

객관식 노동법 수정사항 (2020.3.31. 법개정사항 반영)

p138. 내용 추가

- ① 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에 하수급인(下受給人)(도급이 한 차례에 걸쳐 행하여진 경우에는 수급인을 의미)이 직상(直上) 수급인(도급이 한차례에 걸쳐 행하여진 경우에는 도급인을 의미)의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 그 하수급인과 연대하여 책임을 진다. 다만, 직상 수급인의 귀책사유가 그 상위 수급인의 귀책사유에 의 하여 발생한 경우에는 그 상위 수급인도 연대하여 책임을 진다. (근기법 제44조)
- (※ 사업이 한 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우 수급인이 도급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 도급인은 그 수급인과 연대하여 책임을 지도록 명확히 규정한 것이다)

p139. 문제 추가

165-1. 사업이 한차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에는 수급인이 도급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우라도 그 도급인은 수급인과 연대하여 책임을지지 아니한다.

정답 | ×

해설 | 사업이 한 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우 수급인이 도급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 도급인은 그 수급인과 연대하여 책임을 지도록 명확히 규정하였다.(근기법 제44조 제1항 참조)

p171. - 추가

- ② [행사방법] 근로자 : 시기지정권, 사용자 : 사업운영에 막대한 지장시 시기변경권
※ 연차휴가는 1년간 미행사시 소멸(단, 사용자 귀책사유로 미사용시에는 제외)
※ 1년미만 근로자의 연차휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지 행사하지 않으면 소멸
- ④ [연차휴가사용촉진제도 - 미사용휴가에 대해 보상의무지]
1. 휴가사용기간 만료 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 미사용휴가일수를 알려 주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것. 2. 이러한 촉구에도 불구하고 근로자가 통보를 받은 날부터 10일 이내에 사용시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니한 경우에는, 휴가사용기간 만료 2월 전까지 사용자가 미사용휴가의 사용시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것.
- (해당연차휴가의 촉진제도는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게도 적용됨)
- ※ 근속기간이 1년 미만인 근로자의 연차휴가 사용촉진제도를 신설하였음.
1. 최초 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것(다만, 사용자가 서면 촉구한 후 발생한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전을 기준으로 5일 이내에 촉구하여야 함)
2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지

아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것. 다만, 제1호 단서에 따라 촉구한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 10일 전까지 서면으로 통보하여야 함

(개정내용에 대해 이해하기 원하는 분들은 유튜브 강의를 참조할 것. 아래 큐알코드 스캔)



p177. - 210번 문제해설 수정

210. 근로기준법상 휴가에 대한 설명으로 옳은 것은? • 칠공18

- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 연차 유급휴가의 사용촉진조치를 취하여 사용하지 아니한 휴가에 대한 보상의무를 면할 수 있다.
- ④ 연차 유급휴가는 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우를 제외하고 3년간 행사 하지 아니하면 소멸된다.

정답 ② ③ (정답으로 2번도 추가할 것)

해설

② 2020.3.31. 이전에는 연차휴가의 사용촉진제도가 계속근로기간이 1년 미만인 근로자에게는 적용되지 아니하였으나, 2020.3.31.부터 계속근로기간이 1년미만인 근로자에게도 사용촉진제도를 신설하였다.

④ [근기법 제60조(연차 유급휴가) 제7항] ~~제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴기(*연차휴기)는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.(아래 조문으로 대체)~~

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. (*계속근로기간이 1년 미만인 근로자는 최초 1년의 근로가 끝날때까지 사용할 수 있다.)

p179-180. 213번 문제 및 해설 수정

213 「근로기준법」상 연차유급휴가제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

④ 1년간 80%이상 출근한 근로자에게 부여되는 연차휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸되지만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

정답 ②

해설

④ [근기법 제60조(연차 유급휴가) 제7항] ~~제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가(*연차휴가)는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.(아래 조문으로 대체)~~

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.

p183번 문제추가

220-1. 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 연차 유급휴가는 발생일로부터 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다.

정답 ×

해설 발생일로부터 1년이 아니라, 최초 1년의 근로가 끝날때까지 행사하지 아니하면 소멸된다.

220-2. 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 연차 유급휴가에 대하여는 연차휴가사용촉진제도를 두고 있지 아니하다.

정답 ×

해설 2020.3.31.부터 해당 연차휴가에 대해서도 촉진제도를 시행하고 있다.

[근기법 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) 제2항] 사용자가 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 같은 항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다. <신설 2020. 3. 31.>

1. 최초 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것. 다만, 사용자가 서면 촉구한 후 발생한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전을 기준으로 5일 이내에 촉구하여야 한

다.

2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것. 다만, 제1호 단서에 따라 촉구한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 10일 전까지 서면으로 통보하여야 한다.

p184. - 222번 문제 및 해설 수정

222 근로기준법령상 근로시간에 관한 설명으로 옳은 것은? • 노13

- ① 야간근로란 자정부터 오전 6시까지 사이의 근로를 말한다.
- ② 15세 이상 18세 미만인 자의 소정근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과 하지 못한다.
- ③ 광고업에 대하여 사용자는 개별근로자와의 합의를 통하여 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 할 수 있다.
- ④ 대기시간은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있다 하더라도 근로시간으로 보지 않는다.
- ⑤ 관리·감독 업무에 종사하는 근로자에 대하여는 근로기준법 제4장과 제5장의 근로시간에 관한 규정을 적용하지 않는다.

정답 ⑤

해설

- ② ~~[근기법 제69조(근로시간)] 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다. (아래 조항으로 수정)~~

[근기법 제69조(근로시간)] 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.

- ③ ~~광고업은 특례사업이므로 근로자대표와의 서면합의를 통하여 주12시간을 초과하여 연장근로를 하게 할 수 있다([근기법 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)] 참조) (아래 설명으로 수정)~~

광고업은 특례사업에서 제외되었으므로 특례연장을 할 수 없다. (또한 특례사업이라고 하더라도 주 12시간을 초과하여 연장근로하기 위하여는 근로자대표와의 서면합의가 있어야 한다.)