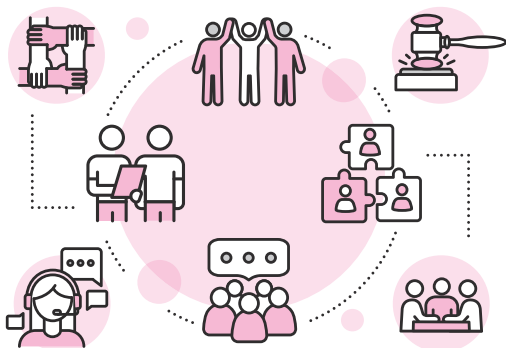


# 2024

알아두면 힘이 되는

# 노동 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 복지문화 지원
  - 노동권익 홍보 및 캠페인
  - 노동자 힐링 기행 및 노동문화제
  - 노동자 복지지원

## 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
- 찾아가는 소규모사업장 노동법교육

## 감정노동 권익보호 사업

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

## 감정노동자 심리지원 프로그램

- ① 상실마음치유소
- ② 힐링프로그램  
‘동일 직장’ 또는 ‘동일 직종’ 의 감정노동자의 1박2일 또는 하루 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

일하다가 부당한 피해를 당한 경우  
대전광역시노동권익센터를 통해서 상담하세요.

상담전화

**1566-2569**

# Contents

---

- 01 인권을 존중 받으며 일해야 합니다. / 05
- 02 근로계약서, 꼭 확인하고 서면으로 교부 받습니다. / 11
- 03 노동 시간과 휴일 · 휴가, 열심히 일하고 편히 쉬어야 합니다. / 19
- 04 임금, 꼼꼼히 따져서 정확히 받습니다. / 27
- 05 해고, 징계 함부로 할 수 없습니다. / 41
- 06 업무상 재해(산업재해), 보상받을 수 있습니다. / 47
- 07 행복하게 일할 권리, 노동조합으로 찾을 수 있습니다. / 53
- 08 청소년, 특별히 보호받아야 합니다. / 55

## 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
3. 직장 내 괴롭힘



## 01 인권을 존중 받으며 일해야 합니다.

### 1 강제 근로 금지

사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체 상의 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
- 정당한 이유 없이 다른 직종의 근로를 강요하는 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.
- 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.
- 형법상 폭행과 함께 양벌규정이 적용되며, 반의사불벌죄에 속하지 아니하므로, 피해노동자가 처벌을 원치 않더라도 처벌이 따릅니다.

☞ 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



### 3 직장 내 괴롭힘

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

[근로기준법 제76조의 2]

- ※ 아무런 이유 없이 업무를 주지 않거나 타인에 비하여 많은 업무량을 주는 행위, 업무에 관해 논의하는 SNS 단체채팅방에 초대하지 않는 경우, 폭언 및 폭행, 단체 회식에서 배제시키는 경우 등이 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있습니다.

#### 대처방법

- 최대한 많은 증거를 확보해야 합니다. 녹취를 하거나 카카오톡 및 문자의 내용을 확보해두는 방법을 활용할 수 있습니다.
- 근로기준법에 따라 회사에 신고를 하여야 하나 회사가 소극적으로 조사하거나 괴롭힘의 당사자가 사장이라면 노동청 진정도 가능합니다.
- 회사가 신고한 자나 피해 노동자에게 불이익한 처분을 하거나 해고를 한다면 형사처벌 대상이 됩니다.

- 혼자 해결하기 힘들다면 노동조합을 통하여 해결하는 방법도 있습니다.

