


코로나19 직장맘 노동권리구제단이 만든


나를 지키는 노동법 맛집

 서울특별시
서북권직장맘지원센터

코로나19 직장맘 노동권리구제단이 만든

나를 지키는 노동법 맛집



 서울특별시
서북권직장맘지원센터

코로나19 직장맘 노동권리구제단이 만든

나를 지키는 노동법 맛집

INTRO

나를 지키는 노동법 맛집

을 펴내며

안녕하세요

서울특별시 서북권직장맘지원센터입니다.

전 세계가 코로나19 라는 유례없는 위기를 겪고 있습니다.

재난의 고통은 약자에게 더 가혹하다는 말처럼 코로나19는 노동시장 내 취약계층인 직장맘에게 더 큰 타격으로 다가왔습니다.

직장맘은 코로나19로 인해 직·간접적인 고용 충격 뿐 아니라

가정 내 돌봄 책임이 전가·가중되며 일자리와 돌봄 측면에서 이중고를 겪고 있습니다.

서울특별시 직장맘지원센터는 '코로나19 직장맘 노동권리구제단'을 통해

코로나19 상황 속 직장맘 고용위기에 원스톱 전담지원을 하고 있습니다.

그 활동의 일환으로 코로나19 상황 속 직장맘에게 꼭 필요한 제도와 정보를 모아

일터와 가정에서 활용할 수 있도록

'나를 지키는 노동법 맛집' 핸드북을 제작했습니다.

코로나19 위기상황 속에서 직장맘의 든든한 버팀목이 되겠습니다.

감사합니다.

2020년 12월

서울특별시 서북권직장맘지원센터

INTRO

서울특별시 서북권직장맘지원센터 사업소개

01 | 종합상담 지원

직장맘의 고충완화 및 해소를 위한
종합상담(노동권, 모성보호, 생활법률, 심리 상담)지원



02 | 맞춤형 역량강화 프로그램

고용안정 및 자기계발을 위한
맞춤형 역량강화 프로그램 운영



03 | 직장맘 든든맵 운영

서북권역 직장맘을 위한 임신, 출산, 육아, 생활정보를
통합 제공하는 직장맘 든든맵 운영



04 | 카드뉴스 발행

보육 및 노동법률 카드뉴스 발행



05 | 지원 네트워크 구축

서북권 유관기관, 지역 언론 등의 연계를 통한
직장맘 지원 네트워크 구축



CONTENT

나를 지키는 임신·출산·육아기 제도 맛집

임신기

- 임신기 근로시간 단축 10
- 난임치료휴가 11
- 태아 건강검진 시간 11

출산기

- 출산전·후휴가 12
- 출산전·후휴가 급여 13
- 유산산휴가 14
- 배우자출산휴가 14

육아기

- 육아휴직 15
- 육아휴직급여 16
- 육아휴직 특례 16
- 육아기 근로시간 단축 17
- 육아기 근로시간 단축 급여 18

가족돌봄제도

- 가족돌봄제도 19

고용보험 미가입자 출산휴가급여, 한부모 육아휴직 급여 특례

- 고용보험 미가입자 출산휴가급여 20
- 한부모 육아휴직 급여 특례 20

익명신고, 급여 모의계산기

- 가족돌봄휴가, 육아휴직 익명신고 21
- 출산휴가, 육아휴직 급여 모의계산기 21

출산휴가, 육아휴직 쉽게 알아보기

- 출산휴가, 육아휴직 5분 정리 22
- 출산휴가, 육아휴직 신청에 필요한 서식 22

CONTENT

나를 지키는 노동법 Q&A 맛집

퇴직

- 코로나 상황, 임신부가 권고사직 대상 1순위? 24
- 코로나19 확산단계에서 아이가 아팠어요. 일주일 결근에 하고? 25
- 육아휴직 사용 예정자는 정리하고 우선순위라는데요? 26
- 권고사직인데, 사직서의 퇴사사유는 자진퇴사? 27

실업급여

- 회사 경영악화로 임금이 대폭 삭감, 참는 게 답? 28
- 코로나로 길어진 육아공백, '육아로 인한 퇴사'로 실업급여 받을 수 있나요? 29
- 직장 내 괴롭힘으로 인한 퇴사, 실업급여 신청 가능할까요? 30
- 이직확인서 변경, 누구에게 어떻게 요청해야 하나요? 31

임금

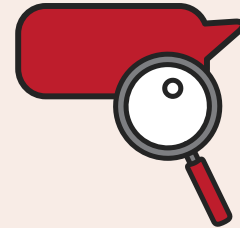
- 코로나로 인한 회사의 일방적인 임금삭감, 동의 없이 가능한가요? 32
- 코로나로 인한 매출감소로 근로시간 단축, 출산휴가급여에 영향을 줄까요? 33
- 코로나로 회사가 어려워져 연차휴가 소진 후 무급휴직을 강요합니다. 어떻게 하나요? 34
- 원격수업을 하는 초1 자녀를 돌봐야 하는데 재택근무 대신에 무급휴가? 35

해시태그로 내용 한눈에 보기

해시태그로 내용 한눈에 보기

- #임신기 #출산기 #육아휴직 #근로시간단축 #가족돌봄제도 #권고사직 #(부당)해고 36
- #(자진)퇴사 #실업급여 #이직확인서 #임금삭감 #무급휴직 #직장내괴롭힘 37

나를 지키는 임신·출산·육아기 제도 맛집



나를 지키는 임신·출산·육아기 제도 맛집

임신기

1 임신기 근로시간 단축 보장

| 임신기 근로시간 최대 '2시간' 단축

사업주는 임신 12주 이내(임신 후 84일 까지) 또는 36주 이후(임신 후 246일 이후)에 있는 근로자가 요청할 경우, 임금 삭감 없이 1일 최대 2시간의 근로시간을 단축시켜주어야 합니다.

| 신청방법

근로시간 단축일 3일 전까지 사업주에게 신청해야 합니다.

