

중요한 사항: 신규 임시직 직원들은 공정 근로 안내서 (Fair Work Information Statement) 도 교부받아야 합니다. 웹사이트 www.fairwork.gov.au/fwis

임시직 직원이란?

아래 조건에 모두 해당되면 임시직 직원 (casual employee) 입니다:

- 일자리를 제안받았음
- 동의된 근무 형태로 일이 무기한으로 지속될 것이라는 확정된 사전 약정이 없음, 그리고
- 피고용인은 확정된 사전 약정이 없음 을 알고 일자리 제안을 수락하고 직원이됨.

임시직 직원인지 여부는 일자리를 제안받고 수락할 당시에 평가됩니다.

'확정된 사전 약정이 없음'이란 무엇인가요?

고용주가 일자리를 제안할 때 확정된 사전 약정을 하지 않았는지 파악하기 위해서는 4가지 요소들 만 고려하면 됩니다. 4가지 요소들:

- ▶ 고용주가 자의로 여러분에게 일을 제안할 수 있고, 일을 할 것인지 말 것인지를 여러분이 선택할 수 있는지 여부
- ▶ 고용주가 필요할 때 여러분이 일을 제안받게 될지 여부
- ▶ 고용이 임시직 (casual)이라고 기술되는지 여부
- ▶ 임시직 부가금 (casual loading)을 받거나, 임시직 직원들을 위한 특정 요율에 따라 지급을 받는지 여부.

'확정된 사전 약정이 없음'을 정의하는 데 있어서 결정적인 요소가 하나만 있는 것은 아니며 네 가지 모든 요소가 모두 필요한 것도 아닙니다. 기존 요소들 (혹은 없는 요소들)을 평가해서 고용주가 전반적으로 사전 약정을 확정하려는 의도를 가지고 있었는지 혹은 그런 의도가 없었는지를 판단하는 것입니다.

'확정된 사전 약정이 없음'의 예시

프리아 씨는 매장 보조 일자리를 제안받았습니다. 채용 광고에서 그 일자리는 임시직 (casual)으로 기술되었습니다.

매장 주인은 매장이 바빠거나 다른 직원이 휴가를 갈 때 프리아 씨가 일을 해야 할 것이라고 말했습니다. 업무가 바쁘지 않으면, 프리아 씨는 일을 더 적게 하게 될 것입니다. 프리아 씨는 근무시간을 한 주 단위로 미리 제안받게 될 것이며, 근무시간은 매주 달라집니다. 프리아 씨는 원하면 근무 시간을 거절할 수 있습니다. 프리아 씨의 급여에는 임시직 수당이 포함됩니다. 프리아 씨가 그 일자리를 수락합니다.

프리아 씨의 상황은 '확정된 사전 약정이 없음'에 해당됩니다. 고용주는 프리아 씨에게 지속적으로 일을 줄 것이라고 약정하지 않았습니다. 매장 주인은 프리아 씨의 근무시간이 달라질 것이며, 프리아 씨가 근무시간을 수락할 의무가 없다는 점을 명확하게 알렸습니다. 채용 광고에서 그 일자리는 임시직으로 표시되었고 프리아 씨는 임시직 급여 요율에 따라 지급을 받게 될 것입니다. 프리아 씨가 그 일자리를 제안받고 수락할 당시에 상기 내용이 명확하였기 때문에, 프리아 씨는 임시직 직원으로 고려됩니다.

유의사항: 임시직 직원이 일정한 시간 패턴으로 근무하는 경우도 간혹 있습니다. 이는 그 직원이 정규직 (permanent) (풀타임 혹은 파트타임)이라는 의미가 아닙니다. 그러나, 이러한 근무 시간이 지속되면, 향후에 (일반적으로 12개월 이후) 임시직 전환 대상자가 될 수도 있습니다.

임시직 (casual) 직원이 어떻게 정규직 (permanent) 직원이 될 수 있나요?

호주 전국 고용 표준 (National Employment Standards - NES) 하에서, 일부 임시직 직원들은 정규직 직원 (풀타임 혹은 파트타임) 이 될 수 있는 권리를 가집니다. 이를 '임시직 전환 (casual conversion)'이라고 합니다.

