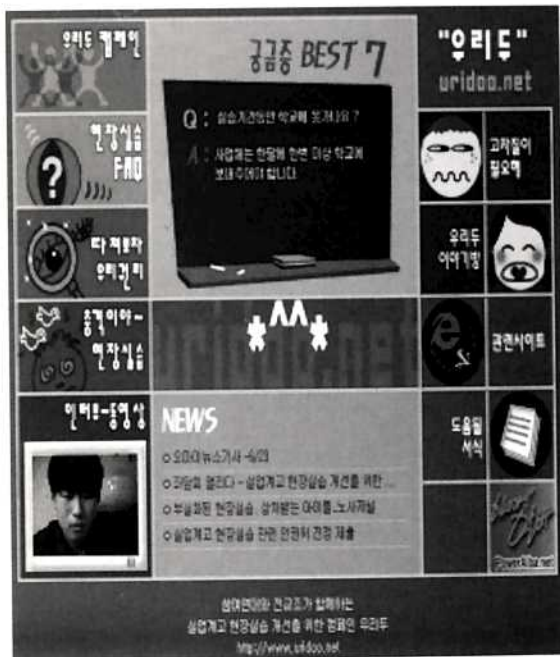


우리가 실습생이 아니라
단순노동이력으로 느껴질 때,
우리들의 이야기, 여기서 풀어보자
현장실습 실태 개선을 위한 →

‘우리두캠페인’
www.uridoo.net



습 나가기 전,
노동교육, 안전교육, 성교육...

받았나?
표준협약서 제대로 써서
한 장 갖고 있나?

임금이나 근로시간에 대해 정확히 알고 있나?
학교에서 1학기 마치지도 않았는데 실습 나가라고 하니?

실습 나간 후,
똑같이 일하는데 정규직보다 적은 돈을 받나?

약속한 근로시간을 초과해서 일 하라고 하니?
성희롱, 성폭행 같은 부당한 대우는 없나?

전교조 실업교육위원회
참여연대 사회인권팀

나름아지트

일하는
청소년을
위한
노동법길라잡이

우리가 일하면서 꼭 알아두어야 할
몇 가지 법적 상식에 대한 이야기

전국교직원노동조합실업교육위원회

일하는 청소년을 위한

노동법길라잡이

전국교직원노동조합실업교육위원회

일하는
청소년
을 위한

노동법길라잡이

우리가 일하면서 꼭 알아두어야 할
몇 가지 법적 상식에 대한 이야기

전국고지노동조합실업교육위원회

일하는 청소년을 위한 노동법 길라잡이를 다시 내면서.

본 자료집은 2002년 10월 민주노총서울본부 동부지구 협의회와 전교조 서울지부 동부지회가 공동으로 발간한 『일하는 청소년을 위한 노동법 길라잡이』를 수정 보완한 자료집이다.

2002년에 발간한 자료집은 아르바이트를 하는 청소년도 노동자로서 노동법에 대한 제반 권리를 주장할 수 있고 보호받을 수 있다는 설명을 시작으로 청소년들이 근로계약을 체결할 때부터 일을 마칠 때까지 꼭 알아야 하는 노동법을 상황별 순서에 따라 "체크포인트19"의 형태로 정리하고 있다.

이번 자료집은 법과 인권의 사각지대에 놓여 있는 실업계고등학교 현장실습 부분을 보완하여 다시 발간하였다.

대다수 청소년들이 노동법 잘 몰라, 부당한 대우를 받는 일이 발생하지 않기를 바라면서...

2004년 1월

전국고직원노동조합 실행위원회의

길라잡이를 다시 내는데 수고하신 분들

노무사 : 김의석, 문수영, 엄진령, 한은정
교 사 : 하인호, 김상필(선화여상) 이승철, 고성택(문성미디어정보고), 송기윤(운봉공고)
조성신(경기기계공고), 이성주(서울공고), 김성진(서울디지털고)

처음 시작할 때의 이름은 청소년 노동 참고서였다. 참고서... 쉽게 다가갈 수 있는 이름이라 생각하였으나, 우리가 하고자 하는 말들을 다 담아내기에 참고서라는 말은 어째 좀 딱딱하게 느껴지기도 했다. 참고서라는 것이 학습에 도움을 주는 기재이긴 하지만, 우리의 청소년들에게는 또다시 무언가를 공부해야 한다는 느낌을 담고 있기도 하나... 그래서 생각해낸 것이 '길라잡이'라는 이름이다.

길라잡이... 사전에는 길-잡이라는 말로 나온다. 길-잡이, 즉 「① 길을 인도하는 사람. 길라잡이 ② 방향을 바로잡아 나아가는 데 도움이 되는 사물 ③ 어떠한 목적을 실현하도록 이끌어 주는 지침을 비유적으로 이르는 말」이라는 뜻이다.

민주노총 동부지구협의회와 전교조 서울지부 동부지회와 함께 실태조사를 하면서, 생각했던 것보다 훨씬 많은 수의 청소년들이 아르바이트의 경험을 가지고 있다는 것에 놀랐고, 또 더 놀라웠던 것은 그 청소년들의 아르바이트 경험 속에는 좋지 않은 기억들이 꼭 하나씩은 들어있다는 것이었다. 또한 8월 한 달간이나마 상담센터를 민주노총 서울본부에서 운영하면서 청소년뿐만 아니라 대학생이나, 사회초년생도 똑같이 부당한 대우를 한두 번쯤은 꼭 경험하게 된다는 것을 알았다. 왜? 무엇 때문일까?

물론, 사용자들이 일한 만큼의 대가를 주지 않으려 하는 것에 문제가 있다. 그리고 그런 부당한 대우를 당했을 때 상담하고 지원하고, 자신의 권리를 찾도록 함께 싸워주어야 한다. 그러나 더 중요한 것은 그런 사후적인 지원이 아니라 그들이 스스로 싸울 수 있는 자신들의 무기를 만들어 주는 것이란 생각이 들었다. 자신이 가진 권리의 내용조차 모르는 상태에서 무엇을 주장할 수 있단 말인가?

많은 내용을 담지는 못했다. 근로기준법을 중심으로 쓰여 졌고, 또 내용이 법 해설이니 만큼 쉽게 쓰려 했으나, 어려운 말들을 쓸 수밖에 없는 경우도 많았다. 그것이 우리의 부족한 부분이니 만큼 많이 부끄럽기도 하다. 하지만, 이 길라잡이가 수많은 청소년들에게 일에 있어서의 권리를堂堂하게 주장할 수 있는 시작이 될 수 있길 바란다. 그리고 이를 시작으로 청소년들의 노동을 의외적인 것으로 치부하지 않고, 중요하게 보호되어야 할 것으로 바라보는 눈들이 많이 생겼으면 좋겠다.

2002년 10월 5일 토요일

길라잡이를 쓴 노무사들 (김익석, 문수영, 엄진령, 한은정)

머리글 교사가 알아야 할 일하는 청소년을 위한 노동법 1

제1장 일하는 청소년과 법 21

- 1. 일하는 사람과 법 23
- 2. 일하는 청소년과 법 31

제2장 실제 일터에서 알아두어야 하는 법 이야기 39

- 1. 나 오늘 일자리 구하러 간다! 41
 - 체크포인트1 절대 일을 시킬 수 없는 나이 : 만 13세 미만 42
 - 체크포인트2 청소년에게 절대 시켜서는 안 되는 장소와 업무 43
 - 체크포인트3 호적증명서 또는 동의서 44
 - 체크포인트4 취직인허증 44
 - 체크포인트5 근로계약 기간을 확인하자! 46
 - 체크포인트6 임금을 확인하자! 47
 - 체크포인트7 근로시간을 확인하자 !! 49
 - 체크포인트8 기타의 근로조건을 확인하자 51
 - 체크포인트9 최종 근로계약서의 작성 ! 51
- 2. 일을 한지 벌써 한 달째... 53
 - 체크포인트10 돈(임금)은 얼마를, 어떻게 받는 지 54
 - 체크포인트11 혹시 약속보다 더 일을 하게 되나요? 55
 - 체크포인트12 실제 이야기 한 것과 다른 일을 시키나요? 56
 - 체크포인트13 휴게, 휴일, 휴가 등의 확인 57
 - 체크포인트14 폭언, 폭행 등 59
 - 체크포인트15 성적인 농담 등 '직장 내 성희롱' 59
- 3. 일을 하다 그만두게 되었어요... 61
 - 체크포인트16 재해보상 62
 - 체크포인트17 일을 그만둘 자유 63
 - 체크포인트18 해고의 금지 64
 - 체크포인트19 금품청산 66
 - 체크포인트20 퇴직금 68

교사가 알아야 할 일하는 청소년을 위한 노동법

김 의 석 / 노무사

labertopia@empal.com

1. 올바른 '노동'에 대해 교육 받을 권리

아직까지도 우리 사회의 '노동'에 대한 인식은 부정적인 것이 사실입니다. '노동'하면 왠지 천한 것 또는 불온한 느낌을 줍니다. 물론 한국사회의 민주주의가 발전하고 노동운동이 확산되어지면서 '노동'도 시민권을 획득하였고, 이전처럼 '노동'이라는 단어가 들어가는 책은 모두 불온서적이 되는 옷지 못 할 상황이 벌어지지도 않습니다. 그러나 여전히 '노동'이 헌법상 보장된 그리고 인간으로서 당연히 가지는 하나의 인권으로까지 여겨지지 않고 있는 것이 현실입니다.

이러한 '노동'에 대한 미흡한 또는 부정적 인식이 가장 영향을 미치게 되는 경우가 바로 '청소년의 노동'입니다. 높은 교육열이 지배하는 우리 사회에서 청소년의 노동은 사실 '미흡'이나 '부정'을 넘어 '탈선'으로 여겨지기도 합니다.

실제 청소년의 노동이 유희비 등 탈선을 위한 돈벌이가 되는 경우도 있고, 미래의 주역으로서 청소년이 사회적으로 보호받고 교육받을 권리가 보장되어야 할 시기에 노동으로 인하여 이러한 권리를 침해받는 경우가 없지 않은 것은 사실입니다.

하지만 '청소년 노동'='청소년 탈선'으로 생각하는 것은 '청소년의 노동'에 대해 단지 일면만을 보는 것입니다. 무엇보다도 먼저 이미 청소년 노동은 광범위하게 존재하고 있으며, 때로는 현장실습, 취업과 같이 공식적인 경로를 통해 이루어지고 있다는 것입니다. 이러한 현실에서 단지 청소년 노동을 탈선으로 바라보는 것은 노동을 하고 있는 청소년의 생각과 처지를 고려하지 않은 채 청소년이 하고 있는 노동 자체를 부정하는 결과를 가져오게 되고, 노동하는 청소년은 사회적으로 보호받기 보다는 부당하게 질책과 무시의 대상이 되어버리는 결과를 가져오게 되어집니다.

또한 이러한 생각은 당연히 청소년 노동을 금지해야 할 것으로 생각하게 하고, 따라서 실제 존재하는 청소년 노동에 대한 보호 조치를 등한시하는 결과를 가져오게 됩니다. 실제 청소년이 아르바이트나 현장실습, 취업 등을 통하여 노동을 하다 부당한 대우를 받게 되는 경우 이에 대한 보호 및 지원은 매우 취약한 상태에 있습니다. 사실상 몇 몇 시민단체만이 이 역할을 담당하고 있으며,

제3장 부당한 처우를 받았을 때의 해결방법 69

- 1. 부당한 처우를 당했을 때에는 71
- 2. 진정제도에 대하여 73

제4장 이럴 때는 어떻게 해야 하나요? 77

- 사례물고답하기1 - 근로계약서 작성 79
- 사례물고답하기2 - 최저임금 81
- 사례물고답하기3 - 임금체불 83
- 사례물고답하기4 - 근로시간 및 휴게시간 87
- 사례물고답하기5 - 연장근로 88
- 사례물고답하기6 - 야간근로 90
- 사례물고답하기7 - 휴일근로 91
- 사례물고답하기8 - 근로조건 위반 93
- 사례물고답하기9 - 기숙사의 이용 94
- 사례물고답하기10 - 해고 94
- 사례물고답하기11 - 고용보험 96
- 사례물고답하기12 - 산업재해 97
- 사례물고답하기12 - 폭언 · 폭행 · 무시 99
- 사례물고답하기13 - 직장 성희롱 99

제5장 권리 찾기에 도움 되는 참고자료 모음 101

- [자료 1] 근로계약서 서식의 예시 103
- [자료 2] 현장실습 표준 협약서 104
- [자료 3] 취직인허증 108
- [자료 4] 진정서 서식의 예시 109
- [자료 5] 전국 각 지역별 노동사무소, 노동위원회 주소 110
- [자료 6] 실업계고등학교 현장실습 개선 캠페인 112

학교 등과 같이 청소년이 쉽게 접근할 수 공간에서의 보호 및 지원은 거의 전무한 상태입니다.

마지막으로 이러한 편견이 미친 가장 큰 문제점은 장차 사회에서 노동자로서 또는 노동자와 함께 살아가야 할 예비사회인에게 '노동의 권리'에 관한 교육이 전혀 이루어지지 않는다는 점입니다. 성인의 대부분이 노동자로 살아가게 되는데, 공교육 과정에서 노동자의 권리에 관해 기본적인 내용의 교육조차 이루어지지 않습니다. 당연히 노동현장에서 노동자도, 사용자도 '노동의 권리'가 무엇인지 모른 채 기본적인 노동법조차 지켜지지 않는 경우가 허다해지게 됩니다. 이러한 '노동의 권리'에 대한 무지는 결국 우리 사회에서 노동문제를 여전히 낙후한 상태에 머물게 하는 주요 원인입니다.

따라서 이제는 청소년의 노동을 '금지'하는 것이 아니라 '노동'에 대한 올바른 교육을 통해 올바른 노동을 할 수 있도록 지도해 나가야 할 필요가 있다고 할 것입니다.

올바른 노동에 대한 교육은 여러 가지 내용이 있을 것입니다. 노동법도 그 중의 하나로 현실에서 노동자가 가진 권리에 대한 내용들로 구성되어집니다. 노동법이 올바른 노동을 위해 알아야 할 전부는 아니지만 그 시작은 되어질 수 있을 것입니다.

II. 청소년이 마주하는 '노동' - "아르바이트와 현장실습"

1. 아르바이트 청소년도 노동자다.

청소년이 접하는 노동의 대표적인 경우가 '아르바이트'입니다. 사실 '아르바이트'라는 것은 파트타임으로 일하는 단시간 노동자나 짧은 기간동안 임시로 일하는 노동자를 일컫는 표현이지만, 보통 청소년의 경우 공부 이외에 일을 한다는 뜻으로 청소년이 하는 노동 전체를 일반적으로 '아르바이트'라는 용어로 표현합니다.

따라서 '아르바이트'라는 표현은 매우 광범위하며, 실제 어떤 조건과 내용의 일을 하는가에 따라 매우 다양한 노동형태 및 신분을 가집니다. 그러나 어느 경우에도 자신이 사용자의 지시에 따라 일하고, 그에 대한 대가를 받는 경우에는 모두 법률상 노동자가 되어 원칙적으로 노동법의 적용을 받습니다. 그러므로 아르바이트라고 하더라도 노동법에서 정하고 있는 것보다 못한 대우를 받거나 법에서 금지하고 있는 부당한 대우를 받은 경우에는 이에 대해 구제받을 권리가 있다고 할 것입니다.

다만, 아르바이트라 하더라도 노동형태로 이루어지는 경우가 아닌 경우에는 노동법의 적용을 받지 못합니다. 예를 들어 회사나 가게에서 찹쌀떡을 돈을 주고 사서 이를 파는 경우에는 사용자

가 존재하지 않으므로 노동법의 적용을 받지 않습니다.

