

발간등록번호
인천교육-2022-0169

2022년 청소년 노동인권수첩 슬기로운 알바생활

일하는 청소년의 노동인권 보호를 위해
인천광역시교육청이 함께 합니다!



발간등록번호

인천교육-2022-0169

학생성공시대를 위한
인천교육



등장인물 소개

인트로 - 어서 와, 알바는 처음이지?

I. 일하기 전 알아야 할 모든 것



- 1. 청소년도 일을 할 수 있나요? - 청소년 노동자 12
- 2. 근로계약서는 왜 작성할까요? - 근로계약서 14
- 3. 현장실습생도 근로계약서를 쓰나요? - 현장실습생 20
- 4. 부당한 계약은 무효! - 근로기준법의 효력 24

II. 슬기로운 알바생활 Part 1



- 5. 얼마나 일할 수 있나요? - 근로시간 28
- 6. 에너지 충전! 일하는 중 쉴 수 있는 권리! - 휴게시간 32
- 7. 열심히 일한 노동자를 위해 - 휴일(주휴일) 36
- 8. 알바에게도 휴가를 - 휴가(연차유급휴가) 40

III. 슬기로운 알바생활 Part 2



- 9. 한 시간의 소중한 가치 - 최저임금제도 42
- 10. 받을 때는 확실하게 받자! - 임금 지급의 4가지 원칙 46

- 11. 추가로 주는 임금이 있다고요?! - 연장·야간·휴일근로수당 ... 50
- 12. 1년 이상 일하고 떠나는 노동자에게 - 퇴직금 54
- 13. 나의 알바비를 돌려주세요 - 임금체불 구제 방법 56

IV. 슬기로운 알바생활 Part 3



- 14. 일하다가 다쳤어요 - 산업재해 60
- 15. 일터에서의 괴롭힘 금지 - 직장 내 괴롭힘 66
- 16. NO! 라고 말할 권리 - 직장 내 성희롱 70

V. 알바를 마치며



- 17. 알바 그만두기 - 근로관계의 종료 74
- 18. 지킬 건 지켜야죠 - 해고 76
- 19. 억울하게 해고를 당했어요 - 부당해고 대처 방법 80
- 20. 새로운 시작을 위한 준비! - 고용보험제도(실업급여) 84

에필로그 - 해피엔딩



등장인물 소개

신선 떡볶이의
알바생이자
이야기의 주인공!
사장님인 모모와 함께
일하고 있다.

#자신만만 #유머감각



주인공 네이의
단짝친구!
네이와 함께 노동인권
이야기를 풀어나간다.

#다채로운 #사교적인

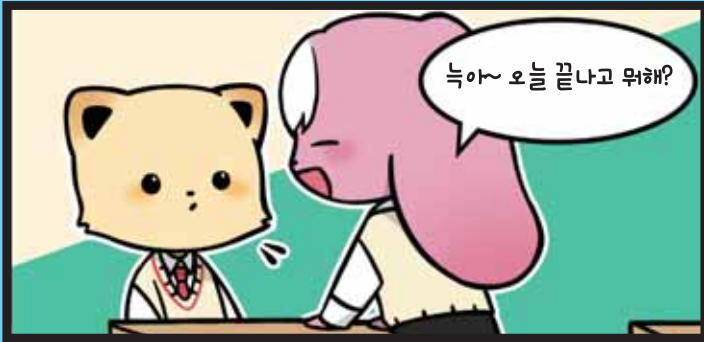
신선 떡볶이의
사장님 알바생 네이와
함께 일하고 있다.

#친절한 #푸근한



주인공 네이의 친구들
네로, 삼이, 제비

#유쾌한 #듣든한





어서 와, 알바는 처음이지?



본 책자에서 청소년 노동자는 '만 18세 미만 청소년'을 의미하며,
2022년 10월 현행법 기준으로 작성되었습니다.

1

청소년도 일할 수 있나요? 청소년 노동자



청소년 노동자가 노동을 제공하면 마땅히 노동법의 보호 아래 인간답게 일할 수 있는 권리를 가집니다. 노동 현장에서 주체적이고 자율적으로 일하는 청소년! 우리 사회 구성원으로서 자부심을 느끼며 건강하게 일하는 청소년! 그들의 노동을 반드시 존중받아야 합니다.

청소년 노동의 특징! 취업연령, 근로시간, 업종·직종

01 '일할 수 있는 나이'에 대한 규정

나이	일할 수 있나요?	요건 및 구비 서류
만 13세 미만	(원칙) 일할 수 없음	(예외) '예술공연 참가'의 경우, 취직인허증을 발급받아 일할 수 있음
만 13세 이상 ~ 만 15세 미만*	(원칙) 일할 수 없음	(예외) 학교장과 친권자(또는 후견인)의 동의를 얻어 취직인허증을 발급받아 일할 수 있음
만 15세 이상 ~ 만 18세 미만	일할 수 있음	가족관계증명서, 친권자(또는 후견인)의 동의서
만 18세 이상	일할 수 있음	구비 서류 필요 없음

* (중학교에 재학 중인 경우에는 18세 미만인 사람도 포함됨)

✓ 근로기준법에서는 만 18세 미만인 자를 '연소근로자'로 표현합니다.

02 '일할 수 있는 시간'

만 18세 미만은 1일 7시간, 1주 35시간까지, 만 18세 이상은 1일 8시간, 1주 40시간까지 일할 수 있어요(단, 일정 범위 내에서는 연장근로가 가능해요).

✓ 청소년 노동자의 근로시간! 더 자세히 알고 싶다면 이 수첩의 [4. 얼마나 일할 수 있나요? - 근로시간]을 참고해주세요!

03 '청소년 노동자가 일할 수 없는 업종·직종'

구분	내용
'근로기준법' 도덕상·보건상 유해하거나 위험한 사업	18세 미만인 자에 대해 운전·조종 면허 취득을 제한하고 있는 직종·업종, 교도소 또는 정신병원에서의 업무, 소각·도살 업무, 유류를 취급하는 업무(주유업무는 제외) 등
'청소년보호법' 출입·고용금지 업소	사행행위영업(복권발행업, 경품업 등), 단란주점 및 유흥주점, 비디오방·DVD방, 무도학원업 및 무도장업, 성인 PC방 등
고용금지업소	비디오물소극장업, 만화대여업, PC방 등

✓ 「청소년보호법」에 따른 '청소년 고용·출입금지업소' 및 '청소년 고용금지업소'는 여성가족부 청소년보호환경과(☎ 02-2100-6299)에 문의할 수 있어요!

2

근로계약서는 왜 작성할까요? 근로계약서



노동자 모두가 근로계약서 작성

‘근로계약’이란? 노동자는 사용자에게 노동을 제공하고, 사용자는 노동자에게 노동의 대가로 임금을 지급하기로 서로 약속하는 것입니다.

청소년 노동자라 하더라도 근로계약은 본인이 직접 스스로 체결해야 합니다! 부모님(친권자)이나 후견인(친권자가 없을 때 미성년자의 법정 대리인)이 대신 하여 체결할 수 없어요. 다만, 근로계약이 청소년에게 불리한 경우 친권자·후견인 또는 고용노동부장관이 해지할 수 있습니다.

근로계약서를 왜 작성해야 할까요?

“ 일하기로 하면서, 나의 임금은 얼마인지?
월급제인지, 시급제인지?
내가 일하기로 정한 근로시간은 언제인지?
내가 쉴 수 있는 날은 언제인지? 등
근로조건에 대한 의문을 해결할 수 있는 것이 바로 ‘근로계약서’입니다.”

근로조건에 대해 사용자와 노동자가 서로 다른 주장을 한다면 근로계약서가 가장 중요한 판단기준이 됩니다. 그러므로 근로계약서 작성은 필수적이고, 여기에 서명하기 전 반드시 꼼꼼하게 확인해야 해요!

근로계약서에 꼭 필요한 내용은 무엇일까요?

근로계약 체결 시, 사용자보다 상대적 약자인 노동자는 불리한 위치에 있을 수밖에 없어요. 따라서 사용자에게 유리하고 노동자에게 불리한 계약이 체결되는 것을 방지하기 위해 사용자는 근로계약서에 근로조건을 명시해야 해요!

기간제* 및 단시간 근로를 하는 청소년 노동자의 근로계약서 기재사항**

▲ 근로계약 기간, ▲ 임금의 구성항목 · 계산방법 · 지급방법, ▲ 근로일별 근로시간 (단시간 근로자에 한정), ▲ 휴게시간 · 근로시간, ▲ 휴일, 휴가, ▲ 근무장소 · 업무내용

* 기간제 근로 : ex) 방학 기간 1달만 일하기로 한 경우

** 단시간 근로 : ex) 같은 업무를 하는 다른 노동자보다 더 적은 시간을 일하는 경우

반드시 사용자로부터 근로계약서를 받아야 합니다!

근로계약서를 작성하고 난 뒤, 근로계약서를 사용자 1부, 청소년 노동자 1부 나눠 가져야 합니다.

★ 별별 Case

청소년 노동자 별별이는 아르바이트를 시작하고, 일주일이 지났을 때 '아! 이곳은 나와 맞지 않는 일터다'라는 생각이 들어 사용자에게 그만두겠다는 의사를 밝힌 후 근로관계를 종료하게 되었습니다. 별별이는 일을 시작하면서 근로계약서를 작성하지 않았는데, 이것이 부당하다는 생각이 들어 노동청에 진정을 제기했습니다.

Q 근로계약서를 안 쓴 노동자 별별이도 처벌을 받나요?

A 근로기준법에서는 근로계약서 작성 의무를 '사용자'에게 부과하고 있으므로, 이에 대한 위반의 책임도 '사용자'가 지게 됩니다. 따라서 노동자 별별이는 처벌받지 않습니다.

Q 사용자는 별별이에게 이력서와 보건증 등을 받은 후 근로계약서를 작성하려고 했다면서 억울하다고 주장하는데, 과연 사용자의 주장이 받아들여질까요?

A 근로계약서는 노동자가 일을 시작하기 '전'에 반드시 작성되어야 합니다. 따라서 사용자는 근로기준법을 위반하였습니다.

Q 근로계약서를 작성하지 않으면, 별별이는 일주일 동안 일 한 임금을 받지 못하나요?

A 근로계약서를 작성하는 것은 물론 중요하지만, 근로계약서를 작성하지 않았다고 해서 임금을 받지 못하는 것은 아닙니다. 퇴직일로부터 14일 이내에 임금이 지급되지 않으면 별별이는 노동청에 임금체불 진정을 제기하여 구제받을 수 있습니다.

TIP

근로계약서를 쓰지 않았는데 '근로조건'을 어떻게 증명해야 하나요?

- 근로계약서를 미처 쓰지 못했을지라도, 일을 시작하면서 '임금이 얼마인지, 근로시간이 어떻게 되는지' 등을 사용자에게 카톡이나 문자로 질문하여 답변을 저장해두세요! 이 외에도 동료들의 확인서나 증언, 채용공고, 근무일지 등을 통해 나의 근로조건을 보충적으로 증명할 수 있겠죠!

