 안내문의 게시와 우편 수취함 투입 업무의 구체적 범위는 어떻게 될까요?

A 안내문의 게시는 입주민 대상 안내문을 동별 게시판 등 정해진 장소에 게시·비치하는 것이고, 우편 수취함 투입은 공용 공간의 우편 수취함에 투입하는 것으로, 개별 세대까지 전달하는 것은 제한됩니다.

Q 관리사무소 보조업무를 제한하는 이유 및 그 예시는 어떤 것들이 있나요?

A 종래 공동주택 경비원이 관리사무소 보조업무를 수행해 왔으나, 경비업법 등 관련 법령의 취지와 경비원의 근로조건 개선을 위해 경비업무와 무관한 관리사무소 보조업무를 제한하게 되었습니다. 금지되는 관리사무소 보조업무의 예시로는 ‘개별 세대에 대한 고지서·안내서 배부, 각종 동의서 징구, 공용 공간 수리, 전기·가스·수도 검침, 선거관리위원회 운영 지원’ 등이 있습니다.



02 공동주택 경비원의 감시·단속적 근로자 승인 판단 가이드라인

2021.10.25. 고용노동부는 공동주택 경비원의 감시·단속적 근로자 승인 판단 가이드라인을 개정된 공동주택 관리법령 시행일(2021.10.21.)에 맞춰 시행한다고 발표했습니다. 근로기준법 제63조는 근로기준법상 근로시간, 휴게, 휴일을 특정 근로자에게 적용하지 않게 되어 있는데 같은 법 제3호에 따라 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받으면 감시 또는 단속적 근로자는 그 법 적용 제외 대상이 됩니다. 근로기준법 제63조는 근로자 건강과 직결되는 근로시간의 예외를 두는 제도이므로 규정의 운영 방법과 기준을 더욱 구체화할 필요가 있습니다.

관련 법령

근로기준법 제63조(적용의 제외)

이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람

근로기준법 시행규칙 제10조(근로시간 등의 적용제외 승인 신청 등)

- ① 사용자는 법 제63조제3호에 따라 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자에 대한 근로시간 등의 적용 제외 승인을 받으려면 별지 제7호서식의 감시적 또는 단속적 근로종사자에 대한 적용 제외 승인 신청서를 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 승인 대상이 되는 감시적 근로에 종사하는 자는 **감시업무를 주 업무로 하며 상태적(狀態的)으로 정신적·육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 자**로 한다.
- ③ 제1항에 따른 승인 대상이 되는 단속적으로 근로에 종사하는 자는 근로가 간헐적·단속적으로 이루어져 휴게 시간이나 대기시간이 많은 업무에 종사하는 자로 한다.

근로감독관 집무규정 제68조

- ① 감시적 근로자 승인 요건(다음 각 호를 모두 갖추어야 함)
1. 수위·경비원·물품감시원 또는 계수기감시원 등과 같이 **심신의 피로가 적은 노무에 종사하는 경우**. 다만, 감시적 업무이기는 하나 잠시도 감시를 소홀히 할 수 없는 **고도의 정신적 긴장이 요구되는 경우는 제외**
 2. 감시적 업무가 본래 업무이나 불규칙적으로 단시간 동안 타 업무 수행하는 경우. 다만, 감시적 업무라도 타 업무를 반복하여 수행하거나 겸직하는 경우는 제외
 3. 사업주 지배하에 있는 1일 근로시간이 12시간 이내인 경우 또는 다음 어느 하나에 해당하는 격일제(24시간 교대) 근무의 경우
 - 가. 수면 또는 휴게 시간이 8시간 이상
 - 나. 당사자간 합의가 있고 다음날 24시간 휴무가 보장되는 공동주택 경비원
 4. 근로자가 자유 이용할 수 있고 다음 기준을 충족하는 별도 수면 또는 휴게 시설이 마련된 경우(단, 충분한 공간·시설이 마련된 경우는 별도 장소가 아니어도 가능)
 - 가. 적정 실내 온도 유지 가능한 냉·난방 시설(여름 20~28°C, 겨울 18~22°C)
 - 나. 유해물질이나 수면·휴식을 취하기 어려울 정도의 소음에 노출되지 않을 것
 - 다. 식수 등 최소한의 비품을 비치하고, 주기적인 청소 등을 통해 청결을 유지하며, 각종 물품을 보관하는 수납공간으로 사용하지 않을 것
 - 라. 야간에 수면 또는 휴게 시간이 보장된 경우는 몸을 눕혀 수면 또는 휴식을 취할 수 있는 충분한 공간과 침구 등 필요한 물품 등이 구비되어 있을 것
 5. 근로자가 근로시간 등 적용 제외를 알 수 있도록 근로 계약서·확인서 등에서 명시하고 다음 근로조건을 보장하는 경우
 - 가. 휴게 시간(수면시간 포함)이 근로시간보다 짧을 것. 단 사업장 특성상 불가피성이 인정되고 휴게 시간에 사업장을 벗어나는 것이 허용될 경우는 예외
 - 나. 휴게 시간 보장을 위한 외부 알림판 부착, 소등 조치, 고객(입주민) 안내 등 조치
 - 다. 월평균 4회 이상의 휴(무)일을 보장
- ② 단속적 근로자 승인 요건(다음 각 호를 모두 갖추어야 함).
1. 평소 업무는 한가하지만 기계고장 수리 등 돌발적 사고발생에 대비하여 간헐적·단속적으로 근로가 이루어져 휴게 또는 대기시간이 많은 업무
 2. 실 근로시간이 8시간 이내이면서 전체 근무시간의 절반 이하인 업무. 다만, 격일제(24시간 교대)의 경우 당사자간 합의가 있고, 실 근로시간이 전체 근무시간의 절반 이하이면서 다음날 24시간 휴무 보장
 3. 수면·휴게 시설 기준: 감시적 근로자와 동일
 4. 근로조건외 보장: 감시적 근로자와 동일

II. 관련 법령 및 주요 질의응답 · 사례

- 근로기준법 시행규칙에서 감시·단속적 근로자를 정의하고 법 적용 제외 신청방법을 정의하고 있으며, 근로감독관 집무규정에서 감시·단속적 근로자 승인 요건을 자세하게 규정하고 있으므로 요건을 충족하지 못하여 고용노동부 장관의 승인을 얻지 못한 경우 일반 근로자와 동일하게 근로기준법이 전면 적용됩니다.

근로감독관 집무규정 제68조

① 적용제외 승인 취소 요건(다음 각 호의 어느 하나에만 해당하여도 됨)

1. 사용자가 승인기준을 위반한 경우
2. 사용자가 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 승인받은 경우

② 다른 업무 수행으로 승인에서 제외될 수 있는 경우

1. 다른 업무를 규칙적으로 자주 수행함으로써 그 시간이 전체 업무 중 상당한 비중을 차지하여 전체 업무 강도가 낮다고 보기 어려운 경우
2. 다른 업무를 규칙적으로 자주 수행하지는 않으나, 상당한 시간을 수행하며, 전체적인 심신의 피로도가 높다고 인정되는 경우
3. 다른 업무의 수행 시간이 길지는 않으나, 심신의 긴장도가 매우 높고 부상 위험이 있는 등 심신의 부담이 큰 업무를 수행하는 경우
4. 복수의 다른 업무를 수행할 경우, 각각 빈도도 낮고 시간도 짧으나, 종합적으로 보면 전체 업무에서 차지하는 비중(시간·빈도·강도 등)이 적지 않아 전체적인 심신의 피로도가 높은 것으로 인정되는 경우

- 승인 여부는 “심신의 피로도가 근로시간·휴게·휴일 규정을 적용해야 할 정도로 높은지”를 기준으로 판단하며 이때 심신의 피로도는 감시 업무와 다른 업무를 포함한 전체 업무를 기준으로 합니다.

- 승인 기준은 승인 전은 물론 승인 이후에도 지속적으로 준수되어야 하며 이를 위반할 경우 승인을 취소할 수 있습니다. 승인 이후 다른 업무의 시간·빈도·강도 등이 높아 지거나 새로운 다른 업무가 추가되어 심신의 피로도가 높아진 경우에는 승인 취소의 대상이 될 수 있습니다. 감시업무만 수행하더라도 해당 업무 자체가 고도의 정신적 긴장을

요하는 등 심신의 피로도가 일반 근로자에 준할 정도로 높은 경우에는 감시·단속적 근로자가 될 수 없는 것입니다. 또한 현재 근무환경이 승인 이후 준수되지 않고 있다면 감시·단속적 근로자 적용제외 승인 취소 청구를 하여 연장근로수당, 휴일 근로수당, 주휴일 등 근로기준법 전면 적용을 주장할 수 있습니다.

주요 질의응답

Q 적용 제외 승인을 받은 근로시간과 실제 근로시간이 달라도 문제없나요?

A 감시단속적 근로자에 대한 적용 제외 승인을 받은 근로시간과 실제 근로시간이 달라서 결과적으로 감시·단속적 근로형태가 아닌 근로형태로 변경되었거나, 당사자 합의가 불필요한 1일 12시간 이하 교대제에서 당사자간 합의가 요구되는 24시간 격일제로 전환되는 경우 등 승인 요건에 미달하게 된 경우에는 기존 승인의 효력이 상실되므로 요건을 갖추어 재승인을 받아야 합니다(근로기준과-1445, 2005.03.10.).

Q 24시간 격일제로 일하고 있습니다. 저는 감시·단속적 근로자 적용 제외 승인을 동의하지 않은 것 같은데 적용 제외된 것이 맞는지 확인할 수 있는 방법이 있나요?

A 사용자에게 직접 확인하거나 대한민국 정보공개포털(<https://www.open.go.kr>)의 정보공개청구를 통해 승인 여부를 확인할 수도 있습니다. 적용 제외 승인 요건에 해당 근로자의 동의를 포함 되지 않으나, 종전에 승인받은 근로자 수보다 동일 업무에 종사하는 근로자 수가 증가되었다면 증가된 근로자에 대하여는 별도로 승인을 받아야 합니다(근기 68207-3297, 2000.10.25.). 만약 승인받지 않은 것으로 확인된다면 24시간 격일제 근무는 근로기준법에 위반될 수 있으며, 근로기준법상 근로시간 및 휴게·휴일에 관한 규정을 적용하여야 합니다(근기 68207-1096).

사례

승인기준을 위반하였다고 본 사례

법원은 감시강도가 높고 고도의 정신적 긴장이 요구되는 경우 감시적 근로종사자 적용 제외 승인을 취소할 수 있다고 판결한 바 있습니다.

대구고등법원 2020.07.24. 선고 2019누4715 판결

을 등 위 근로자들은 지정된 곳에서 일일 감시업무를 지속적으로 수행하는 것이 아니라 약 2시간의 시간 간격으로 이동거리가 짧게는 60m, 길게는 330m에 이르는 감시장소를 지속적으로 옮겨 감시업무를 수행하기 때문에 **감시업무의 강도가 낮거나 휴식을 취하기가 쉽지 않은 점**, 국가중요시설인 발전소의 순찰 및 감시활동을 주된 활동으로 하면서도 출입인원, 차량통제, 물품반출·입 통제 등의 업무를 수행하고 **특히 근무시간 중 상당 부분 반복적으로 수행해야 하는 입초 근무는 상당한 육체적 피로를 동반하는 점**, 모니터링 업무를 수행하는 경우 모니터 1대에 30개의 CCTV 화면을 확인하며 출입자 현황 등을 전산 입력해야 하므로 **고도의 정신적 긴장이 요구되는 점**, 다른 지방 고용노동청이 위 근로자들과 유사한 방식으로 근무하는 항만, 발전소 등 경비근로자들에 대하여 감시적 근로종사자 적용 제외 승인 신청을 불승인하거나 승인처분을 취소하였던 점 등을 종합하면, 을 등 위 근로자들은 (중략) **‘감시적 근로종사자 적용 제외 승인’의 대상에 해당하지 않고 이와 다른 전제에 선 위 처분은 위법하여 취소되어야 한다.**

승인기준을 위반하지 않았다고 본 사례

반대로 주차관리가 근무시간의 일부만 할애하며 근무시간 중 대부분인 감시업무에 부수된 경우에는 다른 업무를 규칙적으로 장시간 수행하였다거나 겸직한 것으로 보기 어렵다고 판단하여 감시적 근로에 종사하는 자에 대한 적용 제외 승인 취소 요청을 기각한 사례도 있습니다.

수원고등법원 2021.05.14. 선고 2020누12571 판결

위 인정사실에 아파트 경비원의 경비업무는 그 본질상 경비 대상 시설인 아파트에서의 도난·화재 그 밖의 혼잡 등으로 인한 위험 발생 방지 업무를 당연히 포함하는 점까지 고려하면, 이 사건 아파트 경비원들의 출근 시간대의 차량밀기 등 출차 유도 업무나, 퇴근 시간대의 주차 유도 등의 업무는 본래의 경비업무와 동떨어진 독립된 업무라고 보기 어렵고, 이 사건 아파트 취업규칙 제6조제4항에 규정된 경비반의 업무인 “출입자의 통제 및 관찰, 내외의 경비업무, 내방객의 안내, 담당 동 주민의 편의제공을 위한 제반 업무, 기타 경비업무에 관련된 사항”으로서 아파트 경비원이 통상 수행하는 감시적 업무의 일환이라고 판단된다.

또한 이 사건 아파트 경비원들은 근무시간의 일부분만을 주차 관련 업무에 할애하고 있고, 이는 총 근무시간 중 대부분의 시간을 차지하는 본래의 감시업무에 부수하여 이루어진 것에 불과하므로 경비원들이 주차장 정산소 직원과 거의 비슷한 수준으로 하루의 상당 시간을 주차요금 징수업무에 할애하는 등으로 다른 업무(주차관리)를 규칙적으로 장시간 수행하였거나 겸직한 경우에 해당한다고 평가하기 어렵다. 따라서 이 사건 승인을 철회할 만한 사정변경이 있다고 볼 수 없다.



03 근로기준법

가 근로조건 서면 명시 및 근로 계약서 교부



근로 계약서는 일하기 전에 꼭 작성하고 한 부는 경비 노동자가 보관해요.

관련 법령

근로기준법 제17조(근로조건의 명시)

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

② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한 다)을 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.

※ 벌칙(근로기준법 제114조): 500만 원 이하의 벌금

근로계약의 정의

근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급함을 목적으로 체결된 계약을 말하며 근로 계약서는 근로 제공 전 작성하는 것이 원칙입니다.

근로조건 서면 명시 및 교부 의무의 취지 및 벌금

근로조건을 서면으로 명시한 근로 계약서 작성 및 교부 의무를 규정한 것은 근로자가 취업 또는 생계에 급급해 자신의 근로조건을 명확히 알지 못한 채 근로를 제공하는 것을 방지하기 위함입니다. 근로 계약서 미작성 또는 미교부 시 최대 500만 원 이하의 벌금이 부과될 수 있습니다.

II. 관련 법령 및 주요 질의응답 · 사례

근로 계약서에 명시해야 할 항목

근로 계약서에 명시해야 할 항목은 아래 표와 같습니다.

구분	명시 항목
서면 명시/모든근로자 해당 (중요 근로조건)	① 임금의 구성항목, 계산방법, 지급방법 ② 소정근로시간 ③ 주휴일·공휴일 ④ 연차 유급 휴가
단순명시	⑤ 취업의 장소, 종사 업무 ⑥ 취업규칙의 필수기재사항 ⑦ 사업장 부족 기숙사에 근무하게 할 경우 기숙사 규칙에서 정한 사항
기간제/단시간 근로자 (기간제법 제17조)	⑧ 근로계약기간 ⑨ 근로일 및 근로일별 근로시간(단시간 근로자에 한함)

※ 출처 : 고용노동부 2024 노무관리 가이드북

감시·단속적 근로자로 승인된 경비 노동자는 근로시간·휴게·휴일의 적용을 받지 않으므로 주휴일 등에 관한 사항은 명시가 의무가 아닙니다.

근로계약기간 실태조사

- 아파트 경비 노동자의 근로계약의 특성 중 하나는 3개월짜리 초단기 근로계약 체결 비율이 높다는 것입니다. 2023년 경기도 아파트 경비 노동자의 근로계약 개월 수를 보면 3개월이 65.7%, 6개월이 29.2%를 차지하고 있습니다.(2023년 경기도 아파트 경비·청소 노동자 실태조사 보고서)
- 단기간으로 근로계약을 체결하는 것이 불법은 아니나 경비 노동자의 고용 불안정을 야기하므로 서울특별시 공동주택관리규약 준칙(2023.09.26.) 제88조(관리주체의 업무) 제10항에 관리주체는 경비원 등 근로자의 고용안정을 위해 지침 [별표 7]에 따라 관리주체가 계약자인 경우 계약상대자인 용역업체 소속 근로자의 불합리한 단기 근로계약(1년 미만)의 근절과 기존 근로자의 고용승계 등을 위해 적극 노력하여야한다는 규정을 신설하였습니다.

주요 질의응답

Q 임금항목이 변경되더라도 임금총액이 동일하면 근로 계약서를 교부하지 않아도 되나요?

2023년 근로조건		➔	2024년 근로조건	
기본급	2,200,000 원		기본급	2,000,000 원
			야간근로수당	200,000 원
식대	200,000 원		식대	200,000 원
합계	2,400,000 원	합계	2,400,000 원	

A 임금총액은 동일하나 중요한 근로조건인 임금구성 항목이 변경되었으므로 변경된 내용을 반영한 근로 계약서를 재작성하여 근로자에게 교부하여야 합니다. 총액은 동일하더라도 기본급이 낮아진 것은 근로조건이 저하된 것이기에 근로자의 '동의'가 필요합니다.

Q 법령 개정으로 근로조건이 변경되었으나 근로자가 요구하지 않았다면 근로 계약서를 교부하지 않아도 되나요?

A 최저임금을 받던 근로자가 이듬해 최저임금이 인상됨에 따라 인상된 최저임금으로 임금을 지급하는 상황에서 근로자가 계약서를 다시 요구하지 않아 사업주가 별도로 교부하지 않은 경우라면 최저임금 고시에 따라 임금이 변경된 것이므로 교부 의무는 없습니다. 다만 명확하게 하기 위하여 근로 계약서를 교부하는 것이 바람직할 것입니다.

Q 근로 계약서를 작성하긴 했으나 한 부만 작성한 후 회사가 가져갔습니다. 법 위반 아닌가요?

A 근로 계약서는 근로조건을 명시해야 할 뿐만 아니라 근로자에게 교부까지 하여야 하므로 근로 계약서를 작성했다 하더라도 근로자에게 서면으로 교부하지 않았다면 이는 근로기준법 위반이며 교부를 요구할 수 있습니다.

Q 입사 후 근로 계약서를 작성하지 않았고 2일 출근했는데 퇴사하려고 합니다. 이 경우 근로 계약서를 작성하지 않아도 되는 건가요?

A 비록 2일 근무하였더라도 근로계약을 체결(채용)할 때 서면으로 작성하지 않았으므로 근로 기준법 위반에 해당합니다. 채용이 확정되면(근로계약이 체결되면) 근로조건의 내용을 반영한 근로 계약서를 지체없이 작성·교부 하여야 합니다.

Q 근로 계약서를 보니 필수 기재 사항이 아래와 같이 간략하게 기재되어 있어서 근로조건을 명확하게 파악하기 어렵습니다. 이렇게 작성해도 되는 건가요?

<근로 계약서>

- 제2조(임금) 임금은 사업주와 별도 협의로 정한다.
- 제3조(근로시간) 격일제로 근무하며, 근로시간은 사업주가 1일 전 통지한다.
- 제4조(기타) 기타 근로조건에 관해서는 취업규칙에 따른다.

A 임금, 소정근로시간, 휴일 및 휴가와 관련된 규정은 반드시 기재해야 할 사항이므로 구체적으로 기재해야 합니다. 예시와 같이 ‘임금은 사업주와 별도 협의로 정한다.’고 기재되었다면 실제 별도 협의서가 존재하고 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 등이 명시되어 있어야 합니다. 또한 취업규칙에 따른다고 되어 있다면 취업규칙 내용을 주지(설명 등) 해야 하며, 근로자가 요구하는 경우 취업규칙에 명시한 내용을 포함하여 교부 하여야 할 것입니다.

근로 계약서 작성 예시

아파트 경비 노동자 근로 계약서 (예시)

사용자 (갑)	회사명	_____	대표자	_____
	주소	_____		_____
근로자 (을)	성명	_____	주민등록번호	_____
	주소	_____		_____

○○○(이하 “사용자”라 함)과 □□□(이하 “근로자”라 함)은 상호간 아래 근로조건을 성실히 이행할 것을 약정하고 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

제1조(계약기간)

근로계약 기간은 2024.01.01. ~ 2024.12.31.까지로 한다.

제2조(근무장소 및 담당업무 등)

- ① 근무장소: △△△아파트
- ② 담당업무: 경비업무 및 아파트 시설 운영 관리 업무 등(단, 공동주택관리법 시행령에서 정한 업무에 한함)
- ③ 직 종: 경비원
- ④ 근무형태: 24시간 교대(격일제)
- ⑤ “사용자”는 경영상 필요성이 있는 경우 “근로자”와 협의하여 근무장소를 변경할 수 있다.

제3조(근로시간 및 휴게 시간)

- ① 근로 일: 매월 작성하는 스케줄표에 따른다.
- ② 근로시간: 오전 6시 ~ 익일 오전 6시
- ③ 휴게 시간: 12:00 ~ 13:30(1시간30분), 18:00 ~ 19:30(1시간30분), 23:00 ~ 05:00(6시간)
- ④ 휴게 시간은 보장하되, 현장 업무상황에 따라 탄력적으로 변경하여 운영될 수 있다.
- ⑤ “근로자”는 「근로기준법」제63조제3호에 따른 감시적 근로자로서 같은 법 제4장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정이 적용되지 아니한다.

