

임금체불 기타 노동법 위반

기관명	전화번호	홈페이지
노동부	1544 - 1350	www.molab.go.kr
서울지방노동청	02-2231-0009	http://seoul.molab.go.kr

부당해고

기관명	전화번호	홈페이지
서울지방노동위원회	02-3273-0226	http://seoul.nlrc.go.kr
중앙노동위원회	02-541-1195-7	http://nlrc.go.kr

산업재해

기관명	전화번호	홈페이지
근로복지공단	1588 - 0075	www.welco.go.kr

실업급여, 직업훈련

기관명	전화번호	홈페이지
고용지원센터	1588-1919	http://www.jobcenter.go.kr/

직장내성희롱

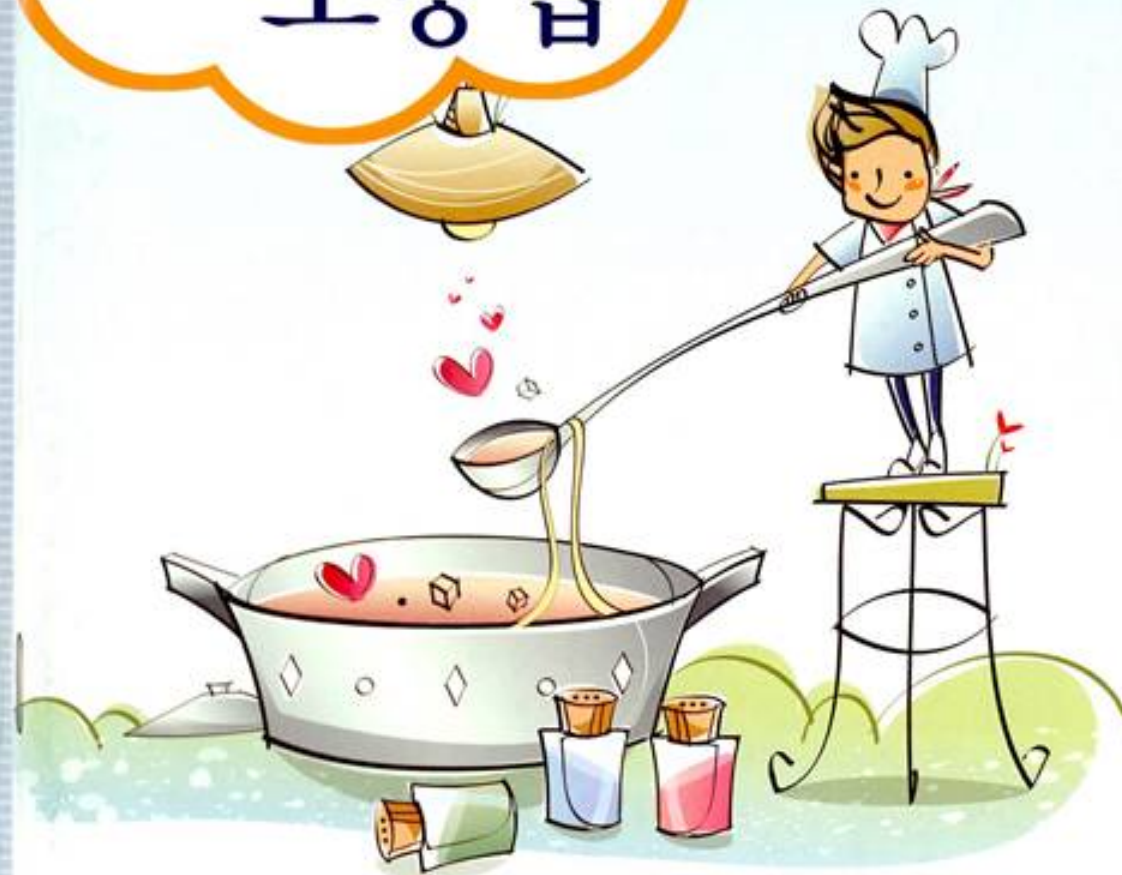
기관명	전화번호	홈페이지
국가인권위원회	02-2125-9700	www.humanrights.go.kr

상 담

기관명	전화번호	홈페이지
여성노동법률지원센터	0505-515-5050	www.yeono.org
한국노총	02-6277-0000	www.inochong.org
민주노총 서비스연맹	02-2678-8830	http://service.nodong.org
전국여성노동조합	02-336-6377	http://www.kwunion.or.kr
한국여성노동자회	0505-533-3838	http://www.kwnet.org/
한국여성민우회	02-737-5763	www.womenlink.or.kr

음식점업 노동자를 위한 노동법 해설

식당사람들의 맛있는 노동법



식당사람들의 맛있는 노동법

음식점업 노동자를 위한 노동법 해설

...

