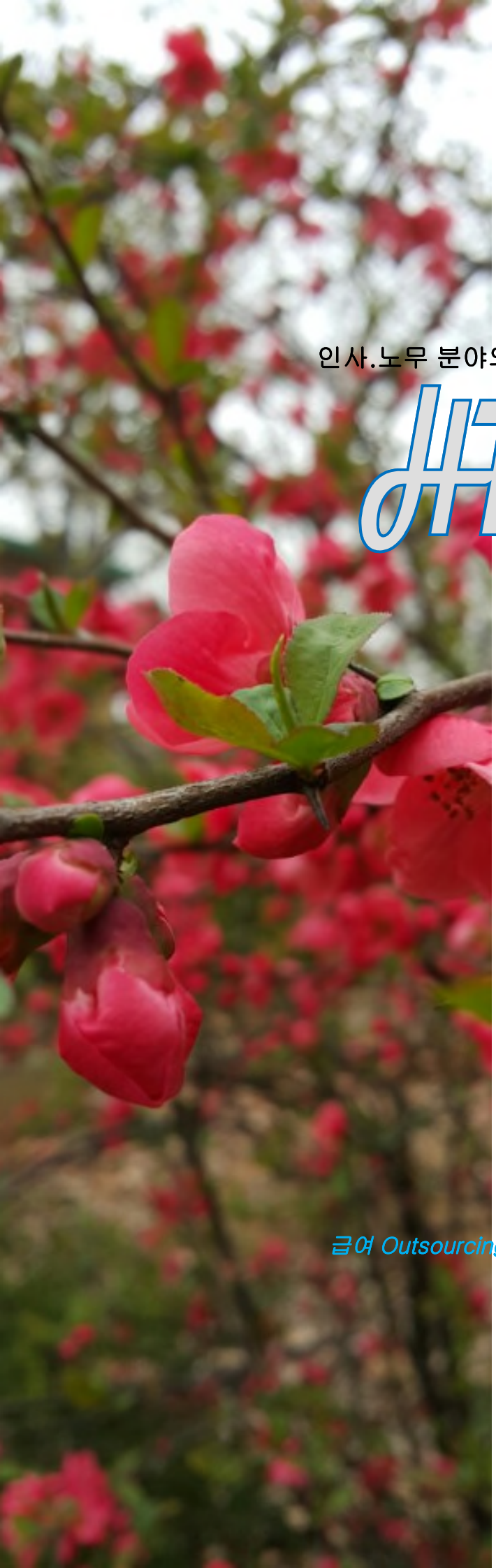


인사.노무 분야의 변화를 놓치지 않으려면

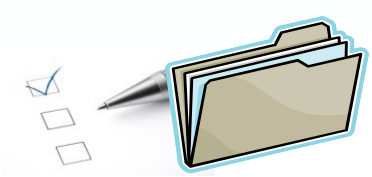
HR Weekly

- 직장인 점심식사 한기 평균 6,300원
- 사직서 제출 이후 미근로기간에 회사가 4대보험료 등 납부했다면 해당일까지 평균임금 산정기간에 포함되어야
- 근로자의 날이 주휴일과 중복될 경우
- 독서로 배우는 경영(인식상의 차별화)
- 느낌이 있는 공간(웃는 얼굴에 가난 없다)

급여 Outsourcing전문기업

HR Shift
에이치알시프트

www.hrshift.co.kr
02-3463-9990



□ 고용노동부는 지난해 10월을 기준으로 전국 228개 시·군·구에 있는 종사자 1인 이상 20만개 사업체(농업 제외)를 대상으로 실시한 '지역별 사업체 노동력조사'에서 1인 이상 사업체 종사자 수가 가장 많은 지역은 서울시(403만)이고 경기도(370만), 경남도(105만), 부산시(105만),)가 뒤를 이었다고 합니다.
전체 사업체 종사자 수가 1582만7000여명인 점을 감안하면 서울시와 경기도 지역이 48.9%를 차지해 절반에 육박하는 것으로 나타났다고 합니다.

