

2019

장기요양요원을 위한
돌봄종사자
권리수첩

인천고령사회대응센터

2019
장기요양요원을 위한
돌봄종사자
권리수첩



인천고령사회대응센터
Incheon Metropolitan City Center for Aging Society

주 소 인천광역시 남구 석정로 229 JST제물포스마트타운 10층
대표전화 032-715-5491 팩스번호 032-715-5319
홈페이지 www.inlife.or.kr

2019
장기요양요원을 위한
돌봄종사자
권리수첩



인천고령사회대응센터
Incheon Metropolitan City Center for Aging Society

2019
장기요양요원을 위한
돌봄종사자
권리수첩

CONTENTS

구직단계

- 06 근로기준법
- 08 근로계약서

재직단계

I. 근로시간

- 14 근로시간
- 16 단시간(초단시간)근로
- 17 휴게시간
- 20 탄력적근로시간제도

II. 임금과 수당

- 27 임금
- 28 통상임금, 평균임금
- 30 포괄임금
- 32 최저임금
- 36 연장·야간·휴일근로

III. 휴일, 휴가

- 38 휴일
- 43 휴가

IV. 기타 근로조건

- 49 휴업수당
- 50 산업재해 보상
- 55 성희롱
- 56 4대보험
- 58 취업규칙

퇴직단계

- 62 퇴사
- 64 퇴직금·퇴직연금
- 70 부당해고 구제신청
- 73 임금체불
- 75 실업급여

부록

- 80 알아두면 도움이 되는 연락처



돌봄종사자 권리수첩

구직단계

- 근로기준법
- 근로계약서



구직단계

근로기준법

근로기준법은 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키려는 목적에서 사용자로부터 받아야 할 대우의 **최저기준을 정한 법입니다.**

- 근로기준법은 근로조건을 최소한의 기준이므로 근로기준법보다 낮은조건인 근로계약은 **무효**입니다.
- 근로기준법보다 유리한 조건으로 근로계약을 체결하였거나 근로기준법보다 유리한 취업규칙 또는 단체협약이 있는 경우 **유리한 조건이 우선 적용**됩니다.
- 다만, 상시근로자수 5인 미만 사업장에는 근로기준법의 일부만 적용됩니다. 따라서 **사업장의 규모가 5인 이상인지 미만인지 확인하는 것이 필요합니다.**

<상시 근로자수 5인 미만 사업장에 적용되지 않는 규정>

연차유급
휴가

생리휴가

연장·야간
·휴일근로
가산수당

휴업수당

해고제한
규정

Q. 재가요양센터에서 근로하는 요양보호사입니다. 처음 계약을 할 때 퇴직금은 지급하지 않는 것으로 약속하였습니다. 퇴직금을 받을 수 없나요?

A. 근로기준법은 최소한의 기준입니다. 당사자 사이에 계약을 하였다고 하더라도 근로기준법보다 낮은 조건의 계약은 무효입니다. 따라서 퇴직금을 지급받을 수 있습니다.

Q. 재가요양센터에서 근로하는 요양보호사입니다. 센터는 연차가 없다고 합니다. 근로자는 모두 연차를 받을 수 있다고 알고 있는데 아닌가요?

A. 우선 센터의 근로자가 몇 명인지 확인하시는 것이 필요합니다. 센터에 상시적으로 근로하는 근로자가 5인 미만이라면 연차유급휴가가 적용되지 않습니다.

- 상시 근로자수 확인방법
= 매월 말 현재 근로자수의 합 / 해당기간 가동 일수로 산정하며, 임시·일용·상용직 여부와 관계없이 근로자수에 포함됩니다.



구직단계

근로계약서

근로계약서를 읽고! 모르면 물어보고! **정확히 이해한 후 서명해야 합니다.**

- 근로계약이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말합니다.
- 근로계약서는 작성과 동시에 **근로자에게 교부하여야 합니다.** 따라서 작성하지 않거나 작성한 계약서를 교부하지 않는 경우 고용노동부에 신고할 수 있으며 사용자는 처벌받을 수 있습니다.
- 근로계약서는 **임금체불, 부당해고 등 근로와 관련된 분쟁에서 아주 중요한 역할**을 합니다.
- 근로계약서에 작성하면 안되는 내용이 있습니다. 근로계약 시 위약금 또는 손해배상액을 예정하거나 전차금¹⁾을 상계²⁾하거나 저금을 강제하는 것은 금지됩니다.

Q. 장기요양시설에 근무하게 된 요양보호사입니다. 처음 근로계약서를 작성할 때 잘 읽어보지 않고 서명을 하였습니다. 그런데 입사 후 1개월 이상 근로하지 아니하는 경우 위약금을 물도록 되어 있었습니다. 위약금을 물어야 하나요?

1) 전차금(前借金)이라 함은 근로계약을 체결할 때 또는 그 후에 근로를 제공할 것을 조건으로 사용자로부터 빌려 앞으로의 임금으로 변제할 것을 약정하는 금전을 말함.
2) 상계란 채권자와 채무자가 서로 동종의 채권·채무를 가지는 경우에 채무자의 일방적 의사표시에 의하여 그 채권·채무를 대등액에서 소멸시키는 것.

A. 근로계약서는 위약금이나 손해배상을 예정하는 계약을 하는 경우 무효로 보고 있습니다. 따라서 위약금을 물도록 근로계약서를 작성하고 서명하였다고 하더라도 무효이며 배상하지 않아도 됩니다.

Q. 재가요양센터에 근무하다가 개인적으로 몸이 너무 아파서 더 이상 일을 못하게 되었습니다. 그런데 센터에서는 제가 일을 그만두는 바람에 손해가 발생했다고 임금을 주지 않고 있습니다. 임금을 받지 못하나요?

A. 근로계약상 위약금 또는 손해배상을 예정할 수 없습니다. 손해가 발생하였다면 그 손해액은 사용자가 입증하여야 합니다. 그리고 임금은 우선 전액을 지급받고 이후 손해가 실제 있다면 그 손해를 배상하여야 합니다.

Q. 장기요양시설에 근무하게 된 요양보호사입니다. 처음 채용될 때는 수습기간에 대한 이야기를 듣지 못했습니다. 그런데 수습기간 3개월이 있다고 합니다.

A. 수습기간에 대해서는 당사자 사이의 합의가 있어 근로계약서에 명시해야 합니다. 근로계약서에 명시되지 않고, 인사규정만으로 수습기간을 적용할 수 없습니다.

【관련 판례】

수습기간을 적용할 것인가의 여부를 근로자에게 명시하여야 하고 명시하지 아니하고 채용하였을 경우, 정식사원으로 채용되었다고 보아야 할 것임
<서울행법 2002구합 6309. 2002.6.25>



구직단계

💡 근로계약서

근로계약서를 작성할 때 이것만은 꼭 확인하여야 합니다.

< 표준근로계약서 작성 시 확인사항 >

- 1 계약기간** 근로계약의 기간이 정해져 있는 경우 약속된 기간을 정확히 확인하셔야 합니다.
- 2 임금** 임금의 기본급, 주휴수당, 연차수당 등이 어떻게 구성되어 있는지 확인해야 합니다.
- 3 근로시간** 근로시간과 휴게시간, 근무일을 정확히 확인해야 합니다.
- 4 근로장소 및 업무내용** 근로의 장소 및 업무의 구체적인 내용을 확인합니다.

💡 요양보호사님들의 근로형태에는 어떤 것들이 있는지 알아보까요?

- [풍당풍당] 하루(야간) 일하고 하루 쉬는 격일근무입니다. (15일 근무)
 [풍당당] 하루(24시간) 일하고 이틀 쉰다는 뜻입니다. (10일 근무)
 [주주야야비비] 주간근무, 주간근무, 야간근무, 야간근무, 휴무, 휴무를 한다는 뜻입니다.

표준근로계약서(기간의 정함이 없는 경우)

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

1. 근로개시일 : 년 월 일부터
2. 근무장소 :
3. 업무의 내용 :
4. 소정근로시간 : ____시__분부터 ____시__분까지 (휴게시간 : 시 분~ 시 분)
5. 근무일/휴일 : 매주 ____일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 ____요일
6. 임금
 - 월(일, 시간)급 : _____원
 - 상여금 : 있음 () _____원, 없음 ()
 - 기타급여(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. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
☐ 고용보험 ☐ 산재보험 ☐ 국민연금 ☐ 건강보험 **근로계약서는 근로자도 (인) 한부 가져야 합니다.**
9. 근로계약서 교부 확인 : (근로자) _____(인)
 - 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
10. 기 타
 - 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) **서명은 반드시 본인이 해야합니다.**



구직단계

돌봄종사자 권리수첩 재직단계

- I. 근로시간
- II. 임금과 수당
- III. 휴일, 휴가
- IV. 기타 근로조건

단시간근로자 표준근로계약서

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

1. 근로개시일 : _____년 _____월 _____일부터

※ 근로계약기간을 정하는 경우에는 “_____년 _____월 _____일부터 _____년 _____월 _____일까지” 등으로 기재

2. 근무장소 :

3. 업무의 내용 :

4. 근로일 및 근로일별 근로시간

단시간근로자의 경우 반드시 작성

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

○ 주휴일 : 매주 _____요일

5. 임 금

- 시간(일, 월)당 : _____원(해당사항에 ○표)

- 상여금 : 있음 () _____원, 없음 ()

- 기타급여(제수당 등) : 있음 : _____원(내역별 기재), 없음 ()

- 초과근로에 대한 가산임금률 : _____%

※ 단시간근로자와 사용자 사이에 근로하기로 정한 시간을 초과하여 근로하면 법정
근로시간 내라도 통상임금의 100분의 50%이상의 가산임금 지급(14.9.19. 시행)

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

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

6. 연차유급휴가 : 통상근로자의 근로시간에 비례하여 연차유급휴가 부여

7. 사회보험 적용 여부(해당란에 체크)

☐ 고용보험 ☐ 산재보험 ☐ 국민연금 ☐ 건강보험

8. 근로계약서 교부 : (근로자) _____(인)

- “사업주”는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 “근로자”의
교부요구와 관계없이 “근로자”에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)

9. 기 타

- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

_____년 _____월 _____일



재직단계

I. 근로시간

근로시간

나의 근로시간과 휴게시간을 정확하게 아는 것이 중요합니다.

- 근로시간이라 함은 ‘근로자가 **사용자의 지휘·감독 아래** 근로계약상의 근로를 제공하는 시간’을 말합니다. 따라서 작업준비 등 업무와 밀접한 관련이 있는 시간 또는 실제 일을 하지 않더라도 언제든지 일을 할 수 있는 대기시간 역시 근로시간입니다.
- 근로기준법에서 정한 근로시간을 법정근로시간이라 말하며 이는, **1일 8시간, 1주 40시간**입니다. **소정근로시간**이란 **근로자와 사용자가 법정근로시간 범위 내에서 정한 근로시간**을 말합니다. 예를 들면, 1주일 근로 시 ‘1일 3시간씩 5일’ 근무 하기로 정하는 것이 소정근로시간입니다.

Q. 장기요양시설에서 근무하고 있는 요양보호사입니다. 월급으로 임금을 받고 있습니다. 1일 8시간, 1주 40시간을 근로하고 있습니다. 1달 소정근로시간은 몇 시간이고 최저임금에 맞는 월급은 얼마입니까?

A. 보통의 경우 한 달 소정근로시간을 산정하는 방법은 아래와 같습니다.
 $(1\text{주 소정근로시간} + \text{주휴시간}) \times 365\text{일} \div 7\text{일}$ 입니다.
 1일 8시간 1주 40시간을 근로하는 경우
 $(40\text{시간} + 8\text{시간}) \times 365\text{일} \div 7\text{일} = 209\text{시간}$ 입니다.
 따라서 최저시급 8,350원 $\times$ 209시간 = 1,745,150원입니다.

- 근로기준법에 따르면 1주일에 **연장근로시간을 12시간**으로 정하고 있습니다. 따라서 1주일 동안 최대 근로시간은 52시간 입니다. 다만, 이는 사업장 규모에 따라 근로시간 단축의 적용시점이 다릅니다.

