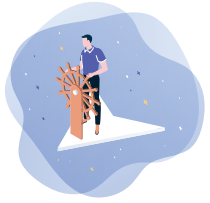


착한 일터를 키우고 계신
사업주 여러분을 응원·지원합니다.
기초고용질서 정보를 전해드립니다.



착한 일터 안내서



CONTENTS

착한 일터 사업주에게 드리는 말씀

4

착한 일터 안내서



청소년 고용 사업장에 적용되는 노동법

5

1. 청소년에게도 노동법을 준수해야 하나요? 6
2. 사업장 규모(노동자 수)에 따라 적용되는 법 조항이 달라요. 7
3. 1주의 소정근로시간에 따라 적용되는 법 조항이 달라요. 11
4. 근무 기간에 따라 적용되는 법 조항이 달라요. 14



근로계약

17

1. 고용할 수 있는 청소년의 최저 나이 18
2. 청소년과 근로계약을 체결하는 방법 21
3. 법정 최저기준에 미달하는 근로계약의 효력 24
4. 지각 시 벌금 등 위약 예정의 효력 26
5. 근로계약을 준수하지 못한 경우 27



노동시간 / 휴게시간 / 대기시간의 구분

29



임금	33
1. 임금 지급의 4대 원칙 (직접·전액·통화·정기)	34
2. 최저임금, 최저임금 이상으로 지급	35
3. 주휴수당, 1주의 소정근로일을 개근하면 지급	40
4. 가산임금, 연장·야간·휴일에 일하면 지급	42
5. 휴업수당, 사업주 사정으로 쉬었으면 지급	46
6. 연차수당, 1개월 동안 개근하면 지급	48
7. 퇴직금, 1년 이상 근무하면 지급	54
8. 해고예고수당, 30일 전 예고 없이 해고하면 지급	55



해고	59
산업재해	63

부록

고용노동부 표준근로계약서, 친권자(후견인) 동의서	68
-----------------------------	----

착한 일터 사업주에게 드리는 말씀



청소년들이 삶의 지혜와 경험을 배우고 익히는 곳은 '학교'와 '가정'만이 아닙니다. '일터'는 청소년들에게 또 하나의 '배움터'입니다.

일하는 청소년들에게 따듯한 소중함과 보람을 가르쳐 주시고
안심하고 일할 수 있는 일터임을 알려주십시오.

이 안내서는 소중하고 행복한 일터를 키우고 계신 사업주 여러분을
응원하고 지원하기 위해 만들었습니다.
일터에서 알아야 할 기초고용질서에 대한 소중한 정보를 담았습니다.

'착한 일터 만들기'에 함께 해 주셔서 감사합니다.
더 새롭게 날마다 번창하십시오.

2019년 9월

아산시(비정규직지원센터 · 노사민정협의회)
충청남도 노사민정협의회
고용노동부 천안고용노동지청

착한 일터 안내서



청소년 고용 사업장에 적용되는 노동법

1. 청소년에게도 노동법을 준수해야 하나요?
2. 사업장 규모(노동자 수)에 따라 적용되는 법 조항이 달라요.
3. 1주의 소정근로시간에 따라 적용되는 법 조항이 달라요.
4. 근무 기간에 따라 적용되는 법 조항이 달라요.

1. 청소년에게도 노동법을 준수해야 하나요?

- ‘노동자’는 나이를 불문하고 사업주의 지휘·감독에 따라 노동력을 제공하고 그 대가로 임금을 받는 사람을 말합니다. 청소년도 마찬가지입니다.
- 편의점 등 사업장에서 사업주나 관리자의 지휘·감독에 따라 노동력을 제공하고 그 대가로 아르바이트비 등 임금을 받는 노동자를 고용하고 있다면 노동법을 준수해야 합니다.

근로기준법

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.
2. “사용자”란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위를 하는 자를 말한다.
5. “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.



2. 사업장 규모(노동자 수)에 따라 적용되는 법 조항이 달라요.

- <근로기준법>은 사업장에서 일하는 노동자 수에 따라 적용되는 규정이 다릅니다. 상시노동자가 5명 이상인 사업장에는 모든 규정이 적용됩니다. 그러나 상시노동자가 4명 이하인 사업장에는 일부 규정만이 적용됩니다.
- 단, 일부 규정만 적용되는 상시노동자가 4명 이하인 사업장일지라도 '나머지 적용되지 않는 규정의 전부 또는 일부 규정'을 적용하기로 약정하거나 관행적으로 적용하고 있다면 '나머지 적용되지 않는 규정의 전부 또는 일부 규정'이 적용됩니다.

근로기준법

- 제11조(적용 범위)** ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다.
다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에게 적용하지 아니한다.
- ② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.
- ③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다.

| 상시노동자 수에 따른 노동법 적용 여부 |

	주요 내용	적용 여부		
		4인 이하	5인 이상	
근로 계약	근로계약 작성, 교부	○	○	
	친권자동의서(만 18세 미만)	○	○	
노동 시간	법정노동시간 한도	만 18세 미만	○	○
		만 18세 이상	×	○
	연장 노동시간 한도	만 18세 미만	○	○
		만 18세 이상	×	○
임금	최저임금	○	○	
	주휴수당	○	○	
	퇴직금	○	○	
	가산임금	×	○	
	연차수당	×	○	
	휴업수당	×	○	
휴식	휴게	○	○	
	휴일	○	○	
	연차휴가	×	○	
	생리휴가	×	○	
해고	해고예고수당	○	○	
	해고 사유 제한(정당한 이유)	×	○	
	해고 절차 제한(서면 통지)	×	○	
	노동위원회 부당해고 구제신청	×	○	



상시노동자 수 산정 '원칙'

산정 기간 동안 '사용한 노동자 연인원' ÷ '사업장 가동 일수'

- 산정 기간: 산정 사유 발생일 이전 '1개월' (단, 근무 기간이 1개월 미만인 경우에는 근무 기간)
- 노동자: 사업장의 모든 노동자 (사업주 가족 노동자 포함)
- 연인원: 산정 기간 사용한 노동자 누계 인원 (출근이 아닌 고용을 의미하므로 결근·휴가자 포함)
- 가동 일수: 사업장을 실제 가동한 일수

상시노동자 수 산정 사례

- 산정 기간: 1개월
- 산정 기간 동안 사용한 노동자 연인원: 총 112명
- 산정 기간 동안 사업장 가동 일수: 21일 (10일은 사업장 휴무)

노동자 연인원 112명 ÷ 사업장 가동 일수 21일 = 5.33명

상시노동자 수 산정 '예외'

상시노동자 수 산정 원칙에 따라 계산한 인원은 5명 이상이지만, 산정 기간에 속하는 가동일자별로 사용한 노동자 수를 파악한 결과

- ▶ 5명 미만 일수가 50% 이상이면 → 4인 이하 사업장으로 간주
- ▶ 5명 미만 일수가 50% 미만이면 → 5인 이하 사업장으로 간주

[궁금합니다]

사업장 규모(노동자 수)에 따라 적용되는 법 조항이 다르다고 합니다.
상시노동자 수 산정은 특히, 가족이나 친척이 함께 일을 할 때, 시간제로 일하는 경우 등
궁금증을 짚어 보았습니다.

● **평일에는 5명이 일하고, 토요일과 일요일에는 4명이 일하면, 상시노동자 수가 5명인가요?**

상시노동자 수는 1일 평균 노동자 수를 말하는데, 최근 1개월간 노동자 수를 그 기간의 사업장 가동일 수로 나누어 산정합니다. 단, 이렇게 산정했을 때 5명 이상이지만, 가동 기간에 4명 이하인 날이 더 많으면 4명 이하로 간주하고, 반대로 이렇게 산정했을 때 5명 미만이지만 가동 기간에 5명 이상이 일하는 날이 더 많으면 5명 이상으로 간주합니다.

만일 평일에는 5명이 일하고 토요일과 일요일에는 4명이 일한다면, 평균 4.714명으로 5명 미만이지만 5명 이상이 일하는 날이 더 많으므로 5명 이상으로 간주합니다.

● **사장님, 사장님의 아내와 자녀 1명, 아르바이트 3명이 일하는 경우, 상시노동자가 5명인가요?**

사업주의 가족이라도 임금을 목적으로 사업주의 지휘·감독 아래에서 노동력을 제공하는 사람이라면 노동자입니다. 사업주 가족이 노동자에 해당한다면 이들을 포함해서 상시노동자 수가 5명 이상인지 아닌지를 따집니다. 만일 사업주 가족을 포함(사업주는 제외)한 노동자 수가 5명 이상이라면, 상시노동자 수는 5명입니다.

● **오전에 2명, 오후에 3명이 시간제(파트타임)로 일하는 경우, 1일 사용한 노동자는 몇 명인가요?**

하루에 단 1시간을 일하는 사람이라도 임금을 목적으로 사업주의 지휘·감독 아래에서 노동력을 제공하는 사람이라면 노동자입니다. 만일 오전에 2명, 오후에 3명이 시간제로 일한다면, 1일 사용한 노동자는 5명입니다.

● **사업장에서 일하는 청소년이 방학 기간에는 단시간(1주 15시간 이상)으로, 개학 기간에는 초단시간(1주 15시간 미만)으로 각각 일하기를 반복하면서 1년(전체기간 개근)을 다니고 그만둔 경우, 연차수당에 관한 규정이 적용되나요?**

연차수당은 1년간 계속 근무해야 적용되는 '연 단위 연차수당에 관한 규정'과 1월간 계속 근무하기만 하면 적용되는 '월 단위 연차수당에 관한 규정'으로 구분됩니다.

