



# 근로자의 최소 권리와 의무

이 안내지에는 고용주와 근로자에게 적용되는 법적 최소 권리와 의무에 관한 개요가 들어 있습니다.

**고용주는 근로자가 최소 권리 이하의 계약에 동의하도록 강요할 수 없습니다.**

근로자란 고용 계약을 체결하고 일정한 보수를 받으며 일하기로 동의한 사람을 의미합니다. 보수에는 시급, 월급, 커미션 및 성과급이 포함됩니다.

## 고용 계약

근로자는 누구나 서면 고용 계약을 체결해야 하며, 고용 계약은 단체계약(고용주, 근로자, 노동 조합에게 적용)이거나 개별계약(고용주와 근로자에게 적용)의 형태를 취합니다.

고용 계약에는 법이 정한 일정한 내용이 반드시 포함되어 있어야 합니다. 자세한 내용은 다음 웹사이트를 참조하십시오:  
[www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz)

누구나 정부 웹사이트에 있는 고용 계약서 작성기(Employment Agreement Builder)를 무료로 사용할 수 있으며, 이를 이용하면 업체와 근로자에게 맞는 계약서를 쉽게 작성할 수 있습니다. 계약서에 어떤 것을 포함 또는 제외시킬 것인지에 관한 정보, 법적 의무 사항, 흔히 저지르는 잘못, 그런 잘못을 피하는 방법에 대한 정보가 있습니다. 다음 웹사이트를 참조하십시오:

<https://eab.business.govt.nz>

근로자의 최소 권리가 고용 계약에 명시되어 있지 않거나, 또는 고용 계약서에 최소 권리 이하로 명시되어 있어도 근로자의 법적 최소 권리는 반드시 지켜져야 합니다.

개별 고용 계약(IEA)을 변경하기 위해 협상할 때 근로자는 노동 조합, 대변인, 변호사 등으로부터 독립적인 조언을 받을 수 있습니다.

## 뉴질랜드에서 일할 법적 권리

고용주는 반드시 뉴질랜드에서 일할 법적 권리가 있는 사람만 채용해야 합니다.

뉴질랜드 이민성의 VisaView 도구를 이용하면 특정인이 뉴질랜드에서 법적으로 일할 자격을 가지고 있는 지 여부를 확인할 수 있습니다. 다음 웹사이트를 참조하십시오:

[www.immigration.govt.nz/about-us/our-online-systems/visaview](http://www.immigration.govt.nz/about-us/our-online-systems/visaview)

## 최저 임금

최저 임금은 풀타임직, 파트타임직, 기간 계약직, 임시직, 자택근무직, 전액 또는 일부 커미션직 및 성과급직을 막론하고 모든 근로자에게 적용됩니다. 16세 이상의 근로자에게는 신입 또는 수습 사원인 경우를 제외하고 반드시 성인 최저 임금 또는 그 이상을 지불해야 합니다.



고용주와 근로자는 법적 최저 임금 이상이기만 하면 어떤 임금으로든 고용 계약을 체결할 수 있습니다.

최저 임금 요율은 정부에서 매년 검토하며, 현재 최저 임금은 다음 웹사이트에서 확인할 수 있습니다:

[www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz)

타 근로자의 훈련 또는 감독에 관여하는 직원에게는 성인 최저 임금 또는 그 이상을 지불해야 합니다. 신입 사원에게는 신입 최저 임금 또는 그 이상을, 20세 이상의 수습 사원에게는 수습 최저 임금 또는 그 이상을 지불해야 합니다.

**신입 사원(Starting-out worker)의 정의는 다음과 같습니다:**

- 16-17세로 현재의 고용주를 위해 6개월 이상 지속적으로 일하지 않은 근로자.
- 18-19세로 6개월 또는 그 이상의 기간 동안 정부 수당을 받았고, 수당을 받기 시작한 후 한 고용주를 위해 지속적으로 6개월 이상 일하지 않은 근로자. 한 고용주를 위해 6개월 이상 근무한 사람은 신입 사원으로 분류되지 않으며, 성인 최저 임금 또는 그 이상을 지불해야 합니다.
- 16, 17, 18, 19세로 자신의 고용 계약과 관련된 직업의 자격을 취득하기 위해 1년에 적어도 40 크레딧에 해당하는 산업 교육을 받기로 고용 계약서에 명시된 근로자.