발행일 · 2008년 10월

제작 · (사)여성노동법률지원센터

후원 · 서울특별시

(2008년 서울시 비영리민간단체
시정참여사업)

1. 채용에서 해고까지 알쏭달쏭 노동법

월급은 한 달 후에 결정하지만 어떻게 해야 하나요?	04
아르바이트는 최저임금이 적용되지 않나요?	05
서비스업종은 근로시간 제한이 없나요?	06
일요일에는 쉬어야 하는 것 아닌가요?	08
퇴직금은 어떤 경우에 받을 수 있나요?	10
내일부터 출근하지 말라는데요	12
불쾌한 성적 농담, 어떻게 해야 하나요?	14

2. 4대보험 더하기 빼기

보험료는 얼마나 내야 하나요?	17
실업급여는 어떻게 받을 수 있나요?	18
취업교육을 받고싶는데 고용보험에서 지원받을 수 있나요?	20

3. 중국동포, 한국식당에서 일하기

동포는 노동법이 적용되지 않나요?	22
4대보험에 반드시 가입해야 하나요?	24
다른 곳으로 직장을 옮기고 싶은데 어떻게 해야 하나요?	25

4. 문제가 생기면 이렇게 해결해요.

임금 체불, 이렇게 해결하세요.	26
부당해고신청은 이렇게	28
산재가 발생하면 이렇게	30
담당기관 및 연락처	32

채용에서 해고까지 알쏭달쏭 노·동·법

채용에서 해고까지 알쏭달쏭 노·동·법

Q 월급은 한 달 후에 결정하는데 어떻게 해야하나요?

A 임금은 채용시 결정해야 합니다.

임금, 근로시간, 휴일, 휴가에 관한 사항은 채용시 결정해서 계약서로 작성해야 합니다. 나중에 서로 합의해서 변경할 수는 있지만, 처음부터 아예 금액을 정하지 않는 것은 허용되지 않습니다.

Q 1개월을 채우지 못하면 급여를 받을 수 없나요?

A 아닙니다. 단 하루라도 일을 했으면 임금을 받을 수 있습니다.

단 하루라도 일을 했으면 그 만큼의 임금을 받을 수 있고, 월급으로 임금을 정한 경우에는 일당으로 환산해서 받을 수 있습니다. 근로계약서에 "1개월을 만근하지 못하면 급여를 지급하지 않는다"고 정했어도 그 조항은 효력이 인정되지 않습니다.

최저임금

2008년 최저임금 시간급 3,770원, 주 40시간 근무시 월 787,930원
2009년 최저임금 시간급 4,000원, 주 40시간 근무시 월 836,000원

Q 미성년자는 최저임금이 적용되지 않나요?

A 미성년자, 외국인, 아르바이트 모두 최저임금이 적용됩니다.

미성년자도 성년과 동일한 최저임금이 적용됩니다. 국적, 근로형태와 관계없이 중국동포, 일용직, 아르바이트 모두 최저임금이 동일하게 적용됩니다.

Q 월급이 90만원이면 최저임금보다 많은 건가요?

A 근로시간과 수당내역에 따라 달라집니다.

최저임금 미달 여부는 시간급을 기초로 하므로 근로시간, 급여항목에 따라 같은 금액이라도 최저임금보다 많을 수도 있고 적을 수도 있습니다. 근무시간은 간데 휴일은 거의 없고, 별도 수당도 없이 월급은 적다면 최저임금 위반 가능성이 높으므로 계산해 볼 필요가 있습니다.



Q 서비스업종은 근로시간 제한이 없나요?

A 업종에 관계없이 1일 8시간, 1주 40시간 근무가 원칙입니다. 업종에 관계없이 근무시간은 1일 8시간, 1주 40시간(근로자 20인 미만 사업장은 1주 44시간)이 원칙이나, 근로자의 동의가 있으면 연장, 야간, 휴일 근로를 실시할 수 있습니다. 단, 근로자의 동의가 있더라도 연장근로는 1주 12시간까지 가능하며, 연장, 야간, 휴일근로에 대해서는 일정한 수당을 지급해야 합니다.

