

꼭 알아야 할 노동상식



CONTENTS

01

노동기본권

- 004 근로계약서 작성 및 교부는 중요합니다.
- 008 임금은 정확하게 계산한 후 지급해야 합니다.
- 024 근로 및 휴게시간은 지켜야 합니다.
- 033 열심히 일한 당신, 휴가가 필요합니다.
- 042 사유가 정당하고 절차를 지킬 때만 해고할 수 있습니다.
- 046 퇴직 및 실업급여는 절차에 따라야 합니다.
- 050 일과 가정이 양립될 수 있도록 지원해야 합니다.
- 053 4대 보험은 의무 가입입니다.
- 060 업무상 재해 발생시 보상을 받습니다.
- 066 노동조합은 노동인권 증진에 반드시 필요합니다.

02

여성노동자 노동인권

- 078 여성(모성)은 특별한 보호를 받습니다.

03

비정규직노동자 노동인권

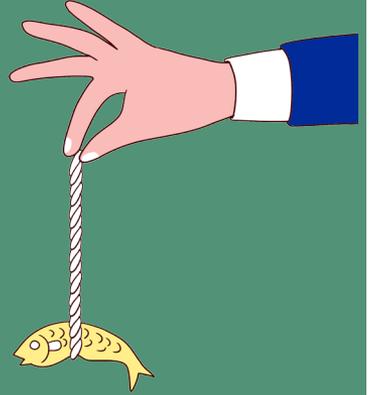
- 090 비정규직 노동자의 고용안정을 위해 노력해야 합니다.
- 094 비정규직 노동자를 차별대우해서는 안됩니다.

04

청소년 노동인권

- 098 청소년 노동자는 특별한 보호를 받습니다.
- 105 청소년 노동자도 노동법 상의 모든 권리를 보장 받습니다.

01 노동기본권



1. 근로계약서 작성 및 교부는 중요합니다.
2. 임금은 정확하게 계산한 후 지급해야 합니다.
3. 근로 및 휴게시간은 지켜야 합니다.
4. 열심히 일한 당신, 휴가가 필요합니다.
5. 사유가 정당하고 절차를 지킬 때만 해고할 수 있습니다.
6. 퇴직 및 실업급여는 절차에 따라야 합니다.
7. 일과 가정이 양립될 수 있도록 지원해야 합니다.
8. 4대 보험은 의무가입입니다.
9. 업무상 재해 발생시 보상을 받습니다.
10. 노동조합은 노동인권 증진에 반드시 필요합니다.





01. 근로계약서 작성 및 교부는 중요합니다.

근로계약서 작성 및 교부 [근로기준법 제17조]

사용자는 임금(구성항목, 계산방법 및 지급방법), 소정근로시간, 주휴일, 연차 유급 휴가 등의 근로조건을 반드시 서면으로 명시하여 노동자에게 교부하여야 합니다.

위반시 5백만원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다.

◆ 근로기준법 등에서 정한 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효이고, 무효로 된 부분은 근로기준법 등에서 정한 기준에 따릅니다.

Q 근로계약서를 반드시 작성해야 하나요?

A 근로계약이란 업무, 근무장소, 근로시간, 임금, 근무기간에 대해 회사와 약속하는 것을 말하며, 이것을 기재한 것이 근로계약서입니다. 근로계약은 근로계약서를 작성하지 않고 구두로 하더라도 인정하지만 다름을 방지하기 위해 근로계약서를 작성하는 것이 바람직합니다. 근로계약서를 서면으로 작성하지 않거나 작성된 근로계약서를 노동자에게 교부하지 않으면 사용자는 형사처벌을 받게 됩니다.

Q 알바 시작한 지 몇일이 지났는데도 사장님이 근로계약서를 쓰자고 하지 않습니다. 근로계약서를 쓰지 않으면 저에게 불리하지 않을까요?

A 근로계약서 작성의무는 사용자에게 있습니다. 근로계약서를 작성하지 않아 사용자가 나중에 약속을 반복할 것이 걱정된다면, 채용과정이나 일하면서 근로조건을 증명할 수 있는 문서나 대화(SNS)내용 등을 잘 보관해두면 계약(약속)내용을 보호받을 수 있을 것입니다.

근로계약서 작성 시 이것은 꼭 확인하자!

임금

- 1
 - 기본급여와 상여금(연간 상여금 금액) 및 수당 반드시 확인
 - 법정수당(야간수당, 휴일수당, 연차수당 등) 금액이 미리 기재되어 있는 경우 기재된 금액보다 나중에 실제 발생하는 수당이 더 많다면 차액을 사용자가 지급

근로시간 및 휴게시간

- 2
 - 법정 근로시간은 1일 8시간(주 40시간) 적용
 - 휴게시간은 계속근무 4시간 이상인 경우 30분 이상, 8시간 이상인 경우 1시간 이상

근무일 및 휴일

- 3
 - 주휴일, 약정휴일(법정휴일 외 추가로 정한 휴일) 등 확인
 - ※ 단체협약, 취업규칙 등의 별도의 규정이 없으면 법정휴일은 유급주휴일과 5월 1일 노동절만 해당되며 관공서 공휴일에 관한 규정은 2021년에는 30인 이상 사업장, 2022년부터 5인 이상 사업장에 적용
 - 1주일 개근 시 받는 주휴수당은 법정수당이므로 기재되어 있지 않아도 당연히 받음
 - 근로시간이 1일 8시간 또는 주 40시간이 넘는 경우에는 연장근로에 대한 수당이 임금에 포함되어 있는지 확인

근로계약기간

- 4
 - 계약기간이 정해져 있으면 기간제노동자, 정해지지 않으면 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 노동자로 분류
 - 근로계약기간을 정하지 않고 계약했으나 계약만료일이 기재되어 있으면 이의제기

근무장소 및 업무내용

- 5
 - 근로계약 후 당초 계약과 다른 업무내용을 지시할 수 있으므로 꼼꼼히 확인

기타사항

- 6
 - '이 계약에 정함이 없는 사항은 관계 법령 및 취업규칙에 따름' 등 취업규칙에 의한다는 규정이 있을 경우에는 반드시 회사의 취업규칙 확인

무효인 계약사항

[근로기준법 제20조, 제21조, 제22조]

근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액 약정, 전차(前借)금을 임금에서 공제, 강제 저금을 규정하는 계약은 무효입니다.

✔ 위반시 5백만원 이하의 벌금(강제 저금은 최대 2년이하 징역)에 처해지게 됩니다.

◆ 무효인 경우

- 약정기간 이내 퇴사시 위약금 또는 손해배상액을 내기로 정해놓는 경우 (임금에서 공제하는 것 포함)
- 1시간 지각하면 하루치 일당을 깎기로 약정한 경우
- 후임자를 구하지 못하면 그만두지 못하는 규정 등

◆ 근로계약체결 시 퇴직금 포기약정의 효력

- 퇴직금은 사용자가 일정기간을 계속 근로하고 퇴직하는 노동자에게 그 계속근로에 대한 대가로 지급하는 후불적 임금의 성질을 띤 금원으로서 구체적인 퇴직금 청구권은 계속 근로가 끝나는 퇴직이라는 사실을 요건으로 하여 발생하는 것인바, 최종 퇴직 시 발생하는 퇴직금 청구권을 사전에 포기하거나 사전에 그에 관한 민사상 소송을 제기하지 않겠다는 부제소특약을 하는 것은 강행법규인 「근로기준법」에 위반되어 무효이다.



인적 적용범위 [근로기준법 제11조]

근로기준법은 상시노동자 5인 이상 사업장에 적용되는 것이 원칙.
5인 미만 사업장은 대통령령이 정하는 일부규정 적용

〈 5인 미만 사업장에 근로기준법 적용범위 〉

구분	적용되는 주요규정	적용제의 주요규정
근로계약	<ul style="list-style-type: none"> · 근로계약서 작성 및 교부의무 [제17조] · 근로계약 불이행에 대한 위약금, 손해배상에정금지 [제20조] 	<ul style="list-style-type: none"> · 법령 및 취업규칙 등 게시 [제14조]
해고관련	<ul style="list-style-type: none"> · 산재로 인한 휴업기간과 산전후 휴가기간 및 이후 30일 동안의 절대적 해고금지 [제23조 제2항] · 해고예고 [제26조] 	<ul style="list-style-type: none"> · 정당한 이유 없는 해고 등의 제한 [제23조 제1항] · 경영상 해고 제한 규정 [제24조] · 해고사유와 시기 서면 통보 [제27조] · 노동위원회 부당해고 구제신청 [제28조]
임금	<ul style="list-style-type: none"> · 임금지급의 4대원칙 [제43조] · 최저임금 	<ul style="list-style-type: none"> · 휴업수당 [제46조] · 근로시간 및 연장근로 제한 [제50조, 제53조] · 연장·야간·휴일근로 가산수당 [제56조]
휴일·휴가	<ul style="list-style-type: none"> · 휴게시간 [제54조] · 휴일(주휴수당) [제55조] 	<ul style="list-style-type: none"> · 연차휴가 [제60조] · 생리휴가 [제73조]

◆ 상시노동자수 산정 방법

$$\text{상시노동자 수} = \frac{\text{일정 사업기간 내에 사용한 노동자의 연인원 수}}{\text{사유발생일 1개월 내의 사업장 가동일 수}}$$

일정 사업기간은 산정사유 발생일 전 1개월이며, 사업성립 후 1개월 미만인 경우에는 그 기간으로 한다. 위와 같은 방식으로 산정한 결과 적용대상에 해당되지 않더라도 산정기간에 속하는 일별로 노동자수를 판단할 때 법적용기준에 미달하는 일수가 1/2 미만인 경우에는 5인 이상 사업장으로, 반대로 산정결과 적용대상에 해당하더라도 법적용기준에 미달한 일수가 1/2이상인 경우에는 5인 미만 사업장으로 본다.



02. 임금은 정확하게 계산한 후 지급해야 합니다.

임금기준

[근로기준법 제43조]

임금은 통화로 직접 노동자에게 전액을 지급해야 하며 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정해서 지급해야 합니다. 다만, 법령 및 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있습니다.

위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다.



Q

퇴직금을 계산할 때 임금계산을 세전 금액으로 하나요?
통장에 찍힌 세후 금액으로 하나요?

A

소득세와 4대 보험료를 공제하기 전 금액이 노동자의 임금입니다. 사업주는 소득세와 4대 보험료, 노동조합비를 공제하고 임금을 지급한 것이므로 퇴직금 계산할 때 포함되어야 할 임금은 세전금액으로 하시면 됩니다.



임금의 종류

◆ 임금의 개념

- 근로기준법은 임금을 “사용자가 근로의 대가로 노동자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품”으로 정의.
- 임금으로 인정되려면 단체협약·취업규칙·근로계약·관행·사용자 방침 등에 따라 사용자에게 지급의무가 지워져서 지급이 확정되어 있는 금품.
- 경조금, 위로금 등 의례적 호혜적으로 지급되거나 판공비, 출장비 등 실제로 소용된 비용을 지급하는 실비 변상적 경비 등은 근로의 대가성 부정으로 임금에 해당하지 않음.

◆ 임금의 의의 및 종류



임금의 최저수준을 정하여 사용자에게 그 이상의 임금을 지급하도록 법으로 강제하는 임금



노동자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 사전에 정한 금액. 연장근로와 야간근로, 휴일근로에 대한 가산임금과 연차유급휴가 수당산출의 기준금액



산정사유가 발생한 날 이전 3개월 동안 지급된 임금 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액 퇴직금 등의 산정 기준금액

사용자와 노동자가 월 급여나 일당 속에 퇴직금이라는 명목으로 일정 금액을 지급하기로 약정한 경우 퇴직금 지급으로서 효력이 있는지 여부(소극) 및 퇴직금 명목의 금품이 임금에 해당하는지 여부(소극)

판례

그와 같은 약정은 최종 퇴직 시 발생하는 퇴직금청구권을 노동자가 사전에 포기하는 것으로서 강행법규인 근로기준법 제34조에 위배되어 '무효'이고, 그 결과 퇴직금 분할 약정에 따라 사용자가 노동자에게 퇴직금 명목의 금원을 지급하였다 하더라도 퇴직금 지급으로서의 효력이 없다.

그리고 사용자는 본래 퇴직금 명목에 해당하는 금원을 지급할 의무가 있었던 것이 아니므로, 위 약정에 의하여 이미 지급한 퇴직금 명목의 금원은 '근로의 대가로 지급하는 임금'에 해당한다고 할 수 없다

【대법원 2010. 5. 20. 선고 2007다90760 전원합의체 판결】

임금지급의 4대 원칙 [근로기준법 제43조]

사용자는 노동자에게 직접·전액을 통화로 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급해야 한다.

☑ 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다.

1

직접지급원칙



임금은 노동자에게 직접 지급하여야 한다. 임금이 확실하게 노동자에게 지급되어 생활을 보호하기 위한 취지. 제3자에게 임금을 지급받을 권한을 위임하거나 임금채권을 양도할 수 없고 위임 또는 양도하였다 하더라도 노동자 본인에게 지급하지 않을 경우 위법

2

통화지급원칙



법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 현물로 임금을 지급할 수 없다. 현물급여를 금지하여 노동자의 자유와 실질임금 확보 보장이 목적.



사용자가 노동자에 대하여 가지는 채권을 가지고 일방적으로 노동자의 임금채권을 상계하는 것은 금지.

3
선액지급원칙

임금은 전액을 지급해야 하기 때문에 사용자가 임의로 공제할 수 없다. 임금의 공제는 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에 한정된다. 법령에 의한 공제가 인정되는 경우에는 근로소득세, 주민세 등이 있으며 단체협약에 규정에 의해 공제하는 경우에도 개별 조합원의 동의를 있거나 노동조합 규약, 노동조합 총회 결의 등이 있어야 한다.

4
상기지급원칙

임금은 매월 1회 이상 특정한 기일을 정하여 지급하여야 한다. 또한 취업규칙에 반드시 임금지급시기를 명시해야 한다. 다만, 1개월을 초과하는 기간에 걸친 사유로 지급되는 상여금, 제수당 등은 예외가 인정된다.

통상임금

1. 의의

“통상임금”은 「소정근로 또는 총 근로에 대해 정기적, 일률적, 고정적으로 지급하기로 약정한 임금」을 말하며 연장근로수당, 휴일근로수당, 연차휴가수당 등 주로 소정근로시간을 초과한 근로 등에 대한 급여를 산정하기 위한 기준이 되는 고정적인 임금.



2. 2013년 전원합의체 판결

① 소정근로의 대가

소정근로의 대가는 노동자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 노동자가 지급하기로 약정한 금품을 의미. 따라서, 노동자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하여 지급받는 임금, 근로계약에서 제공하기로 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금, 소정근로시간의 근로와는 관련 없이 지급받는 임금은 소정근로의 대가로 볼 수 없는 임금.

② 정기성

정기성은 미리 정해진 일정한 기간마다 정기적으로 지급되는지 여부에 관한 것으로서, 1개월을 초과하는 기간마다 지급되더라도 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되는 것이면 통상임금이 될 수 있음. “정기상여금과 같이 일정한 주기로 지급되는 임금의 경우 단지 지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외된다고 할 수는 없다”고 판시.

③ 일률성

일률성은 모든 노동자에게 지급되는 것 뿐만 아니라 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 노동자에게 지급되는 것도 포함하는 개념으로서 일률적으로 지급되어야 통상임금이 될 수 있음.

“
 근로기준법이 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금, 해고예고수당, 연차휴가수당 등의 산정 기준 및 평균임금의 최저한으로 규정하고 있는 “통상임금”은 노동자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로인 소정근로의 대가로 지급하기로 약정한 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금을 말하며 각각의 요건을 모두 충족하여야 한다.

부양가족이 있는 노동자에게만 지급되는 가족수당의 경우처럼 소정근로의 가치평가와 무관한 사항을 조건으로 하여 지급되는 임금은 그 조건에 해당하는 모든 노동자에게 지급되었다 하더라도 근로와 관련된 일정한 조건 또는 기준에 따른 것이라 할 수 없어 일률성이 부정되고 다만, 모든 노동자에게 기본금액을 가족수당 명목으로 지급하면서 실제 부양가족이 있는 노동자에게는 일정액을 추가적으로 지급하는 경우 그 기본금액은 소정근로에 대한 대가에 다름 아니므로 통상임금에 속함.

④ 고정성

고정성은 초과근로를 제공할 당시에 그 지급여부가 업적, 성과 기타 추가적인 조건과 관계없이 사전에 이미 확정되어 있어야 함.

추가적인 조건이란 초과근무를 제공하는 시점에 성취 여부가 불분명한 조건을 의미하므로 따라서, 근로제공 이외에 추가적인 조건이 충족되어야 지급되는 임금이나 그 충족 여부에 따라 지급액이 달라지는 임금 부분은 고정성을 갖춘 것이라 할 수 없음.

실제 근무성적에 따라 지급 여부나 지급액이 달라지는 성과급과 같은 임금은 고정성이 없어 통상임금이 될 수 없으나 이 경우에도 최소한도로 보장되는 부분만큼은 근무성과 무관하게 누구나 받을 수 있는 고정적인 것이므로 통상임금이 될 수 있음.

3. 임금유형별 통상임금 여부

구분	임금의 특징	통상임금 해당여부
기술수당	기술이나 자격보유자에게 지급되는 수당 (자격수당, 면허수당)	○
직급수당 직책수당	일정한 직급이나 직책을 맡는 경우 지급되는 수당	○
근속수당	근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금. 일정 근무일수를 기준으로 그 미만은 일할 계산하여 지급하고, 그 이상은 전액을 지급하는 경우, 일할 계산 지급되는 최소한도의 고정적 임금은 통상임금	○
가족수당	부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당	× (근로와 무관한 조건)
	부양가족 수와 관계없이 모든 노동자에게 지급되는 가족수당 분	○ (명목만 가족수당, 일률성 인정)
성과급	근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금	× (조건에 좌우, 고정성×)
	최소한도가 보장되는 성과급	그 최소한도 만큼만 ○
상여금	정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금 (정기상여금)	○
	기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 성과급(경영성과분배금, 격려금)	× (사전미확정, 고정성×)
특정시점재직	특정시점에 재직 중인 노동자만 지급 (명절귀향비나 휴가비 등)	× (근로대가×, 고정성×)
	특정시점 되기 전 퇴직 시에는 근무일수 비례하여 지급되는 금품	○ (근무일수 비례지급 한도 ○)

최저임금 [최저임금법 제6조]

2021년 최저임금은 시간당 8,720원이며, 사용자는 노동자에게 반드시 최저임금 이상을 지급해야 합니다.

 위반시 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다.

◆ 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 임금을 정한 경우에는 무효가 되고 최저임금액과 시급액간 차액을 지급받을 수 있습니다.

