

# 제 9강 비정규직 근로자

임서정

# 오늘의 학습목표

## ▶ 01. 비정규직 근로자의 의미

- 비정규직 근로자란 무엇인가?
- 비정규직 근로자에게 특별히 적용되는 법률에는 무엇이 있는가?

## ▶ 02. 근로계약의 기간

- 기간제근로자의 사용에 대한 제한은?
- 파견근로자의 사용에 대한 제한은?

# 01. 비정규직 근로자의 의미

## 1. 비정규직 근로자

### (1) 비정규직의 의의

- ◆ 통상적으로 비정규직 근로자는 **정규직이 아닌 근로자**를 말함
  - 임시직, 일용직, 단시간 근로계약자, 파견근로자, 특수고용직 등을 포괄해 정규직이 아닌 모든 근로자를 비정규직이라 말함
- ◆ 그러나 법에서는 비정규직이라는 용어를 사용하지 않음
  - 대신 **단시간근로자, 기간제근로자, 파견근로자**와 같은 용어를 사용하면서 이들에게 적용되는 법을 별도로 두고 있음
  - 비정규직은 정규직이 아니기는 하지만 근로자인 것은 마찬가지이기 때문에 근기법이나 최저임금법과 같이 근로자들에게 적용되는 노동관계법제의 적용을 받는 것은 당연
  - 다만, 정규직 근로자들과 달리 비정규직 근로자들에게만 적용되는 **기간제법이나 파견법이 별도로 적용**

## 1. 비정규직 근로자

### (2) 비정규직 근로자 여부의 판단

- ◆ 정규직 근로자인지 비정규직 근로자인지의 판단은 **근로계약의 형식과는 상관이 없으며, 근로의 실질의 문제임**
- ◆ 다시 말해 비정규직 근로형태를 정하고 있는 기간제법이나 파견법의 기간제근로, 단시간근로, 파견근로의 내용으로부터 정해지는 것임
  - 예컨대 어떤 근로자들이 근로형식과는 상관없이 해당 근로자들의 근로형태를 실질적으로 파악하여 정규직 근로자로 볼 수 있을 때에는 정규직 근로자로, 기간제 근로자나 단시간 또는 파견 근로자로 볼 수 있을 때에는 그러한 근로자로 보게 됨
  - 반대로 근로계약의 형식상 기간제나 단시간 또는 파견근로자라고 할지라도 근로의 실질상 정규직 근로자와 다름이 없다면 정규직 근로자로 보게 됨

## 2. 기간제근로자

### (1) 기간제근로자의 의의

- ◆ '기간제근로자'라 함은 **기간의 정함이 있는 근로계약**(이하 '기간제 근로계약'이라 함)을 체결한 근로자를 말함(기간제법 제2조 제1호)
- ◆ 일상적으로는 기간제근로자라는 말 대신에 일용직, 임시직, 계약직, 촉탁직, 아르바이트 등의 용어를 많이 사용
  - 어느 경우이건 해당 근로자가 **기간을 정해 두고 임금을 목적으로 근로를 제공하고** 있다면 법률상 기간제근로자에 해당하여 기간제법을 적용받음

## 2. 기간제근로자

### (2) 기간제 근로계약의 내용

- ◆ 기간제법은 사용자가 근로자와 기간제 근로계약을 체결할 때에는 다음 사항은 반드시 **서면에 적어 명시**하도록 함(기간제법 제17조)
  - ① 근로계약의 기간에 관한 사항, ② 근로시간·휴게에 관한 사항, ③ 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항, ④ 휴일·휴가에 관한 사항, ⑤ 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
  - 위반시 사용자는 500만원 이하의 과태료에 처해 질 수 있음
- ◆ 기간제 근로자의 근로계약 기간과 관련, 정해진 최단기간에 대한 제약은 없지만, 최장기간에 대해서는 **원칙적으로 2년을 넘지 않도록** 정하고 있음(기간제법 제4조 제1항 본문)
  - 기간제 근로자의 근로계약의 남용을 방지함으로써 근로자의 지위를 보장
- ◆ 기간제근로자도 근로자이기 때문에 근로법, 노조법, 최저임금법, 퇴직급여법 등 근로자에 관한 법 모두 적용

