

상호 : (합)노무법인퍼스트

설립일자 : 2005.8월

근로복지공단 사무대행기관으로 인가되어 있으며,
서울사무소와 성남사무소로 운영되고 있습니다.

'2021년 신축년 (辛丑年) 새해 행복한 일만 가득하세요

주된 사업

- 고용, 산재보험 무료관리(30인 미만 사업장)
- 임금체불로 인한 체당금의 신청 업무
- 4대 보험 관리
- 급여 관리
- 노무자문
- 부당해고
- 산업재해

사회보험과 개정법령

2021년도 건강보험료 및 장기요양보험료 인상 안내

코로나19 관련 연금보험료 납부예외 추가 실시 안내

두루누리 사회보험료(연금/고용) 기존가입자 지원종료 안내

고용위기지역 고용보험 피보험자격을 특별자진신고기간 연장 운영(~21.12.31.)

고용보험 적용 및 피보험자격을 집중신고 기간 운영('20.12.10.~'21.3.10.(약 3개월))

고용보험법 개정에 따른 고용여가대상 외국인 근로자 고용보험 적용 안내('21.1.1.시행)

근로기준법 시행 2021. 1. 5

고용보험법 시행 2022. 1. 1.

행정해석과 판례소식

소과업무시간을 정확하게 산정하기 어려워도 정량상 과로와 스트레스가 입증되어 뇌출혈을 산재로 인정받은 사례

요양 중 유업급여를 지급받은 장애근로자에 대하여 같은 기간 동안의 장애보상연금을 지급할 경우 '기 지급한 유업급여액을 공제한 장애보상연금' 을 지급하여야 하는지, 아니면 '장애보상연금 전액' 을 지급하여야 하는지 여부

대법원 "회사 요청에 퇴직금 중간정산, 압의했다면 무효 아니다"

대기발령에 따른 면직이 징계예고에 해당하므로 근로기준법에서 정한 절차를 갖추어야 한다고 판단한 사건

사회보험과 개정법령

2021년도 건강보험료 및 장기요양보험료 인상 안내

- 건강보험료
 - 직장가입자 건강보험료율 : 6.67%(2020년) → **6.86%(2021년)**
 - 보수월액보험료(월) : 보수월액 × 보험료율(6.86%)
 - 소득월액보험료(월) : 소득월액 × 6.86%
 - ※ 소득월액 = {(연간 보수외소득 - 3,400만원) / 12개월} × 소득평가율
 - 지역가입자 부과점수당 금액 : 195.8원(2020년) → 201.5원(2021년)
 - 월 보험료 : 보험료 부과점수 × 부과점수당 금액
- 장기요양보험료
 - 장기요양보험료율 : 10.25%(2020년) → **11.52%(2021년)**
 - 보험료 산정방법 : 건강보험료 × 장기요양보험료율(11.52%)

코로나19 관련 연금보험료 납부예외 추가 실시 안내

- 코로나19 관련 소득감소 등으로 연금보험료 납부가 어려운 국민연금 가입자에 대하여 연금보험료 납부예외 기준을 아래와 같이 안내드립니다.
- (대상) 납부예외 직전 적용 중인 기준소득월액 보다 소득이 감소한 사업장가입자 및 지역가입자
 - (적용기간) '21.1월~'21.3월분 보험료 중 **최대 3개월**
 - (신청기간) 매월분 익월 15일까지 신청 가능(2021.1.1.~4.15)
 - ⇒ 신청기간 이후 **소급납부예외 신청 불가**

두루누리 사회보험료(연금/고용) 기존가입자 지원종료 안내

두루누리 사회보험료를 30% 지원받고 있는 기존가입자는 **2020.12월**까지 지원됨을 알려드립니다.

- * '20.11월분 보험료를 납부기한내 완납('20.12.10.) 시 '20.12월 보험료에 지원
 - 관련근거 : 보건복지부 「소규모사업장 저소득근로자에 대한 연금보험료 지원 등에 관한 고시」, 고용노동부 「고용보험료의 지원대상 및 지원수준 등에 관한 고시」 (2019년)

고용위기지역 고용보험 피보험자격을 특별까진신고기간 연장 운영(~21.12.31.)

- 대상 지역 : - 울산광역시 동구, 전라북도 군산시, 경상남도 창원시 진해구, 경상남도 거제시, 경상남도 통영시, 경상남도 고성군 소재 사업장
 - 전라남도 목포시, 영암군 소재 사업장

고용위기지역 고용보험 피보험자격 특별재진신고기간 연장 운영(~21.12.31.)

