

발간등록번호

인천교육-2020-0094

살의힘이 자라는
우리인천교육



청소년 알바꿀팁

일하는 청소년을 위한
노동인권수첩



인천광역시교육청



청소년



알바꿀팁

일하는 청소년을 위한
노동인권수첩

청소년 알바꿀팁 사용법

(아는 만큼 힘이 되는 노동법)



청소년 알바꿀팁 사용법

(아는 만큼 힘이 되는 노동법)



청소년 알바꿀팁 사용법

(아는 만큼 힘이 되는 노동법)



캐릭터소개



어떤 이유로도 일하는 청소년을
차별하거나 부당한 대우를 할 수 없습니다.
아는 만큼 힘이 되는 노동법으로
안전한 일터에서 행복하게 일할 권리를 찾으세요.

수첩에서 궁금한 점이 있거나 상담이 필요하다면
'인천광역시교육청 청소년노동인권전담노무사'(032-420-8264)의
도움을 받아보세요!



강아지



고양이



양



기린



여우



토끼

Contents

I 일하기 전 알아야 할 모든 것



1. 청소년도 일할 수 있나요? - 청소년 노동자 12
2. 근로계약서 꼭 작성해야 하나요? - 근로계약서 14
3. 현장실습생도 근로계약서를 쓰나요? - 현장실습생 18
4. 부당한 계약은 무효 - 강제노동 금지 22

II 일하는 시간과 쉼 권리



5. 사람은 기계가 아니야 - 노동시간 24
6. 열심히 일한 노동자를 위해 - 휴일 26
7. 알바에게도 휴가를 - 연차휴가 30
8. 정당하게 사용자 - 생리휴가 32

III 노동의 대가 임금



9. 일한 만큼 제대로 받아야죠 - 임금 지급 원칙 34
10. 이만큼은 받아야죠? - 최저임금 36
11. 임금도 활동이 붙어요 - 초과근무수당 40
12. 1년 이상 일하고 떠나는 노동자에게 - 퇴직금 44
13. 월급을 못 받았을 때 - 임금체불 46

IV 부당한 해고에 맞서는 법



14. 마음대로 할 수 없어요 - 해고 50
15. 해고를 하더라도 지킬 건 지켜야죠 - 해고예고 54
16. 부당해고 당신의 잘못이 아닙니다 - 부당해고 56

V 일터 괴롭힘과 성희롱



17. 노동자라는 이유로 함부로 대할 수 없어요 - 폭행금지 58
18. 일터 괴롭힘 대처법 - 직장 내 괴롭힘 금지법 60
19. NO! 라고 말할 권리 - 직장 내 성희롱 62

VI 건강하게 일할 권리



20. 일하다 다쳤다면? - 산업재해 66
21. 안전하고 건강한 일터를 위해 - 작업중지권 70

VII 노동자들이 단결할 권리



22. 노동자에 의한, 노동자를 위한 - 노동조합 72
23. 부당한 일을 당했다면 이렇게! 76
24. 유용한 어플과 청소년노동인권단체 80

1 청소년도 일할 수 있나요? 청소년 노동자



헌법은 사람이 인간답게 살아가기 위해 반드시 필요한 기본권으로서 '노동권'을 보장하고 있습니다. 노동권에 따라 노동자는 누구나 인간답게 일할 권리, 일하는 동안 인간의 존엄성을 보장받을 권리를 가집니다.

청소년도 노동자가 될 수 있나요?!

노동자란 나이, 국적, 성별에 관계없이 일을 하고 그 대가로 임금을 받아 생활하는 사람을 말합니다. 노동자의 권리는 노동법을 통해 보호 받게 되고, 청소년도 노동을 제공하고 그 대가로 임금을 받는다면 당연히 노동자로서 노동법의 보호를 받게 됩니다.

**'임금'이란 사용자가 노동자에게 노동의 대가로 지급하는 모든 금품으로
시금, 월급, 수당 등 이름이 뭐든 상관없어요.*

노동법을 지켜야 하는 사람 '사용자'

노동법은 노동자의 권리를 보호하기 위해 최저임금, 노동시간, 휴가 등의 내용을 따로 정해두었습니다. 노동자를 고용하는 사장, 대표, 사업주 등의 '사용자'는 노동자의 권리보호를 위해 반드시 노동법을 지켜야 할 의무가 있습니다.

일할 수 있는 최저 나이는? 만 15세 이상!

만 18세가 되지 못한 청소년을 고용하는 사업주라면 친권자(후견인) 동의서, 청소년의 나이를 증명하는 서류(주민등록등본이나 가족관계증명원 등)를 갖추고 있어야 합니다.

중학교에 재학 중인 18세 미만은 친권자(후견인) '취직인허증'도 필요합니다.

(취직인허증은 고용노동부 홈페이지를 통해 신청할 수 있습니다.)

2

근로계약서 꼭 작성해야 하나요?

근로계약서



근로계약서! 반드시 꼼꼼히 읽어보고 작성해야죠.

내 시급은 얼마인지, 하루에 몇 시간 일하는지, 쉬는 날은 언제인지... 일하기 전 나의 노동조건을 알 수 있는 근로계약서! 노동자를 채용할 때 사업주는 임금, 일하기로 정한 노동시간, 휴일, 연차 휴가 등 노동조건을 적은 근로계약서를 작성해야 합니다. 노동조건을 적은 근로계약서는 서명 전 꼼꼼하게 확인하는 것이 중요해요.

작성한 근로계약서는 사업주 1장, 나(노동자) 1장

"근로계약서 달라고 말 안 했잖아?"

이런 건 이유가 될 수 없어요.

사업주는 근로계약서 2부를 작성해 1부는 반드시 노동자에게 주어야 합니다.

노동조건을 서류로 작성하고, 근로계약서를 교부하는 것은 사업주 의무입니다. 지키지 않으면 500만원 이하의 벌금에 처해져요!

📖 근로계약서에 꼭 들어가야 하는 내용

- 임금 : 계산방법(시급이 얼마인지), 구성항목(기본급 외에 지급하는 수당이 있는지), 지급방법(현금 or 계좌이체)
- 소정근로시간 : 출근시간, 퇴근시간, 휴게시간
- 휴일 : 평균 1주일에 1일 이상
- 연차휴가 : 1년 미만 일하면 결근 없는 달마다 1일, 1년 이상 일하면 1년에 15일
- 일하는 장소와 담당 업무 등 기타 노동조건



청소년도 근로계약을 써야 하나요?

청소년이라도 노동자라면 일하기 전 반드시 근로계약을 써야 합니다. 부모님(친권자)이나 후견인(친권자가 없을 때 미성년자의 법정 대리인)이라도 일하는 청소년을 대신해 근로계약을 작성할 수 없어요. 단, 근로계약 내용이 청소년에게 불리하다고 인정되면 친권자나 후견인은 근로계약을 해지할 수 있습니다.

“아르바이트, 계약직이라도 노동자라면 누구나!
사용자라면 단 1명의 노동자를 채용하더라도
근로계약서 작성은 필수”

논치 보아서 계약서 쓰자는 얘기를 못했다면

시급이 얼마인지, 하루 몇 시간 일하기로 했는지 사업주에게 나의 노동조건을 카톡이나 문자로 물어본 후 내용을 저장하세요. 당사자 간 대화는 녹음도 가능해요. 근로계약서가 없더라도 나중에 중요한 증거자료가 될 수 있습니다.



10명 이상 일하는 사업장에서 근무하나요?

- 취업규칙은 회사 내 노동자들이 지켜야 하는 규칙, 규정 등을 적은 것으로, 노동자들의 노동조건에 관한 구체적인 내용을 포함하고 있습니다.
- 10인 이상의 노동자가 일하고 있는 회사라면 반드시 취업규칙을 작성해서 노동자가 언제든지 볼 수 있도록 게시해야 하나! 나의 노동조건이 궁금하다면 취업규칙을 꼭 확인해보세요!

