

2018

한국노총 부천노동교육상담소
상담사례집



발행기관



한국노총 부천노동교육상담소

후원



부천시

판타지아 부천



Contents

책을 내며	004
한국노총 부천노동교육상담소 소개	006
상담사례 소개	010
노동판례 분석	086
청소년 노동인권 교육 및 노동자 노동법 교육	128
언론에 소개된 한국노총 부천상담소	136

책을 내며



한국노총이라는 노동단체가 만들었습니다만 부천노동교육상담소에는 상담통계에서 보여지듯 노동조합의 보호를 받지 못하는 개별 근로자들이 부천은 물론 전국에서 도움을 청해 옵니다. 2018년 1월부터 11월까지 개별적 노동관계, 집단적 노동관계를 포함 3,500건 이상의 상담을 진행했습니다. 퇴근 후에 핸드폰으로 상담하는 노동자들까지 포함한다면 상담숫자는 더 늘어날 것입니다.

한정된 인원으로 수많은 상담을 하다보니 퇴근할 무렵이면 제대로 상담을 했는지 가끔 마음 한켠이 무거울 때도 있습니다. 그럼에도 불구하고 전화, 방문상담, 그리고 길거리 상담 및 인터넷 노동법률정보 사이트<노동OK>를 통해 접수된 상담사례들 중에는 의미 있는 내용이 많습니다. 현재 한국의 수많은 노동현장에서 고통받고 신음하는 이들의 목소리를 상담사례로 생생하게 전하고자 하는 것이 감히 저희가 상담사례집을 출간하는 의미입니다.

특히 올 한해 벌어진 다양한 노동상담 사례 중에는 전통적으로 많은 수를 차지하는 임금 체불뿐만 아니라, 최저임금, 채용갑질, 직장내 성폭력, 해고와 산업재해, 노동조합을 협



오하는 사용자의 부당노동행위 등이 있습니다. 사회적 현안과 밀접하게 연관된 사안에 대해서는 고통 받는 분들의 목소리를 더욱 세심하게 정리하러 노력했습니다.

한국노총 부천노동교육상담소의 활동이 모든 노동자의 땀과 눈물을 시원하게 닦아줄 순 없습니다. 하지만 저희의 작은 노력을 통해 노동현장에서 산업재해 위험에 신음하는 제2의 김용균씨나 여성에 대한 차별로 고통받는 수많은 한국사회의 김지영씨, 그리고 채용갑질에 분노하는 많은 청년 노동자들과 자신의 몸을 태워 열악한 노동자의 현실을 알리기 위해 산화한 고 최우기 열사에게 작은 위로와 도움이 되길 바랄 뿐입니다.

아울러 이 사례집은 부천시의 지원이 없었다면 세상에 나올 수 없었습니다. ‘노동이 존중 받는 도시 만들기’를 위해 노력하는 장덕천 부천시장님 이하 일자리 경제과등 주무부서 담당자 분들께도 감사의 인사를 전합니다.

한국노총 부천노동교육상담소

한국노총 부천노동교육상담소 소개

한국노총 부천노동교육상담소(이하 '부천상담소')는 한국노동조합총연맹이 1989년 설립하여 줄곧 부천 지역에서 노동 문제 관련 법률 상담과 노동 교육 활동, 노동조합 운영 지도 사업을 전개해 왔습니다. 1997년 노동조합 단체로서는 최초로 인터넷을 통해 직장인 노동 전문 커뮤니티를 운영하면서 부천 지역을 넘어 전국의 노동자들을 대상으로 노동 문제 관련 법률 상담을 함께 진행하고 있습니다.

주로 임금 체불이나 부당 해고 관련 구제 활동 등 노동 법률 상담 사업을 진행하고 있으며, 각종 노동 자료 및 정보를 제공하여 노동조합의 설립 및 운영에 관해 지도합니다. 상담사례를 언론에 보도하거나 사례집을 발행하면서 상담활동을 확대하고 있는 동시에 노사민정 협력사업 등 지역의 노동사회단체 연대 사업을 통한 지역 사회 통합 및 발전에 기여하고 있습니다.

부천상담소가 직접 운영하는 노동 법률과 관련한 다양한 상담 및 정보를 제공하는 핵심 창구인 <노동OK>는 현재 인터넷 트렌드 및 시장조사 업체인 '랭키닷컴'의 직장인 커뮤니티에서 1위를 차지할 정도로 활성화 되어 있습니다. 가입회원수는 2018년 12월 현재 16만명에 달하며 연간 방문자수 150만명 이상입니다.

연간 3,000건 이상의 노동상담을 진행하고 있으며 부천·김포 지역은 물론 서울 지역까지 고등학교 노동인권 교육을 실시하고 있습니다. '오마이뉴스'와 '중기이코노미' 등 인터넷 언론에 정기적으로 상담사례와 노동판례를 분석하여 기고한 기사글을 통해 상담내용을 홍보하고 있습니다. 2017년 부임한 박덕수 소장은 한국노총 교육선전본부가 제작한 팟캐스트 '노발대발' 중 노동상담 코너 갑파라치에 고정 출연하였고 팟캐스트 '노발대발'은 2018년 12월 고려대학교 노동대학원으로부터 노동문화상 노동미디어 부문 수상자로 선정되었습니다.



이외에도 부천상담소는 '노동법'에 관해 자세히 알 수 있도록 상담 사례를 제시한 책들을 발행하고 있습니다. 2004년에는 『노동법 100문 100답』을 통해 직장인이 겪게 되는 대표적인 노동 사례들을 책으로 발간했습니다. 2006년에는 한국노동조합총연맹 중앙법률원에서 한국노동조합총연맹 17개 지역 상담소와 함께 '한국노동조합총연맹 노동법률 프로젝트'에 참여하여, 노동자·노조 간부·기업체 인사 노무 담당자에게 실무적으로 필요한 임금 관련 상담과 판례, 행정 해석 등을 모아 『노동법 길라잡이-임금』이라는 책으로 발간하였습니다.

또한 2016년에는 이동철 상담부장이 시민사회단체 '바꿈'의 청년네트워크에 참여 하여 청년의 노동권을 주제로 세상을 바꾸는 청년 사회 입문서(도서출판 궁리)를 쓰고, 2017년에는 청년 구직자들의 중소기업 기피현상등 노동시장의 미스매치에 대해 분석한 글을 '청년 사이 꿈을 묻다'(민중의 소리 발간)에 썼습니다.

“노동자의 정당한 권리를 스스로 개척하자!”

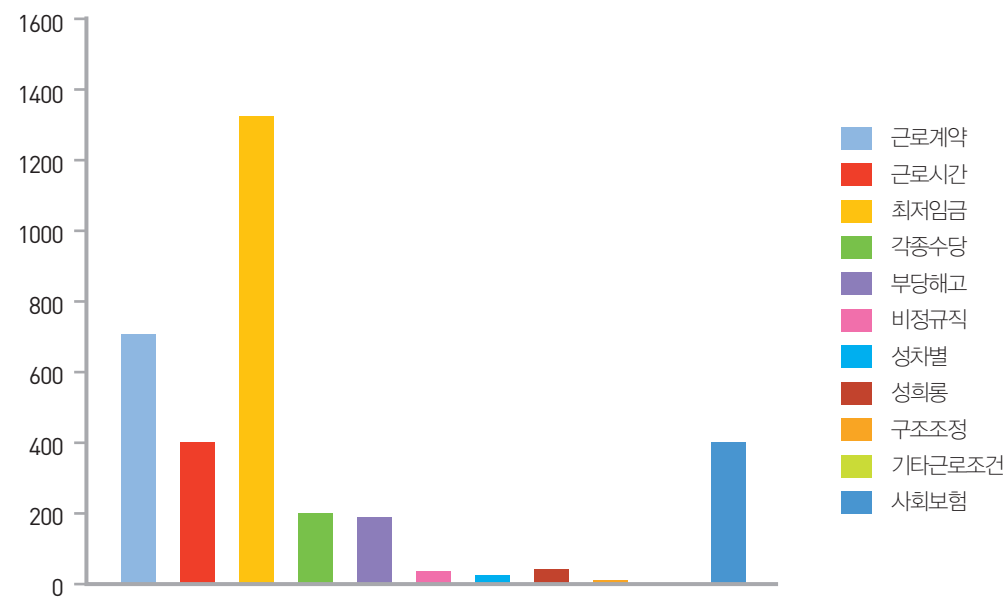
한국노총 부천노동교육상담소의 목적입니다. 노동자의 권리를 개척하기 위한 길에 부족하지만 함께 하겠습니다.

상담사례 · 소개

상담사례 소개 (2018년 1~11월)

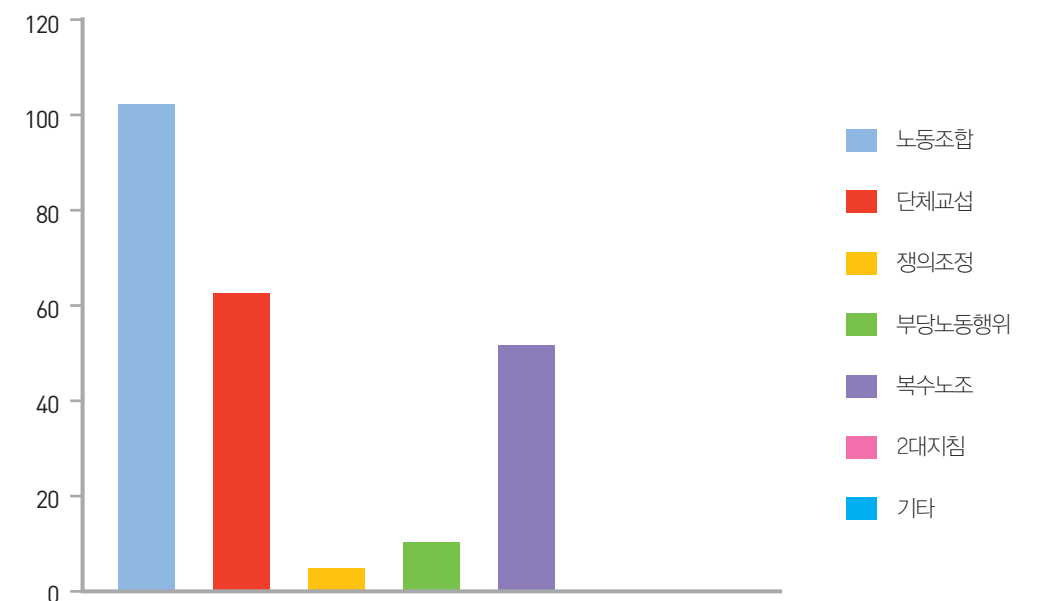
2018년 노동상담(개별) 통계

내용	근로계약 취업규칙 등	근로시간 휴일 휴가	최저임금 체불임금 체당금 퇴직금등	각종수당	부당해고 전보 등	비정규직	성차별	성희롱 성폭력	구조조정	기타 근로조건	사회보험	계
실적	703	392	1,311	200	186	48	24	62	5	0	395	3,326
비율	19%	11%	36%	5.2%	5%	1.3%	1%	1.5%	0.3%		11%	



2018년 노동상담(집단) 통계

내용	집단노동							계
	노동조합 설립운영관리	단체교섭 단체협약	쟁의조정 쟁의행위	부당노동행위	복수노조	2대지침	기타	
실적	106	64	3	10	55	0	0	238
비율	3%	1.5%	0.1%	0.4%	1.5%			



2018년도 부천상담소의 상담사례를 분석해 보면 임금과 관련된 상담이 가장 많았습니다. 대부분이 사업주의 임금체불과 퇴직금 미지급, 그리고 최저임금 위반과 관련된 상담이었습니다.

특히 소득주도형 경제성장 방침으로 최저임금 인상 정책을 시행한 문재인 정부의 최저임금 인상에 따라 기업에서 최저임금 인상에 따른 부담을 회피하고자 하면서 최저임금 산입에서 제외되는 임금 항목을 기본급에 산입하는 등의 근로조건 개악을 시도하는 과정에서 이에 대한 대응을 질의하는 노동자들의 상담이 증가했습니다.

이와 함께 주 52시간제 시행과 연차휴가 관련 규정을 골자로 하는 근로기준법 개정안 시행을 앞두고 기업과 노동조합이 현장에서 주 52시간제와 관련하여 법위반 여부를 질의하는 상담이 증가하는 등 개별 노동상담에서는 상담의뢰인들이 노동사회 이슈에 민감하게 반응하는 모습을 보였습니다.

이와 함께 올해 초 미투 운동의 사회적 확산에 힘입어 직장내 성폭력 문제에 대한 상담도 증가했습니다. 직장내 성희롱과 성폭력 피해자에 대한 사업주나 동료의 2차 가해등에 관한 상담이 꾸준히 제기 되었고, 채용 갑질에 대한 구직자들의 하소연과 함께 불공정 채용 및 수습근로기간중 해고에 대한 대응방향을 질의하는 청년 노동자들의 상담도 증가했습니다.

상담글은 상담자의 질의 내용을 가급적 편집하지 않고 그대로 실었습니다.



상담 유형 01

임금체불

임금은 가장 중요한 근로조건입니다. 노동자들이 노동력을 제공하는 목적인 동시에 생활의 주요 수단이 되기 때문입니다.

노동 OK를 운영하는 한국노총 부천상담소에 연간 상담 내용중 가장 큰 비중을 차지하는 것도 임금과 관련된 문제들입니다. 정해진 임금지급일에 임금을 지급하지 않거나, 전액 지급을 하지 않는 등의 임금체불, 퇴사후 14일이 경과하도록 퇴직금을 미지급하거나, 최저임금에 미달하는 임금을 지급하는 사용자의 행위가 대표적입니다.

2018년 상반기 전국적으로 임금체불액은 약 1조원에 달합니다. 고용노동부에 따르면 한국의 연간 임금체불액은 경제규모가 3배나 큰 이웃나라 일본에 비해 10배나 높다고 합니다. 4년 연속으로 1조 2천억원 수준을 유지할 예정인데 계속하여 임금체불 문제가 해결 되지 않는 것에는 여러 원인이 있습니다.

먼저 전국적으로 발생하는 임금체불을 조사하고 사용자가 체불임금을 청산할수 있도록 지도하고 감독하는 근로감독관의 수가 절대적으로 부족합니다. 지난해 임금체불을 신고한 사건수가 32만건에 달합니다. 그런데 전국의 근로감독관은 고작 1,600명에 불과합니다. 거칠게 산정해도 근로감독관 1명당 187건을 담당해야 합니다. 임금체불 사건 1건을 처리하는데 48일이 소요되고, 임금체불 외에 다른 업무도 봐야 하는 현행 근로감독행정의 현실에서 임금체불에 대한 효과적 대응은 불가능합니다.

“부천지역 역시 20여 명의 근로감독관이 연간 수천건의 사건을 맡아 처리합니다. 2013년의 경우 20여 명의 근로감독관이 8,400여 건의 사건을 맡았습니다. 단순계산하면 근로감독관 1인당 연간 430건을 처리해야 하는데 임금체불 사건외에도 수많은 노동사건을 처리해야 하는 상황에서 효과적인 노동행정이 어렵겠지요. 오죽했으면 고용노동부부천지청이 보도자료를 내어 “임금체불 사건으로 몸살을 앓는다”고 하소연했을까요.



다음으로 임금체불이 집중되는 소규모 영세 사업주들의 임금지급 능력이 약화되는 문제가 있습니다. 올해 상반기 임금체불액(9,993억)을 규모별로 살펴보면 5~29인 사업장에서 전체의 임금체불액 중 37.8%를 차지했습니다. 5인 미만 사업장도 약 28%로 나타나 임금체불액이 30인 미만 영세사업장(66.1%)에 집중됐습니다. 업종별로 보면 제조업에서 4,158억원으로 가장 많았고 건설업(1,767억원), 도소매 및 음식숙박업(1,252억원) 등의 순으로 나타났습니다.

이 통계를 달리 해석하면 50인 미만 영세 사업주들이 임금지급 능력이 없다는 이야기입니다. 대기업의 하청으로 낮은 단가에 공장을 운영하고, 대형 프랜차이즈를 상대로 소규모 자영업업을 운영하는 사업주들은 자신들이 살기 위해 결국 근로자들을 쥐어짤 수 밖에 없습니다. 개미지옥의 악순환인데, 대기업과 대형 프랜차이즈의 갑질을 막고 적절한 납품단가를 받게 하고 공정거래가 이뤄져 중소영세 사업주들이 어느 정도 벌이가 되게 해야 합니다.

“위의 통계는 부천시지역에도 그대로 적용됩니다. 고용노동부 부천지청의 자료에 따르면 임금체불 사건이 집중되는 지역은 중상동 지역으로 이곳은 집중 상업지구인 만큼 편의점 등 소매업체가 밀집된 지역입니다.”

그리고 하나 더, 발생한 임금체불 사건을 해결하는 것도 중요하지만, 임금체불이 발생하지 않도록 미리 예방하는게 훨씬 효과적인 만큼 예방 교육도 중요합니다. 부천상담소는 지역의 고등학생들을 대상으로 노동인권교육을 실시하고, 시니어 클럽 고령노동자등 취약계층을 대상으로 근로기준법 교육을 시행하고 있습니다.

지금부터 소개할 내용은 부천상담소로 전화, 방문상담, <노동OK>를 통한 인터넷 상담 사례중 노동전문 팟캐스트 ‘노발대발’통해 보도했던 사례들입니다.

상담 사례 01

상습적인 임금체불과 그에 따른 대응방법

- 지역 : 수도권
- 규모 : 5~19인
- 업무 : 도소매업
- 날짜 : 2018. 2. 26

질문

매번 준다 준다 거짓말만 하면서 작년 10월부터 지금까지 한푼을 안주고 계속 일만하러해서 지지난주 사직서를 제출하고 나왔습니다.

너무 너무 고통이 커 스트레스 위험까지 생겨 더이상 버틸수 없는 형편이라(회사 나갈 차비조차 없어서) 퇴직을 했는데, 사업주가 아주 나쁜사람이라 이대로는 월급을 떼일 것 같습니다.

국선노무사를 선임하여 해결하고 싶은데, 알아보니 제가 요건은 되더라고요.

무얼 어떻게 시작해야 하는지 알려주세요.

답변

안녕하세요. 노동OK를 운영하는 한국노총 부천상담소입니다.

고통이 크시겠습니다. 위로의 말씀을 드립니다.

우선은 지난해 10월부터 체불된 임금액을 정리하여 사용자를 상대로 관할 고용노동지청에 임금체불 진정을 제기하시기 바랍니다.

- ① 먼저 지난 해 10월부터 수개월 이상 임금지급이 미뤄진 경우라면 저희 상담 사례로 볼 때 앞으로도 임금이 장기간 지급되지 않을 것이 거의 확실합니다. 저희 상담 사례에서 임금지급 등 기초적인 고용질서를 지키지 않는 사업주의 경우 퇴직금 미지급, 휴일 휴가 미부여 등 기타 근로조건에 대한 기본적 사안도 잘 지키지 않는 것이 일반적이기 때문입니다. 따라서 임금체불이 발생한 경우 가급적 신속하게 사용자에게 임금지급을 청구하고 임금이 미지급된 사실과 귀하가 지급받아야 하는



임금액을 입증할 수 있는 급여명세서, 급여지급내역이 담긴 통장사본 등을 구비하여 관할 고용노동지청에 사용자를 상대로 임금체불 진정을 제기하여 도움을 받으시는 것이 좋습니다.

- ② 상담내용상의 정보만으로는 사업장의 경영환경 악화 등으로 임금지급능력이 안 되는 것인지? 아니면 단순히 사용자가 임금지급의 의무를 위반하고 있는 것인지? 정확하게 알 수 없으나 임금체불은 근로기준법 제 43조 위반으로 엄연한 위법행위입니다.

근로기준법 43조는 사용자는 매월 1회 이상 날자를 정해 임금을 전액 지급하도록 정하고 있으며 이를 지키지 않을 경우 근로기준법 제 109조에 따라 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있습니다.

따라서 사용자를 상대로 근로기준법 제 43조 위반에 따른 처벌을 청원하여 사용자로 하여금 체불 임금을 청산하도록 압박하시는 것도 필요합니다.

시급히 사용자를 상대로 관할 고용노동지청에 임금체불 진정을 제기하시기 바랍니다. 근로감독관의 사실관계 조사 후 임금체불 사실이 확인되면 사용자를 상대로 체불된 임금에 대해 대한법률구조공단의 도움을 받아 소송 등을 통해 강제 집행을 통해 지급받을 수 있습니다.

사업장의 경영환경 악화로 사용자가 지급능력이 없는 경우 400만원 까지는 소액체당금이라는 형태로 근로복지공단을 통해 먼저 지급받을 수 있습니다.

국선노무사는 지방노동위원회 부당해고 구제신청이나 일반체당금 신청의 경우에 만 가능합니다.

지역이 경기도라면 마을 노무사 제도를 활용하시면 됩니다.

☎ (031)8008-5533

상담 사례 02

사업주가 임금체불 할 경우 지급능력이 없더라도 소액체당금을 통해 체불 임금을 지급받을 수 있다

- 지역 : 수도권
- 업종 : 출판 영상 통신정보 서비스업
- 직원 : 300인 이상
- 날짜 : 2018. 8. 4

질문

작년 12월 초부터 올해 7월초까지 약 7개월간 근무하였습니다.

회사가 어려워서 5월과 6월 7월에 받아야 할 임금이 체불된 상태입니다.

사업주를 상대로 남부고용노동지청에 임금체불 진정을 제기했습니다. 미지급된 월급은 370만원 가량이고요, 사업주가 지급능력이 없다고 버티고 있습니다.

어떻게 하면 좋을까요?

답변

안녕하세요. 노동OK를 운영하는 한국노총 부천상담소입니다.

사용자가 임금을 체불할 경우 근로자는 관할 고용노동지청의 도움을 받아 체불임금을 지급받을 수 있습니다. 일반적으로 고용노동지청에 근로자의 임금체불 진정에 대해 사실관계를 조사하여 미지급 사실이 확인되면 사용자에게 체불임금이 청산될 수 있도록 행정지도를 합니다. 사용자가 체불임금을 지급청산하면 사건은 종결되지만 고용노동지청에 확정된 임금체불 사실에 대해 사용자가 동의하지 않거나, 체불액을 두고 다투거나, 지급능력이 없어 체불임금의 청산이 어려운 경우, 근로자는 고용노동부로부터 사업주의 임금체불 사실이 확인을 받고 체불금품 확인원이라는 서류를 발급받아 대한법률구조공단의 무료법률지원 서비스를 활용하여 민사재판을 통해 임금체불지급판결을 받고 이를 권원으로 하여 사용자의 재산에 대해 강제집행등의 절차를 거쳐 임금을 확보하게 됩니다.



이러한 절차는 굉장히 시간과 비용이 소요되는 만큼 근로자가 사업주의 자력, 즉 임금 지급 능력과 관계 없이 일정금액의 체불임금액을 지급받을 수 있도록 정부가 지급하는 것을 체당금이라고 합니다.

기존의 체당금 제도에서는 사용자의 지급능력이 없다는 도산 등 사실인정이 전제가 되어야 합니다. 그러나 근로자로서는 사업주의 협조가 없이는 각종 서류들을 확보하여 사실상 사업주가 영업을 하기 어렵다는 점을 입증해야 하는 어려움이 있는 만큼 이러한 절차를 생략하고 체불확정을 받고 법원의 확정판결을 받으면 400만원까지 정부에서 체당금을 지급합니다. 이를 소액체당금 제도라고 합니다.

따라서 귀하의 경우도 사용자를 상대로 관할 고용노동지청에서 임금체불 사실을 확인 받아 체불금품확인원이라는 서류를 발급받은 후 대한법률구조공단의 법률지원서비스를 활용하여 민사재판을 통해 지급판결을 받으신 후 판결문을 지참하여 근로복지공단 지사를 방문하시면 귀하의 체불임금 370만원을 모두 지급받을 수 있습니다.

단 소액체당금의 경우 산재보험 가입 대상이 되는 사업장으로서 6개월 이상 사업을 가동했어야 하며, 퇴직일로부터 2년 이내에 체불임금에 관한 소송을 제기해야 합니다. 또한 미지급 임금에 대한 확정판결이나 그에 준하는 법원의 결정이 있어야 합니다.(지급명령 등)

상담 유형 02

근로시간



주일 연장근로를 12시간으로 제한하는 근로기준법 개정안이 국회를 통과했습니다. 미약하나마 한주 52시간 근로시간제가 낮은 단계에서 시작되는 시점입니다.

이미 삼성 등 대기업은 주 52시간 상한에 맞춰 근무 형태를 개편해 왔습니다. 발등에 불이 떨어진 것은 인력난에 시달리는 중소 영세 업체들입니다. 법개정을 전

후로 노동OK를 운영하는 저에게 상담 들어온 300인 미만 사업장 노동자들이나 노동조합의 하소연은 취지는 좋는데 실질임금의 하락은 어떨까? 였습니다. 사업주들은 지금도 가뜰이나 부족한 인력인데 근로시간이 줄어들면 생산물량을 맞추기가 어렵다 합니다.

저녁이 있는 삶 인간다운 노동을 위해 근로시간 단축의 큰 물줄기는 거스를 수 없는 노동운동의 대의입니다. 다만 노동 현장에서 발생하는 이상과 현실의 간극을 입법, 정책적으로 어떻게 메울지 우리 앞에는 커다란 과제가 놓였습니다.

주 52시간제의 국회 통과 이후 노동OK를 운영하는 한국노총 부천상담소에는 1주 52시간제 시행에 따른 근무형태 변경이나 1주 연장근로한도 위반의 문제에 대한 문의가 증가했습니다.

상담 사례 01

주52시간제에 따른 연장근로 한도 위반 관련

- 지역 : 수도권
- 업종 : 서비스업
- 직원 : 300인 이상
- 날짜 : 2018. 7. 3

질문

백화점에서 근무를 하고 있습니다.
이번 52시간이 제 시행으로 해서 바뀌기전 출근시간이
출근평일 9:30~퇴근 20:00(월~목)
출근주말 9:30~퇴근 21:00(금~토)
휴무1(시차 2시반 출근, 조기는 평일은 3시, 주말은 4시)중 1번 바뀐후 시간이
출근평일 10:30~퇴근 20:00(월~목)
출근주말 10:30~퇴근 20:30(금~토) 시차 조기가 없다고 하는데 정확한 산출법이
어떻게 되는건지 알고 싶네요~

답변

안녕하세요. 노동OK를 운영하는 한국노총 부천상담소입니다.

- 1 기존 근무시간표대로라면 평일 오전 9시 30분 출근에 밤 8시 퇴근으로 1일 10시간 30분의 근로시간이 나옵니다. 여기에 휴게시간을 1시간이라고 가정하겠습니다. 이 경우 1시간을 제외한 9시간 30분의 평일근로시간이 나옵니다. 금요일과 토요일의 경우에는 1시간을 더 근로합니다. 따라서 휴게시간을 1시간이라고 가정하면 1일 10시간 30분의 금~토 근로시간이 나옵니다.
- 2 평일 9시간 30분×주 4일=38시간+금-토 10시간 30분×2일=21시간등 월 59시간의 근로시간이 나옵니다. 개정 근로기준법 시행 전인 2018. 6. 30.까지는 고용노동부에서 1주를 월요일에서 금요일까지 소정근로일인 5일로 보았고 1주 40시



간을 초과하여 연장근로는 12시간이 가능했습니다. 그러나 주말근로는 연장근로 한도 12시간에서 제외되어 왔기 때문에 주말에 8시간씩 2일을 더해 주 68시간의 근로가 가능하여 귀하의 사업장의 경우 주말포함 주 59시간 근로를 하더라도 법 위반으로 처벌받지 않을 수 있었습니다.

- 3 그러나 개정 근로기준법이 시행되는 2018.7.1. 부터는 1주를 휴일 포함하여 7일로 정했기 때문에 휴일근로를 포함하여 1주 40시간을 초과할수 있는 연장근로 한도 12시간을 더한 1주 최대 근로시간은 52시간을 넘길 수 없습니다. 기존처럼 근로제공케 할 경우 귀하의 사업장은 1주 최대 근로시간 한도 52시간을 초과한 59시간의 근로로 근로기준법 제 53조 위반이 됩니다.
- 4 따라서 근로시간의 단축이 불가피 한데 상담내용상의 근로시간으로 변경할 경우 평일 근로시간이 평일 오전 10시 30분부터 오후 8시까지 9시간 30분중 휴게시간 1시간을 가정하면 8시간 30분, 금~토 오전 10시 30분부터 오후 8시 30분까지 10시간중 휴게시간 1시간을 가정하면 9시간으로 1주 총근로시간은 52시간이 됩니다. 1주 근로시간 최대 한도 52시간을 초과하지 않기 때문에 근로기준법 위반은 아닙니다.



상담 사례 02

주52시간제 시행시 근로시간에 포함되지 않는 휴게시간의 의미

- 지역 : 수도권
- 업종 : 제조업
- 직원 : 300인 이상
- 날짜 : 2018. 6. 8

질문

7월1부터 회사에서 시행한다고는 하는데 7월에 영업전진대회라고해서 회사행사를 1박 2일 동안 금토에 걸쳐서 합니다. 아침부터 저녁까지 교육에 우수포상 수여식에 저녁엔 이상한 장기자랑 대회에 밤늦게까지 술만먹습니다.
다음날은 특강듣고 이상한 체조같은거 하고 식사하고 마칩니다. 52시간 근무에 이런 회사의 행사는 포함이 안되나요?
전직원 모두참석하고 지방사무실은 금요일새벽부터 출발해서 토요일밤늦게 도착하는 걸로 알고있습니다. 주말까지 끼여있는 행사인데 52시간에 해당없나요?
참고로 저희회사는 초과수당을 주지 않기 위해 주40시간 근무를 하라고 지시 하는데 저렇게 영업전진대회를하면 40시간 초과합니다. 초과수당 받을 수 있나요?

답변

안녕하세요. 노동OK를 운영하는 한국노총 부천상담소입니다.

질문의 요지는 회사행사시간까지를 합산하면 1주 52시간이 초과되는데 해당 회사행사시간이 근로시간으로 볼 수 있는지? 여부인 것 같습니다.
귀하의 문제의식처럼 300인 이상 사업장에서 2018.7.1. 주 52시간제를 시행하게 되면서 기존에 회식, 행사, 출장 등이 근로시간에 해당하는지? 여부가 중요한 논쟁거리가 되었습니다. 해당 시간을 포함할 경우 1주 52시간을 초과하는 경우가 발생하기 때문입니다.
정부는 최근 근무시간과 휴게시간을 구분하기 어려운 대표적인 사례에 대해 판례를 통해 가이드라인을 제시했습니다. 부서 간 회식은 노동시간에 해당하지 않고, 접대는



회사 측의 지시나 승인이 있을 경우에만 노동시간으로 간주한다는 등의 내용인데요. 출장 이동 시간의 경우에는 노사의 서면 합의를 통해 정하는게 바람직하다는 설명입니다. 근로기준법상 근로시간 계산의 원칙은 사용자의 지휘·감독하에 근로를 제공하는지? 여부입니다.

하지만 회식, 접대, 출장, 교육 등이 형태와 성격이 워낙 다양해 노동시간에 해당하는지 아니면 해당하지 않는지 명확하게 구분 짓기가 쉽지 않다는 지적이 많습니다. 중요한 근로시간 판단 기준은 자유롭게 해당 시간을 사용할 수 있는지? 여부입니다. 「근로기준법」 상 근로시간이라 함은 '근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간'을 의미합니다.(대법원 1993. 05. 27. 선고 92다24509 판결 참조). 따라서 자유롭게 휴식, 수면을 취할 수 있다면 휴게시간이며 사용자로부터 업무 복귀 지시가 있을지 불분명한 상태에서 대기 중인 시간은 근로시간이라 봅니다. 보통 교육시간은 사용자가 의무적으로 실시하도록 규정된 교육의 경우 근로시간으로 봅니다. 교육이 사용자의 지시에 의해서 이루어지고, 그러한 지시에 근로자가 거부할 수 없으면 그 시간을 근로시간으로 볼 수 있을 것이나, 근로자가 교육 참가를 거부할 수 있으며 이에 대하여 어떠한 불이익이 없다면 근로시간으로 보기 어려울 것입니다.(근로개선정책과-798)

회사의 워크숍이나 행사의 경우 사용자의 지휘·감독 밑에서 효과적인 업무 수행 등을 위한 목적으로 회사가 기획하여 진행하는 경우 이는 근로시간으로 봅니다. 다만 직원 간 단순 단합 차원의 회식이나 워크숍의 경우 참석 여부가 자율에 맡겨져 있다면 근로시간으로 보기 어렵습니다.

상담내용상의 정보로 볼 때 효과적인 업무 수행 등을 위한 목적으로 사업주의 기획하에 사업주의 지휘감독을 받으며 이뤄지는 전형적인 워크숍으로 이는 근로시간으로 볼 수 있으며 한주 52시간의 근로시간 한도에 제한을 받습니다.

다만 해당 워크숍에 소요되는 소요소 시간 외에 워크숍 행사장소로의 이동시간등은 근로시간으로 인정되지 않습니다.

상담
유형 03

임금

근로관계가 성립되면 노동자는 근로를 제공하고 사용자는 임금을 지급할 의무가 있습니다. 임금은 근로계약에 있어 주된 근로조건으로, 근로자의 생존 또는 생활과 직결되는 핵심적인 근로조건입니다.(하갑래 <근로기준법>)

근로기준법은 임금을 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품이라고 정의합니다.

임금은 일반적으로 법정기준임금이라고 하여 평균임금과 통상임금으로 나누어 살펴볼 수 있습니다.

평균임금은 근로기준법상 임금의 정의에 가장 부합하는 임금으로 실제로 제공된 근로에 대해 실제로 지급받은 임금을 의미하며 일급개념으로 산출됩니다. 평균임금은 퇴직금 지급, 산재보상, 휴업수당 등의 지급에 기초임금이 됩니다. 평균임금의 산정방식은 평균임금 산정사유가 발생한 날로부터 3개월 동안 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 해당 기간이 총일수로 나누어 산정합니다.

평균임금에 포함되는 임금으로는 기본급을 포함하여 연장·야간·휴일가산수당등 초과근로에 대한 수당, 그리고 상여금, 연차수당, 가족수당등 각종 복리후생적 성격의 수당까지 근로의 대가로 지급되는 경우라면 모든 수당액이 평균임금에 포함됩니다.

통상임금은 초과근로가산수당의 지급 기준이 되는 임금입니다. 연장과 휴일, 야간근로등의 초과근로를 제외한 기본근로에 대한 임금이지요. 보통 시급 형태로 산정되는데, 법정근로시간 이내의 범위(1일 8시간, 한주 40시간)에서 근로계약 당시 정한 소정근로시간에 대해 지급하는 고정적, 정기적, 일률적 성격의 월 임금 총액을 해당 월 소정근로시간(일반적으로 209시간)으로 나누어 산정합니다.

