

첫 노동을 준비하는 당신을 위한 노동법 안내서

모두가 행복해지는 노동법

첫 노동을 준비하는 당신을 위한 노동법 안내서

모두가 행복해지는 노동법

Chapter 1.		Chapter 4.	
첫 노동을 준비하는 당신에게	6	건강하고 행복한 일터생활	42
채용공고문 살펴보기	7	노동조합	43
실습생? 근로자?	10	안전하게 일하기	47
		산재보험	48
		직장 내 성희롱	57
		직장 내 괴롭힘	61
Chapter 2.		감정노동	63
만 18세 미만이라면?	13		
취업이 가능한 연령이 있다?	14	Chapter 5.	
필요한 서류 준비하기	15	일터 생활 마무리하기	64
청소년 취업금지 직종	19		
Chapter 3.		퇴직금	65
최소한의 기준, 근로기준법	20	해고예고수당	66
		실업급여	68
근로기준법의 적용	21	퇴직과 손해배상청구	72
근로계약서는 반드시 작성하기	23		
근로시간	27	Chapter 6.	
휴게시간	28	곤란한 상황을 만났을 때	74
최저임금제도	30		
주휴수당	32	다양한 상황	75
가산수당	34	노동청에 신고하기	78
휴업수당	36	노동위원회 구제신청	80
법으로 정한 임금 지급 방법	37	국선노무사제도	83
휴일	39		
연차휴가	40	Chapter 7.	
		기관 소개와 연락처	84

첫 노동을 준비하는 당신에게

Chapter 1.

1

채용공고문 살펴보기

채용공고문 예시

일을 구하고 있거나, 구해본 적이 있는 사람이라면 누구나 채용공고문을 봤을 때 머리가 복잡해졌던 경험이 있을 겁니다. 근로시간과 시급만 보면 되는지, 회사에서 요구하는 만큼 열정과 관심이 없어도 괜찮은지, 다른 근로조건들이 궁금한데 물어보면 괜히 불이익을 당하진 않을지 여러 생각이 듭니다.

하지만 채용공고문은 당신이 어떤 조건에서 일을 하게 될지 적어놓은 내용으로 자세히 살펴봐야 합니다. 미리 걱정하지 말고 차근차근 확인해봅시다.

<채용 공고문 예시>

채용공고문 작성자 : ㈜레이버그레이트[가상업체]

채용공고문 게시일 : 2019년 1월 1일

구분	세부사항
소개	(주)레이버그레이트는 약 50여명의 직원들이 함께 꿈을 현실로 만들어가는 IT업체입니다. 신생기업이지만 빠른 속도로 성장해가고 있으며, 직원들의 성장과 꿈이 (주)레이버그레이트의 희망입니다. 함께 성장할 수 있는 새 식구를 모집합니다.
모집부문	웹디자인
근무기간	6개월~1년 (3개월 수습)
지원자격	웹디자인에 대한 열정이 있는 분! (주)레이버그레이트와 함께 성장하고 싶으신 분이라면 누구든 환영합니다! [단, 만 18세 이상]
근무장소	(주)레이버그레이트 본사(서울) 및 지사(제주도)
근무시간	일 8시간/주5일 근무
임금	시급 : 1만원(주휴수당 포함) 단, 수습기간엔 90%인 9천원으로 지급 식대 : 10만 원 별도 지급
주요업무	웹디자인 업무 [회사 사정에 따라 변경 가능]
복리후생	4대 보험 가입 [단, 수습기간 이후부터 가입 가능]
지원방법	방문 및 우편 지원
지원절차	1차 : 자기소개서 및 포트폴리오 제출 2차 : 실무면접 3차 : 최종면접 - 1차, 2차, 3차 모두 합격자에게만 개별 연락 - 합격자 발표 이후, 근로개시 전까지는 회사의 급작스러운 사정으로 채용이 취소될 수 있습니다.

근무 장소와 업무 내용

Check!

관련 내용 : 근로계약서 / 전직

먼저 무슨 일을 어디서 할지 확인해보겠습니다. (주)레이버그레잇의 채용공고문을 보면 근무 장소는 ‘본사 및 지사’라고 적혀있습니다. 즉, 제주 지사로 발령될 가능성도 있다는 의미입니다. 따라서 지사가 있는 제주도에서도 일할 수 있는지 생각해봐야 합니다. 마찬가지로 주요 업무가 ‘웹디자인’이라고 적혀있지만 회사 사정에 따라 회계 업무를 볼 수도 있습니다. 만약 채용이 결정됐다면 근로계약서를 작성할 때 업무내용을 자세히 살펴봐야 합니다.

임금

Check!

관련 내용 : 근로계약서 / 최저임금 / 주휴수당

임금은 우리가 제공하는 노동에 대한 대가이므로 정당하게 임금이 산정되는지 확인할 필요가 있습니다. 임금을 산정하는 방법과 주기는 다양합니다. 시급은 한 시간 일했을 때 받게 되는 임금이고 주급은 1주일 일했을 때 받게 되는 임금입니다. 월급은? 네, 한 달 일했을 때 받게 되는 임금입니다. 그리고 시급에는 주휴수당이 포함되지 않지만, 주급이나 월급에는 주휴수당이 포함돼 있습니다. (주)레이버그레잇은 채용공고문에 임금을 주휴수당을 포함한 시급 10,000원으로 제시했습니다. 하지만 앞부분에서 시급의 경우엔 주휴수당이 포함되지 않는다고 했습니다. 따라서 적정 시급이 책정됐는지 계산을 해봐야 합니다. 갑자기 머리가 복잡해집니다. 일단 답부터 알려드리면 주휴수당을 뺀 (주)레이버그레잇의 시급은 2019년 최저시급 8,350원보다 낮은 8,326원입니다. 게다가 수습기간엔 시급이 더 낮아집니다. 문제가 있어 보이는데 과연 맞는 걸까요?

근무기간

Check!

관련 내용 : 근로계약서 / 수습근로자 / 최저임금

근로기준법은 근무기간을 기간이 정해진 경우와 기간이 정해져있지 않는 경우로 구분합니다. 기간이 정해진 경우가 요즘 흔히들 말하는 계약직, 혹은 기간제 근로자입니다. (주)레이버그레잇은 채용공고문에 근무기간을 6개월에서 1년이라고 모호하게 썼습니다. 채용이 확정돼 근로계약서를 작성할 때 계약 기간을 잘 확인해야겠습니다. 그런데 수습기간은 3개월이나 두고 있어요. 만약 6개월 계약에 수습기간이 3개월이라면 3개월 동안은 임금의 90%만 받게 됩니다. 이런 기간 설정은 가능한 것인지 점검해볼 필요가 있습니다.

근무시간

Check!

관련 내용 : 근로시간, 가산수당

우리나라는 일하는 시간에 비례해 임금을 정합니다. 그렇기 때문에 일주일에 며칠 근무하는지, 하루에 몇시간 근무하는지 반드시 확인해야 합니다.

(주)레이버그레잇은 주5일, 1일 8시간을 근무한다고 썼습니다. 만약 새벽 6시에 출근해 쉬지 않고 두 시까지 근무 한다면? 아니면 오전 9시에 출근해 점심시간을 쉬고 6시에 퇴근 하는 걸까요? 그리고 상황에 따라서 근무시간이 달라질 수 있다고 쓰여 있는데, 만약 10시간 근무로 바뀌거나 주 6일을 근무해야 할 수도 있다는 이야기일까요?

복리후생

채용공고를 보면 항상 4대 보험이나 휴일, 휴가 등을 복리후생으로 분류합니다. 복리후생은 일종의 ‘보너스(Bonus)’를 말합니다. 꼭 해야 하는 것은 아니지만, 우리 회사는 특별히 제공하는 혜택이라는 건데요. 4대 보험이나 휴일, 휴가가 복리후생에 해당한다면 해당 사항을 근로자에게 제공하지 않아도 법적으로는 아무런 문제가 없어야 합니다. 자, 여러분. 4대 보험이나 휴일, 휴가 등이 정말 복리후생에 해당하는 것일까요?

(주)레이버그레잇은 수습 기간에 4대 보험을 적용하지 않겠다고 했고, 휴일과 휴가는 언급이 없습니다. 수습 기간 중 근로 조건을 달리 적용할 수 있는지, 휴일과 휴가가 없을 수 있는지 함께 알아보도록 합시다.

지원절차

「채용절차의 공정화에 관한 법률」에서는 상시근로자수 30인 이상인 사업장에서 채용 과정 중 지켜야 하는 내용을 제시합니다.

1. 구인자는 채용 서류를 받은 경우 지체 없이 구직자에게 접수 사실을 알려야 합니다.
2. 구인자는 채용 결과 발표 이후 채용되지 못한 구직자가 채용서류 반환을 요구할 경우 본인 확인 후 반환해야 합니다.
3. 구인자는 채용 대상자를 확정한 경우 지체 없이 구직자에게 채용 여부를 알려야 합니다.

Check!

관련 내용 : 4대 보험, 휴일과 휴가

Check!

불합격한 경우도 알려야 합니다.

갑자기 채용을 취소했을 때

험난하고 복잡한 구직과정을 거쳐 최종 합격 통보를 받은 기쁨도 잠시, 첫 출근을 앞두고 갑작스럽게 채용이 취소됐다는 통보를 받는다면 어떨까요?

(주)레이버그레잇은 회사의 사정에 따라 채용이 취소될 수도 있다고 합니다. 아직 출근하지 않았기 때문에 회사가 마음대로 채용을 취소해도 될까요? 아니면 채용을 확정했기 때문에 해고로 봐야하지 않을까요?

Check!

관련내용 : 곤란한 상황을 만났을 때

실습생? 근로자?

(주)레이버그레이트에 현장실습을 나가게 되었다면? 이 경우 근로자로서 근로기준법의 법적 보호를 받을 수 있을까요? 답부터 말씀드리면 실습생일수도 있고, 근로자일수도 있습니다.

학습중심 현장실습

학습중심 현장실습은 취업을 대비해 미리 직무를 경험하고 배울 수 있는 교육과정입니다. 학습중심 현장실습은 2017년까지 운영된 근로중심 현장실습과 구분해 2018년부터 시행되는 현장실습 방식입니다.

2017년까지 진행된 근로중심 현장실습은 근로계약서 작성, 최저임금 이상의 임금 지급 등이 필수였습니다. 하지만 학습중심 현장실습은 학생 신분으로 취업을 위한 직무를 학습하는 과정이므로 현장실습표준협약서만 작성합니다. 또한 근로자 신분이 아니므로 임금 지급 및 4대 보험 가입 등도 하지 않습니다.

<근로중심 현장실습과 학습중심 현장실습 차이점>

	근로중심 현장실습	학습중심 현장실습
방점	근로중심	학습중심
운영기간	6개월 이내	1주~4주 [최대 3개월]
운영형태	조기취업	취업준비
계약서	현장실습표준협약서, 근로계약서	현장실습표준협약서
수당	최저임금 이상	현장실습지원비 (임금지급 안하는 것이 원칙)
4대보험	가입의무	산재보험만 가입
신분	학생이면서 근로자	학생
그밖에 달라진점		- 기업, 학교 공동으로 현장실습 프로그램 개발/운영계획서 마련 - 현장실습 기업 내 지도담당자 지정
관련 법령	직업교육훈련촉진법 근로기준법	직업교육훈련촉진법

대학생 현장실습 : 일경험수련생

대학생 현장실습은 학교와 현장실습기관이 공동으로 산업 현장에서 학생에게 관련 이론의 적용, 실무 교육과 실습 등을 실시하는 산학협력 교육과정입니다. 관련 자격증 취득을 위해 해당 법령 및 제도 등에 근거해 의무적으로 이수해야 하는 실습과정도 대학생 현장실습에 포함됩니다. 예) 선박직원이 되기 위한 승선실습, 사회복지사가 되기 위한 사회복지 현장실습 등

Check!
학점 인정 여부는 학교의
학칙으로 정합니다.

대학생 현장실습은 수업으로 운영하는 것을 원칙으로 합니다. 따라서 학생신분을 유지합니다.

1. 고등교육 영역의 현장실습(현장실습수업, 실습학기제)
수업의 전체 또는 일부를 산업체 현장에서 산학협력과정으로 운영하는 ‘현장실습’과 학기 내 일정기간 이상 지속적으로 현장실습을 운영하는 ‘실습학기제’가 있습니다. 실습학기제 경우 지속적으로 보다 장기간 현장으로 나가는 것이기 때문에 <대학생 현장실습 운영규정>에서 보다 엄격하게 규율하고 있습니다.
2. 직업교육 영역의 현장실습(자격증 취득 위한 현장실습)
또한 자격증 취득 등을 위해 현장실습 의무 이수가 필요한 직업교육 영역의 현장실습 경우 역시 대학생 현장실습에 포함됩니다.

<대학생 현장실습>

대학생 현장실습	
목적	향후 관련 산업 종사하는데 있어서 필요한 지식·기술·태도 등을 습득하도록 하여 학생의 실무능력을 함양
운영형태	수업(교육과정)
수당	현장실습지원비(교육지원비용으로 임금이 아님)
신분	학생
계약	학교-기업-학생 3자간 현장실습협약 체결
산재보상 가능여부	실습학기제 경우 학교에서 별도 상해보험 가입을 해야 하고, 직업교육 현장실습 경우 산재법에 따라 산재보험 적용
담당자	실습기관 교육담당자와 학교의 지도(담당)교수 담당
관련법령	고등교육 영역의 현장실습 : 고등교육법 직업교육 영역의 현장실습 : 직업교육훈련촉진법

내용	O/X
사업장 근로자와 동일한 근로를 한다.	
사용자의 지시를 받은 업무를 제대로 마치지 못했을 때엔 사업장의 다른 근로자들처럼 연장, 야간, 휴일 근로를 한다.	
지도담당자(청소년) 및 실습기관 담당자(대학생)이 정해져있지 않다.	
재화 및 서비스 생산과정에 직접 참여한다.	
신입사원과 다를 바 없는 교육 및 수련을 받고 있다.	
사업장의 다른 근로자 결근 시 그를 대체하여 일한 적이 있다.	
사용자의 필요에 따라 그 때 그 때 업무지시 사항이 생기고 이를 이행해야 한다.	
직무교육 프로그램이 없거나 매우 형식적으로 운영되고 대부분의 시간에 일을 하고 있다.	
지각을 하거나 업무 실수를 했을 때에 시말서 작성 및 징계 등의 불이익 조치를 당한 적이 있다.	
직무 내용이 너무 단순하고 반복적이어서 직무능력이 향상되고 있지는 않다.	
[대학생] 일학습병행제 참여기업과 학습근로계약을 맺고 일학습을 병행 중이다.	
[대학생] 대학과 실습기관이 사전에 교육프로그램을 마련하지 않고 운영해서 단순 반복 업무만 하고 있다.	

Q1 현장실습생으로 <레이버그레이트>에 다니고 있습니다. 그런데 신입사원으로 들어온 분이란 똑같은 교육을 받고 똑같은 업무를 수행하고 있어요. 그런데 신입사원의 월급의 1/5 밖에 못 받고 있어요. 어쩐지 조금 억울합니다.

A1 학습중심 현장실습이라 해도 다른 근로자와 같은 업무를 수행한다면 근로자 신분이라고 볼 수 있습니다. 따라서 관련 증거자료를 미리 모아둘 필요가 있으며 최저임금 이상의 임금을 요구할 수 있습니다.

Q2 현장실습을 담당하는 업체리님은 현장실습생에겐 일을 시켜선 안 된다고 아무 일도 주지 않아요. 그래서 하루 종일 컴퓨터 앞에 앉아 있다가 돌아와요. 원래 이런 건가요?

A2 현장실습 담당자가 지정되는 이유는 현장실습생이 실무를 제대로 익힐 수 있도록 지도하고, 적절한 학습이 진행될 수 있게 안내하기 위함입니다. 이런 경우 복교 신청을 해서 학교로 돌아와 다른 기업을 알아보는 것이 좋은 방법이라고 생각됩니다.

만18세 미만이라면?

Chapter 2.

우리나라는 청소년이 의무교육을 받을 수 있도록 15세 미만 청소년과 중학교에 재학 중인 18세 미만 청소년에 대해서는 원칙적으로 고용을 금지하고 있습니다.

청소년기본법상 청소년



Check!
친권자 동의서나
가족관계증명서를
구비하지 않은 경우
→500만원 이하의 과태료

만 18세 미만 청소년이라면 아래 서류를 작성해 사용자에게 제출해야 합니다. 사용자는 받은 서류를 사업장에 비치해두어야 합니다. 이 서류를 비치하지 않은 경우엔 처벌을 받을 수 있습니다.

취직인허증을
구비하지 않은 경우
→2년 이하의 징역 또는
2천 만 원의 벌금 부과

만 13세 이상 만 15세 미만 (중학교에 재학 중인 18세 미만자 포함)	취직인허증
만 18세 미만	친권자 동의서 가족관계증명서

취직인허증 준비하기

만 13세이상 만15세 미만 청소년이 일하기 위해서는 취직인허증을 발급 받아야 합니다. 취직인허증에는 수행할 업무, 임금, 근로시간, 계약기간 등 일하게 될 조건 전반이 들어갑니다. 변경사항이 있을 경우엔 취직인허증을 새로 발급받아야 합니다.

취직인허증을 받으려면 학교장(학교를 다닐 경우), 친권자 또는 후견인의 서명을 받아 사용자가 될 자와 연명으로 지방관서에 신청합니다. 신청을 받은 지방관서의 장은 취직인허증 발급 기준에 어긋나지 않은 경우 취직인허증을 발급합니다.

Check!
만 13세 미만도 발급?
예술 공연 참가를 위한
경우에는 13세 미만도 발급
가능

취직인허증 발급기준(근로감독관집무규정 제69조)

1. 유해, 위험직종 아닌 경미한 작업
2. 생명, 건강, 복지에 위험, 유해하지 않은 업무
3. 근로시간이 수업에 지장을 주지 않을 것
4. 친권자 동의와 학교장 의견 명기

■ 근로기준법 시행규칙 [별지 제9호서식] <개정 2012.12.27>

15세 미만인 자의 취직인허증 ☒ 교부 ☐ 재교부 신청서

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

(앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 3일
15세 미만인 자	성명 나노동	주민등록번호 000000-0000000
	주소 서울시 00구 00로 00길 2층	
사용자 (사용자가 될 자)	사업장명 (주)레이버그래잇	사업의 종류 웹디자인, 마케팅
	대표자 성명 박영업	주민등록번호 000000-0000000
	소재지 서울시 00구 XX길 00	(전화번호 : 02-222-2222)
	15세 미만인 자의 종사업무 우편물 정리	임금 시급 10,000
	근로시간 매주 화, 목 / 1일 3시간	사용기간 2019.3.1~2019.3.30
학교장	학교명 00중학교	
	소재지 서울시 00구 XX길 00	(전화번호 : 02-222-2222)
	수업시간 08:30~16:30	
	의견	
친권자 또는 후견인	성명 나아빠	주민등록번호 000000-0000000
	주소 서울시 00구 00로 00길 2층	(전화번호 :)
	15세 미만인 자와의 관계 아버지	동의여부 동의

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

년 월 일

사용자(사용자가 될 자) 박영업 (서명) 인)

15세 미만인 자 나노동 (서명) 인)

〇〇지방고용노동청(지청)장 귀하

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

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

제 호		
15세 미만인 자의 취직인허증		
15세 미만인 자	성명 나노동	주민등록번호 000000-0000000
	주소 서울시 00구 00로 00길 2층	
사용자	사업장명 (주)레이버그래잇	사업의 종류 웹디자인, 마케팅
	대표자 성명 박영업	주민등록번호 000000-0000000
	소재지 서울시 00구 XX길 00	(전화번호 : 02-222-2222)
	15세 미만인 자의 종사업무 우편물 정리	임금 시급 10,000
	근로시간 매주 화, 목 / 1일 3시간	사용기간 2019.3.1~2019.3.30
학교	학교명 00중학교	
	소재지 서울시 00구 XX길 00	(전화번호 : 02-222-2222)
친권자 또는 후견인	성명 나아빠	주민등록번호 000000-0000000
	주소 서울시 00구 00로 00길 2층	(전화번호 : 02-222-2222)
	15세 미만인 자와의 관계 아버지	동의여부 동의

「근로기준법」 제64조제1항과 같은 법 시행규칙 제 11조제3항에 따라 위와 같이 15세 미만인 자의 사용을 인허합니다.