제4조(임금 등)

- ① 월 급여: 금 2,400,000원
 - 기본급: 금 2,250,000원(228.13시간(15시간×365일÷12개월÷2일)×9,860원)
 - 야간근로수당: 금 150,000원(30.42시간(2시간×365일÷12개월÷2일)×9,860원×0.5)
 - ② 임금의 계산 및 지급방법: 임금은 매월 1일부터 매월 말일까지 기산하여 익월 10일 근로자 명의의 예금 계좌에 지급한다. 단, 임금 지급일이 휴일일 경우 전일에 지급한다.
 - ③ 계속근로연수 1년 이상인 자에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직시점에 퇴직금으로 지급한다.
- ※ 2024년 최저임금 기준

I. 아파트 경비 노동자의 시작

II. 관련 법령 및 주요 쟁의영역·사례

III. 아파트 경비 노동자 노동조합의 권리와 권리구제

II. 관련 법령 및 주요 질의응답 · 사례

제5조(휴일 및 휴가)

- ① 연차 유급 휴가는 「근로기준법」에서 정하는 바에 따라 부여한다.
- ② 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 따라 특정 근로일에 연차 유급 휴가를 사용하여 휴무시킬 수 있다.
- ③ 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 의한 근로자의 날(5월 1일)은 유급휴일로 한다.

제6조(퇴직)

- ① “근로자”는 본인의 사정으로 퇴직할 때에는 “사용자”에게 퇴직 30일 전에 이를 통보하고 사직서를 제출하여야 한다.
- ② “근로자”는 사직서가 수리될 때까지 인수인계 등을 성실히 하여야 하며 “사용자”가 제공한 물품 등을 반납하여야 한다.

제7조(계약의 해지 및 연장)

- ① 「근로기준법」 및 「취업규칙」에서 정한 사유 및 기타 사회상규에 비추어 “근로자”에게 고용관계를 계속할 수 없는 사유가 있을 경우 “사용자”는 “근로자”와의 계약을 해지할 수 있다.
- ② 근로계약은 제1조의 계약기간에 따라 자동종료되는 것이 원칙이며 계약을 연장하는 경우 서면 근로계약을 재작성하여야 한다.

제8조(기밀유지)

“근로자”는 근무 중 취득한 “사용자”의 경영상의 정보 등 일체의 기밀을 재직 중에는 물론 퇴직 후에도 타인에게 누설하여서는 아니 되며, 상기 사항을 위반한 경우 민·형사상의 책임을 진다.

제9조(준용규정)

이 계약서에 명시되지 아니한 사항은 「근로기준법」 등 관련 노동법령, 「취업규칙」 등 각 지침, 관례에서 정하는 바에 따른다.

제10조(개인정보보호 등)

- ① “근로자”는 개인정보보호법제15조에 따라 ‘인사관리를 위하여’ 본인의 고유식별정보(주민등록번호, 연락처, 주소 등)를 수집·이용하는 것에 동의하며, 제3자 제공에 동의한다.

성명: _____ (인)

- ② 개인정보는 “근로자”가 퇴사하고 3년이 되는 날 폐기함을 원칙으로 한다.

제11조(근로 계약서 교부)

본 계약서는 2부 작성하여 “사용자”와 “근로자”가 각각 1부씩 보관하며 “근로자”는 근로기준법 제17조 제2항에 따라 본 계약서와 동일한 내용의 근로 계약서를 작성 및 교부받았음을 확인합니다.

성명: _____ (인)

년 월 일

(사용자) 대표자:

(직인)

(근로자) 성 명:

(서명 또는 인)

나 임금 지급

관련 법령

근로기준법 제43조(임금 지급)

- ① 임금은 **통화(通貨)로 직접** 근로자에게 그 **전액**을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
- ② 임금은 **매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여** 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.
※ 벌칙(제109조): 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금

근로기준법 제36조(금품 청산)

- 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 **당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.**
※ 벌칙(제109조): 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금

- 임금은 매월 1회 이상 일정한 날에 근로자 본인에게 현금으로 전액 지급해야 합니다.
- 퇴직할 경우 퇴직금은 물론 해당 월의 급여, 연차 미사용 수당 등 모든 금품을 14일 이내에 정산하여야 하며 지연될 경우 지연이자도 함께 지급하여야 합니다.(지연이자는 근로기준법 시행령 제17조에 따라 연 100분의 20입니다)

주요 질의응답

Q 매월 25일이 급여일인데 9월 1일에 퇴사했습니다. 회사는 급여일이 25일이므로 9월 25일 까지 기다리라고 하는데 퇴사일로부터 14일 이내에 금품을 청산하지 않고 급여일(25일)에 금품을 청산할 수 있나요?

A 당사자와 합의 없이 업무상 편의를 위해 14일이 지난 정기 지급일에 지급한 것은 근로기준법 위반입니다.

Q 퇴직일로부터 14일 이내에 불가피한 사유로 금품청산이 어려워 다음 정기 임금 지급일에 지급하는 것으로 당사자와 합의하면 지연이자는 지급하지 않아도 되나요?

A 합의는 형사처벌의 책임을 면하게 해줄 뿐 지연이자에 대한 지급책임까지 면제되는 것은 아니므로 합의에도 불구하고 지연이자를 지급하여야 합니다.

Q 근로자에게 받을 돈이 있는 채권자가 ‘본인의 임금을 본 서류를 가진 사람에게 지급하는 것을 동의한다’는 내용의 근로자 자필 서류를 가져와 임금을 지급해달라고 요청하였습니다. 이럴 때 회사는 채권자에게 임금을 지급할 수 있나요?

A 법원 판결 등에 따른 임금채권 압류 등이 아니라면 근로자의 동의에도 불구하고 근로자에게 직접 임금을 지급하여야 합니다.

Q 회사 경영상황이 어려워 체불 임금액이 계속 누적되자 노동조합 대표가 회사 대표의 건의를 받아들여 체불 임금액의 80%만 받기로 합의한 경우 나머지는 못 받는건가요?

A 이미 발생한 임금은 근로자의 개별적인 동의가 있어야 포기(반납)가 가능하며 노동조합 대표라고 하더라도 일방적으로 포기할 수는 없습니다.



매월 정해진 월급일에는 임금과 함께 임금명세서를 받아야 해요.

다 임금명세서

관련 법령

근로기준법 제48조(임금대장 및 임금명세서)

② 사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 제43조제1항 단서 조항에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부하여야 한다.

※ 과태료(제116조): 500만 원 이하의 과태료

근로기준법 시행령 제27조의2(임금명세서의 기재사항)

사용자는 법 제48조제2항에 따른 임금명세서에 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.

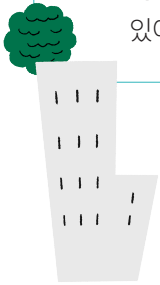
1. 근로자의 성명, 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
2. 임금지급일
3. 임금 총액
4. 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과급, 그 밖의 임금의 구성항목별 금액(통화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액을 말한다)
5. 임금의 구성항목별 금액이 출근일수·시간 등에 따라 달라지는 경우에는 임금의 구성항목별 금액의 계산방법(연장근로, 야간근로 또는 휴일 근로의 경우에는 그 시간 수를 포함한다)
6. 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 임금의 공제 항목별 금액과 총액 등 공제내역

- 모든 사용자는 임금을 지급할 때 근로자에게 법정 기재사항이 포함된 임금명세서를 교부하여야 합니다(상시근로자 1인 이상 사업장 전체 적용).

주요 질의응답

Q 매월 급여 변동이 없다는 이유로 임금명세서를 올해 한 번만 받았고 나머지 11개월은 못 받았습니다. 급여의 변동이 없는 경우에는 한 번만 줘도 되는 건가요?

A 아닙니다. 급여가 매달 달라지는 경우는 물론 동일한 경우라도 매월 임금 지급일에 법적 기재 사항이 포함된 임금명세서를 교부하여야 합니다. 임금명세서 교부 의무의 경우 근로기준법 제48조제2항에서 임금명세서의 교부시기(“임금을 지급할 때에”)와 교부대상(“근로자에게”)을 명확하게 규정하고 있고, 임금명세서의 구체적인 내역은 월별로 크게 달라질 수 있어 근로자 1명에 대하여 임금명세서를 수회 반복하여 미교부하는 경우 수 개의 법익침해 효과가 발생한다고 볼 수 있으므로, 임금명세서 교부 의무는 근로자 1명에 대하여 임금 지급일마다 각각 발생한다고 봄이 타당할 것입니다. 다만, 과태료 부과는 법 위반사실에 대한 고의가 있어야 합니다(근로기준정책과-1304).



라 ▶ 도급 사업에 대한 임금 지급



**임금체불이 입주자대표회의 때문이라면
입주자대표회의에게도 지급 의무가 부과돼요.**

관련 법령

근로기준법 제44조(도급 사업에 대한 임금 지급)

- ① 사업이 한 차례 이상의 도급에 따라 행하여지는 경우에 하수급인(下受給人) (도급이 한 차례에 걸쳐 행하여진 경우에는 수급인을 말한다)이 직상(直上) 수급인(도급이 한 차례에 걸쳐 행하여진 경우에는 도급인을 말한다)의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 **직상 수급인은 그 하수급인과 연대하여 책임을 진다.** 다만, 직상 수급인의 귀책사유가 그 상위 수급인의 귀책사유에 의하여 발생한 경우에는 그 상위 수급인도 연대하여 책임을 진다.
 - ② 제1항의 귀책사유 범위는 대통령령으로 정한다.
- ※ 벌칙(제109조): 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금

임금 체불 책임을 지는 직상수급인의 범위

수급인이 도급인의 귀책사유로 수급인에게 고용된 근로자에 대한 임금체불이 발생한 경우 도급인이 수급인과 연대하여 임금체불 책임을 부담합니다. 직상수급인의 귀책사유가 그 상위 수급인의 귀책사유로 인하여 발생한 것일 때에는 그 상위수급인도 연대하여 책임을 지게 되는 바, 도급계약 관계에 따라 귀책사유가 있는 상위수급인까지 임금체불 책임을 지게 됩니다.

주요 질의응답

Q 경비용역업체 변경에 따른 고용승계 조건이 있었는데 신규 용역업체에서 퇴직금을 지급하지 못할 경우에 어떻게 되는건가요?

A 고용승계가 되는 경우 신규 용역업체가 전체 계속근로기간에 대한 퇴직금을 부담하여야 할 것이나 만약 퇴직금 체불 발생 원인이 도급인인 입주자대표회의가 지급하지 않아서 발생한 것이라고 한다면 입주자대표회의도 연대책임을 지게 됩니다.

Q 입주자대표회의에서는 경비용역업체에 비용을 지급하였음에도 경비용역업체에서 임금을 받지 못했습니다. 이 경우 입주자대표회의도 연대책임을 부담하나요?

A 도급 사업에서 임금체불이 발생한 경우 도급인이 연대책임을 부담하는 경우는 체불 사유가 도급인의 귀책사유에 해당하는 경우에 한합니다. 따라서 도급인의 귀책사유가 아닌 수급인의 귀책사유로 발생한 임금체불에 대하여는 도급인에게 연대책임을 물을 수 없습니다.

Q 경비원으로 경비용역업체 고용되어 건물경비원으로 24시간 격일제로(1일 휴게 시간 1시간) 연중휴무없이 근무하면서 2024년 기준 최저임금에 미달한 임금을 받으면서 근무했습니다. 경비용역업체는 감시 단속직 근로자 제외 승인을 받지 아니하였습니다. 고용노동부에 최저임금법 위반으로 고소하여 일반근로자와 동일하게 최저임금을 계산 차액을 지급하라는 결정을 받았습니다. 경비용역회사에서는 임금을 최저임금 이하로 지급한 것은 당초에 건물주와 용역 도급 계약을 할 시에 경비원 임금을 최저임금에 미달하게 설정했기 때문이라고 합니다. 이럴 경우 최저임금법 제6조제8항에 의해서 용역을 도급 준 건물주에게 연대책임을 물을 수 있을까요?

A 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대하여 책임을 져야 합니다(최저임금법 제6조제7항). 도급인이 책임을 져야 할 사유로는 1. 도급인이 도급계약 체결 당시 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 결정하는 행위, 2. 도급인이 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 낮춘 행위 등이 있습니다(최저임금법 제6조제8항제1호 및 제2호).

감시·단속직 근로자라도 고용노동부장관의 근로시간 적용 제외 등의 승인을 받지 않은 경우에는 근로시간·휴일·휴게규정이 적용되고 최저임금도 전액을 지급해야 합니다. 해당 사안의 경우 ① 건물주를 도급인으로 볼 수 있고, ② 도급인이 계약체결 당시 임금을 최저임금 이하로 지급한 것이 사실이라면, ③ 고용노동부장관의 승인을 받지 않았기 때문에 최저임금 감액 적용자에 해당하지 않고, 도급인은 수급인과 연대책임을 지어야 하므로 건물주에게 연대책임을 물어 최저임금을 받을 수 있습니다.

마 근로시간과 휴게 시간



휴게 시간은 경비 노동자가 자유롭게 쓸 수 있어야 해요.

I. 아파트 경비 노동자의 시작

II. 관련 법령 및 주요 쟁의영단·사례

III. 아파트 경비 노동자 노동조합(단기) 및 권리구제

관련 법령

근로기준법 제50조(근로시간)

③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

※ 벌칙(제110조): 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금

근로기준법 제54조(휴게)

① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게 시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

② 휴게 시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

※ 벌칙(제110조): 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금

근로시간과 휴게 시간의 의미

근로기준법상의 근로시간은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 말합니다. 휴게 시간이란 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 해방되어 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간을 의미하며 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상을 부여해야 합니다. 휴게 시간을 한번에 전부 부여해도 되고 분할하여 부여해도 되나 ‘근로시간 도중에’ 부여하여야 합니다. 근로시간 도중이 아닌 업무 시작 전 또는 업무 종료 후 부여하는 것은 근로기준법 위반입니다.

그러나 감시·단속적 근로자로 승인된 아파트 경비 노동자는 근로기준법에 따른 근로시간과 휴게 시간의 규정을 적용받지 않습니다. 근로시간 중 휴식을 충분히 취하기 때문에 근로시간을 엄격히 규제할 필요성이 높지 않기 때문입니다. 이는 근로시간과 휴게 시간이 근로기준법의 제한을 받지 않는다는 의미일 뿐 휴게 시간이 없다거나 휴게 시간을 준수하지 않아도 된다는 의미는 아닙니다. 근로 계약서상 휴게 시간으로 명시된 시간에는 충분한 휴식이 보장되어야 합니다.

근로자가 작업시간의 도중에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간 등이라 하더라도 그것이 휴게 시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘·감독 아래 놓여있는 시간이라면 이는 근로시간에 포함됩니다 (대법원 2006.11.23. 선고 2006다41990 판결).

주요 질의응답

Q 근로 계약서에는 휴게 시간이라고 나와 있지만 실제로는 자유롭게 휴식을 취할 수 없고 그 시간에 순찰업무를 해야 합니다. 이렇게 해도 되는 건가요?

A 근로계약 등에 휴게 시간으로 규정되어 있더라도 실제 자유롭게 이용할 수 없고, 순찰·정비 등 업무수행이 강제되는 경우라면 근로시간으로 보아야 할 것이며, 근로시간으로 인정된다면 사용자는 해당 근로시간에 대한 임금을 지급해야 할 것입니다(근로기준정책과-6853, 2016.11.01.).

Q 교대시간이 오전 7시인데 실제로는 6시 반까지 출근해서 전일 근무자에게 인수인계를 받습니다. 이 경우에는 6시 반부터 근무를 한 것이 아닌가요?

A 시업 시간 이전에 조기 출근토록 하여 시업에 지장이 없도록 하는 것을 근로시간으로 인정하여 임금이 지급되어야 할 것인가 여부는 조기출근을 하지 않을 경우 임금을 감액하거나 복무 위반으로 제재를 가하는 권리의 의무 관계라면 근로시간에 해당될 것이나 그렇지 않다면 근로시간에 해당되지 않습니다(근기 01254-13305, 1988.08.30.).

사례

대법원은 휴게 시간이 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘감독 하에 놓여있는 시간이라면 근로시간에 해당된다고 판시하였습니다.

대법원 2017.12.05. 선고 2014다74254 판결

근로자가 작업시간 도중에 실제로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간이라 하더라도 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘·감독을 받고 있는 시간이라면 근로시간에 포함된다고 보아야 한다. 근로계약에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게 시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니다. 이는 근로계약의 내용이나 해당 사업장에 적용되는 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 해당 사업장에서의 구체적 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 한다.

아파트 경비원으로 근무시간 18시간, 휴게 시간 총 6시간(식사 휴게 시간 2시간, 야간 휴게 시간 4시간)의 격일제로 근무한 경비원들이 아파트입주자 대표회의를 상대로 휴게 시간 6시간에 대하여 초과 근무시간에 상응하는 임금의 지급을 구한 사안에서, 제반 사정에 비추어 갑 등의 휴게 시간 중 상당시간은 실질적으로 아파트입주자 대표회의의 지휘·감독을 벗어나 자유로운 휴식·수면시간의 이용이 보장되었다고 보기 어렵다고 판단한 사례도 존재합니다.

대법원 2017.12.13. 선고 2016다243078 판결

피고가 관리소장을 통해 문서로 지시한 특별지시(1호), 직원 중요숙지사항 등은 경비원들에게 별도의 취침시간과 취침장소가 없다는 전제에서, 야간 휴게 시간(24:00~04:00)에 근무초소(경비실) 내의 의자에 앉아 가면상태를 취하면서 급한 일이 발생할 시 즉각 반응하도록 지시한 점, 야간 휴게 시간에 근무초소(경비실) 내의 조명을 켜 놓도록 한 점, 야간 휴게 시간에 피고의 지시로 시행된 순찰업무는 경비원마다 매번 정해진 시간에 이루어지지 않았고, 이로 인하여 나머지 휴게 시간의 자유로운 이용이 방해된 것으로 보이는 점 등을 종합하며 보면, 원고들의 야간 휴게 시간은 자유로운 이용이 보장되는 휴식·수면시간으로 보기 어렵고, 혹시 발생할 수 있는 긴급 상황에 대비하는 대기시간으로 볼 여지가 충분하다.

바 휴업 수당

관련 법령

근로기준법 제46조(휴업 수당)

- ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업 수당으로 지급할 수 있다.

※ 벌칙(제109조): 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금

휴업의 의미와 휴업 수당의 취지

휴업이란 근로자가 근로계약에 따라 근로를 제공할 의사가 있으나 그 의사에 반하여 근로 제공이 불가능하거나 사용자에 의하여 노무수령이 거부된 상태를 의미합니다. 사용자가 휴업을 하게 될 경우 근로자의 생계가 불안정해지므로 근로자를 보호하기 위해 사업주는 평균임금(이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3월간 그 근로자에 대해 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액)의 70% 이상을 휴업 수당으로 지급하여야 합니다.

휴업 수당 지급대상

사업장 전체가 휴업하는 경우뿐 아니라 사업장의 일부 휴업, 1일 중 일부 근로시간만 휴업, 특정 근로자에 대한 노무수령 거부도 모두 휴업 수당을 지급하여야 하는 대상입니다.

주요 질의응답

Q 회사가 인사상 필요에 따라 대기발령을 하면 휴업 수당을 지급하지 않아도 되나요?

A 근로자에 대한 인사발령을 앞두고 대기발령 기간을 두는 경우가 있으나 이는 사용자의 필요에 따라 실시하는 것이고, 근로자는 자신의 의사와 관계없이 근로를 제공하지 못하게 되는 것이므로 휴업 수당을 지급하여야 합니다. 대기발령 기간동안 근로자가 의사를 제공할 의사가 없었다는 점은 회사가 입증하여야 합니다.

Q 아파트 보수 공사에 따라 공사가 끝날 때까지는 출근하지 않아도 된다고 하는데 휴업 수당을 받을 수 있나요?

A 사용자가 자기 책임하에 공사를 하고 이에 따라 아파트 경비 노동자는 근로제공 의사가 있었음에도 불구하고 근로가 불가능한 상황이 되었으므로 휴업 수당을 지급하여야 합니다.

Q 오늘 아파트 경비 노동자 근무인원이 많아 원래 근로일임에도 평소보다 3시간가량 일찍 퇴근하라고 합니다. 이 경우 퇴근하면 임금도 그만큼 못받는건가요?

A 조기퇴근을 시킬 수는 있으나 이는 부분휴업에 해당하므로 조기퇴근한 시간에 대하여 급여를 전혀 지급하지 않는 것은 안 되며 휴업 수당을 지급하여야 합니다.

사 연장·야간 및 휴일 근로



경비 노동자도 야간근로수당을 받을 수 있어요.

관련 법령

근로기준법 제53조(연장 근로의 제한)

- ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.
- ④ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부 장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부 장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.
- ⑤ 고용노동부 장관은 제4항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게 시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.
- ⑦ 사용자는 제4항에 따라 연장 근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 건강검진 실시 또는 휴식 시간 부여 등 고용노동부 장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.

※ 벌칙(제110조): 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금(제1항, 제4항 본문, 제7항)

※ 벌칙(제114조): 500만 원 이하의 벌금(제4항 단서)

근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)

- ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
- ② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일 근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
 1. 8시간 이내의 휴일 근로: 통상임금의 100분의 50
 2. 8시간을 초과한 휴일 근로: 통상임금의 100분의 100
- ③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

※ 벌칙(제109조): 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금

연장·야간·휴일 근로의 의미

연장근로는 법정근로시간을 초과하는 근로(단시간 근로자: 소정근로시간을 초과한 근로)이며, 야간근로는 오후 10시부터 오전 6시 사이의 근로를 말합니다. 휴일 근로는 주휴일, 근로자의날, 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일과 대체공휴일, 단체협약이나 취업규칙에 서 정한 약정휴일에 제공한 근로를 의미합니다.

