

# 노동법

---

경기도에 투자한 외국인투자기업을 위한  
for Foreign Invested Companies investing in Gyeonggi-do

---

# FAQ



# 노동법

---

경기도에 투자한 외국인투자기업을 위한  
for Foreign Invested Companies investing in Gyeonggi-do

---

# FAQ

## 발간사

이 자료는 경기도에 투자한 외국인투자기업을 위한 노동법 FAQ입니다.  
글로벌 기업이 대한민국에 법인을 설립하고 직원들을 채용하면서부터  
발생하는 다양한 노동법률 이슈와 가장 궁금해하는 내용을 위주로  
작성된 자료입니다.  
좋은 자료로 활용하시기 바랍니다.

2022.12

**GSFIC**



\* Publication Remark \*

The labor law FAQ is for foreign-invested companies in Gyeonggi-do.

This book is a reference material that focuses on various labor law issues of global companies arising from employee recruitment and Frequently Asked Questions.

We wish you would make full use of this.

Thank you.

December. 2022

*Gyeonggi-do, Gyeonggi-do Support center for Foreign-Invested Companies*

# Contents

<b>Q</b>	<b>한국의 공인노무사가 무엇이고, 어떤 역할을 하나요? ..... 8</b> <b>What is a certified labor attorney and what role does CPLA plays?</b>
<b>Q1</b>	비정규직 근로자에 대한 차별시정제도란? ..... 9 What is the discrimination rectification system for non-regular workers?
<b>Q2</b>	노사협의회와 노동조합의 관계는? ..... 10 What is the relationship between the labormanagement council and the trade union?
<b>Q3</b>	노사협의회 협의사항 및 의결사항의 구체적 범위는? ..... 12 What is the specific scope of matters that are discussed and resolved by the Labor-Management Consultation Council?
<b>Q4</b>	휴게시간을 점심시간으로 대체 가능한지? ..... 14 Can lunch time be used as recess?
<b>Q5</b>	근로자가 사직서를 제출하였을 경우 퇴직의 효과는 언제 발생하는지? ..... 15 When an employee has submitted a letter of resignation, when is that employee officially no longer part of the company?
<b>Q6</b>	근로자의 근무태도가 불량하고 업무실적이 저조할 경우 해당 근로자를 해고할 수 있는지? ..... 17 When an employee's work attitude and performance are poor, can he/she be dismissed?
<b>Q7</b>	퇴직하는 근로자에게 퇴직금을 반드시 지급해야 하나? ..... 19 Is payment of retirement allowance mandatory for an employee that is leaving the company?
<b>Q8</b>	판매부진과 자금난으로 휴업을 하는 경우에도 휴업수당을 지급해야 하는지? ..... 20 When due to poor sales and financial difficulty, a business shuts down temporarily, does shutdown allowance still have to be paid?
<b>Q9</b>	취업규칙은 무엇이며, 제정/개정 시 주의할 사항이 있나요? ..... 22 What is the rule of employment? And are there any precautions when enacting/revising them?
<b>Q10</b>	직장 내 괴롭힘의 판단 기준은 무엇인가요? ..... 24 What are the criteria to be considered as the workplace harassment?

Q11	연장, 야간, 휴일근로에 대한 법정 가산수당을 반드시 지급해야 하나요? 지급하지 않기로 당사자 간 합의한다면 지급하지 않을 수 있나요? .....	26
	Is it obligatory to pay statutory additional allowances for extended night and holiday work? Is it possible to not pay it if the worker has agreed?	
Q12	한국의 근로계약서는 어떻게 작성해야 하나요? (한국의 근로계약서와 글로벌 근로계약서의 일반적인 차이점은?) .....	28
	How should I fill out the employment contract in Korea? (What are the general differences between Korean employment contracts and global employment contracts?)	
Q13	5인 미만 사업장에 적용되지 않는 근로기준법은 무엇이 있나요? .....	30
	What are the provisions of the Labor Standards Act that do not apply to workplaces with less than regularly employed five employees?	
Q14	직원에게 일주일의 기간을 주고 해고통보를 하였는데, 문제 없을까요? .....	32
	The company dismissed an employee with 1 week notice. Would it be okay?	
Q15	주휴수당 개념, 지급요건은 무엇인가요? .....	34
	What is the concept of weekly holiday allowance and payment requirements?	
Q16	해고와 권고사직의 구별기준은 무엇인가요? .....	36
	What are the distinguishable differences between recommended resignation and dismissal?	
Q17	한국에서 실시해야 하는 법정 의무교육이 있나요? .....	38
	Is there any statutory education that shall be conducted in Korea?	
Q18	한국의 유급휴일에는 무엇이 있나요? .....	40
	What are the types of paid holidays in Korea?	
Q19	한국의 연차휴가제도란 무엇인가요? .....	42
	What is the annual leave system in Korea?	
Q20	한국의 출산휴가와 육아휴직은 어떻게 부여되나요? .....	44
	How are the maternity leave and childcare leave in Korea granted?	

Q

한국의 공인노무사가 무엇이고, 어떤 역할을 하나요?

**What is a certified labor attorney and what role does CPLA plays?**

A

공인노무사(CPLA, Certified Public Labor Attorney)는 노사관계를 분석하여 합리적인 해결책을 제시하고 분쟁을 해결하는 등 노동분야의 모든 법률문제에 관여하는 것을 업으로 하는 자격사를 말합니다. 구체적으로 보면, 공인노무사는 기업에서 직원을 채용하면서부터 퇴직할 때까지 발생하는 문제에 대해 회사와 직원을 대리해 문제를 해결하며, 만약 노동조합이 있는 회사라면 노동조합 또는 회사를 대리해 단체교섭 및 단체협약의 체결을 진행하기도 합니다.

이 밖에 사건 대리 권한도 있어 노동 관련 법률사무 및 심판대리를 수행하는 것이 특징입니다. 또한, 노동법률, 경영자문, 인사노무, 4대보험, 정부지원금, 컨설팅, 경영학술용역 등에 있어서의 상대적으로 광범위한 노동 관련 지식 서비스를 제공하고 있습니다. 따라서 공인노무사는 노동법률 분야 전문가라고 할 수 있겠습니다.

A

CPLA (Certified Public Labor Attorney) refers to a professional qualified person who engages in all legal issues in the labor sector, such as analyzing labor-management relations and resolving disputes. Specifically, CPLA works on behalf of the company and employees on issues that arise from hiring to retirement, and if a company has a labor union, collective bargaining and collective agreements are carried out on behalf of a labor union or company by CPLA.

In addition, A Korean certified labor attorney has the authority to act as case representatives, and are characterized by performing labor-related legal affairs and judgment representatives. also labor attorney provides a relatively wide range of labor-related knowledge services in labor law, management advice, personnel affairs, four major social insurance policies, government subsidies, consulting, and management academic services. Therefore, certified public labor attorneys in Korea can be said to be experts in the field of labor law.



Q

**비정규직 근로자에 대한 차별시정제도란?**

(출처: KOTRA 자료 23-001, "2023 외국인 투자상담 FAQ")

**What is the discrimination rectification system for non-regular workers?**

(source: KOTRA자료 23-001, "FAQ on FDI in KOREA 2023")

A

차별시정제도는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」과 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에서 새로이 도입된 제도이다. 이 제도는 사용자가 비정규직 근로자(기간제·단시간·파견근로자)임을 이유로 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 비교 대상 근로자(무기 계약근로자·통상근로자·직접고용근로자)에 비하여 임금 그 밖의 근로 조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지하는 제도이다. 차별적 처우를 받은 비정규직 근로자는 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.

◎ 비정규직 근로자에 대한 차별금지: 비정규직 근로자의 모든 근로조건을 정규직 근로자의 근로조건과 동일하게 대우할 것을 의미하는 것은 아니고 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지하는 것임. 즉 노동강도의 차이, 노동의 질 차이, 권한과 책임의 차이 등 합리적 이유가 있는 경우에는 사용자는 비정규직 근로자를 차등 대우하는 것이 허용됨. 해당 제도는 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용됨.

A

The discrimination rectification system was newly introduced under the Act on the Protection, etc. of Fixed-Term and Part-Time Workers and the Act on the Protection, etc. of Temporary Agency Workers. It was introduced to prohibit unfavorable treatment against non-regular workers on the ground of his/her employment status compared with other workers engaged in the same or similar kind of work at the business concerned in terms of wages or other working conditions without any justifiable reasons. The aforementioned non-regular workers include fixed-term employees, part-time employees, and temporary agency workers, while the aforementioned other workers include non-fixed term contract workers, full-time employees, and directly-employed workers. Any non-regular worker who has received discriminatory treatment may request a correction to the Labor Relations Commission.

The prohibition of discriminatory treatment against non-regular workers is not meant to demand the same treatment as regular workers in all working conditions, but to ban unfavorable treatment without any reasonable ground. Different treatments are allowed on reasonable grounds, such as differences in labor intensity, labor quality, authorities, and responsibilities. The discrimination rectification system for nonregular workers applies to all businesses or places of business with five full-time employees or more.

Q

**노사협의회와 노동조합의 관계는?**

(출처: KOTRA 자료 23-001, "2023 외국인 투자상담 FAQ")

**What is the relationship between the labormanagement council and the trade union?**

(source: KOTRA 자료 23-001, "FAQ on FDI in KOREA 2023")

A

노사협의회는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제1조에 따라 "근로자와 사용자 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진함으로써 산업평화를 도모하고 국민경제발전에 이바지함을 목적으로 하는 협의기구"로서 같은 법률 제 4조에 "근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치하여야 한다. 다만, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 그러하지 아니하다"라고 규정되어 있다.

◎ 노동조합은 「노동조합 및 노동관계조정법」 제1조에 "헌법에 의한 단결권·단체 교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적"으로 같은 법 제5조에 "근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입 할 수 있다."라고 규정되어 있음.

◎ 즉 노사협의회는 전체 근로자를 대표하여 노사 공동의 이익을 증진하기 위한 활동을 하며, 노사 간 협의나 의결 활동을 함. 이와 달리 노동조합은 조합원을 대표하며 근로조건의 유지와 개선을 목적으로 단체교섭을 통한 단체협약 체결 활동을 함.

