

- 2-3면 알면 당하지 않는 노동법 16 / 명절 전후 직장에서 궁금한 점 알려드립니다
- 4면 이주노동 칼럼 / 이주노동자 출국 후 퇴직금 수령 제도 문제점
- 5면 노동자가 알아야 할 산업안전보건법 10 / 밀폐공간 작업사고 예방 의무와 비상시 대책
- 6면 입사부터 퇴직까지 체크리스트 10 / 절대 해고금지 기간, 해고예고와 서면통지
- 7면 소식 / 일·학습 병행제 지원법의 문제점
- 8면 금속노조 가입하자 17 / 경기지부 금토일산업지회



바지樂

바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자

관련 근로제 개악되면
인하는 시간은 회사 맘대로

더 더 더
임금만
늘어나는데
생업은
안된다



탄력근로제, 추석 연휴 연차 대체, 수당과 상여금

[알면 당하지 않는 노동법 16] 명절 전후 직장에서 궁금한 점 알려드립니다

문 1 회사 물량이 많은 관계로 3개월 탄력근로제를 도입한다고 합니다. 하계휴가 5일, 추석 명절 4일 등 빨간 날 근로시간을 0시간으로 간주하고, 탄력근로제를 적용할 수 있나요? 노동자 동의 없이 이렇게 해도 되나요?

답 1 탄력근로제 취지에 맞지 않지만, 현행법상 불법인지 좀 따져보아야 합니다.

탄력 근로시간제는 현행 근로기준법 51조에 규정하고 있습니다. 탄력근로제는 회사가 일방적으로 시행할 수 없는데, 1개월 이내 단위의 탄력근로제는 취업규칙 변경을 통해서만 가능합니다. 3개월 이내 단위의 탄력근로제는 근로자대표와 서면합의가 필요합니다. 근로자대표란 사업장 노동자 과반수가 가입한 노조가 있는 경우에 그 노조이고, 노조가 없다면 노동자들이 별도의 민주 절차를 통해 선출하는 사람입니다.

탄력근로제는 단위 기간(1개월, 3개월 등) 내 노동시간을 평균해 주 40시간 이내라면 법정 근로시간(하루 8시간, 주 40시간)을 준수한 것으로 보는 변형된 근로시간 제도입니다. 특정 주에 주 40시간을 초과할 수 있고, 또 다른 주에 주 40시간 미만 일할 수 있습니다. 그런데 특정 주에 너무 장시간 노동을 하면 노동자의 건강을 위협할 수 있으므로 법은 상한 시간을 정하고 있습니다. 사업주가 3개월 이내 단위의 탄력근로제를 시행할 경우 아무리 일을 많이 하는 주라고 하더라도 최장 하루 12시간, 주 52시간을 초과해서 일을 시킬 수 없습니다.

근로기준법상 근로시간제도는 법정 근로시간이 주 40시간인데, 만약 당사자(회사와 노동자)가 '합의'하면 1주에 12시간을 추가로 더 일할 수 있다고 규정하고 있습니다. 당연히 통상임금의 50%를 더하는 연장근로수당 지급대상입니다. 이러한 합의를 통한 연장근로 주 12시간 상한은 탄력근로제에도 적용됩니다.

따라서 3개월 단위 탄력근로제를 시행한다면 특정 주에 52시간(주 40시간+3개월 단위 탄력근로제 주당 상한 12시간) + 12시간(당사자 간 합의를 통한 연장근로 12시간)으로 최장 64시간까지 일을 시킬 수 있습니다.

탄력근로제를 시행하려면 근로자대표와 합의해야 가능하다는 점은 앞서 살펴보았습니다. 서면으로 합의해야 하고, 서면합의 대상은 ①대상 근로자의 범위(탄력근로 시행 대상 근로자를 의미. 18세 미만 노동자와 임신 중인 여성노동자는 대상이 될 수 없음) ②단위 기간(1개월, 3개월, 7주, 8주 등 근로시간을 평균할 기간. 현행법상 가능한 최장기간은 3개월) ③단위 기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간 ④서면 합의의 유효기간입니다. 이처럼 현행 근로기준법이 노사가 서면으로 합의할 대상을 구체적으로 정하고 있습니다. 이러한 합의 없는 탄력근로제는 유효하지 않습니다. 서면 합의 대상 중 하나가 '③단위 기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간'입니다. 이 조항은 탄력근로제를 도입하더라도 근로일과 근로시간을 회사가 물량 사정에 따라 그때그때 마음대로 바꿀 수 없음을 뜻합니다.



현행법은 탄력근로제 사업장은 사전에 노동자가 주별 근로일과 근로시간을 알 수 있도록 알리고, 이에 따라 개인의 여가 등을 준비할 수 있도록 하고 있습니다.

현행법은 이러하지만, 국회에 계류 중인 근로기준법 개정안은 탄력근로제 개악 안을 담고 있습니다. 탄력근로제 대상 기간을 6개월까지 확대할 뿐만 아니라, 일별 근로시간은 알리지 않아도 되고 주별 근로시간이 총 몇 시간인지만 통보하도록 했습니다. 이조차도 업무량 급증 등으로 근로자대표와 협의하면 직전에 변경할 수 있도록 하고 있습니다. 이런 제도를 도입하면 노동자들은 언제 휴식할지 예측하기 어렵습니다. 반드시 막아야 할 개악 노동법이 분명하지요?

