

미래에셋대우 노동조합	<b>노 동 조 합 소 식 지</b> <b>올 타 리</b>	2019년 6월 14일 (금)
발행처: 미래에셋대우 노동조합 발행인: 김용일 전화: 02-6977-6503 팩스: 0505-085-6503		

※ "올타리"는 조합원들의 생존권과 근로조건을 지켜주고 올타리가 되어 주겠다는 노동조합 소식지 명칭

## - 주 52시간 상한제 시행 관련 현장대응 지침 -

노동조합은 7월 1일부터 회사의 근로시간 단축 시행을 상시적으로 확인하고 감시하고자 합니다. 조합원들의 권리가 침해되지 않도록 하기 위해, 회사(관리자)의 부당한 지시 등으로 법률 위반 사항이 확인 될 경우 '무관용 원칙' 으로 대응하기 위해 아래와 같이 조합원 대응 지침을 게시 하오니 적극 협조하여 주시기 바랍니다.

### 1. 근로시간 단축 주요내용

구분		주요 내용	비고
노동시간	법정근로시간	1주 40시간(1일 8시간)	※ 1주일(7일) 근로시간 <b>52시간만 허용.</b> ※ 위반시 : 2년이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	연장근로시간	1주일 12시간	
가산임금	연장근로 및 야간근로 수당 (22시~6시)	통상임금 50%가산	※ 위반시 : 3년이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
	휴일근로수당	8시간 이내 통상임금 50%, 8시간 초과시 100% 가산	

※ 연장근로 = 평일 · 주말 관계없이 1주일(7일) 12시간까지만 허용됨.

※ 산후 1년이 지니지 않은 여성

= 1일 2시간, 1주일 6시간, 1년 150시간 연장근로 금지

위반 시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금.

근로시간 판단 원칙

- 사용자의 지휘 · 감독 · 통제 아래 실제로 근로를 제공하는 시간을 의미함.

□ 근로시간법상 ‘근로시간’에 해당되는 주요 사례(판례 기준)

- 휴게시간(점심시간 등) : 자유로운 이용이 보장되지 않는 시간은 근로시간임. 근로에서 완전히 해방되는 시간으로 보장되어야 함.
- 교육시간 : 회사에서 의무적으로 실시하는 각종 교육시간은 근로시간임.
- 고객접대 : 업무수행과 관련하여 사용자(관리자 지시) 또는 승인이 있는 경우 근로시간에 해당됨.
- 워크숍 및 회식 : 참석 의무 내지 강제하는 경우나 불참시 불이익을 예정하는 경우도 근로시간임.

II. 점검 및 신고사항

- ☑ 08시 이전 출근 및 17시 이후 퇴근 여부  
(출퇴근시간 기록, 사진채증도 가능함)
- ☑ 관리자 부당한 지시·명령으로 연장근로 시행 여부  
(퇴근 후 카톡 등 업무지시 포함)
- ☑ 관리자가 시간외수당 청구를 제한, 불이익 등을 예고하는지 여부
- ☑ 임신 중인 여성조합원의 동의가 없는데도 연장(휴일)근로 지시 여부
- ☑ 산후 1년이 지나지 않은 여성조합원의 경우 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간 이상 연장근로를 하는 경우
- ☑ **이외 연장근로 및 수당청구에 있어 불이익이 발생하는 모든 사항!!**

※ 위와 같이 근로시간과 관련하여 불이익 등이 발생하고 있으면, **노동조합 홈페이지 ‘두드림’ 게시판에 신고해 주시기 바랍니다.**

※ 시간외수당 산정을 위해서는 근로시간을 정확히 파악해야 하므로, 근무시간 기록·확인할 것.

III. 노동조합 대응 방안

▶ 근로시간 및 수당 미지급 위반 사실 확인

- 노조가 직접 조사 및 신고 내용 사실 확인
- 자문 노무사 및 변호사를 통해 법률위반 여부 확인

▶ 위반 확인 시 즉각 시정 조치 요구

- 관리자 경고, 수당 지급 요청

▶ 회사 불응 시 즉각 고발조치 예정

- 회사 및 위반 관리자 모두를 고발대상으로 함.
- 조합원 신상 등 비공개, 노조 명의로 ‘고발’ 조치 함.