청소년수첩



이것만은 알고 일하자!

고용노동부
Ministry of Employment and Labor

1단계 나에게 맞는 일자리 구하기 Tip

1. 청소년근로자는 소중하니까~! 006
2. 청소년이 일할 수 있는 곳인가요? 008
3. 일하기 전 필요한 서류는 챙겼나요? 010
4. 근로계약서는 받았나요? 018

2단계 정당하게 대우받으며 일하기 Tip

1. 많은 일을 하거나 심야근무를 하는지요? 028
2. 제대로 쉬고 있나요? 032
3. 최저임금 이상 받고 있나요? 042
4. 임금은 제대로 받고 있나요? 046
5. 폭행이나 성희롱을 당하진 않나요? 063
6. 일하다가 다쳤을 때 당당히 치료받고 있나요? 071
7. 내 일터에서 몇 명이 일하고 있나요? 082



3단계 일자리를 그만둘때 Tip

1. 계약기간이 다 돼 그만두려고 하나요? 086
2. 계약기간이 되지는 않았지만 그만두고 싶나요? 088
3. 억울하게 해고당하진 않았나요? 092
4. 퇴직금은 제대로 받았나요? 100
5. 받아야 할 임금이 남아 있나요? 104

부록 제대로 알고 대처하기 Tip

1. 부당한 피해 신고하기 108
2. 청소년 아르바이트 가이드라인 110
3. 사용자가 반드시 알아야 할 Check-Point 118



ntents



나에게 맞는 일자리 구하기 Tip

1 단계

01 청소년근로자는 소중하니까~!

- 헌법 제32조 제1항에서 "모든 국민은 근로의 권리를 가진다"고 하고 있듯이 청소년들도 일할 수 있는 권리를 가지고 있습니다. 특히 최근에는 아르바이트 청소년들이 꾸준히 증가하고 있습니다.

- 성장단계에서의 근로경험은 향후 직업생활에 대한 가치관을 형성하고, 근로자로서의 자세와 권리 등을 학습할 수 있는 소중한 계기가 될 것입니다.

- 만18세 미만인 청소년근로자는 정신적·신체적으로 성장단계에 있고 교육이 우선되어야 하는 시기이므로 성인근로자와는 달리 특별한 보호를 받을 권리가 있습니다.

- 이에 따라 청소년근로자를 고용한 사업주는 성인근로자에게 적용되는 근로조건 기준을 준수해야 하는 것은 물론, 「근로기준법」, 「청소년 보호법」 등에서 청소년근로자에 대해 추가로 규정하고 있는 근로조건 기준을 함께 준수해야 합니다.

◈ 대한민국 헌법

제32조

① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적 · 경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.

② 모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의 원칙에 따라 법률로 정한다.

③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용 · 임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.

⑤ 연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.

⑥ 국가유공자 · 상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.



02 청소년이 일할 수 있는 곳인가요?

- 일자리를 구하고 있는 청소년이라면 먼저 청소년이 일할 수 있는 곳인지 확인해야 합니다.

- 도덕상으로나 보건상으로 유해 · 위험한 사업에 청소년을 고용한 사업주에 대해서는 근로기준법에 따라 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금이 부과됩니다.

- 어떤 곳이 청소년이 일할 수 없는 곳인지 살펴볼까요?

18세 미만 청소년은 유해 · 위험작업에서 일할 수 없어요.

- 갱내(광산에서 광물을 채취하기 위해 파놓은 구덩이의 안)
- 단란주점 및 유흥주점, 비디오방, PC방(종합 게임장), 노래방, 만화방, 전화방, 무도장 등
- 숙박업, 이용업, 안마실이 설치된 목욕장, 티켓다방, 유독물 제조 · 판매업 등
- 주류판매 목적의 소주방, 호프집, 카페 등
- 고압 · 잠수 작업, 교도소 또는 정신병원, 소각 또는 도살 업무
- 운전(조종) 면허 취득을 제한하고 있는 업종의 운전(조종) 업무
- 유류(기름)를 취급하는 업무(주유소 제외)
- 2-브로모프로판 취급 또는 노출 업무

용어설명

2-브로모프로판이란 반도체 등 전자부품 세정제로 사용되는 유기용제, 불임을 유발하는 고위험 물질입니다.

Q 고등학생인 준우(만17세)는 PC방에서 아르바이트를 할 수 있나요?

A 할 수 없습니다. PC방은 청소년들이 고객으로서는 이용할 수 있는 곳이지만 그곳에 고용되어 일을 할 수는 없습니다. 청소년보호법에서 청소년 고용을 금지하고 있는 업종이기 때문입니다. 사용자가 이를 위반해 PC방에 만19세 미만의 청소년을 고용하는 경우에는 처벌 받을 수 있습니다. 특히 청소년보호법은 '청소년'을 만19세 미만인 자로 규정하고 있으므로 만18세인 청소년도 PC방에서 일할 수 없다는 점에 주의해야 합니다.

◈ 근로기준법

제65조(사용 금지)

① 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성(이하 "임산부"라 한다)과 **18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해 · 위험한 사업에 사용하지 못한다.**

② 사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항에 따른 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해 · 위험한 사업에 사용하지 못한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 금지 직종은 대통령령으로 정한다.

제72조(갱내근로의 금지)

사용자는 여성과 **18세 미만인 자를 갱내(坑內)에서 근로시키지 못한다.** 다만, 보건 · 의료, 보도 · 취재 등 대통령령으로 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.

◈ 근로기준법 시행령

제40조(임산부 등의 사용 금지 직종)

법 제65조에 따라 임산부, 임산부가 아닌 18세 이상인 여성 및 **18세 미만인 자의 사용이 금지되는 직종의 범위는 별표 4와 같다.**

03 일하기 전 필요한 서류는 챙겼나요?

- 일하기로 한 곳이 청소년이 일할 수 있는 곳인지 확인했나요? 그렇다면 다음 단계는 일을 시작하기 전에 필요한 서류를 챙겼는지 확인해야 합니다.

- 청소년들이 일하기 전에는 반드시 제출해야 할 서류가 있습니다. 주의해야 할 점은 만15세 이상 청소년과, 중학생 또는 15세 미만 청소년이 구비해야 할 서류가 다르다는 점인데요, 어떻게 다른지 살펴볼까요?

만15세 이상 ~ 만18세 미만 청소년의 경우

- **①가족관계증명서와 ②친권자(또는 후견인) 동의서**를 사용자에게 제출해야 합니다. 그리고 사용자는 이 서류를 반드시 사업장에 비치해야 합니다. 이러한 서류를 사용자가 사업장에 비치하지 않으면 사용자는 500만 원 이하의 과태료를 물게 됩니다.

- 다만 이는 사용자의 책무이므로 만일 이 서류를 제출하지 않고 일했더라도 그에 따른 법적 책임은 청소년근로자가 아닌 사용자에게 있습니다.

청소년(연소)근로자 해당 연령

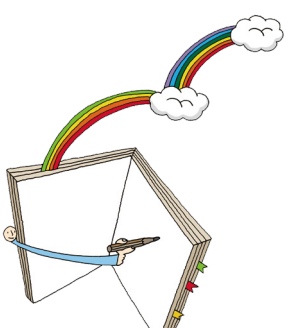
- 근로기준법 등 노동관계법상 '연소근로자' : 만18세 미만
- 청소년보호법상 '청소년' : 만19세 미만

Q 준우(만17세)의 동갑내기 친구 민국이는 부모님이 돌아가시고 할머니와 살고 있습니다. 그렇다면 민국이는 아르바이트를 할 때 누구의 동의를 받아야 하나요?

A 미성년자에게 친권자가 없거나 친권자의 친권이 상실된 경우에는 당해 미성년자를 보호하고 재산을 관리하기 위해 '후견인'이 지정·선정됩니다. 따라서 민국인 자신의 후견인 동의서를 받으면 됩니다. 부모님이 돌아가시면서 후견인을 지정했다는 등 특별한 사정이 없다면 할머니가 민국이의 후견인입니다.

◈ **근로기준법**

제66조(연소자 증명서)
사용자는 18세 미만인 자에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다.



친권자(후견인) 동의서

○ 친권자(후견인) 인적사항

성　　명 : **나 아 빠**

주민등록번호 : 650301 – 0000000

주　　소 : **서울시 중구 삼일대로 363 (장교동)**

연락처 : 02 – 2231 – 0000, (핸드폰) 010 – 1234 – 5678

연소근로자와의 관계 : **연소근로자 나알바의 아버지**

○ 연소근로자 인적사항

성　　명 : **나 알 바 (만17세)**

주민등록번호 : 980301 – 0000000

주　　소 : **서울시 중구 삼일대로 363 (장교동)**

연락처 : 02 – 2231 – 0000, (핸드폰) 010 – 8765 – 4321

○ 사업장 개요

회사명 : **태평 패스트푸드**

회사주소 : **서울시 중구 세종대로 110**

대표자 : **박 사 장**

회사전화 : 02 – 2100 – 0000

본인은 위 연소근로자 나알바 가(이) 위 사업장에서
근로를 하는 것에 대하여 동의합니다.

2014 년 **8**월 **30**일

친권자(후견인)　**나 아 빠** (인)

첨 부 : 가족관계증명서 1통

용어설명

- **만18세**는 태어난 날부터 지금까지 월과 일까지 꽉 채워 18년을 산 나이를 말합니다. 따라서 1996. 8. 15.에 태어난 자는 2014. 8. 15.부터 만18세가 됩니다.
- **친권자**란 부모님을 말합니다.
- **후견인**이란 친권자가 없거나 친권자가 법률행위의 대리권과 재산관리권을 행사할 수 없는 경우 당해 미성년자를 보호하기 위해 권한을 행사하도록 지정 · 선정된 자를 말합니다.
  → 위기청소년의 경우 친권자가 없거나 행사할 수 없는 경우가 많으므로 후견인을 선정해야 하는데, 후견인의 순위는 지정후견인이 없는 때에는 미성년자의 직계혈족 · 3촌 이내의 방계혈족의 순위로 후견인이 됩니다(민법 제932조).
- **사용자**란 사업주 또는 사업 경영 담당자 등을 뜻하는 말이며, 보통은 일터의 사장이 사용자입니다.

가족관계증명서 발급방법

① 발급처 : 전국 가까운 구청 및 동주민센터

② 구비서류 : 본인 신분증(학생증, 청소년증, 유효한 여권)

③ 처리비용 : 방문 발급시 1,000원

→ 대법원 인터넷 등기소 **전자가족관계등록시스템(http://efamily.go.kr)**에서 공인인증서를 준비하고 간단히 발급받을 수 있음(인터넷 발급은 무료).

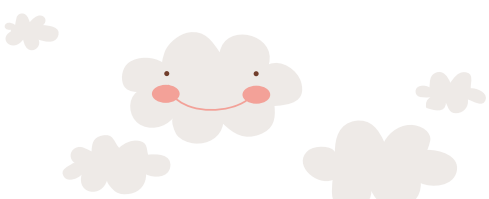
03 일하기 전 필요한 서류는 챙겼나요?

만15세 미만이거나 만18세 미만 중학생인 청소년의 경우

- 만15세 미만 청소년은 일하기 전에 취직인허증을 발급받아야 합니다. 다만, 만13세 미만 청소년은 '예술공연에 참가'하는 경우 외에는 일하는 것이 금지됩니다. 통상적으로 만13세와 만14세의 경우 취직인허증을 발급받아 일할 수 있습니다.

- 또한 만15세 이상이더라도 중학교에 재학 중이라면 역시 취직인허증을 발급받아야 합니다. 취직인허증이 없는 만15세 미만이거나 만18세 미만 중학생인 청소년을 일하도록 할 경우, 사용자는 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금이 부과됩니다.

- 취직인허증을 사업장에 비치하면 가족관계증명서와 친권자 동의서는 별도로 필요하지 않습니다. 즉 만13세와 만14세는 취직인허증이, 만15세 이상은 가족관계증명서와 친권자 동의서가 필요합니다.



Q 사랑이(만14세)는 집 근처 편의점에 붙은 '아르바이트 구함'이라는 안내문을 보고 찾아갔습니다. 그런데 사장님이 "학생이 똘똘하고 성실해 보여 마음에 들지만, 만으로 15세 이상이어야 일할 수 있다던데?"라고 말씀하시며 난색을 표합니다. 사랑이는 나이가 어려 일을 할 수 없나요?

A 그렇지 않습니다. 근로기준법은 원칙적으로 만15세 미만인 자는 근로자로 사용하지 못하도록 규정하고 있는데, 이는 근로가 15세 미만인 자의 학업에 지장을 줄 염려가 크기 때문입니다. 그러나 만15세 미만이라도 고용노동부장관이 발급한 취직인허증을 지닌 자는 아르바이트를 할 수 있습니다. 한편 만15세 이상이더라도 아직 중학교에 재학 중이라면 마찬가지로 취직인허증이 있어야만 아르바이트를 할 수 있습니다.

◈ 근로기준법

제64조(최저연령과 취직인허증)

① 15세 미만인 자(「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자를 포함한다)는 근로자로 사용하지 못한다. 다만, 대통령령으로 정하는 기준에 따라 **고용노동부장관이 발급한 취직인허증(就職認許證)을 지닌 자는 근로자로 사용할 수 있다.**

② 제1항의 취직인허증은 본인의 신청에 따라 의무교육에 지장이 없는 경우에는 직종을 지정하여서만 발행할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항 단서의 취직인허증을 발급받은 자에게는 그 인허를 취소하여야 한다.

[취직인허증 교부신청서 작성례] ■ 근로기준법 시행규칙 [별지 제9호서식] 〈개정 2012.12.27〉

15세 미만인 자의 취직인허증 [√] 교부 [ ] 재교부 신청서

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

접수번호	접수일	처리기간 : 3일

15세 미만인 자	성명 **나알바**	주민등록번호 **000301-0000000**
	주소 **서울시 중구 삼일대로 363 (장교동)**	
사용자 (사용자가 될 자)	사업장명 **태평 패스트푸드**	사업의 종류
	대표자 성명 **박사장**	주민등록번호 **700301-0000000**
	소재지 **서울시 중구 세종대로 110** (전화번호 : 02-2100-0000)	
	15세 미만인 자의 종사업무 **배달**	임금 **월 600,000원**
	근로시간 **1일 4시간**	사용기간 **2014. 9. 1. ~ 2015. 8. 31.**
학교장	학교명 **창조중학교**	
	소재지 **서울시 종로구 청와대로 1** (전화번호 : 02-730-0000)	
	수업시간	
	의견	
친권자 또는 후견인	성명 **나아빠**	주민등록번호 **650301 - 0000000**
	주소 **서울시 중구 삼일대로 363 (장교동)** (전화번호 : 02-2231-0000)	
	15세 미만인 자와의 관계 **아버지**	동의여부 **동의**

「근로기준법」 제64조 제1항과 같은 법 시행령 제35조 · 제39조 및 같은 법 시행규칙 제11조제1항 · 제2항에 따라 위와 같이 15세 미만인 자의 취직인허증의 {[√] 교부, [ ] 재교부} 를 신청합니다.

2014 년 8 월 20 일

사용자(사용자가 될 자) **박사장** (서명 또는 인)

15세 미만인 자 **나알바** (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

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

취직인허증의 발급절차

1. 취직인허증 교부신청서 양식 출력

- 각 지방고용노동청 민원실에 비치되어 있고, 법제처 국가법령정보센터 홈페이지에서도 출력할 수 있습니다.
- 법제처 국가법령정보센터 홈페이지 ➔ 법령검색칸에 '근로기준법 시행규칙' 입력 ➔ 시행규칙 가장 아랫부분 [서식9] 출력

2. 신청서 양식에 청소년 본인, 사용자, 친권자(또는 후견인), 교장선생님 순서로 작성

- 친권자인 부모님까지 작성한 다음, 담임선생님께 말씀드리면 교장선생님 부분의 작성을 도와주실 것입니다.

3. 작성한 신청서를 지방고용노동관서에 제출

- 방문 제출, 팩스 제출, 인터넷 제출 모두 가능합니다(팩스 및 인터넷 제출 은 1350으로 문의). → [부록] 참조

4. 신청서가 접수되면 심사를 거쳐 3일 이내에 취직인허증 발급

04 근로계약서는 받았나요?

- 일하려고 하는 곳이 청소년이 일할 수 있는 곳인지 확인했고, 가족관계 증명서, 친권자(후견인) 동의서 또는 취직인허증을 제출했나요?

- 그렇다면 다음 단계는 일하기 전 청소년근로자가 해야 할 가장 중요한 일이 남았습니다. 바로 "근로계약서"를 작성하고 받아두는 일입니다.

근로계약서 작성 및 교부는 사용자가 반드시 지켜야 할 의무입니다

- 사용자는 임금, 근로시간, 휴일, 연차 유급휴가 등이 명시된 근로계약서를 근로자에게 교부해야 합니다. 만일 사용자가 이를 위반한 경우에는 500만 원 이하의 벌금 또는 과태료에 처해질 수 있습니다.

- 이처럼 법으로 근로계약서 작성을 강제하는 이유는, 물건을 살 때 영수증을 챙겨 돈을 지급했음을 증명할 수 있듯이 근로자들이 일한 만큼의 대가를 제대로 받았는지, 근로조건은 제대로 보호받았는지를 증명하려면 근로계약서가 필요하기 때문입니다.

