

첫 노동을 준비하는  
**청소년을 위한 노동법**

청소년의 소중한 권리를 지켜주세요!

  
서울노동권익센터



이

청소년,  
특별히 보호받아야  
합니다.



- ▶ 일할 수 있는 나이
- ▶ 일하기 위해 필요한 서류
- ▶ 일할 수 없는 곳



## 일할 수 있는 나이



원칙적으로 **만 15세 이상인 청소년을 고용할 수 있고,**  
**만 15세 미만 청소년을 고용할 때는 취직인허증이 있어야 합니다.**

- 13세 미만 청소년은 예술공연 참가를 위한 경우가 아니면 취직 인허증이 발급되지 않습니다.
- 취직인허증은 고용노동부(일하는 지역의 고용노동청) 에서 발급합니다.
- 사용자는 '취직인허증 없는 만 15세 미만 청소년' 을 고용했을 경우, 처벌받을 수 있습니다

취직인허증 없이 15세 미만자 고용 시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금



# 01 취직인허증 발급절차

일할 수 있는 나이



01

신청서 출력



고용노동부 홈페이지  
([www.moel.go.kr](http://www.moel.go.kr))에서  
취직인허증 교부신청서 출력

02

신청서 작성



15세 미만인 본인, 사용자,  
친권자(부모님 등), 교장  
선생님 순서로 신청서 작성

03

신청서 제출



작성한 신청서를  
지방노동관서에  
제출합니다.

04

취직인허증 발급



지방노동관서에서 신청서  
심사 후, 취직인허증을 발급  
(처리기간 3일)



### QUESTION 01

집안형편이 어려워 스스로 용돈을 벌고, 부모님께도 도움을 드리고 싶습니다.  
왜 중학생은 일을 하려면 취직인허증이 있어야만 하나요?

### QUESTION 02

취직인허증을 신청했습니다. 지방노동관서에서는  
어떤 부분을 확인하나요?





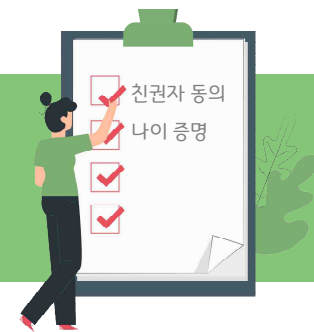
## 일하기 위해 필요한 서류



사용자는 18세 미만 청소년을 고용할 시에는 **친권자(후견인) 동의서와 나이증명서류**를 사업장에 갖추어야 합니다.

- 18세 미만 청소년은 일하기 전에 친권자의 동의서와 나이를 증명할 수 있는 서류를 제출하고, 사용자는 잘 보이는 곳에 보관합니다.
- 취직인허증을 비치한 경우, 친권자 동의서와 가족관계증명서를 갖춘 것으로 인정함.
- 사용자가 친권자 동의서와 나이증명서류를 사업장내에 비치하지 않았을 경우, 처벌받을 수 있습니다.

친권자동의서와 나이증명서류 미비치 시 500만원 이하 과태료





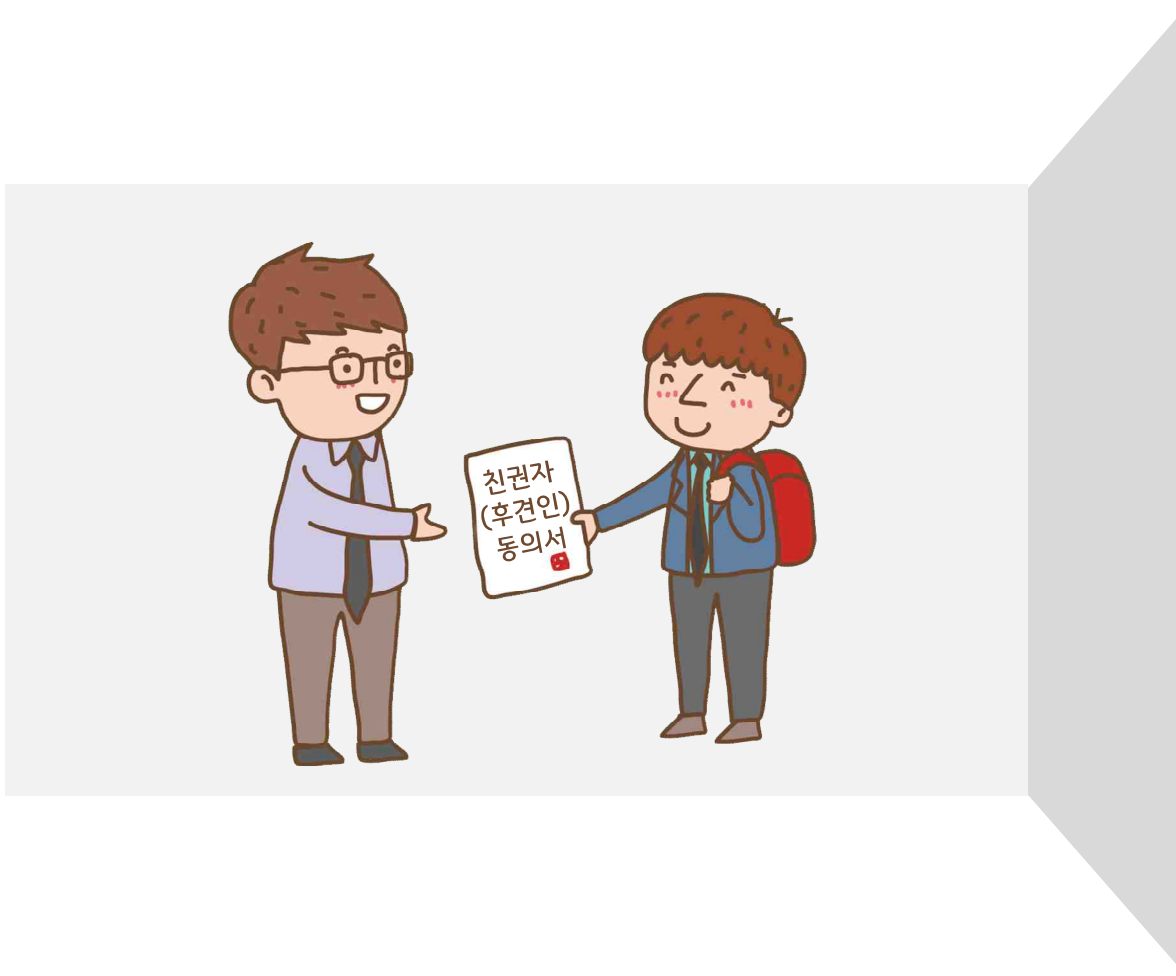
## QUESTION 01

17살 청소년입니다. 친구들이 아르바이트를 시작할 때 **법에서 정한 서류를 사장님께 제출**해야 한다고 해서 사장님께 물어봤더니, 모르겠다고 하십니다. 혹시 그 서류를 제출하지 않으면 제가 처벌 받는 건가요?



## 02 친권자(후견인) 동의서

일하기 위해 필요한 서류



### 친권자(후견인) 동의서

#### • 친권자(후견인) 인적사항

성 명 : 김사랑  
생년월일 : 680508-\*\*\*\*\*  
주 소 : 서울시 중구 예장동 5-85  
연 락 처 : 02-345-6789 (핸드폰 010-222-3333)  
연소근로자와의 관계 : 부(아버지)

#### • 연소근로자 인적사항

성 명 : 김희망 (만 17세)  
생년월일 : 020704-\*\*\*\*\*  
주 소 : 서울시 중구 세종대로 110  
연 락 처 : 02-345-6789 (핸드폰 010-333-4444)

#### • 사업장 개요

회 사 명 : 희망서울  
회사주소 : 서울시 중구 서소문동 37  
대 표 자 : 홍길동  
회사전화 : 02-123-4567

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

년 월 일

친권자(후견인) 김 사랑 (인)

첨부 : 가족관계증명서 1부.