- 운영기간 : 21.1.1~21.12.31.
- 신고사항
 - 피보험자격 취득, 상실신고 및 근로내용확인신고
 - 미제출 이직확인서 및 기 신고된 피보험자격 관련 사항에 대한 정정
- 자진신고 시 혜택 : 과태료 면제
- 문의처 : 1588-0075(근로복지공단 콜센터)

고용보험 적용 및 피보험자격 집중신고 기간 운영('20.12.10.~'21.3.10.(약 3개월))

- 운영계획
- (기간) 2020.12.10.~2021.3.10.(3개월)**
- (적용사업장) 1. 예술인 고용보험 적용 전 사업장, 2. **근로자 30인 미만** 사업장(건설현장 공사금액 30억 미만)
- (적용대상) 피보험 자격 관련 사항에 대한 지연 신고(취득, 상실, 근로내용확인, 이직확인서) 및 신고된 피보험자격 관련 사항에 대한 정정
- 다만, 신고기한이 1년이 초과한 것은 적용대상에서 제외
- (적용내용) **과태료 면제**
- 다만, 자진신고에 한정하며 미신고 또는 거짓신고 등이 적발됨에 따라 피보험자격 관련 신고를 한 경우에는 과태료 부과
- * 피보험 자격 확인 청구 과정에서 사업주가 적극적으로 협조하면서 피보험자격 관련 사항을 자진 신고한 경우에는 과태료 면제

고용보험법 개정에 따른 고용여가대상 외국인 근로자 고용보험 적용 안내('21.1.1.시행)

- 개정사항
- 고용보험법 개정으로 2021년 1월 1일부터 상시 30인 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 소속 외국인고용보험법 적용대상 근로자
- (체류자격 E-9, H-2) 고용보험(고용안정, 직업능력개발사업) 당연적용** 대상으로 변경됨
- 적용 시기
1. **상시 30명 이상**의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : **2021년 1월 1일**
 2. 상시 10명 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2022년 1월 1일
 3. 상시 10명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2023년 1월 1일
- 대상 외국인 근로자
- 체류자격이 방문취업(H-2) 또는 비전문취업(E-9) 외국인 근로자
 - 방문취업(H-2) 또는 비전문취업(E-9) 외국인근로자가 고용보험 미가입 상태로 30인 이상 사업

고용보험법 개정에 따른 고용여가대상 외국인 근로자 고용보험 적용 안내(21.1.1.시행)

장에서 2021년 1월1일 근무종일 경우

2021년 1월 1일로 취득(근로내용확인) 신고 필요

**** 실업급여까지 적용받기를 희망하는 경우 **외국인고용보험가입신청서 함께 제출** 요망****

근로기준법 시행 2021. 1. 5

◇ 개정이유

전자문서의 방법으로도 근로조건을 명시하여 교부할 수 있도록 함으로써 사용자와 근로자 모두의 편의를 제고하고, 근로자 명부 작성 예외 사유에 대한 근거 조항을 신설함으로써 법률유보 원칙에 충실하려는 것임.

아울러, 주 최대 근로시간을 52시간으로 명확히 하고 특례업종을 축소한 가운데, 산업현장의 근로시간 운영상 애로 해소를 위한 보완책으로 경제사회노동위원회에서 노사정이 합의한 내용을 반영하여 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제를 도입하는 한편, 근로시간의 탄력적 운영 및 근로자의 시간 선택권의 중요성이 높은 연구개발 업무에 한정하여 선택적 근로시간제의 정산기간을 3개월로 확대하려는 것임.

그 밖에 연장근로 시 근로자의 건강보호를 위한 사용자의 조치 의무를 규정하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서의 방법으로도 근로조건을 명시하여 교부할 수 있도록 함(제17조제2항 및 제67조제3항).

나. 대통령령으로 정하는 일용근로자에 대해서는 근로자 명부를 작성하지 아니할 수 있도록 근로자 명부 작성의 예외 사유에 대한 근거조항을 신설함(제41조제1항 단서 신설).

다. 단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 탄력적 근로시간제를 신설함(제51조의2 및 제116조제1항제3호 신설).

1) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 대상 근로자의 범위, 단위기간, 단위기간의 주별 근로시간 등을 정하면 단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 탄력적 근로시간제를 도입할 수 있도록 함.

2) 사용자는 단위기간이 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제를 도입하는 경우 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 **11시간 이상의 휴식 시간**을 주도록 함.

3) 사용자는 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하도록 함.