- 근로조건을 문서로 명확히 정하지 않을 경우에 추후 임금체불 등 부당한 대우가 발생하더라도 근로자가 효과적으로 대응하기 어렵습니다. 따라서 일하기 전에 반드시 근로계약서를 작성하고, 작성된 근로계약서를 달라고 요구해야 합니다. 그래도 사용자가 근로계약서 작성을 거부한다면, 근로계약의 조건과 실제 근무한 내용을 증명할 수 있는 자료를 준비하는 것이 좋습니다.

Q 사장님이 준우(만17세)에게 "아르바이트생이니까 근로계약서는 굳이 안 써도 되겠지?"라고 말씀하시는데, 정말 그런가요?

A 그렇지 않습니다. 사용자는 근로계약서를 작성하고 교부해야 할 의무가 있으며, 이는 아르바이트생과 같은 단기간근로자에 대해서도 동일하게 적용됩니다. 아르바이트생이라고 해서 근로계약서를 작성하지 않으면 그 사용자에게는 2014년 8월부터는 시정지시 없이 500만 원 이하의 과태료가 즉시 부과됩니다.

아르바이트생인 준우의 입장에서도 근로계약서를 작성해 보관하는 것이 좋습니다. 그래야 서로 약속한 근로조건을 정확히 알 수 있고, 나중에 분쟁이 생길 경우 증거자료가 될 수 있기 때문입니다. 준우는 "부모님께서 근로계약서를 받아 오라고 하셨어요"라는 등의 구실을 들며 근로계약서 작성을 요구해 볼 수 있을 것입니다.

근로조건 및 근무내용을 증명할 자료의 예시

① 사용자 인적사항(이름, 주소, 주민번호, 전화번호 등)
② 구인광고(광고 사진촬영 또는 인터넷 광고화면 캡처)
③ 임금액수를 확인할 수 있는 자료(되도록 은행통장으로 입금받을 것)
④ 매일매일의 근무내용 기록
(날짜별로 일한 시간과 받은 임금, 특이사항 등 메모)

04 근로계약서는 받았나요?

근로계약서에는 무엇이 적혀 있어야 하나요?

- 근로계약서에는 다음과 같은 내용이 반드시 명시되어야 합니다.

  ① 임금과 그 구성항목, 계산방법, 지급방법
  ② 근로시간
  ③ 휴일
  ④ 연차유급휴가
  ⑤ 취업의 장소와 종사해야 할 업무

- 이러한 사항을 모두 적도록 되어 있는 '연소근로자 표준근로계약서'를 활용하세요!



Q 준우(만17세)와 근로계약을 체결하려는 태평피자 사장님은 표준근로계약서의 내용 이외에 추가적으로 '배달 운행 중에 근로자의 과실로 일어난 사고에 대해서는 사용자에게 책임이 없음'이라고 기재하자고 하는데, 그렇게 정할 수도 있는 건가요?

A 근로계약서는 사용자와 근로자가 합의해 작성하는 것이고, 특별한 양식이 정해져 있는 것은 아닙니다. 표준근로계약서는 고용노동부가 제공한 최소한의 표준양식이므로, 당사자들이 필요한 내용을 추가할 수 있습니다. 하지만 준우의 고의나 중대한 과실 없이(즉, 경미한 과실로 인해) 일어나는 사고에 대해 사용자가 아무런 책임을 지지 않겠다는 것은 아르바이트 학생과의 관계에서 적절한 내용이 아닙니다.
따라서 근로계약서에 위와 같은 내용을 기재하는 것은 부적절하며, 만일 그렇게 기재한 경우에도 실제로 책임의 유무는 구체적인 사고 경위 등을 고려해 판단해야 할 것입니다. 즉 근로자가 책임져야 할 사유가 있는지 살펴보고, 없다면 이러한 계약은 효력이 없습니다.
업무상 사고는 근로자의 고의, 과실 여부와 관계없이 산재보상으로 처리됩니다.

◈ 근로기준법

제17조(근로조건의 명시)

① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② (생략)

제67조(근로계약)

① 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.

② 친권자, 후견인 또는 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.

③ 사용자는 18세 미만인 자와 근로계약을 체결하는 경우에는 제17조에 따른 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하여야 한다.
[벌칙] 제1항 위반시 500만 원 이하의 벌금(제114조 제1호)

연소근로자 표준근로계약서

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

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지
※ 근로계약기간을 정하지 않은 경우에는 "근로개시일"만 기재
2. 근 무 장 소 :
3. 업무의 내용 :
4. 근로시간 : 시 분부터 시 분까지 (휴게시간 : 시 분~ 시 분)
5. 근무일/휴일 : 매주 일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 요일
6. 연차유급휴가 : 요건에 해당하는 자에 한하여 근로기준법이 정하는 바에 따라 부여함.
7. 임 금
- 시간(일, 월)급 : _____원(해당사항에 ○표)
- 상여금 : 없음 ( ), 있음 ( ) _____원
- 기타급여(제수당 등) : 없음 ( ), 있음 _____원(내역별 기재)
  · _____원, _____원
  · _____원, _____원
- 초과근로에 대한 가산임금률 : %

※ '14.9.19.부터는 통상임금의 100분의 50%이상으로 정하여야 함.

- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일)____일(휴일의 경우는 전일 지급)
- 지급방법 : 근로자에게 직접지급( ), 예금통장에 입금( )

8. 근로계약서 교부
- "사업주"는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 "근로자"의 교부요구와 관계없이 "근로자"에게 교부함(근로기준법 제17조 이행).

9. 기 타
- 연령을 증명하는 가족관계증명서와 친권자(후견인)의 동의서 확인 여부 :
- 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)

04 근로계약서는 받았나요?

부당한 계약서는 무효입니다

- 근로계약서의 내용이 관계 법령에 위반되는 경우에는 그 위반되는 부분은 무효입니다.

- 예를 들어 계약서에 기재된 임금이 최저임금보다 적은 경우에는 최저임금과의 차액을 추가로 더 받을 수 있고, 계약서에서 정한 업무와 무관한 일을 강요하는 경우에는 이를 거부할 수 있습니다.

- 그리고 근로계약서 외에 별도의 서약서 등을 작성한 경우에도 그 내용이 부당하다면 무효이므로 지킬 필요가 없습니다.

부당한 계약 또는 서약의 예

① 6개월 이내에는 일을 그만둘 수 없음.
② 대신 근무할 사람을 구해 오지 않으면 일을 그만둘 수 없음.
③ 1개월 이내에 일을 그만둘 경우에는 급여가 없음.
④ 결근시에는 일당의 2배를 배상
⑤ 지각시에는 1만 원 벌금
⑥ 사업장의 음식을 먹다가 들키면 그 10배를 배상

- 만일 사용자가 부당한 계약서나 서약을 이유로 약정한 임금 중 일부를 지급하지 않았다면, 이는 임금체불에 해당합니다. 따라서 근로자는 언제라도 해당 임금을 청구할 수 있습니다.

Q 사랑이(만14세)는 편의점에서 일하기로 하고 근로계약을 체결하면서 시급을 4,000원으로 정했습니다. 그리고 2014년 최저임금이 5,210원이라는 것을 나중에서야 알게 되었습니다. 사랑이는 스스로 근로계약서에 서명했는데, 어떡하면 좋을까요?

A 근로계약서의 내용이 법률의 규정에 위반된다면 그 부분은 효력이 없습니다. 사랑이가 비록 근로계약서에 서명을 했더라도 최저임금액에 미달하는 임금을 정한 근로계약은 그 부분에 한해 무효이며 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 봅니다. 따라서 사랑이는 시간당 1,210원을 추가로 더 받을 수 있습니다. 만일 사용자가 지급을 거부한다면 이는 임금체불에 해당하기 때문에 고용노동부(국번없이 1350)에 신고하는 등의 방법을 통해 지급받을 수 있습니다.

◈ 근로기준법

제15조(이 법을 위반한 근로계약)

① 이 법에서 정하는 **기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다.**

② 제1항에 따라 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 기준에 따른다.

STORY 1.

벽돌공 이야기

3명의 벽돌공이 있었습니다. 한 사람에게 물었습니다.

"지금 무슨 일을 하고 계세요?"
"보면 모르쇼. 지금 벽돌을 쌓고 있지 않소."
또 한 사람에게 물었습니다.
"돈을 벌고 있습니다. 돈을 벌어야 먹고 살지요."
마지막 사람에게 물었습니다.
"아름다운 성당을 짓고 있습니다."

같은 일을 하는데도 세 사람은 일을 대하는 태도가 다릅니다. 첫 번째 사람은 단지 일을 하고 있습니다. "워커홀릭", 즉 일의 노예인 셈이지요. 두 번째 사람은 돈을 위해 일을 하고 있습니다. 이런 사람은 돈의 노예라고 할 수 있습니다. 세 번째 사람은 자신이 하는 일에 대해 **의미와 가치를 부여하는 사람**입니다.

그렇습니다.
우리가 일을 할 때도 분명한 목적의식을 갖고 해야 된다는 말입니다. 그래야 일이 즐겁고 성과도 높기 때문이지요. 우리 모두 일에 미친 사람이 아니라 '일의 주인'이 돼야 합니다!

정당하게 대우받으며 일하기 Tip

2단계



01 많은 일을 하거나 심야근무를 하는지요?

- 근로계약서를 챙기셨나요? 그렇다면 본격적으로 일할 수 있게 되었습니다. 청소년근로자들이 정당하게 제대로 대우받으며 일하기 위해서는 청소년 스스로도 보호받을 수 있는 권리를 알아야 합니다.

- 근로시간은 제대로 지켜지고 있는지, 임금은 제대로 받고 있는지를 알고 권리를 당당히 주장해야 합니다. 폭행이나 성희롱도 참지 말고 신고해야 합니다.

- 사용자는 18세 미만 근로자(연소근로자)에게 원칙적으로 하루 7시간, 1주일 40시간을 초과해서 일을 시킬 수 없고, 야간(밤 10시 ~ 아침 6시)과 휴일에도 일을 시킬 수 없습니다.

근로시간의 계산

근로시간이란 실제로 일을 한 시간뿐만 아니라 그에 필수적으로 부수되는 시간을 포함해 계산합니다. 따라서 아래와 같은 시간은 근로시간에 포함됩니다.

① 일 시작 전 준비시간(작업도구 준비, 작업지시, 회의 등)
② 일 종료 후 정리시간(청소, 판매대금 정산, 물품정리 등)
③ 손님을 기다리는 대기시간(식당, 판매점 등)
④ 의무적으로 참석해야 하는 교육 및 회식 등

Q 여름방학 동안 하루 5시간씩 배달아르바이트를 하기로 한 준우(만17세)에게 사장님이 다음 주말에는 8시간씩을 일해 달라고 요구합니다. 준우는 학원시간 때문에 주말에 8시간을 일하기는 곤란한데 어떡할까요?

A 거절할 수 있습니다. 연장근로는 사용자와 근로자가 합의해야 할 수 있습니다. 준우가 동의하지 않으면 연장근로는 불가능합니다. 18세 미만 근로자는 연장근로를 포함해 하루 8시간, 1주일 46시간까지 일할 수 있습니다. 이보다 더 많은 시간을 일하는 것은 위법이지만, 그렇다 하더라도 실제로 일한 경우 일한 만큼의 수당은 지급받을 수 있습니다. 18세 이상 근로자(성인근로자 포함)의 경우 당사자간에 합의하면 1주 12시간을 연장근로한도로 주당 52시간까지 일할 수 있습니다.

◈ 근로기준법

제50조(근로시간)

① 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.

01 많은 일을 하거나 심야근무를 하는지요?

- **사용자와 근로자가 합의하면 하루에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장근로를 할 수는 있습니다.**
  - 연장근로를 포함하면 하루 8시간, 1주일 46시간까지 일할 수 있음.
  - 연장근로는 '합의'에 따라야 하므로, 사용자가 연장근로를 요구하더라도 근로자는 이를 거부할 수 있음.

- **연장근로는 청소년근로자 본인이 동의한 경우에만 가능하고, 야간근로 및 휴일근로는 청소년근로자 본인의 동의와 고용노동부장관의 인가가 있어야만 가능합니다.**
  - 사용자는 청소년근로자의 동의 없이 연장, 야간 및 휴일근로를 강요할 수 없음.

- **연장근로, 야간근로 및 휴일근로를 했다면 시간당 임금의 50%를 각각 가산해 지급받아야 합니다.**
  - 어떠한 경우에도 실제로 연장, 야간 및 휴일근로를 했다면 가산임금을 받을 수 있음.
  - 연장근로가 법률상 허용된 시간을 초과한 경우나 고용노동부장관의 인가 없이 야간 및 휴일근로를 한 경우에도 일한 만큼의 가산임금을 받아야 함.

    ※ 5인 이상 사업장에만 적용됩니다.

- 2014년 9월 19일부터 청소년 아르바이트 등 단시간근로자가 정해진 근로시간을 초과해 법정근로시간 이내(1주 40시간, 1일 8시간) 연장근로를 할 경우에도 통상임금의 50% 이상 가산수당을 지급해야 합니다.
  - 단시간근로자의 초과근로 허용시간(근로자 동의 후) : 1주 12시간 이내(18세 미만은 1주 6시간 이내)

Q 겨울방학 동안 식당에서 아르바이트를 하고 있는 준우(만17세)에게 사장님이 크리스마스 이브에는 밤 12시까지 일해 달라고 요구합니다. 준우는 이날 친구들과 즐겁게 놀고 싶어서 일하고 싶지 않습니다. 이 경우 준우는 사장님의 요구를 받아들여야만 하나요?

A 그렇지 않습니다. 청소년이 건강하게 성장할 수 있도록 18세 미만의 청소년에게는 야간근로(밤 10시~아침 6시)가 원칙적으로 금지됩니다. 청소년근로자의 야간근로는 청소년 본인의 동의뿐만 아니라 고용노동부장관의 인가가 있어야만 허용됩니다. 그러므로 준우의 동의 없이는 연장근로 및 야간근로가 불가능합니다.

◈ 근로기준법

제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)

① 사용자는 18세 이상의 여성을 **오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.**

② 사용자는 임산부와 **18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다.** 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다.

1. 18세 미만자의 동의가 있는 경우
2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우
3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우

③ 사용자는 제2항의 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.

02 제대로 쉬고 있나요?

휴게시간

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

- 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있어야 합니다.
  - 손님을 기다리거나 사무실에서 전화가 올까봐 대기하는 시간 등은 휴게시간이 아님.

- 휴게시간은 근로시간이 아니므로 임금이 지급되지 않습니다.
  - 특별히 휴게시간에 대해 임금을 지급하기로 하는 합의 또는 사내 규정이 있다면 당연히 임금을 지급받을 수 있음.

- 식사시간은 휴게시간이므로 근로자의 자유로운 이용이 보장되어야 합니다.

Q 사랑이(만14세)는 방학 동안 미용실에서 아르바이트를 하면서 오전 9시부터 저녁 6시까지 근무하고 있습니다. 그런데 점심 때 손님이 많아 사장님이 30분씩 번갈아가며 식사를 하라고 합니다. 그냥 참아야 하는 건가요?

A 그렇지 않습니다. 근로기준법에는 8시간 일할 경우 1시간 이상의 휴게시간을 주도록 규정하고 있습니다. 그러므로 사용자는 점심시간 30분 이외에 별도로 30분 이상의 휴게시간을 주지 않는 한 근로기준법 위반으로 처벌받을 수 있습니다. 한편 점심시간을 30분만 사용하고 일했다면 실제로 일한 시간이 하루 8시간 30분이므로, 8시간을 초과한 30분에 대해 연장근로수당을 받을 수 있습니다.

◈ **근로기준법**

제54조(휴게)

① 사용자는 근로시간이 **4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상**의 휴게시간을 **근로시간 도중**에 주어야 한다.

② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.



02 제대로 쉬고 있나요?

휴 일

- 1주일에 15시간 이상 일하는 근로자라면 1주일에 하루 이상의 유급휴일(주휴일)을 받아야 합니다.

- 1주일에 2일 또는 3일만 일하는 경우에도 그 근로시간을 합해 15시간 이상이면 주휴일을 받아야 합니다.

- 주휴일은 근로계약서에 명시해야 합니다.
  - 사전에 특정한 요일을 정해야 하고, 사용자가 마음대로 바꿀 수 없음.
  - 주휴일은 주말이나 공휴일과는 별도의 개념이며, 주중으로 정할 수도 있음.

- 주휴일은 일을 하지 않고도 급여를 받는 유급휴일입니다.
  - 주휴수당은 1주일에 5일, 40시간 일하는 경우 하루 통상임금의 100%임.
  - 주5일, 40시간보다 적게 일할 경우에는 실제로 일한 비율만큼을 받음.

Q 준우(만17세)는 유급휴일을 일요일로 하고 싶은데, 사장님이 월요일로 하자고 합니다. 그럴 수도 있는 건가요?

A 그렇습니다. 일반적으로 유급휴일은 일요일이지만 반드시 그런 것은 아니며, 사용자와 근로자가 협의해 결정할 수 있습니다.

Q 사랑이(만14세)가 일하는 편의점 사장님은 사랑이에게 공휴일에도 일을 해야 한다고 하는데, 공휴일은 원래 쉬는 날 아닌가요?

A 그렇지 않습니다. 근로기준법이 정한 유급휴일은 근로자의 날(5월 1일)과 주휴일만을 의미합니다. 그 이외에 통상 공휴일이라고 부르는 국경일 등은 '관공서의 공휴일에 관한 규정'에 의해 관공서가 휴무하는 날로서 공무원에게만 적용되고 일반 사업장에서 당연히 휴일이 되는 것은 아닙니다. 이는 사용자와 근로자가 휴일로 약정했을 때 휴일이 되며, 유급휴일인지 무급휴일일인지 여부도 별도로 정할 수 있습니다.



