

여성 비정규직 차별 밀어내기 한판!

비정규직 여성의 권리찾기 안내서



여기로 연락하세요! - 상담처 안내

* 표시된 곳이 고용평등 상담 가능단체입니다.

단체명	전화	고용평등 상담	팩스	홈페이지
한국여성노동자회 *	0505-533-3838	서울 02-3141-9090	02-325-6839	http://www.equaline.or.kr
		인천 032-524-8830		http://www.womenworker.org/sub2_2.htm
		안산 031-494-4362		
		부천 032-324-5815		http://www.pwwa21.org/consulting/List_Form.Asp
		전북 063-286-1633		http://jwunion.org/equal_phone.php
		광주 062-361-3028		http://www.gjwwa.or.kr/help/index.php
		마창 055-264-5049		http://www.wv5050.org/board/list.php?tb=tb_nodong01
		부산 051-506-2590		http://labor.busanwomen.or.kr/
한국여성민우회 *	02-737-5763	02-706-5050	02-736-5766	www.womenlink.or.kr
				게시판상담 : counsel.womenlink.or.kr 비공개상담 : eq5050@womenlink.or.kr
한국여성연구소	02-723-6206		02-723-6207	www.kwsi.or.kr
한국여성의전화연합	02-2269-2962		02-2237-1823	www.hotline.or.kr
한국여성청년인연합	02-3675-9935	02-766-9935	02-3675-9934	www.kdawu.org
한국여성학자협의회	02-365-4279		02-364-0670	www.kawt.org
한국이주여성인권센터	02-3672-8988		02-3672-8990	www.wmigrant.org
함께하는주부모임	053-425-7701		053-424-6885	
성매매문제해결을위한전국연대	02-312-8297		02-313-1649	
참교육을위한전국학부모회	02-393-8900		02-393-9110	www.hakbumo.or.kr

전국여성노동조합 *

대구 지부		031-246-2646		온라인 상담 : www.kwunion.or.kr
부산 지부		032-431-3070		
경남 지부		042-635-2072		
울산(추) 지부		052-268-3089		
대전충청 지부		055-242-5365		
인천 지부		051-818-5176		
경기 지부		053-253-8857		

여성노동법률지원센터 *

상담전화	0505-515-5050	0505-515-5051	www.yeono.org
------	---------------	---------------	--

여성 비정규직 차별 밀어내기 한판!

비정규직 여성의 권리찾기 안내서



제작 : 한국여성단체연합/한국여성노동자회/한국여성민우회

전국여성노동조합/여성노동법률지원센터

후원 : 프리드리히 에베르트 재단

여성 비정규직 차별 밀어내기 한판!

비정규직 여성의 권리찾기 안내서

발행일 2007년 6월

제작 한국여성단체연합
한국여성노동자회
한국여성민우회
전국여성노동조합
여성노동법률지원센터

후원 프리드리히 에베르트 재단

글쓴이 박주영 노무사
김선미 노무사
이선희 노무사
김재진 노무사
황현숙 서울여성노동자회 부회장

디자인 · 제작 : 신명기획(T.02-2273-6128)

여성비정규직 차별 밀어내기 한판! 비정규직여성의 권리찾기 안내서

차례 Contents

- 1 나의 고용형태 알기는 권리찾기의 첫단추! 6
: 비정규직의 개념과 종류
- 2 근로계약, 이렇게 체결해요! 12
: 근로계약의 차이와 체결 시 주의사항
- 3 아서라! 고용차별, 나서라! 여성비정규직 16
: 비정규직에 대한 차별적 처우의 금지 및 시정절차
- 4 비정규직 여성의 임신·출산·양육 권리찾기! 22
- 5 어이없는 부당해고, 이렇게 해결해요! 24
: 부당한 해고 및 재계약 거부시 구제절차
- 6 여기로 연락하세요! 31
: 상담처 안내

기증

일하는 여성 10명중 7명이 비정규직!

비슷한 일을 해도 남성은 정규직, 여성은 비정규직, 아니면 아예 계산원, 청소원, 호텔룸메이드, 열차승무원처럼 주로 여성들이 하는 업무는 외주화해서 차별을 당연시 하는 일이 비일비재합니다.

비정규직여성은 남성 정규직의 절반에도 못미치는 임금을 받고, 4대 보험과 각종 사내복지도 제외 되기 일쑤입니다. 같은 직장에서 10년을 넘게 일해도 매년 계약을 갱신할 뿐 비정규직의 굴레는 벗겨지지 않습니다. 여성을 옴아매고 있는 비정규직 굴레, 우리가 끊을 수 없을 까요?



▲ 롯데호텔 용역 여성노동자 기자회견 2006. 9. 27

비정규 여성의 권리, 우리가 꼭 찾아야 합니다!

비정규 여성의 굴레를 끊는 일, 남이 아닌 우리 스스로가 나서야 가능합니다. 계약직, 파견직, 용역직 그리고 특수고용노동자까지 비정규직 여성에게 붙은 이름은 다양하지만 구체적으로, 법적으로 어떤 권리를 가질 수 있는지 알아야 차별에 맞설 수 있습니다.

