새로운 경기

알바요(Yo)

알기 쉽고 바람직한 청소년 노동인권 요약서



Global Inspiration
세계 속의 경기도

경기도평생교육진흥원
Gyeonggi Do Provincial Institute for Lifelong Learning

이 매뉴얼은 2018년도 경기도평생교육진흥원의 경기도 민주시민교육 사업의 일환으로 수행되었으며, 본 책자에서 제시된 내용은 한국기술교육대학교 고용노동연수원의 **「청소년이 알아야 할 노동법」** 및 청소년근로권익센터 상담 사례집인 **「청소년 노동, 우리의 미래를 들여다보다」** 에서 발췌한 내용임을 밝혀 둡니다.

CONTENTS

PART1 | 청소년이 알아야 할 노동법 05

PART2 | (사례집) 청소년 노동, 우리의 미래를 들여다보다. 63

PART3 | 부록
❶ 관련서식
❷ 분쟁해결 제도 및 절차소개
❸ 자주찾는 법령정보
❹ 관련기관 연락망
103

들어가기 전,
나이별 이렇게 필요해요

Tip ❶

2000.11.13.일생은 2018.11.13.이 되어야 만 18세가 됩니다.
따라서 18세 미만자의 야간(22시~06시) 및 휴일근로는 원칙적으로 금지입니다.

Tip ❷

금지되는 휴일 근로의 범위는 법정 휴일(주휴일, 근로자의 날)에 한정됩니다.

Tip ❸

근로기준법상 청소년의 일할 수 있는 나이와 필요서류

<table>
<tr><th>나이 구분</th><th>일할 수 있나요?</th><th colspan="2">준비해야할 서류</th></tr>
<tr><td>만13세 미만</td><td>일할 수 없음(X)
(단 '예술공연참가'의 경우 가능)</td><td colspan="2">취직인허증</td></tr>
<tr><td>만13세 이상
~ 만15세 미만</td><td rowspan="3">일할 수 있음(O)</td><td>취직인허증
(도덕·보건상 유해 / 위험한 직종이아닌지 심사)</td><td rowspan="2">가족
관계증명서

친권자
동의서</td></tr>
<tr><td>만15세 이상
~ 만18세 미만</td><td>-</td></tr>
<tr><td>만18세 이상</td><td colspan="2">준비서류 필요없음</td></tr>
</table>

PART 1

청소년이 알아야 할 노동법



청소년이 알아야 할 노동법

1. 청소년 노동과 노동인권 07

2. 시작하기 전에 근로조건을 분명하게~! 08
(근로기준법과 근로계약)

3. 인간다운 삶의 시작 18
(근로시간, 휴게·휴일·휴가, 해고)

4. 정당한 근로의 대가를 받아야죠~! 34
(임금, 최저임금, 퇴직금)

5. 맘이 편해야 일도 잘 되죠! 46
(직장 내 폭언·폭행, 성희롱)

6. 부당한 일을 당했다면 이렇게~! 56
(권리회복 방법, 상담기관, 유용한 어플)

청소년과 노동



친구, 부모님, 선생님 등 만나는 사람들에게 자랑을 늘어놓았다.
친구들은 내가 '아이뻐'를 샀다고 부러워하는데...

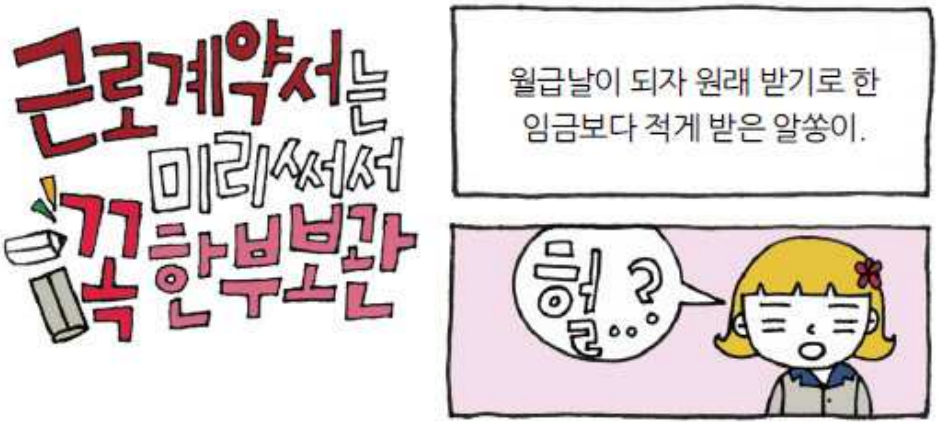


시작하기 전에 근로조건을 분명하게~!

근로기준법과 근로계약


이지말자!
스트레스야
도장깡

근로계약서는 미리미리 꼼꼼한 부보관



그간 일주일에 하루 정도는 원래 정한 시간보다 1시간씩 더 하기도 했는데, 가산임금은 고사하고 원래 지급하기로 한 임금도 제대로 지급하지 않은 것을 알았다.



01

시작하기 전에 근로조건을 분명하게!

근로계약서 작성

"근로계약서는 일하기 전에 작성하여야 하며,
2부 작성해서 사용자와 근로자가 각 1부씩 나눠 가진다."

일하기 전에 반드시 근로계약서 작성을 요구하세요.

- **사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 근로자의 교부 요구와 관계없이 근로자에게 교부하여야 함.**
  - 근로조건을 문서로 명확히 하지 않으면, 임금체불 등 부당한 대우를 당해도 대응하기 어려움.

근로계약서 작성을 유도하는 요령

은근회피형 : 작성한 근로계약서를 2부 들고 가서 사인해 달라고 하자!
친근 과시형, 미안함 야기형: 선생님이 받아 와야 아르바이트 허락해 준대요.
자존심 긁기형 버럭형: 고용노동부에 상담해 보니 근로계약서 안 쓰면 사장님이 벌금 물어야 한다고 살~짝 협박조로^^

- **근로계약서를 작성하지 않거나 작성한 계약서를 주지 않으면 고용노동부에 신고할 수 있으며, 사용자는 처벌 받을 수 있습니다.**

근로시간, 임금, 휴일 등 모든 사항을 꼼꼼히 확인한 후 서명합니다.

- **근로계약서는 임금 수준과 임금 지급일, 지급방법 포함, 일하는 기간과 근로시간, 휴게 시간, 휴일, 휴가 등 일하는 동안 누려야 할 근로조건을 정함.**
- **근로계약서의 근로조건은 노동법에서 정한 최저기준 이상을 보장해야 함.**
- **근로계약의 내용이 되는 근로조건이 근로기준법에 미달하는 경우에는 그 부분은 무효가 되며 지킬 필요가 없음.**

예시
- **월 1회만 쉬도록 합의한 경우:** 이 부분 계약 무효, 주휴일 발생
- **퇴직금을 받지 않겠다고 미리 약정한 경우:** 1년이상계속근로를한경우퇴직금을받을수있음.
- **시급을 6,000원만 받겠다고 약정한 경우:** 최저임금법 위반으로 이 약정은 무효, 2019년 최저임금 8,350원(2018년 7,530원)으로 지급받을 수 있음.

근로계약서 작성이 어려울 경우 이렇게~!

- **사업주가 근로계약서를 작성하지 않는 다면, 휴대폰으로 근로조건을 녹음.**
- **일한 날짜와 시간 등을 꼼꼼하게 메모!**
- **나중에 발생할 임금체불 등 향후 분쟁 대비해야 함.**

02

현장실습표준협약서 작성

“현장실습 시에는 현장실습계약을 체결해야 하며,
사업장 근로자와 동일하게 일을 하는 경우
표준협약서와 함께 근로계약을 체결해야 합니다.”

현장실습을 실시하기 7일전까지 회사, 실습생, 학교장은 '현장실습표준협약서' 서식에 따라 현장실습계약을 체결해야 합니다.

- ‘현장실습표준협약서’는 3부 작성해서 회사, 실습생, 학교장이 1부씩 나눠 가짐.

협약서 작성 시에는 모든 내용을 확인하고, 모르는 부분은 물어보고 이해한 후 서명해야 합니다.

꼭 알아야 할 표준협약서 내용

- 현장실습 조건: 실습기간, 휴식시간, 실습수당, 연장실습 시 시간당 별도수당, 수당 지급일 등
- 실습시간 1일 7시간 이내(1일 1시간 연장 가능) ※ 실습시간 연장 시는 연장실습수당 별도 지급
- 1주일에 2일 이상 휴일 보장
- 야간실습(오후 10시 ~ 다음날 오전 6시) 및 휴일실습 금지
- 업무상 재해 발생 시 적절한 보상

실습기업은 표준협약서의 내용을 이행할 의무가 있다.

- 실습수당금액, 수당지급 날짜, 실습시간(휴식시간 포함) 등에서 조건이 다른 경우 바로 학교에 연락하도록 함.

부당한 대우를 받거나 사고의 위험 등이 있을 경우, 즉시 도움을 구합니다.

- 회사에 시정을 요구, 담임선생님이나 노동인권상담기관 전문가에게 도움 요청.
- 국가인권위원회 인권상담센터(국번 없이 1331) 등.


부당한 서약은
약속이 아니므로
지키지 않아도
돼요!
서약서
약속아님!
편의점에서 일하기로 한 알쏭이
사장은 알쏭이가 일하다가
실수를 하거나 일찍 그만둘수 있으니
'서약서'를 반드시 써야 한다고 한다.
서명해~
서약서
1.
2.
3.
4.
서약서가 뭐 대수겠어?
3.
4.
서명: 알쏭
알쏭이는
서약서에 서명을
하고 일을
시작했다.
나만 잘하면 됐지...
아 억울해 힘들어……
확 그만 둘까?
그래도 최저임금이라도
지켜주는게 어디야..
그냥하자~해~
근데 이거 일방적인데다
폭력적이고 부당한 약속인데
꼭 지켜야하나?

03

서약서는 '약속'이 아니므로 지키지 않아도 돼요!

"근로계약을 지키지 못할 경우를 예상해서 미리 위약금을 정하거나, 실제 손해액과 상관없이 일방적으로 배상금액으로 정하는 서약은 무효입니다."

사용자가 부당한 서약을 강요할 때에는 거부해야하며, 어쩔 수 없이 서약했다 하더라도 부당한 서약은 약속이 아니므로 지키지 않아도 됩니다.

부당한 서약 사례

- 다음 근무자를 구하지 않으면 그만 둘 수 없음
- 1개월 이내 그만둘 경우 급여 없음
- 1일 결근 시 일당 3배 손해배상
- 식당 음식을 먹다 들키면 10배 배상(식당에서 근무하는 경우)
- 지각하면 벌금 1만원 등

- **일을 시작할 때 이런 내용을 정했다면 근로기준법을 위반했기 때문에 이 부분은 무효!**

사업주가 일방적으로 정하고 임금을 깎을 수는 없습니다.

- **근로자가 근로계약을 이행하지 않은 경우 그때에 발생한 손해에 대하여 배상을 청구할 수는 있지만, 일어나지도 않은 손해에 대한 배상액을 예정해 둘 수 없음.**
  (위약금 또는 손해배상액 예정 금지)

예시 1년의 기간을 정하여 근로계약을 체결하였지만 근로자가 1달만 근무하고 그만두는 경우 얼마를 배상하겠다는 계약은 인정되지 않아 무효임.

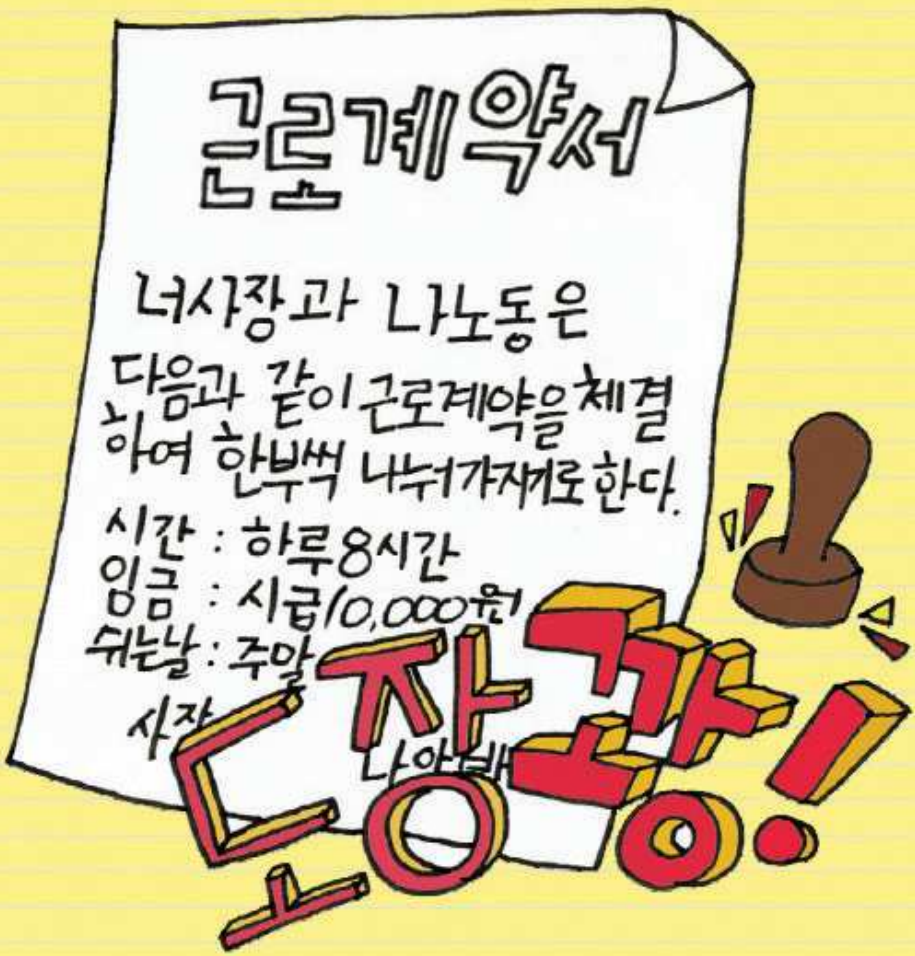
- **손해가 발생했다 해도 임금에서 일방적으로 깎으면 노동법 위반!**
- **손해에 대한 입증은 사업주에게 있음.**
- **사장님이 저축금을 관리해 준다면서 월급에서 얼마씩 떼고 주지 않는 경우 법 위반임. (강제저축 금지)**
- **사장님이 노트북 같은 장비를 빌려주거나 돈을 빌려 주고 이것을 임금에서 얼마씩 떼고 주는 경우 법 위반임. (전차금 상쇄금지)**

부당한 서약으로 임금을 다 받지 못했을 경우 임금 체불에 해당되며, 일을 그만둔 후에도 임금지급을 청구할 수 있습니다.

“

사업주는 모든 청소년근로자에 대해
근로계약서를 반드시 작성하고 교부해야 한다!

”



활동하기

OX QUIZ

번호	문항	O X
1	사용자가 단시간근로자를 고용할 시에는 근로계약서를 작성하지 않아도 된다.	
2	청소년(연소자)의 경우 근로계약은 반드시 문서로 작성해야 한다.	
3	근로기준법에 미달하더라도 그 근로계약으로 체결하였다면 근로계약은 유효하다	
4	상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여야 하고 사용자는 취업규칙을 상시 각 사업장에 게시 또는 비치하여 근로자에게 주지시켜야한다.	
5	사용자는 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경할 때 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 동의를 얻어야 하지만 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 얻지 않아도 되며 근로조건은 사용자가 일방적으로 결정할 수 있다.	
6	사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결할 수 없다	
7	근로자의 인권을 보호하기 위한 대표적인 법률입니다. 1970년 전태일이라는 한 청년은 노동자가 사람답게 살기 위해서는 이 법이 반드시 지켜져야 한다고 외치며 자신의 몸에 불을 붙였습니다. 죽음으로 이 법의 준수를 외친 것이지요. 전태일의 이야기는 영화 <아름다운 청년 전태일>에서도 만나볼 수 있는데요, 전태일이 준수하라고 외쳤던 이 법의 이름은 근로기준법이다.	
8	아르바이트 청소년도 노동조합을 만들 수 있다.	

활동하기

체크리스트

근로계약서 명시 항목

- 계약기간, 근무 장소, 업무내용, 임금, 근로시간, 휴게 시간, 휴일, 휴가

근로계약서는 작성 후 꼭 사용자와 한 부씩 나누어 갖는다.

근무계약 작성 시 유의 사항

- 최저기준 이하의 계약은 법적 효력이 없다.
- 위약금 등을 미리 정해둘 수 없다.
- 부모님이나 대리인이 대신 계약할 수 없다.

연소자 근로의 경우 필수 서류

- 부모(후견인) 동의서
- 나이를 증명할 수 있는 가족관계 기록사항 (주민등 · 초본)



인간다운 삶의 시작

근로시간, 휴게·휴일·휴가, 해고

일할 수 있는 시간은 정해져 있어요! **노동시간**

쉬면서 일해야죠~! **휴게·휴일·휴가**

정당한 이유 없이 해고는 안돼요~! **해고**


사장님 손만 쳐다보는 대기시간!
청소하는 시간
모두 근로시간!!
일주일 평균 15시간 이상 일하신다구요?
당신을 위한 선물이예요 ^___^
주휴일
연차 휴가
휴게 시간
임금 아닌 시간
안됩니다!

하루 7시간을 초과하면 연장근로수당을 받아야 해요!



01

일 할 수 있는 시간이 정해져 있다!

근로시간

"적정한 근로시간은 근로자의 건강에 직접적인 영향을 끼치므로 매우 중요한 문제입니다. 특히, 18세 미만의 경우 성장기에 있는 신체적 특성을 고려하여 하루 근로시간을 18세 이상에 비하여 1시간 짧게 정하고, 연장·야간·휴일근로를 엄격하게 제한하고 있습니다."

청소년(연소근로자) 법정근로시간(기준근로시간) 하루 7시간, 일주일 35시간 이내

- 근로시간을 제한하는 것은 지나치게 긴 근로로 인하여 청소년의 건강을 해치는 것을 예방하기 위한 것임
- **법정근로시간**

- 성인근로자(18세 이상) : 1주 40시간, 1일 8시간
  ※ 연소근로자(만 15세 이상 18세 미만) : 1주 35시간, 1일 7시간
- 법정근로시간 초과 시 50% 가산 수당 발생

연장근로는 청소년이 동의할 경우에만, 야간근로과 휴일근로는 청소년의 동의와 고용노동부장관의 인가가 있을 경우에만 가능합니다.

- 법정근로시간을 초과하는 연장근로는 합의에 의해서 가능하므로, 근로자는 연장근로를 거부할 수 있고, 사용자는 연장근로를 할 것을 강요할 수 없음.
- 사용자가 연장·야간·휴일근로를 강요하면 처벌 받을 수 있음.

청소년의 경우 하루 1시간, 일주일 5시간 이내만 연장근로를 할 수 있습니다.

15세 이상 18세 미만의 경우	· 1일에 7시간을 초과하여 근로하게 하거나, 1주일에 35시간을 이상을 근로하게 되면 연장근로가 됨 · 1일 1시간, 1주일에 5시간 이상 연장근로를 할 수 없음
18세 이상의 경우	· 일주일 동안 연장근로시간의 합이 12시간을 초과할 수 없음. (1일에 대한 제한 없음) · 1일에 8시간을 초과하여 근로하거나, 1주일에 40시간 이상을 근로하게 되면 연장근로에 해당됨
현장실습생의 경우	· 1일에 7시간을 초과하여 근로하게 하거나, 1주일에 35시간을 이상을 근로하게 되면 연장근로가 됨 · 1일 1시간, 1주일에 5시간 이상 연장근로를 할 수 없음 · 야간(오후 10시부터 오전 6시까지) 및 휴일에 현장실습을 시켜서는 안 됨.







18세 미만 청소년의
야간근로 · 휴일근로

**근로자의 동의와
고용노동부장관의 인가가
필요해요!**

청소년(연소근로자) 야간근로(밤 10시~ 아침 6시)! 휴일근로(주15시간 이상 근로시 주휴일 보장)! 원칙적으로 금지됩니다.

- 청소년(15세 이상 18세 미만)은 심신의 올바른 성장을 위해 야간근로과 휴일근로가 원칙적으로 금지됨.
- 단, 꼭 필요한 경우에 한하여 청소년 근로자의 동의와 고용노동부장관의 인가를 받아야 야간근로 및 휴일근로가 가능함.

연장근로 및 야간·휴일근로 시에는 시간당 임금의 50%를 가산하여 지급받아야 합니다.

근로시간의 의의

- **근로시간** — 사용자의 지휘·감독 아래 노무를 제공하는 시간
  - **작업시간** — 실제로 작업을 하는 시간
  - **작업준비·정리시간** — 작업에 필요한 준비·정리를 하는 시간
  - **대기시간** — 작업을 위해 대기하는 시간
- **휴게시간** — 사용자의 지휘·감독에서 해방되어 자유롭게 이용할 수 있는 시간

연장근로, 야간근로, 휴일근로

- **연장근로(시간외근로):** 근로기준법에서 정한 법정근로시간(1일 7시간, 1주 35시간)을 초과하여 근무하는 시간
- **야간근로:** 밤 10시 이후부터 다음날 아침 6시까지 사이에 이루어지는 근로
- **휴일근로:** 법이나 근로계약·취업규칙 등에서 근로 의무가 없는 것으로 정한 날(휴일)에 일하는 것.

* 휴일근로에 지급되는 임금 : 주휴수당 통상임금의 100%(기본급포함) + 근로의 대가 통상임금의 100% + 가산수당통상임금의 50%
* 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대하여는 통상임금의 50%를 가산해야 함.
* 연장근로, 야간근로, 휴일근로가 서로 겹치는 경우의 가산 수당은 각각 가산하여 지급해야 함.


대기시간은
근로시간에
포함돼요!
휴게실
알바를 하는데도
언제나 쌩쌩한 실속이.
알바와 학교를
병행하느라 지친 열심이.
실속아
넌 알바를 하는데도
쌩쌩해네~부럽당..
ㅠ_ㅠ
나 식당에서 일하잖아.
힘들지. 그래도 칼같이
쉬는시간 챙기니까
할만한거 같아.
사람 기다리면서
눈치 보면서 쉬는게
무슨 쉬는시간이야?
고문시간이지..
ㅠ_ㅠ
무슨소리??
그건 대기시간이고
대기시간도
근로시간이야.

02 휴게시간(휴식시간)

“일하는 시간이 4시간일 경우에는 30분 이상, 8시간일 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 일하는 도중에 주어야 합니다.”

아무 시간이나 휴식인가요?
옴짝달싹 휴식사용은 이제 그만!
사업주의 눈치를 보지 않고 자유롭게 이용할 수 있어야 휴식!

휴식시간 체크포인트

☐ 4시간 근로에 30분 이상, 8시간 근로에 1시간 이상의 휴식시간을 주어야 한다.
☐ 휴식시간은 근로시간 도중에 주어야 한다.
☐ 휴식시간은 근로자가 사업주의 눈치를 보지 않고 자유롭게 이용할 수 있어야 한다.
☐ 너무 짧게 나누어 주거나, 지나치게 길게(꺾기) 주어서는 안된다.

사용자의 감독하에 있어 자유롭게 이용할 수 없는 시간은 모두 근로시간에 포함되며, 임금을 지급받아야 합니다.

손님이 없는 대기시간, 일 준비와 마무리에 필요한 시간은 모두 근로시간

근로시간에 포함되는 경우

- 일 시작 전 준비시간(작업도구 준비, 작업 지시, 회의, 조회 등)
- 일 끝난 후 정리시간(청소하는 시간, 판매대금 정산, 물품 정리 등)
- 손님을 기다리는 대기시간(식당, 의류판매점, 병원 등)
- 의무적으로 참석해야 하는 교육 및 회식 등

• **근로시간이라 함은 일을 하는 동안 사업주가 지시·감독할 수 있는 상태로서 근로자가 자유롭게 이용할 수 없는 시간으로 위 시간들은 모두 근로시간에 해당.**


알바생도 근로자! 주휴일을 챙기자
왠지 하루종일 싱글벙글인 실속이. 열심이가 물어본다.
실속아~ 좋은일 있어?
히히~나 아르바이트 하면서 처음으로 주휴수당 받았어! 완전 뿌듯해!^_^
주휴수당?? 그게 뭐야??
근로계약서 쓸 때 주휴일 안 정했어?
??
난 일주일에 3번만 나가고, 6시간씩만 일하는데도 주휴일을 받을수 있어??
물론이지!! 우리 몸이 기계가 아닌데 쉬면서 일해야지.
아~그렇구나. 오늘 사장님한테 얘기 해야겠다^-^ 좋은정보 고마워~

03 휴일

❝ 한 주 평균 15시간 이상 일한다면,
청소년 근로자도 주휴일이 발생합니다!
청소년도 쉬면서 일할 권리가 있습니다. ❞

1달에 60시간 이상, 1주일 15시간 이상 일하고, 1주일 일하기로 한 날에 모두 일했으면, 1주일 1일 이상은 반드시 유급휴일을 받아야 합니다.