특히 노동조합은 쟁의행위 등의 단체행동권이 보장되고 있음.

구분	노사협의	단체교섭
근거법	근로자참여 및 협력증진에 관한 법률	노동조합 및 노동관계조정법
목적	생산성 향상과 근로자복지 증진, 노사공동의 이익 증진	근로조건의 유지·개선
대표성	전체 근로자를 대표	조합원을 대표
당사자	근로자위원회와 사용자위원회	노동조합과 사용자(사용자 단체)
활동	사용자의 기업경영상황 보고, 안건에 대한 노사간 협의·의결	단체교섭을 통한 단체협약 체결
쟁의행위 여부	쟁의행위 불가	교섭결렬 시 쟁의행위 가능



A labor-management council refers to a consultative body formed to help promote peace in industry and to contribute to the development of the national economy by increasing common interests of labor and management through mutual participation and cooperation operation by workers and employers under Article 1 of the Act on the Promotion of Workers' Participation and Cooperation. According to Article 4 of the same Act, the labor-management council shall be established at each business or workplace which is vested with the right to decide working conditions; provided that this shall not apply to any business or workplace employing less than 30 people on a regular basis.

⊙ A trade union refers to an organization aimed at maintaining and improving the working conditions of workers and enhancing their economic and social status by guaranteeing the rights of association, collective bargaining, and collective action as prescribed in the Constitution, and contributing to the maintenance of industrial peace and the development of the national economy by preventing and resolving industrial disputes through the fair adjustment of the labor relations under Article 1 of the Trade Union and Labor Relations Adjustment Act. According to Article 5 of the same Act, workers shall be free to establish a trade union or to join it.

⊙ The labor-management council represents all workers in activities that promote the common interests of labor and management, and in consultations or decisions for labor and management. In contrast, the trade union represents its members in collective bargaining and making a collective agreement for maintenance and improvement of working conditions. Particularly, the rights to collective actions such as industrial actions are guaranteed for the trade union.

	Labor-management consultation	Collective bargaining
Relevant law	The Act on the Promotion of Workers' Participation and Cooperation	The Trade Union and Labor Relations Adjustment Act
Purpose	Enhance productivity, improve workers' welfare, increase common interests of labor and management	Maintain and improve working conditions
Representation	Represent all workers of the business or workplace	Represent the union members
Parties	Workers' members and employers' members	Trade union and employer (employer's association)
Activities	Report overall management plans and actual results, consult and resolve between the labor and management on the agenda	Reach a collective agreement through collective bargaining
Industrial actions	Not allowed	Industrial actions are possible in case bargaining efforts fail to reach an agreement

Q

**노사협의회 협의사항 및 의결사항의 구체적 범위는?**

(출처: KOTRA 자료 23-001, "2023 외국인 투자상담 FAQ")

**What is the specific scope of matters that are discussed and resolved by the Labor-Management Consultation Council?**

(source: KOTRA 자료 23-001, "FAQ on FDI in KOREA 2023")

A

노사협의회 협의사항 및 의결사항은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제20조(협의 사항), 제21조(의결 사항), 제22조(보고 사항 등)에 규정되어 있다.

**〈노사협의회회의 의제〉****협의 사항(제20조)**

- 생산성 향상과 성과 배분
- 근로자의 채용·배치 및 교육훈련
- 근로자의 고충처리
- 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진
- 인사·노무관리의 제도 개선
- 경영 상 또는 기술 상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙
- 작업과 휴게 시간의 운용
- 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선
- 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선
- 작업 수칙의 제정 또는 개정
- 종업원지주제(從業員持株制)와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원
- 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항
- 근로자의 복지증진
- 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치
- 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제23제2호에 따른 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항
- 그 밖의 노사협조에 관한 사항

**의결 사항(제21조)**

- 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립
- 복지시설의 설치와 관리
- 사내근로복지기금의 설치
- 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항
- 각종 노사공동위원회의 설치

**보고 사항(제22조)**

- 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
- 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항
- 인력계획에 관한 사항
- 기업의 경제적·재정적 상황



The matters discussed and decided by the Labor-Management Consultation Council are prescribed in Article 20 (Matters for Consultation), Article 21 (Matters for Resolution) and Article 22 (Matters for Reporting) of the Act on the Promotion of Workers' Participation and Cooperation.

#### 〈Agendas of the Labor-Management Consultation Council〉

##### **Matters for Consultation (Article 20)**

- Improvement of productivity and distribution of attained results
- Recruitment, placement, education, and training of workers
- Resolution of workers' grievances
- Improvements in working environment such as safety and welfare; promotion of workers' health
- Improvement of human resources and labor management systems
- Adjustment of general employment rules, such as manpower repositioning, retraining, and dismissal for managerial or technological reasons
- Administration of work hours and break times
- Improvement of systems, such as wage payment method and structure
- Introduction of new machinery and technologies; improvement of work processes
- Establishment or amendment of work/operation rules
- Employee stock ownership plan and other assistance to build workers' assets
- Matters on remuneration for an employee invention, etc.
- Improvement of workers' welfare
- Installation of surveillance equipment for workers within a workplace
- Protection of motherhood for female workers; assistance in balancing work and home life
- Prevention of sexual harassment in the workplace or sexual harassment by customers, as per subparagraph 2 of Article 2 of the Equal Employment Opportunity and Work Family Balance Assistance Act
- Other matters regarding cooperation between labor and management

##### **Matters for Resolution (Article 21)**

- Establishment of a basic plan for education/training and capability development of workers
- Establishment and management of welfare facilities
- Establishment of an in-house employee welfare fund
- Matters that are not resolved by the grievance handling committee
- Establishment of various labor-management joint committees

##### **Matters for Reporting (Article 22)**

- Matters concerning overall management plans and actual results
- Matters concerning quarterly production plans and actual results
- Matters concerning manpower plans
- Economic and financial conditions of the enterprise

Q

**휴게시간을 점심시간으로 대체 가능한지?**

(출처: KOTRA 자료 23-001, "2023 외국인 투자상담 FAQ")

**Can lunch time be used as recess?**

(source: KOTRA 자료 23-001, "FAQ on FDI in KOREA 2023")

A

「근로기준법」 제54조에서는 "근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 하며 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있도록" 규정되어 있다.

◎ 「근로기준법」 상의 '휴게시간' 이라 함은 휴게시간·대기시간 등 명칭 여하에 불구하고 근로자가 사용자의 지휘·감독으로부터 벗어나 근로자가 자유로이 활용할 수 있는 시간을 의미함.

◎ 근로자가 사용자의 지휘·감독으로부터 벗어나 근로자가 자유로이 휴게시간으로 사용한다면 휴게시간을 점심시간으로 대체하여도 무방할 것으로 판단됨.

A

According to Article 54 of the Labor Standards Act, an employer shall allow employees a recess of not less than 30 minutes where work hours are four hours, and a recess of not less than one hour where work hours are eight hours. Recess hours may be freely used by employees.

◎ According to the Labor Standards Act, "recess" refers to break time, waiting time, etc., during which the employee leaves the sphere of instruction and monitoring by the employer and spends the time freely.

◎ If the employee leaves the sphere of instruction and monitoring by the employer and spends the break time as he/she wishes, lunch time can be regarded as recess.

**Q** 근로자가 사직서를 제출하였을 경우 퇴직의 효과는 언제 발생하는지?

(출처: KOTRA 자료 23-001, "2023 외국인 투자상담 FAQ")

**When an employee has submitted a letter of resignation, when is that employee officially no longer part of the company?**

(source: KOTRA 자료 23-001, "FAQ on FDI in KOREA 2023")

**A**

퇴직(사직)은 근로자의 일방적인 의사표시에 의한 근로관계의 해지로서 임의퇴직, 합의퇴직, 정년퇴직으로 구분될 수 있으며 퇴직절차 등에 관해서는 「근로기준법」에 근거규정이 없으므로 당사자가 미리 취업규칙, 단체협약 등에 정하지 아니하였을 경우에는 민법의 규정을 따르도록 되어 있다.

Ⓣ 민법상으로는 근로자가 퇴직의 의사표시(사표 제출)를 행하여 사용자가 이를 승낙(사표 수리)한 경우 퇴직의 효과는 사표를 수리한 때에 발생함.

Ⓣ 근로자의 사표를 회사가 수리하지 않은 경우에는 임금의 지급방법에 따라 퇴직 효과의 발생시점이 다름. 임금이 월급제 등 기간급인 경우, 사표를 제출한 당기(월급제인 경우 그 달) 후의 1임금지급기(그 다음달)가 경과하면 효력이 발생함. 임금이 기간급이 아닌 경우 사용자가 근로자의 의사표시를 통고받은 날로부터 1월이 경과하면 효력이 발생함.

A

Resignation is the termination of labor services due to the unilateral expression of such an intent by the employee. This can be divided into voluntary retirement, agreed retirement and mandatory retirement due to reaching the retirement age. There are no provisions in the Labor Standards Act in regard to the retirement procedure. When the parties concerned did not stipulate the related regulations in the rules of employment, collective agreement, etc., the provisions of the Civil Act shall apply.

⊙ According to the Civil Act, when the employee expresses his intention to resign (submission of letter of resignation) and the employer accepts (acceptance of letter of resignation), the resignation becomes effective when the employer accepts the letter of resignation.

⊙ If the company does not accept the letter of resignation of the employee, the point at which the resignation becomes effective shall differ according to the method in which the wages are paid. When the wages are paid on a term-basis, such as monthly, and if, after the term in which the resignation has been submitted (that month, in the case of monthly payment system), one wage payment term (meaning the next month) has passed, the resignation becomes effective. When wages are not paid on a term-basis, the effect begins when one month has passed after the employer receives notification from the employee of his/her will to resign.



**Q** 근로자의 근무태도가 불량하고 업무실적이 저조할 경우 해당 근로자를 해고할 수 있는지?

(출처: KOTRA 자료 23-001, "2023 외국인 투자상담 FAQ")

**When an employee's work attitude and performance are poor, can he/she be dismissed?**

(source: KOTRA 자료 23-001, "FAQ on FDI in KOREA 2023")

**A**

「근로기준법」 제23조제1항에서는 "사용자는 근로자에게 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(이하 "부당해고 등"이라 한다)을 하지 못한다." 라고 규정되어 있다.