수당이 지급되어야 하는 경우

종 류	내 용	수당금액
연장근무	1일8시간 또는 1주 40시간 (20인 미만 사업장은 1주 44시간) 초과	연장(야간, 휴일)근무시간 × 해당 근로자의 시간급 × 1.5
야간근무	오후 10시~오전 6시 사이의 근무	단, 5인 미만 사업장은 근무시간 × 시간급(1.5배 하지 않음)
휴일근무	주휴일등 유급휴일에 하는 근무	

Q 일요일에는 쉬어야 하는 것 아닌가요?

A 1주에 최소 1일은 쉬어야 하지만, 반드시 일요일에 쉬어야 하는 것은 아닙니다.

법에서도 근로자의 건강과 생활보호를 위해 1주에 1일 이상 유급휴일(주휴일)을 부여하도록 정하고 있습니다. 그런데 주휴일은 반드시 일요일이어야 하는 것은 아니어서 직원별로 다른 요일에 쉬는 것도 가능합니다. 만일 휴일에 근무를 하게 하였다면 별도의 휴일근로수당을 지급하여야 합니다.

Q 서비스업종에는 연차휴가가 적용되지 않나요?

A 업종에 관계없이 근로자가 5명 이상인 사업장에서는 연차휴가가 적용됩니다.

입사 후 1년이 되기 전까지는 1월 개근에 1일의 연차휴가를, 1년 이후부터는 1년에 80% 이상 출석하면 15일의 연차휴가를 사용할 수 있습니다. 그리고 3년차부터는 휴가일수가 2년에 1일씩 추가됩니다.

단, 20인 미만 사업장의 경우 연차휴가는 1년 개근에 10일이고, 이와 별개로 1월 개근에 1일씩 원차휴가를 사용할 수 있습니다.



사 례 2009. 1. 1 입사자의 연차휴가 (직원이 20명 이상인 식당)

2009년(최초1년) - 1월 개근에 1일 발생

날짜	2.1	3.1	4.1	5.1	6.1	7.1	8.1	9.1	10.1	11.1	12.1
휴가	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일

2010년 이후 - 80% 이상 출근하면 1년에 15일 발생, 2년마다 1일씩 추가

날짜	2010.1.1	2011.1.1	2012.1.1	2013.1.1	2014.1.1
휴가	15일	15일	16일	16일	17일

※2010.1.1.에 발생하는 휴가는 15일이 원칙이나, 만약 2009년 도중에 사용한 휴가 있었다면 15일에서 사용한 휴가일 수를 뺀 일수만 부여됩니다.



Q 퇴직금은 어떤 경우에 받을 수 있나요?

A 퇴직금은 근로자가 5명 이상인 곳에서 1년 이상 근무한 경우에 받을 수 있습니다.

지급요건: ① 근로자 5명 이상 사업장 ② 1년 이상 근무
 퇴직금 금액: 평균임금 × 30 × (재직일수/365)
 → 근로연수 1년에 약 한 달치 월급

※ 평균임금: 산정사유발생이전 3월간의 임금 ÷ 그기간의 총일수

Q 입사할 때 퇴직금은 없는 것으로 계약했는데, 퇴직금을 받을 수 없나요?

A 퇴직금은 미리 포기할 수 없습니다.

근로자가 5명 이상인 사업장이라면 퇴직금 포기약정을 했더라도 퇴직금을 받을 수 있습니다. 퇴직금을 비롯한 노동법은 약자인 근로자를 보호하기 위한 것으로서 당사자 의사와 관계없이 적용됩니다. 따라서 계약서에 포기를 약정하였더라도 퇴직금은 받을 수 있습니다.



Q 퇴직금이 월급에 포함되어 있다는데요?

A 퇴직금을 처음부터 월급에 포함할 수는 없습니다.

퇴직금은 근로자 5명 이상 사업장에서 1년 이상 근무한 경우에 적용됩니다. 퇴직금은 퇴직시에 지급하는 것이 원칙이지만 예외적으로 근로자의 요청이 있는 경우에는 퇴직전이라도 지급이 가능합니다. (이를 "퇴직금중간정산"이라고 합니다). 그러나 퇴직금을 처음부터 월급에 포함하여 지급하는 것은 적법한 중간정산으로 인정되지 않으며, 따라서 퇴직시 별도로 퇴직금을 청구할 수 있습니다.