사용자가 근로계약서를 안 쓰면 or 안 주면 어떻게 해야 하나요?

- 직접적으로 근로계약서를 달라는 말을 하기 어렵다면 "선생님께서 근로계약서를 사진 찍어 오라고 하셨어요!", "부모님께서 제가 일하는 조건을 확인해보신다며 근로계약서를 가져오라고 하셨어요!"라고 사용자에게 이야기하는 것도 효과적이에요!

✓ 사용자가 근로계약서를 작성하려고 하지 않을 때도 이렇게 얘기해봅시다!

상시 근로자 수 10명 이상 회사라면 '취업규칙'을 꼭 확인하세요!

- 취업규칙이란? 사용자가 모든 노동자에게 적용될 근로조건(복무규율과 임금 등)을 정한 회사의 구체적인 규칙, 규정을 의미합니다.
- 상시 근로자 수 10명 이상 사업장이라면 취업규칙을 노동자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 노동자에게 널리 알려야 합니다. 나의 근로조건을 보다 정확하게 알기 위해서는 취업규칙을 확인해 두는 것이 좋겠죠!

근로계약서 양식은 어디에 있나요?

- 고용노동부에서는 근로계약서의 표준양식을 제공하고 있어요! (고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr) → 정책자료 → 정책자료실 → '표준근로계약서'를 검색한 후 양식을 다운받을 수 있어요)
- 가까운 고용노동청을 방문해도 받을 수 있습니다.

근로계약서

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

1. 근로개시일 : 년 월 일부터
 ※ 근로계약기간을 정하는 경우에는 "년 월 일부터 년 월 일까지" 등으로 기재
2. 근무 장소 :
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. 임 금
 - 월(일 시간)급 : _____ 원
 - 상여금 : 있음 () _____ 원, 없음 () _____ 원
 - 기타급여(제수당 등) : 있음 () _____ 원, 없음 () _____ 원
 : _____ 원, _____ 원
 : _____ 원, _____ 원
 - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____ 일(휴일의 경우는 전일 지급)
 - 지급방법 : 근로자에게 직접지급(), 근로자 명의 예금통장에 입금()
7. 연차유급휴가 : 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
8. 가족관계증명서 및 동의서
 - 가족관계기록사항에 관한 증명서 제출 여부 :
 - 친권자 또는 후견인의 동의서 구비 여부 :
9. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
 고용보험 산재보험 국민연금 건강보험
10. 근로계약서 교부
 - 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조, 제67조 이행)
11. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무
 - 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함
12. 기타
 - 13세 이상 15세 미만인 자에 대해서는 고용노동부장관으로부터 취직인허증을 교부받아야 하며, 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법에 의함

년 월 일

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

친권자(후견인) 동의서

○ 친권자(후견인) 인적사항

성 명 : _____
 생년월일 : _____
 주 소 : _____
 연 락 처 : _____
 연소근로자와의 관계 : _____

○ 연소근로자 인적사항

성 명 : _____ (만 세)
 생년월일 : _____
 주 소 : _____
 연 락 처 : _____

○ 사업장 개요

회 사 명 : _____
 회사주소 : _____
 대 표 자 : _____
 회사전화 : _____

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

년 월 일

친권자(후견인) _____ (인)

첨 부 : 가족관계증명서 1부

3

현장실습생도 근로계약을 쓰나요? 현장실습생



현장실습은 일을 하는 것이 아닌 '학습' 중심의 교육과정입니다.

학교에서 배운 지식·기술을 실제 현장에 적용하고 이를 경험하게끔 하여 다양한 직업을 체험하고 현장 적응력을 높이는 교육과정입니다.

현장실습생은 '현장실습표준협약서'를 작성할 권리가 있습니다.

현장실습 실시 전 학교·실습기관·현장실습생 3자는 현장실습표준협약서를 작성해야 합니다. 협약서는 총 3부를 작성하여 1부씩 나눠 가집니다.

✓ 근로계약서는 사용자와 노동자가 작성하지만, 현장실습표준협약서는 학교, 실습기관(산업체), 현장실습생 3명이 작성해요!

TIP

현장실습표준협약서 확인 사항

- (권리와 의무) 내가 무엇을 할 수 있고 무엇을 지켜야 하는지
- (현장실습의 내용 및 방법) 어떤 내용을 어떻게 실습하게 되는지, 현장 실습 프로그램 운영계획서의 내용은 어떠한지
- (기업현장교사) 현장실습 기업에서 어떤 분이 나를 담당하고 나와 주로 소통하게 되는지
- (현장실습의 장소, 기간 및 시간) 어디서 언제부터 언제까지, 몇 시간 실습하고, 휴게시간과 휴일은 언제인지
- (현장실습수당) 얼마이고 언제 받는 것인지

현장실습표준협약서의 주요 내용(꼭 알아야 하는 현장실습 조건)

- (실습시간) 1일 7시간, 1주 35시간 이내
 - * 당사자의 합의로 1일 1시간, 1주 5시간 연장 가능
 - * 연장 실습 시 별도 수당 지급
- (야간·휴일 현장실습 금지) 야간(22:00~06:00) 및 휴일 현장실습 불가
- (휴게) 현장실습 시간이 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상 실습시간 도중에 부여
- (휴일) 1주 2회 이상의 휴일 보장
- (사용금지) 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에서 실습할 수 없음

현장실습생의 권리! 꼭 기억하세요!

- 현장실습표준협약서를 작성할 권리
- 현장실습생 안전 및 권리에 대하여 안내 및 교육을 받을 권리
- 기업현장교사의 지도 하에 안전한 실습을 할 권리
- 현장실습표준협약서에 따른 실습 수당을 받을 수 있는 권리
- 실습 시 발생한 문제에 대해 지원받을 수 있는 권리
- 산업재해 발생 시 보상받을 권리(근로자에 준함)

현장실습 조건이 처음과 다르거나 현장실습 중 부담한 대우를 받았다면?

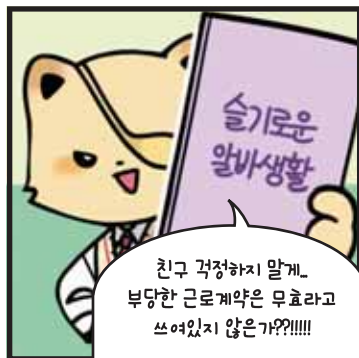
혼자 고민하지 말고 학교에 도움을 요청하세요.
 각 직업계고에 배정된 '학교전담노무사'의 조력을 받을 수 있으며,
 '노동인권 전문가'와 상담도 가능합니다!

✔ 혼자서 처리하기 무섭거나 어렵게 느껴진다면
 인천광역시교육청 청소년노동인권상담(☎ 032-420-8264)을 찾아주세요!

MEMO

4

부당한 계약은 무효! 근로기준법의 효력



부당한 근로계약은 무효!

사용자와 노동자는 동등한 지위에서 자유롭게 임금, 근로시간, 휴일 등 근로 조건을 정하고, 근로계약을 체결하게 됩니다. 그러나 때로는 나에게 몹시 불리하다는 것을 알면서도 일을 해야 해서 어쩔 수 없이 부당한 근로계약을 체결하게 되는 경우가 있어요.

부당한 근로계약의 예시

- 최저임금(2022년 9,160원, 2023년 9,620원)보다 적은 8,000원(시급)을 받기로 하는 것
- 주휴수당의 지급 요건에 해당함에도 주휴수당을 받지 않기로 하는 것
- 한 달을 채우기 전에 퇴사하면 임금을 받지 않기로 하거나 절반만 받기로 하는 것
- 수습 기간은 임금을 받지 않기로 하거나 절반만 받기로 하는 것
- 계약 기간을 채우지 않고 그만두는 경우, 회사에 손해를 끼치게 되므로 100만 원을 물어내기로 하는 것
- 지각하는 경우, 벌금을 내기로 하는 것
- 회사의 생산제품이나 물건을 파손하는 경우, 물건값의 2배를 물어내기로 하는 것 등

위의 예시와 같이 부당한 근로계약을 체결한 경우 '부당한 근로조건'에 대한 부분만 효력이 없으며, 근로계약 전체가 무효가 되어 일을 그만두는 것이 아닙니다!

근로기준법의 효력으로 청소년 노동자는 보호받습니다.

부당한 근로계약으로 무효가 된 부분은 근로기준법에서 정한 기준에 따라 효력이 발생하므로, 결과적으로 노동자는 노동법의 보호를 받을 수 있어요!

근로기준법은 '일한 만큼 임금을 받는다'라는 원칙을 준수합니다. 따라서 한 달을 채우기 전 퇴사하면 임금 전부를 받지 않기로 하거나 절반만 받기로 하는 계약은 근로기준법의 기준에 미달하므로 부당하죠! 그러므로 근로계약서의 해당 부분은 무효가 되고, 대신 일한 시간만큼의 임금을 받도록 보장하는 근로기준법의 기준이 적용됩니다.

일하기 전 마지막으로 체크해 볼 것 : 상시 근로자 수

- 노동자들은 일을 시작하기 전 내가 일할 사업장의 상시 근로자 수가 몇 명인지 확인하는 것이 중요한데요. 그 이유는 근로기준법에서 상시 근로자 수에 따라 사용자가 지켜야 할 규정에 차이가 있기 때문입니다.
- 근로기준법은 원칙적으로 상시 근로자 수 5인 이상 사업장에 적용됩니다. 그러나 예외적으로 일부 규정은 상시 근로자 수가 4인 이하인 경우에도 적용됩니다.

✓ '상시 근로자'는 임시직, 일용직, 아르바이트 등을 모두 포함하며, 현재 고용된 근로자 수가 아닌 일정기간 동안 고용한 근로자의 총인원을 영업 일수로 나눈 인원, 즉 평균적으로 5명 이상인 경우를 의미합니다.

아래에서는 상시 근로자 수 4인 이하 소규모 사업장에서는 어떤 규정이 적용되는지 알아보도록 하겠습니다.

상시 근로자 수 4인 이하 사업장의 노동법 항목별 적용 여부

적용 ○	- 근로조건의 명시(근로계약서 작성 및 교부) - 해고의 예고 - 휴게시간, 주휴일 - 퇴직급여 - 최저임금의 효력 - 임금 지급 및 임금 대장 등
적용 ×	- 부당해고 및 부당해고 구제신청 - 주 12시간 연장 한도(주 52시간제 준수) - 연장·야간·휴일근로 가산수당 - 연차휴가, 생리휴가 - 휴업수당 등

MEMO

5

얼마나 일할 수 있나요? 근로시간



흔히 일한 만큼 임금을 받는다는 말이 있습니다. 이는 근로시간과 임금이 직결됨을 의미하는데, 정확히는 근로계약상 노동자가 노동을 제공하기로 정한 시간, 사용자가 노동에 대해 임금을 지급해야 하는 시간이 바로 '근로 시간'입니다. 그러나 현실에서는 어떤 시간이 근로시간인지 아닌지 헷갈리는 경우가 많아요

노동자가 일할 수 있는 시간은?

