

2025년 서울시민
노동권리 안내서

2025년
청소년
권리
안내서

2025년 청소년
**노동권리
안내서**

청소년들의
소중한
권리를
지켜주세요



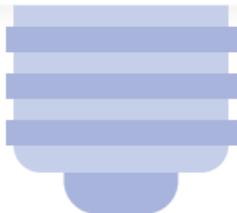
청소년은 비청소년에 비해 사회적 · 경제적 · 신체적으로 약자이기 때문에 특별히 보호받아야 합니다. 그러나 현실은 그렇지 못합니다. 특히 일하는 청소년은 어리다는 이유로 임금체불, 부당해고, 산업재해, 성희롱 등 부당한 대우를 받는 경우가 많습니다.

「청소년 노동권리 안내서」는 일하는 청소년들이 당연히 누려야 할 노동의 권리를 스스로 지킬 수 있도록 도와주기 위해 제작되었습니다.

일을 시작하기 전에 본인의 권리가 무엇인지 안내서의 내용을 꼼꼼히 읽어보고, 부당한 대우를 받았을 때에는 안내서 부록편의 서울시 무료상담제도를 적극 활용해 주세요.

2025년 청소년
**노동권리
안내서**

청소년들의
소중한 권리를
지켜주세요



※ 본 자료는 근로기준법에서 정의한 법률용어를 바탕으로 제작되었습니다.



'25년 달라지는 중요 노동정책

○ '25년 최저임금 및 서울시 생활임금 ('25.1.1. 시행)

(단위: 원)

구 분	시간급	일급(8시간)	월급(209시간)
최저임금	10,030 원	80,240 원	2,096,270 원
서울시 생활임금	11,779 원	94,230 원	2,461,811 원

○ 육아휴직 급여 인상 등 육아지원제도 개편 ('25.1.1. 시행)

- 육아휴직 급여 인상 및 사후지급 방식 폐지
- 육아기 근로시간 단축 급여액 중 매주 최초 10시간 단축 분 급여 계산시 적용되는 기준금액(월 통상임금 100%)의 상한액을 200만원에서 220만원으로 상향
- 육아휴직 급여액을 육아휴직 기간에 따라 월 최대 250 만원까지 상향
- 자녀 생후 18개월 이내 부모가 모두 육아휴직 사용할 경우 첫 6개월 동안 육아휴직급여를 상향 지원하는 '6+6 부모 육아휴직제' 의 첫 달 상한액 200 → 250만원으로 인상
- 한부모 근로자 첫 3개월 육아휴직급여 월250 → 월300 만원으로 상향 등



○ 일육아지원 제도 확대 ('25.2.23. 시행)

- 육아휴직 : 부모가 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용
한부모 또는 중증 장애아동의 부모는 1년 → 1년 6개월로 연장,
분할횟수(2회 → 3회) 확대
- 배우자 출산휴가 기간(10일 → 20일), 사용기한(출산 후 90일
→ 120일 이내), 분할횟수(1회 → 3회) 및 정부지원 확대

○ 상습 임금체불 근절법(개정 근로기준법) 시행

('25.10.23. 시행)

- 재직 중인 근로자에 대한 임금체불 시 자연이자 지급의무 신설(기존에는 퇴직 또는 사망한 근로자만 해당)
- 상습체불 사업주 신용제재, 정부지원 제한, 공공입찰 불이익
 - * (상습체불 사업주) 1년간 ① 근로자 1인당 3개월분 임금이상 체불
(퇴직금 제외) 또는 ② 5회이상 체불&체불총액 3천만원(퇴직금 포함)이상
- 명단공개 사업주에 대한 반의사불벌죄 배제 및 출국금지
- 체불*로 손해를 입은 경우 임금 등의 3배 이내 손해배상 청구
 - * ① 명백한 고의로 체불 또는 ② 1년간 임금 등을 체불한 개월 수가 3개월 이상 또는 ③ 체불 총액이 3개월 이상의 통상임금인 경우

○ 폭염 등에 대한 사업주의 보건조치 명확화

('25.6.1. 시행)





Contents



청소년, 특별히 보호받아야 합니다.

일할 수 있는 나이	11
일하기 위해 필요한 서류	14
일할 수 없는 곳	19

인권을 존중받으며 일해야 합니다.

강제 근로 금지	23
폭행(언어폭력) 금지	24
직장내 성희롱 금지	26
직장내 괴롭힘 금지	30

**근로계약서, 꼭 확인하고 서면으로
교부받습니다.**



근로계약서 작성 및 교부	37
근로조건이 계약내용과 다를 경우	42
현장실습생 표준협약서 및 근로계약서 작성	44
부당한 서약은 무효	53

**근로시간과 휴일·휴가, 열심히 일하고
편히 쉬어야 합니다.**

근로시간	57
휴게시간	63



휴일	67
연차 유급휴가	71
생리휴가	75

임금, 꼼꼼히 따져서 정확히 받습니다.



임금지급 원칙	79
최저임금	83
연장근로수당 및 야간·휴일근로수당	87
휴업수당	90
퇴직금	95
임금체불 해결방안	97

정당한 이유가 없는 해고는 위법입니다.

해고의 제한	105
해고 예고	108
부당해고 등 해결방법	110

업무상 재해(산업재해), 보상받을 수 있습니다.

산업재해 보상	117
산재보험급여 신청	120

부록



5인 미만 사업장 주의사항 및 권고사항	124
산업안전보건, 중대재해 처벌법 관련 내용	130
노동법령 위반시 벌칙	134
노동 관련 기관별 주요기능 및 연락처	136
학생인권옹호관	142



01

청소년, 특별히 보호받아야 합니다.

- 일할 수 있는 나이
- 일하기 위해 필요한 서류
- 일할 수 없는 곳



만 15세부터

일할 수
있어요!



엄마, 전단지 돌리기
아르바이트
해도 되요?

그럼, 주말에만
하는거야~

안녕하세요?
전단지
아르바이트
하러 왔어요.

14살이네.
취직인허증이
있어야 해요.



일할 수 있는 나이

원칙적으로 만 15세 이상인 청소년을 고용할 수 있고, 만 15세 미만 청소년을 고용할 때는 취직인허증이 있어야 합니다.

① 13세 미만 청소년은 예술공연 참가를 위한 경우가 아니면 취직 인허증이 발급되지 않습니다.

② 취직인허증은 고용노동부(일하는 지역의 고용노동청)에서 발급합니다.

- 취직인허증 교부신청서를 제출하면, 지방고용노동청(지청)에서는 신청서 심사 후 취직인허증을 발급함.
- 일하는 지역의 고용노동청(지청)이 어디인지 알고 싶으면, 부록 138페이지 참조.

③ 사용자는 '취직인허증 없는 만 15세 미만 청소년'을 고용했을 경우, 처벌받을 수 있습니다.

- 취직인허증 없이 일했더라도, 법적 책임은 청소년 근로자가 아닌 사용자에게 있음.

취직인허증 발급 절차

- ① 취직인허증 교부신청서를 출력합니다.

– 고용노동부 노동포털에서 출력(labor.moeis.go.kr)

· 고용노동부 노동포털 검색창에 '취직인허증' 입력 · 검색 → 신청 버튼 클릭 또는 서식파일 다운로드하여 출력 사용

② 신청서를 15세 미만인 본인, 사용자, 친권자(부모님 등), 교장 선생님 순서로 작성합니다.

– '친권자 부분'까지 작성한 후, 담임선생님께 하려는 일을 설명 드리고 신청서를 제출함(담임선생님께서 교장선생님께 신청서 작성에 대해 설명드릴 것임)

※ 의무교육대상자가 아니거나, 재학중인 청소년이 아닌 경우에는 학교장 서명 받지 않아도 됨

③ 작성한 신청서를 지방고용노동관서에 제출합니다.

– 인터넷 제출은 고용노동부 노동포털(labor.moel.go.kr)
→ 검색창에 '취직인허증' 입력 · 검색 → 신청 버튼 클릭 →
신청서 작성 및 제출
(인터넷 신청서 작성하고, 작성한 원본서류는 파일로 첨부)

– 팩스 제출 및 직접 방문 제출도 가능

④ 고용노동청(지청)에서 신청서 심사 후, 취직인허증을 발급해 줍니다. (처리기간 3일)

※ 취직인허증 없이 15세 미만자 고용시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

만(滿) 나이

- 가득찬 나이, 월과 일까지 계산해서 꽉 찬 나이.
- 법에서 말하는 나이는 '만'을 쓰지 않아도, 모두 '만' 나이를 뜻함.
2010.5.31.일생은 2025.5.31.일이 되어야 만 15세가 됩니다. 2025.1월에는 만 15세 미만이므로 취직인허증이 있어야 일할 수 있겠죠?

취직인허증(就職認許證)

- 취직이 금지되어 있는 15세 미만의 청소년에게 고용노동부장관이 취직을 인정하고 허가해 주는 증명서

사용자(使用者)

- 사업주(사장) 또는 사업을 경영하는 담당자(대표이사), 근로자에 관한 사항에 대해 사업주를 위해 행위하는 자(공장장, 지점장 등)

Q

집안형편이 어려워 스스로 용돈을 벌고, 부모님께도 도움을 드리고 싶습니다. 왜 중학생은 일을 하려면 취직인허증이 있어야만 하나요?

A

우리나라는 청소년이 인격적으로 성장하고 몸과 마음이 튼튼하게 자랄 수 있도록 중학교 과정까지 의무교육을 받도록 정하고 있습니다. 그래서 의무교육을 받는데 지장이 없도록 15세 미만 청소년 또는 18세 미만이라도 중학교 재학중인 청소년은 사용하지 못하도록 정하고 있습니다.

Q

취직인허증을 신청했습니다. 지방고용노동청(지청)에서는 어떤 부분을 확인하나요?

A

일하는 청소년을 보호하기 위해, 하는 일이 위험하고 해를 끼치는 일이 아닌지, 부모님 등 보호자가 동의는 하였는지, 일하는 시간이 학교생활에 지장을 주는 것은 아닌지 등 여러 가지를 확인합니다.

일하기 위해 필요한 서류

사용자는 18세 미만 청소년을 고용할 시에는 친권자(후견인) 동의서와 나이증명서류를 사업장에 갖추어야 합니다.

● 18세 미만 청소년은 일하기 전에 친권자의 동의서와 나이를 증명할 수 있는 서류를 제출하고, 사용자는 사업장에 비치하여야 합니다

- 나이증명서류는 가족관계증명서, 주민등록등본 등을 말함.
- 취직인허증을 비치한 경우, 친권자 동의서와 가족관계증명서를 갖춘 것으로 인정함.

● 사용자가 친권자 동의서와 나이증명서류를 사업장내에 비치하지 않았을 경우, 처벌받을 수 있습니다.

※ 친권자 동의서와 나이증명서류 미비치시 500만원 이하 과태료

친권자(親權者)

- 미성년자(19세 미만)인 자녀를 보호할 권리와 의무를 가진, 미성년자의 부모 또는 양부모

후견인(後見人)

- 친권자가 없거나 친권자가 법률행위의 대리권 등을 행사할 수 없을 때 그 미성년자를 보호하기 위해 두는 사람

Q

17살 청소년입니다. 친구들이 아르바이트 시작할 때 법에서 정한 서류를 사장님께 제출해야 한다고 해서 사장님께 물어봤더니, 모르겠다고 하십니다. 혹시 그 서류를 제출하지 않으면 제가 처벌 받는 건가요?

A

청소년 근로자가 처벌받는 것이 아니라, 사용자가 처벌 받을 수 있습니다.

사용자는 18세 미만 근로자를 고용할 때에는 반드시 부모님 동의서와 나이를 증명하는 서류(가족관계증명서 등)를 받아야 하는 법적인 의무가 있습니다.

위 서류들을 제출하지 않고 일했더라도 법적 책임은 청소년이 아닌 사용자에게 있습니다.



친권자(후견인) 동의서

- 친권자(후견인) 인적사항

성 명 : 김사랑

생년월일 : 680508-*****

주 소 : 서울시 중구 예장동 5-85

연락처 : 02-345-6789 (핸드폰 010-222-3333)

연소근로자와의 관계 : 부(아버지)

- 연소근로자 인적사항

성 명 : 김희망 (만 17세)

생년월일 : 080101-*****

주 소 : 서울시 중구 세종대로 110

연락처 : 02-345-6789 (핸드폰 010-333-4444)

- 사업장 개요

회사명 : 희망서울

회사주소 : 서울시 중구 서소문동 37

대표자 : 홍길동

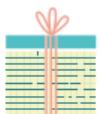
회사전화 : 02-123-4567

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

년 월 일

친권자(후견인) 김사랑 (인)

첨부 : 가족관계증명서 1부.



유해업종의 일이나 위험한 일은 할 수 없어요!



일할 수 없는 곳

18세 미만 청소년에게 위험하거나 유해한 일은 시킬 수 없습니다.

🔍 일자리를 구할 때에는 먼저 청소년이 일할 수 있는 곳인지 확인합니다.

청소년이 일할 수 없는 곳

- 고압 작업, 잠수 작업
 - 18세 미만의 운전(조종) 면허취득을 제한하고 있는 업종의 운전(조종) 업무
 - 청소년보호법 등 타 법률에서 18세 미만 청소년의 고용을 금지하고 있는 업종
 - 유흥주점, 단란주점, 비디오방, 노래방, 전화방, 무도장업, 숙박업, 이용업, 목욕장업 중 안마실 등 설치, 유독물 제조 · 판매업, 티켓다방, 주류판매 목적 소주방 · 호프집 · 카페, 종합 게임장, 만화방 등
 - 교도소 또는 정신병원, 소각 또는 도살 업무
 - 유류(기름)를 취급하는 업무(주유소 제외)
 - 2-브로모프로판 취급 또는 노출 업무
- ※ 2-브로모프로판 : 전자부품 세척에 사용되는 유기용제로 불임 등을 유발

🔍 사용자가 고용을 금지하는 직종에 청소년을 일하게 했을 때에는 처벌 받을 수 있습니다.

※ 고용금지직종에 청소년 고용시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금

유해 · 위험 업종(有害 · 危險 業種)

- 청소년의 정신적 · 육체적 건강을 지키는데 해가 되거나
위험한 직종

Q

고등학교 1학년 학생입니다. PC방 아르바이트를
할 수 있나요?

A

PC방은 청소년보호법에서 청소년 고용을 금지하고 있는
업종입니다. 청소년보호법에서는 청소년을 만 19세 미만
으로 정하고 있어, 만 19세 미만은 PC방에서 일할 수
없습니다. 사용자가 청소년 고용 금지직종에 청소년을
일하게 하였을 경우 처벌받을 수 있습니다.



02

인권을 존중 받으며 일해야 합니다.

- 강제 근로 금지
- 폭행(언어폭력) 금지
- 직장내 성희롱 금지
- 직장내 괴롭힘 금지



성희롱은 참지 마세요 !!



강제 근로 금지

사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단을 사용하여, 근로자가 억지로 일하도록 강요할 수 없습니다.

🔍 억지로 일하도록 강요하는 행위는 매우 다양한 형태로 나타납니다.

- 때리는 행위, 심한욕설 · 폭언 반복, 고함을 질러 놀라게 하는 행위
- 본인 및 본인과 밀접한 관계에 있는 자에 대한 협박
- 감금, 사표수리 거부, 해고 위협, 주민등록증 · 여권 등 근로자의 소지품을 사용자가 보관 등

🔍 사용자가 강제 근로를 시키기 위해 부당한 수단을 사용하였을 경우, 실제 강제 근로 여부와 관계없이 처벌 받을 수 있습니다.

※ 근로자를 강제로 일하게 했을 경우 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금

폭행(언어폭력) 금지

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

▣ 폭행에는 육체적인 고통 뿐 아니라, 막말과 욕설 등 폭언을 수차례 반복하는 것도 포함됩니다.

- 근로자에게 물건을 던지거나, 수치심과 모멸감을 유발시키고 명예를 손상시키는 등의 행위도 폭행에 해당됨.

▣ 일하면서 실수를 하였다고 해도 폭행은 절대 정당화 될 수 없으며, 이는 높은 지위를 이용해 근로자의 인권을 모독하는 위법행위입니다.

- 고의 또는 부주의로 회사에 손해를 끼쳤을 경우 사용자가 법적인 처벌이나 손해배상은 청구할 수 있으나, 폭행은 절대 안됨.
- 사업주(사장), 사업주를 위해 행위하는 대리인 또는 기타 종업원 (매장 관리인 등)이 폭행했을 때에도 해당됨.

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

※ 근로자 폭행시 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금

Q

아르바이트를 하다 사정이 생겨 하루를 무단결근 했습니다. 다음날 나가니 사장님의 뺨을 때렸고 입술이 약간 찢어졌습니다. 제가 잘못한 거라 가게에 손해가 생겨 손해배상을 청구할 수도 있다고 합니다. 억울해서 잠도 오지 않습니다.