근로계약서

_____ (이하 "사업주"라 함과와) _____ (이하 "근로자"라 함은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : _____년 _____월 _____일부터 _____년 _____월 _____일까지

※ 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 "근로 개시일"만 기재

2. 근무 장소 :

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) 시간급 : _____ 원

- 상여금 : 있음 (_____) _____ 원 없음 (_____)

- 기타급(제수당 등) : 있음 (_____) 없음 (_____)

_____ 원 _____ 원

_____ 원 _____ 원

- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____일(휴일의 경우는 전일 지급)

- 지급방법 : 근로자에게 직접지급(_____), 근로자 명의 예금통장에 입금(_____)

7. 연차유급휴가

- 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함

8. 가족관계증명서 및 동의서

- 가족관계기록사항에 관한 증명서 제출 여부 :

- 친권자 또는 후견인의 동의서 구비 여부 :

9. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)

□ 고용보험 □ 산재보험 □ 국민연금 □ 건강보험

10. 근로계약서 교부

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

11. 기타

-13세 이상 15세 미만인 자에 대해서는 고용노동부장관으로부터 취직인허증을

교부받아야 하며, 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

년 월 일

(사업주) 사업체명 : _____ (전화 : _____)

주 소 :

대 표 자 : _____ (서명)

(근로자) 주 소 :

연 락 처 :

성 명 : _____ (서명)

3

현장실습생도 근로계약을
쓰나요?

현장실습생



현장실습생은 현장실습표준협약서를 작성할 권리가 있습니다.

현장실습을 실시하기 전 학교·실습기업·현장실습생 3자는 현장실습 표준협약서를 작성해야 합니다. 협약서는 총 3부를 작성하여 1부씩 나눠 가집니다.

TIPS!

현장실습 표준협약서 확인 사항

- 권리와 의무: 내가 무엇을 할 수 있고 무엇을 지켜야 하는지?
- 현장 실습의 내용 및 방법: 어떤 내용을 어떻게 실습하게 되는지? 현장실습 프로그램 운영계획서의 내용은?
- 기업현장교사: 현장실습 기업에서 어떤 분이 나를 담당하시고 나와 주로 소통하게 되는지?
- 현장 실습의 기간 및 시간: 언제부터 언제까지, 몇 시간 실습하는지? 휴식 시간은 몇 분인지? 휴일은 언제인지?
- 현장 실습 수당: 얼마이고 언제 받는 것인지?

TIPS!

표준협약서의 주요 내용(꼭 알아야 하는 현장실습 조건)

- 실습시간: 1일 7시간, 1주 35시간 이내
* 당사자의 합의로 1일 1시간, 1주 5시간 연장 가능
* 연장실습 시 별도 수당 지급
- 야간·휴일 현장실습 금지: 야간(밤 10시 ~ 다음날 오전 6시) 및 휴일 현장실습 불가
- 휴식 시간: 현장실습 시간이 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상 현장실습 시간 도중에 부여
- 생리 결석: 현장실습생이 청구하며 월회 생리 결석 인정 (단, 연차휴가 없음)
- 휴 일: 1주일에 2일 이상 보장
- 사용금지: 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에서 실습할 수 없음.

현장실습생은 권리를 보호받습니다

- 현장실습표준협약서를 작성할 권리
- 현장실습생 안전 및 권리에 대하여 안내 및 교육을 받을 권리
- 기업현장교사의 지도하에 안전한 실습을 할 권리
- 표준협약서에 따른 실습 수당을 받을 수 있는 권리
- 실습 시 발생한 문제에 대해 지원받을 수 있는 권리
- 산업재해 발생 시 보상받을 권리(노동자에 준함)

현장실습 조건이 처음과 다르거나 현장실습 중 부당한 대우를 받았다면

혼자 고민하지 말고 학교에 도움을 요청하세요.

“학교전담노무사”의 조력을 받을 수 있으며,

노동인권 전문가와 상담도 가능합니다!

- 인천광역시교육청 청소년노동인권상담(032-420-8264)

MEMO

4

부당한 계약은 무효
강제노동 금지



근로계약서 내용이 노동법을 위반했다면,
그 내용은 내가 서명을 했다라고 '무효'입니다.



사례

한 달을 채우지 않으면 월급을 주지 않는데요.
한 달을 전부 일해야 하나요?



해결

발기로 한 만큼, 일한 만큼 받을 수 있어요.
한 달을 꼭 채우지 않더라도 그동안 일한 대가는 반드시
받아야죠. 사업주는 정한 임금 전액을 지급해야 합니다.
손해 발생, 근로계약 위반 등을 이유로 임금을 주지
않는다면 근로기준법 위반입니다.



사례

계약기간을 채우지 못하고 퇴사하면 100만원을 물어줘야
한다는 내용이 있어요. 중간에 그만두면 정말 100만원을
물어줘야 하나요?



해결

손해배상액을 미리 정하는 것은 근로기준법 위반
중도 퇴사 시 100만원을 손해배상 한다는 내용은
근로기준법 위반입니다. 근로계약서에 서명했다라도 위
내용은 무효가 되므로 100만원을 배상할 필요가 없어요.



사례

후임자를 데려와야 그만둘 수 있대요. 어떡하죠?



해결

강제노동 금지
사업주는 어떠한 이유로도 강제로 일을 시킬 수 없어요.
하지만 갑자기 그만둔다면 사용자가 손해가 발생했다며
손해배상을 청구할 수 있습니다. 그러니 최소 1개월 전
그만두겠다고 얘기하는게 좋아요.

5 사람은 기계가 아니라 노동시간



만 18세 미만 청소년은 1일 7시간, 1주 35시간

만 18세 미만 청소년이 일할 수 있는 최대 노동시간은 1일 7시간, 1주 35시간입니다. 하지만 청소년이 동의하면 1일 1시간, 1주 5시간까지 연장노동이 가능해요.

만 18세 이상이라면 1일 8시간, 1주 40시간

만 18세 이상이라면 1일 8시간, 1주 40시간까지 일할 수 있습니다. 당사자와 합의하면 1주일에 12시간까지 연장노동이 가능합니다.

일하는 중간에는 휴게시간

식사시간과 같이 일하는 도중 자유롭게 쉴 수 있는 시간은 휴게시간으로 노동의 의무가 없기 때문에 임금이 지급되지 않아요. 일하는 시간이 4시간 이상인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간 보장이 필수입니다.

휴게 시간에 쉬지 못하고 일을 했다면 노동시간

대기시간은 노동시간? 휴게시간?

손님이 오기를 기다리거나 언제 불러 나가서 일할지 알 수 없는 대기 시간은 자유롭게 쉴 수 없기 때문에 휴게시간이 아닌 노동시간이에요. 또한 업무 시작 전, 종료 후 청소하는 시간이나 정산하는 시간도 모두 노동시간에 해당합니다.

노동시간으로 포함되는 경우

- 인수·인계시간(교대근무자와 인수·인계하는 시간)
- 일 시작 전 준비시간(작업도구 준비, 작업 지시, 회의, 조회 등)
- 일 끝난 후 정리시간(청소, 물품정리, 판매대금 정산 시간)
- 손님을 기다리는 대기시간(식당, 의류판매점, 병원 등)
- 의무적으로 참석해야 하는 교육시간, 행사시간 등

6

열심히 일한 노동자를 위해
휴일



유급휴일은 일을 하지 않아도 임금을 받으면서 쉴 수 있는 날로 노동법에는 1주일에 1일 이상 보장되는 주휴일과 노동자들의 명절인 노동절을 유급휴일로 보장하고 있어요.

1주일에 1일 이상은 꼭! 주휴일

노동자라면 1주일에 1일 이상 유급휴일인 주휴일이 보장됩니다. 주휴일은 소정노동시간이 15시간 이상인 노동자들에게 부여되는데 꼭 일요일이 아니라라도 상관없고 1주일 중 하루를 주휴일로 정하면 됩니다.

'소정노동시간'이란 사용자와 노동자가 1주간 일하기로 정한 노동시간으로 근로계약서에서 확인할 수 있습니다.

결근하지 않았다면 주휴수당

1주 동안 소정노동시간이 15시간 이상이고 결근이 없었다면 1일치 임금에 해당하는 주휴수당을 받을 수 있어요.

지각, 조퇴는 결근이 아니니까 주휴수당을 받을 수 있어요!

TIPS!

저는 월, 수, 금 5시간씩 일하고 시급 1만원을 받기로 근로계약서를 작성했어요. 주 5일 출근하지 않아도 주휴수당을 받을 수 있나요?

