

미디어신문고 상담사례집

이럴 때, 어떻게 해야 할까요?



방송노동환경개선을 위한 한 줄기의 빛

한빛미디어노동인권센터

목차

한빛미디어노동인권센터 인사말

미디어 신문고 설명 및 상담 데이터 분석

상담사례

Part1. 근로계약

- Q1. 근로계약서를 작성하지 않았는데 그러면 노동자가 아닌가요?
- Q2. 공고로 나온 내용과 실제 근로조건이 다른데 어떻게 하죠?
- Q3. 퇴사하고 나서 동종업계 취업을 제한시키는 계약이 가능한가요?
- Q4. 영화 촬영 도중에 그만둔다고 하니 천만 원을 배상해야 된대요.
- Q5. 4대 보험에 가입하고 싶다니까 저보고 보험료를 내래요.
보험료를 제가 다 내야 하는 건가요?

Part2. 근로시간

- Q1. 촬영 중 대기시간은 근로시간인가요? 휴게시간인가요?
- Q2. 하루 근로시간이 매번 12시간 이상이고, 연속촬영을 강행합니다.
하루를 넘긴 적도 있습니다. 이럴 때 어떻게 해야 하나요?
[읽을거리] [12 ON, 12 OFF! 12시간 일하고 12시간 쉬자!](#)
- Q3. 촬영장을 가기 전 준비, 출발, 정리 등 부수적인 시간은
근로시간에 포함하지 않습니다. 이래도 되는 건가요?
- Q4. 나이가 어린 근로자(연기자)가 있는데 자정 넘겨서 촬영이 강행되었어요.
이래도 되는 건가요?
[읽을거리] [아동·청소년은 방송을 위한 도구가 아니다!](#)
[아동·청소년 대중문화예술인의 노동인권을 위하여](#)
- Q5. 1달만 일해도 연차유급휴가를 받을 수 있을까요?

Part3. 임금

Q1. 사장님이 돈을 주지 않고 훨씬 적은 금액으로 합의를 하자고 합니다.

어떻게 해야 할까요?

Q2. 저희 감독님이 임금을 안 주는데, 제작사한테 임금 청구를 할 수 있나요?

Q3. 제작사가 촬영 일정 지연을 이유로 손해배상을 요구합니다.

어떻게 대처해야 하나요?

Q4. 일당 8만 원은 고정인데 하루에 12시간 넘게 일하고 있어요.

일당제는 최저임금이랑 상관 없는 건가요?

Q5. 일용직으로 근무하고 있습니다. 주휴수당을 받을 수 있나요?

Q6. 잠깐 쉬었던 시간 빼면 1년 넘게 일했는데 퇴직금을 받을 수 있나요?

Part4. 해고

Q1. '문자메시지'로 '앞으로 나오지 말라'고 하는데 어떻게 하죠?

Q2. '현장'에서 '앞으로 나오지 말라'고 하였습니다. 어떻게 대응해야 할까요?

Q3. 프리랜서 PD로 일하던 중 구두로 그만 일하라고 하였습니다.

어떻게 구제받을 수 있나요?

[읽을거리] 14년간 한 방송국을 위해 헌신해 온 PD가 죽었다

CJB 청주방송 故 이재학 PD 대책위원회의 활동

Q4. 기간제 근로계약을 작성하였고 계속 갱신이 되어왔는데

갑자기 기간만료를 통보받았습니다. 구제방안은 무엇인가요?

Q5. 제작자 소속 근로자인데, 제작사와 방송사 계약해지로

근로계약도 종료되었습니다. 어떻게 구제받을 수 있나요?

