사무직 여성 90년 겨울 통권 3호

<상담>

“ 월차휴가 강제 실시는 위법이다 ”

여성민우회 상담실

문1) 월차휴가를 강제로 쓰라고 하는데

저는 증권회사에 다니고 있는 여직원입니다. 최근 우리 회사에서는 본인의 의사에 관계없이 월차휴가를 월내에 꼭 쓰도록 강제하고 있습니다. 아마 회사에서는 장세가 나빠지면서 월차수당 지급분이라도 아껴 비용절감을 꾀하는 듯싶습니다.

증권시장이 활황일 때는 월차휴가는커녕 평균 ‘ 저녁 10시 퇴근 ’ 이라는 장시간의 격무에 시달렸는데 상황이 좀 달라졌다고 해서 자유로이 사용할 수 있는 권리를 뺏을 수는 없다고 봅니다. 또 여성들의 모성보호를 위해 주어져야 할 생리휴가는 거의 사용하지 못하는 현실에서 월차휴가 강제 실시는 문제가 많다고 봅니다. 노동부에서는 회사가 월차를 사용하도록 지시했음에도 불구하고 쉬지 않았을 경우 수당을 지급하지 않아도 좋다고 했답니다. 연월차휴가는 원래 보상에 의미가 있는 것이 아니라 쉬는 데 일차적 의의가 있기 때문이라고들 말하는데 어떻게 하는 것이 좋을까요?

문 2) 월차휴가가 없습니다

우리 회사는 월차휴가라는 것이 없습니다. 물론 월차수당도 없구요. 월차휴가나 수당은 단체협약에 명시되어 있을 경우에만 사용 가능한지 알고 싶습니다. 또 우리 회사의 여직원들은 필요하다고 생각될 때는 생리휴가를 사용하고 있습니다. 그래서 월차휴가를 사용하고 싶어도 남직원들은 생리휴가도 없기 때문에 눈치가 보입니다.

답) 월차휴가는 개인의 자유로운 의사에 따라 사용할 수 있어야

월차휴가는 노동자들의 노동력 재충전을 위해 근로기준법으로 보장한 노동자의 기본권입니다. 근로기준법 제47조는 “ ①사용자는 1월에 대하여 1일의 유급휴가를 주어야 한다 ②제1항의 규정에 의한 유급휴가는 근로자의 자유의사로 1년간에 한하여 적치하여 사용하거나 분할하여 사용할 수 있다 ” 고 명시하고 있습니다. 따라서 회사 형편에 따라 월차휴가를 쓰지 말도록 강제하거나 일정한 시기를 정해서 쓰도록 종용하는 것, 적치 사용을 금지하는 것 모두가 위법입니다. 어디까지나 개인의 자유로운 의사에 따라 실시되어야 하는 것이지요.

회사의 지시에도 불구하고 월차휴가를 사용하지 않는 경우에 수당 지급의 의무가 없다고 한 노동부의 견해는 따라서 당연히 근거가 없습니다. 월차휴가는 적치가 가능하기 때문입니다.

월차휴가의 적치사용, 수당으로 지급하는 문제는 사실 사용자에게 유리한 법규정입니다. 고용인원이 충분히 확보되지 않고 있고 연월차 수당이라도 받아 저임금을 메워야 하는 현실에서 연월차휴가의 본래적 의미를 운운한다는 것은 어불성설입니다. 월차휴가의 본래적 의미를 살리려면 8시간 노동으로 충분한 휴식을 취하면서도 적정한 임금을 받을 수 있도록 해야 합니다. 그러면 바쁠 때는 쓰지 말고 한가한 때는 꼭 쓰라는 식의 편의적인 회사측의 지시에 우왕좌왕할 필요 없이 휴가를 사용할 수 있게 되겠지요.

문 2)에서 단체협약에 월차휴가가 명시되어 있지 않으면 월차휴가를 청구할 수 없는지 물으셨는데 당연히 사용 가능합니다. 지금이라도 지난 3년분의 월차수당 청구소송이 가능하며 지급받을 수 있습니다. 생리휴가를 사용하는 여성은 남직원에게 눈치가 보여 월차까지 청구하기가 미안하다고

했는데 그건 결코 그렇게 생각할 문제가 아닙니다. 생리휴가는 여성의 모성보호를 위해 주어지는 사회적 배려이므로—즉 개인에게 베푸는 시혜가 아니므로— 남자들이 안 받는다고 미안해할 필요는 없습니다. 더구나 그것 때문에 최소한의 법적 권리를 포기한다는 것은 있을 수 없는 일이지요. 남직원들과 함께 월차휴가를 쟁취하십시오.