

알아두면 힘이 되는

청년노동 권리찾기



대전광역시노동권익센터

대전광역시노동권익센터에서는 이런 일을 합니다.

제도 개선 및 정책 연구

- 노동자 노동환경 실태조사
 - 노동자 노동환경 통계 분석 · 연구
- 정책 연구
 - 노동자 고용안정, 차별해소, 처우개선 토론회
 - 노동자 권익 보호 대안 정책 및 제도 개선사항 발굴
- 권리홍보 및 복리 향상
 - 노동권익 홍보 및 캠페인
 - 노동자 힐링 기행 및 노동문화제

법률 상담 무료 지원

- 임금체불, 최저임금 위반, 부당해고, 산업재해, 노동조합 가입 등
- 법률 상담 및 구제신청 등
 - 이용시간 : 월~금 09:00~18:00(점심시간 12:00~13:00)
 - 전화상담 : 1566-2569
 - 온라인상담, 방문상담 가능

노동자 교육 무료 지원

- 노동법 및 노동권리 찾기 교육
- 시민 노동인권교육

감정노동 권익보호 사업

- 감정노동자 실태파악 및 연구조사
- 감정노동자 심리상담 및 치유프로그램 지원
- 감정노동자 권리보장 교육 및 감정노동자보호네트워크 구축
- 감정노동자 보호 가이드라인 및 매뉴얼 연구배포
- 감정노동 보호 캠페인

감정노동자 심리지원 프로그램

- ① 상설마음치유소
- ② 힐링캠프 프로젝트
 - '동일 직장' 또는 '동일 직종' 의 감정노동자의 1박2일 힐링프로그램 신청시 지원
- ③ 마음나들이
 - 거점상담소(심층 개인상담)과 출장 심리검사

청소년노동인권사업

- 찾아가는 청소년노동인권교육(상시운영)
- 생애 첫 취업학교(청소년노동인권 박람회)
- 청소년 노동환경 실태조사 및 연구
- 찾아가는 청소년 노동상담소
- 청소년 노동인권 공모전

일하다가 부당한 피해를 당한 경우
대전광역시노동권익센터를 통해서 상담하세요.

상담전화 **1566-2569**

Contents

- 01 인권을 존중 받으며 일해야 합니다. / 06
- 02 근로계약서, 꼭 확인하고 서면으로 교부받습니다. / 10
- 03 노동 시간과 휴일 · 휴가, 열심히 일하고 편히 쉬어야 합니다. / 18
- 04 임금, 꼼꼼히 따져서 정확히 받습니다. / 26
- 05 해고, 징계 함부로 할 수 없습니다. / 40
- 06 업무상 재해(산업재해), 보상받을 수 있습니다. / 46
- 07 직장내 괴롭힘 · 성희롱 발생 시 신고하여야 합니다. / 52
- 08 행복하게 일할 권리, 노동조합으로 찾을 수 있습니다. / 60

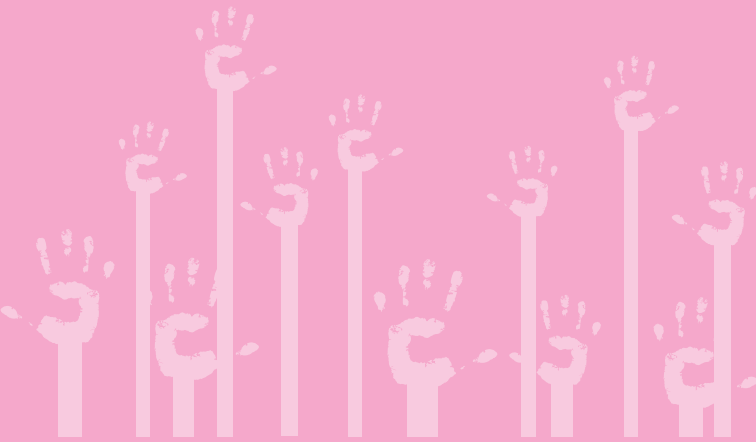
부록

- 1 5인 미만 사업장에 적용되지 않는 노동법 규정
- 2 노동관련 기관별 주요기능 및 연락처

01

인권을 존중 받으며 일해야 합니다.

1. 강제 근로 금지
2. 폭행(언어폭력) 금지



01 인권을 존중 받으며 일해야 합니다.

1 강제 근로 금지

사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 노동자의 자유의사에 어긋나는 노동을 강요하지 못합니다.

강제근로 사례

- 감금, 사표수리 거부, 해고 위협, 주민등록증·여권 등 노동자의 소지품을 사용자가 보관하는 것 등
- 노동자에게 손해배상을 청구하겠다는 등으로 협박하여 회사를 그만둘 수 없게 하는 경우
- 근로계약 불이행에 대해 위약금 설정, 전차금 상계 등을 규정하는 경우

※ 노동자를 강제로 일하게 했을 경우 5년 이하 징역 또는 5천만 원 이하 벌금

2 폭행(언어폭력) 금지

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

폭행의 사례

- 사용자는 범죄행위, 직무태만, 일하다가 실수를 하였다고 해도 어떠한 사유에서도 노동자를 폭행할 수 없습니다.
- 신체적으로 위협을 가하는 행위, 심한욕설·폭언의 반복, 고함을 질러 놀라게 하는 행위 등
- 고의 또는 부주의로 회사에 손해를 끼쳤을 경우 사용자가 법적인 처벌이나 손해배상은 청구는 할 수 있으나, 폭행은 절대 안 됩니다.
- 사업주(사장), 사업주를 위해 일하는 대리인 또는 기타 종업원(매장 관리인 등)이 폭행했을 때에도 해당됩니다.

- ☞ 폭행을 한 사용자(관리자)의 처벌을 원할 경우, 폭행을 입증할 수 있는 증빙자료를 확보하여 고용노동부(노동지청)에 신고할 수 있습니다.

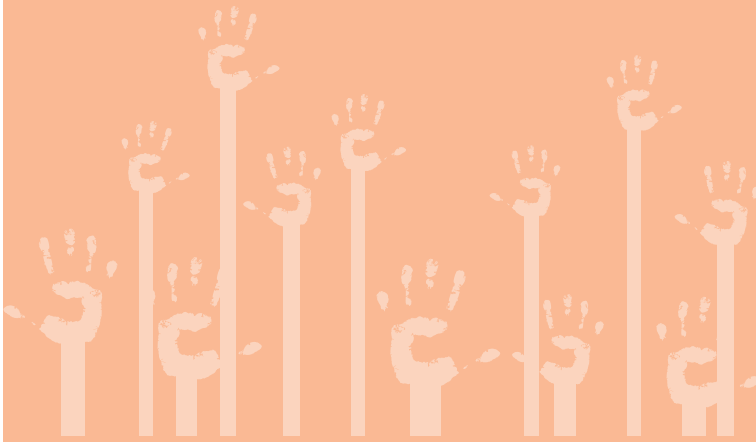
※ 노동자 폭행 시 5년 이하 징역
또는 5천만 원 이하 벌금



02

근로계약서, 꼭 확인하고
서면으로 교부 받습니다.