□회사의 임금피크제 시행 이전에 정년이 연장된 근로자도 정부의 임금피크제 지원금 지급대상자라는 판결이 나왔습니다. 수원지법 행정2단독 김강대 부장판사는 중부지방고용노동청 성남지청장을 상대로 임금피크제 지원금 부지급결정 취소소송을 제기한 모 주식회사 근로자 A씨 등 4명에 대해 원고 승소판결을 내렸다고 22일 밝혔습니다.
판결문에서 "임금피크제 도입 취지는 기업의 인건비 부담을 덜어주고 고령층의 실업을 어느 정도 완화하는 데 있다고 볼 수 있다"며 "원고들도 그 같은 목적과 취지에 부합한 근로자들인데 지원금 지급요건에 명시적으로 기재되지 않은 요건을 굳이 부가해 지원에서 배제하는 것은 정책적으로 바람직하지 못하다"고 판시했습니다.

□일본 정부는 비정규직 근로자 임금을 정규직의 70~80% 수준까지 인상한다는 목표를 설정키로 했다고 니혼게이자이신문(닛케이)이 23일 보도했습니다. 이와 함께, 초안에는 각 기업들이 정규직과 비정규직 직원 간의 불합리한 격차를 방지하는 지침을 작성토록 하는 내용이 들어갔다고 합니다. 현재 일본의 비정규직 근로자 임금은 정규직의 57% 수준으로 프랑스(89%), 독일(79%) 등 유럽 선진국과 큰 차이가 있다고 합니다.

□최근 한 취업포털이 남녀직장인 513명을 대상으로 <희망하는 복지제도>에 대해 조사한 결과 직장인들은 '휴가와 근무시간 관련' 복지제도 개선을 가장 희망한다고 답(33%)했다고 합니다. 일과 가정에서 효율적으로 시간을 보낼 수 있도록 자유로운 휴가사용이 가능한 '휴가제도의 개선'과 야근 없이 칼퇴근 할 수 있는 근무시간이 지켜지는 것을 가장 바라는 것입니다.

□직장인들이 점심식사 한 끼에 쓰는 비용은 평균 6,300원인 것으로 조사되었다고 합니다.

한 온라인 취업포털 사람인이 직장인 472명을 대상으로 '직장인 점심비용'을 조사한 결과, 이같이 나타났다고 합니다.





근로자가 사직서를 제출하고 근로를 제공하지 않았다 하더라도, 사용자가 결근기간에 대한 4대 보험료를 납부한 경우, 해당 결근기간을 근로기간에 포함하여 퇴직금액을 산정하여야 한다고 판시한 사례

☞ 공포 : 의정부지법 2016-3-16 선고 2015노1990 판결

재판요지

가. 사용자인 피고인이 근로자에게 미지급한 급여액에서 ① 취업규칙상 규정된 감봉처분 절차를 거치지 않고 감봉처리한 금액, ② 원천징수의 대상이 되는 소득세, 주민세, 국민연금보험료, 건강보험료, 고용보험료 등을 공제해야 한다고 주장한 경우, 이는 임금 등 지급의무의 존부 및 범위에 관하여 다툴 만한 근거가 있는 경우에 해당한다고 볼 수 없어 근로기준법 제109조 제1항, 제36조 위반죄의 고의가 인정된다고 판시한 사례

나. 근로자가 사직서를 제출하고 현실적으로 근로를 제공하지 않았다 하더라도, 사용자가 ① 근로자에게 사직서를 반려한다는 의사를 내용증명으로 통지하고 ② 근로자임을 전제로 결근기간에 대한 4대 보험료를 납부한 경우, 해당 결근기간을 근로기간에 포함하여 퇴직금액을 산정하여야 한다고 판시한 사례