A

만약 손해가 생겼으면 손해배상을 청구해야 할 문제이며, 어떤 경우에도 폭행은 금지됩니다. 폭행은 근로기준법 위반으로 위법행위입니다. 처벌을 원하시면 증빙 자료 (상해진단서, 가게 cctv 영상, 녹음 및 동영상 촬영, 동료 증언 등)를 준비하여 지방고용노동청에 신고하실 수 있습니다.



직장내 성희롱 금지

사업주 · 상급자 또는 동료 근로자는 직장내 지위를 이용하여 다른 근로자에게 성희롱을 해서는 안됩니다.

💡 직장 내 성희롱의 피해자는 여성뿐 아니라 남성도 될 수 있으며 동성 간 행위도 직장 내 성희롱이 될 수 있습니다.

- 피해자는 사업주를 제외한 모든 근로자(파견근로자, 기간제 · 단시간 근로자 등)가 될 수 있으며, 채용과정에서 면접을 본 구직자도 포함됨

💡 성희롱은 피해자의 느낌(굴욕감이나 혐오감)을 우선적으로 고려하며, 사업장 밖에서 이루어지는 행위(회식, 야유회 등)도 해당됩니다.

성희롱 해당 사례

성희롱 유형	내 용
육체적 성희롱	<ul style="list-style-type: none">• 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉 행위• 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 만지는 행위• 안마나 애무를 강요하는 행위 등

언어적 성희롱	<ul style="list-style-type: none"> • 음란한 농담이나 음담패설 • 옷차림·신체·외모에 대한 성적인 비유나 평가 • 성적 사실관계를 집요하게 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포 • 성적 관계를 강요하거나 회유하는 행위 • 음란한 내용의 전화 통화 • 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위 등
시각적 성희롱	<ul style="list-style-type: none"> • 외설적인 사진, 그림, 낙서, 음란출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위 • 직접 또는 팩스나 컴퓨터 등을 통하여 음란한 편지, 사진, 그림 송부 • 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적 노출 또는 만지는 행위 • 상대방의 특정 신체부위를 유심히 쳐다보거나 훑어보는 행위 등

 **직장 내 성희롱 예방을 위한 사업주의 의무사항은 아래와 같으며, 이행하지 않을 경우에는 처벌 받을 수 있습니다.**

- 직장 내 성희롱 예방교육 연 1회 이상 실시 및 교육이수
- 성희롱 행위자에 대한 징계 등 조치
- 피해를 입거나 피해를 주장하는 근로자에 대한 고용상 불이익 조치 금지
- 고객 등에 의한 성희롱 방지를 위한 노력
 - 근로자가 고충해소 요구시 근무장소 변경 등 조치
 - 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 한 불이익 조치 금지



회사에서 직장 내 성희롱을 당했을 경우에는 아래의 구제절차에 따라 대응합니다.

직장내 성희롱 구제 절차

- ① 성희롱 행위 발생시 확실한 거절의 의사표시를 하고, 당시 상황을 자세하게 기록합니다.
 - 우체국 내용증명 등 거절 의사표시의 증빙을 남기는 것이 좋음
 - 날짜 · 시간 · 장소, 가해자의 말과 행동, 피해자 본인의 느낌과 대응한 내용, 주위 목격자, 기타 주변 상황 등을 꼼꼼히 기록
- ② 직장내 고충처리기관(인사 · 감사부서, 노사협의회, 노동조합, 사업주 등)에 신고하고 민간 전문상담기관과 상담을 합니다.
- ③ 성희롱 증명을 해야 하고, 가해자 주장에도 대응해야 하기 때문에 고용노동부 고용평등 온라인 상담서비스의 도움을 받는 것이 좋음
 - 고용노동부 고용평등 상담 대표전화(1551-9811), 서울여성노동자회(02-3141-9090), 여성노동법률지원센터(0505-515-5050), 사단법인 노동희망(070-8279-1598) 등
- ④ 고용노동부(노동지청) 및 국가인권위원회에 신고(진정) 합니다.
 - 사업주가 성희롱을 하였거나, 직장 내 성희롱 예방 · 해결을 위한 사업주 의무사항을 이행하지 않았을 경우 고용노동부(노동지청)에 진정→ 사업주 처벌 가능
 - 국가인권위원회에도 진정 가능 → 사업주 등에 대한 처벌권한 없고 시정 권고만 가능
 - * 성희롱 피해자에게 부당해고 등 불리한 조치시 노동위원회에 구제 신청
- ⑤ 형사처벌을 위해 고소할 수 있으며, 정신적 · 물질적 배상을 받으려면 성희롱 행위자와 사업주를 상대로 민사소송을 제기할 수 있습니다.

- ※ 사업주가 직장내 성희롱 시 : 1천만원 이하 과태료
- ※ 성희롱 예방교육 미실시 : 500만원 이하 과태료
- ※ 성희롱 행위자에 대한 징계 등 미조치 : 500만원 이하 과태료
- ※ 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치 : 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
- ※ 고객 등에 의한 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치 : 500만원 이하 과태료



직장내 괴롭힘 금지

사업주 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 해서는 안됩니다.

▣ **직장 내 괴롭힘은 객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 일반적·평균적인 사람의 입장에서 신체적·정신적 고통 또는 근무환경 악화가 발생할 수 있는 행위를 말합니다.**

- 괴롭힘은 사업장 안에서 발생한 경우 뿐 아니라, 온라인 상에서 발생하는 경우도 포함.

▣ **집단으로 따돌리는 행위, 업무수행 과정에서 의도적으로 배제한 경우, 회식을 강요하거나 원하지 않는 술을 강제로 권하는 행위, 반복적인 폭언을 하는 행위 등은 직장 내 괴롭힘에 해당합니다.**

직장 내 고롭함 행위 예시

- 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱함
- 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별함
- 다른 근로자들과는 달리 특정 근로자에 대하여만 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여함
- 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않음
- 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시킴
- 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력 행사
- 다른 근로자들과는 달리 특정 근로자의 일을 하거나 휴식하는 모습만을 지나치게 감시
- 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속적, 반복적으로 지시
- 정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요함
- 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림
- 신체적인 위협이나 폭력을 가함
- 욕설이나 위협적인 말을 함
- 다른 사람들 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 함
- 의사와 상관없이 음주/흡연/회식 참여를 강요함
- 집단 따돌림
- 업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 주지 않거나, 인터넷·사내 네트워크 접속을 차단함

직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치에 관한 사업주의 의무사항은 다음과 같습니다.

- 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항은 취업규칙에 반드시 명시
- 신고가 접수되면 발생 사건에 대한 즉각적이고 적절한 조치
- 괴롭힘 행위자에 대하여는 피해자의 의견을 들어 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치

회사에서 직장 내 괴롭힘을 당했을 경우에는 다음의 구 제절차에 따라 대응합니다.

직장 내 괴롭힘 구제 절차

- ① 괴롭힘을 당하면 단호하게 거부의 의사표시를 합니다.
 - 괴롭힘을 경험했을 때 문제가 발생했다는 사실을 인정하는 것이 가장 중요
 - 가해자에게 문제라는 사실을 인지시키고 그만 둘 것을 요청함
 - 증거의 수집
 - 만나서 이야기 할 경우 자신의 입장을 정리하여 말할 수 있도록 준비
 - 상대방과의 대화내용을 녹음하는 것은 법적으로 허용
 - 행위자를 직접 만나기 어렵다면 가족친구등 신뢰할만한 사람과 함께 만남
- ② 직장 내 고충처리기관(노사협의회, 인사·감사부서, 사업주 등) 등 내부 해결절차를 이용합니다.
 - 신고할 때는 행위자의 행위에 대해 구체적(6하원칙)으로 진술

- 회사에 피해자 본인에 대한 보호조치 및 피해 구제를 위해 본인이 원하는 해결책을 요구
- 해결 절차가 진행되는 동안 피해자가 행위자와 함께 근무해야 하는 상황을 견디기 힘들다면 연차유급휴가 등을 신청하는 등 분리 요청
③ 고용노동부(고용노동지청) 및 국가인권위원회에 신고(진정)합니다.
- 사업주가 직장 내 괴롭힘 예방 · 해결을 위한 사업주 의무사항을 이행하지 않았을 경우 고용노동부(고용노동지청)에 진정 → 취업규칙 미신고 및 괴롭힘 신고자에게 불리한 처우를 하는 경우 사업주 처벌 가능
- 국가인권위원회에도 진정 가능 → 사업주 등에 대한 처벌권한 없고 시정권고만 가능

※ 괴롭힘 피해자에게 부당해고 등 불리한 조치시 노동위원회에 구제요청



근로계약서, 취업규칙 등에서 정한 것 외의 업무를 부여한 경우 직장내 괴롭힘에 해당하나요?



A 업무상 필요성, 기존 업무와의 연관성 등을 토대로 볼 때 필요성이 인정될 수 있다면 적정 범위 내의 행위로 볼 수 있습니다. 반면 관련성이 부족하거나 특정인을 괴롭힐 의도가 있는 등 사정이 있는 경우에는 직장내 괴롭힘에 해당할 수 있습니다.



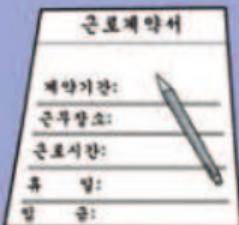
03

근로계약서, 꼭 확인하고 서면으로 교부 받습니다.

- 근로계약서 작성 및 교부
- 근로조건이 계약내용과
다를 경우
- 현장실습생 표준협약서 및
근로계약서 작성
- 부당한 서약은 무효



근로계약서는 일하기 전에 꼭 작성하고, 1부 보관해요.



근로계약서 작성 및 교부

근로계약서는 일하기 전에 작성해야 하며, 2부 작성 후 사용자와 근로자가 각각 1부씩 나누어 가집니다.

💡 일하기 전에 반드시 근로계약서를 작성합니다.

- 근로조건을 문서로 명확히 하지 않으면, 임금체불 등 부당한 대우를 당해도 대응하기 어려움.

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

- 계약조건 기재 란(시간당급여·근무시간·휴일 등)을 공란으로 두고 근로자에게 서명만 하게 하는 등 부실한 계약서 작성도 위법행위에 해당.

근로계약서 작성시 확인사항

1. 근로계약기간

- 실제 근로할 기간 기재(1년 이상 근무 등 불확실하게 기재하면 안됨)
- 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 근로개시일만 기재

2. 근무장소 및 업무내용

- 계약과 다른 업무내용을 지시할 수 있으므로 꼼꼼히 확인

3. 근로시간

- 1일 7시간(주 35시간) 적용
- 휴게시간은 계속근무 4시간당 30분이상, 8시간인 경우 1시간 이상

4. 근무일 및 휴일

- 정확한 근무요일 기재(매주 2~3일 등 불확실하게 기재하면 안됨)
- 유급주휴일, 약정휴일(법정휴일 외 추가로 정한 휴일) 등 확인
- ※ 노동법은 노사간 별도의 정함이 없어도 주휴일과 근로자의 날(5월 1일), 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일은 유급휴일로 정하고 있음. 다만 공휴일의 유급휴일 여부는 기업규모별 단계적으로 시행함.
 - * 300인 이상 사업장, 공공기관 등: 2020.1.1.
 - * 30인 이상 300인 미만: 2021.1.1.
 - * 5인 이상 30인 미만: 2022.1.1.
- ※ 그 밖의 휴일은 노사합의, 취업규칙, 근로계약 등으로 휴일로 할지 유급으로 할지 여부를 정할 수 있음

5. 임금

- 기본급여와 상여금(연간 상여금 금액) 및 수당 반드시 확인
- 법정수당(야간수당, 휴일수당, 연차수당 등) 금액이 미리 기재되어 있는 경우, 기재된 금액보다 나중에 실제 발생하는 수당이 더 많다면 차액을 사용자가 지급 해야 함
- 기본급에 주휴수당이 포함되어 있지 않은 경우, 근로계약서에 주휴수당이 별도로 기재되어 있지 않아도 추가로 받을 수 있음

6. 기타사항

- '이 계약에 정함이 없는 사항은 관계 법령 및 취업규칙에 따름' 등 취업 규칙에 의한다는 규정이 있을 경우에는 반드시 회사의 취업규칙 확인

💡 **계약서상 근로조건은 노동법 등에서 정한 최저기준 이상을 보장해야 합니다.**

- 계약 내용이 노동법 위반인 경우, 그 부분은 무효이며 지킬 필요 없음.

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

계약 및 근무내용 증명자료

- 구인광고(매장광고 사진, 인터넷 광고 캡쳐 등)
- 사용자 현황자료(이름, 주민번호, 주소 등)
- 근무내용 기록 및 사진인증 등(일한 날짜 및 시간, 그날의 특이사항 등)
- 임금액 기재된 봉투(임금은 되도록 통장으로 입금) 등

▣ **근로계약서를 작성하지 않거나 작성한 계약서를 주지 않는 경우 고용노동부에 신고할 수 있습니다.**

※ **근로계약서를 작성하여 교부하지 않을 경우 500만원 이하 벌금**

Q 사장님의 근로계약서를 써주지 않습니다. 근로계약서를 꼭 써야 하나요?

A 반드시 작성해야 합니다. 근로조건을 문서로 명확히 하지 않으면, 임금체불 등 부당한 대우를 당해도 대응하기 어렵습니다. “부모님께서 계약서를 가지고 오라고 하셨다”, “학교 선생님께서 근로계약서를 가져 와야 종례(또는 야간자율학습)를 빼 주신다고 하셨다” 등 여러 가지 방법으로 계약서 작성을 요구해 봅니다. 그러나 근로계약서를 작성하기 곤란하거나, 꼭 일을 해야만 하는 상황이라면 매일 근무한 내용 등을 자세하게 기록해서 향후 분쟁에 대비해야 합니다.

Q

근로계약시 시급을 9,500원으로 약속했습니다. 나중에 최저임금이 10,030원이라는 걸 알았습니다. 사장님은 제가 근로계약서에 서명하고 동의했기 때문에 9,500 원만 받는 것이 맞다고 합니다. 억울합니다.

A

근로계약서의 내용이 노동법을 위반했다면, 그 부분은 무효입니다. 계약서에 사인을 했더라도 법에서 시간당 10,030원을 최저 기준으로 정하고 있기 때문에 10,030 원에 못 미치는 금액만큼 추가로 더 받을 수 있습니다. 이런 부분도 임금체불(임금을 주지 않는 것)에 해당되며, 고용노동부에 신고 등의 방법을 통해 못 받은 임금을 받을 수 있습니다.



연소근로자(18세 미만인 자) 표준근로계약서

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

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터

* 근로계약기간을 정하는 경우에는 “○○년 ○○월 ○○일부터 ○○년 ○○월 ○○일까지” 등으로 기재

2. 근무장소 :

3. 업무의 내용 :

4. 소정근로시간 : __시 __분 부터 __시 __분까지(휴게시간 : __시__분~__시__분)

5. 근무일 및 휴일 : 매주 ____일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 ____요일

6. 임금

- 월(일, 시간)급 : _____원

- 상여금 : 있음 () _____원, 없음 ()

- 기타급여(제수당 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. 가족관계증명서 및 동의서

- 가족관계기록사항에 관한 증명서 제출 여부 : _____

- 친권자 또는 후견인의 동의서 구비 여부 : _____

9. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)

고용보험 산재보험 국민연금 건강보험

10. 근로계약서 교부

- 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조, 제67조 이행)

11. 기타

- 13세 이상 15세 미만인 자에 대해서는 고용노동부장관으로부터 취직인허증을 교부받아야 하며, 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

년 월 일

(사용자) 사업체명 : _____ (전화 : _____)
주 소 :
대표자 : (서명)

(근로자) 주 소 :
연락처 :
성명 : (서명)

근로조건이 계약내용과 다를 경우

근로계약서에 쓰여진 근로조건이 사실과 다를 경우, 근로자는 업무를 거부하거나 손해배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있습니다.



청소년 근로자의 동의 없이 일방적으로 근로계약 내용을 변경(근로조건을 저하)하는 경우, 사용자에게 거부 의사를 명확히 전달해야 합니다.

- 근로계약 내용대로 근로조건(임금, 근로시간·장소, 업무내용, 기타 근로자의 대우 등)을 지킬 것을 요구해야 함.
- 이의제기 없이 근무할 경우, 회사측의 근로조건 변경을 암묵적으로 동의한 것으로 보일 수 있음.



근로조건 변경으로 손해가 생겼을 경우 즉시 계약을 취소하고, 노동위원회에 손해배상 청구를 신청 할 수 있습니다.

