

서울시민 노동권리 안내서

서울시민 노동권리 안내서

서울특별시

동행·마력
특별서울

발간등록번호
51-6110000-003704-10

SEOUL
MY SOUL

ISSN 2983-0621



서울시민 노동권리 안내서

우리 모두의 소중한 권리를 지켜주세요



서울시민

노동권리 안내서

우리 모두의 소중한 권리



 서울특별시

※ 본 자료는 근로기준법에서 정의한 법률용어를 바탕으로 제작되었습니다.

'26년 달라지는 중요 노동정책



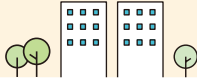
○ '26년 최저임금 및 서울시 생활임금 ('26.1.1. 시행)

(단위: 원)

구 분	시간급	일급(8시간)	월급(209시간)
최저임금	10,320	82,560	2,156,880
서울시 생활임금	12,121	96,968	2,533,289

○ 모성보호 및 육아지원 급여·지원금 확대 ('26.1.1. 시행)

- 출산전후·유산·사산휴가 급여: 상한액 월 210만 원 → 월 220만 원으로 인상
- 배우자 출산휴가 급여: 상한액 1,607,650원 → 1,684,210원으로 인상
- 난임치료휴가 급여: 상한액 최초 2일분 168,420원(1일분 84,210원)으로 인상
- 육아기 근로시간 단축급여
 - 최초 주 10시간 단축분: 통상임금 100% 기준, 상한액 월 220만 원 → 월 250만 원으로 인상
 - 나머지 단축분: 통상임금 80% 기준, 상한액 월 150만 원 → 월 160만 원으로 인상
- 육아기 10시 출근제 장려금 신설
 - 대상: 만 12세 또는 초등 6학년 이하 자녀를 둔 노동자의 근로시간을 단축(주 30~35시간)해 준 중소·중견기업 사업주
 - 조건: 단축된 시간만큼 노동자의 임금을 삭감하지 않고 보전
 - 혜택: 사업주에게 노동자 1인당 월 30만원 지원(최대 1년)



○ **구직급여 상한액 조정** ('26.1.1. 시행)

- 상한액: 1일 66,000원 → 68,100원으로 인상
- 하한액: 1일 66,048원으로 조정 ※ 2026년 최저임금 반영

○ **'근로자의 날' 명칭 변경 및 노동절 공휴일 지정**

('25.11.11. 개정)

- 명칭 변경: '근로자의 날' → '노동절'로 변경
- 휴일 확대: 노동절이 공식 공휴일로 지정됨에 따라, 기존에 제외되었던 공무원과 교사 등도 당일 휴일이 보장

○ **개정 노동조합법 제2·3조 시행** ('26.3.10. 시행)

- 직접 근로계약을 체결한 당사자가 아니더라도, 해당 노동자의 근로조건을 실질적·구체적으로 지배하고 결정할 수 있는 지위에 있는 자는 그 범위 내에서 사용자로 인정할 수 있도록 사용자 정의가 확대



Contents

노동기본권 보호



모든 근로자는 인권과 시민권을 보호받아야 합니다.

강제 근로 금지	15
폭행(언어폭력) 금지	16
공민권 행사의 보장	17

근로계약서, 꼭 작성하고 1부 보관합니다.

근로계약서 작성 및 교부	19
근로조건이 계약내용과 다를 경우	23
무효인 근로계약 내용	24

근로시간과 휴일 · 휴가, 열심히 일하고 편히 쉬어야 합니다.

근로시간	27
연장근로의 제한	28
휴게시간	30
휴일	32
연차 유급휴가	34

임금, 꼼꼼히 따져보고 정확하게 받습니다.

임금지급 4대 원칙	39
비상시 지급(가불)	40
최저임금	42
연장근로수당 및 야간 · 휴일근로수당	44
휴업수당	47
체불임금 해결방법	51
상습 체불 사업주 처벌 강화	57



정당한 이유없는 징계와 해고는 위법입니다.

해고 등의 제한	59
해고 예고	62
해고 서면통지	64
부당해고 등 해결방법	66

퇴직금과 실업급여, 잘 챙겨보아야 합니다.

퇴직 절차	71
퇴직금 지급	72
퇴직금 중간정산	76
실업급여 수급	78
실업급여 신청방법	82

업무상 재해(산업재해), 보상받을 수 있습니다.

산업재해 보상	85
산재보험급여 신청	90

노동조합, 함께 하면 근로조건을 개선할 수 있습니다.

노동조합 역할 및 설립	93
노동조합 가입	94
부당노동행위 금지	96

직장 내 괴롭힘 근절해야 합니다.

직장 내 괴롭힘 금지	101
-------------	-----



여성 노동권 보호 및 일·가정 양립



모성(母性), 특별히 보호되어야 합니다.

유해·위험사업 사용 금지	107
시간외근로 제한	109
야간근로·휴일근로 제한	111
생리휴가	113
태아검진 시간	114
출산전후휴가	116
유산·사산휴가	119
임신기 근로시간 단축	121
육아(수유)시간	122

남·녀 성별에 따른 차별, 없어야 합니다.

임금	125
임금 외의 금품 등	126
교육·배치 및 승진	126
정년·퇴직 및 해고	127
직장 내 성희롱 금지	128

일과 가정, 양립될 수 있도록 지원해야 합니다.

배우자 출산휴가	133
육아휴직	134
육아기 근로시간 단축	137
가족돌봄휴직	139
가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축	140

청소년 (연소근로자) 노동권 보호



청소년, 특별히 보호받아야 합니다.

일할 수 있는 나이 145

일하기 위해 필요한 서류 146

일할 수 없는 곳 147

근로시간 148

청소년도 노동법상 모든 권리를 보장받아야 합니다.

청소년 근로자의 노동법상 권리 151





비정규직 근로자 노동권 보호

비정규직 근로자는 특별한 보호가 필요합니다.

비정규직 근로자 정의	155
기간제근로자 사용기간 제한	157
기간제근로자 · 단시간근로자 근로조건 서면명시	160
단시간근로자 초과근로 제한 및 초과근로 가산임금 지급	161
근로자파견 정의	162
파견대상업무 및 파견절대금지업무	163
파견기간	166
사용사업주의 파견근로자 직접 고용의무	168
파견근로자 취업조건 고지 등	172

비정규직 근로자에 대한 차별적 처우는 금지됩니다.

차별적 처우 금지	175
차별적 처우 시정	177
불리한 처우 금지	179

부 록

5인 미만 사업장 주의사항 및 권고사항	182
산업안전보건, 중대재해 처벌법 관련 내용	188
노동법령 위반시 벌칙	192
노동 관련 기관별 주요기능 및 연락처	196





노동 기본권 보호

- 01 | 모든 근로자는 인권과 시민권을 보호받아야 합니다.
- 02 | 근로계약서, 꼭 작성하고 1부 보관합니다.
- 03 | 근로시간과 휴일 · 휴가 열심히 일하고 편히 쉬어야 합니다.
- 04 | 임금, 꼼꼼히 따져보고 정확하게 받습니다.
- 05 | 정당한 이유없는 징계와 해고는 위법입니다.
- 06 | 퇴직금과 실업급여, 잘 챙겨보아야 합니다.
- 07 | 업무상 재해(산업재해), 보상받을 수 있습니다.
- 08 | 노동조합, 함께 하면 근로조건을 개선할 수 있습니다.
- 09 | 직장내 괴롭힘 근절해야 합니다.

01 | 모든 근로자는 인권과 시민권을 보호받아야 합니다.



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, 심한욕설 · 폭언 반복, 고함을 질러 놀라게 하는 행위
 - 본인 및 본인과 밀접한 관계에 있는 자에 대한 협박
 - 감금, 주민등록증 · 여권 등 근로자의 소지품을 사용자가 보관 등
- 사용자가 강제 근로를 시키기 위해 부당한 수단을 사용하였을 경우, 실제 강제 근로 여부와 관계없이 처벌받습니다.

폭행(언어폭력) 금지

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

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

- 근로자에게 물건을 던지거나, 수치심과 모멸감을 유발시키고 명예를 손상시키는 등의 행위도 폭행에 해당됨.

○ 일하면서 실수를 하였다고 해도 폭행은 절대 정당화 될 수 없으며, 이는 높은 지위를 이용해 근로자의 인권을 모독하는 위법행위입니다.

- 고의 또는 부주의로 회사에 손해를 끼쳤을 경우 사용자가 법적인 처벌이나 손해배상은 청구할 수 있으나, 어떠한 경우에도 폭행은 정당화될 수 없음.

Q 업무를 하다가 실수를 했습니다. 다음날 나가니 사장님이 손해가 생겼다며 뺨을 때렸습니다. 억울해서 잠도 오지 않습니다.

A 만약 손해가 생겼으면 손해배상을 청구해야 할 문제이며, 어떤 경우에도 폭력은 금지됩니다. 폭행은 근로기준법 위반으로 위법행위입니다. 처벌을 원하시면 증빙자료(상해진단서, 가게cctv영상, 녹음 및 동영상촬영, 동료증언 등)를 마련하여 지방고용노동청에 신고하실 수 있습니다.

공민권 행사의 보장

사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권, 그 밖의 공민권 행사 또는 공적인 직무를 하기 위해 필요한 시간을 청구하면 이를 허락해야 합니다.

- 공민권 행사에 해당되면 사용자는 그 시간을 보장해 주어야 합니다.

- 헌법개정의 국민투표권
- 공직선거권 및 피선거권
 - － 입후보 등록을 위한 행위, 본인의 선거운동 등

- 근로자가 투표하러 가는 시간을 청구할 경우, 그 시간은 유급으로 해야 합니다.

- (공직선거법 제6조 제3항) 공무원 · 학생 또는 다른사람에게 고용된 자가 선거인명부를 열람하거나 투표하기 위하여 필요한 시간은 보장되어야 하며, 이를 휴무 또는 휴업으로 보지 아니한다.

- 공의 직무 행사에 해당되면 사용자는 그 시간을 보장해 주어야 합니다.

- 공직선거법상 참관인
- 지방의회의원의 회의 참석시간, 상임위원회 참석시간
- 예비군 및 민방위 훈련 참석시간 등

02 | 근로계약서, 꼭 작성하고 1부 보관합니다.



근로계약서 작성 및 교부

근로계약서는 일하기 전에 작성해야 하며,
2부 작성 후 사용자와 근로자가 각각1부씩
나누어 가집니다.

○ 근로계약서상 근로조건은 노동법 등에서 정한 최저 기준 이상을 보장해야 합니다.

- 계약 내용이 노동법 위반인 경우, 그 부분은 무효이며 지킬 필요 없음.

근로계약서 작성시 확인사항



1. 근로계약기간

- 근로계약기간이 정해져 있으면 기간제 근로자, 정해져 있지 않으면
기간의 정함이 없는 근로자(정규직)로 분류
- 근로계약기간을 정하지 않고 입사했으나 근로계약만료일이 기재되어
있으면 반드시 이의제기

2. 근무장소 및 업무내용

- 근로계약에서 정한 근무장소와 업무내용을 벗어나 업무를 지시할 수
있으므로 꼼꼼히 확인

3. 근로시간

- 상시 5인이상 사업장의 근로시간은 1일 8시간(주 40시간) 적용
- 휴게시간은 근로시간이 4시간인 경우 30분이상, 8시간인 경우 1시간 이상

4. 근무일 및 휴일

— 주휴일, 약정휴일(법정휴일 외 추가로 정한 휴일) 등 확인

※ 노동법은 노사간 별도의 정함이 없어도 주휴일과 노동절(5월 1일),

「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일은 유급휴일로 정하고 있음.

다만 공휴일의 유급휴일 여부는 기업규모별 단계적으로 시행함.

* 300인 이상 사업장, 공공기관 등: 2020.1.1.

* 30인 이상 300인 미만: 2021.1.1.

* 5인 이상 30인 미만: 2022.1.1.

※ 그 밖의 휴일은 노사합의, 취업규칙, 근로계약 등으로 휴일로 할지 유급으로 할지 여부를 정할 수 있음

5. 임금

— 기본급여와 상여금(연간 상여금 금액) 및 수당의 액수와 계산 방법을 반드시 확인

— 법정수당(야간수당, 휴일수당, 연차수당 등) 금액이 미리 기재되어 있는 경우, 기재된 금액보다 나중에 실제 발생하는 수당이 더 많다면 차액을 사용자가 지급해야 함

— 기본급에 주휴수당이 포함되어 있지 않은 경우, 근로계약서에 주휴수당이 별도로 기재되어 있지 않아도 추가로 받을 수 있음

6. 기타사항

— ‘이 계약에 정함이 없는 사항은 관계 법령 및 취업규칙에 따름’ 등 취업규칙에 의한다는 규정이 있을 경우에는 반드시 회사의 취업규칙 확인

7. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)

☐ 고용보험 ☐ 산재보험 ☐ 국민연금 ☐ 건강보험

○ 근로계약을 작성하지 않거나 작성한 계약서를 주지 않는 경우 고용노동부에 신고할 수 있습니다.



표준근로계약서

_____ (이하 "사업주라 함)과(와) _____ (이하근로자라 함)
은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : _____년 _____월 _____일 부터 _____년 _____월 _____일 까지

※ 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 "근로개시일만 기재

2. 근무장소 :

3. 업무의 내용 :

4. 소정근로시간 : _____시 _____분부터 _____시 _____분까지

(휴게시간 : _____시 _____분~ _____시 _____분)

5. 근무일/휴일 : 매주 _____일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 _____요일

6. 임금

- 월(_____ 일, 시간)급 : _____ 원

- 상여금 : 있음 (_____) _____ 원, 없음 (_____)

- 기타급여(제수당 등) : 있음 (_____), 없음 (_____)

· _____ 원, _____ 원

· _____ 원, _____ 원

- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____일(휴일의 경우는 전일 지급)

- 지급방법 : 근로자에게 직접지급(_____), 근로자 명의 예금통장에 입금(_____)

7. 연차유급휴가

- 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함

8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)

☐ 고용보험 ☐ 산재보험 ☐ 국민연금 ☐ 건강보험

9. 근로계약서 교부

- 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부
요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)

10. 기타

- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

년 월 일

(사업주) 사업체명 : _____ (전화 : _____)

주 소 :

대 표 자 : _____ (서명)

(근로자) 주 소 :

연 락 처 :

성 명 : _____ (서명)

근로조건이 계약내용과 다를 경우

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

- 근로자의 동의 없이 일방적으로 근로계약 내용을 변경 (근로조건을 저하)하는 경우, 사용자에게 거부의를 명확히 전달해야 합니다.

- 이의제기 없이 근무할 경우, 회사측의 근로조건 변경을 암묵적으로 동의한 것으로 보일 수 있음.

- 근로조건 변경으로 손해가 생겼을 경우 즉시 계약을 해제하거나, 노동위원회에 손해의 배상을 청구할 수 있습니다.

- 손해배상에는 취업을 목적으로 거주를 옮겨야 할 때 필요한 비용 (귀향여비)도 포함

※ 노동위원회 손해배상 청구 : 상시 5인 이상 사업장에 적용

Q

근로계약서에 기본급 100만원에 실적별 수당을 추가로 지급하고 월 차량유지비도 지원한다고 되어 있습니다. 그런데 회사에서 월급날이 되자 일방적으로 수당만 지급하고 기본급과 차량유지비를 지급하지 않는다고 합니다. 어떻게 해야 하나요?

A

우선 사용자에게 당초의 근로계약 내용대로 지킬 것을 요구하여야 하며, 만약 회사 측에서 거부할 경우에는 즉시 계약을 해제하거나, 노동청에 임금체불로 진정을 제기하고 노동위원회에 손해배상을 청구할 수 있습니다.

무효인 근로계약 내용

사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 및 손해배상액을 미리 정할 수 없으며, 전차금을 임금에서 공제하거나 강제저금을 규정하는 계약을 체결할 수 없습니다.

- 실제 손해액과 상관없이 미리 배상액 등을 정하는 계약은 무효이며, 어쩔 수 없이 서약서를 작성했다 하더라도 지킬 필요 없습니다.

무효인 계약 사례



- 다음 근무자를 구하지 않으면 그만 둘 수 없음
- 지각하면 벌금 10만원 등

○ 계속해서 일해야 하는 것을 조건으로 근로자에게 돈을 빌려주고(전차금), 빌려준 돈을 임금에서 공제한다는 계약은 무효입니다.

- 전차금이 근로자를 강제로 일하도록 하는 방안으로 이용될 수 있음
- 근로자의 인권을 보호하기 위해, 전차금의 임금공제 금지.

○ 사용자는 근로자와 ‘강제로 저축하게 하는 계약’을 체결할 수 없습니다.

- 과거 악덕사업주들이 근로자를 억류하는 방법으로 이용하거나, 사업자금 등으로 유용하고 반환하지 않은 등 피해사례 많음.

Q 배달일을 하고 있습니다. 사장님이 근로계약기간 도중에 그만두면 2개월 월급을 반납한다는 서약서를 쓰라고 해서 쓴 적이 있습니다. 사정이 생겨 일을 그만두는데 사장님이 계약대로 하자며 2개월치 급여를 주지 않습니다.

A 미리 위약금 또는 손해배상액을 예정하여 계약하는 것은 부당한 서약입니다. 따라서 그러한 서약서는 작성할 필요가 없으며, 작성했다 할지라도 무효이므로 지킬 필요 없습니다. 만약 손해가 발생했다면 실제 손해액에 대해 사용자가 입증하고, 제반사항을 고려해서 적정하게 계산된 손해액에 대해서만 배상하면 됩니다.

03

근로시간과 휴일 · 휴가,
열심히 일하고
편히 쉬어야 합니다.



근로시간

근로시간은 휴게시간을 제외하고 1일 8시간,
1주 40시간을 초과할 수 없습니다.

※ 상시 5인 이상 사업장에 적용

- 1주일에 40시간을 법정근로시간으로 하며, 근로시간을 초과할 경우에는 연장근로로 처리합니다.
 - 연소근로자(15세이상~18세미만)는 1일 7시간, 1주 35시간 초과할 수 없음.
- 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 계산하며, 임금을 지급받아야 합니다.

근로시간에 포함되는 경우



- 일 시작 전 준비시간(작업도구 준비, 작업지시, 회의 등)
- 일 끝난 후에 정리시간(청소, 판매대금 정산, 물품정리 등)
- 손님을 기다리는 대기시간(식당, 의류판매점, 병원 등)
- 의무적으로 참석해야 하는 교육 등

Q

백화점에 근무하고 있습니다. 오전 10시에서 오후 8시 30분까지가 근무시간입니다. 그런데 매일 30분 전에 출근해서 준비하고, 저녁에는 판매물품 정리와 청소 등을 하고 나서 오후 9시쯤에 퇴근합니다. 매일 1시간을 더 근무하는데, 근무시간으로 인정받을 수 있나요?

A

작업을 위해 근로자가 사용자의 지휘·감독아래에 있는 시간은 근로시간으로 봅니다. 따라서 추가 근로시간만큼의 대가(연장 근로수당 등)를 받을 수 있습니다.

연장근로의 제한

사용자는 근로자와 합의하면 1주일 12시간
한도 내에서 근로시간을 연장할 수 있습니다.

※ 상시 5인 이상 사업장에 적용

○ 사용자가 근로자와 합의 없이 일방적으로 연장근로를 지시할 경우, 근로자는 거부할 수 있습니다.

- 사용자는 일방적인 연장근로 지시를 거부했다는 이유로 해고나 징계 등 불이익을 줄 수 없으며, 징계 시 부당징계로 구제받을 수 있음.

Q

사회복지시설에서 근무하고 있습니다. 1주일 12시간 내에서만 연장근로가 가능한 것으로 알고 있습니다. 제가 근무하는 시설에서는 12시간보다 더 많이 연장근로를 시킵니다.
법 위반 아닌가요?

A

근로자의 건강과 최저수준의 문화생활 영위를 위해 연장근로는 제한되어야 합니다. 그러나 사용자와 근로자대표가 서면합의를 한 경우, 공공의 편의 또는 업무특성상 필요한 아래 사업에 대해서는 1주 12시간을 초과하여 연장근로가 가능합니다.

- 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 노선여객자동차 운송사업은 제외
- 수상운송업
- 항공운송업
- 기타 운송관련 서비스업
- 보건업

법 개정으로 사회복지시설에서 12시간보다 더 많은 연장근로를 시킬 경우 법위반에 해당합니다.



휴게시간

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

- 휴게시간은 근로자가 사용자의 지휘·감독으로부터 벗어나서 자유롭게 이용할 수 있어야 합니다.

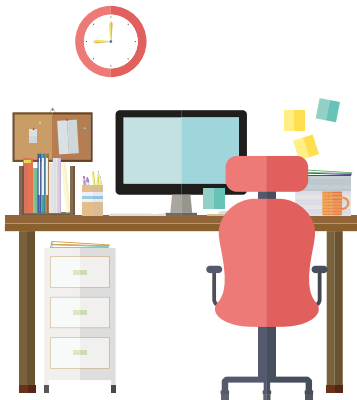
- 식사시간(점심 또는 저녁) 1시간은 휴게시간으로 인정.
- 한산한 시간에 영업장에서 손님을 기다리는 시간, 빈 사무실에서 걸려오는 전화를 받기 위한 시간 등은 휴게시간이 아님.

- 특별한 규정이 없을 경우, 휴게시간은 근로시간에 포함되지 않으며 사용자는 임금을 지급하지 않아도 됩니다.

- 휴게시간을 유급으로 인정하는 회사의 규정 등이 있으면 유급.

Q 대규모 PC방에서 오후 4시부터 새벽 1시까지 근무하고 있습니다. 특별히 휴게시간은 없고 알아서 쉬라고 합니다. 하지만 의자에 앉아 조금만 쉬어도 사장님이 CCTV로 실시간 확인하고 전화를 해서 주의를 줍니다. 이런경우도 휴게시간을 준 것으로 인정되나요?

A 휴게시간은 사용자의 지휘·감독으로부터 벗어나서 자유롭게 이용할 수 있어야 합니다. 영업장 내에서 사용자의 지휘·감독을 받는다면 휴게시간으로 인정되지 않습니다.



휴일

사용자는 근로자에게 1주일에 1회 이상의 유급 휴일을 주어야 합니다.

- 1주일 평균 15시간 이상 근무하고 1주일 중 일하기로 정한 날에 모두 개근했으면 유급휴일(주휴일)을 받을 수 있습니다.
 - 노사간 별도의 정함이 없어도 법에서는 주휴일과 매년 5월 1일 노동절을 유급휴일로 정하고 있음.
- 주휴일은 매주 특정한 요일을 미리 정해서 규칙적으로 주어야 합니다.
 - 사용자는 지정된 주휴일을 업무량이 많다는 이유로 업무량이 적은 날로 마음대로 바꿀 수 없음.
- 주휴수당은 주 5일 40시간 일하는 경우를 기준으로, 1일 임금 100%를 받습니다.
 - 주 5일 40시간 근무하는 경우를 기준으로 1일의 임금이 지급되므로, 단시간 근로자는 이에 비례하여 수당금액을 지급함.

