

청소녀가
알아야 할 노동법





Employment & Labor Training Institute



Contents

청소년이
알아야 할 노동법



I

[근로기준법과 근로계약]

- 01 시작하기 전에 근로조건을 분명하게!
근로계약서 작성 • 06
- 02 현장실습표준협약서 작성 • 09
- 03 서약서, 지키지 않아도 돼요! • 11

II

[근로시간과 휴식]

- 01 일 할 수 있는 시간이 정해져 있다!
근로시간 • 18
- 02 쉬면서 일 해야죠!
휴식시간 • 22
- 03 알바생도 근로자! 주휴일을 챙기자!
휴일 • 25
- 04 한달에 한번 연차휴가를 사용할 수 있다!
연차유급휴가(5인 이상 사업장에 한함) • 28
- 05 정당한 사유 없는 해고는 NO!
해고 • 31

III

[임금]

- 01 임금지급에도 원칙이 있어요!
임금 지급 4대 원칙 • 39
- 02 임금에도 최저선이 있어요!
최저임금 • 41
- 03 연장근로수당, 야간·휴일근로수당
가산임금 • 43
- 04 휴업수당 • 45
- 05 퇴직금 • 46
- 06 임금체불 해결방법 • 47

IV

[폭행과 성희롱]

- 01 맘이 편해야 일도 잘 되죠!
폭행(언어폭력) 금지 • 55
- 02 부끄러워마! 참지마! 성희롱OUT
직장 내 성희롱 • 57

V

- 상담·진정·고소·고발 등
그리고 유용한 어플 • 67

청소년과 노동

어렵게 발품을 팔아
'아르바이트'를 하게 된
알쌩이!



친구, 부모님, 선생님 등 만나는 사람들에게 자랑을 늘어놓았다.
친구들은 내가 '아이빠'를 샀다고 부러워하는데...



[만화/일러스트 공기]

I

시작하기 전에
근로조건을 분명하게~!

근로기준법과 근로계약



[만화/일러스트 공기]

근로계약서는 기미리셔서 속한부스란



그간 일주일에 하루 정도는 원래 정한 시간보다 1시간씩 더 하기도 했는데, 가산임금은 고사하고 원래 지급하기로 한 임금도 제대로 지급하지 않은 것을 알았다.



[만화/일러스트 공기]

01 시작하기 전에 근로조건을 분명하게! 근로계약서 작성

근로계약서는 일하기 전에 작성하여야 하며, 2부 작성해서 사용자와 근로자가 각 1부씩 나눠 가집니다.

▣ 일하기 전에 반드시 근로계약서 작성을 요구하세요.

■ 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 근로자의 교부 요구와 관계없이 근로자에게 교부하여야 함.

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

■ 근로계약서 작성을 회피하는 유형별 대응 요령

- “알았어, 다음에~”: 작성한 근로계약서를 2부 들고 가서 사인해 달라고 하자!
- “한 가족인데 무슨 계약서야?”: 선생님이 받아 와야 아르바이트 허락해 준대요.
- “뭐 이런 게 필요해!”: 고용노동부에 상담해 보니 근로계약서 안 쓰면 사장님이 벌금 물어야 한다고 하던데요. (살~짝 협박조로^^)

■ 근로계약서를 작성하지 않거나 작성한 계약서를 주지 않으면, 사업주에게 즉시 (시정 지시 절차 없이) 500만원 이하의 과태료가 부과됨.



☑ **근로시간, 임금, 휴일 등 모든 사항을 꼼꼼히 확인한 후 서명합니다.**

■ 근로계약서는 임금 수준과 임금 지급일, 지급방법 포함, 일하는 기간과 근로시간, 휴게 시간, 휴일, 휴가 등 일하는 동안의 근로조건을 정함.

■ 근로계약서의 근로조건은 근로기준법에서 정한 최저 기준 이상을 보장해야 함.

■ 근로계약의 내용이 되는 근로조건이 근로기준법에 미달하는 경우에는 그 부분은 무효가 되며 지킬 필요가 없음.

- 예**
- 월 1회만 쉬도록 합의한 경우 ⇒ 이 부분 계약 무효, 주휴일 발생
 - 퇴직금을 받지 않겠다고 미리 약정한 경우 ⇒ 1년 이상 계속 근로를 한 경우 퇴직금을 받을 수 있음.
 - 시급을 4,500원만 받겠다고 약정한 경우 ⇒ 최저임금법 위반으로 이 약정은 무효, 2015년 최저임금 5,580원을 지급받을 수 있음.

☑ **근로계약서 작성이 어려울 경우 이렇게~!**

- 사업주가 근로계약서를 작성하지 않는다면, 휴대폰으로 근로조건을 녹음.
- 일한 날짜와 시간 등을 꼼꼼하게 메모!
- 나중에 발생할 임금체불 등 향후 분쟁 대비해야 함.

02 현장실습표준협약서 작성



현장실습 시에는 현장실습 계약을 체결해야 하며, 사업장 근로자와 동일하게 일을 하는 경우 표준협약서와 함께 근로계약을 체결해야 합니다.

☑ **현장실습을 실시하기 7일 전까지 회사, 실습생, 학교장은 '현장실습표준협약서' 서식에 따라 현장실습 계약을 체결해야 합니다.**

■ '현장실습표준협약서'는 3부 작성해서 회사, 실습생, 학교장이 1부씩 나눠 가짐.

☑ **협약서 작성 시에는 모든 내용을 확인하고, 모르는 부분은 물어보고 이해한 후 서명해야 합니다.**

꼭 알아야 할 표준협약서 내용

- ① 현장실습 조건 : 실습기간, 휴식시간, 실습수당, 연장실습 시 시간당 별도수당, 수당 지급일 등
- ② 실습시간 1일 7시간 이내(1일 1시간 연장 가능)
* 실습시간 연장 시는 연장실습수당 별도 지급
- ③ 1주일에 2일 이상 휴일 보장
- ④ 야간실습(오후 10시 ~ 다음날 오전 6시) 및 휴일실습 금지
- ⑤ 업무상 재해 발생 시 적절한 보상



❑ 실습기업은 표준협약서의 내용을 이행할 의무가 있습니다.

■ 실습수당금액, 수당지급 날짜, 실습시간(휴식시간 포함) 등에서 조건이 다른 경우 바로 학교에 연락하도록 함.

❑ 부당한 대우를 받거나 사고의 위험 등이 있을 경우, 즉시 도움을 구합니다.

■ 회사에 시정을 요구, 담임선생님이나 노동인권상담기관 전문가에게 도움 요청.

■ 국가인권위원회 인권상담센터(국번 없이 1331) 등.

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

■ 고용노동부와 교육부는 '사실상 취업과 연계되어 현장 실습이 이루어지는 경우에는 기업과 학생이 실습협약과 동시에 근로계약을 체결하도록 지도를 강화'하고 있음.

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

■ 근로계약서 작성 시에는 근로조건 등을 꼼꼼히 살펴야 하므로 학교, 부모님 또는 노동전문가와 상담 후 서명하는 것이 좋음.



편의점에서 일하기로 한 알송이

사장은 알송이가 일하다가 실수를 하거나 일찍 그만둘수 있으니 '서약서'를 반드시 써야 한다고 한다.

서명해~

서약서가 뭐 대수겠어?

알송이는 서약서에 서명을 하고 일을 시작했다.

나만 잘하면 되지...

아 억울해 힘들어.....
확 그만 둘까?
그래도 최저임금이라도 지켜주는게 어디야
그냥하자~해~

근대 이게 일반적인데다 폭력적이고 부당한 약속인데 꼭 지켜야 하나?

[만화/일러스트 공기]

03 서약서, 지키지 않아도 돼요!



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

■ 사용자가 부당한 서약을 강요할 때에는 거부해야 하며, 어쩔 수 없이 서약했다 하더라도 부당한 서약은 약속이 아니므로 지키지 않아도 됩니다.