일부 임시직 직원들의 경우에는 해당 고용주가 반드시 임시직 전환을 제안해야 하지만, 직원이 요청만 할 수 있는 경우도 있습니다. 이를 위해서는 12개월 동안 근무를 했었어야 하며 다른 요건들도 충족해야 합니다.

고용주가 반드시 임시직 전환을 제안해야 하는 경우가 언제인지, 그리고 직원이 언제 임시직 전환을 요청할 자격이 되는지는 다음 페이지에 소개되어 있습니다.

소규모 사업체

소규모 사업체 에 고용된 경우 (직원이 15인 미만인 사업체), 해당 고용주는 임시직 직원에게 반드시 임시직 전환을 제안할 필요는 없습니다. 그러나, 어떤 상황에서는 직원이 임시직 전환을 요구할 자격을 가집니다.

소규모 사업체에서 일하는 임시직 직원이 언제 임시직 전환을 요구할 수 있는지는 다음 페이지에 소개되어 있습니다.

서면

NES 하에서 임시직 전환과 관련된 모든 제안, 요청, 거부 및 응답은 반드시 서면 으로 해야합니다.

'서면'에는 손으로 작성한 문서, 인쇄 또는 전자 문서 (예: 이메일)의 형태가 포함됩니다.

일부 임시직 직원들의 경우에는 추가적인 임시직 전환 권리가 포함된 근로기준 (awards) 및 협약이 적용될 수도 있습니다.

더 자세한 정보를 원하시면 웹사이트를 참조하세요 -

www.fairwork.gov.au/casual

도움이 필요하신가요?

여러분에게 적용되는 근로기준 (award)이나 협약이 있는지 잘 모르시나요? 웹사이트를 참조하십시오 -

www.fairwork.gov.au/awards 및

www.fairwork.gov.au/agreements



고용주가 나에게 임시직 전환을 제안해야 하나요?

15명 이상의 직원들을 고용한 사업체의 경우에만 임시직 직원들에게 임시직 전환을 제안해야 합니다. 귀하가 아래 조건에 모두 해당되면 고용주가 임시직 전환을 반드시 제안 해야 합니다:

- 12개월 동안 고용되었음
- 최소 지난 6개월 동안 일정한 시간 패턴 으로 계속 근무를 해왔음, 그리고
- 정규직 직원으로서 일정한 시간 패턴에 따라 큰 변화 없이 계속 일할 수 있음.

귀하가 다음 중 하나에 해당되면, 고용주는 귀하에게 임시직 전환을 제안할 필요가 없습니다:

- 고용주가 임시직 전환을 제안할 필요가 없는 타당한 근거 가 있음, 혹은
- 최소 지난 6개월 동안 일정한 시간 패턴으로 꾸준히 근무하지 않았음.

고용주가 해야 할 일

- **임시직 전환을 요청할 수 있는 자격을 갖춘 경우** - 해당 직원이 근무한지 12개월이 지난 후 21일 이내에 서면으로 임시직 전환을 제안한다.
- **고용주가 임시직 전환을 제안하지 않는 경우** - 해당 직원이 근무한지 12개월이 지난 후 21일 이내에 서면으로 그 이유를 해당 직원에게 알린다.

임시직 직원이 해야 할 일

- **고용주가 임시직 전환을 제안하는 경우** - 21일 이내에 서면으로 응답합니다. 여러분은 그 제안을 수락하거나 거절할 수 있습니다.
- **고용주가 임시직 전환을 제안하지 않기로 한 결정에 동의하지 않는 경우** - 다음 페이지의 '의견 차이가 있는 경우에는 어떻게 하나요?' 섹션에 소개된 단계들을 이행합니다.

'일정한 시간 패턴'의 예시

알렉스 씨는 임시직 직원으로서 매주 금요일과 토요일 밤에 정기적으로 한 레스토랑에서 일을 합니다. 그의 근무 시간과 요일은 바뀌지 않습니다.