단시간근로자 주휴수당 계산방법



- 시급 11,000원 주 3일 5시간씩 일하는 경우(주15시간)
 $11,000\text{원} \times (15\text{시간}/5\text{일}) = 11,000\text{원} \times 3\text{시간} + 33,000\text{원}$

Q 유급주휴일을 일요일로 하고 싶은데, 회사에서 화요일로 하자고 합니다. 주휴일을 일요일로 할수는 없나요?

A 보통 유급주휴일은 일요일이지만 반드시 그런 것은 아니며, 사용자가 회사의 사정을 고려하여 일요일이 아닌 날을 유급주휴일로 정할 수 있습니다. 도서관은 월요일에 쉬는 곳이 많으며 이럴 경우 월요일이 유급주휴일입니다.

Q 중소기업에 근무하고 있습니다. 명절과 어린이날, 성탄절, 광복절은 유급휴일로 인정하지만, 개천절과 한글날 등 다른 공휴일에는 개인연차유급휴가로 대체한다고 합니다. 공휴일은 다 유급으로 휴일을 부여해야 하지 않나요?

A 5인 이상 사업장은 의무적으로 명절, 국경일 등 관공서의 공휴일과 대체공휴일 모두 유급휴일로 보장해야 하며, 노동자가 관공서공휴일 등에 근로를 제공한 경우, 사업주는 휴일근로수당을 지급해야 합니다. 이와 달리, 5인 미만 사업장의 경우 관공서 공휴일에 대하여 유급으로 휴일을 부여해야 하는 의무는 없으며, 휴일의 유급 또는 무급 여부는 회사의 약정을 통하여 별도로 정할 수 있습니다.

(※ 20페이지 내용 참고)

연차 유급휴가

사용자는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 하며, 근무기간이 1년 미만 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자에게는 1개월 출근시 1일의 유급휴가를 주어야 합니다.

※ 상시 5인 이상 사업장에 적용

- 1년 이상 일한 경우, 그 다음해에 15일의 연차 유급휴가 (이하 '연차' 로 지칭)가 주어집니다.
 - 입사 첫해에 연차를 사용하였더라도, 그 다음해 연차일수에서 빠지지 않도록 법이 개정됨 (입사첫해 11개 사용, 다음해 15개 사용가능)
- 1년 미만을 일한 경우, 1달을 출근했으면 1일을 유급으로 쓸 수 있습니다.
 - 1주일 평균 15시간 이상 일하고 1개월 중 일하기로 정한 날에 모두 출근 했으면 연차를 받을 수 있습니다.
- 입사 3년차부터는 매 2년마다 1일씩 연차가 가산됩니다.
 - 3년차 16일, 5년차 17일, 7년차 18일 등
 - 가산휴가를 포함한 총 휴가일수 한도는 25일임.

○ 연차는 발생일로부터 1년 내에 사용해야 하며(1년 미만은 입사일로부터 1년), 사용하지 못했을 경우 원칙적으로 '휴가'는 소멸하므로 근로자는 미사용일수만큼 '수당'을 받을 수 있습니다.

- 1년차 최대 11일, 2년차 최대 15일을 각각 부여 받는 것으로 1년차 연차 사용여부가 2년차에 영향을 미치지 않음.
- 별도의 규정이 없으면, 잔여연차 1일에 1일의 임금(휴가청구권이 있는 마지막달의 통상임금 또는 평균임금)을 미사용수당으로 지급함.

Q

1년 계약직(2024.1.1.~2024.12.31.)으로 근무했습니다. 근무 기간 동안 연차휴가를 4일을 사용한 경우, 연차 미사용수당으로 받을 수 있는 휴가 일수는 모두 몇 개 인가요?

A

1년째 되는 날인 2024.12.31.까지 근로를 제공하고 퇴사한 경우, 계약기간 동안 매월 개근하였다면, 연차휴가는 1개월 개근 시 1일씩 총 11일이 발생하며, 계약기간 중 사용한 4일을 공제하고, 미사용한 휴가 7일 만큼 수당으로 보상받아야 합니다.

Q

회사에서 연차유급휴가를 사용하라고 전 직원에게 안내했다고 하면서, 휴가를 쓰지 못한 직원에게 연차수당을 지급할 수 없다고 합니다. 저는 그 내용을 잘 몰랐습니다. 연차수당을 받을 수 없는 건지요?

A

사용자는 연가휴가 사용촉진 절차(2차례 서면으로 통보)를 모두 지켰을 경우, 근로자에게 연차미사용수당을 주지 않아도 됩니다. 그러나 그 절차는 까다롭습니다.

- ① 연차가 소멸되기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자는 근로자 별로 사용하지 않은 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구해야 합니다.
- ② 근로자가 10일 이내에 휴가 사용시기를 정하지 않을 경우, 사용자는 연차휴가가 소멸하기 2개월전까지 연차휴가일을 정해서 근로자에게 서면으로 통보해야 합니다.

만약 사용자가 위 절차를 모두 지키지 않았다면, 연차수당을 지급해야 합니다.

Q

다음달이 휴가철이라 손님이 별로 없다고 전 직원의 1/2씩 돌아가며 5일씩 연차 유급휴가를 사용하라고 합니다. 회사에서 마음대로 정할 수 있나요?

A

사용자는 근로자가 연차 유급휴가를 청구한 시기에 주어야 하며, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에만 그 시기를 변경할 수 있습니다. 따라서 사용자가 임의로 연차유급 휴가일을 지정하는 것은 위법입니다.

[illegible]

04

임금,
꼼꼼히 따져보고
정확하게 받습니다.



임금지급 4대 원칙

임금은 매월 1회 이상 일정한 날에, 근로자 본인에게 직접, 돈으로, 전체 액수를 지급해야 합니다.

- 임금은 매월 지급하기로 한 날짜에 주어야 합니다.
 - 사용자 마음대로 날짜를 바꿔가며 임금을 줄 수 없음.
 - 2달에 한번, 일이 끝나는 날 한꺼번에 임금을 주겠다는 것도 임금 체불에 해당됨.
- 반드시 근로자 본인에게 임금을 지급해야 합니다.
 - 직접 현금으로 주거나, 본인이 지정한 통장으로 입금해야 함.
 - 돈은 다른 사람이 받고, 근로자는 강제로 일을 해야 하는 노동 착취 등을 방지하기 위해서임.
- 임금은 사용할 수 있는 돈으로 줘야 합니다.
 - 상품권이나 회사에서 생산하는 제품 등으로 지급할 수 없음.
(구두 티켓, 대형마트 상품권, 피자 · 치킨 쿠폰 등)
- 임금 전액을 지급해야 합니다.
 - 손해배상금(벌금)을 공제하거나, 중간에 그만둘 것에 대비하여 급여 일부분을 떼고 주는 것 등은 위법임.
 - 법령 및 단체협약에서 공제하도록 정한 사항(근로소득세, 각종 보험료, 노동조합비 등)은 공제 가능함.

Q

집이 이사를 해서 일을 그만두게 되었습니다. 1년 일 하기로 계약했는데 제가 6개월만에 그만둬서 가게가 손해를 봤기 때문에 마지막달 급여는 손해배상액을 공제하고 지급 한다고 합니다. 어떻게 대처해야 하나요?

A

사용자가 손해배상을 말하면서 급여를 전액 지급하지 않는 것은 임금체불에 해당되며 처벌을 받게 됩니다. 혹여 사업장에 피해가 있다 하더라도 일단 임금은 전액 지급하고 이후에 손해배상에 대해 따져야 합니다. 임금 체불시에는 고용노동청에 신고 할 수 있습니다.

비상시 지급(가불)

사용자는 근로자가 위급한 상황 발생을 이유로 임금 지급을 청구하면, 월급날 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급해야 합니다.

○ 위급한 상황이란 출산, 질병, 재해, 혼인, 사망, 부득이한 경우로 1주일 이상 귀향하는 경우를 말합니다.

- 근로자 본인뿐만 아니라 근로자의 수입에 의해 생계를 유지하는 자에게 위급한 상황이 발생한 경우에도 해당됨.

○ 임금 지급액은 이미 제공한 근로에 대한 임금으로 한정됩니다.

- 한달 전체 월급액을 지급하는 것은 아니며, 만약 단체협약 및 취업규칙 등에 별도의 규정(더 많은 금액 지급)이 있으면 그 약정에 따름.

Q

10살짜리 아들이 급하게 수술을 받아야 할 상황이어서 회사에 가불을 신청했지만 거절당했습니다. 가불 가능 여부는 회사에서 임의로 정할 수 있나요?

A

출산, 질병, 재해, 혼인 등 비상시에 해당할 경우 근로자가 임금 지급을 신청하면 사용자는 임금을 지급해야 합니다 (직전 월급일부터 현재까지 일한 부분에 대한 임금). 만약 거부할 경우 사용자는 벌금에 처해질 수 있습니다.

최저임금

2026년 최저임금은 시간당 10,320원 입니다.
사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게
최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 합니다.

- 월급제일 경우, 월급으로 월 소정근로시간을 나눈
시급을 확인하여 최저임금 위반 여부를 판단합니다.
 - (월급 ÷ 월 소정근로시간)의 시급이 시간당 최저임금 보다 커야 함
‘월 소정근로시간’ = {(주당소정근로시간+유급주휴시간) ÷ 7 × 365} ÷ 12
 - 사용자의 최저임금 지급 위반여부를 알고 싶으면 최저임금위원회
(<http://minimumwage.go.kr>) 누리집의 ‘최저임금모의계산기’를
이용하면 편리함.
- 사업주가 최저임금 미만의 금액을 지급했다면 임금체불에
해당합니다. 3년 이내에 최저임금에 미달되는 금액의
지급을 청구 할 수 있습니다.

W

연도별 최저임금

- 월 소정근로시간이 209시간인 경우

연 도	시 급	일 급(8시간)	월 급(주 40시간 근무)
2022년	9,160원	73,280원	1,914,440원
2023년	9,620원	76,960원	2,010,580원
2024년	9,860원	78,880원	2,060,740원
2025년	10,030원	80,240원	2,096,270원
2026년	10,320원	82,560원	2,156,880원

○ 최저임금 적용의 예외를 두고 있는 경우도 있습니다.

- 수습근로자(수습한 날로부터 3개월이내)는 최저임금의 90% 적용 가능함(단, 계약기간 1년 미만 수습근로자 및 단순노무업무로 고용 노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 감액불가)
- 정신 또는 신체의 장애가 업무 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람으로 고용노동부장관의 승인을 받았을 경우 적용 제외 가능.

Q

1주일에 30시간을 근무하고 있으며, 1주일에 5일, 하루 6시간 일합니다. 월급은 140만원 받고 있는데, 최저임금 이상을 받고 있는 건가요?

A

월급으로 월 소정근로시간을 나눈 시급이 최저임금 10,320원 이상이면 최저임금액 이상을 받는 것입니다.

- $\{(주당소정근로시간+유급주휴시간) \div 7 \times 365\} \div 12 = \text{소정근로시간}$
- $\{(30+6) \div 7 \times 365\} \div 12 = 157\text{시간}$
- $1,500,000\text{원} \div 157\text{시간} = 9,554\text{원}$

계산 결과 시급 9,554원을 받고 있는 것으로 나타나므로, 최저임금 10,320원에 못 미치는 금액을 받고 있습니다. 이는 임금체불에 해당되며, 3년 이내에 최저임금에 못 미치는 금액의 지급을 청구할 수 있습니다.

연장근로수당 및 야간 · 휴일근로수당

사용자는 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급해야 합니다.

※ 상시 5인 이상 사업장에 적용

○ 법정 근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과해서 일했다면 50%의 가산임금을 받아야 합니다.

- 시급 11,000원이며, 1일 10시간 일했을 경우 : 121,000원
 - 실제근로시간(10시간) 임금 : 11,000원×10시간=121,000원
 - 연장근로시간(2시간) 임금 : 5,500원(50%가산)×2시간=11,000원
- ※ 총 근로시간 10시간 중 8시간은 정상근로, 2시간은 초과근로

○ 야간(밤 10시 ~ 아침 6시)에 일했다면 50%의 가산임금을 받아야 합니다.

- 시급 11,000원이며, 밤 9시에서 밤 12시까지 일했을 경우 : 44,000원
 - 실제근로시간(3시간) 임금 : 11,000원×3시간=33,000원
 - 야간근로시간(2시간) 임금 : 5,500원(50%가산)×2시간=11,000원
- ※ 총 근로시간 3시간 중 1시간은 정상근로, 2시간은 야간근로

○ 휴일에 일했다면 50%의 가산임금을 받아야 합니다.

- 시급 11,000원이며, 유급주휴일에 6시간 일했을 경우 : 99,000원
 - 실제근로시간(6시간) 임금 : 11,000원×6시간=66,000원
 - 휴일근로시간(6시간) 임금 : 5,500원(50%가산)×6시간=33,000원

○ 가산의 사유가 중복되면, 각각 50%씩 추가로 계산한 금액을 모두 더하여 받아야 합니다.

- 휴일 야간시간 포함하여 10시간 근무했을 경우, 휴일근로 가산(50%), 야간근로 가산(50%), 연장근로 가산(50%)을 모두 지급받음

Q

시급이 11,000원입니다. 휴일인 일요일에 오전 10시 ~ 밤 11시까지 일하였을 경우, 얼마를 받아야 하나요?
(점심, 저녁 휴게시간을 각각 1시간씩 사용)

A

시간외 근로의 사유가 겹치는 경우, 모두 가산하여 지급 받습니다.

- 실제 근로시간(11시간) 임금 : $11,000\text{원} \times 11\text{시간} = 121,000\text{원}$
- 연장근로시간(3시간) 임금 : $5,500\text{원}(50\%\text{가산}) \times 3\text{시간} = 16,500\text{원}$
- 야간근로시간(1시간) 임금 : $5,500\text{원}(50\%\text{가산}) \times 1\text{시간} = 5,500\text{원}$
- 휴일근로시간(11시간) 임금 : $5,500\text{원}(50\%\text{가산}) \times 11\text{시간} = 60,500\text{원}$
- 유급주휴수당 : 일요일이 유급주휴일인 경우, 별도 주휴수당 지급

Q

월급을 받아 확인해 보니, 연장근로 및 휴일근로수당이 포함되지 않았습니다. 포괄임금제 계약이라, 월급에 수당이 포함되어 있다고 합니다. 포괄임금제는 시간외근로수당을 별도로 받지 못하는 것이지요?

A

포괄임금제는 각종 수당을 포함한 근로계약으로 법적으로 규정된 것은 아니지만, 판례에서는 '일정요건을 갖출 경우 유효한 형태의 근로계약'으로 판시하고 있습니다.

여러 판례들의 취지를 볼 때, 연장·휴일근로수당 등을 포함할 때는 수당별 인정시간을 미리 명시하고, 실제 근로기간에 따라 산정한 수당보다 적은 경우 그 차액을 지급하여야 합니다.

(2010.5.13, 2008다6052 판결 등 다수)

Q

연봉금액 3,600만원이며, 연장근로 및 휴일근로도 많습니다. 그런데도, 연봉에 연장근로수당이 포함되었으므로 별도로 지급할 수 없다고 합니다. 근로계약서에는 '월 급여액 300만원(기타 수당 포함)' 이라고 되어 있습니다. 연장근로 및 휴일근로수당을 받을 수 없는지요?

A

연봉제 근로자도 근로기준법상의 근로시간, 휴일, 휴가 조항을 적용받습니다. 또한 연봉계약 체결시 연봉의 구성항목(월 기본급 등), 각종 고정수당, 계산방법, 지급방법에 대한 사항이 서면으로 명시되어야 합니다.

연봉액에 연장·야간·휴일근로수당·연차휴가미사용 수당이 포함되어있는 것으로 책정하는 것은 원칙적으로 근로기준법 위반입니다. 따라서, 연봉제 근로자일지라도 연장근로 등에 대해서는 통상임금의 50%를 가산한 금액을 지급받을 수 있습니다.

휴업수당

사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우, 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 70% 이상을 수당으로 지급해야 합니다.

※ 상시 5인 이상 사업장에 적용

- 사용자에게 휴업의 책임이 있어 일을 하고 싶어도 못할 경우, 휴업수당을 받을 수 있습니다.

· 작업량 감소, 제품 판매부진, 자금난 등 경영상 장애로 인한 휴업 등

- 사용자가 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 70%보다 적은 휴업수당을 지급할 수 있습니다.

Q 복지시설에서 근무하고 있습니다. 시설 리모델링으로 한달을 무급으로 쉬라고 합니다. 휴업수당을 받을 수 없나요?

A 받을 수 있습니다. 시설 리모델링은 사용자의 귀책사유로 인한 휴업이므로 평균 임금의 70% 이상을 근로자에게 휴업수당으로 지급해야 합니다.

체불임금 해결방법 : 고용노동부 신고

사용자가 임금을 체불 할 경우 사업장 소재지 관할
고용노동청에 신고(진정 및 고소)할 수 있습니다.

- 고용노동청에 임금체불을 신고하면 민사소송보다 간편하고, 빠른 시일내에 해결할 수 있습니다.
 - 일반적인 경우라면 1~2개월 내에 체불임금 해결 가능함.
- 사용자와 분쟁이 두려워 용기가 나지 않을 때, 고용노동청 신고전에 상담 받고 싶을 경우에는 서울시 무료상담제도를 이용할 수 있습니다.
 - 서울노동권익센터, 노동자종합지원센터 등(부록편 196-202페이지 참조)
- 임금체불이 해결되기 전에 임금체불 진정·고소를 취하지 않는 것이 좋습니다.
 - 진정 : 밀린 임금을 지급받을 수 있도록 해 달라는 요구
 - 고소 : 사용자를 근로기준법 위반으로 처벌해 달라는 요구

처리절차



- ① 임금체불 해결에 필요한 자료들을 준비하고, 사용자에게 임금 지급을 요구합니다.

필요한 자료

- 임금체불 증빙자료 : 임금지급명세서(임금봉투), 급여통장 사본 등
- 사업주 정보 : 성명, 주소, 사업장 소재지, 상시 근로자 수 등
- 기타 유용한 자료 : 근로계약서, 취업규칙, 단체협약서

- ② 고용노동부(사업장 관할 노동청)에 신고(진정 · 고소) 합니다.
노동청의 업무처리절차는 아래와 같습니다.

01 임금체불 신고

노동지청 직접 방문, 인터넷, 우편, 팩스 등으로 신고 가능

| 인터넷 신고 방법 |

고용노동부 노동포털 (labor.moel.go.kr) → 민원신청 → 검색란에 '임금체불' 입력
→ 신청하기

02 사실관계 조사

근로감독관이 임금체불 경위 및 지급시기 등 조사

- 근로감독관이 작성한 조사결과보고서를 잘 확인하고, 잘못된 내용은 수정해 달라고 요구해야 함

03 체불임금 확정 및 시정지시

체불임금 확정시, 사용자에게 임금 지급 지시

- 사용자가 임금을 지급하고, 근로자가 신고 취하시 종결

04 시정지시 거부시 검찰 송치

사용자가 체불임금 미지급시, 수사결과 검찰에 송치

- 근로감독관이 법 위반행위(임금체불)를 수사하고, 수사결과를 담당 검사에게 보냄

- ③ 검찰에서 수사 및 재판을 통해 근로기준법 위반(임금체불)을 확정하고, 확정된 체불임금을 지급하지 않을 경우, 사업주는 형사처벌을 받습니다.

Q 노동지청에서 체불된 임금의 지급을 명령했음에도 사업주가 지급을 하지 않아 검찰로 사건이 넘어갔습니다. 그런데 형사처벌을 해도 체불임금을 못 받을 수 있다고 하던데 사실인가요?

A 형사절차는 법을 위반한 상대방을 처벌하는 절차이며, 체불된 임금을 주도록 하는 절차는 아닙니다. 다만, 형사처벌을 위해 사용자를 입건하고 수사하는 과정에서 사용자에게 체불임금 지급을 권유하거나, 사용자와 근로자와의 합의를 통해 체불 임금을 지급받는 효과를 얻을 수도 있습니다. 사업주가 형사처벌에도 불구하고 임금을 지급하지 않으면 근로자는 민사소송을 제기할 수 있습니다.



체불임금 해결방법 : 민사소송 제기

사업장 소재지 및 근로자 주소지 관할 지방법원에 민사소송을 제기하여, 체불임금을 지급받을 수 있습니다.

- 고용노동청에 신고(진정·고소)하였으나 사업주로부터 체불임금을 지급받지 못했을 경우 등에는 민사소송을 제기 할 수 있습니다.

- 고용노동부와 검찰은 임금체불 사업주에게 임금 지급을 권고 하거나 형사처벌을 할 수는 있으나, 근로자에게 임금을 받아줄 수는 없음.

- 확정판결 후, 사업주의 재산을 강제집행 하여 체불임금을 받게 됩니다.

- 사업주(법인, 개인사업자) 재산이 있어야 강제집행 할 수 있으므로, 미리 사업주 재산을 파악하여 가압류 등을 해야 함.
- 가압류는 체불임금확인원(고용노동청 발급)을 가지고 채권자 주소지 관할 법원에서 신청.



사업주 재산 파악을 위해 필요한 정보

- 회사 제품의 납품처(거래대금으로 받을 돈이 있는지 파악)
- 사업주 거래은행(예금 등 확인)
- 사업주 소유(또는 임차) 부동산, 자동차, 산업기계, 기타 재산 등
- 사업주의 재산을 알 수 없을 경우에는 재산명시제도, 재산조회 제도, 신용정보회사를 통한 채무자 재산조회 등을 활용할 수 있음.

○ 체불임금이 3,000만원 이하일 경우, 절차가 간단하고 비용이 저렴한 ‘소액사건심판제도’를 이용할 수 있습니다.

- 사업장 소재지 관할 법원에 제기하며, 소장 접수 후 2주일 이내의 기간을 정하여 이행권고 결정을 하거나 변론기일을 지정
- 대부분 1회 변론으로 사건이 종결되어, 소송비용이 저렴함.

○ 최종 3개월 평균 임금이 400만원 미만인 체불피해 근로자들에게는 ‘대한법률구조공단’에서 무료로 민사소송을 대리해 줍니다.

- 고용노동청에서 체불임금확인서를 받은 근로자만 무료 소송대리 신청 가능
- 대한법률구조공단 : 국번없이 132 (누리집 <http://www.klac.or.kr>)

Q

의류제조업 생산직으로 근무했습니다. 임금체불을 당해서 소송을 제기하였고 승소 하였습니다. 그런데 사업주 명의의 부동산이나 예금이 없다고 합니다.

체불임금을 받을 수 있는 방법은 없나요?