만 18세 미만 청소년 노동자는 1일 7시간, 1주 35시간 일할 수 있어요

만 18세 미만 청소년 노동자는 1일 7시간, 1주 35시간까지 일할 수 있습니다. 다만, 당사자 간의 합의가 있다면 1일 1시간, 1주 5시간까지 연장하여 일할 수 있어요

만 18세 이상 노동자는 1일 8시간, 1주 40시간 일할 수 있어요

만 18세 이상 노동자는 1일 8시간, 1주 40시간까지 일할 수 있습니다. 당사자 간의 합의가 있다면 1주 12시간까지 연장하여 일할 수 있어요

근로시간, 사용자의 지휘·감독 아래 있는 시간

사용자의 지휘·감독 아래 있으며, 노동자가 사용자에게 노동을 제공하기로 정한 시간(출근시간)부터 종료한 시간(퇴근시간)에서 휴게시간을 제외한 '실 근로시간'을 근로시간으로 봅니다.

$$\text{실 근로시간} = (\text{출근시간} \sim \text{퇴근시간}) - (\text{휴게시간})$$

[예시] 실 근로시간 8시간 = [9:00 ~ 18:00] - [점심시간 12:00~13:00 (1시간)]

근로시간일까요?

근로시간 ○	- 인수인계시간(교대 근무자와 인수인계하는 시간) - 일 시작 전 준비시간(작업 도구 준비, 작업 지시, 회의, 조회 등) - 일 끝난 후 정리시간(청소, 물품 정리, 판매대금 정산 시간) - 손님을 기다리는 대기시간(식당, 의류판매점, 병원 등) - 의무적으로 참석해야 하는 교육시간, 행사시간 등
근로시간 x	- 노동의 제공과 관련 없이, 구성원의 친목 도모나 사기 진작을 위한 목적으로 이루어지는 회식 시간은 근로시간으로 인정되지 않습니다.



TIP

사장님께서 손님이 없다며 일찍 가라고 해서 일하지 못한 시간은 임금이 없나요?

- 사용자와 노동자가 1주일 동안 일하기로 정한 근로시간을 '소정근로 시간'이라고 하며, 근로계약에 따른 근로시간은 지켜야 합니다. 사용자가 손님이 없다는 이유로 소정근로시간보다 노동자를 일찍 퇴근시키는 것은 '휴업'에 해당해요! 그러므로 사용자는 노동자에게 휴업한 시간에 대해 '휴업수당(평균임금의 70%)'을 지급해주어야 합니다.

✓ 휴업수당'에 관한 규정은

상시 근로자 수 5인 이상 사업장에만 적용된다는 점을 유의하세요!



MEMO

6

에너지 충전! 일하는 중 쉴 수 있는 권리! 휴게시간



휴게시간, 일하는 시간 중에 자유롭게 쉴 수 있는 시간! (=무급)

휴게시간이란 노동자가 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 완전히 해방되어 자유롭게 이용하는 시간입니다. 예를 들어, 같이 일하는 동료와 맛있는 점심을 먹고 디저트를 즐기는 시간, 피곤함을 달래기 위해 잠시 혼자 눈을 붙이는 시간 등을 말합니다. 따라서 휴게시간은 근로시간에 포함되지 않고, 임금도 지급되지 않아요!

근로시간 4시간에 '30분 이상', 8시간에 '1시간 이상'의 휴게시간

사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 반드시 보장해야 합니다. 이것보다 적게 쉬었거나 아예 쉬지 못하고 일했다면 노동자는 '휴게시간 미부여'로 노동청에 신고할 수 있어요!

일하는 '도중'에 쉬어야 해요!

휴게시간은 피로를 회복하고 일의 능력을 올리기 위해 부여되는 것이므로 일하는 '도중'에 쉬어야 합니다. 따라서 사용자가 퇴근 시간보다 빨리 끝내 주거나 출근 시간보다 늦게 일을 시작하게 하는 것만으로는 휴게시간이 부여된 것이 아니란 점, 반드시 알고 있어야 하겠죠!

휴게시간도 제약이 있나요?

휴게시간은 노동자가 자유롭게 이용할 수 있어야 하나, 무제한적인 자유를 의미하지는 않습니다. 따라서 사용자는 작업의 특수성이나 계속성을 감안하여 최소한의 질서유지를 위해 휴게의 이용장소 및 방법을 제한할 수 있어요!

예를 들어, 휴게시간을 마친 후 다음 업무를 원활하게 진행하기 위해 휴게 시간 중 사업장 밖으로 외출하는 것을 제한하는 정도의 제약은 가능해요!

★ 별벌 Case

청소년 노동자 별벌이는 편의점에서 4시간씩 아르바이트를 하고 있습니다. 사용자는 별벌이에게 30분의 휴게시간을 5분씩 6회로 나누어 준다고 하며, 매번 주어지는 5분 동안은 자유롭게 휴식하라고 합니다.

Q 휴게시간을 쪼개서 주는 것이 가능할까요?

A 근로시간에 따라 휴게시간을 30분, 1시간 등 일시적으로 한꺼번에 주는 것이 휴게제도의 취지에 부합합니다. 그러나 작업의 성질, 회사의 근로조건 등에 비추어 타당성이 있다고 인정되는 범위 안에서는 휴게 시간을 분할하는 것도 가능합니다. 그러나 별벌이의 경우, 사용자가 지나치게 휴게시간을 짧게 나누었기 때문에 제대로 쉬기가 힘들겠죠. 즉, 휴게제도의 취지에 부합하지 않으므로 이 경우에는 근로기준법에 따른 휴게시간이 부여되었다고 보기 어려워요!



MEMO

7

열심히 일한 노동자를 위해 휴일(주휴일)



유급휴일은 일을 하지 않아도 임금을 받으면서 쉴 수 있는 날입니다. 노동법에는 1주일에 1일 이상 보장되는 '주휴일'과 달력의 빨간 날인 '공휴일', 노동자들의 명절인 '노동절(매년 5월 1일)'을 유급휴일로 보장하고 있어요.

1주일에 1일 이상 쉴 수 있는 날, 주휴일

사용자는 노동자에게 1주일에 1일 이상 '유급' 휴일(주휴일)을 보장해야 합니다. 주휴일은 꼭 일요일이 아니더라도 상관없고, 회사에서 일주일 중 하루를 주휴일로 정하여 부여합니다(근로계약서에서 주휴일을 확인하세요!).

1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 노동자가 1주간의 소정근로일에 '개근'하였다면 주휴수당을 받을 수 있습니다.

✓ '소정근로시간'이란, 사용자와 노동자가 주간 일하기로 정한 '근로시간'이고 '소정근로일'이란, 사용자와 노동자가 일하기로 정한 '날'입니다. 2가지 모두 <근로계약서>에서 확인 가능해요!

✓ '개근'은 소정근로일에 결근하지 않는 것으로, 지각이나 조퇴를 했더라도 회사에 출근한 것이므로 개근에 해당하여 주휴수당을 받을 수 있어요!

달력에서 표시된 '빨간 날', 관공서 공휴일

관공서의 공휴일

- 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날 (제헌절 제외)
- 1월 1일(신정)
- 부처님오신날(석가탄신일)
- 6월 6일(현충일)
- 대체공휴일, 대통령 선거일 등
- 설날, 추석 연휴 3일
- 5월 5일(어린이날)
- 12월 25일(크리스마스)

흔히 빨간 날이라고 부르는 '관공서 공휴일'은 일반 회사가 쉬는 날이 아니라 관공서가 쉬는 날이었습니다. 그러나 2022.1.1.부터는 상시 근로자 수 5인 이상 사업장이라면 빨간 날에 일을 안 해도 임금을 받으며 쉴 수 있어요!

✓ 빨간 날에 일하게 된다면 '휴일근로에 대한 가산수당'을 포함하여 더 많은 임금을 받아야 한다는 점을 꼭 기억하세요!

노동자들을 위한 하루, 노동절

매년 5월 1일은 노동절(근로자의 날)로 '유급휴일'입니다. 따라서 노동자에게 출근하지 않아도 통상 1일 일했을 때 받을 수 있는 임금이 지급됩니다. 모든 사업장에 적용되고, 알바생에게도 적용되요!

★ 별벌 Case

청소년 노동자 별벌이는 방학을 이용하여 매주 월요일부터 금요일까지 1일 7시간 아르바이트를 하기로 하였습니다. 별벌이는 8.1.(월)부터 8.5.(금)까지 5일간 근무하였으나, 8.5.(금)에 일을 마친 후 결국 그만두게 되었습니다.

Q 별벌이는 주휴수당을 받을 수 있을까요?

A 주휴수당을 받기 위해서는 '최소 1주 동안의 근로관계'가 있어야 합니다.

(예시) 소정근로일이 월요일~금요일까지이며, 1주 동안 개근했고, 주휴일은 일요일인 경우

- 월요일~금요일까지 근로관계 유지 → **주휴수당 미발생**
(토요일에 퇴직)
- 월요일~일요일까지 근로관계 유지 → **주휴수당 발생**
(그 다음 월요일에 퇴직)
- 월요일~그 다음 월요일까지 근로관계 유지 → **주휴수당 발생**
(그 다음 화요일에 퇴직)

별벌이의 경우, 월요일부터 금요일까지 근로관계가 유지되었고, 마지막 근로일(금요일)의 다음 날인 토요일에 퇴직하였으므로, 최소 1주 동안의 근로관계가 계속되지 않아 주휴수당을 받을 수 없습니다.

Q 그렇다면 별벌이는 어떻게 해야 주휴수당을 받을 수 있을까요?

A 최소 1주(월요일~일요일) 동안 근로관계가 있어야 합니다. 즉, 별벌이는 8.1.(월)~8.7.(일)까지 근로관계를 유지해야 하므로, 금요일에 퇴근하며 일을 그만둘 때 '퇴직일(마지막 근로일의 다음 날)'을 꼭 '월요일'로 적어 사직서 제출(1부 복사하여 보관 혹은 카톡이나 문자를 보낸 후 내용 저장)한다면 주휴수당이 발생합니다.

TIP

나의 주휴수당은 얼마일까?

- 주휴수당은 '1일 치의 임금'에 해당합니다. 주의할 것은 일반 근로자(8시간 기준)와 단시간 근로자의 주휴수당 산정 방법에 차이가 있다는 점입니다.

✓ 주휴수당을 계산하는 방법이 어렵다면
인천광역시교육청 청소년노동인권상담(☎ 032-420-8264)으로 연락 주세요!

8

알바에게도 휴가를 휴가(연차유급휴가)



일하는 날이라도 노동자가 원하면 임금을 받으면서 쉴 수 있는 날!
노동자가 쉬는 날을 정할 수 있는 날!
알바생도 갈 수 있는 휴가! 바로 연차휴가입니다.
휴가를 통해 노동자가 충분히 휴식하고, 여가 활동을 통한 사회적·문화적
생활을 할 수 있도록 한 취지이죠.

✔ 다만, 연차휴가는 상시 근로자 수 5인 이상 사업장에 적용되며,
주에 일하기로 정한 시간이 15시간 이상이어야 해요.

1년에 80% 이상 출근했다면 15일 발생!