'연 단위 연차수당에 관한 규정'은 1년 동안 1주의 소정근로시간이 15시간 이상인 기간과 15시간 미만인 기간이 혼재되어 있으면 적용되지 않지만, '월 단위 연차수당에 관한 규정'은 매월 소정근로시간을 산정하여 15시간 이상인 월에는 적용되고 15시간 미만인 월에는 적용되지 않습니다.



3. 1주의 소정근로시간에 따라 적용되는 법 조항이 달라요.

- 법정노동시간(만 18세 이상 청소년은 1주 40시간 · 1일 8시간, 만 18세 미만 청소년은 1주 35시간 · 1일 7시간)보다 적게 일하는 노동자를 '단시간노동자'라고 하는데, 단시간노동자여도 근로기준법 등 노동법이 적용됩니다.
- 그러나 단시간노동자 중에서도 1주의 노동시간이 총 15시간에 미달하는 노동자를 '초단시간 노동자'라고 하는데, 초단시간 노동자는 주휴수당 등 일부 규정이 적용되지 않습니다.
- 단, 초단 시간 노동자일지라도 '주휴수당 등 적용되지 않는 규정의 전부 또는 일부 규정'을 적용하기로 약정하거나 관행적으로 적용하고 있다면 '적용되지 않는 규정의 전부 또는 일부 규정'이 적용됩니다.

근로기준법

제18조(단시간 근로자의 근로조건) ① 단시간 근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.

② 제1항에 따라 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조(주휴)와 제60조(연차)를 적용하지 아니한다.

| 1주의 소정근로시간에 따른 근로기준법 적용 여부 |

관련 규정	1주의 소정근로시간			
	초단시간노동자 (15시간 미만)	단시간노동자 (15~39시간)	통상노동자 (40시간)	
임금	최저 임금	○	○	○
	주휴 수당	×	○	○
	퇴직금	×	○	○
	가산 임금	○	○	○
	연차 수당	×	○	○
	휴업 수당	○	○	○
	해고예고 수당	○	○	○
휴식	휴게	○	○	○
	주휴일	×	○	○
	노동절	○	○	○
	연차 휴가	×	○	○
	생리 휴가	○	○	○



[궁금합니다]

1주의 소정근로시간에 따라 적용되는 법 조항이 다르다고 합니다.
통상노동자와 단시간노동자의 임금과 휴식 등 궁금증을 짚어 보았습니다.



하루 5시간씩 주 4일간 총 20시간 일하는 단시간 노동자에게 지급해야 하는 1주의 주휴수당은 몇 시간분인가요?

단시간노동자의 근로조건은 통상노동자의 근로시간에 비례하여 적용됩니다. 따라서 1주의 소정근로시간이 20시간이라면, 통상노동자의 소정근로시간(주 40시간)의 50%에 해당하므로, 주휴수당은 통상노동자의 주휴시간(8시간)의 50%에 해당하는 '4시간분'입니다.



사업장에서 일하는 청소년의 소정근로시간은 1주 15시간 이상으로 정했지만, 지각·조퇴·휴업 등으로 인하여 실제 근로시간이 1주 15시간 미만인 경우에도 주휴수당 등에 관한 규정이 적용되나요?

네, 적용됩니다. 설령 1주의 실제 근로시간이 지각·조퇴·휴업 등으로 인하여 15시간 미만이라도 소정근로시간을 1주 15시간 이상으로 정했다면 주휴수당 등에 관한 규정이 적용됩니다.



사업장에서 일하는 청소년이 방학 기간에는 단시간(1주 15시간 이상)으로, 개학 기간에는 초단시간(1주 15시간 미만)으로 각각 일하기를 반복하면서 1년 넘게 다니다가 그만둔 경우, 퇴직금에 관한 규정이 적용되나요?

퇴직금에 관한 규정은 1년 넘게 일한 경우에 적용됩니다. 그러나 1주의 소정근로시간이 15시간 이상인 기간과 15시간 미만인 기간이 혼재되어 있다면 '1주의 소정근로시간이 15시간 이상인 근무 기간을 합산한 기간'이 1년 이상인 경우에만 적용됩니다.

4. 근무 기간에 따라 적용되는 법 조항이 달라요.

- 근무 기간에 따라 적용되는 노동법 규정이 다릅니다. 연차수당에 관한 규정은 1개월 이상, 주휴수당에 관한 규정은 1주일 이상, 퇴직금에 관한 규정은 1년 이상 계속 근무하면 적용됩니다.

근로기준법

제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

<시행령>

제30조(휴일) ① 법 제55조 제1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다.

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

근로자퇴직급여보장법

제4조(퇴직급여 제도의 설정) ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여 제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.



| 근무 기간에 따른 노동법 적용 여부 |

주요 내용	적용요건(모두 충족 필요)	
	근무 기간	그밖에 요건
주휴수당	1주일 이상	<ul style="list-style-type: none">• 1주 소정 근로 15시간 이상• 1주일 이상 개근
연차수당	1개월 이상	<ul style="list-style-type: none">• 상시노동자 5명 이상• 1주 소정 근로 15시간 이상• 1개월 이상 개근• 휴가 미사용
퇴직금	1년 이상	<ul style="list-style-type: none">• 1주 소정 근로 15시간 이상• 퇴직, 또는 중간 정산 사유 발생 + 당사자 합의
해고예고 수당	3개월 이상	<ul style="list-style-type: none">• 해고됐을 것 (권고사직 제외)
실업급여	180일 이상 (무급휴무일 제외)	<ul style="list-style-type: none">• 월 60시간 이상

[궁금합니다]

근무시간에 따라 적용되는 법 조항이 다르다고 합니다.
주휴수당, 연차수당, 퇴직금, 해고예고 수당 등 궁금증을 짚어 보았습니다.

- **상시노동자 5명 이상 사업장에서 1주의 소정근로시간을 15시간 이상으로 정한 청소년이 1개월 뒤 그만두었을 때 연차수당을 지급은요?**

1개월 동안 출근 의무가 있는 날에 모두 개근했다면 그다음 달에 '연차휴가 1일'을 사용할 수 있습니다. 그런데 휴가를 사용하지 않고 그만두었으므로 '1일 치 연차수당'을 지급해야 합니다.

- **상시노동자 1명 이상 사업장에서 1주의 소정근로시간을 15시간 이상으로 정한 청소년이 1년간 일하고 그만두었는데, 1년 가운데 1개월은 자치단체로부터 영업정지처분을 받아서 휴업했습니다. 이럴 때도 퇴직금을 지급해야 하나요?**

네, 지급해야 합니다. 퇴직금은 계속근로기간이 1년 이상인 노동자에게 발생하는데, 여기서 계속근로기간이란 실제 출근 시간이 아니라 근로관계가 유지되고 있는 기간을 말합니다.

따라서 영업정지처분으로 인하여 1개월간 휴업했다라도 휴업 기간은 근로관계가 유지되고 있는 기간에 해당하기 때문에 그 기간을 포함한 계속근로기간이 1년 이상이므로 퇴직금을 지급해야 합니다.

착한 일터 안내서



근로계약

1. 고용할 수 있는 청소년의 최저 나이
2. 청소년과 근로계약을 체결하는 방법
3. 법정 최저기준에 미달하는 근로계약의 효력
4. 지각 시 벌금 등 위약 예정의 효력
5. 근로계약을 준수하지 못한 경우

1. 고용할 수 있는 청소년의 최저 나이

- 만 15세 미만의 청소년은 고용할 수 없습니다. 단, 고용노동부 장관으로부터 취직인허증을 발급받은 청소년(만 13세 이상 만 15세 미만의 청소년)은 고용할 수 있습니다. 그러나 이 경우에도 고용노동부 장관으로부터 허가받은 직종만 고용할 수 있습니다.
- 취직인허증을 발급받기 위해서는 ① 만 13세 이상 만 15세 미만의 청소년(중학교 재학 중인 만 15세 이상 만 18세 미만 청소년 포함)이 '취직인허증 교부 신청서'에 ② 학교장(의무교육 대상자와 재학 중인 경우에 한함)과 ③ 친권자(또는 후견인)의 서명을 받아 ④ 사업주와 함께 관할 지방고용노동관서에 제출해야 합니다.
- 관할 지방고용노동관서는 의무교육에 지장이 없는 경우에 한하여 '직종'을 지정하여 취직인허증을 발행할 수 있습니다.





근로기준법

- 제64조(최저 연령과 취직인허증)** ① 15세 미만인 자(「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자를 포함한다)는 근로자로 사용하지 못한다. 다만, 대통령령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 발급한 취직인허증(就職認許證)을 지닌 자는 근로자로 사용할 수 있다.
- ② 제1항의 취직인허증은 본인의 신청에 따라 의무교육에 지장이 없는 경우에는 직종(職種)을 지정하여서만 발행할 수 있다.

<시행령>

- 제35조(취직인허증의 발급 등)** ① 법 제64조에 따라 취직인허증을 받을 수 있는 자는 13세 이상 15세 미만인 자로 한다. 다만, 예술공연 참가를 위한 경우에는 13세 미만인 자도 취직인허증을 받을 수 있다.
- ② 제1항에 따른 취직인허증을 받으려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신청하여야 한다.
- ③ 제2항에 따른 신청은 학교장(의무교육 대상자와 재학 중인 자로 한정한다) 및 친권자 또는 후견인의 서명을 받아 사용자가 될 자와 연명(連名)으로 하여야 한다.