질문을 살펴보겠습니다. 하계휴일, 추석 명절이 닥치자 회사가 이미 정한 탄력근로제 합의를 바꾸어 일별 탄력근로시간을 조정하려고 하는데요, 현행법 위반입니다. 만약 이번에 새롭게 탄력근로제를 합의하는 경우라면, 추석 명절에 근로일을 배치하지 않고, 다른 날에 근로시간을 늘려 합의하는 경우가 있습니다. 이런 경우라면 휴일의 근로시간을 0으로 처리하더라도 현행 근로기준법상 위반이라고 보기는 곤란해 보입니다. 무급이라는 의미는 아닙니다. 유급휴일의 경우라면 당연히 임금 지급대상이나, 실근로시간이 0시간이라는 뜻입니다.

그런데 이때 함께 살펴봐야 하는 내용은 근로계약서, 취업규칙, 단체협약의 휴일과 휴가 관련 조항입니다. 탄력근로제 합의가 유효하듯, 휴일 합의도 당연히 유효한 합의입니다. 근로계약서에 일요일이 주휴일이고, 추석 연휴를 추석과 그 전후 일로 3일(2019년 기준 목~토요일)을 부여하게 되어있다면, 실제 근로가 가능한 요일은 그 주의 월요일부터 수요일까지 3일이고, 3일간 최장 근무를 하더라도 1일 상한 12시간을 적용

하면, 36시간(일일 12시간 X 3일)만 근무할 수 있습니다.

현행법상 탄력 근로시간제의 합의 주체는 대상 노동자가 아니라 근로자 대표이므로 근로일과 근로일별 근로시간을 개별 노동자와 일일이 합의할 사항은 아닙니다.

하지만, 근로자대표를 민주 절차를 통해 선출해야만 회사가 아닌 노동자의 견해를 대변할 수 있겠지요. 일회성 근로자대표보다 민주적인 노동조합이 필요한 이유가 여기에 있습니다.

문 2 여름휴가와 추석 명절 때 쉬는데, 회사가 이를 연차로 대체합니다. 불법 아닌가요? 노동자 동의 없이 가능한가요?

답 2 노동자 동의 없는 연차 대체는 당연히 불법입니다.

연차휴가는 노동자의 권리입니다. 연차휴가는 사용자가 지정하는 휴가 아니라, 노동자가 '신청'할 때 부여하는 휴가입니다. 따라서 신청하지 않은 휴가인데 연차로 대체하는 행위는 불법입니다. 엄밀하게 말하면 신청하지 않았는데, 연차로 처리하고 사후에 노동자의 동의를 얻는 회사의 행위도 합법은 아닙니다.

여름휴가와 추석 명절이 유급휴가인지 먼저 확인하기 바랍니다. 근로계약서와 취업규칙, 단체협약에 휴일과 휴가에 대한 사항을 규정하고 있습니다. 구체적으로 어떤 내용을 약속하고 있는지 확인하시고, 근로계약서 등에서 추석 연휴를 유급휴일이라고 정하고 있다면 이에 기초해 연차가 아니라 휴일로 처리하라고 요구하면 됩니다.

여름휴가와 추석 명절이 유급휴가라는 근거 규정이 없는 회사도 있을 수 있습니다. 관공서 공휴일과 유사한 유급휴일 조항을 근로기준법에 도입되긴 했으나 2020년 1월부터 순차로 시행할 예정입니다. 이 경우 휴일에 관한 규정이 없다고 하더라도 회사가 수년 동안 해마다 관행으로 휴일을 부여했다면, 이러한 노동 관행은 중요한 기준이 됩니다. 관행에 근거해 휴일로 처리해달라고 요구하면 됩니다.

근로기준법 62조(유급휴가의 대체)는 '사용자는 근로자대표와 서면 합의에 따라 60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다'라고 정하고 있습니다. 그러므로 추석 연휴를 휴일로 정하지 않거나 휴일을 부여하는 관행이 없는 경우라도 근로자대표와 서면 합의 없이 사용자가 일방적으로 추석 연휴를 연차로 대체하는 조치는 불법입니다.

문 3 우리 회사는 추석 연휴에 일해도 따로 수당이 없대요. 지난 설에 나온 명절 보너스(상여금)가 이번 추석에는 없었어요. 이거 임금체불 아닌가요?

답 3 휴일에 일하면 휴일근로수당을 받아야 합니다. 휴일에 일하면 일한 시간에 대해 100% 임금을 받아야 하고, 통상임금의 50%가 가산된 휴일근로수당을 추가로 받아야 합니다. 만약 휴일근로가 8시간 초과라면 초과한 시간에 대해 통상임금의 100%를 휴일근로수당으로 더 받아야 합니다. 만약 휴일에 오후 10시부터 다음날 오전 6시까지 야간시간에 일했다면 야간근로수당으로 통상임금의 50%를 추가로 더 받아야 합니

다. 혹시 회사가 주지 않으면, 당연히 임금체불입니다.