A

안타깝지만, 소송에서 이겼더라도 사업주의 재산을 찾지 못했다면 강제집행을 할 수 없습니다. 참고로 제조업의 경우 사업주(회사) 소유인 공장의 기계 또는 원단 등 원자재에 대해 압류할 수 있을 것이며, 사업주 가정에서 사용하는 가전집기를 압류하는 방법(유체동산 강제집행) 등이 있습니다.



체불임금 해결방법 : 체불임금 등 대지급금 신청

회사가 도산하였을 경우, 사업장 소재지 관할
고용노동청에 체불임금 등 대지급금을 신청하여
체불임금을 지급받을 수 있습니다.

- 대지급금을 지급받기 위해서는 아래의 요건을 갖추어야 합니다.



대지급금 지급 요건

구분	지급요건
기업(사업주)	· 기업이 도산상태일 것 – 재판상 도산 : 파산선고, 회생절차개시 결정 – 사실상 도산 : 고용노동(지)청장이 도산 인정 (300인 이하 사업장에 한함) ▶ 법정 파산절차에 이르지 않았어도 사업이 폐지 과정에 있고, 임금 등의 지급이 매우 곤란할 경우 퇴직근로자가 신청하여 지방노동관서의 장이 도산을 인정 (도산 등 사실인정), 도산등 사실인정신청은 퇴직한 날의 다음날부터 1년 이내에 해야 함 · 산재보험 적용대상으로 6개월 이상 사업 영업
근로자	· 파산선고 및 회생절차개시 결정의 신청일과 사실상 도산인정 신청일 (퇴직기준일)의 1년 전이 되는 날 이후 3년 이내에 퇴직

- 대지급금은 최종 3개월분의 임금 및 휴업수당, 최종 3년분의 퇴직금, 출산후휴가기간 급여(최종 3개월분 한정) 중 일정액을 지급하며, 나이(퇴직시 연령)에 따라 지급 상한액이 있습니다.

퇴직시 나이	30세 미만	30세~39세	40세~49세	50세~59세	60세 이상
임금	220만원	310만원	350만원	330만원	230만원
퇴직금	220만원	310만원	350만원	330만원	230만원
휴업수당	154만원	217만원	245만원	231만원	161만원
출산전후 휴가기간 중 급여	310만원				

※ 임금, 출산전후휴가기간 중 급여, 휴업수당은 1월분, 퇴직급여 등은 1년분 기준임

- 영세사업장 근로자가 ‘도산 등 사실인정’ 신청 및 대지급금을 청구하는 경우 고용노동부의 대지급금 조력지원제도를 이용할 수 있습니다.

처리절차



- ① 관할 노동청에 확인신청서와 도산대지급금 지급청구서를 함께 제출합니다.

01 신청서 제출

· 도산대지급금 지급청구서, 대지급금 지급요건에 대한 확인 신청서 제출

- 재판상 도산이 아닌 고용노동청의 사실상 도산인정을 받아야 할 경우에는, ‘도산 등 사실인정신청서’를 먼저 제출하여 인정 통지서를 받은 후 확인신청서와 도산대지급금 지급청구서를 접수

02 사실관계 확인 (고용노동청)

· 고용노동청에서 사실관계 확인, 확인결과를 신청인에게 통지

- 사실관계 확인통지서 또는 확인불가통지서 송부

- ② 고용노동청 사실확인 결과 신청인이 대지급금 지급요건을 충족할 경우, 고용노동청이 근로복지공단으로 관련서류를 송부합니다.
- ③ 근로복지공단은 특별한 사유가 없으면, 7일 이내에 신청인의 통장으로 대지급금을 입금합니다.



체불임금을 받지 못하고 퇴사한 지 1년이 다 되어 갑니다. 사장님이 임금을 줄 테니 조금만 기다려 달라고 했는데, 지난달에 회사가 문을 닫았다고 합니다. 돈을 받을 방법은 없는지요?



대지급금을 신청할 수 있습니다. 다만, 퇴직한 날의 다음날부터 1년 이내에 반드시 도산 등 사실인정신청서를 접수해야 합니다. 퇴사 후 1년이 다 되어 간다면 바로 도산 등 사실인정신청서부터 접수하고, 구체적인 사항은 공인노무사 등 전문가와 상담해 보시기 바랍니다. 서울시에서 운영하는 노동전문가 무료상담제도를 이용하실 수도 있습니다.(서울노동권익센터, 노동자종합지원센터 등 이용, 부록편 196~202페이지참조)



간이대지급금 제도

: 미지급 임금을 최대 1,000만원까지 정부가 대신 지급

1. 지급 대상

- 사업주요건 ① (퇴직자) 산업재해보상보험법 적용대상 사업주로서 해당 근로자의 퇴직일까지 6개월 이상 사업 영위 ② (재직자) 산업재해보상보험법 적용 대상 사업주로서 소송 또는 진정등을 제기한 날 이전 맨 나중의 임금 등 체불이 발생한 날까지 6개월 이상 사업 영위
- 근로자요건 ① (퇴직자) 퇴직일의 다음 날부터 2년 이내 판결 등 집행권원을 신청(소송제기, 지급명령신청 등) 또는 1년 이내 진정 등 제기 ② (재직자) 맨 나중의 임금 등 체불이 발생한 날의 다음날부터 2년 이내 판결 등 집행권원을 신청(소송제기, 지급명령신청 등) 또는 1년 이내 진정 등 제기 & 맨 나중의 임금등 체불 발생 당시 시간급 통상임금이 최저임금의 110% 미만
- ※ 퇴직자 및 재직자가 진정 등에 따라 간이대지급금을 지급받기 위해서는 체불임금등 · 사업주확인서가 2021년 10월 14일 이후 발급되어야 함

2. 지급액

항목	상한액
임금, 출산전후휴가기간 중 급여, 휴업수당	700만원
퇴직급여 등	700만원

※ 총 상한액 1,000만원

3. 신청방법

- 신청일: 확정 판결일로부터 1년 이내 또는 체불임금등 · 사업주확인서가 최초로 발급된 날부터 6개월 이내에
- 신청장소: 사업장 소재지를 관할하는 근로복지공단 지역본부, 지사
- 신청서류: 간이대지급금 지급청구서, 체불임금등 · 사업주확인서 사본, 판결문 등 집행권원 정보 또는 사본, 확정증명원 정보, 통장사본

상습 체불 사업주 처벌 강화

상습 체불 사업주에 징벌적 손해배상 ·
반의사불벌 배제 · 재직자 지연이자 부과 등 경제적 ·
법적 제재가 대폭 강화됩니다.

○ 고의 · 상습 체불 시 최대 3배의 징벌적 손해배상이 청구됩니다

- 사용자가 명백한 고의로 체불하거나,
1년간 3개월 이상 또는 통상임금 3개월분 이상을 체불 시 적용
- 근로자는 법원을 통해 체불 임금의 최대 3배
이내에서 손해배상 청구 가능

○ 상습 체불 시 근로자 합의 여부와 상관없이 형사처벌을 받습니다

- *명단 공개 중인 사업주가 다시 임금을 체불하는 경우
반의사불벌죄 적용 배제
- 이에 따라 근로자가 처벌을 원하지 않더라도 무조건 형사처벌 대상
- * 명단 공개 대상 : 최근 3년 이내 임금체불로 2회 이상 유죄 확정
(벌금형 등)을 받고, 최근 1년 이내 체불 총액이
3,000만 원 이상인 사업주 (법인인 경우 대표자 포함)

○ 재직 중인 근로자의 체불 임금에도 연 20%의 지연이자가 부과됩니다

- 기존 퇴직자에게만 적용되던 지연이자 지급 의무가
재직자에게까지 확대
- 이와 함께 상습 체불 사업주는 신용제재,
정부지원 제한, 공공입찰 불이익 등의 전방위적 제재 가능

05

정당한 이유없는
징계와 해고는
위법입니다



해고 등의 제한

사용자는 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그밖의 징벌을 하지 못합니다.

※ 상시 5인 이상 사업장에 적용

- 근로제공에 필요한 정신적·육체적 기타 적격성을 현저히 결하는 사정이 발생하여 근로자의 정상적인 업무수행이 불가능한 경우(통상해고), 근로계약관계를 더 이상 유지할 수 없을 정도의 큰 잘못이 있는 경우(징계해고), 긴박한 경영상의 필요가 있는 경우(정리해고)에만 해고할 수 있습니다.

· 사유에 맞는 처분을 하여야 하며, 경미한 사유에 대하여 해고 등의 가혹한 제재를 하는 것은 징계권 남용에 해당할 수 있음

징계시 조건



- ① 징계사유가 적법할 것
- ② 징계수단이 적정할 것(과잉징계 또는 직권남용에 해당되지 않을 것)
- ③ 절차적 정당성을 갖추 것(취업규칙상 징계위원회 개최 등의 규정이 있을 경우 반드시 준수하여야 함)
- ④ 징계의 정당성에 대한 입증은 사용자가 할 것

경영상해고시 조건



- ① 긴박한 경영상의 필요에 의할 것
- ② 사용자의 해고를 피하기 위한 노력이 있을 것
- ③ 합리적이고 공정한 기준에 의해 해고대상자를 선정할 것
- ④ 해고 50일전까지 근로자 대표에게 통보하고 성실하게 협의할 것

○ 징계·인사처분의 사유와 절차 및 정도가 합리적이지 않으면 부당한 징계·전직에 해당합니다.

〈부당한 징계·인사처분 사례〉

- 부상·질병 등으로 인해 업무수행이 불가능하다는 사실이 입증되지 않은 상태에서 사용자가 무급휴직 명령
- 징계위원회 등 규정된 절차를 이행하지 않고 정직처분을 한 경우
- 전직(인사발령) 필요성 보다 근로자의 생활상 불이익이 더 크다고 판단되고 인사재량권 남용에 해당되는 경우
- 법에서 정해진 감봉액 기준을 초과하여 과다하게 감봉하였을 경우 등

○ 아래 기간 중에는 절대 해고할 수 없으며, 해고시에는 부당 해고에 해당되어 구제받을 수 있습니다.

해고 절대금지기간



※ 모든 사업장(4인이하 사업장 포함)에 적용

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

Q 유치원에 근무하였습니다. 원장님이 주말 당직을 자주 부탁하여 최근에는 거부하였고, 이후 해고되었습니다. 정당한 해고인가요?

A 원장이 부탁한 당직을 거부한 사실 등은 근로자가 업무수행 과정에서 사용자와 갈등이 있었던 것으로 인정할 수 있지만 해고에 이를 만한 비위행위라고 단정하기 어렵습니다. 또한 이를 비위행위라고 입증할 근거가 없는 점에 비추어 보면 부당 해고에 해당합니다. (노동위원회 심판 사례)

Q 회사측에서 사정이 어려워져 정리해고를 실시하였고 노조와 협의 없이 근무성적이 저조한 직원을 해고 대상으로 선정하였습니다. 이런식의 정리해고가 적법한가요?

A 회사사정의 어려움이 인정된다 하더라도 해고 대상자를 선정함에 있어서 근무성적, 태도 등 업무상 필요성은 고려한 반면 근로자보호 측면의 요소는 전혀 고려하지 않아 해고기준이 합리적이고 공정하였다고 보기 어렵고, 정리해고의 방법과 기준에 대해 노동조합과 구체적인 협의를 하지 못하였으므로 부당 해고에 해당합니다. (노동위원회 심판 사례)

Q

대형마트 배송원으로 일하던 중 오토바이 사고가 나 치료중에 있습니다. 회사측에서 연락이 와 치료는 해주지만 사고 당일 퇴사처리 되었다고 했습니다. 사고가 났다고 해서 일방적으로 퇴사시킬 수 있는지요?

A

업무 중 사고를 당할 경우 당연히 산업재해 처리가 가능합니다. 산재로 요양 중인 근로자는 해고할 수 없으며, 만일 퇴사 처리할 경우 부당해고에 해당함은 물론 사업주에게 벌칙도 적용될 수 있습니다.

해고 예고

사용자는 근로자를 해고할 경우 30일 전에 예고를 하여야 하고, 예고를 하지 않은 경우 30일분 이상의 통상임금을 지급해야 합니다.

○ 사업장 근무자의 수 및 고용보험 가입 여부, 단시간 근로자 여부 등과 상관없이 해고시에는 해고의 예고를 하여야 합니다.

· 5인 미만 사업장, 고용보험 미가입 사업장, 아르바이트생인 경우에도 해고예고를 해야 함

○ 해고예고를 하지 않아도 사용자의 법적 책임이 없는 경우가 있습니다.

해고예고를 하지 않아도 되는 경우



- 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

Q

8개월 동안 하루 5시간씩 일하다가 갑자기 당일 해고통보를 받았습니다. 해고예고수당을 달라고 하니 정규직이 아니라 줄 수 없으며, 사직서를 써야만 마지막달 급여를 준다고 합니다. 어떻게 해야 하나요?

A

해고예고 규정은 아르바이트생을 포함한 단시간 근로자에게도 적용됩니다. 그러나 사직서를 제출할 경우 해고가 아닌 자발적 사직이 되며 해고예고수당도 받을 수 없습니다. 따라서 사직서 제출은 거부하고, 노동청에 해고예고수당 미지급으로 신고하시면 됩니다.

해고 서면통지

사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고 시기를 서면으로 통지해야 합니다.

※ 상시 5인 이상 사업장에 적용

○ 해고를 서면으로 통지하지 않았을 경우 부당해고가 됩니다.

- 근로기준법 제26조에 따른 해고 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우는 해고 서면통지를 한 것으로 간주

○ 통지의 방법은 근로자에게 도달되었음이 증명될 수 있는 등기우편이나 직접 교부 등의 방법을 사용해야 합니다.

- 이메일, 문자, SNS 등 전자적 방법으로 해고를 통지한 경우 원칙적으로 해고 서면통지로 인정되지 않으나, 근로자가 고의로 회사의 연락을 받지 않거나 장기간 무단결근을 하는 경우 등 이메일로 통지할 수밖에 없는 예외적인 상황이 인정되는 경우에는 이메일 통지도 유효할 수 있습니다.

Q

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

A

해고가 정당하기 위해서는 반드시 해고사유와 해고시기를 근로자에게 서면으로 통지해야 하며, 서면으로 통지하지 않은 경우 해고 사유를 불문하고 부당해고가 됩니다. 사용자가 구두 등의 방법으로만 해고를 통보하였더라도 해고는 성립되는 것이므로, 해고가 있었던 날부터 3개월 이내에 노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 있습니다.

[illegible]

부당해고 등 해결방법 : 노동위원회

정당한 이유없이 해고·휴직·정직·전직·감봉·기타 징벌을 당한 근로자는 관할 지방 노동위원회에 부당해고 등의 구제신청을 할 수 있습니다.

※ 상시 5인 이상 사업장에 적용

○ 노동위원회 구제신청은 부당해고 등이 발생한 날로부터 3개월 이내에 해야 합니다.

- 부당해고 시 빠르고 정확한 대응을 위해 전문가와의 상담이 필요함
- 서울시 무료상담제도(서울노동권익센터, 노동자종합지원센터 등)를 활용할 수 있음(부록편 180~181페이지 참조)

○ 부당해고로 인정받으면 원래 다니던 직장으로 돌아갈 수 있고, 복직을 원하지 않으면 해고기간 동안의 임금을 받을 수도 있습니다.

- 복직을 원하지 않을 경우, 노동위원회 심문회의 개최일을 통보받기 전 까지 금전보상명령을 신청할 수 있음

○ 월 평균임금이 300만원 미만인 부당해고 등 피해근로자에게는 지방노동위원회에서 ‘권리구제 대리인 무료지원 제도’를 제공합니다.

- 선임된 대리인은 사건 대응방안 협의, 이유서 또는 답변서 작성 제출, 증거자료 수집, 심문회의 참석 및 진술 등의 서비스를 제공함
- 문의 : 서울지방노동위원회 ☎ 02)3218-6077~9
(누리집 www.nlrc.go.kr/seoul)



- ① 노동전문가와 부당해고 등 구제방안에 대해 상담합니다.
 - 서울시 무료상담제도(서울노동권익센터, 노동자종합지원센터 등) 활용
 - 부당해고에 해당하는지 미리 검토, 구제신청서 작성 방법 안내 등
- ② 지방노동위원회에 부당해고 등 구제신청서를 제출합니다.
지방노동위원회의 업무처리절차는 아래와 같습니다.

01 구제 신청서 제출

지방노동위원회 직접 방문, 우편 등으로 신고 가능

- 신청서 제출 시, 이유서 제출 및 권리구제 대리인 무료지원제도 이용 등 제반사항들을 노동위원회 직원과 협의

02 사건조사

신청인의 이유서 및 피신청인(사용자)의 답변서 검토 등

- 피신청인에게 답변서 제출 안내, 신청인에게 답변서 송부
- 제출서류가 미흡할 경우 자료 추가제출 요구 등 보완조사

03 심문회의 개최

심판위원회에서 당사자(근로자·사용자) 및 증인 심문

- 되도록 말하고 싶은 내용을 명확하고 간단하게 진술하고, 최후진술 시간에 누락 또는 강조해야 할 부분을 진술

04 판정(결정)서 송달

판정결과를 양 당사자에게 송달

- ※ 지방노동위원회의 판정에 불복시 중앙노동위원회에 재심 신청 가능, 중앙노동위원회의 판정에 불복시 행정법원에 행정소송 제기 가능

- ③ 사용자가 노동위원회의 구제명령을 이행하지 않을 경우, 이행강제금을 부과 받을 수 있습니다.

05 이행 강제금 부과

3천만원 이하의 이행강제금 부과

- 매년 2회 범위에서 구제명령이 이행될 때까지 반복하여 최장 2년까지 이행강제금 부과 가능

Q

대형 음식점(상시 5인 이상 사업장)에서 일하던 중 매니저가 욕설을 하여 저도 대응하던 중 다툼이 있었습니다. 매니저가 당장 그만두라고 했고, 저는 그날로 바로 해고되었습니다. 억울합니다.

A

해고 시 서면으로 해고사유와 시기를 통지하지 않았기 때문에 해고사유와 상관없이 그 자체로 부당해고에 해당합니다. 당일 통보이므로 해고예고수당을 지급하여야 하고, 또한 근로자가 스스로 회사를 그만두었다고 입증할 만한 자료도 없으므로 해고는 무효입니다(노동위원회 부당해고 구제 판정 사례).

부당해고 등 해결방법 : 민사소송 제기

부당해고 등을 당한 근로자는 지방노동위원회에
구제신청과는 별개로 법원에 민사소송을 제기하여
구제 받을 수 있습니다.

- 상시 4인 이하 사업장에서 부당해고를 당했을 경우 또는 상시 5인 이상 사업장에서 부당해고 등이 있었던 날로부터 3개월 이내에 노동위원회에 구제신청을 하지 못했을 경우 등에는 민사소송을 제기 할 수 있습니다.

- 노동위원회 구제신청과 민사소송은 별개의 제도이므로, 양자를 선택하거나 동시에 진행할 수 있음

- 해고무효확인의 소송에서 승소할 경우 복직할 수 있으며, 해고기간에 대한 임금을 지급 받을 수 있습니다.

- 일반적으로 '해고무효확인의 소'와 함께 해고 이후에 발생한 임금 지급을 청구하는 소송을 제기하는 경우가 많음
- '임금지급가처분' 신청을 하여 임금을 지급받으면서 소송을 진행할 수 있음

처리절차



- ① 노동전문가와의 상담을 통해 소송 제기와 관련한 사안들을 정리합니다.
- ② 소송시 변호사 비용 등이 지출되므로, 무료로 변호사를 지원 받을 수 있는지 알아봅니다.
 - 대한법률구조공단(☎국번없이 132), 재단법인 대한변협 법률구조재단(☎02-3476-6515) 문의 등
- ③ 소송 제기가 합리적이라고 판단되면, 소송을 제기합니다.

06 | 퇴직금과 실업급여, 잘 챙겨보아야 합니다.



퇴직 절차

회사에서 사직서를 수리해야 근로관계가 해지되며, 사직서 수리시까지 인수인계 등 원만하게 퇴직절차를 밟는 것이 좋습니다.

- 회사에서 사직서를 수리하지 않더라도, 사직서를 제출한 후 1개월이 지나면 자동으로 퇴직 처리가 됩니다. 다만 월급제 근로자와 같이 기간으로 보수를 정한 경우 사직서를 제출한 당기 후 1임금지급기를 경과해야 사직의 효력이 발생합니다.

· 근거법령 : 민법 제660조(기간의 약정이 없는 고용의 해지통고)

- 사직서가 수리되지 않은 상태에서 출근하지 않으면 불이익을 당할 수 있습니다.

· 무단결근 등으로 처리되어, 퇴직금 등을 산정하기 위한 평균임금이 낮아져 퇴직금 금액이 낮아질 수 있음

Q 정규직으로 근무하고 있습니다. 일이 너무 힘들어서 회사에 사직서를 제출했습니다. 그런데 회사에서 사직서를 반려하면서 계속 일하라고 합니다. 후임자도 뽑지 않고 있습니다. 어떻게 해야 사직할 수 있나요?

A 사직서를 제출한 후 일정기간이 지나면 퇴직의 효력이 발생합니다. 가령 매월 1일부터 말일까지를 월급의 산정기간으로 하는 경우 3월 20일에 사직서를 제출하였다면, 3월 후의 다음 1기인 4월이 모두 경과한 후, 즉 5월 1일이 되면 자동퇴직 처리 됩니다. 무단결근으로 인한 퇴직금 등에서 불이익을 방지하려면 사직서 제출 후 퇴직 처리 시까지 출근하심이 좋습니다.

퇴직금 지급

근로자가 1주일에 평균 15시간 이상 일하고,
1년 이상 계속해서 일했다면 사용자는 퇴직금을
지급해야 합니다.

○ 퇴직금은 퇴직한 후 14일 이내에 지급해야 합니다.

- 당사자간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 경우, 언제까지 주겠다는 확인서 등을 받는 것이 좋음

○ 근속(계속 일한 기간) 1년에 대해 30일분 이상의 평균 임금을 퇴직금으로 받을 수 있습니다.

※ 퇴직금 = 30일분 평균임금 × 계속근로년수(재직일 ÷ 365일)

- 4대보험 미가입시에도, 근로계약서가 없어도, 입사시 퇴직금이 없다는 것에 동의했다라도 퇴직금을 받을 수 있음
- 퇴직금을 받지 못했을 경우에는 임금체불에 해당되며, 3년 이내에 지급을 청구할 수 있음
- 고용노동부 노동포털 <근로조건계산기(퇴직금)>을 활용하면 간단하게 퇴직금 금액을 알 수 있음

계속근로년수(기간)에 포함되는 사례



- 사업장 휴업기간, 산재로 인한 휴업, 질병으로 인한 휴직·휴무, 육아휴직기간
- 노조전임자 근무기간, 쟁의행위기간, 부당해고기간
- 일용직이나 계약직에서 정규직으로 된 경우 일용직·계약직으로 근무한 기간, 작업훈련 기간, 결근기간, 본인의 직무와 연관된 해외유학 기간
- 회사의 경영상 이유(기업의 양수·합병으로 인한 고용승계 등)에 의해 실질적으로 계속 근로하였음에도 사직서 제출 및 재입사 과정 거친 경우 등

Q

4년동안 1주일에 3일, 하루 5시간씩 아르바이트를 했습니다. 이번에 그만둔다고 얘기하니 사장님이 아르바이트생은 퇴직금이 없다고 합니다. 사실인가요?

