

2022

노동자 권리찾기 안내수첩



목차

- 01 민주노총과 함께해요 — 03
- 02 회사를 그만두기 전에 꼭 알아야 할 노동법
 - 퇴직금과 실업급여 — 08
 - 사직, 해고, 징계, 인사발령 — 24
 - 부당해고(징계) 구제신청 — 40
- 03 회사에 입사했다면 꼭 알아야 할 노동법
 - 근로계약서, 취업규칙 — 52
 - 임금 — 60
 - 노동시간, 휴식제도 — 88
- 04 건강하게 일하기 위해 꼭 알아야 할 노동법
 - 산업재해 — 112
 - 직장 내 괴롭힘, 감정노동 — 132
- 05 평등하게 일하기 위해 꼭 알아야 할 노동법
 - 성평등 — 142
 - 근로기준법 적용범위 — 158
 - 비정규직 — 160
 - 청소년 — 174
- 06 그 외 사용자의 처벌이 동반되는 노동법 규정 — 178
- 부록 알아두면 도움이 되는 연락처 — 184

당신에게 권리를 권합니다

노동자라면 누구나 보장받는 권리가 있습니다.
그런데 어떤 권리가 있는지 누구도 알려주지 않습니다.
그러니 노동자들은 늘 당하고 빼앗기고 억울해 합니다.
그래서 내 권리를 알고 되찾고자 합니다.

권리찾기수첩은 노동자들의 교과서이자 방패입니다.
고귀한 노동의 가치가 꽃피울 수 있도록,
일한만큼 정당한 보상을 제대로 받을 수 있도록,
빼앗기지도 억울하지도 않게 안전하게 일하도록,
이곳에 정답이 가득 담겨있습니다.

소중히 당당히 활용해주시면 큰 기쁨입니다.

2022년 1월
민주노총 위원장 양 경 수

행복하게 일할 권리!

민주노총과 함께 찾아요!

안녕하세요 민주노총입니다.

노동법은 노동조건에 '최저기준'입니다.
그런데 이 최저기준마저 지키지 않는 회사가
너무 많습니다.

일단 우리가 잘 알아야 합니다.
법에 어떠한 부분이 노동자들을 보호하고 있고,
사용자가 어떤 부분을 위반하고 있는지
우리가 잘 알고 있어야 대응할 수 있습니다.

하지만 아무리 부당한 일일지라도
노동자 개인이 회사에 맞서 싸우는 일은
쉽지 않습니다.

그럴 땐 언제든지 민주노총의 문을 두드려 주세요.

전국 어디서나 나와 가까운 곳으로 연결해주는
민주노총 상담전화 1577-2260으로 전화주세요.

전국 최대 규모, 최고의 노동법 전문가, 노동조합 전문가가
상담합니다.

상담을 받았지만, 선뜻 용기가 나지 않는다면
나처럼 부당한 대우를 받고 있는 동료들과 함께
민주노총에 가입하세요

→ 가입하면 뭐가 바뀌나요?

노동조합이 있다면 법을 지키라고, 노동조건을 개선해달라고, 더 이상 눈치 보지 않고 당당히 요구할 수 있습니다. 노동조합이 요구하면 사용자는 언제든지 협상에 응해야 할 의무가 법으로 정해져 있으니까요! 각종 부당함에 함께 대응할 수 있고, 나와 동료의 요구를 모아 회사와 정부와 직접 협상할 수 있습니다.

→ 어떻게 가입하나요?

노조설립은 2명 이상의 노동자가 설립신고서 등 간단한 절차만으로 가능하지만 제대로 된 노동조합이 되기 위해서는 수많은 난관을 넘어야 합니다.

하지만 16개의 지역본부와 16개의 산업별 노동조합 체계를 갖고 있는 민주노총에 가입하는 일은 매우 간단합니다. 또 가입하자마자 탄탄한 노동조합의 지원을 받을 수 있습니다. 많은 노동자들이 민주노총을 찾는 데는 그만한 이유가 있습니다.

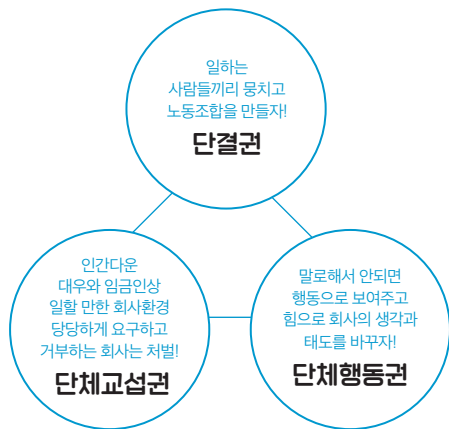
→ 누구나 노동조합에 함께 할 수 있어요!!

노동권, 노동조합과 함께 지키고 올리고!
당신 편에 생각보다 큰 힘,
민주노총으로 오세요!!

전국 어디서나 1577-2260으로 상담 하세요!!

노동3권은 우리의 권리!

일하는 사람들의 권리 노동 3권



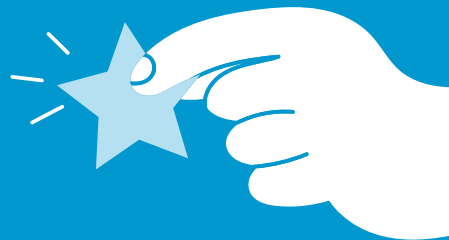
02

회사를 그만두기 전에 꼭 알아야 할 노동법

코로나가 장기화됨에 따라
실직과 퇴직 상담이 많이 늘었습니다.

오늘도 사직서를 가슴에 품고 퇴근하셨나요?
사실상 그만두라는 애기와 다름없는 압박을 받으셨나요?

그렇다면 꼼꼼히 읽어보시기 바랍니다.



퇴직금과 실업급여

“우리회사는 퇴직금이 없다고요?”

“실업급여 줄 테니까

다음 주부터 출근하지 말라고요?”

모르면 못 받는 퇴직금과 실업급여,
노동자의 정당한 권리입니다.

**1년 이상 일하고 퇴사한 노동자는
당연히 퇴직금을 받을 수 있습니다.**

→ 퇴직금을 받을 수 있는 사람은 누구인가요?

- ‘계속근로기간이 1년 이상’인 노동자에게 퇴직금을 지급해야 합니다.
- 사업장에 고용된 인원에 상관없이 모든 노동자에 지급해야 합니다.
- ‘노동자’라면 누구에게나 지급해야 합니다.

※ 퇴직금 지급이 의무가 아닌 노동자

동거의 친족만을 사용하는 사업, 가사사용인, 근무 기간이 1년 미만인 노동자, 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간 노동자는 제외

※ ‘계속근로기간’이란?

- 최초 근로계약을 시작한 날부터 근로계약 종료한 날까지의 기간을 의미합니다.
- 근로계약을 종료한 날(퇴직일자)은 마지막으로 근무한 날의 다음 날입니다.
- 수습, 임시직 등으로 입사한 노동자가 추후 정규직으로 전환된 경우, 정규직 전환시점이 아니라 최초 입사일 시작 일이 됩니다.
- 계약직 노동자가 근로계약을 갱신해온 경우에도 전체 기간을 합산하여 계속근로기간을 계산합니다. 예를 들어 ‘계약직’으로 매년 계약이 갱신되는 경우, 계속근로기간은 최초 시작한 날부터 마지막 근로계약 종료일까지의 기간입니다.
- 계절적 단절 혹은 중간에 일정기간을 두고 근로계약을 반복 체결해 온 관행이 있는 경우에도 계속 노동한 것으로 봅니다.

※ 퇴직금은 퇴사 후 14일 이내 지급해야 합니다(근로자퇴직급여보장법 제9조). 이를 위반할 경우, 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금에 처합니다.

→ 퇴직금 계산법

퇴직금 = 평균임금(퇴사 전 3개월 동안 받은 임금의 합 ÷ 최종 3개월간 날짜 수)X30일 X(계속근로일÷365)

※ 고용노동부 퇴직금 계산기를 활용하면 편리합니다.
(www.moel.go.kr)

2018. 1. 1. 입사, 2022. 2. 28.까지 근무했습니다. 급여는 210만원이었는데 퇴직금은 얼마나 되나요?

→ 5년간의 퇴직금은 70,000원(평균임금)×30일×1520(근무일)÷365= 8,745,205원입니다.

※ 70,000원(평균임금) = 630만원(퇴사 전 3개월 급여)÷90일(퇴사 전 3개월간 날짜 수)

사용자가 퇴직금을 아무렇게나 중간정산하여 줘도 되나요?

퇴직금은 노동자가 퇴직할 때 발생하는 것이 원칙이나, 예외적으로 재직 중에 다음과 같은 사유가 발생할 경우 노동자가 중간정산을 요구할 수 있습니다.

퇴직금의 중간정산 사유

(퇴직급여법 시행령 제3조)

1. 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
2. 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우. 이 경우 근로자가 하나의 사업에 근로하는 동안 1회로 한정한다.
3. 근로자가 6개월 이상 요양을 필요로 하는 본인, 배우자, 근로자 또는 그 배우자의 부양가족의 질병이나 부상에 대한 의료비를 해당 근로자가 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 부담하는 경우
4. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우

Q&A

한 달 월급이 200만원이었습니다. 근로계약서를 새로 썼는데, 월급 200만원을 기본급 180만원에 퇴직금 20만원으로 구분하기로 했습니다. 퇴직할 경우에 퇴직금을 받을 수 없나요?

→ 퇴직금은 노동자가 퇴직해야 발생하는 것이기 때문에, 퇴직 이전에 월급에 퇴직금을 합산하여 지급하는 것은 무효입니다. 판례를 살펴보면, 월급에 퇴직금을 포함할 경우 그 금액은 다시 사업주에 돌려주고, 사업주는 적법하게 퇴직금을 계산해서 지급하라고 명령합니다. 그러나 질문하신 분의 사례는 기존 임금을 쪼개기 한 것에 불과하므로 돌려주실 필요도 없이 별도 퇴직금을 받으시면 됩니다.

5. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차 개시 결정을 받은 경우
6. 임금피크제를 시행하는 경우
7. 사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정근로 시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경하여 그 변경된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우
8. 근로기준법 시행에 따른 근로시간의 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우
9. 재난으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유에 해당하는 경우

→ 퇴직금을 받지 않겠다거나 미리 지급하기로 하는 계약은 어떠한 경우라도 무효이며, 이를 근거로 사용자가 퇴직금을 지급하지 않는다면 처벌을 받습니다(3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금).

- 퇴직금을 지급하지 않겠다는 계약서 혹은 약속은 무효
- 퇴직금을 월급에 포함해서 지급하겠다는 근로계약서도 무효

- 연봉제, 포괄임금제 등의 형식으로 매년 또는 매월 퇴직금을 분할 지급하는 것도 무효

퇴직연금제도 어떤 것이 유리한가요?

퇴직연금제도는 노동자의 노후 소득보장과 생활 안정을 위해 노동자 재직기간 중 사용자가 퇴직급여 지급 재원을 금융회사(은행 등)에 적립하고, 이 재원을 사용자 또는 노동자가 운용하여 퇴직 시 연금 또는 일시금으로 지급하는 제도를 말합니다.

퇴직연금은 크게 확정급여형(DB형)과 확정기여형(DC형) 두가지 유형으로 구분할 수 있습니다.

구분	확정기여형(DC)	확정급여형(DB)
개념	사용자의 부담금이 사전에 확정되어 있고, 노동자의 퇴직금은 운용실적에 따라 변동되는 제도	노동자가 받을 퇴직금이 확정되어 있고, 사용자의 부담금이 적립금 운용실적에 따라 변동되는 제도
운용주체	노동자	사용자
퇴직연금 형태 및 수준	연금 또는 일시금 (법정 퇴직금보다 많거나 적을 수 있음)	연금 또는 일시금 (퇴직금과 같음)
부담금 수준	부담금은 노동자 연간 임금총액의 1/12에 해당하는 금액 이상으로 확정	적립금 운용실적에 따라 부담금이 변동됨

보통 퇴직금이 현행법상 퇴직금과 동일하여 줄어들지 않으므로 확정급여형(DB)을 선호하는 경향이 높습니다.

사용자는 퇴직연금제도 및 운용현황에 대해 매년 노동자에게 교육을 실시해야 하고, 교육을 하지 않을 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과할 수 있습니다.



실업급여, 받을 수 있나요?

실업급여는 노동자가 실직 후 재취업활동을 하는 동안 소정의 급여를 지급해 생활의 안정을 도와주며 재취업의 기회를 지원하는 제도입니다. 실업급여는 크게 구직급여와 취업촉진수당(조기재취업 수당, 직업능력개발 수당, 광역구직 활동비, 이주비) 등으로 나누어져 있습니다.

퇴사할 때 '실업급여를 주겠다'는 조건으로 부당한 요구를 하는 회사가 있는데, 실업급여를 받을 수 있는지 여부는 회사가 결정하는 것이 아닙니다. 아래 요건을 충족하는 누구나 고용센터에 신청하여 받을 수 있습니다.

→ 실업(구직)급여 수급 요건

1. 퇴사일 이전 18개월간 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것

- 피보험단위기간이란 보통 실 근무일 및 유급휴일을 말합니다. 그래서 6개월 재직하였다면 180일에 미달될 수 있습니다. 대략 7개월 이상은 되어야 해요.
- 또, 18개월 동안 여러 회사에서 근무했다라도, 합산한 피보험단위기간이 180일 이상이면 문제없습니다.

2. 실업상태로 구직활동을 적극적으로 할 것

3. 퇴사 사유가 비자발적 사유일 것

- 비자발적 사유란 해고, 권고사직, 근로계약기간만료, 정년퇴직, 폐업 등으로 노동자가 자발적으로 퇴사하는 것이 아닌 사유를 의미합니다.
- 비자발적인 사유라도 **이런 경우는 실업(구직)급여 못 받아요**.
 - 노동자의 중대한 귀책사유로 해고나 권고사직을 당한 경우(고용보험법 시행규칙 별표 1의2 참조)
 - 사업주가 갱신요구를 요구했는데 노동자가 거절했을 경우
(단, 사업주가 갱신요구를 하더라도, 노동조건을 하락시켰을 때는 가능)
- 자발적인 사유(사직)라도 다음과 같은 수급자격이 제한되지 않는 **정당한 이직 사유가 있는 경우에는 실업(구직)급여를 받을 수 있습니다**. 아래는 고용보험법 시행규칙 별표2의 13가지를 요약 정리한 내용입니다. 단, 이와 같은 실업(구직)급여 수급을 위해서는 갖춰야 할 준비 절차와 서류가 있습니다. 퇴사한 뒤에는 준비가 어려울 수 있으니, 고용센터에 미리 문의하시고 준비하셔야 합니다.

① 임금체불, 최저임금 위반, 노동조건 하락, 연장근

로 제한 위반, 휴업으로 평균임금 70% 미만 지급
이 발생한 경우

- 이직 전 1년 이내에 2개월 이상 발생. 2개월이 연속
될 필요는 없음.

② 차별, 성적 괴롭힘, 직장 내 괴롭힘 등으로 퇴사하
는 경우

③ 개인질병, 가족간병으로 퇴사하는 경우

- 개인질병-의사소견서를 회사에 제출했으나 휴직신
청 거부한 경우
- 가족간병-30일 이상 간호 필요, 회사가 휴직신청
거부한 경우

④ 통근시간이 왕복 3시간 이상 멀어진 경우

- 사업장 이전(회사사유), 다른 지역으로 전근(회사
사유)
- 부양하여야 할 친족과의 동거를 위한 거소 이전(노
동자 사유)

⑤ 폐업 및 정리해고가 예정되어 있는 경우

Q&A

**회사가 노동자에 대해 4대보험을 가입하지 않
았어요. 실업(구직)급여를 받을 수 있을까요?**

→ 네. 노동자는 주소지를 관할하는 고용센터나
근로복지공단으로 근무경력을 증명할 수 있
는 자료(근로계약서, 임금명세서 등)를 가지
고 가서 '피보험자격 확인청구'를 신청할 수
있습니다. 확인이 되는 경우 입사한 날부터
고용보험을 가입한 것으로 소급적용할 수 있
습니다.

※ 피보험단위기간이 180일이 되는지 미리 확인
하세요.

가까운 고용복지플러스센터(국번없이 1350)
혹은 고용보험 홈페이지에서 확인 가능.

실업(구직)급여 신청 절차와 지급액을 알아보아요.

→ 실업(구직)급여 신청 절차

노동자가 퇴사할 때 회사에 이직확인서 제출을 요청하세요. 요청받은 회사는 10일 이내에 이직확인서를 근로복지공단에 제출해야 합니다. 고용보험 홈페이지나 전화(1350)로 이직확인서가 처리됐는지 확인할 수 있습니다. 만약 사업주가 10일 이내에 이직확인서를 제출하지 않거나 이직사유 등을 거짓으로 작성하는 경우 과태료가 부과되니 노동청에 신고하세요. 이직확인서 제출 이후에 거주지 관할 고용센터에 실업을 신고하면, 14일 이내에 고용지원센터에서 수급자격 인정 여부를 확인할 수 있습니다.

※ 실업(구직)급여를 모두 받을 수 있도록 퇴사하고 3개월 안에 신청하세요.

실업(구직)급여는 퇴사한 날로 12개월 안에 모두 받아야 합니다. 받는 도중에 12개월이 지나버리면 실업(구직)급여 지급은 중단됩니다(고용보험법 48조).

→ 실업(구직)급여 지급액

실업(구직)급여 지급액 = 퇴직전 평균임금의
60% × 소정급여일수

※ 실업(구직)급여 상한액은 66,000원, 하한액은 60,120원입니다.(단, 퇴사한 날에 따라 금액이 조금씩 다릅니다. 고용센터에서 정확한 금액을 확인하세요).

연령 및 가입기간	1년 미만	1년이상 ~3년미만	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

실업급여를 받을 수 있는 사람이 더 늘어납니다.

→ 예술인 실업급여

2020. 6. 7. 개정된 고용보험법에 따라 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사람 중 다른 사람을 사용하지 아니하고 직접 노무를 제공하는 사람에게도 고용보험과 실업급여가 적용됩니다.(고용보험법 제77조의2 제1항)

예술인 피보험자가 실업급여를 지급받기 위해서는 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간이 9개월 이상이어야 합니다.(고용보험법 제77조의3)

→ 특수고용직 실업급여

2021. 7. 1.부터 보험설계사, 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사, 택배기사, 대출모집인, 신용카드회원 모집인, 방문판매원, 대여 제품 방문점검원, 가전제품 배송기사, 방과후학교 강사, 건설기계종사자, 화물차주 등 12개 직종의 특수고용직 종사자는 고용보험에 당연가입되며(고용보험법 77조의6), 2022. 1. 1.부터는 퀵서비스기사와 대리운전기사도 당연가입됩니다.(고용보험법 77조의7)

다만, 실업(구직)급여를 받을 수 있는 요건은 일반노동자와 다른데, 회사를 여러 번 옮겼더라도 퇴사 전 24개월 중 12개월 이상 고용보험에 가입하였으며(이 중 최소 3개월 이상을 특수고용직으로 고용보험 가입) 비자발적 사유로 퇴사하였다면 실업급여를 받을 수 있습니다. (고용보험법 77조의8)



사직, 징계, 해고, 인사발령

근로기준법은 회사가 정당한 이유 없이 해고나 징계, 인사발령을 함부로 할 수 없다고 정하고 있습니다.

부당한 해고나 징계, 인사발령을 받은 경우 노동위원회 구제신청 절차를 이용할 수 있습니다.

사직하는 것이 아니라면 사직서는 안 되요~

사직은 노동자가 자발적인 의사로 퇴직을 하는 것으로 해고가 아닙니다. 사직의 유형으로는 개인적인 사유의 사직, 권고사직, 명예퇴직, 희망퇴직 등이 있습니다.

→ 권고사직은 해고가 아닙니다

권고사직은 회사와 노동자가 합의해서 관두는 것으로 결과적으로는 사용자의 사직 권고를 수용하는 것으로 사직이지 해고는 아닙니다.

회사는 부당해고의 책임을 피하기 위해 권고사직을 하는 경우가 많습니다. 구두로 해고를 하고 노동자가 부당해고 문제를 제기하면 그때 가서 권고사직이었다고 주장하는 경우도 있습니다. 따라서, 구두로 '관두라'고 할 때 무작정 '알겠다'고 하면 안 됩니다.

→ 권고사직은 노동자가 거부하면 그만입니다

회사가 해고 책임을 피하기 위해 사직을 권고를 하는 경우, 노동자가 이에 따라야 하는 의무가 없으므로 거부하면 그만입니다. 거부 의사를 밝혔는데도 계속 사직을 강요해 힘들게 한다면 직장 내 괴롭힘입니다.

→ 사직서는 절대로 쓰지 마십시오.

회사를 관둘 마음이 없다면 절대로 사직서를 써서는 안 됩니다. 사직서를 쓰면 자발적 사직으로 처리되어 부당해고 구제신청, 해고예고수당, 실업급여 수급 등의 권리를 빼앗길 수 있습니다. 또, 해고를 당해서 관두는데, 사직서를 내야 퇴직금을 줄 수 있다거나 실업급여를 줄 수 있다고 하는 경우가 있습니다. 모두 거짓입니다. 절대로 사직서를 내서는 안 됩니다. 퇴직금은 해고나 사직이냐에 상관없이 퇴사하면 당연히 받아야 합니다. 실업급여는 사직서를 내면 자발적 사직으로 처리되어 오히려 받지 못할 수 있으니 특히 주의해야 합니다.