근로시간 단축 적용시기

출처:고용노동부

300인 이상 사업장	2018년 7월 1일부터
50인~299인 사업장	2020년 1월 1일부터
5인~49인 사업장	2022년 7월 1일부터
예외 : 30인 미만 사업장	2022년 말까지 노사간 합의 따라 특별연장근로 8시간 추가 허용



재직단계

I. 근로시간



단시간(초단시간)근로

통상근로자보다 짧은 시간 근로하는 경우 단시간 근로에 해당합니다.

- 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로시간의 근로자, 예컨대 통상 근로자의 근로시간이 1일 8시간 1주 40시간인 경우, 이 시간보다 짧은 시간을 근로하는 근로자를 단시간 근로자라고 말합니다.
- 보통 재가요양센터의 경우 단시간 근로를 하는 경우가 많이 있습니다. 예컨대, 1일 4시간씩 1주 5일 근로하는 경우, 1주 근로시간은 20시간으로 단시간 근로자에 해당합니다.
- 초단시간근로자란 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균으로 하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자를 말합니다. 초단시간근로자의 경우 주휴일, 연차, 퇴직금의 적용이 되지 않습니다. 따라서 근로시간과 근무일수를 확인하여 단시간근로자인지 초단시간근로자인지 정확히 아는 것이 중요합니다.

Q. 1일 3시간 씩 4일 근로하고 있는 요양보호사입니다. 주휴일, 연차, 퇴직금 적용이 되지 않는다고 하는데 맞는지 궁금합니다.

A. 근로기준법은 1주일에 15시간 미만을 근로하는 경우 초단시간근로자로 구분하여 주휴일, 연차, 퇴직금을 지급하지 않아도 되도록 규정하고 있습니다. 따라서 1주 15시간 미만을 근로하는 경우 해당사항이 없습니다. 다만 추가적으로 근로를 더 하여 15시간을 초과하는 경우에는 주휴일, 연차, 퇴직금을 받으실 수 있습니다.



휴게시간

휴게시간은 자유롭게 이용할 수 있습니다.

- 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있는 시간입니다. 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 제공해주어야 합니다.
- 휴게시간은 무급이 원칙이므로, 근로시간에 포함되지 않습니다.

Q. 장기요양시설에서 근로하고 있는 요양보호사입니다. 점심시간은 1시간입니다. 그런데 식사는 30분만 하고 나머지 시간은 일을 하고 있습니다.

A. 근로계약서와는 달리 근로시간과 휴게시간이 맞지 않는 경우가 있습니다. 특히 근로계약서에는 휴게시간인데 실제로는 일을 하는 경우가 많습니다. 휴게시간은 무급 처리되는 것입니다. 따라서 추가로 임금의 청구를 할 수 있으며, 이러한 경우 증명의 문제가 발생할 수 있으므로 근무일지, 사진 등의 자료를 수집하는 것이 중요합니다.

Q. 요양병원에서 요양보호사로 근로하고 있습니다. 근로계약서에는 야간근로 시 휴게시간이 5시간으로 되어 있습니다. 하지만 실제로 1시간마다 병동을 체크하여야 하고 입소자의 수발을 들어야 하며, 휴게공간도 없어서 실제로 쉬지 못하고 있습니다. 근로계약서에는 휴게시간으로 되어 있고 여기에 서명을 한 경우에는 어찌할 방법이 없는 것인가요?



재직단계

I. 근로시간

A. 휴게시간은 근로자가 자유롭게 쉴 수 있는 시간이고 무급이 원칙입니다. 그러나 근로계약서에 휴게시간이 명시되어 있다고 하더라도 실제로 쉴 수 없다면 그 시간은 휴게시간이 아니라 근로시간에 해당합니다. 따라서 근로시간에 해당하는 시간만큼 근로를 입증할 자료(동료증언, 업무일지, 시간표 등)를 구비하여 근무를 한 시간에 대한 임금에 대해 추가로 청구하실 수 있습니다.

【관련판례】

2010년부터 2012년까지 근로시간에 상관없이 월 110만원씩 지급하기로 하는 포괄임금계약을 체결하고 근로한 요양보호사에게 최저임금 미달과 연차휴가미사용수당 미지급을 인정한 판례입니다.

사건번호 : 대법2014도8873/선고일자 2016-09-08

요양보호사 B씨와 C씨는 오전 8시 30분에 출근해 1시간의 휴게시간을 제외하고 오후 6시 30분 까지 9시간 동안 주로 중증 치매환자의 기저귀를 갈아주고, 식사할 때 거들어 주며, 목욕을 시켜주고, 청소와 약을 챙겨 주는 수발 업무를 하는 등 출퇴근 시간 및 근로를 제공하는 장소가 정해져 있고 정해진 일과에 따라 상당한 밀도의 업무를 했다.

이 사건의 요양보호사는 야간에 요양대상자가 비상벨을 누르는 경우가 많아 잠을 자지 못하고 늘 대기상태에 있었고, 야간 근무시간에도 휴게시간으로 인정하는 1시간을 넘는 휴게시간은 없어서 육체적, 정신적 부담이 상당하였던 것으로 보이는 점 등의 사정을 종합하면, 이 사건 노인센터의 요양보호사들의 업무가 근로시간 산정이 어려운 것으로 볼 수 없고, 이 사건 근로자들에게 포괄임금제를 적용함으로써 최저임금법에서 정한 최저임금에도 못 미치는 임금을 지급하여 이들에게 불이익이 있으므로, 이 사건 근로자들에 대한 포괄임금제 약정 중 최저임금에 미달하는 금액에 해당하는 부분은 무효이다.

<근로시간, 일지 작성 예시>

일한 만큼 정당한 대가를 받기 위해서는 매일매일 근로시간을 꼼꼼히 기록하는 것이 중요합니다.

근로하는 동안 매일 일지적기

* 기관명 :
* 근무장소 :
* 시급 :

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

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



재직단계

I. 근로시간



탄력적근로시간제도

탄력적근로시간제도를 도입하고 있는지 확인합니다.

탄력적근로시간제도는 일이 많은 주의 노동시간을 늘리기 위해 다른 주의 노동시간을 줄여서 **평균 법정근로시간 1주 40시간 내로 근로시간을 맞추는 제도**입니다. 예컨대 2주 단위 탄력적근로시간제도는 2주 단위를 평균으로 하여 1주간 노동시간이 40시간을 초과하지 아니한 범위에서 특정주의 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로할 수 있습니다.

Q. 장기요양시설에서 근무하고 있습니다. 근로계약을 작성할 때 탄력적근로시간제도가 도입되는 것에 대해 동의를 했습니다. 사실 탄력적근로시간제도가 무엇인지 잘 모르겠습니다.

A. 시설의 품당당 근로의 경우 아래와 같이 탄력적근로시간제도를 도입하여 운영하고 있는 경우가 많이 있습니다.

(단위)

주	월	화	수	목	금	토	일	합계	평균 40시간
1주	16	0	0	16	0	0	16	48	
2주	0	0	16	0	0	16	0	32	

위와 같이 근로하는 경우 탄력적근로시간제도를 도입하기 전이라면 1일 8시간을 초과하거나 1주 40시간을 초과하는 경우 연장근로수당을 지급하여야 합니다. 그러나 탄력적근로시간제도를 도입하는 경우 연장근로시간은 0시간입니다.

탄력적근로시간

탄력적근로시간제란 일정한 기간을 평균하여 1일간 또는 1주일간의 근로 시간이 법정 근로기준 시간을 초과하지 않으면 특정한 날 또는 특정한 주에 기준근로 시간을 초과하더라도 근로시간 위반이 아님은 물론 초과한 시간에 대해 연장근로에 대한 가산 수당을 지급하지 않아도 됨<근기법 51조>

구분	2주 단위 탄력적 근로시간제	3월 이내 탄력적 근로시간제 (1개월 단위 정산)
의의	1 2주 이내의 단위기간을 평균하여 1주의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로할 수 있는 제도. 2 2주 단위 탄력적 근로시간제는 특히 토요일 격주휴무제를 실시할 경우 유용하게 활용할 수 있음.	1 3월 이내의 단위기간을 평균하여 1주의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로할 수 있는 제도. 2 이 제도는 2주 단위 탄력적 근로시간제보다 탄력성의 범위를 넓힌 것으로서 주로 계절적 사업, 건설업, 수출산업 등에서 유용하게 활용할 수 있음.



재직단계

I. 근로시간

구분	2주 단위 탄력적 근로시간제	3월 이내 탄력적 근로시간제 (1개월 단위 정산)
유효기간	기간제한 없음	기간제한 없음
실시효과	1 가산임금 적용제외 : 특정주 또는 특정일에 법정근로시간(1주40시간, 1일8시간)을 초과하여 근로하더라도 연장근로가 아니므로 가산임금을 지급할 의무가 없음. 2 임금보전방안 강구 • 사용자는 탄력적 근로시간제를 도입할 경우 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 임금보전방안을 강구해야 함. • 고용노동부장관은 필요한 경우 임금보전방안을 제출하게 하거나 이를 직접 확인할 수 있음. • 위 조항은 벌칙규정이 없는 훈시규정으로서 행정지도의 대상일 뿐임	
연장근로가 되는 경우 (가산임금 지급)	1 법정근로시간을 초과하여 근로하기로 정한 주·일에 그 근로시간을 초과하여 근로하는 경우 [예 : 1일9시간, 1주48시간을 초과하는 시간이 연장근로] 2 법정근로시간 미만을 근로하기로 정한 주·일에 그 근로시간을 초과하여 근로하는 경우 [예 : 2주 단위의 경우 첫째 주의 근로시간이 38시간이면 둘째 주가 32시간을 초과하는 시간이 연장근로]	

구분	2주 단위 탄력적 근로시간제	3월 이내 탄력적 근로시간제 (1개월 단위 정산)
1주간 연장근로 법정 한도	60시간(48+12시간)	64시간(52시간+12시간)
적용제외	1 연소자(15세 이상 18세 미만자) 2 임신 중인 여성근로자	





재직단계

I. 근로시간

유연근무제도

유연근로시간제도는 사업 및 직무 특성에 따라 노동시간의 결정 및 배치 등을 탄력적으로 운영할 수 있도록 한 제도입니다. 탄력적근로시간제도, 선택적근로시간제도, 재량근로시간제도 등이 있습니다.

구분	정의	
탄력적 근로 시간제	일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균적으로는 법정근로시간 내(주40시간)로 근로시간을 맞추는 근무제도	
	적합 직종	계절적 영향을 받는 업종, 업무량이 주기적으로 많은 업종
	특징	1 사전에 정해진 근로일, 근로시간에 따라 일률적으로 근로(임의 변경 불가) 2 근로시간의 장단의 변형 3 특정주, 특정일 시간 제한 有
선택적 근로 시간제	1일 8시간에 구매받지 않고 주40시간 범위내에서 1일 근무시간을 자율적으로 조정할 수 있음. 출·퇴근시간을 근로자가 자유롭게 선택할 수 있는 근무제도	

구분	정의	
선택적 근로 시간제	적합 직종	연구직, 판매 비중이 높은 도소매 업종
	특징	1 의무근로시간대만 일률적으로 근로하고 나머지 시간대는 근로자가 선택 2 근로시간대의 변형 3 특정주, 특정일 시간 제한 無
사업장 밖 근로 시간제 (간주 근로 시간제)	출장 등 사유로 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 실제로 산정하기 어려운 경우 소정근로시간을 근로한 것으로 인정하는 근무제도	
	적합 직종	영업직, A/S업무, 출장업무
	특징	1 근로시간 형태 변경 無 2 근로시간 산정이 어려워 '근로한 것으로 인정'하는 제도 3 휴일, 야간 근로 가산은 별도
재량근로 시간제	업무 성격상 업무수행방법을 근로자의 재량에 맡길 필요가 있는 경우 노사합의로 정한 시간을 근로한 것으로 보는 근무제도	



재직단계

II. 임금과 수당



임금

임금은 현금으로 직접, 전액을 정기적으로 받아야 합니다.

- 임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말합니다.
- 임금은 현금 또는 통장을 통해 지급받아야 하며, 물품 등으로 대신 지급 할 수 없습니다.
- 임금은 근로자 본인에게 지급하여야 하며, 타인에게 대신 지급하는 것은 금지됩니다.
- 임금은 전액을 지급하여야 하며, 손해배상금 등을 일방적으로 공제 하여 지급하는 것은 금지됩니다.
- 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜에 지급되어야 합니다.