따라서 기본급과, 고정적, 정기적, 일률적으로 지급되는 상여금 월액, 소정근로에 대해 지급되는 자격수당 및 직무수당액 등이 통상임금 산정시 포함됩니다.

그 외에 사용자가 지급하지만 임금으로 보기 어려운 금품이 있습니다. 실비변상적 성격의 금품인데요, 가령, 회사 업무로 인해 자기 차량을 급하게 이용하여 사용자가 해당 유류비를 실비로 지급해줄 경우 이는 근로의 대가인 임금으로 보지 않습니다. 따라서 평균임금이나 통상임금 산정시 제외되는 것입니다.

그리고 근로의 대가라 하더라도 근로계약이나 사업장의 취업규칙에 따라 지급을 약속한 것이 아니라 우연적이고 시혜적으로 지급되는 금품의 경우 역시 임금성을 인정받기 어렵습니다. 대표적으로 특정해에 사업성과가 좋아서, 사장님 기분이 좋아서 지급하는 일시적 포상금등이 그러한데요, 이러한 임금액은 그 액수가 많다 하더라도 평균임금이나 통상임금에 포함되지 않습니다. 따라서 퇴직금 산정등에도 포함되지 않습니다.

임금에서 최근 가장 문제가 되는 것은 포괄임금제 인데요, 원래 사용자는 근로자에 대하여 기본임금을 정하고 이를 기초로 연장, 휴일, 야간 근로 등에 대한 임금 또는 가산수당을 산정하여 지급해야 합니다. 그러나 노동현장에서는 기업이 계산의 편의, 혹은 근로자의 의욕을 고취하기 위해 기본임금의 산정 없이 시간외근로 등에 대한 수당을 합하여 월급여액이나 일당으로 임금을 지급하는 경우가 자주 발생합니다. 사실 이러한 포괄임금제는 법률이 허용한 바도 없는데 법원의 판례를 통해 인정된 것인 만큼 시급하게 바로 잡을 필요가 있습니다.

상담 사례 01 평균임금에는 어떤 임금이 포함될까?(복지수당)

- 지역 : 수도권
- 업무 : 사무직
- 직원 : 50~99인
- 날짜 : 2018. 4. 6

질문

안녕하세요 인사팀에서 근무하고 있는 직원입니다. 다름 아니라 평균임금 관련 문의를 드리려구요.

저희회사에서는 근로자 전부에게 매년 120만원의 문화지원비를 '실비정산'하여 지급합니다. 월마다 한도는 없고 1년간 120만원 한도이기에 한달에 120만원을 전부 써도 됩니다만, 취업규칙상에는 월10만원씩 한도로 지급할수 있다고 적혀있구요.

중도입사자는 '일할 계산'하여 문화지원비를 지원합니다.(만약 2월 1일 입사자는 110만원 지원)

2월에 문화생활비를 20만원 썼다면 2월급여에 기존 월급+20만원이 들어옵니다. 당연히 과세구요. 물론 실비변상처리는 평균임금에 삽입하지 않아도 된다고 알고있지만 단순히 업무와 관계없는 실비처리의 복리후생비이며, 사용자의 재량에 따라서 주는 경영성과급의 성격도 아닙니다. 전 근로자에게 동일한 금액을 제공하구요.

이러한 경우라도 평균임금에 포함되지 않나요?

답변

안녕하세요, 노동OK를 운영하고 있는 한국노총 부천상담소입니다.

일반적으로 복지포인트나 문화지원비의 경우 복리후생적 수당의 금품으로 임금성을 부정합니다.

그러나 사용자가 복리후생 명목으로 지급한 금품이라 하더라도, 그것이 은혜적인 금품일 뿐 사용자에게 지급의무가 없다거나, 근로의 양이나 질과 관련이 없다는 등의 사

정이 명백하지 않은 한, 근로대가성을 부인할 수 없다는 것이 최근 법원의 판례 태도입니다.(서울고법 2016나2083847-2017.04.19)근로자에게 매년 일괄적으로 기본 지원비가 지급되고, 나아가 근로자는 소정근로를 제공하기만 하면 일정한 지원비를 부여받을 것으로 기대할 수 있었다면 해당 문화지원비는 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 소정근로의 대가로서 임금에 해당한다고 보는 것이 타당할 것입니다. 따라서 평균임금 산정시 산입하는 것이 타당할 것입니다.

상담 사례 02

통상임금

- 지역 : 수도권
- 업종 : 기타업종
- 직원 : 300인
- 날짜 : 2018. 9. 21

질문

통상임금 문의 합니다. 300인 이상 사업장입니다. 급여항목은 다음과 같습니다.

기본연봉 1,500,000 / 직무수당 200,000 / 성과연봉 1,000,000

여기에서 성과연봉을 뺀 나머지로 통상임금을 계산합니다. 기본연봉 대비 성과연봉이 차지하는 비율이 높습니다. 그래서 성과연봉을 뺀 통상임금으로 계산되는 연차비, 연장근로 수당이 차이가 매우 큼니다.근로계약서에 통상임금은 기본연봉 직무수당 부서수당 및 직책수당으로 정하며 성과연봉은 통상임금 항목에서 제외한다라는 조항이 있습니다.

제가 알기로는 성과연봉은 비록 원고들의 전년도 근무성적에 따라 그 지급액이 달라질 수 있지만, 일단 전년도 근무성적을 바탕으로 지급계수가 정해지면 그에 따른 금액이 해당 연도의 근무성과와는 관계없이 해당 연도 근로의 대가로 액수 변동 없이 지급되는 것이므로 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다. 라고 알고 있는데 사업장측에서는 해당 항목에 근로자가 사인하였기때문에 아무 문제가 없다라는 입장입니다.

근로자에게 불리한 조항임에도 사인을 하지 않을 수 가 없고 개인이 사인하지 않아도 근로자 절반이상이 사인하면 합법적이라고 합니다.

연봉계산시에는 급여의 모든 항목을 포함시켜 최저임금을 맞추고 통상임금 계산시에만 성과연봉을 빼서 계산하는 것이 법에 합당한지 궁금합니다.

성과연봉이 통상임금에 해당이 안되어도 법적으로 문제가 없는 건지, 만일 통상임금에 해당된다면 받을 수 있는 방법은 어떤것이 있는지 문의드립니다.

따라서 성질상 근로기준법 상의 통상임금에 속하는 임금을 통상임금에서 제외하기로 근로계약서나 취업규칙, 단체협약등을 통해 노사간에 합의하였다 하더라도 그 합의는 효력이 없다고 봐야 합니다. (대법 2012다89399)

귀하의 상담사례에서는 근로계약서를 통해 해당 성과연봉을 통상임금에서 제외하기로 정했더라도 해당 성과연봉이 근로기준법상 통상임금에 해당한다면 해당 근로계약서상의 성과연봉 통상임금 제외 규정의 무효를 주장하여 성과연봉을 포함하여 재산정한 통상임금을 기준으로 연장수당등을 다시 청구할수 있습니다.

통상임금을 판단하는 데 있어서 가장 중요한 요소는 고정성입니다. 고정성은 '근로자가 제공한 근로에 대하여 그 업적, 성과 기타의 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질'을 의미합니다.

상담내용상의 정보를 통해 살펴 보면 성과연봉은 전년도 근무성적에 따라 지급액이 달라진다는 점이 확인됩니다. 따라서 근로계약상 소정근로를 제공하면 지급되는 통상임금과 달리 성과연봉 지급의 일정한 근무성적을 달성해야 지급되는 추가적 조건이 붙어 있는 금품입니다. 이는 통상임금의 고정성이 있다 보긴 어렵습니다. 따라서 해당 성과연봉은 통상임금성을 인정하기 어렵고 이를 통상임금 산정에서 제외하는 근로계약은 무효라 보기 어려워 통상임금 산정시 성과연봉을 제외하는 사용자의 조치를 위법하다 보긴 어려울 것으로 판단됩니다.

※ 상담내용상의 정보가 한정되어 추가적으로 예상되는 상황을 부연하자면 만약 전년도 근무성적에 따라 지급액이 달라지더라도 최소금액이 보장되는 형태로 성과연봉이 설계되었다면 '근로자가 제공한 근로에 대하여 그 업적, 성과 기타의 추가적인 조건과 관계없이' 지급되는 최소 성과연봉액은 고정성이 인정되어 통상임금에 포함된다 볼 수 있습니다.

답변

안녕하세요. 노동OK를 운영하는 한국노총 부천상담소입니다.

통상임금은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로인 소정근로의 대가로 지급하기로 약정한 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금을 말합니다.

따라서 그 임금이 '1임금 산정기간' 내에 지급되는 것인지 여부는 판단기준이 아니며 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단하여야 하고, 임금의 명칭이나 그 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아닙니다.

상담
유형 04

비정규직

지난 여름 한겨레 신문 사회면 기사(원청 1시간, 하청은 30분, 폭염 휴식 차별에 노동자들 분통...)에 따르면 울산광역시에서 어느 조선 회사가 원청은 1시간의 휴식시간을 부여하는데 협력사(하청) 노동자에게 30분만 쉬라고 통보해 비정규직 차별로 사회적 이슈가 되었습니다.

해당 협력사 노동자들은 취재에 응하며 “조선소서 20년간 일하면서 쉬는 걸로 차별 받는 것은 처음”이라고 분통을 터뜨렸다고 합니다.

이처럼 우리사회에서 비정규직에 대한 차별은 항시 우리 주변에 도사리고 있습니다. 1997년 IMF 구제금융으로 우리경제는 상시적 구조조정과 노동유연화 속에서 간접고용이 일상화 되었습니다.

간접고용을 하다보면 사용자 입장에서는 같은 일을 시키면서 다른 취급을 하는 것이 불가피 한데요, 이는 노동자에게 있어 평등과 정의의 관점에서 불합리한 일입니다.

유명 제과업체 파리바게뜨의 불법파견 문제로 시끄러웠던 기억이 오래되지 않았습니까. 지난해 9월21일 고용노동부가 파리바게뜨 협력업체 소속 제빵업무에 종사하는 파견노동자 5378명을 ‘직접 고용하라’는 시정명령을 내리게 발단이었죠.

표면적으로 이 사건 제빵사들은 파리바게뜨 본사나 가맹점이 아닌 협력업체가 고용했습니다. 파리바게뜨 가맹점은 협력업체에 빵 만드는 일을 도급주고, 협력업체는 제빵사들을 가맹점으로 보내 도급받은 업무를 수행하도록 했습니다. 제빵사들은 파리바게뜨 가맹점으로 출근해 일을 했지만, 빵을 만드는 과정을 포함해 노무지휘권의 대부분을 가맹점주가 아닌 파리바게뜨 본사가 행사했습니다.

‘파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 파견법)’에 따르면, 제빵업무는 근로자파견이

허용되지 않습니다. 파리바게뜨의 행위는 도급을 가장한 ‘근로자파견’으로 불법파견이지요. 파리바게뜨는 파견법 6조의2 제1호에 정한 불법파견 위반에 따른 벌칙으로 제빵사들을 직접 고용해야 합니다.

자기 직원도 아니면서 파리바게뜨가 협력업체 제빵사를 자기 직원처럼 부린 이유는 뭘까요? 프랜차이즈 본사 지침에 따라 브랜드 서비스의 품질을 통일적으로 유지하기 위해서라는게 파리바게뜨의 주장입니다. 그렇다면 직접 고용하면 될 것이 아닌가요? 파리바게뜨가 직영점을 통해 제빵사들을 직접 고용하면, 그만큼 인력운용에 따른 금전적 부담이 커집니다. 그러니 협력업체에 고용된 제빵사를 자기 직원처럼 사용하며 지휘감독권을 행사한 것입니다.

즉 ‘달면 삼키고 쓰면 뱉는’ 인력운용 전략이 불법파견등 비정규직 문제의 핵심입니다.

비정규직 관련 상담내용을 보면 일반적으로 ❶ 공공과 민간을 가릴 것 없이 비정규직에 대한 임금과 복지에 대한 차별 문제가 두드러 집니다. 주로 사용자가 근로조건에 있어서 합리적 이유 없이 정규직은 주고 비정규직은 안주는 겁니다.

다음으로는 ❷ 불법파견 문제입니다. 주로 단기간 도급이나 위탁 업무를 빙자하여 실질적으로 불법파견을 자행하고 있는 것입니다.

마지막으로 ❸ 간접고용에 따른 고용불안과 근로조건의 단절 문제입니다. 대표적으로 아파트 경비근로자나 시설 관리나 미화 근로자등은 1년 단위로 근로계약을 갱신하는데 이때 도급업체가 변경되면 계속근로년수가 단절되어 앞선 경력을 인정받지 못합니다. 또한 사용자가 근로계약갱신을 빌미로 사용자의 입맛에 맞게 근로자를 통제하여 근로조건 향상에 어려움이 많습니다.

상담 사례 01

비정규직에 대한 임금, 복리후생등 근로조건 차별

- 지역 : 수도권
- 업무 : 생산직 제조업
- 직원 : 300인 이상
- 날짜 : 2018. 4. 2

질문

회사가 매출이 증가하여 특별성과금이라는 명목으로 계약직 직원 42명을 제외하고 받게되었습니다. 일하는 업종은 비슷한게 아니라 동일한 업무를 하고 있습니다. 월급이나 상여금면에서는 동일하게 적용받고 있고요 노동조합이 이번에 생기면서 조합측과 사측의 협의로 이번 특별성과금에 관해 협의한바 7월 주식양수도 계약이 끝나면 지급받을 예정입니다.

답변

안녕하세요. 노동OK를 운영하는 한국노총 부천상담소입니다.

기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제 8조의 제1항에 따라 “사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니”됩니다. 여기에서 “차별적 처우”라 함은 사용자가 비정규직(기간제·단시간근로자)임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직(무기계약·통상근로자)에 비하여 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 “합리적 이유 없이” 불리하게 처우하는 것을 말합니다.

동법에 따르면 기간제 근로자라는 이유로 사용자가 차별적 처우를 할 경우 노동위원회에 차별시정을 요구할 수 있습니다. 여러 차별시정 신청에 대해 중앙노동위원회나 법원은 “기간제 근로자임을 이유로 성과상여금을 지급치 아니한 것은 차별적 처우에 해당한다”고 보고 있습니다.

성과상여금의 경우 순수한 경영적 사항만 평가대상이 아니라 근로제공 부문도 평가

요소에 포함되어 있는 등 직접적 근로제공에 따른 보상적 성격이 짙고 당해 사업장의 모든 근로자에게 적용되었으므로 차별적 처우의 금지영역인 ‘임금 그 밖의 근로조건 등’에 해당하고 볼 수 있습니다.

이 사건 계약직 근로자들이 비교대상자인 정규직 근로자와 동종·유사한 업무에 종사하고 있고, 실제적인 업무처리 과정 상 그 업무가 비교대상근로자와 혼재되어 수행되고 있다면 명확하게 비교대상이 되는 정규직 근로자에 비해 차별을 받고 있다고 봐야 합니다.

사용자를 상대로 즉각 시정을 요구하시고 사용자가 이를 시정하지 않을 경우 지방노동위원회에 성과상여금에 대한 차별시정 신청을 제기하여 대응하시기 바랍니다.

상담 사례 02

불법파견

- 지역 : 수도권
- 업무 : 제조업
- 직원 : 300인 이상
- 날짜 : 2018. 3. 16

질문

부산에 있는 한 대기업의 비정규직으로 일하는 근로자 입니다. 2016년 12월15일에 입사하여 현재까지 재직중이며, 제가 다니는 회사가 원래는 사내도급이었다가, 불법 파견으로 인해서 기존인원들을 모두 정규직화하고 나서 사무실만 밖으로 빼고, 사내 업체가 아닌 사외라고 주장하며 운영하고 있습니다.

직종은 설비보전이며 공장 전체구역 중에서 2~3개의 라인을 저희가 받아서 라인고장 대응을 하고 있습니다. 대략 상황은 이렇고 제가 궁금한것들을 나눠서 질문드리겠습니다.

❶ 제가 하는 업무가 불법파견에 걸리나요?

현재 업무는 기존 사내업체 때와 동일한 업무를 수행중이고, 도급계약장비도 똑같습니다. 도급계약서엔 제목만 “사내도급 계약서”에서 “사외도급 계약서”로 바뀌어 있습니다. 참고로 기존 업체는 제가 입사하고나서 6개월뒤 기존 직원들을 모두 정규직 전환시키고나서 새로운 이름으로 법인설립을 해서 운영중이며 정규직들과 업무도 같이 하고 있습니다.사내에 있는 작업장과 탈의실도 그대로 쓰고 있으며 현장 보전팀의 요청에 의해서 작업을 하고 있습니다.

❷ 근로계약서에 관하여

첫 입사시 근로계약서에 2016.12.15일부터 2017.12.14일까지 근로계약을 이행한다고 되어있었고 한해가 지나고 나서 3개월뒤인 이번달에 계약서를 다시 작성했습니다. ‘연봉조정계약서’란 이름으로 기간은 명시되어있지 않고 2018.03.01일부로 이전 계약과는 무관히 계약을 이행한다고 작성되어있는데 이렇게 계약서를 작성하게 되면 나중에 회사에서 해고하기 쉬운건가요? 만약 이 계약서로 인해 17년도에 근무한 사실이 사라지거나 하지는 않나요?

❸ 노동조합 가입에 대해서

회사에서는 노동조합에 가입하거나 근로자지위 확인 소송을 하면 계약연장을 안 해주겠다고 하고 있습니다. 제가 알기로 2년동안 지속근로를 하게되면 법적으로 무기계약직으로 인정받는다고 들어서 내년초에 비정규직지회에 가입하려고 합니다. 만약 제가 비지회에 가입해서 계약연장이 안되거나 해고를 당하면 구제받을 길이 있나요?

❹ 근로자지위확인소송에 대해서...

기존 사내업체에는 근로자지위확인소송을 회사상대로 진행해서 대법원 승소까지 한 인원들이 꽤 있다고 들었는데, 저의 경우는 어떻게 되는지요? 만약 소송을 진행하게 되면 이길 가능성이 있을까요?

답변

안녕하세요. 노동OK를 운영하는 한국노총 부천상담소입니다.

❶ 형식적으로는 도급계약에 해당하지만, 실제 원청의 정규직 관리자가 귀하의 사업장 도급근로자들에 대해 작업지시, 근태관리(출퇴근 및 휴가 사용, 휴게시간 통제 등)가 이뤄진다면 이는 위장도급으로 원청이 직접 고용해야 할 의무를 지게 됩니다. 핵심은 귀하가 근로계약한 수급인의 사업의 실체성이 있는가?와 노무관리의 독립성을 가지고 있는가 여부입니다.

즉, 귀하와 형식적으로 근로계약을 체결한 수급업체가 실제 사업장의 인적물적 조직을 가지고 원청과 독립적으로 사업을 영위하고 있는지?가 중요합니다. 근로자 채용과 업무지시등을 독자적으로 시키고 있는지?여부 등에서 채용과정에 원청이 개입하거나 임금설계, 근태관리등에 원청이 개입할 경우 이는 도급의 형식을 빌린 위장도급으로 이 경우 원청은 해당 근로자에 대해 직접 고용의 책임을 집니다.

❷ 근로계약서상 해당 조항은 임금의 변경에 따라 갱신한 것으로 보입니다. 따라서 근로계약기간에는 영향을 주지 않습니다.

❸ 회사측에서 귀하를 비롯하여 근로자들이 노동조합에 가입할 경우 계약연장 등을 해주지 않겠다고 했다면 이는 노조법상 부당노동행위에 해당합니다. 사측이 발언한 해당 대화내용등을 녹취할 수 있다면 녹취해 두시기 바랍니다. 이후 노동조합을 통해 사측에 부당노동행위로 대응하시면 됩니다.

❹ 앞서 설명드려듯 수급업체의 실체가 없고 실제 근로제공과 관련 하여 원청이 전반을 관리감독하고 있는 경우 원청은 해당 근로자에 대해 직접고용의 의무를 집니다. 이에 대해 유사한 상황의 근로자들이 노동조합의 도움을 받아 근로자지위확인소송을 제기하여 대응하실 수 있습니다.

상담
사례 03

기간제 근로계약의 단절 문제

- 지역 : 수도권
- 업무 : 시설관리 서비스업
- 직원 : 300인 이상
- 날짜 : 2018. 6. 23

질문

대학 시설관리를 담당하는 사업장에 소속된 경비 미화 용역 근로자입니다. 저희 회사는 경기도의 유명 대학과 시설관리 업무를 도급받아 계약을 하였는데 저는 현재 이 대학에서 8년째 근무하지만 2년 마다 업체가 바뀌면 새로 근로계약을 합니다. 그 때마다 이전 경력은 반영되지 않고 임금도 새로 시작됩니다.

연차휴가에 있어서도 이전 근속은 인정되지도 않습니다. 실제 학교 시설팀의 지휘감독을 받아 학교 시설경비 미화 근로자로 일하는데 겉으로만 용역업체 소속입니다.

학교 시설관리 직원들에 비해 급여나 근무조건은 너무 열악합니다.

용역업체가 변경될 때 마다 고용승계나 근속년수를 인정해야 할 의무는 없는 것인가요?

답변

안녕하세요. 노동OK를 운영하는 한국노총 부천상담소입니다.

용역업체와 근로계약을 맺은 상황에서 해당 용역업체가 도급계약을 통해 특정 사업장으로부터 특정 업무를 담당하기로 정해 해당 근로자를 근로제공하게 하는 경우, 이는 민법상 도급계약이 됩니다.

근로자자 속한 용역업체가 도급업무를 수행하는 과정에서 원청과 도급계약이 종료되어 새롭게 원청과 도급계약을 맺은 용역업체에 고용승계될 경우 별도의 정함이 없다면 계속근로기간이 승계되지는 않습니다.



계속근로기간이라 함은 근로계약 체결 시부터 해지할 때까지의 기간, 즉 동일한 사용자와 근로계약을 체결하여 계속해서 사용종속관계를 유지하면서 근로를 제공한 기간을 말하기 때문에 해당 용역업체가 변경될 경우 계속근로기간이 중단되는 것으로 기계적으로 해석하는 것입니다. 따라서 용역업체가 변경되면 동일 사업장에서 근로제공 하더라도 연차휴가나 근속에 따른 임금 승급 등을 기대하기 어려운 상황이 됩니다.

현재로서는 노동조합을 결성하여 용역업체와 원청과 3자 협의를 통해 근속연수 인정에 따른 인건비 상승분의 도급비 반영, 용역업체 변경시 고용승계 과정에서 연차 등의 반영을 내용으로 하는 단체협약을 통해 근로조건 향상을 꾀하는 방법으로 대응하여야 할 것입니다.



상담
유형 05

여성노동자에 대한 차별

몇 년전 조용하게 문학가에서 회자되며 베스트 셀러에 오른 소설이 있습니다. 바로 『82년생 김지영』. 작고한 노회찬 의원이 문재인 대통령을 예방하며 “한국사회 여성들의 목소리에 진지하게 귀기울여 달라”고 선물한 책입니다. 『82년생 김지영』은 한국사회를 살아가는 여성이 경험하는 구조적 폭력을 보고하는 소설인데요.

대한민국은 OECD 회원국 중 남녀 임금 격차가 가장 큰 나라다. 2014년 통계에 따르면, 남성 임금을 100만원으로 봤을 때 OECD 평균 여성 임금은 84만 4,000원이고 한국의 여성 임금은 63만 3,000원이다. 또 영국 <이코노미스트> 지가 발표한 유리 천장 지수에서도 한국은 조사국 중 최하위 순위를 기록해, 여성이 일하기 가장 힘든 나라로 꼽혔다.

— 『82년생 김지영』 중에서

소설 양식에서는 생경한 서술입니다. 이처럼 통계치를 사회과학 저술처럼 직접적으로 인용하거나 서술하면 미학적 가치가 떨어질 위험이 큼니다. 그러나 작가는 착심한 듯이 소설의 2001~2011년 챕터의 마지막 부분에 저 통계 자료를 새겨 넣고 있습니다. 작가가 무리를 해서라도 저렇게 쓴 이유는 분노 때문입니다. 한국이라는 나라에서 여성이 취직하고 회사에서 살아남기란 그토록 어려움을 토로하고 싶었던 것 아닐까요.

[출처] 여성이 겪는 구조적 폭력에 대한 보고서, 『82년생 김지영』/작성자 달지기

한국노총 부천상담소의 노동OK에는 오늘도 무수한 82년생 김지영들이 노동하며 고통받는 이야기를 쏟아 냅니다. 건조하게 오고 가는 상담글 속에서도 여성이라는 이유로 겪는 근본적 차별, 여성노동자를 보호하기 위한 법안이 마련되었음에도 일상적으로 무시되는 여성 노동자의 권리, 법이 다 보호해 주지 못하는 틈새 속에서 여성이라는 이유로 박탈되는 기회 때문에 허탈해 하는 그들의 목소리가 생생합니다.

상담
사례 01

육아휴직 등으로 인한 여성 근로자의
승급 누락, 상여금 누락 등 구조적 불이익

- 지역 : 수도권
- 업무 : 제조업
- 직원 : 300인 이상
- 날짜 : 2018. 3. 16

질문

출산휴가 : 2016. 3. 7~ 2016. 6. 4(90일)
연 차 : 2016. 6. 7~2016. 6. 28(16일)
육아휴직 : 2016. 6. 29~2017. 6. 28(365일)
복 직 일 : 2017. 6. 29
위와 같이 복직후 동일 부서에서 근무중입니다.
2016년도 인사평가가 늦어져서, 2017년 8월에 성과급 지급 및 3~4% 연봉협상이 진행됐는데 전 출산휴가 및 육아휴직의 이유로 인사평가 대상이 아니라며, 성과급 및 연봉협상에서 제외되었습니다.
출산휴가 및 육아휴직이 성과급 지급 및 연봉협상에서 제외되는것이 맞는것인지 어느 법규 및 조항에 근거한것인지 궁금합니다.
이의제기 할수있는 근거가 있는지도 궁금합니다.

답변

안녕하세요. 노동OK를 운영하는 한국노총 부천상담소입니다.

남녀고용평등법 제19조제3항에 “사업주는 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니 된다”고 규정하고 있는 바, 불리한 처우의 해당여부는 그 사업장의 통상적인 인사 관행을 참고로 하여 판단하여야 하나, 일반적으로 불리한 처우에 해당되는 경우는 다음과 같습니다.

- ① 육아휴직기간 만료 후 복직을 시키지 않거나 근무처를 불합리하게 변경하는 경우
- ② 육아휴직기간을 승진, 승급, 퇴직금 또는 연차휴가일수 가산 등의 기초가 되는 근속기간에 포함시키지 않는 경우.
그리고 아래와 같은 경우는 불리한 처우로 보지 않습니다.
▶ 상여금 등이 일정기간동안 근로한 대가(출근성적 등)로 지급되고, 육아휴직기간 이 그 기간의 일부 또는 전부 포함되어 있어 당해 상여금 지급의 일부 또는 전부를 지급하지 않은 경우.

따라서 귀하의 경우 육아휴직 기간이 근속으로 인정되지 않아 승진에서 누락되거나 그로 인해 기대할 수 있었던 승급분을 지급받지 못할 경우에는 불이익한 처우에 해당하여 사용자를 상대로 남녀고용평등법 제 19조 제 3항 위반의 문제를 제기할 수 있으나, 육아휴직 기간이 포함된 근속기간의 업무성적등을 대상으로 상여금이나 성과급의 지급액이 결정될 경우 육아휴직을 이유로 해당 상여금이나 성과급의 산정이 불가능해 지급하지 않는다면 이는 불이익한 처우로 법적문제를 삼긴 어려울 것으로 보입니다.

조금 쉽게 말씀드리면 근속자체가 승급의 요건이 되어 근속과정에서 업무의 질을 평가하여 승급이 결정되는 것이 아닌 경우라면 육아휴직은 당연히 근속에 포함되어야 하고 그렇게 근속으로 인정되어 일정 근속이 될 경우 승급이 자격이 되는 것인데 육아휴직 기간을 제외한다면 이는 육아휴직 기간을 근속으로 인정하지 않는 것이기 때문에 불이익한 처우라 볼수 있습니다.

그러나 실제 업무를 수행하는 기간 동안 업무의 내용(실적, 출근율 등) 등을 평가하여 성과급이나 상여금이 지급될 경우 육아휴직으로 업무수행을 하지 못하여 성과급과 상여금 지급여부에 대한 평가 자체가 어렵기 때문에 이를 불이익한 처우로 보지 않습니다. 물론 이 경우 역시 저희 한국노총은 육아휴직으로 인해 근로자에게 결과적 불이익이 되기 때문에 불합리 하다 보고 있으나 노동부등의 행정해석은 불이익한 처우로 보고 있지 않아 법적인 대응이 쉽지는 않은 상황입니다.

상담 사례 02

여성이라는 이유로 발생하는 근본적 차별

- 지역 : 충북
- 업무 : 서비스업
- 직원 : 300인 이상
- 날짜 : 2018. 1.3 0

질문

올해로 근속 14년차의 제조업체 사무직이고 직급은 과장입니다. 2~3달전 남자 신입 사원이 채용되었습니다. 남자직원의 업무형태는 봉제 작업장의 재단을 보조업무와 외주업체에 납품및 수거와 원단 컨테이너 입고시 하차작업등입니다.

물론 재단 책임자는 따로 있고 보조 업무입니다. (남자 신입사원)이 하는 일으로 거래처 주문을 받고 단가계산과 수금관리, 납품 일정관리, 원단 입출고관리 외주 입출고 관리와 소비자 불만족등의 전화상담등입니다. 이 업무의 사무관리 책임자도 저입니다. 그런데 근속 14년의 저보다 2~3달전에 입사한 남자 신입사원의 급여가 더 높게 지급이 되었기에 사장님께 여쭙보았더니 남자직원은 힘쓰는 일이 많아서라고 합니다. 물론 원단이 많은 무거운것은 사실입니다. 그래서 지게차나 엘리베이터는 있는 실정 이구요. 그리고 여자직원 12명과 남자직원 2명이(신입 남자사원 채용전) 있던 상황에서 남자직원 2명만이 임금 인상이 있었던 이유를 물었더니 그때도 역시 남자직원은 힘을 쓰고, 거래처를 다니며 업계 동향 파악이나 정보 등을 제공해 준다더군요. 그리고 다른 회사의 임금기준에 준해 올려주었다고 합니다. 남자직원만요. 물론 저는 사무직이니 힘을 쓰는 일이 없습니다.

그러나 단가계산같은 업무를 차치하고라도 거래처 수금관리나 거래처 불만족 전화상담등만 예를 들어도 엄청난 스트레스를 유발하는 업무입니다.

거기다 사무관리 책임자로써 떠안은 부담감 역시 크지요. 가만히 앉아서 힘 안쓰는 업무이기 때문에 경력 14년인 제가 입사 2~3달 된 남자신입사원보다 급여가 적어도 아무 할 말이 없는건가요?

저희 회사는 호봉이나 직급수당이 없습니다. 그러니 구제받을 길이 없는 건지요? 이 경우 남녀차별이 적용되는지 알고 싶습니다.

답변

안녕하세요. 노동OK를 운영하는 한국노총 부천상담소입니다.

근로기준법 6조에 따르면 '사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적/신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.'라고 규정합니다.

여기에서 차별적 처우란 합리적인 사유없이 여성이라는 이유로 근로조건 전반에 차별을 두는 것을 말합니다. 근로기준법에서는 균등대우를 해야한다고 하지만, 고용평등법에서는 동일노동 동일임금까지 구체적으로 명시하고 있습니다. 그러나 근로자의 업무내용과 기술, 노력, 책임 등을 종합적으로 판단해서 직책 또는 직급에 따라 다르게 대우하는 것은 위법이 아니라고 합니다.

만일 차별이 있다고 할때는 그 차별여부를 입증할 책임이 사업주에 있으니 참고하시기 바랍니다.

참고 남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률

제2조 【정의】

이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

“차별”이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우[사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다]를 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.

가. 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우

나. 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우

다. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우

상담 유형 06

직장내 성폭력

올 한해 서지현 검사의 성추행 폭로로 한국판 '미투(Me Too)' 캠페인이 확산됐습니다. 서 검사 주장에 따르면, 8년전 당시 법무부 정책기획단장에게 성추행을 당한 서 검사가 이를 바로잡고자 했으나, 법무부와 검찰은 이 사건을 덮었다는 것입니다. 나아가 성추행 피해자인 서 검사는 검찰로부터 인사상 불이익을 받았습니다. 또 '잘나가는 남 검사의 앞길을 막는다'는 유언비어 등으로 조직내 따돌림도 경험했습니다.

검찰내부에선 공공연한 비밀이었을 이 사건이, 8년이 지난 지금에야 모습을 드러냈다는 사실이 놀랍습니다. 결과론이지만, 법무부와 검찰 구성원중 어느 누구도 서 검사가 겪었을 고통을 공감하지 못했습니다. 서 검사 '편'을 들어 예상되는 조직내 압력을 감안해도, 검찰의 집단적인 범죄사실 은폐는 용서할 수 없을만큼 그 죄질이 나쁩니다.

서 검사 사건의 진행과정은 직장내 성희롱·성폭력 사건이 발생했을 때 벌어지는 전형을 그대로 답습했습니다. 당사자의 아픔은 아랑곳없이 가해지는 상사의 회유 또는 협박, 그래도 반발하면 업무배제 등 인사상 불이익, 나아가 '꽃뱀'논리까지 동원해 조직내 '왕따 만들기'. 법률전문가 집단인 검찰에서조차 이러한 고초를 겪을 정도라면, 성희롱·성폭력 피해자가 일반 사업장에서 구제를 받는 게 얼마나 어려운 것인지는 짐작하고도 남습니다

'노동OK'를 운영하는 한국노총 부천상담소에는 직장내 성희롱·성폭행 등의 문제로 고통받는 여성 노동자들의 고충이 차고 넘칩니다. 과거에는 가해자에 대한 처벌방법을 질문하는 상담이 주를 이뤘습니다. 그런데 최근에는 피해를 방치한 회사에 대한 법적 책임을 묻는 상담이 늘고 있습니다.

미투운동의 사회적으로 확산되는 현실에서 이런 상담을 접할 때마다 문제해결에 미온적인 사업주의 배짱이 놀랍습니다. 여성노동자에 대한 남성 상급자의 성폭력은 대표적인 직장내 괴롭힘으로 볼수도 있습니다. 이는 근원적으로 여성 노동자의 성적자기

결정권을 침해하고, 인격을 말살시키는 행위일 뿐만 아니라 경영적 측면에서도 조직 내에서 권력을 이용해 지속·반복적으로 이뤄져 근로환경을 악화시키고, 직장에서 노동자를 이탈시켜 회사 경쟁력에서도 마이너스 요인이 됩니다.