→ 사직을 철회할 수 있나요?

보통 사직은 노동자의 일방적인 의사를 표시한 것(예 : 2021. 12. 1.자로 사직하겠습니다)으로 철회할 수는 없습니다. 그러나 '사직하고자 하니 승인해달라'와 같이 사직 승인을 요청하는 내용이라면, 사직서를 수리(승인)하기 전까지는 사직을 철회할 수 있습니다.

1. 사직서를 제출했는데 수리해주지 않고 있어요. 다음달 부터는 다른 회사에 출근하기로 했는데 어떻게야 하나요? 언제 사직의 효력이 발생하나요?

→ 사용자가 사직서 수리가 계속해 거부한다면, 먼저 근로계약서나 취업규칙의 사직에 대한 규정에 따라 사직의 효력이 생깁니다. 이러한 규정이 없다면 민법에 따라 사직서 제출일로부터 1개월이 지나면 사직의 효력이 발생합니다. 만약, 월급제 노동자의 경우 상대방이 퇴직 통보를 받은 당기후 일기(1개월)를 경과함으로써 효력이 생깁니다. 즉, 1월 15일 사직 통보를 한 경우, 당기(1월)후 1개월(2월)이 경과한 3월 1일에 사직의 효력이 발생합니다.

2. 명예퇴직을 거부했더니 물류창고 관리로 발령을 내렸습니다. 물류창고에는 빈 책상 2개가 전부이고, 인터넷이나 전화도 없이 온종일 책상에 우두커니 앉아 있는 것 말고는 할 수 있는 일이 없습니다.

→ 명예퇴직을 거부한 직원들에게 모욕을 줘서 퇴사시키려는 뜻이겠죠. 이런 경우 직장 내

괴롭힘이자 부당한 인사발령입니다. 부당한 징계를 했다고 볼 수 있습니다. 부당징계 구제신청이나 부당전보 구제신청을 하셔야 합니다. 또한 직장 내 괴롭힘으로 신고하고 신속한 조사와 보호조치를 요구하십시오.



**노동자 권리찾기
상담센터**
1577-2260

징계, 해고, 인사발령 함부로 할 수 없어요!

→ 사용자가 노동자에게 징계(해고)를 할 때는 **정당한 이유가 있어야 합니다.** (근로기준법 제 23조 제1항) 다만, 5명 이상 노동자를 고용한 사업장에 적용됩니다.

→ 징계(해고)가 정당하려면 아래 세 가지 요건을 모두 갖추어야 합니다.

- (사유) 단체협약이나 취업규칙 등에서 정한 정당한 사유가 있어야 하고,
- (양정) 정당한 사유가 있더라도 징계의 정도가 적당해야 하며,
- (절차) 취업규칙이나 단체협약에서 정한 절차를 지켜야 합니다.

※ 특히, 해고는 노동자의 생계수단을 상실시키는 조치이므로, 노동자의 잘못이 있다 하더라도 함부로 해고할 수 없습니다.

→ 해고는 서면으로 통지하지 않으면 무효입니다. (근로기준법 제27조)

해고는 반드시 해고하는 이유와 해고 날짜를 적은 문서로 통보해야 합니다. 노동자가 해고를 당했다는 사실 뿐 아니라 언제 해고되는지 왜 해고 되는지를 확실히 알아야 법적다툼에 적절히 대응할 수 있기 때문입니다. 서면으로 통지하지 않으면 그 해고는 무효이므로 부당해고입니다.

Q&A

사장이 당장 그만두라며 구두로 해고하였습니까. 부당해고 구제신청을 하려는데 주의해야 할 점이 있나요?

→ 구두로 해고되어서 부당해고 구제신청을 한 경우, 오히려 회사는 해고한 적이 없다거나 무단결근을 해서 퇴사 처리했다고 거짓말을 하는 경우가 있습니다. 이런 경우 해고했다는 증거를 수집하는 것이 중요합니다. 사용자와 주고받은 문자, 카톡, 대화 내용 녹음 등을 통해 해고했다는 증거를 확보하세요. 또는 '부당해고이니 즉시 취소하라'는 내용 증명을 보내 근거를 남기세요.

→ 해고는 30일 전에 예고해야 합니다.

(근로기준법 제26조)

해고는 반드시 30일 전에 미리 알려주어야 합니다. 그렇지 않으면 30일치의 통상임금을 해고예고수당으로 주어야 합니다. 1일 전이든 29일 전이든, 30일치를 주어야 하는 것은 똑같습니다. 다만, 해고예고를 하지 않은 경우 처벌대상은 되지만 부당해고 판단에 영향을 끼치지 않습니다.

해고예고 규정은 5인 미만 사업장에 적용이 됩니다. 다만, ①근속기간이 3개월 미만이거나, ②부득이한 사유로 사업을 계속할 수 없는 경우, ③노동자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우라면 해고예고수당을 지급하지 않을 수 있습니다.

→ 절대 해고할 수 없는 시기가 있습니다.

어떠한 경우라도 노동자를 절대로 해고할 수 없는 기간이 있습니다. 출산 휴가나 산업재해로 휴직한 기간과 그 후 30일(근로기준법 제23조 제2항), 육아휴직 기간(남녀고용평등법 제19조)이 그렇습니다. 5인 미만 사업장에도 해당됩니다.

→ 인사발령은 경영상 필요하더라도 노동자의 불이익이 크다면 할 수 없습니다.

근로계약상 근무장소와 담당업무가 명확히 정해져 있는 경우 노동자의 동의 없이는 인사발령을 할 수 없습니다. 명확히 정해져 있지 않은 경우라면, 인사발령에 대한 경영상 필요성과 합리성이 얼마나 있는지와 인사발령으로 인한 노동자의 불이익을 비교하여 정당성을 판단합니다. 인사발령 과정에서 노동자와 사전협의의를 거쳤는지도 참고가 됩니다.

→ 정리해고는 아래 4가지 요건을 지켜야 합니다.

1. 심각한 경영상 위기가 있어야 합니다.

정리해고는 노동자의 잘못이 없는데도 해고하는 것이기에 경영위기 극복을 위해 인력을 줄이는 것 말고는 도저히 다른 방법이 없을 때에만 가능합니다.

※ 최근 2~3년의 동종업계의 상황이나 회사의 경영상황은 어떤지 파악해 볼 필요가 있습니다.

2. 해고를 회피하기 위한 노력을 해야 합니다.

경영방침이나 작업방식의 합리화(자산매각, 근무시간 단축, 무급휴직), 신규채용 중단 등 정상화를 위해 최선을 다한 후 마지막 수단으로 해고를 선택해야 합니다.

3. 대상자 선정을 합리적이고 공정하게 해야 합니다.

해고 대상자를 합리적이고 공정하게 선정해야 합니다. 특히 성차별이 있어서는 안됩니다.

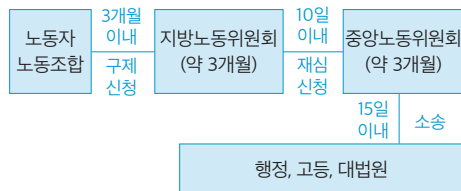
4. 노동자측과 성실하게 사전 협의를 해야 합니다.

정리하고 최소 50일 전에 과반수 노동조합(없으면 노동자 과반수 대표 노동자)에게 알리고, 정리해고를 피할 방법과 해고 대상자 선정기준을 협의해야 합니다.

노동위원회 부당해고 등 구제신청 절차

→ 부당한 징계·해고·인사발령에 대한 노동위원회 구제절차

- 부당한 해고(징계)를 당했을 때, 시간이 오래 걸리고 비용이 많이 드는 민사소송보다는 신속하고 비용이 많이 들지 않는 노동위원회 구제신청이 일반적입니다.
- 해고일이나 징계를 안 날로부터 3개월 이내에 사업장 관할 지방노동위원회에 신청할 수 있습니다.
- 구제신청서는 노동위원회 규칙의 서식을 이용해 작성합니다.



→ 노동위원회에 구제신청을 할 때는, 민주노총에 도움을 요청하세요.

노동위원회에는 노동자들을 위해 활동하는 민주노총 소속 노동자위원들이 심판에 참여합니다. 그러니 민주노총(1577-2260)에 전화하여 자문을 받고 지원도 받으시기 바랍니다.

노동자 권리찾기

→ 해고·징계·인사발령이 예고될 때 미리 준비해야 할 것은 무엇인가요?

- 취업규칙이나 단체협약을 확보하여 사유와 절차가 정당한지 알아보기
- 비슷한 사유로 해고나 징계를 당한 사례가 있다면 그 내용을 확보하여 양정이 정당한지 알아보기
- 필요한 증거자료와 동료 진술서 등 확보해두기
- 무엇보다 전문가와 상담하며 대응하기(1577-2260)

→ 노동위원회 구제신청서 쓰는 법

- 노동자와 사용자의 이름과 연락처 등 기초 정보를 씁니다.

- 신청 취지에는 부당해고(징계, 인사발령)로 판정해달라는 내용과 함께 신청하는 구제명령의 내용을 적습니다.

예시) 신청취지에는 생소한 표현일 수도 있지만 이렇게 씁니다.

부당 해고	1. 이 사건 해고는 부당해고임을 인정한다. 2. 사용자는 근로자를 즉시 원직에 복직시키고 해고가 없었다라면 받았을 임금상당액을 지급하라.
부당 징계	1. 이 사건 징계는 부당징계임을 인정한다. 2. 사용자는 즉시 징계를 취소하고 징계로 인하여 삭감된 임금을 지급하라.
부당 전직 (인사발령)	1. 이 사건 전직은 부당전직임을 인정한다. 2. 사용자는 근로자를 즉시 원직에 복직시켜라.

- 신청 이유에는 해고(징계)된 경위나 이유를 작성합니다. 보통 내용이 많으므로 별지에 따로 작성하여 첨부하는 경우가 많습니다. 특별한 형식은 없고, 해고나 징계를 받게 된 경위, 왜 부당하다고 생각하는지를 구체적인 근거를 들어 작성합니다. 구체적인 근거는 입증자료로 제출합니다.

■ 노동위원회규칙 (별지 제9호의2서식)

부당해고 등 구제 신청서

근로자	성명	(생년월일: , 성별:)		
	주소	(☎ :)		
사용자	사업체명	대표자		
	소재지	(☎ :)		
	해고 등 사업장	- 사업장명: - 소재지: - 대표자: 직위 및 성명 ※ 해고 등 불이익처분 당시의 사업장과 본사가 다른 경우 기재		
신청 취지		1. 2. ※ 계약갱신 또는 무기계약 전환에 대해 다름이 있습니까? 예 □, 아니오 □ ※ 근로계약 기간(기간제인 경우):		
신청 이유 (별지 기재 가능)		1. 해고 등 경위 2. 부당한 이유 ※ 관련 입증자료가 있는 경우 별첨 가능		

위 근로자는

「근로기준법」 제 28조와 「노동위원회규칙」 제39조에 따라 부당해고등 구제를 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 날인)

○ ○ 지방노동위원회위원장 귀하

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

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)





03

회사에 입사했다면 꼭 알아야 할 노동법

회사에 입사하셨나요?

얼마나 일하고 얼마나 받으시나요?

노동조건을 결정하고 있는 근로계약서를 잘 작성하였는지, 취업규칙은 어떻게 되어있는지 살펴봐야 해요.

제대로 받고 있는지, 제대로 쉬고 있는지,

노동자의 가장 중요한 노동조건인 임금과 노동시간에 대해서도 알아보아요.



근로계약서

노동자들의 노동조건을 결정하는 가장 기본이 되는 것이 근로계약서입니다.

그러나 근로계약서를 작성하지 않은 노동자가 30인 미만 사업체 중에는 23.4%, 10인 미만 31.4%, 5인 미만 43.3%나 되는 것으로 나타났습니다. 근로계약서를 작성한 경우에도 교부를 받지 못한 노동자는 30인 미만 사업체에 16.6%에 달합니다.(민주노총, 작은 사업장 노동자 실태조사 결과보고서, 2020년 4월, 전국의 30인 미만 사업체 노동자 1,000명 대상 조사)

사용자가 노동법을 지키고 있는지 알 수 있는 첫 시작이 근로계약서 작성과 교부입니다.

작성한 근로계약서는 꼼꼼히 읽어보세요. 사용자가 노동법을 지키고 있는지 노동자 스스로 확인해보는 습관이 중요합니다.

생계가 걸려있는 근로계약을 체결하는데 계약서를 제대로 작성하고 또 받아두는 것은 너무나 당연한 일이겠죠.

→ 프리랜서? 개인용역? 업무위탁?

사업체에 사실상 고용되어 시키는 대로 일하면서도 개인사업자 등록을 하게 하거나 프리랜서계약, 용역계약 등을 체결한 경우가 있습니다. 근로기준법상 노동자이지만 4대보험도 가입 안 해주고 소득세도 개인사업자가 내는 3.3%를 떼죠.

노동법상 노동자가 아니라면 이 수첩에서 얘기하는 모든 노동법 내용들이 적용되지 않을 수 있으니 주의해야 합니다.

꼭 근로계약서를 작성하자 하고 4대보험도 가입해야 하겠죠.

그게 현실적으로 어려운 상황이라면, 회사의 지휘·감독을 받으면서 근무를 했다는 각종 기록과 증거들을 확보해둘 필요가 있습니다.

형식상 프리랜서 계약을 체결했어도 사업체의 지휘·감독을 받으면서 일했다면 노동법상 노동자로 인정하여 노동법을 적용하는 것이 판례의 일관된 입장입니다.

용역·도급, 프리랜서 계약을 체결했더라도 실질적 지표로 노동자임을 증명할 수 있는 증거를 확보한 뒤, 당당하게 권리를 요구해야 합니다.

혼자서는 힘들 수 있습니다. 언제든지 **1577-2260**으로 전화주세요.

실질적 지표	• 업무 내용이 사용자에게 의해 정해지는지 • 사용자에게 의해 근무시간, 근무장소가 지정되는지 • 취업규칙 등의 적용을 받는지 • 업무수행에 사용자로부터 상당한 지휘·감독을 받는지 • 노동제공 관계가 계속적인지 • 노동자가 스스로 비품, 원자재 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하는 등 독립하여 자신의 재산으로 사업을 영위할 수 있는지 • 노무제공을 통한 이윤창출과 손실초래 위험을 부담하는지 • 보수의 성격이 노동 제공에 대한 대가인지
형식적 지표	• 기본급이나 고정급이 정해져 있는지 • 근로소득세의 원천징수 여부 등 • 4대보험 가입 여부 등

근로계약서 꼭 작성하고 받아야 합니다.

→ 근로계약서 작성 및 교부의무

근로기준법 제17조 2항에는 근로계약 서면(전자서면 포함) 체결 의무와 교부 의무를 규정하고 있습니다.(위반 시 500만원 이하의 벌금)

• ‘사용자’라면 누구나!

근로계약서를 반드시 2부 작성하고, 1부는 노동자에게 나눠주어야 합니다. 작성하지 않거나, 작성했다라도 1부를 교부하지 않으면 형사처벌 됩니다.

• ‘노동자’라면 누구나!

일용직, 임시직, 아르바이트, 수습 등 근무 기간이나 근무 형태에 상관없이, 근로계약서를 쓰고 교부받을 권리가 있습니다. 당당하게 요구하세요.

노동자 권리찾기

→ 사용자가 근로계약서 작성을 거부하는 경우

채용공고를 확보해두시고, 사용자와 노동조건에 관해 대화를 나눈 카톡, 메시지 등을 저장해두거나, 대화 내용을 녹음해 두는 게 좋습니다. 노동자 본인의 목소리만 들어간다면 사용자 몰래 녹

음하는 것도 위법하지 않으니, 사용자에게 녹음 사실을 알리지 않아도 됩니다.

✧ 읽고 이해하기

→ 채용광고와 다른 근로계약

근로계약 체결 시에 또는 채용 직후 사용자가 채용광고(공고) 내용과 다르게 근로계약의 내용을 변경하면 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.
(채용절차의 공정화에 관한 법률 제4조 2항, 3항)

노동조건 내용을 꼼꼼히 확인하고 서명하세요!

→ 근로계약서에 꼭 들어가야 할 내용

(근로기준법 제17조 1항)

- 임금의 구성항목(기본급/식비/수당 등) 계산방법·지급방법
- 소정근로시간(노동시간)
- 휴일, 휴가
- 근무 장소 및 근무 내용 등
- (단시간노동자의 경우) 근로일 및 근로일별 근로시간

노동자 권리찾기

→ 근로계약서에서 정한 내용이 근로기준법에 미달하거나 위반한 경우,

해당 근로계약 내용은 무효가 되고 근로기준법의 내용이 적용됩니다.(근로기준법 제15조)

→ 재직 중에 노동조건이 바뀌었는데 근로계약서를 새로 작성하지 않는다면,

역시 사용자는 처벌대상이 됩니다. 그런데 노동

자가 아무런 이의제기를 하지 않아 바뀐 노동조건이 장기간 적용되면 노동자와 사용자간에 묵시적 합의가 이루어졌다고 해석될 수 있습니다. 사용자가 일방적으로 노동조건을 개악하면 항의를 해야 되겠죠.

→ 내용에 문제가 있어 근로계약서 서명이 망설여진다면, 언제든지 민주노총(1577-2260)으로 전화주세요.

근로계약서에 들어갈 수 없는 내용

→ 노동자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못합니다.

(근로기준법 제7조 : 강제 근로의 금지)

(예) '후임자가 정해지지 않는 경우, 퇴사하지 못한다.'

→ 근로계약서에 명시된 노동조건이 사실과 다를 경우 노동자는 손해배상청구를 노동위원회에 신청할 수 있으며 즉시 근로계약을 해지할 수 있습니다.

(근로기준법 제19조 : 근로조건 위반)

→ 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하지 못합니다.

(근로기준법 제20조 : 위약 예정의 금지)

(예) '일하다가 실수하는 경우, 50만원씩 회사에 배상하여야 한다.' / '퇴사 30일 전 회사에 알리지 않고 퇴사하는 경우, 그 달 월급은 지급하지 않는다.' / '지각, 조퇴 시 벌금 10만원' 등

→ 강제저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못합니다.

(근로기준법 제22조 : 강제 저금의 금지)

(예) '월급의 일부를 퇴직금으로 회사에서 보관한다.'

→ 수습 기간을 적용하기 위해서는 반드시 근로 계약서에 수습 기간이 적용된다는 사실을 명시해야만 합니다. 또한 인사규정(취업규칙)에 수습 기간에 관한 조항이 있다 해도 회사가 이를 알려 주지 않았다면 수습 기간을 마음대로 적용할 수는 없습니다.

년 월 일

(사업주) 사업체명 : (전화 :)

주 소 :

대 표 자 : (서명)

(근로자) 주 소 :

연 락 처 :

성 명 : (서명)



취업규칙

노동조합이 없는 사업장이라면 임금, 근로시간, 휴가, 징계, 승진 등 모든 노동조건의 구체적인 내용은 취업규칙으로 정해집니다.

직장 내 기본적인 노동기준을 정하는 규범이지만, 직장갑질을 합리화하는 수단도 취업규칙입니다. 그래서 취업규칙도 잘 살펴봐야 피해를 받지 않습니다.

취업규칙에 있는 노동조건을 사용자 마음대로 바꾸는 것은 불법입니다. 제대로 알아야 막을 수 있겠죠?

우리 회사 취업규칙을 알고 계신가요?

→ 취업규칙이란?

흔히 '사규', '인사규정', '보수규정' 등으로 불리는 것들로, 명칭과 관계없이 노동자의 임금 등 노동조건과 회사에서 노동자들이 지켜야 할 직장 질서(규율, 규칙)를 정한 것은 모두 취업규칙입니다.

→ 취업규칙 작성·신고의무와 게시의무

(근로기준법 제93조, 제14조)

10인 이상의 노동자가 일하고 있는 회사라면, 취업규칙을 의무적으로 작성하고 고용노동부에 신고해야 합니다.

또 취업규칙을 노동자들이 언제든지 자유롭게 볼 수 있도록 게시해서 널리 알려야 합니다.(위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과)

Q&A

우리 회사 취업규칙을 한 번도 본 적이 없어서 회사에 보여 달라고 했는데 안 보여주네요. 어떻게 확인할 수 있을까요?

→ 회사가 게시의무를 위반한 것이므로 노동청에 신고하면, 과태료가 부과되는 것을 면하기 위해 회사가 취업규칙을 게시할 겁니다. 또는 노동청에 신고되어 있는 취업규칙을 보여달라고 노동청에 '정보공개청구'를 해서 볼 수도 있습니다. 다만, 세부 규정까지 모두 신고되어 있지는 않아 세부 규정은 정보공개청구로 확인이 어려울 수는 있습니다.

취업규칙을 변경하려면?

→ 반드시 노동자의 의견을 듣고 동의도 필요합니다.