Q. 어머니께서는 요양보호사로 일하고 있습니다. 일을 하다 보면 어쩔 수 없이 시간보다 더 일하는 경우가 많이 있습니다. 이러한 경우 임금을 더 주지 않습니다. 그런데 실수로 10분이라도 일을 덜하면 30분의 임금을 공제합니다. 이러한 경우 어떻게 해야 하나요?

A. 근로자의 경우 근로시간에 따라 임금을 받게 됩니다. 근로시간보다 초과하여 근로하였다면 초과한 근로에 대한 임금을 받으실 수 있습니다. 또한 지각이나 조퇴로 인해 근로시간보다 적게 근로하였다면 그 시간만큼의 임금을 공제할 수 있습니다. 만약 10분을 조퇴하였다면 10분만 공제가 가능합니다. 만약 더 많이 공제를 하였다면 노동청에 신고하실 수 있습니다.

구분	정의	
재량근로 시간제	적합 직종	연구개발, IT, 방송 등 법에서 정한 업종에 도입 가능(근로기준법 시행령 31조)
	특징	1 업무수행방법을 근로자 재량에 위임해야 함(=구체적 지시 불가)
보상 휴가제 휴일 대체	연장, 야간, 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 같음하여 휴가를 부여하는 제도	
	적합 직종	휴일근무가 불가피한 업종
	특징	1 주휴일과 별도로 주중에 휴가 부여가 가능해야 함

- 일정 조정이 가능한 사무실 기반의 직무
- 특정 근로시간 선택이 가능한 경우
- 정책, 기획 등 아이디어를 생산하는 직무



재직단계

II. 임금과 수당

통상임금, 평균임금

통상임금은 수당을 산정할 때, 평균임금은 퇴직금을 산정할 때 주로 사용합니다.

! 통상임금과 평균임금이라는 개념은 익숙하지 않은 표현이나 법에서 정해진 용어이므로 확인해보도록 하겠습니다.

- 통상임금이란 근로자에게 정기적, 일률적, 고정적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정해진 임금을 말합니다. 통상임금은 보통 연장근로, 야간근로, 휴일근로 등의 수당, 해고예고수당 등을 산정할 때 사용하는 임금입니다.

Q. 저는 요양기관에서 근로하고 있습니다. 저의 급여항목은 아래와 같이 구성되어 있는데 통상임금이 되는 수당은 무엇인가요?

기본급	1,800,000원(매월 고정지급)
식대	200,000원(매월 고정지급)
직책수당	100,000원(매월 고정지급)
정기상여금	200,000원(2개월마다 지급)
연장수당	100,000원(매달변동)

- A. 통상임금은 급여 항목 중에서 정기적으로 일정한 조건에 대해 사전에 지급하기로 정해진 임금이므로, 기본급과 식대, 직책수당은 통상임금에 해당합니다. 또한 정기적으로 지급하기로 정해진 정기상여금도 통상임금에 포함됩니다.

- 평균임금이란 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말합니다. 퇴직금, 휴업수당, 재해보상금 등을 산정할 때 사용합니다.

Q. 2019년 1월(31일)에 200만원, 2월(28일)에 210만원, 3월(31일)에 200만원을 받은 경우 평균임금은 얼마인가요?

A. (200만원+210만원+200만원) ÷ 90일 = 67,777원입니다.

Q. 요양기관에서 근무하고 있습니다. 저의 급여항목은 아래와 같이 구성되어 있는데 통상임금과 평균임금을 어떻게 알 수 있을까요?

기본급 1,800,000원(a)
 직무수당 200,000원(b)
 연장수당 100,000원(c)

- A. 통상임금과 평균임금의 개념은 쉬운 개념이 아닙니다. 통상임금은 노동가치의 단가라면, 평균임금은 특정 상황 발생 시 근로자가 평균적으로 얼마나 받고 있는지 판단하는 개념입니다.

통상임금은 $a+b = 1,800,000\text{원} + 200,000\text{원} = 2,000,000\text{원}$
 평균임금은 $a+b+c = 1,800,000\text{원} + 200,000\text{원} + 100,000\text{원} = 2,100,000\text{원}$ 입니다.



재직단계

Ⅱ. 임금과 수당

💡 포괄임금

포괄임금이라 하더라도 시간을 산정해보셔야 합니다.

- 포괄임금은 법정수당을 정확히 계산하지 않고 계산의 편의를 도모 하려는 방법으로 약정된 수당이 실제로 연장, 야간, 휴일근로를 한 법정수당보다 더 많더라도 정산하여 삭감하지 않고, 더 적더라도 정산하여 추가로 지급하지 않는다는 것입니다.
- 포괄임금은 원칙적으로 근무형태나 업무성질에 따라 초과근무시간 을 산정하기 어려운 경우 예외적으로 인정되는 것입니다.
- 포괄임금계약을 하였다하더라도 실제 근로한 시간이 많다면 추가 적으로 수당을 지급해야 합니다.

Q. 저는 요양보호시설에서 근로하고 있습니다. 근로계약서는 포괄임금계약서로 '급여 200만원에는 일체의 연장야간수당이 포함되어 있다'고 적혀 있습니다. 근로계약서상에는 휴게시간이 있지만 중증 환자를 돌보는 업무의 특성상 쉴 수 없습니다. 제가 받는 임금이 제대로 받고 있는지 궁금합니다.

근무시간	휴게시간
오전근무 (8시30분~오후6시30분)	1시간
오후근무 (오후6시30분~익일 8시30분)	4시간 (야간에만)

A. 원칙적으로 포괄임금은 근로시간 산정이 어려운 경우에 예외적으로 인정되는 것입니다. 요양보호사의 업무처럼 시간의 산정이 가능한 경우 포괄임금제는 허용되지 않습니다.

또한 오전근무 시 8시간을 초과하는 1시간에 대해 연장근로가 존재 하며 오후근무의 경우 14시간 근무 중 휴게시간 4시간을 제외한 10 시간의 근무 중 2시간의 연장근로와 4시간의 야간근로가 있습니다.

오전근무 10일, 오후근무 10일을 했다고 한다면,
 (기본근로 8시간×20일×8,350원) + (주휴수당 32시간×8,350원) +
 (연장근로(1시간+4시간)×10일×8,350원×1.5) +
 (야간근로4시간×10일×8,350원×0.5)
 = 1,336,000원+267,200원+626,250원 +167,000원=2,396,450원입
 니다.





재직단계

Ⅱ. 임금과 수당

최저임금

2019년도 최저시급은 8,350원입니다.

1

사용자는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 하며, 이는 모든 사업장에 적용됩니다. 근로계약을 작성하지 않아도 매년 1월 1일에는 자동적으로 최저임금이 적용됩니다.

2

시급제인 경우 시급이 최저시급 이상인지 확인하여야 하며, 월급제인 경우 월급을 총 노동시간으로 나누어 최저시급 이상인지 확인합니다.

3

사용자는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 하며 근로자와 최저임금 미만을 지급하기로 약정하였더라도 이는 무효가 됩니다. 사업주가 최저임금 미만의 돈을 지급했다면 근로자는 3년 이내에 최저임금에 미달되는 만큼의 돈을 추가로 지급해 달라고 요구할 수 있으며, 사업주는 최저임금법 위반으로 사법처리 될 수 있습니다.

법정최저임금	2018년	2019년
최저시급	7,530원	8,350원
최저일급 (1일8시간)	60,240원	66,800원
최저월급 (1주40시간, 월209시간)	1,573,770원	1,745,150원

Q. 저는 시설에서 야간근로를 하고 있는 요양보호사입니다. 밤 9시 ~ 오전 8시까지 11시간(휴게시간 3시간은 야간에만 있음)을 근로하고 다음날 쉬게 됩니다. 1달에 15일 근로를 합니다. 월급을 보면 최저임금 위반인지 어떻게 알 수 있나요?

A. 1일 8시간을 근로를 하고 있습니다. 1달에 15일의 근로를 하고, 야간시간은 8시간 중에 3시간은 휴게시간으로 정하고 있습니다.
(기본급 8시간 × 15일) + (주휴수당 24시간) + (야간 5시간 × 15일 × 0.5 가산임금)으로 산정하시면 됩니다.
최저임금(8,350원)을 기준으로 한다면,
(기본급 1,002,000원 + 주휴수당 200,400원 + 야간근로수당 313,125원) = 총 급여 1,515,525원입니다.

최저임금에 포함되는 임금과 포함되지 않는 임금이 있습니다.

- 최저임금에 위반되는 지를 알아볼 때 확인할 사항은 임금의 항목 중에서 최저임금에 포함되는 임금과 포함되지 않은 임금을 구분할 수 있어야 합니다.
- 연차휴가수당, 주휴수당, 연장·야간·휴일근로수당, 처우개선비, 장기근속장려금 등은 최저임금에 포함되지 않는 임금입니다.



재직단계

Ⅱ. 임금과 수당

<사례>

월임금	1,800,000원	
기본급	1,700,000원	최저임금포함 0
연차수당	70,000원	최저임금포함 X
장기근속장려금	30,000원	최저임금포함 X

월임금 전체로 보면 180만원으로 최저임금 이상의 임금을 받는 것으로 보이지만, 구체적인 항목을 살펴보면 최저임금에 포함되는 임금은 기본급만 해당하므로 최저임금에 위반됩니다.

- 2019년부터 최저임금 산입범위가 변경되었습니다. 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금은 최저임금에 산입합니다. 다만, 아래의 임금은 최저임금에 미산입합니다.

- 1 근로기준법의 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금(초과근로수당 등)
- 2 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된월 환산액의 25%에 해당하는 부분
- 3 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 중 어느 하나에 해당하는 것
 - 통화 이외의 것(현물)으로 지급하는 임금
 - 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 7%에 해당하는 부분

- 이에 따라, 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금과 현금으로 지급하는 복리후생비의 경우 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 25%(정기상여금 연 300%)와 7%를 초과하는 부분*은 최저임금에 산입합니다.

* '18년 최저임금 월 환산액 기준, 최대 50여만원 = 157만원 × 32%

수습기간에도 최저임금을 받을 수 있습니다.

- 수습은 노동자에게 일정기간 업무훈련을 받을 수 있는 기간을 말합니다. 법에서는 수습의 기간을 정해놓지 않았습니다. 따라서 근로계약서에 수습기간이 있는지 명확히 확인하시는 것이 필요합니다.
- 다만, 법에 따라 1년 이상 계약을 한 근로자(단순노무종사자 제외)에 한하여 3개월에 한하여 최저임금보다 10%감액(1,570,635원)하여 임금을 줄 수 있도록 되어 있습니다.

Q. 저는 재가요양센터에 근로하려고 합니다. 근로계약서에 최저임금 10% 감액 이라고 적혀져 있습니다. 최저임금은 법에서 정한 최소한의 임금 아닌가요?

A. 최저임금의 경우 법에서 정한 최소한의 임금이나,

- 1 근로계약기간을 1년 이상으로 정하고
- 2 3개월 동안만
- 3 단순노무종사자가 아닌 경우(단순노무종사자란, 건설현장단순노무, 음식 배달원, 청소, 미화, 경비원, 급식보조, 주유사원, 단순판매직 등)에 해당하는 경우 10% 감액하여 지급할 수 있습니다.



재직단계

II. 임금과 수당

연장 · 야간 · 휴일근로

연장근로, 야간근로, 휴일근로 시에는 가산임금을 받을 수 있습니다.

- 연장근로는 법정근로시간 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하여 근무하는 시간을 말합니다. 법에서는 **연장근로의 한도를 12시간**으로 정하고 있습니다.
- 야간근로는 **밤 10시 이후부터 다음날 아침 6시까지** 사이에 이루어지는 근로를 말합니다.
- 휴일근로는 법이나 근로계약, 취업규칙 등에서 근로의무가 없는 날을 말합니다.
- 연장근로, 야간근로, 휴일근로의 경우 **통상임금의 50%를 가산하여 지급**해야 합니다. 가산 사유가 중복되면 각각 50%씩 추가로 계산한 금액을 모두 더하여 받아야 합니다. 예를 들어 휴일에 연장근로하면서 야간근로까지 하는 경우라면 휴일근로(100%)+휴일근로가산수당(50%)+연장근로 가산수당(50%)+야간근로가산수당(50%)=250%가 됩니다.