- 청소년 근로자가 1주일 15시간 이상 일하고, 1주일 일하기로 한 날 개근한 때에는 사용자는 유급으로 하루를 쉬게 해주어야하며, 이를 주휴일이라 함.
  - 초단시간 근로(1주 15시간미만)를 할 경우 휴일·휴가는 적용되지 않음.
- 주휴일은 일하지 않고도 급여를 받는 유급휴일이며, 노사 간 별도의 정함이 없어도 법에서는 주휴일과 매년 5월 1일 근로자의 날을 유급휴일로 정하고 있음.

1주일에 5일을 다 일하지 않더라도, 주휴일(유급휴일)을 받을 수 있습니다.

- 1주일에 2일(주말 아르바이트) 또는 3일을 일하는 경우에도 15시간 이상 일하면 주휴일이 주어져야 함.

주휴일은 반드시 일요일이 되는 것은 아니고, 사용자와 근로자가 정하는 것입니다.

- 주휴일은 7일간 기간 내에서 적어도 1일의 주휴일을 주어야 한다는 것이며, 사업주와 근로자가 예측 가능하도록 주기적으로 일정한 요일을 유급휴일로 정해야 하며, 이를 근로계약서에 명시해야 함.

주휴일을 주지 않을 경우 고용노동부에 신고할 수 있으며, 사용자는 처벌 받을 수 있습니다.


한달에한번
연차휴가를
사용할수
있어요~
한여름.
태양이 이글이글
너무 바쁜 열심이는
흐물흐물
녹아가고...
방학인데 알바하느라
놀지도 못하고..
딱 하루만 쉬면
좋겠어...
어?
나 다음주 월요일에 쉬는데.
너도 같이 쉬자!
결근하면 주휴수당도
없는데, 억울해서
못쉬어 ㅠ_ㅠ
무슨 소리??
연차휴가 있잖아.
연차휴가??
연차휴가는 1년 일해야
주는거 아니야??
아니~알바생도 한달
개근하면 하루 쓸수있어!
정말?? 나 내일로 한달
개근인데 아싸~
일할 맛 나는데?!

04 연차유급휴가(5인 이상 사업장에 한함)

"1년 미만을 일한 경우에도 연차유급휴가를 사용할 수 있습니다.
1달에 60시간 이상, 1주 평균 15시간 이상 일을 했다면 1달 개근을 했으면,
다음 달 중 1일을 유급으로 쉴 수 있습니다."

연차휴가! 1년 미만을 근로한 경우에도 사용할 수 있습니다.

계속 근로 기간이 1년 미만인 경우	- 매월 1일씩 발생(예를 들어 10개월을 근무하면 10일의 유급휴가 발생)
계속 근로 기간이 1년 이상인 경우	- 매월 1일의 유급휴가 외에, 1년에 대한 15일의 유급휴가가 추가로 발생하여 총 26일의 유급휴가를 받을 수 있음. - 1년 이상 일하고 1년간 80% 미만을 출근한 경우 1년 미만 일한 경우와 동일하게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 받을 수 있음.

연차유급휴가는 매달 1일씩 쉬어도 되고, 휴가일수를 몰아 한꺼번에 쉬어도 됩니다.

연차유급휴가는 1년 내에 사용하여야 하며, 사용하지 않아, 회사에서 촉진조치를 취한 경우 휴가 미사용에 대한 수당을 지급 받지 못합니다.

연차유급휴가를 주지 않을 경우 고용노동부에 신고할 수 있으며, 사용자는 처벌 받을 수 있습니다.

사용자는 여성근로자가 생리휴가를 신청하면 월 1일 생리휴가를 주어야 합니다.

- 생리휴가는 모성보호를 위해 지급되는 무급휴가임.
- 매월 생리현상이 있는 날 중 1일을 휴가로 신청해야하며, 휴가를 신청하지 않으면 휴가사용 권리는 없어짐.
- 생리휴가를 신청했는데도 주지 않을 경우 고용노동부에 신고할 수 있으며 사용자는 처벌 받을 수 있음.
- 현장실습생의 경우 사업주는 실습생이 '생리휴가'를 청구하면 월 1일의 생리휴무를 주어야 함.


정당한 사유없는 해고는 안돼요!
골목길에서 오토바이로 배달 하다
불쑥 튀어 나온 사람을 피하려다 다친 알쏭이
오토바이는 다행히 안 부서졌는데
콰당
병원
달쏭이는 발목을 다쳐
깁스를 해야 할 상황이다.
그 다리로
일할수있겠어?
내일부터 나오지마
다친 것도 억울한데 해고라니...
치료비라도 받아야 되는거 아닐까?
정말 이대로 그만둬야 하는거야?

05

정당한 사유 없는 해고는 NO!

해고

❝ 근로자를 정당한 이유 없이 해고할 수 없으며, 특히 일하다 다쳤을 때 치료하는 기간과 출산 전후 휴가 기간 및 육아휴직 기간 동안은 절대 해고할 수 없습니다. ❞

정당한 이유 없이 근로자를 해고할 수 없습니다.

- 사업주는 정당한 이유 없이 근로자를 해고하는 건 부당해고에 해당함.
- 함께 일할 수 없을 정도의 큰 잘못을 저질렀거나(징계해고), 해고하지 않으면 회사가 망할 정도로 회사사정이 어려울 경우(정리해고)에만 해고가 가능.
- 사소한 실수, 마음에 들지 않는다는 이유 등으로 해고하면 안 됨.

해고의 이유가 정당하다 해도 적법한 절차를 지켜야 합니다.

- 취업규칙이나 단체협약에 인사위원회 개최 또는 해고대상자의 소명기회(설명할 기회)부여 등의 절차가 있을 경우, 절차를 지키지 않으면 해고는 부당한 해고가 됨.

사용자는 다음에 해당하는 기간 중에는 어떠한 이유로도 근로자를 해고할 수 없으며, 만약 해고한다면 부당해고에 해당되어 구제받을 수 있습니다.

해고할 수 없는 기간

- 업무상 부상·질병 치료를 위해 휴업한 기간과 그 후 30일
- 출산전후 휴가 기간과 그 후 30일
- 육아휴직 기간

사업주는 해고하고자 할 때는 적어도 30일 전에 예고를 해야 하며, 예고를 하지 아니한 때에는 30일분 이상의 통상임금(해고예고수당)을 지급해야 합니다.

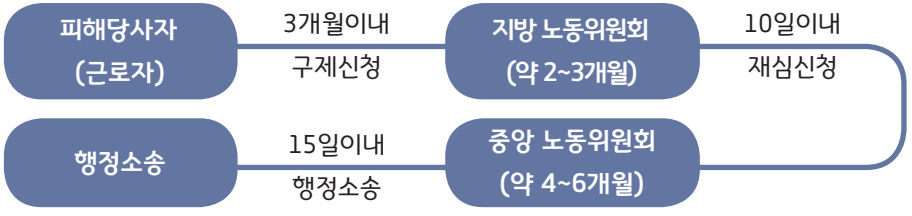
- **사업장의 근무자의 수 및 고용보험 가입 여부, 단시간 근로자 여부와 상관없이 해고 시에는 해고의 예고를 하여야 함.**
  - 5인 미만 사업장, 고용보험 미가입 사업장, 아르바이트생인 경우에도 해고예고를 해야 함.
  - 내일부터 나오지 마라. 다음 주부터 나오지 마라'하는 경우(갑작스런 해고)는 근로자에게 해고의 귀책사유가 있는 경우라도 한 달 치 통상임금을 주어야 함.

해고할 때에는 해고를 하는 이유와 시기를 서면으로 통지해야 합니다.

- 서면으로 통지하지 않았을 경우 부당해고임.
- 통지의 방법은 근로자에게 도달되었음이 증명될 수 있는 등기우편이나 직접 교부 등의 방법을 사용해야 함.
- 서면통지는 종이문서에 의한 통지를 의미하며, 이메일, 휴대폰 문자 메시지 등을 이용한 통지는 서면통지로 인정하지 않음.

5인 이상 사업장에서 부당해고 등을 당했다면 지방노동위원회에 구제를 신청할 수 있습니다.

- 해고뿐 아니라 휴직·정직·전직·감봉·그 밖의 징벌을 받은 경우에도 마찬가지.
- 부당해고 등을 당한 근로자는 3개월 이내에 지방노동위원회에 구제를 신청해야 함.
- 부당해고를 당하면, 빠르고 정확한 대응을 위해 전문가와의 상담 필요.
  - 청소년근로권익센터, 노동복지센터, 시민명예노동옴부즈만 등 활용
- 부당해고 구제신청 처리 절차와 기간



5인 미만 사업장일 경우에는 소송을 제기 할 수 있습니다.

부당해고로 인정받으면(구제 명령) 원래 다니던 직장으로 돌아갈 수 있고, 복직을 원하지 않으면 해고기간 동안의 임금을 받을 수 있습니다.(금전보상제)

해고에 대처하는 Tip

TIP 1 해고 과정을 녹음해두세요!

- 사용자측에서 해고사실을 부인하며 근로자가 스스로 사직한 것 혹은 무단결근한 것이라며 허위 주장을 하면, 사용자가 해고 시켰다는 사실 자체를 근로자가 입증하여야 함.
- 스마트폰 녹음기 등을 통해서 해고사실 자체를 입증할 수 있는 증거를 만들어 두자!

TIP 2 사직서는 절대 안 돼! 내손으로 사직서를 쓰지 않는다.

- 사직서를 쓰면 스스로 나간 것으로 해석됨!

TIP 3 노동위원회에 부당해고 구제신청 제기

- 해고일로부터 3개월 내에 제기할 수 있음.
- 보통 2~3개월 소요
- 부당해고 판정이 내려지면 복직 및 해고기간 동안의 임금보전손실액을 받을 수 있음

활동하기 OX QUIZ

번호	문항	OX
1	아침 9시부터 저녁 6시까지 일을 했다면 근로시간은 8시간이다.	
2	청소년(15세 이상 18세 미만)의 근로시간은 하루 8시간 주 40시간으로 정해져 있다.	
3	야간 근로시간은 밤 12시부터 아침 6시까지이다.	
4	시간제도 만근하였다면 주휴, 월차, 9할 이상 근무하였다면 연차휴가를 받을 수 있다.	
5	정리해고 대상자를 선정하는데 있어 근로자의 생활 보호적 측면보다는 근무성적 등이 우선 평가되어야 한다.	
6	일용직 근로자는 언제라도 해고할 수 있다.	
7	회사 측에서 지급하는 해고수당을 지급 받았다하더라도 해고에 있어 정당한 사유가 없다면 부당해고다.	
8	수습기간 중 해고는 부당해고이므로 해고 예고수당을 지급받을 수 있다.	
11	파견근로자로 2년 이상 일한 경우 사용업체는 직접 고용하여야 한다.	
12	드라마 <파리의 연인>을 보면, 자동차회사 사장인 박신양이 사랑하는 여인 김정은을 아버지로부터 보호하기 위해 회사에서 모질게 쫓아내는 장면이 나온다. “너 정도는 마음대로 자를 수 있어”라고 하면서 두 사람이 사랑하는 사람이었다고 해도 사장이 합리적인 이유 없이 근로자를 잘랐음을 보여주고 있다. 이렇게 근로자를 정당한 이유 없이 함부로 일터에서 쫓아내는 행위를 일컫는 말이 부당해고이다.	

활동하기 체크리스트

❶ 사업주와 근로계약서를 쓸 때 혹은 일하기 전에 근로시간을 명확하게 정해야 한다.

❷ 자신의 근로시간을 매일매일 기록하도록 한다.

❸ 법정근로시간(1일 7시간, 1주의 합이 35시간)을 초과하는 근로는 연장근로이며, 저녁 10시부터 아침 6시까지의 시간은 야간근로 시간이라 하여 50%이상 가산수당(연장근로수당)을 받아야 합니다.

❹ 연장·야간·휴일근로는 거부할 수 있고, 강제근로를 시키는 사업주는 처벌받을 수 있어요.

❺ 자신의 근로시간이 법에서 정한 근로시간을 초과하지 않는지 확인해야 합니다.

❻ 법을 위반한 장시간 근로라도 일을 한 근로자는 정당하게 모든 임금을 받을 수 있어요.

❽ 끝나고 사업장을 정리 한 시간, 일을 시작하기 위해 준비한 시간도 근로시간에 포함되어야 합니다.

정당한 근로의 대가를 받아야죠~!

임금,
최저임금,
퇴직금


지갑이 텅텅~
알쏭
노동종합고
2학년
100
100
최저임금보장

정당한 근로의 대가를 받아야죠!



01

임금지급에도 원칙이 있어요!

임금 지급 4대 원칙

“ 임금은 매월 1회 이상 일정한 날에, 본인에게, 돈으로, 정한 월급 전액을 지급해야 합니다. ”

임금지급 4대 원칙

임금 지급의 원칙

근로의 대가인 임금과 퇴직금은

① 현금인 돈으로(또는 은행 계좌입금으로)
② 근로자 본인에게 직접
③ 매달 한번 이상 월급날을 정해서
④ 근로계약으로 정한 월급 전액을
⑤ 회사를 그만 뒀다면 그만둔 날부터 14일 이내
이를 위반한 사용자는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금

임금체불이 있는데 일하는 동안 껄끄러워요!

•임금을 적게 받거나 ‘벌금’등으로 깎였다면 적게 받은 날로부터 3년 이내에 청구할 수 있음.

임금 받을 때 체크포인트

☐ 임금은 근로자 본인이 직접 월 1회 이상, 반드시 통화(현금)로 받는다(현물은 안 됨).
☐ 단 하루를 일했다 하더라도 반드시 임금을 받아야 한다.
☐ 사업주는 실수나 지각에 따른 벌금 명목으로 임금을 깎아서는 안 된다.
☐ 자신이 피 땀 흘려 일한 대가로 받는 임금을 스스로 계산할 줄 알아야 한다.
☐ 임금명세서는 서면으로 받아 보관해야 하며, 서면으로 받을 수 없을 경우에는 임금명세서를 사진으로 촬영하여 파일로 보관하는 것이 좋다.

02

임금에도 최저선이 있어요!

최저임금

"2019년 최저임금은 시간당 8,350원입니다. 일하는 동안 최저임금 이상을 반드시 받아야 합니다."

근로자는 일하는 동안 최저임금 이상 받아야 합니다.

- 나이가 어려도, 짧은 기간, 단시간 일해도, 최저임금은 꼭 지켜야 함.
- 연도별 최저임금

기간	시급	일급 (8시간기준)	월급 (주40시간·월209시간기준)
2015년	5,580원	44,640원	1,166,220원
2016년	6,030원	48,240원	1,260,270원
2017년	6,470원	51,760원	1,352,230원
2018년	7,530원	60,240원	1,573,770원
2019년	8,350원	66,800원	1,745,150원

미리 수습기간(3개월 이내)을 정하고 서면으로 합의했다면 그 기간 동안만 10% 삭감할 수 있음.

- 미리 정하지 않은 경우 수습기간이었다고 일방적으로 삭감할 수 없음.
- 단 1년 미만 계약직은 수습기간이라도 최저임금을 삭감 할 수 없음.
- 2019년 최저임금

구분		시간급
모든 산업		8,350원
10% 감액적용	수습사용한 날로부터 3개월 이내인자 (단, 1년 미만 근로계약을 체결한 경우 감액하지 않음)	7,515원

사업주가 최저임금 미만의 금액을 지급하였다면 임금 체불에 해당합니다.

- 3년 이내에 최저임금에 미달하는 금액(최저임금과 받은 시급의 차액)의 지급을 요청할 수 있음.
- 사업주가 최저임금액 이상의 지급의무와 최저임금에 관한 주지의무를 위반하였을 경우 고용노동부에 신고할 수 있으며 사용자는 처벌 받을 수 있음.

최저임금 이상 받았는지 계산 할 때에는 반드시 주휴수당을 포함하여 계산해야 합니다.

- 일한 시간만큼만 받았을 경우, 주휴수당이 포함되지 않아 실제로는 최저임금을 받지 못했을 가능성이 많음

03

연장근로수당, 야간 • 휴일근로수당

가산임금

“하루 7시간 초과 시, 야간근로 및 휴일근로를 하면 시간당 통상임금의 50%를 추가로 지급받아야 합니다.”

연장, 야간, 휴일근로수당(가산임금)에 대해서는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 지급하도록 되어있습니다.

- **연장근로수당(잔업수당)** : 청소년(15세 이상~18세 미만) - 1주 35시간, 1일 7시간 초과
  18세 이상 - 1주 40시간, 1일 8시간 초과
- **야간근로수당(야간수당)** : 밤 10시부터 다음날 아침 6시 사이의 근로
- **휴일근로수당(특근수당)** : 휴일에 일을 하는 경우

계산법 : **- 시급제의 경우 :** 통상임금 × 1.5
- 월급제의 경우 : (기본급 외 고정적인 수당의 합) ÷ 209 × 1.5
※209의 의미 : 48시간(1주 40시간 + 주휴시간 8시간) × 4.34(한 달 평균 주수)

예시 **연장근로 예) 18세 미만, 시급 10,000원, 1일 8시간 일을 했을 경우**
- (10,000원 × 7시간) + (10,000원 × 1시간 × 150%) = 85,000원
- 7시간은 정상 근로, 1시간은 초과 근로

야간근로 예) 시급 10,000원, 저녁 7시부터 밤 12시까지 일을 했을 경우
- (10,000원 × 3시간) + (10,000원 × 2시간 × 150%) = 60,000원
- 3시간은 정상 근로, 2시간은 야간 근로

휴일근로 예) 시급 10,000원, 유급휴일에 5시간 일을 했을 경우
- 10,000원 × 5시간 × 150% = 75,000원

가산 사유가 중복되면 각각 50%씩 추가로 계산한 금액을 모두 더하여 받아야합니다.

- 예) 휴일 야간에 8시간 일을 했을 경우

-휴일근로 가산 50% + 야간근로 가산 50% + 연장근로(1시간)가산 50% = 150%

연장, 야간, 휴일근로수당 미지급시 임금체불에 해당되며, 3년 이내에 지급을 청구할 수 있습니다.

- 일한 만큼 정당한 대가를 받기 위해서는 매일 근로시간을 꼼꼼히 기록해야 함.
- 출퇴근 시간을 스마트 폰으로 찍은 인증샷 등의 방법도 있음.

04 휴업수당

“사용자가 경영을 잘 못해서 일을 하고 싶어도 못할 경우 휴업수당을 받을 수 있습니다.(100분의 70이상)”

사용자의 귀책사유로 휴업을 하는 경우 휴업수당을 받습니다.

- 주문이 감소하거나 원청업체의 경영난으로 하청업체에 일이 없는 경우 등과 같이 사용자가 경영을 못해서 회사가 쉬는 경우 받을 수 있음.

사용자에게 휴업의 책임이 없을 경우, 휴업수당을 받을 수 없습니다.

- 다른 사람이 사업장에 불을 냈을 때, 큰 장마로 사업장 전체가 침수되었을 때, 천재지변 등.

휴업수당을 받지 못했을 경우에는 임금체불에 해당되며, 3년 이내에 지급을 청구할 수 있습니다.

05 퇴직금

“1주일에 15시간 일하고, 1년 이상 계속 일했으면 퇴직금을 받아야 합니다.”

퇴직금은 상시근로자 1인 이상 사업장에서, 1주일에 15시간 이상, 계속 1년 이상 일을 하는 경우 퇴직금을 받을 수 있다.

퇴직한 후 14일 이내에 지급해야 합니다.

계속 일한 1년에 대해 30일분의 평균 임금을 퇴직금으로 받을 수 있습니다.

- 법정 퇴직금 = 30일분의 평균임금 × 계속근로년수(일을 한 일수 ÷ 365일)
- 4대보험 및 근로계약서가 없어도 퇴직금을 받을 수 있음.
- 입사 시 퇴직금이 없다는 것에 동의하였다하여도 부당한 서약이므로 퇴직금을 받을 수 있음.

퇴직금을 받지 못하였다면 임금체불에 해당되며, 3년 이내에 지급을 청구할 수 있습니다.

06 임금체불 해결방안

❝ 임금을 적게 받거나 제때 받지 못한 경우 고용노동부에 신고(진정·고소), 민사소송 등 다양한 방법이 있으며, 3년 이내에는 언제든지 임금지급을 청구할 수 있습니다. ❞

체불임금이란?

- 임금을 적게 받거나 제때 받지 못한 경우, 최저임금 미만으로 받은 경우, 연장·야간·휴일근로에 대한 급여(가산 수당 포함) 및 퇴직금을 받지 못한 경우, 벌금 또는 손해 배상으로 임금이 깎인 경우 등도 모두 임금 체불임.
- 정기지급일을 단 1일이라도 초과하는 경우, 퇴사 후 14일 이내에 임금, 퇴직금 등 금품을 지급하지 않는 경우

임금체불 해결방안

- 임금체불시 고용노동부에 신고(진정·고소), 민사소송 등
  - 3년 이내에는 언제든지 임금지급을 청구할 수 있음.
  - 회사가 도산(폐업)하면 체당금을 신청 할 수 있음.

체불임금 진정 절차(처리기간 25일 원칙, 동의하는 경우 1회 연장 가능)

임금체불신고 (진정서 접수)	• 노동관계법 위반내용을 사업장 관할 노동지청에 우편 또는 팩스로 접수 • 고용노동부 홈페이지에서 접수 가능	접수 후 1주일 이내
⌄ 사실조사	• 근로감독관이 근로자 및 사용자 대상으로 접수된 진정 내용의 사실관계와 정당성 확인(출석 또는 서면)	접수 후 10~14일 이내
⌄ 시정 지시	• 진정 내용 협의 없을 때 종결처리 → 재 진정 가능 • 진정 내용 협의 있을 때 시정지시 → 사용자가 임금을 지급하고, 근로자가 신고 취하시 사건 종결 → 시정 거부할 경우 입건·송치	접수 후 10~14일 이내
⌄ 시정지시 거부시 형사 처벌	• 체불임금 확정되었으나, 사용자가 미지급시 형사 처벌 (3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금)	접수후 25일 이내 (1회연장가능)

학교나 학교 밖(상담복지센터, 청소년노동인권네트워크)에 설치된 『알바신고센터』에 임금 체불 등 부당 대우 시 편리하게 신고할 수 있습니다.

활동하기

OX QUIZ

번호	문항	O X
1	임금은 매월 1회 이상 정한 기일에/ 통화로/ 직접/ 근로자에게 지급해야 한다.	
2	패스트푸드점 아르바이트생에게 시급 10,000원을 지급하기로 하였어도, 수습기간에는 10% 삭감된 9,000원을 지급할 수 있다.	
3	사용자의 귀책사유로 인한 휴업의 경우, 평균임금 60%의 휴업수당을 지급해야 한다.	
4	근로자들이 일한 대가로 받는 돈을 임금이라고 부른다. 근로자들은 이 임금을 받아 생계도 유지하고 문화생활도 하고 세금도 내게 되는데, 터무니없이 적은 돈만을 받는다면 근로자들이 사람답게 살기 어려울 것이다. 그렇다면 근로자들이 최소한 이 정도의 임금은 받아야 한다는 기준을 정해둘 필요가 있습니다. 근로자가 어느 수준 이상은 임금을 받을 수 있도록 법으로 최저 기준을 정하는 제도를 최저임금이라고 한다.	
5	식당에서 일을 하던 종업원이 실수로 깬 접시 값을 월급에서 제하고 줘도 된다.	
6	최종 3개월분의 임금과 최종 3년분의 퇴직금 등은 다른 채권에 우선하여 변제된다.	
7	임금, 퇴직금, 재해 보상금 등 근로관계로 인한 채권은 2년 간 유효하다.	
8	아르바이트를 그만둔 날로부터 30일 이내에 임금을 주어야 한다.	
9	아르바이트생은 퇴직금을 받을 수 없도록 되어 있다.	
10	비정규직으로 1년 이상 근무했을 때 퇴직금을 못 받아도 불법은 아니다.	
11	근로자의 사망 혹은 퇴직 시, 그 지급 사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 일체의 금품을 지급하여야 한다.	

활동하기

임금계산하기

Q 바쁜 회사 일정으로 오늘도 야근이다. 아침 9시에 출근하여 자정이 되어서야 퇴근했다. 불현듯 퇴근하다가 내가 오늘 얼마의 일급을 받을 지 궁금해졌다. (시급이 10,000원인 경우)

1. 내가 받을 임금 계산하기

근로 유형	근로시간	시급	임금
정규 근로	09:00~16:00		
연장 근로	16:00~24:00		
연장 근로의 가산임금	16:00~24:00		
야간 근로의 가산임금	22:00~24:00		
임금 총액			

2. 내가 일한 날이 휴일이었을 때 임금 계산해보기

❶ 임금 계산에 필요한 근로

① **연장근로** : 일반적인 근로시간(일7시간, 주35시간)을 초과하는 근로시간

② **야간근로** : 22:00 ~ 06:00 사이의 근로시간

③ **휴일근로** : 휴일(주휴일, 약정휴일, 근로자의 날 등 휴일)날 근로

❷ 임금 계산의 핵심 - 연장근로, 야간근로 또는 휴일근로 시 통상임금의 100분의 50을 가산하여 지급

① **정규 7시간 근로(09:00~16:00) 당연임금** = 7시간 × 10,000원 = 70,000원

② **연장근로(16:00~24:00) 8시간 당연임금** = 8시간 × 10,000원= 80,000원

③ **연장근로(16:00~24:00) 8시간 가산임금**

= 8시간 × 10,000원 × 0.5 = 40,000원

④ **야간근로(22:00~24:00) 2시간에 대한 가산임금**

= 2시간 × 10,000원 × 0.5 = 10,000원

내가 받을 임금은 ①+②+③+④=200,000원

만약 근무한 날이 휴일이라면 오늘 받은 일급에 50%를 가산하여 지급

A

Q 크리스마스이브라 손님이 많아 근무시간을 바꿔 저녁 6시부터 새벽 2시까지 8시간 일을 했다. 시급은 10,000원, 하루임금을 계산하시오.