(근로기준법 제94조)

회사 마음대로 규정을 변경할 수 없고 노동자의 의견을 들어야 합니다. 특히 기존 취업규칙을 노동자에게 불리하게 변경(개악)하려면 적용대상 노동자 과반수의 동의(전체 노동자의 과반수가 가입한 노동조합이 있다면 그 노동조합의 동의)가 있어야 합니다. 노동자 과반수의 동의 없이 회사가 취업규칙을 개악하면 그 변경은 무효가 됩니다.(취업규칙 변경절차 위반은 500만원 이하의 벌금)

→ 취업규칙을 노동자에게 불리하게 변경할 때, 노동자들의 동의가 법적으로 효력이 있 으려면?

(대법원 2017.5.31. 선고 2017다209129 판결)

① 취업규칙의 변경내용을 회사가 노동자들에게 충분히 설명하고 알려야 합니다. ② 노동자들이 회의를 개최하는 등의 방식으로 자율적으로 찬반 의견을 교환할 수 있어야 합니다. 특히 이 과정에서 사용자의 개입이나 간섭이 있어서는 안 됩니다. ③ 그 결과 노동자들의 집단적 의견이 찬성이어야 합니다.

Q&A

회사에서 종이를 주며 이름과 서명을 하라고 해요. 어떻게 해야 하나요?

→ 회사가 노동자에게 서명(동의)을 받으려고 할 때는 노동자에게 불리한 내용으로 노동조건을 변경하려는 상황이 대부분입니다. 반드시 내용을 확인해야 하고 불리한 내용일 경우에는 서명을 하면 안 됩니다. 강제로 서명하게 하는 경우 상사의 발언과 이에 항의한 과정을 녹음해두는 것이 필요합니다. 특히 동료들과 뜻을 모아 다 같이 서명을 하지 않도록 하는 것이 좋습니다.

노동조합이 없는 사업체에서는 회사가 사실상 강제로 서명을 받고 이에 개인인 노동자가 대항하기가 어려운 것도 현실입니다. 이러한 회사의 행태에 대응하기 위해서는 노동자들의 집단적인 조직인 노동조합을 결성하여 대응해야 합니다.

민주노총(1577-2260)으로 연락주세요. 함께 막아봅시다.

취업규칙에 준하는 노동관행

→ ‘노동 관행’을 변경할 때에도 노동자의 동의가 있어야 합니다.

회사 마음대로 규정을 변경할 수 없고 노동자의 의견을 들어야 합니다. 특히 기존 취업규칙을 노동자에게 불리하게 변경(개악)하려면 적용대상 노동자 과반수의 동의(전체 노동자의 과반수가 가입한 노동조합이 있다면 그 노동조합의 동의)가 있어야 합니다. 노동자 과반수의 동의 없이 회사가 취업규칙을 개악하면 그 변경은 무효가 됩니다.(취업규칙 변경절차 위반은 500만원 이하의 벌금)

Q&A

1. 올해부터 명절상여금을 안 주겠다고 합니다. 인사팀에 물어봤더니 노사협의회 근로자위원들의 동의를 받았기 때문에 문제가 없다고 합니다.

→ 아닙니다. 그동안 주던 명절상여금을 안 주겠다는 것은 노동조건을 불리하게 바꾸는 것으로 취업규칙 불이익변경입니다. 따라서 근로자대표나 노사협의회 근로자위원의 동의가

아니라 전체 노동자 과반수의 동의를 얻어야 합니다. 노사협의회 근로자위원들의 동의만으로 명절상여금을 안 줬다면 임금체불이 됩니다.

2. 회사는 취업규칙을 변경한다며 무조건 사인하라고 해요. 제대로 읽어보지도 못했지만 다들 눈치가 보여 사인했어요. 이제 어쩔 수 없는 건가요?

→ 그렇지는 않습니다. 취업규칙을 노동자들에게 불리하게 변경하는 경우 노동자 과반수의 동의가 있어야 하고 사용자의 개입과 간섭이 배제된 상태에서 노동자들이 찬반의사를 결정해야 하므로, 취업규칙 변경절차 위반입니다. 따라서 사용자의 강압에 의해 과반수 찬성이라는 결론이 나온 것이라는 점을 입증할 수 있다면 이미 변경된 취업규칙도 무효로 만들 수 있습니다.

3. 근로계약서에는 여름휴가비가 월 기본급의 100%라고 되어있습니다. 그런데 얼마 전 회사가 여름 휴가비를 월 기본급의 50%만 주는 것으로 과반수 동의를 받아 취업규칙에 명시했습니다. 이래도 되나요?

→ 취업규칙을 변경했다라도 근로계약서에 따

라 여름휴가비를 100%로 줘야 합니다. 회사에서 휴가비를 50%만 준다면 고용노동부에 임금체불로 신고하세요.

근로계약의 내용이 취업규칙보다 노동자에게 유리한 경우에는 근로계약을 적용하게 됩니다. 이를 유리한 조건 우선의 원칙이라고 합니다. 이 원칙은 근로계약 체결 이후에 취업규칙이 적법한 절차를 거쳐 불이익 변경된 경우에도 해당합니다.

4. 과기부 산하 공공기관에서 근무합니다. 단체협약으로 개인병가를 최대 1년까지 쓸 수 있는 것으로 정했는데, 과기부에서 산하 기관의 직원 병가는 최대 6개월로 제한하는 지침이 내려왔습니다. 단체협약보다 과기부 지침이 우선인가요?

→ 아닙니다. 관리감독권을 가진 행정관청이건 이사회의 결의건 법인의 정관이건 모두 취업규칙에 준하는 규범의 지위를 가집니다. 단체협약은 취업규칙보다 상위규범이므로 상위규범에 위반되거나 상위규범상의 노동조건에 미달하는 하위규범 내용은 무효입니다. 따라서 여전히 단체협약의 내용이 유효합니다.

→ 노동조건을 결정하는 규범의 적용 순위 '상위규범 우선의 원칙'과 '유리한 조건 우선의 원칙'

노동자의 노동조건을 결정하는 규범에 대해서는 상위규범에 존재하는 규범을 우선하여 적용하고, 상위규범과 비교하여 미달하거나 상위규범에 위반되는 노동조건을 정한 하위규범은 그 범위 내에서 무효가 됩니다(상위규범 우선의 원칙).

또한 상위규범 우선의 원칙에도 불구하고, 노동자에게 더 유리한 내용이 하위 규범에 있다면 하위 규범을 우선 적용합니다(유리한 조건 우선의 원칙).

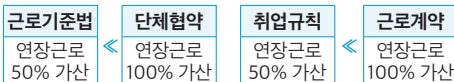


(규범의 우선 순위)



(상위규범 우선)

(상위규범 우선)



(유리한 조건 우선)

(유리한 조건 우선)

※ 근로기준법은 '표준'이 아니라 '최저' 노동조건을 정한 법입니다. 또한 모든 노동조건을 다 정하고 있지도 않습니다. 노동조건 향상, 적정하고 인간다운 노동조건 형성을 위해서는 노동조합을 결성하여 단체협약을 체결하는 것이 최선의 방법입니다.

임금

고용노동부는 2020년 임금체불로 고통받은 노동자는 43만명 피해액은 1조 6393억원에 달한다고 발표하였습니다. 특히, 30인 미만 작은사업장의 노동자들이 입은 피해는 82.2%에 달합니다. 근로감독 실적도 전년 대비 1/5 수준으로 떨어졌음에도 피해금액이 그만큼 낮아지지 않아 실질적으로는 작년에 비해 떨어지지 않음을 보여주고 있습니다. 그럼에도 정부는 여전히 제대로 된 대책을 내놓고 있지 못합니다.

임금체불의 범죄행위가 상상을 초월하고 정부가 손을 놓고 있는 대한민국에서 노동자들이 살아남기 위해서는 노동자들 스스로가 권리를 알아야 하고 묻쳐야 할 것입니다. 정당한 노동의 대가를 빼앗기지 않는 올바른 방법, 노동조합입니다.

임금 지급, 다음 4가지는 꼭 지켜야 합니다.

→ 임금 지급 원칙(근로기준법 제43조)

임금이란 사용자가 노동자에게 노동의 대가로 지급하는 모든 금품을 말합니다. 월급, 봉급, 일당 등 명칭은 따지지 않습니다.(이를 어길 경우, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처합니다)

원칙	위반한 예시
현금으로 지급	상품권? 쿠폰? 회사가 만든 물건? ×
본인에게 직접 지급	미성년자 부모? 채권자에게 대신 지급? ×
주기로 한 임금 전액을 다 지급	손해배상액을 공제한다고? ×
매달 1회 이상 정해진 날에 지급	두 달에 한 번? 1년에 한 번? ×

노동자 권리찾기

→ 비상시 비용 충당을 위한 임금 지급 의무

(근로기준법 제45조)

사용자는 노동자가 비상시에 임금 지급을 요청하면, 지급기일 전이라도 이미 제공한 노동에 대한 임금을 지급하여야 합니다. **(위반 시, 1천만원**

이하 벌금)

※ 비상한 경우 : 출산, 질병, 재해, 혼인, 사망, 부득이한 사유로 1주 이상 귀향하게 되는 경우
(근로기준법 시행령 제25조)



이제 임금명세서에는 꼭 주어야 합니다

물건을 사도 영수증을 발급하도록 법으로 정해져 있는데, 그동안 임금명세서 교부는 의무가 아니었습니다. 그 때문에 노동자들은 제대로 임금을 받고 있는지 알 길이 없었고, 체불임금이 발생해도 노동자들이 제대로 권리를 주장하기 어려웠습니다. 노동자가 자신의 임금에 대한 정보를 정확히 알고, 임금체불 관련 노사 간 갈등 예방 및 분쟁의 신속한 해결을 위해 사용자가 임금을 지급하는 때에 노동자에게 반드시 임금명세서를 주도록 근로기준법이 개정되었습니다.(2021. 11. 19.부터 시행)

임금명세서에 기재해야하는 사항은 ① 성명, 생년월일, 사원번호 등 노동자를 특정할 수 있는 정보, ② 임금지급일, ③ 임금총액, ④ 임금의 구성항목별 금액, ⑤ 임금의 구성항목별 계산방법, ⑥ 공제 항목별 금액과 총액 등 공제내역입니다. 임금명세서를 교부할 때에는 서면으로 하거나 전자문서(메일, 문자 등 가능)로 해야 합니다. 사용자가 노동자에게 임금명세서를 아예 주지 않거나, 꼭 적어야 하는 사항 중 일부를 누락하거나 사실과 다르게 적은 경우 모두 과태료가 부과됩니다.

급여 명세서

2021.11월

성명	김노동
지급일	2021.11.30
생년월일	1982. 1. 1.

임금지급내역		공제내역	
임금항목	지급금액(원)	공제항목	지급금액(원)
기본급	2,090,000	소득세	30,000
연장근로수당	150,000	국민연금	50,000
야간근로수당	50,000	건강보험	50,000
식대(비과세)	100,000	고용보험	10,000
지급액 계	2,390,000	공제액 계	140,000
실지급액	2,250,000		

계산 방법		
구분	산출식 또는 산출방법	지급액(원)
연장근로수당	10시간 × 10000 × 1.5	150,000
야간근로수당	10시간 × 10000 × 0.5	50,000
식대(비과세)		100,000

(소득세, 보험료 등 공제내역은 실제 계산방법이 아니며 예시입니다.)

평균임금? 통상임금? 임금 제대로 알고 받으시다!

근로기준법은 '평균임금'과 '통상임금'이란 개념을 정해두고 이를 필요에 따라 구별해서 사용하고 있습니다. 평균임금과 통상임금은 내가 정당한 임금을 받고 있는지를 확인하기 위한 도구입니다.

→ 평균임금(근로기준법 제2조 1항 6호)

- 평균임금은 실제로 제공된 노동에 대하여 지급받은 임금의 1일 평균치입니다.
- 퇴직금, 휴업수당, 산재보상보험급여, 실업급여 등 계산에 사용합니다.
- 평균임금의 계산법 : 평균임금은 3개월 동안 받은 임금 총액을 3개월 날짜 수(89일~92일)로 나누어 계산합니다.

※ 산출된 평균임금이 그 노동자의 통상임금보다 적으면 통상임금액을 평균임금으로 합니다(근로기준법 제2조 2항).

2021년 1월에 250만원, 2월에 290만원, 3월에 270만원을 받은 노동자가 4월 1일 퇴사했다면 평균임금은?

$$\rightarrow \frac{250\text{만원}+290\text{만원}+270\text{만원}}{31\text{일}+28\text{일}+31\text{일}} = 9\text{만원}$$

노동자 권리찾기

→ 평균임금을 산정하는 3개월 간의 임금 총액에 포함되는 임금

1. 실제 받은 월급 : 초과근무수당, 식대, 4대 보험료 등 모두 포함한 임금

2. 1개월을 초과하는 기간에 지급하는 임금
: 연간 정기상여금의 3개월 분, 해당 년도에 받은 연차수당의 3개월 분

3. 받기로 확정되어 있으나 받지 못한 금액

※ 단, 퇴사로 인해 발생하는 미사용 연차수당은 포함되지 않습니다.

→ 평균임금을 산정하는 3개월에 제외되는 기간과 임금 (근로기준법 시행령 제2조)

평균임금 산정 기간에 기존보다 지나치게 높거나

낮은 임금을 받은 경우에는 평균임금 산정 기간에 포함하지 않습니다. 따라서 수습기간, 출산전후휴가기간, 산업재해로 휴업한 기간, 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간, 육아휴직기간, 쟁의행위기간, 업무 외 부상, 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 얻어 휴업한 기간 등은 평균임금 산정시 제외됩니다.

예를 들어 평균임금 산정 기간 3개월 내에 회사가 코로나19로 인해 휴업한 기간이 1개월 있다면, 해당 기간과 해당 기간에 받은 임금(휴업수당 등)은 평균임금 산정에서 제외합니다.(즉 휴업한 1개월을 제외한 2개월 간의 임금총액을 2개월 간의 일수로 나눠서 산정).

→ 통상임금(근로기준법 시행령 제6조)

- 급여 항목 중에서, ①정기적으로, ②일정한 조건에 따른 모든 노동자에게, ③ 사전에 지급하기로 정해진 임금입니다.
- 기본급 외에도 분기별로 지급되는 상여금, 격월로 지급되는 직책수당 등이 통상임금에 포함될 수 있습니다.
- 초과근무수당, 연차휴가수당 등을 계산할 때 사용합니다.

- 통상시급 : 월 통상임금 ÷ 월 유급시간(주40시간 근무자의 경우 209시간)

노동자 권리찾기

→ 통상임금 해당성 여부

임금항목	임금의 특징	통상임금 해당여부
기본급	매월 고정적으로 지급	통상임금 ○
시간 외 수당	근무실적에 따라 지급여부, 지급액 달라짐	통상임금 × (고정성 없음)
연차수당	휴가 사용일수에 따라 지급여부, 지급액 달라짐	통상임금 × (고정성 없음)
기술수당	기술이나 자격보유자에게 지급되는 수당 (자격수당, 면허수당 등)	통상임금 ○
근속수당	근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금	통상임금 ○
가족수당	부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당	통상임금 × (근로제공과 무관)
	부양가족 수와 관계없이 모든 노동자에게 지급되는 가족수당 분	통상임금 ○ (명목만 가족수당)
성과급	근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금	통상임금 × (고정성 없음)
	최저 금액이 보장되는 성과급	최저 금액 부분은 통상임금 ○
정기 상여금, 휴가비, 명절 귀향비 등	지급일 이전 퇴사자에게 근무일수에 비례하여 일할 계산하는 경우	통상임금 ○ (고정성 인정)

최저임금, 일하는 누구나 받아야 하는 최저 기준

→ 2022년 최저임금, 440원 올랐습니다.

	2021년	2022년
시급	8,720원	9,160원
일급(1일 8시간 기준)	69,760원	73,280원
월급(1주 40시간 기준)	1,822,480원	1,914,440원

→ 최저임금의 시행과 효력

2022년 1월 1일부터 자동으로 효력이 발생하고, 근로 계약서를 변경하지 않았더라도 자동으로 시간당 임금이 9,160원으로 인상됩니다.

※ (중요) 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처합니다. 또한 이 경우 징역과 벌금은 함께 부과할 수 있습니다.

→ **최저임금 주지 의무**(최저임금법 시행령 11조)
사용자는 매년 12월 31일까지 다음연도 최저임금액과 최저임금에 포함하지 않는 임금 등에 대해서 노동자에게 알려야 합니다.

※ 이를 위반한 경우 과태료 100만원을 부과합니다.

→ 최저임금 위반 여부

월 급여항목 중 최저임금에 포함되는 금액만 더한 후, 이를 월 유급시간으로 나눠 시간당 임금을 산출하고 법정 최저시급과 비교하면 됩니다.

※ 최저임금 위반 여부는 월급 총액으로 판단하지 않습니다.

※ 매월 지급되는 기본급 성격의 임금만 최저임금에 포함합니다.

→ 최저임금에 포함하지 않는 임금

1. 매월 지급되지 않는 임금(분기별 상여금 등)은 최저임금 계산할 때 포함하지 않아요.
2. 매월 지급되는 임금은 포함하지만, 다음은 포함되지 않아요.

- ① 기본급 성격이 없는 임금(초과근무수당, 숙직수당, 연차수당 등)
- ② 상여금, 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 능률수당, 근속수당, 정근수당 등의 산입되는 부분(2022년 : 최저임금 월 환산액의 10%에 해당하는 금액)
- ③ 복리후생적 성격을 가진 임금(식대, 가족수당, 통근수당 등)의 산입되는 부분(2022년 : 최저임금 월 환산액의 2%에 해당하는 금액)

<1주 40시간 일하는 노동자의 경우 최저임금 미산입 금액>

연도	최저임금에 산입하지 않는 월 상여금		최저임금에 산입하지 않는 복리후생비	
	규정	금액	규정	금액
2021년 (1,822,480원)	최저임금 월 환산액의 15%	273,372원	최저임금 월 환산액의 3%	54,674원
2022년 (1,914,440원)	최저임금 월 환산액의 10%	191,444원	최저임금 월 환산액의 2%	38,288원

저는 최저임금보다 많이 받고 있나요?

→ 최저임금 계산해보기

1단계 | 내가 받는 월급에서 '최저임금에 포함되는 임금'만 가려냅니다.

2022년 1월	
기본급	1,500,000
직무수당	50,000
식대	100,000
교통비	50,000
시간 외 수당	200,000
월 상여금	400,000
합 계	2,300,000

<제외되는 임금>

- ① 기본급 성격이 없는 '시간외수당'
- ② 매월 지급되는 상여금 중 최저임금 월 환산액의 10%(191,444)에 해당하는 금액
- ③ 복리후생수당(식대, 교통비)에서 최저임금 월 환산액의 2%(38,288원)에 해당하는 금액

※ **최저임금에 포함하는 임금** = 기본급(1,500,000) + 직무수당(50,000) + 복리후생비(식대(100,000)+

교통비(50,000)-미산입금액(38,288)) + 상여금
(월 상여금(400,000)-미산입금액(191,444원)) =
1,870,268원

2단계 | '최저임금에 포함되는 임금'을 시간당 임금으로 환산합니다.

최저임금에 포함되는 임금 ÷ 월유급시간 =
시간당 임금

주 40시간제 사업장의 경우 월 209시간이 월 유급시간입니다.

(참고)

209시간 =

48시간(1주 40시간+주휴 8시간)×4.34(한 달 평균 주 수)

시간당 임금 = 1,870,268원 ÷ 209시간 = 8,949원

3단계 | 나의 '시간당 임금'과 최저시급 비교하여 위반 여부를 확인합니다.

시간당 임금(8,949원) < 최저시급(9,160원) → 최저임금 위반!

→ **최저임금이 올라도 왜 내 급여는 오르지 않죠?**

“휴게시간이 대폭 늘어났어요.”, “식대, 교통비 심지어 상여금까지 기본급에 포함해서 지급한 대요.”, “노동시간이 줄어들었어요.” 이런 꼼수들이 숨어 있다면 내 임금엔 제자리걸음이겠죠! 노동자의 동의가 없다면 무효입니다!! 근로계약서를 새로 쓰자고 하거나, 잘 알지 못하는 내용에 사인을 요구하면 단호히 거부해야 합니다.

Q&A

일 시작하기 전에 수습 기간이 3개월이라고 들었습니다. 최저임금을 받기로 했는데 수습 기간이라고 10%를 삭감한다는데, 불법 아닌가요?

→ 수습 노동자의 경우 3개월 동안 최저임금의 10%를 감액할 수는 있습니다.(최저임금법 시행령 제3조) 단, 2018년 3월 20일부터 1년 미만의 계약직 노동자는 감액할 수 없도록 법이 개정되었습니다. 또한 택배원, 환경미화원, 주유원, 배달원 등 단순 노무직종에 종사하는 노동자에 대해서도 수습을 이유로 최저임금을 감액할 수 없습니다. (최저임금법 제5조)

※ **단순 노무직종이란?**

- 건설 및 광업 관련, 운송 관련, 제조 관련, 청소 및 경비 관련, 가사·음식 및 판매 관련, 농림·어업 및 기타 서비스 단순노무직

※ [한국표준직업분류 대분류 9(단순 노무 종사자)] 참조



초과근무수당! 제대로 계산해서 받으시다.

