

# 금속법률

발행처 전국금속노동조합 법률원

전화 02-2670-9248

팩스 02-2679-1790



## 코로나19발 노동조건 개악 위기 자본의 공세에 적극 대응하자

코로나19확산으로 인한 경제위기가 심화하면서 그 고통을 노동자들에게 전가하려는 시도가 나타나고 있습니다. 이런 공세는 향후 위기가 더 심화하면 구조조정 등의 방식으로 보다 본격화할 가능성이 높습니다.

이미 코로나19로 인한 매출위기 등 타격을 받은 일부 기업들은 노동자들에게 무급휴직 동의나 임금삭감 등에 동의할 것을 압박하는 등 위기에 따른 고통을 노동자들에게 전가시키고 있고, 경총은 위기를 틈타 '쉬운 해고' 및 '노동시간 규제 완화' 등을 내용으로 하는 '고용·노동시장 선진화를 위한 경영계 건의 사항'을 국회에 제출하였습니다.

한편, 정부는 코로나 위기 직전 300인 미만 사업장의 주52시간 적용에 앞서 다시 계도기간을 부여했고, 곧이어 특별연장근로인가 사유를 확대하는 등 법상 노동시간 규제를 무력화하는데 앞장서 왔습니다.

그러나 그 어느 때보다 노동조합의 대응이 중요한 현 시점에서, 독일 금속노조 등 각국의 노동조합이 노동자들의 고용과 생계를 유지하기 위한 경제·사회정책을 요구하고 산별협약을 체결하는 등

적극적 대응에 나선 사례들이 보고되고 있습니다.

코로나19 확산 이후 금속노조 소속 사업장에서 들어온 문의 내용을 살펴보면, 사용자의 휴업 조치에 관한 사항이 많았습니다.

관련하여, 평균임금 70% 이상 휴업수당은 권리의 상한이 아니라 하한에 불과하다는 점을 염두에 둘 필요가 있습니다. 사용자의 책임 있는 사유로 노동자가 노무제공을 할 수 없게 된 때에는 그 노동자는 채무자 위험 부담의 법리(민법 제538조 제1항)에 따라 임금 전액을 청구할 수 있기 때문입니다. 따라서 노동자, 노동조합은 사용자의 고의, 과실이 있는 경우 휴업기간 동안 임금 전액을 청구하는 것을 원칙으로 하고, 차선책으로 최소한 휴업수당을 보장받는 것으로 보아야 합니다.

이번 금속법률은 현안 쟁점으로 코로나19에 관한 노동법 쟁점을 간략히 문답 형식으로 살펴보았습니다. 현장 대응 시 놓치고 있는 사항이 있는지 점검하는데 활용해보시고, 지면의 한계로 미처 담지 못한 사항에 관한 문의나 기타 고민점이 있으면 금속법률원으로 연락주시면 됩니다.

금속법률원(서울) 서울 중구 정동길5 경향신문사 별관 3층 | 전화 (02)2670-9500 | 팩스 (02)2679-1790

경남사무소 창원시 성산구 마디미서로 64 노동회관 202호 | 전화 (055)262-3984 | 팩스 (055)262-3985

충남사무소 아산시 염치읍 은행나무길 223(경제진흥원) 153호 | 전화 (041)910-1414 | 팩스 (041)910-1419

**Q. 감염병 확산 예방을 위해 사용자가 자체적으로 휴업을 실시한 경우 휴업수당을 지급해야 하는지?**

감염병예방법에 따른 입원·격리가 아닌 사업주 자체 판단으로 노동자를 출근시키지 않는 경우, 법 또는 보건당국의 판단이 아니라 사업주가 임의로 결정한 것이라는 점에서 사용자의 책임 있는 사유(고의 또는 과실)로 휴업한 것으로 보아야 합니다. 따라서 노동자는 민법 제538조 제1항에 따라 휴업기간 동안 임금전액을 요구할 수 있습니다.

다만, 사업주는 근로기준법 제46조에 따른 사용자의 귀책사유에 의한 휴업으로 휴업수당 지급 대상이라고 주장하면서 임금의 전액이 아닌 평균임금의 100분의 70 혹은 통상임금을 지급하면 무방하다고 주장할 수가 있어 현장에서 논란이 될 수 있습니다. 참고로 근로기준법은 사용자가 노동위원회의 승인을 얻는 경우에만 한하여 기준에 미달하는 휴업수당을 지급할 수 있도록 허용하고 있습니다.