연차휴가는 1년 단위로 발생합니다.
1년간 80% 이상 출근하면 다음 1년 동안 15일의 연차휴가를 쓸 수 있어요.
15일의 연차휴가는 '발생일로부터 1년'간 사용할 수 있어요.

일을 시작한 지 1년이 안 되었다라도 1개월 개근했으면 1일 발생!

일을 시작한 지 1년이 되지 않았다면 개근한 달마다 1개월에 1일씩 연차
휴가가 생기니까 걱정하지 마세요!
개근한 달마다 생기는 연차의 경우 '입사일로부터 1년'간 사용할 수 있어요.

✔ 연차휴가는 노동자가 원하는 날짜에 자유롭게 쓸 수 있어요!

다 못 쓰고 남은 연차휴가는 수당으로!

근무 중 1년의 사용 기간에 다 못 쓴 연차휴가는 남은 휴가 일수만큼 '연차
휴가수당'으로 받을 수 있습니다. 퇴사할 때 나의 연차휴가 일수를 확인하고,
미처 사용하지 못한 연차휴가가 있다면 꼭 수당(연차미사용수당)으로 받으
세요!

9

한 시간의 소중한 가치 최저임금제도



최저임금은 국가가 임금의 최저수준을 정하여, 사용자에게 그 임금 이상을 주도록 법적으로 강제하는 것입니다. 반드시 최저임금 이상으로 임금을 주도록 하여 노동자들이 안정적인 생활을 할 수 있어요! 모든 사업장은 반드시 최저임금을 준수해야 합니다.

2022년 기준 올해의 최저임금! 시간당 9,160원

연도별 최저임금

연도	시급	일급 (1일 8시간 기준)	월급 (1일 8시간, 1주 40시간 기준, 주휴수당 포함)
2021년	8,720원	69,760원	1,822,480원
2022년	9,160원	73,280원	1,914,440원
2023년	9,620원	76,960원	2,010,580원

* 최저임금 적용 기간 : 매년 1.1~12.31

“ 모든 노동자는 2022.1.1부터 시간당 9,160원 이상을 받아야 합니다. 근로계약을 다시 작성하지 않았더라도 최저임금보다 적게 받기로 약속했다라도 최저임금보다 많이 줬다는 이유로도 임금을 깎을 수 없어요. ”

TIP

최저임금보다 500원 적은 시급을 받기로 하고 근로계약서에 서명했어요. 사용자는 근로계약서에 서명했으니 최저임금을 줄 수 없다는데 어찌죠?

- 그렇지 않아요! 노동법을 위반하는 내용은 무효이므로, 내가 근로계약서에 서명했다라도 법으로 정한 최저임금보다 낮은 시급을 임금으로 지급할 수 없어요.
- 근로계약을 작성하지 않았더라도 마찬가지로 국내 모든 사업장에 있는 노동자들은 2022년 1월 1일부터 9,160원 이상, 2023년 1월 1일부터는 9,620원 이상을 받아야 합니다.

수습 기간에는 최저임금을 받을 수 없나요?

‘수습 기간’이란 노동자가 일을 배우고 업무에 적응하는 기간으로, 1년간의 근로계약기간 중 ‘3개월의 수습 기간’에는 최저임금의 90%(2022년 8,244원(사급), 2023년 8,658원(사급))를 지급할 수 있습니다. 아주 예외적인 경우이죠

하지만 **✓** 계약기간이 1년 미만이거나, **✓** 수습 기간을 명시하지 않았거나 수습 기간이 3개월을 넘은 경우, **✓** 단순노무종사자인 경우에는 최저임금 전액을 지급해야 합니다.

“수습 기간을 정하지 않았다면
뒤늦게 수습 기간이라는 이유로 최저임금보다 적게 줄 수 없어요.
그러니 수습 기간은 근로계약으로 정하는 게 확실하겠죠?”

단순노무업무(종사자)인지 꼭 확인하세요!

- 단순노무업무 직종은 말 그대로 단순한 업무이므로 숙련도를 향상해야 할 필요성이 낮아요. 그러므로 수습 기간을 운영하는 것도 불필요하겠죠!
- 단순노무업무 직종의 예 : 건설 현장 단순 노무, 택배원, 음식 및 기타 배달원, 이삿짐 운반원, 수작업 포장업, 제조업 단순 종사원, 제품 단순 선별원, 청소원, 환경미화원, 재활용 수거원, 아파트경비원, 육아도우미, 주방보조원, 패스트푸드 준비원, 주유원, 주차관리원, 전단지 배포, 벽보·스티커 부착, 세탁원 등은 단순노무업무 직종에 해당합니다.

별별 Case

청소년 노동자 별별이는 6개월 단기로 아르바이트를 하기로 하고, 시급은 10,000원으로 하는 근로계약을 체결했습니다. 그런데 사용자는 3개월을 수습 기간으로 한다면 이 기간에 시급 9,000원을 주었습니다.

Q 시급을 9,000원으로 주는 것은 최저임금 위반이 아닌가요?

A 네, 최저임금 위반입니다. 근로계약을 1년 미만으로 한 경우, 수습 기간에도 임금 전액을 지급해야 합니다. 따라서 별별이는 시급 10,000원을 전부 받을 수 있어요!

Q 사용자와 별별이가 수습 기간 3개월에 대해 시급 9,000원만 받기로 약속(합의)했다면요?

A 사용자는 노동자와 약속(합의)한 경우라 하더라도 최저임금 미만으로 시급을 지급하면 처벌 대상이 됩니다.

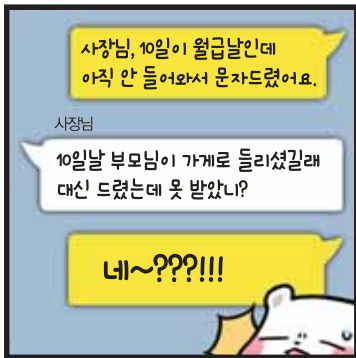
10

받을 때는 확실하게 받자! 임금 지급의 4가지 원칙

에피소드 1



에피소드 2



에피소드 3



에피소드 4



일한 만큼 제대로 받기 위한 임금 지급의 4가지 원칙에 대해 알아보아요.

01 (통화지급의 원칙) 현금으로 지급할 것!

상품권, 피자 쿠폰, 팔고 남은 물건으로 대신한다고요? 현재 통용되고 있는 화폐인 현금으로 주셔야죠!
 왜냐하면 상품권이나 물품 등의 가격이 실제 화폐가격(임금)과 일치하지 않을 수도 있고, 노동자가 상품권을 다시 현금으로 교환해야 하는 번거로움이 있어 노동자의 안정적인 생활을 위협하기 때문이죠. 그러므로 임금은 반드시 현금으로 지급해야 합니다!

02 (직접지급의 원칙) 본인에게 직접 지급할 것!

내가 아닌 가족이나 친구에게 임금을 지급하는 건 안 돼요! 청소년이라도 일한 내가 직접 받아야죠.
 현금으로 직접 임금을 받을 수도 있으나, 노동자 본인 명의의 계좌에 이체하여 임금 지급내역을 확인할 수 있도록 하는 것은 가능해요!

03 (전액지급의 원칙) 임금 전액을 지급할 것!

노동자가 실수를 많이 했으니까 공제한다고요? 근로계약서에서 지급하기로 정한 급여 전액을 지급하지 않으면 임금체불입니다.
 단, 법에 따른 세금과 4대 보험은 급여에서 공제 가능!

04 (정기지급의 원칙) 매달 1회 이상 정해진 날에 지급할 것!

장사가 안되니까 월급날과 상관없이 여유가 되는 때에? 두 달에 한 번만 지급? 연봉제도 매월 근로계약서상 정해진 날에 늦지 않게 지급해야 해요.
 임금 지급주기가 일급, 주급, 월급 등 다양하지만 매달 1회 이상 정기적으로 지급해야 합니다. 참고로 회사를 그만두었다면 그만둔 날로부터 14일 이내 임금과 퇴직금을 지급해야 합니다!

4가지 원칙 중 하나라도 지키지 않으면 임금체불!

임금체불을 당한 경우, 노동청에 진정을 제기하여 권리를 구제받을 수 있어요!

✓ 체불된 임금을 정당하게 받을 수 있는 방법!
 이 수첩의 [12. 나의 알바비를 돌려주세요 - 임금체불 구제 방법]을 참고해주세요.

TIP

일하다가 실수로 그만 컵을 깬어요. 컵값을 임금에서 빼고 준다는데 일부러 그런 것도 아니고 시급도 최저임금인데 너무 억울해요!

- 임금 전액을 지급해야 한다는 원칙 위반이에요! 노동자가 실수로 회사에 손해를 끼쳤다면 이 부분은 사용자가 손해배상청구 등 민사절차에 의해 따로 변제받아야 하지, 임금에서 임의로 공제할 수 없어요.

11

추가로 주는 임금이 있다고요?! 연장·야간·휴일근로수당



평일에서 주말까지, 출근 시간보다 일찍 출근해서 퇴근 시간보다 늦게 퇴근 해도, 야간에 일해도 월급이 늘 제자리라고요?! 아니에요!
더 많이 일했다면 일한 만큼 제대로 받아야죠!
연장, 야간, 휴일에 일했을 때 가산하여 받는 임금에 대해 알아보까요?

가산수당을 받을 수 있는 연장·야간·휴일근로! (상시 근로자 수 5인 이상 사업장)		
구 분	만 18세 미만인 자 (청소년 노동자)	만 18세 이상인 자
연장근로	1일 7시간 또는 1주 35시간을 초과하여 일하는 경우 (당사자 간 합의로 1일 1시간, 1주 5시간까지 더 일할 수 있어요!)	1일 8시간 또는 1주 40시간을 초과하여 일하는 경우 (당사자 간 합의로 1주 12시간까지 더 일할 수 있어요!)
야간근로	오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이에 일하는 경우 (청소년 노동자는 예외적인 경우 가능합니다!)	
휴일근로	휴일*에 일하는 경우 (*주휴일, 노동절(5월 1일), 상시 근로자 수 5인 이상 사업장이라면 달력의 빨간 날) (청소년 노동자는 예외적인 경우 가능합니다!)	

만 18세 미만 청소년 노동자는 원칙적으로 야간이나 휴일에 일하는 것이 금지되지만, 청소년 노동자 본인의 동의와 고용노동부장관의 인가가 있는 경우에는 가능해요.

가산수당 산정 방법

$$\text{연장} \cdot \text{야간} \cdot \text{휴일에 근로한 시간} \times \text{시급} \times 50\%$$

연장·야간·휴일에 일한 시간은 기본 시급에 50% 이상을 추가 지급합니다. 다만, 휴일근로 가산수당은 일한 시간이 8시간 이내라면 50% 이상, 8시간 초과라면 100% 이상 가산하여 추가 지급됩니다.
연장, 야간, 휴일 근무가 중복된다면? 계산도 각각 50% 추가된다는 점!

함께 계산해봅시다!

• 근로조건 : 월요일, 화요일 낮 12시부터 오후 5시까지 일하며, 휴게시간은 오후 3시부터 3시 30분까지 '30분'입니다. 시급은 10,000원입니다(상시 근로자 수 5인 이상 사업장임).