◈ 근로기준법

제55조(휴일) 사용자는 근로자에게 **1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일**을 주어야 한다.

02 제대로 쉬고 있나요?

연차유급휴가 I

- 1년 동안 80% 이상 출근하면 다음해에 15일의 유급휴가를 받을 수 있습니다.
  - 근로자수가 4명 이하인 사업장은 연차유급휴가를 지급하지 않을 수 있음.
  - 단시간근로자(아르바이트 등)의 경우에도 근로시간에 비례한 만큼의 유급휴가를 인정함.

- 일한 지 아직 1년이 안 되었거나 1년이 넘었지만 지난 1년 동안 80% 미만 출근한 경우에는 1달 개근시 하루의 유급휴가를 받을 수 있습니다.

- 연차유급휴가는 쉬고 싶을 때 자유롭게 사용할 수 있습니다.
  - 한꺼번에 15일을 쉬어도 되고, 필요할 때마다 며칠씩 쉬어도 됨.
  - 다만 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우 사용자는 그 시기를 변경할 수 있음.



Q 준우(만17세)의 사장님은 "아르바이트생에게는 연차유급휴가가 없다"고 말합니다. 사장님의 말이 맞는 건가요?

A 그렇지 않습니다. 아르바이트생이라는 이유로 연차유급휴가에 관해 차별대우를 할 수는 없습니다. 아르바이트생이라 할지라도 1년 동안 80% 이상 출근하면 다음해에 연차유급휴가를 받게 됩니다. 다만 1주일에 평균 15시간 미만 일하는 경우에는 연차유급휴가를 지급하지 않을 수 있습니다. 또한 근로자수가 4인 이하인 사업장의 경우에도 연차유급휴가를 지급하지 않을 수 있습니다.

Q 아르바이트의 경우 연차유급휴가일수는 어떻게 계산하나요?

A 통상근로자의 경우 1년 동안 80% 이상 출근하면 다음해에 15일의 유급휴가를 받을 수 있습니다. 아르바이트와 같은 단시간근로자의 경우에는 근로시간에 비례한 만큼의 유급휴가가 인정됩니다. 즉 아래 공식으로 계산한 시간만큼의 연차유급휴가를 받아야 합니다.

$$\text{통상 근로자의 연차휴가일수(15일 이상)} \times \frac{\text{단시간근로자의 소정근로시간}}{\text{통상근로자의 소정근로시간}} \times 8\text{시간}$$

예컨대 하루 5시간씩 일주일에 5일을 일하는 경우 일주일의 소정근로시간은 25시간이므로, 75시간(= 15일 × 25시간/40시간 × 8시간)의 연차유급휴가가 인정되며, 이를 일수로 환산하면 15일(= 연차유급휴가 75시간 / 하루 근무시간 5시간)이 됩니다.

02 제대로 쉬고 있나요?

연차유급휴가 Ⅱ

- 연차유급휴가는 1년 내에 사용하지 않으면 소멸합니다.
  - 대신 1년 내에 사용하지 못한 경우에는 미사용연차휴가수당을 받을 수 있음.
  - 사용자가 근로자에게 연차휴가의 사용시기를 정해줄 것을 촉구했음에도 근로자가 그 시기를 정해 연차휴가를 사용하지 않으면 미사용연차휴가수당을 받을 수 없음.

- 1주일에 15시간 미만 일하는 근로자에게는 연차유급휴가를 부여하지 않을 수 있습니다.

용어설명

- **단시간근로자**란 1주 동안 일하는 시간이 같은 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 일하는 시간(보통은 1주 동안 40시간)에 비해 짧은 근로자를 말합니다.
- **소정근로시간**이란 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말합니다.

Q 피자가게 사장님은 준우(만17세)를 포함한 직원들에게 월요일에 주문이 가장 적다는 이유로 월요일에 번갈아 연차유급휴가를 사용하라고 지정했습니다. 준우는 이에 따라야 하나요?

A 그렇지 않습니다. 사용자는 근로자가 청구한 시기에 연차유급휴가를 주어야 하며, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에만 그 시기를 변경할 수 있습니다. 사용자가 임의로 연차유급휴가를 지정하는 것은 위법입니다.

◈ 근로기준법

제60조(연차유급휴가)

① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 **15일의 유급휴가**를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

③ 사용자는 근로자의 최초 1년간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 15일에서 뺀다.

④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총휴가일수는 25일을 한도로 한다.

⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

⑥ 제1항부터 제3항까지의 규정을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.

1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 제74조 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간

⑦ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

02 제대로 쉬고 있나요?

생리휴가

- 사용자는 여성근로자가 청구하면 월1일의 생리휴가를 주어야 합니다.
  - 다만 근로자수가 4명 이하인 사업장은 생리휴가를 주지 않을 수 있음.

- 생리휴가는 '모성보호'를 위한 제도이므로 실제 생리일이 아닌 날에 임의로 사용할 수 없으며, 휴가를 청구하지 않으면 그 달의 휴가사용 권리는 없어집니다.

- 생리휴가는 무급휴가입니다.
  - 휴가를 사용하면 그 날의 급여는 받을 수 없음.
  - 생리휴가를 유급휴가로 하는 합의(근로계약, 취업규칙, 단체협약 등)가 있는 경우에는 당연히 급여를 받을 수 있음.

용어설명

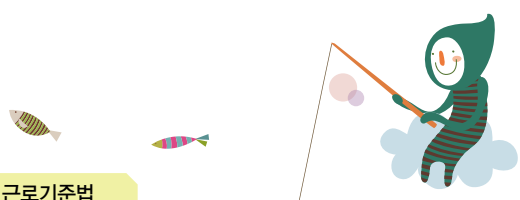
모성보호란 여성이 남성과 달리 임신, 출산 등의 기능을 가지고 있는 점과 관련해 여성을 특별히 보호하는 것을 말합니다.

Q 사랑이(만14세)는 지난달 하루의 생리휴가를 받았습니다. 그런데 사장님이 생리휴가로 출근하지 않은 날에는 일하지 않았으므로 그에 대한 급여는 지급하지 않는다고 합니다. 사실인가요?

A 그렇습니다. 생리휴가는 사용자와 근로자 사이에 유급으로 하기로 특별히 정하지 않았다면 무급휴가가 원칙입니다. 사랑이와 사용자 사이에 미리 생리휴가를 유급휴가로 정한 경우가 아니라면 그에 해당하는 급여는 지급받을 수 없습니다.

Q 생리휴가를 2~3개월치 모아서 한번에 2~3일 사용할 수는 없나요?

A 그럴 수 없습니다. 생리휴가는 여성근로자를 보호하기 위해 생리기간에 부여하는 휴가입니다. 생리일이 아닌 날에 임의로 사용할 수 없으며, 휴가를 청구하지 않으면 그 달의 휴가사용권리는 없어집니다. 연차유급휴가처럼 한꺼번에 몰아서 사용하는 것이 허용되지 않습니다.



◈ 근로기준법

제73조(생리휴가)

사용자는 여성근로자가 청구하면 **월1일의 생리휴가**를 주어야 한다.

03 최저임금 이상 받고 있나요?

최저임금 준수

- 청소년도 성인과 동일한 최저임금을 적용받습니다.
  - 청소년도 일하는 자라면 누구나 최저임금 이상은 반드시 받아야 합니다.

- 최저임금은 최저임금심의위원회의 심의를 거쳐서 매년 새로이 결정됩니다.

- 그렇다면 2014년과 2015년의 최저임금은 얼마일까요?
  - 2014년 최저임금은 시간당 5,210원입니다.
    ※ 2015년 최저임금은 시간당 5,580원입니다.

- 사업주가 어떤 이유에서든 최저임금 미만의 돈을 지급했다면, 근로자는 3년 이내에 최저임금에 미달되는 만큼의 돈을 추가로 지급해 달라고 요구할 수 있습니다.

- 다만 최저임금액은 건강보험료 · 고용보험료 · 산재보험료 · 소득세 등을 공제하기 이전의 금액이므로, 이들을 공제한 후 실제로 수령하는 임금은 최저임금액보다 적을 수 있습니다.

Q 사랑이(만14세)는 미용실에서 하루 7시간(오후 2시~9시) 일하고 있습니다. 시급은 2천 원을 받고 식대 2천 원을 받습니다. 그런데 일하면서 배우는 것이기 때문에 교육비용이 포함되어 있어서 그 비용을 합하면 시간당 최저임금 이상을 받는 것이라고 하는데 맞는 건가요?

A 아닙니다. 사랑이는 현재 최저임금 이하의 임금을 받고 일하고 있는 것입니다. 교육비용이라는 명목을 들어 최저임금 미만의 급여를 지급하는 것은 최저임금법 위반입니다. 일하는 동안에는 최저임금으로 5,210원(2014년 기준) 이상 받아야 합니다. 사랑이는 최저임금과 실제 받은 임금의 차액을 추가로 지급받기 위해서 고용노동부에 최저임금법 위반 및 임금체불로 신고할 수 있습니다.

◈ 최저임금법

제6조(최저임금의 효력)

① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.

② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.

③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 **최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효**로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.

제28조(벌칙)

① 제6조 제1항 또는 제2항을 위반하여 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 징역과 벌금은 병과(倂科)할 수 있다.

03 최저임금 이상 받고 있나요?

수습기간의 임금

- 1년 미만의 기간을 정해 근로계약을 체결한 근로자는 수습기간에도 최저임금이 보장됩니다.

- 근로계약기간이 1년 이상인 경우에는 수습기간 동안의 임금을 최저임금액에서 10%를 뺀 금액으로 정할 수 있습니다.
  - 수습기간을 3개월 이상으로 정했더라도 삭감할 수 있는 기간은 3개월 동안에 한정됩니다.

용어설명

수습기간이란 근로자를 채용한 후 업무의 능력을 향상시키고자 일정기간에 걸쳐 연수 훈련을 시키는 것을 의미합니다. 수습기간은 정식채용 후의 근로자에게 적용되는 것이므로 별도의 특약이 없는 한 근로기준법 등 노동관계법이 모두 적용됩니다.



Q 준우(만17세)는 편의점에서 일하고 있습니다. 처음 일하기 시작할 때에는 수습기간에 대해 정하지 않았는데, 급여 지급 때가 되니 사장님이 수습기간에는 최저임금을 주지 않아도 되는 거라고 하면서 첫 달은 시급 4천 원, 그 다음 달부터는 매달 200원씩 올려주겠다고 하는데 괜찮은 건가요?

A 편의점 사용자는 임금체불을 하고 있습니다. 미리 수습기간과 수습기간 동안의 급여 삭감에 대해 서면으로 합의하지 않았을 경우에는 일방적으로 임금을 삭감할 수 없습니다. 그럼에도 일방적으로 삭감했을 때에는 임금체불에 해당됩니다. 또한 수습기간을 설정한다고 하더라도 최대 3개월까지 정할 수 있으며, 수습기간인 근로자의 경우에는 최저임금에서 10% 감액해 적용할 수 있습니다. 단 1년 미만 계약직 근로자의 경우에는 이러한 감액이 허용되지 않습니다.

◈ **최저임금법**

제5조(최저임금액)

① 최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)은 시간·일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다. 〈개정 2010.6.4, 2012.2.1〉

1. 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자. 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외한다.

04 임금은 제대로 받고 있나요?

임금 지급의 4대 원칙

● 임금 지급에도 4대 원칙이 있다는 걸 아시나요?

첫째 임금은 돈으로 지급해야 합니다(통화지급 원칙).

- 돈을 대신해 상품권이나 쿠폰, 사업장의 제품 등으로 지급할 수 없음.

둘째 임금은 청소년근로자 본인에게 직접 지급해야 합니다(직접지급 원칙).

- 부모님도 자녀의 임금을 대신 수령할 수는 없음.
- 현금 지급만을 의미하는 것은 아니고, 청소년 본인이 지정한 통장으로 입금할 수 있음.

셋째 임금은 전액을 지급해야 합니다(전액지급 원칙).

- 교육비, 결근이나 지각, 업무상의 실수 등을 이유로 손해를 배상해야 한다는 등 어떠한 명목으로도 임금의 일부를 공제하고 지급할 수는 없음.
- '첫달 월급은 손해배상 보증금'이라며 지급을 거절하는 것도 당연히 위법한 임금체불임.

넷째 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜에 지급해야 합니다 (월 1회 이상 정기지급 원칙).

- 매월 1회 이상 지급(월급 · 주급 · 일급 등)
- 일정한 날짜에 지급

용어설명

임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 일체의 금품을 말합니다.

Q 사랑이(만14세)는 편의점에서 아르바이트를 시작했는데, 중간에 사정이 생겨서 20일 만에 일을 그만두었습니다. 그런데 사장님은 사랑이에게 부모님을 모시고 와야 급여를 주겠다고 합니다. 사랑이는 부모님을 모시고 와야만 하나요?

A 그렇지 않습니다. 청소년근로자의 임금은 청소년 본인에게 직접 지급되어야 하며, 부모에게 주는 것이 아닙니다. 청소년근로자가 받아야 할 임금을 부모에게 대신 지급하는 행위는 근로기준법을 위반하는 행위입니다. 부모님을 모시고 와야지 줄 수 있다는 조건을 걸고 임금을 주지 않으면 임금체불에 해당합니다. 임금체불시에는 3년 이내에 지급을 청구할 수 있으며, 고용노동부에 신고할 수 있습니다.

Q 사랑이는 편의점에서 아르바이트를 하던 중 입고된 물건을 나르다가 실수로 커다란 통유리를 깼습니다. 사랑이는 사장님에게 유리교체비용을 배상해야 하나요?

A 근로자의 과실로 사용자에게 손해가 발생한 경우 이에 대한 책임부분에 대해서는 노동관련 법령상 특별한 규정이 없습니다. 서로 원만하게 협의해 정하는 것이 바람직합니다. 협의가 이뤄지지 않을 경우에는 궁극적으로 민사상 소송을 통해 배상 책임여부를 결정해야 합니다.
다만 근로기준법에 따라 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급해야 합니다. 근로자에게 손해배상 책임이 있다 하더라도 임금에서 공제해 지급할 수는 없습니다.

◈ 근로기준법

제43조(임금 지급)

① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.



04 임금은 제대로 받고 있나요?

연장근로와 야간 · 휴일근로에 대한 수당 I

- 하루 7시간 또는 일주일 40시간을 초과해서 일했다면 초과한 시간에 대해 통상임금의 50%가 가산된 임금을 받아야 합니다.

임금이 시급 6,000원인데 1일 8시간을 일했다면
(정상근로 7시간 × 6,000원) + (연장근로 1시간 × 6,000원 × 150%)
= 51,000원

- 야간(밤 10시 ~ 아침 6시)에 일했다면 50% 가산된 임금을 받아야 합니다.

임금이 시급 6,000원인데 저녁 7시부터 밤 12시까지 일했다면
(정상근로 3시간 × 6,000원) + (야간근로 2시간 × 6,000원 × 150%)
= 36,000원

- 유급주휴일에 일했다면 50% 가산된 임금을 받아야 합니다.

임금이 시급 6,000원인데 유급 주휴일에 5시간을 일했다면
5시간 × 6,000원 × 150% = 45,000원

Q 준우(만17세)는 1주일에 5일을 밤 10시부터 다음날 새벽 2시까지 야간근무만 전담하기로 근로계약을 체결했습니다. 그런데 사장님은 시간제 근무계약이므로 야간근로수당 없이 시간당 5,300원만 지급하겠다고 합니다. 야간근무만 전담하는 경우에는 야간근로수당이 없나요?

A 그렇지 않습니다. 야간근무만 전담하는 경우에도 근무시간이 밤 10시부터 아침 6시 사이라면 야간근로수당을 지급해야 합니다. 또한 18세 미만 근로자(연소근로자)에게 원칙적으로 하루 7시간, 1주일 40시간을 초과해서 일을 시킬 수 없고, 야간(밤 10시~아침 6시)과 휴일에도 일을 시킬 수 없습니다. 연장근로는 청소년근로자 본인이 동의한 경우에 가능하지만, 야간근로 및 휴일근로는 청소년근로자 본인의 동의와 고용노동부장관의 인가가 있어야만 가능합니다. 마찬가지로 사용자는 청소년근로자의 동의 없이 연장, 야간 및 휴일근로를 강요할 수 없습니다.



Q 준우는 편의점에서 저녁 7시부터 밤 12시까지 시급 6천 원을 받으며 일하고 있습니다. 이 경우 준우의 하루 임금은 얼마인가요?

A 야간(밤 10시~아침 6시)에 일했다면 50% 가산된 임금을 받아야 합니다. 준우가 밤 10시부터 12시까지 일한 것은 야간근로에 해당하므로 준우는 하루 임금으로 36,000원을 받아야 합니다. 한편 야간근로 및 휴일근로는 청소년근로자 본인의 동의와 고용노동부장관의 인가가 있어야만 가능합니다.

(정상근로 3시간 × 6,000원) + (야간근로 2시간 × 6,000원 × 150%) = 36,000원

◈ **근로기준법**

제56조(연장 · 야간 및 휴일 근로)
사용자는 연장근로(제53조 · 제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 **통상임금의 100분의 50 이상**을 가산하여 지급하여야 한다.

04 임금은 제대로 받고 있나요?

연장근로와 야간 · 휴일근로에 대한 수당 Ⅱ

- 연장근로, 야간근로, 휴일근로가 중복되면 각각 50%씩 추가로 계산한 돈을 모두 더해 받아야 합니다.