① **8시간 근로 :** 10,000원 × 8시간 = 80,000원
② **연장근로 수당 :** 10,000원 × 1시간 × 0.5 = 5,000원
③ **야간근로 수당 :** 10,000원 × 4시간 × 0.5 = 20,000원
내가 받을 임금은 ①+②+③ = 105,000원

A

Q 유급 휴일인 일요일에 낮 12시~밤 12시까지 12시간 일을 하였을 경우 하루 임금을 계산하시오. (시급 10,000원, 연소 근로자)

시간외 근로(연장, 야간, 후일 근로)의 사유가 겹치는 경우 모두 가산한다.
① **유급주휴수당 :** 10,000원 × 7시간 = 70,000원
(일을 하지 않아도 받을 수 있는 휴일 수당)
② **12시간 근로 :** 10,000원 × 12시간 = 120,000원
③ **연장근로수당 :** 10,000원 × 0.5 × 5시간 = 25,000원
④ **야간근로수당 :** 10,000원 × 0.5 × 2시간 = 10,000원
⑤ **휴일근로수당 :** 10,000원 × 0.5 × 12시간 = 60,000원
내가 받을 임금은 ①+②+③+④+⑤ = 285,000원

A

Q 1시간 근로에 대한 통상임금이 10,000원, 근로시간이 9:00부터 23:00까지 (점심 휴게 12:00~13:00, 저녁 휴게 18:00~19:00)였을 경우 시급을 계산하시오.

휴게시간 2시간을 제외하면 총 근로시간은 12시간
1일 7시간을 초과하는 5시간에 대해서는 '연장근로시간'으로 50% 가산
22:00~23:00까지 1시간 근로시간은 '야간근로' 에 해당 50% 가산

① **12시간 근로 :** 10,000원 × 12시간 = 120,000원
② **연장근로 수당 :** 10,000원 × 5시간 × 0.5 = 25,000원
③ **야간근로 수당 :** 10,000원 × 1시간 × 0.5 = 5,000원
내가 받을 임금은 ①+②+③ = 150,000원

A

Q 시급 10,000원, 주 3일(월, 수, 금) 5시간씩 일하는 경우 주휴수당을 계산하시오.

주휴수당은 주 5일 40시간 일하는 경우를 기준으로 통상임금 100%를 받는다.
주 5일 40시간 미만으로 일 할 경우에는 주 5일 40시간 근무에 비례하여 주휴수당을 받는다.

시간 통상임금(10,000원) × [(5시간 × 3일) / 5일] = 30,000원 **A**

활동하기 체크리스트

- ✔ 사업주가 임금을 지급하기로 한 날 주지 않거나 정한 임금보다 적게 주는 것, 현금이 아닌 현물(피자 20판 등)을 주는 것, 직접 주지 않고 보호자에게 지급하는 것 등은 임금 지급 원칙에 위반하므로 임금 체불에 해당한다.
- ✔ 사업주가 일을 시작한 후 15일치 임금을 '깔고' 나중에(그만둘 때) 주겠다고 한다면 임금 체불에 해당하므로 즉시 지급을 요청할 수 있다.
- ✔ 사업주가 최저임금에 미달하는 임금을 지급했다면 최저임금과 받은 시급의 차액만큼 임금체불에 해당하므로 그 차액 지급을 요청할 수 있다.
- ✔ 일하는 동안 임금을 적게 받거나 '벌금' 등으로 깎인 사실에 대하여 대응하기 껄끄럽다면 일을 그만 둔 후 3년 이내에 청구할 수 있다.

맘이 편해야 일도 잘 되죠!

직장 내 폭언·폭행, 성희롱

체크항목	
성희롱은 남성이 여성에게 하는 것만이다.	☐ 예 ☑ 아니오
성희롱은 상사가 하급자에게 하는 것만이다	☐ 예 ☑ 아니오
내가 성적수치심이나 굴욕감을 느꼈다면 성희롱이다	☑ 예 ☐ 아니오


일잘하네
ㅌㅌ
ㅅㅅ
성희롱
NO

01 폭행(언어폭력) 금지

❝ 사용자는 사고 발생이나 실수 등 어떠한 이유로도 근로자에게 폭언이나 폭행을 하지 못합니다. ❞

폭행은 어떠한 경우에도 정당화 될 수 없습니다.

- 폭행은 높은 지위를 이용해 근로자의 인권을 모독하는 위법행위임.
- 일하다가 실수를 하였거나 고의 또는 부주의로 회사에 손해를 끼쳤을 경우에도 사용자가 법적인 처벌이나 손해배상은 청구할 수 있으나, 폭행은 절대 안 됨.

폭행에는 육체적인 고통 뿐 아니라, 막말과 욕설 등 폭언을 수차례 반복하는 것도 포함됩니다.

- 근로자를 향해 물건을 던지거나, 수치심과 모멸감을 유발시키고 명예를 손상하는 등의 행위도 폭행에 해당됨.
- 사업주(사장), 사업주를 위해 행위하는 대리인 또는 기타 종업원(매장 관리인 등)이 폭행했을 때에도 해당됨.

폭행을 한 사용자의 처벌을 원할 경우, 고용노동부에 신고할 수 있다.

폭행 대처요령에 대해서 알아볼까요?

1. 폭언 · 폭행한 내용 그대로 따옴표(“ ”)안에 적어놓는다.
2. 즉각 전문상담기관에 상담을 받는다.
3. 폭언이나 폭행 사실에 대해 육하원칙에 입각하여 가해자에게 재확인하고, 사전에 준비하여 이를 녹취한다.
4. “나 주장법”에 따라 가해자에게 확실하게 내 피해상황을 말한다.

"나 주장법"은 이렇게 하는 거예요!

나 주장법 3요소 : 너의 행동+내가 받은 영향 + 내가 갖는 느낌

예) 과장님이 저에게 “XX야”라고 했을 때, 직원으로서 존중 받지 못한 것 같아 당황스럽고 불쾌했어요. 00씨라고 불러주시겠어요?

5. 빠른 시일 내에 제 3자(인사권자 등), 가해자 등과 함께하는 면담을 신청한다.
6. 사업장에서 폭행이 발생한 경우에는 이를 증명할 증거(같이 근무하는 근로자의 증언(확인서, 녹음기록), 현장 녹화·녹음)를 모아 관할 노동청 또는 경찰서에 고소할 수 있다.
7. 내 잘못이 아님을 인식하고 내 권리를 찾기 위해 노력한다.

* 출처 : 서울여성노동자회, 2012, 「노동상식UP, 행복지수UP 신개념 학습서」.


부끄러워마! 참지마! 성희롱OUT!
실속아~
어제 매니저가 '현수야! 이리 와 어깨 좀 주물러봐~' 하면서 불렀는데 컴퓨터에 야동을 틀어놓고 보는거야 완전 소름 돋더라
뭐?? 그건 성희롱이지.
성희롱? 그건 남자가 여자한테 하는거 아니야?
모르는소리~여자가 남자에게 하는것도 성희롱이야. 특히 성희롱은 바로 내가 어떻게 느끼냐가 가장 중요하지!
그건 너무 주관적이지 않아?? 내가 오버하는 걸 수도 있잖아.
알쏭달쏭
그건 주관적인게 아니라 성적불쾌감과 모욕감은 피해자의 입장에서 판단해야 한다는거야

02

부끄러워마! 참지마! 성희롱OUT

작장 내 성희롱

❝ 사용자 또는 상급자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 고용상의 불이익을 주면 안 됩니다. ❞

성희롱이란? "내가 느끼는 성적 굴욕감과 혐오감"을 말합니다.

- 성희롱인지 여부는 "피해자가 느끼는 불쾌감과 모욕감"을 우선적으로 고려하며, 사업장 밖에서 이루어지는 행위(회식, 야유회 등)도 해당됨.

직장 내 성희롱이란

누 가 : 공공기관의 종사자, 사업주, 상급자 또는 동료 근로자

어떻게 : 직장 내 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여
성적 언동 등으로 성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나
성적 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것

※ 국가인권위원회법, 남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법, 여성발전기본법

성희롱은 남자상사가 여자에게 하는 것?

- 성희롱은 상사에게 뿐만 아니라 동료, 하급자, 고객에 의해, 남성이 남성에게, 여성이 여성에게 하는 것도 모두 직장 내 성희롱에 해당함.

직장 내 성희롱 피해자는 여성 뿐 아니라 남성도 될 수 있으며, 대부분 직급이 낮은 근로자일 경우가 많습니다.

- 피해자는 사업주를 제외한 모든 근로자(파견근로자, 협력업체근로자, 기간제·단시간근로자 등)가 될 수 있으며, 모집·채용 과정에서의 구직자도 포함 됨.

직장 내 성희롱 당했다면 어떻게 대처하는 것이 좋을까?

① 먼저 즉각적으로 명확한 거부의사를 밝히고 성희롱 중지를 요청합니다.

- 우체국 내용 증명 등 거절 의사표시의 증빙을 남기는 것이 좋음.

② 당시 상황을 자세하게 기록합니다.

- 날짜, 시간, 장소, 가해자의 말과 행동, 피해자 본인의 성적인 언어나 행동에 대한 느낌과 대응한 내용, 주위 목격자나 증인, 기타 주변 상황 등을 구체적으로 기록하여 이후 증거로 사용될 수 있도록 함.

③ 전문상담기관과에 바로 상담을 요청합니다.

- 성희롱 증명을 해야 하고, 가해자 주장에도 대응해야 하기 때문에 전문 기관의 도움을 받는 것이 좋음.
- 여성긴급상담전화(국번 없이 1366), 한국성폭력상담소(02-338-5801). 한국 여성의 전화(02-2263-6465), 한국여성상담센터(02-953-1504), 서울여성노동자회(02-3141-9090), 한국여성민우회(02-706-5050), 고용평등상담실, 평등의 전화

④ 직장 내 고충처리기관(노사협의회, 고충처리위원회, 인사·감사 부서, 노동조합, 사업주 등)에 성희롱 발생을 알리고, 조치를 요구합니다.

⑤ 국가인권위원회 또는 고용노동부(지방노동관서), 여성부 남녀차별신고센터에 신고(진정)합니다.

- 사업주가 성희롱을 하였을 경우, 성희롱 행위자를 징계하지 않을 경우, 피해 근로자에게 해고 등 불리한 조치를 할 경우 ⇒ 고용노동부(노동지청)에 진정 → 사업주 처벌가능
- 성희롱을 제기한 이유로 부당해고 등 불이익을 받았다면 ⇒ 노동위원회에 구제신청
- 국가인권위원회에도 진정 가능 ⇒ 사업주 등에 대한 처벌권한은 없고 시정 권고만 가능

⑥ 필요한 경우 법원에 민사소송을 통해 손해배상을 청구함으로써 대처할 수 있습니다.

⑦ 현장실습 중인 경우 - 기업의 현장실습 담당자와 학교의 현장실습 담당교사에게 즉각 상담을 요청하고 피해 상황을 보고 합니다.

성희롱으로 인한 정신적 피해는 금전보상이나 휴직 등에 의해 복구되기 어려우므로, 사전예방을 위한 노력이 중요합니다.

직장 내 성희롱 피해자가 되지 않으려면?

☐ 자신의 의사표현을 분명히 한다. 명확한 거부 의사를 표시한다.
☐회사의 사규에 성희롱 예방과 구제절차에 관한 규정이 있는지 알아본다.
☐동료들 간의 음담패설에 참여하지 않는다.
☐동료들의 일상적인 성희롱 언동에 대해 명확한 중지 요청을 한다.
☐공과 사를 구분하고 업무시간 외에 불필요한 만남은 피한다.
☐성희롱에 관련해 우려되거나 어려움을 겪고 있다면 도움을 겪고 있다면 도움을 받을 수 있는 곳을 이용한다.
☐비슷한 문제를 겪고 있는 동료가 주변에 있다면 지나치지 말고 함께 해결 한다.
☐'여자는 조신하고 순종해야 미덕이다', '남자는 강해야 한다'등과 같은 성역할 고정관념에서 벗어나 당당하고 주체적인 직장인이 되도록 한다.

상급자·동료근로자의 성희롱이 확인되면 회사는 가해자에게 징계 등의 조치를 해야 하며, 피해자에게 불이익한 조치를 하면 안 됩니다.

직장 내 성희롱의 유형과 예시

① 언어적 성희롱

성적인 농담을 하거나, **외모**에 대한 **성적인 비유나 평가**를 하는 행위





② 신체적 성희롱

입맞춤이나 **포옹** 등의 **신체접촉**이나 **특정 신체부위를 만지는 행위**





③ 시각적 성희롱

음란한 사진, 출판물 등을 **보이게** 하거나 신체부위를 **노출**하거나 **만지는** 행위



④ 기타 성희롱

사회통념상 성적 굴욕감, 혐오감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행동



* 출처 : 서울여성노동자회, 2012, 「성희롱 대처 방법, 직장 내 성희롱 타파 신개념 학습서」.

활 동 하 기

OX QUIZ

번호	문항	OX
1	사용자는 사고발생 기타 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행, 구타 행위를 하지 못한다.	
2	사장을 대리한 관리자가 폭행, 구타를 하였을 경우 사업주도 벌금형에 처한다.	
3	직장 내 폭언, 폭행은 형법의 폭행죄나 모욕죄로 처벌 할 수 있다.	
4	사업주가 폭행 사실을 알고도 필요한 조치를 취하지 않을 경우 사업주도 행위자로서 처벌을 받게 된다.	
5	직장 내 성희롱은 사업장 안에서 이루어져야 성립한다.	
6	성희롱으로 성립되려면 행위자가 성희롱 하려는 의도를 갖고 있어야 한다.	
7	성희롱 피해자가 반드시 성적인 행동에 대해 거부의사를 표시해야 성희롱으로 성립된다.	
8	고객이나 제3자에 의한 성희롱은 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률에 의거하여 권리구제를 받을 수 있다.	
9	직장 내 성희롱 피해는 국가인권위원회에 진정 할 수 있다.	
10	남성도 성희롱을 당했다면 법적 보호를 받을 수 있다.	

활동하기

체크리스트

- [x] 직장 내 성희롱은 남성 뿐 아니라 여성도 행위자가 될 수 있으며 성차별의 문제이면서 직장 내 권력관계에서 발생하는 문제이다.
- [x] 고객에 의한 성희롱은 고객을 직접 처벌할 수는 없지만 사업주는 예방하고 사후 조치를 해야 할 의무가 있다.
- [x] 성희롱을 판단하는 기준은 행위자의 의도와는 상관없이 그 행위에 대해 내가 성적수치심이나 굴욕감을 느꼈느냐는 것이다.
- [x] 사업주가 일하는 청소년에 대해 지각했다고 벌을 세우거나 체벌을 하는 것은 폭행금지를 규정하고 있는 근로기준법을 위반하는 것이다.
- [x] 사업장에서 폭행이 발생한 경우에는 이를 증명할 증거를 모아 관할 노동청 또는 경찰서에 고소할 수 있다.



부당한 일을 당했다면 이렇게~!
어떻게 대응해야 할 지 모를때 이렇게~!

권리회복 방법, 상담기관, 유용한 어플



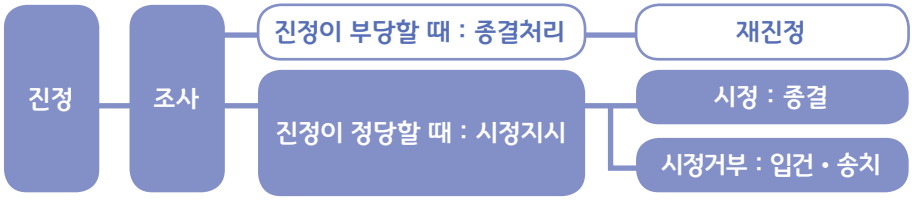
그리고
노동복지센터·청소년노동인권상담센터
안심알바신고센터가 있습니다


부당한 일을 당했다면 이렇게~
고용노동부
올해 최저임금이 시간당 5,210원이었다구? 근데 왜 사장은 나에게 시간당 4,000원도 많이 주는거라고 속인거야?
헐
대박
최저임금을 알게 된 달쏭이 달쏭이는 씩씩대며 사장에게 최저임금이 5,210원이니 시간당 210원씩 밀린 임금을 달라고 요구했다.
일을 시켜준것만도 감지덕지 무슨 최저임금이고, 주휴수당이야!!! 배~~째!! 자꾸 그런소리 할꺼면 그만둬!
NODONG
밀린임금받는법!
검색
찾아봐도 잘 모르겠고.. 어디에서 어떤 방법으로 내 권리를 찾을 수 있는거지??

임금이 체불되었거나 최저임금 이하로 받았다면?

- 임금을 제 때 받지 못했다면, 제 때 받기는 했는데 최저임금에 미달하는 임금을 받았다면 임금체불!
- 사업주에게 법에 정한 기준을 지킬 것을 요구해서 해결을 모색해 보고, 사업주와 원만하게 해결이 되지 않는다면 고용노동부(진정을 접수하기 전에 알바신고센터 상담) 진정을 통해 해결 모색!
- 고용노동부 전국 상담전화 1350/1544-1350, 관할 노동청 방문, 우편, 팩스 등으로 진정(고소) 접수.
- 고용노동부 e-고객센터 민원안내(http://minwon.molab.go.kr) 홈페이지 중앙에 '각종안내 제도-아르바이트피해-아르바이트피해 민원신청'을 클릭하면 아르바이트피해 민원신청 할 수 있는 창이 뜬다.

임금체불 진정 처리 절차



나의 임금과 최저임금 비교하기

최저임금위원회 홈페이지 (www.minimumwage.go.kr)

임금이 체불되었거나 최저임금 이하로 받았다면?

- 사업주에게 혼자 대응하는 것이 곤란할 때, 고용노동부에 진정을 접수하기 전에 상담하고 싶을 때, 학생인 경우 학교에 있는 알바신고센터를 활용해 보자!

- 알바신고센터는 직접 노동부에 접수하지 않고 간편한 해결이 가능함.

- 우리 학교에 알바신고센터가 있는지는 고용노동부 홈페이지(http://molab.go.kr)에서 확인함.

① 청소년은 신고센터를 방문하여 피해사례에 대한 상담을 하고 추가 상담 등을 희망하는 경우에는 상담 신청서 및 진정서를 작성하여 신고센터에 제출한다.

② 신고센터 담당자(담당 교사)는 접수 받은 상담신청서·진정서를 노동청(지청) 전담근로감독관에게 FAX로 보낸다.

③ 노동청(지청) 전담근로감독관은 상담신청 내용을 확인하고 3일 이내에 전화 상담을 실시한다.

④ 접수된 진정서는 검토하여 관내 사업장 사건인 경우 지역담당 근로감독관에게 배정하고 타 관서 관할 사업장 사건은 사업장 관할 감독관과 공조하여 신고센터 관할 감독관이 사건을 조사하여 시정지시 등 행정조치를 한다.
(근로감독관이 청소년을 대상으로 조사를 하는 경우 청소년이 학업에 지장이 없도록 신고

센터 방문조사 원칙(관계자 입회), 보완이 필요한 경우 우편조사, 전화조사를 적극 활용한다)

⑤ 행정조치를 이행하지 않는 경우 사업장 관할 지방관서로 이송한다.(신청인에게 진정서 이송 내용과 향후 처리 절차 등을 친절하게 설명한다).

사업주가 노동부의 시정 지시를 따르지 않는다면?

- 법원에 별도로 체불 임금의 지급이나 손해배상을 요구하는 민사소송을 해야 함.
- 고용노동청에서 확인된 임금체불은 대한법률구조공단(www.klac.or.kr, 국번 없이 132)의 도움을 받아 무료로 변호사 선임 가능

그밖에 성희롱이나 언어폭력, 부당해고, 산재를 당했을 땐?

- **성희롱** 고용노동부나 국가인권위원회 인권상담 1331 www.humanrights.go.kr
- **폭행** 고용노동부 http://minwon.molab.go.kr
- **손해배상청구** 법원 또는 노동위원회 www.scourt.go.kr
- **부당해고** 노동위원회 02-3273-0226 www.nlrc.go.kr
- **산업재해** 근로복지공단 060-708-7008 www.kcomwel.or.kr

어떻게 대응해야 할지 모를 때는 상담센터 등과 상담을~!!

관계기관별 주요기능 및 연락처

고용노동부	상담전화 : (국번없이) 1350 신고 : 홈페이지(고객센터) http://minwon.molab.go.kr
	임금체불, 폭행, 최저임금, 산재은폐, 부당 노동행위 등 각종 노동법 위반 진정·고소를 하는 곳
고용센터	홈페이지(고용보험서비스) : www.ei.go.kr
	고용보험 문의 및 실업급여를 신청하는 곳
근로복지공단	고객지원센터 (국번없이) 1588-0075 | www.kcomwel.or.kr
	일하다가 다쳤을 때, 산재신청을 하는 곳
노동위원회	중앙노동위원회 02)3273-0226 | www.nlrc.go.kr
	부당해고, 부당노동행위, 차별시정 등에 대해 구제신청을 하는 곳
국가인권위원회	02)2125-9700 | www.humanrights.go.kr
	인권침해, 차별시정, 성희롱, 장애인 차별 등에 대해 진정 신고하는 곳
국민권익위원회	고충처리, 부패방지, 행정심판 등을 하는 곳

청와대 국민신문고	www.epeople.go.kr
	부패방지, 공익침해, 고충처리 등을 하는 곳
대한법률구조공단	02)532-0132 | www.klac.or.kr
	무료법률구조 등을 하는 곳

청소년노동인권단체

청소년노동인권 네트워크	http://cafe.daum.net/nodongzzang
인권교육센터 들	www.dlhre.org | 02-365-5412
청소년인권행동 아수나로	www.asunaro.or.kr | 070-4228-1908
청년유니온	http://cafe.daum.net/alabor
청소년활동기상청 활기	http://cafe.daum.net/Life2010
인권운동사랑방	www.sarangbang.or.kr | 02)365-5363
알바연대	www.alba.or.kr | 02)3144-0935
아르바이트노동조합	www.alba.or.kr

유용한 어플

• 출퇴근 기록부터 월급, 4대보험, 퇴직금, 실업급여 그리고 알바시급계산, 알바 및 현장실습 원스톱 상담 및 신고까지 꼼꼼히 따져봐야 할 것들이 많은데 너무 복잡해 챙기지 못하셨다구요? 그럼 먼저 자신의 권리를 알고 지키기 위한 유용한 어플을 추천합니다.



근무로그
출퇴근 시간 기록 가능



출근체크(칼퇴)
출퇴근 시간 기록 가능



월급계산기
복잡한 월급 계산에 도움



퇴직금 계산기
내가 받아야할 퇴직금 계산에 도움



실업급여계산기
내가 받아야할 실업급여 계산에 도움



4대보험 계산기
국민연금, 건강보험, 고용보험의 보험료를 모의로 계산가능



4대 사회보험
국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험의 민원 서비스 확인 가능



시급 계산기 - 알바 매니저
아르바이트 시급 계산



알법 - 알바할 때 필수
알바의 출발부터 마지막까지 꼭 알아야 할 내용 총정리



법 안 지키는 일터 신고해~앱
아르바이트 현장실습 원스톱 상담 및 신고

PART 2

[사례집]

청소년 노동, 우리의 미래를 들여다보다



청소년 노동, 우리의 미래를 들여다보다

1. 근로계약서 65
2. 채용시 필요 서류 68
3. 근로조건 미준수 69
4. 각양각색의 알바, 근로자인가? 71
5. 상시 근로자 수 72
6. 청소년·연소근로자 74
7. 최저임금 78
8. 임금 79
9. 주휴수당 81
10. 연장근로수당 83
11. 야간근로수당 83
12. 휴일근로수당 85
13. 휴업수당 85
14. 퇴직금 85
15. 휴게시간 87
16. 근로시간 88
17. 해고 89
18. 폭행 및 성희롱 94
19. 아르바이트와 4대보험 98
20. 손해배상 100

01 근로계약서

Q1 **처음에 사장님이 근로계약서 쓰자는 말이 없어서 제가 쓰자고 했었어요.
근데, 넌 아르바이트인데 무슨 근로계약서냐며 안 쓰고 그냥 일을 시작했거든요.
근데 친구가 근로계약서 안 쓰면 나중에 월급을 못 받는다고 해서요.
근로계약서를 작성하지 않았으면, 퇴사하더라도 임금을 지급받지 못하나요?**

Ⓐ 근로계약서가 중요한 서류이지만, 근로계약서를 작성하지 않았다고 해서 임금을 못 받는 것은 아닙니다. 근로계약이 어떤 형식(서면 또는 구두)으로 체결되었는지와는 상관없이 근로자가 근로를 제공하였다면 사용자는 당연히 임금을 지급해야 합니다. 그렇지 않을 경우 임금체불에 해당되고, 더욱이 근로자의 퇴직일로부터 14일 이내에 임금, 퇴직금 등을 지급하지 않을 경우 '금품청산의무 위반'에까지 해당되어 처벌받을 수 있습니다.