6개월 동안 알렉스는 몸이 아파서 일을 두 차례 쉬었습니다. 고용주와의 합의에 따라, 알렉스 씨는 대학교 시험 기간에 1주일 동안 일을 쉬었습니다.

얼마간 일을 하지 않았더라도, 알렉스 씨의 상황은 여전히 '일정한 시간 패턴'의 정의에 부합합니다.



내가 임시직 전환을 요청할 수 있나요?

아래 조건에 모두 해당되면 임시직 전환을 요청할 자격이 됩니다:

- 해당 사업체에서 최소 12개월 21일 동안 근무했음 (단, 소규모 사업체의 경우에는 12개월)
- 최소 지난 6개월 동안 지속적으로 일정한 시간 패턴으로 근무했음
- 정규직 직원으로서 그 시간 패턴에 따라 상당한 변화 없이 계속 일할 수 있음, 그리고
- 지난 6개월 동안 다음에 해당하지 않는 경우:
 - 임시직 전환 제안을 거절했음
 - 타당한 근거로 인해 임시직 전환이 제안되지 않을 것이라는 점을 통보 받았음, 혹은
 - 임시직 전환을 요구했지만 타당한 근거로 거절되었음.

임시직 직원이 해야 할 일

- **임시직 전환을 원하고 요청할 수 있는 자격을 갖춘 경우** - 서면으로 임시직 전환을 요청합니다.

고용주가 해야 할 일

- **고용주가 임시직 직원의 요청을 승인하는 경우** - 해당 직원과 상의하고 직원의 요청서를 받은 후 21일 이내에 서면으로 응답합니다.
- **고용주가 타당한 근거로 임시직 직원의 요청을 거부하는 경우** - 해당 직원과 상의하고 직원의 요청서를 받은 후 21일 이내에 서면으로 거부 이유를 직원에게 알립니다. 6개월 이내에 해당 요건을 충족한 후, 임시직 전환을 다시 요청할 수 있습니다.

❓ 무엇이 '타당한 근거'가 되나요?

여러분의 상황과 고용주의 상황에 따라 '타당한 근거'가 결정될 것입니다.

향후 12개월 이내에 해당하는 근거의 예시:

- 여러분의 직책이 더이상 존재하지 않을 것임
- 여러분의 근무 시간이 상당히 감소할 것임
- 고용주가 필요로 하는 여러분의 근무 일수나 시간이 상당히 변할 것이며, 변경될 스케줄에는 여러분이 시간을 내서 일할 수 없음.

임시직 전환을 제안하거나 승인하는 것이 연방법, 주법 혹은 준주법 하에서 요구되는 채용 또는 선발 절차를 준수하지 않게 되는 경우도 타당한 근거가 될 수 있습니다.

☀ 더 자세한 정보

임시직 고용 및 임시직 전환에 대한 상세 정보를 원하시면, 웹사이트 www.fairwork.gov.au/casual 및 www.fairwork.gov.au/casualconversion를 참조하십시오.



임시직 전환에 대해 나와 고용주의 의견이 다른 경우에는 어떻게 하나요?

여러분과 고용주가 임시직 전환에 대해 의견 차이가 있는 경우 (예: 임시직 전환 제안이나 요구를 위한 (혹은 하지 않기 위한) 규칙이나 요건 등에 대한 의견 차이), 해결을 위해 취할 수 있는 단계들이 있습니다.

여러분의 상황에 따라, 분쟁 과정에서 여러분을 지원하거나 대리하는 사람을 여러분이 지명할 수도 있습니다 (예: 여러분을 대리할 수 있는 자격을 갖춘 노동조합).

1단계. 먼저, 여러분에게 적용되는 근로기준이나 협약 이 있는지 확인해보십시오. 확실치 않으시나요? 웹사이트를 참조하십시오 - www.fairwork.gov.au/awards 및 www.fairwork.gov.au/agreements

- 여러분에게 적용되는 근로기준 (award)이나 협약이 있다면, 여러분은 그에 명시된 절차에 따라 호주 전국 고용 표준 (National Employment Standards - NES)에 관한 분쟁을 처리해야 합니다. 추가적인 도움이 필요하면 '누가 도움을 줄 수 있나요?' 섹션을 참조하십시오.
- 여러분에게 적용되는 근로기준이나 협약이 없다면, 2단계로 이동합니다.