◎ 따라서 해고가 정당하기 위해서는 근로자에게 '사회통념상 고용관계를 지속할 수 없을 정도'로 책임있는 사유가 있어야 함. 이는 징계 목적, 사업의 성격, 근로자 지위, 비위행위 동기, 위계질서문란 등 여러 사정을 종합적으로 검토하여 판단함.

◎ 또한 「근로기준법」 제93조제12호의 규정에 따라 '표창과 제재에 관한 사항'을 취업규칙에서 정하여야 하며 그 절차에 있어 단체협약이나 취업규칙에서 정한 바에 따라 권한있는 기관에 의해 공정하게 행사한 경우에 한하여 정당성을 가질 수 있음.

◎ 근무태도불량은 주로 업무에 전념하지 않아 업무의 효율성을 저하시키거나 생산량을 저하시키는 행위로서 근무태도 및 성적불량만을 이유로 징계처분의 대상이 당연히 되는 것은 아니나 수차례의 시정지시, 교육 참가의 명령에도 이를 태만히 하거나 개선하지 않는 경우에는 징계의 대상이 될 수 있음.

\* 이 경우에 당사자에게 소명자료를 준비할 시간적 여유를 주고 징계위원회에 출석하여 변명의 기회를 부여하여 자신의 의사를 개진하도록 하는 것이 바람직하다.



In Article 23 (1) of the Labor Standards Act, it is prescribed that "An employer shall not, without justifiable cause, dismiss, lay off, suspend, or transfer an employee, reduce his/her wages, or take other punitive measures (hereinafter referred to as "unfair dismissal, etc.") against him/her."

⊙ Therefore, for the dismissal to be justified, there must be an accountable reason "that prohibits the continued service of the employee according to social norm." This is judged based on various overall circumstances, such as the purpose of the punitive measures, nature of the business, status of the employee, and the motivation for engaging in inappropriate behavior, and whether the order of the company has been disrupted.

⊙ In addition, as per subparagraph 12 of Article 93 of the Labor Standards Act, the rules of employment must prescribe "matters regarding reward and punishment". In terms of procedure, they can have legitimacy only when they are impartially exercised according to the prescriptions made by an institution of authority in a collective agreement or rules of employment.

⊙ Poor work attitude is generally a behavior in which the employee does not focus on his/her work and undermines efficiency or production. Of course, poor work attitude and negative performance alone can not be sufficient reasons for the employee to be subject to punitive treatment. However, when the employee continues to show lack of diligence or improvement despite numerous instructions for correction and orders for participation in training, he/she could be subject to punitive measures.

\* In this case, some time should be given to the employee to prepare materials to explain him/herself. He/she should be given the opportunity to present him/herself in front of the Disciplinary Committee to provide an explanation/excuse for his/her behavior. This would reduce the chance of legal disputes from arising.

Q

**퇴직하는 근로자에게 퇴직금을 반드시 지급해야 하나?**

(출처: KOTRA 자료 23-001, "2023 외국인 투자상담 FAQ")

**Is payment of retirement allowance mandatory for an employee that is leaving the company?**

(source: KOTRA 자료 23-001, "FAQ on FDI in KOREA 2023")

A

「근로기준법」 제34조와 「근로자 퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 1년 이상 계속 근로자가 퇴직하는 경우에는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금을 지급하여야 한다. 퇴직의 사유에는 제한이 없으므로 근로자의 사직, 사망, 정년, 징계해고, 기업의 소멸 등 근로계약이 종료되는 모든 경우에 퇴직금을 지급하여야 한다. 단, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대해서는 지급하지 않아도 된다.

◎ 2005.12.1.부터 퇴직연금제도가 도입되어 모든 사용자는 퇴직금 또는 퇴직연금을 도입해야 함. 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 하며 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있음.

A

In accordance with Article 34 of the Labor Standards Act and Article 4 of the Act on Guarantee of Retirement Allowance to Employees, when an employee retires after working for at least a period of one year, retirement allowance pertaining to the average wage of at least 30 days must be paid for one year of continuous service. There are no restrictions to the reason for retirement, and the retirement allowance must be paid in all cases in which the labor contract is terminated, such as when the employee resigns, dies, reaches the retirement age, is dismissed upon disciplinary action, or the company ceases to exist. However, when an employee's continuous service period is less than one year, or when an employee's weekly average work hours for four weeks is less than 15 hours, retirement allowance need not be paid.

◎ The retirement allowance system was adopted on Dec. 1, 2005. All employers must adopt the retirement allowance or retirement pension system. When an employee has retired, the employer shall pay a retirement allowance within 14 days from the day that the cause of the payment has occurred. Under special circumstances, the payment deadline can be extended upon discussion among the parties concerned.

## Q 판매부진과 자금난으로 휴업을 하는 경우에도 휴업수당을 지급해야 하는지?

(출처: KOTRA 자료 23-001, "2023 외국인 투자상담 FAQ")

### When due to poor sales and financial difficulty, a business shuts down temporarily, does shutdown allowance still have to be paid?

(source: KOTRA 자료 23-001, "FAQ on FDI in KOREA 2023")

A

휴업은 근로자가 근로계약 상의 근로를 제공하려고 함에도 불구하고, 그 의사에 반하여 근로의 제공이 불가능하거나 사용자에 의해 수령이 거부된 경우를 말한다. 「근로기준법」 제46조에서는 사용자의 귀책사유로 휴업을 하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하도록 하고 있다. 단, 앞의 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

◎ 사용자 귀책사유는 사용자의 세력 범위 안에서 발생한 경영 장애를 의미한다고 볼 수 있음. 따라서 각 사안별로 구체적인 판단을 받아야 하겠지만 ① 판매부진과 자금난, ② 원자재 부족, ③ 공장 이전, ④ 시장불황과 생산량 감축 등의 경우는 사용자의 귀책 사유로 법원에서 인정한 사례가 있음.

A

A temporary shutdown means that even though an employee wishes to provide labor as per the labor contract, such a provision of labor is not possible or the employer refuses to receive service. According to Article 46 of the Labor Standards Act, when a business shuts down due to a cause attributable to the employer, he/she shall pay the employees concerned allowances of not less than 70% of their average wages during the period of shutdown. If that amount exceeds the amount of ordinary wage, ordinary wage can be paid as shutdown allowance.

⊙ A cause attributable to the employer can be considered as a business disruption that is caused within the scope of the authority of the employer. Therefore, although each matter requires careful individual judgment, 1) poor sales and financial difficulty; 2) lack of raw materials; 3) transfer of factory; 4) market recession and production volume reduction, etc. have been recognized as causes attributable to the employer.

Q

**취업규칙은 무엇이며, 제정/개정 시 주의할 사항이 있나요?**

**What is the rule of employment? And are there any precautions when enacting/revising them?**

A

한국은 상시 근로자 수 10인 이상의 근로자를 사용하는 회사는 취업규칙을 작성하도록 의무화하고 있습니다.

취업규칙은 주로 외국계기업에서는 Staff handbook, Guide, Manual 등 다양한 명칭으로 불리고 있는데요, 그 명칭을 불문하고 근로자의 근로조건 및 복무규율에 관한 준칙을 정한 것이라면 취업규칙으로 볼 수 있습니다.

(대법원 1994, 5, 10. 선고 93다30181 판결)

여기서 ‘근로조건’이란 사용자-근로자간 근로관계에서 임금, 근로시간, 휴일, 퇴직금, 해고, 기타 그밖에 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 의미하며, ‘복무규율’이란 각 근로자가 근로 의무를 이행하는 과정에서 지켜야 할 질서에 관한 규칙과 이를 위반한 경우에 대한 제재를 포함하는 개념입니다. 「근로기준법」 제93조는 이러한 필수적 기재사항을 보다 구체적으로 명시하고 있으며 최근에는 직장 내 괴롭힘 예방 및 조치사항이 필수사항으로 추가되었으므로 필수기재사항들을 포함하여 취업규칙이 제정되었는지 확인해야 합니다.

또한, 절차적인 부분들도 적법하게 이행되어야 합니다. 한국은 취업규칙을 제정하기 위해서는 과반수 근로자를 대표하는 노동조합이나 개인의 의견을 반드시 청취하여 해당 서류를 첨부하여 신고하여야 하고, 불이익한 변경 시에는 반드시 과반수 근로자를 대표하는 노동조합이나 과반수 개인의 동의를 받아야만 유효하게 변경할 수 있도록 하고 있습니다.

#### TIP 사업주를 위한 팁

- ❑ 다수의 기업들이 고용노동부에서 표준안으로 제공되는 취업규칙 양식을 그대로 차용하거나, 본사의 영문 규정을 그대로 가져와 사용하는 경우가 많은데, 이미 제정된 취업규칙에 실무상 집행이 어려운 내용이나 해당 기업의 인사관리 현황에 적합하지 않은 사항들이 그대로 반영되어있는 경우에는 이후 노동분쟁 발생 시 회사 측에 불리하게 작용할 수 있으므로 주의가 필요합니다.



Companies with 10 or more regularly employed employees are required to establish a Rules of employment.

Rules of employment, regardless of the name, refer to the stipulations on the working conditions and service regulations of workers(-Supreme Court Decision 93Da30181 Decided May 10, 1994). Usually, foreign companies use the name Staff handbook, etc.

In this context, ‘working conditions’ refers to employee treatment conditions between the employer and employee work relationship such as wage, working hours, holiday, dismissal. The ‘service provision’ refers to the rules and orders that each employee is to pursuant to and the expected punishment for the violation of the rules. The Labor Standards Act, Article 93 states such essential points in a detailed manner and recently has added essential points regarding measures for harassment within the working environment, so it is important to check the rules of employment is written including the essential points.

Also procedures shall be implemented legally. In order to legislate Employment Rules in Korea, a trade union that represents more than half of the employees or an individual must collect opinions and report the attached document, any disadvantageous changes that needs to be made requires approval from more than half of the individual employees or employees that represent the trade union.