## 3. 단시간근로자

### (1) 단시간근로자의 의의

- ◆ '단시간근로자'란 **1주 동안의 소정근로시간**이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 **통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자**를 말함  
(기간제법 제2조 제2호, 근기법 제2조 제1항 제9호)
  - 단시간근로자는 일상적으로는 파트타임근로자, 아르바이트, 임시알바 등으로 불리는데, 어느 경우이건 단시간근로자에 관한 법의 적용을 받게 됨
- ◆ 단시간근로자가 되려면 통상 근로자에 비해 근로시간이 몇시간이나 짧아야 하는지 또는 1주 동안에 며칠이나 일해야 하는지 등에 대해서는 따라 정하고 있는 것이 없음
  - 따라서 통상 근로자에 비해 소정근로시간이 짧기만 하다면 단시간근로자에 해당하게 됨



## 3. 단시간근로자

### (2) 단시간 근로계약의 내용

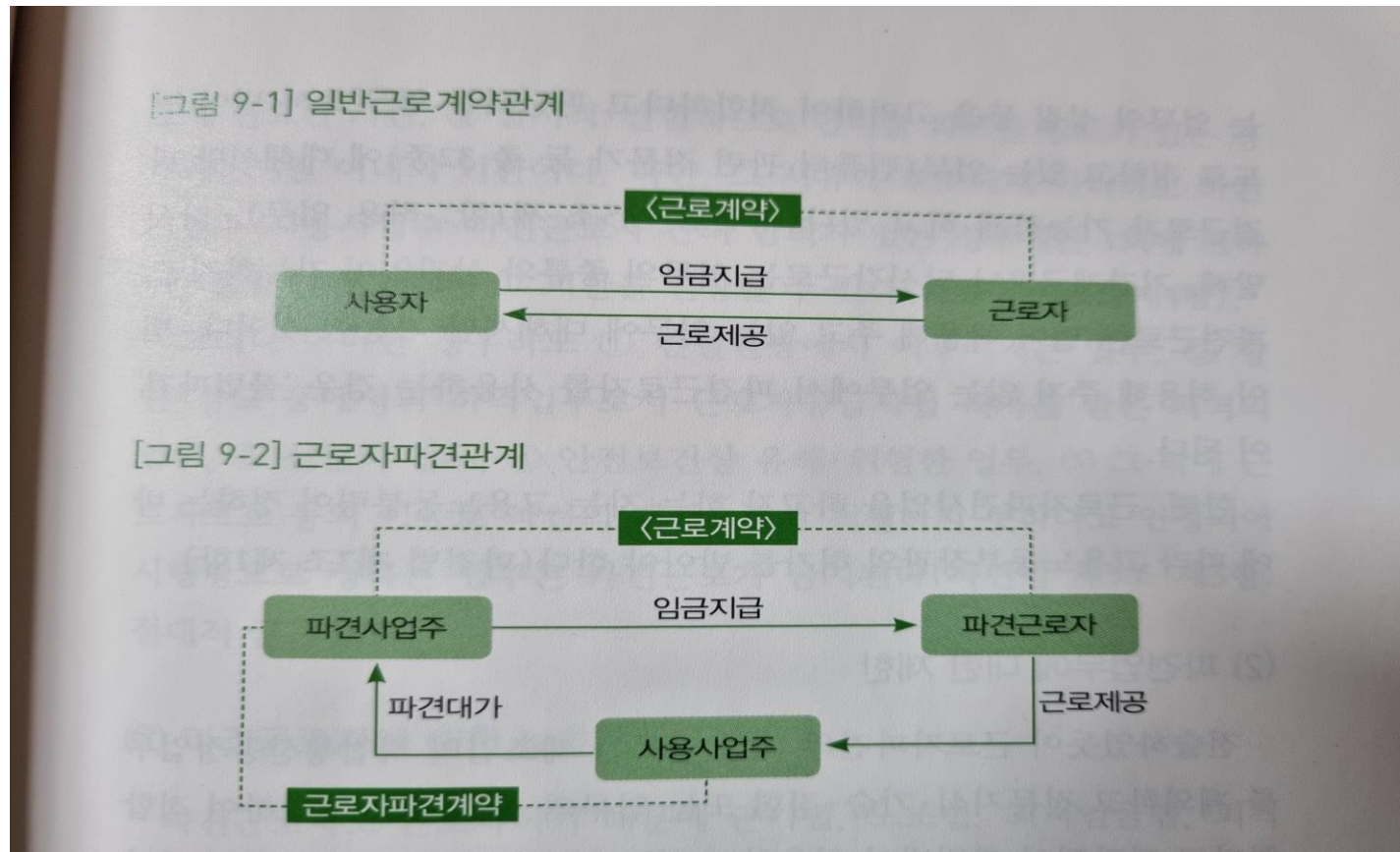
- ◆ 사용자는 단시간근로자에 대하여 다음 사항을 **서면으로 명시**하도록 함(기간제법 제17조)
  - ① 근로계약의 기간에 관한 사항, ② 근로시간·휴게에 관한 사항, ③ 임금의 구성항목·계산 방법 및 지불방법에 관한 사항, ④ 휴일·휴가에 관한 사항, ⑤ 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항, ⑥ **근로일 및 근로일별 근로시간**
  - 위반시 사용자는 500만원 이하의 과태료에 처해질 수 있음
- ◆ 사용자는 단시간근로자에게 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우 근로자의 동의가 필요하며, 그 **초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여** 지급하여야 함(기간제법 제6조 제3항)
  - 단시간근로자에 대해서는 소위 '**법내초과근로**'라고 할지라도 그것이 소정근로시간을 초과하는 것이라면 초과근로수당을 지급하여야 함