부당한 서약 사례

- ▶ 다음 근무자를 구하지 않으면 그만 둘 수 없음
- ▶ 1개월 이내 그만둘 경우 급여 없음
- ▶ 1일 결근 시 일당 3배 손해배상
- ▶ 식당 음식을 먹다 들기면 10배 배상 (식당에서 근무하는 경우)
- ▶ 지각하면 벌금 1만원 등

■ 일을 시작할 때 이런 내용을 정했다면 근로기준법을 위반했기 때문에 이 부분은 무효!



■ 사업주가 일방적으로 정하고 임금을 깎을 수는 없습니다.

■ 근로자가 근로계약을 이행하지 않은 경우 그때에 발생한 손해에 대하여 배상을 청구할 수는 있지만, 일어나지도 않은 손해에 대한 배상액을 예정해 둘 수 없음. (위약금 또는 손해배상액 예정 금지)

예 1년의 기간을 정하여 근로계약을 체결하였지만 근로자가 1달만 근무하고 그만두는 경우 얼마를 배상하겠다는 계약은 인정되지 않아 무효임.

■ 손해가 발생했다 해도 임금에서 일방적으로 깎으면 노동법 위반!

■ 손해에 대한 입증 책임은 사업주에게 있음.

■ 사장이 저축금을 관리해 준다면서 월급에서 얼마씩 떼고 주지 않는 경우 법 위반임. (강제저축 금지)

■ 사장이 노트북 같은 장비를 빌려주거나 돈을 빌려 주고 이것을 임금에서 얼마씩 떼고 주는 경우 법 위반임. (전차금 상계금지)

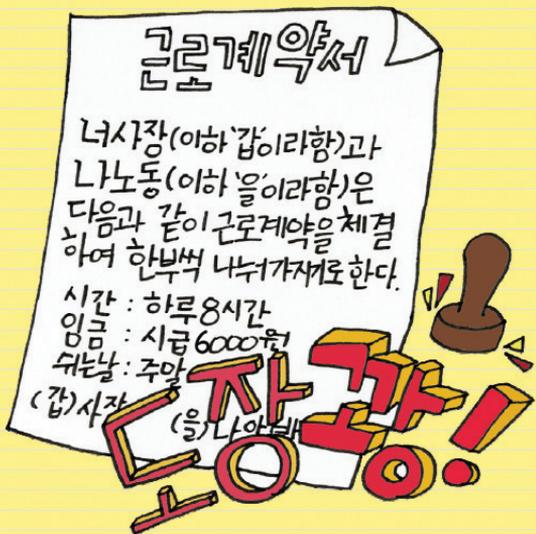
■ 부당한 서약으로 임금을 다 받지 못했을 경우 임금 체불에 해당되며, 일을 그만둔 후에도 임금지급을 청구할 수 있습니다.



“

사업주는 모든 청소년근로자에 대해
근로계약서를 반드시 작성하고 교부해야 한다!

”



[만화/일러스트 공기]

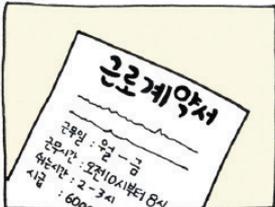


활동하기(근로계약 관련 O X 퀴즈)

번호	문항	O X
1	사용자가 단시간근로자를 고용할 시에는 근로계약서를 작성하지 않아도 된다.	
2	청소년(연소자)의 경우 근로계약은 반드시 문서로 작성해야 한다.	
3	근로기준법에 미달하다라든가 근로계약으로 체결하였다면 근로계약은 유효하다.	
4	상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여야 하고 사용자는 취업규칙을 각 사업장에 상시 게시 또는 비치하여 근로자에게 주시시켜야 한다.	
5	사용자는 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경할 때 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 동의를 얻어야 하지만 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 얻지 않아도 되며 근로조건은 사용자가 일방적으로 결정할 수 있다.	
6	사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결할 수 없다	
7	근로자의 인권을 보호하기 위한 대표적인 법률이다. 1970년 전태일이라는 한 청년은 노동자가 사람답게 살기 위해서는 이 법이 반드시 지켜져야 한다고 외치며 자신의 몸에 불을 붙였다. 전태일의 이야기는 영화 <아름다운 청년 전태일>에서도 만나볼 수 있는데, 전태일이 준수하라고 외쳤던 이 법의 이름은 근로기준법이다.	
8	아르바이트 청소년도 노동조합을 만들 수 있다.	

하루 7시간을
초과하면
연장근로수당을
받아야 해요!

방학이 돼서 아르바이트를
시작한 열심아.
하루 8시간씩 주 5일을
일했는데...



[만화/일러스트 공기]

01 일 할 수 있는 시간이 정해져 있다! 근로시간



적정한 근로시간은 근로자의 건강에 직접적인 영향을 끼치므로 매우 중요한 문제입니다. 특히 18세 미만의 경우 성장기에 있는 신체적 특성을 고려하여 하루 근로시간을 18세 이상에 비하여 1시간 짧게 정하고, 연장·야간·휴일근로를 엄격하게 제한하고 있습니다.

- ☑️ **연소근로자 법정근로시간(기준근로시간) 하루 7시간, 일주일 40시간 이내**
- ☑️ 근로시간을 제한하는 것은 지나치게 긴 근로로 인하여 청소년의 건강을 해치는 것을 예방하기 위한 것임.
- ☑️ **법정근로시간**
 - 근로자(18세 이상) : 1주 40시간, 1일 8시간
 - **연소근로자**(만 15세 이상 18세 미만) : 1주 40시간, 1일 7시간
 - 유해·위험작업 종사 근로자 : 1일 6시간, 1주 34시간
- ※ 만 13세 이상 15세 미만 연소자 : 취직인허증을 받아서만 취업할 수 있음.



■ **연장근로는 연소근로자가 동의할 경우에만, 야간근로와 휴일근로는 연소근로자의 동의와 고용노동부장관의 인가가 있을 경우에만 가능합니다.**

- 법정근로시간을 초과하는 연장근로는 합의에 의해서 가능하므로, 근로자는 연장근로를 거부할 수 있고, 사용자는 연장근로를 할 것을 강요할 수 없음.
- 사용자가 연장·야간·휴일근로를 강요하면 처벌 받을 수 있음.

■ **연소근로자의 경우 하루 1시간, 일주일 6시간 이내만 연장근로를 할 수 있습니다.**

- 15세 이상 18세 미만의 경우
 - 1일 1시간, 1주일에 6시간 이상 연장근로를 할 수 없음.
 - 1일에 7시간을 초과하여 근로하게 하거나, 1주일에 40시간 이상 근로하게 되면 연장근로가 됨.
- 18세 이상의 경우
 - 일주일 동안 연장근로시간의 합이 12시간을 초과할 수 없음.(1일에 대한 제한 없음)
 - 1일에 8시간을 초과하여 근로하거나, 1주일에 40시간 이상을 근로하게 되면 연장근로에 해당됨.
- 현장실습생의 경우
 - 야간(오후 10시부터 오전 6시까지) 및 휴일에 현장실습을 시켜서는 안 됨.



18세 미만 청소년의 야간근로·휴일근로

근로자의 동의와 고용노동부장관의 인가가 필요해요!

[만화/일러스트 공기]

대기시간은 근로시간에 포함돼요!

알바를 하는데도
언제나 생생한 실속이.

알바와 학교를
병행하느라 지친 열심이



[만화/일러스트 공기]

02 쉬면서 일 해야죠! 휴식시간



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

- ▣ 아무 시간이나 휴식인가요?
옴짝달싹 휴식사용은 이제 그만!
사업주의 눈치를 보지 않고
자유롭게 이용할 수 있어야 휴식!



휴식시간 체크포인트

- ✓ 4시간 근로에 30분 이상, 8시간 근로에 1시간 이상의 휴식시간을 주어야 한다.
- ✓ 휴식시간은 근로시간 도중에 주어야 한다.
- ✓ 휴식시간은 근로자가 사업주의 눈치를 보지 않고 자유롭게 이용할 수 있어야 한다.
- ✓ 너무 짧게 나누어 주거나, 지나치게 길게(꺽기) 주어서는 안 된다.