- 사용자와 시급 8,000원으로 약속했다라도 8,720원에 모자라는 차액분은 3년 이내에는 청구하여 받을 수 있으며, 사용자는 5년이 지나지 않았다면 형사처벌 대상이 됩니다.

◆ 최저임금의 적용이 제외되는 노동자

- 동거의 친족만을 사용하는 사업
- 가사사용인(가정에 고용된 요리사, 가정부, 보모, 개인비서, 집사, 운전사 등)
- 선원법의 적용을 받는 선원
- 정신 또는 신체의 장애로 근로능력이 현저히 낮아 노동부의 승인을 받은 경우
- 수습사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날로부터 3월 이내인 자

◆ 수습노동자의 최저임금 : 최저임금액의 90%

- 1년 이상의 근로계약기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습기간이 3개월 이 내인 경우

단순노무업무의 경우 감액에서 제외된다는 사실!



단순노무업무 O

주차 관리원, 주차 안내원, 미화원, 경비원, 수동 포장원, 배달원, 택배원, 주방보조원, 매장 정리원, 전단지 배포원 등

단순노무업무 X

편의점, 음식점에서 주문 및 서빙 등의 업무를 수행하는 경우(계산원 및 서빙원) 배달의 지역 범위가 광역을 넘는 경우 등

◆ 2019.1.1.부터 최저임금 산입범위가 개편됐습니다.

- 개정안은 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금과 현금으로 지급하는 복리후생비의 경우 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 25%와 7%를 초과하는 부분은 최저임금에 산입합니다. 다만, 연차별로 그 비율이 단계적으로 축소됨에 따라 2024년 이후에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금과 현금으로 지급하는 복리후생비 모두가 최저임금에 산입됩니다.

연도	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년~
정기상여금	25%	20%	15%	10%	5%	0
현금성 복리후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0

Q 최저임금으로 1일 8시간 주5일 근무, 1주일 40시간 근무할 때 월급계산은 ?

A 1주의 실 근로시간은 40시간이며 만근할 경우 1주 8시간의 유급주휴시간이 부여됩니다. 그러므로 결근·지각·조퇴없이 1달을 근무할 경우 1달 유급근로시간은 (1주 실근로 40시간+1주 주휴 8시간) × (365일/7일)/12개월=208.5714시간 (≒209시간)입니다. 따라서, 월급은 최저시급(8,720원)×209시간이므로 2021년 최저임금은 1,822,480원입니다.



Q 2021년에 월 상여금 50만원, 식대와 교통비를 합하여 20만원을 받는다고 가정할 경우 개정안에 따른 최저임금 산입범위는?

A 2021년 최저시급 기준으로 계산할 때 월 최저임금 1,822,480원의 15%인 273,372원을 초과하는 상여금 226,628원 및 1,822,480원의 3%인 54,674원을 초과하는 복리후생비(식대, 교통비 등) 임금 145,326원, 합계 371,954원을 최저임금에 산입할 수 있습니다.

직장 내 괴롭힘 금지

[근로기준법 제76조의 2~3]

① 정의

직장 내 괴롭힘이란 직장 내에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 노동자에게 신체적·정신적·정서적 고통을 주거나 업무환경을 악화시키는 행위를 의미.

② 신고

누구든지 직장 내 괴롭힘 발생사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있음.

③ 조사

사용자는 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생사실을 인지한 경우, 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시해야 함.

④ 조치

사용자는 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해노동자가 요청하면 근무장소 변경, 배치 전환, 유급 휴가명령 등 적절한 조치를 하여야 함. 사용자는 조사결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 함.

⑤ 불이익금지

사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 노동자 및 피해노동자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안됨.

⑥ 효력

사용자의 조사와 조치에 대해 벌칙을 규정하고 있지 않음.

▶ 직장 내 괴롭힘으로 인하여 발생한 질병, 부상, 자살 등에 대하여 업무관련성이 인정되는 경우 산재보험 급여신청 가능



해당여부 검토

1. 직장에서 지위나 관계 등의 우위를 이용할 것

직접적인 지휘명령 관계가 아니라 하더라도 회사 내 직위·직급체계상 상위에 있음을 이용한다면 지위의 우위성이 인정됨. 또, 관계 등의 우위에는 연령·학벌·성별·노동조합 내 지위 등 모든 사실적 관계 포함.

2. 업무상 적정범위를 넘는 행위일 것

지위나 관계 등의 우위성이 인정되더라도 업무관련성이 있는 상황에서 발생한 것이어야 함. 업무관련성은 직접적인 업무 수행뿐 아니라 업무수행에 편승하여 이루어지거나 업무수행을 빙자하여 발생하는 괴롭힘도 포함.

3. 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시킬 것

객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고 평균적인 사람의 입장에서 판단. 근무환경의 악화란 근로조건의 저하만을 의미하는 것은 아니며, 피해 노동자가 자신의 능력을 발휘하는 데 지장을 받게 되는 상황을 의미.



직장내 괴롭힘 판단 및 구체적 예

구체적 예시

- 정당한 이유 없이 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱함
- 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별함.
- 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않음.
- 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속적·반복적으로 지시, 욕설이나 위협적인 말
- 의사와 상관없이 음주·흡연·회식 참여를 강요, 집단 따돌림
- 업무에 필요한 주요비품(컴퓨터, 전화 등)을 주지 않거나, 인터넷, 사내 네트워크 접속 차단 등



체불임금 해결방법

임금체불시에는 사업주를 상대로 지급청구, 신고, 민사소송, 체당금 청구 등 다양한 방법을 할 수 있습니다. 3년 이내에는 언제든지 청구할 수 있으며(형사처벌은 5년), 전문가와 사전 상담을 하면 큰 도움이 될 것입니다.

- ◆ 사업주가 임금을 체불하고 지급할 의사나 의지가 없다고 보일 때에는 1차적으로 고용노동부(노동청)에 신고(진정, 고소)를 해야 하는데, 사전에 전문가(공인노무사, 변호사) 상담을 통해 법적 분쟁에 대비하는 게 필요합니다.

◆ 임금체불시 구제절차



◆ 체당금 제도를 활용해 보자

체당금 제도는 「임금채권보장법」에 의해 국가가 사업주로부터 징수한 부담금 등으로 조성된 기금을 통해, 사업주로부터 임금 및 퇴직금을 받지 못하고 퇴직을 한 노동자에게 그 일정부분을 사용자를 대신해 지급하는 제도.



구분	일반 체당금	소액 체당금
지급범위	- 최종 3월분 임금(휴업수당) - 최종 3년분 퇴직금 - 최종 3월분 출산전·후 휴가 기간 중 급여	- 좌동
상한액	- 퇴직 당시 연령 등을 고려하여 지급	- 최대 1,000만원 (2019.7.1.부터)
지급사유	- 파산선고의 결정, 회생절차 개시의 결정 - 노동관서의 사실상 도산 인정	- 확정된 종국판결 등
지급대상	- 파산(도산)신청일 기준 1년 전부터 3년 이내 퇴직한 노동자	- 퇴직일의 다음날부터 2년 이내에 소송을 제기한 퇴직노동자
사업주기준	- 해당사업 6개월 이상 가동 - 파산 및 도산	-(퇴직일까지)해당 사업 6개월 가동
청구기한	-파산(도산)신고일(인정일)부터 2년 이내	- 확정된 종국판결일 등으로부터 1년 이내

체당금 지급 대상이 되는 임금의 범위는 최종 3개월분의 임금 휴업수당, 최종 3년간의 퇴직금 최종 3월분 출산전·후 휴가 기간 중 급여. 일반체당금 제도는 기업의 도산이나 파산으로 사업주가 임금 지급 능력이 없는 경우에만 지급하는 것을 원칙으로 하고, 2015.7.1. 소액체당금 제도가 신설되었는데 회사가 정상적으로 운영되고 있어도 임금이 체불된 퇴직 노동자에게 체불임금의 일부를 지원해주는 제도이다.

Q

임금 및 퇴직금 채권의 소멸시효는 언제부터 시작되는지요?

A

사용자는 노동자가 퇴직한 경우에 퇴직급여보장법 제9조의 규정에 의하여 그 지급사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 임금 및 퇴직금을 지급해야 하며 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자합의에 의하여 기일을 연장할 수 있습니다. 이와 같은 임금채권(퇴직금 포함)은 3년간 행사하지 않을 때 시효가 소멸되며 퇴직금은 퇴직한 날의 다음날로부터 임금은 정기지급일의 다음날부터 소멸시효가 시작되는 것으로 보아야 합니다.

3년이 경과하였다더라도 5년이 경과하지 않았다면 임금체불에 대한 형사처벌 공소시효가 남았기 때문에 형사적인 절차를 통해 권리를 구제 받을 수도 있을 것입니다.





03. 근로 및 휴게시간은 지켜야 합니다.

근로시간 [근로기준법 제50조, 제69조]

18세 이상인 자는 1주간 근로시간은 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없습니다. 다만, 15세 이상 18세 미만인 자는 1일 7시간, 1주 35시간을 초과할 수 없습니다.

연장근로의 제한 [근로기준법 제53조, 제69조]

18세 이상인 자는 당사자간 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있습니다. 다만, 15세 이상 18세 미만인자는 당사자간 합의하면 1일 1시간, 1주일에 5시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있습니다.

위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다.

◆ 노동관계법에서는 휴게시간을 제외한 근로시간을 1일, 1주일 단위로 한도를 정하고 있는데 이를 법정근로시간이라고 합니다.

- 18세 이상인 성인 노동자, 연소 노동자(15세 이상 18세 미만), 임신 중인 노동자 등 노동환경의 특성에 따라서 법정근로시간은 차이가 남.

◆ 연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간 실시(개정법)

- 법개정 전 행정해석은 연장근로와 휴일근로를 별개로 해석하여 1주 최대근로시간은 68시간으로 연장근로, 휴일근로가 빈번하게 이루어져 장시간노동 관행으로 일과 삶의 균형이 저해되는 등의 문제점 발생

- 1주를 휴일을 포함한 7일로 정의하여 1주 근로시간 한도를 52시간으로 명확히 함.

개정 전	개정 후
1주 최대 근로가능 시간 : 68시간 또는 60시간 · 68시간=40시간+12시간+16시간(휴일이 2일인 경우) · 60시간=40시간+12시간+8시간(휴일이 1일인 경우)	1주 최대 근로가능 시간 : 52시간 · 52시간=40시간+12시간

◆ 상시노동자수에 따라 근로시간 단축 시행시기를 단계별 적용



◆ 법정근로시간 및 근로형태 비교

개 정 전	법정노동자		연장근로	야간근로	휴일근로
	1일	1주			
여성노동자	8시간	40시간	당사자 합의 1주 12시간	본인동의 필요	본인동의 필요
남성노동자	8시간	40시간	당사자 합의 1주 12시간	제한없음	"
임신중인 노동자	8시간	40시간	불가	명시적 청구필요 고용노동부장관 인가	명시적 청구필요 고용노동부장관 인가
산후 1년 미만 여성노동자	8시간	40시간	당사자 합의 1일 2시간 1주 6시간 1년 150시간	본인동의 고용노동부장관 인가	본인동의 고용노동부장관 인가
18세 미만	7시간	35시간	당사자 합의 1일 1시간 1주 5시간	"	"
유해위험 작업 노동자	6시간	34시간	불가	-	-

용어정리

- 법정근로시간 : 각 노동자가 법적으로 근무할 수 있는 최대 근로시간
- 소정근로시간 : 법정근로시간 이내에서 노사가 근무하기로 약속한 근로시간
- 연장근로시간 : 소정근로시간을 초과하는 근로시간
- 야간근로시간 : 밤10시부터 오전 6시까지의 근로시간
- 휴일근로시간 : 소정근로일이 아닌 날에 근로하는 시간

Q 회사에서 이번 주부터 30분 일찍 출근을 하라고 합니다. 일찍 오지 않으면 해고를 하겠다고 하는데 정당하가요?

A 사용자가 노동자와 합의없이 일방적으로 30분 일찍 출근시간을 앞당긴다면 위법한 근로조건의 불이익 변경입니다. 따라서 무효이고 노동자는 이러한 지시를 거부할 수 있습니다. 만약 사용자가 이에 따르지 않았다는 이유로 징계를 했다면 노동위원회에 부당해고(징계) 구제신청을 할 수 있습니다.

Q 제가 다니는 회사는 직원이 50명 정도인데 일손이 부족해 임신을 한 직원들도 연장근무를 하고 있습니다. 임신 6개월이 넘어서 너무 힘든데 꼭 해야 하나요?

A 임신 중인 노동자는 연장근로를 시킬 수 없고 명시적으로 노동자가 청구하지 않는 한 야간근무와 휴일근무도 시킬 수 없습니다. 또한 임신 중인 노동자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환시켜 주어야 합니다.

Q 고등학교에 다니는 17세 청소년인데요. 편의점에서 오후 6시부터 자정까지 근무하고 있습니다. 청소년은 야간근무를 할 수 없으면서 10시까지의 급여만 계산해서 준다고 합니다. 맞는 말인가요?

A 18세 미만 연소노동자가 고용노동부장관 인가없이 야간(22시~익일 오전6시)에 근무할 경우 이를 지시한 사업주는 형사처벌을 받고 노동자는 형사처벌을 받지 않습니다. 또한 법을 위반해서 야간에 근무를 했다 하더라도 형사처벌여부와 무관하게 사용자는 야간노동시간에 대해서 임금을 지급해야 하며, 노동자는 야간노동시간에 대한 임금을 받을 권리가 있습니다.

탄력적 근로시간제

[근로기준법 제51조]

1. 의의

탄력적 근로시간제란 2주간, 1개월간, 3개월간 등과 같이 일정한 기간을 평균하여 1일간 또는 1주일간 근로시간이 법정기준근로시간을 초과하지 않으면 특정한 날 또는 특정한 주에 기준 근로시간을 초과해도 근로기준법 위반이 아님은 물론 초과한 시간에 대해 연장근로에 대한 가산수당을 지급하지 않아도 되는 제도입니다.

2. 유형별 탄력적 근로시간제

구분	2주 이내 탄력적 근로시간제	3개월 이내 탄력적 근로시간제
의의	2주 이내의 단위기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정 주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로	3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정 주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로
실시요건	① 취업규칙(10인 이상 사업장) 또는 이에 준하는 것(10인 미만 사업장)에 규정하여야 함. ② 특정 주 48시간을 초과하지 못함	① 노동자대표와의 서면합의 - 대상노동자 범위, 단위기간, 근로일 및 근로일별 근로시간 등 ② 3개월 이내(1개월, 3개월 등) ③ 특정 주 52시간, 특정일 12시간을 초과하지 못함.
유효기간 설정	유효기간을 정할 의무는 없으나 취업규칙에 유효기간을 정하는 것이 바람직함	노·사 서면합의로 정함.
1주간 최장 근로시간	연장근로 : 1주 12시간까지 가능 - 주 52시간 적용 이전 : 76시간 [48+12+16(휴일2)] - 주 52시간 적용 이후 : 60시간 [48+12시간]	연장근로: 1주 12시간까지 가능 - 주 52시간 적용 이전 : 80시간 [52+12+16시간(휴일2)] - 주 52시간 적용 이후 : 64시간 [52+12시간]
연장근로가 되는 경우 (가산임금 지급)	단위기간을 평균한 1주 근로시간을 40시간으로 정한 경우 아래의 어느 하나에 해당하면 연장근로 ① 단위기간을 평균한 1주간의 근로시간이 40시간 초과 ② 특정 주의 근로시간이 48시간 초과	단위기간을 평균한 1주 근로시간을 40시간으로 정한 경우 아래의 어느 하나에 해당하면 연장근로 ① 단위기간을 평균한 1주간의 근로시간이 40시간 초과 ② 특정 주의 근로시간이 52시간 초과, 특정 일의 근로시간이 12시간 초과 ③ 서면합의로 정한 단위기간의 근로일 및 근로일별 근로시간 초과
적용제외	① 연소자(15세 이상 18세 미만), 취직인허증을 보유한 15세 미만 ② 임신 중인 여성노동자	
임금보전 방안 강우	① 사용자는 탄력적 근로시간제를 도입할 경우 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 임금보전 방안을 강구하여야 함. ② 고용노동부장관은 필요한 경우 임금보전방안을 제출하게 하거나 이를 직접 확인할 수 있음.	



6개월 단위 탄력적 근로시간제

[법 제51조의2 제1항]

◆ 의의

3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 40시간, 특정한 날의 근로시간이 8시간을 초과하여 근로하는 제도입니다.

◆ 실시요건(법 제51조의2제1항)

- ① 노동자대표자의 서면합의
 - 대상노동자의 범위, 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간), 단위기간의 주별 근로시간, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항
- ② 3개월 초과 6개월 이내(4개월, 6개월, 14주, 26주 등)
- ③ 특정 주 52시간, 특정 일 12시간을 초과하지 못 함.

◆ 1주간 최장 근로시간

연장근로 : 1주 12시간까지 가능

주52시간 적용 이전	주52시간 적용 이후
80시간 [52+12+16시간(휴일2)]	64시간 [52+12시간]

11시간 이상의 연속휴식 부여

[법 제51조의2 제2항, 신설]

- ◆ 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 노동자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 함.
- ◆ 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 노동자대표와의 서면 합의가 있으면 근로일간 11시간 이상의 연속휴식을 부여하지 않을 수 있음.
(법 제51조의2제2항 단서)

근로일별 근로시간 통보

[법 제51조의2 제3항, 신설]

- ◆ 사용자는 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 노동자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보.

[ex] 21.4.19(월)~4.23(금) 기간의 근로일별 근로시간은 늦어도 21.4.4(일)까지 통보

- ◆ 다만, 서면 합의 시점부터 탄력적 근로시간제 개시 전까지의 기간이 2주 미만일 경우에는 서면합의 시 단위기간의 최초 1주 또는 2주 간의 근로일별 근로시간을 확정해야 함.

- ◆ 해당 노동자에게 통보는 개별노동자가 자신의 근로일별 근로시간을 명확히 알 수 있도록 직접 통보하거나, 상세한 근무표 배부 또는 자유롭게 열람·접속 할 수 있는 장소 또는 사내 전산망 등에 게시하는 등의 방식.

불가피한 사유 발생 시 주별 근로시간 변경 [법 제51조의2 제4항, 신설]

- ◆ 탄력근로제 도입 당시 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량급증 등 ‘불가피한 사유’발생시 단위기간 내에서 1주 평균 근로시간이 유지되는 범위에서 노동자대표와의 협의를 거쳐 단위기간의 주별 근로시간을 변경할 수 있음.

적용제외 [법 제51조의2제6항, 신설]

- ◆ ① 연소자(15세 이상 18세 미만) ② 임신 중인 여성 노동자

임금보전 방안 마련 및 신고 의무 [법 제51조의2 제5항, 신설]

- ◆ 사용자는 기존의 임금수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고해야 함. 다만, 노동자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 그러하지 않음.