## 4. 파견근로자

### (1) 파견근로계약의 의의

- ◆ 일반적인 근로계약관계에서는 노사관계가 하나의 사용자와 하나의 근로자 사이에서 나타나지만, 파견근로계약관계에서는 **노사관계가 둘의 사용자(파견사업주와 사용사업주)와 하나의 근로자 사이에서** 나타남
  - 근로계약을 체결하고 임금을 지급하는 것은 **파견사업주**이지만, 파견근로자가 근로를 제공하는 대상은 **사용사업주**이고, 이 과정에서 지휘감독을 실시하는 것은 사용사업주가 됨
  - 파견사업주는 사용사업주로부터 파견의 대가를 받아 이 중 일부를 근로자에게 임금으로 지급하는 **근로자파견계약**을 체결하고 파견근로자가 사용사업주에게 가서 근로를 제공하는 것임
- ◆ 이와 같이 3자간의 노동관계는 상당히 특수하기 때문에 파견근로자에 대해서는 **파견법이 별도로 제정되어** 있는 것임

## 4. 파견근로자



## 4. 파견근로자

### (2) 파견업무에 대한 제한

- ◆ 근로자파견법은 '**제조업의 직접생산공정업무를 제외**하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무'로서 **법이 별도로 정하고 있는 업무**(컴퓨터 관련 전문가 등 총 32종)에 대해서만 파견근로가 가능하게 하고 있음(파견법 제52조 제1항: 허용 업무)
  - 다시 말해, 기간제근로나 단시간근로는 업무의 종류와 상관없이 가능하지만, 파견근로는 법이 허용해 주고 있는 경우에만 가능함
  - 법이 허용해 주지 않는 업무에서 파견근로는 '**불법파견**'이 됨
- ◆ 한편, 근로자파견사업을 하고자 하는 자는 고용노동부령이 정하는 바에 따라 **고용노동부장관의 허가**를 받아야 함(파견법 제7조 제1항)

## 4. 파견근로자

- ◆ **근로자파견의 기간은 원칙적으로 1년을 넘지 못하지만, 파견사업주·사용사업주·파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 연장할 수 있음**
  - 이 경우 **1회를 연장할 때에는 그 연장기간은 1년을 초과하지 못하며, 연장된 기간을 포함한 총파견기간은 2년을 초과하지 못함**
- ◆ **법이 허용해준 파견업무가 아니더라도 출산·질병·부상 등으로 경원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견 사업을 행할 수 있음(파견법 제5조 제2항: 예외적 허용사유)**
  - **이러한 예외적 허용에 따른 파견의 기간은 ① 출산·질병·부상 등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우에는 그 사유의 해소에 필요한 시간, ② 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에는 3월 이내의 기간으로 함**