Q (연장근로 가산수당) 월요일에는 손님이 많아 오후 6시까지 근무 했는데요. 월요일에 받아야 할 일당은 얼마일까요? (연장근로에 대해 청소년 노동자와 합의함)

A $(5.5시간 \times 10,000원) + (1시간 \times 10,000원 \times 50\%) = 60,000원$
 12시~6시 근로에 대한 임금 연장근로 가산수당

Q (야간근로 가산수당) 사장님께 양해를 구하고 화요일 오후 타임 알바생과 근무시간을 바꾸어 오후 6시부터 밤 12시까지(휴게시간은 오후 8시~8시 30분까지 '30분') 일하게 되었습니다. 화요일에 받아야 할 일당은 얼마일까요? (야간근로에 대해 청소년 노동자의 동의 및 관할 지방노동관서의 장의 인가를 받음)

A $(5.5시간 \times 10,000원) + (2시간 \times 10,000원 \times 50\%) = 65,000원$
 6시~12시 근로에 대한 임금 야간근로 가산수당

TIP

단시간 근로자는 초과해서 일하면 가산수당을 받을 수 있나요?

- 사업장 안에서 같은 업무를 하는 다른 사람들보다 적게 일하는 단시간 근로자는 근로계약서에 일하기로 정한 시간(소정근로시간)을 초과해서 일하면 가산수당을 받을 수 있어요!
- 예를 들어, 월요일부터 금요일까지 4시간씩 일하고 시급 10,000원을 받는 노동자의 경우(사업장 내 같은 업무를 8시간씩 하는 다른 노동자가 존재함), 소정근로시간에서 1시간을 초과하여 일하면 가산수당을 포함하여 55,000원을 받을 수 있습니다.

$$\frac{(4시간 \times 10,000원) + (1시간 \times 10,000원 \times 50\%)}{4시간에 대한 임금} = 55,000원$$

연장근로 가산수당

TIP

출퇴근 시간 기록하기!

- 연장근로 가산수당 지급을 청구하려면 연장하여 일한 내역(증명)이 있어야 합니다. 회사에서 출퇴근기록을 하지 않는다면 연장근로를 했다는 사실을 입증하기가 어려워요. 그러니 업무일지를 작성하거나 연장근로한 사실을 확인할 수 있는 기록(대중교통 이용 기록 등)을 미리미리 남겨두세요!

12

1년 이상 일하고 떠나는 노동자에게 퇴직금



한 사용자에게 고용되어 1년 이상 일하고 그만두는 노동자는 퇴직 후 생활 안정을 위해 지급되는 퇴직금을 받을 수 있습니다. 여기서 1년은 달력상 1년, 즉 365일을 말해요. 단, 퇴직금은 4주를 평균하여 1주일에 일하기로 정한 시간이 15시간 이상이어야 보장된답니다!

퇴직금은 '평균임금'으로 계산해요!

노동자가 퇴직 시 계속근로기간 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금이 퇴직금으로 지급됩니다. 아래의 산정 방법을 보면 더욱 이해하기 쉬워요!

산정 방법

$$\text{퇴직금} = \frac{\text{1일의 평균임금} \times 30\text{일} \times \text{계속근로기간}}{365\text{일}}$$

1일의 평균임금 = 사유가 발생한 날 이전 3개월간의 임금총액 ÷ 3개월간의 총 일수

산정 예시

Q 2022.1.1.~2022.12.31.까지 근무 후 퇴사한 별별이, 매월 200만 원의 임금을 받았는데요, 퇴직금은 얼마일까요?

A 1일의 평균임금 = $\frac{2,000,000\text{원} + 2,000,000\text{원} + 2,000,000\text{원}}{92\text{일}(31\text{일} + 30\text{일} + 31\text{일})}$

퇴직금 = $\frac{65,217\text{원} \times 30\text{일} \times \text{재직일수}(365\text{일})}{365\text{일}} = 1,956,510\text{원}$

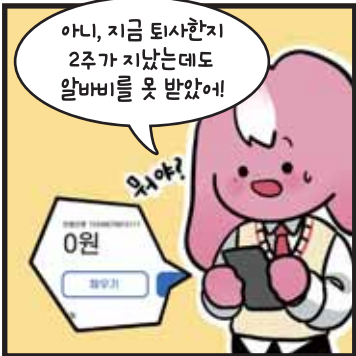
✔ 그래도 퇴직금 산정이 어렵다면 고용노동부 퇴직금 계산기 (<http://www.moel.go.kr/retirementpayCal.do>)를 이용하여 퇴직금을 쉽게 계산할 수 있어요!

퇴직금이 월급에 포함되어 있다고요?

안 됩니다. 퇴직금은 노동자가 퇴사해야 비로소 생겨납니다. 법에서 정한 특별한 사유(퇴직금 중간정산)가 없다면 그만두기 전까지는 퇴직금을 미리 받을 수 없어요. 월급에 퇴직금이 포함되었다 하더라도 이것은 퇴직금이 아니기 때문에 그만둘 때 퇴직금을 청구할 수 있습니다.

13

나의 알바비를 돌려주세요 임금체불 구제 방법



힘들게 일했는데 월급을 못 받았다고요?
사용자가 노동자에게 임금을 주지 않는 것(임금체불)은 심각한 범죄행위입니다.
사용자의 임금체불 문제를 노동자는 어떻게 해결해야 할까요?

이렇다면 '임금체불'입니다!

월급날이 지났음에도 임금을 받지 못하거나 적게 받은 경우, 최저임금 미만으로 받은 경우, 연장·야간·휴일근로에 대한 가산수당을 받지 못한 경우, 퇴직금을 받지 못한 경우, 임금 지급의 4가지 원칙 중 한 가지라도 위반된 경우 (벌금 또는 손해배상액을 임금에서 공제하고 받은 경우 등) 모두 임금체불에 해당합니다.

- ✓ 이수첩의 [9. 받을 때는 확실하게 받자! - 임금 지급의 4가지 원칙]을 참고해주세요!

퇴사한 노동자에게는 14일 이내에 임금·퇴직금 등 지급! (=금품청산)

사용자는 노동자가 퇴사한 날로부터 14일 안에 월급, 퇴직금 등 모든 임금을 전부 주어야 합니다. 다만, 당사자 간 늦게 주는 것을 합의했다면 그 내용대로 지급 날짜를 연장할 수 있어요!
만일 그러한 합의 없이 퇴사 후 14일이 지나도 임금, 퇴직금 등이 지급되지 않는다면 문제가 됩니다.

임금체불이 발생했다면, 노동청에 도움을 요청하세요!

노동청에 임금체불을 신고(진정서를 접수)하여 도움을 받습니다. 임금에 대한 권리는 3년이 지나면 사라지니, 3년 안에 꼭 신고하여 자신의 권리를 찾으세요!

- ✓ 진정서 작성 시 정확한 금액을 적을 필요는 없으며, 노동자·사용자 인적사항, 사업장 주소·전화번호, 근무 기간 등을 분명하게 기재하면 됩니다. 노동청에 방문하면 노동권익지원관의 도움을 받을 수 있어요!

어느 노동청으로 가야 하나요? 사업장 주소지 관할 노동청으로!

- 고용노동부 홈페이지 민원마당(minwon.moel.go.kr)] → [민원정보] → [관할관서 찾기]
- 내가 일한 곳의 주소를 검색한 뒤, 관할 구역에 맞는 노동청을 쉽게 찾을 수 있어요!

반드시 노동청을 방문해야만 신고가 가능한가요?

- 아니요, 인터넷으로는 대기 없이 쉽고 간편하게 신고가 가능해요!
- [고용노동부 홈페이지 민원마당(minwon.moel.go.kr)] → [민원신청] → [서식민원] → '임금체불 진정서' 검색 → 진정서 작성하고 제출

임금체불을 신고하면 어떻게 처리되나요?

- 진정 제기 → 근로감독관 배정 → 진정을 제기한 사람(노동자)과 진정 제기를 받은 사람(사용자) 등 당사자 출석 요구 → 사실관계 조사 → 사용자의 노동관계법 위반에 대한 혐의가 있는지 판단 → 시정명령 등 후속조치

임금을 제대로 받았는지 알고 싶어요

주휴수당? 가산수당? 임금을 제대로 받았는지 알고 싶다면 노동인권 전문가에게 상담을 받아보세요. 전문적인 상담을 통해 노동청 신고 및 진정서 작성 등 권리 찾기 지원을 받을 수 있습니다.

✓ 혼자서 처리하기 무섭거나 어렵게 느껴진다면
인천광역시교육청 청소년노동인권상담(☎ 032-420-8264)에
도움을 요청하세요!

MEMO

14

일하다가 다쳤어요 산업재해



사용자는 노동자에게 안전한 일터를 제공해야 할 의무가 있고, 노동자는 건강하게 일할 권리가 있습니다. 노동자는 일하며 사고로 다쳤을 때(부상), 이플 때(질병) 제대로 치료를 받을 수 있고, 이에 대한 보상도 신청할 수 있어요. 산업재해를 당한 노동자를 보호하기 위한 사회보험제도인 '산재보험'에 대해 알아보아요.

산재(산업재해)란?

일하다가 부상, 질병, 장애 또는 사망한 경우를 '산업재해', '업무상 재해'라고 합니다. 사용자는 노동자가 안전하고 건강하게 일할 수 있도록 의무적으로 산재보험에 가입해야 합니다. 사용자가 보험에 가입하지 않았거나 보험료를 제대로 내지 않았더라도 산업재해를 당한 노동자는 산재보험을 통해 치료받고 보상받을 권리가 있어요.

산재보상의 신청 요건

산재보험을 통해 치료 및 보상을 받기 위해서는 근로복지공단으로부터 산재 승인을 받아야 합니다. 산재보상의 신청 요건을 알아보까요?

01 노동자라면 누구나, 직접 신청할 수 있어요!

정규직, 비정규직(아르바이트, 현장실습생, 일용직), 청소년 노동자, 외국인 모두 상관없어요. 1인 사업장, 출근 첫날이라도 일하다 다쳤다면 산재 신청할 수 있습니다. 사용자가 동의하지 않더라도 노동자가 근로복지공단에 직접 신청할 수 있어요!

02 4일 이상의 치료가 필요한 경우

업무와 관련하여 부상, 질병, 장애를 입어 4일 이상의 치료가 필요한 경우에 신청 가능해요.

03 내 실수로 다쳤더라도

내 실수로 다쳤나요? 출근길에 다쳤나요? 상관없어요. 일하는 도중 일어난 사고라면 OK!

산재로 인정받으면 어떤 보상을 받을 수 있나요?

산재가 인정될 경우 ① **요양급여**(산재로 인한 진료비, 수술비 등 치료비), ② **휴업급여**(산재로 일하지 못한 기간 동안 지급되는 생활비 성격의 급여), ③ **장해급여**(치료가 끝났으나 장해가 남은 경우 장해등급에 따라 지급)을 받을 수 있어요.