※ 임신기간, 근로시간 단축 시작/종료 예정일, 근무 시작 및 종료 시각 기재

2 임신부의 연장/야간/휴일 근로 금지

| 연장근로 절대 금지

임신부의 연장근로는 절대 허용되지 않습니다.

| 야간/휴일근로 제한적 금지

야간·휴일근로가 예외적으로 허용되는 경우는

- ① 근로자의 명시적 청구가 있고,
- ② 근로자대표 협의를 거쳐
- ③ 고용노동부장관 인가를 받는 경우입니다.

※ 야간근로는 오후 10시부터 오전 6시 사이의 근로를 의미

3 임신부의 쉬운 근로로 전환

| 사업주는 임신 중인 근로자가 요구하는 경우 쉬운 종류의 근로로 전환

구체적 업무에 대하여 법에서 정하지 않고 있으나, 말은 업무 변경 또는 양을 줄이는 방식으로 임신한 노동자가 어려움 없이 감당할 수 있도록 전환해주어야 합니다.

4 난임치료휴가 유급 보장

| 연간 3일, 최초 1일은 유급휴가

난임치료휴가는 여성, 남성 근로자 모두 사용할 수 있으며 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 청구하는 경우 사업주는 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며 최초 1일은 유급휴가로 주어야 합니다.

| 신청방법

사업주에게 신청서(치료예정일, 난임치료휴가 기간 기재), 진단서를 제출합니다.

※ 난임치료의 범위 : 인공수정, 체외수정 등 의학적 시술을 하기 위해 필요한 기간과 직후 안정기까지 포함. 단, 체질개선 및 배란유도를 위한 사전 준비단계 등은 미포함

5 태아 건강검진 시간 보장

| 별도 연차휴가 없이 근로시간 중 태아건강검진 가능

임신 중인 근로자는 연차휴가를 내지 않고 근로시간 중에 태아건강검진을 받을 수 있습니다.

| 태아건강검진 유급처리 및 허용시간

임신기간	정기검진시간
~ 28주	4주마다 1회
29주~36주	2주마다 1회
37주 이후	1주마다 1회

사업주는 임신한 근로자가 태아건강검진을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 허용해야 하며 임금을 삭감해서는 안 됩니다. 태아건강검진 시간은 진료기관까지 이동시간, 대기시간 및 실제 진료시간 등이 포함되어야 합니다.

나를 지키는 임신·출산·육아기 제도 맞춤

출산기

1 출산전·후휴가 사용기간

| 사업주는 모든 근로자에게 출산전·후휴가 의무적으로 부여

사업주는 임신 중인 근로자의 출산전·후휴가 신청여부, 고용형태, 근속기간에 관계없이 출산전·후휴가를 부여해야 합니다.

| 휴가 90일 사용보장, 출산 후 45일 반드시 확보

출산휴가는 총 90일을 사용할 수 있으며 출산일 이후 45일이 반드시 확보되어야 합니다. 쌍둥이의 경우 총 120일의 출산휴가를 사용할 수 있으며 출산일 이후 60일이 반드시 확보되어야 합니다.

(예시) 아기 1명의 경우 : 44일+출산일(1일)+45일=90일

쌍둥이의 경우 : 59일+출산일(1일)+60일=120일

2 출산전·후휴가 분할사용

| 출산전·후휴가 예외적 분할 가능

원칙적으로 출산휴가는 분할하여 사용할 수 없습니다. 다만 다음 세 가지 경우에 대해서는 예외적으로 출산일 이전에 분할하여 사용할 수 있습니다.

- ① 과거 유사산 경험
- ② 출산휴가 청구 당시 연령 만 40세 이상
- ③ 유·사산 위험 진단이 있는 경우

3 신청방법(사업주)

| 근로자의 별도 신청이 없더라도 사업주가 의무적으로 부여

| 신청방법

근로자는 출산(예정)일, 출산전·후휴가 사용기간, 신청일, 신청인을 적어 사업주에게 제출합니다.

4 출산전·후휴가급여

| 사업주는 출산전·후휴가 기간 최초 60일 통상임금 지급, 고용센터는 30일 지급

휴가일수		대기업	중소기업
90일 (쌍둥이 120일)	60일 (쌍둥이 75일)	통상임금 100% 사업주가 지급	통상임금 100%(상한 200만원) 고용센터에서 지급 +사업주가 상한액 초과분 지급
	30일 (쌍둥이 45일)	통상임금 100% (상한 200만원) 고용센터에서 지급	

 p. 21로 이동 [나의 출산전·후휴가급여 모의 계산 바로가기](#)

| 고용센터는 요건을 갖춘 근로자에게 출산전·후휴가급여 지급

고용센터는 출산휴가를 부여받은 근로자에게 출산전·후휴가급여 신청서, 사업주로부터 출산전·후휴가 확인서를 확인하고 출산전·후휴가 급여를 지급합니다.

※ 휴가가 끝난 날 이전의 피보험단위기간을 통산하여 180일 이상인 근로자

※ 피보험단위기간 : 고용보험에 가입된 기간, 즉, 보수지급의 기초가 된 날

5 신청방법(고용센터)

| 고용센터에 시작일 이후 1개월 뒤, 30일 단위로 신청

근로자는 출산전·후휴가급여 신청서 1부와 사업주 출산전·후휴가 확인서 1부를 휴가 시작일 이후 1개월부터 끝날날 이후 12개월 이내 거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 제출합니다.

| 고용센터 출산전·후휴가급여 신청시 준비 서류

- ① 출산 전·후(유산·사산)휴가 확인서 1부
- ② 출산 전·후(유산·사산)휴가 급여 신청서 1부
- ③ 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장 등) 사본 1부
- ④ 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
- ⑤ (출산전·후휴가의 경우)자녀와 관계를 증명할 주민등록 등본 1부
- ⑥ (유산산 휴가의 경우) 유사산을 증명할 임신기간이 적힌 의료기관 진단서 1부

6 유산휴가

| 근로자의 신청에 따라 부여되는 휴가

임신 중 태아를 유산 또는 사산한 근로자는 고용형태, 근속기간 등에 관계없이 사업주에게 유산, 사산휴가를 신청하여 사용할 수 있습니다.

