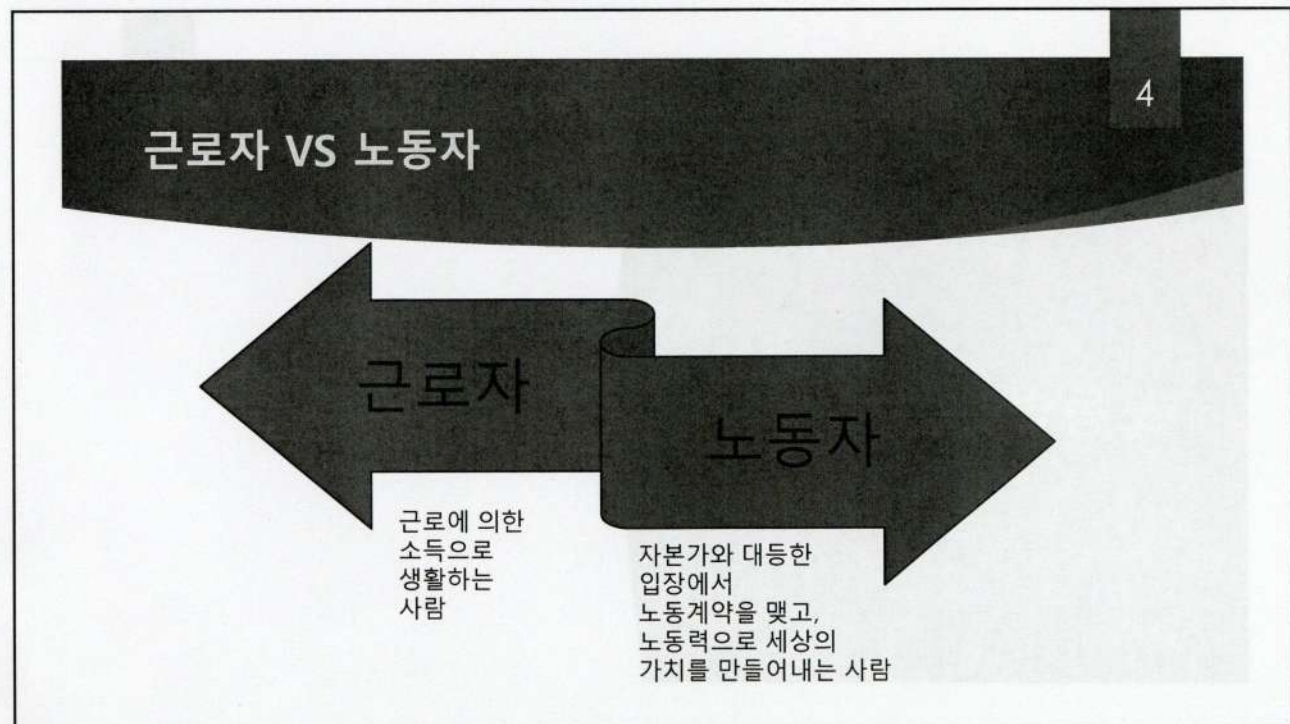
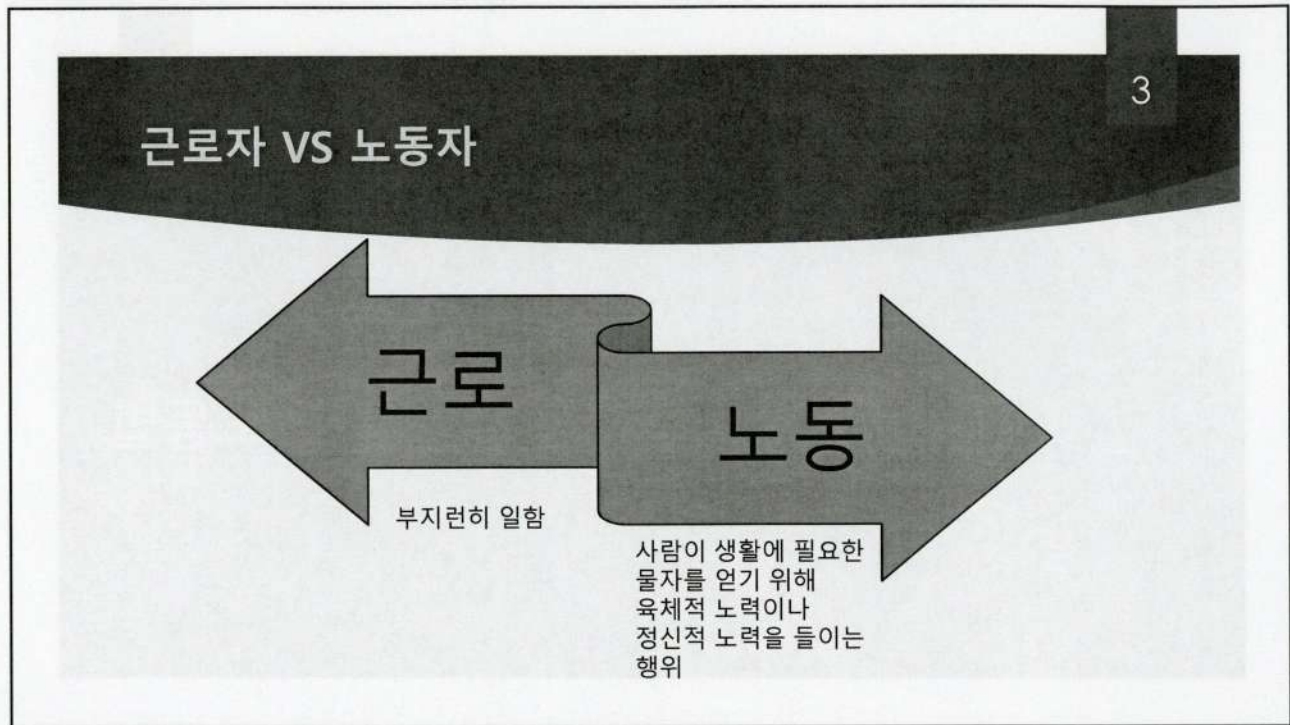


예비여성노동자가 알아야 할 노동법

김신지심
(법무법인 오월 노무사 / 함께노동(준) 기획국장)

노동법이란?