2. 노동자는 노동자이되 노동자가 아닌 노동자 - 현장실습생의 불안한 법적 신분

현장실습생이라 함은 실업계고교 교육과정의 일부로서 학기 내에 현장산업체에 가서 교육을 받는 이를 말합니다. 실제 노동형태는 아르바이트에 비해 일반 노동자에 더 가깝지만 법률상으로는 아르바이트가 명확하게 노동법의 적용을 받는데 비해 현장실습생의 경우에는 노동법의 전면적 적용을 받는다고 말하기 어려운 상태입니다. 노동법의 적용을 받지 못하는 경우 사실상 노동을 제공하고서도 부당하게 낮은 임금을 받는 등 정당한 대우를 받지 못하게 되는 결과를 가져올 수 있습니다.

현장실습의 본래 취지는 실제 생산이 이루어지고 있는 현장산업체에서 자신이 배운 기술이 어떻게 적용되어지는지를 실습해 보는데 있을 것입니다. 하지만 현실적으로는 실습이라기보다는 '노동'을 제공하고 있는 것이 현실입니다. 상업고등학교를 졸업한 학생이 제조업에서 실습을 하는 경우가 있는데, 이는 현장실습 본래 취지에서 완전히 벗어나 실제로는 노동제공을 주 내용으로 하는 것이라 점을 보여주는 예라 할 수 있습니다.

현장실습생제도의 문제점은 여러 가지가 있겠으나, 노동법적인 측면에서는, 이들이 실제 노동자와 동일하게 노동하면서도 노동자로서 노동자의 권리를 보장받지 못할 법적 지위에 있다는 것입니다. 좀 더 쉽게 말하면 이들이 노동법상의 노동자로서 인정받을 수 있는가 없는가하는 문제를 낳는다는 것입니다.

현장실습이 교육과 노동이라는 이중적 성격을 가지고 있습니다. 따라서 현장실습생 또한 학생이자 노동자라는 이중적 지위를 가지고 있습니다. 그러나 현재 현장실습은 이러한 현장실습생의 이중적 지위에 걸 맞는 법적 보장, 즉 교육측면에서는 학생으로, 노동의 제공이라는 측면에서는 노동법상의 노동자로서 보장하는 형태를 갖추지 못한 채 이 부분에 대해서 모호하게 처리하고 있습니다.

실제 현장실습 전 학생-사용자-교육기관의 장 사이에 맺어지는 '현장실습 표준협약서'의 내용을 분석해보면 현장실습생의 노동자적인 측면은 사실상 무시되어지고 단지 금전적인 측면이나 산업재해 등 일부분에 대해서만 변칙적인 방법으로 보장하고 있습니다. 일반적으로 이 협약서를 당해 사업장 채용을 위한 근로계약서로 오인하는 경우가 있으나, 이 협약서는 원칙적으로 '현장실습교육을 위한 계약'에 불과합니다. 즉 회사 입장에서는 교육만 시켜주면 되고 그 외에 노동법상의 사용자로서의 책임은 지지 않아도 되는 것입니다.

물론 개별 현장실습생이 실제 근로형태에 따라 노동법상 노동자에 해당하는지 여부는 논란의 여지가 있습니다. 그러나 현장실습에 관한 유일한 계약인 '현장실습 표준협약서'의 내용은 현장실습생에게 매우 불리하도록 되어 있습니다.

또한 현장실습생의 문제는 현장실습과 채용이 혼동되어지면서 현장실습 이후에 노동조건에 대해서도 모호해지는 경우가 많다는 것입니다. 정규직인지 비정규직인지, 월급은 얼마나 받는지 등등이 사측에 자의적으로 이루어질 여지가 크다는 것입니다. 더욱이 정식채용을 미끼로 현장실습 기간동안 사실상 착취에 가까운 정도의 대우를 하는 경우도 발생할 수 있습니다.

현장실습의 제반 문제와 마찬가지로 현장실습생의 불안한 법적 지위와 그에 따른 피해는 현장실습제도 운영의 변화 필요성을 말해주고 있습니다. 또한 실업계 고등학생의 취업과 관련되어 현장실습이 악용되어지지 않도록 지도 교사의 노력이 필요할 것입니다.

III. 교사가 알아야 할 청소년 노동 관련 노동법

1. 노동법이란 무엇인가?

1) 노동법의 의의

노동법이라 함은 쉽게 말해서 노동자와 사용자 사이에 발생하는 문제를 어떻게 해결할 것인가를 정해놓은 법률, 좀 딱딱하게 말하면 '노동자와 사용자' 사이에서 발생하는 노동관계를 규율하는 법률'을 말합니다.

그러나 이것은 법학적 차원에서 접근이고, 현실적으로 보면 노동법은 노동자가 국가와 사용자에 대하여 가지는 권리에 관한 법률과 노동 3권을 실현하기 법률을 지칭합니다. 이것을 크게 나누어서 전자를 개별적 근로관계법, 후자를 집단적 노사관계법이라고 부릅니다.

이 글에서 다룰 노동법은 주로 전자인 개별적 근로관계법에 해당하는 내용입니다. 개별적 근로관계법은 법률로부터 노동자 개인에게 부여된 권리와, 사용자에게 부여한 의무에 관련된 내용이 주를 이룹니다. 대표적인 법률이 근로기준법입니다. 여기서는 근로기준법의 내용을 중심으로 기타 관련 법률의 내용을 보완하였습니다.

2) 근로기준법의 적용 대상

앞서 말한바와 같이 노동법은 매우 다양한 법률로 구성되어 있습니다. 따라서 법률마다 적용되어지는 대상에 있어서도 차이를 가지고 있습니다. 그러나 노동법 중, 주요 내용이 근로기준법에 있는 만큼 근로기준법의 적용대상에 대해서 알아둘 필요가 있습니다. (타 법률은 설명되어지는 부분에서 언급하였습니다.)

근로기준법의 적용대상은 일단 '노동관계'를 맺고 있는 경우에 해당합니다. 즉 법률상 노동자에 해당하는 경우에 적용되어집니다. 따라서 법률상 노동자에 해당하지 아니하는 경우에는 걸 모습이 비슷하다고 하여도 근로기준법의 적용을 받을 수가 없습니다. 대표적인 경우가 보험모집인이나 골프장 캐디 등이 있습니다. 앞서 살펴본 현장실습생도 '노동자성 여부'가 문제가 되는데, 이것이 문제인 이유가 바로 근로기준법을 비롯한 노동법의 적용을 받는다 아닌가의 기준이 되어지기 때문입니다.

다음으로 근로기준법의 적용을 받기 위해서는 '상시 5인 이상의 노동자를 사용하는 사업 또는 사업장'이어야 합니다. 근로기준법은 영리를 목적으로 하는 기업 이외에도 비영리로 운영되어지는 법인이나 단체에도 모두 적용되어집니다. '5인 이상'의 기준은 동일 업무를 하는 노동자가 5인이여야 하는 것은 아니며, 당해 사업장에 일하는 상용노동자는 물론 일용노동자, 외국인노동자, 도급제 노동자, 임시직 노동자를 모두 포함한 숫자를 말합니다.

한편 상시 5인 미만의 사업장에서도 근로기준법이 전혀 적용되어지지 않는 것은 아니며, 일정한 부분만이 적용 제외되어집니다.

※ 4인 이하 사업장에 적용되지 않는 근로기준법 주요 규정

법령 및 취업규칙 게시 의무, 계약기간의 제한, 정당한 이유 없는 해고 등의 금지, 퇴직금제도, 휴업수당, 근로시간의 제한, 시간외 근로수당, 연월차휴가, 임신 출산에 관한 기능에 유해 위험한 사업에 사용금지, 생리휴가, 취업규칙관련 규정

이 외에 임금과 산재 등과 같은 근로기준법 내용은 상시 5인 미만 사업장에서도 모두 적용되어집니다.

3) 노동조건을 결정하는 몇 가지 근거

노동관계에 영향을 미치는 것은 비단 법률만이 있는 것이 아닙니다. 근로계약서나 취업규칙, 단체협약도 모두 노동관계에 관한 내용을 담고 있습니다. 이런 것을 법률적으로는 노동법의 법원(法源)이라고 합니다. 쉽게 말하면 노동조건에 대한 분쟁이 발생하는 경우 자신의 주장에 근거가 될 수 있는 것을 말합니다.

대표적인 것이 근로계약이 있습니다. 당사자간에 근로에 관하여 정한 계약서에 따라서 노동을 제공하고 임금 및 기타 노동조건을 부여하게 되며, 이를 지급하지 않는 경우에는 계약내용을 이행할 것을 청구할 수 있습니다.

노동법의 법원에는 그 외에도 헌법과 법률, 국제법, 관습노동법, 단체협약, 취업규칙, 노동조합 규약 등이 있습니다.

헌법과 법률에 위배되는 경우 당연히 이하 다른 법원에서 정하고 있는 내용은 무효가 되며, 법률에서 정하고 있는 내용을 적용받습니다. 예를 들어 최저임금 이하의 임금으로 노사 상호간에 계약하였다하더라도 노동자에게는 최저임금을 지불하여야 합니다.

단체협약 및 취업규칙에 정해진 노동조건이 근로계약에 비해 노동자에게 유리한 경우 노동자는 단체협약 및 취업규칙에 정해진 노동조건을 지급할 것을 요구할 수 있습니다.

2. 청소년 보호를 위한 노동법상 특별 규정

노동법에서는 교육과 보호가 필요한 아동 및 청소년 시기에 노동으로 인한 피해를 입지 않도록 하기 위하여 근로기준법상에 다음과 같은 특별한 보호규정을 마련하고 있습니다. 특히 주의할 점은 이러한 청소년 보호 조항은 아르바이트 경우에만 적용되어지는 것이 아니며, 취업을 하는 경우에도 적용된다는 점입니다. 예를 들어 사용자는 다른 일반 근로자가 1일 8시간 근로를 한다고 할지라도 만 18세 미만자는 1일 7시간만을 하도록 해야 합니다.

1) 청소년 노동의 사용 제한

• 만 13세 미만 아동의 노동 금지

만 13세가 되지 아니한 아동에 대해서는 어떠한 사유로도 노동을 시킬 수 없으며, 이를 어긴 경우에는 형사처벌 되어집니다. 다만 예술 공연 참가를 하는 경우에는 취직인허증을 발급받아 예외로 인정되어질 수 있습니다.

• 만 13 ~ 15세 미만 아동 노동의 허가제

만 13 ~ 15세 미만의 자는 원칙적으로 사용이 금지되어집니다. 그러나 부득이 노동을 하여야 하는 경우에는 노동부장관이 발급하는 취직인허증을 발급받아 소지하고 있어야 합니다.

• 만 18세 미만자의 사용 시 비치 의무

호적증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 당해 사업장에 비치하고 있어야 합니다.

2) 취업 업종의 제한

• 근로기준법상 만 18세 미만자 취업금지 직종

① 건설기계관리법, 도로교통법 등에서 18세미만인 자에 대하여 운전·조종면허 취득을 제한하고 있는 직종 또는 업종의 운전·조종 업무

② 2-프로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무

③ 산업보건기준에 관한 규칙 제213조의 규정에 의한 고압실내작업과 잠수작업

④ 유류(주유업무를 제외한다)·양조의 업무

⑤ 소각 또는 도살의 업무

⑥ 교도소 또는 정신병원에서의 업무

⑦ 그 밖에 노동부장관이 산업안전보건정책심의위원회의 심의를 거쳐 지정·고시하는 업무

• 청소년보호법상 만19세 미만자 취업금지업소

청소년 출입·고용금지업소 : 유흥주점, 단란주점, 비디오방, 노래방(청소년의 출입이 허용되는 시설을 갖춘 업소에는 출입 가능), 전화방, 무도학원업, 무도장업, 사행행위영업, 성기구 취급업소

청소년 고용금지 업소 : 숙박업, 이용업, 목욕장업 중 안가실을 설치하거나 개실로 구획하여 하는 영업, 담배소매업, 유독물 제조·판매·취급업, 티켓다방, 주류판매 목적의 소주방, 호프, 카페 등, 음반판매업, 비디오물 판매·대여업, 종합게임장, 만화대여업

3) 근로계약 체결 시 청소년 보호

• 친권자, 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없습니다.

많이 혼동하는 내용 중에 하나가 친권자의 근로계약 대리입니다. 민법상 친권자는 미성년자를 대리할 수는 있으나, 근로계약을 대리하게 할 경우 친권자가 미성년자의 의사에 반하여 취업을 시키는 강제노동이 발생할 수 있는 바, 이를 금지하기 위하여 친권자, 후견인이 근로계약을 체결하는 것을 금지하고 있습니다.

미성년자를 보호하기 위하여 친권자나 후견인이 대신하여 근로계약을 체결하였다하더라도 이 계약은 무효라고 할 것입니다.

주의할 점은 이 조항은 미성년자를 대상으로 하는 것이므로 만19세도 해당되어집니다. 따라서 고교 졸업 후 취업 시 만19세 이하인 자는 부모님이 대신하여 계약서를 체결할 수 없습니다.

• 불리한 근로계약의 해지

친권자와 후견인이 근로계약을 체결할 수는 없으나, 그 근로계약의 내용이 미성년자에게 불리하

다고 인정하는 경우에는 계약을 해지할 수 있습니다. 미성년자가 실수로 인하여 근로계약을 체결하고 이로 인하여 불이익을 받지 않도록 하기 위한 것입니다.

주의할 점은 친권자나 후견인이 아닌 노동부장관도 근로계약 해지권을 가집니다. 따라서 친권자나 후견인의 도움을 못 받는 경우에는 노동부에 계약을 해지시킬 것을 요구할 수 있습니다.

4) 청소년에 대한 노동조건의 보호

• 임금의 청구

민법상 미성년자는 행위능력이 없으므로 단독으로 법률행위를 할 수 없습니다. 그러나 노동법은 이를 악용하여 미성년자의 임금을 중간착취할 수 있는 바, 이를 막기 위해 민법의 예외조항으로서 미성년자가 직접 임금을 지불할 것을 요구할 수 있도록 하고 있습니다.

• 근로시간의 제한

15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일 7시간, 1주일 42시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자간의 합의에 의하여 1일 1시간, 1주일 6시간 이내에서 연장할 수 있습니다. 따라서 1일 최장 8시간, 1주일 48시간을 초과할 수 없습니다.

1일 1시간, 1주일 6시간 이내의 연장근로에 대해서는 통상임금 50%의 가산임금을 지급하여 시간당 통상임금 150%를 지급하여야 합니다.

• 야간 및 휴일근로의 제한

만 18세 미만자인 경우 야간근로(오후 10시부터 ~ 오전 6시 사이에 근로하는 경우 모두 해당) 및 휴일에 근로를 시키지 못한다. 다만 예외적인 경우 노동부장관의 인가를 얻은 경우에 한해 이를 허용할 수 있다.

• 18세 미만자의 경우 탄력적, 선택적 근로시간제 적용 금지

탄력적 근로시간제라 함은 1월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 1주 44시간을 초과하지 아니하는 범위 안에서 특정 주나 특정일의 근로시간을 1일 8시간 1주 44시간을 초과하여 근로를 시킬 수 있도록 하는 근로시간제로서, 법정기준근로시간을 초과한 특정 주, 특정일에 대해서 연장근로수당을 주지 않아도 되는 근로시간제도를 말합니다.

탄력적 근로시간제는 노동자의 생활리듬을 흐트리는 결과를 가져오므로 건강상에 문제를 일으킬 수 있는 바, 18세 미만인 자에 대해서 그 적용을 금지하고 있습니다.

선택적 근로시간은 자유출퇴근제도와 같은 것으로 이 경우에도 18세 미만자의 적용을 금지하고 있습니다.

• 갱내근로의 금지

만 18세 미만인 자는 갱내에서 근로를 시키지 못합니다. 다만, 보건 의료, 보도, 취재 등 대통령령으로 정한 경우에 한하여 허용되어집니다.