16세 미만의 근로자에게는 최저 임금이 적용되지 않지만, 근로자의 기타 권리 및 혜택은 모두 적용됩니다. 16세 이상인 근로자가 신입 사원인지 여부를 판단할 때에는 16세가 되기 전까지 근로자가 고용주를 위해 일한 모든 시간을 지속적으로 근무한 기간에 포함시켜 계산해야 합니다.

**수습 사원(Trainee)의 정의는 다음과 같습니다:**

- 20세 또는 그 이상인 사람으로
- 자신의 고용 계약과 관련된 직업의 자격을 취득하기 위해 1년에 적어도 60 크레딧에 해당하는 산업 교육을 받기로 고용 계약서에 명시된 근로자.

## 임금 지불

고용주(중앙 정부 및 지방 정부는 제외)는 근로자의 임금을 현금으로 지불해야 합니다. 현금이 아닌 다른 방법(예: 계좌이체, 수표)으로 임금을 지불할 경우에는 근로자의 서면 동의가 있어야 합니다.

**임금에서 공제를 하려면 이에 대한 근로자의 사전 서면 동의가 있어야 합니다.**

소득세 원천 징수, ACC 납입금, 학생대출 상환금, 자녀양육비 납입금과 같은 공제는 법에서 정한 사항이므로 별도의 서면 동의가 필요하지 않습니다.

## 정확한 기록 보관

**고용주는 근로자의 근무 시간, 임금 지불, 사용한 휴일 및 휴가, 권리 등에 대한 정확한 기록을 보관해야 합니다.**

고용주는 서명된 고용 계약서나 현재의 고용 약관 사본을 보관해야 하고, 근로자가 요구할 경우 반드시 사본을 제공해야 합니다.

그 외에도 다음과 같은 사본을 보관해야 합니다:

- 공휴일의 대체 사용에 관한 계약서, 또는
- 연차 휴가의 현금 지불에 관한 계약서, 또는
- 공휴일의 대체 사용에 관한 요청서, 또는
- 고용주가 동의하지 않은 연차 휴가의 현금 지불에 관한 요청서, 또는
- 임금에서 공제하는 것에 관한 동의서.



어떤 기록을 보관해야 하는지에 대한 자세한 내용은 다음 웹사이트를 참조하십시오: [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz)

## 휴식에 관한 권리

근로자는 고용주를 위해 일한 시간에 비례하는 합리적인 유급 휴식 및 무급 식사 휴식을 취할 권리가 있습니다. 쉬는 목적은 신체 휴식 및 재충전, 그리고 개인 용무 등을 위한 것입니다.

하지만 이러한 휴식 및 식사 휴식의 때와 기간에 관해서는 정해진 규정이 없습니다. 따라서 고용주와 근로자는 휴식의 때와 기간에 대해 서로 선의의 협의를 해야 합니다.

일반적인 관행은 휴식의 경우 10-15분, 식사 휴식의 경우 적어도 30분입니다. 그러나 이는 종사 업종과 직종에 따라 다릅니다. 동종 업계의 일반적인 관례를 알기 원하는 근로자는 동종 업계의 협회나 노동 조합에 문의할 수 있습니다.

업무 성격 때문에 휴식을 취할 수 없을 경우, 고용주와 근로자의 합의 하에 합리적인 수준의 보상으로 휴식을 대체할 수 있습니다. 합리적인 수준의 보상에 관해서는 정해진 규정이 없습니다. 하지만 정상적으로 휴식 또는 식사 휴식을 취했을 경우와 동일한 시간 및 기준의 대체 휴가로 보상할 수 있습니다.

