대학생 아르바이트
노동인권 핸드북

알바도 노동자입니다
알고 일하면 지킬 수 있습니다.



한양대학교 ERICA 인권센터
HANYANG UNIVERSITY HUMAN RIGHTS CENTER

CONTENTS

들어가며 ····· 03
한눈에 보기: 내게 적용되는 권리 ····· 05

01. 근로관계 성립과 핵심 권리 ····· 07
02. 노동 분쟁 사례 (실무적 해결 방안)····· 15
03. 권리 구제 절차 ····· 23

부록 1. 아르바이트 권리 자가점검
체크리스트 ····· 26
부록 2. 행동 지침과 상담 기관 ····· 28
부록 3. 내 임금 직접 계산하기 ····· 30
부록 4. 근로조건 메모장과
체불임금 지급 청구서 ····· 32

일러두기 ····· 34

이 핸드북은 경기도의 보조금을 지원받아 제작되었습니다.

들어가며

아르바이트를 시작할 때 계약서 명칭이 '프리랜서'였더라도, 정해진 시간과 장소에서 사업주의 구체적인 지휘·감독을 받으며 일했다면 노동관계 법령의 보호를 받는 '노동자(근로자)'입니다. 이 핸드북은 대학생이 아르바이트 현장에서 가장 자주 겪는 문제를 [권리 → 실제 사례 → 구제 절차 → 서식] 순서로 정리했습니다.

이 핸드북은 일하는 사람을 '노동자'로 부릅니다. 다만, 학생들이 실제 계약서나 노동청 진정서를 작성하거나 확인할 때 혼선을 주지 않게, 법 조문과 제도 이름(근로기준법, 근로계약서, 상시 근로자 수 등)은 법령에 적힌 '근로자'라는 단어를 그대로 사용했습니다.

이렇게 읽으세요.

1. **내 권리 확인하기**: '한눈에 보기' 표에서 사업장 규모(상시 근로자 5인 미만/이상)와 근무 시간(1주 15시간 미만/이상)에 따라 나에게 어떤 권리가 적용되는지 확인하세요.
2. **해결책 찾기**: 일하다 문제가 생겼다면, 제2장 사례 중 나의 상황과 가장 비슷한 것을 찾아 행동 지침을 따라 해 보세요.
3. **도움 요청하기**: 혼자 해결하기 어렵다면 망설이지 말고, 부록 2의 상담 기관에 연락하세요. 모든 상담은 무료로 지원됩니다.

꼭 기억할 숫자

항목	2026년	2027년
최저임금(시급)	10,320원	10,700원
주 40시간 월 환산액 (주휴 포함 209시간)	2,156,880원	2,236,300원
주휴수당 · 퇴직금 · 연차가 생기는 근무 시간	1주 15시간 이상	1주 15시간 이상
가산수당 · 연차 · 괴롭힘 금지 규정이 적용되는 규모	상시 5인 이상	상시 5인 이상
휴게시간	4시간 근무 시 30분, 8시간 근무 시 1시간 이상	4시간 근무 시 30분, 8시간 근무 시 1시간 이상
퇴사 후 임금 · 퇴직금 정산 기한	퇴사일부터 14일 이내	퇴사일부터 14일 이내
밀린 임금을 청구할 수 있는 기간	3년	3년
노동 상담 전화	국번 없이 1350	국번 없이 1350

한눈에 보기:
내게 적용되는 권리

최저임금 · 근로계약서 · 휴게시간 · 산재보험 · 해고예고는 사업장 규모와 근무시간에 관계없이 모든 아르바이트에 적용됩니다. 다만, '5인 미만'과 '주 15시간 미만'이 겹치면 빠지는 권리가 많아지므로, 일을 시작하기 전에 두 기준을 꼭 확인하세요.

권리	근거	상시 5인 미만 사업장	주 15시간 미만(초단시간)
최저임금	최저임금법 제6조	적용	적용
근로계약서 서면 교부	근로기준법 제17조	적용	적용
임금명세서 교부	근로기준법 제48조	적용	적용
임금 전액 · 정기 지급	근로기준법 제43조	적용	적용
휴게시간(쉬는 시간)	근로기준법 제54조	적용	적용
주휴일 · 주휴수당	근로기준법 제55조	적용	미적용
퇴직금(1년 이상 근무)	근로자퇴직급여 보장법 제4조	적용	미적용
해고예고(30일 전 또는 30일분 수당)	근로기준법 제26조	적용	적용
산재보험	산업재해보상보험법 제6조	적용	적용

권리	근거	상시 5인 미만 사업장	주 15시간 미만(초단시간)
성희롱 금지 · 고객 성희롱 피해 보호	남녀고용평등법 제12조 · 제14조의2	적용	적용
연장 · 야간 · 휴일 가산수당(50%)	근로기준법 제56조	미적용	5인 이상이면 적용
연차유급휴가	근로기준법 제60조	미적용	미적용
부당해고 구제신청	근로기준법 제23조 · 제28조	미적용	5인 이상이면 적용
직장 내 괴롭힘 금지 · 사업주 조치 의무	근로기준법 제76조의2 · 제76조의3	미적용	5인 이상이면 적용

'상시 5인'은 사장님을 빼고, 알바생 · 단기 노동자를 포함해 직전 1개월 동안 하루 평균 몇 명이 일했는지로 계산합니다.