여기서 한 가지 주의할 점은 이러한 보호규정을 어겼다고 할지라도 이는 사용자가 형사처벌 대상이 된다는 것을 뜻하는 것일 뿐 이미 행한 노동에 대한 대가를 지급받을 수 없는 것이 아닙니다. 예를 들어 규정을 위반하고 1일 10시간 일을 시켰다고 할지라도 근로기준법 위반과는 별개로 10시간의 임금을 지급하여야 합니다.

3. 노동법상의 노동자 보호 규정

앞서 말씀드린 바와 같이 노동을 하는 청소년은 원칙적으로 노동법상의 노동자로서, 법이 보장하고 있는 권리를 보장받을 수 있습니다. 다만, 아르바이트의 형태 중 많은 수가 단시간 동안 일하는 경우가 많은데, 단시간노동에 대해서는 근로기준법과 기타 노동법의 일부 규정이 적용되지 않습니다. 또한 앞서 살펴본 바와 같이 상시 고용 5인 미만의 사업장인 경우에는 근로기준법의 일부만이 적용된다는 점을 고려해야 합니다.

1) 기본적 노동권 확립을 위한 규정

• 강제근로의 금지

폭행, 협박, 감금 기타 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 노동자의 의사에 반하여 근로를 시킬 수 없습니다. 만약 임금을 선불로 받은 경우라면 받은 선불 중 일한 것을 제외한 금액을 반환하면 더 이상 근로할 의무가 없습니다.

• 폭행의 금지

사고발생 기타 어떠한 이유로도 노동자에게 폭행을 가해서는 안 됩니다.

폭력의 범위 : 신체적인 훼손, 소지품검사·물수색, 업무감시행위 포함

• 중간착취의 배제

중간착취란 취업과정이나 취업기간 중에 노사의 중간에 개입하여 이익을 얻는 것. 즉 취업소개를 이유로 돈을 받는 것은 위법이며, 형사처벌 되어집니다. 다만 법률에 의해 보장되는 경우는 가능 예) 직업소개소, 고용안정센터 등

2) 근로계약의 체결

• 근로계약 시 반드시 사용자가 노동자에게 알려주어야 하는 내용

반드시 서면으로 제시해야 할 내용 : 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법

기타 알려주어야 할 내용 : 임금, 근로시간, 취업의 장소와 종사하여야 할 업무, 기숙사 규칙과 취업규칙의 내용

다만, 이런 내용을 알려주지 않았다고 근로계약이 무효가 되는 것은 아니며, 구두 체결한 계약도 유효합니다. 이 규정은 사용자에게 대한 형사처벌을 규정한 것이므로, 구두로 약속한 근로에 대한 대가는 실제 근로하였다면 지급하여야 합니다.

취업 시에 일반적으로 이러한 내용을 노동자 쪽에서 요구하는 것이 쉽지 않습니다. 그러나 학교 추천에 의하여 취업하게 되는 경우라면 이 규정을 들어 학교 측에서 이러한 내용에 대해 서면 또는 구두로 확인을 요청하신다면 큰 도움이 될 수 있습니다.

• 노동조건이 계약과 다른 경우, 즉시 근로계약을 해지할 수 있고 손해배상 요구할 수 있음

• 근로계약 체결 시 금지되는 근로계약 내용

- ① 위약예정의 금지 : 근로계약 불이행에 대한 위약금 및 손해배상액을 예정할 수 없음 예) 결혼을 하는 경우에 1일당 10만원 벌금
- ② 전차금상쇄의 금지 : 전차금 기타 근로할 것을 조건으로 하는 전대채권과 임금을 상쇄하지 못함. 예) 100만원 선금 지급 후 이자와 원금을 임금에서 제하는 경우
- ③ 강제저금의 금지 : 임금을 강제적으로 저금하도록 하는 행위 단, 근로자 본인의 이름으로 계좌 개설, 저축의 종류 기간과 금융기관을 본인이 선택, 근로자 요구 시 즉시 반환하는 경우에는 가능

3) 임금

• 최저임금

최저임금보다 적게 계약한 경우에도 최저임금을 지급하여야 함. 임금을 정하지 않은 경우 최소한 최저임금을 지급하여야 합니다. 최저임금 계산은 통상임금을 기준으로 합니다. 최저임금은 매년 9월에 변경하여 고시되어지며 다음해 8월까지 적용되어집니다.

현재 최저임금 : 시간당 2,510원 (2003년 9월 1일 ~ 2004년 8월 31일)

주의) 취업기간이 6월을 경과하지 아니한 18세미만 근로자의 시간급 최저임금액은 2,259원 (시간급 최저임금액의 90%)으로 함.

• 임금의 지급 방법

- ① 통화불 : 강제통용력이 있는 화폐로 지급하여야 합니다. 자사 상품 등 현물로 임금을 줄 수 없음
- ② 전액불 : 압류 등 법률에 의하지 않고 일부 금액을 일방적으로 공제하거나 상계할 수 없음
- ③ 직접 지급 : 채권자나 부모 등 제 3자에게 임금수령권한을 위임할 수 없으며, 직접 본인에게 지급하여야 함
- ④ 정기적으로 지급 : 매월 1회 이상 정기 일에 지급하여야 함

• 휴업수당

사용자가 귀책사유로 인하여 휴업하는 경우에는 휴업기간 중 근로자에 대하여 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 함.

원칙적으로 영업부진, 설비고장 등 사용자의 사정으로 인하여 휴업하는 경우 임금 전액을 지급하여야 합니다. 하지만 이르기 위해서는 사용자의 고의 과실이 있어야 하며 민사소송을 통하여 이를 청구하여야 하는 바 많은 시간과 비용이 듭니다. 따라서 자연재해 등 사용자가 대응 불가능한 경우를 제외하고는 최소한 평균임금 70%를 지급하도록 강제하는 규정입니다.

일부 근로자만 해당하거나 단기간인 경우에도 모두 해당되어집니다.

• 임금의 시효

임금은 일반 채권과는 다르게 임금채권이 발생한지 3년이 지나면 그 권리를 주장할 수 없습니다. 다만 기간 계산의 기점은 임금채권이 발생한 시점이므로 연월차수당의 경우에는 주의하여 계산할 필요가 있습니다.

4) 근로시간

• 18세 미만자의 근로시간 제한

1일 7시간 1주 42시간 이내 (1일 1시간, 1주 6시간 이내 연장가능)

야간 휴일 근로의 금지, 탄력적 선택적 근로시간제의 금지

• 법정기준근로시간

1주 44시간 1일 8시간 이내에서 상호간에 정하여야 합니다.

상호간에 합의가 있는 경우에 한하여 1주 12시간 한도 내에서 연장할 수 있습니다.

이를 초과하여 근로시키는 경우에는 2년 이하 징역 또는 1000만 원 이하의 벌금에 처할 수 있습니다.

• 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산 임금 지급

1일 8시간, 1주 44시간 이상의 근로를 시키는 경우(연장근로) 또는 휴일이나 야간(오후 10시~오전 6시)에 근로를 시키는 경우 통상임금의 50%를 가산하여 지급하여야 합니다. 본래 야간 시간대에 근로하도록 정한 경우에도 야간에 일하였다면 가산임금을 지급하여야 합니다.

연장, 야간, 휴일근로의 사유가 겹치는 경우에는 모두 각각 가산하여 지급합니다.

예를 들어 휴일에 오후 1시부터 오후 12시까지 10시간을 일한 경우에는 휴일에 대해 제공하는 통상임금 8시간 + 일한 것에 대한 통상임금 10시간 + 휴일 근로에 대한 가산임금 5시간 + 연장 근로시간에 대한 가산임금 1시간 + 야간근로시간에 대한 가산임금 1시간 = 통상임금 25시간 분을 지급하여야 합니다.

5) 휴일 휴가

• 휴일

휴일은 1주간의 소정근로시간(노사 상호간에 일하기로 정한 시간)을 개근한 경우에 유급휴일이 부여되어집니다. 따라서 휴일에 대해서도 1일의 통상임금이 지급되어야 합니다.

아르바이트의 경우에도 1주일간 정한 시간을 다 일하였다면 1일의 휴일을 제공하여야 하며, 격일제에 경우에도 1주일에 하루의 유급휴일을 부여하여야 합니다.

• 월차 휴가

월차휴가라 함은 1월간 소정근로일수를 개근한 노동자에게 1일의 유급휴가를 주도록 한 제도입니다. 월차휴가는 근로기준법에서 정하고 있는 제도로서 상호간에 합의하였다하더라도 주지 아니할 수 없습니다.

월차휴가는 1년간 적치 분할하여 노동자의 자유의사에 의하여 사용할 수 있습니다.

• 연차 휴가

연차휴가란 1년간 개근한 근로자에 대하여 10일, 9월 이상 출근한 자에 대해서는 8일의 유급휴가를 주도록 한 제도로서, 2년 이상 계속 근로 시에는 계속근로 1년 당 1일의 휴가를 가산하

여 지급토록 하고 있습니다.

• 1주 근로시간이 15시간 미만인 경우 휴일, 연월차휴가는 적용되어지지 않습니다.

주의할 점은 4주간(이보다 짧은 기간 일한 경우 그 기간동안)을 평균하여 1주간의 근로시간이 15시간 미만인 경우에는 휴일 및 연월차휴가를 주지 않아도 됩니다. 이외에도 퇴직금도 적용대상에 해당하지 않습니다.

• 사용하지 못한 연월차휴가에 대해서는 연월차휴가수당을 지급받을 수 있습니다.

• 생리 휴가

사용자는 여자인 근로자에 대하여 월 1일의 유급생리휴가를 주어야 합니다.

6) 산업재해보상

산업재해보상에 대해서는 근로기준법과 산업재해보상보험법에 각각 규정되어 있습니다. 현재 상시1인 이상 사업장에 대해서 의무가입토록 하고 있으며, 예외적인 경우에만 산업재해보상보험에 적용을 받지 않도록 하고 있습니다. 산재적용 사업장이 아닌 경우에는 근로기준법에 의하여 보상받을 수 있습니다.

근로기준법과 산업재해보상보험법에 의하여 지급되어지는 보상금은 원칙적으로 사용자의 고의, 과실여부를 따지지 않고 지급되어집니다.

• 산재보상의 대상

업무상 발생한 부상 또는 질병이 산재보상의 대상이 되어집니다. 따라서 당해 부상 또는 질병이 업무와 연관이 있는가 하는 업무기인성과 업무수행성 여부에 따라 산재보상 대상여부가 결정되어집니다.

사용자의 지배 하에 있는 장소에서 당한 사고의 경우에는 업무상 재해로서 인정되어집니다. 사업장 내에서 발생한 사고, 구내식당이나 회사 주관 회식에서 발생한 사고, 출퇴근 통근버스의 사고 등은 모두 산재보상의 대상이 되어집니다.

한편 업무상 질병은 자신이 행한 업무에 의하여 질병이 발생하거나 기존에 가지고 있는 질병이 악화되는 경우를 말합니다. 각종 유해물질로 인한 질병, 과로사 등이 이에 해당합니다.

• 산재 보상의 내용

산재 보상의 범위에는 요양비, 휴업에 따른 생활비 보상, 치료 후에 남은 장애에 대한 보상, 사망 시 유족보상 등이 있습니다. 보상액수는 근로기준법에 비해 산업재해보상법이 다소 높은 수

준이며, 지급은 근로복지공단이 담당하고 있습니다.

근로기준법 및 산업재해보상법 상의 보상은 이외에 민사상 손해배상을 청구할 수 있습니다. 다만 손해 배상액에서 법률상 받은 보상금액은 공제되어집니다.

7) 근로계약의 종결 - 사직, 해고 등

근로계약이 종결되는 경우는 다음과 같은 경우가 있습니다.

- ① 노동자의 사망
- ② 합의 사직 : 당사자간의 합의에 의한 사직. 당사자간에 근로계약을 종료하기로 한 시점에서 종료
- ③ 노동자의 사직 : 원칙적으로 근로계약 기간동안에는 근로할 의무가 있습니다. 사직서를 제출한 경우에는 1월간, 월급제인 경우 다음번 임금지급기까지 근로하면 근로관계가 종료되어 집니다.
- ④ 정년의 도래 : 정년은 근로계약기간의 최장기간을 정한 것으로 정년 도래 시 종료되어 집니다. 정년 시점은 노사 상호간에 정하여야 하며, 특별한 정함이나 관례가 없는 한 해당 나의 가 된 생일에 정년에 도달한 것으로 봅니다.
- ⑤ 해고 : 근로자의 의사에 반하여 사용자가 근로계약을 종료시키는 행위
- ⑥ 근로계약 기간의 만료

근로계약도 계약임으로 계약기간을 정할 수 있습니다. 다만 근로기준법에서는 기간의 정함이 없는 계약을 원칙으로 보고, 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정하거나 1년 미만의 근로계약을 체결하도록 하고 있습니다. 그러나 최근 대법원에 의해서 다년간의 근로계약의 사법적 효력을 인정되어지고 있습니다.

따라서 근로계약을 당사자간에 정한 경우에는 근로계약이 만료 시에 근로관계는 종료되어지며, 사용자가 근로계약을 연장하거나 재 체결해야할 법적 의무는 없습니다. 따라서 법적으로 노동자는 계속근로를 주장할 수 있는 근거가 없어져 고용 불안정의 원인이 되어지고 있습니다. 다만, 이러한 경우에도 수차례에 걸쳐서 근로계약을 연장한 경우에는 근로기간의 정함이 없는 계약으로 변한 것을 인정되어질 수 있습니다.

• 해고의 제한

근로계약 기간 내에 사용자가 노동자의 의사에 반하여 해고를 자유롭게 할 경우 노동자의 생계에 막대한 영향을 미칠 수 있는 바, 노동법에서는 사용자의 해고에 대하여 일정한 제한을 가하

고 있습니다.

해고를 하기 위해서는 근로기준법 제30조 상의 '정당한 사유'가 있어야 합니다. 정당한 사유에는 부상, 질병 등으로 더 이상 근로를 행할 수 없는 일신상의 사유가 있으며, 고의 과실로 사용자에게 막대한 피해를 끼치거나 형사상 구금되어 일을 할 수 없는 등 행태상이 사유 등이 있습니다. 정당한 사유는 특정되어있는 것은 아니며 사회통념상의 기준에 의하여 판단되어집니다.

이 외에 긴박한 경영상의 사유가 있는 경우에도 '정당한 사유'가 있는 것으로 간주하는 근로기준법 제 31조에서 정하고 있습니다.

이상의 정당한 사유가 없이 해고를 한 경우에는 부당한 해고가 되며, 부당해고에 대해서는 노동위원회를 통해서 구제 받거나, 민사소송을 통해 해고무효소송을 진행할 수 있습니다. 부당해고 판정 시 노동자는 원직 복직되며 해고기간의 임금을 받을 수 있습니다. 또한 사용자는 형사처벌 대상이 되어 집니다.

• 퇴직금

사용자는 노동자 퇴직 시 계속근로연수 1년에 대해 평균임금 1개월분의 금액을 퇴직금으로 지급하여야 합니다. 퇴직금은 노사 상호간의 합의에 의하여 중간정산을 한 경우를 제외하고는 퇴직시점에서 발생되어 집니다.

아르바이트로 일한 경우라 하더라도 1주 평균 15시간 이상 일한 경우에는 퇴직금을 받을 수 있습니다. 수습이나 연수기간도 모두 계속근로기간에 포함되어지므로 이를 합산하여 지급하여야 합니다.

1년 미만의 경우에는 지급되어지지 아니하나 1년을 초과한 단수가 있는 경우에는 비례하여 지급하여야 합니다. 즉 1년 6개월 근무 시 평균임금 1.5개월분을 받을 수 있습니다.

• 기타 근로계약 종료 시 노동자의 보호

해고 예고 수당 : 사용자는 해고하고자 하는 경우 적어도 30일전에 이를 알려주어야 하며 그렇지 않은 경우에는 1월분의 통상임금을 지급하여야 합니다.

금품청산 : 퇴직이후 14일 이내에 임금 보상금 기타 일체의 금품을 노동자에게 지급하여야 합니다.

