



**U.S. Department of Labor**  
**Employment Standards Administration**  
**Wage and Hour Division**

**요약문서 #2: 공정근로기준법상 식당과 패스트푸드점**

이 요약문서는 식당과 패스트푸드점의 직원에게 적용되는 공정근로기준법에 대한 일반적인 정보를 제공한다.

**특징**

식당과 패스트푸드업계는 건물내외에서 조리된 음식물과 음료를 고객에게 판매.서브하는 곳을 말한다.

**적용범위**

한 곳 이상의 건물에서 연간 총매출이 \$500,000 이상인 식당/패스트푸드점에 적용된다. 또한 주밖으로 유통되는 물건을 제조하거나 취급하는 모든 사람은 개인적으로 최저.오버타임 임금 조항에 적용된다. 예를 들어 크레딧카드의 결제를 취급하는 웨이트리스나 케슈어는 거의 대부분 이 법에 적용된다.

**규정**

**최저임금:** 이 법의 적용에서 예외되지 않는 근로자는 97년 9월1일부터 발효된 시간당 최저임금 \$5.15을 받을 권리가 있다. 임금은 해당 근무시간에 대한 정상적인 임금지급일자에 지급되어야 한다. 계산대 현금 부족, 유니폼, 또는 고객에 의한 도난에 대한 배상을 임금에서 공제할 경우 최저임금이나 오버타임 임금이 줄어들게 되면 위법이다. 식사.숙박 제공 또는 다른 규정된 시설사용외에 다른 공제는 일반적으로 오버타임 주간에서 할 수 없다. 팁은 임금의 일부로 간주될 수 있으나 고용주는 시간당 임금을 \$2.13 아래로 지불할 수 없으며 팁으로 최저임금의 나머지를 채울 수 있어야 한다.

**식사크레딧:** 고용주는 유료로 제공되는 음식값을 시간당 임금에서 제할 수 있다. 그러나 고용주는 식사비용중 할인비용을 공제할 수 없다.

**팁:** 팁을 받는 근로자는 일반적.정기적으로 매달 \$30위의 금액을 팁으로 받는 사람이다. 고용주가 팁크레딧을 사용하기 원하는 경우 근로자에게 미리 공제되는 팁금액을 알려줘야 하며 고용주는 임금과 팁을 합쳐 최저임금 이상을 지불한다는 것을 보여줄 수 있어야 한다. 또한 근로자는 팁을 한꺼번에 모아 나누는 경우를 제외하고 자신이 벌어들인 모든 팁을 가질 수 있어야 한다.

**오버타임:** 오버타임 수당은 주당 40시간 이상의 시간에 대해 정상임금의 1.5배로 지불되어야 한다. 시간당 \$2.13과 팁을 받는 노동자는 \$2.13에 대한 오버타임이 아니라 \$5.15에 대한 오버타임을 받아야 한다.

**청소년 최저임금:** 공정근로기준법의 1996년 수정안에 따르면 고용주는 20세 미만의 청소년에게 시간당 \$4.25를 고용후 처음 90일간 지불할 수 있다. 이 법은 고용주가 청소년 최저임금을 지급하기 위해 기존의 직원을 해고하지 못하도록 보호규정을 제공하고 있다.

## 미성년자 노동

14.15세 미성년자는 위험하지 않은 다양한 직업에서 다음과 같은 조건에서만 일할 수 있다: 수업일에 하루 3시간 이하, 수업주당 18시간 이하, 휴일에 8시간이하, 방학중 주당 40시간 이하. 또한 작업은 오전 7시전이나 시작하거나 오후 7시 넘어서 종료할 수 없으며 6월1일부터 9월초 노동절까지는 오후 9시 넘어서 종료할 수 없다. 14.15세 미성년자가 수행할 수 있는 직업은 캐쉬어, 사무실 사서, 물건담아주기, 청소, 야채씻기등이다. 16세 미만의 미성년자는 일반적으로 요리와 제빵을 할 수 있다.

16.17세의 미성년자는 비위험직종에서 무제한의 시간동안 일할 수 있다. 식당등에서 위험한 기구로 발표된 것들은 동력사용 육류가공 기계 (자르거나 빻거나 잘게 썰거나 저미는 기계), 상업용 믹서와 특정 동력 제빵기등이다. 18세 미만의 미성년자는 이러한 기계들을 작동, 준비, 조절, 또는 청소할 수 없다. 일반적으로, 18세 미만의 미성년자는 공공도로위에서 운전사나 조수로 일할 수 없다. 그러나 특정자격이 되는 17세 미성년자는 작업중의 일부분으로 총중량 6000 파운드 이하의 자동차나 트럭의 운전사로 제한된 시간동안 운전할 수 있다. 이 미성년자들은 그러나 시간에 쫓기는 배달작업 (피자배달등)들이나 야간운전을 할 수 없다. (요약문서 #34참조, <http://www.dol.gov/esa/regs/compliance/whd/whdfs34.htm>)

## 일반적인 문제들

유니폼이 규정된 경우 그 비용은 고용주의 사업비용으로 간주된다. 고용주가 노동자들에게 비용을 청구하는 경우 그 비용은 근로자의 최저임금이나 오버타임 수당을 깎아내리지 않아야 한다.

오버타임의 면제조항: 공정근로기준법의 13(a)(1) 조항은 실질적인 간부, 행정직, 전문가나 야외 세일즈맨직으로 고용된 근로자가 기준법에서 면제되도록 하고 있다. 근로자는 29 CFR Part 541에 규정된 임무, 책임과 급여에 관계된 모든 테스트를 통과할 경우 기준법의 적용에서 면제될 수 있다. 면제조항을 위한 급여와 임무 테스트는 법규정 Part 541에 자세히 설명되 있다.

## 더 자세한 정보를 얻으려면

더 자세한 정보는 임금시간과 인터넷 사이트 <http://www.wagehour.dol.gov> 또는 오전 8시에서 오후 5시까지 무료전화 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243)에 하면 얻을 수 있다.

이 문서는 미연방 노동부 프로그램을 소개하는 요약 문건의 하나로 전반적인 소개를 위한 것으로 법적인 견해로서 효력은 없다.

**U.S. Department of Labor**

Frances Perkins Building

200 Constitution Avenue, NW

Washington, DC 20210