[궁금합니다]

15세 미만인 자는 근로자로 사용할 수 없는 데 부득이 한 경우 근로자로 고용할 경우 궁금증을 짚어 보았습니다.



취직인허증이 없는 만15세 미만의 청소년을 고용하면 어떻게 되나요?

2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금을 물릴 수 있습니다. 설령 청소년이 나이를 속였다고 하더라도 청소년의 나이를 확인할 의무가 사업주에게 있으므로 형사 처벌을 면하기 어렵습니다.





2. 청소년과 근로계약을 체결하는 방법

- <민법>상 미성년자(만 19세 미만)는 혼자서는 법률행위를 할 수 없습니다. 단, <근로기준법>상 근로계약 체결이라는 법률행위는 미성년자인 청소년일지라도 할 수 있습니다. 오히려, 친권자나 후견인이 근로계약을 대리할 수 없도록 금지하고 있습니다(위반 시 500만 원 이하의 벌금).
- 다만, 사업주는 청소년이 요구하지 않더라도 반드시 '근로조건'을 서면(근로계약서)으로 작성하고 청소년에게 교부하여야 합니다(작성 또는 교부의무 위반 시 500만 원 이하의 벌금).
- ※ 별지 '부록' 근로계약서 참조

근로기준법

제67조(근로계약) ① 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.

- ② 친권자, 후견인 또는 고용노동부 장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.
- ③ 사용자는 18세 미만인 자와 근로계약을 체결하는 경우에는 제17조에 따른 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하여야 한다.

제17조(근로조건명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
 2. 소정근로시간
 3. 제55조에 따른 휴일
 4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건
- ② 사용자는 제1항 제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다.

| 근로계약서 '필수 기재사항' |

노동조건		근로계약서			
		정규직 노동자	기간제 노동자	단시간 노동자	청소년 노동자
임금	구성항목	○	○	○	○
	산정방법	○	○	○	○
	지급방법	○	○	○	○
노동시간		○	○	○	○
주휴일		○	○	○	○
연차휴가		○	○	○	○
휴게			○	○	○
취업 장소			○	○	○
종사업무			○	○	○
근로 계약 기간			○		
근무일				○	○
근무일별 노동시간				○	○
취업규칙 기재사항					○



[궁금합니다]

정규직·기간제·단시간·청소년 노동자에게 근로계약서는 필수입니다.
궁금증을 짚어 보았습니다.



상시노동자 5인 미만의 영세 소규모 사업장인 경우에도 근로계약서를 작성해야 하나요?

네, 그렇습니다. 근로계약서에 관한 규정은 상시노동자 수와 관계없이 모든 사업장에 공통으로 적용됩니다.



근로계약서를 작성한 뒤 교부하지 않은 경우에도 처벌을 받나요?

네, 그렇습니다. 근로계약은 서로 간의 권리 의무를 약속하는 '쌍무계약'입니다. 따라서 계약당사자가 1부씩 보관하는 것은 당연합니다. 그래서 <근로기준법>에서 사업주에게 근로계약서를 작성할 의무와 작성 후 1부를 노동자에게 교부할 의무를 각각 부과하고 있습니다.



근무 도중 임금 등 근로조건을 변경할 때에도 근로계약서를 작성해야 하나요?

네, 그렇습니다. 근로계약 체결 후 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가에 관한 사항을 변경하는 경우에도 근로계약서를 작성해야 합니다.

3. 법정 최저기준에 미달하는 근로계약의 효력

- <근로기준법>과 <최저임금법>에 따른 임금 등 근로조건의 기준은 '법정 최저기준'입니다. 그러므로 근로계약서에는 '법정 최저기준' 이상으로 임금 등 근로조건을 정해야 합니다.
- 만일 임금 등 근로조건 중에서 법정 최저기준에 미달하는 부분이 있다면, 그 부분은 무효이고 무효가 된 부분은 법정 최저기준을 정한 것으로 간주합니다.

근로기준법

제3조(근로조건의 기준) 이 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다.

최저임금법

제6조(최저임금의 효력) ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.

② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.

③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.



[궁금합니다]

최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 되는데 근로계약의 효력에 대한 궁금증을 짚어 보았습니다.



시급을 최저임금보다 많이 지급하는 대신 주휴수당, 연차수당, 퇴직금 등 각종 법정임금을 지급하지 않기로 하는 내용의 합의를 작성한 경우, 어떻게 되나요?

그러한 내용의 합의는 무효입니다. 시급을 아무리 많이 지급하더라도 각종 법정임금은 별도로 지급해야 합니다. 이 경우 청소년이 청구하면, 최저임금보다 높게 정한 시급을 기준으로 주휴수당 등 각종 법정임금을 추가로 지급해야 합니다. 이 경우 사업주가 청소년에게 합의 위반을 이유로 시급과 최저임금의 차액분 반환을 요구하는 것도 허용되지 않습니다.



4. 지각 시 벌금 등 위약 예정의 효력

- 청소년이 결근, 지각 등 정해진 일시에 출근하지 않을 가능성을 염두에 두고 벌금 등을 내기로 예정하는 것은 무효입니다.
- 실제로 결근, 지각 등 정해진 일시에 출근하지 않은 경우에 한하여 그 결근이나 지각한 시간만큼의 임금을 공제하는 것만 가능합니다.

근로기준법

제20조(위약예정의 금지) 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.

[궁금합니다]

최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 되는데 근로계약의 효력에 대한 궁금증을 짚어 보았습니다.

•

“지각 시 30분당 벌금 1만 원 공제”라고 정했으나, 실제로는 지각을 해도 벌금을 아르바이트비에서 공제하지 않는 것은 가능한가요?

지각 시 벌금을 예정했다면, 실제로 벌금을 공제했는지 여부와 관계없이 500만 원 이하의 벌금에 처할 수 있습니다. 그러한 약정 자체를 금지하고 있기 때문입니다.



5. 근로계약을 준수하지 못한 경우

- 사업주가 당초 약속한 근로조건을 지키지 못한 경우, 노동자는 형사상 고용노동부에 신고할 수 있고 민사상 손해배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있습니다.
- 또한, 만 19세 미만의 미성년자인 노동자의 친권자, 후견인 또는 고용노동부 장관은 그 약속한 근로조건이 불리하다고 인정하는 경우에도 근로계약을 해지할 수 있습니다.

근로기준법

제19조(근로조건 위반) ① 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.

제67조(근로계약) ② 친권자, 후견인 또는 고용노동부 장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.

[궁금합니다]

근로계약을 준수하지 못한 경우 근로계약을 해지할 수 있다고 합니다.
근로자는 형사상 고용노동부에 신고할 수 있고
민사상 손해배상을 청구할 수 있는데 궁금증을 짚어 보았습니다.

●

주휴수당을 지급하지 않는다고 갑자기 그만둔다는데, 한 달 전에 예고도 없이 그만두는 게 가능한가요?

주휴수당을 지급하지 않는 건 <근로기준법> 위반이므로 그 피해자인 노동자는 즉시 그만둠으로써 그 피해로부터 자신을 보호할 권리가 있습니다. 사업주 입장에서는 후임자가 채용될 때까지 출근하면 좋을지 몰라도, 사업주의 위반행위로 인한 피해를 계속 보면서 일할 의무는 없기 때문입니다. 따라서 노동자가 즉시 그만둠으로써 사업주에게 손해가 발생했다고 하더라도 배상을 청구할 수 없습니다.

●

형사처벌을 받는 한이 있어도 아르바이트비를 지급하지 않으면 어떻게 되나요?

노동자가 고용노동부에 신고하면, 영업시간에 조사받으러 다녀야 하고 위반사업장으로 등재되어 근로감독을 받을 수 있습니다.

노동부의 지급지시를 어기고 아르바이트비를 지급하지 않으면 검찰로 송치되어 검찰 조사를 받으러 다녀야 합니다. 체불임금이 소액이면 벌금형(체불임금의 30~50%)이 나올 가능성이 크지만 행정처분이 아닌 형사 처벌이라서 '전과자'가 됩니다.

한편, 노동부와 업무협약을 맺은 법률구조공단이 가압류, 임금청구 소송 등 민사절차가 들어와 '원금'은 물론 '법정 지연이자(연 20%)' 및 '소송비용'까지 사업주가 부담하게 됩니다.

착한 일터 안내서



노동시간, 휴게시간, 대기시간의 구분

1. 노동시간이란?
2. 휴게시간이란?
3. 대기시간이란?

1. 노동시간이란?

- 노동시간이란, 사용자의 지휘·감독하에 근로계약상의 노동력을 제공한 시간을 말합니다. 노동시간에는 노동자가 현실적으로 업무를 수행하고 있지는 않더라도 사용자의 지배관리 하에 놓여 있는 대기시간 등도 포함됩니다.
- 현행 <근로기준법>상 법정노동시간은 1주 40시간, 1일 8시간입니다. 단, 만 18세 미만 청소년의 법정노동시간은 1주 35시간, 1일 7시간입니다.

2. 휴게시간이란?