사용증명서 : 사용자는 근로자가 퇴직 후 사용기간 등 필요한 사항에 대해 증명서를 요구한 경우에는 사실대로 기입하여 즉시 교부하여야 하며, 근로자가 요구한 사항만을 기입하여야 합니다.

임금채권 우선 변제 : 사용자가 임금지급을 하지 못한 경우 다른 채권에 비하여 임금채권을 우선 변제토록 하고 있습니다. 특히 최종 미지급 월급 3개월, 미지급 퇴직금 3년, 산재보상금은

반드시 모든 채권에 우선하여 지급하도록 되어있습니다. 후자의 경우에는 국가에서 일부를 먼저 지급하고 추후에 국가가 사용자에게 구상하는 임금채권보장제도를 실시하고 있습니다.

8) '직장 내 성희롱'

• 성희롱이란 ?

'성희롱' 이라 함은 '원하지 않는 성적 행위의 부과'를 뜻합니다. 쉽게 말하면 내가 원하지 않음에도 상대방이 성적 행위를 하는 것을 말합니다. 여기서 성적 행위라 함은 넓은 의미인데 말로 성적인 수치심을 유발케 하는 것부터, 신체접촉, 강간에 이르기까지 모든 종류의 성적 폭력 행위를 말합니다.

• 더욱 심각한 것이 직장 내 성희롱!

- 직장 내 성희롱의 개념과 대처

특히 직장 내에서 성희롱은 법률에서 따로 정하고 있는데, '직장 내 성희롱'이라 함은 "사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것"을 말합니다.

물론 이런 사실이 수치스러울 수 있겠고, 직무에 있어서 어떠한 불이익을 당할까 염려도 되겠지만 반드시 주위에 도움을 요청하고 다시는 그런 행위를 하지 못하도록 하도록 해야 할 것입니다.

이러한 직장 내 성희롱에 대한 구제의 방법으로는 먼저 직장 내의 상급자 또는 동료에 의해 성희롱이 행하여 졌다면, 사업주(사장)에게 이러한 사실과 시정조치를 요구하십시오. 그러나 사업주가 이러한 요구를 받아들이지 않는다면, 각 지역의 노동 사무소나 여성부에 이를 진정할 수 있습니다.

4. 부당한 대우에 대한 구제절차

1) 임금체불

임금체불을 발생한 경우에는 사업장을 관할하는 지방노동사무소 사업장에 진정 또는 고소 고발을 하면 됩니다. 진정 시에는 체불임금내역을 정리하여 함께 제출하면 되며, 노동부의 조사 후에 사실로 인정되는 경우 사건은 검찰로 송치되어지며, 체불임금확인원을 발급하여 줍니다.

발급된 체불임금확인원을 첨부하여 법원에 민사소송절차를 거치면 되며, 회사가 부도 등의 상태

인 경우에는 가압류를 행하여 두는 것이 바람직합니다. 민사소송의 경우 다소 비용이 드는데 소액소송제나 지급결정제도를 이용하면 비교적 빠르고 저렴하게 진행이 가능합니다.

2) 산업재해

현재 1인 이상 사업장은 원칙적으로 산재보험에 들도록 강제되어 있으므로, 실제 고용보험료를 사용자가 내지 않았다하더라도 근로복지공단에 요양신청을 할 수 있습니다.

일정 기간 지속적 치료가 필요한 정도의 재해를 당한 경우에는 자동차보험이나 공상 처리 등을 하는 것보다는 산재보험을 적용받는 것이 바람직합니다. 산재보험은 요양 후 후유증이 있는 경우에 재요양이 가능합니다.

3) 근로기준법에 위반되는 부당한 대우를 받은 경우

앞서 살펴본 바와 같이 노동자에게 보장된 권리를 부여하지 않거나, 금지된 행위를 한 경우에도 관할 지방노동사무소에 진정 또는 고소 고발을 할 수 있습니다.

한편 부당한 해고나 징계, 전직 등에 대해서는 노동위원회에 구제신청을 할 수 있습니다. 1차로 지방노동위원회에서 심리하여 결정하며, 일방이 불복 시 중앙노동위원회에서 2차로 결정합니다. 또는 민사소송을 통해 부당해고무효소송을 제기할 수 있으나 일반적으로는 노동위원회를 거쳐 행정소송을 진행하는 것이 일반적입니다.

결정이나 판결로 부당해고로 인정된 경우에는 원직복직 및 해고기간의 임금 청구가 가능하며, 사용자는 형사처벌의 대상이 되어집니다.

IV. 일하는 청소년에 대한 상담 시 주의할 사항

1. 근로계약의 형태에 대해서 유의하여 보아주셔야 합니다.

최근 통계조사에 의하면 비정규직 노동자가 전체 노동자의 과반수를 넘었다고 합니다. 그렇지만 주위에 보면 의외로 자신을 비정규직이라고 생각하는 경우가 적은 것을 볼 수 있습니다.

보통 비정규직이라고 하면 임시직 또는 파트타임만을 가르치는 것으로 오해하는 경우가 많습니다. 전일근무를 하면 정규직인 것으로 생각하고 있으나 이는 잘못된 생각입니다. 비정규직은 고용이 불안정한 상태의 노동자를 지칭하는 것으로 다양한 형태를 가지고 있습니다. 비정규직은 대략 다음과 같은 형태를 말합니다.

① 계약직 노동자

정규직 노동자가 기간의 정함이 없는 근로계약인 반면 계약직 근로자는 일정한 근로계약의 기간을 가지고 있는 근로자를 말합니다. 임시직도 법률상으로는 계약직에 해당합니다.

계약직의 경우 앞서 말한 바와 같이 근로계약의 만료와 더불어 근로관계가 자동으로 종료되어지므로 사용자는 근로계약기간 만료 시 노동자가 필요 없는 경우에는 아무런 제한 없이 계약을 포기할 수 있으며, 다른 노동자를 채용하여 사용할 수 있습니다.

따라서 계약직의 경우 고도의 기술직 등으로 공급이 제한적인 경우를 제외하고는 매우 불안한 고용형태로서 고용불안에 따라 노동조건 향상을 요구하기에도 어려운 경우가 많습니다.

예) 근로계약서에 "근로계약기간은 1년으로 한다." 또는 "계약기간은 2004.1.1 ~ 2004. 12.31이다"로 명시되어있는 경우

② 파견직 노동자

근로계약은 파견회사와 맺고 일은 다른 회사에서 하는 근로자를 말합니다. "파견근로자 보호 등에 관한 법률"에서 인정하는 제한된 업종에서만 가능하며 정해진 업종 이외에는 불법으로 취급되어집니다. 불법인 경우에도 임금 및 퇴직금은 모두 수령가능 합니다.

이러한 파견직의 경우 파견회사 자체가 파견 노동자의 인건비 중 일부를 자신의 수익으로 삼는 것으로 실제 파견직의 임금 수준은 매우 낮으며 복리후생도 매우 열악한 상태입니다.

예) 각종 인재파견회사, 불법 용역·도급

③ 특수 고용직 근로자

계약상으로는 자영업을 하고 있는 것으로 나타나나, 실제로 있어서는 근로제공의 대가로 생활하고 있는 근로자를 말합니다. 이런 경우에는 노동법상의 노동자로서 인정되어지지 않으므로 노동법의 적용자체가 되어지지 않습니다.

예) 골프장 캐디, 학습지 교사, 레미콘 운전자, 화물지입 운전자 등

높은 실업률과 비정규직의 확산으로 무조건 비정규직을 거부만은 할 수 없는 상황이기는 하나 취업 시 최소한 자신의 조건이 어떠한지에 대해서는 명확히 알아둘 필요가 있을 것입니다.

2. 근로계약서를 반드시 작성하고 보관하도록 지도해 주셔야 합니다.

근로계약도 계약입니다. 그러므로 계약의 내용을 증명할 수 있는 근로계약서는 반드시 보관하고 있어야 합니다. 물론 근로계약서 이외에 취업규칙의 적용도 받으나 취업규칙보다 근로계약이 유

리한 경우에는 근로계약이 적용되어지고, 추후에 계약당시 보장한 근로조건을 지급하지 않겠다고 사용자가 나오는 경우도 많으므로 근로계약서를 꼭 작성하여 보관하도록 지도할 필요가 있다고 할 것입니다. 앞서 말한 바와 같이 학교에서 추천하는 경우에는 근로계약서를 꼭 작성하도록 유도해주시길 필요가 있습니다.

3. 현장실습 시 채용에 관하여 분명하게 하실 필요가 있습니다.

선생님과의 면담에 의하면 현장실습을 사실상 채용으로 간주하고 있는 것으로 보입니다. 그러나 앞에서 살펴본 바와 같이 '현장실습 표준협약서'만으로는 채용에 대해서는 아무런 보장이 되어지지 않습니다.

따라서 가능하다면 '현장실습 표준협약서'와 근로계약서를 함께 작성하는 것이 가장 바람직합니다. 근로계약서의 내용은 현장실습이후 노동조건에 대하여 정하여야 할 것입니다. 그것이 사실상 어렵다면 '현장실습 표준협약서'에 "현장실습기간 종료 후에는 정식사원으로 채용된 것으로 본다."는 규정을 삽입할 필요가 있습니다.

그나마도 어려운 상황이라면 채용 사업장의 채용공고와 추천희망서 등의 서류를 보관하고 있을 필요가 있습니다.

4. 만 18세 미만이나 미성년자에 대한 보호 조치가 잘 적용되어지고 있는지 검토하실 필요가 있습니다.

5. 4대 보험 적용여부에 대해서 정확하게 검토해 주실 필요가 있습니다.

6. 근로기준법을 위반한 경우에도 기왕에 한 근로에 대해서는 임금을 받을 수 있습니다.

근로기준법상의 연장근로 제한을 초과한 시간을 일하거나 만 18세 미만자가 야간에 근로한 경우에 당해 사업장의 사용자가 형사처벌 되는 것과는 별개로 노동자가 행한 근로에 대한 대가는 받아야 할 것이므로 앞에 두 경우에는 모두 가산임금을 적용하여 전액 임금을 요구할 수 있습니다.

V. 맺으며

- 청소년의 올바른 '노동'교육을 위한 작은 부탁

얼마 전 한 행정관청에 비정규 노동의 실태를 조사하러 나간 적이 있습니다. 환경미화원과 도로유지관리를 하는 노동자들을 부당해고를 한 사업장이었고, 이 사건으로 인하여 각종 언론에 보도되어지기도 한 나름대로 유명한 곳이었습니다.

같은 행정기관인 노동위원회가 부당해고로 결정했지만, 여전히 노동자들은 일터로 돌아가지 못하고 매일 시청 앞에서 시위를 벌이고 있는 실정이었습니다. 제가 생각해도 이해되어지지 않는 상황이었습니다.

그러나 이런 상황은 담당 공무원의 단 한마디로 의외로 쉽게 이해되었습니다. 담당 공무원이 왈 "법적으로 다소 문제가 있더라도 계속 추진해 나갈 것입니다"

근로기준법을 위반을 추진력 있게 밀어붙이겠다는 용감한(?) 담당 공무원의 이야기를 들으면서 어쩌면 이것이 우리 사회가 노동자의 권리에 대해 어떻게 인식하고 있는지를 단면적으로 보여주고 있는 것이 아닌가 생각해 보았습니다.

'노동의 권리'정도는 행정효율화를 위해 얼마든 포기되어질 수 있다는 생각이 바뀌지 않는 한 우리 사회의 노동권은 진정한 의미의 시민권을 획득할 수 없을 것입니다. 이것이 가능케 하는 것이 바로 노동교육이라고 생각합니다. 부당한 대우를 받은 후에 찾는 노동교육, 겨우 10% 남짓 되는 노동조합의 교육만으로는 부족합니다. 청소년의 노동교육이 절실합니다.

마지막으로 드릴 말씀은 앞서 말한 노동자의 법적 권리도 자신이 주장하지 않으면 받을 수 없다는 것입니다. 실제 노동현장에 가면 노동법 위반이라는 사실을 알면서도 그대로 유지되는 경우가 많습니다. '법은 권리 위에서 잠자는 자를 보호하지 않는다.'는 말이 있듯이 자신의 권리를 행사하고 요구하는 것이 가장 중요한 노동교육입니다.

청소년이 스스로의 노동에 자부심을 가질 수 있고, 노동자로서의 권리를 자유롭게 말할 수 있는 세상을 만들어 가는 교사 여러분들이 주역이 되어주시길 바란다는 부탁을 마지막으로 드립니다.

제1장 알하는 청소년과 법

알하는 사람과 법
알하는 청소년과 법에 대한
기본적인
이야기

1. 일하는 사람과 법

대부분의 사람들은 직장에서 일을 하고, 그 일에 대한 대가를 받아 생활을 꾸려갑니다. 오늘날의 사회에는 어떤 직업을 가지고 있던 일을 통해서만 생활을 유지할 수 있는 사람들이 대부분인 것이지요. 우리 사회의 대다수를 차지하고 있는 이러한 '일하는 사람들'을 우리는 '노동자'라고 부릅니다.

일을 하기 위해서는 우선은 일을 하고 그에 대한 대가를 받기로 하는 계약을 체결하여야 하는데, 이 계약을 '근로계약'이라고 합니다. 근로계약에는 어떤 일을 얼마나 하는지, 어디에서 하는지, 대가는 어떻게 할 것인지에 대한 내용들이 포함되어야 합니다.

이렇게 근로계약을 체결하게 되면 노동자는 정해진 시간에 출근을 하고, 일을 하기로 한 장소에서 정해진 일을 하고 퇴근을 합니다. 일을 하는 시간 가운데에는 휴식시간도 있어야 하며, 일을 하는 장소는 노동자의 건강을 해치는 것이 아니어야 할 것입니다. 또 너무 긴 시간 일을 하게 되면 노동자의 건강을 해칠 수 있기 때문에 일하는 시간도 적절해야 합니다.

따라서 오늘날 대부분의 국가에서는 노동자의 건강과 노동자의 생활을 보호하기 위해 일의 '내용', '시간', 일에 대한 '대가' 등에 관하여 법으로 일정한 기준을 정해두고 그것을 지키도록 하고 있습니다.

그러나 모든 일하는 사람이 노동자는 아니며, 모든 일이 법에서 정한 기준이 적용되는 '노동'은 아닙니다. 예를 들어 집에서 고장 난 물건을 내가 수리하는 것도 역시 '일'이지만, 그 일을 법이 정한 기준에 맞추어 실행해야 하는 것은 아니지요.

그렇다면 지금부터 법에서 대상으로 하는 일, 즉 '노동'이란 무엇인지, 그리고 '노동자'라고 불리는 일하는 사람들은 누구인지, 또 노동자가 하는 일에 대해 적용되는 법에는 어떤 내용들이 들어 있는지 살펴봅시다.

**‘일’ 그리고 ‘일을 한다’는 것은
무슨 뜻일까요?**

● 생활에서 쓰는 노동(일)이란 말의 뜻

일 - 사람이 가치나 의의가 있는 것을 이루기 위해 어떤 장소에서 일정한 시간 동안 힘들여 몸을 움직이거나 머리를 쓰거나 하는 활동. 노동(勞動). 작업.

노동 (勞動) - 사람이 생활에 필요한 물자를 얻고 삶의 가치를 실현하기 위해 정신적·육체적인 활동을 행하는 것.

일을 한다는 것은 특별한 것이 아니라 일정한 시간과 노력을 들여 결과물을 얻는 것입니다. 노력이란 육체적 활동일 수도 있고, 정신적인 활동일 수도 있지요. 노동은 일과 같은 의미입니다.

법에서는 이를 '근로'라고 표현하나, 우리 사회에서 근로와 노동은 그 쓰임새와 의미가 조금은 다릅니다. 근로는 단지 '시키는 일을 열심히 하는' 의미로, 그리고 '노동'에는 삶의 가치 실현, 그리고 세상을 유지하고 움직이는 기본이 되는 것이라는 의미가 함축되어 있는 것으로 해석되는 것이지요. 따라서 법에서 쓰는 '근로자'라는 말보다는 '노동자'라는 말이 일하는 사람들에게는 더 의미 있는 말이고, '근로'라는 말보다는 '노동'이 더 의미 있는 말이지요.