근로자가 모유 급식 또는 착유를 위해 휴식을 원할 경우, 고용주는 그렇게 하는 것이 합리적이고 가능할 시 적절한 휴식과 필요한 시설을 추가로 제공해야 합니다. 이러한 모유 또는 착유 시간에 대해서는 상호 합의가 없는 한 급여를 지불할 필요가 없습니다.

## 연차 휴가

동일한 고용주를 위해 1년 이상 지속적으로 일한 근로자는 연 4주의 유급 휴가를 받을 권리가 있습니다.

근로자는 1년에 가장 1주에 해당하는 연차 휴가를 현금으로 받도록 서면으로 요청할 수 있습니다. 고용주는 연차 휴가를 현금으로 받도록 근로자에게 강요할 수 없고, 연차 휴가의 현금 지불을 고용 계약에 포함시킬 수 없습니다.

연차 휴가는 연차 휴가 시작일의 일상 주급, 또는 연차 휴가 전 최종 급여일로부터 과거 12개월 동안의 평균 주급 중에서 더 높은 주급을 기준으로 지불합니다.

만 1년이 되기 전에 직장을 그만 둔 근로자의 연차 휴가비(holiday pay)는 세금 공제전 총소득의 8%이며, 실수령액은 이미 받은 연차 휴가비를 공제한 잔액이 됩니다.

순수한 임시직 근로자(간헐적 근무자), 기간 계약직 근로자(12개월 미만)는 일정 조건을 갖춘 경우 통상적인 임금에 연차 휴가비 해당액을 더하여 현금으로 받도록 계약할 수 있습니다. 자세한 내용은 다음 웹사이트를 참조하십시오: [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz)

고용주는 연 1회 가지는 회사 휴무 기간(성탄절 전후 등)에 연차 휴가를 받도록 근로자에게 요청할 수 있습니다. 다만 최소 14일 전에 통보해야 합니다. 회사 휴무 기간에 포함된 공휴일이 근로자의 통상적인 근무일인 경우, 이는 유급 공휴일로 처리됩니다.

## 공휴일

근로자는 연 11일의 유급 공휴일을 가질 권리가 있으며, 이는 공휴일이 통상적인 근무일에 포함될 경우 받는 휴가입니다.

따라서 고용주는 근로자가 공휴일에 일한 것처럼 일상 일급 또는 평균 일급(해당될 경우)을 지불해야 합니다.



하지만 공휴일에 실제로 일한 경우에는 일한 시간의 최소 1.5배의 임금을 지불해야 합니다. 또한, 근무일이 공휴일에 해당되고, 공휴일에 근무했기 때문에 근로자는 유급 대체 휴일을 받을 권리가 있습니다.

**고용주나 근로자의 사정에 따라 공휴일의 사용을 다른 근무일로 대체하기 원하면 그러한 조항을 포함하여 계약할 수 있습니다.** 하지만 근로자에게 주어지지 않는 공휴일의 수는 차감할 수 없습니다. 공휴일을 대체하는 날에 대한 임금 지불이나 휴가 사용은 일반 공휴일에 준합니다.

연간 공휴일 날짜, 휴일 및 휴가 도구의 이용은 다음 웹사이트를 참조하십시오: [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz)

## 병가

연속 근무 6개월 후부터 근로자는 5일의 유급 병가를 받을 수 있습니다.

그 후부터는 매 12개월에 5일 유급 병가를 받을 수 있으며, 15일의 미사용 병가를 다음 주기로 이월할 수 있습니다. 미사용 병가는 최대 20일까지 누적될 수 있습니다. 병가는 다음의 경우에 받을 수 있습니다:

- 근로자가 아프거나 다쳤을 때, 또는
- 근로자의 배우자나 파트너가 아프거나 다쳤을 때, 또는
- 근로자의 보살핌을 받는 사람이 아프거나 다쳤을 때.

고용주는 병가 기간에 대해서 해당 일급 또는 평균 일급(해당될 경우)을 지불해야 합니다.