휴업수당의 지급 대상이 되는 사용자의 귀책사유란 원칙적으로 사용자의 세력범위 안에서 발생한 경영장애를 의미합니다. 통상적으로 동력자원, 원료, 부품 등을 확보하지 못한 경우, 판매가 부진하거나 주문이 감소한 경우, 기업운영자금이 부족한 경우, 원청 사정으로 인한 하청업체의 작업량 감소, 법령이나 행정명령을 준수하기 위한 경우, 사용자가 관리 소홀 내지 전기료 체납 등으로 정전 혹은 단전이 된 경우 등이 휴업수당 지급 대상에 해당한다고 해석됩니다. 이러한 경영상 공장을 가동치 못할 사정이 전혀 없음에도 불구하고 사업주가 자체 판단으로 휴업하였다면 노동자들에게 출근금지를 명한 경우라면 사업주는 휴업수당이 아니라 임금전액을 지급하여야 합니다.

감염병의 확산으로 노동자 중에 확진자가 발생하고, 다른 노동자의 추가 감염을 막기 위하여 공장 가동을 중단할 필요가 있어 휴업한 경우라면 휴업수당 지급 대상이 될 수 있을 것입니다. 그러나, 이러한 감염위험에 대한 의학적 판단이나 인과관계가 없고, 관계기관 등 협의 절차 없이 임의적으로 과도하게 휴업을 하는 경우, 코로나19 확산 방지를 가장한 구조조정 목적의 휴업인 경우에는 휴업수당이 아닌 임금전액이 지급되어야 합니다.

현장에서 논란이 되는 경우 법률원으로 문의하시기 바랍니다.

**Q. 코로나19 확산에 따른 매출감소, 부품공급 중단 등을 이유로 사용자가 무급휴직을 실시할 수 있는지?**

사용자는 노동자의 의사에 반하여 무급휴직을 강요할 수 없습니다. 매출감소 등을 이유로 사용자가 무급휴직을 실시할 경우 이러한 경영상 사정은 사용자의 지배·관리 영역에서 발생한 것으로 사용자의 책임 있는 사유(고의 또는 과실)로 노동자가 노동제공을 하지 못한 것으로 보아야 합니다. 따라서 민법 제538조 제1항에 따라 휴업기간 동안 임금전액을 요구해야 합니다. 현실적으로 사용자의 고의·과실을 입증하기 어려운 경우에도 매출감소 등의 사정은 사용자가 경영기술상 예상·대비하여야 하는 영역으로 불가항력을 주장하기 어려우며, 최소한 근로기준법상 휴업수당이 지급되어야 합니다.

관련하여, 노사합의로 무급휴직을 실시할 경우에도 해당 노동자의 동의를 없을 경우 사실상 휴업에 해당하여 근로기준법상 휴업수당 지급의 무가 발생합니다. (근기 68207-388, 1999.2.13/근로기준정책과 3283, 2018.5.18)

다만, 매출이 급감하고 적자가 지속되어 고용조정이 불가피할 정도로 긴박한 경영상의 필요가 발생한 예외적 경우에 사용자가 해고회피 노력의 일환으로 고용조정 대신 노사합의를 통해 무급휴직을 실시하는 것이 가능할 수 있다고 판단한 법원 판결례가 있습니다. (대법원 2008.9.5 선고 2001다4665 판결). 그러나 이 경우에도 사용자는 경영상황에 대한 정보공유 등을 통해 무급휴직 실시 배경에 대해 충분히 설명하고 대상자들을 설득함으로써 자율적 합의 노력을 경주해야 합니다.

**휴업시  
평균임금 70%는  
권리의 상한이 아니라  
하한!**

**Q. 감염병 확산 예방이나 회사 업무 감소를 이유로 사용자가 연차유급휴가 사용을 강제할 수 있는지?**

연차유급휴가는 노동자가 청구한 시기에 주어야 하는 것이 원칙이므로 사용자가 업무감소 등을 이유로 노동자의 의사와 관계없이 휴가를 강제로 사용하도록 하는 것은 위법합니다. 따라서 연차유급휴가는 사용하지 않은 것으로 되고, 휴가 사용강제로 인해 노동자가 노무를 제공하지 못한 것은 사용자의 책임 있는 사유(고의 또는 과실)에 해당하므로 민법 제 538조 제1항에 따라 노무를 제공하지 못한 기간 동안 임금전액을 요구할 수 있습니다.