Part5. 직장 내 괴롭힘

- Q1. 임금 미지급에 대해 항의를 하였더니 이에 대한 대답은 없고 제 개인적인 약점을 잡아 인신공격을 하고 있습니다. 너무 힘들어요. 이거 직장 내 괴롭힘인가요?
- Q2. 누군가 열악한 현장을 외부에 제보 후 제보자를 색출하기 위해 거의 취조하듯 대하는데, 해결 방법이 없을까요?
- Q3. 드라마 제작팀에서 일하던 중 면박과 괴롭힘과 함께 퇴사 압박을 받고 있습니다. 수집해야 할 증거는 어떤 게 있나요?
- Q4. 동료직원에게 대한 대표의 폭언을 제가 대신해서 신고할 수 있나요?
- Q5. 불필요한 야근을 강요받고 폭언에 시달리고 있어서 신고했는데, 그 이후 예고도 없이 저를 지방으로 발령했습니다. 대응방법이 있을까요?
- Q6. 파견계약을 하고 일을 하고 있는데, 동료로부터 폭언 등을 당해 신고를 하고 싶은데 누구한테 해야 할지 모르겠습니다. 알려주세요.

Part6. 직장 내 성희롱

- Q1. 회식자리에서 국장님이 제 다리를 뺨히 쳐다봐서 기분이 무척 나빴는데, 이것만으로도 성희롱이 되나요?
- Q2. 입사 초기부터 팀장님이 저에게 성관계와 관련한 질문을 하는 등 성희롱 발언을 하고, “어디 가서 이야기하면 죽는다”는 등의 발언을 하고 있습니다. 여태까지 함구하다가 신고하고 싶어졌는데, 어떻게 하면 되나요?
- Q3. 현장에서 여자 스텝에 대한 음담패설이 빈번하게 이루어지고 있습니다. 동료 근로자의 성희롱 피해 사실을 제가 대신 신고할 수 있나요? 조사과정에서 신상이 드러날까 봐 두려운데 익명으로 신고가 가능한가요?
- Q4. 성희롱을 당했는데, 회사에 신고하면 분위기를 흐린다고 하며 해고를 당할까봐 두렵습니다. 신고했다는 이유로 불이익을 줄 수 있나요?
- Q5. 최근 거래처를 방문했는데, 그쪽 직원에게 성희롱을 당했습니다. 이럴 경우 어떻게 대응해야 하나요?

Part7. 산업안전

- Q1. 전일 촬영 후 단시간 내 다시 촬영에 임하는 것이 문제 없는 건가요?
- Q2. 혹한기나 혹서기에 계절에 맞지 않는 무리한 촬영시 회사에 안전 조치를 요구할 수 있나요?
- Q3. 실내에서 화기나 가스를 다뤄야 할 경우 회사에 안전 조치를 요구할 수 있나요?
[읽을거리] 더 이상 위험한 환경에 방치될 수는 없다!
미디어 노동자들을 위한 산업안전가이드라인을 위하여
- Q4. 촬영장 사고 발생 위험이 있을 경우 작업중지를 할 수 있나요?
- Q5. 촬영 현장에서 크게 다치는 사고가 났는데 회사가 사고를 숨기기만 해요. 회사가 사고를 은폐하지 않도록 할 방법이 있나요?
- Q6. 방송국이나 제작사 소속 직원이 아니라는 이유로 방송국이나 제작사는 촬영 현장에서 저희를 위한 안전 보건조치를 할 의무가 없나요?

Part8. 산재보험 및 고용보험

- Q1. 산재 보상을 받을 수 있는지 여부와 산재보상의 종류가 궁금해요.
- Q2. 출근길에 사고를 당했는데, 산재 보상을 받을 수 있나요?
- Q3. 해외 촬영 중 사고로 인해 현지에서 장기 입원 치료를 받고 있는데 산재 보상을 받을 수 있나요?
- Q4. 근로복지공단에서 근로기준법상 노동자성이 인정되지 않는다고 산업재해를 승인받지 못했는데, 산재보험 급여 받는 것을 포기해야 하나요?
- Q5. 고용보험 가입이 되어 있지 않아도 실업급여를 받을 수 있나요?
고용보험으로 받을 수 있는 실업급여의 종류도 궁금합니다.
- Q6. 건강보험이나 국민연금에 직장가입자 또는 사업장가입자로 가입하는 것이 중요한가요?
- Q7. 외국인 노동자인데 4대보험에 가입할 수 있나요?

Part9. 노동조합

Q1. 미디어 산업에 종사하는 노동자들이 노동조합에 가입할 수 있나요?