## 4. 파견근로자

- 다만, 그 사유가 해소되지 아니하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 **1회에 한하여 3월의 범위 안에서** 그 기간을 연장할 수 있음(파견법 제6조 제4항)
- ◆ 그러나 어떠한 경우라도 다음의 업무는 **파견근로가 금지됨**(파견법 제5조 제3항: 절대적 금지업무)
  - ① 건설현장에서 이루어지는 업무, ② 항만·철도 등에서의 하역업무로서 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무, ③ 선원의 업무, ④ 안전보건상 유해·위험한 업무, ⑤ 그 밖에 근로자보호 등의 이유로 파견의 대상으로서 적절하지 못하다고 인정되어 시행령으로 정하는 업무

## 4. 파견근로자

### (3) 파견근로자에 대한 보호

- ◆ 파견근로관계에서 파견근로자는 **사용사업주와 파견사업주의 지배를 동시에 받음**
  - 파견근로자는 업무의 내용에 대한 지휘감독은 사용사업주로부터 받고, 근로계약은 파견사업주와 체결하는 특성이 있음
  - 즉 1명의 근로자에 대하여 2명의 사용자가 존재하는 것이며, 이는 파견근로자에 대한 지배권을 행사하는 것이 2명이고, 파견근로자에 대한 노동관계상 의무를 부담하는 것도 2명이라는 의미임
- ◆ 파견법은 이러한 파견근로자의 특성에 따라 파견사업주와 사용사업주의 **노동관계상 의무를 분담**시키고 있음(파견법 제22조~제33조)
  - 또한 파견법 **제34조 및 제35조는 근기법과 산업안전보건법을 적용**함에 있어서 파견근로자에 대하여 파견사업주 또는 사용사업주가 갖는 의무의 범위를 규정하고 있음

## 5. 간접고용근로자

### (1) 간접고용근로자의 의의

- ◆ 간접고용이란 기업의 필요에 따라 근로자를 사용하지만 그 근로자를 직접 고용하지 않고 **다른 사업주와 근로계약을 체결한 근로자의 노무를 제공받는 것을 의미**하는 것으로서 직접고용에 대비되는 개념임
- ◆ 이와 같이 자신과 직접 근로계약을 체결한 상대방이 아닌 다른 기업의 지휘·감독을 받아 노무를 제공하는 사람을 소위 '**간접고용근로자**'라 함
  - 사내하청근로자, 용역근로자, 도급근로자 등이 이에 해당



## 4. 파견근로자

### (2) 간접고용의 제한

- ◆ 간접고용근로자는 **고용형태가 파견근로자와 매우 유사**
  - 그러나 파견근로자는 엄격한 파견법의 적용대상인 반면, 간접고용근로자는 파견근로자가 아니기 때문에 **파견법의 적용 대상이 되지 않음**
    - ❖ 파견근로자는 동일한 사용사업주와 2년 이상 파견근로관계를 유지하게 되면 사용사업주가 직접 고용할 의무가 인정되나, **간접고용근로자**는 파견근로자가 아니므로 사용사업주와 2년 이상 간접고용관계를 맺고 있어도 직접고용의무가 발생하지 않음
- ◆ 따라서 **파견법의 엄격한 적용을 피하고자 하는 적지 않은 사업장**에서는 간접고용 근로방식을 통해 파견근로자를 이용하는 효과를 누리고자 함
  - 간접고용근로자와 파견근로자의 **가장 큰 차이**는 사용사업주로부터 직접적인 업무상 지휘·감독을 받는지 여부에 있으므로, 계약의 형식상 간접고용근로자라 할지라도 사용사업주로부터 **직접적인 업무상 지휘·감독을 받는다면 파견근로자임**