4) 사용자는 근로자대표와의 서면합의 당시 예측하지 못한 불가피한 사유가 발생한 때에는 근로자대표와의 협의를 거쳐 주별 근로시간을 변경할 수 있음.

5) 사용자는 단위기간이 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입 시 임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하도록 하되, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우는

근로기준법 시행 2021. 1. 5

신고의무를 면제하며, 임금보전방안 미신고 시 500만원 이하의 과태료를 부과함.

라. 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무에 한정하여 선택적 시간근로제 정산기간을 3개월로 확대하고, 1개월을 초과하는 정산기간을 정하는 경우에는 근로일 간 11시간 연속 휴식을 부여하며, 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 주40시간을 초과한 시간에 대해 가산수당을 지급하도록 함(제52조).

마. 사용자는 특별한 사정으로 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 근로시간을 연장하여 근로시키는 경우 연장근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 적절한 조치를 하도록 함(제53조제7항 신설).

고용보험법 시행 2022. 1. 1.

◇ 개정이유

코로나19의 확산으로 사회적 취약계층에 대한 보호의 필요성이 커지고 있는 상황에서 실업의 위험에 노출되어 있는 특수형태근로종사자 등 노무제공자의 생활 안정과 조기 재취업 기회를 확대하기 위하여 고용보험의 피보험자격 및 구직급여 등에 관한 규정을 일정한 직종의 노무제공자에게도 적용하고, 노무제공자가 출산 또는 유산·사산으로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여 등을 지급하도록 함으로써 고용보험의 사각지대를 해소하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 고용노동부장관은 기간제근로자 또는 파견근로자가 출산전후휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우 근로계약 종료일부터 해당 출산전후휴가 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가 급여 등에 상당하는 금액 전부를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급하도록 함(제76조의2 신설).

나. 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 노무제공계약을 체결한 사람 중 일정한 직종에 종사하는 노무제공자를 고용보험 적용 대상으로 편입하되, 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못하는 경우 등에는 고용보험 적용 대상에서 제외함(제77조의6 신설).

다. 고용노동부장관은 노무제공자에 관한 보험사무의 효율적 처리를 위하여 노무제공플랫폼사업자에게 해당 노무제공플랫폼의 이용 및 보험관계의 확인에 필요한 자료 또는 정보의 제공을 요청할 수 있도록 함(제77조의7 신설).

라. 노무제공자가 이직일 이전 24개월 동안 피보험 단위기간이 통산하여 12개월 이상이고, 근로 또는 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있는 등의 요건을 모두 갖춘 경우에는 구직급여를 지급하도록 함(제77조의8 신설).

마. 고용노동부장관은 노무제공자인 피보험자가 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여 등을 지급하도록 함(제77조의9 신설).

행정해석과 판례소식

초과업무시간을 정략하게 산정하기 어려워도 정황상 과로와 스트레스가 입증되어 뇌출혈을 산개로 인정받은 사례

서울행법

2020-10-28 선고

2019구단66203 판결

재판요지

고용노동부 고시는 대외적 구속력을 갖는 법규명령이 아니므로 고시상 업무시간 기준에 미달하더라도 업무상질병이 아니라고 단정할 수 없다. 원고가 책임져야 했던 거래대금을 예정일까지 회수하지 못해 그로 인한 스트레스가 상당했던 것으로 보인다. 업무시간 산정에 관해 객관적 기록이 남아 있지 않지만, 주말에도 수시로 출근한 사정으로 미뤄 볼 때 공단이 조사한 시간보다는 더 많을 것으로 보인다. 원고의 고혈압과 흡연력이 발병에 영향을 미칠 수 있지만, 대법원 판례 법리상 업무상 과로나 스트레스가 질병의 주된 발생 원인에 겹쳐서 질병을 유발 또는 악화시켰다면 상당인과관계가 있다. 또 당해 근로자의 신체를 기준으로 판단해야 하는 등의 사정을 종합하면, 원고의 경우 업무상재해로 인정함이 타당하다.

