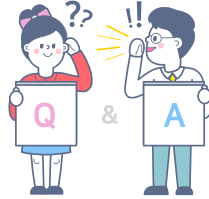


+  
당신의 노동은 안전하신가요?



소소하지만  
\$

확실한  
!!

노동권리 안내서  
▶



수원시비정규직노동자복지센터

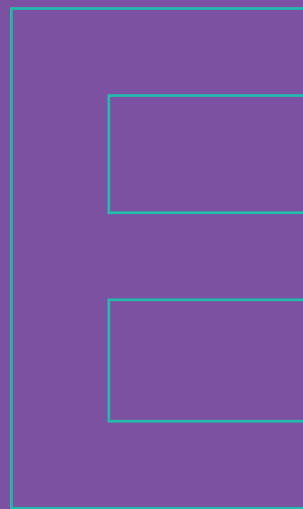
# 노동자 권리수첩

## CONTENTS

- 04 노동법의 적용
- 08 근로계약서와 임금명세서의 작성 및 교부
- 12 최저임금
- 15 연장·야간·휴일근로
- 19 주휴일 / 주휴수당
- 22 공휴일
- 24 퇴직금
- 27 휴업수당
- 29 임금체불 해결방법 1 : 고용노동부 진정
- 32 임금체불 해결방법 2 : 대지급금(舊 체당금) 신청
- 34 연차휴가
- 37 출산전후휴가 / 유·사산휴가 / 배우자출산휴가
- 40 육아휴직 / 육아기근로시간단축

# ORR

- 43 해고예고(수당)
- 45 징계 / 해고
- 48 미원사직
- 51 정리해고
- 54 노동위원회 부당해고(징계) 구제신청
- 58 산업재해 보상
- 60 산업재해 인정
- 62 직장내 괴롭힘
- 65 직장내 성희롱
- 67 비정규직 차별 금지
- 70 비정규직 계속고용
- 72 실업급여



# Q1

## 노동법의 적용



### 근로기준법상 근로자에게 적용

근로기준법에서 정하고 있는 근로자에 해당되어야만 노동법(근로기준법, 최저임금법 등)의 보호를 받을 수 있습니다. 흔히 프리랜서라고 불리는 특수형태근로종사자들(보험설계사, 택배기사, 학습지 교사 등)은 근로기준법상 근로자로 인정되지 않는 경우가 많은데, 이들은 회사와의 별도의 계약이 없는 한 퇴직금, 연차휴가, 최저임금 등의 혜택을 볼 수 없습니다. 다만, 2021년 7월 1일부터 특수형태근로종사자가 고용보험 당연가입 대상이 되어 실업급여 혜택을 받을 수 있게 되었으며, 산재보험의 경우에도 예외가 없는 한 모두 산재보상을 받을 수 있게 되었습니다.

### 상시근로자수에 따른 차이

상시근로자수가 5인 이상인 사업장의 노동자들은 대부분의 노동법 규정을 적용받지만, 4인 이하 사업장에서 일하는 노동자는 일부만 적용받습니다. 근로계약서 작성, 최저임금, 퇴직금, 모성보호휴가 등은 적용되지만, 연차휴가, 근로시간, 시간외근로수당, 해고의 제한 등은 적용받지 않습니다. 구체적인 적용은 아래 표와 같습니다.



종류	구체적 내용	4인 이하 적용여부
근로계약서	임금, 소정근로시간, 주휴일, 연차휴가 서면 명시 및 교부	○
주휴일/주휴수당	1주일 개근시 1일의 유급휴일 부여	○
해고의 제한	정당한 사유없이 근로자를 징계 또는 해고할 수 없음	×
해고예고	해고하기 30일 전에 예고하거나 30일분의 통상임금 지급	○
최저임금	최저임금법에 따라 매년 정해지는 최저임금 이상 임금지급	○
퇴직금	계속근로기간 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금 지급	○
출산전후휴가	출산을 전후로 90일의 휴가 부여	○
육아휴직	만8세 이하 초등2학년 이하 자녀 부모 1년간 부여	○
시간외근로수당	연장·야간·휴일근로에 대해 50% 할증 임금 지급	×
연차휴가	1년 미만 재직자 1월 개근시 1일 부여, 1년 이상 근무시 1년에 15일 이상의 휴가를 부여	×
생리휴가	생리현상이 있는 여성노동자에게 월 1일의 휴가 부여	×
휴업수당	사용자의 귀책사유로 인한 휴업에 평균임금의 70% 이상 지급	×

## 근로시간에 따른 차이

소정근로시간(근로계약서 정한 근로시간)이 1주 15시간 미만인 근로자는 근로기준법상의 주휴일, 퇴직금, 연차휴가의 적용을 받지 않습니다. 따라서 근로계약서 등에서 별도로 정하고 있지 않는 한 주휴일(주휴수당), 퇴직금을 받을 수 없고, 연차휴가 역시 사용할 수 없습니다.

Q

학원강사로 일하고 있습니다. 매일 정해진 시간에 나와서 일하고, 월급도 매달 같은 금액을 받습니다. 그런데 학원에서는 저를 개인사업자라며 소득세 3.3%를 떼고, 4대보험에도 안들어주고, 퇴직금도 없다고 합니다. 이럴 수 있는 건가요?



A

학원 강사 중에서 학생수에 비례해서 임금을 지급받거나 스스로 강의시간을 조정하는 것이 가능한 경우와 같이 프리랜서로 볼 수 있는 경우에는 근로자로 볼 수 없으므로 4대 보험에 가입하지 않거나 퇴직금을 주지 않을 수 있습니다. 하지만, 귀하와 같이 근로형태가 일반 근로자와 같다면 그럴 수 없습니다.



Q

직원수가 5명 이상이어야 연장근로수당이나 연차휴가를 받을 수 있다고 하는데 사실인가요?

A



네, 그렇습니다. 우리 근로기준법은 상시근로자수 4인 이하 사업장에서 연장 야간 휴일근로에 할증임금(50%)을 지급하지 않는 것을 허용하고 있습니다. 또한, 연차휴가를 주지 않아도 되고, 비교적 자유롭게 해고할 수 있습니다.



Q

제가 일하는 당구장은 전체 직원수는 6명인데, 하루 평균 일하는 직원은 3명 정도입니다. 그럼 직원수가 5명 이상인건가요, 5명 미만인건가요?

A



상시근로자수 계산은 하루에 그 사업장에서 일하는 근로자가 몇 명인지를 평균해서 계산합니다. 당구장, 편의점 등에서는 요일별로 다른 근로자가 일하는 경우가 많은데, 이 때 전체 근로자수는 5명이 넘습니다만 1일 평균 일하는 근로자 수는 4명 이하인 경우가 많습니다. 이러한 경우는 4인 이하 사업장입니다.



Q

그럼 저는 연차휴거나 연장근로수당을 달라고 하기는 어렵겠군요. 알겠습니다. ㅠㅠ

A



근로계약서에 혹 연장근로수당이나 연차휴가가 정해져있다면 받을 수 있으니 한 번 확인해보세요.



Q

네, 알겠습니다.

Q

저는 상시근로자수 4인 이하 사업장에서 일하고 있는데, 제 근로계약서에는 1월 개근 시 1일의 휴일을 준다고 되어 있습니다. 제가 쓸 수 있는 휴가는 며칠인가요?



A

상시근로자수 4인 이하 사업장에서는 근로기준법상의 연차휴가가 적용되지 않으므로 근로계약이나 취업규칙 등에서 별도로 정해진 휴가만 사용할 수 있습니다. 따라서 귀하는 근로계약서대로 1월 개근 시 1일의 휴가만 사용할 수 있습니다.



Q

1주 15시간 이상 일하면 주휴수당을 줘야 하잖아요. 그래서 그런지 제가 알바하는 곳에서는 직원들 모두 근로계약서에 1주 14시간만 일하는 걸로 정해져 있습니다.

A

그럼 실제로도 1주일에 14시간만 일하시나요?



Q

아니요. 그렇지 않습니다. 대부분 1주 20시간 정도 일하는 것 같습니다.

A

사장님이 주휴수당, 연차휴가, 퇴직금을 안주기 위해서 꾀수를 부린 거군요. 거의 예외없이 1주 15시간 이상 일하고 있다면, 근로계약서에 정해진 것과 상관없이 1주 15시간 이상으로 소정근로시간이 정해진 걸로 봐야 합니다. 따라서 주휴수당, 연차휴가, 퇴직금을 받을 수 있습니다.



Q

그럼 근로시간이 가끔 1주 15시간 이상일 경우에는요?

A

그런 경우는 소정근로시간이 1주 15시간 이상이라고 보기는 어렵기 때문에 주휴수당을 받을 수는 없습니다. 대신 애초 정해진 소정근로시간 이상을 일할 때에는 초과근로시간만큼 할증임금(50%)을 받을 수 있습니다.



Q

그렇군요. 답변 감사드립니다.

# Q2

## 근로계약서와 임금명세서의 작성 및 교부



### 근로계약서 작성/교부 의무

사업주는 노동자와 근로계약을 체결할 때와 근로계약의 내용이 변경되었을 때에 근로계약서를 써야 하고, 노동자에게 한 부 주어야 합니다. 중요한 근로 조건을 명확하게 해둠으로써 장래에 발생할 수도 있는 분쟁을 예방하기 위한입니다.

### 근로계약서에 반드시 들어가야 하는 내용

근로계약서에는 임금(구성항목, 계산방법, 지급방법), 소정근로시간, 주휴일, 연차휴가에 대한 내용이 반드시 들어가야 합니다.

기간제 및 단시간 노동자와의 근로계약서에는 임금, 소정근로시간, 주휴일, 연차휴가뿐 아니라, 근로계약기간, 휴게, 기타 휴일 및 기타 휴가, 취업장소 및 업무, 근로일 및 근로일별 근로시간(단시간 근로자)도 명시하여야 합니다.

### 임금명세서 작성/교부 의무

사업주는 노동자에게 임금명세서를 교부해야 합니다. 임금명세서에는 임금의 구성항목·계산방법, 공제내역을 적어야 합니다. 또한, 근로자의 성명 등 근로자 특정정보, 임금지급일, 임금총액, 근로일수나 시간에 따라 금액이 달라지는 경우 임금의 구성항목별 계산방법도 포함되어야 합니다.

임금명세서는 서면으로 교부하는 것이 원칙이나 이메일 등으로도 가능합니다.

Q

입사일 때에 월급 250만 원이라고 하더니 월급 날에 와서는 퇴직금까지 포함한 금액이라고 합니다. 근로계약을 쓰지 않아서 월급 250만 원을 주기로 한 걸 입증하기가 어려운데요. 방법이 없을까요?



A

회사에서 낸 구인공고에 임금이 명시되어 있다면 이를 근거로 월급이 250만 원임을 입증할 수 있습니다. 그리고 근로계약을 작성하지 않으면 사업주는 500만 원 이하의 벌금에 처해지므로 고용노동부에 신고하실 수 있습니다.



Q

몇 달째 임금을 받지 못했습니다. 그런데 제가 근로계약을 쓰지 않았는데요. 그래도 고용노동부에 임금체불로 진정할 수 있을까요?

A

근로계약서 작성은 사업주에게 부여된 의무이므로 근로계약서를 쓰지 않았다는 이유로 노동자에게 불이익을 주어서는 안됩니다. 근로계약서를 쓰지 않았다고 하여 노동자로서 가지는 법적 권리를 가질 수 없는 것도 아닙니다. 귀하는 고용노동부에 임금체불로 진정하실 수 있습니다.



Q

만약에 사장님이 제가 일한 적이 없다고 하면 어떡하죠?

A

그런 일은 거의 발생하지 않는데요. 혹시 그렇다고 하더라도 그동안의 월급을 받은 통장내역, 업무한 내용을 보여줄 수 있는 서류, 같이 일한 동료의 확인서 등을 통해 근로관계를 입증할 수 있을 것입니다.



Q

근로계약서에 근로계약기간이 2025.1.1~2025.12.31로 명시되어 있습니다. 회사에서는 형식적인 것이라 하지만, 저는 계약적인 것 같아 불안한데요. 나중에 계약기간이 끝났다고 해고되는 건 아닌지요?

A

사업주가 구두로 '근로계약기간은 형식적'이라고 하거나 '단지 임금을 정한 기간이지 계약적인 것이 아니'라고 했다고 하더라도, 법적 분쟁시에는 근로계약서에 정해진 근로계약기간이 인정될 가능성이 높습니다. 지금이라도 새로 근로계약을 쓰거나, 계약기간이 형식에 불과하다는 것을 입증할 수 있는 것(확인서, 녹취 등)을 확보하시는 것이 좋습니다.





## 근로계약서 작성예시 2



회사가 법인일 경우 법인명,  
개인사업주일 경우 사업주명  
을 적습니다.

### 단시간근로자 근로계약서

**김갑동** (이하 "사업주"라 함)과(와) **이순희** (이하 "근로자"라 함)는 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : 2025년 9월 1일부터 년 월 일까지
2. 근무장소 : ○○편의점 ○○동점 정규직일 경우 비워두고, 기간제일 경우
3. 업무의 내용 : **상품진열 및 판매** 계약기간을 적습니다.
4. 근로일 및 근로일별 근로시간

	(월)요일	(화)요일	(수)요일	(목)요일	(금)요일	(토)요일
근로시간	5시간	5시간	5시간	5시간	5시간	시간
시업	12시 00분	12시 00분	12시 00분	12시 00분	12시 00분	시 분
종업	17시 30분	17시 30분	17시 30분	17시 30분	17시 30분	시 분
휴게시간	14시 00분 ~ 14시 30분	14시 00분 ~ 14시 30분	14시 00분 ~ 14시 30분	14시 00분 ~ 14시 30분	14시 00분 ~ 14시 30분	시 분 ~ 시 분

• 주휴일 : 매주 일요일

5. 임 금
  - (시간)(일, 월)급 : 10,030원(해당사항에 ○표)
  - 상여금 : 있음 ( ) 원, 없음 (  )
  - 기타급여(제수당 등) : 있음 : 식대 1일 8,000원(내역별 기재), 없음 ( )
  - 초과근로에 대한 가산임금률 : 150 %
  - ※ 단시간근로자와 사용자 사이에 근로하기로 정한 시간을 초과하여 근로하면 법정 근로시간 내라도 통상임금의 100분의 50%이상의 가산임금 지급
  - 임금지급일 : (매월)(매주 또는 매일) **말일**(휴일의 경우는 전일 지급)
  - 지급방법 : 근로자에게 직접지급( ), 근로자 명의 예금통장에 입금(  )
6. 연차유급휴가 : 통상근로자의 근로시간에 비례하여 연차유급휴가 부여
7. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
  - 고용보험  산재보험  국민연금  건강보험
8. 근로계약서 교부
  - "사업주"는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 "근로자"의 교부요구와 관계없이 "근로자"에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
9. 기 타
  - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

2025년 9월 1일

(사업주) 사업체명 : ○○편의점 ○○동점 (전화 : 031-○○○-○○○○)

주 소 : 수원시 장안구 ○○동 ○○○번지

대 표 자 : 김갑동 (서명)<sup>필</sup>

(근로자) 주 소 : 수원시 장안구 ○○동 ○○○번지

연 락 처 : 010-○○○-○○○○

성 명 : 이순희 (서명)<sup>필</sup>

# Q3

## 최저임금



### 2025년/2026년 최저임금

구분	2025년	2026년	비고
시급	10,030원	10,320원	
월급	2,096,270원	2,156,880원	1주 40시간 근무 기준

※ 근로자를 사용하는 모든 사업장에 적용

### 최저임금 산입범위

2018년까지는 기본급, 직무수당, 직책수당 등 매월 1회 이상 지급하는 업무와 관련된 임금만 최저임금 산입범위였으나, 2019년부터는 매월 1회 이상 지급하는 상여금과 복리후생수당도 최저임금 산입 범위에 포함되었습니다. 2024년부터는 매월 1회 이상 지급하는 상여금과 복리후생수당 전액이 최저임금 산입범위에 포함됩니다.