✓ 산재로 인한 요양 기간과 그 후 30일間は '해고 절대 금지 기간'이라는 점! 산재로 출근하지 못하더라도 해고할 수 없어요.

현장실습생도 산재 처리가 가능한가요?

당연하죠! 산재보험법은 근로계약을 작성하지 않은 현장실습생에게도 산재보상을 할 수 있도록 정해놓았답니다. 따라서 현장실습과 관련된 사고나 질병에 대해서도 보상받을 수 있어요.

산재신청을 위해 알아둘 것

산재신청은 '요양급여신청서'에 병원에서 의사가 작성하는 '요양급여신청 소견서'를 첨부해 근로복지공단에 제출하면 됩니다.

✓ 각급 병원은 산재를 당한 노동자의 각종 신청 업무를 대신 처리할 권한이 있어요. 신청 절차가 어렵다면 치료받는 병원 원무과에서도 상담할 수 있습니다.

별별 Case

청소년 노동자 별별이는 여름철 아이스크림 가게에서 일하던 중 아이스크림 박스를 급히 나르다가 그만 허리를 다치고 말았습니다.

Q 사용자 산재 처리를 해주지 않는다고 하더라도 산재보상을 받을 수 있나요?

A 네, 산재보상을 받을 수 있어요. 노동자 스스로 근로복지공단을 방문하여 산재를 신청하는 것이 가능합니다. 산재보상 여부는 근로복지공단에서 정하므로 사용자가 산재 처리를 해주지 않는다고 해도 요건에 맞다면 신청이 가능합니다.

Q 회사가 갑작스럽게 경영이 어려워져서 없어졌는데 산재보상을 받을 수 있나요?

A 네, 산재보상을 받을 수 있어요. 노동자가 사고 당시 상황을 객관적으로 증명할 수 있는 자료(SNS나 문자 내역, 사진 등), 병원 진단서 등을 근로복지공단에 제출하여 산재를 신청할 수 있습니다.

Q 사용자가 산재 처리 대신 공상 처리를 하자고 하는데, '공상 처리'가 뭔가요?

A 공상 처리는 경미한 부상 또는 질병에 대해서 산재 처리 대신 사용자가 보상을 해주는 것을 의미해요. 보통 치료비 및 위자료의 명목으로 일정 금액을 노동자에게 지급하고 이에 대해 나중에 이의를 제기하지 않기로 약속하는데, 합의 당시에는 예상할 수 없는 추가적인 장애나 후유증이 발생할 수 있어요! 그러므로 산재가 발생했다면 '산업재해 보상보험'으로 처리하는 것이 바람직해요.

TIP

산재신청에 도움이 되는 꿀팁

- **(병원에서 상세히 진술하기)** 일하다가 다쳐서 병원에 가게 된다면 어떤 일을 하다가 어떻게 다치게 되었는지 해당 상황을 구체적으로, 사실 그대로 얘기하는 게 나중에 산재신청에 도움이 됩니다! 사고 시간, 장소, 경위 등이 기록으로 남아 중요한 증거로 쓰일 수 있어요.
- **(함께 일하는 동료에게 알리기)** 주변 동료, 가능하면 상급자에게 일하다 다친 사실을 꼭 알려주세요! 주변에 목격자가 없다면 문자를 보내서 다쳤다는 기록을 남기는 것도 좋아요. 매우 급한 상황이라면 바로 119에 신고!
- **(일하는 모습 기록으로 남기기)** 몸에 부담 가는 자세로 오래 일한다면 일하는 모습을 동영상이나 사진으로 남겨 놓으세요. 내가 어떤 일을 하다가 아프게 됐는지 잘 보여주는 게 중요해요.
- **(독한 화학물질을 사용할 때에는 주의하기)** 사업장에서 사용하거나 저장하는 화학물질 용기에는 반드시 그 화학물질에 관한 내용(성분, 특성)과 경고 표시를 붙여 놓아야 해요. 그러니 화학물질을 담은 용기에 붙어있는 라벨을 사진 찍어 잘 읽어보고 보관해두세요. 위험성을 알아야 예방할 수 있고, 원인을 알아야 치료도 받고 보상도 받을 수 있답니다.

인천 지역 근로복지공단 안내

- (홈페이지) www.comwel.or.kr
- (전화번호) 1588-0075

구분	관할구역	주소
경인지역 본부	중구, 동구, 미추홀구, 연수구, 남동구, 옹진군	인천시 남동구 미래로 16(구월동, 미추홀타워)
인천북부 지사	부평구, 서구, 계양구, 강화군	인천시 부평구 무네미로 478 인천노동복지합동청사 4층(구산동 34-4번지)



MEMO

15

일터에서의 괴롭힘 금지
직장 내 괴롭힘



일터에서 사용자, 상급자, 동료들과 행복하게 일하고 싶어요!
2019.7.16.부터는 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행되어 노동자들이 괴롭힘 없이
직장에서 행복하게 일할 수 있는 권리가 보장되고 있습니다.

‘직장 내 괴롭힘’이란

사용자 또는 노동자가 직장에서의 지위 또는 관계 등이 괴롭힘을 당하는
자보다 우위에 있다는 것을 이용하여 업무의 적정 범위를 넘어 신체적·정신적
으로 고통을 주는 것을 의미합니다.

✓ 사용자의 ‘친족(예를 들어, 배우자나 사촌 등)’도
직장 내 괴롭힘 금지법의 적용대상입니다.

이런 행위, 직장 내 괴롭힘에 해당해요!

- 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱함
- 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별함
- 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 반복적으로 시킴
- 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림
- 신체적인 위협이나 폭력을 가하거나 욕설 혹은 위협적인 말을 함
- 집단 따돌림
- 나의 의사와 상관없이 음주·흡연·회식 참여를 강요함

(고용노동부, 『직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼』, 2020.12. 참조)

직장 내 괴롭힘 금지법 관련 사용자의 의무

- ① 사용자는 직장 내 괴롭힘의 예방과 발생 시 조치에 대해 규정해야 해요!
그리고 ② 사용자는 직장 내 괴롭힘이 발생하면 바로 조사하여 피해자를 보호
(근무장소 변경, 유급휴가 부여 등)하고, 가해자에게 적절한 조치(징계, 근무장소
변경 등)를 취해야 해요. ③ 조사 과정에서 알게 된 비밀을 누설하는 것도
당연히 안 되겠죠 ④ 괴롭힘을 신고한 노동자, 피해노동자에게 해고나 불이익한
조치를 하여서는 안 됩니다.

5인 이상 사업장에서 일한다면, 직장 내 괴롭힘 이렇게 대처해요!

너무 고통스럽고 힘들다면 더는 주저하지 마세요! 나에게 괴롭힘을 가하는 행위자를 특정해서 고용노동부 홈페이지 민원마당(miwon.moel.go.kr) 또는 관할 노동청에 진정 제기를 통해 보호받을 수 있습니다. 노동청에서 사실 관계를 조사하고 직장 내 괴롭힘이 인정된다면 사용자에게 가해 노동자에 대한 적절한 조치(징계, 근무장소 변경 등)를 하도록 권고합니다. 사용자(사용자의 친족 포함)가 직장 내 괴롭힘을 하였다면 1천만 원 이하의 과태료를 부과할 수 있습니다.

✓ 일터에서 힘든 일을 겪고 있다면?

인천광역시교육청 청소년 노동인권상담(☎032-420-8264),
고용노동부의 직장 내 괴롭힘 상담센터(☎1522-9000)에 털어놓고
상담과 조언을 받을 수 있어요!



MEMO

16 NO! 라고 말할 권리 직장 내 성희롱



직장 내 성희롱은 피해자가 잘못해서 벌어진 일이 아니라 행위자의 잘못된 행동에서 비롯된 것이예요. 당황하지 말고 확실하게 NO! 라고 말합시다.

‘직장 내 성희롱’이란

사용자, 상급자 또는 동료가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 노동자에게 성적인 말과 행동으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것, 그 밖의 요구를 따르지 않았다는 이유로 불이익을 주는 것입니다.

✓ 직장 내 성희롱은 사업장 밖 회식, 야유회 자리에서의 성희롱도 포함됩니다.

이런 행위 성희롱에 해당해요!

- ① (육체적 성희롱) 입맞춤, 포옹 등 신체접촉을 하거나 안마를 강요하는 행위,
- ② (언어적 성희롱) 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(문자, 전화, SNS, 메신저, 이메일 등),
- ③ (시각적 성희롱) 음란한 사진, 동영상, 그림, 낙서 등을 게시하거나 보여주는 행위,
- ④ 그 외에도 원치 않는 만남을 강요하는 행위, 보고 싶을 때마다 보려면 간직하고 있어야 한다면서 사진을 보내라고 요구하는 행위 등은 성희롱입니다.

(고용노동부, 『직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼』, 2018. 6. 참조)

남성도 여성도 모두 성희롱 피해자가 될 수 있어요.

“여자가 그렇게 똥똥해서 어떤 남자가 좋아하겠어?”
 “코로나라 직장에 마스크 쓰고 다닌다고 화장 안 하나 보네. 그렇게 다니면 친척해 보여서 어떤 남자가 좋아하겠어?”
 “남자는 허벅지가 튼실해야 하는데... 너는 운동 좀 해야겠다”

성희롱은 행위자의 성적인 동기나 의도는 상관없어요!
 행위자는 친밀감의 표현이었다고 하더라도 상대방이 성적 굴욕감, 혐오감을 느꼈다면 모두 성희롱이 될 수 있어요.

사용자는 반드시 지켜야 해요!

- ① **(성희롱 금지의무)** 사용자는 절대 노동자에게 성희롱해서는 안 돼요!
- ② **(성희롱 예방의무)** 사용자는 성희롱 예방 교육을 매년 1회 이상 해야 하고, 그 내용을 노동자가 자유롭게 볼 수 있게 게시 또는 비치해야 하며,
- ③ **(성희롱 발생 시 조치의무)** 성희롱 사건을 접수 받고, 신고가 들어오면 지체 없이 조사(비밀누설 금지)하여 피해 노동자를 보호할 의무(요청 시 근무장소 변경, 유급휴가 등)가 있어요. 성희롱이 확인되면 피해 노동자와 행위자 모두에게 필요한 조치(‘피해 노동자’ : 요청 시 근무장소 변경, 배치 전환, 유급휴가 등, ‘행위자’ : 피해 노동자 의견을 청취하여 징계, 근무장소 변경 등)를 해야 해요!

✓ 사용자는 직장 내 성희롱을 신고한 피해 노동자에 대해 불이익한 조치를 할 수 없어요!

고객으로부터의 성희롱은 어찌죠?

사용자는 고객으로부터의 성희롱에서도 노동자를 보호해야 합니다. 피해 노동자의 요구가 있다면 근무장소 변경, 유급휴가 부여 등 필요한 조치를 해야죠!

성희롱이 발생하면 이렇게 행동하세요!