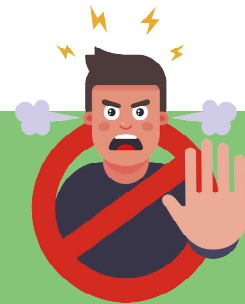
## 일할 수 없는 곳



**18세 미만 청소년에게 위험하거나 유해한 일은 시킬 수 없습니다.**

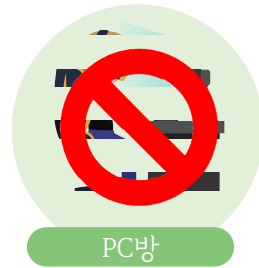
- 일자리를 구할 때에는 먼저 청소년이 일할 수 있는 곳인지 확인합니다.
- 사용자가 고용을 금지하는 직종에 청소년을 일하게 했을 때에는 처벌 받을 수 있습니다.

고용금지 직종에 청소년 고용 시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금



# 01 청소년이 일할 수 없는 곳

일하기 위해 필요한 서류



- 고압작업, 잠수작업
- 18세 미만의 운전(조종) 면허취득을 제한하고 있는 업종의 운전 (조종)업무
- 청소년보호법 등 타 법률에서 18세 미만 청소년의 고용을 금지하고 있는 업종

유흥주점, 단란주점, 비디오방, 노래방, 전화방, 무도장업, 숙박업, 이용업, 목욕장업 중 안마실 등 설치, 유독물 제조 및 판매업, 티켓다방, 주류판매목적의 소주방/호프집/카페, 종합게임장, 만화방, PC방 등

- 교도소 또는 정신병원, 소각 또는 도살 업무
- 유류(기름)을 취급하는 업무(주유소 제외)
- 2-브로보프로판 취급 또는 노출 업무

02

인권을  
존중 받으며 일해야  
합니다.



- ▶ 강제 근로 금지
- ▶ 폭행(언어폭력) 금지
- ▶ 직장 내 성희롱 금지



## 강제 근로 금지



사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단을 사용하여, 근로자가 억지로 일하도록 강요할 수 없습니다.

- 억지로 일하도록 강요하는 행위는 매우 다양한 형태로 나타납니다.  
→ 때리는 행위, 심한 욕설이나 폭언을 반복
- 사용자는 '취직인허증 없는 만 15세 미만 청소년'을 고용했을 경우, 처벌받을 수 있습니다

근로자를 강제로 일하게 했을 경우 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금





## 폭행 금지



### 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행(언어폭력)을 하지 못합니다.

- 폭행에는 육체적인 고통 뿐만 아니라, 막말과 욕설 등 폭언을 수차례 반복하는 것도 포함됩니다.
- 일하면서 실수를 하였다고 해도 폭행은 절대 정당화 될 수 없으며, 이는 높은 지위를 이용해 근로자의 인권을 모독하는 위법행위입니다.
- 폭행을 한 사용자(관리자)의 처벌을 원할 경우, 폭행을 입증할 수 있는 증빙자료를 확보하여 고용노동부(노동지청)에 신고할 수 있습니다.

근로자 폭행 시 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금





## QUESTION 01

아르바이트를 하다 사정이 생겨 하루를 무단으로 결근했습니다.  
다음날 출근을 하니 사장님이 뺨을 때렸고 입술이 약간 찢어졌습니다.  
제가 잘 못한 거라 가게에 손해가 생겨 손해배상을 청구할 수도  
있다고 합니다. 억울해서 잠도 오지 않습니다. 어떻게 해야 하나요?





## 직장 내 성희롱 금지

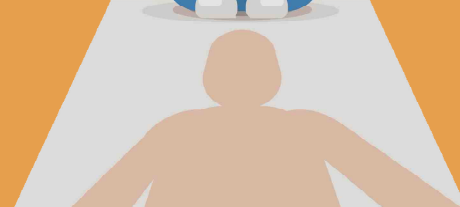


사업주, 상급자, 동료 근로자는 직장내 지위를 이용하여 다른 근로자에게 **성희롱을** 해서는 안됩니다.

- 직장내 성희롱 피해자는 여성 뿐 아니라 남성도 될 수 있으며, 대부분 직급이 낮은 근로자일 경우가 많습니다.
- 성희롱은 피해자의 느낌(굴욕감이나 혐오감)을 우선적으로 고려하여,
- 사업장 밖에서 이루어지는 행위(회식, 야유회 등)도 해당됩니다.



성희롱 해당 사례에 대해 논의 해보기



# 01 의무사항

직장 내 성희롱 금지



직장내 성희롱 예방을 위한 사업주의 의무사항은 아래와 같으며, 이행하지 않을 경우에는 처벌 받을 수 있습니다.



직장내 성희롱 예방교육  
연1회 이상 실시 및 교육이수



성희롱 행위자에 대한  
징계 등 조치



피해를 입거나 피해를 주장하는  
근로자에 대한 고용상 불이익 조치 금지



고객 등에 의한 성희롱  
방지를 위한 노력

- 근로자가 고충해소 요구 시 근무장소 변경 등 조치
- 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객으로부터 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 한 불이익 조치 금지

## 02 직장내 성희롱 구제절차

직장 내 성희롱 금지



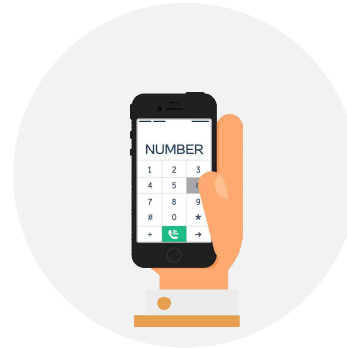
01

성희롱 행위 발생 시 확실한 거절의 의사를 표시하고, 당시 상황을 자세하게 기록합니다.



02

직장내 고충처리기관 (인사부서, 감사부서, 노사협의회, 노동조합, 사업주 등)에 신고하고 민간 전문 상담기관과 상담 합니다.



03

고용노동부(노동지청) 및 국가인권위원회에 신고(진정)합니다.



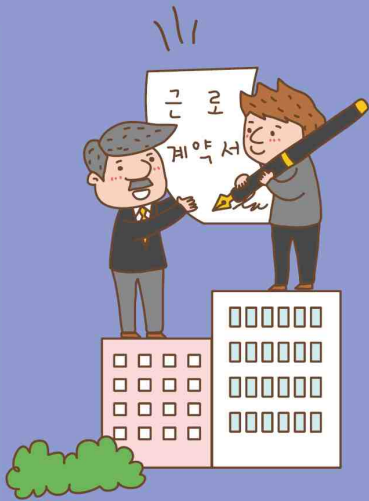
04

형사처벌을 위해 고소할 수 있으며, 정신적/물리적 배상을 받으려면 성희롱 행위자와 사업주를 상대로 민사소송을 제기할 수 있습니다.

- 서울여성노동자회 02-3141-9090
- 여성노동법률지원센터 0505-515-5050

03

근로계약서,  
꼭 확인하고 서면으로  
교부 받습니다.



- ▶ 근로계약서 작성 및 교부
- ▶ 근로조건이 계약 내용과 다른 경우
- ▶ 현장실습생 표준협약서 및 근로계약서 작성
- ▶ 부당한 서약은 무효