Q

저는 기본급 210만 원에 식대 10만 원을 합쳐 총 220만 원의 임금을 받고 있습니다. 월요일부터 금요일까지 1일 8시간씩 주5일을 일하고 있고요. 올해 최저임금이 210만 원을 넘는 것으로 알고 있는데, 제가 최저임금도 못받고 있는 건 아닌지요?



A

2024년부터 복리후생수당 전액이 최저임금 산입범위에 포함되었습니다. 따라서 귀하의 임금 중 식대 10만 원은 최저임금 계산시 기본급과 똑같이 취급됩니다. 따라서 귀하가 지급받는 임금 220만 원은 2026년 최저임금 2,156,880원을 초과하는 금액이므로 최저임금 이상을 지급받고 있는 것입니다.

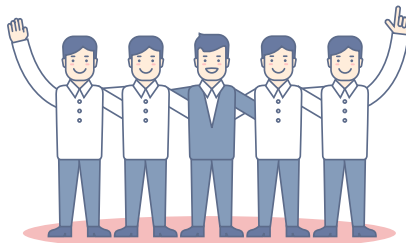
Q

저는 식당에서 아르바이트를 하고 있는 학생입니다. 저도 최저임금을 받을 수 있나요?



A

편의점, 주유소, 식당 등 아르바이트를 하는 학생도 근로기준법과 최저임금법상의 근로자입니다. 또한, 최저임금은 사업장의 규모(상시근로자수등)와 상관없이 모든 사업장에 적용됩니다. 따라서 귀하는 최저임금법에서 정한 최저임금 이상의 임금을 받을 권리가 있습니다.





Q

저는 월요일부터 금요일까지 매일 6시간씩 일하는 노동자입니다. 저도 2026년에 2,156,880원의 최저임금을 받을 수 있나요?

A



2026년 월급으로서의 최저임금 2,156,880원은 1주 40시간 근무자(월 소정근로시간 209시간)를 기준으로 산정한 금액입니다. 따라서 귀하처럼 1주 30시간 근무하는 노동자의 최저임금은 2,156,880원보다 당연히 적습니다.



Q

그럼 저의 2026년 최저임금은 얼마인가요?

A



귀하의 2026년 최저임금은 2,156,880원×(30시간÷40시간)=1,617,660원입니다.

Q

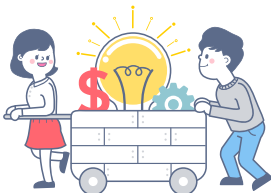
얼마전 중소기업에 입사했습니다. 근로계약서에 수습 3개월간 최저임금의 90%를 지급한다 고되어있는데, 최저임금법 위반 아닌가요?



A



귀하의 근로계약기간이 1년 이상일 경우 3개월간의 수습기간 동안 최저임금의 90%를 지급받는 것은 위법이 아닙니다. 하지만, 귀하가 1년 미만(예: 11개월)의 근로계약기간을 정하였거나 단순노무직종에 해당하는 업무를 수행할 경우 최저임금 전액을 지급받아야 합니다.



# Q4

## 연장·야간·휴일근로



### 연장·야간·휴일 근로(수당)이란

상시근로자수 5인 이상 사업장에서는 근로자의 연장근로, 휴일근로, 야간근로에 통상임금의 50% 이상을 할증하여 임금을 지급하여야 합니다. 각각을 연장근로수당, 휴일근로수당, 야간근로수당이라고 하고, 통칭하여 시간외근로수당이라고 하기도 합니다.

**연장근로** 법정근로시간(1일 8시간, 1주 40시간) 또는 소정근로시간(근로계약시 사업주와 노동자가 일하기로 정한 시간)을 초과하여 일하는 것

**휴일근로** 휴일(주휴일, 근로자의 날, 공휴일 및 사업주와 노동자가 계약으로 정한 휴일)에 일하는 것

**야간근로** 밤 10시부터 다음날 오전 6시 사이에 일하는 것

## 시간외 근로수당의 계산

연장근로, 휴일근로, 야간근로시 통상임금의 1.5배 이상 지급해야 합니다.

연장, 휴일, 야간근로가 중복될 때에는 각각을 모두 합증하여 지급해야 합니다.

예시(시급 10,000원)	계산	시간외근로수당
연장근로를 4시간 한 경우	$12,000\text{원} \times 4\text{시간} \times 1.5$	연장근로수당 72,000원
오후 10시~오전 6시 사이에 연장근로를 4시간한 경우	$12,000\text{원} \times 4\text{시간} \times 2.0$	연장·야간근로수당 96,000원
휴일근로를 4시간 한 경우	$12,000\text{원} \times 4\text{시간} \times 1.5$	휴일근로수당 72,000원
하루에 휴일근로 12시간을 한 경우	$(12,000\text{원} \times 8\text{시간} \times 1.5)$ $+ (12,000\text{원} \times 4\text{시간} \times 2.0)$	휴일·연장근로수당 240,000원
휴일근로를 이틀에 12시간(8시간+4시간)을 한 경우	$(12,000\text{원} \times 8\text{시간} \times 1.5)$ $+ (12,000\text{원} \times 4\text{시간} \times 1.5)$	휴일근로수당 216,000원
하루에 휴일근로 12시간을 한 경우(야간근로 2시간 포함)	$(12,000\text{원} \times 8\text{시간} \times 1.5)$ $+ (12,000\text{원} \times 4\text{시간} \times 2.0)$ $+ (12,000\text{원} \times 2\text{시간} \times 0.5)$	휴일·연장근로수당 240,000원 야간근로수당 12,000원

## 포괄임금계약 (고정 시간외 근로수당)

시간외근로수당은 실제 발생한 시간외근로시간에 따라 사후에 지급하는 것이 원칙이지만, 근로계약 당시 매월 고정적인 시간외근로시간과 수당을 정하고 이에 따라 지급하는 것도 예외적으로 허용됩니다. 다만, 근로시간 산정이 어려운 경우에 한하여 예외적으로 인정되므로 근로시간 산정이 어렵지 않으면 노동자와 사업주의 합의가 있어도 무효입니다.



Q

이번 달에 8시간 연장근로를 했습니다. 월급날이 다가와서 회사가 어렵다며 연장근로수당을 주는 대신 하루를 쉬라고 하는데, 이래도 되는건가요?

A



근로기준법에서는 사용자가 시간외근로수당을 주는 대신 보상휴가를 줄 수 있도록 정하고 있습니다. 다만, 이 보상휴가제는 근로자대표와의 서면합의를 요건으로 하고 있으므로 이 서면합의가 없다면 시간외근로수당을 지급해야 합니다.



Q

근로자대표와 서면합의를 했는지는 잘 모르겠는데요.

A



노사협의회나 노동조합이 있다면 여기에서 합의했는지 확인해보시는게 좋을 것 같습니다. 혹 노사협의회나 노동조합에서 합의한 적이 없고, 노동자들이 대표를 뽑은 적도 없다면 합의했을 가능성은 별로 없겠군요. 그렇다면 시간외근로수당을 받을 수 있습니다. 설사 보상휴가제가 인정된다고 하더라도 근로자의 시간외근로시간에 50% 이상 가산하여 주어야 합니다. 따라서 귀하가 사용할 수 있는 보상휴가는 8시간×1.5 인 12시간입니다. 그런데 회사에서는 하루만 쉬라고 했으니 그것도 문제네요.



Q

말씀들어보니 여러 가지로 문제가 많은 것 같군요. 알아보고 다시 상의 드리겠습니다.



Q

작은 주유소에서 일하고 있는데, 사장님을 빼고 하루 4명이 일하고 있습니다. 상시근로자수 4인 이하 사업장에서는 시간외 근로수당을 받을 수 없다고 하는데, 사실인가요?



A

상시근로자수 4인 이하 사업장에서는 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대한 할증임금을 받을 수 없습니다. 다만, 50%를 가산한 할증임금을 받을 수 없을 뿐 애초 계약한 시간보다 일을 더 한다면 더 하는 시간에 대한 통상임금은 받을 수 있습니다. 예를 들어, 시급 12,000원을 받고 1일 8시간(월~금)씩 일하기로 한 근로자가 어느 달에 연장근로 30시간을 했다면, 원래의 임금 외에 360,000원의 임금을 더 받을 수 있습니다.

Q

우리 회사는 연장근로, 휴일근로, 야간근로시 통상임금의 50%를 가산해 수당을 주지 않고, 모든 근로자에게 일률적으로 1시간당 1만 원의 시간외근로수당을 줍니다.



A

근로기준법에 따르면 시간외근로수당은 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하여야 합니다. 회사에서 별도로 정한 방식에 따른 시간외근로수당이 통상임금의 50%를 가산한 금액보다 많다면 별도의 방식대로 지급하면 됩니다. 하지만, 통상임금의 50%를 가산한 금액보다 적다면 통상임금의 50%를 가산한 금액을 시간외근로수당으로 지급해야 합니다. 2026년 최저임금이 10,320원이므로 시간외근로수당은 최소한 '10,320원x1.5'인 15,480원 이상일 것입니다. 또한, 만약 통상임금이 시급 12,000원인 근로자라면 시간외근로 1시간당 '12,000원x1.5'인 18,000원을 시간외근로수당으로 지급해야 합니다.



# Q5

## 주휴일 / 주휴수당



### 주휴일 / 주휴수당이란

1주일간의 소정근로일을 개근한 경우 사업주는 노동자에게 1일치의 임금을 주면서 쉬도록 해야 하는데, 이를 주휴일 또는 주휴수당이라고 합니다. 예를 들어, 애초 근로계약시 시급 12,000원을 받고 월요일부터 월요일부터 금요일까지 1일 3시간씩 일하기로 한 노동자가 개근하였다면, 그 노동자는 근로의 대가인 임금(주급) 180,000원(12,000원×3시간×5일)뿐 아니라, 주휴수당 36,000원(12,000원×3시간)을 별도로 지급받으면서 1일의 휴일을 보장받습니다.

### 주휴수당은 어떻게 계산하나요?

주휴수당은 실제 일한 시간이 아니라 소정근로시간(애초 근로계약시 법정 근로시간 내에서 정한 근로하기로 약정한 시간)을 기준으로 1일치 소정근로시간분입니다.

1일 8시간씩 5일(1주 40시간) 일하기로 한 근로자는 주휴수당이 '8시간×시급'입니다.

1주 소정근로시간이 40시간이 안되는 근로자는 '8시간×1주 소정근로시간÷40시간'만큼의 주휴수당을 받을 수 있습니다. 예를 들어, 토요일과 일요일 8시간씩 이틀을 일하기로 한 노동자의 주휴수당은 '8시간×16시간÷40시간'인 3.2시간분입니다.

### 주휴수당을 받지 못하는 근로자도 있나요?

소정근로시간이 1주 15시간 미만인 노동자는 주휴수당을 받을 권리가 없습니다. 주휴수당 지급여부는 소정근로시간을 기준으로 하기에 실제 근로시간이 15시간 이상이라고 하더라도 소정근로시간이 15시간이 되지 못하면 주휴수당을 받을 수 없습니다. 다만, 실제 근로시간이 15시간 이상인 것이 반복된다면, 사업주가 주휴수당을 지급하지 않을 목적으로 소정근로시간을 15시간 미만으로 정한 것이라 볼 수 있으므로 이 때에는 주휴수당을 받을 수 있습니다.

Q

저는 월요일부터 금요일까지 4시간씩 편의점에서 아르바이트를 하고 있습니다. 제 근로계약서는 시급 12,000원(주휴수당 포함)이라고 되어있는데, 저는 주휴수당을 받을 수 없나요?



A

고용노동부는 근로계약서에 명시가 되어있다면 주휴수당을 포함하여 포괄 임금 계약을 맺을 수 있다고 보고 있습니다. 하지만, 최저임금보다는 높아야 합니다. 그런데 2026년 최저임금인 10,320원으로 주휴수당을 포함하여 주급을 계산해보면, 10,320원x24시간(근로시간 20시간+주휴시간 4시간)=247,680원 입니다. 그런데 귀하는 매주 12,000원x20시간=240,000원을 지급받았으므로 매주 7,680원의 임금을 덜 받은 것입니다.



Q

제가 이번 달에 무단결근을 했더니 회사에서는 결근한 하루치 임금 외에 하루치의 주휴수당까지 더해서 이를 차의 임금을 공제하겠다고 합니다. 그럴 수 있는건가요?

A

주휴수당은 1주일 간의 소정근로일을 개근했을 때 지급의무가 있는 것이므로 무단결근을 해서 개근하지 않게 되었다면 1일치의 주휴수당을 공제해도 법적으로 무방합니다. 그런데 혹시 무단결근한 걸 연차휴가로 처리하진 않았나요?



Q

무단결근이라며 연차휴가로 처리해주지 않더라고요

A

그럼 하는 수 없군요. 연차휴가를 사용한 경우, 지각이나 조퇴를 한 경우는 개근한 것으로 봅니다만, 그게 아니므로 주휴수당을 공제해도 어쩔 수 없네요



Q

네, 알겠습니다. ㅁㅁ



Q

1년 반 정도 일하던 회사에서 이번 주 금요일까지 일을 하고 퇴사할 예정 인데요. 그럼 근무 마지막 주의 주휴수당을 받을 수 있는 건가요?

A



사직서를 내실 때 그 다음주 월요일을 퇴사일로 하여 제출하면 주휴수당을 받을 수 있습니다. 그럴 경우 근로관계가 일요일(주휴일)까지 지속된 것으로 보기 때문입니다. 그런데 토요일을 퇴사일로 하게 되면 주휴수당이 발생하기 전에 퇴사하는 것이므로 주휴수당이 발생하지 않습니다.

Q

저는 매달 기본급 200만 원을 받고 일하는 월급제 노동자입니다. 저도 기본급 외에 별도로 주휴수당을 받을 수 있나요?



A

월급제 근로자는 1월동안 계속 근무가 예정되어 있어서 기본급에 주휴수당이 포함되어 있는 것으로 봅니다. 따라서 별도의 주휴수당을 받을 수는 없습니다.



Q

저는 건설일용직으로 일하고 있습니다. 저도 주휴수당을 받을 수 있나요?

A



거의 매일 일을 하신건지요? 아니면 그 때 그 때 현장에서 부르면 나가서 일을 하신건지요?



Q

현장에 일이 있을 때에만 그때 그때 일을 했는데요. 총 두 달동안 서너 번 정도 월요일부터 금요일까지 일을 한 것 같습니다.

A



그럼 주휴수당을 받기는 어렵습니다. 일용직은 하루 단위로 근로계약이 체결되는지라 1주간의 소정근로일을 산정하기가 어렵기 때문에 우연히 몇주간 월요일부터 금요일까지 일했다고 하더라도 주휴수당이 발생한다고 볼 수는 없습니다.

이와 반대로 형식적으로는 일용직이지만, 실질적으로는 매일 출근하여 일반 월급제 근로자와 차이가 없었다면 주휴수당을 받을 수 있습니다.



Q

그렇군요. 잘 알겠습니다.

# Q6

## 공휴일



### 공휴일의 법정 휴일화

공휴일은 '관공서의 공휴일에 관한 규정'에서 정한 관공서가 쉬는 날을 말합니다. 일요일, 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날, 1월 1일, 설날, 설날, 설날 다음날, 부처님 오신 날, 어린이날, 현충일, 추석 전날, 추석, 추석 다음날, 기독교탄신일, 공직선거법상 선거일, 정부에서 지정하는 날, 그리고 대체공휴일입니다.