1. 근로계약서 작성 및 교부



02

근로계약서, 꼭 확인하고 서면으로 교부 받습니다.

1 근로계약서 작성 및 교부

사용자는 임금(임금의 구성항목—시급/기본급/식비 등), 임금계산 방법, 임금지급방법, 소정근로시간, 유급 주휴일, 연차유급휴가 등의 근로조건을 반드시 서면으로 명시하여 교부하여야 합니다.

- 근로계약서는 일하기 전에 작성해야 하며, 2부 작성 후 사용자와 노동자가 각각 1부씩 나누어 가집니다.
- 근로계약의 내용을 이행하지 못할 경우 미리 정한 위약금·손해배상액(예—입사 후 1주일 이내 퇴사하는 경우 임금 없음, 지각·조퇴시 월급에서 하루 일당을 삭감하는 등의 조항)을 지급하기로 하는 계약, 근무할 것을 조건으로 미리 금품을 빌려주는 계약은 위법입니다.
- 계약조건 기재 란(시간당 급여·근무시간·휴일 등)을 공란으로 두고 노동자에게 서명만 하게 하는 등 부실한 계약서 작성 또한 위법입니다.

☞ 근로시간, 임금 등 계약서의 내용을 꼼꼼히 확인 한 후 서명합니다.

1. 근로계약 기간

- 실제 일할 기간 기재(1년 이상 근무 등 불확실하게 기재하면 안 됨)
- 근로계약기간이 정해져 있으면 기간제 노동자, 정해져 있지 않으면 기간의 정함이 없는 노동자로 분류
- 근로계약기간을 정하지 않고 입사했으나 근로계약 만료일이 기재 되어 있으면 반드시 이의제기

2. 장소 및 업무 내용

- 계약과 다른 업무 내용을 지시할 수 있으므로 꼼꼼히 확인

3. 노동시간

- 상시 5인 이상 사업장의 법정근로시간은 1일 8시간 (주 40시간) 적용
- 휴게시간은 계속 근무 4시간당 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상 부여

4. 근무일 및 휴일

- 정확한 근무 요일 기재(매주 2~3일 등 불확실하게 기재하면 안 됨)

- 유급 주휴일, 약정 휴일(법정휴일 외 추가로 정한 휴일) 등 확인

※ 따로 정하지 않았어도 주휴일과 근로자의 날(5월 1일)은 법정 유급휴일입니다.

※ 그 밖의 공휴일은 노사합의 또는 취업규칙으로 유급 휴일 여부를 정할 수 있습니다.

5. 임금

- 기본 급여와 상여금(연간 상여금 금액) 및 수당 반드시 확인
- 법정 수당(야간수당, 휴일수당, 연차수당 등) 금액이 미리 기재되어 있는 경우, 기재된 금액보다 나중에 실제 발생하는 수당이 더 많다면 차액을 사용자가 지급해야 합니다.
- 주휴수당은 법정 수당이므로 기재되어 있지 않아도 추가로 받을 수 있습니다.

6. 기타사항

- ‘이 계약에 정함이 없는 사항은 관계 법령 및 취업규칙에 따름’ 등 취업규칙에 의한다는 규정이 있을 경우에는 반드시 회사의 취업규칙 확인
- ☞ 계약서의 노동 조건은 근로기준법 및 노동관계법, 최저임금법 등을 포함한 전반적인 노동법에서 정한 최저 기준 이상을 보장해야 합니다.
- 계약 내용이 노동법 위반인 경우, 그 부분은 무효이며 무효인 부분은 노동법이 정한 부분에 따라서 결정됩니다.

계약 및 근무내용 증명자료

- 되도록 얼마를 받고, 얼마나 일하는지, 무슨 일을 하는 지 등 조건에 대한 대화 내용을 녹음 및 문자, 카톡 내용을 저장한다. [추후 분쟁을 가장 쉽게 해결할 수 있는 방안]
- 채용공고에 대한 매장광고, 인터넷 광고 등을 캡처하거나 사진을 찍는다.
- 근무내용 기록 및 사진인증 등(일한 날짜 및 시간, 그날의 특이사항 등)
- 임금액 기재된 봉투(임금은 되도록 통장으로 수령) 등

근로계약서 꼭 확인하고 서면으로 교부 받습니다.

- ☞ 근로계약서 작성이 어려운 여건일 때, 계약 및 근무 내용을 증명할 수 있는 자료들을 준비합니다.
(임금체불 등 향후 분쟁 대비)

근로계약서를 작성하지 않거나 작성한 계약서를 주지 않는 경우 고용 노동부에 신고할 수 있습니다.

※ 근로계약서를 작성하여 교부하지 않을 경우 500만 원 이하 벌금



표준근로계약서

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

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지
2. 근 무 장 소 :
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 ()
 - 기타급여(계수당 등) : 있음 (), 없음 ()
 - : _____ 원, _____ 원
 - : _____ 원, _____ 원
 - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____일(휴일의 경우는 전일 지급)
 - 지급방법 : 근로자에게 직접지급(), 근로자 명의 예금통장에 입금()
7. 연차유급휴가
 - 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
 - 고용보험 산재보험 국민연금 건강보험
9. 근로계약서 교부
 - 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
10. 기 타
 - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

년 월 일

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

근로계약서, 꼭 확인하고 서면으로 교부 받습니다.

※ 근무일지 예시

일	월	화	수	목	금	토
1□	2□	3□	4□	5□	6☑	7☑
출.퇴근시간					3:00-10:00	3:00-10:00
휴게시간					7:00-8:00	7:00-7:30
메모					손님많음	손님많음
8☑	9□	10□	11□	12□	13☑	14☑
3:00-10:00					3:00-10:00	3:00-10:00
7:00-7:30					7:00-8:00	못습
손님과 다통					한가함	손님많음
15☑	16□	17□	18□	19□	20☑	21
3:00-10:00					3:00-10:00	결근
7:00-7:30					7:00-8:00	아파서 전화
손가락 다침						
22☑	23□	24□	25□	26□	27☑	28☑
3:00-10:00					3:00-10:00	3:00-10:30
7:00-7:30					7:00-8:00	7:00-7:30
겉나 바쁨						손님많아
새로운 친구						늦게끝남
29☑	30□					
3:00-11:00						
못습						
손님많음						
설거지도움						

03

노동 시간과 휴일 · 휴가,
열심히 일하고
편히 쉬어야 합니다.