〈퇴직금 중간 정산이 무효인 경우〉

사업주가 다음과 같은 방법으로 퇴직금을 미리 지급한 경우에는 적법한 중간정산으로 인정되지 않으므로 퇴직금을 별도로 청구할 수 있습니다.

- ① 근무기간이 1년이 안 된 시점에서 퇴직금을 지급한 경우
- ② 별도의 퇴직금 중간정산 요청서가 없는 경우(근로자가 요청하지 않은 경우)
- ③ 과거 근무기간이 아닌 앞으로 근무할 기간에 대해 미리 정산하는 경우



Q 동료와 사소하게 다했는데, 내일부터 출근하지 말라고 합니다. 어떻게 해야 하나요?

A **해고는 정당한 이유가 있어야 효력이 있으며, 정당한 이유가 없는 경우에는 부당해고 구제신청을 제기할 수 있습니다.**

해고는 정당한 이유가 있어야 효력이 인정됩니다(근로자 5인 이상 사업장). 정당한 이유란 해고가 부득이할 정도의 중대한 이유를 뜻하므로 단 1회의 사소한 다툼으로 해고하는 것은 정당한 이유로 보기 어렵습니다.

정당한 이유없이 해고된 경우에는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기할 수 있고, 구제신청 결과 부당해고로 판정된 경우에는 해고기간의 임금에 해당하는 금전배상을 받을 수 있습니다. 또한 본인이 원하는 경우에는 원직에 복직하여 근무할 수 있습니다.



주의사항

사직서는 함부로 쓰면 안됩니다.

해고는 회사에서 그만두게 하는 것이고 반면 사직은 근로자 본인의 의사로 그만두는 것을 의미합니다.

그런데 가끔 회사에서 해고를 하면서 통상의 퇴사절차라고 하거나 퇴직금 지급을 위해 필요하다고 하면서 사직서를 요구하는 경우가 있는데요, 이 경우 근로자는 본인이 회사를 원하거나(ex. 개인사정으로 인한 퇴사) 동의한 경우(ex. 권고사직)가 아니라면 사직서를 제출해야 할 이유가 없습니다. 그럼에도 불구하고 회사의 요구대로 사직서를 써 주게 되면 나중에 부당해고를 다룰 수도 없고 실업급여도 받지 못할 수 있습니다.

Q 해고되면 3개월치 월급을 받을 수 있다던데...

A **그런 법규정은 없습니다.**

3개월치 월급은 회사에서 가급적 해고를 피하고 권고사직으로 원만하게 해결하려고 할 때 관행적으로 지급되는 합의금 금액이고 법으로 정해진 것은 아닙니다.

법으로 보장된 것으로는 해고예고수당이라는 것이 있습니다.

회사는 해고하는 경우 근로자가 실업상태를 대비할 수 있도록 해고일 30일전에 미리 알려주어야 하는데, 30일 전에 해고예고를 하지 않은 경우 근로자는 30일분의 통상임금을 해고예고수당으로 청구할 수 있습니다.(상용직으로서 6개월 미만자 제외)



Q 주방장이 성적 농담을 습관처럼 하는데요. 어떻게 해야 하나요?

A 사업주 또는 상사, 동료 등이 성적인 말이나 행동으로 굴욕감이나 혐오감을 주는 것은 직장내성희롱으로서 법으로 금지되는 행위입니다.



이런 경우, 성희롱이 될 수 있습니다

- 성적인 농담, 외모를 성적으로 평가하는 것
- 음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위
- 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
- 음란한 손짓이나 몸짓을 하는 것
- 음란하거나 음흉한 눈빛으로 쳐다보는 것
- 회식자리에서無理하게 옆에 앉거나 술을 따르도록 강요하는 것
- 입맞춤, 포옹
- 안이나 애무를 강요하는 것

성희롱, 이렇게 대처하세요!

01 불쾌함 또는 거부의를 분명하게 표현하세요.

성희롱 사건에서 가해자가 많이 하는 말이 “그런 의도가 아니었다.” “상대방도 좋아했다” 는 것입니다. 변명이나 오해의 소지가 없도록 거부의를 분명히 표시해야 합니다.

02 일시, 장소, 상황을 구체적으로 기록해두세요.