근로기준법이 개정되기 전까지 공휴일은 법정 휴일이 아니어서 근로계약이나 취업규칙 등에서 따로 휴일로 정하고 있지 않은 한 노동자가 법적으로 쉴 수 있는 날이 아니었습니다. 하지만 2018. 3. 20. 근로기준법이 개정되어 노동자도 공휴일을 휴일로 쉴 수 있게 되었습니다.

### 적용범위

공휴일이 법정 휴일인 것은 상시근로자수 5인 이상 사업장에서입니다. 다만, 4인 이하 사업장에는 근로계약, 취업규칙 등에 따로 정하고 있지 않은 이상 공휴일에 쉴 권리는 없습니다.



Q

저희 회사에서는 공휴일에 더 일이 많은 회사여서 공휴일에 쉬지 못합니다. 대신 다른 날 대체휴일을 주고 있습니다. 어쩔 수 없이 따라야 하는 건가요?

A

2022년부터 5인 이상 사업장에서는 공휴일이 법정 휴일이 되어 많은 근로자들이 공휴일에 쉬 수 있게 되었습니다. 하지만, 귀하의 사업장처럼 공휴일에 일해야 할 필요가 있는 사업장을 위해 공휴일 대신 다른 날을 쉬게 할 수 있게 하였습니다.



Q

그럼 사업주가 공휴일 말고 다른 날에 쉬라고 하면 그래야 하는 거군요.

A

반은 맞고 반은 틀린 말입니다. 공휴일을 다른 날로 대체하여 쉬게 하려면 근로자대표와 서면으로 합의를 해야 하기 때문입니다. 혹시 근로자대표와 서면합의를 한 건가요?



Q

몇 년 전에 공휴일 문제 때문에 근로자대표를 뽑는 절차를 거쳤고, 그 근로자대표가 다른 날 쉬는 걸로 합의한 것으로 알고 있습니다.

A

그렇다면 귀하가 그것에 동의했는지 여부와 상관없이 공휴일 대신 다른 날에 쉬어야 합니다.



# Q7

## 퇴직금



### 퇴직금이란

퇴직금은 1년 이상 근무한 노동자에게 한 달치 이상의 임금을 지급하는 것으로 회사에서 장기간 일한 공로를 보상하는 제도입니다. 1년 이상 근무한 노동자에게 지급하는 것이므로 1년 이상 근무하지 않으면 퇴직금을 지급받을 수 없습니다.

한편, 소정근로시간이 1주 15시간 미만인 노동자는 퇴직금을 받을 법적 권리가 없습니다.

### 퇴직금의 계산

$$\text{퇴직금} = \text{평균임금} \times 30\text{일} \times \frac{\text{재직일수}}{365\text{일}}$$

$$\text{평균임금} = \frac{\text{퇴직일 이전 3개월간의 임금}}{\text{퇴직일 이전 3개월간의 일수}}$$

고용노동부 퇴직금 계산 페이지(<http://www.moel.go.kr/retirementpayCal.do>)에서 쉽게 계산할 수 있습니다.



Q

저는 매달 지급받는 임금 외에 상여금과 연차휴가수당을 매년 지급받았습니다. 상여금과 연차휴가수당을 포함해서 퇴직금을 계산하나요?



A

퇴직금 계산시 상여금과 연차휴가수당을 합산해 계산합니다. 다만, 상여금과 연차휴가수당은 1년을 기준으로 지급하는 것이므로 3개월치만 가산해야 합니다. 따라서 지난 1년간 지급한 상여금과 연차휴가수당 총액을 3/12(1/4)만큼만 합산합니다.

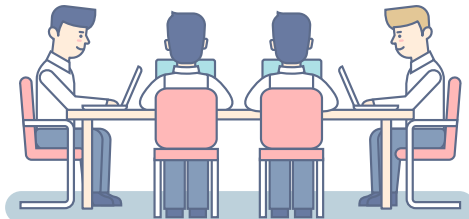
Q

저는 1년 10일을 일했는데, 회사에서는 1년치 퇴직금(약 한 달치)만 지급하겠다고 합니다.



A

퇴직금은 역일로 계산해서 근무 일수에 따라 지급하여야 합니다. 따라서 1년 10일을 근무하였다면, 1년치 뿐 아니라 10월치(10/365)의 퇴직금도 지급 받을 수 있습니다.





Q

저는 입사한 날로부터 1년이 되기 10일 전에 갑자기 일방적인 해고통보로 퇴사하였습니다. 아무래도 회사에서 퇴직금을 주지 않기 위해 꾀수를 부린 것 같은데, 제가 퇴직금을 받을 수 있는 방법은 없나요?

A



퇴직금은 계속근로년수 1년 이상이어야 지급받을 수 있으므로 해고가 위법하여 무효라는 판정을 받아야만 퇴직금을 지급받을 수 있습니다. 노동위원회나 법원에 해고에 대한 법적 구제절차를 밟아 부당하고 판정을 받으면 퇴직금을 지급받을 수 있습니다.



Q

한 달치 월급 받겠다고 노동위원회나 법원에 해고에 대해 다투는건 좀 망설여지네요.

A



해고가 부당하다는 판정을 받게되면 퇴직금 외에도 해고된 기간 동안의 임금상당액을 지급받을 수 있습니다.



Q

부당해고 판정을 받으면 퇴직금 외에도 해고기간 동안 월급을 받을 수 있다는 건가요?

A



네, 그렇습니다. 노동자가 노동을 제공하지 못했더라도, 사용자의 귀책으로 인해서 근로계약 의무를 이행하지 못한 것이므로, 사용자는 근로계약에 따라 약속한 임금을 주어야 하는 것이라고 생각하면 됩니다. 또한, 노동위원회 부당해고 구제신청과 별개로 30일 전에 해고예고를 받지 않고 해고했다면, 노동부에 해고예고수당을 청구하실 수 있습니다. 해고예고수당은 해고의 정당성 유무와 상관없이 해고 30일 전에 해고예고를 하지 않았을 경우에 받으실 수 있는 것으로, 30일분의 통상임금에 해당합니다.

# Q8

## 휴업수당



### 휴업수당이란

사업주의 귀책사유로 휴업을 할 때에는 사업주는 노동자에게 평균임금의 70% 이상의 임금을 지급해야 하는데, 이를 휴업수당이라고 합니다.

### 사용자의 귀책사유란

노동자가 잘못하여 정직, 출근정지, 휴직 등을 명한 경우 이는 사용자의 귀책사유에 의한 휴업이 아니므로 휴업수당을 지급할 의무가 없습니다. 또한, 천재·지변으로 인해 불가피하게 휴업해야 했다면, 이 역시 휴업수당 지급 의무는 없습니다.

반면에 판매부진, 자금난, 원자재 부족, 생산량 감축, 공장 이전, 붕괴사고, 전염병 발생 방지를 위한 휴업 등은 사업주의 귀책사유에 해당되므로 휴업수당을 지급해야 합니다.

### 휴업수당액

휴업수당은 평균임금의 70% 이상(통상임금을 초과할 경우 통상임금)이어야 합니다. 다만, 노동위원회에 승인을 얻으면 그 이하로 휴업수당을 지급할 수 있습니다.



Q

저는 사회복지시설에 근무하고 있습니다. 그런데 코로나 때문에 이용 자들도 줄어들고, 시설 내 코로나 환자가 발생하는 것을 예방하기 위 해 필수인력만 빼고 휴업한다고 합니다. 그래서 저보고 쉬라고 하는데 요, 제가 휴업수당을 받을 수 있나요?

A



같이 일하는 동료 또는 시설 이용자가 코로나 확진을 받아 정부의 명령 에 따라 어쩔 수 없이 시설 운영을 중단하는 경우는 사업주가 휴업수당 을 지급할 의무가 없습니다. 이러한 경우를 사용자의 귀책사유로 볼 수 는 없기 때문입니다.

하지만, 귀하의 경우처럼 확진자가 발생하지 않았음에도 예방을 위해 휴업하는 것은 휴업수당 지급을 위한 사용자의 귀책사유에 해당됩니 다. 따라서 노동위원회의 승인을 얻지 않는 한 평균임금의 70%를 휴 업수당로 지급해야 합니다.



Q

생산적으로 근무하고 있습니다. 그런데 회사 사정이 어렵다며 이번달 부터 하루에 4시간씩만 근무하라고 하네요. 저도 휴업수당을 받을 수 있는 건가요?

A



휴업수당은 반드시 일, 주, 월 단위로 하는 전체휴업에만 해당되는 것 이 아니라 근로시간을 줄이는 부분휴업에도 적용됩니다. 따라서 줄어 든 4시간의 근로시간에 대해 휴업수당을 지급받을 수 있습니다.



Q

회사에서 무급휴직 동의서에 서명하라고 합니다. 회사 사정이 어려운 건 알겠지만, 정부에서 휴업수당 중 일부를 지원한다고 하는데 너무하 는 것 같습니다. 제가 동의서에 서명하면 휴업수당을 받을 수 없는 건 가요?

A



무급휴직 동의서에 서명하면 그 서명이 강요와 협박으로 인해 어쩔 수 없이 작성했다는 것이 인정되지 않는 한 휴업수당을 받을 수 없습니다. 따라서 무급휴직 동의서에 서명하지 마시고, 휴업수당 지급을 요청하 시기 바랍니다.

# Q9

## 임금체불 해결방법 1 : 고용노동부 진정



### 고용노동부 진정이란

임금이나 퇴직금을 받지 못했을 때 가장 쉽게 할 수 있는 것이 노동부에 진정하는 것입니다. 임금체불로 노동부에 진정한다는 것은 “내가 임금을 받지 못했는데, 고용노동부가 사실을 조사해서 사업주가 임금을 지급할 수 있도록 행정명령을 해주세요”라는 것입니다. 비단 임금체불만 고용노동부에 진정할 수 있는 것은 아니고, 사업주가 근로기준법 등 노동관계법을 위반했을 때 형사처벌받도록 하고 있다면 진정할 수 있습니다.

고용노동부 근로감독관은 사업주가 위법한 행위를 하였을 경우 이의 시정을 명령할 수 있습니다. 시정명령 후에도 사업주가 개선하지 않으면 사업주를 형사입건하여 검찰로 사건을 송치합니다. 이후 검찰에서는 사업주를 기소합니다. 자세한 절차는 아래와 같습니다.

## 진정 절차





Q

노동부 근로감독관이 임금체불 시정명령을 했는데도 사업주가 임금을 지급하지 않습니다. 어떻게 해야하나요?

A



근로감독관이 조사를 하여 임금체불 사실을 확인하면 체불임금 등 사업주 확인서를 발급받을 수 있습니다. 이 확인서를 가지고 근로복지공단에 대지급금을 신청하면 체불임금 중 상당액을 우선 지급받을 수 있습니다.

대지급금보다 체불임금액수가 커서 체불임금 전액을 지급받지 못했다면, 대한법률구조공단에 법률구조를 신청하여 무료로 변호사를 선임받아 민사소송을 하실 수 있고, 이후 회사 재산을 강제집행하면 됩니다.



Q

시간은 얼마나 걸리나요?

A



근로복지공단에 대지급금 신청을 하면 약 1개월 후에 받을 수 있습니다. 소송을 진행해야 할 경우 사안마다 다르긴 하지만, 사업주가 별다른 이의를 제기하지 않는다면 약 2~3개월 걸립니다. 이후 회사 재산에 강제집행을 하는 거라면 재산의 종류에 따라 차이가 많이 납니다.

Q

월급이나 퇴직금은 모두 지급받았습니다. 다만, 연장근로수당과 연차휴가수당을 받지 못했습니다. 이런 경우에도 고용노동부에 진정 또는 고소를 할 수 있나요?



A

고용노동부에 진정할 수 있는 것은 근로관계로 인한 모든 채권입니다. 따라서 매월 정해진 임금을 받지 못했을 때 진정할 수 있는 것은 물론이고, 연장근로에 대한 연장근로수당, 연차휴가 미사용으로 인한 연차수당, 명예퇴직으로 인한 명예퇴직 약정금 등도 모두 고용노동부에 진정할 수 있습니다.



# Q10

## 임금체불 해결방법 2 : 대지급금(舊 체당금) 신청



### 대지급금이란

사업주가 노동자에게 임금과 퇴직금을 지급하지 않았을 때 국가가 운영하는 근로복지공단에서 노동자에게 사업주를 대신해 지급하는 제도입니다. 근로복지공단은 노동자에게 임금과 퇴직금을 먼저 지급하고, 나중에 사업주에게 구상권을 행사합니다. 이러한 대지급금은 간이대지급금, 도산대지급금으로 구별됩니다. 간이대지급금은 회사가 운영되고 있는지 여부를 불문하고 고용노동부의 조사가 완료되거나 법원의 확정판결을 받으면 최고 1,000만 원까지 지급하는 것입니다. 도산대지급금은 회사가 도산 등의 이유로 운영되고 있지 않을 때 최대 2,100만 원까지 지급하는 것입니다. 이전에는 이러한 대지급금(체당금)이 퇴직 노동자에게만 적용되었으나 최근 법률 개정으로 재직중인 노동자에게도 적용(한 사업장에서 1회 한정)됩니다.

### 간이대지급금과 도산대지급금의 비교(퇴직자 대상)

	간이대지급금	도산대지급금
<b>대상</b>	회사의 도산 여부와 상관없이 신청	회사가 도산 (파산선고, 회생절차개시결정, 사실상도산) 했을 때 신청
<b>요건</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 노동자 요건</li><li>1. 퇴직일 다음날부터 2년 이내 소송 제기</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 노동자 요건</li><li>1. 퇴직기준일의 1년 전이 되는 날 이후 3년 이내에 퇴사</li><li>2. 퇴직 다음날부터 1년 이내 도산인정신청</li></ul>
<b>요건</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 사용자 요건</li><li>1. 산재보험법 적용 사업장</li><li>2. 산재보험 적용 이후 6개월 이상 사업운영</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 사용자 요건</li><li>1. 산재보험법 적용 사업장</li><li>2. 산재보험 적용 이후 6개월 이상 사업 운영</li></ul>



	간이대지급금	도산대지급금
신청 절차	고용노동부 체불임금 확정 또는 법원 확정판결 → 근로복지공단 간이대지급금 신청 → 간이대지급금 수령	고용노동부 체불임금 확정 → 도산등사실인정 신청 → 근로복지공단 도산대지급금신청서 접수 → 도산대지급금 수령
지급액	전체 체불임금 중 최대 1,000만 원(임금·휴업수당과 퇴직금을 구분하여 항목별 상한액 각 700만 원) 지급	• 연령대별로 상한액이 있고, 최대 2,100만 원까지 지급

### 재직노동자 대지급금

재직중인 노동자가 임금, 휴업수당 등을 받지 못했을 때 고용노동부에 진정하거나 법원에 소송을 제기하여 판결을 받으면 대지급금을 받을 수 있습니다. 소송 제기일이나 진정 제기일을 기준으로 3개월간의 임금 등이 지급됩니다.

### 국선노무사 지원

대지급금 신청에 국선노무사를 무료로 선임받을 수 있습니다. 다만, 국선노무사는 회사가 도산했을 때 신청하는 일반대지급금 신청 중 사실상 도산인정신청에만 지원되고, 법원으로부터 파산선고를 받은 사업장이나 회생절차개시 결정을 받은 사업장에는 해당되지 않습니다. 사실상 도산인정은 법원으로부터 정식으로 파산 등의 선고를 받지 않았으나 실질적으로 회사의 영업이 정지되어 노동자들에게 임금을 지급하기 어려운 사정이라는 것을 확인받는 것을 말합니다.