## 02. 근로계약의 기간

### 1. 기간제법의 근로계약 기간

#### (1) 기간제법 사용기간제한과 무기계약간주

- ◆ 기간제법은 동일한 근로자를 기간제로 지나치게 오랫동안 사용하는 남용을 방지하기 위해 사용기간을 제한
  - 사용자는 **2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서**(기간제 근로계약의 반복갱신의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제 근로자를 사용할 수 있음
  - **2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는** 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 봄(기간제법 제4조)
- ◆ 다만 이러한 사용기간에는 **다음과 같이 예외**가 많으며, 이 때에는 2년을 초과하였더라도 기간의 정함이 없는 근로계약으로 간주되는 효과가 발생하지 않음
  - 이러한 예외는 2년을 넘어 기간제로 사용함이 불가피하거나 사용기간 제한이 없어도 다시 취업하기 쉽다는 취지에서 둔 것임

### 1. 기간제법의 근로계약 기간

- ① 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우, ② 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우, ③ 고령자(55세 이상)와 근로계약을 체결하는 경우, ④ 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우 등

#### ◆ 근로계약을 체결할 때 이러한 **예외사유에 해당한다는 점을 명확히 해 둘 필요가 있음**

- 만약 사업의 완료나 특정한 업무의 완성에 **필요한 기간이 불명확하다면** 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우에 해당하지 않음
- 기간제법이 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우를 별도로 규정하고 있는 이유는 사업의 완료나 특정한 업무의 완성에 필요한 기간 동안 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하기 위함인데, 사업의 완료나 특정한 업무의 완성에 필요한 기간이 불명확하다면 이러한 예외를 인정하고자 한 기간제법의 취지에 맞지 않기 때문임

### 1. 기간제법의 근로계약 기간

#### (2) 무기계약 간주 후의 근로조건

- ◆ 기간제법은 기간제 근로계약이 2년을 초과함으로써 기간의 정함이 없는 근로계약(무기근로계약)이 된 후의 근로조건 등에 대해서는 따로 규정하고 있지 않음
  - 판례에 따르면, 해당 사업 또는 사업장 내 **동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자**가 있을 경우 달리 정함이 없는 한 그 근로자에게 적용되는 취업규칙 등이 동일하게 적용됨(대법원 2019.12.24. 2015다254873판결)
  - 그러나 무기근로계약직군을 **별도의 직군분리**를 통해 일반 정규직 근로자와 구분하여 처우하는 경우에는 그러하지 아니함

### 2. 기간을 정한 근로계약과 해고

#### (1) 근로계약기간만료 전의 해고

- ◆ 근로계약의 기간이 만료되기 전에 사용자가 근로계약을 종료시킬 의사를 표시하는 경우 그것은 해고가 됨
  - 따라서 근로계약을 정하고 있음에도 불구하고 그 기간 내에 사용자가 근로계약 종료를 통보하는 경우, **해고에 관한 법리가 그대로 적용**

#### (2) 근로계약기간 만료후의 근로계약 종료

- ◆ 근로계약기간이 만료된 후에 근로계약이 종료되는 것은 해고가 아님
  - 근로계약의 기간이 만료되면 그와 함께 근로계약도 종료된다고 보는 것이 일반적이거나 근로계약의 기간이 만료되었더라도 근로계약이 계속되는 것으로 의제되어야 할 때가 있을 수 있음
  - 예를 들면, 근로계약기간이 연장되는 것으로 추정할 수 있는 정황이 있다거나 하는 경우임. 명시적으로 근로계약 기간이 연장된 것은 아니지만 묵시적으로 근로계약이 연장되었다고 볼 수 있는 경우도 있음

## 2. 기간을 정한 근로계약과 해고

### (3) 근로계약 갱신기대권

- ◆ 근로계약기간이 만료되면 근로관계는 당연히 종료되고, 근로계약을 갱신하지 못하면 갱신거절의 의사표시가 없어도 당연히 퇴직하는 것이 원칙임
  - 그러나 판례에 따르면 근로계약 당사자 사이에 **일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어** 있어 근로자에게 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 **정당한 기대권이 인정되는 경우에는**, 사용자가 이를 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없고, 이 경우 기간만료 후의 근로관계는 종전의 근로계약이 갱신된 것과 동일함(대법원 2014.2.27. 2011두17745)
- ◆ 근로계약의 갱신기대권은 두가지 상황에서 인정될 수 있음
  - ① **근로계약·취업규칙·단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있는 경우**  
 연구원·교수 등 전문직에 갱신의 요건과 절차를 두고 이에 따르는 경우가 많음