1. 노동시간
2. 휴게시간
3. 휴일
4. 연차 유급휴가



03

노동 시간과 휴일 · 휴가, 열심히 일하고 편히 쉬어야 합니다.

1 노동시간

법으로 정한 노동시간은 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없습니다.

다만, 15세 이상 18세 미만인 자는 1일 7시간, 1주 35시간을 초과할 수 없습니다. (1주란 휴일을 포함한 7일을 말합니다.)

노동시간에 포함되는 경우

- 일 시작 전에 청소하는 시간
- 일 끝난 후에 정리하는 시간
- 손님을 기다리는 대기시간
- 의무적으로 참석해야 하는 교육 및 회식 등

※ 노동시간 위반 시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

- 연장노동 시간은 주 12시간(휴일근로 포함) 한도이며 당사자 간의 합의가 있어야 합니다. 다만, 15세 이상 18세 미만인자는 당사자간 합의하면 1일 1시간, 1주일에 5시간 한도로 노동 시간을 연장할 수 있습니다.

- 야간노동 시간은 밤 10시부터 다음날 오전 6시까지입니다. 임신 중이거나 출산 후 1년이 지나지 않은 여성 노동자 및 연소노동자는 야간 노동과 휴일 노동은 본인의 동의와 고용노동부장관의 인가가 있을 경우에만 가능합니다.
 - 1주 최장근로는 52시간으로 법 시행 시기는 상시 300명 이상의 노동자를 사용하는 사업장과 공공기관은 2018년 7월 1일부터, 상시 50명 이상 300명 미만 사업장은 2020년 1월 1일부터, 상시 5명 이상 50명 미만 사업장은 2021년 7월 1일부터 적용 됩니다.
 - 다만, 노선버스를 제외한 육상운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송관련 서비스업, 보건업 등 5개 업종은 근로시간 제한을 받지 않습니다. 다만 근무 종료시간부터 다음 근무 시작 전까지 최소 11시간의 휴식을 보장받을 수 있습니다.
- ☞ 사용자의 감독 하에 있어 자유롭게 이용할 수 없는 시간은 모두 노동 시간에 포함되며, 임금을 지급 받아야 합니다.

2 휴게시간

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

☞ 근무 도중에 자유롭게 쉴 수 있는 시간으로 노동자가 사용자의 지휘·감독으로부터 벗어나서 사용해야 합니다.

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

☞ 휴게시간을 지나치게 짧게 주거나, 너무 길게 주는 것은 잘못된 관행입니다.

☞ 휴게시간은 노동시간에 포함되지 않으며 사용자는 임금을 지급하지 않아도 됩니다.

※ 휴게시간을 주지 않은 경우 2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금

3 휴일

1주에 15시간 이상 근무하고, 1주일 일하기로 한 날에 모두 개근했으면, 1주일에 1일의 유급휴일(주휴일: 임금을 받으면서 쉬는 날)을 받을 수 있습니다.

- 주휴일은 1주에 1회는 반드시 주어야 합니다.
- 지각 및 조퇴를 했어도 소정근로일 모두 출근을 했으면 지급해야 합니다.
- 휴일은 법률적으로 정해진 법정휴일과 노사가 자율적으로 쉬기로 정하는 약정휴일로 나눌 수 있습니다.
 - 노동관계법령으로 보장된 법정유급휴일은 주휴일과 노동절(5월 1일)이 있습니다.
 - 그 밖의 공휴일은 법정공휴일로 모든 노동자의 휴일은 아닙니다. 각각의 회사에 따라 휴일로 지정하지 않을 수 있고, 휴일로 정하(약정휴일)더라도 유·무급 여부도 자율적으로 결정합니다.
 - 2018년 근로기준법 시행령 개정으로 “상시 300명 이상 근로자를 사용하는 사업장은 2020년 1월 1일부터, 상시 50명 이상 300명 미만 사업장은 2021년 1월 1일부터, 5인 이상 50인 미만사업장은 2022년

1월 1일부터 관공서 공휴일을 유급휴일로 보장”
받습니다.

- 1주일 5일을 다 일하지 않더라도, 유급휴일(주휴수당)을 받을 수 있습니다.
 - 주말 아르바이트의 경우에도 2일간(토, 일) 15시간 이상 일했으면 주휴일(수당)을 부여해야 합니다.
- 사용자는 지정된 주휴일에 업무량이 많다는 이유로, 업무량이 적은 날로 본인과의 합의 절차없이 주휴일을 변경하는 등 마음대로 바꿀 수 없습니다.

※ 유급 주휴일을 주지 않을 시 2년 이하 징역 또는
2천만 원 이하 벌금

단시간 노동자 주휴수당 계산방법

(1주일 소정근로시간 ÷ 40시간) × 8시간 × 시급

- 시급 10,000원, 주 3일 5시간씩 일하는 경우(주 15시간)
(15 ÷ 40시간) × 8시간 × 10,000원 = 30,000원

4 연차 유급휴가

1년간 80% 이상 출근한 노동자에게 다음해에 15일의 연차휴가를 주어야 하며, 2년에 1일씩 증가합니다.

(상시 5인 이상 사업장에 적용)

- 2018년 5월 30일부터 신입사원도 입사 1년차에 최대 11일, 2년차에는 15일 연차유급휴가 보장(즉 1년 미만 기간에 사용한 연차휴가일수 를 2년차 15일에서 공제하지 않음)
- 연차휴가는 매달 1일씩 쉬어도 되고, 휴가일수를 모아 두었다가 분할해서 자유롭게 사용할 수 있습니다.
- ☞ 연차유급휴가는 1년 이내에 사용해야 하며, 사용하지 못했을 경우 연차 유급휴가 미사용 수당을 받을 수 있습니다.
- 별도의 규정이 없으면, 쓰지 못한 연차 1일당 1일의 임금을 미사용 수당으로 지급해야 합니다.
- 사용자가 법령에 정해진 대로 연차휴가를 쓰도록 권고(연차사용촉진제도) 했는데도 쓰지 않았을 경우, 미사용 연차휴가수당을 받을 수 없습니다.

- 연차수당을 못 받았을 경우에는 연차수당 청구권이 발생한 날로부터 3년 이내에 청구할 수 있습니다.

※ 연차유급휴가 미지급 시 2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금



04

**임금,
꼼꼼히 따져서
정확히 받습니다.**

1. 임금지급 4대원칙
2. 최저임금
3. 연장근로수당 및 야간·휴일근로수당
4. 휴업수당
5. 퇴직금
6. 임금체불 해결방안
7. 임금명세서 교부의무

04 임금, 꼼꼼히 따져서 정확히 받습니다.