**Q**

회사가 임금과 퇴직금을 지급하지 않아 고용노동부에 진정하고 민사소송까지 해서 확정판결을 받았습니다. 그런데 그 사이 회사가 망해서 경매에 붙일 재산이 하나도 없는 상태입니다. 돈을 받을 방법이 없을까요?



**A**

회사가 도산하여 노동자에게 임금, 퇴직금 등을 지급할 수 없게 되었거나, 회사 재산은 있으나 압류 등으로 현금화할 수 없어 오랜 시간이 걸릴 것이 예상되는 경우 대지급금을 지급받을 수 있습니다. 대지급금을 지급받기 위해서는 우선 고용노동부에 진정해야 하는데, 귀하는 이미 고용노동부에 진정하였으므로 다음 단계로 도산등사실인정 신청을 한 후, 도산이 확인되면 대지급금을 신청하시면 됩니다.

# Q11

## 연차휴가



### 연차휴가란

노동자의 휴식과 건강한 삶을 보장하기 위해 1년 미만 근무한 노동자에게는 1월마다 1일의 휴가를, 1년 이상 근무한 노동자에게는 15일 이상의 휴가를 주는 것을 말합니다.

### 연차휴가의 계산

근무기간	연차휴가일수							
<b>1년 미만</b>	개근 월수마다 1일의 휴가 발생							
<b>1년 이상</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1년 동안 소정근로일의 80% 이상 출근시 15일의 휴가 발생</li> <li>1년 동안 소정근로일의 80% 미만 출근시 개근월수마다 1일의 휴가 발생</li> <li>3년이 경과한 날로부터 매 2년마다 1일의 휴가가 추가 발생</li> </ul>							
	근무기간	3년경과	4년경과	5년경과	9년경과	15년경과	19년경과	21년경과
휴가일수	16일	16일	17일	19일	22일	24일	25일	

※ 지각, 조퇴한 경우도 출근하였다면 개근으로 봄



### 계속근로기간 1년 미만자의 연차휴가 사용

입사한 지 1년이 되지 않은 노동자의 연차휴가는 입사한 날로부터 1년이 되는 시점까지 연차휴가를 사용할 수 있고, 사용하지 않은 연차휴가에 대해서는 연차휴가수당을 받을 수 있습니다.

### 계속근로기간 1년 이상자의 연차휴가 사용

연차휴가가 발생한 날로부터 1년 동안 사용할 수 있습니다. 예를 들어, 2023년 1월 1일 입사자가 1년 동안 소정근로일수의 80% 이상을 출근하였다면 2024년 1월 1일 총 15일의 연차휴가가 발생하는데, 이 휴가는 2024년 12월 31일까지 사용할 수 있습니다. 2024년 12월 31일까지 사용하지 않은 연차휴가에 대해서는 2025년 1월 1일 이후 연차휴가수당을 받을 수 있습니다.

### 연차휴가수당

연차휴가수당은 1일치 통상임금 또는 평균임금입니다. 연차휴가수당의 소멸시효는 다른 임금채권과 마찬가지로 3년이므로 연차휴가수당 청구권이 발생한 날(연차휴가를 사용할 수 있는 마지막 날의 다음날)로부터 3년 내에 청구하면 됩니다.

Q

연차휴가는 휴일(토, 일)을 끼고 계산하나요?



A

연차휴가는 휴일을 제외하고 계산합니다. 예를 들어, 월요일부터 금요일까지 일하고 토요일과 일요일이 휴일인 노동자가 월요일부터 다음주 일요일까지 쉬었다면 연차휴가 사용일은 5일이 됩니다.



Q

우리 회사의 규정에는 연차휴가를 5일 이상 사용할 수 없다고 정하고 있습니다. 저는 이번 여름에 2주 정도 해외여행을 다녀오고 싶은데, 연차휴가로 갈 수 없나요?



A

연차휴가는 근로자가 원할 때에 연속되는 일수의 제한 없이 사용할 수 있습니다. 다만, 사업주는 사업운영에 막대한 지장이 있을 때 사용시기를 변경할 수 있을 뿐입니다. 여기서 사업운영에 막대한 지장이 있을 때라 함은 근로자가 '신중한 휴가기간에 이루어지는 근로가 본인의 담당업무를 포함하는 조직의 업무에 불가결하고 대체근로자를 확보하기 곤란할 정도에 해당'됨을 의미합니다. 귀하가 사용하고자 하는 날에 귀하의 업무를 다른 근로자가 대체할 수 있다고 한다면, 회사는 귀하의 연차휴가 사용을 막을 수는 없습니다.





Q

출산전후휴가와 육아휴직을 사용하고 나서 연차휴가를 사용할 수 있나요?

A

출산전후휴가와 육아휴직의 기간은 연차휴가 계산시 출근한 것으로 봅니다. 따라서 출산전후휴가와 육아휴직 후에도 정상적으로 연차휴가를 사용할 수 있습니다.



Q

그럼 육아휴직 갔다는 후에도 15일 이상의 연차휴가를 쓸 수 있다는 말인가요?

A

네, 그렇습니다. 출산전후휴가나 육아휴직을 사용하지 않고 정상적으로 근무했다고 가정하고 휴가를 사용하면 됩니다.



Q

작은 소기업에 근무하고 있습니다. 사장님을 빼고 3명이 근무하고 있는데, 저도 연차휴가를 사용할 수 있나요?

A

혹시 근로계약서나 사규에 연차휴가에 대한 내용이 있나요?



Q

작은 회사여서 사규는 없구요. 근로계약서에는 '근로기준법에 따른다' 라고만 되어 있습니다.

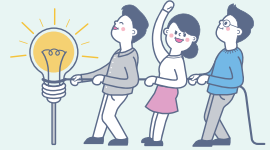
A

4인 이하 사업장에서 연차휴가를 부여할 의무가 없음에도 불구하고 근로계약서에 근로기준법에 따른다 고 되어 있다면, 5인 이상 사업장과 같은 연차휴가를 부여한다고 해석될 여지가 높습니다. 따라서 1월 개근시 1일, 1년 이상 근무시 15일 이상의 연차휴가를 쓸 수 있다고 보는 것이 타당할 것입니다.



# Q12

## 출산전후휴가 / 유·사산휴가 / 배우자출산휴가



### 출산전후휴가/ 유·사산휴가란?

출산하거나 유산·사산한 여성노동자에게 안정적인 출산과 노동자의 건강을 돕기 위해 부여하는 법정 휴가를 말합니다. 출산한 여성 노동자는 출산전후로 90일의 휴가를 사용(산후 45일 확보)할 수 있고, 16주 이상 유산·사산한 노동자는 임신기간에 따라 30일~90일의 휴가를 받을 수 있습니다. (임신 16주~21주 : 30일, 22주~27주 : 60일, 28주 이상 : 90일)

### 휴가의 계산

출산전후휴가 최초 60일은 사업주가 통상임금 이상을 주어야 하고, 나머지 30일은 210만 원까지 정부에서 출산전후휴가급여를 지급합니다. 다만, 우선지원대상기업의 노동자에게는 최초 60일에 대해서도 420만 원을 지급하고, 통상임금과의 차액만 기업이 부담하면 됩니다.  
※ 우선지원대상기업 : · 제조업 500명 이하, · 광업·건설업·운수및항공업·정보통신업·사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업, 전문, 과학 및기술서비스업, 보건업및사회복지서비스업 300명 이하, · 도매및소매업, 숙박및음식점업, 금융및보험업, 예술, 스포츠및여가관련서비스업 : 200명 이하, · 그밖의업종 : 100명 이하

### 배우자 출산휴가

배우자가 출산한 남성 근로자는 출산 후 120일을 넘지 않는 날까지 (출산 전 기간 포함) 20일의 유급휴가를 사용할 수 있고, 3회에 한해 나누어 사용할 수도 있습니다. 우선지원대상기업에서 일하는 근로자에게는 유급휴가 20일분(상한액 1,607,650원, 하한액 최저임금액)을 배우자 출산휴가급여로 지원합니다.

### 난임치료휴가

배우자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료휴가를 받을 경우 연간 6일 이내의 휴가를 받을 수 있고, 이 때 최초 2일은 유급휴가입니다.

Q

노동자가 60일만 출산 전후휴가를 사용하고 복직하고 싶다고 합니다. 회사가 바쁜 사정을 알고 그러는듯한데요. 노동자가 원하는 것이므로 그렇게 해도 되지 않을까요?



A

노동자의 신청이나 합의와 상관없이 사업주는 출산한 노동자에게 총 90일(다태아 출산시 120일)의 휴가를 주어야 합니다. 노동자가 신청하였다고 하여 법정 휴가일수를 모두 사용하지 않은 근로자를 복직시킨다면 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처해집니다.



Q

43세의 임신부입니다. 고령의 임신이어서 출산 전에 90일의 출산전후휴가를 모두 사용하였습니다. 산후에 휴가를 쓸 수 없는건가요?

A

산전에 출산전후휴가를 모두 썼다고 하더라도 출산 후에 45일의 휴가를 사용할 수 있습니다.



Q

그럼 출산전후휴가급여는 어떻게 되나요?

A

사업주나 정부로부터 받는 출산전후휴가급여는 90일(다태아 출산일 경우 120일)까지만 지급됩니다. 따라서 출산 후 사용한 45일의 휴가에 대해서는 임금 또는 급여를 지급받을 수 없습니다.





Q

쌍둥이를 출산한 부부입니다. 쌍둥이 부모는 출산전후휴가를 더 많이 받을 수 있다고 들었는데 사실인가요?



A

다태아 출산자는 120일의 출산전후휴가를 받을 수 있고, 설사 출산 전에 60일을 초과하여 출산전후휴가를 사용했다고 하더라도 산후에 60일의 휴가를 받을 수 있습니다. 회사에서 지급하는 출산전후휴가급여는 최초 75일간이며, 나머지 45일간은 정부로부터 출산전후휴가급여를 받습니다.



Q

출산전후휴가기간 중에 근로계약기간이 만료되었습니다. 저는 회사나 정부로부터 출산전후휴가급여를 받을 수 없는건가요?

A

이전에는 계약기간이 만료되면 출산전후휴가급여를 받을 수 없었으나, 최근 고용보험법이 개정되어 출산전후휴가 기간 중에 계약기간이 만료되더라도 출산전후휴가 종료일까지의 급여를 지급받을 수 있게 되었습니다.



# Q13

## 육아휴직 / 육아기근로시간단축

### 육아휴직

임신중인 여성 근로자이거나 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 근로자는 1년의 기간 내에 그 아동의 양육을 위해 휴직할 수 있는데, 이를 육아휴직이라 합니다. 부모 모두 3개월 이상 사용하거나 한부모 또는 중증장애아동 부모일 경우에는 1년 6개월 동안 육아휴직을 사용할 수 있습니다. 한편, 육아휴직은 3회까지 분할하여 사용할 수 있습니다.

### 육아휴직급여

육아휴직 기간에는 고용보험에서 육아휴직 급여를 받을 수 있습니다. 최초 6개월까지는 통상임금의 100%(1~3월 상한액 250만 원/월, 4~6개월 상한액 200만 원/월), 나머지 기간에는 통상임금의 80%(상한액 160만 원)를 지급받을 수 있습니다.

같은 자녀에 대하여 자녀 생후 18개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우, 첫 6개월에 대해 부모 각각의 육아휴직급여로 통상임금의 100%를 지급합니다.

월상한액			
1월	200만 원	4월	350만 원
2월	250만 원	5월	400만 원
3월	300만 원	6월	450만 원

### 육아기 근로시간 단축

만12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 가지고 있는 부모는 육아휴직을 사용하는 대신 1주 15시간 이상 35시간 이하로 일하면서 아이를 돌볼 수 있습니다. 다만, 육아휴직과 달리 사업주는 대체인력 채용이 어려울 때 그 신청을 거부할 수 있습니다.

육아기 근로시간 단축은 최대 3년까지 사용할 수 있으며 이내의 기간으로 사용할 수 있으며, 횟수 제한 없이 분할 사용이 가능합니다. 다만, 1회 사용 시 최소 3개월 이상 사용해야 합니다.



## 육아기 근로시간 단축급여

고용보험에서는 근로시간의 단축에 따라 줄어든 임금을 매주 최초 10시간 분에는 통상임금의 100%, 나머지 근로시간 단축분에는 통상임금의 80%를 지원합니다. 예를 들어, 1월 통상임금 300만 원을 받고 1주 40시간 일하던 근로자가 1주 20시간으로 근로시간을 줄이게 되면 150만 원의 통상임금이 줄게 되는데, 그 중 10시간 분에 대해서는 전액인 75만 원을, 나머지 근로시간 단축분에는 60만 원을 고용보험에서 지원하므로 근로자는 15만 원의 임금만 줄어들게 됩니다.

## 육아기 근로시간 단축 신청/변경/철회

육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축(이하 '육아휴직 등')을 하고자 하는 노동자는 휴직 개시 예정일 30일 전에 자녀 나이를 증명할 수 있는 서류와 함께 육아휴직 신청서 또는 육아기 근로시간 단축 신청서를 소속 부서장에게 제출하여야 합니다. 다만, 출산 예정일 이전에 자녀가 출생하였거나 배우자의 사망, 부상, 장애, 이혼 등의 사유가 있다면 7일 전에 신청하여도 무방합니다.

영유아가 사망하거나 입양이 취소되거나 부상, 질병, 장애, 이혼 등으로 영유아를 양육하게 될 수 없게 된 경우에는 육아휴직 등을 철회하거나 종료 예정일 전에 복직할 수 있고, 회사는 이를 거부할 수 없습니다. 다만, 이러한 사유 없이 노동자의 자의적인 사유로 철회 또는 변경신청 하면 회사는 그 신청을 거부하고, 변경 또는 철회 전 신청대로 할 수 있습니다. 육아휴직 등 기간을 연장하는 것도 가능합니다. 육아휴직 등 기간이 총 1년 이내라면 사업주는 이를 거부할 수 없으나, 육아휴직 기간이 1년을 초과하였거나 1회 이상 연장하였다면 연장신청을 거부할 수 있습니다.

Q

회사에서 은근히 육아휴직을 사용하지 말 것을 종용합니다. 회사 분위기도 있지만, 전 꼭 육아휴직을 쓰고 싶은데요. 육아휴직이라는게 꼭 회사에서 승인을 해주어야 하는 건가요?



A

노동자가 육아휴직을 신청하면 그 노동자가 입사한지 6개월 미만이지 않은 한 사업주는 반드시 이를 허용하여야 합니다. 육아휴직을 시작하려고 하는 날로부터 30일 전에 육아휴직 신청서를 회사에 내시면 되고, 설사 사업주가 이를 승인하지 않았다고 하더라도 회사에 출근하지 않을 수 있습니다.



Q

전 육아휴직 대신에 근로시간을 줄이면서 육아기 근로시간단축급여를 받고 싶은데요. 가능한가요?

A

네, 가능합니다. 1주 소정근로시간을 15시간~35시간으로 정하여 일하실 수 있고, 줄어든 임금의 80% 이상을 정부로부터 지원받을 수 있습니다.



Q

얼마 동안 사용할 수 있나요?

A

육아휴직을 사용하지 않고 육아기 근로시간단축 제도를 활용한다면, 최장 3년까지 가능합니다. 육아휴직과 근로시간 단축을 번갈아 가면서 할 수도 있는데, 이 때는 육아휴직을 사용하지 않은 기간의 2배를 가산하여 근로시간 단축을 할 수 있습니다. 예를 들어, 3개월 동안 육아휴직을 하고, 나머지 기간동안 근로시간 단축을 하려고 한다면, '9개월+(9개월 x2)', 즉 27개월 동안 근로시간을 단축하여 일할 수 있습니다.