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

☑ 손님이 없는 대기시간, 일 준비와 마무리에 필요한 시간은 모두 근로시간

근로시간에 포함되는 경우

- ✎ 일 시작 전 준비시간
(작업도구 준비, 작업 지시, 회의, 조회 등)
- ✎ 일 끝난 후 정리시간
(청소하는 시간, 판매대금 정산, 물품 정리 등)
- ✎ 손님을 기다리는 대기시간(식당, 의류판매점, 병원 등)
- ✎ 의무적으로 참석해야 하는 교육 및 회식 등

■ 근로시간이라 함은 일을 하는 동안 사업주가 지시·감독할 수 있는 상태에서, 근로자가 자유롭게 이용할 수 없는 시간들은 모두 근로시간에 해당.



[만화/일러스트 공기]

03 알바생도 근로자! 주휴일을 챙기자! 휴일



한 주 평균 15시간 이상 일한다면,
연소근로자도 주휴일이 발생합니다!
청소년도 쉬면서 일할 권리가 있습니다.

❑ 1달에 60시간 이상, 1주일 15시간 이상 일하고, 1주일 일하기로 한 날에 모두 일했다면, 1주일 1일 이상은 반드시 유급휴일을 받아야 합니다.

■ 연소근로자가 1주일 15시간 이상 일하고, 1주일 일하기로 한 날 개근한 때에는 사용자는 유급으로 하루를 쉬게 해주어야 하며, 이를 주휴일이라 함.
- 초단시간 근로(1주 15시간미만)를 할 경우 주휴일과 연차휴가는 적용되지 않음.

■ 주휴일은 일하지 않고도 급여를 받는 유급휴일이며, 노사 간 별도의 정함이 없어도 법에서는 주휴일과 매년 5월 1일 근로자의 날을 유급휴일로 정하고 있음.

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

■ 1주일에 2일(주말 아르바이트) 또는 3일을 일하는 경우에도 주중 15시간 이상 일하면 주휴일이 주어지야 함.

❑ 주휴일은 반드시 일요일이 되는 것은 아니고, 사용자와 근로자가 정하는 것입니다.

■ 주휴일은 일주일 내에서 적어도 1일의 휴일을 주어야 한다는 것이며, 사업주와 근로자가 예측 가능하도록 주기적으로 일정한 요일을 유급휴일로 정해야 하며, 이를 근로계약서에 명시해야 함.

❑ 주휴수당은 1일 8시간씩, 주 5일을 일하는 경우를 기준으로 계산합니다.

■ 주 5일 40시간 일한 경우 통상임금의 100%를 주휴수당으로 지급하고, 주 5일 40시간미만 일을 한 경우에는 주 5일 40시간 근무에 비례하여 주휴수당을 계산하여 지급받아야 함.

예 하루 6시간씩 3일 근무 시 주휴수당은?

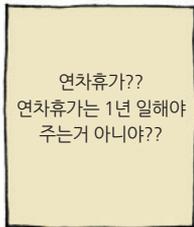
- 1시간 통상임금(시급 6,000원) ×
(6시간 × 3일) / 5일 =

$$6,000\text{원} \times \frac{18}{5} = 21,600$$

❑ 주휴일을 주지 않을 경우 고용노동부에 신고할 수 있으며, 사용자는 처벌 받을 수 있습니다.



한달에 한번
연차휴가
사용할 수 있어요~
사용할 수 있어요~



[만화/일러스트 공기]

04 연차유급휴가 (5인 이상 사업장에 한함)



1년 미만을 일한 경우에도 연차유급휴가를 사용할 수 있습니다.

1달에 60시간 이상, 1주 평균 15시간 이상 일하고 1달 개근 했으면, 다음 달 중 1일을 유급으로 쓸 수 있습니다.

연차휴가

1년 미만 근로한 경우에도 사용할 수 있습니다.

■ 계속 근로 기간이 1년 미만인 경우

- 한 달 60시간, 1주 평균 15시간 이상 일을 했다면 1달 개근 시 1일 유급으로 쓸 수 있음.

■ 계속 근로 기간이 1년 이상인 경우

- 1년 이상 일하고 1년간 80% 이상 출근하면 다음 해에 15일의 유급휴가를 받을 수 있음.(단시간 근로자의 경우 8시간 근로에 비례하여 계산)
- 1년 이상 일하고 1년간 80% 미만을 출근한 경우 1년 미만 일한 경우와 동일하게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 받을 수 있음.

■ 연차유급휴가는 매달 1일씩 쉬어도 되고, 휴가일수를 몰아 한꺼번에 쉬어도 됩니다.

☑ 연차유급휴가는 1년 내에 사용하여야 하며, 사용하지 않아, 회사에서 촉진조치를 취한 경우 휴가 미사용에 대한 수당을 지급 받지 못합니다.

☑ 연차유급휴가를 주지 않을 경우 고용노동부에 신고할 수 있으며, 사용자는 처벌 받을 수 있습니다.

☑ 사용자는 여성근로자가 생리휴가를 신청하면 월 1일 생리휴가를 주어야 합니다.

■ 생리휴가는 모성보호를 위해 지급되는 무급휴가임.

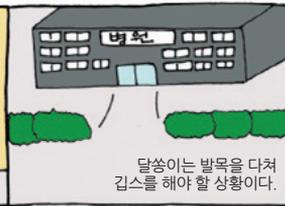
■ 매월 생리현상이 있는 날 중 1일을 휴가로 신청해야 하며, 휴가를 신청하지 않으면 휴가사용 권리는 없어짐.

■ 생리휴가를 신청했는데도 주지 않을 경우 고용노동부에 신고할 수 있으며 사용자는 처벌 받을 수 있음.

■ 현장실습생의 경우 사업주는 실습생이 '생리휴가'를 청구하면 월 1일의 생리휴무를 주어야 함.



골목길에서 오토바이로 배달 하다
불쑥 튀어 나온 사람을 피하려다
다친 알송이



[만화/일러스트 공기]

05 **정당한 사유 없는 해고는 NO!** **해고**



근로자를 정당한 이유 없이 해고할 수 없으며, 특히 일하다 다쳤을 때 치료하는 기간과 출산 전후 휴가 및 육아휴직 기간 동안은 절대 해고할 수 없습니다.

정당한 이유 없이 근로자를 해고할 수 없습니다.

- 사업주는 정당한 이유 없이 근로자를 해고하는 건 부당해고에 해당함.
- 함께 일할 수 없을 정도의 큰 잘못을 저질렀거나(징계 해고), 해고하지 않으면 회사가 망할 정도로 회사사정이 어려울 경우(정리해고)에만 해고가 가능.
- 사소한 실수, 마음에 들지 않는다는 이유 등으로 해고하면 안 됨.

해고의 이유가 정당하다 해도 적법한 절차를 지켜야 합니다.

- 취업규칙이나 단체협약에 인사위원회 개최 또는 해고 대상자의 소명기회(설명할 기회) 부여 등의 절차가 있을 경우, 이런 절차를 지키지 않은 해고는 부당한 해고가 됨.

- 사용자는 다음에 해당하는 기간 중에는 어떠한 이유로도 근로자를 해고할 수 없으며, 만약 해고한다면 부당해고에 해당되어 구제받을 수 있습니다.

해고할 수 없는 기간

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

- 사업주는 해고하고자 할 때는 적어도 30일 전에 예고를 해야 하며, 예고를 하지 아니한 때에는 30일분 이상의 통상임금(해고예고수당)을 지급해야 합니다.

- 사업장의 근무자의 수 및 고용보험 가입 여부, 단시간 근로자 여부와 상관없이 해고 시에는 해고의 예고를 하여야 함.

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

- '내일부터 나오지 마라. 다음 주부터 나오지 마라'하는 경우(갑작스런 해고) 근로자에게 해고의 귀책사유가 있는 경우라도 한 달 치 통상임금을 주어야 함.