---

**TIP** Tips for business owners

- ☑ Many companies bring the standard form of rule of employment provided by the Ministry of Employment and Labor, or use the English regulations of the head office. However, when the already enacted rules of employment reflect content that is difficult to enforce in practice or that is inappropriate for the company’s personnel management status, it may adversely affect the company in the event of a future labor dispute.

Q

### 직장 내 괴롭힘의 판단 기준은 무엇인가요?

### What are the criteria to be considered as the workplace harassment?

A

최근 직장 내 괴롭힘을 당했다는 신고가 빗발치면서 직장 내 괴롭힘에 대한 관심이 증가하고 있습니다. 저희 법인 역시 각종 직장 내 괴롭힘 조사를 진행하고 있는데, 실제로 조사를 진행하다보면 직장 내 괴롭힘 행위로 인정되는 사례가 그리 많지 않습니다.

즉, 모든 괴롭힘 행위가 직장 내 괴롭힘으로 인정되지는 않는다는 것인데요, 그렇다면 직장 내 괴롭힘으로 인정되는 행위의 판단 기준은 어떤 것이 있는지 알아 보도록 하겠습니다.

근로기준법 상 직장 내 괴롭힘의 정의는 "사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위"로서, 다음과 같이 세 가지 요건을 충족해야 합니다.

(1) 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것

지휘명령 관계에서 상위에 있는 경우뿐만 아니라 회사 내 직위, 직급 체계상 상위에 있을 경우 지위의 우위성이 인정될 수 있습니다. 또한 직접적인 지위의 우위뿐만 아니라 관계의 우위성이 인정되는 경우도 있습니다. 바로 연령, 학벌 등과 같은 개인적인 속성, 인사부서와 같은 업무자체에서 기인하는 직장 내 영향력 등이 이에 해당될 수 있으며, 직장에서의 지위 또는 관계의 우위성을 이용하여 행위를 한 것이 아니라면 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않습니다.

(2) 업무상 적정범위를 넘는 행위일 것

직장 내 괴롭힘 판단 시 가장 중요한 것은 바로 업무상 적정범위를 넘는 행위인지입니다. 고용노동부에 따르면 여기서 말하는 업무상 적정범위를 넘는 행위는 그 행위가 사회통념상 업무상 필요성이 인정되지 않거나, 업무상 필요성은 인정 되더라도 그 행위 양태가 사회 통념 상 상당하지 않다고 인정되는 것을 의미합니다.

(3) 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것

마지막으로 해당 행위로 인하여 피해자가 신체적 정신적 고통을 입거나 그로 인하여 근무환경이 악화되는 것이어야 하며, 이 때 행위자의 의도와 관계없이 피해자가 이를 겪을 경우 괴롭힘으로 인정될 수 있습니다. 이와 같이 직장 내 괴롭힘은 상기 세 가지 조건을 모두 충족해야 하므로, 기업에서는 직장 내 괴롭힘 신고를 받았을 경우 위의 기준을 충족하는지 면밀히 조사해야 할 것입니다.

#### TIP 사업주를 위한 팁

- ☑ 직장 내 괴롭힘 해당 여부 판단은 매우 까다롭기 때문에, 피조사자가 조사내용에 이의를 제기하며 노동청에 재조사를 요구하는 사례도 있습니다. 따라서 외부 전문가에게 직장 내 괴롭힘 조사를 맡기는 것도 고려해볼 수 있습니다.



A

Workplace harassment is a growing concern as companies have recently gotten a lot of reports of such harassment. Our firm has also been conducted various workplace harassment investigations, and when actually conducting investigations, cases that are considered to be workplace harassment are not that much.

In other words, not all harassment are considered as workplace harassment. Then, let's find out the criteria to determine the workplace harassment.

According to the Labor Standards Act, the definition of workplace harassment is "an act that causes physical or mental suffering to other employees or deteriorates the work environment beyond the appropriate scope of work by taking advantage of superiority in rank, relationship, etc. in the workplace by an employer or an employee." And it shall satisfy following 3 requirements:

(1) Taking advantage of superiority in rank, relationship, etc.

The superiority in here means being in the higher position in a job rank or job grade system of the company as well as being in higher position regarding the command relationship.

In addition, there are cases in which not only direct positional superiority but also relational superiority is recognized. This may include personal attributes such as age, educational background, and influence in the workplace caused by the work itself, such as the HR or audit department and if someone commits an act not using the superiority in rank, relation, etc., it does not constitute workplace harassment.

(2) Beyond the appropriate scope of work

The most important thing when judging workplace harassment is whether the behavior exceeds the appropriate scope of work. According to the Ministry of Employment and Labor, an act that exceeds the appropriate scope of work means that such act is not recognized as necessary to perform the duties in light of social norms, or that the behavior is recognized as inappropriate in light of social norms even if it is recognized to be necessary to perform the duties.

(3) Causes physical or mental suffering to other employees or deteriorates the work environment Lastly, such act causes physical or mental suffering to other employees or deteriorates the work environment, and even if it was not intended to do so, it can be recognized as harassment where the victim experiences such-suffering or deterioration. As the workplace harassment shall meet all three of the above requirements, companies shall thoroughly investigate workplace harassment cases to ensure that each harassment satisfies the above criteria.

**TIP** Tips for business owners

- ❑ As determining whether workplace harassment has happened or not is very difficult, there are cases in which those being investigated raise objections to the result of the investigation and require the Labor Office to reinvestigate the case. Therefore, the companies may consider entrusting an external expert with a workplace harassment investigation.

Q

**연장, 야간, 휴일근로에 대한 법정 가산수당을 반드시 지급해야 하나요? 지급하지 않기로 당사자 간 합의한다면 지급하지 않을 수 있나요?**

**Is it obligatory to pay statutory additional allowances for extended night and holiday work? Is it possible to not pay it if the worker has agreed?**

A

먼저, 우리는 근로기준법이 강행규정임을 이해할 필요가 있습니다.

근로기준법은 근로조건을 결정하는데 있어 최저기준을 설정하여 근로자의 기본적인 생활을 보장하고 향상시키며 국민경제의 발전을 도모함을 목적으로 근로조건 결정과 관련하여 몇 가지 원칙을 정하고 있습니다.

그 중 근로기준법 제3조는 근로기준법에서 정하는 근로조건이 최저 기준 이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없도록 규정하고 있으며, 동법 제15조 제1항에서는 이 법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하며, 동법 제15조 제2항에 따라 무효가 된 부분은 근로기준법에서 정한 기준에 따르도록 법규범적 효력(강행적 효력 및 보충적 효력)을 정하고 있습니다.

따라서, 근로기준법 제56조에서 연장·야간·휴일근로에 대해 100분의 50 이상을 가산하여 지급하도록 되어있는 규정(\*5인 미만 사업장 적용 제외)에 대하여 가산수당을 지급하지 않기로 당사자와 합의하거나 근로자의 동의가 있다고 하더라도 이를 이유로 근로조건을 최저기준인 근로기준법보다 저하시킬 수 없습니다.

이는 실령 사용자가 노동조합과 단체협약을 통해 규정했다고 하더라도 마찬가지로 입니다. 연장·야간·휴일근로수당 뿐만 아니라 퇴직금, 주휴수당, 연차미사용 수당 등에 대하여 근로자가 퇴직 전에 이미 발생된 자신의 권리를 단체협약을 통해 포기하는 것은 인정되지 않습니다.(대법원2000.9.29. 선고 99다67536 판결).

다만, 민법 제 506조(면제의 요건, 효과)에 따라 퇴직 후 이미 발생된 자신의 권리를 포기하는 사후 포기 약정, 부제소특약을 작성하는 것은 판례가 인정하고 있습니다.(대법원 1997.11.28. 선고97다11133판결).

#### TIP 사업주를 위한 팁

- ☑ 이와 마찬가지로 아직 발생되지 않은 퇴직금 등의 임금채권에 대하여 이를 포기하도록 사전에 약정한 것 역시 강행법규 위반으로서 효력이 없어 인정되지 않는다는 점에도 유의가 필요합니다.

A

First, we need to understand that The constitution and the Labor Standards Act has set minimum standards in determining working conditions and established several principles regarding the working conditions. This is to ensure the basic living conditions of workers and to improve national economy.

The Labor Standards Act establishes several principles related to the termination of working conditions with the aim of ensuring and improving the basic life of employees in determining working conditions.

Article 3 of the Labor Standards Act stipulates that labor-related parties cannot lower their working conditions because of this standard, and Article 15 (1) of the Act invalidates only that part.

Therefore, even if the two parties agree not to pay additional allowances (excluding workplaces with fewer than five employees) or if the employees agree to pay more than 50/100 for overtime, night, and holiday work, the working conditions cannot be lowered.

It is not possible to give up the employees' achieved rights even if the employer stipulates it through a collective agreements with the labor union. In other words, it is not recognized that employees give up their rights that have already occurred before retirement, not only for overtime, night, and holiday work allowances, but also for severance pay, weekly leave allowances, and annual unused allowances by the collective agreements. (Supreme Court Decision, 99da67536).

However, in accordance with Article 506 of the Civil Code (requirements and effects of exemption), it is recognized by precedents to write a post-abandonment agreement and a special contract for non-complaint that has already occurred after retirement (Supreme Court Decision 97da11133).

---

**TIP** Tips for business owners

- ☑ Likewise, it is necessary to note that concluding an agreement to abandon wage claims such as severance pay in advance, which have not yet been incurred, is invalid as it is considered to be a violation of compulsory laws and regulations.

**Q** 한국의 근로계약서는 어떻게 작성해야 하나요?  
(한국의 근로계약서와 글로벌 근로계약서의 일반적인 차이점은?)

**How should I fill out the employment contract in Korea?  
(What are the general differences between Korean employment contracts and global employment contracts?)**

**A** 한국의 근로기준법은 근로계약서에 필수적으로 기재해야 하는 사항을 명시하고 있습니다. 국내에는 미국, 중국, 독일, 일본 등에 본사를 둔 1만 7천여 개 기업이 현재 활발히 활동하고 있으며, 한국시장에 새로이 진출하고자 하는 글로벌 기업들의 인사노무관리에 대한 문의가 꾸준히 이어지고 있는데요, 한국에 사업자등록을 마치고, 새로운 직원을 채용하기에 앞서 회사가 가장 먼저 준비해야 할 사항은 바로 "근로계약서"를 준비하는 것입니다.