과거에는 피해자가 모든 것을 감수하고 회사를 떠나면 그뿐이었는데요. 그러나 지금은 다릅니다. 여성노동자들은 향상된 권리의식으로 적극적으로 권리구제 기관의 도움을 받아 가해자에 대한 처벌은 물론 피해를 조장하고 방치한 회사에 대해 책임을 묻고 있습니다.

실제로 개인별로 업무결과가 눈에 보이고, 당시에 사장이 '너는 정말 대박이다' 라고 할 정도로 개인적으로 회사 이득에 일조를 하였었는데요. 그럼에도 불구하고 '너는 그걸 몇달째 우려먹냐, 새로운게 없다' 라고 하면서 회사가 어려워지면 니들은 퇴출 1순위야! 라는 막말은 기본이었습니다. 물론 말도 안되는 것으로 꼬투리잡아서 폭언을 일삼는게 일상이었구요.

당시에 너무 화도나고 당황스럽기도 해서 그만두려고도 생각을 했었습니다. 하지만 '내가 원래 그래 근데 나는 나쁜놈은 아니야~ 말만그래 이해해줘' 라면서 넘기고 일주일도 안되서 다시 폭언을 일삼기를 반복했구요. 실제로 저희 팀장님은 이것때문에 사표를 제출하기도 했었지만 사장이 미안하다면서 앞으로는 안그럴테니 봐달라는 식으로 이야기를해서 계속 다니게 되었습니다.

심지어 전체 회식때는 자신이 개인비서를 고용했다며 핸드폰에 찍은 사진을 보여줬는데 비서와 키스하고 스킨십하는 사진들이었습니다. 몸매편다고 자랑을 하더라고요. 그리고 다음 워크샵에는 사창가를 가자는등, 남직원들은 내가 좋은데 데려갈테니 여직원들도 알아서 좋은데 가라는등, 필리핀에가면 남자놈들도 고구마가 실하니 잘 골라 보라는등 진짜 맨붕오는 이야기들을 아무렇지도 않게 했습니다. 더 웃긴건, 이 회사 근속연수가 최악이라 당시에 직원들이 다 1년차도 안되는 사람들이 대부분이라 서로 병쳐서 말도 못했었다는 거죠.

아무튼 이런 폭언이 계속 이어졌고, 팀 분위기는 말 그대로 개판이었습니다.

진짜 다들 죽상을 쓰고 일을 했죠. 그게 느껴졌는지 저희들에게 '하고싶은 말이 있으면 어떤거라도 좋으니 다 말해달라. 나쁜 이야기도 좋고 충고도 좋다'는 식으로 이야기를 하시길래 저는 '더이상은 사장의 폭언 때문에 미팅참여는 할수없겠다'라고 네이트온으로 이야기를 했습니다.

당시 사장은 필리핀에 있는 상황이었고, 일부 기간을 제외하면 필리핀에서 업무를 지시하고 화상으로 미팅을 진행했습니다. 허나 역시나, 그걸 보고는 노발대발해서는 '내가 폭언을 하는건 맞지만'이라고 인정하면서도 화를 냈습니다.

당시에 저는 일개 팀원이고 결정 권한도 없으니, 앞으로는 사장과 미팅이나 개인통

상담 사례 01

사용자의 성희롱

- 지역 : 수도권
- 업무 : 교육서비스
- 직원 : 20인 이상
- 날짜 : 2018. 03. 06

질문

안녕하세요. 제목과 내용이 같습니다. 저는 팀원으로 일을 했고 제 위에는 팀장(부서장)이 있었습니다. 초반에는 따로 사장과 다이렉트로 이야기 나누는 일이 없이 업무를 진행하여 아무 문제가 없었으나 입사하고 두달쯤 뒤 부터 사장이 갑자기 저희팀만 따로 개별미팅을 하겠다며 일주일 에 한 번씩 2~3시간 팀미팅이 진행이 되었습니다. 문제는 이 미팅에서 이루어진 폭언과 성희롱이었는데요. 걸핏하면 '우리집에는 벌거벗은 여자가 다닌다', '나 지금 바지 안입었다', '직원새로채용하려고 면접봤는데 예뻐서 개인비서로 고용해야겠다' 등은 기본으로 말을하고, 심지어 말도 안되는 걸로 한명한명 돌아가면서 폭언을 일삼았습니다.

화는 하지 않고 팀장님께 지시를 받아 업무를 진행하겠다 이야기를 드렸습니다. 그리고 '말하는 사람은 장난이어도 당하는 사람에게는 폭력입니다'라고 이야기를 했더니 그거 가지고도 한동안 저를 괴롭혔었구요.

제가 재계약이 예정된 것이 2월 말이었습니다. 그래서 사장이 하도 난리치는걸 알아서 팀장한테 '계약 연장 안하실거면 미리 말씀해달라'라고 이야기를 했었고 팀장이 재계약을 진행하겠다며 이야기를 했었습니다. 그래서 저도 그렇게 알고 있었는데 2월 다되어서 갑자기 '계약연장 안하겠다. 나가달라'라고 이야기를 하더군요.

물론 사장과 통화를 거절한 제가 잘못된 부분도 있습니다. 하지만 하루 이틀도 아니고 반년을 넘는 기간동안 폭언과 성희롱을 들었으면 참을 만큼 참았고 업무적인 부분이 아니라면 거절을 하는게 맞다고 생각을 했습니다.

물론 계약기간이 다 되었기 때문에 회사측에서 계약연장을 거부해서 나가는 것이 맞긴 합니다. 하지만 이런 경우도 단순히 제가 당해야 하는 부분인지 도움을 구해보니다.

참고로 사장의 아버지가 '대표이사'로 한국사무실을 담당하고 있는데 수시로 여직원들 손을 만지고 어깨를 주무르고 팔뚝을 주무르고 심지어 발바닥을 만지기도 하고 긴 생머리를 뒤로 넘겨가며 귀를 만지기도 합니다.

여자는 치마를 입어야지, 밥은 여자가 차려야지, 뭐 이런 성차별 발언은 진짜 웃고 넘기는 수준이구요. 직원들 다 있는 와중에 부모님 돌아 가신애기 꼬치꼬치 캐묻고, 다른 직원들의 부모님 직업 물어서 그걸로 어떻게 먹고 사냐는등 다 듣는데 그런 소리도 하고

생각해보니 이 회사를 1년넘게 다닌 제가 옹하네요.

이런 부분에 대해서 일부는 증거자료(화상회의녹화분)을 가지고 있지만 회식자리에서의 성희롱이라던가 하는 부분들은 가지고 있지 않습니다. 다만 본인이 폭언을 했음을 인정하는 서면자료들은 가지고 있습니다.

신고가 가능할까요?

답변

심적으로 많은 고통이 크셨을 것 같습니다. 위로의 말씀을 드립니다.

귀하의 문제의식처럼 정말 개념없는 사업주입니다. 사회적으로 여성에 대한 성폭력과 성차별에 대한 문제의식이 확산되는 과정임을 생각하면 이러한 사업주들은 더욱 더 사회적으로 비난 받고 고개를 들수 없도록 해야 할 것입니다.

우선 사업주가 귀하를 비롯한 근로자들에게 성적 수치심을 야기할만한 발언을 한 부분은 명백한 직장내 성희롱으로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 처벌을 요구할 수 있습니다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제 2조의 2에 따르면 사업주나 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 행위를 '직장내 성희롱'으로 규정하고 있습니다.

해당 내용에 따르면 사업주가 수시로 상급자의 지위를 이용해 귀하에게 성적 언동을 일삼고 그에 따라 문제제기한 귀하에 대해 근로계약상 불이익을 준 행위는 직장내 성희롱의 전형이라 할 수 있습니다.

동법 제 12조에 따르면 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다고 규정하고 있고 동법 제 39조에 따라 사업주가 제 12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과하도록 되어 있습니다. 따라서 사용자를 상대로 관할 고용노동지청에 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제12조 위반혐의로 진정이나 고소를 제기하여 사용자를 상대로 따끔한 처벌을 요구하는 방법으로 강력하게 대응하실 수 있습니다.

거기에 사업주의 아버지라는 자의 행위는 성욕의 자극, 흥분을 목적으로 일반인의 성적 수치, 혐오의 감정을 느끼게 하는 행위로 형법에 따른 성추행이 될수도 있습니다. 성추행을 한 자에 대해서는 형법과 성폭력처벌 등에 관한특별법에 따라 처벌될 수 있

습니다.

따라서 개인적으로는 법률에 따라 사업주를 상대로 관할 고용노동지청에 진정이나 고소를 제기하는 방법이 있으며 이에 대해 사회적 경각심을 일으키기 위해 언론등에 제보하여 사회적으로 비난받게 하는 방법으로 문제를 공론화 시킬수도 있습니다.

보다 구체적인 도움이 필요하실 경우 노동OK를 운영하는 저희 한국노총 부천상담소 (☎ 032-653-7051~2)로 전화주시면 법률구제절차와 언론을 통한 공론화 등에 대한 구체적 도움을 드릴 수 있습니다.

상담 사례 02

성희롱 문제를 지적한 근로자에 대한 부당 대우

- 지역 : 수도권
- 업무 : 기타 서비스
- 직원 : 300인 이상
- 날짜 : 2018.10.10

질문

안녕하세요, 성희롱과 관련되어 부당처우를 상담 하고자 합니다.
추석 상여금을 본사 내 모든 직원들이 다 받았습시다만, 근로계약서상의 포괄적 임금으로 하여 저만 받지 못했습니다. 받은 직원들도 저와 동일한 근로 계약서입니다. 제가 상담을 신청하는 이유는 성희롱 사건과 관련된 불리한 처우라 생각되기 때문에 이렇게 상담을 요청합니다.

[사건]

- ① 작년 회사 내에서 태국으로 워크숍을 갔고, 당시 19금 게이쇼(?)를 남성 직원들 단체로 관람을 했습니다. 6명 남짓한 여직원들은 마사지를 받으러 갔습니다.
- ② 회사 내에서 성희롱 사건이 일어나 상벌위원회 심사 자격으로 회사내에서 저를 참여시켰습니다. (몇 번의 고사를 했습니다만 날짜 변경을 하면서 참여시켰습니다.)
- ③ 상벌위원회에서는 비밀 서약서를 쓰게 하였고, 성희롱과 관련된 사건에 대해 알고 있는 것이 있으면 조직 내 성희롱을 예방하기 위해 알려 달라 했고 다음과 같이 대답 했습니다.

첫째, 경영진의 의지가 중요하다.

작년 태국 워크숍 때 남성 직원들 단체로 19금 게이쇼를 공식적으로 가는 것은 건강한 조직문화가 아니라고 생각합니다. 쇼의 내용을 알고 있었고 다음날 쇼의 내용에 대해서 수군거리며 낄낄 거리며 웃는 모습은 여성 직원들에게는 매우 수치스러운 일이라고 생각합니다. 이 일이 밖으로 알려지면 기업 이미지를 많은 고객들은 좋게 보지 않을 우려도 됩니다.

둘째, 조직 내 성희롱관련 정책이나 규제가 있어야 합니다.

제가 입사 1년차 입니다만 현재 성희롱 사건을 3건 접했습니다. 누구는 가해자 임에도 승진이 되는가 하면 또 누구는 이렇게 1년 미만의 여성 근로자 및 성희롱 예방에 대해 전문지식이 없는 근로자를 상벌 위원회의 의원으로 내세워 진행하는 것은 예방을 하는데 큰 도움이 되지 않을 것이라고 생각이 듭니다.

④ 이후, 저는 팀장님에게 불려갔고 그와 관련된 이야기를 들었습니다.

“네가 한 이야기는 부사장님께 다 들어갔고 너에게 이제부터는 어떠한 배려와 자비는 없다. 오늘 아침에 축하자리에 안 왔지? 시말서 쓰고, 앞으로 시말서 2번이면 해고다 알았지? (※참고로 참석하지 못하는 이유는 사전에 말씀 드렸었습니다.)”
처음부터 다 짜 놓은 판인데 니가 왜 가서 그러 말을 하니? 넌 이제 없다.

이 사건 이후로 상여금을 받지 못했으며 그 밖에 비교 대상이 될 수 있는 근로자와 업무의 내용과 범위, 임금, 정도가 불리한 처우라 생각이 듭니다.

양심의 자유를 보호해주세요. 끝까지 읽어주셔서 고맙습니다.

답변

안녕하세요. 노동OK를 운영하는 한국노총 부천상담소입니다.

고충이 많으셨겠습니다. 위로의 말씀을 드립니다.

우선 성희롱 사건에 대하여 귀하의 문제제기를 이유로 상여금 지급에서 귀하를 차별했다는 점은 귀하의 심증 및 전반적인 상황으로 충분히 추정될 수 있겠습니다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 남녀고용평등법) 제 2조의 제2항에 따르면 “직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것”을 말합니다.

또한 동법 제 14조제6항에 따라 사업주는 “성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치, 또는 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급 등에 해당하는 불리한 처우”를 해서는 안됩니다.

따라서 직장내에서 상급자가 혹은 동료인 근로자가 남성 근로자들을 중심으로 “게이쇼를 보러 가자”, 또는 관람 후 귀하로 하여금 성적 굴욕감을 일으킬 수 있는 언동을 하였다면 이는 직장내 성희롱으로 문제삼을 수 있을 것입니다. 또한 이러한 내용에 대해 사업장 내에서 문제제기를 하였다는 이유로 상여금등 근로조건에서 불이익을 주었

다면 이는 불합리한 차별의 문제가 발생한 것으로 볼 수 있을 것입니다.

다만 아쉽게도 태국 워크샵에서 “남성 근로자들을 중심으로 게이쇼를 보러 가자”, 또는 관람후 귀하에게 성적 굴욕감을 일으킬 만한 후기들을 노골적으로 언급하는 등의 성적언동을 통해 귀하에게 성적 굴욕감을 준 상급자나 동료 근로자에 대해 성희롱 가해자로 남녀고용평등법 위반으로 진정을 제기한 상황이 아니라면 성희롱의 피해당사자로 인정받기 쉽지 않은 상황이 됩니다.

귀하가 사내 성희롱등에 대한 문제제기를 한 사유로 근로조건이나 고용상의 차별을 받았다면 이에 대해서는 남녀고용평등법의 해당 조항으로 사용자에 대한 처벌등을 요구하기는 어려울 것으로 판단됩니다.

남녀고용평등법을 적용하여 현행 고용노동부 진정이나 고소등 법적 절차에서는 사용자가 상여금을 지급하지 않은 이유가 귀하가 직장내 성희롱의 당사자로서 사용자의 사업장 내 성희롱 문제를 제기한 것 때문이라는 점을 입증하지 못할 경우, 이에 대해 남녀고용평등법 위반으로 처벌이 쉽지 않기 때문입니다.

이러한 현실적인 어려움이 있는 만큼 상여금에 대한 차별의 문제가 성희롱에 대한 문제제기를 이유로 차별받았다는 점을 부각하기 위해서는 먼저 태국에서 남성상급자를 비롯한 동료 남성 근로자의 “게이쇼를 보러가자”, 또는 관람후 귀하에게 발언한 성적 언동등을 직장내 성희롱 혐의로 관련자들을 남녀고용평등법 위반으로 진정이나 고소하여 대응하시는 것이 우선되어야 합니다.

그렇지 않을 경우라면 귀하와 다른 근로자와 동일한 임금제 임에도 귀하만 상여금이 미지급되었다는 점을 주장하여 상여금의 지급을 청구하는 것이 어떨까 합니다.

그리고 또 하나의 문제인 성희롱 사건에 대한 문제제기로 귀하가 인사상의 불이익을 받은 점에 대해서는 지방노동위원회에 부당징계 구제신청을 제기하여 대응하실 수 있습니다.

상담
유형 07

감정 노동

‘고객은 항상 옳다(The customer is always right)’

미국의 대표적 소매유통업체 월마트의 창업자 샘 월트의 ‘고객 철학 제1조’입니다. 스위스의 호텔사업가 세자르리츠의 표현이라는 설이 있고, 미국 최초의 백화점 설립자 가운데 하나인 워너메이커의 지론이라는 설도 있습니다. 이견희 삼성그룹 회장이 그의 수필에서 “되새겨볼수록 단순하지만 깊은 철학을 담고 있는 말”이라고 극찬한 표현입니다.

국내에는 ‘고객은 왕’이라는 표현이 익숙하지요, 고객 만족 경영을 내세우는 수많은 서비스 유통업체가 신봉하는 가치입니다. 대표적으로 국내의 대형 백화점들을 보면 건물과 인테리어 그리고 입점 상품 등 하드웨어는 열추 비슷합니다. 1990년대 이후 백화점의 경쟁력을 가름하는 중요한 열쇠는 고객에 대한 서비스에 있다며 백화점 경영자들이 너도나도 내세우는 가치입니다.

백화점 등 유통서비스업에 취업하게 되면 소속 직영 노동자나 입주업체 노동자를 가리지 않고 가장 먼저 서비스 교육을 받습니다. 일명 CS(Costomer Satisfaction)교육인데요, 고객 응대 기법 등을 통해 고객에 대한 서비스 향상을 목표로 합니다. 여기서 수없이 되뇌는 글귀가 바로 ‘고객은 왕’이며 “고객은 항상 옳다”입니다.

고객 만족 서비스는 ‘무조건 복종’?

국내에서는 ‘고객은 왕’이라는 의미가 ‘고객에 대한 무조건 복종’으로 변질한 지 오래입니다. 지난해 인천의 한 대형백화점 귀금속 매장 노동자가 고객에게 무릎을 꿇은 동영상 이 사회적으로 논란이 되었습니다.

고객이 보증기간이 지난 귀금속의 수리를無理하게 요구하는 과정에서 해당 매장의 판매노동자들이 고객의 화를 달래기 위해 무릎을 꿇고 사과를 했습니다. 사과하며 무

릎까지 꿇은 노동자에게 고객은 “백화점에서 일하니까 창피하냐”며 “지나가다가 마주치면 그때도 죄송하다고 하게 내 얼굴 똑바로 외워”라며 멸시적 표현도 서슴지 않았다고 합니다.

백화점 등 업체에서 서비스 노동에 종사하는 노동자들은 자신의 노동력을 판매하고 그 대가로 월급을 받습니다. 고객이 상품을 구매하고 효과적으로 사용할 수 있도록 필요한 상품정보 등을 제공하고 포장하며 고객에게 안전하게 인계하는 서비스입니다. 물론 사후에 상품의 하자가 있다면 이에 대한 수리나 보상에 대하여 고객에게 안내하기도 합니다.

여기까지가 고객이 돈을 주고 사는 서비스입니다. 고객이 지불하는 돈은 상품과 상품 구매에 따른 정보제공에 대한 대가일 뿐입니다. 무리한 요구를 하며 서비스 노동자의 일방적 복종을 강요하거나 자신의 비위까지 맞춰주기를 강요할 수는 없습니다.

아마도 해당 ‘진상’ 고객은 자신이 돈을 지급하고 상품을 샀으므로 직원의 인격까지 함부로 할 수 있다고 생각했을 겁니다. 이런 천박한 소비자 지상주의가 오늘날 감정노동자들의 가슴에 피멍을 들이고 있습니다.

기업이미지 위해 감정노동자 고통 무시하는 사업주

해당 고객도 문제지만 고객 만족을 내세우며 노동자의 고통은 등한시하는 백화점과 해당 사업주도 책임이 큼니다. 백화점 등 사업주는 소위 ‘진상’ 고객의 무리한 요구나 모욕적 언사, 폭력으로부터 해당 사업장의 노동자를 보호해야 할 의무가 있습니다. 그러나 현실에서는 기업 이미지와 고객 만족을 중시하며 일부 고객이 노동자들의 인격을 파괴하는 행위에 눈을 감아 버립니다.

최근 감정노동자들의 고통이 사회적 문제로 떠오르자 일부 백화점에서는 상담심리치유센터 등을 개설하여 감정노동자들의 심리상담을 한다고 합니다. 그러나 이는 일차적으로 벌어지는 감정노동자의 고통을 치유하기에는 부족한 미봉책에 불과합니다.

저희 한국노총 법률원 부천상담소에도 유통업체 서비스 노동자들이 감정노동 과정에서 발생하는 피해에 대한 상담이 꾸준히 증가하고 있습니다. 전화상담원이 고객으로부터 성희롱적 발언을 듣거나, 판매 노동자가 고객의 갑질에도 불구하고 사업주가 제대로 보호해 주지 못한다는 것인데요.

개별 노동자가 이런 상황에서 고객에 맞대응하기는 쉽지 않겠지요. 사실 근로기준법에도 이에 대해 노동자를 보호할 마땅한 규정이 없는 것이 사실입니다. 그렇다고 마냥 손을 놓고 있을 수는 없습니다. 감정노동에서 '진상' 고객의 무리한 요구나 언어적·물리적 폭력 등으로 심리적·육체적 고통을 당하고 있는 노동자라면 '산재신청'을 통해 대응해 볼 수 있습니다.

해당 업무와 관련하여 발생한 질병이라면 '정신적 질병'도 최근 산재로 인정되고 있습니다. 또한 경우에 따라서는 '진상' 고객의 무리한 요구를 적절하게 통제하고 소속 노동자를 보호하지 못한 사업주를 상대로 손해배상 등을 청구하는 방법도 있습니다.

현장에서 발생한 '진상' 고객의 갑질이 있을 때는 동료에게 알려 당시 상황을 파악할 수 있도록 대화 내용의 녹취나 영상촬영 등을 해두시기 바랍니다. 그리고 사업주에게 사실을 알려 보호조치를 요구하시고 이에 '좋게 좋게' 넘어가자며(고객을 향한) 무조건 '복종'을 사업주가 강요할 경우 대화 내용을 녹취해 두시는 것이 좋습니다.

산재신청방법 등 구체적인 대응 요령에 관해서는 노동안전문제를 다루는 노동·사회 단체에 상담을 요청해 보시기 바랍니다. 한국노총 법률원(☎ 1566-2020)이나 민주노총 법률원 그리고 대표적인 노동안전단체인 노동건강연대가 있습니다.

상담 사례 01

감정노동자의 정신적 스트레스는 산업재해에 해당

- 지역 : 부산
- 직원 : 300인 이상

- 업무 : 서비스직
- 날짜 : 2018. 05. 16

질문

현재 콜센터에 8년째 다니고 있습니다. 입사한지 1년이 채 되지 않을 때였습니다. 콜센터 특성상 고객의 말에 절대말 대꾸를 못하게 되어 있습니다. 심지어 인격적 모독을 들어도 먼저 전화를 끊게 합니다. 고객의 진상 짓에 조금만 저희 감정이 드러나도 회사는 무조건 저희에게 불친절 감점이라며 감점처리를 합니다. 감점이 되면 사번과 불친절 감점이라며 공개메세지를 띄웁니다.

감정표현이 억양으로 만들어 나도 그렇게 되면 진짜 마치 내가 나쁜사람이 된 듯한 기분이 듭니다. 그로인해 무조건 네네... 제잘못이 아닌데도 죄송합니다 등. 취객에... 욕설에... 장난전화에... 심지어 입에담기도 어려운 성희롱에도 기분나쁜억양까지 못 쓰게 하니 ㅠㅠ

하여간 요즘 흔히말하는 감정노동으로 인한 우울증입니다. 그전부터 마치 내가 노비가 된 기분에 월급은 박봉이고... 하루하루 천명이 넘는 고객들에게 시달리며 죽고 싶다는 생각이 머리를 떠나지 않았습니다.

그러다 어느날 온몸에 극심한 통증이 나타나기 시작해서 온갖 검사를 해도 정상이라고 나와 이병원 저병원을 전전하다 결국 우울증으로 인한 통증을 진단 받았습니다. 참엔 인정하고 싶지 않았지만 약을 첫하루만 먹었는데도 마치 갈비뼈가 다부러진듯 했던 통증이 말끔히 사라져 버리는 겁니다.

그때부터 8년간 약을 하루도 빠지지 않고 먹으며 치료중 입니다. 우울증도 치료가 가능하다고 하기에 희망을 가졌으나 전혀 호전이 되지 않았고 하루만 약을 먹지 않아도 제대로 걸을수가 없을 정도 입니다. 대학병원에 물어보니 통증을 동반한 우울증은 완치가 어렵다며 죽을때까지 약을먹어야 한답니다. 통증은 약을먹고 줄어 들었으나 우

울감이나 자살 생각은 머리를 떠나질 않습니다. 제생각에도 이회사를 관두지 않는 이상 호전이 될 것 같진 않습니다. 매일매일 반복적인 감정노동에 시달리니 치료가 되질 않는것 같습니다. 의사선생님도 다른일을 해볼것을 계속 추천하십니다. 저는 미혼에다가 혼자살고있습니다.

그런데 이나이에 별다른 기술없이 그만두면 당장 할 일이 없는 겁니다. 우울증 뿐만아니라 2년전 디스크까지 생겼습니다. 2년전에는 병가를 내고 물리치료와 약물치료를 하니 견딜만해 졌는데 현재 통증이 심해 신경주사까지 맞았습니다. 게다가 병가를 못쓰게회사에서 은근한 눈치와 압박을 하는 탓에 충분히 쉬어야 하는데 그러지도 못하겠네요. 둘다 완화되서 복귀하면 또다시 반복 되면서 병증만 심해갑니다. ㅠㅠ 살려면 이 회사를 나가는 방법 밖에 없는것 같은데...

- ❶ 이런사유로인해 퇴사신청시 고용보험 받게끔 회사에 처리를 해달라 말하면 되는건가요? 산재처리를 하는건가요?
- ❷ 그렇다면 고용보험 수급기간(6개월 인가요?)안에도 우울증이 완화되지않아 재취 없이 어려우면 저는 어떻게 해야 하는지요. 이러지도 저러지도 못하니 죽고싶은 생각밖에 안드네요.
- ❸ 정신과에서 우울증으로 인한 영구적근무능력상실 등을 이유로 순수연금인가 그것도 가능한지요?

긴글 읽어주셔서 감사합니다.

우선 정신건강 문제를 산재 인정받기 위해서는 '증거'의 수집이 우선되어야 합니다. 가령 지속적으로 반복되는 상담자들의 폭언, 욕설, 성희롱적 발언 등에 대한 기록이나 녹취가 필요할 것이며 사측으로부터 이와 같은 자료의 협조가 여의치 않을 경우 귀하가 직접 해당 내용을 기록해 두는 것도 필요합니다. 다음으로 부당하다 판단되는 고객의 항의성 글이나 문자 등도 확보해 두시면 좋겠습니다.

다음으로 우울증 등 정신건강의학과 전문의의 진단이 기본적으로 필요하며 귀하의 상태에 대한 자세한 기술과 함께 업무환경에 대해서도 상세하게 기술하시는 것이 좋습니다. 산재신청 시점에서 귀하가 업무를 제외하면 특별하게 해당 정신건강 피해를 입은 이유가 없다는 점을 강조해야 합니다. 가령, 이혼이나, 과거 병력, 부모나 가족의 사망, 경제적 곤궁 등으로 업무 이외에 해당 질병의 발병 요인이라 볼 수 있는 환경적 요소가 있다면 조금 불리합니다.

우선 심리적 안정을 취하시고 위의 답변내용에 따라 증거수집과 병원진단 등을 확보하신 후 산재신청을 하시기 바랍니다. 또한 과정에서 사업주의 협조가 원활하지 않을 가능성이 있는 만큼 이를 염두에 두시는 것이 좋겠습니다. 회사 내에서 해당 사유로 산재 신청을 하는 것에 대해 조금은 튀는 사람 등으로 취급하는 경향이 있을 수 있으나, 이는 전적으로 감정노동으로 인한 우울증이 얼마나 심각한 질병인지, 해당 근로자의 고통이 얼마나 심한지를 아직 우리 사회가 인식하지 못한 것일뿐 귀하의 잘못이 아닙니다.

귀하의 대응과정에 확신과 자신감을 가지고 대응하시기 바랍니다. 필요하다면 산재신청 전에 서울노동권익센터나 '마인드프리즘' 등 심리상담이 가능한 기관에서 심리상담을 통해 심리적 안정을 취하시는 것도 좋겠습니다.

실업급여 수급과 관련해서는 현 상황에서 귀하가 단순히 질병을 사유로만 퇴사할 경우 실업인정은 어렵습니다. 우선 해당 질병으로 귀하의 사업장에서 귀하가 담당하는 업무를 수행하기 어렵다는 의사의 객관적 소견과 함께 해당 사업장의 사업주가 사업장의 사정상 귀하에게 병치료에 필요한 휴직을 보장하거나, 질병에 영향을 주지 않는 다른 보직으로 전환이 어렵다는 확인서를 써준다면 귀하가 자발적으로 이직하더라도 실업인정이 가능합니다.

답변

안녕하세요. 노동OK를 운영하는 한국노총 부천상담소입니다.

최근 들어 요양보호사, 텔레마케터, 간호사 등 감정노동자의 고충이 사회적 이슈화되면서 정신건강 문제를 산업재해로 인정하는 사례가 나오고 있습니다.

귀하의 질병이 귀하가 현재 담당하고 있는 업무에서 기인하여 발병했거나, 악화되었다는 의사의 객관적 소견이 있다면 충분히 산재신청을 시도해볼 수 있습니다.

상담 사례 02

판매서비스 업종을 중심으로 최근 사회적으로 문제가 된고객의 갑질에 대한 대응 방법

- 지역 : 수도권
- 직원 : 300인 이상
- 업무 : 서비스업
- 날짜 : 2018. 7. 3

질문

백화점에서 근무를 하고 있습니다. 직영이고요 구매한 물건을 사용하고도 일방적으로 반품을 요구하는 고객의 요청을 거부하자 해당 고객이 구내에서 책임자를 콜 하라며 소란을 피웠습니다. 엠디가 해당 고객에게 사과를 하고 고객 응대에 대해 문제삼으며 오히려 절 갈구더라고요. 명확하게 규정상 사용한 물품에 대한 환불은 제품의 하자가 아니고서는 반품이 불가능한데도 말입니다. 이런 경우 어떻게 대응해야 하나요?

답변

안녕하세요. 노동OK를 운영하는 한국노총 부천상담소입니다.

최근 개정되어 오는 10월부터 시행되는 산업안전보건법 중 감정노동자 보호에 관한 내용(제 26조의 2)에 따르면 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 근로자가 고객의 폭언 등으로 인해 고객 응대 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 의무화 하였습니다. 사업주가 해당 조치를 이행하지 않을 경우 1,000만원 이하의 과태료를 부과 받게 됩니다.(동법 제72조제3항제1호의2) 또한 사업주는 그러한 요구를 이유로 하고, 그 밖에 불리한 처우를 할 수 없도록 했습니다(동법 제26조의2제3) 따라서 고객의 폭언이나 과도한 요구, 폭력행위 등에 직면할 경우 사업장의 사업주나 상급자에게 명시적으로 업무의 일시적 중단이나 전환등을 요구하시어 갑질고객과의

귀하의 분리를 요구하시기 바랍니다. 또한 추후 고객의 갑질 행위등을 입증 할 수 있도록 대화 내용등을 휴대전화로 녹취하여 보관해 두시기 바랍니다.

상담 유형 09

청년 노동

임금 노동과 자영업이라는 이분법적인 기준으로 지위를 판명하기 어려운, '경계에 서 있는 노동'이 빠른 속도로 늘어나고 있습니다. 청년유니온(2018)의 분석에 따르면 전체 청년 취업자 중 안정적인 고용관계가 성립되어 있지 않고, 노동법의 적용으로부터 배제 된 비전형 노동자의 규모는 58만 5천 명에 육박합니다.

장지연(2017)은 오늘날 디지털 기술의 발달이 '지배하되 책임지고 싶지는 않은' 자본의 속성에 날개를 달아주고 있다고 지적합니다. 과거 산업자본주의 시대에는 노동자들을 대공장에 모아놓고 위계적 질서 속에 생산노동에 종사하게 하였으나, 오늘날에는 이런 방법을 사용하지 않더라도 자본의 노동에 대한 지배를 관철할 다른 방법들이 무수히 생겨나고 있다는 것이지요. 이를테면 노동력의 수요자가 플랫폼에 자신이 요청하는 과업을 제시하고 이에 프리랜서가 응답하는 방식의 노동력 교환은 이제 너무도 자연스러운 모습이 되었습니다. 이와 같은 노동력의 교환은 전통적 의미의 '계약기간', '근무지', '통상 근로시간' 등의 법적 구속을 받지 않습니다.

디지털 자본주의에서 발현되는 노동의 변화 양상을 첨단에서 맞닥뜨리고 있는 것은 오늘날의 청년 노동자입니다.<서울청년정책LAB>

상담사례에 기반하면 청년 노동의 가장 대표적인 문제는 최저임금 미지급, 주휴수당

미지급등 사용자의 기초고용질서 위반 문제입니다. 생계로서 알바 노동에 임하는 이들에게 사업주들은 너무도 쉽게 주휴수당이나 최저임금을 무시합니다.

다음으로 학생과 노동자, 수험생과 노동자, 수습근로자(인턴)과 노동자라는 경계 때문에 근로기준법을 통해 정당한 권리를 보호받지 못하는 경우도 허다 합니다. 대학생 조교, 고시원 총무, 배달원등이 대표적인데요, 이들은 열정페이로 강요당하거나 사장님의 지시로 일하다 다치고도 산재보상을 받지 못합니다. 근로자가 아니라는 이유 때문입니다.

마지막으로 청년 노동자들중 상당수가 기업의 불공정한 채용과정이나 불합리한 갑질에 상처를 입습니다. 취업하기가 하늘에 별따기인 상황에서 채용과정에서 기업이 힘의 우위를 가지고 채용공고를 마음대로 변경하거나, 회사 사정으로 채용 후 일방적으로 채용을 취소하는 행태가 대표적입니다.

퇴직금 근로일수 산정의 기준인 계속근로기간에 포함된다고 알고 있어서 퇴직금 지급 요청을 했습니다. 그러나 회사에선 9~12월의 기간은 학교와 연계해서 진행한 내용이기 때문에 교육 기간으로 산정하여 근로기간으로 볼 수 없기 때문에 퇴직금 지급 이유가 없다고 합니다. 하지만 저는 인턴으로 시작한 8월부터, 다른 근로자들과 전혀 다를 바 없이 제 맡은 분야에 대해서 근로활동을 하였습니다.

저에게 배정된 사수도, 업무 관련하여 따로 받은 교육도 없기 때문에 저는 이 기간을 교육기간이라고 생각하지 않으며 또한 이 게시판에서 찾아보았을 때도 실질적으로 다른 근로자와 같이 업무 지시를 받아 근로하였으면 근로기간이라고 설명이 되어있는 것을 확인해서 여쭙습니다. 답변 부탁드립니다!

답변

안녕하세요. 노동OK를 운영하는 한국노총 부천상담소입니다.

2017년 9~12월까지의 근로제공 기간 동안 회사가 학교와 연계하여 인턴이라는 신분으로 근로 제공 했다 하셨는데 해당 기간이 정상적인 근로계약상 근로제공 기간이라면 해당 기간의 명칭 여부와 무관하게 계속근로기간으로 볼 수 있습니다.