우선 추석 연휴가 휴일인지 근로계약서, 취업규칙, 단체협약에서 먼저 확인해보기 바랍니다. 휴일이라면 위에서 설명한 대로 받아야 합니다. 더불어 유급휴일이라면 앞서 말한 휴일근로수당과 별개로 100%의 유급임금도 받아야 합니다. 혹여 추석 연휴가 회사의 공식 휴일이 아니라면, 안타깝게도 이날 근무에 대한 추가수당 지급의무가 근로기준법에 규정되어 있지는 않습니다.

명절 상여는 근로기준법 등이 정하는 임금은 아닙니다. 근로계약, 취업규칙, 단체협약, 노동 관행을 모두 확인해 명절 상여 지급규정이 있는지 반드시 확인해야 합니다. 지급규정이 있는데도, 회사가 사정이 어렵다며 올 추석에 지급하지 않으면 임금체불에 해당합니다. 지급 근거 규정이 없고, 회사 사정에 따라 명절 상여 지급 여부가 계속 달라져 왔다면 임금체불을 주장하기에 곤란할 수 있습니다.

명절 상여를 받는 주변 친구들 많이 있으시죠? 그런 사업장들은 착하고 넉넉한 사용자가 은혜로이 주는 것일까요? 물론 그런 곳도 있을 수 있지만, 그런 사업장들은 회사 사정이 조금만 달라져도 지급하지 않을 가능성이 크다고 볼 수 있습니다.

명절 상여는 노동조합이 있는 사업장에서 노동자들이 힘을 모아 단체협약으로 체결하여 권리로 받아가는 경우가 대부분입니다. 노동조합이야말로 명절에 한 푼 여유가 없고 삶이 힘든 우리가 진짜 목소리를 낼 수 있는 조직입니다. 민주 노조에 가입하는 길이 내 삶을 반올림하는 가장 빠른 길입니다.

탄력근로제는 사장님맘대로법



탄력근로제는 노동조합과의 합의가 필요하지만, 기업 10곳 중 1곳만 노조가 있다는 불편한 진실. 노조 없는 곳은 '사장님맘대로' 탄력근로제 피해자, 내가 될 수 있습니다.

이주노동자 퇴직금, 안녕하십니까

[이주노동 칼럼] 이주노동자 출국 후 퇴직금 수령 제도 문제점

퇴직금은 노동자가 1년 동안 일하면 사용자가 지급해야 하는 30일분 이상의 평균임금을 말한다. 근로기준법은 노동자의 퇴직 후 생활 안정을 위해 사용자의 퇴직금 지급의무를 규정하고 있다.

이주노동자는 퇴직금 받을 수 있나

퇴직금은 원래 받아야 할 임금을 퇴직 후에 받는 임금으로서 '후불 임금'이라고 할 수 있다. 따라서 임금 관련 근로기준법 규정이 적용된다. 이주노동자는 체류 지위나 비자의 종류와 관계없이 한국 노동법을 적용하므로 퇴직금도 당연히 받아야 한다. 비자가 없는 미등록 체류자도 적용한다. 1년 이상 일을 시킨 사용주는 노동자에게 퇴직금을 지급해야 한다.

미흡한 이주노동자 '출국만기보험'

이주노동자 고용허가제는 동남아·서남아·중아시아 16개국과 한국 정부가 업무 협약을 맺어 이주노동자가 한국에 일하러 들어오는 제도이다. 우리 주변에서 볼 수 있는 이주노동자는 보통 이 제도로 들어온다. 한국에 E-9 비자를 가진 노동자는 28만 명이다. 중국과 구소련 동포들 대상의 방문취업제 역시 고용허가제의 일부인 특례고용허가제이다. 이들은 H-2 비자를 가지고 있고, 약 24만 명이다. 정부는 2004년 고용허가제를 시행할 때 중소 영세기업의 이주노동자가 퇴직금을 떼이지 않도록 '출국만기보험'이라는 이름의 퇴직금 보험을 만들었다. 사업주는 통상임금의 8.3%를 매월 보험금으로 내고, 이주노동자는 퇴직 시 이 보험금을 퇴직금으로 받게 되었다. 문제는 최종 3개월 평균임금으로 계산하는 퇴직금 전체 액수와 보험금 액수가 차이가 난다는 점이다. 그래서 전체 퇴직금에서 보험금을 뺀 차액을 고용주에게 따로 청구해야 했다. 많게는 500만 원 이상 차이가 나기도 한다. 이주노동자들이 더 받아야 하는 퇴직금을 잘 모르고 정부도 안내를 제대로 하지 않아서 이주노동자가 차액을 받지 못하는 경우가 많다.

퇴직금, '출국 후' 지급?

한국 법은 퇴직 후 14일 이내에 퇴직금을 주게 되어있다. 한국 정부는 2014년 정부가 고용허가제 법을 개정해 '출국 후' 14일 이내에 지급하도록 바꿔버렸다. 게다가 이주노동자가 4년 10개월간의 노동 기간 중간에 사업장을 바꾸더라도 보험금을 지급하지 않고, 4년 10개월이 끝나야 지급하는 것으로 법을 개악했다. 즉, 이직하는 이주노동자는 퇴직 보험금을 받지 못하고, 퇴직금 차액만 사용자에게 청구해야 한다. 보험금은 총 노동 기간이 끝나고 출국을 해야 받을 수 있다.