단위기간보다 짧은 근로기간에 대한 임금 정산

- ◆ 사용자는 단위기간 중 노동자가 근로한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우에는 그 단위기간 중 해당 노동자가 근로한 기간을 평균하여 1주간에 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에 대하여 가산임금을 지급해야 함.

휴게시간

[근로기준법 제54조]

근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간이 근로시간 도중에 주어져야 합니다.



위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다.

◆ 휴게시간은 사용자의 지휘·감독에서 완전하게 해방되어 노동자가 자유롭게 사용할 수 있는 시간을 의미하며 근로시간이 아니기 때문에 급여가 지급되지 않습니다.

◆ 휴게시간은 노동자가 계속 노동함에 따라 쌓이는 피로를 회복하기 위해서 부여하는 것이므로 근로시간 중간에 주어야 합니다.

4시간 노동시 30분이상,
8시간 노동시 1시간 이상을
부여해야 합니다.



◆ 근로시간에 포함되는 시간(대기시간)

- 일 시작 전 준비시간, 일 끝난 후의 정리시간(작업지시, 회의, 물품정리 등)
- 손님을 기다리는 대기시간(식당, 의류판매점 등)
- 의무적으로 참석해야 하는 교육, 회식

Q

식당에서 근무하고 있습니다. 손님이 오지 않는 시간에는 카운터에 앉아서 대기하는데 사업주가 이 시간에 대해서는 급여를 주지 않겠다고 합니다. 가능한가요?

A

근로기준법 제50조 제3항에서는 작업을 위하여 노동자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다고 규정하고 있기 때문에 노동자가 카운터에 앉아서 대기하고 있는 시간에 대해서도 사용자는 당연히 노동자에게 임금을 계산하여 지급해야 합니다.

Q

오전 9시부터 오후 6시까지 근무하고 있습니다. 매일 30분전에 출근해서 업무시작 전에 조회를 합니다. 이 시간은 근무시간으로 간주될 수 있나요?

A

예정된 근로시간보다 30분 일찍 출근하여 조회를 하였다면 회사의 업무를 수행한 것으로 볼 수 있기 때문에 근로시간에 해당합니다. 따라서 사용자는 30분 일찍 출근한 시간에 대한 가산임금을 지급하지 않는다면 근로기준법 위반으로 형사처벌 대상에 해당할 것입니다.

연장·야간 및 휴일 근로 [근로기준법 제56조]

- ✔ 상시노동자 5인 이상 사업장 적용
- ✔ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다.

◆ 근로기준법 제 56조

- ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 노동자에게 지급하여야 한다.
- ② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액이상을 가산하여 노동자에게 지급하여야 한다.
 - 8시간 이내의 휴일근로 : 통상임금의 100분의 50
 - 8시간을 초과한 휴일근로 : 통상임금의 100분의 100
- ③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 노동자에게 지급하여야 한다.

◆ 노동자는 원칙적으로 법정근로시간의 범위 내에서 소정근로시간에 대해서만 근로제공 의무를 가집니다. 이러한 소정근로시간을 초과하여 근무하는 것은 연장근로라 합니다. 또한 소정근로일이 아닌 휴일에 근무하는 것은 휴일근로라 합니다.

◆ 야간근로란 오후 10시부터 다음날 오전 6시까지의 근로를 말합니다. 근로시간이 짧더라도 야간근로시간대에 근무를 하면 야간근로에 해당합니다.

◆ 야간·휴일 근로를 모두 합쳐 통상 '시간외 근로'라고 합니다. 시간외 근로는 노동자가 예측하지 못한 노동을 제공하고 신체리듬에 악영향을 주기 때문에 임금뿐만 아니라 통상임금의 50%를 가산한 수당까지 지급해야 합니다. 같은 근로시간이 연장, 휴일, 야간근로에 각각 해당하면 각각의 가산수당을 중복하여 지급해야 합니다.

◆ 휴일근로에 대해서는 휴일근로의 가산수당 할증률과 관련하여 연장근로와 휴일근로 가산률의 중복 지급 논란을 근로기준법 제56조 제2항을 신설하여 입법적으로 해결.

◆ 가산임금 구체적 계산

시급 10,000원인 노동자가 휴일근로 12시간을 한 경우				
시간	09시~12시(3시간)	13시~18시(5시간)	19시~22시(3시간)	22시~23시(1시간)
기본시급	10,000원			
휴일근로가산	5,000원		10,000원	
야간근로가산	0원			5,000원
시간당임금	15,000원		20,000원	25,000원
휴일임금합계	(15,000원×8시간)+(20,000원×3시간)+(25,000원×1시간)=205,000원			

Q 월~금까지 8시간씩 근로한 후 주휴일 10시간을 근로한 경우, 주휴일 10시간분의 가산수당 산정 방법은 어떻게 되는지요?

A 근로기준법 개정에 따라 월~금까지 주 40시간을 근무하여 주휴일 10시간이 연장근로이자 휴일근로라 하더라도 근로기준법 제56조 제2항에 따라 8시간에 대해서는 50%, 2시간에 대하여는 100% 가산된 임금을 받을 수 있습니다.

Q 무급휴무일인 토요일에 10시간 근로한 경우에도 근로기준법 제56조 제2항에 따른 휴일근로 가산임금이 적용되는지요?

A 법 제56조 제2항은 휴일근로에 대한 가산임금 지급율을 정한 것이므로 법정휴일과 약정휴일의 근로에는 적용되지만, 휴무일이나 비번일 등 휴일이 아닌 날은 적용되지 않습니다.



04. 열심히 일한 당신, 휴가가 필요합니다.

휴일 [근로기준법 제55조]

- 사용자는 노동자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.
- 사용자는 노동자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 노동자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다.

- ◆ 휴일은 처음부터 일할 의무가 없는 날이고, 휴가는 일정한 조건을 갖춘 경우에 일할 의무가 면제되는 날입니다.
- ◆ 휴일은 법률적으로 정해진 법정휴일과 노사가 자율적으로 쉬기로 정하는 약정휴일로 나눌 수 있습니다.
 - 법정휴일은 매년 5월 1일 노동자의 날과 주휴일이 있으며 법률에 의해 유급으로 정해져 있습니다.
 - 약정휴일은 노사가 자율적으로 결정한 것이기 때문에 유·무급 여부도 자율적으로 결정하여야 할 것입니다.



- ◆ 관공서 등은 「관공서 공휴일에 관한 규정」에 따라 공휴일을 지정하고 있으나 단체협약, 취업규칙 등에 공휴일 휴무규정이 없는 영세중소기업 노동자는 명절 연휴와 같은 공휴일을 유급휴일로 보장받지 못해 휴일에 있어서도 불합리한 차별이 존재하여 공휴일에 차별 없이 휴식을 취할 수 있도록 공휴일을 근로기준법상 유급휴일로 보장하기 위해 법을 개정하여 사업장 규모별로 2020.1.1.부터 단계적으로 적용하게 되었습니다.

【관공서의 공휴일에 관한 규정】

공휴일	<ul style="list-style-type: none"> • 일요일 → 근로기준법 시행령에서 제외 	15일
	<ul style="list-style-type: none"> • 국경일 중 3 : 1절, 광복절, 개천절, 한글날(제헌절 제외) • 신정 · 설, 추석 연휴 3일 · 석가탄신일 	
대체공휴일	<ul style="list-style-type: none"> • 공직선거법 상 선거일 • 기타 수시 지정일(임시공휴일) 	
	설 · 추석 연휴 및 어린이날이 일요일 또는 다른 공휴일과 겹치면 다음 비공휴일을 공휴일로 정함(어린이날은 토요일이 겹치는 경우도 포함)	

【시행시기】

2020.1.1.~	2021.1.1.~	2022.1.1.~
노동자 300인 이상 및 국가, 지자체, 공공기관	노동자 30~300인 미만	노동자 5인~30인 미만

- ◆ 노동자대표와 (사전에)서면 합의 및 사전에 노동자에게 교체할 휴일을 특정하여 고지(24시간전)요건을 충족할 경우 휴일 대체 가능하고, 휴일대체 근로의 경우 휴일근로 가산수당의 지급의무가 없지만 ‘관공서공휴일에 관한 규정’ 확대적용에 따라 2022년 1월1일부터는 휴일 대체 불가능. 다만, 노동자의 날(5월1일)은 휴일 대체할 수 있는 규정이 없으므로 휴일대체 할 수 없습니다.

Q

관공서 공휴일에 관한 규정의 휴일을 다른 날로 대체하면 가산수당을 지급하는 휴일근로일은 언제인가요?

A

예를 들어 광복절(8월15일)을 8월17일로 휴일 대체한 경우 휴일은 광복절을 8월17일로 휴일대체하였기 때문에 8월17일이 휴일에 해당하고 원래의 공휴일인 광복절은 휴일이 아닌 근로일이 되며 근로를 하더라도 휴일근로 가산수당은 발생하지 않습니다. 다만, 관공서공휴일에 관한 규정' 확대적용에 따라 2022년 1월1일부터는 휴일 대체 불가능.

연차휴가 [근로기준법 제60조]

사용자는 1년간 80% 이상 출근한 노동자에게 15일의 유급휴가를 주어야 합니다.

위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다.

◆ 연차휴가 계산방법

- 원칙적으로 연차휴가는 1년 동안 재직해야 하고 그 기간동안 80% 이상 출근하였을 때 다음해에 연간 15일이 발생하며 2년에 1일씩 증가합니다. 다만, 입사후 처음 1년차에는 매월 개근한 경우 1일씩(총11일)의 연차휴가를 사용할 수 있습니다.
- 근로기준법 개정 전에는 입사 후 1년간 출근율이 80% 이상인 경우 2년 차에 쓸 수 있는 유급휴가일수는 1년 차에 1개월 개근 시 1일씩 발생한 유급휴가를 포함하여 15일(1년차에 발생한 유급휴가를 사용한 경우 2년 차에 쓸 수 있는 유급휴가일수는 15일에서 그 사용일수를 공제)을 사용할 수 있었습니다.

◆ 80% 이상 출근 판단

- 업무상 재해로 휴업한 기간, 출산전후 휴가를 사용한 기간, 육아휴직기간, 연차휴가기간, 부당해고로 출근하지 못한 기간은 실제로는 출근하지 않았지만 출근한 것으로 간주하여 소정근로일수와 출근일수에 모두 합산하여 계산합니다. 다만, 1년 이상 휴업(휴직)한 경우에는 연차휴가가 발생하지 않는다고 보고 있습니다.

1년 미만	1년	2년	3년	4년	5년	...	21년 이상
매월 1일	15일	15일	16일	16일	17일	...	25일



연일차휴가 발생 요건 충족을 위한 출근율 계산 시

직장폐쇄기간 처리방법 【대법원2015다66052 판결】

① 적법한 직장폐쇄의 경우

- 원칙적으로 노동자가 출근하지 못한 기간은 연차휴가일수 산정을 위한 연간 소정근로 일수에서 제외
- 다만, 적법한 직장폐쇄 중 노동자가 위법한 쟁의행위에 참가한 기간은 노동자의 귀책으로 근로를 제공하지 않은 기간에 해당하므로 연간 소정근로일수에 포함시키지 않되 결근 처리

② 위법한 직장폐쇄의 경우

- 원칙적으로 노동자가 출근하지 못한 기간은 연간 소정근로일수 및 출근일수에 모두 산입
 - 다만, 위법한 직장폐쇄가 없었어도 해당 노동자가 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 않았을 것이 명백할 경우는 쟁의행위 적법여부에 따라 판단
- ㉠ 쟁의행위가 적법한 경우 : 연간 소정근로일수에서 제외
㉡ 쟁의행위가 위법한 경우 : 연간 소정근로일수에 포함하고 결근으로 처리

노조전임기간 처리방법

- 휴직상태 있는 노동자와 유사
- 노조전임기간 동안 현실적으로 근로를 제공하지 않았다고 하더라도 결근한 것으로 볼 수 없고, 노동관계법령에서 출근한 것으로 간주한다는 규정 역시 두고 있지 않으므로 출근한 것으로 의제할 수도 없음
- 노조전임기간은 연차휴가일수 산정을 위한 연간 소정근로일수에서 제외함이 타당. 다만, 노조전임기간이 연차휴가 취득 기준이 되는 연간 총근로일 전부를 차지하고 있는 경우라면, 단체협약 등에서 달리 정하지 않는 한 이러한 노조전임기간에 대해서는 연차휴가 발생하지 않음



2020.3.31. 근로기준법 주요 개정 내용

[1] 1년 미만 노동자 연차휴가의 소멸시기 변경



개정 전
연차발생일로부터
1년간 미사용 시
소멸

예 2020.1.1.입사자가 1월에 개근한 경우
20.2.1 연차 1일 발생,
다음해인 21.1.31까지 사용 가능
각 발생월로부터 1년간 사용 가능

개정 후
입사일로부터
1년간 미사용 시
소멸

예 20.1.1 입사자가 1월에 개근한 경우
20.2.1 연차 1일 발생,
20.12.31까지 사용 가능
입사일 기준으로 1년간 사용 가능

※ 법 개정 전에는 2017.5.30. 이후 입사하여 1년간의 출근율이 80%이상인 경우 2년차에 쓸 수 있는 유급휴가일수는 1년 차에 1개월 개근 시 1일씩 발생한 유급 휴가와 별도로 15일이 부여되어 입사일로부터 2년 동안 최대 26일의 연차유급 휴가 부여 가능

※ 법 개정 후에는 1년 차에 1개월 개근 시 1일씩 발생한 연차휴가(최대 11일)를 사용하고, 2년차에는 최초 1년간 근로에 따라 발생한 연차휴가(최대 15일)만 사용 가능

[2] 1년 미만 노동자 연차휴가에 대한 사용촉진 적용

사용촉진 제도 없음

개정 전

연차휴가 소멸 시,
미사용 연차휴가에 대한 금전보상 의무 발생

사용촉진 제도 신설

개정 후

사용촉진 한
미사용 연차휴가에 대한 금전보상 의무 면제

	1차 촉진(사용자→노동자) 미사용 일수 고지 사용 시기 지정·통보요구	[노동자→사용자] 사용 시기 지정·통보	2차 촉진 (사용자→노동자) 사용 시기 미통보 시 사용자가 사용 시기 지정·통보
미사용연차 9일	10.1~10.10 (3개월 전 10일간)	10일 이내	11.30 까지 (1개월 전)
미사용연차 2일	12.1~12.5 (1개월 전, 5일간)	10일 이내	12.21 까지 (10일 전)

◆ 연도 중 입사자의 경우 다음 회계연도까지 발생하는 휴가일수 :

- ① 다음 회계연도에 발생하는 연차휴가일수(15일 × 근속기간 총일수/365) +
- ② 입사일부터 1년간 1월 개근 시 1일씩 발생한 휴가일수

〈'17.7.1.에 입사한 노동자의 회계연도(1.1.~12.31.) 기준 연차휴가 산정 예시〉

발생시점 산정기준	17.8	17.9	17.10	17.11	17.12	18.1	18.2	18.3	18.4	18.5	18.6	18.7
제60조제1항						7.5일						
제60조제2항	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	
누계	1일	1일	1일	1일	1일	13.5일						18.5일

연차미사용수당

① 정년퇴직자의 정년이 되는 해의 연차휴가권 발생여부

【대법원 2018.6.28. 선고 2016다48297판결】

- 연차휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 전년도 1년간의 근로를 마친 다음날 발생한다고 보아야 하므로, 그 전에 퇴직 등으로 근로관계가 종료한 경우에는 연차 휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차휴가수당도 청구 할 수 없음.
- 정년을 만 61세가 되는 해의 12월 말일로 정하고 있으므로, 다른 특별한 사정이 없는 한 만 61세가 되는 해의 12.31 정년에 도달하여 근로관계가 당연히 종료함.
- 만 61세가 되는 해의 12.31 근로관계는 당연히 종료되었다고 보아야 하므로 만 61세가 되는 해의 근로에 대한 대가로서의 연차휴가에 관한 권리를 취득 할 수 없음

② 기간제노동자 등의 연차유급휴가 부여

【임금근로시간과-844, 회사일자:2019.7.25.】

- 기간제노동자 또는 1년 이상 재직한 노동자가 마지막 1년간(2020.1.1.~12.31) 근로를 마치고 퇴직하는 경우 해당기간의 출근율이 80%이상이면 제60조 제1항에 따른 연차유급휴가가 발생.
- 연차유급휴가를 사용하기 전에 퇴직 등의 사유로 근로관계가 종료되어 사용하지 못한 연차휴가일수 전부에 상응하는 연차유급휴가 미사용 수당을 지급해야함

Q 저희 회사는 공휴일에 모두 출근을 합니다. 명절에도 추석, 설 당일에만 쉬는데 빨간날이라 불리는 공휴일에는 쉬어야 하는 것이 아닌가요?

A 빨간날이라 불리는 공휴일은 관공서의 공휴일에 관한 법률에 의한 것이므로 관공서에만 적용(다만, 2021년1월1일부터 30인 이상 사업장에 관공서 공휴일에 관한 규정 적용. 2022년1월1일부터는 5인 이상 사업장에 적용) 일반 사기업까지 꼭 쉬어야 하는 법정휴일이 아닙니다. 다만, 회사의 취업규칙(사규)이나 단체협약에 휴일로 규정되어 있다면 쉴 수 있으며 규정이 없다면 사업주와 협의를 통해 휴무할 수 있을 것입니다.



Q 2021.1.1.일자로 입사한 직원이 2021.6.30.까지 근무하고 퇴사한 경우 연차수당은 어떻게 계산하는지요?

A 1년 미만인 기간에는 1달 만근하면 1개씩 쓸 수 있습니다. 1월부터 6월까지 만근하고 퇴사하면 6개를 쓸 수 있는데 쓰지 못하고 퇴사한 것이므로 퇴사시 6개의 연차휴가 중 6개월 동안 사용한 연차가 있다면 사용한 연차휴가를 제외하고 연차수당을 계산하면 됩니다.

◆ 주휴일

- ①일주일에 15시간 이상 근로하기로 약속하고 ②일하기로 한 날을 개근하면 발생하는 휴일로, 아르바이트라 하더라도 1주일간 소정근로시간이 15시간 이상이면 1일의 유급휴일이 발생합니다.
- 일반적으로 주휴일을 일요일로 정하고 있으나 회사 사정이나 특성에 따라 다른 요일을 지정할 수 있습니다. 하지만 주휴일은 규칙적으로 매주 특정요일을 미리 정해 운영하는 것이 바람직합니다.
- 교대제와 같은 경우 매주 주휴일이 변경될 수는 있을 것이지만 이를 노동자가 예측할 수 있어야 할 것이고 사용자는 주휴일을 임의로 바꾸어서는 안됩니다.