년 월 일

〇〇지방고용노동청(지청)장 (직인)

친권자동의서와 가족관계증명서 준비하기

Check!

후견인은 미성년자에게 친권자가 없거나, 친권자가 그 역할을 할 수 없을 때 그 미성년자를 보호하기 위해 권한을 행사할 수 있는 사람을 의미

Check!

취직인허증을 발급받은 경우엔 친권자동의서와 가족관계증명서를 한 것으로 봄

친권자동의서는 만 18세 미만의 청소년이 일하게 될 경우 친권자나 후견인이 작성하는 문서로 해당 청소년이 일하는 것을 동의한다는 것을 증명합니다.

친권자동의서는 친권자(후견인)가 해당 청소년이 적절한 환경에서 일을 하는지 점검하고, 사용자는 청소년의 연령을 확인해 청소년 노동을 보호할 근거를 마련하고자 하는데 그 목적이 있습니다.

정해진 친권자동의서 양식은 없습니다. 친권자(후견인)와 일 하게 될 청소년의 인적사항, 청소년이 근무할 사업장의 정보를 정리해 작성하면 됩니다.

가족관계증명서는 신분증을 지참해 구청이나 지역 주민센터에 방문하거나, 대법원 전자가족관계등록시스템(efamily.scourt.go.kr)에서 받을 수 있습니다. 인터넷 발급을 받을 경우엔 공인인증서가 필요합니다.

친권자동의서 예시

친권자(후견인) 동의서

친권자(후견인) 인적사항

성명 : 나아빠
주민등록번호 : 000000-0000000
주소 : 서울시 00구 00로 00길 2층
연락처 : 02-222-2222
연소근로자와의 관계 : 아버지

연소근로자 인적사항

성명 : 나노동
주민등록번호 : 000000-0000000
주소 : 서울시 00구 00로 00길 2층
연락처 :

사업장 개요

회사명 : (주)레이버그래잇
회사주소 : 서울시 00구 XX길 00
대표자 : 박영업
회사전화 : 02-333-3333

본인은 위 연소 근로자 _____가(이) 위 사업장에서 근로를 하는 것에 대하여 동의합니다.

2019년 1월 1일

친권자(후견인) 나아빠 (인)

5

청소년 취업금지 직종

근로기준법은 만 18세 미만자인 경우 아래와 같은 업무를 금지하고 있습니다.

고압작업 및 잠수작업, 운전 조종면허 취득제한 직종 및 업종의 운전, 조종업무, 교도소, 정신병원 업무, 소각 또는 도살업무, 유류취급(주유업무제외), 2-브로모프로판 취급 또는 노출업무 등

또한 청소년보호법은 만 19세 미만자인 경우 아래 업종 취업을 금지하고 있습니다.

유흥주점, 비디오방, 성 기구 취급업소, 경마장, 노래방, 여관, 안마시술소, 담배소매업장, 호프집, PC방 등

Check!

청소년 보호법상 만 19세는 생년월일이 기준이 아니라, 만 19세가 되는 해의 1월 1일부터 적용합니다.

최소한의 기준, 근로기준법

Chapter 3.

6

근로기준법의 적용

근로기준법 적용 범위 : 사업장 규모

근로기준법은 사업장 규모에 따라 적용범위가 달라집니다. 근로기준법에는 상시근로자수 5인 미만인 사업 또는 사업장에 적용되지 않는 조항이 있습니다. 하지만 최저임금제도는 모든 사업장에 적용됩니다.

Check!
퇴직금의 경우, 상시근로자 수 5인 미만 사업장에 대해서는 2013. 1. 1.부터 100% 적용됩니다.

<상시근로자수에 따른 근로기준법 적용>

설문문항	상시근로자 수				비고
	1	2	3	4	
공민권 행사 보장	○	○	○	○	제10조
근로조건의 명시	○	○	○	○	제17조
근로자명부 작성	○	○	○	○	제41조
임금대장 작성	○	○	○	○	제48조
휴게시간·주휴일	○	○	○	○	제54조, 제55조
연장. 야간. 휴일근로, 보상휴가제	—	○	○	○	제56조, 제57조
해고 등의 제한	—	○	○	○	제23조
해고사유 서면 통지	—	○	○	○	제27조
해고예고(수당)	○	○	○	○	제26조
연차 및 생리휴가	—	○	○	○	제60조, 제73조
휴업수당	—	○	○	○	제46조
취업규칙 작성·신고	—	—	○	○	제93조

근로기준법은 근로자에게 적용됩니다. 근로계약, 도급이나 위임계약, 프리랜서 계약이어도 사용자의 지휘명령을 받으며 노동력을 제공하고 그 대가로 임금을 받는다면 근로자에 해당합니다.

<근로자성 판단기준>

주요요소	내용
종속노동성	사용자의 업무내용 정함 여부
	취업규칙 적용 여부
	업무수행과정에서의 사용자의 상당한 지휘감독 여부
	사용자의 근무시간·장소 지정 및 근로자의 이에 구속 여부
독립사용자성 [기술적·조직적·경제적 독립성]	비품·원자재나 작업도구 소유여부
	제3자의 고용에 의한 업무 대행 여부
	이윤 창출과 손실 초래 등 위험 부담 여부
보수의 근로대가성	보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지
계약관계의 계속성과 전속성	근로제공 관계의 계속성 및 사용자에의 전속성 유무와 그 정도
신중 판단 요소 (부차적 요소)	기본(고정)급 정함 여부
	근로소득세 원천 징수 여부
	사회보장제도상 근로자로 인정 여부

근로계약서는 문서로 작성해 보관

근로계약서란, 근로자의 근로조건(임금, 근로시간 등)이 담긴 문서입니다. 일을 시작하기 전 사용자와 근로자는 근로계약서를 반드시 작성해야 하며, 사용자와 근로자 모두 근로계약서 1부를 가지고 있어야 합니다. 근로계약서는 이후 임금체불 등 분쟁에서 가장 유용하게 사용할 수 있는 증거자료이므로, 잘 보관하는 것이 중요합니다.

Check!
근로계약서를 작성하지 않거나
교부하지 않으면 500만 원
이하의 벌금

Check!
근로계약서 작성 후 사진을
찍어두는 것이 좋습니다.

근로계약서 구성항목

근로계약서의 형식과 구체적 내용은 회사별로 다양하지만 아래 내용은 반드시 들어가야 합니다.

1. 임금: 구성항목·계산방법·지급방법
2. 소정근로시간 : 몇 시부터 몇 시까지 근무하는지, 주 며칠 근무하는지
3. 주휴일
4. 연차휴가
5. 업무내용과 장소
6. 근로일별 근로시간(단시간근로자에 한함)

표준근로계약서

정규직
입사일만 적고 종료일은
공란으로 둡니다.

박사장 (이하 “사업주”라 함)과(와) 김노동 (이하 “근로자”라 함)은 다음과 같이
근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간: 2019년 5월 10일부터 _____년 ____월 ____일까지
2. 근무장소: 잘판다마트 안국점 **근무장소와 업무내용을**
3. 업무의 내용: 판매 및 계산, 매장정리 **특정하는 경우**
4. 소정근로시간: 9시 00분~18시 00분까지
(휴게시간: 12시 30분~13시 30분) **다른 근무장소나 업무를 수행하게**
5. 근무일/휴일: 매주 5일(또는 매일단위)근무 주휴일 매주 일요일 **할 때 근로자의 동의가 필요합니다.**
6. 임금

월(일, <u>시간</u>)급	(<u>10,000</u>)원
상여금	<input type="checkbox"/> 있음 ()원 <input checked="" type="checkbox"/> 없음
기타급여(제수당 등)	<input checked="" type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음
	(<u>식대: 100,000</u>)원 ()원
	()원 ()원

임금지급일: 매월(매주 또는 매일) 5일(휴일의 경우는 전일 지급)
지급방법: ☐ 근로자에게 직접지급 ☒ 근로자 명의 예금통장에 입금

7. 연차유급휴가
연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함

8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
☒ 고용보험 ☒ 산재보험 ☒ 국민연금 ☒ 건강보험

9. 근로계약서 교부
사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부 요구와 관계없이
근로자에게 교부함(근로기준법 제 17조 이행)

10. 기타
이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

2019년 5월 10일

(사업주) 사업체명: 잘판다마트 안국점 (전화: 02-6925-XXXX)
주소: 서울시 종로구 경운동
대표자: 박사장 (서명)

(근로자) 주소: 서울시 영등포구 ○○동 XX-XXX
연락처: 010-1234-5678
성명: 김노동 (서명)

..... 양 당사자의 서명, 날인은
필수입니다.

약속한 근로조건과 다른 경우엔?

근로자는 사용자와 근로계약서는 작성해야하고, 근로계약서에는 임금, 근로시간, 업무내용 등 근로조건에 대한 사항을 명시해야합니다.

근로계약서에 명시된 근로조건과 실제 근로조건이 다를 경우

1. 근로계약을 즉시 해지하고 더 이상 출근하지 않아도 됩니다.
2. 노동위원회에 사용자에게 대한 손해배상을 청구할 수 있습니다.0
3. 다른 곳에 취업할 목적으로 이사를 가는 경우 사용자에게 귀향
여비 지급을 요구할 수도 있습니다(근로기준법 제19조).

다만, 근로계약서에 명시된 근로조건과 다른 근로조건을 적용받으며
오랜 기간 일한 경우에는 변경된 근로조건에 동의한 것으로 보기도
합니다. 따라서 명시된 근로조건과 실제 적용받는 근로조건이 다를
경우에는 가급적 빨리 문제 제기하는 것이 좋습니다.

근로계약서를 잘못 썼을 땐?

근로계약서에 쓰여 있는 내용이더라도 해당 내용이 법률에 위반되는
경우에는 효력이 인정되지 않습니다.

Q&A

- Q1** 근로계약서에 ‘일을 그만둘 경우에도 대체 근무자가 구해질
때까지 일하여야 한다’고 썼습니다. 사장님이 대체 근무자를 구해
때까지는 나와야 한다고 하는데, 정말인가요?
- A1** 그렇지 않습니다. 대체 근무자가 빨리 구해진다면 좋겠지만,
오랜 기간 동안 구해지지 않기도 합니다. 이 경우 강제근로에
해당할 위험이 있으므로, 일정기간이 경과하면 근로관계는 자동
종료됩니다.

Check!
퇴사와 관련된 부분은
‘Chapter 5. 일터생활
마무리하기’를 참고해주세요.

- Q2** 근로계약서에 ‘3개월 이상 근무해야 하며, 그 이전에 퇴사할 경우
50만원의 손해배상을 해야 한다’고 쓰여 있습니다. 사정이 생겨
2개월 조금 안되게 일을 하고 그만두어야 하는 상황인데, 50만원을
배상해야 하나요?
- A2** 위와 같은 내용은 근로기준법 20조(위약 예정의 금지)를 위반하여
효력이 없습니다. 따라서 3개월을 채우지 않고 그만두더라도
50만원을 배상하지 않아도 됩니다.

Check!
근로기준법 제20조
[위약 예정의 금지]
사용자는 근로계약 불이행에
대한 위약금 또는 손해배상액을
예정하는 계약을 체결하지
못한다.

위반시 500만원 이하의 벌금

- Q2** 근로계약서에 '시급을 10,000원으로 하되, 주휴수당을 지급하지 않는다'고 쓰여 있습니다. 주휴수당을 별도로 받을 수 없을까요?
- A2** 받을 수 있습니다. 주휴수당은 법으로 지급 할 것을 강제합니다. 따라서 근로계약서에 주휴수당을 지급하지 않는다는 내용이 있더라도 그 내용이 법을 위반하는 것이므로 무효입니다. 따라서 별도로 주휴수당 청구가 가능하며, 퇴직금이나 연장·야간·휴일근로수당도 마찬가지로 받습니다.

수습 근로자

Check!
수습기간의 한도를 법적으로 정하지는 않았지만 근로기준법 시행령 제16조는 '수습 사용 중인 근로자'란 '수습 사용한일부터 3개월 이내인 자를 말한다'고 규정하고 있습니다.

근로계약서를 작성할 때 수습 기간을 설정하는 경우가 있습니다. 수습 기간은 근로자의 업무능력향상 등을 이유로 정규직 채용 확정 후 일정기간 교육을 받는 기간입니다. 수습 기간을 약정하기 위해서는 다음과 같은 조건을 충족해야 합니다.

1. 수습기간 적용에 대한 명시적 합의가 존재할 것
2. 근로계약 기간이 1년 이상일 것
3. 단순노무종사자가 아닐 것

수습근로자는 정규직 근로자에 비해 해고사유를 비교적 폭넓게 인정하기는 합니다. 하지만 교육기간이라는 점을 감안해 업무 부적격에 대한 객관적 평가 근거와 사회 통념상 타당한 사유가 필요합니다. 단지 수습기간이 끝났다는 이유로 해고할 수는 없습니다.

1. 수습기간 ≠ 근로계약기간
2. 수습기간 종료 후 근로관계 종료 = 해고
3. 노동위원회 부당해고 구제신청 가능 (단, 상시 근로자 수 5인 이상)

Q&A

- Q1** 소영씨는 카페에서 수습기간 3개월을 약속하고 아르바이트를 하고 있습니다. 이 기간 동안 사장님이 교육을 받으면서 일을 하고 있으니 최저임금의 80%만 주겠다고 합니다. 수습기간에 임금을 적게 줘도 되는 건가요?
- A1** 수습근로자라도 근로기준법이 동일하게 적용됩니다. 따라서 최저임금의 80%만 지급하는 것을 법 위반입니다. 하지만 다음의 경우는 법 위반이 아니니 참고해주세요.

<근로자성 판단기준>

적용대상	적용수준
수습근로기간 3개월 이내	해고예고수당 미적용
근로계약기간이 1년 이상 수습근로기간 3개월 이내	최저임금의 90% 적용가능 단, 단순노무업무의 경우 감액적용 제외

8 근로시간

근로시간이란?

근로시간이란, 사용자의 지휘·감독 하에 있는 시간 모두를 말합니다. 따라서 실제 일을 하고 있는 시간은 물론 일을 준비하거나 마무리하는 시간, 대기시간 등은 사용자의 지휘·감독 하에 있는 것이므로 근로시간입니다.

법정근로시간과 소정근로시간

장시간 근로를 방지하기 위해 근로기준법은 1일, 1주 근로시간의 한도를 정하고 있는데, 이를 법정근로시간이라고 합니다. 그리고 법정근로시간 내에서 근로자가 실제 일하기로 정한 시간을 소정근로시간이라고 합니다.

법정근로시간은 연장근로수당과, 소정근로시간은 주휴수당과 관련이 있는 개념이니 두 가지를 잘 구분해두시기 바랍니다.

<법정근로시간과 소정근로시간>

법정근로시간	만 18세 미만 : 1일 7시간, 1주 35시간 만 18세 이상 : 1일 8시간, 1주 40시간
소정근로시간	법정근로시간 내에서 당사자 간 일하기로 정한 시간 <예시> 월·수·금 1일 5시간씩 근무한 근로자의 경우 1일 소정근로시간은 5시간, 1주 소정근로시간은 15시간

단시간 근로자와 초단시간 근로자

단시간 근로자는 일주일 동안의 소정 근로시간이 동일한 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간보다 짧은 근로자입니다. 특히 일주일 동안 소정근로시간이 15시간 미만이거나, 월 소정근로시간이 60시간 미만인 경우에는 초단시간 근로자라고 합니다.

<단시간근로자와 초단시간근로자의 근로조건>

단시간근로자	주휴수당, 연차휴가일수, 해고예고수당은 통상근로자에 비례해 적용
초단시간근로자	주휴일(주휴수당), 연차휴가, 퇴직금, 4대보험(산재보험은 적용되며, 3개월 이상 근무 시 고용보험도 적용됨)

휴게시간이란?

Check!

휴게시간 미부여시 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금

휴게시간이란 사용자의 지휘·감독에서 벗어난 시간으로, 근로자가 자유롭게 이용할 수 있는 시간입니다. 휴게시간은 근로자의 피로회복과 재해발생 예방, 식사시간 보장 등을 위해 부여되며, 휴게시간은 근로시간이 아니기 때문에 임금이 지급되지 않는 것이 원칙입니다.

사용자는 근로자의 1일 근무시간이 4시간 이상인 경우에는 최소 30분, 8시간 이상인 경우에는 최소 1시간 이상의 휴게시간을 부여해야 하며, 휴게시간은 반드시 근로시간 ‘도중에’ 부여되어야 합니다. 따라서 근로시간 시작 전이나 근로시간이 끝난 이후에 휴게시간을 부여하는 것은 허용되지 않습니다.

Q&A

Q1 휴게시간을 10분 단위로 분할하는 것도 가능한가요?

A1 근로기준법에는 휴게시간의 분할부여에 대하여 별도로 규정하고 있지 않습니다. 따라서 업무특성에 따라 휴게시간을 분할하여 부여하는 것이 언제나 위법이라고 단정할 수는 없습니다. 다만, 모든 휴게시간을 10분 단위로 부여하는 것은 근로자의 피로회복, 식사시간 보장, 재해 발생 예방이라는 휴게시간의 취지를 훼손한다고 볼 여지가 상당하므로 법 위반을 주장해볼 수 있습니다.

Q2 가을이는 편의점에서 13:00~21:00까지 근무했습니다.

근로계약서에는 18:00부터 19:00까지는 휴게시간이었지만, 휴게시간 중에도 손님이 오면 계산을 해야 했습니다. 가을이는 사장님에게 일하면서 제대로 쉴 수가 없으니 하루에 8시간만큼의 임금을 달라고 요구했지만, 사장님은 근로계약서상 휴게시간이 명시되어 있으므로 이를 제외한 7시간에 대한 임금만 줄 수 있다고 하였습니다. 가을이는 하루 몇 시간의 임금을 받아야 할까요?

A2 8시간입니다. 근로계약서상 휴게시간이 명시되어 있더라도 해당 시간에 자유로운 휴식시간을 보장받지 못하였다면, 이는 대기시간으로서 근로시간에 해당합니다. 따라서 편의점 내 포스기계 내 계산목록 자료를 확보하여, 제대로 된 휴게시간을 보장받지 못했다는 점을 입증할 필요가 있습니다.

다만 현실적으로 위와 같은 사안에서 노동청에 체불진정을 넣을 경우, 휴게시간 1시간 전체가 아닌 절반정도의 시간만 근로시간으로 인정될 확률이 높습니다.

근로시간일까, 휴게시간일까?

회사를 다니다보면 ‘과연 지금 이 시간이 근로시간에 해당하는 것인지’ 의문이 들 때가 많습니다. 근로시간에 해당한다면 임금이 지급돼야 하고, 근로시간이 아닌 휴게시간이라면 임금이 지급되지 않습니다. 만일 해당 시간이 사용자의 지휘·감독을 받는 시간이라면 근로시간에 해당하며, 사용자의 지휘·감독을 벗어나 근로자가 자유롭게 이용할 수 있는 시간이라면 휴게시간에 해당합니다.

Q&A

Q1 다음 중 근로시간에 해당하는 것을 모두 고르시오.

- ① 출근시간보다 일찍 출근하여 업무를 준비하는 시간
(30분 일찍 출근하라는 지시가 있는 경우)
- ② 출근하여 앉아서 손님을 기다리는 시간
- ③ 구내식당에서 식사하는 시간
- ④ 인수인계를 하는 시간
- ⑤ 청소하는 시간
- ⑥ 업무수행을 위하여 교육받는 시간

A1 ③은 휴게시간에 해당하며, 이를 제외한 나머지 모든 시간은 사용자의 지시가 있거나 업무 수행을 위해 반드시 필요한 시간이므로 근로시간에 해당합니다.

최저임금제도란?

Check!

최저임금제도 위반시 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

최저임금제도란 직업의 종류를 불문하고 근로자에게 일정 수준 이상의 임금을 지급하도록 강제하는 제도를 말합니다. 임금을 아무런 제한 없이 사용자와 근로자가 자유롭게 정하도록 한다면, 근로자의 임금은 한 없이 낮아질 수 있습니다. 일하고 싶은 사람은 많은데 일자리는 한정되어 있기 때문인데요. 이와 같은 현상을 방지하기 위하여 매년 노동부 산하 최저임금위원회는 최저임금을 결정하고, 8월 5일 고용노동부장관이 그 내용을 고시하고 있습니다.