그러나 노동의 우리말은 '일'이므로 여기에서는 '일하는', '일하는 청소년'이라는 말을 주로 쓰기로 합니다.

● 법에서 쓰는 노동(일)이란 말의 뜻

근로기준법 제16조 【근로의 정의】
이 법에서 근로라 함은 정신노동과 육체노동을 말한다.

노동조건을 규율하는 대표적인 법인 근로기준법에서는 '근로'의 의미를 정신노동과 육체노동 모두를 의미하는 것으로 봅니다. 즉, 기술을 사용하여 일을 하는 생산적 업무뿐만 아니라 사무실에서 지식을 사용하여 일하는 것도 모두 노동인 것입니다.

● 아르바이트도 일, 즉 '노동'입니다.

취직을 하여 하루 8시간씩 꼬박꼬박 일하는 것이 아니라 그보다 짧은 시간을 일하는 것이라 하더라도 자신의 노동력을 이용하여 다른 사람이 지시하는 일을 한다면 이 역시 법에서 정한 기준의 적용을 받는 노동입니다.

흔히 '아르바이트'라고 불리는 단기적, 임시적 성격을 많이 가지고 있는 것도 "일, 노동"입니다.

● 수습, 견습, 훈련도 '노동'입니다.

형식적으로는 교육의 모습을 띠고 있으나, 실제로는 노동에 해당되는 경우가 있습니다. 수습, 견습, 훈련이라는 이름으로 일하게 되는 경우가 그런 것이지요, 일이나 기술을 배우는 사람이라는 이유로 '노동'이 아닌 것처럼 말하기도 하지만, 배우는 사람이라 하더라도 실제로 가르치는 사람이나 고용한 사람의 지시에 따라 일을 하는 경우에는 이 역시 '노동'입니다.

고등학교 실습생들이 직장에서 일하게 되는 경우도 마찬가지입니다. 그러한 경우도 형식적인 것과는 관계없이 실제로 사업장에서 지시를 받고 일을 하고 있다면 노동에 해당합니다.

일하는 사람을 '노동자'라 합니다!

● '노동자'의 의미

노동자는 사업장에 취업해서 사업주의 지시대로 일을 하여 받은 임금으로 생활을 하는 사람을 말합니다.

근로기준법 제14조 【근로자의 정의】
이 법에서 근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말한다.

근로기준법의 적용을 받는 노동자는 육체적 노동을 하는 생산적뿐만 아니라, 정신적 노동을 주로 하는 사무직, 육체노동과 정신노동의 중간쯤이라고 설명되는 서비스직 등 모두가 되겠지요. 즉, 일정시간 일을 하기로 약속을 하고 그 대가로 돈을 받는다면 모두 노동자입니다. 그리고 정규직뿐만 아니라 임시직, 일용직, 아르바이트, 시간제 노동자도 모두 근로기준법의 적용을 받는 노동자이지요.

노동법 키포인트 1

법의 보호 대상이 되는 '(임금)노동자'란 직종(생산직, 서비스직, 사무직 등)이나, 근무형태(정규직, 임시직, 일용직 등), 노동의 제공방법(정신노동, 육체노동 등)을 불문하고, 임금을 받기 위해 사업 또는 사업장에서 사용자의 지시 하에 노동을 제공하는 자를 의미합니다.

• 사례로 보는 노동자

[노동부 행정해석]

- 근로기준법상 근로자라 함은 임금을 목적으로 타인에게 사용되어 그 지휘 감독 하에 근로를 제공하는 자를 말하므로 아르바이트 학생도 근로자에 해당한다. (1984.09.22, 근기 1451-19712)
- 1일 2시간 근로하는 파트타임 근로자에게도 연·월차휴가를 주어야 한다. (1991.08.12, 근기 01254-11559)
- 졸업예정자라 하더라도 사용자가 채용을 목적으로 근로계약을 체결하고 정상의 근로를 제공하고 있는 경우라면 근로자로 취급하여야 할 것. (1980.11.26, 법무 811-30876)

[대법원 판례]

- 고등학교 졸업예정자인 실습생이고 또 그 작업기간의 잠정적인 것이라 할지라도 바로 이러한 사유만으로 동인이 근로기준법의 적용을 받는 근로자가 아니라고 단정할 수 없고, 사업주와 실습생 사이의 채용에 관한 계약내용, 작업의 성질과 내용, 보수의 여부 등 그 근로의 실질관계에 의하여 근로기준법 제14조의 규정에 의한 사용종속관계가 있음이 인정되는 경우에는 그 실습생은 근로기준법의 적용을 받는 근로자에 해당한다.(1987.06.09, 대법 86다카 2920)

• 회사의 사장이 일을 하는 데...

회사의 사장이 일을 하는데, 그렇다면 사장이 노동자일까요?

그렇지 않습니다. 사장은 일을 하기는 하나, 임금을 받기 위해 타인에게 종속되어 지시를 받으며 일하는 것은 아니므로 노동자는 아닙니다.

사장은 자신의 재산, 즉 기계, 건물 등을 소유하고, 노동자를 고용하여 이를 통해 일을

시켜 발생하는 이윤으로 생활을 하므로 노동자가 아니며, 오히려 이런 사장과 같은 사람들을 법에서는 '사용자'라고 합니다.

사용자는 노동자를 고용하여 일을 시키는 사람이므로 법에서 정한 기준들을 지켜야 하는 사람입니다. 사용자란 일반적으로 사업주(사장)를 말합니다. 그러나 단지 사업주만이 아니라 사업주를 위해 노동자를 지휘·감독하는 자도 사용자에 포함됩니다. 예컨대, 구체적으로 일을 지시하는 공장장, 지점장, 관리소장과 같은 사람들도 법에서 정한 기준을 사업주와 함께 준수하여야 할 의무를 가지는 사용자에 해당하는 사람들인 것이지요.

근로기준법 제15조 【사용자의 정의】

이 법에서 사용자라 함은 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

일 하는 사람을 '보호'하는 법이
존재하는 이유!

• 노동법은 왜 만들어졌을까요?

노동자는 취업해서 일을 해야만 생활을 유지할 수 있고, 사업주는 그런 노동자를 고용하여 일을 시키고 그 대가로 임금을 주는 입장에 있기 때문에 노동자와 사업주와의 관계에서는 기본적으로 사업주가 경제적, 사회적 우위에 있을 수밖에 없습니다.

따라서 초기 산업화 시대에는 사업주는 노동자에게 임금만 주면, 무한정, 어떠한 일이라도 시킬 수 있는 것으로 사람들에게 인식되었습니다. 그래서 노동자들은 적은 임금만을 받으며, 힘든 일을 하루 20시간 가까이 해야만 하는 경우도 있었고, 날이 열악해지는 노동조건과 피해를 지는 생활에 노동자들은 집단적 저항을 일으키기도 하였습니다.

이러한 노동자들의 투쟁으로 노동자의 인간으로서의 존엄성과 최소한의 행복한 생활을 보장해 주기 위한 법들이 만들어지기 시작했습니다. 우리나라에서도 노동자의 인간다운 생활을 위하여 헌법, 근로기준법, 최저임금법, 노동조합 및 노동관계조정법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법 등 노동조건을 최저한도를 정하고 있는 법이 있습니다.

• 노동법은 약자를 보호하는 법

기본적으로 노동자가 약자일 수밖에 없는데, 더구나 나이가 어린 청소년이라면? 또 여성이라면 어떨까요?

노동자가 약자이면 약자일수록 불리한 조건 속에서 일을 할 수밖에 없는 상황은 더욱 심해집니다. 나이 어린 청소년이고, 또 청소년들이 노동법 내용을 잘 모른다는 이유로 사업주가 불이익을 주거나 함부로 대하며 인격적인 존중을 하지 않는 경우가 태반입니다. 그리고 여성의 경우 여성이라는 이유만으로 취직을 못하거나 취직해서도 남성노동자보다 낮은 대우를 받거나 성희롱 등으로 힘겨운 직장생활을 해야 하기도 합니다.

따라서 우리나라 법은 노동하는 청소년, 노동하는 여성, 그리고 장애인 등 약자를 위하여 더욱 특별한 보호규정을 두고 있습니다.

법에서 보호한다는 것은 무슨 뜻일까요?

- 사용자는 ~ 하면 안 된다 / ~ 하지 못한다.
사용자는 ~ 이상은 주어야 한다. / ~ 해야 한다

법에서 '보호'한다는 것은 노동자를 고용한 사용자에게 사용자가 반드시 지켜야 할 일정한 의무를 부과한다는 것을 말합니다.

아래에서도 볼 수 있는 것과 같이 근로기준법은 '사용자는 - 하면 안 된다', '사용자는 - 하지 못한다.' 또는 '사용자는 - 해야 한다', '사용자는 - 이상은 주어야 한다' 라고 규정하여, 사용자가 법에서 정한 최저기준을 지키도록 하고 있습니다.

제7조 【폭행의 금지】 사용자는 사고발생 기타 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행, 구타행위를 하지 못한다.

제24조 【근로조건의 명시】 사용자는 근로계약 체결시에 근로자에 대하여 임금, 근로시간 기타의 근로조건을 명시하여야 한다. 이 경우 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법에 관한 사항에 대하여는 대통령령으로 정하는 방법에 따라 명시하여야 한다.

제30조 【해고 등의 제한】 ① 사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 하지 못한다.

제36조 【금품청산】 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 임금·보상금 기타 일체의 금품을 지급하여야 한다.

제53조 【휴게】 ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

제64조 【연소자증명서】 사용자는 18세 미만인 자에 대하여는 그 연령을 증명하는 호적증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 비치하여야 한다.

- 법을 어기는 것에 대한 처벌은 사용자(고용주)가 받습니다.

법에서 사용자에게 지키도록 규정한 의무를 어겼을 경우, 그에 대한 처벌은 그 의무를 어긴 사용자가 받습니다. 예를 들면, 각 조항을 어겼을 때 다음과 같이 처벌을 받게 됩니다.

제7조 【폭행의 금지】 사용자는 사고발생 기타 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행, 구타행위를 하지 못한다.

→ 5년 이하의 징역 또는 3,000만 원 이하의 벌금

제24조 【근로조건의 명시】 사용자는 근로계약 체결시에 근로자에 대하여 임금, 근로시간 기타의 근로조건을 명시하여야 한다. 이 경우 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법에 관한 사항에 대하여는 대통령령으로 정하는 방법에 따라 명시하여야 한다.

→ 500만 원 이하의 벌금

제30조 【해고 등의 제한】 ① 사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 하지 못한다.

→ 5년 이하의 징역 또는 3,000만 원 이하의 벌금

제36조 【금품청산】 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 임금·보상금 기타 일체의 금품을 지급하여야 한다.

→ 3년 이하의 징역 또는 2,000만 원 이하의 벌금

제53조 【휴게】 ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

→ 2년 이하의 징역 또는 1,000만 원 이하의 벌금

제64조 【연소자증명서】 사용자는 18세 미만인 자에 대하여는 그 연령을 증명하는 호적증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 비치하여야 한다.

→ 500만 원 이하의 벌금

그리고 사업주인 사용자를 위해 지휘 감독을 행하는 하급의 사용자, 즉 점장, 공장장, 소장 등이 그 의무를 어겼을 경우에는 사업주(사장, 고용주)인 사용자도 함께 처벌합니다. 왜냐하면, 사업주에게는 하급의 사용자들이 근로기준법을 지키도록 교육하고 강제할 의무가 있다고 보기 때문입니다.

2. 일하는 청소년과 법

일하는 청소년에 대해서 법은 더 특별한 보호를 하고 있습니다. 그렇다면 법에서 정한 특별한 보호를 받는 청소년에 해당되는 사람은 누구일까요?

‘청소년’이란 누구를 말하는 것일까요?

• 청소년의 의미

청소년을 일반적으로 ‘미성년자’라 부릅니다. 그러나 미성년자와 법에서 보호하고자 하는 청소년의 범위는 조금 다릅니다. 그렇다면 법에서 특별히 보호받아야 한다고 규정한 청소년은 정확히 누구를 말하는 걸까요?

■ 비슷한 말들과의 비교 ■

민법

민법에서는 만 20세 미만인 자를 ‘미성년자’라고 하고, 미성년자의 법률행위는 반드시 법정대리인(부모 등)의 동의를 받도록 하고 있습니다.

청소년보호법

청소년보호법에서는 ‘청소년’이란 만 19세 미만의 자라 하여, 각종의 유해업소 출입, 술, 담배 등 유해 식품의 판매에 대하여 그 판단 기준으로 삼고 있습니다.

근로기준법

대표적인 노동보호법인 근로기준법에서는 만 18세 미만의 자를 ‘연소자’라 하여, 성인 노동자와 다른 각종의 보호 규정 적용 대상으로 삼고 있습니다. 이는 만 18세 이상인 경우 성인과 거의 동등한 체력조건을 갖는다고 보기 때문입니다.

이렇게 법에서는 각각 '미성년자', '청소년', '연소자' 등의 다른 말을 사용하고 있고, 연령에 대해서도 조금씩 다르게 정하고 있습니다.

또 근로기준법은 단지 만 18세 미만의 자에 대해서만 특별 보호규정을 두고 있는 것이 아니라, 그 외 민법상 미성년자, 즉 만 20세 미만인 자에 대한 특별 보호규정도 두고 있습니다. 왜냐하면 근로기준법은 노동하는 사람들을 보호하기 위한 것이므로 기본적으로는 신체적으로 약한 만 18세 미만의 청소년을 보호하는 규정을 두고 있지만, 그것과 함께 다른 법에서 충분히 보호되지 못하는 부분, 즉 만 20세 미만의 미성년자의 노동의 권리까지 충분히 보호할 수 있도록 하기 위한 것입니다.

이 책에서는 '청소년 노동자'라는 말을 사용할 때 만 18세 미만의 연소자뿐만 아니라, 만 18세, 19세의 미성년자인 노동자를 포함한 뜻으로 사용할 것입니다.

• 법에서는 “만 나이”가 기준이 됩니다.

근로기준법에서는 일반적인 미성년자와 성인의 구분과는 다르게, 연령에 따라 세분화하여 보호를 두텁게 하고 있습니다.

우선 만 20세 미만의 '미성년자'에 대한 보호규정을 두고 있고, 만 18세 미만인 자를 '연소자'라고 하여 미성년자 보다 두텁게 보호하고 있으며, 절대 일할 수 없는 나이를 만 13세 미만으로 규정하여 어린 '아동'이 노동으로 인해 성장과 교육 등에 방해를 받지 않도록 하고 있습니다.

■ 자기 나이 계산법 ■

법에 정해져 있는 나이는 보통 만 00라 표현되어지는 나이를 말합니다. 예를 들면 아이가 태어나 돌이 되면 우리 나이로는 보통 2살이 되지만 만으로는 1살이 됩니다.

한 가지 더 생각할 점은 우리나라에서는 보통 한 해가 시작하면 1살 더 먹은 것으로 간주하나, 만으로 계산하는 경우에는 월, 일 까지 따져서 나이를 계산합니다.

예를 들면, 1990년 11월 5일 생일인 사람이 만 13세가 되는 때는, 1990년 11월 5일 +13년 = 2003년 11월 5일이 됩니다. 그러므로 2003년이 되어도 11월 5일이 되기 전까지는 일을 할 수 없습니다.

일하는 청소년을 보호하는 법!

• 헌법과 근로기준법

우리나라 헌법에서는(제32조) 모든 국민에게 일할 권리와 의무가 있음을 밝히고 있습니다. 또한 그와 함께 여성의 노동과 연소자의 노동은 특별히 보호를 받아야 한다고 합니다. 왜냐하면 여성과 연소자의 경우 신체적으로 성인 남성과 같은 강도와 같은 시간의 노동을 할 수 없기 때문이지요. 그러한 사실을 감안하여 여성과 연소자의 노동에 대해서는 특별한 보호가 이루어져야 한다는 기본적 원칙을 밝히고 있는 것입니다.