누구나 법적으로 보장된 권리를 알고 제기할 수 있어야 합니다.
누구나 일한 만큼의 대가를 받아야 합니다.

열심히 일한 여성, 바로 당신!
이제 우리의 법적 권리를 함께 알아봅시다!
함께 권리를 찾아갑시다!



01 나의 고용형태 알기는 권리찾기의 첫단추!

- 비정규직 노동자는 어떤 특징이 있나요?

흔히 정규직 노동자라고 하면 어떤 특징이 떠오르나요?

① 계약기간을 정하지 않고 근로계약을 체결해서 ② 일을 시키는 사용자로부터 급여를 지급받는 사람? 혹은 ③ 평생직장에 ④ 아침 9시 출근, 저녁 6시 퇴근하는 사람이 생각나시죠? 위와 같이 보통 노동자라고 할 때 떠오르는 전형적인 특징들과는 다르게 고용되어 있다면 모두 통틀어 '비정규직'이라고 부릅니다.



계약서에 근로계약기간이 정해져 있어요!

- 기간제 노동자

근로계약서에 근로계약기간이 6개월, 1년 등으로 정해져 있다면 기간제노동자라고 부릅니다. 기간제노동자는 안정적인 평생직장을 얻지 못하니까 고용이 불안정하지요. 흔히들 계약직, 임시직, 일용직 노동자라고 부르는 경우가 여기에 해당합니다.

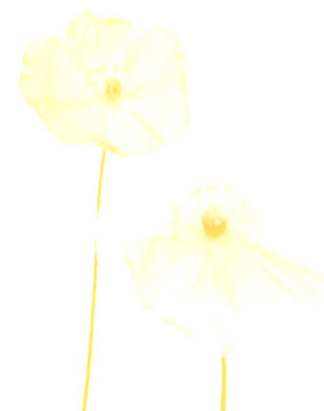
다른 근로자들보다 근무시간이 짧아요!

- 단시간 노동자

하루 종일 일하는 다른 근로자들의 통상 근로시간(보통 1일 8시간)보다 짧은 시간을 근무한다면 단시간노동자입니다. 아르바이트나 파트타임, 시간제 근로자들이 여기에 해당됩니다.

기간제노동자와 단시간노동자는 모두 노동자이니까 근로기준법의 적용을 받는 건 당연하겠죠?

주 15시간 이상 일하는 단시간노동자라면 정규직 노동자와 마찬가지로 퇴직금, 연차유급휴가, 연장·야간·휴일근로 가산수당도 보장됩니다(5인 이상 사업장에서 일할 경우). 그리고 기간제와 단시간 노동자만을 위해 만들어진 "기간제 및 단시간근로자 보호에 관한 법률"도 적용되지요.





일을 시키는 사업주와 임금을 주는 사업주가 달라요!

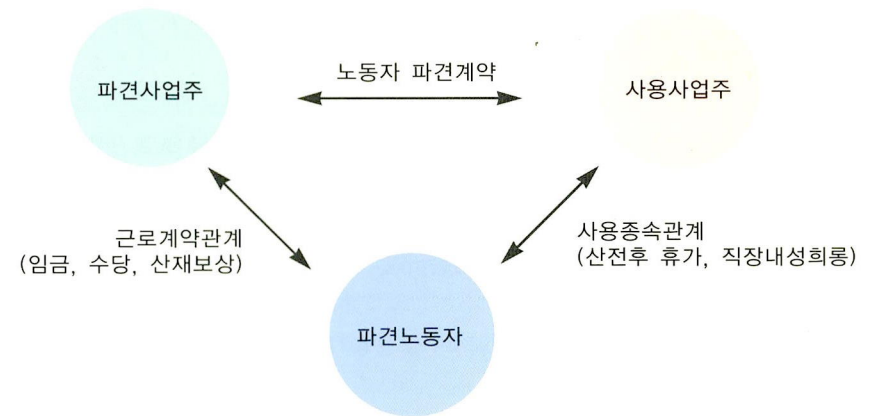
- 파견 노동자

근로계약을 맺은 회사가 아닌 다른 회사의 일을 해주는 경우가 있죠? 흔히 파견, 용역, 노무도급, 사내하청 등 그 명칭은 매우 다양합니다.

근로계약을 맺은 사용자가 일을 시키지 않고 노동자를 다른 회사로 파견을 보내서 그곳의 사용자가 일을 시키는 형태(간접고용)라면 파견노동자라고 부를 수 있습니다.

파견노동자는 사업주가 두 명인데, 노동법상의 권리를 요구하려면 누구에게 해야 할지 모르겠죠?

파견노동자를 보호하기 위해서 “파견근로자 보호 등에 관한 법률”에는 노동자를 파견할 수 있는 경우를 제한하고 있어요(파견허용업종·일시적 인력필요, 파견법 제5조).



파견법이 적용되는 파견노동자는 근로계약을 이행하는 사항(임금, 유급수당, 산재보상)에 대해서는 자신을 파견한 사업주(파견사업주)에게, 그리고 근로의 제공과 관련된 사항(산전후휴가, 육아시간 등 각종 휴가와 직장내 성희롱)에 대해서는 자신의 노동력을 사용하는 사업주(사용사업주)에게 제공하도록 요구할 수 있습니다.