최저임금제도는 모든 사업장에 적용되며, 사용자는 최저임금보다 낮은 수준으로 임금을 지급할 수 없습니다.

Check!

월 환산액은 1일 8시간, 주 5일 근무한 것을 기준으로 계산한 것으로, 주휴수당을 포함하고 있습니다.

<연도별 최저임금>

	2018	2019
최저시급액	7,530원	8,350원
월 환산액	1,573,770원	1,745,150원

당사자가 동의해도 최저임금보다 적으면 NO!

Check!

수습근로자에 대한 내용은 부록 참조

최저임금보다 적은 금액으로 임금을 지급하는 것에 대해 근로자가 동의한 사실이 있더라도, 이는 법률에 위반되어 효력이 인정되지 않습니다. 따라서 근로자는 최저임금만큼의 급여를 사용자에게 청구할 수 있고, 사용자가 지급하지 않는 경우에는 노동청에 신고할 수 있습니다.

사용자는 어떠한 경우에도 최저임금보다 낮은 수준으로 임금을 지급할 수 없지만, 예외적으로 수습 근로자에 대해서는 최대 3개월간 최저임금의 90% 수준으로 임금을 지급할 수 있습니다. 업무숙련도가 비교적 낮은 수습 근로자의 특성을 고려한 것인데요. 다만 최저임금을 감액하는 것은 매우 엄격하게 이루어져야 하므로, 아래와 같은 요건이 모두 충족되어야 합니다.

1. 수습기간 적용에 대한 명시적 합의가 존재할 것
2. 근로계약 기간이 1년 이상일
3. 단순노무종사자가 아닐 것

<단순노무업무 구분>

단순노무업무에 해당하는 경우

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

단순노무업무에 해당하지 않는 경우

편의점근로자, 음식점에서 주문 및 서빙의 업무 등의 업무를 수행하는 경우(계산원 및 서빙원), 배달의 지역 범위가 광역을 넘는 경우 등

최저임금 계산하기

최저임금위원회 홈페이지 접속(<http://www.minimumwage.go.kr>) 후, [고객마당] - [최저임금모의계산기]에 근무시간, 임금 등의 내용을 입력하면 최저임금 위반여부를 알 수 있습니다.

Check!

만약 최저임금계산기 사용이 어렵다면 서울노동권익센터 카카오톡 '서울알바상담소'에 문의해 보세요.



고용노동부

최저임금 모의계산기
* 3년후부터 6년까지 차례대로 입력하시게 됩니다.

1. 근로시간

임금/월급 선택: ☐ 임금 ☒ 월급

1주 소정근로시간: 시간

1주 동안 「근로기준법」 제55조제1항에 따라 유급으로 처리되는 시간 (주휴일): 시간

1주 동안 노사 합의에 따라 유급으로 처리되는 시간 (학정유급휴일): 시간

다음

2. 기본급

3. 상여금 등

4. 복리후생비

5. 기타 수당

6. 수습근로자 여부

주휴수당이란?

Check!**지각이나 조퇴가 있다면?**

근로기준법상 개근의 반대말은 결근입니다. 지각이나 조퇴는 출근을 전제로 한 개념이며, 결근에 해당하지 않습니다. 따라서 지각이나 조퇴가 있더라도 주휴수당은 지급되어야 합니다.

근로자의 건강을 보호하기 위하여 사용자는 근로자에게 적어도 일주일에 하루는 휴일을 보장해야 합니다. 이를 주휴일이라고 하며, 주휴일에 지급되는 수당이 바로 주휴수당입니다.

주휴수당은 1주 동안 15시간 이상을 일하고, 소정근로일(일하기로 정한 날)을 개근한 근로자에게 지급되며, 상시근로자 수와 관계없이 모든 사업장에 적용됩니다.

시급에 주휴수당이 포함됐다면?

Check!

주휴수당이 포함된 최저시급

2018년도 :
9,036원(7,530원X1.2)
2019년도 :
10,020원(8,350원X1.2)

근로자가 주휴수당을 청구했을 때 ‘시급에 주휴수당이 이미 포함되어 있기 때문에 별도로 주휴수당을 줄 수 없다’고 하는 경우가 있습니다. 그러나 시급에 주휴수당을 포함하여 지급하는 것은 원칙적으로 불법입니다.

다만 경우에 따라 노동청에서 이를 인정하기도 합니다. 시급 안에 주휴수당을 포함하려면 근로계약서나 채용공고 등에 시급 안에 주휴수당이 포함되어 있다는 사실을 명시해야 하고, 주휴수당을 뺀 금액이 최저시급보다 낮아서는 안 됩니다.

위 요건을 충족하지 않으면 주휴수당을 별도로 청구할 수 있으며, 만일 사용자가 청구한 주휴수당을 지급하지 않으면 노동청에 진정을 제기할 수 있습니다.

주휴수당계산하기

만약 본인이 통상근로자인 경우, 알바천국(<https://www.alba.co.kr>) 접속 후, [커뮤니티]-[알바상담센터 알바지킴이]를 클릭한 후 우측 상단에 있는 [주휴수당 계산기]를 통해 주휴수당 액수를 확인할 수 있습니다.

Check!

만약 최저임금계산기 사용이 어렵다면 서울노동권익센터 카카오톡 '서울알바상담소'에 문의해 보세요.

알바급여 계산기		
* 2019년 최저시급 8,350원 입니다		
시급	>	월급
원		
일일근무시간	선택	
한달근무일수	선택	
세금 ?	미 적용	
수습 ?	미적용	적용
계산하기		

가산수당이란?

근로자가 연장·야간·휴일근로를 하는 경우 사용자는 본래 시급의 1.5배를 가산하여 지급해야 하며, 이를 가산수당이라고 합니다. 연장·야간·휴일근로는 소정근로시간을 넘겨 추가로 일하는 것이므로 근로자는 더욱 피로를 느낄 수 있습니다. 때문에 사용자는 기존 임금에 비해 높은 수준으로 임금을 지급합니다. 다만, 가산수당은 주휴수당과 달리 모든 사업장에 적용되지 않으며, 상시 근로자수 5인 이상인 사업장에 적용합니다.

연장·야간·휴일근로

Check!

휴일에 대한 자세한 내용은 '휴일과 휴가' 참고

가산수당이 지급되는 연장·야간·휴일근로의 개념에 대해 알아봅시다.

연장근로	①통상 근로자 만 18세 미만은 1일 7시간, 1주 35시간 만 18세 이상은 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하는 근로 ②단시간근로자 소정근로시간을 초과하는 근로
야간근로	밤 10시부터 오전 6시까지의 근로[22:00~06:00]
휴일근로	노동절(5.1)과 주휴일. 근로계약서나 취업규칙에서 휴일로 지정한 날에 근로한 경우 [공휴일은 별도로 휴일로 지정된 바 없다면 원칙적으로 휴일에 해당하지 않음]

만 18세 미만의 근로자에 대해서는 원칙적으로 야간근로와 휴일근로가 금지됩니다. 하지만 만18세 미만자의 동의를 있고 고용노동부장관의 인가를 받은 경우에는 야간근로와 휴일근로가 예외적으로 허용됩니다.

고용노동부장관 인가 대상(근로감독관 집무규정 제71조)

1. 교대제 실시로 인해 야간근로가 불가피한 경우
2. 운송·방송 등 일상생활에 필수적인 공익사업에 해당하여 야간 및 휴일근로가 불가피한 경우
3. 업종 특성상 야간에 영업하지 않으면 사업의 계속적인 영위가 곤란한 경우
4. 일시적인 주문량 증가 등으로 인해 야간 및 휴일근로가 불가피한 경우
5. 그 밖에 위 각 호의 어느 하나에 준하는 사유가 발생한 경우

가산수당은 중복 가산 됩니다

일을 하다보면 연장근로이면서 야간근로이거나, 연장근로이면서 휴일근로인 경우가 있습니다. 이때 가산수당은 중복 계산해 지급되며, 구체적인 내용은 아래와 같습니다.

1. 야간근로+연장근로인 경우 = 시급의 2배 지급
2. 야간근로+휴일근로인 경우 = 시급의 2배 지급
3. 휴일근로+연장근로(1일 7시간 또는 8시간을 초과) = 시급의 2배 지급

Q&A

- Q** 20살 재란씨는 아이스크림 가게에서 월~금 13:00~22:00(18:00~19:00는 저녁식사 시간)까지 근무하고 있습니다. 크리스마스 이브날인 12월 24일 손님이 많아 사장님께서 재란씨에게 2시간 연장근무를 제안했고, 재란씨는 24:00까지 근무했습니다. 이 날 재란씨가 받아야 하는 일급은 얼마일까요? (아이스크림 가게 근로자는 총 10명이며, 시급은 8,500원입니다.)
- A** 재란씨의 1일 근무시간은 총 8시간이며, 22:00~24:00까지의 근로는 연장근로이면서 동시에 야간근로에도 해당합니다. 따라서 재란씨는 (8,500원×8시간)+(8,500원×2시간×2배)=102,000원을 받아야 합니다.

Check!

연장근로와 휴일근로 중복의 예외

1주 40시간을 초과하여 휴일에 근무하더라도, 휴일에 출근하여 근무한 시간이 법정근로시간 이내라면 휴일근로수당만 지급됩니다(즉, 시급의 1.5배)

휴업수당이란?

Check!

휴업수당의 감액

사용자가 노동위원회의 승인을 얻은 경우에는 휴업수당액을 감액하여 지급할 수 있으며, 아예 지급을 하지 않는 것도 가능합니다(근로기준법 제45조 제 항).

상시 근로자수가 5인 이상인 사업장에서 사용자 사정 때문에 근로자가 일을 하지 못한 경우, 근로자는 사용자에게 일정액의 임금을 청구할 수 있습니다. 이를 휴업수당이라고 합니다. 휴업수당 액수는 근로자가 정상적으로 근로를 수행하였더라면 받을 수 있었던 금액의 70%에 해당합니다.

휴업 사례

1. 손님이 없다는 이유로 일찍 퇴근을 시키는 경우
2. 인테리어를 이유로 영업을 일시적으로 중단하는 경우
3. 영업부진으로 인하여 영업을 일시적으로 중단하는 경우
4. 영업부진으로 인하여 영업을 일시적으로 중단하는 경우

다만, 천재지변(태풍 등)과 같이 사용자의 관리 책임 범위 밖에 있는 상황에 대해서는 지급되지 않습니다.

Q&A

Q 은풍씨는 레스토랑에서 10:00~18:00까지(12:00~13:00 점심시간) 근무합니다. 어느 날, 사장님이 몸이 좋지 않아 오늘 가게 문을 일찍 닫아야할 것 같다며 15:00까지만 근무 하라고 지시했습니다. 이 날 은풍씨가 받아야 할 일급은 얼마일까요?
(은풍씨의 시급은 10,000원이며, 레스토랑에서 근무하는 직원은 총 15명입니다.)

A 10:00~15:00(점심시간 1시간 제외) :
10,000원×4시간 = 40,000원
15:00~18:00 : 10,000원×3시간×70% = 21,000원
총 = 61,000원

근로자는 노동력을 제공하고 그 대가인 임금을 받아 생계를 유지합니다. 그렇기 때문에 근로기준법은 임금 지급에 관해 매우 엄격하게 규제하고 있습니다. 근로기준법에 따라 사용자는 근로자에게 직접, 전액을, 매월 1회 이상 일정한 날짜에, 통화로 지급해야 합니다.

Q&A

Q1 17세 청소년의 임금을 부모님 계좌로 지급해도 되나요?

Check!

임금지급 법령 위반 시
3년 이하의 징역 또는 2천 만원 이하의 벌금

A1 임금은 근로를 한 당사자에게 지급해야 합니다. 부모님이 미성년자의 법적대리인이더라도 임금을 대신 받을 수는 없습니다. 임금은 근로자 본인에게 직접 또는 근로자 본인 명의의 계좌로 지급해야 합니다.

①직접불의 원칙

Q2 일하다가 실수로 회사 문을 망가뜨렸습니다. 제 월급에서 수리비용 전액을 공제한다고 하는데, 가능한가요?

②전액불의 원칙

A2 무조건 근로자에게 고장 책임을 묻는 것은 타당하지 않습니다. 근로자가 근무 중 일정한 손해를 발생시켰더라도, 이는 사용자의 지휘·감독 하에 있는 근로시간 중에 발생한 것이므로 사용자가 책임을 져야합니다.

다만 근로자의 과실 정도에 따라 사용자는 수리비용의 일정액을 근로자에게 청구할 수 있습니다. 이때 수리비용을 당사자 동의 없이 월급에서 공제하는 것은 전액불 원칙에 위반합니다. 따라서 월급은 근로자에게 전액을 모두 지급해야 하며, 따라서 월급은 근로자에게 전액을 모두 지급해야 하며, 근로자가 수리비용을 물어야 한다면, 수리비용은 월급 수령 후 근로자가 사용자에게 별도로 지급해야 합니다.

Q3 한 달에 150만 원을 받기로 했는데, 실제로는 약 137만 원을 받았습니다. 4대 보험료를 공제했다고 하는데, 가능한가요?

Check!

4대 보험의 종류
고용보험, 산재보험, 국민연금, 건강보험

A3 4대 보험료를 월급에서 공제하더라도 이는 전액불 원칙에 위반되지 않습니다. 근로자는 산재보험 외 고용보험, 국민연금, 건강보험에 대하여 일부 보험료를 납부해야 하며, 이는 원천징수의 대상이므로 월급에서 공제하는 것이 가능합니다. 근로자 부담분의 보험료는 월급의 약 9퍼센트 정도로 생각하시면 됩니다.

4대 보험 가입

보통 월 60시간 이상 근무하는 경우 의무가입. 단, 산재보험은 언제나 의무가입이며, 국민연금은 만 18세 이상 가입대상임

Q4 임금을 분기별로 받을 수도 있나요?

A4 임금은 한 달을 초과해 분기별로 지급할 수 없습니다. 최소 한 달에 한 번은 받아야 합니다. 보통 임금은 일급, 주급, 월급 단위로 지급됩니다.

Q5 현금대신 상품권, 식사권, 쿠폰 등으로 임금을 대신해도 되나요?

A5 그럴 수 없습니다. 임금은 강제 통용력 있는 화폐로 지급해야 합니다. 따라서 상품권, 식사권 등으로 임금을 지급하는 것은 물론이고 물건으로 임금을 대신할 수 없습니다.

15

휴일

휴일이란?

휴일은 근로자가 피로회복과 건강회복, 여가활동을 통한 사회·문화적 생활을 향유할 수 있도록 하기 위해 마련된 제도입니다. 휴일은 ‘근로의 의무가 없는 날’이므로, 만일 근로자가 휴일에 근무를 하였다면 휴일근로수당을 받아야 합니다.

Check!
상시근로자수 5인 이상 사업장의 경우, 휴일 근무 시 시급의 1.5배를 지급해야 합니다.

휴일은 법정휴일과 약정휴일로 나눌 수 있습니다.

<휴일의 종류>

	종류	적용
법정휴일	주휴일, 노동절(5월 1일)	모든 사업장
	공휴일	관공서
약정휴일	근로계약서, 취업규칙 등을 통하여 지정된 휴일 (사업장 내 약정휴일이 아예 존재하지 않을 수 있음)	

공휴일의 법정 휴일화

현재 설날, 추석, 어린이날, 광복절 등과 같은 공휴일은 관공서에서 근무하는 근로자가 쉬는 날입니다. 그 외 사업장에서는 공휴일을 약정휴일로 지정하지 않는 한 휴일이 아닙니다.

하지만 2018년 법이 개정돼 사업장 규모에 따라 단계적으로 공휴일이 법정휴일로 인정될 수 있게 되었습니다. 다만, 5인 미만 사업장은 여전히 공휴일이 법정휴일로 인정되지 않습니다.

<공휴일의 법정휴일화 적용시기>

사업규모(상시근로자수)	시행시기
300명이상 및 공공기관	2020. 1. 1.
30명~299명	2021. 1. 1.
5명~29명	2022. 1. 1.

휴일대체

휴일대체란 정해진 휴일에 근로를 한 대신 다른 날에 휴일을 부여하는 제도를 말합니다. 이 경우 본래 휴일은 평일 근로가 되어 휴일근로수당이 발생하지 않습니다. 적법한 휴일대체를 위해서는 ①적어도 24시간 이전에 근로자에게 통보해야 하며, ②취업규칙 또는 단체협약에 휴일대체에 관한 내용이 규정되어 있거나 당사자의 동의가 있어야 합니다.

연차휴가란?

연차휴가란, 근로자에게 정신적·육체적 휴식을 제공하기 위해 1년 단위로 근로자에게 휴가를 부여하는 제도입니다. 연차휴가는 유급이므로 휴가를 사용하더라도 임금은 정상 지급됩니다.

근로자가 지정해 사용하는 연차휴가

Check!

사용자의 시기 변경권

사용자는 특별한 사정이 있는 경우 연차휴가의 사용 시기를 변경할 수 있을 뿐이며, 연차휴가를 아예 부여하지 않을 수는 없습니다.

연차휴가는 근로자가 원하는 시기에 자유롭게 사용할 수 있습니다. 사용자는 정당한 사유 없이 근로자의 연차휴가 사용을 거부할 수 없습니다. 다만 근로자가 연차휴가를 사용하는 것이 사업 운영에 막대한 지장을 준다면 그 시기를 변경할 수는 있습니다. 하지만 노동청에서는 이 기준을 엄격하게 판단하고 있습니다.

연차휴가일수 계산하기

사용할 수 있는 연차휴가 일수는 근무기간과 출근율, 근로형태에 따라 달라집니다.

① 통상근로자

입사 1년이 안된 경우

계속근로 1년 미만의 근로자는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 받을 수 있으므로, 최대 11일의 연차를 사용할 수 있습니다. 2018년 5월 29일부터(2017년 5월 30일 이후 입사자가 적용대상) 입사 1년이 경과하는 시점에서 15일의 연차가 새롭게 부여됩니다. 따라서 입사 2년까지 최대 26일의 연차가 발생하게 됩니다.

입사 1년이 넘는 경우

1년간 8할 이상 출근한 근로자는 15일의 유급휴가를 사용할 수 있습니다. 또한, 8할미만 출근한 근로자도 1개월 개근 시 1일의 연차휴가가 부여됩니다. 법에서 말하는 계속근로는 재직상태를 의미하는 것으로 실 근로시간을 의미하는 것이 아닙니다.

입사 3년이 넘는 경우

3년 이상 계속 근로한 근로자는 기본휴가일수 15일에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매2년에 대해 1일을 가산한 유급휴가를 최대 25일까지 사용할 수 있습니다.

Check!

과거에는 입사 1년이 경과하는 시점에서 발생하는 15일의 연차휴가에서 1년 미만 재직시 사용한 연차휴가를 공제하였으나, 2018. 5. 29.부터는 공제하지 않는 것으로 변경되었습니다.

Check!

예) 4년 차 16일, 6년 차 17일, ..., 26년 차 25일

② 단시간근로자

단시간 근로자란 1주 동안 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안 소정근로시간에 비해 짧은 근로자를 말합니다. 단시간 근로자의 연차휴가일수는 통상근로자의 소정근로시간과 단시간근로자의 소정근로시간 비율에 따라 정해집니다.

$$\text{통상근로자의연차휴가일수} \times \frac{\text{단시간근로자의 소정근로시간}}{\text{통상근로자의소정근로시간}} \times 8\text{시간}$$

Q&A

- Q** 수아씨는 (주)Labor컴퍼니에 2018년 1월 1일 입사해 2018년 12월 31일까지 근무한 뒤, 2019년 1월 1일에 퇴사했습니다. 수아씨는 재직 중 연차휴가를 한 번도 사용하지 못했습니다. (주)Labor컴퍼니 소속 근로자는 총 100명이며, 수아는 재직 중 결근한 적이 하루도 없습니다. 수아씨가 쓸 수 있었던 연차휴가일수는 총 며칠일까요?
- A** 정답은 ‘26일’입니다.
- 1월부터 11월까지 만근하면 1일의 휴가가 발생하므로 총 11일
 - 12월까지 근무하면 1년을 근무한 것이므로 15일의 휴가가 발생

연차휴가를 못 쓰면 수당으로 받자!