| 임신기간에 따라 유산사산한 날에 유산휴가 시작

임신기간	휴가기간
~11주	유산 또는 사산한 날부터 5일까지
12주~15주	유산 또는 사산한 날부터 10일까지
16주~21주	유산 또는 사산한 날부터 30일까지
22주~27주	유산 또는 사산한 날부터 60일까지
28주 이상	유산 또는 사산한 날부터 90일까지

| 신청방법 (사업주 및 고용센터에 신청)

유산휴가 신청서(휴가 청구 사유, 유산사산일, 임신기간을 기재)와 진단서를 사업주에 제출

 p. 13로 이동 출산전·후휴가 급여 신청방법(고용센터)와 동일

7 배우자출산휴가

| 사업주는 배우자출산휴가 유급 10일 지급 의무

휴가일수		대기업	중소기업
10일	최초 5일	통상임금 100% 사업주가 지급	통상임금100% (상한액 382,770원) 고용센터에서 지급 +사업주가 상한액 차액분 지급
	5일	통상임금 100% 사업주가 지급	

| 신청방법 (사업주 및 고용센터에 신청)

출산일로부터 90일 이내에 신청서[출산(예정)일, 휴가 사용기간, 신청일, 신청인]를 제출

 p. 13로 이동 출산전·후휴가 급여 신청방법(고용센터)와 동일

육아기 : 육아휴직

1 육아휴직 사용기간

| 한 자녀에 대해 부모가 각각 1년씩 사용

육아휴직은 육아휴직 시작일을 기준으로 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있고 근속기간이 6개월 이상인 경우 한 자녀에 대해 부모가 각각 1년씩 사용 가능합니다. 부부는 동시에 육아휴직을 사용할 수 있습니다.

2 분할사용

| 육아휴직 분할 사용 가능

육아휴직은 1회 분할하여 사용가능합니다.

※ 2020. 11. 19. 국회 본회의에서 육아휴직 2회 분할이 가능한 개정안이 통과되었습니다.
공포일이 확정 되는대로 바로 시행될 예정입니다.

3 신청방법(사업주)

| 육아휴직 시작일 30일 이전에 사업주에게 신청

육아휴직 시작일 30일 전까지 육아휴직 신청서를 사업주에게 제출하여야 합니다.

(※ 신청서 내용 : 영유아 성명, 생년월일, 휴직개시예정일 및 종료예정일, 육아휴직 신청일, 신청인)

4 육아휴직급여

| 육아휴직 사용기간 1년동안 고용센터에서 육아휴직급여 지급

※ 사후지급금은 직장복귀 6개월 후에 합산하여 일시불로 지급

	육아휴직급여	
	시작일~3개월	4개월~12개월
동일자녀 첫 번째 육아휴직자	통상임금 80% (상한액 150만, 하한액 70만)	통상임금 50% (상한액 120만, 하한액 70만)
동일자녀 두 번째 육아휴직자	통상임금 100% (상한액 250만, 하한액 70만)	통상임금 50% (상한액 120만, 하한액 70만)

 p. 21로 이동 나의 육아휴직급여 모의 계산 바로가기

| 고용센터는 요건을 갖춘 근로자에게 육아휴직 급여 지급

고용센터는 근로자에게 육아휴직급여 신청서, 사업주로부터 육아휴직 확인서를 확인하고 육아휴직 급여를 지급합니다.

- 1 휴가가 시작한 날 이전의 피보험단위기간을 통산하여 180일 이상인 근로자
- 2 육아휴직을 30일 이상 사용한 경우

5 신청방법(고용센터)

| 고용센터에 휴직 시작일 이후 1개월 뒤, 30일 단위로 신청

육아휴직 시작일 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내 고용센터에 제출합니다.

| 고용센터 육아휴직급여 신청시 준비 서류

- 1 육아휴직 확인서 1부
- 2 육아휴직 급여 신청서 1부
- 3 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장 등) 사본 1부
- 4 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
- 5 (육아휴직 특례 경우) 같은 자녀에 대해 본인 이외 육아휴직을 한 사실을 확인할 증명자료 1부 및 둘째 이상의 자녀 확인할 가족관계증명서

6 육아휴직 특례(일명 “아빠의 달” 특례)

| 성별관계 없이 같은 자녀에게 두 번째로 육아휴직을 사용하면 적용

같은 자녀에게 대해 두 번째로 육아휴직을 사용하였다면 육아휴직 첫3개월 급여는 통상임금 100%로 상향하여 지급하고 사후지급금을 공제하지 않습니다.

나를 지키는 임신·출산·육아기 제도 맛집

육아기 : 육아기 근로시간 단축

1 육아기 근로시간 단축 사용기간

| 한 자녀에 대해 부모가 각각 1년씩 사용

육아기 근로시간 단축은 단축 시작일을 기준으로 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있고 근속기간이 6개월 이상인 경우 한 자녀에 대해 부모가 각각 1년씩 사용 가능합니다. 부부가 동시에 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있습니다. 만약 육아휴직을 사용하지 않은 경우 육아기 근로시간 단축을 최대 2년까지 사용가능합니다.

2 분할사용

| 1회 분할시 3개월 이상 나누어 사용

근로자는 육아기 근로시간 단축을 사용하여 1주간 15~35시간 근무할 수 있습니다. 분할하여 사용하고자 하는 경우 3개월 이상 기간으로 분할하여 사용가능합니다. 사업주가 허용한다면 3개월 미만으로도 허용할 수 있습니다. 다만, 분할 후 재사용하는 때 요건이 충족되어야 사용할 수 있습니다.

3 신청방법(사업주)

| 육아기 근로시간 단축 시작일 30일 이전에 사업주에게 신청

육아기 근로시간 단축 시작일 30일전까지 육아기 근로시간 단축 신청서를 사업주에게 제출하여야 합니다. (신청서 내용 : 영유아 성명, 생년월일, 단축개시 예정일 및 종료예정일, 육아기 근로시간 단축 신청일, 신청인)

4 육아기 근로시간 단축 급여

회사는 일한 시간만큼, 고용센터는 단축시간 만큼 육아기 근로시간 단축 급여 지급

	매주 최초 5시간 단축분	나머지 근로시간 단축분
육아기 근로시간단축자	통상임금의 100% (상한액 200만원, 하한액 50만원)	통상임금 80% (상한액 150만원, 하한액 50만원)

 p. 21로 이동 나의 육아기 근로시간 단축 급여 모의 계산 바로가기

고용센터는 요건을 갖춘 근로자에게 육아기 근로시간 단축 급여 지급

고용센터는 육아기 근로시간 단축을 부여받은 근로자에게 육아기 근로시간 단축 신청서, 사업주로부터 육아기 근로시간 단축 확인서를 확인하고 육아기 근로시간 단축 급여를 지급합니다.