### ※ 처벌규정

- 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
  - 회사가 신고를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하는 경우
- 1,000만원 이하의 과태료
  - 사용자 또는 사용자의 친족이 직장 내 괴롭힘 행위를 한 경우
- 500만원 이하의 과태료
  - 회사가 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지하였음에도 지체 없이 당사자 등을 대상으로 객관적으로 조사를 실시하지 않는 경우
  - 회사가 괴롭힘 발생 사실을 확인하였고, 피해노동자가 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 요청하였음에도 적절한 조치를 하지 않는 경우
  - 회사가 괴롭힘 발생 사실을 확인하였음에도 지체없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 조치를 하지 않거나, 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해노동자의 의견을 듣지 아니한 경우

## 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 서면(전자문서를 포함한다)으로 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 휴 일) 등 확인
  - ※ 따로 정하지 않았어도 주휴일과 근로자의 날(5월 1일)은 법정 유급휴일입니다.
  - ※ 5인 이상 사업장은 관공서의 공휴일에 관한 규정이 적용되며 그 밖의 휴일은 노사합의 또는 취업규칙으로 유급휴일 여부를 정할 수 있습니다.
- 근로기준법 제55조(휴일) 제2항 반영  
( '22.1월부터 5인 이상 사업장도 적용)

## 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 취업 규칙에 따름’ 등 취업규칙에 의한다는 규정이 있을 경우에는 반드시 회사의 취업규칙 확인
- ☞ 계약서의 노동 조건은 근로기준법, 노동조합 및 노동관계조정법, 최저임금법 등을 포함한 전반적인 노동관계법에서 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 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 올바르게 작성하지 않거나 이를 교부하지 않을 경우 500만 원 이하 벌금





※ 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	못심
손님과 다툼					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
겁나 바쁨						손님많아
새로운 친구						늦게끝남
29☑	30□					
3:00-11:00						
못심						
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.(단 상시노동자 5인 미만 사업장은 적용되지 않습니다.)

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 경우에 만 가능합니다.
  - 상시 5인 이상 사업 또는 사업장은 1일 8시간, 1주 40시간, 연장노동시간은 주12시간을 초과할 수 없습니다.
  - 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 보장 받을 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 휴게 시간이 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 있으며, 5인 이상 사업장은 관공서의 공휴일에 관한 규정이 적용되며 그 밖의 휴일은 노사합의 또는 취업규칙으로 유급휴일 여부를 정할 수 있습니다.
- 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 연차 휴가를 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 연차휴가일수를 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.

- 사용자는 별도의 규정이 없으면, 쓰지 못한 연차 1일당 1일의 임금을 미사용 수당으로 지급해야 합니다.

- 계속 근로한 기간이 1년 미만인 노동자는 최대 11일의 연차가 발생하나, 최초 1년의 근로가 끝날때까지 사용하지 아니하면 소멸됩니다. 그 이후에는 연차미사용 수당을 청구할 수 있습니다.

- 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 3천만원 이하 벌금

## 2 최저임금

2024년의 최저임금은 시간당 9,860원이며, 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

연도	시급	일급 (8시간)	월급 (주 40시간, 월 209시간)
2021년	8,720원	69,760원	1,822,480원
2022년	9,160원	73,280원	1,914,440원
2023년	9,620원	76,960원	2,010,580원
2024년	9,860원	78,880원	2,060,740원

- 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

동거하는 친족만을 사용하는 사업

- 가사(家事) 사용인
- 「선원법」의 적용을 받는 선원
- 근로계약기간이 1년 이상인 수습노동자(최저임금 90%, 3개월 이내)
- 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람으로 노동부장관의 인가를 받은 사람

→ 최저임금법 제3조(적용범위), 제5조(최저임금액) 제2항, 제7조(최저임금의 적용 제외) 반영

- 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 초과 하는 금액

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

※ 최저임금 미지급 시 3년 이하 징역 또는 2천만 원 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 통상임금의 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.

- ☞ 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



## 4 휴업수당

사용자의 귀책사유로 회사가 쉬는 경우(휴업), 사용자는 휴업 기간 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, 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 기준(평균 임금의 70% 이상)에 못 미치는 휴업수당을 받을 수 있습니다.

☞ 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 주겠다는 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 임금 체불 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 (임금 체불)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 700만 원을 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 은천로 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 제공받을 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 노동자에게 서면 또는 「전자문서법」에 따른 전자문서로 임금명세서를 교부하여야 합니다.

