

김광훈 노무사 「핵심정리 공무원 노동법」
초판 사용자를 위한 정오표③-2 (2018-07-16)

핵심정리 공무원 노동법 초판 사용자를 위한 정오표③-1의 내용이 포함되어 있습니다.

p.38 내용추가

기 존	비상시 지급 §45	법 조문	사용자는 근로자가 출산, 질병, 재해, 그 밖에 대통령령으로 정하는 비상한 경우의 비용에 충당하기 위하여 임금 지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로 에 대한 임금을 지급하여야 한다.
		시행령	근로자나 그의 수입으로 생계를 유지하는 자가 다음 각 호의 하나에 해당되는 경우 <ul style="list-style-type: none"> • 출산, 질병, 재해 • 혼인 또는 사망 • 부득이한 사유로 1주일 이상 귀향
수 정	비상시 지급 §45	법 조문	사용자는 근로자가 출산, 질병, 재해, 그 밖에 대통령령으로 정하는 비상한 경우의 비용에 충당하기 위하여 임금 지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로 에 대한 임금을 지급하여야 한다.
		시행령	근로자나 그의 수입으로 생계를 유지하는 자가 다음 각 호의 하나에 해당되는 경우 <ul style="list-style-type: none"> • 출산, 질병, 재해 • 혼인 또는 사망 • 부득이한 사유로 1주일 이상 귀향
		벌칙	1천만원 이하의 벌금(양벌규정)

p. 54 내용추가

기 존	제11장 근로감독관 등	위임	이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.
수 정	제11장 근로감독관 등	위임	이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.
		벌칙	근로감독관이 이 법을 위반한 사실을 고의로 묵과하면 3년 이하의 징역 또는 5년 이하의 자격정지에 처한다.

p.92 내용추가

기 존	운영비 원조	<p>[대법원 판례]</p> <p>비록 운영비 원조가 노동조합의 적극적인 요구 내지 투쟁으로 얻어진 결과라 하더라도 부당노동행위에 해당한다.</p>
수 정	운영비 원조	<p>[대법원 판례]</p> <p>비록 운영비 원조가 노동조합의 적극적인 요구 내지 투쟁으로 얻어진 결과라 하더라도 부당노동행위에 해당한다.</p> <hr/> <p>[헌법불합치 결정]</p> <p>운영비원조금지조항이 운영비 원조 행위에 제한을 가하는 이유는 노동조합의 자주성을 저해하는 것을 막기 위한 것이므로, 그 제한은 실질적으로 노동조합의 자주성이 저해되었거나 저해될 위험이 현저한 경우에 한하여 이루어져야 한다.</p> <p>그럼에도 두가지 예외를 제외한 일체의 운영비 원조 행위를 금지함으로써 노동조합의 자주성이 저해되거나 저해될 위험이 현저하지 않은 경우까지도 금지하고 있으므로, 그 입법목적 달성을 위해서 필요한 범위를 넘어서 노동조합의 단체교섭권을 과도하게 제한하고 있다. 또한 노동조합의 단체교섭권을 침해하는지 여부를 판단하면서 운영비 원조 행위를 전임자급여 지원 행위와 동일하게 볼 수는 없다. 따라서 운영비원조금지조항은 과잉금지원칙을 위반하여 청구인의 단체교섭권을 침해하므로 헌법에 위반된다.</p>

p.96 내용추가

기 존	효력	최저임금을 지급하지 않을 경우, 최저임금을 이유로 종전 임금수준을 낮출 경우 '벌칙' 적용
수 정	효력	<p>최저임금을 지급하지 않을 경우, 최저임금을 이유로 종전 임금수준을 낮출 경우 '벌칙' 적용</p> <p>3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금을 병과 가능</p>

p.98 맨 아래 내용추가

추 가	과태료 부과	<p>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 100만원 이하의 과태료 고용노동부장관이 부과·징수, 불복하는 자 30일 이내에 이의제기 가능</p> <hr/> <p>① 최저임금 주지의무 위반</p> <p>② 고용노동부장관에게 임금에 관한 사항의 보고를 하지 않거나 거짓 보고</p> <p>③ 근로감독관의 요구 또는 검사를 거부, 방해, 기피하거나 거짓 진술</p>
--------	--------	---

p.102 내용수정

기 존	벌금	• 단시간 근로자에게 초과근로를 하게 한 자는 1천만 원 이하 벌금
수 정	벌금	• 단시간 근로자에게 동의를 받지 않고 소정근로시간을 초과하여 근로하게 한 자, 1주 간에 12시간을 초과하여 시간외근로를 하게 한 자는 1천만원 이하 벌금