헌법 [제32조]

- ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.
- ② 모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의 원칙에 따라 법률로 정한다.
- ③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.
- ④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.
- ⑤ 연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.
- ⑥ 국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.

이러한 헌법의 기본원칙에 따라 근로기준법에서 세부적인 특별 보호규정을 두고 있습니다.

근로기준법은 헌법 제32조의 뜻에 따라, 인간의 존엄성을 보장할 수 있는 최저 근로조건을 정하고 있는 법률입니다. 근로기준법에서는 성인 남성노동자를 기준으로 근로조건을 정하면서 또한 성인 여성노동자, 임신 중인 노동자, 연소 노동자 등에 대한 특별 보호규정을 함께 두고 있습니다(제5장 여성과 소년). 헌법 제32조에서 여성의 근로와 연소자의 근로는 특별한 보호를 받아야 한다는 뜻을 따라 규정한 것이지요.

뿐만 아니라 청소년들이 일을 할 경우, 주로 아르바이트의 형태를 가진 단시간 노동일 경우가 많

은데요, 근로기준법에서는 단시간 노동이라는 이유로 불이익을 받지 않도록 단시간 노동자들에 대한 보호규정도 두고 있습니다.

● ‘청소년 노동자’에 대한 근로기준법 상 특별 보호 규정

만 20세 미만의 미성년자에 대한 특별 보호

■ 근로계약에 대하여 ■

먼저, 근로계약을 할 때 미성년자라 하더라도 본인이 직접 체결하도록 규정하고 있습니다.(근로기준법 제65조)

제65조 【근로계약】
① 친권자 또는 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.
② 친권자, 후견인 또는 노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 향후 이를 해지할 수 있다.

왜냐하면 다른 사람이 미성년자의 근로계약을 대신할 수 있도록 할 경우, 자신의 의지와 관계없이 강제로 노동에 시달리게 될 우려가 있기 때문이지요. 이는 민법에서 미성년자의 계약은 법정 대리인인 부모가 대신하여 체결할 수 있다는 것에 대한 특별 규정입니다.

또 한편 직접 근로계약을 체결하였다고 하더라도 부모나 후견인, 노동부 장관은 근로계약 내용이 미성년자에게 불리할 경우 그 계약을 무효로 할 수 있는 권한이 있습니다. 무효가 되더라도 이미 일한 것에 대한 대가는 다 받을 수 있습니다.

■ 임금청구에 대하여 ■

미성년자라 하더라도 임금을 사업주에게 직접 청구할 수 있도록 하고 있습니다. (근로기준법 제66조)

제66조 【임금청구】
미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 있다.

이는 미성년자라는 것을 이유로 사업주가 부모나 다른 대리인에게 임금을 지급할 경우 일을 한 사람에게 대가가 제대로 전달되지 않을 우려가 있고, 또한 사업주가 이미 부모에게 임금을 지급하였다는 이유로 미성년자를 강제로 근로시킬 수 있는 우려가 있기 때문이지요.

만 18세 미만인 자에 대한 특별 보호

■ 연소자 증명서 비치 1) ■

우선 근로계약시 사업주가 연령을 확인하여 청소년에 대한 보호 및 배려를 할 수 있도록 연소자 증명서를 비치하도록 하고 있습니다(근로기준법 제64조). 이때 비치한다는 것은 사업장 내에 걸어두는 등의 방식으로, 노동자와 사용자는 물론 제 3자도 항상 볼 수 있도록 하는 것을 말합니다.

제64조 【연소자증명서】
사용자는 18세 미만인 자에 대하여는 그 연령을 증명하는 호적증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 비치하여야 한다.

■ 노동시간과 시간외 노동 제한 및 야간, 휴일 근로 금지 ■

또한 청소년이 장시간 노동에 시달리지 않도록 하기 위하여 성인 노동자 보다 적은 시간을 일하도록 규정하고 있습니다. 그리고 연장근로에 대해서도 최장 한도를 정하여 그 이상을 일할 수 없도록 하고 있으며, 야간, 휴일에 일을 시키지 못하도록 하고 있습니다(근로기준법 제67조).

제67조 【근로시간】
15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 42시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자간의 합의에 의하여 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.

■ 유해·위험 사업에서의 노동 금지 ■

노동의 내용에 있어서도 제한을 두고 있습니다. 18세 미만인 청소년을 도덕상 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못하도록 하고 있으며, 또한 갯내에서 근로시키지 못하도록 하고 있습니다(근로기준법 제63조).

1) 이때 비치라 함은 사업장 내에 걸어두는 것을 의미하는 것으로서, 노동자와 사용자는 물론 제 3자도 항상 볼 수 있도록 하는 것을 말합니다.

제63조 【사용금지】

① 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 경과되지 아니한 여성(이하 "임산부"라 한다)과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.

만 13세 이상 만 15세 미만인 자에 대한 보호

만 15세 미만인 청소년은 원칙적으로 일을 시킬 수 없습니다. 그러나 청소년이 일을 해야만 하는 경우, 근로기준법은 특별히 취직인허증을 발급하여 일을 할 수 있도록 하고, 또한 특별한 보호를 하도록 하고 있습니다(근로기준법 제62조).

제62조 【최저연령과 취직인허증】

- ① 15세 미만인 자는 근로자로 사용하지 못한다. 다만, 대통령령이 정하는 기준에 따라 노동부장관이 발급한 취직인허증을 소지한 자는 그러하지 아니하다.
- ② 제1항의 취직인허증은 본인의 신청에 의하여 의무교육에 지장이 없는 한 직종을 지정하여서만 발행할 수 있다.

만 13세 미만인 경우에는 일을 시킬 수 없다!

취직 인허증은 만 13세 이상 만15세 미만인 청소년에 대해서만 발급할 수 있도록 하고 있으므로 만 13세 미만인 아동은 일을 시킬 수 없습니다.

● 일하는 청소년과 관계되는 법

■ 근로기준법 ■

근로기준법에서는 최저수준의 노동기준을 정하고, 사용자가 그보다 더 나은 노동조건을 사업장에서 적용하도록 강제하는 법입니다. 그리고 청소년에 대하여는 특별히 보호하도록 하고 있습니다.

■ 최저임금법 ■

최저임금법은 생활을 보장할 수 있는 최저 임금수준을 정한 법입니다. 단 최저임금법에서는 청소년의 경우 성인의 최저임금의 90% 이상을 지급하도록 하고 있습니다.

■ 산업재해보상보험법 ■

산업재해보상보험법은 국가가 사업주들로부터 보험료를 받아 노동자가 일을 하다 다쳤을 경우, 혹은 일로 인해 질병이 발생했을 경우에 치료를 받을 수 있도록 정하고 있는 법입니다.

■ 산업안전보건법 ■

산업안전보건법은 산업안전·보건에 관한 기준을 정하여 산업재해를 사전에 예방하고 노동자가 건강하게 일할 수 있는 환경을 만들기 위해 정한 법입니다.

■ 남녀고용평등법 ■

남녀고용평등법은 사업장에서 일을 할 때 남성 혹은 여성이라는 이유로 차별대우를 하지 않도록 강제하고 있는 법입니다. 또한 성폭력에 대해서 강한 처벌 규정을 두고 있습니다.

■ 청소년 보호법 ■

청소년 보호법에서는 청소년이 일을 할 수 없는 업소를 규정하여, 그러한 업소의 사용자가 청소년을 고용하여 일을 시켰을 경우 처벌할 수 있도록 하고 있습니다.

■ 직업교육과 관련된 법령 ■

그 외에 노동에 대한 직접적인 규제 법률은 아니나 실업계 현장실습생과 관하여 정하고 있는 법률로 고등학교 직업교육에 대한 법령인 산업교육진흥법과 직업교육훈련촉진법이 있다.

제2장

실제 일터에서 알아두어야 하는 법 이야기

일 자리를 구할 때부터 그만둘 때까지
알아두어야 할 체크포인트 **19**

1. 나 오늘 일자리 구하러 간다!

- 체크포인트 1에서 9까지

잠깐!

일 자리를 찾으러 가기 전에 먼저 내 자신이 일을 할 수 있는지, 내가 일을 구할 준비는 되는지 먼저 알아보아야 합니다. 알하러 가지전에 체크포인트 1~9 꼭 한번 체크 해보세요.

- 체크포인트 1 절대 일을 시킬 수 없는 나이 : 만 13세 미만
- 체크포인트 2 청소년에게 절대 일을 시켜서는 안 되는 장소와 업무
- 체크포인트 3 호적증명서 또는 동의서
- 체크포인트 4 취직인허증
- 체크포인트 5 근로계약 기간을 확인하자
- 체크포인트 6 임금을 확인하자!
- 체크포인트 7 근로시간을 확인하자!
- 체크포인트 8 기타의 근로조건을 확인하자
- 체크포인트 9 최종 근로계약서의 작성

나는 아직 일을 할 수 없는데... - 일을 할 수 있는 나이와 업무

체크포인트1

절대 일을 시킬 수 없는 나이 : 만 13세 미만

기계가 못하는 것이 없는 지금에도 사람의 손으로만 만들 수 있는 것이 있는 데 그 중 하나가 바로 축구공이라고 합니다. 우리가 흔히 보는 그 많은 축구공이 일일이 사람 손을 거쳐야 만들어진다는 것이지요.

그런데 이러한 축구공의 특성 때문에 우리도 잘 알고 있는 세계 유명 스포츠사가 사람들로 부터 비난을 받는 일이 생겼습니다. 무슨 일인가 하면 앞서 설명한 축구공의 제작을 가난한 나라의 초등학교 정도의 아이들에게 시키고 있다는 사실이 밝혀졌기 때문입니다. 화려한 모습을 가진 비싼 축구공 뒤에는 푼돈을 받고 학교도 못간 채 하루 종일 축구공 제작에 매달려야 하는 아이들이 있다는 사실에 세계인이 경악을 하였던 것입니다.

이런 어린 아이들의 노동을 보통 아동노동이라고 합니다. 이러한 아동노동은 공부도 하고, 놀기도 하면서 앞으로 사회의 주역이 되어야 할 아이들이 어른들의 돈벌이 수단이 되는 것을 막기 위해 세계적으로 금지되고 있습니다.

우리나라도 예외가 아니어서 원칙적으로 만 15세 미만인 경우에는 일을 할 수 없도록 하고 있습니다. 단, 만 13세, 14세인 경우 노동부에서 취업인허증 (관련 내용 체크포인트 4)이라는 것을 받으면 일할 수 있습니다. 그러나 만 13세가 안 되는 경우에는 절대 일을 할 수 없습니다.

다만, 국악신동이라 불리는 오대양 군처럼 예술 공연에 참가하는 경우에는 만13세가 안되더라도 참여할 수 있습니다.

노동법 키 포인트2

절대 노동을 시킬 수 없는 나이 : 만 13세 미만
취직인허증을 교부받아야 만 일할 수 있는 나이 : 만 13세, 만 14세
일을 할 수 있으나 특별한 보호를 받는 나이 : 만 15세, 만 16세, 만 17세
성인 노동자와 같은 대우를 받는 청소년 노동자의 나이 : 만 18세 이상

체크포인트2

청소년에게 절대 시켜서는 안 되는 장소와 업무

일을 구하다 보면 이 일도 해보고 싶고, 저 일도 해보고 싶어질 것입니다. 그리고 어떤 경우에는 별로 바람직하지는 않은 일이지만 돈을 많이 벌 수 있는 경우도 있을 것입니다.

땀 흘려 일해보고 그 대가를 받는 것은 참 좋은 경험입니다. 하지만 너무 이른 시기에 몸과 마음이 병들 수 있는 일을 하는 것은 바람직하지 않습니다. 이런 이유로 우리나라에서는 도덕상 또는 보건상 유해위험한 사업에서는 만 18세가 안 되는 청소년을 사용하지 못하도록 정하고 있습니다. (근로기준법 제63조)

일자리를 구하기 전에 다음 각 사항에 해당하는지를 먼저 생각해보고, 다음 중 하나라도 해당한다면 그 일에 종사하여서는 안 됩니다. 또한 주위에 다음에 해당하는 일자리에 청소년을 사용하는 경우가 있으면 즉시 노동부나 상담 센터 또는 선생님에게 이야기하도록 합시다.

• 근로기준법상 만 18세 미만자 취업금지 직종

- ① 건설기계관리법, 도로교통법 등에서 18세미만인 자에 대하여 운전조종면허 취득을 제한하고 있는 직종 또는 업종의 운전조종 업무
- ② 2-프로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무
- ③ 산업보건기준에 관한 규칙 제213조의 규정에 의한 고압실내작업과 잠수작업
- ④ 유류(주유업무를 제외한다)양조의 업무
- ⑤ 소각 또는 도살의 업무
- ⑥ 교도소 또는 정신병원에서의 업무
- ⑦ 그 밖에 노동부장관이 산업안전보건정책심의위원회의 심의, 거쳐 지정·고시하는 업무

• 청소년보호법상 만19세 미만자 취업금지업소

청소년 출입·고용금지업소	청소년 고용금지 업소
유흥주점, 단란주점, 비디오방, 노래방 (청소년의 출입이 허용되는 시설을 갖 춘 업소에는 출입 가능), 전화방, 무도 학원업, 무도장업, 사행행위영업, 성기 구 취급업소	숙박업, 이용업, 목욕장업 중 안마실을 설치하거나 개실로 구획하여 하는 영업, 담배소매업, 유독물 제조·판매·취급 업, 티켓다방, 주류판매 목적의 소주방, 호프, 카페 등, 음반판매업, 비디오물 판 매·대여업, 종합게임장, 만화대여업

광 반손으로 가도 될까?

체크포인트3 호적증명서 또는 동의서

만 18세 미만인 청소년을 사용하는 사업장에서는 청소년의 연령을 증명할 수 있는 호적증명서 (호적등록 등초본, 주민등록 등초본 중 한 가지)와 친권자 또는 후견인의 동의서를 반드시 비치하여야 합니다. (근로기준법 제64조)

호적증명서를 요구하는 것은 사용자가 취직 전 청소년의 연령을 확인하도록 하여 그 연령에 따른 보호를 하도록 하기 위한 것이며, 친권자(예를 들어 부모) 등의 동의서를 비치하도록 하는 것은 근로계약을 체결할 때 친권자가 관여하게 함으로써 청소년이 불합리한 계약을 체결하게 되는 것을 막기 위한 것입니다.

체크포인트4 취직인허증

만 15세 미만의 청소년에게는 원칙적으로 일을 시킬 수 없음이 원칙임은 위에서 말한 바와 같습니다. 그러나 만 13세 이상 15세 미만의 청소년 즉, 만 13세, 14세인 경우에는 노동부 장관의 취직인허증을 받아 취업할 수 있습니다.

즉, 취직인허증이란 원칙적으로 일을 시킬 수 없는 만 15세 미만, 만 13세 이상의 자에 대하여 노동부 장관이 제반 사정을 고려하여 예외적으로 취직을 할 수 있도록 허용하는 허가증이라 할 수 있습니다.

이 경우 취직인허증을 비치하였다면 위에서 말한 호적증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서는 비치한 것으로 봅니다.

• 취직인허증 발급절차

취직인허증 교부 신청서 작성(각 지역 지방노동사무소²⁾ 민원실에 비치)

→ 학교장과 친권자 또는 후견인의 서명 + 사용자가 될 자의 연명

→ 가까운 지방노동사무소의 민원실에 접수

→ 허가여부 결정(만 15세 미만의 자에게 유해하거나 위험한 업무인지를 심사)

→ 의무교육에 지장이 없는 한도에서 직종을 지정하여서만 본인 및 사용자가 될 자에게 교부

• 취직인허증의 재교부 및 반환

사용자 또는 만 15세 미만의 청소년 노동자는 취직인허증을 잃어버렸거나 못쓰게 된 경우, 위와 같은 방법으로 취직인허증을 다시 교부받아야 합니다. 또한 일을 그만두게 되는 경우 사용자와 청소년에게 지급된 취직인허증은 노동사무소에 반환하여야 합니다.