- 손해배상에는 거주를 옮겨야 할 때 필요한 비용(귀향여비)도 포함됨.
※ 노동위원회에 손해배상 청구 : 5인 이상 사업장에 적용

손해배상 청구시 필요서류

- 근로조건 위반 손해배상 청구 신청서
- 근로계약서 사본
- 사용자가 근로조건을 위반하였다는 사실을 증명하는 자료

귀향여비(歸鄉旅費)

- 근로계약서의 근로조건이 사실과 달라 근로자가 근로계약을 해제하였을 경우, 취업을 목적으로 거주를 변경하는 근로자에게 사용자가 지급해야 하는 여비

Q

전단지만 돌리면 된다고 했는데, 업무용 핸드폰을 사야 하고 다른 일할 사람을 데려와야 한다는 등의 이상한 요구를 합니다. 그만둔다고 하니, 계약위반이니 손해를 배상하라고 합니다. 어떻게 해야 하나요?

A

근로계약서에 기재된 업무 이외의 업무를 시킬때에는 거부할 수 있습니다. 근로계약서의 근로조건이 사실과 다를 경우 근로조건 위반을 이유로 사용자에게 손해배상을 청구하고 즉시 근로계약을 해지할 수 있습니다. 손해배상 청구시에는 사업장을 관할하는 노동위원회에 신청할 수 있습니다.



현장실습생 표준협약서 및 근로계약서 작성

현장실습시에는 표준협약을 체결해야 하며, 사업장 근로자와 동일하게 일을 하는 경우 표준 협약서와 함께 근로계약을 체결해야 합니다.

🔍 **현장실습을 실시하기 7일 전까지 회사, 실습생, 학교장은 '표준협약서' 서식에 따라 현장실습계약을 체결해야 합니다.**

- 표준협약서 양식은 고용노동부장관이 교육부장관 및 산업통상자원부장관과 협의하여 발표.
- 작성한 표준협약서는 회사, 실습생, 학교장이 각각 1부씩 보관.

🔍 **협약서 작성시에는 모든 내용을 확인하고, 모르는 부분은 물어보고 이해한 후 서명합니다.**

- 표준협약서 내용 중 1조, 3조, 9조, 13조, 18조는 회사와 협의하여 작성하고, 나머지는 서식을 그대로 활용
(붙임 45~49페이지 현장실습표준협약서 참조)

꼭 알아야 할 표준협약서 내용

- 현장실습 조건
 - 실습기간, 휴식시간, 실습수당, 연장실습시 시간당 별도수당, 수당지급일 등

- 실습시간 1일 7시간 이내(1일 1시간, 1주일 5시간 한도로 연장 가능)
※ 실습시간 연장시는 연장실습수당 별도 지급
- 1주일에 2일 이상 휴일 보장
- 야간실습(오후 10시~다음날 오전 6시) 및 휴일실습 금지
- 업무상 재해 발생시 적절한 보상

▣ **부당한 대우를 받거나 사고의 위험 등이 있을 경우, 회사 측에 시정을 요구하고 담임선생님이나 노동인권전문가에게 도움을 구합니다.**

- 노동복지센터, 국가인권위원회, 인권상담전화(국번없이 1331), 서울노동권익센터(1661-2020) 등

▣ **사업장에서 사실상 근로자와 동일하게 일을 시킨다면 근로계약 체결을 요구할 수 있습니다.**

- 근로계약이 체결되면 최저임금, 각종 수당, 휴일·휴가, 해고 제한, 퇴직금 등 근로자의 권리를 법적으로 보호받을 수 있음.

▣ **회사측에서 근로계약 체결을 거부하거나, 현장실습생이 원하지 않는 근로계약을 체결하여 1일 7시간 이상 과도하게 일을 시킬 경우, 학교 및 부모님과 상의하여 현장 실습을 중단할 수 있습니다.**

현장실습(現場實習)

- 특성화고 또는 마이스터고 학생들이 취업 이전에 기업 현장에 투입되어 해당분야 역량을 기르는 교육·훈련과정
- 현장실습이라 해도 사업장의 다른 근로자와 동일하게 근로하는 경우, 근로자로 인정됨



현장실습생입니다. 표준협약서만 작성했는데, 어떤 경우에 근로계약을 체결할 수 있나요?



근무(실습)시간이 일반근로자와 같거나 비슷하게 정해져 있는 경우, 하는 일이 일반근로자와 같거나 비슷하면서 생산과정에 직접 참여 또는 보조하는 경우(특히 일반근로자와 비슷하게 연장, 야간, 휴일근로에 참여하는 경우), 작업 및 근무지시가 구체적으로 이루어지는 경우 등입니다.

근로계약을 체결할 때는 회사에서 써 주는 계약서를 혼자만 보고 싸인하지 말고 반드시 학교, 부모님 또는 노동전문가와 상담 후 싸인하는 것이 좋습니다.

근로계약기간은 얼마인지, 업무내용은 무엇인지, 근무일 및 휴일은 어떻게 지정되었는지, 임금수준은 어떠한지 등을 꼼꼼히 살펴야 하기 때문입니다.



현장실습표준협약서

제1조 (목적) 이 협약서는 기관대표(이하 “현장실습기관”이라 한다)와 학교생(또는 훈련원생)(이하 “현장실습생”이라 한다) 학교장(또는 훈련원장)(이하 “직업교육훈련기관”이라 한다) 상호간에 현장실습에 필요한 사항을 정하고 이를 성실히 준수할 것을 약정함을 그 목적으로 한다.

제2조 (용어의 정의) “현장실습”은 교육 또는 훈련을 목적으로 하는 사업 또는 사업장에서 일을 경험하는 것을 말하며, “현장실습생”은 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로자와 달리 교육 또는 훈련을 목적으로 사업 또는 사업장에서 일을 경험하는 자를 말한다.

제3조 (현장실습 기간 및 장소) ① 현장실습 기간은 20 년 월 일부터 ~ 20 년 월 일으로 한다. ② 현장실습은 직무를 수행하는 “현장실습기관”的 산업현장 시설을 이용하여 실시한다. 다만, 직무와 관련된 이론 등의 교육훈련의 경우 산업현장시설 내외부의 별도의 시설에서 실시할 수 있다.

제4조 (현장실습방법 및 절차) ① 현장실습은 교육과정(또는, 직업교육훈련과정)에 의거 “현장실습기관”이 “직업교육훈련기관”과 협의하여 작성한 현장실습계획에 따라 실시한다. 이 때 현장실습계획에는 정해진 기간 동안 필요한 직무능력을 높일 수 있도록 교육훈련 목적 및 목표, 교육훈련 내용 및 방법, 현장실습담당자, 교육훈련 장소 및 시간, 교육훈련 대상 등이 포함되어야 한다.

② “직업교육훈련기관”은 현장실습의 내실화를 위해 제5조제4호에 따른 산업체 현장실습 담당자와 직업교육훈련기관의 교사(또는 직업교육훈련교사)가 참여하는 현장실습협의체를 구성하여, 현장실습협의체는 “현장실습기관”과 현장실습에 관한 제반사항을 협의한다. 다만 “현장실습기관”的 산업현장시설에서 현장 실습하는 현장실습생이 적어 현장실습협의체 구성의 필요성이 없는 경우 “직업교육훈련기관”이 “현장실습기관”과 직접 현장실습에 관한 제반사항을 협의한다.

③ “현장실습기관”은 “현장실습생” 또는 “직업교육훈련기관”이 요청시 매월 1회 이상 “현장실습생”이 소속된 직업교육훈련기관에 출석하여 직업교육훈련 및 평가를 받을 수 있도록 한다.

제5조 (현장실습기관의 의무) “현장실습기관”은 현장실습이 내실 있게 실시되도록 다음 각 호의 사항을 준수한다.

1. “현장실습생”의 전공과 희망을 고려하여 현장실습부서에 배치하고, “현장실습생”이 다양하고 폭넓은 현장경험을 쌓을 수 있도록 순환실습기회를 제공할 것
2. 현장실습에 부합하는 범위 내에서 “현장실습생”의 신체적 부담 능력을 고려하여 현장실습과제를 부여할 것
3. 현장실습에 필요한 시설, 공구, 재료 등을 제공할 것
4. 현장실습을 지도할 능력을 갖춘 현장실습담당자를 배치하여 “현장실습생”的 현장실습을 성실히 지도할 것
5. “직업교육훈련기관”이 현장실습표준협약의 이행 여부 등을 확인하고자 할 경우 이에 협조하는 한편 그 확인 결과 드러난 개선 및 변경사항을 현장실습에 반영하도록 노력할 것
6. “현장실습생”에게 「근로기준법」, 「산업안전보건법」 등 노동관계법령에 대한 교육을 실시할 것
7. “현장실습생”에게 직장 내 성희롱 예방교육을 실시할 것

제6조 (직업교육훈련기관의 의무) ① “직업교육훈련기관”은 “현장실습생”的 현장실습에 앞서, 현장실습 협약 내용, 계획, 방법, 준수사항, 관련법, 제7조 및 제8조에 따른 현장실습생의 권리와 의무에 관한 사항 등을 포함한 교육을 실시하여야 하며, 이 때 교육내용은 “현장실습기관”과 협의해야 한다.

② “직업교육훈련기관”은 “현장실습생”的 현장실습 출결상황을 관리해야 한다.

③ “직업교육훈련기관”은 현장실습에 관한 제반사항을 매월 1회 이상 점검해야 한다.

제7조(현장실습생의 권리) ① “현장실습생”은 현장실습 시 산업현장의 적응력을 배양할 수 있도록 적정한 지도를 받을 수 있는 권리를 가진다.

② “현장실습생”은 현장실습기간 중 산업재해로부터 보호받을 권리와 산업재해 시 적정한 보상을 받을 권리를 가진다.

③ “현장실습생”은 고의 또는 중대한 과실이 있는 경우를 제외하고는 현장실습과 관련하여 손해배상 책임 등의 불이익을 받지 않을 권리를 가진다.

제8조(현장실습생의 의무) “현장실습생”은 다음 각 호의 사항을 준수한다.

1. 현장실습과제를 성실하고 근면하게 수행할 것
2. 현장실습기간 중 실습에 필요한 범위 내에서 해당 사업장 질서에 관한 규정을 준수할 것
3. 현장실습을 위한 기계, 공구, 기타 장비가 파손되거나 분실되지 않도록 주의 깊게 사용할 것
4. 현장실습도중 알게 된 “현장실습기관”的 기밀을 누설하지 않을 것

제9조(현장실습 시간과 휴식) ① 현장실습 시간은 ___주 ___시간을 원칙으로 하며, 1일에 시간(현장실습 초기의 적응기간 일은 시간)으로 한다. 다만, 직업 교육훈련촉진법 제9조의 2에 따라 1일 7시간 이내, 주당 35시간을 넘지 않도록 하되 “현장실습기관”이 “현장실습생”的 동의를 얻은 경우에는 현장실습 학습목적에 한해 1일에 1시간, 1주일에 5시간 범위 내에서 연장할 수 있다.

■ 1일 1시간 연장에 대한 동의 여부: (동의, 부동의)(해당사항에 ○표)

② 현장실습 중 휴식시간은 ___분(집체교육훈련 시 1시간당 ___분)으로 한다. 다만, 「근로기준법」 제54조에 따라 1일 현장실습시간이 4시간 이상일 경우 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴식시간을 현장실습 시간 중 부여하여야 한다.

③ “현장실습기관”은 “현장실습생”에게 1주 2회 이상의 휴일을 주어야 한다.

④ “현장실습기관”은 직업 교육 훈련 촉진법 제9조의 2에 따라 야간(오후 10시부터 오전 6시까지) 및 휴일에 “현장실습생”에게 현장실습을 시켜서는 아니 된다.

제10조(현장실습생 특별보호) ① “현장실습기관”은 “현장실습생”을 「근로기준법」 제65조 및 같은 법 시행령 제40조 별표4에서 정하고 있는 도덕상 또는 보건 상 유해·위험한 사업에 현장실습을 시켜서는 아니된다.

② (“현장실습생”이 18세 미만인 경우) “현장실습기관”은 「근로기준법」 제65조 및 제72조에 따라 “현장실습생”을 보호하여야 한다.

③ (“현장실습생”이 여성인 경우) “현장실습기관”은 “현장실습생”이 청구하면 월 1일의 생리결석을 인정해야 한다.

제11조(안전·보건상의 조치) “현장실습기관”은 “현장실습생”的 산업재해를 예방하기 위하여 안전·보건교육 실시, 작업에 적합한 보호구 지급, 해당 기계·기구·설비 등에 대한 위험방지 조치 및 원재료·가스·분진 등에 의한 건강장애 방지조치 등 안전·보건상 필요사항을 조치한다.

제12조 (재해보상) “현장실습기관”은 “현장실습생”이 현장실습과 관련하여 재해를 입은 경우에는 「산업재해보상보험법」 제123조(현장실습생에 대한 특례)에 따라 재해보상을 한다. 다만, “현장실습기관”的 사업이 「산업재해보상보험법」이 적용되지 아니하는 경우에는 「산업재해보상보험법」의 보상에 준하는 재해보상을 한다.

제13조 (현장실습 수당 및 용품 등) ① “현장실습기관”은 식비, 교통비, 복지비 등을 포함한 현장실습 수당을 다음과 같이 매월 ___일에 지급한다. 다만, “현장실습기관”은 “현장실습생”이 현장실습을 중도 포기하거나 무단결근하는 경우에

는 그 실습일수에 비례하여 현장실습 수당을 지급한다.

- 다 음 -

■ 20 년 월 일부터 ~ 20 년 월 일까지 매월(일) _____원

② 중식의 제공 여부는 “현장실습기관”의 사규 또는 사업장 관행을 준용한다.

③ “현장실습기관”은 현장실습기간 중 “현장실습생”에게 현장실습교재, 작업복, 실습재료, 개인용 공구, 안정보호구, 기타 현장실습에 필요한 물품을 무상으로 제공한다.

제14조(복리후생) “현장실습기관”은 “현장실습생”에게 식당, 휴게실, 의무실, 기숙사, 통근버스 등의 복리후생시설을 이용할 수 있도록 편의를 제공한다.

제15조(현장실습의 평가) “현장실습기관”은 “직업교육훈련기관”이 정한 기준에 따라 “현장실습생”的 현장실습 결과를 평가하여 그 결과를 “직업교육훈련기관”에게 통보한다.

제16조(포상) “현장실습기관”은 “현장실습생”的 현장실습태도가 우수하여 타의 모범이 되거나 현장실습기간 중 특별한 선행이 있는 경우에는 포상할 수 있다.

제17조(현장실습내용의 변경) 현장실습생의 소질·건강·기능습득의 정도 또는 기타의 사유로 인하여 “현장실습기관”이 현장실습내용을 변경하려면 “현장실습생”과 “직업교육훈련기관”的 동의를 얻어야 한다.

제18조(현장실습계약의 해지) ① “현장실습기관”과 “현장실습생”은 현장실습 기간 동안에 계약을 해지해야 할 부득이한 사유가 있을 때에는 계약해지일 __일 전에 해지예고를 하고 계약을 해지할 수 있다. 이 경우 “현장실습기관”과 “현장실습생”은 “직업교육훈련기관”과 사전에 협의한다. 다만, “현장실습생”이 「근로기준법」 제65조 및 같은 법 시행령 제40조 별표4에서 정하고 있는 도덕상 또는 보건 상 유해·위험한 상황에 있다고 판단되는 경우에는 즉시 계약을 해지할 수 있다.
② 계약의 해지는 서면으로 하며 해지예고 시에는 그 사유를 명기하여야 한다.

제19조(현장실습중단 방지) “현장실습기관”은 “현장실습기관”的 귀책사유로 인하여 “현장실습생”的 현장실습이 중단될 경우에는 “직업교육훈련기관”과 협의하여 “현장실습기관”과 동일하거나 유사한 직종의 다른 현장실습 산업체로 “현장실습생”을 알선하는 등 “현장실습생”的 현장실습이 중단되지 않도록 노력하여야 한다.

제20조(취업) “현장실습기관”은 현장실습 수료자에 대해서는 우선적으로 채용하도록 노력하여야 한다.

제21조(수료증명서) ① “현장실습생”이 제4조제1항에 따른 현장실습계획에 따라 현장실습을 이수 후 “현장실습생” 또는 “직업교육훈련기관”이 요청시 “현장실습기관”은 “현장실습생”에게 현장실습 수료증명서를 교부한다.

② “현장실습기관”은 계약기간 종료 전에 현장실습계약이 해지되었을 때 “현장실습생” 또는 “직업교육훈련기관”이 요청시 “현장실습생”이 이미 이수한 내용과 기간 등을 기입한 증명서를 “현장실습생”에게 교부한다.