상시 근로자 수 5명 이상인 사업장에서 근무하는 고용노동부장관의 인가를 받은 아파트 경비 노동자는 연장·휴일 근로에 대하여는 가산수당을 받을 수 없으나 야간근로에 대한 가산수당까지 제외되는 것이 아니므로 야간근로시간의 근무에 대하여는 50% 가산한 수당을 주장할 수 있습니다(* 참고: 경비용역회사에 고용되어 아파트에 파견된 경비 노동자는 아파트 근무지가 아닌 경비용역 회사를 기준으로 상시 근로자 수를 산정하여야 합니다.).

휴일 종류별 적용대상

구분	주휴일	근로자의 날	관공서 공휴일
적용 사업장	1인 이상 모든 사업장	1인 이상 모든 사업장	5인 이상 모든 사업장
적용 근로자	소정근로시간이 주 15시간 이상인 근로자	모든 근로자	소정근로시간이 주 15시간 이상인 근로자
적용제외 근로자	근로기준법 제63조의 근로자	없음(모든 근로자)	근로기준법 제63조의 근로자
유/무급 여부	1주 소정근로일 개근한 경우 유급 (결근시 무급휴일로 부여)	유급	유급

I. 아파트 경비 노동자의 시작

II. 관련 법령 및 주요 쟁의영단·사례

III. 아파트 경비 노동자 노동조합기반 및 권리구제

주요 질의응답

Q 근로 계약서를 보니 야간근로수당이 따로 없는 것 같은데 요구할 수 있나요?

A 감시·단속적 근로자로 적법하게 승인된 경우 연장·휴일 근로에 대한 가산수당은 주장할 수 없으나 야간근로에 대한 가산수당은 주장할 수 있습니다(근기 68207-3172, 2001.09.20.).

Q 아파트 경비 노동자도 근로자의 날에 쉴 수 있나요? 만약 그날 근무하게 되면 어떻게 되는건가요?

A 근로자의 날은 근로기준법이 아닌 근로자의 날 제정에 관한 법에 따른 유급휴일로 상시 근로자 수가 1인 이상인 경우에도 적용됩니다(근기 01254-6550, 1991.05.09.). 근로자의 날이 무급휴(무)일과 겹치더라도 통상 하루의 소정임금을 지급해야 하는 것으로 그동안 일관되게 해석해 왔으며 이와 관련하여 근로자의 날 유급휴일수당은 근로자의 날에 근무를 한다면 지급받을 수 있는 임금을 지급하는 것이 아니라, 통상 하루의 소정임금(1일 소정근로시간)을 산정하여 지급하는 것이 타당합니다(임금근로시간과-982, 2022.05.04.), 또한 가산수당에 관한 규정(근로기준법 제56조)의 적용에서는 배제되므로 1배만 지급받을 수 있습니다(근기 01254-6550, 1991.05.09.).

아 연차 유급 휴가 부여



경비 노동자도 원하는 날 연차휴가를 쓸 수 있어요.

I. 아파트 경비 노동자의 시작

II. 관련 법령 및 주요 쟁의영역·사례

III. 아파트 경비 노동자 노동조합/기반 및 권리구제

관련 법령

근로기준법 제60조(연차 유급휴가)

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
- ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
- ⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.
 1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
 2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
 3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간
- ⑦ 제1항·제2항 및 제4항에 따른 휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

※ 벌칙(제110조): 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금(제1항, 제2항, 제4항 및 제5항)

근로기준법 제62조(유급휴가의 대체)

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

연차 유급 휴가 적용대상

연차 유급 휴가는 상시근로자 수가 5인 이상인 사업장에서 근무하는 근로자에게 부여하여야 합니다. 따라서 상시근로자 수가 4인 이하이거나 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간 근로자에게는 연차 유급 휴가 부여 의무가 없습니다.

연차 유급 휴가 산정

근로자가 1년간 80퍼센트 이상 출근하면 다음 해에 15일의 연차 유급 휴가를 부여하여야 합니다. 근속기간이 1년 미만일 경우라면 1개월 개근에 따라 1일씩 유급휴가 발생하여 최대 11일의 연차 유급 휴가를 부여하여야 합니다. 또한 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년마다 가산휴가가 1일 발생하며 총 한도는 25일입니다.

미사용 연차 유급 휴가 수당

연차 유급 휴가는 발생일로부터 1년간 사용할 수 있으며 근로자가 발생한 연차 유급 휴가를 전부 또는 일부 사용하지 않았다면 사용자는 휴가 대신 수당으로 지급하여야 합니다. 이때 수당 지급 기준은 종전에는 1주 단위로 근로하는 감시단속적 근로자의 경우 통상 하루의 소정임금(1일 소정근로시간)을 1주 40시간에 비례하여 산정하는 것으로 해석한 바 있으나(임금근로시간과-517, 2021.03.05.) 감시단속적 근로자의 경우 일반근로자와 달리 법정근로시간, 휴게, 휴일 규정의 적용을 받지 않는다는 점을 고려할 때, 통상 하루의 소정임금(1일 소정근로시간)을 1주 40시간에 비례 산정하기보다는 근무주기를 기준으로 하여 해당 주기의 근로시간 합계를 해당 주기의 일수로 나누는 것이 제도 취지에 부합하는 것으로 사료된다고 행정해석을 변경했습니다(임금근로시간과-982, 2022.05.04.).(예시: 주 단위 근무는 1주 근로시간 합계 ÷ 7일, 격일제(24시간 격일제 포함)는 근무일의 근로시간 합계 ÷ 2일, '2일 근무, 1일 휴무'는 2일 근무일의 근로시간 합계 ÷ 3일 등)

또한 미사용수당 지급시기에 대해서는 특별히 정함이 없는 한 연차휴가를 사용할 수 있는 기간이 만료된 이후 최초의 임금 정기 지급일에 지급하여야 합니다(01.01.부터 12.31.까지 사용하지 못한 연차 유급 휴가 미사용수당 지급일은 특별한 정함이 없다면 다음해 1월 임금 정기 지급일에 지급하여야 합니다).

연차 유급 휴가 사용촉진

사용자가 연차 유급 휴가 사용촉진 절차를 거쳤음에도 불구하고 근로자가 연차 유급 휴가를 사용하지 않은 경우 사용자는 미사용 연차에 대한 수당을 지급할 의무가 없습니다. 단, 근로

II. 관련 법령 및 주요 질의응답 · 사례

기준법 제61조에 따른 연차 유급 휴가 사용촉진 절차를 엄격하게 거친 경우에 한해 유효합니다.

연차 유급 휴가 대체

사용자가 근로자대표(그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자)와 서면으로 합의하는 경우 특정 근로일(근로 제공 의무가 처음부터 없는 휴일·휴무일 등에 대하여는 대체 불가함)에 연차 유급 휴가를 사용하여 근로자를 휴무시킬 수 있습니다.

주요 질의응답

Q 개근과 만근의 차이가 무엇인가요?

A 연차 유급 휴가 발생조건을 만근으로 착각하시는 경우가 많습디다만, 근로기준법에서는 만근이 아닌 개근을 조건으로 하고 있습니다. 만근은 사전에 소정근로일 및 소정근로시간 등을 모두 준수하는 것을 의미하나 **조퇴·지각하는 경우에도 사업장에 출근하기만 하면 개근한 것으로 간주합니다.**

Q 격일제 경비 노동자는 연차 유급 휴가를 어떻게 사용하나요?

A 근무형태가 격일제(24시간 근무 후 1일 휴무)인 경비 노동자는 1일 근무를 전제로 그 다음날 1일의 휴무를 부여하는 것이므로 근무일과 바로 다음날(원래 휴무일) 휴가를 사용한다면 연차 유급 휴가를 2일 사용한 것으로 보아도 되고, 근무일만 휴가를 사용하고 다음날(원래 휴무일)에 근무를 하면 연차 유급 휴가를 1일 사용한 것으로 보아야 할 것입니다(근기 68207-313, 1999.02.05.). 다만, 경비 노동자가 연차 유급 휴가를 하루만 사용한 것으로 처리해달라고 요구한다면 사용자는 원래 근무일의 다음날(원래 휴무일)에 원래 근무일의 근로시간의 절반에 해당하는 근로(12시간)을 시킬 수 있습니다(근기 68207-3288, 2001.09.26.).

Q 교대제 경비 노동자는 연차 유급 휴가를 어떻게 사용하나요?

A 근무형태가 교대제(2일 근무 후 1일 휴무)인 경비 노동자가 휴가 사용일을 특정하는 경우 특정일에 한하여 연차 유급 휴가를 사용한 것으로 보아야하며 휴무일을 포함하여 휴가를 사용한 것으로 처리 하여서는 안됩니다(근기 68207-3014, 2002.10.07.).

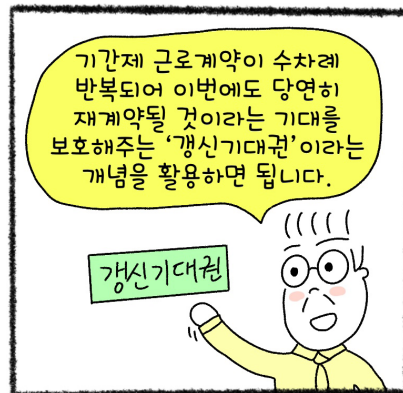
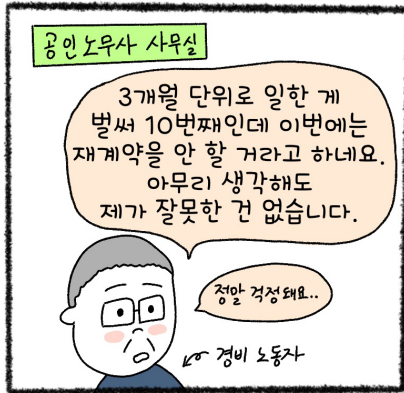
Q 연차 유급 휴가 사용을 청구하였으나 단순히 업무가 많다는 이유로 연차 유급 휴가를 반려할 수 있나요?

A 사용자는 근로자가 청구한 시기에 연차 유급 휴가를 부여하여야 합니다. 만약 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우라면 사용자는 시기 변경권을 적절하게 행사하여 부여시기를 조정할 수 있으나 단순히 업무가 많다는 이유는 이에 해당하지 않으므로 시기 변경권 행사가 불가능하며 근로자가 청구한 시기에 부여하여야 합니다.

Q 연차를 쓰려고 하니 소장이 월급에 이미 연차수당이 포함되어 있으므로 연차를 사용할 수 없다고 합니다. 맞는 말 인가요?

A 연차 유급 휴가에 대하여 미사용 연차 유급 휴가 보상을 월급여액 속에 포함하여 포괄임금제 형태로 미리 지급하는 근로계약을 체결하는 것은 그 수당을 지급한 이후에도 해당 근로자가 연·월차휴가를 사용할 수 있도록 허용하는 경우에만 인정될 수 있을 것이며, 휴가 사용을 허용하지 아니하는 경우에는 근로기준법상 근로자에게 인정된 연차휴가를 청구·사용할 권리를 제한하는 것이 되어 인정될 수 없습니다(근로기준과-7485, 2004.10.19.) 연차 유급 휴가 미사용 수당이 미리 지급되었다고 하더라도 근로자의 휴가 청구권 자체가 없어지는 것은 아니며, 사용자는 근로자가 휴가를 청구하는 경우 이를 거부할 수 없습니다(임금근로시간 정책팀-2444, 2007.11.22.).

자 근로계약 종료



재계약이 안되더라도 갱신기대권을 활용하면 계속 일할 수 있어요.

근로계약 종료는 당사자의 의사에 의하지 않은 종료와 당사자의 의사에 의한 종료로 있으며 다양한 유형이 존재합니다.

근로관계 종료의 원인			명칭(유형)	유사 명칭
당사자의 의사에 의하지 않은 종료	당사자의 소멸	사용자측	법인청산	-
		근로자측	사망	-
	정년의 도래	정년	-	
	계약기간의 만료	기간만료	계약만료통보, 재계약 (연장)거부	
당사자의 의사에 의한 종료	쌍방의 합의		합의해지	의원면직, 권고사직, 명예퇴직 등
	일방의 해지	사용자측	해고	해임, 직권면직, 파면 등
		근로자측	사직	-

당사자의 일방적 의사에 의한 근로계약 종료로 근로자의 자발적 사직이 있으며 이는 사용자에게 사직원을 제출하면서 의사표시가 됩니다. 사직에 시기에 대해서는 법으로 정한 바가 없으나 사용자의 행정처리 및 인수인계를 위해 약 한 달간의 충분한 시간을 두고 의사표시를 하는 것이 좋습니다.

해고란 근로자의 의사와 관계없이 사용자가 근로자에게 행하는 일방적인 계약 종료의 의사 표시를 의미합니다. 사용자는 정당한 이유 없이 근로자를 해고하지 못하며, 해고할 때는 해고의 사유와 시기를 서면으로 통지해야 합니다.

관련 법령

근로기준법 제23조(해고 등의 제한)

- ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고 등”이라 한다)을 하지 못한다.
- ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

근로기준법 제26조(해고의 예고)

사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

※ 벌칙(제110조): 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금

근로기준법 제27조(해고사유 등의 서면통지)

- ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.
- ② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.
- ③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다.

기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제4조(기간제근로자의 사용)

- ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.
4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제2조(정의)

1. “고령자”란 인구와 취업자의 구성 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 연령(55세) 이상인 사람을 말한다.

주요 질의응답

Q 아파트에서 경비 노동자를 직접 관리하고 있었으나 이제 용역업체를 선정하면서 지금 근무중인 경비 노동자들과의 고용관계는 포괄 승계 한다고 합니다. 이 경우 퇴직금·연차수당은 어떻게 되는 건가요?

A 근로계약 관계에서 발생하는 양도인의 권리·의무를 양수인이 인수하게 되어 이미 발생한 미지급 임금 채무 및 아직 청구권이 발생치 않은 퇴직금·연차수당 등의 지급 의무도 당연히 양수인에게 승계되는 것으로 보아야 합니다. 따라서, 포괄적 고용승계 이후 퇴직금 및 연차수당 지급 사유가 발생하였다면 특별한 사정이 없는 한 양수인이 지급해야 할 것입니다(근로개선정책과-2397, 2013.04.18.)

Q 아파트와 경비용역업체의 위탁계약이 만료됨에 따라 새로운 용역업체와 위탁계약을 체결한다고 하는데 제 퇴직금 산정기간은 어떻게 되는 건가요?

A 새로운 용역업체가 기존 근로자들의 근로기간을 소급하여 적용한다는 특약을 둔 것이 아니라면 근로계약의 상대방이 변경된 것이므로 근로제공 기간은 합산되지 않습니다. 고용승계에 관한 별도의 약정이 없다면 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 각각 산정되어야 합니다(임금복지과-26, 2010.02.20.). 따라서 같은 아파트에서 근무한 기간을 합산하였을 때 1년 이상이 되더라도 새로운 용역업체는 퇴직금을 지급할 의무가 없습니다(근로복지과-2569, 2014.07.09).

Q 경비용역업체가 다른 사람에게 영업양도 된다고 합니다. 이 경우에 저는 어떻게 되는 건가요?

A 영업양도란 일정한 영업 목적에 의하여 조직화 된 업체, 즉 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로 이전하는 것을 말합니다. 영업양도가 이루어진 경우 원칙적으로 해당 근로자의 근로관계가 양수하는 기업에 포괄적으로 승계됩니다(대법원 1994.11.18. 선고 93다18938 판결). 포괄승계되었으므로 근로관계는 존속되는 것이며 입사일로부터 퇴사일까지의 전 기간이 퇴직금 등 산정의 기준이 됩니다.

사례

갱신기대권

계약기간이 만료됨에 따라 근로관계가 종료되는 것은 원칙적으로 법률에 따른 해고에 해당하지 않으나 아파트 경비 노동자 근로계약의 특수성으로 인해 판례는 예외적으로 일정한 요건에 따라 발생한 갱신 기대권에 대해서 인정하면서 갱신기대권이 있는 자와의 근로계약에 대해 합리적 이유 없이 일방적으로 근로계약을 종료하는 것은 해고에 해당한다고 보았습니다.

갱신기대권 관련 법리(대법원 2011.04.14. 선고 2007두1729 판결)

기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자의 경우 그 기간이 만료됨으로써 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료되고 근로계약을 갱신하지 못하면 갱신 거절의 의사표시가 없어도 당연 퇴직되는 것이 원칙이다. 그러나 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 계약 갱신의 기준 등 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 볼 때 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로자에게 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는, 사용자가 이를 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없고, 이 경우 기간만료 후의 근로관계는 종전의 근로계약이 갱신된 것과 동일하다.

주식회사 00종합관리 갱신기대권 관련 서울지방노동위원회 판정

요지: 당사자 간 12차례 근로계약을 갱신한 이후 근로계약 기간에 대해 명시적으로 합의한 사실이 없는 점, 사용자의 계약만료 서면통보는 갱신 관행을 인정한 행위로 보이는 점, 사용자가 근로자에게 근로계약 만료를 통보하고 사직서를 받을 당시 이미 사용자와 아파트 관리사무소 사이에 도급계약이 체결된 점, 근로자가 자발적으로 그만두겠다는 의사표시로서 사직원을 제출하였다고 보이지 않는 점 등을 볼 때 이 사건 근로자에게는 이 사건 근로계약에 관한 갱신기대권이 인정된다고 봄이 타당하다.

이 사건 근로자는 2020.x.x. 이 사건 사용자와 최초 근로계약을 체결하였고, 2023.x.x.자로 근로계약 종료를 통지받기 전까지 총 12차례 근로계약이 갱신되었다. 이 사건 사용자는 심문회의에서 이 사건 회사 소속 경비원 중 근로계약을 10회 이상 갱신한 근로자의 비율이 50% 이상이고 대체로

3개월의 근로기간을 정한 근로계약을 반복하는 방식으로 고용한다고 진술하여 재계약 방식의 근로계약 갱신을 인정하고 있다. 실제 이 사건 사용자가 제출한 최근 3년 이내 ○○아파트 퇴직 기간제 경비원 계약현황을 살펴보면, 다수 근로자의 근로계약이 갱신된 사실을 확인할 수 있고, 근무중인 이 사건 아파트 경비원들과도 재계약의 방식으로 근로계약을 갱신해왔다는 사실을 알 수 있다.

정년이 지난 상태에서 근로계약을 체결한 경우 해당 직무의 성격에서 요구되는 직무수행 능력과 근로자의 업무수행 적격성, 연령에 따른 작업능률 저하나 위험성 증대의 정도, 해당 사업장에서 정년이 지난 고령자가 근무하는 실태와 계약이 갱신된 사례 등을 종합적으로 고려하여 근로계약 갱신에 관한 정당한 기대권이 인정되는지를 판단해야 합니다.

갱신기대권이 인정된다 하더라도 갱신 기대권이 있는 모든 근로자의 계약을 갱신해야 하는 것은 아니며 갱신 거절에 합리성이 있다면 갱신 거절이 가능합니다. 합리성의 기준은 아래의 판례가 제시해 주고 있으며, 계약 갱신의 합리성이 있는지 여부의 입증책임은 사용자에게 있습니다.

고령자의 갱신기대권(대법원 2017.02.03. 선고 2016두50563 판결)

기간제법 제4조 제1항 단서의 예외 사유에 해당한다는 이유만으로 갱신기대권에 관한 위 법리의 적용이 배제된다고 볼 수는 없다.

정년이 지난 상태에서 기간제 근로계약을 체결한 경우에는 위에서 본 여러 사정 외에 해당 직무의 성격에서 요구되는 직무수행 능력과 근로자의 업무수행 적격성, 연령에 따른 작업능률 저하나 위험성 증대의 정도, 해당 사업장에서 정년이 지난 고령자가 근무하는 실태와 계약이 갱신된 사례 등을 종합적으로 고려하여 근로계약 갱신에 관한 정당한 기대권이 인정되는지를 판단하여야 한다.

갱신 거절 합리성에 대한 판단(대법원 2019.10.31. 선고 2019두45647 판결)

근로자에게 이미 형성된 갱신에 대한 정당한 기대권이 있는데도 사용자가 이를 배제하고 근로계약의 갱신을 거절한 데에 합리적 이유가 있는지가 문제 될 때에는 사용자의 사업 목적과 성격, 사업장 여건, 근로자의 지위와 담당 직무의 내용, 근로계약 체결 경위, 근로계약의 갱신 요건이나 절차의 설정 여부와 운용 실태, 근로자에게 책임 있는 사유가 있는지 등 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 갱신 거부의 사유와 절차가 사회통념에 비추어 볼 때 객관적이고 합리적이며 공정한지를 기준으로 판단하여야 하고, 그러한 사정에 관한 증명책임은 사용자가 부담한다.

II. 관련 법령 및 주요 질의응답 · 사례

주식회사 ○○종합관리가 두 명의 경비원과의 계약을 만료시킨 사건에 대해서 중앙노동위원회가 이는 부당하다는 판정을 하면서 다시 행정소송을 제기한 사안에서 법원은 아래와 같은 근거로 경비원들의 갱신 기대권을 인정하였습니다.