성희롱 사건이 문제될 때에는 가해자는 강력히 부인하고 증거는 마땅히 없는 경우가 많습니다. 기록이 구체적인수록 신빙성이 있으므로 사전에 자세히 기록해 두는 것이 필요합니다.

03 동료들과 함께 가해자에게 중단을 요청하세요.

동료들도 겉으로는 그냥 넘기지만 속으로는 불쾌해하고 있을 수 있습니다. 동료들과 상의해서 가해자에게 중단을 요청하세요.

04 사업주에게 건의하세요.

사업주는 1년에 한 번 이상 성희롱예방교육을 실시하여야 하며, 성희롱 행위자에 대해서는 징계 등의 적절한 조치를 하여야 합니다. 외부기관에 구제신청을 하기 전에 사업주에게 먼저 적절한 조치를 건의하세요.

05 노동부 또는 국가인권위원회에 구제를 요청하세요.

사업주가 적절한 조치를 하지 않거나 오히려 해고를 하거나 불이익을 주는 경우에는 노동부 또는 국가인권위원회에 진정하세요.

4대보험 더하기 빼기

Q 4대보험이 무엇인가요?

A | 4대보험은 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험을 말합니다.

Q 4대보험에 반드시 가입해야 하나요?

A 4대보험은 반드시 가입해야 합니다.

4대보험은 의무가입이며, 근로자의 필요에 따라 한 두가지만 선택해서 가입할 수는 없습니다. 단, 다음과 같이 근무기간이 짧거나 근무시간이 적은 근로자는 각각의 보험 가입대상에서 제외됩니다.

적용제외자

	근무기간	근무시간
국민연금	1개월 미만인 자	월 80시간 미만인자(주 18시간 미만자 포함)
국민건강보험	1개월 미만인 자	월 80시간 미만인자(주 18시간 미만자 포함)
고용보험	적용제외자 없음	월 60시간 미만인자(주 15시간 미만자 포함)

Q 보험료는 얼마나 내야 하나요?

A 월100만원 급여를 받는 근로자는 약 75,000원 정도를 납부해야 합니다.

150인 미만 음식점에서 월 100만원을 받는 근로자를 기준으로 계산하면 보험료는 다음과 같습니다.

	사업주	근로자
국민연금	45,000원(4.5%)	45,000원(4.5%)
건강보험	25,400원(2.45%)	25,400원(2.45%)
장기요양보험	515원(건강보험료의 2.025%)	515원(건강보험료의 2.025%)
고용보험	7,000원(0.7%)	4,500원(0.45%)
산재보험	1,000원(0.1%)	없음(사업주 전액 부담)

Q 4대보험을 가입했을 때 어떤 혜택을 받을 수 있나요?

A 각 보험별로 다양한 혜택이 있으며, 그 내용은 아래와 같습니다.

국민연금 : 노령연금(만 60세 이상 수급), 장애연금, 유족연금을 받을 수 있습니다.

건강보험 : 보험료를 회사에서 절반을 부담하므로 근로자의 부담이 적고, 취업하지 않은 자녀 등을 피부양자로 별도의 비용 부담없이 등록할 수 있습니다.

고용보험 : 실업급여와 각종 직업능력개발사업의 혜택을 받을 수 있습니다.

산재보험 : 일하다 다치거나 질병을 얻는 경우 근로복지공단에서 보상을 받을 수 있습니다.



Q 퇴사하면 정부에서 생활비를 준다고 하는데 어떻게 받을 수 있나요?

A 해고, 권고사직 등의 부득이한 사유로 퇴사한 경우 실업급여를 받을 수 있습니다.

- 실업급여(구직급여) 지급요건

- ① 고용보험 적용사업장에서 퇴직전 18개월중 180일 이상 근무하였을 것.
- ② 경영상 해고, 권고사직, 계약기간만료 등 불가피한 사유로 직장을 그만두었을 것(전직·자영업을 위하여 스스로 직장을 그만두었거나 본인의 중대한 귀책사유로 해고된 경우에는 실업급여를 받을 수 없습니다.)
- ③ 실업인정을 받을 것(적극적인 구직활동 + 미취업상태)

실업급여의 지급기간과 금액

실업급여는 퇴직당시 연령과 고용보험 가입기간에 따라 90-240일(아래 표)의 범위 내에서 퇴직전 평균임금의 50%가 지급됩니다.