근로자 VS 노동자

5



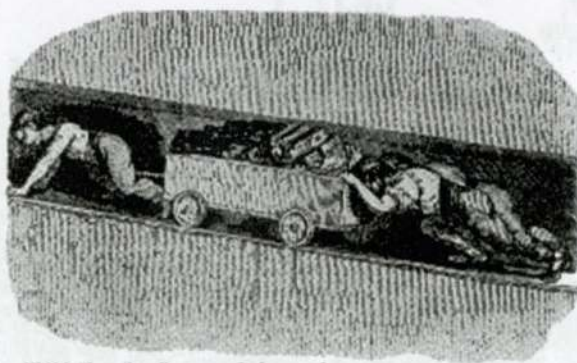
일제강점기, 근로정신대



박정희, '노동절'을 '근로자의 날'로

노동법을 바라보는 시선

6



이윤을 위해서는 어떤 것도 허용되던
초기 자본주의 시대

'엄마가 돌아가셨을 때
저는 아주 어렸죠
말도 잘 못하는 저를
아버지가 팔아버렸어요
난 그저 '베베베' 하면서 울었죠
지금은 굴뚝을 수시며
검댕 속에서 잠을 자요'

윌리엄 블레이크(William Blake)의 시
'굴뚝 청소부'
(The Chimney Sweeper-1797년)

노동법을 바라보는 시선

7



시민법 => 노동법의 탄생

Civil law, 70년대



재산권 < 노동권

노동법을 바라보는 시선

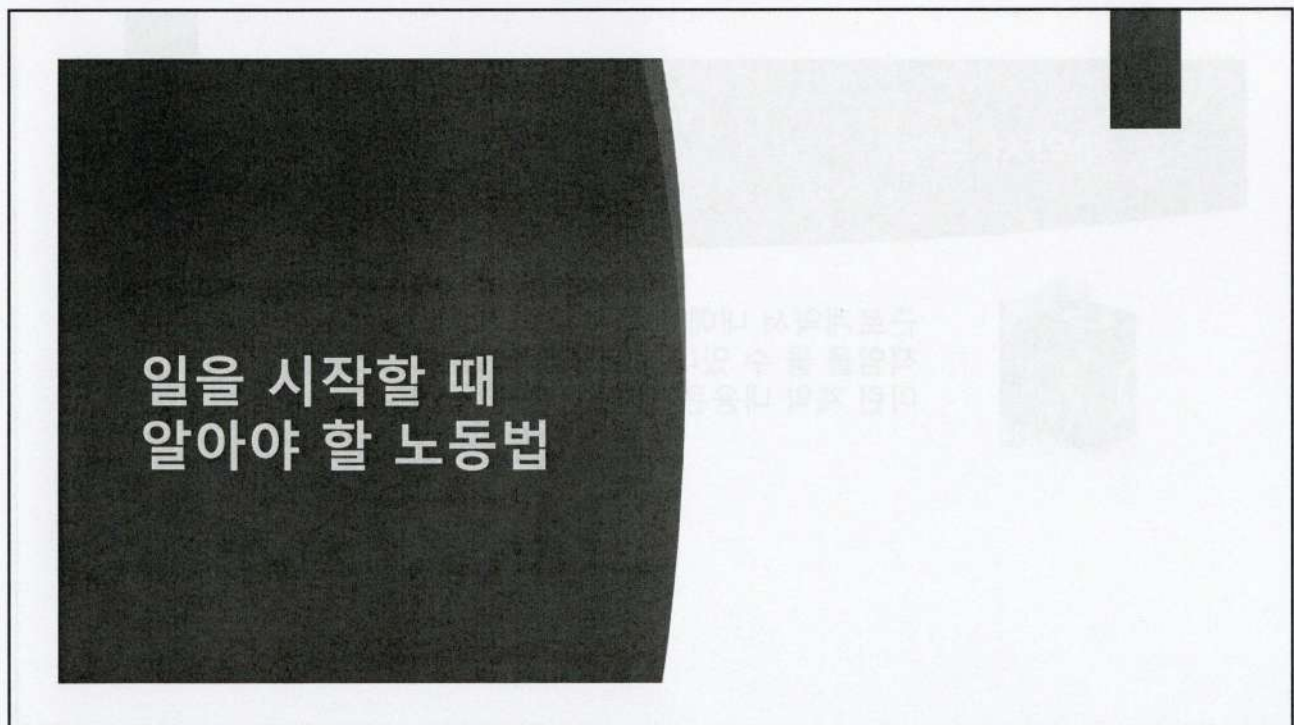
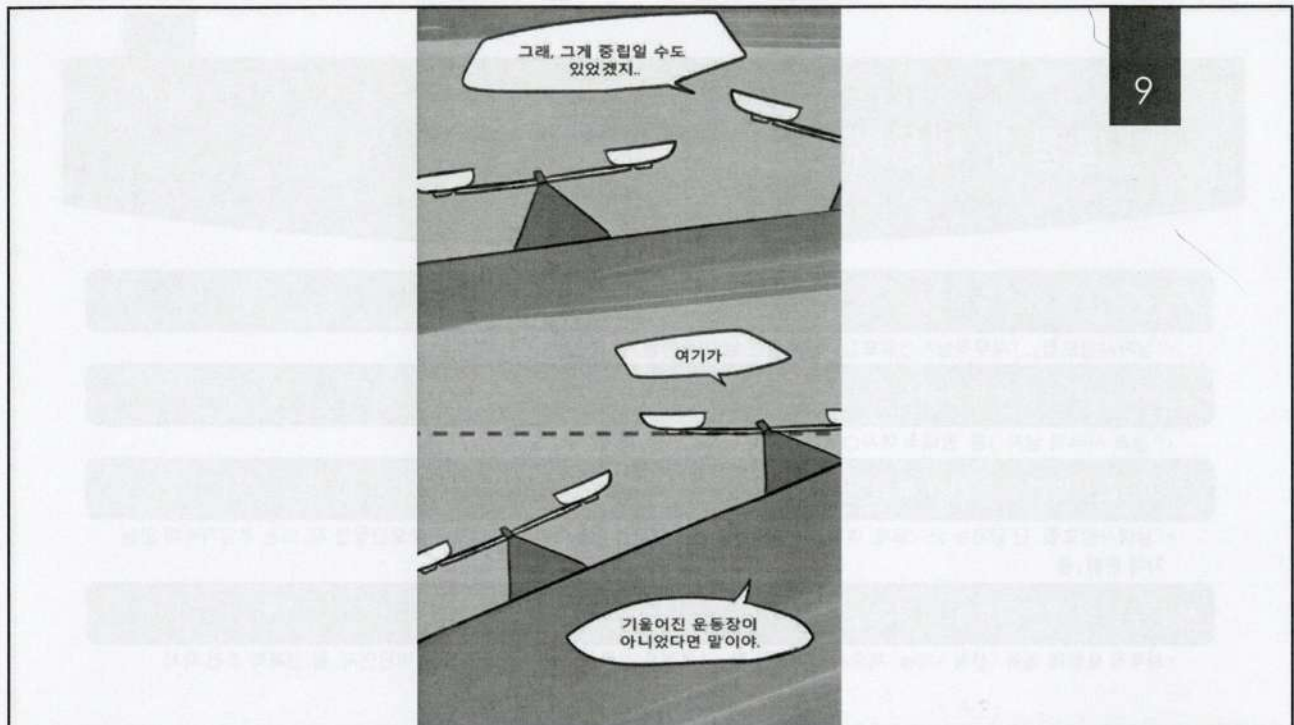
8

