

주52시간제로 바뀌면 내 퇴직금은?
임금명세서, 꼭 주는 것으로
법이 바뀌었다는데?
작은 회사는 원래 안된다는데, 진짜 그게 맞아?



무료노동 / 임금체불 / 부당해고 / 직장갑질 / 산재사고

**당신의 삶과 일터를 제대로 바꾸는 일,
민주노총·금속노조가 함께 합니다!**

민주노총 금속노조와 함께

즐거로운 회사생활

- 우리 회사도 이제 52시간제 시작?
그런데 온갖 꼼수가 판을 친다고?
- 임금명세서 제대로! 일한만큼 제대로!
임금 체불 해결의 첫 단추,
제대로 된 임금명세서부터 시작합니다.
- 쉼 권리에 차별은 없다!
5인 미만 사업장 노동자에게도
사라진 빨간날을 되찾아오자!



우리 회사도 이제 52시간제 시작!

2021년 7월 1일부터 5인 이상 사업장이라면 주 최대 52시간제가 적용됩니다.



우리나라의 연간노동시간은 OECD 2위로
OECD 평균보다 240시간 이상 깁니다.

피로는 간 때문이 아닙니다. 당신이 하는 과로, 장
시간 노동 때문입니다. 과로사는 우연히 발생하는
것이 아닙니다. 노동시간 제한에 특례를 주고, 포
괄임금제와 같은 방식으로 시간을 훔치는 제도와
규칙이 만들어낸 사회적 현상입니다.

노동시간 단축은 노동자들의 휴식권과 건강권을
지키기 위해 반드시 필요합니다.



직장인이라면 꼭 알아둬야 할 슬기로운 회사생활++

연장노동은 어떻게 계산하나요?

근로계약서에는 소정근로시간을 명시하
게 되어있습니다. 그 소정근로시간을 초
과한 근무는 연장노동입니다. 보통 1일 8
시간을 넘어서 하는 노동과 1일 8시간을
넘기지 않았더라도 휴일 포함 1주 노동시
간 중 40시간을 넘는 노동 모두 연장노동
입니다. 단, 주 40시간을 초과하더라도 휴
일근무는 연장근무수당과 휴일근무수당
을 중복해서 계산하지 않습니다.

주 52시간제니 주 52시간까지는 무조건 일해 야한다던데, 맞나요?

연장노동은 당사자 간에 합의 하에 진행되어
야 합니다. 근로계약서에 초과근로 동의조항
이 있더라도 이후 노동자가 합리적인 이유로
철회 의사를 밝히면 초과 근로를 강제할 수 없
습니다. 위반 시 사용자는 2년 이하 징역 또는
2천만원 이하 벌금에 처합니다.

꼭 기억하세요. 우리나라 법은 '1주의 노동시간
은 40시간을 초과할 수 없다'고 규정하고 있습
니다. (근로기준법 제50조 1항)

온갖 꼼수, 미리 알고 슬기롭게 대처하자!

꼼수1. 회사에서 근무제를 변경하겠다고 동의서에 싸인하라고 한다면?



동의서 서명은 신중히! 잘 모르겠으면 일단 거부하고 상담 먼저! 
회사가 유연근무제를 도입하려할 수 있습니다. 2주 이내 탄력근로제를 도입하기 위해선 기존 취업규칙을 개정해야하고 2주를 초과하는 탄력근로제나 선택근로제를 도입하기 위해선 반드시 근로자대표와 서면으로 합의해야 합니다. 회사가 싸인하라고 할 때는 내게 불리한 것일 가능성이 높다는 사실! 최소한의 투표 절차 등도 없이 선출된 근로자대표와 합의했다고 한다면, 노동조합으로 전화주세요.

꼼수2. 실 노동시간 숨기기

조회시간, 교육시간, 출장시간 등을 노동시간이 아니라며 급여를 주지 않으려는 꼼수가 예상됩니다. 분명히든 은근히든 사용자의 지휘·감독 아래 노동을 제공한 시간은 이름이 무엇이 됐든 노동시간입니다. 기계점검, 조회, 체조, 안전보호구 착용 및 청소, 정리정돈 등이 사용자의 지휘, 감독 아래 의무적으로 이뤄진다면 노동시간입니다.



꼼수3. 사업주 마음대로 특별연장근로?