- 휴게시간이란, 노동자가 사용자의 지휘·감독으로부터 벗어나 자유로이 사용할 수 있는 시간을 말합니다.
- 현행 <근로기준법>상 노동시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 노동시간 도중에 주어야 합니다. 휴게시간은 노동시간에 해당하지 않으므로 임금을 지급할 의무는 없습니다.

3. 대기시간이란?

- 대기시간이란, 노동자가 현실적으로 업무를 구체적으로 수행하고 있지는 않지만, 작업 시작 전후의 작업준비 또는 마무리를 위한 부수적인 업무를 수행하는 시간, 언제 손님이나 일이 발생할지 몰라서 항상 대기하고 있어야 하는 시간 등 노동자의 노동력이 사용자의 지배관리 하에 놓여 있는 시간을 말합니다.
- 현행 <근로기준법>상 대기시간은 노동시간에 해당하므로 임금을 지급하여야 합니다.



근로기준법

제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다

③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

제54조(휴게) ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.

[궁금합니다]

노동시간, 휴게시간, 대기시간에 해당하는 임금지급에 대한 궁금증을 짚어 보았습니다.



손님이 없는 시간에 잠깐씩 쉬거나 밥을 먹고 있는데, 이런 시간이 휴게시간인가요? 대기시간인가요?

쉬거나 밥을 먹다가도 손님이 오면 자유롭게 쉬지 못하고 손님을 응대하는 등 업무를 수행해야 한다면, 대기시간입니다. 대기시간은 휴게시간이 아니므로 만일 대기시간에 임금을 지급하지 않고 있다면 임금을 지급해야 합니다.



매장 개점시간보다 30분 일찍 출근해서 오픈을 준비하고 매장 마감 시간 이후에도 마무리 작업을 하고 30분 늦게 퇴근합니다. 아르바이트비는 매장 운영시간에 대해서만 지급하고 있는데, 이래도 되는 건가요?

매장 운영시간을 전후로 매장 개점 및 마감에 필요한 부수적인 업무를 수행한다면, 대기시간입니다. 대기시간은 휴게시간이 아니므로 만일 대기시간에 임금을 지급하지 않고 있다면 임금을 지급해야 합니다.

착한 일터 안내서



임금

1. 임금 지급의 4대 원칙, 직접·전액·통화·정기
2. 최저임금, 최저임금 이상으로 지급
3. 주휴수당, 1주의 소정근로일을 개근하면 지급
4. 가산임금, 연장·야간·휴일에 일하면 지급
5. 휴업수당, 사업주 사정으로 쉬었으면 지급
6. 연차수당, 1개월 동안 개근하면 지급
7. 퇴직금, 1년 이상 근무하면 지급
8. 해고예고수당, 30일 전 예고 없이 해고하면 지급

1. 임금 지급의 4대 원칙 (직접·전액·통화·정기)

임금이란?

임금이란, 사용자가 근로의 대가로 노동자에게 임금, 봉급 그밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말합니다.

임금 지급의 4원칙

임금은 통화로 직접 노동자에게 그 전액을 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정해서 현금 또는 통장에 입금하는 방법으로 지급해야 합니다. 단, 사회보험료 노동자부담금, 근로소득세 등은 법령이 정한 기준에 따라 해당 금액만큼 공제할 수 있습니다(위반 시 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금).

- ▶ 직접 지급 : 반드시 청소년 노동자 본인에게만 지급
- ▶ 전액 지급 : 노동의 대가로 발생한 임금 전액 지급
- ▶ 통화 지급 : 현금 지급 또는 청소년 노동자의 통장으로 지급
- ▶ 정기 지급 : 매월 1회 이상 정기일(임금지급일)에 지급

근로기준법

제43조(임금 지급) ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

제68조(임금의 청구) 미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 있다.



2. 최저임금 ('19년 8,350원, '20년 8,590원)

- <최저임금법>에 따라 고용노동부 장관이 매년 고시하는 '최저임금'은 강행적 효력이 있습니다. 따라서 최저임금보다 적은 임금을 받기로 한 근로계약은 무효가 되고 최저임금이 적용됩니다.
- 단, 1년 이상 또는 기간의 정함이 없이 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 노동자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 자에 대하여는 최저임금보다 10% 감액한 금액으로 임금을 정할 수 있습니다.
- 그러나 ❶ 1년 미만의 단기 근로계약을 체결하였거나 ❷ 단순 노무직종인 경우에는 설령 청소년으로부터 최저임금 감액적용 동의를 받았어도 무효이며 최저임금 전액을 지급해야 합니다.
- 따라서 수습 기간을 두려면 ▲ '1년 이상 또는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결'하여야 하고 ▲ 동시에 '단순 노무직종이 아닌 직종'에 청소년을 고용하여야 합니다.



구분	2019년	2020년
시급	8,350원	8,590원
월급(209시간)	1,745,150원	1,795,310원

최저임금법

제6조(최저임금의 효력) ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.

② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.

③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.

제5조(최저임금액) ② 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다. 다만, 단순 노무 업무로 고용노동부 장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외한다.





한국표준직업분류상 단순 노무직종에 해당하는 ‘주요 청소년 직종’ (최저임금 전액 지급 대상 직종)

분류명	색인어
그 외 택배원	그 외 택배원, 늘 찬 배달원, 문서 송달원, 쿡, 오토바이배달원, 오토바이 퀵서비스 배달원, 카드배송원(신용카드), 퀵서비스, 퀵서비스배달원, 배달대행업체배달원
음식 배달원	급식배달원, 도시락배달원, 반찬배달원, 분식배달원, 식사배달원, 야식배달원, 요리배달원, 음식배달원, 중국음식배달원, 중국집배달원, 치킨배달원, 피자가게종업원, 배달, 피자배달원, 음식점배달원
음료 배달원	녹즙배달원, 생수배달원, 야쿠르트배달원, 요구르트배달원(방문판매 제외), 우유배달원, 우유배달원(방문판매 제외), 음료배달원, 야쿠르트배달원(방문판매 제외), 녹즙배달원(방문판매 제외),
신문 배달원	신문배달원, 신문배달원(방문판매 제외)
그 외 배달원	가스배달원, 그외배달원, 꽃배달원, 석유배달원, 세탁물배달원, 식품배달원, 연탄배달원, 연탄운반원, 배달, 연탄인부, 배달, 철물자재배달원
매장 정리원	매장정리원, 물품보충원, 물품분류원,매장, 물품충원원, 상품보충원,할인점, 상품운반원, 상품진열원, 상품충원원,할인점, 서열원,물품보충, 쇼핑카터운반, 정리원,매장, 판매보조원, 쇼핑카터운반원
그 외 판매 관련 단순 종사원	그 외 판매 관련 단순종사원, 물품보관원, 병선별원,판매, 수영장탈의실보관원, 자동보관함관리인, 탈의실관리원,운동오락, 헬스클럽탈의실보관원, 휴대품보관소접수원
주차 관리원	주차관리원, 주차장관리원
주차 안내원	주차도우미, 주차안내원, 주차요원
그 외 서비스 관련 단순 종사원	결혼식들러리, 골프장물품정리원, 교통안전지킴이, 교통지도원, 그 외 서비스관련단순종사원, 방청객, 유료, 방청객아르바이트, 버스노선안내원, 사환, 선거운동원, 유급, 심부름대행원, 심부름원, 안전도우미, 승하차, 정차질서계도원, 지하철도우미, 지하철승강기안내원, 지하철푸시맨, 차량검사대행원, 축하연들러리, 터미널운행관리원, 터미널정차질서계도원, 폐차대행원, 학교지킴이, 현수막설치원, 호객꾼, 호객꾼,식당,술집

한국표준직업분류상 단순노무직종이 아닌 '주요 청소년 직종'
(최대 3개월간 최저임금 10% 감액 가능 대상 직종)