제22조(준용) 이 협약서에 명기되지 아니한 사항에 대해서는 직업교육훈련촉진법을 준용 한다.

본 협약서는 3부를 작성하여 “현장실습기관”, “현장실습생”, “직업교육훈련기관”이 기명날인한 후 각각 1부씩 보관한다.

20

(현장실습기관)기 관 명

대표이사 (인)

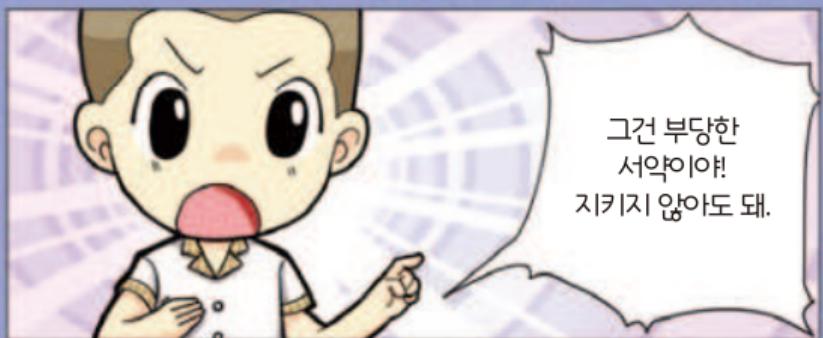
(현장실습생)주 소

성 명 (인)

(직업교육훈련기관)직업교육훈련기관명

대 표 (인)

부당한 서약은 지킬 필요 없어요 !!



부당한 서약은 무효

근로계약을 지키지 못할 경우를 예상해서 미리 위약금을 정하거나, 실제 손해액과 상관없이 일방적으로 배상금액으로 정하는 서약은 무효입니다.

🔍 사용자가 부당한 서약을 강요할 때에는 거부해야 합니다. 만약 어쩔 수 없이 서약 했다 하더라도 무효이기 때문에 지킬 필요 없습니다.

부당한 서약 사례

- 다음 근무자를 구하지 않으면 그만 둘 수 없음
- 1개월 이내 그만둘 경우 급여 없음
- 1일 결근시 일당 2배 손해배상
- 식당 음식을 먹다 들기면 10배 배상(식당에서 근무하는 경우)
- 고객에게 불친절 항의 들어오면 벌금 10만원 등

🔍 **부당한 서약으로 임금을 다 받지 못했을 경우, 임금체불에 해당되며 일을 그만둔 후에도 임금지급을 청구할 수 있습니다.**

※ 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약 체결시 500만원 이하 벌금

위약금(違約金)

- 계약(약속)을 위반했을 경우, 계약을 위반한 사람이 상대방에게 주기로 약속한 돈 (예 : 벌금 등)

Q

배달일을 하고 있습니다. 사장님의 근로계약기간 도중에 그만두면 손해배상금으로 2개월 월급을 반납한다는 서약서를 쓰라고 해서 쓴 적이 있습니다. 사정이 생겨 일을 그만두는데 사장님의 계약대로 하자며 2개월 급여를 주지 않습니다.

A

미리 위약금 또는 손해배상액을 예정하여 계약하는 것은 부당한 서약입니다.

따라서 작성할 필요가 없으며, 작성했다 할지라도 무효 이므로 지킬 필요 없습니다.

만약 손해가 발생했다면 실제 손해액에 대해 사용자가 입증하고, 제반사항을 고려해서 적정하게 계산된 손해액에 대해서만 배상하면 됩니다. 사용자가 부당한 서약을 이유로 급여를 지급하지 않는 것은 임금체불에 해당하며 처벌을 받게 됩니다. 임금체불시에는 고용노동부에 신고 (진정) 할 수 있습니다.

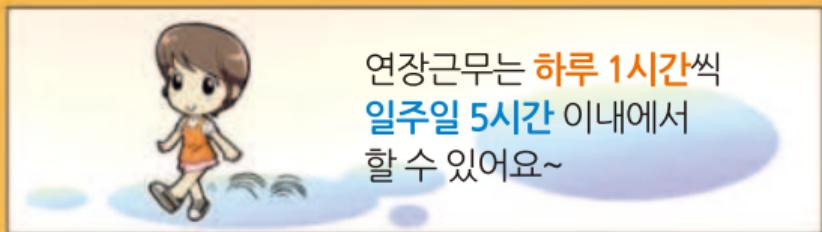


04

근로시간과 휴일·휴가, 열심히 일하고 편히 쉬어야 합니다.



하루 7시간,
일주일에
35시간
이상은
일할 수 없어요.



근로시간

18세 미만 청소년에게 원칙적으로 하루 7시간, 일주일 35시간을 초과해서 일을 시킬 수 없으며, 야간(오후 10시~오전 6시)과 휴일에도 일을 시킬 수 없습니다.

▣ 사용자와 청소년이 합의한 경우에는 하루 1시간, 일주일 5시간 범위내에서 연장근로를 할 수 있습니다.

- 연장근로를 포함하면, 하루 최대 8시간 일주일 40시간까지 일할 수 있음.

▣ 연장근로는 청소년이 동의할 경우에만, 야간근로와 휴일근로는 청소년의 동의와 고용노동부장관의 인가가 있을 경우에만 가능합니다.

- 야간근로는 2급 발암물질에 해당될 만큼 건강에 해로우며, 특히 성장기에 있는 청소년 근로자의 건강을 위해 제한되고 있음. 또한 충분한 휴식을 위해 연장·휴일근로 역시 제한되고 있음
- 사용자가 연장·야간·휴일근로를 강요할 경우 처벌 받을 수 있음.

▣ 사용자의 감독하에 있어 자유롭게 이용할 수 없는 시간은 모두 근로시간에 포함되며, 임금을 지급받아야 합니다.

근로시간에 포함되는 경우

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

🔍 연장근로 및 야간·휴일근로시에는 시간당 임금의 50%를
가산하여 지급받아야 합니다.
(5인 이상 근무하는 사업장에만 해당됨)

- 수당 계산방법 등은 임금편 88~92페이지
(연장근로수당 및 야간·휴일근로수당)에서 자세히 설명.

※ 근로 가능시간 위반시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

연장근로시간(延長勤勞時間)

- 법에서 정하고 있는 근로시간 범위에서 사용자와 근로자 사이에서
정한 근로시간을 초과하여 일하는 시간





퇴근시간이 되면 퇴근체크(전산)를 하게 하고, 항상 30분~1시간 정도 추가로 이것저것 일을 시킵니다. 전산에는 추가로 일한 시간이 나오지 않으니까 추가 근무시간에 대해서는 시급을 주지 않습니다. 위법 아닌가요?



일한 시간에 대해 임금을 주지 않는 것은 위법이며, 임금 체불에 해당합니다. 사용자에게 추가근로한 시간에 대해 임금을 지급해 줄 것을 요구하였는데도 지급 하지 않거나, 요구하기 어려운 상황이라면 고용노동부에 임금체불로 신고하여 지급 받을 수 있습니다. 연장근로를 했음을 주장하기 위해서는 입증자료를 확보 해야 합니다. 자필 근무시간 기록, 퇴근시간 사진 인증, 사무직일 경우 퇴근 시간 직전 이메일 발송(사업장내 IP주소), 동료 증언 등을 활용할 수 있을 것입니다.



설 명절기간 5일 동안 아르바이트를 했는데, 일하기 전 2일동안 미리 회사에서 교육을 받았습니다. 급여를 확인해 보니, 교육기간 2일의 급여는 없었습니다. 회사에서는 교육기간은 일한 것이 아니기 때문에, 급여가 없다고 하는데 맞는 말인가요?



의무적으로 참석해야 하는 교육도 근로시간에 포함되기 때문에 당연히 임금을 받아야 합니다. 교육기간 동안의 급여 지급을 회사에 청구해 보시고, 회사쪽에서 지급하지 않으면 임금체불로 신고할 수 있습니다.

Q

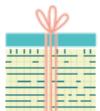
방학기간 동안 식당에서 하루 9시간을 일했습니다.
청소년이 9시간 일하는 것은 법을 위반한 것이라며
하루 7시간 급여만 계산해서 준다고 합니다.
맞는 말인가요?

A

아닙니다. 청소년 근로자가 법을 위반해서 9시간 일을 했을 경우, 일을 시킨 사용자가 처벌을 받게 되며, 일을 한 청소년은 처벌받지 않습니다.

법을 위반해서 9시간을 일했더라도 당연히 일한 만큼 급여를 받을 수 있고, 연장근로한 2시간은 가산임금을 받아야 합니다.





휴게시간에는 마음 편하게 쉬어야죠~



계속 서서
일만 하니까,
너무 피곤해.

.....

너희
휴게시간
없어?

휴게시간?
그게 뭐야?

4시간 일하면 30분,
8시간 일하면 1시간 이상 쉴
수 있도록 법에서 정한거야.
쉬면서 일해야 건강히
일할 수 있어~



휴게시간

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

▣ 휴게시간은 근로자가 사용자의 지휘·감독으로부터 벗어나서 자유롭게 이용할 수 있어야 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.

휴게시간의 잘못된 사례

- 음식점 등에서 손님이 없는 한가한 시간대에 2~4시간을 휴게시간으로 주면서 임금을 차감하는 행위
- 1시간당 5분~10분씩 짧게 줘서 편히 쉬지 못하게 하는 경우 등

▣ 특별한 규정이 없을 경우, 휴게시간은 근로시간에 포함되지 않으며 사용자는 임금을 지급하지 않아도 됩니다.

- 휴게시간을 유급으로 인정하는 회사의 규정 등이 있으면 유급.

* 휴게시간을 주지 않은 경우 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

Q

패스트푸드점에서 일하고 있습니다. 휴게시간 동안, 주방 구석 의자에서 쉬라고 합니다. 직원들이 돌아가며 혼자 앉아서 다른 직원들이 일하는 것을 보고 있다가 바쁘면 작업하러 나가야 합니다. 이것도 휴게시간으로 인정될 수 있나요?

A

휴게시간은 근로자가 자유로이 활용할 수 있어야 합니다. 매장내에서 사용자의 구속에서 완전히 벗어나지 못한다면 휴게시간으로 인정될 수 없습니다.

Q

하루 7시간 아르바이트를 하고 있습니다. 휴식시간은 30분을 주는데, 식사시간으로 활용하고 있습니다. 하지만 급여를 받아보면 항상 1시간 임금을 제외하고 줍니다. 30분을 쉬었으면 30분만큼만 무급으로 해야 하는 것 아닌가요?

A

네. 맞습니다. 실제 휴식시간으로 사용하지 않은 자투리 시간까지 임금에서 제외하고, 근로자에게 그 시간만큼의 임금을 지급하지 않는 것은 위법입니다. 임금지급시에는 반드시 사용한 휴식시간 30분만 무급으로 계산해야 합니다. 매일 30분치 못 받은 시급은 임금체불에 해당됩니다. 사용자에게 임금지급을 요구했는데도 지급을 하지 않을 경우에는 고용노동부에 신고할 수 있습니다.



유급주휴일은 꼭챙겨야해요!



휴일

1주일 평균 15시간 이상 일하고, 일하기로 한 날에 모두 일했으면, 1주일 1일 이상은 반드시 유급휴일을 받아야 합니다.

🔍 1주일 5일을 다 일하지 않더라도, 주휴일(유급휴일)을 받을 수 있습니다.

- 주말만 근무하는 아르바이트의 경우 약정한 주말(토, 일)2일간 평균하여 15시간 이상 일했으면 주휴일이 주어져야 함.
- 주휴일은 일하지 않고도 급여를 받는 유급휴일이며, 노사(사용자와 근로자)간 별도의 정함이 없어도 법에서는 주휴일과 매년 5월 1일 근로자의 날, 관공서 공휴일(기업규모별 단계적 적용)을 유급 휴일로 정하고 있음.

🔍 주휴일은 매주 특정한 요일을 미리 정해서 규칙적으로 주어야 합니다.

- 사용자는 지정된 주휴일에 업무량이 많다는 이유로, 업무량이 적은 날로 주휴일을 변경하는 등 마음대로 바꿀 수 없음.

🔍 주휴수당은 주 5일 40시간 일하는 경우를 기준으로, 1일 임금 100%를 받습니다.

- 주 5일 40시간 근무하는 경우를 기준으로 계산하므로, 그에 비례 하여 수당금액을 지급함.
※ 주15시간 근무 시 주휴수당: 시급×8시간×(15/40)
※ 주35시간 근무 시 주휴수당:

단시간근로자 주휴수당 계산방법

시간당 통상임금 × 1일 근무시간(주 5일 근무제에 비례)

- 시급 1만원, 주 3일 5시간씩 일하는 경우(주 15시간)

$$10,000\text{원} \times (15\text{시간} \div 5\text{일}) = 10,000\text{원} \times 3\text{시간} = 30,000\text{원}$$

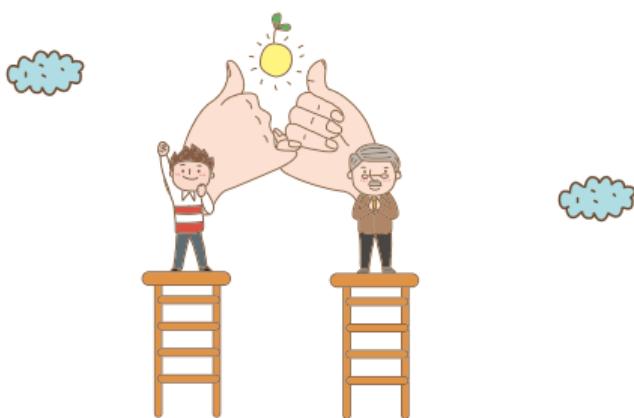
* 유급주휴일을 주지 않을 시 2년 이하 징역 또는 2천만원이하 벌금

휴일(休日)

- 쉬는 날, 근로제공의 의무가 없는 날.

유급휴일은 급여를 받으면서 쉬는 날, 무급휴일은 급여를 받지

않으면서 쉬는 날임



Q

유급주휴일을 일요일로 하고 싶은데, 회사에서 화요일로 하자고 합니다. 주휴일을 일요일로 할수는 없나요?

A

보통 유급주휴일은 일요일이지만 반드시 그런 것은 아니며, 사용자와 근로자가 협의하여 정합니다. 도서관은 월요일에 쉬는 곳이 많으며 이럴 경우 월요일이 유급주휴일입니다.

Q

공휴일도 일을 해야 한다고 하는데, 공휴일은 쉬는 날 아닌가요?

A

5인 미만 사업장의 경우, 공휴일은 관공서가 쉬는 날이며 반드시 회사의 휴일은 아닙니다. 회사에서 공휴일을 휴일로 정했을 때 휴일이 되며, 유급휴일 또는 무급휴일 여부도 별도로 정할 수 있습니다.

한달에 1일,
연차 유급휴가도
있답니다.



연차 유급휴가

1년 미만을 일한 경우에도 연차유급휴가를 쓸 수 있습니다. (5인 이상 근무하는 사업장에만 해당됨)

🔍 1년 미만을 일한 경우, 1주일에 15시간 이상 일하고, 1달 일하기로 한 날에 모두 일했으면 다음달 중 1일을 유급으로 쉴 수 있습니다.

- 매달 1일씩 발생한 연차유급휴가는 입사일로부터 1년 이내 사용 할 수 있음.

🔍 1년 이상을 일하고 1년 동안 80% 이상을 출근한 경우, 다음해에 15일의 연차유급휴가를 받을 수 있습니다.

- 입사 첫해에 사용한 연차유급휴기는 그 다음해 발생한 연차 일 수에서 공제하지 않음
- 1년 이상을 일하고 1년 동안 80% 미만을 출근한 경우, 1년 미만을 일한 경우와 동일하게 유급휴가를 받을 수 있음.

🔍 연차유급휴가를 기간 내 사용하지 못했을 경우 연차유급휴가 미사용수당을 받을 수 있습니다.

- 별도의 규정이 없으면, 쓰지 못한 연차 1일당 1일의 임금을 미사용수당으로 지급함
- 사용자가 법령에 정해진 절차대로 연차휴가를 쓰도록 권고(연차 사용촉진)했는데도 쓰지 않았을 경우, 연차수당을 받을 수 없음
- 연차수당을 못 받았을 경우에는 3년 이내에 청구할 수 있음

※ 연차유급휴가 미지급시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

연차 유급휴가(年次 有給休暇)

- 1년에 일정한 일수를 쉬고도 출근한 것과 같이 임금을 받을 수 있는 휴가



Q

1년 계약직(2024. 1. 1.~2024. 12. 31.)으로 근무 했습니다. 근무기간 동안 연차휴가를 4일을 사용 한 경우, 연차 미사용수당으로 받을 수 있는 휴가 일수는 모두 몇 개인가요?