실제로 파견법이 정하고 있는 파견업종이 아닌 경우에도 다른 회사에 파견되어 일하는 경우들이 많은데요, 파견법을 위반한 불법파견이에요.

불법파견이라도 2년 이상 계속 일을 해왔다면 일을 시킨 사용사업주가 직접 고용해야 할 의무(파견법 제6조의 2)가 있습니다.

시키는 일을 하는데도 노동자가 아니라니요!

- 특수고용 노동자

위탁계약, 도급계약, 용역계약을 맺거나 개인사업자등록을 하도록 하고, 일한 대가에 대해서는 팁, 수수료, 운반료 등의 이름을 붙여 임금을 지급하면서, 마치 사용자와 노동자간의 계약이 아니라 사업자 간의 계약인 것처럼 외관을 꾸며 놓아 노동법상의 권리를 인정받지 못하게 된 노동자들이 있습니다.

골프장 경기보조원, 학습지교사, 지입차주검 운송기사, 보험모집인, 텔레마케터 등이 특수고용 노동자에 해당됩니다.

하지만 법원에서는 계약의 명칭이 무엇이든 간에 실제로 계약을 체결한 사용자가 일을 시키고, 일하는 시간이나 장소가 사용자의 지시에 따라 결정되는 사용종속성이 있다면 노동관계라고 보기 때문에 특수고용 노동자라고 당연히 노동법상의 권리가 부정되는 것은 아니에요.

저는 두 가지 이상의 특징들에 해당되는데요?

대부분의 비정규직 노동자들은 기간을 정한 근로계약을 맺고 있는 경우가 많습니다. 가령 간병인 노동자가 대학병원의 간병업무를 대행하는 △△인력파견업체의 사용자와 1년의 근로계약을 맺고 ○○대학병원에서 일하는 경우를 생각해 볼 수 있어요. 이 간병인 노동자는 파견법상 파견 노동자로서 '파견근로자 보호 등에 관한 법률'이 적용되고, 1년의 계약기간을 정하고 있으므로 기간제 노동자로서 '기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률'도 함께 적용받게 됩니다.



▲ 경기보조원(캐디) 노동법 보호 왜곡하는 골프장 경영협회 규탄 공동 기자회견 2007. 6. 25

02 근로계약, 이렇게 체결해요!

- 근로계약의 차이와 체결 시 주의사항

제가 어떤 노동자인지, 어떻게 알 수 있나요?

근로계약을 맺을 때, 그 내용을 살펴보아야 하겠지요? 근로계약을 맺는 것은 꼭 서면이 아니더라도 말로 정하는 것도 가능해요. 그런데 현실에서는 사용자가 약속을 어기고서도 말을 바꾸면 근로계약의 내용을 주장하기 곤란한 경우가 아주 많습니다. 그래서 가능한 한 근로계약서에 분명히 기재하는 것이 가장 중요하지요.

사용자는 근로계약을 맺을 때 중요한 내용을 반드시 서면으로 명시하여야 합니다.

- 임금의 구성항목 · 계산방법 · 지급방법, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가
- 노동자가 서면을 요구하면 이를 교부해야(근로기준법 제17조)
- 이를 위반하였을 때 사용자는 500만원 이하의 벌금(법 제114조)



자, 그럼 자신의 근로계약서를 살펴볼까요?

근로계약서에 근로계약기간이 명시되어 있다면 기간제 노동자라고 볼 수 있고, 근로시간이 다른 근로자들(보통 1일 8시간)보다 짧게 정하였다면 단시간 노동자가 될 것 인데요. 사용자는 일반 노동자보다 더 자세한 내용들을 서면으로 명시해야만 합니다(기간제법 제17조).

- 근로계약기간에 관한 사항
- 근로시간 · 휴게에 관한 사항
- 임금의 구성항목 · 계산방법 및 지불방법에 관한 사항
- 휴일 · 휴가에 관한 사항
- 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
- 근로일 및 근로일별 근로시간(단시간 노동자만)
- 이를 위반하였을 때 사용자는 1억원 이하의 과태료(법 제24조)

【 비정규직 노동자의 근로계약서 예시 】

근로계약서

(이하 “갑”이라 함)과 (이하 “을”이라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : — 년 월 일부터 — 년 월 일까지

2. 근무 장소 :

3. 업무의 내용(직종) :

4. 근로 시간 : — 시 — 분부터 — 시 — 분까지 (휴게시간 : 〇시〇분~〇시〇분)

5. 근무일/휴일 : 매주 〇일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 〇요일

6. 임금

- 시간(일, 월)급 : — 원 (해당 사항에 〇표)

- 기타급여(제수당등) : 없음()

있음 :

원(내역별 기재)

- 가산임금률(연장, 야간, 휴일근로등) : — % (내역별 기재)

- 임금지급일 : 매월(매주) — 일(공휴일의 경우는 전일)

- 지급방법 : 을에게 직접지급 또는 예금통장에 입금 등

7. 기타

- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법에 의함

위와 같이 근로계약을 체결하고, 이를 성실히 준수할 것을 서약하며,
계약서 2부를 작성 ‘갑’과 ‘을’이 1부씩 보관한다.