**Q. 코로나19 확산에 따른 매출감소 등을 이유로 사용자가 임금을 삭감하거나 권고사직을 요구할 수 있는지?**

사용자는 일방적으로 급여 삭감 등 근로조건을 저하시키거나 이를 노동자에게 강요할 수 없습니다. 개별 근로계약에서 임금액을 특정하고 있는 경우 사용자는 취업규칙 불이익 변경 절차만으로 임금 삭감 등 근로조건을 불이익하게 변경할 수 없으며, 개별 노동자의 진정한 의사에 기초한 동의를 얻어야 합니다. 권고사직은 사용자의 사직 권유를 노동자가 수용(동의)함으로써 근로관계가 종료되는 것이므로 사용자는 노동자에게 권고사직을 수용할 것을 강제할 수 없습니다. 만일 사용자가 임금 삭감이나 권고사직을 노동자가 수용하지 않음을 이유로 해고하는 경우 노동자는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기하는 등 무효를 주장할 수 있습니다.

**코로나19, Q&A**

**끝날 때까지 끝난 게 아니다! 현장대응시 놓치는 부분이 있는지 점검해보세요**

**Q. 코로나19 대응 고용유지지원금은 어떤 제도인가요?**

코로나19에 따른 경영악화로 인해 고용조정이 불가피한 경우에 유급 휴업·휴직 등 고용유지조치를 실시한 사업주에게 노동자에게 지급한 인건비의 일부를 지원하는 제도입니다.

완전 휴업하는 경우뿐만 아니라 전체 근로시간의 20% 이상을 초과하는 휴업, 1개월 이상의 휴직을 실시하는 경우가 지원 대상입니다. 올해 2.1.~7.31기간의 휴업·휴직에 대해서는 한시적으로 종전보다 지원비율을 상향하여 인건비의 2/3~3/4까지 지원됩니다(일 상한액 66만원, 연 180일 이내). (\*종전 지원비율은 인건비의 1/2~2/3). 고용유지지원금을 신청하려는 사업주는 먼저 고용유지조치 계획서를 고용센터에 제출한 후 고용유지조치를 실시하고 지원금을 신청하시면 됩니다.

**Q. 가족돌봄비용 긴급 지원 제도는 무엇인가요?**

코로나19 확진자 및 의사환자 돌봄, 어린이집·유치원·학교 휴업 및 개학연기 등의 사유로 자녀의 긴급한 가정돌봄이 필요하여 올해 1.20 이후 코로나19 상황 종료 시까지 가족돌봄휴가(남녀고용평등법 제22조의2)를 사용한 노동자에게 일정 금액을 지원하는 제도입니다.

정부는 가족돌봄휴가를 사용하는 노동자에게 1인당 1일 5만 원을 최대 10일간 지원합니다. 따라서 부부의 경우 합산해서 최대 20일간 100만 원을 지원받을 수 있습니다. 다만 정부는 사업장에서 가족돌봄휴가를 유급으로 부여한 경우에는 지원하지 않습니다. 신청은 고용노동부 홈페이지(민원마당)에서도 가능합니다.

# 특별연장근로 인가 사유 확대의 문제점

**개요** 근로기준법 시행규칙 개정으로 법 53조 특별연장근로 인가사유가 광범하게 확대되었습니다. [근로기준법 시행규칙 9조 개정, 2020. 1. 31. 시행]. 특별연장근로는 법상 노동시간상한인 주52(40+12)시간에 더해 12시간의 연장근로를 추가 허용하는 제도입니다.