분류명	색인어
미용사 / 그 외 미용 관련 서비스 종사원 / 혼례 종사원	두발미용원, 미용사, 미용실관리자,미용사, 헤어드레서, 헤어디자이너, 헤어스타일리스트, 헤어아티스트 / 면도사, 미용견습원, 미용사,견습, 샴푸도우미, 이발견습원, 이용견습원, 타투이스트,문신 / 결혼식진행원, 예식장종사원, 예식종사원, 예식진행보조원, 웨딩헬퍼, 전문주례사, 전속주례, 폐백종사원, 폐백진행요원, 혼례종사원
노래방 서비스원 / 그 외 오락시설 서비스원 / 그 외 음식 서비스 종사원	노래방관리인, 노래방도우미, 노래방종사원 / PC방관리인, PC방운영인, PC방종사원, 검도장관리인, 게임방관리인, 게임방운영인, 게임오락장관리인, 경기장전광판운영원, 경기장전광판조직원, 골프연습장관리원, 골프장종사원, 그외오락시설종사원, 기원관리인, 기원관리자, 기원종사원, 기체조교실관리인, 당구장관리인, 당구장관리자, 당구장종사원, 댄스교습소관리자, 댄스파트너,사교춤, 댄스홀관리자, 롤러스케이트장관리원, 롤러스케이트장종사원, 만화방관리인, 미니골프장관리원, 미니골프장관리자, 볼링설비운영원, 볼링설비조직원, 볼링장관리원, 볼링장관리자, 볼링장종사원, 볼링점수기록원, 비디오방관리인, 비디오방종사원, 사격장관리원, 사격장관리자, 사격장종사원, 사교상대자, 사교춤파트너, 수영장관리원,운동오락, 수영장관리자, 수영장종사원, 수족관관리원, 스케이트장관리원, 스케이트장종사원, 스키장관리원, 스키장관리자, 스키장종사원, 아쿠아리스트, 야구연습장관리인, 얼음판관리원, 얼음판관리원, 스케이트장, 오락용승차기구운영원, 오락용승차기구조직원, 오락용승차기구보조원, 오락용승차기구운영원, 오락용승차기구조직원, 오락장서비스종사원, 오락장종사원, 요가교실관리인, 정구장종사원, 카지노잔돈교환원, 탁구장관리인, 탁구장종사원, 태권도장관리인, 풀장관리인, 헬스장관리원, 헬스클럽관리원 / 병원배선원,음식, 병원배식원, 스낵바종사원
음식료품 판매원	가공건강식품소매원, 가공육도매원, 가공육판매원,도매, 가축도매원, 가축사료도매원, 가축종매인, 견고추판매원, 견어물도매원, 견어물판매상인, 계란소매원, 고기소매원, 고기판매원,소매, 곡물가공품도매원, 곡물도매원, 곡물소매원, 곡물종자도매원, 곡물판매원, 곡물판매원,소매, 과일도매원,주스, 과일소매원, 과일주스도매원, 과일판매원,소매, 과일도매원, 과일소매원, 과일판매원, 국수도매원, 김치소매원, 녹즙판매원, 농수산물판매원, 농축산물도매판매원, 담배도매원, 담배소매원, 담배판매원, 담배판매원,소매, 대형마트판매원,농수산물,돈가스판매원,매장, 동물사료판매원, 떡소매원, 떡판매원, 마트판매원, 물고기소매원,가게,미곡판매원, 반찬소매원, 백화점상품판매원,식품, 백화점상품판매원,음식료품, 버섯도소매원, 벌꿀도매원, 빙과류



분류명	색인어
음식료품 판매원	<p>도매, 빵과자도매원, 빵과자판매원,소매, 빵소매원, 사료도매원, 사료판매원,도매, 소금도매, 수산물도매원, 수산물소매원, 슈퍼마켓판매원, 슈퍼마켓판매원,소매, 식료품소매원, 식료품중개원, 식자재납품원, 식자재도매원, 식품도매원, 아이스크림소매원, 아이스크림판매원, 알로에가공품소매원, 애완동물사료소매원, 양곡상, 양곡판매인, 양주소매원, 어개류도매원, 어개류소매원, 어패류소매원, 얼음소매원, 얼음판매원,도매, 얼음판매원,소매, 영지견어물판매원,소매, 영지버섯도매원, 오피상인,농축산물,음식료품,담배, 육류도매원, 육류소매원, 육류중도매인, 육류판매원, 육류판매원,도매, 육류판매원,소매, 음료도매원, 음료수도매원, 음료수도매판매원, 인삼판매원, 잡곡판매원, 젓갈소매원, 정육도매원, 종자도매원, 주류도매원, 주류소매원, 주류판매원, 채소도매원, 채소묘목도매원, 채소소매원, 채소종자도매원, 채소판매원, 청과물도매원, 청과물소매원, 청과물중도매인, 청과소매원, 청량음료판매원,도매, 탄산음료도매원, 특판원,음식료품및담배소매, 편의점판매원, 피자판매원, 한약재도매원, 한약재료도매원, 한약재료소매원, 한약재소매원, 한약재판매원,도매,해조류도매원, 햄버거판매원</p>
그 외 상점 판매원	<p>가발소매원, 가정용유류소매원, 가정용유류판매원, 가죽도매원, 가죽소매원, 건강기능식품판매원, 건강보조식품판매원, 건강식품판매원, 건반악기소매원, 건설자재소매원, 건축재료도매원, 검도장비소매원, 게임기소매원, 고물, 고물상, 골동품판매원, 관상어판매원, 반려동물판매원, 벽지판매원, 시계판매원, 예술품판매원, 오락게임용구판매원, 운동용품판매원, 자전거판매원, 장난감판매원, 캠핑용품판매원</p>
매장 계산원	<p>계산대수납원, 계산원, 대금수납사무원, 대형마트계산원, 매장계산원, 상점대금수납원, 식당카운터, 음식점계산원, 음식점대금수납원, 임대료수납원, 전신전화국수납원, 전화국수납원, 카운터담당직원,Counter, 캐셔, 캐셔,Cashier, 통닭가게계산원, 통닭집계산원, 포장계산원,소매, 호텔카운터계산원</p>

3. 주휴수당, 1주의 소정근로일을 개근하면 지급

- 1주의 소정 노동시간을 15시간 이상으로 정한 노동자가 '소정 근무일에 모두 출근(개근)한 주'에는 주휴수당을 받을 수 있습니다.
- 여기서, '소정 근무일에 모두 출근(개근)한 주'란, 7일 모두 출근한 주가 아니라, 1주일 중에서 출근하기로 정한 날(소정 근무일)에 모두 출근한 경우를 의미합니다.

근로기준법

제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

<시행령>

제30조(휴일) ① 법 제55조 제1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어져 한다.

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.



[궁금합니다]

주휴수당, 1주의 소정근로일을 개근하면 받는 임금지급에 대한 궁금증을 짚어 보았습니다.



토요일과 일요일에만 일해도 주휴수당이 발생하나요?

주휴수당은 1주일에 15시간 이상 일하기로 정한 노동자에게 적용됩니다. 따라서 토요일과 일요일에 일하기로 정한 총 시간이 15시간 이상이면 개근한 주마다 주휴수당이 발생합니다.



원래는 1주일에 3일 동안 하루 5시간씩 총 15시간 일하기로 정했는데, 가끔 손님이 없는 날에 일찍 퇴근하거나 개인적인 사정으로 조퇴하면 15시간이 안 되는 경우가 있습니다. 이런 주에도 주휴수당이 발생하나요?

주휴수당은 '실제 근로시간'이 아니라 미리 정한 '소정근로시간'이 1주일에 15시간 이상이면 발생합니다. 따라서 미리 정한 소정근로시간이 15시간 이상이라면, 사업주가 일찍 퇴근시키거나 개인적인 사정으로 조퇴를 해서 실제 근로시간이 15시간이 안 되는 주에도 주휴수당이 발생합니다.



지각을 많이 하면 주휴수당 받을 수 없나요?

주휴수당은 지각이나 조퇴, 외출했어도 결근만 안 했다면 개근에 해당하므로 주휴수당이 발생합니다.

4. 가산임금, 연장·야간·휴일에 일하면 지급

- 상시노동자 5명 이상 사업장에서는 ▲ 소정근로시간을 초과한 연장근로, ▲ 밤 10시부터 다음 날 아침 6시까지 사이의 야간근로, ▲ 법정 휴일이나 약정휴일의 휴일근로에 대해서는 가산임금(통상임금의 50% 이상)을 지급해야 합니다. 이를 연장, 야간, 휴일수당이라고 합니다.

소정근로시간은 법정근로시간의 범위에서 사용자와 노동자가 정한 시간입니다.

따라서 소정근로시간을 법정근로시간보다 적게 정한 단시간노동자가 소정근로시간을 초과하여 연장근로한 경우, 그 초과한 연장근로시간이 법정근로시간 이내라 할지라도 연장근로에 해당하므로, 연장근로 가산임금을 지급해야 합니다.

- 연장과 야간근로, 휴일과 야간근로가 중복되면, 가산임금을 중복해서 지급해야 합니다. 휴일과 연장근로가 중복되면, '1일 8시간'을 초과한 휴일근로에 대해서는 가산임금을 중복해서 지급해야 합니다.
- 사업주가 노동자를 연장·야간·휴일에 일을 시키려면, 노동자 동의는 물론이고, <근로기준법>에서 정한 한도와 요건도 갖추어야 합니다. 만일, 법정 한도를 초과하거나 요건을 갖추지 않은 사업주는 형사처벌을 받게 됩니다.



근로기준법

- 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)** ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다.)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
- ② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
 2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100
- ③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다.)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

- 제6조(단시간 근로자의 초과근로 제한)** ① 사용자는 단시간 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.
- ③ 사용자는 제1항에 따른 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

| 성별, 나이별 연장·야간·휴일 노동 법정 한도 및 실시요건 |

구분	소정 노동		연장 노동	야간 노동	휴일 노동
	1일	1주			
남성	8시간	40시간	당사자 합의 1주 12시간 이내	-	-
여성 일반			당사자 합의 1일 2시간 1주 6시간 1년 150시간 이내	본인 동의	
출산 후 1년 미만			당사자 합의 1일 2시간 1주 6시간 1년 150시간 이내	본인 동의 + 고용노동부 장관 인가	
여성 임신 중			불가	본인의 명시적 청구 + 고용노동부 장관 인가	
만 18세 미만 청소년	7시간	35시간	당사자 합의 1일 1시간 1주 5시간 이내	본인 동의 + 고용노동부 장관 인가	



[궁금합니다]

가산임금, 연장·야간·휴일에 일하면 받는 임금지급에 대한 궁금증을 짚어 보았습니다.



식당에서 17시부터 22시까지 시급 1만 원을 받고 일하고 있습니다. 가끔 23시 30분까지 일하는데, 이날의 총임금은 얼마인가요?