TIP 사업주가 근로계약서를 안 쓸 때 유도하는 요령

❶ 제가 학교 마치고 와서 일하려면 야자를 빼야하는데 선생님께서 근로계약서를 가져오면 뺄 수 있다고 하셔서요...
❷ 학교 선생님께서 제출하라고 하셨어요.
❸ 제가 전에 일했던 가게에 사장님이 근로계약서를 안 써서 벌금을 맞았었는데, 저희도 미리 쓰는게 좋지 않을까요?



"사용자와 근로관계가 성립하기 위해서는 당사자 간에 명시적 또는 묵시적으로 체결된 계약이 있거나 기타 법적 근거가 있어야 한다."

(대법 1972.11.14. 72다895)

Q2 **편의점에서 일하는데 사장님이 근로계약서를 쓰고는 제게 따로 주지를 않았어요. 이상한 내용이 없는지 궁금하고, 시급이 제대로 써져있는지 보고 싶은데 사장님은 달라고 해도 원래 근로계약서는 가게에서 보관하고 있는 거라고 하면서 여전히 안주고 있습니다. 계약서를 교부하지 않는 경우 신고할 수도 있나요?**

Ⓐ 근로계약서를 작성만 하고 계약서를 교부받지 못한 경우 근로자는 시간이 지날수록 근로계약의 내용을 잊어버리게 됨으로써 권리보호가 어려워지고 근로조건이 열악해지기 쉽습니다.

또한 사용자와 분쟁이 생겼을 경우, 자신의 근로 사실이나 조건 등에 대해 입증하는 것은 물론 자신의 권리를 확실하고 정확하게 주장하는 것도 힘들어집니다. 이러한 문제점들을 예방하기 위해 법에서는 서면으로 명시된 근로조건(근로계약서)을 근로자에게 교부하도록 하고 있습니다.

따라서 계약서를 교부받지 못한 경우에도 신고가 가능하며, 사용자는 5백만원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다. 다만 사용자가 교부해야 한다는 사실을 알지 못하거나, 교부하는 것을 잊어버렸을 수도 있으니 먼저 요구부터 하는 것이 바람직하겠습니다.

Q3 **곧 있으면 식당 서빙 아르바이트를 그만두게 되는데, 같이 일하는 친구와 이야기를 하다가 근로계약서를 쓰지 않으면 사장님만 벌금 나오는 것이 아니라, 근로자인 저도 처벌될 수 있다고 하더라구요. 사실인가요?**

Ⓐ 갈수록 나아지고는 있으나 여전히 근로계약서를 작성하지 않는 사업장은 많으며, 사용자가 알면서도 작성하지 않는 경우 약자인 근로자가 먼저 요구하고, 강제하는 것은 결코 쉬운 일이 아닙니다.

심지어는 계약서를 써야 한다는 사실을 아직까지 모르는 근로자들도 있습니다.

이런 상황에서 계약서를 쓰지 않았다고 해서 근로자들까지 처벌하게 되면 사업주의 잘못으로 인해 근로자들까지 피해를 보는 결과가 되며, 사업주는 물론 근로자들 또한 계약서를 작성하지 않은 사실을 숨기려 할 것입니다. 따라서 노동법에서는 '근로계약서 작성 및 교부'를 사용자의 의무로만 부과하고 있고, 위반 시에도 사용자만 처벌받도록 하고 있습니다.

Q4

임금체불로 노동청에 진정을 넣고 싶은데 계약서가 없어요. 계약서를 작성했던 것 같은데, 사업주로부터 받았는지 안 받았는지 기억이 나질 않습니다. 사업주에게 달라고 하면 이유를 물어볼 것 같아 부담스럽군요. 이럴 경우 저의 근로내용과 근로조건은 어떻게 증명해야 하나요?

Ⓐ 동료들의 확인서나 증언은 결정적인 자료가 될 수 있습니다만, 근로자들이 계속해서 일하고 있다면 도움을 기대하기가 어려운 경우가 대부분입니다.

회사에서 구인광고를 하였을 경우, 그 광고는 근로시간·임금·휴일 등 근로에 관한 전반적인 내용을 담고 있는 경우가 많아 유용한 자료가 될 수 있습니다.

임금이 계좌로 입금되었을 경우에는 통장 사본이나 입출금내역 확인서를 통해 급여액과 해당 근로기간을 증명할 수 있습니다. 교통카드나 하이패스 이용 내역은 출퇴근 사실과 시간을 입증할 수 있는 자료가 될 수 있는 만큼 해당 신용카드 홈페이지나 국세청 홈텍스를 통해 사용시간 기록들을 확보할 필요가 있습니다.

사용자와 주고받은 카카오톡이나 문자메시지, 통화기록과 통화내용 녹음 등의 자료는 근로사실은 물론 근로내용과 조건들까지 담고 있는 경우가 많습니다.

근로내용과 근로조건을 증명하기 위해서는 가능한 모든 자료들을 확보하는 것이 좋습니다. 객관적인 자료들을 많이 확보할수록 입증 가능성이 높습니다.

TIP 근로내용 및 근로조건을 증명할 자료의 예시

1. 동료들의 확인서나 증언
2. 구인광고(광고 사진촬영 또는 인터넷 광고화면 캡쳐)
3. 임금액수를 확인할 수 있는 자료(통장사본, 입출금 내역)
4. 출근일마다 근무내용 기록(근로일별 근로시간, 교통카드 사용내역, 특이사항 등 메모)
5. 근로조건 및 근로내용에 관하여 사용자와 연락한 내역(문자, 카톡 등)

02

채용시 필요 서류

Q5 **치킨집 배달 아르바이트로 출근한지 3일째 되는 날, 사장님께서 등본이랑 통장사본을 제출하라고 하는데 개인정보라 불안해요. 반드시 내야 하는 서류인가요?**

Ⓐ 취업을 할 때 사용자가 근로자에게 등본을 요구하는 것은 급여에 대한 세무처리와 4대 보험 신고, 본인신원확인, 직계가족 동거여부 등 인적사항의 확인을 위한 목적으로 개인정보보호법상 허용하고 있는 '법령에 근거한 경우'에 해당됩니다.
다만 이 경우에도 가족들의 주민번호 뒷자리는 공개되지 않도록 발급받아 제출해도 됩니다.
통장사본을 요구하는 것은 근로기준법상의 임금 직접지급 의무이행을 위한 불가피한 경우로서 역시 법에서 허용하고 있는 경우에 해당합니다.
계좌로 지급할 경우 본인 명의의 통장으로 정확하게 입금을 해야 하기 때문입니다.
따라서 등본과 통장사본은 제출하는 것이 좋습니다.

Q6 **일한지 2개월만에 사장님과 말다툼을 한 후 더 이상 다니고 싶지 않아 그만뒀는데요. 입사 시 제출했던 등본, 통장사본 등을 계속 놔두는 것이 영 마음에 걸려서요. 다시 달라고 요구할 수 있나요?**

Ⓐ 요구는 할 수 있겠으나, 채용 시 제출됐던 서류를 반환토록 하는 법규정은 없습니다.
따라서 사업주는 반환하지 않는다고 해서 법적으로 문제가 되지는 않습니다.
채용절차의 공정화에 관한 법률 제11조(채용서류의 반환)에서는 "구직자(확정된 채용대상자는 제외한다)가 채용서류의 반환을 청구하는 경우에는… 반환하여야 한다."고 규정하고 있으나, 어디까지나 탈락한 구직자들만 해당됩니다.
오히려 근로기준법 제42조(계약 서류의 보존)에서는 사용자는 "근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존해야 한다"고 규정하고 있고, 시행령 제22조(보존대상 서류 등)에서는 '근로계약서', '임금대장', '임금의 결정·지급방법과 임금계산의 기초에 관한 서류' 등을 보존 대상으로 정하고 있는 만큼 3년간 보존된 후 폐기되는 것이 근로기준법과 개인정보보호법에 더욱 부합된다고 하겠습니다.

03 근로조건 미준수

Q7 **처음 일할 때 시간당 9,000원을 받기로 했습니다. 그런데 사장님이 가게가 어렵다는 이야기를 자꾸 꺼내더니 며칠 전 최저시급(2019년 8,350원)만 지급하겠다고 하는데 어떻게 해야 하나요?**

Ⓐ 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정돼야 하며(근로기준법 제4조), 당사자 합의에 의해 정해진 근로조건은 상대방의 동의 없이 일방적으로 변경된 경우에는 효력이 없습니다.

따라서 사용자가 일방적으로 근로조건을 낮추는 경우, 근로자는 이를 거부할 수 있으며, 근로자의 거부에도 불구하고 사용자가 낮아진 시급으로 계산된 임금을 지급한다면 노동청에 진정 등을 통해 차액분의 임금을 청구할 수 있습니다.



04 각양각색의 알바, 근로자인가?

Q8 **저는 특성화고등학교에 재학 중이며, 현장실습차 제조업체에서 일하고 있습니다. 다른 근로자와 동일하게 연장, 야간 근로를 하는데 현장실습(견습)생은 근로자가 아니라며 수당을 주지 않습니다. 교육 목적으로 일을 하기 때문에 근로자가 아닌가요?**

Ⓐ 현장실습생이라고 하더라도 일반 근로자와 동일 또는 유사한 근무(실습)시간이 정해져 있고, 일반 근로자와 동종 또는 유사한 업무를 수행하면서 재화 및 서비스 생산 과정에 직접 참여 또는 보조하면서 특히 연장·야간·휴일 근로에 참여하는 경우, 작업 및 근무지시가 구체적으로 이루어진다는 점에서 근로자성이 인정된다고 판단됩니다. 따라서 연장·야간·휴일 근로수당을 받을 수 있습니다.



고등학교 졸업예정자인 실습생이고 또 그 작업기간이 잠정적인 것이라 할지라도 바로 이러한 사유만으로 동인이 근로기준법의 적용을 받는 근로자가 아니라고 단정할 수 없고, 사업주와 실습생 사이의 채용에 관한 계약내용, 작업의 성질과 내용, 보수의 여부 등 그 근로의 실질관계에 의하여 근로기준법 제14조의 규정에 의한 사용종속관계가 있음이 인정되는 경우에는 그 실습생은 근로기준법의 적용을 받는 근로자에 해당한다.
(대법원 1987.06.09. 선고 86다카2920 판결)

Q9 **저는 대학교 휴학 중인데요, 짧은 시간 일하고 용돈을 벌려고 전단지 아르바이트를 했는데, 사장님과 근로계약서도 쓰지 않고 구두로 2주 동안 전단지를 배포하기로 하고 일했는데, 사장님이 임금을 지급하지 않고 있습니다. 저는 근로자로 임금을 받아 낼 수 있나요?**

Ⓐ 사용자의 지휘·감독에 따라 배포 장소와 시간을 정해 전단지를 배포했다면 근로 계약서를 작성하지 않았다고 하더라도 근로자입니다. 관할 노동청에 방문하여 체불로 진정을 하는 방법이 있습니다. 근로계약서가 없더라도 전단지 알바 구인광고, 출퇴근 기록, 임금을 받은 적이 있다면 통장 기록 등 간접적인 증거를 통해 근로관계를 입증하여 체불임금을 주장하시면 됩니다.

Q10 저는 엑스트라 보조출연 아르바이트를 하기 위해 이 일을 소개시켜주는 A사에 3만원을 내고 회원가입을 하였습니다. 하지만 보조출연 일을 소개해주지 않았고, 3만원도 돌려주지 않고 있습니다. 받아낼 수 있을까요?

Ⓐ 용역업체 A사와의 계약이 근로계약이라고 볼 수 있는지, A사가 사용자로서 지휘·감독을 하였는지 여부에 따라 근로자성을 판단하여야 합니다. 엑스트라 단역배우의 경우, 사용자의 지휘감독을 받는지의 실제 상태에 따라 근로자로 볼 수도 있습니다. 시급을 책정하고 실제로 촬영장소 및 촬영 내용에 따라 지휘 감독을 받는 상태에서 일을 하고 있다고 볼 수 있어 근로자로 볼 수 있습니다.

행정법원 판례이긴 하지만 보조출연자는 촬영현장에 일용직 형태로 고용되어 제작사나 용역공급업체의 요구에 따라 노무를 제공하고 그 대가로 시간급 보수를 받는 근로자에 해당하고, 용역공급업체가 보조출연자에 대하여 사용자의 지위에 있다고 한 사례가 있습니다. 3만원에 대해서는 위약예정금지에 반하여 돌려받을 수 있을 것입니다.



05

상시 근로자 수

Q11 **사장님이 우리 가게에는 모두 알바생뿐이라서 노동법 적용 대상 사업장이 아니라고 하는데, 상시 근로자수에 정규직이 아닌 단기간에 짧은 시간 일하는 알바생은 포함되지 않는 것인가요?**

Ⓐ 근로자에는 상용근로자 뿐만 아니라 임시직 근로자, 시간제 근로자, 외국인 근로자(불법취업자 포함) 등 모든 근로자가 포함됩니다.
그러나 파견근로자, 수급업체의 근로자(용역근로자)는 상시근로자수에 포함되지 않습니다. 알바생의 경우도 상시근로자수에 포함됩니다.

Q12 **제가 일하는 식당은 저 말고 사장님과 사모님과 딸, 아들이 같이 운영하는데, 상시근로자에 포함되나요?**

Ⓐ 근로자에는 상용근로자 뿐만 아니라 임시직 근로자, 시간제 근로자, 외국인 근로자(불법취업자 포함) 등 모든 근로자가 포함됩니다.

Q13 **파티용품을 판매하는 가게인데요, 지점별로 2~3명의 근로자가 일하고 있지만, 대표자가 동일한 사업장이 여러 군데 있습니다. 이 경우 상시 근로자수를 산정할 때 하나의 사업장을 어떻게 구별하나요?**

Ⓐ 지점이 여러 군데 있더라도 장소에 관계없이 경영상 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업 조직은 하나의 사업으로 보며, 하나의 법인체는 원칙적으로 하나의 사업(장)에 해당할 것입니다.
하지만 하나의 법인체라 하더라도 각 사업장(지점)별로 근로조건의 결정권이 있고, 인사 노무 관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 등 각각의 사업장이 독립성이 있는 경우에는 별개의 사업(장)으로 봐야 할 것입니다.

TIP 근로기준법상 사업 또는 사업장 판단기준[근로기준 팀-8048 (2007.11.29.)]

❶ 본사, 지점, 출장소, 공장 등이 동일한 장소에 있는 경우에는 원칙적으로 분할하지 않고, 1개의 사업으로 봄

- 다만, 동일 장소에 있더라도 현저하게 근로의 형태가 다른 부문이 있고, 그 부문이 주된 부문과 비교하여 노무관리, 회계 등이 명확하게 구분되는 동시에 주된 부문과 분리하여 취급하는 것이 보다 적절한 법적용을 가능케 한다면 그러한 부문을 독립된 사업으로 봄

❷ 본사, 지점, 출장소, 공장 등이 장소적으로 분산되어 있을 경우에는 원칙적으로 각각 별개의 사업으로 봄

- 다만, 장소적으로 분산되어 있다고 할지라도 지점, 출장소, 공장 등이 업무처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업이라고 말할 정도로 독립성이 없으면 직근상위 조직과 일괄하여 하나의 사업으로 봄



06

청소년·연소근로자

Q14 저는 아직 만 16세입니다. 오토바이 배달 아르바이트를 하려고 하는데 몇 살부터 일할 수 있나요?

Ⓐ 근로기준법상 일할 수 있는 나이는 만18세 이상이고, 만15세에서 만18세 미만 연소근로자는 부모님의 동의가 있어야 가능합니다. 만15세 미만 청소년은 고용노동부 장관이 발급한 취직인허증을 가지고 있어야만 취직할 수 있습니다. 따라서 현재 만16세 이상이면 응시할 수 있는 '2종 원동기장치전면허'를 발급받으면 배기량 125CC이하의 오토바이를 운전할 수 있고 배달 아르바이트를 할 수 있습니다. 참고로 만18세 이상인 경우라면 '2종 소형면허'를 받아 배기량에 상관없이 모든 오토바이를 운전할 수 있습니다.

Q15 고등학교 2학년인 만17세 청소년이 24시간 편의점이나 주유소에서 야간이나 휴일에 아르바이트를 할 수 있나요?

Ⓐ 근로기준법상 일할 수 있는 나이는 만18세 이상이고, 만15세에서 만18세 미만 연소근로자로 부모님의 동의가 있어야 가능합니다. 또한 근로기준법 제70조에서는 18세 미만 청소년의 동의가 있을 경우 고용노동부장관의 인가를 받아야만 야간근로(오후10시 ~ 오전6시)와 휴일근로가 가능하도록 제한하고 있습니다.

TIP 2000.11.13.일생은 2018.11.13.이 되어야 만 18세가 됩니다.
따라서 18세 미만자의 야간(22시~06시) 및 휴일근로는 원칙적으로 금지입니다.

TIP 금지되는 휴일 근로의 범위는 법정 휴일(주휴일, 근로자의 날)에 한정됩니다.

TIP 근로기준법상 청소년의 일할 수 있는 나이와 필요서류

나이 구분	일할 수 있나요?	준비해야할 서류	
만13세 미만	일할 수 없음(X) (단 '예술공연참가'의 경우 가능)	취직인허증	
만13세 이상 ~ 만15세 미만	일할 수 있음(O)	취직인허증 (도덕·보건상 유해 / 위험한 직종이 아닌지 심사)	가족관계증명서 친권자동의서
만15세 이상 ~ 만18세 미만		-	
만18세 이상		준비서류 필요없음	



18세 미만자의 야간 또는 휴일근로는 회사 사정상 꼭 필요해서 본인이 동의하고 노동부장관이 인가한 경우에만 가능하다

(여원 68240-142, 2002.03.25.)

Q16 저는 고등학생인데요. 친구들이랑 자주 가는 PC방에서 알바를 구하던데, 일 할 수 있는 건가요?

Ⓐ PC방은 청소년보호법에서 청소년 고용을 금지하고 있는 업종입니다. 청소년보호법에서는 청소년을 만19세 미만으로 보고 있으므로 PC방에서 일할 수 없습니다. 사용자가 청소년 고용 금지직종에 청소년을 일하게 하였을 경우, 3년이하의 징역 또는 3천만원이하의 벌금의 처벌을 받을 수 있습니다.

Q17 주로 주류의 조리·판매를 목적으로 하는 소주방·호프·카페 등의 형태'의 구체적 의미가 무엇인가요?

Ⓐ 해당 사업소의 매출액 중 주류·안주류가 차지하는 비중, 칸막이·조명 등 내부 인테리어, 청소년의 근로 시간대와 근무형태, 간판에 주류 판매를 표방하는 문구나 그림이 있는지 여부 등을 종합적으로 살펴보아 주점으로 인식할 만한 정황이 있는지를 의미합니다. 따라서 부수적으로 주류를 판매할지라도 주류 판매 시간대에는 청소년을 사용하지 않는 것이 바람직합니다.

Q18 청소년실을 갖춘 노래연습장은 청소년유해업소가 아닌지? 아니라면 청소년을 고용하여 사용이 가능한가요?

Ⓐ 청소년실을 갖춘 노래연습장이라도 원칙적으로 청소년 출입·고용금지업소에 해당됩니다. 다만, 청소년실에 한정하여 오전 9시부터 오후 10시까지 청소년의 출입이 제한적으로 허용됩니다. 즉 청소년 출입시설을 갖춘 노래연습장이라 할지라도 청소년고용이 금지됩니다.

TIP 청소년보호법 위반시 처벌

❶ 청소년 유해업소에 청소년을 고용한 자

- 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금(행정처분으로 위반횟수마다 과징금 1,000만원)

❷ 청소년 출입·고용금지 표시를 하지 아니한 자

- 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금(행정처분으로 시정명령)



「청소년보호법」 제2조제5호가목5 및 같은 법 시행령 제5조제3항 본문에서는 음악산업법에 따른 노래연습장업을 청소년 출입·고용금지업소로 규정하면서, 다만 같은 항 단서에서 "청소년실을 갖춘 노래연습장업의 경우에는 청소년실에 한정하여 청소년의 출입을 허용한다" 라고 규정하고 있으므로, 청소년실을 갖춘 노래연습장은 청소년 출입·고용금지업소에서 제외한다는 의견이 있을 수 있습니다.

그러나, 「청소년보호법 시행령」 제5조제3항 단서는, 현행 법령상 노래연습장업에 관해 규율하고 있는 음악산업법 제22조제1항제2호 및 같은 법 시행령 제8조제1항에 따라 청소년은 노래연습장에 출입이 금지되지만, 청소년실을 갖춘 노래연습장인 경우에는 예외적으로 제한된 시간 범위(오전 9시부터 오후 10시까지) 내에서 청소년의 출입을 허용하고 있으므로, 이와 같은 법령 상호간의 논리적 모순·저촉을 해결하기 위하여 음악산업법에 따라 청소년이 출입할 수 있는 시간과 장소에 한정하여 청소년을 출입하게 할 수 있다는 취지의 규정으로 보아야 하고, 이를 넘어 청소년실을 갖춘 노래연습장을 청소년 출입·고용금지업소에서 제외하려는 취지의 규정으로는 볼 수 없습니다.

따라서, 청소년실을 갖춘 노래연습장이라도 「청소년보호법」 제2조제5호가목의 청소년 출입·고용금지업소에서 제외되는 것은 아니라고 할 것입니다.

(법제처 15-0312, 2015.07.09.)

Q19 일반음식점으로 영업허가를 받은 업소 중 ○○막창구이, 삼겹살 등 고기류를 술과 함께 팔면서 식사도 같이 제공하는 경우도 청소년고용금지업소인가요? (대구광역시 여성청소년가족과-8012, 2008.10.07.)

Ⓐ 청소년유해업소의 구분은 그 업소가 영업을 함에 있어 다른 법령에 의한 허가, 인가, 등록, 신고 등의 여부에도 불구하고 실제로 이루어지고 있는 영업행위를 기준(청소년보호법 제2조)으로 판단하도록 하고 있으며, 같은 법 시행령 제3조에서는 일반음식점영업 중 음식류의 조리, 판매보다는 주로 주류의 조리, 판매를 목적으로 하는 소주방, 호프, 카페 등의 영업형태로 운영되는 업소는 청소년고용 금지업소로 분류하고 있습니다.

아울러 대법원 판례(대법원 2004.02.12., 선고 2003도6282)를 보면, '음식류를 조리, 판매하면서 식사와 함께 부수적으로 음주행위가 허용되는 영업으로 식품위생법상 일반음식점으로 영업허가를 받은 업소라고 하더라도 실제로 주로 주류를 조리, 판매하는 영업행위가 이루어지고 있는 경우에는 청소년 보호법상 청소년고용금지 업소에 해당한다.' 라고 판시했습니다.

이에 따라 귀 시에서 질의한 해당업소의 경우, 청소년보호법 관련 규정 및 대법원 판례에 의거 영업형태 및 당일 판매 내용을 확인하여 동 업소가 음식류의 조리, 판매보다 주로 주류의 조리, 판매를 목적으로 하는지를 판단하여야 할 것이며, 통상적으로 삼겹살 등 고기를 주류와 함께 판매하는 곳은 주류의 조리, 판매를 목적으로 하는 업소로 보고 있어 질의하신 「○○막창구이」의 경우도 일견 이에 해당한다고 볼 수 있습니다.

다만, 실제적으로 주류의 조리판매보다 된장찌개, 김치찌개 등 식사위주로 영업을 하고 있는 것이 확인된다면 청소년고용금지 업소에 해당하지 않는 것으로 판단되며, 보다 객관적인 판단은 업소의 판매영수증, 점검당시의 상황 등을 고려하여 적의 판단하시기 바랍니다.

07

최저임금

Q20 **사장님께서 3달 동안은 수습기간이라고 최저임금에서 10%를 떼고 주신다고 하는데, 최저임금 이상은 반드시 받아야 하는거 아닌가요?**

Ⓐ 수습기간에 최저임금의 10%를 빼고 지급할 수 있는 경우는 “근로계약기간을 1년 이상 체결한 경우”입니다. 즉, 근로계약서에 근로계약기간이 1년 이상으로 기재되어 있어야 수습기간으로 인정되어 최저임금의 90%를 지급할 수 있습니다. 근로계약서에 수습기간에 대한 언급이 없거나, 근로계약기간이 1년 미만이라고 한다면 최저임금의 10%를 빼고 지급할 수 없고, 최저임금 이상을 지급해야 합니다.