→ 초과근무수당 발생 기준

- **연장수당** : 1일 8시간을 초과하거나 1주 40시간을 초과
- **야간수당** : 밤 10시부터 오전 6시
- **휴일수당** : 주휴일, 노동절, 법정공휴일 또는 약정 휴일

이 중 하나라도 해당한다면 시급의 50%를 더 받아야 합니다.

→ 초과근무수당 계산법

- 초과근무수당 = 초과근무시간×통상시급×1.5배
- 단, 휴일 근로인 경우 연장근로수당을 중복 지급하지 않고 8시간 이내면 통상시급의 50%, 8시간 초과하는 부분은 100%의 가산수당을 지급하도록 정하고 있습니다.

노동자 권리찾기

→ 출퇴근 시간 꼭 기록해두세요!

청구 시점에서 3년 이내의 초과근무수당은 퇴직

후라도 받으실 수 있습니다. (근로기준법 제49조) 그러니 회사의 출퇴근기록(출퇴근카드, 지문 인식 등)을 꼭 확보해 두세요. 회사가 별도로 출퇴근 관리를 안 한다면, 업무일지를 꼼꼼하게 작성하시고 야근을 증명할 수 있는 각종 기록(일일 보고서, pc on/off 기록 등)을 정리해 두셔도 좋습니다.

Q&A

평일 40시간을 일하고 추가로 휴일에 13:00~24:00까지 일했다면?

(18:00 ~ 19:00 휴게시간, 시급 : 10,000원)

→ 총 170,000원을 지급받을 수 있습니다.

- 10시간 노동의 임금 : 10시간×10,000원 = 100,000원
- 8시간 휴일근로 가산수당 : 8시간×10,000원×50% = 40,000원
- 2시간 휴일연장근로 가산수당 : 2시간×10,000×100% = 20,000원
- 2시간 야간근로수당 : 2시간 ×10,000×50% = 10,000원

포괄임금제? 법을 위반해서는 안 됩니다.

→ 포괄임금제는 법에서 정한 것이 아닙니다. 임금지급 방식일 뿐입니다.

- 초과근무수당(연장수당, 야간수당, 휴일수당)을 실제 일한 시간만큼 별도로 계산하는 것이 아니라 정액 등 일정한 금액으로 지급하는 방식
- 근무형태나 업무 성질에 따라 초과근무시간을 계산하기 어려운 업무에 대해서만 예외적으로 인정합니다.

→ 포괄임금으로 인정되기 위한 요건

- ① 노동시간의 산정이 곤란한 경우처럼 근무형태의 특성이 인정되고,
 - ② 포괄임금 지급에 관한 약정이나 합의가 있어야 하며,
 - ③ 근로기준법, 최저임금법 등을 위반하지 않는 등 노동자에게 불리하지 않은 경우
- ※ 위 3가지 요건을 만족해야 포괄임금이 유효하다고 인정됩니다.

→ 포괄임금에 포함될 수 없는 임금

- 정액에 포함된 초과근무시간을 초과해서 일한 경

우, 추가 근무수당

- 노동절 근무수당, 연차수당, 퇴직금

※ 위 항목 임금에 포함되었을 경우, '임금체불'입니다. 신고하세요.

**휴업수당! 회사 사정으로 쉬었다면
받아야 합니다.**

→ 휴업수당 (근로기준법 제46조)

- 사용자의 귀책사유(경영상 사정)로 회사가 쉬는 경우, 사용자는 노동자에게 평균임금 70% 이상을 휴업수당으로 지급해야 합니다. 다만, 5인 미만의 작은 사업장에는 적용되지 않습니다.
- 휴업수당을 지급하지 않을 경우, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처합니다.

※ 경영상 사정이란 주문량 감소, 판매부진, 기계 고장이나 공장 이전, 영업정지, 원청업체의 경영난으로 일이 없는 경우 등을 말합니다.

1. 가게 인테리어 공사로 한 달 동안 출근하지 않았습니다. 사장님이 일하지 않았으니 월급을 줄 수 없다는데, 휴업수당을 받을 수 있나요?

→ 가게 인테리어 공사도 휴업수당 지급 사유가 됩니다. 출근하지 않았더라도 휴업수당을 청구할 수 있고, 휴업수당은 사용자 마음대로 감액해서 지급할 수 없습니다.

2. 카페 알바를 하고 있습니다. 코로나19로 인해 손님이 없는 날은 2시간씩 일찍 퇴근시키고, 2시간 분 시급을 주지 않아요.

→ 손님이 없다고 일찍 퇴근시켰다면 휴업수당을 받을 수 있습니다. 나는 일할 의사가 있었는데 경영상의 이유로 일을 안 시킨 것이기 때문이죠.

→ 코로나19로 인한 매출 감소로 휴업을 하는 경우 신고하세요.

사용자의 고의나 과실이 없더라도 근로기준법에서 정한 휴업수당을 지급해야 합니다. 특히 사용자가 정부에서 지원하는 고용유지지원금을 받고 휴업수당을 지급하지 않았다면 횡령, 사기죄에 해당합니다.

→ 무급 휴업 동의서에 서명을 강요할 경우 신고하세요.

코로나19를 핑계로 무급 휴업을 하겠다며 노동자의 동의를 강요하는 경우가 많습니다. 무급 휴업에 동의하지 않을 경우, 권고사직이나 해고를 강요하는 경우까지 확대되고 있습니다. 전부 불법입니다.

고용노동부는 민주노총과 협력 체계를 마련하고, 무급휴업 동의를 강요하거나 해고를 일삼는 사업장을 집중 단속하기로 하였습니다. **1577-2260으로 지금 전화주세요.**

임금체불! 심각한 범죄행위입니다.

→ 임금체불이 발생했다면, 꼭 확인하세요.

1. 근로계약서, 취업규칙, 통장지급내역 등 기초자료 먼저 확보하세요.
2. 임금체불을 확인할 수 있는 구체적인 증거를 확보해야 합니다.
 - 노동시간을 확인할 수 있는 증거(출퇴근, 초과노동 증거)
 - 금액을 확인할 수 있는 증거(임금명세서, 임금체불금 계산내역 등)
 - 그 외 노동법을 위반하여 임금체불이 발생했음을 증명할 수 있는 증거

→ 임금체불이 확인된 이후 대응 방법

1. 사용자에게 임금체불을 알리고 지급을 요구하세요.(구두, 문자, 카톡 등)
2. 사용자가 무시하거나 외면하는 등 지급을 미루면, '언제까지 지급해 달라는 내용을 담은 내용증명'을 우편으로 보내세요.
3. 사용자가 계속해서 지급을 미룬다면, 사업장 관할 노동청에 신고하세요.

※ 사용자에게 임금체불이라고 항의·요구하기 전에, 임금체불 여부 및 증거 확보 등 반드시 전문가와 먼저 상의하세요. (1577-2260)

→ 노동청을 활용한 임금체불 해결 방법

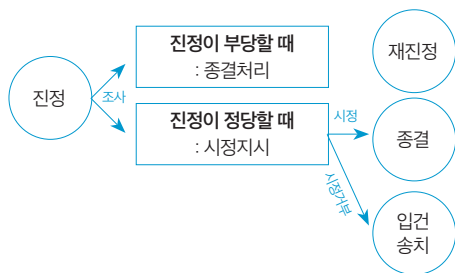
(진정과 고소)

1. 노동청에 관련 증거자료와 함께 진정서 혹은 고소장을 접수합니다.
 - **진정** : 국가기관에 각종 부당한 행위의 시정을 요구하는 민원으로, 밀린 임금을 지급 받을 수 있도록 해달라고 노동청에 요구하는 행위
 - **고소** : 수사기관에 범죄자의 처벌을 요구하는 절차로 사용자를 노동법 위반으로 처벌해 달라고 요구하는 행위.

	진정	고소·고발
법률행위	민원	범죄 행위 신고
대리여부	공인노무사 대리 가능	공인노무사 대리 불가
처리권한	근로감독관이 진행·종결	검사가 수사지휘·종결
처리기한	25일(원칙) + 25일 (연장가능)	2개월(원칙) (연장가능)
불복절차	없으나 재진정 가능	항고, 재항고, 재정신청, 헌법소원

※ 진정서에 '임금체불금 미지급 시 처벌을 요구합니다.'라고 적으세요.

2. 노동청에 진정이 접수되면 아래와 같은 절차가 진행됩니다.



※ 입건은 피의자의 범죄 사실을 인정하여 사건을 성립시키는 것이고, 송치란 사건서류를 검찰에 넘기는 행위를 말합니다.

노동자 권리찾기

→ 언제 노동청에 신고해야 하나요?

(근로기준법 제43조 및 제36조)

노동자가 재직중인 경우에는 임금지급일에 임금을 주지 않으면 신고할 수 있습니다. 노동자가 퇴직한 경우에는, 지급 사유가 발생한 때부터 14일 내에 모든 임금(퇴직금 포함)을 지급해야 합니다. 따라서 그 이후에 신고하면 됩니다.

→ 체불임금은 3년이 지나면 받을 수 없습니다

(근로기준법 제49조)

임금 채권의 소멸시효는 3년입니다. 임금 체불 시점부터 3년이 지나지 않았다면 언제든지 진정 및 고소(공소시효는 5년)를 통해 받을 수 있습니다.

→ 만약 사용자가 노동부의 지급지시에 따르지 않으면?

사용자는 검찰 조사와 함께 재판을 통해 처벌받게 됩니다(3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금)

노동자는 노동청에서 발급받은 '체불 임금등 · 사업주 확인서'를 가지고 법률구조공단을 찾아 무료로 민사소송(압류절차 포함)을 진행할 수 있습니다. 최종 3개월 평균 임금 400만원 미만 노동자만 무료 지원 가능함.

※ 사용자가 체불임금을 지급하지 않을 경우 최대 1천만원 한도로 '간이대지급금'을 신청할 수 있습니다.

회사로부터 체불임금을 받지 못해도 일부는 받을 수 있습니다. 대지급금 제도!

※ 최종 3개월분 임금, 최종 3년간 퇴직급여, 최종 3개월분 휴업수당, 최종 3개월분 출산전후휴가기간 중 급여 지원

→ 도산대지급금

- 회사가 망해서 사용자에게 임금 지불 능력이 없는 경우, 국가가 임금 및 퇴직금을 대신 지급해 주는 제도입니다.
- 노동청에 임금체불 진정과 함께 대지급금 신청.
- 나이에 따른 상한액(아래 표는 1개월 기준 상한액, 단위:만원)

구분	30세 미만	30세 이상 ~ 40세 미만	40세 이상 ~ 50세 미만	50세 이상 ~ 60세 미만	60세 이상
임금·퇴직급여 등	220	310	350	330	230
휴업수당	154	217	245	231	161
출산전후 휴가기간 중 급여	310				

※ 대지급금 신청을 혼자하기 어렵다면, 전문가의 조언(1577-2260)을 받거나 법률구조공단에서 무료로 소송 지원을 받을 수 있습니다.

→ 간이대지급금

- 회사가 망하지 않아도 노동자에게 체불임금의 일부를 지원해주는 제도입니다.
- 퇴직자의 경우에는 퇴직한 날의 다음날부터 2년 이내에 소송 등을 제기하거나 1년 이내에 진정, 고소 등을 제기하여야 합니다.
- 재직자는 임금체불이 발생한 날의 다음날부터 2년 이내에 소송이나 1년 이내에 진정 등을 제기하여야 하고, 근로계약서에서 정한 임금액이 최저임금액의 110% 미만이어야 합니다.
- 회사는 노동자의 퇴직일까지(혹은 임금체불이 발생한 날까지) 6개월 이상 사업을 했어야 합니다.
- 근로복지공단에 지급청구서 제출(진정을 한 경우 : 체불 임금등·사업주 확인서, 소송 등을 한 경우 : 법원판결문 첨부)

항목	상한액	
임금(휴업수당)	700만원	총 상한액은 1,000만원
퇴직급여 등	700만원	

노동시간, 휴식제도

OECD 최장노동시간으로 손꼽히는 대한민국!

겨우 1주 52시간으로 바뀌나 싶더니, 정부와 국회는 또 다시 탄력적 근로 시간제 단위 기간 확대로 과로 노동을 부추기고 있습니다. 노동조합이 막아내야 합니다.

노동자 스스로 쉴 권리를 지켜야 합니다. 우리 노동법이 정한 노동시간과 쉴 권리를 살펴보아요.

**노동시간-유급: 휴게시간-무급,
공짜노동은 NO!!**

→ 법으로 정한 노동시간

- 일반적인 성인 노동자 : 하루 8시간, 1주 40시간
(근로기준법 제50조)
- 연소노동자(15세이상 18세미만) : 하루 7시간, 1주 35시간(근로기준법 제64조)

※ 이를 어길 경우, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처합니다.

- 유해·위험작업 종사자 : 하루 6시간, 1주 34시간(산업안전보건법 139조)

※ 이를 어길 경우, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처합니다.

노동자 권리찾기

→ **사용자의 지휘·감독 아래에 있는 시간은 일하고 있지 않더라도 노동시간입니다.**

(근로기준법 제50조 3항)

- 대기시간 (작업을 위하여 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 시간)
- 근무복 착/탈의, 교대나 작업장 정리에 필요한 시간
- 작업 개시 전 회의(조례)나 종료 후의 업무 미팅(종례)
- 참석 의무가 있는 교육, 워크샵 등

Q&A

1. 출퇴근 확인을 지문인식으로 하고 있어요. 그런데 정시에 출근해도 근무복을 갈아입은 후에야 출퇴근기록을 할 수 있어서 자주 5~10분 정도 지각으로 처리됩니다.

→ 근무를 위해 필수적으로 근무복을 착용해야 한다면, 그 시간 역시 노동시간입니다. 당연

히 임금 지급의무가 발생합니다.

2. 우리 회사는 근무시간을 15분 단위로 관리합니다. 예를 들어 9시 1분에 출근해도 9시 15분에 출근한 것이 되죠. 이번 달만 벌써 8시간 분의 시급이 깎였습니다.

→ 이러한 형태를 이른바 '임금 깎기'라고 부르는데 명백히 불법입니다. 임금은 실제로 일한 시간만큼 제대로 지급되어야 합니다. 따라서 단 1분이라도 실 노동에 대해 임금을 지급하지 않았다면 체불임금이 됩니다.

→ 휴게시간 (근로기준법 제54조)

- 사용자의 지휘·감독 없이 자유롭게 일 수 있는 시간
- 4시간 근무 시 30분 이상, 8시간 근무 시 1시간 이상 (보통 점심시간 1시간이 휴게시간) 부여

※ 휴게시간을 주지 않을 경우, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

노동자 권리찾기

→ '가짜 휴게시간'은 이후에도 임금 청구가 가능합니다.

가짜 휴게시간은 휴게시간이 무급 처리된다는 것을 악용하는 노무관리 기법입니다. 근로계약서에 휴게시간을 늘려놓아 유급 처리되는 시간을 줄이는 방식이죠. 실제 휴게시간에 일을 하는 경우나 일을 하지 않으면 업무를 완료하는 것이 불가능한 경우가 많습니다. 이런 경우는 노동시간이라고 할 것입니다. 사용자가 휴게시간에 일을 시켰다거나 노동자가 일한 증거를 꼭 확보하세요(문자, 카톡, 대화 녹음, 사진, 동영상 등)

Q&A

점심시간이 1시간입니다. 그런데 식사는 30분만 하고 나머지 시간에는 일합니다.

→ 근로계약서에는 휴게시간으로 되어 있지만 실제로는 일을 하는 경우가 많습니다. 휴게시간은 무급 처리되었을 것이므로, 추가로 임금 지급을 요구할 수 있습니다. 다만 이런 경우 증명의 문제가 생기기 때문에, 일을 시킨 자료(문자, 녹음 등)나 일한 자료(사진·동영상 촬영 등)를 확보하는 것이 좋습니다.

다 똑같은 휴일?

법정휴일과 약정 휴일은 유급휴일입니다.

※ 사용자가 법정 유급휴일(주휴일, 공휴일, 대체 공휴일)을 주지 않으면, 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처합니다.

→ 법정휴일과 약정 휴일

- **법정휴일** : 노동법에 의해 정해진 휴일(주휴일, 노동절, 공휴일 등)
 - **약정휴일** : 노사 양당사자가 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등으로 정하는 휴일
- ※ 휴일에 동물을 제공하게 되면 휴일근로가산수당 지급(5인 이상 사업장)

→ 노동절(5월 1일)

(『근로자의 날 제정에 관한 법률』)

노동자를 1인 이상 사용하는 모든 사업장에 적용

※ 대체휴일 불가능
(고용노동부 근로시간정책팀-3356, 2007.11.13.)

→ 주휴일(근로기준법 제55조 제1항)

- 대개 일요일이지만, 다른 날로 정할 수도 있습니다.

- 1주 15시간 이상 일하고, 1주를 개근해야 발생합니다.

※ 지각 횟수에 따라 1일의 결근으로 취급한다는 규정이 있더라도 결근으로 처리할 수 없습니다. 따라서 지각을 하더라도 출근을 한 이상 개근이므로 주휴일은 유급으로 줘야 합니다.

→ ‘공휴일도 유급’으로 보장!

(근로기준법 제55조 제2항)

관공서의 공휴일에 관한 규정의 공휴일(명절, 국경일, 선거일 등)과 대체공휴일도 유급휴일로 보장받게 되었습니다. 2022년 1월 1일부터는 5인 이상 사업장에도 전면 적용됩니다. 그렇지만, 공휴일제도가 가장 필요하다고 할 수 있는 5인 미만의 작은 사업장에는 적용되지 않습니다.

Q&A

시급 1만원을 받으며, 하루 4시간씩 주 5일, 20시간 알바를 합니다. 저도 주휴일이 있나요?

→ 네. 1주 15시간 이상 일하면 누구나 1주일에 하루를 유급휴일로 쉴 수 있습니다. 주휴일에 대해 지급되는 임금을 주휴수당이라고 합니다. 주휴수당은 보통 하루치 임금입니다.

다. 1주일을 개근했다면 20만원이 아니라 주휴수당 4만원을 포함해서 24만원을 받으셔야 합니다.

밤낮없이 일하는 우리 회사, 거부할 권리가 있습니다.

→ 최대 근로시간 한도 52시간

(근로기준법 제53조)

근로기준법은 1주를 휴일을 포함한 7일로 명확히 정의하여, 1주 동안의 최대 노동시간이 52시간이라는 점을 분명히 하였습니다.

※ 탄력적·선택적 근로시간제에서는 특정 주에 주당 52시간 초과하여 연장근로가 가능합니다.

→ 근로시간 및 휴게시간 특례 업종

(근로기준법 제59조)

법에서는 연장 노동의 한도를 초과하여 노동을 시킬 수 있는 특례업종을 별도로 정해두고 있습니다. 단, 근로자대표와 서면 합의가 없을 경우에는 연장 노동의 한도를 초과할 수 없습니다.

- 특례 업종 대상 : 육상운송 및 파이프라인 운송업,

수상운송업, 항공운송업, 기타 운송관련 서비스업, 보건업

- 단, 근무 종료 후 다음 근무일 개시 전까지 11시간 이상의 연속휴게시간을 보장해야 합니다. (위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하 벌금)

→ 탄력적 근로시간제

• 2주단위 탄력적 근로시간제

- 취업규칙(취업규칙에 준하는 것 포함)으로 도입할 수 있습니다.
- 1주간 평균 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위 내에서 특정 주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 노동하게 할 수 있습니다. 다만, 특정 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없습니다.

• 3개월 이내 탄력적 근로시간제

- 근로자대표와 서면 합의를 통해 도입할 수 있습니다.
- 서면 합의 시 대상 노동자의 범위 및 단위기간, 단위기간의 근로일과 근로일별 근로시간, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 명시해야 합니다.
- 1주간 평균 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위 내에서 특정 주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로하게 할 수 있습니다. 다만, 특정 주

의 근로시간은 52시간을, 특정 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없습니다.

- 사용자는 임금 수준이 낮아지지 않도록 보전 방안을 강구하여야 합니다.

• 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로제

- 사용자는 근로자대표와 서면 합의를 해야 합니다.

- 서면 합의 시 대상 노동자의 범위, 단위기간, 단위기간의 주별 근로시간, 유효기간을 명시해야 합니다.

- 근로일별 근로시간은 각 주 개시 2주 전까지 노동자에게 통보해야 합니다.

- 사용자는 근로일 간 11시간 이상의 연속 휴식시간을 부여하여야 합니다.

- 근로시간은 단위기간을 평균하여 1주간 40시간, 특정 주 52시간, 특정일 12시간을 초과할 수 없습니다. 따라서 특정 주의 주당 근로시간 상한은 64시간(소정근로 52시간 + 연장근로 12시간)입니다.

- 사용자는 기존의 임금 수준이 낮아지지 않도록 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전방안을 고용노동부장관에게 신고하여야 합니다.

※ 탄력적 근로제의 경우 15세 이상 18세 미만 노동자와 임신 중인 여성 노동자에게는 적용하지 않습니다.