- 1 단축 시작한 날 이전의 피보험단위기간을 통산하여 180일 이상인 근로자
※ 피보험단위기간: 고용보험에 가입된 기간, 즉, 보수지급의 기초가 된 날
- 2 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 사용한 경우

5 급여신청방법(고용센터)

고용센터에 시작일 이후 1개월 뒤, 30일 단위로 신청

단축 시작일 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내 고용센터에 제출

※ 30일 미만인 경우 일할 계산한 금액 지급

고용센터 육아기 근로시간 단축 급여 신청시 준비 서류

- 1 육아기 근로시간 단축 확인서 1부
- 2 육아기 근로시간 단축 급여 신청서 1부
- 3 단축 전후의 소정근로시간, 통상임금을 확인할 수 있는 자료 사본(근로계약서 등) 1부
- 4 단축 기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료 1부
- 5 (육아휴직 특례의 경우) 같은 자녀에 대해 본인 이외 육아휴직을 한 사실을 확인할 증명자료 1부 및 둘째 이상의 자녀 확인할 가족관계증명서

나를 지키는 임신·출산·육아기 제도 맛집

가족돌봄제도

가족돌봄제도

	가족돌봄휴직	가족돌봄휴가	가족돌봄 근로시간단축
신청 사유	- 회사 6개월 이상 근무 - 가족의 질병, 사고, 노령 으로 인하여 가족 돌봄 필요	- 자녀 양육이 긴급하게 필요한 경우 - 가족의 질병, 사고, 노령 으로 인하여 가족 돌봄 필요	- 가족의 질병, 사고, 노령 으로 인하여 가족 돌봄 필요 - 본인의 건강 사유 - 만 55세 이상 은퇴준비 - 본인의 학업
휴가 일수	연간 90일 (30일 단위 분할 사용가능)	연간 10일 (1일 단위 분할 사용가능)	주 15~30시간, 1년 이내 (학업사유 제외 2년범위내 연장가능)
신청 방법	휴직 시작일 30일 이전 사업주에게 신청서 제출	사업주에게 신청서 제출 (당일 가능)	단축 시작일 30일 이전 사업주에게 신청서 제출

※ 가족돌봄근로시간단축 시행시기

- 2020. 1. 1. 300명 이상
- 2021. 1. 1. 30명 이상 300명 미만
- 2022. 1. 1. 30명 미만 사업장

나를 지키는 임신·출산·육아기 제도 맛집

고용보험 미가입자 및 한부모 특례

고용보험 미가입자 출산휴가급여

지급요건	출산 전 18개월 중 3개월 이상 및 출산일 현재도 소득활동을 하고 있으며 소득이 발생해야 함	
소득활동 유형	1	출산 전 30일 이상 고용보험을 가입하고 있으나 출산 휴가가 끝난 날 이전 피보험 단위기간이 180일 이하인 노동자
	2	고용보험법상 고용보험 적용제외의 사업 노동자 및 적용제외 노동자
	3	고용보험에 가입하지 않은 사업장 소속의 미가입 노동자
	4	1인 사업자로서 출산일 전전년도~당해년도 사업에 대한 세금신고 (부가세, 소득세)사실이 있는자
	5	1인 사업자로서 출산일 전전년도~당해년도 사업에 대한 세금신고 사실이 없는 자
	6	사업자 등록을 하지 않은 특수형태 노동자 및 프리랜서 등(보험설계사, 건설기계운전원, 학습지교사, 골프장캐디, 택배원, 쿠팡서비스배송원, 대출모집인, 신용카드회원모집인, 대리운전원)
신청 시기	출산일~출산일로부터 1년 이내	
급여지급	총 150만원 (월 50만원 * 3개월)	※유사산의 경우 · ~임신기간 15주 : 30만원 · 16주~21주 : 100만원 · 22주~27주 : 100만원 · 28주 ~ : 150만원
	신청접수 후 14일 이내 지급여부를 결정하여 신청서에 기재한 본인계좌로 입금 (요건 확인이 곤란할 경우, 보완요청이 있을 수 있음)	
지급결정 및 방법	고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr, 인증서로 회원가입 필요) 또는 가까운 고용센터 방문신청 및 우편신청	

한부모 육아휴직 급여 특례

구분	이전	현행
첫 3개월	80% (상한 150만원)	100% (상한액 250만원)
4 ~ 6개월	50% (상한 120만원)	80% (상한액 150만원)
7개월 ~ 종료일		50% (상한액 120만원)

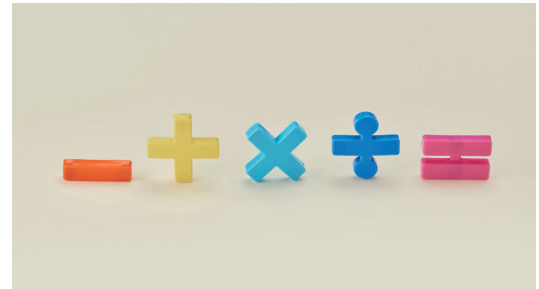
익명신고, 급여 모의 계산하기



가족돌봄휴가/ 육아휴직 익명신고 바로가기



출산휴가 및 육아휴직(육아기근로시간 단축) 급여 모의 계산 바로가기

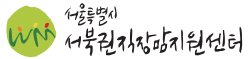


출산휴가, 육아휴직 쉽게 알아보기

| 출산휴가, 육아휴직 신청방법 5분 정리 영상



출산휴가, 육아휴직
5분 정리



| 출산휴가, 육아휴직 신청에 필요한 서식 모음



신청에 필요한
서식 모음



나를 지키는 노동법 Q&A 맛집



01

코로나 상황, 임신부가
권고사직 대상 1순위?