서울행정법원 2020.08.21. 선고 2019구합6130 판결

- ① 원고의 취업규칙 제11조제3호는 **근로의 재계약은 근무평가에 따르며** 근무평가 점수가 기준에 미달하는 경우에는 재계약하지 아니한다는 취지로 규정되어 있고, 제12조제1호는 **근로계약은 원칙적으로 1년 이하의 기간제로 체결하되, 필요에 따라 갱신 체결할 수 있다**고 규정하고 있다. 위와 같은 취업규칙의 각 규정의 취지는 근로자들의 **근무평가를 요건으로 근로계약이 갱신될 수 있다**는 의미로 해석된다.
- ② 원고는 **참가인 1과의 근로계약을 1달의 시용기간을 거친 후 갱신한 바** 있고, 참가인 2와의 근로계약을 11차례에 걸쳐 갱신하기도 하였다.
- ③ 이 사건 재심판정 절차에서 원고는 ‘근무평가 점수가 70점 이상인 경비원에 대하여 재계약을 하였고, 경비원 10명 중에 1명 정도 근무평가 점수가 좋지 않을 때 재계약이 되지 않는다’는 취지로 진술하였는바, 원고의 진술에 의하더라도 상위 **90%에 해당하는 대다수의 경비원들이 재계약을 체결하고, 하위 10%에 해당하는 예외적 경우에만 재계약을 체결하지 않았던 것으로 보인다.**
- ④ 근로계약 종료 예고통보서의 수령을 확인하는 ‘근로계약 종료 예고통보서 수령증’ 하단에는 ‘기간 중 근무실태, 경비원 근무평가, 업무수행능력 및 지시사항 이행, 민원발생, 동료평가, 건강상태 등 **전반적인 내용을 종합평가하여 재계약된다**’고 기재되어 있었고, 참가인들이 수행하던 경비업무는 상시적 업무로서 근로계약 종료 예고통보서의 내용대로 2018.12.31.까지 이 사건 아파트 소속 경비원 전원이 기간만료되면 원고가 이 사건 아파트와 체결한 경비용역계약의 종기인 2018.02.28.까지 이 사건 아파트의 경비업무를 수행할 경비원이 없게 되므로, 위 근로계약 종료 예고통보서를 받은 경비원들은 **근무평가에 따라 일용 근로계약이 갱신될 것으로 예상하였을 것으로 보인다.**
- ⑤ 경비업무는 **고령의 연령층에서도 널리 수행하고 있는 업무의 하나**로서 이 사건에서도 참가인들의 **연령에 따른 작업 능률 저하나 위험성이 증대되었다는 사정은 보이지 않는다.**
- ⑥ 한편 원고가 참가인들과 체결한 근로계약에는 ‘재계약 등에 갱신기대권이 없는 것에 동의한다’는 내용이 존재하기는 하나, 앞서 살핀 법리에 의할 때 갱신기대권의 존재여부는 **근로계약의 내용 뿐 아니라 취업규칙의 내용 및 근로계약을 둘러싼 제반 사정을 종합해서 판단하는 것**이므로, 단순히 원고가 갱신기대권을 배제하고자 하여 근로계약의 내용으로 삼은 것만으로는 참가인들의 갱신기대권을 부인할 수는 없다.

관리용역계약 해지에 따른 계약기간만료 통보

경비용역업체는 아파트 입주자대표회의 등과 관리용역계약을 맺고 그에 따라 경비 노동자를 파견합니다. 관리 용역 계약 해지를 이유로 경비 노동자와의 근로계약을 종료하는 것은 무효이며 경비용역업체는 해당 노동자를 다른 사업장으로 파견하여야 합니다.

대법원 2009.02.12. 선고 2007다62840 판결

사용자가 어떤 사유의 발생을 당연퇴직 또는 면직사유로 규정하고 그 절차를 통상의 해고나 징계 해고와 달리한 경우에 그 당연퇴직 사유가 근로자의 사망이나 정년, 근로계약기간의 만료 등 근로관계의 자동소멸 사유로 보이는 경우를 제외하고는 이에 따른 당연퇴직 처분은 구 근로기준법(2007.04.11. 법률 제8372호로 전문 개정되기 전의 것) 제30조 소정의 제한을 받는 해고라고 할 것인데, 사용자가 주차관리 및 경비요원을 필요한 곳에 파견하는 것을 주요 사업으로 하는 회사로서 그 근로자와 사이에, 근로자가 근무하는 건물주 등과 사용자 간의 관리용역계약이 해지될 때에 그 근로자와 사용자 사이의 근로계약도 해지된 것으로 본다고 약정하였다고 하여 그와 같은 해지사유를 근로관계의 자동소멸사유라고 할 수 없다.

고용승계 기대권

아파트 입주자대표회의 등과 경비용역업체와의 위탁계약이 종료되고 새로운 경비용역업체가 위탁계약을 체결하는 경우 원칙적으로 새로운 용역업체는 기존의 근로자를 고용할 의무는 없습니다. 그러나 위탁업체가 변경되었다는 점이 경비 노동자들에게 불리하게 작용할 수 있기에 판례에서는 예외적으로 고용승계 기대권을 인정하고 있으며 고용승계 기대권이 인정됨에도 합리적인 이유없이 고용승계를 거부하는 것은 부당해고로 볼 수 있습니다.

대법원 2021.04.29. 선고 2016두57045 판결

새로운 용역업체가 종전 용역업체 소속 근로자에 대한 고용을 승계하여 새로운 근로관계가 성립될 것이라는 신뢰관계가 형성되었다면, 특별한 사정이 없는 한 근로자에게는 그에 따라 새로운 용역업체로 고용이 승계되리라는 기대권이 인정된다. (중략) 이때 근로자에게 고용승계에 대한 기대권이 인정되는지는 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 고려하여 판단하여야 한다.

아파트 종사 근로자의 근로조건 보호에 관한 지침

제 정 : 근기 68206-564, 1999.11.09.

개 정 : 근로기준법-8048, 2007.11.29.

1. 배경

- 아파트 등 공동주택관리의 관리형태는 관리주체에 따라 주택건설업자 등 ‘사업주체’에 의한 관리, 입주자에 의하여 구성된 자치관리기구(입주자대표회의)에 의한 ‘자치관리’, 입주자(입주자대표회의)가 선정한 주택관리업자에 의한 ‘위탁관리’가 있으나, 최근 아파트 관리형태 변경 시 또는 주택관리업자 변경 시 아파트 관리업무 종사 근로자의 퇴직금·해고 등과 관련한 분쟁이 빈발하게 발생하고 있습니다. 따라서 노사간 분쟁해소를 위해 아파트 관리형태별 사실관계에 따라 근로기준법상 책임소재를 분명히 할 필요성이 제기되고 있습니다.

2. 기본원칙

- 관리형태 자체를 변경하는 경우(예: 자치관리 ▶ 위탁관리, 위탁관리 ▶ 자치관리)에는 업무의 동질성이 유지되고 근로자의 인수를 배제하는 특약이 없는 한 영업의 양도·수로 보아 고용이 승계된다고 봅니다.
- 주택관리업자를 변경하는 경우에는 다음의 2가지로 구분됩니다.
 - ① 수탁받은 주택관리업자가 입주자대표회의로부터 독립하여 근로자에 대한 인사·노무관리의 전권을 행사하는 경우에는 원칙적으로 고용승계 의무가 없습니다.
 - ② 수탁받은 주택관리업자는 근로자에 대해 근로계약 체결 등 형식적 사용자의 지위를 가질 뿐, 입주자대표회의가 사실상의 사용자로서 근로자의 인사·노무관리에 직접 관여하는 경우에는 입주자대표회의가 사용자로서의 지위를 가지므로 특별한 사유가 없는 한 고용은 유지되어야 할 것입니다.

3. 구체적 판단기준

가. 관리형태 변경의 경우

- 업무의 동질성이 유지되고 근로자의 인수를 배제하는 특약이 없으면 영업의 양도, 양수로 보아 고용은 승계되는 것으로 봅니다.
- 영업양도라 하더라도 당사자 사이에 근로관계 일부를 고용승계의 대상에서 제외하기로 한 특약이 있는 경우에는 그에 따라 근로관계의 승계가 이루어지지 않을 수 있으나, 그러한 특약은 실질적으로 해고나 다름이 없으므로 근로기준법 제23조제1항의 정당한 이유가 있어야 유효합니다. 영업의 양도, 양수시 당해 기업의 소속 근로자가 자유의사에 의해 사직서를 제출하고 퇴직금을 수령한 후 양수기업에 새로이 입사하는 것은 가능합니다.

나. 주택관리업자 변경의 경우

1) 원칙적으로 고용승계의무가 없는 경우

- 주택관리업자가 아파트 입주자대표회의로부터 아파트 관리업무를 수탁받아 관리직원의 임면, 노무관리, 보수 및 퇴직금 지급 등 업무수행에 관하여 전권을 행사하는 경우로서 위·수탁계약이 해지되어 관리업무를 행하지 않게 되고 새로운 주택관리업자가 다시 입주자대표회의로부터 아파트 관리업무를 수탁받아 관리하게 되면 두 업체간에 고용승계에 관한 별도의 약정이 없는 한 원칙적으로 새로운 업체가, 종래 업체와 근로자간에 맺어진 근로관계를 승계하여야 할 법적의무는 없습니다.

● 판단기준

- ① 주택관리업자가 관리업무 종사자의 채용·해임·승진·배치전환·징계 등 인사조치에 관하여 전권을 행사하는 경우
- ② 주택관리업자가 매월 관리비·사용료 및 특별수선충당금 등의 징수·사용·보관 및 예치에 관하여 전권을 행사하는 경우

※ 이러한 경우에 해당하는 때에는 주택관리업자를 근로기준법상 사용자로 봄. 다만, 일반관리비 중에서 퇴직급여 충당금을 주택관리업자가 관리하지 아니하고 입주자대표회의가 직접관리할 경우에는 퇴직금 부분에 관한 한 입주자대표회의에 대해 근로기준법 제43조제1항의 직상수급인의 연대책임 규정 적용

2) 원칙적으로 고용이 유지되어야 하는 경우

- 주택관리업자가 비록 외형상으로는 아파트 입주자대표회의로부터 아파트 관리업무를 수탁받아 관리하고 있을지라도 **‘입주자대표회의가 관리직원의 급여를 직접 지급하거나, 관리직원의 급여수준을 직접 결정한 경우, 관리직원의 임면 등 인사, 노무관리에 직접관여한 경우’**에는 주택관리업자 변경시에도 고용은 유지되어야 합니다.

● 판단기준

- ① 관리업무 종사자에게 정기적으로 지급되는 임금·퇴직금 등의 지급·결정에 있어서 최종 결재권을 행사하는 경우
- ② 입주자대표회의가 관리업무 종사자의 채용·해임·승진·배치전환·징계 등 인사조치와 관련하여 위탁관리업체에게 지시하거나 최종적으로 결재하는 경우
- ③ 입주자대표회의가 외형상 위탁관리 방식을 취하면서도 관리업무 전반에 사실상의 집행권을 행사하는 경우

※ 이러한 경우에 해당하는 때에는 입주자대표회의를 근로기준법상의 사용자로 봄

4. 유권해석 및 구체적 사례

중앙노동위원회 판정사례1: 은마아파트 사건(98부노160 및 98부해623, '99.03.10)

- 입주자대표회의가 아파트관리를 위탁하였다 할지라도 근로자의 인사 노무관리에 관여하여 **지도 감독 차원을 벗어나 집행권이라고 할만한 최종적인 의사결정권을 행사한 경우**라면 입주자대표

II. 관련 법령 및 주요 질의응답 · 사례

회의는 사용자의 지위에 있다고 볼 것이고 아울러 자치관리라고 할 수 있으므로 비록 위탁관리업체가 변경되더라도 이는 입주자대표회의의 노무지휘권을 수임받은 자의 변경에 불과하다 할 것이므로 특별한 사유가 없는 한 근로자의 고용관계는 유지되어야 할 것임. 따라서 위탁자의 변경을 이유로 고용관계의 유지가 이루어지지 않은 것은 부당한 해고에 해당

중앙노동위원회 판정사례2: 목동10단지아파트 사건(98부노135, 98부해550, '99.04.29)

- 신청인들은 관리업체가 변경되어도 근로조건의 변동없이 근무하여 왔고 근속기간도 단절되지 아니하였으며, 관리업체가 계약만료 또는 해지될 때는 신청인들은 입주자대표회의의 소속으로 환원되도록 되어있는 점과, 입주자대표회의가 아파트 관리를 위탁하였다 할지라도 **근로자의 인사, 노무관리에 직·간접적으로 관여**하였으므로 입주자대표회의는 사용자의 지위에 있다고 볼 것이고 아울러 자치관리와 다름없다고 할 수 있으므로, 비록 **위탁관리업체가 변경되더라도 이는 입주자대표회의의 노무지휘권을 수임받은 자의 변경에 불과하다** 할 것이어서 특별한 사유가 없는 한 근로자의 고용관계는 유지되어야 할 것임.

사례3: 관리형태 변경의 경우(근기 68207-2115, '99.08.30)

- 사업주체에서 관리해 온 현상태(직원, 관리기구, 비품 및 공기구 등)대로 입주자대표회의가 인수한 경우 직원들에 대한 고용승계가 이루어진 것으로 볼 수 있는지 여부 및 인계인수 전 사업주체와 맺은 근로계약, 취업규칙에 대한 것도 현 상태대로 인수하였으므로 입주자대표회의와 별도의 근로계약을 체결하지 않아도 되는지 여부
사업주체의 의무관리 기간이 경과한 후 입주자대표회의에서 의무관리의 상태(직원, 관리기구, 비품 및 공기구 등)대로 모든권리·의무를 포괄적으로 인수하였다면, 직원들에 대한 고용승계도 이루어졌다고 판단되며, 이 경우 입주자대표회의와 별도의 근로계약을 다시 체결하지 않아도 기존의 근로계약은 유효하다고 사료됨.

사례4: 관리형태 변경의 경우(근기 68207-343, '99.10.16)

- 입주자대표회의가 자치관리하다가 주택관리업자에게 위탁관리하고자 하는 경우 관리소장을 포함한 관리직원을 해고할 수 있는지 여부
관리형태 변경시에는 새로운 수탁업체가 당해 아파트 관리업무 종사자의 고용을 승계하여야 함이 원칙이므로 관리형태 변경시 근로자를 해고하고자 할 경우에는 정당한 사유가 있어야 함.

차 직장 내 괴롭힘

관련 법령

근로기준법 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지)

사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

근로기준법 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

- ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.
- ② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.
- ③ 사용자는 제2항에 따른 조사기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.
- ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

※ 벌칙(제109조): 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금(제6항)

※ 과태료 1000만 원 이하: 사용자 또는 사용자의 친족인 근로자가 법 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우

※ 과태료 500만 원 이하: 법 제76조의3 제2항, 제4항, 제5항, 제7항을 위반한 경우

직장 내 괴롭힘 성립요건

직장 내 괴롭힘이 성립되기 위해서는 ① 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위가 있는 자의 행위일 것, ② 업무상 적정 범위를 넘은 행위일 것, ③ 피해근로자가 신체적·정신적 고통을 받았거나 근무환경이 악화되었을 것의 요건이 모두 충족되어야 합니다. 직장 내 괴롭힘에 대한 진정은 상시근로자수가 5인 이상인 사업장에 근무한 근로자만 가능합니다.

직장 내 괴롭힘 해결방법

직장 내 괴롭힘 발생시 ① 직장 내 해결(사용자가 직장 내 괴롭힘 관련한 자체적 조사), ② 고용노동부 신고, ③ 수사기관 고소·고발(폭행, 상해, 모욕, 명예훼손, 협박, 강요, 성폭행·성추행 등의 범죄에도 해당하는 경우), ④ 국가인권위원회 진정(단, 원칙적으로 1년 미경과에 한함)을 통해 해결할 수 있습니다.

직장 내 괴롭힘 인정 시 실익

직장 내 괴롭힘이 인정되는 경우 피해근로자는 ① 괴롭힘에 못이겨 퇴사한 경우 실업급여 수급대상이 될 수 있으며 ② 신체·정신적 피해로 인해 병원을 다녔다면 산재보상을 받을 수 있습니다. 가해근로자에게는 사용자가 피해근로자의 의견을 들어 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 해야 합니다.

주요 질의응답

Q 경비소장이 입사한지 3개월 된 경비원인 저에게만 업무지적을 합니다. 그래서 소화도 안 되고 밤에 잠도 잘 못잡니다. 이 경우에도 직장 내 괴롭힘이 되나요?

A 경비소장은 3개월 차 경비원보다 업무적으로나 관계적으로나 우위에 있는 자로 보이며, 신체적·정신적 고통도 발생한 것으로 볼 수 있겠습니다. 다만 업무상 적정 범위를 넘었는지에 대해서는 해당 직원에게만 지적을 하는지, 개인적인 특성이 아닌 업무와 직접적으로 관련된 사항에 대한 문제제기를 하는지 등 보다 자세한 상황 설명과 증거 자료가 필요할 것입니다.

Q 꼭 상급자에게만 괴롭힘을 당해야 인정받을 수 있는 건가요? 다른 경비원으로부터 괴롭힘을 당하고 있는데 회사에 얘기하니 상급자가 아니니 괴롭힘이 안된다고 합니다.

A 상급자여야 할 필요는 없으나 동료 경비 노동자가 관계적으로 우위에 있는 자이어야 합니다. 관계상 우위에는 나이, 학력, 경력 등도 종합적으로 판단되므로 설령 나이가 더 어린 자로부터 괴롭힘을 당하였다고 하더라도 관계상 우위에 있는자라고 볼 수 있다면 행위자 요건을 충족한 것으로 볼 수 있습니다. 다만, 우위 요건을 충족하지 못한 경우에는 근로기준법에 따른 직장 내 괴롭힘이 성립할 수는 없습니다.

※ '우위성'이란 피해 근로자가 저항 또는 거절하기 어려울 개연성이 없는 상태를 의미하며, 행위자가 이러한 상태를 '이용'해야 합니다.

사례

법원은 본연의 업무 이외에 세차업무까지 맡게 된 경비원의 직장 내 괴롭힘을 인정하였습니다.

서울서부지방법원 2023.11.17. 선고 2023나44389 판결

나. 세차수당 및 위자료 부분

- 1) 직장 내 괴롭힘 부분에 관하여 살피건대, 갑 제1, 2호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면 **피고가 원고에게 원고의 본래 업무가 아닌 세차업무까지 지시하는 등 직장 내 괴롭힘이 있었던 사실을 인정할 수 있다.** (중략) 앞에서 본 바와 같이 원고가 피고의 부당한 지시로 세차를 했던 사실 자체는 인정되므로 위 세차 부분을 직장 내 괴롭힘을 원인으로 한 위자료를 산정할 때 고려하기로 한다.
- 4) 피고의 위와 같은 직장 내 괴롭힘 행위는 직장에서의 지위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 원고에게 정신적 고통을 준 행위로서, 피고는 원고에게 이로 인한 손해를 배상할 의무가 있다.

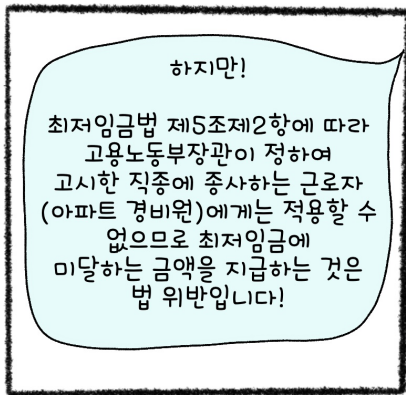
경비원이 관리소장의 직장내 괴롭힘으로 손해배상청구소송을 하였으나 오히려 관리소장의 업무상 지시는 적정하여 직장 내 괴롭힘이 아니라고 판시한 사례도 있습니다.

광주지방법원 2022.11.09. 선고 2022나52972 판결

위에서 본 법리에 비추어 이 사건에 관하여 살펴본다.

먼저 원고의 주장 중 D의 직장 내 괴롭힘 행위가 있었다는 주장 및 이를 전제로 한 손해배상책임 발생 주장에 관하여 살피건대, 원고가 D로부터 여러 번에 걸쳐 근무 중 마스크 착용을 지시받았음에도 지속적으로 **마스크를 착용하지 않은 채** 근무한 사실 및 원고와 교대 근무를 하는 **다른 후문 경비원과 비교할 때 원고의 주차 스티커 미부착 차량 적발 업무수행이 미흡한 사실**이 나타나 있는 갑 제6, 9호증의 각 기재에 비추어 보면, 갑 제1, 3 내지 5, 7 내지 9호증의 각 기재만으로는 D이 관리소장이라는 지위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 원고에게 폭언을 하고, 면박을 주었으며, 다른 직원과 비교하면서 원고의 업무능력을 비아냥거렸고, 아침 조회를 강요하였으며, 근무시간 이후에도 수시로 전화하여 업무내용을 지적하였다고 인정하기에 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없으며, 오히려 갑 제2, 6, 9호증, 을 제1호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 **종합하면, D은 원고에게 지속적으로 적정범위 내에서 업무상 지시를 하였는데도 원고가 이에 따르지 않았다고 보일 뿐**이다. 따라서 원고의 주장 중 D의 직장 내 괴롭힘 행위가 있었다는 주장은 받아들일 수 없고, 이와 전제를 달리하여 피고의 손해배상책임이 발생한다는 주장도 받아들일 수 없다.

04 최저임금법



경비 노동자는 수습기간에도 최저임금 이상의 월급을 받아야 해요.

I. 아파트 경비 노동자의 시작

II. 관련 법령 및 주요 쟁의영역·사례

III. 아파트 경비 노동자 노동조합기관 및 권리구제

관련 법령

최저임금법 제6조(최저임금의 효력)

- ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.
- ② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.
- ③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.
- ④ 제1항과 제3항에 따른 임금에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입(算入)한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니한다.
 1. 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금
 2. 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25에 해당하는 부분(2024년도부터 100% 산입)
 3. 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것
 - 가. 통화 이외의 것으로 지급하는 임금
 - 나. 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7에 해당하는 부분(2024년도부터 100%산입. 이하생략)

※ 벌칙(제28조): 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금(제1항 및 제2항)

최저임금제도의 의의

최저임금제도는 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 보장하기 위하여 사용자가 지급해야 할 임금의 최소 수준을 보장하는 제도입니다.

최저임금 산입 범위

매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금은 최저임금에 산입됩니다. 그러므로 임금이 아니거나 임금에 해당하더라도 매월 지급되지 않는 임금은 최저임금에 산입되지 않습니다. 최저임금에 산입되지 않는 임금으로는 연장·야간·휴일 근로수당, 연차 유급 휴가 미사용수당, 주휴일을 제외한 유급휴일에 대한 임금 등이 있으며, 상여금과 식대는 2024년부터 100% 산입됩니다.