## 근로계약서 작성 및 교부



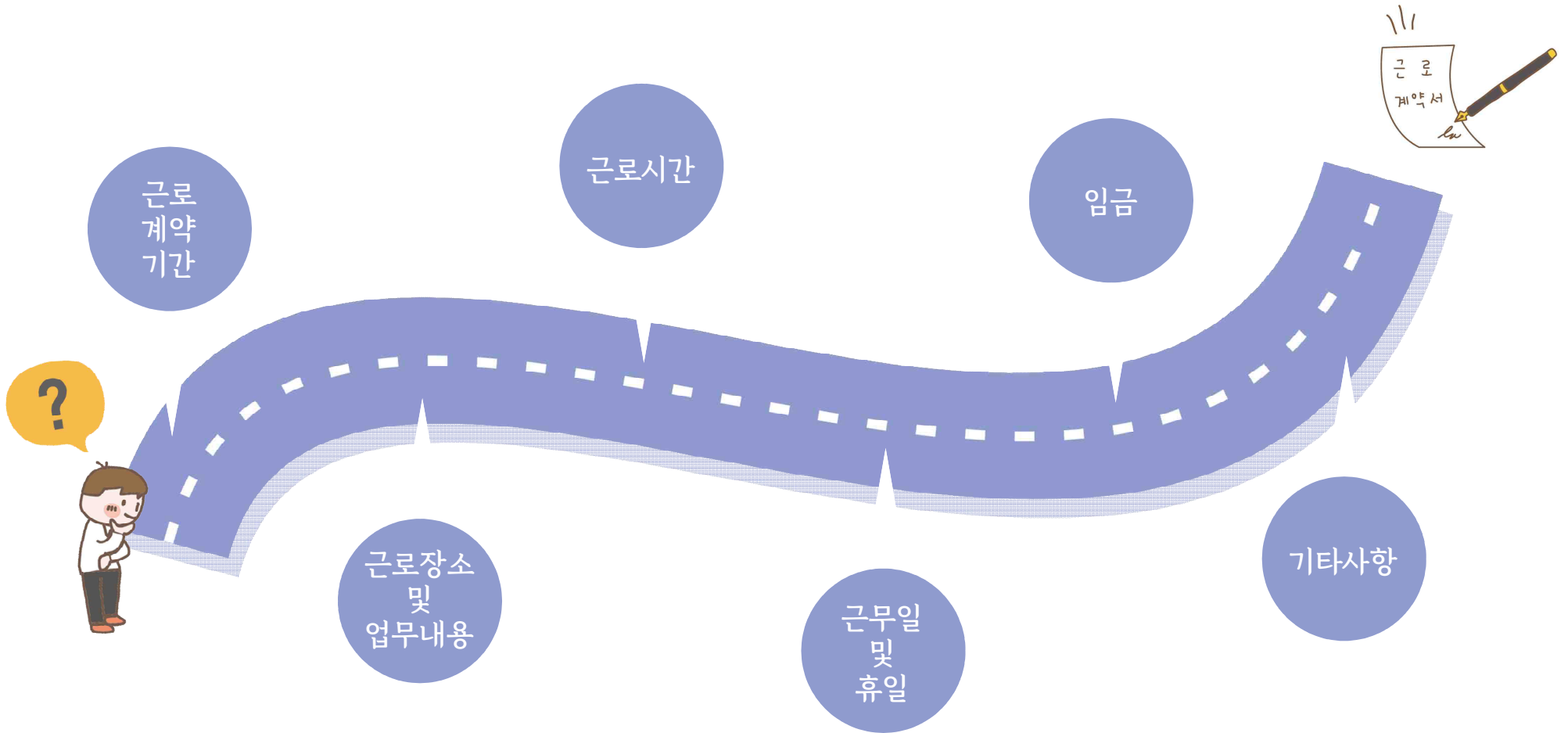
**근로계약서는 일하기 전에 작성해야 하며, 2부를 작성하여 사용자와 근로자가 각각 1부씩 나누어 가집니다.**

- 일하기 전에 반드시 근로계약서를 작성합니다.
- 근로시간, 임금 등 계약서의 내용을 꼼꼼히 확인 한 후 서명합니다.
- 근로계약서상 근로조건은 노동법 등에서 정한 최저기준 이상을 보장해야 합니다.
- 근로계약서 작성이 어려운 여건일 때, 계약 및 근무 내용을 증명할 수 있는 자료들을 준비해야 합니다.  
(임금체불 등 향후 분쟁 대비)
- 근로계약서를 작성하지 않거나 작성한 계약서를 주지 않는 경우 고용노동부에 신고할 수 있습니다.

근로계약서를 작성하여 교부하지 않을 경우 500만원 이하 벌금



# 01 근로계약서 작성 시 확인사항





### QUESTION 01

사장님이 근로계약서를 써주지 않습니다. 그래도 근로계약서를 꼭 써야하나요?

### QUESTION 02

근로계약시 시급을 8천원으로 약속했는데,  
나중에 최저임금이 8,530원 이라는걸 알았습니다.  
사장님은 제가 근로계약서에 동의하고 서명했기 때문에  
임금을 시급 8천원으로 계산해서 주겠다고 합니다.  
이게 맞는 건가요?





### 연소근로자(18세 미만인자) 표준근로계약서

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

1. 근로계약기간: \_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_월 \_\_\_\_\_일부터  
 ※ 근로계약기간을 정하는 경우에는 "○○년○○월○○일부터 ○○년○○월○○일까지" 등으로 기재
2. 근무장소:
3. 업무의 내용:
4. 소정근로시간: \_\_\_\_\_시 \_\_\_\_\_분 부터 \_\_\_\_\_시 \_\_\_\_\_분까지(휴게시간: \_\_\_\_\_시\_\_\_\_\_시\_\_\_\_\_분)
5. 근무일 및 휴일: 매주 \_\_\_\_\_일(또는 매월단위)근무, 주휴일 매주 \_\_\_\_\_요일
6. 임금  
 - 월(및, 시간)급: \_\_\_\_\_원  
 - 상여금: 있음( ) \_\_\_\_\_원, 없음( )  
 - 기타급여(계수당 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 미항)
11. 기 타  
 - 13세 이상 15세 미만인 자에 대해서는 고용노동부장관으로부터 취직인허증출 교부받아야 하며, 이 계약에 정함이 있는 사항은 근로기준법령에 의함

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



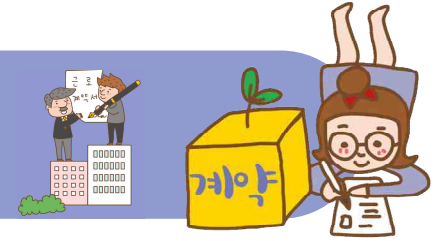
## 근로계약서 작성법

(출처 : 경기도교육청TV YouTube)

<https://www.youtube.com/watch?v=tn09BKZAUwY>



## 근로조건이 계약내용과 다를 경우



근로계약서에 쓰여진 근로조건이 사실과 다를 경우,  
근로자는 **업무를 거부하거나 손해배상을 청구할 수 있으며**  
**즉시 근로계약을 해제할 수 있습니다.**

- 청소년 근로자의 동의 없이 일방적으로 근로계약 내용을 변경(근로조건을 저하)하는 경우, 사용자에게 거부 의사를 명확히 전달해야 합니다.
- 근로조건 변경으로 손해가 생겼을 경우 즉시 계약을 취소하고, 노동위원회에 손해배상 청구를 신청할 수 있습니다. 손해배상에는 거주를 옮겨야 할 때 필요한 비용(귀향여비)도 포함됩니다.

손해배상 청구 시 필요 서류

- # 근로 조건 위반 손해배상 청구 신청서 # 근로계약서 사본
- # 사용자가 근로조건을 위반하였다는 사실을 증명하는 자료





## QUESTION 01

전단지만 돌리면 된다고 했는데, 업무용 핸드폰을 사야 하고 다른 일할 사람을 데려와야 한다는 등의 이상한 요구를 합니다. 그만둔다고 하니, 계약위반이니 손해배상을 하라고 합니다. 어떻게 해야 하나요?

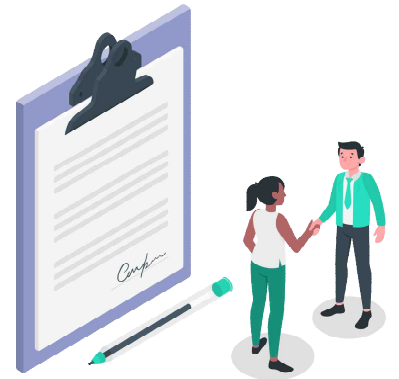


## ▶ 현장실습생 표준협약서 및 근로계약서 작성



**현장실습시에는 표준협약을 체결해야 하며, 사업장 근로자와 동일하게 일을 하는 경우 표준협약서와 함께 근로계약을 체결해야 합니다.**

- 현장실습 7일 전까지 회사, 실습생, 학교장은 ‘표준협약서’ 서식에 따라 현장실습 계약을 체결해야 합니다.
- 협약서 작성 시에는 모든 내용을 확인하고, 모르는 부분은 물어보고 이해한 후 서명합니다.
- 부당한 대우를 받거나 사고의 위험 등이 있는 경우, 회사측에 시정을 요구하고 담임선생님이나 노동인권전문가에게 도움을 구합니다.
- 사업장에서 사실상 근로자와 동일하게 일을 시킨다면 근로계약 체결을 요구할 수 있습니다.
- 회사측에서 근로계약 체결을 거부하거나, 현장실습생이 원하지 않는 근로계약을 체결하여 1일 7시간 이상 일을 시킬 경우, 학교 및 학부모님과 상의하여 현장실습을 중단할 수 있습니다.





## QUESTION 01

현장실습생입니다. 표준협약서만 작성했는데,  
어떤 경우에 근로계약을 체결할 수 있나요?