◆ 주휴수당 계산방법

- 월급제 노동자의 경우에는 주휴일에 대한 수당(주휴수당)이 임금에 포함되어 있다고 보아 별도로 수당을 지급할 필요가 없습니다. 다만 시급제, 일급제, 주급제로 지급받고 있는 노동자의 경우에는 근로시간에 대한 임금 외에 주휴일에 대한 수당을 추가로 지급하여야 합니다.
- 단시간노동자의 경우에는 통상노동자의 주휴수당에 비례하여 계산 지급합니다. 주당 소정근로시간이 40시간 미만인 경우에 발생하는 주휴수당은 다음과 같이 계산합니다.



주휴수당 계산방법



$$1\text{주일 소정근로시간} \div 40\text{시간} \times 8\text{시간} \times \text{시급}$$

주중에 1일간 적법한 쟁의행위를 한 경우에 유급주휴 수당의 지급기준

적법한 쟁의행위기간은 근로계약에 따른 노동자와 사용자의 주된 권리·의무가 정지된다고 보아야 하고, 이 기간은 근로제공 의무가 있는 날로 보기 어려우므로 적법한 쟁의행위 기간을 제외한 나머지 소정근로일을 개근하였다면 1일분의 주휴수당을 지급해야 함【근로기준정책과-7725. 2017.12.5.】



Q 월~수까지 하루 1시간 30분씩, 목·금요일은 2시간씩 근무하고 있습니다. 주5일 개근을 하고 있는데 주휴수당을 받을 수 있나요?

A 주휴수당 지급조건은 소정근로시간이 주15시간 이상 근무를 해야 가능하므로 이 경우에는 소정근로시간이 주 8시간 30분이므로 주휴수당은 발생하지 않습니다.

Q 개인사정으로 매주 금요일마다 2시간 조퇴를 했습니다. 이런 식으로 총 4번을 조퇴했는데 월급을 받아보니 매주 주휴수당을 공제했는데 맞나요?

A 지각이나 조퇴를 한 경우 실제로 근로한 것이 아니기 때문에 이에 대한 시간만큼 임금에서 공제하고 지급하는 것은 가능합니다. 하지만 지각이나 조퇴는 결근을 한 것이 아니기 때문에 주휴수당은 정상적으로 발생하여야 합니다. 따라서 결근이나 조퇴를 하였다 하더라도 주휴수당을 지급하지 않거나 연차유급 휴가 일수를 산정할 때 불이익을 주는 것은 위법한 조치입니다.

근로자의 날 [근로자의 날 제정에 관한 법률]

5월 1일을 노동절로 하고, 이 날은 근로기준법에 따른 유급휴일로 합니다.

◆ **근로자의 날(노동절)**

- 노동절은 법률에 의하여 5월 1일의 날짜를 특정하여 유급휴일로 정하고 있으므로 노동자의 날에 근무를 하고 대신 다른 날에 쉬도록 대체할 수 없습니다.



05. 사유가 정당하고 절차를 지킬 때만 해고할 수 있습니다.

해고사유

[근로기준법 제24조]

노동자의 귀책사유가 없다하더라도 경영상의 이유에 의하여 사용자는 노동자를 해고할 수 있습니다. 다만, 이 경우에는 추가적인 요건을 충족시켜야 할 것입니다.

◆ 해고의 종류

- 노동자에게 징계사유가 있는 경우(징계해고)와 노동자에게 잘못이 없어도 경영상 사유로 인한 경우(정리해고)에만 노동자를 해고할 수 있습니다.
- 징계해고 : 노동자의 잘못으로 인해서 사회통념상 고용관계를 유지하는 것이 불가능하다고 판단되는 경우에 행해지는 해고
- 정리해고 : 사업의 인수, 합병, 양도, 사업부 폐지, 도산 및 경영악화 방지 등 경영상 이유로 인한 해고

◆ 징계해고 정당성 판단(사유)

- 단체협약, 취업규칙에서 정한 해고사유가 사회통념상 타당하다고 인정될 만한가
- 해고하려는 사유가 취업규칙, 단체협약에 명시된 사유인가.
- 해고사유가 더 이상 노동자와 근로관계를 유지하지 못할 정도의 타당한 사유인가.

◆ 정리해고를 위한 추가 조건

- 정리해고는 노동자의 잘못이 아니라 사용자의 경영상 어려움을 이유로 대규모의 해고를 하는 것이기 때문에 훨씬 엄격한 제한을 하고 있습니다. 따라서 정리해고를 시행하기 위해서는 아래의 4가지 전제조건을 만족해야 합니다.
 - ① 긴박한 경영상의 필요성 있어야 함
 - ② 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다해야 함
 - ③ 정리해고 대상자는 합리적이고 공정한 기준을 정하고 그에 따라 대상자를 선정해야 함
 - ④ 해고를 하려는 날의 50일 전까지 노동자대표(노동조합)에게 통보하고 성실하게 협의해야 함

해고 서면통지

[근로기준법 제27조]

노동자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지해야 합니다.

상시노동자 5인 이상 사업장에 적용

- ◆ 사용자가 해고 예고할 때 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 해고를 서면으로 통지한 것으로 봅니다.
- ◆ 해고통지서에는 해고사유, 해고시기가 모두 명확하게 적혀 있어야 합니다. 둘 중 하나라도 적혀있지 않으면 적법한 것이 아니므로 해고 자체가 효력이 없습니다.
- ◆ 통지의 방법은 노동자에게 도달하였다는 사실이 입증될 만한 등기우편, 직접교부 등의 방식을 사용해야 합니다.
이메일, 회사 홈페이지 등으로 통지한 경우에는 원칙적으로 서면통지로 인정할 수 없어 무효입니다.



해고 등의 제한

[근로기준법 제23조]

사용자는 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 그 밖의 징벌을 하지 못합니다.

- ◆ 아래 기간은 절대로 해고를 할 수 없으며, 만약 해고처분을 받았다면 부당해고에 해당하여 구제받을 수 있습니다.
 - 업무상 부상(질병)의 요양을 위해 휴업한 기간과 그 후 30일
 - 출산전후휴가 기간과 그 후 30일
 - 육아휴직 기간
- 위반시 5년 이하(육아휴직은 3년)의 징역, 또는 5천만원(2천만원) 이하의 벌금에 처해집니다.
- ◆ 다만, 해고예고는 가능한 것으로 보고 있습니다.

해고예고

[근로기준법 제26조]

해고시에는 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고 30일 전에 예고를 하지 않은 경우에는 30일분 이상의 통상임금(해고 예고수당)을 지급해야 합니다.

위반시 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해집니다.

◆ 해고예고 적용 제외 사유

- 천재·사변 등 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
- 노동자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우

◆ 해고예고 적용 제외 노동자

- 계속근로기간이 3개월 미만인 경우(2018.12.27 개정)

부당해고 등 구제방법

[근로기준법 제28조]

부당해고 구제신청(노동위원회)과 민사소송(법원)등의 방법이 있습니다. 일반적으로는 비용과 시간상의 문제 및 강제력 등에서 편리한 노동위원회에 부당해고 구제신청을 합니다.

노동위원회는 상시노동자 5인 이상 사업장에만 적용

◆ 사용자가 노동자에게 휴직, 정직, 전직, 감봉 및 기타 징벌 등 징계할 경우

- ① 정당한 징계의 사유가 있는가
 - ② 징계양정(정도)이 적정하고 형평성이 있는가
 - ③ 단체협약, 취업규칙, 법률 등에서 정한 징계 절차를 지켰는가
- 이상의 3가지 요건을 모두 충족하지 않은 해고, 휴직, 정직, 감봉 등은 부당해고에 해당합니다.

Q

부당해고 구제신청과 관련한 공인노무사 무료법률지원제도가 있는데 이 제도를 신청할 수 있는 기준이 별도로 있는지요?

A

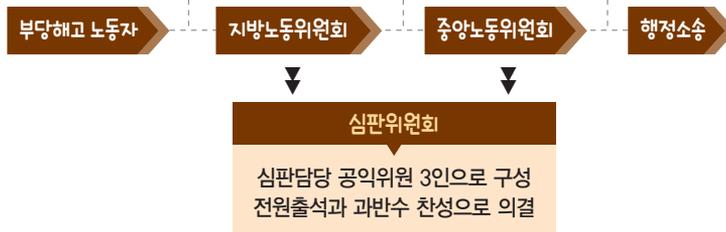
월 평균임금 250만원 미만인 노동자가 부당해고 구제신청을 할 때, 무료로 공인노무사의 법률적 지원을 받을 수 있는 국선공인노무사제도가 있습니다. 이 제도 이용을 희망하는 노동자는 선임신청서를 작성해 해당 노동위원회에 구제신청서와 함께 제출하면 선임된 공인노무사는 해당노동자와 사건의 대응방안 협의, 답변서 작성·제출, 증거자료 수집, 심문회의 참석 및 진술 등을 수행하게 됩니다. 전남노동권익센터 무료상담제도를 이용하실 수 있습니다.

부당해고 구제 절차



노동위원회를 통한 행정적 구제

3개월 이내 구제신청 불복시 10일 이내 재심신청 불복시 15일 이내 재심신청



법원에 의한 사법적 구제 해고무효의 소, 노동자 지위 확인의 소



06. 퇴직 및 실업급여는 절차에 따라야 합니다.

퇴직금 지급

[노동자퇴직급여보장법 제8조, 제9조]

사업주는 1년 이상 근무한 노동자가 퇴사하면 계속근로기간 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금으로 계산된 퇴직금을 14일 이내에 지급해야 합니다.



위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다.

◆ 노동자가 4대보험에 미가입 되었거나 또는 입사 시 퇴직금 미지급에 동의했다라도 퇴직금은 받을 수 있으며 퇴직금을 주지 않은 사용자는 형사처벌 대상이 됩니다.

◆ 사업주가 퇴직금 지급사유가 발생한 날(노동자의 퇴직, 사망 등)로부터 14일 이내에 지급하지 않으면 그 다음날부터 지급하는 날까지 지연일수에 대해 연 100분의 20의 지연이자 발생합니다.(단, 사전합의한 경우 연장 가능)

◆ 계속근로 기간에 포함되는 사례

- 임시직으로 채용되어 정규사원으로 공백기간 없이 근무한 경우에는 통산한 기간
- 근로계약 기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복기간
- 산재요양기간, 육아휴직기간, 사업체 휴업기간
- 노조전임자 쟁의행위기간 및 근무기간

◆ 나의 퇴직금 알아보기

- 고용노동부 홈페이지 [나의 퇴직금 계산]을 활용하면 퇴직 금액을 알 수 있음

- 퇴직금 = 평균임금 × 30일분 × 계속근로 일수/365
- 평균임금 = 산정하여야 할 사유가 발생한 날 직전 3개월 동안에 그 노동자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액

퇴직급여제도 설정

[노동자퇴직급여보장법 제4조]

사업주는 노동자 과반수의 동의를 얻어 퇴직연금에 가입할 수도 있습니다.

◆ 퇴직연금의 종류

1. 확정급여 퇴직연금제도(DB형)

퇴직금과 마찬가지로 퇴직 시 '(30일 분의 평균임금 × 근속일수) / 365일'의 퇴직급여를 퇴직연금운용기관에서 수령, DB형은 중간정산을 할 수 없음.

2. 확정기여형 퇴직연금제도(DC형)

사용자가 퇴직연금운용기관에 노동자별로 연간 임금총액의 1/12을 사전에 적립해 주는 제도, 적립금과 운용수익을 퇴직급여로 지급받게 됨. 원리금 보장상품과 운용상품 중 선택 가능





Q

저는 5인 미만 사업장에서 근무하고 있습니다.
5인 미만 사업장은 퇴직금이 없다고 하는데 맞나요?

A

2010년 12월 1일부터 퇴직금 제도가 노동자 수와 상관없이 전 사업장에 적용되고 있습니다.
다만, 유예기간을 두어 2010.12.1.부터 2012.12.31.까지는 퇴직금의 50%만 적용하고 2013.1.1.부터는 100% 적용하고 있습니다. 그러므로 1주 15시간 이상 일하고 근속기간이 1년 이상이라면 당연히 퇴직금을 받을 수 있으며 퇴직금이 없다고 사전에 이야기했다더라도 법적 무사항이기 때문에 퇴사 후 퇴직금을 달라고 하실 수 있습니다. 지급하지 않을 경우에는 고용노동부에 임금체불 진정민원을 신청하시면 됩니다.

Q

저희 회사는 6월말과 12월말에 상여금으로 100만원씩 지급됩니다.
제가 9월말까지 근무하고 퇴사하려는데 상여금이 퇴직 전 3개월 급여에 포함되지 않습니다.
이럴 경우 상여금은 퇴직금 계산시 어떻게 반영하나요?

A

상여금은 1년치를 더한 후 3/12 만큼만 반영합니다. 퇴직 전 3개월 기준으로 상여금을 산정한다면 질문자의 말처럼 상여금이 반영되지 않는 경우가 발생할 수 있습니다. 그러므로 퇴직전 1년치 상여금을 모두 더한 후 3/12을 곱한 만큼을 3개월 급여와 합하여 평균임금 계산시 반영하면 됩니다.

퇴직금 중간정산

[노동자퇴직급여보장법 제8조]

퇴직금 중간정산은 중간정산 사유가 발생하여 노동자가 요구할 때에만 가능하며 사업주가 마음대로 퇴직금을 중간정산 할 수 없습니다.

◆ 퇴직금 중간정산 사유(노동자 퇴직급여보장법 시행령 제3조)

- 무주택자인 노동자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우, 무주택자인 노동자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의 2에 따른 보증금을 부담하는 경우 등 시행령에 규정된 사유에 한정됩니다.

Q

1년 6개월을 근무하고 퇴사하려고 합니다. 제가 1년 되는 시점에 주택 구입 문제로 퇴직금을 중간 정산했습니다. 회사에서는 중간정산 후부터 다시 1년을 채워야 퇴직금이 발생한다며 6개월에 대한 퇴직금은 못 주겠다고 합니다. 정말인가요?

A

6개월에 대한 퇴직금도 받을 수 있습니다. 계속근로 기간산정을 정산 시점부터 새로 계산하여 6개월 밖에 안 되었어도 퇴직금 중간정산이 근로계약의 종료를 의미하는 것이 아니므로 1년 미만의 잔여기간에 대해서도 퇴직금을 받을 수 있습니다.

Q

노동자퇴직급여보장법 시행령 제3조 이외의 사유로 중간정산을 한 경우 효력이 있는지요?

A

중간정산의 사유와 요건을 갖추지 아니하였음에도 중간정산을 실시한 사용자에게 대하여 법률에서 직접적 벌칙조항을 두고 있지는 않으나, 사용자가 퇴직금 명목으로 금품을 지급하더라도 중간정산 사유와 요건을 갖추지 아니한 경우 유효한 중간정산으로 볼 수 없습니다. 다만, 노동자는 부당이득 반환의무가 있습니다.



07. 일과 가정이 양립될 수 있도록 지원해야 합니다.

육아휴직

[남녀고용평등법 제19조]

노동자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양자녀포함)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하면 이를 허용해야 합니다.



육아휴직 부여 및 복직의무 위반시 5백만원 이하의 벌금에 처해지게 되며, 육아휴직을 이유로 해고 등 불리한 처우금지 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다.

◆ 육아휴직 급여를 위한 조건

- 연속적으로 30일 이상 육아휴직을 해야 함
- 고용보험 피보험단위기간이 180일 이상이어야 함

◆ 육아휴직 급여 금액

- 처음 3개월은 통상임금의 80%(상한액 월150만원, 하한액 월70만원) 이후 기간에는 통상임금의 50%(상한액 월120만원, 하한액 월70만원)
- 한부모의 경우 : 첫 3개월은 통상임금의 100%(상한액 월250만원, 하한액 월70만원), 4개월~6개월은 통상임금의 80%(상한액 월150만원, 하한액 월70만원), 7개월~종료일까지는 통상임금의 50%(상한액 월120만원, 하한액 월70만원)
- 부부가 연달아 육아 휴직할 경우 2번째 육아휴직자의 처음 3개월은 통상임금 100%(상한액 월250만원)
- 실질적인 휴직기간 내에는 육아휴직급여중에 75%를 매월 지급
- 복직 6개월 후에는 육아휴직급여 중에 25%를 일시불로 지급



◆ 사업주의 복직의무

- 육아휴직 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 합니다.

Q 육아휴직 급여 신청은 언제 하나요?

A 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내 고용센터에 신청해야 받을 수 있습니다.



가족돌봄 휴직제도

[남녀고용평등법 제22조의2 제1항]

- 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청하는 경우 사업주는 이를 허용해야 한다.
- 2020.1.1.부터 가족 돌봄 휴직 범위 확대(조부모, 손자녀 추가)

◆ 가족돌봄 휴직 사용기간 및 분할 횟수

연간 최장 90일(분할 사용 가능, 1회 사용 시 최소 기간은 30일 이상)

◆ 신청방법

가족돌봄휴직을 시작하려는 날의 30일 전까지 사업주에게 신청서 제출

◆ 제출서류

신청서 + 증빙서류(돌봄이 필요한 가족의 건강 상태, 신청인 외의 가족 등의 돌봄가능 여부 등 가족돌봄 휴직 필요성을 확인할 수 있는 서류)

근무기간이 6개월 이상인 노동자가 신청



가족돌봄 휴가제도

[남녀고용평등법 제22조의2 제2항]

- 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가를 신청하는 경우 사업주는 이를 허용해야 한다.
- 2020.1.1.부터 시행

◆ 가족돌봄 휴직 사용기간

연간 최장10일(감염병 확산 등에 해당하여 기간이 연장되는 경우 20일, 한부모가족지원법 제4조1항에 해당하는 부 또는 모에 해당하여 연장되는 경우 25일. 일단위로 사용가능)

Q 가족돌봄 휴직과 휴가, 근로시간 단축 기간은 유급인가요?

A 가족돌봄휴직과 휴가는 무급입니다. 또한 가족돌봄 근로시간 단축 기간은 근무한 시간만큼만 급여를 받을 수 있습니다. 가족돌봄제도 사용 기간은 고용보험에서 별도로 급여를 지원하지 않습니다. 단, 회사에서 취업규칙이나 단체협약으로 가족돌봄제도 사용 기간을 유급으로 하는 규정을 정했다면 급여를 받을 수도 있습니다.





08. 4대 보험은 의무가입입니다.

4대보험

4대보험은 사회보장정책의 일환으로 시행 중인 사회보험을 말하며 그 종류에는 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험이 있습니다.

- ◆ 사업주는 노동자를 1명 이상 고용한 경우 의무적으로 4대 보험 공단에 사업장 성립 신고를 해야 하며 노동자가 취업·퇴사할 때마다 신고해야 합니다.
- ◆ 1개월 이상, 월 60시간 이상 일하는 노동자는 의무가입대상이며, 일용직이나 월 60시간 미만 근무하는 노동자라도 경우에 따라 4대보험 가입대상이 될 수 있습니다. (가입대상여부는 보험마다 조금씩 차이가 있습니다.)