1주 15시간 이상 일하고, 월수금 3일 모두 개근했다면 주휴수당을 받을 수 있습니다. 1주일 임금은 주휴수당을 포함한 18만원을 받을 수 있어요!

$$(5시간 \times 3일 \times 10,000원) + \frac{(15시간 / 5일 \times 10,000원)}{1} = 18만원$$

↳ 주휴수당

5월 1일 모든 노동자를 위한 휴일! 노동절

노동절은 장시간 노동에 맞서 인간답게 살고자 했던 노동자들의 투쟁을 기념하기 위해 전 세계가 함께 기리는 노동자의 명절입니다. 노동자들의 연대와 단결을 위해 우리나라는 매년 5월 1일을 '노동절(근로자의 날)'로 지정해서 모든 노동자에게 유급휴일을 부여하고 있습니다.

TIPS!

설날에도 출근해서 일했어요. 당연히 휴일 아닌가요?

설날처럼 우리가 공휴일로 알고 있는 '빨간 날'은 2020년부터 사업장 규모에 따라 유급휴일로 지정되어서 아직 모든 사업장에 적용되지 않아요.

유급휴일 적용 시기

- 300인 이상, 공공기관 : 2020. 1. 1.부터
- 상시 30인 이상 ~ 300인 미만 : 2021. 1. 1.부터
- 5인 이상 ~ 30인 미만 : 2022. 1. 1.부터
- 5인 미만 사업장은 제외

2020년 현재 300인 미만 사업장에서 근무 중이라면 설날이 휴일인지 근무일인지 근로계약서나 취업규칙에서 확인할 수 있습니다. 공휴일을 휴일로 지정하지 않았다면 휴일이 아니기 때문에 일했다라고 휴일수당을 받을 수 없어요.



MEMO

A large, blank, lined page from a spiral-bound notebook, intended for taking notes. The page has a white background with horizontal dashed lines and a spiral binding on the left side. There are four colored tabs (green, blue, purple, pink) at the bottom edge.

7

알바에게도 휴가를
연차휴가



일하는 날이라도 노동자가 원하면 임금을 받으면서 쉴 수 있는 날!
노동자가 쉬는 날을 정할 수 있는 날!
알바도 갈 수 있는 휴게! 바로 연차휴가입니다.

1개월 개근했으면 1일, 1년에 80% 이상 출근했다면 15일!

연차휴가는 1년 단위로 발생합니다.
하지만 출근한 지 1년이 되지 않았다면 개근한 달마다 1일씩 연차휴가가 생기고, 1년 이상 근무하면서 80% 이상 출근했다면 다음 해에 15일의 연차휴가를 쓸 수 있습니다.

“ 연차휴가는 '유급휴가'니까 쉬는 날에도 임금을 받으면서 쉴 수 있어요.”

연차휴가는 노동자가 지정한 날짜에!

연차휴가는 발생한 때로부터 1년간 사용할 수 있고
노동자가 사용일을 정하는 것이 원칙입니다.
사업주 마음대로 내가 정한 휴가일을 바꿀 수 없어요~

다 못 쓰고 남은 연차휴가는 수당으로!

1년의 사용기간 동안 다 못 쓴 연차휴가는 남은 휴가 일수만큼 '연차휴가수당'으로 받을 수 있습니다.
못 쓰고 그만두더라도 수당은 꼭 챙겨주세요.
단, 연차휴가는 사업장에 함께 일하는 노동자가 5명 이상이고,
동시에 1주일에 일하는 시간이 15시간 이상이어야 보장됩니다.

TIPS!

5명 이상 노동자? 노동자 수가 왜 중요하죠?

노동법은 사업장 내 상시 근로하는 노동자가 5명 이상인 경우 적용됩니다.(일부 규정은 5인 미만 사업장에도 적용) '상시 노동자'란 임시직, 일용직, 아르바이트 등을 모두 포함하며 항상 5명 이상이 아닌 평균적으로 5명 이상인 경우를 의미합니다.

8 당당하게 사용하자 생리휴가



생리휴가

생리휴가는 여성의 건강을 보호하기 위해 매월 생리일에 주어지는 휴가를 말합니다. 여성이라면 매월 생리기간 중 1일을 휴가일로 정해 사용할 수 있어요! 노동법으로 보장된 생리휴가는 사장 마음대로 거절하거나 결근처리 할 수 없습니다. 여성의 권리 생리휴개! 당당하게 사용하세요~

생리휴가는 나눠 쓰거나 모아서 사용할 수 없어요. 사용하지 않은 그 달의 생리휴가는 자동으로 사라진답니다.

생리휴가도 '유급' 휴가인가요?

노동법에서 생리휴가는 '유급'휴가라고 정하지 않았기 때문에 생리휴가를 사용한 날 임금을 지급하지 않아도 문제가 되지 않아요. 하지만 생리휴가 쓴 날을 결근 처리해서 주휴수당까지 주지 않는다면 노동법 위반! 사업주는 500만원 이하의 벌금에 처해질 수 있어요.

단 5인 이상 노동자가 있는 사업장에서 사용할 수 있다는 점 기억하세요~!



9 일한 만큼 제대로 받아야죠 임금 지급 원칙



노동자가 생계를 유지하기 위해 필요한 수단인 임금
일한 만큼 제대로 받기 위한 임금 지급 원칙에 대해 알아보아요.

현금으로 지급할 것!

상품권, 피자 쿠폰, 팔고 남은 물건으로 대신한다고요?
지급 바로 사용할 수 있는 현금으로 주셔야죠! (계좌이체는 OK)

본인에게 직접 지급할 것!

내가 아닌 가족이나 친구에게 임금을 지급하는건 안돼요!
청소년이라도 일한 내가 직접 받아야죠.

임금 전액을 지급할 것!

실수했으니까, 계산이 맞지 않으니까 공제한다고요?
근로계약서에 지급하기로 정한 임금은 사장 마음대로 깎을 수 없어요.

월 1회 이상 정해진 날에 지급할 것!

장사가 안되니까 월급날이 아닌 다음주에? 두 달에 한 번만 지급?
연봉제라 하더라도 매월 정해진 날에 늦지 않게 지급해야 해요.

회사를 그만 뒀다면 그만둔 날로부터 14일 이내 임금과 퇴직금 지급!

이 중 하나라도 저지 않으면 임금체불!

임금체불은 3년 이하의 징역 또는 3천만원
이하의 벌금에 처해지는 범죄라구요!



TIPS!

저희 사업장은 근무시간을 15분 단위로 관리해요. 연장노동은 15분 이상이어야 지급하고, 1분만 지각해도 15분을 깎아요. '알바 임금찍기' 불법 아닌가요?

당연히 불법입니다! 일을 시켰으면 돈을 주셔야죠.
5분을 일했다더라도 실제로 일한 만큼 제대로 계산해서 받아야 합니다.

10

이만큼은 받아야죠? 최저임금



노동자의 인간다운 삶을 위한 기본 권리 최저임금
노동자라면 누구라도 최저임금 이상을 받아야 합니다.
2020년 최저임금은 얼마인지 알아보까요?

최저임금 이만큼 올랐어요! 8,590원

연도별 최저임금

연도	시급	일급 (1일 8시간 기준)	월급 (1일 8시간, 주40시간 기준, 주휴수당 포함)
2019년	8,350원	66,800원	1,745,150원
2020년	8,590원	68,720원	1,795,310원
2021년	8,720원	69,760원	1,822,480원

모든 노동자라면 2020. 1. 1.부터 시간당 8,590원 이상을 받아야 합니다.

근로계약을 다시 작성하지 않았더라도
최저임금보다 적게 받기로 약속했다라도
최저임금보다 많이 줬다는 이유로도 임금을 깎을 수 없어요.

수습기간에는 최저임금을 받을 수 없나요?

수습이란 노동자에게 일정기간 동안 일을 시키면서 업무훈련을 받게 하는 것으로 3개월의 수습기간에는 최저임금의 90%만 지급해도 문제 없습니다.

하지만 **✓계약기간이 1년 미만이거나, ✓수습기간을 명시하지 않았거나 수습 3개월이 넘는 경우, ✓단순노무 종사자인 경우에는** 최저임금 전액을 지급해야 합니다.

“수습기간을 정하지 않았다면 뒤늦게 수습이라는 이유로 최저임금보다 적게 줄 수 없어요. 그러니 수습기간은 근로계약으로 정하는게 확실하겠죠?”