수습근로자에 대한 최저임금 적용

1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 수습근로자는 3개월간 최저임금 90% 지급할 수 있습니다. 다만, 한국표준직업분류상 단순노무종사자(대분류 9)에 해당되는 근로자는 기능숙련기간이 필요하지 않아 감액이 불가하여 최저임금을 전액 지급해야하며 아파트 경비 노동자도 이에 해당합니다. 따라서 경비 노동자는 최저임금 이상의 급여를 받아야합니다.

주요 질의응답

Q 격일제로 근무하고 있고 오전 6시부터 다음날 오전 6시까지 근무합니다. 근로시간은 15시간이고 그중 야간근로(22:00~06:00)는 2시간이 포함되어있고, 휴게 시간은 9시간입니다. 기본급은 225만 원, 야간수당은 15만 원을 받아 매월 총 240만 원을 받는데 최저임금 미달여부는 어떻게 알 수 있나요?

A 월 근로시간과 월 야간근로시간을 나누어 계산하여야합니다. 사안의 경우 월 근로시간은 약 228.13시간입니다(15시간x365일÷12개월÷2일). 그리고 월 야간근로시간은 약 30.42시간입니다(2시간x365일÷12개월÷2일). 2024년 기준 최저임금(시간당 9,860원)을 기준으로 환산하면 기본급은 약 2,249,362원(228.13시간x9,860원), 야간수당은 약 149,971원(30.42x9,860원x0.5배), 총 2,399,333원이 도출됩니다. 따라서 최저임금 이상임을 확인할 수 있습니다.

05 근로자퇴직급여보장법



퇴직금과 그 밖의 모든 금품은 퇴직 후 14일 이내에 받아야 해요.

관련 법령

근로자퇴직급여 보장법 제4조(퇴직급여제도의 설정)

- ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정 근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

근로자퇴직급여 보장법 제9조(퇴직금의 지급 등)

- ① 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 퇴직금은 근로자가 지정한 개인형 퇴직연금제도의 계정 또는 제23조의8에 따른 계정(이하 “개인형 퇴직연금제도의 계정등”이라 한다)으로 이전하는 방법으로 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ③ 근로자가 제2항에 따라 개인형 퇴직연금제도의 계정등을 지정하지 아니한 경우에는 근로자 명의의 개인형 퇴직연금제도의 계정으로 이전한다.

※ 벌칙(제44조): 3년 이하의 징역 또는 3,000만 원 이하의 벌금(제1항)

퇴직금 지급 대상

사용자는 근로자의 안정적인 노후 생활 보장을 위하여 ‘근로자퇴직급여 보장법’에 따라 퇴직하는 근로자에 대한 퇴직급여 제도를 설정하여야 합니다. 직종 불문 사업 또는 사업장(단, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 및 가구 내 고용활동에는 적용하지 않음)의 모든 근로자를 대상으로 하며 계속근로기간이 1년 미만인 근로자와 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자는 대상에서 제외됩니다.

퇴직금 계산 방법

사용자는 계속근로기간(계속하여 근로를 제공한 기간으로서 근로자가 입사한 날부터 퇴직한 날까지의 기간(근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간)을 의미함) 1년에 대하여 30일

II. 관련 법령 및 주요 질의응답 · 사례

분의 평균임금 이상을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.

※ 퇴직금 = 1일 평균임금×30일×(재직일수/365일)

퇴직급여제도 종류

퇴직급여제도는 퇴직금과 퇴직연금으로 이루어집니다. 퇴직금은 기업이 근로자의 퇴직금을 사내에 보관해 두었다가 근로자 퇴직 시 일시금 형태로 지급하는 제도를 말하며, 퇴직연금은(확정급여형(DB), 확정기여형(DC), 개인형(IRP)) 퇴직금을 사외(퇴직연금사업자)에 적립·운용하므로 기업이 도산하더라도 근로자는 적립된 퇴직금을 안정적으로(연금 혹은 일시금 형태) 수령하는 제도를 의미합니다.

퇴직금 지급기한

사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 퇴직일부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 합니다(근로기준법 제36조). 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사가 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있습니다.

주요 질의응답

Q 회사에서 1년에 한 번씩 퇴직금을 정산해 줬는데 최저임금을 받고 있기에 월급은 매년 올랐습니다. 이 경우 퇴직하면 퇴직금을 못받는건가요?

A 퇴직금은 퇴직하거나 중간정산 사유가 있는 경우에만 권리가 발생하므로 퇴직금 명목으로 지급하였다고 하더라도 이는 퇴직금으로 인정되지 않습니다. 또한 퇴직금은 퇴직 당시의 평균임금으로 계산해야 하므로 매년 임금이 아니라 퇴직 당시의 임금으로 계산해야 합니다. 따라서 실제 퇴직하는 시점을 기준으로 퇴직금을 지급하여야 합니다.

Q 퇴직금 산정할 때 비과세항목은 제외하고 평균임금을 산정하는 것이 맞나요?

A 월 급여 항목이 기본급 외에 야간근로수당, 식대 등이 포함되는 경우라도 퇴직금을 계산할 때에는 근로자에게 지급된 임금 총액으로 평균임금을 계산하여 지급해야 하므로 비과세 항목이 있더라도 평균임금에 포함해서 계산해야 합니다.

Q 회사가 실제 입사일이 아닌 4대보험 가입일을 기준으로 퇴직금을 지급해오고 있다고 하면서 4대보험 가입일 기준으로 1년이 안되었으니 퇴직금이 없다고 하는데 사실인가요?

A 법에서 말하는 계속근로기간이란 회사에 입사하여 근로를 제공하기 시작한 날부터 퇴직한 날까지의 기간을 의미하며 4대보험 가입일은 퇴직금 지급과 무관합니다. 따라서 계속근로기간이 1년 이상이라면 퇴직금을 받을 수 있습니다.

사례

시설관리 용역업체를 운영하는 사용자가 경비 노동자 등과 퇴직금 지급기일 연장에 대해 합의하지 않은 채 14일 이내에 퇴직금을 정산하지 않았고 그로 인한 피해근로자가 40명 이상, 피해 금액이 4억5천만 원에 달하여 징역형을 선고받았습니다.

서울동부지방법원 2021.06.10. 선고 2021고단376 판결

피고인은 인천 계양구 B 소재 건물 4·5층에서 '주식회사 C'라는 상호로 상시 근로자 약 300여명을 고용하여 경비용역 및 시설건물 종합관리업체를 운영하는 사용자이다. 피고인은 위 사업장에서 위탁 관리한 서울 송파구 D아파트 현장에서 2016.01.25.경부터 2019.12.31.경까지 근무하다 퇴직한 근로자 E의 퇴직금 8,365,239원을 비롯하여 소속 근로자 총 41명의 퇴직금 합계 445,082,237원을 지급기일 연장에 관한 합의 없이 퇴직한 때로부터 14일 이내에 각각 지급하지 아니하였다. 범행경위, 체불 퇴직금 중 일부만이 청산된 점, 동종 전과 다수 있는 점 등 참작하여 **피고인을 징역 10월에 처한다.**

06 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 및 파견 근로자 보호 등에 관한 법률

가 근로조건 서면 명시 및 근로 계약서 교부

관련 법령

기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제17조(근로조건서의 서면 명시)

사용자는 기간제근로자 또는 단시간 근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항을 서면으로 명시하여야 한다. 다만, 제6호는 단시간 근로자에 한한다.

1. 근로계약기간에 관한 사항
2. 근로시간·휴게에 관한 사항
3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항
4. 휴일·휴가에 관한 사항
5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
6. 근로일 및 근로일별 근로시간

※ 과태료(기간제법 제24조): 500만 원 이하의 과태료

서면 명시 의무

기간제 근로자는 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자이므로 근로계약기간을 명시하여야 합니다. 만약 근로계약기간이 종료된 후 재계약을 하는 경우에도 근로 계약서를 서면으로 다시 작성하여야 합니다.

단시간 근로자는 1주 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 소정근로시간보다 짧은 근로자를 말합니다. 따라서 단시간 근로자의 근로 계약서에는 ‘근로일 및 근로일별 근로시간’을 명시하여야 합니다.

교부의무

기간제 근로자와 단시간 근로자 역시 근로 계약서를 교부하여야 합니다.

※ 벌칙(근로기준법 제114조): 500만 원 이하의 벌금

주요 질의응답

Q 기간제 근로자와 근로 계약서를 서면으로 작성하였지만 계약서에 휴게 시간과, 휴가 항목을 명시하지 않았고, 근로 계약서를 근로자에게 교부하지 않았습니다.

A 기간제법 제17조(서면 명시 의무) 위반으로 과태료가 부과되며 근로기준법 제17조(서면교부 의무) 위반에 따른 벌금이 병과될 수 있습니다. 과태료는 서면 명시사항 1개 호당 부가가 되는데, 휴게 시간(기간제법 제17조제2호)과 휴가(기간제법 제17조제4호) 두 호를 위반하였으므로 각각 30만 원의 과태료가 부과되어 총 60만 원의 과태료가 부과될 수 있으며, 500만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다.

사례

근로자들이 근로 계약서를 받아 스스로 휴대폰으로 사진 촬영을 하거나 사무실 복사기로 사본을 만들어 가지고 가서 근로 계약서를 요구하지 않아 사용자가 근로 계약서 교부를 누락하게 된 경우에도 근로 계약서 미교부의 고의가 있었다고 본 사례가 있습니다.

서울서부지방법원 2022.09.21. 선고 2021고정623 판결

살피건대, 증인 B의 법정진술 등 이 법원이 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의하면, 피고인의 주장과 같이 일부 근로자들이 근로 계약서를 휴대폰으로 촬영하거나 복사기로 복사하여 소지하기도 하였으나 이는 피고인 회사가 서명하기 전의 미완성된 근로 계약서를 근로자들이 임의로 촬영

하거나 복사한 것에 불과한 사실이 인정되고, 그 주장 자체에 의하더라도 근로자들이 근로 계약서를 요구하지 않은 관계로 근로 계약서 교부를 누락하였다는 것이므로, 피고인에게 근로 계약서 미교부의 점에 대한 고의가 있었다고 볼 것이다. 또한, 근로자 보호를 위한 근로기준법의 입법 목적 및 근로조건 등의 명시한 서면 교부의무를 규정한 근로기준법 제17조의 입법취지 등을 종합하여 보면, 피고인의 근로 계약서 미교부 행위가 동기나 목적의 정당성, 수단이나 방법의 상당성, 보호 이익과 침해이익과의 법익균형성, 긴급성 등 사회상규에 위배되지 아니하는 정당행위에 해당하기 위한 요건을 갖추었다고 보이지는 않는다.

나 ▶ 차별적 처우 금지

관련 법령

기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제8조(차별적 처우의 금지)

- ① 사용자는 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.
- ② 사용자는 단시간 근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

파견 근로자 보호 등에 관한 법률 제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등)

- ① 파견사업주와 사용사업주는 파견 근로자라는 이유로 사용사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견 근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.
- ② 파견 근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다.
- ④ 제1항부터 제3항까지의 규정은 사용사업주가 상시4명 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 적용하지 아니한다.

- 차별적 처우라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말하며, 사용자는 근로자가 기간제·단시간·파견 근로자(근로자파견사업 을 하는 파견사업주에게 고용된 근로자로서 사용자업주 사업장에 파견되어 근무하는 근로자)임을 이유로 차별적 처우를 하여서는 안 됩니다.
- 차별적 처우 시정을 요구하기 위해서는 ① 먼저 차별을 주장하는 자가 기간제·단시간·파견 근로자에 해당 하여야 하며 ② 차별적 처우가 금지되는 영역(임금, 상여금, 성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항)에서 차별이 발생하였어야 하며 ③ 비교대상 근로자(기간제·단시간·파견 근로자와 동종·유사한 업무를 수행하는 무기계약 근로자 등)가 존재하여야 합니다.
- 각 근로형태별 비교대상근로자는 아래 표와 같습니다.

근로 형태	비교대상근로자
기간제 근로자	동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자
단시간 근로자	동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자
파견 근로자	사용사업주에게 고용되어 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 근로자

- 비교대상근로자의 기준이 되는 동종·유사 업무인지 여부는 취업규칙이나 근로계약에서 형식적으로 정한 업무가 아닌 해당 근로자가 실제로 수행한 업무가 기준이 되며 업무가 서로 완전히 일치하지 않고 업무의 범위나 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면 특별한 사정이 없는 한 동종 또는 유사한 업무 라고 봅니다(대법원 2012.03.29. 선고 2011두2132 판결).

주요 질의응답

Q 우리 회사는 5인 미만 회사이고 저는 파견직 근로자입니다. 회사에서 차별을 당했는데 시정신청이 가능한가요?

A 기간제 및 파견 근로자 모두 상시근로자수가 5인 미만인 사업장에서 차별을 당했을 경우에는 차별시정신청을 할 수 없습니다.

Q 회사는 1년이상 근무한 자에게 근속수당을 지급합니다. 저는 경비원으로 매년 계약이 갱신되는 기간제 근로자인데요, 근속수당의 지급요건을 충족함에도 불구하고 회사는 정규직에게만 수당을 지급합니다. 차별 아닌가요?

A 근속수당은 1년 이상 근속한 근로자에 대하여 지급되는 것으로, 기간제 근로자의 경우 특별한 사정이 없는 한 계속하여 근로계약을 갱신해온 사정을 비추어 볼 때, 서로간의 근로조건 의 차이를 감안하여 그 액수를 달리하는 것은 차치하고 근속수당을 전혀 지급하지 않은 것은 합리적인 이유가 있다고 보기 어렵습니다.

07 산업안전보건법

가 고객의 폭언 등으로 인한 건강 장애 예방 조치 등



경비 노동자도 안전한 환경에서 일해야 해요.

I. 아파트 경비 노동자의 시작

II. 관련 법령 및 주요 쟁의영역·사례

III. 아파트 경비 노동자 노동조합기반 및 권리구제

관련 법령

- 2021년 4월 13일에 개정된 산업안전보건법 제41조에 따라 사업주는 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언등으로 근로자에게 건강 장애가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 필요한 조치를 하여야 합니다.

산업안전보건법 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강 장애 예방 조치 등)

- ② 사업주는 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언등으로 근로자에게 건강 장애가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 **필요한 조치**를 하여야 한다.

※ 과태료(산업안전보건법 제175조제4항): 1,000만 원 이하의 과태료

- ③ 근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 근로자의 요구를 이유로 **해고 또는 그 밖의 불리한 처우**를 해서는 아니 된다.

※ 벌칙(산업안전보건법 제170조): 1년 이하의 징역 또는 1,000만 원 이하의 벌금

- 산업안전보건법 제41조제2항에서 폭언 등의 주체가 고객뿐만이 아닌 제3자로 넓어지면 서 경비 노동자 또한 법의 보호를 받을 수 있게 되었습니다. 만약 경비 노동자가 업무수행 중 제3자의 폭언으로 건강 장애가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있을 경우에는 사용자는 필요한 조치를 하여야 하는바, 필요한 조치는 산업안전보건법 시행령 제41조에 명시되어 있습니다.

산업안전보건법 시행령 제41조(제3자의 폭언등으로 인한 건강 장애 발생 등에 대한 조치)

법 제41조제2항에서 “업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치”란 다음 각 호의 조치 중 필요한 조치를 말한다.

1. 업무의 일시적 중단 또는 전환
2. 「근로기준법」제54조제1항에 따른 휴게 시간의 연장
3. 법 제41조제2항에 따른 폭언등으로 인한 건강 장애 관련 치료 및 상담 지원
4. 관할 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서류를 제출하는 등 법 제41조제2항에 따른 폭언등으로 인한 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원

주요 질의응답

Q 폭언 등 법률적으로 문제가 되는 고객 등 제3자는 어떻게 대응하면 될까요?

A 다음과 같은 3단계로 대응할 수 있습니다.

- 1단계: 자제요청 및 즉시경고: 폭언(고성, 욕설, 협박 등)을 중단할 것을 요청하고, 이런 행동은 문제해결에 도움이 되지 않음을 알리고 대화를 유도합니다. 혼자 진정시키려고 하지 말고 주변 동료의 도움을 받도록 하며, 고객 등 제3자와의 마찰이 커지기 전에 관리자가 적극 개입하여 고객 등 제3자를 진정시키도록 합니다.

(응대예시문)

- ○○님 화가 나셨겠지만 차분히 말씀해 주시면 도와드리겠습니다.
- ○○님의 말씀을 잘 듣고 도움 방법을 찾아보겠습니다.
- ○○님 계속해서 폭언과 욕설을 하시면 제가 도와드리기 어렵습니다.

- 2단계: 녹음 사전고지 및 법규위반 공지: 폭언을 지속하면, 녹음 사전고지 후 녹음기기(스마트폰 등)로 대화내용을 녹음합니다.

(응대예시문)

- 정확한 업무처리를 위해 녹음, 녹화(CCTV, 스마트폰 촬영 등)를 실시하도록 하겠습니다.
- ○○님의 이런 말씀과 행동은 상대방에게 모욕감과 공포감을 일으키는 위법 행위로서 관련 법령(형법 제283조 협박, 제311조 모욕)에 저촉될 수 있습니다. 자제를 부탁드립니다.

- 3단계: 업무종료, 관리자 보고, 경찰 협조요청: 폭언 중지 안내를 3회 이상 안내함에도 폭언을 지속할 경우, 즉시 현장에서 벗어나도록 합니다. 관리감독자에게 보고하고, 필요시 경찰에 협조요청을 하도록 합니다.

(응대예시문)

- ○○님, 필요하시다면 관리소장님을 불러드리겠습니다.
- 제가 더 이상 도와드릴 수 없으니 관리사무소와 문제를 해결하시길 바랍니다

Q 녹음·녹화 시 주의사항에는 어떤 것들이 있을까요?

A 불법행위 발생 시 대상자에게 사전고지 후 휴대전화 등을 활용하여 불법행위를 녹화 합니다. 사전고지가 없는 경우에는 개인정보보호법 등으로 민사소송에 휘말릴 수 있으므로 문제 행동 촬영을 하고자 하는 경우에는 CCTV 앞으로 유도할 필요가 있습니다. 또한, 사전고지 후 동영상 촬영이라도 상대방의 얼굴이 들어가는 경우 개인사생활의 비밀과 자유권에 대해 문제가 될 수 있으므로 얼굴 정면이 들어가지 않도록 찍는 것이 필요합니다.

나 휴게 시설의 설치

관련 법령

- 산업안전보건법 제128조의2제1항에 따라 2022년 8월 18일부터는 사업의 종류와 규모에 관계없이 모든 사업장에 휴게 시설을 설치해야 합니다. 특히, 공동주택의 관리현장은 자치 관리와 위탁관리의 형태로 관리방식이 구분되고, 경비원 및 미화원이 주로 근무하기 때문에 휴게 시설을 설치하고 관리하는 것이 매우 중요합니다.

산업안전보건법 제128조의2(휴게 시설의 설치)

- ① 사업주는 근로자(관계수급인의 근로자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)가 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게 시설을 갖추어야 한다.
- ② 사업주 중 사업의 종류 및 사업장의 상시 근로자 수 등 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사업장의 사업주는 제1항에 따라 휴게 시설을 갖추는 경우 크기, 위치, 온도, 조명 등 고용노동부령으로 정하는 설치·관리기준을 준수하여야 한다.

※ 과태료(산업안전보건법 제175조제3항): 1,500만 원 이하의 과태료

- 아래에 해당하는 사업장의 사업주가 휴게 시설을 갖추지 않은 경우, 1,500만 원 이하의 과태료가 부과되며, ‘크기, 위치, 온도, 조명’ 등의 설치·관리 기준을 준수하지 않은 경우 1건당 1차 위반 시 50만 원, 2차 위반 시 250만 원, 3차 위반 시 500만 원이 부과됩니다.

- 상시근로자 수에는 관계수급인의 근로자를 포함하며,
 - 상시근로자 수(관계수급인 근로자 포함) 20명 이상인 사업장이 대상이 되나,
 - 상시근로자 수(관계수급인 근로자 포함) 10명 이상 20명 미만이라 하더라도 한국표준직업분류상의 7개 직종 근로자를 2명 이상 사용하는 사업장의 사업장이면 대상이 됩니다. ① 전화상담원, ② 돌봄서비스 종사원, ③ 텔레마케터, ④ 배달원, ⑤ 청소원 및 환경미화원, ⑥ 아파트 경비원, ⑦ 건물 경비원

주요 질의응답

Q 공동주택관리를 하는 주택관리업자로 아파트와 위탁계약하여 본사 a(15명)를 두고 아파트b(15명), 아파트c(20명)에서 위탁관리 업무를 하는 경우 휴게 시설 설치 의무는 어떻게 되나요?

A 해당 주택관리업자의 상시근로자 수는 50명으로 휴게 시설을 갖추지 않는 경우 제재대상 사업주의 범위에 포함되며, 이 경우 소속 근로자들이 근무하고 있는 본사(a) 및 아파트(b, c)에 각각 휴게 시설을 설치하는 것이 원칙입니다.

Q 청소·경비 노동자를 포함하여 상시근로자 10명 미만의 자치관리 아파트의 경우 과태료 부과대상에 해당하는지?

A 사업의 종류와 규모에 관계없이 모든사업장에 휴게 시설을 설치해야 합니다. 따라서 10인 미만 사업장도 휴게 시설 설치의무가 있습니다. 다만, 귀 사업장의 경우 아파트 경비원 및 청소원이 2명 이상 근무하나 전체 상시 근로자수가 10명 미만으로 휴게 시설 미설치에 따른 제재대상에는 해당하지 않습니다.

공동주택 관리형태에 따른 휴게 시설 설치의무

공동주택 관리는 공동주택관리법에 따른 관리업무의 위탁여부에 따라 **위탁관리** 또는 **자치관리** 현장으로 관리주체를 구분합니다.