임금이 시급 6,000원인데 유급 주휴일에 오후 4시부터 밤 12시까지 8시간을 일했다면 (오후 4시부터 저녁 10시까지 휴일근로 6시간 × 6,000원 × 150%) + (저녁 10시부터 저녁 11시까지 휴일 및 야간근로 1시간 × 6,000원 × 200%) + (저녁 11시부터 저녁 12시까지 휴일, 야간 및 연장근로 1시간 × 6,000원 × 250%) = 81,000원

- 2014년 9월 19일부터 청소년 아르바이트 등 단시간근로자가 정해진 근로시간을 초과해 법정근로시간 이내(1주 40시간, 1일 8시간) 연장근로를 할 경우에도 통상임금의 50% 이상 가산임금을 지급해야 합니다.
  - 단시간근로자의 초과근로 허용시간(근로자 동의 후) : 1주 12시간 이내 (만18세 미만은 1주 6시간 이내)

- 다만, 같이 근로자수가 4명 이하인 사업장은 위와 같은 가산수당을 지급하지 않을 수 있습니다.

용어설명

- **연장근로**란 법정근로시간(근로기준법이 정한 근로시간)보다 더 많이 일하는 것을 말합니다. 18세 이상자의 법정근로시간은 1일 8시간 주40시간, 연장근로한도는 1주 12시간입니다. 18세 미만 청소년 근로자의 경우 법정근로시간은 1일 7시간, 1주 40시간, 연장근로한도는 1주 6시간입니다.
- **통상임금이**란 소정근로의 대가로 근로자에게 정기적 · 일률적 · 고정적으로 지급되는 임금을 말합니다.

Q 사랑이(만14세)는 편의점에서 하루 4시간을 일하고 있습니다. 그런데 이번 주말에 사장님이 3시간만 더 일해 줄 수 있겠냐고 합니다. 사랑이는 이 경우 연장된 3시간에 대해 연장근로수당을 받을 수 있나요?

A 받을 수 있습니다. 사랑이가 연장근로를 포함해 법정근로시간 이내(1일 7시간)만 근로하지만, 2014년 9월 19일부터 청소년 아르바이트 등 단시간근로자의 경우 법정근로시간 이내(1주 40시간, 1일 8시간) 연장근로를 할 경우에도 통상임금의 50% 이상을 더해서 지급해야 합니다. 단시간근로자의 초과근로 허용시간은 1주 12시간 이내(만18세 미만은 1주 6시간 이내), 근로자의 동의를 받은 후에 가능합니다.



Q 평소 미용에 관심이 많았던 사랑이는 방학이 되자, 두 달간 미용실에서 월요일부터 토요일까지 시급 6천 원을 받으며 하루에 5시간씩 아르바이트를 하고 있습니다. 그런데 사장님이 미안하지만 지난 주 일요일에도 나와서 일 해달라고 해 한참 손님이 많은 오후 3시부터 8시까지 5시간 동안 일했습니다. 이 경우 사랑이가 추가로 받을 수 있는 임금은 얼마인가요?

A 사랑이는 1주 15시간 이상 일하고 있으므로 당연히 주휴수당이 지급되어야 하며, 일요일에 일하는 것은 휴일근로에 해당하므로 50% 가산된 임금을 받아야 합니다. 사랑이의 하루 30,000만 원씩 임금을 받고 있으며, 사랑이가 일요일 일한 데 대해 추가적으로 받을 수 있는 임금은 45,000원입니다. 한달 임금 총액은 다음과 같습니다.

■1년 평균 한달 임금계산

– 1년 평균 한달 소정근로시간 : {[(정상근로 5시간 × 6일) + 5시간(주휴)] × 52주} ÷ 12 = 152시간

– 1년 평균 한달 임금 : 152시간 × 6,000원 = 912,000원

■한달 임금 총액

한달 임금 912,000원 + [(연장근로 5시간 × 6,000원) × 1.5] = 957,000원

04 임금은 제대로 받고 있나요?

휴업수당

- 사용자의 책임있는 사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 근로자에게 평균임금의 70% 이상의 수당을 지급해야 합니다.
  - 다만 근로자수가 4명 이하인 사업장은 휴업수당을 지급할 의무가 없음.

사용자에게 책임있는 경우의 예

① 불황 또는 영업부진으로 회사가 어려워진 경우
② 설비나 기계가 고장이 난 경우
③ 원자재를 제때 구하지 못한 경우
④ 행정기관으로부터 영업정지를 당한 경우
⑤ 사업장의 인테리어를 새로 하는 경우 등

사용자에게 책임없는 경우의 예

① 폭우로 사업장이 침수된 경우
② 폭설 기타 천재지변으로 인해 영업할 수 없는 경우
③ 다른 사람이 사업장에 불을 질러 영업을 할 수 없는 경우 등

Q 사랑이(만14세)는 미용실에서 시급 6천 원을 받으며 하루에 5시간씩 아르바이트를 하고 있습니다. 그런데 미용실 사장님의 아기가 아파 1주일간 가게를 열지 못하셨습니다. 이때에도 사랑이는 휴업수당을 받을 수 있나요?

A 이 경우도 사용자의 책임있는 사유에 의한 휴업에 해당하므로 사랑이는 휴업수당을 받을 수 있습니다.

◈ **근로기준법**

제46조(휴업수당)

① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 **평균임금의 100분의 70 이상**의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

② 제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.

04 임금은 제대로 받고 있나요?

밀린 임금을 받는 방법 I – 지방고용노동관서에 신고하는 방법

- 정해진 임금의 지급일에 해당 기간의 임금을 전액 지급받지 못한 경우에는 고용노동부에 신고(진정)하거나 사용자를 근로기준법 위반으로 처벌해 달라고 고소할 수 있으며, 법원에 민사소송을 제기하는 등 다양한 방법으로 받을 수 있습니다.

- 사업장 소재지 관할 지방고용노동관서를 찾아가 신고(진정 또는 고소)하세요.
  - 학교에 알바신고센터가 설치되어 있다면 그곳에 신고할 수도 있음.

- 근로자의 신고(진정, 고소)가 접수되면, 근로감독관은 사실관계 조사를 거쳐 사용자에게 지급지시 또는 지급권유를 하고, 그래도 지급하지 않으면 사용자는 형사처벌을 받을 수 있습니다.



Q 치킨 배달 아르바이트를 하는 준우(만 17세)에게 사장님이 돈이 없다며 월급 지급을 차일피일 미루고 있습니다. 준우는 어떠한 절차를 거쳐서 임금을 받을 수 있을까요?

A 가장 쉽고 빠른 방법은 준우가 사용자에게 체불된 임금을 지급할 것을 요구하는 것입니다. 근로계약 당시 작성한 근로계약서와 임금이 체불되었음을 증빙할 수 있는 자료를 가지고 합의된 사항을 하나하나 짚어가며 그에 합당한 임금을 지급할 것을 요구해야 합니다. 그 과정에서 사용자의 임금체불 행위가 근로기준법에 위반됨을 지적하면서 협상을 한다면 조금 더 효과를 거둘 수 있을 것입니다.

그럼에도 정해진 임금의 지급일에 해당 기간의 임금을 전액 지급받지 못한 경우에는 밀린 임금을 지급받을 수 있도록 해달라고 고용노동부에 신고(진정)하거나 사용자를 근로기준법 위반으로 처벌해달라고 고소할 수 있으며, 법원에 민사소송을 제기하는 등 다양한 방법으로 받을 수 있습니다.



04 임금은 제대로 받고 있나요?

밀린 임금을 받는 방법 Ⅱ – 민사소송을 제기하는 방법

- 법원에 민사소송을 제기할 수도 있습니다.
- 이는 지방고용노동관서에 신고하는 것과 무관하게 별도로 가능합니다.
- 다만 민사소송을 하는 것은 절차가 까다로우므로 지방관서에 신고하는 것이 좋습니다.
- 지방관서에 신고했는데도 사용자가 체불임금을 지급하지 않으면 사용자는 형사처벌을 받게 되며, 지방관서 근로감독관의 도움을 받아 무료법률구조(무료로 민사소송을 진행할 수 있도록 지원)를 지원받을 수 있습니다.

필요한 정보(임금체불 증빙자료)

① 사업주의 성명, 주소, 전화번호, 주민등록번호 등
② 밀린 임금액을 확인할 수 있는 자료(임금지급 통장내역, 임금지급명세서, 임금봉투 등)
③ 근로계약서(계약서가 없는 경우에는 구인광고를 찍은 사진 또는 인터넷 구인광고 캡처, 직장 동료의 증언, 매일 일한 시간 및 특이사항 등을 기록한 메모 등)

체불임금소송, 무료로 도움 받을 수 있어요

① **임금체불 근로자 무료법률구조지원사업이란** 임금체불 근로자가 사업주를 상대로 민사소송 절차를 통해 임금을 확보할 수 있도록 대한법률구조공단에서 임금 및 퇴직금 등 체불근로자에 대해 무료로 소송을 지원하는 제도

② **대상 근로자**

임금체불 당시 최종 3개월분의 월평균임금이 400만 원 미만인 근로자

③ **이용방법**

지방고용노동관서 신고한 후 사용자가 체불임금을 지급하지 않을 경우 근로감독관으로부터 체불금품확인원을 발급받아 관할 대한법률구조공단 사무실에 법률구조신청

용어설명

- **진정**이란 밀린 임금을 지급받을 수 있도록 해 달라고 요구하는 것을 말합니다.
- **고소**란 임금을 지급하지 않는 사용자를 처벌해 달라고 요구하는 것을 말합니다.

04 임금은 제대로 받고 있나요?

밀린 임금을 받는 방법 Ⅲ – 체당금제도를 이용하는 방법

사업주가 폐업하거나 잠적하는 등 사실상 도산한 경우에도 국가가 사업주를 대신해서 밀린 임금을 지급해 주는 임금채권보장제도(체당금제도)가 있습니다.

- **체당금이란?**
  사업주의 도산으로 인해 임금 등을 지급받지 못하고 퇴직한 경우에 국가가 사업주를 대신해 지급하는 체불임금 등을 말합니다.

- **지급사유**
  사업주가 법원으로부터 파산선고, 회생절차 개시 결정 등을 받은 경우는 물론이고, 그렇지 않은 경우에도 지방고용노동관서장이 사실상 도산임을 인정한 경우에도 지급받을 수 있습니다.

- **지급요건**
  사업주가 산재보험의 적용대상이 되어 6개월 이상 사업을 한 후에 도산한 경우여야 하고, 근로자는 사업주의 도산으로부터 1년 전부터 3년 이내에 그 사업장에서 퇴직한 경우여야 합니다.

- **지급액**
  최종 3개월분의 임금(휴업수당 포함)과 최종 3년간의 퇴직금 중 미지급액입니다. 그리고 지급액에는 상한액이 있고, 청소년근로자의 경우에는 월 임금 180만 원, 휴업수당은 그 70%인 126만 원, 퇴직금은 180만 원입니다.

- **청구방법**
  사업주의 도산 인정일로부터 2년 이내에 관할 지방고용노동관서장에게 청구합니다.

Q 치킨가게 사장님이 배달 아르바이트를 하는 준우(만17세)에게 월급도 안준 채 갑자기 가게 문을 닫고 잠적했습니다. 이 경우 준우는 어떻게 밀린 월급을 받을 수 있나요?

A 사업주가 폐업하거나 잠적하는 등 사실상 도산한 경우에도 국가가 사업주를 대신해서 밀린 임금을 지급해 주는 임금채권보장제도(체당금 제도)가 있습니다. 이는 근로자가 퇴직한 경우에도 신청할 수 있습니다. 따라서 준우는 체당금제도에 의해 월급을 받을 수 있습니다.

Q 사랑이(만14세)는 아르바이트 하는 곳에서 임금을 제대로 못받고 있습니다. 그런데 사랑이는 근로계약서를 작성하지 않아 임금체불을 증빙할 자료가 없습니다. 이러한 경우에도 사랑이는 임금체불로 신고할 수 있나요?

A 근로계약서가 없어도 일단 임금체불로 신고할 수 있습니다. 신고를 하게 되면 근로감독관이 사실관계를 조사하게 됩니다. 이때 출석해 피해 사실을 구체적으로 진술하면 사용자도 이를 부인하기 어려워 체불 임금을 지급받을 수 있습니다. 만약 사용자가 임금체불을 부인한다면 한국공인노무사회 소속 '청소년 근로조건 보호위원'에게 상담을 요청하는 것도 좋은 방법입니다.

05 폭행이나 성희롱을 당하진 않나요?

폭행과 언어폭력 금지

- 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 할 수 없습니다.

- 폭행은 어떠한 이유로도 정당화될 수 없습니다.
  - 특히 사용자의 근로자에 대한 폭행은 업무상의 지위를 이용해 인권을 침해하는 것이므로 더욱 무겁게 처벌함.
  - 근로자가 업무상의 실수 등으로 사용자에게 손해를 끼친 경우에도 사용자가 배상을 청구할 수는 있을지언정 절대로 폭행은 용납될 수 없음.

- 폭행에는 신체적인 고통을 가하는 행위뿐만 아니라 막말이나 욕설 등 폭언을 반복하는 것도 포함됩니다.
  - 상대방의 신체에 직접 접촉하지 않더라도, 상대방을 향해 물건을 던지는 등의 행위도 폭행임.

- 폭행을 한 사용자의 처벌을 원할 경우, 고용노동부(국번없이 1350)에 신고할 수 있습니다.
  - 사업주뿐만 아니라 사업주를 위해 행위하는 대리인 또는 기타 종업원이 폭행한 때에도 같음.
  - 처벌을 원할 경우 폭행의 증거자료(CCTV 영상, 동영상 촬영 또는 음성녹음, 동료의 증언, 상해진단서 등) 확보가 필요함.

◈ 근로기준법

제4조(근로조건의 결정) 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.

제7조(강제 근로의 금지) 사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.

Q 준우(만17세)가 아르바이트를 하다 사정이 생겨 하루를 무단결근했습니다. 다음날 출근하니 사장님이 뺨을 때렸고 그 과정에서 입술이 조금 찢어졌습니다. 사장님은 준우가 무단결근해 가게에 손해가 생겼으니 손해배상을 청구하겠다고 합니다. 이 경우 준우는 어떻게 해야 하나요?

A 무단결근으로 가게에 손해가 발생했다 하더라도 이는 손해배상으로 해결할 일이지 폭력을 행사할 수 있는 일은 아닙니다.
사용자가 준우에게 한 행동은 폭행에 해당하며, 근로기준법 위반입니다. 근로기준법은 폭행에 대해 5년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금 규정을 두어 이를 엄격하게 처벌하도록 하고 있습니다. 준우가 사용자의 처벌을 원한다면 증빙자료(가게CCTV 동영상, 녹음 및 동영상 촬영, 목격자들의 증언, 상해진단서 등)를 마련해 지방고용노동청이나 고용노동부(국번없이 1350)에 신고할 수 있습니다.

Q 미용실에서 일하는 사랑이(만14세)가 가위를 땅에 떨어뜨리자 사장님이 벌컥 화를 내며 계속 입에 담지 못할 욕을 했습니다. 사랑이가 항의하자, 나이도 어린 게 왜 말대답을 하냐며 더 심하게 욕설을 퍼부었습니다. 이런 경우도 폭행에 해당하는지.

A 사용자가 사랑이에게 한 행동은 폭행에 해당합니다. 폭행에는 신체적인 고통을 가하는 행위뿐만 아니라 막말이나 욕설 등 폭언을 반복하는 것도 포함됩니다. 일을 하다 보면 누구나 실수할 수 있고, 또 그 실수에 대해 질책받을 수 있습니다. 하지만 이와 같은 질책이 폭언이나 폭행으로 이어져서는 안 될 것입니다.

◈ 근로기준법

제8조(폭행의 금지) 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.



05 폭행이나 성희롱을 당하진 않나요?

직장 내 성희롱 금지 I

- 사업주 · 상급자 또는 동료근로자는 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련해 다른 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하면 안 됩니다.
- 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니했다는 이유로 고용에서 불이익을 주어서도 안 됩니다.
- 직장 내 성희롱은 사업장 밖(회식, 야유회 등)에서도, 근무시간 외에서도 발생할 수 있습니다.
- 여성뿐 아니라 남성도 피해자가 될 수 있습니다.
- 사업주에게 고용된 자뿐만 아니라 취업할 의사를 가진 자(채용 과정에서 면접을 본 구직자)도 피해자가 될 수 있습니다.

사업자의 의무

① 사업주는 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육을 매년 1회 이상 실시해야 합니다.

② 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대해 징계 등 조치를 해야 하고, 피해자에게 불이익한 조치를 해서는 안 됩니다.

③ 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 성적인 언동 등을 통해 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 경우 근무장소 변경이나 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력해야 합니다.

Q 피자가게의 손님이 종업원으로 일하고 있는 사랑이(만14세)에게 성희롱을 했습니다. 사랑이는 이 사실을 사장님에게 이야기했습니다. 사장님은 이 경우에 어떤 조치를 해야 하나요?

A 사용자는 사랑이의 이야기를 듣고 재발방지를 위해 노력해야 합니다. 사용자는 사실 여부를 조사해 고객에 의한 성희롱이 인정되면 근로자가 원하는 근로장소로 변경하거나 배치 전환 등 가능한 조치를 취해야 합니다(남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 제14조의2). 만약 다른 근무장소가 없거나 배치전환이 불가능한 경우라면 재발방지 대책을 수립하는 등 근로자 보호에 만전을 기할 수 있도록 노력해야 합니다. 또 피해근로자에 대해 이를 이유로 고용상 불이익을 주어서는 안 됩니다.