Q 사업주가 4대보험을 가입해주지 않는데 어떻게 해야 하나요?

A 근로복지공단 홈페이지에 있는 “우리동네 가입사업장 조회하기”, “미가입 사업장 신고하기”를 통해 신고(익명으로도 가능)하면 가입이 가능합니다. 재직 중에 하기 어려우면 퇴사 후에도 할 수도 있습니다.

실업급여 수급 [고용보험법 제37조]

실업급여는 비자발적인 사유로 회사를 퇴직한 노동자에게 지급하는 금품으로 구직급여와 취업촉진수당(조기재취업수당, 직업능력개발수당, 광역 구직활동비, 이주비)으로 구분됩니다. 우리가 흔히 말하는 실업급여는 보통 구직급여를 말합니다.

◆ 구직급여 수급조건

- 이직일 이전 18개월간 피보험 단위기간(고용보험에 가입되어 있는 날)이 통산 180일 이상
- 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태
- 이직 사유가 비자발적인 경우이며 재취업을 위한 노력을 적극적으로 해야 함
- 1년 이내에 해야 함



Q 사업주가 고용보험에 가입하지 않으면 구직급여를 받을 수 없나요?

A 노동자가 직접 고용센터에 고용보험 미가입 사실을 신고하고 소급하여 고용보험에 가입하면 구직급여를 받을 수 있습니다. 최대 3년 이내의 근무기간에 대해서 고용보험을 소급취득할 수 있습니다



Q 본인의 잘못으로 해고된 경우에도 구직급여를 받을 수 있나요?

A 노동자가 징계해고를 당했다 하더라도 아래의 사유에 해당하지 않는다면 구직급여를 받을 수 있습니다.

- 형법 또는 법률위반으로 금고이상의 형을 선고받고 해고된 경우
- 공금횡령, 회사기밀 누설 등으로 회사에 막대한 재산상 손해를 끼쳐 해고된 경우
- 정당한 사유없이 장기간 무단결근하여 해고된 경우

Q 매달 일정금액이 지출되어야 하는데 두달째 임금을 못 받아 더 이상 버틸 수 없어서 회사를 그만두려고 합니다. 스스로 그만둘 경우에도 구직급여를 받나요?

A 노동자가 스스로 퇴사했다라도 법에서 정한 피치못 할 사정으로 퇴사한 것이라면 구직급여를 받을 수 있습니다. 임금체불이나 최저임금 위반이 이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 발생한 경우, 사업장 이전 등으로 통근이 곤란한 경우, 개인 질병으로 인해 업무수행이 곤란하고 업무전환이나 휴직이 허용되지 않은 경우 등을 법에서 정하고 있습니다.





미리 고용복지플러스센터에 문의하여
증빙서류를 준비하세요!

1

다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유가 이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 발생한 경우
가. 실제 근로조건이 채용 시 제시된 근로조건이나 채용 후 일반적으로 적용받던 근로조건보다 낮아지게 된 경우

나. 임금체불이 있는 경우

다. 소정근로에 대하여 지급받은 임금이 「최저임금법」에 따른 최저임금에 미달하게 된 경우

라. 「근로기준법」 제53조에 따른 연장 근로의 제한을 위반한 경우

마. 사업장의 휴업으로 휴업 전 평균임금의 70퍼센트 미만을 지급받은 경우

2

사업장에서 종교, 성별, 신체장애, 노조활동 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받은 경우

3

사업장에서 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 그 밖의 성적인 괴롭힘을 당한 경우

4

사업장의 도산·폐업이 확실하거나 대량의 감원이 예정되어 있는 경우

5

다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사정으로 사업주로부터 퇴직을 권고받거나, 인원감축이 불가피하여 고용조정계획에 따라 실시하는 퇴직 희망자의 모집으로 이직하는 경우

가. 사업의 양도·인수·합병

나. 일부 사업의 폐지나 업종전환

다. 직제개편에 따른 조직의 폐지·축소

라. 신기술의 도입, 기술혁신 등에 따른 작업형태의 변경

마. 경영의 악화, 인사적체, 그 밖에 이에 준하는 사유가 발생한 경우

6

다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 통근이 곤란(통근 시 이용할 수 있는 통상의 교통 수단으로는 사업장으로의 왕복에 드는 시간이 3시간 이상인 경우를 말한다)하게 된 경우

가. 사업장의 이전

아래의 경우에는 노동자가 스스로 사직하더라도 구직급여를 받을 수 있습니다.

나. 지역을 달리하는 사업장으로의 전근
다. 배우자나 부양하여야 할 친족과의 동거를 위한 거소 이전
라. 그 밖에 피할 수 없는 사유로 통근이 곤란한 경우

7

부모나 동거 친족의 질병·부상 등으로 30일 이상 본인이 간호해야 하는 기간에 기업의 사정상 휴가나 휴직이 허용되지 않아 이직한 경우

8

「산업안전보건법」 제2조제7호에 따른 "중대재해"가 발생한 사업장으로서 그 재해와 관련된 고용노동부장관의 안전보건상의 시정명령을 받고도 시정기간까지 시정하지 아니하여 같은 재해 위험에 노출된 경우

9

체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상, 시력·청력·촉각의 감퇴 등으로 피보험자가 주어진 업무를 수행하는 것이 곤란하고, 기업의 사정상 업무종류의 전환이나 휴직이 허용되지 않아 이직한 것이 의사의 소견서, 사업주 의견 등에 근거하여 객관적으로 인정되는 경우

10

임신, 출산, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)의 육아, 「병역법」에 따른 의무복무 등으로 업무를 계속적으로 수행하기 어려운 경우로서 사업주가 휴가나 휴직을 허용하지 않아 이직한 경우

11

사업주의 사업 내용이 법령의 제정·개정으로 위법하게 되거나 취업 당시와는 달리 법령에서 금지하는 재화 또는 용역을 제조하거나 판매하게 된 경우

12

정년의 도래나 계약기간의 만료로 회사를 계속 다닐 수 없게 된 경우

13

그 밖에 피보험자와 사업장 등의 사정에 비추어 그러한 여건에서는 통상의 다른 노동자도 이직했을 것이라는 사실이 객관적으로 인정되는 경우

구직급여 신청방법

[고용보험법 제42조~ 제44조]

실직 후 거주지 관할 고용센터를 방문하여 실업을 신고하고 수급자격을 확인받아야 합니다.

수급자격이 인정되면 구직활동 후 구직급여를 받을 수 있습니다.

◆ 구직급여 신청방법

- ① 전산망(www.work.go.kr)을 통하여 구직신청
- ② 거주지 관할 고용센터를 방문해 실업급여 신청자 취업지원 설명회 참석
 - ✔ www.ei.go.kr 에서 실업급여 수급 설명회 온라인 교육 수강 가능
- ③ 고용센터에서 실시하는 취업지원 설명회에 따라 수급자격 인정신청서 및 재취업 활동 계획서 작성 제출
 - ✔ 워크넷으로 구직등록 후 방문시 워크넷 활용교육 및 구직표 작성 시간을 면제 받을 수 있음.
- ④ 취업지원 설명회 종료 후, 개별상담을 거쳐 추후 일정에 대하여 안내받은 후 귀가
- ⑤ 관할 고용센터는 원칙적으로 접수 후 14일 이내에 수급자격 인정여부를 결정 및 통지



구직급여 지급액

[고용보험법 제46조]

구직급여 지급액은 퇴직전 평균임금의 60%×소정급여 일수로 계산하며 평균임금의 60%에는 상한액(1일 66,000원)과 하한액(1일 60,120원) 제한이 있습니다.

Q

월급이 약180만원 정도 되고 4년 정도 근무한 40대 가장인데요. 이럴 경우 구직급여를 받을 수 있는 기간과 금액은 어떻게 되나요?

A

구직급여 지급액은 퇴직전 평균임금의 60%×소정급여일수에 의해 산정됩니다. 소정급여 일수는 연령에 따라 달라집니다. 평균임금의 60%는 상한액 제한을 받는데, 상한액은 이직일이 2019년 1월 이후일 경우 1일 66,000원 하한액은 퇴직당시 최저임금의 80%×1일 소정근로시간(8시간 한도)으로 계산하시면 됩니다.

◆ 구직급여의 소정급여일수

구분		피보험기간				
		1년 미만	1년 이상 ~ 3년 미만	3년 이상 ~ 5년 미만	5년 이상 ~ 10년 미만	10년 이상
이직일 현재 연령	50세 미만	120일	150일	180일	210일	240일
	50세 이상 및 장애인	120일	180일	210일	240일	270일

- 연령은 퇴사 당시 만나이, 가입기간은 고용보험 가입기간을 의미합니다.
- 장애인은 수급자격 신청일 당시 장애인고용촉진 및 직업재활법에 따른 장애인으로 등록되어 있어야 합니다.



09.

업무상 재해 발생 시 보상을 받습니다.

업무상 재해 보상

[산업재해보상보험법 제37조]

노동자가 업무상 부상 또는 질병에 걸리거나 장애가 생기거나 사망하면 근로복지공단과 사용자로부터 보상을 받을 수 있습니다.

◆ 업무상 사고에 해당하는 사례

- 근로계약에 따른 업무를 하던 중 발생한 사고
- 사용자가 제공하거나 그에 준하는 교통수단 이용 중 사고
- 사용자가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 발생한 사고
- 사업주가 주관하거나 사용자 지시에 의해 참여한 행사(준비) 중 발생한 사고
- 휴게시간 중 사용자 관리 하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고
- 그 외 업무와 관련하여 발생한 사고
 - 용변 등 생리적 필요행위, 작업준비 등 작업에 수반되는 부수행위 중 사고
 - 버스나 지하철 등 대중교통으로 출퇴근 중 발생한 사고 등
 - 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고업무상

◆ 업무상 질병에 해당하는 사례

- 업무 중 노동자 건강에 장애를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병
- 업무상 부상 등이 원인이 되어 발생한 질병
- 그 외 업무와 관련하여 발생한 질병
 - 업무상 과로 및 스트레스로 심혈관계 질환 유발하여 사망
 - 반복작업을 하는 노동자의 근골격계 질환, 기타 유독성 물질로 인한 질병
 - 잠수 및 공중작업 등 이상기압으로 인한 질병
 - 직장스트레스로 인한 우울증(퇴사압력, 직장 내 따돌림, 업무관련 정신적 충격 등)

〈 육체적·정신적인 부담 요인 판단방법 〉



통근(출·퇴근 중) 재해

[산업재해보상보험법 제37조]

◆ 산업재해보상보험법 개정으로 2018.1.1.부터 노동자가 자가용 등을 이용하여 “통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고” 중에서 출퇴근 경로의 일탈 또는 중단 중의 사고 및 그 후의 이동 중의 사고에 대하여는 출퇴근재해로 인정되지 않습니다. 다만, 일탈 또는 중단이 일상 생활에 필요한 행위로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 출퇴근재해에 해당. (산재법 시행령 제35조 ②항 및 제37조 ③항)

◆ 경로의 일탈·중단

경로의 일탈이란 통상적인 경로를 벗어나는 것을 의미하며 중단은 출퇴근과 관계 없는 행위를 하는 것을 의미

◆ 경로의 일탈·중단의 예외(일상생활에 필요한 행위)

- 일상생활에 필요한 용품을 구입하는 행위
- 학교 또는 직업교육훈련기관에서 직업능력 개발향상에 기여할 수 있는 교육이나 훈련 등을 받은 행위
- 선거권이나 국민투표권의 행사
- 노동자가 사실상 보호하고 있는 아동 또는 장애인을 보육기관 또는 교육기관에 데려다주거나 해당 기관으로부터 데려오는 행위
- 의료기관 또는 보건소에서 질병의 치료나 예방을 목적으로 진료를 받는 행위
- 노동자의 돌봄이 필요한 가족 중 의료기관 등에서 요양 중인 가족을 돌보는 행위
- 위와 유사한 행위



산재보험급여신청방법

업무상 재해 발생 시 노동자 또는 유족이 관할 근로복지공단에 보상신청(요양신청서 및 유족급여신청서 등 제출)을 하면 됩니다.

- ◆ 산재보상 신청권은 노동자 및 유족에게 있으며 사업주는 조력의무가 있을 뿐입니다. 따라서 회사가 산재보험 처리를 해주지 않는다면 노동자 및 유족이 직접 요양급여 청구서나 유족급여 청구서를 작성하여 병원을 통해 근로복지공단에 제출하면 됩니다.
- ◆ 산재보상 신청기한은 각종 보상에 대한 청구권이 발생한 후 3년 이내(단, 장해급여, 유족급여, 장의비, 진폐보상연금 및 진폐유족연금을 받을 권리는 5년, 2018. 12. 13. 시행)이므로 사고 발생 후 3년 내에 신청하는 것이 좋으며 현재 퇴사를 했거나 폐업으로 회사가 없어져도 신청할 수 있습니다.
- ◆ 산재보상은 사용자가 산재보험을 가입하지 않았다거나 노동자가 산재보험에 가입되지 않았다고 하더라도 보상을 받을 수 있습니다.



Q 산재가 발생해 회사와 합의를 하면 산재를 신청할 수 없나요?

A 산재를 신청할 수는 있으나 회사와 합의한 금액이 충분하다고 판단될 경우에는 산재보상금을 받지 못할 수도 있으니 산재보험처리 전에 회사와 합의 시에는 상당한 주의가 필요합니다.

일 하다가 다쳤는데...

산재보험 되겠지..?



Q

노동자가 일하다 다치면 전부 산재처리를 할 수 있는지요?

A

사업장에서 업무와 관련하여 다치거나 병들었다면 사업주가 산재보험을 가입하지 않았거나 노동자가 입사 첫날 재해를 당했다더라도 산재보험 처리를 할 수 있습니다. 산재보험 처리를 하면 근로복지공단으로부터 휴업급여 등의 각종 급여를 받을 수 있습니다. (상시노동자수가 1인 미만이거나 무면허업자가 시공하는 2천만원 미만(100제곱미터 이하)의 건설공사도 2018. 7. 1. 부터는 산재처리가 가능합니다.)

산재보험급여의 종류

[산업재해보상보험법 제36조]

산재보험급여에는 요양급여, 휴업급여, 장애급여, 유족급여, 간병급여 등이 있습니다.

- ◆ 산재보험은 일부 적용제외 사업장을 뺀 모든 회사가 의무적으로 가입해야 합니다.
- ◆ 4일 이상의 치료를 요하는 것은 산재보험으로 처리하고 3일 이하의 치료를 요하는 것은 사업주가 직접 보상해야 합니다.
- ◆ 회사가 산재보험에 가입하지 않았더라도 노동자는 산재처리가 가능합니다.

산재보험의 종류

요양급여	업무상 재해가 완치될 때 까지 치료비 지급
휴업급여	산재로 인해 휴업한 기간 동안 생계보호를 위한 비용 지급
상병보상연금	요양개시 후 2년경과 후에도 치유되지 않을 시 휴업급여 대신 지급
장해급여	업무상 재해로 치료를 받았으나 장애가 남았을 경우 보상 (장해급여는 일시금 또는 연금 형태로 지급)
간병비(간병급여)	의학적으로 간병(상시, 수시)이 필요하여 실제로 간병을 받은 자에 대해 지급
유족급여	업무상 재해로 노동자가 사망 시 유족 생활보호를 위해 연금 지급 (연금수령 자격자가 없을 시 일시금으로 지급)
장의비	평균임금의 120일분 지급, 보통 유족급여 청구시 함께 청구



Q

산재보험 처리에 의한 보상금 이외에 사업주에게 보상 요구를 할 수 있는지 여부?

A

산재보험 급여는 노동자가 업무상의 사유로 재해를 당한 경우 사업주의 고의 또는 과실여부에 관계없이 보험급여를 지급하나 만약, 그 재해가 사업자의 고의 또는 과실에 의한 경우에는 민사상 불법행위로 인한 손해배상 책임을 물어 손해배상액을 청구할 수 있습니다.



10.

노동조합은 노동인권 증진에 반드시 필요합니다.

노동조합 역할 및 설립

노동조합은 노동자가 헌법 제33조에서 보장된 단결권을 행사하는 정당하고 합법적인 권리입니다.

- ◆ 노동조합은 단체이므로 2명 이상이면 노동조합을 만들 수 있으며, 1인일 때에는 이미 설립된 노동조합(산업별, 지역별 노조)에 가입할 수 있습니다.

Q 노동조합의 역할이 무엇인가요?

A 노동조합은 근로조건의 유지·개선 및 노동자의 경제적·사회적 지위 향상을 위해 노동자들이 단결하여 만든 단체입니다.
노동조합은 사용자와 단체협상을 통해 임금 및 근로조건을 개선하고 노동자의 권익향상을 위한 단체행동을 할 수 있습니다.

Q 노동조합 설립절차 및 구비서류는 무엇이 있는지요?

A 노동조합은 2인 이상이면 자유롭게 설립가능하며, 노동조합 및 노동관계조정법에 따라 설립총회에서 규약제정, 규약에 따른 임원 등 집행기관을 구성한 후 관할 행정관청에 설립신고서와 규약 1부를 첨부하여 신고하면 됩니다. 설립신고서와 규약검토후 하자가 없을 경우 접수일로부터 3일 이내에 신고증이 교부됩니다. 노동조합 설립신고증을 교부받은 경우 설립신고서가 접수된 때에 설립된 것으로 보며 설립일로부터 30일 이내에 조합원 명단, 규약, 임원의 성명·주소록·회의록, 재정에 관한 장부와 서류 등을 주된 사무소에 비치해야 합니다.



◆ ILO 핵심협약

- 국제노동기구(ILO)는 1998년 총회에서 각 국가 노사정이 모여 'ILO 노동자 기본권 선언'을 통해 모든 회원국이 증진·존중·실현해야 할 4개 분야의 노동기본권을 정함
- 이를 통해 아동노동금지, 차별 금지, 강제노동 금지, 결사의 자유 보호 등 노동자의 가장 기본적인 권리를 다루는 4개 분야의 8개 협약을 핵심협약으로 정함
- 우리나라는 결사의 자유 관련 제87호(결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약), 제98호 협약(단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약) 및 강제노동 금지 관련 제29호(강제노동에 관한 협약), 제105호(강제근로의 폐지에 관한 협약)는 아직 비준하지 않음

◆ 제2조 제4호 라목 단서 삭제 및 제5조제2항 신설

① 제2조 제4호 라목 단서 삭제

“다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 노동자가 아닌 자로 해석하여서는 아니 된다.”

② 제5조제2항 신설

“사업 또는 사업장에 종사하는 노동자(이하 “종사노동자”라 한다)가 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있다.