A

1년째 되는 날인 2024.12.31.까지 근로를 제공하고 퇴 사한 경우, 계약기간 동안 매월 개근하였다면 연차휴가는 1개월 개근 시 1일씩 총 11일이 발생하며, 계약기간 중 사용한 4일을 공제하고, 미사용한 휴가 7일 만큼 수 당으로 보상받아야 합니다

Q

다음달이 휴가철이라 손님이 별로 없다고 전 직원의 1/2씩 돌아가며 연차유급휴가를 사용하라고 합니다. 회사에서 마음대로 정할 수 있나요?

A

사용자는 근로자가 연차 유급휴가를 청구한 시기에 주어야 하며, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에만 그 시기를 변경할 수 있습니다. 따라서 사용자가 임의로 연차 유급휴가 시기를 지정하는 것은 위법입니다.



생리휴가

사용자는 여성근로자가 청구하면, 월 1일의 생리 휴가를 주어야 합니다.
(5인 이상 근무하는 사업장에만 해당됨)

Q 생리휴가는 여성의 생리현상을 근거로 지급하는 휴가입니다.

- 임신중 여성 등 생리현상이 없는 자에게는 휴가를 주지 않을 수 있음
- 다만, 생리현상이 없다는 입증책임은 사용자에게 있음

Q 원칙적으로 무급이나, 노사 당사자의 합의 등에 의해 유급으로도 할 수 있습니다.

- 근로기준법은 최저기준을 정한 법이므로 단체협약, 취업규칙, 근로 계약 등에 의해 유급으로 정할 수 있음

※ 생리휴가 미지급시 500만원 이하 벌금

Q 대형마트에서 시간제 아르바이트를 하고 있습니다.
시간제 근무자도 생리휴가를 사용할 수 있나요?

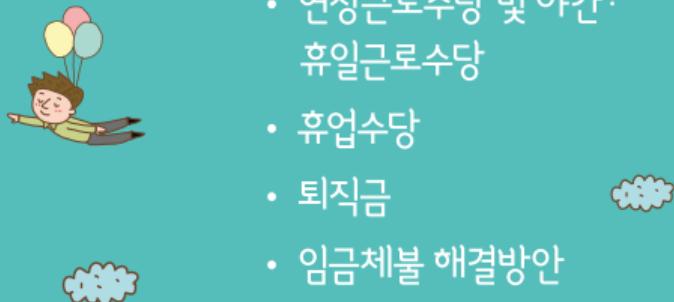
A 사용할 수 있습니다. 생리휴기는 근로시간, 직종, 개근 여부 등과 무관하게 생리현상이 있는 모든 여성근로자에게 주어집니다. 회사에 생리휴가를 청구하시면 됩니다. 단, 상시 5인 이상 사업장에 적용됩니다.



05

임금, 꼼꼼히 따져서 정확히 받습니다.

- 임금지급 원칙
- 최저임금
- 연장근로수당 및 야간·
휴일근로수당
- 휴업수당
- 퇴직금
- 임금체불 해결방안



임금은 매월
정해진 날에
전액을
받아야
해요!



임금지급 원칙

임금은 매월 1회 이상 일정한 날에, 청소년 본인에게, 사용할 수 있는 돈으로, 전체 액수를 지급해야 합니다.

❶ 임금은 매월 지급하기로 한 날짜에 주어야 합니다.

- 사용자 마음대로 날짜를 바꿔가며 임금을 줄 수 없음.
- 2달에 한번, 일이 끝나는 날 한꺼번에 임금을 주겠다는 것도 임금 체불에 해당됨.

❷ 반드시 청소년 본인에게 임금을 지급해야 합니다.

- 직접 현금으로 주거나, 본인이 지정한 통장으로 입금해야 함.
- 돈은 다른 사람이 받고, 청소년은 강제로 일을 해야 하는 노동착취 등을 방지하기 위해서임.

❸ 임금은 사용할 수 있는 돈으로 줘야 합니다.

- 상품권이나 회사에서 생산하는 제품 등으로 지급할 수 없음.
(구두 티켓, 대형마트 상품권, 피자·치킨 쿠폰 등)

임금 전액을 지급해야 합니다.

- 손해배상금(벌금)을 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

 **Q 패스트푸드점에서 저녁 시간대에 일하고 있습니다. 계산이 맞지 않아 돈이 비면 계산 마감을 하는 제가 모두 메꾸고, 배달할 주문음식을 누락시킬 때에는 급여에서 1만원씩 벌금으로 차감됩니다. 적법한 것인가요?**

 **A** 급여 전체 액수를 지급하지 않는 것은 위법입니다. 급여는 반드시 전체 액수를 지급해야 하며, 실수 등을 이유로 적정하게 계산되지 않은 손해에 대해 급여에서 공제할 수 없습니다.

만약 손해가 발생했다면 사용자가 손해에 대해 입증하고 적정하게 계산된 손해액에 대해서만 추후에 배상하면 됩니다. 사용자가 급여전체를 지급하지 않는 것은 임금 체불이며, 근로자는 고용노동부에 신고할 수 있습니다.

Q

숯불갈비집에서 일했는데 너무 힘들어서 3개월만에 그만두었습니다. 급여를 통장으로 넣어달라고 했더니, 부모님께 손해배상을 청구할 거라면서 부모님을 모시고 와야지 주겠다고 합니다. 마음이 괴롭습니다.

A

청소년 근로자의 임금은 부모님에게 주는 것이 아닙니다. 일을 한 당사자에게 직접 주어야 합니다. 부모님을 모시고 와야지 줄 수 있다는 조건을 걸고 임금을 주지 않으면 임금체불에 해당합니다.

임금체불시에는 3년 이내에 지급을 청구할 수 있으며 고용노동부에 신고할 수 있습니다. 일을 그만둔 후, 못 받은 임금을 통장으로 입금해 달라고 요청하면 사업주가 직접 와서 받아가라고 하면서 계좌이체를 거부하는 경우도 있습니다. 이러한 경우도 임금체불에 해당됩니다.



최저임금 이상은 꼭 받아야 해요!

2025년 최저임금은
시간당 **10,030 원**



최저임금

2025년 최저임금은 시간당 10,030원이며, 일하는 동안 최저임금 이상은 반드시 받아야 합니다.

- ❸ 사업주가 최저임금 미만의 금액을 지급했다면 임금 체불에 해당합니다. 3년 이내에 최저임금에 미달되는 금액의 지급을 요청할 수 있습니다.

연도별 최저임금

연도	시급	일급 (8시간)	월급
			주 40시간 근무
2020년	8,590원	68,720원	1,795,310원
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
2025년	10,030원	80,240원	2,096,270원

- ❹ 미리 수습기간(3개월 이내)을 정하고 합의했을 경우에 최저임금의 90%를 적용(단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자 제외)할 수 있으나, 1년 미만 계약직은 수습기간이라도 최저임금을 치감할 수 없습니다.

최저임금 적용 예외

- 근로계약기간이 1년 이상인 수습근로자(최저임금 90%, 3개월 이내)
※ 단, 계약기간 1년 미만 수습근로자 및 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 감액불가
- 고용노동부장관 승인을 받은 사업장에서 일하는 중증장애인



최저임금 이상 받았는지 계산할 때에는 반드시 주휴수당을 포함하여 계산해야 합니다.

- 일한 시간만큼만 최저임금을 받았을 경우, 주휴수당이 포함되지 않아 실제로는 최저임금을 못 받았을 가능성이 많음.
- 사용자의 최저임금 지급 위반 여부를 알고 싶으면, '최저임금위원회'의 '최저임금모의계산기'를 이용하면 편리함

※ 최저임금 미지급시 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

※ 최저임금을 근로자에게 알려주지 않은 경우 100만원 이하 과태료

수습기간(修習期間)

근로자를 채용한 후 업무의 능력을 향상시키고자 일정기간에 걸쳐 연수훈련을 시키는 것을 말함. 수습기간은 정식 채용 후에 근로자에게 적용되는 것이므로, 별도의 특약이 없는 한 근로기준법 등 노동관계법이 전면 적용됨

Q

방학동안 미용실에서 하루 11시간 일했습니다. 시급 7천원을 받고 식대 2천원을 받았습니다. 일하면서 배우는 것이기 때문에 교육받는 비용을 합하면 시간당 최저임금 이상을 받는 것이라고 합니다. 맞는 말인지요?

A

아닙니다. 교육비용이라는 명목을 들어 최저임금 미만의 급여를 주면 법 위반입니다. 일하는 동안에는 최저임금 10,030원 이상 받아야 합니다. 고용노동부에 임금체불로 신고하면 체불임금을 받을 수 있습니다.

Q

빵집에서 일하고 있습니다. 입사할 당시에는 근로계약서도 쓰지 않고 수습기간에 대해 정하지 않았는데, 수습기간에는 최저임금을 주지 않는거라고 하면서 첫달은 시급 6천원, 그 다음달부터 매달 100원씩을 최저임금까지 올려준다고 합니다. 맞는 건가요?

A

미리 수습기간과 급여삭감에 대해 서면으로 합의하지 않았을 경우 일방적으로 임금을 삭감할 수 없습니다. 일방적으로 삭감하였을 때에는 임금체불에 해당합니다.

하루 7시간 초과시, 야간근로 및
휴일근로시에는 50%

가산임금을 꼭 챙겨야죠.



연장근로수당 및 야간·휴일근로수당

연장근로, 야간근로, 휴일근로를 하면 시간당 통상임금의 50%를 추가로 지급받아야 합니다.
(5인 이상 근무하는 사업장에만 해당됨)

🔍 1일 7시간 · 1주 35시간을 초과해서 일했다면 50%의 가산임금을 받아야 합니다.

- 시급 11,000원이며, 1일 8시간 일했을 경우: 93,500원
 - 실제근로시간(8시간) 임금: $11,000\text{원} \times 8\text{시간} = 88,000\text{원}$
 - 연장근로시간(1시간) 임금: $5,500\text{(50% 가산)} \times 1\text{시간} = 5,500\text{원}$
- ※ 총 근로시간 8시간 중 7시간은 정상근로, 1시간은 연장근로

🔍 야간(밤 10시~아침 6시)에 일했다면 50%의 가산임금을 받아야 합니다.

- 시급 11,000원이며, 밤 9시에서 밤 12시까지 일했을 경우: 44,000원
 - 실제근로시간(3시간) 임금: $11,000\text{원} \times 3\text{시간} = 33,000\text{원}$
 - 야간근로시간(2시간) 임금: $5,500\text{원}(50\% \text{가산}) \times 2\text{시간} = 11,000\text{원}$

🔍 휴일에 일했다면 50%의 가산임금을 받아야 합니다.

- 시급 11,000원이며, 휴일에 6시간 일했을 경우: 99,000원
 - 실제근로시간(6시간) 임금: $11,000\text{원} \times 6\text{시간} = 66,000\text{원}$
 - 휴일근로시간(6시간) 임금: $5,500\text{원}(50\% \text{가산}) \times 6\text{시간} = 33,000\text{원}$

 가산의 사유가 중복되면, 각각 50%씩 추가로 계산한 금액을 모두 더하여 받아야 합니다.

- 휴일 야간시간 포함하여 10시간 근무했을 경우, 휴일근로 가산(50%), 야간근로 가산(50%), 연장근로 가산(50%)을 모두 지급받음

※ 연장 · 야간 · 휴일근로수당 미지급시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금

 Q 1일 소정근로시간이 7시간이고, 시급이 11,000원입니다. 유급주휴일인 일요일에 오후2시~저녁11시까지 일하였을 경우, 얼마를 받아야 하나요?(저녁 7시 ~8시, 휴게시간 1시간 사용)

 A 시간외 근로의 사유가 겹치는 경우, 모두 가산하여 지급 받습니다.

- 실제 근로시간(8시간) 임금 : $11,000\text{원} \times 8\text{시간}$
 $= 88,000\text{원}$
- 연장근로시간(1시간) 임금 : $5,500\text{원}(50\%\text{가산}) \times 1\text{시간} = 5,500\text{원}$
- 야간근로시간(1시간) 임금 : $5,500\text{원}(50\%\text{가산}) \times 1\text{시간} = 5,500\text{원}$
- 휴일근로시간(8시간) 임금 : $5,500\text{원}(50\%\text{가산}) \times 8\text{시간} = 44,000\text{원}$
- 유급주휴수당 : 일요일이 유급주휴일인 경우,
별도 주휴수당 지급

Q

크리스마스 이브라 손님이 많아 근무시간을 바꿔 저녁 5시부터 새벽 2시까지 8시간 일했습니다. 시급은 11,000원을 받았습니다. 하루 임금은 어떻게 계산하나요?
(저녁시간 7시~8시 1시간 사용)

A

하루치 급여총액은 115,500원입니다.

- 실제근로시간(8시간) 임금 : $11,000\text{원} \times 8\text{시간}$
 $= 88,000\text{원}$
- 연장근로시간(1시간) 임금 : $5,500\text{원}(50\% \text{가산}) \times$
 $1\text{시간} = 5,500\text{원}$
- 야간근로시간(4시간, 10시~새벽2시) 임금 :
 $5,500\text{원}(50\% \text{가산}) \times 4\text{시간} = 22,000\text{원}$
따라서 $88,000\text{원} + 5,500\text{원} + 22,000\text{원} = 115,500\text{원}$
입니다.



휴업수당

사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우, 사용자는 휴업기간중 근로자에 대하여 평균임금의 100분의 70이상의 수당을 지급해야 합니다.
(5인 이상 근무하는 사업장에만 해당됨)

● 사용자에게 휴업의 책임이 있어 일을 하고 싶어도 못할 경우, 휴업수당을 받을 수 있습니다.

- 회사가 어려워져서(불황), 일감이 부족하거나(주문감소), 공장 기계가 고장나서, 가방을 만들 가죽을 사지 못해서(원자재부족), 영업정지를 당하는 등의 이유로 일을 하지 못하게 되는 경우 등

● 사용자에게 휴업의 책임이 없을 경우, 휴업수당을 받을 수 없습니다.

- 다른 사람이 사업장에 불을 질렀을 때, 큰 장마로 사업장 전체가 침수되었을 때, 기타 천재지변 등

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

※ 휴업수당 미지급시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금

휴업(休業)

사업이나 영업, 일 따위를 일시적으로 중단하고 하루 또는 한동안 쉬는 것

귀책사유(歸責事由)

일정한 결과를 발생하게 한것에 대하여 법률상 책임의 원인되는 행위, 즉 '사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우'란 휴업의 책임이 사용자에게 있다는 말임

Q

대형매장에서 명절 선물세트를 판매하는 아르바이트를 하였습니다. 당초 6일 동안 하기로 계약했는데, 물건이 다 팔리고 추가로 공급이 안된다면서 3일만 하고 그만두라는 통보를 받았습니다. 웬지 손해본 느낌입니다. 보상받을 길은 없나요?

A

계약사항에 별도의 특약이 없다면(물량이 다 팔렸을 때 근로계약은 끝난다 등) 근로계약은 준수되어야 합니다. 물량 소진으로 근로자의 의사와 상관없이 근로계약이 종료되었다면, 사용자의 귀책사유가 있는 것으로 볼 수 있습니다. 따라서 일하지 못한 3일동안 1일 급여의 70% 이상을 휴업수당으로 청구할 수 있습니다. 다만, 휴업 수당은 5인 이상 근로자가 근무하는 사업장에만 해당 됩니다.

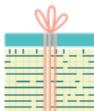
Q

일하고 있는 가게의 인테리어를 있다고 10일 동안 쉬라고 합니다. 이럴 경우 휴업수당을 받을 수 있나요?
(7인이 근무중임)

A

받을 수 있습니다. 사업장 인테리어는 사용자의 귀책사유이므로, 사용자는 1일 평균임금의 70% 이상을 휴업수당으로 근로자에게 지급해야 합니다.





1년 이상 일했으면, 퇴직금을 받아야 해요~



그래도
2년 넘게
일했는데,
그만두려니
서운하네

너, 아르바이트
오래 했구나~~
그럼 퇴직금도
받겠는걸?



청소년 아르바이트생도
퇴직금이 있답니다!!
꼭 기억하세요!

퇴직금

1주일에 15시간 이상 일하고, 1년 이상 계속 일했으면 퇴직금을 받아야 합니다.

💡 퇴직금은 퇴직한 후 14일 이내에 지급해야 합니다.

- 당사자간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 경우, 언제까지 주겠다는 확인서 등을 받는 것이 좋음

💡 근속(계속 일한 기간) 1년에 대해 30일분 이상의 평균 임금을 퇴직금으로 받을 수 있습니다.