Q

육아휴직 기간도 퇴직금을 받을 수 있는 기간인가요?

A

육아휴직 기간도 퇴직금 계산을 위한 계속근로기간으로 인정됩니다. 예를 들어, 입사한 날로부터 퇴사한 날까지 총 4년의 기간 중에 육아휴직 기간이 1년이 포함되었다고 하더라도, 퇴직금은 4년의 전체 근속 기간에 대해 받을 수 있습니다.



# Q14

## 해고예고(수당)



### 해고예고 (수당)

노동자를 해고할 때에는 30일 전에 예고를 하거나 30일분 이상의 통상임금을 지급해야 합니다. 다만, 계속 근로기간이 3개월 미만인 노동자에게는 적용되지 않으므로 이들은 해고예고없이 해고할 수 있습니다.

### 해고의 정당성과 해고예고

30일 전에 해고예고를 한다고 해서 노동자를 해고할 수 있는 것은 아닙니다. 노동자를 해고하기 위해서는 해고예고를 30일 전에 했는지와 상관없이 정당한 사유가 있어야 합니다. 즉, 근로관계를 더 이상 유지할 수 없을 정도로 근로자가 잘못을 했거나, 정리해고를 할 정도로 경영이 어려운 사정 등이 있어야 합니다. 해고예고를 하거나 해고예고수당을 준다고 해서 노동자를 해고하는게 문제가 없게 되는 것은 아닙니다.

Q

저는 해고일로부터 15일 전에 예고를 받았습니니다. 저는 해고예고를 30일 전에 받지 않았으므로 해고예고수당으로 30일분의 통상임금을 받을 수 있는건가요? 아니면 15일 분의 통상임금을 해고예고수당으로 받을 수 있는건가요?



A

해고예고를 받지 못한 경우 30일분의 통상임금을 해고예고수당으로 받을 수 있습니다. 해고예고를 15일 전에 했으므로 해고예고수당으로 15일분의 통상임금만 지급하면 되는 것은 아닙니다.



Q

부당하게 해고되면 3개월치 정도의 해고수당을 받을 수 있는 것으로 알고 있습니다. 어떻게 받을 수 있나요?

A



부당한 해고여서 받을 수 있는 손해배상액(해고기간 동안의 임금 상당액)과 해고예고수당은 전혀 다른 성질의 보상입니다. 해고예고수당은 해고가 정당한지 부당한지와 상관없이 해고하고자 하는 날의 30일 전까지 예고를 하지 않았을 경우에 받을 수 있는 수당이고, 해고기간 동안의 임금 상당액은 부당한 해고일 경우 사업주가 노동자의 근로제공을 부당하게 침해하였기에 발생하는 손해배상액입니다.



Q

그럼 둘 중에 하나를 선택해서 법적 절차를 밟으면 되는건가요?

A



해고기간 동안의 임금상당액을 받기 위한 노동위원회 부당해고 구제신청과 해고예고수당을 받기 위한 고용노동부 진정은 별개입니다. 따라서 하나를 선택하실 필요는 없고, 두 가지 모두 해당된다면 구제신청과 진정을 모두 제기할 수 있습니다.



Q

그런데 해고기간 동안의 임금상당액이라는게 3개월치 임금을 말하나요?

A



그건 아닙니다. 우리 법에는 부당해고일 경우 3개월치의 임금을 지급하라고 되어있지 않습니다. 해고 후 복직까지 한 달이 걸리면 한 달치 임금을 받는 것이고, 3년이 걸리면 3년치 임금을 받는 것입니다.



Q

그럼 3개월치 임금은 전혀 법적 근거가 없는 거군요?

A



네. 그렇습니다. 회사에서 사직서를 내는 조건으로 합의금으로 3개월치 정도의 임금을 주기도 하는데, 그것 때문에 3개월치 임금 얘기가 회자되고 있는 것 같습니다.

# Q15

## 징계 / 해고



### 징계 / 해고의 정당성

근로기준법 23조에서는 사용자가 노동자를 징계나 해고를 할 때에는 정당한 이유가 있어야 한다고 정하고 있습니다. 무엇이 정당한 이유인지에 대해서는 일률적으로 정의할 수는 없습니다. 다만, 가장 중요한 것은 노동자가 잘못된 정도에 걸맞는 징계를 하여야지 경미한 잘못임에도 해고와 같은 중징계를 할 수 없다는 점입니다. 해고는 징계 사유 중 가장 무거운 것이기에 근로관계를 유지할 수 없을 정도의 큰 잘못이어야 해고할 수 있습니다.

### 해고의 서면통보 의무

근로기준법에서는 징계의 절차에 대해 특별히 정하고 있지 않고, 해고에 대해서만 사업주의 서면통보 의무에 대해 정하고 있습니다. 사업주가 근로자를 해고할 때에는 그 사유와 시기를 서면으로 통보하여야 합니다. 서면으로 통보하지 않으면 그 해고는 무효가 됩니다. 회사의 취업규칙(사규)이나 노동조합과의 단체협약 또는 근로계약에 징계의 절차에 대해 정하고 있다면, 사업주는 이를 지켜야할 의무가 있습니다. 예를 들어 근로자를 징계할 때에는 징계위원회를 열어야 한다고 정하고 있는데 실제 징계위원회를 열지 않고 노동자를 해고했다면 그 해고는 부당해고가 됩니다.

Q

직원이 여행을 간  
다며 일방적으로  
연차휴가를 신청  
하고 회사에 3일  
이나 출근하지 않  
았습니다. 무단결  
근으로 해고할 수  
있을까요?



A

연차휴가는 노동자가 원하는 때에 사용할 수 있고, 사업주는 사업운영에 막대한 지장이 있을 때 그 시기를 변경할 수 있습니다. 만약, 그 직원이 하던 일을 다른 근로자가 대체하는 것이 힘든 정도가 아니라면 사업운영에 막대한 지장이 있는 것으로 보기 어렵습니다. 따라서 노동자에게 보장된 연차휴가를 정당하게 사용한 것이 되므로 이를 이유로 징계할 수 없습니다.

만약 직원이 연차휴가를 사용해 사업운영에 막대한 지장이 생겼다면, 그 연차휴가 사용은 무단결근이 됩니다. 따라서 그 직원에 대해 무단결근을 이유로 징계할 수 있습니다. 다만, 징계 중 가장 무거운 해고 처분을 하는 것은 무리일 듯합니다. 해고는 근로관계를 유지할 수 없을 정도로 근로자가 잘못된 때에만 할 수 있는 것인데, 무단결근 3일이 그 정도에 해당한다고 보기는 어렵기 때문입니다.



Q

입사한지 6개월 정도 됐는데, 어느날 이사장님이 제가 일하는게 맘에 들지 않는다며 회사를 그만두라고 합니다. 특별히 잘못한게 없는데 이럴 수 있는건가요?

A

같이 일하는 분들은 모두 몇 명인가요?



Q

이사장님까지 포함해서 5명입니다. 지방자치단체 출연기관이구요.

A

상시근로자수 4인 이하 사업장에는 사업주가 정당한 이유 없이 노동자를 해고할 수 없다는 근로기준법 제23조가 적용되지 않습니다. 또한, 해고사유와 시기를 서면으로 통보하여야 한다는 근로기준법 27조도 적용되지 않습니다. 따라서 사업주의 해고처분에 대해 법적으로 다툴 수 없습니다. 다만, 지자체 출연기관이면 근로자수에 상관없이 취업규칙이나 규정을 갖고 있는 경우가 많은데, 혹시 규칙이나 규정에 해고사유를 특별히 정하고 있나요?





Q

네, 회사 인사규정에 해고사유가 명시되어있고, 제 근로계약서에도 비슷한 내용이 있습니다.

A



그렇다면 사업주는 근로계약이나 취업규칙을 준수해야할 의무가 있고, 이에 따라 적시된 해고사유에 해당되어야 해고할 수 있습니다. 4인 이하 사업장에서는 노동위원회에 구제신청을 하는 것은 허용되지 않으므로 법원에 해고무효확인소송을 제기하시면 됩니다.

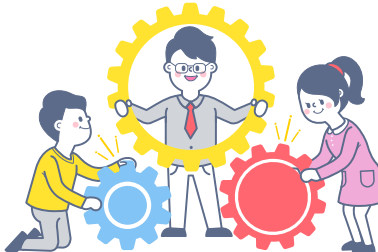
Q

직원 수가 10명 이상 되는 유명 프랜차이즈 패스트푸드점에서 일하고 있습니다. 어느날 사장님이 '근무태만으로 해고하니 내일부터 출근하지 마시기 바랍니다.'라는 문자를 보냈습니다. 제가 부당해고 구제신청을 할 수 있을까요?



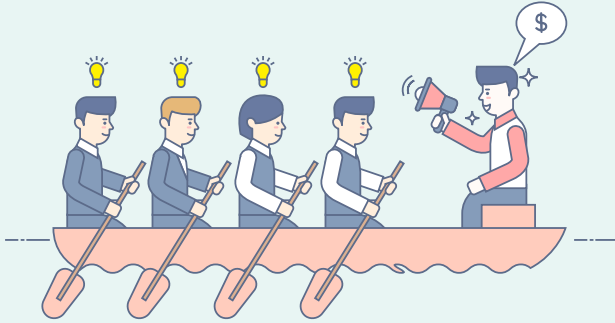
A

사업주가 노동자를 해고할 때에는 그 사유와 시기를 서면(종이로 된 문서)으로 명시하여 통보하여야 하고, 이를 지키지 않았을 경우 해고사유를 불문하고 부당한 해고가 됩니다. 그런데 문자 메시지는 법에서 정한 서면이 아닙니다. 따라서 해고에 정당한 이유가 있는지 여부를 따지지 않고 부당해고가 됩니다. 상시근로자수 5인 이상 사업장에서는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 있으므로 사업장을 관할하는 지방노동위원회에 구제신청을 하시기 바랍니다.



# Q16

## 의원사직



### 의원사직과 퇴사

사용자가 일방적으로 근로관계를 종료시키는 것을 해고라고 한다면 반대로 근로자가 일방적으로 근로관계를 종료시키는 것을 의원사직이라고 합니다. 구두로 사직의 의사표시를 하거나 사직서를 제출하는 것이 보통입니다.

사직의 의사표시를 하여 사업주가 이를 수리하면 근로관계는 종료됩니다. 사업주가 이를 수리하지 않는 경우 사직의 의사표시를 한 날로부터 1월이 경과하면 사직의 효력이 발생하는 것이 원칙입니다. 다만, 월급제 등 기간으로 보수를 정한 경우에는 당기 후 1기가 경과되어야 합니다. 예를 들어 매월 1일부터 말일까지의 임금을 다음달 10일에 지급받는 노동자가 9월 10일에 사직서를 냈다면, 11월 1일에 사직의 효력이 발생합니다.



## 일방적인 의원사직과 법적 책임

사직의 효력이 발생하기 전에 회사에 출근하지 않는다면 무단결근이 됩니다. 무단결근 기간도 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정기간에 포함되므로 퇴직금이 줄어들 수 있습니다.

또한, 사직의 효력발생일 전에 일방적으로 퇴사하여 그로 인해 회사가 손해를 입었을 경우 손해배상 책임이 발생할 수 있습니다. 다만, 회사가 입은 손해가 그 노동자의 일방적인 퇴사로 인한 것임을 사업주가 입증하여야 하므로 손해배상 책임이 인정되는 예는 많지 않습니다.

## 강요에 의한 사직서 제출

사업주의 강요나 회유 때문에 사직의 의사가 없음에도 사직서를 내는 경우가 많습니다. 회사가 사직을 압박하거나 권고했다고 하더라도 사직서를 내는 것은 노동자가 자신의 자유로운 의사에 따라 퇴사한 것으로 판단될 가능성이 높습니다. 따라서 부당해고로 인정받기 어렵고, 부당해고에 따른 금전적 보상도 받을 수 없습니다. 또한, 해고가 아니기에 사업주에게는 30일 전에 해고예고를 하거나 해고예고수당을 지급할 의무가 없습니다. 회사에서 사직을 권고하는 경우 사직서 제출을 거부하고, 해고사유와 시기를 서면으로 통보하여 줄 것을 요청하여야 합니다.



**Q**

다른 회사에 취업하기로 해서 사직하려고 하는데, 언제까지 사직서를 내야 하나요?

**A**

근로계약서나 취업규칙에 사직서 제출 시기와 관련된 내용은 없나요? 월급제 사원이시구요?





Q

네, 특별한 규정은 없는 것 같고, 월급제 맞습니다.

A



노동자와 사용자간에 특별한 약정이 없는 때에는 시작서를 제출한 날의 당기 후 1임금 지급기가 경과하여야 시작서의 효력이 발생합니다. 당기 후 1임금 지급기라는게 조금 어려울 수 있는데요, 임금 계산기간이 1일부터 말일까지라고 가정하고, 9월 10일에 시작서를 냈다면 당기는 9월 1일부터 9월 30일까지를 말하고, 그 다음 1임금 지급기는 10월 1일부터 10월 말일까지를 의미하게 됩니다. 결국 그 기간이 경과한 11월 1일에야 사직의 효력이 발생하는 것입니다.



Q

아! 회사 규정을 살펴보니 사직하려면 한 달 전에 시작서를 내야한다는 내용이 있네요. 그럼 한 달 전에만 시작서를 내면 되는건가요?

A



네, 그렇습니다. 별도의 규정이 있으면 이에 따르면 됩니다. 다만, 별도의 규정에 따라 정해진 기간이 위에서 말한 당기 후 1임금 지급기 보다 더 길다면(예를 들어, '3개월 전에 사직서 내야한다') 그때는 당기 후 1임금 지급기가 사직서 효력발생일이 됩니다. 법과 규정 중에 노동자에게 유리한 것을 먼저 적용해야 하기 때문입니다.

Q

상무이사가 본인의 퇴사를 종용하여 사직서에 '상무이사의 부당한 대우와 해고처분으로 퇴사합니다'라고 쓰고 퇴사하였습니다. 사직서를 내면 해고가 아닌게 된다는데, 사직이유에 이와 같이 써도 마찬가지로 안가요?



A

사직서에 무어라 쓰든 사직서를 내는 건 결국 이러저러한 사유로 내가 그만둔다는 의미입니다. 따라서 해고가 아니라 의원사직으로 판단될 가능성이 높습니다. 해고가 아니면 그 부당성을 판단할 수조차 없으므로 부당해고로 인정받기는 어렵습니다.



# Q17

## 정리해고



### 정리해고란

정리해고(경영해고)는 회사의 경영상의 어려움이 있을 때 그 어려움을 탈피하는 수단으로 노동자를 해고하는 것을 말합니다. 징계해고가 근로자의 잘못으로 해고하는 것이라면 정리해고는 사업주의 잘못으로 하는 해고입니다. 회사의 경영상 어려움은 근본적으로 사업주의 잘못이기 때문입니다. 따라서 근로기준법은 정리해고를 하려면 사업주가 지켜야 하는 네 가지 요건을 엄격하게 정하고 있고, 이를 지키지 않으면 부당해고가 됩니다.

### 정리해고의 4가지 요건

- **긴박한 경영상의 필요성** 정리해고를 하기 위해서는 회사의 경영사정이 어려워야 합니다. 여기에는 장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되는 경우도 포함됩니다.

- **해고회피노력** 상당기간 동안 해고회피노력을 한 후에도 정리해고를 할 수밖에 없다는 점이 인정되어야 합니다. 예) 신규채용 금지, 사무실 규모 축소, 연장근로 축소, 임금 감축, 배치전환 등
- **공정하고 합리적인 해고대상자 선정** 성(性)을 이유로 차별해서는 안되고, 사회통념상 해고대상자 선정에 공정성과 합리성이 인정되어야 합니다.
- **근로자대표와 50일 전 통보 및 협의** 해고 50일 전까지 근로자대표(과반수 노동조합 또는 근로자 과반수 대표자)에게 통보하고 성실하게 협의하여야 합니다.