이렇게 복잡하게 제도가 바뀌니 이주노동자는 전체 퇴직금을 계산해 보험금과의 차액을 고용주에게 청구해야 하고, 보험금은 삼성화재에 따로 신청해 공항 출국장을 나가서 면세구역에서 받아야 하는 어이없는 상황이 되었다. 정부는 보험금을 받고도 출국하지 않고 초과 체류를 하는 노동자가 생기는 상황을 방지하기 위해 출국을 해야 보험금을 주겠다고 한다.

제도 시행 5년간 퇴직 보험금을 출국 후에 주는 방식을 통한 초과 체류 방지 효과는 극히 미미했다. 오히려 복잡한 제도로 퇴직금을 제대로



이주노동자는 뼈 빠지게 일하고 임금을 받지 못하는 경우, 최저임금 이하로 받는 경우, 수당을 받지 못하는 경우, 임금을 숙식비 명목으로 과도하게 떼이는 경우 등을 당하고 있다. 지난 8월 12일 국가인권위원회 배움터에서 이주공동행동 등 여러 이주노동자 운동단체가 퇴직금 수령 실태조사 발표회를 열고 있다.

로 받지 못하는 노동자가 늘어났다. 이 제도는 기본 노동권인 임금에 관한 권리를 박탈하는 결과를 초래했다. 명백한 인종차별, 이주노동자 차별과 임금 착취 정책이다.

퇴직금마저 싸워서 받아야 하나

지난 8월 12일 국가인권위원회 배움터에서 이주공동행동 등 여러 이주노동자 운동단체가 퇴직금 수령 실태조사 발표회를 열었다. 700명이 넘는 노동자를 대상으로 시행한 실태조사에서, 이주노동자의 39%는 출국만기보험금을 받는 절차를 잘 모른다고 답했다. 퇴직금 총액을 어떻게 계산하는지 모르는 경우도 63%에 달했다. 보험금 외에 퇴직금 차액을 받을 수 있다는 사실을 모르는 노동자도 55.8%나 되었다. 이주노동자 10명 중 6명이 입국 전에 퇴직금 관련 교육을 받지 못하고, 세부 내용도 제대로 알지 못하는 것으로 드러났다.

이주노동자 우다야 라이 위원장은 "퇴직금조차 제대로 받을 수 없어서 싸우고 항의해야 받는 현실"이라며 개탄했다. 발표회 참가자들은 '출국 후'에 주는 제도를 없애고, 한국 노동법이 규정하는 대로 퇴직 후 14일 안에 퇴직금을 지급하라고 촉구했다.

누구나 임금 권리를 보장받아야

한국 사회에서 이주노동자라는 사실 자체가 살아가기에 취약한 조건이다. 한국의 언어, 관행, 법 제도에 익숙하지 않기 때문이다. 관련 정보를 쉽게 얻기도 어렵다. 이주노동자는 뼈 빠지게 일하고 임금을 받지 못하는 경우, 최저임금 이하로 받는 경우, 수당을 받지 못하는 경우, 임금을 숙식비 명목으로 과도하게 떼이는 경우 등을 당하고 있다. 이주노동자 지원단체 상담 내용 중에 가장 큰 비중이 임금 문제이다. 이주노동자든 한국 노동자든 노동자라면 기본 노동권인 임금을 제대로 받을 권리가 있다. 사용자는 퇴직금을 비롯한 노동자의 임금을 때 먹으면 처벌받아야 한다. 한국 정부는 이주노동자를 차별하는 퇴직금 '출국 후' 수령 제도를 없애야 한다.

사업주는 밀폐공간 사고 예방·관리, 적정 공기 유지해야

[노동자가 알아야 할 산업안전보건법10] 밀폐공간 작업사고 예방 의무와 비상시 대책

〈바지락〉 지난 호에서 밀폐공간의 위험성과 '적정 공기'에 관해 알아 보았다. 밀폐공간 작업사고는 노동자에게 치명상을 줄 수 있다. 특히 산소 부족 등 사고는 작업 과정에서 노동자가 인지하지 못하고 발생하는 사례가 많다.

사업주는 사고를 예방하기 위한 의무를 다해야 한다. 특히 밀폐공간에서 사고가 발생했을 때를 대비해 교육과 훈련을 필수로 해야 한다. 사업주는 밀폐공간에서 작업하는 노동자를 보호하기 위해 밀폐공간 작업 프로그램을 세우고, 시행해야 한다. 주요 내용은 아래의 표와 같다.

키거나 구출을 위해 필요한 기구를 갖추도록 하고 있다. 관련 주요 내용은 오른쪽 표(619, 620, 625조)와 같다.

사업주는 작업자가 밀폐공간에서 작업 중 산소결핍이나 유해가스 노출·화재·폭발 등 사고를 당할 우려가 있으면, 즉시 작업을 중단시키고 해당 작업자를 대피시켜야 한다. 사고가 발생하면 해당 현장이 적정 공기 상태임이 확인될 때까지 현장에 관계자가 아닌 사람의 출입을 금지하고, 사고 내용을 해당 현장의 보기 쉬운 곳에 게시해야 한다.