단순노무 종사자의 예

- 건설현장 단순 노무
- 이삿짐 배달, 음식 배달원, 택배, 신문 배달원
- 제조업 상품 포장, 상표 부착, 단순 조립
- 청소, 미화, 쓰레기나 재활용품 수거
- 경비원, 검표원, 가사 쇼핑 대행, 유모, 보모, 주방·급식 보조, 패스트푸드 준비
- 주유, 단순 판매원, 매장 정리, 전단지 배포, 벽보·스티커 부착, 심부름꾼
- 탈의실 보관 또는 보관 접수, 주차 안내·관리, 기타 서비스, 농어업 관련 단순 업무

TIPS!

최저임금보다 500원 적은 시급을 받기로 하고 근로계약서에 서명했어요. 근로계약서에 서명했으니 최저임금을 받을 수 없나요?

그렇지 않아요! 노동법을 위반하는 내용은 무효가 되기 때문에 내가 근로계약서에 서명했다라도 최저임금보다 낮은 시급을 임금으로 지급할 수 없어요.

근로계약서를 작성하지 않았더라도 마찬가지!

2020년 1월 1일부터 국내 모든 사업장에 있는 노동자들은 8,590원 이상을 받을 수 있습니다.

MEMO

A spiral-bound memo pad with 15 horizontal lines and a metal spiral binding on the left side. The bottom edge has four colored tabs: teal, light blue, dark blue, and purple.

11

임금도 할증이 붙어요 초과근무수당



평일에 주말까지 일해도 제자리인 내 월급
더 많이 일했으면 일한 만큼 제대로 받아야죠!
연장, 휴일, 야간노동에 지급되는 가산수당 어떻게 계산해야 할까요?

초과근무란

1일 7시간 또는 1주 35시간 이상 일했다면 → **연장노동**
밤 10시에서 다음날 오전 6시까지 일했다면 → **야간노동**
휴일/주휴일, 노동절에 일했다면 → **휴일노동**

연장, 야간, 휴일 노동을 초과근무라 하고 연장, 야간이라고도 해요.
18세 미만의 청소년 노동자는 원칙적으로 야간노동 및 휴일노동이 금지되지만 청소년 노동자의 동의와 고용노동부장관의 인가가 있는 경우에는 가능해요.

“만 18세부터는 1일 8시간 또는 1주일 40시간을 넘었을 때 연장노동수당을 받을 수 있어요.”

초과근무수당 계산법

초과근무한 시간은 기본 시급에 50%를 가산수당으로 추가 지급합니다.

$$\text{가산수당} = \text{초과근무시간} \times \text{시급} \times 50\%$$

연장, 야간, 휴일 근무가 중복된다면? 계산도 각각 50% 추가된다는 점!
* 300인 미만 사업장은 공휴일이 휴일로 지정되지 않았기 때문에 휴일에 근무했다라도 사업장 규모에 따라 가산수당이 지급되지 않을 수 있습니다.
(p. 26 '휴일' 파트 참고)

“연장·야간·휴일노동수당은 사업장에 노동자가 5명 이상이어야 보장됩니다.”

초과근무수당 같이 계산해 볼까요?

Q. 오전 10시부터 오후 6시까지 카페에서 일하는 17세 나노동. 월요일부터 금요일까지 35시간 일하고 시급 1만원을 받기로 했습니다. 금요일에는 손님이 많아 저녁 8시까지 근무했는데요. 노동이의 금요일 일당은 얼마일까요?

A. (휴게시간 1시간, 5인 이상 사업장)

$$\frac{(9\text{시간} \times 10,000\text{원}) + (2\text{시간} \times 10,000\text{원} \times 50\%)}{1} = 100,000\text{원}$$

↳ 연장노동 가산수당

Q. 아간에 편의점에서 근무하는 17세 나휴일. 매주 토요일 밤 10시부터 오전 6시까지 일하고 시급 1만원을 받기로 했습니다. 휴일이가 받아야 할 일당은 얼마일까요?

A. (휴게시간 1시간, 5인 이상 사업장)

$$\frac{(7\text{시간} \times 10,000\text{원}) + (7\text{시간} \times 10,000\text{원} \times 50\%)}{1} = 105,000\text{원}$$

↳ 야간노동 가산수당



TIPS!

출퇴근 시간 기록하기!

초과근무수당 지급을 청구하려면 초과근무 내역이 있어야 합니다. 사업장에서 출퇴근기록을 하지 않는다면 초과근무를 했다는 사실을 입증하기가 어려워요. 그러니 스스로 근무시간 기록을 남겨두거나 '일바 달력'에 업무일지를 작성해서 초과근무를 확인할 수 있는 기록(대중교통 이용 기록 등)을 미리미리 챙겨두세요!

MEMO

12

1년 이상 일하고 떠나는 노동자에게 퇴직금



1년 이상 일하고 그만두는 노동자라면 퇴직 후 생활안정을 위해 지급되는 퇴직금을 받을 수 있습니다. 여기서 1년은 달력상 1년, 즉 365일을 말해요. 단 퇴직금은 1주일에 일하는 시간이 15시간 이상이어야 보장됩니다.

퇴직금은 '평균임금'으로 계산해요.

퇴직금은 근무기간 1년마다 평균임금 30일치로 계산합니다.

$$\text{퇴직금} = \text{평균임금} \times 30\text{일} \times (\text{입사} \sim \text{퇴사 기간의 날짜 수}) \div 365\text{일}$$

**평균임금이란?
퇴직 전 3개월 동안 받은 모든 임금을 다 더해서 3개월의 날짜 수(89일~92일)로 나누어 계산합니다. 이렇게 나온 하루치 임금이 평균임금이 됩니다!*

Q. 2020. 1. 1 ~ 2020. 12. 31까지 근무 후 퇴사한 나노동 매월 150만원의 임금을 받았는데요. 퇴직금은 얼마일까요?

$$\text{평균임금} = \frac{150\text{만원} + 150\text{만원} + 150\text{만원}}{92\text{일}(31\text{일}+30\text{일}+31\text{일})} = 48,913\text{원}$$

$$\text{퇴직금} = 48,913\text{원} \times 30\text{일} \times \text{재직일수}(365\text{일}) \div 365\text{일} = 1,467,390\text{원}$$

퇴직금이 월급에 포함되어 있다고요?

안됩니다. 퇴직금은 노동자가 퇴사해야 비로소 생겨납니다. 법에서 정한 특별한 사유가(퇴직금중간정산) 없다면 그만두기 전까지는 퇴직금을 미리 받을 수 없어요. 월급에 퇴직금이 포함되었다 하더라도 이것은 퇴직금이 아니기 때문에 그만둘 때 퇴직금을 받을 수 있습니다.

13

월급을 못 받았을 때 임금체불



힘들게 일했는데 월급을 못 받았다고요?
사업주가 노동자에게 임금을 주지 않는 것은 심각한 범죄행위입니다.
사업주의 임금 체불(미지급) 어떻게 대처해야 할까요?

임금체불이란?

임금을 적게 받거나 제때 받지 못한 경우, 최저임금 미만으로 받은 경우, 연장·야간·휴일노동에 대한 임금(가산 수당 포함) 및 퇴직금을 받지 못한 경우, 벌금 또는 손해 배상으로 임금이 깎인 경우

퇴사한 노동자에게는 14일 이내에 임금 지급!

월급, 퇴직금 등 사업장에서 일하면서 발생한 모든 임금은 퇴사하고 14일 안에 전부 지급되어야 합니다. 14일이 지나도 지급하지 않는다면? 노동청에 신고할 수 있어요!

“ 임금은 3년이 지나면 사라져요.
3년 안에 신고하지 않으면 받을 수 없다는 점 꼭 기억하세요 ”

임금을 제대로 받았는지 알고 싶어요

주휴수당? 가산수당? 임금을 제대로 받았는지 알고 싶다면 노동인권 전문가에게 상담을 받아보세요. 상담을 통해 노동청 신고 및 진정서 작성 등 권리 찾기 지원을 받을 수 있습니다.