'가산임금'은 통상임금의 50% 이상입니다. 17시부터 22시까지 일하기로 정했다면, 22시 이후는 연장근무입니다. 야간근무는 오후 10시부터 오전 6시까지입니다. 만약 22시부터 23시 30분까지 더 일했다면, 연장근무인 동시에 야간근무이기도 하므로 이날의 총임금은 80,000원입니다.

임금구성항목	근무시간	지급률	금액
기본임금	6시간 30분	100%	65,000원
연장근무 가산임금	1시간 30분	50%	7,500원
야간근무 가산임금	1시간 30분	50%	7,500원
총 임금			80,000원

5. 휴업수당, 사업주 사정으로 쉬었으면 지급

- 상시노동자 5명 이상 사업장에서는 사업주의 귀책 사유로 인하여 일하지 못한 노동자에게 그 일 하지 못한 기간(시간)에 대하여 휴업수당(평균임금의 70% 또는 통상임금의 100%)을 지급해야 합니다.
- ‘평균임금’이란, 휴업 전 3개월간의 임금총액을 그 기간의 총일수로 나누어 산정한 1일 평균임금을 말합니다.

< 평균임금 계산식 >

$$\text{휴업 전 3개월의 임금총액} \div \text{휴업 전 3개월의 총일수}$$

※ 휴업 전 3개월의 임금총액 = 월급총액 + (퇴직 전 1년간의 상여금 총액 × 3/12)
+ (퇴직 전 1년간의 연차수당 총액 × 3/12)

- ‘통상임금’이란, 정기적이고 일률적으로 소정 근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말합니다.

근로기준법

제46조(휴업수당) ① 사용자의 귀책 사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업 기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

② 제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.



[궁금합니다]

휴업수당, 사업주 사정으로 쉬었을 경우 임금지급에 대한 궁금증을 짚어 보았습니다.

- **손님이 없어서 정해진 퇴근 시간보다 일찍 퇴근하는 경우, 자치단체로부터 영업정지처분을 받은 경우에도 휴업수당을 지급해야 하나요?**

네, 휴업수당을 지급해야 합니다. 휴업수당은 사업주의 사정으로 정해진 근무시간보다 적게 근무시킨 경우 그 시간에 대해서 지급해야 하는 법정수당입니다. 손님이 없다는 것은 사업주의 사정이므로 일찍 퇴근한 시간에 대하여, 영업정지처분을 받은 것도 사업주의 사정이므로 영업정지처분을 받은 기간에 대하여, 각각 평균임금의 70% 또는 통상임금의 100%에 해당하는 금액을 휴업수당으로 지급해야 합니다.



6. 연차수당, 1개월 동안 개근하면 지급

- 상시노동자 5명 이상 사업장에서는 1주의 소정근로시간을 15시간 이상으로 정한 노동자에게 <근로기준법>이 정한 요건에 따라 '연차수당'을 지급해야 합니다.
- 연차수당은 ▲ 출근성적에 따라 발생한 연차휴가를 사용한 날에 지급(유급처리)하는 '연차유급휴가 근무수당' 과, ▲ 사용하고 남은 연차휴가를 소멸시키는 대신 금전으로 보상하여 지급하는 '미사용 연차유급휴가수당'으로 구분할 수 있습니다.
- 여기서 '미사용 연차유급휴가 수당'은 다시 ▲ 입사 첫째 1년 미만 근무한 노동자에게 발생하는 '월 단위 연차 휴가'에 대한 미사용수당과, ▲ 1년 이상 근무한 노동자에게 지급하는 '연 단위 연차휴가'에 대한 미사용수당으로 구분할 수 있습니다.

근로기준법

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. 미사용 연차유급휴가 수당의 구분 및 발생요건



| 미사용 연차유급휴가 수당의 구분 및 발생요건 |

		연 단위 연차휴가	월 단위 연차휴가
발생 요건		1년 이상 근무 + 출근율 80% 이상	1년 이상 근무 + 연간 출근율 80% 미만 + 월 소정근로일수 개근
			1년 미만 근무 + 월 소정근로일수 개근
휴가 일수	기본 일수	15일	개근 월마다 1일씩
	가산 일수	3년 이상 계속 근로 시 매 2년마다 1일씩	
	총 일수	기본일수 + 가산일수 = 최대 25일 한도	연간 최대 11일

| 근무연수별 연차휴가 발생일수 |

	1년 미만	1년	2년	3년	4년	5년	10년	15년	20년	21년 이상
휴가일수	11일	15일	15일	16일	16일	17일	19일	22일	24일	25일

| 연차휴가의 사용방법, 사용 기간, 사용 시기 |

구분	내용
사용 방법	1년간 분할, 적치하여 사용할 수 있다.
사용 기간	1년간 사용하지 않으면 소멸한다. 대신 '연차수당'을 지급받을 수 있다.
사용 시기	노동자가 원하는 시기에 사용할 수 있다. 단, 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우 사용자가 시기 변경권을 행사할 수 있다.

단시간노동자의 연차수당(연차휴가)

- 초단시간노동자(1주의 소정근로시간을 15시간 미만으로 정한 노동자)는 연차수당(연차휴가)이 적용되지 않습니다.
- 단시간노동자(초단시간노동자 제외)는 연차수당(연차휴가)에 관한 규정이 적용됩니다. 다만, '비례적용의 원칙'에 따라 통상노동자의 노동시간에 비례하여 적용됩니다. 이 경우 연차휴가는 시간 단위로 부여하며, 연차휴가 산정 결과 '1시간 미만'은 1시간으로 간주합니다. 노동자의 '휴가청구권'과 사업주의 '시기 변경권'



노동자의 '휴가청구권'과 사업주의 '시기 변경권'

- 연차휴가는 노동자가 원하는 시기에 자유롭게 사용하는 것이 원칙입니다.
- 다만, 노동자가 원하는 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 “막대한 지장”이 있는 경우에 한하여 사업주는 그 시기를 변경할 수 있습니다. 이 경우 “막대한 지장”이 있다는 사실은 사업주가 증명해야 합니다.
- ‘사업 운영에 막대한 지장’이란, 연차휴가의 시기를 지정한 노동자가 그 시기에 있어서 업무운영에 필요한 인원이고, 해당 노동자에 대체할 인원을 확보하기가 어려워야 한다는 요건이 필요합니다.
- 또한, 기업의 규모, 그 노동자가 담당하는 업무의 성질, 작업의 바쁜 정도, 대행자의 배치, 난이도, 같은 시기의 휴가청구 인원 등 고려하여 합리적으로 판단해야 합니다.
- 아울러, 노동자의 불이익이 최소한에 그치도록 합리적인 기간 내에서 시기 변경권을 행사해야 합니다. 이에 따라 노동자가 다시 휴가를 청구하는 경우에 사업주에게는 더 이상 시기 변경권이 허용되지 않습니다.



연차휴가 시기 변경권의 정당성에 관한 관련 판례

시내버스 운수업은 인가받은 버스노선이 결행될 경우 과징금이 부과되는 등 제재를 받으므로, 운전기사들이 신청한 시기에 연차휴가를 부여함으로써 버스노선에 결행이 발생하는 것은 버스회사의 사업 운영에 막대한 지장을 초래한다.

그러나, 노동자의 연차휴가는 통상 예견되는 것이고 평상시에도 늘 행하여지는 것이므로 버스회사는 통상적인 노동자의 결원을 예상하여 그 범위 내에서 대체 노동자를 충분히 확보하여야 한다.

그런데, 버스회사는 운영 버스의 수 및 운행방식에 비하여 노동자들이 연차휴가를 사용할 수 있도록 대체 노동자를 충분히 확보하지 못한 점, 버스 기사들이 휴가 부여에 필요한 대체인력을 확보하기 위하여 인가 차량의 2,35배를 초과하는 운전기사를 고용하는 것이 불가능하였다고 볼 수 없는 점, 버스 기사들이 노선 별·조별 단위 휴무 제도를 도입하고, 휴무 신청을 제도화하며, 노동자들의 합의에 따른 휴무일 교환 관행을 승인하였다는 사정만으로 노동자들에게 연차휴가를 보장하기 위한 충분한 노력을 하였다고 볼 수 없는 점 등을 종합하면,

위와 같은 사업 운영의 지장은 휴가 실시 및 그로 인한 인원 대체 방법을 제대로 강구하지 아니한 버스회사의 잘못에 의하여 발생한 것으로 보이므로, 이를 이유로 버스 기사들의 휴가신청을 불허한 버스회사의 행위는 정당한 시기 변경권의 행사에 해당한다고 보기 어렵고, 따라서 버스 기사들이 휴가신청일에 출근하지 않은 것은 무단결근에 해당하지 않으므로 부당징계에 해당한다(서울행정법원 2016. 8. 19. 선고 2015 구합73392 판결).



[궁금합니다]

연차수당, 1개월 동안 개근할 경우 임금지급에 대한 궁금증을 짚어 보았습니다.

9개월 일하고 그만두었습니다. 연차수당을 받을 수 있나요?

상시노동자 5명 이상 사업장에서 1주일에 15시간 이상 일하기로 정했다면, 9개월 중에서 개근한 월수마다 1일의 연차휴가가 발생합니다.

만일 9개월 동안 모두 개근했다면 9일의 연차휴가가 발생했으므로, 그동안 사용한 연차휴가가 없다면, 9일 치의 통상임금을 연차수당으로 지급해야 합니다. 단, 사용한 연차휴가가 있다면, 사용하고 남은 연차휴가 일수에 대해서만 지급하면 됩니다.