A

4주간 평균하여 1주간 소정근로시간이 15시간 이상이고, 계속근로기간이 1년 이상인 경우 퇴직금을 받을 수 있습니다. 따라서 사업주가 정당한 이유 없이 퇴직일로부터 14일 이내 퇴직금 지급을 거부하는 경우 고용노동청에 진정 등을 통해 권리 구제를 받을 수 있습니다.

Q

연봉제 계약을 맺고 일하고 있습니다. 근로계약서에는 '연봉에 퇴직금을 포함한다' 라고만 기재되어 있는데, 회사에서 자세한 내역을 설명해 주지 않습니다. 적법한 것이지요?

A

연봉제나 포괄임금제는 임금지급의 한 형태일 뿐이며, 퇴직금은 별도로 지급되어야 합니다. 여러 판례들과 고용노동부에서는 적법한 절차를 거친 퇴직금 중간정산제도를 전제로 한 것이 아니라면 위법인 것으로 해석하고 있습니다. 따라서 중간정산의 요건에도 해당되지 않고 퇴직금 액수조차 기재하지 않은 연봉계약의 경우는 위법입니다.

Q

현 직장 근무년수는 5년이고, 2년전에 회사에서 퇴직연금에 가입하라고 해서 가입했습니다. 퇴직할때 퇴직금은 5년치를 다 받을 수 있는지, 아니면 2년치 퇴직연금 금액만 받을 수 있는지요?

A

5년치 퇴직금을 모두 지급 받을 수 있습니다. 퇴직연금 제도는 사용자가 근로자를 수익자(피보험자)로 하는 퇴직보험 또는 퇴직 일시금 신탁에 가입하여, 근로자가 퇴직시에 일시금 또는 연금으로 수령하게 하는 제도를 말합니다. 회사가 어려워졌을 때 퇴직금을 지급받지 못하는 등 근로자의 불이익을 예방하기 위해 퇴직연금제도가 만들어졌습니다.

일반퇴직금(법정퇴직금)은 퇴사시 회사에서 정산하여 지급하지만, 퇴직연금은 연금지정계좌에서 지급합니다. 퇴직금 지급시 퇴직연금액과의 차액은 회사에서 근로자가 지정하는 계좌로 입금합니다.

[illegible]

퇴직금 중간정산

퇴직금 중간정산은 금지되어 있으며, 법에
규정된 중간정산 사유가 발생하여 근로자가
요구할 때에만 가능합니다.

- 퇴직금 중간정산이 허용된 사유는 아래와 같으며, 사업
주가 마음대로 중간정산을 할 수 없습니다.

중간정산 가능한 사유



- 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
- 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 주택 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우
- 근로자, 근로자의 배우자 또는 이들과 생계를 같이 하는 부양가족이 질병 또는 부상으로 6개월 이상 요양을 하는 경우
- 중간정산 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 파산선고를 받거나 개인 회생절차개시결정을 받은 경우
- 임금피크제를 실시하여 임금이 줄어드는 경우
- 근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경하여 3개월 이상 계속 근무하기로 합의한 경우
- 근로기준법 일부개정법률의 시행에 따른 근로시간 단축으로 근로자 퇴직금이 감소되는 경우

- 근로자가 법에서 허용한 사유에 의거하여 중간정산을
신청하였다 해도, 사용자가 반드시 승낙해야 하는 의무
는 없습니다.

Q

전세금이 올라서 퇴직금 중간정산을 신청하려고 합니다. 중간정산이 가능한지, 가능하다면 어떤 서류를 제출하면 되나요?

A

무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우에는 하나의 사업장에 근로하는 동안 1회에 한하여 퇴직금 중간정산을 신청할 수 있습니다. 퇴직금 중간정산을 신청하기 위해서는 무주택자임을 확인할 수 있는 현 거주지 주민등록등본, 현거주지 건물등기부등본 또는 건축물관리대장등본, 재산세 (미)과세 증명서, 전세 및 임대차계약서 사본을 제출하시고 전세금 또는 보증금을 지급한 경우에는 지급영수증(잔금 지급일로부터 1월 이내)을 첨부하여 사용자에게 신청하실 수 있습니다.



실업급여 수급

고용보험 가입 근로자가 실직하였을 경우 일정 기간 동안 급여를 지급 받을 수 있습니다. 실업급여의 종류는 다양하나, 이 중 '구직급여'를 일반적으로 실업급여라 말합니다.

○ 고용보험 가입 근로자가 비자발적 사유로 실직하고, 적극적인 구직활동을 하였을 경우 실업급여를 받을 수 있습니다.

- 고용보험 적용사업장에서 실직전 18개월간(초단시간근로자*의 경우 24개월) 180일 이상 근무해야 함
- * 초단시간근로자: 4주 평균하여 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자
- 이직할 수 밖에 없는 정당한 이유(비자발적 사유)가 있어야 함

수급자격 사유



- 해고, 계약기간 만료 또는 정년 도래, 경영사정 악화로 인한 권고사직
- 임금체불 및 최저임금위반, 과도한 근로시간, 휴업
- 차별대우, 성적괴롭힘, 직장내괴롭힘
- 폐업 확실시 및 대량감원 예정
- 사업장 이전 등으로 인한 통근 곤란, 가족 간병
- 신체적·정신적 능력 저하로 기존업무 수행 불가
- 임신·출산·군복무 등으로 업무 계속수행 불가
- 위법업무 수행하는 사업장에서 근무하는 경우
- 다른 근로자도 이직했을 것이라는 사실이 객관적으로 인정되는 경우 등

○ 사업주가 고용보험을 가입하지 않았거나, 사업장이 폐업 된 경우에도 실업급여를 받을 수 있습니다.

- 관할 고용센터에 ‘고용보험 피보험자격 확인청구’ 신청을 하면 최근 3년 이내 기간에 대해 실업급여 수급 가능 (해당기간 동안 미납된 고용 보험료는 납부)
- 폐업시에는 근무 입증자료를 제출하여, 근무이력을 인정받아야 함

○ 지급액은 퇴직전 평균임금 60%×수급기간으로 계산하며, 수급기간은 퇴직 당시 나이와 고용보험 가입기간에 따라 다릅니다.

- 1일 최고액 68,100원, 최저액은 66,048원
- 수급기간(소정급여일수)은 아래와 같음

연령 및 보험 가입기간	1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
50세 미만	120일	150일	180일	210일	240일
50세 이상 및 장애인	120일	180일	210일	240일	270일

※ 연령은 퇴사당시 만 나이, 가입기간은 고용보험 가입기간임

– 고고용24 누리집에서 <지원금 모의계산>을 활용하면 간단하게 실업급여 금액액을 알 수 있음 (누리집 <http://www.work24.go.kr>)

Q

일용직 근로자입니다. 실업급여를 받으려면 어떤 조건이 필요한지요?

A

수급자격인정 이직일 이전 18개월 동안 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이고, 수급자격 인정신청일이 속한 달의 직전 달 초일부터 수급자격 인정신청일까지의 근로일 수의 합이 같은 기간 동안의 총 일수의 3분의 1 미만이어야 합니다.

다만, 본인의 의지에 따라 스스로 그만두었거나 근로자의 중대한 귀책 사유로 해고된 경우 실업급여를 받을 수 없습니다.

(※ 건설일용근로자의 경우 위 조건 이외에 '수급자격 인정신청일 이전 14일간 연속하여 근로내역이 없는 경우'에도 구직급여 수급자격 신청 가능)

Q

퇴직전 평균임금은 100,000원이며, 퇴사시 연령은 35세입니다. 고용보험은 8년동안 가입하였습니다. 실업급여(구직급여)를 얼마나 받을 수 있는지요?

A

13,870,080원을 받을 수 있습니다.

$66,048\text{원} \times 210\text{일}(\text{가입기간 } 5\text{년} \sim 10\text{년미만})$
 $= 13,870,080\text{원}$

(※ 평균임금 100,000원의 60%는 6만원이나, 1일 하한액에 미달하여 66,048원 기준으로 산정)

Q

실업급여(구직급여)를 받던 중에 취업이 되었습니다. 받고 있던 실업급여는 중단 되는 건지요?

A

실업급여를 받던 중 재취업을 하면 조기재취업수당을 받을 수 있습니다. 재취업한 날의 전날을 기준으로 소정급여일수를 2분의 1이상 남기고 재취업하여, 재취업한 사업주에게 12개월 이상 계속 고용되었거나 12개월 이상 자영업을 한 경우입니다. 따라서 12개월이 경과 되었다면, 고용센터에 조기재취업수당 청구서를 제출하면 됩니다.

※ 65세 이상 구직급여 수급자가 6개월 이상 계속 고용이 확실한 직업에 재취업한 경우 근로계약서 등을 확인하여 조기재취업수당 지급

Q

실업급여(구직급여) 수급기간 중 부득이한 사유로 인해 재취업할 수 없는 경우에는 구직급여를 받을 수 없는지요?

A

부상, 질병, 심신허약, 임신, 출산 등의 사유로 불가피(휴가나 휴직, 경미한 업무전환 등이 허용되지 않은 경우)하게 이직한 자는 이직한 이후에도 재취업활동을 할 수 없는 것이므로 재취업 활동을 할 수 있을 때까지 수급기간 연장신청을 하여 두었다가, 구직 활동을 할 수 있을 때부터 구직급여를 수급받을 수 있습니다. 그러나, 구직급여 수급자격을 신청하고 수급자격을 인정받은 이후에 발생한 질병, 부상 등으로 재취업 활동이 불가능한 경우에는 수급자격자의 선택에 의하여 동 기간 동안 수급기간을 연장하거나 또는 상병급여를 지급받을 수 있습니다. 수급기간을 연장하는 경우 그 기간은 최대 4년입니다.

실업급여 신청방법

실직 후 거주지 관할 고용센터를 방문하여
실업급여(구직급여)를 신청하고, 구직활동을
합니다.

- 실업급여는 실직 후 다음날부터 12개월 이내에만 지급
하므로, 실직 이후 즉시 신고해야 합니다.
(고용센터 연락처는 부록편 196~202페이지 참조)

신청절차



01 구직등록 (신청)

수급자가 직접 고용24(www.work24.go.kr)으로 신청

02 수급자격인정신청

거주지 관할 고용센터 방문하여 수급자격 인정서 제출

03 수급자격결정

수급자격 인정시 구직급여 신청, 불인정시 심사/재심사청구

04 구직급여신청

매 1~4주마다 고용센터 방문하여 실업인정 신청 (구직활동한 사실을
신고하고, 실업인정을 받아야 구직급여 지급 가능)

05 구직활동

구인 응모(방문, 우편 · 인터넷 등) 채용박람회 참석 면접 등

06 구직급여지급

1개월 단위로 정산하여 입금

[illegible]

07 | 업무상 재해(산업재해), 보상 받을 수 있습니다.



산업재해 보상

업무와 관련하여 부상·질병·장해를 입어
4일 이상 치료가 필요할 경우 및 사망한 경우,
산재보험에서 보상받을 수 있습니다.

- 근로자가 잘못하여 다친 경우, 사용자가 산재보험에 가입하지 않은 경우, 비정규직(아르바이트, 현장실습생, 임시직 등), 특수형태근로종사자, 외국인의 경우에도 산재보험으로 보상 받을 수 있습니다.

- 치료기간이 4일 미만이어서 산업재해로 보상받을 수 없는 경우는
근로기준법에 의해 사용자가 직접 보상해야 함

- 산업재해로 처리시 요양급여, 휴업급여 등 다양한 보상을 받을 수 있으므로, 4일 이상 치료시에는 반드시 산재보험으로 처리합니다.

구 분	주요내용
요양급여	업무상 재해가 완치될 때 까지 치료비 지급 - 산재보험 의료기관에서 요양, 근로복지공단에서 의료 기관으로 치료비 지급 - 근로자 등이 승인 이전에 치료비를 먼저 지급한 경우, 차후에 요양비 지급 청구시 지출비용 중 요양급여 항목에 해당되는 금액 지급 ※ 요양기간이 3일 이내일 경우 미지급
휴업급여	요양으로 인한 휴업에 대해 생계보호를 위한 비용 지급 - 1일당 평균임금의 70% 지급 ※ 휴업기간이 3일 이내일 경우 미지급

구 분	주요내용
상병 보상연금	요양개시 후 2년 경과후에도 치유되지 않을시 휴업급여 대신 지급 - 폐질 정도가 1급 ~ 3급에 해당하는자 - 1급 평균임금 329일본, 2급 평균임금 291일본, 3급 평균임금 257일본
장해급여	업무상 재해로 치료를 받았으나 장해가 남았을 경우 급여 지급 - 장해급여는 일시금과 연금을 선택할 수 있음 (1급~3급 : 연금, 4급~ 7급 : 연금 · 일시금 선택, 8급 이하 : 일시금) · 일시금 : 평균임금 55일 ~ 1,474일본 · 연 금 : 평균임금 138일 ~ 329일본 / 12월
간병급여	요양을 종결한 산재근로자가 치유 후 간병이 필요할 경우 지급 - 실제 간병을 받은 날에 대해 간병을 받는 자에게 지급
유족급여	업무상 재해로 근로자 사망시 유족 생활보호를 위해 급여 지급 - 유족급여는 일시금과 연금으로 지급하되, 일시금은 법상 연금을 받을 수 있 는 자격이 없는 경우에 지급 · 일시금 : 평균임금 1,300일본 · 연 금 : (평균임금×365×47/100+가산금액)/12월
장의비	사망한 근로자의 장례에 소요되는 비용 지급 - 평균임금의 120일본 지급, 보통 유족급여 청구시 함께 청구 - 부득이한 사유로 유족이 아닌 자가 장제를 지낸 경우에는 평균임금의 120 일본에 상당하는 금액의 범위에서 실제 드는 비용을 그 장제를 지낸 자에 게 지급

○ 산재처리를 해도 보상이 부족할 경우 사용자에게 별도의 손해배상을 청구(손해배상청구소송) 할 수 있습니다.

Q

일하다 다쳐서 회사측에 얘기하니 산재보험에 가입하지 않아 산재신청은 안되고 치료비 일부는 줄 수 있다고 합니다. 사업주가 산재보험에 가입하지 않으면 보상 받을 수 없나요?

A

보상받을 수 있습니다. 산재보험에서는 사업주가 산재보험에 가입하지 않았어도 산재를 당한 근로자에게는 보험 급여를 지급 합니다. 이 경우, 보험 가입 기한까지 보험에 가입하지 않은 사업주에게는 보험급여의 50%에 해당하는 금액을 징수합니다. 다만, 요양을 개시한 날로부터 1년이 되는 날이 속하는 달의 말일까지의 기간 중에 급여청구사유가 발생한 보험급여에 한하여 징수합니다.

Q

편의점 아르바이트 중 물건들을 옮기다가, 편의점 앞 빙판길에 미끄러져 허리와 발목을 다쳤습니다. 산업재해로 처리할 수 있나요?

A

산재로 인정될 수 있습니다. 산업재해는 근로자가 임금을 목적으로 고용되어 일하던 중 업무와 관련한 사고 및 질병 등을 포함합니다. 업무상 사고 및 질병 등으로 인정받을 수 있는 사례는 아래와 같습니다.

업무상 사고



- 업무를 하던 중에 발생한 사고
- 사무실이 아닌 휴게실, 화장실, 계단 등 사용자가 제공한 시설물 이용중 발생한 사고
- 사용자 지시에 의해 참여한 행사(준비) 중 발생한 사고
- 휴게시간 중 사업주 관리하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고

- 그 외 업무와 관련하여 발생한 사고
 - 용변 등 생리적 필요행위, 작업준비 등 작업에 수반되는 부수행위 중 사고
 - 시설물 결함, 관리 소홀, 건물 입구 쌓여있는 눈으로 인한 사고
 - 사용자가 교통수단 제공(통근버스 대기 장소로 가던 중 사고) 중 사고
 - 행사 참석 후 귀가 중 교통사고 사망, 회식자리 음주사고
 - 휴게시간 중에 족구, 배드민턴 등을 하다가 사고 발생 등

업무상 질병



- 업무 중 근로자 건강에 장애를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병
- 업무상 부상 등이 원인이 되어 발생한 질병
- 그 외 업무와 관련하여 발생한 질병
 - 고혈압이 있는 근로자가 과로로 심혈관계 질환 유발하여 사망
 - 서서 일하는 근로자의 근골격계 질환, 기타 유독성 물질로 인한 질병
 - 잠수 및 공중작업 등 이상기압으로 인한 질병
 - 직장스트레스로 인한 우울증(퇴사압력, 직장내 따돌림, 업무관련 정신적 충격 등)

출퇴근 재해



- 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근하는 중 발생한 사고
- 그 외에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고

Q

건설회사의 공사현장에서 일하던 중 재해를 입었습니다. 회사에서는 공상처리를 해 준다고 하는데, 공상으로 처리해도 되는지요?

A

'공상'이란 회사가 산업재해를 당한 근로자에게 직접 보상하는 것을 의미합니다. 산재보험 처리가 불가할 경우 (3일 이하의 업무상재해 등) 근로기준법에 의해 사업주가 직접 보상하는 것은 가능합니다. 그러나 모든 산업재해는 산재보험으로 처리하는 것이 원칙이며 임의로 공상 처리를 하는 것은 위법입니다. 산재건수가 많아지면 산재보험료율이 올라가고 회사 이미지가 나빠지며 고용노동부의 감독 대상이 되는 등 여러 가지 이유로 회사 측에서 공상을 원하는 경우가 있습니다. 그러나 공상처리를 하게 되면 요양기간 중 임금, 치료 후 장애 관련 보상, 재발 시 재요양 등의 혜택을 받지 못할 수 있으므로, 산재보험 처리를 해야 합니다.



산재보험급여 신청

산업재해 발생시에는 사업장 관할 근로복지
공단에 근로자가 요양신청서를 제출하면 됩니다.

- 산재보험 신청권은 근로자(또는 보호자)에게 있습니다.
회사가 처리해 주지 않거나 산재보험 신청에 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 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
- 산재보험 신청은 재해 발생 후 3년 이내에 신청할 수 있습니다.
 - 일을 하다 다쳐서 퇴사하였거나, 회사가 폐업하여 없어져도 보상 신청 가능함
- 산업재해로 인정받으려면 객관적인 근거가 필요하므로, 증거자료를 잘 확보해 놓아야 합니다.

산업재해 발생시 행동요령



- 산재발생 시간, 사유, 현장상황 등을 자세히 기록 (기록이 힘들 경우 음성녹음)
- 많이 다쳤을 경우에는 119 응급차량을 불러 병원으로 이송
(응급차량 기록이 증빙으로 활용될 수 있음)
- 병원진료시에는 다친 상황을 있는 그대로 설명하고 일하다 다쳤음을 강조
- 그 외 현장사진, 목격자 진술서 등 자료 확보

○ 자세한 절차를 잘 모를 때에는 전문가(공인노무사)의 도움을 받아 처리하거나 근로복지공단에 문의하면 됩니다.

- 서울시 무료상담기관(서울노동권익센터, 노동자종합지원센터) 및 근로복지공단 연락처는 부록편 196 ~ 202 페이지 참조

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

A 산재보험 보험급여 신청권자는 근로자입니다. 회사에서는 직원 지원 차원에서 대신 신청해 주는 것입니다. 요양신청서에 인적 사항 및 재해경위 등을 작성하고, 치료받는 병원에서 소견서를 받아 사업장 관할 근로 복지공단에 제출하시면 됩니다.
또한, 의료기관에서 대행하여 신청도 가능하니 병원 원무과 산재 담당자와 상의해 보시기 바랍니다.

08

노동조합,
함께 하면 근로조건을
개선할 수 있습니다.



노동조합 역할 및 설립

노동조합은 헌법에서 보장된 노동권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 행사 하며, 조합원의 권리와 이익을 추구합니다.

○ 근로자 2인 이상이면 자유롭게 설립할 수 있습니다.

- 현실적으로 노동조합이 근로자 대표기관으로서의 기능을 다하기 위해서는 설립총회에서의 규약제정, 규약에 정한 임원 등 집행기관이 구성되어야 함

○ 설립신고서에 규약을 첨부하여 행정관청에 제출하면, 행정 관청은 심사 후 신고서 접수일로부터 3일 이내에 신고증을 교부합니다.

- 설립신고서에 하자(기재사항 중 누락 또는 허위사실이 있는 경우)가 있는 경우 보완요구 및 반려할 수 있음

Q 노동조합은 어떤 과정을 거쳐 설립할 수 있나요?

A 일반적으로 노동조합을 설립하기 위해서는 조합설립준비위원회 등을 우선 조직한 후, 설립총회 및 조합규약과 필요한 제반사항들을 준비합니다. 설립총회를 통해 임시의장 등 임원진을 선출하고 선출된 임원이 노조 설립 신고서와 규약 등을 준비하여 행정관청에 조합 설립신고를 합니다.

노동조합 가입

노동조합 가입을 원하는 근로자는 가입원서
(노동조합의 규약에 동의)와 조합비를 내면
조합원이 될 수 있습니다.

- 근로기준법상 근로자라도 사업의 경영담당자, 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자는 조합원이 될 수 없습니다.

- 사업장 지배인, 본부장, 인사·노무·경영기획 담당 직원 및 책임자 등이 해당됨

- 노동조합의 종류는 아래와 같습니다.

구 분	특 징
산업별 노동조합 (산별노조)	동종 산업에 종사하는 노동자들이 직종/ 기업을 초월해서 만든 노동조합
기업별 노동조합	일정한 기업에 종사하는 노동자만을 조직대상으로 하는 노동조합
지역일반 노동조합 (일반노조)	특정 지역의 기업, 직종, 산업을 불문하고 한 노동조합으로 뭉쳐있는 형태
그 외 노동조합	기존의 노동조합과는 다른 형태로 개인가입 형태의 독특한 형태

Q

회사에 노동조합이 조직되지 않았습니다. 노동조합을 설립할 환경은 되지 않습니다. 직원들이 노동조합에 가입은 하고 싶은데 방법이 없습니다. 어떻게 해야 하나요?

A

노동조합의 필요성에 대해서는 느끼고 있지만, 사내 노동조합이 설립되지 않아 가입이 어려울 경우에는 산별 노동조합 또는 지역 일반노동조합에 가입하면 됩니다.