노동법의 "양면성"
노동자들의 투쟁 + 체제 유지

법보다 주먹! vs 법이 정한만큼!

"법을 손에 들고 싸워야 하지만,
법이 결코 우리를 지켜주지는 않는다."





11

1. 모집과 채용에서 차별 금지

여성에게는 기회를 주지 않는 것

- 「남자사원모집」, 「사무직남자○명모집」 「병역필한 남자에 한함」 등

특정 직종에 여성의 채용기회를 제한하는 것

- 「관리 사무직 남자○명, 판매직 여자○명」 「판매직 남자○○명, 여자○명」

여성에게만 제한적 조건을 부과하는 것

- 「남녀사원모집, 단 남자는 25~35세, 여자는 25세이하」 「단, 여자는 미혼에한함」 「여자는 용모단정한 자, 또는 부양가족이 없는 자에 한함」 등

직무 수행상 반드시 필요하지 않은 채용조건을 부과하는 것

- 사무직 모집에 있어 「신장 170cm, 체중 60kg 이상인 자」, 「여성은 신장 160cm 이상 체중 50kg 미만인자」 등 신체적 조건 제시

12

2. 계약서 작성



근로계약서 내에 근로자로 인한 피해 보상 및 법적 책임을 물을 수 있다는 문구가 있습니다.
이런 계약 내용은 법 위반 아닌가요?

13

2. 계약서 작성

서면으로 명시

- 임금, 소정노동시간, 휴일, 연차유급휴가, 취업장소와 종사 업무, 취업규칙에서 정하는 사항 등 제반 노동조건을 명시

교부의무

- 노동자가 요구하지 않더라도 계약서를 교부해야 함

14

2. 계약서 작성

손해배상 청구는 가능

- 손해가 발생하게 될 경우, 민법에 따른 일반적 내용을 기재하는 것은 가능

위약금이나 손해배상액 예정은 금지

- 법원 판결 전에 손해의 내용을 구체적인 액수로 사용자가 미리 정하고, 임금에서 공제한다는 약정은 무효

15

3. "5인 미만" 사업장



우리 회사는 4인 이하 회사라서
시간외수당도 없고 연차휴가도 없다고 하는데
받을 수 없는 게 맞나요?

16

3. "5인 미만" 사업장

적용제외

해고 제한, 해고 서면통보, 노동위원회 부당해고(징계) 구제신청

노동시간 제한, 연장야간휴일노동 가산수당, 연차휴가, 생리휴가

2년 이상 계약직, 무기계약으로 전환

*주휴일(주휴수당), 연차휴가, 퇴직금은 4주 평균하여 1주 동안의 근로시간이 15시간 이상인 경우 적용

17

3. “5인 미만” 사업장

5인 미만이 맞는지? 따져보기

같은 사업주가 여러 지점 운영하면
모든 지점의 직원수 합쳐서 계산

임시직, 일용직, 아르바이트, 사장 가족 등 모두 포함

연인원 수를
가동일수로 나눔

계산 결과 5인 미만이어도,
산정기간 동안 날짜별로 노동자 수 파악함

일을 하는동안
알아야 할 노동법

1. 취업규칙

19



회사에서 연봉제에 대한 취업규칙을 만들고
팀장을 통해 취업규칙 동의서를 돌리면서 서명하게 하고
있습니다.
취업규칙 동의서가 과반수가 넘어서 연봉제를 시행하게
될 것 같은데
동의절차에 대한 무효를 주장하는 방법은 없을까요?

1. 취업규칙

20

취업규칙이란?

- 노동조건과 사업장의 업무수행에 관련된 규정. 10인 이상 사업장 작성해서 노동청에 신고할 의무 있음.
- 사규, 복무규정, 인사규정 등 명칭 다양함.