“ 혼자서 처리하기 무섭거나 어렵게 느껴진다면
인천광역시교육청 청소년노동인권상담(032-420-8264)를 찾아주세요 ”

인터넷 신고

고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr) → 민원 → 민원신청 → '임금체불 진정서' 검색 → 진정서 작성하고 제출

진정서

진정인 나노동 (주민등록번호)
주소
(전화:)

피진정인 (주)○○ 대표이사 이사장
주소
(전화:)

진정요지
임금체불(퇴직금 미지급) 건

진정내용

- 당사자 관계
위 진정인 나노동은 피진정인 회사에서 피자 판매 업무를 하던 노동자이며, 피진정인 회사는 노동자 ○○명을 고용하여 피자 등 음식 판매 영업 중인 회사이며, 대표자는 이사장입니다.
- 진정에 이르게 된 경위 및 진정내용
가. 진정인의 입사일과 퇴사일
나. 피진정인에게 받지 못한 임금 또는 퇴직금 등 내역

첨부서류

- 근로계약서(없다면, 구인광고 캡처 사진도 도움이 됩니다.)
- 급여통장(급여명세서) 사본
- 출근한 날과 일한 시간을 기록한 자료
- 체불임금(퇴직금) 산정내역서

2020. . .
위 진정인 나노동 (인)

○○지방고용노동청 △△지청장 귀하

MEMO

14

마음대로 할 수 없어요 해고



노동법은 사업주라 하더라도 경제적, 사회적 약자일 수밖에 없는 노동자를 마음대로 해고할 수 없도록 해고의 자유를 제한하고 있습니다. 나이가 어리다는 이유로, 일을 못 한다는 이유로 갑자기 해고되었다면 어떻게 해야 할까요?

해고? 정당한 이유가 있어야 해요

정당한 이유란 노동자와 같이 일할 수 없을 정도로 심각한 잘못을 저지른 경우 또는 회사 사정이 너무 어려워 해고 절차를 거친 경우를 의미하며 정당한 이유 없는 해고는 무효가 됩니다. 단, 해고제한 규정은 사업장 노동자가 5명 이상인 경우에만 적용됩니다.

노동자가 실수를 하면 해고할 수 있다?

노동자가 잘못을 저질렀다 하더라도 해고를 할 정도로 합리적이고 객관적인 이유가 있는지, 회사 규정상 해고 절차를 지켰는지, 다른 사례와 비교해 해고가 너무 심한 처분은 아닌지 등을 따져봐야 합니다. 절차를 지키지 않은 해고, 공정하지 못한 해고도 무효입니다!

“ 사소한 실수, 마음에 들지 않는다는 이유로는 해고할 수 없어요! ”

해고할 수 없는 기간(해고절대금지기간)

- ✓ 업무상 부상이나 질병으로 치료받은 기간 + 그 후 30일
- ✓ 출산휴가 기간 + 그 후 30일
- ✓ 육아휴직 기간

권고사직은 원가요?

권고사직은 사업주가 노동자에게 그만둘 것을 권하는 것일 뿐 해고가 아닙니다. 퇴사에 동의하지 않고, 문제제기를 하고 싶다면 해고를 받아들이는 것으로 보이는 발언은 하지 말고 사직서도 작성하면 안됩니다!

**TIPS!****사직서 함부로 쓰지 마세요!**

사직서를 쓰면 실업급여를 준다는 사업주가 있다고요?
 실업급여는 사업주가 주는 것이 아닙니다! 스스로 그만둔 경우가 아니라면 사직서를 쓰지 않더라도 실업급여를 받을 수 있어요.
 사업주 요구대로 사직서를 쓰면 실업급여를 받을 수 없고,
 부당해고를 주장할 수도 없어요. 그러니 사직서는 함부로 쓰지 마세요.

***실업급여를 받으려면**

- ① 마지막 퇴사 전 18개월 동안 고용보험에 180일 이상 가입되어야
- ② 개인사정으로 그만둔 것이 아닌 경우(권고사직 해고, 계약기간만료 등)
- ③ 퇴사 후 구직활동을 할 수 있어야 합니다.

**TIPS!****그만두고 싶는데 후임자를 구할 때까지 일하라고 해요. 어떡하죠?**

사업주가 인수인계를 핑계로 퇴사 처리를 미루더라도 그만두겠다는 얘기를 하거나 사직서를 제출하고 1개월이 지나면 사직의 효력이 발생하기 때문에 더 출근하지 않아도 괜찮아요. 1개월이 지나면 후임자를 구할 때까지 계속 근무할 필요가 없으니 문자, 카톡 등으로 퇴직 의사를 전달하고 날짜를 확인할 수 있도록 꼭 기록을 남겨주세요!

MEMO

15

해고를 하더라도
지킬 건 지켜야죠
해고예고



해고는 30일 전 얘기해주셔야죠!

해고를 하더라도 노동자가 해고에 대비할 수 있도록 사업주는 30일 전 노동자에게 미리 알려줘야 합니다. 30일 전 해고예고를 하지 않았다면 30일치 급여를 해고예고수당으로 지급해야 해요.

해고예고수당의 예외

- ✓ 일한 기간이 3개월을 넘지 못한 경우
- ✓ 천재지변이나 부득이한 사정으로 사업이 사업을 계속할 수 없게 된 경우
- ✓ 해고된 노동자가 고의로 사업운영에 막대한 지장을 줬거나 손해를 끼친 경우, 해고예고수당을 지급하지 않아도 됩니다.

TIPS!

4명이 근무하는 카페에서 일하고 있어요. 해고를 당했는데 해고예고수당을 받을 수 있나요?

당연하죠! 해고예고는 5인 미만 사업장에도 적용됩니다. 30일 전 해고를 통보하지 않았다면 30일치 급여를 해고예고수당으로 받을 수 있어요.

말로, 문자로만 나오지 말라고 한 해고는 무효!

해고를 말로만, 문자로만 통보했다면 무효! 해고는 반드시 이유와 해고시기를 적어 문서로 알려줘야 합니다.

말로만 해고통보를 받았다면 해고과정을 녹음하거나 해고통지서를 요구하세요. 부당해고를 다룰 때 중요한 증거자료가 됩니다!

16

부당해고 당신의 잘못이
아닙니다
부당해고



노동자라는 이유로 억울하게 부당해고를 당했다더라도 걱정마세요. 당신의 잘못이 아니니까요!
부당한 해고에 맞서는 노동자에게는 무엇이 필요할까요?

부당해고란?

정당한 이유가 없는 해고, 해고 금지를 위반한 해고, 문서로 알려주지 않은 해고는 부당해고로 무효가 됩니다. 사업주는 부당하게 해고한 노동자를 다시 고용하여야 할 의무가 있어요.

부당해고에 대처하는 자세

당신의 잘못이 아닙니다! 사직을 강요하는 부당한 대화는 녹음하세요. 사직서는 작성하지 마세요!
사직서를 작성하면 부당해고를 주장하기 어려워요, 사업주가 요구하는 사직서에 절대 사인하지 말고 즉시 도움을 요청하세요.

**인원광역시교육청 청소년노동인권상담(032-420-8264)*

부당해고 구제신청

해고된 노동자는 해고를 당한 날부터 3개월 이내에 '노동위원회'에 '부당해고구제신청'을 할 수 있어요. 매월 받는 월급이 평균 250만원 미만이라면 무료로 국선노무사를 선임할 수 있습니다.
단, 부당해고 구제신청은 사업장에 노동자가 5명 이상이어야 신청 자격이 된다는 점 기억하세요! 5명 미만 사업장일 경우에는 소송제기 할 수 있어요.



17

노동자라는 이유로
함부로 대할 수 없어요
폭행금지



사업주는 어떠한 이유로도 노동자를 폭행해서는 안됩니다. 폭행은 육체적 폭력뿐만 아니라 정신적 폭력과 언어폭력도 포함돼요. 누구나 인간으로서 존엄성을 보장받을 권리가 있는 만큼 노동자 역시 노동을 제공하는 동안에는 노동자로서의 존엄성을 보장 받아야 합니다.

폭행을 당했다면 어떻게 대처해야 할까요

상급자나 동료로부터 업무적으로 폭행을 당했다면 고용노동청에 신고할 수 있습니다.

사업주, 상급자 또는 손님이 여러 사람이 보는 앞에서 나에게 물건을 던지거나 나에게 심한 욕설을 하는 등 수치심, 모멸감을 유발했다면 경찰서에 명예훼손죄, 모욕죄로 가해자를 신고할 수도 있어요.

이럴 땐 그 상황을 녹음하거나 이를 목격한 사람의 도움이 필요합니다.