Q2. 미디어 종사 노동자들에게 노동조합이 왜 필요한가요?

노동조합이 무엇을 해줄 수 있나요?

[읽을거리] 부당노동 참지말고 노조 가입으로 해결하자!

미디어 노동자들을 위한 노동조합들을 소개합니다.

[읽을거리] 노동조합 가입, 이래서 필요합니다!

Q3. 저는 자회사 소속 근로자들이 모인 노동조합에 가입했는데, 방송사를 상대로 단체교섭을 요구할 수 있나요?

Q4. 노동조합 가입을 이유로 제작사가 급여 삭감 등 불리한 처우를 하겠다고 합니다.

어떻게 대처해야 하나요?

인사말

방송미디어 노동자의 든든한 노동인권 지킴이가 되겠습니다.

이한빛 PD가 방송 노동현장의 비정규직 문제를 제기하며 세상을 떠난 지 4년이 지났습니다. 그리고 2018년 1월 24일 한빛미디어노동인권센터(이하 한빛센터)가 창립해 활동을 시작한 지 3년째가 되었습니다.

한빛센터가 출발했을 때 방송노동환경은 참으로 막막했고 특히 방송 스태프들은 절망적이었습니다. 방송 스태프의 권익을 위한 시민단체나 노조가 전무한 상황에서 한빛센터는 방송 제작현장 노동자들의 목소리를 직접 듣고 해결하기 위해 ‘미디어신문고’를 개설하였습니다. 물론 tvN ‘혼술남녀’ 조연출 사망사건 대책위원회 때 이미 많은 제보를 통해 방송제작 현장이 상당히 심각하다는 것을 알게 되었습니다. 이에 미디어신문고는 임금체불, 부당해고, 초장시간 노동, 직장내 괴롭힘 등 방송노동현장의 고질적인 문제들을 꾸준히 해결해 왔습니다.

또한 한빛센터는 자원봉사에 준하는 활동으로 출발한 김유경 노무사님의 노력으로 노무 상담과 대응이 자리를 잡았으며, 현재는 이상운 노무사님의 노고로 노무상담 체계를 갖추게 되었습니다. 제작사나 방송사에 대한 대응은 희망연대노조 방송스태프 지부와 연대하여 현장 캠페인, 항의 공문 발송, 노동청 고발과 특별근로감독 요청, 1인 시위와 집회 등으로 해결하였습니다.

제보와 상담 사례들은 비정규직 방송스태프의 노동 문제의 특성상 해결하기가 쉽지 않습니다. 방송계의 비정규직 스태프는 일용직 노동자로서 상시 해고를 당하는 구조적인 특성상 제보자와 상담자의 신분 노출을 할 수 없기 때문에 대응이 매우 어렵습니다. 방송 제작현장 개선 우수사례 공모전에 입상한 노동자가 한빛센터에서 입상 결과를 공지하며 신분이 드러날 가능성이 있는 일부 현장 역할과 직책을 사용했다고 불안해하며 우려를 표명하여 한빛센터는 급히 사과하고 수정한 경우도 있었습니다. 또

한 제보를 했다가도 신분 노출로 인한 불이익이 우려되어 제보를 철회하는 경우도 종종 있습니다.

한빛센터가 2019년 공공상생연대기금의 공모에 선정되어 공동사업을 하면서 미디어 신문고는 홈페이지와 온라인 제보시스템을 체계화하여 효율적인 대응이 가능하게 되었습니다.

지금까지는 방송미디어 노동자들의 노동인권을 위해 현장에서 의지할 곳이 없었는데 한빛센터가 미디어신문고를 통해 미력하나마 그 역할을 해냈고 그간의 축적된 상담과 제보 사례들을 모아 사례집으로 묶어 낼 수 있어 다행이라고 생각합니다.

상담사례집이 아직도 열악한 환경에서 고군분투하고 있는 비정규직 방송미디어 노동자들에게 한 줄기 빛이 되기를 희망합니다.