연차휴가는 1년간 사용하지 않으면 수당으로 받을 수 있는데 이를 연차휴가미사용수당이라고 합니다. 만약 재직 중 연차휴가를 사용하지 못했다면 퇴사할 때 수당으로 청구하면 됩니다. 다만 사용자가 법적 절차에 따라 연차휴가 사용 촉진을 정당하게 실시했는데도 연차휴가를 사용하지 못했다면 연차휴가미사용수당은 받을 수 없습니다.

Check!

본 계산식에서 1시간미만은 1시간으로 봅니다.

Check!

연차휴가 사용촉진 개요

- ① 연차휴가 사용기간이 끝나기 6개월 전 근로자에게 연차휴가 일수를 서면으로 통보
- ② 연차휴가 사용기간 끝나기 전 2개월 전 근로자에게 연차휴가 사용 시기를 서면으로 통보

건강하고 행복한 일터생활

Chapter 4.

17

노동조합

노동조합이란?

일터에서 사용자와 근로자 사이에 갈등이 발생했을 때 근로자 개인이 이를 해결하기란 쉽지 않습니다. 근로자 개개인과 사용자의 관계는 동등하지 않기 때문입니다. 따라서 헌법은 사용자와 근로자간 힘의 균형이 맞춰질 수 있도록 근로자에게 노동조합을 결성할 권리를 보장하고 있습니다.

노동조합은 근로조건 개선을 위해 근로자 2인 이상이 모여서 만든 단체입니다. 헌법 제33조 제1항은 '근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권, 단체교섭 및 단체행동권을 가진다'고 규정합니다. 이 세 가지 권리는 근로조건의 향상을 위하여 근로자들끼리 힘을 뭉치고(단결권), 사용자와 이야기하거나(단체교섭), 경우에 따라서는 파업을 할 수 있다(단체행동권)는 의미합니다.

노동조합은 사용자와 근로자 사이 힘의 균형을 맞춰 사용자의 일방적인 횡포를 막고, 근로자들의 노동환경을 보다 나은 방향으로 개선하는데 중요한 역할을 합니다.

단체협약 : 노동조합과 사용자가 체결한 문서

노동조합이 있는 사업장과 없는 사업장의 가장 큰 차이점은 바로 '단체협약'의 유무입니다. 노동조합이 있는 사업장에는 단체협약이 존재합니다. 단체협약은 노동조합과 사용자가 교섭을 통해 체결한 문서를 말합니다. 단체협약은 노동조합과 사용자에게 구속력을 갖기 때문에, 사용자는 단체협약에서 규정한 내용을 반드시 지켜야 합니다. 단체협약에는 사업장 내 근로자들에게 적용되는 근로조건 전반에 대한 내용이 담겨있습니다. 일반적으로 단체협약에는 근로조건의 최저한도를 규정하고 있는 근로기준법의 내용을 상회하는 내용으로 구성되어 있습니다.

예를 들어 근로기준법에서 보장하고 있는 연차휴가에 더해 여름휴가나 겨울휴가를 주도록 하거나, 징계 절차에 대한 내용을 규정해 사용자의 징계권을 제한하기도 합니다. 단체협약은 근로자의 의사를 적극 반영해 보다 높은 차원의 근로조건을 조성할 수 있는 중요한 수단입니다.

한편, 단체협약은 취업규칙과 근로계약서에 우선하여 근로자들에게 적용되며, 단체협약에서 정한 근로조건에 미달하는 내용의 취업규칙과 근로계약서는 효력이 인정되지 않습니다.

Check!

취업규칙이란? 사업장 내 근로자들에게 적용될 근로조건에 대하여 사용자가 일방적으로 만든 문서를 말합니다.

상시 근로자 수 10인 이상 사업장에서는 취업규칙을 반드시 작성해야 하며, 근로자가 볼 수 있도록 사업장 내에 구비해두어야 합니다.

Check!

① 단체협약>취업규칙
② 단체협약>근로계약서
③ 취업규칙 vs 근로계약서
: 근로자에게 유리한 내용을 우선적용

노동조합을 만드는 과정은 다음과 같습니다.

1. 같은 사업장 내 근로자 2인 이상이 모여 설립총회 열기
2. 노동조합 규약 만들기
3. 노동조합 위원장과 회계감사 선출하기
4. 관할 행정관청에 노동조합 설립신고서 제출하기

특별한 사정이 없다면 행정관청은 설립 신고 후 3일 이내에 신고증을 노동조합에 부여해야 합니다. 노동조합 및 노동관계조정법 제5조는 "근로자는 자유로이 노동조합을 설립하고 가입할 수 있다"라고 규정해 노동조합의 설립과 가입의 자유를 법적으로 보장하고 있습니다. 따라서 노동조합 설립을 위해 행정관청의 허가나 승인을 받을 필요가 없으며, 설립 신고만 하시면 됩니다.

노동조합 규약이란?

규약이란 노동조합의 조직과 운영 등에 대한 기본적인 사항을 정해놓은 문서를 말합니다. 노동조합 및 노동관계조정법 제11조는 아래의 내용을 규약에 반드시 명시하라고 규정합니다.

1. 명칭
2. 목적과 사업
3. 주된 사무소의 소재지
4. 조합원에 관한 사항(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체에 관한 사항)
5. 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭
6. 대의원회를 두는 경우에는 대의원회에 관한 사항
7. 회의에 관한 사항
8. 대표자와 임원에 관한 사항
9. 조합비 기타 회계에 관한 사항
10. 규약변경에 관한 사항
11. 해산에 관한 사항
12. 쟁의행위와 관련된 찬반투표 결과의 공개, 투표자 명부 및 투표용지 등의 보존·열람에 관한 사항
13. 대표자와 임원의 규약위반에 대한 탄핵에 관한 사항
14. 임원 및 대의원의 선거절차에 관한 사항
15. 규율과 통제에 관한 사항 등

노동조합 [] 설립 [] 설립신고사항 변경 신고서	
* []에는 해당되는 곳에 "✓"표시를 하시기 바라며, 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)	
접수번호	접수일
처리기간: 3일	
명칭	노동조합의 형태 단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
주된 사무소의 소재지(전화번호)	조합원 수
소속된 연합단체 명칭 * 연합단체에 가입하지 않는 경우에는 기재하지 않습니다.	
대표자	성명
	주소
	소속사업장
임원	직책
	직책
<연합단체인 경우 그 구성원인 노동조합 관련 사항>	
명칭	조합원 수
	주된 사무소의 소재지
임원 성명 주소	
<2개 이상의 사업 또는 사업장의 근로자로 구성된 단위노동조합의 경우에는 아래의 기재사항을 작성하시기 바랍니다.>	
사업 또는 사업장별 명칭	대표자 성명
	소재지
	조합원 수
<설립신고사항 변경신고 시 작성 사항>	
변경사항	변경 전
	변경 후
변경연월일	
변경사유	
<input type="checkbox"/> 설립신고 ____년 ____월 ____일 본인 외 ____명은 _____에서 노동조합 설립총회를 개최하고 「노동조합 및 노동관계조정법」 제10조제1항 및 같은 법 시행규칙 제2조에 따라 노동조합의 설립을 신고합니다. <div style="text-align: right;"> 년 월 일 신고인(노동조합 대표 자) (서명 또는 인) 귀하 </div>	
<input type="checkbox"/> 설립신고사항 변경신고 「노동조합 및 노동관계조정법」 제13조제1항 및 같은 법 시행규칙 제3조에 따라 노동조합의 설립신고사항중 변경사항을 신고합니다. <div style="text-align: right;"> 년 월 일 신고인(노동조합 대표 자) (서명 또는 인) 귀하 </div>	
첨부서류	설립 변경
	1. 변경사항을 증명할 수 있는 총회 또는 대의원회의 회의록이나 규약 등의 서류 1부 2. 설립신고증(변경신고증을 발급받은 사실이 있는 경우에는 변경신고증)
수수로 없음	
비고: 기재란이 부족한 경우에는 별지에 작성하시기 바랍니다.	

노동조합 설립 신고증

노동조합의 명칭		노동조합의 형태	단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
주된 사무소의 소재지			
설립신고 연월일			
대표자	성명		
	생년월일 (남/여)		
	주소		
소속된 연합단체의 명칭			

「노동조합 및 노동관계조정법」 제12조제1항에 따라 노동조합의 설립을 신고하였음을 증명합니다.

년 월 일

고용노동부장관(지방고용노동관서의 장)
시·도지사, 시·군·구청장

(직인)

18

안전하게 일하기

법으로 보장된 안전하게 일할 권리

일 한 만큼 임금을 제대로 받는 것도 중요하고, 건강을 위하여 적절한 휴식을 누리는 것도 중요하지만 무엇보다 안전하게 일할 수 있어야 합니다.

사용자는 근로자가 안전하게 일할 수 있도록 다양한 조치를 취해야 합니다. 근로자의 안전을 위하여 사용자에게 일정한 의무를 부여하고 있는 대표적인 법률이 바로 산업안전보건법입니다. 산업안전보건법에 따라 사용자는 반드시 사업장에서 취급하는 위험, 유해 요인에 대하여 근로자에게 정보를 제공해야 하고, 제대로 된 안전장비를 제공해야 합니다. 또한 매년 정기적으로 산업안전보건교육을 실시해야 합니다. 일반적으로 사무직과 판매직은 매분기별 3시간 이상, 그 외 근로자들은 매분기별 6시간 이상의 교육을 받아야 합니다.

Check!
교육 미실시시 벌금
500만원(산안법 제31조)

위험한 경우에는 작업을 멈춰라!

우리는 언론을 통해 기계의 고장이나 건물의 붕괴, 화재 등으로 근로자가 사망하거나 부상을 입었다는 이야기를 종종 듣게 됩니다. 평소 꾸준한 점검으로 작업환경을 안전하게 정비해야겠지만, 갑작스럽게 발생하는 사고를 완전히 막을 수는 없겠지요.

근로자는 작업환경의 위험을 느끼고 사고의 발생이 예상된다면, 반드시 하던 일을 멈추고 대피 해야만 합니다. 이것이 바로 '작업중지권'입니다.

근로자는 자신의 안전을 위협받을 때 작업을 스스로 중단하거나 사업장 밖으로 대피할 수 있고, 사업주의 업무지시를 거부할 수 있습니다. 만일 작업중단을 할 수 없는 경우라면 '고용노동부 긴급상황신고 전화 1588-3088'으로 연락해 문제를 해결하시기 바랍니다.

사용자는 합리적으로 위험사고가 예상되는 상황에서 근로자가 작업을 중단한 경우, 해고 등 일체의 불리한 처우를 할 수 없습니다. 그러니, 일하는 여러분! 위험한 상황에서는 참지 말고 반드시 작업 현장에서 벗어나시기 바랍니다.

산재보험이란?

산재보험은 '산업재해보상보험'을 줄여 부르는 말입니다.

산재보험은 산업재해를 당한 근로자들에게 보상을 하는 보험입니다.

산업재해보상보험법(이후 산재법)에서 정하는 산업재해의 의미는 근로자가 일을 하다가 다치거나 질병에 걸리는 것을 말합니다.

1963년에 산재법이 제정되기 전에는 근로자가 산업재해를 당했을 때 이를 사용자가 보상하였으나, 산재법이 제정되면서 근로자들의 산업재해에 대한 보험급여를 국가가 책임지고 부담하게 되었습니다.

모든 사업장에 적용하는 산재보험

Check!

기타 산재법 적용이 제외되는 경우

공무원, 선원, 사립학교 교직원 등도 제외되는데 이들은 다른 특별법에 의해 산재보험과 유사한 사회보험의 적용을 받습니다.

또한, 농업, 임업(벌목업 제외), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자수 5명 미만인 사업의 경우에도 산재법 적용이 되지 않습니다.

산재보험은 근로자가 산업재해를 당했을 때에 이를 국가에서 보상해 재해근로자를 보호하는 사회보험입니다. 따라서 단 한 사람이 고용된 사업장이라도 산재보험이 적용됩니다.

다만, 이 때 몇 가지 유의해 확인해야 할 점이 있습니다.

① 가구 내 고용활동을 하는 경우가 아닐 것!

가구 내 고용활동이라 함은 가족끼리 공동운영하는 식당과 같이 사용자와 노동자가 명확하게 구분되기 어려운 경우를 말합니다. 이때는 산재보험이 적용되지 않습니다.

② 근로기준법상 근로자일 것!

산재보험은 근로자를 보호하고자 만든 사회보험이기 때문에 근로기준법상 근로자에 해당해야 합니다. 일단 근로계약서를 쓰고, 정해진 시간과 장소에 출퇴근을 하면서, 지시를 받은 업무를 수행하고, 정해진 임금을 받는 경우라면 근로기준법상 근로자에 해당됩니다. 다만, 위의 요소들이 좀 애매한 경우에는 근로기준법상 근로자 해당 여부를 따져봐야 하는데요. 근로기준법상 근로자인지 여부는 (1)사용자가 업무내용을 정하는지, (2)사용자에게 지휘·감독을 받아 업무를 하는지, (3)사용자에게 포상 및 징계를 받는지, (4)일할 장소 및

시간이 정해져있는지, (5)투잡 이상을 할 때 사용자의 허락이 필요한지, (6)작업도구 등의 소유가 사용자인지, (7)정해진 임금, 혹은 정해진 기본급+인센티브 형태로 임금을 받는지 등을 보고 결정이 됩니다.

위의 질문들에 '그렇다'는 대답이 많을수록 근로자성 인정 가능성이 높아집니다.

③ 회사가 국내에서 행해지는 사업일 것!

산업재해보상보험법은 국내에서 행해지는 사업을 대상으로 합니다. 이를 속지주의원칙이라고 하는데요. 해외기업의 한국지사 역시도 국내에서 행해지는 사업에 포함됩니다.

산업재해보상보험법에서는 해외 출장의 경우엔 산재법 적용을 받지만, 해외 파견의 경우엔 별도로 산재보험에 가입하지 않으면 당연히 적용받지는 않습니다.

Q&A

Q1 우리 사업장은 산재보험 가입이 안 되어 있다고 합니다. 그럼 일하다 다치거나 질병이 발생한 경우에 산재적용을 못 받는 건가요?

A1 아닙니다. 앞서 살펴본 적용요건을 갖춘 사업장이라면 산재보험가입은 의무입니다. 따라서 사업장의 가입여부에 따라 노동자들의 산재적용에 제한이 생기지 않으므로, 산재 신청이 가능합니다.

Q2 제가 한 번도 산재 보험료를 안냈다고 산재적용이 안된다고 합니다. 지금 산재신청하면 지금까지 안낸 보험료를 제가 다 내야한단데 맞나요?

A2 아닙니다. 산재 보험료는 100% 사업주가 부담하도록 되어있습니다. 따라서 지금까지 내지 않았던 보험료 역시 사업주가 내야 하는 비용입니다.

- Q3** 사용자가 치료비를 자기가 다 주겠다고 합니다. 대신 산재신청을 하지 말라고 하는데 어떻게 해야 할까요?
- A3** 공상처리(사용자가 직접 보상처리)를 할 때 보통 합의서를 작성하는데, 합의서 내용에 따라 이 경우 추후 산재신청을 하더라도 보험급여를 받지 못하는 경우가 있습니다. 공상처리를 할 시 보통 산재로 보상받을 수 있는 비용보다 적으며, 향후 산재로 인해 다친 부위가 악화되거나 재발할 경우 이에 대한 보상까지를 받기는 어렵기 때문에 공상처리를 하기보다는 산재신청을 하는 것이 바람직합니다.
- 만일 당장 치료비가 급하여 공상처리를 해야만 하는 상황이라면, 추후 산재신청을 위하여 합의서에 ‘민사상 합의금액’이 아니라 ‘위자료’라는 사실을 명시하시기 바랍니다.

Q4 배달 대행 일을 하다가 교통사고를 당했습니다. 저는 산재 신청을 할 수 없는 건가요?

A4 배달 대행 업무의 경우엔 우선 한 배달대행업체에 고용된 배달 아르바이트인지, 아니면 어플 등으로 배달 업무를 배당받아 건별로 수수료를 받는 방식의 배달 대행 업무인지를 구분해야 합니다. 배달대행업체에 고용되어있는 형태라면 당연히 산재보험의 적용을 받을 수 있지만, 건별로 수수료를 받는 방식인 경우에는 산재보험 적용을 받기 어렵습니다.

배달 업무는 교통사고 위험이 높은 업무입니다. 따라서 배달 업무를 할 시에는 산재법의 적용을 받을 수 있는지 여부를 확인하고 일을 시작하는 것이 좋겠죠?

Q5 일하다가 다쳐서 사장님한테 산재신청을 하겠다고 하니 제가 쓴 계약서는 ‘위탁 계약서’이고 그래서 4대보험 가입 대상이 아니라고 하네요. 세금도 사업소득세 3.3%만 떼고 있었다면서요. 저는 정해진 시간과 장소에서 일을 하고 임금을 받고 있었는데, 위탁계약서를 썼다는 이유로, 4대보험비를 내고있지 않았다는 이유로 산재보험 적용을 받지 못하는건가요?

A5 아닙니다. 계약서의 타이틀보다는 내용이 중요합니다. 사업소득세 징수 사실 역시 핵심적인 판단 요소가 아닙니다. 앞서 살펴본 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부가 핵심입니다. 따라서 정해진 시간과 장소에서 일을 하고 임금을 받아왔다면 산재보험 적용이 가능할 것 같습니다.

Q6 제가 회사 계단에서 내려가다가 혼자 발을 헛디뎌서 넘어졌어요. 이건 산재가 되기 힘들겠죠?

A6 산재가 될 수 있습니다. 산재는 무과실책임이에요. 즉, 근로자의 실수로 생긴 사고인지 여부를 굳이 따지지 않는다는 겁니다. 업무 과정에서 생긴 사고라면 산재로 볼 수 있으니 걱정하지 마세요!

업무상 사고란?

업무상 사고란, 업무상 사고로 인해 근로자가 부상을 당한 경우를 말합니다. 산업재해보상보험법에서 규정한 업무상 사고의 내용은 아래와 같습니다.

① 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고라 함은 다음과 같은 경우들을 말합니다.

1. 근로계약에 따른 업무수행 행위
2. 업무수행 과정에서 하는 용변 등 생리적 필요 행위
3. 업무 준비/마무리하는 행위, 그 밖에 업무에 따르는 필요적 부수행위
4. 사업장 내에 발생한 돌발적인 사고(화재 등)에 따른 긴급피난·구조행위 등 사회통념상 예견되는 행위
5. 근로자가 사업주의 지시를 받아 사업장 밖에서 업무를 수행하던 중에 발생한 사고
6. 업무의 성질상 업무수행 장소가 정해져 있지 않은 근로자가 최초로 업무수행 장소에 도착하여 업무를 시작한 때부터 최후로 업무를 완수한 후 퇴근하기 전까지 업무와 관련하여 발생한 사고

② 사업주가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 그 시설물 등의 결함이나 관리소홀로 발생한 사고 역시 업무상 사고로 봅니다. 다만, 다음의 경우에는 업무상 사고로 보지 않습니다.

1. 사업주가 제공한 시설물 등을 사업주의 구체적인 지시를 위반하여 이용한 행위로 발생한 사고 예) 배달 목적으로 제공한 스쿠터를 사적으로 사용하는 행위
2. 그 시설물 등의 관리 또는 이용권이 근로자의 전속적 권한에 속하는 경우에 그 관리 또는 이용 중에 발생한 사고 예) 자동차를 자유롭게 쓰도록 하고 제공했는데, 주말에 친구들과 놀러가다가 난 교통사고

③ 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고 역시 업무상 사고로 봅니다.

사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여했는지 여부는

1. 노동자가 참가하는 것이 근무시간으로 인정되는지
2. 사용자의 지시에 의한 것인지
3. 사전에 사용자에게 허락을 받고 참가한 것인지에 따라 판단됩니다.