실업급여 지급일수

피보험기간 연령	1년미만	1년이상 3년미만	3년이상 5년미만	5년이상 10년미만	10년이상
30세미만	90일	90일	120일	150일	180일
30세~50세		120일	150일	180일	210일
50세이상/장애인		150일	180일	210일	240일

실업급여 신청방법

실업급여를 지급받으려면 실적 즉시 신분증을 가지고 거주지 관할 고용지원센터에 방문하여 실업신고를 하여야 합니다. 실업신고는 고용지원센터에 구직신청 및 수급자격인정신청서를 작성하여 제출하면 되고, 접수후 14일 이내에 수급자격인정여부를 결정하여 통지합니다.

이직사유를 허위로 기재하는 등 부정수급의 경우 부정수급액의 반환 뿐만 아니라, 부정수급액만큼 추가징수, 부정수급한 날 이후 실업급여 지급중지, 사법처리 등 불이익 처분을 받습니다.



Q 취업교육을 받고싶는데 고용보험에서 지원받을 수 있나요?

A 고용보험에 가입한 근로자는 수강료 지원, 학자금지원, 검정수수료 지원 등 다양한 제도가 있습니다.

① 근로자수강지원금 지원

고용보험에 가입한 근로자로서

- i) 1개월 이내 비자발적으로 이직하고자 하거나,
- ii) 만40세 이상이거나
- iii) 300인 미만 사업장에서 근무하는 등의 조건에 해당되면 수강료를 지원받을 수 있습니다. 일반과정은 제형, 미용, 전산 등이 있으며, 음식업종사 근로자는 수강료의 50%를 지원받을 수 있습니다. 기타 외국어과정, 인터넷원격훈련, 정보화기초과정 등의 수강료 전액~50%를 노동부에서 지원합니다.

② 검정수수료 등의 지원

고용보험가입자가 2종목 이상의 국가기술자격을 자비로 취득한 경우 두 번째 이후 취득한 자격의 검정수수료 전액과 수강료, 교재비를 지원합니다.

참조 | www.hrd.go.kr

③ 훈련비대부

노동부 지방노동관서의 인증을 받은 훈련과정을 수강하는 경우로서 해당 훈련과정의 수강과 관련하여 정부지원을 받지 않는 경우 훈련비를 대부하기도 합니다. (연1.5%)

④ 실직자 직업능력개발

고용보험적용사업장에서 이직한 실직자가 고용지원센터에 구직등록을 하고 실업자 재취업 훈련을 받는 경우 훈련수당을 지급합니다. (10~30만원)

⑤ 근로자학자금지원금제도

학자금제도에는 장학금 개념의 학자금지원제도와 학자금대부제도가 있습니다.

- 학자금지원제도: 우선지원대상기업에 재직하고 있는 근로자 가운데 그 사업장에서 2년 이상 근무하고 고용보험을 3년 이상 가입한 근로자를 지원.
- 학자금대부제도: 고용보험에 가입한 근로자를 대상으로 연1%의 저금리로 등록금을 대출받을 수 있는 제도입니다.

참조 | <산업연력공단 / 근로복지공단 / <http://edi.work.go.kr>>



중국동포, 한국 식당에서 일하기

Q 한국인 근로자들보다 휴일도 적고, 퇴직금도 없습니다.
중국동포는 노동법이 적용되지 않나요?

A 외국인근로자도 내국인근로자와 동일하게 노동법이 적용됩니다.

외국인 근로자(중국동포를 포함한 외국국적 동포)의 경우에도 출입국관리법 위반 여부를 불문하고 국내 노동법이 그대로 적용됩니다. 사업주는 외국인근로자라는 이유로 부당한 차별적 처우를 하여서는 아니되며, 주휴일, 연차 휴가, 퇴직금(5인이상 사업장), 해고 예고, 정당한 이유 없는 해고의 금지 등의 근로기준법뿐만 아니라, 직장내 성희롱금지 등의 노동관련법을 준수하여야 합니다. 만약 사업주가 이를 위반한 경우 관할 노동부에 신고(진정 또는 고소)하여 보호받을 수 있습니다.



중국동포, 한국식당에서 일하기

Q 외국인 근로자(중국동포 등)가 음식점에 취업하기 위해서는 어떤 절차가 필요한가요?