Q. 저는 시설에서 주간근무로 아침 7시 부터 저녁 7시 까지 근로하고 있습니다. 저의 연장근로시간과 수당은 어떻게 산정하나요?(시급 1만원, 휴게시간 1시간)

A. 아침 7시부터 저녁 7시까지라면 12시간 근무입니다. 휴게시간이 1시간이라면 근로시간은 11시간 입니다. 1일 8시간은 법정근로시간이므로 3시간이 연장근로에 해당합니다.
따라서 (11시간 × 시급 1만원) + (3시간 × 시급 1만원 × 가산임금 0.5)입니다. 즉, 연장근로시간은 3시간이며 수당은 125,000원입니다.

Q. 저는 시설에서 야간근무로 밤 8시 부터 아침 6시 까지 근로하고 있습니다. 저의 연장근로 시간과 수당은 어떻게 산정하나요?(시급 1만원, 휴게시간 2시간은 야간시간만 해당)

A. 저녁 8시 부터 아침 6시 까지 근무라면 10시간 근무입니다. 휴게시간이 2시간 이라면 근로시간은 8시간 입니다. 1일 8시간은 법정근로이고 야간근로(22시~06시) 중 휴게시간 2시간을 제외하면 야간근로는 6시간 입니다.
따라서 (8시간 × 시급 1만원) + (야간근로 6시간 × 시급 1만원 × 가산임금 0.5)입니다. 즉, 하루 근무에 대한 일당은 11만원입니다.

Q. 저는 시설에서 야간근로만 하는 요양보호사입니다. 자정부터 5시까지 근로하고 있습니다. 밤에만 짧게 근로하는 경우에도 수당을 받을 수 있나요?

A. 하루에 몇 시간을 근로하는지는 중요하지 않습니다. 야간(22시~06시)에만 근로하는 경우에도 야간근로수당을 받아야 합니다. 따라서 자정부터 5시 까지 근로할 경우, (5시간 × 통상시급 × 가산수당 1.5)로 산정합니다.
예를 들어 시급이 1만원인 경우, 5시간 근로에 대한 일당은 75,000원입니다.



재직단계

Ⅲ. 휴일과 휴가

휴일

1주일에 **유급**으로 쉴 수 있는 주휴일이 있습니다.

법정휴일

법정휴일에는 「근로기준법」상의 ‘주휴일’과 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 의한 ‘근로자의 날’이 있습니다.

유급휴일은 일을 하지 않아도 임금을 받으면서 쉴 수 있는 날입니다.

- 사용자가 1주간의 소정근로일을 개근한 노동자에게 1주일에 평균 1회 이상 유급으로 부여하는 휴일입니다. 예를 들어 월요일부터 금요일까지 근로를 한 근로자에게 일요일을 유급휴일로 부여하는 것입니다.
- 주휴일은 꼭 일요일이어야 하는 것은 아니며 1주일에 1회의 유급휴일만 부여하면 됩니다.
- 보통 월급제 근로자는 월급여액에 포함되어 있으나, 시간제 근로자의 경우 별도로 산정하여 지급하는 것이 일반적입니다.

약정휴일

흔히 ‘빨간날’이라 불리는 공휴일은 근로기준법이 보장하는 유급휴일은 아닙니다.

※ 휴일은 처음부터 근로의무가 없는 날로 소정근로일에서 제외되지만 휴가는 근로의무가 있는 날로 근로자의 청구 또는 특별한 사유의 충족에 따라 근로의무가 면제됩니다.

Q. 저는 재가요양센터에서 근로하고 있는 요양보호사입니다. 근로시간은 1일 4시간이고 1주일에 5일 근로를 하고 있습니다. 주휴시간을 어떻게 산정하나요?

A. 주휴수당은

한 주 동안 근무시간 합계 ÷ 40시간 × 8시간으로 산정합니다.

1일 4시간씩 5일 근로하시는 경우,

20시간 ÷ 40시간 × 8시간 = 4시간으로 산정하시면 됩니다.

산정된 시간에 시급을 곱하게 되면 주휴수당이 됩니다.

< 주휴시간 산정표 >

1주 근로시간	주휴시간	1주 근로시간	주휴시간
15시간	3시간	22시간	4.4시간
16시간	3.2시간	23시간	4.6시간
17시간	3.4시간	24시간	4.8시간
18시간	3.6시간	25시간	5시간
19시간	3.8시간	30시간	6시간
20시간	4시간	40시간	8시간
21시간	4.2시간		



재직단계

Ⅲ. 휴일과 휴가

- 주휴일은 1주일의 15시간 이상 근로하는 기간제근로자, 단시간근로자를 포함한 모든 근로자에게 부여합니다.
- 개근을 전제로 부여하는 것이므로 결근이 있는 경우 부여하지 않아도 무방합니다. 다만 지각, 조퇴, 외근, 출장 등은 결근에 해당하지 않기 때문에 주휴수당을 지급해야 합니다.

Q. 저는 재가요양센터에서 근로하고 있는 요양보호사입니다. 지난 주에 지각을 하였습니다. 이러한 경우 주휴수당이 공제되나요?

A. 사용자는 근로자에 대하여 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다고 규정하고 있으며, 여기에서의 '유급휴일'을 '소정의 근로일수'를 개근한 자에 대하여 주는 유급휴일로 정의하고 있습니다.
따라서 유급 주휴일은 법령·단체협약·취업규칙 등에서 정한 '근로일'을 단위로 하여 그 소정 근로일을 개근하면 발생하는 것이지, 1일 '소정근로시간'을 전부 근로하여야만 되는 것은 아닙니다. 따라서 지각·조퇴 등에도 불구하고 소정근로일을 단위로 출근하여 근로를 제공하였다면 유급 주휴일은 부여해야 합니다.

근로자의 날(5월1일)은 유급휴일입니다.

- 매년 5월 1일은 근로자의 날로 근로자의 열악한 환경을 개선하기 위해 근로기준법상 정한 유급휴일입니다.
- 근로자의 날은 특성상 휴일의 대체가 불가능 하므로 그날 근로를 했다면 유급휴일수당(1일분) + 휴일근로수당(1일분) + 휴일근로가산수당(0.5일분)이 지급되어야 합니다. 가산수당의 경우 상시 근로자수 5인 이상 사업장에만 적용됩니다.

Q. 달력을 보면 휴일로 3월 1일, 12월 25일 등이 표시되어 있습니다. 저희 시설은 그날 휴일이 아니라며 근무해야 한다고 하는데 맞는 말인가요?

A. 보통 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일은 근로기준법에 따른 휴일에 해당하지 않습니다. 따라서 그날의 경우 근로의 의무가 있는 날입니다. 따라서 휴일근로가산에 해당하지 않습니다.

다만 근로기준법이 개정됨에 따라 앞으로는 공휴일도 근로기준법에 따른 유급휴일로 인정됩니다.

'20.1.1~	'21.1.1~	'22.1.1~
근로자 300인 이상 및 국가, 지자체, 공공기관	근로자 30~300인 미만	근로자 5~30인 미만



재직단계

Ⅲ. 휴일과 휴가

Q. 장기요양시설에 근무하게 된 요양보호사입니다. 추석 당일에도 출근해서 일했습니다. 당연히 휴일수당을 받아야 하는 것이 아닌가요?

A. 근로기준법상 보장되는 휴일은 주휴일과 근로자의 날 밖에 없습니다. 흔히 말하는 공휴일의 경우 근로의 의무가 있는 날입니다. 다만 근로기준법 개정으로 2020년부터 사업장규모에 따라 단계적으로 공휴일이 유급휴일로 바뀔 예정입니다.

- 주휴일과 다른 유급휴일(근로자의 날 등)이 겹치는 경우 근로자에게 유리한 하나의 휴일만 인정되어 임금과 가산수당도 1일분만 지급하면 됩니다.



휴가

연차유급휴가는 1년 미만을 근로해도 사용할 수 있습니다.

- 근속기간이 1년 미만인 근로자의 경우에는 1달 만근 시 1개의 연차 유급 휴가가 발생합니다.

<휴가의 종류>

- 1 연차유급휴가** 정신적·육체적 휴식을 취하여 근무능률을 유지할 수 있게 하고 사생활 편의를 위해 사용하는 휴가
- 2 병가** 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없는 경우 또는 전염병에 걸려 다른 근로자의 건강에 영향을 미칠 염려가 있을 때 부여받는 휴가
- 3 공가** 국가기관의 업무 수행에 협조하거나 법령상 의무의 이행이 필요한 경우에 부여받는 휴가
- 4 경조 휴가** 사회통념상 특별한 사유로서 인정되는 경조사 등의 처리를 위하여 부여받는 휴가



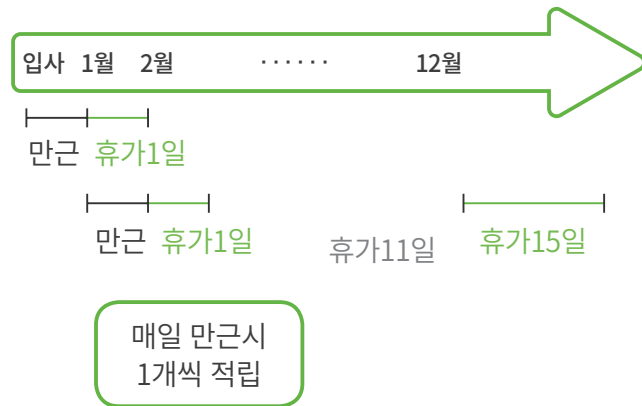
재직단계

Ⅲ. 휴일과 휴가

계속 근로 기간이 1년 미만인 경우

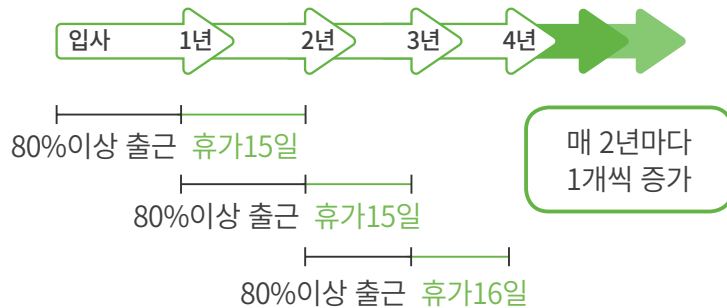
: 1개월 만근시 1일의 연차휴가 발생

✓ 개정연차휴가(2018.05.29)



계속 근로 기간이 1년 이상인 경우

: 1년 이상 일하고 1년 간 80% 이상 출근 했다면
다음 해에 15일의 유급휴가를 받을 수 있음



Q. 저는 요양시설에 2018년 1월 1일 입사하여 2018년 12월 31일까지 근로하였습니다. 연차를 그동안 하나도 사용하지 않은 경우 몇 개의 연차를 쓸 수 있나요?

A. 연차의 경우 1년 미만 근로자의 경우에도 1개월 만근 시 1개의 연차가 발생합니다. 또한 1년 이상 근로 시 15개의 연차가 발생합니다. 따라서 연차는 1년 미만 연차 11개와 1년 근무 연차 15개를 합산하여 26개의 연차가 발생합니다.

- 2018.05.29 개정법에 따라 입사 이후 2년간의 연차유급휴가 보장을 확대하게 되었습니다. 1년 미만의 근로자에게 1개월 만근 시 1개의 유급휴가를 부여하게 되었습니다.
- 연차유급휴가를 사용하지 않고 퇴사하는 경우 연차미사용수당으로 받으실 수 있습니다.

- 사용자는 1년간 80% 이상 출근한 경우 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 합니다. 그리고 2년 마다 1개씩의 연차휴가가 추가됩니다. 최대 사용할 수 있는 연차휴가는 25개입니다.