1 임금지급 4대원칙

임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜에, 본인에게, 사용할 수 있는 돈(현금)으로, 전체 액수를 지급해야 합니다.

- 사용자 마음대로 날짜를 바꿔가며 임금을 줄 수 없음.
- 2달에 한번, 일이 끝나는 날 한꺼번에 임금을 주겠다는 것도 임금체불에 해당됨.
- 직접 현금으로 주거나, 본인이 지정한 통장으로 입금해야 함.
(가족, 채권자에게 대신 지급하면 안됩니다.)
- 상품권이나 회사에서 생산하는 제품 등으로 지급할 수 없음.
(구두 티켓, 대형마트 상품권, 피자·치킨 쿠폰 등)
- 손해배상액을 공제하거나, 중간에 그만둘 것에 대비하여 급여 일부분을 떼고 주는 것 등은 위법임.
- 법령 및 단체협약에서 공제하도록 정한 사항(근로소득세, 각종 보험료, 노동조합비 등)은 공제 가능함.

※ 임금지급 원칙 안 지킬 경우 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금

2 최저임금

2022년의 최저임금은 시간당 9,160원이며, 일하는 동안 최저임금 이상은 반드시 받아야 합니다.

- 모든 노동자가 인간답게 살 수 있도록 적절한 임금을 보장하는 것은 헌법이 정한 국가의 의무입니다. 최저임금제는 헌법에 따라 법률로 시행되고 있습니다. 저임금 노동자의 기본 생활을 보장할 수 있도록 하는 것이 최저임금제도입니다.
- 사업주가 최저임금 미만의 금액을 지급했다면 임금체불에 해당합니다. 3년 이내에 최저임금에 미달되는 금액의 지급을 요청할 수 있습니다.

연도별 최저임금

연 도	시 급	일 급 (8시간)	월 급 (주 40시간, 월 209시간)
2019년	8,350원	66,800원	1,745,150원
2020년	8,590원	68,720원	1,795,310원
2021년	8,720원	69,760원	1,822,480원
2022년	9,160원	73,280원	1,914,440원

- 수습 기간중인 노동자는 3개월 동안 최저임금의 90%를 지급해도 되지만, 1년 미만의 근로계약기간을 정한 사람은 수습기간이라도 최저 임금 100%를 적용받습니다.

- 2018년 3월 20일부터 숙련된 기술이 필요없는 단순 노무종사자(배달원, 청소, 경비, 패스트푸드 준비원, 주유원, 판매관련 단순노무직 등)의 경우 계약기간에 관계없이 최저임금을 100% 적용받습니다.

최저임금 적용 제외되는 노동자

- 근로계약기간이 1년 이상인 수습근로자(최저임금 90%, 3개월 이내)
 - 정신 또는 신체의 장애로 근로능력이 현저히 낮아 고용 노동부장관 승인을 받은 경우
 - 동거의 친족만을 사용하는 사업
- 월급 총액으로 최저임금 위반 여부를 따지지 않습니다.(내가 받은 월급에서 ‘최저임금에 포함되는 임금’ 만을 가려내서 계산합니다.)
 - 최저임금에 포함되는 임금
 - 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금
 - 주휴시간, 주휴수당
 - 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금과 현금으로 지급하는 복리후생비 중 아래 표의 비율을 초과하는 금액

	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
상여금	25%	20%	15%	10%	5%	0%
복리후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0%

- 사용자의 최저임금 지급 위반 여부를 알고 싶으면, '최저임금위원회'의 '최저임금모의계산기'를 이용하면 편리합니다.

※ 최저임금 미지급 시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금

3 연장근로수당 및 야간·휴일근로수당

연장근로, 야간근로, 휴일근로를 하면 시간당 통상임금의 50%를 추가로 지급받아야 합니다. (상시 5인 이상 사업장에 적용)

- 1일 8시간 또는 1주 40시간 이상(연장근로) 일했다면, 밤 10시에서 다음날 새벽 6시까지(야간근로) 일했다면, 휴일(주휴일, 노동절, 약정휴일 등)에 일했다면 통상시급의 50%를 더 받아야 합니다.
- ☞ 1일 8시간, 1주 40시간을 초과해서 일했다면 50%의 가산임금을 받아야 합니다.
- ☞ 야간(밤 10시~아침 6시)에 일했다면 50%의 가산임금을 받아야 합니다.

임금. 꼼꼼히 따져서 정확히 받습니다.

☞ 휴일에 8시간 이내로 일했다면 50%를, 이를 초과하는 시간에 대해서는 100%의 가산임금을 받아야 합니다.

※ 연장·야간·휴일근로수당 미지급 시 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금

66
2022년 최저시급은?
9160원!
99



4 휴업수당

사용자의 귀책사유로 회사가 쉬는 경우(휴업), 사용자는 휴업기간 중 노동자에 대하여 평균임금의 70% 이상을 휴업수당으로 지급해야 합니다.(상시 5인 이상 사업장에 적용)

- 회사가 어려워져서(불황), 일감이 부족하거나(주문 감소), 공장 기계가 고장나서, 가방을 만들 가죽을 사지 못해서(원자재부족), 영업정지를 당하는 등의 이유로 일을 하지 못하게 되는 경우 등
- 다만, 다른 사람이 사업장에 불을 질렀을 때, 큰 장마로 사업장 전체가 침수되었을 때, 기타 천재지변 등 사용자에게 휴업의 책임이 없을 경우, 휴업수당을 받을 수 없습니다.

☞ 휴업수당을 받지 못했을 경우에는 임금체불에 해당되며, 3년 이내에 지급을 청구할 수 있습니다.

※ 휴업수당 미지급 시 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금

5 퇴직금

4주간 평균 15시간이상 일하고, 1년 이상 계속해서 일했다면 퇴직시 퇴직금을 받을 수 있습니다.

☞ 퇴직금은 퇴직한 후 14일 이내에 지급해야 합니다.

- 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 경우, 언제까지 주겠다고 하는 확인서 등을 받는 것이 좋음

☞ 근속(계속 일한 기간) 1년당 평균임금 30일분의 퇴직금을 받습니다.

$$\begin{aligned} \text{※ 퇴직금(계산식)} &= \text{1일 평균임금} \times \text{30일} \\ &\quad \times (\text{계속 근무일수} \div \text{365일}) \end{aligned}$$

- 4대 보험 미가입시에도, 근로계약서가 없어도, 퇴직금을 받을 수 있습니다.
- 입사 시 퇴직금이 없다는 것에 동의했어도 부당한 서약이므로 퇴직금을 받을 수 있습니다.

☞ 퇴직금을 주지 않을 경우에는 임금체불에 해당되며, 3년 이내에 지급을 청구할 수 있습니다.