01
근로관계 성립과 핵심 권리

1 근로계약: 계약서 이름보다 '실제로 일한 방식'이 중요합니다.

- **서면 교부 의무(근로기준법 제17조):** 사업주는 임금, 소정근로시간, 휴일, 휴게시간, 연차휴가 등을 적은 근로계약서(전자문서 포함)를 노동자에게 주어야 합니다. 이를 어기면 사업주는 500만 원 이하의 벌금을 받으며, 특히 단시간 근로자의 근로조건을 서면으로 명시하지 않으면 500만 원 이하의 과태료 대상입니다(기간제법 제17조·제24조). 계약서를 쓰지 않은 책임은 전적으로 사업주에게 있습니다. 따라서 계약서가 없어도 카카오톡 업무 지시, 출퇴근 기록, 통장 입금 내역만 모아두면 당당하게 권리를 주장할 수 있습니다.
- **'가짜 3.3% 프리랜서' 주의:** 사업주가 주휴수당이나 4대 보험 등 노동법상 책임을 피하려고, 사업소득세 3.3%를 떼는 프리랜서 계약을 강요하는 경우가 있습니다. 하지만 근로기준법상 근로자인지는 종이 위의 이름이 아니라, 출퇴근 시간 지정이나 구체적인 업무 지시 등 '실제로 어떻게 일했는지(사용종속관계)'로 판단합니다. 사장님의 지시를 받으며 일했다면, 퇴사 후에도 노동청 진정을 통해 주휴수당·퇴직금 등을 청구할 수 있습니다.

2 임금: 최저임금은 양보할 수 없는 기본 권리입니다.

- **최저임금(최저임금법 제6조):** 2026년 10,320원, 2027년 10,700원 이상을 받아야 합니다. 사장님의 부탁이나 강요로 "최저임금보다 적게 받겠다"고 본인이 동의하고 서명했더라도, 최저임금에 못 미치는 부분은 법적으로 무효이며, 최저임금과의 차액을 온전히 청구할 수 있습니다.

- **임금명세서(근로기준법 제48조 제2항):** 월급을 받을 때는 기본급, 각종 수당(주휴수당 등), 세금 공제 내역과 그 계산 방법이 적힌 '임금명세서(카카오톡, 이메일 등 전자문서 포함)'를 반드시 함께 받아야 합니다. 이는 나중에 임금 체불이 발생했을 때 가장 확실한 증거가 됩니다.

- **'수습 기간 감액'의 함정(최저임금법 제5조 제2항):** 수습 3개월 동안 최저임금의 90%만 줄 수 있는 예외는 ① '1년 이상 근로계약'을 체결하고, ② 주방 보조 · 패스트푸드 조리 보조 · 매장 진열 · 청소 · 배달 같은 '단순노무 업무'가 아닐 때만 적용됩니다. 즉, 방학 단기 알바(1년 미만 계약)이거나 단순노무직이라면 수습 첫날부터 무조건 최저임금 100%를 받아야 합니다.

3 근로시간과 휴식: 초단시간 · 5인 미만 사업장의 차이를 알아두세요.

- **휴게시간(쉬는 시간, 근로기준법 제54조):** 4시간 일하면 30분 이상, 8시간 일하면 1시간 이상 쉬어야 합니다. 이 시간은 반드시 '일하는 도중'에 주어야 합니다. (※ 출근을 늦추거나 30분 일찍 퇴근시키는 것으로 대신하는 것은 불법입니다.) 사업장 규모와 관계없이 모두에게 적용됩니다.

- **준비 · 마무리 · 대기 시간도 근로시간(근로기준법 제50조 제3항):** 사장님 지시로 하는 오픈 준비, 마감 청소, 의무 교육 시간과 손님을 기다리는 대기 시간 등은 모두 근로시간으로 인정되어 임금이 지급되어야 합니다.

- **초단시간 근로:** 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자는 주휴수당, 연차휴가, 퇴직급여제도가 적용되지 않습니다. 단, 최저임금 보장, 휴게시간 부여, 산재보험, 성희롱 예방 등은 동일하게 보호받습니다.

- **5인 미만 사업장:** 연장 · 야간 · 휴일근로에 대한 가산수당(1.5배)과 연차휴가가 적용되지 않아, 실제 일한 시간에 대한 기본 시급(1.0배)만 지급됩니다. 반면, 주휴수당과 퇴직금은 사업장 규모에 상관없이 적용됩니다.

[알바 Q&A 팁]

- **지각이나 조퇴 시 주휴수당은 나옵니다:** 주휴수당은 1주 15시간 이상 일하고 그 주에 정해진 근무일을 '개근'하면 받습니다. 지각·조퇴는 출근한 것이므로 결근이 아닙니다. 일하지 않은 시간만큼 시급이 빠질 뿐, 주휴수당은 정상 지급되어야 합니다.
- **방학 때 잠깐 쉬었어도 퇴직금을 받을 수 있습니다:** 퇴직금은 1주 15시간 이상, 1년 이상 계속 일하면 생깁니다. 시험·방학 기간에 합의하고 잠시 쉬었다면 해당 기간도 퇴직금 산정을 위한 '계속근로기간'에 합산될 수 있습니다.
- **5월 1일 노동절:** 노동절은 법정 유급휴일이며 2026년부터 공휴일에도 포함됐습니다. 이날 일하면 시급제 근로자 기준으로 상시 5인 이상 사업장은 2.5배(유급휴일 1 + 근로 1 + 가산 0.5), 5인 미만 사업장은 2배(유급휴일 1 + 근로 1)의 임금을 받습니다.