열람, 주지 의무

- 사업장에 공개적으로 비치하고, 구성원에게 적극적으로 알리며, 원하면 열람을 하게 할 의무가 있음

1. 취업규칙

21

변경 절차

작성, 변경시에는 노동자 대표(과반수 이상) 의견 청취

불리하게 변경하려면, 노동자 대표(과반수 이상)의 동의

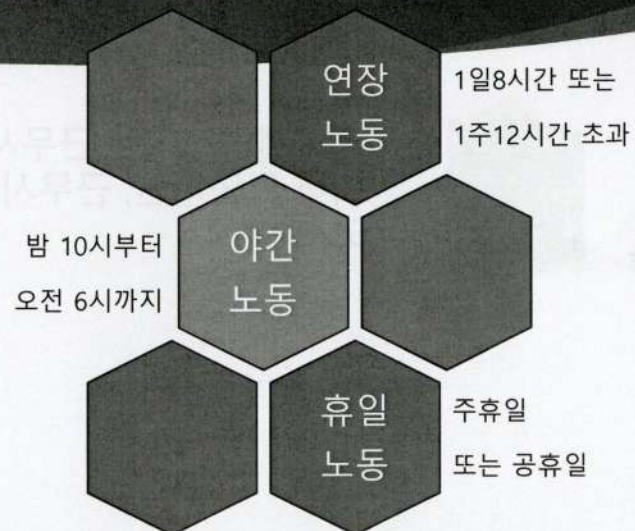
동의란? "집단 의사결정 방식" 이어야 함.

전체 직원이 일시에 한자리에 집합하여 회의를 개최하는 방식이 원칙.
개별적으로 회람케 하면서 개별적으로 서명하게 하거나
직원 전체를 소집한 상태에서 사용자가 취업규칙의 변경사항을 설명하고 동의서를 나누어 준 뒤
개별서명을 회수하여 합산하는 방식 등은 무효

2_ 시간외 수당

22

통상임금의
50% 가산

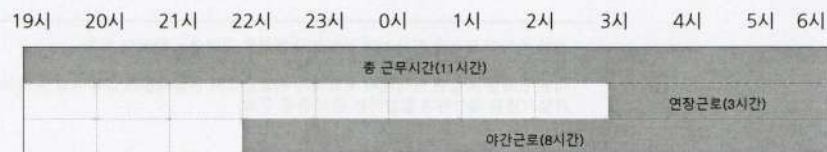


23

2_ 시간외 수당

저녁 7시부터 다음 날 오전 6시까지 근무한 경우 (편의상 휴게시간은 없는 것으로 가정함)

- ①근무시간(11시간) : 시간당 통상임금 10,000원 × 11시간 = 110,000원
 ②연장 가산수당 : 10,000원 × 3시간 × 50% = 15,000원
 ③야간 가산수당 : 10,000원 × 8시간 × 50% = 40,000원
 총액 : ①+②+③ = 165,000원



24

2_ 시간외 수당



근로계약서에는 근무시간이 9시부터인 것으로 되어 있었지만, 근무시간보다 30분 일찍 나오라고 합니다.

25

2_ 시간외 수당

실근로에 부수된 시간

- 근무복 착용, 작업도구의 준비, 작업개시 전 회의, 교대시간, 작업 후 목욕시간, 작업장 정리 시간 등
- 업무와 밀접한 관련이 있는 행위나 업무에 부수하는 행위

취업규칙에 의무화되어 있는 경우

- 교대시간, 교육이나 회의, 청소 시간 등이 규정상 의무화
예시) "8시까지 근무복을 갈아입은 상태에서 바로 근로를 시작하여야 한다" : 사회통념상 근무복을 갈아입는데 필요한 시간만큼 근로시간에 포함시켜야
- 규정상 의무화 되어 있지 않아도, 불이익을 주면 실 노동시간으로 봐야 함

26

2_ 시간외 수당_근로시간 입증 방법

야근시계 어플리케이션

- 판례에서 근로시간 입증자료로 인정됨 (위성시계로 사업장에 있음을 체크. 사업장 사진 보관)

교통카드 기록

- 매일 규칙적으로 표시된 승하차기록.. 간접적으로 추정. 하지만 그 주변에 머물렀다는 입증이 될 뿐 연장근로 자체를 증명하지는 못하므로 결정적 증거로 인정되지는 못함.