노조법 개정안

2021.1.5. 개정
2021.7.6. 시행

③ 평가

- ㉠ 법 개정이전에도 대법원 판례를 통해 전체 노동조합의 절반 이상을 차지하고 있는 초기업노조는 실업자·해고자가 가입 활동할 수 있었음
- ㉡ 기업별 노동조합도 교섭권 위임 등을 통해 단체교섭 등에 참여할 수 있으나 일반 조합원으로서의 가입은 제한되고 있었는데 이들의 기업별 노동조합 가입을 인정함
- ㉢ 기업별 노사관계의 현실을 고려하여 노동조합 활동이 기업의 운영을 저해하지 않도록 보완장치 마련(제5조제2항)

◆ 제17조 3항 신설

- ③ “하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다”
 - 노동조합의 임원의 자격은 규약을 통해 자율적으로 결정하도록 하되, 기업별 노사관계의 현실을 고려하여 기업별노조의 임원은 재직자로 한정

◆ 제24조 개정

- 노조전임자 급여지급 금지 규정 삭제,
- 근로시간면제 한도를 초과한 단체협약은 그 부분에 한해 무효

◆ 제32조

단체협약 유효기간 상한 2년 → 3년으로 연장

◆ 제37조제 3항 신설

- “노동조합은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 해서는 아니된다”(신설)
- 전면적·배타적 직장점거는 금지, 부분적·병존적 직장점거는 가능하다는 현행 판례의 태도를 입법화한 것으로 보임

노동조합 가입

[노동조합 및 노동관계조정법 제5조, 제22조]

노동조합 가입을 원하는 노동자는 소정의 가입원서(노동조합의 규약에 동의)를 내면 조합원이 될 수 있고 조합비 납부의무가 있습니다.

Q

저는 정규직 직원이며 저희 회사에는 노동조합이 없습니다. 노동조합을 설립하려는데 정규직뿐만 아니라 계약직 사원도 가입이 가능한지요?

A

노동조합의 조합원 범위는 자체규약으로 정할 수 있는 사항이므로 정규직만으로 조합을 구성하거나 계약직 사원까지 포함하는 것도 가능합니다. 특히 신설노조의 경우 세력 확산을 위해 넓게 조합원의 범위를 설정하기도 합니다.

Q

저희 회사는 서울과 경기도에 각각 사업자등록번호가 따로 있습니다. 하나의 노동조합에 각 사업장의 노동자들이 함께 가입하는 것이 가능한가요?

A

노동조합 형태는 기업별 노조에 국한하지 않고 초기업 노조도 가능하며 산별노조나 지역별 노조 등 다양합니다. 따라서 전체를 하나의 노조로 결성하고 각각 지부를 구성하는 방식도 가능하며 각각 사업장별로 노조를 결성하고 연합체를 구성하는 것도 가능합니다.

노동조합의 종류



- **산업별 노동조합** | 직종이나 기업에 상관없이 동일산업에 종사하는 노동자들이 만든 노동조합
- **기업별 노동조합** | 동일 기업 내 종사하는 노동자들이 조직한 노동조합
- **직종별 노동조합** | 산업이나 기업 불문하고 동일직종 노동자들이 만든 노동조합

교섭창구 단일화 절차

[노동조합 및 노동관계조정법 제29조의 2]

의의

2011년 7월부터 기업 단위에서 2개 이상의 노동조합을 설립하는 것이 허용되었지만 교섭비용의 증가, 근로조건의 통일적 형성 등을 이유로 교섭창구 단일화를 강제하고 있어 전체 조합원 과반수 노동조합이 있다면 그 노동조합이 교섭권을 배타적으로 행사하게 된다. 다만 당사자의 신청이 있을 경우 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭관행 등을 고려한 노동위원회의 결정에 따라 교섭단위를 분리하여 각각 단체교섭을 진행할 수도 있다.



교섭대표노조의 지위유지기간

노동조합 및 노동관계조정법은 단체협약 유효기간에 관계없이 2년을 기준으로 그 지위를 유지한다고 규정. 교섭대표노조로 결정된 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 유효기간이 2년인 경우 그 단체협약의 유효기간이 만료되는 날까지, 2년 미만인 경우 그 단체협약의 효력이 발생한 날을 기준으로 2년이 되는 날까지 유지.



유일노동조합의 경우에도 교섭창구단일화 절차 거치는 여부?

유일노동조합 사업장의 경우 교섭창구 단일화 절차를 거칠 필요 없고, 비록 교섭창구 단일화 절차상의 교섭요구 노동조합 확정절차에 의하여 단일참여노동조합으로 확정되었다 하더라도 교섭대표노동조합의 지위 인정되지 않음【판례】



교섭창구 단일화 절차

【교섭참여 노조 확정절차】



【참여노조 확정 후 교섭대표노조 결정절차】



공정대표의무 위반

[노동조합 및 노동관계조정법 제29조의 4]

- ① 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구단일화절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.

공정대표의무 취지

교섭창구 단일화 제도 하에서 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합은 독자적으로 단체교섭권을 행사할 수 없으므로, 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합을 보호하기 위해 사용자와 교섭대표노동조합에게 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원을 합리적 이유 없이 차별하지 못하도록 공정대표의무 부과.

※ 공정대표의무는 단체교섭의 과정이나 그 결과물인 단체협약의 내용뿐만 아니라 단체협약의 이행과정에서도 준수되어야 함.

◆ 노동조합사무실 미제공

【판례】 노동조합의 존립과 발전에 필요한 일상적인 업무가 이루어지는 공간으로서 노동조합 사무실이 가지는 중요성을 고려하면, 사용자가 단체협약 등에 따라 교섭대표 노동조합에게 상시적으로 사용할 수 있는 노동조합 사무실을 제공한 이상, 특별한 사정이 없는 한 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에게도 반드시 일률적이거나 비례적이지는 않더라도 상시적으로 사용할 수 있는 일정한 공간을 노동조합 사무실로 제공해야 함. 이와 달리 교섭대표노동조합에게는 노동조합 사무실을 제공하면서 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에게는 물리적 한계나 비용 부담 등을 이유로 노동조합 사무실을 전혀 제공하지 않거나 일시적으로 회사 시설을 사용할 수 있는 기회를 부여하였다고 하여 차별에 합리적인 이유가 있다고 볼 수 없음.

◆ 근로시간 면제 인정

【판례】 교섭창구 단일화 이후에도 교섭대표노동조합에게만 근로시간 면제를 인정하면서 교섭대표노동조합이 아닌 노동조합에게는 이를 인정하지 아니한 것은 모두 공정대표의무 위반에 해당하고, 사용자는 공정대표의무 위반을 이유로 불법행위에 기한 손해배상 의무를 부담.



부당노동행위 금지

[노동조합 및 노동관계조정법 제81조]

사용자가 노동조합 활동을 이유로 노동자에게 불이익을 주거나 노동조합의 조직·운영에 지배개입하려고 하는 행위를 '부당노동행위'라고 합니다.
부당노동행위를 하는 사업주는 형사처벌 될 수 있습니다.



위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다.

◆ 부당노동행위의 유형

노조 대표자 또는 노조로부터 위임을 받은 자와의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부·해태하는 행위(단체교섭 거부·해태행위)

- 사용자측이 교섭의 절차/형식을 일방적으로 정하고 조합측이 이에 응하지 않음을 이유로 단체 교섭을 거부하는 경우
- 단체교섭 기일을 합리적인 이유없이 일방적으로 변경하거나 연기하는 행위
- 교섭의 장소가 노조에게 불편하다는 것을 알고도 그곳에서의 교섭을 고집하는 행위
- 교섭요구 공고 등 창구 단일화 절차를 제대로 이행하지 않은 경우

노조에 가입 또는 조직 및 노조 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 노동자를 해고하거나 불이익을 주는 행위(불이익 취급행위)

- 열성적인 노조원을 이례적으로 관리직으로 승진시켜 조합원 자격을 상실케 하는 경우
- 잡일을 시키거나 생활 근거지로부터 먼 곳으로 전직시키는 행위
- 지위의 강등, 승진 탈락, 휴직이후 복직 거부 등
- 임금, 상여금 지급에 있어서의 차별, 제수당의 상실을 초래하는 전근 또는 대기발령

노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 부당노동행위를 신고한 것을 이유로 보복적인 해고 또는 불이익을 주는 행위(보복적 불이익행위)

- 노조에 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노조의 조합원이 될 것을 고용 조건으로하는 행위 (불공정 고용계약행위)

- 근로계약 체결시 조합활동의 금지 또는 제한하는 약정을 맺는 경우
- 쟁의타결시 조합탈퇴, 조합 불가입 등을 약정하는 경우
- 기타 조합 활동의 금지를 계약갱신의 조건으로 하는 경우

- 노조의 조직·운영을 지배·개입하는 등의 행위(지배·개입행위)하는 행위

- 임원선거나 노조의 내부운영에 대한 개입이나 방해
- 노조에 대해 보장되던 각종 편의를 중지하는 행위
- 노조내에 대립집단이 있는 경우 일방에 대한 지원이나 불이익 취급하는 행위
- 기업내에 복수노조가 있는 경우에 노조간 차별대우 하는 행위

Q 노동조합을 결성하려고 준비중입니다. 그런데 회사에서 눈치를 채고 관리자들이 노동조합이 생기면 '원청업체에서 일거리를 안줄거다. 회사가 망한다'는 식으로 직원들에게 말하고 다니는데 노동조합이 만들어지기 전인데도 부당노동행위에 해당되나요?

A 부당노동행위에 해당됩니다. 법에서는 '노동조합을 조직하려고 한 것'을 이유로 불이익 처분을 하거나 '노동조합을 조직 또는 운영하는 것'에 지배개입하는 행위를 부당노동행위로 보고있으므로 노동청에 신고하거나 노동위원회에 구제신청을 할 수있으며 부당노동행위를 입증하기 위한 녹취자료 등을 확보하시기 바랍니다.

Q 사용자의 부당노동행위에 대해서는 어떻게 구제받을 수 있나요?

A 노동조합 및 노동관계조정법 위반으로 노동청에 진정, 고소 등을 할 수 있으며 부당노동행위를 한 자는 2년 이하의 징역또는 2천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다. 노동청에 신고하는 것과 별도로 노동위원회에 구제신청을 할 수 있으며 손해배상청구 등 민사소송도 할 수 있습니다.

경비원조 관련

[노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제4호]

노동자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위 금지.

◆ ‘노동조합의 운영비를 원조’하는 부분

- 운영비 원조 금지조항은 노동조합의 자주성을 저해할 위험이 없는 경우까지 금지하는 등 과잉금지원칙을 위반하여 단체교섭권을 침해하므로 헌법에 위반(헌법재판소 헌법불합치 결정 2019.12.31.까지 잠정적용)
- 대법원은 근로시간면제 제도 및 최소한 규모의 노동조합 제공 등의 사유 및 이와 동일시할 수 있는 성질의 것으로 엄격 해석하여 허용

 통신비, 전기·수도 요금 등 사무실유지비, 사무용 지급은 금지

◆ 부당노동행위 구제방법

- 노동위원회 구제신청
 - 부당노동행위로 인해 피해를 받은 노동자 또는 노동조합은 부당노동행위가 있는 날로부터 3개월 이내에 관할 지방노동위원회에 구제신청을 할 수 있습니다.
- 지방노동관서에 신고
 - 부당노동행위로 피해를 입은 노동자 또는 노동조합은 지방 노동관서에 진정, 고소 등 사용자의 처벌을 요구할 수 있습니다.
-  부당노동행위에 대해서는 피해자의 의사에 관계없이 처벌이 가능하며, 노동위원회의 구제신청과 병행가능합니다.
- 민사적 구제
 - 노동위원회와 별도로 손해배상 청구 소송, 부당노동행위에 의한 해고무효확인 소송 등을 진행할 수 있습니다.

구제신청 절차



- ✔ 확정된 구제명령 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금(부당해고는 1년이하 등)에 처해지게 됩니다.

02

여성노동자 노동인권

1. 여성(모성)은 특별한 보호를 받습니다.





이. 여성(모성)은 특별한 보호를 받습니다.

유해·위험한 사업에 사용금지

[근로기준법 제65조]

사용자는 임신중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성을 도덕상 또는 보건상 유해 위험한 사업에 사용하지 못합니다.



위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다.

◆ 임신부 및 18세 이상 여성의 사용금지 직종

- 아래와 같은 표시가 있는 사업장, 마스크 등 보호기구 착용이 필요한 사업장 등은 특히 주의가 필요합니다.



Q

최근 임신한 여성입니다. 제가 근무하는 곳은 수은을 사용하는 회사인데요. 태아에 좋지 않은 영향을 줄 것 같아 고민이네요. 어떻게 해야 하나요?

A

수은은 근로기준법상 임신중인 여성 사용금지 직종에 해당하므로 회사에 인사상 전환배치를 요구해야 하며 이를 위반할 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다.

야간근로와 휴일근로 제한

[근로기준법 제70조]

사용자는 18세 이상의 여성에 대해 야간근로 및 휴일근로를 시키려면 노동자의 동의가 필요합니다. (상시 5인 이상 노동자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용)

위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다.

시간외 근로제한

[근로기준법 제71조]

사용자는 산후 1년이 지나지 않은 여성에 대해서는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외 근로를 시킬 수 없습니다.

위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다.

생리휴가

[근로기준법 제73조]

사용자는 여성노동자가 청구하면 월1일 생리휴가를 줘야합니다.

위반시 5백만원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다.
(상시 5인 이상 노동자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용)

Q

노동자가 배우자 출산휴가를 5일만 청구한 경우 나머지 일수를 부여하지 않아도 되나요?

A

개정 법률은 배우자 출산휴가를 청구하는 경우 10일을 부여토록 하고 있으므로 노동자가 배우자 출산휴가를 5일만 청구한 경우에도 10일을 부여해야 합니다. 다만, 노동자가 분할 사용을 원할 경우 출산일로부터 90일 이내에 분할 사용토록 해야 합니다.

출산전 · 후 휴가

[근로기준법 제74조]

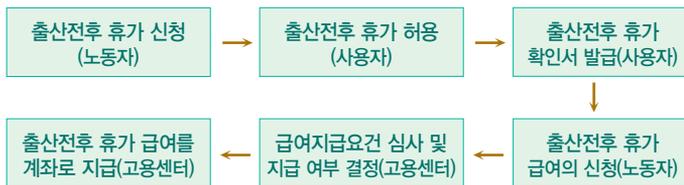
사용자는 임신 중 여성에게 출산전과 후를 통하여 90일의 출산전후 휴가를 줘야 합니다. (한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)



위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다.

◆ 출산전후 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급 휴가로 급여를 받을 수 있으며, 출산 이후에는 반드시 45일 이상 쉬어야 합니다.

◆ 출산전후 휴가 신청절차



◆ 출산전후 휴가급여 신청방법

- 출산전후 휴가급여 구체적인 신청방법은 관할고용센터와 노동상담기관에 문의하세요.
- 전남노동권익센터 무료상담제도를 이용하실 수 있습니다.

◆ 유산위험 등이 있는 경우에는 미리 휴가를 앞당겨 분할 사용가능합니다.

- 분할 횟수는 제한이 없으나 분할사용할 때 신청서와 진단서를 제출해야 합니다.
- 출산전후 휴가 분할 사용가능한 경우
 - 과거 유산 또는 사산의 경험이 있는 경우
 - 휴가를 청구할 당시 연령이 만40세 이상인 경우
 - 유산의 위험성이 있다는 진단서를 청구한 경우

Q 출산예정일이 8월1일 이여서 9월15일까지 휴가를 받았는데 출산이 늦어져 8월8일에 낳았습니다. 늘어난 7일에 대해 추가로 급여를 받을 수 있는지요?

A 출산전후 휴가는 90일이며 그중 출산 이후에 반드시 45일 이상을 쉬도록 하고 있습니다. 귀하는 출산이 늦어진 만큼 출산휴가를 사용할 수 있으나 추가 일수에 대해서는 급여를 받을 수 없습니다.



Q 출산휴가 전에는 본사 총무팀에서 경리업무를 담당했는데 출산휴가 후 업무에 복귀하니 경기도 OO지점으로 발령이 났습니다. 매일 출퇴근을 하다보니 몸이 힘든데 어떻게 해결할 방법이 없나요?

A 근로기준법 제74조 제6항에 의하면 사용자는 출산전후 휴가 종료후에는 여성노동자를 휴가전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 합니다. 우선 사용자와 업무에 대해 협의를 하고 협의가 안되고 해결의 실마리가 보이지 않으면 전문기관(전문가)과 상담을 거쳐 노동위원회에 부당전보 구제신청을 하거나 고용노동부에 신고하는 방법을 통해 해결할 수 있을 것입니다.

배우자의 출산휴가

[남녀고용평등법 제18조의2]

사업주는 노동자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에는 10일의 휴가를 주어야 합니다.

☑ 위반 시 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다.

◆ 배우자 출산휴가는 노동자의 배우자가 출산한 날로부터 90일이 지나면 청구할 수 없으며, 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있습니다.

Q

노동자가 금요일부터 3일간 배우자 출산휴가를 청구하였을 경우 어떻게 부여해야 하나요?

A

배우자 출산휴가는 휴일도 사용일수에 포함됩니다. 따라서 금요일에 3일을 신청하였다면 금,토,일요일에 배우자 출산휴가를 부여하면 됩니다. 단, 노동자는 출산일로부터 30일이내에 배우자 출산휴가를 신청하면 되므로 금요일에는 연차휴가를 사용하고 월요일~수요일까지는 배우자 출산휴가를 사용하는 형태가 일반적입니다.



유산·사산 휴가

[근로기준법 제74조]

사용자는 임신중인 여성이 유산 또는 사산한 경우 노동자가 청구하면 유산·사산휴가를 주어야 합니다.

☑ 위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다.

◆ 임신기간에 따라 휴가일수가 정해지며, 유산 또는 사산한 날부터 휴가가 시작되므로 늦게 신청할수록 휴가일수가 줄어듭니다.



◆ 유산·사산 휴가급여도 신청가능합니다. 구체적인 신청방법과 절차는 관할고용센터와 노동상담기관에 문의하세요.

- 고용복지센터 상담전화 : 1350
- 전남노동권익센터 무료상담제도를 이용하실 수 있습니다.

Q 유산의 위험이 있어서 임신 12주에 출산전후 휴가를 사용하던 중 휴가 16일째 유산하였습니다. 몇일의 휴가를 더 사용할 수 있나요?

A 유산·사산휴가는 출산전후 휴가와 별개로 사용할 수 있기에 임신 12주에 유산하였으므로 유산한 날부터 10일의 유산·사산휴가를 사용할 수 있습니다.

태아검진 기간허용 [근로기준법 제74조의2]

임신한 노동자는 정기건강 진단을 받는데 필요한 시간을 청구할 경우 허용해야 합니다.

◆ 태아검진 실시기준

임신기간	28주까지	29~36주	37주 이후
정기건강 진단시간	4주에 1회	2주에 1회	1주에 1회

◆ 임신부 정기건강진단을 근무시간 중에 사용해도 임금이 삭감되지 않습니다.