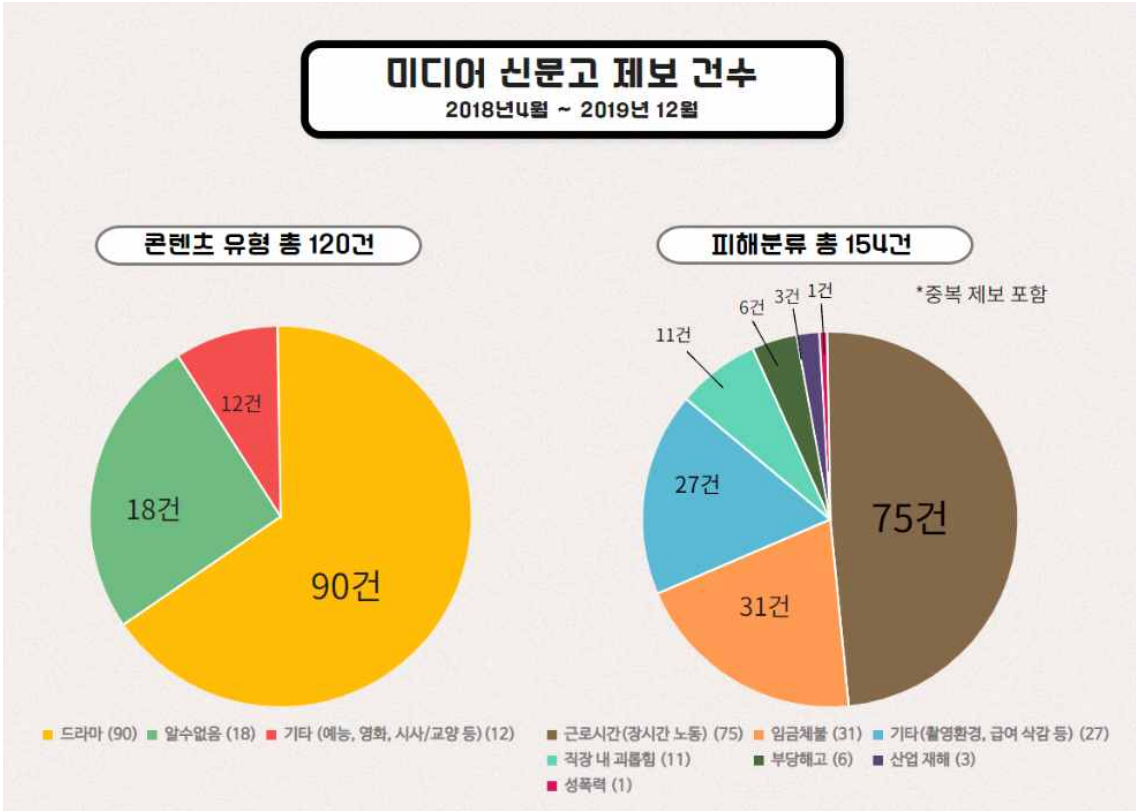
아울러 한빛센터는 방송미디어 노동자들의 든든한 노동인권 지킴이로서 더욱 열심히 달려가겠습니다. 앞으로도 한빛센터에 대한 지속적인 관심과 지지를 부탁드립니다. 감사합니다.

2020. 10.

한빛미디어노동인권센터 이사장 이용관

미디어신문고란?

한빛미디어노동인권센터는 2018년 1월부터 방송 현장에서 일어나는 부당행위를 미디어신문고를 통해서 신고받고 있습니다. 드라마, 예능, 시사 등 다양한 분야에서 100건이 넘는 제보들이 들어왔고, 한빛센터는 제보들을 토대로 방송 노동환경 개선을 위해 적극적으로 행동하고 있습니다. 미디어신문고는 계속해서 운영하고 있으니 방송 제작 현장에서 부당한 일을 겪으시거나 보셨다면 주저하지 말고 제보해주세요. 여러분의 제보로 방송현장이 변화할 수 있습니다.



상담사례

Part1

근로계약

Q1. 근로계약을 작성하지 않았는데 그러면 노동자가 아닌가요?