<예시> 4주 단위 탄력적 근로시간제에서의 연장근로시간의 계산

• 단위기간 평균 1주의 근로시간을 40시간으로 정한 경우

① 근로일별 근로하기로 정한 시간을 초과한 시간

② 특정일, 특정주의 근로시간이 각각 12시간, 52시간을 초과한 시간

③ 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 40시간을 초과한 시간은 연장근로에 해당

(단위 : 시간)

주	구분	월	화	수	목	금	토	일	합계
1주	일정표	7	7	7	7	7			35
	실제근로	7	8	7	7	7			36
2주	일정표	7	7	7	7	7			35
	실제근로	7	7	7	7	7			35
3주	일정표	9	9	9	9	9			45
	실제근로	9	9	9	9	9	8		53
4주	일정표	9	9	9	9	9			45
	실제근로	9	9	9	13	9			49

① '근로일별 근로하기로 정한 시간을 초과한 13시간' 이 연장근로

※ 1주 화요일 1시간, 3주 토요일 8시간, 4주 목요일 4시간

② 특정일에 12시간을 초과한 1시간(4주 목요일)이 연장근로(①에 이미 포함)

특정주에 52시간을 초과한 1시간(3주)이 연장근로(①에 이미 포함)

③ 4주간 총 근로시간이 173시간으로 단위기간을 평균하여 1주 40시간을 초과한 13시간이 연장근로(①에 이미 포함)

☞ 따라서 실제 연장근로는 ①부터 ③까지 합한 28시간에서 이미 계산에 포함된 15시간(②,③)을 제외한 13시간임

• 탄력적 근로제 단위기간중에 입사 또는 퇴사한 경우

노동자가 일한 기간을 평균하여 1주간에 40시간을 초과하였다면 초과된 시간 전부에 대하여 가산임금을 지급하여야 합니다. 예를 들어 단위기간을 3개월로 탄력적 근로시간제도를 운영하고 있는데, 4주 근무하고 퇴사한 경우라면 총 근로시간이 160시간(40시간×4주)이 넘는 시간은 가산임금을 지급하여야 합니다.

Q&A

1. 사용자가 탄력적 근로시간제를 남용할 우려는 없나요?

→ 탄력적 근로시간제는 사용자 편의를 위해 마련된 것입니다. 더욱이 최근 신설된 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제에 따라 장시간 노동이 강제될 우려가 있으므로, 시행 요건 및 임금저하 문제 등이 없는지 꼼꼼히 확인하여야 합니다.

2. 근로계약서에 탄력근로제 관련한 내용이 있는 데 근로계약서만으로도 시행이 가능한 건가요?

→ 아니요, 2주 단위 탄력적 근로시간제는 반드시 취업규칙으로 명시하여야 합니다. 3개월 단위와 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제 시행을 위해서는 근로자대표와 서면으로 합의하여야 합니다.

3. 서면합의 대상인 근로자대표란 무엇인가요?

→ 사용자와 서면합의 할 수 있는 근로자대표는 '그 사업 또는 사업장에 노동자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 노동자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 노동자의 과반수를 대표하는 자'를 말합니다.

→ ‘근로자대표’를 아시나요?

- 근로자 대표에게는 ‘연차휴가 대체, 탄력적 근로 시간제 도입, 근로시간 특례적용, 보상휴가제 도입, 경영상해고의 실시에 관해 협의’ 등 매우 중요한 노동조건을 결정할 수 있는 권한이 있습니다. 일례로 연차휴가의 경우 사용자와 근로자대표가 서면 합의하면 본인이 원하지 않더라도 합의된 날짜에 연차휴가를 사용해야만 합니다.
- 노동자의 자율적 의사로 근로자대표를 선출하지 않았거나 관리자가 근로자대표인 경우, 근로자대표의 권한을 행사할 수 없습니다. 권한이 없는 근로자대표가 사용자와 한 합의 역시 무효입니다.

→ 회사에서 000을 근로자대표로 지명하고 사인하
라는데, 이렇게 선출해도 되나요?

- 노동자의 자유의사에 의한 선출이 아니라면 근로자대표의 권한이 없습니다. 노동부도 근로자대표의 선출은 노동자들이 스스로 결정하여야 할 사항이라고 밝히고 있습니다. 따라서 사용자가 일정한 자를 지명하고 그에 대한 노동자의 동의를 얻는 방법은 노동자들의 자주적 결정에 의한 선출이라 할 수 없습니다.

→ 회사 관리부장이 근로자대표로 되어있습니다. 관

리자도 근로자대표가 될 수 있나요?

- 사용자의 이익을 대변하는 관리자는 근로자대표가 될 수 없습니다. 근로자대표는 노동자의 이익을 대변하는 사람이기 때문에 근로기준법 제2조 제2호의 범위에 해당하는 사용자나 그의 이익을 대변하는 자는 근로자대표가 될 수 없습니다.

노동자 권리찾기

→ 중소기업사업장은 여전히 장시간노동에 내몰
리고 있습니다.

- 상시 30명 미만 사업장은 2021년 7월 1일부터 최대 근로시간 한도가 52시간이 되더라도, 이로부터 1년 6개월 동안인 2022년 12월 31일까지 1주에 8시간을 더 근무시킬 수 있습니다.(근로기준법 제53조 제3항, 부칙 제2조).
- 8시간 내 특별연장근로를 실시하기 위해서는 ①근로자대표와 서면으로 ②1주 연장근로시간을 초과할 필요가 있는 사유, ③추가 연장 기간 및 ④대상 노동자 범위를 합의해야 합니다.

- 15세 이상 18세 미만 노동자에게는 적용하지 않습니다.

→ 근로시간 및 휴게시간 특례제도는 폐지되어야 합니다.

특례가 유지되는 5개의 업종 100만 명이 넘는 노동자들은 여전히 무제한 노동에 시달리고 있습니다. 하지만 특례가 유지되는 업종 모두는 사람의 생명·안전과 직결되는 업종입니다. 이는 해당 업종에 종사하는 노동자만의 문제가 아니라 국민의 생명과 안전을 위협하는 요인입니다.

코로나19가 확산되는 과정을 겪으면서 우리는 경험했습니다. 코로나19 확산을 막기 위해 최전선에 일하는 노동자의 쉴 수 있는 권리가 보장되지 않는다면, 또 다른 누군가를 죽음으로 몰아넣는 것과 마찬가지입니다.

특례제도가 폐지되어 노동자의 건강권이 보장되어야 합니다.

연장, 야간, 휴일 노동을 하면 초과근무수당을 받아야 합니다.

→ 초과근무 발생 요건

- **연장노동** : 1일 8시간을 초과하거나 1주 40시간을 초과
- **야간노동** : 밤 10시부터 오전 6시
- **휴일노동** : 주휴일, 노동절, 법정공휴일 또는 약정 휴일

※ 5인 이상 사업장이어야 하며, 임신 중이거나 출산 후 1년이 지나지 않은 여성 노동자는 원칙적으로 야간노동을 할 수 없습니다.

→ 초과근무 수당 (근로기준법 제56조)

시급(통상임금)의 50%를 추가로 지급하되, 연장, 휴일 노동과 야간노동이 동시에 이뤄질 때는 중복해서 받아야 합니다.

단, 휴일근로의 경우 초과근무 수당은 다음과 같이 지급해야 합니다(근로기준법 제56조 2항)

1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 50%
2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100%

※ 초과근무 수당을 지급하지 않을 경우, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처합니다.

Q&A

1. 추석 당일에도 출근해서 일했습니다. 당연히 휴일수당을 줘야 하는 거 아닌가요?

→ 흔히 ‘빨간 날’이라고 부르는 공휴일(명절, 국경일, 선거일)은 2018년 근로기준법 개정으로 인해 사용자가 유급휴가를 지급하여야 합니다(근로기준법55조 2항). 다만, 이 규정은 5인 이상 30인 미만 사업장의 경우에는 2022년 1월 1일부터 적용되며, 5인 미만 사업장의 경우 적용되지 않습니다. 따라서 이러한 사업장이라면 취업규칙이나 근로계약서에 휴일로 정하고 있거나, 관행적으로 유급휴일인 경우에만 휴일수당을 받을 수 있습니다.

2. 자정부터 다음 날 아침 5시까지 하루 5시간만 일하고 최저시급을 받기로 했습니다. 밤에만 짧게 일하는 저도 야간수당을 받을 수 있나요?

→ 하루 몇 시간을 일했는지는 중요하지 않습니다. 밤 10시부터 다음 날 아침 6시 사이에 일을 했

다면 무조건 50%의 초과근무수당(야간수당)을 받아야 합니다. 2021년 최저임금이 8,720원 이므로 야간에 일하는 노동자들의 최저시급은 13,080원(최저시급의 1.5배) 이상이 되어야 합니다.

3. 회사에서 연장근로를 4시간 시키고 다른 날 4시간 대체휴가를 준다고 합니다. 연장근로수당을 받으면 1.5배인데 4시간 대체휴가를 주는 게 맞나요?

→ 사용자는 근로자대표와의 서면합의가 있으면, 연장근로수당을 지급하는 대신에 유급휴가를 부여할 수 있습니다. 기억해야 할 것은 이 때 부여하는 휴가시간은 50%를 가산하여 주어야 한다는 것입니다. 즉 4시간의 연장노동을 하였다면, 50%를 가산하여 6시간 휴가를 부여하여야 합니다. (근로기준법 제57조)

내 맘대로 사용할 수 있는 노동자의 권리 : 연차휴가

→ 연차휴가란?

원래는 일하는 날이지만, 노동자가 원하면 유급으로 쓸 수 있는 날입니다. 1년 단위로 발생하며, 노동자가 사용 시기를 정하는 것이 원칙입니다.

※ 연차휴가를 부여하지 않을 경우, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처합니다.

→ 연차휴가 사용(발생) 일수(근로기준법 제60조)

- 1년간 80% 이상 출근 : 다음 해에 15일의 연차휴가 발생
- 1년간 80% 미만 출근 : 그해에 개근한 달수만큼 다음 해에 연차휴가 발생
- 3년 이상 근무하면, 2년마다 휴가 일수가 1일씩 늘어납니다. (총25일 한도)
- 입사 후 1년 미만 노동자 : 한 달을 개근할 때마다 1일의 연차휴가 발생

근무기간	1년 미만	1년	2년	3년	4년	5년		21년
발생일수	최대 11일	15일	15일	16일	16일	17일		25일

- 연차는 발생한 날부터 1년 이내에 사용하여야 합니다. 다만, 1년 미만일 때 발생한 연차는 최초 1년 이내에 사용하여야 합니다. 1년 미만 발생한 연차를 다 쓰지 못하면 연차수당으로 지급받아야 합니다.

→ 산재, 임신여성, 육아휴직자의 연차휴가 보장

근로기준법 제60조 6항에 의거, 업무상 재해로 휴업한 기간, 출산전후휴가 기간, 육아휴직을 사용한 기간은 출근한 것으로 간주합니다. 따라서 이 기간을 포함하여 연차휴가를 줘야 합니다.

단, 육아휴직자의 경우 2018년 5월 29일 이후 육아휴직을 신청한 노동자부터 적용됩니다.

노동자 권리찾기

→ 근무일이 아닌 주말, 공휴일, 명절 등에 연차휴가를 쓰게 하는 것은 불법

사용자가 노동자의 연차휴가를 특정한 근무일에 지정하려면 근로자대표와 서면 합의를 하여야 가능합니다(근로기준법 제62조).

→ 공휴일을 연차휴가로 대체하는 꿈수가 앞으로 사라집니다.

법정공휴일에 연차휴가를 대체시키는 위법한 관행이 중소기업사업장 등에 광범위하게 확산되어 있습니다. 그러나 근로기준법 제55조의 개정으로 앞으로 점차 법정공휴일이 유급휴일로 강제되기 때문에, 공휴일을 연차휴가로 대체하는 꿈수는 불가능합니다.

Q&A

1. 다음 주에 일이 없다고 직원 모두 연차를 쓰라고 합니다. 내 휴가를 회사 마음대로 정해도 되나요?

→ 아닙니다! 내 휴가인데 내가 필요할 때 써야죠. 사용자가 마음대로 휴가 날짜를 정하는 것은 불법입니다. 예외적으로 “사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우”에만 회사에서 휴가사용 시기를 변경할 수 있지만, 단순히 대체인력이 없다거나 남은 인원의 업무량이 많아진다는 이유는 인정하지 않습니다.

참고로 일이 없어서 직원들을 쉬게 할 때는 휴업수당이 지급되어야 합니다.

2. 우리 회사는 연차휴가를 회계연도 기준으로 계산하는데요.

→ 원칙적으로 입사한 날을 기준으로 휴가 일수를 따져야 하지만, 회사가 편의상 회계연도(매년 1월 1일~12월 31일) 기준으로 휴가 일수를 계산하기도 합니다. 이 경우 통상 입사 첫해의 휴가 일수는 근무 기간에 비례해서 계산합니다. 다만, 퇴직할 때는 회사에서 실제로 받은 휴가 일수와 입사한 날을 기준으로 계산한 휴가 일수를 비교해 보아야 합니다. 만약 보장받은 휴가가 적다면 추가로 휴가를 더 받거나, 퇴직 시 보상받을 수 있습니다.

→ 연차휴가 미사용수당(연차수당)

연차휴가가 발생한 날로부터 1년 이내에 휴가를 다 사용하지 못하거나, 퇴직 등으로 인하여 사용할 수 없게 되면, 사용자는 미사용 일수에 대해 금전으로 보상하여야 합니다. 이를 연차수당이라 하며, 금액은 통상임금이나 평균임금으로 계산하여 지급해야 합니다.

※ 미사용 연차휴가를 수당으로 지급하지 않을 경우, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처합니다.

→ 1년을 채우지 못하고 퇴사한 노동자도, 한 달을 개근할 때마다 1일의 연차휴가가 발생하고 퇴사시 사용하지 못한 휴가는 연차수당으로 지급해야 합니다.

Q&A

우리 회사는 연차수당을 월급에 포함해서 줍니다. 연차수당을 받았으니 연차휴가가 쓸 수 없다는데요.

→ 법을 위반했으므로 사용자는 처벌 대상입니다. 연차수당을 미리 월급에 포함해서 주었더라도, 노동자가 연차휴가를 쓰고자 한다면 휴가를 주고 연차수당은 별도 정산해야 합니다. 연차수당 지급보다 연차휴가를 사용할 권리가 우선하기 때문입니다. 또한, 근무 기간이 오래될수록 연차휴가 일수는 늘어나기 때문에, 월급에 포함된 연차수당이 며칠 분인지 확인해보시고 차액이 있다면 임금체불로 청구해야 합니다.

04

건강하게 일하기 위해 꼭 알아야 할 노동법

일 때문에 다쳤거나 아프다면, 당연히 보상받아야 합니다.

이를 위해 1인 이상 노동자를 고용하는 모든 회사는 의무적으로 산업재해보상보험에 가입해야 합니다. 눈치 보지 말고 산재보험 신청하세요!

더 알고 싶다면?

노동안전 권리찾기 수첩을 보세요



노동안전권리찾기 수첩
바라가기



산업재해

일하다가 다쳤나요? 산업재해 보상 신청하세요!

→ 산업재해(산재)란?

일하다가 다쳤거나, 또는 일 때문에 질병이 발생한 경우, 나아가 장애가 발생하거나 사망한 경우를 '산업재해' 혹은 '업무상 재해'라고 합니다.

- **사고성 재해** : 일하는 도중에 부상 또는 사망하는 경우
- **직업성 질병** : 일정한 작업에 오래 종사하여 그 직업에 따른 유해한 작업환경이나 작업자세 등으로 서서히 발생하는 질병

노동자 권리찾기

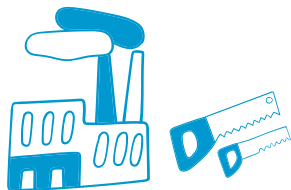
→ 산재 보상은 잘못을 따지지 않고 보상합니다 (무과실 책임주의)

산재 보상은 재해 발생에 있어 노동자나 사용자의 잘못이 있건 없건, 잘못이 크건 적건 업무와 재해가 서로 인과관계가 있으면 법에 정해진 보상을

지급합니다. 즉, 내 부주의와 실수로 사고가 났다 해도 산재 보상에는 문제가 되지 않습니다. 그러니 회사에서 안 된다고 해도 안심하고 신청하세요.

→ 업무와의 인과관계만 있으면 산재 보상이 가능합니다.

꼭 일하다가 다치지 않더라도, 출퇴근 중 사고, 행사 중 사고, 휴게시간(식사, 화장실) 중 사고, 산재 보상으로 요양 중 발생한 사고 등 업무상 상당한 인과관계가 있는 경우 산재로 인정하고 있습니다.



산업재해보상 신청 대상과 사업주의 의무

→ ‘산업재해’를 당한 노동자라면 누구나 보상을 받을 수 있습니다.

- 4일 이상 치료가 필요한 노동자라면 누구나
- 1인 이상 노동자를 고용한 모든 사업장에 산재보상법이 적용
- 일용직, 아르바이트, 현장실습생, 외국인 연수생 등 누구나

→ 법 개정(2021. 7. 1. 시행)으로 15개 직종의 특수고용노동자도 산재보험 적용 대상

개정 전	개정 후
14개 직종 (보험설계사, 학습지교사, 건설기계기사, 골프장캐디, 퀵서비스기사, 택배기사, 대출모집인, 신용카드모집인, 대리운전기사, 방문판매원, 대여제품 방문점검원, 방문교사, 가전제품설치기사, 화물차주)	기존 14개 직종에 1개 직종 추가 (소프트웨어 기술자)
• 주로 하나의 사업 또는 사업장에 노무를 제공하고, • 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 않는 경우	

노동자 권리찾기

→ 특수고용노동자에 대한 산재 적용 제외신청은 제한됩니다.

- 종전에는 사용자가 특수고용노동자의 동의를 얻어 산재 적용제외신청을 할 수 있었는데, 이를 악용하여 무차별적인 산재 적용 제외신청이 이루어졌습니다. 특수고용노동자는 산업재해율이 전체 산업의 산재율보다 3배 이상 높은 만큼 산재보험에 가입할 필요성이 더욱 크지만 적용제의 신청을 악용하는 경우를 방지하기 위해 개정법에서 적용제외신청이 가능한 경우를 제한하였습니다.
- 2021. 7. 1.부터 특수고용노동자에 대한 산재 적용제의 신청은 ①부상·질병, 임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업하는 경우, ②사업주의 귀책사유에 따라 특수고용노동자가 1개월 이상 휴업하는 경우, ③ 천재지변, 전쟁 또는 이에 준하는 재난이나 감염병의 확산으로 1개월 이상 휴업하는 경우에 한정되고, 적용제외 사유에 해당하지 않게 된 경우에는 해당 사유가 소멸한 날부터 산재법이 적용됩니다.

→ 사용자는 ‘산업재해보상보험’에 의무적으로 가입해야 합니다.

산업재해 보상보험 신청 처리 절차

→ 산업재해 보상 여부는 근로복지공단이 결정합니다.

산업재해 보상 여부는 회사가 아니라 근로복지공단이 결정합니다. 산재보험 신청은 원칙적으로 피해노동자 혹은 가족이 공단에 신청하면 됩니다. 이 과정에서 회사가 조력을 해 주는 것은 상관없지만 회사에서 산재 처리를 해 주지 않는다고 하더라도 본인 또는 가족이 얼마든지 근로복지공단에 산재 보상을 신청할 수 있습니다.

※ 회사는 노동자의 산재 신청과 근로복지공단의 조사에 협조할 의무가 있고, 산재를 은폐할 경우 형사처벌을 받습니다.

→ 산업재해 보상 신청 처리 절차

1. 신청서와 관련서류를 작성하여 근로복지공단에 접수
- 2-1. 사고성 재해 : 근로복지공단 자문 의사의 소견을 받아 승인여부 결정
- 2-2. 직업성 질병 : 업무상질병판정위원회 구성하여 승인 여부 결정
- 3-1. 근로복지공단에서 승인 여부를 신청인에게 통보
- 3-2. 불승인이 난 경우, 90일 이내 심사청구 및 재심사청구 혹은 행정소송

- 그래서 첫 출근 날 다쳤다고 해도 보상받을 수 있습니다!

- 회사가 산업재해보상보험에 들지 않았다 해도, 산재 보험료를 내지 않았거나 연체하고 있다고 해도, 회사가 폐업해 버렸다 해도 상관없습니다! 노동자라면 보상받을 수 있습니다.

→ **사용자는 산재 승인과 무관하게 산재 신청을 이유로 노동자에게 불이익한 처우를 할 수 없습니다.** (산재보상보험법 제111조의2)

- 노동자가 보험급여를 신청한 것을 이유로 노동자를 해고하거나 그 밖에 노동자에게 불이익한 처우를 한 사업주는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처합니다.

→ 산업재해 보상 신청시 필요한 서류

- 신청서 및 신청이유서(산업재해 발생 경과 해설)
- 신청서는 근로복지공단 홈페이지 “서식자료”에서
요양급여신청서를 다운받아 앞 2페이지는 본인인,
다음의 2페이지는 병원에 외래신청을 통하여 주치의가 작성토록 하여 근로복지공단에 제출하면 됩니다. 신청서는 가까운 근로복지공단을 직접 방문하여 받을 수도 있습니다.
- 산재신청서 양식 ▶ 뒷장 양식 참고
- 주치의 소견서(유족의 경우 사망진단서)
- 업무상 재해를 입증할 수 있는 관련 증거

산업재해 보상의 종류

→ 산업재해로 다친 노동자에 대한 보상

- **요양급여** : 치료비 보상(진찰비, 수술비, 입원비, 교통비, 보조기 등)
- **휴업급여** : 산업재해로 일하지 못한 기간 동안 평균임금의 70%를 보상

- **장해급여** : 치료 후, 신체에 장해가 남았다면 장해 등급에 따라 보상

※ 이 외에도 ‘상병보상연금’, ‘간병급여’, ‘직업 재활급여’도 요건에 따라 보상받을 수 있습니다.