관련 법	주요 내용
산업안전보건기준에 관한 규칙 619조 (밀폐공간 작업 프로그램의 수립·시행)	<p>① 사업주는 밀폐공간에 작업하는 노동자를 보호하기 위해 ▲사업장 내 밀폐공간의 위치 파악 및 관리 방안 ▲밀폐공간 내 질식·중독 등을 일으킬 수 있는 유해·위험요인의 파악 및 관리 방안 ▲밀폐공간 작업 시 사전 확인이 필요한 사항에 대한 확인 절차 ▲안전보건교육 및 훈련 등 밀폐공간 작업 근로자의 건강장해 예방에 관한 사항이 포함된 밀폐공간 작업 프로그램을 수립 시행해야 한다.</p> <p>② 또한 사업주는 작업을 시작하기 전에 ▲작업 일시, 기간, 장소 및 내용 등 작업 정보 ▲관리감독자, 근로자, 감시인 등 작업자 정보 ▲산소 및 유해가스 농도의 측정결과 및 후속조치 사항 ▲작업 중 불활성가스 또는 유해가스의 누출·유입·발생 가능성 검토 및 후속조치 사항 ▲작업 시 착용하여야 할 보호구의 종류 ▲비상연락체계를 확인하여 노동자가 안전한 상태에서 작업을 할 수 있도록 해야 한다.</p> <p>그리고 2항 내용을 작업이 종료될 때까지 해당 작업장 출입구에 게시하여야 한다.</p>

관련 법	주요 내용
619조의2 (산소 및 유해가스 농도의 측정) 620조 (환기 등)	<p>① 사업주는 밀폐공간에서 작업을 하도록 하는 경우 사전에 자격을 가진 자로 하여금 밀폐공간의 산소 및 유해가스 농도를 측정하여 적정 공기가 유지되고 있는지를 평가하도록 하여야 하며, 만약 적정 공기가 유지되고 있지 아니하다고 평가된 경우에는 작업장을 환기시키거나, 공기호흡기 또는 송기마스크를 지급하여 착용하도록 하는 등 근로자의 건강장해 예방을 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <p>그리고 작업 전과 작업 중에 적정한 공기가 유지될 수 있도록 환기해야 한다. 다만 폭발 등의 사유가 있어 환기하기 매우 곤란한 경우, 공기 호흡기 또는 송기 마스크를 지급하도록 하고 있다.</p>
제625조 (대피용 기구의 비치)	<p>사업주는 작업자가 밀폐공간에서 작업을 하는 경우 공기호흡기 또는 송기마스크, 사다리 및 섬유로프 등 비상시에 작업자를 피난시키거나 구출하기 위하여 필요한 기구를 갖추어 두어야 한다.</p>

사업주는 산소와 유해가스 농도를 작업 시작 전 측정해 밀폐공간 안에 적정 공기가 유지되고 있는지 확인하고, 작업 전과 작업 중에 환기를 통해 적정 공기를 유지해야 한다. 또 비상시에 작업자를 피난시

사업주는 긴급 상황 발생 시 대응할 수 있도록 밀폐공간에서 작업하는 노동자에 대하여 비상연락체계 운영, 구조용 장비의 사용, 공기호흡기 또는 송기마스크의 착용, 응급처치 등에 관한 훈련을 6개월에 1회 이상 주기로 실시하고, 결과를 기록하여 보존해야 한다. 이는 위험 상황이 발생했을 때 노동자를 보호하기 위한 최소한의 조치다. 밀폐공간 작업사고는 사업주가 밀폐공간을 제대로 관리하지 않아 발생한다. 지난 5월 대전에서 상수도관로 맨홀 내 배수 작업 과정에서 노동자 한 명이 사망하고 두 명이 부상을 당한 사고가 있었다. 이 사고현장 밀폐공간 내부에 일산화탄소가 1000ppm(기준 30ppm 미만), 황화수소 12~16ppm(기준 10ppm 미만)이었다. 이 사고는 사업주가 법을 제대로 지키지 않고 작업을 시킨 결과 노동자들이 사망한 사고다. 우리 사업장의 밀폐공간과 다른 사업장에 일하러 가면 밀폐공간 여부를 반드시 확인하고, 사업주에게 법이 규정한 지침을 지키도록 요구해야 한다.

〈마창거제산재추방운동연합〉



30일 전 문서로 통보하지 않은 해고는 무효

[입사부터 퇴직까지 체크리스트 10] 절대 해고금지 기간, 해고예고와 서면통지

- 정당한 이유 없이 해고를 당했나요?**
- 해고의 절차가 법대로 이루어졌나요?**
- 30일 전 문서로 해고를 통보했나요?**

근로기준법 23조(해고 등의 제한)

- ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고 등"이라 한다)을 하지 못한다.
- ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

제26조(해고의 예고)

사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010.6.4., 2019.1.15.>

1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

제27조(해고사유 등의 서면통지)

- ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.
- ② 근로자에 대한 해고는 1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.
- ③ 사용자가 26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 1항에 따른 통지를 한 것으로 본다. <신설 2014. 3. 24.>

▶ 해고하려면 **정당한 이유가 있어야 합니다**

- **정당한 이유 없는 부당해고**는 일하는 사람의 생존권을 빼앗는 심각한 위법행위입니다.
 - 근로기준법 23조는 5인 이상 사업장에서 **정당한 이유 없이** 해고, 징계, 인사발령을 할 수 없다고 규정하고 있습니다.
 - 5인 미만 사업장이라도 절대 해고금지 기간은 적용됩니다. 노동법은 절대 해고금지 기간을 다음과 같이 크게 두 가지로 두었습니다. 이 경우, 어떠한 이유로도 해고할 수 없습니다.
- ① 근로기준법 23조 2항의 경우(왼쪽 표 참고)
 - ② 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(19조 3항)에 따라 '육아휴직 기간'인 경우 (다만, 사업을 계속할 수 없는 경우는 제외)
- 이를 위반할 경우 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금형에 처합니다. (근로기준법 107조)