■직장 내 성희롱의 예

유 형	내 용
육체적 행위	(1) 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위 (2) 가슴 · 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위 (3) 안마나 애무를 강요하는 행위
언어적 행위	(1) 음란한 농담, 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화 포함) (2) 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위 (3) 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위 (4) 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위 (5) 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
시각적 행위	(1) 음란한 사진 · 그림 · 낙서 · 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위 (컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우 포함) (2) 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

05 폭행이나 성희롱을 당하진 않나요?

직장 내 성희롱 금지 Ⅱ

피해자의 상담 및 구제

피해자는 아래의 절차를 통해 구제받을 수 있습니다.

① 전문상담기관 ➔ 상담 및 증거자료 확보

- 청소년사이버상담센터(국번없이 1388)
- 여성긴급상담전화(국번없이 1366)
- 한국성폭력상담소(02-338-5801)
- 한국여성의전화(02-2263-6465)
- 한국여성상담센터(02-953-1504)

② 직장 내 고충처리기관 ➔ 신고

- 노사협의회, 고충처리위원회, 감사부서, 인사부서, 노동조합, 사업주 등

③ 고용노동부 ➔ 신고 · 진정(국번없이 1350)

- 사업주가 성희롱행위자인 경우
- 사업주가 성희롱 행위자를 징계하지 않는 경우
- 사업주가 피해자에게 해고 등 불이익한 조치를 할 경우

④ 국가인권위원회 ➔ 진정(국번없이 1331)

- 국가인권위원회는 사업주에 대해 시정권고를 할 수 있으나 처벌권한은 없음.

⑤ 경찰 또는 검찰 ➔ 고소

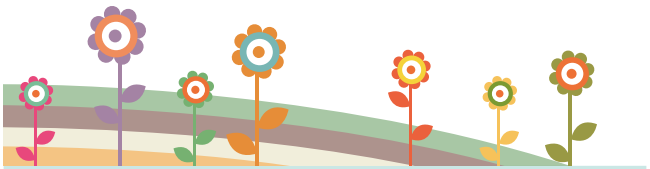
⑥ 법원 ➔ 민사소송(손해배상청구) 제기

Q 사장님이 편의점에서 일하며 물건 정리를 하고 있는 사랑이(만14세)의 엉덩이를 만졌습니다. 사랑이가 항의하자 사장님이 사랑이를 해고하겠다고 합니다. 사랑이는 사장님을 성희롱으로 처벌받게 하고자 합니다. 구체적으로 어떻게 하면 되나요?

A 사랑이는 사용자를 고용노동부에 신고하거나, 국가인권위원회에 진정할 수 있습니다. 또한 형사적으로 사용자를 성추행으로 경찰이나 검찰에 고소할 수 있습니다.

Q 성희롱 행위가 발생할 경우에 그 증빙자료는 어떻게 만들면 될까요?

A 성희롱 행위가 발생할 경우에는 먼저 확실한 거절의 의사표시를 하고, 당시 상황을 자세히 기록해 두는 것이 필요합니다(날짜, 시간, 장소, 가해자의 말과 행동, 피해자 본인의 느낌과 대응한 내용, 주위 목격자, 기타 주변상황 등을 가능한 한 상세히 기록). 그리고 내용증명 등을 통해 거절 의사표시의 증빙을 남기는 것도 좋은 방법입니다.



◈ 남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. "직장 내 성희롱"이란 사업주 · 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

제12조(직장 내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

제13조(직장 내 성희롱 예방 교육)

① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 실시하여야 한다.

② ~ ④ 〈생략〉

제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① ~ ② 〈생략〉



06 일하다가 다쳤을 때 당당히 치료받고 있나요?

일하다가 다쳤다면 산재보험으로 보상받자 I

- 일하다가 다쳤다면 '산업재해'에 해당하기 때문에 아르바이트, 청소년 근로자 불문하고 산재보험으로 보상받을 수 있습니다.
- 산업재해(산재)란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상, 질병, 장해 또는 사망을 말합니다.

업무상 사고

① 업무를 하던 중에 발생한 사고

② 사무실이 아닌 휴게실, 화장실, 계단 등 사용자가 제공한 시설을 이용 중에 발생한 사고

③ 사용자의 지시에 의해 참여한 행사 중이나 행사 준비 중에 발생한 사고

④ 그 외 업무와 관련해 발생한 사고
(용변 등 생리적 필요행위, 작업 준비 등 작업에 수반되는 부수 행위 중 사고, 시설물 결함, 관리 소홀, 건물 입구 쌓여있는 눈으로 인한 사고, 회식자리의 음주 사고 등)

업무상 질병

① 업무 중 근로자 건강에 쟁해를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병

② 업무상 부상 등이 원인이 되어 발생한 질병

③ 그 외 업무와 관련해 발생한 사고
(고혈압이 있는 근로자가 과로로 심혈관계 질환을 유발해 사망한 경우, 서서 일하는 근로자의 근골격계질환 기타 유독성 물질로 인한 질병 등)

Q 준우(만17세)가 갈비집 아르바이트 중 불판을 옮기다가 갈비집 앞 빙판길에 미끄러져 발목을 다쳤습니다. 이 경우 준우의 부상은 산업재해에 해당되나요?

A 산업재해는 근로자가 임금을 목적으로 고용되어 일하던 중 업무와 관련된 사고 및 질병을 당한 경우를 포함합니다. 준우의 경우에도 아르바이트 중 업무 중에 발생한 사고이므로 산업재해로 인정될 것입니다. 다만 치료기간이 4일 미만이어서 산업재해로 보상받을 수 없는 경우에는 근로기준법에 의거해 사용자가 직접 보상해야 합니다.

◈ 산업재해보상보험법

제5조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "업무상의 재해"란 **업무상의 사유에 따른 근로자의 부상 · 질병 · 장해 또는 사망**을 말한다.
2. "근로자" · "임금" · "평균임금" · "통상임금"이란 각각 「근로기준법」에 따른 "근로자" · "임금" · "평균임금" · "통상임금"을 말한다. 다만, 「근로기준법」에 따라 "임금" 또는 "평균임금"을 결정하기 어렵다고 인정되면 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 해당 "임금" 또는 "평균임금"으로 한다.
3. "유족"이란 사망한 자의 배우자(사실상 혼인 관계에 있는 자를 포함한다. 이하 같다) · 자녀 · 부모 · 손자녀 · 조부모 또는 형제자매를 말한다.
4. "치유"란 부상 또는 질병이 완치되거나 치료의 효과를 더 이상 기대할 수 없고 그 증상이 고정된 상태에 이르게 된 것을 말한다.
5. "장해"란 부상 또는 질병이 치유되었으나 정신적 또는 육체적 훼손으로 인하여 노동능력이 상실되거나 감소된 상태를 말한다.
6. "폐질"이란 업무상의 부상 또는 질병에 따른 정신적 또는 육체적 훼손으로 노동능력이 상실되거나 감소된 상태로서 그 부상 또는 질병이 치유되지 아니한 상태를 말한다.
7. "진폐"(塵肺)란 분진을 흡입하여 폐에 생기는 섬유증식성(纖維增殖性) 변화를 주된 증상으로 하는 질병을 말한다.

06 일하다가 다쳤을 때 당당히 치료받고 있나요?

일하다가 다쳤다면 산재보험으로 보상받자 Ⅱ

- 산업재해는 철저한 예방으로 방지해야 하지만, 부득이 산업재해가 발생한 경우에 신속하고 공정하게 보상하고 재해를 입은 근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위해 산업재해보상보험(산재보험) 사업이 시행되고 있습니다.

- 아르바이트를 포함한 비정규직 및 외국인 근로자도 산재보험으로 보상 받을 수 있습니다.

- 사용자가 산재보험에 가입하지 않은 경우라도 산재보험으로 보상받을 수 있습니다.
  - 간혹 사용자가 '직접 치료비를 줄테니 산재보험을 신청하지 말자'고 제안하는 경우가 있는데, 이 경우 산재보험에 의한 보상에 비해 낮은 수준의 보상을 해 주거나, 특히 추후 재발 또는 후유장애 발생시 추가적인 보상을 거부하는 일이 많으므로 신중한 판단을 요하며, 또한 근로자는 사용자로부터 치료비를 지급받은 후에도 얼마든지 산재보험 급여신청을 할 수 있음.

- 근로자가 잘못(실수)해 다친 경우에도 산재보험으로 전부 보상받을 수 있습니다.

Q 준우(만17세)가 오토바이로 피자 배달을 하다가 사고가 나서 다쳤습니다. 사장님이 오토바이 수리비를 안 받는 대신 치료비를 준우에게 직접 주시겠다고 합니다. 산재처리를 하지 않고 치료비를 받아도 되나요?

A 4일 이상의 치료가 필요한 모든 산업재해는 산재보험으로 처리하는 것이 원칙이며 임의로 공상(사용자가 치료비를 주는 것)처리를 하는 것은 바람직하지 않습니다. 하지만 사업주가 임의로 치료비를 주고 휴업처리를 해 임금을 주는 방식으로 처리하자고 제안하는 경우가 종종 있습니다. 이러한 보상은 산재법에 의한 보상 수준보다 낮은 경우도 많고, 산재법에 의할 경우 다친 곳이 악화되거나 재발될 경우에도 보상을 받을 수 있으나, 사업주가 임의로 보상을 하는 경우에는 추가 보상을 거부하는 경우가 많습니다. 그러므로 준우는 산재처리를 하는 것이 바람직합니다.



Q 피자배달점에서 배달일을 하던 중에 눈길에 미끄러져 10일간 입원해야 하는 부상을 입었습니다. 사장님께 산재 처리를 요구했지만 우리 가게는 산재 가입이 안 되어 있으니 산재처리를 해줄 수 없다고 합니다. 준우는 구체적으로 어떻게 해야 하나요?

A 사업주는 사업개시일로부터 14일 이내 산재보험가입신고를 해야 합니다. 그러나 사업주가 가입하지 않았다 하더라도 근로자가 근로복지공단에 산재보상청구를 하는 데 아무런 지장이 없습니다. 즉 산재보험급여의 신청권은 근로자에게 있으므로, 사용자가 산재처리에 협조하지 않는 경우에도 준우가 직접 신청할 수 있습니다. 요양신청을 하기 위해서는 요양급여신청서, 의무기록지 사본, 기타 증거자료 등을 근로복지공단에 제출해야 하는데, 요양급여신청서에는 근로자의 인적사항, 재해발생의 목격자, 재해발생의 경위와 이에 대한 증거자료를 첨부해 사업주의 확인과 담당의사의 소견을 받은 초진소견서와 함께 근로복지공단에 제출합니다. 그러므로 산업재해로 인정받으려면 증거자료를 잘 확보해놓아야 합니다. 이밖에 자세한 절차를 잘 모르겠다면 근로복지공단(국번없이 1588-0075)에 문의하면 됩니다.



06 일하다가 다쳤을 때 당당히 치료받고 있나요?

일하다가 다쳤다면 산재보험으로 보상받자 Ⅲ

산재보험급여의 종류

산재보험으로 받을 수 있는 보상은 당장의 치료비에 국한되지 않습니다.

종 류	내 용
요양급여	의료기관에서 치료한 비용을 지급
휴업급여	치료로 인해 일하지 못한 기간의 생활보호를 위해 지급
장해급여	치유되었으나 장해가 남은 경우 그로 인한 노동력 손실보전을 위해 지급
간병급여	치료를 마쳤으나 이후에도 항상 또는 수시로 간병이 필요한 경우 지급
유족급여	사망한 경우 유족들의 생활보장을 위해 지급
상병보상연금	치료개시 후 2년이 지나도 치유되지 않는 경우 휴업급여대신 보상수준을 향상시켜 지급
장의비	사망한 경우 장례에 소요되는 비용을 지급
직업재활급여	장해급여자 중 취업을 위해 직업훈련이 필요한 경우 그 비용을 지급

- 산재보험으로 받은 보상이 부족할 경우에는 사용자에게 별도의 손해배상을 청구할 수도 있습니다.

- 산재보험은 원칙적으로 모든 사업장에 적용됩니다.
  - 가구내 고용활동, 상시근로자수가 1명 미만인 사업, 농림어업 중 법인이 아닌 사업으로서 상시근로자수가 5명 미만인 사업 등에는 적용 안 됨.
  - 산재보험의 적용이 없는 경우에는 사용자가 직접 보상해야 함.

Q 사랑이(만14세) 가 산재보험급여신청을 하려고 하는데, 회사에서 해준다는 말도 있고 병원에서 해준다는 말도 있습니다. 어떻게 되는 것인가요?

A 산재법상 산재신청이나 보험급여청구자는 근로자 자신인 사랑이 입니다. 즉 회사에서 해준다면 직원을 대신해 신청해주는 것입니다. 한편 의료기관에서 대행해 산재신청을 해주는 경우도 있으니 사랑이는 병원 원무과 산재담당자와도 상의해 보아야 할 것입니다.

◈ 산업재해보상보험법

제40조(요양급여)

① 요양급여는 근로자가 **업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우**에 그 근로자에게 지급한다.

② 제1항에 따른 요양급여는 제43조 제1항에 따른 산재보험 의료기관에서 요양을 하게 한다. 다만, 부득이한 경우에는 요양을 갈음하여 요양비를 지급할 수 있다.

③ 제1항의 경우에 부상 또는 질병이 3일 이내의 요양으로 치유될 수 있으면 요양급여를 지급하지 아니한다.

④ 제1항의 요양급여의 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 진찰 및 검사
2. 약제 또는 진료재료와 의지(義肢) 그 밖의 보조기의 지급
3. 처치, 수술, 그 밖의 치료
4. 재활치료
5. 입원
6. 간호 및 간병
7. 이송
8. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항

⑤ 제2항 및 제4항에 따른 요양급여의 범위나 비용 등 요양급여의 산정 기준은 고용노동부령으로 정한다.

제41조(요양급여의 신청)

① 제40조 제1항에 따른 요양급여(진폐에 따른 요양급여는 제외한다. 이하 이 조에서 같다)를 받으려는 자는 소속 사업장, 재해발생 경위, 그 재해에 대한 의학적 소견, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항을 적은 서류를 첨부하여 공단에 요양급여의 신청을 하여야 한다. 이 경우 요양급여 신청의 절차와 방법은 고용노동부령으로 정한다.

② 근로자를 진료한 제43조 제1항에 따른 산재보험 의료기관은 그 근로자의 재해가 업무상의 재해로 판단되면 그 근로자의 동의를 받아 요양급여의 신청을 대행할 수 있다.

06 일하다가 다쳤을 때 당당히 치료받고 있나요?

산재보험급여 신청 방법

- 산재보험급여의 신청권은 근로자에게 있습니다.

- 회사가 산재처리에 협조하지 않는 경우에도 근로자가 직접 신청할 수 있습니다.
  - 요양급여신청서에 병원에서 발급하는 '초진소견서'와 재해발생경위에 관한 증거자료 등을 첨부해 근로복지공단에 제출함.
  - 신청서 양식에는 재해발생 경위에 대한 사업주의 확인(서명 또는 날인)칸이 있으나 사업주가 협조하지 않으면 위 확인을 생략하고 제출하면 됨.

- 산재보험급여의 신청은 재해발생 후 3년 이내에 행사해야 합니다.
  - 퇴사했거나 사업주가 폐업한 이후에도 신청할 수 있음.
  - 사업주로부터 치료비를 지급받은 경우에도 추가로 산재보험급여를 신청할 수 있음.

- 산재보험 관련 문의는 근로복지공단(국번없이 1588-0075)으로!

Q 사랑이(만14세)는 아르바이트 중에 2주간 입원해야 하는 부상을 입었습니다. 그런데 사장님이 계속 산재처리를 거부하고 있습니다. 사랑이는 이러한 경우에 어떻게 해야 하나요?

A 산재 신청을 위한 요양급여신청서에는 사업주의 사실확인란이 있습니다. 그러나 사업주가 사실확인란에 도장을 찍어주지 않더라도 산재를 인정하는 것과는 무관합니다. 사랑이는 사용자가 계속 도장을 찍어주지 않을 경우에는 사용자의 거부 이유를 기재한 '사업주날인거부사유서'를 작성해 도장 없이 제출하면 됩니다.

Q 사랑이는 아르바이트를 하던 중에 2주간 입원해야 하는 부상을 입었지만 산업재해보상절차를 잘 몰라 사장님으로부터 치료비도 받지 못한 채 아르바이트를 그만두게 되었습니다. 사랑이가 지금이라도 산재 신청을 통해 보상을 받을 수 있는지.

A 근로자가 일을 그만둔 후에도 산재보험급여를 받을 수 있습니다. 산재보험급여의 신청은 재해발생 후 3년 이내에 행사해야 합니다. 근로자가 퇴사했거나 사업주가 폐업한 이후에도 신청할 수 있습니다. 또한 사업주로부터 치료비를 지급받은 경우에도 추가로 산재보험급여를 신청할 수 있습니다. 사랑이가 아르바이트를 그만두었다 하더라도 사고가 난 지 3년 이내에 그 사업장에서 아르바이트를 한 사실이 있고, 아르바이트 업무 중에 생긴 사고라는 것을 증명할 수 있다면 산업재해보험급여를 신청할 수 있습니다.



07 내 일터에서 몇 명이 일하고 있나요?