대법원은 판례를 통해 근로기준법상 근로자인지 여부는 그 계약의 형식에 관계 없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하는 것이라 해석합니다. 이에 근거하면 산학인턴이나 교육실습생등의 명칭에도 불구하고 그 실질이 사실상 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 경우라면 근로자로 볼수 있고 해당 기간은 계속근로기간에 포함해야 할 것입니다.

노동부 역시 행정해석(고용평등정책과-203)을 통해 “동일한 사업장에서 동일한 내용의 업무를 반복적으로 수행하면서 근로계약만을 형식적으로 반복 갱신한 것에 불과하다면 전 근로기간을 계속근로기간으로 산정하여 계속근로기간 1년에 대하여 퇴직금을 지급하여야” 한다고 해석하고 있습니다.

상담 사례 01

대학생 산학 인턴기간 계속근로기간에서 제외

- 지역 : 수도권
- 업무 : 과학기술 서비스
- 직원 : 300인 이상
- 날짜 : 2018. 8. 6

질문

2018년 8월 3일부로 사정이 생겨 퇴직한 청년입니다.

저는 대학생 신분일 때 회사에서 작년 8월 2일부터 8월 말까지 인턴으로써 근무했고, 9월부터 12월까지는 회사와 학교와 연계하여 인턴으로 근무했으며, 금년 1월부터 8월 3일까지는 정규직으로써 근무했습니다. 제가 찾아본 바로는 인턴, 아르바이트도

다만 법령에 근거하여 한시적인 정부재정을 통하여 취업취약계층에 일자리 제공 목적으로 진행된 사업기간이라면 이는 계속근로기간에서 제외해야 한다는 예외를 인정했던 만큼 귀하의 산학인턴 기간이 정부재정을 통한 취약계층의 일자리 제공 목적의 한시적 사업이 아니라면 해당 기간은 통상의 근로기간으로 퇴직금 산정시 산입해야 할 것으로 판단됩니다.

이 경우, 회사와 협의를 통해서 이제 곧 받지못한 임금체불액을 받게되는데요. 말씀드린바와 같이 기본급+고정연장수당 외 다른수당은 없습니다. 포괄임금제구요. 토요일은 휴일이므로 포괄임금제여도 특근비가 포함되어야 하는거 아닌가요? 그럼 제가 받아야 할 금액은 기본급+고정연장수당+특근수당=월급이 되는게 아닌가요? 포괄이면 연장시간은 연장시간따로, 특근시간은 특근시간 따로 해서 기본급+고정연장수당+특근시간 만 계산하는거아닌가요? 회사에서는 무조건 시간으로만 계산하고있습니다. 특근+잔업을요. 즉, 고정연장수당을 주로하고, 특근이 2시간이면 고정연장수당에 2시간을 포함시켜버려서 줍니다. 이게 맞는방법인가요?

상담 사례 02

최저임금 위반

- 지역 : 수도권
- 업무 : 제조업
- 직원 : 50인
- 날짜 : 2018. 7. 20

질문

안녕하세요. 작년에 청년내일채움공제로 입사한 사람입니다. 임금은 포괄임금제고, 주 5일 40시간일하고 있고, 잔업 및 특근은 있을때도, 없을때도 있습니다.

- ① 회사가 최저임금을 주지 않습니다.
- ② 17년 들어서 연봉계약서를 작성을 하지않았구요.
- ③ 본인은 청년내일채움공제 가입자로, 기본급이 16년도 최저임금 기준 110%가 되어야 하는데 최저임금 미달로 이것마저 지불이 안됩니다.
- ④ 이미 노동청에 한번 찢린 회사임(신고가 아닌 그냥 찢린것정도...?)
- ⑤ (질문) 포괄임금제인데 기본급과 고정연장수당 만 받아요, 토요일에도 일 많이 했는데 주5일제 회사인데도 불구하고 특근수당을 안주네요.

답변

안녕하세요. 노동OK를 운영하는 한국노총 부천상담소입니다.

포괄임금계약 내용을 살펴봐야 정확한 답을 드릴 수 있습니다만, 고정연장근로시간을 월 특정시간으로 정하고 이에 따라 연간임금총액을 정했다면 해당 고정연장근로시간, 가령 “사용자는 근로자에게 월 40시간의 초과근로를 명할 수 있다.”, “근로자는 회사의 사정에 따라 월 40시간 이내의 범위에서 초과근로를 할 수 있다.”라는 내용으로 초과근로를 약정했다면 해당 40시간을 채우지 못했다 하여 임금공제할 수 없습니다. 토요일근로의 경우 별도로 유급휴일로 정한바 없다면 특근으로 중복가산하여 초과근로가산이 적용되지 않습니다. 최저임금 미만으로 급여를 지급할 경우 이는 최저임금법 위반이 됩니다. 따라서 당연히 기존 임금계약한 최저임금의 110%에 해당하는 급여액을 기준으로 차액의 청구가 가능합니다. 청년내일채움 공제가입 이후 약속한 최저임금액의 110%에 해당하는 임금에서 사용자가 임의적으로 감액하던지, 체불하여 해당 임금액을 지급하지 않는 경우 청년내일채움 공제 중도해지 사유가 됩니다. 다만 우선 지급한 것은 사용자가 체불한 임금액의 지급을 청구하는 것인 만큼 체불임금액을 지급받으시고 기업의 태도를 보고 청년내일채움공제 지속 가능여부를 판단해 보셔야 합니다.

상담 사례 03

채용갑질

- 지역 : 수도권
- 직원 : 100~299인
- 업무 : 제조업
- 날짜 : 2018. 3. 21

질문

회사의 갑작스러운 조직 변경으로 인해 합격이 취소되어 노동위원회에 제소하였습니다. 심문회를 가서 소명해야 하는데 이럴 경우 승소할 수 있을 지, 어떤 점을 어필해야 할 지 상담 부탁드립니다.

합격 통지 : 최종면접 및 유선으로 합격을 통지 받았고, 연봉 협상을 위해 서류를 제출할 것을 이메일로 요청 받았습니다. 희망연봉 제시 및 경력 증명서 원천 징수서 등을 제출하였습니다. 합격 통지라는 이메일은 따로 없었으나 최종면접에서 입사일, 구체적인 업무 지시, 출퇴근 등에 대해 사장 및 인사부 직원과 협의하였습니다.

합격 통지 및 서류 제출 이후 새로 오는 부사장과 추가 면접을 봐야 한다하여 화상통화로 면접을 보았습니다. 함께 일할 사람이니 미리 얼굴을 익히는 정도가 될 것이고 입사 여부에는 문제가 없을 것이라고 했습니다.

새로 오는 부사장 면접 후 일주일 후 유선을 통해 회사 조직이 변경될 예정이라고, 채용 프로세스가 늦어질 수 있다는 통보를 받았습니다. 업데이트가 있으면 연락을 주겠다고 하고,

그로부터 한 달이 지나도록 연락이 오지 않아 연락을 취하니 조직 변경으로 인해 채용 중이던 포지션을 더이상 채용하지 않기로 했으며 채용을 취소하게 되었다고 통보 받았습니다.

답변

안녕하세요. 노동OK를 운영하는 한국노총 부천상담소입니다.

채용이 내정된 상황에서 사용자가 사업장 사정에 따라 본채용을 거부한 것으로 이 경우 해고에 해당할 수 있습니다.

따라서 사용자의 본채용 거부 사유에 대한 정당성을 판단한 후 부당한 채용 거부 또는 취소라면 이에 대해 손해배상을 청구하거나, 무효임을 주장하여 근로자로서의 지위를 확인하는 소송을 제기할 수 있습니다.

상담내용상의 정보로는 사업장의 조직개편에 따른 귀하에 대한 본채용 거부 혹은 채용 취소로 보이는데 이 경우 근로기준법의 해고의 정당성 법리에 따라 경영상의 필요성이 정당성이 있는지?에 대해 살펴야 할 것입니다.

따라서 사업장이 경영상 위기에 처하여 귀하의 채용을 통해 담당하게 하려는 부서의 폐지를 결정하고 기타 부서에 귀하를 배치하는데도 어려움이 있는 상황등이라면 본채용거부 혹은 채용취소의 정당성이 인정될 여지가 있습니다.

그러나 단순히 귀하를 채용하여 투입하고자 하였던 부서에서 조직개편으로 귀하의 업무를 대체할 기존인력을 재배치 하는 등의 상황이라면 이는 경영상의 필요성이라 인정되기 어려울 것이며 부당해고로 볼 수 있을 것입니다.

상담
유형 10

특수고용노동자

특수고용직이라고 하는 노동자들이 있습니다. 노동자처럼 일하면서도 계약 형식은 사업주와 개인간의 도급계약으로 일하는 것을 의미합니다. 화물차 운전기사, 캐디, 통신업체의 현장 출동 설치기사, 학습지 강사 등이 대표적입니다. 이들 직종에서는 정식 노동자로 고용계약을 맺을 수도 있지만 대부분의 노동자들이 특수고용직으로 일합니다. 화물차 운전기사나 통신업체 현장 출동 설치기사는 개개인이 사업자 등록을 하기 때문에 사장님인 경우도 있습니다.

형식상 정식 노동자가 아니므로 산재보험의 적용 대상이 아니고 퇴직금도 없습니다. 임금을 못받거나 부당하게 해고 당하더라도 고용노동부에 임금체불 진정이나 지방노동위원회에 부당해고 구제신청등을 통해 도움을 받을 수도 없지요. 왜냐하면 이들은 근로기준법상 근로자가 아니기 때문입니다. 다행이 최근에는 특수고용직에 산재보험 등에서 노동자 지위를 부여하는 제도가 추진되어, 대한민국에서는 몇 개 직종에 한해 산재보험의 가입 대상이지만 요건이 꽤 까다롭습니다.

내용은 사용자의 지휘감독을 받으며 임금을 목적으로 근로를 제공하는 노동자가 확실한데, 형식상 화물차를 가지고 있고, 밖에서 대부분의 작업을 하여 근태관리가 어렵고, 건당 수수료를 받기 때문에 근로기준법상 근로자가 아닙니다. 이러한 근로형태는 경제적으로 우월한 지위에서 회사가 정한 것인데도 말입니다. IMF 외환위기로 경제 위기가 가속화되면서 기업은 정식 고용에 따른 인력관리비를 줄이기 위해 고용형태를 특수하게 만들어 노동력은 착취하고 사용자의 책임은 회피하고 있습니다. 최근에는 우버 기사나 배달의 민족등 배달앱에 등록되어 배달 노동을 하는 노동자처럼 기술의 발달로 형성된 노동시장에서 일하는 이들도 특수고용직으로 볼 수 있습니다. 무엇보다 문제가 되는 것은 이들의 노동자성이 부정되기 때문에 스스로 뭉쳐 사용자와 협상해서 근로조건을 끌어 올릴 수 있는 단결권, 즉 노조만들 권리가 없다는 점입니다. 정말 특수하게 차별받는 노동자가 아닐 수 없습니다.

상담
사례 01

보험설계사에 대한 수당 미지급 사례

- 지역 : 대구
- 직원 : 300인 이상
- 업무 : 금융
- 날짜 : 2018. 10. 24

질문

보험설계사로 근무하고 있습니다. 보험계약을 하면 수당을 받습니다 분급으로 매달 나오죠. 수당을 받을 시 3.3%세금을 떼고 받습니다
근로자가 아니기에 4대보험도 없습니다
출근을 안한다는 이유로 수당을 미지급하는게 정당하나요?

답변

안녕하세요. 노동OK를 운영하는 한국노총 부천상담소입니다.

회사와의 위촉계약상 출근여부와 수당을 연계하여 지급여부를 정한 규정이 있다면 그에 따라 출근하지 않을 경우 지급하지 않을 수 있을 것이나 별도의 약정이 없다면 귀하가 보험계약을 성사시켜 지급받기로 정한 수당을 사용자가 출근여부에 따라 지급을 미룰 수 없습니다.

다만 귀하의 경우 보험계약 성사에 따라 지급받기로 정한 보수액을 임금으로 해석하지 않아 관할 고용노동지청에 임금체불 진정의 형태로 대응하기 어려운 현실이 있습니다. 이 경우 민사상으로 대응하셔야 하는데 보험 위촉계약서를 근거로 사용자에게 지급을 요구하시는 내용증명을 발송하시고 지급을 계속하여 거부할 경우 지급을 청구하는 지급명령 등으로 대응하시기 바랍니다.

상담 사례 01

골프장 캐디의 근로자성

- 지역 : 수도권
- 업무 : 서비스
- 직원 : 300인 이상
- 날짜 : 2018. 4. 13

질문

안녕하세요, 국내 유명 기업이 소유한 양평의 컨트리 클럽에서 근무했던 캐디입니다. 해당 기업이 직접 채용조건을 제시하여 캐디로 입사했고, 캐디마스터라는 사람을 통해 근무지시를 받고 출퇴근 시간이 정해져 전속으로 근무했습니다. 기본급은 없었고, 손님들의 캐디피를 주 수입원으로 하여 급여를 지급받았습니다. 4대보험은 가입되지 않았습니다. 근로조건의 열악해서 2년전인가? ○○노총 산하 공공운수노조에 가입했습니다. 특별하게 도드라진 활동을 하지는 않았습니다. 최근 손님의 저의 캐디 서비스에 대해 불만을 표시한 것을 빌미로 해고를 당했습니다. 공식적인 통보 없이 캐디마스터가 구두로 퇴사를 요구했고 이를 거부했더니 출근표에 임의적으로 퇴사라고 기재하였습니다. 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 했는데 사측에서 부당해고가 아니라고 주장하는 논리가 웃깁니다. 제가 근로자가 아니어서 부당해고 구제신청의 자격이 없다는 겁니다. 정말 황당하네요. 저는 어떻게 대응해야 할까요? 답변 부탁드립니다.

답변

안녕하세요. 노동OK를 운영하는 한국노총 부천상담소입니다.

근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 그 계약이 민법상의 고용계약이든 또는 도급계약이든 그 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 합니다.(대법원 1996.7.30 선고 13432 판결5) 등 참조) 따라서 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회 보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은, 사용자가 경제적으로 우월한 지

위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 되겠지요(대법원 2006.12.7. 선고 2004다 29736 판결 참조).

우선 귀하의 경우에는 근로자성을 인정받는 것이 가장 중요합니다. 사용자가 근로기준법에서 정한 해고의 서면 통보를 하지 않았고, 사유 또한 근로기준법 제 23조가 규정한 합리적 이유가 있다 보기 어려워 해고의 정당성을 인정받기는 어려울 것으로 보이기 때문입니다. 먼저 회사가 귀하에 대해 직접 사업장 명의의 모집공고를 통해 귀하와 같은 캐디 노동자를 모집했고, 합격 후에도 직접 직무교육을 실시하고 근무배치를 하고 귀하에 대해 근무지시를 한 캐디마스터 등이 회사 소속이라면 사용자가 귀하의 업무에 대해 전반적으로 지휘감독한바가 인정될 것입니다.

또한 업무규정등을 통해 복장이나 용모, 언행등 기본준수사항을 정하고 있는지?를 검토할 필요성이 있습니다. 이러한 규정에 따라 캐디 노동자를 통솔하고 있다면 이 역시 회사에 고용된 근로자임을 인정하는 주요 근거가 될 것이기 때문입니다.

또한 회사가 관리하는 업무 배치에 따라 귀하가 자신이 원하는 내장객을 선택하는 등의 자율성이 없고, 비는 시간에 다른 골프장에서 캐디 업무를 수행할 수 없었다면 이 역시 전속성으로 볼 수 있어 근로자성을 인정받는데 유리한 조건이 됩니다

회사측은 캐디에게는 기본급이 정해져 있지 않을 뿐만 아니라 근로소득세를 납부한 바가 전혀 없으며, 의료보험 · 산업재해보상보험 · 고용보험 등의 적용을 받지 못하고 있으므로 근로자로 볼 수 없다고 주장할 가능성이 높습니다.

이에 대해서는 저희가 앞서 제시해 드린 대법원 판례를 기준으로 기본급이나 고정급이 정해져 있는지 여부에 따라 근로자 여부가 판가름나는 것은 아니라는 점을 어필하시면 되겠습니다.

실제 노동위원회에서는 골프장 캐디 노동자가 기본급이 없고 기타 각종 보험적용을 못받기 때문에 근로자가 아니라는 사용자의 주장에 대해 골프장업계의 특성상 기본급이나 고정급을 정할 수 없는 사정에 연유하여 기본급이나 고정급을 정하지 못하고 있어 관행상 도급제 근로자로 볼 수 있으며 당해 법률의 목적에 따라 그 적용범위를 달리하고 있는 점에 비추어 볼 때 위와 같은 보험적용 여부만으로 근로자 여부를 판단하는 것은 적절치 못하다 할 것(지노위 2000부노104)이라고 사용자의 주장을 배척하고 있습니다.

상담
유형 11

부당노동행위

미국의 오바마 대통령은 그 유명한 2015년 미국 노동절 연설에서 노동운동이 없었으면 오늘의 미국은 없었으며 미국의 중산층을 튼튼히 하는 데 노조의 지속적인 역할이 필요하다고 말했습니다. 또한 노동절을 기념하는 보스턴 연설에서는 “노조나 노동운동이 없는 나라의 노동자는 아무런 보호장치도 없이 끔찍한 착취와 고통에 무방비로 노출돼 일을 하고 있었다”며 노동조합과 노동조합 운동의 역할을 강조한바 있습니다.

그러나 한국에서는 정반대의 현실이 벌어지고 있었습니다. 당시 박근혜 대통령은 해마다 무역의 날에 수출기업에 대한 치하연설은 빼놓지 않고 있으나 노동절에 노동자들을 격려하는 연설은 단 한 차례도 하지 않았고 당시 집권당인 새누리당 김무성 대표의 “대기업 강성노조가 휘두르는 쇠파이프만 없었다면 국민소득 3만달러를 넘겼을 것”이라며 연일 노조 혐오를 부추기는 발언을 했습니다.

“내 눈에 흠이 들어가기 전에 노조는 안 된다”는 창업자 이병철 회장의 일갈은 삼성의 무노조 경영의 상징이었습니다. 그의 아들인 이건희 전 삼성그룹 회장은 창업자의 눈에 흠이 들어가고도 노동조합을 인정하지 않았죠. 삼성은 '한가족협의회'라는 노사기구를 통해 노동자들을 관리했습니다. 근로자 협의위원이 회사의 구조조정에 합의하고 그 대가로 국무총리상을 수상하는 역설적 상황이 발생하기 합니다.

최근 검찰은 삼성그룹의 부당노동행위 수사 중간 발표를 통해 장기간에 걸쳐, 조직적 체계적으로 부당노동행위의 조직범죄를 저질렀다고 발표했습니다. 국내 굴지의 최고 재벌 그룹이 이정도 인데 일반 기업에서는 노동조합에 대한 혐오정서는 말도 못할 것입니다.

노동현장에서 일상적으로 벌어지는 노조탄압과 부당노동행위의 사례를 짚어 보았습니다.

상담
사례 01

노조활동에 대한 지배 · 개입

- 지역 : 수도권
- 업무 : 공공행정
- 직원 : 50~99인 미만
- 날짜 : 2018. 09. 28

질문

노조에 가입 후, 나의 권리를 찾기 위하여, 미지급 법정수당 및 미지급 퇴직금에 대하여 단체소송을 진행하며, 부당노동행위에 대하여 노동 위원회에 민원을 제기 후 사측과 화해를 하였지만 여전히 불이익을 줍니다. 간략하게 내용을 적어보자면

① 내가 속한 팀의 근무시간 변경

정부에서 근무시간 변경에 대한 공문이 내려왔지만 강행규정은 아닙니다. 그런데도 내가 속해 있는 이유만으로 우리팀에만 그 공문 내용을 적용하여 다른팀에 비하여 1시간 늦게 출근 하고 1시간 늦게 퇴근합니다. 1시간 늦게 퇴근하게 됨으로써 금전적 손해가 발생합니다.

② 임금차감

노조단체협약에는 임금저하는 없다고 명시되었음에도 불구하고, 그동안 지급하던 시간외 수당을 제외하였습니다.

③ 업무 외 시간(퇴근 후)에 대한 제재

비노조원들이 매달 회식을 하거나 일과 후 노조원과 술 및 밥 등을 하다가 발각되면 사무실에서 호출 또는 전화를 하여 혼을 냅니다.

④ 퇴사 압박

약 1달간의 대기발령 - 7월달 폭염인때에, 에어컨이나 선풍기도 없는 컨테이너 박스 안에서 대기 시키다가 일방적으로 보직변경
회사측에선 이러한 불이익이 모두 저 때문이라고 회사 동료들에게 말을 하며, 제가 사표를 내면 모든것이 원래대로 돌아간다고 퇴사에 대한 압박을 줌
위와 같은 불이익을 당하고 있음에도 불구하고 어디에 민원을 제기해야할지, 위와 같은 사안들이 위법성이 있는지를 몰라 자문을 구하고자 글을 씁니다.

답변

안녕하세요. 노동OK를 운영하는 한국노총 부천상담소입니다.

- ① 원칙적으로 소정근로시간의 변경은 취업규칙의 불이익 변경에 해당하는 만큼 근로기준법 제 94조의 취업규칙 불이익 변경 절차를 거쳐 근로자 과반이상의 동의 혹은, 근로자 과반이상이 가입된 노동조합이 있는 경우 노동조합의 동의를 얻어 시행해야 합니다. 따라서 해당 취업규칙 불이익 변경 절차를 거치지 않았다면 소정근로시간의 변경을 무효라고 주장할 수 있습니다.
- ② 일반적으로 근로자가 연장 또는 휴일근로를 희망할 경우 회사에서 반드시 이를 허가하여야 할 의무는 없지만, 특정 근로자가 파업에 참가하였거나 노조활동에 적극적으로라는 이유로 해당 근로자에게 연장근로 등을 거부하는 것은 해당 근로자에게 경제적 내지 업무상의 불이익을 주는 행위로서 부당노동행위에 해당할 수 있습니다.(대법 2006도388, 2006.09.08)
- ③ 노동조합 조합원들과 노동조합에 가입하지 않은 근로자의 교류에 대해 질책하는 사용자의 행위는 노조법 제 81조 제4호의 부당노동행위로 볼 수 있습니다. 노조법 제 81조 제4호는 “근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위”에 대해 부당노동행위로 규정하고 동법 제 90조에 따라 이를 위반한 자에 대해서는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 정하고 있습니다. 일반적으로 노조법 제 81조의 제4호에서 말하는 개입은 사용자가 노동조합 조직에 대해서 지도적 역할을 하는 정도는 아니지만 사용자의 조합활동에 대한 일반적인 간섭이나 방해를 의미합니다.
사용자가 노조원과 접촉한 비노조원에 대하여 구체적으로 어떤 발언을 통해 질책했는지 살펴봐야 정확한 부당노동행위 성립 여부를 판단할 수 있겠습니다만 노조활동이 일환으로 노조원들이 비노조원을 접촉하는 과정에서 노조원과 접촉한 비노조원에 대해 사용자가 노조에 가입하지 말 것을 권유하거나, 노조원과 접촉시 인사상 불이익을 줄 것등을 통해 압박을 가하고, 노조혐오가 담긴 발언(가령, 노조가 생기면 회사가 망한다는 등)을 하였다면 이는 명백한 부당노동행위가 될 것입니다. 중앙노동위원회는 노조 결성 사실 인지 후 직원들을 대상으로 지속적으로

반노동조합적 발언을 행한 사용자에 대해 부당노동행위로 판정한바 있습니다.(중앙2015부해1056 부노193)

- ④ 1달간의 대기 발령 사유가 노조활동 때문이거나 합리적인 사유가 없이 이뤄진 것이라면 이는 명백한 부당징계에 해당합니다. 따라서 이에 대해서는 지방노동위원회에 부당징계구제신청을 제기하여 대응하실 수 있습니다.

상담 사례 02

노동조합 활동을 이유로 한 차별

- 지역 : 수도권
- 업무 : 금융업
- 직원 : 300인 이상
- 날짜 : 2018. 10. 27

질문

안녕하세요, 수고가 많으세요.

저희 회사 노동조합은 현재 10명 남짓으로 조합원이 활동하고 있으며, 상대적으로 힘이 없는 명맥만 유지하는 조합입니다. 회사는 대부분 조합원 간부들에게 인사고가를 현재희 낮게 주거나, 입사시 발령받은 부서로 부터 배제하고 경력과 무관한 부서로 발령을 내고 그부서에 아래 직급과 직책에 맞지 않는 업무를 시킨다거나, 또한 본인 보다 낮은 직책의 사람에게 업무보고 하도록 하고 있는데, 이경우 부당노동행위가 성립되는지요? 부당 노동행위로 본다면, 법적인 근거는 어떻게 되는지 도움을 요청드립니다. 특히 현재 본인보다 낮은 직책의 사람에게 업무고를 하도록 업무배치를 하는데, 어떻게 대응을 해야 할까요?

답변

안녕하세요.. 노동OK를 운영하는 한국노총 부천상담소입니다.

노동조합법 제81조 제1항에 따라 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위라고 해서 부당노동행위로 보고 금지하고 있습니다. 따라서 <노동조합 활동을 이유로 사용자가 불이익한 취급을 한 것>이 명확할 때 부당노동행위가 성립됩니다.

부당노동행위가 발생한 경우 가장 흔히 쓰이는 구제방법은 지방노동위원회 구제신청과 지방고용노동관서의 진정입니다. 만약 부당노동행위로 판명이 난 경우는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금을 과할 수 있습니다.(노조법 90조)

상담 유형 12

손해배상과 위약예정의 근로계약

편의점에서 일했는데요. 6개월 일하기로 했는데 사장님이 하도 갈귀서 2개월 만에 그만두려고 말씀 드렸더니 6개월 다 못채웠다고 3개월치 월급을 깎는 거예요. 후임구 하려면 손해가 막심하다고요.

근로계약에 그런 내용이 있다고 막 협박하고 그래서 6개월 채워서 그만두려니까 마지막 달 월급을 또 안줬어요. 막 따졌더니 너가 일할 때 물건 로스나고 음식 처먹은거 깎 거니까 마지막달 월급은 없다고 그러더라고요. 일하는 동안 유통기한 지난 삼김이나 샌드위치를 먹어도 좋다고 사장님이 그랬거든요. 근데 졸라 웃겨요.

저희 한국노총 미조직비정규 사업단 부천상담소는 연중 예비직장인 교육을 실시합니다. 미래의 예비 노동자인 학생들을 상대로 노동인권교육을 통해 노동자에 대한 우리 사회의 편견을 바로 잡는 동시에 실질적으로 경제활동 현장에서 맞닥뜨리게 될 임금

체불이나 해고, 사업주의 폭행이나 성추행등의 문제에 대해 법적 대응 방법을 미리 교육하여 자신의 권리를 지킬 수 있도록 하기 위함입니다. 거기에서 가장 많이 나오는 하소연입니다. 실제 예비직장인 교육을 나가면 강의를 듣는 학생중 상당수가 용돈벌이나 가족 부양등 생계의 문제 등 다양한 이유로 아르바이트 노동을 하고 있습니다. 대부분의 학생들은 프랜차이즈 커피전문점이나 패스트 푸드점, 그리고 편의점등에서 아르바이트 노동을 하는데요. 거기에서 겪는 가장 큰 애로사항이 바로 위약예정의 근로계약과 손해배상 약정이었습니다.

근로기준법 제 20조는 “사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.”고 정하고 있으며 이를 위반한 사용자에게 동법 제 114조의 처벌조항을 근거로 500만원 미만의 벌금에 처합니다.

이는 사용자와 근로자 사이에 위약금이나 손해배상을 예정한 근로계약을 용인할 경우 경제적 강자인 사용자가 임의적으로 손해배상액을 주장할 여지가 크고 약자인 근로자는 손해배상금이나 위약금을 이유로 강제근로를 하게 되어 헌법이 보장한 직업선택의 자유가 가로막히게 되기 때문입니다.

일정 의무재직간을 두고 이를 위반할 경우 임금액의 일부를 지급하지 않는다는 조항이 대표적인 위약예정의 근로계약에 해당합니다. 특히 아르바이트 노동시장이나 학원 교육업계에서는 사용자가 근로자의 퇴사를 막고 퇴직시점에 노동자의 마지막달 임금이나 퇴직금을 가로채는 수단으로 악용되기도 합니다. 여기에 더해 재직중 근로자가 사업장에 손해를 끼쳤다 하여 손해배상을 청구하겠다고 협박하는 일도 비일비재 합니다. 근로자가 사용자에게 고의로 손해를 끼친 경우가 아니라면 근로자가 통상적으로 근로를 제공하는 과정에서 사소한 실수를 발생시키더라도 손해배상의 책임을 지지는 않습니다. 제조업 생산직 근로자가 불량률 냈다 하더라도 사용자를 엿먹이려는 고의가 아니라면 임금에서 불량 개수만큼 임금을 공제할 수 없는 것입니다.

다만 근로자가 고의로 사업주에게 손해를 입히거나 근로자의 과실로 사용자가 여러차례 주지시킨 업무메뉴얼등을 위반하여 사업장에 손해를 끼쳤다면 이에 대해서는 사용자가 해당 손해가 근로자 때문이라는 점을 입증하여 민사상 손해배상을 청구하는 방법으로 대응할 수 있습니다.

노동자의 자유로운 퇴사를 가로막고 노동의 대가를 가로채는 수단으로 악용되는 손해배상 약정과 위약예정의 근로계약, 손해배상 협박 이제는 사라져야 합니다.

상담 사례 01

사용자가 노동자의 퇴사의사를 거부하며 재직중 발생한 손해에 대해 손해배상 청구를 하겠다고 협박하는 사례

- 지역 : 수도권
- 업무 : 서비스직
- 직원 : 300인 이상
- 날짜 : 2018. 5. 16

질문

이제 30대에 들어온 사회인입니다. 2017년 3월 2일 입사하여 2018년 4월 26일 퇴사하였습니다. 의사를 밝힌건 4월초 구두로 먼저 통보하고, 몇일지나 사직서도 제출하라고해서 4월12일 사직서도 제출하였습니다.

퇴사 2틀전 면담을한다고 따로 불러 대화를하는데 이상한 각서를 강요하더라구요? 계약기간전 퇴사로 회사에 피해를 입히니 피해보상청구에 대한 의의를 달지 않는다.

이런내용의 각서를 사람을 어찌나 괴롭히는지 4월28일 퇴사 예정일인데 집요하게 괴롭혀서 26일 도망치듯 나왔습니다. 퇴사후 15일이 지나도 막달 급여및 퇴직금이 입금되지않아 노동부에 진정서를 제출하였는데 퇴사한 회사에서 급여 및 퇴직금, 연말정산, 연금, 건강보험 등 회사를 직접 방문하여 받아가라 하더라구요.

이미 새직장 출근중이라 방문할수가 없고 서명해야할 서류가 있다면 등기로 보내달라고 했습니다. 이것저것 서류랑 통보서가 같이 왔더라구요.

제가 계약기간 만료이전 무단퇴사를 해서 회사에 피해를 입혔으니 제 급여 30일분을 되려 보상하라는 통지문을 보냈더군요.

제가 구두상 퇴사시 작성한 근로계약서에대한 책임을 다하겠다고 말은했습니다. 그걸 빌미로 30일분의 급여를 손해배상 청구하겠다고 하는데 이게 가능한가요?

답변

안녕하세요. 노동OK를 운영하는 한국노총 부천상담소입니다.

퇴직과 관련해서는 근로기준법에 명시된 바가 없으므로 통상 민법 660조에 따라 판단하게 됩니다. 퇴직의 경우 크게 합의퇴직과 임의퇴직이 있는데 합의퇴직은 노동자가 퇴직의 의사를 전달하고 사용자가 이를 응낙함으로써 퇴직의 효력이 발생하는 것이고 임의퇴직은 근로자가 일방적으로 퇴직의사를 전달하였으나 사용자가 응낙하지 않는 경우를 말합니다.

합의퇴직은 문제가 없으나 임의퇴직의 경우 무단결근, 손해배상 등의 문제가 발생할 수 있습니다. 그러나 민법 660조에서는 당기 후 1임금지급기가 지나면 퇴직의 효력이 발생한다고 하고 있으므로 통상 사직서를 제출한 뒤 1개월+@의 시간이 지나면 퇴직의 효력이 발생합니다. 또 많은 회사에서 1개월 가량의 업무인수인계 기간을 취업규칙에 규정합니다.

그러나 종종 사직서를 내고 다음날부터 무단결근하는 경우, 사직서를 내고 1~2주일 출근 후 나오지 않는 경우가 있는데 이 경우 사용자는 해당 노동자의 근로계약 불이행에 따른 손해배상청구를 할 수 있습니다. 그러나 실제로는 무단결근으로 발생한 손해배상액을 산정하기가 까다롭고, 산정을 했다고 해도 민사소송을 통해서 청구해야 하기 때문에 거의 대부분 협박용으로 사용되곤 합니다.

따라서 귀하의 경우 4월초 구두통보, 4월 12일 사직서 제출 후 2주 가량 성실히 출근하셨다면 회사에서 손해배상청구를 한다고 해도 회사측의 실익이 없으므로 아마 협박용일 가능성이 다분합니다. 또한 임금은 전액불 원칙에 따라 손해배상액이 있더라도 전액 지급해야 하기 때문에 회사의 얘기를 너무 귀담아 듣지 마시고 임금체불진정에 집중하셔서 빠른 시간내에 근로제공의 댓가인 임금을 모두 받으시길 바랍니다.

상담
사례 02

전형적인 위약금을 예정한 위법한 근로계약,
그리고 이를 근거로 퇴사를 막는 사용자의 '몽니'

- 지역 : 수도권
- 업무 : 교육서비스업
- 직원 : 50인 미만
- 날짜 : 2018. 10. 30

질문

8월에 2주 교육수당을 받고 9월부터 근무하는 학원 강사입니다.
근로계약서는 근무를 시작한 후인 9월 말 경에 요청으로 인해 작성했습니다.
2개월 차인데 여러 사정으로 퇴직을 원합니다. 다만 근로계약서를 보니 45일 이내 (쌍방 어떤 경우라도) 통지해야 할 것과 만약 계약 기간이 1년 이내 퇴직하게 된다면 1개월치 임금을 위약금으로 지불한다고 되어있습니다.
퇴직 시 45일 간 근무 할 의향도 있을 뿐 더러 후임 교육및 인수인계를 위한 추가 근무(당연히 무급으로 시킬 것입니다. 본격 근무 전 교육 외 워크샵도 전부 무급- 요구 했으나 되려 그런 것은 없다며 화냄.)를 할 의향도 있고요.
저는 하루라도 빨리 이 곳에서 벗어나고 싶습니다.
10/30(화) 기준으로 계약한지 1개월이 조금 넘었는데 제가 무사히 퇴직할 수 있는 방법은 없을까요?
퇴직 의사를 밝힌 뒤의 부당까지는 아니지만 공격적인 응대에 대해서는 어떻게 대처해야 할까요? (워크샵 교육비 지급을 요청했을 때 심하게 뭐라 했습니다)
또 첫 급여 기준으로 기존에 합의한 급여가 계약서에 명시된 급여+비과세로 추가금 지급 이었는데 비과세 부분은 지급되지 않았고 별도 언급도 하지 않았습디만-이런 부분에 대한 녹음파일은 전부 가지고 있는 상태입니다.
근로자가 계약기간 내 퇴직을 원할 경우 근로계약서에 써 있는 위약금 자체는 위법이지만 그로 인한 업체 손실에 대해서는 민법으로 넘어간다고 알고 있는데 제가 인수인계 등을 끝마친 뒤에도 소송이 성립될까요?
또한 근무 중(그만두기 전) 업체의 위법 사실에 대해 공개한다면 이 또한 처벌 또는 소송 대상이 될까요?