Q 직장맘

코로나19 여파로 회사가 임신부들에게 가장 먼저 권고 사직했어요. 임신부라는 이유로 권고사직이 가능한가요? 출산휴가, 육아휴직을 사용할 것이라고 얘기하니 3개월치 월급을 주겠다고 합니다.

A 노동권리구제단

- 회사의 권고사직 제안 거부 가능, 거부 시 절대 사직서 작성 금지!!!
- 임신부가 권고사직을 거부했음에도 불구하고 회사의 퇴사 조치는 ‘해고’에 해당
- 임신부의 출산휴가, 육아휴직 사용을 이유로 한 해고는 ‘부당해고’

임신부가 출산휴가와, 육아휴직 사용의사를 밝히자 회사가 사직을 권고하였고 임신부가 이를 받아들이지 않아 해고한 경우는 출산휴가, 육아휴직을 이유로 한 부당해고에 해당될 여지가 매우 높습니다.

남녀고용평등법에서는 출산휴가 및 육아휴직을 이유로 한 해고는 금지되어 있습니다. 회사의 해고 조치가 있을 경우 회사 주소 관할 노동청에 진정을 제기하면서 대응하시기 바랍니다.

또한 회사가 출산휴가와 육아휴직을 사용하겠다는 것을 이유로 권고사직 하였다면 사실상 출산휴가와 육아휴직을 사용을 거부한 것입니다. 출산휴가와 육아휴직의 사용 거부도 근로기준법 및 남녀고용평등법상 처벌 대상이므로 부당해고와 동일하게 관할 노동청에 진정으로 대응하시기 바랍니다.

02

코로나19 확산단계에서 아이가 아팠어요.
일주일 결근에 해고?

Q 직장맘

코로나19 2.5단계에서 아이가 독감에 걸렸습니다. 아이가 아파서 부득이하게 회사의 허락을 받고 1주일 결근하였습니다. 그런데 회사가 1주일 동안 업무 공백으로 다른 사람들이 바빴고 힘들었다며 새로 사람을 뽑겠다고 나가라고 합니다. 해고하는 게 맞나요? 많이 당황스럽습니다.

A 노동권리구제단

- 해고는 회사 마음대로 할 수 있는 것이 아님.
- 회사는 근로기준법상 ‘해고’ 관련 기준을 반드시 준수해야함!
- 근로기준법에서는 해고의 이유, 해고의 절차가 정당하지 않거나 해고라는 징계가 적정하지 않는 경우 부당해고로 금지하고 있음.

해고의 정당한 이유 정당한 이유 없는 해고, 즉 부당해고는 근로기준법 위반입니다. 정당한 이유란 근로계약관계를 더 이상 유지하기 힘들 정도의 사유이어야 합니다. 1주일 동안의 결근은 코로나 2.5단계 상황에서 아이 독감 발병이라는 부득이한 육아 사유로 회사의 승인을 받은 사항이고, 업무 공백으로 동료들이 바빴다는 회사의 주장만으로는 객관적으로 정당한 이유가 있다고 보기 어렵습니다.

해고의 정당한 절차 구두 해고 통보는 부당해고로 근로기준법 위반입니다. 반드시 해고통지서를 작성하여 근로자에게 주어야 합니다. (서면통보 필수) 해고시기에 대해서는 해고하는 날 기준 30일 전에 해고예고를 하거나 해고예고 없이 즉시 해고하는 경우는 30일분의 통상임금을 지급해야 합니다.

해고라는 징계의 적정 여부 (징계양정) 해고는 회사의 징계 조치 중의 하나로서 가장 마지막 단계에 해야 하는 중징계입니다. 코로나 2.5단계 상황에서 아이 독감 발병이라는 부득이한 육아 사유로 인한 결근과 업무공백으로 인한 동료들의 업무 가중 사유가 징계의 사유인지도 의문입니다. 징계사유가 인정된다고 하더라도 가장 마지막 단계에 해야 하는 중징계인 해고는 적절한 조치가 아니라고 판단됩니다.

03

육아휴직 사용 예정자는
정리하고 우선순위라는데요?

Q 직장맘

육아휴직을 사용하려고 사장님께 말씀드렸는데 사장님은 회사가 코로나로 인한 인원감축이 필요한 상황이고 육아휴직 사용 예정자는 정리하고 우선 순위자라고 하면서 회사 그만 두기를 요구했습니다.

정말 육아휴직 사용 예정자는 정리하고 우선 순위자인가요?

A 노동권리구제단

- 육아휴직 사용 예정자의 정리하고 우선 순위자 결정은 오히려 부당하고 조치
- 육아휴직은 법상 보장된 휴직, 일정한 조건 아래 모든 회사에서 사용 가능
- 회사의 육아휴직을 이유로 한 해고 등 불이익을 주는 행위는 일체 금지

육아휴직은 남녀고용평등법상 보장된 휴직입니다.

육아휴직은 6개월 이상 근속하고 자녀의 나이가 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하이면 모든 회사에서 사용할 수 있는 휴직제도입니다.

육아휴직을 사용한다고 얘기를 꺼내니 사장이 회사 그만두기를 요구했다면 ‘육아휴직을 이유로 한 불이익을 주는 행위’로 사장은 남녀고용평등법을 위반한 것이고 처벌될 수 있습니다. 회사의 권고사직을 거부했음에도 불구하고 해고한 경우 육아휴직을 이유로 한 부당해고입니다. 따라서 육아휴직 사용 예정자의 정리하고 우선 순위자 결정은 오히려 부당하고 조치입니다.

육아휴직을 이유로 한 해고 등 불이익을 주는 행위(불리한 처우)는 남녀고용평등법상 위반 사항이고, 사장에게 처벌을 가할 수 있으므로 회사 주소 관할 노동청에 진정을 제기하거나 지방노동위원회에 부당해고 등 구제 신청으로 대응하시기 바랍니다.

04

권고사직인데,
사직서의 퇴사사유는 자진퇴사?