* 단기간 계약을 체결한 근로자는 해고예고의 적용을 받지 않음.



☑ **해고할 때에는 해고를 하는 이유와 시기를 서면으로 통지해야 합니다.**

- 서면으로 통지하지 않았을 경우 부당해고임.
- 통지의 방법은 근로자에게 도달되었음이 증명될 수 있는 등기우편이나 직접 교부 등의 방법을 사용해야 함.
- 서면통지는 종이문서에 의한 통지를 의미하며, 이메일, 휴대폰 문자 메시지 등을 이용한 통지는 서면통지로 인정하지 않음.
- * 해고의 서면통지 조항은 4인이하 사업장에 적용되지 않음.

☑ **5인 이상 사업장에서 부당해고 등을 당했다면 지방노동위원회에 구제를 신청할 수 있습니다.**

- 해고뿐 아니라 휴직·정직·전직·감봉·그 밖의 징벌을 받은 경우에도 마찬가지.
- 부당해고 등을 당한 근로자는 3개월 이내에 지방노동위원회에 구제를 신청해야 함.
- 부당해고를 당하면, 빠르고 정확한 대응을 위해 전문가와의 상담 필요.
 - 노동복지센터, 시민명예노동운동부즈만 등 활용
- 부당해고 구제신청 처리 절차와 기간

피해당사자 (근로자)	3개월 내 구제신청	지방 노동위원회 (약 2-3개월)	10일 이내 재심신청
행정소송	15일 이내 행정소송	중앙 노동위원회 (약 4-6개월)	

☑ **5인 미만 사업장일 경우에는 소송을 제기 할 수 있습니다.**

☑ **부당해고로 인정받으면(구제 명령) 원래 다니던 직장으로 돌아갈 수 있고, 복직을 원하지 않으면 해고 기간 동안의 임금을 받을 수 있습니다.(금전보상제)**

해고에 대처하는 Tip

Tip1 **해고 과정을 녹음해두세요!**

- 사용자측에서 해고사실을 부인하며 근로자가 스스로 사직한 것 혹은 무단결근한 것이라며 허위 주장을 하면, 사용자가 해고 시켰다는 사실 자체를 근로자가 입증하여야 함.
- 스마트폰 녹음기 등을 통해서 해고사실 자체를 입증할 수 있는 증거를 만들어 두자!

Tip2 **사직서는 절대 안 돼! 내손으로 사직서를 쓰지 않는다.**

- 사직서를 쓰면 스스로 나간 것으로 해석됨!

Tip3 **노동위원회에 부당해고 구제신청 제기**

- 해고일로부터 3개월 내에 제기할 수 있음.
- 보통 2~3개월 소요
- 부당해고 판정이 내려지면 복직 및 해고기간 동안의 임금보전손실액을 받을 수 있음





활동하기

(근로시간, 휴식, 휴일, 해고 관련 O X 퀴즈)

번호	문항	O X
1	아침 9시부터 저녁 6시까지 일을 했다면 근로시간은 8시간이다.	
2	연소근로자(15세 이상 18세 미만)의 근로시간은 하루 8시간 주 40시간으로 정해져 있다.	
3	야간 근로시간은 밤 12시부터 아침 6시까지이다.	
4	시간제도 만근하였다면 주휴, 월차, 9월 이상 근무하였다면 연차휴가를 받을 수 있다.	
5	정리하고 대상자를 선정하는데 있어 근로자의 생활 보호적 측면보다는 근무성적 등이 우선 평가되어야 한다.	
6	일용직 근로자는 언제라도 해고할 수 있다.	
7	회사 측에서 지급하는 해고수당을 지급 받았더라도 해고에 있어 정당한 사유가 없다면 부당해고다.	
8	수습기간 중 해고는 부당해고이므로 해고 예고수당을 지급받을 수 있다.	
9	파견근로자로 2년 이상 일한 경우 사용업체는 직접 고용하여야 한다.	
10	드라마 <파리의 연인>을 보면, 자동차회사 사장인 박 신양이 사랑하는 여인 김정음을 아버지로부터 보호하기 위해 회사에서 모질게 쫓아내는 장면이 나옵니다. "너 정도는 마음대로 자를 수 있어"라고 하면서 말이지요. 두 사람이 사랑하는 사람이었다고 해도 사장이 합리적인 이유 없이 근로자를 잘랐음을 보여주고 있습니다. 이렇게 근로자를 정당한 이유 없이 할부로 일터에서 쫓아내는 행위를 일컫는 말이 부당해고이다.	



근로시간 체크포인트

1. 사업주와 근로계약을 쓸 때 혹은 일하기 전에 근로시간을 명확하게 정해야 한다.
2. 자신의 근로시간을 매일매일 기록하도록 합니다.
3. 법정근로시간(연소근로자 1일 7시간, 1주 40시간)을 초과하는 근로는 연장근로이며, 저녁 10시부터 아침 6시까지의 시간은 야간근로 시간이라 하여 50%이상 가산수당(연장근로수당)을 받아야 합니다.
* 4인이하 사업장 적용 제외
4. 연장·야간·휴일근로는 거부할 수 있고, 강제근로를 시키는 사업주는 처벌받을 수 있어요.
5. 자신의 근로시간이 법에서 정한 근로시간을 초과하지 않는지 확인해야 합니다.
6. 법을 위반한 장시간 근로라도 일을 한 근로자는 정당하게 모든 임금을 받을 수 있어요.
(처벌은 사업주가, 근로자에게는 임금음~)
7. 일 끝나고 작업장을 정리한 시간, 일을 시작하기 위해 준비한 시간도 근로시간에 포함되어야 합니다.

III

정당한 근로의 대가를
받아야죠~!

임금, 최저임금, 퇴직금



[만화/일러스트 공기]

정당한
임금
근로의대가
받아야죠!

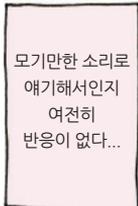
손꼽아 기다리던 월급날!
퇴근을 하는데도 사장은
월급줄 생각을 안한다.



사장님 월급날...
인...데요...



모기만한 소리로
얘기해서인지
여전히
반응이 없다...



사장님!!
오늘 월급날이에요!
월급 주세요~~!!



장사가 안
되니까 나머지는
벌모래줄게.
일단 15일치
받아가.



월급은 노동자에게 생명줄인데 이렇게
들쭉날쭉 주면 완전 곤란한데...
월급날 전역 취하지!
절금절금 이걸 아니잖아!!..ㅠ..



[만화/일러스트 공기]

01 임금지급에도 원칙이 있어요! 임금 지급 4대 원칙



임금은 매월 1회 이상 일정한 날에, 본인에게, 돈으로, 정한 월급 전액을 지급해야 합니다.

☑ 임금지급 4대 원칙

임금 지급의 원칙

근로의 대가인 임금과 퇴직금은

- ① 현금인 돈으로(또는 은행 계좌입금으로)
 - ② 근로자 본인에게 직접
 - ③ 매달 한번 이상 월급날을 정해서
 - ④ 근로계약으로 정한 월급 전액을
 - ⑤ 회사를 그만 뒀다면 그만둔 날부터 14일 이내
- 위를 위반한 사용자는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금

☑ 임금체불이 있는데 일하는 동안 끌려워요!

- 임금을 적게 받거나 '벌금' 등으로 깎았다면 적게 받은 날로부터 3년 이내에 청구할 수 있음.



02 임금에도 최저선이 있어요! 최저임금



2015년 최저임금은 시간당 5,580원입니다. 일하는 동안 최저임금 이상을 반드시 받아야 합니다.

☑ 근로자는 일하는 동안 최저임금 이상 받아야 합니다.

- 나이가 어려도, 짧은 기간, 단시간 일해도, 최저임금은 꼭 지켜야 함.