※ 퇴직금=30일분 평균임금×계속근로년수 (재직일÷365일)

- 4대보험 미가입시에도, 근로계약서가 없어도, 퇴직금을 받을 수 있음.
- 입사시 퇴직금이 없다는 것에 동의했어도 부당한 서약이므로 퇴직금을 받을 수 있음.
- 고용노동부 민원마당의 <나의 퇴직금 계산>을 활용하면 간단하게 퇴직금 금액을 알 수 있음
고용노동부 노동포털(<https://labor.moeis.go.kr>) → 노동길라잡이 → 근로조건 계산기 → 퇴직금

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

※ 퇴직금 지급기한 위반시 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

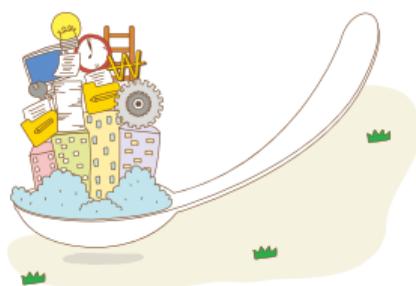
 Q 백화점 아르바이트를 2년 동안 하고 그만두었습니다.
주 6일 하루 6시간씩 근무하고 급여는 하루 일당을
계산해서 매월 받았습니다. 퇴직금 이야기를 하니까,
정식 근로계약서를 쓰지 않은 일용직은 퇴직금이 없
다고 합니다. 퇴직금을 받을 수 없나요?

 A 근로계약서 작성 여부나 일당을 받는 일용직 여부와
상관없이, 1주일에 15시간 이상 일하고 1년 이상 일했으면
퇴직금을 받을 수 있습니다. 사용주는 퇴직한 후 14일
이내에 퇴직금을 지급해야 하며, 이를 어길시에는 위법
행위로 처벌 받을 수 있습니다.

임금체불 해결방안

임금체불시에는 고용노동부에 신고(진정·고소), 민사소송, 대지급금 청구 등 다양한 방법이 있습니다. 3년 이내에는 언제든지 임금지급을 청구할 수 있습니다.

- ❶ 노동청에 임금체불을 신고하면 민사소송보다 간편하고, 빠른 시일내에 해결할 수 있습니다.
 - 일반적인 경우라면 1~2개월 내에 체불임금 해결 가능함.
- ❷ 사용자와의 분쟁이 두려워 용기가 나지 않을 때, 고용 노동부에 신고하기 전에 상담 받고 싶을 때에는 서울시에서 운영하는 노동전문가 무료상담 제도 등을 이용하세요.
 - 서울노동권익센터, 노동자종합지원센터 등 상담기관 활용
(부록편 136~143페이지 참조)



처리절차

① 임금체불 해결에 필요한 자료들을 준비하고, 사용자에게 임금 지급을 요구합니다.

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

② 고용노동부(사업장 관할 노동청)에 신고(진정 · 고소) 합니다.

노동청의 업무처리절차는 아래와 같습니다.

임금체불
신고

노동지청 직접 방문, 인터넷, 우편 등으로 신고 가능

- ▶ 인터넷 신고방법

고용노동부 노동포털(<https://labor.moeis.go.kr>) → 임금체불진정서
→ 신청하기 클릭 후 로그인 → 서식 입력

사실관계
조사

근로감독관이 임금체불 경위 및 지급시기 등 조사

- ▶ 근로감독관이 작성한 조사결과보고서를 잘 확인하고, 잘못된 내용은 수정해 달라고 요구해야 함

체불임금
확정 및
시정지시

체불임금 확정시, 사용자에게 임금 지급 지시

- ▶ 사용자가 임금을 지급하고, 근로자가 신고 취하시 종결

시정지시
거부시
검찰 송치

사용자가 체불임금 미지급시, 수사결과 검찰에 송치

- ▶ 근로감독관이 법 위반행위(임금체불)를 수사하고, 수사결과를 담당검사에게 보냄

- ③ 검찰에서 수사 및 재판을 통해 근로기준법 위반 (임금 체불)을 확정하고, 확정된 체불임금을 지급하지 않을 경우, 사업주는 형사처벌을 받습니다.
- ④ 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

💡 한편 2021.10.14.부터 체불임금등·사업주확인서를 발급 받으면 지급 받지 못한 최종 3개월분의 임금(휴업수당), 최종 3년간의 퇴직금 각각 최대 700만원으로 하되, 총 상한액인 1,000만원 내에서 사업주를 대신하여 정부로부터 지급받을 수 있습니다.

※ 임금체불시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금





임금체불(賃金滯拂)

- 임금을 적게 받거나 제때 받지 못한 경우를 말함. 최저임금 미만으로 받은 경우, 연장·야간·휴일근로 수당 및 퇴직금 등을 받지 못한 경우, 벌금 또는 손해배상으로 임금을 깎인 경우 등도 모두 임금체불임

진정(陳情)

- 밀린 임금을 지급받을 수 있도록 해 달라는 요구

고소(告訴)

- 사용자를 근로기준법 위반으로 처벌해 달라는 요구

대지급금

- 도산 기업(망한 회사)에서 퇴직한 근로자가 사업주로부터 임금 등을 지급받지 못한 경우 국가(고용노동부)가 대신 지급해 주는 임금





회사는 망해서 없어지고, 사업주는 잠적하였습니다.
체불된 임금을 받을 수 있나요?



국가에서 사업주를 대신해서 밀린 임금을 지급해 주는 대지급금 제도가 있습니다. 적용대상은 산재보험 당연 적용 사업장으로, 6개월 이상 사업을 운영한 사업장입니다. 대지급금제도 이용을 위해서는 고용노동부에 임금체불 진정(고소) 및 도산대지급금신청(도산 등 사실인정 신청)을 해야 합니다. 대지급금으로 받을 수 있는 임금은 퇴사 직전 3개월의 임금, 3개월의 휴업수당, 3년치 퇴직금이며, 퇴직당시 연령에 따라 상한액이 정해져 있습니다.

퇴직시 나이	30세 미만	30세~ 39세	40세~ 49세	50세~ 59세	60세 이상
임금	220 만원	310 만원	350 만원	330 만원	230 만원
퇴직금	220 만원	310 만원	350 만원	330 만원	230 만원
휴업 수당	154 만원	217 만원	245 만원	231 만원	161 만원

※ 임금과 휴업수당은 1월분 기준, 퇴직금은 1년분 기준임

임금체불 진정서(예시)

▶ 진정인

(별도 법정서식은 없음)

*성명	홍길동	*주민등록번호	990808-1*****
*주소	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 제공받으실 수 있습니다.		

▶ 피진정인

*필수입력 항목입니다

*성명	김사업	*연락처	02-555-4567
*주소	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	2017-03-15	퇴사일	2017-10-14
체불임금총액	3,000,000원	*퇴직여부	<input checked="" type="radio"/> 퇴직 <input type="radio"/> 재직
체불퇴직금액			
업무내용	영업		
임금지급일	매월 25일	근로계약방법	<input checked="" type="radio"/> 서면 <input type="radio"/> 구두
*제목	임금체불		
*내용 (한글 500자 이내)	진정인은 2017.3.15. 한국회사(주)에 입사하여 7개월동안 근무하였으나, 회사사정이 어렵다는 이유로 2017.9월부터 2개월간 3,000,000원의 임금을 지급받지 못함.		

▶ 관할 고용노동관서 및 파일첨부 등

*관할 관서	
파일첨부	

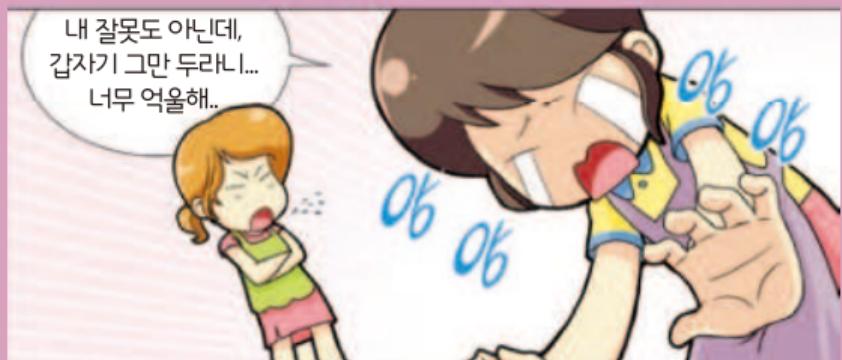
06

정당한 이유가 없는 해고는 위법입니다.

- 해고의 제한
- 해고 예고
- 부당해고 등 해결방법
 노동위원회 구제신청
 민사소송 제기



마음대로 해고 할 수 없어요.



해고의 제한

사용자는 근로자를 정당한 이유 없이 해고할 수 없으며, 특히 일하다 다쳤을 때 치료하는 기간과 그 후 30일 동안은 절대로 해고할 수 없습니다.



정당한 이유 없이 근로자를 해고할 수 없습니다.

- 정신적·육체적 장해로 정상적으로 일을 할 수 없거나 회사가 폐업한 경우(통상해고), 함께 일할 수 없을 정도의 큰 잘못을 저질렀거나(징계해고), 해고 하지 않으면 회사가 망할 정도로 회사사정이 어려울 경우(정리해고)에만 해고할 수 있음.
- 사소한 실수, 마음에 들지 않는다는 이유 등으로 해고하면 안됨.



해고의 절차를 정했다면 꼭 그 절차를 따라야 합니다.

- 취업규칙이나 단체협약에 인사위원회 개최, 해고대상자의 소명 기회(설명할 기회)부여 등의 절차가 있을 경우, 절차를 지키지 않으면 해고는 무효가 될 수 있음



해고시에는 해고를 하는 이유와 해고 시기를 서면으로 통지해야 합니다.

- 통지방법은 근로자에게 도달되었음이 증명될 수 있는 등기우편, 직접교부 등의 방법을 사용해야 함
- 이메일, 문자, SNS 등 전자적 방법으로 해고를 통지한 경우 원칙적으로 해고 서면통지로 인정되지 않으나, 근로자가 잠수를 타거나 장기간 무단결근 하는 경우 등 이메일로 통지할 수밖에 없는 예외적인 상황이 인정되는 경우에는 이메일 통지도 유효할 수 있음.

 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
- 출산전후휴가 기간과 그 후 30일
- 육아휴직 기간

※ 해고 절대금지기간 중 해고시 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금

취업규칙(就業規則)

- 사업장에서 근로자가 준수하여야 할 규율과 근로조건에 관한 내용을 정한 규칙. 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고해야 함

단체협약(團體協約)

- 근로 조건 등에 대해 노동조합과 사용자 또는 사용자단체 간에 체결되는 협약



5인 이상 사업장인 백화점에서 1년 넘게 일해 왔습니다. 그런데 어제 팀장님이 불러서 내일부터 나오지 말라고 합니다. 앞이 캄캄합니다. 방법이 없나요?



해고가 정당하기 위해서는 반드시 해고사유와 해고시기를 근로자에게 서면으로 통지해야 하며, 서면으로 통지하지 않은 경우 해고사유를 불문하고 부당해고가 됩니다.

사용자가 구두 등의 방법으로만 해고를 통보하였더라도 해고는 성립되는 것이므로, 해고가 있었던 날부터 3개월 이내에 노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 있습니다.



대형마트 배송원으로 일하던 중 오토바이 사고가 나 치료중에 있습니다. 회사측에서 치료는 해 주지만 일을 하지 못하기 때문에 퇴사처리 하겠다고 합니다. 사고가 났다고 해서 일방적으로 퇴사시킬수 있나요?



업무 중 사고를 당할 경우 당연히 산업재해 처리가 가능합니다. 산재로 요양 중인 근로자는 해고할 수 없으며, 만일 퇴사 처리할 경우 부당해고에 해당함은 물론 사업주에게 벌칙도 적용될 수 있습니다.



해고예고

해고시 적어도 30일 전에는 예고를 하여야 하고, 예고를 하지 않은 경우 30일분 이상의 통상 임금을 지급해야 합니다.

🔍 사업장 근무자의 수 및 고용보험 가입 여부, 단시간 근로자 여부 등과 상관없이 해고시에는 해고의 예고를 하여야 합니다.

- 5인 미만 사업장, 고용보험 미가입 사업장, 아르바이트생인 경우에도 해고예고를 해야 함

🔍 해고예고를 하지 않아도 사용자의 법적 책임이 없는 경우가 있습니다.

해고예고를 하지 않아도 되는 경우

- 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
- 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
- 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

※ 해고예고 위반시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

일용근로자(日傭勤勞者)

1일 단위의 계약기간으로 고용되고, 1일의 종료로써 근로계약도 종료하는 형식의 근로자. 대부분 급여를 일당제로 받음.

Q

8개월 동안 하루 5시간씩 일했습니다. 갑자기 해고를 당해서, 해고예고수당을 달라고 하니 정규직이 아니라 줄 수 없다고 합니다. 그리고 사직서를 써야 마지막달 급여를 준다고 합니다. 어떻게 하나요?

A

아르바이트도 해고예고수당을 받아야 합니다. 그러나 사직서를 제출하면 스스로 사직을 원한 것이 되어 해고에 해당하지 않게 되며, 해고예고수당도 받을 수 없습니다. 사직을 원한 것이 아니라면 사직서는 쓰지 말고, 해고예고수당을 지급하지 않을 경우에는 노동청에 신고하실 수 있습니다.



부당해고 등 해결방법 : 노동위원회 구제신청

정당한 이유없이 해고 등을 당했을 경우에는 관할 지방노동위원회에 부당해고 등의 구제신청을 할 수 있습니다. (5인 이상 근무하는 사업장에만 해당됨)

▣ 구제신청은 부당해고 등이 발생한 날로부터 3개월 이내에 해야 합니다.

- 부당해고시 빠르고 정확한 대응을 위해 전문가와의 상담이 필요함
- 서울시 무료상담제도(서울노동권익센터, 노동자종합지원센터) 활용할 수 있음(부록편 136~141페이지 참조)

▣ 부당해고로 인정받으면 원래 다니던 직장으로 돌아갈 수 있고, 복직을 원하지 않으면 해고기간 동안의 임금을 받을 수도 있습니다.

- 복직을 원하지 않을 경우, 노동위원회 심문회의 개최일을 통보 받기 전까지 금전보상명령을 신청할 수 있음

▣ 월 평균 임금이 300만원 미만인 부당해고 등 피해 근로자에게는 지방노동위원회에서 '권리구제 대리인 무료지원제도'를 지원해 줍니다.

- 선임된 대리인은 이유서 또는 답변서 작성 제출, 증거자료 수집, 심문회의 참석 및 진술 등의 서비스를 제공함
- 문의 : 서울지방노동위원회 ☎ 02)3218-6077~9
(누리집 <http://www.nlrc.go.kr/seoul>)

처리절차

① 노동전문가와 부당해고 등 구제방안에 대해 상담합니다.

- 서울시 무료상담제도(서울노동권익센터, 노동자종합지원센터 등) 활용
- 부당해고에 해당하는지 미리 검토, 구제신청서 작성 방법 안내 등

② 지방노동위원회에 부당해고 등 구제신청서를 제출합니다.

지방노동위원회의 업무처리절차는 아래와 같습니다.

구제신청서 제출

지방노동위원회 직접 방문, 우편 등으로 신고 가능
▶ 신청서 제출시, 이유서 제출 및 권리구제 대리인 무료 지원제도 이용 등 제반사항들을 노동위원회 직원과 협의

사건조사

신청인의 이유서 및 피신청인(사용자)의 답변서 검토 등
▶ 피신청인에게 답변서 제출 안내, 신청인에게 답변서 송부
▶ 제출서류가 미흡할 경우 자료 추가제출 요구 등 보완조사

심문회의 개최

심판위원회에서 당사자(근로자·사용자) 및 증인 심문
▶ 되도록 말하고 싶은 내용을 명확하고 간단하게 진술
하고, 최후진술 시간에 중요한 부분을 강조하여 진술

판정(결정)서 송달

판정결과를 양 당사자에게 송달

※ 지방노동위원회의 판정에 불복시 중앙노동위원회에 재심 신청 가능,
중앙노동위원회의 판정에 불복시 서울행정법원에 행정소송 제기 가능

③ 사용자가 노동위원회의 구제명령을 이행하지 않을 경우,
이행강제금을 부과 받을 수 있습니다.

이행강제금 부과

3천만원 이하의 이행강제금 부과
▶ 매년 2회 범위에서 구제명령이 이행될 때까지 반복하여
최장 2년까지 이행강제금 부과 가능

이행강제금(履行强制金)

- 의무를 이행하지 않을 경우 일정액수의 금액이 부과될 것임을 미리 알려 심리적 압박을 주어, 의무를 이행하도록 만드는 강제 수단

Q

대형 음식점(상시 5인 이상 사업장)에서 일하던 중 매니저가 욕설을 하여 저도 대응하던 중 다툼이 있었습니다. 매니저가 당장 그만두라고 했고, 저는 그날로 바로 해고되었습니다. 부당해고로 구제를 신청합니다.
(노동위원회 구제사례)

A

해고 시 서면으로 해고사유와 시기를 통지하지 않았기 때문에 해고사유와 상관없이 그 자체로 부당해고에 해당합니다. 당일 통보이므로 해고예고수당을 지급하여야 하고, 또한 근로자가 스스로 회사를 그만두었다고 입증할 만한 자료도 없으므로 해고는 무효입니다.