평균임금

산정하여야 할 이유가 발생한 날 직전 3개월 동안에 그 노동자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액

- ※ 퇴직금 지급기한 위반 시 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금

6 임금체불 해결방안

임금체불 시에는 사업장 소재지 관할 고용노동청에 신고(진정·고소), 민사소송 등 방법으로 할 수 있습니다. 3년 이내에는 언제든지 임금지급을 청구할 수 있습니다.

- 노동청에 임금체불을 신고하면 민사소송보다 간편하고 일반적인 경우라면 3개월 내에 체불임금 해결 가능합니다.
- 임금체불이 해결되기 전에 임금체불 진정·고소를 취하지 않는 것이 좋습니다.
 - **진정** : 사용자가 근로기준법을 위반하였으니 시정조치를 해달라는 것
 - **고소** : 사용자가 근로기준법을 위반하였으니 처벌해 달라는 것

- ① 임금체불 해결에 필요한 자료들을 준비하고, 사용자에게 임금 지급을 요구합니다.(내용증명을 보내셔도 됩니다.)

필요한 자료

- 임금체불 증빙자료 : 임금지급명세서(임금봉투), 급여통장 사본 등
- 사업주 정보 : 성명, 주민등록번호, 주소, 사업장 소재지, 상시 근로자수 등
- 기타 유용한 자료 : 근로계약서, 취업규칙, 단체협약서, 근무기록일지, 녹취, 문자내역, 사진 등

- ② 임금체불 신고 : 임금을 사업주가 지급하지 않은 경우 사업장 소재지 관할 고용노동관서에 방문하거나 팩스 또는 인터넷(고용노동부 홈페이지)을 통하여 진정 / 고소를 할 수 있습니다.
- ③ 사실관계 조사 : 근로감독관이 노동자와 사용자의 임금체불 경위 등 사실관계를 조사

- ④ 임금체불 확정 및 지급지시 : 체불임금 확정된 경우 근로감독관은 사용자에게 임금을 지급하라고 지시함. 사용자가 임금을 지급하고 노동자가 취하를 하면 종결
 - ⑤ 사용자가 시정지시 거부(체불임금 부지급) 시 검찰 송치 : 사용자가 체불임금 미지급 시, 근로감독관은 사용자를 검찰에 송치
 - ⑥ 검찰에서 수사 및 재판을 통해 근로기준법 위반 (임금체불)을 확정하고, 확정된 체불임금을 지급하지 않을 경우, 사업주는 형사처벌을 받습니다.
 - ⑦ 고용노동부의 임금 지급 지시 및 형사처벌에도 사용자가 체불임금을 지급하지 않을 경우, 민사소송을 제기할 수 있습니다.
- 대한법률구조공단(국번 없이 132)에서 무료로 변호사 지원함

변호사 무료지원 조건

- 임금체불 당시, 최종 3개월 월평균 임금이 400만원 미만인 자
- 노동청에서 체불임금확인서를 받은 노동자

대지급금(구 체당금) 제도

- 회사가 망해서 사용자에게 임금 지불 능력이 없는 경우 국가가 임금을 대신 지급해 주는 제도입니다.

도산대지급금(구 일반체당금) 제도

- 지급요건이 충족되면 체당금을 최종 3개월분 임금과 최종 3년분의 퇴직금, 휴업수당, 출산휴가급여 중 일정액을 지급하며, 나이(퇴직 시 연령)에 따라 지급 상한액이 있습니다.

간이대지급금(구 소액체당금) 제도

- 회사가 망하지 않았어도 임금, 출산전후휴가급여, 휴업수당 중 최대 700만원을 보장하고, 퇴직급여 또한 최대 700만원을 보장하여 국가가 총 1,000만 원 한도내에서 체불임금을 대신 지급해 주는 제도
- 고용노동청에 진정신고를 넣어 체불금품확인서를 발급받거나 사업주가 노동자에게 미지급 임금 등을 지급하라는 판결을 받은 후 근로복지공단에 간이 대지급금 지급청구서를 제출

※ 임금체불시 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금

※ 임금체불 진정서 작성예

○ 임금체불 진정서

▶ 진정인

(별도 법정서식은 없음)

· 성 명	홍길동	· 주민등록번호	790808-1*****
· 주 소	서울시 관악구 언천로 56		
· 전화번호	02-123-4567	· 휴대폰번호	010-123-4567
· 이메일	hong@samplemail.com		
수신여부확인	<input checked="" type="radio"/> 예 <input type="radio"/> 아니오 민원신청 처리상황을 문자메시지(SMS), E-mail 통해 정보를 제공받으실 수 있습니다.		

▶ 피진정인

· 필수입력 항목입니다

· 성 명	김 사업	· 연락처	02-555-4567
· 주 소	서울시 영등포구 영등포로 9999		
· 사업체구분	<input checked="" type="radio"/> 사업장 <input type="radio"/> 공사현장		
· 회사명	한국회사(주)		
· 회사주소 (실근무장소)	서울시 영등포구 영등포로 8888		
· 회사전화번호	02-777-8888	근로자수	30명

▶ 진정내용

· 입사일	2015-03-15	· 퇴사일	2015-10-14
· 체불임금총액	3,000,000원	· 퇴직여부	<input checked="" type="radio"/> 퇴직 <input type="radio"/> 재직
· 체불퇴직금액		· 기타체불금액	
· 업무내용	영업		
· 임금지급일	매월 25일	· 근로계약방법	<input checked="" type="radio"/> 서면 <input type="radio"/> 구두
· 제 목	임금체불		
· 내 용 (한글 500자 이내)	진정인은 2015.3.15. 한국회사(주)에 입사하여 7개월동안 근무하였으나, 회사사정이 어렵다는 이유로 2015.9월부터 2개월간 3,000,000원의 임금을 지급받지 못함.		

▶ 관할 고용노동관서 및 파일첨부 등

· 관할 관서	
· 파일 첨부	

7 임금명세서 교부의무

사용자는 임금을 지급하는 때에 근로자에게 서면 또는 「전자문서법」에 따른 전자문서로 임금명세서를 교부하여야 합니다.

☞ 임금명세서 기재사항

- 성명, 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
- 임금지급일
- 임금총액
- 임금의 구성항목별 금액
- 임금의 구성항목별 계산방법
- 공제항목별 금액과 총액 등 공제내역

※ 위반시 500만원 이하의 과태료 부과

05

해고, 징계 함부로 할 수 없습니다.

1. 해고의 제한
2. 해고 예고
3. 부당해고 등 해결방법



05 해고, 징계 함부로 할 수 없습니다.