요양 중 휴업급여를 지급받은 장애근로자에 대하여 같은 기간 동안의 장애보상연금을 지급할 경우 '기 지급한 휴업급여액을 공제한 장애보상연금'을 지급하여야 하는지, 아니면 '장애보상연금 전액'을 지급하여야 하는지 여부

대법원 2020-12-10

선고 2020두39228

판결

재판요지

요양기간 중 휴업급여를 지급받은 망인의 배우자인 원고가 같은 기간 동안 망인이 지급받았어야 할 장애보상연금을 청구한 사안에서, 산재보험법 제56조 제3항이 장애보상연금과 휴업급여 중 '휴업급여'만을 조정 대상으로 한정하고 있으므로 장애급여를 청구하는 원고에게는 장애보상연금 전액이 지급되어야 한다고 본 원심을 파기한 사례

대법원 “회사 요청에 퇴직금 중간정산, 압의했다면 무효 아니다”

대법원 2020-9-3

선고 2016다235480

판결

회사가 퇴직금을 중간정산해 지급했다더라도 그 과정에서 직원에게 외압을 행사하지 않았고 동의까지 얻었다면 적법하다는 대법원 판결이 나왔다.

대법원 1부(주심 이기택 대법관)는 미래저축은행 직원 강아무개씨 등 11명이 회사 파산관재인인 예금보험공사를 상대로 낸 퇴직금 청구 소송에서 원고 패소로 판결한 원심을 확정했다고 27일 밝혔다.

강씨 등은 2011년 9월 회사 요청에 따라 퇴직금 중간정산 신청서를 작성하고 '회사가 정한 기준에 따르고 일체의 이의제기를 포기한다'는 내용의 각서도 제출했다. 미래저축은행은 중간정산한 퇴직금을 이들의 개인 계좌로 지급했다. 회사는 또 유상증자 실시를 알리면서 직원별로 주식청약 의향서에 기재된 금액을 청약대금으로 준비하도록 권유했다. 강씨 등 11명은 퇴직금 중 일부 또는 전부를 가지

대법원 “의사 요청에 퇴직금 중간정산, 압익했다면 무효 아니다”

**대법원 2020-9-3
선고 2016다235480
판결**

고 유상증자에 참여했다.

2012년 금융위원회로부터 영업정지 처분을 받은 미래저축은행은 이듬해 4월 법원으로부터 파산선고를 받았다. 파산관재인으로 예금보험공사(예보)가 선임됐다. 이에 강씨 등 11명은 “퇴직금 중간정산과 주식청약, 청약대금의 납부는 직원들 개인 의사가 아니라 회사의 지시로 이뤄졌기에 적법하지 않아 무효”라고 주장하며 예보를 상대로 퇴직금 청구 소송을 제기했다. 청구금액은 약 6억원이었다.

1심은 직원들이 회사에 제출한 각서를 놓고 “향후 근로자의 중간정산 신청으로 발생하게 될 퇴직정산금에 관해 이의를 제기할 권리 일체를 사전에 포기하게 하는 것이기에 근로자퇴직급여 보장법을 위반해 무효”라며 원고 손을 들어줬다. 그러면서 “직원들의 퇴직급여를 유상증자 대금으로 활용하려는 의도로 회사 쪽 주도로 일련의 절차가 진행됐다”며 “강씨 등 11명이 경제적 필요 등을 이유로 자유훈의사에 의해 퇴직금 중간정산을 요구했거나 회사 쪽의 중간정산 요청에 응했다고 보기 어렵다”고 설명했다.

하지만 2심은 각서를 놓고 “당시 미래저축은행의 위법한 강박행위가 있었고 공포심 때문에 원고들이 이 사건 각서를 작성·제출하였다고 보기에 부족하다”며 1심 판단을 뒤집었다. 재판부는 △퇴직금 중간정산 신청을 하지 않은 직원들이 있었던 점 △중간정산으로 퇴직금을 받았더라도 유상증자에는 참여하지 않은 직원들이 있었던 점 △원고 중에선 퇴직금에 다른 돈을 더 보태 유상증자에 참여한 점 등을 지적하며 “퇴직금 중간정산은 자신의 의사나 결정에 의한 것”이라고 설명했다.

대법원은 “원심이 근로자퇴직급여 보장법상 퇴직금 중간정산의 요건에 관한 법리를 오해하지 않았다”며 상고를 기각했다.

대기발령에 따른 면직이 징계예고에 해당하므로 근로기준법에서 정한 절차를 갖추어야 한다고 판단한 사건

**수원지법
2020-10-29 선고
2019가합20989 판결**

재판요지

근로자가 업무실적 불량 등을 이유로 대기발령을 받고 그에 이어 면직이 된 사안에서, 위 대기발령에 따른 면직이 사용자의 인사규정 또는 취업규칙에 근거한 것이라고 하더라도, 그 실질은 징계예고에 해당하므로 근로기준법에서 정한 절차를 갖추어야 하고, 따라서 근로기준법에 따른 서면통지의무를 이행하지 않은 사용자의 해고처분은 무효라고 판단한 사례