## 2. 기간을 정한 근로계약과 해고

- ② **그러한 규정이 없더라도** 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 계약 갱신의 기준 등 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 당해 근로관계를 둘러싼 **여러 사정을 종합하여 볼 때 갱신기대권이 인정되는 경우**

일이 상시적이고 지금까지 특별한 사정이 없는 한 계속 갱신하여 왔다면 갱신기대권이 있다고 인정될 수 있음

- ◆ 갱신기대권이 인정되는 상황에서 사용자가 근로계약의 갱신을 **거절하려면 합리적인 이유**가 있어야 함

- 업무소홀, 지시위반, 비위행위, 평가미달 등의 사정이 객관적으로 보아 근로계약을 갱신하여 계속 고용하기에 부적절할 정도에 이르러야 함



### 3. 파견법의 근로계약 기간

#### (1) 파견법의 고용의무규정

- ◆ 근로계약의 기간이 2년을 초과하였을 때 일정한 법적 효과가 발생하는 것은 기간제 근로계약만이 아님
  - 파견근로자의 경우에도 총 2년까지 파견기간을 정해 둘 수 있는데, **2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우** 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용해야 할 의무를 부담함(파견법 제6조의2)
  - **기간제법의 경우** '기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자'로 간주되는 것과 달리, **파견법에서는** 사용사업주에게 파견근로자에게 직접 고용할 의무를 부여함
- ◆ 사용사업주의 파견근로자 직접고용의무는 위와 같은 경우에만 국한되지는 않음
  - 근로자파견대상업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우, 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우이거나 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에 필요한 기간 이상 파견근로자를 사용하는 경우

### 3. 파견법의 근로계약 기간

근로자파견사업허가를 받지 않은 파견사업주로부터 사용사업주가 근로자파견의 역무를 제공받은 경우에는 기간과 상관없이 사용사업주는 파견사업주를 직접 고용할 의무가 발생함(파견법 제6조의2 제1항)

- 물론 이 때 **근로자가 명시적인 반대의사**를 표시하면 직접고용효과는 발생하지 않음(파견법 제6조의2 제2항)

#### (2) 2년을 초과한 파견근로계약의 효과

- ◆ 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용할 때 근로조건은 다음과 같음(파견법 제6조의2 제3항)
  - ① 사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 **동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 있는 경우에는** 그 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정한 근로조건에 따름
  - ② 사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 **동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 없는 경우에는** 당해 파견근로자의 기존의 근로조건 수준보다 저하되어서는 안됨

### 03. 아르바이트 근로관계

### 1. 아르바이트 근로자

#### (1) 아르바이트의 의미

- ◆ 아르바이트(Arbeit)란 일반적으로 학생, 취업준비생, 직장인, 주부 등이 돈을 벌기 위해서 학업이나 본업 이외에 **부업으로 단기 혹은 임시로 하는 일**을 말함
  - 이러한 용어는 '일', '노동', '업적', '근로' 등의 뜻을 가진 독일어에서 유래함
- ◆ **아르바이트**는 파트타임(Part Time)일 수도 있고 전일근무(Full Time)일 수도 있으며, **파트타임**도 아르바이트인 경우도 있고 **영구적 직업인** 경우도 있음

### 1. 아르바이트 근로자

#### (2) 아르바이트 근로자

- ◆ 아르바이트생이 **근기법상 근로자**에 해당하면 근기법의 보호를 받을 수 있음
  - 다만, 4인 이하 사업장에서 일하는 경우에는 부당해고 등의 제한(제23조 제1항), 해고구제(제28조~제33조), 휴업수당(제46조), 근로시간과 연장근로제한(제50조~제53조), 연차유급휴가(제60조), 취업규칙 등의 적용을 받지 못함
  - 1주일에 15시간 미만을 일하는 초단시간 근로자에 해당하면 주휴일과 연차유급휴가에 관한 규정의 적용을 받지 못함
- ◆ 아르바이트생이 **노조법상 근로자**에 해당하면 노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입할 수 있음