A 방문취업(H-2)사증으로 입국한 동포들은 노동부 취업교육 이수 및 구직등록 후 취업이 가능합니다. 절차는 다음과 같습니다.



Q 4대보험(고용보험, 건강보험, 국민연금)에 반드시 가입해야 하나요?

A 중국동포의 경우에는 건강보험과 국민연금에 반드시 가입해야 합니다. 그러나 고용보험의 경우에는 본인이 원하는 경우에 한하여 가입할 수 있습니다. 고용보험에 가입하는 경우에는 실업급여, 교육비 지원 등의 고용보험 혜택을 받으실 수 있습니다(단 가입기간이 6개월 이상이어야 함).

※ 중국 이외의 재외국적동포의 국민연금 가입여부는 국민연금관리공단 확인

4대보험

4대 사회보험	가입 의무
산 재 보 험	반드시 가입
건 강 보 험	반드시 가입
국 민 연 금	중국 - 반드시 가입 / 중국 외 - 국가별 확인
고 용 보 험	본인이 원하는 경우에만 가입

고용보험 : 고용지원센터 1588-1919

건강보험 : 건강보험관리공단 1588-1125

국민연금 : 국민연금관리공단 국번없이 1355

Q 4대 보험 외에 또 가입해야 하는 보험이 있나요?

A 국내에서 취업을 원하는 외국인 근로자는 국내 귀국비용 보험과 상해보험에 가입해야 합니다. 또한 외국인 근로자를 채용하는 사업주는 퇴직금과 임금체불에 대비하여 출국만기보험과 보증보험에 가입해야 합니다.

구 분	보 험	내 용	해당기관
외국인 근로자 가입	귀국 비용 보험	외국인 근로자 귀국 경비 보상	삼성화재(02-2119-2400)
	상해 보험	외국인 근로자 업무상 재해 이외의 상해 또는 질병사고 보상	한국산업인력공단(02-3271-9434)
사업주 가입	출국 만기 보험	퇴직금 성격으로 근로자 5인 이상 사업장은 매월 평균임금의 8.3% 적립	삼성화재(02-2119-2400) 한국산업인력공단(02-3271-9434)
	보증 보험	임금체불에 대비하여 1인당 연 16,000원 납입	서울보증보험(02-777-6689)

Q 다른 곳으로 직장을 옮기고 싶은데 어떻게 해야 하나요?

A 방문취업(1+2)사증으로 입국한 동포의 경우에는 다른 국적의 외국인 근로자와 다르게 신고만으로 타 사업장으로의 이동(업종 변경도 가능)이 가능합니다. 따라서 다른 곳으로 직장을 옮기고자 할 경우에는 고용지원센터의 알선 또는 자을 구직으로 노동부의 특례고용가능확인 받은 사업체에 재취업하실 수 있습니다.



문제가 생기면 이렇게 해결하세요

임금 체불, 이렇게 해결하세요 → 관할 노동청에 진정

Q 진정서 제출은 어떻게 하나요?

A 사업장(회사) 주소지를 관할하는 지방노동청에 방문 또는 인터넷(www.molab.go.kr - "전자민원창구" - "민원신청")으로 접수 가능합니다.

관 할

사업장(회사)	주소지
서울지방노동청	중구, 종로구, 성북구
서울강남지청	강남구, 서초구
서울동부지청	성동구, 경진구, 송파구, 강동구
서울서부지청	용산구, 마포구, 서대문구, 은평구
서울남부지청	영등포구, 강서구, 양천구
서울북부지청	동대문구, 도봉구, 강북구, 중랑구, 노원구
서울관악지청	관악구, 구로구, 금천구, 동작구

문제가 생기면 이렇게 해결하세요

Q 진정서 제출 후 절차는 어떻게 진행되나요?

A 진정서 접수 ▶ 10~14일 이내 근로감독관 지정 및 당사자 출석요구 ▶ 근로자 및 사용자 출석, 조사 ▶ 체불임금 확인 후 지급지시 ▶ 사업주의 체불임금 지급 ▶ 진정 취하(종결)

※ 노동청 출석시 준비서류

근로계약서, 임금 명세서, 월급통장(사본) 등 임금체불을 입증할 수 있는 서류가 있으면 지참하세요. 물론 이러한 서류가 없이도 진정은 가능합니다.

Q 체불임금은 노동부에서 받아주나요?