■ 기간별 최저임금

기간	시급	일급 (8시간 기준)	월급 (주40시간 · 월209시간 기준)	월급 (주44시간 · 월226시간 기준)
2012년	4,580원	36,640원	957,220원	1,035,080원
2013년	4,860원	38,880원	1,015,740원	1,098,360원
2014년	5,210원	41,680원	1,088,890원	1,177,360원
2015년	5,580원	44,640원	1,166,220원	1,261,080원

- ☑ 미리 수습기간(3개월 이내)을 정하고 서면으로 합의했다면 그 기간 동안만 10% 삭감할 수 있습니다.

- 미리 정하지 않은 경우 수습기간이었다고 일반적으로 삭감할 수 없음.
- 단 1년 미만 계약직은 수습기간이라도 최저임금을 삭감할 수 없음.
- 2015년 최저임금

구분	시간급
모든 산업	5,580원
10% 감액 적용	5,022원

◎ 수습사용한 날로부터 3개월 이내인자 (단, 1년 미만 근로계약을 체결한 경우 감액하지 않음)

- ☑ **사업주가 최저임금 미만의 금액을 지급하였다면 임금 체불에 해당합니다.**
- 3년 이내에 최저임금에 미달하는 금액(최저임금과 받은 시급의 차액)의 지급을 요청할 수 있음.
- 사업주가 최저임금액 이상의 지급의무와 최저임금에 관한 주지의무를 위반하였을 경우 고용노동부에 신고할 수 있으며 사용자는 처벌 받을 수 있음.
- ☑ **최저임금 이상 받았는지 계산할 때에는 반드시 주휴수당을 포함하여 계산해야 합니다.**
- 일한 시간만큼만 받았을 경우, 주휴수당이 포함되지 않아 실제로는 최저임금을 받지 못했을 가능성이 많음.

03

**연장근로수당, 야간·휴일근로수당
가산임금**



하루 7시간 초과 시, 야간근로 및 휴일근로를 하면 시간당 통상임금의 50%를 추가로 지급받아야 합니다.

- ☑ **연장, 야간, 휴일근로수당(가산임금)에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하도록 되어 있습니다.**
- **연장근로수당(잔업수당) :**
성인근로자 - 1주 40시간, 1일 8시간 초과
연소근로자 - 1주 40시간, 1일 7시간 초과
- **야간근로수당(야간수당) :**
밤 10시부터 다음날 아침 6시 사이의 근로
- **휴일근로수당(특근수당) :** 휴일에 일을 하는 경우
- **계산법 :**
 - 시급제의 경우 : 시급 × 1.5
 - 월급제의 경우 : 통상임금 ÷ 209 × 1.5
 - ※ 209는 어떻게 나오는가?
48시간(1주 40시간 + 주휴시간 8시간) × 4.34(한 달 평균 주 수)
 - * 가산임금은 4인이하 사업장에 적용되지 않음.

산출예

■ 연장근로

예) 18세 미만, 시급 6,000원, 1일 8시간 일을 했을 경우
 $\Rightarrow (6,000\text{원} \times 7\text{시간}) + (6,000\text{원} \times 1\text{시간} \times 150\%) = 51,000\text{원}$
 7시간은 정상 근로, 1시간은 초과 근로

■ 야간근로

예) 시급 6,000원, 저녁 7시부터 밤 12시까지 일을 했을 경우
 $\Rightarrow (6,000\text{원} \times 3\text{시간}) + (6,000\text{원} \times 2\text{시간} \times 150\%) = 36,000\text{원}$
 3시간은 정상 근로, 2시간은 야간 근로

■ 휴일근로

예) 시급 6,000원, 유급휴일에 5시간 일을 했을 경우
 $\Rightarrow 6,000\text{원} \times 5\text{시간} \times 150\% = 45,000\text{원}$

☑ **가산 사유가 중복되면 각각 50%씩 추가로 계산한 금액을 모두 더하여 받아야합니다.**

예) 18세 이상 성인근로자가휴일 야간에 4시간 일을 했을 경우
 \Rightarrow 휴일근로 가산 50% + 야간근로 가산 50%

☑ **연장, 야간, 휴일근로수당 미지급 시 임금체불에 해당되며, 3년 이내에 지급을 청구할 수 있습니다.**

■ 일한 만큼 정당한 대가를 받기 위해서는 매일 근로시간을 꼼꼼히 기록해야 함.

■ 출퇴근 시간을 스마트 폰으로 찍은 인증샷 등의 방법도 있음.

04 휴업수당



사용자가 경영을 잘 못해서 일을 하고 싶어도 못할 경우 휴업수당을 받을 수 있습니다.
 (평균임금의 100분의 70 이상)

☑ **사용자의 귀책사유로 휴업을 하는 경우 휴업수당을 받습니다.**

■ 주문이 감소하거나 원청업체의 경영난으로 하청업체에 일이 없는 경우 등과 같이 사용자가 경영을 못해서 회사가 쉬는 경우 받을 수 있음.

☑ **사용자에게 휴업의 책임이 없을 경우, 휴업수당을 받을 수 없습니다.**

■ 다른 사람이 사업장에 불을 냈을 때, 큰 장마로 사업장 전체가 침수되었을 때, 천재지변 등.

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



05 퇴직금



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

- 퇴직금은 상시근로자 1인 이상 사업장에서, 1주일에 15시간 이상, 계속 1년 이상 일을 하는 경우 퇴직금을 받을 수 있습니다.

- 퇴직한 후 14일 이내에 지급해야 합니다.



- 계속 일한 1년에 대해 30일분의 평균 임금을 퇴직금으로 받을 수 있습니다.

- 법정 퇴직금 = 30일분의 평균임금 × 계속근로년수 (일을 한 일수 ÷ 365일)
- 4대보험 및 근로계약서가 없어도 퇴직금을 받을 수 있음.
- 입사 시 퇴직금이 없다는 것에 동의하였다 해도 부당한 서약이므로 퇴직금을 받을 수 있음.

- 퇴직금을 받지 못하였다면 임금체불에 해당되며, 3년 이내에 지급을 청구할 수 있습니다.

06 임금체불 해결방법



임금을 적게 받거나 제때 받지 못한 경우 고용노동부에 신고(진정·고소), 민사소송 등 다양한 방법이 있으며, 3년 이내에는 언제든지 임금지급을 청구할 수 있습니다.

■ 체불임금이란?

- 임금을 적게 받거나 제때 받지 못한 경우, 최저임금 미만으로 받은 경우, 연장·야간·휴일근로에 대한 급여(가산 수당 포함) 및 퇴직금을 받지 못한 경우, 벌금 또는 손해 배상으로 임금이 깎인 경우 등도 모두 임금체불임.

- 정기지급일을 단 1일이라도 초과하는 경우, 퇴사 후 14일 이내에 임금, 퇴직금 등 금품을 지급하지 않는 경우

■ 임금체불 해결방법

- 임금체불시 고용노동부에 신고(진정·고소), 민사소송 등
 - 3년 이내에는 언제든지 임금지급을 청구할 수 있음.
 - 회사가 도산(폐업)하면 체당금을 신청 할 수 있음.