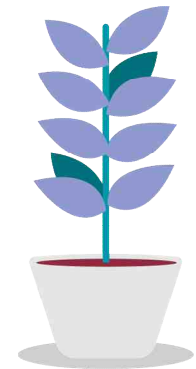


## 02 꼭 알아야 할 표준 계약서 내용

현장실습생 표준협약서 및 근로계약서 작성



- 현장실습 조건  
실습기간, 휴식시간, 실습수당, 연장실습수당, 수당지급일 등
- 실습시간 1일 7시간 이내(1일 1시간, 1주 5시간 한도로 연장 가능)  
실습시간 연장 시에는 연장실습수당 별도 지급
- 1주일에 2일 이상 휴일 보장
- 야간실습(22:00 - 다음날 6:00) 및 휴일실습 금지
- 업무상 재해 발생 시 적절한 보상



# 02 현장실습 표준협약서

## 현장실습생 표준협약서 및 근로계약서 작성



### 현장실습표준협약서

제1조 (목적) 이 현장실습협약서는 \_\_\_\_회사대표(이하"사업주"라 한다)와 학교학생(또는 훈련원생)(이하"현장실습생"이라 한다) \_\_\_\_학교장(또는 훈련원장)(이하"직업교육훈련기관 대표"라 한다) 상호간에 현장실습에 필요한 사항을 정하고 이를 성실히 준수할 것을 약정함을 그 목적으로 한다.

제2조 (현장실습 기간 및 장소) ① 현장실습 기간은 20 . . . ~ 20 . . . 으로 한다.  
 ② 현장실습은 "사업주"의 산업현장시설을 이용하여 실시한다.

제3조 (현장실습방법) ① 현장실습은 직업교육훈련과정에 의거 "사업주"가 "직업교육 훈련기관 대표"와 협의하여 작성한 현장실습계획에 따라 실시 한다.

② "직업교육훈련기관 대표"는 현장실습의 내실화를 위해 제4조제3호에 따른 현장실습담당자와 직업교육훈련기관의 직업교육훈련교사가 참여하는 현장실습운영위원회를 구성하며, 현장실습운영위원회는 "사업주"와 현장실습에 관한 제반사항을 협의한다. 다만 "사업주"의 산업현장시설에서 현장 실습하는 현장실습생이 적어 현장실습운영위원회 구성의 필요성이 없는 경우 직업교육훈련기관 대표가 "사업주"와 직접 현장실습에 관한 제반 사항을 협의한다.

③ "사업주"는 "현장실습생"이 1월에 1일 이상 "현장실습생"이 소속된 직업교육훈련기관에 출석하여 직업교육훈련 및 평가를 받을 수 있도록 한다.

④ "직업교육훈련기관 대표"는 "현장실습생"의 현장실습에 앞서, 현장실습 계획, 현장실습방법, 준수사항, 관련법 등을 포함한 사전교육을 실시하여야 하며, 사전교육내용은 "사업주"와 협의하여야 한다.

제4조 (사업주의 의무) "사업주"는 현장실습이 내실있게 실시되도록 다음 각 호의 사항을 준수한다.

1. "현장실습생"의 전공과 희망을 고려하여 현장실습부서에 배치하고, "현장실습생"이 다양하고 폭넓은 현장경험을 쌓을 수 있도록 순환실습기회를 제공할 것

2. 현장실습에 필요한 시설, 도구, 재료 등을 제공할 것
3. 현장실습을 지도할 능력을 갖춘 담당자를 배치하여 "현장실습생"의 현장실습을 성실하게 지도할 것
4. "직업교육훈련기관 대표"가 현장실습계약의 이행 여부 등을 확인하고자 할 경우 이에 협조하는 한편 그 확인결과를 현장실습에 반영하도록 노력할 것
5. "현장실습생"에게 「근로기준법」, 「산업안전보건법」 등 노동관계법령에 대한 교육을 실시할 것
6. "현장실습생"에게 직장 내 성희롱 예방교육을 실시할 것

제5조(현장실습생의 권리) ① "현장실습생"은 현장실습 시 산업현장의 적용력을 배양할 수 있도록 적절한 지도를 받을 수 있는 권리를 가진다.

② "현장실습생"은 현장실습기간 중 산업재해로부터 보호받을 권리와 산업재해 시 적절한 보상을 받을 권리를 가진다.

③ "현장실습생"은 고의 또는 중대한 과실이 있는 경우를 제외하고는 현장실습과 관련하여 불이익을 받지 않을 권리를 가진다.

제6조(현장실습생의 의무) "현장실습생"은 다음 각 호의 사항을 준수한다.

- ① 현장실습과제를 성실하고 근면하게 수행할 것
- ② 현장실습기간 중 실습에 필요한 범위 내에서 해당 사업장 질서에 관한 규정을 준수할 것
- ③ 현장실습을 위한 기계, 도구 기타 장비가 파손되거나 분실되지 않도록 주의 깊게 사용할 것
- ④ 현장실습도를 알게 된 "사업주"의 기밀을 누설하지 않을 것

제7조(현장실습 시간과 휴식) ① 현장실습시간은 1일에 \_\_\_\_시간(현장실습 초기의 적응기간 \_\_\_\_일은 \_\_\_\_시간)으로 하되 1일 7시간 이내로 한다. 다만, "사업주"가 "현장실습생"의 동의를 얻은 경우에는 1일에 1시간, 1주일에 5시간 한도로 연장할 수 있다.

▪1일 1시간 연장에 대한 동의 여부(동의, 부동의)해당사항에 표기

② 현장실습 중 휴식시간은 \_\_\_\_분(집체교육훈련 시 1시간당 \_\_\_\_분)으로 한다.

③ 휴일 및 휴가는 "사업주"가 정한 취업규칙을 준용하며, 1주 2회 이상의 휴일을 주어야 한다.

④ "사업주"는 야간(오후 10시부터 오전6시까지) 및 휴일에 "현장실습생"에게 현장실습을 시켜서는 아니 된다.



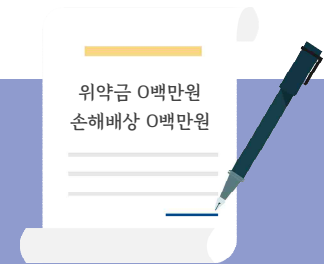
## 부당한 서약은 무효



근로계약을 지키지 못할 경우를 예상해서 미리 위약금을 정하거나, 실제 손해액과 상관없이 **일방적으로 배상금액으로 정하는 서약은 무효**입니다.

- 사용자가 부당한 서약을 강요할 때에는 거부해야 합니다. 만약 어쩔 수 없이 서약 했다 하더라도 무효이기 때문에 지킬 필요 없습니다.
- 부당한 서약으로 임금을 다 받지 못했을 경우, 임금체불에 해당되며 일을 그만둔 후에도 임금지급을 청구할 수 있습니다.

위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약 체결 시 500만원 이하 벌금





## QUESTION 01

배달일을 하고 있습니다. 사장님이 근로계약기간 **도중에 그만두면 손해배상금으로 2개월 월급을 반납**한다는 서약서를 쓰라고 해서 쓴 적이 있습니다. 사정이 생겨 일을 그만두는데 사장님이 계약대로 하자며 2개월 급여를 주지 않습니다.



04

근로시간과  
휴일·휴가,  
열심히 일하고 편히  
쉬어야 합니다.

- ▶ 근로시간
- ▶ 휴게시간
- ▶ 휴일
- ▶ 연차 유급휴가
- ▶ 생리휴가





## 근로시간



18세 미만 청소년에게 원칙적으로 **하루 7시간, 일주일 35시간**을 초과해서 일을 시킬 수 없으며, 야간(오후 10시 ~ 오전 6시)과 휴일에도 일을 시킬 수 없습니다.

- 사용자와 청소년이 합의한 경우에는 하루 1시간, 일주일 5시간 범위 내에서 연장근로를 할 수 있습니다.
- 연장근로는 청소년이 동의할 경우에만, 야간근로와 휴일근로는 청소년의 동의와 고용노동부장관의 인가가 있을 경우에만 가능합니다.
- 사용자의 감독하에 있어 자유롭게 이용할 수 없는 시간은 모두 근로시간에 포함되며, 임금을 지급받아야 합니다.
- 연장근로 및 야간/휴일근로시에는 시간당 임금의 50%를 가산하여 지급받아야 합니다.  
(단, 5인 이상 근무하는 사업장에만 해당됨).