“ 타인의 대화를 녹음한 것은 불법이지만
나의 대화를 녹음하는 것은 처벌받지 않아요! ”

만약 육체적 폭행을 당했다면 병원에서 진료를 받고 상해 진단서를 받는 것이 중요합니다.

사업장에서 폭행을 당했다면 주저하지 말고
인천광역시교육청 청소년노동인권상담(032-420-8264)로 연락하세요.



18

일터 괴롭힘 대처법
직장 내 괴롭힘
금지법



폭언, 따돌림, 폭행, 일 몰아주기
사회적으로 문제가 되고 있는 '일터 괴롭힘'을 금지하는 법이 시행
되었습니다. 일터 괴롭힘은 무엇인지, 일터 괴롭힘에는 어떻게 대처
해야 하는지 자세히 알아볼까요?

일터 괴롭힘이란?

사업주나 노동자가 자신의 지위를 이용해 다른 노동자에게 신체적·
정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 것으로 노동법에서는
'직장 내 괴롭힘 금지법'을 시행하고 있습니다.
모욕감을 주는 행위, 집단적으로 따돌리는 행위,
일을 하는 과정에서 의도적으로 무시하고 제외하는 행위,
개인적 심부름을 지속적으로 시키는 행위 등이
직장 내 괴롭힘에 해당돼요.

일터 괴롭힘 대처법

사업주는 일터 괴롭힘 발생 시 사건 조사와
피해자에 대한 보호조치(근무장소 변경, 유급휴가 부여 등),
가해자에 대한 조치(징계, 근무장소 변경 등)를 해야 합니다.

“사업주가 일터 괴롭힘 신고 노동자 및 피해 노동자에게
해고나 불리한 처우를 한다면 3년 이하의 징역,
3천만원 이하의 벌금에 처해집니다.”

TIPS!
감정노동자 보호법 알고 있나요?
서비스직에 종사하는 노동자들을 고객 응대 과정에서 일어날 수
있는 폭언이나 폭행으로부터 보호하는 법으로, 사업주는 폭언
등을 하지 않도록 요청하는 문구를 게시하거나 음성을 안내해야
합니다. 또한 고객의 폭언 등으로 인해 문제가 발생하면 노동자는
사업주에게 업무 일시 중단을 요구할 수 있어요!

19

NO! 라고 말할 권리 직장 내 성희롱



직장 내 성희롱은 약자인 노동자에게 행하는 폭력이자 성차별로 노동법은 일터 괴롭힘을 비롯한 성희롱도 엄격하게 금지하고 있습니다. 직장 내 성희롱, 당황하지 말고 확실하게 NO! 라고 말합니다.

성희롱엔 확실하게 No!

직장 내 성희롱이란 사업주, 상급자 또는 동료가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 노동자에게 성적인 말과 행동으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것, 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 따르지 않았다는 이유로 불이익을 주는 것을 의미합니다.

“직장 내 성희롱은 사업장 밖 회식, 야유회 자리에서의 성희롱도 포함됩니다.”

남성도 여성도 모두 성희롱 피해자가 될 수 있어요

“여자가 그렇게 똥똥해서 어떤 남자가 좋아하겠어?”
“항상 그렇게 입고 다녀. 몸매가 좋으니까 보기 좋네”
“남자는 허벅지가 탄실해야 하는데... 너는 운동 좀 해야겠다”

성희롱은 가해자 의도와 상관없이 피해자가 성적 굴욕감, 혐오감을 느꼈다면 모두 성희롱이 될 수 있어요.

성희롱 예시

- 음란한 사진이나 동영상은 직장에서 보는 행위
- 불필요하게 상대방의 외모를 평가하거나 성적인 사생활을 묻는 행위
- 회식자리에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하거나 원치 않는 춤을 강요하는 행위 등

성희롱이 발생했다면?

누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 되면 사업주에게 신고할 수 있고, 사업주는 피해 사실을 조사해서 피해노동자를 보호하여야 할 의무가 있습니다.

사업주는 성희롱 사실을 신고 받으면

즉각 사실 확인을 위해 조사를 실시하고 조사 과정에서 피해자의 불쾌감 방지 조치를 해야 하며 필요하다면 피해자의 근무 장소 변경, 유급휴가 등의 조치를 해야 합니다. 성희롱 사실을 조사하는 사람 등은 당사자 동의 없이 그 사실을 누설해서도 안 됩니다.

사업주는 성희롱 사실이 확인되면

즉시 가해자를 징계하거나 피해자와 격리될 수 있도록 가해자에게 근무 장소 변경 등의 조치를 취할 의무가 있습니다.

고객으로부터의 성희롱도 마찬가지!

사업주는 고객으로부터의 성희롱에서도 노동자를 보호해야 합니다. 피해 노동자의 요구가 있다면 근무 장소 변경, 유급휴가 부여 등 필요 한 조치를 취해야 합니다.

“ 반대로 성희롱 피해자, 성희롱 사실을 신고한 노동자에게 불이익을 주면 그 사업주가 처벌을 받게 돼요.”

그래도 직장 내에서 성희롱 문제를 해결하기 어렵다면

고용노동청 신고, 경찰서 고소도 가능하니까 전문기관의 상담과 도움을 받아 보세요.

· 상담 및 신고 가능 기관

기관	하는 일	상담 및 신고 방법
교육부	교육분야 성희롱·성폭력 온라인 신고센터	[교육부 홈페이지]- [국민참여/민원]-[교육분야 성희롱·성폭력 신고센터]
고용노동부	직장 내 성희롱 온라인 익명신고	[고용노동부 홈페이지]- [민원신청]-[직장내성희롱 익명신고]
여성 노동법률 지원센터	여성노동자 대상 고용평등상담, 법률지원 등	0505) 515-5050
인천 해바라기센터	성폭력 피해자 상담 및 지원	032-423-1375
여성 긴급전화		1366 (인천센터 : 032-1366)



20

일하다 다쳤다면?
산업재해



사업주는 노동자에게 안전한 일터를 제공해야 할 의무가 있고 노동자는 건강하게 일할 권리가 있습니다. 노동자가 아프면 제대로 치료받고 보상받을 권리, 안전하고 건강하게 일할 권리인 산재보험에 대해 알아보아요.

산재(산업재해)란?

일하다 다치거나 질병이 발생한 경우 또는 사망한 경우를 '산업재해', '업무상 재해'라고 합니다.

사업주는 노동자가 안전하고 건강하게 일할 수 있도록 의무적으로 산업재해보상보험(산재보험)에 가입해야 합니다. 사업주가 보험에 가입하지 않았거나 보험료를 밀렸더라도 산업재해를 당한 노동자는 산재보험을 통해 치료받고 보상받을 권리가 있습니다.

산재신청 요건

산재보험을 통해 치료 및 보상을 받기 위해서는 근로복지공단으로부터 산재 승인을 받아야 합니다. 산재 신청 요건을 알아보을까요?

① 노동자라면 누구나

아르바이트, 정규직, 비정규직, 청소년노동자, 현장실습생 상관없어요. 1인 사업장, 출근 첫 날이라도 일하다 다쳤다면 산재신청할 수 있습니다.

② 4일 이상의 치료가 필요한 경우

다쳤더라도 4일 이상의 치료가 필요한 경우에 신청 가능해요.

③ 내 실수로 다쳤더라도

내 실수로 다쳤나요? 출근하는 길에 다쳤나요? 상관없어요. 일하는 도중 일어난 사고라면 OK!



산재로 인정받으면 어떤 보상을 받을 수 있나요?

산재로 인정받으면 요양급여(산재로 인한 진료비, 수술비 등 치료비), 휴업급여(산재로 일하지 못한 기간 동안 지급되는 생활비 성격의 급여), 장해급여(치료가 끝났어도 장애가 남았다면 장애등급에 따라 지급)를 받을 수 있어요.

“산재로 인한 요양기간과 그 후 30일間は 해고 절대 금지 기간”이라는 점 산재로 출근하지 못하더라도 해고할 수 없어요.

현장실습생도 산재 처리가 가능한가요?

산재보험법은 근로계약서를 작성하지 않은 현장실습생에게도 산재보상을 할 수 있도록 정해 놓았답니다. 따라서 현장실습과 관련된 사고나 질병에 대해서도 보상받을 수 있어요.