4 퇴사의 자유와 해고의 제한

- **후임자를 못 구해도 그만둘 수 있습니다:** 근로기준법(제7조)은 강제근로를 엄격히 금지하며, 노동자는 언제든 사직 의사를 밝힐 수 있습니다. 알바생에게 후임자를 구해올 법적 의무는 없습니다. 다만 사장님이 사직서를 수리하지 않으면 통보일로부터 1개월 뒤에 효력이 생기므로(민법 제660조), 불필요한 마찰을 피하려면 최소 2주~1개월 전에 카카오톡이나 문자로 명확히 퇴사 의사를 남겨 두세요.

- **손해배상 협박, 두려워하지 마세요:** 근로계약서에 "무단퇴사 시 위약금 OOO원을 낸다"라고 미리 정해 두는 것은 법적으로 금지되어 있습니다(근로기준법 제20조). 사장님이 실제 손해가 발생했다고 주장하더라도 그 손해를 직접 입증해야 하며, 이를 핑계로 알바비에서 임의로 돈을 빼고 주거나 아예 주지 않는 것은 명백한 '임금체불' 입니다.
- **해고예고수당(근로기준법 제26조):** 사장님이 "내일부터 나오지 마"라고 갑자기 해고한다면, 5인 미만 사업장이라도 30일분 통상임금(해고예고수당)을 청구할 수 있습니다. 단, 계속 근무한 기간(계속근로기간)이 3개월 미만인 경우에는 적용되지 않습니다.
- **부당해고 구제(근로기준법 제23조·제28조):** 상시 근로자 5인 이상 사업장에서 정당한 이유 없이 해고됐다면, 해고일부터 3개월 이내에 관할 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 있습니다.

5 산업재해: 산재보험은 선택이 아닌 의무입니다.

- **당연 적용(산업재해보상보험법 제6조):** 노동자를 한 명이라도 쓰는 사업장은 모두 산재보험에 가입해야 합니다. 방학 단기 알바나 1주 15시간 미만 일하는 초단시간 노동자(알바생)도 예외 없이 100% 적용됩니다.
- **'4대보험 미가입'의 함정:** 사업주가 보험에 가입하지 않았어도 산재 처리는 가능합니다. 심지어 일하다가 나의 실수로 다쳤어도(노동자의

과실을 따지지 않음), 근로복지공단에 직접 산재를 신청해 치료비와 휴업급여를 받을 수 있습니다. 산재 신청에는 사장님의 동의가 전혀 필요하지 않으니 당당하게 신청하세요.

6 임금 전액 지급: 내 실수로 생긴 손해를 월급에서 마음대로 뺄 수 없습니다.

- **법적 근거(근로기준법 제43조 제1항):** 임금은 현금(또는 계좌이체)으로 노동자에게 직접, 그리고 정해진 날에 '전액'을 주어야 합니다. 이를 '임금 전액 지급의 원칙'이라고 합니다.
- **알바비 강제 삭감 금지:** 그릇을 깨거나 마감 정산할 때 돈이 모자라서 사장님이 손해를 봤더라도, 노동자의 자유로운 동의 없이 그 금액을 월급에서 빼는 것은 명백한 임금체불입니다. 손해배상 문제는 사장님이 민사 절차를 통해 따로 해결해야 할 일이지, 내 알바비에서 마음대로 깎을 수는 없습니다.
- **체불 사업주 처벌 강화:** 2026년 하반기부터 임금 및 퇴직금 체불 처벌 기준이 '5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금'으로 무거워졌습니다. 2025년 10월부터는 재직 중 밀린 임금에도 연 20%의 지연이자가 붙습니다. 또한, 악의적이고 상습적인 임금체불의 경우 법원에 체불액의 최대 3배까지 배상을 청구할 수 있으니 당당하게 권리를 요구하세요.

7 직장 내 괴롭힘과 성희롱: 알바생도 똑같이 존중받아야 할 노동자입니다.

- **직장 내 괴롭힘(근로기준법):** 점장·매니저·정직원이 알바생에게 하는 폭언, 사적 심부름 강요, 따돌림은 명백한 '직장 내 괴롭힘'입니다(제76조의2). 괴롭힘 신고를 받은 사업주는 지체 없이 객관적으로 조사하고 피해자를 보호해야 합니다(제76조의3). 만약 신고했다는 이유로 해고 등 불이익을 주면 사업주는 무거운 형사처벌(3년 이하 징역 등)을 받습니다.

- **성희롱(남녀고용평등법):** 직장 내 성희롱 금지와 사업주의 조치 의무(제12조·제14조)는 사업장 규모(5인 미만 포함)와 관계없이 적용됩니다. 손님에게 성희롱을 당했다면 사업주는 노동자의 요구에 따라 근무 장소 변경·배치 전환·유급휴가 등 필요한 조치를 해야 하며, 피해를 호소했다고 해서 노동자에게 불이익을 주어서는 안 됩니다(제14조의2).