Check!
참고조문
산업재해보상보험법 제37조
[업무상의재해의 인정기준]

산업재해보상보험법 시행령
제27조 [업무수행 중의 사고]
제28조 [시설물 등의 결함 등에 따른 사고]
제29조
제30조 [행사 중의 사고]
제31조 [특수한 장소에서의 사고]
제32조 [요양 중의 사고]
제33조 [제3자의 행위에 따른 사고]

④ 휴게시간 중 사업주의 지배·관리 아래 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고 역시 업무상 사고라고 명시하고 있습니다.

⑤ 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고 역시 업무상 사고에 포함되는데 이는 다음과 같은 경우를 말합니다.

1. 노동자가 사업장 내에서 할 수 있다고 인정되는 행위를 하던 중 천재지변이나 돌발적인 사태로 발생한 사고
2. 업무상 부상 또는 질병으로 요양을 하고 있는 노동자에게 발생한 의료사고 및 요양과 관련하여 발생한 사고
3. 제3자의 행위로 노동자에게 사고가 발생한 경우에 그 노동자가 담당한 업무가 사회통념상 제3자의 가해행위를 유발할 수 있는 성질의 업무라고 인정되는 경우 예) 편의점 아르바이트 중 취객에게 폭행당한 경우

Q&A

Q1 업무시간 외에, 업무장소가 아닌 곳에서 다쳤는데도 산재가 될 수 있나요?

A1 만약 업무시간 외에, 업무장소가 아닌 곳에서 다쳤더라도 업무와 관련됐다는 사실이 인정된다면 산재가 될 수 있습니다. 예를 들어 전시회 준비를 위해 재료를 사려고 문구점에 들렀다가 사고가 난 경우는 산재로 인정될 수 있습니다.

Q2 회식에서 다치면 산재인 게 맞나요?

A2 이 역시 구체적으로 봐야하는데요. 통상 ①공식적인 회식인지, ②주된 사고의 원인이 음주 이외의 다른 사유 때문인지, ③과음행위가 독자적이고 자발적인지, ④귀가 경로가 일반적이었는지 등을 확인해 봐요. 주된 사고의 원인이 음주가 아니라 무단횡단으로 벌어진 일일 경우, 공식적 회식을 마치고 몇 사람들이 따로 더 놀기 위해 자리를 옮겼다가 사고가 난 경우에는 산재 신청을 승인하지 않을 수 있습니다.

Q3 업무시간 중에 잠깐 친구한테 책을 빌려주려고 나갔다가 교통사고를 당했습니다. 산재가 아니라는 데 맞나요?

A3 업무시간 중이어도 업무와 관련없는 행위(사적행위라고 합니다)를 하다가 사고가 난 경우에는 산재가 아니라고 볼 가능성이 큼니다. 다만, 업무와 직접적인 관련은 없더라도 간접적인 관련성이 있다면 산재가 될 가능성이 있습니다. 예를 들어 추운 겨울 공사장에서 불을 떼다가 산재를 당한 경우에는 업무관련성이 있다고 볼 가능성이 높겠죠.

업무상 질병이란?

업무상 질병이란, 업무 중 노동자의 건강에 장애를 일으킬 수 있는 것들을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병, 혹은 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병 등을 말합니다.

산업재해보상보험법에서는 업무수행 과정에서 물리적 인자(因子), 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장애를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병을 업무상 질병으로 보고 있습니다. 이에 대한 판단은 다음과 같은 요소들을 고려합니다.

1. 근로자가 업무수행 과정에서 유해·위험요인을 취급하거나 유해·위험요인에 노출된 경력이 있을 것
2. 유해·위험요인을 취급하거나 유해·위험요인에 노출되는 업무시간, 그 업무에 종사한 기간 및 업무 환경 등에 비추어 볼 때 근로자의 질병을 유발할 수 있다고 인정될 것
3. 근로자가 유해·위험요인에 노출되거나 유해·위험요인을 취급한 것이 원인이 되어 그 질병이 발생하였다고 의학적으로 인정될 것

또한, 업무 중에 당한 부상 때문에 발생한 질병 역시 업무상 질병에 해당합니다. 업무상 부상으로 인한 질병인지 판단할 때 다음의 요소들을 고려합니다.

1. 업무상 부상과 질병 사이의 인과관계가 의학적으로 인정될 것
2. 기초질환 또는 기존질환이 자연발생적으로 나타난 증상이 아닐 것 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병

업무상 질병에는 정신적인 스트레스로 인한 질병도 포함됩니다. 2018년 12월 27일 산재법이 개정되면서 ‘직장 내 괴롭힘 등이나 고객의 폭언 등 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병’이 업무상 질병에 해당함을 명시적으로 규정했습니다.

Q&A

Q1 허리가 아프거나 다리가 아픈 것도 질병인가요?

A1 네, 근골격계 질환에 해당합니다. 다만, 사고로 뼈가 부러진 경우엔 업무상 질병이 아니라 업무상 사고로 산업재해신청을 하는 것이 수월할 수 있습니다. 사고로 인해 다친 경우인지, 업무를 하면서 질병에 걸린 것인지 여부는 업무수행기간, 사고 발생 여부, 사고의 내용 등을 종합적으로 살펴 판단해야 합니다. 따라서 법률전문가의 조언을 받으면 좋습니다.

Check!

참고조문
산업재해보상보험법 제37조
[업무상의재해의 인정기준]
산업재해보상보험법 시행령 제34조 [업무상 질병의 인정기준]
제44조[업무상 질병의 범위 등]
산업재해보상보험법 시행령 별표3, 별표5

Check!

업무상 질병인지 여부는 다소 복잡한 문제인 경우들이 많으니, 꼭 서울노동권익센터 카카오톡 ‘서울알바상담소’에 문의해 보세요.

Check!

개정된 내용은 개정 산업재해보상보험법의 공포일(2019. 1. 15.)로부터 6개월이 경과한 날인 2019. 7. 16.부터 시행됩니다.

Check!

직장 내 괴롭힘과 관련된 구체적 내용은 ‘20. 직장 내 괴롭힘’ 파트를 참고하시기 바랍니다.

Check!

- 근로복지공단 지침 주요내용
- 발병 전 12주 평균 근로시간이 52시간 이상인지 여부
 - 발병 전 1주간 평균보다 업무량이나 업무시간이 30% 이상 증가했는지 여부
 - 출장이 잦은 업무인지 등 가중요인들이 있는지 여부
 - 야간업무가 많은지 여부 등

출퇴근 재해란?

Check!

참고조문

산업재해보상보험법 제37조
[업무상의재해의 인정기준]

산업재해보상보험법 시행령 제35조 [출퇴근 중의 사고]
제35조의2 [출퇴근 재해 적용 제의 직종 등]

- Q2** 정신적 질환도 산재인정이 되나요?
- A2** 정신 질환의 원인이 직장 내 따돌림, 상사의 괴롭힘 등인 경우 산업재해로 인정될 수 있습니다.

- Q3** 과로로 쓰러져 병원에 갔더니 뇌경색이라고 합니다. 산업재해 인정이 될까요?

- A3** 과로 및 스트레스는 뇌심질환을 유발하는 주요인입니다. 이를 증빙하기 위해 최근 3달여간의 근무시간 기록이나 스트레스 요인을 잘 정리해두면 좋습니다. 산업재해 인정기준 관련 지침과 준비한 자료를 비교해 승인 가능성을 타진해볼 수도 있습니다. 따라서 신청 전에 서울노동권익센터로 문의해보세요.

출퇴근 재해란, 근무 장소로의 출퇴근 중에 일어난 업무상 재해를 말합니다.

산업재해보상보험법에서는 ①사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배·관리 아래서 출퇴근하는 중 발생한 사고, ②그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고에 대해 출퇴근 재해로 인정하고 있습니다.

1. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배·관리 아래서 출퇴근하는 중 발생한 사고라 함은,

- ① 사업주가 출퇴근용으로 제공한 교통수단이나 사업주가 제공한 것으로 볼 수 있는 교통수단을 이용하던 중에 사고가 발생하였거나,
- ② 출퇴근용으로 이용한 교통수단의 관리 또는 이용권이 노동자측의 전속적 권한에 속하지 않는 경우를 말합니다.

2. 그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고 역시 출퇴근 재해로 봅니다. 출퇴근 경로 일탈 또는 중단이 있는 경우에는 해당 일탈 또는 중단 중의 사고 및 그 후의 이동 중의 사고에 대하여는 출퇴근 재해로 보지 않는데, 일탈 또는 중단이 일상생활에 필요한 행위면 출퇴근 재해로 인정합니다. 이 때, "일상생활에 필요한 행위"란 다음의 어느 하나에 해당하는 경우를 말합니다.

- ① 일상생활에 필요한 용품을 구입하는 행위
- ② 학교 또는 직업교육훈련기관에서 직업능력 개발향상에 기여할 수 있는 교육이나 훈련 등을 받는 행위
- ③ 선거권이나 국민투표권의 행사
- ④ 노동자가 사실상 보호하고 있는 아동 또는 장애인을 보육기관 또는 교육기관에 데려주거나 해당 기관으로부터 데려오는 행위
- ⑤ 의료기관 또는 보건소에서 질병의 치료나 예방을 목적으로 진료를 받는 행위
- ⑥ 노동자의 돌봄이 필요한 가족 중 의료기관 등에서 요양 중인 가족을 돌보는 행위
- ⑦ 위와 유사한 행위

단, 출퇴근재해 인정이 안 되는 업종이 있습니다.

수요 응답형 여객자동차운송사업, 개인택시운송사업, 퀵서비스 배송 업무를 수행하는 노동자 중 배송본인의 주거지에 업무에 사용하는 자동차 등의 차고지를 보유하고 있는 경우

Q&A

- Q1** 퇴근 후에 건강을 위해 헬스장을 끊었어요. 헬스장에서 운동을 하고 나오는 길에 사고가 났습니다. 이걸 직업능력 개발 향상과 상관이 없어서 출퇴근 재해일 수 없다고 하는데 맞나요?
- A1** 맞을 수도 있고 틀릴 수도 있어요. 즉, 헬스를 끊게 된 계기가 일을 할 때 집중력이 너무 떨어져서 체력을 높이기 위한 것이었다면 직업능력 개발향상과 상관없는 일이었다고 할 수 있을까요? 즉, 업무의 내용과 운동의 계기 같은 것들이 고려될 필요가 있겠죠.
- Q2** 무단횡단하다가 사고가 나도 출퇴근재해 인정이 될까요?
- A2** 산업재해보상보험법에서는 범죄행위나 고의행위, 자해행위로 인해 발생한 재해는 업무상 재해로 보지 않는다고 규정하고 있어요. 그래서 신호등이 설치되어있고, 횡단보도 및 육교 등이 있음에도 빨리 건너기 위해 무단횡단하다가 사고가 발생한 경우에는 사고발생 원인이 오로지 위법행위에만 있다고 하여 산재로 승인받지 못할 확률이 높습니다. 다만, 무단횡단 등의 위법행위와 관련하여 그럴 수밖에 없었던 불가피한 이유가 있다면 이에 대한 참작 및 고려가 될 수 있습니다.

우선 ①업무상재해(업무상 사고, 업무상 질병)나 출퇴근 재해를 당한 경우, ②근로복지공단에 최초요양 신청을 해야 합니다. 그러면 ③근로복지공단이 산재인지 여부를 판단해서 승인 혹은 불승인 결정을 합니다.

회사에서 공상처리를 하자고 하는 경우엔?

근로자가 산재를 당했을 때 회사는 산업안전보건법상의 처벌, 작업환경개선 문제, 보험료의 상승 등이 발생할 것을 우려해 공상처리를 하자고 하는 경우가 있습니다. 사용자가 임의로 보상하는 공상처리는 재발 시 재요양을 받기가 어려우며, 장애가 남으면 제대로 장애 관련 보상을 받기가 어렵습니다.

또한 기업의 구조조정으로 회사가 합병되거나 부도가 나는 경우에 공상처리한 근거서류가 사라져 재요양을 받기가 어려울 수 있습니다. 따라서 산재를 당한 경우에는 공상처리보다는 산업안전보건법에 따라 산재로 처리하는 것이 바람직합니다.

보험급여의 종류

Check! 평균임금 계산법 평균임금 = 산정사유발생일 이전 3개월간 지급된 임금총액 / 산정사유 발생일 이전 3개월간 총 일수	휴업급여	업무상 사유에 의한 부상 또는 질병으로 취업하지 못한 기간이 4일 이상인 경우(입원/통원), 해당 기간에 대해 1일당 평균임금의 100분의 70의 금액이 지급됩니다.
	요양급여	치료비(진찰비, 검사비, 수술비, 재활치료비, 입원비, 간병비 등)를 지급하는 것으로, 치료할 당시 바로 공제 혜택을 받을 수 있도록 하는 것이 원칙이나, 부득이하게 본인이 먼저 치료비를 부담한 경우 산재환자에게 현금으로 지급하기도 합니다.
	상병보상연금	요양급여를 받는 노동자가 요양 개시 후 2년이 경과되어도 치유가 되지 않고 그 정도가 중하여 중증요양상태등급 1~3급에 해당되는 경우 휴업급여 대신 지급하는 제도입니다.
	장해급여	노동자가 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸려 치유되었으나 신체에 정신적 또는 육체적 장애가 남아 장해급여 지급대상에 해당될 경우 장해등급에 해당되는 지급일수에 평균임금을 곱하여 지급됩니다. [인터넷에서 '장해등급결정표'라고 검색해보세요]
	간병급여	치료가 끝난 후에도 간병인이 필요해 실제 간병을 받으면 그 장해 및 간병필요성 정도에 따라 간병비용을 지급하는 제도입니다. [치료 끝나기 전에는 요양급여에 포함되어있는 급여입니다.]
	유족급여	노동자가 업무상 사유로 사망한 경우 그 당시 부양하고 있던 유족에게 급여를 지급하는 제도입니다. 연금지급이 원칙이나 수급권자가 원하는 경우 평균임금의 1,300일분 상당의 50%를 일시금으로 지급하고 유족보상연금은 50% 감액하여 지급합니다.
	장의비	노동자가 업무상 사유로 사망한 경우 장제 실행자에게 그 장제에 소요되는 비용을 지급하는 제도입니다. 평균임금의 120일분 수준을 보장합니다.

직장 내 성희롱이란?

직장 내 성희롱이란 말 그대로 ‘직장 내에서 일어나는 성희롱’을 의미합니다. 사용자나 상급자, 동료가 직장 내 지위를 이용하거나 업무를 빌미로 성적 굴욕감이나 혐오감을 일으키는 언동을 하는 경우를 말합니다.

성희롱 문제는 사회 전반에서 일어날 수 있고, 이를 예방하거나 금지하는 조치들은 사회적으로 중요한 문제입니다.

국가인권위원회법에서는 성희롱 행위를 평등권을 침해하는 차별행위라고 규정하고 있습니다.

특히 직장 내 성희롱은 직장 내 지위 차이 및 권력 불평등에 따라 사용자나 상급자에 의해 벌어지는 경우가 많습니다. 이 때 근로자는 직장 내 보복조치나 고용 상 불이익조치를 우려하여 적절한 대처를 하지 못하는 경우들이 많은데요. 이에 따라 직장 내 성희롱에 대해서는 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」에서 별도로 규정하여 엄격하게 금지하고 있습니다. 또한 직장 내 성희롱 여부를 따져 성희롱으로 인정되면 여러 구제절차를 마련해두고 있습니다.

Check!
참고조문
 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 제2조 제2호

Check!
 직장 내 성희롱의 행위자 지위 : 사업주 및 직장상사 87.3%
 [출처 : 중앙일보 2014.11.]

직장 내 성희롱 여부 판단

앞서 살펴본 것과 같이 직장 내 성희롱인지는 ①성적 언동이 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 일어난 것인지, ②피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주거나 고용 상 불이익을 줬는지를 따져 판단하게 됩니다.

1. 성적 언동이 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 일어난 것인지

성적 언동은 상대방이 원하지 않는 성적 의미가 내포된 육체적·언어적·시각적 행동을 말합니다. 직장 내 성희롱으로 인정하려면 성적 언동이 업무나 직장 내 지위와 관련돼야 합니다. 업무 관련성을 판단할 때 행위 장소가 사업장 내인가, 행위시간이 근무시간 중인가도 중요하지만 직장 내에서의 관계도 중요하게 봅니다. 예를 들어 직장 상사가 주말에 불러냈고 당사자가 업무 불이익을 염려해 거부하지 못하고 나선 자리에서 성희롱을 당한 경우, 업무 관련성이 인정 될 수 있습니다.

Check!
업무관련성이 없는 성희롱의 경우
 업무관련성이 없으면 성희롱이 아닌 것이 아닙니다. ‘직장 내 성희롱’이 아니라서 고평법의 적용을 받지 않을 뿐입니다. 업무관련성이 없는 경우엔 국가인권위원회 진정 및 민형사 조치 등으로 성희롱 행위자에 대한 책임을 물을 수 있습니다.

2. 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주거나 고용상 불이익을 줬는지

피해자가 행위자의 성적 언동에 불쾌한 감정을 느꼈다면 이는 성적 굴욕감 또는 혐오감을 준 상황이라고 볼 수 있습니다. 다만, 법원은 그 외 ‘일반적이고 평균적인 사람 역시 피해자와 동일한 상황에 처한다면 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄지’ 여부를 판단기준으로 제시하고 있습니다.

고용 상 불이익이라는 것은 성희롱에 불쾌함을 드러냈다는 이유 등으로 채용 탈락, 승진 탈락, 감봉 등과 같은 조치를 하는 경우를 의미합니다.

직장 내 성희롱과 사업주의 의무?

직장 내 성희롱은 피해 근로자의 근로 환경에 큰 영향을 미치는 중요한 사안입니다. 직장 내 성희롱 사건 후 적절한 조치가 취해지지 않는다면 성희롱 피해자는 악화된 근로환경에서 근무할 수밖에 없으며, 이 상황을 견디지 못해 스스로 일을 그만두기라도 한다면 더 큰 정신적·경제적 피해를 입을 수 있습니다.

사업주는 근로자에게 안전한 근로환경을 제공해야 할 안전배려의무를 가지고 있습니다. 또한 직장 내 성희롱의 피해 근로자를 보호할 수 있는 조치 및 인사배치 권한 역시 사업주에게 있습니다. 따라서 고평법은 직장 내 성희롱 문제와 관련하여 예방 및 처리의 책임은 사업주에게 있다고 보고 있습니다.

고평법상 규정되어있는 사업주의 의무는 다음과 같습니다.

Check!
위반 시 1,000만 원 이하 과태료

1. 성희롱 금지 의무 (고평법 제12조)

사업주, 상급자, 근로자는 직장 내 성희롱을 해서는 안 되는데, 특히 사업주가 직장 내 성희롱을 하는 경우엔 1,000만 원 이하의 과태료가 부과됩니다.

Check!
위반 시 500만원 이하 과태료

2. 직장 내 성희롱 예방교육 실시 의무 (고평법 제13조)

1인 이상 근로자를 고용하고 있는 사업주는 매년 1회 이상 전체 직원에게 직장 내 성희롱 예방교육을 실시해야 합니다. 사업주 역시 이 예방교육을 받아야 합니다.

3. 직장 내 성희롱 발생 시 조치 의무 (고평법 제14조)

사업주는 직장 내 성희롱 문제가 발생했다는 보고를 받으면 지체 없이 사실 확인 조사를 해야 하고, 사실 확인이 되면 행위자에 대해 징계를 하거나 이에 준하는 조치를 해야 합니다. 이러한 조치 전에 반드시 피해 근로자의 의견을 들어야 합니다.

성희롱 피해자가 배치전환 등을 요구하면 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취해야 합니다. 또한 성희롱 발생 신고 근로자나 피해 근로자에 대하여 불리한 처우를 해서는 안 됩니다.

Check!
위반 시 500만 원 이하 과태료

Check!
위반 시 500만 원 이하 과태료

Check!
위반 시 3년 이하 징역 또는 3,000만 원 이하 벌금

4. 비밀 누설 금지 의무 (고평법 제14조)

조사과정 내 알게 된 비밀을 피해근로자 의사에 반하여 누설해서는 안 됩니다.

Check!
위반 시 500만 원 이하 과태료

5. 사업장 내 자율적 해결 노력 (고평법 제25조)

근로자가 직장 내 성희롱 관련 고충을 고충을 신고했을 때 사업장에 설치된 노사협의회에 고충 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 할 수 있도록 노력해야 합니다.