Q 직장맘

회사에서 권고사직을 요청했는데, 사직서의 퇴사사유를 ‘경영상 어려움에 따른 권고사직’이 아닌 ‘자진퇴사’로 작성하라고 합니다.

‘권고사직’과 ‘자진퇴사’ 중에 실업급여를 받는데 무엇이 제게 유리할까요?

회사는 경기가 어려워서 권고사직을 할 수밖에 없다고 하는데요.

A 노동권리구제단

- 자진퇴사와 권고사직은 퇴직사유가 전혀 다름
- 사직서 쓸 때는 퇴직사유는 사실 그대로 작성할 것
- 경영사정에 따른 권고사직은 실업급여 신청 가능, 자진퇴사는 실업급여 신청 불가능
- 정부 지원금을 받는 회사의 자진퇴사 요구에도 절대 들어주지 말 것

자진퇴사는 말 그대로 개인 사유로 스스로 회사를 그만두는 것입니다. 반면에 권고사직은 회사가 경영 사정 등으로 사직을 권유하면 근로자가 이를 받아들여 회사를 그만두는 것입니다.

실업급여는 자진퇴사가 아닌 비자발적으로 퇴직하는 경우만 신청할 수 있습니다. 따라서 사직서를 쓸 때 퇴사사유를 ‘자진퇴사’로 절대 작성하시면 안 됩니다. 실제 퇴직 사유인 ‘경영상정에 따른 권고사직’으로 작성하여 사직서를 제출하시고 고용보험 자격 상실신고도 위의 사유로 처리해 주시길 회사에 당당히 요구하시기 바랍니다.

참고로 회사가 정부로부터 지원금을 받는 경우 ‘경영상정에 따른 권고사직’은 금지되어 있습니다. 이러한 상황에서 실제 퇴직사유는 ‘경영상정에 따른 권고사직’임에도 불구하고 ‘자진퇴사’로 퇴직 처리할 것을 근로자에게 무리한 요구를 하는 경우가 있습니다. 권고사직도 힘든 상황인데, 자진사직이라니... 절대 응하지 마시고, 실제 퇴직 사유대로 처리하시길 바랍니다.

01

회사 경영악화로 임금이 대폭 삭감,
참는 게 답?

Q 직장맘

코로나로 기존 월급의 50%만 지급받고 있습니다. 당장 생활비도 빠듯한 상황입니다. 퇴사 하게 되면 실업급여를 받을 수 있을까요?

A 노동권리구제단

- 임금체불로 인한 자발적 이직도 실업급여 신청 가능
- 이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 월급의 20% 이상을 받지 못한 경우 수급자격 가능
- 참고로 임금삭감 등 근로조건 저하에 대해서는 절대 동의 금지

자발적 이직이라도 이직일 전 1년 이내에 임금체불이 2개월 이상 발생한 경우 실업급여 수급이 가능합니다.

모든 임금체불이 가능한 것은 아니고 ① 이직일까지 2개월분 이상을 전액 지급받지 못하거나 ② 전액 체불 후 이직일 이전에 지급받았더라도 2개월 이상 임금을 늦게 받는 경우 ③ 2개월 이상 20% 이상을 지급받지 못한 경우를 말합니다.

이직일(퇴사일) 전 1년 이내에 월급의 50%를 2개월 이상 지급받지 못한 경우는 위의 ③번인 20% 이상을 2개월 이상 지급받지 못한 경우에 해당되어 실업급여 신청이 가능할 것으로 보입니다.

참고로 임금삭감 등 근로조건 저하에 대해 절대 동의하시면 안됩니다. 근로자가 동의하여 근로 조건이 낮아진 경우는 실업급여를 신청할 수 없음을 유의바랍니다.

※ 정확한 실업급여 수급요건 충족여부는 고용센터에서 확인해주시기 바랍니다.

02

코로나로 길어진 육아공백,
‘육아로 인한 퇴사’로 실업급여 받을 수 있나요?

Q 직장맘

육아휴직이 곧 끝나갑니다. 코로나가 길어지면서 아이를 돌볼 사람이 없습니다. 아무래도 제가 돌봐야 할 것 같은데 ‘육아로 인한 퇴사’를 하면 실업급여 받을 수 있나요?

A 노동권리구제단

- 육아 사유로 휴가·휴직을 추가 요청하였으나 회사가 거부하여 퇴사하는 경우 실업급여 사유 인정
- 육아가 해결되어 구직활동이 가능한 시기에 실업급여 신청 가능
- 준비서류 : 육아로 인한 퇴사확인서(사업주용, 근로자용), 재원증명서, 배우자 재직 증명서 등

육아 사유로 휴가·휴직을 추가적으로 요청하였으나 회사가 허용하지 않아 퇴사하는 경우 실업급여 신청사유가 됩니다.

실업급여 신청은 퇴사 후 바로 신청하는 것이 아니고, 육아가 해결되어 구직활동을 할 수 있는 시점에 신청이 가능합니다. 실업급여는 퇴사 후 1년 이내에 수급까지 끝나게 됩니다. 만약 퇴사 후 육아문제 해결 시점이 명확하지 않다면 실업급여 수급연장을 하시기 바랍니다.

퇴사 시 회사에 육아로 인한 퇴사임을 얘기하고 회사에서는 고용보험 자격 상실 신고를 육아로 인한 퇴사 사유로 처리해주어야 합니다.

회사로부터 육아로 인한 퇴사확인서(사업주용)를 받아야 합니다. 고용센터로부터 퇴사확인서 양식을 받아 퇴사 시 회사로부터 받아 놓으시면 됩니다. 참고로 확인서 문항 중 중요 내용은 ‘육아 관련 휴가나 휴직을 요청받은 적이 있는가?’라는 질문입니다. 위 질문에 ‘있다.’라는 답변이 되어야 합니다.

근로자가 준비해야 할 서류는 육아로 인한 퇴사확인서(근로자용), 재원증명서 또는 육아가 해결되었다는 확인서, 배우자 재직증명서입니다.

03

직장 내 괴롭힘으로 인한 퇴사, 실업급여 신청 가능할까요?

Q 직장맘

직장 내 괴롭힘으로 하루하루가 너무 힘이 듭니다. 더 이상 회사를 다니기가 어려운데 회사를 그만 둘 경우 실업급여를 신청할 수 있을까요?

