PDF 요약본

"이 정도는 다 그래"라는 말, 실제로는 불법일 수도

흔히 듣는 직장 관행 표현이 실제로는 불법 소지가 있는지 퀴즈로 확인하고, 확인해볼 것들까지 정리했습니다.

01 핵심 요약

1. 다들 그렇게 한다는 말은 사회적 관행일 뿐, **법적으로 정당하다는 근거가 되지는 않아요.**
2. 흔히 듣는 표현 중 상당수가 실제로는 **근로기준법 위반 소지가 있는 경우**가 많아요.
3. 어떤 말이 진짜 위험 신호인지 알아두면, 그런가 보다 하고 넘어가는 대신 **확인해볼 수 있어요.**

02 관행처럼 들리지만 실제 불법인 것

흔히 듣는 말	실제로는
"인턴은 원래 최저시급 다 안 줘도 돼"	최저임금은 고용형태와 무관하게 적용
"야근수당은 관리직이라 원래 없어"	실질 권한 없으면 관리직도 예외 아님
"다들 연차 눈치 보면서 써"	연차는 권리라 사유를 물을 근거 없음
"수습기간엔 언제든 해고할 수 있어"	수습기간도 정당한 사유·절차 필요

03 합법일까 불법일까? 관행 판별 퀴즈

1. 인턴이라서 최저시급보다 적게 줘도 된다

정답 : 불법

최저임금은 고용형태와 무관하게 적용되는 게 원칙이에요. 다만 계속근로 1년 이상인 수습 근로자는 첫 3개월간 90%까지 감액 지급이 가능한 좁은 예외가 있어요.

2. 관리직이니까 야근수당이 원래 없다

정답 : 불법

실질적 권한이 없다면 관리직이라는 직함만으로는 예외가 인정되지 않는 경우가 많아요.

3. 연차 쓸 때 사유를 꼭 말해야 한다

정답 : 불법

연차는 사유를 요구할 근거가 없는 근로자의 권리예요.

4. 수습기간엔 언제든 해고해도 된다

정답 : 불법

수습기간이라도 정당한 사유와 절차가 필요해요.

5. 회식 불참하면 인사평가에서 불이익 줄 수 있다

정답 : 불법

참석을 강제하고 이를 근거로 불이익을 주는 것은 문제 소지가 있어요.

6. 친목회비는 월급에서 자동으로 떼도 된다

정답 : 불법

임금은 전액을 근로자에게 직접 지급하는 게 원칙이라, 공제하려면 법령이나 단체협약 등 근거가 필요해요.

04 이런 말을 들었을 때, 확인해볼 것

1. 근로계약서·취업규칙 확인하기

실제로 그렇게 적혀 있는지 문서로 먼저 확인해보세요.

2. 동료 상황도 파악하기

같은 말을 들은 동료가 있는지 알아보세요.

3. 상담센터에 익명 문의하기

애매하면 고용노동부 상담센터(1350)에 물어보세요.

05 자주 묻는 질문

Q1. 회사에 문제를 제기하면 불이익을 받지 않을까요?

근로기준법은 정당한 문제제기를 이유로 한 불이익 조치를 금지하고 있어요. 걱정되는 부분이 있다면 노동청이나 노무사와 미리 상의해보는 것도 방법이에요.

Q2. 이미 오래된 관행이면 지금 와서 문제 삼기 어렵지 않나요?

관행이 오래됐다는 사실 자체가 적법하다는 근거가 되지는 않아요. 지금이라도 확인해보는 게 좋아요.

Q3. 동료들도 다 당연하게 여기는데 저만 예민한 걸까요?

많은 사람이 당연하게 여긴다고 해서 그 관행이 적법하다는 뜻은 아니에요. 확인해보는 것 자체는 예민한 게 아니에요.

Q4. 계약서에 없는 내용이라도 관행이라면 지켜야 하나요?

명시되지 않은 관행은 법적 구속력이 약할 수 있어요. 애매하다면 문서로 먼저 확인해보세요.

06 추천 서식

[2026년] 표준 근로계약서

비즈폼에서 검증한 서식이에요. 근로계약서에 꼭 들어가야 할 항목을 빠짐없이 담고 있어 계약서를 작성하거나 검토할 때 기준으로 삼기 좋아요. 비즈폼 사이트에서 다운로드할 수 있어요.