- 근로자수가 4명 이하인 사업장이라면 근로기준법 중 일부 규정이 적용되지 않지만, 이 경우에도 부당해고 등 해고권을 남용해서는 안 됩니다.

4인 이하 사업장에도 적용되는 주요 규정

① 근로계약서의 작성 및 교부

② 해고예고

③ 퇴직금의 지급(근로자퇴직급여보장법)

④ 산업재해보상보험의 적용

⑤ 주휴일

4인 이하 사업장에 적용되지 않는 주요 규정

① 부당해고 등 금지

② 해고사유와 해고시기의 서면통지

③ 휴업수당

④ 가산임금

⑤ 연차유급휴가

⑥ 생리휴가

Q 두 명이 교대로 일하는 편의점에서 사장님이 다음날부터 나오지 말라고 합니다. 해고예고수당을 받을 수 있나요?

A 부당하게 해고당했으므로 한달치 임금인 해고예고수당을 추가로 받아야 합니다. 해고예고수당은 아르바이트생이라 하더라도, 근로자 수가 4인 이하 사업장이라도 받을 수 있습니다. 사용자가 해고예고수당을 지급하지 않을 경우에는 지방고용노동관서에 신고하면 됩니다.

◈ 근로기준법

제11조(적용 범위)

① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.

③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다.



STORY 2.

한 걸음만 더…

물이 수증기가 되려면 100도가 돼야 합니다.
0도의 물이건 99도의 물이건 끓지 않는 것은 모두
마찬가지입니다. 그 차이가 자그마치 99도나
되면서도 말입니다. 수증기가 돼 자유로이
날아갈 수 있으려면 물이 100도를 넘어서부터입니다.
99도를 올라가고도 1을 더 하지 못해 계획했던 일을
포기하려고 한 적은 없었나요?"

새롭게 시작하는 직장 생활은
나를 다시 한 번 꿈꾸게 합니다.
현실에 안주하지 않는 삶,
미래를 향한 끝없는 욕구,
목표를 향해 솟구치는 희망.
힘든 고비 다 넘겨가며
어려운 나날을 딛고
꿋꿋하게 일어선 나,
이제 마지막 힘을 내
한 걸음만 더 내딛어야 합니다!

일자리를 그만둘때 Tip

3단계



01 계약기간이 다 돼 그만두려고 하나요?

- 유효한 근로계약기간이 정해져 있는 경우에는 그 기간의 만료시에 자동으로 퇴직의 효력이 발생합니다.
  - 하지만 근로계약기간이 정해져 있더라도 실제로 2년을 초과해 근무한 경우에는 계약기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 봄.

- 따라서 사용자는 근로계약기간 만료를 이유로 일방적으로 근로관계를 종료할 수 없습니다.

- 한편 근로자가 갑자기 연락도 없이 그만두면 사용자는 어려움에 빠지게 되므로, 사용자에게 미리 사직의 뜻을 밝히고 서로 합의해 퇴직일자를 정하는 것이 좋습니다.
  - 인수인계할 사항이 있으면 최선을 다해 마무리를 짓는 것이 책임있는 자세임.
  - 마지막까지 성실함과 책임감을 잃지 않는 것이 나중에 사회에서도 성공할 수 있음.



Q 준우(만17세)는 근로계약기간을 1년으로 정하고 아르바이트로 일했지만, 그때마다 사장님이 계속 일해 달라고 해서 3년 째 일하고 있습니다. 그런데 어느 날 사장님이 다음 주부터 나오지 말라고 합니다. 아직 다른 일자리를 구하지 못해 당분간 계속 다녀야 하는데, 어떡해야 하나요?

A 근로계약기간을 정했다면 근로계약 만료시에 근로계약이 종료됩니다. 그럼에도 근로자가 계약기간에 상관없이 실제로 2년 이상 계속 일해 왔다면 근로계약기간을 정하지 않은 근로자(기한의 정함이 없는 근로자)로 보게 됩니다. 따라서 사용자는 근로계약기간 만료를 이유로 일방적으로 근로자를 내보낼 수 없습니다. 만일 사용자가 계속 퇴직을 강요한다면 부당해고로 지방노동위원회에 구제를 신청하면 됩니다. 부당해고로 인정되면 원래 직장으로 돌아갈 수 있고, 해고기간 동안 못 받았던 임금상당액을 받을 수 있습니다.



02 계약기간이 되지는 않았지만 그만두고 싶나요?

- 근로자는 부득이한 사정으로 일을 그만두어야 할 경우 사표(사직원)를 제출해 퇴직의 의사를 표시할 수 있습니다.

- 사용자가 사표를 수리하고 이를 근로자가 통지받은 때 근로계약은 합의에 의해 종료됩니다.

- 사용자가 사표 수리를 거부하더라도 근로자의 사직의사가 명확한 경우라면 근로계약은 종료됩니다. 다만 이 경우에는 일정 기간이 지나야 근로계약이 종료됩니다.
  - 매일 급여를 받는 일급, 매주 급여를 받는 주급, 매월 급여를 받는 월급 등 일정한 기간을 기준으로 해 임금을 지급받기로 정해져 있는 경우, 사표를 제출한 다음 급여일(일급이면 다음날, 주급이면 다음주, 월급이면 다음달)이 지나면 법적으로 퇴직한 것이 됨.
  - 근로계약 등에 사표 제출시 퇴직의 효력발생시기에 관해 정한 것이 있으면 그에 따름.

- 특히 퇴직의사를 밝혔다고 퇴직효력이 발생하기 전까지 무단결근 등 노동을 제공하지 않을 경우 그로 인해 사업장이 입은 손해를 배상할 수도 있으므로 주의해야 합니다.

◈ **민 법**

제660조(기간의 약정이 없는 고용의 해지통고)

① 고용기간의 약정이 없는 때에는 당사자는 언제든지 계약해지의 통고를 할 수 있다.

② 전항의 경우에는 상대방이 **해지의 통고를 받은 날로부터 1월이 경과**하면 해지의 효력이 생긴다.

③ 기간으로 보수를 정한 때에는 상대방이 **해지의 통고를 받은 당기후의 일기를 경과**함으로써 해지의 효력이 생긴다.

Q 계약서에 별도로 고용기간을 정하지 않은 준우(만17세)가 고3이 되기 전에 아르바이트를 그만두고자 합니다. 어떻게 하면 될까요? 또 준우는 언제까지 일해야 하나요?(준우는 월급으로 임금을 받으며 매달 25일이 월급날입니다.)

A 사용자가 사표를 수리하고 이를 근로자가 통지받은 때 근로계약은 합의에 의해 종료됩니다. 사용자가 사표 수리를 거부하더라도 근로자의 사직의사가 명확한 경우라면 근로계약은 종료됩니다. 준우는 월급날이 매달 25일이므로 준우가 7월 15일에 사용자에게 그만두겠다고 이야기했다면 준우는 그 달 월급일인 7월 25일 이후 그 다음 달 월급일인 8월 25일까지 근로를 제공해야 합니다. 그럼에도 사용자와 잘 협의해서 원만히 그만둘 수도 있습니다. 이 경우에도 근무한 날까지 월급을 일할계산(한달치 월급 ÷ 퇴직월의 역일수 30 또는 31)해 받아야 하는 것은 물론입니다.

Q 매주 수요일에 주급으로 임금을 받는 사랑이(만14세)가 집안 사정상 아르바이트를 그만두어야 해서 수요일 사장님께 사직서를 놓고 갔는데, 사장님이 목요일 이를 알게 되어 요즘 일할 사람 구하기가 힘들다며 후임이 구해질 때까지만이라도 일해 달라고 합니다. 이 경우 사랑이는 어떻게 해야 하는지.

A 사랑이는 후임자가 구해질 때까지 기약 없이 계속 일할 필요는 없지만 당장 그만둘 수는 없고, 그만둔다고 말한 날로부터 돌아오는 급여일 후 그 다음 급여일까지 근로를 제공해야 할 것입니다. 즉 사랑이는 매주 수요일 주급을 받는데, 근로자는 수요일 퇴직 의사를 밝혔으나 그 의사가 사용자에게는 목요일 전달되었기 때문에 사랑이는 그 다음 돌아오는 수요일이 아니라 1주 지난 수요일까지 더 일해주어야 합니다. 특히 퇴직의 의사를 밝혔다고 이후에 무단으로 결근하는 등 퇴직의 효력이 발생하는 날까지 노동을 제공하지 않는 경우에는 그로 인해 사업장이 입은 손해를 배상해야 하는 경우가 생길 수도 있음을 주의해야 합니다.





03 억울하게 해고당하진 않았나요?

해고의 제한

- **사용자는 정당한 이유 없이 근로자를 해고할 수 없습니다.**
  - 근로자가 일을 계속하기에 명백히 부적합한 정도의 큰 잘못을 저지른 경우 또는 회사가 너무나 사정이 어려워 망하지 않으려면 해고하는 이외에 방법이 없는 경우에만 해고할 수 있음.
  - 다만, 근로자수가 4명 이하인 사업장의 경우에는 해고 제한의 규정이 적용되지 않으나, 이 경우에도 해고권이 남용되어서는 안 됨.
- **근로자가 산업재해로 일을 쉰 기간과 그 후 30일 동안에는 어떤 이유로도 해고할 수 없습니다.**
  - 또한 여성근로자의 출산전후휴가기간과 그 후 30일 동안 및 육아휴직 기간에도 절대로 해고할 수 없음.

용어설명

해고란 근로자의 의사와 관계없이 사용자가 일방적으로 근로관계를 종료시키는 것을 말합니다.

◈ 근로기준법

제23조(해고 등의 제한)

① 사용자는 근로자에게 **정당한 이유 없이** 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고 등"이라 한다)을 하지 못한다.

② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前) · 산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 **휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다.** 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

Q 열심히 백화점에서 아르바이트하고 있던 사랑이(만14세)에게 갑자기 사장님이 아무런 이유도 알려주지 않은 채 내일부터 나오지 말라고 합니다. 사랑이에 대한 사장님의 해고는 정당하나요?

A 사랑이에게 사용자가 아무런 이유 없이 그만두라고 하는 것은 부당해고에 해당합니다. 사용자는 정당한 이유 없이 근로자를 해고할 수 없습니다. 즉 근로자가 일을 계속하기에 명백히 부적합한 정도의 큰 잘못을 저지른 경우 또는 회사가 너무나 사정이 어려워 망하지 않으려면 해고하는 이외에 방법이 없는 경우에만 해고할 수 있으며, 근로자의 사소한 실수나 마음에 들지 않는다는 이유 등으로 인한 해고는 금지됩니다. 근로자수가 4명 이하인 사업장의 경우에는 해고 제한의 규정이 적용되지 않지만, 이 경우에도 해고권이 남용되어서는 안 됩니다. 또한 해고의 절차를 미리 정해놓았다면 반드시 그 절차를 따라야만 합니다. 이러한 절차를 지키지 않으면 부당해고가 됩니다.

Q 준우(만17세)가 족발가게에서 족발 배달 중 오토바이사고가 나서 치료 중에 있는데 사장님이 치료는 해주겠지만, 앞으로는 같이 일을 하지 못하겠다고 그만두라고 한 경우 어떻게 해야 하는지.

A 준우가 업무 중 사고를 당한 것에 대해서는 당연히 산재처리가 가능합니다. 또한 준우처럼 산재로 요양 중인 근로자에 대해서는 그 치료기간과 그 치료가 끝난 후에도 30일 동안은 해고할 수 없습니다. 그럼에도 사용자가 해고했다면 부당해고에 해당합니다.

03 억울하게 해고당하진 않았나요?

해고의 예고

- 사용자는 근로자를 해고하려면 적어도 30일 전에 예고를 해야 하고, 만일 이를 어겼을 때에는 30일분 이상의 통상임금(해고예고수당)을 지급해야 합니다.
  - 근로자가 사직서를 제출하면 스스로 사직을 원한 것이 되어 해고에 해당하지 않게 되며, 해고예고수당도 받을 수 없음.

- 해고의 예고의무는 사업장의 규모나 근로자의 지위와 무관하게 모든 사용자가 지켜야 합니다.
  - 상시 사용 근로자가 4인 이하인 경우에도 적용되고, 고용보험의 가입 여부와도 무관하며, 근로자가 아르바이트생인 경우에도 마찬가지임.

해고의 예고를 하지 않아도 되는 예외적인 경우

① 천재 · 사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우

② 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우

③ 일용근로자로서 3개월을 계속 근무하지 아니한 자

④ 2개월 이내의 기간을 정해 사용된 자

⑤ 월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자

⑥ 계절적 업무에 6개월 이내의 기간을 정해 사용된 자

⑦ 수습 사용 중인 근로자

Q 사랑이(만14세)는 지난 7개월 동안 하루 5시간 씩 편의점에서 일했습니다. 그런데 사랑이가 갑자기 해고를 당해 사장님에게 해고예고수당을 달라고 하자 정규직이 아니므로 줄 수 없다고 합니다. 또한 사직서를 써야 사랑이가 일했던 마지막달 월급을 주겠다고 합니다. 사랑이는 어떻게 해야 하나요?

A 해고예고수당은 아르바이트생이라 하더라도 받을 수 있습니다. 하지만 사직서를 쓰면 스스로 사직을 원한 것으로 되어 해고에 해당하지 않게 되므로 해고예고수당도 받을 수 없게 됩니다.

사랑이가 사직을 원한 것이 아니라면 사직서를 써서는 안 되며, 사랑이는 사용자가 해고예고수당을 지급하지 않을 경우에는 지방 고용노동관서에 신고할 수 있습니다.

◈ 근로기준법

제26조(해고의 예고)

사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 **30일 전에 예고**를 하여야 하고, **30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급**하여야 한다. 다만, 천재 · 사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 또는 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제35조(예고해고의 적용 예외)

제26조는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에게는 적용하지 아니한다.

1. 일용근로자로서 3개월을 계속 근무하지 아니한 자
2. 2개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
3. 월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자
4. 계절적 업무에 6개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
5. 수습 사용 중인 근로자

03 억울하게 해고당하진 않았나요?

해고사유 등의 서면통지

- 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지해야 합니다.
  - 다만 근로자수가 4명 이하인 사업장이라면 해고사유 등을 서면으로 통지하지 않을 수 있음.

- 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하지 않으면 해고의 효력이 없습니다.
  - 다만 사용자가 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시해 서면으로 했다면 별도로 해고사유 등을 서면으로 통지하지 않을 수 있음.

- 반드시 '서면(문서)'으로 통지해야 합니다.
  - 휴대폰 문자나 이메일 등으로 해고의 사유와 시기를 통지한 경우에는 원칙적으로 서면통지로 인정되지 않음.



Q 사랑이(만14세)가 편의점에서 일하던 중 매니저가 먼저 욕설을 해 사랑이도 같이 대응하는 등의 다툼이 있었습니다.
이후 매니저가 휴대폰 문자메시지로 당장 그만두라는 메시지를 보냈습니다. 사랑이는 어떻게 해야 하나요?

A 사용자는 근로자에게 해고사유와 해고시기를 반드시 '서면(문서)'으로 통지해야 하며, 통지의 방법은 근로자에게 도달되었음이 증명될 수 있는 등기우편이나 직접교부 등의 방법을 사용해야 합니다.
근로자에게 도달되었는지 증명할 수 없는 일반 우편이나 회사 게시판에의 공고 등의 방법은 적법한 통지에 해당되지 않습니다. 또한 문서가 아닌 휴대폰 문자나 이메일 등으로 해고의 사유와 시기를 통지한 경우에는 원칙적으로 서면통지로 인정되지 않습니다. 즉 사랑이는 해고당하면서 서면으로 해고사유와 시기를 통지받지 않았기 때문에, 해고 자체의 정당성 유무를 판단할 필요도 없이 부당해고에 해당하게 됩니다.
따라서 사랑이는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하거나 민사소송을 제기해 구제받을 수 있습니다.

◈ **근로기준법**

제27조(해고사유 등의 서면통지)

① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 **서면으로 통지**하여야 한다.

② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.

③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다. 기간을 정하여 사용된 자

03 억울하게 해고당하진 않았나요?

부당하게 해고당했을때는 이렇게 하세요

- 부당하게 해고를 당한 경우에는 지방노동위원회에 구제를 신청하거나 법원에 소송을 제기할 수 있습니다.
- 지방노동위원회에 대한 구제신청은 부당해고 등이 발생한 날로부터 3개월 이내에 신청해야 합니다.
- 부당해고임이 인정되면 직장으로 다시 돌아갈 수 있고, 해고기간 동안의 임금상당액을 받을 수 있습니다.

◈ 근로기준법

제28조(부당해고 등의 구제신청)

① 사용자가 근로자에게 부당해고 등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 구제신청은 부당해고 등이 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.

제30조(구제명령 등)

① 노동위원회는 제29조에 따른 심문을 끝내고 부당해고 등이 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하여야 하며, 부당해고 등이 성립하지 아니한다고 판정하면 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

② 제1항에 따른 판정, 구제명령 및 기각결정은 사용자와 근로자에게 각각 서면으로 통지하여야 한다.

③ 노동위원회는 제1항에 따른 구제명령(해고에 대한 구제명령만을 말한다)을 할 때에 근로자가 원직복직(原職復職)을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.

Q 준우(만17세)는 잘 근무하고 있던 편의점에서 아무런 이유 없이 해고당했습니다. 준우가 부당해고로 구제받기 위해서는 구체적으로 어떻게 해야 하나요?