20 — 년 — 월 — 일

(갑) 사업체명 : — 주소 : — (전화 : —)

대표자 : — (서명)

(을) 주 소 : — 주민등록번호 : — (전화 : —)

성 명 : — (서명)

근로계약서

근로계약서에 서명하였더라도 근로기준법보다 낮은 근로조건の内容은 근로기준법을 적용해요.

1. 근로계약기간

기간을 정하지 않았다면 기간제 노동자가 아니에요!

기간제 노동자는 고용이 불안정하니까 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결하는 것이 좋겠지요?

4. 근로시간

자신의 근무시간이 같이 일하는 다른 사람들보다 짧은지 확인해보면 단시간 노동자인지 금방 알 수 있겠지요? 주 15시간미만으로 계약하는 경우 퇴직금, 연차유급휴가, 연장·야간·휴일근로 가산수당 보장이 안 되므로 주의!

6. 임금

임금을 계산하기 위해 계산기간을 1년으로 정한 것은 근로계약기간이 아니에요.

계약서에 적힌 연봉계산기간을 사장님이 근로계약기간이라고 우기면 어떡하지요? 연봉산정기간이라는 것을 계약서에 꼭 명시하기!

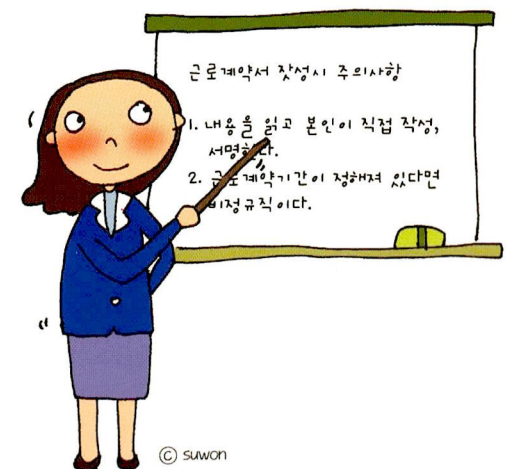
계약서 2부를 한부씩 보관한다

근로계약서 교부를 요구하세요!

내용을 꼼꼼히 읽고 본인이 직접 작성, 서명하기!

(갑) 사업체명, 대표자

근로계약서를 체결한 사장님(형식적 사용자)과 일을 시키는 사장님(실질적 사용자)이 다른가요?
간접고용(파견·용역)인지 확인해 보세요.



03

아서라! 고용차별, 너서라! 여성비정규직

- 어떤 경우에 비정규직 차별이 되는 건가요?

평등이란 “같은 것은 같게, 다른 것은 다르게” 대우하라는 의미이지요?

평등란 같은 것은 같게,
다른 것은 다르게 대우하라는
의미죠? 그런데 왜 같은 것
다르게 대우하죠?



마땅히 같게 대우해야 할 것을 다르게 대우한다면 차별이라고 말할 수 있습니다.

따라서 차별인지를 판단하려면 먼저 하는 일을 비교해 봐서 비슷한 일을 하는 정규직보다 불리하게 대우를 받는지를 살펴보고, 불리한 대우를 인정해 줄만한 합리적인 이유가 없다면 동일하게 대우해 주어야 합니다.

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제8조(차별적 처우의 금지) ①사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니된다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

7. “차별적 처우”라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

상호교대작업이 가능하다면 동종 · 유사업무

사례 1

저는 타일제조공장에서 계약직으로 일하고 있는데요. 세부적인 작업공정은 분업화되어 있지만한 공정 내에는 정규직과 비정규직의 구분없이 섞여서 일하고 있습니다.

저는 주로 유약운반, 보충, 기계교체 등을 하는 시유공정에 배치되어 있는데, 일이 밀리면 유약배합, 유약출토 등의 작업을 하는 제유공정에서도 일하기도 합니다. 제가 차별시정신청을 할 때 제유공정에 있는 정규직원과 비교하는 것도 가능할까요?

(답) 가능합니다. 물론 구체적인 업무의 내용을 비교해볼 필요가 있겠지만, 타일제조라는 전체 일의 특성상 각 공정의 작업내용이 비슷하고, 각 공정의 작업을 하기 위해 필요한 기술에 유의미한 차이가 없어 상시적으로 서로 업무를 교대하여 수행하여 왔다면, 동종 · 유사업무로 볼 수 있습니다. 그렇다면 다른 공정의 정규직 노동자와 비교해보고 차별시정을 신청하는 것이 가능하겠죠?

○ 업무의 동종 · 유사성 판단요소

- 정규직과 비교하여 상이한 작업이 있더라도 전체 일에서 중요한 부분이 아닌 경우
- 업무내용상 서로 교대하여 작업을 할 수 있거나 작업한 적이 있는 경우
- 실제 수행하는 작업이 같지 않지만 각자의 작업을 수행하기 위해 필요한 기술이나 기능에 있어 전체적으로 보아 큰 차이가 없는 경우

같은 사용자가 운영하는 동일 사업이면

다른 지역의 사업장에서 일하는 정규직 노동자도 비교가능

비슷한 일을 하는 정규직 중 누구와 비교를 해야 하나요?