부당노동행위 금지

사용자는 노동조합 활동을 이유로 근로자에게 불이익을 주거나 노동조합의 활동을 지배 개입하는 등의 행위를 할 수 없습니다. 이와 같이 사용자가 노동3권을 침해하는 행위를 ‘부당노동행위’ 라고 합니다.

○ 부당노동행위의 사례는 아래와 같습니다.

- ① 노동조합 조직·가입 및 조합업무 추진을 이유로 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
 - 노조가입 수습근로자에게 비합리적인 평가점수 부여 후 본 계약체결 거부
 - 교통사고 시내버스 운전사들 징계 과정에서, 유사사고 운전사는 감봉 처분하고 노조간부 운전사에게는 징계하고 처분
- ② 노조에 가입하지 않는 것을 고용조건으로 하는 행위
- ③ 노동조합과의 단체협약 체결 또는 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부 또는 해태하는 행위
 - 노조측 교섭요구안이 지나치다거나 타결여지가 희박하다는 등의 이유로 교섭 자체를 거부
 - 교섭시기, 장소 등에 대한 노사간 의견이 대립될 때에 사용자가 제시한 일시, 장소만을 고집하며 노조측이 이에 따르지 않는다는 이유로 교섭을 거부
 - 특별한 사유 없이 사측에서 노조측 교섭위원 교체 등을 요구하며 교섭 지연
 - 사측에서 책임있는 교섭을 기대하기 어려운 자를 교섭위원으로 지정, 형식적으로 교섭에 응하는 경우 등

④ 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위

- 특정노조를 탈퇴하고 타 노조에 가입 또는 어용노조에 가입을 권유
- 노동조합 대회 출석 방해 및 감시
- 조합간부 매수, 노조간부 원직복귀 명령 또는 노조가입 불가한 직위로 승진

⑤ 근로자가 정당한 쟁의행위에 참가하거나 사용자의 부당노동행위를 신고한 것 등을 이유로 보복적인 해고 또는 불이익을 주는 행위

- 부당노동행위 구제신청을 한 근로자들에 대해 근로계약갱신 하지 않은 경우

○ 부당노동행위로 권리를 침해 당한 근로자 또는 노동조합은 관할 노동위원회에 구제신청을 할 수 있습니다.

- 구제신청은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 3개월 이내에 해야 함

○ 사용자는 확정된 부당노동행위 구제명령을 이행해야 합니다.

Q

자동차판매회사에서 노조전임자로 일하고 있습니다. 회사는 자동차 판매실적이 없다는 이유로 노조전임자들을 승진에서 누락시켰습니다. 부당노동행위 아닌가요?

A

노조전임자들은 사용자에 대한 근로제공의무가 면제되어 영업 활동을 하지 않고, 노조 내에서 노동조합 관련 업무만 하고 있습니다. 그들에 대한 별도의 승격기준을 정하지 않고 다른 영업 사원과 동일하게 판매실적에 따른 승격기준만을 적용한 것은 이들이 노조전임자로 활동하였다는 이유만으로 승격가능성을 사실상 차단한 것입니다. 따라서 이러한 행위는 부당노동행위에 해당됩니다. (대법원 판례, 2011.7.28. 선고 2009두 9754)

[illegible]

09

직장 내 괴롭힘 근절해야 합니다.



직장 내 괴롭힘 금지

사업주 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 해서는 안됩니다.

○ 직장 내 괴롭힘은 객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 일반적·평균적인 사람의 입장에서 신체적·정신적 고통 또는 근무환경 악화가 발생할 수 있는 행위를 말합니다.

- 괴롭힘은 사업장 안에서 발생한 경우 뿐 아니라, 온라인 상에서 발생하는 경우도 포함

○ 집단으로 따돌리는 행위, 업무수행 과정에서 의도적으로 배제한 경우, 회식을 강요하거나 원하지 않는 술을 강제로 권하는 행위, 반복적인 폭언을 하는 행위 등은 직장 내 괴롭힘에 해당합니다.

직장 내 괴롭힘 행위 예시



- 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱함
- 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별함
- 다른 근로자들과는 달리 특정 근로자에 대하여만 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여함
- 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않음

- 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시킴
- 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력 행사
- 다른 근로자들과는 달리 특정 근로자의 일하거나 휴식하는 모습만을 지나치게 감시
- 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속적, 반복적으로 지시
- 정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요함
- 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림
- 신체적인 위협이나 폭력을 가함
- 욕설이나 위협적인 말을 함
- 다른 사람들 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 함
- 의사와 상관없이 음주/흡연/회식 참여를 강요함
- 집단 따돌림
- 업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 주지 않거나, 인터넷·사내 네트워크 접속을 차단함

○ 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치에 관한 사업주의 의무사항은 아래와 같습니다.

- 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항은 취업규칙에 반드시 명시
- 신고가 접수되면 발생 사건에 대한 즉각적이고 적절한 조치
- 괴롭힘 행위자에 대하여는 피해자의 의견을 들어 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치

○ 회사에서 직장 내 괴롭힘을 당했을 경우에는 다음의 구제 절차에 따라 대응합니다.

직장 내 괴롭힘 구제 절차



- ① 괴롭힘을 당하면 단호하게 거부 의사를 표시합니다.
 - 괴롭힘을 경험했을 때 문제가 발생했다는 사실을 인정하는 것이 가장 중요
 - 가해자에게 문제라는 사실을 인지시키고 그만 둘 것을 요청함
 - 증거의 수집
 - 만나서 이야기 할 경우 자신의 입장을 정리하여 말할 수 있도록 준비
 - 상대방과의 대화내용을 녹음하는 것은 법적으로 허용
 - 행위자를 직접 만나기 어렵다면 가족 · 친구 등 신뢰할만한 사람과 함께 만남
- ② 직장 내 고충처리기관(노사협의회, 인사 · 감사부서, 사업주 등) 등 내부 해결절차를 이용합니다.
 - 신고할 때는 행위자의 행위에 대해 구체적(6하원칙)으로 진술
 - 회사에 피해자 본인에 대한 보호조치 및 피해 구제를 위해 본인이 원하는 해결책을 요구
 - 해결 절차가 진행되는 동안 피해자가 행위자와 함께 근무해야 하는 상황을 견디기 힘들다면 연차유급휴가 등을 신청하는 등 분리 요청
- ③ 고용노동부(고용노동지청) 및 국가인권위원회에 신고(진정)합니다.
 - 사업주가 직장 내 괴롭힘 예방 · 해결을 위한 사업주 의무사항을 이행하지 않았을 경우 고용노동부(고용노동지청)에 진정 → 취업규칙 미신고 및 괴롭힘 신고자에게 불리한 처우를 하는 경우 사업주 처벌 가능
 - 국가인권위원회에도 진정 가능 → 사업주 등에 대한 처벌권한 없고 시정권고만 가능
 - ※ 괴롭힘 피해자에게 부당하고 등 불리한 조치시 노동위원회에 구제 요청

Q

부하직원이 직장상사를 괴롭히는 경우도 직장 내 괴롭힘이 성립 하나요?

A

'직장 내 괴롭힘'은 사업주 또는 근로자가 ① 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 ② 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 ③ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말합니다. 여기서 '우위'는 지위에서의 우위뿐 아니라 나이, 학벌, 성별, 출신, 지역 등 인적속성 또는 근무연수, 전문 지식 등 업무역량, 감사·인사부서 등 업무의 직장 내 영향력 등 '관계에서의 우위'도 포함됩니다. 따라서 부하직원이 직장 상사에게 관계 등의 우위를 이용하여 괴롭히는 경우 직장 내 괴롭힘이 성립될 수 있습니다.



여성 노동권 보호 및 일·가정 양립 지원

- 01 | 모성(母性), 특별히 보호되어야 합니다.
- 02 | 남 · 녀 성별에 따른 차별, 없어야 합니다.
- 03 | 일과 가정, 양립될 수 있도록 지원해야 합니다.

01 | 모성(母性), 특별히 보호되어야 합니다.



유해 · 위험사업 사용 금지

사용자는 임신부를 도덕상 또는 보건상 유해 · 위험한 사업에 사용하지 못합니다. 또한 임신부가 아닌 18세 이상 여성을 임신 또는 출산 기능에 유해 · 위험한 사업에 사용하지 못합니다.

○ 임신부 사용금지 직종은 아래와 같습니다.

임신중 여성



- 납, 수은, 크롬, 비소, 황린, 불소(불화수소산), 염소(산), 시안화수소(시안산), 2-브로모프로판, 아닐린, 수산화칼륨, 페놀, 에틸렌글리콜모노메틸에테르, 에틸렌글리콜모노에틸에테르, 에틸렌글리콜모노에틸에테르 아세테이트, 염화비닐, 벤젠 등 유해물질을 취급하는 업무 등

산후 1년이 지나지 아니한 여성



- 납, 비소를 취급하는 업무(모유수유 하지 않은 여성이 취업의사를 사업주에게 제출한 경우에는 예외적으로 사용 인정), 2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무 등
- ※ 더 자세한 내용은 <근로기준법 시행령 별표 4> 참조

○ 임신부가 아닌 18세 이상 여성의 사용금지 직종은 아래와 같습니다.

- 2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무 (의학적으로 임신할 가능성이 전혀 없는 여성인 경우는 예외) 등

Q

최근에 임신을 했습니다. 업무과정에서 소량의 유해물질을 사용하고 있어 회사에 확인해 보니 아주 소량이라 임신부 건강에는 문제 없다고 합니다. 괜찮을까요?

A

근로기준법시행령 별표 4에는 임신부 등의 사용금지직종이 기재되어 있습니다. 현재 직장에서 사용하는 유해물질이 별표 4에 포함되어 있을 경우 회사에 배치 전환을 요청하여야 합니다. 사용금지직종에 임신부를 사용할 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있습니다.



시간외근로 제한

사용자는 임신중인 여성근로자에게 시간외 근로를 하게 할 수 없으며, 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대해서는 1일 2시간, 1주일 6시간, 1년 150시간을 초과하는 시간외 근로를 시키지 못합니다.

- 임신중인 근로자에게 시간외근로를 시킬 경우 근로자는 이를 거부할 수 있고, 사용자에게 쉬운 종류의 근로로 전환해 줄 것을 요구할 수 있으며, 사용자는 이를 수용해야 합니다.
 - 시간외근로를 하지 않아도 될 정도의 업무로 전환을 요구해야 함
 - 시간외근로 거부를 이유로 부당한 인사조치를 당했을 경우 노동위원회에 부당해고등구제신청(상시 5인이상 사업장)을 할 수 있음
- 사용자가 임신부에게 시간외근로를 시켰을 경우 형사처벌을 받을 수 있으며, 이 경우에도 근로자에게는 시간외 근로수당을 지급해야 합니다.

Q 임신중인데 과다한 업무로 거의 매일 시간외근로를 하다가 유산 되었습니다. 회사 측에 어떤방법으로 책임을 물을 수 있는지요?

A 사용자가 임신중인 근로자에게 시간외근로를 시켰을 경우 고용노동부에 신고할 수 있으며, 사용자는 근로기준법 위반으로 형사처벌(2년 이하 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)을 받을 수 있습니다. 임신부가 과다한 업무로 유산을 했을 경우 회사측의 책임 및 보상여부는 근로기준법상 특별한 별도 규정이 없으므로, 민사상 소송을 통해 결정하여야 할 것으로 판단됩니다.

Q 중소기업장입니다. 직원이 임신을 하였는데, 경제적인 이유로 시간외근로를 계속 하고 싶다고 합니다. 본인이 원하면 시간외근로를 계속 시켜도 되나요?

A 임신중인 근로자가 원한다고 해도 근로기준법에서 시간외근로를 금지하고 있기 때문에 임신중인 근로자에게 시간외근무를 시켜서는 안됩니다.

야간근로 · 휴일근로 제한

사용자는 임신부에게 야간 및 휴일근로를 시킬 수 없으며, 예외적으로 임신부의 동의 및 명시적 청구와 근로자대표와의 협의, 고용노동부의 인가가 있을 경우 가능합니다.

- 사용자가 임신부 및 18세 미만의 여성을 야간근로(오후 10시~오전 6시) 및 휴일근로 시키려면 아래의 조건을 준수해야 합니다.

임신중 여성



- 근로자 본인의 명시적인 청구 + 근로자대표와의 사전협의 + 고용노동부장관 인가

산후 1년이 지나지 아니한 여성



- 근로자 본인의 동의 + 근로자대표와의 사전 협의 + 고용노동부장관 인가

18세 미만의 여성



- 근로자 본인의 동의 + 근로자대표와의 사전 협의 + 고용노동부장관 인가

Q

병원에서 간호사로 근무하다 해고를 당했습니다. 임신중이라 몸이 힘들어 야간 근무를 조금만 변경해달라고 요청했는데 하기 싫으면 그만두라면서 다른 직원을 채용한다고 모집공고를 냈습니다. 너무 억울합니다.

A

임신중인 근로자에게 근로자의 명시적인 청구 및 고용노동부 인가 없이 야간근로를 시킨 것은 명백한 불법입니다. 야간근로 거부를 이유로 부당하게 해고 당했다면 노동위원회에 구제신청(상시 5인이상 사업장일 경우)을 하거나, 민사소송 등을 제기할 수 있습니다.

생리휴가

사용자는 여성근로자가 청구하면, 월 1일의 생리휴가를 주어야 합니다.

※ 상시 5인 이상 사업장에 적용

○ 생리휴가는 여성의 생리현상을 근거로 지급하는 휴가입니다.

- 임신중 여성 등 생리현상이 없는 자에게는 휴가를 주지 않을 수 있음
- 다만, 생리현상이 없다는 입증책임은 사용자에게 있음

○ 원칙적으로 무급이나, 노사 당사자의 합의 등에 의해 유급으로도 할 수 있습니다.

- 근로기준법은 최저기준을 정한 법이므로 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 의해 유급으로 정할 수 있음

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

A 사용할 수 있습니다. 생리휴가는 근로시간, 직종, 개근여부 등과 무관하게 생리 현상이 있는 모든 여성근로자에게 주어집니다. 회사에 생리휴가를 청구하시면 됩니다. 단, 상시 5인 이상 사업장에 적용됩니다.

태아검진 시간

사용자는 임신한 여성근로자가 임산부 정기건강
진단을 받는데 필요한 시간을 청구한 경우,
이를 허용해야 합니다.

- 태아검진 시간은 근로자가 청구해야 하며, 사용자는 정기 검진 시간을 이유로 임금을 삭감해서는 안됩니다.
 - 청구시에는 말로 하거나 서면으로 하는 등 지정된 형식은 없음
- 태아검진 횟수는 모자보건법(시행규칙 별표 1) 기준에 의합니다.

임신 기간	검진횟수
임신 28주까지	4주에 1회
임신 29주 ~ 36주	2주에 1회
임신 37주 이후	1주에 1회

Q

태아검진 시간을 청구했는데, 회사에서 근무시간내에 가지 말고 토요일에 가라고 합니다. 회사에서는 법에 처벌규정이 없기 때문에 반드시 허가해 줘야하는건 아니라고 합니다. 사실인가요?

A

법에 정해진 사항이므로 반드시 태아검진 시간을 허용해야 합니다. 사용자가 태아 검진 시간을 주지 않을 경우 근로기준법에 벌칙조항이 없어 형사처벌은 받지 않습니다. 그러나 민사상 손해배상책임(태아검진시간을 주지 않아서 발생하는 손해에 대한 배상)은 당연히 발생할 수 있습니다. 또한 이를 위반할 시 관할 고용노동청의 행정지도 대상이 됩니다.



출산전후휴가

사용자는 임신 중 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 합니다.

○ 출산전후휴가 기간은 출산 후에 45일(쌍둥이 이상 자녀 임신시는 60일) 이상이 되어야 합니다.

- 예정보다 출산일이 늦어져 출산 후 휴가기간이 45일이 안될 경우에는 추가로 휴가를 받을 수 있음(추가 휴가기간은 원칙적으로 무급)

○ 유산의 위험 등이 있을 경우, 휴가를 미리 앞당겨 분할하여 사용할 수 있습니다.

- 분할의 횟수에는 제한이 없으나, 분할하여 사용할 때 마다 별도의 신청서와 진단서(필요시)를 제출해야 함

분할사용 가능사유



- 유산·사산 경험이 있는 경우
- 출산전후휴가 청구할 당시 연령이 만 40세 이상일 경우
- 유산·사산의 위험이 있다는 진단서가 있을 경우

○ 휴가 90일(쌍둥이 이상 자녀 임신시 120일) 중 60일(쌍둥이 이상 자녀 임신시 75일)은 사업주가 월 통상 임금을 지급하고, 나머지 30일(쌍둥이 이상 자녀 임신시 45일)은 고용센터에서 급여를 지원합니다.

- 고용센터에서 지급하는 출산전후휴가급여는 휴가가 끝난 날 이전의 고용보험 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상인 근로자만 지급 받을 수 있음
- 휴가 시작일 이후 1개월부터 휴가종료일 이후 12개월 이내에 신청해야 함

○ 사업주는 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀 시켜야 합니다.

Q

계약기간이 1년인 기간제 근로자입니다. 출산전후휴가를 사용할 수 있나요?

A

출산전후 휴가급여 수급조건이 충족한 경우, 출산전후 휴가기간 중 근로계약기간이 끝나더라도, 근로계약 종료일부터 해당 출산전후 휴가 종료일까지의 기간에 대한 출산전후 휴가급여 등에 상당하는 금액 전부를 고용센터에서 지원받을 수 있습니다.

Q

출산전후휴가를 신청할 예정입니다. 저의 월 급여는 230만원(통상임금)인데 인사팀에서는 회사가 우선지원대상기업이라 출산전후휴가 기간 동안 정부 최대 지원금인 월 220만원씩만 받을 수 있다고 합니다.

A

아닙니다. 우선지원대상기업의 경우, 고용센터에서 90일의 급여가 지급됩니다. 월 통상임금이 230만원이라면 최초 60일 동안은 고용센터에서 지원하는 220만원에 더하여, 사업주가 월급과의 차액인 10만원을 추가로 근로자에게 지급해야 합니다.

Q

입사당시 본사 경리사무직으로 입사했습니다. 출산휴가를 마치고 오니, 남자들만 있는 공장의 현장일(제품운반, 포장 등) 담당자로 배치되었습니다. 너무 힘듭니다.

A

사업주는 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 합니다. 우선 사업주와 업무분장에 대해서 잘 협의해 보시고, 협의가 이루어지지 않거나 권리구제를 원하실 경우에는 고용노동부에 신고(진정)하시면 됩니다.

유산·사산 휴가

사용자는 유산 또는 사산한 근로자가 휴가를
청구하면 유산·사산휴가를 주어야 합니다.

○ 휴가기간은 유산·사산 하기 전까지의 임신기간별로 다릅니다.

- 휴가시 급여는 출산전후휴가의 경우와 동일함

임신한 기간	휴가기간
11주 이내	유산·사산한 날부터 5일까지
12주 이상 ~ 15주 이내	유산·사산한 날부터 10일까지
16주 이상 ~ 21주 이내	유산·사산한 날부터 30일까지
22주 이상 ~ 27주 이내	유산·사산한 날부터 60일까지
28주 이상	유산·사산한 날부터 90일까지

○ 휴가는 유산·사산한 날부터 시작되므로 최대한 빨리 휴가를 신청합니다.

- 유산·사산휴가는 신청하여야 받을 수 있으므로 유산·사산휴가를
받겠다고 반드시 의사를 표현해야 함

Q

임신중절 수술을 받았습니다. 이런 경우에도 유산·사산 휴가를 사용할 수 있나요?

A

인공 임신중절로 인한 유산은 유산·사산휴가를 사용할 수 없습니다. 다만, 모자 보건법에서 정한 아래사유에 해당될 경우에는 유산·사산휴가를 받을 수 있습니다.

- 본인이나 배우자가 우생학적 또는 유전학적 정신장애나 신체 질환이 있는 경우
- 본인이나 배우자가 전염성 질환이 있는 경우(풍진, 톡소플라즈마증 및 그 밖에 의학적으로 태아에 위험성이 높은 전염성 질환)
- 강간 또는 준강간에 의한 임신
- 법률상 혼인할 수 없는 혈족 또는 인척 간의 임신
- 임신의 지속이 보건의학적 이유로 모체의 건강을 심각하게 해치고 있거나 해칠 우려가 있는 경우

임신기 근로시간 단축

사용자는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 허용해야 합니다.

※ 상시 5인 이상 사업장에 적용

- 임신기 근로자는 유산 위험기간(12주 이내)과 조산 위험기간(32주 이후)에 근로시간 단축을 신청할 수 있습니다.
 - 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자는 임신 전 기간에 대하여 근로시간 단축을 신청할 수 있습니다.
 - 근로시간 8시간 미만인 임신기 근로자도 신청할 수 있으며, 사용자는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있습니다.
- 사용자는 단축된 근로시간에 대해서 임금을 지급해야 합니다.

육아(수유)시간

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

※ 상시 5인 이상 사업장에 적용

○ 수유시간은 수유 이외에 유아를 보살피는 시간을 모두 포함합니다.

○ 회사와 합의하여 1일 1회 1시간 이상으로 활용할 수 있습니다.

· 행정해석 등에서 가능한 것으로 판단하고 있으나, 사업주 의무사항은 아님

Q 여지껏 회사에서 육아시간을 사용한 여직원이 없었다고 합니다. 회사에서는 육아 시간 부여가 의무사항은 아니며, 개인 휴게시간(점심시간 등)을 활용하라고 합니다. 사실인가요?

A 육아시간은 휴게시간과 별도로 주어져야 하며, 근로자가 청구할 시 반드시 허용 해야 하는 의무사항입니다.
만약 육아시간을 주지 않을 경우에는 형사처벌을 받을 수 있습니다.

[illegible]

02 | 남·녀 성별에 따른 차별, 없어져야 합니다.



임금

사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대해서는 동일한 임금을 지급해야 합니다.

※ 상시 5인 이상 사업장에 적용

차별사례



- 기본급 · 호봉 산정, 승급 등에 있어서 성에 따라 그 기준을 달리 적용하여 임금을 차별하는 경우
- 여성이 대다수인 직종의 임금을 합리적 이유 없이 다른 직종보다 낮게 정하여 지급 하는 경우
- 근로의 질 · 양 등에 관계없이 근로자에게 생활 보조적 · 후생적 금품 (가족수당, 교육 수당, 통근수당 등 임금의 범위에 포함되는 것)을 지급함에 있어 성을 이유로 차별 하는 경우
- 기타 합리적 이유 없이 동일 가치 노동에 대하여 남녀의 임금을 차등 지급 하는 경우

임금 외의 금품 등

임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 등 기타 복리 후생에서 남녀를 차별해서는 안됩니다.

※ 상시 5인 이상 사업장에 적용

차별사례



- 여성근로자를 지급 대상에서 제외하는 경우
 - 생명보험 가입시 배우자 있는 남성근로자만 가입
- 여성근로자에게만 제한적 조건을 부과하는 경우
 - 생활자금 지급시 여성근로자는 배우자가 생활능력이 없는 경우에만 지급

교육 · 배치 및 승진

근로자의 교육 · 배치 및 승진에서 남녀를 차별해서는 안됩니다.