Q21 **처음에는 수습기간 없이 시급 9,000원을 받고 일했는데, 갑자기 그만둔다고 하니까 수습기간을 적용하여 시급을 깎는다고 하는데, 가능한가요?**

Ⓐ 수습기간 없이 일하기로 했다면 근로자가 그만둔다고 해도 일방적으로 수습기간을 적용할 수 없습니다. 수습기간을 적용하기 위해서는 근로계약을 체결할 당시에 수습기간에 대한 약정이 있었어야 하기 때문에 이 경우에는 수습기간 적용 없이 지급하기로 했던 시급을 지급해야 합니다.

Q22 **시급으로 4,800원이라고 적힌 근로계약서에 싸인을 했어요. 그만두면서 사장님한테 최저임금 달라고 했더니, 근로계약서에 싸인하지 않았냐며 줄 수 없다고 하시더라구요. 이런 경우에 저는 최저임금도 못 받는 건가요?**

Ⓐ 최저임금은 어떠한 경우에도 지켜져야 합니다. 간혹 최저임금을 몰라서 또는 아르바이트 비용이 급해서 근로계약서에 일단 싸인(서명)을 했다고 하더라도 해당 내용은 효력이 없어서 최저임금을 받을 수 있습니다.

08 임금

Q23 퇴사를 했는데, 사장님이 월급을 안 주시네요. 바로 노동청에 신고할 수 있을까요?

Ⓐ 근로자가 퇴사를 하면 14일 이내에 월급을 지급해야 하고, 14일 이후에도 지급하지 않을 경우, 비로소 임금체불에 해당합니다.
사장님이 바로 월급을 주지 않더라도 14일까지는 기다려야 하며, 14일 이후에도 지급하지 않을 경우에 고용노동지청에 임금체불 진정을 제기할 수 있습니다.

Q24 우리 가게는 월급을 매월 말일에 주세요. 그런데 제가 10일에 그만 뒀는데 사장님이 말일날에 월급을 주신다는 거에요. 저는 조금 더 일찍 받고 싶은데, 월급날이 말일까지 기다려야 하나요?

Ⓐ 일반적으로 사업장에서는 매월 특정한 날을 정해 임금을 지급합니다. 다만, 퇴사를 한 근로자가 있다면 사업장의 월급날과는 무관하게 14일 이내에 지급해야 합니다. 다만, 사용자와 근로자가 14일 이후인 월급날에 지급하겠다고 합의를 하면 월급날에 지급하는 것도 가능합니다. 이러한 합의가 없다면 14일 이후에 고용노동지청에 임금체불 진정을 제기할 수 있습니다.

Q25 제가 사장님과 안 좋은 일이 있어서 카페알바를 그만두게 되었는데, 사장님에게 임금을 요구하니 무조건 카페에 방문해서 직접 받아가라고 하시네요. 사장님을 다시 만나기 무서운데... 통장으로 받을 수는 없나요?

Ⓐ 일을 하다가 안 좋은 일이 생기거나 근로자가 무단으로 퇴사를 했을 경우에 종종 발생하는 문제입니다. 평상시에는 통장으로 급여를 지급하다가 그만둔 후에 직접 받아가라는 이유만으로 지급을 거부하면 14일 이후에 노동청에 임금체불 진정을 제기할 수 있습니다.

Q26 사장님이 아르바이트 시작할 때는 말이 없더니, 나중에 와서 처음 3일은 교육기간(수습기간)이라고 임금을 안 준다고 하시는데, 교육기간에는 임금을 받을 수 없나요?

Ⓐ 교육기간이라고 하더라도 근로를 제공하며 교육을 받는 경우에는 근로기간으로 인정됩니다. 따라서 이 기간에 대해서는 임금을 지급해야 하며, 임금을 지급하지 않을 경우에는 임금체불에 해당합니다.

Q27 일을 하다가 유리컵을 깨트렸는데, 사장님이 유리컵 값을 제 시급에서 공제한다고 하시네요. 일부러 그런 것도 아니고 일하다 실수한 건데 너무 억울해요.

Ⓐ 근로자가 일을 하다 실수로 사업장에 손해를 끼쳤을 때, 그 비용을 근로자의 임금에서 임의로 공제할 수 없습니다. 책임 여부와 무관하게 근로자에게 임금은 전액 지급해야 하며 임의로 공제하고 지급할 경우, 이는 임금체불에 해당합니다.
다만, 근로자의 과실로 손해가 발생했다면 손해배상책임까지 없어지는 것은 아니기 때문에 손해에 대해 원만히 해결하는 것이 가장 좋으나, 원만히 해결되지 않을 경우에는 민사상 소송을 통해 책임여부를 결정해야 합니다.

Q28 저는 시급제가 아니라 월급제인데요. 1시간 지각했다고 1시간 시급을 깐다고 하네요. 지각했다고 까는건 시급제한테만 적용되고 월급제는 상관없이 월급 전부를 받을 수 있는거 아닌가요?

Ⓐ 일단, 시급제이든 월급제이든 상관없습니다. 시급제 근로자뿐만 아니라 월급제 근로자도 지각이나 조퇴 혹은 결근을 하면 해당 시간에 대한 임금을 공제할 수 있습니다. 다만, 이 경우에도 지각한 시간만큼만 공제를 해야 하며, 5분 지각인데 30분이나 1시간의 시급을 공제하는 것은 법 위반입니다.

Q29 이번 달 월급을 받았는데, 제가 계산한 것보다 많이 들어왔어요. 아마 사장님이 잘못 계산한거 같은데, 돌려드려야 하나요?

Ⓐ 본인이 계산한 금액보다 더 들어왔다면 일단 한번 더 정확히 계산을 해보고, 다시 계산을 했는데도 사장님이 단순히 잘못 계산하여 임금을 더 지급한 것이라면 이 부분은 사장님에게 돌려주는 것이 맞습니다. 단순히 사장님께서 임금 계산상의 착오라면 과지급한 부분을 다음 월급에서 공제하는 것도 가능합니다.

09 주휴수당

Q30 **저는 사장님이랑 처음에 토, 일 7시간씩 총 14시간을 근로하기로 했는데, 가끔 연장근로 1시간을 했다면 주휴수당을 받을 수 있는 건가요?**

Ⓐ 주휴수당은 소정근로시간이 15시간 이상인 경우에만 발생합니다. 질문에서 소정근로시간은 14시간이기 때문에 1시간 연장근로를 해서 총 근로시간이 15시간이라고 하더라도 이 경우에는 주휴수당을 받을 수 없습니다. 반대로 소정근로시간이 15시간 이상이나 지각이나 조퇴 등으로 15시간 미만으로 근로를 한 경우에는 주휴수당을 받을 수 있습니다.

Q31 **제가 원래는 금요일, 토요일 7시간씩 일하기로 했거든요. 근데 사장님이 강제적으로 매일 1시간씩 일을 더하고 가라고 해요. 그럼 실제로 일하는건 16시간인데 근로계약서에는 14시간으로 되어 있거든요. 이 경우에는 주휴수당을 받을 수 없나요?**

Ⓐ 주휴수당의 지급을 회피하고자 소정근로시간은 1일 7시간씩, 1주 14시간으로 근로계약을 체결하고 의무적으로 연장근로를 1시간식 시키는 경우에는 형식적으로는 주 15시간 미만 근로자에 해당하나 실질적으로는 15시간 이상 근로자에 해당하므로 이 경우에는 주휴수당을 받을 수 있습니다.

다만, 매일 또는 매주 고정적으로 연장근로를 하는 것이 아니라 상황에 따라 근로자와 합의를 거쳐 변동적으로 연장근로가 이루어진다면 15시간 미만 근로자로 볼 수 있습니다.

Q32 **제가 지각하는 날이 조금 많거든요. 사장님이 지각 3번 하면 결근 1번 한 걸로 보고 주휴수당을 안 주신다고 그러시는데 맞는 건가요?**

Ⓐ 혹 일주일간 '지각'이나 '조퇴'시간을 합산하면 8시간인 경우에 1일을 결근으로 본다고 정하고 있는 사업장이 있습니다. 이는 잘못된 규정으로 '개근'의 의미는 출근을 하여 근로를 하였다는 것에 한정되어야 하지 소정근로시간을 모두 근로한다는 '만근'의 의미와는 구별되어야 합니다.



일주일간의 지각 또는 조퇴시간을 합산하여 8시간이 되면 1일 결근으로 간주하여 유급휴일수당을 지급하지 않아도 되는지에 대해 근로기준법 제55조 및 시행령 제30조에 따르면 사용자는 1주일을 개근한 근로자에 대하여는 1일의 유급휴일을 주어야 하는데 이 때 '개근'이란 근로제공의 의무가 있는 소정근로일에 결근하지 않는 것을 의미함. 따라서 1주일간의 지각 또는 조퇴시간을 합산하여 8시간이 되더라도 지각 또는 조퇴는 결근이 아니므로, 1일을 결근 처리하여 개근일수에 영향을 줄 수는 없음

(근로기준과-5560, 2009.12.23.)

Q33 저는 시급 9,000원에 아르바이트를 했는데, 그만두면서 주휴수당을 달라고 했더니, 시급에 주휴수당이 포함되어 있다면서 주휴수당을 안 준다고 하네요. 저는 주휴수당을 받을 수 없나요?

Ⓐ 주휴수당에 대한 분쟁 발생 시에 많이 발생하는 부분입니다. 시급이 9,000원이나, 최저임금을 제외한 나머지 부분을 주휴슈당이라고 주장하는 경우입니다. 이 경우 근로계약서에 시급 부분이 어떻게 규정되어 있나 면밀히 살펴봐야하며, 근로계약서를 작성하지 않았거나 당초에 시급 9,000원으로 약정했다면 시급 9,000원을 기준으로 주휴수당을 계산하여 지급해야 합니다.



10 연장근로수당

Q34 **제가 원래 5시간만 일하는데 사장님이 오늘은 바쁘다고 2시간만 더해달라고 하시네요. 제가 추가로 받을 수 있는 수당이 있나요?**

Ⓐ 근로시간이 짧은 단시간 근로자의 경우, 1일 8시간, 1주 40시간만 초과하지 않으면 가산수당을 지급하지 않아도 괜찮다고 알고 있는 경우가 많으나, 단시간 근로자의 경우 법정근로시간 내라고 하더라도(8시간 또는 7시간) 소정근로시간을 초과하는 근로에 대해서는 상시 근로자 5인 이상 사업장이라면 가산수당을 지급해야 합니다.

11 야간근로수당

Q35 **인터넷에 보니까 6시 이후에 일하면 야간수당 줘야 한다고 하던데요, 저는 6시부터 10시까지 일하거든요. 그러면 저도 야간수당을 받을 수 있나요?**

Ⓐ 야간근로는 오후 10시부터 오전 6시 사이의 근로를 의미합니다. 따라서 오후 6시부터 10시까지 일을 한다면 야간근로에 해당하지 않고 정상근로이기 때문에 가산수당을 받을 수 없습니다.

Q36 **편의점에서 저녁 10시부터 다음날 8시까지 야간에 근로하는데, 어디서 보니까 야간수당을 받을 수 있다고 해서요. 야간에 점장님이랑 저랑 둘이 근무합니다.**

Ⓐ 상담 사례 중 자주 접하게 되는 질문입니다. 24시간 운영되는 편의점의 특성상 야간근로가 필연적으로 발생하게 되는데, 대부분의 편의점은 상시근로자 4인 이하 사업장으로(상시근로자에 대해 면밀한 검토가 필요함) 가산수당 규정이 적용되지 않아 기본시급만 지급해도 문제 없습니다.

12 휴일근로수당

Q37 **제가 원래 월, 수, 금만 일을 하는데요. 가게가 바쁘다고 화요일 하루만 나와서 일을 도와 달라고 하더라구요. 원래 일하지 않는 날에 나가서 일했는데 휴일근로수당을 지급받을 수 있나요?**

Ⓐ 원래 일하지 않는 날은 근로자에게는 휴일이 됩니다. 따라서 월, 수, 금은 근로일에 해당하고 이 날을 제외한 나머지 날은 휴일에 해당합니다. 휴일인 화요일에도 근로를 했기 때문에 휴일근로에 해당하고 휴일근로수당을 받을 수 있습니다.

13 휴업수당

Q38 **사장님께서 오늘 손님이 없다고 3시간 일찍 퇴근하라고 하시네요. 제가 퇴근하고 싶어서 한게 아닌데, 저는 일찍 퇴근한 3시간에 대한 임금을 못 받는 건가요?**

Ⓐ 처음 근로계약을 체결한 근로시간보다 3시간 일찍 퇴근하라고 하는 것은 휴업에 해당합니다. 따라서 3시간에 대해서는 휴업수당으로 평균임금의 70%를 받을 수 있습니다. 지급하지 않는 경우에는 임금체불에 해당합니다.
다만, 휴업수당은 상시근로자 5인 이상 사업장에만 적용되기 때문에 5인 미만 사업장이라면 휴업수당을 지급받기가 어렵습니다.

14 퇴직금

Q39 **제가 처음에 8개월 동안 아르바이트를 하다가 그만 두었는데, 가게에서 다시 와서 일해 달라고 해서 6개월 동안 다시 일했거든요. 그러면 총 14개월을 한 건데, 이런 경우에는 퇴직금을 받을 수 있나요?**

Ⓐ 퇴직금 발생에서 중요한 것은 '계속하여 근로했는지' 여부입니다. 즉, 계속하여 근로한 기간이 만 1년 이상 되어야 하는 것인지, 총 근로기간은 의미 없습니다. 따라서 위의 경우에는 두 기간 모두 만 1년 미만으로 퇴직금이 발생하지 않습니다.

Q40 **처음에 퇴직금을 안 받는 조건으로 일을 시작했거든요. 퇴직금을 안 받는다는 서류에 서명을 한 거 같기도 하구요. 이럴 경우에는 정말 퇴직금을 받을 수 없나요?**

Ⓐ 처음에 퇴직금을 안 받겠다고 한 약속은 법 위반으로 효력이 없습니다. 위와 같은 서류에 서명을 했다고 하더라도 퇴직금은 받을 수 있으며, 위 서류를 이유로 사업장에서 퇴직금을 지급하지 않을 경우 고용노동지청에 임금체불 진정을 제기하면 퇴직금을 받을 수 있습니다.



15

휴게시간

Q41 **저는 예식장 뷔페에서 주말에 7시간씩 일하고 있습니다. 7시간 내내 계속 서서 접시를 나르면 너무 힘이 듭니다. 알바들끼리 돌아가면서 10분씩 앉아서 쉬고 있는데, 사장님한테 걸리면 엄청 혼이 납니다. 사장님이 휴게시간을 안주시는데 신고할 수 있나요?**

Ⓐ 근로시간이 4시간 미만인 경우 휴게시간을 부여하지 않는 것이 법위반은 아닙니다. 그러나 근로시간이 4시간 이상인 경우, 사용자는 근무시간 도중 반드시 휴게시간을 부여해야 합니다. 따라서 하루 7시간 근로하고 있음에도 사장님이 30분 이상의 휴게시간을 주지 않는다면, 사장님에게 휴게시간이 필요하다는 것을 말씀해보시고, 그래도 시정되지 않는다면 근로기준법 제54조 위반으로 노동부에 신고할 수 있습니다.

참고로, 휴게시간을 유급으로 오해하는 경우가 있습니다. 휴게시간은 원칙적으로 임금이 지급되지 않는 무급시간이라는 점을 인지해야 합니다.

Q42 **저는 집근처 조립공장에서 1일 8시간씩 일용알바를 하고 있습니다. 중간에 점심시간이 1시간이 있는데, 공장에서 밥을 안 먹고 집에 가서 쉬었다 오고 싶은데, 사장님이 안된다고 하네요. 휴게시간은 자유롭게 이용할 수 있다고 하는데, 사장님이 휴게시간에 자유롭게 외출을 못하게 하는 건 위법 아닌가요?**

Ⓐ 원칙적으로 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있는 시간입니다. 다만 시업(업무의 시작)에서 종업(업무의 종결) 사이 시간 중의 일부이고 다음 업무를 위한 휴식 시간이므로, 휴게 이후 업무가 원활하기 위해서 사장님이 어느 정도의 범위 내에서 휴게시간의 이용 규칙을 정할 수는 있습니다. 예컨대 사업장내 최소한도의 질서유지를 위해 외출을 어느 정도 제한하거나 휴게시간의 이용장소와 이용방법을 미리 정해놓는 다는 것은 위법이라고 볼 수는 없습니다.

사장님이 어떤 이유를 들어 점심시간 외출을 금지하는 것인지는 정확히 모르겠지만, 만일 직원이 점심시간에 외출을 해서 안 돌아오는 경우 조립 생산라인 전체가 차질이 생기는 상황이라면 점심 이후 원활한 업무를 위해 외출을 제한할 수 있습니다. 그러나 합리적인 사유 없이 무조건 휴게시간 외출을 금지한다면 다소 위법의 가능성이 있을 것 같습니다.



근로자에게 휴게시간의 자유로운 이용이 인정된다고 하더라도 그 이용 장소와 방법에 있어 일체의 제약이 없는 무제한의 자유가 인정되는 것은 아니다.

(법제처 2016.08.19., 16-0239)

Q43 저는 밥을 먹다가도 손님이 오면 바로 응대를 해서 쉴 수가 없는데, 사장님은 그 시간도 휴게시간이라고 돈을 안 주시네요. 저는 그 시간 돈을 못 받는 건가요?

Ⓐ 실제 일을 하고 있지는 않지만, 손님이 오면 언제든지 일할 준비상태에 있는 시간을 대기시간이라고 하고, 사장님은 대기시간에 대해 임금을 지급해야 합니다. 근로계약서에 대기시간을 휴게시간이라고 명시하였더라도 실제 근로제공이 있는 경우 사장님에게 임금지급을 요구할 수 있고, 사장님이 대기시간에 대해 임금지불을 하지 않는 경우 임금체불로 노동부에 신고할 수 있습니다.



대기시간이나 휴식·수면시간 등이 실질적으로 사용자의 지휘·감독하에 놓여있는 시간이라면 근로시간에 포함된다.

(대법 2006.11.23., 2006다1990)



16

근로시간

구 분	18세 미만	18세 이상
법정근로시간	1일 7시간, 1주 40시간	1일 8시간, 1주 40시간
연장근로 제한시간	1일 1시간, 1주 6시간 이내	1주 12시간 이내

Q44 **저는 고등학교 2학년이고 현재 만 17세입니다. 주말에 예식장에서 오전 11시부터 오후 10시까지 근무하고 있고, 점심시간은 3시부터 4시이고, 저녁식사는 오후 8시부터 8시 반까지입니다. 휴게시간을 빼면 근무시간은 9시간 반입니다. 사장님이 만 18세 미만은 하루 7시간 밖에 근무할 수 없다고 다음부터는 근로계약서를 다시 쓰고 저녁 7시까지만 일하고 가라고 하네요. 저는 돈을 벌고 싶어서 지금처럼 9시간 반 일하고 싶은데, 안 되는 건가요?**

Ⓐ 네. 안타깝지만, 만 18세가 넘을 때까지는 하루 9시간 반을 근무하는 것은 위법입니다. 노동법에서 만 18세 미나자는 건강상·학업상의 이유로 근로시간을 7시간으로 제한하고 있고, 연장근로는 연소자의 동의가 있는 경우 1시간까지 허용하고 있습니다.
정확히 말하자면, 상담자는 7시간이 아닌 연장근로 1시간을 포함해서 8시간을 근로할 수 있습니다. 그러나 사장님 입장에서 연소자의 경우 7시간을 초과하는 1시간에 대해서는 50%의 가산수당을 지급해야하니, 7시간까지만 근로하라고 하는 것 같습니다.

Q45 **저는 고등학교 3학년 현재 만 17세입니다. 친구랑 같이 음식점에서 일하고 있는데, 친구는 생일이 빨라 만 18세입니다. 사장님이 밤 10시가 넘어가면 저는 집에 가라고 하고, 친구는 계속 일을 시킵니다. 야간시간은 돈도 더 받는데 저도 일하고 싶어요. 친구랑 같은 학년인데 생일이 늦다고 너무 억울해요.**

Ⓐ 우리 노동법에서 연소자 구분은 만 나이를 기준으로 하고 있습니다. 따라서 현재 만 17세라면 생일이 지날 때 까지는 밤 10시 이후 야간근로는 허용되지 않습니다. 조금만 기다려서 만 18세가 되면 법에서 혀용된 권리를 마음껏 누리세요.

17 해고

Q46 **처음에 일을 시작하기 전에 팀장님이 면접자로 질문을 하셨고, 언제부터 일을 하라고 카톡으로 통보하셔서 음식점에서 서빙업무를 하게 되었습니다. 몇 개월 정도 일을 하다가 갑자기 일하는 스타일이 마음에 안 든다며 당장 나가라고 하시는데, 사장님이 직접 통보하지 않은 경우도 해고인가요?**

Ⓐ 사업주가 직접 해고를 통보하는 경우 뿐만 아니라, 근로계약의 당사자인 사용자로부터 해고에 관한 권한을 위임받은 부서장의 경우에도 근로자를 해고할 수 있습니다.
다만, 이러한 경우 해고여부가 불분명 할 수 있으니 팀장님과 사업주에게 해고인지 여부 및 시기를 확인하여 증거(문자내역, 통화녹음)로 남겨놓을 필요가 있습니다.



사용자가 일방적으로 근로계약을 해지하는 행위인 해고는 근로계약의 당사자인 사용자의 권한으로 볼 수 있으므로 부서장의 경우에는 근로계약의 당사자인 사용자로부터 해고에 관한 권한을 위임받은 경우에 근로자를 해고할 수 있다.

(근로기준팀-4040, 2006.08.04.)

Q47 **저는 편의점 아르바이트를 시작할 때 사장님이 청소년은 성인보다 적게 받아야 한다고 해서 시급 5,500원으로 최저시급에 미달되는 임금을 받고 일해 오다가 청소년도 법정 최저시급을 받아야한다는 사실을 알고 법정 최저시급대로 지급해줄 것을 요청하자 "그럴거면 앞으로 나오지 말아라"라는 얘기를 들었는데, 이런 이유로 해고할 수 있나요?**

Ⓐ 근로계약은 노사가 대등한 입장에서 자율적으로 체결하는 것이 원칙이지만, 근로자의 자유로운 의사에 의해진 정해진 근로조건이라고 하더라도 법에 위반되는 내용은 근로기준법의 강행적 효력에 따라 무효입니다. 따라서 최저임금에 미달하는 근로계약은 무효이고, 이에 대해 근로자가 당연히 청구할 수 있는 부분에 대해 주장했다는 이유로 해고하는 경우에는 해고의 정당한 이유가 없으므로 부당해고입니다.

Q48 저는 고등학교를 졸업하자마자 제조공장에 취업하여 일하고 있습니다. 제가 갑작스러운 사정이 생겨 회사에 미리 얘기를 하지 ath하고 3일 정도 결근하게 되었습니다. 그러자 사장님께서 무단결근은 회사 내 규정상 해고사유에 해당한다고 하시면서 내일부터 나오지 말라고 하시는데 이게 해고를 하는 이유가 될 수 있나요?

Ⓐ 근로계약상 근로자의 기본적인 의무는 성실하게 근로를 제공하고 이에 대해 사용자가 임금을 지급하는 것이므로 취업규칙(회사 내 규정) 등에서 무단결근을 해고사유로 정하고 있는 경우에는 정당한 해고이유가 될 수 있습니다.

다만, 취업규칙에서 해고사유로 규정하고 있는 경우에도 해당 해고사유에도 '정당한 이유'가 필요하며, 무단결근으로 인해 해고가 정당한지 판단하기 위해서는 취업규칙상 기재된 무단결근 일수뿐만 아니라 근로자가 무단결근을 한 사정, 무단결근 전후 근로자의 근무태도 그리고 취업규칙에서 규정한 해고사유의 해석 등을 종합적으로 고려하여야 합니다.

따라서 근로자는 질병 등 개인적으로 부득이한 사유가 있어 결근할 때에는 사전에 사업주에게 결근계를 제출하여 승낙을 받거나 전화 또는 구두로 사전승낙을 받아야 하고 이러한 사실이 없다면 무단결근으로 간주될 수 있으니 주의하여야 합니다. 또한 잦은 지각, 조퇴로 근태가 불량하거나 근무태반과 불성실한 경우에도 징계사유가 될 수 있으니 주의해야 합니다.



사전에 결근에 대한 이야기가 없었던 근로자가 3일 연속 결근을 한 것은 모두 무단결근에 해당하며, 정당한 이유 없이 1개월 동안 연속 3일 무단결근하는 것을 해고사유로 규정한 단체협약조항은 근로기준법 제23조 제1항에 위반되지 않는다.

(대법90다15631, 1991.03.27.)