1 해고의 제한

사용자는 노동자를 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 그 밖의 징계를 할 수 없습니다. (상시 5인 이상 사업장에 적용)

- 함께 일할 수 없을 정도의 큰 잘못을 저질렀거나(징계 해고), 해고 하지 않으면 회사가 망할 정도로 회사사정이 어려울 경우(정리해고)에만 법률에 정해진 절차에 따라 해고할 수 있습니다.
- 취업규칙이나 단체협약에 절차가 정해져 있으면 그에 따른 징계절차를 지켜야 합니다. 절차를 지키지 않으면 해고는 무효가 될 수 있습니다.
- 해고는 반드시 해고 사유와 해고 날짜를 적은 서면(문서)으로 통지해야 합니다. 구두, 문자메세지, 이메일, 인터넷 메신저, 음성메세지로 하는 해고는 무효입니다.

- ☞ 아래의 기간 중에는 절대 해고할 수 없으며, 만약 해고한다면 부당해고에 해당되어 구제받을 수 있습니다.

해고 절대금지 기간

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

※ 해고 절대금지 기간 중 해고 시 5년 이하 징역 또는 5천만 원 이하 벌금



2 해고 예고

해고 시 적어도 30일 전에는 미리 알려주어야 하고, 해고예고를 하지 않은 경우 30일분 이상의 통상임금(해고 예고수당)을 지급해야 합니다.

- 5인 미만 사업장, 고용보험 미가입 사업장, 아르바이트생 등 상관없이 해고시에는 해고의 예고를 하여야 합니다.

해고예고를 하지 않아도 되는 경우

- 노동자가 계속하여 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
- 천재사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
- 노동자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우

※ 해고예고 위반 시 2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금

3 부당해고 등 해결방법

부당한 해고, 징계, 인사발령은 관할 지방노동위원회에 부당해고 등의 구제신청을 할 수 있습니다.(상시 5인 이상 사업장에 적용)

- 구제신청은 부당해고 등이 발생한 날(해고일, 징계결정일, 인사발령 결정일 등)로부터 3개월 이내에 해야 합니다.
- 부당해고 판정을 받으면 다시 복직을 할 수 있으며, 해고기간 동안 지급받을 수 있었던 임금상당액을 지급받을 수 있습니다.
- 월 평균 임금이 250만원 미만인 부당해고 등 피해 노동자들에게는 지방노동위원회에서 ‘무료 공인노무사 법률 서비스’ (국선노무사 제도)를 지원해 줍니다.
- 부당해고 등이 있었던 날로부터 3개월 이내에 노동위원회에 구제 신청을 하지 못했을 경우 등에는 민사소송을 제기할 수 있습니다. 노동위원회 구제신청

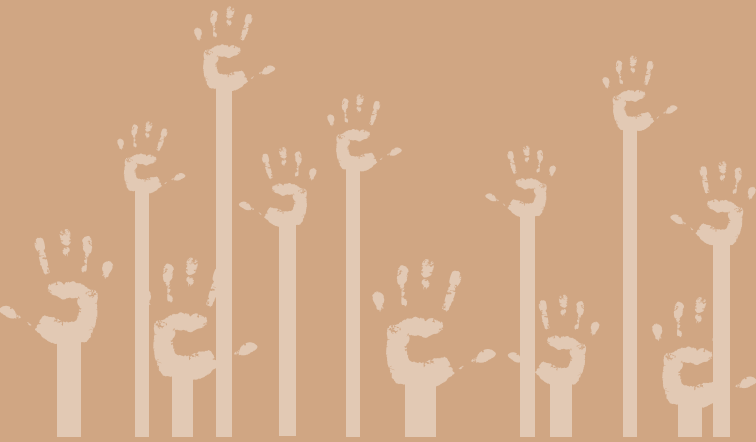
과 민사소송은 별개의 제도이므로, 양자를 선택하거나 동시에 진행할 수 있습니다.



06

업무상 재해
(산업재해),
보상받을 수 있습니다.

1. 산업재해 보상
2. 산재보험급여 신청



06 업무상 재해(산업재해), 보상받을 수 있습니다.

1 산업재해 보상

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

- 노동자가 잘못하여 다친 경우, 사용자가 산재보험에 가입하지 않은 경우, 비정규직(아르바이트, 현장실습생, 임시직, 특수고용직, 배달종사자 등)인 경우, 외국인의 경우에도 산재보험으로 보상받을 수 있습니다.
- 치료기간이 4일 미만이어서 산업재해로 보상받을 수 없는 경우는 근로기준법에 의해 사용자가 직접 보상해야 합니다.
- 2018년 1월부터 대중교통, 자가용, 자전거, 도보 등 다양한 수단을 이용해 '통상적인 경로와 방법으로 출퇴근 하는 중의 사고' 까지 보상 받을 수 있습니다.
- 특수고용직 또한 산업재해보상보험법 제125조에 따라 산재보험에 가입하실 수 있습니다.

업무상 사고

- 업무를 하던 중에 발생한 사고
- 사무실이 아닌 휴게실, 화장실, 계단 등 사용자 제공한 시설물 이용 중 발생한 사고
- 사용자 지시에 의해 참여한 행사(준비) 중 발생한 사고
- 휴게시간 중 사업주 관리 하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고
- 그 외 업무와 관련하여 발생한 사고
 - 용변 등 생리적 필요행위, 작업준비 등 작업에 수반되는 부수행위 중 사고
 - 시설물 결함, 관리 소홀, 건물 입구 쌓여있는 눈으로 인한 사고
 - 행사 참석 후 귀가 중 교통사고 사망, 화식자리 음주사고
 - 휴게시간 중 회사 내 시설에서 족구, 배드민턴 등을 하다가 사고 발생
 - 회사 내 구내식당이 없어 외부에서 식사를 위해 이동하던 중 사고 등

업무상 질병

- 업무 중 노동자 건강에 장애를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병
- 업무상 부상 등이 원인이 되어 발생한 질병
- 그 외 업무와 관련하여 발생한 질병
 - 고혈압이 있는 노동자가 과로로 심혈관계 질환 유발하여 사망
 - 서서 일하는 노동자의 근골격계 질환, 기타 유독성 물질로 인한 질병
 - 잠수 및 공중작업 등 이상기압으로 인한 질병
 - 직장 스트레스로 인한 우울증(퇴사압력, 직장내 따돌림, 업무관련 정신적 충격 등)
 - 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭력, 폭언 등으로 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병
(2019년 7월 16일 시행)

2 산재보험급여 신청

산업재해 발생 시에는 사업장 관할 근로복지공단에 노동자가 산재보상 신청서를 제출하면 됩니다.