근로 가능 시간 위반 시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금



# 01 근로시간에 포함되는 경우

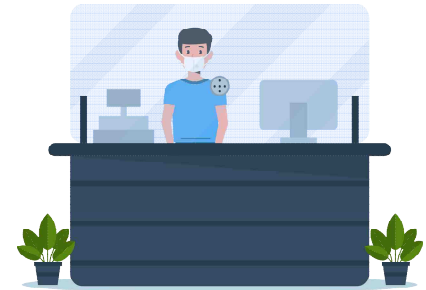
근로시간



일 시작 전, 청소하는 시간

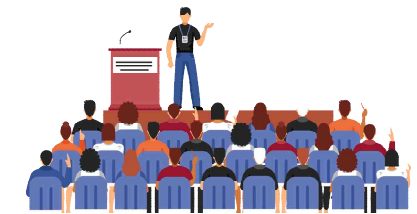


손님을 기다리는 대기시간



## 근로시간

일 끝난 후, 정리하는 시간



의무적으로 참석해야 하는  
교육 및 회식 등



### QUESTION 01

퇴근시간이 되면 퇴근체크(전산)를 하게 하고, **항상 30분 ~ 1시간 정도 추가로** 이것저것 일을 시킵니다. 전산에는 추가로 일한 시간이 나오지 않으니까 추가근무시간에 대해서는 시급을 주지 않습니다. 위법 아닌가요?

### QUESTION 02

설 명절 5일 동안 아르바이트를 했는데, 일하기 전 2일 동안 미리 회사에서 교육을 받았습니다. 급여를 확인해 보니, **교육기간 2일에 대한 급여는 없었습니다.** 회사에서는 교육기간은 일한 것이 아니기 때문에, 급여가 없다고 하는데 맞는 말인가요?

### QUESTION 03

방학기간 동안 식당에서 하루 9시간을 일했습니다. 청소년이 **9시간 일하는 것은 법을 위반한 것**이라며 **하루 7시간 급여만 계산**해서 준다고 합니다. 맞는 말인가요?





## 휴게시간



사용자는 근로시간이 **4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간**을 일하는 시간 도중에 주어야 합니다.

- 휴게시간은 근로자가 사용자의 지휘/감독으로부터 벗어나서 자유롭게 이용할 수 있어야 합니다.
  - 보통은 식사시간 1시간을 휴게시간으로 인정함.
- 휴게시간을 지나치게 짧게 주거나, 너무 길게 주는 것은 잘못된 관행입니다.
  - [생각해보기] 휴게시간의 잘못된 사례
- 특별한 규정이 없는 경우, 휴게시간은 근로시간에 포함되지 않으며 사용자는 임금을 지급하지 않아도 됩니다.
  - 휴게시간을 유급으로 인정하는 회사의 규정이 있으면 유급

휴게시간을 주지 않은 경우 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금





## QUESTION 01

패스트푸드점에서 일하고 있습니다. **휴게시간** 동안 주방 구석 의자에서 쉬라고 합니다. 직원들이 돌아가며 혼자 앉아서 다른 직원들이 일하는 것을 보고 있다가 **바쁘면 작업**하러 나가야 합니다. 이것도 **휴게시간으로 인정**될 수 있나요?

## QUESTION 02

하루에 7시간 아르바이트를 하고 있습니다. 휴식시간은 30분을 주는데 식사시간으로 활용하고 있습니다. 하지만 급여를 받아보면 항상 1시간의 임금을 제외하고 줍니다. **30분을 쉬었으면 30분만큼만 무급**으로 해야 하는 것 아닌가요?





# 휴일



1주 평균 15시간 이상 일하고, 일하기로 한 날에 모두 일했으면,  
**1주 1일 이상은 유급휴일**을 받아야 합니다.

- 1주에 5일 다 일하지 않더라도, 주휴일(유급휴일)을 받을 수 있습니다.  
→ 주말아르바이트의 경우 2일(토, 일)동안 15시간 이상 일했다면 주휴일이 주어져야 합니다.
- 주휴일은 매주 특정요일을 미리 정해서 규칙적으로 주어야 합니다.
- 주휴수당은 주5일 40시간을 일하는 경우를 기준으로, 1일 임금 100%를 받습니다.  
→ 따라서 주5일 40시간 보다 적게 일하는 경우에는 그에 비례하여 수당금액을 지급합니다.

유급 주휴일을 주지 않은 경우 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금





## QUESTION 01

유급 주휴일을 일요일로 하고 싶은데, 회사에서 화요일로 하자고 합니다. **주휴일을 일요일로 할 수는 없나요?**

## QUESTION 02

공휴일에도 일을 해야 한다고 하는데, **공휴일은 쉬는 날 아닌가요?**





# 연차 유급휴가



## 1년 미만을 일한 경우에도 연차유급휴가를 쓸 수 있습니다.

(5인 이상 근무하는 사업장에만 해당됨)

- 1년 미만을 일한 경우, 1주일에 15시간 이상 일하고, 1달 일하기로 한 날에 모두 일했다면 다음달 중 1일을 유급으로 쓸 수 있습니다.
- 1년 이상을 일하고 1년 동안 80% 이상을 출근한 경우, 다음해에 15일의 연차유급휴가를 받을 수 있습니다.
- 연차유급휴가는 1년 내에 사용해야 하며, 사용하지 못했을 경우 연차휴가 미사용수당을 받을 수 있습니다.
  - 별도의 규정이 없으면, 쓰지못한 연차 1일당 1일의 임금을 수당으로 지급
  - 사용자가 법에 따라 연차휴가 사용을 권고했음에도 사용하지 않은 경우에는 수당을 받을 수 없음
  - 연차수당을 못 받은 경우에는 3년 이내에 청구할 수 있음.

연차유급휴가 미지급 시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금





## QUESTION 01

다음달이 휴가철이라 손님이 별로 없다고  
전 직원의 1/2씩 돌아가며 연차유급휴가를 사용하라고 합니다.  
회사에서 이렇게 마음대로 정할 수 있는 건가요?



## QUESTION 02

1년(2019년 1월 1일 ~ 2019년 12월 31일) 계약직으로 근무했습니  
다. 근무기간 동안 4일의 연차휴가를 사용했는데  
연차휴가 미사용수당을 받을 수 있나요?



# 생리휴가



사용자는 연성근로자가 청구하면, **월1일의 생리휴가**를 주어야 합니다.

(단, 5인 이상 근무하는 사업장에만 해당됨)

- 생리휴가는 여성의 생리현상을 근거로 지급하는 휴가입니다.
  - 임신 중인 여성 등 생리현상이 없는 자에게는 휴가를 주지 않을 수 있음.
  - 다만, 생리현상이 없다는 입증책임은 사용자에게 있음.
- 생리휴가는 원칙적으로 무급입니다. 다만, 노사 당사자가 합의 등에 의해 유급으로 할 수도 있습니다.
  - 근로기준법은 최저기준을 정한 법이므로 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 의해 유급으로 정할 수 있습니다.



생리휴가 미지급 시 5백만원 이하 벌금



## QUESTION 01

대형마트에서 시간제 아르바이트를 하고 있습니다.  
시간제 근무자도 생리휴가를 사용할 수 있나요?

오늘 너무 힘들다. 쉬고 싶어.



05

임금,  
꼼꼼히 따져서  
정확히 받습니다.



- ▶ 임금지급 원칙
- ▶ 최저임금
- ▶ 연장근로수당 및 야간·휴일근로수당
- ▶ 휴업수당
- ▶ 퇴직금
- ▶ 임금체불 해결방안



## 월급 밀렸을 때 대처법

(출처 : 인천광역시교육청 YouTube)

[https://www.youtube.com/watch?v=1g\\_gGIXZCbY](https://www.youtube.com/watch?v=1g_gGIXZCbY)



## ▶ 임금지급 원칙

임금은 **매월 1회 이상** 일정한 날에, 청소년 본인에게, 사용할 수 있는 돈으로, 전체 액수를 지급해야 합니다

- 임금은 매월 지급하기로 한 날짜에 주어야 합니다. → 날짜를 지키지 않으면 임금체불!
- 반드시 청소년 본인에게 임금을 지급해야 합니다. → 청소년 본인 명의의 통장 이용을 추천합니다!
- 임금은 사용할 수 있는 돈으로 줘야 합니다. → 상품권이나 제품은 안돼요!
- 임금은 전액을 지급해야 합니다. → 근무스케줄을 기록하고 일 한 만큼 받았는지 확인해요!