답변

안녕하세요. 노동OK를 운영하는 한국노총 부천상담소입니다.

답답하시겠습니다.

먼저 귀하와의 근로계약과정에서 사용자가 요구하여 작성된 근로계약 내용에는 근로기준법을 위반하는 조항이 있습니다.

근로기준법 제 20조에 따라 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결할 수 없는데 사용자가 일정기간의 근로제공을 하지 않을 경우 근로자가 이미 제공하여 지급한 급여액의 일부를 위약금으로 내게하는 것은 사실상의 위약금을 예정한 근로계약으로 근로기준법 제 20조 위반에 해당합니다.

근로기준법 제20조를 위반하여 위약금을 예정한 근로계약을 체결한 경우 사용자는 동법 제 114조에 따라 500만원 미만에 벌금에 처해집니다.

따라서 사용자의 행위에 대해 관할 고용노동지청에 근기법 제 20조 위반의 혐의로 진정이나 고소를 제기하면 사용자는 처벌을 받게 됩니다. 당연히 근기법을 위반한 해당 조항(1개월의 급여액을 위약금으로 지불하기로 정한 의무근무 조항)은 무효가 됩니다. 다음으로 귀하의 퇴사가 어느시점에서 효력을 발휘하느냐 하는 문제가 남습니다. 근로계약상 퇴직시 45일 이전에 사용자에게 고지하도록 하는 조항이 있습니다. 이 역시 고용관계를 규정한 민법 제 660조와 어긋나는 약정이라 무효를 주장할 수 있을 것으로 보입니다.

현행 근기법에는 노동자의 퇴사의사에 대해 사용자가 거부할 경우 이를 어떻게 해결해야 하는지에 대한 규정이 없어 불가피하게 고용관계에서 고용계약의 종료에 대하여 정한 민법 제 660조를 적용하게 됩니다.

이에 따르면 근로계약기간을 정함이 없는 경우 노동자가 자유롭게 퇴사의사를 밝힐 수 있으나 사용자가 이를 거부하면 30일이 경과한 시점에서 사직의 효력이 발휘됩니다. 따라서 귀하가 사직일을 정해 사직의사를 표시하고 사용자가 이를 거부할 경우 30일간 출근의무가 발생하며 해당 기간이 경과하면 사용자가 귀하에 대해 사직의사를 거부하더라도 고용관계가 종료되는 것입니다.

상담
유형 13

이주 노동자(외국인 노동자)

이를 근로계약을 통해 45일로 늘려 잡은 것은 근로자에게 법이 정한 의무보다 15일이나 더 강제근로를 하게 되는 효과가 있어 해당 근로계약의 퇴직전 45일 고지 의무가 효력이 있다 보기는 어렵습니다. 따라서 귀하가 사직일을 정해 사직의사를 밝히면 사용자가 이를 거부할 경우 30일간 인수인계등을 이유로 출근하여 근로제공을 하면 사직의 효력이 발휘된다 볼 수 있습니다.

귀하가 고의로 회사에 불측의 막대한 손해를 발생하게 한 경우가 아니라면 사용자는 귀하에 대해 별도의 손해배상을 청구하기 어렵습니다. 따라서 귀하의 근로기간 동안의 임금은 정상적으로 지급하여 달라고 요구 하시고 퇴사일을 가급적 가까운 날로 정해 사직의사를 명시적으로 밝혀 두시기 바랍니다.

그럼에도 불구하고 사용자가 위약금을 운운하며 귀하의 급여액을 지급하지 않는 등 '몽니'를 부린다면 관할 관할 노동청에 근기법 위반등으로 진정을 제기하여 도움을 받으실 수 있습니다.

이 나라가 워떻게 오늘날 여기까지 왔는 줄 아냐? 옛날에 내가 공장에서 일할 땐 손가락은 유도 아녘어. 팔뚝이 날아가고 모가지가 덩경덩경했으니까. 첨엔 촌뜨기라 멋 모르고 일했지. 먹고살기 힘들 때였으니까 인제 한국 놈들은 이런 데서 일 안혀. 막말로 씨발 험한 일이니까 니들 시키지 존 일 시킬려고 데려왔냐? 아무리 그래도 안 전장치는 해줘야 한다고? 녀들도 자르면 피 나오고 누르면 똥 나오는 사람이다. 이거냐? 웃기는 소리들 마. 한국 놈들한테도 안 해준 걸 녀들한테라고 해주겠냐? 아니꼬우면 돌아가.

—〈코끼리〉본문 중

소설가 김재영이 쓴 단편 소설 〈코끼리〉에 나오는 한 대목입니다. 이주노동자를 바라보는 소설 속 '필용'의 이주노동자에 대한 시선은 1990년대 이주노동자를 받아들인 이후 한국사회가 그들을 대하는 태도를 그대로 반영합니다.

소설 〈코끼리〉는 이주노동자 문제를 본격적으로 다룬 소설로 평가받습니다. 가상의 이야기를 다룬 소설이지만 〈코끼리〉는 대표적인 3D 업종인 마석의 가구공단을 배경으로 이주노동자 2세에 대한 우리 사회의 편견과 차별을 드러냅니다.

이처럼 이주노동자들의 노동문제의 핵심은 국적과 피부색, 그에 따른 문화와 결부지어진 차별과 괴롭힘이 주를 이룹니다. 〈노동OK〉에 올라오거나 전화로 부천상담소를 찾는 이주노동자 상담사례 대부분은 국적을 이유로 한 차별이 주를 이룹니다.

「근로기준법」 제6조는 “사용자는 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 대우를 하지 못한다”고 명백하게 정하고 있습니다. 이를 위반할 경우 500만원 이하의 벌금에 처합니다.

그럼에도 불구하고 노동현장에서는 국적과 피부색을 이유로 한 차별이 일상적으로 일어나고 있습니다. 임금과 근로조건에 있어서 차별, 채용시 국적을 이유로 한 차별, 그리고 노동현장에서 피부색과 문화의 차이를 이유로 한 집단 괴롭힘 등이 대표적입니다.

상담 사례 01

국적을 이유로 한 근로조건 차별

- 지역 : 수도권
- 업무 : 제조업
- 직원 : 50~99인
- 날짜 : 2018. 10. 25

질문

당사에서는 명절쯤에 연봉외에 회사 경영성과에 따라 일정금액을 성과급으로 지급합니다. 경우에 따라 10~150% 등 지급비율은 틀리나, 지급비율이 결정되면 전 직원동일하게 적용되고 입사 일자별로 지급율이 책정되어 있습니다.(6개월 미만자 50% 등)이 외에 외국인근로자에 대해서는 무조건 정액 100,000원으로 책정 되어 있는데 이 부분이 법규에 위반 되는 부분은 아닌지 질의 드립니다.

답변

안녕하세요, 노동OK를 운영하고 있는 한국노총 부천상담소입니다.

‘국적’이란 국민이 되는 자격으로 곧 어느 나라 국민인가를 말합니다. 우리나라 국적을 갖지 않는 외국인도 근로자인 이상 「근로기준법」이 적용되며 외국인이라는 이유만으로는 어떠한 차별도 받지 않습니다.

근로기준법 제 6조에 따르면 “사용자는 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 대우를 하지 못한다”고 정하고 있습니다.

따라서 동일한 업무를 수행하는 근로자 사이에 상여금의 지급규정에 차이가 있고 해당 차이가 해당 근로자간 국적을 이유로 한 것이라면 이는 명백한 국적을 이유로 한 차별이 되며 이를 금지한 근로기준법 제 6조 위반에 해당합니다.

따라서 국적을 이유로 외국인에게만 정액을 지급하도록 정해진 상여금 지급 규정과 관행은 근로기준법 제 6조에 위반하여 무효가 되며 정상적이라면 기대할 수 있었던 상여금과의 차액을 지급청구 할 수 있습니다. 사용자를 상대로 근로기준법 제6조 위반의 문제를 들어 관할 고용노동지청에 진정을 제기하여 도움을 받으실 수 있습니다.

상담 사례 02

국적을 이유로 한 고용차별

- 지역 : 수도권
- 업무 : 제조업
- 직원 : 300인 이상
- 날짜 : 2018. 8. 6

질문

재중 동포입니다. 원청에서 사내하청 직원들중 근속 1년 이상을 자격 요건으로 정규직 채용 공고를 냈습니다. 저 역시 원청의 협력업체인 사내하청에서 근속 1년 이상의 요건을 충족하여 입사 지원하였고 해당 채용에서 지원자는 선발자에 미달되었습니다. 그런데 저는 최종적으로 채용이 확정되지 않았습니다. 채용 과정에서 사내하청 사장님께 원청 인사팀에서 채용 지원한 저의 신분과 관련하여 국적을 확인해 갔다고 합니다. 채용 지원자가 선발자에 미달되었는데 제가 선발되지 않았고, 제 국적을 확인한 상황이라면 국적에 의한 차별이 될까요?

답변

안녕하세요, 노동OK를 운영하는 한국노총 부천상담소입니다.

고용정책기본법 제7조에 따르면 “사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 “성별 등”이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.”고 정하고 있습니다.

따라서 귀하가 해당 채용 지원 자격을 충족하여 채용지원하고 선발자에 대해 채용지원자가 미달하였고 귀하를 제외한 나머지 채용지원자가 선발되었다면 별도의 채용심사 자격 기준에 미달되는 사항이 없는한 귀하에 대한 채용선발이 이뤄지지 않은 이유는 정황상 귀하의 국적 때문이라는 점을 추론해 볼 수 있습니다. 따라서 우선 해당 사업장을 상대로 서면으로 선발자에 대해 채용지원자가 미달하였음에도 귀하가 선발되지 않은 사유가 무엇인지?를 질의하고 채용선발이 이뤄지지 않은 합당한 사유가 사측으로부터 나오지 않을 경우 사업장을 상대로 채용응낙을 요구하시기 바랍니다.

사측이 이를 거부할 경우 근로자지위확인소송 등을 통해 법적으로 대응하실 수 있을 것입니다.



노동관계 · 분석



노동안례 분석

한국노총 부천상담소는 지속적으로 우리사회의 주요 노동사건에 대한 법원과 헌법재판소 판결의 사회적 의미와 노동현장에서의 파급효과를 분석하여 언론에 기고하였습니다. 노동안례 분석은 이동철 상담부장이 중기이코노미에 매월 기고한 내용을 바탕으로 정리하였습니다.

제조업 직접생산공정업무 근로자 파견을 금지한 파견법은 직업수행의 자유를 침해하는가?

노동OK 판례 리뷰

2016헌바346 파견근로자보호 등에 관한 법률 제5조 제1항등 위헌소원

제조업의 직접생산공정업무에 근로자 파견을 허용할 것인가 여부는 우리 산업계에서 가장 논쟁적인 사안이다. 관련 법률인 「파견근로자보호등에관한법률」(이하 파견법)은 제조업의 직접생산공정업무에 근로자 파견을 금지하고 있다. 때문에 사용자가 조립과 생산등 제조업의 직접생산공정업무에 근로자를 파견 받아 쓰면 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해진다. 제조업 파견을 전면적으로 허용하는 일본이나 독일과 확연하게 대비된다.

기업은 제조업 직접생산공정업무에 근로자파견을 금지한 조항이 제조업의 인력난을 가중시키고 기업활동의 자유를 제한한다고 불평한다. 기업의 요구를 반영해 박근혜 정부는 지난 2016년 '노동개혁'이라는 이름으로 용접과 주조등 제조업 6개 뿌리산업에 파견을 전면 허용하는 파견법 개정안을 내놓았다. 보수적인 경제 언론들도 경제 위기 강조하며 제조업 파견을 전면허용한 일본의 사례를 들어 제조업 파견 확대로 일자리 위기를 극복해야 한다고 주장한다.

파견법이 제조업 직접생산공정업무에 근로자 파견을 금지한 취지는 직접고용을 증진하고 적정임금을 보장하기 위해서다. 일반적으로 파견근로자는 같은 일을 하면서도 정규직 근로자에 비해 낮은 임금을 지급받고 고용불안에 시달린다. 완성차 업체의 불법파견 노동자들이 대표적이다. 왼쪽 바퀴를 조립하는 정규직 옆에서 오른쪽 바퀴를 조립하는 불법파견 노동자들은 같은 일을 하면서도 임금과 복지에서 심지어 작업복에서도 차별 받는다.

기술축적등 산업정책 측면에서의 필요성도 입법에 영향을 미쳤다. 제조업은 우리나라 국내 총생산의 큰 비중을 차지하며 전체 노동자 30% 이상이 종사하는 중요산업이다. 제조업에서 비숙련 파견근로자가 늘어나면 기술축적이 어려워 제조업이 위기에 처할 수도 있다.

이처럼 파견법의 제조업 직접생산공정업무 근로자파견 금지조항은 인력수급의 원활하게 하기 위한 목적과 함께 파견사업주의 파견근로자 착취를 방지하기 위한 목적이 공존한다.

그런데 최근 제조업 직접생산공정업무에 근로자파견을 금지한 조항이 헌법재판소의 심판대에 올랐다. 발단은 인천의 어느 휴대폰 케이스 제조업체의 사업주가 근로자 26명을 파견받아 회사의 조립팀에서 휴대폰 케이스 조립 등 업무를 하게 하여 파견법 위반으로 형사 기소되면서였다.

■ 사건 경위

파견법이 금지한 제조업의 직접생산공정업무에 근로자파견의 역무를 제공받았던 청구인 회사와 당시 대표이사는 파견법 위반 혐의로 약식기소되어, 각 벌금 500만원의 약식명령을 고지받고 정식재판을 청구하였다(인천지방법원 2016고정362).

청구인들은 위 재판 계속 중 파견법제5조 제1항, 제2항, 제5항 및 제6조, 제4항, 제2호에 대하여 위헌법률심판제청신청을 하였으나(인천지방법원 2016초기784) 2016. 8. 30. 위 신청이 기각되자, 2016. 9. 28. 위 조항들에 대하여 이 사건 헌법소원심판을 청구하였다.

■ 청구의 취지

청구인들은 현재를 상대로

▲근로자 파견대상 업무에서 제조업 직접생산공정업무를 제외하는 조항 (파견근로자보호 등에 관한 법률(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정된 것) 제5조 제1항 중 “제조업의 직접생산공정업무를 제외하고” 부분),

▲제조업 직접생산공정업무에서 근로자 파견을 금지한 조항(파견근로자보호 등에 관한 법률(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정된 것) 제5조 제5항 중 ‘제1항의 규정을 위반하여 제조업의 직접생산공정업무에 관하여 근로자파견의 역무를 제공받은 자’에 관한 부분),

그리고 ▲이를 위반한 경우 처벌하는 조항(파견근로자보호 등에 관한 법률(2014. 5. 20. 법률 제12632호로 개정된 것) 제43조 제1의2호 중 ‘제5조 제5항의 규정을 위반한 자 가운데 제5조 제1항의 규정을 위반하여 제조업의 직접생산공정업무에 관하여 근로자파견의 역무를 제공받은 자’에 관한 부분에 대해 헌법소원심판을 청구했다.

청구인들은 심판대상조항이 “기업의 인력난을 심각하게 하고 근로자의 일자리를 잃게 하며 불법파견의 문제를 양산시킨다”고 주장했다.

또한 제조업 직접생산공정업무에 근로자파견 허용하되 파견기간 제한과 직접고용의무 부과 방식으로 입법 목적을 달성할 수 있음에도 “심판대상조항이 제조업의 직접생산공정업무를 획일적으로 근로자파견의 대상 업무에서 제외한 것은 과도한 기본권(직업수행의 자유)을 제한이며 과잉금지 원칙에 위배하여 파견사업주와 사용사업주간 근로자파견계약을 체결여부와 내용을 자유롭게 결정할 자유를 침해하고, 사용사업주의 기업의 자유를 침해한다” 주장했다.

이번 현재의 헌법소원심판은 제조업 직접생산공정업무에 근로자 파견을 금지한 파견법 조항을 둘러싼 산업현장의 갈등이 그대로 드러난다는 점에서 주목할만 하다. 노동시장

의 원활한 인력수급과 파견근로자의 고용안정과 복지증진이라는 언뜻 보면 충돌하는 두 가지 가치가 뒤섞인 파견법의 심판대상 조항을 현재는 헌법의 관점에서 어떻게 해석할지 흥미로운 사건이 아닐 수 없다.

헌법재판은 보통 국민의 기본권을 제한하는 것이 헌법에 비춰 정당한지를 묻는 과정이다. 이 과정에서 중요한 판단기준이 과잉금지의 원칙이다. 비례의 원칙이라고도 하는데 국민의 기본권을 제한함에 있어 국가 작용의 한계를 명시한 것으로 목적의 정당성, 수단의 적합성, 침해의 최소성, 법익의 균형성이 있는지를 판단한다.

심판대상조항은 제조업의 직접생산공정업무를 근로자파견의 대상 업무에서 제외하고, 이에 관하여 근로자파견의 역무를 제공받는 것을 금지하며, 위반 시 형사처벌하도록 함으로써 제조업의 직접생산공정업무에 파견근로자를 사용하고자 하는 사업주의 직업수행의 자유를 제한한다.

따라서 사건의 쟁점은 심판대상 조항이 헌법상 기본권(15조) 직업수행의 자유를 침해하는지 여부다.

현재는 “심판대상조항이 파견사업주와 사용사업주의 계약의 자유를 침해한다”는 주장에 대해서는 사적자치의 원리나 계약의 자유 등이 직업수행의 영역에서 구체화 된 것이 바로 직업수행의 자유이므로 이에 대한 판단으로 충족된다며 별도로 판단하지 아니한다”고 밝혔다.

현재는 심판대상조항이 제조업의 핵심 업무인 직접생산공정업무를 적정한 운영을 기하고 해당 업무에 종사하는 근로자에 대한 직접고용 증진 및 적정임금 지급을 보장하기 위한 것으로 그 입법목적이 정당하다고 판단했다. 또한 제조업의 직접생산공정업무에 관하여 근로자파견의 역무를 제공받는 것을 원칙적으로 금지하고 이를 위반한 사용사업주를 형사처벌하는 것은 위와 같은 입법목적 달성을 위한 적절한 수단에 해당한다. 봤다.

심판대상 조항은 근로자파견 자체를 원칙적으로 허용하지 않음으로써 보다 강력한 규제 방식을 채택하고 있다. 때문에 청구인은 심판대상 조항이 과잉금지의 원칙에 위배하였

다 주장했는데 현재는 이에 대해 다음과 같은 4가지의 논거를 들어 청구인의 주장을 배척했다.

■ 재정적 기반과 전문성이 갖춰진 근로자파견의 사회적 여건 미비

현재는 우리 노동시장을 “전문적이고 안정된 근로자파견의 사회적 여건이 갖춰지지 않은 상황”으로 인식했다. 따라서 “제조업 핵심 업무인 직접생산공정업무에 근로자 파견을 허용하면 제조업 전반으로 간접고용이 확대되어 수많은 근로자들이 열악한 근로조건과 고용불안에 내몰리고, 이로 인해 인력난이 심화되는 악순환이 초래 되어 결국 제조업의 적정한 운영 자체가 어렵게 될 것”이라며 제조업 전반의 근로자파견허용을 경계했다.

아울러 현재는 “미숙련 파견근로자의 투입시 사고 발생이나 작업의 안정성·효율성이 저해될 우려가 있으며, 근로자의 잦은 변동이 전문 인력의 양성 및 노하우(know-how)의 집적을 어렵게 만들어 기술의 첨단화를 통해 미래 산업의 동력을 창출하여야 할 제조업의 성장을 가로막게 될 것”이라고 우려했다.

현재는 제조업의 직접생산공정 업무의 경우에도 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 일정 기간 동안 근로자파견의 역무를 제공받을 수 있도록 규정한 파견법 제5조 제2항 및 제6조 제4항을 들어 심판대상조항이 “사용사업주의 직업수행의 자유에 대한 제한을 최소화하고 있다”고 판단했다.

■ 중소 제조업체의 인력난은 양질의 일자리로 해결해 할 문제다.

현재는 심판대상조항으로 중소 제조업의 인력난을 심화되고 이로 인해 불법파견이 양산된다는 청구인의 주장에 대해서는 “불법파견의 형태로 일하고 있던 근로자들이 합법적인 파견근로자로 채용됨으로써 명목상의 고용률 및 해당 근로자들의 법적 지위가 다소 향상되는 정도를 넘어 제조업체의 인력난이 근본적으로 해결될 것으로 보기는 어렵다.”고 반박했다.

현재는 근본적 해결책으로 “제조업체의 인력난은 무엇보다도 근로자들이 상시적, 장기적으로 일할 수 있는 양질의 일자리를 창출함으로써 해결하여야 할 문제”라고 청구인의 주장을 배척했다.

■ 직접고용의무나 차별적 처우 금지 규정만으로 제조업 직접생산공정업무의 적정운영 보장은 어렵다.

청구인들은 “제조업 직접생산공정에 근로자파견을 허용하되 파견기간을 제한하고 직접고용의무를 부과하면 파견법의 입법목적은 달성할 수 있다”고 주장했다. 그런데도 심판대상 조항이 제조업 직접생산공정업무를 확일적으로 근로자파견대상 업무에서 제외한 것은 과도한 기본권 제한이란 것이다.

현재는 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우 사용사업중에 직접고용의무를 부과하고 있는 파견법 제6조의 2는 입법목적에 차이가 있어 심판대상 조항을 대체할 수 없다고 판단했다.

즉 파견법 제6조의2는 파견근로의 장기화를 예방하고 사용사업주가 상용근로자를 파견근로자로 대체하는 것을 방지하기 위한 것이지 심판대상조항처럼 제조업의 직접생산공정업무에 종사하는 근로자의 직접고용 증진 및 적정임금 보장의 목적이 아니라는 것이다.

또한, 파견법 제6조의2 고용의무를 위반한 사용자에게 파견법 제46조 제2항은 3천만원 이하의 과태료에 처한다고 규정하고 있는데 이는 행정제재이며 처벌하는 규정은 아니다. 현재는 “(과태료와 같은) 금전적 부담의 부과만으로 직접고용의무 이행의 실효성이 충분히 확보된다고 보기 어렵다.”고 청구인들의 주장을 배척했다.

아울러 현재는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비해 파견근로자를 차별적으로 처우하는 것을 금지하는 파견법 제 21조제1항과 이를 위반한 경우 차별시정을 요구할수 있도록 정한 동법 제 21조제2항 역시 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 경우 적용제외되며, 절차를 통해 파견근로자

의 권리구제까지 상당기간이 소요된다는 점도 지적했다.

■ 과태료 등 행정상의 간접제재 수단만으로 심판대상 조항의 입법목적의 충분한 달성이 어렵고 심판대상 처벌조항이 과한건 아니다.

심판대상조항중 청구인이 문제삼은 또하나의 부분이 제조업 직접생산공정업무에 관하여 근로자파견의 역무를 제공받은 사용사업주를 형사처벌 하도록 정한 규정(파견법 제 43조 제1의2호 중 제5조 제5항)이다.

헌재는 이에 대해 “과태료나 이행강제금등의 행정상의 간접적인 제재수단만으로 심판대상조항의 입법목적(제조업 직접생산공정업무 근로자파견 금지)을 충분히 달성할 수 있다 단정하기 어렵다”며 “심판대상조항 중 처벌조항에 관한 부분에서 징역형 외에 벌금형을 선택적으로 규정하면서 그 법정형을 3년 이하의 징역형 또는 3천만 원 이하의 벌금형으로 규정하여 법관의 양형선택권을 폭넓게 인정하고 있기 때문에 이를 과도한 형벌로 보기 어렵다”고 판단했다.

헌재는 마지막으로 심판대상조항이 달성하고자 하는 제조업의 직접생산공정업무의 적정한 운영 및 종사 근로자에 대한 직접고용 증진, 적정임금 보장등의 공익이 사용사업주의 직업수행의 자유 제한에 비해 결코 작다고 볼수 없다며“심판대상조항은 법익의 균형성도 충족한다”고 밝혔다.

이번 헌재의 결정은 제조업 파견 확대 여부를 두고 우리 산업현장에서 지속된 논쟁에 헌법 해석을 통해 일정부분 판단 기준을 제공했다는 점에서 의의가 있다.

헌법 제32조 제1항 2문은 “국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 한다”고 규정하고 있고, 헌법 제32조 제3항은 “근로조건 의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다”고 규정하고 있다.

근로자파견, 도급 등과 같은 간접고용은 개별 사용자에게 단기적으로는 노무관리의 편의성 증진과 인건비의 절감 효과를 준다. 그러나 “장기적으로는 기술축적 기회의 상실,

업무충실도 저하 등으로 기업의 체질을 악화시키고, 개별 근로자에게는 정규직 근로자와 같은 일을 하면서도 그보다 낮은 수준의 임금을 지급받고 신분이 불안정하게 되는 등 여러 가지 불이익을 줄 수 있다”(헌재 2013. 7. 25. 2011헌바395 참조).

“근로자파견을 비롯한 간접고용에 관한 사항을 규율함에 있어서는 간접고용의 사회·경제적 부작용을 충분히 고려하여 근로자의 고용안정과 복지를 저해하지 않는 범위 내에서 노동시장의 유연성을 확보할 수 있도록 하여야 한다”는 것이 바로 헌재의 결정이 우리 산업계에 던지는 교훈이다.

사용자의 불법행위로 인한 스트레스는 산재에 해당하며 손해배상을 청구할 수 있다.

노동OK 판례 리뷰

서울행정법원 2018.3.8. 선고, 2016구단59464

노사갈등이 벌어지는 노동현장에서는 노동조합 활동에 적극적인 노조원에 대해 회사가 징계나 해고, 손해배상 청구등을 통해 압박하는 일이 비일비재하다. 뿐만 아니라 회사에 우호적인 복수 노조를 만들어 기존 노조를 견제하는 일도 빈번하게 발생하는데 노노간 갈등으로 사업장내에서 감정적-물리적 다툼이 벌어지기도 한다. 현대자동차에 피스톤링과 실린더라이너등 내연기관 핵심부품을 납품하는 충청남도 아산의 유성기업이 대표적이다.

2011년 금속노조 유성기업지회(이하 유성지회)가 주간연속 2교대 전환을 요구하며 파업을 벌이자 회사는 노무법인 창조컨설팅의 자문을 받아 민주노총 소속 금속노조 유성기업 지회에 대한 와해 공작을 진행했다. 공격적 직장폐쇄를 단행하고, 기업에 우호적인 노조

를 설립하여 유성지회와 차별대우 했다. 결국 유시영 유성기업 회장과 노무담당 임원들은 부당노동행위로 기소됐고 대법원은 지난해 12월 유회장에 대해 징역 1년 2개월과 벌금 100만원의 판결을 확정했다.

사업주의 불법행위는 처벌 받으면 끝나지만 회사의 부당노동행위로 노조원들의 정신적 고통은 계속된다. 회사의 부당노동행위로 2012년부터 유성지회 소속 조합원들은 적응장애와 우울증, 분노와 적대감등의 정신적 스트레스를 겪었다. 급기야 2016년에는 노조활동에 적극적으로 참가한 이 회사 소속 한광호씨가 회사로부터 수차례 징계와 고소·고발을 당해 극심한 정신적 스트레스로 자살하는 사태까지 벌어졌다.

지난 3월 8일 서울행정법원(재판장 심홍걸)은 이 회사 소속 노조원 육아무개씨의 적응장애에 대해 “부당하고 및 장기간에 걸친 노사분규에 따른 지속적 스트레스로 인하여 유발·악화된 적응장애는 산재에 해당한다”는 취지로 판결했다.

■ 사실관계

피고 보조참가인(이하 참가인)은 원고인 유성기업에서 근무하다가 2015년 4.23. 을지대학교병원에서 ‘적응장애’진단을 받은 후 원고의 일방적 직장폐쇄 후 원고의 지속적 노무수령 거부와 업무복귀 과정에서 용역경비 구사대와 물리적 충돌, 업무복귀 이후 징계, 손해배상 청구 및 파벌, 직장동료와의 갈등 등으로 정신적인 고통과 스트레스를 받아 적응장애가 발병하여 이는 업무상 재해에 해당 한다고 주장하여 피고인 근로복지공단에 요양급여를 신청했다.

그러나 피고의 업무상질병판정위원회는 심의 결과 “상병(적응장애) 발생 시점과 진단상병이 시간적으로 일치하지 않고, 참가인의 내재적인 성격이 더 큰 영향을 주었을 것으로 보여 이 사건 상병의 업무연관성은 낮다”는 자문의의 소견을 들어 산업재해보상법상 업무상 질병으로 불인정 한다고 결정했다.

이에 참가인은 피고에 심사청구를 했고, 근로복지공단은 산업재해보상보험심사위원회를 통해 “참가인이 노사분규 이후 징계해고 및 업무배제, 출근정지 등의 징계처분 등으로 인

해 정신적 스트레스가 유발될 만한 업무환경에 노출된 것으로 판단되며, 달리 참가인이 이전부터 정신질환으로 치료를 받은 이력이 있는 등 개인적 소인이 있었다 볼 만한 객관적 자료가 확인되지 않는 점, 진단 당시에도 이러한 업무적 스트레스 상황이 지속되고 있었던 점, 수면장애, 불안, 초조, 분노 등의 증상을 호소한 점 등을 종합해 참가인 개인의 내재적인 성격보다는 업무적 스트레스 상황으로 인해 이 사건 상병이 유발되었을 가능성이 높다”며 원처분을 취소하고 산재승인 했다.

■ 원고와 피고의 주장

원고인 유성기업은 참가인의 적응장애가 참가인이 속한 유성지회의 불법적 노동조합 활동 때문이라고 주장했다. 참가인이 소속된 유성지회가 “장기간 쟁의행위를 지속하면서 원고와 대립관계에서 원고의 노무지휘권을 사실상 박탈한 상태”였기 때문에 “원고의 지배, 관리 하에서 원고와 근로계약에 정한 업무를 수행하는 과정에서 발생한 것이 아닌 이상 업무와 상당인과관계가 인정될 수 없다”는 논리다.

재판부가 인정한 사실관계를 살펴 보면 참가인은 2011.5.18. 주간연속 2교대를 요구하며 유성지회가 주도한 파업에 참가했다. 원고는 당일 아산공장의 직장폐쇄를 2011.5.23. 영동공장의 직장폐쇄를 실시했고 유성지회는 2011.5.19. 아산공장을 점거했다.

이후 원고와 유성지회는 물리적 충돌을 반복하다가 2011.8.22. 원고와 유성지회간 법원의 조정으로 인해 직장폐쇄가 해소되고 2011.8.31.까지 업무복귀를 약속했다. 원고는 2011.10.18. 참가인을 비롯한 27명에 대해 단체협약 및 취업규칙 위반을 들어 징계해고했고 해고처분을 받은 조합원 27명은 해고처분 무효 소송등을 진행하여 2013.4.12. 모두에 대한 해고처분이 절차상 단체협약에 위반하여 무효라는 취지의 판결을 선고 받았다.

원고가 판결에 따라 참가인등을 복직시킨 이후에도 원고는 노무법인 창조컨설팅과 컨설팅 계약을 체결한후 유성지회 세력 약화를 목적으로 유성지회와의 교섭장기화 및 직장폐쇄 이후 사업장에 선복귀한 69명의 노동자들을 지원하여 기업노조를 만들고 총회개최등을 유급으로 인정하는등 해당 노조의 설립에 지배·개입하는 부당노동행위를 했다.

또한 참가인을 비롯한 유성지회 소속 일부 조합원들을 상대로 앞선 쟁의행위에 대해 40억의 손해배상금을 청구하는 소송을 제기했고, 참가인에게는 2013.10.21. 앞선 쟁의행위를 이유로 출근정지 3개월, 2014.3.20. 폭력행위 및 업무방해 주도 등을 이유로 출근정지 3개월, 2014.11.24. 직장질서 문란행위를 이유로 출근정지 1개월의 징계를 가했다.

■ 의학적 소견

참가인은 노동조합과 회사와의 갈등이 반복되면서 겪는 스트레스와 분노감으로 인해 분노조절이 어려워 욕을 심하게 하고 사람들과 자주 다투고 몸 여러 부위에 통증을 호소했다.

참가인에 대해 ‘적응장애’라 판단한 을지대학병원은 “참가인은 노동조합과 회사 간 갈등으로 심한 스트레스를 받으며 분노감, 불안, 불면, 우울, 비특이적 신체증상 등이 지속되어 향후 6개월 이상의 치료가 필요하다”고 진단했다.

■ 재판부의 판단

2006년 대법원은 스트레스로 인해 발생한 질병과 업무와의 연관성에 대한 판단에서 “질병의 주된 발생원인이 업무수행과 직접적인 관계가 없더라도 적어도 업무상의 과로나 스트레스가 질병의 주된 발생원인에 겹쳐서 질병을 유발 또는 악화시켰다면 그 사이에 인과관계가 있다고 보아야 한다”며 “그 인과관계는 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 증명하여야 하는 것은 아니고 제반 사정을 고려할 때 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 있다고 추단되는 경우에도 그 증명이 있다고 보여야 하며, 업무와 질병관의 인과관계의 유무는 보통평균인이 아니라 당해 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 판단하여야 한다”고 설시했다.(대법원 2006.3.9. 선고 2005두13841)

재판부는 해당 법리 기반으로 하여 ▲참가인이 원고의 불법적 직장폐쇄 및 징계해고로 총 2년 3개월 동안 자신의 귀책사유 없이 일을 하지 못하여 경제적 어려움을 겪으면서 상당한 스트레스를 받았을 것으로 보이는 점, ▲원고의 징계해고 취소로 복귀후에도 원고가 참가인이 속한 유성지회와 기업노조를 차별대우하고 원고의 관리직 직원들과 지속적으로

반목하여 극심한 정신적 스트레스를 받았을 것으로 보이는 점, ▲참가인이 해고, 파업 복직을 반복하고, 여러번 징계를 받은 것 등이 주된 스트레스 요인이며 해당 요인이 참가인의 증상 발현 및 지속에 커다란 영향을 미쳤을 것이라는 감정촉탁병원인 아주대병원의 소견▲참가인이 원고의 위법한 직장폐쇄 이전에 정신과 치료를 받았다고 볼 만한 자료도 없는 점 등을 들어 업무와 이 사건 상병 사이의 상당인과관계가 인정된다며 요양승인 처분이 적법하다고 판결했다.