Q

회사가 경영사정이 어렵다며 전체 직원의 10%를 정리해고 하겠다고 합니다. 올해 회사의 매출이 줄어든 것은 사실이지만 작년까지 계속해서 흑자를 냈습니다.

A



회사의 경영사정이 어떠한지에 대해 구체적인 정보가 없어 정리해고를 할 정도로 긴박한 경영상의 필요성이 있는지를 정확하게 판단하는 것은 어렵습니다. 다만, 작년까지 계속해서 흑자였고, 올해 매출이 약간 줄어든 정도라면 아직까지는 정리해고를 할 정도로 회사가 어려움에 처해있다고 보기는 어려울 것 같습니다.

경비가 절감될만한 다른 조치들은 없었나요? 임금동결, 명예퇴직자 모집, 회사재산 매각, 시간외근로 제한 같은 것들요.



Q

그런 건 없었고, 오히려 최근 신입사원을 새로 뽑았습니다.

A



그렇다면 경영사정이 어렵다는 걸 핑계로 구조조정을 하려는 것 같습니다. 이를 잘 소명하면 부당해고 판정을 받을 수 있을 것으로 보입니다.



Q

회사가 어렵다며 저를 비롯한 몇 명의 직원을 해고했는데, 어느날 구인구직 사이트에서 신규직원을 모집하는 채용공고를 낸 것을 발견했습니다. 10년 가까이 열심히 일한 회사인데, 너무 억울하네요. 보상을 받을 수 있을까요?



A

회사가 어렵다며 기존에 일하던 노동자들을 정리해고하면서 새로운 직원을 채용해 근무케 한다면 이는 정당한 해고로 인정받을 수 없습니다. 사업주는 정리해고를 할 때에 해고 이외의 다른 노력들을 충분히 기울여야 하는데, 신규채용은 이를 정면으로 거스르는 것이기 때문입니다. 부당해고 판정을 받아 해고기간 동안의 임금상당액을 받으시는 것을 검토하시기 바랍니다.



Q

기간제로 일하고 있는데, 이번에 회사에서 정리해고를 하면서 기간제 직원들부터 해고대상자로 정했습니다. 정규직보다 적은 임금을 받으며 일해왔는데, 해고될 때에는 가장 먼저 대상자가 된다는 게 너무 억울합니다.



A

비정규직(기간제, 단시간, 파견근로 등)이라는 이유로 해고대상자로 우선 선정하는 것은 비정규직 노동자에 대한 차별로 인정될 가능성이 높습니다. 더욱이 회사에 장기간 근무하여 형식상으로만 기간제인 경우일 경우에는 더욱 그러합니다. 다만, 근속기간에 따라 일정 가산점을 부여하여 해고대상자를 선정하였는데, 기간제 근로자가 근속기간이 짧아 결과적으로 해고대상자가 많이 되었다면 이를 부당하다고 할 수는 없습니다. 회사에 기여한 정도를 기준으로 하는 해고대상자 선정은 공정하고 합리적인 기준이 되기 때문입니다.



# Q18

## 노동위원회 부당해고(징계) 구제신청



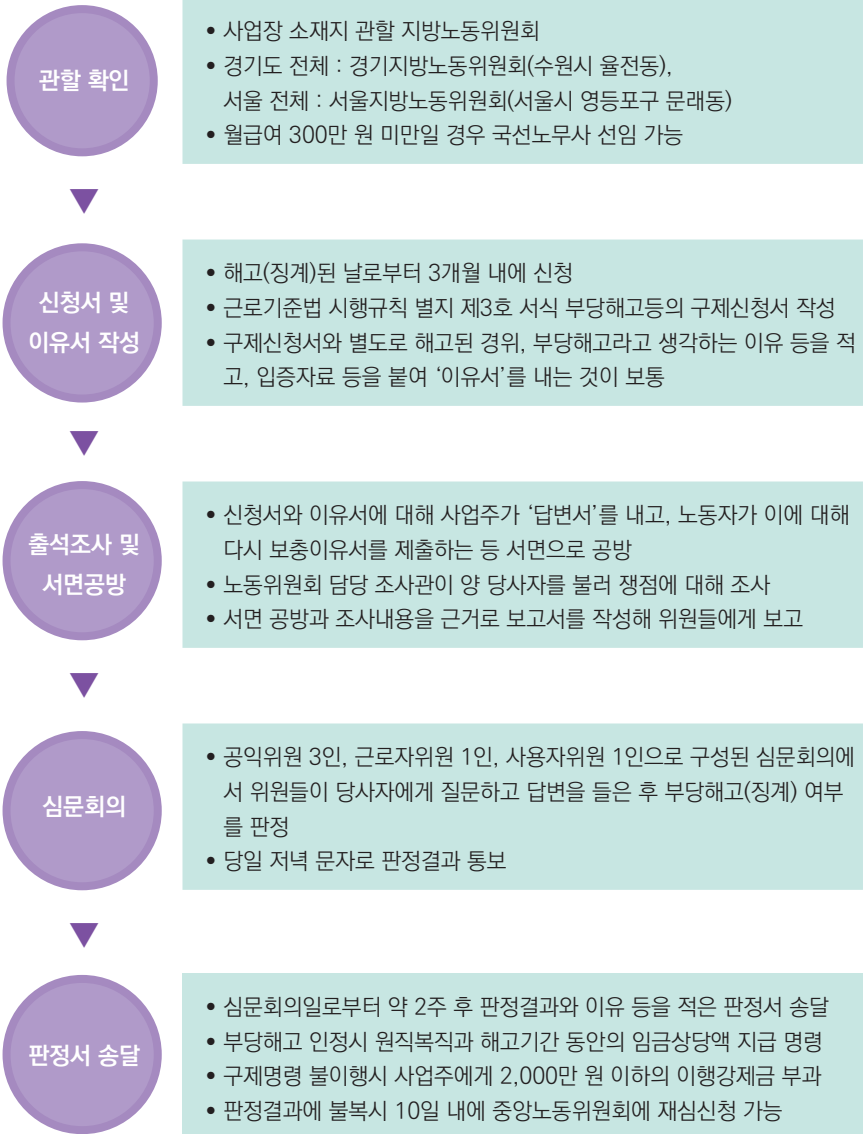
### 부당해고(징계) 법적 구제절차의 종류

회사에서 부당하게 해고(징계)됐을 때 노동자는 다음의 세 가지 방법으로 자신의 권리를 주장할 수 있습니다.

담당기관	구제방법	내용 및 장단점
노동위원회	구제신청	<ul style="list-style-type: none"><li>• 준사법기관으로 공정성과 경제성을 모두 갖추어 해고(징계)에 대한 가장 대표적인 구제절차</li><li>• 5인 이상 사업장에서만 가능</li><li>• 구제명령을 따르지 않을 경우 사업주에게 이행강제금 부과</li></ul>
고용노동부	진정, 고소	<ul style="list-style-type: none"><li>• 출산전후휴가기간과 업무상재해로 휴업한 기간 (그 후 30일간 포함)에 해고된 경우에만 가능</li><li>• 시정명령을 따르지 않을 경우 형사처벌</li></ul>
법원	민사소송	<ul style="list-style-type: none"><li>• 타 구제절차에 비해 소송기간이 길고, 소송비용도 필요하며, 소송절차에 대한 지식이 필요하지만, 일단 판결이 내려지면 가장 확실한 구제방법임</li></ul>



## 노동위원회 부당해고(징계) 구제절차





Q

회사에서 해고된 후 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하여 복직했습니다. 징계사유는 있으나 징계사유에 비해 과도한 징계처분을 했다는 이유입니다.  
그런데 복직하고 보니, 회사에서는 저에게 잘못이 있다는건 인정했으니가 다시 징직 처분을 하겠다고 하는데요. 이래도 되는건가요?

A



귀하가 노동위원회에서 부당함을 판정받은 것은 해고에 대한 것입니다. 게다가 징계사유는 인정할 수 있다고 했다면 복직 후 해고 외의 다른 징계를 하는 것은 가능합니다.  
다만, 새로운 징계처분(징직)에 대해서는 다시 법적으로 다툴 수 있습니다. 징직 역시 중징계에 속하는 것이어서 경미한 잘못으로 징직처분을 할 수는 없기 때문입니다.



Q

권고사직 후 퇴직금을 수령했고, 실업급여도 받고 있습니다. 금방 재취업할 수 있을 것 같아 회사의 권고사직에 대해 별 다른 이의제기 없이 그만두었는데요. 생각보다 취업이 쉽지 않습니다. 지금이라도 부당해고 구제신청을 할 수 있을까요? 사직서는 내지 않았습니다.

A



회사에서 노동자에게 퇴사를 권고했을 때 보통 권고사직이라고 하는데, 이것이 해고인지 의원사직인지 불분명한 경우가 많습니다. 회사의 권고사직 과정에서 노동자가 권고사직이 부당하다는 의사를 표현하지 않고, 퇴직금이나 실업급여도 별다른 이의제기없이 받았다면 노동자의 자유로운 의사로 퇴사한 것으로 봅니다. 구제신청을 하더라도 기각될 가능성이 높아보입니다.



Q

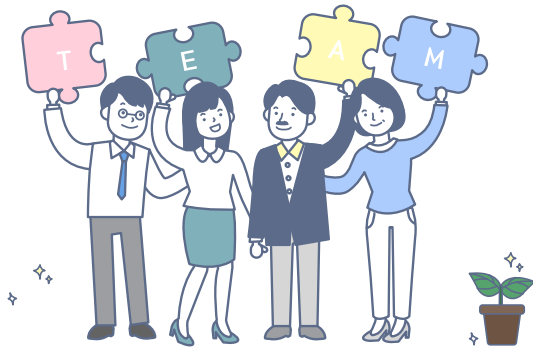
부당해고를 인정받으면 제가 얻을 수 있는 금전적 이득은 무엇인가요?



A



사업주가 노동자를 정당한 사유없이 해고하는 것은 근로제공을 통해 임금을 지급 받을 수 있는 기회를 박탈하는 행위입니다. 따라서 노동자는 해고기간 동안 정상적으로 일했다면 받을 수 있었던 임금 전액을 받을 수 있게 됩니다. 예를 들어, 월급이 300만 원인 노동자가 해고된 후 복직하는 날까지 6개월이 걸렸다면, 그 노동자는 1,800만 원(300만 원X6월)의 임금상당액을 받을 수 있습니다. 노동자가 다른 회사에 취업하여 다른 소득이 있었다면 이를 공제할 수는 있으나, 평균임금의 30%를 넘을 수는 없습니다. 예를 들어, 위 노동자가 6개월 동안 다른 회사에 취업해 월 200만 원의 임금을 받았다고 하더라도, 그 노동자가 복직 후 받을 수 있는 임금상당액은 1,260만 원(300만 원X6월X70%)이 됩니다.



# Q19

## 산업재해 보상



### 산업재해와 그 보상

노동자가 일 때문에 다치거나 질병에 걸리는 것을 산업재해 또는 업무상 재해라고 합니다. 노동자가 산업재해로 여러 손해(병원비, 휴업 손실, 장애로 인한 노동력 손실 등)를 입은 경우 사업주는 이에 대해 보상해줘야 하는데, 사업주의 경제적 능력과 상관없이 안정적으로 보상해주기 위해 국가는 사업주로부터 보험료를 징수하여 근로복지공단을 운영하고 있습니다. 재해가 발생했을 경우 근로복지공단을 통해 산업재해보상보험의 보상을 우선적으로 행하고, 산업재해보상보험이 되지 않거나 그결로 부족한 경우 사업주는 근로기준법 또는 민법상의 손해배상을 해야 합니다.

### 산업재해보상보험의 보험급여(2025년 기준)

종류	지급 요건	지급수준 및 기간
요양급여	• 4일 이상 요양이 필요한 경우 지급	보험시설 또는 지정의료기관에서 치료
휴업급여	• 요양으로 취업하지 못한 기간동안 지급 • 요양기간이 2년 이상일 경우 상병보상연금 지급	평균임금의 70% 지급 최고보상액: 1일 258,132원 최저보상액: 1일 80,240원
장애급여	• 치료종결 후 장애가 남은 경우 지급	연금: 1급(329일분)~7급(138일분) 일시금: 1급(1,474일분)~14급(55일분) ※ 평균임금 기준
간병급여	• 치료종결 후 간병이 필요한 경우에 지급	상시간병: 전문간병인 44,760원, 가족기타간병인 41,170원 수시간병: 전문간병인 29,840원, 가족기타간병인 27,450원
직업재활 급여	• 1급~12급 장애급여자에게 지급	직업훈련비용: 6,000,000원 직장복귀지원금: 450,000원/월~800,000원/월 직장적응훈련비: 450,000원/월 재활운동비: 150,000원/월
유족급여	• 사망한 노동자의 유족에게 지급	연금: 급여기초액(평균임금)의 52%~67% 일시금: 평균임금의 1,300일분
장의비	• 실제 장제를 한 자에게 지급	평균임금의 120일분 최저보상액 13,451,380원 최고보상액 18,685,600원

Q

일하다가 다쳤는데, 사업주가 산재보험에 들지 않았습니다. 산재처리할 수 없나요?



A

사업주가 산재보험에 가입하지 않아도 산재처리가 가능합니다. 산재보험은 일반 민간보험과 달라서 사업주는 의무적으로 가입해야 하고, 만약 가입하지 않았을 경우에도 재해를 입은 노동자에게는 정상적으로 보험급여를 지급합니다. 다만, 사업주는 그동안의 보험료를 소급하여 납부하여야 할 뿐 아니라, 1년간 노동자에게 지급한 보험급여의 50%를 납부해야 합니다.



Q

약 20평 정도의 가정집 보수공사 현장에서 일하다가 다쳤습니다. 산재보험 처리를 할 수 있을까요?

A

2018. 7. 1.부터는 공사면적이나 공사금액과 상관없이 산업재해보상보험법에 따른 산재보상을 받을 수 있습니다. 그동안 소규모 공사에서 산재를 당한 노동자가 산재보험이 적용되지 않아 곤란한 경우가 많았는데, 법이 개정되어 많은 노동자들이 산재보험 혜택을 받을 수 있게 되어 참 다행입니다.



Q

제 동생이 건설현장에서 추락해서 사망했습니다. 사고현장을 보니 안전시설도 제대로 되어 있지 않던데요. 산재보험금 외에 사업주에게 별도로 손해배상을 청구할 수 있을까요?



A

산재보험에서 나오는 보상액은 노동자의 급여 수준에 따라 일정하게 정해지는 것이어서 민사상 손해배상액과 차이가 납니다. 산재 보험급여가 민사상 손해배상액보다 많을수도 있고 적을 수도 있습니다. 다만, 재해를 입은 노동자의 연령이 낮고, 사고에 대한 노동자의 과실이 적은 경우에는 손해배상액이 훨씬 큰 경우가 많습니다. 일단 민사상 손해배상액과 산재보험에서 받는 보험급여를 비교해 손해배상 청구의 실익이 있는지 검토해보셔야 할 것입니다. 손해배상 청구를 해서 받을 수 있는 금액이 보험급여보다 많다면 법원에 손해배상 청구 소송을 하시거나 회사와 배상액에 대해 협의하시면 됩니다.