1. 판단

가. 사실오인 주장에 대한 판단

(1) 관련법리

임금 등 지급의무의 존재에 관하여 다툴 만한 근거가 있는 것이라면 사용자가 그 임금 등을 지급하지 아니한 데에는 상당한 이유가 있다고 보아야 할 것이어서 사용자에게 근로기준법 제109조 제1항, 제36조 위반죄의 고의가 있었다고 인정하기 어렵고, 임금 등 지급의무의 존부 및 범위에 관하여 다툴 만한 근거가 있는지 여부는 사용자의 지급거절이유 및 그 지급의무의 근거, 그리고 사용자가 운영하는 회사의 조직과 규모, 사업목적 등 제반 사항, 기타 임금 등 지급의무의 존부 및 범위에 관한 다툼 당시의 제반정황에 비추어 판단하여야 할 것이다(대법원 2007. 6. 28. 선고 2007도1539 판결 등 참조).

(2) 판단

원심 및 당심이 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의해 인정되는 다음과 같은 사정들을 종합하여 보면, 피고인이 D에게 임금, 수당, 퇴직금 등 합계 10,111,232원을 지급하지 않은 사실을 인정할 수 있고, 위 법리에 비추어 볼 때 피고인이 임금 등의 지급의무의 존부 및 범위에 관하여 다툴 만한 근거가 있는 경우에 해당한다고 볼 수 없으므로 근로기준법 및 근로자퇴직급여보장법위반의 고의도 인정할 수 있다. 따라서 피고인의 사실오인 주장은 이유 없다.

(가) 피고인은 D의 근무태도 불량으로 인해 2013. 12.분 임금에서 450,000원이 감봉처리되었다고 주장하는바, 피고인이 제출한 "2013년 12월분 급여(상여) 명세서"에 '근태공제'라는 항목으로 412,880원이 공제된 것으로 기재되어 있고, ○○섬유의 취업규칙에는 허가 없이 결근, 지각, 무단외출, 조퇴를 하였을 경우 등을 감봉처분을 할 수 있는 사유로 규정하고 있는 점은 인정되나, 취업규칙상 감봉의 징계처분을 하기 위해서는 원칙적으로 인사위원회를 소집하고 징계대상자에게 통보하여 소명기회를 부여하게 되어 있는데(제50, 52, 54조) 피고인은 감봉처분을 하기 위한 아무런 절차를 거치지 않은 것으로 보인다.

(나) 피고인은 미지급된 2013. 12.분 급여에서 세금 213,370원이 공제되어야 한다고 주장하는바, 위 “2013년 12월분 급여(상여) 명세서”에 의하면 이는 갑종근로소득세, 주민세, 국민연금보험료, 건강보험료, 고용보험료 등의 합계금액임을 알 수 있다.