### ☞ 임금명세서 기재사항

- 성명, 생년월일, 사원번호 등 노동자를 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. (상시 5인 이상 사업장에 적용)

☞ 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, 해고 예고를 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, 징계 결정일, 인사발령 결정일 등)로부터 3개월 이내에 해야 합니다.
- 부당해고 판정을 받으면 다시 복직을 할 수 있으며, 해고기간 동안 지급받을 수 있었던 임금상당액을 지급 받을 수 있습니다.
- 월 평균 임금이 300만원 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 구제신청과 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 원칙적으로 일반노동자와 마찬가지로 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, 회식자리 음주 사고
  - 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

행복하게 일할 권리,  
노동조합으로  
찾을 수 있습니다.

---

## 1. 노동조합



07

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.

# 08

청소년,  
특별히 보호받아야  
합니다.

---

1. 일할 수 있는 나이



08

청소년, 특별히 보호받아야 합니다.

## 1 일할 수 있는 나이

원칙적으로 청소년은 만 15세 이상부터 일할 수 있습니다. 또한 만 15세 이상이라도 만 18세 미만(고등 학교에 재학 중이라면 만 18세 이상도 포함)까지는 친권자의 동의가 있어야 합니다.

※ 위반 사업주는 2년 이하 징역 또는  
2천만 원 이하 벌금

- 만 15세 미만의 청소년이 알바를 하려 할 때에는 고용노동부(지방고용노동청)에서 취직인허증을 발급받아야 합니다.
- 사용자는 취직인허증 없는 만 15세 미만 청소년을 고용했을 경우 처벌받습니다.
- 사용자는 만 18세 미만 청소년을 고용할 시에는 친권자(후견인) 동의서와 나이증명서류를 사업장에 갖추어야 합니다.
- 뿐만 아니라 만 15세 이상 만 18세 미만 청소년의 경우 원칙적으로 야간 및 휴일 노동이 금지됩니다.

- 만 18세 미만 청소년에게 도덕상 또는 보건상 위험하거나 유해한 일은 시킬 수 없습니다.

## 청소년이 일할 수 없는 곳

- 유흥주점, 단란주점, 비디오방, 노래방, 전화방, 무도장업
- 숙박업, 이용업, 목욕장업 중 안마실 등 설치, 유독물 제조·판매업, 티켓 다방, 주류 판매 목적 소주방·호프집·카페, 종합 게임장, 만화방 등)
- 18세 미만의 운전(조종) 면허취득을 제한하고 있는 업종의 운전(조종) 업무
- 고압·잠수 직업, 교도소 또는 정신병원, 소각 또는 도살 업무
- 유류(기름)를 취급하는 업무(주유소 제외)

※ 고용금지직종에 청소년 고용 시 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금



# 부록

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



## 01

## 2인 미만 사업장에 적용되지 않는 노동법 규정

구분	규정	내용
1	<b>연차 유급휴가</b> (근로기준법 제60조)	사용자가 연차 유급휴가 주지 않아도 처벌받지 않음
2	<b>생리 휴가</b> (근로기준법 제73조)	사용자가 생리휴가 주지 않아도 처벌받지 않음
3	<b>연장/야간/휴일 근로 가산수당</b> (근로기준법 제 56조)	사용자가 연장, 야간, 휴일근로 시 50% 가산임금 주지 않아도 처벌받지 않음
4	<b>휴업 수당</b> (근로기준법 제 46조)	사용자가 휴업수당 주지 않아도 처벌받지 않음
5	<b>부당해고</b> (근로기준법 제 23조)	사용자가 정당한 이유 없이 해고하여도 근로기준법으로 제한받지 않고, 노동위원회에 구제신청을 할 수 없음 (민사소송은 가능)
6	<b>해고 서면 통지</b> (근로기준법 제 27조)	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/](http://www.moel.go.kr/daejeon/)  
(국번없이) 1350, 042-480-6290

**대전고용복지플러스센터**

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

**근로복지공단**

산재신청 및 보상과 재활지원 등  
홈페이지 : [www.kcomwel.or.kr/](http://www.kcomwel.or.kr/)  
1588-0075

**충남지방노동위원회**

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

**국가인권위원회 대전사무소**

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

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----



-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