- **자치관리**: 입주자대표회의가 사업주로서 공동주택을 관리하는 방식으로 입주자대표회의에게 휴게 시설 설치의무가 있습니다.
- **위탁관리**: 주택관리업자가 공동주택 관리업무를 위탁받아 관리하는 방식으로 사업주인 주택관리업자에게 휴게 시설 설치의무가 있습니다.
- **경비·미화업무만 위탁관리**: 경비·미화업무 위탁관리가 이뤄지는 경우 해당 경비·미화업체의 사업주가 휴게 시설 설치가 있으며, 다만 경비·미화업무를 도급하여 사용하는 도급인(입주자대표회의 또는 주택관리업자)도 휴게 시설 설치의무가 있습니다.

08 산업재해보상보험법

가 산업재해



경비 노동자 실수로 다치더라도 산재 보상을 받을 수 있어요.

I. 아파트 경비 노동자의 시작

II. 관련 법령 및 주요 쟁의영단·사례

III. 아파트 경비 노동자 노동조합기반 및 권리구제

관련 법령

산업재해란 업무상의 사유에 따라 4일 이상의 요양이 필요한 근로자의 부상, 질병, 장애 또는 사망을 말하며, 사고, 질병, 출·퇴근재해로 나누어집니다.

산업재해보상보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준)

① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 **상당인과관계(相當因果關係)**가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 업무상 사고

- 가. 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고
- 나. 사업주가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 그 시설물 등의 결함이나 관리소홀로 발생한 사고
- 라. 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고
- 마. 휴게 시간 중 사업주의 지배관리하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고
- 바. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고

2. 업무상 질병

- 가. 업무수행 과정에서 물리적 인자(因子), 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장애를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병
- 나. 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병
- 다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병
- 라. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병

3. 출퇴근 재해

- 가. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리 하에서 출퇴근하는 중 발생한 사고
- 나. 그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고

② 근로자의 **고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장애 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다.** 다만, 그 부상·질병·장애 또는 사망이 정상적인 인식 능력 등이 뚜렷하게 낮아진 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다.

③ 제1항제3호나목의 사고 중에서 출퇴근 경로 이탈 또는 중단이 있는 경우에는 해당 이탈 또는 중단 중의 사고 및 그 후의 이동 중의 사고에 대하여는 출퇴근 재해로 보지 아니한다. 다만, 이탈 또는 중단이 일상생활에 필요한 행위로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 출퇴근 재해로 본다.

- ④ 출퇴근 경로와 방법이 일정하지 아니한 직종으로 대통령령으로 정하는 경우에는 제1항제3호 나목에 따른 출퇴근 재해를 적용하지 아니한다.
- ⑤ 업무상의 재해의 구체적인 인정 기준은 대통령령으로 정한다.

주요 질의응답

Q 업무상 재해에 해당하기 위한 “상당인과관계”란 무엇일까요?

A 상당인과관계란 일반적인 경험과 지식에 비추어 어떤 원인이 있으면 그러한 결과가 발생할 것이라고 인정되는 관계로써 “업무수행성”과 “업무기인성”을 의미합니다. “업무수행성”이란 사용자의 지배 또는 관리하에 이루어지는 근로자의 업무수행 및 그에 수반되는 통상적인 활동과정에서 재해의 원인이 발생한 것을 의미하며, “업무기인성”이란 재해가 업무로 인하여 발생하였다고 인정되는 관계를 의미합니다.

Q 업무와 직접 관련이 없는 기존의 질병이 악화되어 사망에 이르렀다면 상당인과관계로 인정되어 산재보상을 받을 수 있을까요?

A 대법원은 “업무상의 재해”라 함은 근로자가 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 근로자의 부상, 질병, 신체장애 또는 사망을 뜻하는 것이므로 업무와 재해발생과의 사이에 인과관계가 있어야 하지만, 그 재해가 업무와 직접 관련이 없는 기존의 질병이더라도 업무상의 과로가 질병의 주된 발생원인에 겹쳐서 질병을 유발 또는 악화시켰다면 그 인과관계가 있다고 보아야 할 것이고, 또한 과로로 인한 질병에는 평소에 정상적인 근무가 가능한 기초질병이나 기존 질병이 업무의 과중으로 급속히 악화된 경우까지도 포함된다고 할 것이라고 판시했습니다. 즉, 모든 기저질환이 산재로써 곧바로 인정되는 것은 아니나 인과관계가 인정이 된다면 업무상 재해로 인정받을 수 있는 것입니다.

사례

경비 노동자가 야간근무 중 심장마비로 사망한 사안에서 비록 재해자에게 기저질환이 있었으나 교대제 근무형태가 신체에 악영향을 미치고 업무상 과로와 정신적 스트레스로 인해 사망에 이른 것으로 판단하여 산재에 해당한다고 보았습니다.

대법원 1990.09.25. 선고 90누2727 판결

원심판결 이유에 의하면, 원심은 그 증거에 의하여 원고의 남편인 소외 ○○○이 1950.00.00.생으로서 그 판시와 같이 용역업체인 소외 ○○○○주식회사의 경비사원으로 입사하여 ○○○○ 경비실에서 야간근무를 하던중 1988.03.22. 05:00경 **기존질병인 지방심**으로 인한 심장쇼크로 심장마비를 일으켜 사망한 사실 (중략) **업무상 과로나 스트레스가 지속되면 위와 같은 요인에 의하여 심장쇼크사가 야기될 수 있는 사실** 및 망인은 주야 교대로 2인 1조가 되어 4명이 그 판시와 같은 경비업무를 수행함에 있어 **동료 경비원들이 수시로 외출하는 등 근무를 태만히 하자 약 3개월간 거의 혼자서 경비업무를 수행하여** 왔고 망인이 그들의 근무태만사실을 상부에 보고하여 그들이 사직하게 되자 그들로부터 **원망과 협박**을 받아왔으며 그 뒤 후임자가 오기까지 **약 10일간 망인등 2인이 주야 교대로 혼자서 12시간씩 근무하여** 오다가, **사망당일 21:00경에는** 자재수송 외부 차량이 웅덩이에 빠지자 삽으로 땅을 파서 고르고 차량을 밀어주는 등 **힘든 작업을 하고** 그 다음날 01:00부터 공장순찰을 마친 다음 경비실에 돌아와 의자에 기대앉은 채 사망한 사실 등을 인정하고 나서, 위 인정사실에 의하면 망인은 평소 **지방심의 이환상태에 있었으나 망인의 경비업무 자체가 주야 교대근무형태로서 인간생리리듬에 역행하는 것인데다가 위와 같은 사망전 3개월여에 걸친 업무의 과중으로 인한 과로와 정신적 스트레스가 기초질병인 지방심의 진행을 촉진시키고 증세를 악화시켜 근무 중 사망에 이르게 하였다고 할 것이므로** 망인의 사망은 그 업무와 **상당인과관계있는 업무상재해에 해당한다고** 판단하였다.

나 ▶ 보험 급여의 종류

관련 법령

산업재해보상보험법 36조(보험 급여의 종류와 산정 기준 등)

① 보험 급여의 종류는 다음 각 호와 같다. (이하생략)

- | | | |
|---------|-----------|---------------|
| 1. 요양급여 | 2. 휴업급여 | 3. 장애급여 |
| 4. 간병급여 | 5. 유족급여 | 6. 상병(傷病)보상연금 |
| 7. 장례비 | 8. 직업재활급여 | |

● **요양급여**는 근로자가 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우에 그 근로자에게 지급하는 급여로 ① 진찰 및 검사비 ② 약제 또는 진료재료와 의지(義肢)나 그 밖의 보조기의 지급 ③ 처치, 수술, 그 밖의 치료 ④ 재활치료 ⑤ 입원 ⑥ 간호 및 간병 ⑦ 이송 ⑧ 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항에 대해 지급합니다.

● **휴업급여**는 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자에게 요양으로 취업하지 못한 기간에 대하여 지급하는 급여입니다. 1일당 지급액은 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액으로 하며, 취업하지 못한 기간이 3일 이내이면 지급하지 않습니다.

※ 2024년 최고·최저 보상기준: 최고 1일 253,354원, 최저 1일 78,880원, 고용노동부 고시 제2023-74호

● **장애급여**는 근로자가 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸려 치유된 후 신체 등에 장애가 있는 경우에 그 근로자에게 지급하며, 장애등급 표에 따라 연금이나 일시금으로 지급합니다(※치유란, 부상 또는 질병이 완치되거나 치료의 효과를 더 이상 기대할 수 없고 그 증상이 고정된 상태에 이르게 된 것을 말합니다.).

II. 관련 법령 및 주요 질의응답 · 사례

장해급여는 연금이나 일시금으로 지급받을 수 있으며 평균임금을 기준으로 1급(329일분)~3급(257일분)에 해당하는 자는 연금(급에 해당하는 일수를 평균임금에 곱해서 12로 나누어 매달 지급)으로 지급받고, 4급(224일분)~7급(138일분)에 해당하는 자는 선택에 따라 연금과 일시금 중 선택할 수 있으며, 8급(495일분)~14급(55일분)에 해당하는 자는 일시금으로 지급을 받습니다.

- **간병급여**는 요양급여를 받은 사람 중 치유 후 의학적으로 상시 또는 수시로 간병이 필요하여 실제로 간병을 받는 사람에게 지급하는 급여입니다.

※ 산업재해보상보험법에 따른 간병급여 지급기준, 고용노동부고시 제2020-152호

- **유족급여**는 근로자가 업무상의 사유로 사망한 경우에 유족에게 지급하는 급여입니다. 유족보상연금이나 유족보상일시금으로 하되, 원칙은 연금지급이며, 유족보상일시금은 근로자가 사망할 당시 유족보상연금을 받을 수 있는 자격이 있는 사람(근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있던 유족)이 없는 경우에 지급합니다. 또한 유족보상연금을 받을 자격이 있는 자가 원하면 유족보상일시금(평균임금의 1,300일분)의 100분의 50에 상당하는 금액을 일시금으로 지급한 뒤 나머지 100분의 50을 유족보상연금으로 지급할 수 있습니다.

※ 유족보상연금액: 기본금액(평균임금 × 365일 × (47/100)) + 가산금액(생계를 같이하고 있던 수급자격자 1인당 5/100 가산, 단 20/100이 한도)

- **상병보상연금**은 요양급여를 받는 근로자가 요양을 시작한 지 2년이 지난 날 이후에 다음 각 호의 요건 모두에 해당하는 상태가 계속되면 휴업급여 대신 중증요양상태등급에 따라 상병보상연금(1급(평균임금 329일분/12를 매달지급)~3급(평균임금 257일분/12를 매달지급))을 지급하는 급여입니다.

1. 그 부상이나 질병이 치유되지 아니한 상태일 것
2. 그 부상이나 질병에 따른 중증요양상태의 정도가 대통령령으로 정하는 중증요양상태 등급 기준에 해당할 것
3. 요양으로 인하여 취업하지 못하였을 것

● **장례비**는 근로자가 업무상의 사유로 사망한 경우에 지급하되, 평균임금의 120일분에 상당하는 금액을 그 장례를 지낸 유족에게 지급하는 급여입니다. 다만, 장례를 지낸 유족이 없거나 그밖에 부득이한 사유로 유족이 아닌 사람이 장례를 지낸 경우에는 평균임금의 120일분에 상당하는 금액의 범위에서 실제 드는 비용을 그 장례를 지낸 사람에게 지급합니다.

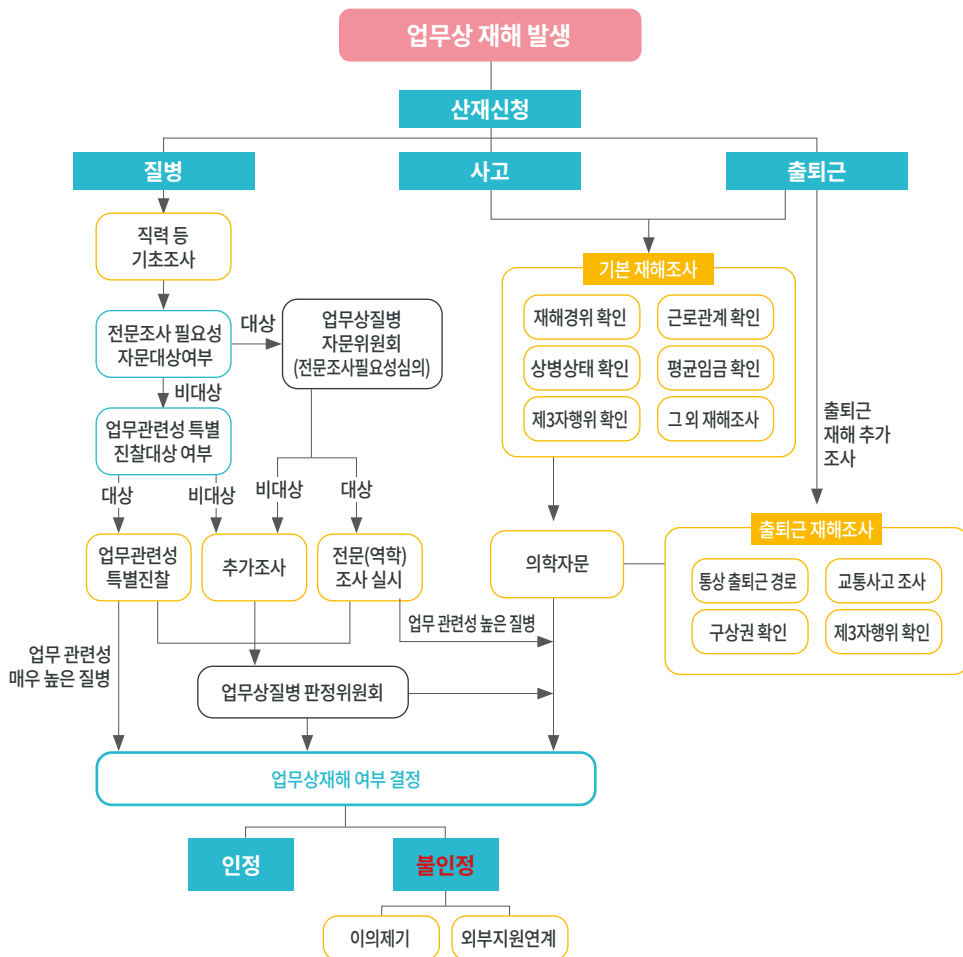
※ 2024년 기준 장례비 최고금액 18,125,360원, 장례비 최저금액 13,053,080원

● **직업재활급여**는 장애등급 제1급부터 제12급까지의 장애급여자 중 취업을 위해 직업훈련이 필요한 사람에게 직업훈련비용 및 직업훈련수당을 지급하고, 장애급여자의 고용을 유지하는 사업주에게는 직장복귀지원금, 직장적응훈련비 및 재활훈련비를 지급하는 보험급여를 말합니다.

주요 질의응답

Q 업무상 질병, 업무상 사고, 출퇴근 재해 관련해서 업무처리절차는 어떻게 될까요?

A 산재보상을 신청할 경우 업무상 질병은, 업무관련성을 확인하기 위해 업무상질병판정위원회의 판정을 받아 인정여부가 결정이 됩니다. 업무상사고, 출퇴근재해는 질병판정위원회의 판정 없이 각각 기본재해조사와 출퇴근재해조사를 마친 후 인정여부가 결정이 됩니다.



※ 출처: 근로복지공단 누리집(산재인정절차 한번에 살펴보기)

사례

업무상 사고

주유관리원이 자전거로 퇴근하던 중 교차로에서 정지 신호를 위반하고 직진하다가 우측에서 오던 승용차와 충돌하는 사고가 발생하여 근로복지공단에 요양급여 지급을 신청했으나 거절된 사례입니다.

공단은 2021년 7월 “도로교통법상 신호위반 행위로 인해 발생한 사고는 업무상 재해로 보지 않는다”며 A씨의 신청을 승인하지 않았습니다. 이후 A씨의 소송 제기로 치러진 행정소송에서도 법원은 “사고 지점의 도로 구조나 신호가 유달리 복잡하지 않았고, 사고 지점이 A씨가 평소 퇴근할 때 이용하던 경로로 신호를 위반할 만한 불가피한 사정이 있지 않았다”며 “A씨의 사고를 업무상 재해로 인정하지 않은 근로복지공단의 처분은 적법하다”고 판결했습니다

아파트 경비 노동자가 야간순찰 중 실수로 발을 헛디더 사고가 발생하였는데 근로복지공단은 사고 발생 이전에 치료받은 병력이 있으므로 산재로 인정하지 않았으나 법원에서는 기존 질환이 해당 사고로 인해 급속히 악화되었기에 산재에 해당한다고 판결했습니다.

서울고등법원 2013.04.12. 선고 2012누16581 판결

원고는 2008.01.01. 주식회사 ○○○○○에 입사한 아파트 경비원으로서 2009.04.07. 야간순찰을 하다가 파손된 아파트 바닥에서 발을 헛디더 넘어지는 사고(이하, ‘이 사건 사고’라고 한다)를 당하여 “왼 족관절외상성 골연골염, 오른 발목의 염좌, 요추부 염좌, 오른 건관절 염좌, 왼 슬관절 염좌” 상병을 진단받았다는 이유로 2010.02.10. 피고에 대하여 요양신청을 하였다. 이 사건 사고 발생 이전부터 동일한 부위에 대하여 치료를 받은 병력이 있는 등 기존질환에 해당하여 이 사건 사고와 인과관계가 존재하지 않는다는 이유로 2010.02.19. 요양일부불승인처분을 하였다.

이 사건 상병은 기존의 퇴행성 병변이 있는 상태에서 이 사건 사고로 자연적 경과를 넘어 급속히 악화된 것으로서 원고의 업무와 상당인과관계에 있다고 봄이 타당하므로 이와 다른 전제에 선 피고의 이 사건 처분은 위법하고, 원고의 주장은 이유 있다.

II. 관련 법령 및 주요 질의응답 · 사례

업무상 질병

근로복지공단은 야간근무 도중 급성지주막하출혈이 발생하여 사망한 경비 노동자에 대하여 단기과로는 확인되지 않으나 만성과로 기준에 충족되고 교대제 근무 등 업무부담 가중 요인도 확인되므로 산재에 해당한다고 보았습니다.

업무상질병판정서 2021.05.26. 2021 판정 제 561호

고인은 ○○경비업무 수행한 자로 2020.10.08. 새벽 5시경 경비초소에 있는 휴지통을 비우러 쓰레기 분리장으로 나갔다가 쓰러졌고, 지나가던 입주민의 신고로 병원으로 호송하여 치료를 받던 중 2020.10.13. 12:51에 사망하여 신청인은 유족급여 및 장의비 청구서를 제출하였다. 증상발생 전 돌발상황이나 급격한 업무환경의 변화는 없었고 단기과로 확인되지 않으나, **발병 전 12주간 1주당 평균 업무시간이 만성과로 인정기준에 충족되고 업무부담 가중 요인도 객관적으로 확인되어 만성적인 업무상 과로 있다고 판단되어, 뇌혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한영향을 초래하여 신청 상병 발병한 것으로 판단되어 신청 상병과 업무와는 상당인과관계가 인정된다는 것이 참석위원 공통의 의견이다.** 따라서 신청 상병 “급성지주막하출혈”은 『산업재해보상보험법』 제37조제1항제2호에 의한 업무상 질병으로 인정된다.

자살

근로자의 고의 또는 자해행위 등으로 발생한 사망 등은 원칙적으로 업무상 재해에 해당하지 않습니다. 다만 **정상적인 인식능력이 뚜렷하게 낮아진 상태에서 발생하였다면 업무상 재해로 인정하고 있습니다(산업재해보상보험법 제37조).** 입주민의 폭언·폭행 등으로 육체적·정신적 고통이 극심해져 정상적인 생활이 불가능한 수준에 이르자 아파트 경비 노동자는 스스로 목숨을 끊었고 근로복지공단은 이를 산재로 인정했습니다.

2020년 5월 입주민의 집요한 갑질에 시달리다 극단적 선택을 한故최희석 경비원에 대해 산업재해가 인정됐다. 근로복지공단 서울북부지사는 고인의 사망을 업무상 사유에 의한 사망으로 인정하고 유족보상과 장의비 지급을 결정했다.

공단은 ① 주차관리 업무수행 중 입주민에 의한 연속적인 폭행, 폭언 및 무고한 법적 문제 제기 등이 발병의 주요 원인으로 판단되는 점 ② 심각한 신체적·정신적 손상을 초래하는 물리적 폭력,

폭언 및 협박 등의 사건 경험 후 가해자로부터 분리되지 못해 반복적인 외상 사건을 경험했고, 이로 인한 회피반응, 부정적 정서상태 및 과각성 경험 증상이 ‘급성 스트레스장애’ 진단에 부합하는 점 ③ 한 차례 자살 시도 이후에도 지속적으로 위험요인에 노출되고 정신과적 치료 등 적절한 조치를 받지 못한 상태에서 불안, 초조 등의 불안한 정서, 해리증상이 관찰되는 수준에 이르게 된 점 ④ 이번 사건 이전 정신건강의학과 진료 이력이 확인되지 않고 그 외 고인으로 하여금 자살을 실행케 할 정도의 개인적인 스트레스 요인이 확인되지 않는 점 등을 고려하면 **업무수행 중 발생한 입주민의 가해 행위로 인해 자살에 이르게 된 것으로 봄이 타당하다**”고 설명했다.

※ 출처: 한국아파트신문(2021.02.19.)

다 업무상 질병 업무 부담 가중 요인

경비 노동자가 주로 수행하는 교대제 업무는 업무상 과로에 해당하는 뇌혈관·심장 질병을 유발하는 데 영향을 미칠 수 있습니다. 근로복지공단의 판정 지침에 따르면 산재를 신청한 근로자가 교대제 업무를 수행하였다고 한다면 업무 부담이 가중된 것으로 간주합니다.

뇌혈관질병·심장질병 업무상 질병 조사 및 판정 지침(2021.01.13.)

