

쫄지 말자, 내 권리는 내가 지킨다!

● 휴업수당이란? [근로기준법 제46조(휴업수당) 1항]

사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

휴업수당 = 1일 평균임금 × 휴업일의 휴업시간/1일 소정 근로시간 × 70%

*평균임금=퇴직 등 사유가 발생한 날 이전 3개월간 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액.(임금의 성격을 띤 상여금도 포함)

*통상임금=정기적, 일률적으로 지급하기로 정해진 임금.(연장, 야간수당 등 때에 따라 변동되는 임금은 포함안됨)

*소정근로시간=사용자와 근로자 사이에 정한 근로시간.(법정근로시간인 1일 8시간을 초과할 수 없다)

● 못 받은 휴업수당은 체불임금에 해당합니다.

3년 전 체불임금까지 소정의 절차를 거쳐 받아낼 수 있습니다.

* 1차로 노동부에 진정하고 그래도 지급하지 않으면 사용자는 3년 이하 징역 또는 2000만원 이하 벌금을 받게 되고 법률구조공단을 통해 무료로 민사소송을 지원받을 수 있습니다.

● 정당한 권리를 요구했다는 이유로 회사로부터 불이익을 받을까봐 걱정 되십니까?

*부당한 인사발령, 징계, 해고는 노동위원회 구제신청 및 법원에 소송을 통해 보호받을 수 있습니다. 자세한 방법은 인천지역 노동자권리찾기 사업단에 연락하시면 무료로 친절히 상담해 드리겠습니다.

강제연차, 강제조퇴 이제 그만!

휴업수당 월급 70% 반이윤동

일이 많으면 몸이 힘들어 살맛 안나고
일이 적으면 돈이 없어 살맛 안나고

왜 물량에 따라 우리가 이렇게 살아야합니까?
고무줄 노동, 고무줄 임금 이제는 바꿉시다.



제보하세요 032-525-0497

인천지역 노동자권리찾기 사업단

부평구 부평5동 577-3 2층

<http://cafe.naver.com/iclabor>



안정적인 월급, 안정적인 생활! 법에 보장된 당연한 권리입니다!

Q. 어떤 경우에 휴업수당을 받을 수 있나요?

회사의 자금난, 원자재부족, 주문량 감소 등으로 인한 생산량 감축, 그리고 원청회사의 창립기념일, 파업, 경영난에 따른 하청회사의 조업단축, 마지막으로 회사의 내부인테리어 공사, 고용조정 및 해고회피목적으로 이루어진 대기발령 등으로 인해 발생한 휴업기간에 대한 임금은 모두 휴업수당으로 받을 수 있습니다.

Q. 강제조퇴도 휴업수당을 받을 수 있나요?

회사 전체가 휴업하지 않더라도 강제로 조퇴시키는 경우에도 휴업수당을 받을 수 있습니다. 1일 평균임금이 37,200원(시급 4,650원/기타 수당 없을 경우)인 근로자가 1일 소정근로시간인 8시간 중 4시간만 근로하고 나머지 4시간을 휴업하였을 때 휴업수당은 다음과 같습니다.

$$37,200\text{원} \times 4\text{시간}/8\text{시간} \times 70/100 = 13,020\text{원}$$

$$\text{즉, 휴업 당일 임금 총액은 } 13,020\text{원}(4\text{시간 휴업분}) + 18,600\text{원}(4\text{시간 근무}) = 31,620\text{원}$$

Q. 아르바이트도 해당되나요?

아르바이트의 경우에도 휴업수당을 받을 수 있습니다. 4주 평균하여 1주당 근로시간이 15시간 미만인 경우 초단시간근로자에 해당되는데, 초단시간근로자에게 제외되는 것은 주휴수당, 연차휴가, 퇴직금에 관한 규정뿐입니다.

Q. 연차는 어떻게 쓸 수 있나요?

1년간 80%이상 출근	1년간 80%미만 출근
-입사후 1년 미만 : 1개월 개근 시 1일	-월 1회의 연차휴가 부여
-입사한지 만 1,2년 : 15일	
-2년마다 1일 추가, 총 25일 한도	

1년간 사용하지 못한 연차휴가는 쓰지 못한 일수만큼 통상임금이나 평균임금으로 받을 수 있습니다. 1년 미만 근무했더라도 월 1회 연차휴가를 사용할 수 없었다면, 쓰지 못한 휴가에 대해서 퇴직할 때 수당으로 받을 수 있습니다.

Q. 강제로 연차를 쓰게 하는 경우 어떻게 해야 하나요?

연차휴가는 노동자가 지정하는 날짜에 줘야 합니다.(단, 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 사용자가 시기를 변경할 수 있음)

회사가 일방적으로 여름휴가, 명절휴가 등의 명목으로 연차휴가를 쓰도록 하는 것은 근로기준법 위반입니다. 노동자대표와의 서면 합의가 있는 경우에만 가능합니다.