먼저 행위자에게 불쾌감을 드러내고, “이런 행동은 업무상 불필요하니, 하지 말아주세요!”라고 단호히 거절하세요. 만약 성희롱이 계속된다면 행위 날짜, 시간, 장소, 내용 등을 구체적으로 기록하고 증거(SNS, 문자메시지, 통화 녹음)를 확보하세요. 이후 직장 내 구제절차를 이용하거나 그러한 절차가 없다면 노동청 진정 제기, 경찰서 고소, 전문기관의 상담과 도움을 받아 보세요!

상담 및 신고 가능 기관

기 관	하는 일	상담 및 신고 방법
교육부	교육분야 성희롱 · 성폭력 온라인 신고센터	[교육부 홈페이지]-[국민참여/민원]-[교육분야 성희롱 · 성폭력 신고센터]
고용노동부	직장 내 성희롱 온라인 익명신고	[고용노동부 홈페이지]-[민원신청]-[직장 내 성희롱 익명신고]
노동위원회	직장 내 성희롱 발생시 불이익 조치 등에 대한 시정신청	032-430-3100 (인천지방노동위원회)
여성노동법률지원센터	여성노동자 대상 고용평등상담, 법률지원	0505) 515-5050
인천 해바라기센터	성폭력 피해자 상담 및 지원	032-423-1375
여성긴급전화		1366 (인천센터 : 032-1366)

17

알바 그만두기 근로관계의 종료



노동자는 일을 그만둘 권리가 있습니다. 사용자는 노동자에게 일을 강제로 시킬 수 없습니다. 그렇지만 무단퇴사하는 경우에는 노동자도 불이익을 입을 수 있는데요. 문제없이 일을 그만두는 방법! 지금부터 알아볼까요?

‘사직’과 ‘사직서’

‘사직’이란 노동자가 사용자에게 일방적으로 일을 그만두겠다고 말하는 것입니다. 그리고 노동자가 일을 그만두고자 하는 의사를 전달하기 위해 작성하는 문서를 ‘사직서’라고 합니다. 사직서에 사직 사유를 사실관계 그대로 쓰는 것이 중요해요. 또한, 사직서는 자발적으로 일을 그만두기를 원할 때만 신중하게 작성하세요!

그만두겠다고 말했는데 언제 퇴사해야 문제없을까요?

우선 일을 그만두겠다고 했을 때 사용자가 승낙하면, 바로 그때 사직의 효력이 발생해요. 그러나 근로계약서, 취업규칙 등에 근로계약의 종료시기에 대해 정하였을 경우, 미리 정해놓았던 그 시기에 퇴사가 가능합니다.

문제는 사용자가 노동자의 퇴직을 미루거나 거부했을 때인데요! 근로계약의 종료시기에 대해 정하지 않았을 경우에는 사용자가 노동자의 사직의사를 통고 받은 날로부터 1개월이 지난 때 퇴직의 효력이 발생합니다.

그러나 임금을 일정한 기간급(예 : 월급제)으로 정했을 경우, 사표 제출 통고와 임금 지급 시기를 모두 고려하여 일정한 기준에 의해 퇴직의 효력이 발생해요!

✓ 퇴직 의사를 전달하고 날짜를 확인할 수 있도록 꼭 기록을 남겨주세요.
(사직서 제출 후 사본 보관, 카톡·문자로 퇴직 의사 전달 후 저장!)

그냥 빨리 퇴사하고 싶은데 안될까요?

그만둔다고만 얘기하고 사용자의 의견에 반하여 출근하지 않으면 무단결근이 되어 불이익을 받을 수 있어요. 또한 근로계약기간을 정했는데 일방적으로 퇴사하여 회사에 손해를 끼친다면 손해배상책임 문제가 발생할 수도 있습니다.

그러므로 근로계약기간 이전에 어쩔 수 없이 퇴사해야 한다면 사용자에게 사정을 잘 설명하고, 퇴사 일정을 조정하는 등 노동자와 사용자가 서로 배려하며 원만하게 퇴사하는 것이 가장 좋은 방법입니다.

18 지킬 건 지켜야죠 해고



해고는 노동자에게 가장 불이익한 조치입니다. 따라서 노동법에서는 절대로 해고할 수 없는 기간, 해고하기 위한 요건·절차 등을 자세히 규정하여 사용자가 노동자를 함부로 해고할 수 없도록 하고 있어요

해고, 권고사직과 완전 달라요!

‘해고’는 사용자가 일방적으로 근로관계를 종료하는 것을 의미합니다. 노동자는 계속 일하고 싶지만, 사용자는 노동자와 일하기를 원하지 않는 경우처럼 노동자와 사용자의 의견이 ‘불일치’해요!

사용자 : 6월 말일까지만 일하고 나가주세요! 그동안 수고했어요.

노동자 : 아... 그럴 수 없어요. 저는 더 일하고 싶어요.

그러나 ‘권고사직’은 사용자가 노동자에게 그만둘 것을 권하고, 노동자가 이를 받아들이는 것(=동의)을 의미합니다. 즉, 사용자의 사직권유에 대해 노동자가 그만두는 것을 최종적으로 선택했으므로, 노동자와 사용자의 의견이 서로 ‘일치’해요!

사용자 : 6월 말일까지 일하는 거 어때요? 괜찮으실까요?

노동자 : (곰곰이 생각해 보고) 네, 저도 좋아요! 그때까지 일하고 나갈게요.

해고하려면 ‘정당한 이유’ 필요!

‘정당한 이유’란 노동자가 함께 일할 수 없을 정도로 심각한 잘못을 저지른 경우 또는 회사 사정이 너무 어려워 해고 절차를 거친 경우를 의미하며, 이러한 사유 없이 한 해고는 무효가 됩니다.

그 외에도 해고에 관한 법적 절차(서면 통지 등)를 거치지 않았을 때, 다른 사례와 비교하여 해고가 너무 심한 처분일 때에도 해고의 정당성이 없어 무효가 됩니다.

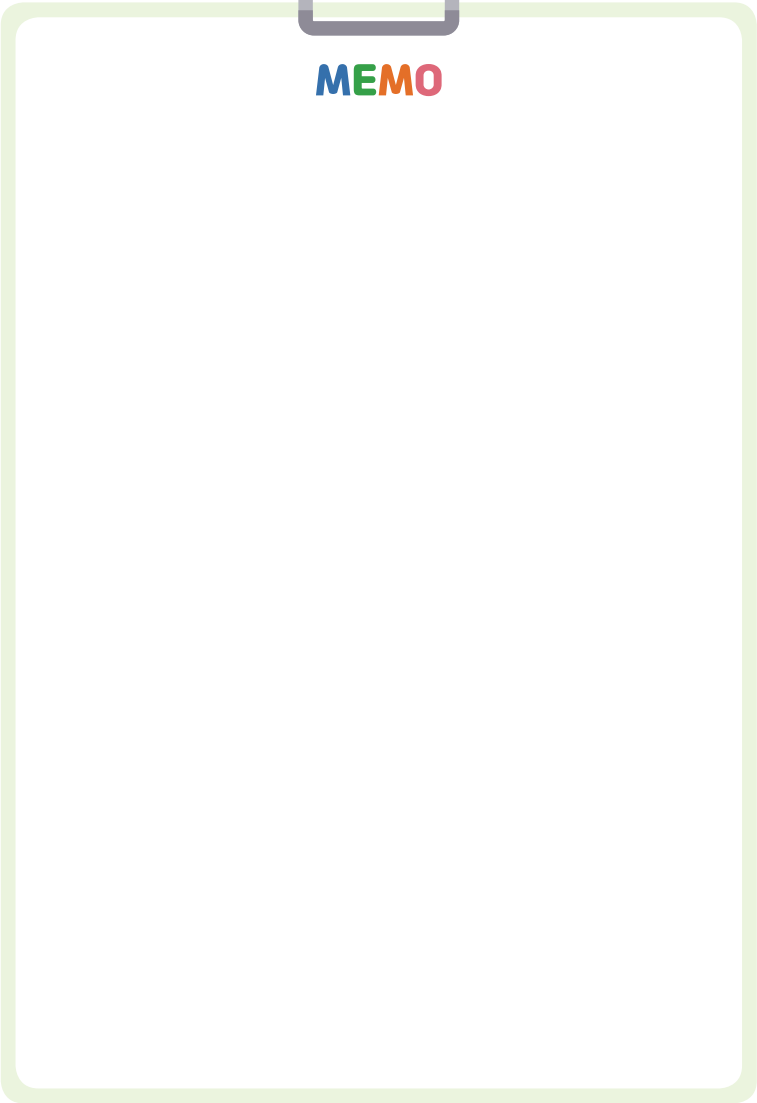
해고는 30일 전에 예고!

노동자가 해고에 대비할 수 있도록 사용자는 30일 전에 미리 알려줘야 합니다. 30일 전 해고예고를 하지 않았다면 30일 치의 급여를 '해고예고수당'으로 지급해야 해요.

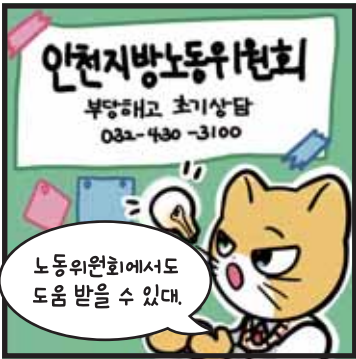
다만, ① 해당 노동자가 일한 기간이 3개월을 넘지 않은 경우, ② 천재·사변 기타 부득이한 사유로 사업을 계속할 수 없게 된 경우, ③ 해고된 노동자가 고의로 사업운영에 막대한 지장을 줬거나 손해를 끼친 경우에는 해고예고를 30일 전에 하지 않았을지라도 해고예고수당을 지급하지 않아도 됩니다.

해고를 절대로 할 수 없는 기간(해고절대금지기간)이 있어요

- ① 업무상 부상이나 질병으로 치료받은 기간 + 그 후 30일
- ② 출산휴가 기간 + 그 후 30일
- ③ 육아휴직 기간



19 억울하게 해고를 당했어요 부당해고 대처 방법



갑자기 통보받은 해고 열심히 일한 죄박에 없는데 억울한 마음이 드시죠? 걱정하지 마세요. 부당한 해고는 당신의 잘못이 아니니까요! 부당해고에 대처하는 방법을 알려드릴 테니 함께 해결해보아요.

‘부당해고’란

정당한 이유*가 없는 해고, 서면으로 통보받지 못한 해고, 배치전환 · 휴직 · 징계 등 가능한 조치를 다 하지 않아 처분의 적정성이 없는 해고, 절대적 해고 금지기간에 한 해고는 부당해고로 무효가 됩니다.

(*반복적인 무단결근, 지각, 조퇴 등 정상적으로 노동을 제공하지 않을 때, 업무와 관련된 범죄행위를 저질러 회사에 막대한 손해를 끼쳤을 때 등)

해고를 당한 노동자가 생각에 볼 방법 2가지!