# Q20

## 산업재해 인정



### 업무상 사고

종류	인정 요건
업무수행 중 사고	<ul style="list-style-type: none"> <li>업무수행 행위, 업무수행 과정 중 생리적 필요 행위, 업무 준비나 마무리하는 행위</li> </ul>
출장 중 사고	<ul style="list-style-type: none"> <li>출장 등 사업장 밖에서 업무 수행 중 발생한 사고. 다만, 구체적인 지시를 위반하였거나 사적 행위 또는 정상적인 출장 경로를 벗어났을 때에는 산업재해로 인정하지 않음</li> </ul>
휴게시간 중 사고	<ul style="list-style-type: none"> <li>휴게시간 중이라도 회사 시설물을 이용하거나 행사를 준비하던 중 발생한 사고라면 산재로 인정</li> <li>사업장 밖에서의 점심식사도 사회통념상 인정 가능한 범위라면 산재로 인정</li> </ul>
시설물 결함으로 인한 사고	<ul style="list-style-type: none"> <li>사업주가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 시설물 등의 결함이나 관리소홀로 발생한 사고</li> </ul>
행사 중 사고	<ul style="list-style-type: none"> <li>근무시간으로 인정되는 행사, 사업주가 참여를 지시하였거나 증인을 받아 참가한 행사에서 발생한 사고</li> </ul>
요양 중 사고	<ul style="list-style-type: none"> <li>산재로 요양중인 노동자가 의료사고를 당한 경우</li> </ul>
출퇴근 중 교통사고	<ul style="list-style-type: none"> <li>사업주가 출퇴근용으로 제공한 교통수단 이용 중 발생한 사고</li> <li>사업주가 제공한 교통수단을 이용하지 않았다고 하더라도 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하던 중 발생한 사고(일상생활 용품 구입, 학교 또는 직업훈련기관 교육, 선거, 진료, 가족돌봄 등)</li> </ul>
자해행위	<ul style="list-style-type: none"> <li>산업재해로 인해 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우</li> <li>업무 때문에 정신적 이상 상태가 생겨 자해행위를 한 경우</li> </ul>

### 업무상 질병의 산업재해 인정

종류	인정 요건
뇌혈관 또는 심장질환	<ul style="list-style-type: none"> <li>육체적·정신적 과로로 인해 뇌내출혈, 지주막하출혈, 뇌경색, 심근경색증, 해리성 대동맥류가 발병한 경우</li> <li>- 고용노동부 고시에 따르면, 만성적인 과로일 경우 발병전 12주 동안 1주 평균 업무시간이 52시간을 초과해야 하고, 급격한 과로일 경우에는 발병전 1주일 이내 업무의 양이나 시간이 12주의 것보다 30% 이상 증가해야 함</li> </ul>
근골격계 질환	<ul style="list-style-type: none"> <li>근골격계에 부담을 주는 업무(반복동작, 무리한 힘, 부적절한 자세, 진동 등)를 한 노동자가 근골격계 질환을 얻은 경우</li> <li>설사 퇴행성 질환이라고 하더라도 해당 작업으로 더욱 빠르게 진행된 것이라는게 인정되면 산업재해로 인정</li> </ul>
암	<ul style="list-style-type: none"> <li>발암물질에 노출되어 발병된 경우</li> </ul>



Q

제 소유 차량으로 출근하다가 교통사고가 났습니다. 산재처리를 할 수 있나요?

A



산입재해보상보험법이 개정되어 2018.1.1.부터 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근 중에 발생한 사고도 업무상재해로 인정받게 되었습니다. 퇴근 후 집에 도착하기 전까지 어디를 들르셨나요?



Q

어린이집에 있는 아이를 데리고 마트에 들러 장을 보고 가는 길이었습  
니다.

A



일상생활에 필요한 용품 구입, 학교 또는 직업훈련기관에서의 교육 및 훈련, 선거 및 투표, 어린이집 방문, 병원진료, 병원 요양중인 가족 돌봄 등은 통상적인 경로와 방법에 해당되므로 업무상재해로 인정받을 수 있습니다.

Q

제 매형이 갑자기 심근경색으로 사망하였습니다. 지병도 없고 건강하셨는데, 회사에 일이 많아 거의 매일 12시에나 집에 오셨던 모양입니다. 업무상재해로 인정받을 수 있을까요?



A

노동자가 입은 질병을 업무상재해로 인정할 것인지에 대해 규정하는 고용노동부고시가 최근 개정되었습니다. 예전 고시에 따르면, 만성적인 과로로 인해 노동자가 얻은 질병을 업무상재해로 인정하려면 1주 평균 60시간 이상의 업무를 하여야 했으나, 개정된 고시(제2017-117호

뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항)는 1주 52시간 이상 업무를 하였다면 업무와 질병과의 관련성이 증가하는 것으로 봅니다. 여기에 1) 근무일정 예측이 어렵거나, 2) 교대제 업무이거나, 3) 휴일이 부족한 업무이거나, 4) 유해한 작업환경에 노출되는 업무이거나, 5) 육체적 강도가 높은 업무이거나, 6) 시차가 큰 출장이 잦은 업무이거나, 7) 정신적 긴장이 큰 업무일 경우 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 봅니다.

우선 고인의 업무시간을 확인할 수 있는 여러 자료(컴퓨터 출퇴근기록, 교통카드 이용내역, 하이패스 기록 등)를 확보하시어 업무시간을 계산해보시는 것이 좋겠습니다. 이 외에도 업무가 최근 급격히 증가한 것은 없는지, 스트레스를 받을만한 사정은 없었는지 등을 조사하여 근로복지공단에 유족급여 청구를 할 것을 권고드립니다.

# Q21

## 직장내 괴롭힘



### 직장내 괴롭힘이란

직장내 괴롭힘이란 사업주 또는 직장동료가 직장에서의 지위 또는 우위를 이용해 업무상 적정범위를 넘어 다른 노동자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말합니다. 모욕적인 언사, 의도적인 따돌림, 업무를 주지 않거나 과중한 업무를 주는 행위, 실적 강요, 지속적인 비난 행위 등이 있습니다. 특히, 우리나라에서는 해고나 권고사직을 강요하는 방법으로 직장내 괴롭힘을 하는 경우가 많은데, 그동안 관련법이 없어 괴롭힘을 받는 노동자를 보호하기 어려웠던 것이 사실입니다. 최근 근로기준법이 개정되어 직장내 괴롭힘 금지와 노동자 보호조치가 도입되었는데, 늦게나마 다행입니다.

### 사업주의 조치 의무

직장내 괴롭힘이 발생한 경우 괴롭힘을 받은 노동자뿐 아니라 제3자도 사업주에게 신고할 수 있습니다. 따라서 회사에 노동조합이 있는 경우에는 노동조합, 노사협의회가 있는 경우 노사협의회 근로자위원에게 요청하여 신고하실 수도 있습니다.

직장내 괴롭힘에 대한 신고가 들어오면 사업주는 사실확인을 위한 조사를 하여야 하고, 괴롭힘을 당한 노동자를 보호하는 조치(근무장소의 변경, 유급휴가 등)를 취하여야 합니다. 또한 괴롭힘을 한 가해자에 대해서도 징계, 근무장소의 변경 등의 조치를 취하여야 합니다.

만약 직장내 괴롭힘을 신고한 근로자, 괴롭힘을 당한 근로자, 괴롭힘을 증언한 근로자 등을 사업주가 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한다면, 사업주는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다.

Q

보험회사 콜센터에서 영  
업직으로 일하고 있습니  
다. 저희는 매일 실적관  
리를 하는데요. 당일 실  
적인 만나오면 팀장이 다  
른 직원들 앞에서 공개적  
으로 망신을 주고, 실적을  
채울 때까지 퇴근도 못하  
게 합니다. 직장내 괴롭  
힘 아닌가요?



A

팀장은 사업주를 대신해 팀원들에게 업무지시를  
하고 이를 감독할 권한을 갖고 있습니다. 하지만,  
그 권한의 범위는 법률과 사회통념상 적절한 범위  
내에서 이루어져야 하고, 그 범위를 넘어서 팀원들  
에게 정신적 육체적 고통을 주거나 근무환경을 악  
화시키는 것은 직장내 괴롭힘에 해당됩니다. 공개  
적인 망신주거나 정해진 근로시간 외에 야근을 강  
요하는 것은 적정범위를 넘어선 직장내 괴롭힘 행  
위이고, 강제노동에 해당될 소지도 있습니다. 인사  
팀에 직장내 괴롭힘으로 신고하시고, 개선을 요청  
하시기 바랍니다.



Q

얼마전에 회사에서 권고사직을 요청했는데요. 제가 이를 거부하자 저  
를 못살게 구네요. 지방으로 전보하겠다고 하기도 하고, 제가 하던 업  
무를 다른 팀원에게 주고, 회의 시간에 저를 의도적으로 배제하고 있  
습니다. 어떻게 해야할까요?

A

전형적인 직장내 괴롭힘 행태네요. 최근에 근로기준법이 개정되어서  
직장내 괴롭힘을 금지하고 있습니다. 직장내 괴롭힘에 대해 사업주에  
게 신고할 수 있고, 사업주는 이를 조사해 조치를 취해야 합니다. 일단  
사업주에게 해당 사실을 신고하고 개선을 요청하시기 바랍니다.



Q

저는 저의 팀장과 사업주를 형사처벌받게 하고 싶은데요. 그것도 가능  
한가요?

A

사용자 및 사용자가 고용한 사용자의 친족이 직장내 괴롭힘을 한 경우  
1천만 원 이하의 과태료를 부과합니다. 최근 직장내 괴롭힘 가해자에  
대한 처벌 조항이 신설된 것인데, 이로 인해 직장내 괴롭힘을 예방하  
는 효과가 더 커질 것으로 예상됩니다.





Q

권고사직이 회사 내에서 암묵적으로 이루어지고 있는 거라 팀장이나 사장이나 매한가지입니다. 팀장을 징계해달라고 해도 사장님이 그렇지 모르겠네요.

A



우리 근로기준법에서는 직장내 괴롭힘에 대한 신고가 들어오면 사업주는 사실조사를 해서 조치를 취하도록 하고 있습니다. 예를 들어, 가해자를 징계하거나 가해자를 전보시켜 피해 근로자와 분리하거나, 피해자에게 유급휴가를 주거나, 배치전환하는 등의 조치 등을 하여야 합니다. 일단 이러한 요구들을 먼저 하시는 것이 좋겠습니다.



Q

만약 사장님이 그러한 조치를 취하지 않으면 어떻게 하나요?

A



불행히도 그러한 조치를 취하지 않았다고 사업주를 처벌하는 조항은 없네요. 아쉬운 부분인데요. 앞으로도 직장내 괴롭힘 금지 제도에 대한 실효성이 문제가 될 듯합니다. 다만, 직장내 괴롭힘을 신고하였다는 걸 이유로 해고나 불이익한 처분을 하면 사업주는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처해지도록 정해져있습니다.

A



또한, 산업재해보상보험법이 직장내 괴롭힘으로 인한 신체적 정신적 질병을 업무상 재해로 인정하는 내용으로 개정되었습니다. 만약 직장내 괴롭힘으로 정신과 치료를 받고 계시다면 근로복지공단에 산재신청을 해서 휴직을 하시는 것도 검토해볼만 합니다.



Q

네, 감사합니다.



# Q22

## 직장내 성희롱



### 직장내 성희롱이란

직장내 성희롱이란 사용자, 상급자, 동료가 직장 내 지위를 이용하거나 업무를 빌미로 성적 굴욕감이나 혐오감을 일으키는 언행을 하는 경우를 말합니다.



### 판단기준

직장내 성희롱으로 인정되려면, 우선 성적인 말과 행동이 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주거나 고용상 불이익을 줘야 합니다. 성적 굴욕감 또는 혐오감은 근로자마다 느끼는 정도가 다르므로 피해자가 이를 느꼈다고 하여 무조건 인정되는 것은 아닙니다. 일반인을 기준으로 보았을 때 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈어야 합니다. 두 번째로는 성적인 말과 행동이 직장 내 지위를 이용한 것이거나 업무와 관련되어 있어야 합니다. 사업주, 상사, 동료 등이 직장 밖에서 한 행위도 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련된 것으로 보지만, 직장내 관련없는 자, 예를 들어 사업주의 남편이 한 말과 행동은 직장내 성희롱으로 볼 수 없습니다.



### 사업주의 조치 의무

사업주가 직장내 성희롱 사실을 알게 되면, 지체없이 피해 노동자의 의견을 듣는 등의 사실조사를 해서 가해자를 징계하거나 이에 준하는 조치를 취하여야 합니다. 또한 성희롱 피해자가 배치전환 등을 요구하면 배치전환, 유급휴가 등 적절한 조치를 취해야 합니다. 사업주가 이러한 조사나 조치를 취하지 않을 경우 500만 원 이하의 과태료에 처해지고, 오히려 피해노동자에게 해고나 불리한 조치를 취할 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금의 처벌을 받습니다.

## 성희롱 예방교육

사업주는 1년에 한 번 이상 성희롱 예방교육을 실시해야 합니다. 성희롱 예방교육은 연수, 조회, 회의, 사이버 교육 등을 통해 실시하여야 합니다. 다만, 상시 10명 미만의 노동자를 고용하는 사업이나 사업주 및 노동자가 모두 한 성(性)으로만 구성된 경우에는 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 것으로 갈음할 수 있습니다.



Q

회사의 중요한 고객이 저에게 성적 농담을 자주 해서 힘들니다. 상사에게 얘기해봤는데, 중요한 고객이니 저보고 참으라고 합니다. 어찌해야 하나요?

A



엄밀하게 말해 회사의 고객이 하는 성희롱을 직장내 성희롱으로 볼 수는 없습니다만, 우리 법에서는 직장의 고객으로부터 성희롱을 당했을 경우 사업주가 적절한 조치를 취하여야 한다고 정하고 있습니다. 즉, 근무장소를 변경하거나 다른 부서로 배치전환하거나 유급휴가를 주는 등의 조치를 취하여야 합니다. 말씀드린 조치를 취해달라고 요청하시기 바랍니다.

# Q23

## 비정규직 차별 금지



### 차별 금지

우리 노동관계법에서는 고용형태를 이유로 한 차별을 금지하고 있습니다. 우선 '근로기준법' 제6조(균등한 처우)에서는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못하도록 정하고 있는데, 일부 법원 판결에서는 고용형태가 사회적 신분에 해당하므로 무기계약직과 정규직을 근로조건에서 차별하지 못한다고 판단하기도 하였습니다. '기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률'에서는 합리적 이유 없이 기간제 노동자와 단시간 노동자를 근로조건에서 차별하는 것을 금지하고 있고, 마찬가지로 '파견근로자 보호 등에 관한 법률'에서는 파견노동자에 대한 차별을 금지하고 있습니다.

### 차별의 인정

그렇다고 모든 비정규직과 정규직 노동자가 모든 근로조건에서 차이가 없어야 하는 것은 아닙니다. 차별로 인정되는 것은 비정규직이 일하는 업무와 동종·유사 업무를 정규직이 하는 경우입니다. 정규직과 비정규직의 업무가 완전히 일치해야 동종·유사업무가 되는 것은 아니고, 업무내용, 작업조건 등 핵심요소에서 본질적인 차이가 없다면 동종·유사업무로 인정됩니다.

둘째, 차별적 처우의 대상이 되는 근로조건은 반드시 근로제공과 관계있어야 하는 것은 아니고 근로관계에 기인해 지급되는 모든 금품을 포함합니다. 예를 들어 노동자의 생활 안정을 위해 지급되는 복리후생수당은 근로의 제공과 직접적으로 관련된 것은 아니지만, 근로관계에 기인해 지급되는 금품이므로 차별 금지의 대상입니다.

셋째, 합리적 이유가 있다면 근로조건에서 차별할 수 있습니다. 정규직과 비정규직이 업무의 내용은 유사하나 책임과 권한에서 차이가 있다면 이 차이에 따른 근로조건 차이는 인정됩니다.