글로벌 본사, 또는 아시아퍼시픽 본부의 HR담당자의 입장에서는 한국의 노동법 및 노동정책을 제대로 이해하지 못해, 기존의 영문 양식을 그대로 사용하는 경우들이 상당수이며, 이로 인해 한국지사의 근로자들은 한국 노동법에 의한 근로자의 권리를 제때, 제대로 보장받지 못하는 경우들이 나타나게 됩니다. 특히 한국의 근로기준법은 근로계약서의 필수적 기재사항을 명시하고 그 사항을 서면으로 적어 직원에게 교부하도록 사용자에게 강력한 의무를 부여하고 있습니다.

따라서 본사의 양식을 그대로 차용해 쓰면서 필수적 기재사항을 누락했다면 그에 따라 사업장에 과태료 및 벌금이 부과될 수 있는 것이죠. 필수적 기재사항으로는 임금, 근로시간, 휴일, 휴가, 담당업무와 근로장소 등이 있으며, 계약서를 근로자에게 교부하지 않는 경우 형사처벌의 대상이 될 수 있음에 주의가 필요합니다. (※ 500만원 이하의 벌금, 근로기준법 제114조)

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. <개정 2010. 5. 25.>

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 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. <신설 2010. 5. 25., 2021. 1. 5.> 「근로기준법」 제17조, 별제처

#### TIP 사업주를 위한 팁

- ☑ 근로계약서는 근로조건을 명확하게 정하기 위하여 작성하는 것으로 입사 전 또는 입사일엔 작성해야 합니다. 따라서 근무 시작 후 근로계약서 작성을 고의적으로 거부하는 경우에는 관련하여 증거를 남겨놓아야 합니다.

A

The Korean Labor Standards Act stipulates the essential matters to be stated in the employment contract. More than 17,000 companies headquartered in the U.S., China, Germany, and Japan are currently active in Korea, and inquiries about personnel management by global companies that want to newly enter the Korean market have continued.

After completing business registration process in Korea, preparing a "employment contract" would be the first thing for the company to prepare before hiring new employees. HR managers at global headquarters or Asia Pacific headquarters do not understand Korean labor related laws and labor policies and often use the existing English forms, which leads to employees' rights under Labor Standard Act of Korea not being guaranteed properly.

In particular, the Labor Standards Act of Korea imposes a strong obligation on employers to specify essential matters to be entered in the employment contract and to write them down in writing and deliver them to employees. Therefore, if the essential entries under the Labor Standards Act are omitted while borrowing the form of the headquarters as it is, fines may be imposed on the workplace accordingly.

Essential entries include some provisions about wages, working hours, holidays, annual paid leaves, places of work, and if the contract is not delivered to the employee, it may be subject to criminal punishment. (Fine of up to 5 million won, Article 114 of the Labor Standards Act)

Article 17 (Clear Statement of Terms and Conditions of Employment)

(1) An employer shall state the following matters clearly. The same shall also apply to any alteration of the following matters .....after entering into a labor contract: <Amended on May 25, 2010>

1. Wages;
2. Contractual work hours;
3. Holidays under Article 55;
4. Annual paid leaves under Article 60;
5. Other terms and conditions of employment prescribed by Presidential Decree.

(2) An employer shall deliver the written statement (including electronic documents under subparagraph 1 of Article 2 of the Framework Act on Electronic Documents and Transactions) specifying constituent items, calculation methods and payment .....methods of wages with respect to the wages under paragraph

(1) 1 and the matters prescribed in subparagraphs 2 through 4 to employees: Provided, That where the matters under the main clause are modified due to reasons prescribed by Presidential Decree, such as changes, etc. of collective agreements or rules of employment, such matters shall be delivered to the relevant employees at their request.

<Newly Inserted on May 25, 2010; Jan. 5, 2021>

**TIP** Tips for business owners

- ☑ Labor contracts shall be prepared to clarify working conditions before starting work or on the employment date, so if an employee intentionally refuses to write a labor contract after starting work, evidence for such refusal shall be kept,

Q

5인 미만 사업장에 적용되지 않는 근로기준법은 무엇이 있나요?

What are the provisions of the Labor Standards Act that do not apply to workplaces with less than regularly employed five employees?

A

근로기준법은 근로조건을 최저하한을 명시한 것으로서 원칙적으로 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용되고, 상시근로자 수 5인 미만의 영세사업장에 대해서는 일부 규정만을 적용하도록 정하고 있습니다. 근로기준법 중 상시 5명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되지 않는 주요 근로기준법 규정은 아래와 같습니다.

○ 5인 미만 사업장의 경우 적용되지 않는 주요 규정

구분	내용
제23조제1항 해고 등의 제한	정당한 이유 없는 해고, 휴직, 정직 등의 제한
제24조 경영상 이유로 인한 해고 제한	사용자의 경영상 이유에 의한 해고 제한
제27조 해고사유 등의 서면통지	해고 사유와 시기의 서면통지 의무
제28조 부당 해고 등의 구제신청	근로자의 노동위원회에 대한 구제신청
제46조 휴업수당	사용자 귀책사유에 따른 휴업 시 사용자는 휴업 기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급
제50조 근로시간의 제한	1주 40시간/ 1일 8시간 제한
제53조 연장근로의 제한	당사자 간 합의하면 1주간 12시간을 한도로 근로 시간 연장
제56조 연장 및 야간근로 및 휴일근로	연장/야간/휴일 근로 시 가산수당 지급의무
제60조 연차유급휴가	계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가 부여
제73조 생리휴가	생리휴가 부여의무
제93조 취업규칙의 작성/신고	취업규칙의 작성의무

5인 미만 사업장에는 특히 근로기준법 제23조 제1항이 적용되지 않아 정당한 이유 없는 해고, 휴직, 정직 등의 제한을 받지 않으며, 정당한 이유 없는 인사처분이 발생한 경우에도 근로자는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 없습니다. 그러나, 근로자는 근로기준법 외 민사상으로도 해고 무효확인 소송, 근로자 지위확인 소송 또는 별도의 손해배상 청구소송의 진행이 가능하므로 5인 미만 사업장이라 할지라도 여전히 정당한 이유 없는 해고, 휴직, 정직 등에 대해서는 신중히 처리 할 필요가 있습니다.

#### TIP 사업주를 위한 팁

- 5인 미만 사업장은 해고 관련 규정적용이 대부분 제외되지만, 그럼에도 불구하고 근로기준법 26조 해고예고의무는 적용되므로, 근로자를 해고하기 위해서는 30일 이전에 미리 예고해야 함에 유의가 필요합니다. (단 근속기간이 3개월 미만인 근로자 등은 제외됩니다.)



What are the provisions of the Labor Standards Act that do not apply to workplaces with less than regularly employed five employees? Labor Standards Act specifies the bare minimum of the working conditions that apply to all business or place of business using 5 and more regularly employed workers. But the application is limited for small businesses using less than 5 regularly employed workers. Among the Labor Standards Act, the major labor standards provisions that do not apply to businesses or places of business with less than five employees at all times are as follows.

⊙ Key Regulations of the Labor Standards Act Provision NOT applied to workplaces less than 5 regularly employed workers.

Provision Number and Category	Content
Article 23:(1) Restriction of dismissal, etc.	Dismissal, lay-off, suspension, or transfer of employee without justifiable reasons.
Article 24:Restriction of dismissal due to managerial reasons	Restriction of dismissal due to employer’s managerial reasons(- cause, procedures, etc.)
Article 27:Written notification of reasons for dismissal, etc.	Obligation to notify the cause of dismissal and its timing in writing
Article 28:Petition for remedy of unfair dismissal and others	Employee’s application for remedy from a Labor Relations Commission.
Article 46:Shutdown Allowance	During the shutdown due to a cause attributable to the employer, employer shall pay the employee no less than 70 percent of average wages.
Article 50:Restriction of work hours	Restricted to 40 hours a week, 8 hours a day
Article 53:Restriction on extension of work	When agreed between both parties, work hours may be extended up to 12 hours per week.
Article 56:Extended/Night/Holiday works	Additional allowance payment obligation for ex-tended/ night/ holiday work
Article 60:Annual Paid Leave	(1) Workers with a continuous working period with less than one year or employee with less than 80 percent of one year’s work shall be entitled to one day’s paid leave upon opening of one month. (2) 15 days of paid leave for workers have been in work more than 80 percent over 1 years.
Article 73:Menstrual Leave	Obligation to grant menstrual leave
Article 93:Preparation and report Rules of Employment	Obligation to prepare the rules of employment

In particular, Article 23 (1) of the Labor Standards Act does not apply to workplaces with less than five employees, so they are not restricted from dismissal, leave, or suspension without justifiable reasons, and employees cannot apply for unfair dismissal relief to the Labor Relations Commission.

However, since employees may file a civil lawsuit apart from the Labor Standards Act, to verify the status of employee or claim compensation thus it should be careful when taking actions as dismissal, temporary lay-off or suspension as disposal to the employee, even for the workplace with less than 5 employees.

**TIP** Tips for business owners

- Most of the provisions of the Labor Standards Act related to dismissal are excluded from the application of workplaces with less than five employees, but nevertheless, Article 26(Advance Notice of Dismissal) of the Labor Standards Act applies. Therefore, employers should note that in order to dismiss employees, employer must give 30 days' notice in advance (except for employees with less than 3 months of consecutive service).

**Q** 직원에게 일주일의 기간을 주고 해고통보를 하였는데, 문제 없을까요?

**The company dismissed an employee with 1 week notice.  
Would it be okay?**

**A**

외국계 회사의 지사장 A는 사사건건 사고를 치고 다니는 직원 B에게 그만 화가 나서 "너 이번 주까지만 나오고 그만 뒤!"라고 해고 통보를 하였습니다. 다음 날 B는 A에게 A의 행동은 근로기준법 위반에 해당하므로 수당을 지급해야 한다고 주장하였습니다. B의 주장이 사실일까요?