☑ **체불임금 진정 절차(처리기간 25일 원칙, 동의하는 경우 1회 연장 가능)**

01. 임금체불신고(진정서 접수)

- 노동관계법 위반내용을 사업장 관할 노동지청에 우편 또는 팩스로 접수
- 고용노동부 홈페이지에서 접수 가능

접수 후
1주일 이내

02. 사실조사

- 근로감독관이 근로자 및 사용자 대상으로 접수된 진정 내용의 사실관계와 정당성 확인(출석 또는 서면)

접수 후
10~14일
이내

03. 시정 지시

- 진정 내용 혐의 없을 때 종결처리
→ 재 진정 가능
- 진정 내용 혐의 있을 때 시정지시
→ 사용자가 임금을 지급하고,
근로자가 신고 취하시 사건 종결
→ 시정 거부할 경우 입건·송치

접수 후
10~14일
이내



04. 시정지시 거부시 형사 처벌

- 체불임금 확정되었으나, 사용자가 미지급시 형사 처벌 (3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금)

접수 후 25일
이내 (1회
연장 가능)

☑ **학교나 학교 밖에 설치된 『알바신고센터』에 임금 체불 등 부당 대우 시 편리하게 신고할 수 있습니다.**



활동하기 ③-1
(임금, 최저임금, 퇴직금 관련 O X 퀴즈)

번호	문항	O X
1	임금은 매월 1회 이상 정한 기일에/ 통화로/ 직접/ 근로자에게 지급해야 한다.	
2	패스트푸드점 아르바이트생에게 시급 6,000원을 지급하기로 하였으나, 수습기간에는 10% 삭감된 5,400원을 지급할 수 있다.	
3	사용자의 귀책사유로 인한 휴업의 경우, 평균임금 60%의 휴업수당을 지급해야 한다.	
4	근로자들이 일한 대가로 받는 돈을 임금이라고 부른다. 근로자들은 이 임금을 받아 생계도 유지하고 문화생활도 하고 세금도 내게 되는데, 터무니없이 적은 돈을 받는다면 근로자들이 사람답게 살기 어려울 것이다. 그렇다면 근로자들이 최소한 이 정도의 임금은 받아야 한다는 기준을 정해둘 필요가 있다. 근로자가 어느 수준 이상의 임금을 받을 수 있도록 법으로 최저 기준을 정하는 제도를 최저임금이라고 한다.	
5	식당에서 일을 하던 종업원이 실수로 깡 접시 값을 월급에서 제하고 줘도 된다.	
6	최종 3개월분의 임금과 최종 3년분의 퇴직금 등은 다른 채권에 우선하여 변제된다.	
7	임금, 퇴직금, 재해 보상금 등 근로관계로 인한 채권은 2년 간 유효하다.	
8	아르바이트를 그만둔 날로부터 30일 이내에 임금을 주어야 한다.	
9	아르바이트생은 퇴직금을 받을 수 없도록 되어 있다.	

번호	문항	O X
10	비정규직으로 1년 이상 근무했을 때 퇴직금을 주지 않아도 불법은 아니다.	
11	근로자의 사망 혹은 퇴직 시, 그 지급 사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 일체의 금품을 지급하여야 한다.	

활동하기 ③-2 임금 계산

바쁜 회사 일정으로 오늘도 야근이다. 아침 8시에 출근하여 23시가 돼서야 퇴근했다. 불현듯 퇴근하다가 내가 오늘 얼마의 임금을 받을 지 궁금해졌다.
(시급이 6,000원인 경우)

1. 내가 받을 임금은?

근로유형	근로시간	시급	임금
정규 근로	08:00~17:00		
점심 휴식	12:00~13:00		
연장 근로	17:00~23:00		
연장 근로의 가산임금	17:00~23:00		
야간 근로의 가산임금	22:00~23:00		
임금 총액			

2. 임금 계산해보기

임금 계산하기

(1) 임금 계산에 필요한 근로

- ① 연장근로 : 일반적인 근로시간(일8시간, 주40시간)을 초과하는 근로시간
- ② 야간근로 : 22:00 ~ 06:00 사이의 근로시간
- ③ 휴일근로 : 휴일(주휴일, 약정휴일, 근로자의 날 등 휴일) 근로

(2) 임금 계산의 핵심

- 연장근로, 야간근로 또는 휴일근로 시 통상임금의 100분의 50을 가산하여 지급

- ① 정규 8시간 근로(08:00~17:00) 당연임금 = 8시간 × 6,000원 = 48,000원
- ② 연장근로(17:00~23:00) 6시간 당연임금 = 6시간 × 6,000원 = 36,000원
- ③ 연장근로(17:00~23:00) 6시간 가산임금 = 6시간 × 6,000원 × 0.5 = 18,000원
- ④ 야간근로(22:00~23:00) 1시간에 대한 가산임금 = 1시간 × 6,000원 × 0.5 = 3,000원

내가 받을 임금은 ①+②+③+④=105,000원.

(만약 근무한 날이 휴일이라면 오늘 받은 임금에 50%를 가산하여 지급)

* 4인이하 사업장에는 가산임금이 적용되지 않음.



임금체불 체크포인트

- ✓ 사업주가 임금을 지급하기로 한 날 주지 않거나 정한 임금보다 적게 주는 것, 현금이 아닌 현물(피자 20판 등)을 주는 것, 직접 주지 않고 보호자에게 지급하는 것 등은 임금 지급 원칙에 위반하므로 임금 체불에 해당한다.
- ✓ 사업주가 일을 시작한 후 15일치 임금을 '깎고' 나중에 (그만들 때) 주겠다고 한다면 임금 체불에 해당하므로 즉시 지급을 요청할 수 있다.
- ✓ 사업주가 최저임금에 미달하는 임금을 지급했다면 최저임금과 받은 시급의 차액만큼 임금체불에 해당하므로 그 차액 지급을 요청할 수 있다.
- ✓ 일하는 동안 임금을 적게 받거나 '벌금' 등으로 깎인 사실에 대하여 대응하기 겉끄럽다면 일을 그만 둔 후 3년 이내에 청구할 수 있다.



IV

맘이 편해야 일도 잘 되죠!

직장 내 폭언·폭행, 성희롱



체크항목

성희롱은 남성이 여성에게 하는 것만이다. 예 아니오

성희롱은 상사가 하급자에게 하는 것만이다. 예 아니오

내가 성적수치심이나 굴욕감을 느꼈다면 성희롱이다. 예 아니오

[만화/일러스트 공기]

01

맘이 편해야 일도 잘 되죠! 폭행(언어폭력 포함) 금지



사용자는 사고 발생이나 실수 등 어떠한 이유로도 근로자에게 폭언이나 폭행을 하지 못합니다.

- ❑ 폭행은 어떠한 경우에도 정당화 될 수 없습니다.
- ❑ 폭행은 높은 지위를 이용해 근로자의 인권을 모독하는 위법행위임.
- ❑ 일하다가 실수를 하였거나 고의 또는 부주의로 회사에 손해를 끼쳤을 경우에도 사용자가 법적인 처벌이나 손해배상은 청구할 수 있으나, 폭행은 절대 안 됨.
- ❑ 폭행에는 육체적인 고통 뿐 아니라, 막말과 욕설 등 폭언을 수차례 반복하는 것도 포함됩니다.
- ❑ 근로자를 향해 물건을 던지거나, 수치심과 모멸감을 유발시키고 명예를 손상하는 등의 행위도 폭행에 해당됨.
- ❑ 사업주(사장), 사업주를 위해 행위하는 대리인 또는 기타 종업원(매장 관리인 등)이 폭행했을 때에도 해당됨.
- ❑ 폭행을 한 사용자의 처벌을 원할 경우, 고용노동부에 신고할 수 있습니다.



**폭행 대처요령에 대해서
알아볼까요?**

- 01 폭언·폭행한 내용 그대로 따옴표(" ")안에 적어놓는다.
- 02 즉각 전문상담기관에 상담을 받는다.
- 03 폭언이나 폭행 사실에 대해 육하원칙에 입각하여 가해자에게 재확인하고, 사전에 준비하여 이를 녹취한다.
- 04 "나 주장법"에 따라 가해자에게 확실하게 내 피해상황을 말한다.

"나 주장법"은 이렇게 하는 거예요!

나 주장법 3요소 :

너의 행동 + 내가 받은 영향 + 내가 갖는 느낌
 예) 과장님이 저에게 "××야"라고 했을 때, 직원으로서
 존중 받지 못한 것 같아 당황스럽고 불쾌했어요.
 OO씨라고 불러주시겠어요?

- 05 빠른 시일 내에 제 3자(인사권자 등), 가해자 등과 함께하는 면담을 신청한다.
- 06 사업장에서 폭행이 발생한 경우에는 이를 증명할 증거(같이 근무하는 근로자의 증언(확인서, 녹음기록), 현장 녹화·녹음)를 모아 관할 노동청 또는 경찰서에 고소할 수 있다.
- 07 내 잘못이 아님을 인식하고 내 권리를 찾기 위해 노력한다.