A 사용자가 근로자에게 부당해고 등을 하게 되면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있고, 지방노동위원회에 대한 구제신청은 부당해고 등이 발생한 날로부터 3개월 이내에 신청해야 합니다. 이러한 부당해고 구제신청은 근로자수가 5인 이상의 사업장에서만 가능한 절차이므로 4인 이하 사업장에서는 부당해고 구제신청은 할 수 없고 민사소송을 제기할 수 있습니다. 물론 5인 이상 사업장에서도 부당해고 구제신청대신 바로 민사소송을 제기할 수도 있습니다.

구제신청이 받아들여져서 부당해고가 성립한다고 판정받게 되면 노동위원회는 사용자에게 구제명령을 내려야 합니다. 그리고 구제명령을 받은 사용자는 노동위원회의 구제명령에 따라 이행기간까지 이를 이행해야 하며, 이행하지 않을 경우 2천만 원 이하의 이행강제금을 부과받게 됩니다. 또한 근로자로서는 부당해고임이 인정되면 직장으로 다시 돌아갈 수도 있고, 해고기간 동안의 임금상당액도 받을 수 있습니다. 또한 복직을 원하지 않는 경우에도 해고기간 동안의 임금상당액을 받을 수 있습니다.

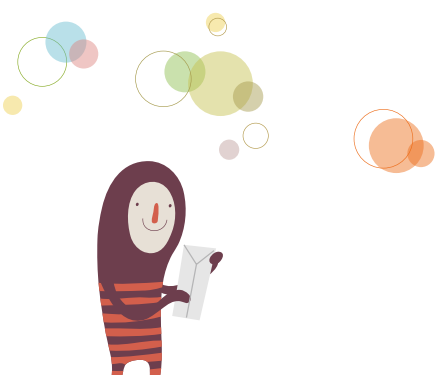
04 퇴직금은 제대로 받았나요?

- 1년 이상 계속 일한 후 퇴직한 때에는 퇴직금을 받아야 합니다.
  - 1주일에 15시간 미만 일한 경우에는 퇴직금 규정이 적용되지 않음.

- 일한 기간 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 받을 수 있습니다.

용어설명

평균임금이란 산정해야 할 이유가 발생한 날(퇴직금의 경우 퇴직일) 직전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액



Q 사랑이(만14세)는 근로계약 당시에 근로계약서를 작성하지도 않았고, 나중에 퇴직금을 받지 않기로 포기각서를 작성했습니다. 이러한 경우에도 사랑이가 퇴직할 경우에 퇴직금을 받을 수 있나요?

A 받을 수 있습니다. 퇴직금은 퇴직시에 반드시 지급해야 하는 임금이므로 4대보험이나 근로계약서를 작성하지 않았다 하더라도 퇴직금을 받을 수 있으며, 입사 당시에 퇴직금을 받지 않기로 합의(퇴직금 포기각서를 쓰는 등)했다고 하더라도, 그러한 합의는 부당한 서약에 해당해 무효이므로 퇴직금을 받을 수 있습니다. 또한 퇴직금을 나누어 월급에 포함시켜서 매달 미리 지급하는 것은 원칙적으로 허용되지 않으므로, 이러한 경우에도 퇴직시 별도로 퇴직금을 받을 수 있습니다.

Q 사랑이는 백화점에서 주말마다 하루에 8시간씩 3년 일했습니다. 사랑이가 퇴직할 경우에 퇴직금을 얼마나 받을 수 있나요?

A 퇴직금은 일한 기간 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금을 받을 수 있습니다. 퇴직금 산정방법은 30일분 평균임금에 계속근로연수를 곱한 것입니다. 그러나 직접 계산하려면 복잡한 경우가 있으므로 고용노동부 홈페이지에 '퇴직금 자동계산기'를 활용하면 간단하게 퇴직금을 계산할 수 있습니다.

04 퇴직금은 제대로 받았나요?

퇴직금 산정방법

퇴직금 = 평균임금 × 30일 × 계속 일한 일수/365일

예를 들어 1년 6개월을 일하고 퇴직한다면 평균임금 × 30일 × 1.5년

- 퇴직금은 퇴직시에 반드시 지급해야 하는 임금입니다.
  - 입사 당시에 퇴직금을 받지 않기로 합의(퇴직금포기각서를 쓰는 등) 했다고 하더라도, 그러한 합의는 무효임.
  - 퇴직금을 나누어 월급에 포함시켜서 매달 미리 지급하는 것은 원칙적으로 허용되지 않으므로, 이러한 경우에도 퇴직시 별도로 퇴직금을 지급받을 수 있음.

- 모든 사업 또는 사업장에 적용되므로 4인 이하의 사업장에서 일했다 하더라도 퇴직금을 받아야 합니다. 해고된 경우에도 퇴직금은 받을 수 있습니다.

- 퇴직금은 퇴직 후 14일 이내에 지급해야 하고, 근로자는 위 기간 중에 퇴직금을 지급받지 못하면 3년 이내에 지급을 청구할 수 있습니다.

Q 준우(만14세)가 학창시절 내내 하던 피자 배달을 그만두었습니다. 그런데 사장님은 퇴직금 지급을 피일차일 미루고 있습니다. 준우는 어떻게 하면 되나요?

A 퇴직금은 퇴직 후 14일 이내에 지급해야 하고, 근로자는 위 기간 중에 퇴직금을 지급받지 못하면 임금체불이 되어 3년 이내에 지급을 청구할 수 있습니다. 또한 사용자가 위 규정을 위반해 퇴직금을 지급하지 않으면 근로자퇴직급여보장법 제44조에 의해 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다. 따라서 준우는 퇴직금의 지급을 청구할 수 있으며, 그럼에도 퇴직금을 지급받지 못한 경우에는 사용자를 고용노동부에 신고할 수 있습니다.

◈ 근로자퇴직급여보장법

제8조(퇴직금제도의 설정 등)

① 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 **계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금**을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.

제9조(퇴직금의 지급)

사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있다.

제10조(퇴직금의 시효)

이 법에 따른 퇴직금을 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다.

제44조(벌칙)

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다. 다만, 제1호 및 제2호의 경우 피해자의 명시적인 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다.

1. 제9조를 위반하여 퇴직금을 지급하지 아니한 자

05 받아야 할 임금이 남아 있나요?

- 청소년근로자들이 근로계약 당시에 맺었던 근로기간 전에 일을 그만두는 경우나 월급 날 이전에 그만두는 경우 등 사용자와 청산해야 할 금전 관계가 남아 있는 경우, 사용자가 퇴직일로부터 14일 이내에 지급해야 하는데 이를 금품청산이라 합니다.

- 근로기준법 제36조는 근로자가 사망하거나 퇴직한 경우에 사용자는 그 지급사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급해야 하고 특별한 사정이 있을 경우에 합의에 의해 그 기일을 연장할 수 있다고 규정하고 있습니다.

- 특별한 사정이 있는 경우
  - 사용자가 최선의 노력을 다했음에도 임금을 지불할 수 없는 경우(O)
  - 단순히 경제사정이 어려워져서 지급할 수 없는 경우(X)

- 근로자는 이 경우에도 단순히 동의를 해줄 것이 아니라 언제까지 금품을 청산해 줄 수 있는지 그 기한을 확실히 문서로 남겨 달라고 요구하는 것이 나중에 생길 문제발생을 방지할 수 있는 좋은 방법이 될 것입니다.

Q 준우(만17세)는 고3이 되면서 아르바이트를 그만두고자 미리 사장님께 말씀드렸습니다. 그리해 준우가 3월 17일에 그만두게 되었는데, 사장님이 월급날인 4월 5일에 와서 임금을 받아가라고 합니다. 이 경우 준우는 어떻게 할 수 있나요?

A 준우가 3월 17일에 그만두었으므로, 원칙적으로 사용자는 근로기준법 제36조에 의해 14일 후인 4월 1일까지 근로자와의 금품관계를 청산해야 합니다. 따라서 이러한 사용자의 행위는 근로기준법을 위반하는 것입니다. 준우가 동의하지 않는데도 사용자가 월급날 와서 받아가라고 강요한다면 준우는 사용자에 대해 임금체불에 대한 절차(고용노동부 신고 등)를 진행할 수 있습니다.

◈ **근로기준법**

제36조(금품청산)
사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 **14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급하여야 한다.** 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.



STORY 3.

불가능은 없다

불가능이란 노력하지 않는 자의 변명에 불과합니다. 1%의 가능성이라도 보이면 끈질기게 물고 늘어져야 합니다.

남들이 1~2번 하다 말고 포기하는 일을 6~7번 시도하고, 남들이 한 달 하고 포기하는 일을 6~8개월 시도하면 그만큼 성공확률이 높습니다.

– 김성오의 〈욱일약국 갑시다〉

성공한 사람들은 공통점이 있습니다.
한 번 시작하면 절대 포기하지 않는다는 사실입니다.
넘어지면 다시 일어나고,
또 넘어지면 또다시 일어납니다.
'불가능은 없다',
만고의 진리와도 같은 말입니다.
하지만 한두 번 겨우 해보고 마는 사람에게는
해당되지 않는 말입니다.

제대로 알고 대처하기 Tip

부록



01 부당한 피해 신고하기

고용노동부

01) 고객상담센터(국번없이 1350)

- 근로자가 정당한 권리를 침해받은 경우에는 고용노동부 고객상담센터(국번 없이 1350)로 전화해 상담하세요.
  - 상담시간 평일 09:00~18:00

02) 노동위원회(www.nirc.go.kr)

- 부당해고 등, 부당 노동행위, 차별시정 등에 대한 구제신청을 할 수 있습니다.
  - 서울지방노동위원회 : (02)541-1195~1197
  - 중앙노동위원회 : (044)202-8226

03) 청소년 근로관련 신고(1644-3119)

- 고용노동부 청소년 근로관련 신고전화 대표번호입니다.

04) 인터넷 신고 및 상담(http://minwon.moel.go.kr)

- 인터넷(고용노동부 홈페이지)으로도 신고할 수 있습니다.

05) 모바일 신고센터('법 안지키는 일터 신고해~ 앱!')

- 스마트폰 사용자라면 '법 안지키는 일터 신고해~ 앱!'을 통해서도 신고가 가능합니다.

06) 지방고용노동청 방문 상담 및 신고

- 각 지방고용노동청을 직접 방문해 상담 또는 신고하는 것도 물론 가능합니다.

기타 신고 및 상담기관

01) 알바신고센터

- 자신이 다니는 학교 내에 알바신고센터가 설치되어 있는 경우 더욱 편리하게 신고할 수 있습니다.
  - 사업장에서 노동관계법 위반시 청소년 근로자가 편리하게 신고할 수 있도록 고용노동부에서 학교 등에 '알바신고센터' 설치·운영

02) 청소년상담복지센터

- 각 시도에 설치된 '청소년상담복지센터'
  - 인터넷에서 '청소년상담복지센터' 검색해 자신이 속한 지역 센터에 접속

03) 청소년사이버상담센터

- 청소년전화 : 국번없이 1388
- 홈페이지(www.cyber1388.kr) 접속 : '알바Talk' 코너 이용
- 청소년 모바일 문자상담 : #1388

04) 서울시 노동복지센터

- 공인노무사의 무료 노동상담 및 법률지원, 노동인권교육, 기타 노동자 복지를 위한 다양한 프로그램 운영(온라인 상담, 전화 상담, 직접방문 상담 가능)
  - 구로근로자복지센터 labor.guro.go.kr / (02)852-7339
  - 노원노동복지센터 www.nowonhope.org / (02)3392-4905
  - 서대문구근로자복지센터 www.sdmworker.org / (02)395-0720
  - 성동근로자복지센터 www.sdlabor.or.kr / (02)497-8573

05) 서울시 무료법률상담실 http://legal.seoul.go.kr / (국번없이) 120

- 노동권 침해 관련 소송절차 등 안내

02 청소년 아르바이트 가이드라인

※출처 : 여성가족부

배달 업종

01) 사업주는 근로청소년에게 개인보호장구(승차용 안전모(헬멧), 장갑, 무릎보호대, 미끄럼 방지 신발, 야간운행시 야광조끼 · 휴대용 손전등 등)를 무상으로 지급해야 한다.

02) 사업주는 배달운행 실시 전 근로청소년의 개인보호장구(승차용 안전모(헬멧), 장갑, 무릎보호대, 미끄럼 방지 신발, 야간운행시 야광조끼 · 휴대용 손전등 등) 착용을 필히 확인해야 한다.

03) 사업주는 사고예방을 위한 안전수칙(안전속도, 안전거리, 교통신호, 전방주시, 골목길 좌우확인, 계단에서 뛰지 않기 등)을 지켜 운행할 것을 숙지시킨다.

04) 사업주는 근로청소년이 연속 1시간 이상 배달을 한 경우에는 10분간 휴식시간을 주어야 한다.

05) 사업주는 근로청소년이 주문지를 3곳 이상 연속으로 배달하지 않도록 하며, 배달가용인력당 출동수를 균등하게 조정해야 한다.

06) 사업주는 우천 · 결빙의 정도가 심해 보행에 지장이 있거나 도로사정이 악화된 경우에는 배달을 중지해야 한다.

07) 사업주는 분기당 1회 이상 이륜차의 정기점검을 실시해야 한다.

08) 근로청소년은 개인보호장구(승차용 안전모(헬멧), 장갑, 무릎보호대, 미끄럼 방지 신발, 야간운행시 야광조끼 · 휴대용 손전등 등)를 필히 착용해야 한다.

09) 근로청소년은 반바지나 슬리퍼를 착용해서는 안 된다.

10) 근로청소년은 저속주행(20~40km/h)을 원칙으로 하되, 우천시나 결빙시에는 평소 주행속도보다 1/2로 감속해 주행해야 한다.

11) 근로청소년은 운행 중 전방주시를 확실히 해야 하고, 도로교통법상 신호위반, 과속, 끼어들기 등을 해서는 안 된다.

12) 근로청소년은 계단을 내려갈 때는 절대로 뛰지 말고 난간을 잡고 천천히 내려가야 하고, 계단에서 핸드폰 조작 등의 불필요한 행동을 하지 말아야 한다.

13) 근로청소년은 일몰 후 배달시에는 헤드라이트를 필히 점검하고, 사방주시에 철저해야 한다.

근로계약 체결시 주의사항

01) 근로계약서상에

① 노동에 필요한 오토바이에 책임보험이 가입되어 있다는 내용이 기재되어 있는지, ② 오토바이 사고 발생시 산업재해보험이 적용될 수 있는지, ③ 고용주가 제공하는 오토바이의 상태, 장비의 종류 및 관리책임자가 기재되어 있는지, ④ 오토바이 이외에 헬멧, 보호대 등 안정장구가 지급되는지와 이러한 사항이 기재되어 있는지, ⑤ 교통사고 발생시 노동자와 고용주간 책임배분 내용과 그 내용이 기재되어 있는지를 확인해 보아야 합니다.

02) 운전면허

별도로 청소년운전면허 제도는 없고, 2종 원동기 장치자전거 면허는 만16세 이상, 1종 보통, 2종 보통, 2종 소형 면허의 경우 만18세 이상이면 응시할 수 있습니다. 원동기 면허의 경우 취득시 125CC 미만 오토바이를 운전할 수 있으며, 2종 소형의 경우에는 배기량에 제한이 없습니다.

03) 책임보험가입 여부 기재

2012. 1. 1.부터 50cc 미만 이륜차 소유자도 의무보험에 가입하고 사용신고를 해야 하며, 신고하지 않고 운행하면 과태료 50만 원과 무보험 운행 범칙금 10만 원이 부과됩니다.

주의할 점은 번호판이 달려 있는 오토바이의 경우에도 간혹 보험이 가입되어 있지 않거나 보험료가 미납되어 있는 등의 이유로 사고 발생시 보험혜택을 받지 못하는 경우가 있을 수 있습니다. 책임보험의 혜택을 받지 못하게 된다면, 배달 중 사고로 사람을 다치게 하거나 자동차나 물건에 부딪쳐 파손시켰을 경우 등 교통사고가 발생하면, 배달노동자 스스로 손해액을 물어줘야 할 경우가 생길 수 있습니다. 따라서 근로계약서를 작성할 때 청소년 배달노동자가 사용할 오토바이에 책임보험이 가입되어 있는지 여부를 반드시 확인하고, 꼭 근로계약서상에 이를 기재해야 합니다.

04) 종합보험에 가입되어 있는지 확인해볼 것

책임보험의 경우 가입이 강제되는 반면, 종합보험은 가입이 강제되지 않습니다. 그리고 보장되는 범위가 넓은 만큼 보험료도 비쌉니다. 이밖에도 종합보험만의 장점이 있습니다. 교통사고로 인해 사망사고가 아닌 부상사고가 발생한 경우 종합보험에 가입되어 있고 교통사고처리특례법에서 규정하는 예외사유(후술 함)에 해당하지 않는다면 형사상 처벌이 면제된다는 점입니다. 따라서 가급적이면 종합보험에 가입되어 있는 경우가 유리할 것이므로 이를 확인해볼 필요가 있습니다.



05) 교통사고시 책임 배분 내용

배달노동자의 경우 직업적 특성상 교통사고의 위험에 늘 노출되어 있습니다. 교통사고는 자신의 잘못으로 나는 경우도 있지만, 운전자가 교통법규를 잘 지키고 안전운전을 한 경우에도 상대방에 의해 발생하기도 합니다. 따라서 교통사고가 발생할 경우 그 교통사고의 책임을 어떻게 분배할 것인가를 근로계약서에 기재하는 것이 좋습니다. 예를 들어 '배달 운행시 배달노동자의 고의 또는 중과실 없이 일어나는 사고에 대해서는 고용주가 그 책임에 대한 의무를 부담할 것을 서약합니다.' 정도의 문구를 기재하는 것이 좋습니다.