A 노동권리구제단

- 직장 내 괴롭힘으로 인한 퇴사, 실업급여 신청 가능
- 회사에 신고해 괴롭힘으로 인정받거나 노동청의 괴롭힘의 인정으로 실업급여 신청
- 직장 내 괴롭힘 조사에서 문자, 전화, 녹음파일 등 객관적인 증빙자료 확보가 중요

직장 내 괴롭힘으로 인해 퇴사를 결정한 경우는 실업급여 신청이 가능합니다.

구체적으로는 아래의 사유로 실업급여 신청이 가능합니다.

- ① 회사에 신고해 괴롭힘을 인정받거나
- ② 노동청에 신고해 괴롭힘을 인정받을 것

따라서 회사 내 고충 절차를 활용해보신 후 조사가 제대로 진행되지 않는 경우 바로 노동청에 직장 내 괴롭힘을 신고하시기 바랍니다.

직장 내 괴롭힘으로 인정받기 위해서는

- ① 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여
- ② 업무상 적정범위를 넘어
- ③ 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위가 있어야 합니다.

위의 내용의 입증과 관련해서는 회사나 근로자 등 당사자의 진술보다는 문자 메시지, 전화, 녹음 파일 등 객관적인 증빙자료를 잘 확보해두시기 바랍니다. 그리고 정신적으로 힘든 경우 심리 상담도 받아보시길 권유 드리며, 심리상담기록도 직장 내 괴롭힘 판단에 도움이 될 것입니다.

04

이직확인서 변경, 누구에게 어떻게 요청해야 하나요?

Q 직장맘

직장에서 경영상 악화에 따른 권고사직으로 퇴사했습니다. 퇴사 전 고용센터에 확인해보니 위의 사유로 실업급여 신청이 가능하다고 안내받았습니다. 회사에 '경영상 악화로 인한 권고사직'으로 고용보험 상실신고를 해달라고 요청한 후 고용센터에 실업급여를 신청하러 갔는데 이직확인서 상실사유에 '자진퇴사'로 되어 있어서 실업급여 신청이 안 된다고 합니다. 어떻게 해야 하나요?

A 노동권리구제단

- 회사의 고용보험 자격 상실신고 시 이직사유 기재 확인
- 고용보험 자격 상실신고 이직사유가 사실과 다르다면 근로복지공단에 '피보험자격 상실 사유 정정' 요청

우선, 회사의 고용보험 자격 상실신고에서 이직사유를 '권고사직'으로 처리했는지 확인하시기 바랍니다. 상실신고의 사유와 실업급여를 받기 위한 이직확인서 사유는 동일하게 기입됩니다.

따라서 고용보험 자격 상실신고 이직사유가 사실과 다르다면 근로복지공단에 '피보험자격 상실 사유 정정요청'을 할 수 있습니다. 상실신고 이직사유가 제대로 수정되었다면 고용센터에 이직확인서 사유를 정정해줄 것을 요청하시면 됩니다.

01

코로나로 인한 회사의 일방적인 임금 30% 삭감, 동의 없이 가능한가요?

Q 직장맘

회사에서 코로나로 인하여 경영상황이 힘들다고 3개월간 기존급여에서 30%를 삭감한다고 합니다. 저는 이 이야기를 일방적으로 통보 받은 상태입니다. 제가 임금삭감에 대해 동의하지 않았는데 임금삭감 공고문이 내려온 상태입니다. 근로자 동의 없이 임금삭감을 할 수 있나요?

A 노동권리구제단

- 임금삭감의 경우 근로자 개별 동의 필요
- 최저임금 이하 임금 삭감 금지
- 임금 삭감 동의하면 퇴직금도 감소에 유의

임금삭감은 향후 지급받을 임금의 금액을 낮추는 것으로써 근로자 개별 동의가 반드시 필요합니다. 예전 고용노동부와 법원에서는 '임금삭감'을 '취업규칙(회사 규정)의 불이익 변경'으로 보아 과반수 노동조합 또는 근로자 대표의 동의로 임금삭감이 가능하다고 판단하였습니다.

그러나 불리하게 변경된 취업규칙 내용보다 유리한 근로계약이 있다면 근로계약이 우선하므로 반드시 개별 근로자의 동의가 있어야 임금삭감이 가능해졌습니다.

중요한 건 '자발적 동의'입니다. 월급 삭감에 동의할지 여부는 어디까지나 근로자의 자유입니다. 만약 자발적이지 않은 경우에는 향후 삭감된 급여에 대한 민사상 지급 청구는 물론 임금 미지급 부분에 대한 형사 조치도 가능합니다. 다만 100% 동의하지 않더라도 '회사가 어렵다는데 여쩔 수 없지'라고 생각해 동의했다면 이것 역시 자발적 동의에 해당함을 유의하시기 바랍니다.

임금삭감이 진행되는 경우에도 최저임금 수준 이하로 삭감을 할 수 없으며, 근로기준법에서 정하고 있는 법정수당에 대해서는 법정기준 미만으로 삭감할 수 없습니다.

임금삭감에 대해 동의한 경우에는 퇴직금도 줄어든 수 있음을 유의하시기 바랍니다. 퇴직금 계산 시 삭감된 임금이 기준이기 때문입니다.

02

코로나로 인한 매출감소로 근로시간 단축, 출산휴가급여에 영향을 줄까요?

Q 직장맘

곧 출산휴가에 들어갈 임신 7개월차 임신부입니다. 회사가 코로나로 인한 매출 감소로 3개월 전에 근로시간을 8시간에서 6시간으로 줄여 근로조건을 변경했습니다. 근로조건 변경에 대해 동의를 하였는데, 단축된 근로시간이 출산휴가급여에 영향을 줄까요?

A 노동권리구제단

- 근로자의 동의로 근로시간 단축 가능
- 출산휴가급여는 휴가 시작일 이전 3개월간의 통상임금을 기준으로 계산
- 근로시간의 단축은 임금감소로 이어져 출산휴가급여도 감소
- 근로조건 하향 조정에 대해 동의 거부 가능하므로 적극적으로 대응 필요

근로자의 동의로 주요 근로조건인 '근로시간'을 단축시킬 수 있습니다. 근로시간을 8시간에서 6시간으로 단축하는 것에 동의하셨다면 단축된 2시간만큼 임금이 감소될 것입니다.