* 출처 : 서울여성노동자회, 2012. 「노동상식UP, 행복지수UP 신개념 학습서」.

부끄러워마!
 참지마!
성희롱OUT!




02 부끄러워마! 참지마! 성희롱OUT 작장 내 성희롱



사용자 또는 상급자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 고용상의 불이익을 주면 안 됩니다.

☑ 성희롱이란

“내가 느끼는 성적 굴욕감과 혐오감”을 말합니다.

- ☐ 성희롱인지 여부는 “피해자가 느끼는 불쾌감과 모욕감”을 우선적으로 고려하며, 사업장 밖에서 이루어지는 행위(회식, 야유회 등)도 해당됨.

작장 내 성희롱이란

🔪 누가:

사업주, 상급자 또는 동료 근로자

🔪 어떻게:

직장 내 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것

- 국가인권위원회법
- 남녀고용평등과 일·가정양립지원에관한법률
- 여성발전기본법

☑ 성희롱은 남자상사가 여자에게 하는 것?

- ☐ 성희롱은 상사에게뿐만 아니라 동료, 하급자, 고객에 의해, 남성이 남성에게, 여성이 여성에게 하는 것도 모두 직장 내 성희롱에 해당함.

☑ 직장 내 성희롱 피해자는 여성뿐 아니라 남성도 될 수 있으며, 대부분 직급이 낮은 근로자일 경우가 많습니다.

- ☐ 피해자는 사업주를 제외한 모든 근로자(파견근로자, 협력업체근로자, 기간제·단시간근로자 등)가 될 수 있으며, 모집·채용 과정에서의 구직자도 포함됨.

☑ 직장 내 성희롱 당했다면 어떻게 대처하는 것이 좋을까?

01. 먼저 즉각적으로 명확한 거부의를 밝히고 성희롱 중지를 요청합니다.
 - 우체국 내용 증명 등 거절 의사표시의 증빙을 남기는 것이 좋음.
02. 당시 상황을 자세하게 기록합니다.
 - 날짜, 시간, 장소, 가해자의 말과 행동, 피해자 본인의 성적인 언어나 행동에 대한 느낌과 대응한 내용, 주위 목격자나 증인, 기타 주변 상황 등을 구체적으로 기록하여 이후 증거로 사용될 수 있도록 함.

03. 전문상담기관과에 바로 상담을 요청합니다.

- 성희롱 증명을 해야 하고, 가해자 주장에도 대응해야 하기 때문에 전문 기관의 도움을 받는 것이 좋음.
- 여성긴급상담전화(국번 없이 1366), 한국성폭력상담소(02-338-5801), 한국 여성의 전화(02-2263-6465), 한국여성상담센터(02-953-1504), 서울여성노동자회(02-3141-9090), 한국여성민우회(02-706-5050), 고용평등상담실, 평등의 전화



04. 직장 내 고충처리기관(노사협의회, 고충처리위원회, 인사·감사 부서, 노동조합, 사업주 등)에 성희롱 발생을 알리고, 조치를 요구합니다.

05. 국가인권위원회 또는 고용노동부(지방노동관서), 여성부 남녀차별신고센터에 신고(진정)합니다.
- 사업주가 성희롱을 하였을 경우, 성희롱 행위자를 징계하지 않을 경우, 피해 근로자에게 해고 등 불리한 조치를 할 경우 ⇒ 고용노동부(노동지청)에 진정 → 사업주 처벌가능
 - 성희롱을 제기한 이유로 부당해고 등 불이익을 받았다면 ⇒ 노동위원회에 구제신청
 - 국가인권위원회에도 진정 가능 ⇒ 사업주 등에 대한 처벌권한은 없고 시정 권고만 가능

06. 필요한 경우 법원에 민사소송을 통해 손해배상을 청구함으로써 대처할 수 있습니다.

07. 현장실습 중인 경우 - 기업의 현장실습 담당자와 학교의 현장실습 담당교사에게 즉각 상담을 요청하고 피해 상황을 보고 합니다.

☑ 성희롱으로 인한 정신적 피해는 금전보상이나 휴직 등에 의해 복구되기 어려우므로, 사전예방을 위한 노력이 중요합니다.

직장 내 성희롱 피해자가 되지 않으려면?

- ✓ 자신의 의사표현을 분명히 한다. 명확한 거부 의사를 표시한다.
- ✓ 회사의 사규에 성희롱 예방과 구제절차에 관한 규정이 있는지 알아본다.
- ✓ 동료들 간의 음담패설에 참여하지 않는다.
- ✓ 동료들의 일상적인 성희롱 언동에 대해 명확한 중지 요청을 한다.
- ✓ 비슷한 문제를 겪고 있는 동료가 주변에 있다면 지나치지 말고 함께 해결 한다.
- ✓ '여자는 조신하고 순종해야 미덕이다', '남자는 강해야 한다'등과 같은 성역할 고정관념에서 벗어나 당당하고 주체적인 직장인이 되도록 한다.

☑ 상급자·동료근로자의 성희롱이 확인되면 회사는 가해자에게 징계 등의 조치를 해야 하며, 피해자에게 불이익한 조치를 하면 안 됩니다.

☑ 직장 내 성희롱의 유형과 예시

01. 언어적 성희롱

성적인 농담을 하거나, 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위



02. 신체적 성희롱

입맞춤이나 포옹 등의 신체접촉이나 특정 신체부위를 만지는 행위



03. 시각적 성희롱

음란한 사진, 출판물 등을 보이게 하거나 신체부위를 노출하거나 만지는 행위



04. 기타 성희롱

사회통념상 성적 굴욕감, 혐오감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행동



* 출처 : 서울여성노동자회, 2012, 「성희롱 대처 방법, 직장 내 성희롱 타파 신개념 학습서」.



활동자료 (직장 내 폭언 폭행, 성희롱 관련 OX 퀴즈)

번호	문항	O X
1	사용자는 사고발생 기타 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행, 구타 행위를 하지 못한다.	
2	사장을 대리한 관리자가 폭행, 구타를 하였을 경우 사업주도 벌금형에 처한다.	
3	직장 내 폭언, 폭행은 형법의 폭행죄나 모욕죄로 처벌할 수 있다.	
4	사업주가 폭행 사실을 알고도 필요한 조치를 취하지 않을 경우 사업주도 행위자로서 처벌을 받게 된다.	
5	직장 내 성희롱은 사업장 안에서 이루어져야 성립한다.	
6	성희롱으로 성립하려면 행위자가 성희롱 하려는 의도를 갖고 있어야 한다.	
7	성희롱 피해자가 반드시 성적인 행동에 대해 거부 의사를 표시해야 성희롱으로 성립된다.	
8	고객이나 제3자에 의한 성희롱은 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률에 의거하여 권리구제를 받을 수 있다.	
9	직장 내 성희롱 피해는 국가인권위원회에 진정할 수 있다.	
10	남성도 성희롱을 당했다면 법적 보호를 받을 수 있다.	



성희롱과 폭력 등 체크포인트

- ✔ 직장 내 성희롱은 남성 뿐 아니라 여성도 행위자가 될 수 있으며 성차별의 문제이면서 직장 내 권력관계에서 발생하는 문제이다.
- ✔ 고객에 의한 성희롱은 고객을 직접 처벌할 수는 없지만 사업주는 예방하고 사후 조치를 해야 할 의무가 있다.
- ✔ 성희롱을 판단하는 기준은 행위자의 의도와는 상관없이 그 행위에 대해 내가 성적 수치심이나 굴욕감을 느꼈느냐는 것이다.
- ✔ 사업주가 일하는 연소근로자에 대해 지각했다고 벌을 세우거나 체벌을 하는 것은 폭행금지를 규정하고 있는 근로기준법을 위반하는 것이다.
- ✔ 사업장에서 폭행이 발생한 경우에는 이를 증명할 증거를 모아 관할 노동청 또는 경찰서에 고소할 수 있다.



V 부당한 일을 당했다면 이렇게~!
어떻게 대응해야 할지 모를 때 이렇게~!