## 노동위원회 차별시정신청

기간제, 단시간, 파견근로자가 차별적 처우를 당했을 때에 노동위원회에 차별적 처우의 시정신청을 할 수 있습니다. 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우의 경우 그 종료일)로부터 3월 내에 하여야 하고, 차별적 처우가 아님은 사업주가 입증하여야 합니다. 구제 절차는 전술한 '노동위원회 부당해고(징계) 구제절차'(p.55)과 같습니다.



Q

저는 공공기관 주차장에서 주차관리 업무를 하고 있는 기간제 노동자입니다. 정규직 노동자에게는 지급하는 명절휴가비, 가족수당, 정액급식비를 비정규직한테는 지급하고 있지 않습니다.

A

기본급에서는 차이가 없어요?



Q

기본급에서도 30% 정도 차이가 있습니다.

A

정규직과 비정규직이 모두 같은 주차관리를 하는 건가요?



Q

운행 차량이 많은 주차장에는 정규직이 일하고, 차량이 적은 주차장에는 기간제 노동자가 일하고 있습니다.

A

우선 기본급에서 30% 정도 차이가 나는 것을 차별로 보기는 어려울 것 같습니다. 정규직이 일하는 주차장에는 상대적으로 차량 출입이 많아 노동강도가 세다면, 이를 이유로 한 임금 차이는 합리적 이유에 의한 차이로 볼 수 있기 때문입니다.

하지만, 명절휴가비, 가족수당, 정액급식비에서의 차이는 차별로 볼 수 있습니다. 복리후생수당은 업무의 내용, 노동강도 등과 상관없이 노동자의 생활을 보조하기 위해 지급하는 것이므로 이를 지급하지 않는 것에 합리적 이유가 있다고 보기 어렵기 때문입니다.



**Q**  
그럼 어떻게 해야하나요?

**A**  
비교대상 노동자를 정해서 노동위원회에 차별시정신청을 하시면 됩니다.

**Q**  
저희 회사는 공무원과 기간제가 함께 근무하고 있는데, 업무에서 큰 차이는 없는 반면, 임금과 복지에서 차이가 있습니다. 공무원이라는 이유로 혜택을 받게 차별 아닌가요?



**A**  
동종 유사업무를 하고 있는 노동자가 설사 공무원이라고 하더라도 차별이 될 수 있습니다. 만약 차별의 비교대상으로 공무원을 배제한다면, 공무원과만 일하는 노동자는 차별의 비교대상 노동자가 없어 어떠한 차별도 감내해야 한다는 결과가 되기 때문입니다.

**Q**  
우리 회사는 선택적 복지포인트를 1년에 100만 원 지급하고 있는데, 정규직에게만 해당됩니다. 단체협약에 기간제 노동자에게는 선택적 복지포인트를 적용하지 않는다고 되어 있기 때문입니다. 차별 아닌가요?



**A**  
설사 단체협약에 정해져 있다고 하더라도 회사의 복지제도가 정규직에게만 적용되고 비정규직에게는 적용되지 않는다면, 이는 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에서 금지하고 있는 차별에 해당됩니다.

# Q24

## 비정규직 계속고용



### 2년 이상 고용시 정규직 (무기계약직) 전환

사업주는 기간제 노동자를 2년 이상 계속고용할 경우 정규직(무기계약직)으로 전환하여야 합니다. 기간제는 일시·간헐적 업무에 사용하는 것이 원칙이므로 2년 이상 계속고용할 경우 정규직(무기계약직)으로 전환해야 할 의무가 생기는 것입니다.

다만, 1) 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우, 2) 휴직·파견 대체노동자, 3) 학업, 직업훈련에 필요한 기간을 정한 경우, 4) 만55세 이상자, 5) 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부 복지정책·실업대책 등에 따른 일자리 등에서는 정규직(무기계약직) 전환 의무가 없습니다.



## 계약갱신 기대권

2년 이상 근무하지 않은 노동자가 계약기간 만료통보를 받았다면 원칙적으로 해고로 볼 수 없지만, 노동자에게 계약갱신 기대권이 형성되었다고 볼 수 있는 경우 그 계약만료 통보는 해고가 됩니다. 계약 갱신 기대권이 형성되었다고 볼 수 있는 경우는 1) 취업규칙, 근로계약 등에 계약갱신 근거규정이 있을 때, 2) 계약이 갱신될 것이라는 신뢰가 형성되었다고 볼 수 있을 때, 3) 다른 노동자의 갱신사례가 있을 때, 4) 계약갱신 횟수가 많을 때입니다.

## 정규직 (무기계약직) 전환의 효과

정규직(무기계약직)으로 전환된다는 것이 임금 등 근로조건이 정규직과 같아진다는 것을 의미하지는 않습니다. 법에서 의무로 부여하는 것은 계약기간이 끝났다는 이유로 노동자를 해고할 수 없도록 하고 있는 것이지 비정규직 노동자의 근로조건을 정규직과 동일하게 해주는 것은 아니기 때문입니다.

Q

제가 일하는 회사는 기간제 노동자를 2년 동안 고용한 후 계약만료 통보하고, 그 자리에 다른 기간제 노동자를 고용한 후 다시 2년만에 해고합니다. 2년마다 기간제 노동자를 교체하고 있습니다. 이래도 되는건가요?



A

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에 따르면, 한 노동자가 2년 이상 계속근무하여야만 정규직(무기계약직) 전환의 권리가 생깁니다. 회사에서 2년마다 기간제 노동자를 교체하여도 법적으로 문제가 되는 것은 아닙니다. 다만, 계약만료된 노동자가 계약갱신의 기대가 형성되었다고 볼 수 있는 경우에는 정당한 사유없이 기간제 노동자를 해고할 수 없는 경우가 있으므로 이에 해당되는지 판단해볼 필요가 있습니다.(위 계약갱신 기대권 부분 참조)



# Q25

## 실업급여



### 실업급여 수급 사유

실업급여(구직급여)는 이직일 이전 18개월 동안 피보험 단위기간이 180일 이상인 노동자가 비자발적 사유로 이직한 경우 적극적으로 구직활동을 할 때 지급하는 것을 말합니다.

- **피보험단위 기간 180일 이상** 고용보험에 가입한 기간 중 보수가 지급된 날이 180일 이상일 것(무급휴일 제외)
- **비자발적 사유로 이직** 권고사직, 감원, 사업장 이전, 건강상의 이유, 임금체불, 정년, 계약기간 만료 등
- **적극적 구직활동** 재취업을 위한 노력을 하였음을 신고

### 구직급여액

연령 및 가입기간	1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
50세 미만	120일	150일	180일	210일	240일
50세 이상 및 장애인	120일	180일	210일	240일	270일

※ 1일치 구직급여액 : 근로기준법상 평균임금의 50%  
(2026년 기준 하한액 1일 66,048원, 상한액 1일 68,100원)

※ 1주 40시간 기준

### 실업급여 부정수급

실업급여를 부정한 방법을 통해 받는 경우(예 : 자발적 이직임에도 비자발적 이직으로 신고, 퇴직하지 않았음에도 퇴직한 것으로 신고, 취업하였음에도 이를 신고하지 않는 경우, 해외체류로 구직활동을 하지 않았음에도 구직활동을 한 것으로 신고 등)에는 그 노동자에게 지급된 실업급여의 2배까지 징수합니다. 사업주가 부정수급에 책임이 있는 경우 그 사업주에게도 연대책임이 부과되고, 실업급여 부정수급 신고시 포상금을 지급하는 제도도 있습니다.



Q

실업급여를 받다가 새로운 회사에 입사하였고, 5개월만에 퇴사하였습니다. 실업급여를 받을 수 있나요?

A



실업급여를 받고 나면 실업급여 받기 전에 고용보험에 가입되어 있던 기간은 사라집니다. 실업급여 수급 전에 오랜 시간 동안 고용보험에 가입되었었다고 하더라도 마찬가지입니다. 귀하의 이직일 기준 피보험단위기간은 5개월이어서 180일에 미치지 못하므로 실업급여를 받을 수 없습니다.

Q

2024.1.1.부터 2024. 6.30.까지 181일간 고용보험에 가입되어 있었습니다. 그런데 실업급여를 신청했더니 피보험단위기간이 180일이 되지 않아 실업급여를 받을 수 없다고 하네요. 분명 181일간 가입했는데 왜 180일이 되지 않는다는 건지요?



A

구직급여 수급사유를 판단할 때 계산하는 피보험단위기간은 보수 지급의 기초가 된 날을 합하여 계산합니다. 보수 지급의 기초가 된 날에는 실제 근로일 및 유급휴일이 포함되지만, 무급휴일은 포함되지 않습니다. 월~금요일까지 1주 5일 일하는 노동자를 기준으로 토요일은 무급휴일인 경우가 많아서 보수 지급의 기초가 되는 날에 보통 토요일은 제외됩니다. 이러한 경우 토요일을 제외하고 180일 이상 고용보험에 가입되어 있어야 합니다.

Q

회사에서 저를 권고사직하였습니다. 사직서를 쓰면 실업급여를 받을 수 없나요?



A

실업급여 수급제한 사유에 해당되는 중대한 해고사유임에도 사직서를 낸 경우가 아니라면 실업급여를 받을 수 있습니다. 다만, "개인적인 사유로 퇴직한다"고 사직서를 내는 경우 비자발적으로 이직한 것임을 귀하가 소명해야 할 수도 있습니다. 따라서 사직서를 낼 때에 회사의 권고사직으로 인해 퇴사하는 것임을 밝히는 것이 좋습니다.



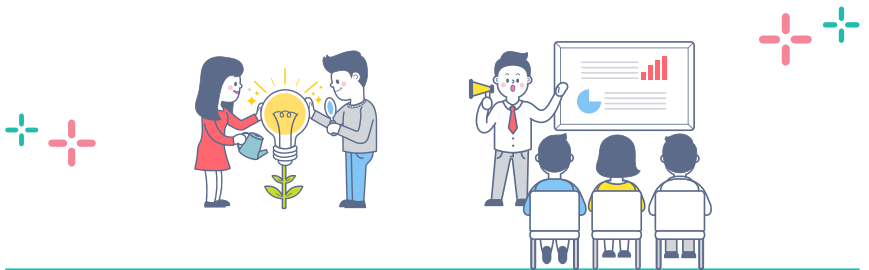
## [고용보험법 시행규칙 별표2]

### 수급자격이 제한되지 않는 정당한 이직사유

- ① 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유가 이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 발생한 경우
  - 가. 실제 근로조건이 채용 시 제시된 근로조건이나 채용 후 일반적으로 적용받던 근로조건보다 낮아지게 된 경우
  - 나. 임금체불이 있는 경우
  - 다. 소정근로에 대하여 지급받은 임금이 「최저임금법」에 따른 최저임금에 미달하게 된 경우
  - 라. 「근로기준법」 제53조에 따른 연장 근로의 제한을 위반한 경우
  - 마. 사업장의 휴업으로 휴업 전 평균임금의 70퍼센트 미만을 지급받은 경우
- ② 사업장에서 종교, 성별, 신체장애, 노조활동 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받은 경우
- ③-1 사업장에서 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 그 밖의 성적인 괴롭힘을 당한 경우
- ③-2 근로기준법 제76조의2에 따른 직장내 괴롭힘을 당한 경우
- ④ 사업장의 도산·폐업이 확실하거나 대량의 감원이 예정되어 있는 경우
- ⑤ 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사정으로 사업주로부터 퇴직을 권고받거나, 인원 감축이 불가피하여 고용조정계획에 따라 실시하는 퇴직 희망자의 모집으로 이직하는 경우
  - 가. 사업의 양도·인수·합병
  - 나. 일부 사업의 폐지나 업종전환
  - 다. 직제개편에 따른 조직의 폐지·축소
  - 라. 신기술의 도입, 기술혁신 등에 따른 작업형태의 변경
  - 마. 경영의 악화, 인사 적체, 그 밖에 이에 준하는 사유가 발생한 경우
- ⑥ 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 통근이 곤란(통근 시 이용할 수 있는 통상의 교통수단으로는 사업장으로의 왕복에 드는 시간이 3시간 이상인 경우를 말한다)하게 된 경우
  - 가. 사업장의 이전
  - 나. 지역을 달리하는 사업장으로의 전근
  - 다. 배우자나 부양하여야 할 친족과의 동거를 위한 거소 이전
  - 라. 그 밖에 피할 수 없는 사유로 통근이 곤란한 경우



- ⑦ 부모나 동거 친족의 질병·부상 등으로 30일 이상 본인이 간호해야 하는 기간에 기업의 사정상 휴가나 휴직이 허용되지 않아 이직한 경우
- ⑧ 「산업안전보건법」 제2조제7호에 따른 "중대재해"가 발생한 사업장으로서 그 재해와 관련된 고용노동부장관의 안전보건상의 시정명령을 받고도 시정기간까지 시정하지 아니하여 같은 재해 위험에 노출된 경우
- ⑨ 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상, 시력·청력·촉각의 감퇴 등으로 피보험자가 주어진 업무를 수행하는 것이 곤란하고, 기업의 사정상 업무종류의 전환이나 휴직이 허용되지 않아 이직한 것이 의사의 소견서, 사업주 의견 등에 근거하여 객관적으로 인정되는 경우
- ⑩ 임신, 출산, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)의 육아, 「병역법」에 따른 의무복무 등으로 업무를 계속적으로 수행하기 어려운 경우로서 사업주가 휴가나 휴직을 허용하지 않아 이직한 경우
- ⑪ 사업주의 사업 내용이 법령의 제정·개정으로 위법하게 되거나 취업 당시와는 달리 법령에서 금지하는 재화 또는 용역을 제조하거나 판매하게 된 경우
- ⑫ 정년의 도래나 계약기간의 만료로 회사를 계속 다닐 수 없게 된 경우
- ⑬ 그 밖에 피보험자와 사업장 등의 사정에 비추어 그러한 여건에서는 통상의 다른 근로자도 이직했을 것이라는 사실이 객관적으로 인정되는 경우





# 수원시비정규직노동자복지센터 소개

## 수원시비정규직노동자복지센터 소개

수원시비정규직노동자복지센터는 「수원시비정규직노동자복지센터 설치 및 운영에 관한 조례」에 따라 비정규직 노동자들의 권리를 보호하고 근로조건향상을 통해 수원시민의 복지증진을 위해 설립된 기관입니다. 노동의 가치가 존중받고, 시민이 주인이 되는 행복한 변화를 위해 일하고 있습니다.

노동자, 시민과 함께 「새롭고 빛나는, 수원」이 구현되도록 노력하겠습니다.



노동 상담이 필요할 때 수원시비정규직노동자복지센터로 연락주시기 바랍니다.

-  **이메일**      bjk2375@gmail.com
-  **홈페이지**      http://www.swbjk.kr
-  **페이스북**      facebook.com/swbjk
-  **트위터**      @bjk2375
-  **카카오톡 채널**      수원시비정규직노동자복지센터
-  **전화**      031-548-1888
-  **팩스**      031-548-1889
-  **주소**      수원시 장안구 덕영대로 559(천천동) 수원시노동자종합복지관 2층



### + + 모시는 길



# 노동권리 안내서



발 행 2025년 12월

인 쇄 2025년 12월

발 행 인 이학원

발 행 처 수원시비정규직노동자복지센터

주 소 경기도 수원시 장안구 덕영대로 559(천천동)  
수원시노동자종합복지관 2층

전화번호 031-548-1888

팩 스 031-548-1889

상담전화 031-548-1888(수원시비정규직노동자복지센터)

본 책자의 무단 복제를 금합니다.



# 노동권리 안내서



“노동상담이 필요할때 1:1 무료상담”



수원시비정규직노동자복지센터