산재신청을 위해 알아들 것

산재신청은 '요양급여신청서'에 병원에서 의사가 작성하는 '요양급여신청 소견서'를 첨부해 근로복지공단에 제출하면 됩니다.

“각급 병원은 산재를 당한 노동자의 각종 신청 업무를 대신 처리할 권한이 있어요. 신청 절차가 어렵다면 치료받는 병원 원우과에서도 상담이 가능합니다.”

TIPS!

사업장에서 산재신청을 해주지 않아요. 어떡하죠?

산재보험은 노동자 스스로 신청해서 받을 수 있어요. 산재 보상여부는 근로복지공단에서 정하는 것으로 사업주가 신청해주지 않아도 요건에 맞다면 신청이 가능합니다!

병원에 가서 처음 진료를 받을 때는

어떤 일을 하는지, 어쩌다 다치게 됐는지 꼭 얘기하세요. 그런 얘기들이 모두 기록에 남거든요.

일하다 다쳤다면 꼭 주위 사람에게 알려주세요

주변 동료, 가능한하면 상급자에게 알려주세요. 주변에 목격자가 없다면 문자를 보내서 다쳤다는 기록을 남기는 것도 좋아요. 급박한 상황이라면 지체하지 말고 119에 신고!

일하는 모습을 기록으로 남겨주세요

몸에 부담 가는 자세로 오래 일한다면 일하는 모습을 동영상이나 사진으로 남겨 놓으세요. 내가 어떤 일을 하다가 아프게 됐는지 잘 보여주는 게 중요해요.

독한 화학물질을 사용한다면

사업장에서 사용하거나 저장하는 화학물질 용기에는 반드시 그 화학물질에 관한 내용(성분, 특성 등)과 경고표시를 붙여 놓아야 해요. 그러니 화학물질을 담은 용기에 붙어 있는 라벨을 사진 찍어 잘 읽어 보고 보관해 두세요. 위험성을 알아야 예방도 할 수 있고, 원인을 알아야 치료 받고 보상도 받을 수 있답니다.

TIPS!

공상처리가 뭔가요?

공상처리란 산재가 발생했을 경우 노동자가 산재신청을 하지 않는 대신 사업주가 치료비 등을 부담하기로 합의하는 것을 말합니다. 지금은 단순한 사고라 하더라도 나중에 후유증이 발생하거나 장애가 남을 수 있고, 업무상 부상으로 회사로부터 불이익을 받을 수 있기 때문에 산재가 발생하면 '산재제해 보상보험'으로 처리하는 것이 맞습니다.

21

안전하고 건강한 일터를 위해
작업중지권



사업주는 노동자가 안전하고 건강하게 일할 수 있도록 산재를 예방할 의무가 있습니다.

정기적인 건강검진, 작업 환경에 해로운 요소가 있는지 측정하는 것, 위험한 기계나 설비를 안전하게 사용하도록 기준을 정하는 것.

산업안전보건법에서 정한 사업주의 의무입니다.

일하다 사고 날 위험이 감지되면 작업중지!

노동자는 업무 중 사고 위험이 있다면 작업을 중지하고 대피할 권리가 있어요. 작업을 중지하고 대피했다면 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고해야 하고 상급자는 적절한 조치를 취해야 합니다.

“사업주는 위험을 감지하고 작업을 중지한 노동자에게 해고나 불리한 처우를 할 수 없어요.”

중대재해가 발생했다면

사업주는 즉시 해당 작업을 중지시키고 노동자를 대피시켜야 합니다. 그리고 노동부에 보고할 의무가 있어요.

“중대재해란 사망자가 1인 이상 발생한 재해, 3월 이상의 요양을 요하는 부상자가 동시에 2인 이상 발생한 재해, 부상자 또는 직업성 질병자가 동시에 10인 이상 발생한 재해를 말해요.”

작업 중지 기간 동안의 임금은?

사업주에 의한 휴업이기 때문에 작업 중지 기간은 휴업급여(평균임금의 70%)가 지급되어야 합니다.

22

노동자에 의한, 노동자를 위한
노동조합



노동조건은 노동자와 사용자가 동등한 위치에서 자유롭게 결정해야 합니다. 하지만 노동법은 노동조건 of 최저기준만을 정하고 있어요. 더 많은 임금과 안전한 일터를 원한다면 어떻게 해야 할까요. 노동자들이 모여서 다 같이 노동조건 개선을 요구하는건 어떨까요?

노동조합이 알고 싶어요

현법에는 노동자들의 권리 보호를 위해 단결권(노동조합을 조직할 수 있는 권리), 단체교섭권(노동조건 of 유지 개선에 관하여 사용자와 교섭할 수 있는 권리), 단체행동권(노동조합이 파업 등의 단체행동을 할 수 있는 권리)인 노동 3권을 보장하고 있습니다.

노동조합은 노동 3권을 근거로 노동자들이 자신들의 노동조건과 지위를 보호하기 위해 만든 단체입니다. 노동자들이 뜻을 모아 민주적으로 운영되며 노동자들을 위한 여러 가지 활동을 합니다.

노동조합 왜 필요한가요?

사업주가 노동법을 지키지 않는다면. 약속했던 노동조건을 마음대로 바꾼다면. 위험한 곳에서 일하고 싶지 않다면 어떻게 해야 할까요?

노동법은 노동조건 of 최저기준만을 정하고 있고 노동자가 힘이 없다면 사업주는 법을 제대로 지키지 않습니다.

하지만 노동조합이 있다면 더 이상 눈치 보지 않고, 당당히 더 나은 노동조건을 요구할 수 있습니다. 노동조합이라면 회사와 대등한 관계에서 협상이 가능하고 사업주는 노동조합의 요구가 있다면 언제든지 협상에 응해야 할 의무가 있으니까요!



노동조합 누가 가입할 수 있나요?

청소년 노동자, 아르바이트, 계약직, 정규직 노동자 나이, 지역, 고용형태와 상관없이 노동자라면 누구나 가입할 수 있습니다.

이런 노동조합도 있어요!

- 전국의 아르바이트생들을 위한 '알바노조'
<http://www.alba.or.kr/>
- 청소년유니온
<https://blog.naver.com/youth1524>
- 특성화고졸업생을 위한 '전국특성화고졸업생노동조합'
<https://www.facebook.com/2018youthunion>
- 배달노동자들을 위한 '라이더유니온'
<https://www.facebook.com/riderunionzzang>

차별 없고 행복한 일터를 만들기 위한 노동조합은 계속됩니다.
청소년 노동자도 함께해요~

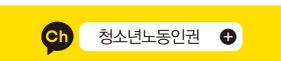
A large, blank memo page with a spiral binding on the left side. The page is yellow and has a decorative border. The word 'MEMO' is written in colorful letters at the top. The page is designed for taking notes, with a dashed line for writing and a solid line for the top margin. There are also four colored tabs (green, blue, red, purple) at the bottom of the page.

23

부당한 일을 당했다면 이렇게!

인천광역시교육청

- 일하다 보면 한 번쯤 나의 노동조건이 문제가 없는지 궁금하거나 일터에서 겪는 일들로 고민해 본 적 있지 않나요? 그럴 때 주저하지 말고 '인천광역시교육청 노동인권상담'을 찾아주세요!
- 전화 및 카카오톡을 통해 청소년노동인권 노무사와 상담할 수 있습니다. 상담을 통해 노동법상 어떤 문제가 있는지, 어떻게 증거를 모으고, 대응하면 좋을지 같이 방법을 찾아봐요!
- 전화 상담 : 032) 420-8264
- 카톡 상담 : 카카오톡에서 '청소년노동인권' 검색 - 친구추가



알하는 청소년의 권리! 아무지게 알하고, 당당하게 챙기자!

알하는 청소년의 노동인권보호 인천광역시교육청이 앞장섭니다.

혼자 해결하기 어려울때
인천광역시교육청 청소년노동인권전담 노무사에게 연락주세요.

- ☎ 상담전화
032-420-8264
- 💬 SNS 카톡상담
카카오톡에서 '청소년노동인권' 친구 추가

“부당한 대우를 받아서 속상해요!”
“임금(시급+월급)을 받지 못해 곤란해요!”
“근로계약을 못 받았어요!”
“일대에서 폭언이나 폭행, 성희롱 때문에 힘들어요!”
“일하다 다쳤는데 어떻게죠?”
“현장실습, 말뭉침 고민 있습니다요?”