< 연차개수 >

1년 미만	1년	2년	3년	4년	5년	-	21년
최대11개	15개	15개	16개	16개	17개	-	25개



재직단계

Ⅲ. 휴일과 휴가

Q. 저는 요양원에서 근로하고 있는 사회복지사입니다. 원에서는 공휴일은 모두 쉬므로 연차를 사용한 것으로 처리한다고 하는데 이러한 처리가 정당한 것인지 궁금합니다.

A. 공휴일은 근로기준법상의 휴일이 아니므로 근로의 의무가 있는 날입니다. 다만 그날을 쉬면서 근로자대표와의 서면합의를 통하여 연차대체를 하는 것은 위법한 사항은 아닙니다.

• 근로자대표란?

근로자대표란? 「근로기준법」 상으로는 당해 사업 또는 사업장에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 자를 말한다.

- 연차휴가는 근로자의 휴가권을 보장하는 제도이므로, 원칙적으로 휴가를 사용하도록 되어 있습니다. 그리고 근로계약 당시 연차휴가를 사용하지 않을 것을 전제로 연차휴가 수당을 포함시킨 것이라면 연차휴가의 사용권을 제한하지 않는 한도에서 유효합니다.

Q. 재가요양센터에서 근로하고 있습니다. 시급 안에 연차수당이 포함되어 있어 연차수당을 받았으니 연차는 쓸 수 없다고 합니다. 연차를 쓰고 싶은데 어떻게 해야 하나요?

A. 연차의 경우 휴가의 사용권을 제한하지 않아야 합니다. 따라서 연차휴가를 사용할 권리 자체를 박탈해서는 안됩니다. 또한 연차 수당이 시급에 포함된 시간에 대해 금액이 맞는지 확인하여 차액이 있으면 청구하여야 합니다.

- 연차미사용수당은 통상임금 또는 평균임금으로 미사용 연차수당을 산정합니다. 1일 8시간 근로하고 시급이 8,350원의 근로자라면, 1개의 연차미사용수당은 8,350원×8시간입니다.

단시간근로자도 연차유급휴가가 적용됩니다.

- 단시간근로자의 경우 연차유급휴가는 통상근로자의 연차휴가일수 × (단시간근로자의 소정근로시간/통상근로자의 소정근로시간) × 8시간입니다.
- 연차유급휴가는 1일 단위로 소정 근로일에 부여하되, 동일일의 소정 근로시간만큼 연차휴가를 사용한 것으로 합니다.

Q. 재가요양센터에서 근로하고 있습니다. 1주간 1일 4시간씩 5일 근무하는 경우 연차는 어떻게 사용할 수 있나요?

A. 연차휴가(시간)는 통상근로자의 연차휴가일수(15일) × [단시간근로자의 소정근로 시간(20시간)/통상근로자의 소정근로시간(40시간)] × 8시간 = 60시간입니다.

예를들어 월, 화, 수, 3일을 휴가로 사용하였다면 12시간을 사용한 것이므로 60시간에서 12시간을 공제한 48시간이 잔여 연차휴가 시간입니다. 따라서 이후 12일(48시간)의 연차휴가사용이 가능합니다.



재직단계

Ⅳ. 기타 근로조건

연차휴가 사용촉진 시 연차휴가는 부여하지 않을 수 있습니다.

- 연차휴가의 경우 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자에게 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구합니다.
- 사용자의 통보에도 근로자가 사용하지 아니한 경우 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보하여도 **근로자가 사용하지 아니한다면 연차휴가는 소멸**되어 보상할 의무가 없게 됩니다.
- 연차휴가 사용촉진을 하는 사업장에서 근무하는 경우 연차휴가를 사용하여 휴가권을 보장받으셔야 합니다. 사용하지 않으면 연차미사용수당을 청구할 수 없습니다.

Q. 시설에서 근로하고 있는 요양보호사입니다. 연차를 사용하라고 게시판에 붙여서 공지합니다. 하지만 연차를 사용하려면 다른 요양보호사가 제가 해야 하는 일까지 하게 되고 미안해서 사용할 수 없습니다. 차라리 수당으로 받고 싶은데 줄 수 없다고 합니다. 어떻게 해야 하나요?

A. 연차휴가의 경우 휴가의 사용을 최우선으로 하고 있습니다. 따라서 연차를 사용하기 위해 사용촉진 제도를 규정하고 있는 것입니다. 사용자가 사용촉진을 하는 경우 서면으로 통보하여야 유효하기 때문에 절차적으로 정당한지 먼저 확인하시는 것이 필요합니다. 그리고 사용촉진 시 사용을 하지 않는 경우 수당으로도 청구할 수 없기 때문에 무조건 휴가를 사용하셔야 합니다. 그렇지 않으면 보상을 받을 수 없습니다.



휴업수당

회사 측 사정으로 일을 못하게 된 경우 휴업수당이 있습니다.

- 사용자의 잘못으로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 **평균임금의 70%**의 수당을 지급하여야 합니다.

Q. 재가요양센터에서 1년 동안 근로하는 요양보호사입니다. 최근 이용자가 입원하게 되었는데 센터에서는 다른 이용자를 연계해 주겠다고 이야기만 하고 있습니다. 이럴 경우 어떻게 해야 하나요?

A. 구체적인 사정에 따라 다르겠지만, 원칙적으로 계약기간의 정함이 없는 요양보호사의 경우 사용자는 특정 이용자가 요양서비스를 중단 신청을 하더라도 다른 이용자로 서비스 연결을 해주어야 합니다. 사용자가 다른 이용자로 서비스 연결을 해주지 못할 경우, 이는 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 해당하여 휴업기간 동안 근로자에게 70% 이상의 수당을 지급하여야 할 것으로 보입니다.



재직단계

Ⅳ. 기타 근로조건

산업재해 보상

일하다 다친 경우(4일 이상 요양이 필요한 경우) 보상을 받을 수 있습니다.

- 산업재해 보상제도는 근로자가 업무상 재해를 당한 경우 근로복지공단이 산재보험급여를 지급하는 것을 말합니다. 업무상재해는 **업무상 사고**와 **업무상 질병**을 말합니다.
- 업무상 질병은 **업무와 관련하여 발생한 질병**을 말합니다. 업무수행 과정에서 근로자의 건강에 장해를 일으키는 화학물질 등을 취급하거나 신체에 부담을 주는 업무 등이 해당될 수 있습니다. 근로자가 입증해야 하므로 업무로 인하여 발생된 것임을 증명할 수 있어야 합니다.

Q. 요양보호사로 일을 하면서 손목, 무릎, 허리 등에 고통이 있습니다. 이러한 경우에도 산재신청이 가능한가요?

A. 업무상 질병 중에서 신체에 부담을 주는 업무로 근로자의 건강에 장해를 일으킬 수 있는 경우 인정됩니다. 다만 대부분의 근골격계 질환은 급격한 외상과는 관련이 없으며 퇴행성으로 볼 수 있습니다. 기존 질병과 업무상질환의 관련도는 업무수행 전후의 검사 소견, 신체부담의 수행정도를 고려하여 상당한 인과관계가 있어야 하며 퇴행성 변화는 연령의 증가와 개인의 건강상태에 따른 신체변화 등을 고려합니다.

Q. 휴게시간에 잠깐 은행일을 보러 가던 중에 발생한 산재의 경우 산재신청이 가능한가요?

A. 휴게시간에 대한 산재의 지침은 2018년 6월 11일 지침이 변경되었습니다. 휴게시간의 산재 인정기준인 '사업주의 지배·관리 하'의 요건에 대해서는 원칙적으로 사업주가 제공한 휴게시간에 발생한 사고로서 사회통념상 식사에 수반되는 행위 중에 발생하거나 휴게시간 내에 식사를 마치고 사업장으로 복귀가 가능하다고 인정되는 경우에 인정하고 있습니다.

따라서 잠깐 일을 보러 은행에 가는 경우는 사업주의 지배·관리에 있지 않으므로 산재에 해당하지 않습니다.

- 산재보험은 업무를 수행하거나 업무와 관련하는 경우에만 인정됩니다. 다만 2018년 1월 1일부터는 **출·퇴근 중 발생한 사고도 산재 보상**이 되고 있습니다.

Tip

- ✓ 일하다 다친 경우 병원에 처음 진료 시 어떤 일을 하다가 어떻게 다쳤는지 꼭 이야기하세요.
- ✓ 일하다 다친 경우 주위 사람에게 알려주세요.
- ✓ 사진이나 증거자료를 남겨두는 것도 잊지 마세요.

- 산업재해보상기간은 근속기간에 포함되며, 산재기간 중에는 해고 처분이 금지되어 있습니다. 다만 기간제 근로자의 경우라면 기간만료 계약해지는 가능합니다.



재직단계

Ⅳ. 기타 근로조건

산업재해보상의 급여종류는 다양합니다.

Q. 이용자의 자택으로 출근하던 중에 빙판에 미끄러져서 다쳤습니다. 이러한 경우 산재신청이 가능한가요?

A. 산업재해 보상 중 출·퇴근 재해는 취업과 관련하여 통상적인 경로와 방법으로 이동 중 발생한 사고이면 인정됩니다. 따라서 4일 이상의 요양이 필요한 재해에 해당한다면 산재보험신청이 가능하십니다.

- 산재보험을 신청할 때는 사업주의 동의를 받지 않아도 **업무상 재해이면 보상을 받을 수 있습니다.** 사업주가 협조하지 않거나 허락하지 않더라도 신청할 수 있습니다.

Q. 요양원에서 근로하는 요양보호사입니다. 요양원 화장실에서 야간근무 시간에 어르신을 부축하다가 미끄러져서 허리를 다쳤습니다. 저는 산재처리를 하고 싶다고 하였는데, 기관에서 산재는 안된다고 하시면서 치료비를 준다고 하십니다. 산재신청이 가능한가요?

A. 산업재해 보상은 일을 하다가 다친 경우 신청하는 제도로 사업주의 허락이 필요하지 않습니다. 따라서 사업주의 허락 없이 신청하시고 보상을 받으실 수 있습니다. 보통 산재처리를 하지 않고 사업주가 치료해주는 것을 공상처리하고 하는데 이러한 경우 통상 산재의 보상수준보다 낮은 금액으로 합의되는 경우가 많으며 사고 후유증, 장애보상 등의 보상 문제가 발생할 수 있습니다. 따라서 산재보상을 받으시는 것이 좋습니다.

종류	내용
요양 급여	4일 이상 요양을 한 경우 수술비, 치료비 등 치료와 관련된 의료비, 치료에 소용된 병원비용, 간병료, 통원 치료에 소요된 비용, 보조기 구입비용을 지급
휴업 급여	산재로 인해서 일을 하지 못한 기간에 치료와 별도로 급여로 평균임금의 70% 지급
장해 급여	요양장해급여는 산재로 인한 치료가 끝난 시점에도 장해가 남은 경우 그 상대를 기준으로 1~14급에 해당하는 장해등급에 따라 지급되는 보상금, 장해보상연금 또는 일시금으로 지급
간병 급여	산재치료 이후에 간호가 필요할 경우 일정한 기준 이상인 장애 한해 실제 간병을 받은 날에 대한 보상금
유족 급여	산재로 인해 근로자가 사망하였을 경우 사망한 근로자와 생계를 같이 하는 유가족에 지급되는 보상금으로 연금 또는 일시금으로 지급
상병 보상 연금	치료가 길어져 2년이 경과하고 산재로 인한 장해 정도가 1~3급에 해당하는 경우에 이에 대한 연금보상을 하는 것으로 평균임금의 70% 지급
장의비	장의비는 산재로 인해 근로자가 사망하여 장례를 치를 사람에게 법률이 정하는 일정 범위 내에서 지급
직업 재활 급여	산재장해 1~12급에 해당하는 산재근로자를 원직장에 복귀시킬 때 고용을 유지하는 사업주에게 직장복귀지원금을 지급



재직단계

Ⅳ. 기타 근로조건

산재보상은 근로복지공단에 신청하면 됩니다.

- 최초요양신청서를 작성하여 근무하는 사업장 관할 근로복지공단에 제출하면 됩니다.
- 사업주의 날인 없이 요양신청을 할 수 있습니다.
- 상시 1인 이상 사업장의 근로자는 모두 산재보험 대상이며, 사업주가 산재보험에 가입하지 않아도 신청할 수 있습니다.
- 산재보험 신청은 산재발생일로부터 **3년 이내**에 신청해야 합니다.