■ 판결의 의의

특히 재판부는 사용자는 근로계약에 수반되는 신의칙상의 부수적 의미로서 피용자가 노무를 제공하는 과정에서 생명, 신체, 건강을 해치는 일이 없도록 인적·물적 환경을 정비하는 등 필요한 조치를 강구해야 할 보호의 의무를 부담하고 있다는 점을 지적했다.

회사가 참가인이 원고 회사와의 갈등과정에서 모욕행위와 업무방해 행위로 3차례 징계처분과 2차례 형사처벌을 받는 등의 잘못을 저지른 것을 들어 업무상 재해가 아니라 주장했지만 유성지회 노조들과 관리직 사이의 대립과 갈등이 지속되고 있는 상황을 잘 알고 있으면서도 이를 해결하려는 노력을 기울이지 않고 오히려 유성지회 노조를 약화시킬 목적으로 기업노조의 설립을 지원하고 유성지회 조합원들과 차별적으로 대응하는 등의 부당노동행위를 지속한 점에서 회사에 책임이 더 크다는 지적이다. 이를 달리 해석하면 사용자인 원고 회사는 해당 의무 위반으로 인해 업무상 질병을 얻은 재해 노동자에게 민사상 손해배상의 책임도 질 수 있는 것이다.

근로자 동의 없이 사용자측이 일방적으로 시행한 저성과자 프로그램 및 그에 따른 인사발령은 무효이고, 이에 대한 거부를 사유로 한 면직 처분은 부당하다.

노동OK 판례 리뷰

서울행정법원 2017구합68080

4차 산업혁명이 본격적으로 세간의 입길에 오른 건 2016년 새해 벽두에 스위스에서 개최된 세계경제포럼(WEF 일명 다보스 포럼)에서 이었다. WEF 의장 클라우스 슈밥이 4차 산업혁명의 정의와 관련된 기술을 설명하며 화두를 던졌다. 이후 각국의 기업인과 경제학자 경제 관료들이 IoT(사물인터넷)와 ICT(정보통신기술), AI, 빅데이터 등 4차 산업혁명의 핵심 기술이 가져올 미래 사회의 변화와 산업에 미칠 영향에 대한 논쟁이 가속화 됐다. 기술 변화로 대체될 고용의 위기 역시 중요한 문제였다.

4차 산업혁명의 담론 속에 가장 먼저 된서리를 맞은 곳은 금융권이었다. 현대경제연구원은 지난해 발표한 보고서를 통해 금융 산업은 인간노동이 컴퓨터로 대체될 가능성이 높은 고위험 직업군으로 그 비율이 종사자의 78.9%에 달한다고 분석했다. ATM기나 인터넷 뱅킹 등 비대면 거래의 확산으로 인력과 점포가 줄어가는데 금융 산업 사용자들 입장에선 고임금에 많은 수의 정규직 유지가 부담이었다.

클라우드 펀딩, 자금 수요자와 차입자가 은행 없이 직접 연결되는 P2P대출의 증가, 카카오펑크와 같은 인터넷 은행의 등장은 기존 은행을 긴장시켰고 수익성이 악화되는 상황에서 은행은 경쟁력 강화의 방법을 '구조조정'으로 잡았다. 사용자들은 정규직 노동자들이 고임금에 낮은 생산성으로 월급만 축낸다고 불평했다.

여기에 박근혜 정부가 이들 때문에 청년들이 들어갈 일자리가 없다며 경제 위기 극복과 산업경쟁력 강화를 위해서는 국내 노동시장의 개혁이 필요하다고 호소했다. '쉬운 해고'와 '성과연봉제'는 이렇게 탄생했다. 금융권의 저성과자 퇴출 프로그램이 만들어져 본격 시행된 것도 이때부터다.

그런데 최근 '금융권의 저성과자 프로그램에 따른 면직처분이 부당한 해고'라는 법원의 판결이 나왔다. 서울행정법원 제13부(재판장 유진현)는 은행이 저성과자 프로그램을 거부한 노동자에 대해 면직처분한 것은 부당해고에 해당한다는 취지로 판결했다.

■ 사실관계

원고는 2012년 은행에 경력직 차장으로 입사하여 업무추진부에서 상품개발 업무 등을 수행한 사람이다. 피고보조참가인(이하 참가인)인 해당 은행은 2012년에 설립된 저축은행으로 상시 근로자 약 160명을 사용하여 금융업을 영위하는 법인이다. 피고는 중앙노동위원회위원장으로 앞서 원고는 피고보조참가인의 면직처분 결정에 대해 피고에 부당해고 구제신청 재심판정을 제기하였으나 피고는 징계사유가 인정되고 양정이 적정하다면 원고의 신청을 '기각' 판정했다.

■ 징계의 경위

원고는 2012년 입사 이후 상사와의 불화, 근무태도 불량, 역량 부족, 지점장의 퇴출 요구 등의 이유로 지점과 전략 영업부등으로 수차례 근무지가 변경되었다.

참가인의 원고에 대한 근무 평가 결과는 2014년에 '중~하', 2015년 '중~하'였다. 부점장 및 영업추진역 역량평가 18명중 17위였고, 성과평가는 S~C 등급 중 'C' 등급, 2016년은 '하'등급이었다.

2015.7 경부터 시작된 참가인 회사의 영업추진역 프로그램은 저성과자로 분류되는 자 등에게 정상적 업무역량 및 태도를 갖추 수 있도록 기회를 준다는 명목 하에 만들어 졌다. 이후 참가인은 2016.7.1.영업추진역으로 편입된 자에 대해 최초 편입 시 직전 연도 총연봉의 10% 범위 내 감액을 예정했고 개인별 목표달성률이 70% 미만이면 경고를 하고 직전 총연봉의 15% 범위 내 감액을 예정했다. 다만 참가인은 원고에 대하여 영업추진역 발령과 관련하여 실제 참가인의 임금을 감액한 바는 없다.

원고는 참가인이 2016.7.1.원고를 다시 영업추진역으로 발령하자, 영업추진역 프로그램

동의서 작성을 거부하고 개인여신목표 설정을 지시하는 참가인의 지시를 거부했다. 또한 원고는 2016.7.26.부터 2016.10.25. 까지 참가인이 사업장 근로자에 대해 시행한 교육연수에도 산재신청을 이유로 불참했다.

결국 참가인은 2016.8.30.에 인사위원회를 개최하여 원고에 대해 면직을 의결하였고 2016.8.31. 원고에게 통보했다. 과정에서 원고는 인사위원회에 출석을 하거나 소명서를 제출하지 않았다.

■ 원고와 참가인의 주장

원고는 참가인이 2016.7경 실시한 영업추진역 프로그램의 대상자로 발령 되는 것 자체가 “취업규칙의 불이익 변경에 해당한다” 주장했다. 영업추진역 프로그램 대상자가 될 경우 연봉액 감액이 예정되어 있으며 실적평가 결과에 따라 근로자의 의사와 관계없이 추가로 연봉을 감액할 수 있게 하고 실적 목표 미달성시 해고 등의 징계조치가 가능케 설계되었기 때문이다.

때문에 원고는 참가인이 영업추진역 프로그램 시행시 근로기준법 제 94조제1항 단서에 따라 근로자 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 받는 절차를 거쳐야 하는데 이를 거치지 않아 위 영업추진역 프로그램은 무효라고 주장했다.

원고는 “무효인 영업추진역 프로그램에 따라 행해진 참가인의 원고에 대한 2016.7.1.자 영업추진역 발령은 사실상 징계에 해당한다”며 “참가인이 징계절차를 거치지 않았으며, 원고가 업무성과를 초과달성한 고성과자여서 업무상 필요성이 인정되지 않음에도 금융감독원 민원 취소 유도 지시를 원고가 거부하여 영업추진역 프로그램 편입 지시가 이뤄진 만큼 정당성을 인정할 수 없다”고 주장했다

참가인은 원고의 면직처분의 근거로 ‘근무지 무단이탈’을 주장했고 원고는 “여신영업의 특성상 잦은 외근으로 회사 복귀후 출입기록을 남기 못하고 퇴근하는 것 때문”이라며 징계사유가 될 수 없다 반박했다.

또한 참가인이 원고의 징계사유로 든 원고의 업무지시 불이행에 대해서는 해당 프로그램과 관련된 참가인의 지시를 이행하게 되면 원고 자신이 저성과자임을 인정하게 되는 것인 만큼 영업추진역 프로그램으로 편입한 것을 부당하다 다투고 있는 상황에서 참가인이 영업추진역 프로그램에 대한 동의서 작성 및 섭외활동 기록부 작성을 강요하는 것은 양심의 자유를 침해하는 것이어서 징계사유가 인정될 수 없다고 주장했다.

■ 법원의 판단

재판부는 참가인의 영업추진역 프로그램이 “근로자의 근로조건 등에 관한 준칙의 내용을 정한 것으로서 사용자에게 의하여 일방적으로 작성된 사업장 내부의 규칙인 취업규칙에 해당하는 것으로 볼 수 있다”며 “근로자에게 불이익한 내용을 새롭게 정하고 있으므로, 이는 명백히 근로조건이 근로자에게 불이익 하게 변경된 경우로서 취업규칙 불이익 변경 절차를 거치지 않은 채 시행한 참가인의 영업추진역 프로그램은 근로기준법 제94조제1항 단서 규정 위반에 해당한다”고 판단했다. 따라서 위 영업추진역 프로그램에 따라 행해진 원고에 대한 2016.7.1.자 영업추진역 발령도 “효력이 없다”고 판결했다.

대법원은 앞서 2010년에 ‘사회통념상 합리성이 있다면 취업규칙 불이익 변경시 근로자의 집단적 동의가 없다고 하는 이유만으로 그 적용을 배제할 수 없다’는 취지로 판결한바 있다.(대법원 2010.1.28. 선고 2009다32362)

재판부는 취업규칙 불이익 변경에 대하여 해당 법리를 제시하면서도 “임금감액의 가능성이 상존하는 참가인의 영업추진역 프로그램이 취업규칙 불이익 변경에 해당하며 참가인이 이의 추진에 관해 근로자의 동의를 구하려는 노력을 전혀 한 바 없으며, 그 외 사용자 측의 변경 필요성의 내용과 정도, 변경 후의 취업규칙의 내용의 상당성 등을 종합적으로 고려할 때 해당 영업추진역 프로그램이 사회통념상 합리성이 있다고 보기 어렵다”고 판단했다.

“영업추진역 프로그램이 취업규칙의 불이익변경에 해당하여 효력이 없다 하더라도 이는 임금 감액에 관한 부분, 직무태만 행위에 대한 인사상 징계조치가 이루어질 수 있는 부분에 한정되고, 평가관리 방법에 관한 부분은 근로조건과 관계가 없기 때문에 취업규칙의

변경에 해당하지 않아 유효하다”는 참가인의 주장에 대해 재판부는 “영업추진역 프로그램은 최초 편입시 그 편입 자체로 임금 감액을 하도록 하고 있어 그 전체가 근로조건과 불가분적으로 결합되어 있다고 할 것이고, 평가관리 방법에 관한 부분만 별도로 효력이 있다고 볼 수 없다”며 배척했다.

재판부는 참가인이 주장한 원고의 교육연수 거부에 따른 행위는 징계사유가 된다고 인정했다. 그러나 재판부는 ▲근무지 무단이탈, 무단결근, 근로거부, 업무지시 불이행등을 중점적인 징계사유가 부당하다 인정되어 이 사건 면직의 기초가 되는 사정에 중대한 변경이 이뤄진 점, ▲정당한 징계사유로 인정되지 아니하는 근무지 무단이탈, 무단결근, 근로거부, 업무지시 불이행 부분 등 원고의 본래 업무를 거부한 행위에 비하여 상대적으로 경미한 징계사유라 할 것인 점, 등을 들어 “교육연수 거부만으로 사회통념상 근계약관계를 계속할 수 없을 정도로 원고에게 책임 있는 사유가 있는 경우로 보기에 부족하다”고 판단했다.

■ 판결의 의의

결국 재판부는 “이 사건 면직이 양정이 과중하여 징계재략권의 범위를 일탈하거나 남용하여 위법하며 부당해고라고 판단하고 중노위의 재심판정을 취소하라”고 판결했다. 문재인 정부 들어 고용노동부가 해고를 쉽게 하고 근로자 과반의 동의 없이 취업규칙 불이익 변경을 가능케 했던 이른바 양대지침은 이미 폐기되었다. 이번 판결로 비단 금융권 뿐만이 아니라 기업에서 구조조정의 일환으로 시행하는 저성과자 프로그램으로 인사상 불이익을 받은 개별 근로자들의 법적 대응은 한층 가속화될 것으로 보인다.

배달대행업체 배달원은 산재보험법상 특수형태근로종사자로 산재 적용해야...

노동OK 판례 리뷰

대법원 2017두74719

최근에는 음식점에서 직접 배달원을 직접 고용하는 곳을 찾기 어렵다. IT기술의 발달로 스마트폰 애플리케이션을 이용하면 손쉽게 배달 업무를 대행시킬 수 있기 때문이다. 배달 노동자들은 배달대행업체의 스마트폰 애플리케이션을 이용하여 가맹점으로부터 음식 배달 업무를 의뢰받아 주문자에게 배달한다. 배달대행업체는 기본급 없이 배달 건당 일정액의 배달수수료를 지급하는 구조다.

이처럼 스마트폰 애플리케이션등 IT기술을 기반으로 이용자와 연결되어 서비스를 제공하는 사람들을 플랫폼 노동자라 한다. 승객과 대리기사를 연결하는 우버나, 카카오택시가 대표적인데 최근에는 음식 배달시장에서 플랫폼 노동이 확산되고 있다.

플랫폼을 기반으로 하는 배달 업체들은 배달 노동자와 근로계약을 작성하지 않고 이들을 4대보험에 가입시키지도 않는다. 배달 노동자는 가맹점이 위탁한 배달 업무를 수행하여 수수료를 지급받는 일종의 ‘개인사업자’로 취급받는다. 때문에 배달 노동에 종사하는 청소년들도 졸지에 개인사업자로 등록되어 노동자가 아닌 ‘사장님’이 되는 경우도 있다.

플랫폼 노동자들이 일하다 다치면 산재보상을 받을 수 있을까? 이론적으로 가능성은 희박하다. 하나의 사업장에 전속하여 사용자의 지휘감독을 받는 근로기준법상 근로자가 아니기 때문이다. 1차적으로 산업재해보상보험법은 근로기준법상 근로자여야 산재보험의 피보험 자격을 인정한다.(산업재해보상보험법 제5조 제2호 본문)

다행이 산업재해보상보험법 제125조는 산재보험 적용 특례를 규정하고 있다. 근로기준법상 근로자는 아니지만 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 근로기준법이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요성이 있는 자중 일부를 ‘특수형태근로종사자’로 정해 산재보험을 적용시키고 있는 것이다.

그러나 여기에 조건이 붙는다. 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하고, 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 않는 자여야 한다. 이른바 전속성이 있어야 한다는 것이다.

최근 배달 노동자가 특수형태근로종사자에 해당하는지를 두고 대법원은 의미 있는 판결을 내렸다. 대법원 제 1부는 2018년 4월 26일 배달 노동자들이 “다른 배달대행업체 스마트폰 애플리케이션을 이용할 가능성이 있다는 사정만으로 배달원의 전속성을 부정할 수 없다”며 이들이 산업재해보상보험법상 ‘특수형태근로종사자’에 해당된다고 판결했다.(대법 2017두74719)

■ 사실관계

배달 노동자 A씨는 배달대행업체 B의 스마트폰 애플리케이션을 통해 의뢰된 배달 업무를 수행하던 중 사고로 사망했다. 이에 대해 근로복지공단은 A씨에 대해 산재보험법상 특수형태근로종사자에 대한 산업재해보상보험법상 특례를 적용하여 유족급여등을 지급하는 결정을 내렸다.

문제는 A씨가 소속된 배달대행업체 B가 근로복지공단의 결정에 반발하면서 붙어졌다. 하나의 배달대행업체에서 전속해 소속사업장의 배달 업무만을 수행하는 배달대행기사는 특수형태근로종사자인 전속 퀵서비스 기사로 산재보험에 당연적용대상이다. 따라서 배달대행업체 B는 A씨에 대해 산재보험 취득신고를 하고 절반의 산재보험료 부담 분을 부담했어야 한다. 그러나 배달대행업체는 이와 같은 의무를 이행하지 않았다.

이에 근로복지공단으로부터 산재보험료를 부과 받은 배달대행업체는 근로복지공단을 상대로 산재보험료부과처분의 취소를 구하는 소송을 제기했다. 서울고등법원은 이에 대해 A씨가 “특수형태근로종사자에 해당하지 않는다”고 판결했다. (선고 2017누69566)

■ 원심이 망인에 대해 특수형태근로종사자가 아니라고 본 이유

산업재해보상보험법 제 125조 제1항에 해당하는 자 중 구 산재보험법 시행령(2016.3.22.

대통령령 제27050호로 개정되기 전의 것) 제 125조 제6호에 따라 ‘한국표준직업분류표’의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 고용노동부 장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람은 특수형태근로종사자에 해당한다. 배달 노동자들도 이에 유사한 형태로 일한다.

퀵서비스 기사가 산재보험의 적용이 가능한 전속성이 있는지 여부를 판단하기 위한 기준으로 고용노동부는 「퀵서비스기사의 전속성 기준」(고용노동부 고시 제2012-40호)을 만들었다. 이를 살펴보면 ‘주로 하나의 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송업무를 의하는 사람’이란 ‘하나의 퀵서비스업체에 소속 되어 그 업체의 배송 업무를 수행하면서 부분적으로 다른 업체의 배송 업무를 수행하는 사람으로서 아래의 조건 중 어느 하나를 만족시켜야 특수형태근로종사자로 인정될 수 있다.

▶소속 업체의 배송 업무를 우선적으로 수행하기로 약정한 경우, ▲순번제는 소속 업체가 정하는 방식으로 업무를 배정받아 수행하는 경우, ▲업무를 수행함에 있어 퀵서비스 휴대용정보단말기를 사용하지 않거나, 수익을 정산함에 있어 월비 등을 정액으로 납부하는 등 사실상 소속 업체 배송 업무를 주로 수행하는 경우.

원심은 A씨가 ‘택배원’에 해당한다면서도 배달대행업체에 사용수수료를 부담하는 외에 소속 배달원이 되는데 추가적인 조건이 요건이 요구되거나 소속 배달원으로 부담하는 의무가 없었던 점, 배달대행업체에 노무를 상시적으로 제공한다거나 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 않는 다거나 이 사건 사업장의 배달 업무를 우선적으로 수행하기로 하는 등의 약정을 하지 않은 점, 소속 배달 업체 외의 다른 배달 업체 스마트폰 애플리케이션을 이용하여 배달 업무를 수행하는 데에 아무런 제약이 없었던 점(A씨가 실제 해당 배달 업체 외에 다른 사업장의 배달 업무를 수행한 사실은 없다)을 들어 전속성이 인정되지 않아 특수형태근로종사자가 아니라고 판단했다.

■ 대법원의 판단

산업재해보상보험법이 제6조에서 적용범위를 두고 제5조에서 근로기준법상 근로자에게 이를 적용한다고 정하면서도 제125조에 특수형태근로종사자에 대한 특례를 별도로 규정

한 이유는 보험 모집인이나, 레미콘 기사, 학습지 교사, 택배 기사나 퀵서비스 기사등 “근로기준법상 근로자에 해당하지는 아니하나 업무상 재해로부터 보호받아야 할 필요성이 제기 되는 종사자를 보호하기 위함”이다.

대법원은 “원심이 특수형태근로종사자의 전속성을 판단하면서 제시한 기준이 근기법상 근로자성을 판단하는 기준과 크게 다르지 않다”면서 “이러한 기준에 따라 경우 (특수형태 근로종사자에 대한 보호를 위해 마련한) 법의 취지를 몰각시키게 된다”고 원심의 법리 오해를 지적했다.

또한 대법원은 원심판결에 대해 구 산업재해보상보험법 시행령 제125조제6호가 특수형태 근로종사자의 하나로 제시한 내용에 ‘퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송업무를 하는 사람’으로 명시한 점을 들어 “소속 배달원들이 다른 배달 업체의 스마트폰 애플리케이션을 이용할 가능성이 있다는 사정만으로 배달원의 ‘전속성’을 부정할 수 없다”고 지적했다.

스마트폰 애플리케이션을 이용하여 배달 업무를 수행하는 A씨 업무의 성격상 망인의 선택에 따라 다른 사업장의 배달 업무 등을 함께 수행할 수 있는 추상적 가능성이 있다고 해서 A씨의 전속성을 인정하는데 장애가 된다고 본 원심의 판단이 너무 나갔다고 비판한 것이다.

대법원은 이번 판결에서 퀵서비스 기사의 전속성을 판단하는 고용노동부의 「퀵서비스기사의 전속성 기준」에 ‘소속 업체에서 전체 소득의 과반 소득을 얻거나 전체 업무시간의 과반을 종사하는 사람’을 추가(개정 고용노동부 고시 제2017-21호)된 사실을 언급하며 퀵서비스 기사의 전속성 여부를 폭넓게 해석했다.

이번 판결은 플랫폼 노동등 다양한 고용형태가 나타나면서 기존의 산업재해보상보험법의 전통적 적용범위로 보호할 수 없었던 노동자에 대한 산재보상의 가능성을 높였다는 점에서 의의가 있다.

노조 운영비 지원 금지는 위헌

노동OK 판례 리뷰

노동조합 및 노동관계조정법제24조 제2항등 위헌소원 2012헌바90, 2018.05.31

「노동조합및노동관계조정법」(이하 ‘노조법’) 제81조제4호는 “근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위”와 “노동조합의 전임자에게 급여를 지원”하거나 회사가 노조에 운영비를 지원하는 행위를 부당노동행위로 금지하고 있다. 다만 “근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공”은 예외다.

노조법 제81조제4호가 ‘운영비의 원조행위’등을 부당노동행위로서 금지하는 이유는 노동조합이 사용자에게 경제적으로 의존하거나 어용화되는 것을 막기 위해서다. 돈을 받으면 자주적일수 없다는 것이다.

따라서 노조와 단체협약을 맺었더라도 사용자가 최소한의 규모의 노조사무소 제공이나, 후생기금이나 재해기금 지원을 넘어서 노조에 운영비를 지원하면 부당노동행위로 처벌받는다. 판례에 따르면 “주기적이거나 고정적으로 운영비를 원조하거나, 노조활동의 편의를 위해 자동차를 무상으로 제공하는 행위”가 대표적이다.

그런데, 최근 헌법재판소가 회사의 노조 운영비 지원을 부당노동행위로 규정한 노조법 제81조 제4호가 헌법에 어긋난다고 결정했다. 헌법재판소 전원재판부는 2018년 5월 31일 재판관 7:2의 의견으로 노조 운영비를 원조하는 회사 행위를 부당노동행위로 금지한 노조법에 대해 헌법불합치 결정을 내렸다.

다만 헌재가 즉시효력이 중지되는 단순위헌결정을 내릴 경우 같은 조항중 이미 헌재가 합헌결정을 내린 “노동조합의 전임자에게 급여를 지원”하는 행위를 부당노동행위로 처벌하는 내용도 부정하게 되며 노동조합의 자주성을 저해하거나 저해할 현저한 위험이 있는 운영비 원조 행위를 부당노동행위로 규제할 수 있는 근거조항 자체가 사라지게 되어 법적 공백상태가 불가피하다. 이에 헌재는 해당 조항을 2019.12.31.을 시한으로 개정하되 그 전까지는 계속 적용하라는 헌법불합치 결정을 내린 것이다.

■ 사실관계

청구인은 민주노총 소속 금속산업노동조합으로 2010년 6월 18일 부터 2010년 6월 30일 까지 사이에 7개 회사와 단체협약을 체결하였다. 이 사건 단체협약에는 ‘회사는 조합사무실과 집기, 비품을 제공하며 전기료등 조합사무실 관리유지비 일체를 부담한다.’, ‘회사는 노동조합에 차량을 제공한다(주유비, 각종 세금 및 수리비용을 지급한다).’는 등의 노동조합에 시설·편의를 제공하는 조항이 포함되어 있었다.

중부지방고용노동청 평택고용노동지청장은 이 사건 단체협약 중 시설·편의제공 조항은 ‘노동조합법’ 제81조 제4호를 위반하였다는 등의 이유로 2010년 11월 11일 청구인에 대하여 노동조합법 제31조 제3항에 따라 시정명령을 내렸다.

이에 청구인은 이 사건 시정명령의 취소를 구하는 소를 제기했고, 그 소송 계속 중 위 노동조합 조항에 대한 위헌법률심판제청신청을 하였으나, 법원이 이 신청을 각하하자 2012년 3월 7일 이 사건 헌법소원심판을 청구했다.

■ 현재의 판단

심판의 대상이 된 법률조항은 「노동조합및노동관계조정법」 제81조제4호다. 노동법 제81조 제4호는 운영비 원조 행위와 함께 ▲근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위, ▲사용자가 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하는 행위를 부당노동행위로 금지하고 있다. 다만 노동조합법 제24조 제4항의 근로시간 면제 제도가 적용되는 경우는 예외적으로 허용하고 있다.

지난 2014년 현재는 사용자가 노조 전임자에게 근로시간 면제제도를 이용하여 임금을 보전하는 노동법 제 24조 4항에 대해서는 단체교섭권 등을 침해하지 않는다고 판단하였다.(2010헌마606)

현재는 “운영비원조금지조항이 단서에서 정한 두 가지 예외(근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합

사무소의 제공)를 제외한 일체의 운영비 원조행위를 금지함으로써 노조의 자주성을 저해할 위험이 없는 경우까지 금지하고 있어 입법목적 달성을 위한 적합한 수단이라 볼 수 없다”는 청구의 이유를 인정했다.

다음으로 현재는 “운영비 원조 행위로 인하여 노동조합의 자주성이 저해되거나 저해될 현저한 위험이 있는지 여부는 그 목적과 경위, 원조된 운영비의 내용, 금액과 원조 방법등에 따라 달리 판단될 수 있음에도 심판대상 조항은 단서에서 정한 두 가지 예외를 제외한 일체의 운영비 원조행위를 금지하고 있어 그 입법목적 달성을 위해서 필요한 범위를 넘어서 노동조합의 단체교섭권을 과도하게 제한하고 있다”는 점도 인정했다.

현재는 “운영비 원조 행위의 금지가 오히려 노동조합의 활동을 위축시킬 수 있으며, 노사의 자율적인 단체교섭에 맡길 사항까지 국가가 지나치게 개입하여 노동조합의 자주적인 활동 성과를 감소시키는 것에 불과하다”는 점과 “그 결과 노동조합의 자주성을 저해하거나 저해할 현저한 위험을 야기하지 않는 운영비 원조행위의 금지가 노사 간 힘의 균형을 확보해 줌으로써 집단적 노사자치를 실현코자 하는 근로3권의 취지에도 반하는 결과를 초래한다”는 청구의 이유도 인정했다.

또한 노조법상 교섭대표노조와 사용자에게 공정대표의무를 부과하면서 부당노동행위에 대한 구제절차 규정을 준용하고 있는 점(노동법 제29조의 4), 사용자가 특정 노동조합에 대하여만 운영비를 원조함으로써 다른 노동조합을 간섭·방해하는 행위에는 ‘근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위’로 제한 할 수 있는 점을 들어 위와 같은 부당노동행위를 반드시 운영비원조금지조항으로 포섭하여 규제해야 할 사항은 아니라는 점도 인정했다.

마지막으로 현재는 합헌 결정이 내려진 노동법 제 24조의 제4항의 근로시간 면제 제도를 예외로 하여 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하는 행위를 부당노동행위로 금지한 노동법 제24조의 2항과 운영비 원조 행위는 그 금지의 취지와 규정의 내용, 예외의 인정 범위 등이 다르므로 노동조합의 단체교섭권을 침해하는지 여부를 판단하면서 운영비 원조행위를 전임자급여 지원 행위와 동일하게 볼 수는 없다고 인정했다.

이에 따라 현재는 “노동조합의 자주성을 저해하거나 저해할 현저한 위험이 있는 운영비 원조 행위만을 금지하더라도 노동조합의 자주성을 확보하고 근로3권의 실질적인 행사를 보장하고자 하는 입법목적을 달성할 수 있음에도 불구하고, 운영비원조금지조항이 단서에서 정한 두 가지 예외를 제외한 운영비 원조 행위를 일률적으로 부당노동행위로 간주하여 금지하는 것은 침해의 최소성에 반한다”고 밝혔다.

또한 “노조의 자주성 확보와 근로3권 행사 보장에 기여하는 바가 전혀 없는 반면 운영비 원조금지조항으로 인하여 청구인은 사용자로부터 운영비를 원조받을 수 없을 뿐만 아니라 궁극적으로 노사자치의 원칙을 실현할 수 없게 되므로, 운영비원조금지조항은 법익의 균형성에도 반한다”고 판단했다.

현재는 위와 같은 이유로 운영비원조금지조항이 과잉금지원칙을 위반하여 청구인의 단체교섭권을 침해하므로 헌법에 위반된다고 판정했다.

한편 합헌의견을 낸 조용호, 김종창 헌법재판관은 반대의견에서 단체교섭의 장에서 대립관계에 있는 노동조합이 사용자로부터 경비원조를 받는 것은 대립단체로서의 노동조합의 자주성을 퇴색시켜 근로3권의 실질적 행사에 방해가 될 수 있다는 점을 원칙으로 제시했다.

이들은 ▲운영비원조금지조항이 예외적으로 인정한 단서 조항이 노동조합이 자주성을 잃지 않으면서도 노동조합의 활동을 보장받을 수 있도록 적절한 균형점을 찾아 마련한 범위에 해당한다는 점, ▲운영비 원조 행위가 부당노동행위에 해당하는지 여부를 판단에 있어 다수의견과 같이 개별 사건에서 노동조합의 자주성을 저해할 우려가 있는 행위인지 여부 판단이 용이하지 않은 점등을 이유로 운영비원조금지조항이 침해의 최소성에 반하지 않으며 법익의 균형성도 충족하여 과잉금지원칙에 반하여 청구인의 단체교섭권을 침해한다고 볼 수 없다고 판정했다.

■ 현재 판결의 의의

자주적으로 사측과의 단체교섭을 통해 노동조합이 적극적으로 요구해 얻어낸 전임자급여

나 운영비원조가 부당노동행위에 해당하는지 여부는 오랫동안 논란이 되어 왔다. 노동계에서는 노사자치의 영역에서 해결되어야 할 문제인 전임자급여나 운영비원조를 국가가 법률로 금지해 “노동조합의 그 동안의 단체교섭의 성과를 무력화 한다”는 비판도 거쳤다. 이번 현재의 판결을 계기로 노동조합의 적극적인 요구 내지 투쟁으로 얻어진 운영비 지급까지 부당노동행위로 판단하는 형식적 법해석에 제동이 걸릴 것으로 보인다.

현행 근로기준법에서 휴일근로에 대한 연장근로 중복가산은 불가하다.

노동OK 판례 리뷰

대법원 2018. 6. 21. 선고 전원합의체 판결-2011다112391

휴일근로에 대한 연장근로 중복가산에 대해 대법원이 결론을 내렸다. 대법원은 6월 21일 전원합의체 판결에서 대법관 다수 의견으로 성남시 환경 미화원들이 제기한 휴일근로에 대한 연장근로 가산임금 청구를 인정하지 않았다. 2008년 성남시 환경 미화원들이 성남시를 상대로 휴일근로가 연장근로에 포함된다며 중복가산을 적용해 달라는 소송을 제기한지 10년 만이다.

총 30페이지의 판결문에는 표면적으로 원고와 피고간 휴일근로에 대한 연장근로 중복할증에 대한 치열한 법리적 공방이 담겨 있다. 그러나 필자가 보기에는 휴일근로의 연장근로 중복할증 불가 판단의 근거는 지극히 기형적이고 정치적이었다.

“실 근로시간의 단축의 시대적 과제를 해결하고…1주당 최대 근로시간이 휴일근로를 포함 52시간을 분명히 하고…”

올해 국회에서 개정된 1주 52시간제를 담은 근로기준법 개정안의 개정 이유다. 1주 52시간제를 담은 근기법 개정은 2008년 해당 소송이 제기된 이후 우리사회에서 휴일근로에 대한 연장근로 중복가산 여부에 대하여 치열한 논쟁이 확대되는 과정에서 이를 입법적으

로 해결하고자 한 시도였다.

그런데 다수의견은 대법원 판결에 앞서 개정된 1주 52시간제를 담은 근로기준법 개정안의 입법취지를 주관적 해석하여 휴일근로에 대한 연장근로 중복가산을 부정하는 근거로 활용했다.

■ 사실관계와 쟁점

원고는 성남시에 고용되어 환경미화원으로 근무하다가 퇴직한 사람들이거나 그 상속인들이다. 원고들은 피고 성남시를 상대로 2005.10부터 퇴직시까지 1주 40시간을 초과한 토요일과 일요일 휴일근로에 대해 휴일근로수당 외에 연장근로수당을 가산하여 지급해 줄 것을 요구하는 소송을 제기했다. 원심은 원고들의 주장을 받아들여 원고들 일부 승소 판결을 내렸다.

사건의 핵심 쟁점은 1주간 기준근로시간인 40시간을 초과하여 휴일에 근로한 경우 이를 연장근로로 해석하여 휴일근로에 따른 가산임금 외에 연장근로에 따른 가산임금을 중복 지급해야 하는가이다.

■ 전원합의체 다수의견

사건의 핵심 쟁점인 휴일근로에 대한 연장근로 중복가산 여부를 판단하기 위해서는 그 전제로 1주의 해석을 어떻게 할 것이냐가 중요한 문제가 된다.

개정 근로법은 제2조[정의]에서 1주에 대하여 “휴일을 포함하여 7일을 말한다”라고 명확하게 규정하고 있으나 구 근로법은 이에 대한 정의가 없었다. 때문에 노동부는 역일상 7일은 휴일이 포함되어야 함에도 1주의 기준근로시간에 휴일이 포함되지 않는다 해석해 왔다. 이 해석대로라면 근로기준법 제 53조에 의해 정해진 1주 40시간의 기준근로시간을 초과하여 가능한 연장근로 한도는 12시간인데, 휴일은 여기서 제외된다. 따라서 휴일에 각각 8시간씩 근무할 경우 1주 최대 68시간 근로가 가능해 진다.