(답) 비교할 수 있는 정규직 노동자는 같은 사용자 밑에서 일하는 정규직이어야 하지만, 꼭 같은 부서에서 일하는 정규직과 비교해야만 하는 것은 아니에요. 같은 사용자가 운영하는 하나의 사업이라면 다른 지역에 있는 사업장에 근무하는 정규직 노동자라도 비교할 수 있습니다. 가령 OO백화점 사업 인천지점 백화점에서 근무하는 1년 계약직 영업사원이 인천지점에 비교할 정규직원이 없더라도 서울 본사백화점의 영업직 정규사원과 비교하는 것이 가능한 것이지요.

임금 그 밖의 근로조건 등에 대한 불리한 처우금지

비슷한 일을 한다면 동일하게 대우받을 수 있는 것은 어떤 것이 있나요?

(답) 기본적으로 근로기준법상의 근로조건을 비롯하여 단체협약, 취업규칙, 근로계약상의 근로조건에 대한 동일한 대우를 요구할 수 있습니다. 기본급과 여러가지 수당뿐만 아니라 상여금, 퇴직금 등에 대해서도 정규직과 구분하여 비정규직이라는 이유로 배제 하거나 차등을 둔다면 차별입니다.

합리적 이유없는 차등은 차별!

사례 2

저는 벌써 3년째 계약직으로 OO공제회에서 회원사관리업무를 하고 있습니다. 계약직은 같은 업무를 담당하는 정규직원들과 달리 실적수당을 50%만 지급받고 있어요. 인사과장님 말씀이 정규직은 대졸이고 계약직은 고졸인데 어떻게 똑같냐고 막 뭐라고 하세요. 하는 일은 똑같은데도 이렇게 대우받는 건 너무 억울해요!

(답) 회원을 확보하는 수만큼 추가로 지급하는 실적수당은 회원사 확보라는 업무 능력에 따라 평가되어야 하는 것이지 학력과는 전혀 무관한 것이겠지요? 비정규직에게도 동일한 비율의 실적수당을 지급하지 않는 것은 합리적인 이유 없는 차별입니다.

○ 합리적 이유없는 경우의 예시

- 성별이나 종교와 같이 법에서 차별을 금지한 사유로 차별하는 경우
- 실제 수행하는 업무와 무관한 경력이나 자격증을 이유로 차별하는 경우
- 업무 성과에 따른 수당을 학력이나 채용방법(공채·특채 등)을 이유로 차별하는 경우

3년째 같은 업무를 하고 있는데
정규직원들과는 달리 실적수당이 50%라니!
억울해!



© suwon



차별을 받았다면 어떻게 구제받을 수 있지요?

비정규직 차별은 노동위원회의 차별시정위원회에 시정신청

(답) 일단 근로기준법이 적용되는 사업장에서 일하는 비정규직 근로자라면 차별시정을 신청할 수 있다는 점, 다들 잘 알고 계시지요?

간단하게 정규직 노동자와 비교하여 자신이 어떤 점에서 불리하게 대우받았는지 그 내용을 기재하여 차별시정신청서를 사업장 관할노동위원회에 제출하시면 됩니다.

비교되는 정규직 노동자가 동종·유사한 업무를 하지 않는다거나 불리한 처우가 아니라는 사실, 불리하게 대우하는데 합리적인 이유가 있다는 점 등은 모두 사용자가 객관적인 증거자료를 제출하여 입증하도록 법으로 정하고 있어요. 하지만 차별을 확실히 인정받기 위해서는 노동자도 사전에 관련된 증거자료들을 잘 수집해 놓는 것이 매우 중요합니다.

• 차별시정신청기간 : 차별적 처우가 있는 날부터 3월

계속되는 차별적 처우는 그 종료일부터 3개월(기간제법 제9조 제1항)

• 차별시정신청방법 : 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시(제2항)

• 차별시정사건의 입증책임 : 사용자가 부담(제4항)



© suwon

계약기간이 끝났다고 재계약이 거부되었는데 지금이라도 차별시정신청을 할 수 있나요?

시정신청서는 3개월 안에 제출

(답) 그럼요, 가능하지요. 차별시정을 신청할 수 있는 비정규직 노동자란 차별행위가 있던 당시에 비정규직이어야 한다는 의미입니다. 따라서 재계약이 거부되어 실업자가 되었거나 다른 직장에서 일하고 있더라도 차별행위가 있었던 날로부터 3개월 이내에는 차별시정신청을 할 수 있습니다. 그리고 비정규직에게만 유니폼을 지급하지 않는 경우처럼 계속적인 성격을 갖는 급부는 차별행위가 종료된 후 3개월까지 신청할 수 있지요.

그렇다면 3개월이 지나버리면 다른 방법은 없을까요? 노동위원회에 신청할 수는 없지만 국가인권위원회에 진정을 하거나 법원을 통해 민사소송을하실 수 있습니다.