→ 산업재해로 인해 노동자가 사망했다면?

유족들은 ‘유족급여’와 ‘장례비’를 보상받을 수 있습니다.

노동자 권리찾기

→ 산재보험 신청이 고민이시라면 민주노총의 도움을 받으세요.

- 산재 승인 여부를 결정하는 업무상질병판정 위원회에도 민주노총에서 추천한 전문가들(의사, 노무사, 변호사 등)이 참여하고 있습니다. 산재 해당 여부에 대한 의견, 산재 신청할 때 어떤 자료들을 준비할 것인지에 대한 의견 등이 필요한 경우에는 지금 바로 1577-2260으로 전화주세요.

(제 2호)

다른
문
답
상

① **본 작의**와 동일한 사후로 만반, 기타 법령에 따라 보상 또는 배상금을 수령한 사실이 있습니까?
1.] 예 2.] 아니오

② **보상 또는 배상금**을 수령한 경우 나(에)서 "예"라고 선택한 경우에만 작성합니다.

수령일자	수령금액	지급한 지(가)명 또는 지(가)명	영수증번호
③(필수)배상금(보상금) 지급일(배상금)지급처			

③ 산업재해 보상보험금 사후유족 제4조의 제2항에 따라 요양금이 인정되어 접수된 보험가입자(사유)에게서 일하고 보살피고자 외의 경우를 확인한 인정서를 제출합니다.

④ 재해경위 등 주소 사후유족 사실과 달리 지(가)에서 보살피고자 지급받은 경우에는 "산업재해 보상보험금" 제4조제2항에 따라 부양외의 경우 주소 불이치 차이를 받게 되어 주소대를 구체적으로 기재하여야 합니다.

⑤ 사업장정보변조는 근로복지공단 홈페이지(www.kocorail.or.kr)에서 사업장정보 등록정보 등록을 검색할 수 있으며, 확인이 어려운 경우 가사 등 관련 또는 콜센터(1888-0275) 또는 홈페이지(<http://www.kocorail.or.kr>)에서 등록정보를 수정할 수 있습니다.

⑥ 요양금과 인정서와 전정 상환금 고충은 산상보통 홈페이지(<http://www.kocorail.or.kr>)에서 재검토할 수 있습니다.

⑦ 요양금 지급 조건에 대해 문의는 "산업재해 보상보험금"을 할 같은 제 사후유족에 따라 별도의 통지 절차가 있습니다.

⑧ 산업재해 보상보험금 제4조의 제2항에 따른 보살피고자 결정에 관한 통지는 개인정보 수집 · 이용 및 제3자 제공 동의와 관련하여 통지문을 발송합니다.

⑨ 사망인이 대리인임을 선택한 경우 대리인을 "대리인 선임 신고서", 지(가)자가 있는 경우 "제3자와 별거에 따른 재해발생신고서"를 제출하여야 합니다.

개인정보 수집·이용 및 제3자 제공 동의

☐ **본인**의 "부가서비스" 제공에 동의하며 "향상된 서비스"를 위해 "본인"과 "제3자"의 "목적"을 "구하"의 "조항"에 "개인정보"를 "이용"하고자 하며, 이에 대한 구체적인 알고리즘과 목적을 제공하며 동의 여부를 결정하고 동의 주(가)를 밝힙니다.

☐ **동의함**
☐ **동의하지 않음**

[선택] 부가서비스 제공을 위한 개인정보 수집·이용 동의

이름 목적	이용 방법	이용기간
공단서비스 안내 및 홍보 통지, 절차지침, 접수안내 등	성명, 연락처(일반전화, 휴대전화, 전자우편, 주소), 로그인정보	년

선택 (서명 또는 인)

☐ **공인 및 공인용 제3자**의 "구하"를 위한 "사내"의 "목적"을 "구하"의 "조항"에 "개인"을 "이용"하고자 하며, 이에 대한 구체적인 알고리즘과 목적을 제공하며 동의 여부를 결정하고 동의 주(가)를 밝힙니다.

[선택] 재해서비스 제공을 위한 개인정보 수집·이용 및 제3자 제공 동의

이름 및 제공 목적	이용 및 제공 방법	이용 및 제공기간
- 사내 의 "사내"의 "목적"을 "구하"의 "조항"에 "개인"을 "이용"하고자 하며, 이에 대한 구체적인 알고리즘과 목적을 제공하며 동의 여부를 결정하고 동의 주(가)를 밝힙니다. - 직업 의 "사내"의 "목적"을 "구하"의 "조항"에 "개인"을 "이용"하고자 하며, 이에 대한 구체적인 알고리즘과 목적을 제공하며 동의 여부를 결정하고 동의 주(가)를 밝힙니다.	성명, 연락처(일반전화, 휴대전화, 전자우편, 주소), 로그인정보	년

선택 (서명 또는 인)

근로복지공단

지역본부(지사)장 귀하

2018년 05월 01일

122

123



산재 은폐는 범죄입니다. 즉시 신고하세요.

→ 사업주가 산재 보고를 하지 않으면 산재 은폐입니다.

- 사업주는 산재가 발생하면, 의무적으로 발생 사실 및 원인 등을 기록하여 보존해야 하며, 그 즉시 노동부에 산재보고를 해야 합니다.
- 노동자와의 공상 처리, 근로복지공단에 산재 신청, 산재 보상 처리 유무와 무관하게, 사업주는 노동부 산재예방지도과에 산재 사실을 꼭 보고해야 합니다.

※ 산재 보고를 하지 않을 경우, 고의적으로 산재 사실을 은폐한 것으로 보고, 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처합니다.

- **처벌 대상** : 산재 사실을 은폐한 자, 은폐하도록 시킨 자(교사자), 은폐를 공모한 자, 중대재해 발생 현장을 훼손하거나 노동부 조사를 방해한 자.

→ 산재 보고 시기와 은폐시 처벌 기준

(산업안전보건법 제54조, 제57조)

구분	보고 시기	은폐 처벌 규정
중대재해, 사망자 발생	발생 즉시	과태료 3천만원
3일 이상 부상	1개월 이내	과태료 1천5백만원
직업병 발생	산재승인 후 1개월 이내	

※ 산재 발생 개요·원인 및 보고 시기, 재발방지 계획을 보고하지 않거나 거짓 보고한 경우, 산재 발생 보고와 별도로 과태료 1천500만원!

Q&A

1. 회사에서 ‘산재 보상’ 대신 ‘공상 처리’하자고 하는데, 금액만 적당하면 괜찮을까요?

→ 건설업을 비롯한 용역·하청업체들이 산재 보험료율의 상승과 발주제한 등의 불이익 때문에 산재처리를 하지 않으려는 경우가 있습니다. 단순한 사고로 보이더라도 나중에 후유증이 발생하거나 장애가 남을 수 있습니다. 또 별도의 민사보상을 받기 위해서는 ‘산업재해 보상보험’으로 처리하는 것이 바람직합니다.

2. 사측이 일방적으로 공상처리를 하자고 해서 응했는데, 나중에라도 산재신청을 할 수 있나요?

→ 사업주가 산재에 대하여 공상처리를 하였더라도 나중에 별도로 산재신청을 할 수 있습니다. 다만, 사업주로부터의 보상과 산재보상이 동일한 사유에 대하여 이중으로 보상이 되지는 않으므로, 산재보험급여는 사업주가 보상한 사유 및 금액을 초과하는 범위부터 지급이 됩니다.

3. 업무중 교통사고를 당했습니다. 자동차보험과 산재 처리 둘 다 가능한가요?

→ 이중보상은 안됩니다. 자동차보험금과 산재보험급여 가운데 유리한 쪽을 선택하세요. 교통사고를 당한 노동자가 가해자이거나 과실이 많을 때에는 산재보상을 받는 것이 유리하며, 피해자이거나 과실이 적을 때에는 자동차보험 보상을 받는 것이 유리한 경우가 보통입니다.

중대재해 발생시 사업주는 처벌됩니다.

→ 중대재해 처벌법이란

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

노동자 권리찾기

→ 중대재해 처벌법 제정은 고 김용균 노동자의 산재 사망사고를 계기로 민주노총이 법 제정을 촉구하여 이뤄낸 성과입니다. 중대재해와 관련해 도움이 필요하시다면 민주노총(1577-2260)에 전화하여 자문을 받고 지원도 받으시기 바랍니다.

→ 적용대상 및 범위 (제2조, 제3조)

- 근로기준법상 노동자(여러 차례의 도급이 이루어진 경우, 그 하청 노동자에도 적용, 특수고용노동자의 경우에도 적용)
- 중대산업재해 : 사망자 1명 이상 발생 / 동일 사고로

6개월 이상 치료 필요 부상자 2명 이상 발생 / 동일 유해요인으로 급성 중독자 1년 이내 3명 이상 발생

- **중대시민재해** : 사망자 1명 이상 발생 / 동일 사고로 2개월 이상 치료 필요 부상자 10명 이상 발생 / 동일 원인으로 3개월 이상 치료 필요 질병자 10명 이상 발생

→ 사업주 또는 경영책임자 등의 의무

- 사업주 또는 경영책임자들은 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위한 조치를 하여야 합니다.
- 사업주 또는 경영책임자들은 도급, 용역, 위탁 등을 한 경우에도 중대산업재해가 발생하지 않도록 안전·보건 확보 조치를 하여야 합니다.

노동자 권리찾기

→ **중대재해 발생시 사업주 등은 처벌을 받고 손해배상 책임을 집니다.**

- 사업주 또는 경영책임자들이 고의 또는 중대한 과실로 의무를 위반하여 중대재해를 발생하게 한 경우에는 사업주, 법인 또는 기관이 손해액의 5배를 넘지 않는 범위에서 배상책임을 부담합니다.

사업장 규모별 적용 시점

- 50인 이상 : 2022년 1월 27일
- 5인 이상 ~ 50인 미만 : 2024년 1월 27일

직장 내 괴롭힘, 감정노동

직장 내 괴롭힘! 제발 그만 합시다

→ 직장 내 괴롭힘의 금지(근로기준법 제76조의2)

사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 해서는 안 됩니다.(2019년 7월 16일부터 시행)

→ 직장 내 괴롭힘 판단 요소 (종합적으로 판단)

- 직장에서 지위나 관계 등의 우위를 이용
- 업무상 적정범위를 넘는 행위
- 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화

노동자 권리찾기

→ 직장내 괴롭힘 행위자에 따라 대응하세요.

- 사업주 또는 사업경영담당자가 행위자인 경우 노동자가 사업주의 법 위반 사실을 직접

노동청에 신고할 수 있습니다.

- 사업장 내 다른 노동자가 행위자인 경우 사업주에게 괴롭힘 사실을 신고하거나 노동청에 신고하여 보호받을 수 있습니다.
- **자료수집 내용** : 괴롭힘 상황에 대한 촬영 또는 녹음, 괴롭힘 상황에 대한 목격자의 진술 녹음 또는 진술서, 괴롭힘 상황에 대한 객관적 증거 확보가 어려운 경우 6차 원칙에 따른 구체적인 상황 기록(일기 또는 일지 형식), 관련하여 심리상담을 받은 경우 상담 기록 등

→ 직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자의 조치

(직장 내 성희롱 사건 처리 절차와 유사 : 피해자 포함 누구든 신고 가능)

1. 직장 내 괴롭힘에 대한 신고 접수 시 지체없이 객관적인 조사
 2. 피해자에 대한 보호 조치(근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등)
 3. 행위자에 대한 조치(징계, 근무장소의 변경 등)
- ※ 신고노동자 및 피해노동자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우 금지 (근로기준법 제76조2 6항 : 위

반 시, 3년 이하의 징역, 3천만원 이하의 벌금)

노동자 권리찾기

→ 직장 내 괴롭힘을 하거나 방치하면 과태료가 부과됩니다.

사용자 혹은 사용자의 친족인 노동자의 직장 내 괴롭힘에 대한 제재 규정도 신설돼 이들이 직장 내 괴롭힘을 하면 1천만원 이하의 과태료가 부과됩니다. **(근로기준법 제116조 제1항)**

① 사용자가 괴롭힘 신고에 대해 **객관적으로** 조사를 실시하지 않거나, ② **피해 노동자**에 대한 적절한 **보호 조치**를 하지 않거나, ③ 괴롭힘 **행위**자에 대한 **징계 등** 적절한 조치를 하지 않거나, ④ 조사 과정에서 알게 된 **사실**을 다른 사람에게 **누설**한 경우 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다. **(근로기준법 제116조 제2항)**

※ 벌칙규정은 2021.11.19.부터 시행됩니다.

→ 고용노동부에서 규정하는 직장 내 괴롭힘의 예시

정당한 이유 없이 아래의 행위를 할 경우, 직장 내 괴롭힘으로 봅니다.

①	업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱함
②	훈연, 승진, 보상, 일상 대우 등에서 차별함
③	특정 노동자에 대하여만 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여함
④	근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않음
⑤	업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시킴
⑥	휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력 행사
⑦	특정 노동자의 일하거나 휴식하는 모습을 지나치게 감시
⑧	사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속적, 반복적으로 지시
⑨	부서이동 또는 퇴사를 강요함
⑩	개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림
⑪	신체적인 위협이나 폭력을 가함
⑫	욕설이나 위협적인 말을 함
⑬	다른 사람들 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 함
⑭	의사와 상관없이 음주, 흡연, 회식 참여를 강요함
⑮	집단 따돌림
⑯	업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 주지 않거나, 인터넷·사내 네트워크 접속을 차단함

→ **직장 내 괴롭힘으로 인한 질병은 산업재해 (업무상 질병)로 봅니다.**

산업재해 보상을 받으실 수 있습니다. 따라서 직장 내 괴롭힘을 당하고 있다면, 치료부터 받으시면서 관련 증거를 수집해야 합니다.

→ **직장 내 괴롭힘에 대한 조치가 취업규칙에 있는지 확인하세요.**

사용자는 취업규칙에 의무적으로 '직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 사항'을 작성해야 합니다.(근로기준법 제93조)

취업규칙에 관련 내용이 없다면, 과태료 100만원 부과 대상입니다. 즉시 시정할 수 있도록 노동부에 신고할 수 있습니다.

→ **직장 내 괴롭힘이 발생했다면, 적극적으로 요구합니다.**

- 직장 내 괴롭힘이 발생했다면, 신속하게 이를 신고하고 심신의 안정을 위해 일시 휴가를 적극적으로 요청합니다.
- 사건 조사 과정에서 행위자 또는 행위자와 관계있는 자가 조사에 관여하는 등 객관적인

조사가 이루어지지 않는 경우에는 조사자에서 배제할 것을 적극적으로 요구합니다.

- 직장 내 괴롭힘이 인정된 경우 피해자는 본인에 대한 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등을 요구할 수 있습니다.
- 직장 내 괴롭힘이 인정된 경우 행위자에 대한 전보 조치나 징계를 적극적으로 요구할 수 있습니다.

→ **조력자를 확보합니다.**

직장 내 괴롭힘 신고와 조사 과정에서 자칫하면 피해자가 고립될 수 있습니다. 감정적 지지와 입증을 도와줄 수 있는 조력자를 확보하여 신고를 진행할 필요가 있습니다.

감정노동자 보호법

→ 건강장해 예방을 위한 사용자의 조치

산업안전보건법에서는 고객응대노동자들에 대하여 고객의 폭언등으로 인한 노동자들의 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하도록 정하고 있습니다(산업안전보건법 제41조 제1항, 시행규칙 제41조).

- 고객이 폭언등을 하지 않도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내
- 고객과 문제상황 발생시 대처방법을 포함한 고객응대매뉴얼 마련
- 고객응대매뉴얼, 건강장해 예방 교육 실시 등

→ 건강장해 발생 시 사용자의 조치

또, 고객 등 제3자의 폭언등으로 고객응대노동자나 이 아니라 어떤 노동자에게라도 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 필요한 조치를 하여야 합니다(산업안전보건법 제41조 제2항, 시행령 제41조).

- 업무의 일시적 중단 또는 전환
- 휴게시간의 연장

- 건강장해 관련 치료 및 상담 지원
- 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 자료 등을 지원

→ 고객으로부터 괴롭힘을 당했다면 이렇게 합시다!

- 무리하게 응대하려 하지 말고 일시적으로 업무를 중단하고 상사에게 필요한 조치를 요구합니다.
- 심리적 안정이 필요한 경우 사용자에게 휴식을 요청합니다.
- 심리치로나 상담이 필요한 경우 상담기관을 이용합니다.

안전보건공단 근로자건강센터(50명 미만 소규모 사업장 근로자 대상)

서울시 감정노동종사자 권리보호센터(02-722-2525)

각 지역 정신건강복지센터

※ 고객응대노동자 뿐만 아니라 노동자가 사용자에게 위의 조치를 요구했다는 이유로 해고, 그 밖에 불리한 처우를 한 경우에는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처합니다.

→ **경비노동자도 감정노동자로서 보호받을 수 있습니다.** (공동주택관리법 제65조의2)

- 입주자/입주자대표 회의 및 관리주체 등은 경비노동자에게 적절한 보수를 지급하고, 처우개선과 인권존중을 위하여 노력하여야 합니다.
- 입주자등은 경비노동자에게 부당한 지시명령을 하여서는 안됩니다.
- 입주자대표회의 및 입주자등은 부당한 지시명령을 하는 행위를 할 목적으로 주택관리업자에게 관리사무소장 및 소속 노동자에 대한 해고, 징계 등 불이익 조치를 요구해서는 안 됩니다. (공동주택관리법 제65조의3, 2022.2.11. 시행)

05

평등하게 일하기 위해 꼭 알아야 할 노동법



직장 내 성희롱이 발생하면?

→ ‘직장 내 성희롱’이란?

(남녀고용평등법 제2조 2호)

사업주, 상급자 또는 노동자가 직장 내의 지위를 이용하여거나 업무와 관련하여 다른 노동자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말합니다.

→ ‘직장 내 성희롱’금지 (남녀고용평등법 제12조)

- 사업주, 상급자 또는 노동자는 직장 내 성희롱을 해선 안 됩니다.
- 사업주가 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과합니다.

→ 직장 내 성희롱 신고와 사업주의 조사 의무

- 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있습니다. (남녀고용평등법 제14조 1항)

- 사업주는 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우, 바로 조사해야 합니다. (남녀고용평등법 제14조 2항) (위반 시 500만원 이하의 과태료)

→ 신고자나 피해자에게 불리한 처우를 할 수 없습니다.

- 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 노동자나 피해노동자에 대해 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됩니다. (남녀고용평등법 제14조 6항)
- 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금을 부과합니다.

노동자 권리찾기

→ 사업주가 해선 안 되는 불리한 처우 기준

(남녀고용평등법 제14조 6항)

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하
는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한
인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의
사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그
에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급

노동자 권리찾기

5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한

6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위

7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자들의 의사에 반하는 불리한 처우

→ 조사 과정에 참여한 사람의 비밀유지 의무

(남녀고용평등법 제14조 7항)

직장 내 성희롱 조사에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반하여 타인에게 누설해서는 안 됩니다. (위반 시 500만원 이하 과태료)

→ 피해자 보호 조치

(피해노동자의 의사에 반하면 안 됨)

- **(조사 기간)** 사업주는 피해노동자가 성적수치심을 느끼지 않도록 해야 하며, 피해노동자를 보호하는데 필요한 경우 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등의 적절한 조치를 해야 합니다.
- **(사실 확인 후)** 조사결과 직장 내 성희롱 사실이 확인되면 사업주는 피해노동자가 요청할 경우 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 합니다. (위반 시 500만원 이하 과태료)

→ 성희롱 사실 확인 후 가해자에 대한 조치

(남녀고용평등법 제14조 5항)

사업주는 피해노동자의 의견을 듣고, 가해자에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 해야 합니다. (위반 시 500만원 이하 과태료)

→ 직장 내 성희롱 판단 기준

1. 직장 내 지위를 이용하거나 업무관련성
2. 피해자의 의사에 반하는 행위
3. 성적 언동 또는 그 밖의 요구
4. 가해자의 의도는 성희롱 성립 여부와 무관

※ 성희롱 여부는 가해자의 의도보다, 피해자의 관점에서 판단하는 것이 원칙입니다.

→ 직장 내 성희롱의 예시

(남녀고용평등법 시행규칙 제2조[별표1])

1. 성적인 언동의 예시

- 육체적 성희롱 : 신체적 접촉 행위, 특정 신체 부위를 만지는 행위, 안마나 애무를 강요하는 행위 등
- 언어적 성희롱 : 음란한 농담이나 음담패설, 신체, 외모에 대한 성적인 비유나 평가, 회식 자리 등에서 술을 따르도록 강요하는 행위 등
- 시각적 성희롱 : 외설적인 사진, 그림, 낙서, 음란출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위 등

2. 고용에서 불이익을 주는 것의 예시

채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직(轉職), 정직(停職), 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 노동조건을 일반적으로 불리하게 하는 것

※ 관련 상담 및 지원이 필요하다면?