▶ 해고는 **서면으로 통지하지 않으면 무효**

- 근로기준법 27조에 따라 아무리 정당한 해고 사유가 있더라도 문서로 해고통보를 하지 않으면 그 해고는 무효입니다.
- 해고통보서에 해고의 '사유'와 '시기'를 명확히 써야 합니다. 하나라도 없다면 효력이 없습니다.
- 휴대폰 문자, SNS 채팅 등으로 통보한 해고는 '서면' 통보가 아니므로 원칙상 무효입니다. 다만, 이메일 통보가 해고통보서의 형식을 갖췄다면 서면 통보로 볼 수 있다고 대법원이 판결했습니다.

▶ 해고는 **30일 전에 예고해야**

- 근로기준법 26조에 따르면 30일 전에 미리 알리지 않은 해고는 해고 예고수당을 주어야 합니다.
- 다만 계속 근무한 기간이 3개월 미만이거나, 노동자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래한 경우는 시행규칙에 정한 구체적인 사유에 따라 예외로 규정할 수 있습니다. 이런 경우 구체적인 확인이 필요합니다.
- 해고예고제도는 상시사용 근로자 수와 상관없이 모든 사업장에 적용합니다. 이를 위반하면 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금형에 처합니다. (근로기준법 110조)



▶ 권고사직은 해고가 아닙니다.

노동자가 권고사직 제의를 수락하면 법원은 이를 자진 퇴사로 해석합니다. 사직서를 쓰면 부당해고라고 주장하기 어려우므로 어떤 경우라도 사직서를 함부로 쓰면 안 됩니다.

더 나쁜 현장실습, 산학일체형 도제학교

[소식] 일·학습병행제 지원법의 문제점

- 2005년 11월 엘리베이터 점검하다 21m 아래로 추락해 사망
- 2011년 11월 살인적인 맛교대 근무 중 뇌출혈로 쓰러짐
- 2012년 12월 폭풍 속 작업 중 배가 뒤집혀 사망
- 2014년 1월 동료의 폭행과 괴롭힘을 견디다 못해 자살
- 2014년 2월 졸업식 전날까지 야간근무를 하다가 폭설로 공장 지붕이 무너져 사망
- 2016년 5월 현장실습 후 취업해 구의역 안전문을 홀로 고치다 사망
- 2016년 5월 현장실습 후 외식업체에 취업해 장시간 노동, 동료의 괴롭힘으로 자살
- 2017년 1월 콜센터 해지 방어 부서에서 업무 스트레스로 자살
- 2017년 11월 음료 공장에서 사고로 사망



현장실습 보다 더 나쁜 도제학교

일·학습병행제의 고교단계인 산학일체형 도제학교는 3학년 때 시행하게 되어있는 산업체 파견 현장실습 형태를 1~2학년으로 앞당겨 더 빨리, 더 오래 산업체에서 일하게 만들고 있는 셈이다. 전교조 등 현장실습대응회의와 현장실습피해가족이 8월 1일 오후 국회 앞에서 기자회견을 열어 이른바 도제학교 양성법 폐기를 촉구했다. 사진=〈교육희망〉

직업계고 현장실습 vs 산학일체형 도제학교

위의 내용은 2005년부터 지난해까지 <청소년노동인권네트워크>를 통해 확인한 산업체 파견형 현장실습 관련 사망 사건들이다. 2017년 1월 자살 사건 이후, 여러 시민사회단체가 '현장실습 대책회의'를 구성해 산업체 파견형 현장실습 폐지 활동을 펼쳤다. 하지만 2017년 11월 또다시 사고가 발생했다.

2017년 12월 1일 교육부총리 김상곤은 산업체 파견 현장실습을 폐지한다고 선언했다. 이듬해 2월 말 교육부가 '학습중심 현장실습의 안정적 정착 방안(안)'을 발표했다. 교육부는 현장실습을 폐지한다면서도, 사실상 '취업 중심의 현장실습'을 포기하지 않았다. 올해 나온 개선안은 취업률 60% 달성을 내걸고 말았다.

게다가 지난 8월 1일, 일·학습병행제 지원법(지난 3월 환경노동위 안으로 제출된 '산업현장 일·학습병행 지원에 관한 법률')을 통과시키는 데 성공했다. 일·학습병행제의 고교단계인 산학일체형 도제학교는 3학년 때 시행하게 되어있는 산업체 파견 현장실습 형태를 1~2학년으로 앞당겨 더 빨리, 더 오래 산업체에서 일하게 만들고 있는 셈이다.

학벌, 학력보다 능력 중심사회?

박근혜 정부 초기 교육부는 '능력 중심사회 기반 구축'이라는 핵심과제를 발표한다. '학력-스펙이 아닌 직무능력 중심의 능력 중심사회를 구축해 미래인재를 양성할 것'이라고 했다. 현장실습과 마찬가지로 일·학습병행제 역시 기업에 맞춤형 인력을 공급하는 통로다. 처음부터 그렇게 운영해왔다. 기업은 시키는 대로, '배우는 마음으로' 일할 만큼의 '능력 중심'을 갖춘 사람을 찾는다. 그러니 기업과 구직자의 부조화는 당연하다. 기업은 고등학생에게 몇 달 동안 무엇을 가르칠지에 대해서 아무런 준비가 되어있지 않다.