- **5인 미만 사업장의 한계와 대안:** 안타깝게도 근로기준법의 괴롭힘 금지 규정은 상시 5인 이상 사업장에만 적용되어, 작은 매장에서는 노동청이 직접 시정명령을 내리기 어렵습니다. 하지만 심한 폭언이나 모욕, 폭행은 사업장 규모와 상관없이 형사 고소(모욕죄 등)나 민사상 손해배상으로 얼마든지 책임을 물을 수 있습니다. 혼자 체념하거나 자책하지 말고, 주저 없이 교내 인권센터나 지역 노동권익센터에 도움을 요청하세요.

8 4대보험과 고용보험: 알바생의 든든한 안전망

- **산재보험:** 앞서 살펴본 것처럼, 알바생이라면 근무 시간이나 고용 형태와 관계없이 예외 없이 무조건 적용됩니다.
- **고용보험(실업급여의 기초):** 월 60시간(주 15시간) 이상 일하거나, 그 미만이라도 3개월 이상 계속 일하면 가입 대상입니다. 2027년 1월부터는 가입 기준을 '월 80만 원 이상 보수액'으로 바꾸고 여러 곳의 소득을 합산해 가입할 수 있도록 제도가 바뀝니다.
- **내 가입 내역 확인하는 방법:** 사장님이 4대 보험에 제대로 가입해 주었는지 궁금하다면, '4대사회보험 정보연계센터' 누리집(웹사이트)에 접속해 가입내역 확인서를 무료로 발급받아 조회할 수 있습니다.

02
노동 분쟁 사례
(실무적 해결 방안)

사례 1 위장된 프리랜서 계약과 주휴수당 미지급

[상황] 카페 알바생 A는 "우리 카페는 알바생을 프리랜서로 고용한다"는 사장님의 요구에 따라 3.3% 세금을 떼는 프리랜서 계약서에 서명했습니다. 이후 퇴사할 때 주휴수당과 퇴직금 지급을 거절당했습니다.

[판단] 정해진 시간에 출퇴근하고 사장님의 업무 지시에 따라 일했다면, 계약서 명칭과 관계없이 '근로기준법상 근로자'입니다.

[행동 지침] 근무 기록표, 사장님과의 카카오톡 업무 지시 내용, 급여 이체 내역을 모아 관할 고용노동청에 '주휴수당 및 퇴직금 체불'로 진정을 제기하세요.

사례 2 갑작스러운 해고와 "대타 구해 놓고 나가"라는 협박

[상황] 식당 알바생 B는 사장님과 다툰 뒤 "내일부터 나오지 마라"는 통보를 받았습니다. 남은 급여를 달라고 하자 사장님은 "대타(후임자)를 안 구해 오면 급여도 못 주고 손해배상을 청구하겠다"고 했습니다.

[판단] 사장님의 일방적 통보는 명백한 '해고'입니다. 30일 전에 예고하지 않았으므로, 3개월 이상 계속 일했다면 해고예고수당을 청구할 수 있습니다. 대타를 구할 법적 의무는 노동자에게 없으며, 이를 이유로 임금을 주지 않는 것은 임금체불입니다.

[행동 지침] "내일부터 나오지 마라"는 메시지나 통화 녹음을 증거로 확보하세요. 퇴사일부터 14일 안에 임금이 들어오지 않으면 고용노동청에 바로 신고하세요.

사례 3 초단시간 근로자의 직장 내 괴롭힘 피해

[상황] 주말에 하루 7시간씩(주 14시간) 편의점에서 일하는 C는 매니저에게 지속적인 폭언과 인격 모독을 당하고 있습니다. 이 편의점은 알바생이 3명뿐인 '상시 근로자 5인 미만 사업장'입니다.

[판단] 5인 미만 사업장은 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지 조항이 적용되지 않아 노동청을 통한 직접 구제는 어렵습니다. 하지만 심한 폭언과 모욕은 형법(모욕죄 등) 및 민법상 불법행위이므로 사업장 규모와 관계없이 가해자에게 책임을 물을 수 있습니다.

[행동 지침] 폭언을 당한 일시와 내용을 구체적으로 기록하세요(녹음, 메모, 카카오톡 캡처, 목격자 진술). 교내 인권센터나 지역 노동권익센터에 연락해 법적 대응 방법과 안전한 보호 조력을 받으세요.

사례 4 업무 중 부상과 사업주의 산재 처리 거부

[상황] 주방 보조로 일하던 D는 미끄러져 화상과 골절을 입었습니다. 사장님은 "네 부주의로 다쳤고, 4대 보험도 안 들었으니 병원비는 알아서 해라"며 산재 처리를 거부했습니다.

[판단] 산재보험은 노동자의 과실(실수)을 따지지 않는 것이 원칙입니다. 사장님이 4대 보험에 가입하지 않은 상태여도 보상을 받을 수 있으며, 산재 신청은 사장님의 동의 없이 노동자가 직접 할 수 있습니다.

[행동 지침]

1. 병원 진료를 받을 때 의사에게 "일하다가(아르바이트 중에) 다쳤다"고 분명히 말해 의무기록에 남기세요.
2. 근로복지공단 홈페이지 등에서 '산재 지정 병원'을 먼저 찾아 방문한 뒤, 원무과 산재 담당자에게 도움을 요청하세요. 산재가 승인되면 근로복지공단이 병원에 치료비를 직접 지급하고, 승인 전에 낸 치료비는 나중에 정산받을 수 있습니다. 또는 근로복지공단(1588-0075)에 직접 요양급여를 신청할 수도 있습니다.