p.105 내용수정

기 존	허가 기준	① 근로자파견사업을 적정하게 수행할 수 있는 자산 및 시설 (상시 5인 이상, 1억 원 이상 자본금, 20제곱미터의 사무실) ② 당해 사업이 특정한 소수의 사용사업주를 대상으로 하여 근로자파견을 행하는 것이 아 닐 것
수 정	허가 기준	① 근로자파견사업을 적정하게 수행할 수 있는 자산 및 시설 (상시 5인 이상(파견근로자 제외), 1억 원 이상 자본금, 20제곱미터의 사무실) ② 당해 사업이 특정한 소수의 사용사업주를 대상으로 하여 근로자파견을 행하는 것이 아 닐 것

p.109 내용수정

기 존	적용범위	예외	동거의 친족만으로 이루어지는 사업과 가사사용인 5인 미만 사업장은 일부규정 제외
수 정	적용범위	예외	동거의 친족만으로 이루어지는 사업과 가사사용인

p.110 맨 아래 내용추가

추 가	성희롱 예방지침	사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시 ① 직장 내 성희롱 관련 상담 및 고충 처리에 필요한 사항 ② 직장 내 성희롱 조사절차 ③ 직장 내 성희롱 발생 시 피해자 보호절차 ④ 직장 내 성희롱 행위자 징계 절차 및 징계 수준 ⑤ 그 밖에 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 필요한 사항
--------	----------	--

p.112 내용추가

기 존	난임치료휴가	사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가 를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급 으로 함. 다만 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있음
		사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니됨
수 정	난임치료휴가	사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가 를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급 으로 함. 다만 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있음
		사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니됨
		근로자는 난임치료휴가를 시작하려는 날의 3일 전까지 사업주에게 신청해야 함 사업주는 난임치료를 받을 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있음

p.113-1 내용수정

기 존	적용 제외	① 계속근로기간이 1년 미만인 근로자 ② 배우자가 육아휴직 중인 경우
수 정	적용 제외	① 계속근로기간이 6월 미만인 근로자 ② 배우자가 육아휴직 중인 경우

p.113-2 내용수정

기 존	단축 후 근로시간	주당 15시간 이상 ~ 30시간 미만
수 정	단축 후 근로시간	주당 15시간 이상 ~ 30시간 이하

p.136 정답수정

기 존	008 (X) 1년 이상의 근로계약을 체결한 시용(수습)근로자에 한해 3개월간 해고예고제도가 적용되지 않는다.
수 정	008 (O) 수습과 동일하게 시용근로자도 3개월간 해고예고제도가 적용되지 않는다.

p.166 내용수정

기 존	049 (X) 고용노동부장관 소속이다.
수 정	049 (X) 고용노동부 소속이다.

p.251 내용수정

기 존	<p>시행령 제3조(수습 사용 중에 있는 자 등에 대한 최저임금액) ① 「최저임금법」(이하 "법"이라 한다) 제5조제2항제1호에 따른 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.</p> <p>② 법 제5조제2항제2호에 따른 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.</p>
수 정	<p>시행령 제3조(수습 사용 중에 있는 자 등에 대한 최저임금액) 「최저임금법」(이하 "법"이라 한다) 제5조제2항제1호에 따른 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.</p>

p.275 내용수정

기 존	<p>시행령 제2조(적용범위) ① 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제3조 제1항 단서에 따라 동거하는 친족만으로 이루어지는 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)과 가사사용인에 대하여는 법의 전부를 적용하지 아니한다.</p> <p>② 법 제3조 제1항 단서에 따라 상시 5명 미만의 근로자를 고용하는 사업에 대하여는 법 제8조부터 제10조까지 및 법 제11조 제1항을 적용하지 아니한다.</p>
수 정	<p>시행령 제2조(적용범위) ① 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제3조 제1항 단서에 따라 동거하는 친족만으로 이루어지는 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)과 가사사용인에 대하여는 법의 전부를 적용하지 아니한다.</p> <p>② 삭제 <2018.5.28.></p>

p.282 내용수정

기 존	1. 육아휴직을 시작하려는 날(이하 "휴직개시예정일"이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자
수 정	1. 육아휴직을 시작하려는 날(이하 "휴직개시예정일"이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6월 미만인 근로자