육아기 근로시간 단축

[근로기준법 제74조]

사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 노동자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청할 경우 허용해야 합니다.

위반시 5백만원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다.

- ◆ 육아기 근로시간 단축급여의 구체적인 신청방법은 관할 고용복지플러스센터(1350) 등에 문의하시고 구체적이고 세부적인 상담이 필요하면 전남노동권익센터에서 무료 상담을 받을 수 있습니다.
- ◆ 육아기 근로시간 단축급여는 육아휴직급여액을 기준으로 단축한 근로시간에 비례하여 지급됩니다.
- ◆ 노동자가 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 사용하려는 경우에는 다음의 방법 중 하나를 선택하여 사용할 수 있으며 이 경우 어느 방법을 사용하든지 그 총 기간은 1년을 넘을 수 없습니다. 단, 육아휴직 급여를 받기 위해서는 육아휴직을 한번에 30일 이상 사용해야 합니다.
 - 육아휴직의 1회 사용
 - 육아기 근로시간 단축의 1회 사용
 - 육아휴직의 분할 사용(1회만 분할할 수 있음)
 - 육아기 근로시간 단축의 분할 사용(1회만 분할할 수 있음)
 - 육아휴직의 1회 사용과 육아기 근로시간 단축의 1회 사용





육아시간

[근로기준법 제75조]

생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 노동자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간을 주어야 합니다.

- 위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다.
(상시 5인 이상 노동자를 사용하는 사업 또는 사업장에적용)

◆ 노사 또는 당사자간 합의를 한 경우에는 1일 2회 회당 30분 기준을 1일 1회 1시간으로 변경할 수 있습니다.

Q 유급수유 시간은 수유만 하는 시간을 의미하는지요?

A 유급수유 시간은 수유만을 해야 하는가라는 의문이 생길 수 있으나 수유시간은 수유만을 위한 시간이 아니라 여성노동자가 유아에 대한 수유 기타 유아를 보살피는 시간을 의미합니다.



직장내 성희롱 금지

[남녀고용평등법 제12조]

사업주, 상급자 또는 노동자는 직장 내 성희롱을 해서는 안됩니다.



위반시 1천만원 이하의 과태료에 처해지게 됩니다.

◆ 직장내 성희롱이란?

사업자나 사업장 내의 상급자가 직장내에서 본인의 위치를 이용하여 또는 업무와 연관이켜서 노동자에게 성적인 발언을 함으로써 굴욕감을 느끼게 하거나 성적인 요구 등에 대해서 따르지 않았다는 것을 들어 직장 내에서 해당 노동자에게 피해나 불이익을 주는 것



직장내 성희롱의 유형별 종류와 사례

언어적 성희롱

- 야한 농담이나 음란한 이야기를 하는 경우(전화통화 등 포함)
- 성적관계를 집요하게 묻거나 성적인 내용을 의도적으로 유모
- 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

육체적 성희롱

- 입맞춤, 포옹이나 뒤에서 껴안는 등의 신체적으로 접촉을 할 때
- 허벅지나 엉덩이 등 불쾌감을 느낄 수 있는 신체 부위를 만질 때
- 본인의 신체 부위를 만지도록 해 상대방이 성적인 모멸감을 느끼게 하는 경우

시각적 성희롱

- 외설적인 사진, 그림, 낙서, 음란출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위
- 직접 또는 컴퓨터 등을 통해 음란한 편지 또는 사진 송부
- 성과 관련된 자신의 신체 특정부위를 고의로 노출하는 행위

◆ 고객 등에 의한 성희롱 방지 대책

- 고객을 대상으로 업무를 하는 과정에서 노동자가 성적 굴욕 등에 대해 고충해소를 요청할 경우 근무장소 변경 및 배치전환 등 노력
- 고객 등에 의해 성희롱을 피해를 주장하거나 고객 등으로부터 성적요구 등에 불응한 것을 이유로 한 불이익 조치 금지

◆ 직장내 성희롱 대처방안



- 명확한 거부 의사 표시
- 사업주 및 상급자에게 문제제기
- 증거자료 수집



- 회사에 예방대책 마련 촉구
- 성적언행에 대하여 이의제기
- 성희롱 당한 동료와 공동대응

◆ 직장 외부에서의 구제절차

- 성희롱 전문기관 상담

- 회사에 피해사실을 신고했음에도 사업주가 성희롱 행위자에 대한 조치도 취해 주지 않는 경우 피해자의 신분을 보장받을 수 있는 성희롱 전문기관 상담을 통해 지원 받으실 수 있습니다.

상담 및 지원



- 여성노동법률지원센터 : 0505-515-5050
- 국가인권위원회 국번없이 : 1331
- 한국성폭력상담소 : 02-338-5801~2
- 여성긴급전화 국번없이 : 136
- 대한법률구조공단 : 132
- 한국여성의전화 : 02-2263-6465
- 한국여성민우회 : 02-335-1858

- 노동위원회에 구제신청

- 피해노동자가 사용자로부터 인사상 불이익(해고, 전보 등)을 받은 경우 노동위원회에 구제신청

- 민사소송 제기

- 사업주와 성희롱 행위자를 대상으로 손해배상을 법원에 청구

2021년 전라남도 생활임금



생활임금 정의	노동자들의 최소한의 인간다운 삶을 보장하기 위하여 전라남도 생활임금위원회의 심의를 거쳐 결정된 임금
적용대상	<ul style="list-style-type: none"> • 도, 도의회 및 도 산하 지방공사·출자·출연기관 소속 노동자 • 도의 사무를 위탁받아 보조금을 지급받는 기관 및 단체에 소속된 노동자
산입범위	기본급 + 교통비 + 식대 등 제 수당 포함 (단, 연차유급휴가수당과 연장·야간·휴일근로수당은 제외)
현재 시행중인 곳	전라남도, 나주시, 목포시, 여주시, 해남군, 도교육청 순천시(조례만 제정)



최저임금은 건강하고 문화적인 생활을 유지하기에는 미흡합니다. 따라서 최소한의 인간다운 삶을 보장하기 위해서는 생활임금이 확대 적용되어야 합니다. 전남노동권익센터는 22개 모든 시·군에 생활임금이 적용될 수 있도록 여러분과 함께 하겠습니다.

03

비정규직 노동인권

1. 비정규직 노동자의 고용안정을 위해 노력해야 합니다.
2. 비정규직 노동자를 차별대우해서는 안됩니다.





이. 비정규직 노동자의 고용안정을 위해 노력해야 합니다.

기간제노동자 고용기간 제한

[기간제법 제4조]

사용자는 기간제노동자를 2년을 초과해서 고용할 수 없으며, 2년을 초과하여 사용할 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 봅니다.

☑ 상시노동자 5인 이상 사업장에 적용

◆ 이미 2년을 초과하여 기간제노동자를 고용하였음에도 정규직(기간의 정함이 없는 노동자)으로 전환하지 않고 재계약을 거부하면 부당해고에 해당합니다.

Q 2년 넘게 기간제노동자로 계속 고용할 수 있는 경우도 있나요?

A 기간제 노동자로 2년이 넘으면 정규직으로 고용해야 하지만 예외적인 경우에는 계속해서 기간제로 고용할 수도 있습니다.
'사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'
'휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 노동자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우, 고령자' 등 몇 가지 예외적 사유를 정하고 있습니다.



갱신기대권 관련 판례



기간을 정하여 근로계약을 체결한 노동자의 경우 기간이 만료됨으로써 노동자로서의 신분관계는 종료되고 근로계약을 갱신하지 못하면 갱신 거절의 의사표시가 없어도 당연 퇴직되는 것이 원칙이다.

그러나 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 계약 갱신의 기준 등 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 실태, 노동자가 수행하는 업무의 내용 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합할 때 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 노동자에게 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는, 사용자가 이를 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없으므로, 노동자로서는 근로계약기간이 만료된 후에도 갱신 거절의 유효 여부를 다룰 법률상 이익을 가진다.

◆ 근로계약 체결 중간에 공백기간이 있는 경우

기간제법 규정의 형식과 내용, 입법 취지를 고려하면, 반복하여 체결된 기간제 근로계약 사이에 근로관계가 존재하지 않는 공백 기간이 있는 경우에는, 공백 기간의 길이와 공백 기간을 전후한 업무내용과 근로조건의 유사성, 사용자가 공백 기간이 발생한 경위, 공백 기간을 전후한 업무내용과 근로조건의 유사성, 사용자가 공백기간 동안 해당 기간제 노동자의 업무를 대체한 방식과 기간제 노동자에 대해 취한 조치, 공백 기간에 대한 당사자의 의도나 인식, 다른 기간제 노동자들에 대한 근로계약 반복·갱신 관행 등을 종합하여 공백 기간 전후의 근로기간을 합산하여 기간제법 제4조의 계속 근로한 총 기간을 산정할 수 있는지 판단하여야 하고, 기간제법 제4조 제1항 단서의 예외 사유에 해당하는 기간이 존재하더라도, 계약체결의 경위와 당사자의 의사, 근로계약 사이의 시간적 단절 여부, 업무내용 및 근로조건의 유사성 등에 비추어 예외사유에 해당하는 기간 전후의 근로관계가 단절 없이 계속되었다고 평가되는 경우에는 예외사유에 해당하는 기간을 제외한 전후의 근로기간을 합산하여 기간제법 제4조의 계속 근로한 총 기간을 산정하는 것이 타당하다.

【대법원 2018. 6. 19. 선고 2017두54975 판결】



단시간노동자 초과 근로 제한

[기간제법 제6조]

단시간노동자의 연장근로에 대해서는 노동자 동의가 필요하며 이 경우에도 1주 12시간을 초과한 연장근로는 할 수 없습니다.

- ✔ 상시노동자 5인 이상 사업장에 적용
- ✔ 위반시 1천만원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다.

◆ 초과근로에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산해 지급해야 합니다.

Q

단시간노동자로 근무하고 있는데 사장님이 자주 초과근무를 강요하면서 초과근무를 할 수 없으면 그만두라고 합니다. 이런 경우에는 어떻게 해야 하나요?

A

근로계약을 위반하는 것은 거부할 수 있습니다. 사업주는 노동자의 동의없이 억지로 일을 시킬 수 없으며 법에 따라 처벌받을 수 있습니다.

기간제·단시간 노동자 근로조건 서면명시

[기간제법 제17조]

기간제 및 단시간노동자와 근로계약을 체결할 때에는 계약기간, 근로시간, 임금 등 주요사항을 반드시 서면으로 명시해야 합니다.

- ✔ 위반시 5백만원 이하의 과태료에 처해지게 됩니다.

◆ 기간제 및 단시간노동자와 근로계약서 작성 시 서면으로 명시해야 할 사항

- 근로계약기간에 대한 사항
- 근로시간 및 휴게에 관한 사항
- 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법에 관한 사항
- 휴일 및 휴가에 관한 사항
- 취업의 장소와 종사해야 할 업무에 관한 사항
- 근로일 및 근로일별 근로시간(단시간노동자만 해당)



02.

비정규직 노동자를 차별대우해서는 안됩니다.

차별적 처우 금지

[기간제법 제8조, 파견법 제21조]

사용자는 비정규직 노동자(기간제 및 단시간, 파견노동자)를 당해사업장의 동종 또는 유사업무 종사자와 비교하여 합리적 이유없이 차별하면 안됩니다.



상시노동자 5인 이상 사업장에 적용

◆ 임금, 정기상여금, 명절상여금, 경영성과금, 그 밖의 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적 이유없이 차별해서는 안됩니다.

◆ 차별적 처우 사례

- 합리적 이유없이 기간제 노동자라는 이유로 상여금, 경조금 등을 지급하지 않거나 적게 지급하는 것
- 부서실적을 기초로 성과상여금을 지급하는데 동일부서 내 기간제 노동자에게는 지급하지 않는 것
- 동종유사업무를 하는 정규직 노동자와 달리 선택적 복지포인트를 지급하지 않는 것
- 정규직이 아프면 유급, 파트타임이 아프면 무급으로 처리하는 것
- 휴양시설 무료이용을 정규직에게만 적용하는 것
- 무기계약직은 통근비와 중식비를 지급하나 기간제노동자에게는 지급하지 않는 경우

◆ 차별적 처우가 아닌 사례

- 업무범위의 차이로 인하여 임금 및 근로조건을 달리하는 경우
- 계약기간에 얼마 남지 않은 기간제노동자를 교육훈련 대상에서 제외한 경우
- 업무의 책임과 권한에 따른 직책 · 직급수당을 달리 지급하는 경우

차별적 처우 시정

[파견법 제21조의 2]

비정규직 노동자(기간제, 단시간, 파견)가 차별적 처우를 받은 경우에는 사업장 관할 지방노동위원회에 차별처우 시정을 신청하여 구제받을 수 있습니다.

- ✔ 상시노동자 5인 이상 사업장에 적용
- ✔ 확정된 시정명령 불이행 시 1억원 이하의 과태료에 처해지게 됩니다.



- ◆ 차별적 처우가 있는 날로부터 6개월 이내에 차별시정을 신청해야 합니다. 다만, 계속되는 차별적 처우의 경우에는 종료일로부터 6개월 이내에 신청하면 됩니다.
- ◆ 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 않는 범위 내에서 배상명령을 할 수 있습니다.

불리한 처우금지

[기간제법 제16조]

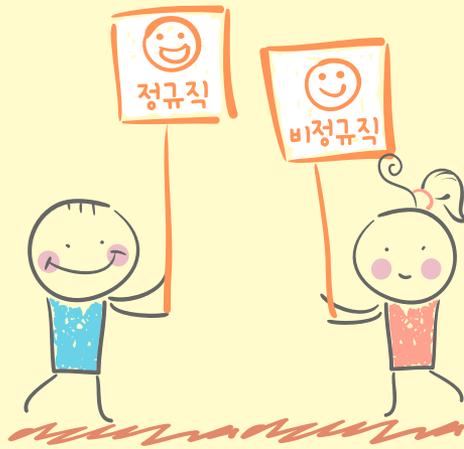
사용자는 단시간 및 기간제노동자가 부당한 초과근로 요구의 거부, 차별적 처우 시정 신청 등을 한 것을 이유로 불리한 처우를 해서는 안됩니다.

- ✔ 위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다.



**불리한 처우의
금지 사례**

- 사용자의 부당한 초과근로 요구의 거부
- 차별적 처우의 시정신청 / 노동위원회에의 참석 및 진술
- 재심신청 또는 행정소송 제기
- 시정명령 불이행의 신고



노동의 가치가 존중받는 사회
전남노동권익센터가 함께 합니다.

04

청소년 노동인권

1. 청소년 노동자는 특별한 보호를 받습니다.
2. 청소년 노동자도 노동법 상 모든 권리를 보장 받습니다.





이. 청소년 노동자는 특별한 보호를 받습니다.

근로계약

[근로기준법 제67조]

청소년 노동자라 할지라도, 근로계약은 본인이 직접 체결해야 합니다. 사용자는 임금(구성항목, 계산방법 및 지급방법), 소정근로시간, 주휴일, 연차유급휴가 등의 근로조건을 반드시 종이에 적어서 노동자에게 나눠주어야 합니다.



위반 시, 5백만원 이하의 벌금에 처해집니다.

- ◆ 청소년 본인이 직접 근로계약서를 작성해야 하며 임금도 부모님이 아닌 본인이 직접 받아야 합니다.
- ◆ 근로계약서 작성이 곤란하다면 일한 날짜와 시간 등을 꼼꼼히 기록해 두어야 합니다.
- ◆ 청소년이 직접 근로계약을 체결했다 하더라도 친권자, 후견인 또는 고용노동부장은 근로계약이 청소년에게 불리하다고 인정되는 경우에는 이를 해지할 수 있습니다.



근로계약서에 표기되어야 하는 내용

- 근로계약기간에 관한 사항
- 근로시간 · 휴게에 관한 사항
- 임금의 구성 항목 · 계산 방법 · 지불 방법에 관한 사항
- 휴일 · 휴가에 관한 사항
- 취업의 장소와 종사해야 할 업무에 관한 사항
- 근로일 및 근로일 별 근로시간(단시간 노동자에 한함)

Q 만16세 중학생입니다. 미성년자의 근로계약은 부모님이 대신 체결해 주나요?

A 근로계약은 일하는 당사자가 직접 체결해야 하며, 나이가 어리다고 해서 부모님(친권자 또는 후견인)이 대신할 수 없습니다.



Q 고등학생인데요. 개학이 다가와 일을 그만두려는데 3개월 이상 일하기로 했으니 그만 두려면 위약금을 내야 한다는데, 위약금을 내야 일을 그만둘 수 있는 건가요?

A 근로계약 불이행에 따른 위약금을 예정하는 계약은 체결할 수 없습니다. 이러한 계약은 효력이 없으므로 3개월 이내에 일을 그만두더라도 위약금은 내지 않아도 됩니다. 만약 사업주가 위약금을 일방적으로 급여에서 차감한 뒤 지급했다면 이는 전액지급원칙 위반이며 임금체불에 해당하므로 관할 지방노동청에 진정 접수가 가능합니다.

근로가능 연령

[근로기준법 제64조]

사용자는 만15세 미만인 청소년(중학교에 재학 중인 18세 미만 포함)에게 일을 시킬 수 없습니다. 예외적으로 취업인허증을 발급받은 15세 미만 청소년은 채용할 수 있습니다.



위반 시, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다.

◆ 취업인허증은 고용노동부(지방고용노동관서)에서 발급합니다.

15세 미만자가 취업인허증을 받고자 하는 경우에는 취업인허증 교부신청서를 학교장 및 친권자 또는 후견인의 서명을 받아 사용자가 될 자와 동행하여 관할지방 노동관서에 제출해야 합니다.

◆ 사용자는 취업인허증 없는 만15세 미만 청소년을 고용했을 경우 처벌을 받습니다.

- 취업인허증 없이 일을 했더라도 법적 책임은 사용주에게 있습니다.
- 인허(허가)를 취소할 수 있으며 15세 미만인 자에게 유해 또는 위험하거나 인허받은 직종 외의 업무에 취업시킨 고용주에 대하여는 그 사용을 정지시킬 수 있습니다.



Q

중학생입니다. 구인광고에는 최저임금을 준다고 했는데 월급을 받으니 시급 5,000원으로 계산되었습니다. 사장님께는 최저임금을 달라고 하니 중학생은 아르바이트를 하면 안 되는데 시켜준거니 그냥 받으라고 하는데 그래야 하나요?

A

취직인허증을 발급받을 의무는 사용자에게 있습니다. 노동자가 취직인허증 없이 일을 했다고 하더라도 일한 시간에 대한 임금은 최저임금 이상의 수준으로 지급받을 수 있고 미지급 시 사용자는 형사처벌의 대상이 됩니다.