A 진정을 통해 임금체불사실이 확인되었으나 사용자가 임금을 지급하지 않은 경우, 노동청에서는 노동법 위반으로 형사 조치만 할 수 있을 뿐이지 대신 임금을 받아주는 것은 아닙니다. 따라서 사용자가 끝까지 임금을 지급하지 않는 경우에는 별도로 민사절차를 진행해야 합니다.

■ 무료법률구조서비스

체불임금이 2000만원 이하인 경우에는 노동청으로부터 체불금품확인서를 발급받아 제출하면 대한법률구조공단에서 압류, 소송 등의 민사 절차를 무료로 진행해 드립니다.



주의사항

반의사불벌죄 및 진정취하의 효력

근로기준법상 임금체불관련 규정은 반의사불벌죄(피해자가 범죄자에 대한 처벌을 명시적으로 원하지 않는다는 의사표시가 있는 경우 처벌할 수 없는 죄)에 해당합니다. 따라서 임금을 받지 못한 상태에서 처벌을 바라지 않는다는 의사표시를 하게 되면 사용자가 일체의 형사책임을 지지 않게 되므로 주의해야 합니다.

부당해고신청은 이렇게

Q 신청은 어떻게 하나요?

A 사업장 주소지 관할 지방노동위원회에 해고가 있는 날로부터 3개월 이내 구제신청서 제출하여야 합니다.

Q 구제신청서 제출 이후 절차는 어떻게 진행되나요?

A **초심** : 지방노동위원회에 구제신청서를 접수하게 되면 문서 공방 및 사실관계 조사를 거친 후에 부당해고 여부에 대한 판정이 내려집니다.

재심 : 초심결과에 이의가 있는 경우 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있습니다.

■ 공인노무사 무료지원제도

월 평균임금 150만원 이하인 근로자는 무료로 공인노무사를 선임하여 부당해고사건을 진행할 수 있어요!!

Q 부당해고로 판정되면 어떤 이득이 있나요?

A 부당해고로 판정되면 해고일로부터 판정일까지의 기간에 받을 수 있었던 임금만큼 금전보상을 받을 수 있으며, 이와 별도로 본인이 원하는 경우에는 원직에 복직하여 계속 근무할 수 있습니다.

문제가 생기면 이렇게 해결하세요



직장내성희롱이 발생할 경우 이렇게

직장 내에서 성희롱이 발생할 경우 지방노동청 또는 국가인권위원회에 진정을 제기할 수 있습니다. 지방노동청은 법위반에 대한 수사가 중심이고, 국가인권위원회는 시정권고를 통한 실질적인 구제 중심이라는 점에서 차이가 있습니다.

해고예고수당 청구 및 기타 노동법 위반의 경우

해고예고수당 기타 노동법 위반에 대하여 근로자는 지방노동청에 진정 또는 고소를 제기할 수 있습니다.



산재가 발생하면 이렇게

Q 산재보험급여에는 어떤 것이 있나요?

요양급여	치료(현물급여 또는 치료비)
휴업급여	요양으로 휴업하지 못한 경우 평균임금의 70%
장해급여	요양 종결후 장해가 남는 경우 장해등급에 따라 지급
유족급여	업무상 재해로 사망 시 받는 급여

실업급여



Q 신청은 어떻게 하나요?

A 사업장 주소지 관할 근로복지공단에 요양신청서(사고, 질병) 및 유족 급여신청서(사망)를 제출합니다.

사업장이 산재에 가입되어 있지 않아도 근로자는 신청 가능합니다.
사업주 도장 없이도 근로자(사망의 경우 유족)가 직접 신청 가능합니다.

관할

구분	사업장(회사) 주소지
서울지역본부	중구, 종로구, 성북구
서울강남지사/서초지사	강남구/ 서초구
서울동부지청	광진구, 송파구, 강동구
서울서부지청	용산구, 마포구, 서대문구, 은평구
서울남부지청	영등포구, 강서구, 양천구
서울북부지청	동대문구, 도봉구, 강북구, 중랑구, 노원구
서울관악지사/성동지사	관악구, 구로구, 금천구, 동작구/성동구

Q 공단에서 산재로 인정해주지 않는 경우 어떻게 이의신청을 하나요?

A 근로복지공단에서 요양불승인 통보(산재를 인정하지 않는 경우를 말함)를 할 경우 각각 90일 이내에 심사청구를 하여 재검토를 받을 수 있습니다.