- 여성 노동법률지원센터 0505-515-5050
- 한국성폭력상담소 02-338-5801
- 한국여성의전화 02-2263-6465
- 한국여성민우회 02-335-1858

백화점에서 여성 의류 판매 알바를 하고 있습니다. 고객이 저보고 여자 친구와 닮았다고 대신 옷을 입어보라고 요구했습니다. 계속 거부하니 화를 내기 시작했고 결국에는 매니저가 오고 매니저는 저보고 고객님께 사과를 하라고 하였습니다. 그렇게는 못하겠다고 하니 다음날 그만두라고 하네요.

※ 고객 등에 의한 성희롱 방지 (남녀고용평등법 제14조의2)

1. 사업주는 고객 등 업무와 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등으로 노동자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하여 해당 노동자가 고충을 호소하는 경우 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 합니다. (위반 시 300만원 이하 과태료)
2. 사업주는 피해를 주장하거나 고객 등으로부터 성적 요구에 불응한 것을 이유로, 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됩니다. (위반 시 500만원 이하 과태료)

남녀고용 평등과 일가정 양립: 출산 지원제도

→ 출산 전후 유급휴가 (근로기준법 제74조 1항)

- 출산 전후를 합쳐 90일 이상(다태아의 경우 120일)을 휴가로 사용
- 노동자가 지정한 시기에 사용하되, 반드시 출산 후 휴가 기간이 45일 이상(다태아의 경우 60일 이상)
- 출산이 예정보다 늦어져 90일이 넘게 되더라도 휴가 기간을 연장하여 산후 45일(다태아의 경우 60일)을 반드시 보장하여야 합니다.

※ 위반 시, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처합니다.

→ 유산이나 사산을 한 경우에는 보호 휴가 부여 (근로기준법 제74조 3항)

임신 기간	보호 휴가 기간
1주~11주 이내	유산 또는 사산한 날부터 5일
12주~15주 이내	유산 또는 사산한 날부터 10일
16주~21주 이내	유산 또는 사산한 날부터 30일
22주~27주 이내	유산 또는 사산한 날부터 60일
28주 이상	유산 또는 사산한 날부터 90일

노동자 권리찾기

→ 배우자인 남성노동자의 출산휴가가 확대되었습니다. (남녀고용평등법 제18조의2 : 위반 시 500만원 이하의 과태료)

- 배우자 출산휴가 10일(휴가 기간 전체 유급)
- 휴가 청구 시기 : 출산일로부터 90일 이내, 1회 분할 사용 가능

→ 기간제 또는 파견 노동자가 출산휴가 기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우 근로계약 종료일부터 해당 출산휴가 종료일까지의 기간에 대한 급여를 지급해야 합니다 (2021. 7. 1. 시행)

→ 출산 및 임신 관련 그 외 사업주의 의무

- 노동자가 출산전후휴가 급여 등을 받으려는 경우 사업주는 모든 절차에 적극 협력 해야 합니다. (위반 시 300만원 이하의 벌금)
- 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 합니다. (위반 시 500만원 이하의 벌금)
- 배우자 출산휴가를 이유로 해고나 그 밖의

불리한 처우를 해서는 안 됩니다. (위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)

- 난임치료 휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 해서는 안 됩니다.

Q&A

근무시간 중에 태아 검진을 하러 병원에 다녀올 수 있을까요?

→ 네. 임신한 여성 노동자가 모자보건법 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는 데 필요한 시간을 청구하면 사용자는 이를 허용해줘야 하고, 그 시간 동안 일을 못 했다고 임금을 삭감할 수 없습니다. (근로기준법 제74조2)

임산부 건강진단 시행 기준(모자보건법)

임신 28주까지	4주마다 1회
임신 29주에서 36주까지	2주마다 1회
임신 37주 이후	1주마다 1회
· 임신부가 장애인인 경우 · 만 35세 이상인 경우 · 다태아를 임신한 경우 · 의사가 고위험 임신으로 판단한 경우	위 횟수를 넘어서 건강검진을 할 수 있음

남녀고용 평등과 일가정 양립: 육아휴직과 육아기 근로시간 단축

→ 육아휴직 (남녀고용평등법 제19조)

- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위해서 최대 1년까지 휴직 신청 가능
- 임신중인 여성도 신청 가능
- 한 자녀 당 아빠와 엄마가 각 1년씩 따로 또는 같이 사용 가능. 2회에 한하여 분할 가능하며 임신중인 여성이 휴직한 경우 횟수에 포함하지 않음
- 육아휴직 사용 직전까지 계속 근무기간이 6개월 미만인 경우 거부 가능
- 육아휴직기간은 근속기간에 포함. 연차산정시 출근한 것으로 간주

※ 사용자가 육아휴직을 허용하지 않으면, 500만원 이하의 벌금

→ 육아기 근로시간 단축 (남녀고용평등법 제19조2)

- 엄마와 아빠가 한 자녀당 각 1년 사용(육아휴직과 합산하여 2년)
- 단축 후 근로시간은 주 15~35시간으로 규정(하루 1시간씩도 단축 가능)

- 1회의 기간이 3개월 이상으로 하여 횟수 제한 없이 분할 사용 가능

※ 사용자는 육아기 근로시간 단축을 허용해야 하며, 단축 후 노동조건에 대해 서면으로 작성해야 합니다. (위반 시 500만원 이하의 과태료)

노동자 권리찾기

→ **육아휴직 미사용 기간은 추가로 근로시간 단축으로 사용할 수 있습니다.**

(예) 육아휴직 1년에 근로시간 단축 1년 사용하거나, 육아휴직 6개월에 근로시간 단축 1년 6개월간 사용할 수 있으며, 육아휴직을 사용하지 않고 근로시간 단축 2년 사용할 수도 있습니다.

Q&A

육아휴직을 신청하려고 합니다. 휴직 중 급여를 받을 수 있을까요?

→ 고용보험에 180일 이상 가입된 상태에서 육아휴직을 30일 이상 사용하는 경우 최대 1년간 국가로부터 육아휴직급여를 받을 수 있습니다.

2022. 1. 1. 부터 육아휴직기간동안 월 통상임금의 80%(상한액 150만원, 하한액 70만원)를 육아휴직급여로 지급합니다. (2022. 1. 1. 이전은 육아휴직 시작일부터 3개월까지는 월 통상임금의 80%(70~150만원)를, 육아휴직 4개월부터 종료일까지는 월 통상임금의 50%(70~120만원)를 지급합니다.) 또한 육아휴직급여의 25%는 직장복귀 6개월 후 지급합니다.

→ 육아 제도 시행으로 인한 불리한 처우를 할 수 없습니다.

- 육아휴직 기간에는 해고가 금지되며, 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 이유로 불리한 처우를 해서는 안 됩니다.

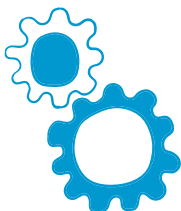
: 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

- 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 시기 종료 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 동일한 수준의 임금을 지급하는 업무에 배치하여야 합니다.

: 위반 시 500만원 이하의 벌금

- 육아기 근로시간 단축 시기에 사업주가 연장근로를 요구하면 안 됩니다.

: 위반 시 1천만원 이하의 벌금



가족 돌봄 등을 위한 지원 제도

→ 가족 돌봄 휴직과 가족 돌봄 휴가

(남녀고용평등법 제22조의2)

- 가족 돌봄 제도를 허용하지 않을 경우, 500만원의 과태료가 부과됩니다.
- 가족 돌봄 제도는 무급이지만, 계속근로기간으로 인정합니다.

제도종류	가족 돌봄 휴직 가족 돌봄 휴가(2020년부터 신설)
돌봄사유	가족의 질병, 사고, 노령으로 인한 돌봄 가족 돌봄 휴가 신청 시 자녀의 양육도 추가
가족범위	부모, 자녀 및 배우자, 배우자의 부모 (2020년부터 추가 : 조부모, 손자녀)
사용기간	돌봄 휴직과 돌봄 휴가 합해서 연간 90일 (돌봄 휴가로 10일까지 사용 가능)
사용방식	돌봄 휴직 : 1회 사용시 30일 이상 돌봄 휴가 : 1일 단위로 사용 가능

※ 고용노동부장관이 감염병 확산 등으로 특별 조치가 필요하다고 인정하는 경우 노동자는 가족돌봄 휴가 기간을 기존의 연간 최장 10일에 추가하여 연간 10일(한부모 노동자의 경우 15일)의 범위에 서 연장할 수 있습니다.

※ 가족 돌봄 제도를 이유로 해고하거나 불리한 처우를 한 경우, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처합니다.

노동자 권리찾기

→ 코로나19로 인한 가족 돌봄 휴가에 대한 유급 지원 적극 활용하세요.

- 노동부에서 코로나 상황 종료 전까지 1인당 1일 5만원을 지원합니다.
- 총 5일, 부부합산 최대 50만원까지, 한부모는 최대 10일간 지원합니다.

→ 가족 돌봄 근로시간 단축

(남녀고용평등법 제22조의3)

- '노동자가 자신의 가족이나 자신의 건강을 돌보기 위한 경우', '55세 이상의 노동자가 은퇴를 준비하는 경우', '노동자의 학업을 위한 경우'에 요구할 수 있습니다.
- 1년 사용(사용자와 협의로 2년까지 연장 가능)
- 단축 후 근로시간은 주 15~30시간으로 규정
- 2022. 1. 1.부터 5인 이상 30인 미만 사업장에도 적용됩니다.

노동자 권리찾기

→ 가족 돌봄 근로시간 단축 시행으로 인한 불리한 처우가 금지됩니다.

- 가족 돌봄 근로시간 단축을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처합니다.
- 가족 돌봄 근로시간 단축 시기에 사업주가 연장근로를 요구하면 안 됩니다.(위반 시 1천만원 이하의 벌금)

근로기준법 적용범위

근로기준법은 상시 5명 이상의 노동자를 사용하는 사업이나 사업장에 적용합니다. 상시 5인 미만 사업장에 대해서는 근로기준법 일부만 적용됩니다.

5인 미만 사업(장)에도 적용되지 않는 규정

구분	적용되지 않는 법규정 요약 정리
제1장 총칙	제14조(근로기준법, 취업규칙 등 게시)
제2장 근로계약	제19조 제2항(근로조건 위반 시 노동위원회에 손해배상청구신청) 제23조 제1항(부당해고 등 금지) 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) 제25조(우선 재고용 등) 제27조(해고사유 등의 서면통지) 제28조~제33조(부당해고등의 구제신청 관련 조항)
제3장 임금	제46조(휴업수당)
제4장 근로시간과 휴식	제54조(휴게)와 제55조 제1항(휴일) 및 제63조(농수산 사업 등에 대해 근로시간, 휴게, 휴일 규정 적용 제외)를 제외한 모든 규정
제5장 여성과 소년	제65조 제2항(보건 유해 업종에 18세 이상 여성 사용 금지) 제70조 제1항(18세 이상 여성 야간 및 휴일근로 동의) 제73조(생리휴가) 제74조의2(태아검진 시간 허용) 제75조(유급수유시간 허용)

구분	적용되지 않는 법규정 요약 정리
제6장의2 직장 내 괴롭힘의 금지	제76조의2 ~ 제76조의3(직장 내 괴롭힘 금지 및 발생 시 조치 및 불리한 처우 금지)
제7장 기능 습득	제77조(기능 습득 노동자에 대해 혹사 금지)
제9장 취업규칙	제93조 ~ 제97조(취업규칙 작성, 신고, 변경절차 등)
제10장 기숙사	제98조 ~ 제100조의2(기숙사 사생활침해금지 및 규칙 등)

또, 근로기준법은 5인 이상 사업(장)이라도 동거하는 친족만을 사용하는 사업(장)과 가사 사용인에 대해 적용하지 않습니다.

이뿐만 아니라 5인미만 사업장에는 중대재해기업처벌법, 공휴일법에 따른 공휴일 및 대체공휴일도 적용이 안됩니다.

사업장규모가 작다고 노동자들의 권리까지 작아질 순 없습니다.

민주노총은 5인 미만사업장에도 근로기준법이 온전하게 전면적용 될 수 있도록 끈질기게 요구하고 싸우겠습니다.

비정규직

정부의 비정규직 동향에 따르면 2020년 비정규직 노동자들은 7백43만명에 이르고 있습니다. 2022년에도 코로나19 장기화로 인해 또 다시 수 많은 노동자들이 고통분담을 강요당하면서 비정규직 노동자로 내몰리게 될 것입니다.

차별 없는 일자리를 만들기 위한 근본적인 보호 대책이 시급합니다.

비정규직 노동자란?

→ ‘비정규직 노동자’란 정규직 노동자가 아닌 노동자를 말합니다.

기간제(계약직) 노동자, 단시간 노동자, 파견 노동자, 특수고용 노동자, 사내하도급 노동자 등 대부분의 노동자가 비정규직 노동자입니다.

그들은 언제 일자리를 잃을지 모르고, 임금이나 복리후생 차별에 시달릴 뿐 아니라, 노동법의 사각지대에 놓여있는 경우가 많습니다.

Q&A

학교에서 용역업체 소속으로 청소를 하고 있습니다. 근로계약서에 정년도 보장되어 있는데 저도 비정규직인가요?

→ 원청 사업장에서 일하지만, 원청 소속이 아닌 노동자는 모두 비정규직 노동자입니다. 용역업체가 변경되면 고용 승계를 보장받기 어렵고 원청 직원보다 임금이나 노동조건이 열악한 비정규직의 특징을 그대로 가지고 있는 경우가 많기 때문입니다.

기간제(계약직) 노동자에 대한 보호

(기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 : ‘기간제법’)

→ 기간제 노동자 사용 제한과 무기계약 전환

(기간제법 제4조)

기간제 근로계약은 2년을 초과할 수 없습니다. 2년 넘게 계약직 노동자로 일했다면, 법에 의해 자동으로 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 노동자로 봅니다.

(예외)

공사나 프로젝트가 끝날 때까지 기간을 정한 경우, 박

사나 기술사 등 전문자격을 갖춘 경우, 강사나 연구원, 일자리 창출사업에 고용된 경우, 만 55세가 넘어 채용된 계약직 노동자 등은 2년 넘게 일하더라도 무기계약직이 되지 않습니다.

Q&A

11개월 일하고 1개월 쉬었다가 다시 11개월 일하는 형식으로 2년 넘게 일하고 있어요. 저도 무기계약직이 될 수 있나요?

→네. 그렇습니다. 회사의 사정이나 필요에 따라 중간에 일시적으로 퇴사하고 재입사하는 것을 반복하는 경우에는 근무 기간을 합산해 2년을 초과하면 무기계약직으로 볼 수 있습니다.

노동자 권리찾기

→ 계약직으로 2년 이상 근무해도 무기계약직 계약서를 체결하지 않는다면?

계약직으로 2년을 넘게 일하면 법에 의해 '자동으로' 무기계약직 노동자가 됩니다. 무기계약직 근로계약서를 새로 쓸 필요도 없고, 회사에서 이를 인정하지 않아도 상관없습니다. 기간에 정함이 없는 근로계약을 체결한 노동자가 받을 수 있는 법적 보호를 다 받을 수 있습니다.

※ 한편 기간제한 예외사유로 노동한 경우라도 예외사유가 소멸된 경우

소멸한 날로부터 2년을 초과하는 경우에는 초과한 당일부터 기간의 정함이 없는 노동자로 간주됩니다.

→ 계약기간 만료에 따른 대응 논리

'갱신기대권'과'전환기대권'을 주장해야 합니다.

근로계약의 연장·갱신 등으로 계약 기간이 2년을 초과한 경우라면 기간제 법에서 명시하고 있듯이 무기계약으로 자동 전환되는 것입니다. 따라서 기간만료를 이유로 한 계약해지는 정당한 이유가 될 수 없기 때문에 부당해고에 해당합니다.

1. 계약직으로 3년 넘게 일했는데 계약 갱신 1주 일을 앞두고 그만두라고 합니다. 해고예고수당을 달라고 했더니 계약만료라서 줄 필요 없다고 합니다.

→ 해고예고수당을 받을 수 있습니다. 계약기간이 2년이 넘으면 자동 무기계약직 노동자로 법적 보호를 받게 되므로, 해고예고수당은 물론 별도 해고통보도 하지 않았다면 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하여 구제받을 수 있습니다.

2. 회사에서 계약이 만료되었으니 계약 기간까지만 일하고 그만두라고 합니다. 다른 계약직들은 인사평가에 따라 무기계약직으로 전환되기도 하는데, 저는 평가도 하지 않았습니다.

→ 계약직 노동자는 근로계약 기간이 끝나면 해고로 보지 않습니다. 그러나 회사가 일정한 기준에 따라 재계약 여부를 결정해왔다면, '열심히 일해서 평가가 좋으면 재계약 가능하다'라는 암묵적인 규칙(계약갱신 기대권)이 만들어졌다고 봅니다. 회사가 평가를 거쳐 무기계약직으로 전환한다는 암묵적인 규칙을 어기고 계약을 종료하였으므로 부당해고가 될 수 있습니다.

단시간, 초단시간 노동자를 아시나요?

→ 단시간 노동자

- 같은 일을 하는 다른 노동자에 비해 노동시간이 짧은 노동자를 말합니다.
- 단시간 노동자의 노동조건은 풀타임 노동자의 노동조건에 비례해서 부여합니다.(세부 내용은 근로기준법 시행령 제9조에 따른 [별표2] 참고)

→ 초단시간 노동자

- 소정근로시간이 4주 평균하여 1주 15시간 미만인 노동자를 말합니다.
- **(주의)** 주휴일, 연차휴가, 퇴직금을 적용받지 못합니다.

단시간 노동자입니다. 근로계약서에는 평일 6시간 근무하게 되어있습니다. 그런데 지시한 일을 하다 보면 하루 8시간씩 채워서 근무하는 날이 대부분이고 그 이상 일하는 날도 있습니다. 따로 수당을 주지도 않네요.

→ 사업주는 단시간 노동자의 근로계약서에 근무일과 근무일별 노동시간을 반드시 적어야 합니다. 근로계약서에 적은 노동시간이 아닌 시간에 노동하는 것을 초과노동이라고 합니다. 초과노동은 반드시 단시간 노동자 본인의 동의를 받아야 하고, 시급은 1.5배로 계산해서 지급해야 합니다. 단, 같은 종류의 업무를 하는 비교 대상 통상 노동자가 사업장에 있어야 합니다. **(기간제법 6조 3항)**

★ 읽고 이해하기

→ **초단시간 노동자들의 보호 대책이 시급합니다.**

초단시간 노동자를 탈법적으로 고용하는 사례가 늘어나고 있습니다. △근로계약서 등에는 형식적으로 소정근로시간을 1주당 15시간 미만으로 정하고, 실제로는 상시 초과노동을 지시하는 방법 △여러 명의 초

단시간 노동자를 고용하는 이른바 쪼개기 계약을 체결하는 방법 △소정근로시간 주 40시간으로 2년 근로계약을 체결해 노동하게 한 후, 1주당 15시간 미만으로 근로계약을 체결해 계속 노동하게 하는 방법 등으로, 그 꼼수는 상상을 초월하고 있습니다.

더 큰 문제는 초단시간 노동 대부분이 여성·청년·노년 등 취약계층에 집중돼 있다는 점입니다. (초단시간 일자리의 약 70%가 여성노동자. 2019년 통계청 조사결과) 그리고 초단시간 노동자들 상당수가 장기근속 의사를 갖고 있고 실제 1년 이상 일하고 있는 경우가 대부분입니다. 그러나 기간제법 시행령에서는 이런 초단시간 노동자를 무기계약직 전환 대상에서 제외하고 있습니다. 비정규직 노동자를 보호해야 할 기간제법이, 취약계층 노동자를 전혀 보호하지 않고 오히려 방치하고 있는 것입니다.

코로나19 장기화 사태에서도 제일 먼저 버려지고 있는 초단시간 노동자들입니다. 취약계층 노동자들의 생계에 직접 지원이 필요합니다. 민주노총이 해고를 금지하고 시민들에게 직접적인 소득을 보장하는 방식으로 예산을 투입하라고 주장하는 이유입니다.

노동자 파견은 허가받은 업체만 할 수 있습니다.

‘파견근로’는 근로계약의 당사자인 사용자와 노동력 사용으로 이익을 얻는 실제 사용자가 분리된 고용 형태입니다. 파견근로관계는 어디까지나 노동력 중간 착취 제도일 수밖에 없습니다.

→ 법으로 허용한 업무에만 노동자를 파견할 수 있습니다. (파견법 제5조)

- 대통령령으로 정하는 업무(파견법 시행령 [별표1])
- 일시적 인력 확보가 필요한 경우

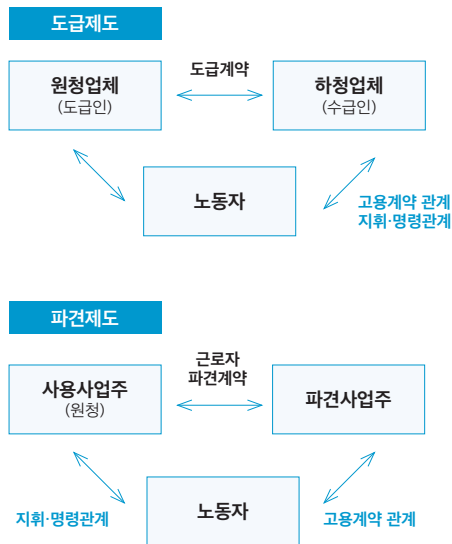
※ 파견 기간은 원칙은 1년, 당사자간 합의로 1년 연장 가능

→ 파견노동자의 직접고용의무 (파견법 제6조의2)

- 직접고용 파견기간을 초과하는 경우, 파견금지 업무인데 파견노동자를 사용한 경우, 무허가 파견업체로부터 파견노동자를 제공받은 경우
- **직접고용 시 노동조건** : 업무가 유사한 노동자와 같은 노동조건. 단, 기존 노동조건보다 저하되어서는 안 됩니다.