○ 비정규직 차별에 대한 법적 구제방법

① 노동위원회의 차별시정위원회

: 차별여부를 판단하여 차별시정명령 및 금전배상 등 여러 가지 구제명령을 하고 이를 이행하지 않을 경우 사용자에게 이행강제금을 부과할 수 있습니다.

② 국가인권위원회

: 차별여부를 판단하고 시정을 권고하거나 당사자간 조정을 하지만 노동위원회처럼 행정적인 강제력을 갖지는 않습니다. 하지만 차별일반에 대한 선도적인 판단을 이끌어가는 전문기관으로서 다른 법적 기관의 판단에 중요한 영향을 미칩니다.

③ 법원

: 민사소송을 통해 차별행위에 대한 임금지급 청구 및 손해배상청구도 가능합니다.

04 비정규직 여성의 임신·출산·양육 권리찾기!

1 비정규직도 산전후휴가와 육아휴직을 받을 수 있나요?

비정규직도 당연히 산전후휴가와 육아휴직을 받을 권리가 있습니다.

산전후휴가 90일은 근무기간, 근로형태, 직종 등에 관계없이 사업주가 의무적으로 주어야 하지요(근로기준법 제72조). 임신한 여성노동자에게 출산휴가를 주지 않고 그만두게 하는 사업주는 부당해고로 처벌받습니다.



육아휴직도 마찬가지입니다(남녀고용평등법 제19조). 그런데 산전후휴가 중이거나 육아휴직 기간 중에 계약기간이 종료되면 산전후휴가와 육아휴직도 끝나게 되는 문제가 있으므로, 재계약이 이루어지도록 미리 준비하는 것도 잊지 마세요.

2 임신 중인데 비정규직은 어떤 보호를 받을 수 있나요?

정규직과 마찬가지로 시간외근로금지 등의 보호를 받을 수 있습니다.

일하는 여성의 모성을 보호하고자 근로기준법에서는 임신 중인 여성노동자에게 시간외근로를 시킬 수 없게 하고, 당사자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다고 규정하고 있습니다(근로기준법 제72조). 그런데 임신 중인 여성노동자가 원하지 않는데도 다른 부서로 일방적으로 발령내는 것은 위법한 행위에 해당하지요. 이때는 노동부에 진정 또는 고소가 가능하답니다.

3 산전후휴가와 육아휴직 때 급여는 어떻게 되나요?

고용보험 또는 회사에서 받으실 수 있습니다.

산전후휴가 90일중 첫 60일은 유급(통상임금)으로 사업주에게서, 그 후 30일은 고용보험에서 지급받으실 수 있습니다. 또한 우선지원대상기업의 경우에는 산전후휴가 90일 동안 노동부 고용지원센터에서 지급받습니다. 금액은 통상임금을 기준으로 100%이며, 노동부에서 지급하는 금액은 상한선이 월 135만원입니다. 통상임금이 이보다 많으면 처음 60일분에 대한 그 차액은 사측에서 지급받습니다. 육아휴직급여는 월 50만원(2007년 6월 현재)입니다.

※ 우선지원대상기업 : 제조업은 500인 이하, 광업, 건설업, 운수·창고 및 통신업은 300인 이하, 기타 산업은 100인 이하 사업장

4 출산을 앞두고 있거나 산전후휴가가 끝날 때 사측에서 계약만료라고 재계약을 거부하는 것이 정당할까요?

산전후휴가만을 이유로 재계약을 거부하면 부당한 해고에 해당할 수 있습니다.

회사의 일방적인 계약갱신 거부는 부당할 수 있습니다. 만약 반복적으로 수차례에 걸쳐 계약이 갱신되어 계약자체가 형식적이거나 재계약이 이루어 질 것이라는 기대가 있는 상태라면 정규직과 같다고 할 수 있습니다. 그러나 출산을 이유로 회사가 일방적으로 계약갱신을 거부했다면 이는 부당해고입니다. 따라서 이 경우 노동위원회에 부당해고구제신청을 하실 수 있습니다.

05 어이없는 부당해고, 이렇게 해결해요!

- 부당한 해고 및 재계약 거부시 구제절차

- ㉠ 계약직이라도 2년이 넘게 근무하면 정규직이 된다는데, 맞나요?
- ㉡ 계약직으로 2년을 넘게 근무하면 계약기간이 없는 근로관계로 전환되지요.

기간제법은 2년을 초과하여 일한 계약직 노동자는 정규직 노동자로 간주하도록 했습니다. 예컨대, 이법이 시행되는 2007년 7월 1일자로 일을 시작할 경우 2년이 지난 후에도 사업주가 계속 고용을 한다면 2년 후부터 계약직 노동자는 정규직노동자로 전환되기 때문에, 더 이상 회사는 계약기간이 끝났다는 이유로 노동자를 함부로 해고할 수 없다는 것이지요.