(교대제 업무) 야간근무 포함하거나 포함하지 않는 교대제 근무가 모두 포함되며 근로자들이 둘 이상의 조(組)로 나누어 서로 다른 시간대에 근로하는 경우, 명백하게 조의 구분이 없더라도 하루 동안 이루어지는 업무를 2명 이상의 근로자가 시간대를 나눠서 하는 경우나 출근시간이 일정 주기를 가지고 변경되는 경우(교번제 등), 오후나 저녁 출근을 고정적으로 하는 경우 등

09 중대 재해 처벌 등에 관한 법률

가 중대 재해 처벌 등에 관한 법률

관련 법령

중대 재해 처벌 등에 관한 법률 제1조(목적)

이 법은 사업 또는 사업장, 공중이용시설 및 공중교통수단을 운영하거나 인체에 해로운 원료나 제조물을 취급하면서 안전·보건 조치의무를 위반하여 인명피해를 발생하게 한 사업주, 경영 책임자, 공무원 및 법인의 처벌 등을 규정함으로써 중대 재해를 예방하고 시민과 종사자의 생명과 신체를 보호함을 목적으로 한다.

중대 재해 처벌 등에 관한 법률 제2조(정의)

2. “중대산업재해”란 「산업안전보건법」 제2조제1호에 따른 산업재해 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 결과를 야기한 재해를 말한다.

가. 사망자가 1명 이상 발생

나. 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생

다. 동일한 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생

중대 재해 처벌 등에 관한 법률 제6조(중대산업재해 사업주와 경영 책임자등의 처벌)

① 제4조 또는 제5조를 위반하여 제2조제2호가목의 중대산업재해에 이르게 한 사업주 또는 경영 책임자등은 1년 이상의 징역 또는 10억 원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 징역과 벌금을 병과할 수 있다.

② 제4조 또는 제5조를 위반하여 제2조제2호나목 또는 다목의 중대산업재해에 이르게 한 사업주 또는 경영 책임자등은 7년 이하의 징역 또는 1억 원 이하의 벌금에 처한다.

③ 제1항 또는 제2항의 죄로 형을 선고받고 그 형이 확정된 후 5년 이내에 다시 제1항 또는 제2항의 죄를 저지른 자는 각 항에서 정한 형의 2분의 1까지 가중한다.

중대 재해 처벌 등에 관한 법률 제7조(중대산업재해의 양벌규정)

법인 또는 기관의 경영 책임자등이 그 법인 또는 기관의 업무에 관하여 제6조에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 기관에 다음 각 호의 구분에 따른 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 기관이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 제6조제1항의 경우: 50억 원 이하의 벌금
2. 제6조제2항의 경우: 10억 원 이하의 벌금

중대재해처벌법은 경영 책임자가 사업 또는 사업장에 대한 안전과 보건에 관한 투자를 확대하고 안전 및 보건 조치가 실효성을 갖도록 체계적으로 관리하도록 하여 중대 재해(중대산업재해와 중대시민재해)를 예방하는 것을 목적으로 입법되어 2022년 1월 27일부터 시행(50인 미만 사업장 확대 적용, '24.1.27.) 되었습니다. 사업주 또는 경영 책임자 등에 대한 처벌을 규정하고 있지만, 처벌 자체가 궁극적인 목적이 되도록 하는 것이 아닌, 근로자를 포함한 종사자와 일반 시민의 생명과 신체를 보호하기 위한 수단으로서 규정되었습니다.

주요 질의응답

Q 사망사고 같은 중대 재해가 발생하면 무조건 사업주가 처벌받게 되나요?

A 무조건 사업주가 처벌받는 것은 아닙니다. ① 사업장에서 중대 재해가 발생하고 ② 안전보건 관리체계가 구축·이행되어 있지 않을 때 처벌받습니다.

Q 경비업에서 발생하는 중대 재해(사망사고) 종류는 무엇인가요?

A 경비·청소업종에서 최근 5년('18~'22년)간 전체 61명의 사고사망자가 발생하였습니다. (넘어짐 20명, 떨어짐 19명, 부딪힘 11명, 끼임 2명, 화재 2명, 기타 7명)

나 사업주와 경영 책임자등의 안전 및 보건 확보 의무

관련 법령

중대재해처벌법 제4조(사업주와 경영 책임자등의 안전 및 보건 확보 의무)

- ① 사업주 또는 경영 책임자등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 그 사업 또는 사업장의 특성 및 규모 등을 고려하여 다음 각 호에 따른 조치를 하여야 한다.
 1. 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 **안전보건관리체계의 구축** 및 그 이행에 관한 조치
 2. 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치
 3. 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치
 4. 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치

중대재해처벌법 제4조의 안전보건관리체계란, 사업장에서 일하는 근로자의 안전과 건강을 보호하기 위해 사업주 스스로 유해위험요인을 파악하고 그에 대한 제거, 완화, 개선 및 통제 방안을 수립하고 이를 이행, 보완, 개선하는 활동을 말합니다. 안전보건관리체계를 구축하고 이행하기 위해서는 아래 9가지의 구체적인 사항을 시행해야 합니다.

- (1) 안전·보건에 관한 **목표와 경영방침**을 설정할 것
- (2) 안전·보건 업무를 **총괄·관리하는 전담조직**을 둘 것(일정 조건에 해당하는 사업장)
- (3) **유해위험요인 확인·개선절차 마련, 점검 및 필요한 조치**를 할 것(산업안전보건법 제36조에 따른 위험성평가를 실시한 경우에는 유해위험요인 확인 및 개선에 대한 점검을 한 것으로 봄)
- (4) 재해예방에 필요한 안전보건에 관한 **예산을 편성하고 집행**할 것
- (5) **안전보건관리책임자 등의 업무수행 지원**(권한, 예산, 업무수행 평가기준 마련)
- (6) 산업안전보건법에 따른 **안전관리자, 보건관리자 등 전문인력**을 배치할 것
- (7) **종사자에 대한 의견 청취 절차**를 마련하고 청취할 것
- (8) **중대산업재해 발생 시 조치 매뉴얼 마련**하고 점검할 것
- (9) **도급 시 산업재해예방 조치 능력 및 기술에 관한 평가기준 및 절차 마련 및 이행여부**를 점검할 것

(3)의 유해위험요인 확인·개선절차 마련, 점검 및 필요한 조치의 경우 ‘위험성평가’를 제대로 실시한다면 점검을 한 것으로 보고 있어 사업장에서 위험성 평가를 많이 시행하고 있습니다.

산업안전보건법 제36조(위험성평가의 실시)

- ① 사업주는 건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지를 평가하여야 하고, 그 결과에 따라 이 법과 이 법에 따른 명령에 따른 조치를 하여야 하며, 근로자에 대한 위험 또는 건강 장애를 방지하기 위하여 필요한 경우에는 추가적인 조치를 하여야 한다.
- ② 사업주는 제1항에 따른 평가 시 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 해당 작업장의 근로자를 참여시켜야 한다.
- ③ 사업주는 제1항에 따른 평가의 결과와 조치사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 기록 하여 보존하여야 한다.
- ④ 제1항에 따른 평가의 방법, 절차 및 시기, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

주요 질의응답

Q 공동주택관리 사업과 관련하여 중대재해처벌법을 지키지 않아 처벌된 사례가 있을까요? 어떤 요건을 지키지 않아 처벌에 이르게 된 것일까요?

A (사례) 공동주택 아파트 설비과장인 A씨가 사다리에 올라 천장 누수방지 작업을 하다가 1.5미터 높이에서 추락해 목숨을 잃었습니다. 천장은 높이 3.2미터로, 사다리를 타고 약 1.5미터 높이에 올라 확인해야 해서 추락 위험이 있었지만, 관리소장은 A씨가 안전모를 착용하지 않은 채 사다리에 오르는 것을 봤는데도 안전모 착용을 지시하지 않았습니다. 이에 따라 법원은 회사대표와 관리소장에게 징역 각각 징역 8개월에 집행유예 2년을 선고하고, 법인에는 벌금 3천만 원을 선고하였습니다.

(무슨 요건을 지키지 않았을까?) 법원은 ① 유해·위험요인 확인·개선 절차 마련 ② 안전보건 관련 종사자 의견 청취 절차 마련 및 개선 이행 점검 ③ 안전보건 관리책임자 업무수행 평가 기준 마련 의무를 위반했다고 판단했습니다.

●서울북부지방법원 2023.10.12. 선고 2023고단2537 판결

3. 피고인 B의 중대 재해처벌등에 관한 법률위반(산업재해치사)

경영 책임자는 **안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치**를 하여야 하므로 (중략) 그럼에도 피고인은 위와 같은 필요한 조치를 하지 아니하여, 사업장의 안전·보건에 관한 목표와 경영방침과 사업장의 특성에 따른 **유해·위험요인을 확인하여 개선하는 업무절차를 전달받지 못한 안전보건관리책임자인 관리소장 A**로 하여금 **사업장의 안전·보건에 관한 사항에 대한 종사자의 의견을 듣고 개선방안을 마련하도록 하지 아니하였고, 안전보건관리책임자인 관리소장 A의 업무 수행에 대한 평가 기준 또한 마련하지 아니하여** 관리소장 A이 종사자 G에게 안전모를 착용할 것을 지시하지 않은 채 사다리 작업을 하게 함으로써 추락에 의한 중대 재해의 발생 위험을 제거하지 아니하였다. 이에 따라 피고인은 2022.04.15. 11:00경 제2항 기재와 같이 피고인 C 주식회사 소속 근로자인 종사자 G으로 하여금 사다리에서 바닥에 떨어지게 하여 2022.04.22. 01:56경 H병원에서 외상성 경막하 출혈에 의한 중증 뇌부종으로 인한 뇌연수마비로 사망에 이르게 하였다.

이로써 피고인은 재해예방에 필요한 **안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치를 취하지 아니하여 종사자가 사망하는 중대산업재해에 이르게 하였다.**

4. 피고인 C 주식회사

나. 종사자 사망에 따른 중대 재해처벌등에 관한 법률위반(산업재해치사)

피고인은 제3항 기재와 같은 일시, 장소에서 피고인의 경영 책임자인 B이 피고인의 업무에 관하여 제3항 기재와 같이 **안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치**를 하지 아니하여 **종사자가 사망하는 중대산업재해에 이르게 하였다.**

10 고용보험법

관련 법령

고용보험법 제10조(적용 제외)

② 65세 이후에 고용(65세 전부터 피보험 자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 제외한다)되거나 자영업을 개시한 사람에게는 제4장(실업급여) 및 제5장(육아휴직급여 등)을 적용하지 아니한다.

고용보험법은 근로자 등이 실업한 경우에 생활에 필요한 급여를 실시하여 근로자 등의 생활안정과 구직 활동을 촉진함으로써 경제·사회 발전에 이바지하는 것을 목적으로 제정되었으며, 만65세 이후에 신규로 고용된 근로자는 고용보험료가 면제됩니다. 한편, 만65세 이전에 고용된 근로자가 만65세가 넘으면 여전히 고용보험 피보험자격이 유지되며 그에 따른 보험료도 공제됩니다.

만 65세 이후에 입사한 자는 고용보험 중 실업급여(구직급여를 포함하는 넓은 개념), 육아 휴직 급여 등의 적용에서 제외되는 것이지 고용보험 가입이 면제되는 것은 아닙니다. 실업급여 등의 적용을 받지 않으므로 근로자가 납부하는 고용보험료가 면제되는 것일 뿐 사용자는 여전히 고용안정 및 직업능력개발 사업에 대한 보험료를 부담하여야 합니다.

주요 질의응답

Q 저는 만 66세인데 이전 용역업체에서 2년간 근무하고 퇴사한 후 새로운 용역업체에서 일하고 있습니다. 이제 계약기간이 만료되더라도 구직급여를 받을 수 없는건가요?

A 원칙적으로는 만 65세가 넘으면 실업급여 등을 적용받을 수 없으나 만 65세가 넘은 경우라도 계속근로기간 단절 없이 이직 후 새로운 사업장에서 ‘계속하여 고용된 경우’ 계약기간 만료에 따른 구직급여를 수급할 수 있습니다.

“계속하여 고용된 경우”의 의미는 원칙적으로 하루라도 근로단절이 없어야 할 것을 의미합니다. 다만, 동일 사업장에서 고용을 유지해야 한다는 의미는 아니며, 전직할 경우 토요일, 일요일(법정 공휴일), 법정 휴일을 제외하고 하루라도 단절이 없어야 함을 의미하나, 통상 금요일 퇴직하고 월요일 신규 입사하는 경우에는 사회통념상 토~일요일(법정 공휴일) 취득이 불가한 사정 등을 고려하여 계속 근로로 인정하게 됩니다. 경비원 등 교대제 근무인 경우 공휴일과 상관없이 휴무일이 발생할 수 있는바, 근로단절의 원인이 휴무일인 경우 계속하여 고용된 것으로 간주합니다.



11 노동조합 및 노동관계조정법

관련 법령

헌법 제33조

① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

노동조합 및 노동관계조정법 제5조(노동조합의 조직·가입·활동)

- ① 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.
- ② 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(이하 “종사 근로자”라 한다)가 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있다.
- ③ 종사 근로자인 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 종사 근로자로 본다.

노동조합 및 노동관계조정법 제37조(쟁의행위의 기본원칙)

- ① 쟁의행위는 그 목적·방법 및 절차에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반되어서는 아니된다.
- ② 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.
- ③ 노동조합은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 해서는 아니 된다.

노동조합 및 노동관계조정법 제81조(부당노동행위)

- ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.
 - 1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
 - 2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이

II. 관련 법령 및 주요 질의응답 · 사례

될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.

3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위
 4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제2항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.
 5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
- ② 제1항제4호단서에 따른 “노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험” 여부를 판단할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.
1. 운영비 원조의 목적과 경위
 2. 원조된 운영비 횡수와 기간
 3. 원조된 운영비 금액과 원조방법
 4. 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율
 5. 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등

※ 벌칙(노동조합법 제90조): 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금(제81조제1항 위반시)

‘노동3권’의 정의

아파트 경비 노동자는 근로조건 향상을 위해 헌법상 보장된 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 행사할 수 있습니다. 단결권은 근로조건 향상을 위해 노동조합에 가입하거나 노동조합을 조직할 수 있는 권리입니다. 단체교섭권은 사용자에게 단체교섭을 요구할 수 있는 권리이며 사용자는 정당한 이유 없이 이를 거부할 수 없습니다. 단체행동권은 정상적인 업무 수행을 저해하여 주장을 관철시키는 목적으로 활용됩니다.

노동조합의 정의

노동조합은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말합니다. 다만 ① 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우 ② 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우 ③ 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우 ④ 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우 ⑤ 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우 중 어느 하나에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 않습니다.

쟁의행위의 정의

쟁의행위는 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말하며 그 수단으로는 파업·태업·직장폐쇄 등이 있습니다.

부당노동행위의 정의

부당노동행위는 사용자가 근로자의 정당한 노동3권을 침해하는 행위를 예방 및 제거하기 위해 금지하는 행위를 말합니다. 사용자의 부당노동행위는 근로자의 노동조합 설립 또는 정상적인 활동을 방해하기 위한 해고, 차별적 대우 등 불이익취급, 노동조합의 설립·운영 개입, 단체교섭 거부, 지배·개입 등의 형태로 나타날 수 있으며 부당노동행위에 해당할 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금이 부과됩니다.

주요 질의응답

Q 아파트 경비 노동자가 노동조합에 가입하거나 조직하면 어떤 것이 좋은가요?

A 노동조합은 기본적으로 근로조건 향상을 목적으로 합니다. 사용자를 상대로 개인이 근로조건 향상을 요구하는 데에는 한계가 있으며 노동조합은 단체교섭권, 단체행동권을 보장받을 수 있기에 사용자와의 협상력이 향상될 수 있습니다. 부당해고 당한 조합원의 부당해고 구제신청을 돕거나 노동조합이 사용자를 상대로 3개월 초단기 근로계약을 폐지한 사례도 있습니다.

Q 노동조합 활동을 한다는 이유로 징계 또는 해고를 하면 어떡하나요?

A 사용자는 근로자가 노동조합 활동을 했다는 이유로 해고 등의 불이익 취급을 하여서는 아니 됩니다. 금지되는 불이익취급은 단순 협박에 그치는 것이 아닌 실제로 발생한 것에 한합니다. 만약 아파트 경비 노동자가 정당한 노동조합 활동을 하였음에도 사용자가 이를 못마땅하게 여겨 다른 사유 등을 앞세워 불리한 처우를 하는 것은 부당노동행위에 해당합니다. 다만, 불이익 처분 당시에 근로자에게 귀책사유가 있는 경우에는 부당노동행위에 해당하지 않을 수 있습니다.

사례

아파트 경비 노동자의 근로계약은 3개월 단위의 초단기 근로계약의 형태가 많습니다. 대구 지역 아파트용역 노동조합은 해당 지역 1위 용역업체와의 협상 끝에 3개월 단위 근로계약 체결을 폐지하기로 합의했습니다. 노동조합의 활동으로 근로조건이 향상된 것입니다.

‘파리목숨’ 아파트 경비·청소 고용관행 바뀌나? 초단기 근로계약 폐지한 1위 업체 (매일신문, 2024.03.24.)

대구지역 최대규모 아파트 위탁관리업체와 경비·청소 노동자 노조가 3개월 단위 초단기 근로계약(매일신문 2월 13일)을 철폐하는 합의에 도달했다. 연간 계약이 아닌 한계는 있지만 수범사례로 업계에 확산돼 노동자들의 고용불안을 해소할 수 있기를 바란다는 목소리가 높다.(중략) 보도 이후 노사 교섭이 이어진 끝에, 노조와 ○○은 6개월 단위 계약을 합의하는데 도달했다. 향후 ○○은 최소 6개월 단위로 근로계약을 맺으며, 연장계약 역시 3개월이 아닌 6개월을 최소 단위로 두기로 했다.

노동조합은 조합원 보호 차원에서 해고된 경비 노동자가 권리 구제를 받을 수 있도록 도움을 주기도 합니다.

평택안성지역노조 “아파트 경비 노동자 고용안정 보장돼야”(평택자치신문, 2024.07.10.)

이번에 복직된 경비 노동자 A씨는 노동조합 활동을 한다는 이유로 지난해 12월 31일자로 해고 통보를 받았으며, 그동안 평택안성지역노조, 시민사회단체는 A씨와 함께 부당해고 철회와 3개월 초단기 근로계약 철폐를 외치면서 출·퇴근 투쟁을 진행해 왔다.

지난해 12월 해고된 평택 삼성아파트 경비 노동자에 대한 지난해 12월 해고된 평택 삼성아파트 경비 노동자 부당해고 판정결과가 올해 2월 29일 나오자 아파트입주자대표회의와 관리사무소는 판정 결과를 수용할 수 없다며 중앙노동위원회에 재심신청을 했으나, 6월 10일 중앙노동위원회에서도 경기지방노동위원회의 부당해고 판정이 옳다는 결정을 내려 최종 복직이 결정됐다.

II. 관련 법령 및 주요 질의응답 · 사례

노조 지부장이었던 아파트 경비 노동자가 정직 1개월의 징계처분을 받은 사안에 대하여 징계 사유가 근로자의 귀책사유가 아닌 적극적인 노동조합 활동 참여가 이유라고 보아 부당노동행위에 해당한다고 판단했습니다.

대전고등법원 2015.05.07. 선고 2015누10061 판결 부당노동행위구제재심판정취소

참가인은 2013.10.28. 징계위원회를 개최하여 “원고가 대표회장과 관리소장을 상대로 수차례 진정, 고소를 남발하고, 조사일자를 자신의 근무일자에 맞추어 출두하는 등 근무태도가 현저히 불량한 상태에 있으므로 민원이 발생하였다”는 이유로 원고에 대하여 정직 1개월의 징계를 의결하고 이를 원고에게 통보하였다(이하 ‘이 사건 징계’).

이 사건 징계가 부당노동행위에 해당하는지에 관하여 본다.

- ① 참가인이 내세우는 징계사유 중 부당노동행위 구제신청은 노조지부장으로서 당연히 할 수 있는 정당한 권리행사이고, 관리소장에 대한 고소 또한 관리소장이 종래 노조활동을 위한 외출을 승인하여 오다가 갑자기 불허하고 원고를 질책하며 상해까지 가한 사건에 대하여 원고가 그 피해를 구제받고자 행한 행위이며, 그 외 다른 진정과 고소 등도 근로자로서 취할 수 있는 정당한 권리행사로 보이는 점
- ② 참가인이 내세우는 또다른 징계사유인 근무태만 또한 원고가 노조지부장으로서 조합활동을 하기 위해 외출한 것 등을 이유로 한 것인데, 관리소장이 2013.09. 이전에는 원고의 노조활동 관련 외출을 모두 승인하여 주었던 점에 비추어 2013.09.06. 이후의 무단외출을 선불리 근무태만이라고 단정하기는 어려운 점
- ③ 참가인은 자치관리를 위탁관리로 변경하면서 자치관리 경비원들을 모두 용역경비원으로 전환하려고 하여 이 사건 노동조합과 계속하여 대립하여 온 점
- ④ 관리소장이 이 사건 징계를 요구하면서 그 근거로 원고를 포함한 자치관리 경비원 4명을 용역 경비원으로 전환하여야 한다는 점을 든 점
- ⑤ 참가인의 단체협약이나 취업규칙에는 ‘정직’이 징계종류로 규정되어 있지 않은 점 등을 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 참가인은 **노조지부장인 원고의 정당한 노동조합 활동을 실질적인 이유로 하여 이 사건 징계를 한 것이라고 봄이 타당하므로, 이 사건 징계는 노동조합 및 노동관계조정법 제81조제1호 및 제5호 소정의 불이익취급의 부당노동행위에 해당한다.**



III

아파트 경비 노동자 노동상담기관 및 권리 구제

1. 아파트 경비 노동자 노동상담기관
2. 아파트 경비 노동자 권리 구제

01 아파트 경비 노동자 노동상담기관

아파트 경비 노동자가 노동관련 상담을 받을 수 있는 관련기관에 대해 소개합니다.