성희롱

성희롱은 초기 대응이 중요합니다.

- 직장 내 성희롱이란, 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 고용상 불이익을 주는 것을 말합니다.
- 성희롱은 언어적, 시각적, 신체적 성희롱 모두를 포함합니다.

Q. 방문요양을 하고 있습니다. 이용자가 지속적으로 성희롱 발언을 하고 있습니다. 거부하고 무시해도 계속적으로 지속되는데 어떻게 해야 하나요?

A. 만약 이러한 사실이 있는 경우 **즉각적으로 문제제기**를 하는 것이 바람직합니다. 우선적으로 **기관에 이용자에게 주의조치, 배치전환** 등을 요청합니다. 또한 **고용노동부, 국가인권위원회** 등에 **신고**하셔서 지원을 받으실 수 있습니다.

 **고용노동부** 국번없이 1350

 **국가인권위원회** 국번없이 1331



재직단계

Ⅳ. 기타 근로조건

4대보험

국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험이 4대보험입니다.

- 4대보험은 업무상의 재해에 대한 산업재해보상보험, 질병과 부상에 대한 건강보험, 사망·노령 등에 대한 연금보험, 실업에 대한 고용보험제도가 있습니다.
- 국민연금은 국민연금 적용사업장에 종사하는 **18세 이상 60세 미만**의 근로자와 사용자가 가입합니다. (일용근로자, 시간제 근로자인 경우 근로계약 여부 또는 근로계약 내용과 관계없이 고용기간이 1개월 이상이고 근로시간이 월 60시간 또는 월 8일 이상인 경우에는 가입대상임) 보험료율은 **9%**입니다.(근로자 4.5%, 사용자 4.5%)
- 건강보험은 상시 1인 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 고용된 근로자(연령 제한없음)입니다. 그리고 보험료율은 **6.46%**입니다. (근로자 3.23%, 사용자 3.23%) 장기요양보험료는 건강보험료의 8.51%입니다.
- 고용보험과 산재보험은 모든 근로자에게 적용됩니다.
- 고용보험은 적용 사업에 고용된 모든 근로자에게 적용되나, 다음 어느 하나에 해당하는 자에게는 적용을 제외하고 있습니다.
 - 65세 이후 고용되거나 자영업을 개시한 자 : 실업급여(법 제4장), 육아휴직급여 등 (법 제5장) 적용 제외(고용안정·직업능력개발사업은 적용함에 따라 고용보험 피보험자격 취득 대상임)
 - * 다만, 65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 실업급여 등 고용보험 전 사업 적용(19.1.15시행)
 - 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자 포함)
 - * 다만, 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 1개월 미만동안 고용되는 일용근로자는 적용 대상임.

	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험
가입대상	모든 근로자			
가입연령	18세 이상 60세 미만		65세 이하	
적용 제외자	1 60세 이상의 자 2 1개월 미만의 일용 근로자나 1개월 미만의 기간을 정하여 사용되는 근로자	1 고용기간 1개월 미만인 일용 근로자 2 1개월 동안 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간 근로자	1 65세 이후 고용보험 적용 사업장에 신규로 취업한 자 2 1개월 동안 소정근로시간이 60시간 미만인 자	
부담율	9%	6.46%	실업급여 1.3%	사업주부담
일용 근로자	1개월 이상 근무하고 월 근로일수 8일 이상 또는 60시간 이상	1개월 이상 근무	모두 가입	모두 가입



재직단계

Ⅳ. 기타 근로조건

Q. 요양보호사로 근로하고 있으며 월급 200만원을 받습니다.
4대보험료는 얼마인가요?

A. 월급 200만원인 경우,
국민연금(4.5%) 90,000원, 건강보험(3.23%) 64,600원,
장기요양보험(건강보험의 8.51%) 5,497원,
고용보험(0.65%) 13,000원입니다.

Q. 요양보호사로 근로하고 있으며 월급에서 고용보험을 공제하고
있습니다. 저는 66세로 고용보험에 해당하지 않는다고 들었는데
맞는지요?

A. 고용보험(실업급여)의 경우 65세 이후 신규로 고용되는 경우
가입대상이 아닙니다. 다만 65세 전에 고용되셔서 65세 이후까
지 계속 고용되는 경우에는 기존 가입이 계속 유지 됩니다.



취업규칙

우리 회사의 취업규칙을 알고 있어야 합니다.

- 회사는 상시 근로자수 10인이 넘는 경우 취업규칙을 작성하여 고용
노동부에 신고하도록 되어 있습니다.
- 취업규칙은 우리가 보통 이야기하는 노동조건에 대해 구체적으로
정한 규칙입니다.
- 취업규칙은 언제든지 근로자가 볼 수 있도록 게시하여야 합니다.

Q. 시설에서 요양보호사로 근로하고 있습니다. 취업규칙이 있다는
말은 들었는데 보여 달라고 해도 될까요?

A. 취업규칙의 경우 작성하여 비치하도록 되어 있습니다. 언제든지
취업규칙에 대해 자유롭게 볼 수 있어야 합니다. 따라서 취업규
칙이 있다면 요청하셔서 확인 가능합니다.

취업규칙을 변경할 때는 근로자의 동의가 필요합니다.

- 회사의 취업규칙을 변경하는 경우 근로자의 의견을 듣도록 되어
있습니다. 특히 불리하게 변경하는 경우 근로자 과반수의 동의가
있어야 합니다.
- 따라서 근로자의 동의를 위한 서명을 요청하는 경우 내용을 구체
적으로 확인하고 서명하여야 합니다.

돌봄종사자 권리수첩

퇴직단계

- 퇴사
- 퇴직금·퇴직연금
- 부당해고 구제신청
- 임금체불
- 실업급여



퇴직단계

☎ 퇴사

정당한 사유 없이 해고할 수 없습니다.

- 사용자는 정당한 사유 없이 근로자를 해고 할 수 없습니다.
※ 어떠한 경우에도 사직서를 함부로 쓰지 않습니다.
- 근로자를 해고하려면 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 해고预告를 하지 않은 경우 30일 분 이상의 통상임금을 해고예고 수당으로 지급하여야 합니다.
- 해고 외에 근로관계 종료사유는 사직(근로자가 근로계약을 끝내는 것), 권고사직(사용자가 사직을 권하고 근로자가 이에 응하는 것), 계약기간만료, 정년도달 등이 있습니다.
- 업무상 부상 또는 질병 치료를 위한 휴업한 기간과 그 후 30일에는 어떠한 경우에도 해고할 수 없습니다.

수습기간에도 정당한 사유 없이 해고할 수 없습니다.

- 수습기간해고를 하기 위해서도 객관적으로 합리적인 이유가 있고 사회통념상 상당하다고 인정되어야 합니다.
- 수습기간에 일을 시켜보고 평가에 따라 정식 계약을 맺기로 했더라도 해고를 할 만한 정당한 이유가 있어야 한다는 것입니다.

Q. 시설에 채용 된지 2개월 정도 되었습니다. 그런데 갑자기 원장님께서 “우리 원과는 잘 어울리지 않는 것 같네요” 라면서 수습기간이었으니 다음 주 부터 나오지 않아도 된다고 하십니다. 아무리 수습기간이라고 하더라도 억울합니다.

A. 회사 측에서 수습기간해고를 하려면 사용자는 근로자에게 ‘**정당한 이유**’를 제시해야 합니다. 즉, 사전에 일정한 규정을 두어 그 규정에 위반되는 경우 정식채용이 힘들다는 사실을 알려주어야 하고 업무능력과 성실성 역시 주관적 기준으로 판단하여서는 안 됩니다. 따라서 **수습기간 중이라고 하더라도 해고의 정당한 사유가 있어야** 합니다.

정리해고에도 요건이 필요합니다.

- 정리해고의 경우 심각한 경영상 위기, 해고를 회피하기 위한 노력, 대상자 선정을 합리적으로 공정하게 사전협의가 있어야 합니다.

Q. 시설의 운영이 어렵다고 나가라고 합니다. 어떻게 해야 하나요?

A. 회사가 경영이 어렵다는 이유로 해고하는 것을 정리해고라고 합니다. 이러한 경우에도 근로기준법은 4가지 요건을 갖추어야 해고를 할 수 있습니다. ① 정리해고를 하지 않으면 경영위기를 피할 수 없는지, 최근 2~3년간 동종업계의 상황이나 회사의 경영상황을 보고 ② 해고를 피하기 위해 자산매각이나 신규채용 중단, 배치전환, 근로시간 조정, 무급휴직실시 등과 같은 조치를 취하고 있는지 ③ 해고대상자 선정은 어떤 기준으로 했는지 ④ 해고일 50일 전까지 근로자대표에 통보하고 해고를 피할 방법과 해고대상자 선정기준에 대해 충분히 협의해야 합니다.



퇴직단계

퇴직금 · 퇴직연금

1년 이상 근로하는 경우 퇴직금을 받을 수 있습니다.

- 퇴직금은 **일주일에 15시간 이상** 근로하는 근로자가 **1년 이상** 근로하는 경우 계속 근로 연수 1년에 대하여 퇴직 시 지급하는 30일분 이상의 평균임금입니다.

Q. 2017년 7월 부터 2018년 12월 까지 1년 6개월을 근로하였습니다. 그런데 2017년 7월 부터 12월 까지 6개월은 1주 12시간을, 2018년도 1월부터 12월 1년은 1주 20시간을 근로하였습니다. 퇴직금을 받을 수 있나요?

A. 퇴직금의 경우 일주일에 15시간이상 근로한 경우 해당합니다. 따라서 2018년도 1월부터 12월까지 근로기간의 퇴직금을 받으실 수 있습니다.

Q. 저는 재가요양센터에서 3시간씩 4일만 근무하는 요양보호사로 근무한지 5년이 넘었습니다. 그런데 퇴직금에 해당하지 않는다고 합니다. 왜 그런가요?

A. 퇴직금의 경우 1주 근로시간이 15시간 이상인 경우에만 해당합니다. 따라서 근로기간이 5년 이상이라 하더라도 퇴직금에 해당하지 않습니다.

- 퇴직금을 산정하는 방법은 아래와 같습니다.
- 퇴직금 = 평균임금 × 30일 × 계속 일한 일수 / 365일

 퇴직금 산정 방법 :

고용노동부 퇴직금 계산기를 활용할 수 있습니다.



본 QR코드를 카메라로 찍으시면
퇴직금 계산기를 이용하실 수 있습니다.

- 근로계약이 1년씩 갱신하여 수차례 반복하는 경우에도 퇴직금은 발생합니다.

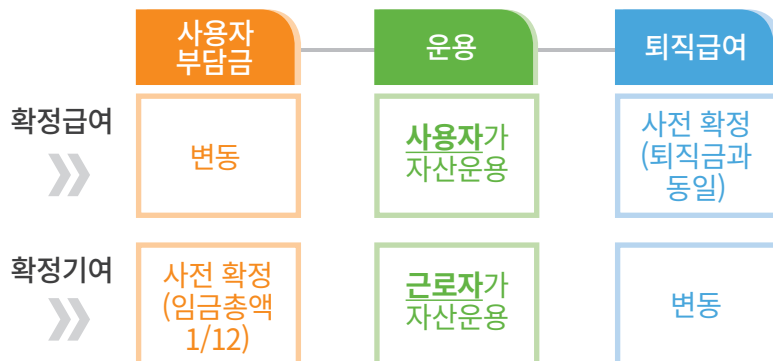


퇴직단계

- 퇴직금은 상시 근로자수 5인 미만 사업장이라도 받을 수 있습니다. 5인 미만 사업장의 경우 2010년 12월 1일 이전 근로기간에 대해서는 사업주가 퇴직금을 지급하지 않아도 위법이 아니며, 2010년 12월 1일부터 2012년 12월 31일까지는 퇴직금의 50%를 지급하더라도 위법이 아닙니다. 2013년 1월 1일부터는 5인 미만 사업장도 퇴직금을 100% 지급해야 합니다.
- 퇴직금은 월별 정산할 수 없습니다. 퇴직금은 근로관계가 종료되었을 때 발생하는 것이므로 월별로 미리 정산한 퇴직금은 인정되지 않습니다.
- 급하게 목돈이 필요한 경우 중도정산이 가능합니다. 중도정산은 신청사유가 법에서 정해진 경우에 한하여 가능합니다.