2018년 전라남도 산학일체형 도제학교 실태조사 보고서를 보면, 기업에서 노동자가 주로 하는 일은 기타<청소>허드렛일 순이다. 전체 응답자의 43.9%가 선택한 '기타' 항목에는 상자 옮기기, 창고정리, 지게차 운전 등의 일이 포함됐다. 청소 20.4%, 허드렛일 12.1%, 그 외 조립 5%, 포장 4.2%였다.

일·학습병행제 참여기업은 원칙상 상시근로자 50인 이상, 공동훈련센터형은 20인 이상인 기업이어야 한다. 하지만 정부는 참여기업 요건을 점차 완화하려 한다. 기업 규모가 크다고 도제교육이 가능하지도 않지만, 기업의 규모에 따라 인력과 자원을 마련할 여력이 달라진다. 현실적으로

는 도제 담당 교사들이 기업의 일인 도제교육 계획안을 써주면서까지, 도제교육을 수락해 달라고 사정하는 일이 흔하다. 상황이 이런 데도, 법은 통과되었다. 게다가 도제 기업에 대한 근로감독이나 산재 예방 등 사고를 미리 방지하기 위한 노력은 교육부와 노동부 두 부처 중 어디서 책임질 지도 의문이다.

더 나쁜 현장실습, 산학일체형 도제학교

최근 미용, 외식/조리, 보건 분야, 보육 분야로 도제교육이 확장하고 있다. 이 분야들은 이미 자격증 제도가 있는 상황이다. 학원에서 배우고, 실습해서 자격증을 따면 취업이 된다. 학원 다니면 취득할 수 있는 자격증을 굳이 학교로 끌고 들어와 3년 교육과정으로 운영해야 할 근거는 무엇일까. 8월 20일 토론회에서 한 참가자는 도제학교가 아직 문제가 많을 수밖에 없다고 했다. 이제 시작 단계의 제도인데 당연하다며, 차차 보완하면 되지 않겠느냐고, 왜 무조건 반대만 하느냐고 했다. 백 번 양보해 제도는 차차 고칠 수 있다고 치자. 해결되지 않는 문제를 떠안고 있는 제도 안에서, 모든 문제를 온몸으로 고통을 감당하게 될 직업계고 청소년이 당신들은 보이지 않는 게 분명하다. 사람을 바라보지 않는 제도를, 정책을 반대하지 않을 이유가 없다. 림보_ <청소년노동인권네트워크>

“노동조합 시작하니 새로운 인생 보여”

[금속노조 가입하자 17] 경기지부 금토일산업지회



정병욱 지회장은 “노조가 있는 사업장과 없는 사업장은 하늘과 땅 차이입니다. 노조 활동을 하니 새로운 인생을 보게 되었습니다”라며 웃었다. 금속노조 금토일산업지회 조합원들이 2019년 임금인상 투쟁을 벌이고 있다.

씻가루와 먼지를 뒤집어쓰며 잔업·특근만 한 달에 100시간 넘게 해도 임금은 법정 최저임금이다. 물론 상여금도 없다. 프레스 작업으로 소음은 어마어마하다. 부도난 회사에서 노조를 만들다 아주 쫓겨나고 모두 길거리에 나앉는 건 아닌가 하는 두려움이 몰려왔다. 하지만 노조 말고는 답이 없었다. 민주노총에서 금속노조로 가보라고 했다. 금속노조 경기지부의 문을 두드렸다. 두려움과 희망이 엇갈리는 6개월 동안의 노조 설립이 시작됐다. 경기지부 금토일산업지회는 경기도 시흥 시화공단에 있다. 자동차 안전벨트와 에어백 부품 등을 만드는 3차 밴드 사업장이다. 정병욱 지회장은 은행에서 22년을 근무하다 명예퇴직 후 금토일산업에 지입 기사로 일했다. 회사는 그의 성실함을 보고 평사원이 아닌 반장으로 채용했다.

탄광 같은 현장, 회사는 부도까지 그러나 대안은 노조뿐

정병욱 지회장은 입사 당시 현장은 마치 탄광 같았다고 회고했다. “이건 완전히 탄광이었죠. 씻가루와 먼지가 가득 찬 현장은 환기장치도 제대로 갖추지 못했습니다. 대표이사는 남에게 베풀 줄 모르는 사람이라 직원을 위해 아무것도 하지 않았습니다” 노동자들은 열악한 근무환경에 최저임금을 받았지만, 묵묵히 일했다. 2017년 6월 회사가 부도났다. 무리한 사업 확장이 원인이었다. 대표이사는 금토일산업 자산을 담보로 대출을 받아 외부에 투자했다. 다른 임원들조차 말렸지만, 대표이사는 듣지 않았다고 한다.