컴퓨터 온오프 기록

- 직종에 따라 가능. 그러나 새로운 통제방식으로 이용되는 중. 실질적 업무 착수와 종료 관리.. 이동시 출입기록에 따라 근무시간 제외 등

3_급여명세서
보는 방법

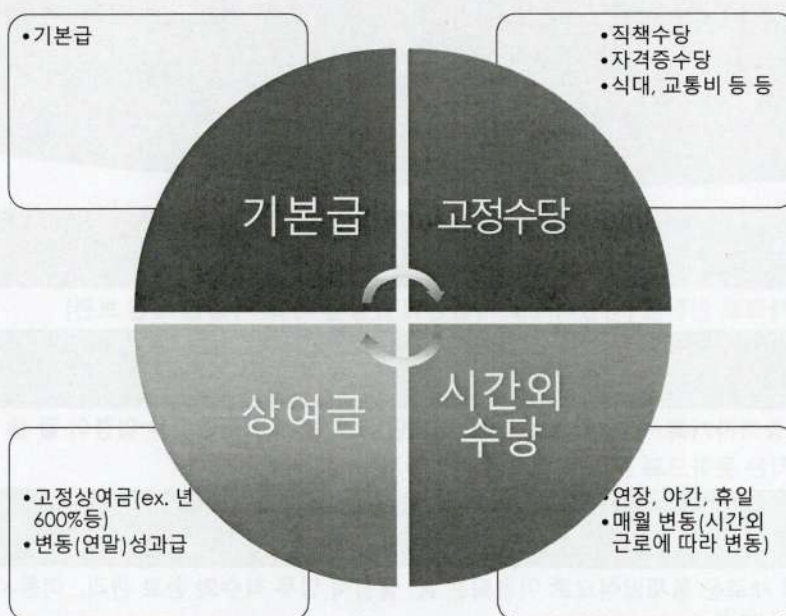
27

() 월분 급여명세서

사 원 정 보			
사 번		성 명	
부 서		직 위	

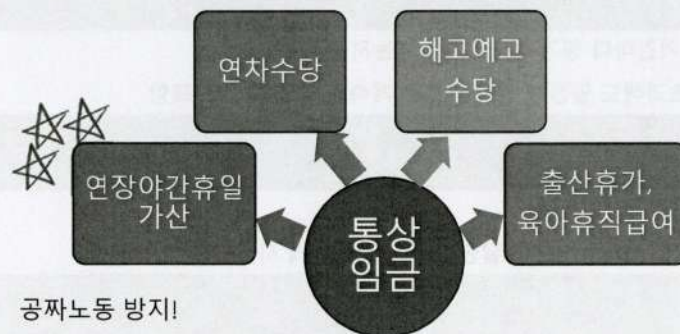
급여 및 공제내역			
회 계 과 목	기 본 급		갑 근 세
	상 여 급		주 민 세
	제 수 당		고용보험
	식 대		건강보험
	교 통 비		국민연금
	기 타		기 타
지급총액		공제총액	
차감 지급액			

28

3_급여명세서
보는 방법

3_급여명세서

29



3_급여명세서

30

$$\text{통상시급} = \frac{\text{월 통상임금에 포함되는 임금 합계}}{\text{월 통상임금 산정 기준 시간 수}}$$

31

3_급여명세서 (통상임금 판단기준)

정기성

- 정해진 기간마다 정기적으로 지급되는지 여부
- 1개월 초과해도 일정한 간격을 두고 계속 지급되는 것도 포함

일률성

- 모든 근로자에게 지급
- 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게 지급되는 것도 포함



고정성

- 업적, 성과, 근무일수 등 기타 추가적인 조건과 관계 없이 사전에 이미 확정되어 있는 것

실습해보기

32

통상시급은 얼마인가?

기본급	직책수당	상여금	근속수당	가족수당	시간외수당	식대	총액
1,500,000	200,000	500,000	200,000	50,000	350,000	100,000	2,900,000

* 주40시간제 사업장

- 직책수당 : 대리 이상에게만 지급
- 상여금 : 기본급 200%를 짝수월에 분할 지급 / 퇴직자에게 월할 지급함
- 근속수당 : 2년 이상 근무자에게 근속년수에 따라 정해진 금액 지급
- 가족수당 : 부양가족 1인당 5만원 지급
- 식대: 전 직원에게 일률적으로 10만원 지급

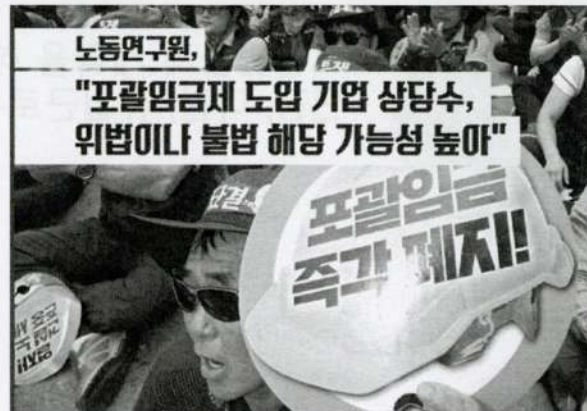
$$\{ 150\text{만} + 20\text{만} + (50\text{만}/2) + 20\text{만} + 10\text{만} \} \div 209 = 10,765.55$$

33

4_포괄임금제

法律上 근거 x

한국노동연구원
2018. 7. 고용노동부 연구용역사업 자료 발간
<포괄임금제 활용사업장 실태조사 및 분석>



34

4_포괄임금제

■ 포괄임금제 현황

포괄임금제 적용 사업장 비중
(매출 600대 기업 기준) **57.9%**

주 52시간제 초과 근로 시간
(2019. 2월 기준) **평균 10시간**

■ 포괄임금제 적용 직군

사무직	94.7%	영업직	63.7%
연구개발직	61.1%	비서직	35.4%
운전직	29.2%	시설관리	23.0%
생산직	13.3%	경비직	8.0%

[자료 | 한국경제연구원]

4_포괄임금제

35



포괄임금제 계약을 하면,
연장, 야간, 휴일근로수당을 전혀 못받는 건가요?

4_포괄임금제 _유효요건

36

- ☐ 근로시간 산정이 어려운 경우
- ☐ 개별 근로자의 명시적 동의
- ☒ 실근로시간이 약정시간보다 길 경우, 미달하는 부분 지급
- ☐ 근로계약서에 기본급과 연장/휴일수당을 구체적으로 명시
- ☐ 연장근로시간은 주12시간(월52시간)을 초과하지 못함

37

4_포괄임금제 _계약서 예시

제0조 [임금의 구성항목]

- ①보수는 연봉제로 한다.
- ②연봉은 ₩30,000,000로 하며, 이를 12분할하여 매월 25일 2,500,000원을 지급한다.
- ③제2항의 연봉액은 기본급, 상여금(기본급의 5%), 약정된 연장근로 및 야간근로에 대한 수당으로 구성하여 포괄적으로 지급한다.
- ④약정된 연장.야간근로시간을 초과하여 발생한 시간 외 근로에 대하여는 근로기준법에 따른 법정수당을 별도로 지급한다.

38

4_포괄임금제 _계약서 예시

기본급(209h)	상여금 (기본급의 5%)	법정수당		월지급액
		고정연장 (30h) ☆	고정야간 (20h) ☆	
$9,018.76 \times 209h$ =1,884,920원	$1,884,920원 \times 0.05$ =94,247원	$9,018.76원 \times 30h \times 1.5$ =426,136원	$9,018.76원 \times 20h \times 0.5$ =94,697원	2,500,000원

39

5_최저임금



수습기간이라서 최저임금을 전액 다 주지 않아도 된다는데, 적법한가요?