2022년 12월 31일까지 30인 미만 사업장에서는 특별연장근로 8시간이 한시적으로 인정될 수 있습니다. 이 점을 악용하여 회사를 30인 미만으로 쪼개 특별연장근로를 인가받으려는 꼼수가 예상됩니다. 또한 특별연장근로를 시행하려면 당사자와 합의된 1주 12시간까지 연장된 근로시간을 추가로 초과할 필요가 있는 사유, 특별연장근로를 시행할 기간, 대상 노동자의 범위를 정하여 근로자대표와 서면 합의해야 합니다.

꼼수4. 근무시간이 줄었으니 퇴직금도 당연히 줄어야 한다고?

「근로자퇴직급여 보장법」에 따르면 주 최대 52시간제 시행에 따라 퇴직금이 감소될 수 있는 경우 사업주는 노동자에게 퇴직금이 감소된다는 것을 알리고, 근로자대표와 확정기여형(DC) 퇴직금제도 도입이나 근로시간 변경 전후의 근무 기간을 분리하여 평균임금을 산정하는 등 필요한 방법을 협의할 책무가 있습니다. 이를 위반할 경우 사업주는 500만원 이하의 벌금에 처하게 됩니다.

임금명세서 제대로! 일한 만큼 제대로!

임금명세서, 이제 법적으로 꼭 받아야 합니다.

임금명세서는 노동자가 일한 만큼 제대로 임금을 받고 있는지 확인하는 기본적인 알 권리입니다. 그동안 임금명세서는 반드시 교부할 필요가 없었지만, 근로기준법 개정으로 올해 11월 19일부터 사업장 규모와 상관없이 모든 노동자는 임금명세서를 받게 됩니다. 임금명세서를 교부하지 않을 시 사용자에게 500만원 이하의 과태료를 부과합니다.

우리에게 필요한 것은 '제대로 된' 임금명세서입니다.

사실 임금 항목과 항목별 액수만 적혀있는 임금명세서는 아무런 의미가 없습니다. 노동자가 임금명세서만 봐도 내가 몇 시간 일했는지, 그에 따라 얼마의 임금이 지급됐는지 한눈에 알 수 있어야 합니다.

그래서 △ 임금을 계산한 방법 △ 소정근로시간, 통상임금, 통상임금 산정방법 △ 연장·야간·휴일근로가 있다면 해당 시간 △ 인센티브를 지급하는 경우 산정기준 △ 직책수당, 가족수당, 식대 등 근로시간과 무관한 임금을 지급한다면 산정 근거를 기재하도록 해야 합니다.

우리의 권리, 노동조합과 함께 지킵시다.



기술은 갈수록 쉽고 편하게 바뀌는데 노동자가 자기 권리를 손쉽게 확인하기란 여전히 어렵습니다. 최저임금 산입범위 개악 후 노동자의 임금 계산은 더욱 어려워졌고 포괄임금제는 수당을 안 줘도 되는 핑계가 된 지 오래입니다. 임금 체불을 신고하면 출퇴근 시간부터 증명해야하지만 회사는 기록이 없다고 노동자에게 증거를 가져오라고 합니다.

민주노총·금속노조는 임금명세서를 제대로 교부할 것과 함께 포괄임금제 폐지, 출퇴근기록 의무화도 요구하고 있습니다. 엉망진창 임금명세서, 민주노총과 금속노조에 제보해주세요!

내 삶을 바꿀 가장 큰 힘! 민주노총·금속노조



임금 체불 해결의 첫 단추! 제대로 된 임금명세서부터!

직장인이라면 꼭 알아둬야 할 슬기로운 회사생활++
소 잃고 외양간 고치지 말고, 미리미리 확인하세요.



근로계약서, 취업규칙, 단체협약 등에는 우리가 받는 임금과 각종 수당을 규정하고 있습니다. 관련 규정을 꼼꼼히 살펴보고 임금명세서와 비교함으로써 임금 체불에 미리 대비할 수 있습니다.

지금 임금명세서를 받고 있지 못하다면?

내가 근무한 시간/기간에 대한 임금, 사용자가 지급해야 할 각종 임금과 각종 수당을 모두 더하고 4대보험료 등 원천공제 내역은 뺀 금액이 사용자가 지급한 금액이 같은지 비교해봐야 합니다.