퇴직연금을 가입한 경우 어떤 퇴직연금을 가입하셨는지 알아야 합니다.

- 퇴직연금은 사업주가 퇴직금대신 은행이나 금융기관에 일정금액을 적립하고 퇴사 시 받을 수 있는 제도입니다. 퇴직연금의 경우 근로자의 동의를 통해서 가입하게 됩니다. 퇴직연금의 종류는 **확정급여형(DB형)**과 **확정기여형(DC형)**이 있습니다.



Q. 시설에서 요양보호사로 일을 한지 3년이 되었습니다. 주택 전세금이 필요하여 퇴직금을 미리 받고 싶습니다. 가능한가요?

A. 퇴직금의 경우 2012년 7월 26일부터 중간정산 요건 강화로 일정한 사유가 있는 경우에 한하여 중간정산이 가능하며 사용자가 마음대로 중간정산을 할 수 없습니다.

[근로자 퇴직급여 보장법 시행령에 따른 중간정산사유]

- 법률 제 15513호 근로기준법 일부개정법률의 시행에 따른 근로시간 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우
- 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 노동자가 파산선고를 받거나 개인회생절차개시 결정을 받은 경우
- 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 임금피크제를 시행하는 경우
- 사용자와 노동자가 합의하여 근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경하고 그 변경된 조건으로 3개월 이상 계속 일하기로 한 경우
- 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
- 6개월 이상 요양을 필요로 하는 경우 등



퇴직단계

- 확정급여형의 경우 근로자가 퇴직할 때 받을 퇴직급여가 사전에 확정된 퇴직연금제도입니다. 퇴직 시 평균임금을 기준으로 산정됩니다.
- 확정기여형의 경우 사용자가 납입할 부담금(매년 연간 임금총액의 1/12이상)이 사전에 확정된 퇴직연금제도입니다. 사용자가 근로자 개별 계좌에 부담금을 정기적으로 납입하면, 근로자가 직접 적립금을 운영하며 근로자는 사용자가 납입한 부담금과 운영손익을 최종 급여로 지급받습니다.
- 최근에 대부분의 장기요양기관은 퇴직연금제도를 가입하고 있으니 요양보호사는 본인이 가입한 퇴직연금이 어떠한 제도인지 확인하는 것이 필요합니다.

<퇴직급여제도의 장단점 비교(근로자 측)>

	구분		비고
퇴직금	장점	• 중간정산을 사용자가 허용할 경우에는 필요 시 자금 융통 가능	• 퇴직금 중간정산은 시행령에 따름
	단점	• 퇴직금 중간정산을 활용할 경우 노후 소득 재원 부족 • 세제에서 불리	
확정급여형	장점	• 확정급여로 안정적인 노후 설계 • 연금 수령 시 세제혜택으로 실질소득증대	• 적립금의 50%까지 담보대출 가능 • 중도인출 안됨
	단점	• 근무 중 퇴직금 중간정산 제약 • 퇴직연금통산이 어려움	

	구분		비고
확정기여형	장점	• 맞춤형 노후설계 가능 • 세제 혜택(추가납입 소득공제, 과세이연, 연금수령 시)으로 실질소득증대 • 금융교육을 통한 투자 능력 제고 • 근로자 개인별 위험선호도에 따른 금융상품 선택 가능 • 퇴직연금통산이 용이	• 중도인출제도 있음(100%) • 운용수익률이 임금인상을 보다 높을 경우 기존 퇴직금보다 수령액 증가
	단점	• 근무중 퇴직금 중간정산 제약 • 근로자의 자산운용부담	

※ 중도인출(DC형) : 무주택자의 주택 자금, 전세금 부담, 6개월 이상 자기 또는 부양 가족의 요양비용부담, 파산 선고, 개인회생 절차 개시 결정 등

Q. 재가요양센터에서 근로한지 5년이 넘었습니다. 퇴직연금을 가입하였다고 하는데 어떤 것인지 잘 알지 못합니다.

A. 퇴직연금을 운용중인 사업장은 사업주가 퇴직연금에 가입된 직원들에게 연 1회 이상 교육을 실시하여야 합니다. 그렇지 아니한 경우 사업주는 1천만원 이하의 과태료에 부과될 수 있습니다. 따라서 센터에 퇴직연금 교육에 대해 문의하여 교육을 받는 것이 좋습니다.



퇴직단계

부당해고 구제신청

정당한 이유 없이 해고를 당하는 경우 구제신청을 할 수 있습니다.

- 정당한 이유 없이 부당한 해고나 부당한 징계를 당한 근로자는 지방노동위원회에 부당해고 또는 부당징계 구제신청을 할 수 있습니다.
- 구제신청은 부당해고 등이 발생한 날로부터 **3개월 이내**에 하여야 합니다.
- 부당해고 판정을 받으면 다시 복직을 할 수 있으며 해고기간 동안 지급 받을 수 있었던 임금상당액을 지급받을 수 있습니다.

피해당사자
(근로자, 노동조합)

사유

- 1 사용자가 근로자의 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 침해하거나 이를 이유로 하여 노동조합이나 근로자에게 해고 등 기타 불이익 처분을 한 경우<노조법 제81조>
- 2 사용자가 정당한 이유없이 해고·휴직·정직·전직·감봉·기타 징벌을 한 때<근기법 제23조>

3개월 이내
구제신청

지방노동위원회

불복 시
10일 이내
재심신청

중앙노동위원회

불복 시
15일 이내
행정소송

행정소송
(행정법원 > 고등법원 > 대법원)

심판위원회

- 심판담당공익위원 3인으로 구성
- 전원출석과 과반수 찬성으로 의결

긴급이행명령 <노조법 제35조 제5항>

사용자가 중노위의 부당노동행위구제명령을 이행하지않고 행정소송을 제기한 경우
관할법원은 중노위의 신청에 의하여 판결이 확정될 때까지 중노위 구제 명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명령할 수 있음

<출처:인천지방노동위원회>

- 월 평균임금 250만원 미만 근로자는 노동위원회를 통하여 무료로 공인노무사의 조력을 받을 수 있습니다.



퇴직단계

징계, 인사발령도 함부로 할 수 없습니다.

- 사업장에서 이 징계를 받는 경우 정당한 이유가 있어야 합니다.
- 징계의 경우 취업규칙에 정해진 절차에 따라 징계가 이루어져야 합니다.
- 징계의 정도가 정당해야 합니다.

Q. 요양보호사입니다. 업무상 실수가 있어서 시설에서 매월 급여에서 5%씩 3개월간 감봉을 한다고 합니다. 감봉에 대해 다룰 수 있나요?

A. 근로기준법은 1회 감봉액이 반일치 임금을 넘거나 감봉액의 합계가 월급의 10%를 넘는 것을 금지하고 있습니다. 회사는 이번 징계로 감봉하는 금액을 모두 합쳐서 월급의 10%를 넘을 수 없습니다. 예컨대 월급이 200만원인 경우 1회 감봉액은 반일치 금액을 넘길 수 없으며 전체금액은 10%인 20만원을 넘을 수 없습니다.

임금체불

임금을 지급받지 못한 경우 고용노동부에 진정 또는 고소할 수 있습니다.

- 사업주가 **퇴사 후 14일 이내**에 임금 또는 퇴직금을 지급하지 아니하는 경우 임금체불 진정 또는 고소를 할 수 있습니다.
- 임금체불을 신청하는 경우 **근로계약서, 출퇴근기록, 임금명세서, 통장 등 증빙자료를 확보하는 것**이 필요합니다.

사업장이 도산하거나 임금지급을 못하는 경우 국가가 대신 체불임금을 지급합니다.

- 사업장이 도산하거나 임금지급능력이 없는 경우 고용노동부가 사업주를 대신하여 임금, 퇴직금, 휴업수당을 지급하는 제도를 **체당금**이라고 말합니다.
- 지급요건은 산재보험의 적용대상이 되는 사업장에 해당사업이 6개월 이상 운영되고 파산선고 또는 도산 등 사실인정을 받고 퇴직 후 1년 이내 근로자가 신청해야 합니다.
- 지급금액은 최종 3개월분의 임금, 휴업수당, 3년분의 퇴직금이며 연령에 따라 상한액이 정해져 있습니다.



퇴직단계

	30세 미만	40세 미만	50세 미만	60세 미만	60세 이상
임금, 퇴직금	180만원	260만원	300만원	280만원	210만원
휴업수당	126만원	182만원	210만원	196만원	147만원

<소액체당금>

일반체당금과 달리 사업장이 도산하지 않았어도 국가가 1,000만원 한도에서 체불임금대신에 미리 지급하는 제도입니다.

- 회사가 6개월 이상 영업을 하고,
- 퇴직 다음 날부터 2년 이내에 민사소송을 제기하여 승소 확정판결을 받았다면 근로복지공단에 지급청구서를 제출하여 받을 수 있습니다.

2019년 7월부터는 제도가 변경됩니다.

- ✓ 우선 소액체당금 신청을 위해 반드시 거쳐야 하는 민사소송 절차가 생략됩니다. 민사소송을 진행해야 하는 이유로 소액체당금을 받기 위한 절차는 3~6개월이 소요되었지만 앞으로는 근로감독관이 발급한 체불금품 확인원만 있다면 체당금 신청이 가능해져 시간이 대폭 줄어들 것으로 보입니다.
- ✓ 보장받을 수 있는 금액도 증가합니다. 현재 한도는 400만원 이지만 저소득층(중위소득 50% 미만)부터 시작하여 이후 최저임금의 120%를 받는 근로자까지 소액체당금으로 받을 수 있는 한도가 1,000만원까지 늘어납니다.

실업급여

실업급여를 통하여 구직활동을 할 수 있습니다.

- 실업급여는 마지막 퇴사 전 18개월 동안 고용보험에 180일 이상 가입되어 있어야 하고 개인 사정으로 회사를 그만둔 것이 아니며, 퇴사 후 구직활동을 할 수 있다면 실업급여를 받을 수 있습니다.

<실업급여를 받을 수 있는 정당한 퇴직사유 예시>

- 비자발적으로 퇴사하는 경우
- 임금체불, 최저임금위반, 휴업수당 미지급, 1주 12시간 초과하는 연장근로 실시, 근로조건 저하 중 하나라도 퇴직 전 1년간 2개월 이상 발생하는 경우
- 불합리한 차별이나 성희롱을 당한 경우
- 회사이전, 타 지역으로 전근, 이사 등으로 통근이 곤란한 경우(왕복 3시간)
- 체력부족, 심신장애, 질병, 부상 등으로 업무수행이 곤란하지만 사업장의 사정상 업무전환이나 휴직이 허용되지 아니한 경우
- 사업장의 도산이나 폐업이 확실하거나 대량감원이 예정된 경우
- 사업장의 양도나 조직개편, 인사적체 등으로 권고사직하거나 희망 퇴직하는 경우
- 65세 이후 고용되거나 1개월 근로시간이 60시간 미만인 근로자는 실업급여 대상에서 제외됩니다. 다만 65세 이전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 실업급여 및 고용안정·직업능력개발사업 모두 적용됩니다.



퇴직단계

Q. 실업급여를 신청하러 갔습니다. 그런데 시설에서 개인사정으로 퇴사했다고 합니다. 저는 나가라고 해서 나갔는데 이럴 경우 어떻게 해야 하나요?

A. 회사가 근로자의 이직사유를 근로자와 달리 자발적 이직으로 기재할 경우 고용복지플러스센터에 방문하여 확인청구를 하여 심사를 받아볼 수 있습니다. 이럴 경우 자신의 주장을 뒷받침할 만한 입증자료가 있으면 좋습니다.

Q. 재가요양보호사입니다. 이용자가 없어서(이용자의 입원, 사망 등) 퇴사했는데 실업급여를 받을 수 있나요?

A. 재가요양센터에 근로하고 있는 요양보호사의 경우 이용자 및 기관의 사정으로 실업하는 경우가 많이 있습니다. 이러한 비자발적 실업임에도 타 기관에 연결된 다른 이용자가 있는 경우 실업급여를 지급하지 못하고 있습니다.