사례 5 계산대 현금 부족분을 월급에서 강제로 빼는 경우

[상황] 편의점 알바생 E는 월급날 "포스기(계산대) 돈이 5만 원 모자라니, 이번 달 월급에서 빼고 주겠다"는 통보를 받았습니다.

[판단] 이는 근로기준법 제43조(임금 전액 지급의 원칙) 위반이자 임금체불

입니다. 대법원 판례에 따라 사업주는 노동자의 자유로운 의사에 따른 동의 없이 손해배상금을 월급에서 임의로 뺄 수 없습니다.

[행동 지침]

1. "근로기준법 제43조에 따라 부족한 금액을 월급에서 임의로 빼는 것은 불법이니 월급 전액을 입금해 주세요"라고 문자로 분명히 요구하세요.
2. 그래도 돈을 빼고 입금하면, 덜 받은 금액에 대해 관할 고용노동청에 임금체불로 진정(신고)하세요.

사례 6 손님의 성희롱과 관리자의 방관

[상황] 호프집 알바생 F는 취객에게서 성적인 농담과 불쾌한 신체 접촉을 반복해서 당했습니다. 매니저에게 도움을 청했지만 "손님이니 네가 참아라"며 방관했고, 오히려 불평이 많다는 이유로 F의 근무 시간을 줄여버렸습니다.

[판단] 남녀고용평등법(제14조의2)에 따라 사업주는 고객의 성희롱 피해를 호소한 노동자에게 근무 장소 변경 등 적절한 보호 조치를 해야 하며, 피해 호소를 이유로 해고나 불이익을 주면 과태료 처분을 받습니다. 강제적인 신체 접촉은 형법상 강제추행 등에 해당하여 가해자(손님)에게 직접 형사 책임을 물을 수 있습니다.

[행동 지침]

1. 손님의 행위 일시와 내용, 매니저에게 보고한 내역, 근무 시간이 부당하게 줄어든 스케줄표 기록을 증거로 남기세요.

2. 고용노동청에 진정(신고)하거나, 교내 인권센터나 지역 노동권익센터에 사안을 접수하세요. 상황에 따라 성폭력상담소 및 112 경찰 신고를 통해서도 조력을 받을 수 있습니다.

사례 7 "오픈 준비 30분, 마감 청소 30분은 시급을 안 준대요"

[상황] 영화관 알바생 G는 근무 시작 30분 전에 도착해 유니폼을 갈아입고 조회를 받아야 하며, 끝난 뒤에도 30분간 마감 청소를 합니다. 사장님은 "스케줄표에 적힌 시간만 시급을 준다"고 합니다.

[판단] 사용자의 지휘·감독 아래 있는 준비·마무리 시간, 의무 교육 시간은 모두 법적인 '근로시간'입니다(근로기준법 제50조 제3항). 사장님의 지시에 따른 의무적인 시간이라면 당연히 그만큼의 임금을 받아야 합니다.

[행동 지침]

1. 스케줄표상의 시간과 '실제' 출퇴근 시간을 따로 꼼꼼히 기록하세요 (교통카드 이용 내역, 포스기 로그인 기록, 출퇴근 전후의 매장 사진 등).
2. 추가로 일한 시간의 임금을 당당히 요구하고, 거부할 경우 노동청에 체불임금으로 신고하세요.

사례 8 "손님 없을 때 카운터에서 밥 먹는 게 휴게시간이래요"

[상황] 편의점에서 혼자 8시간 일하는 H에게 사장님은 "손님 없을 때 카운터에서 도시락 먹고 휴대폰 보는 게 다 쉬는 거니까, 1시간은

시급에서 뺀다"고 통보했습니다.

[판단] 휴게시간은 사용자의 지휘·감독에서 완전히 벗어나 노동자가 자유롭게 쓸 수 있는 시간이어야 합니다. 카운터를 지키며 손님이 오면 언제든 바로 응대해야 하는 시간은 휴게시간이 아니라 임금을 받아야 하는 '대기시간', 곧 근로시간입니다.

[행동 지침]

1. 혼자 근무해 매장을 비우고 쉴 수 없는 구조라면 "대기시간에 해당하므로 8시간분 전액을 지급해 달라"고 요구하세요.
2. 휴게시간 명목으로 알바비가 깎였다면, 근무 일지나 CCTV 캡처 등을 통해 실제로 자유롭게 쉬지 못했음을 입증하여 노동청에 차액을 청구할 수 있습니다.

사례 9 "알바가 무슨 연차야? 시험 기간에 빠지면 무급이야"

[상황] 직원 10명인 프랜차이즈 식당에서 6개월째 1주 20시간씩 일하는 J가 중간고사 때 하루 쉬겠다고 하자, 매니저는 "알바는 연차가 없으니 쉬는 날은 시급을 뺀다"고 했습니다.

[판단] 상시 근로자 5인 이상 사업장이라면 1주 15시간 이상 일하는 단시간 근로자(알바생)도 당연히 '연차유급휴가'를 받습니다(근로기준법 제60조). 근무 기간 1년 미만일 때는 1개월 개근할 때마다 1일이 생기며, 알바생의 1일 휴가 수당은 1주 소정근로시간에 비례해 계산합니다(예: 주 20시간이면 20÷40×8 = 4시간분 시급).