사업주가 임금지급 원칙을 안 지키는 경우! 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금





## QUESTION 01

패스트푸드점에서 저녁 시간에 일하고 있습니다.  
계산이 맞지 않아 돈이 비면 계산 마감을 하는 **제가 모두 메꾸고**, 배달할 주문  
음식을 누락시키면 **급여에서 1만 원씩 벌금**을 떼 갑니다. 이래도 되나요?

## QUESTION 02

솫불갈빗집에서 일했는데 너무 힘들어서 3개월 만에 그만뒀습니다.  
급여를 통장으로 넣어달라고 했더니, 부모님께 **손해배상을 청구**할 거  
라면서 부모님을 모시고 와야 주겠다고 합니다. 마음이 괴롭습니다.  
어떡하죠?



## ▶ 최저임금



2020년 최저임금은 **시간당 8,590원**이며,  
일하는 동안 최저임금 이상을 반드시 받아야 합니다.

- 최저임금 미만을 받았다면 임금체불! 체불된 임금은 3년 이내 청구 가능해요.
- 전체 근로계약기간이 1년 미만이라면 수습 임금 적용은 안돼요.
- 최저임금 계산은 주휴수당도 함께 계산해요.

사업주가 최저임금 미 지급하면 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금  
사업주가 최저임금을 근로자에게 알려주지 않는 경우 10만원 이하 과태료





## QUESTION 01

방학 동안 미용실에서 하루 11시간 일했습니다.  
시급 3천 원을 받고 식대로 2천 원을 받았습니다. **일하면서 배우는 것이기 때문에 교육 비용을 합하면 시간당 최저임금 이상을 준 것이라고** 말합니다. 맞는 말인가요?

## QUESTION 02

빵집에서 일하고 있습니다. 입사할 땐 **근로계약서도 쓰지 않았고** 수습 기간이 있다는 말도 듣지 못했어요. 그런데 **수습 기간에는 최저임금을 주지 않아도 된다며** 첫 달은 시급 4천 원, 그 다음 달부터는 매달 100원씩을 올려서 최저임금까지 올려준다고 합니다. 맞는 말인가요?





## 연장/야간/휴일근로수당

연장근로, 야간근로, 휴일근로를 하면 시간당 **통상임금의 50%**를 추가로 지급받아야 합니다. (5인 이상 근무하는 사업장에만 해당됨)

- 1일 7시간, 1주 40시간을 초과해서 일했다면 50%의 가산임금을 받아야 합니다.
- 야간(반 10시~다음날 아침6시)에 일했다면 50%의 가산임금을 받아야 합니다.
- 휴일에 일했다면 다음과 같이 가산임금을 받아야 합니다.
  - 8시간 이내는 50%를 가산
  - 8시간을 초과하는 부분에 대해서는 100%를 가산
- 가산의 사유가 중복되면, 각각 모두 더하여 받아야 합니다.

최저임금 미 지급 시 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금  
최저임금을 근로자에게 알려주지 않는 경우 10만원 이하 과태료





## QUESTION 01

하루 7시간을 일하고 있으며, 시급이 9,000원입니다.  
유급주휴일인 **일요일에 낮 10시~밤 11시까지 일했을 경우** 이 날 하루 임금은 얼마  
일까요? (점심, 저녁식사 시간을 1시간씩 사용)

## QUESTION 02

크리스마스 이브라 손님이 많아 근무시간을 바꿔 **저녁 5시부터 새벽  
2시까지 8시간**을 일했습니다. 시급은 9천원을 받고 있습니다.  
하루 임금은 얼마일까요? (저녁식사시간 7시~8시까지 1시간 사용)





## 휴업수당

사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우, 사용자는 휴업 기간 중 근로자에게  
**평균 임금 70% 이상**의 수당을 지급해야 합니다.

(5인 이상 근무하는 사업장에만 해당됨)

- 사용자에게 휴업의 책임이 있어 일을 하고 싶어도 못할 경우, 휴업수당을 받을 수 있습니다.  
[생각해 보기] 어떤 경우가 있을까요?
- 사용자에게 휴업의 책임이 없을 경우에는 휴업수당을 받을 수 없습니다.  
[생각해 보기] 어떤 경우가 있을까요?
- 휴업수당을 받지 못했을 경우에는 임금체불에 해당되며, 3년 이내에 지급을 청구할 수 있습니다.

휴업수당 미 지급 시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금





## QUESTION 01

대형마트에서 명절 선물세트를 판매하는 아르바이트를 했습니다.  
처음엔 6일 동안 아르바이트를 하기로 했는데, 아르바이트를 시작한 지 이틀이 지나고  
물건이 다 팔렸는데 추가 공급 계획이 없다며 3일만 나오라고 합니다.  
어쩔 수 없이 그만둬야 하나요?

## QUESTION 02

일하고 있는 가게에서 인테리어를 한다고 10일 동안 쉬라고 합니다.  
이럴 경우 휴업수당을 받을 수 있나요? (가게 직원은 총 7명)





## 퇴직금



**1주일에 15시간 이상, 1년 이상 계속 일했으면 퇴직금을 받을 수 있습니다.**

- 퇴직금은 퇴직한 후 14일 이내에 지급해야 합니다.
- 일한 기간 1년 당 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 받을 수 있습니다.
  - 퇴직금 = 30일분의 평균임금 X 계속근로연수
  - 4대 보험 가입 여부, 근로계약서 작성 여부와 상관없이 퇴직금 발생
  - 일을 시작할 때 퇴직금을 안 받았다고 약속했다라도 이는 부당한 서약으로 무효임
- 사업주가 퇴직금을 주지 않으면 임금체불에 해당됩니다. → 3년 이내 지급 청구 가능

퇴직금 지급 기한 위반 시 3년 이하 징역 또는 2천 만원 이하 벌금





## QUESTION 01

백화점 아르바이트를 2년 동안 하고 그만두었습니다. 주6일 하루 6시간씩 근무하고 급여는 하루 일당을 계산해서 매월 받았습니다. 퇴직금 이야기를 하니까 **정식 근로계약서를 쓰지 않은 일용직**은 퇴직금이 없다고 합니다. 저도 퇴직금을 받을 수 있나요?





## ▶ 임금체불 해결방안

임금체불되면 **고용노동부**에 신고(진정 / 고소), 민사소송, 체당금 청구 등을 할 수 있습니다. **3년 이내**에는 언제든지 임금 지급을 청구할 수 있습니다.

- 고용노동부에 임금체불을 신고하면 민사소송보다 간편하고, 빠른 시일 내에 해결할 수 있습니다.
- 고용노동부 신고나 사용자와 소통하는 것이 두렵다면 서울시 무료 노동상담을 받으세요.  
→ 서울노동권익센터 (상담 번호 02-376-0001)
- 2015년 7월 1일부터 체불임금 소송을 해서 법원 확정 판결을 받으면 정부가 사업주를 대신해 400만원까지 체불임금을 지급합니다.

임금 체불 시 3년 이하 징역 또는 3천 만원 이하 벌금



# 01 처리절차



01

임금체불 해결에 필요한 **자료들을 준비**하고,  
사용자에게 **임금지급을 요구**합니다.

02

고용노동부(사업장 관할 노동청)에  
**신고(진정, 고소)**합니다.

03

검찰에서 **수사 및 재판**을 통해 근로기준법 위반(임금체불)을  
확정하고, 확정된 체불임금을 지급하지 않을 경우,  
사업주는 **형사처벌**을 받습니다.

04

고용노동부의 임금지급 지시 및 형사처벌에도 사용자가  
체불임금을 지급하지 않을 경우, **민사소송**을 제기할 수 있습니다.  
대한법률구조공단(국번 없이 132)에서 무료로 변호사를 지원함





### QUESTION 01

회사는 망해서 없어지고, 사업주는 연락도 되지 않습니다.  
체불된 임금을 받을 수 있나요?