※ 상시 5인 이상 사업장에 적용

차별사례



- 교육에 있어서의 차별
 - 해외연수, 관리자 능력개발 교육 등에 여성 제외
 - 교육대상자 선정시 여성에게 남성보다 장기간 근속연수 요구
 - 남성은 직무능력개발 등 승진 관련 교육을 하고 여성은 예절 및 교양만 교육 등

- 배치에 있어서의 차별

- 인사·기획업무 등 주요부서에 남성만을 배치
- 영업직에 남성 또는 여성만을 배치
- 여성임을 이유로 해외근무 대상에서 제외
- 동일생산직으로 채용 한 후 남성은 생산관리, 여성은 제품조립 업무에만 배치
- 남성근로자는 정기적인 순환근무를 시키나 여성은 특정업무에만 계속 배치 등

- 승진에 있어서의 차별

- 시험의 합격이 승진요건임에도 여성근로자를 응시대상에서 제외
- 승진조건으로 여성에게 불리한 조건 제시

정년·퇴직 및 해고

사업주는 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별해서는 안되며, 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 하는 근로계약을 체결할 수 없습니다.

차별사례



- 정년에 있어서의 차별

- 동일직종에서 남녀간 정년을 달리 하는 경우 (생산직 정년 남성 55세, 여성 50세)
- 대 다수 여성인 직종의 정년을 합리적 이유 없이 다른 직종 보다 낮게 정하는 경우 (병원 의사 60세, 간호사 40세)

• 해고에 있어서의 차별

- 혼인 · 임신 · 출산을 이유로 여성 해고
- 정리해고시 합리적 이유 없이 여성 우선 해고 (생계부담이 적다는 이유로 사내부부 또는 맞벌이 부부 중 여성근로자 해고, 미혼여성 해고) 등

직장 내 성희롱 금지

사업주 · 상급자 또는 동료근로자는 직장 내 성희롱을 해서는 안됩니다.

○ 직장 내 성희롱의 피해자는 여성뿐 아니라 남성도 될 수 있으며 동성 간 행위도 직장 내 희롱이 될 수 있습니다.

- 피해자는 사업주를 제외한 모든 근로자(파견근로자, 기간제·단시간 근로자 등)가 될 수 있으며, 채용과정에서 면접을 본 구직자도 포함됨

○ 성희롱은 피해자의 느낌(굴욕감이나 혐오감)을 우선적으로 고려하며, 사업장 밖에서 이루어지는 행위(회식, 야유회 등)도 해당됩니다.



성희롱유형	내 용
육체적 성희롱	· 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉 행위 · 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 만지는 행위 · 안마나 애무를 강요하는 행위 등
언어적 성희롱	· 음란한 농담이나 음담패설 · 옷차림 · 신체 · 외모에 대한 성적인 비유나 평가 · 성적 사실관계를 집요하게 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포 · 성적 관계를 강요하거나 회유하는 행위 · 음란한 내용의 전화 통화 · 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위 등
시각적 성희롱	· 외설적인 사진, 그림, 낙서, 음란출판물 등을 게시 하거나 보여주는 행위 · 직접 또는 팩스나 컴퓨터 등을 통하여 음란한 편지, 사진, 그림 송부 · 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적 노출 또는 만지는 행위 · 상대방의 특정 신체부위를 유심히 쳐다보거나 훑어 보는 행위 등

○ 직장 내 성희롱 예방을 위한 사업주의 의무사항은 아래와 같습니다.

- 직장 내 성희롱 예방교육 연 1회 이상 실시 및 교육이수
- 성희롱 행위자에 대한 징계 등 조치
- 피해를 입거나 피해를 주장하는 근로자에 대한 고용상 불이익 조치금지
- 고객 등에 의한 성희롱 방지를 위한 노력
 - 근로자가 고충해소 요구시 근무장소 변경 등 조치
 - 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 한 불이익 조치

○ 회사에서 직장 내 성희롱을 당했을 경우에는 다음의 구제 절차에 따라 대응합니다.



① 성희롱 행위 발생시 확실한 거절의 의사표시를 하고, 당시 상황을 자세하게 기록합니다.

- 우체국 내용증명 등 거절 의사표시의 증빙을 남기는 것이 좋음
- 날짜 · 시간 · 장소, 가해자의 말과 행동, 피해자 본인의 느낌과 대응한 내용, 주위 목격자, 기타 주변 상황 등을 꼼꼼히 기록

② 직장 내 고충처리기관(노사협의회, 인사 · 감사부서, 사업주 등)에 신고하고 외부 전문상담기관과 상담을 합니다.

- 성희롱 증명을 해야 하고, 가해자 주장에도 대응해야 하기 때문에 전문기관의 도움을 받는 것이 좋음
 - 여성긴급상담전화(국번없이 1366), 한국성폭력상담소(02-338-5801), 한국 여성의 전화(02-2263- 6464~5)

③ 고용노동부(고용노동지청) 및 국가인권위원회에 신고(진정)합니다.

- 사업주가 성희롱을 하였거나, 직장 내 성희롱 예방 · 해결을 위한 사업주 의무사항을 이행하지 않았을 경우 고용노동부(고용노동지청)에 진정 → 사업주 처벌가능
- 직장 내 성희롱 피해 근로자에 대해 사업주가 적절한 조치 의무를 이행하지 않거나 불리한 처우를 하는 경우, 피해 근로자는 노동위원회에 구제 신청
- 국가인권위원회에도 진정 가능 → 사업주 등에 대한 처벌권한없고 시정 권고만 가능

④ 형사처벌을 위해 고소할 수 있으며, 정신적 · 물질적 배상을 받으려면 성희롱 행위자와 사업주를 상대로 민사소송을 제기할 수 있습니다.



직장 내 성희롱은 어떤 경우에 성립하나요?



직장 내 성희롱은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상 불이익을 주는 것을 말합니다. 직장 내 성희롱의 사례는 아래와 같습니다.

직장 지위 이용 및 업무와 관련성 사례



- 출장중 또는 업무관련 워크샵 등에서의 성희롱
- 퇴근시간 이후 직원 급여지급 논의를 위한 회의에서 성희롱
- 사장이 주재하는 퇴근후 회식자리에서의 성희롱 등

고용상 불이익 사례



- 사업주의 성적요구에 불응하자, 근로자를 불이익한 부서로 배치전환
- 회사 회식자리에서 외설적 춤(부르스 등)을 출 것을 요구하며 포옹하려 하여 이를 거부하자 승진에서 탈락
- 출장중 사업주가 기간제계약직 사원에 대해 안마 등을 강요하여 거부하자 재 계약 탈락

03

일과 가정,
양립될 수 있도록
지원해야 합니다.



배우자 출산휴가

사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 합니다.

○ 배우자의 출산일로부터 120일 이내에 휴가를 신청해야 합니다.

- 배우자 출산일로부터 120일 이내에 휴가를 시작해야 하며, 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있음

○ 휴가기간 20일은 유급으로 합니다.

- 별도 규정이 없는 한 휴가미사용시 수당으로 보전받을 수 없음

Q 아내가 출산하였습니다. 배우자 출산휴가를 신청하였더니 회사에서 개인 연차를 쓰라고 합니다. 회사마다 다르게 적용할 수 있나요?

A 회사마다 다르게 적용할 수 없습니다. 배우자 출산휴가 지급은 법적인 사업주의 의무사항입니다. 사업주가 배우자 출산휴가 신청을 거부하거나 20일 미만의 휴가를 주는 경우, 유급으로 하지 않을 경우 과태료가 부과됩니다.

육아휴직

사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)를 위해 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용해야 합니다.

- 휴직 가능기간은 1명의 동일한 자녀에 대해 최대 1년 6개월입니다.
 - 재직기간이 6개월 미만인 경우에는 근로자의 육아휴직 신청을 사업주가 거부할 수 있음
- 육아휴직 기간을 3회 한해 분할하여 사용할 수 있습니다.
 - 2025.6.1. ~ 2025.9.30.까지 4개월 사용, 이후 필요한 시기에 4개월씩 나누어 추가사용 가능
 - ※ 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 않음
- 육아휴직을 시작한 날 이전 고용보험 피보험 단위기간이 180일 이상이고, 육아휴직을 30일 이상 사용하였을 경우 육아휴직급여를 받을 수 있습니다.
 - 육아휴직 기간 중 육아휴직 급여 전액을 지급하며, 급여 상한액은 육아휴직 시작일부터 3개월까지는 월 250만원, 4개월부터 6개월까지는 월 200만원, 7개월부터 종료일까지는 월 160만원

○ 육아휴직급여 특례 〈6+6 부모육아휴직제〉

- 같은 자녀에 대하여 생후 18개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용하는 경우, 첫 6개월에 대해 부모 각각의 육아휴직 급여를 상향(월 최대 200~450만원, 통상임금100%)하여 지급합니다.
- ※ 부모 모두 6개월+6개월 육아휴직급여 지원 신설(생후 18개월 이내 자녀)
: (1개월) 상한 200만원, (2개월) 250만원, (3개월) 300만원, (4개월) 350만원, (5개월) 400만원, (6개월) 450만원
- 개정법 시행 전(’ 24.1.1.) 이미 부모 모두 6개월 이상 육아휴직을 사용한 경우에는 적용되지 않습니다. 이 경우 일반 육아휴직 급여(통상임금의 80%, 상한액 150만원)를 지급받게 됩니다.

○ 육아휴직기간을 출근한 것으로 간주하여 연차유급휴가를 산정합니다.

- 2022년도 입사하여, 2023.7.1.~2023.12.31.까지 육아휴직 사용한 경우, 2024년 연차유급휴가 15개 사용 가능

Q

자녀가 2명입니다. 남편과 제가 사용할 수 있는 육아휴직은 최대 몇 년인가요?

A

동일한 자녀에 대해 부모가 각각 1년 6개월씩 총 3년을 사용할 수 있으므로 첫째 자녀 3년, 둘째자녀 3년, 총 6년을 사용할 수 있습니다. 이 때 동일 자녀에 대하여 부부가 동시에 육아휴직 사용도 가능합니다.

Q

통상임금이 250만원이며, 고용보험 가입기간은 180일 이상입니다. 3개월간 육아휴직을 받았는데 휴직급여는 얼마나 받을 수 있는지요? (부모 중 한 명만 육아휴직을 사용하는 경우)

A

육아휴직 기간 중 총 750만원의 급여를 받을 수 있습니다.
- 육아휴직 시작일부터 3개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 250만원을 넘는 경우에는 250만원을 지급.

육아기 근로시간 단축

사업주는 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용해야 합니다.

- 근로시간 단축제도 사용가능 기간은 1명의 동일한 자녀에 대해 기본 1년을 사용할 수 있으며, 육아휴직(최대 1년 6개월) 미사용 기간은 추가로 육아기 근로시간 단축 제도로 사용이 가능합니다.

- 육아휴직 미사용 기간의 두 배(최대 3년) + 육아기 근로시간 단축 = 4년
(※ 육아기 근로시간 단축은 1년 이상 가능)

- 육아기 근로시간 단축 후 근로시간은 1주일 15시간 ~ 35시간 사이여야 합니다.

- 육아기 근로시간 단축은 분할 사용 횟수의 제한은 없으나, 나누어 사용하는 1회의 기간은 최소 1개월 이상이 되어야 함

Q

육아기 근로시간 단축을 신청하였으나, 사장님이 대체인력을 못 구했다고 안된다고 합니다. 근로시간 단축신청을 사업주가 거부할 수 있는지요?

A

사업주는 아래와 같이 정당한 사유가 있을시에는 육아기 근로시간 단축신청을 거부할 수 있습니다.

- ① 단축개시예정일의 전날까지 근로자의 계속 근로기간이 6개월 미만인 경우

- ② 사업주가 고용센터에 구인신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력하였으나, 대체인력을 구하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외.
- ③ 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우



통상임금이 월 250만원입니다. 주당 근로시간을 40시간에서 20시간으로 단축했을 경우 급여는 얼마를 받게 되나요?



월 2,275,000원을 받습니다. 실제 근무한 시간에 대해서는 사업주가 급여를 지급하고, 단축급여에 대해서는 고용센터에서 지급합니다.

<매주 최초 10시간 단축분은 통상임금 100%(상한액 250만원), 나머지 단축분은 통상임금 80%(상한액 160만원) 기준>

· 실제 근무기간 급여(사업주 지원): 125만원 = 250만원 x (20/40)

· 단축된 근무기간 급여(고용센터): 1,025,000원(①+②)

① 주10시간 단축분: 625,000원 = 통상임금 100% 상한액 2,500,000원 x (10/40)

② 나머지 단축분(10시간): 400,000원 = 통상임금 80% 상한액 1,600,000원 x (10/40)

가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가

질병, 사고, 노령 등으로 돌봄이 필요한 가족(부모, 자녀, 배우자의 부모)을 위해 휴직 및 휴가를 사용할 수 있습니다.

- 휴직기간은 연 90일을 사용할 수 있습니다.
 - 1회 사용시 최소 30일 이상을 사용해야 함
- 휴가기간은 연 10일을 사용할 수 있습니다.
 - 일단위로 사용할 수 있으며, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함됨
- 휴직 및 휴가기간은 원칙적으로 급여를 지급하지 않습니다.

Q

가족돌봄휴직 및 휴가 신청시 사업주가 거부할 수 있는지요?

A

사업주는 아래와 같이 정당한 사유가 있을시에는 가족돌봄휴직 신청을 거부할 수 있습니다.

- ① 돌봄휴직개시예정일의 전날까지 근로자의 계속 근로기간이 6개월 미만인 경우
- ② 근로자 외에 다른 가족이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
- ③ 사업주가 고용센터에 구인신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력하였으나, 대체인력을 구하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외
- ④ 가족돌봄휴직이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축

사업주는 근로자가 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비(55세 이상), 학업을 위해 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용해야 합니다.

※ 1인 이상 사업장에 적용

○ 근로시간 단축 기간은 1년 이내로 합니다.

- 다만, 합리적인 이유가 있는 경우 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비(55세 이상)에 한해 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축 기간 연장 가능

○ 사업주가 근로시간 단축을 허용하는 경우, 단축 후 근로시간은 1주일 15~35시간 사이여야 합니다.

- 원칙적으로 근로시간 단축 근로자에게 연장근로를 요구할 수 없음.
다만, 근로자가 명시적으로 청구하는 경우 주 12시간 이내에서 연장근로 요구 가능

○ 임금은 근로시간이 단축됨에 따라 비례하여 지급하는 것이 원칙입니다.

- 근로시간 단축기간은 임금이 저하되기 때문에 평균임금 산정 시 대상기간에서 제외

Q

건강상의 이유로 근로시간단축을 신청하려고 합니다. 사업주가 거부할 수 있는지요?

A

사업주는 아래와 같이 정당한 사유가 있을시에는 근로시간단축 신청을 거부할 수 있습니다.

- ① 가족돌봄 등 단축 개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 경우
- ② 사업주가 고용센터에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우
- ③ 가족돌봄 등 근로시간단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 가족돌봄 등 근로시간단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
- ④ 가족돌봄 등 근로시간단축 종료일부터 2년이 지나지 않은 경우



청소년 (연소근로자) 노동권 보호

- 01 | 청소년, 특별히 보호받아야 합니다.
- 02 | 청소년도 노동법상 모든 권리를 보장받아야 합니다.

01 | 청소년은 특별히 보호받아야 합니다.



일할 수 있는 나이

사용자는 만 15세 이상을 근로자로 채용할 수 있으며, 만 15세 미만은 취직인허증이 있어야 일할 수 있습니다.

○ 취직인허증은 고용노동부(일하는 지역의 지방고용노동관서) 에서 발급합니다.

- 취직인허증 교부신청서를 제출하면, 지방고용노동관서에서는 신청서 심사 후 취직인허증을 발급함.

○ 사용자는 ‘취직인허증 없는 만 15세 미만 청소년’을 고용했을 경우, 처벌받을 수 있습니다.

- 취직인허증 없이 일했더라도, 법적 책임은 청소년 근로자가 아닌 사용자(청소년을 고용한 사람)에게 있음.

Q 취직인허증을 신청했습니다. 지방고용노동청에서는 어떤 부분을 확인 하나요?

A 일하는 청소년을 보호하기 위해, 하는 일이 위험하고 해를 끼치는 일이 아닌지, 부모님 등 보호자가 동의는 하였는지, 일하는 시간이 학교생활에 지장을 주는 것은 아닌지 등 여러가지를 확인합니다.

일하기 위해 필요한 서류

사용자는 청소년(만 18세 미만)을 고용할 시에는
친권자(후견인) 동의서와 나이 증명 서류를
사업장에 갖추어야 합니다.

- 18세 미만 청소년은 일하기 전에 친권자 동의서와 나이 증명 서류를 제출하고, 사용자는 잘 보이는 곳에 보관합니다.

- 나이 증명서류는 가족관계증명서, 주민등록등본 등을 말함.
- 취직인허증을 비치한 경우, 친권자 동의서와 가족관계증명서를 갖춘 것으로 인정함.

Q 18세 미만인 아르바이트생을 고용한 사업주입니다. 채용시에는 부모님 동의서를 바로 제출하겠다고 했는데, 계속해서 제출하지 않고 있습니다. 구두로 허락을 받았다고 하는데, 그 말을 믿어도 되나요?

A 청소년 근로자가 부모님 동의서를 제출하지 않는 것은 자신의 권리(부당한 계약을 예방)를 지키지 않는 것이지만 법적 의무를 회피하는 것은 아닙니다. 하지만 사용자는 18세 미만 근로자를 고용할 때에는 반드시 부모님 동의서를 받아야 하는 법적 의무가 있습니다. 아르바이트생이 부모님 동의서 제출을 거부했다 하더라도 법적 책임은 근로자가 아닌 사용자에게 있으며, 위반 시에는 사용자에게 과태료가 부과될 수 있습니다.

일할 수 없는 곳

사용자는 청소년(만 18세 미만)을 도덕상 ·
보건상 유해 · 위험한 일에 고용할 수 없습니다.

- 일자리를 구할 때에는 먼저 청소년이 일할 수 있는 곳인지 확인합니다.

청소년이 일할 수 없는 곳



- 유흥주점, 단란주점, 비디오방, 노래방, 전화방, 무도장업 등
- 숙박업, 이용업, 목욕장업 중 안마실 등 설치, 유독물 제조 · 판매업, 티켓다방, 주류판매 목적 소주방 · 호프집 · 카페, 종합 게임장, 만화방 등
- 고압 · 잠수 작업, 교도소 또는 정신병원, 소각 또는 도살 업무
- 운전(조종) 면허 취득을 제한하고 있는 업종의 운전(조종) 업무
- 유류(기름)를 취급하는 업무(주유소 제외)
- 2-브로모프로판 취급 또는 노출 업무

※ 2-브로모프로판 ? 전자부품을 세척에 사용되는 유기용제, 불임 유발 등

근로시간

청소년(만 18세 미만)은 원칙적으로 1일 7시간, 1주일 35시간을 초과해서 일할 수 없습니다. 또한 야간과 휴일에도 일할 수 없습니다. 다만, 근로기준법에서 정한 요건에 해당되는 경우에는 가능합니다.

- 연장근로는 청소년이 동의할 경우에만, 야간근로와 휴일근로는 청소년의 동의, 근로자대표와의 성실한 협의, 고용노동부장관의 인가가 있을 경우에만 가능합니다.

- 사용자가 연장·야간·휴일근로를 강요할 경우 처벌받을 수 있음

- 1일 1시간, 1주일 5시간 범위 내에서 연장근로를 할 수 있습니다.

- 연장근로 포함시 1일 최대 8시간, 1주일 최대 40시간까지 일할 수 있음

Q

방학기간 동안 식당에서 하루 9시간을 일했습니다. 청소년이 9시간 일하는 것은 법을 위반한 것이라며 하루 7시간 급여만 계산해서 준다고 합니다. 맞는 말인가요?

A

아닙니다. 청소년 근로자가 법을 위반해서 9시간 일했을 경우, 일을 시킨 사용자가 처벌을 받게 되며, 일을 한 청소년은 처벌받지 않습니다. 법을 위반해서 9시간을 일했더라도 당연히 일한 만큼 급여를 받을 수 있고, 연장근로한 2시간은 가산임금을 받아야 합니다.

[illegible]

02 | 청소년도 노동법상 모든 권리를 보장받아야 합니다.



청소년 근로자(18세 미만)의 노동법상 권리

청소년은 성인에 비해 약자이기 때문에 근로 시간 (1일 7시간) 등 특별한 보호를 받습니다.

특별보호 이외에도 성인 근로자와 같이 노동법상의 모든 권리를 누릴 수 있습니다.

(노동기본권편 참조)

· 근로계약서 작성하고 1부 받기

– 근로계약서는 일하기 전에 작성해서, 사용자와 각각 1부 보관

· 유급휴일 챙기기

– 1주일 동안, 일하기로 한 날 개근하고 15시간 이상 일했으면
1주일 중 하루는 임금을 받고 쉬기

· 휴식시간 누리기

– 4시간 이상 근로시 30분 이상, 8시간 근로시 1시간 이상 휴식

· 연차휴가 사용하기(5인 이상 사업장에 해당)

– 1달동안 개근하고, 1주 평균 15시간 이상 일했으면 1달 중 하루는
임금을 받고 쉬기

· 최저임금 이상 받기

– 2026년도의 경우 시간당 최저임금인 10,320원 이상 받기

· 퇴직금 받기

- 1주 15시간 이상, 1년 이상 일했으면 퇴직금 받기

· 해고 당했을때 권리 찾기

- 정당한 이유 없이 해고당했을 경우, 관련기관에 구제 신청하기
- 해고 30일전에 미리 얘기하지 않았을 경우, 30일분 임금 받기

· 성희롱 당했을때 권리 찾기

- 분명하게 거절하고, 기록을 남기고, 관련 기관에 도움 청하기

· 일하다 다쳤을때 산재 신청하기

- 사용자가 동의하지 않아도 신청 가능하므로, 꼭 산재보험 신청하기





비정규직 근로자 노동권 보호

- 01 | 비정규직 근로자는 특별한 보호가 필요합니다.
- 02 | 비정규직 근로자에 대한 차별적 처우는 금지됩니다.

01 | 비정규직 근로자는 특별한 보호가 필요합니다.



비정규직 근로자 정의

비정규직 근로자란 일반적으로 근로시간, 계약기간, 고용형태 등에 있어서 정규직 근로자와 차이가 있는 근로자를 말합니다.

- 비정규직 근로자에는 기간제근로자, 단시간근로자, 파견 근로자, 특수형태근로종사자, 용역근로자, 일일(일당)근로자 등 다양한 유형이 있습니다.