한편, 출산휴가급여는 휴가 시작일 이전 3개월간의 통상임금을 기준으로 지급됩니다. 출산휴가급여 신청할 때 증명자료로 휴가시작일 이전 3개월 분의 통상임금을 확인할 임금대장을 제출합니다.

휴가 시작일 3개월 전에 근로시간 단축에 동의하여 임금이 감소하였다면 현시점의 출산휴가급여는 8시간 근로의 출산휴가급여에 비해 감소할 것으로 예상됩니다.

근로시간, 임금 등 근로조건 하향 조정은 출산휴가급여, 연차수당, 퇴직금의 감소로 이어질 수 있으므로 동의 여부를 신중히 결정하시고, 동의 거부로 적극 대응하시기 바랍니다.

03

코로나로 회사가 어려워져 연차휴가 소진 후 무급휴직을 강요합니다. 어떻게 하나요?

Q 직장맘

코로나로 회사 경영상태가 매우 어려워졌다고 합니다.
우선 개인 연차휴가를 소진한 후 무급휴직에 들어간다고 하는데
근로자 동의 없이 연차휴가 소진 강제나 무급휴직이 가능한가요?

A 노동권리구제단

- 매출감소에 따른 근로자 동의 없는 연차휴가·무급휴직 강제는 모두 '휴업'에 해당
- 휴업에 해당되는 경우 평균임금 70%를 휴업수당으로 지급해야 함.
- 회사 강제로 사용한 연차휴가는 무효처리 가능

코로나로 인한 매출 감소 등 경영상 어려움에 따라 회사가 근로자 동의 없이 연차휴가나 휴직을 강제한다면 모두 '휴업'에 해당하므로 근로기준법 제46조 제1항에 따른 휴업수당(평균임금의 70%)을 지급해야 합니다.

따라서 회사가 근로자 동의 없이 무급휴직을 시행한다면 휴업수당을 청구할 수 있습니다. 휴업수당이 체불될 경우 고용노동청에 체불 진정으로 대응하시기 바랍니다.

사유가 있을 경우 시기를 조정하는 것은 가능하지만 근로자에게 연차휴가를 쓰도록 강제하는 것은 불가능합니다. 근로자가 원치 않는 연차휴가를 사용한다면 이를 무효로 처리하고 미사용연차휴가수당을 청구할 수도 있습니다. 다만, 회사가 코로나로 인한 비상상황임을 이유로 연차휴가 신청을 반려하는 것은 가능하다고 봅니다.

04

코로나로 19로 원격수업을 하는 초1 자녀를 돌봐야 하는데 재택근무 대신에 무급휴가?

Q 직장맘

코로나19 사회적 거리두기 단계가 격상되며 초등학교 1학년 자녀가 주 1회 학교에 갑니다. 육아 사유로 회사의 승인 하에 주로 재택근무를 해왔는데 갑자기 회사가 주 2회 재택근무를 하되 주 3회는 가족돌봄휴가를 사용하라고 합니다. 아이를 돌보기 위해서는 가족돌봄휴가를 써야 할 것 같은데 임금이 줄어드는 것이 걱정입니다. 어떻게 해야 하나요?

A 노동권리구제단

- 재택근무 기준은 회사 규정에 정하거나 규정이 없다면 근로자와 합의 필요
- 가족돌봄휴가 사용 강제는 무효
- 가족돌봄휴가 사용 시 고용노동부 지원금 신청 필수

회사 규정에 재택근무 횟수에 대해 구체적으로 정하고 있어 육아 사유 등으로 일정기간 재택근무를 보장하고 있다면 재택근무 횟수의 변경은 불이익한 변경에 해당될 수 있어 근로자 과반수의 동의가 필요하지만 재택근무 횟수에 대해 구체적인 규정에서 정하고 있지 않고 회사가 임의적으로 근무 일정을 조정해왔다면 근로자와 합의가 필요할 것으로 보입니다.

가족돌봄휴가를 강제하는 것은 노동법상 무효입니다. 휴가는 근로자 원하는 경우 신청해야 하기 때문입니다. 그러나, 회사가 재택근무 기간을 축소해버렸기 때문에 양육문제를 해결하려면 가족돌봄휴가를 사용하셔야 하는 상황인 거 같아 안타깝습니다.

가족돌봄휴가는 노동법상 최대 20일 사용이 가능하나 무급입니다. 고용노동부에서는 근로자의 소득감소문제를 염려하여 부부 각각 1일 5만원씩 최대 15일까지 총 75만원의 지원금을 지급하고 있습니다. (※ 부부합산 최대15일의 가족돌봄휴가를 사용할 경우 총 150만원 지급)

위 지원금 청구는 고용노동부 사이트(<http://www.moel.go.kr/index.do>)에서 인터넷 신청도 가능합니다.

나를 지키는 임신·출산·육아기 제도 맛집

해시태그로 내용 한눈에 보기

#임신기

10p
11p
24p

#출산기

12p
13p
14p
20p
21p
22p
24p
33p

#육아휴직

15p
16p
20p
21p
22p
24p
26p

#근로시간단축

10p
17p
18p
19p
33p

#가족돌봄제도

19p
21p
35p

#권고사직

24p
27p
31p

#(부당)해고

24p
25p
26p

#(자진)퇴사

27p
28p
29p
30p
31p

#실업급여

27p
28p
29p
30p
31p

#이직확인서

31p

#임금삭감

28p
32p

#무급휴직

34p

#직장내괴롭힘

30p





발행일 2020년 12월 23일

발행인 양지윤

집필자 서울특별시 서북권직장맘지원센터 코로나19 직장맘 노동권리구제단
03371 서울특별시 은평구 통일로 684 미래청 301호

전화 02-308-1220

팩스 02-308-1228

이메일 workingmom0915@gmail.com

홈페이지 <https://www.seoulworkingmom.or.kr/sb/>

디자인·제작 네모연구소