대법원 전원합의체 다수의견은 이에 대해 휴일근로시간이 1주 간 기준근로시간 40시간, 및 1주 간 연장근로시간 12시간에 포함되지 않는다고 해석했다.

다수의견은 법률의 입법취지와 제·개정 연혁, 법질서 전체와의 조화 및 다른 법령과의 관계 등을 고려하는 체계적·논리적 해석방법을 통하여 “1주에 휴일근로는 포함되지 않는다”고 판단하였으며 다음과 같은 근거를 들었다

▲1주 동안의 소정근로를 개근한 자에 대해서만 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 부여하도록 규정하고 있는 근로법 시행령 제30조에 따르면 1주간 기준근로시간을 채운 경우에만 유급휴일에 부여된다 볼 수 있기 때문에 1주가 반드시 휴일을 포함한 7일을 의미한다고 단정할 것은 아니라는 점 ▲유급의 주휴일을 보장하고, 휴일근로에 대해 연장과 야간근로와 동일한 가산율에 따른 가산임금을 규정한 구 근로법 제 55조와 제56조에 따르면 근로제공의 의무가 없는 휴일에 근무하는 것은 연장근로와 유사한 점이 있는데도 휴일근로를 연장근로와 별도로 규율하고 있는 점 ▲1953년 제정 근로법은 주휴일 근로에 대해 연장근로에 따른 가산수당 지급의 대상으로 규정하지 않았으며 휴일근로에 따른 가산임금도 인정하지 않았던 점 ▲1주를 휴일을 포함하여 7일로 규정한 개정 근로법은 일근로시간도 1주 근로시간에 포함시키되 부칙을 통해 한시적 특별연장근로까지 허용하여 근로시간이 대폭 감소하게 됨에 따라 발생할 사회 경제적 혼란을 방지하기 위한 것인만큼 여기에는 구 근로법상 휴일근로시간이 1주 간 기준근로시간 및 1주 간 연장근로시간에 포함되지 않는다는 해석이 전제된 점.

다수의견은 휴일근로시간이 1주 간 연장근로시간에 포함되지 않는다는 해석을 산업현장에 적용해 휴일근로의 연장근로 중복가산 수당 미지급을 처벌하지 않아 온 고용노동부의 행정관행과 근로법에 휴일근로에 따른 가산임금 규정이 도입된 1960년대 이후 이 사건 소송 전까지 휴일근로의 연장근로 중복가산을 요구하는 근로자 측의 명시적인 소 제기등이 없었던 점도 휴일근로가 1주간 기준근로시간 및 연장근로시간에 포함되지 않는 근거로 삼았다.

마지막으로 다수의견은 휴일근로도 연장근로에 포함되어 1주 최대 근로시간이 52시간이라고 해석하게 되면 국회가 개정한 근로법 부칙 조항과 모순이 생겨, 법적 안정성이 깨진다고 강조했다.

개정 근기법은 1주를 휴일을 포함한 7일로 정의하되 부칙을 통해 300인 이상 사업장이나 공공기관등은 2018.7.1. 시행, 상시 50명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업장은 2020.1.1. 시행, 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업장은 2021.7.1. 시행하도록 예외조항을 뒀다. 그리고 2021.7.1.부터 2022.12.31. 까지 한시적으로 30인 미만 사업장에 대해서는 주당 8시간 특별연장근로를 허용했다.

다수의견은 원고들의 주장대로 1주 7일에 휴일근로가 포함된다면 개정 근기법과 충돌하여 30인 미만 사업장에서는 2021.7.1. 전까지 1주 최대 52시간까지만 근로가 가능하다가 오히려 2021.7.1.부터 2022.12.31. 까지는 한시적으로 1주 최대 60시간까지 근로가 가능해지는 점을 들어 휴일근로가 1주간 기준근로시간 및 연장근로 시간에 포함될 수 없다고 해석했다.

다수 의견은 결국 구 근기법상 휴일근로시간이 1주 간 기준근로시간 및 1주 간 연장근로 시간에 포함되지 않으므로 당연한 논리적 귀결로 휴일근로의 연장근로에 따른 중복할증은 인정될 수 없다고 판결했다.

■ 전원합의체 소수의견

다수의견과 달리 소수의견(대법관 김신, 대법관 김소영, 대법관 조희대, 대법관 박정화, 대법관 민유숙의 반대의견)은 법률해석시 법률의 문언과 통상적 의미에 충실하게 해석하는 것을 원칙으로 해야 한다는 점을 강조했다.

다수의견은 근로자가 사용자의 지휘·감독을 받아 근로계약상의 근로를 제공하는 시간, 즉 실 근로시간을 의미한다고 설시한 대법원의 근로시간에 대한 판례(대법원 1992.10.9. 선고 91다 14406)를 법리로 제시하며 다음의 사정을 들어 휴일근로시간이 1주 간 기준근로시간 40시간 및 1주 간 연장근로 시간 한도 12시간을 합한 1주 간 최대 근로시간 52시간에 포함된다고 판단했다.

▲‘1주 간’은 통상 달력상의 7일을 의미하고, 1주 간 기준근로시간을 정한 구 근기법에 1주 간 휴일을 제외한다는 별도의 규정이 없다는 점. ▲휴일근로가 연장근로에 해당하지

않는다고 본다면, 연장 가능한 근로시간 한도를 초과하는 근로가 가능해져 연장근로시간의 상한을 정하여 이를 준수케 하는 법의 취지에 반하는 점.

소수의견은 이러한 전제 위에 연장근로와 휴일근로, 야간근로에 대한 가산임금 지급을 규정한 구 근기법 제 56조의 문언 형식과 구조상 연장근로, 야간근로, 휴일근로가 병렬적으로 규정되어있는데도 불구하고 유도 휴일근과 연장근로의 경우에만 가산임금을 중복 지급해서는 안된다 해석하면 같은 구조의 조항에 대하여 다른 방식으로 해석하는 것이어서 허용되기 어렵다는 점을 들어 휴일근로의 연장근로 중복할증을 인정했다.

또한 연장과 야간, 휴일근로 규정은 각각의 보호 목적과 성격이 같지 않은 데, ▲휴일근로는 1주 단위의 최소한의 휴식시간 제공과 근로자의 자기계발 및 여가선용 기회 부여를 목적으로 헌법상 근로자의 인간다운 생활 권리 보장에 취지가 있고, 연장근로 역시 근로자의 휴게시간 보장이라는 목적에서 휴일근로와 일부 성격을 같이 하지만, 1일 또는 1주 단위의 근로시간 총량 제한을 통해 근로자를 보호하는데 주요 역할이 있어 그 자체로 독자적 보상의 가치가 매우 큰 점. ▲여성과 임산부, 18세 미만자에 대해 휴일근로와 야간근로 제한 규정을 별도로 두고 있는 점.등을 들어 구 근기법 제 56조에서 말하는 가산임금 지급 대상이 되는 연장근로 시간에 휴일근로시간이 포함된다 해석하는 것이 관련 규정 및 법체계적 해석이나 개념 정의에 부합한다고 주장했다.

여기에 덧붙여 소수의견은 다수의견의 논리대로라면 구 근기법에서는 1주간 최대 근로시간이 몇시간인지 확정되기 어렵다고 꼬집었다. 다수의견처럼 휴일근로가 1주 간 기준근로시간 및 연장근로 한도에 포함되지 않는다면 휴일에도 1일 8시간이 넘는 연장근로가 가능한 것인지 분명치 않아 이 경우 1주 간 최대 근로시간은 68시간 이상도 가능하게 된다고 비판했다.

가령 근로계약이나 단체협약으로 1주 소정근로일을 월요일에서 목요일까지 4일로 정하고 금요일부터 일요일까지를 휴일로 합의한 사업장에서는 월요일부터 목요일까지 1주간 기준근로시간 40시간+연장근로 12시간+휴일인 금요일부터 일요일까지 3일동안 8시간씩 24시간의 휴일근로가 가능해져 1주 최대 근로시간은 76시간이 되는 이상한 결론에 도달하게 되는 것이다.

또한 소수의견은 다수의견이 근로자의 삶의 질 향상을 위해 1주 간 근로시간을 거듭 축소해 온 근기법상 근로시간 규제의 변천 과정에도 부합하지 않는다고 지적했다. 뿐만 아니라 소수의견은 휴일근로이면서 연장근로에 해당하는 경우와 연장근로에 해당하지 않는 휴일근로를 비교하면 전자의 경우가 전자의 경우가 근로자에게 더 큰 희생을 요구하는 것으로 규제 필요성이 큰데 다수의견에 따르면 가산임금 지급과 관련해 전자와 후자를 동일하게 취급하는 것이어서 정의에 관념에 반한다고 비판했다.

박상옥 대법관은 (소수의견처럼) 문언해석만을 고수해 1주가 7일이라 규정하면 입법부가 오랜 시간의 논의 끝에 이해관계 당사자인 노사의 입장을 고려하여 최정적으로 결단하여 완성시킨 개정 근기법 규정을 무력화되어 국가 차원에서 경제적으로 엄청난 혼란이 일어난다는 점을 들어 다수의견을 보충했다.

김재형 대법관은 다수의견에 대한 보충의견에서 다수의견이 시대적 화두로 떠오른 근로시간 규제의 흐름과 배치되는 것이 아닌지 의문이 제기될 수 있음을 인정하면서도 신규채용을 회피하는 사용자의 이해와 더 많은 임금을 기대하는 근로자의 이해가 서로 일치하여 최장시간 근로라는 부정적 결과가 초래된 점을 들어 강행규정인 근기법이 설정해야 할 휴일근로에 대한 바람직한 규율방향이 가산임금의 중복지급이 아니라 휴일근로 금지와 예외적 인정시 대체휴일의 보장되는 방향으로 입법 마련이 필요하다고 주장했다.

김신 대법관은 “실 근로시간의 단축의 시대적 과제를 해결하고...1주당 최대 근로시간이 휴일근로를 포함 52시간을 분명히 하고”라는 개정 근기법의 개정이유를 들어 다수의견이 근거로 든 입법자의 의지가 1주간 최대 근로시간이 52시간임을 명확히 확인하는 차원에서 입법이 이뤄졌다고 주장했다.

다수의견이 입법자의 의지를 앞세워 개정 근기법과의 충돌을 근거로 휴일근로의 연장근로 중복할증을 부정했지만 사실은 “권리보호 요구에 대해 경제적 상황이나 정치적 타협을 고려하여 정당한 법해석을 포기”했다고 비판한 것으로 해석할 수 있는 대목이다.

회사 규정을 통해 소속 직원들이 수염 기르는 것을 전면 금지하는 것은 근로자의 일반적 행동자유권을 침해한다.

노동OK 판례 리뷰

대법원 2017두38560 2018.09.13.

■ 들어가며

최근 캐나다의 골프장에서 근무하던 여성 노동자는 셀은 브래지어를 착용하지 않았다는 이유로 해고됐다. 회사는 여성직원은 유니폼 셔츠안에 반드시 브래지어를 착용해야 한다는 규정을 내세웠다. 셀은 “여성 직원만 반드시 속옷을 입어야 한다는 규정은 성차별적”이라며 동의하지 않았고 결국 해고 됐다.

사기업이 업무상 필요성 때문에 직원들의 복장·용모에 대해 일정한 제한을 가하는 것은 영업의 자유다. 고객을 상대하며 서비스의 제공을 주된 사업 내용으로 하는 기업이라면 직원의 용모가 기업에 대한 만족도나 신뢰도에 보다 더 큰 영향을 미칠 수 있기 때문이다.

그러나 기업의 복장과 용모에 대한 제한은 결국 개인이 자신의 개성 발현을 위하여 두발, 복장 등의 상태를 자유롭게 선택할 수 있는 자유를 제한한다. 헌법 제10조는 ‘모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다’고 정하여 국민의 행복추구권을 보장한다. 여기서 파생되는 개념이 일반적 행동자유권인데 이는 모든 행위를 하거나 하지 않을 자유를 내용으로 하고, 그 보호 영역에는 개인의 생활방식과 취미에 관한 사항도 포함된다. (헌법재판소 2014.4.24. 선고 2011헌마659 결정).

위의 사건처럼 기업이 사규나 복장규정등 취업규칙을 통해 소속 노동자의 복장이나 용모를 규제하는 경우, 헌법이 보장 하는 노동자의 일반적 행동자유권이 제한되어 기업의 영업의 자유와 충돌한다.

국내 유명 항공회사가 소속 조종사의 수염 기르는 것에 대해 제재를 가한 사건에 대해 대법원이 최근에 “취업규칙(임직원 근무복장 및 용모규정)에서 소속 직원들이 수염 기르는 것을 전면 금지하는 것은 근로자의 일반적 행동자유권을 침해한다”는 판결(대법 2017두

38560)을 내렸다. 영업을 자유롭게 경영하는 기업의 자유와 구성원의 행동자유권이 충돌에서 중요한 판단 기준을 제시했다는 점에서 판결의 의의가 있다.

■ 사건의 개요

원고는 국내의 항공운송업을 하는 회사로 취업규칙인 「임직원 근무복장 및 용모규정」을 통해 남자 직원의 경우 “안면은 항시 면도가 된 청결한 상태를 유지하며, 수염을 길러서는 아니 된다.”고 정하고 있다. 다만, “관습상 콧수염이 일반화된 외국인의 경우에는 타인에게 혐오감을 주지 않는 범위 내에서 이를 허용한다”고 예외를 두고 있다.

원고 회사 비행기 기장으로 근무하던 참가인은 2014년 9월경 턱수염을 기른 이유로 원고 회사 안전운항팀 팀장으로부터 ‘턱수염을 기르는 것은 규정에 위배되므로 면도를 하라’고 지시받았다. 그러나 참가인은 위 규정중 “면도의무 조항이 참가인과 외국인 직원을 부당하게 차별하고 참가인의 자유를 침해한다”는 등의 이유로 지시에 불응했다.

이에 원고회사는 2014.9.12.~9월 말까지 참가인의 비행업무를 일시적으로 정지 시켰다. 참가인은 2014.12 서울지방법노동위원회에 “비행정지가 부당한 인사처분에 해당한다”고 주장하면서 구제신청을 하였으나 기각되었다. 참가인은 2015.3.6. 중앙노동위원회에 재심신청을 하였고, 중앙노동위원회는 2015.5.14. ‘이 사건 조항은 유효성에 논란이 있을 수 있고, 이 사건 비행정지에 업무상 필요성이나 합리적 이유가 없고 그로 인하여 참가인이 입은 생활상 불이익이 크다’는 등의 이유를 들어 위 초심판정을 취소했다. 원고 회사는 중노위의 재심판정취소를 구했고 1심에서 승소했으나 서울고등법원은 판결을 통해 (2016 누50206 부당비행정지구제재심판정취소) 원심 판결을 취소하고 ‘부당비행정지가 맞다’고 판결했다. 이에 원고 회사측은 대법원에 원심의 취소를 구하며 상고했다.

■ 사건의 쟁점

사건의 핵심 쟁점은 외국인과 달리 내국인에게만 의무화된 안면 면도 의무를 규정한 원고 회사의 용모규정 조항이 헌법과 법률을 위반하여 무효인지 여부다.

■ 대법원의 판단

대법원은 판결에서 기본권 충돌상황에서 기본권 침해 여부 등에 관한 판단 방법에 대해 관련법리로 행복추구권을 규정한 헌법제10조, 근로조건의 기준과 향상을 보장한 헌법제32조제3항과 헌법제33조 1항, 그리고 경제주체간 조화를 통한 경제민주화를 규정한 헌법제119조제2항을 들었다.

대법원은 헌법제10조가 보장하는 행복추구권에는 모든 행위를 하거나 하지 않을 자유를 내용으로 하는 행동자유권이 파생된다는 점을 설명하고, 근로조건의 기준이 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정하도록 규정하고 있는 헌법제32조제3항과 근로자의 근로조건 향상을 위해 근로 3권을 보장한 헌법제33조제1항과 연결하여 “기업의사결정의 자유가 무제한적인 것이 아니라 그 의사결정과 관계되는 또 다른 기본권 주체인 근로자와의 관계 속에서 그 존엄성을 인정하는 방향으로 조화롭게 조정되어야 한다”고 해석했다.

대법원은 “헌법 제119조제2항이 국가로 하여금 경제주체간의 조화를 통한 경제의 민주화를 위하여 경제에 관한 규제와 조정을 할 수 있도록 규정한 취지 역시 이와 궤를 같이한다”며 “기업의 경영에 관한 의사결정의 자유 등 영업의 자유와 근로자들이 누리는 일반적 행동자유권 등이 ‘근로조건’ 설정을 둘러싸고 충돌하는 경우에는, 근로조건과 인간의 존엄성 보장 사이의 헌법적 관련성을 염두에 두고 구체적인 사안에서의 사정을 종합적으로 고려한 이익형량과 함께 기본권들 사이의 실제적인 조화를 꾀하는 해석 등을 통하여 이를 해결하여야 한다”고 강조했다.

원고회사는 기업경영의 자유 또는 영업의 자유에 따라 원고는 소속 구성원의 복장·용모에 대하여 일정한 제한을 둘 수 있다는 기업경영자유론을 전제로, 이 사건 조항이 “내국인 남자 직원에 대하여만 용모에 대한 과도한 제한을 가함으로써 공서양속에 위배된다거나 참가인을 비롯한 소속구성원의 일반적 행동자유권 및 평등권을 침해하여 무효라고 볼 수 없다”고 주장했다.

그러나 대법원은 원고가 헌법상 영업의 자유 등에 근거하여 제정한 이 사건 조항은 참가인의 헌법상 일반적 행동자유권을 침해하므로 근로기준법 제96조제1항, 민법 제103조 등

에 따라서 무효라고 판단했다.

헌법 제11조제1항은 '모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다'고 규정하고 있다. 이러한 헌법규정의 취지에 따라 근로기준법 제6조는 '사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.'고 규정하고 있는데 대법원의 판단은 원고 회사의 해당 용모규정중 내국인 남성직원의 의무면도 조항이 근로기준법 제6조등을 위반하여 무효라는 논리다.

일반적으로 헌법의 평등원칙은 본질적으로 같은 것을 자의적으로 다르게 취급함을 금지하는 것으로서, 법령을 적용할 때뿐만 아니라 입법을 할 때에도 불합리한 차별취급을 하여서는 안 된다는 것을 뜻한다(대법원 2007.10.29. 선고 2005두14417 전원합의체판결, 대법원 2008.11.20. 선고 2007두8287 전원합의체 판결 등 참조).

그런데 원고 회사는 내국인 남성 직원들에 대하여만 수염을 기르는 것을 전면적으로 금지함으로써 내국인과 외국인 직원을 '국적'을 기준으로 차별하고 있다는 점에서 평등원칙에 어긋났다고 대법원은 지적했다.

그 외에도 ▲원고회사가 항공운항의 안전을 위하여 항공기 기장의 턱수염을 전면적으로 금지할 필요가 있다는 취지로 주장하나, 이러한 주장을 뒷받침할 만한 별다른 합리적 이유와 근거를 제시하지 못한점, ▲오히려 원고회사는 항공기 기장을 포함한 원고 소속 외국인 직원들에게는 수염을 기르는 것을 부분적으로 허용하여 왔던 점, 그리고 ▲다른 항공사들도 운항승무원이 수염을 기르는 것을 전면적으로 금지하고 있지 않는 점, 아울러 ▲원고가 취업규칙을 개정하여 개별적인 업무의 특성과 필요성을 고려하여, 구체적·개별적으로 수염의 형태를 포함하여 용모와 복장 등을 합리적으로 제한하는 것이 불가능하거나 어려워 보이지 않는점, 등을 들어 대법원은 원고 회사의 주장을 배척했다.

이와 함께 대법원은 개인 용모의 다양성에 대한 사회 인식의 변화를 고려해야 한다는 점도 강조했다. 대법원은 변화된 사회 현실 속에서 원고 소속직원들이 수염을 기른다고 하

여 반드시 고객에게 부정적인 인식과 영향을 끼친다고 단정하기 어렵고 오히려 해당 직원이 타인에게 혐오나 불쾌감을 주지 않는 범위 내에서 자신의 외모 및 업무 성격에 맞게 깔끔하고 단정하게 수염을 기른다면 그것이 고객의 신뢰나 만족도 등에 긍정적인 영향을 미칠 수도 있음을 지적했다.

채용절차가 객관성과 공정성이 심각하게 훼손되어 재량권을 일탈·남용한 경우 이는 위법하고, 채용절차에 관여한 면접위원 등은 사용자로서 정신적 고통에 대한 위자료를 지급할 의무가 있다.

노동OK 판례 리뷰

서울남부지법 2018가합100190. 2018.10.11.

지난해 하반기부터 높은 연봉으로 '신의 직장'이라 불리는 금융권에서 우리은행을 필두로 채용비리가 터져 나왔다. 검찰 수사에 따르면 신한은행은 고위 임원의 자녀를 특별관리하며 채용시 가산점을 주는 방식의 현대판 음서제도를 시행했고, 국민은행과 하나은행은 남성 지원자를 더 뽑기 위해 의도적으로 여성 지원자를 차별했다.

은행의 비리에 대해 감시·감독하는 금융감독원조차 채용 비리에서 자유롭지 못했다는 점은 충격적이다. 인사청탁을 받은 특정인을 합격 시키기 위해 면접위원인 고위 간부가 서류점수를 조작하는가 하면, 부적격자를 합격시키는 동시에 평판조회라는 절차를 갑자기 추가하여 신입직원 채용과정에서 가장 고득점자를 탈락시키는 어처구니 없는 비리를 저질렀다.

이번 금융권의 채용비리는 “빚없고 돈없는 청년들은 채용에서도 차별 받는다”는 사회적 불신을 다시 한번 확인 시켰다. 이번 사태로 무너진 기업과 사회에 대한 국민들의 신뢰를 생각하면 금감원의 채용비리는 엄격하게 단죄를 받아야 마땅하다.

최근 법원은 금감원의 채용비리와 관련된 민사소송에서 금감원의 채용비리에 대해 “채용 절차가 객관성과 공정성이 심각하게 훼손되어 재량권을 일탈·남용한 것으로 위법”하다고 규정하고 “채용 절차에 관련한 면접위원 등의 사용자로서 정신적 고통에 대한 위자료를 지급할 의무가 있다” 판결했다. (서울남부지법 2018가합100190, 2018.10.11.)

재판부의 판단에 따르면 기업의 신입직원 채용절차에 응시한 지원자로서는 채용절차가 채용 공고 등에서 정한 바에 따라 객관적이고 공정하게 진행되리라는 신뢰를 가지게 되었다고 할 것인데, 기업이 시행한 채용절차가 그 객관성과 공정성이 심각하게 훼손되었다면 이는 재량권을 일탈·남용한 것으로 위법하고, 채용절차의 객관적이고 공정한 진행에 대한 채용 지원자의 기대와 신뢰라는 법적 이익을 침해하는 불법행위에 해당한다는 것이다.

■ 사건의 경위

피고는 금융감독원이고 원고는 피고의 2016년 신입직원 채용절차에 응시했던 지원자다.

피고는 2016년도 신입직원 채용절차(이하 ‘이 사건 채용절차’라고 한다)를 통해 5급 일반직 총 7개 분야에서 55명 이내로 선발하기로 결정하고 2015.9.10. 「2016년도 신입직원 채용계획」에 관하여 보도자료를 배포하고 이를 공고했다.

이와 함께 피고의 2015.9.7.자 「2016년도 신입직원 채용계획」에 따르면 이에 따르면, 피고는 신규인력을 총 70명 내외로 선발하되, 그중 5급 일반직원을 55명 내외로 하고, 전문인력 10명 내외, 특성화고 졸업자 5명을 따로 채용하기로 하였으며 ‘각 단계별 면접점수와 필기시험 점수를 50%씩 합산(100점 만점 환산) 후 고득점자순으로 합격자를 결정’한다고 밝히고 있다.

2016년도 신입직원 채용에 관한 채용설명회가 2015.9.7.부터 2015.9.10.까지 여러 대학에서 개최되었는데, 이때 ‘필기전형 결과는 1, 2차 면접전형 결과에 반영’한다고 고지되었다. 그러나 실제 채용과정에서 면접위원들은 필기시험 점수와 각 단계별 면접 점수를 50%씩 반영하도록 한 채용계획과 달리 면접대상자들에 대하여 면접 점수를 부여하지 아니하고

면접위원 전원의 합의를 거쳐 합격자를 결정하는 관행에 따라 면접전형을 진행했다.

피고의 총무국 직원인 김아무개는 그 결과에 따라 각 대상자별로 합격, 불합격에 상응하는 면접점수를 형식적으로 책정하여 면접평가표에 최종적으로 기재한 후 다시 결재를 받았다. 원고는 이 사건 채용절차 중 2명으로 채용이 예정된 5급 일반직 금융공학 분야에 응시했다. 원고, 정아무개, 방아무개를 대상으로 한 2차까지의 면접결과 원고가 총점 135점, 정아무개가 131.9점을 받아 합격 예정이었고, 방아무개는 총점 127.1점으로 불합격 예정이었다.

면접위원들은 2015.12.9. 응시자들에 대한 평판 조회를 실시하기로 결정하였고, 2015.12.10. 원고를 포함하여 합격권에 있던 응시자들 가운데 직장 근무 경력이 있는 일부 응시자들에 대하여 평판 조회를 실시했다.(당초 공고등을 통해 명시된 피고의 채용계획에는 세평조회가 존재하지 않았다)

세평조회 이후 금융공학 분야 합격자가 당초 채용예정인원인 2명에서 1명으로 줄어들었고, 원고, 정아무개, 방아무개의 2차 면접 결과가 변경되었으며, 2015.12.11. 방아무개가 금융공학 분야의 유일한 합격자로 최종 결정되었다.

■ 당사자의 주장

원고는 “피고가 2차 면접 종료후 합격자가 예정된 상황에서 실시 근거 없이 객관성·공정성을 갖추지 못한 세평조회를 임의로 실시하여 금융공학 분야 1등에 해당하는 원고를 불합격시키고, 방아무개를 합격 시킨 것은 “신입직원 채용이라는 직무집행에 있어서 객관적 정당성을 상실하고 재량권 행사의 한계를 현저히 일탈한 불법행위에 해당한다.”고 주장했다.

이에 따라 원고는 피고에 대해 고용의 의사표시를 할 의무가 있다고 주장했으며 “피고의 불법행위로 인한 재산상 손해에 대한 배상으로 원고가 지급받을 수 있었던 미지급 임금 상당액 및 정신적 손해에 대한 위자료를 지급할 의무가 있다”며 적법하게 채용되었을 경우 지급받을 수 있었던 임금액에 해당 하는 손해배상과 불법행위로 인한 정신적 손해에 대한 위자료를 청구했다.

피고 금감원은 “이 사건 채용절차는 채용의 자유 내지 재량 범위 내에서 진행되었다”면서 “면접위원들의 합의를 통해 이루어진 세평조회의 실시도 적법하였다”고 반박했다. 세평조회 결과가 나빠 원고를 채용할 수 없었을 뿐 금융공학분야에서는 채용예정인원의 감축이 이루어지지 아니하였고 설령 피고의 채용절차에 위법성이 존재한다거나 절차상 다소간의 문제가 있다고 하더라도 원고의 손해와 사이에 상당인과관계가 있다고 할 수 없다.며 원고가 주장하는 고용의 의사표시 및 손해에 대한 위자료 지급의무를 부정했다.

■ 재판부의 판단. ‘공정성이 훼손된 채용절차는 불공정한 불법행위’, 고용의사를 표시할 의무는 없다.

재판부는 피고의 직원들이 시행한 이 사건 채용절차가 “그 객관성과 공정성이 심각하게 훼손되어 재량권을 일탈·남용한 것으로 위법하고, 채용절차의 객관적이고 공정한 진행에 대한 원고의 기대와 신뢰라는 법적 이익을 침해하는 불법행위에 해당한다”고 판결했다.

재판부는 ▲채용계획, 공고, 채용설명회 관련 자료 등에 합격자 결정 방법(각 단계별 면접점수와 필기시험 점수를 50%씩 합산하여 100점 만점으로 환산 후 고득점자 순)을 명시했음에도 이를 따르지 않고 면접위원 전원의 합의를 거쳐 합격자를 결정하는 관행에 따라 면접전형을 진행하고 사후 피고 직원이 면접점수를 형식적으로 책정한 점, ▲최종합격자 방아무개가 서울에 소재한 서강대학교를 졸업하였음에도 이 사건 채용절차에 지원하면서 지방에 소재한 한국과학기술원(KAIST)을 졸업한 것으로 기재된 지원서를 제출하였는데, 피고의 총무부 직원은 그와 같은 오기를 인지하였음에도 필기전형 합격자 중 지원서 오기 재자들에 대한 합격 취소 결재를 올리면서 방아무개의 경우 중요한 사항에 해당하지 않는다고 판단하여 구두로 합격선에 영향이 없다는 내용으로만 보고하였으며 이에 대해 면접위원 이아무개는 방아무개를 1위로 변경하며 “방아무개를 뽑으면 지방인재가 늘어난다는 논의가 있었다”고 진술한 점.▲피고의 면접위원들은 이 사건 채용절차에 있어 이 사건 공고 등을 통해 명시된 당초의 채용계획에 존재하지 않던 세평조회를 2차 면접이 종료되어 합격예정자가 결정된 상황에서 실시 하였는데, 최종합격예정자 중 직장 경력이 있는 자 중에서도 일부에 대하여만 세평조회를 실시하였고, 세평조회를 실시한 기간도 하루에 불과하여 세평조회의 절차, 방법, 그 결과의 반영이 모든 응시자들에 대하여 객관적이고 공평하게 이루어지지 않은 점.▲당초 2차면접 결과 불합격자였던 방아무개의 아버지에게 피

고의 내부직원이 합격을 암시하는 언급을 한 사실들을 판단의 근거로 제시했다.

재판부는 원고가 피고의 “불법행위로 인하여 직업의 선택 및 수행을 통한 인격권 실현 가능성에 커다란 타격을 입게 되는 등 정신적인 고통을 받았다”며 “피고는 이 사건 채용절차에 관련한 면접위원 등의 사용자로서 원고의 정신적 고통에 대한 위자료를 지급할 의무가 있다.”고 판결했다.

재판부는 위자료 액수를 8,000만원으로 판결했는데 채용비리에 따른 정신적 위자료로는 이례적인 액수로 ▲피고가 일반적 사기업과 달리 공적 성격이 강한 감독기관으로 선망받는 직장인 동시에 채용절차에서 기대되는 객관성과 공정성 수준이 상대적으로 높다는 점, ▲필기 및 면접 전형을 통해 높은 점수를 취득한 원고가 불공정한 세평조회 결과로 자신의 노력에 대한 공정한 평가기회를 박탈당함으로써 느꼈을 상실감과 좌절감이 상당할 것으로 보이는 점등등을 근거로 제시했다.

이번 판결은 불공정한 채용비리로 인해 피해를 입은 지원자의 고통의 원상회복이라는 점에서 아쉬움이 남는다.

재판부가 원고가 주장하는 피고의 고용 의사표시 청구 및 임금 상당액의 손해배상 청구에 대해서는 인정하지 않았기 때문이다. 재판부는 “이 사건 채용절차에서 이루어진 세평조회 등이 공정성 및 객관성을 상실하여 재량권을 일탈·남용한 것이지만 원고가 2차 면접 결과 최고득점자에 해당한다고 하더라도 그와 같은 사정만으로 원고와 피고 사이에 당연히 고용관계가 성립한다거나 피고가 원고의 청약에 대하여 승낙의 의사표시를 할 의무가 있다고 보기 어렵다.”고 판단했다. 이에 따라 원고가 지급받을 수 있었던 미지급 임금 상당액의 재산상 손해배상 청구 역시 기각됐다.

이와 함께 재판부가 “청년 실업이 만연한 현재 채용비리는 심각한 사회문제 중 하나이고, 채용절차가 객관성·공정성을 상실한 채 자의적으로 운영되는 경우 그 불이익을 받은 지원자들이 느낄 상대적 박탈감은 금전적인 배상으로든 쉽게 회복되기는 어려울 것”이라는 점을 언급하며 피고의 불법행위에 대한 정신적 고통에 대한 위자료 지급기준을 제시한 점이 눈에 띈다.



청소년 · 노동인권 교육 및 노동자 노동법 교육

청소년 노동인권 교육 및 노동자 노동법 교육

그러나 자신의 노동의 가치를 역설하며 사장님에게 시급 1만원 지급의 필요성을 설명하는 학생들의 눈빛은 진지했습니다. 저희 한국노총 부천상담소는 예비직장인노동법 교육이라는 이름으로 청소년 노동인권교육을 진행하고 있습니다. 10월까지 부천을 비롯하여 경기지역의 수천명의 학생들과 함께 합니다.

“노동과 노동자라는 말을 들으면 여러분은 뭐가 떠오르나요?”
“노동자는 득이 없다.”, “노동자는 거지이다.”, “노동자는 외국인이다.”

평택지역의 비정규센터에서 조사한 중학생 대상 노동자에 대한 인식조사 결과를 보여주자 학생들은 탄식을 터뜨립니다. 범죄 용의자의 몽타주를 설명하며 ‘노동자풍’이라고 묘사한 경찰의 전단지를 보고는 모두가 외칩니다.

“헐~”

최순실, 이건희와 같은 부모를 둔 사람이 아닌 이상 이 학생들은 앞으로 최소 40년을 노동하며 노동자로 살아가야 합니다. 이들은 앞으로 자신들이 노동자로 살아가야 하는 상황에서 노동자에 사회의 시선이 이처럼 형편없는 것을 느끼고는 크게 놀랐습니다. 기존에 학생들에게 근로기준법을 해설하는 교육이 중심이었다면 이번 교육에서는 우리사회의 ‘노동’과 ‘노동자’에 대한 편견을 해소하고 진정한 가치를 되새겨 보는 내용을 덧붙였습니다.

월급 80만원의 중구청 청소원들이 4년간 1,300만원을 모아 불우이웃을 돕기 위해 기부한 사례와 월급 6천 6백만원의 조현아 전 대한항공부회장이 ‘갑질’ 행동으로 국가 이미지를 실추시킨 사례를 비교하며 임금수준이 인격이나 사회적으로 가치 있는 활동으로 연결되는 것이 아니라는 점도 비판적으로 바라봅니다.

대부분의 학생들은 수능을 준비하며 대학진학에 모든 에너지를 쏟고 있을 것입니다. 저희들의 강의가 이들에게 큰 도움이나 위로가 되지는 않을지도 모릅니다.

그러나 대학에 진학하거나 가정경제 사정으로 생계전선에서 분투하는 모든 청소년 예비노동자들에게는 살이 되고 피가 될 것이라 믿습니다. 그들의 삶에서 기하학과 백터, 영어독해 만큼이나 중요한 ‘노동’과 ‘노동자’를 바라보는 시선을 되새겨 보는 일이야말로 자신을 사랑하는 가장 기초적인 학습이기 때문입니다.