- 산업재해 보상 여부는 근로복지공단에서 정하는 것이므로, 회사가 산재신청서에 도장을 찍어주지 않거나 협조해 주지 않더라도 노동자 스스로 신청할 수 있습니다.
 - 신청서 양식 중 회사의 날인(확인도장)란이 있는데, 회사가 날인을 거부할 경우 '날인거부' 라고 기재하여 제출하면 됩니다.
 - 산재보상 신청은 재해 발생 후 3년 이내에 신청할 수 있습니다.
 - 일을 하다 다쳐서 퇴사하였거나, 회사가 폐업하여 없어져도 보상 신청 가능합니다.
- ☞ 산업재해로 인정받으려면 객관적인 근거가 필요하므로, 증거자료를 잘 확보해 놓아야 합니다.

산업재해 발생 시 행동요령

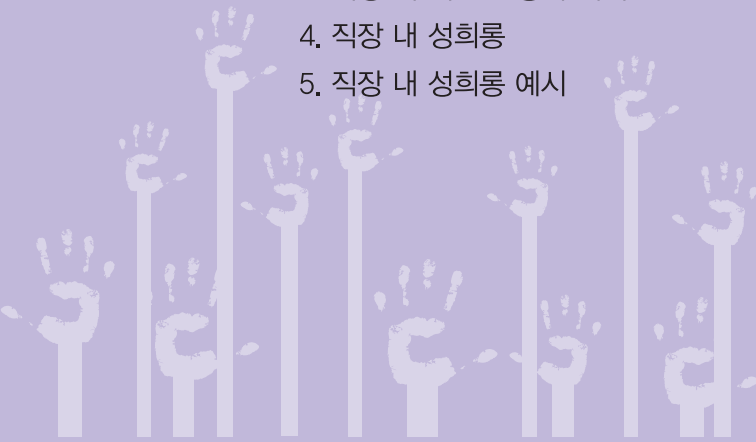
- 산재발생 시간, 사유, 현장상황 등을 자세히 기록
(기록이 힘들 경우 음성녹음)
- 많이 다쳤을 경우에는 119 응급차량을 불러 병원으로
이송(응급 차량 기록이 증빙으로 활용될 수 있음)
- 병원진료 시에는 다친 상황을 있는 그대로 설명하고
일하다 다쳤음을 강조
- 그 외 현장사진, 목격자 진술서 등 자료 확보



07

직장 내 괴롭힘 · 성희롱 발생 시 신고하여야 합니다.

1. 직장 내 괴롭힘
2. 직장 내 괴롭힘 신고방법
3. 직장 내 괴롭힘 행위 예시
4. 직장 내 성희롱
5. 직장 내 성희롱 예시



07

직장 내 괴롭힘 · 성희롱 발생 시 신고하여야 합니다.

1 직장 내 괴롭힘

직장 내 괴롭힘이란 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적 · 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말합니다.

[근로기준법 제76조의 2]

- 문제된 행위를 피해자와 같은 처지에 있는 일반적 이고도 평균적인 사람의 입장에서 바라보았을 때 신체적 · 정신적 고통이나 근무환경 악화가 발생할 수 있다는 점이 인정되어야 합니다.
- 또한 피해자가 실제로 신체적, 정신적 고통을 받았거나 근무환경이 악화되었다는 결과가 발생해야 합니다.

※ 직장 내 괴롭힘을 신고하거나 피해를 주장했다는 이유로 불이익을 줄 경우, 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금형

※ 괴롭힘 관련 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해자 등의 의사에 반하여 누설하는 경우도 500만원 이하의 과태료

2 직장 내 괴롭힘 신고방법

- 먼저 회사에 신고해서 사내의 처리절차를 통해 해결합니다. (직장 내 괴롭힘 관련 예방·대응 업무를 담당하는 직원 또는 사업주에게 신고)
- 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우, 누구라도 신고 가능합니다.
- 아래 경우에 해당한다면 사업장 관할 노동청에 신고 가능합니다.
 - 신고를 했으나 회사가 정해진 조치를 취하지 않는 경우
 - 사용자 또는 그 가족이 괴롭힘 가해자여서 제대로 된 조치의무를 기대하기 어려운 경우
 - 신고자에 대한 불이익 처우, 비밀유지 의무 위반의 경우
 - 기타 직장 내 괴롭힘 처리과정에서의 부당한 회사의 조치가 있는 경우

※ 사업주는 객관적인 조사를 실시할 의무가 있으며, 조사 및 조치의무 위반시 500만원 이하 과태료 부과

3 직장 내 괴롭힘 행위 예시

• 폭언

- 재계약 결정권을 가진 지역본부 매니저는 기분에 따라 “능력 안되면 몸빵이라도 해야지, 씨ㅇ~~” , “씨ㅇ, 대가리 안쓰냐? 내가 입에 걸레를 물어야 돌아가냐?” , “미친ㅇ 너희들 어차피 갈 데 없잖아” 라는 등의 잦은 폭언과 협박을 함.

• 모욕

- 대표가 5명의 직원에게 전 직원 앞에서 무엇을 잘못했는지 설명하라는 지시를 하고, 이후 다른 직원에게 쪽지를 나눠주면서 5명의 직원을 권고 사직, 생산직 발령 및 급여 강등, 6개월 감봉 중 어떤 처분이 적절한지 적어 내라고 함. 그 결과를 직원들 모바일 메신저 단체 채팅방에 올려 공유 하도록 지시하는 등 해당 직원들을 모욕함. 수시로 직원들에게 욕설하고 “내가 죽게되면 너희들을 먼저 다 죽이고 죽겠다”는 등 입에 담을 수 없는 막말을 함.

• 강요

- 가해자인 선배가 후배인 피해자에게 술자리를 마련하지 않으면 인사상 불이익을 주겠다고 반복하여 말한 사건. “술자리를 만들어라” , “아직도 날짜 못잡았냐” , “사유서 써와라” , “성과급의 30%는 선배를 접대하는

것이다” 등 반복적으로 술자리를 갖자는 발언을 하고 경위서, 사유서를 쓰게함.

• 감시

- 회사 내에 CCTV가 설치되어 있고 해당 모니터가 중간관리자의 자리에 설치돼 있음. 출입구 등에 사람이 지키고 있지 않아 CCTV외에는 직원들의 움직임을 확인할 수 없는 구조임에도, 간식을 먹은 직원들에게 “간식은 맛있었냐”는 등 실시간으로 직원들을 관찰 하며 경고메일, 메시지 등을 보내는 방식으로 직원들에게 감시 사실을 주지시킴.

• 따돌림

- 동료 간 따돌림 사건, 피해자를 의도적으로 무시 하고 면전에서 비웃음, 비난, 욕설 등 수시로 언어 폭력을 가함. 겨울, 여름에는 피해자에게 보일러나 에어컨 등을 제공하지 않고 가해자들끼리만 사용함.