06) 이밖에도 사용하게 될 오토바이의 기종과 상태를 기재하고, 배달 업무에 필요한 헬맷과 각종 보호대 등의 물품의 경우 고용주가 제공의무를 지게 되므로 이에 대해서도 근로계약서상에 기재하는 것이 좋습니다.

사고 발생시 대처방안

- 운전자의 작은 실수로 상대방의 물건에 피해를 입혔을 경우 등 경미한 사고를 일반사고로 분류할 수 있을 것입니다. 일반사고의 경우 피해자와 합의만 가능하다면 형사상 처벌을 받지 않게 되고, 보험을 적용함에 있어 과실이 있는지, 있다면 어느 정도인지를 판단하는 것이 가장 중요한 사항이 될 것입니다.
- 반면 중과실 사고는 자동차 운전자가 운전을 할 경우 지켜야 할 주의의무를 지키지 않은 것이 거의 확실해 상대방을 죽게 하거나 다치게 한 경우를 말합니다.
- 일반사고와는 달리 중과실로 인해 사람을 다치게 하거나 죽게 한 사람은 형사상 처벌을 받게 됩니다. 다만 이 경우에도 종합보험에 가입된 차량 및 운전자의 경우 교통사고처리특례법 제2조 제1항 단서로 규정한 예외사유에 해당하지 않는다면 형사적 책임이 면제됩니다.

판매 업종(편의점 · 백화점 등)

01) 사업주는 근로청소년이 주로 서서 일하는 경우 때때로 쉴 수 있는 의자를 비치해야 한다.

02) 사업주는 사고 발생에 대처하기 위해 계산대 부근에 CCTV를 설치해야 한다. CCTV를 설치할 경우 그 목적과 설치 위치를 근로청소년에게 알려주고 다른 목적으로 이용하지 않아야 한다.

03) 사업주는 계산대 내에 유사시 대피를 위해 필요한 물품 외는 물품을 배치하지 않아야 한다.

04) 사업주는 근로청소년에게 미성년자에게 판매해서는 안 될 물품(술 · 담배 등)의 판매절차에 대한 사전 교육을 실시해야 한다. 성인과 함께 2인 이상 동시 근무시에는 미성년자에게 판매해서는 안 될 물품(술 · 담배 등)판매는 성인이 맡아서 판매하도록 안내해야 한다.

05) 사업주는 근로청소년 1인 근무시 화장실 출입, 휴식 등을 제한해서는 안 된다.

06) 사업주는 근로청소년이 창고 내 냉방창고에서 장시간 근무하지 않도록 해야 한다.

07) 사업주는 발전기 등을 사용할 경우 주의사항을 부착해야 하며, 근로청소년에게 전기사고 발생시 대피요령에 대해 직접 사전교육을 실시해야 한다.

08) 사업주는 물품계산시 근로청소년의 고의가 아닌 한 근로청소년이 배상토록 조치해서는 안 된다.

09) 사업주는 우천 · 결빙 · 강설시 바닥이 미끄러지지 않도록 제반 조치를 취해야 한다.

10) 근로청소년은 교환 · 반품 · 환급 등 고객과의 시비가 있는 경우 무리하게 다투지 않아야 하며, 사용자에게 그 상황을 보고해야 한다.

주유 업종

01) 사업주는 근로청소년에게 개인보호장구(유니폼 · 장갑 · 마스크 등)를 무상으로 지급해야 한다.

02) 사업주는 근로청소년이 작업시간 중 화장실 이용 등의 제한을 받지 않도록 해야 한다.

03) 사업주는 근로청소년에게 점심시간을 1시간 동안 부여한다. 교대로 점심식사를 하는 경우에도 점심시간을 짧게 하거나 다음 근무 투입을 종용해서는 안 된다.

04) 사업주는, 여성 근로청소년이 장시간 · 장기간에 걸쳐 주유업무를 행할 경우, 여성의 신체 · 건강 등 생리적 영향을 줄 수 있으므로 1시간당 10분의 휴식시간을 정하되, 1시간 이상의 연속근로를 행할 경우에는 20분간 휴식을 주어 신선한 공기로 환기할 시간을 충분히 부여해야 한다.

05) 근로청소년은 주유업무를 행할 경우 개인보호장구(유니폼 · 장갑 · 마스크 등)를 착용해야 한다.

06) 근로청소년은 주유소를 드나드는 차량이 주어진 동선에 따라 통행하도록 하며, 접촉사고가 발생되지 않도록 유의해야 한다.

서빙 업종(음식점 · 패스트푸드점 등)

01) 사업주는 근로청소년이 많은 음식을 한꺼번에 들지 않도록 해야 한다 (남 : 최대 20kg / 여 : 최대 10kg, 작업을 지속하는 경우에는 남 : 최대 10kg / 여 : 최대 5kg).

02) 사업주는 서빙 근로청소년이 조리 · 주방보조 · 배달 등 동시에 여러 작업을 수행하지 않도록 해야 한다.

03) 사업주는 서빙 근로청소년에게 호객행위 · 판매독촉 등을 시켜서는 안 되며, 판매량에 따라 임금을 차등지급해서도 안 된다.

04) 근로청소년은 물품을 옮길 경우 신체를 이용해 옮길 중량이 아닌 경우에는 이동식 카트 등 보조기구를 사용해야 한다.

조리 및 주방보조 업종(음식점 · 패스트푸드점 등)

01) 사업주는 근로청소년에게 개인보호장구(마스크 · 장갑 · 미끄럼 방지 신발 등)를 무상으로 지급해야 한다.

02) 사업주는 18세 미만 근로청소년에게는 육류 및 생선의 절단 등 날카로운 도구(칼 포함)를 이용한 조리를 금지해야 한다.

03) 사업주는 근로청소년에게 고온을 이용한 조리나 칼을 이용한 조리 등의 경우 작업유의사항을 숙지시켜야 한다.

04) 사업주는 근로청소년에게 기계적 방식으로 재료를 가공하거나 조리하는 경우에는 사용설명 및 주의사항을 부착해야 한다.

05) 근로청소년은 위생에 문제가 없도록 필요에 따라 마스크를 착용하거나 장갑을 사용해야 한다.

06) 근로청소년은 기름 등을 이용해 조리하는 경우 조리실 내에서 미끄럼 방지 장화 또는 안전화를 착용하도록 한다.

07) 근로청소년은 가스 등 사용 전후 필히 잠금장치를 점검해야 한다.

주차안내 업종

01) 사업주는 근로청소년에게 개인보호장구(마스크·유니폼 등)를 무상으로 지급해야 한다.

02) 사업주는 건물외부 주차의 경우 계절에 따라 직사광 노출 방지·방열·방한·방풍·방수 등 시설을 구비해야 하고, 근로청소년에게 위 기능에 적합한 피복을 무상으로 제공해야 한다.

03) 사업주는 주차장 입구와 출구에 감속표지판을 배치해야 한다.

04) 사업주는 운전자가 공회전을 하지 않도록 하는 안내판을 설치해야 한다.

05) 사업주는 건물 내 주차시설에 사람얼굴이 식별될 정도의 조도를 유지해야 한다.

06) 사업주는 사고발생의 책임유무를 판독하기 위해 CCTV를 설치할 수 있다. CCTV를 설치할 경우 그 목적과 설치 위치를 근로청소년에게 알려주고 다른 목적으로 이용하지 않아야 한다.

07) 사업주는 근로청소년에게 직접 주차를 요구해서는 안 된다.

08) 사업주는 근로청소년이 1시간 근무시 10분간 건물 외부에서 휴식을 취하도록 해야 한다. 또한 근로청소년이 주로 서서 일하는 경우 때때로 쉴 수 있는 의자를 비치해야 한다.

09) 사업주는 근로청소년 1인 이상 근무시 근로청소년간 통신이 가능하도록 해야 한다.

10) 근로청소년은 주차요원으로 식별될 수 있는 유니폼을 착용해야 한다.

11) 근로청소년은 지하 근무, 일몰시간 전후 근무, 야간 근무의 경우, 근무자 식별이 용이한 야광띠가 부착된 유니폼을 착용해야 한다.

12) 근로청소년은 건물 내 차량을 유인하는 경우 필히 감속을 유도하고 직접 육성 혹은 마이크를 사용해 운전자에게 경로를 지시해야 한다.

13) 근로청소년은 차량사고 발생시 즉시 사업주 등 관리책임자에게 보고해야 한다.

03 사용자가 반드시 알아야 할 Check-Point

고용할 때 알아야 할 것

01) 취직인허증

- 청소년이 의무교육을 받을 수 있도록 15세 미만자와 중학교에 재학 중인 18세 미만자에 대해서는 원칙적으로 고용을 금지하고 있습니다.
- 그러나 고용노동부장관이 발급한 취직인허증을 받은 자는 고용할 수 있습니다. 취직인허증을 받을 수 있는 자는 13세 이상 15세 미만인 자 또는 중학생이며, 단 예술공연 참가를 위한 경우에는 13세 미만도 발급 가능합니다(근로기준법 시행령 제35조 제1항).
- 취직인허를 받고자 하면 학교장(학생의 경우), 친권자 또는 후견인의 서명을 받아 사용자가 될 자와 연명으로 지방관서에 신청합니다(근로기준법 시행령 제35조 제3항). 지방관서의 장은 취직인허증 발급기준에 해당되는 경우에 의무 교육에 지장이 없는 한도 내에서 직종을 지정해 취직인허증을 발급합니다.
- 취직인허증 발급기준(근로감독관집무규정 제69조)

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

- 취직인허증에는 종사업무 · 임금 · 근로시간 · 계약기간 등의 근로조건이 기재되어야 하며, 청소년을 고용하고 있는 도중에 이러한 내용의 변경이 생길 경우 취직인허증을 새로 발급받아야 합니다. 그리고 허위 또는 부정한 방법으로 취직인허증을 교부받거나 인허 받은 직종 외의 업무 또는 유해·위험한 업무에 취업시킨 경우 취직인허가 취소됨을 주의해야 합니다.

02) 연령증명서의 사업장 내 비치

- 청소년의 취업을 감독하고 사용자로 하여금 청소년의 연령을 확인하게 함으로써 근로기준법상의 규정을 준수하도록 하며, 이로써 연소자 보호의 실효성을 확보하려는 목적으로 연령증명서(가족관계증명서, 주민등록 등 · 초본)와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추도록 했습니다.
- 다만 취직인허증을 비치한 경우에는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 동의서를 갖춘 것으로 봅니다.

03) 근로계약서 작성시 유의할 점

- 근로계약은 인적 종속을 가져오는 것이므로 친권 남용으로 청소년에게 피해가 발생하는 것을 방지하기 위해 미성년자 본인이 직접 근로계약을 체결하도록 하고 있습니다. 구체적으로 근로계약 체결시 사용자가 주의해야 할 점은 다음과 같습니다.

① 연령 확인(15세 미만자 취직인허증 발급, 주민등록등본 등 확인)
② 당사자와 근로계약(친권자 등이 대리할 수 없으나 동의는 받아야 함)
③ 근로조건 서면 명시 교부
④ 임금지급(당사자에게 직접 지급)

청소년보호법상 청소년(만19세 미만) 출입·고용 금지업소 및 처벌조항

01) 청소년 출입·고용금지업소 및 처벌조항

① 일반게임제공업
② 복합유통게임제공업
③ 단란주점영업 및 유흥주점 영업
④ 노래연습장업(청소년실을 갖춘 경우 청소년실에 한정해 출입 허용)
⑤ 영업의 형태나 목적이 주로 성인을 대상으로 한 술, 노래, 춤의 제공 등 유흥접객행위가 이루어지는 영업
⑥ 주로 성인용의 매체물을 유통하는 영업
⑦ 한국마사회법에 따른 장외발매소(경마가 개최되는 날에 한정)
⑧ 경륜·경정법에 따른 장외매장(경륜·경정이 개최되는 날에 한정)
⑨ 기타 청소년유해매체물, 청소년유해약물 등을 제작, 생산, 유통하는 영업 중 청소년의 출입, 고용이 청소년의 심신발달에 장애를 초래할 우려가 있는 영업으로 청소년보호위원회가 결정하고 여성가족부 장관이 고시한 것

대 상	행위자	위반행위	위반시 처벌	과징금
청소년 출입금지 위반	업주, 종사자	제29조 제2항의 규정에 위반해 청소년을 유해업소에 출입시킨 자	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금 (법 제59조 제8호)	출입허용 횟수마다 300만 원
청소년 고용금지 위반	업주	제29조 제1항의 규정에 위반해 청소년을 유해업소에 고용한 자	3년 이상 징역 또는 2천만 원 이하 벌금 (법 제58조 제4호)	1명 1회 고용마다 1,000만 원
청소년 출입·고용 금지표시 불이행	업주, 종사자	제29조 제5항의 규정에 위반해 청소년유해업소의 청소년 유해표시를 하지 아니한 자	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금 (법 제59조 제9호)	-

02) 청소년 고용금지업소 및 처벌조항

① 청소년게임제공업 및 인터넷컴퓨터게임시설제공업
② 숙박업
③ 목욕장업 중 안마실을 설치해 영업을 하거나 개별실로 구획해 하는 영업용장업
④ 이용업(다른 법령에 따라 취업이 금지되지 아니한 남자 청소년을 고용하는 경우는 제외한다)
⑤ 휴게음식점영업 중 종업원에게 영업장을 벗어나 차 종류 등을 배달·판매케 하고 소요기산에 따라 대가를 받게 하거나 이를 조장, 묵인하는 영업)
⑥ 일반음식적영업 중 주로 주류의 조리·판매를 목적으로 하는 소주방·호프·카페 등의 형태로 운영되는 영업
⑦ 청소년유해매체물, 청소년유해약물 등을 제작·생산·유통하는 영업 중 청소년의 출입, 고용이 청소년의 심신발달에 장애를 초래할 우려가 있는 영업
⑧ 외관상 영업행위가 성인·청소년 모두를 대상으로 하지만 성인 대상의 영업이 이루어짐으로써 고용청소년에게 유해한 근로행위를 요구할 것이 우려되는 영업

대 상	행위자	위반행위	위반시 처벌	과징금
청소년 출입금지 위반	업주	제29조 제1항의 규정에 위반해 청소년을 유해업소에 고용한 자	3년 이상 징역 또는 2천만 원 이하 벌금 (법 제58조 제4호)	1명 1회 고용마다 500만 원

근로기준법 위반시 벌칙 규정

▶ 제66조(연소자증명서)

사용자는 18세 미만인 자에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계 기록 사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다.

➔ 벌칙(제116조) : 500만 원 이하의 과태료

▶ 제67조(근로계약)

① 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.

② 친권자, 후견인 또는 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.

③ 사용자는 18세 미만인 자와 근로계약을 체결하는 경우에는 제17조에 따른 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하여야 한다.

➔ ①, ③항 위반시 벌칙(제114조) : 500만 원 이하의 벌금

▶ 제68조(임금의 청구)

미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 있다.

▶ 제69조(근로시간)

15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.

➔ 벌칙(제110조) : 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금

▶ 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)

② 사용자는 임산부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다.

➔ 벌칙(제110조) : 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금

1. 18세 미만자의 동의가 있는 경우

③ 사용자는 제2항의 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자 대표와 성실하게 협의하여야 한다.

➔ 벌칙(제114조) : 500만 원 이하의 벌금

▶ 제72조(갱내근로의 금지)

- 사용자는 여성과 18세 미만인 자를 갱내(坑內)에서 근로시키지 못한다.
- 다만, 보건 · 의료, 보도 · 취재 등 대통령령으로 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.

➔ 벌칙(제109조) : 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금

▶ 제73조(생리휴가)

- 사용자는 여성근로자가 청구하면 월1일의 생리휴가를 주어야 한다.

➔ 벌칙(제114조) : 500만 원 이하의 벌금



기간제 · 단시간근로자 보호 강화 규정

▶ 기간제법 제17조 및 제24조, 근로감독관집무규정

- 2014년 8월 1일부터 근로조건 서면명시 의무 위반시 500만 원 이하 과태료가 즉시 부과됩니다.
- 근로계약 체결시 주요 근로조건은 반드시 서면으로 명시해야 합니다.

  ※ 주요 근로조건이란? : 근로계약기간, 근로시간 · 휴게, 임금의 구성항목 · 계산방법 및 지불방법, 휴일 · 휴가, 취업의 장소와 종사하여야 할 업무, 근로일 및 근로일별 근로시간 등

- 청소년 아르바이트 등 기간제 · 단시간 근로자 보호를 강화합니다.

기 존	변 경
1차 시정지시 후 불이행시 과태료 부과	시정지시 없이 **즉시 부과**

- 시행 : 2014년 8월 1일

▶ 기간제법 제6조(단시간근로자의 초과근로 제한)

- 2014년 9월 19일 단시간근로자 초과근로시 통상임금 50% 이상 가산임금 지급이 의무화됩니다.
- 단체협약, 취업규칙 등에 단시간근로자에 대한 초과근로 규정이 있는 경우 위 사항을 반영해야 합니다.

  ※ 단시간근로자 초과근로 허용시간(근로자 동의 후) : 1주 12시간 이내 (18세 미만은 1주 6시간 이내)

기 존	변 경
법정 근로시간 이내(1주 40시간, 1일 8시간) 근로시 가산임금 지급 의무 없음	법정 근로시간 이내라도 **가산임금 의무화**

- 시행 : 2014년 9월 19일