[Case]

스포츠 프로그램 전문 외주 제작사에 다니다가 해고를 당했는데 해고 사유가 업무시간 중 다른 일을 하고 이중 계약을 맺었다는 이유였어요.

처음 입사할 때 월급이 적기 때문에 다른 업무를 겸할 수 있다는 허락을 받았기 때문인데, 이를 이유로 해고하는 건 말도 안 된다고 생각해요. 그런데 이를 따지고 싶어도 처음에 계약할 때 회사 측에서는 계약을 쓰지도 않았어요.

부당해고로 신고하고 싶은데 저처럼 근로계약을 쓰지 않은 사람은 어떻게 해야 하죠?

A. 근로계약을 작성하지 않았더라도 노동자로서 보호받을 수 있습니다. 근로계약을 쓰지 않았거나 프리랜서 계약을 썼다고 하더라도 실제로 노동자처럼 일해왔다면 노동법의 보호를 받는 노동자입니다.

노동자인지 판단은 “종속적인 관계”에서 근무해왔는지를 기준으로 판단합니다. 구체적인 판단지표는 다양하며, 여러 지표를 종합적으로 고려해서 판단합니다. 주된 지표로는 아래와 같은 것들이 있습니다.

업무종속성	업무수행에서 상당한 지휘명령 받는지
	업무장소, 업무시간 등이 정해져 있는지
	업무 내용을 사용자가 정하는지
독립사업자성	비품, 원재료 등을 소유하고 있는지
	제3자를 고용하고 있는지
	이윤이나 손실의 위험을 직접 부담하는지
보수의 근로대가성	보수가 근로제공의 대가인지
계속성과 전속성	사업장에 전속되어 있는지
	근로제공관계가 계속적인지
기타	기본급이 정해져 있는지
	근로소득세 원천징수하고 있는지
	사회보험에서 근로자로 가입되어 있는지
종속적인 관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공한다면 노동자	

앞서 보신 표와 같이 구체적인 지표들이 있고, 실제 업무 특성에 따라 다양한 요소들이 인정될 수 있습니다. 그러니 계약서를 작성하지 않았거나 프리랜서 계약서를 썼다고 해도 노동자로 인정될 수 있습니다. 특히 업무 특성에 따라서 판단 근거들이 다를 수 있으므로 어디서든 상담을 받아보시길 바랍니다.

*** TIP : 근로계약서 작성, 이것만큼은 알아두자!**

근로계약 시 사용자는 근로계약서를 반드시 써야 하고, 노동자에게 교부도 해야 합니다. 계약서에는 반드시 [임금], [소정근로시간], [휴일], [휴가] 등에 대한 내용이 있어야 합니다. 사용자가 계약서를 작성하지 않거나 교부하지 않는 경우에는 가능하다면 사진을 찍어두시고, 채용공고나 근로조건에 관한 대화내용, 임금 입금내역 등은 저장해두시는 게 좋습니다. 또한 근로계약서 미작성 및 미교부 시 사용자에게는 500만원 미만의 벌금이 부과됩니다.

Q2. 공고로 나온 내용과 실제 근로조건이 다른데 어떻게 하죠?

[Case]

모 외주 프로그램 제작사에 PD로 취업을 했어요.

채용 당시의 공고 사이트에는 '정직원 1명'이라 기재되어 있었지만, 출근하고 나서야 1명이 더 채용되었다는 사실을 알게 되었어요.

심지어 사장은 '인턴 기간동안의 평가를 통해 2명 중 1명만을 본 채용으로 전환시킬 것이다'라고 설명하더라고요. 첫 출근 이전까지는 어떠한 사전설명이 없었다가 출근하게 되니 이런 식으로 말을 바꾸는 게 당황스럽고 불쾌해요.

이렇게 갑자기 근로조건을 변경하는 것이 법적으로 문제가 될 수 있나요?

A. 네, 거짓 채용광고는 그 자체로 법 위반으로 처벌대상입니다. 다만 변경된 계약조건을 통보받고 그대로 일하고 나서 나중에 문제를 제기하기는 어렵습니다. 따라서 계약서 내용을 꼼꼼히 살펴봐야 하고, 실제 계약서 내용과 실제 근무가 다르다면 이를 입증할 자료들을 저장해두시는 게 좋습니다.