방문요양보호사의 경우 2곳 이상 장기요양기관에서 근로하는 경우가 있습니다. 이러한 경우 1곳의 장기요양기관에서 실직하였다고 하더라도 다른 기관에서 근로를 하고 있기 때문에 실업급여에 해당하지 않습니다.

실업급여신청은 고용복지플러스센터에서 할 수 있습니다.

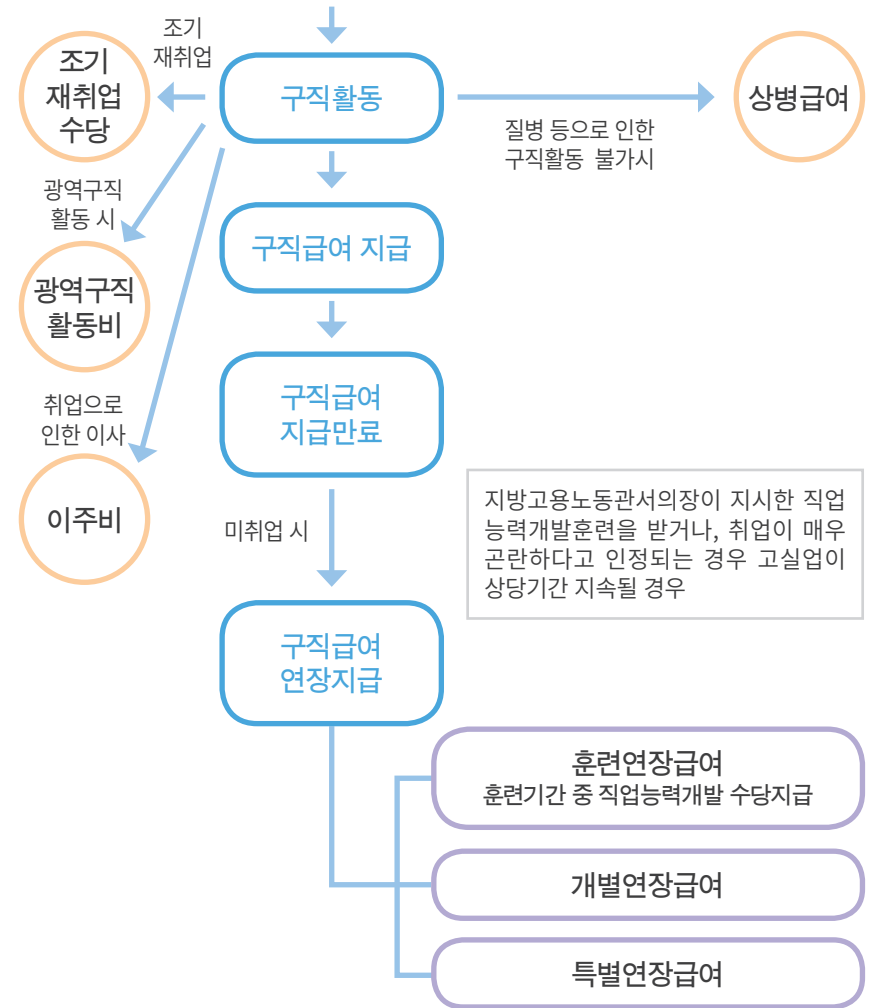
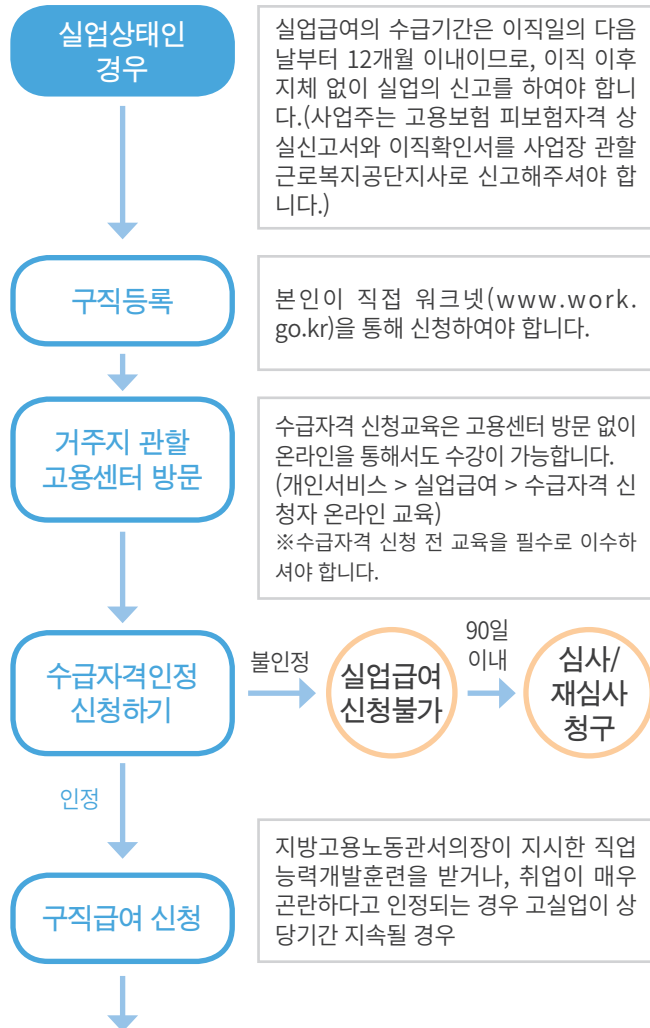
- 실업 시 신분증을 가지고 거주지 관할 고용복지플러스센터에 실업 신고를 하며 14일 이내 고용복지플러스센터에서 수급자격 인정여부를 확인할 수 있습니다.
- 실업급여지급액 = 퇴직 전 평균임금의 50% × 소정급여일수
- 상한액 : 1일 66,000원
- 하한액 : 퇴직 당시 최저임금의 90% × 1일 소정근로시간
(2018년도에 퇴직했다면 퇴직 당시의 최저임금은 7,530원입니다.)

	1년 미만	1년 이상~ 3년 미만	3년 이상~ 5년 미만	5년 이상~ 10년 미만	10년 이상
30세미만	90일	90일	120일	150일	180일
30~49세	90일	120일	150일	180일	210일
50세 이상 및 장애인	90일	150일	180일	210일	240일



퇴직단계

실업급여 지급절차



※훈련연장급여를 제외한 개별연장급여 및 특별연장급여는 구직급여의 70%만 지급됨.

〈출처 : 고용보험 홈페이지〉



퇴직단계



감정노동자 보호법이 시행됩니다.

최근 산업안전보건법이 개정되었고, 2018.10.18부터 시행되었습니다.

사업주의 감정노동자 예방조치

- ✓ 필요시 업무의 일시적 중단 또는 전환, 휴게시간 연장
- ✓ 건강장해 관련 치료 및 상담지원
- ✓ 고소, 고발, 손해배상 청구에 필요한 지원
- ✓ 감정노동자 보호문구게시 또는 음성안내
- ✓ 고객응대업무 매뉴얼 마련
- ✓ 건강장해 예방 관련 교육 실시 및 그 밖에 필요한 조치
- ✓ 고객응대노동자가 위와 같은 요구를 한 경우 사업주는 이를 이유로 부당한 해고 등 불리한 처우 금지

돌봄종사자 권리수첩 부록

• 알아두면 도움이 되는 연락처



부록

알아두면도움이 되는 연락처

01 종사자 권리

인천고령사회대응센터

임금체불, 최저임금, 근로조건 등 각종 노무 상담 지원
상담전화 032 715 7684 (매주 수요일 14:00~18:00)

고용노동부

임금체불, 부당해고, 근로조건 불이행, 구제신청 등
상담전화 1350

기관명	연락처	관할지역
중앙지방 고용노동청	032-460-4647	중구, 동구, 미추홀구, 연수구, 남동구, 옹진군
인천북부 고용노동지청	032-556-0944	부평구, 계양구, 서구, 강화군

인천고용복지플러스센터

고용보험 문의와 실업급여, 복지상담 등의 서비스 제공
대표번호 032 430 3100, 3120~30

기관명	연락처	관할지역
인천고용복지+센터	032-460-4701	중구, 동구, 미추홀구, 연수구, 남동구, 옹진군
인천북부고용복지플러스센터	032-540-5641	부평구, 계양구
인천서부고용복지플러스센터	032-540-2001	서구, 강화군

인천지방노동위원회

노동쟁의, 부당해고, 부당노동행위 등 각종 차별시정에 대한 구제신청
대표번호 032 430 3100, 3120~30

근로자복지공단

산재·고용보험 서비스와 산재의료 서비스 제공
상담전화 1588 0075

국가인권위원회

인권침해, 차별시정, 성희롱, 장애인 차별 등에 대해 진정과 권리 구제
상담전화 1311(휴대폰의 경우 02 1311)

02 성폭력 성희롱

인구보건복지협회인천지회 성폭력상담소

대표번호 032-451-4094

인천 남동구 용천로 142 인구보건복지협회

인천북부 해바라기센터(여성가족부지원)

성폭력피해자 증거채취 및 산부인과, 응급의학과, 정신과 등
의료지원(상담, 법률, 수사, 의료지원)

상담전화 032-280-5678 홈페이지 www.icnonestop.or.kr

인천 부평구 동수로 56 가톨릭대학교 인천성모병원

1366 여성긴급전화 인천센터

긴급한 구조·보호 또는 상담을 필요로 하는 여성들을 위한 24시간 Hot-Line 운영

대표번호 032-527-0090 홈페이지 www.incheon1366.or.kr

인천 부평구 동수로 165

인천여성노동자회

고용관계에서의 성폭력·성희롱 관련 대응방법, 심리상담 등 지원

대표번호 032-524-8831

인천 부평구 마장로 39-4



부록

03 건강지원

정신건강복지센터

정신건강문제를 조기에 발견하고 개입할 수 있는 체계를 강화 하여
심각한 질환으로의 이환을 예방 (고위험군 선별·프로그램·상담)

전화번호 032-468-991 홈페이지 www.imhc.or.kr

기관명	전화번호	주소
인천광역정신건강복지센터	032-468-9911	남동구 남동대로 774번길 24 가천뇌과학연구원 5층
중구정신건강복지센터	032-760-6090	중구 참외전로 72번길21 중구보건소 5층
동구정신건강복지센터	032-765-3690	동구 인종로377 2층
미추홀구정신건강복지센터	032-421-4045	미추홀구독정리로95 미추홀구청 본관3청사 2층
연수구정신건강복지센터	032-899-9430	연수구 예술로 20번길15 기억과마음 치매정신통합센터 3층
남동구정신건강복지센터	032-465-6412	남동구 인주대로 819 문화빌딩 6층
부평구정신건강복지센터	032-330-5602	부평구 부흥로287 부평구보건소 별관 2층
삼산정신건강복지센터	032-330-1371	부평구 평천로447 삼산1단지(구. 주공단지)108동 2층
계양구정신건강복지센터	032-547-7087	계양구 장기서로 8 장기보건지소 3층
서구정신건강복지센터	032-560-5006	서구 탁옥로39 서구보건소 4층
강화군정신건강복지센터	032-930-4077	강화군 강화읍 충렬사로 26-1 강화군보건소

인천근로자건강센터

근로자들의 건강지원을 위한 산업안전보건서비스를 제공
건강상담(내원·이동상담), 근골격계예방상담, 심리상담,
작업(근무)환경 상담 등

전화상담 콜센터 1588, 1577-6497 홈페이지 www.icwhc.or.kr
인천 남동구 남동대로215번길 30

2019 장기요양요원을 위한 돌봄종사자 권리수첩

인쇄 • 발행	2019.8.
발행인	원미정
발행처	인천광역시고령사회대응센터
주소	인천광역시 미추홀구 석정로 229 JST 제물포스마트타운 10층
전화번호	032-715-5491
편집위원	김태미 노무사(해송노무사 사무소)
감수위원	김명중 노무사(노무법인 길)
디자인 • 인쇄	디자인댓

본 권리수첩에 대한 저작권은 인천광역시고령사회대응센터에 있습니다.
내용의 일부 혹은 전체의 무단전재 또는 복제를 금합니다.