부당해고 등 해결방법 : 민사소송 제기

부당해고 등을 당한 근로자는 지방노동위원회에 구제신청과는 별개로 법원에 민사소송을 제기하여 구제 받을 수 있습니다.

🔍 사업장에서 부당해고를 당했을 경우, 부당해고 등이 있었던 날로부터 3개월 이내에 노동위원회에 구제신청을 하지 못했을 경우 등에는 민사소송을 제기할 수 있습니다.

- 노동위원회 구제신청과 민사소송은 별개의 제도이므로, 양자를 선택하거나 동시에 진행할 수 있음

🔍 해고무효확인의 소송에서 승소할 경우 복직할 수 있으며, 해고기간에 대한 임금을 지급 받을 수 있습니다.

- 일반적으로 '해고무효확인의 소'와 함께 해고 이후에 발생한 임금 지급을 청구하는 소송을 제기하는 경우가 많음
- '임금지급가처분' 신청을 하여 임금을 지급받으면서 소송을 진행할 수 있음

처리절차

- ① 노동전문가와의 상담을 통해 소송 제기와 관련한 사안들을 정리합니다.
 - 부당해고 등 해당 여부 판단, 소송 제기시 실익 여부 등
- ② 소송시 변호사 비용 등이 지출되므로, 무료로 변호사를 지원 받을 수 있는지 알아봅니다.
 - 대한법률구조공단(국번없이 132), 재단법인 대한변협법률구조재단 (02-3476-6511, 6515) 문의 등
- ③ 소송 제기가 합리적이라고 판단되면, 소송을 제기합니다.

임금지급가처분(賃金支給假處分)

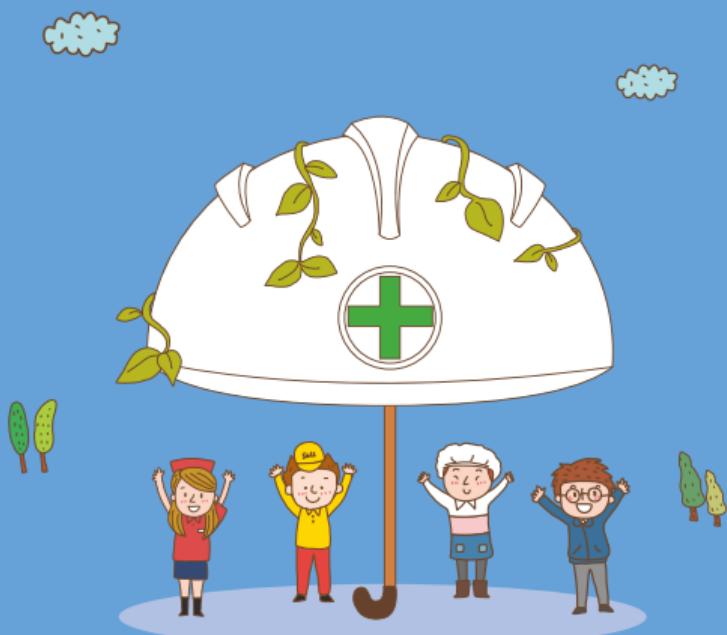
소송의 판결 확정전에 임금 상당액의 지급을 명하는 가처분 소송 확정판결을 받을 때 까지 상당한 시일이 소요되므로, 오직 임금만을 생계수단으로 하는 근로자는 당장 생계곤란을 피하기 위해서 본안 판결 확정전에 사용자에 대해 임금 상당액 지급을 명하는 가처분을 신청 할 수 있음



07

업무상 재해 (산업재해), 보상받을 수 있습니다.

- 산업재해 보상
- 산재보험급여 신청



일하다 다치면
산재보험으로
치료받을수 있어요.



오토바이 수리비
안 받는 대신,
치료비 10만원
줄게.

치료비 말고
산재로 처리해
주세요.

보험 가입도
안 되어
있는데...

청소년
근로자 여러분~
일하다 다치면
꼭 **산재보상**을
신청하세요!!



산업재해 보상

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

🔍 **근로자가 잘못하여 다친 경우, 사용자가 산재보험에가입하지 않은 경우, 비정규직(아르바이트, 현장실습생, 임시직 등), 특수형태근로종사자, 외국인의 경우에도 산재보험으로 보상 받을 수 있습니다.**

- 치료기간이 4일 미만이어서 산업재해로 보상받을 수 없는 경우는 근로기준법에 의해 사용자가 직접 보상해야 함

🔍 **산업재해로 처리시 요양급여, 휴업급여 등 다양한 보상을 받을 수 있으므로, 4일 이상 치료시에는 반드시 산업재해로 처리합니다.**

산재보험급여의 종류

구 분	주요내용
요양급여	업무상 재해가 완치될 때 까지 치료비 지급
휴업급여	치료로 인해 일을 못할 경우 생계보호를 위한 비용 지급

상병 보상연금	치료개시 후 2년 경과후에도 치유되지 않을시 휴업급여 대신 지급
장해급여	업무상 재해로 치료를 받았으나 장해가 남았을 경우 급여 지급
간병급여	치료를 끝낸 산재근로자가 치료 후 간병이 필요할 경우 지급
유족급여	업무상 재해로 근로자 사망시 유족 생활보호를 위해 급여 지급
장의비용	사망한 근로자의 장례에 소요되는 비용 지급

❸ 산재처리를 해도 보상이 부족할 경우 사용자에게 별도의 손해배상을 청구(손해배상청구소송) 할 수 있습니다.

산업재해(産業災害)

근로자가 사업주에 임금을 받고 고용되어 일하던 중 발생하는 신체적·정신적 피해를 말하며 부상, 그로 인한 질병·사망, 작업환경의 부실로 인한 직업병 등이 포함됨.

Q 편의점 아르바이트 중 물건들을 옮기다가, 편의점 앞 빙판길에 미끄러져 허리와 발목을 다쳤습니다. 산업 재해로 처리할 수 있나요?

A 산재로 인정될 수 있습니다. 산업재해는 근로자가 임금을 목적으로 고용되어 일하던 중 업무와 관련한 사고 및 질병 등을 포함합니다.

업무상 사고

- 업무를 하던 중에 발생한 사고

- 사무실이 아닌 휴게실, 화장실, 계단 등 사용자 제공한 시설물 이용중 발생한 사고
- 사용자 지시에 의해 참여한 행사(준비) 중 발생한 사고
- 휴게시간 중 사업주 관리하에 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
 - 휴게시간 중에 족구, 배드민턴 등을 하다가 사고 발생 등

업무상 질병

- 업무 중 근로자 건강에 장해를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병
- 업무상 부상 등이 원인이 되어 발생한 질병
- 그 외 업무와 관련하여 발생한 질병
 - 고혈압이 있는 근로자가 과로로 심혈관계 질환 유발하여 사망
 - 서서 일하는 근로자의 근골격계 질환, 기타 유독성 물질로 인한 질병
 - 잠수 및 공중작업 등 이상기압으로 인한 질병
 - 직장스트레스로 인한 우울증(퇴사압력, 직장내 따돌림, 업무관련 정신적충격 등)

출퇴근 재해

- 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근하는 중 발생한 사고
- 그 외에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고



Q 주방보조 아르바이트를 하다가 화상을 입었습니다. 사장님의 치료비를 직접 주신다고 합니다. 산재처리를 하지 않고 치료비를 받아도 되나요?



A 4일 이상 치료가 필요한 모든 산업재해는 산재보험으로 처리하는 것이 원칙이며 임의로 공상(사용자가 치료비를 주는 것)처리를 하는 것은 산재를 은폐하는 것입니다. 공상처리를 하게 되면 요양기간 중 임금, 치료 후 장해에 대한 보상, 재발시 재요양 등의 혜택을 받지 못 할 수 있으므로, 산재처리를 해야 합니다.

산재보험급여 신청

산업재해 발생시에는 사업장 관할 근로복지공단에 근로자가 산재보상 신청서를 제출하면 됩니다.

🔍 산재보상 신청권은 근로자(또는 보호자)에게 있습니다.
회사가 처리해 주지 않거나 산재신청에 동의하지 않아도
근로자가 직접 신청할 수 있습니다.

🔍 사업주는 근로자가 보험급여를 신청한 것을 이유로
근로자를 해고하거나 그 밖에 근로자에게 불이익한
처우를 할 수 없습니다.

※ 위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

🔍 산재보상 신청은 재해 발생 후 3년 이내에 신청할 수 있습니다.

- 일을 하다 다쳐서 퇴사하였거나, 회사가 폐업하여 없어져도 보상 신청 가능함

🔍 산업재해로 인정 받으려면 객관적인 근거가 필요하므로,
증거자료를 잘 확보해 놓아야 합니다.

산업재해 발생시 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)
- 병원진료시에는 다친 상황을 있는 그대로 설명하고 일하다 다쳤음을 강조
- 그 외 현장사진, 목격자 진술서 등 자료 확보



자세한 절차를 잘 모를 때에는 전문가(공인노무사)의 도움을 받아 처리하거나 근로복지공단에 문의하면 됩니다.

- 서울시 무료상담기관(서울노동권익센터, 노동자종합지원센터) 및 근로복지공단 연락처는 부록편 136~141페이지 참조



산재보험급여 신청을 하려고 합니다. 회사에서 해 준다는 이야기도 있고 병원에서 해 준다는 말도 있습니다. 어떻게 처리해야 하나요?



산재보험법상 산재 신청이나 보험급여 청구자는 근로자입니다. 회사에서는 직원 지원 차원에서 대신 신청해 주는 것입니다. 요양신청서에 인적사항 및 재해경위 등을 작성하고, 치료받는 병원에서 소견서를 받아 사업장 관할 근로복지공단에 제출하시면 됩니다. 또한 의료기관에서 대행하여 산재신청도 가능하니 병원 원무과 산재담당자와 상의해 보시기 바랍니다.



부록

- 5인 미만 사업장 주의사항 및 권고사항
- 산업안전보건, 중대재해 처벌법 관련 내용
- 노동법령 위반시 벌칙
- 노동 관련 기관별 주요기능 및 연락처
- 학생인권옹호관
- 용어색인표

5인 미만 사업장은 어떤 법이 적용되나요?

항목	적용여부	관련 법 조항
근로조건의 명시	○	근로기준법 제17조, 기간제 및 단시간 근로자보호에 관한법 제17조
해고의 예고	○	근로기준법 제26조
휴게	○	근로기준법 제54조
주휴일	○	근로기준법 제55조
출산휴가	○	근로기준법 제74조
육아휴직	○	남녀고용평등가일가정 양립지원에 관한 법률 제19조
퇴직급여	○	근로자퇴직급여보장법 제4조
최저임금의 효력	○	최저임금법 제6조
부당해고 및 부당 해고 구제신청	X	근로기준법 제23조 제1항, 제28조
근로 시간	X	근로기준법 제50조
주12시간 연장 한도	X	근로기준법 제53조
연장 · 휴일 · 야간 가산수당 적용	X	근로기준법 제56조
연차휴가	X	근로기준법 제60조

모든 사업장이 지켜야 하는 필수 규정은 무엇인가요?

근로시간, 휴게시간, 주휴일 등은 5인 미만 사업장을 포함해 규모에 상관없이 모든 사업장이 지켜야 합니다.

1. 근로계약서 작성

임금, 소정근로시간, 주휴일 등이 명시된 근로계약서를 작성하고 교부해야 합니다.

〈근로계약서 주요 기재사항〉

- 근무장소 및 업무내용
- 임금 구성항목(급여, 상여금, 수당 등)
- 임금 계산방법
- 임금 지급방법
- 소정근로시간
- 휴일
- 연차 유급휴가
- 업무의 시작과 종료시간, 휴게시간

〈기간제단시간 근로자 근로계약서 기재사항〉

- 근로계약의 기간
- 임금의 구성 항목 · 계산방법 · 지급방법
- 근로일별 근로시간(단시간 근로자에 한정)
- 휴게시간 · 근로시간
- 휴일, 휴가
- 근무장소 · 업무내용

2. 임금명세서 교부(근로기준법 제48조)

사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성 항목 · 계산방법, 공제내역 등을 기재한 임금명세서를 서면 (「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부하여야 합니다.

3. 휴게 시간

사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 함.
휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용 할 수 있어야 합니다.

※ 위반 시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

4. 최저임금 준수

최저임금은 근로자에게 임금의 최저수준을 보장하여, 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 도모하는 제도로, 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용합니다.

'25년 기준: 시급10,030원, 월 환산액(2,096,270원)

※ 위반 시 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

5. 주휴수당

주 15시간 이상 근무하면 주휴수당을 지급해야 합니다.

6. 고용 · 산재보험 가입

근로기준법에 따른 근로자라면 고용 · 산재보험 가입이 의무적입니다.(단, 월 60시간 미만 근무 시 고용보험 가입 제외)

7. 해고 예고

사용자는 근로자를 해고(경영상의 이유 포함)하려면 적어도 30일전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 합니다. 5인 미만 사업장은 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하지 않고, “구두”로만 통보한다 해도 해고의 효력이 있습니다.

단, 5인 미만 사업장이라도 근로자가 업무상 부상, 질병의 요양을 위해 일을 하지 못한 기간과 이후 30일, 산전·산후 여성이 근로기준법에 따라 일을 쉰 기간과 그 후 30일 동안은 해고할 수 없습니다.

해고 예고의 예외

1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
2. 천재·사변, 그밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

8. 퇴직급여

사용자는 퇴직하는 근로자를 위해 퇴직급여제도(퇴직금, 퇴직연금)를 설정하여야 합니다.

(단, 계속근로기간 1년 미만, 1주간 15시간 미만 근로자 제외)

※ 사업장 규모와 관계없이 주 15시간 이상을 1년 넘게 근무한 근로자에게는 “1년에 30일 이상의 평균임금” 을 퇴직급여로 지급해야 함. 만약 퇴직금을 지급하지 않을 경우, 3년 이하의 징역이나 2천만원 이하의 벌금에 처할 수 있음.

〈계속근로기간 산정에 포함 되는 기간〉

- 수습사용 기간
- 출산전후휴가 및 육아휴직기간
- 업무상 부상 · 질병으로 요양을 위한 휴업 기간
- 사용자 귀책사유에 의한 휴업기간
- 사용자의 승인 하에 개인사유에 의한 휴직기간

〈계속근로기간 산정에 제외 되는 기간〉

- 병역법에 따른 의무복무로 인한 휴직 기간
- 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 기간
- 별도 고용승계에 대한 약정이 없는 상태에서 용역업체 변경에 따른 종전 근로기간
- 정년퇴직 후 재입사한 경우 이전 근로기간

9. 출산휴가 · 육아휴직

사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 합니다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 합니다.

사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 합니다.

요약: 사업주는 출산 전후의 여성에게는 90일의 휴가를 주어야 하고, 근로자가 육아를 위해 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 합니다.

10. 초과근무

5인 미만 사업장의 경우 주52시간 초과 근무를 시키는 것이 가능하고, 근로기준법 56조가 적용되지 않아 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대해서도 가산임금을 지급하지 않아도 됩니다.

11. 연차휴가

5인 미만 사업장의 경우, 연차 유급 휴가가 없습니다.

12. 생리휴가

근로기준법 제73조에 따라 생리휴가에 대한 의무는 없습니다. 다만 생리휴가는 무급휴가이므로 ‘건강’과 개인이 어쩔 수 없는 사유에 대해서 근로자 입장에서 생각해 보고 지급 의무에 대해 결정하는 것을 추천 합니다.

안전하고 건강하게 일할 권리를 보장받아야 합니다.

산업안전보건

산업재해 및 직업병을 예방함으로써 근로자가 안전하고 쾌적한 환경에서 일할 수 있도록 관리해야 합니다.

- 근로자는 정기, 채용시, 작업내용 변경시, 특별작업시 사업주가 실시하는 안전보건교육을 이수하여야 합니다.

- 특히 건설일용근로자의 경우 건설사업주가 교육기관을 통해 실시하는 건설업 기초안전·보건교육을 이수하여야 함.
- 화학물질을 제조·사용·운반·저장작업에 근로자 배치시, 새로운 화학물질을 도입한 경우, 유해성·위험성 정보 변경시 사업주가 실시하는 물질안전보건자료에 관한 교육을 이수하여야 함.