[행동 지침]

1. 알바생에게도 근무 시간에 비례하여 연차가 발생한다는 점을 알리고, 쌓인 연차를 시험 기간에 쓰겠다고 당당히 요구하세요.
2. 연차를 다 쓰지 못하고 퇴사하게 된다면, 남은 연차는 '연차휴가 미사용 수당'으로 계산하여 퇴직할 때 돈으로 정산받을 수 있습니다.

사례 10 "사장님이 CCTV로 지켜보면서 카톡으로 지시해요"

[상황] 옷가게 알바생 J는 근무 중 사장님에게서 "CCTV로 보고 있으니 딴짓하지 말고 매장 정리해라", "카운터에 앉지 말고 매장 정리해라"는 카톡을 수시로 받으며 심한 스트레스와 감시당하는 느낌을 받습니다.

[판단] 매장에 범죄 예방 및 시설 안전 목적으로 설치한 CCTV를 직원 근태 감시용으로 쓰는 것은 설치 목적 외 이용으로 개인정보보호법(제25조) 위반 소지가 큽니다. 이러한 지나친 감시 행위는 상시 5인 이상 사업장이라면 직장 내 괴롭힘으로 인정될 수도 있습니다.

[행동 지침]

1. 사장님이 CCTV를 지켜보고 있음을 스스로 언급하며 지시한 카톡이나 문자를 반드시 캡쳐해 두세요.
2. 매장의 CCTV 안내판에 적힌 '설치 목적'을 확인하고, "방범용 CCTV로 직원을 감시하는 것은 법 위반 소지가 있으며, 감시를 당한다는 느낌에 힘듭니다"라고 정중하지만 분명하게 전달하세요.

3. 개선되지 않거나 해고 등의 불이익을 받으면 즉시 교내 인권센터에 연락해 조력을 받으세요. 개인정보 침해는 한국인터넷진흥원(KISA) 개인정보침해 신고센터(국번 없이 118)에도 신고할 수 있습니다.

03
권리 구제 절차

임금을 못 받았을 때는 [① 증거 확보 → ② 사업주에게 요구 → ③ 노동청 진정 → ④ 대지급금 및 법률구조] 순서로 진행합니다. 노동청 진정과 상담은 모두 무료이며, 밀린 알바비는 퇴사 후라도 3년 안에는 언제든 청구할 수 있습니다.

1 밀린 임금 받기(임금체불)

1. **증거 모으기:** 근로계약서, 급여 입금 내역, 임금명세서, 출퇴근 기록(교통카드 내역, 포스기 로그인 화면), 근무표(스케줄) 사진, 사장님과 주고받은 카카오톡이나 문자메시지를 꼼꼼히 모아둡니다.

2. **사업주에게 요구하기:** 문자로 미지급된 금액과 지급 기한을 명시하여 분명하게 요구합니다. 필요하다면 부록 4의 '체불임금 지급 청구서'를 우체국 내용증명으로 보냅니다.

3. **노동청에 진정(신고)하기:** 고용노동부 노동포털(labor.moel.go.kr)에서 온라인으로 접수하거나, 알바를 했던 사업장 관할 지방고용노동청을 방문해 진정서를 냅니다. 이후 담당 근로감독관이 배정되어 양측을 조사합니다(처리 기한은 원칙적으로 25일이며 연장될 수 있습니다).

4. **체불 확인 후에도 못 받으면:** 사장님이 돈이 없다고 버틴다면, 노동청에서 '체불 임금등 · 사업주 확인서'를 발급받아 근로복지공단에 '간이대지급금'을 신청하세요. 국가가 사장님을 대신해 밀린 임금과 퇴직금을 합쳐 최대 1,000만 원까지 먼저 지급해 줍니다.

5. **소송이 필요하면:** 사장님의 악의적인 체불로 민사 소송이 필요하다면 대한법률구조공단(국번 없이 132)에서 무료로 변호사 지원을 받을 수 있습니다.

2 부당하게 해고됐을 때

1. **해고예고수당:** 3개월 이상 일했는데 사장님이 30일 전에 미리 예고하지 않고 갑자기 해고했다면, 사업장 규모와 관계없이 30일분의 통상임금(해고예고수당)을 노동청 진정을 통해 청구할 수 있습니다.

2. **부당해고 구제신청:** 상시 근로자 5인 이상 사업장에서 정당한 이유 없이 해고를 당했다면, 해고일로부터 3개월 이내에 관할 지방노동위원회에 구제신청을 할 수 있습니다.

3 일하다 다쳤을 때(산업재해)

1. **의무기록 남기기:** 병원에서 진료를 받을 때 의사에게 반드시 "일하다가(아르바이트 중에) 다쳤다"고 말해 기록을 남깁니다.

2. **산재 병원 방문 및 신청:** 근로복지공단 홈페이지 등에서 '산재 지정 병원'을 찾아 방문한 뒤 원무과에 산재 신청 도움을 요청하세요. 산재가 승인되면 치료비는 공단이 병원에 직접 지급합니다. 또는 근로복지공단(1588-0075)에 노동자가 직접 요양급여를 신청할 수도 있습니다. 사장님의 허락은 필요 없습니다.