2단계. 여러분에게 적용되는 근로기준이나 협약이 없다면, NES 혹은 임시직 전환에 관한 분쟁을 처리하는 절차를 명시한 채용 계약서 나 다른 서면 합의서 가 있는지 확인해야 합니다.

- 만약 있다면, 그에 명시된 분쟁 처리 절차를 따라야 합니다. 추가적인 도움이 필요하면 '누가 도움을 줄 수 있나요?' 섹션을 참조하십시오.
- 만약 없다면, 3단계로 이동합니다.

3단계. 1단계와 2단계의 분쟁 해결 절차가 여러분에게 적용되지 않는 경우, 고용주와의 논의를 통해 직접 의견 차이를 해결하려고 노력하십시오 (이를 위해 도움이 되는 무료 강의를 들으시려면 아래 링크를 클릭하십시오). 이 방식으로 문제를 해결할 수 없을 때, 아래에 있는 '누가 도움을 줄 수 있나요?' 섹션을 참조해서 도움을 줄 수 있는 곳을 알아볼 수 있습니다.



대화를 위해 도움 받기

직장에서의 대화 (임시직 전환 포함)에 도움이 되는 무료 온라인 코스를 웹사이트 www.fairwork.gov.au/learning 에서 찾아보세요.

누가 도움을 줄 수 있나요?

정보나 지원을 원하시거나 해결되지 않은 분쟁이 있다면, 제삼자가 도움을 줄 수 있을 수도 있습니다. 여러분의 상황 그리고 원하는 해결 방식에 따라, 여러분에게 도움을 줄 수 있는 몇 개의 기관이 있습니다.

Fair Work Ombudsman, Fair Work Commission, 그리고 Australian Building and Construction Commission이 도움을 드릴 수 있습니다. 또한 연방순회재판 및 가정법원에 도움을 구할 수 있습니다.

FAIR WORK OMBUDSMAN	FAIR WORK COMMISSION
<ul style="list-style-type: none"> • 여러분의 고용 유형 (임시직 또는 정규직)에 관한 정보와 조언을 제공합니다 • 임시직 직원들의 권리, 급여 및 자격에 관한 정보와 조언을 제공하며, 여기에는 임시직 전환 자격도 포함됩니다 • 무료 계산기, 템플릿 및 온라인 강의들이 있습니다 • 직장내 문제 해결을 돕습니다 • 직장 법률을 집행하고 직장 법률 위반에 대해 처벌을 모색합니다. 	<ul style="list-style-type: none"> • 임시직 전환에 관한 분쟁을 다룹니다 (여러분이 고용주와 직접 그 분쟁을 해결할 수 없는 경우) • 중재, 조정, 권고 또는 의견 표명을 통해 여러분의 분쟁을 다룰 수 있습니다 • 여러분과 고용주가 동의할 경우, 중재 재판소 (법적 구속력이 있는 판결을 내림)를 통해 여러분의 분쟁을 다룰 수 있습니다.
www.fairwork.gov.au - 13 13 94	www.fwc.gov.au - 1300 799 675

호주의 연방순회재판 및 가정법원 (소액청구법원)

임시직 전환 분쟁이 다음 사안에 대해 판단을 내리는 것이라면, 연방순회재판 및 가정법원의 소액청구법원에 도움을 요청할 수 있습니다.

- 직원이 요건을 충족하여 고용주가 해당 직원에게 정규직을 제안해야 하는지 여부
- 직원이 임시직 전환을 요청할 수 있는 요건을 충족했는지 여부
- 고용주가 임시직 전환을 제안하지 않을 타당한 근거가 있는지 여부
- 고용주가 직원의 임시직 전환 요청을 거절할 타당한 근거가 있는지 여부.

www.fccoa.gov.au - 1300 352 000

상업 건설 산업에서 일하는 경우, Australian Building and Construction Commission이 도움을 드릴 수 있습니다.

www.abcc.gov.au - 1800 003 338