

경제위기 상황별 권리 찾기 Q&A 3

기본자세를 익혔으니 개념탐재 완료! 이제는 상황별로 적용해 보겠습니다.
한국여성민우회 여성노무사 모임- 김재진, 김지심, 이윤희 노무사-과 함께
만들었습니다. 상황별 권리 찾기 Q&A!

☞ 5 가지 기본자세에 이어 아래 **상황별 권리찾기 방법**을 틈나는 대로 학습하세요.

Q. 회사에서 여성을 우선적으로 정리하고 하려고 합니다.

A. 정리하고 시 대상을 선정하면서 여성을 우선적으로 대상으로 하는 것은 법 위반이고, 따라서 노골적으로 여성만을 해고 대상으로 정하는 사업주는 없는 편입니다. 근무 평가서 등을 해고 대상 선정 기준으로 삼는 것이 보통인데, 근무 평가 자체가 합리적이고 공정하게 이루어졌는지를 살펴보고 문제제기해야 합니다. 참고로, 사내부부임을 이유로 사직을 권고하거나 해고하는 것은 위법하므로, 사내 부부 중 여성을 정리하고 대상으로 삼는 것은 공정한 해고 대상 선정 기준이 아니라고 주장하도록 해야 합니다.

〈관련법률〉

[남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률] 제2조 (정의)

이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “차별”이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서 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(성)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다]를 말한다.

제11조 (정년·퇴직 및 해고)

① 사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하여서는 아니된다.

[근로기준법] 제6조(균등한 처우)

사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(성)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)

② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

Q. 여성이 대부분인 업무(부서)를 외주화한다고 일단 사표를 쓰라고 합니다.

A. 업무 부서를 폐지하고 외부 용역화할 경우 고용 승계가 안 되기 때문에 우선적으로 사직서를 쓰지 않고 최대한 이를 반대, 저지해야 합니다. 해당 부서를 용역화하는 이유, 다른 업무 부서와의 차이(여성을 일방적으로 차별하는 것이 아닌지), 부서 폐지를 막을 수 있는 방안 등을 사용자에게 요구할 필요가 있습니다. 그럼에도 불구하고 외부 용역이 이루어졌다면 용역업체로 재고용되지 못한 인력을 회사에서 최대한 흡수하고 재고용시 근로조건을 저하하지 않도록 강력히 요구하여야 합니다. 노동조합이 있는 경우, 노동조합은 사전에 외부 하도급에 대해 고용안정, 임금저하 방지, 해고 방지 등을 정한 단체협약을 체결할 필요가 있습니다.

〈관련법률〉

[근로기준법] 제23조 (해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(징벌)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

[남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률] 제11조 (정년·퇴직 및 해고)

① 사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하여서는 아니된다.

[국가인권위원회법] 제2조[정의] 4. “평등권 침해의 차별행위”라 함은 합리적인 이유없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼, 미혼, 별거, 이혼, 사별, 제혼, 사실혼 등 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적지향, 학력, 병력 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제, 개정 및 정책의 수립, 집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대, 배제, 구별하거나 분리하게 대우하는 행위

Q. 희망퇴직을 하려고 하는데요.

A. 희망퇴직이나 명예퇴직이라고 하는 건, 외향상 자발적인 퇴사로 보이지만 실질적으로는 회사의 권고사직이기 때문에 신중하게 판단하여야 합니다. 그럼에도 불구하고 퇴직을하기로 결심했다면, 회사 사정에 의한 퇴직이 되므로 대개 퇴직금 이외에 추가적으로 퇴직위로금 등이 지급되는데 그 액수는 사용자와 협의하여 자유로이 결정할 수 있습니다. 다만 이 경우에도 반드시 사용자와의 협의 내용을 문서로 작성하여 확실히 약속을 받아 두어야 합니다. 또한 사용자가 퇴직위로금을 받고 앞으로 이의제기하지 않겠다는 내용의 확인서 작성을 요청할 때, 이후에라도 혹시 부당해고가 문제되는 경우 이 확인서가 불리한 증거로 이용될 가능성이 있기 때문에 작성을 신중히 결정하여야 합니다.

<관련법률>

[근로기준법] 제23조 (해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(징벌)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

[민법] 제103조[반사회질서의 법률행위] 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반한 사항을 내용으로 하는 법률행위는 무효로 한다.

제104조[불공정한 법률행위] 당사자의 공박, 경솔 또는 무경험으로 인하여 현저하게 공정을 잃은 법률행위는 무효로 한다.

제107조[진의 아닌 의사표시] ① 의사표시는 표의자가 진의 아님을 알고한 것이라도 그 효력이 있다. 그러나 상대방이 표의자가 진의 아님을 알았거나 이를 알 수 있었을 경우에는 무효로 한다.

② 전항의 의사표시의 무효는 선의의 제3자에게 대항하지 못한다.