서울시 노동자종합지원기관

서울 내 모든 노동자가 가까운 노동자지원기관에서 밀착형 상담과 복지서비스를 편리하게 받을 수 있도록 설립된 기관입니다.

서울노동권익센터(청계)

- 대표상담번호 1661-2020
- 대표 번호 02-6925-4349
- 주소 서울 종로구 청계천로 105, 아름다운청년 전태일기념관 5층

도심권 서울특별시 노동자종합지원센터

- 대표 번호 02-6959-5255
- 주소 서울 마포구 환일길13, 강북노동자복지관 3층

I. 아파트 경비 노동자의 시작

II. 관련 법령 및 주요 쟁의응답 사례

III. 아파트 경비 노동자 노동상담기관 및 권리구제

동남권 서울특별시 노동자종합지원센터

- 대표 번호 02-408-5255
- 주 소 서울 송파구 중대로97, 4층(가락시장역 4번 출구)

강북구 노동자종합지원센터

- 대표 번호 02-901-2657~9
- 노동상담 02-901-2656
- 주 소 서울 강북구 한천로 139가길 14, 6층(수유동)

강서구 노동복지센터

- 대표 번호 02-2665-4038
- 노동상담 02-2665-4037
- 주 소 서울 강서구 양천로 10길 38, 106동 2층

광진구 노동복지센터

- 대표 번호 02-458-5055
- 주 소 서울 광진구 자양로 116, 웰츠타워 209호

관악구 노동복지센터

- 대표 번호 02-886-7900
- 주 소 서울 관악구 남부순환로 234길 37, 덕진경로당 3층

구로구 노동자종합지원센터

- 대표 번호 02-852-7341
- 주소 서울 구로구 디지털로 242, 한화비즈메트로 1차 213호

금천구 노동자종합지원센터

- 대표 번호 02-2627-2140
- 주소 서울 금천구 디지털로 178, 퍼블릭가산 A동 511호

노원 노동복지센터

- 대표 번호 1661-9275
- 노동상담 070-4610-3462
- 주소 서울 노원구 동일로 1530-1, 마들역 지하 1층

도봉구 노동자종합지원센터

- 대표 번호 02-3494-4400
- 주소 서울 도봉구 도봉로 170길2, 도봉역 하부공간 5호

마포구 노동자종합지원센터

- 대표 번호 02-306-2227
- 노동상담 02-306-2226
- 주소 서울 마포구 매봉산로 18, 창업복지관 305호

서대문구 노동자종합지원센터

- 대표 번호 02-395-0720
- 노동상담 02-395-0025
- 주 소 서울 서대문구 통일로 484, 유진상가 331호

성동 근로자복지센터

- 대표 번호 02-497-8573
- 주 소 서울 성동구 상원6나길 22-11호, 성동지역경제혁신센터 2층

성북 노동권익센터

- 대표 번호 02-909-3988
- 주 소 서울 성북구 화랑로 211, 한성대 벤처창업지원센터 206호

영등포구 노동자종합지원센터

- 대표 번호 02-2633-7987
- 노동상담 02-2633-7989
- 주 소 서울 영등포구 버드나루로 23길 24, 3, 4층

용산구 노동자종합지원센터

- 대표 번호 02-2199-7220
- 노동상담 02-2199-7227 / 심리상담 02-2199-7226
- 주 소 서울 용산구 원효로97길 30, 2층

은평구 노동자종합지원센터

- 노동상담 02-6952-1875
- 주소 서울 은평구 통일로 1045

중구 노동자종합지원센터

- 대표 번호 02-2269-2220
- 노동상담 02-2269-9994
- 주소 서울 중구 을지로 39길 40, 중구 구민회관 1층 2호실

종랑구 노동자종합지원센터

- 대표 번호 02-496-8477
- 주소 서울 종랑구 양원역로92, LH서울양원1단지 104동 B1층 상가

I. 아파트 경비 노동자의 시작

II. 관련 법령 및 주요 쟁의응답 사례

III. 아파트 경비 노동자노동조합(권) 및 권리구제

서울 근로자 건강센터

- 주요사업 50인 미만 소규모사업장 노동자 중심으로 체계적 직업건강 서비스를 제공하는 기관입니다.
- 대표 번호 02-838-6497
- 중구분소 02-2268-6497

근로자이음센터

- 주요사업 미조직 근로자들의 권익 보호(상담, 교육) 및 소모임 공간지원 등을 하는 기관으로 서울, 평택, 청주, 광주, 대구, 부산 6개 권역에 있습니다.
- 대표 번호 1668-1007

그 외 도움 받을 수 있는 곳

- 직업적 트라우마 전문상담센터 1588-6497
- 각 지역 정신건강복지센터 1577-0199

02 아파트 경비 노동자 권리 구제

사용자에게 노동 관련하여 부당한 일을 당할 경우 권리를 구제받을 수 있는 기관을 소개합니다.

※ 사용자란 ① 사업주 ② 경영담당자 ③ 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말합니다.

고용노동부

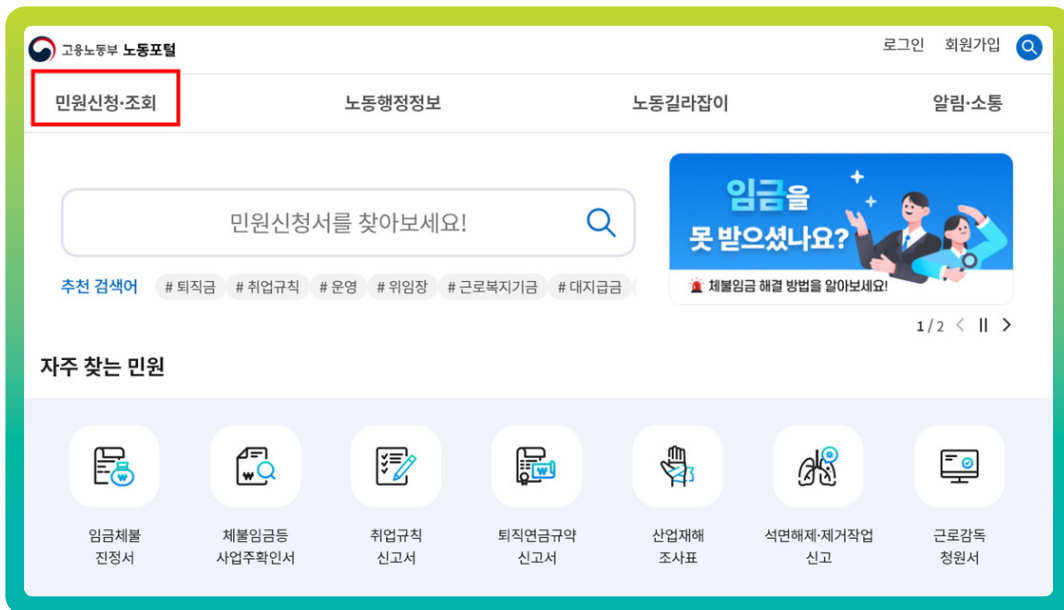
근로기준법(근로 계약서 미교부, 임금체불, 폭행, 직장내 괴롭힘, 근로감독청원 등), 최저임금법, 기간제법, 산업안전보건법 등 노동관계법 위반 시 구제를 받을 수 있는 기관입니다.

- 누리집: 고용노동부 <https://www.moel.go.kr>
- 대표 번호: (국번없이) 1350
- 지청안내: 서울에는 7개의 노동청이 있으며, 관할구역과 연락처는 아래와 같습니다.

관 서 명	관 할 구 역	연 락 처
서울지방고용노동청	종구, 종로구, 동대문구, 서초구	02-2231-0009
서울강남지청	강남구	02-584-0009
서울동부지청	성동구, 광진구, 송파구, 강동구	02-403-0009
서울서부지청	용산구, 마포구, 서대문구, 은평구	02-713-0009
서울남부지청	영등포구, 강서구, 양천구	02-2639-2100
서울북부지청	중랑구, 노원구, 강북구, 도봉구, 성북구	02-950-9880
서울관악지청	관악구, 구로구, 금천구, 동작구	02-3281-0009

III. 아파트 경비 노동자 노동상담기관 및 권리구제

- 구제 신청 방법: 구제신청은 방문, 팩스, 온라인 신청이 있습니다.
- 방문: 회사 주소지 관할 노동청에 방문하여 민원실에 구비된 진정서 작성
- 팩스: 진정서를 작성하여 각 지청의 팩스번호로 발송
- 온라인: 노동포털(<https://labor.moel.go.kr/main/main.do>)에 로그인하여 진정서 발송
(수리현황, 진행현황, 결과 등 한눈에 볼 수 있어 편리)

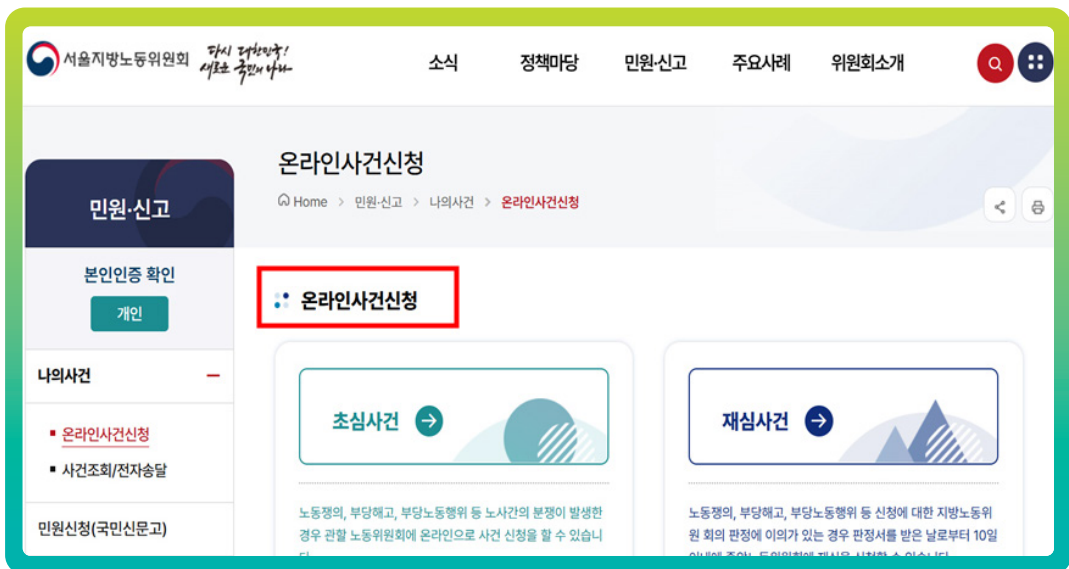


※고용노동부 노동포털 온라인 사건 신청 화면

노동위원회

부당징계, 부당해고, 부당노동행위, 차별시정 등에 대한 구제신청을 할 수 있는 기관입니다. 서울지방노동위원회의 판정에 불복하는 경우 지방노동위원회의 판정서를 송달받은 날로부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심신청을 할 수 있습니다. 중앙노동위원회의 재심판정에 불복하는 경우 재심판정서를 받은 날로부터 15일 이내에 행정법원에 행정소송을 제기할 수 있습니다.

- **누리집:** ① 서울지방노동위원회: <https://www.nlrc.go.kr/nlrc/seoul/main.do>
② 중앙노동위원회: <https://nlrc.go.kr>
- **대표 번호:** ① 서울지방노동위원회(02-3218-6070) / ② 중앙노동위원회(044-202-8226)
- **구제 신청 방법:** 구제 신청 방법은 방문, 팩스, 온라인 신청이 있습니다. 또한, 월평균임금이 300만 원 미만이라면(2024년기준) 권리 구제를 위한 국선노무사 선임이 가능합니다.
- **방문:** 회사 주소지 관할 노동위원회 민원실에 방문하여 구비된 신청서 및 이유서 작성 (서울은 서울지방노동위원회)
- **팩스:** 신청서와 이유서를 작성하여 관할 노동위원회 팩스번호로 발송
- **온라인:** 관할 노동위원회 누리집 접속 후 온라인사건신청 접수



※서울지방노동위원회 온라인 사건 신청 화면

I. 아파트 경비 노동자의 시작

II. 관련 법령 및 주요 질의응답 사례

III. 아파트 경비 노동자 노동조합/권 및 권리구제

근로복지공단

고용보험·산재보험 가입문의 및 관리, 산재신청·보상 재활지원 및 근로자 복지 및 간이대 지급금 신청을 지원하는 기관입니다.

- **누리집**

① 근로복지공단(<https://www.comwel.or.kr>): 지사 위치 및 사업장관리번호 확인 등

② 근로복지공단 고용·산재보험 토털서비스(<https://total.comwel.or.kr/>):

문서 발급 및 산재급여 신청 등

- **대표 번호:** (국번없이) 1588-0075

- **지사안내:** 서울에는 1개의 본부와 8개의 지사가 있으며 관할구역은 아래와 같습니다.

회사 주소지 관할 지사로 문의 또는 방문하여야 하며 산재신청을 하는 경우 회사 주소지가 아닌 실제 업무를 수행한 아파트 주소지 기준으로 문의 및 접수하여야 합니다.

지 사 명	관 할 구 역	지 사 명	관 할 구 역
서울지역본부	중구, 종로구, 동대문구	서울서부지사	용산구, 마포구, 서대문구, 은평구
서울강남지사	강남구	서울남부지사	영등포구, 강서구, 양천구
서울서초지사	서초구	서울북부지사	성북구, 도봉구, 강북구, 중랑구, 노원구
서울동부지사	송파구, 강동구, 광진구	서울관악지사	관악구, 구로구, 금천구, 동작구
서울성동지사	성동구		

- **산재신청방법:** 방문, 팩스, 우편 및 온라인 신청이 있습니다.

- **방문:** 관할 지사를 방문하여 신청서 작성 및 산재 입증 자료 제출

- **팩스:** 신청서 작성 후 관할 지사의 팩스번호로 발송

- **우편:** 신청서 작성 후 관할 지사 담당자에게 등기로 발송

- **온라인:** ① 근로복지공단 고용·산재보험 토털서비스 접속 후 요양신청서 작성

② 정부24 누리집(<https://www.gov.kr>) 또는 ‘정부24’ 앱에서

‘원클릭(One-Click) 산재신청 대행 요청’을 검색하여 신청

고용센터

구직급여 및 재취업 지원, 구인·구직자 맞춤형 취업지원, 일자리 창출, 취약계층 고용안정 사업 지원을 하는 기관입니다.

● 누리집

- ① 고용24(<https://www.work24.go.kr/cm/main.do>): 고용 관련 서비스 신청 및 결과 확인
- ② 고용보험(<https://www.ei.go.kr/>): 고용 관련 서비스 개괄 확인

- **센터안내:** 서울에는 9개의 고용센터가 있으며 관할구역과 연락처는 아래와 같습니다. 구직급여 신청 시에는 거주지 관할 고용센터를 방문하거나 온라인 신청이 가능합니다.

센터명	관할구역	연락처
서울고용센터	종로구, 중구, 동대문구	02-2004-7301
서울강남고용센터	강남구	02-3468-4794
서울서초고용센터	서초구	02-580-4900
서울동부고용센터	강동구, 광진구, 성동구, 송파구	02-2142-8924
서울서부고용센터	마포구, 서대문구, 용산구, 은평구	02-2077-6000
서울남부고용센터	양천구, 영등포구	02-2639-2300
서울강서고용센터	강서구	02-2063-6700
서울북부고용센터	강북구, 노원구, 도봉구, 성북구, 중랑구	02-2171-1700
서울관악고용센터	관악구, 구로구	02-3282-9200

국가인권위원회

인권침해, 차별시정, 성희롱, 장애인 차별 등에 대한 상담, 진정 및 신고를 하는 기관입니다.

- 누리집: <https://humanrights.go.kr>
- 주소: 서울특별시 중구 삼일대로 340 나라키움 저동빌딩 10층 인권상담조정센터
- 인권상담전화: (국번없이) 1331
- 진정접수방법: 진정신청방법에는 전화, 방문, 우편/팩스, 온라인 신청이 있습니다.
- 전화: 1331에 전화하여 진정 접수
- 방문: 인권상담조정센터에 직접 방문하여 진정서 접수
- 우편/팩스: 진정서를 작성하여 우편으로 접수 또는 팩스번호로 발송
- 온라인: ① 국가인권위원회 누리집 접속 후 진정 접수
② 진정서 작성 후 이메일 발송

법원(소송)

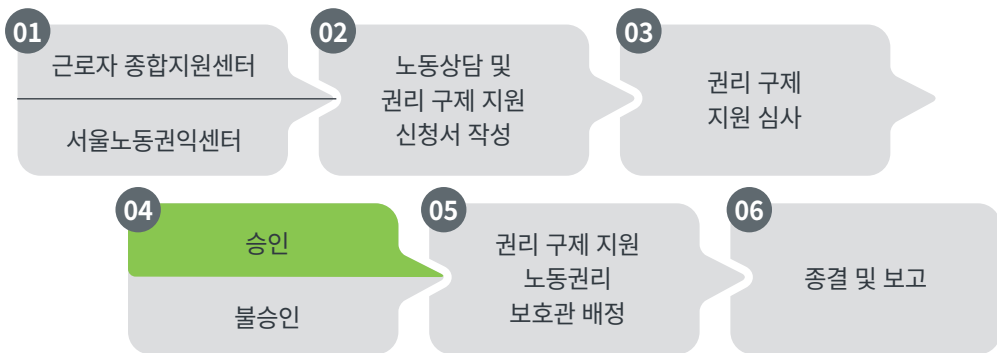
행정소송(중앙노동위원회 및 근로복지공단 등의 처분에 불복), 민사소송(위자료청구, 미지급 임금청구 등), 형사소송(범죄 처벌 등) 등을 위해 법원에 구제신청을 하는 기관입니다.

- 누리집: <https://www.klac.or.kr/>
- 법률상담번호: 132
- 대표 번호: 054-810-0132
- 상담 및 구제방법: 대한법률구조공단에서 대면(예약방문), 비대면(챗봇상담, 전화상담, 채팅상담, 누리집상담 등) 법률상담이 가능하며 최종 3개월 평균임금이 400만 원 미만인 경우 등 요건을 충족할 경우 소송지원을 받으실 수 있습니다.

서울노동권익센터(권리 구제 지원)

경비 노동자의 침해된 노동권이 회복될 수 있도록 권리 구제 지원 사업을 운영하고 있습니다. 간단한 내용은 전화로 즉시 안내해 드리며, 후속조치가 필요한 경우에는 노동청 진정·청구·소송까지 무료로 도와드립니다. 또한, 사후관리가 필요한 경우 센터내의 1:1 상담 및 치유프로그램을 연계해드립니다.

- **누리집:** <https://www.seoulabor.or.kr>
- **대표 번호:** ① 1661-2020, ② 02-6925-4349
- **신청방법:** 자치구 노동자 종합지원센터나 광역 센터에서 권리 구제 지원 신청



- **자격기준:** 서울소재 사업장 또는 서울시민, 월 평균임금 300만 원 이하, 또는 기초생활수급자, 차상위계층(* 평균임금은 근로기준법 제2조6호 개념에 따름)
- **지원기준:** ① 공익성, 제도개선성, 사회보장성, ② 사건의 난이도, 당사자 수행 능력 등을 종합하여 대리인의 조력이 필요하다고 판단되는 경우
- **지원종류:** ① 고용노동부 진정, ② 노동위원회 부당해고등 구제신청, ③ 근로복지공단 산업재해 요양신청, ④ 기타 이의제기, 행정심판, ⑤ 소송, ⑥ 형사 고소 및 고발(경비 노동자 한정하여 지원), ⑦ 폭언 및 폭행, ⑧ 모욕, ⑨ 명예훼손, ⑩ 기타 금전적인 보상만으로 신청인의 목적달성이 어렵거나 노동관행 개선과 공익적 목적이 있는 경우에 변호사 지원 등)

참고문헌

- 경기도(2023). 2023년 경기도 아파트 경비·청소노동자 실태조사 보고서.
- 경찰청(2020). 공동주택 경비업무에 대한 경비업법 적용 관련 안내.
- 고용노동부(2019). 2019 고객응대근로자 건강보호 업종별 매뉴얼, 아파트 경비원.
- 고용노동부(2020). 공동주택 경비원 건강보호지침
- 고용노동부(2021). 공동주택 경비원의 감시·단속적 근로자 승인 판단 가이드라인.
- 고용노동부(2022). 집단적 노사관계 업무매뉴얼.
- 고용노동부(2022). 2022 노무관리 가이드북.
- 고용노동부(2024). 2024 노무관리 가이드북.
- 고용노동부(2024). 공동주택을 위한 휴게 시설 설치·관리 가이드북.
- 국토교통부(2021). 공동주택 경비원 업무범위 안내.
- 서울특별시(2024). 2024년 서울시민 노동권리 안내서.

‘서울시 아파트 경비 노동자 노동권익 보호 안내서’는
분야별 업무담당기관의 각종 자료, 언론보도 사례등을 참조하여 제작하였습니다.
정부기관(고용노동부, 근로복지공단, 노동위원회, 판례 등) 정책자료 및 질의·응답사례 등

발행일 2024년 12월

발행인 서울특별시

기획 송호재(민생노동국장)
이대희(노동정책과장)
최정은(취약노동자보호팀장)

편집인 임승운(서울노동권익센터)

집필 및 감수 지혜순(서울노동권익센터)
신혜경(공인노무사)
유상건(공인노무사)
정주선(공인노무사)

발행처 서울특별시
서울특별시 중구 서소문로 124

제작 민생노동국 노동정책과(02-2133-9503)
서울노동권익센터(070-4139-4460)

디자인 디자인 포

I S B N 979-11-7177-294-0

발간등록번호 51-6110000-003084-01

본 제작물의 저작권 및 판권은 서울시·서울노동권익센터에 있습니다.

서울시 아파트 경비 노동자

노동권익 보호 안내서