1주의 소정근로시간을 23시간으로 정한 청소년이 1개월 동안 개근하고 그만두었습니다. 몇 시간분의 연차수당을 지급해야 하나요?

통상노동자의 소정근로시간(40시간)에 비례하여 산정하면 4.6시간이지만, 1시간 미만은 1시간으로 간주하므로 총 5시간분의 연차수당을 지급해야 합니다.

$$1일 8시간 \times (23시간 \div 40시간) = 4.6시간 \rightarrow 5시간$$

7. 퇴직금, 1년 이상 근무하면 지급

- 1년 이상 계속 일한 노동자가 퇴직하면 퇴직일로부터 14일 이내에 지급해야 합니다.
- 퇴직금은 계속 근무 기간 1년에 대하여 평균임금의 30일분 이상이며, 여기서 평균임금은 퇴직 전 3개월간의 임금총액을 그 기간의 총일수로 나누어 산정합니다. 여기서 '평균임금'이란, 휴업 전 3개월간의 임금총액을 그 기간의 총 일수로 나누어 산정한 1일 평균임금을 말합니다.

< 퇴직금 계산식 >

$$\text{평균임금} \times 30\text{일} \times (\text{근무 일수} \div 365\text{일})$$

< 평균임금 계산식 >

$$\text{휴업 전 3개월간의 임금총액} \div \text{휴업 전 3개월간의 총일수}$$

※ 휴업 전 3개월의 임금총액 = 월급총액 + (퇴직 전 1년간의 상여금 총액 \times 3/12)
+ (퇴직 전 1년간의 연차수당 총액 \times 3/12)

근로자퇴직급여 보장법

제8조(퇴직금제도의 설정 등) ① 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.



8. 해고예고수당, 30일 전 예고 없이 해고하면 지급

- 노동자에게 임금은 절대적인 생계수단입니다. 이에 따라 <근로기준법>은 급작스러운 해고로 인한 생계 위협으로부터 노동자를 보호하고자 다른 직장을 구할 최소한의 기회를 부여할 사용자의 의무를 정하고 있습니다. 이를 '해고예고제도'라고 합니다.
- <근로기준법>상 사용자는 정당한 해고 사유가 있는 경우에도 3개월 이상 근무한 노동자를 해고하려면
① 30일 전에 해고를 예고하거나, ② 해고예고수당(통상임금의 30일분 이상)을 즉시 지급해야 합니다.
- 다만, '해고'와 달리 사용자의 사직권유를 받아들여 '권고사직'한 경우에는 해고가 아니므로 해고예고제도가 적용되지 않습니다. 그러므로 '해고'인지 '권고사직'인지 여부를 서로 간에 확실히 정해야 합니다.
- 해고예고제도는 '노동자에게 정당한 해고 사유가 있는지와 관계없이' 적용되는 것이 원칙입니다. 다만, '중대한 귀책 사유'로 인하여 해고된 경우에는 해고예고제도가 적용되지 않습니다. 그러므로 해고한 경우라도 그 사유가 법에서 정한 '중대한 귀책 사유'가 아니라면 해고예고수당을 지급해야 합니다.

근로기준법

제26조(해고의 예고) 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고하여야 하고, 30일 전에 예고하지 아니하였을 때는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

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





해고예고의 예외가 되는 노동자의 귀책 사유

1. 납품업체로부터 금품이나 향응을 받고 불량품을 납품받아 생산에 차질을 가져온 경우
2. 영업용 차량을 임의로 타인에게 대리운전하게 하여 교통사고를 일으킨 경우
3. 사업의 기밀이나 그 밖의 정보를 경쟁 관계에 있는 다른 사업자 등에게 제공하여 사업에 지장을 가져온 경우
4. 허위 사실을 날조하여 유폐하거나 불법 집단행동을 주도하여 사업에 막대한 지장을 가져온 경우
5. 영업용 차량 운송 수입금을 부당하게 착복하는 등 직책을 이용하여 공금을 착복, 장기유용, 횡령 또는 배임한 경우
6. 제품 또는 원료 등을 몰래 훔치거나 불법 반출한 경우
7. 인사·경리·회계담당 직원이 근로자의 근무상황 실적을 조작하거나 허위 서류 등을 작성하여 사업에 손해를 끼친 경우
8. 사업장의 기물을 고의로 파손하여 생산에 막대한 지장을 가져온 경우
9. 그 밖에 사회 통념상 고의로 사업에 막대한 지장을 가져오거나 재산상 손해를 끼쳤다고 인정되는 경우

해고예고수당 산정방법

- <근로기준법>상 해고예고수당은 통상임금의 30일분 이상입니다.

해고예고와 부당해고의 관계

- 사업주가 해고예고제도를 준수했다고 하더라도, 그 해고가 부당하다면 사업주는 부당해고에 대한 법률상 책임을 면할 수 없습니다.
- 따라서 노동자는 법원에 해고 무효확인 소송을 제기하거나, 노동위원회에 부당해고구제신청을 제기하는 방법으로 해고의 정당성 여부를 다툴 수 있습니다.

착한 일터 안내서



해고

해고

해고

- 노동자를 해고하려면 “정당한 이유”가 있어야 합니다. “정당한 이유”란, 사회 통념상 더 이상 근로관계를 지속할 수 없을 정도의 중대한 귀책 사유를 말합니다.
- 따라서 해고에 이를 정도의 중대한 귀책 사유가 아니라면 해고보다 낮은 종류의 징계(경고, 견책, 감봉, 정직 등)를 해야 합니다.
- 만일, 해고에 이를 정도의 중대한 귀책 사유가 아닌데도 해고를 한 경우, 해고를 당한 노동자는 노동위원회나 법원에 부당해고에 관한 구제신청이나 소송을 제기할 수 있고, 부당해고로 인정되면 원직복직 및 해고기간 중 정상적으로 일했다라면 받았을 임금 상당액을 지급해야 합니다.

부당해고로 인정되는 사례

- 징계 사유가 존재하지 않는 경우
- 해고에 이를 정도의 중대한 귀책 사유가 아닌 경우
- 동일·유사한 다른 사례와 비교하여 형평성에 어긋나는 경우
- 해고 사유와 해고 일자를 적은 해고 통보서를 교부하지 않은 경우



근로기준법

제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고 등”이라 한다)을 하지 못한다.

② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

제27조(해고 사유 등의 서면 통지) ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고 사유와 해고 시기를 서면으로 통지하여야 한다.

② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.

③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를, 해고 사유와, 해고 시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다.

[궁금합니다]

근로자 해고에 대한 궁금증을 짚어 보았습니다.



자신의 실수로 일하다 다쳤는데, 치료를 받는다고 계속 결근하는 경우, 해고할 수 있나요?

자신의 실수로 일하다 다쳐서 치료받느라 출근하지 못한 것을 정당한 해고사유가 될 수 없습니다. 산업안전보건법상 사업주는 노동자의 안전을 배려할 의무를 부담할 뿐만 아니라, 근로기준법상 업무상 재해로 인한 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 절대로 해고할 수 없기 때문입니다.

착한 일터 안내서



산업재해

산업재해

산업재해

- 산업재해가 발생하면 치료비와 치료기간 중에 소득이 발생하지 않거나 후유장애로 인하여 노동능력이 떨어지고 급기야 사망하는 경우도 발생합니다.
- 산업재해 발생 시 신속하고 공정하게 보상하고 재활과 사회 복귀를 촉진하기 위하여 '산업재해보상보험제도' (이하 '산재보험제도')를 두고 있습니다.
- 산재보험 제도는 노동자를 고용한 사업주라면 누구나 의무적으로 가입해야 합니다.
- 산재보험에 가입되어 있으면 설령 산업재해(단, 4일 이상의 요양을 필요로 하는 재해)가 발생하더라도 근로복지공단이 일차적으로 재해노동자나 그 유족에게 산재 보상금을 지급하고, 사업주는 산재 보상금으로 보상이 충분하지 않은 경우에 한하여 그 부족분에 대해서만 2차적으로 재해보상금을 지급하면 됩니다.
- 그러나, 만일 산재보험에 가입하지 않은 기간에 산업재해가 발생하면, 근로복지공단이 1차적으로 재해노동자나 그 유족에게 산재 보상금을 지급하되, 이후 사업주에게 지급된 산재 보상금의 일부에 대하여 구상권을 행사하여 이를 청구합니다.
- 그러므로 노동자를 고용한 경우에는 반드시 산재보험에 가입해야 합니다(신고기한 : 노동자를 고용한 달의 다음 달 14일까지).



| 산재 보상금의 종류 |

구분	보상내용	
요양급여	진찰, 검사, 약제, 재활, 보조구대, 입원, 이송비 등	
휴업급여 ¹⁾	요양으로 인한 취업하지 못한 기간에 지급 평균임금의 70%	
장해급여	등급에 따라 연금/일시금	
	연금	1급 평균임금의 329일분 - 7급 평균임금의 138일분
	일시금	8급 평균임금의 1,474일분 - 14급 평균임금의 55일분
유족급여	연금 원칙 ²⁾ /일시금 예외	
	연금	기본금액 평균임금의 47%
		가산금액 연금수급권자 ³⁾ 1인당 5% (최대 20%)
	일시금	평균임금의 1,300일분
장의비	평균임금의 120일분	
간병급여	상시간병급여, 수시간병급여	
	요양 2년간 미 치유 + 중증요양상태 1-3급 해당 + 취업치료 불가	
	1급 평균임금의 329일분 - 3급 평균임금의 257일분	
소멸시효	장해·유족급여 5년 (2018. 12. 13. 시행)	