상당·진정·고소·고발 등
그리고 유용한 어플

임금체불?
폭행?



고용노동청

해고?



노동위원회

산재?



근로복지공단

성희롱?



국가인권위원회

그리고

노동복지센터·청소년노동인권상담센터

안심아플라노센터가 있습니다

부당한 일을
당했다면
이렇게~
고용노동부

올해 최저임금이
시간당 5,580원이었다구??
근데 왜 사장은 나에게
시간당 5,000원도 많이 주는 거
라고 속인거야?



최저임금을 알게 된 달송이
달송이는 씩씩대며 사장에게
최저임금이 5,580원이니
시간당 580원씩 밀린 임금을
달라고 요구했다.

일을 시켜준 것만도
감지덕지 무슨 최저임금이고,
주휴수당이야!!! 배~~째!!
자꾸 그런소리 할꺼면 그만둬!



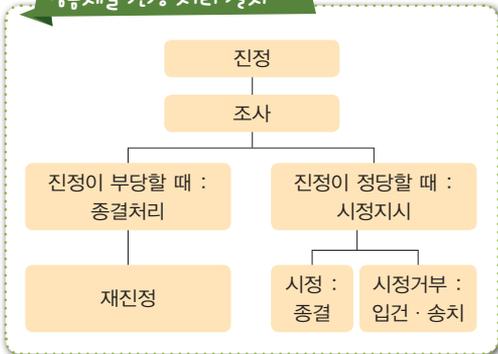
찾아봐도 잘 모르겠고..
어디에서 어떤 방법으로
내 권리를 찾을 수
있는거지??



☑ 임금이 체불되었거나 최저임금 이하로 받았다면?

- 임금을 제 때 받지 못했다면, 제 때 받기는 했는데 최저임금에 미달하는 임금을 받았다면 임금체불!
- 사업주에게 법에 정한 기준을 지킬 것을 요구해서 해결을 모색해 보고, 사업주와 원만하게 해결이 되지 않는다면 고용노동부(진정을 접수하기 전에 알바신고센터 상담) 진정을 통해 해결 모색!
- 고용노동부 전국 상담전화 1350, 관할 노동청 방문, 우편, 팩스 등으로 진정(고소) 접수.
- 고용노동부 e-고객센터 민원안내(<http://minwon.moel.go.kr>) 홈페이지 중앙에 '각종안내제도-아르바이트피해-아르바이트피해 민원신청'을 클릭하면 아르바이트피해 민원신청 할 수 있는 창이 뜬다.

임금체불 진정 처리 절차



나의 임금과 최저임금 비교하기

최저임금위원회 홈페이지
(www.minimumwage.go.kr)

나의 임금과 최저임금을
비교해보세요
나의 임금과
최저임금 비교



- ☑ 학교에 알바신고센터가 있다면 적극 활용해보자! 학교에 설치되어 있지 않은 경우 학교 밖 지역에 설치된 알바신고센터를 이용해도 됩니다.
 - 사업주에게 혼자 대응하는 것이 곤란할 때, 고용노동부에 진정을 접수하기 전에 상담하고 싶을 때, 학생인 경우 학교에 있는 알바신고센터를 활용해 보자! 알바신고센터는 직접 노동부에 접수하지 않고 간편한 해결이 가능함.
 - 우리 학교에 알바신고센터가 있는지는 고용노동부 홈페이지(<http://moel.go.kr>)에서 확인함.
01. 청소년은 신고센터를 방문하여 피해사례에 대한 상담을 하고 추가 상담 등을 희망하는 경우에는 상담 신청서 및 진정서를 작성하여 신고센터에 제출한다.
 02. 신고센터 담당자(담당 교사)는 접수 받은 상담신청서·진정서를 노동청(지청) 전담근로감독관에게 FAX로 보낸다.

- 03. 노동청(지청) 전담근로감독관은 상담신청 내용을 확인하고 3일 이내에 전화 상담을 실시한다.
- 04. 접수된 진정서는 검토하여 관내 사업장 사건인 경우 지역담당 근로감독관에게 배정하고 타 관서 관할 사업장 사건은 사업장 관할 감독관과 공조하여 신고센터 관할 감독관이 사건을 조사하여 시정지시 등 행정조치를 한다.
(근로감독관이 청소년을 대상으로 조사를 하는 경우 청소년이 학업에 지장이 없도록 신고 센터 방문조사 원칙(관계자 입회), 보완이 필요한 경우 우편조사, 전화조사를 적극 활용한다)
- 05. 행정조치를 이행하지 않는 경우 사업장 관할 지방관서로 이송한다.(신청인에게 진정서 이송 내용과 향후 처리 절차 등을 친절하게 설명한다).

▣ 사업주가 노동부의 시정 지시를 따르지 않는다면?

- ▣ 법원에 별도로 체불 임금의 지급이나 손해배상을 요구하는 민사소송을 해야 함.
- ▣ 고용노동청에서 확인된 임금체불은 대한법률구조공단(www.klac.or.kr, 국번 없이 132)의 도움을 받아 무료로 변호사 선임 가능



▣ 그밖에 성희롱이나 언어폭력, 부당해고, 산재를 당했을 땐?

성희롱	여성긴급상담전화 1366 국가인권위원회 인권상담 1331 www.humanrights.go.kr
폭행	고용노동부 1350 http://minwon.molab.go.kr
손해배상청구	법원 www.scourt.go.kr
부당해고	노동위원회 www.nlrc.go.kr
산업재해	근로복지공단 www.kcomwel.or.kr

▣ 어떻게 대응해야 할 지 모를 때는 상담센터 등과 상담을~!!



☑ 청소년노동인권단체

📌 [청소년노동인권네트워크]

• <http://cafe.daum.net/nodongzzang>

📌 [인권교육센터 들]

• www.dlhre.org

📌 [청소년인권행동 아수나로]

• www.asunaro.or.kr

📌 [청소년활동기상청 활기]

• <http://cafe.daum.net/Life2010>

📌 [인권운동사랑방]

• www.sarangbang.or.kr

📌 [알바연대*알바노조]

• www.alba.or.kr

📌 [청년유니온]

• <http://youthunion.kr/xe/>

청소년이
알아야 할 노동법



☑ 유용한 어플

■ 출퇴근 기록부터 월급, 4대보험, 퇴직금, 실업급여 그리고 알바시급계산, 알바 및 현장실습 원스톱 상담 및 신고까지 꼼꼼히 따져봐야 할 것들이 많은데 너무 복잡해 챙기지 못하셨다구요?

그럼 먼저 자신의 권리를 알고 지키기 위한 유용한 어플을 추천합니다.



근무로그
출퇴근 시간 기록 가능



출근체크(칼퇴)
출퇴근 시간 기록 가능



월급계산기
복잡한 월급 계산에 도움



퇴직금 계산기
내가 받아야 할 퇴직금 계산에 도움



실업급여계산기

내가 받아야 할 실업급여 계산에 도움



4대보험 계산기

국민연금, 건강보험, 고용보험의 보험료를
모의로 계산가능



4대 사회보험

국민연금, 건강보험, 고용보험,
산재보험의 민원 서비스 확인 가능



시급 계산기 - 알바 매니저

아르바이트 시급 계산



알법 - 알바할 때 필수

알바의 출발부터 마지막까지 꼭 알아야 할
내용 총정리



법 안 지키는 일터 신고해~앱

아르바이트 현장실습 원스톱 상담 및 신고



청소년이 알아야 할 노동법

발행일 2015년 2월

발행인 정태면

발행처 한국기술교육대학교

고용노동연수원 학교교육팀

464-894 경기 광주시 오포읍 봉골길 229

Tel. 031-760-7784 ~ 5

Fax. 031-760-7830

URL. <http://youth.koreatech.ac.kr>

이 책자의 무단전재 또는 복제행위를 금합니다.



<http://youth.koreatech.ac.kr>

ELTI

Employment & Labor Training Institute



한국기술교육대학교
고용노동연수원