여서 일을 해야겠다!

• 근로계약의 체결

자, 드디어 마음에 드는 일자리가 발견됐습니다. 대략 얼마정도 준다는 이야기도 있고 대략 어느 정도 일하면 되는 것도 알게 되었으면 이제 일하러 갈 일만 남은 걸까요? 그렇지 않습니다. 여기서 이 '대략'이라는 말이 자칫 함정이 될 수도 있기 때문입니다.

2) 서울 지역의 각 지방노동사무소의 주소 및 연락처는 [부록 4]

일을 하기 전에 우리는 사용자와 근로계약을 체결하게 됩니다. 근로계약은 일정한 형식을 요구하지 않는 것으로 문서로 체결하여도, 그냥 말로 약속만 하여도 모두 유효합니다. 그러나 그 내용은 항상 확실히 확인을 하고 가야겠죠. 좀 건방지다는 말을 듣더라도 정할 것은 확실히 정한 후에 일하는 것이 가장 현명합니다. 하나하나 체크하면서 혹시 아직 안 물어본 것이 있다면 마저 확실히 물어본 후에 일을 시작합니다.

현장실습을 나가는 경우에는 현장실습 표준협약서를 본인과 회사, 학교(또는 훈련원)의 대표 3인이 체결하게 됩니다. 현장실습 표준협약서에는 현장실습에 관련된 내용과 현장실습시 근로조건에 관한 내용이 포함되어 있습니다. 이 경우에도 회사에 근로를 제공하는 것인 본인이므로 근로조건에 대해서는 충분히 검토하고, 주위에 자문을 구한 후에 체결하도록 합니다. 또한 조건 중에 마음에 들지 않는 것이 있다면 충분히 이야기합니다. (계약서 관련 자세한 내용은 제 5장 자료 1 참조)

체크포인트 5 근로계약 기간을 확인하자!

모든 계약에는 '기간'을 가집니다. 예를 들어 철수가 친구에게 "1000원을 꾸주면 내일 갚을게"라고 말하고 돈을 빌렸다고 합니다. 이 경우 철수가 약속(계약)을 지키기 위해서는 반드시 내일 안에 돈을 다시 갚아야 합니다. 이렇듯 모든 계약에는 계약의 내용이 언제까지 유지될 것인지 하는 계약기간이 담겨져 있습니다.

근로계약의 경우에도 마찬가지입니다. 근로계약에도 기간이 있는 경우가 있습니다. 근로계약서에 "계약기간은 2004년 7월 1일 ~ 2004년 8월 31일로 한다"고 되어 있다면 2개월 동안만 근로를 제공할 의무가 있고, 임금을 받을 권리가 생깁니다. 이는 반대로 생각하면 2004년 8월 31일이 지나면 더 일하고 싶어도 사용자가 거부하면 더 이상 일을 하지 못하게 됩니다.

하지만 모든 근로계약에 기간을 두어야 하는 것은 아닙니다. 실제로 있어서는 특별히 근로계약의 기간을 정하지 않은 경우가 더 일반적입니다. 이런 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약이 되어서 근로자가 스스로 그만 두거나 정당한 해고사유가 있지 않은 이상은 근로관계가 계속 이어집니다.

현장실습을 가는 경우 현장실습기간만 정해져 있다면 회사는 현장실습기간동안만 근로관계를 유지시키면 됩니다. 따라서 현장실습기간이 끝나면 더 이상 현장실습생을 고용할 의무가 발생하지 않습니다.

그러나 현장실습계약을 하면서 실습기간 이후에 고용을 보장한다는 약속을 하거나 취업 공고를 정규직으로 낸 경우에는 당연히 고용이 보장되어지므로, 단지 현장실습기간이 끝났다고 하여서 일을 그만두게 할 수 없습니다. 이런 경우는 부당해고로서 법률적 구제를 받을 수 있습니다.

그러므로 현장실습을 나가는 경우에는 단지 현장실습기간 이외에 고용여부에 대해서 계약서에 정확히 명시하는 것이 바람직합니다.

- 정규직/비정규직
신문이나 TV를 보다보면 비정규직이라는 얘기는 들어보신 적이 있을 것입니다. 그런데 막상 비정규직이 무엇인지에 대해서는 정확히 알지는 못하는 경우가 많습니다. 비정규직은 고용이 불안정한 근로자를 말하는 것으로 다음과 같은 근로자를 모두 합쳐서 부르는 명칭입니다.
- 계약직 근로자
근로계약의 기간을 가지고 있는 근로자를 말합니다.
근로계약의 기간 만료와 동시에 사용자의 고용의무가 사라집니다.
임시직, 촉탁직 등으로 불리기도 함
예) 근로계약서에 "근로계약기간은 1년으로 한다" 또는 "계약기간은 2004.1.1 ~ 2004. 12.31이다"가 명시되어있는 경우
- 파견직 근로자
근로계약은 파견회사와 맺고 일은 다른 회사에서 하는 근로자를 말합니다. "파견근로자 보호 등에 관한 법률"에서 인정하는 제한된 업종에서만 가능. 정해진 업종 이외에는 불법으로 취급되어집니다. 불법인 경우에도 임금 및 퇴직금은 모두 수령가능
예) 각종 인재파견회사, 불법 용역·도급
- 특수 고용직 근로자 : 계약상으로는 자영업을 하고 있는 것으로 나타나나, 실제에 있어서는 근로제공의 대가로 생활하고 있는 근로자를 말합니다.
예) 골프장 캐디, 학습지 교사, 레미콘 운전자, 화물지입 운전자 등

체크포인트6 임금을 확인하자!

임금은 여러분이 일한 것에 대한 대가입니다. 과자 한 봉지를 먹으려고 해도 거기에 맞는 대가를 지급해야 하는 것처럼 여러분이 일하고 받는 대가는 아주 정당한 것입니다.

여러분이 일한 대가로 얼마를, 어떻게 받는지 명확히 해야 합니다. 대략 얼마라는 식으로 말하면 다시 정확한 액수를 물어볼 정도의 용기는 있어야 합니다. 그리고 언제 임금을 줄 것인지에 대해서도 분명히 해야 합니다.

그리고 한 가지 더 받는 임금이 몇 시간을 일하고 받는 것인지도 명확해야 합니다. 근로시간이 1일 8시간이지만, 임금이 2시간의 시간외근로를 포함하여 1일 10시간 분을 지급하는 것이라고 되어 있다면 하루에 10시간씩 일해도 더 이상 임금을 받지 못하는 결과를 가져올 수 있으므로, 꼭 확인해야 합니다.

현장실습 협약서를 체결하는 경우 현장실습수당, 현장실습시간을 각각 임금과 근로시간으로 생각하고 정확히 확인할 필요가 있습니다.

● 임금의 지급방법

먼저 '임금의 지급 방식'에 대하여 법에서는 '임금은 통화로 근로자에게 직접 그 전액을 지급하여야 하며, 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 지급하여야 한다.'(근로기준법 제42조)고 규정하고 있습니다.

따라서 임금을 현금으로 주지 않고 그 직장에서 생산하는 물품으로 지급한다던가, 일을 한 노동자가 아닌 부모님에게 직접 지급하는 행위, 또는 일부를 적립금의 명목으로 떼고 지급하는 행위, 매월 1회 이상 정기적으로 지급하지 않고 들쭉날쭉 지급하거나 2, 3개월에 한 번씩 지급하는 행위는 모두 법을 위반하는 행위입니다.

● 임금의 액수와 최저임금

① '임금의 액수'에 대해서는 법에 별다른 규정을 두고 있지 않으며, 임금은 사용자와 노동자간에 자유롭게 정하는 것을 원칙으로 하고 있습니다.

그러나 이렇게 자유롭게 정하는 임금은 자칫 사용자들에 의해 너무 낮게 정해질 수 있으며, 그러한 경우 노동자는 일을 행함에도 불구하고 생활이 너무 어려워질 수 있습니다.

② 그런 일을 방지하기 위해 국가에서는 '최저임금법'을 정하여 일하는 사람들이 인간으로서의 최소한의 생계와 문화생활을 누릴 수 있도록 하고 있습니다. 따라서 노동자를 채용하여 일을 시키는 사업주는 그 업종과 규모에 관계없이 최저임금법에서 정한 최소한의 임금 이상을 일의 대가로 지급하여야 합니다.

③ 최저임금은 매해 9월에 새롭게 산정 되어 발표됩니다.

2003년 9월 1일 ~ 2004년 8월 31일까지 시간당 2,510원을 최저임금으로 정하고 있습니다.

다만, 취업기간이 6월을 경과하지 않은 만 18세 미만 청소년 노동자의 시간급 최저임금액은 성인 노동자의 시간급 최저임금액의 90%이상으로 정하고 있습니다. 따라서 이 경우 2004년 9월 전까지의 최저 임금은 시간당 2,259원입니다. 그러나 7개월 이상 취업하고 있는 경우에는 당연히 시간당 2,510원 이상의 최저임금을 지급해야 합니다.

비록 노동자와 사용자간에 최저임금보다 낮은 수준의 임금으로 일할 것을 약속했다고 하더라도 그것은 무효가 되며, 최소한 최저임금을 받을 수 있으니 꼭 최저임금을 확인할 필요가 있습니다.³⁾

노동법 키 포인트³

최저임금의 액 : 2004년 9월 전 까지 시간당 2,510원
(만 18세 미만인 자로서 일을 시작한지 6개월이 되지 않은 경우
시간당 최저임금 2,259원)

임금의 지급방법 : 임금은 통화로 노동자에게 직접, 그 전액을 1월에 1회 이상 일정한 기일을 정하여 지급하여야 한다.

체크포인트⁷ 근로시간을 확인하자 !!

이제 얼마를 받을지 결정이 됐다면 얼마나 일해야 하는지도 물어봐야겠지요. 그러면 보통 몇 시간 일해야 하는지, 몇 시부터 몇 시까지 일해야 하는지 말씀해 주실 것입니다.

법에서는 상호 합의에 의해 노동자가 사용자의 지시에 따라 일을 행하여야 하는 시간을 '근로시간'이라 합니다. 모두 알다시피 근로시간은 노동자의 생활의 질과 깊은 연관이 있는 노동 조건으로, 노동운동의 역사는 근로시간 단축의 역사라 할 만큼 중요합니다.

● 법정 근로시간과 청소년 노동자의 근로시간 상한

오늘날 대부분의 국가에서는 1일 8시간 노동제를 규정하고 있습니다. 우리나라의 근로기준법도

3) 최저임금이 얼마인지 찾아보는 방법

- 가까운 노동사무소 민원실을 찾거나 전화를 하여서 물어봅니다.

- 노동부 홈페이지(<http://www.molab.go.kr>)에 들어가서 법령정보 중에 고시/공고를 찾아보시면 최저임금이 얼마인지 찾아보실 수 있습니다.

만 18세 이상의 성인 노동자에 대하여는 1일 8시간, 1주 44시간 근로시간제를 채택하고, 원칙적으로 이를 초과하여 노동을 시키지 못하게 하고 있습니다.(근로기준법 제49조) 이처럼 법에서 그 상한을 제한하고 있는 근로시간을 '법정 근로시간'이라 합니다.

따라서 사용자와 노동자가 합의하여 근로시간을 정하는 경우 반드시 이 법정 근로시간의 한도 내에서만 정하여야 하며, 법정 근로시간을 초과하는 근로시간의 정함은 원칙적으로 법으로 금하고 있습니다.

특히, 만 18세 미만의 청소년 노동자들은 신체적으로 성인 노동자보다 약하고, 성장기에 있기 때문에 그 보다 적은 시간을 노동하게 하여야 합니다. 이에 법에서는 만 18세 미만의 청소년 노동자에 대하여는 1일 7시간, 1주 42시간을 초과하여 노동을 행하지 못하게 규정하고 있습니다.(근로기준법 제67조)

이때 주의하여야 할 것은 위와 같은 법정근로시간을 초과하여 근로시간을 정한 경우, 사용자는 그에 대한 처벌을 받게 되며, 그러한 경우라도 우리가 법정근로시간을 초과하여 일한 것에 대한 임금은 그대로 사용자로부터 지급 받을 수 있다는 점입니다.

● 청소년 노동자의 야간, 휴일근로의 금지

또 한 가지 주의해야 할 점은 만 18세 미만의 청소년 노동자에 대하여는 밤 10시부터 새벽 6시까지의 '야간 시간'과 근로의 의무가 없는 '휴일'에는 일하게 할 수 없다는 점입니다. 다만, 꼭 필요한 경우에 한하여 일을 시킬 노동자의 동의와 노동부 장관의 인가(허락)를 얻어서만 행할 수 있습니다.

노동법 키 포인트4

근로시간의 규제

만 18세 이상의 성인 노동자의 경우 1주 44시간 1일 8시간 이내, 만 18세 미만 청소년 노동자의 경우 1주 42시간, 1일 7시간 이내

단, 만 18세 미만의 청소년 노동자에 대하여는 야간근로(밤 10시부터 새벽6시까지)와 휴일근로를 행하게 할 수 없다.

체크포인트8 기타의 근로조건을 확인하자

위에서 우리는 근로계약의 내용이 될 임금과 근로시간에 대하여 살펴보았습니다.

이외에도 우리가 근로계약을 체결하기 전에 살펴 볼 근로조건이 있는데요. '일의 내용' (어떠한 일을 할 것인가) 과 '취업의 장소' (어디서 일할 것인가)가 그것입니다. 혹시 위험한 일이거나 청소년에게 적당하지 않은 일을 해야 하는 것이 아닌지 알아보기 위해서는 조금 더 해야 할 일에 대해서 물어 보아야 할 것입니다.

얘기를 듣다보니 해야 할 일 중에 체크포인트 2 에 나온 일이 있다면 일을 하여서는 안 됩니다. 또한 해야 할 일 중에 일부가 해당한다면 그 일은 청소년이 할 수 없다고 말씀드리고 그 일을 제외시켜줄 것을 요구하는 것이 좋을 것입니다.

그리고 자기가 하는 일이 체크포인트 2에 해당하는지를 잘 모를 때에는 상담실이나 노동사무소 등에 전화를 걸어서 하는 일이 이에 해당하는지를 물어보도록 합시다.

체크포인트9 최종 근로계약서의 작성!

자 이제 해야 할 일과 임금, 근로시간 등등이 모두 마음에 든다면 이제 일자리를 주고, 일 할 것을 서로 약속해야 합니다. 이 약속이 바로 근로계약입니다.

● 근로계약서는 문서로 작성하자!!

대부분의 경우에는 일을 시작할 때 정하여야 할 사항을 말로만 약속하곤 합니다. 이런 경우에도 근로계약은 체결되어지는 것입니다. 그리고 말로 약속한 것은 모두 근로계약의 내용이 되므로 이를 반드시 지켜야 합니다.

하지만 간혹 서로 약속한 것에 대해 지키지 않는 경우가 발생하곤 합니다. 그런 때 말로만 약속하였다면 사용자의 약속위반을 밝히기가 쉽지 않습니다. 이와 같이 우리는 일을 할 때 종종 사용자가 처음 약속과 다른 일, 적은 임금의 지급 등 부당한 대우를 받을 수 있습니다.

따라서 이런 위험을 줄이기 위해서는 근로계약을 말이 아닌 서면으로 작성해서 한 부씩 가지고 있는 것이 좋습니다. 조그만 규모의 회사의 경우에는 근로계약서 자체가 없는 경우가 있는데 그럴 때에는 우리가 직접 근로계약서를 만들어서 가져가는 것도 좋을 것입니다. 4)

현장실습을 나가는 경우에는 본인과 회사 대표, 학교(또는 교육기관) 대표가 참여하여 현장실습협약서를 체결하게 됩니다. 현장실습협약서 내용 중에 근로조건에 대한 내용을 담고 있으므로 이를 근로계약으로 이해하시면 됩니다.