취업규칙에 의한 징계해고사유인
"7일 이상 무단결근 하였을 때"란 일정한 시간적 제한이 없이 합계 7일 이상의 무단결근을 한 모든 경우를 의미하는 것이 아니라 상당한 기간 내에 합계 7일 이상의 무단결근을 한 경우를 의미한다고 제한적으로 해석하여야 한다.
즉, 1991. 1월경에 5회, 1992. 3월경에 2회 무단결근하여 1년 2개월에 걸쳐 합계 7회의 무단결근을 한 것이라면, 이는 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 상당한 기간 내에 7회 이상의 무단결근을 한 것이라고 볼 수는 없으므로 이는 취업규칙 소정의 징계해고사유에 해당되지 않는다고 할 것이다.

(대법94다46596, 1995.05.26.)

취업규칙 등에서 무단결근을 해고사유나 징계사유로 삼고 있는 경우 근로자에게 위 규정에 해당하는 무단결근 등의 사유가 있을 때 이를 이유로 해고하는 것은 정당하다.

(대법원 1992.04.24., 91다17931)

취업규칙에 징계해고사유가 있다는 점만으로 당연히 그 징계해고처분이 정당한 이유가 있다고는 볼 수 없고 구체적인 사정을 참작하여 위와 같은 의미의 정당한 이유가 있다고 인정되는 경우에야 비로소 그 징계해고처분에 정당한 이유가 있다고 할 수 있다.

(대법1992.05.12.., 91다27518)

Q49

저는 1년 정도 토·일요일 서빙업무를 하는 주말아르바이트를 하였고, 제가 일하는 곳에는 실장님, 대리님, 매니저님 외에 아르바이트생을 포함하여 총 15명 정도 일하고 계십니다. 사장님은 "추석연휴도 있으니 당분가 쉬어~ 다시 연락할게." 라는 카톡 메시지를 보내시고 이후 제가 연휴가 끝나고 다시 출근을 하자 더 이상 주말 아르바이트는 쓰지 않기로 하셨다며 앞으로 나오지 말라고 하셨습니다. 저는 제가 뭘 잘못했는지도 모르겠고 당황스러워서 다음날 문자로 "제가 해고된 건가요?"라고 여쭤보니, "OO이가 우리와 잘 맞지 않는 것 같고, 앞으로 주말 아르바이트는 안 쓸거야. 그 동안 수고했어." 라고 문자로 통보하셨습니다. 제가 적법하게 해고 통보를 받은 것인지 궁금합니다.

Ⓐ 사업장의 상시근로자수가 5인 이상이라면, 사용자는 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 해고사유 및 해고시기를 서면으로 통지하여야 하고, 이를 위반하여 이루어진 경우 무효입니다. 또한 해고통지서에 해고사유를 구체적으로 적어야 하므로 단순히 근태불량, 지시불이행 등의 추상적 내용과 위반규정만 나열해 통지를 하는 경우에는 효력이 부정될 수 있으며, 해고의 시기 또한 해고의 효력을 발생시키고자 하는 날(최종 해고되는 날)의 연월일을 정확히 기재하여야 효력이 발생합니다.

한편 서면이란 글자가 적혀있는 종이를 의미하므로 문자로 해고를 통보하는 경우에는 해고의 효력은 발생하지 않습니다.



사용자가 해고사유 등을 서면으로 통지할 때는 근로자의 처지에서 해고사유가 무엇인지를 구체적으로 알 수 있어야 하고 특히 징계해고의 경우에는 해고의 실질적 사유가 되는 구체적 사실 또는 비위내용을 기재해야 하며 징계대상자가 위반한 단체협약이나 취업규칙의 조문만 나열하는 것으로는 충분하다고 볼 수 없다.

(대법원 211다42324, 2011.10.27.)

Q50 사장님께서 해고하기 2주 전에 나오지 말라고 말씀으로만 하셨는데, 말로만 하는 경우에도 해고예고가 되나요? 또한 2주 전에 통보한 경우에도 30일분의 통상임금을 지급 받을 수 있나요?

Ⓐ 해고의 예고는 특별한 형식을 요하지 않고 근로자에게 전달할 수 있는 적절한 방법(문서 또는 말)으로 하면 되지만, 반드시 해고될 자와 해고될 날을 명확히 하여야 합니다. 불확정 기한이나 조건이 붙은 예고, 예컨대 "앞으로 한번만 더 실수를 하면 누구든 그만두게 할 것이다." 이런 경우는 적법한 해고예고를 하였다고 보기 어렵습니다.

또한 해고예고기간은 근로일이 아닌 역일로 계산하여 예고기간 중에 휴일·휴무일이 있더라도 연장되지 아니하고, 기간 계산시 초일은 산입하지 않고 그 만료일이 경과함으로써 종료됩니다. 예를 들어 4월 1일에 해고하고자 한다면 늦어도 3월 1일 전에는 해고의 예고를 하여야 합니다. 따라서 사업주가 말로 해고예고통보는 할 수 있지만, 해고하려는 날부터 역산하여 30일 이전에 예고하지 않았다면 무효이므로 이러한 경우에도 30일분의 통상임금을 받을 수 있습니다.



사용자의 해고예고는 일정 시점을 특정하여 하거나
언제 해고되는지를 근로자가 알 수 있는 방법으로 하여야 한다.

(대법원 2010.04.15., 2009도13833)

Q51 저는 약 1년 전부터 하루에 5시간씩 1주일에 5일 (1주일에 25시간) 시급 9,000원을 받고 사무보조 아르바이트 업무를 하고 있습니다. 제가 즉시해고를 당한다면 해고예고수당을 얼마나 받을 수 있나요?

Ⓐ 해고예고수당은 30일분의 통상임금이고, 통상임금이란 소정근로시간에 대하여 정기적·고정적·일률적으로 지급하도록 정해진 임금을 의미합니다. 근로기준법 시행령 제6조에 따라 통상임금을 일급금액으로 산정할 때에는 시간급 통상임금에 1일의 소정근로시간수를 곱하여 계산합니다.

여기서 소정근로시간이란 법정근로시간(청소년 1일 7시간)내에서 당사자 간에 약정한 근로시간을 의미하므로 30일분의 통상임금은 1일의 소정근로시간 "시간급" 30일의 계산식이 성립합니다

따라서 1일 5시간씩 주5일 시급 9,000원을 받고 일하는 경우, 30일분의 해고예고수당은 5시간×9,000원×30일 = 1,350,000원이 됩니다.

Q52 사장님께서 가게 사정이 안 좋아져서 문을 닫으신다고 다음 주부터 나오지 말라고 하시는데, 실제로도 장사가 안되어 폐업을 하실 것 같습니다. 이 경우에도 해고예고수당을 받을 수 있나요?

Ⓐ 근로기준법 제26조 단서에서는 "그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우" 에는 30일전에 해고예고의무가 제외된다고 명시하고 있습니다.

이에 대해 노동부 행정해석은

1) 단순한 불황이나 경영난은 이혜 포함되지 않는다고 보면서 생산차질 등 영업활동 위축으로 인한 폐업의 경우에는 사용자가 사전에 어느 정도 예측이 가능하기 때문에 해고예고의 예외가 되는 부득이한 사유에 해당된다고 보기 어렵다고 판단한 사례도 있고,

2) 부도로 인한 사실상의 도산은 불가항력적인 사유로 인하여 사업계속이 불가능한 경우로 해고예고를 하지 않아도 된다고 판단한 사례도 있습니다

즉, 폐업에 이르게 된 경위와 각각의 사안에 맞게 사실관계를 파악하여 회사의 폐업을 사업주의 귀책사유로 보아 해고예고수당을 지급해야 하는지 여부를 개별적으로 판단해야 합니다.



18

폭행 및 성희롱

Q53 **저는 일을 시작한 날부터 사장님의 반말과 욕설을 일상적으로 들어야 했습니다. 막내라는 이유로 반말을 듣고 다른 사람의 일까지 떠안아야 했으며 그 때문에 제 일을 다 끝내지 못하는 날이면 사장님은 "XX야, 넌 도대체 도움 되는게 뭐냐."는 식으로 인격 모독적 발언과 비하, 욕설을 쏟아냈습니다. 실제로 사장님에게 맞은 적은 없지만 정신적으로 너무 힘들고 상처를 많이 받았는데, 이런 경우도 폭행에 해당하나요?**

Ⓐ 근로기준법 제8조에서 금지하는 "폭행" 이란 일반적으로 사람의 신체에 대하여 유형력을 행사하는 것이고 이는 형법 제260조에 규정된 폭행의 의미와 같습니다. 따라서 신체에 대한 고통, 상해만을 의미하지 않으며 객관적으로 통상인의 자유를 상실케 할 정도면 충분한 것이므로 사용자의 지속적인 언어폭력(폭언 등)도 근로기준법 제8조에서 금지하고 있는 폭행 금지의무 위반으로 처벌될 수 있습니다.



폭행은 그 성질상 반드시 신체상 가해의 결과를 야기함에 족한 완력행사가 있음을 요하지 아니하고 육체상 고통을 수반하는 것도 요하지 아니하므로 폭언을 수차 반복하는 것도 폭행인 것이다.

(대판 1956.12.21., 4289형상297)

Q54 **여름방학 때 프랜차이즈 치킨 집에서 하루 8시간 배달 아르바이트를 하게 되었습니다. 사장님은 종종 저에게 욕설을 하셨고, 배달주문이 거부 되었다는 이유로 또는 손님이 치킨 집에 항의전화를 했다는 이유로 제 뺨을 때리시는 등 수차례 폭행을 하였습니다. 어느 날 같이 일하는 친구가 나오지 않자 "그 친구를 잡아와라, 도망가면 치킨을 몰래 가져간 것을 횡령죄로 신고하겠다." 라며 전화, 문자로 협박까지 하였습니다. 학교에도 쫓아온다고 하여 제가 너무 무서운데 어디에 신고해야 하나요?**

Ⓐ 근로자의 고의·과실로 사업장에 손해가 발생하더라도 이는 해당 근로자에게 민·형사상 책임을 묻거나 징계를 할 수 있을 뿐 그 어떠한 경우에도 폭행은 허용되지 않습니다. 또한

폭행 등에 대해 근로기준법에서는 형법보다 가해자에게 더 중한 처벌을 규정하고 있으므로 피해근로자는 우선적으로 폭행을 당한 정황을 기록해두고, 목격자의 진술을 확보하며, 병원 치료기록 및 진단서를 첨부하여 근로기준법 제7조 및 제8조 위반으로 사업장 소재지를 관할하는 지방노동관서(노동청)에 진정(고소)을 제기하거나 또는 경찰서에 폭행을 당한 사실을 신고하여 사업주로 하여금 형사상 처벌을 받게 할 수 있습니다.

● 성희롱이란?

성희롱이란 사업주, 상급자 또는 동료근로자들이 직장 내 지위를 이용하여 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하거나 성적 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말합니다.
행위자는 사업주, 상급자, 동료근로자 등 모두 해당될 수 있고, 특히 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자도 넓은 의미에서 성희롱의 행위자가 될 수 있으며,
이 경우 사업주는 피해근로자가 고충해소를 요청할 경우 근무장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력해야 합니다.
또한 피해자는 남·여 근로자 모두 해당하고, 모집 채용과정에서의 구직자(취업전 직장을 구하는 사람)도 포함됩니다.
한편 직장 내 성희롱은 행위자가 자신의 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우라면 사업장 밖이나 근무시간 외에도 성립하므로 출장 중인 차안이나 업무와 관련이 있는 회식·아유회 장소에서 상대의 의사에 반하는 성적언동 등으로 피해자가 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다면 직장 내 성희롱으로 볼 수 있고, 다른 장소에서 성적언동을 하는 경우에도 성희롱이 성립될 수 있습니다.

● 성희롱의 유형에는 어떤 것이 있을까요?

1) 육체적 성희롱

입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉 행위, 가슴, 엉덩이 등
특정 신체부위를 만지는 행위 등 예컨대, 장난식으로 신체적 접촉을 하면서 피해근로자에게 성적 불쾌감을 주는 경우 또는 회식자리에서 술을 강요하면서 특정신체부위를 만지는 경우 성희롱이 성립될 수 있습니다.

2) 언어적 성희롱

음란한 농담이나 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 행위, 성적 사실관계를 묻는 행위 등
예컨대, 업무시간 중 다수가 있는 자리에서 음란한 농담을 하거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 경우나 퇴근 후에 개인적으로 전화를 걸어 괴롭히는 경우에도 성희롱이 성립될 수 있습니다.

3) 시각적 성희롱

음란한 사진, 그림을 게시하거나 보여주는 행위, 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하는 행위

예컨대, 행위자가 개인적 취향에 따라 컴퓨터 바탕화면에 노출이 심한 여자사진을 실어놓고 있는 경우, 그 자체로서 성희롱으로 연결되는 것은 아니지만 타인에게 성적 불쾌감을 초래하고 그 감정을 표현했는데도 그러한 행위가 지속된다면 직장 내 성희롱이 성립할 수 있습니다.

Q55

저는 2달 전부터 유명한 한식당 가게에서 서빙 일을 하고 있고, 식당 사장님의 남동생이 매니저님으로 홀 관리 및 아르바이트생 관리를 도맡아 하고 있습니다.
매니저님은 아르바이트생들을 앞에 두고 생식기를 비유한 험담이나 농담을 하였고, 불필요한 신체접촉 등으로 남녀 청소년 아르바이트생들을 희롱하였습니다.
가끔씩은 장난수위를 넘어선 폭행도 서슴지 않았으며, 이로 인해 저는 성적 수치심이 들었고, 매니저님은 단순히 장난이고 웃으며 넘기라고 하시지만 아르바이트를 하러갈 때마다 매니저님을 보는 것이 매우 불쾌했습니다. 이런 경우 성희롱에 해당되나요?

Ⓐ 음란한 농담을 하거나 외모를 성적으로 비유하는 행위 등은 언어적 성희롱에 해당하고, 특정 신체부위를 만지거나 고의적인 신체접촉은 육체적 성희롱 및 나아가 형법상 성추행에 해당합니다

또한 위 규정상의 성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 어떠한 의도가 있어야 하는 것은 아니고 행위가 이루어진 장소 및 상황, 행위의 내용 및 정도 등을 고려할 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적인 사람이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위라면 직장 내 성희롱에 해당합니다.

즉, 가해자(매니저)가 특별한 목적 없이 평소 습관처럼 행하였더라도 이것이 상급자인 지위를 이용하여 다른 근로자에게 성적언동 등으로 성적 굴욕감을 느끼게 하였기 때문에 직장 내 성희롱이 성립하는 것이며, 이 경우 사업주는 별도의 사용자 책임을 지게 됩니다.



성희롱 가해자의 행위가 평소의 생활태도에서 비롯된 것으로
특별한 문제의식 없이 이루어졌더라도
그 행위의 정도를 가볍게 평가할 수는 없다.

(서울행법 2010.06.04., 2009구합49190)



피용자가 사용자로부터 부여받는 고용조건 결정권한을
이용해 업무수행과 시간적·장소적인 근접성이 인정되는 상황에서
다른 피용자를 성추행 하는 경우 사용자 책임이 성립한다.

(서울중앙지법 2011.03.15., 2016가단5172087)

Q56

사장님이 업무 중에 잠깐 이야기 하자며 따로 불러내셨고, "몇 살까지 남자로 보냐.", "남자와 여행을 가본 적이 있냐."고 물으시면서 이상한 눈빛으로 쳐다보고, 성적농담을 하며, 업무가 끝난 이후에도 따로 연락이 오기도 합니다.
계속 아르바이트를 해야 하는 상황이고, 한편으로는 사장님의 행동에 대해 문제를 삼고 싶은데 이런 경우 어떻게 해결해야 할까요?

Ⓐ 성희롱 행위가 발생할 경우에는

① 먼저 가해자에게 확실한 거절의 의사표시를 해야 합니다. 예컨대, "사장님, 더 이상 그런 성적인 농담을 하지 말아주세요. 너무 수치스럽고 기분이 나쁩니다. 그리고 앞으로 업무이외에는 개인적인 연락도 삼가주세요."

② 그 이후에도 가해자의 성희롱이 계속된다면 당시 상황을 자세히 기록해 두는 것이 필요합니다. 날짜, 시간, 장소, 가해자의 구체적인 말·행동내용, 피해자 본인이 느낀 감정과 대응한 내용, 당시 피해사실을 목격한 목격자 진술, 기타 주변상황 등 가능한 상세히 기록

③ 그 다음 직장 내에 성희롱 구제절차가 별도로 마련되어 있지 않다면(사례의 경우 사장이 가해자이기 때문에 직장내 구제절차는 크게 의미가 없고 바로 외부구제기관에 도움을 요청해야 할 것 같습니다.)사업장 소재지를 관할하는 노동청에 진정을 하는 방법, 국가인권위원회에 진정을 하는 방법, 경찰서에 신고하는 방법이 있습니다.

④ 만약, 가해자의 행위를 관련 기관에 문제제기를 하였다는 이유로 사용자로부터 불이익(해고 등)을 당했다면 지방노동위원회에 구제신청을 할 수 있습니다.



사용 사업주가 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은
파견 근로자에게 파견근로계약 해제를 통보하면서
파견업체에 파견근로자의 교체를 요구한 것은
'그 밖의 불리한 조치'에 해당한다.

(대법원 2017.09.03., 2016도18138)

19

아르바이트와 4대보험

4대보험	일용근로자	단시간 근로자
산재보험	모든 근로자	근로시간과 관계없이 모두가입
고용보험	한 달 이상 근무자	월 60시간 이상 근로자
건강보험		
국민연금		

Q57 방학이어서 이번 달만 하루에 8시간씩 2주(14일)만 일했는데 사장님이 4대보험을 무조건 가입해야 한다고 하시는데 반드시 가입해야 하나요?

Ⓐ 일한 시간이 8시간×14일 = 112시간으로 60시간 이상 일한 경우로 원칙적으로 4대보험을 가입하여야 합니다.

다만, 한 달 동안 일하는 시간이 60시간 미만(59시간까지 일한 경우)이라면 국민연금, 건강보험, 고용보험의 가입적용제외가 가능합니다.

Q58 1개월 미만의 기간을 정해놓고 일한 경우에도 60시간 이상이면 무조건 4대보험을 가입해야 하나요?

Ⓐ 4대 보험 중 국민연금 및 건강보험의 경우 60시간을 넘게 일하였더라도 1개월 미만(29일 이내)의 기간 동안만 일하기로 하는 일용직 근로계약서를 작성한 경우 가입대상에서 제외 가능합니다.

다만, 산재 및 고용보험의 경우 60시간 이상을 기준으로 하고 있기 때문에 실제로 산재보험 및 고용보험은 가입하여야 하며, 산재보험은 사업주가 보험료를 전액 부담하므로 근로자의 급여에서는 고용보험의 실업급여요율만이 공제됩니다.

Q59 4대 보험료가 공제되어 월급을 받았는데 계산을 하면 최저임금보다 낮은 금액인 것 같아요. 급여를 덜 지급 받은 건가요?

Ⓐ 최저임금 판단 금액은 4대보험료와 소득세 등을 공제하기 전 금액입니다.
따라서 4대보험료와 소득세를 공제하면 실지급액은 최저임금보다 적을 수 있습니다.

Q60 배달알바를 하다가 사고가 나서 다쳤습니다. 병원에서 일주일 정도 치료를 받으라고 하는데 사장님이 산재처리를 하지 말자고 합니다. 산재처리를 하지 않아도 되나요?

Ⓐ 사장님이 임의로 처리 할 경우에는 산재보험 처리가 불가하므로, 나중에 일하다가 다친 것으로 공단이 확인되면 회사에 치료비용을 부과하게 되고, 4일 이상의 치료를 요하는 산업재해의 경우 관할 노동청에 신고의모가 있는데 임의처리하고 신고하지 않는 경우 처벌 받을 수도 있습니다. 따라서 4일 이상 치료가 필요한 재해의 경우는 산재보험으로 처리하는 것이 원칙이며 3일 이내 치료를 요하는 경우는 사장님이 치료비는 주는 것이 가능하나 4일 이상의 치료가 필요한 경우 산재처리하지 않고 임의로 사장님이 치료비를 주는 것은 노동청에 신고하지 않는 것으로 위법합니다. 또한 임의로 치료 하게 되면 치료기간 중 임금(휴업급여), 치료 후 장해시 보상(장해급여), 재발할 경우 재요양(요양급여) 등의 혜택을 받지 못할 수 있으므로 산재처리를 하는 것이 바람직합니다.

Q61 일하다가 다친 후 그만두고 산재를 신청하려고 합니다. 사장님은 연락을 받지 않고 있는데 어떻게 산재신청을 하나요?

Ⓐ 일을 하다 다쳐서 퇴사하였거나, 회사가 없어져도 산재신청이 가능합니다. 다만, 산업재해로 인정받기 위해 객관적인 증거자료(병원진단 내역, 사고당시 사장님과의 SNS 문자 내용 등)을 함께 제출해야 합니다. 또한 사장님이 연락되지 않는다 하더라도 산재보상 신청권은 근로자(또는 보호자)에게 있으므로 사장님이 처리해 주지 않거나 산재신청에 동의하지 않아도

① 요양급여신청서(회사날인 부분은 연락불가 혹은 날인거부 기재)
② 의무기록지 사본(치료받은 병원 소견서)
③ 사고 증거자료 등을 근로자가 직접 관할 근로복지공단에 제출하여 산재를 신청할 수 있습니다.

20

손해배상

Q62 일이 너무 힘들어서 제가 사장님한테 미리 말씀드리지 못하고 무단퇴사를 했어요. 사장님은 무단퇴사한 저 때문에 손해가 크다면서 임금을 줄 수 없다고 합니다. 이 경우 저는 임금을 받지 못하나요? 또 사장님이 저에게 손해배상을 청구할 수 있나요?

Ⓐ 임금은 노무제공의 대가로 지급되는 것이기 때문에 무단퇴사 하였다고 하여도 사업주는 근로자가 근로한 기간에 대하여 임금을 지급할 의무가 있습니다. 따라서 근로자는 임금을 받을 수 있습니다.

한편 사용자는 근로자의 동의 없이 임금에서 자신의 채권을 감액하여 처리하는 방법(상계)을 할 수 없고 별도의 민사소송을 통해 채권을 회수하여야 합니다. 하지만 회사에 입은 손해의 입증 즉 구체적인 피해액의 산정이 어려워 사용자가 근로자를 상대로 직접 민사소송을 할 실익이 크지 않는 경우가 대부분입니다.

Q63 제가 6개월 동안 일하기로 했는데 개인적 사정 때문에 3개월 일하고 퇴사해야 할 것 같아요. 그러면 손해배상을 해야 하나요?

Ⓐ 근로기준법은 근로계약의 해지를 위해 사용자에게는 정당한 해고 사유와 30일의 해고예고 규정을 두고 있지만, 근로자의 퇴직에 대하여는 특별한 규정을 두고 있지 않습니다. 그러나 민법 규정에 따라 근로(고용)계약 기간의 정함이 있음에도 그 기간을 다 채우지 못하고 퇴사하는 경우에는 퇴사로 인한 손해배상책임 문제가 발생할 수 있습니다. 따라서 어쩔 수 없이 근로계약 기간 종료 이전에 퇴사를 하여야할 상황이라면 사용자와 잘 협의하여 원만하게 퇴사하는 것이 좋습니다.

근로기준법 제23조 (해고 등의 제한)	① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(이하 "부당해고등" 이라 한다)을 하지 못한다. ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전·산후의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

민법 제661조 (부득이한 사유와 해지권)	고용기간의 약정이 있는 경우에도 부득이한 사유가 있는 때에는 각 당사자는 계약을 해지할 수 있다. 그러나 그 사유가 당사자 일방의 과실로 인하여 생긴 때에는 상대방에 대하여 손해를 배상하여야 한다.

Q64 제가 한달 전에 퇴사한다고 말씀드렸는데, 새로운 알바를 찾을 때까지 못 나간다고 하십니다. 저는 그때까지 나갈 수 없나요?

Ⓐ 앞서 설명한 바와 같이 사용자가 근로자를 해고한 경우, 근로기준법상 해고제한 법리로 제약을 두고 있습니다. 그러나 근로자가 일방적으로 사직하는 것에 대해서는 별다른 규정을 두고 있지 않으며 '강제노동'이 금지되어 있습니다. 따라서 근로자가 원하지 않는 한 근로자는 언제든지 자유롭게 사직의 의사를 밝히고 사직할 수 있습니다.

근로기준법은 근로계약의 해지를 위해 사용자에게는 정당한 해고 사유와 30일의 해고예고 규정을 두고 있지만, 근로자의 퇴직에 대하여는 특별한 규정을 두고 있지 않습니다.

Q65 사장님이 판매기한 지난 것은 먹어도 된다고 하셨는데, 제가 임금체불 진정 신고를 하려니 절도·횡령죄로 고소한다고 하시네요

Ⓐ 이 경우 해당 편의점의 규율이나 근로계약시 명시된 규정에 따라 달라집니다.

유통기한이 지난 폐기음식물을 먹어도 된다고 규정을 명확히 해놓았다면 문제없습니다. 하지만 먹어도 된다고 구두로 허락을 받았다고 하더라도 어떤 물건에 대해 어느 정도로 먹어도 된다(범위)는 등 명확하지 않을 때에는 폐기음식물이라도 손대지 않는 것이 바람직합니다.