기간제근로자



- 근로계약기간이 정해져 있는 근로자(계약직)

단시간근로자



- 정규직근로자보다 1주 동안의 소정근로시간이 짧은 근로자(시간제)

파견근로자



- ‘근로자파견사업’을 하는 ‘파견사업주’에게 고용되어 파견사업주와 근로자 파견계약을 체결한 ‘사용사업주’ (실제 사업장의 책임자 등의 지휘 명령을 받으며 일하는 근로자

특수형태근로종사자



계약의 형식과 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 법적보호가 필요한 노무종사자(학습지교사, 보험모집인, 택배기사, 레미콘운송차주, 골프장 경기 보조원, 퀵서비스 기사 등)

- 정년보장이 되지 않아 고용불안에 놓여있고, 정규직에 비해 불합리한 차별을 받고 있어 보호가 필요합니다.

Q

법의 보호를 받을 수 있는 비정규직 근로자는 어떤 유형의 근로자인가요?

A

비정규직 근로자에는 다양한 유형이 있지만, 이중 비정규직 보호법(기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률, 파견근로자보호 등에 관한 법률)의 대상이 되는 근로자는 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자입니다.



기간제근로자 사용기간 제한

기간제 근로자는 2년을 초과해서 사용할 수 없으며 2년을 초과하여 사용할 시에는 그 다음날부터 무기계약 근로자(기간의 정함이없는 근로계약을 체결한 근로자)로 전환됩니다.

※ 상시 5인 이상 사업장에 적용

- 수차례에 걸쳐 근로계약이 갱신되어 총 근무기간이 2년을 초과한 경우 무기계약근로자로 전환된 것으로 볼 수 있습니다.

- 무기계약직으로 변경된 경우, 사용자가 정당한 이유 없이 계약갱신을 거부하면 부당해고에 해당

- 사용자는 기간제근로자를 무기계약근로자로 전환시, 근로자의 동의없이 기존의 근로조건을 일방적으로 저하시킬 수 없습니다.

관련 행정해석



- 고용노동부(11.6.1) : 노동법 등 규정에 위반하지 않는 범위내에서 자율적으로 결정하되, 기존 근로조건을 일방적으로 저하시킬 수 없을 것으로 사료됨

○ 2년을 초과하여 사용할 수 있는 예외적인 경우도 있습니다.

- 상시 4인 미만을 사용하는 사업장, 동거 친족만을 사용하는 사업, 가사 사용인
- 업무 완료 등에 필요한 기간을 정한 경우
- 휴직·파견 등 결원 발생으로 복귀시까지 업무수행이 필요한 경우
- 학업, 직업훈련 등 이수에 필요한 기간을 정한 경우
- 고령자(55세 이상)와 근로계약 체결하는 경우
- 박사학위, 기술사, 전문자격 소지하고 해당 분야에 종사
- 정부 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리 제공하는 경우
- 다른 법령에서 별도의 기간을 정할 수 있도록 한 경우
- 고등교육법에 따른 학교에서 강사, 조교의 업무, 명예교수, 겸임교원, 초빙교원 등 업무에 종사하는 경우
- 주 동안 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간 근로자 사용시
- 경기단체에 등록된 선수와 체육지도사 업무에 종사하는 경우
- 국공립연구기관, 정부출연연구관, 특정연구기관, 법인인 연구기관 등에서 연구업무에 종사하거나 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우 등

Q

매년 1년씩 계약을 5차례 연장해 왔습니다. 최근 계약직도 2년 이상 근무하면 무기계약직으로 전환된다는 말을 들었습니다. 저도 대상이 되나요?

A

일반적으로 계약기간이 정해져 있으면 그 기간이 만료되면 근로관계가 종료됩니다.

그러나 사용자가 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하면, 그 기간제 근로자는 무기계약직으로 봅니다. 따라서 사용자의 의사와 무관하게 2년을 초과하는 시점부터 무기계약직으로 전환되었다고 판단됩니다.

Q 1년동안 계약직으로 근무하고, 이어서 1년 6개월을 주 20시간 단시간근로자로 근무했습니다. 회사에서는 단시간근로를 했기 때문에 기간제 사용 2년 제한과 상관없이 무기계약근로자로의 전환은 안된다고 합니다. 사실인가요?

A 총 근로기간이 2년을 초과하게 되면 무기계약근로자로 전환됩니다. 계약직 근무와 단시간근로를 합하여 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 봅니다.

Q 2년 넘게 일하는 경우에도 계속 기간제로 근무하겠다는 서약을 썼습니다. 이럴 경우 저는 무기계약직으로 전환될 수 없나요?

A 2년 넘게 일했을 경우 무기계약직 전환에 동의하지 않더라도, 법에 의해 무기 계약근로자로 간주됩니다. 따라서 정규직과 동일한 수준의 정년을 보장받을 수 있습니다.

기간제근로자 · 단시간근로자 근로조건 서면명시

사용자는 근로계약을 체결할때 계약기간,
근로시간, 임금 등 주요사항을 반드시 서면으로
명시해야 합니다.

○ 근로계약시 서면으로 명시해야 할 사항은 아래와 같습니다.

- ① 근로계약기간에 관한 사항
- ② 근로시간·휴게에 관한 사항
- ③ 임금의 구성 항목, 계산 방법 및 지불 방법에 관한 사항
- ④ 휴일·휴가에 관한 사항
- ⑤ 취업의 장소와 종사해야 할 업무에 관한 사항
- ⑥ 근로일 및 근로일별 근로시간(단시간 근로자에 한함)

Q

기간제근로자입니다. 근로계약서에 휴가, 공휴일, 임금 등을 써 주지 않았습니다. 그때그때 상황에 따라 다르다고 합니다. 괜찮을까요?

A

사업주에게 서면으로 명시할 사항을 기재해 달라고 요구해 보시고, 사업주가 거부할 경우에는 고용노동청에 신고할 수 있습니다. 기간제법 제17조에 명시된 근로조건을 사업주가 서면으로 명시하지 아니한 때에는 과태료가 부과됩니다.

단시간근로자 초과근로 제한 및 초과근로 가산임금 지급

사용자는 단시간근로자에게 1주간 12시간을 초과하는 시간외 근로를 시킬수 없습니다.
또한 단시간근로자가 법정근로시간내에서 초과근로를 하더라도 그 초과근로에 대하여는 통상임금의 50%이상을 가산하여 지급하여야 합니다. ※ 상시 5인 이상 사업장에 적용

○ 사용자가 근로자의 동의 없이 임의로 초과근로를 지시할 경우, 근로자는 이를 거부할 수 있습니다.

- 인건비 절감을 위해 단시간근로자를 채용하고, 과도하게 초과근로를 시키는 관행으로부터 근로자를 보호할 필요 있음

Q 1일 4시간 일하는 단시간근로자입니다. 그런데 회사에서 1일 1~2시간을 더 일하게 하면서 시급만 추가해서 지급합니다. 초과근로 가산임금을 받을 수 없나요?

A 단시간 근로자도 소정근로시간을 초과하여 근로를 한 경우, 초과근로 가산임금을 받을 수 있습니다.

근로자 파견 정의

근로자파견은 '파견사업주'가 근로자를 고용한 후 파견계약의 내용에 따라 '사용사업주'의 지휘명령을 받아 '사용사업주'를 위한 근로에 종사하게 하는 것입니다.

- 근로자파견은 사용사업주의 지휘·명령을 받는다는 점에서 도급 및 용역 등과 다릅니다.

· 도급 및 용역은 일감을 맡은 사람(수급인)이 자신의 책임하에 자신이 고용한 근로자를 사용하여 일을 완성함

Q

회사에서 도급계약으로 컴퓨터 관련 일을 4년째 하고 있으며, 정규직원 임금의 70%를 받습니다. 그런데 실제로는 정규직 직원과 똑같이 근무하고, 현재 근무하고 있는 회사 사용자의 지휘와 명령하에 일하고 있습니다. 파견근로자 아닌가요?

A

도급계약은 일의 완성을 목표로 하는 계약을 의미하며, 업무지시와 감독 및 결정권한 등이 모두 도급 회사에 있는 경우 도급계약이 아니라 사실상 파견이며 불법파견에 해당합니다.

파견대상업무 및 파견절대금지업무

파견은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무를 대상으로 합니다.

또한 근로자의 안전과 건강, 서비스 질적 수준 유지 필요 등의 이유로 근로자를 절대 파견 할 수 없는 업무들이 있습니다.

○ 근로자파견이 가능한 업무는 아래와 같습니다.

- ① 컴퓨터관련 전문가, 행정·경영 및 재정 전문가, 특허전문가 업무
- ② 기록 보관원·사서, 번역가 및 통역가의 업무
- ③ 창작 및 공연예술가, 영화·연극 및 방송관련 전문가 업무
- ④ 컴퓨터관련 준전문가, 전기공학 기술공, 통신 기술공, 제도 기술 종사자(캐드 포함), 광학 및 전자장비 기술 종사자의 업무 (보조업무에 한함)
- ⑤ 정규교육 외의 교육 준전문가, 그 밖의 교육 준전문가, 예술·연예 및 경기 준전문가의 업무
- ⑥ 관리 준전문가, 사무 지원 종사자, 도서·우편 및 관련 사무 종사자 업무
- ⑦ 수금 및 관련 사무, 전화교환 및 번호안내 사무 종사자, 고객 관련사무, 개인보호 및 관련 종사자의 업무
- ⑧ 음식 조리, 여행안내, 주유원, 소매업체 판매원, 전화통신판매 종사자, 자동차 운전 종사자, 건물 청소 종사자, 수위 및 경비원, 주차장 관리원, 배달·운반 및 검침 관련 종사자의 업무

○ 파견대상업무가 아니더라도, 결원이 생긴 경우나 일시적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에는 파견할 수 있습니다.

- 출산·질병·부상 등으로 인한 결원 발생, 특정시점에 업무가 폭증할 경우 등에 파견인력 사용 가능
- 이 경우 사용사업주는 근로자 대표와 성실하게 협의해야 함

○ 근로자파견이 절대로 금지되는 업무는 아래와 같습니다.

- ① 건설공사현장에서 이루어지는 업무
- ② 하역업무로서 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무(항만운송사업법)
- ③ 선원의 업무(선원법)
- ④ 유해하거나 위험한 업무(산업안전보건법)
- ⑤ 분진작업업무(진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률)
- ⑥ 건강관리수첩의 교부대상 업무(산업안전보건법)
- ⑦ 의료인의 업무 및 간호조무사의 업무(의료법)
- ⑧ 의료기사의 업무(의료기사 등에 관한 법률)
- ⑨ 여객자동차운송사업의 운전업무(여객자동차 운수사업법)
- ⑩ 화물자동차운송사업의 운전업무(화물자동차 운수사업법)

Q

대형 의류판매업체입니다. 휴일 또는 특정기간을 세일기간으로 정해 운영하는 경우 파견직을 사용할 수 있나요?

A

일시적으로 특정시점에 매장 고객수가 많아질 것으로 예상될 경우 파견이 가능합니다. 그러나 세일기간을 연중 상시적으로 운영할 경우는 파견을 사용할 수 없습니다.

Q

요양병원에서 간병인으로 근무하고 있는 파견근로자입니다. 파견대상 업무가 아니기 때문에 병원에서 직접 고용해야 하는 것 아닌가요?

A

파견이 절대 금지되는 의료인(의사, 치과의사, 한의사, 조산사, 간호사, 간호조무사)의 업무와는 달리, 간병인, 산후조리 종사원, 치료사 보조원 등은 개인보호관련 종사자로 파견이 허용되는 업무입니다.

파견기간

파견기간은 원칙적으로 1년을 초과하지 못하며, 당사자간 합의시에는 연장할 수 있습니다. 연장된 파견기간을 포함한 총 파견기간은 2년을 넘을 수 없습니다.

- 원칙적으로 총 파견기간은 2년을 초과하지 못하지만, 예외적인 경우가 있습니다.

고령근로자



- 파견기간을 1년 이내로 하되, 여러차례 갱신 가능(총 파견기간 2년 초과 가능)

출산 · 질병 · 부상 등 결원



- 결원의 원인이 된 사유의 해소에 필요한 기간

일시적 · 간헐적으로 인력확보 필요



- 3월 이내의 기간, 다만 1회에 한해서 3월의 범위내에서 연장가능(최장 6개월)

Q

파견근로자(동일한 1인)를 건물청소종사자로 1년 넘게 쓰다가, 이후 건물 경비원으로 1년 6개월 정도 사용하였습니다. 각 업무 별로 2년을 넘지 않았기 때문에 파견기간 제한과 상관없는 것 아닌가요?

A

파견근로기간 산정과 관련하여, 사용사업주가 파견근로자를 계속 사용하면 되는 것이지 파견근로자의 담당업무나 근무부서 등은 고려대상이 아닙니다. 따라서 담당업무가 변경되었다 하여도 계속사용으로 인정되어 2년 6개월 정도를 사용한 것으로 인정되며, 파견기간제한(총 2년 이내)을 위반한 것이 됩니다.

사용사업주의 파견근로자 직접 고용의무

사용사업주는 불법파견에 해당되는 경우 그 파견근로자를 직접 고용해야 합니다.

- 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용해야 하는 불법 파견의 경우는 아래와 같습니다.
 - ① 파견대상업무에 해당하지 않는데 파견근로자를 사용하는 경우
 - ② 근로자파견 절대금지업무에 파견근로자를 사용하는 경우
 - ③ 출산, 질병, 부상 등으로 파견근로자를 쓰거나 간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있어 파견근로자를 썼으나 법에서 정한 기간을 위반한 경우
 - ④ 무허가 파견사업주로부터 근로자파견을 받은 경우
- 형식적으로 도급 · 용역 · 하청 · 위탁 등의 계약 하에서 원청사업장에 가서 일하더라도, 다음 사항에 해당될 경우 불법파견으로 간주됩니다.

위장도급 · 불법파견 판단 체크리스트

1. 하청회사의 실체나 사업경영상의 독립성이 사실상 없는 경우

- ① 하청회사 노동자들의 채용, 해고, 승진 등의 인사결정과 임금, 퇴직금 등 금품 지급 등에 원청이 관여하는 경우
- ② 4대보험 가입, 임금체불 등 노사문제 발생 시 원청이 처리하는 경우
- ③ 하청의 사업 소요 자금, 필요 자재, 비품, 사무실 등을 원청이 제공하는 경우

2. 하청회사의 노무관리상 독립성이 사실상 없는 경우

- ① 도급계약 내용이 일의 완성이나 사무 처리의 위탁이라기 보다 사실상 노동자의 노무제공인 경우
 - 도급계약상 업무내용이 아주 추상적이거나 반대로 아주 세밀한 경우 모두 포함
 - 도급료가 일의 완성에 따른 포괄적인 대가가 아니라, 투입 인원수, 투입시간에 따라 지급되는 경우
- ② 원청에서 작업배치 변경결정과 업무지시, 감독권을 행사하는 경우
- ③ 원청회사가 하청 노동자들의 근태를 관리하고 연장·야간·휴일 근로 및 휴가 승인에 관여하는 경우

○ 불법파견으로 인한 직접고용시 근로조건은 사용사업주의 근로자 중 유사업무를 수행하는 근로자에게 적용되는 근로 조건을 따릅니다.

· 동종·유사업무 근로자가 없을 경우에는, 직접고용되는 파견근로자의 기존 근로조건 수준보다 저하되어서는 안됨

Q

불법파견으로 판결이 날 경우에 사용사업주측에 직접 고용될 수 있나요?

A

근로자를 실제로 사용한 사용사업주에게 직접 고용의무가 부과될 수 있습니다. 직접 고용 의무가 부과되는 경우는 파견 대상 업무가 아닌데 파견을 받은 경우, 무허가 파견업자로부터 파견 받은 경우, 파견 금지업종에 파견받은 경우 등입니다. 도급관계는 도급인이 별도 사업체인 수급인(하청 업체)에 일을 주고, 하청업체는 독자적으로 업무를 수행하기 때문에 도급인이 하청업체직원에게 지휘 감독권을 행사할 수 없습니다. 따라서 수급업체(하청업체)가 사업체로서의 실체가 없거나, 있다 하더라도 하청업체 소속 근로자가 도급인의 지휘·명령을 받으며 일한다면 불법파견에 해당됩니다.

특히 제조업 직접생산공정업무는 파견금지업종에 해당하여 파견 근로자를 사용 할 수 없어, 불법파견 (도급 형태를 띠면서, 업무지시 및 감독권을 원청회사에서 직접 관리 등)의 형태가 많습니다.

Q

회사 인사담당자입니다. 불법파견 근로자를 사용하여 직접 고용을 해야 하는데 6개월 기간제 근로자로 채용해도 되나요?

A

기간제 근로계약을 체결하면서 계약기간을 단기간으로 설정하는 등 사용사업주가 파견법에 의한 직접고용의무를 단순히 면하기 위한 절차에 지나지 않은 것으로 판단되는 때에는 당해 파견근로자의 사용기간 및 종사했던 업무의 상시성 여부, 그간 동종 근로자의 채용관행 등 구체적 사실관계 등을 종합적으로 고려하여 직접고용의무를 이행하지 않은 것으로 볼 수도 있습니다. (고용노동부 행정해석)



파견근로자 취업조건 고지 등

파견사업주는 파견시 미리 취업조건을 서면으로 파견근로자에게 고지해야 하며, 파견근로자가 파견대가에 대한 내역제시를 요구할시에는 그 내역을 서면으로 제시해야 합니다.

○ 파견사업주가 미리 고지해야 하는 취업조건은 아래와 같습니다.

- 파견근로자의 수, 파견근로자가 종사할 업무의 내용
- 파견사유(출산·질병·부상 등으로 결원이 생겨 파견하는 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보해야 할 필요가 있는 경우)
- 근로할 사업장의 명칭 및 소재지와 근로 장소
- 파견근로자를 직접 지휘·명령할 사람에 관한 사항
- 근로자파견기간 및 파견근로 개시일
- 업무 시작 및 끝나는 시각과 휴게시간
- 휴일·휴가, 연장근로·야간근로·휴일근로, 안전 및 보건
- 근로자파견의 대가(對價)
- 파견근로자가 파견되어 근로할 사업장의 복리후생시설의 이용에 관한 사항

○ 파견사업주의 과도한 중간공제 가능성 예방을 위해 근로자는 파견대가 내역을 요구할 수 있습니다.

[illegible]

02 | 비정규직 근로자에 대한 차별적 처우는 금지됩니다.



차별적 처우 금지

사용자는 비정규직 근로자(기간제 및 단시간 근로자, 파견근로자)에 대해 당해 사업장의 동종·유사업무 종사자에 비하여 합리적 이유없이 차별할 수 없습니다.

※ 기간제 및 단시간 근로자는 상시 5인 이상 사업장에 적용,
파견근로자는 사용사업주가 상시 5인 이상을 사용하는
경우에 적용

○ 임금, 정기상여금, 경영성과금, 그 밖의 근로조건 및 복리 후생 등에서 합리적 이유없이 차별하면 안됩니다.

- 기간제근로자 등에게 불리한 처우를 하더라도 합리적 이유가 있다면 차별에 해당하지 않음

차별 사례



- 금품지급 목적이 업무내용이나 업무량과 상관없는데도 비정규직에게 미지급
- 부서의 실적을 기초로 지급된 성과금인데, 같은 부서내 비정규직에게는 미지급
- 업무난이도 차이에 비해 비정규직의 임금이 과도하게 낮은 경우
- 정규직, 비정규직이 모두 장기근속을 하고 있어 장기근속 장려의 의미가 없는데도 정규직에게만 장기근속수당 지급하는 경우 등

차별 아닌 사례



- 직무범위 및 업무환경이나 업무강도가 다른것에 따른 임금 차이
- 업무와 관련한 자격요건을 가진 정규직에게만 금품을 지급하는 경우
- 직급에 따른 권한과 책임을 고려하여 정규직에게만 수당을 지급할 경우 등

Q

은행에서 일하고 있는 기간제근로자입니다. 무기계약직에게는 통근비와 중식비 및 효도휴가비를 주면서 기간제근로자들에게는 지급하지 않습니다. 차별안가요?

A

차별에 해당됩니다. 통근교통비와 중식비 및 효도휴가비는 업무량이나 업무내용과 상관없기 때문에 비정규직에게도 지급되어야 합니다.

Q

기간제 물리치료사로 근무하고 있습니다. 동일한 업무를 하는 정직원은 성과급을 주면서 기간제 직원들에게는 특별한 이유 없이 성과급을 지급하지 않습니다. 위법 아닌가요?

A

비정규직에 대한 차별적 처우입니다. 고용노동부나 노동위원회에 차별시정을 신청할 수 있습니다.

차별적 처우 시정

기간제·단시간·파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우, 사업장 관할 노동위원회에 차별시정을 신청하여 구제받을 수 있습니다.

※ 상시 5인 이상 사업장에 적용

○ 차별이 있는 날로부터 6개월 이내에 차별시정을 신청해야 합니다.

- 계속되는 차별적 처우는 그 종료일로부터 6개월 이내에 신청
- 월 평균임금 250만원 미만 근로자의 경우, 노동위원회에서 권리구제 대리인 무료지원제도 제공



① 비정규직 차별에 해당하는지 전문가와 상담해 봅니다.

- 서울시 무료상담제도 활용(서울노동권익센터, 노동자종합지원센터 등)

② 사업장 관할 노동위원회에 차별적 처우 시정을 신청합니다.

노동위원회의 업무처리절차는 아래와 같습니다.

01 조사



사용자의 불리한 처우가 있는지, 불리한 처우에 합리적인 사유가 있는지 등 조사

02 심문



- 조사보고서 및 당사자 주장 작성
- 심문 · 판정회의 개최

03 시정명령 또는 기각결정

- 결정에 불복시 중앙노동위원회 재심 (재심 결정에 불복하는 경우 행정 소송 제기 가능)
- 결정에 승복시 시정명령 등 확정

③ 시정명령이 확정되면 사용자는 이를 이행해야 합니다.

- 확정된 시정명령을 이행하지 않을 경우 근로자는 고용노동부에 신고 할 수 있으며, 고용노동부는 사용자에게 확정된 시정명령 이행사항 제출을 요구 할 수 있음

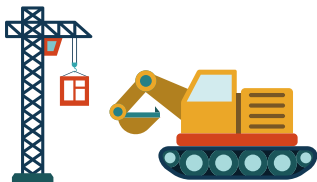
○ 노동위원회는 비정규직근로자에 대한 차별적 처우의 고의성이 인정되거나 반복되는 차별적 처우에 대해 손해액을 기준으로 3배까지 배상하도록 명령할 수 있습니다.

불리한 처우 금지

사용자는 근로자의 차별적 처우에 대한
시정신청, 시정명령 불이행 신고, 행정소송
제기 등을 이유로 해고 및 그 밖의 불리한
처우를 하지 못합니다.