그 밖에 주휴수당, 최저임금 등 궁금한 점이 생겼을 때 전화주세요. 상담과정에서 얻은 개인정보 및 비밀은 법률에 의해 철저히 보호되고 있으니 안심하셔도 됩니다.

인천광역시 민주시민교육과 학교자차-인권교육팀 (상담전화 : 420-8264)



고용노동부

- 근로계약서 미작성, 임금 미지급, 최저임금 위반, 폭행, 직장 내 성희롱 등 각종 노동법 위반에 대해 신고하는 곳.
- 홈페이지 : <http://www.moel.go.kr>
- 상담전화 : (국번없이) 1350

인천지방고용노동관서

구분	관할지역	연락처
중부지방 고용노동청	중구, 동구, 미추홀구, 연수구, 남동구, 용진구	032)460-4647
인천북부 고용노동지청	부평구, 계양구, 서구, 강화군	032)556-0944

인천지방노동위원회

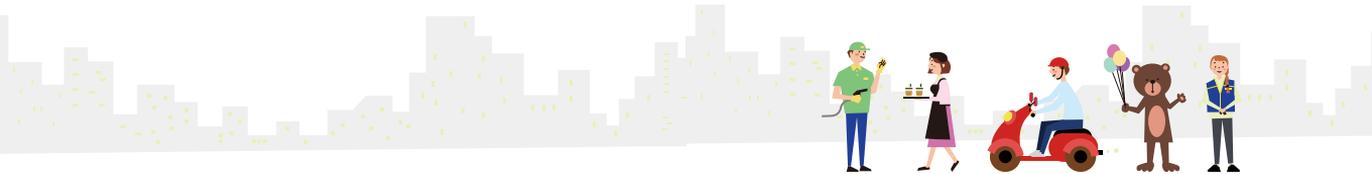
- 부당해고, 부당노동행위 등에 대한 구제신청, 차별적 처우에 대한 시정 신청하는 곳
- 홈페이지 : <http://www.nlrc.go.kr>
- 전 화 : 인천지방노동위원회 032)430-3100

국가인권위원회

- 인권침해, 차별시정, 성희롱, 장애인 차별 등에 대해 진정과 신고하는 곳
- 홈페이지 : <https://www.humanrights.go.kr>
- 전 화 : 국번 없이 1331(휴대전화의 경우 02-1331)

근로복지공단

- 일하다 다쳤을 때, 산재 신청하는 곳
- 홈페이지 : <http://www.kcomwel.or.kr>
- 상담전화 : 1588-0075



24

유용한 어플과 청소년노동인권단체

유용한 어플



근무로그

출퇴근 시간 기록 가능



하우머치

아르바이트 시급, 월급 계산



네이버 퇴직금 계산기

퇴직금 계산



4대보험 계산기

국민연금, 건강보험, 고용보험의 보험료 계산

청소년노동인권단체

- 청소년노동인권네트워크 <http://cafe.daum.net/nodongzzang>
- 인권교육센터 들 <http://www.hrecenter-dl.org>
- 청소년인권행동 아수나로 <https://asunaro.or.kr>
- 사)청소년인권복지센터내일/인전청소년노동인권넷 바로 : 카톡 친구추가 "알사탕" (알바하는 청소년의 에너지 사탕)



알바 달력

일하는 동안 매일 매일 적어 보아요.

회사 상호 :

주 소 :

TEL :

함께 일하는 사람들 _____ 등 명

시급 _____ 원

주	구분	일	월	화	수	목	금	토
1주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
2주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
3주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
4주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
5주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							

* 에피소드 : 주로 했던 일, 갑자기 몰아닥친 일, 귀중, 다름 또는 나와 동료의 입사·퇴사·조퇴·지각 등 그날그날의 사건 사고나 기억나는 일들을 간단히 적어주세요.

일하는 동안 매일 매일 적어 보아요.

회사 상호:

주 소:

TEL :

함께 일하는 사람들 _____ 등 명

시급 _____ 원

주	구분	일	월	화	수	목	금	토
1주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
2주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
3주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
4주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
5주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							

* **에피소드** : 주로 했던 일, 갑자기 몰아닥친 일, 귀중, 다통 또는 나와 동료의 입사·퇴사·조퇴·지각 등 그날그날의 사건 사고나 기억나는 일들을 간단히 적어보세요.

일하는 동안 매일 매일 적어 보아요.

회사 상호:

주 소:

TEL :

함께 일하는 사람들 _____ 등 명

시급 _____ 원

주	구분	일	월	화	수	목	금	토
1주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
2주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
3주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
4주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
5주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							

* **에피소드** : 주로 했던 일, 갑자기 몰아닥친 일, 귀중, 다통 또는 나와 동료의 입사·퇴사·조퇴·지각 등 그날그날의 사건 사고나 기억나는 일들을 간단히 적어보세요.

일하는 동안 매일 매일 적어 보아요.

회사 상호:

주 소:

TEL :

함께 일하는 사람들 _____ 등 명

시급 _____ 원

주	구분	일	월	화	수	목	금	토
1주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
2주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
3주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
4주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
5주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							

* **에피소드** : 주로 했던 일, 갑자기 몰아닥친 일, 귀중, 다통 또는 나와 동료의 입사·퇴사·조퇴·지각 등 그날그날의 사건 사고나 기억나는 일들을 간단히 적어보세요.

일하는 동안 매일 매일 적어 보아요.

회사 상호:

주 소:

TEL :

함께 일하는 사람들 _____ 등 명

시급 _____ 원

주	구분	일	월	화	수	목	금	토
1주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
2주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
3주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
4주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
5주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							

* **에피소드** : 주로 했던 일, 갑자기 몰아닥친 일, 귀중, 다통 또는 나와 동료의 입사·퇴사·조퇴·지각 등 그날그날의 사건 사고나 기억나는 일들을 간단히 적어보세요.

일하는 동안 매일 매일 적어 보아요.

회사 상호 :

주 소 :

TEL :

함께 일하는 사람들 _____ 등 명

시급 _____ 원

주	구분	일	월	화	수	목	금	토
1주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
2주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
3주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
4주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
5주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							

* **에피소드** : 주로 했던 일, 갑자기 몰아닥친 일, 귀중, 다통 또는 나와 동료의 입사·퇴사·조퇴·지각 등 그날그날의 사건 사고나 기억나는 일들을 간단히 적어보세요.

일하는 동안 매일 매일 적어 보아요.

회사 상호 :

주 소 :

TEL :

함께 일하는 사람들 _____ 등 명

시급 _____ 원

주	구분	일	월	화	수	목	금	토
1주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
2주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
3주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
4주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
5주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							

* **에피소드** : 주로 했던 일, 갑자기 몰아닥친 일, 귀중, 다통 또는 나와 동료의 입사·퇴사·조퇴·지각 등 그날그날의 사건 사고나 기억나는 일들을 간단히 적어보세요.

일하는 동안 매일 매일 적어 보아요.

회사 상호 :

주 소 :

TEL :

함께 일하는 사람들 _____ 등 명

시급 _____ 원

주	구분	일	월	화	수	목	금	토
1주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
2주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
3주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
4주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							
5주	출근시간							
	퇴근시간							
	에피소드							

* 에피소드 : 주로 했던 일, 갑자기 몰아닥친 일, 꾸준, 다름 또는 나와 동료의 입사·퇴사·조퇴·지각 등 그날그날의 사건 사고나 기억나는 일들을 간단히 적어보세요.

[편집위원명단]

기획

송경희(인천광역시교육청 장학관)
장애자(인천광역시교육청 장학사)
박삼남(인천광역시교육청 장학사)
김 란(인천광역시교육청 노무사)

집필

송예진(성북구노동권익센터 노무사)

삽화

국가정(인천디자인고등학교 학생)
이효주(인천디자인고등학교 학생)

자문

하인호(인천교육희망네트워크 공동대표)

※ 2020. 8월 현행법 기준



발행일 : 2020년 8월

발행인 : 인천광역시교육감

발행처 : 인천광역시교육청 민주시민교육과

주 소 : 인천광역시 남동구 정각로 9

연락처 : 032) 420-8264



청소년



알바꿀럽

일하는 청소년을 위한
노동인권수첩