직장 내 성희롱에 대처하기

1. 직장 내 성희롱에 대처하는 마음가짐

대체로 직장 내 성희롱의 행위자가 사업주 및 상급자인 경우들이 많아 피해 근로자는 그냥 참고 넘어가려 하거나, 스스로의 처신에 문제가 있지 않았는지부터 살피는 경향이 많습니다. 이는 정신적으로 피해 근로자를 더욱 피해하게 만드는 것입니다. 피해 근로자의 처신에 상관없이 직장 내 성희롱 행위는 인권침해 행위이며 불법행위이기도 합니다. 따라서 자신의 탓을 한다거나 스스로의 처신을 단속하는 식으로 해결하는 것은 자신을 위해서도 바람직하지 않습니다.

2. 피해를 당했을 시 대처방안

① 증거자료 수집

우선 성희롱을 당한 경우엔 증거자료를 최대한 수집해놓는 것이 좋습니다. 목격자의 진술을 녹취한다거나 당사자와의 대화를 녹취 및 문자 등으로 기록을 남겨놓는다거나 믿을만한 동료나 친구에게 있었던 일을 최대한 구체적으로 진술해두고 이를 문자 등의 기록으로 남겨놓는 등의 방법으로 최대한 자료를 수집해둘 필요가 있습니다.

② 직장 내 성희롱 발생 신고

직장 내 성희롱 문제가 발생했음을 신고하고 이에 대한 조사 착수를 요청함과 동시에 피해근로자에 대한 적절한 인사 조치를 요구할 수 있습니다.

③ 적절한 조치가 이뤄지지 않을 시

직장 내 성희롱 문제와 관련하여 행위자의 징계 등의 조치가 제대로 이뤄지지 않거나 피해 근로자에 대한 불이익한 인사조치 등이 행해질 시에는 다음과 같은 조치가 가능합니다.

고평법 위반	고용노동청 진정 및 고소 / 검찰 고소
평등권 침해 차별행위	국가인권위원회 진정
형법 및 성폭력특별법 위반	노동위원회 부당징계/부당인사발령 구제신청
형법 및 성폭력특별법 위반	검찰 고소
성희롱에 대한 정신적 피해 등	민사상 손해배상 청구

특히 성희롱 행위자가 사업주인 경우엔 고평법상 사업주의 의무를 제대로 이행할 거란 기대를 가지기 어렵기 때문에 외부기관을 통한 문제 해결을 모색해볼 필요가 있습니다.

고객의 성희롱에 대처하기

Check!

참고조문

고평법 제14조의2 제1항, 제2항
산업안전보건법 제26조의2

1. 고객의 성희롱에 대한 사업주의 의무

고객의 성희롱은 법적으로는 ‘직장 내 성희롱’은 아닙니다. 다만, 고평법은 근로자가 고객 등에게 성희롱을 당했을 때 사용자가 적절하게 대처해야 할 의무를 가지고 있다고 규정합니다.

고평법에 따라, ①피해 근로자는 고객에게 성희롱을 당한 경우 근무 장소 변경, 배치전환과 같은 조치를 해달라고 요청할 수 있고 사업주는 그 요청에 따라 가능한 조치를 취해야 합니다. ②또한, 사업주는 근로자가 고객에게 성희롱을 당했다는 사실을 주장하거나 고객의 성적요구에 불응했다는 이유로 불이익한 조치를 해서는 안 됩니다.

그리고 산업안전보건법에 따라, 고객으로부터 성희롱을 당해 근로자가 정신적·육체적 건강에 문제가 생길것이 예상되는 경우, 사업주는 업무를 일시적으로 중단하는 조치를 취해야 합니다. 나아가 사업주는 근로자에게 필요한 경우 휴게시간 연장이나 건강 문제 상담이나 치료 지원을 해야 할 의무가 있습니다. 또한 사업주는 근로자가 고객의 성희롱에 대하여 고소, 고발 또는 손해배상 청구를 하려는 경우 필요한 지원을 해야 할 의무도 있습니다.

2. 피해를 당했을 때 대처방안

우선 사업주에게 고객 응대 업무를 중단하거나 휴게시간을 달라고 요청할 수 있으며 나아가 고객의 행위에 대한 법적 조치 지원을 요청할 수 있습니다.

사업주가 적절한 조치를 하지 않거나 위의 요구를 했다는 이유로 불이익한 처우를 했을 때는 고용노동청에 진정 및 고소 등을 할 수 있습니다.

Check!

산업안전보건법의 조치는 성희롱 뿐 아니라 고객을 응대하는 근로자가 고객으로부터 폭언, 폭행, 그밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위를 당했을 시에 요구할 수 있는 조치들입니다.

21

직장 내 괴롭힘

직장 내 괴롭힘이란?

일을 다니다보면 사용자 또는 직장 상사나 동료로부터 폭언, 따돌림 등의 부당한 대우를 당하는 경우가 있습니다. 이를 ‘직장 내 괴롭힘’이라고 합니다. 그동안 직장 내 괴롭힘을 규제하는 법률이 없어 직장 내 괴롭힘에 속수무책으로 당하는 경우가 상당히 많았습니다. 이에 따라 사업장 내 부당한 괴롭힘을 방지하기 위하여 근로기준법을 개정하여 ‘직장 내 괴롭힘’과 관련한 조항이 신설되었습니다.

근로기준법에서는 직장 내 괴롭힘을 ‘직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 업무환경을 악화시키는 행위’라고 규정하고 있습니다. 또한 직장 내 괴롭힘의 주체를 사용자로 한정하지 않고, 근로자도 포함시켜 직장 상사, 동료, 부하 직원에 의한 괴롭힘도 직장 내 괴롭힘의 범주에 포함시키고 있습니다.

Check!

‘직장 내 괴롭힘’과 관련한 내용은 개정근로기준법의 공포일(2019. 1. 15.)로부터 6개월 이후인 2019. 7. 16.에 시행됩니다.

직장 내 괴롭힘 발생 시 대응방안

직장 내 괴롭힘을 당한 경우, 피해 근로자는 사용자에게 ①직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알리고, ②근무장소의 변경, 배치전환, 휴직 등의 적절한 조치를 요구할 수 있습니다.

또한 직장 내 괴롭힘이 폭언, 폭행 등으로 이루어진다면 가해 당사자에 대하여 폭행죄, 모욕죄, 명예훼손죄 등의 형사상 조치를 취할 수 있으며, 정신적 손해에 대해서 민사상 손해배상을 청구할 수도 있습니다(정신적 스트레스로 인해 질병이 발생하였다면 산재신청이 가능합니다).

한편, 위와 같이 법률적 분쟁을 하기 위해서는 대화내용의 녹취, 문자 대화 캡처, 진술서 등의 증거자료를 수집하는 것이 좋습니다.

Check!

직장 내 괴롭힘 사실에 대해서는 피해 근로자뿐만 아니라, ‘누구든지’ 사용자에게 신고할 수 있습니다

직장 내 괴롭힘에 대한 사용자의 의무

1. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생시 조치 계획 수립

사용자는 직장 내 괴롭힘의 발생을 예방하기 위하여 일정한 계획을 수립해야 하며, 해당 사실이 발생한 경우 취할 조치를 사전에 마련해야 합니다. 이러한 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생시 조치에 관한 사항은 취업규칙에 필수 기재해야 합니다.

2. 피해 사실 조사

사용자는 직장 내 괴롭힘에 대한 신고를 접수하거나 스스로 인지한 경우 지체 없이 해당 사실에 대해 조사해야 합니다.

3. 피해 근로자 보호 조치

사용자는 사실을 조사하는 동안 피해를 주장하는 근로자를 보호하기 위하여 당사자의 요청이 없더라도 근무 장소 변경, 배치전환, 휴직 등 적절한 조치를 취해야 합니다. 이때 당사자의 의사에 반하는 조치를 할 수는 없습니다.

만일 조사 결과 피해 사실이 확인되면, 피해 근로자의 요청에 따른 조치를 취하여야 합니다.

4. 행위자에 대한 징계 등 조치

조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 경우에 사용자는 지체 없이 가해자에게 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 합니다. 다만 해당 조치 전, 피해 근로자의 의견을 반드시 들어야 합니다.

5. 불리한 처우 금지

사용자는 직장 내 괴롭힘 발생사실을 신고하거나 피해를 당했다고 주장한 근로자에게 해고 등의 불이익 처우를 할 수 없습니다. 만일 이를 이유로 불리한 처우를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천 만 원 이하의 벌금이 부과됩니다.

22 감정노동

감정노동이란?

감정노동이란 업무를 수행하는 과정에서 근로자가 실제 느끼는 감정과 밖으로 표출하는 감정이 다른 것을 말 합니다. 대개 고객응대 업무를 하는 경우 감정노동을 많이 겪게 됩니다.

감정노동은 지나친 친절을 요구하는 기업의 잘못된 서비스 문화와 과도한 성과주의, 감시 시스템 등에서 비롯되는 것으로 알려져 있습니다. 현대인들 대다수가 감정노동을 겪고 있는데요. 이로 인하여 업무로 인한 스트레스가 증가하고, 심각하게는 화병, 우울증, 공황장애, 수면장애 등이 발생하기도 합니다.

법으로 보호하는 감정노동자

감정노동의 문제가 사회 전반에 대두되면서 감정노동자를 보호하는 장치가 필요하다는 목소리가 제기되었고, 감정노동자를 보호하기 위하여 산업안전보건법이 개정(2018. 10. 18.)됐습니다.

이른바 감정노동자 보호법으로 불리는 산업안전보건법 개정의 핵심내용은 “①사업주는 고객등의 폭언으로부터 근로자를 보호하기 위한 예방조치를 취해야 하고, ②근로자는 고객의 불합리한 처우에 대해 사업주에게 업무중단 등을 요청할 수 있으며, ③사업주는 근로자의 업무중단에 대해 불리한 처우를 할 수 없다”는 것입니다.

<사업주의 예방조치>

폭언 등을 하지 아니하도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내

고객과의 문제 상황 발생시 대처 방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마련

고객응대업무 매뉴얼의 내용 및 건강장해 예방 관련 교육 실시

고객응대근로자의 건강장해 예방을 위하여 필요한 조치

<근로자의 요청시 사업주의 조치의무>

업무의 일시적 중단 또는 전환

휴게시간의 연장

폭언 등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담지원

고객응대근로자가 폭언 등으로 인하여 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는데 필요한 지원

서울시감정노동종사자 권리보호센터!

서울시는 감정노동직군 종사자의 건강을 보호하기 위해 2018년 5월 '서울시감정노동종사자권리 보호센터'를 개소했습니다.

홈페이지 www.emotion.or.kr

Check!

- ② 위반시 1천만원 이하의 과태료
- ③ 위반시 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

일터 생활 마무리하기

Chapter 5.

23

퇴직금

퇴직금이란?

퇴직금이란 근로자가 퇴사할 때 받는 임금을 말합니다. 하지만 퇴사하는 모든 근로자가 퇴직금을 받을 수 있는 것은 아닙니다. 퇴직금을 받기 위해서는 동일한 사업장에서 1년 이상 근무해야 하며, 1주간 소정근로시간이 15시간 이상이어야 합니다. 만일 1주간 소정근로시간이 15시간 이상과 미만을 반복한다면 15시간 이상인 주만을 합친 기간이 1년 이상인 경우에만 퇴직금을 받을 수 있습니다. 퇴직금은 위 두 가지 요건이 충족되면 지급받을 수 있으며, 정규직, 계약직, 아르바이트 등의 고용형태는 퇴직금에 영향을 주지 않습니다.

지급 요건 ① 1주 소정근로시간 15시간 이상 + ② 1년 이상 근무

적용 사업장 2013. 1. 1.부터 : 모든 사업장

Check!

퇴직금 미지급 시 3년 이하의 징역 또는 2천 만 원 이하의 벌금

Check!

퇴직금은 본래 상시 근로자 수 5인 이상 사업장에만 적용되었으나, 상시 근로자 수 5인 미만 사업장에 대해서도 2010. 12. 1. ~ 2012. 12. 31.까지 50%, 2013. 1. 1.부터 100% 적용되었습니다.

퇴직금 계산하기

근로자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 받을 수 있으며, 구체적인 계산방식은 아래와 같습니다.

$$\frac{\text{퇴사 직전 3개월간의 임금총액}}{\text{퇴사 직전 3개월간 총 일수}} \times \frac{\text{재직일수}}{365\text{일}} \times 30\text{일분}$$

퇴직금을 직접 계산하기 어렵다면 네이버 또는 다음에서 [퇴직금 계산기]를 검색해 보세요. 입사일과 퇴사일, 임금 등을 입력하시면 퇴직금이 얼마인지 확인하실 수 있습니다.

퇴직금계산기

시급

연봉

퇴직금

산입금액

입사일

20180120

~ 퇴직일

20190121

퇴직일은 마지막 근무일의 다음 날입니다.

① 평균임금 계산

② 평균임금 직접입력

3개월 급여 총액 ①

0 원

연간 상여금 총액 ①

0 원

연차수당 ①

0 원

초기화

계산하기

① 1년 이상 계속 근무한 경우만 지급됩니다.

회사마다 평균임금 및 봉상임금 기준이 다르기 때문에 실제 퇴직금과는 차이가 있습니다.

Check!

평균임금이란?

산정사유 발생 직전 3개월간 임금총액 ÷ 산정사유 발생 직전 3개월간 총 일수

3개월간 임금총액

월급, 상여금, 연차미사용수당 등 지급받은 일체의 금원

3개월간 총 일수

실제 근무한 날이 아닌 달력상 일수 [89일~92일]

Check!

만약 퇴직금 계산기 사용이 어렵다면 서울노동권익센터 카카오톡 '서울알바상담소'에 문의해 보세요.

퇴직금

65

해고예고수당이란?

Check!

위반 시 2년 이하의 징역 또는
2천만원 이하의 벌금

근로자의 의사와는 무관하게 사용자의 일방적인 조치로 인하여 회사를 그만두게 되는 것을 ‘해고’라고 합니다. 사용자는 해고 30일 전에 근로자에게 그 사실을 예고해야 하고, 30일 전에 해고를 예고하지 않은 경우에는 통상임금 30일분의 해고예고수당을 지급해야 합니다. 해고예고수당의 목적은 근로자가 본인 의사와 무관하게 회사를 그만둬야 하는 경우, 근로자에게 다른 직장을 알아볼 시간적 또는 경제적 여유를 보장해 주기 위함입니다. 따라서 이때 해고가 정당한지, 부당한지 여부는 아무런 관련이 없습니다.

해고예고수당 계산하기

해고예고수당 액수는 통상 근로자인지, 단시간근로자인지에 따라 달라지며, 구체적인 계산방법은 아래와 같습니다.

① 통상 근로자

통상임금 × 30일분 ≒ 일반적으로 한 달 치 급여와 유사

② 단시간근로자

$$\frac{\text{단시간 근로자와 4주간 총 소정근로시간}}{\text{통상근로자의 4주간 총 소정근로일}} \times \text{시급} \times 30\text{일}$$

해고예고수당 지급 제외 기준

<기준>

다만 아래 항목에 해당하는 근로자에게는 해고예고수당이 지급되지 않습니다.

1. 사용자가 근로자에게 해고 30일 전 해고예고를 한 경우
2. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우(근로자에게 해고에 대한 귀책사유가 있는 경우)
3. 천재·사변 등 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
4. 일용근로자로서 3개월을 계속 근무하지 않은 경우
5. 2개월 이내 기간제근로자
6. 계절적 업무에 6개월 이내 기간을 정하여 사용된 자
7. 수습 사용 중 근로자로서 3개월 이내로 근무한 자

<변경>

기존에는 위와 같이 해고예고수당의 지급 예외에 대해서 일용, 기간제, 수습 근로자 등 고용형태별로 다양하게 규정하고 있었으나, 근로기준법 개정(2018. 12. 27.)으로 고용형태를 불문하고 ‘계속근로기간이 3개월 미만인 경우’에는 해고예고수당이 지급되지 않는 것으로 변경되었습니다. 고용형태에 따라 해고예고수당 지급 여부를 결정하는 기존의 방식을 폐지하고, 계속근로기간(재직기간)으로 기준을 일원화 한 것입니다. 따라서 해당 법률 개정 공포일(2019. 1. 15.) 이후에 근로계약을 체결한 경우라면, 아래 항목에 해당하는 근로자에게는 해고예고수당이 지급되지 않습니다.

1. 사용자가 근로자에게 해고 30일 전 해고예고를 한 경우
2. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우(근로자에게 해고에 대한 귀책사유가 있는 경우)
3. 천재·사변 등 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
4. 계속근로기간이 3개월 미만인 경우

해고예고수당을 받지 못한 경우엔?

사용자가 해고예고수당을 지급해주지 않을 경우, 노동청에 해고예고수당에 대한 진정을 제기할 수 있습니다. 이 경우 해고가 있었다는 사실에 대해서는 근로자가 입증해야 하므로, 해고 사실에 대한 입증자료가 필요합니다. 해고통지서, 그만 나오라는 사용자의 대화, 녹취 등의 자료를 증거로 사용할 수 있습니다.

Check!

1의 경우

구체적 유형에 대해서는
“근로기준법 시행규칙 별표”를
참고하시면 됩니다.

2의 경우

폐업을 했다는 이유만으로
해고예고수당을 지급하지 않을
수 있으며, 실제 회사 내 재산이
존재하지 않는 등의 사정이
인정되어야 합니다.

7의 경우

수습기간이 근로계약서에
명시되는 등으로 수습에 대한
당사자간 합의가 있어야
합니다.

실업급여제도란?

Check!
실업급여에는 구직급여, 조기재취업수당 등 여러 항목이 있으나, 본 책자에서는 구직급여에 한정하여 설명하도록 하겠습니다.

근로자는 이직 시 일정 요건을 충족하면 새로운 곳에 취업을 하기 전까지 국가로부터 일정액의 지원을 받을 수 있으며, 이를 실업급여(정확히는 구직급여)라고 합니다. 실업급여 제도는 실직시 소득상실의 위험으로부터 근로자와 그의 가족을 보호하고, 자신의 능력과 적성에 맞는 새로운 직장을 찾는 데 도움을 주기 위한 사회적 안전장치입니다.

실업급여 수급 요건

퇴사한 모든 근로자가 실업급여를 받을 수 있는 것은 아니며, 실업급여를 받기 위해서는 아래의 세 가지 요건이 모두 충족되어야 합니다.

1. 피보험단위기간 180일 이상

실업급여를 받으려면 고용보험에 180일 이상 가입되어 있어야 합니다. 이때 180일이란 단순히 달력상의 기간이 아니라, 유급 처리되는 일만을 의미합니다. 따라서 일반적으로 6개월 근무 후 이직한 경우에는 실업급여를 받을 수 없습니다.

	1주 유급처리되는 일	피보험단위기간 180일 이상 충족 시점
주 6일 근무시	6일(근무일)+주휴일=7일	약 6개월
주 5일 근무시	5일(근무일)+주휴일=6일	약 7개월
주 4일 근무시	4일(근무일)+주휴일=5일	약 8.3개월
주 3일 근무시	3일(근무일)+주휴일=4일	약 10.4개월

2. 비자발적 이직 : 스스로 그만두지 않아야 한다!

실업급여는 근로자가 자발적으로 회사를 그만둔 경우에는 받을 수 없습니다. 대표적으로 ①해고, ②권고사직, ③계약기간 만료 등의 경우에는 실업급여를 받을 수 있으나, 단순히 회사가 마음에 들지 않아서 또는 더 좋은 직장으로 옮기기 위해 퇴사하는 경우, 개인질병으로 인해 퇴사하는 경우라면 실업급여를 받을 수 없습니다.

Check!
피보험단위기간 180일 계산방법

180일
유급처리되는날 × 4.34

주 15시간 미만으로 근무하는 경우
주휴수당이 발생하지 않으므로, 주휴일을 제외한 근무일만을 기준으로 계산해야 합니다.구직급여에 한정하여 설명하도록 하겠습니다.

다만 자발적 이직이더라도 이직의 사유가 사용자에게 있는 경우(통상의 근로자여도 그러한 상황이었다면 퇴사했을 것으로 인정되는 경우)에는 실업급여를 받을 수 있습니다.