구 분	내 용	구제기관
① 해고예고 수당	해고를 하기 30일 전 해고예고를 하지 않으면 30일 치 급여에 해당 하는 ‘해고예고수당’을 청구할 수 있음 - 상시 근로자 수 5인 미만 사업장의 노동자도 가능	노동청
② 부당해고 구제신청	해고가 부당하다고 판단된다면 ‘부당해고구제신청’을 할 수 있고 이를 통해 다시 복직하거나, 복직을 원하지 않으면 해고 기간 동안 일했 다면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상을 받을 수 있음 - 상시 근로자 수 5인 이상 사업장의 노동자만 가능 (상시 근로자 수 5인 미만 사업장의 노동자는 별도 소송제기 가능)	노동위원회

✓ 부당해고구제신청은 해고를 당한 날로부터 3개월 이내 신청할 수 있어요!
매월 받는 월급이 평균 300만 원 미만이라면 무료로 국선노무사를 선임할 수 있습니다.

부당해고에 대처하는 자세

사용자가 부당하게 해고한다면 해고 사실에 대한 증거(통화 녹음, 카카오톡 또는 문자 저장 등)를 남겨주세요! 사직서는 절대 작성하지 마세요! 부당하다고 생각하면서도 사직서를 작성했다면 나중에 부당해고를 주장하기 어려워요.

✔ 부당해고와 관련하여 도움이 필요하시다면
인천광역시교육청 청소년노동인권상담 ☎ 032-420-8264)에 연락주세요!

★ 별벌 Case

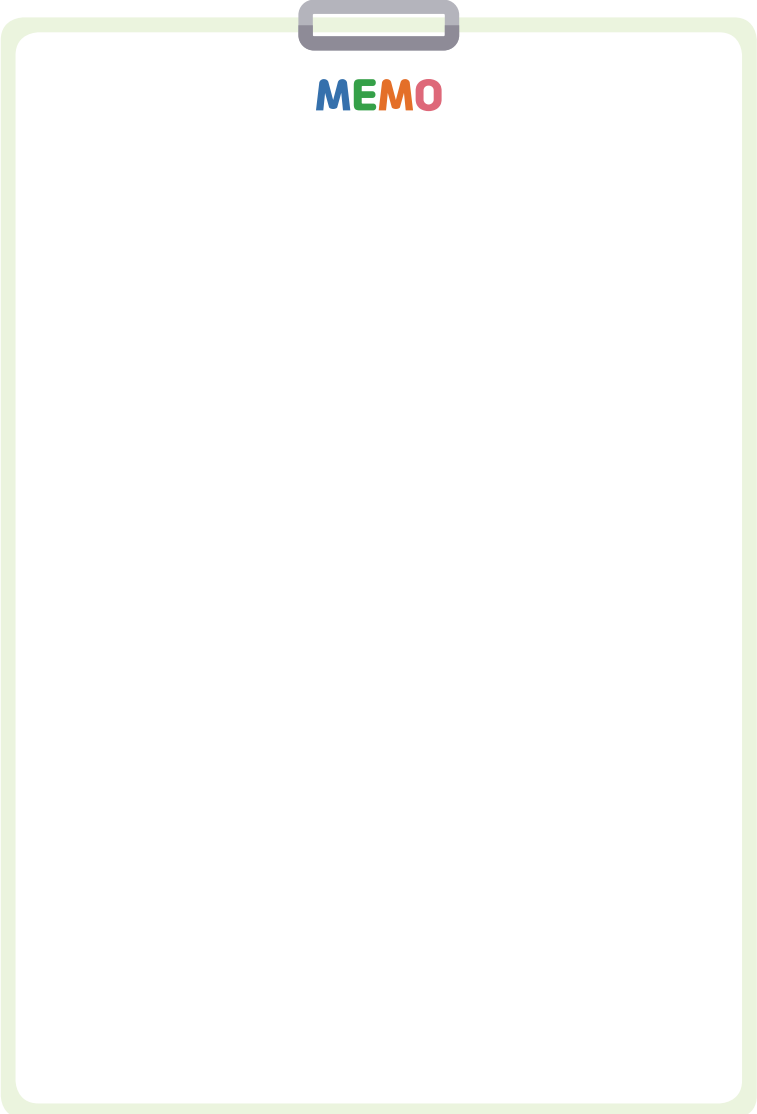
청소년 노동자 별벌이는 식당(상시 근로자 수 5인 이상 사업장)에서 6개월째 성실하게 아르바이트를 하고 있습니다. 매우 바빴던 어느 날, 별벌이는 손님의 주문을 잘못 받아 다른 음식을 제공하였고, 사장님은 손님에게 항의를 받게 되었습니다. 화가 난 사장님은 별벌이에게 “당장 내일부터 나오지 마. 오늘부로 해고야!”라고 얘기했습니다.

Q 사용자의 해고는 정당한 것일까요?

A 정당하지 않습니다.

① (부당해고구제신청) 주문 실수를 한 것에 대해 해고를 하는 것은 너무 과도하여 정당한 해고 사유로 인정받기 어렵습니다. 또한, 해고 시 서면(해고 사유와 해고 시기를 특정해야 함)으로 통보하여야 하므로 절차를 위반하였습니다. 나아가, 사용자가 별벌이에게 징계를 주거나 교육을 시키는 등의 별다른 조치 없이 단번에 해고했으므로 양정의 정당성이 결여되었다고 사료됩니다. 따라서 별벌이는 노동위원회에 부당해고구제신청을 할 수 있습니다.

② (해고예고수당) 사용자는 별벌이에게 당장 내일부터 출근하지 말라고 통보했으므로 해고예고기간을 준수하지 않았습니다. 따라서 사용자가 해고예고수당을 주지 않는다면 별벌이는 노동청에 해고예고수당에 대한 진정을 제기할 수 있습니다.



20

새로운 시작을 위한 준비! 고용보험제도(실업급여)



열심히 일하던 노동자가 일터를 잃게 된다면 어떨까요?
당장 월급이 나오지 않아 생계가 어려워질 것 같아요!
재취업을 해야 하는데 머리가 하얗게 되어 막막할 것 같네요!
이럴 때 '실업급여'는 실직한 노동자의 든든한 울타리가 되어줍니다.

'실업급여'란

고용보험에 가입된 노동자가 실직하여 재취업 활동을 하는 기간에 소정의 급여를 지급하는 제도입니다. 이를 통해 노동자는 불안한 생계를 안정시킬 수 있고, 재취업 기회를 지원받을 수 있습니다.

실업급여를 받으려면?

- ① 마지막 퇴사 전 18개월 동안 고용보험에 180일 이상 가입되어야 하고,
- ② 비자발적으로 그만둔 경우(권고사직, 해고, 계약기간 만료 등)여야 합니다.
- ③ 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있어야 하며,
- ④ 퇴사 후 구직활동을 할 수 있어야 합니다.

다만, 자발적 퇴사이더라도 불가피한 경우(이직 전 1년 이내에 2개월 이상 임금체불이 있거나 주 52시간을 초과해서 근무한 경우, 직장 내 괴롭힘을 당했거나 성희롱, 성폭력 등 성적인 괴롭힘을 당한 경우 등)에는 실업급여를 받을 수 있어요!

✓ '실업급여'와 관련한 자세한 안내 및 상담은
고용복지플러스센터(☎ 032-460-4701)에서 받을 수 있어요!

내가 받을 수 있는 실업급여는 얼마인가요?

1일 실업급여액은 '퇴직 전 1일 평균임금의 60%'에 해당하는 금액입니다. 여기에 노동자의 연령과 고용보험 가입기간에 따라 정해지는 소정급여일수(120일~270일)를 곱한 금액을 받을 수 있어요!

$$1일\ 실업급여액 \times 소정급여일수(120\sim 270일)$$

✓ 고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr)에 접속하여
[고용보험 제도 → 개인혜택 → 실업급여 안내 → 실업급여 모의계산]를 통해서
모의계산을 할 수 있어요!

TIP

실업급여를 신청해봅시다!

- ① **실업상태** 실업급여를 받을 수 있는 기간은 그만둔 다음 날부터 12개월 이내로 노동자는 일을 그만두었을 때 지체 없이 고용복지플러스센터에 신고해야 합니다.
- ② **구직등록** 본인이 직접 워크넷(www.work.go.kr)을 통해 등록해야 합니다.
- ③ **거주지 관할 고용복지플러스센터 방문** 실업급여를 받을 수 있는 자격 신청 교육은 온라인(고용보험홈페이지(www.ei.go.kr) → 개인서비스 → 실업급여 → 수급자격 신청자 온라인 교육)을 통해서도 가능합니다.
- ④ **수급자격 인정 신청** 수급자격이 인정되지 않으면 90일 이내에 심사·재심사 청구가 가능합니다.
- ⑤ **구직급여 신청** 수급자격이 인정되면 구직급여를 신청합니다.
- ⑥ **구직활동** 노동자는 열심히 구직활동을 합니다.
- ⑦ **실업급여 지급** 노동자에게 실업급여가 지급됩니다.

MEMO



일하는 청소년의 노동인권 보호를 위해 인천광역시교육청이 함께 합니다

일하는 청소년의 노동인권 보호 및 권리구제를 위해
인천광역시교육청에서는 **청소년 노동인권 전담 노무사**가
전화 및 카카오톡 채널 상담을 진행하고 있습니다.
알쏭달쏭 궁금한 노동법! 무엇이든 물어보세요!

전화 상담 : 032-420-8264

카톡 상담 : 카카오톡 채널에서 '**청소년 노동인권**' 검색 후 채널추가
1:1채팅 QR코드 인식을 통해 손쉽게 친구 추가가 가능합니다.



인천지역 내 상담 및 권리구제 기관 안내

(2022년 8월 기준)

기 관	하는 일	상담 및 신고 방법
인천광역시교육청 청소년 노동인권 상담	노동법 전반에 대한 청소년 노동인권 전담 노무사의 전문 상담과 권리구제 지원	032-420-8264 카카오톡 채널 상담 (‘청소년 노동인권’ 채널 추가)
인천 청소년 근로보호센터	청소년 근로권익 상담 및 구제 지원	032-457-8119
인천 지역 고용노동청	임금체불, 근로계약서 미작성, 근로시간 위반, 직장 내 괴롭힘 등 노동법 위반에 대한 신고 (진정·고소)	중부지방고용노동청 032-460-4545 (관할 구역 : 중구, 동구, 미추홀구, 연수구, 남동구, 옹진군) 인천북부지청 032-540-7910 (관할 구역 : 계양구, 부평구, 서구, 강화군)
인천고용센터	실업급여 신청	032-460-4701 대표전화 (국번없이) 1350
인천지방노동위원회	부당한 해고와 징계에 대한 구제신청	032-430-3118
근로복지공단 (경인지역본부, 인천북부지사)	산업재해보상 신청	대표전화 1588-0075



제작위원 명단

- 기획 • 장동숙(인천광역시교육청 장학관)
이강숙(인천광역시교육청 장학사)
유주리(인천광역시교육청 노무사)
- 집필 • 정지선(중부지방고용노동청 노무사)
- 삽화 • 김동은(인천디자인고등학교 학생)
조예지(인천디자인고등학교 학생)
- 검토 • 김기홍(돌꽃노동법률사무소 노무사)
박경현(인성여자고등학교 교사)
장애재(인천정보과학고등학교 교사)
정예림(고용노동부 인천북부지청 노무사)