# 03 임금체불 진정서 (예시)



## ▶ 진정인

(별도 법정서식은 없음)

*성명	홍길동	*주민등록번호	990808-1*****
*주소	서울시 관악구 은천로 56		
*전화번호	02-123-4567	*휴대폰번호	010-123-4567
*이메일	hong@samplemail.com		
수신여부확인	<input checked="" type="radio"/> 예 <input type="radio"/> 아니오 민원신청 처리상황을 문자메시지(SMS), E-mail 통해 정보를 제공받을 수 있습니다.		

## ▶ 피진정인

\*필수입력 항목입니다

*성명	김사업	*연락처	02-555-4567
*주소	서울시 영등포구 영등포로 9999		
*사업체구분	<input checked="" type="radio"/> 사업장 <input type="radio"/> 공사현장		
*회사명	한국회사(주)		
*회사주소 (실근무장소)	서울시 영등포구 영등포로 8888		
*회사전화번호	02-777-8888	근로자수	30명

## ▶ 진정내용

*입사일	2017-03-15	퇴사일	2017-10-14
체불임금총액	3,000,000원	*퇴직여부	<input checked="" type="radio"/> 퇴직 <input type="radio"/> 재직
체불퇴직금액		기타체불금액	
업무내용	영업		
임금지급일	매월 25일	근로계약방법	<input checked="" type="radio"/> 서면 <input type="radio"/> 구두
*제목	임금체불		
*내용	진정인은 2017.3.15. 한국회사(주)에 입사하여 7개월동안 근무하였으나, 회사사정이 어렵다는 이유로 2017.9월부터 2개월간 3,000,000원의 임금을 지급받지 못함.		

## ▶ 관할 고용노동관서 및 파일첨부 등

*관할 관서	
파일 첨부	

06

정당한  
이유가 없는 해고는  
위법입니다.



- ▶ 해고의 제한
- ▶ 해고 예고
- ▶ 부당해고 등 해결방법  
노동위원회 구제신청  
민사소송 제기



## 해고의 제한

사용자는 근로자를 **정당한 이유 없이 해고할 수 없으며,**  
특히 **일하다 다쳤을 때 치료하는 기간과 그 후 30일 동안은**  
**절대로 해고할 수 없습니다.**

- **정당한 이유 없이 근로자를 해고할 수 없습니다.**
- **해고의 절차를 정했다면, 꼭 그 절차를 따라야 합니다.**
- **해고할 땐 해고 이유와 해고 시기를 서면으로 통지해야 합니다.**
- **아래 기간에 해고하면 부당해고이므로 구제받을 수 있습니다.**

※ 해고 절대금지 기간

- 업무상 부상이나 질병 치료를 위해 휴업한 기간과 그 후 30일
- 출산 전후 휴가 기간과 그 후 30일
- 육아휴직기간



해고 절대금지기간 중 해고 시 5년 이하 징역 또는 5천 만원 이하 벌금





## QUESTION 01

5인 이상 사업장인 백화점에서 **1년 넘게** 일해 왔습니다. 그런데 어제 팀장님이 불러서 내일부터 나오지 말라고 합니다. 앞이 캄캄합니다. 방법이 없나요?



## QUESTION 02

대형마트 배송원으로 일하던 중 오토바이 사고로 치료를 받고 있습니다. 회사는 치료비는 주겠지만 치료 기간 동안 일을 하지 못하기 때문에 퇴사 처리하겠다고 합니다. **사고가 나 일을 못한다는 이유로** 해고할 수 있나요?



## 해고예고



해고를 하려면 **최소 30일 전에 예고**해야 합니다.  
예고를 하지 않으면 30일분 이상의 **통상임금을 지급**해야 합니다.

- 해고를 하려면 최소 30일 전에 알려야 합니다.
  - 5인 미만 사업장, 고용보험 미가입 사업장, 아르바이트를 하는 경우에도 해고예고는 필수
- 해고예고를 하지 않아도 사용자가 법적 책임을 지지 않는 경우가 있습니다.
  - 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
  - 천재 사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
  - 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

해고예고 위반 시 2년 이하 징역 또는 2천 만원 이하 벌금





## QUESTION 01

8개월 동안 일주일에 3일, 하루 5시간씩 아르바이트를 했습니다.  
오늘 사장님이 갑자기 내일부터 그만 나오라고 해서 **해고예고수당**을 달라고 했습니다.  
사장님은 제가 **정규직이 아니라서** 해고예고수당을 받을 수 없다고 합니다.  
그리고 사직서를 써야 마지막 달 급여를 준다고 합니다.  
어떻게 해야 하나요?

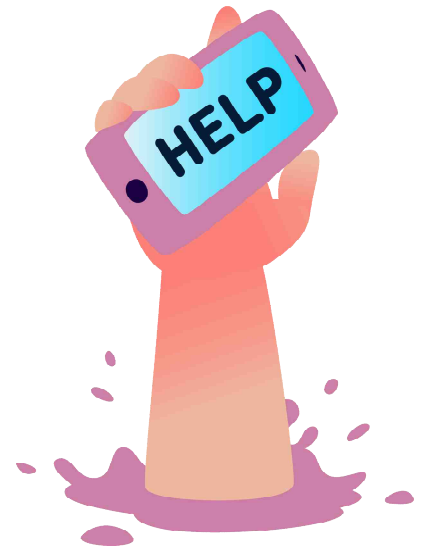


## ▶ 부당 해고 해결 방법 : 노동위원회 구제신청



정당하지 않는 해고를 당했을 때는 **관할지방노동위원회에 구제신청**을 할 수 있습니다. (5인 이상 근무 사업장에 해당)

- 구제 신청은 부당 해고가 발생한 날로부터 3개월 이내에 해야 합니다.
  - 부당해고 시 전문가 상담을 받고 빠르고 정확하게 대응하기
  - 서울노동권익센터 (상담 번호 02-376-0001)
- 부당 해고를 인정받으면 직장으로 돌아가 원래 하던 일을 할 수 있습니다.  
만약 복직을 원하지 않으면 해고 기간 동안 못 받은 임금을 청구할 수 있습니다.
- 부당 해고 피해를 입은 근로자가 월평균 임금 250만 원 미만을 받았다면
- 지방노동위원회 '무료 공인노무사 법률 서비스'를 이용할 수 있습니다.
  - 서울지방노동위원회 (02-3218-6077~9)



# 01 처리절차



## 1st.

노동전문가와 부당해고 등 구제방안에 대해 상담합니다.



## 2nd.

지방노동위원회에 부당해고 등 구제신청서를 제출합니다.



## 3rd.

사용자가 노동위원회의 구제명령을 이행하지 않을 경우, 이행강제금을 부과합니다.

- ✓ 이행강제금 : 2천만 원 이하의 이행강제금 부과
- ✓ 매년 2회의 범위에서 구제명령이 이행될 때까지 반복하여 **최장 2년까지 이행강제금 부과** 가능



## QUESTION 01

상시 근로자 5인 이상인 대형 음식점에서 일하고 있습니다.  
어느 날 매니저가 제가 자기 말을 잘 안 듣는다며 욕을 했습니다.  
저는 매니저에게 욕을 하지 말라고 항의했고 결국 다툼이 생겼습니다.  
매니저가 제게 당장 그만두라고 했고, 저는 바로 해고됐습니다.  
이 해고는 **정당한 해고**에 해당하나요? (노동위원회 구제 사례)





## 부당해고 등 해결방법 : 민사소송 제기

부당해고 등을 당한 근로자는 지방노동위원회에 구제신청과는 별개로 **법원에 민사소송**을 제기하여 구제 받을 수 있습니다.

- 사업장에서 부당해고를 당했을 경우, 부당해고 등이 있었던 날로부터 3개월 이내에 노동위원회에 구제신청을 하지 못했을 경우에는 민사소송을 제기할 수 있습니다.
- 해고무효확인의 소송에서 승소할 경우 복직할 수 있으며, 해고기간에 대한 임금을 지급 받을 수 있습니다.



# 01 처리절차



## 소송 상담

노동전문가에게 소송에 대한 상담을 받고 관련 내용을 정리합니다.

- 부당해고에 해당하는지?
- 소송을 하면 원하는 결과를 얻을 수 있는지?



## 법률 지원

소송 과정에서 변호사 비용 등이 생길 수 있어 무료 지원을 받을 수 있는 곳을 찾아봅니다.

- 대한법률구조공단 (국번없이 132)
- 재단법인 대한변협법률구조재단 (02-3476-6511, 6515)



## 소송 제기

소송을 하는게 좋겠다는 생각이 들면, 소송을 제기합니다.