수습사용한 날부터 3개월 이내인 자는, 90%로 감액 가능.

그러나!!

- 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 자는 감액하지 않음.
- 단순노무업무는 기능숙련기간이 필요 없으므로 수습기간이라 해도 90%로 감액 불가 (최저임금법 제5조 제2항)

40

5_최저임금 _산입범위



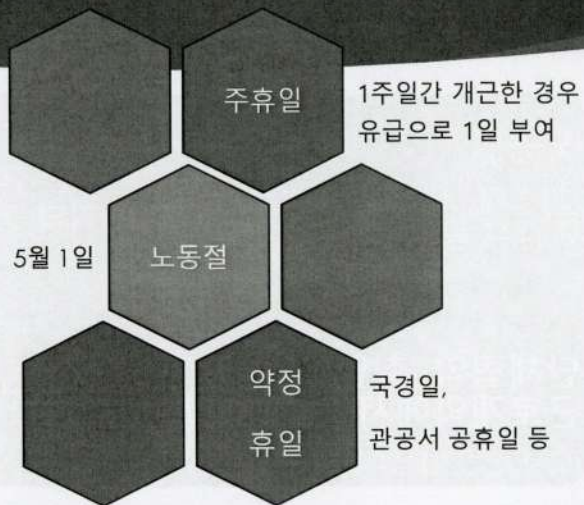
급여명세서 내역 중, 최저임금 계산에 포함 되는 수당은 무엇인가요?

**보통 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 금액(기본급, 직급수당, 직책수당 등)은 최저임금 포함.

**1개월을 초과하는 산정사유로 지급되는 금액(명절 상여금 등)이나 실비 변상, 생활보조 금액(차량유지비 등)은 최저임금 포함되지 않음.

6_ 휴일

41



6_ 휴일 (주휴수당)

42



1. 회사사정으로 일이 없어서 월-토까지 모두 휴무하였습니다. 이 경우에도 일요일 주휴수당을 받을 수 있나요?
2. 일주일중 3-4일은 근무하고 나머지는 회사사정으로 휴무하였을 때는 주휴수당이 나오나요?
3. 본인의 사정으로 연차를 일주일 썼을 때도 주휴수당을 받을 수 있나요?

43

6_ 휴일 _약정휴일의 종류

국경일

(삼일절, 제헌절, 광복절, 개천절 등)

관공서 공휴일

(민속일, 탄신일, 기념일, 기타 정부에서 수시로 정하는 날)

단체협약, 취업규칙, 근로계약에서 정한 휴일

(회사 창립기념일, 노조 창립일 등)

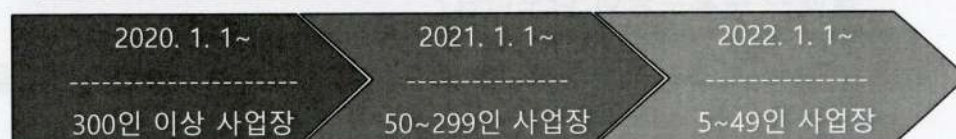
대체공휴일

- 설날, 추석에 다른 공휴일과 겹칠 경우
- 어린이날이 토요일이나 다른 공휴일과 겹칠 경우

44

6_ 휴일 _약정휴일의 확대

현행	개정
“관공서의 공휴일에 관한 규정”에 따른 공휴일은 민간 기업의 법정 유급휴일이 아님. 당사자 약정에 따름.	“관공서의 공휴일에 관한 규정”에 따른 공휴일, 대체공휴일 등을 유급휴일로 명시함 (휴일이 약 15일 전후로 추가됨)



45

6_ 휴일 _약정휴일의 확대

<관공서의 공휴일에 관한 규정>

공휴일

- 3.1절, 광복절, 개천절, 한글날 / 신정 / 설, 추석 연휴 3일 / 석가탄신일 / 크리스마스 / 어린이날 / 현충일
=> 총 15일
- 공직선거법상 선거일 / 기타 수시지정일 (임시공휴일)

대체공휴일

- 설, 추석 연휴가 일요일 또는 다른 공휴일과 겹치면 다음 비공휴일을 공휴일로 정함.
- 어린이날이 토요일, 일요일 또는 다른 공휴일과 겹치면 다음 비공휴일을 공휴일로 정함.

46

7_ 연차휴가



작년에 정직 3개월을 받았습니다.
1년간 출근율이 80%가 되지 않기 때문에
올해는 휴가가 하루도 없다고 하는데, 이게
맞나요?

7_ 연차휴가

47

5인 이상
사업장1년간
80%이상 출근80%미만 출근하면,
만근한 개월수만큼

	1년 미만	1년 후	2년 후	3년 후	4년 후	5년 후	10년 후
기본 연차	매월 1일	15일	15일	15일	15일	15일	15일
가산 연차	-	-	-	1일	1일	2일	5일
합 계	최대 11일	15일	15일	16일	16일	17일	20일

2년마다 1일 추가, 최대 25일 한도

7_ 연차휴가 _사용촉진제도

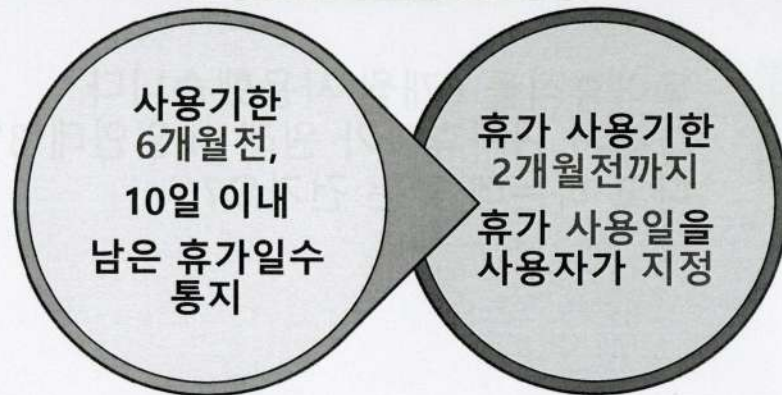
48



회사에서 2017년 11월에 올해 연차휴가일수가 얼마 남았는지 알려주고, 올해 안에 사용하라고 합니다. 사용하지 않으면 본인 책임이기 때문에 연차휴가수당을 주지 않는다고 하는데요. 연차를 받을 수 없는 건가요?