※ 직접고용 의무를 이행하지 않으면 3천만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

→ 도급계약과 파견 계약은 엄연히 다릅니다. (위장도급·불법파견 금지)



※ 겉으로 도급계약이라도, 실질적으로 원청 관리자의 지휘·명령을 받는다면 불법 파견입니다.

노동자 권리찾기

→ 제조업의 생산직은 파견이 금지되어 있습니다. 사내 하청으로 위장(위장도급)하고 파견노동자처럼 일을 시키고 있다면 불법 파견입니다.

생산직 노동자들을 보면 하청 노동자와 원청 노동자가 같은 일을 하는 경우가 많습니다. (예) 하청노동자는 1라인, 원청노동자는 2라인

불법파견인지 아니면 법을 위반하지 않은 하청이 되는지는 업무에 대한 지휘·감독을 누가 하느냐에 따라 결정됩니다. 하청업체의 관리자가 아니라 원청기업의 관리자가 하청 노동자들을 직접 관리하고 업무지시를 한다면 불법 파견이 됩니다. 불법 파견으로 인정되면 원청이 직접 고용할 의무가 생깁니다.

→ 하청 노동자의 진짜 사장 찾기, 내 진짜 사장은 누구인가요?

• 사실상 원청회사에 직접 고용되었다고 볼 수 있는 경우

원청회사가 하청 노동자들의 채용, 해고, 승진, 업무 배치 등 모든 인사 결정을 직접 수행하고 있지만, 하청회사는 간판만 있을 뿐 아무런 실체가 없는 경우가 있습니다. 이런 경우 하청 노동자는 원청회사에 직접 고용된 것으로 볼 수도 있습니다.

• 원청회사가 불법파견을 하는 경우

내 업무지시를 하청회사 관리자가 아니라 원청회사 관리자가 직접 하고 있다면 불법파견에 해당될 수 있습니다. 예를 들어 원청회사 관리자가 하청 노동자들의 근태를 관리하고, 연장 근무를 지시하거나 휴가 승인을 결정하는 경우 등이 그렇습니다.

※ 간접고용 노동자의 진짜 사용자를 찾는 문제는 전 문적인 법리검토가 필요하므로, 꼭 민주노총에 연락하셔서 법률지원을 받으시길 바랍니다.

 전국 어디서나 1577-2260

비정규직 차별 금지! 차별시정제도를 활용하세요

→ 어떤 차별을 받고 있는지 비교해서 확인부터 하세요.

- 임금, 상여금, 성과금, 그 밖에 노동조건 및 복리후생 등에 관한 사항
- 비교대상 노동자는 “(해당) 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 노동자”입니다.

(예) ‘기간제 노동자는 기간의 정함이 없는 노동자’,
‘단시간 노동자는 풀타임 노동자’, ‘파견 노동자는
직접고용 노동자’

→ 차별을 받은 날로부터 6개월 이내에 신청 하세요.

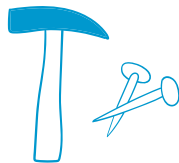
차별을 받은 날로부터 6개월 이내에 노동위원회에 차별시정을 신청하여야 합니다. 정기적으로 차별이 발생하는 임금, 복리후생은 마지막 지급일을 기준으로 6개월이 지났는지 따집니다.

※ 확정된 차별시정 명령에 대해 정당한 이유 없이 이행하지 않을 경우, 1억원 이하의 과태료가 부과됩니다.

Q&A

사내 하청 노동자입니다. 차별시정제도를 활용할 수 있나요?

→ 형식적으로는 사내 하청이더라도 위장도급의 불법파견이라면 차별시정제도를 이용할 수 있습니다. 사내 하청은 원청이 직접 지휘·감독한다는 점을 밝혀 불법파견이라는 사실을 확인하고, 그동안 차별로 인한 손해를 보상받을 수 있습니다.



청소년

열악한 중소기업 사업장, 노조가 없는 사업장의 노동력 수급 문제는 심각합니다. 학생도 노동자도 아닌 지위로 몰아넣고 책임지지 않아도 되는 현장실습생, 이들이 갖는 신분상 취약점은 현장에서 가장 착취당하기 쉬운 위치의 압력으로 작용합니다. 밑바닥 무권리 상태의 노동으로 내몰리고 있습니다.

첫 노동을 시작하는 청소년들이 착취당하지 않고 노동할 수 있도록, 청소년들의 노동권을 우리 모두 다 함께 지켜줘야 합니다.

연소노동자 고용에 대한 특별 규정

근로기준법에서는 만15세 이상 만18세 미만인 경우 '연소노동자'라고 하며, 이 연령대의 노동자들에 대한 특별 보호 규정을 두고 있습니다.

→ 노동이 가능한 최저 연령 및 취직인허증

(근로기준법 제64조)

- 15세 미만인 자(초·중등교육법)에 따라 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자)는 노동자로 사용할 수 없습니다.
- 다만, 15세 미만인 자(초·중등교육법)에 따라 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자 포함)는 고용노동

부장관이 발급한 취직인허증을 받아 일할 수 있으며, 예외적으로 예술공연 참가는 13세 미만인 자도 가능합니다.

※ 이를 어길 경우, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처합니다.

→ 연소노동자 고용에 대한 사용자와 보호자의 의무

- (근로기준법 제66조) 사용자는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어야 합니다.
- 근로계약서 서명은 연소노동자 본인이 해야 하며, 친권자나 후견인이 근로계약을 대리할 수 없습니다. (근로기준법 제67조)

※ 이를 어길 경우 500만원 이하의 벌금이 부과됩니다.

노동자 권리찾기

→ 사용자는 연소노동자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용해서는 안 됩니다. (근로기준법 65조 및 시행령 별표4 참고)

이를 위반한 사업주는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

연소노동자 노동조건에 대한 특별 규정

연소노동자는 아래에서 언급하는 노동조건 외에는 일반노동자와 동일한 규정으로 적용받습니다.

→ 연소노동자의 법정노동시간 (근로기준법 제69조)

- 15세 이상 18세 미만인 자의 노동시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못합니다. **(이를 어기면 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)**
- 단, 사용자와 청소년 사이에 합의의 의해 하루에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있습니다.

→ 연소노동자는 야간·휴일 노동이 제한됩니다.

(근로기준법 제70조)

- 18세 미만인 자는 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 일을 시키지 못합니다. **(이를 어기면 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)**
- 단, 본인의 동의가 있고, 고용노동청장의 승인을 받으면 가능합니다.

→ 임금의 단독 청구가 가능합니다.

(근로기준법 제68조)

- 근로계약 체결 시에는 보호자의 동의가 필요하지만, 임금 지급은 미성년자 독자적으로 청구할 수 있습니다.

06

그 외 사용자의 처벌이 동반되는 노동법 규정

주요하게 기억하셔야 할 처벌이 동반되는 규정은 권리수첩 주제별 내용에 대부분 언급이 되어 있습니다. 기억이 나지 않는 분은 권리수첩 내용을 한번 더 살펴보세요.

여기서는 권리수첩에서 중심으로 다루지는 않았지만, 알아두면 좋을 사용자의 처벌이 동반되는 노동법 위반 벌칙 규정들을 살펴보겠습니다.

유용하게 활용하세요.

※ 이행하지 않을 경우 사용자가 처벌을 받게 되므로, 적절히 사업장에서 활용하세요.



구분	규정	위반시 벌칙
근로계약	근로계약서에 명시한 근로조건 위반에 대한 손해배상 청구 및 근로계약 즉시 해제 가능 (근로기준법 제19조)	노동위원회 손해배상 구 제신청
	위약금 또는 손해배상액 예정 계약체결 금지 (근로기준법 제20조)	5백만원 이하 벌금
	취업방해 금지, 블랙리스트 작성 (근로기준법 제40조)	5년 이하 징역 5천만원 이하 벌금
	임신 중 여성, 산후 1년 내 여성, 18세 미만자 유해·위험 사업 고용 금지 (근로기준법 제65조)	3년 이하 징역 3천만원 이하 벌금
	여성 및 18세 미만자 갱내 노동 금지 (근로기준법 제72조)	3년 이하 징역 3천만원 이하 벌금

구분	규정	위반시 벌칙
징계·해고	초과노동 요구에 대한 기간제·단시간 노동자의 거부를 이유로 불리한 처우를 할 경우 (기간제 및 단시간근로자 보호 법 제16조)	2년 이하 징역 1천만원 이하 벌금
	기간제·단시간 노동자가 차별 시정제도를 신청 혹은 기간제 법 위반으로 노동부에 신고했 다는 이유로 불리한 처우를 한 경우 (기간제 및 단시간근로자 보호 법 제16조)	2년 이하 징역 1천만원 이하 벌금
	산재신청을 이유로 해고 등 불 이익처우 (산재보상보험법 제111조의2)	2년 이하 징역 2천만원 이하 벌금

구분	규정	위반시 벌칙
근로시간 및 휴일·휴가	단시간 노동자의 초과노동 1 주 12시간 제한 (기간제 및 단시간근로자 보호 법 제6조)	1천만원 이하 벌금
	노동자에게 강제근로 금지 (근로기준법 제7조)	5년 이하 징역 5천만원 이하 벌금
	선거권 행사를 위한 노동자의 시간할애 요구 (근로기준법 제10조)	2년 이하 징역 2천만원 이하 벌금
	산후 1년 내 여성 노동자에게 는 1일에 2시간, 1주에 6시 간, 1년에 150시간을 초과근 로 금지 (근로기준법 제71조)	2년 이하 징역 2천만원 이하 벌금
	여성노동자에게 월1일 생리 휴가 의무 부여 (근로기준법 제73조)	5백만원 이하 벌금
	생후 1년 미만 유아를 가진 여 성 노동자에게 1일 2회 각 30 분이상 유급 수유 시간 보장 (근로기준법 제75조)	2년 이하 징역 2천만원 이하 벌금
노동부	기능 습득을 목적으로 하는 노동자를 혹사하거나 관계없 는 일을 시키는 것을 금지 (근로기준법 제77조)	5백만원 이하 벌금

구분	규정	위반시 벌칙
노동부	근로감독관의 비밀 누설 금지 (근로기준법 제103호)	5백만원 이하 벌금
	근로감독관이 이 법을 위반한 사실을 고의로 묵과할 경우 (근로기준법 제108조)	3년 이하 징역 5년 이하 자격정지

구분	규정	위반시 벌칙
일반	중간 착취 배제 및 금지 (근로기준법 제9조)	5년 이하 징역 5천만원 이하 벌금
	노사간 임금을 담보로 한 금전 거래 금지 (근로기준법 제21조)	5백만원 이하 벌금
	퇴직 후 14일 내 임금 및 금품 지급 의무 (근로기준법 제36조)	3년 이하 징역 3천만원 이하 벌금
	원청의 이유로 하청의 노동자 에게 임금 지급이 지연될 경우, 원청도 연대 책임 (근로기준법 제44조)	3년 이하 징역 3천만원 이하 벌금
	건설업 하도급 노동자에 대한 임금 지급이 지연될 경우, 건설 업자도 연대 책임 (근로기준법 제44조의2)	3년 이하 징역 3천만원 이하 벌금
	산재가 발생할 시 사업주의 요 양·휴업·장애비용 부담·보상할 의무 (근로기준법 제78조, 제79조, 제80조)	2년 이하 징역 2천만원 이하 벌금

구분	규정	위반시 벌칙
인권친화	남녀 성, 국적, 사회적 신분을 이유로 차별적 처우 금지 (근로기준법 제6조)	5백만원 이하 벌금
	노동자를 폭행(지속적 언어폭 력) (근로기준법 제8조)	5년 이하 징역 5천만원 이하 벌금
	성희롱 예방교육 실시 (남녀고용평등법 제13조)	500만원 이하 과태료

구분	규정	위반시 벌칙
사업주의 이행 의무	근로기준법(개정 내용 포함) 사업장 내 배치, 계시 및 안내 의무 (근로기준법 제14조)	5백만원 이하 과태료
	근로자 명부, 임금대장 작성 의무 (근로기준법 제41조, 제48조)	5백만원 이하 과태료
	근로계약서, 근로자명부, 임금 대장 등 근로계약 관련 중요 서 류 3년 보관 의무 (근로기준법 제42조)	5백만원 이하 과태료
	재해 관련 서류의 보관 의무 (근로기준법 제91조)	5백만원 이하 과태료

구분	규정	위반시 벌칙
직장 내 괴롭힘	사용자 혹은 사용자 친족의 직 장 내 괴롭힘 금지 (근로기준법 제116조 제1항)	1천만원 이하 과태료
	사용자의 직장 내 괴롭힘 신고 에 대한 조치의무 및 비밀유지 의무 (근로기준법 제108조)	5백만원 이하 과태료
	사용자의 신고 근로자 및 피해 근로자에 대한 해고 등 불리한 처우 (근로기준법 제76조의3조 제6 항)	3년 이하의 징역 또는 3 천만원 이하 의 벌금



부록

알아두면 도움이 되는 연락처



민주노총 노동자 권리찾기 상담센터 전국어디서나 1577-2260

서울

서울본부 노동법률지원센터	서울 전 지역 02-2269-0947
서울남부지역노동자 권리찾기사업단	서울남부지역 (구로, 금천, 관악, 동작) 02-867-2260

경기

경기도본부	경기도 전역 031-268-9637
경기본부 수원용인오산화성지부	수원, 용인, 오산, 화성 031-252-2347
경기본부 고양지부	고양, 파주 031-969-5578
경기본부 중부지부	안양, 군포, 과천, 의왕, 광명 031-429-7376
경기본부 부천시흥김포지부	부천, 시흥, 김포 032-322-0689
부천시비정규직근로자지원센터	032-679-8279
경기본부 경기북부지부	의정부, 포천, 연천, 양주, 가평, 동두천, 남양주, 구리 031-848-5611
경기본부 이천여주양평지부	이천, 여주, 양평 031-631-7842
경기본부 평택안성지부	평택, 안성 031-658-3077
경기본부 안산지부	안산, 시화공단 031-493-8348
경기본부 성남하남광주지부	성남, 하남, 광주 031-757-4900

인천

인천본부 노동상담소	부평 상담소 032-525-1802 남동 상담소 032-466-1802 공항 상담소 032-223-1803
금속노조 인천지부	인천지역 032-525-0497 032-525-9938

강원

강원본부 상담소	강원 전 지역 033-261-5618
강원본부 춘천지부	춘천시 033-263-8614
강원본부 원주지부	원주, 횡성, 영월 033-745-5505
강원본부 동해삼척지부	동해시, 삼척시 033-531-7908
강원본부 속초지부	속초, 고성, 양양 033-636-9822
강원본부 강릉지부	강릉, 평창 033-642-0401

대전

대전본부	대전 전 지역 042-638-4951
대전본부(법률원)	대전 전지역 042-624-4130
대전노동권익센터	대전 전지역 042-345-2569

세종충남

세종충남본부	세종시, 충남 전 지역 041-549-4083
아산 비정규직지원센터	아산시 041-534-3626
당진 비정규직지원센터	당진시 041-356-2200

서산 비정규직지원센터	서산시 041-667-9572
충남노동권익센터	충남 전 지역 1899-6867

충북

충북본부	충청북도 전 지역 043-234-9595
충북본부 충주, 음성지부	충주, 음성 043-845-1945
충북본부 제천, 단양지부	제천, 단양 043-646-4641
충북 호국 노동인권센터	충청북도 전 지역 043-237-9596

대구

대구본부 노동상담소	대구 전 지역 053-421-0355
------------	-------------------------

경북	
경북본부	지부지역 외 전지역 054-278-2282
경북본부 포항지부	포항,영덕,울릉,울진 054-278-2123
경북본부 경주지부	경주(안강),영천 054-772-4603
경주지부 노동법률상담소/ 경주아주노동자 센터	경주 054-744-0079
경북본부 구미지부	구미,상주,성주,김천, 칠곡,문경,군위 054-463-4442
경북본부 북부지부	안동,영주,예천,의성, 침송,봉화,영양 054-823-4449
경북본부 경산지부	경산,청도 053-813-0033
광주	
광주본부	광주 전지역 062-511-4210
광주광역시 노동센터	광주 전지역 062-364-9991
전남	
전남본부	지부지역 외 전지역 061-727-0815
전남본부 순천시지부	순천,곡성 061-722-6663
전남본부 광양지부	광양 061-763-2838
전남본부 여수시지부	여수,보성 061-691-9419
전남본부 목포신안지부	목포,신안 061-244-8125
전남본부 나주시지부	나주 061-930-0675
전남본부 영암군지부	영암 061-464-0501
전남본부 화순군지부	화순 061-374-8150
부산	
부산본부	부산 전지역 051-637-7460
부산본부 노동상담소	진구,남구,동구,중구,사상구 051-637-7466

부산본부 동부산노동상담소	연제구,동래구,수영구, 금정구,해운대구,기장군 051-727-8977
부산본부 서부산노동상담소	북구,강서구,사하구,서구,영도구 051-941-8211
부산 노동권익센터	부산 전 지역 051-852-1500
울산	
울산본부	울산 전 지역 052-265-6395
민주노총법률원 울산사무소	울산 전 지역 052-266-8001
울산 북구 비정규직노동자지원센터	북구 052-286-7990
울산 동구 비정규직노동자지원센터	동구 052-209-3975,6
울산 노동인권센터	울산 전 지역 052-283-7971
경남	
경남본부	경상남도 055-261-0059
창원시 비정규직노동자지원센터	창원시 055-261-4057
경남비정규직노동자지원 중부권역센터	마산합포구,진해구, 합안군,의령군,창녕군 070-4088-5739
경남비정규직노동자지원 동부권역센터	김해시 070-4088-5743
경남비정규직노동자지원 서부권역센터	진주시,하동군,산청군, 함양군,거창군,함천군 070-4088-5742
마산회원비정규직노동자지원센터	마산회원구 070-4088-5985
양산시 비정규직근로자지원센터	양산시,밀양시 055-367-3607
사천시 비정규직근로자지원센터	사천시,남해군 055-835-5412
통영시 비정규직근로자지원센터	통영시,고성군 055-643-6801
거제시 비정규직근로자지원센터	거제시 055-688-4268
전북	
전북본부	전북 전 지역 063-256-5000

전북본부 법률지원센터	전북 전 지역 063-256-5005
전북본부 익산시지부	익산,김제 063-852-6106
전북본부 군산시지부	군산 063-465-1316
전북본부 정읍시지부	정읍 063-533-2700
전북본부 원주3공단 노동상담소	원주3공단 063-263-5353
제주	
제주본부	제주 전 지역 064-753-2191
제주본부 법률지원센터	제주 전지역 064-759-9915



노조가입하려면 어디로 가야하나?

· 민주노총 지역본부

전국 어디서나 1577-2260

· 민주노총 산별연맹

전국건설산업노동조합연맹

T.02)843-1432

서울 영등포구 대림로 146 어수빌딩 4층

전국공공운수사회서비스노조

T.1661-5557 T.02)497-7888

서울 강서구 등촌로 149 서강빌딩

전국공무원노동조합

T.02)2631-1948

서울 영등포구 국회대로 664 한흥빌딩 6층

전국교수노동조합

T.02)871-8706

서울 관악구 봉천로 594-1 2층

전국금속노동조합

T.1811-9509 T.02)2670-9555

서울 중구 정동길 5 경향신문사 별관 6층

전국대학노동조합

T.02)765-6291

서울 은평구 통일로 684, 18동 1층

전국보건의료산업노동조합

T.1566-7129 T.02)2677-4889

서울 영등포구 버드나루로 16길 10

한국비정규교수노동조합

T.062)530-5768

광주광역시 북구 용봉로 77, 전남대학교 사범대1호관 102호

전국사무금융노동조합연맹

T.02)2068-8062

서울 중구 정동 정동길 5 경향신문사 별관 2층

전국서비스산업노동조합연맹

T.02)2678-8830

서울 서대문구 경기대로 82 광산빌딩 3층

전국민주일반노동조합연맹

T.02)734-2300

서울 종로구 인사동길 23 동일빌딩 603호

전국언론노동조합

T.02)739-7285

서울 중구 세종대로 124 한국언론회관 1802호

전국민주여성노동조합

02)795-8259

서울 구로구 경인로 643, 205동 228호(신도림동 신도림2차동아아파트)

전국교직원노동조합

T.02)2670-9300

서울 서대문구 경기대로 82 광신빌딩 6층

전국민주화학섬유노동조합연맹

T.02)2632-4754

서울 동작구 장승배기로 98 장승빌딩 5층

전국정보경제서비스노동조합연맹

T.02)2635-1717

서울 서대문구 독립문로 12길 2 (2층)