# 2. 아르바이트 근로자에 대한 법적 보호

## (1) 근로계약

- ◆ 근기법과 기간제법은 근로계약을 체결하기 전 사용자가 근로자에게 근로조건에 관한 사항을 구두 또는 서면으로 명시해야 함을 규정
  - 따라서 아르바이트생이 근로자에 해당하면 일반근로자와 같이 **근로계약서를 작성**해야 함

## (2) 임금 및 퇴직금

- ◆ 근기법의 임금 관련 규정 등은 아르바이트 근로자에게도 적용되므로 사용자는 **임금지급 4원칙**을 위반하면 안됨
  - 1주 15시간 이상씩 1년 이상 근로한 경우는 **퇴직금을 지급**받을 수 있음
- ◆ 최저임금법은 직업의 종류, 장소와 상관없이 일용직, 기간제, 아르바이트 근로자에게도 적용되므로 사용자는 아르바이트 근로자에게도 **최저임금액 이상의 임금**을 지급해야 함
  - 최저임금법은 3개월 수습기간에는 최저임금의 90%만 지급할 수 있도록 규정하고 있으나, 근로계약 기간이 1년 미만인 근로자에게는 이 조항이 적용되지 않음

# 2. 아르바이트 근로자에 대한 법적 보호

## (3) 근로시간

- ◆ 아르바이트 근로자는 근로계약에 **명시한 근로시간에 따라 근로**를 제공하면 됨
  - 휴게시간을 제외하고 1주일에 40시간, 1일의 경우에는 8시간을 초과하여 일할 수 없음
  - 다만, 18세 미만인 경우 휴게시간을 제외하고 1일에 7시간, 1주일에 35시간을 초과할 수 없음
  - 5인 이상 사업장에 근무하는 아르바이트 근로자의 경우에는 근로계약에서 정한 근로시간 이상 근무하면 **시간외 근로수당**도 지급받을 수 있음

## (4) 휴게, 휴가

- ◆ 아르바이트 근로자도 **휴게시간의 적용**을 받음. 따라서 근로시간이 4시간 이상인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 보장받음
  - 아르바이트 근로자가 1주일에 15시간 일하는 경우는 **주휴수당**을 받을 수 있음
  - 5인 이상 사업장에서 1주일에 15시간 이상 일하는 경우에는 **연차유급휴가**도 받을 수 있음

## 2. 아르바이트 근로자에 대한 법적 보호

### (5) 산업재해

- ◆ 아르바이트 근로자가 업무와 관련하여 부상을 입은 경우에는 **산업재해보상법의 보호**를 받음
  - 산재법은 사업장의 규모, 근로시간과 상관없이 적용되기 때문에, 편의점, 커피전문점, 식당 등에서 일하는 경우에도 산재법상 산재보험이 적용
  - 따라서 업무상 부상 또는 질병으로 인해 요양하고 있는 기간 중에는 요양보상, 휴업보상을 받을 수 있고 그 기간 동안과 그 후 30일 동안에는 해고도 금지됨

### (6) 근로관계의 종료

- ◆ 사용자는 정당한 이유 없이 근로자를 해고하지 못하므로 사용자가 **5인 이상 사업장**에서 근무하는 **아르바이트 근로자를 해고**하려면 정당한 이유가 있어야 함
  - 아르바이트 근로자에게는 **해고예고 규정**도 적용되나, 계속근로기간이 **3개월 미만인 근로자**에 대해서는 해고예고 규정이 적용되지 않음(근기법 제26조)
  - 사용자는 근로자를 해고하려면 해고의 사유와 시기를 서면으로 통지하여야 함



# 참고자료

주 자료 : 한국노동법학회(2022), 교양노동법 제3판, 문우사.

보조자료 : 임종률(2022), 노동법 제20판, 박영사.

사례참조 : 박귀천•박은정•권오성(2021), 노동법의 쟁점과 사례, 박영사.