7_ 연차휴가 _사용촉진제도

49



7_ 연차휴가

50



2017년 8월 입사한 직원이 1년을 근무하면서 연차유급휴가를 전혀 사용하지 않은 경우라면 퇴사 시 연차유급휴가를 모두 수당으로 지급해야 하나요?

1년 기간제노동자의 계약기간이 만료되는 경우에는 최대 26일분의 미사용수당을 지급하여야 함

7_ 연차휴가

51



육아휴직을 6개월 사용했습니다.
그래서 연차휴가가 원래 16일인데 8일밖에 없다고 하는데 맞는 건가요?

7_ 연차휴가

52

<6개월간 육아휴직을 사용한 경우 휴가일수>

예전에는

"휴직기간만큼
휴가일수 차감"
원래 발생해야 하는 휴가가 16일이면,
 $16 \times 6/12 = 8$ 일



바뀐 후에는(2018.5.29부터)

"휴직기간도
출근한 것으로 간주"
원래 발생해야 하는 휴가가 16일
이면, 16일 모두 휴가로~!

8_ 생리휴가

53



월 1회 생리휴가를 주는 것으로 알고 있는데, 여기서 "월 1회"라는게 꼭 월 만근자만을 뜻하는지 아니면 월중에 결근이 있는자나 중도 입사자도 해당되는지요?

•생리휴가제도는 근무형태,연령,직종,소정근로일의 개근여부,월중간입사자 또는 퇴사자 등에 관계없이 격일제,주5일제,수습노동자,임시직, 단시간근무자에게도 **사실상의 생리여부에 따라** 부여됩니다. (생리여부의 입증책임은 사용자에게 있음)

9_ 임신,출산,육아 관련 제도

54



임신 중인 면세점 매장 매니저 A씨, 하혈한다고 병원 검진 때마다 경고를 받았다. 그러나 인원부족으로 앉았다 일어났다 하는 자세가 필요한 박스까대기 판매를 강행해야 했고, 연장근무하다 출산 한 달 전 심하게 하혈을 하고 결국 입원까지 하게 되었다. 이 사례에서 법을 위반한 부분은?

55

9_ 임신,출산,육아 관련 제도

시간외 노동 금지

- 여성에게 야간,휴일노동 시키려면 동의를 얻어야 함
- 임산부는 야간,휴일노동 금지
- 임신 중 연장근무 절대 금지!

임신 기간 중 단축근무

- 임산부(12주 이내 또는 36주 이후)가 2시간 단축 근무 신청하면 허용해야 함. 급여도 동일하게 보장.

56

9_ 임신,출산,육아 관련 제도

쉬운 업무로 전환

- 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 경우, 도덕상 또는 보건상 유해위험한 업무에 사용하지 못함. (근로기준법 시행령, 금지업종 13개)
- “신체를 심하게 펴거나 굽힌다든지 또는 지속적으로 쭈그려야 하거나 앞으로 구부린 채 있어야 하는 업무” “연속작업에 있어서는 5킬로그램 이상, 단속작업에 있어서는 10킬로그램 이상의 중량물을 취급하는 업무” 등

9_ 임신,출산,육아 관련 제도

57

출산휴가 / 유사산휴가

- 출산 전후해서 90일 (둘 이상 임신한 경우에는 120일). 단축불가
- 계약형태, 직종, 근속기간, 결혼 여부 관계 없음
- 최초 60일까지는 통상임금 전액 수령. 나머지 30일은 150만원까지 고용보험에서 받음
- 유산, 사산한 경우에도 임신기간에 따라 휴가 가능

배우자 출산휴가

- 배우자 출산휴가 : (2019.10.1. 이후부터) 10일 유급. 1회 분할 가능.

9_ 임신,출산,육아 관련 제도

58

육아휴직

- 만 8세 이하, 초등학교 2학년 이하 가능
- 최대 1년(엄마 아빠 각각 1년씩). 1회 분할 사용 가능. 사용 30일 전 신청
- (2019. 10. 1부터) 한 아이에 대해 부모 동시 사용 가능
- 육아휴직 급여 고용보험에서 지원

육아기 근로시간 단축

- (2019. 10. 1부터) 최대 2년 가능. 무제한 분할 사용 가능.
- 근무시간 단축으로 삭감된 급여에 대해서 고용보험에서 일부 지원.

일을 그만 둘 때
알아야 할 노동법

1_ 해고, 사직

60



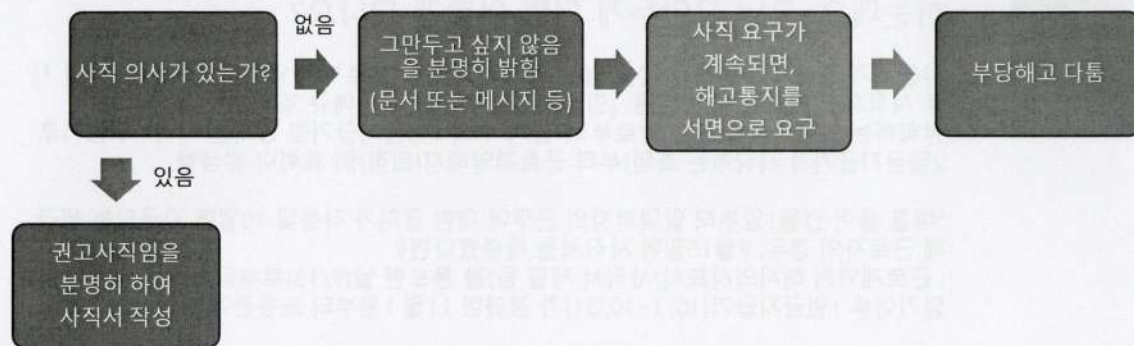
동료와 사장이 싸움이 붙었습니다. 주변 동료들이 말리자, 사장이 화가 나서 "이런 식으로 할 거면 다 나가!" 라고 해서 더 이상 근무를 할 수 없어서 저희 팀원 4명이 함께 짐을 챙겨서 나왔습니다. 나오는 동안 아무도 말리지 않았습니다. 부당해고로 다룰 수 없는 건가요?