4 괴롭힘 · 성희롱을 당했을 때

1. **증거 확보:** 피해 일시, 장소, 구체적인 내용, 목격자를 기록하고, 가해자의 폭언 녹음이나 문자메시지를 안전하게 보관합니다.
2. **내부 신고:** 사업주(프랜차이즈라면 본사 신고 채널)에 신고하고 객관적인 조사와 분리 조치를 요구합니다.
3. **외부 기관 진정:** 사업주가 제대로 조치하지 않거나 사장님이 직접 가해자라면 고용노동청에 진정합니다. 성희롱의 경우 국가인권위원회(국번 없이 1331)에도 진정할 수 있습니다.
4. **인권센터 조력:** 5인 미만 사업장이라 노동청 대응이 막막하거나 혼자 감당하기 힘들다면, 절대 자책하지 말고 교내 인권센터나 지역 노동권익센터의 문을 두드려 함께 해결 방법을 찾으세요.

부록 1
아르바이트 권리 자가점검 체크리스트

일을 시작할 때부터 그만둘 때까지 아래 항목을 확인하세요. 하나라도 '아니요'라면 권리 침해를 의심하고 부록 2의 행동 지침을 따르세요.

일을 시작할 때

- ☐ 근로계약서를 쓰고 한 부를 받았다.
- ☐ 계약서에 시급, 근무 요일 · 시간, 휴게시간, 임금 지급일이 적혀 있다.
- ☐ 시급이 올해 최저임금(2026년 10,320원 / 2027년 10,700원) 이상이다.
- ☐ 수습 감액을 한다면 '1년 이상 계약 + 단순노무가 아닌 업무'에 해당한다.
- ☐ 3.3% 프리랜서 계약이 아니라 근로계약이다.
- ☐ 우리 사업장의 상시 근로자 수가 5인 이상인지 미만인지 알고 있다.

일하는 동안

- ☐ 4시간에 30분, 8시간에 1시간 이상의 휴게시간을 매장을 벗어나 자유롭게 쓴다.
- ☐ 오픈 준비 · 마감 청소 · 교육 시간도 임금에 포함된다.
- ☐ 주 15시간 이상 일하고 개근한 주에는 주휴수당을 받는다.

- ☐ 5인 이상 사업장이라면 연장 · 야간(오후 10시~오전 6시) · 휴일 근무에 1.5배를 받는다.
- ☐ 폭언 · 인격 모독 · 사적 심부름 강요를 받지 않는다.
- ☐ CCTV가 직원 감시용으로 쓰이지 않는다.

급여를 받을 때

- ☐ 정해진 날에 전액을 받는다.
- ☐ 임금명세서를 받는다.
- ☐ 실수나 시재 부족을 이유로 월급에서 돈을 빼지 않는다.

그만둘 때

- ☐ 그만두고 14일 안에 남은 임금을 모두 받았다.
- ☐ 1년 이상, 주 15시간 이상 일했다면 퇴직금을 받았다.
- ☐ 해고라면 30일 전 예고를 받았거나 해고예고수당을 받았다(3개월 이상 근무 시).
- ☐ 5인 이상 사업장이라면 쓰지 못한 연차를 수당으로 받았다.

부록 2
행동 지침과 상담 기관

부당한 대우를 관행이라 여기며 혼자 참지 마세요. 아래 순서로 대응하면 됩니다.

1 객관적인 증거를 먼저 확보하세요.

- 출퇴근 시간 기록(교통카드 이용 내역, 포스기 로그인 기록, 근무표 사진)
- 급여 입금 내역과 임금명세서
- 사업주 · 매니저와 주고받은 문자, 카카오톡 업무 지시
- 폭언 · 부당 지시가 있었다면 날짜별 메모와 녹음(대화 당사자인 본인의 녹음은 위법이 아닙니다.)

2 전문가의 도움을 요청하세요.

5인 미만 사업장처럼 법의 사각지대에 있거나 사업주에게 직접 말하기 어렵다면, 즉시 다음 기관에 연락하세요.

기관	이런 일을 도와줍니다	연락처
한양대학교 ERICA 인권센터	학내 구성원의 아르바이트 중 인권 침해 상담 · 피해자 지원	031-400-4311 ehrc@hanyang.ac.kr
안산시비정규직 노동자지원센터	임금체불 · 부당해고 · 산재 등 무료 노무 상담과 권리 구제	031-487-4870 www.asbino.kr
경기도 노동권익센터	무료 노동 상담	031-8030-4541 labor.gg.go.kr
고용노동부 고객상담센터	노동법 전화 상담, 진정 안내	국번 없이 1350
고용노동부 안산지청	임금체불 · 근로기준법 위반 진정 접수	031-412-1992
고용노동부 노동포털	온라인 진정서 제출, 처리 결과 조회	labor.moel.go.kr
근로복지공단	산재 신청, 체불임금 대지급금	1588-0075
대한법률구조공단	체불 노동자 무료 소송 지원	국번 없이 132
국가인권위원회	성희롱 · 인권 침해 진정	국번 없이 1331

"아르바이트 현장에서의 정당한 권리 주장은 청년 스스로가 존중받는 건강한 노동 환경을 만들어 가는 가장 중요한 첫걸음입니다."

부록 3
내 임금 직접 계산하기

아래 예시는 2027년 최저임금 10,700원 기준입니다. 2026년 12월 31일까지 일한 시간은 10,320원을 넣어 계산하고, 실제로 받는 시급이 더 높다면 그 시급을 넣으세요.

