

1. 근로자의 권리

- 1) 근로자의 의미와 유형
 - ① 근로자: (사용자)에게 (노동)을 제공하고 (임금)을 받는 모든 사람
 - ② 유형: 회사나 공장에서 일하는 사람뿐만 아니라 (공무원), (아르바이트) 등도 근로자에 포함됨.
- 2) 근로의 권리
 - ① 의미: 일할 (의사)와 (능력)을 가진 사람이 일할 기회와 (인간다운 생활의 보장)을 요구할 수 있는 권리
 - ② 보장: 우리 헌법은 근로자의 권리와 이익 향상을 위해 근로의 권리를 보장하고, 근로 조건의 수준을 법률로 정하도록 규정하고 있음.
- 3) 근로기준법 및 최저임금제도

		세부 내용
1	근로계약서 작성 및 교부	근로 계약을 체결할 때(일하기 전) 근로 조건을 반드시 (서면)으로 명시해야 함.
2	임금	원칙적으로 매달 1회 이상 (본인)에게 직접 통화로 전액 지급 2022년 기준 최저시급 (9,160)원
3	근로 시간	① 1일 (8)시간, 1주 (40)시간을 초과하지 못함. ② 1주 (12)시간 이내 연장근무 가능
4	휴게시간	4시간 근무 시 (30)분 이상, 8시간 근무 시 (1)시간 이상 휴게시간 부여
5	휴가	1주일 평균 1회 이상 유급휴가 제공
6	해고	해고는 정당한 이유를 적어 서면으로 (30일) 전에 통보

생각열기-‘청소년 알바 10계명’을 참고해 계약서에서 잘못된 부분을 찾아 표시하고 이유를 적어봅시다.	
<ol style="list-style-type: none"> ① 만 (15)세 이상 청소년만 아르바이트, 시간제 근로가 가능합니다. ② 아르바이트를 지원할 때 (친권자동의서), (가족관계증명서)를 제출해야 합니다. ③ 임금, 근로시간, 휴일, 업무내용 등이 포함된 근로계약서를 (문서)로 작성해야 합니다. ④ 성인과 동일한 (최저임금)을 적용받습니다. ⑤ 위험한 일이나 (유해)한 업종의 일은 할 수 없습니다. ⑥ 1일 (7)시간, 일주일에 (35)시간 초과 일할 수 없습니다. ⑦ 근로자가 5명 이상인 경우 휴일 및 초과 근무 시 50%의 가산 임금을 받을 수 있습니다. ⑧ 1주일 15시간 이상 근무, 1주일 개근한 경우 하루의 유급휴일을 지급 받을 수 있습니다. ⑨ 일하다 다쳤다면 산업재해보상보험법, 근로기준법에 따라 치료와 보상을 받을 수 있습니다. ⑩ 이밖에 궁금한 사항이 있거나 임금체불, 성희롱 등 부당한 처우를 받았다면 상담을 통해 도움을 받으세요. 	<p>연소근로자(15세 이상 18세 미만인 자) 근로 계약서</p> <p>이○○(이하 “사업주”라 함)과(와) 김△△(이하 “근로자”라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 계약기간: 2022년 1월 1일부터 2022년 12월 31일까지 2. 근무 장소: ☆☆노래방 3. 업무 내용: 사업장 청소, 주류 판매 4. 근로시간: 오후 3시부터 밤 12시까지(휴게시간: 18시 00분 ~ 19시 00분) 5. 근무일/휴일: 매주 6일 근무/유급휴일 매주 일요일 6. 임금 <ul style="list-style-type: none"> • 시급: 8,000원(2022년 최저임금 _____원) • 임금 지급일: 매월 25일(휴일의 경우 전일 지급) • 지급방법: 근로자 부모 명의의 예금통장에 입금 7. 가족관계증명서 및 동의서 <ul style="list-style-type: none"> • 나이를 알 수 있는 증명서 제출 여부: ○ • 친권자 또는 후견인의 동의서 구비 여부: ○

4) 노동삼권

단결권	(노동조합)을 만들고 그에 (가입)하여 (활동)할 수 있는 권리
단체교섭권	노동조합을 통해 근로 조건에 관하여 사용자와 (협상)할 수 있는 권리
단체행동권	단체교섭이 원만하게 이루어지지 않을 경우 (쟁의 행위)를 할 수 있는 권리 -(태업) : 의도적으로 일을 게을리하는 일 -(파업) : 집단적으로 작업을 중지하는 힘

2. 노동권 침해 사례

노동권 침해 사례	의미	구제방법
부당 노동 행위	사용자가 근로자의 (노동삼권)을 방해하는 행위 예) 근로자가 노동조합에 가입했다는 이유로 불이익을 주는 행위, 근로자가 노동조합에 가입하지 않을 것을 고용조건으로 제시하는 행위, 근로자가 정당한 단체 행동에 참가한 것을 이유로 불이익을 주는 행위	노동위원회나 법원에 권리 구제 요청 등
부당 해고	사용자가 (정당한 사유) 없이 근로자를 해고하는 경우	노동위원회에 권리 구제 요청 법원에 해고 무효 확인의 소 제기 등
임금 체납	근로자가 사용자로부터 (임금)을 받지 못하는 경우	지방 고용노동부에 진정 또는 고소, 민형사 소송 제기 등

3. 노동권 침해 구제 방법

		
<p>피해 당사자 (근로자, 노동조합)</p> <p>↓ 3개월 이내 구제 신청</p> <p>지방노동위원회</p> <p>↓ 불복 시 10일 이내 재심 신청</p> <p>중앙노동위원회</p> <p>↓ 불복 시 15일 이내 행정 소송</p> <p>행정법원</p>	<p>(형사)재판</p> <p>임금체불 사용자의 처벌을 원하는 경우 사용자를 고소하여 처벌받게 할 수 있음</p> <p>(민사)재판</p> <p>미린 임금과 손해배상금 등을 청구</p>	<p>진정서 제출</p> <p>↓</p> <p>사실관계조사</p> <p>↓</p> <p>체불임금 확정 결과통보</p> <p>↓</p> <p>시정조치 지급지시</p>