그런데, 원천징수하는 소득세에 대한 징수의무자의 납부의무는 원칙적으로 소득금액을 지급하는 때 성립하고 이에 대응하는 수급자의 수인의무의 성립시기도 같다고 할 것이므로, 지급자가 위 소득금액의 지급시기 전에 미리 원천세액을 징수.공제할 수는 없고, 원천징수의 대상이 되는 소득이라고 하여 소득의 범위 그 자체가 당연히 원천세액만큼 감축되는 것도 아니며(대법원 1994. 9. 23. 선고 G0 판결 등 참조), 이러한 법리는 보험의 보험료징수 등에 관한 법률 제88조의2 제1항, 국민건강보험법 제79조 제1항, 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 제16조의2 제1항에 의한 국민연금보험료, 국민건강보험료, 고용보험료의 징수.공제에 관하여도 마찬가지로 적용되는 것(대법원 2015. 2. 12. 선고 2012다85472 판결)을 감안하면, 미지급 급여액에서 피고인 주장과 같은 금액이 공제되어야 한다고 볼 수 없다.
(다) 피고인은 D가 2011년부터 2013년까지 결근한 부분을 정산하면 급여 1,548,300원이 초과 지급되었다고 주장한다. 그러나 피고인은 수사단계에서 이루어진 D와의 대질신문과정에서도 위와 같은 내용은 진술한 바 없었고(수사기록 1권 3면 이하 및 139면 이하) 원심에서도 2013. 12.분 임금이나 퇴직금에 대하여는 미지급 액수를 다투면서도 이 부분에 관한 공제 주장은 하지 않다가 원심 제2회 공판기일에서는 이 사건 공소사실을 전부 인정하기도 한 점(공판기록 33, 34, 46면), 피고인이 D 등을 상대로 제기한 손해배상 등 청구소송(의정부지방법원 2014가단22253)에서도 D의 납품 관련 불법행위로 인한 손해배상금채권액이나 2013. 12.분 임금 및 퇴직금 액수에 관한 주장을 하였을 뿐 이 부분에 관한 공제 등 주장은 한 바가 없고(수사기록 1권14면 이하) 위 소송에서 피고인의 D에 대한 청구를 포기하는 내용이 포함된 강제조정결정이 확정된 점 등에 비추어 보면, 위 1,548,300원이 공제되어야 하는 금액이라고 보기 어렵다.
(라) 원심 증인 D의 증언 등에 의하면 D가 2014. 1. 2.부터 출근을 하지 않다가 2014. 1. 14. 사직서를 제출하는 등 2014. 1.부터 2014. 2. 28.까지 현실적으로 근로를 제공하지 않은 점은 인정된다. 그러나 사용자는 근로자퇴직급여보장법 제8조에 따라 퇴직근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하고, 근로기준법 제2조 제1항 제6호, 제2항에 따르면 평균임금은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말하되, 이 금액이 통상임금보다 적으면 통상임금을 평균임금으로 하게 되어 있는데, 피고인은 2014. 1. 17. 내용증명으로 D의 위 사직서를 반려한다는 의사를 통지하고 2014. 2. 28.까지 D가 ○○섬유의 근로자임을 전제로 그에 대한 4대보험료를 납부하기도 한 점(공판기록 53면, 수사기록 149면), 2014. 2. 28.을 퇴직금 산정사유 발생일로 하여 계산한 평균임금이 통상임금보다 적으므로 통상임금을 기준으로 퇴직금을 산정하면 그 금액은 공소사실 기재 6,645,728원이 되는 점(수사기록 150면), 피고인은 수사과정에서 미지급 퇴직금 액수가 위와 같이 6,645,728원인 사실을 인정하였고 앞서 본 바와 같이 원심 공판기일에서 공소사실을 전부 인정하였으며, D가 피고인을 상대로 공소사실 기재 합계 10,111,232원(= 미지급 임금 2,700,000원 + 미지급 수당 765,504 + 퇴직금 6,645,728원)의 지급을 구한 임금 등 청구소송(의정부지방법원 2015가소4966)에서 승소판결을 받아 판결이 확정된 점에 비추어 보면, 미지급 퇴직금 액수가 피고인 주장과 같이 4,053,490원에 그친다고 볼 수 없다.
(마) 피고인은 D가 제출한 사직서를 반려하면서 D에게 ‘D의 귀책사유로 인해 ○○섬유에 손해가 발생하였으므로 이에 대한 책임을 묻겠다’라는 내용의 통지를 하였고, D가 2014. 3. 21. 미지급 임금 등의 지급을 구하는 진정서를 제출하였음에도(수사기록 2권 3면) 미지급 임금 등 지급을 거부한 채 2014. 5. 3. 위 (다)항 기재 손해배상 등 청구소송을 제기하였으나, 앞서 본 바와 같이 위 소송에서는 피고인의 청구를 전부 포기하는 내용의 강제조정결정이 확정되었다.



근로자의 날에 대하여

올해 근로자의 날(5월1일)은 설날 또는 추석 등과 같이 대체공휴일을 기대하는 사람들이 많지만 그렇지 않다고 함.

그 이유는 최근 설날 또는 추석날에 휴일이 중복되어 실제 휴일이 줄어드는 경우는 '관공서의 공휴일에 관한 규정'에 따라 시행되었고 이를 민간 기업에까지 영향을 미치면서 (주로 취업규칙이 관공서의 공휴일에 관한 규정을 준용하고 있기 때문)시행되었지만, 근로자의 날은 '근로자의 날 제정에 관한 법률'에 따라 휴일이 정해져 있기 때문임

근로자의 날에 대한 자세한 운영사항은 아래 관련 고용노동부 지침 정리사항 참고바람.