## 근로기준법 제53조(연장근로의제한)

④ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. (이하 생략)

## 변경 내용

### 근로기준법 시행규칙

제9조(특별한 사정이 있는 경우의 근로시간 연장 신청 등)

① 법 제53조 제4항 본문에서 "특별한 사정"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고(이하 이 호에서 "재난"등)이라 한다가 발생하여 이를 수습하기 위한 조치가 필요하거나 재난등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우(종전사유)

2 인명을 보호하거나 안전을 확보하기 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우(추가된사유)

3 갑작스런 시설·설비의 장애·고장 등 돌발적인 상황이 발생하여 이를 수습하기 위한 긴급한 조치가 필요한 경우(추가된사유)

4 통상적인 경우에 비해 업무량이 대폭적으로 증가한 경우로서 이를 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장이 초래되거나 손해가 발생하는 경우(추가된사유)

5 「소재·부품전문기업 등의 육성에 관한 특별조치법」 제2조 제1호 및 제1호의2에 따른 소재·부품 및 소재·부품 생산설비의 연구개발 등 연구개발을 하는 경우로서 고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 및 국민경제 발전을 위하여 필요하다고 인정하는 경우(추가된사유)

## 문제점

시행규칙으로 법이 정한 근로시간의 예외를 확대하는 것은 위임입법의 한계를 넘어선 것으로 법률에 의한 노동조건 규제라는 헌법원칙을 무시하고 장시간근로를 조장하는 것입니다.

시설·설비의 장애·고장 등 수습 업무는 상시·지속·필수적 업무에 해당하므로 충분한 예산 및 인력을 확보해 통상적 근로가 이루어져야 합니다. 해당 업무에 특별연장근로를 허용하는 경우 인력이 충원되지 않아 사고 위험이 높아질 수 있습니다.

일시적 업무량 급증 사유는 얼마든지 사용자 편의에 따라 임의로 근로시간을 연장할 위험이 있습니다. 예를 들어, 원청사의 일방적인 주문은 '통상적인 관행'이라 할 것인데, 이를 이유로 특별연장근로를 일상적으로 시행하려 할 가능성도 있습니다.

'연구개발' 사유의 경우 그 범위가 불분명하여 특별연장근로 허용 범위가 광범하게 확대될 수 있습니다. 실제로 고용노동부는 장비 및 설비의 직접적인 개발업무뿐만 아니라 장비 운용 등 필수적인 연관 업무도 포함시키고 있습니다. 또한, 연구개발 사유의 경우 1회 최대 3개월의 인가기간을 심사를 거쳐 연장할 수 있도록 하여 특별연장근로가 무제한적으로 확대될 수 있습니다.

## 대응

사용자가 특별연장근로를 실시하려면 고용노동부장관의 인가뿐만 아니라 연장근로를 수행할 개별 "근로자의 동의"가 있어야 합니다.

따라서 우선 사업장에서 당사자 개별 동의 없이 사용자가 일방적으로 특별연장근로를 지시할 수 없음을 분명히 알리고 개별 동의를 거부하도록 조직할 필요가 있습니다. 더불어, 조합원 내지 사업장 차원에서 특별연장근로 시행시 노동조합의 동의를 거치도록 하는 내용의 노사합의를 체결하는 적극적 대응도 필요합니다.



## 부당해고 구제신청 중 정년도달 또는 계약기간 만료로 인해 원직복직이 불가능해도 임금상당액 지급받을 필요가 있다면 구제명령 받을 이익이 유지된다

대법원 2020. 2. 20. 선고  
2019두52386 전원합의체 판결

**[판결요지]** 노동자가 부당해고 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 정년에 이르거나 근로계약기간이 만료하는 등의 사유로 원직에 복직하는 것이 불가능하게 된 경우에도 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받을 필요가 있다면 임금 상당액 지급의 구제명령을 받을 이익이 유지되므로 구제신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심판정을 다툼소의 이익이 있다.

**[판결의 의의]** 부당해고 구제신청을 한 노동자가 민사소송과 별개로 신속·간이한 구제절차 및 이에 따른 행정소송을 통해 부당해고로 입은 임금 상당액의 손실을 회복할 수 있도록 하는 것이 부당해고구제명령제도의 취지에 부합합니다.

그동안 대법원은 정년이나 계약기간 만료 등으로 근로관계가 종료되는 등의 사유로 원직복직 가능성이 사라지면 부당해고구제신청의 구제이익이 없다고 판단해왔으나, 이번 대법원 전원합의체 판결은 전원일치 의견으로 기존 판례를 변경한 것입니다.