우리나라는 해고를 당하는 근로자에게 일정한 유예기간을 부여하되, 해당 유예기간을 지키지 못할 경우 이에 상응하는 수당을 지급하도록 하는 해고예고 제도를 두고 있습니다. 이는 갑작스럽게 해고를 당한 근로자에게 해고예고를 받은 근로자와 동일한 기회 및 경제적 안정을 보장하기 위한 것으로, 근로기준법 상 해고 예고 기간은 "30일"로 설정하고 있으며 이를 지키지 못할 경우 30일치의 통상 임금을 지급하도록 규정하고 있습니다.

그러나 이러한 해고예고는 모든 근로자에게 적용되는 것은 아닌데요, 현행 근로기준법 제26조에 따르면 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 경우에는 해고예고가 적용되지 않습니다. 참고로, 본 근로기준법 조항은 2019년 개정된 것으로 ① 번의 조건이 기존에는 세분화 되어 있었습니 다만, 개정 이후 "계속 근로기간이 3개월 미만인 경우"로 일원화 되었다는 점 유의하시기 바랍니다.

따라서 외국계 회사에서는 직원을 해고하고자 할 때 근로기준법 상 해고예고 조항에 위배되지 않도록 해고의 시점을 적절히 설정해야 할 것입니다.

#### TIP 사업주를 위한 팁

☑ 참고로 상기 근로기준법 제26조는 2019년 개정된 것으로

① 번의 조건이 기존에는 세분화 되어 있었습니 다만, 개정 이후 '계속 근로기간이 3개월 미만인 경우'로 일원화되었다는 점 유의하시기 바랍니다.



A

A, who is a regional director of foreign company, gave a notice of dismissal to an employee B, who always making a lot of troubles, saying that "Come to the office until this week and quit the job." Next day, B came to A and claimed that the company shall give B allowance as A's notice violated the Labor Standards Act. Is what B said true?

In Korea, there is a advance notice of dismissal that grants a certain grace period to employees who are to be fired and if the employer fails to do so, the employer shall pay corresponding allowances. This is to ensure the same opportunities and economic stability for employees who have been suddenly dismissed as those who have been given notice of dismissal. The advance notice period of dismissal is "30 days" pursuant to the Labor Standards Act and if the employer does not observe it, he/she shall pay such employee a 30 days' ordinary wage.

However, this advance notice of dismissal is not applied to all of the employees. According to the current Labor Standards Act, it is not applied ① where the period during which the employee has worked continuously is less than 3 months, ② where continuation of the business is impossible due to natural disasters, incidents or other unavoidable circumstances, ③ where the employee has intentionally caused serious damage to the business or properly loss, which falls under the reasons prescribed by Ordinance of the Ministry of Employment and Labor.

Current Article of the Labor Standards Act was amended in 2019 and the condition of ① was subdivided before the amendment, however, after the amendment, it has been unified as "where consecutive working period is less than 3 months." Thus, if a foreign company intends to dismiss an employee, the company shall set the appropriate dismissal date not to violate the advance notice of dismissal under the Labor Standards Act.

---

**TIP** Tips for business owners

- ☑ Above mentioned Article 26 of the Labor Standards Act was amended in 2019 and the condition of ① was subdivided before the amendment, however, after the amendment, it has been unified as "where consecutive working period is less than 3 months."

## Q 주휴수당 개념, 지급요건은 무엇인가요?

### What is the concept of weekly holiday allowance and payment requirements?

A

주휴일을 유급으로 보장하는 이른바 ‘주휴수당’은 대한민국의 경우 1953년 근로기준법이 처음 제정되었을 때부터 보장이 되었습니다. 주휴수당을 도입했던 국가(일본, 대만, 한국, 터키 등)들 중 현재 주휴수당이 법으로 보장된 국가는 경제협력개발기구(OECD) 회원국 중 한국과 터키뿐이어서 외국계 기업의 경우 주휴수당 제도를 이해하는 데 어려움을 겪는 경우가 많습니다.

주휴수당은 근로기준법에 명시된 법상의 용어는 아닙니다. 그런데 근로기준법 제55조는 ‘사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다’고 규정하고 있어 주 1회의 휴일(주휴일)을 유급으로 처리하는 경우 주휴일에 받는 돈을 주휴수당이라고 부르는 것입니다.

주휴수당의 지급조건으로는 ① 소정근로일을 개근할 것(근로기준법 시행령 제30조), ② 1주 소정근로시간이 15시간 이상일 것(근로기준법 제18조)을 정하고 있어 단시간 근로자라고 하더라도 주휴수당의 지급 대상이 되며, 소정근로일에 근로자가 임의로 출근하지 않는 결근을 제외하고는 지각이나 조퇴가 있더라도 당일 출근을 하였다면 주휴수당이 지급되어야 합니다.

주휴수당 지급 관련 실무에서 가장 많이 문제되는 경우 중 하나는 근로자가 퇴직하는 경우에 주휴수당을 지급해야 하는지에 대한 부분인데, 이는 근로자가 주휴일에 재직하고 있는지에 따라 판단하면 됩니다.

예를 들어, 근로자가 월요일~금요일까지의 소정근로일을 개근했고, 주휴일은 일요일이라면, 다음과 같이 퇴사 시점에 따라 주휴수당 발생 여부가 달라집니다.

- 1) 월요일~금요일 출근 후 "저 오늘까지만 근무할게요!"라고 하는 경우 금요일이 마지막 근무일이며, 토요일이 퇴직일이 되므로 주휴일인 일요일에 재직하지 않았으므로 주휴수당 미발생
- 2) 월요일~금요일 출근 후 "저 다음주부터 안나올게요!"라고 하는 경우 마지막 근무일은 금요일이나, 퇴직일은 그 다음 월요일이므로, 주휴일인 일요일에 재직 중이어서 주휴수당 발생
- 3) 월요일~그 다음 월요일까지 출근 후 "저 오늘까지만 근무할게요!"라고 하는 경우 마지막 근무일은 월요일이며, 퇴직일은 화요일이므로, 주휴일인 일요일에 재직 중이어서 주휴수당 발생

#### TIP 사업주를 위한 팁

- ☑ 주휴수당이란 소정근로시간이 1주 15시간 이상인 근로자가 소정근로일을 개근하였을 때 지급되는 수당이며, 근로자가 퇴직하는 경우 주휴수당에 대한 판단은 근로자가 주휴일에 재직하고 있는지에 따라 결정되므로 개별 사안별로 판단되어야 할에 유의해야 합니다.



The so-called 'weekly holiday allowance', which guarantees paid weekly holidays, was introduced in Korea when the Labor Standards Act was first enacted in 1953. Among the countries that had previously introduced weekly holiday allowances (Japan, Taiwan, Korea, Turkey, etc.), the only countries where weekly holiday allowances are guaranteed by law are Korea and Turkey among OECD member countries, making it hard for many foreign companies to understand the concept.

'Weekly holiday allowance' is not a legal term prescribed in the Labor Standards Act. However, article 55 of the Labor Standards Act states that 'employers must guarantee workers at least one paid holiday per week.', and here, one paid holiday is called a 'Weekly holiday allowance'. The terms of payment shall be as follows:

① the worker shall not miss a single day during the prescribed working day(Article 30 of the Enforcement Decree of the Labor Standards Act), ② the prescribed working hours shall be at least 15 hours per week(Article 18 of the Labor Standards Act). Therefore part-time employees are subject to weekly holiday allowance, and employees who are late or left early shall be paid weekly holiday allowance as they are not absent.

One of the most problematic cases in practice related to weekly holiday allowance is whether to pay it when an employee retires. For example, if an employee has worked for the prescribed working days from Monday to Friday and the weekly holiday is Sunday, the weekly holiday allowance will vary depending on the period of resignation as follows.

- 1) In case of saying "I will work until today!" after working from Monday to Friday Since Friday is the last working day, Saturday is the retirement date, and Sunday is not term of office period, weekly holiday allowance does not occurs.
- 2) In case of saying "I won't be back from next week!" after working from Monday to Friday Since Friday is the last working day, retirement date is following Monday, and Sunday is term of office period, weekly holiday allowance occurs.
- 3) In case of saying "I will work until today!" after working from Monday to the following Monday. Since following Monday is the last working day, retirement date is following Tuesday, and Sunday is term of office period, weekly holiday allowance occurs.

**TIP** Tips for business owners

- ☑ The weekly holiday allowance is an allowance when an employee whose prescribed working hours are more than 15 hours a week and does not miss a workday. When a employee retires, it should be noted that the decision to pay weekly holiday allowance should be made on a case-by-case basis, as it is determined by whether the employee is working on a weekly holiday or not.

Q

**해고와 권고사직의 구별기준은 무엇인가요?****What are the distinguishable differences between recommended resignation and dismissal?**

A

‘해고’란 근로자의 의사와 무관하게 근로관계를 종료하는 사용자의 일방적인 의사 표시인 반면, ‘권고사직’이란 회사의 사직 권고(제안)를 근로자가 수락하여 자발적으로 사직함으로써 근로관계가 종료되는 합의를 말합니다.

해고와 권고사직은 사직의사 존재 유무에 따라 다음과 같이 구별됩니다. 예를 들어 사용자가 "회사 사정이 어려워니 이번 달까지만 근무하세요."라고 하는 경우, 이는 근로자의 근무 의사와는 상관없는 회사의 확정적인 의사표시이므로 해고입니다.

반면, 사용자가 "회사 사정이 어려워니 이번 달까지만 근무하고 다른 직장 알아 보시는 건 어떤가요?"라고 하는 경우 이는 사용자의 제안일 뿐 근로계약의 종료에 대한 선택권은 근로자에게 있는 것이므로 해고가 아닌 사직의 권유로 볼 수 있습니다.

해고의 경우는 근로기준법에 의해 해고예고, 해고의 서면통보, 절대적 해고 제한기간 등을 규정하고 있고 노동위원회의 부당해고 구제절차 또는 법원의 소송 대상이 되는 반면, 권고사직의 경우에는 해고가 아니기 때문에 해고와 관련된 제한이나 규제가 적용되지 않습니다.