무가지신문 25부를 가져간 사례에서 대법원은,
"피해자가 광고 수익 등 상업적인 목적으로 상당한 비용을 들여
이 사건 신문을 발행한 점, 구독자들에게 1부씩 골고루
그리고 적절히 배포될 수 있도록 직접적인 관리를 하고 있었던 점,
무료 배포는 구독자가 이를 정보 취득 목적으로 최소한의 수량을
가져가는 것을 전제로 한 것인 점 등을 종합하여 피해자가
이 사건 신문에 대한 소유권을 포기하였다고 볼 수 없다는 이유로
타인의 재물에 해당한다(즉, 절도죄에 해당한다)" 고 판단하였습니다.

(대법원 판례 2009도11781)

Q66 제가 마감을 하다보니, 그날 매상 정산도 하거든요. 근데 사장님이 확인하시고는 돈이 맞지 않다고 비는 돈을 저보고 다 내라고 하시네요. 제가 다 내야 하나요?

Ⓐ 정산이 불일치하더라도 알바의 급여에서 공제하는 것은 안됩니다. 이러한 경우에도 임금의 지급 4대원칙 중 하나인 전액지급의 원칙을 지켜야 합니다.

소위 "네가 돈 펑크 낸 거, 네 월급에서 까고 줄게"라는 말은 안 된다는 뜻입니다.

사용자는 임금 전액을 지급해야 합니다. 그리고 손해가 생긴 부분이 근로자의 근무시간대에 근로자의 고의나 과실로 발생한 손해인지를 명확하게 따져봐야 합니다.

근로자는 자신의 근무시간대의 판매분에 대해 정산을 하고 다음 근무자에게 인수인계하는 것이 가장 바람직합니다. 만약의 문제가 생겨 책임을 지라고 해도 그 부분에 대해서만 손해배상하면 될 것입니다.

먹은 것이나, 물품 분실, 돈을 덜 받은 게 있다면 최대한 기록해 두는 게 좋습니다.



PART3

부록



부록

1. 관련서식 105

2. 분쟁해결 제도 및 절차 소개 113

3. 자주 찾는 법령정보 116

4. 관련기관 연락망 132

[관련서식 : 표준근로계약서]

표준근로계약서

_____ (이하 "사업주"라 함)과(와) _____ (이하 "근로자"라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지
※ 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 "근로개시일"만 기재
2. 근 무 장 소 :
3. 업무의 내용 :
4. 소정근로시간 : ____시 ____분부터 ____시 ____분까지 (휴게시간 : ____시 ____분~ ____시 ____분)
5. 근무일/휴일 : 매주 일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 요일
6. 임 금
- 월(일, 시간)급 : _____원
- 상여금 : 있음 ( ) _____원, 없음 ( )
- 기타급여(제수당 등) : 있음 ( ), 없음 ( )
· _____원, _____원
· _____원, _____원
- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) ____일(휴일의 경우는 전일 지급)
- 지급방법 : 근로자에게 직접지급( ), 근로자 명의 예금통장에 입금( )
7. 연차유급휴가
- 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
☐ 고용보험 ☐ 산재보험 ☐ 국민연금 ☐ 건강보험
9. 근로계약서 교부
- 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
10. 기 타
- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

년 월 일

(사업주) 사업체명 : (전화 :)
주 소 :
대 표 자 : (서명)
(근로자) 주 소 :
연 락 처 :
성 명 : (서명)

[관련서식 : 단시간근로자 표준근로계약서]

단시간근로자 표준근로계약서

_____(이하 "사업주"라 함)과(와) _____(이하 "근로자"라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : ____년 ____월 ____일부터 ____년 ____월 ____일까지

※ 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 "근로개시일"만 기재

2. 근 무 장 소 :

3. 업무의 내용 :

4. 근로일 및 근로일별 근로시간

	(____)요일	(____)요일	(____)요일	(____)요일	(____)요일	(____)요일
근로시간	0시간	0시간	0시간	0시간	0시간	0시간
시업	00시 00분	00시 00분	00시 00분	00시 00분	00시 00분	00시 00분
종업	00시 00분	00시 00분	00시 00분	00시 00분	00시 00분	00시 00분
휴게 시간	00시 00분 ~ 00시 00분	00시 00분 ~ 00시 00분	00시 00분 ~ 00시 00분	00시 00분 ~ 00시 00분	00시 00분 ~ 00시 00분	00시 00분 ~ 00시 00분

○ 주휴일 : 매주 요일

5. 임 금

- 시간(일, 월)급 : _____원(해당사항에 ○표)
- 상여금 : 있음 ( ) _____원, 없음 ( )
- 기타급여(제수당 등) : 있음 : _____원(내역별 기재), 없음 ( ),
- 초과근로에 대한 가산임금률: ____%

※ 단시간근로자와 사용자 사이에 근로하기로 정한 시간을 초과하여 근로하면 법정 근로시간 내라도 통상임금의 100분의 50%이상의 가산임금 지급('14.9.19. 시행)

- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) 일(휴일의 경우는 전일 지급)
- 지급방법 : 근로자에게 직접지급( ), 근로자 명의 예금통장에 입금( )

6. : 통상근로자의 근로시간에 비례하여 연차유급휴가 부여

7. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)

☐ 고용보험 ☐ 산재보험 ☐ 국민연금 ☐ 건강보험

8. 근로계약서 교부

- "사업주"는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 "근로자"의 교부요구와 관계없이 "근로자"에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)

9. 기 타

- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

_____년 ____월 ____일

(사업주) 사업체명 : (근로자) 주 소 :

(전화 :) 연 락 처 :

주 소 : 성 명 : (서명)

대 표 자 : (서명)

[관련서식 : 표준근로계약서]

◁◁ 단시간근로자의 경우 “근로일 및 근로일별 근로시간”을 반드시 기재하여야 합니다.
다양한 사례가 있을 수 있어, 몇 가지 유형을 예시하오니 참고하시기 바랍니다. ▷▷

ㅇ (예시①) 주5일, 일 6시간(근로일별 근로시간 같음)
- 근로일 : 주 5일, 근로시간 : 매일 6시간
- 시업 시각 : 09시 00분, 종업 시각: 16시 00분
- 휴게 시간 : 12시 00분부터 13시 00분까지
- 주휴일 : 일요일

ㅇ (예시②) 주 2일, 일 4시간(근로일별 근로시간 같음)
- 근로일 : 주 2일(토, 일요일), 근로시간 : 매일 4시간
- 시업 시각 : 20시 00분, 종업 시각: 24시 00분
- 휴게 시간 : 별도 없음
- 주휴일 : 해당 없음

ㅇ (예시③) 주 5일, 근로일별 근로시간이 다름

	월요일	화요일	수요일	목요일	금요일
근로시간	6시간	3시간	6시간	3시간	6시간
시업	09시 00분	09시 00분	09시 00분	09시 00분	09시 00분
종업	16시 00분	12시 00분	16시 00분	12시 00분	16시 00분
휴게 시간	12시 00분 ~ 13시 00분	-	12시 00분 ~ 13시 00분	-	12시 00분 ~ 13시 00분

- 주휴일 : 일요일

ㅇ (예시④) 주 3일, 근로일별 근로시간이 다름

	월요일	화요일	수요일	목요일	금요일
근로시간	4시간	-	6시간	-	5시간
시업	14시 00분	-	10시 00분	-	14시 00분
종업	18시 00분	-	17시 00분	-	20시 00분
휴게 시간	-	-	13시 00분 ~ 14시 00분	-	18시 00분 ~ 19시 00분

- 주휴일 : 일요일

※ 기간제 단시간근로자 주요 근로조건 서면 명시 의무 위반 적발 시 과태료(인당 500만원 이하) 즉시 부과에 유의('14.8.1.부터)

[관련서식 : 연소근로자(18세 미마인자) 표준근로계약서]

연소근로자(18세 미만인 자) 표준근로계약서

_____(이하 "사업주"라 함)과(와) _____(이하 "근로자"라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지
   ※ 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 "근로 개시일"만 기재
2. 근 무 장 소 :
3. 업무의 내용 :
4. 소정근로시간 : ____시 ____분부터 ____시 ____분까지 (휴게시간 : ____시 ____분~ ____시 ____분)
5. 근무일/휴일 : 매주 일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 요일
6. 임 금
   - 월(일, 시간)급 : _____원
   - 상여금 : 있음 ( ) _____원, 없음 ( )
   - 기타급여(제수당 등) : 있음 ( ), 없음 ( )
     · _____원, _____원
     · _____원, _____원
   - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) 일(휴일의 경우는 전일 지급)
   - 지급방법 : 근로자에게 직접지급( ), 근로자 명의 예금통장에 입금( )
7. 연차유급휴가
   - 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
8. 가족관계증명서 및 동의서
   - 가족관계기록사항에 관한 증명서 제출 여부:
   - 친권자 또는 후견인의 동의서 구비 여부 :
9. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
   □ 고용보험 □ 산재보험 □ 국민연금 □ 건강보험
10. 근로계약서 교부
    - 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조, 제67조 이행)
11. 기타
    - 13세 이상 15세 미만인 자에 대해서는 고용노동부장관으로부터 취직인허증을 교부받아야 하며, 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

년 월 일

(사업주) 사업체명 : (전화 :)
주 소 :
대 표 자 : (서명)

(근로자) 주 소 :
연 락 처 :
성 명 : (서명)

[관련서식 : 친권자(후견인) 동의서]

친권자(후견인) 동의서

○ 친권자(후견인) 인적사항
성 명 :
생년월일 :
주 소 :
연 락 처 :
연소근로자와의 관계 :

○ 연소근로자 인적사항
성 명 : (만 세)
생년월일 :
주 소 :
연 락 처 :

○ 사업장 개요
회 사 명 :
회사주소 :
대 표 자 :
회사전화 :

본인은 위 연소근로자 가 위 사업장에서 근로를 하는 것에 대하여 동의합니다.

년 월 일

친권자(후견인) (인)

첨 부 : 가족관계증명서 1부

■ 근로기준법 시행규칙 [별지 제11호서식] <개정 2012.2.9>

[ ] 임산부 / [ ] 18세 미만인 자 의 [ ] 야간 / [ ] 휴일 근로 인가 신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 √ 표시를 합니다.

접수번호	접수일	처리기간 3일

신청인	사업장명	사업의 종류	
	대표자 성명	생년월일	
	소재지 (전화번호:)		

신청내용	신청이유			
	사유 발생일		종사업무	
	인가기간		근로형태	
	인가대상 근로자 수	야간근로	명 (남 명, 남 명)	
		휴일근로	명 (남 명, 남 명)	

「근로기준법」 제70조제2항 단서와 같은 법 시행규칙 제12조제1항에 따라 위와 같이 [ ] 임산부, [ ] 18세 미만인 자]의 [ ] 야간, [ ] 휴일]근로에 대한 인가를 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

대리인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부서류	1. 해당 근로자의 동의서나 청구서 사본 2. 법 제70조 제3항에 따른 근로자 대표와의 협의 결과 사본	수수료 없음

처리절차

신청서 제출	접수	내용검토	결재	통보
신청인	지방고용노동청(지청)장 (민원실)	지방고용노동청(지청)장 (근로개선지도과)	지방고용노동청(지청)장 (청장 · 지청장)	

■ 근로기준법 시행규칙 [별지 제9호서식] <개정 2012.12.27>

15세 미만인 자의 취직인허증 [ ] 교부 [ ] 재교부 신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다.
※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하여 주시기 바랍니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 3일

15세 미만인 자	성명	주민등록번호
	주소	

사용자 (사용자가 될 자)	사업장명	사업의 종류
	대표자 성명	주민등록번호
	소재지 (전화번호 :)	
	15세 미만인 자의 종사업무	임금
	근로시간	사용기간

학교장	학교명	
	소재지 (전화번호 :)	
	수업시간	
	의견	

친권자 또는 후견인	성명	주민등록번호
	주소 (전화번호 :)	
	15세 미만인 자와의 관계	동의여부

「근로기준법」 제64조제1항과 같은 법 시행령 제35조·제39조 및 같은 법 시행규칙 제11조제1항·제2항에 따라 위와 같이 15세 미만인 자의 취직인허증의 ([ ] 교부, [ ] 재교부)를 신청합니다.

년 월 일

사용자(사용자가 될 자) (서명 또는 인)

15세 미만인 자 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부서류	취직인허증을 못쓰게 되거나 잃어버리게 된 사유서(재교부를 신청하는 경우에만 첨부)	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

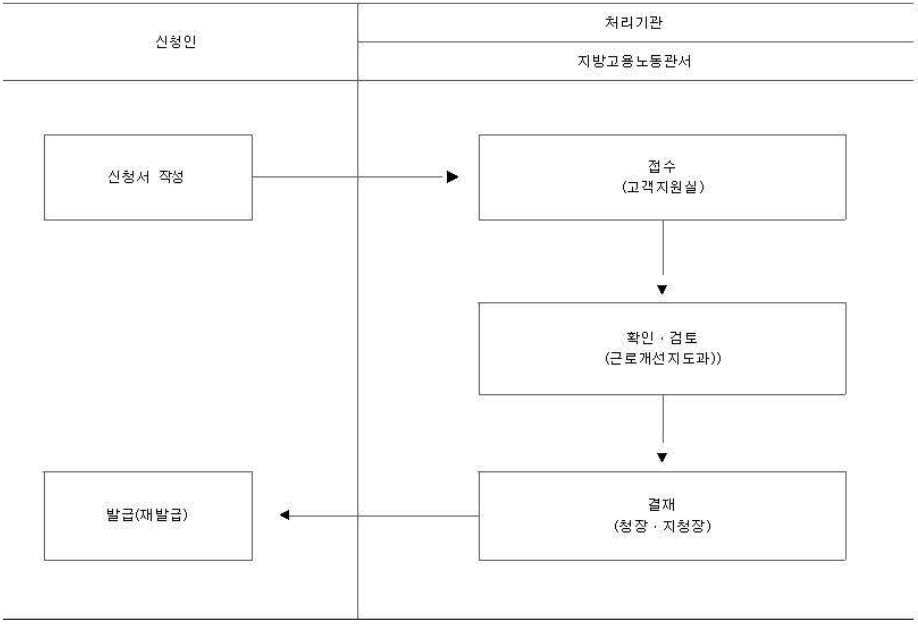
(뒤쪽)

작 성 방 법

1. "15세 미만인 자의 종사업무"란에 15세 미만인 자를 둘 이상의 업무에 사용하려는 경우에는 그 사용 직종을 모두 적으시기 바라며, 이 중 일부 직종에 대해서만 허가할 수도 있습니다.
2. "학교장"란은 15세 미만인 자가 의무교육대상이거나 학교에 재학 중인 경우에만 작성합니다(재교부의 경우 작성할 필요 없음)

처 리 절 차

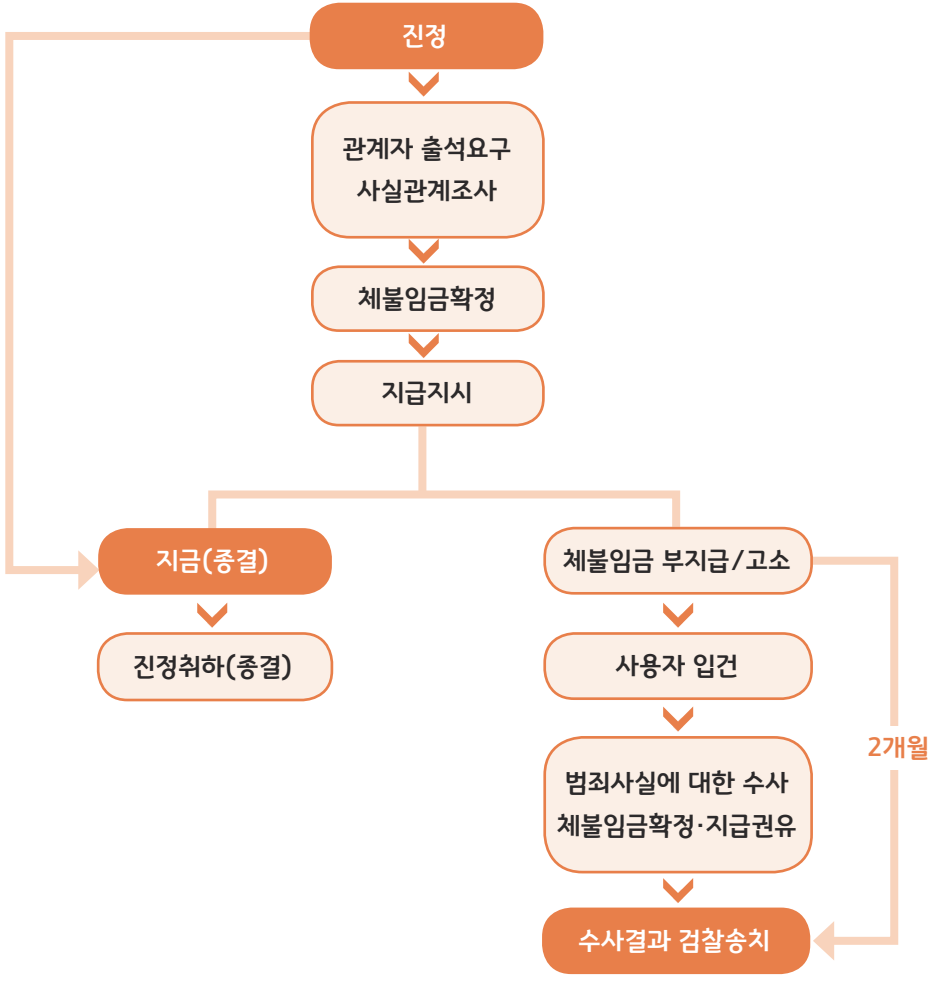
이 신고서는 아래와 같이 처리됩니다.



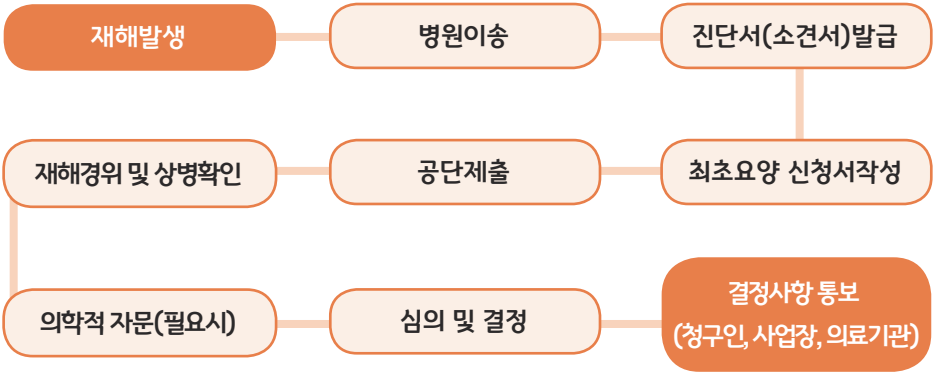
부록

분쟁해결 제도 및 절차 소개

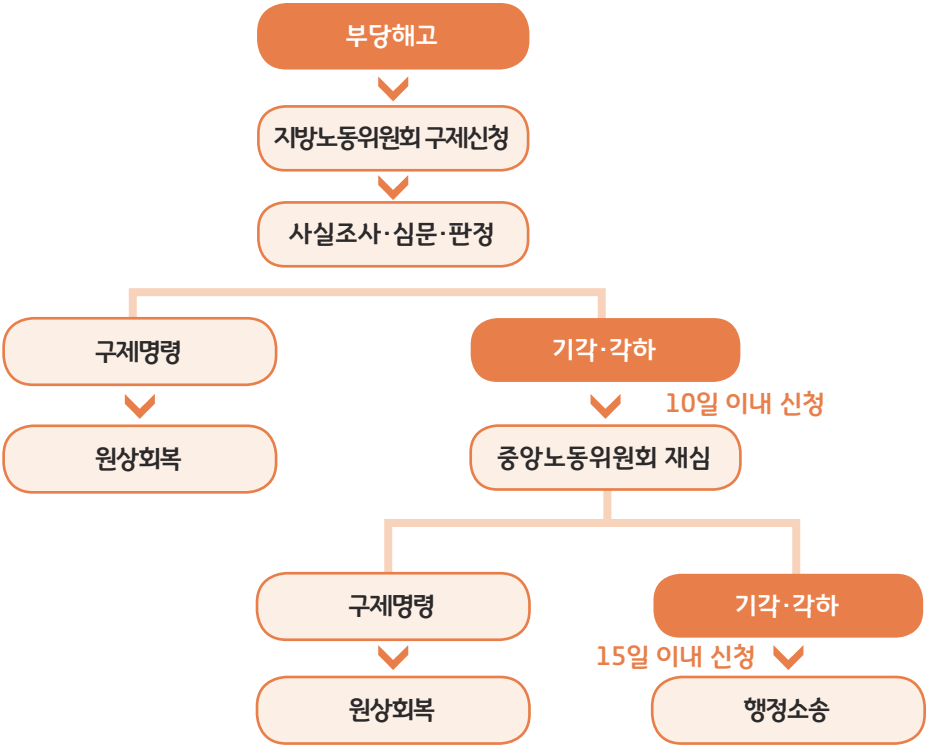
01 노동청 민원 접수 해결 절차



02 산재 신청 및 처리 절차



03 부당해고 구제신청 절차



04 소액체당금 신청 절차

❶ 고용노동부에 체불임금을 신고한다.

❷ 고용노동부에 체불임금을 신고한다.

❸ 대한법률구조공단에 무료법률구조 신청을 하거나 직접 소송을 제기한다.
*무료법률구조는 최종 3월분 월평균 임금이 400만원 미만인 경우만 해당

❹ 소액체당금 지급청구서를 근로복지공단에 제출한다.

❺ 입금완료

부록

자주 찾는 법령정보

01 근로기준법

- 근로계약 -

제17조(근로조건의 명시)

① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우 에도 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 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하 여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요 구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다. <신설 2010.5.25.>

제19조(근로조건의 위반)

① 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.

② 제1항에 따라 근로자가 손해배상을 청구할 경우에는 노동위원회에 신청할 수 있으며, 근로계약이 해제되었을 경우에는 사용자는 취업을 목적으로 거주를 변경하는 근로자에게 귀향 여비를 지급하여야 한다.

제20조(위약 예정의 금지)

사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.

제23조(해고 등의 제한)

① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하

"부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다.
② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

제27조(해고사유 등의 서면통지)
① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.
② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.
③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다. <신 설 2014.3.24.>

제35조(예고해고의 적용 예외)
제26조는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에게는 적용하지 아니한다.
1. 일용근로자로서 3개월을 계속 근무하지 아니한 자
2. 2개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
3. 월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자
4. 계절적 업무에 6개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
5. 수습 사용 중인 근로자
[단순위헌, 2014헌바3, 2015.12.23., 근로기준법(2007. 4. 11. 법률 제8372호로 전부개정된 것) 제35조 제3호는 헌법에 위반된다.]

제36조(금품 청산)
사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급하여야 한 다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.

- 임금 -

제43조(임금 지급)
① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부 를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으 로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

제46조(휴업수당)

① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다 만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수있 다.

② 제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못 미치는 휴 업수당을 지급할 수 있다.

제49조(임금의 시효)

이 법에 따른 임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.

- 근로시간과 휴식-

제50조(근로시간)

① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다. <신설 2012.2.1.>

제54조(휴게)

① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

제55조(휴일)

사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.

제56조(연장·야간 및 휴일 근로)

사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴 일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

제60조(연차 유급휴가)

① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012.2.1. >

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한

근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어 야 한다. <개정 2012.2.1.>
③ 사용자는 근로자의 최초 1년 간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다.
④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산 한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시 기를 변경할 수 있다.
⑥ 제1항부터 제3항까지의 규정을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다 . <개정 2012.2.1.>
1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
⑦ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러 하지 아니하다.

- 청소년 관련 -

제64조(최저 연령과 취직인허증)
① 15세 미만인 자(「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자를 포함한다)는 근로자로 사용하지 못한다. 다만, 대통령령 으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 발급한 취직인허증(就職認許證)을 지닌 자는 근로자로 사용할 수 있다.< 개정 2010.6.4.>
② 제1항의 취직인허증은 본인의 신청에 따라 의무교육에 지장이 없는 경우에는 직종(職種)을 지정하여서만 발행할 수 있다.
③ 고용노동부장관은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항 단서의 취직인허증을 발급받은 자에게는 그 인허를 취소하여야 한다. <개정 2010.6.4.>

제66조(연소자 증명서)
사용자는 18세 미만인 자에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추 어 두어야 한다. <개정 2007.5.17.>

제67조(근로계약)
① 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.

② 친권자, 후견인 또는 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다. <개정 2010.6.4.>
③ 사용자는 18세 미만인 자와 근로계약을 체결하는 경우에는 제17조에 따른 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하여야 한다. <신설 2007.7.27.>

제69조(근로시간)
15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주 일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.