현장실습협약서 체결시 가장 주의할 것은 실습기간 이후에 고용이 계속 보장되는지에 대한 내용입니다. 노동부 고시 현장실습 표준협약서에 이 내용이 없는 만큼 실습 이후 고용에 대해서 명확히 문서에 남기는 것이 바람직합니다.

• 근로계약의 내용

근로계약을 체결할 때에는 사용자는 앞서 확인해야 한다고 말씀드린 임금, 근로시간, 취업 장소, 종사할 업무 등 다른 근로조건에 대하여 일할 사람에게 반드시! 사전에! 확실하게! 이야기하도록 법으로 정하고 있습니다. 그러므로 말해 주지 않는다면 주눅들 것 없이 이야기할 수 있을 것입니다. (근로기준법 제24조)

그리고 임금의 구성항목, 계산방법, 지불방법에 대해서는 반드시 서면으로 작성하여 보여 주도록 하고 있다는 점도 알아두시면 유용할 것입니다. (근로기준법 제24조)

노동법 키 포인트5

되도록 근로계약서는 서면으로 작성하여 사업주와 우리가 한 부씩 갖고 있도록 하자. 다만, 그렇지 못 할 때라도 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법만이라도 반드시 서면으로 작성하여 한 부씩 갖도록 요구하자.

4) 근로계약서의 예시는 [자료 1 참고]

2. 일을 한지 벌써 한 달째...

- 체크포인트 10에서 16까지

자 이제 일도 어느 정도 몸에 배고 일에도 좀 여유가 생겼을 것입니다. 재밌게 일하고 유익한 경험이 되려면 이왕 하기로 마음먹은 만큼 열심히 알아야겠지요.

그럼 땀에 대한 대가는 잘 받으셨는지요. 알리기 전에 꼼꼼히 따져 보는 것만큼 서로 간에 약속이 잘 지켜지고 있는지 살펴보는 것도 중요합니다. 피곤한 몸으로 열심히 일한 대가를 못 받으면 너무 화나지 않을까요. 자 그럼 지금 나는 열심히 일한 만큼 정당한 대가를 받는지 한번 살펴봅시다.

체크포인트 10 ~ 16 꼭 한번 체크 해보세요.

- 체크포인트 10 돈(임금)은 얼마를, 어떻게 받는 지
- 체크포인트 11 혹시 약속보다 일을 더하게 되나요?
- 체크포인트 12 실제 이야기한 것과 다른 일을 시키나요?
- 체크포인트 13 휴게·휴일·휴가 등의 확인
- 체크포인트 14 폭언·폭행 등
- 체크포인트 15 성적인 농담 등 '직장 내 성희롱'
- 체크포인트 16 재해보상

약속을 지키는지 우선 확인합시다!

체크포인트10 돈(임금)은 얼마를, 어떻게 받는 지

주기로 한 돈을 잘 주고 있는지가 아마 우리에게 가장 큰 관심체크 사항일 있을 것입니다. 그런 나쁜 어른은 없어야겠지만 가끔 회사가 어렵다며, 며칠만 있으면 줄 테니 참아 달라 하면서 차일피일 임금 지급을 미루는 경우가 있습니다.

임금을 주기로 한 날이 하루라도 지나면 바로 이건 약속위반, 조금 어려운 말로 '임금체불'이 되는 것입니다. 또 임금을 주기로 한 것보다 적게 준다면 그것 또한 임금체불이 됩니다. (다만, 원래 일하기로 했던 것보다 적게 일했다면 그 만큼은 적게 받겠지요.)

그러면 어떻게 할까? 만약 가게에서 돈만 받고 물건을 주지 않는다면 어떻게 하시겠습니까? 당연히 물건을 줄 것을 요구하겠죠. 똑같이 일한 후에 돈을 받지 못한 것에 대해서는 줄 것을 요구하여야 합니다.

이러한 임금체불 등 사용자가 법에서 정한 의무를 다 하지 않을 경우에 여러분이 취할 수 있는 조치는 크게 '행정적 구제조치 (이를 진정제도라고도 합니다.)', '형사적 고소, 고발조치', '민사적 구제조치' 등이 있습니다. 5)

체크포인트11 혹시 약속보다 더 일을 하게 되나요? (연장근로와 가산임금)

• 연장근로

경우에 따라서는 우리에게 사전에 약속한 것 보다 더 일을 해줄 것을 사용자가 부탁할 때 있습니다.

5) 자세한 사항은 제 3장을 참고

다. 원칙적으로 우리에게는 사전에 약속한 것보다 더 일을 해야 할 의무는 없습니다. 그러나 일을 하는 사이에 직장에서 급박한 사정 등이 있음에도 이를 모른 채한다면 너무 야박하다는 생각도 들 수 있겠죠.

따라서 법에서는 이러한 약속된 시간외에 하는 노동을 '연장근로'라고 표현하고 있습니다. 그러나 이러한 연장근로는 만 18세 미만의 청소년 노동자에게는 반드시 그 개인의 동의를 받은 경우에만 시킬 수 있습니다. 또한 청소년 노동자의 동의를 받았다고 무한정 시킬 수 있는 것은 아니고, 반드시 하루 1시간 이내(7+1), 1주일에 6시간 이내(42+6)에서만 시킬 수 있습니다. (근로기준법 제67조)

혹시 일을 하다보면 근로계약은 아침 9시부터 일하기로 되어 있는데도 실제로는 8시 30분까지 회사에 와서 일을 해야 하는 경우가 있을 수 있습니다. 이런 경우에는 계약상의 근로시간과 관계 없이 실제 일한 시간은 모두 근로시간으로 인정되므로 이 시간에 대해서는 일한 대가를 받아야 하고, 이 시간이 법정기준근로시간을 초과했거나 야간, 휴일에 이루어졌다면 가산임금을 적용하여 임금을 받아야 합니다.

다른 예로, 상점에서 손님을 대기하고 있는 시간을 모두 휴식시간으로 간주해서 실제 10시간동안 상점에 있었는데도 일한 것은 8시간만 일한 것으로 간주하는 경우, 또는 비가 오거나 기계 고장으로 인해 일은 못하고 대기한 시간을 일한 시간에서 뺀 경우 등이 있는 이는 모두 위법한 것으로 일하기 위한 대기시간은 모두 근로시간에 포함되어야 하고 휴식시간도 따로 보장해야 합니다.

• 가산임금의 지급

일하는 시간이 길어질수록 노동자가 느끼는 피로감은 더한 것이 일반적인 사실입니다.

따라서 이러한 연장근로에는 보상이 더 커야 정당 할 것입니다. 이에 근로기준법에서는 사용자에게 연장근로 시간 중에는 '시간당 임금의 50%이상을 더 가산하여' 지급하도록 하고 있는데 법에서는 이를 '가산임금'이라 합니다.

예를 들어 우리가 임금을 시간당 2,100원 씩 받기로 하였다면, 연장근로 시간에 일한 임금은 시간당 3,150원씩을 받을 수 있는 것이지요. (근로기준법 제55조)

한 가지 주의 할 점은 이러한 시간의 수당은 연장근로 뿐 아니라, 체크 포인트 6의 '야간근로'와 '휴일근로'시에도 적용된다는 점입니다.

• 연장근로 지시에 대한 거부권

그런데, 만일 우리가 이러한 연장근로, 야간, 휴일근로를 하고 싶지 않다면 어떻게 할까요? 연장근로는 사전에 약속된 시간외의 근로이므로 정당하게 이러한 노동지시에 대해 거부할 수 있습니다. 왜냐하면, 법에서 이를 거부해도 된다고 정하고 있기 때문입니다. 만일 우리가 이러한 노동을 거부하였다고 하여 사용자가 우리를 해고한다면 이는 '부당해고'에 해당하며, 우리는 이에 대한 적절한 조치를 '노동위원회'를 통해 구할 수 있습니다.

노동법 키 포인트 6

연장근로 : 만 18세 미만의 청소년 노동자의 경우 노동자 개인의 동의 하에, 1일 1시간, 1주 6시간 이내에서만 가능
연장근로수당 : 시간급 임금의 100분의 50을 가산하여 지급하여야 함

체크포인트12
실제 이야기 한 것과 다른 일을 시키나요?

체크포인트 8에서 말한 바와 같이 어디서, 무슨 일을 할 것인가는 반드시 근로계약을 맺을 때 사용자가 노동자에게 알려주도록 법에서 정하고 있습니다.

만약 이렇게 약속한 것과 다른 장소나 다른 일을 하게 한다면 이것은 사용자가 우리와 맺은 근로계약을 위반한 것으로 일하는 것을 거부할 수 있습니다. 또한 이로 인해 우리가 어떠한 손해를 입었다면, 그에 대한 배상도 받을 수 있습니다. 그리고 만약 처음 약속과 다른 일이지만 그 일을 한 경우에는 사용자는 우리에게 당연히 그 일의 대가를 지급해야 합니다.

노동법 키 포인트 7

사용자가 사전의 약속과 다른 일을 우리에게 시키는 경우 우리는 그러한 내용을 담은 근로계약을 사용자와 다시 체결하거나 그 일을 그만 둘 수 있다. 다만, 일을 그만 둘 경우 우리가 금전적인 손해를 입었다면, 그 배상을 사용자에게 요구할 수 있다. 손해 배상의 신청은 노동위원회에 신청할 수 있다.

6) 서울지방노동위원회와 중앙노동위원회의 주소 및 연락처는 [부록 4] 참고

일을 하면 반드시 쉬어야 한다!

체크포인트13
휴게, 휴일, 휴가 등의 확인

일할 때는 열심히 해야겠지만 쉬어야 할 때는 쉬어야 일의 능률도 오르고, 피곤함도 가십니다. 그래서 법에서는 휴게, 휴일, 휴가라는 것을 정하여서 반드시 일정한 시간을 부여하도록 하고 있습니다.

• 휴게

먼저 '휴게'라는 것은 흔히 휴식시간이라 불리는 것입니다. 휴식시간은 사용자의 지시나 감독이 없이 우리들이 자유롭게 사용할 수 있는 시간입니다. 법에서는 우리들이 쉬지 않고 일을 함으로써 건강을 해치지 않도록 일하는 도중에 휴식시간을 주도록 정하고 있습니다.

즉, 4시간 일한 경우에는 30분 이상을, 8시간 일한 경우에는 1시간 이상을 일하는 도중에 휴식시간으로 주도록 되어 있습니다. (근로기준법 제53조) 따라서, 휴식시간을 줄 경우에는 이를 잘게 쪼개어 10분씩 나누어주거나 일이 다 끝나가는 시간에 한꺼번에 주거나 하여서는 안 됩니다.

또한 휴식시간이라 하면서도 손님이 오면 바로 일을 해야 하거나, 생산 원재료를 교체하는 시간 등의 이른바 '대기시간'은 휴식시간으로 볼 수 없습니다. 따라서 반드시 일하는 사람이 자유로이 쉴 수 있는 시간만이 휴식시간이라 볼 것입니다. 그러나 점심시간을 휴식시간으로 주는 것은 가능합니다.

• 유급 주휴일

'유급 주휴일'은 1주일 동안 일하기로 한 날을 모두 출근 한 경우에 1주일 중 하루를 유급으로 (임금을 주면서) 쉬도록 하는 것을 말합니다. (근로기준법 제54조) 흔히 일요일을 쉬는데 그 이유

가 바로 휴일을 주어야 하기 때문입니다. 아르바이트를 하는 경우에도 일주일 중 하루는 반드시 휴일이 있어야 합니다. 따라서 우리는 주휴일 에는 일을 하지 않고도 하루치의 임금을 그대로 받을 수 있습니다. 7)

단, 일요일이 반드시 주휴일 이어야 하는 것은 아니며, 주기적으로 일정한 요일에 쉬도록 하면 가능한 것으로 봅니다. 8)

휴일은 원래 노동의 의무가 없는 날 이며, 만 18세 미만의 청소년의 경우에는 원칙적으로 휴일근로를 시킬 수 없으나, 반드시 필요하여 제한적으로 휴일근로를 하였다면 이에 대한 가산임금이 지급되는 것은 체크포인트 6.과 10 에서 본 바와 같습니다.

• 유급 휴가

‘유급 휴가’ 라는 것은 1달 (월차휴가) 또는 1년 (연차휴가) 동안 일하기로 한 날을 모두 출근한 경우 법에 의해 주어지는 ‘쉬는 날 ’로서, 일하지 않아도 임금이 지급되는 날입니다. (근로기준법 제57조, 제59조)

아르바이트의 경우 해를 넘기면서까지 하는 경우는 흔치 않지만 1달 이상의 기간동안 일하는 경우는 많은데 1달 동안 일하기로 한 날짜를 모두 출근하였다면 그 다음 달 중 원하는 하루는 일하지 않고 쉴 수 있습니다. 물론 그 날에 대해서는 임금이 지불되어야 합니다. 그리고 이 휴가를 쓰지 않고 1년이 넘거나 일을 그만두는 경우에는 쉬지는 못했어도 주어진 휴가일수 만큼의 날짜에 대한 임금을 받을 수 있습니다.

그리고 만약 장기 아르바이트로 1년을 넘게 한 경우에는 약속한 바대로 일한 시간과 날짜를 지켰다면 10일을, 10%정도 약속한 것보다 일을 못한 경우에는 8일을 휴가로 다음해에 사용할 수 있습니다. 일단 생긴 연차휴가는 월차휴가와 마찬가지로 사용하고, 사용 못하는 경우 돈으로 받을 수 있습니다.

현장실습을 나간 경우에도 1달간 결근 없이 일했다면 하루의 월차휴가가 발생한 것으로 볼 수 있습니다. 또한 1년간 일하였다면 만근시 10일, 9할 이상 출근시 8일의 연차휴가를 사용할 수 있습니다.

7) 4주간을 평균하여 1주간의 근로시간이 15시간 미만인 자의 경우에는 주휴일이 부여 되지 않으며, 1주간의 근로일 중 1일 이라도 결근한 경우에 사용자는 해당 노동자에 대해 주휴일 을 반드시 주어야 할 법적 의무는 없습니다.

8) 현충일, 광복절 등의 이른바 ‘공휴일’은 원칙적으로 공무원이 쉬는 날이란 의미에서 공휴일이라 불립니다. 이러한 공휴일에 대해 사용자가 반드시 노동자를 쉬게 하여야 할 법적 의무는 없습니다.

휴게 : 4시간 노동에 30분 이상,
8시간 노동에 1시간 이상 일하는 도중에 부여 하여야 함.
유급 주휴일 : 1주일동안 약속한 노동일을 모두 노동 한 경우 부여됨.
월차 유급휴가 : 1월동안 약속한 노동일을 모두 노동한 경우 1일이 부여됨.
연차 유급휴가 : 1년 동안 약속한 노동일을 모두 노동한 경우 10일이 부여됨.

일을 하는 것은 죄가 아니다 인권을 지키시다!

체크포인트14 폭언, 폭행 등

일하다 보면 실수도 하고, 잘못도 있을 것입니다. 그럴 때면 다시는 그 와 같은 실수를 반복하지 않도록 주의 깊게 듣고 이에 따라 열심히 일하면 될 것입니다.

하지만 실수나 잘못을 하였다하더라도 주의에 그쳐야지 이것이 폭언이나 폭행으로 이어져서는 안 됩니다. 어떠한 경우라도 근로관계 안에서의 폭력이나 폭행은 정당화 될 수 없는 것이기 때문입니다.

법에서도 이를 우려하여 “사용자는 사고발생 기타 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행, 구타 행위를 하지 못한다.”(근기법 제 7조) 정하고 있고, 이를 어길 시에는 5년 이하의 징역 또는 3,000만 원 이하의 벌금에 처하게 하여 엄히 처벌하도록 하고 있습니다.

체크포인트15 성적인 농담 등 ‘직장 내 성희롱’