- 기간제·단시간·파견근로자가 차별적 처우에 대한 시정신청 등을 했다는 이유로 사용자가 불리한 처우를 할 경우 처벌받을 수 있습니다.

- 2년이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금에 처해질 수 있음



부록



- 01 | 5인 미만 사업장 주의사항 및 권고사항
- 02 | 산업안전보건, 중대재해 처벌법 관련 내용
- 03 | 노동법령 위반시 벌칙
- 04 | 노동 관련 기관별 주요기능 및 연락처

5인 미만 사업장은 어떤 법이 적용되나요?

항목	적용여부	관련 법 조항
근로조건의 명시	○	근로기준법 제17조, 기간제 및 단시간 근로자보호에 관한법 제17조
해고의 예고	○	근로기준법 제26조
휴게	○	근로기준법 제54조
주휴일	○	근로기준법 제55조
출산휴가	○	근로기준법 제74조
육아휴직	○	남녀고용평등가일가정 양립지원에 관한 법률 제19조
퇴직급여	○	근로자퇴직급여보장법 제4조
최저임금의 효력	○	최저임금법 제6조
부당해고 및 부당 해고 구제신청	X	근로기준법 제23조 제1항, 제28조
근로 시간	X	근로기준법 제50조
주12시간 연장 한도	X	근로기준법 제53조
연장·휴일·야간 가산수당 적용	X	근로기준법 제56조
연차휴가	X	근로기준법 제60조

모든 사업장이 지켜야 하는 필수 규정은 무엇인가요?

근로시간, 휴게시간, 주휴일 등은 5인 미만 사업장을 포함해 규모에 상관없이 모든 사업장이 지켜야 합니다.

1. 근로계약서 작성

임금, 소정근로시간, 주휴일 등이 명시된 근로계약서를 작성하고 교부해야 합니다.

〈근로계약서 주요 기재사항〉

- 근무장소 및 업무내용
- 임금 구성항목(급여, 상여금, 수당 등)
- 임금 계산방법
- 임금 지급방법
- 소정근로시간
- 휴일
- 연차 유급휴가
- 업무의 시작과 종료시간, 휴게시간

〈기간제단시간 근로자 근로계약서 기재사항〉

- 근로계약의 기간
- 임금의 구성 항목 · 계산방법 · 지급방법
- 근로일별 근로시간(단시간 근로자에 한정)
- 휴게시간 · 근로시간
- 휴일, 휴가
- 근무장소 · 업무내용

2. 임금명세서 교부(근로기준법 제48조)

사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성 항목 · 계산방법, 공제내역 등을 기재한 임금명세서를 서면 (「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부하여야 합니다.

3. 휴게 시간

사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 함. 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용 할 수 있어야 합니다.

※ 위반 시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

4. 최저임금 준수

최저임금은 근로자에게 임금의 최저수준을 보장하여, 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 도모하는 제도로, 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용합니다.

'26년 기준: 시급 10,320원, 월 환산액(2,156,880원)

※ 위반 시 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

5. 주휴수당

주 15시간 이상 근무하면 주휴수당을 지급해야 합니다.

6. 고용 · 산재보험 가입

근로기준법에 따른 근로자라면 고용 · 산재보험 가입이 의무적입니다.(단, 월 60시간 미만 근무 시 고용보험 가입 제외)

7. 해고 예고

사용자는 근로자를 해고(경영상의 이유 포함)하려면 적어도 30일전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 합니다. 5인 미만 사업장은 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하지 않고, “구두”로만 통보한다 해도 해고의 효력이 있습니다.

단, 5인 미만 사업장이라도 근로자가 업무상 부상, 질병의 요양을 위해 일을 하지 못한 기간과 이후 30일, 산전·산후 여성이 근로기준법에 따라 일을 쉬는 기간과 그 후 30일 동안은 해고할 수 없습니다.

해고 예고의 예외

1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
2. 천재·사변, 그밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

8. 퇴직급여

사용자는 퇴직하는 근로자를 위해 퇴직급여제도(퇴직금, 퇴직연금)를 설정하여야 합니다.

(단, 계속근로기간 1년 미만, 1주간 15시간 미만 근로자 제외)

※사업장 규모와 관계없이 주 15시간 이상을 1년 넘게 근무한 근로자에게는 “1년에 30일 이상의 평균임금” 을 퇴직급여로 지급해야 함. 만약 퇴직금을 지급하지 않을 경우, 3년 이하의 징역이나 2천만원 이하의 벌금에 처할 수 있음.

〈계속근로기간 산정에 포함 되는 기간〉

- 수습사용 기간
- 출산전후휴가 및 육아휴직기간
- 업무상 부상·질병으로 요양을 위한 휴업 기간
- 사용자 귀책사유에 의한 휴업기간
- 사용자의 승인 하에 개인사유에 의한 휴직기간

〈계속근로기간 산정에 제외 되는 기간〉

- 병역법에 따른 의무복무로 인한 휴직 기간
- 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 기간
- 별도 고용승계에 대한 약정이 없는 상태에서 용역업체 변경에 따른 종전 근로기간
- 정년퇴직 후 재입사한 경우 이전 근로기간

9. 출산휴가 · 육아휴직

사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 합니다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 합니다.

사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 합니다.

요약: 사업주는 출산 전후의 여성에게는 90일의 휴가를 주어야 하고, 근로자가 육아를 위해 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 합니다.

10. 초과근무

5인 미만 사업장의 경우 주52시간 초과 근무를 시키는 것이 가능하고, 근로기준법 56조가 적용되지 않아 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대해서도 가산임금을 지급하지 않아도 됩니다.

11. 연차휴가

5인 미만 사업장의 경우, 연차 유급 휴가가 없습니다.

12. 생리휴가

근로기준법 제73조에 따라 생리휴가에 대한 의무는 없습니다. 다만 생리휴가는 무급휴가이므로 ‘건강’과 개인이 어쩔 수 없는 사유에 대해서 근로자 입장에서 생각해 보고 지급 의무에 대해 결정하는 것을 추천 합니다.

안전하고 건강하게 일할 권리를 보장받아야 합니다.

산업안전보건

산업재해 및 직업병을 예방함으로써 근로자가 안전하고 쾌적한 환경에서 일할 수 있도록 관리해야 합니다.

○ 근로자는 정기, 채용시, 작업내용 변경시, 특별작업시 사업주가 실시하는 안전보건교육을 이수하여야 합니다.

- ▶ 특히 건설일용근로자의 경우 건설사업주가 교육기관을 통해 실시하는 건설업 기초안전·보건교육을 이수하여야 함.
- ▶ 화학물질을 제조·사용·운반·저장작업에 근로자 배치시, 새로운 화학물질을 도입한 경우, 유해성·위험성 정보 변경시 사업주가 실시하는 물질안전보건자료에 관한 교육을 이수하여야 함.

교육과정	교육대상	교육시간
정기교육	사무직 근로자 및 판매업무 근로자	매반기 6시간 이상
	그 외 근로자	매반기 12시간 이상
채용 시 교육	일용근로자 및 기간제근로자(1주일 이하)	1시간 이상
	기간제근로자(1주일 초과 1개월 이하)	4시간 이상
	그 외 근로자	8시간 이상
작업내용 변경 시 교육	일용근로자 및 기간제근로자(1주일 이하)	1시간 이상
	그 외 근로자	2시간 이상
특별교육 (특별교육 작업에 종사하는 근로자 한정)	일용근로자 및 기간제근로자(1주일 이하) (타워크레인 신호작업 종사자 제외)	2시간 이상
	일용근로자 및 기간제근로자(1주일 이하) (타워크레인 신호작업 종사자)	8시간 이상
	일용근로자 및 기간제근로자(1주일 이하)를 제외한 근로자	16시간 이상 (단기간 또는 간헐적 작업 시 2시간 이상)
건설업 기초안전 보건교육	건설 일용근로자	4시간 이상

- 유해·위험작업으로부터 보호를 받을 수 있도록 사업주가 제공한 안전모, 안전대, 안전화, 보안경, 보안면, 절연용 보호구, 방열복, 방진마스크, 방한모, 방한복, 방한화, 방한장갑, 승차용 안전모 등을 착용하여야 합니다.
- 근로자는 사업주가 실시하는 일반건강진단, 특수건강진단 등을 받아야 합니다.
 - ▶ 「국민건강보험법」에 따른 건강검진을 받은 경우 일반건강진단을 실시한 것으로 같음
 - ▶ 특수건강진단은 소음, 분진, 화학물질, 야간작업 등 유해인자에 노출 근로자 해당
- 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 작업을 중지하고 대피할 수 있으며, 지체없이 그 사실을 위 상급자에게 보고하여야 합니다.
 - ▶ 작업중지를 이유로 불리한 처우 금지

Q&A

상시근로자 5인 미만인 사업장 근로자입니다. 입사 후 안전 보건교육을 받지 못했습니다. 안전보건교육을 받을 수 있나요?

상시근로자 5인 미만을 사용하는 사업장은 안전보건교육(정기, 채용시, 작업변경시) 의무를 적용받지 않습니다.
 다만 석면해체·제거작업 등 특별작업에 해당하는 작업(40개 작업)을 하는 일용근로자 및 근로계약기간이 1주일 이하인 기간제근로자를 제외한 근로자는 16시간 이상 교육을 이수하여야 합니다.
 ※ 자세한 특별교육대상 및 교육내용은 「산업안전보건법」 시행규칙 [별표5]를 확인
 안전보건교육 수강 희망 시 안전보건교육플랫폼(edu.kosha.or.kr), 온라인서울노동아카데미(edu.labors.or.kr) 등을 통해 무료로 교육을 수강할 수 있습니다.

중대재해처벌법

중대재해처벌법

사업장 등에서 발생한 중대산업재해와 중대시민재해에 대해 사업주와 경영책임자 및 법인 등을 처벌함으로써 종사자와 시민의 안전권을 확보하고, 중대재해를 방지하기 위해 제정된 법입니다.

※ 2024.1.27.부터 상시 5인 이상 사업장에 중대재해처벌법 적용

○ 「중대재해처벌법」상 중대재해란 중대산업재해와 중대시민재해를 말합니다.

▶ 중대산업재해

- 사망자 1명 이상 발생
- 동일 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자 2명 이상 발생
- 동일 유해요인으로 급성중독 등 직업성질환자 1년 이내 3명 이상 발생

※ 중대산업재해는 「산업안전보건법」 제2조제1호에 따른 산업재해인 경우만 해당

▶ 중대시민재해

- 사망자 1명 이상 발생
 - 동일 사고로 2개월 이상 치료가 필요한 부상자 10명 이상 발생
 - 동일 원인으로 3개월 이상 치료가 필요한 질병자 10명 이상 발생
- ※ 중대시민재해는 특정 원료 또는 제조물, 공중이용시설 또는 대중교통수단의 설계, 제조, 설치, 관리상의 결함을 원인으로 하여 발생한 재해인 경우만 해당

○ 「근로기준법」상 근로자 외 도급·용역·위탁 등 계약 형식에 관계없이 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자 등도 「중대재해처벌법」상 종사자로서 법의 보호를 받습니다.

○ 사업주 또는 경영책임자 등은 종사자(도급·용역·위탁 포함)의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위한 조치를 하여야 합니다.

- 재해예방에 필요한 인력·예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치
- 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치
- 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치
- 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치

○ 사업주 또는 경영책임자 등이 고의 또는 중대한 과실로 안전 및 보건의무를 위반하여 중대재해를 발생하게 한 경우, 손해액의 5배를 넘지 않는 범위 내에서 배상 책임을 집니다.

※ 다만, 법인 또는 기관이 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니함.

○ 모든 화학제품 제조·수입 시 MSDS 고용노동부 제출이 전면 의무화됩니다

- 유해·위험성이 있는 화학제품을 제조하거나 수입하는 사업장은 물질안전보건자료(MSDS)를 작성하여 고용노동부 제출 의무
- 유통되는 모든 물질안전보건자료(MSDS)에 제출 시 부여받은 제출번호가 기재되어야 하고, 영업비밀 보호가 필요한 경우 사전에 승인된 대체자료 기재하여야 함.
- 제조·수입량 1톤 미만 사업장에 부여되었던 마지막 유예기간 2026. 1. 16일자로 종료되어 모든 사업장에 예외 없이 적용

Q&A

중대재해가 발생하면 사업주 또는 경영책임자 등은 무조건 처벌받나요?

무조건 처벌받진 않습니다. 중대재해가 발생하더라도 사업주와 경영책임자가 재해 예방을 위한 안전보건 확보의무를 다했다면 처벌되지 않습니다. 의무 위반과 사망 사고 사이의 고의·인과관계 여부 등이 명확한 경우에만 처벌받게 됩니다.

노동법령 위반시 벌칙



구 분	위반사항	벌 칙
인권과 시민권 존중	근로자를 강제근로 시킬 경우	5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금
	근로자 폭행(지속적 언어폭력)	5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금
	공민권 보장하지 않을 시	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
근로계약	근로계약서 서면으로 미교부	500만원 이하 벌금
	위약금 예정 또는 전차금 공제시	500만원 이하 벌금
	강제저금 계약 체결시	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
근로시간 휴일·휴가	근로시간 제한 위반	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	연장근로 제한 위반	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	휴게시간 미지급	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	유급휴일 미지급	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	연차유급휴가 미지급	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
임금	임금지급 원칙 미준수	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
	비상시지급 규정 위반	1천만원 이하 벌금
	최저임금 미지급	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
	최저임금을 알려주지 않은 경우	100만원 이하 과태료
	연장근로수당 및 야간·휴일근로수당 미지급	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
	휴업수당 미지급	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
	퇴직금 지급기한 위반	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금



징계 · 해고	해고 절대 금지기간 중 해고	5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금
	해고예고 위반	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
노동조합	부당노동행위	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	부당노동행위 구제명령 미이행	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
모성보호	임산부 및 18세 이상 여성 사용금지 직종 위반	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
	임산부 시간외근로 시킬 경우	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	근로자 본인의 명시적 청구가 없거나, 본인의 동의를 받지 않거나, 고용노동부장관의 인가를 받지 않고 임산부에게 야간근로 및 휴일근로 시킬 경우	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	근로자 대표와 성실하게 협의하지 않고 임산부에게 야간 근로 및 휴일근로 시킬 경우	5백만원 이하 벌금
	산후 1년 미경과 여성에게 1일 2시간, 1주일 6시간, 1년 150시간 초과하는 시간 외 근로 시킬시	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	생리휴가 미지급	5백만원 이하 벌금
	출산전후휴가 규정 위반	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	출산전후휴가 종료 후 동등수준 직무복귀 위반	5백만원 이하 벌금
	유산 및 사산휴가 규정 위반	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	임신기 근로시간 단축 위반	5백만원 이하 과태료
남녀차별 금지	육아(수유)시간 미지급	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	임금에서의 차별	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
	임금 외의 금품 등에서 차별	5백만원 이하 벌금
	교육, 배치, 승진에서의 차별	5백만원 이하 벌금
	정년, 퇴직, 해고에서의 차별	5년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금



직장내 성희롱	사업주가 직장내 성희롱	1천만원 이하 과태료
	성희롱 예방교육 미 실시	5백만원 이하 과태료
	성희롱 행위자에 대한 징계 등 미 조치	5백만원 이하 과태료
	성희롱 피해자에 대한 불이익 조치	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
	고객 등에 의한 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치	5백만원 이하 과태료
직장내 괴롭힘	직장내 괴롭힘 발생 사실 신고자에 대한 불이익 조치	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
일과 가정 양립지원	배우자 출산휴가 규정 위반	5백만원 이하 과태료
	육아휴직 미 부여	5백만원 이하 벌금
	육아가 근로시간 단축 미 부여	5백만원 이하 과태료
	가족돌봄휴직 및 휴가 미 부여	5백만원 이하 과태료
청소년 특별보호	취직인허증 없이 15세 미만자 고용	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	친권자 동의서 및 나이증명서류 미 비치	500만원 이하 과태료
	고용금지직종에 18세 미만자 고용	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
비정규직 근로자 보호 (1회위반 경고, 2회위반 영업 정지 1월, 3회위반 영업 정지 2월)	기간제 및 단시간근로자 근로 조건 서면명시 위반	5백만원 이하 과태료
	단시간근로자 초과근로 제한 위반	1천만원 이하 벌금
	파견대상업무 및 파견금지업무 위반	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
	파견기간 위반	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
	사용사업주의 파견근로자 직접 고용의무 위반	직접고용 불이행한 근로자 1인당 3천만원 이하 과태료
	파견근로자 취업조건을 고지하지 않을시	1천만원 이하 과태료 및 행정 처분
	파견대가내역 서면으로 미제시	3백만원 이하 과태료
	확정된 차별시정명령 미 이행	1억원 이하 과태료
	확정된 차별시정명령 이행사항 미제출	5백만원 이하 과태료
	차별적 처우에 대한 시정 신청 등을 이유로 불리한 처우 할 경우	2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금



Handwriting practice lines consisting of 20 horizontal blue lines on a cream-colored background.

노동 관련 기관별 주요기능 및 연락처



| 서울노동권익센터 |

일하는 서울시민의 사회경제적 권리 향상과 복지증진을 위한
다양한 사업 운영

- 노동상담, 법률지원, 정책연구, 교육, 캠페인 등 서울시 노동정책과
관련된 각종 사업을 진행함
- 상담전화 : 1611-2020 (대표상담번호)

| 서울시 직장맘지원센터 |

일하는 여성의 노동권 관련 직장내 권리와 일·가정 양립 관련 상담
서비스 제공

- 누리집 : <https://www.seoulworkingmom.or.kr>
- 상담전화 : 동부권 | 02)335-0101 / 서남권 | 02)852-0102

| 서울근로자건강센터 |

50인 미만 소규모사업장 노동자 중심으로 체계적 직업건강 서비스를
제공

- 누리집 : <http://www.suwhc.or.kr>
- 상담전화 : 서울근로자건강센터 02-838-6497
서울직업트라우마센터 02-838-6497
서울중구분소 02-2268-6497



| 노동자 종합지원센터 |

무료 노동상담 및 법률지원, 노동인권교육, 기타 노동자 복지를 위한 다양한 프로그램 운영

- 통합 상담번호: 1661-2020
- 성동근로자복지센터 : 02)497-8573
- 서대문노동자종합지원센터 : 02)395-0720
- 구로구노동자종합지원센터 : 02)852-7341
- 노원노동복지센터 : 02)1661-9275
- 성북구노동권익센터 : 02)909-3987~8
- 강서구노동복지센터 : 02)2665-4037
- 관악구노동복지센터 : 02)886-7900
- 광진구노동복지센터 : 02)458-5055
- 용산구노동자종합지원센터 : 02)2199-7227
- 중랑구노동자종합지원센터 : 02)496-8477
- 은평구노동자종합지원센터 : 02)6952-1875
- 마포구노동자종합지원센터 : 02)306-2226
- 중구노동자종합지원센터 : 02)2269-9994
- 도봉구노동자종합지원센터 : 02)3494-4400
- 강북구노동자종합지원센터 : 02)901-2656
- 영등포구노동자종합지원센터 : 02)2633-7989
- 금천구 노동자종합지원센터 : 02)2627-2140

| 서울시 노동권리보호관 |

사업주가 노동법을 몰라서 법을 위반하고, 과태료를 내는 피해를 보지 않도록 노무사가 직접 찾아가 무료 노무컨설팅 제공

- 자세한 사항은 120 다산콜센터 또는
서울노동권익센터 1661-2020으로 문의

| 고용노동부 |

근로계약서 서면 미교부, 임금체불, 폭행, 부당 노동행위, 직장내 성희롱 등

- 누리집 : <http://www.moel.go.kr>
- 무료상담 전화예약 : (국번없이) 1350

구 분	관할지역	연락처
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



| 고용24 |

모든 온라인 고용서비스를 한 곳에서 신청하고, 결과를 확인할 수 있는 통합포털입니다. 개인은 일자리 검색, 구직신청(이력서 등록), 실업급여 신청, 출산휴가 급여 신청, 국민내일배움카드 신청 등을 기업은 인재 검색, 고용 장려금 신청, 근로자 훈련 신청, 이직확인서, 출산휴가확인서 작성 등을 할 수 있습니다.

· 누리집 (고용보험서비스): www.work24.go.kr

고용노동부 고객상담센터 고용복지센터		취업알선, 고용보험, 직업훈련, 외국인고용, 국민취업지원제도 등 제도 상담 및 문의	1350(유료)
한국고용정보원		취업알선, 고용보험, 직업훈련, 외국인고용, 국민취업지원 등 전산문의	1577-7144 (유료)
직업능력심사평가원 정책특화심사센터		교강사 배점관련, 기관 인증평가, 과정 심사관련 등 문의	1644-5113
4대 사회 보험	4대보험포털사이트	포털사이트(4insure.co.kr)이 용에 따른 전산 이용문의	063-711- 7800(유료)
	국민건강보험공단	건강보험 업무처리 관련 문의	1577-1000 (유료)
	국민연금공단	국민연금 업무처리 관련 문의	1355(유료)
	근로복지공단	고용보험료 납부 및 사업장문의, 산재보험 관련 문의	1588-0075 (유료)
	사회보험EDI	사회보험EDI 이용에 따른 전산 이용 문의	080-318-5306 (유료)

| 근로복지공단 |

고용보험 · 산재보험 가입문의 및 관리, 산재신청 · 보상과
재활지원 및 근로자 복지 지원(생활안정자금 대부 등)

- 누리집 : www.comwel.or.kr
- 상담전화 : (국번없이)1588-0075

구 분	관할지역	연락처
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, 종랑구, 노원구	
서울관악지사	관악구, 구로구, 금천구, 동작구	

| 노동위원회 |

부당해고 등, 부당 노동행위, 차별시정 등에 대한 구제신청

- 누 리 집 : www.nlrc.go.kr
- 서울지방노동위원회 : 02)3218-6077~6079
- 중앙노동위원회 : 044)202-8226

| 국가인권위원회 |

인권침해, 차별시정, 성희롱, 장애인 차별 등에 대해 진정 및 신고

- 누 리 집 : www.humanrights.go.kr
- 연락처 : 02)2125-9700
- 인권상담전화 : (국번없이) 1331

| 대한법률구조공단 |

노동 권익침해 관련 무료 법률구조

- 누 리 집 : www.klac.or.kr
- 상담전화 : (국번없이) 132



서울시민

노동권리 안내서

우리 모두의 소중한 권리

초판발행일 2013년 8월

증보판 13쇄 2026년 7월

발행일

발행인 서울특별시

기획 민생노동국장 박경환
노동정책과장 김가영
소규모지원팀장 최은정
담당사무관 노은정
감수 김신형 노무사

발행처 서울특별시

주소 서울특별시 중구 서소문로 124

제작부서 노동정책과
전화 02)2133-5432

인쇄 (주)울스컴
02)701-0296~7

I S S N 2983-0621

발간등록번호 51-6110000-003704-10

본 저작물의 저작권 및 판권은 서울특별시에 있습니다.