고용주는 의사의 진단서 등 질병 입증 서류를 요청할 수 있습니다. 질병 또는 부상일로부터 3일 이내에 입증 서류를 제출하도록 고용주가 근로자에게 요청하면 증빙서를 받는 데 들어간 비용을 고용주가 지불해야 합니다. 고용주는 특정

의료 기관에서 치료를 받도록 근로자에게 강요할 수 없습니다.

## 사별 휴가

연속 근무 6개월 후부터 근로자는 다음과 같이 유급 사별 휴가를 받을 수 있습니다:

- 배우자(또는 파트너), 부모, 자녀, 형제자매, 조부모, 손녀손자 또는 배우자(또는 파트너)의 부모가 사망한 경우 3일
- 위에 포함되지 않은 친인척이 사망하였을 시 고용주가 승인할 경우 1일

휴가 관련 정보는 다음 웹사이트의 휴일 및 휴가 도구를 참조하십시오:

[www.employment.govt.nz/holidaytool](http://www.employment.govt.nz/holidaytool)

## 육아 휴가 및 육아 휴가비

일정 조건을 갖춘 근로자는 육아 휴가 및/또는 육아 휴가비를 받을 수 있습니다.

육아 휴가와 육아 휴가비는 서로 다르며, 신청 자격도 서로 다릅니다.

**육아 휴가(parental leave)**는 육아를 위해 직장에서 받는 휴가이며, 고용주로부터 받는 휴가입니다.

6개월 또는 12개월의 근무 요건을 이행한 경우, 근로자는 육아 휴가(파트너 휴가, 1차 보호책임자 휴가, 연장 휴가)를 받을 수 있습니다.

6개월 근무 요건:

출산 예정일(또는 6세 미만 어린이를 영구적으로 보살펴야 할 책임을 지게 된 날)로부터 과거 6개월 동안 동일한 고용주를 위해 주 평균 최소 10시간 일해온 경우.

6개월 요건을 갖춘 근로자는 총 26주(1차 보호책임자 휴가 18주 포함)의 육아 휴가를 받을 수 있습니다.



12개월 근무 요건:

출산 예정일(또는 6세 미만 어린이를 영구적으로 보살펴야 할 책임을 지게 된 날)로부터 과거 12개월 동안 동일한 고용주를 위해 주 평균 최소 10시간 일해온 경우.

12개월 요건을 갖춘 근로자는 총 52주(1차 보호책임자 휴가 18주 포함)의 육아 휴가를 받을 수 있습니다.

근로자는 6개월 또는 12개월 요건을 충족한 파트너와 연장 휴가를 공유할 수 있습니다. 공유하는 총 연장 휴가 기간은 52주를 초과할 수 없으며, 근로자와 파트너 양측이 6개월 요건만 충족할 경우에는 26주를 초과할 수 없습니다. 한 파트너는 52주, 다른 파트너는 26주 요건만 충족할 경우, 26주 요건을 충족한 근로자는 26주 이상의 연장 휴가를 받을 수 없습니다.

6개월 요건을 충족한 파트너는 추가 1주의 무급 파트너 휴가를, 12개월 요건을 충족한 파트너는 추가 2주의 무급 파트너 휴가를 받을 수 있습니다.

산모는 육아 휴가 시작 전에 가장 10일의 임신 관련 특별 무급 휴가를 받을 수 있습니다.

육아 휴가 권리에 관해 알고 싶거나, 근로자의 육아 휴가 신청이 있을 때 어떻게 해야 하는지 알고 싶은 경우, 다음 웹사이트를 참조하십시오:  
[www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz)

**육아 휴가비(parental leave payment)**는 유급 육아 휴가라 부르기도 하며, 정부가 지불해 주는 육아 수당입니다. 근로자는 국세청(IRD)에 육아 휴가비를 신청해야 합니다.

출산일 전 52주 중 어느 26주 동안 최소 주 10시간 이상 일한 근로자(동일한 고용주가 아닐 경우 포함)는 정부가 주는

육아 휴가비를 가장 18주까지 받을 수 있고, 전부 혹은 일부를 요건을 갖춘 배우자(또는 파트너)에게 양도할 수 있습니다.