**TIP** 사업주를 위한 팁

- ❑ 실무적으로는 권고사직과 해고의 실질을 판단하는 구별기준으로 결정적인 역할을 하는 것이 '사직서'의 유무입니다. 따라서 노사 양 당사자는 추후 분쟁을 방지하기 위하여 근로관계 종료 시에는 근로관계 종료 여부를 명확히 기재한 퇴직서류를 갖추어야 할 것입니다.

A

'Dismissal' is a unilateral indication of the employer's intention to terminate the labor relationship regardless of the worker's intention but on the other hand, 'Recommended Resignation' refers to an agreement that terminates labor relationship by the employee's acceptance to the company's recommendation(proposal).

'Dismissal' and 'Recommended Resignation' is distinguished by the presence of the employee's intention of resign exists. For example, if the employer says, "Due to the company's financial difficulties, please work until this month." Then it is a determinate expression of the company's intention that has nothing to do with the worker's intention to work so this is dismissal.

However, if the employer says, "Due to the company's financial difficulties, why don't you work until this month and look for another job?" Then this is just a proposal from the employer, and since the option to terminate the employment contract rests with the employee, it can be seen as a Recommended Resignation, not dismissal. In case of dismissal, it is subjected regulations such as advance dismissal notifications, written notifications and limitations of dismissal period are prepared, and relief of unfair dismissal procedure by Labor Relations Commission or lawsuit at the court. On the other hand, in the case of recommended resignation, there are no restrictions or regulations related to dismissal as it is not dismissal.

In case of dismissal, It is subjected regulations such as advance dismissal notifications, written notifications and limitations of dismissal period ard prepared, and relief of unfair dismissal procedure by Labor Relations Commission or lawsuit at the court. On the other hand, in the case of recommended resignation, there are no restrictions, there are no restrictions or regulations related to dismissal as it is not dismissal.

---

**TIP** Tips for business owners

- ☑ In practical business, the criteria that distinguish the substance of recommended resignation and dismissal would be the presence of 'resignation letter.' Therefore, to avoid possibility of future labor disputes, both the employer and the employee should have specified retirement documents by the time of termination of employment.

Q

한국에서 실시해야 하는 법정 의무교육이 있나요?

Is there any statutory education that shall be conducted in Korea?

A

현행법상 한국에는 총 5개의 법정 의무교육이 있으며, 교육별 교육대상, 내용, 실시 주기 등이 상이하므로 해당 요건을 반드시 준수하여야 합니다. 연말이 되면 금융상품 판매를 목적으로 하는 무자격업체 등으로부터 법정 의무교육을 무료로 실시해준다는 연락을 많이 받으실 텐데요, 부실 교육 시 사업자 점검 결과에 따라 추가 시정명령 및 과태료(또는 벌금) 부과가 가능한 점을 유의해야 합니다. 덧붙여 직장 내 괴롭힘 예방교육도 법정 의무교육에 해당하는 것으로 오해하시는 경우가 많은데 현행법 상 이는 법정 의무교육이 아닙니다. 다만 상시 근로자 수 10인 이상인 사업장은 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치를 규정해야 하며, 그 조치로서 가장 보편적으로 선택하는 것이 직장 내 괴롭힘 예방교육인 점 참고하시면 좋을 것 같습니다.

	직장 내 성희롱 예방교육	개인정보 보호교육	산업안전 보건교육	퇴직연금 교육	직장 내 장애인 인식개선 교육
근거 법령	남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제13조	개인정보 보호법 28조	산업안전 보건법 29조	근로자퇴직 급여보장법 제32조제2항	장애인고용촉진 및 직업재활법 제5조의2
대상	근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장	개인정보를 취급하는 사업장	상시근로자 5인 이상의 산업안전보건법 제29조 적용 사업장	퇴직연금 가입사업장	근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장
교육 대상	사업주 및 근로자	개인정보 취급자	근로자	근로자	사업주 및 근로자
실시 주기	연1회 이상	연1회 권장 (명문의 규정 없음)	정기적 (교육 대상별 상이)	연1회 이상	연1회 이상
방법	대면교육·인터넷·위탁교육 가능 (*단, 10인 미만 사업장 또는 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성별로 구성된 사업장은 교육자료 게시, 배포 방법으로 대체 가능)	(명문의 규정 없음)	산업안전 보건법 시행규칙 제26조에 따른 교육대상별 교육 시간, 교육내용 등의 요건을 충족시켜야 함	근로자퇴직급여 보장법 시행령 제32조에 따른 제도별 교육사항 내용을 포함하여야 하며, 퇴직연금업자를 통한 교육 위탁 시행 가능	직원연수·조회·회의 등의 집합교육·원격교육 등 가능 *단, 50인 미만 장애인 고용 비의무기관: 교육자료 또는 홍보물 배포 등 간이교육도 인정
과태료	500만원 이하	없음 *교육 미실시에 대한 벌칙은 없지만 개인정보 유출 발생 시 5억원 이하의 과징금 부과	교육 종류별 상이	1천만원 이하	300만원 이하

TIP 사업주를 위한 팁

- 50인 이상 사업주는 매년 장애인 고용계획 및 실시상황을 보고해야 하며 이 때 직장 내 장애인 인식개선 교육 증빙자료를 제출해야 합니다. 따라서 타 교육과 다르게 공단에서 직접 교육 실시여부를 확인하며, 교육 미 실시 시 과태료가 부과될 수 있으므로 주의하시기 바랍니다.

**A**

According to current related acts, there are 5 compulsory educations stipulated in the acts and since the targets, contents, and conducting cycles of each education are different, those requirements must be satisfied.

At the end of the year, a lot of companies may receive numerous phone calls from unqualified firms that sell financial items saying that they provide compulsory educations free of charge. It should be noted that additional corrective orders and administrative fines(or fines) may be imposed depending on the results of labor inspections in case of poor training.

In addition, there are many cases where companies misunderstand that preventive education on workplace harassment is compulsory education by the acts, but under the current acts, it is not the compulsory one.

However, workplaces with 10 or more regularly employed employees shall stipulate measures to prevent workplace harassment in their rules of employment, and it would be good to note that the preventive education is one of the most commonly selected measures.

	Sexual harassment prevention education	Personal information prevention education	Occupational safety and health education	Training on retirement pension	Education to Improve Awareness of Persons with Disabilities in Workplace
Statutory	Article 13 of Equal Employment Opportunity And Work-family Balance Assistance Act	Article 28 of Personal Information Protection Act	Article 29 of Occupational Safety and Health Act	Paragraph(2) of Article 32 of Act On The Guarantee Of Employees' Retirement Benefits	Article 5-2 of Act On The Employment Promotion And Vocational Rehabilitation Of Persons With Disabilities
Scope of application	Scope of application All sorts of business or business places that employ employees	Business places that treats personal information	Workplace with not less than 5 regularly employed employees where Article 29 of the Act is applied	Business that has established retirement pension plan	All sorts of business or business places that employ employees
Target	Employer and employees	Person who handles personal information	Employees	Employees	Employer and employees
Cycle	At least 1 time a year	1 time a year is recommended (not expressly stipulated in the act).	Periodically (different depending on the target of educations)	At least 1 time a year	At least 1 time a year
Method	Education on person or internet, or commissioned education is possible. *However, ①business with a regular workforce of less than 10 employees and ②business for which all employers and employees consist of one gender, male or female can may conduct the education by posting or distributing education materials or promotional materials.	Not expressly stipulated in the act	Companies shall satisfy the hours, contents, etc. of each education pursuant to Article 26 of Enforcement Regulations of the Act.	It shall include contents of each pension plan under Article 32 of the Enforcement Decree of the Act and it may be entrusted to a retirement pension trustee.	Off-the-job training such as staff training, morning assembly, and meetings, and distance education, etc. *However, companies that are not obligated to employ persons with disabilities with less than 50 employees may implement the simple education by distributing or posting educational materials, etc.
Administrative Fine	Not exceeding 5 million won	None *There is no penalty on not conducting the education, but in case of personal information leakage, penalty surcharges not exceeding 500 million won may be imposed.	Different depending on the type of educations	Not exceeding 10 million won	Not exceeding 3 million won

**TIP** Tips for business owners

- Employers with 50 or more employees shall report the employment plan and status of the disabled persons every year, and documents to prove that the employer has conducted the education to improve awareness of the disabled in the workplace shall be submitted. Therefore, it shall be noted that unlike other compulsory educations, the government agency checks by itself whether the education has been conducted and the administrative fines may be imposed to workplaces that fail to do so,

Q

한국의 유급휴일에는 무엇이 있나요?

What are the types of paid holidays in Korea?

A

국가마다 법으로 보장하는 휴일의 종류와 범위가 다양하기 때문에 외국계 기업의 경우 어떤 날이 법정 휴일로 보장되는지 정확히 알지 못하여 문제되는 경우가 종종 발생합니다.

"휴일"이란 처음부터 근로자가 근로를 제공할 의무가 없는 날로서 소정근로일에서 제외되는 날을 의미하는 바, 관계법령상 의무적으로 부여해야 하는 "법정"유급 휴일과 회사에서 자체적으로 정하여 부여하는 "약정"휴일로 구분될 수 있습니다(ex. 회사 창립기념일 등).

"약정"휴일은 임금지급여부를 사업장마다 달리 정할 수 있지만 "법정"휴일 중 유급으로 보장되어야 하는 휴일을 당사자 합의에 따라 무급으로 규정할 수는 없습니다. 따라서 의무적으로 부여하여야 하는 휴일은 아래와 같으므로 참고하시기 바랍니다.

구분	근거법령	비고
주휴일	근로기준법 제55조제1항	1. 단, 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 소정근로시간이 15시간 미만일 경우 적용 제외 2. 한 주의 소정근로일을 개근하지 못 할 경우 무급으로 부여 가능
관공서 공휴일 및 대체공휴일	근로기준법 제55조 제2항	단, 상시 근로자 수가 5인 미만일 경우 적용 제외
근로자의 날	근로자의 날 제정에 관한 법률	매년 5월 1일

#### TIP 사업주를 위한 팁

- 간혹 "-한 경우 휴일을 부여해야 하나요?"라는 질문을 받게 되는데, 상기 법정휴일을 제외하고서는 사업장의 상황에 맞게 재량적으로 약정휴일 부여 여부를 결정하시면 됩니다.