<자발적 이직이더라도 실업급여를 받을 수 있는 경우>

1. 이직 전 1년 내 받은 임금이 2개월 이상 최저임금에 미달하는 경우
2. 이직 전 1년 내 2개월 이상 임금이 체불 된 경우
3. 이직 전 1년 내 주당 근로시간이 52시간을 초과하는 경우
4. 성희롱, 성폭력 등 성적 괴롭힘을 당한 경우
5. 회사 이전으로 인해 출·퇴근시간이 3시간 이상 소요되는 경우
6. 질병으로 인해 휴직 등을 신청했지만 거부당한 경우

Check!
[고용보험법 시행규칙 별표2]를 참고하시기 바랍니다.

3. 재취업 노력

실업급여를 받으려면 근로의 의사와 능력이 있어야 합니다. 따라서 질병이나 출산으로 인하여 현재 업무수행이 불가능한 경우라면, 실업급여를 받을 수 없습니다. 이러한 경우에는 고용센터에 실업급여 수급기간의 연기를 신청할 수 있습니다.

실업급여 수급 기간과 액수

실업급여는 고용보험 가입 기간과 연령에 따라서 수급 기간이 달라지며, 구체적 수급 기간은 아래와 같습니다.

연령 및 가입기간	1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
30세 미만	90일	90일	120일	150일	180일
30세 이상 ~ 50세 미만	90일	120일	150일	180일	210일
50세 이상 및 장애인	90일	150일	180일	210일	240일

실업급여의 액수는 근무 당시 지급 받았던 임금 수준에 따라 달라집니다. 1일 실업급여 액수는 원칙적으로 평균임금의 50%이며, 1일 실업급여 액의 상한액과 하한액은 별도로 정해져있습니다. 상한액과 하한액은 매년 변동됩니다.

	2018년	2019년
상한액	1일 60,000원	1일 66,000원
하한액	1일 54,216원	1일 60,120원

Check!
상한액과 하한액 기준
1일 8시간 근무자를 기준으로 하며, 단시간근로자의 경우 비례하여 지급합니다.

실업급여 하한액 계산
= 최저시급X90%X8시간

실업급여 계산하기

Check!

만약 실업급여 모의계산 사용이 어렵다면 서울노동권익센터 카카오톡 '서울알바상담소'에 문의해 보세요.

고용보험 홈페이지(<https://www.ei.go.kr>) 접속 후, [개인서비스] - [실업급여] - [실업급여 모의계산]을 클릭합니다. 이후 퇴직 당시 만 나이, 고용보험 가입기간, 월 급여액 등의 기재하면 받을 수 있는 실업급여액이 얼마인지 확인할 수 있습니다.

> 실업급여 모의계산 해보기

* 표시된 부분은 필수 입력사항입니다.

연령과 근무기간		
* 나이 (퇴사 당시 만 나이)	<input type="text"/> 주만능국민호 앞 5자리만 입력 하세요	만 세
* 정액면 여부	<input type="radio"/> 예 <input checked="" type="radio"/> 아니오	
* 고용보험 가입기간	<input type="text"/> - <input type="text"/> 예: 20170101(숫자관입력)	

실업급여 모의계산 결과는 실제 수급액, 수급자격 인정 여부와 차이가 있을 수 있으며, 특히 근무기간이 6~7개월인 경우 피보험기간(수급유일 제외) 180일 요건을 충족하지 못하여 수급자격이 인정되지 않을 수 있으므로 정확한 수급자격 인정 여부는 거주지 관할 고용센터에 직접 문의하시기 바랍니다.

확인

실업급여액 계산기간 (최근 3개월)	~	~	~
근무기간	일	일	일
* 월 급여액	<input type="text"/> 원	<input type="text"/> 원	<input type="text"/> 원
1일 평균 급여액	원 (1일 평균 급여액 = 최근 3개월 급여액 / 최근 3개월 근무기간)		
월 납부 보험료	원(월 납부 보험료 = 월 평균급여 X 0.65%)		

결과보기

급여모의계산 결과

1일 실업급여 수급액 (구직급여율액)	원
여상 지급일 수 (소정근로일 수)	일
총 예상수급액	원(1일 실업급여 수급액 X 여상 지급일 수)

실업급여 신청절차

① 고용보험 상실신고 및 이직확인서 제출

사용자가 처리해야 할 사항이며, 사용자가 처리하지 않을 시에는 근로자가 사업장 주소지 관할 고용센터에 직접 요청하여 처리할 수 있습니다.

② 수급자격 인정 신청

근로자는 거주지 관할 고용센터에 방문하여 수급자격 인정 신청을 해야 합니다. 이때 구직신청서·수급자격 인정신청서·재취업활동계획서를 작성하여 제출해야 하며(해당 서류는 고용센터에 구비되어있으며, 방문시 작성방법을 안내받을 수 있습니다), 14일 이내에 수급자격 인정 여부가 통지됩니다.

③ 실업인정일에 출석 및 재취업활동 확인

근로자는 1주~4주의 범위에서 고용센터에서 지정한 날에 출석하여 실업인정 받아야 합니다. 다만 일정기간은 자기 주도적 재취업활동을 보장하기 위해 1, 4차를 제외한 나머지 실업인정 회차는 인터넷을 통해서도 가능합니다. 이 경우 근로자는 재취업활동과 관련한 자료 예컨대, 입사지원서를 보낸 이메일 화면 캡처, 교육수료증, 면접 담당자 명함 등을 함께 제출해야 합니다.

실업급여 신청기한

실업급여는 이직 후 1년 이내에만 받을 수 있습니다. 이때 1년 이내라고 함은 신청을 1년 이내에 해야 한다는 것이 아니라, 실업급여액을 수령하는 기간까지를 포함합니다. 예컨대 만 30세 미만, 고용보험 1년 가입자의 경우라면 실업급여 수급기간은 90일이며, 수급기간인 90일이 이직 후 1년 이내의 범주에 포함되어야 합니다. 따라서 실업급여는 가급적 이직 후 곧바로 신청하는 것이 안전하다고 보시면 됩니다.

초단시간 근로자도 실업급여를 받을 수 있나요?

초단시간 근로자란, 4주간 소정근로시간을 평균하여 1주간 소정근로시간이 15시간 미만인 자를 말합니다(월 60시간 미만 근로자). 본래 초단시간근로자는 고용보험 의무 가입대상이 아니었기 때문에 실질적으로 실업급여를 받지 못하였습니다. 그러나 2018년 8월부터 초단시간 근로자로서 3개월 이상 근무한 경우에도 고용보험을 의무적으로 가입해야 하므로 실업급여 요건을 충족하였다면 실업급여를 지급받을 수 있게 되었습니다.

초단시간 근로자 실업급여 3개월 이상 근무 + 실업급여 수급 요건 충족

Check!

관할 고용센터 찾기
노동청 민원마당
(http://minwon.moel.go.kr/minwon2008/index_new.do)에 접속 한 후, [민원정보]-[관할관서찾기]-[지방고용노동관서]를 통해 확인하실 수 있습니다.

Check!

인터넷 실업인정 신청 방법
고용보험 홈페이지(<https://www.ei.go.kr>) 접속 후, 공인인증서로 로그인을 해야 합니다. 이후 [개인서비스] - [실업급여] - [실업인정 인터넷 신청]을 누르시면 됩니다.

Check!

수급기간의 연기
이직 후 1년 내 수급기간 중 임신·출산·육아·질병 등의 사유로 취업할 수 없는 상태가 계속되는 경우에는 4년의 범위 내에서 그 기간만큼 수급기간을 연장할 수 있습니다.

퇴직 의사표시의 자유

Check!

근로기준법 제7조
[강제근로의 금지]

사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.

근로자에게는 퇴직의 자유가 있으므로, 자신이 원하면 언제라도 회사를 그만두겠다는 의사표시를 할 수 있습니다. 따라서 근로계약서에 ‘최소 3개월 근무해야 한다’는 등의 내용이 있더라도 이와 관계없이 근로자는 사용자에게 퇴직의 의사표시를 할 수 있습니다. 근로자가 퇴직의사를 표시했음에도 불구하고 계속하여 사용자가 근로를 강요한다면 이는 강제근로에 해당할 수 있으며, 이 경우 사용자에게 5년 이하의 징역 또는 3천 만 원 이하의 벌금이 부과됩니다.

퇴직 시점

Check!

근로기준법 제7조
[강제근로의 금지]

사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.

근로자가 퇴직 의사표시를 했다고 하여 곧바로 다음 날 출근하지 않아도 되는 것은 아닙니다. 원칙적으로 퇴직 날짜는 사용자와 합의해서 결정해야 합니다. 그러나 회사를 그만두겠다고 통보했음에도 불구하고, 사용자가 ‘대체인력을 구할 때까지 일해야 한다’, ‘6개월 이상 일하기로 했기 때문에 그 기간을 다 채워야 한다’고 주장하며 장기간 퇴직처리를 하지 않는 경우가 있습니다. 이럴 경우 언제까지 출근을 해야 하는지 문제가 될 수 있습니다.

① 퇴직 통보 시점이 정해져 있는 경우

예컨대, 근로계약서에 ‘근로자는 퇴사할 경우 최소 2주 전에 통보해야 한다’는 등의 규정이 있다면, 퇴직의 의사표시를 한 시점부터 해당 기간이 경과하면 근로관계는 자동으로 종료됩니다. 따라서 사용자가 별도로 사직처리를 해주지 않더라도 해당 기간이 지나면 출근하지 않아도 됩니다.

다만 퇴사 통보 시점을 3개월, 6개월 전과 같이 지나치게 길게 규정할 수는 없으며, 이 경우에는 아래(퇴직 통보 시점이 정해져 있지 않은 경우)에 준하여 처리됩니다.

② 퇴직 통보 시점이 정해져 있지 않은 경우

퇴직 통보 시점과 관련하여 아무런 규정이 없고, 사용자가 계속하여 사직처리를 해주지 않을 경우, 사용자가 원하는 시기까지 계속하여 근무하는 것은 근로기준법상 강제근로에 해당할 수 있습니다.

따라서 이 경우에는 민법상 규정에 따라 일정기간(당기 후 일기)이 경과하면 자동으로 퇴직처리가 됩니다. 월급제 근로자의 경우에는 일반적으로 한 달 반에서 두 달의 기간이 경과한 후에 자동으로 퇴직처리가 됩니다.

Q&A

- Q1** 매월 1일부터 말일까지가 임금 산정기간인 경우, 2018년 8월 5일 퇴직 의사표시를 하였음에도 회사에서 퇴직처리를 해주지 않는다면 자동으로 퇴직처리가 되는 시점은 언제일까요?
- A1** 8월 5일에 퇴직 의사표시를 하였으므로, 8월(당기) 후, 9월 1일부터 30일(1기)의 기간이 지난 10월 1일에 자동으로 퇴직처리 됩니다.
- Q2** 월요일부터 토요일까지 근무한 후 일요일에 임금을 지급받는 경우(주급), 2018년 12월 31일 월요일에 퇴직 의사표시를 하였다면 자동으로 퇴직처리가 되는 시점은 언제일까요?
- A2** 2018년 12월 31일(월요일)부터 2019년 1월 5일(토요일)이 당기가 되므로, 당기가 지난 이후 2019년 1월 7일(월요일)부터 2019년 1월 12일(토요일)의 1기가 지난 2019년 1월 13일 일요일에 자동으로 퇴직처리가 됩니다.

회사에서 퇴직 처리를 하지 않는다면?

근로자는 퇴직을 원하지만 회사에서 퇴직처리를 해주지 않을 경우, 근로자가 임의로 회사를 출근하지 않는다면 손해배상의 문제가 발생할 수 있습니다. 이 경우 자동퇴직처리가 되기 이전까지는 근로관계가 유지되어 해당 시점 이전에 출근하지 않으면 무단결근으로 간주됩니다.

악의적인 사용자의 경우, 무단결근한 기간에 대해서 근로자에게 손해배상을 청구할 수 있습니다. 다만, 실제로 근로자의 퇴사로 손해가 발생했다는 점에 대하여 사용자가 입증해야하므로 손해배상청구가 인정되는 경우는 많지 않습니다.

따라서 최대한 안전하게 퇴사하고자 한다면 회사와 명확하게 퇴사일자에 대해 합의를 하거나 자동 퇴직 처리되는 시점까지 출근을 하셔야 합니다.

Check!

민법 제660조[기간의 약정이 없는 고용의 해지통고]

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

Check!

당기 후 일기란?

퇴직 의사표시를 한 시점으로부터 임금산정 기간이 두 번 경과한 경우를 말합니다.

곤란한 상황을 만났을 때

Chapter 6.

27

다양한 상황

채용 내정 취소

채용 내정은 채용이 결정됐으나 정식으로 입사하기 전의 상태입니다. 아직 입사 전이더라도 당사자에게 채용확정 통보를 했다면, 이때부터 근로계약이 성립된 것으로 봐야합니다. 따라서 회사가 일방적으로 채용을 취소한다면 이는 해고에 해당하므로, 채용 취소에 대한 정당한 사유가 필요합니다. 하지만 채용 후 근무를 하고 있는 근로자에 대한 해고에 비해서 정당한 사유의 범위가 넓게 인정됩니다.

업무내용이나 장소 변경

근로기준법 제17조 및 동법 시행령 8조에 따라 근로계약서에는 업무와 장소에 대한 내용이 반드시 명시되어야 합니다. 업무내용과 장소는 근로자의 근무에 직접적인 영향을 미치는 중요한 요소이기 때문인데요. 이러한 업무내용과 장소가 변경되는 것을 전직이라고 합니다.

당사자 간 합의에 의하여 업무내용과 장소를 변경하는 것은 법적으로 아무런 문제가 되지 않으나, 사용자의 일방적인 조치로 인하여 근로자의 업무내용이나 장소가 변경되는 것은 근로자로 하여금 혼란을 초래할 수 있습니다. 특히나 근로시간이나 임금 등의 근로조건이 불이익하게 변경될 수도 있는데요. 따라서 사용자의 일방적 조치에 의한 전직처분은 근로기준법 제23조 제1항에 따른 '정당한 이유'가 있는 경우에만 효력이 인정됩니다.

전직처분의 정당한 이유가 있는지는 ①업무내용이나 장소를 변경할 필요성이 있는지, ②근로자가 입게 되는 생활상 불이익이 있는지(임금삭감, 출퇴근시간 증가 등), ③근로자와 성실하게 협의를 거쳤는지를 종합적으로 고려하여 판단해야 합니다.

다만 근로기준법 제23조 제1항은 상시 근로자 수 5명 이상 사업장에만 적용되며, 5인 미만 사업장의 경우에는 적용되지 않습니다.

Check!

일반적으로 업무 내용이 변경되는 것을 '전직', 업무장소가 변경되는 것을 '전보' 또는 '전근'이라고 하며, 양자를 합쳐서 '전직' 또는 '인사이동', '배치전환'이라고 합니다. 실제 현장에서는 각 용어가 혼용되어 사용되고 있습니다.

Check!

근로기준법 제23조 제1항

사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못한다. 어렵다면 서울노동권익센터 카카오톡 '서울알바상담소'에 문의해 보세요.

징계

Check!

- 경고 : 단순 질책
- 견책 : 보통 시달서 제출
- 감봉 : 임금 삭감
- 정직 : 출근정지 및 임금부지급
- 해고 : 근로관계 종료

징계란 사용자가 근로자에게 일정한 불이익을 주는 처분을 말합니다. 징계는 근로자에게 불이익하므로 사용자의 주관적이고 자의적인 징계 처분을 금지할 필요가 있습니다. 이에 따라 근로기준법 제23조 제1항은 징계처분을 할 경우에는 '정당한 이유'가 필요하다고 규정하고 있습니다.

징계의 정당성을 판단하는데는 아래와 같은 원칙이 적용됩니다.

1. 종합판단의 원칙

해고 등 징계처분의 효력이 인정되기 위해서는 사유, 절차, 양정 등 다양한 면을 모두 고려해야 합니다. 즉 근로자의 잘못이 있어야 하며, 정해진 절차를 모두 거쳐야 하며, 근로자의 잘못된 행위와 징계의 수준이 적당해야 합니다.

2. 사유의 정당성

징계 처분은 회사에 경제적 손해를 끼치거나 직장 질서를 혼란하게 하는 등 확실한 근로자의 귀책사유가 인정될 때 효력을 발휘할 수 있습니다. 징계가 가능한 귀책사유는 근로계약서나 취업규칙 등에 명시되어야 하며, 명시된 사유가 아닌 경우엔 근로자를 징계할 수는 없습니다. 참고로 징계사유는 사용자가 입증해야 합니다.

3. 절차의 정당성

근로자에게 징계사유가 있더라도 취업규칙 등에 징계 절차에 대한 규정이 있다면, 사용자는 일정한 절차를 거쳐서 징계처분을 해야 합니다. 대표적으로는 징계위원회 개최, 소명권 부여 등이 있습니다. 다만 징계절차에 대한 규정이 없다면 해당 절차를 거치지 않을 수 있습니다. 그렇기 때문에 회사 내 징계절차에 대한 규정이 있는지 확인해 봐야 합니다.

하지만 징계 조치로 근로자를 해고할 경우에는 회사 내 징계절차에 대한 규정이 없더라도 해고시기와 사유를 서면으로 작성해 근로자에게 통보해야 합니다. 서면으로 통보하지 않으면 절차 위반이므로 해고 처분 효력이 인정되지 않습니다(근로기준법 제27조).

Check!

취업규칙이란?

회사 내 전체근로자에게 공통적으로 적용되는 근로조건과 관련한 사항을 기재한 문서.

Check!

해고의 서면통보

서면은 원칙적으로 종이를 의미하며, 문자메시지나 이메일은 예외적인 경우에 한하여 인정됩니다. 또한 서면통보는 5인 이상 사업장에만 적용되는 사안이므로, 5인 미만 사업장의 경우에는 서면으로 해고를 통보하지 않아도 됩니다.

4. 양정의 정당성

근로자에게 징계사유가 있고, 징계절차를 모두 거쳤다고 하더라도 근로자의 잘못에 비하여 징계처분의 수위가 과중하다면, 이 역시 부당징계에 해당하여 효력이 인정되지 않습니다. 예컨대 하루 무단결근한 것에 대해 해고처분을 단행하는 것은 양정의 측면에서 정당성이 인정되지 않습니다.

또한 똑같은 잘못에 대하여 과거 A근로자에게는 감봉처분을 하였다면 B근로자에게도 감봉 이상의 처분(정직, 해고)을 할 수는 없으며(형평성 위반), 하나의 잘못에 대하여 여러 개의 징계처분을 내릴 수는 없습니다(이중징계 금지 원칙).

해고

해고는 다양한 징계처분 중 가장 높은 수위입니다. 해고는 임금으로 생활하는 근로자에게 큰 영향을 미칠 수 있는 중대한 사안이기 때문에 근로기준법에서는 해고에 대하여 다양한 규정을 두고 있습니다.

근로기준법 제23조 제2항에 따라 사용자는 ①근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일과 ②출산전후휴가 기간 및 그 이후 30일의 기간에는 근로자를 그 어떠한 이유로도 해고할 수 없습니다. 이른바 절대해고금지기간입니다. 이는 일하다 다친 근로자가 억울하게 해고되는 것을 보호하고, 출산 예정 또는 출산한 여성근로자를 불리하게 처우하는 것을 막기 위한 법적인 조치에 해당합니다.

진정과 고소

근로자는 근로계약서 미작성이나 임금체불, 휴게시간 미부여 등에 대하여 노동청에 신고할 수 있습니다. 신고의 종류에는 ‘진정’과 ‘고소’가 있습니다.

<진정과 고소의 차이>

	진정	고소
신고 범위	노동청 권한에 속하는 모든 사안	근로기준법상 처벌 규정이 있는 경우
목적	고충 해결	사용자 처벌
수사지휘 여부	검사의 수사지휘 X	검사의 수사지휘 O

쉽게 말해, 진정은 ‘임금을 받지 못했으니 받게 해달라’는 내용의 민원이며, 고소는 ‘임금을 받지 못했으니 사용자를 처벌해달라’는 것입니다. 형식면에서 진정이 고소보다 간단하기 때문에 대부분의 노동청 신고는 진정으로 시작합니다. 진정을 제기한 이후에도 고소로의 전환이 가능하나, 고소를 제기한 이후에는 진정으로의 전환이 불가능합니다.