• 기타

- 상사가 퇴근 이후 주말, 저녁시간에 술에 취해 팀 모바일메신저 단체 채팅방에 하소연하는 글을 올리고 이에 대답하지 않으면 “왜 대답을 안하냐”며 답을 요구하여 팀원들이 힘들어함. 상사 본인 의지대로 안되면 직원들에게 소리를 지르고 욕박지르는 등의 행위로 정신적 고통을 유발함.

4 직장 내 성희롱

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 않았다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 의미합니다.

[남녀고용평등법 제2조 제2호]

※ 성희롱 사실을 신고한 노동자 및 피해노동자들에게 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금!



5 직장 내 성희롱 예시

• 육체적 성희롱

- 안마를 해준다고 어깨를 만지는 행위
- 업무를 보고 있는데 의자를 끌어와 몸을 밀착시키거나 얼굴을 지나치게 가까이 들이대는 행위
- 손금을 봐준다고 손을 끌어당겨 손을 주물럭거리거나 손가락지를 끼는 행위
- 술에 취해서 부축해 준다고 과도하게 신체적 접촉을 하는 행위

• 언어적 성희롱

- “딱 붙은 옷 입으니까 섹시하고 좋은데? 항상 그렇게 입고다녀. 회사다닐 맛 난다.”
- “여자가 그렇게 똥똥해서 어떤 남자가 좋아하겠어?”
- 자신의 성생활을 이야기하거나 상대방의 성생활에 대해 질문하는 행위
- 회식때 유부남인 직장 동료가 “내가 총각이었으면 대쉬했을 텐데”라고 말하는 행위

• 시각적 성희롱

- 컴퓨터 모니터로 야한 사진을 보여주거나 바탕화면, 스크린세이버로 깔아놓는 행위

- 음란한 시선으로 빤히 쳐다보는 것
- 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
- 상대방의 특정 신체부위(가슴, 엉덩이, 다리 등)를 음란한 시선으로 쳐다보는 행위

• 기타성희롱

- 퇴폐적인 술집에서 이루어진 회식에 원치않는 근로자의 참석을 강요하는 행위
- 술자리 참석을 강요하거나 거래처 직원과의 만남을 강요하는 행위 등
- 성적 요구에 따르는 조건으로 이익을 주겠다고 하는 행위(임금 외 별도의 금원을 지급하면서 사인 만남을 요구하는 행위)
- 직장 내 성희롱 행위에 대해 거절의 의사를 표시하거나 문제 제기하였더니 불이익을 주는 행위

08

행복하게 일할 권리,
노동조합으로
찾을 수 있습니다.

1. 노동조합

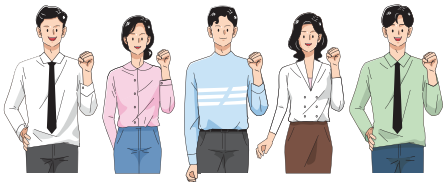


08 행복하게 일할 권리, 노동조합으로 찾을 수 있습니다.

1 노동조합

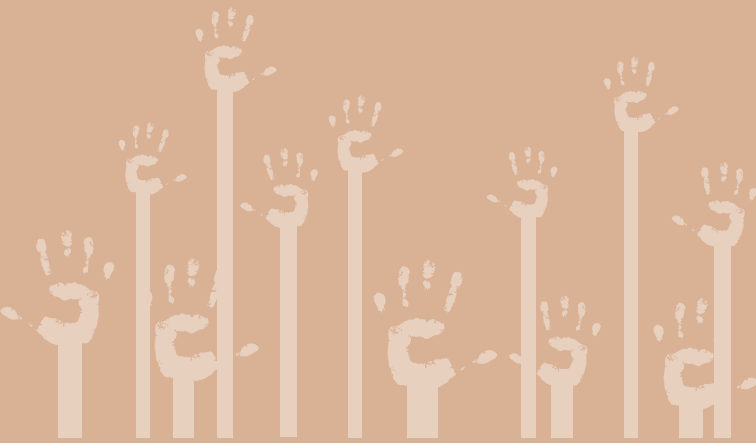
노동조합은 헌법에서 보장된 노동권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 행사하며 노동자의 권리 증진을 위해 활동합니다.

- 노동조합은 노동자가 2명이상이면 만들 수 있으며, 1인일 때에는 이미 설립된 노동조합에 가입할 수 있습니다.
- 노동조합설립 및 활동을 방해하는 행위를 ‘부당노동행위’라고 합니다. 노동법에 따라 부당노동행위를 저지른 사용자는 처벌될 수 있습니다.



부록

1. 5인 미만 사업장에
적용되지 않는 노동법 규정
2. 노동관련 기관별
주요기능 및 연락처



01 5인 미만 사업장에 적용되지 않는 노동법 규정

구분	규 정	내 용
1	연차 유급휴가 (근로기준법 제60조)	사용자가 연차 유급휴가 주지 않아도 처벌받지 않음
2	생리 휴가 (근로기준법 제73조)	사용자가 생리휴가 주지 않아도 처벌받지 않음
3	연장/야간/휴일 근로 가산수당 (근로기준법 제56조)	사용자가 연장, 야간, 휴일근로 시 50% 가산임금 주지 않아도 처벌받지 않음
4	휴업 수당 (근로기준법 제46조)	사용자가 휴업수당 주지 않아도 처벌받지 않음
5	부당해고 (근로기준법 제23조)	사용자가 정당한 이유 없이 해고하여도 근로기준법으로 제한받지 않고, 노동위원회에 구제신청을 할 수 없음 (민사소송은 가능)
6	해고 서면 통지 (근로기준법 제27조)	사용자가 해고를 서면으로 통지하지 않더라도 부당해고에 해당되지 않음

대전지방노동청

근로계약서 서면 미교부, 임금체불, 폭행,
부당 노동행위, 직장내 성희롱 진정 등
홈페이지 : www.moel.go.kr/daejeon/
(국번없이) 1350, 042-480-6290

대전고용복지플러스센터

고용보험 피보험자 자격 관리, 실업급여 신청 등
홈페이지 : www.work.go.kr/daejeon/
042-480-6000

근로복지공단

산재신청 및 보상과 재활지원 등
홈페이지 : www.kcomwel.or.kr/
1588-0075

충남지방노동위원회

부당해고(징계), 차별시정 등 구제신청
홈페이지 : www.nlrc.go.kr/chungnam/
042-520-8090

국가인권위원회 대전사무소

노동인권침해, 차별, 성희롱 등 상담 및 진정
홈페이지 : www.humanrights.go.kr/
(국번없이) 1331, 042-472-9038