Since the types and range of holidays guaranteed by each country vary, foreign companies often have problems on it because they do not know exactly which days are guaranteed as legal holidays.

A "holiday" means is a day where an employee is not obligated to provide labor, and which is excluded from the prescribed working day. And this "holiday" can be divided into "statutory" paid holidays which should be granted mandatorily by the law and "contractual" holidays that can be determined at the company's discretion(ex. Company foundation day, etc.).

As for "contractual" holidays, each workplace are free to decide whether or not to pay employees. however, it is not possible for "statutory" holidays that should be guaranteed to be paid by the law, to be unpaid in accordance with the agreement of the parties.

Therefore, please refer to the following holidays that are mandatory.

Classification	Statutory	Remark
Weekly paid holidays	Paragraph(1) of Article 55 of the Labor Standards Act	1. Provided, that this shall not apply to an employee whose contractual work hours per week on an average of 4 weeks (in cases where their working periods are less than 4weeks, such period of working) are less than 15 hours. 2. In case of an employee who has not fully attended the prescribed working days of the week, the holiday can be granted as unpaid.
Public holidays of government offices and alternative public holidays	Paragraph(2) of Article 55 of the Labor Standards Act	Provided, that this shall not apply to a company with less than 5 regularly employed employees.
Workers' day	Designation of Worker' Day Act	Every May 1st

**TIP** Tips for business owners

- Occasionally, companies ask, "Should we grant a holiday in the case of...?", Except for the above statutory holidays, companies can decide whether to grant it at their discretion according to the circumstances of workplaces.

Q

한국의 연차휴가제도란 무엇인가요?

What is the annual leave system in Korea?

A

연차란 연차유급휴가 제도의 줄임말로, 급여가 지급되는 "유급휴가"를 말합니다. 근로자들의 휴식과 여가시간을 보장하기 위해 만들어진 제도죠. 근로자로서 연차 제도를 적용받기 위한 조건은 다음과 같습니다.

(1) 내가 근무하고 있는 사업장의 상시 근로자 수가 5인 이상일 것  
 (2) 한 주간 소정근로시간이 15시간 이상일 것 (= 초단시간 근로자가 아닐 것)  
 위 두 가지 조건을 충족한다면, 해당 근로자의 근로 유형이 정규직 근로인지, 아르바이트인지에 상관없이 연차제도는 적용되는 것이죠.  
 한편, 5인 이상 사업장에서 연차 개수를 산정하는 방법은 입사한 지 1년 이상인지 여부를 기준으로 달라집니다.

- 1년 미만 신입사원의 경우

1개월 개근 시 1일의 연차를 받을 수 있습니다. 즉, 한 해 동안 신입사원이 받게 될 연차는 모두 11개인 것이죠.

- 1년 이상 근로자

근로연수	1년	3년	5년	7년	· · ·	25년
연차기간	15일	16일	17일	18일	· · ·	25일

3,5,7,9년을 단위로 그 해 연도를 지나면 연차의 개수는 달라지며, 이렇게 증가한 연차휴가는 최대 25개까지 허용됩니다.

연차휴가의 성질은 바로 '전년도 근로의 대가'입니다. 따라서 1년 간 8할 이상의 근로를 마친 근로자에게 부여되는 것이며, 발생한 날로부터 1년 간 사용할 수 있고, 1년이 지난 연차휴가는 그 성격이 '수당'으로 변경됩니다.

### TIP 사업주를 위한 팁

- 사업주가 근로기준법 제 61조에 따른 연차휴가 사용촉진제도를 시행하였음에도 불구하고 근로자가 연차휴가를 사용하지 않아 소멸된 경우에는 사용자의 미사용 연차에 대한 금전보상책임이 면제됩니다.



The annual paid leave system simply refers to "paid holiday". It's a system designed to ensure employees' rest and leisure time. The conditions under which the annual leave system applies are as follows.

- (1) The number of regularly employed workers of the workplace is at least five
  - (2) The prescribed working hours per week must be more than 15 hours
- If the above two conditions are met, the annual paid leave system applies regardless of the type of work (e.g. full-time employee, part-time employee etc.)

The method of calculating the number of annual paid leave in a workplace with 5 or more employees depends on whether they have joined the company for more than one year.

- For new employees have been worked for less than a year If you had not missed a day in one month, you can get an one day of annual leave. In other words, the new employee will receive 11 annual leave in a year.
- For employees have been worked for more than a year

The years of service	1 year	3 year	5 year	7 year	...	25 year
The number of annual paid leave	15 days	16 days	17 days	18 days	...	25 days

The number of annual paid leave granted in units of 3, 5, 7 and 9 years varies each year, and up to 25 annual leave increases are granted.

The nature of annual paid leave is 'the price of the previous year's work'. Therefore, it is granted to employees who have completed more than 80% of their work for one year, and can be used for one year from the date of occurrence, and annual leave after one year changes its nature to 'allowance.'

**TIP** Tips for business owners

- ☑ If an employee's paid leaves are terminated by time limitation due to the employee's failure to take the leaves although the employer has urged the employee to take the leaves under Article 61 of the Labor Standards Act, the employer is not liable to indemnify the employee for such unused leaves.

Q

**한국의 출산휴가와 육아휴직은 어떻게 부여되나요?****How are the maternity leave and childcare leave in Korea granted?**

A

한국에서는 모성보호와 관련하여 다양한 법정휴가/휴직을 부여하고 있는 데요, 가장 많이 사용하는 제도로는 출산전후휴가와 육아휴직을 꼽을 수 있습니다.

**(1) 출산전후휴가**

출산전후휴가는 임신한 여성 근로자에게 출산 전후로 부여됩니다. 출산전후 총90일(다태아의 경우 120일)이 부여되어야 하며, 이 때 출산 후 45일(다태아의 경우 60일) 이상이 배정되어야 합니다.

그렇다면 해당 기간 중 회사는 급여를 지급해야 할까요? 답은 "일부 기간은 그렇다."입니다. 국가가 출산휴가급여를 지원하기 때문인데요, 다만 기업의 규모 등을 고려하여 지원 시 차등을 두고 있으며 아래와 같이 구분할 수 있습니다.

구분	최초 60일	잔여 30일
우선지원대상기업	-정부지원금 수령 가능 -사업주는 직원의 통상임금에서 정부지원금을 제한 금액을 지급하면 됨	-급여 지급 의무 없음 -정부에서 지원금 지급
대기업	-정부지원금 수령 불가 -사업주는 직원의 통상임금을 지급	

**(2) 육아휴직**

보통 육아휴직은 자녀를 출생한 이후 해당 자녀를 양육하기 위해 사용하는 휴직이라고 인식됩니다. 그러나 지난 2021년 관련법이 개정되면서 자녀의 양육뿐만 아니라 "임신 중인 여성 근로자"도 육아휴직 사용이 가능해졌다는 사실, 알고 계신가요? 따라서 육아휴직은 "임신 중인 여성 근로자" 또는 "만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀"가 있는 직원이 신청할 수 있으며, 최대 1년 간 육아휴직을 사용할 수 있습니다. 또한 육아휴직은 법적으로 2회까지 분할 사용할 수 있는데요, 이 때 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 사용한 횟수는 분할사용횟수에 포함되지 않습니다. 육아휴직 기간 중 사업주는 급여를 지급할 의무가 없으며 대신 국가에서 육아휴직급여를 지원합니다. 참고로 육아휴직은 기간제 근로자도 신청 가능하지만 계속근로기간이 6개월 미만인 근로자는 적용이 제외된다는 점 유의하시기 바랍니다.

**A**

In Korea, there are various statutory leaves regarding maternity protection and the most widely used leaves are the maternity leave and the childcare leave.

(1) Maternity leave

Maternity leave is given to a pregnant woman before and after giving birth. Totally 90 days are granted before and after birth(120 days for multiple births) and at least 45 days(60 days for multiple births) shall be allotted after birth.

Then, does the company have to pay salary to the employee during the maternity leave? The answer is "yes, but only during a part of the leave." This is because the government supports maternity leave subsidy. However, the amount of subsidy and period are different considering the size of companies and it can be classified as below.

Classification	The First 60 days	The remaining 30 days
Priority support business	-Can receive the government subsidy -The employer shall pay her ordinary wage after deducting the government subsidy.	-The company is not burdened to pay the wage.
Large-scale enterprise	-Unable to receive the government subsidy -The employer shall pay her ordinary wage.	-The government shall pay the subsidy.

(2) Childcare leave

Normally the childcare leave is recognized as a leave which is used to raise children after giving birth. However, did you know that "pregnant women" can use the childcare leave with the amendment of the related act in 2021?

Therefore, the childcare leave can be used over several occasions, split into a maximum of 2 periods and if the pregnant woman uses the leave over several occasions, it is not counted as the split.

The employer does not have to pay the wages during the childcare leave but the government grants subsidy to employees.

For your reference, fixed-term employees can apply for the childcare leave but an employee whose consecutive working period is less than 6 months is not able to apply for the leave.

**TIP** Tips for business owners

- Occasionally, there is a misunderstanding that the company must pay the entire monthly wage during the first 60 days of maternity leave, but please note that the company is obliged to pay only the employee's "ordinary wage," for that period.



경기도에 투자한  
**외국인투자기업을 위한 노동법 FAQ**

2022년 12월

자료제공: 노무법인 다현 외국인투자기업전담팀

발행처: 경기도 투자진흥과, 경기도외국인투자기업지원센터

주소: 경기도 수원시 영통구 창룡대로 260

전화: 031-247-8855

팩스: 031-8066-7210

홈페이지: <https://www.gafic.or.kr>

“이 책은 신저작권법에 따라 보호받는 저작물입니다.  
내용의 일부와 전부를 무단 게재하거나 복제하는 것을 금합니다.”

\*비매품\*







# 노동법

---

경기도에 투자한 외국인투자기업을 위한  
for Foreign Invested Companies investing in Gyeonggi-do

---

# FAQ