교육과정	교육대상	교육시간
정기교육	사무직 근로자 및 판매업무 근로자	매반기 6시간 이상
	그 외 근로자	매반기 12시간 이상
채용 시 교육	일용근로자 및 기간제근로자(1주일 이하)	1시간 이상
	기간제근로자(1주일 초과 1개월 이하)	4시간 이상
	그 외 근로자	8시간 이상
작업내용 변경 시 교육	일용근로자 및 기간제근로자(1주일 이하)	1시간 이상
	그 외 근로자	2시간 이상
특별교육 (특별교육 작업에 종사하는 근로자 한정)	일용근로자 및 기간제근로자(1주일 이하) (타워크레인 신호작업 종사자 제외)	2시간 이상
	일용근로자 및 기간제근로자(1주일 이하) (타워크레인 신호작업 종사자)	8시간 이상
	일용근로자 및 기간제근로자(1주일 이하)를 제외한 근로자	16시간 이상 (단기간 또는 간헐적 작업 시 2시간 이상)
건설업 기초안전 보건교육	건설 일용근로자	4시간 이상

- 유해·위험작업으로부터 보호를 받을 수 있도록 사업주가 제공한 안전모, 안전대, 안전화, 보안경, 보안면, 절연용 보호구, 방열복, 방진마스크, 방한모, 방한복, 방한화, 방한장갑, 승차용 안전모 등을 착용하여야 합니다.
- 근로자는 사업주가 실시하는 일반건강진단, 특수건강진단 등을 받아야 합니다.
 - ▶ 「국민건강보험법」에 따른 건강검진을 받은 경우 일반건강진단을 실시한 것으로 갈음
 - ▶ 특수건강진단은 소음, 분진, 화학물질, 야간작업 등 유해인자에 노출 근로자 해당
- 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 작업을 중지하고 대피할 수 있으며, 지체없이 그 사실을 위 상급자에게 보고하여야 합니다.
 - ▶ 작업중지를 이유로 불리한 처우 금지

Q&A

상시근로자 5인 미만인 사업장 근로자입니다. 입사 후 안전 보건교육을 받지 못했습니다. 안전보건교육을 받을 수 있나요?

상시근로자 5인 미만을 사용하는 사업장은 안전보건교육(정기, 채용시, 작업변경시) 의무를 적용받지 않습니다.

다만 석면해체·제거작업 등 특별작업에 해당하는 작업(40개 작업)을 하는 일용근로자 및 근로계약기간이 1주일 이하인 기간제근로자를 제외한 근로자는 16시간 이상 교육을 이수하여야 합니다.

※ 자세한 특별교육대상 및 교육내용은 「산업안전보건법」 시행규칙 [별표5]를 확인

안전보건교육 수강 희망 시 안전보건교육플랫폼(edu.kosha.or.kr), 온라인서울노동아카데미(edu.labors.or.kr) 등을 통해 무료로 교육을 수강할 수 있습니다.

중대재해처벌법

중대재해처벌법

사업장 등에서 발생한 중대산업재해와 중대시민재해에 대해 사업주와 경영책임자 및 법인 등을 처벌함으로써 종사자와 시민의 안전권을 확보하고, 중대재해를 방지하기 위해 제정된 법입니다.

※ 2024.1.27.부터 상시 5인이상 사업장에 중대재해처벌법 적용

○ 「중대재해처벌법」상 중대재해란 중대산업재해와 중대시민재해를 말합니다.

▶ 중대산업재해

- 사망자 1명 이상 발생
- 동일 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자 2명 이상 발생
- 동일 유해요인으로 급성중독 등 직업성질병자 1년 이내 3명 이상 발생

※ 중대산업재해는 「산업안전보건법」 제2조제1호에 따른 산업재해인 경우만 해당

▶ 중대시민재해

- 사망자 1명 이상 발생
- 동일 사고로 2개월 이상 치료가 필요한 부상자 10명 이상 발생
- 동일 원인으로 3개월 이상 치료가 필요한 질병자 10명 이상 발생

※ 중대시민재해는 특정 원료 또는 제조물, 공중이용시설 또는 공중교통수단의 설계,

제조, 설치, 관리상의 결함을 원인으로 하여 발생한 재해인 경우만 해당

○ 「근로기준법」상 근로자 외 도급·용역·위탁 등 계약 형식에 관계없이 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자 등도 「중대재해처벌법」상 종사자로서 법의 보호를 받습니다.

○ 사업주 또는 경영책임자 등은 종사자(도급 · 용역 · 위탁 포함)의 안전 · 보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위한 조치를 하여야 합니다.

- 재해예방에 필요한 인력 · 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치
- 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치
- 중앙행정기관 · 지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치
- 안전 · 보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치

○ 사업주 또는 경영책임자 등이 고의 또는 중대한 과실로 안전 및 보건의무를 위반하여 중대재해를 발생하게 한 경우, 손해액의 5배를 넘지 않는 범위 내에서 배상 책임을 집니다.

※ 다만, 법인 또는 기관이 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니함.

Q&A

중대재해가 발생하면 사업주 또는 경영책임자 등은 무조건 처벌받나요?

무조건 처벌받진 않습니다. 중대재해가 발생하더라도 사업주와 경영책임자가 재해 예방을 위한 안전보건 확보의무를 다했다면 처벌되지 않습니다. 의무 위반과 사망 사고 사이의 고의 · 인과관계 여부 등이 명확한 경우에만 처벌받게 됩니다.

노동법령 위반시 벌칙

구 분	규 정	위반시 벌칙
청소년 특별 보호	취직인허증 없이 15세 미만자 고용 (근로기준법 제64조)	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	친권자 동의서 및 나이증명서류 미비치 (근로기준법 제66조)	500만원 이하 과태료
	고용금지직종에 18세 미만자 고용 (근로기준법 제65조)	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
인권 존중	근로자를 강제근로 시킬 경우 (근로기준법 제7조)	5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금
	근로자 폭행(지속적 언어폭력) (근로기준법 제8조)	5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금
	사업주가 직장내 성희롱 (남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제12조)	1천만원 이하 과태료
	성희롱 예방교육 미실시 (남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제13조)	500만원 이하 과태료
	성희롱 발생시 행위자 징계 등 미조치 (남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제14조)	500만원 이하 과태료
	성희롱 피해자에 불리한 조치 (남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제14조)	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
근로 계약서	고객 등에 의한 성희롱 피해자 불이 익 조치 (남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제14조의 2)	500만원 이하 과태료
	근로계약서 서면으로 미교부 (근로기준법 제17조)	500만원 이하 벌금
	위약금 또는 손해배상액 예정 계약 체결 (근로기준법 제20조)	500만원 이하 벌금

구 분	규 정	위반시 벌칙
근로시간 · 휴일 · 휴가	근로 가능시간 위반 (근로기준법 제69조)	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	휴게시간 미지급 (근로기준법 제54조)	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	유급휴일 미지급 (근로기준법 제55조)	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	연차유급휴가 미지급 (근로기준법 제60조)	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	18세 미만자 본인 동의와 고용노동부장관 인가없이 야간근로 및 휴일근로 시킬경우(근로기준법 제70조)	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	생리휴가 미지급 (근로기준법 제73조)	500만원 이하 벌금
임금	임금지급 원칙 미준수 (근로기준법 제43조)	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
	최저임금 미지급 (최저임금법 제6조)	3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	최저임금을 알려주지 않은 경우 (최저임금법 제11조)	100만원 이하 과태료
	연장 및 야간 · 휴일근로수당 가산임금 미지급(근로기준법 제56조)	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
	휴업수당 미지급 (근로기준법 제46조)	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
	퇴직금 지급기한 위반 (근로자퇴직급여보장법 제9조)	3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
징계 · 해고	해고 절대 금지기간 중 해고 (근로기준법 제23조)	5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금
	해고예고 위반 (근로기준법 제26조)	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
직장내 괴롭힘	직장내 괴롭힘 발생사실 신고자에 대한 불이익 조치	3년이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금

노동 관련 기관별 주요기능 및 연락처

서울노동권익센터

일하는 서울시민의 사회경제적 권리향상과 복지증진을 위한 기관

- 누리집 : <http://www.labors.or.kr>
- 상담번호 : 1661-2020

노동자종합지원센터

무료 노동상담 및 법률지원, 노동인권교육, 기타 노동자 복지를 위한 다양한 프로그램 운영

- 통합 상담번호 : 1661-2020
- 도심권 노동자종합지원센터 : 02)6959-5255
- 동남권 노동자종합지원센터 : 02)408-5255
- 성동근로자복지센터 : 02)497-8573
- 서대문구노동자종합지원센터 : 02)395-0720
- 구로구노동자종합지원센터 : 02)852-7339
- 노원노동복지센터 : 02)1661-9275
- 성북구노동권익센터 : 02)909-3987~8
- 강서구노동복지센터 : 02)2665-4037
- 관악구노동복지센터 : 02)886-7900

- 광진구노동복지센터 : 02)458-5055
- 양천구노동복지센터 : 02)2645-0858
- 용산구 노동자종합지원센터: 02)2199-7227
- 중랑구노동자종합지원센터 : 02)496-8477
- 은평구노동자종합지원센터 : 02-6952-1871
- 마포구노동자종합지원센터: 02)306-2226
- 중구노동자종합지원센터: 02)2269-9994
- 도봉구노동자종합지원센터: 02)3494-4400
- 강북구노동자종합지원센터: 02)989-8580
- 영등포구노동자종합지원센터: 02)2633-7987
- 금천구 노동자종합지원센터 02)2627-2140

서울근로자건강센터

50인 미만 소규모사업장 노동자 중심으로 체계적인 직업
건강 서비스를 제공

- 누리집 : <http://www.suwhc.or.kr>
- 상담전화 : 센터 1577-6497, 중구분소 02)2268-6497

서울시 감정노동종사자 권리보호센터

감정노동자를 위한 교육, 심리상담, 치유프로그램 등 운영

- 누리집 : <http://www.emotion.or.kr/>
- 상담전화 : 02-722-2525

고용노동부 노동포털

근로계약서 서면 미교부, 임금체불, 폭행, 부당 노동행위,
직장내 성희롱 등

- 누리집 : <https://labor.moel.go.kr>
- 무료상담 전화예약 : 고용노동부 고객상담센터 1350
(유료, 평일 09시~18시)

구 분	관할지역	연락처
서울지방고용 노동청	종로구, 중구, 서초구, 동대문구	02)2231-0009
서울강남지청	강남구	02)584-0009
서울동부지청	송파구, 성동구, 광진구, 강동구	02)403-0009
서울서부지청	마포구, 서대문구, 용산구, 은평구	02)713-0009
서울남부지청	강서구, 양천구, 영등포구	02)2639-2100~5
서울북부지청	강북구, 노원구, 도봉구, 성북구, 중랑구	02)950-9880
서울관악지청	관악구, 구로구, 금천구, 동작구	02)3281-0009

고용24

모든 온라인 고용서비스를 한 곳에서 신청하고, 결과를 확인할 수 있는 통합포털입니다. 개인은 일자리 검색, 구직신청(이력서 등록), 실업급여 신청, 출산휴가급여 신청, 국민내일배움카드 신청 등을 기업은 인재 검색, 고용 장려금 신청, 근로자 훈련 신청, 이직확인서, 출산휴가확인서 작성 등을 할 수 있습니다.

- 누리집(고용보험서비스): www.work24.go.kr

구 분	관할지역	연락처	
고용노동부 고객상담센터 고용복지센터	취업알선, 고용보험, 직업훈련, 외국인고용, 국민취업지원제도 등 제도 상담 및 문의	1350(유료)	
한국고용정보원	취업알선, 고용보험, 직업훈련, 외국인고용, 국민취업지원 등 전산문의	1577-7144 (유료)	
직업능력심사평가원 정책특화심사센터	교강사 배점관련, 기관 인증평가, 과정 심사관 련 등 문의	1644-5113	
4대 사회 보험	4대보험포털사이트	포털사이트(4insure. co.kr) 이용에 따른 전산 이용문의	063-711- 7800(유료)
	국민건강보험공단	건강보험 업무처리 관련 문의	1577-1000 (유료)
	국민연금공단	국민연금 업무처리 관련 문의	1355(유료)
	근로복지공단	고용보험료 납부 및 사업장문의, 산재보험 관련 문의	1588-0075 (유료)
	사회보험EDI	사회보험EDI 이용에 따른 전산 이용 문의	080-318- 5306(유료)

근로복지공단

고용보험·산재보험 가입문의 및 관리, 산재신청·보상과
재활지원 및 근로자 복지 지원(생활안정자금 대부 등)

- 누리집 : www.comwel.or.kr
- 상담전화 : (국번없이) 1588-0075

구 분	관할지역	연락처
서울지역본부	중구, 종로구, 동대문구	
서울강남지사	강남구	
서울서초지사	서초구	
서울동부지사	송파구, 강동구, 광진구	
서울성동지사	성동구	
서울서부지사	용산구, 마포구, 서대문구, 은평구	1588-0075
서울남부지사	영등포구, 강서구, 양천구	
서울북부지사	성북구, 도봉구, 강북구, 중랑구, 노원구	
서울관악지사	관악구, 구로구, 금천구, 동작구	

노동위원회

부당해고 등, 부당 노동행위, 차별시정 등에 대한 구제신청

- 누리집 : <http://www.nlrc.go.kr>
- 서울지방노동위원회 : 02)3218-6070
- 중앙노동위원회 : 044)202-8226

국가인권위원회

인권침해, 차별시정, 성희롱, 장애인 차별 등에 대해
진정 및 신고

- 누리집 : www.humanrights.go.kr
- 연락처 : 02)2125-9700
- 상담전화 : (국번없이) 1331

대한법률구조공단

노동 권익침해 관련 무료 법률구조

- 누리집 : www.klac.or.kr
- 상담전화 : (국번없이) 132

학생인권옹호관

학생인권옹호관이란?

- 학생인권옹호관은 학교에서 발생 할 수 있는 인권침해 문제에 대한 상담 및 권리구제를 위해 「서울특별시 학생인권조례」에 의해 설치되어, 2015년 3월부터 활동하고 있는 ‘학생인권 지킴이’입니다.

왜 필요한가요?

- 학생인권옹호관은 학교 내 상대적 약자인 학생의 시선에서 인권보호와 구제를 고민하지만, 학생인권을 매개로 연결되는 학부모, 교사 등 학교 구성원 모두의 인권이 조화롭게 보장되어 학교 문화 전체가 인권친화적으로 변화될 수 있도록 지원하는 활동을 목표로 하고 있습니다.

어떤 일을 하나요?

- 학생인권 관련 실태조사 및 정책, 지침 등의 연구개발
- 학생인권침해 사안에 대한 조사 및 직권조사
- 인권피해자에 대한 지원 프로그램 운영
- 학생인권침해에 대한 적절한 시정 및 조치권고
- 학생인권향상을 위한 제도 개선 권고
- 인권교육에 대한 교재개발 등의 지원 및 정기적인 인권교육 시행
- 교육청 내 성평등 정책 모니터링 및 방향 제시
- 학생 및 교원 노동인권 교육 및 방향 제시

어떻게 신청하나요?

- 친구나 선후배, 또는 선생님과의 인권문제를 고민하고 있는 학생은 물론, 학부모, 교사 등 교육공동체 구성원 누구나 학생인권과 관련하여 궁금한 점이 있으면 전화, 이메일, 홈페이지, 직접방문 등을 통해 언제든지 학생인권옹호관과 상담 할 수 있습니다.

학생인권옹호관 상담 및 권리구제

- 누리집 : <http://studentrights.sen.go.kr>
사이버상담 - 권리구제
- 이메일 : singo@sen.go.kr

구분	연락처
동부/성동/광진/강동/송파	02-399-9081
서부/강서/양천	02-399-9082
남부/강남/서초/동작/관악	02-399-9083
중부/북부/성북/강북	02-399-9084



청소년 노동권리 안내서는

분야별 업무담당기관의 각종 자료들을 참조하여 제작하였습니다.
정부기관(고용노동부, 노동위원회 등) 정책자료 및 질의·응답
사례 등





2025년 청소년
**노동권리
안내서**

청소년들의
소중한 권리를
지켜주세요

초판발행일 2013년 8월

증보판 12쇄 2025년 2월
발행일

발 행 인 서울특별시장

기획 민생노동국장 송호재
노동정책과장 이대희
소규모사업장지원팀장 이문자
담당사무관 김종승
감수 김신형 공인노무사

발행처 서울특별시

주 소 서울특별시 중구 서소문로 124

제작부서 노동정책과
전화 02)2133-5432

인 쇄 (주)올스컴
02)701-0296~7

I S S N 2983-063X

발간등록번호 51-611000-003132-10

본 제작물의 저작권 및 판권은 서울특별시에 있습니다.