“생산품 중 60~70%가 수출용입니다. 수출 비중이 높다 보니 그나마 국내 경기 영향이 적어 안정

된 수익을 내는 회사였습니다. 대표이사가 이중장부까지 만들어 무리하게 대출을 받아 외형만 넓히려고 욕심을 냈습니다”

회사는 무리한 투자로 인한 경영 위기를 노동자에게 고스란히 떠넘겼다. 100시간 넘게 잔업을 해도 노동자들의 생계는 어려웠다. 정병욱 지회장과 뜻을 함께하는 노동자들은 금속노조 경기지부의 도움을 받아 노조 설립에 본격 착수했다.

정병욱 지회장은 “회사는 임금을 올려준다는 약속을 했다가 부도가 나자 언제 그랬냐는 식으로 나가려면 나가라고 했습니다. 그때 나갈 땐 나가더라도 노조는 세워놓고 나가야겠다고 생각했습니다. 실패하더라도 나 혼자 나가면 된다고 생각했지요”라고 당시 심경을 전했다.

노조 설립 한 달 전 회사는 노조 설립 계획을 눈치챘다. 어김없이 회사의 방해 공작이 시작됐다. 대표이사와 임원들이 집까지 찾아왔다. 회사는 정병욱 지회장에게 “원하는 게 뭐냐. 다 들어주겠다”라고 꼬시고, “이러다 회사 문 닫으면 내가 책임질 거냐”라고 협박했다. 중간에 포기하면 자신은 물론 함께 노조를 준비하던 동지들 모두 해고될 게 뻔했다. 정 지회장과 동지들은 끝까지 노조를 세우기로 결심을 굳혔다.

노조에 대한 이해가 부족한 동료들을 설득하기도 쉽지 않았다. 정 지회장은 “노조 가입하려면 대부분이 손사래를 쳤어요. 특히 이주노동자들은 노조 만들면 쫓겨난다며 가입을 거부했습니다. 한 명 한 명 찾아가 설득하는 수밖에 없었지요”라고 회고했다. 수많은 대화와 설득을 통해 현장 노동자 중 아홉 명을 뺀 예순세 명이 노조에 가입했다. 사무관리 직 스물세 명 중 아홉 명이 노조에 들어왔다.

2017년 12월 9일, 계획보다 2주일 앞당겨 금속노조 경기지부 금토일산업지회가 공식 출범했다. 지회는 사측에 노조 설립을 통보하고 임금과 단체협약 교섭을 요구했다. 회사는 막상 노조가 만들어지자 당황했다. 노조는 이듬해 2월 임단협 교섭을 본격 시작해 4월에 단체협약을 맺었다. 기본급을 인상하고 근속 수당을 만들었다. 장기근속자는 휴가와 특별상여금도 받기로 했다. 현장의 선풍기는 에어컨으로 바뀌었다. 식당 환경과 식사도 개선됐다. 정병욱 지회장은 “처음 노조 활동이 쉽지 않았습니다. 특히 이주노동자들은 잔업이나 특근 거부를 싫어했습니다. 단체협약이 보장한 교육을 계속하다 보니 노동자 권리에 대한 의식이 높아지고 조직력도 탄탄해졌습니다”라며 자랑스러워했다.

이주노동자 고용 해결 후 임금교섭 본격화 노조 시작하니 새로운 인생 보여

지금 금토일산업은 한 투자회사가 자본을 투자해 기업회생 승인을 받았다. 투자회사가 실제 회사를 관리하고 대표이사는 계약 사장이 됐다. 지금 대표이사는 빚을 갚아 회사를 되찾는 데만 관심이 있다. 지회는 올해 임금교섭을 시작했지만, 아직 이렇다 할 진전은 없다. 회사가 갑자기 이주노동자 고용을 흔들고 있기 때문이다. 이주노동자들은 대개 3년 방문 취업 비자를 받아 일한다. 비자 기간이 끝나면 연장받아야 하는데, 회사는 단체협약에 명시한 비자 기간 연장에 필요한 재고용 허가신청 등 법 절차에 대한 협조를 거부했다. 지회는 회사가 노조 탈퇴를 위해 고용허가를 거부했다고 판단했다. 지회는 단체협약 위반이라며 투쟁을 벌인 끝에 얼마 전 이주노동자 고용안정에 관한 사측 약속을 받아냈다.

지회는 지난 8월 1일부터 하루 네 시간씩 게릴라 파업을 벌이고 있다. 정병욱 지회장은 “지회 조직력이 아직 크지 못해 생산에 결정적인 타격을 주지 못하고 있다”라고 아쉬워했다. 정 지회장은 “사측은 아직도 임금 안을 내지 않고 있다. 대표이사는 부사장에게 모든 교섭 권한을 위임했다며 교섭장에 부사장을 내보낸다. 하지만 뒤에서 교섭을 조정하면서 노조 요구를 무시하고 있다”라고 비판했다. 정병욱 지회장에게 노조가 없는 노동자들에게 하고 싶은 말을 물었다. 정 지회장은 “노조가 있는 사업장과 없는 사업장은 하늘과 땅 차이입니다. 노조가 무엇인지 몰랐지만, 노조 활동을 하니 새로운 인생을 보게 되고, 사회에서 집에서 스스로 노동자로서 당당해졌습니다”라고 대답했다. 정 지회장은 “노동자에게 노조와 노동운동은 절실하게 필요합니다. 노동자 권리를 찾으려면 행동하고 투쟁하는 수밖에 없습니다”라고 강조했다.