

## ▶ 5인 미만 사업장에서 꼭 알고 지켜야 하는 8가지

### 1. 근로계약서 작성

소규모 사업장에서 사용자나 근로자 모두 놓치기 쉬운 것 중 하나가 ‘근로계약서’ 작성입니다. 근로계약서는 출근 첫날 즉시 작성해야 하며 근로계약서에는 임금, 소정근로시간, 주휴일, 연차 등을 명시한 사항을 작성하고 교부해야 합니다.

### 2. 임금명세서 교부

임금명세서 교부 항목은 2012년 11월 19일부터 시행된 것으로 생각보다 많은 소규모 사업장에서는 놓치고 있는 항목 중 하나입니다. 사용자는 임금을 지급할 때 임금명세서를 꼭 제공해야 하고 임금명세서에는 임금의 구성 항목, 계산 방법, 공제 내역 등을 기재해야 합니다.

### 3. 최저임금 준수

많은 소규모 사업장에서 임금 지불 시 월급제로 측정하여 지급하는 경우가 대부분입니다.

하지만, 월급제라도 시간당 최저임금에 미치지 못한다면 최저임금을 준수해 재측정하여 지급해야 합니다.

2025년 기준 최저임금(통상시급)은 10,030원 입니다.

### 4. 주휴수당 지급

주휴수당은 주 15시간 이상 근무하는 근로자가 1주일 동안 개근한 경우, 주 1회 유급휴일을 부여해야 하는데 이때 지급하는 수당이 주휴수당이 됩니다. 소규모 사업장이라도 한 달 4주를 평균으로 근로자의 1주 소정근로 시간이 15시간 이상으로 소정근로일을 개근했다면, 주휴수당을 지급해야 합니다.

### 5. 고용 및 산재보험가입

근로기준법에 따른 근로자라면 고용 및 산재보험 가입이 의무 적용됩니다. 단, 월 60시간 미만 근무 시 고용보험 가입은 제외됩니다.

### 6. 퇴직급여 지급

사용자는 퇴직하는 근로자를 위해 퇴직급여제도 (퇴직금, 퇴직연금)를 설정해야 합니다. 단, 계속 근로 기간이 1년 미만이거나, 1주간 15시간 미만 근로자는 제외됩니다.

### 7. 출산 및 육아 휴직 지원

소규모 사업장에서 한 명의 인력이 빠지면, 업무에 타격이 커 출산이나 육아휴직 지원 항목을 지키는 것이 부담스러울 수 있습니다. 하지만, 5인 미만의 소규모 사업장이라도 출산 전과 후의 여성에게는 90일의 휴가를 주어야 하고, 근로자가 육아를 위해 휴직을 신청하는 경우 이를 허용해야 합니다.

하지만, 휴직으로 인한 직원 공석이 부담스러운 소규모 사업장을 위해 2022년부터 육아휴직지원금이 신설되었으니 잘 활용해 보는 것도 좋을 것 같습니다.

### 8. 해고 예고

사업 불황, 근로자의 근태 태만 등 어떠한 이유로든 근로자를 해고하려면 적어도 30일 전 예고해야 하는 것이 원칙입니다. 만약 30일 보다 늦게 해고를 알리 경우에는 사용자는 근로자에게 해고예고수당을 지급해야 합니다.

## ▶ 5인 미만 사업장에는 적용되지 않는 5가지

5인 이상 사업장에만 모든 근로기준법을 적용한 것은 소규모 사업장의 특성상 영세한 경우가 많기 때문에 근로기준법을 완화시켜 수월한 사업을 운영할 수 있도록 지원하는 취지도 있습니다.

### 1. 근로시간

### 2. 부당해고 및 부당해고 구제신청

### 3. 주12시간 연장 한도

### 4. 연장/휴일/야간 가산수당 적용

### 5. 연차휴가

소규모 사업장이더라도 사용자의 원활한 사업 경영과 근로자들의 노동법 보호를 위해 사업주는 반드시 위 항목들을 확인하고 잘 지켜야 합니다. 만약 근로기준법에 적용되는 항목 중 한 가지라도 위반했을 경우, 위반 규정에 따라 적게는 500만 원 이하의 벌금부터 5,000만 원 이하 벌금 또는 5년 이하의 징역까지 부과될 수 있습니다.

소규모로 운영되는 만큼 사업주나 근로자나 업무에만 집중해 기본으로 지켜야 할 것 들을 놓치기 쉬운데요, 근로기준법은 사업주나 근로자 모두에게 필요한 최소한 지켜야 할 법입니다. 반드시 필요한 근로기준법을 준수하면서 주52시간제에 맞게 정확한 근태관리, 인력관리, 직원관리를 통해 사업장을 운영할 필요가 있을 것 같습니다.