물론, 2년이 지나 계속 고용을 하면 정규직을 전환해야 한다는 사실을 사업주도 알고 있기 때문에 2년이 되는 시점에 계약기간을 만료시키려는 사업주가 많을 것입니다. 그래도 이때 2년을 초과해서 계속 고용되어 정규직으로 전환될 수 있게끔, 정규직 전환시점이 되면 사업주가 재계약을 할 수 있도록 바짝 귀 기울이는 노력은 필수입니다.

- ㉢ 지금 일하는 곳에서 계약직으로 2년 넘게 일했는데, 바로 정규직이 되는 건가요?
- ㉣ 2007.7.1 이후에 새로 체결, 갱신하는 근로계약부터 해당되지요.

정규직 전환 규정은 직원이 5명 이상인 사업장에서 2007.7.1이후에 체결(갱신, 연장 포함)한 근로계약부터 적용됩니다. 따라서 이전에 근무한 기간이 있다 하더라도 2007.7.1 이후에 근로계약이 갱신되고, 갱신된 때로부터 2년 넘게 근무한 경우부터 정규직으로 자동전환된 것으로 본답니다.

사례

계약직인데 언제부터 정규직이 될 수 있나요?

2006.1.1 계약직으로 입사해 1년 근무하고, 2007.1.1 다시 1년 계약을 체결해 근무하고 있는데, 언제부터 정규직이 되는 건가요?

2007.7.1 이후에 체결한 근로계약을 기준으로 2년이 경과한 때부터

매년 연초부터 연말까지 1년 단위로 계약을 갱신하는 경우라면 2007.7.1이후에 최초로 체결하는 2008.1.1 계약부터 적용되며, 정규직 전환 시점은 2008.1.1부터 2년이 경과한 시점인 2010.1.1이 됩니다.

㉠ 계약기간이 끝나면 업무를 다른 업체에 위탁한다고 합니다.

지난 3년간 1년마다 재계약을 하면서 할인매장의 계산원으로 일했는데, 회사에서 앞으로는 계약직을 쓸 수 없다며 계산업무를 다른 업체에 위탁한다고 합니다. 그러면서 지금 일하고 있는 계약직들은 남은 계약기간까지만 근무하라고 하는데요. 방법이 없나요?

㉡ 위탁자제를 불법이라고 할 수는 없으나, 경우에 따라 부당해고가 될 수 있습니다.

계약직은 원칙적으로 계약기간이 끝나면 근로계약도 끝나고, 위탁경영을 이유로 재계약을 하지 않은 이유는 법적으로는 문제 삼지 않습니다.

하지만 수차례 계약을 갱신하여 계약 자체가 형식적이거나 재계약이 될 것이라는 합리적 기대가 형성되었다고 볼 수 있는 경우라면 부당해고가 될 수 있습니다.

회사가 계약직을 정규직으로 전환하면서 여성만 제외하여 계약해지하는 경우에도 부당해고가 될 수 있지요.

이런 경우 부당해고 구제신청을 할 수 있고, 동료들과 함께 공동으로 대응하는 것이 효과적입니다.



㉢ 파견직으로 2년 넘게 근무했다면, 파견받은 회사에서 직접 고용해야 한데 맞나요?

㉣ 그렇습니다.

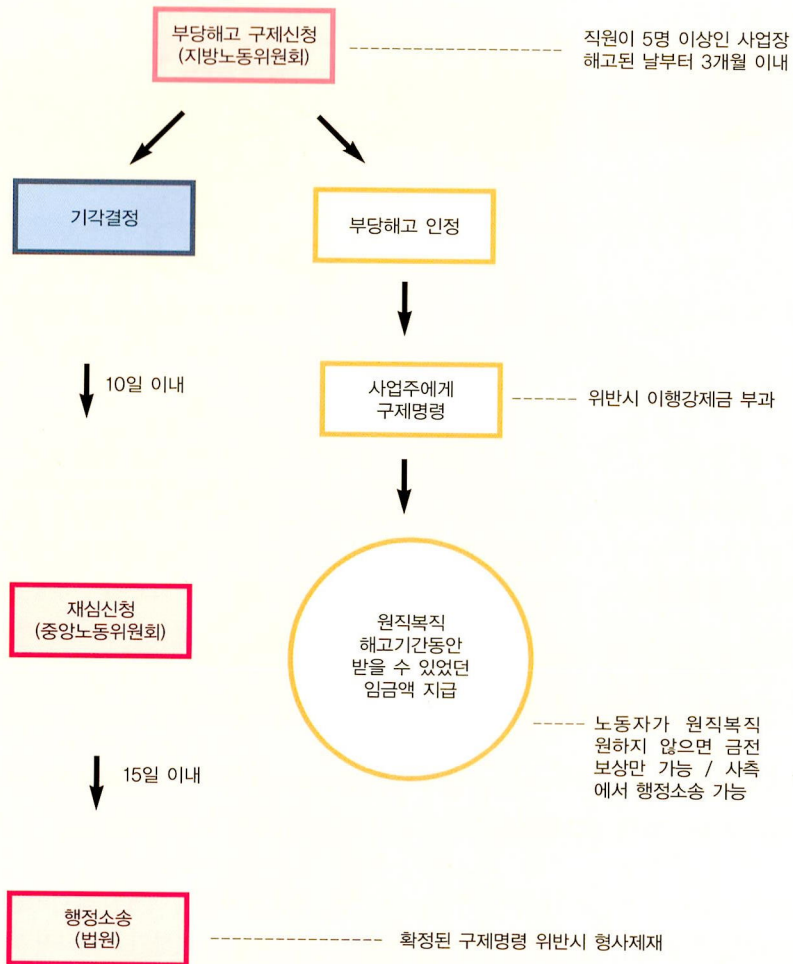
파견계약(파견하는 회사와 파견받는 회사간에 체결하는 계약)은 1년을 넘을 수 없으며 연장을 해도 총 2년을 초과할 수 없도록 법으로 정하고 있습니다.