구분	계산식	예시
주휴수당	(1주 소정근로시간 ÷ 40) × 8 × 시급	주 20시간: 20÷40×8 = 4시간 × 10,700원 = 42,800원
월급 (주휴 포함)	(1주 근로시간 + 주휴시간) × 4.345주 × 시급	주 20시간: (20+4)×4.345 = 약 104.3시간 × 10,700원 = 약 1,115,800원
연장 · 야간 · 휴일 가산 (5인 이상)	해당 시간 × 시급 × 1.5	오후 10시 이후 3시간: 3 × 10,700원 × 1.5 = 48,150원
연차 1일분 (단시간, 5인 이상)	(1주 소정근로시간 ÷ 40) × 8 × 시급	주 20시간: 4시간분 = 42,800원
퇴직금 (1년 이상, 주 15시간 이상)	1일 평균임금 × 30 × (재직일수 ÷ 365)	퇴직 전 3개월 임금 총액 ÷ 그 기간 일수 = 1일 평균임금

구분	계산식	예시
해고예고수당 (3개월 이상)	1일 통상임금 × 30	1일 4시간 근무: 4 × 10,700원 × 30 = 1,284,000원
최저임금 위반 확인	받은 월급 ÷ (주 근로시간 + 주휴시간) × 4.345	결과가 최저임금보다 낮으면 위반

주휴수당은 1주 40시간을 넘는 부분은 계산하지 않으며, 일한 주에 정해진 근무일을 모두 출근해야 생깁니다. 연장 · 야간이 겹치면(예: 5인 이상 사업장의 야간 연장근로) 가산율도 더해집니다.

부록 4

근로조건 메모장과 체불임금 지급 청구서

근로조건 메모장

사업주가 근로계약서를 미루면 직접 적어 두고, 출퇴근 기록(교통카드, 카카오톡 등)과 함께 보관하세요. 분쟁이 생겼을 때 중요한 증거가 됩니다.

항목	내용
근무지(상호)와 사업주 이름	
사업장 주소와 상시 근로자 수	명(5인 이상 / 미만)
근무 시작일	년 월 일
근무 요일과 시간	매주 요일 / 시 분 ~ 시 분
휴게시간	시 분 ~ 시 분(1일 총 분)
약정 시급	금 원(최저임금 이상인지 확인)
임금 지급일과 방식	매월 일 / 계좌이체 · 현금
4대보험 가입 여부	가입 · 미가입 · 3.3% 공제

체불임금 등 지급 청구서(내용증명 예시)

고용노동청 진정 전에 사업주가 스스로 지급하도록 요구하는 문서입니다. 같은 내용 3부를 만들어 우체국에서 내용증명으로 보내면, 보낸 날짜와 내용이 공적으로 증명됩니다.

체불임금 등 지급 청구서

수신인(사업주) : [이름] ([상호명]) / [사업장 주소]
발신인(근로자) : [이름] / [연락처] / [주소]

1. 근로 사실 : 발신인은 수신인이 운영하는 [상호명]에서 20__년 __월 __일부터 20__년 __월 __일까지 시급 [0,000]원, 주 [00]시간 근로를 제공하였습니다.
2. 미지급 내역 : 발신인은 성실히 근무하였으나 법으로 보장된 아래 임금을 받지 못하였습니다.
   - 미지급 주휴수당 : 금 000,000원 (산정 : 주 15시간 이상 개근 00주 × 1주 주휴시간 × 시급)
   - 최저임금 미달 차액 : 금 000,000원
   - 기타(퇴직금 · 해고예고수당 · 임의 공제액 등) : 금 000,000원
   - 총 청구 금액 : 금 000,000원
3. 지급 촉구 : 위 금액을 20__년 __월 __일까지 발신인의 계좌([은행명] [계좌번호] [예금주])로 입금하여 주시기 바랍니다. 기한까지 지급하지 않으면 관할 고용노동청에 근로기준법 · 최저임금법 위반으로 진정을 제기하고, 법이 정한 연 20% 지연이자도 함께 청구할 예정입니다.

20____년 ____월 ____일
발신인 : _____ (서명)

일러두기

- 이 핸드북은 2026년 시행 중인 법령과 고용노동부 고시를 기준으로 작성했습니다. 법령과 최저임금은 매년 바뀔 수 있으니, 배포 시점에 최신 내용을 확인하세요.
- 이 자료는 일반적인 정보 제공을 위한 것으로 법률 자문이 아닙니다. 구체적인 사건은 위 상담 기관이나 노무사 · 변호사와 상담하세요.

한양대학교 ERICA 인권센터 오시는 길



경기도 안산시 상록구 한양대학로 55, 한양대학교 ERICA
한양대학교 ERICA 인권센터
상담 · 신고_031-400-4311
이메일_ehrc@hanyang.ac.kr
누리집_https://ehrc.hanyang.ac.kr

대학생 아르바이트 노동인권 핸드북

발행일 2026년 11월
발행처 한양대학교 ERICA 인권센터
연구책임 김병준 교수 (인권센터 부센터장)
연구지원 김효신, 허희진 (이상 ERICA산학협력단)
디자인 디자인앤

• 이 핸드북은 경기도 '2026년 대학교 노동인권 교양강좌 개설 및 프로그램 개발 사업'의 보조금을 지원받아 제작되었습니다.

• 전자문서(PDF) 버전은 한양대학교 ERICA 인권센터 누리집 자료실에서 무료로 내려받으실 수 있습니다.

대학생 아르바이트

노동인권 핸드북

한양대학교 ERICA

경기도

이 핸드북은 경기도의 보조금을 지원받아 제작되었습니다.