구두로 해고 통지하면 무효 (서면으로, 해고 사유와 시기를 명시)
그러나.. 어떻게 입증할 것인가? / 무단이탈 vs 해고

61

1_ 해고, 사직

<사직 권유를 받는다면>



62

1_ 해고, 사직



회사에서 제 잘못도 아닌 것을 트집잡으며 사직서를 쓰라고 강요했습니다.
처음에 안 쓰겠다고 버티다가 강요에 못 이겨서 쓰게 되었습니다.
부당해고라고 주장할 수 없는 건가요?

노동자가 사직서를 제출하였으나 사직서에 담긴 사직의사가 '진의 아 닌 의사표시'로서 무효가 되는 경우 이는 실질적으로 "해고"에 해당함.
그러나 이러한 사실을 입증하는 것은 매우 어려운 일인 것이 사실이므로, 사직서는 최대한 쓰지 않아야 함. 사직서를 절대 쓰지 말고, 해고 통지를 서면으로 해달라고 요구할 것.
사직의사표시를 철회해야 할 상황이 발생했을 경우 최대한 빨리 철회할 것.

63

1_ 해고, 사직



사직의사를 밝혔는데, 회사에서는 한 달은 더 근무해야 한다고 하는데요. 그냥 그만두게 되면 어떻게 되나요?

사용자가 퇴사처리를 하지 않을 경우 사표를 제출한 날로부터 일정한 기간이 지나면 자동 사직처리 되도록 하고 있음. (민법 제660조와 노동부 예규 제37조)
정확히는 퇴직의사를 밝힌 날로부터 '당기 후의 1임금지급기를 경과한 시기'(즉 당기후 2임금지급기가 시작하는 초일)부터 근로계약해지(퇴직)의 효력이 발생함.

*예를 들어 전월1일부터 말일까지의 근무에 대한 급여가 다음달 10일에 지급되는 월급제 근로자의 경우, 9월15일에 사직서를 제출했다면?
: 근로계약의 해지의사표시(사직서 제출 등)를 통보한 날(9/15)로부터 9월 30일까지의 당기이후 1임금지급기(10/1~10/31)가 경과한 11월 1일부터 노동관계는 자동해지됨.

그 전에 퇴사한다면, 결근으로 처리되어 퇴직금 저하 발생. (1년 이상 근무한 경우)

64

2_ 계약해지



재계약이 될 거라고 생각하고 있었는데, 다른 설명 없이 계약해지 통지를 받았습니다. 어떻게 해야 하나요?

○ 계약직이 부당해고나 정규직 전환을 주장하려면 다음과 같은 상황이 있어야 함.

- 계약과 계약 사이에 단절이 없음. 연속적으로 계약함.
- 계약기간이 지나도 별다른 갱신절차 없이 계속 일을 하다가 한참 지나서 계약서만 형식적으로 작성함.
- 계약서 작성이 매우 형식적이었음(완성된 양식에 사인만 한다든가)
- 모든 계약직이 정규직으로 전환되었는데, 본인만 재계약이 안되었음
- 계약서에 계약갱신절차가 기재되어 있음(계약이 갱신될 것이라는 기대가 있었음)
- 계약직을 사용할 필요가 없는 업무임(회사 운영에 상시적으로 필요한 업무)

65

3_ 퇴직금

근속기간

- 정식 입사 전 수습이나 인턴기간, 계약직 근무기간, 사용자 동의를 얻어 휴직한 기간 등도 모두 퇴직금 계산을 위한 근속기간에 포함하여 계산해야 함

퇴직연금

- DB (확정급여형) : 기존 퇴직금제도와 같이, 퇴사 시 최종 임금을 기준으로 평균임금 계산. 매년 임금이 오르고, 근속기간이 대체로 긴 경우에 유리함.
- DC (확정기여형) : 매년 임금 총액의 1/12 이상 적립. 연봉제, 성과급제여서 매년 임금 수준이 오르기도 하고 내리기도 하는 경우에 유리함.

66

4_ 실업급여

받을 수 있는 요건

- 퇴사 전 18개월간 피보험단위기간이 180일 이상 (여러 직장 합산) / 토요일을 무급으로 처리해서 피보험단위기간에 포함 안시키는 경우 180일 안되기도 하므로 주의
- 무단 결근이나 회사에 큰 손해를 끼쳐서 퇴사하는 경우 받을 수 없음 / 자발적 이직의 경우 실업급여 받을 수 없음.

자발적 이직이라도 받을 수 있는 경우

- 예외적으로 상습적인 임금체불, 노동조건 저하, 근무환경 악화(사업장 이전, 폭언폭행, 성희롱, 구조조정 등), 차별, 인사이동, 본인 및 가족의 질병 등의 사정이 있으면 받을 수 있지만 입증과 조건이 까다로움.

부정수급 절대 주의

- 임금지급액 허위기재, 이직사유 허위기재, 취업사실 숨김, 일시적 소득 미신고나 허위신고 등
- 적발되면 실업급여 지급 중지, 부정수급액의 2배 징수, 부정수급으로 받은 지급액 반환 / 사업주 연대책임으로 과태료 200~300만원

법 위반사실을 알았을 때

해결방법

68