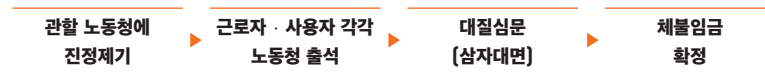
임금체불 진정 절차와 방법

Check!

재직 중 임금체불이 발생한 경우에는 곧바로 체불 진정을 제기할 수 있으나, 퇴사한 경우라면 퇴사 후 14일이 지나야만 진정을 제기할 수 있습니다.

노동청 신고 중 대부분이 임금체불 진정입니다. 최저임금에 미달하는 수준의 임금을 받았거나, 주휴수당, 가산수당, 퇴직금, 연차미사용수당을 지급받지 못한 경우 등이 임금 체불에 해당하며 근로자는 노동청에 진정을 제기해 구제받을 수 있습니다.

<임금체불 진정 절차>



Check!

관할 고용센터 찾기
노동청 민원마당
(http://minwon.moel.go.kr/minwon2008/index_new.do)에 접속 한 후, [민원정보]-[관할관서찾기]-[지방고용노동관서]를 통해 확인하실 수 있습니다.

① 관할 노동청에 진정제기

근로자는 회사 주소지 관할 노동청에 우편이나 팩스, 인터넷으로 진정을 접수해야 합니다. 우편이나 팩스로 진정을 제기할 경우에는 진정서를 제출해야 하며, 특별히 정해진 양식은 없습니다. 인터넷으로 접수하면 공인인증서가 필요하나 기재해야 할 사항이 명시되어 있으므로 더 쉽습니다.

② 노동청 출석조사 및 대질심문

진정을 접수한 날로부터 약 1주일이 지나면 노동청에서 진정이 접수됐다는 내용과 사건을 담당할 근로감독관을 안내하는 문자메시지가 옵니다. 이후 담당 근로감독관은 우선 근로자를 노동청에 출석하게 합니다. 이때 근로자는 신분증과 입증자료를 가지고 가야 합니다. 근로자 조사가 끝나면 사용자에게 해당사실을 확인하며, 당사자 간 주장이 엇갈리면 근로자와 사용자를 동시에 불러 내용을 확인합니다.

<입증자료 예시>

1. 채용공고 및 근로계약서
2. 출퇴근기록부
3. 교통카드내역(승·하차시간을 통한 추정가능)
4. 사용자와 주고받은 카카오톡 메시지 캡처
5. 근로시간 관련 대화 녹음(당사자가 녹음하는 것은 불법 아님)
6. 회사 컴퓨터 로그기록
7. 이메일 이용내역
8. 업무일지
9. 근로시간 입력 어플리케이션
10. 동료의 진술서
- ⋮

③ 체불임금 확정

근로감독관은 진정이 접수된 날로부터 25일 이내에 체불임금이 있는지, 있다면 얼마인지를 확정하는 것이 원칙이지만 실제 체불임금이 확정된 최소 두 달 이상이 소요됩니다.

체불임금이 확정되면 사용자는 대부분 근로자에게 임금을 지급하나, 끝까지 임금을 지급하지 않는 경우가 있습니다. 이 경우에는 소액체당금 신청 내지는 민사소송을 제기하여 임금을 받을 수 있습니다. 이때 체불임금 등·사업주 확인서를 근로감독관에게 신청하여 받아두면 민소소송을 진행하기가 쉽고 처리 기간을 단축시키는 효과가 있으므로, 사용자가 임금을 지급하지 않을 경우에는 반드시 체불임금 등·사업주확인서를 발급받으시기 바랍니다.

Check!

근로감독관의 체불임금 지급명령에도 불구하고 사용자가 임금을 지급하지 않는다면, 검찰로 송치되어 형사절차로 진행됩니다.

Check!

소액체당금 제도란? 사용자가 근로자에게 임금을 지급하지 않거나 지급할 능력이 없을 경우, 국가가 근로자에게 임금을 지급하는 것을 말합니다. 소액체당금의 최대한도는 400만원입니다.

3개월 이내 신청하기

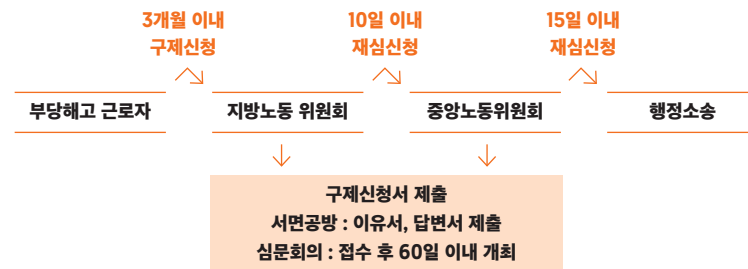
근로자는 부당한 징계나 해고, 인사발령에 대하여 발생일로부터 3개월 이내에 노동위원회에 구제신청을 제기할 수 있습니다. 발생일로부터 3개월이 경과하면 구제신청을 아예 제기할 수 없으므로 반드시 제척기간을 준수해야 합니다.

노동위원회 구제신청은 신청일로부터 60일 이내(2개월 이내)에 종료되므로 평균적으로 1년 이상 소요되는 소송과 비교하였을 때 시간과 비용 측면에서 보다 유용한 구제수단이라고 할 수 있습니다. 근로자의 구제신청이 받아들여지면 부당해고의 경우에는 원직복직 및 해고기간동안의 임금상당액을 지급받을 수 있으며, 징계 및 인사발령의 경우에는 징계 및 인사발령이 취소됩니다.

다만 노동위원회 구제신청은 임금채불 진정과 달리 5인 이상 사업장에서 근무하는 경우에만 제기할 수 있으며, 5인 미만 사업장에서 근무한 경우에는 소송을 통해서만 법적 구제를 받을 수 있습니다.

노동위원회 구제신청 절차와 방법

<부당해고 등 구제신청 절차>



Check!

관할 지방 노동위원회 찾기

노동청 민원마당
지방노동위원회는 서울, 부산(부산·울산), 인천, 경기, 강원, 충북, 충남(대전·충남·세종), 전북, 전남(광주·전남), 경북(대구·경북), 경남, 제주로 총 12개가 있습니다.

① 구제신청서 제출

근로자는 사업장 주소지 관할 노동위원회에 구제신청서를 제출해야 합니다. 구제신청서에는 근로자의 인적사항과 회사명, 주소지 등 기본적인 사항을 기재한 후 구제신청의 목적과 이유를 기재해야 합니다. 구제신청의 취지는 일반적으로 “부당해고 등의 취소 및 원상회복 조치”입니다.

제 호

부당해고등 구제 신청서

근로자	성명			
	주소			
사용자	사업체명		대표자	
	소재지			
	해고 등 사업장	사업자명: 소재지: 대표자: *해고 등 불이익처분 당시의 사업장과 본사가 다른 경우 기재		
신청 취지		1. 2.		
신청 이유 (별지 기재 가능)		1. 해고 등 경위 2. 부당한 이유 *관련 입증자료가 있는 경우 별첨 가능		

위 근로자는

「근로기준법」 제28조와 「노동위원회규칙」 제 39조에 따라 부당해고등 구제를 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 날인)

OO지방노동위원회위원장 귀하

구비서류

없음 (다만, 대리인이 신청한 경우 대리인 선임 신고서, 위임장, 직무개시등록증 등)

② 서면공방

구제신청서를 제출한 후 사건이 노동위원회에 접수되면, 근로자는 구체적으로 해고 등의 처분이 부당한 이유에 대한 서면(이유서)을 제출해야 합니다. 이유서를 제출하면 사용자는 근로자의 주장을 반박하는 내용의 서면(답변서)를 제출하며, 이러한 서면공방은 2~3차례 반복될 수 있습니다.

③ 심문회의 개최

구제 신청서가 접수된 후 60일 이내에 심문회의가 개최됩니다. 근로자와 사용자는 심문회의에 참석해야 하며, 공익위원 3명(판단권한을 가진 위원)과 근로자위원, 사용자위원 총 5명의 위원의 질문에 답변해야 합니다. 심문회의는 보통 1시간~2시간동안 진행되며, 결과는 당일에 통보됩니다.

④ 불복절차

지방노동위원회에 제기한 구제신청에서 근로자가 패소한 경우, 근로자는 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있으며, 중앙노동위원회에서도 패소한 경우에는 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있습니다.

노동위원회 구제신청은 노동청 신고절차와 달리 일반인이 진행하기에는 다소 어렵고 복잡할 수 있습니다. 전문가의 도움을 받아 진행하는 것이 좋으나, 이 경우 일정 비용이 발생하게 됩니다. 노동위원회는 근로자의 부담을 덜어주기 위하여 국선노무사 제도를 운영하고 있으며, 국선노무사 제도를 이용할 경우 근로자는 무료로 전문가의 도움을 받을 수 있습니다.

다만 국선노무사는 해고에 대해서만 이용할 수 있으며, 근로자의 월 급여액이 250만원 이하여야 합니다.

Check!

서울노동권익센터 권리구제 제도

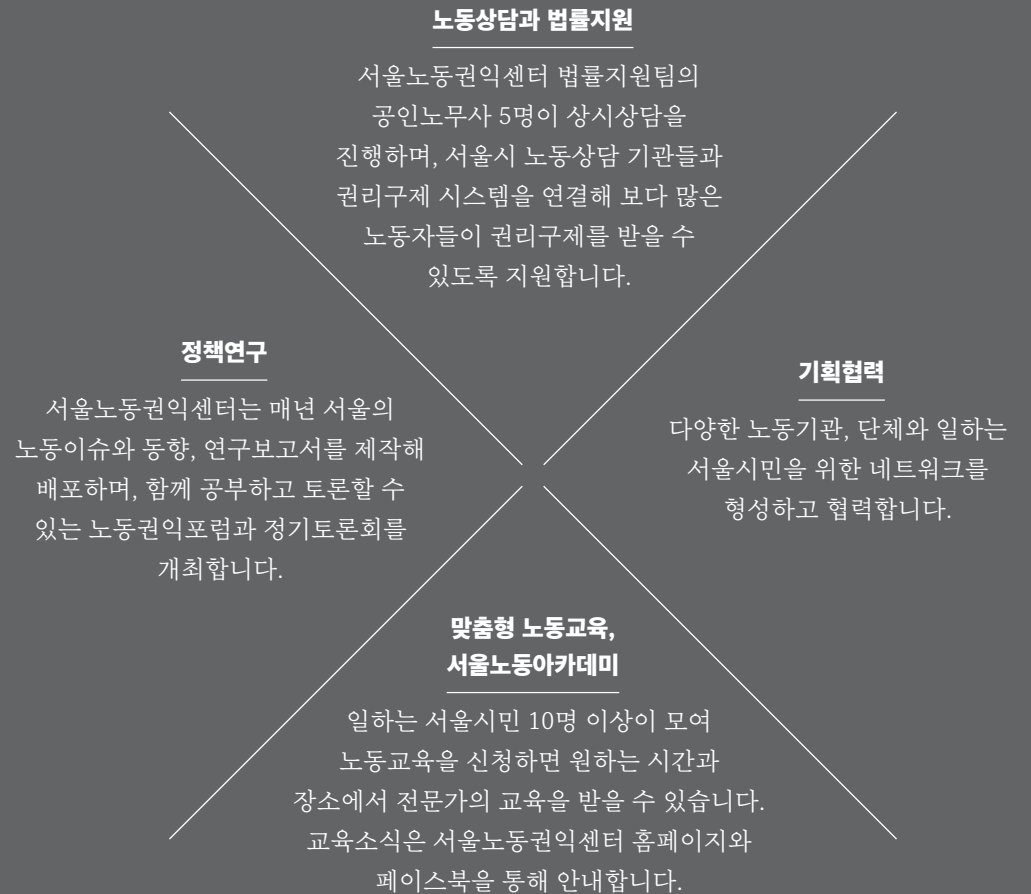
- ① 근로자의 거주지 및 사업장 주소지가 서울시이고,
- ② 근로자의 월 급여액이 270만원 이하인 경우에는 서울노동권익센터의 도움을 받을 수 있습니다.

기관 소개와 연락처

일하는 당신 곁에, 서울노동권익센터

^^^
서울노동권익센터

서울노동권익센터는 일하는 서울시민의 사회·경제적 권리향상과 복지증진을 위해 서울시가 설립하고 (사)한국비정규노동센터가 위탁 운영하는 기관입니다.



대표번호 : 02-6925-4349 / 전화상담 : 02-376-0001 / 홈페이지 : labors.or.kr

자치구별 노동(근로자)복지센터	강서구노동복지센터	강서구노동복지센터는 일하는 강서구민의 사회경제적 권리 향상과 노동복지 증진을 위해 서울특별시 강서구노동복지센터 설치 및 운영조례에 의해 설립되고, 강서양천민중의집 '사람과 공간'이 운영하는 기관입니다. 대표전화 : 070-4226-8858
	관악구노동복지센터	관악구노동복지센터는 비정규직 등 취약계층 노동자의 노동조건 및 삶의 조건을 개선하기 위해 서울시와 관악구청이 설립하고 민주노총 서울본부 관악구지부가 위탁받아 운영하는 기관입니다. 대표전화 : 02-886-7900
	광진구노동복지센터	광진구노동복지센터는 비정규직, 영세사업장 노동자, 이주노동자, 단시간 노동자 등의 취약계층 노동자의 권익보호와 복지향상을 위해 광진구노동복지센터 설치 및 운영조례에 의해 설립된 기관입니다. 대표전화 : 02-458-5055
	구로구근로자복지센터	구로구근로자복지센터는 구로구청의 위탁을 받아 민주노총 서울본부 남부지구협의회가 운영하는 복지센터입니다. 센터는 복지프로그램 운영, 문화강좌, 실태조사 등 다양한 사업으로 일하는 사람들의 삶의 질을 높이는 데 노력하고 있습니다. 대표전화 : 02-852-7339
	노원노동복지센터	노원지역 중소영세·비정규직 노동자들의 권익보호 및 복지증진을 위해 노력합니다. 노원 지역 중소영세업체의 노동조건 및 노동환경 개선을 통한 노사관계 안정화를 도모합니다. 지역사회 네트워크 및 커뮤니티 형성을 통해 지역공동체 형성에 기여합니다. 대표전화 : 02-3392-4905
	서대문구근로자복지센터	서대문구 관내 취약계층 노동자 권익보호 및 복지증진, 노사관계 안정화 및 기업·노동조합의 지속가능성 향상, 지역 인적자원 개발 및 일자리 창출 등 노동시장 활성화, 노동에 대한 건전한 사회적 인식 함양, 서대문구 관내 근로자들을 위한 고충상담, 근로조건실태조사와 개선방안 탐색, 다양한 교육지원프로그램 운영하며 특히 중소영세업체 종사 근로자들과 비정규직 근로자들의 삶의 질 향상을 목적으로 하는 기관입니다. 대표전화 : 02-395-0720
	성동근로자복지센터	성동근로자복지센터는 노동자의 권리신장, 노동복지증진 / 노동인권 실현, 적법하고 인권친화적인 노동조건과 환경조성 / 노동조건 및 환경개선 조사연구, 노동정책 연구, 노동정책입안 지원 / 발전적 노사관계 확립 지역사회 네트워크 등 노동자의 권리보호와 노동자의 복지증진, 노동과 삶이 어우러지는 지역사회를 위해 활동하는 기관입니다. 대표전화 : 02-497-8573
	성북구노동권익센터	성북구노동권익센터는 성북구청의 위탁을 받아 서울일반노동조합이 운영하는 노동복지센터입니다. 센터는 취약계층 노동자들의 권리실현 및 지역 내 노동자들의 노동조건 및 삶의 질 향상을 위해 노동법률상담, 교육, 권리구제지원, 문화·복지사업 등을 진행하고 있습니다. 대표전화 : 02-909-3988
강동, 양천 설립 준비 중		

서울시 시민명예노동음부즈만	시민명예노동음부즈만은 임금체불, 부당해고 등 근로자의 권익침해를 막기 위해 서울시가 위촉한 공인노무사로 구성합니다. 시민명예노동음부즈만은 10인 이하 영세사업장 근로자, 비정규직 근로자를 위한 노동상담과 권익 침해에 대한 구제절차나 관련 노동법을 안내합니다.
전화 : 국번 없이 120 다산콜센터	

서울시감정노동종사자 권리보호센터	감정노동 직군 사업장 등을 대상으로 감정노동 권리보장교육을 실시하고 있으며 감정노동에 종사하는 서울시민 모두에게 무료 심리상담을 제공하고 있습니다. 또한 5~20인으로 구성된 감정노동자 집단에 치유프로그램과 자조모임 등을 지원하고 있습니다.
대표번호 : 02-6929-2524 상담예약 : 02-722-2525 홈페이지 : emotion.or.kr	

고용노동부

고용노동부는 고용정책의 총괄, 고용보험, 직업능력개발훈련, 근로조건의 기준, 근로자의 복지후생, 노사관계의 조정, 산업안전보건, 산업재해보상보험과 그 밖에 고용과 노동에 관한 사무를 관장하는 중앙행정기관입니다.

구분	관할지역	전화번호
서울지방고용노동청	종로구, 중구, 서초구, 동대문구	02-2231-0009
서울강남지청	강남구	02-584-0009
서울동부지청	송파구, 성동구, 광진구, 강동구	02-403-0009
서울서부지청	마포구, 서대문구, 용산구, 은평구	02-713-0009
서울남부지청	강서구, 양천구, 영등포구	02-2639-2100~5
서울북부지청	강북구, 노원구, 도봉구, 성북구, 중랑구	02-950-9880
서울관악지청	관악구, 구로구, 금천구, 동작구	02-3281-0009

고용센터

고용센터는 구직자에게는 원활하게 취업이 이뤄질 수 있도록
실업급여와 취업성공패키지, 직업훈련과 취업알선 등의 고용서비스를
받을 수 있고, 사업주를 위한 채용서비스, 고용촉진지원, 고용유지지원
등 안정적인 기업 경영을 지원하는 기관입니다.

구분	관할지역	전화번호
서울고용센터	종로구, 중구, 동대문구	02-2004-7301
서울강남고용센터	강남구	02-3468-4794
서울서초고용센터	서초구	02-580-4900
서울동부고용센터	강동구, 광진구, 성동구, 송파구	02-2142-8924
서울서부고용센터	마포구, 서대문구, 용산구, 은평구	02-2077-6000
서울남부고용센터	양천구, 영등포구	02-2639-2300
서울강서고용센터	강서구	02-2063-6700
서울북부고용센터	강북구, 노원구, 도봉구, 성북구, 중랑구	02-2171-1700
서울관악고용센터	관악구, 구로구, 금천구, 동작구	02-3282-9200

근로복지공단

근로복지공단은 산재·고용보험 서비스와 산재의료 서비스, 근로자지원
서비스를 담당하는 고용노동부 산하 기관입니다.

구분	관할지역	전화번호
서울지역본부	중구, 종로구, 동대문구	1588-0075
서울강남지사	강남구	
서울서초지사	서초구	
서울동부지사	송파구, 강동구, 광진구	
서울성동지사	성동구	
서울서부지사	용산구, 마포구, 서대문구, 은평구	
서울남부지사	영등포구, 강서구, 양천구	
서울북부지사	성북구, 도봉구, 강북구, 중랑구, 노원구	
서울관악지사	관악구, 구로구, 금천구, 동작구	

노동위원회

노동위원회는 노·사·공익 3자로 구성된 준사법적 성격을 지닌 합의체
행정기관으로 노동관계에서 발생하는 노사간의 이익 및 권리분쟁을
신속하고 공정하게 조정·판정하는 기관입니다.

서울지방노동위원회 : 02-3218-6077~79
중앙노동위원회 : 044-202-8226

첫 노동을 준비하는 당신을 위한

노동법 안내서

모두가 행복해지는 노동법

발행인

문종찬

발행일

2019년 3월

발행처

서울노동권익센터

주소

서울특별시 종로구

청계천로 105,

아름다운 청년

전태일 기념관 5층

집필

이진아

최여울

기획, 편집, 제작

홍소영

이담인

디자인

일상의실천

인쇄

퍼스트경일