- 1) 재학 중인 학생의 경우, 방학 중에만 일한 경우에는 방학기간에만 지급하고 개학 후에는 미지급. 단, 학기 중에도 일한 경우에는 개학 후에도 계속 지급
- 2) 연금수급권자가 있는 경우 연금 지급 원칙(단, 연금 50%, 일시금 50% 선택 가능) 연금 100% 지급의 경우 월평균 임금 52%~67% 매월 지급
- 3) 연금수급권자 사망당시 생계를 같이 하고 있던 배우자(사실혼 포함), 부모(양부모 우선) 또는 조부모로서 각각 60세 이상인 자, 자녀(태아 포함)로서 25세 미만인 자(2018. 7. 1. 시행, 시행 당시 연금수급 중인 자녀 적용), 손자녀로서 19세 미만인 자, 형제자매로서 19세 미만이거나 60세 이상인 자, 이상에 해당하지 않는 자녀·부모·손자녀·조부모 또는 형제자매로서 일정 등급 이상의 장애인을 말한다. 순위는 배우자·자녀·부모·손자녀·조부모 및 형제자매의 순

업무상 사고

- 판단기준 “**업무수행성**” - 사업주의 지배관리 하에서 발생한 재해
- 업무상 사고의 유형

- 업무수행 중의 사고
- 시설물 결함 등에 의한 사고
- 출퇴근 중의 사고
- 행사 중의 사고
- 제3자의 행위에 의한 사고
- 출장 중의 사고
- 휴게시간 중의 사고
- 요양 중의 사고

업무상 질병

- 판단기준 “**업무기인성**” - 업무에 기인하여 발생한 재해
- 업무상 질병의 유형

- 뇌심혈관계 질환
- 근골격계 질환
- 암
- 피부질환
- 호흡기질환
- 정신질환 및 이로 인한 자살
- 그 밖에 질병



[궁금합니다]

산재보험 제도는 노동자를 고용한 사업주라면 고용한 달의 다음 달 14일까지 누구나 의무적으로 가입해야 하는데 궁금증을 짚어 보았습니다.



노동자의 잘못으로 다쳐도 산재보상이 가능한가요?

노동자가 고의나 자해로 다친 것이 아닌 한, 실수나 부주의로 다쳤어도 산재보상이 가능합니다. 중요한 건 재해가 업무와 관련하여 발생했느냐입니다.



산재보험에 가입되어 있지 않으면 산재신청을 못하나요?

사업주가 의무적으로 가입해야 하는 산재보험에 가입하지 않았다고 하더라도, 재해노동자나 그 유족은 근로복지공단에 산재보상을 신청할 수 있습니다.



일하다 실수로 가벼운 부상을 당했는데, 산재처리를 해야 하나요?

산재보상은 4일 이상의 요양이 필요한 경우에 한하여 지급됩니다. 만일, 3일 이내의 요양으로 치유되는 정도라면 사업주가 직접 보상해야 합니다.

표준근로계약서(기간의 정함이 없는 경우)

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

1. 근로개시일 : _____ 년 _____ 월 _____ 일부터
2. 근무장소 :
3. 업무의 내용 :
4. 소정근로시간 : _____ 시 _____ 분부터 _____ 시 _____ 분까지 (휴게시간 : _____ 시 _____ 분 ~ _____ 시 _____ 분)
5. 근무일/휴일 : 매주 _____ 일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 _____ 요일
6. 임금

- 월(일, 시간)급 : _____ 원
- 상여금 : 있음 () _____ 원, 없음 () _____ 원
- 기타급여(제수당 등) : 있음 (), 없음 () _____ 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. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
 고용보험 산재보험 국민연금 건강보험
9. 근로계약서 교부
 - 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
10. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무
 - 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함
11. 기타
 - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

_____ 년 _____ 월 _____ 일

(사업주) 사업체명 : _____ (전화 : _____)
주 소 : _____
대 표 자 : _____ (서명)

(근로자) 주 소 : _____
연 락 처 : _____
성 명 : _____ (서명)



연소근로자(18세 미만인 자) 표준근로계약서

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

1. 근로개시일 : 년 월 일부터
※ 근로계약기간을 정하는 경우에는 “ 년 월 일부터 년 월 일까지” 등으로 기재
2. 근무장소 :
3. 업무의 내용 :
4. 소정근로시간 : 시 분부터 시 분까지 (휴게시간 : 시 분 ~ 시 분)
5. 근무일/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
- 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. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무
- 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함
12. 기타
- 13세 이상 15세 미만인 자에 대해서는 고용노동부장관으로부터 취직인허증을 교부받아야 하며, 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

_____ 년 월 일

(사업주) 사업체명 : _____ (전화 : _____)
주 소 : _____
대 표 자 : _____ (서명)

(근로자) 주 소 : _____
연 락 처 : _____
성 명 : _____ (서명)

친권자(후견인) 동의서

● 친권자(후견인) 인적사항

성 명 :

생년월일 :

주 소 :

연 락 처 :

연소근로자와의 관계 :

● 연소근로자 인적사항

성 명 :

생년월일 : (만 세)

주 소 :

연 락 처 :

● 사업장 개요

회 사 명 :

회사주소 :

대 표 자 :

회사전화 :

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

년 월 일

친권자(후견인)

(인)

첨 부 : 가족관계증명서 1부



단시간근로자 표준근로계약서

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

1. 근로 개 시 일: 년 월 일부터
※ 근로계약기간을 정하는 경우에는 “ 년 월 일부터 년 월 일까지” 등으로 기재
2. 근 무 장 소:
3. 업무의 내용:
4. 근로일 및 근로일별 근로시간

	()요일	()요일	(-)요일	()요일	()요일	()요일
근로시간	시간	시간	시간	시간	시간	시간
시업	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분
종업	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분
휴게 시간	시 분 ~시 분	시 분 ~시 분	시 분 ~시 분	시 분 ~시 분	시 분 ~시 분	시 분 ~시 분

주휴일 : 매주 _____ 요일

5. 임금
 - 시간(일, 월)급 : _____ 원(해당사항에 ○표)
 - 상여금 : 있음 () _____ 원, 없음 ()
 - 기타급여(제수당 등) : 있음 : _____ 원(내역별 기재), 없음 ()
 - 초과근로에 대한 가산임금률: %
 - ※ 단시간근로자와 사용자 사이에 근로하기로 정한 시간을 초과하여 근로하면 법정 근로시간 내라도 통상임금의100분의 50%이상의 가산임금 지급(14.9.19. 시행)
 - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) 일(휴일의 경우는 전일 지급)
 - 지급방법 : 근로자에게 직접지급(), 근로자 명의 예금통장에 입금()
6. 연차유급휴가
 - 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
7. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
 - 고용보험 산재보험 국민연금 건강보험
8. 근로계약서 교부
 - 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함 (근로기준법 제17조 이행)
9. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무
 - 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함
10. 기타
 - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

_____년 월 일

(사업주) 사업체명 : _____ (전화 : _____)
 주 소 : _____
 대 표 자 : _____ (서명)
 (근로자) 주 소 : _____
 연 락 처 : _____
 성 명 : _____ (서명)

단시간근로자의 경우 “근로일 및 근로일별 근로시간”을 반드시 기재하여야 합니다.
다양한 사례가 있을 수 있어, 몇 가지 유형을 예시하오니 참고하시기 바랍니다.



예시 1. 주5일, 일 6시간(근로일별 근로시간 같음)

- 근로일 : 주 5일, 근로시간 : 매일 6시간
- 시업 시각 : 09시 00분, 종업 시각: 16시 00분
- 휴게 시간 : 12시 00분부터 13시 00분까지
- 주휴일 : 일요일

예시 2. 주 2일, 일 4시간(근로일별 근로시간 같음)

- 근로일 : 주 2일(토, 일요일), 근로시간 : 매일 4시간
- 시업 시각 : 20시 00분, 종업 시각: 24시 30분
- 휴게 시간 : 22시 00분부터 22시 30분까지
- 주휴일 : 해당 없음

예시 3. 주 5일, 근로일별 근로시간이 다름

	월요일	화요일	수요일	목요일	금요일
근로시간	6시간	3시간	6시간	3시간	6시간
시업	09시 00분	09시 00분	09시 00분	09시 00분	09시 00분
종업	16시 00분	12시 00분	16시 00분	12시 00분	16시 00분
휴게 시간	12시 00분 ~ 13시 00분	-	12시 00분 ~ 13시 00분	-	12시 00분 ~ 13시 00분

- 주휴일 : 일요일

예시 4. 주 3일, 근로일별 근로시간이 다름

	월요일	화요일	수요일	목요일	금요일
근로시간	4시간	-	6시간	-	5시간
시업	14시 00분	-	10시 00분	-	14시 00분
종업	18시 30분	-	17시 00분	-	20시 00분
휴게 시간	16시 00분 ~ 16시 00분	-	13시 00분 ~ 14시 00분	-	18시 00분 ~ 19시 00분

- 주휴일 : 일요일

※ 기간제·단시간근로자 주요 근로조건 서면 명시 의무 위반 적발 시 과태료(인당 500만원 이하) 즉시 부과에 유의(14.8.1.부터)