육아 휴가비에 관한 자세한 내용은 국세청(IRD) 웹사이트를 참조하십시오:  
<http://www.ird.govt.nz/yoursituation-ind/parents/parents-paid-parental-leave.html>

## 다른 휴가 권리

근로자는 다른 휴가도 받을 수 있습니다. 예를 들어 근무 중 부상을 당하거나, 또는 군 훈련을 받던 중 사고로 부상을 당한 경우가 여기에 속합니다.

## 융통성 있는 근무에 관한 권리

모든 근로자는 근무 시간, 근무 요일, 근무 장소의 변경을 신청할 수 있는 법적 권리가 있습니다. 고용주는 이러한 신청을 고려해야 하며 특정 사유가 있을 때에만 거절할 수 있습니다. 자세한 내용은 다음을 참조하십시오:

[www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz)

## 동일 임금, 동등한 권리

고용주는 인종, 피부색, 국적, 민족, 성별, 성적 취향, 결혼 여부, 가족 배경, 고용 지위, 나이, 종교 또는 정치 노선, 신체 장애, 특정 노조 가입 여부를 바탕으로 근로자를 채용, 해고하거나, 급여, 훈련, 진급과 관련하여 차별 대우를 해서는 안 됩니다.

## 기간 계약직 고용 근로자

고용주는 다음의 경우, 근로자와 기간이 확정된 고용 계약을 체결할 수 있습니다:

- 계절적인 일, 프로젝트 일, 또는 휴가 중인 정규 직원의 일을 대신하기 위한 일시 채용 등 명백한 사유가 있을 경우



- 고용주가 근로자에게 확정 기간 고용에 대한 이유와 고용 종료 방법 및 고용 기한을 설명하고, 근로자가 고용 계약서에서 이에 동의할 경우.

다른 고용 계약의 경우와 마찬가지로 기간 계약직 고용의 경우에도 서면 계약이 있어야 합니다.

## 수습 기간

고용주는 고용 시 최장 90일 간의 수습 기간을 포함할 수 있습니다.

수습 기간은 자의적인 것이며, 선의의 협의에 의한 서면 고용 조항이 필수적으로 계약서에 포함되어야 합니다.

**수습 기간 만료 전에 해고된 근로자는 부당한 해고를 이유로 불만을 제기할 수 없습니다.** 하지만 고용주에 의한 차별 대우, 괴롭힘, 부당한 행동 등 다른 이유에 대해서는 불만을 제기할 수 있습니다.

수습 중인 근로자라도 근로자의 최소 권리에 해당되는 다른 혜택을 받을 수 있습니다.

## 노동 조합

근로자는 노동 조합 가입 여부를 본인이 결정할 수 있고, 가입하는 조합도 선택할 수 있습니다. 고용주(또는 제 3자)가 근로자의 노동 조합 가입을 강요하거나, 가입을 방해하는 등 부당한 압력을 가하는 것은 불법입니다.

노동 조합이 협상을 요구할 경우, 고용주는 해당 노동 조합과 단체 협약 체결을 위한 협상에 반드시 응해야만 합니다.

노조 회원은 업무 시간 중 1년에 2회 유급으로 노동 조합 회의(각각 최장 2시간)에 참석할 수 있습니다. 근로자는 본인의 임금에서 노조 회비를 공제해 노조 앞으로 지불하도록 고용주에게 요청할 수

있습니다. 노조 회원 중 일부는 고용 관계 교육을 받기 위해 유급 휴가를 신청할 수 있습니다.