이

업무상 재해  
(산업재해),  
보상받을 수 있습니다.



- ▶ 산업재해 보상
- ▶ 산재보험급여 신청

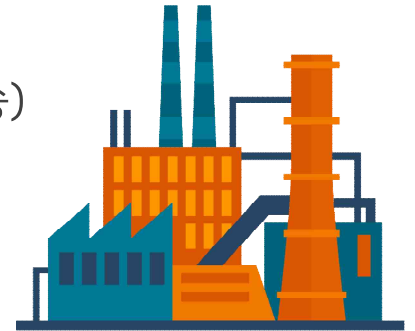


## 산업재해 보상



업무와 관련하여 부상, 질병, 장애를 입어 **4일 이상 치료**가 필요한 경우  
및 사망한 경우, **산재보험**으로 보상받을 수 있습니다.

- 근로자가 잘못하여 다친 경우, 사용자가 산재보험에 가입하지 않은 경우, 비정규직(아르바이트, 현장실습생, 임시직 등)인 경우, 외국인의 경우에도 산재보험으로 보상받을 수 있습니다.  
→ 치료기간이 4일 미만이어서 산재보험으로 보상받을 수 없는 경우에는 근로기준법에 의해 사용자가 직접 보상해야 함.
- 산업재해로 처리 시 요양급여, 휴업급여 등 다양한 보상을 받을 수 있으므로, 4일 이상 치료 시에는 반드시 산업재해로 처리합니다.
- 산재처리를 해도 보상이 부족할 경우 사용자에게 별도의 손해배상을 청구(손해배상청구소송) 할 수 있습니다.



# 01 산재보험급여의 종류



구분	주요내용
요양급여	업무상 재해가 완치될 때까지 치료비 지급
휴업급여	치료로 인해 일을 못할 경우 생계보호를 위한 비용 지급
상병 보상연금	치료개시 후 2년 경과후에도 치유되지 않을 시 휴업급여 대신 지급
장해급여	업무상 재해로 치료를 받았으나 장해가 남았을 경우 급여 지급
간병급여	치료를 끝낸 산재근로자가 치료 후 간병이 필요할 경우 지급
유족급여	업무상 재해로 근로자 사망 시 유족 생활보호를 위해 급여 지급
장의비용	사망한 근로자의 장례에 소요되는 비용 지급



### QUESTION 01

편의점 아르바이트 중 물건을 옮기다가, 편의점 앞 빙판길에 미끄러져 허리와 발목을 다쳤습니다. **산업재해로 처리**할 수 있나요?

### QUESTION 02

주방보조 아르바이트를 하다가 **화상**을 입었습니다. 사장님이 **치료비를 직접 주신다**고 합니다. 산재처리를 하지 않고 치료비를 받아도 되나요?





# 산재보험급여 신청



## 산업재해 발생시에는 사업장 관할 근로복지공단에 근로자가 산재보상 신청서를 제출하면 됩니다.

- 산재보상 신청권은 근로자(또는 보호자)에게 있습니다. 회사가 처리해 주지 않거나 산재신청에 동의하지 않아도 근로자가 직접 신청할 수 있습니다. 사업주는 근로자가 보험급여를 신청한 것을 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖에 근로자에게 불이익한 처우를 할 수 없습니다.  
→ 위반시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
- 산재보상 신청은 재해 발생 후 3년 이내에 신청할 수 있습니다.
- 산업재해로 인정 받으려면 객관적인 근거가 필요하므로, 증거자료를 잘 확보해 놓아야 합니다.
- 자세한 절차를 모를 때에는 전문가(공인노무사)의 도움을 받아 처리하거나 근로복지공단에 문의합니다.



# 01 산업재해 발생시 행동요령



Step 1



## 행동요령 1

산재발생 시간, 사유, 현장상황 등을 자세히 기록합니다.  
(기록이 힘든 경우 음성 녹음)

Step 2



## 행동요령 2

많이 다쳤을 경우에는 119 응급차량을 불러 병원으로 이송합니다.  
(응급차량 기록이 증빙으로 활용될 수 있습니다.)

Step 3



## 행동요령 3

병원진료 시에는 다친 상황을 있는 그대로 설명하고 일하다가 다쳤음을 강조합니다.

Step 4



## 행동요령 4

그 외에 현장사진, 목격자 진술서 등의 자료를 확보해 두는 것이 좋습니다.



### QUESTION 01

산재보험급여 신청을 하려고 합니다. 회사에서 해 준다는 이야기도 있고, 병원에서 해준다는 말도 들었습니다. 어떻게 처리해야 하나요?



# 부록



- ▶ 4인 이하 사업장에 적용되지 않는 노동법규정
- ▶ 노동법령 위반시 벌칙

# 01 4인 이하 사업장에 적용되지 않는 노동법 규정

부록



## 01 연차 유급휴가 (근로기준법 제60조)

- 사용자가 유급휴가 주지 않아도 처벌받지 않음

## 02 생리휴가 (근로기준법 제73조)

- 사용자가 생리휴가 주지 않아도 처벌받지 않음

## 03 가산임금 (근로기준법 제56조)

- 사용자가 연장, 야간, 휴일근로시 50% 가산임금 주지 않아도 처벌받지 않음

## 04 휴업수당 (근로기준법 제46조)

- 사용자가 휴업수당 주지 않아도 처벌받지 않음

## 05 해고사유 (근로기준법 제23조)

- 사용자가 정당한 이유 없이 해고하여도 근로기준법으로 제한받지 않고, 노동위원회에 구제신청을 할 수 없음 (민사소송은 가능)

## 06 해고 서면통지 (근로기준법 제27조)

- 사용자가 해고를 서면으로 통지하지 않더라도 부당해고에 해당되지 않음

## 02 노동법령 위반시 벌칙

부록



구분	규정	위반시 벌칙
청소년 특별 보호	취직인허증 없이 15세 미만자 고용 (근로기준법 제64조)	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	친권자 동의서 및 나이증명서류 미비치 (근로기준법 제66조)	500만원 이하 과태료
	고용금지직종에 18세 미만자 고용 (근로기준법 제65조)	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
인권 존중	근로자를 강제근로 시킬 경우 (근로기준법 제7조)	5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금
	근로자 폭행(지속적 언어폭력) (근로기준법 제8조)	5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금
	사업주가 직장내 성희롱 (남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제12조)	1천만원 이하 과태료
	성희롱 예방교육 미 실시 (남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제13조)	500만원 이하 과태료
	성희롱 발생시 행위자 징계 등 미 조치 (남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제14조)	500만원 이하 과태료
	성희롱 피해자에 불리한 조치 (남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제14조)	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
근로 계약서	고객 등에 의한 성희롱 피해자 불이익 조치 (남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제14조의 2)	500만원 이하 과태료
	근로계약서 서면으로 미교부 (근로기준법 제17조)	500만원 이하 벌금
	위약금 또는 손해배상액 예정 계약 체결 (근로기준법 제20조)	500만원 이하 벌금

구분	규정	위반시 벌칙
근로시간 휴일·휴가	근로 가능시간 위반 (근로기준법 제69조)	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	휴게시간 미지급 (근로기준법 제54조)	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	유급휴일 미지급 (근로기준법 제55조)	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	연차유급휴가 미지급 (근로기준법 제60조)	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	18세 미만자 본인 동의와 고용노동부장관 인가없이 야간근로 및 휴일근로 시킬 경우 (근로기준법 제70조)	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	생리휴가 미지급 (근로기준법 제73조)	500만원 이하 벌금
임금	임금지급 원칙 미준수 (근로기준법 제43조)	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
	최저임금 미지급 (최저임금법 제6조)	3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	최저임금을 알려주지 않은 경우 (최저임금법 제11조)	100만원 이하 과태료
	연장 및 야간·휴일근로수당 가산임금 미지급 (근로기준법 제56조)	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
	휴업수당 미지급 (근로기준법 제46조)	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
	퇴직금 지급기한 위반 (근로자퇴직급여보장법 제9조)	3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
징계· 해고	해고 절대 금지기간 중 해고 (근로기준법 제23조)	5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금
	해고예고 위반 (근로기준법 제26조)	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

서울노동권익센터



전화상담 (02)376-0001  
온라인상담 [www.labors.or.kr](http://www.labors.or.kr)