

안내 자료 #6: 공정 노동 기준법에 따른 소매업계(FLSA)

본 안내 자료는 소매업계 노동자들에게 [FLSA](#) 적용에 관한 일반 정보를 제공합니다.

성격

소매업체는 연간 판매액의 75%가 재판매가 아니며 특정 업계에서 소매로 인식되는 업체에 해당합니다. Wage and Hour Division(임금 감시국)은 [29 CFR 파트 779](#)에서의 분석 기준을 한 업체가 소매업체로서 자격에 해당되는지를 판단하기 위해 적용합니다.

보호 대상

소매업체의 직원들은 다음 두 가지 방식으로 해당 법률의 보호를 받을 수 있습니다. 연간 \$500,000 이상(별도로 언급된 소매업체 소비세를 제외한 금액)의 판매 실적을 올리는 기업에 속하는 모든 소매업체는 해당 법률 요건을 반드시 준수해야 합니다. 주 경계를 통과하여 이루어지는 상거래 활동에 종사하는 소매업체의 모든 직원은 판매량에 관계없이 개별적으로 "보호"를 받습니다. 주 경계를 통과하여 이루어지는 상거래 활동의 예는 다음과 같습니다.

- 주 외부에서 상품을 주문
- 신용카드 거래를 검증하고 처리
- 주 경계를 통과하는 통신을 위해 우편 또는 전화 사용
- 주 경계를 통과하는 거래의 기록 유지 또는
- 상거래로 이동하는 상품의 취급, 배송 또는 수령

요건

보호받는 비면제 소매업체는 미성년자의 임금 및 고용과 관련하여 해당 법에 따른 특정 기준을 충족해야 합니다.

보호받는 비면제(non-exempt) 직원들은 [연방 최저 임금](#) 수혜 자격이 있습니다. 주당 40시간 이상을 근무할 경우 직원의 정규 급여 요율의 1.5배 이상으로 [초과 근무 수당](#)을 지급해야 합니다. [커미션](#)으로 급여를 받는 특정 소매 직원 또는 서비스 직원은 초과 근무 지불에서 면제될 수 있습니다.

청년 최저 임금: FLSA는 고용주가 최초 고용 후 첫 연속 90일 동안 20세 미만의 직원에게 시간당 \$4.25 이상의 청년 최저 임금을 지급할 수 있도록 허용하고 있습니다. 본 법에는 고용주가 청년 최저 임금으로 누군가를 고용하기 위해 기존 직원을 해고하는 것을 금지하는 내용의 직원들을 위한 특정 보호안이 포함되어 있습니다.

FLSA **청년 고용 규정**은 비농업 업무에서 14세 미만의 미성년자 고용을 금지하고, 14세 및 15세 미성년자의 근무 시간과 직업을 제한하며, 위험한 직업에 18세 미만의 노동자가 고용되는 것을 금지합니다.

본 법은 고용주가 임금, 근무 시간, 기타 사항의 기록을 **기록 유지 규정**에 정해진 대로 유지하도록 강제하고 있습니다. 고용주는 **최저 임금** 및 **초과 근무 수당**의 적용을 받는 직원에 대한 기록을 **29 CFR 파트 516**에 따라 반드시 유지해야 합니다. 면제 직원에 대해 요구되는 기록은 비면제 노동자의 기록, 일반적이지 않은 급여 계약 하에서 일하는 직원의 기록 또는 숙박 또는 기타 시설이 제공되는 직원의 기록과 다릅니다.

일반적 문제

근무 시간: 고용주는 "대기하는 시간"과 같이 고용주가 통제하는 시간을 포함하여 직원이 근무한 모든 시간을 기록하고 급여를 지불해야 합니다. 직원이 예정된 시간에 업무 보고를 한다면 고용주는 이를 근무 시간으로 반드시 산정해야 합니다. 그러나 고용주가 직원에게 근무가 필요하지 않다고 즉시 말하면서 업무로부터 직원을 완전히 자유롭게 하고 추후 업무 재보고 시간을 구체적으로 주어 직원이 자신의 이익을 위해 그 전까지 시간을 사용할 수 있으면 그러한 시간은 작업 시간으로 산정하지 않아도 됩니다. 직원에게 근무가 필요할 때까지 기다리라는 지시를 하고 추후 업무 재보고 시간을 구체적으로 주지 않아 자신의 이익을 위해 시간을 충분히 활용할 수 없는 경우에는 대기 시간을 모두 근무 시간으로 산정해야 합니다.

불법적 삭감: 현금 또는 상품 부족, 유니폼 착용 요구 및 거래 수단 등의 이유로 삭감하여 직원의 임금이 법적 **최저 임금** 미만으로 줄거나 **초과 근무 수당** 금액을 줄이는 것은 불법입니다.

급여제 직원: 급여제 자체가 직원이 **최저 임금** 또는 **초과 근무 수당**을 받지 않도록(면제) 하지는 않습니다. 직원의 **최저 임금** 및 초과 근무 수당의 수령 면제 여부는 직원의 의무와 책임 그리고 지불되는 급여를 기준으로 합니다 종종 소매업체에서 급여제 직원들이 초과 근무 수당 면제 규정에서 정하고 있는 모든 요건을 충족하지 못하는 경우가 있습니다. **29 CFR 파트 541** 규정에는 FLSA에 따른 몇 가지 면제 요건에 대한 논의가 포함되어 있습니다(예: 경영진, 관리직, 컴퓨터 전문가와 외부 영업 사원을 포함한 전문직 직원).

추가 정보를 얻을 수 있는 곳

추가적인 정보는 Wage and Hour Division(임금 감시국) 웹사이트 www.dol.gov/agencies/whd를 방문하거나 수신자 부담 정보 제공 및 헬프라인인 1-866-4USWAGE(1-866-487-9243)번으로 월요일-금요일, 지역 시간 오전 8시-오후 5시 중에 연락해 주십시오.

이 문서의 내용은 법적 효력이 없으며 어떤 식으로든 일반인을 구속하지 않습니다. 이 문서는 법률 또는 정부기관 정책 하의 기존 요건에 관하여 대중에게 명확성을 제공하기 위한 것입니다.

U.S. Department of Labor
200 Constitution Ave NW
Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE
TTY: 1-866-487-9243
[연락 정보](#)