□ 근로자의 날 관련 근로기준법 적용지침(임금근로시간정책팀-3356, 2007.11.13)

검토배경
○근로자의 날(5월 1일)은 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 의하여 근로기준법에 의한 유급휴일로 하도록 규정하고 있음.
○그러나, 근로자의 날에 휴일대체 및 보상휴가제가 가능한지 여부, 특히 감시·단속적 근로자에게 근로자의 날을 적용하는 방법에 대하여 명확하지 않아 논란이 있는 바, 이에 대하여 적용지침을 마련하고자 함.

관련규정
○「근로자의 날 제정에 관한 법률」-5월 1일을 근로자의 날로 하고 이 날을 「근로기준법」에 의한 유급휴일로 한다.
○「근로기준법」-사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.
(기근법제55)-사용자는 연장근로와 야간근로 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.
(근기법제56)-사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

3. 관련해석
(1) 근로자의 날은 유급휴일임.-근로자의 날은 1963년 「근로자의 날 제정에 관한 법률」(법률 제1326호)에 따라 한국노총의 창립일인 3월 10일을 노동절 대신 근로자의 날로 제정한 것에서 비롯되어, 1994년에는 세계적으로 5월 1일을 노동절로 기념하여 온 것에 맞추어 날짜를 5월 1일로 변경함.-근로자의 날 제정취지는 근로자들의 노고를 위로하고, 근무의욕을 높이기 위한 것으로 「국경일에 관한 법률」 또는 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에서 정한 법정공휴일로 보기는 어려우나, 「근로기준법」의 적용을 받는 근로자에게 부여하는 주휴일과 같이 법정휴일이므로 해당 일에 근로제공이 없더라도 임금을 지급해야 함.(근로기준과-2116, 2004.4.29)

(2) 근로자의 날의 근로에 대하여는 휴일근로수당을 지급하거나 보상휴가제를 실시할 수 있음.-근로자의 날은 주휴일과 같이 근로자에게 적용되는 휴일이므로 해당일에 근로제공을 한 때에는「근로기준법」제56조에 따라 휴일근로수당으로 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 함.(대판 90다14089, 1991.5.14)-또한「근로기준법」제57조에서 같은법 제56조의 야간.휴일.연장근로에 대하여 보상휴가제를 실시할 수 있다고 규정하고 있을 뿐 근로자의 날을 제외하고 있지 않으므로 근로자의 날의 근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 부여할 수 있음.(임금근로시간정책팀-2363, 2007.7.13)

(3) 근로자의 날은 휴일대체가 불가함.-근로자의 날은 법률로서 5월 1일을 특정하여 유급휴일로 정하고 있으므로 다른 날로 대체할 수 없다고 보아야 함.(근기-829, 2004.2.19)

(4) 감시.단속적 근로자 등의 적용방법□감시.단속적 근로자 등에게도 근로자의 날은 보장됨.
❍감시.단속적 근로자를 포함한「근로기준법」제63조의 적용제외 근로자＊는 제4장과 제5장에서 정한 휴일에 관한 규정은 적용되지 않음.
＊농림, 축산, 수산업 종사자, 관리 감독업무 및 기밀취급자-따라서 제63조의 적용제외 근로자가 휴일에 근로를 제공한다고 하더라도 휴일근로로 보지 않음.-다만, 근로자의 날은「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 의해 특정일을 기념하여 휴일로 규정하고 있으므로 제63조의 적용제외 근로자에게도 유급휴일로 보장.(근기 01254-6550, 1991.5.9)

□감시.단속적 근로자 등에게는 근로기준법상 보상휴가제는 적용되지 아니하나 당사자 합의로 실시 가능함.