Q

집안형편이 어려워 다니던 중학교를 그만두고 바로 돈을 벌어야 할 것 같은데요. 저처럼 나이가 어린 학생도 일을 할 수 있나요?

A

「근로기준법」은 사용자가 15세 미만인 자 또는 18세 미만 중학생은 채용할 수 없도록 하고 있습니다. 하지만 고용노동부장관이 발급한 취직인허증이 있으면 노동자로 일을 할 수 있습니다.

근로금지 직종

[근로기준법 제65조]

사용자는 청소년에게 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업, 갱내에서 일하도록 할 수 없습니다.



위반 시, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다.

◆ 만18세 미만의 청소년의 근로가 금지되는 직종입니다.

- 유흥주점, 단란주점, 비지오방, 노래방, 전화방
- 숙박업(콘도 등 제외), 안마실이 있는 사우나, 오락실, 도박장
- 티켓다방, 주류판매목적 업종(소주방, 호프, 카페 등)
- 교도소 또는 정신병원, 소각 또는 도살 업무
- 유류를 취급하는 업무(주유업무는 제외)
- 만18세 미만인 자에 대하여 운전·조종면허 취득을 제한하고 있는 직종
- 고압, 잠수작업

◆ 청소년 고용 금지업소에 청소년을 고용했을 경우 처벌

- 청소년 고용이 금지되는 업소에 청소년을 고용했을 경우, 해당업주는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하게 됩니다.
- 다만, 해당 업소가 식품위생법 등 타 법률에 의한 행정처분 대상일 경우에는 청소년보호법에 의한 과징금 부과처분이 아닌 해당 법에 의한 행정처분을 받게 됩니다.

Q

고2입니다. PC방에서 아르바이트를 할 수 있나요?

A

PC방은 청소년보호법에서 청소년의 고용을 금지하고 있는 업종입니다. 이 법은 청소년을 만19세 미만으로 정의하고 있어 만19세 미만의 청소년은 PC방에서 아르바이트를 할 수 없습니다.

연소자 증명서 등 비치

[근로기준법 제66조]

사용자는 청소년을 고용하였을 때는 부모님 또는 친권자의 동의서와 청소년의 나이를 증명할 수 있는 서류(가족관계증명서 등)를 사업장에 갖추어야 합니다.

위반 시, 5백만원 이하의 과태료에 처해집니다.

- ◆ 취직인허증을 비치한 경우에는 가족관계증명서와 친권자 동의서를 갖춘 것으로 봅니다.



근로시간

[근로기준법 제69조]

사용자는 청소년에게 하루 7시간, 주 35시간 이상 일을 시켜서는 안 됩니다.

위반 시, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다.

- ◆ 연장근로는 1일 7시간을 초과하는 노동, 1주의 합이 35시간을 초과하는 근무이며 연장근로 시에는 통상임금의 50%를 가산해서 지급받을 수 있습니다. (가산수당 : 상시노동자 5인 이상 사업장에 적용)
- ◆ 사용자와 노동자가 합의한 경우 1일 1시간, 1주 5시간 이내에서 연장근로를 할 수 있습니다.
- ◆ 연장근로는 합의에 의한 것이므로 당연히 거부할 수 있으며, 강제로 연장근로를 시키는 사업주는 처벌받을 수 있습니다.

야간근로 · 휴일 근로제한

[근로기준법 제70조]

원칙적으로 청소년을 야간근로(오후 10시~오전 6시)와 휴일근로(주휴일, 노동자의 날 등 법정휴일)에 종사시키지 못합니다.



위반 시, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다.

◆ 야간 및 휴일에 종사하게 하려면 노동자의 동의와 고용노동부장관의 인가가 필요합니다.

Q

만17세 고등학생입니다. 고등학생도 밤10시부터 새벽6시까지 패스트푸드점에서 일할 수 있을까요?

A

만18세 미만 청소년은 오후10시부터 오전6시까지의 야간에는 일할 수 없는 것이 원칙이지만, 예외적으로 청소년의 동의가 있고 관할 지방고용노동관서장이 인가한 경우에는 야간에 근무할 수 있습니다.

Q

주말에 패스트푸드점에서 일하고 있는 고등학생입니다. 주말에 근무하면 휴일근로로 가산수당을 지급한다고 하던데 맞는 말인가요?

A

휴일근로는 소정근로일이 아닌 날에 근로하는 것을 의미합니다. 노동자와 사용자가 평일이 아닌 주말에만 근무하기로 약정을 했다면 그 노동자에게는 주말이 평일과 마찬가지로 볼 수 있습니다. 따라서 실제 토요일, 일요일에 일했다 하더라도 1일 7시간까지는 통상근로로 보기 때문에 임금은 100%만 발생하고 별도의 가산수당은 발생하지 않습니다.



02. 청소년 노동자도 노동법 상 모든 권리를 보장 받습니다.

청소년 노동자의 노동법 상 권리 [근로기준법]

청소년 노동도 성인의 노동과 동일한 가치를 가지기 때문에 노동법 상 모든 권리를 보장 받습니다.

- ◆ 2021년 최저임금은 시간 당 8,720원이며, 사용자는 노동자에게 반드시 최저임금 이상을 지급해야 합니다.

- 수습기간(3개월간 최저임금의 90% 지급 가능)이라 하더라도 단순 업무에는 최저임금 이상 지급



주휴수당이 뭐야?

- ◆ 주휴수당을 지급받을 수 있습니다.

- 주 15시간 이상 근무하기로 사업주와 약속을 하고, 결근을 하지 않았다면 매주 추가로 주휴수당 지급



귀찮은데 주는대로 받을까...?



뭐~ 별거 아니야.
곱하기랑 나누기만
잘하면 돼.
수학보다 쉬울 걸~

주휴수당 계산법 =
(1주 근무하기로 약속한 시간 / 40시간) × 8시간 × 시급



그래도 우리의 권리는 찾아야지.



어떻게 하면 되는데?

◆ **해고로부터 보호를 받을 수 있습니다.**

- 사용자는 노동자를 해고하기 30일 전에 미리 예고를 해야 합니다.
- 1달 여유 기간을 주지 않고 즉시 해고를 통보했을 때에는 30일치 통상임금(일당)을 청구
- 정당한 이유 없이 해고를 당했을 때에는 노동위원회에 구제 신청하기
- 상시노동자 5인 이상 사업장의 경우 해고를 구두 또는 카톡(문자)으로 하는 경우 무효

◆ **퇴직금을 지급받을 수 있습니다.**

- 주 15시간 이상 근무하기로 약속을 하고, 1년 이상 계속하여 근무를 했다면 퇴직금 지급

◆ **성인과 동일한 권리를 보장받습니다.**

- 일하다가 다치면 노동자 실수 여부를 따지지 않고 산재신청 가능

퇴직금 계산

(퇴직 전 3개월 임금 총액 / 퇴직 전 3개월 달력 일수)

×

30일

×

(재직일수/365)



청소년도 퇴직금과 산재보험을 받을 수 있어요!



노동관련 기관별
주요기능 및 연락처

고용노동부

근로계약서 미교부, 임금체불, 폭행, 부당노동행위 등 각종 노동 관련법령 위반사항 신고

광주지방고용노동청 : 062)975-6200 www.moel.go.kr/local/gwangju

목포고용노동지청 : 061)280-0100 www.moel.go.kr/local/mokpo

여수고용노동지청 : 061)650-0108~9 www.moel.go.kr/local/yeosu

고용복지플러스센터

일자리와 복지, 서민금융 등의 상담과 지원을 한 곳에서 원스톱 지원

광주고용복지플러스센터 : 062)609-8500 www.work.go.kr/gwangju

광주광산고용복지플러스센터 : 062)960-3200 www.work.go.kr/gwangjugwangsan

광양고용복지플러스센터 : 061)798-1900 www.work.go.kr/gwangyang

목포고용복지플러스센터 : 061)280-0500 www.work.go.kr/mokpo

순천고용복지플러스센터 : 061)720-9114 www.work.go.kr/suncheon

여수고용복지플러스센터 : 061)650-0155 www.work.go.kr/yeosu

해남고용복지플러스센터 : 061)530-2900 www.work.go.kr/haenam

국가인권위원회 www.humanrights.go.kr

인권침해, 차별시정, 성희롱, 장애인 차별 등 인권상담 및 진정접수

광주인권사무소 : 062)710-9719

근로복지공단 www.kcomwel.or.kr

업무상 재해를 입은 노동자를 위한 요양과 재활 및 산업보건사업 등을 수행

광주지역본부 062)608-0199

광산지사 : 062)608-0447

목포지사 : 061)240-0108

순천지사 : 061)805-0299

여수지사 : 061)680-0133

노동위원회

노동관계에서 발생하는 노·사간의 이익 및 권리분쟁(노동쟁의, 부당해고, 부당노동행위) 시 조정 및 판정

전남지방노동위원회 : 062)975-6100 www.nlrc.go.kr/nlrc/jeonnam

중앙노동위원회 : 044)202-8226 www.nlrc.go.kr



노동조합 및 노동상담소

노동자들의 노동조건 개선 및 권익향상과 노동3권 실현을 위한 활동 및 지원

민주노총전남지역본부 : 061)727-0815 www.jn.nodong.org

한국노총전남지역본부 : 062)524-9665 www.inochong.org

광양시노동상담소 : 061)763-2838

나주시노동상담소 : 061)930-0675

목포시노동상담소 : 061)244-8215

순천시노동상담소 : 061)722-6663

여수시노동상담소 : 061)691-9419(민주노총), 061)682-5292(한국노총)

여수시비정규직노동센터 : 061)691-9439(민주노총), 061)685-5293(한국노총)

영암군노동상담소 : 061)464-0501

화순군노동상담소 : 061)374-8150

대한법률구조공단 www.klac.or.kr

노동권익침해 관련 무료 법률구조

광주지부 : 062)224-7806

목포출장소 : 061)277-2002

전라남도 www.jeonnam.go.kr

노사민정협의회·노사화합 프로그램·생활임금제 운영, 노동조합 설립신고 및 관리 등
노동정책 전반 업무 추진

일자리경제본부 중소기업벤처과 노동정책팀 : 061)286-3770~2

청소년노동인권센터

청(소)년 노동자를 위한 노동인권교육 및 노동상담 지원

전남청소년노동인권센터 : 061)279-1350 www.jntl.kr

기타 기관

순천청년센터 : 061)753-4640

순천사회경제공동체일자리센터 : 061)741-8090

여수시 청년센터 : 061)664-2114

목포시청년일자리통합센터 : 061)242-1911

영광군 청년센터 : 061)351-2112

진도군 청년센터 : 061)542-8622



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. 근무장소 :
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. 임금
- 월(일, 시간)급 : _____ 원
- 상여금 : 있음 () _____ 원, 없음 () _____ 원
- 기타급여(제수당 등) : 있음 (), 없음 () _____ 원
: _____ 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)

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

건설일용근로자 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. 근무장소 :
3. 업무의 내용(직종) :
4. 소정근로시간 : __시__분부터 __시__분까지 (휴게시간 : 시 분~ 시 분)
5. 근무일/휴일 : 매주 __일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 __요일(해당자에 한함)
※ 주휴일은 1주간 소정근로일을 모두 근로한 경우에 주당 1일을 유급으로 부여
6. 임금
 - 월(일, 시간)급 : _____ 원(해당사항에 ○표)
 - 상여금 : 있음 () _____ 원, 없음 ()
 - 기타 제수당(시간외·야간·휴일근로수당 등): _____ 원(내역별 기재)
 - 시간외 근로수당: _____ 원(월 시간분)
 - 야간 근로수당: _____ 원(월 시간분)
 - 휴일 근로수당: _____ 원(월 시간분)
 - 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
 - “사업주”는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 “근로자”의 교부요구와 관계없이 “근로자”에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
10. 기타
 - 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)

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. 근무장소 :
3. 업무의 내용 :
4. 근로일 및 근로일별 근로시간

	()요일					
근로시간	0시간	0시간	0시간	0시간	0시간	0시간
시업	00시 00분					
종업	00시 00분					
휴게 시간	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. 연차유급휴가: 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 : _____ (전화 : _____)
 주 소 : _____
 대 표 자 : _____ (서명)

(근로자) 주 소 : _____
 연 락 처 : _____
 성 명 : _____ (서명)

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

○ (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

○ (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 : 월요일

○ (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

○ (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

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

표준근로계약서 Standard Labor Contract

(앞쪽)

아래 당사자는 다음과 같이 근로계약을 체결하고 이를 성실히 이행할 것을 약정한다.
The following parties to the contract agree to fully comply with the terms of the contract stated hereinafter :

사업주 Employer	업체명 Name of the enterprise	전화번호 Phone number
	소재지 Location of the enterprise	
	성명 Name of the employer	사업자등록번호 (주민등록번호) Identification number
근로자 Worker	성명 Name of the worker	생년월일 Birthdate
	본국주소 Address(Home Country)	
1. 근로계약기간	년 월 일부터 년 월 일까지 - 수습기간: []활용(입국일부터 []1개월 []2개월 []3개월) []미활용 ※ 최초 입국자의 경우 근로계약기간의 기산일은 입국일로 변경됨	
1. Term of Labor contract	from (YY/MM/DD) to (YY/MM/DD) - Probation period: []Included (For []1 month []2 months []3 months from entry date) []Not included ※ The labor contract enters into effect on the date of entry.	
2. 취업 장소		
2. Place of employment		
3. 업무내용	- 업종: - 사업내용: - 직무내용:	
3. Description of work	- Industry: - Business description: - Job description:	
4. 근무시간	<제조업, 건설업, 서비스업> 시 분 ~ 시 분 - 1일 평균 시간외 근로시간: 시간(사업장 사정에 따라 변동 가능) - 교대제([]2조2교대, []3조3교대, []4조3교대, []기타) <농업, 축산업, 어업> - 월 ()시간	※ 가사사용인, 개인간병인, 농업, 축산업 및 어업에 종사하는 사람의 경우에는 기재를 생략할 수 있음. ※ An employer of workers in domestic help, nursing, agriculture and livestock, and fishery can omit the working hours.
4. Working hours	<Manufacturing, construction and service sectors> from () to () - average daily over time: hours (changeable depending on the condition of a company) - shift system ([]2groups 2shifts, []3groups 3shifts, []4groups 3shifts, []etc.) <Agriculture & livestock and fishery sectors> - () hours per month	※ 「근로기준법」 제63조에 따른 농업, 축산, 양잠, 수산 사업의 경우 같은 법에 따른 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정은 적용받지 않음.

(뒤쪽)

5. 휴게시간	1일 분	* In pursuant to the Article 63 of the Labor Standards Act, working hours, recess hours, off-days are not applied to agriculture, forestry, live-stock breeding, silk-raising farming and marine product businesses.
5. Recess hours	()minutes per day	
6. 휴일	[]일요일 []공휴일 []매주 토요일 []기타()	
6. Holidays	[]Sunday []legal holiday []every Saturday []every other Saturday []etc.()	
7. 임금	1) 월 통상임금 ()원 - 기본급(월(시간, 일, 주)급) ()원 - 고정적 수당: ()수당: ()원, ()수당: ()원 * 수습기간 중 임금 ()원 2) 연장, 야간, 휴일근로에 대해서는 수당 지급	
7. Payment	1) Monthly Normal wages - Monthly (hourly, daily, or weekly) wage ()won - Fixed Allowances: ()allowances: ()won, ()allowances: ()won * Probation period - Monthly wage ()won 2) Additional pay rate applied to overtime, night shift or holiday work.	
8. 임금지급일	매월/매주 ()일/요일. 다만, 임금 지급일이 공휴일인 경우에는 전날에 지급한다.	
8. Payment date	() of every month/every week. If the payment date falls on a holiday, payment will be made on the day before the holiday.	
9. 지급방법	임금 및 수당은 “근로자”에게 직접 지불하거나 “근로자”의 명의로 된 예금통장에 입금한다. “사업주”는 근로자의 명의로 된 예금통장, 도장을 관리해서는 안 된다.	
9. Payment methods	Wages and benefits will be paid to the worker or deposited to the bank account of the worker. The employer will not retain the bank book and the seal of the worker.	
10. 숙식제공	1) 숙박시설 - 숙박시설 제공 여부: []제공 []미제공 - 숙박비용 근로자 부담 여부: []부담 []미부담 2) 식사 제공 - 식사 제공 여부: 제공([]조식, []중식, []석식) []미제공 - 식사비용 근로자 부담 여부: []부담 []미부담 * 숙식 제공의 범위와 근로자 부담 비용의 수준은 입국 후 사업주와 근로자 간 협의에 따라 별도로 결정	
10. Room and Board	1) Room - Provided by the employer: []Yes, []No - Cost will be shared by the worker: []Yes, []No 2) Board - Provided by the employer: Yes([]breakfast, []lunch, []dinner), []No - Cost will be shared by the worker: []Yes, []No * The scope of the room and board and the amount of the cost to be borne by the worker will be decided by mutual consultation between the employer and the worker after worker's arrival.	
11. 이 계약에서 정하지 않은 사항은 「근로기준법」에서 정하는 바에 따른다. * 가사서비스업 및 개인간병인에 종사하는 외국인근로자의 경우 근로시간, 휴일·휴가, 그 밖에 모든 근로조건에 대해 사용자와 자유롭게 계약을 체결하는 것이 가능합니다. * 「근로기준법」 제63조에 따른 농림, 축산, 양잠, 수산 사업의 경우 같은 법에 따른 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정은 적용받지 않습니다.		
11. Other matters not regulated in this contract will follow provisions of the Labor Standard Act. * The terms and conditions of the labor contract for workers in domestic help and nursing can be freely decided through the agreement between an employer and a worker. * In pursuant to the Article 63 of the Labor Standards Act, working hours, recess hours, off-days are not applied to agriculture, forestry, live-stock breeding, silk-raising farming and marine product businesses.		
년 월 일 (YY/MM/DD)		
사업주: _____		(서명 또는 인)
Employer:		(signature)
근로자: _____		(서명 또는 인)
Worker:		(signature)

취약계층노동자의 처우개선과 고용안정!

전남노동권익센터가
만들어 갑니다.



✓ 상담·구제 지원 및 차별시정 사업

- 전화·인터넷·방문 및 순회 상담을 상시적으로 진행
- 각종 노동관련 심판과 소송에 대한 법률 서비스 제공
- 관련 유관기관과 연계하여 통합적인 법률 서비스 지원

✓ 교육사업

- 수요자의 요구를 반영한 맞춤형 교육 진행
- 현장으로 직접 찾아가는 노동교육 진행
- 도민의 법률서비스 보편화를 위한 노동법률학교 진행
- 동아리 활동 지원 사업

✓ 연구조사사업

- 업종별·직종별 취약계층 노동자 조사사업을 통한 현황분석
- 노동기본권 위반 사례 조사를 통한 개선대책 마련
- 취약계층노동자 노동조건 개선을 위한 토론회 진행으로 대안 제시