그럼에도 불구하고 파견직으로 2년 넘게 같은 회사에 파견되어 근무하였다면, 파견받은 회사(사용사업주)는 그 직원을 자신의 회사 소속으로 직접 고용해야 합니다.

파견받은 회사의 직접고용의무는 파견업종이 아니거나 허가없이 이뤄진 불법파견의 경우에도 적용되며, 직접고용의무를 위반한 사업주는 3천만원 이하의 과태료가 부과됩니다.



부당해고 구제신청 절차



TIP.

해고시 유의사항

1. 사직서를 쓰지 말 것

- 회사가 요구해도 NO!

계약해지나 해고의 경우인데도 사직서를 써야만 월급, 퇴직금이 지급된다?

그렇지 않습니다. 사업주는 사직서를 받아 두면 좋겠지만 노동자 입장에 서는 불리합니다. 사직서를 쓰는 순간 해고가 아니라 본인이 원해서 그만 두는 것으로 되어 부당해고로 구제 받기도 어렵거든요.



2. 서면으로 해고통보를 받기 전까지는 출근할 것

- 문서로 주시죠!

회사는 해고 시 해고사유와 해고시기를 서면으로 통보하지 않으면 해고로서 효력이 없어요.

노동자 입장에서 보면 서면통보를 받기 전까지는 해고되지 않은 상태니까 출근해야지 무단결근이 되지 않겠죠?

출근이 곤란하면 해고통보서를 써 달라고 요구하세요.

3. 본인의 근태와 근무성적에 관한 증거를 확보할 것

- 내가 잘못했다고?

부당해고 구제절차를 진행하다보면 회사측에서 근태와 근무성적에 관해 전혀 생각지도 못한 황당한 주장을 하는 경우가 많아요.

그 때 가서 기억에 의존해 반박하는 것은 한계가 있어요.

이런 때를 대비해서 회사에 남아있을 때 관련 자료(표창장 등)들을 정리해서 기록해 두세요.

06

여기로 연락하세요!

- 상담처 안내

한국여성단체연합

* 표시된 곳이 고용평등 상담 가능단체입니다.

단체명	전화	고용평등 상담	팩스	홈페이지
한국여성단체연합	02-313-1632		02-313-1649	www.women21.or.kr
한국여성단체연합 지부				
경기여성단체연합	031-233-8673		031-233-8663	www.kgwomen21.or.kr
강남여성단체연합	055-282-0365		055-262-4631	
광주전남여성단체연합	062-361-6078		062-361-6076	www.gjwau.or.kr
대구경북여성단체연합	053-421-6758			
부산여성단체연합	051-553-6645		051-558-3932	
전북여성단체연합	063-287-3459		063-287-1226	www.jbwomen.or.kr
한국여성단체연합 회원단체				
경남여성회	055-282-9603		055-282-9606	www.knwm.com
기독교민회	02-312-7957		02-312-7953	www.kwm1986.or.kr
대구여성회 *	053-421-6758	0505-520-5050	053-424-1245	www.daeguwomen21.or.kr
대전여성회 *	042-257-3534	042-252-9790	042-222-0815	www.tjwomen.or.kr
부산성폭력상담소	051-558-8833		051-558-3932	www.wopower.or.kr
부산여성사회교육원	051-802-6083		051-802-6084	www.feminedu.or.kr
새세상을여는천주교여성공동체	02-747-2442		02-747-2447	www.kcwc21.org
새움터	031-663-4655		031-867-3031	
수원여성회	031-241-7530		031-241-7532	www.swa.or.kr
안양여성회	031-458-3050		031-459-3877	http://cafe.daum.net/awa05
여성사회교육원	02-312-0872		02-312-0873	www.wsr.or.kr
울산여성회 *	052-266-7159	052-257-1920	052-266-7169	www.ulsanwomen.org
전국여성농민회총연합	02-582-3326		02-582-3327	kwfa.hihome.com
제주여성회	064-756-7261		064-756-7262	www.jejuwomen.org
제주여성인권연대	064-756-4008		064-752-8297	www.jwr.or.kr
충북여성민우회 *	043-252-8124	043-252-8126	043-252-0815	www.cbwomen.org
평화를만드는여성회	02-929-4847		02-929-4843	www.peacewomen.or.kr
포항여성회 *	054-284-0404	0505-226-5050	054-282-1798	www.phwomen.org
한국성폭력상담소	02-338-2890		02-338-7122	www.sisters.or.kr