## 형식적 연차사용 촉진조치 후 연차사용 미지급 관행 제동

대법원 2020. 2. 27. 선고  
2019다279238 판결

**[판결요지]** 사용자가 연차유급휴가 사용 촉진 조치를 취하였음에도, 노동자가 지정된 휴기일에 출근하여 근로를 제공하였고 사용자가 별다른 이의 없이 노동자의 노무를 수령하였다면 미사용 연차휴가에 대한 보상하여야 한다.

**[판결의 의의]** 휴가의 미사용은 노동자의 자발적인 의사에 따른 것이어야 합니다. 대법원은 노동자가 지정된 휴기일에 출근하여 근로를 제공한 경우 사용자가 휴기일에 근로한다는

사정을 인식하고도 노무의 수령을 거부한다는 의사를 명확하게 표시하지 아니하거나 노동자에 대하여 업무지시를 하였다면 특별한 사정이 없는 한 노동자가 자발적인 의사에 따라 휴가를 사용하지 않은 것으로 볼 수 없다고 보았습니다. 지극히 상식적인 판단이지만, 이는 그동안 사용자들이 연차수당을 지급하지 않으려고 형식적으로 연차사용 촉진조치를 하고는 노동자들이 해당일에 근로하여도 방치해오던 관행에 대하여 연차수당지급 의무가 있다고 본 대법원 최초의 판단입니다.

## 원청 사업장 내 하청노동조합 현수막 설치 보장 가처분 인정

부산지방법원 서부지원  
2010. 1. 23. 선고 2019가합24 결정

**[판결의 의의]** 통상적인 가처분 사건과 달리 하청 노동조합이 원청을 상대로 사업장내 현수막 설치 보장 가처분을 선제적으로 제기한 사건입니다. 법원은 하청 노조 조합원들은 근무장소가 원청의 사업장이므로 노동조합 활동과 장소적 관련성이 크고, 현수막 설치 장소가 보행자의 통행에 방해가 되지 않으며, 임금보장, 노동조합가입, 처우개

선 등의 현수막 내용은 조합의 홍보, 단결권 유지 등 노조법 목적에 부합하고, 원청의 신용, 명예 등이 훼손 또는 실추될 염려가 없으며, 미리 원청의 승인을 받은 후 정해진 장소에 현수막을 부착할 수 있기는 하나 그동안의 부당노동행위 사실로 볼 때 현수막 설치 허가를 기대하기 어려운 점 등을 통해 하청노동조합이 현수막을 설치했다는 사정만으로 노동조합의 정당한 활동범위를 넘어서서 원청의 시설관리권을 침해했다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

## 교섭창구단일화제도 관련 조항 위헌법률심판제청 신청

법률원(민주노총·금속노조·공공운수노조·서비스연맹)은 4월에 삼성테크윈지회, 콘티넨탈지회, 삼성지회 등 교섭창구단일화제도로 인하여 노동3권 침해 받은 금속노조 및 민주노총 복수노조사업장 등을 대리하여 법원에 교섭창구단일화제도의 효력을 제기하고 뒤이어 헌법재판소에 교섭창구단일화제도와 관련한 조항들에 대한 위헌법률심판제청신청을 할 예정입니다.

법률원은 지난 2월에는 헌법재판소에 창구단일화강제제도를 정하고 있는 노조법 29조 2항, 29조의 1부터 3항, 29조의 5가 헌법 11조의 평등원칙, 헌법 33조 1항의 노동3권 등을 침해하고 있다는 이유로 헌법소원심판을 청구하였습니다.

2월에 제기된 헌법소원심판청구의 당사자는 금속노조와 경주지부 다이셀지회 등입니다. 2019년 4월에 설립된 다이셀지회는 약 7개월 간 2차례의 교섭을 진행하고 쟁의권을 확보하여 70일이 넘는 기간 동안 파업투쟁을 해왔습니다. 회사측은 기업노조가 설립될 무렵부터 금속노조와의 교섭을 거부·해태하였고, 신속히 교섭창구단일화절차를 진행하여 기업노조를 과반수노조로 공고했습니다. 노동3권을 침해하고 노동조합의 교섭력을 약화시킨 교섭창구단일화제도는 신속히 폐기되어야 합니다.