노조에서 회원의 직장을 방문하고자 할 때에는 고용주의 동의를 받아야 하며, 이 경우 고용주는 이 요청을 부당하게 거절해서는 안 됩니다. 노조, 단체 협상(파업, 직장 폐쇄 포함)에 관한 자세한 내용은 다음 웹사이트를 참조하십시오: [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz)

## 건강과 안전

**고용주는 적절한 훈련 및 장비를 제공해야 하며, 적절한 감독이 이루어지는 안전한 작업장을 제공해야 합니다.**

이 의무에는 위험 요소의 식별, 평가, 제거(또는 최소화)와 건강 및 안전 관련 사고에 관한 조사가 포함됩니다. 또한, 작업장에서 심각한 부상이 발생한 경우, 고용주는 이를 WorkSafe New Zealand에 보고해야 합니다.

근로자는 자신의 건강 및 안전을 위해 합리적인 수준의 주의를 기울여야 하며, 회사 방침과 절차를 따라야 합니다. 또한, 본인의 일하는 방식이 타인에게 해를 끼치지 않도록 주의해야 합니다. 즉각적인 위험물에 노출될 가능성이 있어 근로자 본인 또는 타인의 건강 및 안전에 심각한 위험이 발생할 것으로 판단되는 경우 근로자는 일을 거절할 수 있으며, 건강 및 안전을 개선하는 과정에 참여할 권리가 있습니다.

다음 웹사이트를 참조하십시오: [www.worksafe.govt.nz](http://www.worksafe.govt.nz)

## 변화와 구조 조정

고용주는 근로자의 지속적인 고용에 악영향을 미칠 가능성이 있는 어떤 결정을 내릴 경우 이에 관해 해당 근로자와 선의의 협의를 해야 합니다.



고용주는 결정을 실행에 옮기기 전에 영향을 받게 될 근로자에게 이를 알리고, 그에게 의견을 제출할 수 있는 기회를 주어야 합니다. 하지만 정보를 공개하지 못할 합당한 이유가 있을 경우, 고용주는 기밀 사항을 공개하지 않을 수 있습니다.

고용주가 사업을 매도하거나 외부에 용역을 주거나 신규 업체에게 넘길 경우 '공정한' 절차를 보장하고 근로자를 보호할 수 있도록 모든 고용 계약서에는 반드시 '근로자 보호 조항'이 포함되어야 합니다.

고용주가 사업을 매도하거나, 기존 업무를 외부에 용역을 주거나, 신규 용역 업체에게 기존 업무가 주어질 경우에는 특정 조리 업무, 청소 업무, 건물 관리 업무, 세탁 업무, 잡무를 담당하는 근로자에게는 특별 규정이 적용됩니다. 그러나 총 19명 이하의 종업원을 고용하는 고용주 및 중소기업 관련자에게는 이 규정이 적용되지 않을 수 있습니다.

## 고용 관계 문제

직장에서 고용 관련 문제가 발생하면 고용주와 근로자는 사실을 명확하게 확인해야 합니다. 문제를 해결하기 위해 서로 대화를 해야 하고, 회의에 지원자나 노조(협회) 대표가 함께 참석할 수 있습니다. 관련된 권리와 의무에 관한 내용은 다음 웹사이트를 참조하십시오:  
[www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz)

여전히 문제가 해결되지 않으면 기업혁신고용부(MBIE)의 고용 중재 서비스를 무료로 이용할 수 있습니다. 이 서비스에 관한 추가 정보 및 중재 요청 방법에 관해서는 다음 웹사이트 참조:  
[www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz).

그래도 해결되지 않는 분쟁은 고용관계청에 전달되며, 또는 추후에 고용분쟁 법정에 전달되어 처리될 수 있습니다.

## 처벌

고용법의 심각한 위반 행위가 있을 경우, 벌금 지불 명령 등의 금전적인 처벌이 있을 수 있습니다. 개인은 최대 \$50,000의 벌금, 회사는 \$100,000의 벌금 또는 고용법을 위반함으로써 회사가 취한 금전적 이득의 3배에 해당하는 금액 중 더 큰 금액의 벌금이 부과될 수 있습니다. 작업장 보건 및 안전 법규를 준수하지 않는 고용주는 또한 벌금이 부과되거나 기소될 수 있습니다.