부천상담소는 예비노동자인 고등학생들 뿐만 아니라 어르신 구직자나 노동조합의 보호를 받지 못하는 취약노동계층을 대상으로 근로기준법 교육과 노동인권 교육을 실시했습니다.



“제가 박박 우겨서 시급을 만 삼백원으로 정했는데 제가 좀 끌려다니는 느낌이에요.”

“휴가는 어떻게 정했어요?”

“노동자가 원할 때 쉬기로 하기로 정했어요.”

“ㅋㅋㅋ”

둘씩 짝을 지어 모의 근로계약서를 작성하던 부천공업고 학생들은 여기저기서 킁킁 거렸습니다. 부천공고 친구들이 각기 사장님과 노동자로 역할을 나눠 작성한 근로계약서의 근로조건은 비현실적이었습니다.

유급휴가는 ‘원할때 어제든’이라고 정하는가 하면, 최저시급 언저리인 패스트푸드점 근무자 시급을 1만원으로 정하는등 현실에서 꿈꾸기 어려운 근로조건이었지요.



○ 대상별 교육실적 현황

구분	대상	노 조 간 부		조합원 / 근로자		학 생		합 계	
		계 획	실 적	계 획	실 적	계 획	실 적	계 획	실 적
합 계			270		889		1635		2794

○ 교육실시 및 강의활동 현황

일정	주최	내 용	인원	장 소	강사
1.2	부천공공노조	보건소지부 쟁의교육	40	부천시 보건소 보건교육관	이동철
1.4	김포제일고	노동인권교육	40	김포제일고	박덕수
1.16	부천노총	부위원장단 2018년 변경되는 노동법률 정책 교육	8	부천노총 회의실	이동철

일정	주최	내 용	인원	장 소	강사
1.19	부천노총	조직쟁의부장단 2018년 변경되는 노동법률 정책 교육	8	부천노총 회의실	이동철
2.9	부천노총	부위원장단 2018년 근로시간 단축 관련 입법동향	8	부천노총 회의실	이동철
2.22	부천노총	조직 · 쟁의부장단 2018년 근로시간 단축 관련 입법동향	8	부천노총 회의실	이동철
3.14	부천시니어클럽	고령자를 위한 근로기준법 교육	30	부천시니어클럽	이동철
3.22~23	부천노총	노동아카데미	90	파주 딱따구리 수련원	정길채 김준영
3.28	부천지역노조	한국전광분회 부당노동행위 교육	60	부천테크노파크 교육실	이동철
4.3	부천문화재단 노동조합	조합원 교육	30	부천문화재단	박덕수
4.10	부천노총	부위원장단 회의 • 최저임금 산입 범위관련 입법 동향과 현장의 대응	10	부천노총 회의실	이동철
4.17	부천노총	조직쟁의부장단 회의 • 최저임금 산입 범위관련 입법 동향과 현장의 대응	10	부천노총 회의실	이동철
4.20	소사노인복지관	복지관회원 노동인권교육	30	소사어울마당	박덕수
5.12	부천시청소년 법률지원센터	청소년노동인권교육	30	소사어울마당	박덕수
5.11	부천노총	조직쟁의부장단 회의 • 2018 하반기 시행되는 노동법률 정책 및 최저임금 관련 노총의 대응	10	부천노총 회의실	이동철
5.24	부천노총	부위원장단 회의 • 2018 하반기 시행되는 노동법률 정책 및 최저임금 관련 노총의 대응	10	녹지공원 노동조합 사무실	이동철
5.29	부천공고	예비직장인교육	193	부천공고 대강당	이동철
6.7	부천지역노조	유한대 분회 조합원 교육	30	유한대 정보강의실	이동철

일정	주최	내 용	인원	장 소	강사
6.11	부천노총	부위원장단 회의 • 주 52시간제 시행에 따른 임금단체교섭 전략	10	부천노총 회의실	이동철
6.15	부천노총	부천김포 노사정 연찬회 • 최저임금과 생활임금	70	대부도 썬리치 강당	박덕수
6.19	통진고등학교	예비직장인교육	194	통진고등학교 대강당	이동철
6.22	부천노총	조직쟁의부장단회의 • 주 52시간제 시행에 따른 임금단체교섭 전략	10	부천노총 회의실	이동철
6.22	부천대학교	직무체험 대상자 노동인권교육	150	부천대학교 대강당	박덕수
7.26	부천노총	조직쟁의부장단회의 • 2019년 최저임금 결정과 노동계의 대응	10	부천노총 회의실	이동철
7.13	김포제일공고	예비직장인교육	252	김포제일공고 대강당	이동철
7.17	하성고	예비직장인교육	31	하성고	박덕수 이동철
7.31	삼천리노조	삼천리노조 지부장교육 • 노동운동의 전망과 간부역할	14	삼천리 군포사업소	박덕수
8.21	경기본부	예비직장인교육 • 경기국제통상고	22	경기국제통상고	이동철
8.24	부천노총	부위원장단회의 • 2019년 최저임금 고시와 관련된 주휴수당 판결	10	부천노총 회의실	이동철
8.30	부천노총	부위원장단회의 • 2019년 최저임금 고시와 관련된 주휴수당 판결	10	부천노총 회의실	이동철
9.13	부천노총	부위원장단회의 • 삼성의 부당노동행위 사례로 살펴본 기업의 반노조 활동 대응방향	13	부천노총 회의실	이동철
9.14	부천노총	조직쟁의부장단회의 • 삼성의 부당노동행위 사례로 살펴본 기업의 반노조 활동 대응방향	5	부천노총 회의실	이동철
9.20	보건복지노조	조합원교육 • 2019 생활임금의 적용과 향후 방향	50	부천노총 회의실	박덕수

일정	주최	내 용	인원	장 소	강사
10.11	부천공무원노조	부천시공무원노조 • 공무원노조운동과 간부의 역할	20	부천시	박덕수
10.18	서울특별시 교육청	서울시교육청공무원노동조합 • 노동조합 및 공무원노사관계	50	영종도 스카이라이프	박덕수
10.19	에이애플 노조	신입조합원교육 • 노동인권과 노동조합	30	에이애플 회의실	박덕수
10.23	미조직비정규사업단/부천노총	2018년 한국노총 1일 노동법 학교	85	경기 안산시 구봉도 선리치 레저타운	노광표 김가람
11.6	부천노총	부위원장단회의 • 전국노동자대회 요구사안 해설	10	부천노총 회의실	이동철
11.13	부천노총	조직쟁의부장단회의 • 전국노동자대회 요구사안 해설	10	부천노총 회의실	이동철
11.19~21	롯데면세점노조	전체 조합원 교육 • 노동조합의 이해 및 감정노동	300	롯데면세점 강의실	박덕수
11.23	청원여고	예비직장인교육	30	청원여고	박덕수
11.24	골프프로협회	골프업종사자 노동인권교육 • 골프레슨프로의 노동자성	20	부천아트벙커	박덕수
11.26	부천지역노사민정협의회	수능이후 노동인권교육 • 부천여고	25	부천여고	이동철
11.27	강릉지역지부	노동조합의 이해와 활동방향 • 지역노사민정을 중심으로	50	강릉시 탑스텐호텔	박덕수
11.28	부천지역노사민정협의회	수능이후 노동인권교육 • 부명고	50	부명고	박덕수 이동철
11.30	부천지역노사민정협의회	수능이후 노동인권교육 • 소명여고	25	소명여고	이동철
12.5	부천정보산업고	예비직장인 교육	100	부천정보산업고	이동철
12.10	김포제일고	예비직장인교육	389	김포제일고	이동철
12.14	장기고	예비직장인교육	79	장기고	이동철
12.17	심원고	수능이후 노동인권교육	25	심원고	이동철

언론에 소개된
• 한국노총 부천상담소

언론에 소개된 한국노총 부천상담소

한국노총 부천노동교육상담소는 상담사례중 사회적으로 이슈화 하여 대응방안을 알려야 될 필요가 있다고 판단되는 사건에 대해서는 상담사례를 가공하여 언론에 기사화 하는 방법으로 문제해결을 도모하였습니다. 또한 생활임금 확대등 사회노동현안에 대해 적극적으로 정책발언을 하여 지역사회에 여론을 형성하는데 기여했습니다. 노동사건 및 노동정책에 대한 코멘트가 담긴 언론 기사내용들을 정리해 보았습니다.



▲ 2018년 2월 2일 헬로TV 뉴스 부천시 생활임금 인터뷰



▲ 2018년 9월 헬로TV 시사각각 경인 '부천시 생활임금 1만원시대' 대담

국민일보

새 회사 변심에 9년 직장 잃기도... 경력직 채용 늘면서 피해 증가 규정 없는 상황...

행정지침 필요 '합격 문자 등 있으면 손배 청구 가능' A씨(29·여)는 6개월간 다니던 직장 사정이 나빠져 이직을 결심했다. 지난달 면접을 봤던 한 회사

에서 "채용이 내정됐다"는 합격 통보 전화도 받았다. 다니던 직장에는 곧 그만두겠다고 알렸다. 하지만 새 회사는 3일 뒤 갑자기 "채용을 다시 고

려해 보겠다"고 말을 바꿨다. 이유도 제대로 설명해주지 않았다. A씨는 원래 있던 직장에 양해를 구해 퇴직은 없던 일이 됐지만 눈치가 보여 마음이 불편했다. 그는 "주변에 이직하려다 채용이 취소된 사례가 종종 있다"며 "근로계약서를 쓰지 않아 대응할 수 있는 일이 없었다"고 말했다.

이직 과정에 있는 직장인들의 불안한 지위에 대한 법적 장치가 미흡한 것으로 나타났다. 채용 내정 상태 등의 지위 규정이 없어 구직자들은 사측의 '변심(變心)'에 당할 수밖에 없는 구조다. 합당한 이유 없이 채용이 취소되면 다른 회사에 다닐 기회도 놓치고 다니던 회사에 다시 돌아가기도 어렵다.

B씨는 내정된 채용이 취소되는 바람에 9년간 다니던 직장을 하루아침에 잃었다. 2016년 3월 그는 이직하려고 다른 회사 면접을 보고 채용이 내정돼 연봉협상까지 마쳤다. 새 회사는 "회사 일이 늘어 급하게 사람이 필요하다. 하루라도 빨리 와 달라"는 부탁까지 했다.

B씨는 이튿날 다니던 회사에 사직서를 냈다. 인수인계를 하고 8일 뒤 그만두기로 했다. 하지만 퇴사 하던 날 새 직장장에서 "후반기 회사 매출이 저조할 것으로 예상돼 입사가 어렵게 됐다"는 전화가 왔다.

서울에 사는 C씨도 지난해 6월 한 중소기업에서 사장 면접을 봤다. 면접 중 연봉을 결정하고 출근일도 정해졌다. 이 기간 동안 C씨가 지원했던 다른 회사에서도 채용의사를 알려왔지만 거절했다. C씨 역시 새 직장 출근 하루 전날 돌연 "입사가 미뤄졌지만 정확한 기간은 말할 수 없다"는 연락을 받았다.

노동계에서는 채용내정이나 시용 등 정식고용 이전 단계의 고용관계를 '과도적 근로관계'라 칭한다.

그러나 근로기준법에는 이에 대한 규정이 없다. 채용내정의 취소로 분쟁이 발생했을 때 근로자들의 권리보호가 취약한 상태인 것이다. 근로계약서도 언제 써야 하는지 시기에 대한 규정이 없는 데다 현실적으로 이직 후 첫 출근도 하기 전에 계약서를 쓰는 곳은 드물다.

한국노총 부천상담소 '노동OK'의 박덕수 소장은 29일 "채용내정 사실을 통지한 후 정당한 사유 없이 취소하면 불법행위로 볼 수 있어 손해배상 책임을 물을 수 있지만 구제받을 수 있을지는 사안별로 다르다"며 "근로기준법도 채용내정에 관한 명확한 설명이 없다"고 말했다.

박봉규 공인노무사는 "채용내정 사실, 채용조건 등을 알린 문자나 이메일을 확보하고 있다면 구제받을 가능성이 있다"며 "모집공고(유인), 입사지원과 면접(청약), 합격통보(승낙)의 절차가 이뤄져 계약서를 쓰지 않아도 근로계약이 이미 성립됐다고 볼 수 있다"고 설명했다. 하지만 구두 통보를 받은 경우 녹취를 하지 않았다면 구제가 쉽지 않다.

김성희 고려대 노동문제연구소 교수는 "과거에는 이직이나 경력직 채용이 많지 않아 법적 규정을 만들 필요성이 크지 않았다"며 "정부가 채용내정 취소가 합당한지를 가리거나 근로감독관이 채용절차를 관리 감독하도록 행정지침을 마련하는 것도 방법"이라고 말했다.

최예슬 기자 smarty@kmib.co.kr

조합원들과 소통 고민, 한국노총 중앙연구원의 새로운 실험



쉽게 그리고 자주 조합원들과 노동이슈에 대해 소통하기 위해 시작된 한국노총 중앙연구원의 실험이 어느덧 25주째를 맞았다.

한국노총 중앙연구원은 <주간 노동N이슈> 25호 발행을 맞아 주요 독자를 초청해 품평회를 열었다.

24일 서울 여의도 한국노총 회의실에서 열린 이날 중간평가 좌담회에는 박덕수 한국노총 부천상담소장, 위성수 자동차노련 정책부장, 유병홍 고려대 노사관계연구센터 연구교수, 이은영 매일노동뉴스 기자, 이지현 한국노총 교육선전실장이 참석했다.

그동안 한국노총은 팩스 발송과 온라인 홈페이지를 활용한 <노동과 희망>, 월간 <한국노총> 등을 활용해 주요 노동이슈 및 노총 사업에 대해 조합원들과 소통해 왔다. 한국노총 부설기관인 중앙연구원에서는 매년 연구보고서를 발간했다.

중앙연구원 차원에서 주간 이슈페이퍼를 배포하게 된 것은 이번이 처음이다. 기존의 연구보고서가 일반 조합원들이나 노조 초급 간부들이 이해하기 조금 어려운 것이 아니냐는 평가에서 출발했다.

이날 좌담회에 참석한 이들은 이와 같은 발행 취

지에 공감의 뜻을 밝혔다.

박덕수 부천상담소장은 “노조업무에 쫓기다보면 쏟아지는 노동관련 소식을 충분히 숙지하기 어려웠는데, 매주 하나의 주제를 선정해 쉽게 풀어주는 방식은 도움이 된다”고 밝혔다. 위성수 자동차노련 정책부장도 “기사체 형식을 취하고 있는 것은 타깃 독자층인 노조 초급 간부를 감안하면 적절한 선택”이라고 지목했다.

그동안 다룬 원고 중 가장 인상 깊다고 언급된 것은 ‘청소부 서씨 이야기-노동자 쉼 권리에 대하여 (20호)’가 꼽혔다. “주변의 열악한 노동조건에 대해 다시 한 번 생각해 보는 계기가 되었다(박덕수 소장)”라든지 “일터의 문제로부터 접근해 법, 제도적 문제를 언급한 뒤 노동운동의 대응방향까지 제시하는 등, 가독성과 정보전달, 운동의 방향성이란 세 가지 측면에서 균형감을 갖췄다(위성수 부장)” 등의 평가가 뒤따랐다.

그에 반해 다소 아쉬운 점으로 지목된 것은 형식적 측면이었다. “설문조사 결과를 나열하는 방식은 가독성을 떨어뜨린다(이은영 기자)”는 지적이나, “연구보고서의 축약은 독자 입장에서 읽기가 어렵다(이지현 실장)”는 조언도 나왔다.

유병홍 연구교수는 “담당 연구원 1명이 아이템 선정부터 자료수집, 취재, 원고작성, 편집까지 책임지는 구조는 누가 봐도 너무 벅차다”는 의견을 내기도 했다.

내용의 참신성이나 형식적 완결성, 그리고 담당자의 역할에 대한 품평은 자연스레 이슈페이퍼의 역할이나 의미에 대한 이야기로 이어졌다. 가령 위성수 부장은 “공공산업희망노조, 노알못 비정규 노

동자를 위한 노동조합 인큐베이터(22호)의 경우 기업별노조 조직화 방식에 힘을 싣는 원고의 논조만 보면 한국노총의 운동방향과 배치된다”는 의견을 개진하기도 했다.

그에 대해 박덕수 부장은 “같은 고민을 했지만, <노동N이슈>가 논쟁을 만들어 가고 주도하는 역할을 하는 것도 의미가 있다”고 평가했다.

또한 이슈페이퍼의 의제 선정을 위해 별도의 편집회의의 구조를 만드는 것에 대해 이지현 실장은 “1명이 작업하는 현실에서 업무 하중만 높아지니, 아이디어 취합의 목적이라면 단체대화방 같은 걸 만들어서 의견을 구하는 정도면 적당하다”고 조언하기도 했다.

현재 주간 <노동N이슈>는 PDF 파일 형태로 이메일을 통해 전달되고 있으며, 한국노총 홈페이지에 인터넷 판형 원고가 게재되고 있다. SNS가 홍보의 보조수단으로 쓰인다.

좌담회 참석자들은 독자층 확대를 위해 “있는 자원부터 활용”하자는 의견을 제시하기도 했다. 위성수 부장은 “자동차노련의 경우 홈페이지 개편 이후 단위사업장 대표자와 상집간부들의 개인 동의를 얻어 단체문자로 노조 소식을 보낸 뒤 하루 80명의 접속자가 1,200명으로 늘었다”는 사례를 설명했다.

박덕수 소장도 “부천상담소가 운영하는 ‘노동OK’ 홈페이지의 경우 회원 12만 명에 한 달 상담 건수가 500건에 달하니 여기에 원고를 게재하는 등 이용 가능한 자원부터 적극적으로 활용하자”고 제안하기도 했다.

출처_ 참여와 혁신(<http://www.laborplus.co.kr>)

매일노동뉴스

한국노총 팟캐스트 〈노발대발〉 100일 맞아

올해 4월8일 시작한 한국노총 노동전문 팟캐스트 〈노발대발〉이 19일 방송 100일을 맞는다. 한국노총은 17일 “방송 100일을 맞아 18~19일 양일간 '잘 버텼다 노발대발! 100일 특집' 방송을 한다”고 밝혔다.

〈노발대발〉은 노동자가 발전해야 대한민국이 발전한다는 뜻으로 '노동자 편파방송'을 기치로 내걸고 시작했다. 프리랜서 아나운서 김승주씨와 조기홍 한국노총 산업안전보건연구소장이 진행을 맡았다. 연윤정 매일노동뉴스 기자(부국장)가 '내일잇슈'에서 한 주의 노동이슈를 소개·분석하고, 김형동 한국노총 중앙법률원 부원장과 박덕수 한국노총 부천상담소 소장이 '해결사 갑파라치'에서 노동자 지킴이로 나섰다. 윤효원 인터스트리올 코디네이터가 참여해 인문·예술·건축 등 학문과 노동을 융합해 들려주는 '노동job說(설)'도 청취자들의 사랑을 받고 있다.

18일 방송되는 100일 특집 1부에서는 〈노발대발〉 출연진이 모여 100일 소감과 팟캐스트 참여 계기·강렬했던 첫 녹음현장의 추억을 공유한다. 서로가 생각하는 반전 캐릭터도 뽑는다.

19일 방송되는 2부에서는 출연진들의 불만과 어려움을 청취자에게 고발하는 '이제는 말할 수 있다'와 〈노발대발〉의 숨은 기획자인 김주영 한국노총 위원장의 깜짝 전화연결이 준비돼 있다.

팟캐스트를 진행 중인 김승주씨는 100일 기념방송에서 “누군가는 고작 100일이라고 할 수 있지만 우리에게 많은 고민과 노력을 한, 특집편 제목 그

대로 잘 버틴 시간이었다”며 “노발대발의 발걸음이 노동인식 변화에 작게나마 좋은 영향을 끼쳤으면 좋겠다”는 소감을 밝혔다.

〈노발대발〉 PD인 황희경 한국노총 교육선전차장은 “비방송인들과 함께 팟캐스트를 만들고 운영하는 것에 걱정도 있었지만 출연진이 애정을 가지고 주말도 반납한 채 열심히 했다”며 “지난 100일이 팟캐스트라는 매체에 각자 적응하는 기간이었다면 이제는 활동 폭을 넓혀 새로운 주제와 구성을 계획해 나갈 것”이라고 말했다.

〈노발대발〉은 인터넷 팟캐스트 플랫폼인 팟빵·팟티·아이튠즈팟캐스트에서 들을 수 있다.



OhmyNews
News게릴라의 News연대 - 오마이뉴스

아이가 첫돌 맞은 다음날 '합격 취소' 됐습니다 모호한 채용공고로 혼선... 40대 가장 울린 한국교통안전공단



최근 필자가 근무하는 노동상담소의 주 관심사는 채용갑질이다. 일방적인 기업의 채용 취소로 고통받는 구직자들의 하소연이 주를 이룬다. 최근에 불거진 '위메프'나 '한국화이자', '한샘' 등 유명기업의 일방적 채용취소가 사회적 논란이 된 배경도 있다. 상담소에서는 기업이 채용을 내정한 후 일방적으로 본채용을 거부한 구직자들의 사례를 모아 법률적으로 대응할 수 있는 방법을 언론을 통해 알렸다. 보도 이후 채용취소를 당한 구직자들의 상담이 증가했는데 대부분이 20대 후반에서 30대 초반의 대졸 구직

자가 주를 이뤘다.

그런데 무더위가 막 시작된 6월 어느 날 40대 가장인 A씨가 절박하게 “공공기관의 채용취소로 고통 받고 있다”며 상담을 의뢰해 왔다. A씨의 사례는 여타 민간기업의 일방적 채용취소와 달랐다. 우선 대상 기업이 공공기관이었다.

A씨 주장에 따르면 올해 1월 그가 경력직으로 채용에 응시한 한국교통안전공단(이하 '공단')이 채용과정에서 자격요건이 혼재된 정보를 제공하여 A씨를 최종 합격시킨 다음 추후 “자격요건에 미달한

다“며 합격을 취소했다.

A씨가 이에 항의하자 공단의 채용 담당자가 “추가 모집에 응시하면 어떻겠느냐”고 A씨를 ‘희망고문’했다고 한다. 그렇게 8개월 지난 지금까지 A씨는 공식적으로 “미안하다”는 사과조차 받지 못했다.

아이의 첫돌 다음날 합격취소 통보

정보시스템 구축 및 운영 등 정보화 분야에서 일하는 A씨는 지난 해 말 마흔이 넘은 나이에 이직을 결심했다. 국토교통부 산하 한국교통안전공단에서 실시하는 전산 업무 경력직 5급 공채에 지원한 것이다. 한국교통안전공단은 교통사고의 예방과 관련된 사업을 전담하는 준정부 공공기관이다. 교통부문 공기업과 민간 기업에서 일했던 A씨는 이곳이라면 자신의 경력을 유감없이 발휘할 수 있을 것이라 생각했다.

A씨로서는 모험이었다. 집에는 첫돌을 앞둔 아이가 있었고, 공공기관인 만큼 경쟁률도 만만치 않아 합격을 자신할 수 없었다. 그러나 A씨는 재직 중에도 대학원에서 관련분야 석사학위를 딸 정도로 실력에 자신이 있었다.

지난해 성탄절 무렵 공단으로부터 꿈에 그리던 최종 합격통보를 받았다. 새해 첫돌을 맞이할 아이에게 공공기관에서 시민의 교통안전을 위해 봉사하는 아빠의 모습을 보여 줄 수 있어서 행복했다.

새해부터 아이의 첫돌과 공기업 합격이라는 겹경사를 맞은 A씨 가족의 행복도 잠시. 이튿날 한국교통안전공단으로부터 걸려온 한 통의 전화는 A씨 가족의 행복을 산산조각 냈다.

1월 2일 오전 A씨는 마지막으로 다니던 회사에 출근하여 동료들에게 작별 인사를 하고 있었다. 점

심시간이 지나 한국교통안전공단 채용 담당자로부터 “결격사유로 합격을 취소한다”는 전화통보를 받았다. 아이의 돌을 맞아 집에 와 있었던 장모님은 사위의 합격취소 소식을 전해 듣고 쓰러졌고 아내는 울기만 했다. 그렇게 지옥 같은 시간이 시작됐다.

한국교통안전공단의 혼란스러운 채용정보

공단에서 제시한 채용 공고에 따르면 A씨가 지원한 전산 5급 경력직 분야의 자격 요건은 “관련분야 박사학위 소지자 또는 석사취득 후 3년 이상 해당분야에 종사한 자”였다. 해당 요건에 대하여 공단은 직무기술서를 통해(NCS 기반 채용 직무 설명자료) 학력과 경력 요건을 구체적으로 설명했다.

직무기술서에 따르면 공단이 요구하는 학력/경력 요건은 “관련분야 박사 학위 소지자 또는 관련분야 석사 학위 소지자 중 3년 이상 해당분야에 종사한 자”였다. 즉 석사 소지자 중 관련분야 경력 3년의 자격을 요구한다는 내용으로 A씨로서는 석사 학위 취득 전후 관련 분야 경력이 3년 이상이었기 때문에 채용에 응시할 자격이 충분했다.

그런데 A씨를 합격시켰던 공단은 내부검토 결과 석사학위 취득 후 3년 이상 해당분야 종사한 자라는 채용요건에 부합하지 않는다며 A씨의 합격을 취소했다. A씨는 공단 채용담당자에게 “채용요건에 대해 최종 합격 통보 전에 필터링을 해야 했지 않느냐”며 공단의 최종합격 취소 결정에 항의했다.

채용 담당자는 A씨에게 “블라인드 채용 절차를 도입하여 학위 내용을 최종 합격 후에 확인하는 절차를 거치다 보니 어쩔 수 없다”고 해명했다. A씨는 공단을 상대로 정식으로 채용 자격요건에 대한 이의신청을 제기하고 싶었다. “채용자격요건 중 학력과 경

력에 관한 요건을 해설한 직무기술서 상의 자격요건에 따르면 채용자격 요건에 부합한다”는 것이었다.

그러나 공단의 채용담당자는 공식적인 채용절차상의 이의제기 절차에 대한 안내 없이 “합격취소에 대한 이의를 문서상으로 제기해 주면 검토하겠다”고 공식적 답변을 미뤘다.

A씨는 지푸라기라도 잡는 심정으로 국민권익위원회, 대한법률구조공단 등에 채용 확정 후 일방적인 채용 취소에 따른 고통을 호소했다. 해당 사건은 공단이 위치한 경북 김천을 관할하는 고용노동부 구미지청으로 전달되었고 구미지청은 “직업안정법이나 채용절차 공정화에 관한 법률 위반에 따른 거짓구인 광고에 해당하지 않는다”고 사건을 종결했다.

합격 취소시켜 놓고 재공고에 응시하면 어떻겠느냐?

A씨는 마지막으로 공단에 채용자격 요건에 대한 이의제기 결과를 기대했다. 공단 채용담당자는 여전히 채용 공고문 상에 문제가 있음을 인정하며 “내부적으로 인사위원회를 개최하여 살펴보고 있으니 기다려 달라”고 했다. 그러면서 “조만간 A씨가 지원했던 전산부분 경력직이 채용되지 않아 재공고가 날 것”이라고 말했고 채용자격이 문제가 되어 “요건을 완화할 것”이라고도 했다.

공단 채용담당자와 통화한 후 며칠이 지나고 공단은 A씨가 지원한 분야에 대해 채용 재공고를 냈다. 기존 ‘박사학위 소지자와 석사학위 취득 후 해당분야 3년 이상 경력자’이었던 자격요건에 ‘관련분야 학사학위 취득 후 해당 분야 5년 이상 경력’이 추가됐다. 자격요건이 완화된 것이다. A씨가 보기에 이는 한국교통안전공단이 채용자격요건 혼재의 문제점을

스스로 인정하는 것이었다.

채용담당자는 A씨에게 “이번 추가 채용에 응시해보면 어떻겠느냐”고 제안했다. A씨는 공단이 채용과정에서 잘못된 채용 정보를 제시하여 합격취소에 따른 고통을 겪게 된 자신의 문제에 대해 합의점을 찾자는 제안으로 인식하고 추가채용에 응시했다.

다시금 면접을 준비하며 A씨는 이미 해당 과정을 거쳐 합격을 통보받은 자신이 왜 다시 면접 준비를 해야 하는지 분통이 터졌지만 이렇게라도 자신의 삶을 제자리로 돌려놓을 수 있다면 괜찮다고 스스로 위로했다. 그러나 2주 후 서류전형 결과 A씨는 불합격을 통보 받았다.

2주 후 가까스로 통화가 된 채용담당자는 “자격요건의 완화로 예상보다 많은 지원자가 몰렸다”며 기존 A씨의 합격 취소 결정에 대한 이의신청은 “자체적으로 내부 검토 중”이라고만 변명했다.

그러나 채용담당 부서장은 A씨와 한 통화에서 합격취소에 대해 “어떤 방법으로도 합격을 통해 구제해 줄 수는 없다”며 “법률적 대응을 하실 거라면 그렇게 하시라”라고 원론적으로 답변했다. 그러면서도 “법률적 대응으로 시간을 허비하는 것보다는 향후 계속되는 채용에 응시하는 방법이 좋지 않겠느냐”고 ‘희망고문’을 했다.

공단은 지난 5월 18일 A씨의 합격취소와 관련하여 “경력직원 채용과정에서 자격요건을 정확히 공고하지 않은 탓에 합격자에게 9일이 지나 채용불가 의사를 밝혀 합격자가 실직위기에 처하게 만들었다”는 내용이 언론을 통해 보도되자, 해명자료를 통해 “공단이 입사지원자의 능력과 적성을 최우선으로 고려하기 위해, 사전에 지원자의 학력이나 주소 등을 확인하지 않는 블라인드 채용 방식을 운영”하고 있으

며, “경력직원 채용 공고에서 자격 요건으로 ‘관련 분야 석사학위 취득 후 해당분야 3년 이상 경력’을 명확히 기재하고, 블라인드 채용 절차에 따라 진행했다”며 책임이 없다는 점을 밝혔다.

A씨는 상담과정 중 인터뷰를 통해 “재공고를 통해 자신이 합격하지 못한 것이 억울한 것이 아니다”라고 말했다. 그는 공단이 채용 지원자에게 혼란스러운 정보를 제공한 점에 대해 자신의 문제제기를 받아들여 진지하게 내부 논의할 것으로 기대했다. 또한 혼란스러운 정보제공에 대해 사과하고 합격취소를 당한 자신의 고통에 대해 진정어린 대책을 마련하길 희망했다.

재공고에 채용 지원을 유도하며 합격시켜 줄 것처럼 ‘희망고문’한 점에 대해서도 진솔한 사과를 바랐을 뿐이었다. 그러나 공단은 공식적으로 A씨의 채용 절차에 전혀 문제가 없다고 했다. A씨는 “자신이 힘 있는 기관에 맨몸으로 맞서는 다윗처럼 느껴졌다”고 분통을 터뜨렸다.

여전히 A씨는 “구직자의 처지를 이용하여 공단이 자신을 가지고 논 것이 아닌가” 하는 피해의식에 고통스러워 했다. 정신과 상담치료를 받으며 마음의

안정을 찾고자 했고 다 잊고 새로 시작하자고 다짐도 해봤다.

그러나 자신의 삶을 해집어 놓고 사과 한마디 없는 공단을 생각하면 문득 “왜 나만 이러한 고통을 감내해야 하는지 화가 솟구친다”고 분노했다. 상담 내 그는 “내가 청와대나 해당 공단을 관할하는 국토교통부 고위 관료 중 아는 이가 있다면 공단이 어떻게 내 문제를 처리했을까 하는 생각이 들기도 한다”고 말했다.

A씨와 같은 구직자들의 불신이 쌓여 공정한 사회와 국가에 대한 믿음이 허물어져 가고 있다면 과장일까? 여전히 한국교통안전공단은 A씨에게 공식적으로 사과하지 않았고 현재 A씨가 지원한 분야에 채용 재공고를 낸 상태다.

A씨는 한국교통공단의 합격 통보 이후 다니던 회사에 사직의사를 밝혔다가 합격 취소된 사정을 설명하고 현재 근무중이다. 그러나 사직을 반복했다는 이유로 회사에서 주의 조치를 받았고, 동료들 사이에서는 ‘나갈 사람’으로 인식되어 고통스러운 시간을 보내고 있다.



부천신문

내 권리는 내가 지킨다 부천노사민정협의회, 고3학생 수능 이후 노동인권 교육 실시



여러분의 부모님이 이재용 부회장처럼 재벌이 아닌 이상 고등학교를 졸업하면 여러분은 이제 아르바이트를 하거나 취업을 하거나 여러분의 육체와 지식을 판매해서 임금을 받아 먹고 살아 가야 합니다.

쉽게 말해서 노동력을 팔아서 생계를 유지해야 하는데 노동력은 여러분과 텔레에 팔수 없기 때문에 여러분은 이제 노동시장에서 판매되는 상품이 되는 겁니다.

그렇지만 여러분은 현대자동차에서 만든 그랜저나 삼성전자에서 만든 세탁기와 다릅니다. 그랜저는

주인이 막굴리다 폐차시키면 되고, 삼성전자 세탁기는 디자인이 섹시하다고 쓰다듬어도 됩니다. 그러나 여러분의 노동력을 구매한 사장님이 여러분을 막굴리거나 톡톡 만지면 됩니까?

강사의 질문에 어떤 학생이 “성희롱으로 감옥가요” 라고 답하자 여기저기서 웃음이 터졌다. 수능을 마친 부천 지역 어느 고등학교 3학년 교실의 노동인권 교육 풍경이다.

‘부천지역노사민정협의회’는 부천시비정규직근로자지원센터, 부천시청소년법률지원센터, 한국노총

2017년 통계청이 발표한 청소년의 경제활동 통계 분석에 따르면 청소년(중고등학생)의 11.3%가 아르바이트를 경험한 적이 있으며 이중 3.3%의 학생은 현재 아르바이트를 하고 있었다. 그럼에도 불구하고 청소년 노동권은 제대로 지켜지지 못하고 있는 실정이다.

부천시지역노사민정협의회 관계자는 “아르바이트를 통해 사회에 첫발을 내딛는 청소년들이 노동현장에서 정당한 노동의 대가를 받지 못하거나 폭력과 성희롱을 겪는 등 노동인권을 제대로 지켜 내지 못할 경우 패배감으로 사회활동이 위축될 수 있다”며 “청소년 스스로가 자신의 권리를 지킬 수 있도록 교육하는 것이 중요하다”고 노동인권 강의의 중요성을 강조했다.

부천신문 puchonnp@chol.com



 MEMO

2018

한국노총 부천노동교육상담소

상담사례집

발 행 인 | 박덕수

발 행 처 | 한국노총 부천노동상담소

발 행 일 | 2018년 12월 28일

주 소 | 부천시 계남로 336, 부천시근로자종합복지관 1층 상담소

디자인·인쇄 | 드림기획 Tel. (032)613-0021