잘 모르시겠다구요? 지금 바로 상담하세요. 무료노동상담 전국 어디서나 1811-9509

제대로 된 임금명세서, 왜 필요하나요?

임금명세서를 발급받지 않으면 내가 임금과 각종 수당을 제대로 받았는지 알 방법이 없습니다. 게다가 임금이 체불되면 뻔뻔한 사업주는 임금을 다 줬다고 주장하기 급급합니다. 노동자들은 임금 체불도 분통 터지는데, 법원은 구체적으로 얼마의 임금이 체불되었는지 노동자에게 입증하라고 요구합니다. 임금 체불을 입증하면 다행이지만, 입증하지 못한다면 단 한 푼의 체불 임금도 받지 못합니다. 제대로 된 임금명세서가 임금 체불 해결의 첫 단추인 이유는 바로 이 때문입니다.



혼자하면 고생, 함께하면 공생
함께라면 가능합니다. 민주노총 금속노조



5인 미만 사업장 노동자도 빨간 날 제대로 쉬고 싶다.



모든 노동자에게 쉼 권리가 평등하게 주어져야 합니다.

2021년 6월 29일 국회 본회의에서 ‘공휴일에 관한 법률’이 가결되었습니다.

모든 공휴일에 대하여 토요일, 일요일, 다른 공휴일 등과 겹칠 경우에는 대체공휴일로 지정할 수 있게 되었습니다.

당시 민주당은 ‘사라진 빨간 날을 돌려드리겠다’고 이야기 했지만, 민주당의 홍보와는 달리 ‘모든 국민에게 빨간 날’은 새빨간 거짓말입니다.

5인 이상 50인 미만 사업장에서 일하는 노동자의 경우 유급휴일 확대 적용일이 2022년 1월 1일이라 공휴일법이 공포되어도 2021년에는 대체공휴일이 적용되지 않습니다.

현행 근로기준법 때문에 5인 미만 사업장 노동자는 이마저도 적용받지 못하는 상황입니다. 5인 미만 적용제외를 못박아놓은 근로기준법은 모든 법 제도에서 노동자 권리를 차별하는 아주 편리한 핑곗거리입니다.

모든 노동자가 빨간 날을 손꼽아 기다립니다. 쉼 권리에 예외가 있을 수는 없습니다. 모든 노동자에게 차별 없는 평등한 쉼 권리가 보장되어야 합니다.



5인 미만 사업장 노동자에게도 사라진 빨간 날을!

민중노총·금속노조와 함께 요구합니다!

작은 회사에서 일한다고 권리마저 작은 건 아닙니다.



작은 사업장 노동자 권리, 민주노총·금속노조와 지킵시다!

공휴일에 관한 법률뿐만 아니라 중대재해기업처벌법, 직장 내 괴롭힘 금지 조항을 비롯한 근로기준법 등에서는 사업장 규모에 따라 노동자를 차별하고 있습니다. 규모가 작고 영세한 사업장일수록 법의 보호를 받아야 하는데 말이지요.

규모가 작은 사업장일수록 노동조합 가입률도 낮습니다. 5인 미만 사업장 노동자들은 그야말로 ‘권리 사각지대’에 놓여있습니다.

억울하게 잘려도 부당해고 구제신청을 할 수 없고 휴일 및 연장근로 수당, 연차휴가도 받을 수 없으며, 직장내 괴롭힘법 적용에서도 제외됩니다. 노동안전 관련한 여러 규정 또한 5인 미만 사업장에는 해당되지 않습니다. 법이 강제하지 않는다면 사용주는 안전보건관리자를 선임하지도 않고 안전교육도 하지 않을 게 뻔합니다.

고용노동부는 사업장의 영세성을 핑계 삼아 근로감독도 제대로 하지 않습니다. 이미 많은 기업들이 사업장을 쪼개어 각종 법을 회피하는 수단으로 삼고 있습니다.

민주노총·금속노조는 5인 미만 사업장을 비롯한 작은 사업장 노동자의 목소리를 모아 노동자의 권리를 제한하는 법 제도를 개선할 것을 정부에 요구하고 있습니다.



작은 회사에서 일한다고 권리마저 작을 수는 없습니다.

민주노총·금속노조와 함께 작은 사업장 노동자들의 권리를 되찾읍시다!