제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)
① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.
② 사용자는 임산부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당 하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다. <개정 2010.6.4.>
1. 18세 미만자의 동의가 있는 경우
2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우
3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우
③ 사용자는 제2항의 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사 업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다. <개정 2010.6.4.>

- 재해 보상 -

제78조(요양보상)
① 근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸리면 사용자는 그 비용으로 필요한 요양을 행하거나 필요한 요양비를 부담하여야 한다.
② 제1항에 따른 업무상 질병과 요양의 범위 및 요양보상의 시기는 대통령령으로 정한다. <개정 2008.3.21.>

제79조(휴업보상)
① 사용자는 제78조에 따라 요양 중에 있는 근로자에게 그 근로자의 요양 중 평균임금의 100분의 60의 휴업보상을 하여야 한다. <개정 2008.3.21.>
② 제1항에 따른 휴업보상을 받을 기간에 그 보상을 받을 자가 임금의 일부를 지급받은 경우에는 사용자는 평균임금에서 그 지급받은 금액을 뺀 금액의 100분의 60의 휴업보상을 하여야 한다.

<신설 2008.3.21.>

③ 휴업보상의 시기는 대통령령으로 정한다. <신설 2008.3.21.>

- 취업규칙 -

제93조(취업규칙의 작성·신고)

상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변 경하는 경우에도 또한 같다. <개정 2008.3.28., 2010.6.4., 2012.2.1.>

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
9. 안전과 보건에 관한 사항

9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항

10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
11. 표창과 제재에 관한 사항
12. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

02 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. <개정 2007.4.11., 2013.3.22.>

1. "기간제근로자"라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 "기간제 근로계약"이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다.
2. "단시간근로자"라 함은 「근로기준법」 제2조의 단시간근로자를 말한다.
3. "차별적 처우"라 함은 다음 각 목의 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

가. 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금

나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금

다. 경영성과에 따른 성과금

라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

제6조(단시간근로자의 초과근로 제한)

①사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를
얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다. <개정 2007.4.11.>

②단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다.

③ 사용자는 제1항에 따른 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다. <신설 2014.3.18.>

제17조(근로조건의 서면명시)

사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항을 서면으로 명시하여야 한다.

다만, 제6호는 단시간근로자에 한한다.

1. 근로계약기간에 관한 사항
2. 근로시간·휴게에 관한 사항
3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항
4. 휴일·휴가에 관한 사항
5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
6. 근로일 및 근로일별 근로시간

03 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제2조(정의)

이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "차별"이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는
근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우[사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을
충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한
것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다]를 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는

경우는 제외한다.
가. 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우
나. 여성 근로자의 임신 · 출산 · 수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우
다. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우
2. "직장 내 성희롱"이란 사업주 · 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로
성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서불 이익을 주는 것을
말한다.
3. "적극적 고용개선조치"란 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 말한다.
4. "근로자"란 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자를 말한다.

제12조(직장 내 성희롱의 금지)
사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

제13조(직장 내 성희롱 예방 교육)
① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 실시하여야 한다.
② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.
③ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱 예방 교육의 내용 · 방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제13조의2(성희롱 예방 교육의 위탁)
① 사업주는 성희롱 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 "성희롱 예방 교육기관"이라 한다)에위 탁하여 실시할 수 있다.
② 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 기관 중에서 지정하되, 고용노동부령으로 정하는 강사를1 명 이상 두어야 한다.
③ 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하고 교육이수증이나 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하며 사업주나 피교육자에게 그 자료를 내주어야 한다.
④ 고용노동부장관은 성희롱 예방 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다 .
1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우

2. 정당한 사유 없이 제2항에 따른 강사를 6개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우
⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따라 성희롱 예방 교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다.

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)
① 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.
② 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하 여서는 아니 된다.

제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지)
① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감
등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를취 하도록 노력하여야 한다.
② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

04 청소년 보호법

제2조(정의)
이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2013.3.22., 2013.6.4., 2014.3.24., 2016.1.6., 2016.12.20.>
1. "청소년"이란 만 19세 미만인 사람을 말한다. 다만, 만 19세가 되는 해의 1월 1일을 맞이한 사람은 제외한다.

2. "매체물"이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.
가. 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」에 따른 영화 및 비디오물
나. 「게임산업진흥에 관한 법률」에 따른 게임물
다. 「음악산업진흥에 관한 법률」에 따른 음반, 음악파일, 음악영상물 및 음악영상파일
라. 「공연법」에 따른 공연(국악공연은 제외한다)
마. 「전기통신사업법」에 따른 전기통신을 통한 부호·문언·음향 또는 영상정보
바. 「방송법」에 따른 방송프로그램(보도 방송프로그램은 제외한다)

사. 「신문 등의 진흥에 관한 법률」에 따른 일반일간신문(주로 정치·경제·사회에 관한 보도·논평 및 여론을 전파하는 신문은 제외한다),
특수일간신문(경제·산업·과학·종교 분야는 제외한다), 일반주간신문(정치·경제 분야는 제외한다), 특수주간신문(경제·산업·과학·시사·종교 분야 는 제외한다), 인터넷신문(주로 정치·경제·사회에 관한 보도·논평 및 여론을 전파하는 신문은 제외한다) 및 인터넷뉴스서비스
아. 「잡지 등 정기간행물의 진흥에 관한 법률」에 따른 잡지(정치·경제·사회·시사·산업·과학·종교 분야는 제외한다), 정보간행물, 전자간행물 및 그 밖의 간행물
자. 「출판문화산업 진흥법」에 따른 간행물, 전자출판물 및 외국간행물(사목 및 아목에 해당하는 매체물은 제외한다)
차. 「옥외광고물 등의 관리와 옥외광고산업 진흥에 관한 법률」에 따른 옥외광고물과 가목부터 자목까지의 매체물에 수록·게재·전시되거나 그 밖의 방법으로 포함된 상업적 광고선전물
카. 그 밖에 청소년의 정신적·신체적 건강을 해칠 우려가 있어 대통령령으로 정하는 매체물

3. "청소년유해매체물"이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.
가. 제7조제1항 본문 및 제11조에 따라 청소년보호위원회가 청소년에게 유해한 것으로 결정하거나 확인하여 여성가족부장관이 고시한
매체물
나. 제7조제1항 단서 및 제11조에 따라 각 심의기관이 청소년에게 유해한 것으로 심의하거나 확인하여 여성가족부장관이 고시한 매체물

4. "청소년유해약물등"이란 청소년에게 유해한 것으로 인정되는 다음 가목의 약물(이하 "청소년유해약물"이라 한다) 과청소년에게 유해한
것으로 인정되는 다음 나목의 물건(이하 "청소년유해물건"이라 한다)을 말한다.

가. 청소년유해약물
1) 「주세법」에 따른 주류
2) 「담배사업법」에 따른 담배
3) 「마약류 관리에 관한 법률」에 따른 마약류
4) 「화학물질관리법」에 따른 환각물질
5) 그 밖에 중추신경에 작용하여 습관성, 중독성, 내성 등을 유발하여 인체에 유해하게 작용할 수 있는 약물 등청 소년의 사용을 제한하지
아니하면 청소년의 심신을 심각하게 손상시킬 우려가 있는 약물로서 대통령령으로 정하는 기준에 따라 관계 기관의 의견을 들어 제36조에
따른 청소년보호위원회(이하 "청소년보호위원회"라 한다)가 결정하고 여성가족부장관이 고시한 것

나. 청소년유해물건

1) 청소년에게 음란한 행위를 조장하는 성기구 등 청소년의 사용을 제한하지 아니하면 청소년의 심신을 심각하게 손상시킬 우려가 있는 성
관련 물건으로서 대통령령으로 정하는 기준에 따라 청소년보호위원회가 결정하고 여성가족부장관이 고시한 것

2) 청소년에게 음란성·포악성·잔인성·사행성 등을 조장하는 완구류 등 청소년의 사용을 제한하지 아니하면 청소년의심 신을 심각하게
손상시킬 우려가 있는 물건으로서 대통령령으로 정하는 기준에 따라 청소년보호위원회가 결정하고 여성가족부장관이 고시한 것

3) 청소년유해약물과 유사한 형태의 제품으로 청소년의 사용을 제한하지 아니하면 청소년의 청소년유해약물 이용습관을심 각하게 조장할
우려가 있는 물건으로서 대통령령으로 정하는 기준에 따라 청소년보호위원회가 결정하고 여성가족부장관이 고시한 것

5. "청소년유해업소"란 청소년의 출입과 고용이 청소년에게 유해한 것으로 인정되는 다음 가목의 업소(이하 "청소년 출입·고용금지업소"라
한다)와 청소년의 출입은 가능하나 고용이 청소년에게 유해한 것으로 인정되는 다음 나목의 업소(이하 "청소년고용금지업소"라 한다)를 말한 다.
이 경우 업소의 구분은 그 업소가 영업을 할 때 다른 법령에 따라 요구되는 허가·인가·등록·신고 등의 여부와 관계없이 실제로 이루어지고
있는 영업행위를 기준으로 한다.

가. 청소년 출입·고용금지업소

1) 「게임산업진흥에 관한 법률」에 따른 일반게임제공업 및 복합유통게임제공업 중 대통령령으로 정하는 것

2) 「사행행위 등 규제 및 처벌 특례법」에 따른 사행행위영업

3) 「식품위생법」에 따른 식품접객업 중 대통령령으로 정하는 것

4) 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」 제2조제16호에 따른 비디오물감상실업·제한관람가 비디오물소극장업 및 복합영상물제공업

5) 「음악산업진흥에 관한 법률」에 따른 노래연습장업 중 대통령령으로 정하는 것

6) 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」에 따른 무도학원업 및 무도장업

7) 전기통신설비를 갖추고 불특정한 사람들 사이의 음성대화 또는 화상대화를 매개하는 것을 주된 목적으로 하는 영업. 다만, 「전기통신사업 법」 등 다른 법률에 따라 통신을 매개하는 영업은 제외한다.

8) 불특정한 사람 사이의 신체적인 접촉 또는 은밀한 부분의 노출 등 성적 행위가 이루어지거나

이와 유사한 행위가 이루어질 우려가 있는
서비스를 제공하는 영업으로서 청소년보호위원회가 결정하고 여성가족부장관이 고시한 것
9) 청소년유해매체물 및 청소년유해약물등을 제작·생산·유통하는 영업 등 청소년의 출입과 고용이 청소년에게 유해하다고 인정되는
영업으로서 대통령령으로 정하는 기준에 따라 청소년보호위원회가 결정하고 여성가족부장관이 고시한 것
10) 「한국마사회법」 제6조제2항에 따른 장외발매소(경마가 개최되는 날에 한정한다)
11) 「경륜·경정법」 제9조제2항에 따른 장외매장(경륜·경정이 개최되는 날에 한정한다)

나. 청소년고용금지업소
1) 「게임산업진흥에 관한 법률」에 따른 청소년게임제공업 및 인터넷컴퓨터게임시설제공업
2) 「공중위생관리법」에 따른 숙박업, 목욕장업, 이용업 중 대통령령으로 정하는 것
3) 「식품위생법」에 따른 식품접객업 중 대통령령으로 정하는 것
4) 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」에 따른 비디오물소극장업
5) 「화학물질관리법」에 따른 유해화학물질 영업. 다만, 유해화학물질 사용과 직접 관련이 없는 영업으로서 대통령령으로 정하는 영업은
제외한다.
6) 회비 등을 받거나 유료로 만화를 빌려 주는 만화대여업
7) 청소년유해매체물 및 청소년유해약물등을 제작·생산·유통하는 영업 등 청소년의 고용이 청소년에게 유해하다고 인정되는 영업으로서
대통령령으로 정하는 기준에 따라 청소년보호위원회가 결정하고 여성가족부장관이 고시한 것
6. "유통"이란 매체물 또는 약물 등을 판매·대여·배포·방송·공연·상영·전시·진열·광고하거나 시청 또는 이용하도록 제공하는 행위와 이러한 목적으로 매체물 또는 약물 등을 인쇄·복제 또는 수입하는 행위를 말한다.
7. "청소년폭력·학대"란 폭력이나 학대를 통하여 청소년에게 신체적·정신적 피해를 발생하게 하는 행위를 말한다.
8. "청소년유해환경"이란 청소년유해매체물, 청소년유해약물등, 청소년유해업소 및 청소년 폭력·학대를 말한다.

제29조(청소년 고용 금지 및 출입 제한 등)
① 청소년유해업소의 업주는 청소년을 고용하여서는 아니 된다. 청소년유해업소의 업주가 종업원을 고용하려면 미리 나이를 확인하여야 한다.
② 청소년 출입·고용금지업소의 업주와 종사자는 출입자의 나이를 확인하여 청소년이 그 업소에 출입하지 못하게 하여야 한다.

③ 제2조제5호나목2)의 숙박업을 운영하는 업주는 종사자를 배치하거나 대통령령으로 정하는 설비 등을 갖추어 출입자의 나이를 확인하고
제30조제8호의 우려가 있는 경우에는 청소년의 출입을 제한하여야 한다. <신설 2016.12.20.>
④ 청소년유해업소의 업주와 종사자는 제1항부터 제3항까지에 따른 나이 확인을 위하여 필요한 경우 주민등록증이나 그 밖에 나이를
확인할 수 있는 증표(이하 이 항에서 "증표"라 한다)의 제시를 요구할 수 있으며, 증표 제시를 요구받고도 정당한 사유 없이 증표를 제시하지 아니하는 사람에게는 그 업소의 출입을 제한할 수 있다. <개정 2016.12.20.>
⑤ 제2항에도 불구하고 청소년이 친권자등을 동반할 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 출입하게 할 수 있다. 다만, 「식품위생법」에
따른 식품접객업 중 대통령령으로 정하는 업소의 경우에는 출입할 수 없다. <개정 2016.12.20.>
⑥ 청소년유해업소의 업주와 종사자는 그 업소에 대통령령으로 정하는 바에 따라 청소년의 출입과 고용을 제한하는 내용을 표시하여야 한다. <개정 2016.12.20.>

제30조(청소년유해행위의 금지)
누구든지 청소년에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.
1. 영리를 목적으로 청소년으로 하여금 신체적인 접촉 또는 은밀한 부분의 노출 등 성적 접대행위를 하게 하거나 이러한 행위를 알선·매개하는 행위
2. 영리를 목적으로 청소년으로 하여금 손님과 함께 술을 마시거나 노래 또는 춤 등으로 손님의 유흥을 돋우는 접객행위를 하게 하거나 이러한 행위를 알선·매개하는 행위
3. 영리나 흥행을 목적으로 청소년에게 음란한 행위를 하게 하는 행위
4. 영리나 흥행을 목적으로 청소년의 장애나 기형 등의 모습을 일반인들에게 관람시키는 행위
5. 청소년에게 구걸을 시키거나 청소년을 이용하여 구걸하는 행위
6. 청소년을 학대하는 행위
7. 영리를 목적으로 청소년으로 하여금 거리에서 손님을 유인하는 행위를 하게 하는 행위
8. 청소년을 남녀 혼숙하게 하는 등 풍기를 문란하게 하는 영업행위를 하거나 이를 목적으로 장소를 제공하는 행위
9. 주로 차 종류를 조리·판매하는 업소에서 청소년으로 하여금 영업장을 벗어나 차 종류를 배달하는 행위를 하게 하거나 이를 조장하거나
묵인하는 행위

- 능력 -

제4조(성년) 사람은 19세로 성년에 이르게 된다.

- 고용 -

제655조(고용의 의의)

고용은 당사자 일방이 상대방에 대하여 노무를 제공할 것을 약정하고 상대방이 이에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 그 효력이
생긴다.

제656조(보수액과 그 지급시기)

①보수 또는 보수액의 약정이 없는 때에는 관습에 의하여 지급하여야 한다.

②보수는 약정한 시기에 지급하여야 하며 시기의 약정이 없으면 관습에 의하고 관습이 없으면 약정한 노무를 종료한 후 지체없이
지급하여야 한다.

제657조(권리의무의 전속성)

①사용자는 노무자의 동의없이 그 권리를 제삼자에게 양도하지 못한다.

②노무자는 사용자의 동의없이 제삼자로 하여금 자기에 갈음하여 노무를 제공하게 하지 못한다.

③당사자 일방이 전2항의 규정에 위반한 때에는 상대방은 계약을 해지할 수 있다.

제658조(노무의 내용과 해지권)

①사용자가 노무자에 대하여 약정하지 아니한 노무의 제공을 요구한 때에는 노무자는 계약을 해지할 수 있다.

②약정한 노무가 특수한 기능을 요하는 경우에 노무자가 그 기능이 없는 때에는 사용자는 계약을 해지할 수 있다.

제659조(3년 이상의 경과와 해지통고권)

①고용의 약정기간이 3년을 넘거나 당사자의 일방 또는 제삼자의 종신까지로 된 때에는 각
당사자는 3년을 경과한 후 언제든지 계약해지의 통고를 할 수 있다.

②전항의 경우에는 상대방이 해지의 통고를 받은 날로부터 3월이 경과하면 해지의 효력이 생긴다.

제660조(기간의 약정이 없는 고용의 해지통고)

①고용기간의 약정이 없는 때에는 당사자는 언제든지 계약해지의 통고를 할 수 있다.

②전항의 경우에는 상대방이 해지의 통고를 받은 날로부터 1월이 경과하면 해지의 효력이 생긴다.

③기간으로 보수를 정한 때에는 상대방이 해지의 통고를 받은 당기후의 일기를 경과함으로써 해지의 효력이 생긴다.

제661조(부득이한 사유와 해지권) 고용기간의 약정이 있는 경우에도 부득이한 사유있는 때에는 각 당사자는 계약을해 지할 수 있다.

그러나 그 사유가 당사자 일방의 과실로 인하여 생긴 때에는 상대방에 대하여 손해를 배상하여야 한다.

제662조(묵시의 갱신)

①고용기간이 만료한 후 노무자가 계속하여 그 노무를 제공하는 경우에 사용자가 상당한 기간내에 이의를 하지 아니한 때에는 전고용과

동일한 조건으로 다시 고용한 것으로 본다. 그러나 당사자는 제660조의 규정에 의하여 해지의 통고를 할 수 있다.

②전항의 경우에는 전고용에 대하여 제삼자가 제공한 담보는 기간의 만료로 인하여 소멸한다.

제663조(사용자파산과 해지통고)

①사용자가 파산선고를 받은 경우에는 고용기간의 약정이 있는 때에도 노무자 또는 파산관재인은 계약을 해지할 수 있다.

②전항의 경우에는 각 당사자는 계약해지로 인한 손해의 배상을 청구하지 못한다.

- 불법행위 -

제750조(불법행위의 내용)

고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다.

제756조(사용자의 배상책임)

①타인을 사용하여 어느 사무에 종사하게 한 자는 피용자가 그 사무집행에 관하여 제삼자에게 가한 손해를 배상할책 임이 있다.

그러나 사용자가 피용자의 선임 및 그 사무감독에 상당한 주의를 한 때 또는 상당한 주의를 하여도 손해가 있을 경우에는 그러하지 아니하다.

②사용자에 갈음하여 그 사무를 감독하는 자도 전항의 책임이 있다.
③전2항의 경우에 사용자 또는 감독자는 피용자에 대하여 구상권을 행사할 수 있다.

06 형법

제355조(횡령, 배임)
①타인의 재물을 보관하는 자가 그 재물을 횡령하거나 그 반환을 거부한 때에는 5년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금에 처한다.
②타인의 사무를 처리하는 자가 그 임무에 위배하는 행위로써 재산상의 이익을 취득하거나 제삼자로 하여금 이를 취득하게 하여 본인에게 손 해를 가한 때에도 전항의 형과 같다.

제356조(업무상의 횡령과 배임)
업무상의 임무에 위배하여 제355조의 죄를 범한 자는 10년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

제329조(절도)
타인의 재물을 절취한 자는 6년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

부록

관련기관 연락망

고용노동부

임금체불 진정, 노사관계, 근로기준, 고용정책 등
무료 상담 전화 예약 : (국번없이) 1350
홈페이지 : http://www.moel.go.kr

서울지방고용노동청	02)2231-0009
서울강남지청	02)584-0009
서울동부지청	02)403-0009
서울서부지청	02)2077-6000
서울남부지청	02)2639-2100
서울북부지청	02)950-9880
서울관악지청	02)3281-3282

중부지방고용노동청	032)460-4545
인천북부지청	032)540-7910
부천지청	032)714-8700
의정부지청	031)877-0009
고양지청	031)931-2800
경기지청	031)259-0204
성남지청	031)788-1505
안양지청	031)463-7300
안산지청	031)412-1992
평택지청	031)646-1114
강원지청	033)269-3551
강릉지청	033)650-2500
원주지청	033)769-0800
태백지청	033)552-0009
영월출장소	033)374-0009

부산지방고용노동청	051)853-0009
부산동부지청	051)559-6600
부산북부지청	051)309-1500
창원지청	055)239-6500
울산지청	052)272-0009
양산지청	055)387-0009
진주지청	055)752-0009
통영지청	055)645-0009

대구지방고용노동청	053)667-6310
대구서부지청	053)605-9000
포항지청	054)271-6700
구미지청	054)450-3500
영주지청	054)639-1111
안동지청	054)851-8000

광주지방고용노동청	062)975-6200
전주지청	063)240-3400
익산지청	063)839-0009
군산지청	063)452-0009
목포지청	061)284-0009
여수지청	061)650-0108

대전지방고용노동청	042)480-6290
청주지청	043)299-1114
천안지청	041)560-2800
충주지청	043)840-4000
보령지청	041)931-6640

중앙노동위원회

노동쟁의, 부당해고, 부당노동행위 등
대표번호 : 044-202-8226
홈페이지 : http://www.nlrc.go.kr

서울지방노동위	02)3218-6076
부산지방노동위	051)559-3700
경기지방노동위	031)259-5001
충남지방노동위	042)520-8070
전남지방노동위	062)975-6100
경북지방노동위	053)667-6500
경남지방노동위	055)239-8000
인천지방노동위	032)430-3100
강원지방노동위	033)258-3404
충북지방노동위	043)299-1260
전북지방노동위	063)240-1600
제주특별자치도지노위	064)710-7990

국민건강보험공단

건강보험 민원 등
대표번호 : 1577-1000
홈페이지 : http://www.nhis.or.kr

근로복지공단

산업재해보상보험, 근로자복지증진 등
대표번호 : 1588-0075
홈페이지 : http://www.kcomwel.or.kr

대한법률구조공단

법률상담, 소액체당금 등
대표번호 : (국번없이) 132
홈페이지 : http://www.klac.or.kr

사대보험정보연계센터

사대보험 자격, 상실 신고 및 확인 등
대표번호 : 063-711-7800
홈페이지 : http://www.4insure.or.kr

국민연금공단

국민연금 민원 등
대표번호 : (국번없이) 1355
홈페이지 : http://www.nps.or.kr

고용보험

실업급여 등
대표번호 : (국번없이) 1350
홈페이지 : https://www.ei.go.kr

국세청

세금신고 등
대표번호 : (국번없이) 126
홈페이지 : http://www.nts.go.kr/

여성노동법률지원센터

직장내 성희롱, 각종 노동법률 상담 등
대표번호 : 0505-515-5050
홈페이지 : http://www.yeono.org

여성긴급 상담전화

성희롱, 성폭행 상담 등
대표번호 : (국번없이) 1366
홈페이지 : https://www.women1366.kr

한국성폭력 상담소

성희롱, 성폭행 상담 등
대표번호 : 02-338-5801
홈페이지 : http://www.sisters.or.kr

청소년상담 복지센터

청소년 문제(학교폭력, 가출 등) 포괄적 상담 진행
대표번호 : 02-2285-1318
홈페이지 : http://www.teen1318.or.kr

헬프콜 청소년전화 (청소년사이버상담센터)

청소년 문제(학교폭력, 가출 등) 포괄적 상담 진행
대표번호 : (국번없이) 1388
홈페이지 : https://www.cyber1388.kr

국가인권위원회

인권침해 등
대표번호 : (국번없이) 1331
홈페이지 : https://www.humanrights.go.kr

한국노동 복지센터

노동복지단체, 정책연구 등
대표번호 : 02-2274-5055
홈페이지 : http://www.klwc.net

청년유니온

청년노동조합
대표번호 : 02-735-0261
홈페이지 : http://youthunion.kr

매뉴얼 GLT-2018-7

알기 쉽고 바람직한 청소년 노동인권 요약서

발 행 일 2018년 12월
발 행 인 한선재
발 행 처 경기도평생교육진흥원
경기도 수원시 장안구 경수대로 1150 13층
홈페이지 : http://www.gill.or.kr
전 화 : 031-547-6500
팩 스 : 031-547-6565
인 쇄 처 ㈜아이콘커뮤니케이션 (031-245-5500)

이 책자는 무단전재 또는 복제행위를 금합니다.

경기도평생교육진흥원
Gyeonggi Do Provincial Institute for Lifelong Learning

KOREATECH
고용노동연수원
ELTI

청소년근로권익센터
알바지킴이 1644-3119



경기도 수원시 장안구 경수대로 1150 13층 경기도평생교육진흥원
Tel. 031-547-6500 **Fax.** 031-547-6565 http://gill.or.kr