### 헌법 33조 1항

노동자는 근로조건향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다



## 직원 사찰한 삼성그룹 임직원 등 개인정보보호법 위반 고발

금속법률원은 지난 3월 말 민주노총과 금속노조를 비롯해 노동사회단체 16개를 대리하여 삼성 이재용 부회장 등 231여 명을 개인정보보호법 위반 및 노조법 위반(지배개입 부당노동행위) 혐의로 서울중앙지검에 고발하였습니다.

삼성그룹은 '그룹 노사전략'에 따라 노조와 해에 이용할 목적으로 개인정보처리자인 각 계열사 등의 인사담당자로부터 지속적으로 소위 '문제인력' 등의 노조 가입 여부 및 동기, 노조 설립 시도 및 노조 관계자 접촉 여부, 동향 등 직원들의 민감정보 및 직원들의 가족관계, 성향, 경제적

상황 등을 제공받아 관리하였습니다. 삼성그룹은 또한 직원들의 연말정산 내역 중 기부금 납부실적을 뒤져 소위 '불온단체'에 후원한 직원명단을 각 계열사에 내려 보내기까지 하였습니다.

삼성그룹 노조 파괴행위에 대한 검찰의 수사는 여전히 제한적으로 이루어지고 있습니다. 반헌법적인 범죄를 저지른 삼성그룹 이재용 등에 대한 철저한 수사가 이루어지도록 지속적인 감시와 압박이 필요한 때입니다.

신임 금속법률원장

김유정 변호사

INTERVIEW

처음  
들어왔을  
때와  
달라진 점

2012년 금속법률원에 들어왔을 때에는 서울에 저를 포함한 변호사 4명, 노무사 2명, 경남에 변호사 1명, 노무사 1명이 있었습니다. 지금은 서울, 경남, 충남에 사무소가 있고 조만간 울산 사무소도 설치되면 변호사 13명, 노무사 7명, 송무국원 12명이 금속법률원에서 활동하고 있습니다. 지난 8년 동안 규모가 꽤 커졌습니다.

또한 8년 동안 구성원들의 소송 및 법규활동 역량이 향상되었을 뿐만 아니라 8년 전보다 법률원 운영이 좀 더 체계적으로 이루어지고 있습니다.

부족하다고  
느끼는 점

첫째, 지역 투쟁과 법규 활동을 효율적으로 밀착 지원할 수 있는 지역 사무소가 최소 광역권 역별로 하나씩 있어야 하는데 아직 경남, 충남, 울산(설치 예정) 3군데에 그치고 있습니다. 노조와 함께 지역 사무소를 추가 설치하는 등 전국적인 산별 법률지원 시스템을 구축하겠습니다.

둘째, 저희가 현재 가지고 있는 소송 및 법규활동 역량은 금속법률원이 존재하는 한 영원히 부족할 것입니다. 계속 향상시킬 수 있도록 정진하겠습니다.



조합원들에게 어떤 모습으로  
다가가고 싶은지.

한마디로 "동지"로 남길 바랍니다. 저희가 전문적인 영역을 담당하고 있지만 조합원 동지들에게 단순히 전문적인 기능이 아니라 투쟁을 승리로 이끌기 위해 함께 동고동락하는 동지이고 싶습니다. 저희도 이를 위해 계속 노력하겠습니다.

1. 법정과 심문장 안에 갇히지 않고 금속 노동자의 눈으로 세상을 보겠습니다.
2. 지금 하고 있는 재판과 심문이 투쟁의 일부라고 생각하겠습니다.
3. 법정과 심문장 뿐만 아니라 투쟁의 현장에서 함께하겠습니다.
4. 금속법률원 구성원들 모두가 스스로 금속 활동가라는 정체성을 가지고 활동하겠습니다.

2020 금속법률학교

2020. 5. 6.(수) 13:30 ~ 5. 8.(금) 13:00 (2박 3일)  
한국농업연수원(전북 장수군 장수읍 발방골길 72)

법은 투쟁과 조직화의 무기  
즐겁게 공부하여 힘차게 투쟁하고 조직하자!

문의 : 금속노조 법률원(02-2670-9500)  
신청 : 팩스(02-2679-1790), kctulaw@hanmail.net

단체교섭과 단체협약 | 부당노동행위와 대응 | 근로시간, 휴게, 휴일에 대한 이해 | 임금과 임금체계 구조조정에 대한 대응 | 조합활동과 정의행위 | 현정세와 현장활동 : 다시 노조 이야기