제110조[사기, 강박에 의한 의사표시] ①사기나 강박에 의한 의사표시는 취소할 수 있다.

②상대방 있는 의사표시에 관하여 제3자가 사기나 강박을 행한 경우에는 상대방이 그 사실을 알았거나 알 수 있었을 경우에 한하여 그 의사표시를 취소할 수 있다.

③ 전2항의 의사표시의 취소는 선의의 제3자에게 대항하지 못한다.

Q. 회사가 망했는데, 받지 못한 월급은 어떻게 해야 되나요?

A. 회사가 부도가 났을 때 가장 중요한 것은 회사 재산(원자재, 기계, 제품 등)이 외부로 나가지 않도록 하는 것입니다. 그 동안 밀린 임금이나 퇴직금, 보상금 등을 못 받았다면 돈이 될 수 있는 물품들을 확보해 둘 필요가 있기 때문입니다. 한편, 일정한 조건을 만족하면 회사가 망하더라도 ‘임금채권보장법’이 정한대로 국가로부터 임금 일부를 받을 수 있습니다(최종 3개월분의 임금, 최종 3년간의 퇴직금, 최종3개월분의 휴업수당 등). 우선 회사와 가까운 지방노동관서의 민원상담실에 가면 체당금지급청구서가 비치되어 있는데 이를 작성하여 제출합니다. 이 때 회사가 망했고 임금 등을 받지 못했음을 확인할 수 있을만한 자료들(근로계약서, 급여명세서, 퇴직증명서 등)을 함께 준비하는 것이 좋습니다. 이렇게 접수를 하여 회사의 도산 등이 확인이 되면 개인 통장으로 체당금을 지급받을 수 있습니다.

<관련법률>

[임금채권보장법] 제7조 (체불 임금 등의 지급)

① 노동부 장관은 사업주가 파산 등 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에 퇴직한 근로자가 지급받지 못한 임금 등의 지급을 청구하면 제3자의 변제에 관한 「민법」 제469조에도 불구하고 그 근로자의 미지급 임금 등을 사업주를 대신하여 지급한다.

② 제1항에 따라 노동부장관이 사업주를 대신하여 지급하는 임금 등[이하 “체당금”이라 한다]의 범위는 다음 각 호와 같다. 다만, 대통령령으로 정하는 바에 따라 근로자의 퇴직 당시의 연령 등을 고려하여 그 상한액을 제한할 수 있으며 체당금이 적은 경우에는 지급하지 아니할 수 있다.

1. 「근로기준법」 제38조제2항제1호에 따른 임금 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제11조제2항에 따른 최종 3년간의 퇴직금
2. 「근로기준법」 제46조에 따른 휴업수당(최종 3개월분으로 한정한다)
- ③ 체당금의 지급대상이 되는 근로자와 사업주의 기준은 대통령령으로 정한다.
- ④ 그 밖에 체당금의 청구와 지급 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

Q. 실업급여란 뭔가요?

A. 실업급여란 자기의 의사와 상관없이 실직한 경우 본인과 그 가족의 생활 안정과 재취업을 위해 일정 기간 동안 지급되는 급여입니다. 실업급여를 받기 위해서는 우선 실직하자마자 가까운 고용지원센터에 가서 구직을 등록하여야 합니다. 그리고 실업급여를 받을 수 있는 자격이 인정되면 매 1~4주마다 고용지원센터에 출석하고 실업상태에서 적극적으로 재취업활동을 한 사실을 신고하여 실업인정을 받으면 됩니다. 실업급여 액수는 퇴직 전 임금의 50% * 지급일수로, 연령 및 보험기간에 따라 90일에서 최대 240일까지 받을 수 있습니다.

<관련법률>

[고용보험법]

제4장 제37조(실업급여의 종류)

- ① 실업급여는 구직급여와 취업촉진수당으로 구분한다.
- ② 취업촉진 수당의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 조기재취업수당 2. 직업능력개발수당 3. 광역구직활동비 4. 이주비

한국여성민우회 고용평등상담실

1) 전화상담 : 706-5050

2) 온라인 상담 : <http://counsel.womenlink.or.kr>

e-mail : eq5050@womenlink.or.kr

3) 방문상담

4) 상담내용 :

- ◎ 경영상 어려움을 이유로 한 부당한 인사조치
- ◎ 성차별적 구조조정, 정리해고
- ◎ 모집채용, 임금, 승진상의 성차별
- ◎ 성차별적인 해고
 - 임신, 출산을 이유로 한 해고, 부당전직, 인사상 불이익 등
 - 결혼·여성우선해고·사내부부해고 등
- ◎ 비정규직 관련 상담(부당한 계약해지, 근로조건 차별 등)
- ◎ 직장내 성폭력(직장내 성희롱, 폭언폭행)
- ◎ 모성보호 및 양립지원 조치
- ◎ 임금체불, 부당해고 등