❍「근로기준법」제63조의 적용제외 근로자는 제4장과 제5장에서 정한 휴일에 관한 규정은 적용되지 않으므로-제57조의 보상휴가제도는 적용되지 않는 것임. 다만, 당사자간 합의로 제도를 도입하여 운영할 수는 있음.□통상 하루에 지급하는 임금을 추가 지급하여야 함.
❍「근로기준법」제63조의 적용제외 근로자가 근로자의 날에 근로제공을 하지 않고 쉬더라도 통상 하루에 지급하는 소정임금을 추가로 지급하여야 함.



독서로 배우는 경영



인식상의 차별화



인터넷 서핑을 하다 보면 새로운 제품을 소개하는 웹사이트가 여럿 있다. 기발하고 참신하며 유용한 제품도 대단히 많다. 그런데 그 중에서도 과연 몇 개나 살아 남고, 몇 개나 성공한 제품의 목록에 오를까?

그렇게 좋은 제품들이 알려지지도 못한 채 그냥 사라지고 마는 것을 보면 안타깝기 그지 없다.
가격이나 품질은 좋은데 왜 사라지고 말까? 대부분의 경우, 소비자에게 제대로 된 커뮤니케이션을 하지 못했기 때문이다. 시장이 언젠가 진실을 알아주려니 생각하며 내 놓고 기다린다면, 실패는 불보듯 뻔하다. 어떤 제품은 오래 가는데 어떤 제품은 쉽게 잊히는 이유는, 실제적인 차이를 만드는 는 성공했지만 정작 소비자에게 각별한 인식을 심어주지 못했기 때문이다.

제품상의 차이만을 유일한 경쟁력으로 내세우는 기업은 반쪽 짜리 마케팅을 하는 셈이다. 가격, 가성비, 기능, 품질, 명성 등의 실제적인 차이가 없어서도 안 되지만, 언젠가는 따라 잡힌다. 경쟁자가 조금 더 싼 가격이나 가성비, 색다른 기능이나 좀 더 향상된 품질을 들고 나오는 순간 자기만의 자리를 잃고 말기 때문이다.

우리 브랜드의 진정한 차별화는, 아이러니하게도 인식상의 차별화로 달성해야 한다. 더 비싼 값을 기꺼이 치르게 하며, 안 살 것을 사게 만들고, 관련 제품을 사게 만들고 사고 또 사게 만드는 것은 인식상의 차별화가 달성되었을 때만 가능하다.

인식상의 차별화의 핵심은 남들이 갖지 못한 독특함을 갖는 것이고, 그러한 독특함을 어필하는 최초(First)이거나 유일(Only)하거나, 최고(Best)라는 점을 부각시키는 세 가지 방향이 있다.

윗글출처 : 나음보다 다름/ 북스톤

웃는 얼굴에 가난 없다



거리를 거닐 때마다
놀라는 일중의 하나는 지금 도시에 사는 사람들의 표정에
웃음이 없다는 것입니다.

아무리 살기가 험악한 세상이라고 하지만 이 세상에서 인간 외에
웃을 수 있는 동물은 없습니다.

사실 아무리 어려웠고 괴롭던 일들도 몇 년이 지난 후에 돌이켜
보면 얼마나 어리석게 느껴지는지 모릅니다
세상의 모든 것은 다 지나가고 맙니다.

고통도, 환난도, 좌절도, 실패도, 적대감도, 분노도,
노여움도, 불만도, 가난도..
웃으면서 세상을 보면 다 우습게 보입니다.

그래서 웃고 사는 한 결코 가난해지지 않습니다
백번의 신음 소리 보다는 한 번의 웃음소리가 갖는
비밀을 빨리 터득한 사람이 그 인생을 복되게 삽니다.

연약한 사람에겐 언제나 슬픔만 있고
위대한 사람에겐 언제나 소망의 웃음만 있습니다.

더 잘 웃는 것이 더 잘 사는 길입니다
더 잘 웃는 것이 더 잘 믿는 것입니다
더 잘 웃는 것이 더 큰 복을 받는 비결입니다.

얼굴에 웃음이 떠나지 않을 때 부유해 집니다
오늘도 웃음으로 시작하여 웃음으로
감사하는 날이 됩시다.

- 좋은 글 중에서 -