계약서는 형식적인 거라면서 계약서에 근무기간을 특정하거나 급여를 더 낮게 적어두는 경우가 있습니다. 그렇게 계약서를 작성했다가 정규직으로 입사했음에도 계약기간 만료 통보를 받거나 계속 낮은 급여를 받는 경우들이 종종 있습니다. 미리 합의했던 계약조건이 맞게 이뤄지는지 계약 체결 당시에 꼼꼼히 챙기는 게 좋습니다.

* TIP : 근로계약서와 실제 근로조건이 다를 때, 어떻게 하면 되죠?

①즉시 근로계약 해지가 가능하며, ②취업 목적으로 거주지를 변경했다면 귀향여비도 청구할 수 있습니다. ③민사상 손해배상 청구도 가능하기 때문에 원래 약속했던 조건이 어떻게 일방적으로 변경되었고, 그로 인해 어떤 손해가 발생하는지 구체적으로 기록해두시는 게 필요합니다. 또한 사용자는 정당한 사유 없이 채용광고 및 근로조건을 구직자에게 불리하게 변경한 경우 500만원 미만의 과태료가 부과됩니다.

Q3. 퇴사하고 나서 동종업계 취업을 제한시키는 계약이 가능한가요?

[Case]

영상 데이터를 전문적으로 취급하는 회사에서 데이터 매니저로 근무 중입니다.
5개월 정도 근무 후 퇴사하려고 하자 5년간의 동종업계 근무 금지 및 기술 유출 금지 내용의 기술 용역 제한 계약서를 쓰게 했어요.
이처럼 동종업계 취업을 금지시키는 계약이 법적으로 가능한 건가요?

A. 원칙적으로 불가능합니다. 강제로 노동시키는 것만큼이나 강제로 노동하지 못하게 하는 것 역시 엄격하게 금지되고 있습니다. 따라서 5년간 일하지 않는 계약서를 썼다고 하더라도 그 계약내용 자체가 무효로 판단될 확률이 높습니다. 영업비밀 보호의 필요성이 있어서 그에 따른 충분한 보상까지 이뤄진다면 예외적으로 가능한 경우도 있습니다. 다만 일반적이지 않으므로 계약서를 작성했다고 해서 너무 겁먹지 마시고 계약서를 가지고 상담을 꼭 받아보시길 바랍니다.

Q4. 영화 촬영 도중에 그만둔다고 하니 천만 원을 배상해야 된대요.

[Case]

최근 제작에 들어간 영화 촬영에 막내 스태프로 일을 하고 있는데요. 일을 하면서 촬영 방법 등 여러 가지를 배우고 있긴 합니다.

그런데 막내다 보니 정말 잡다한 업무까지 제가 하느라 너무 바쁘고 힘들어서 다른 직업을 알아볼까 생각이 드는데 계약서에는 영화 촬영이 끝나기 전에 그만두면 천만원의 손해 배상을 해야 된다고 적혀있어요.

이미 계약서 썼으니 천만원을 줘야 하는 건가요?

A. 아니요. 그만둔다고 해서 일정 금액을 배상하도록 하는 건 노동을 강제하는 것으로 엄격히 금지되어 있습니다. 따라서 근로계약을 종료한다는 이유로 천만 원을 배상 하라는 부분은 무효입니다. 무효임을 알면서도 심리적 압박수단을 위해서 계약서에 이러한 내용을 넣는 경우들이 있는데, 이러한 계약은 무효일 뿐만 아니라 그러한 계약을 한 사용자에게 대한 처벌 조항도 있습니다. 따라서 겁먹지 마시고 상담을 꼭 받으시길 바랍니다. 사용자가 위약금 또는 손해배상금을 예정하는 계약 체결 시 500만원 미만의 벌금이 부과된다는 사실도 참고해주세요.

*** TIP : 사용자가 그만둔다는 이유로 임금을 미지급하거나 손해배상을 청구한다고 할 때**

노동자가 그만두는 걸 사용자가 제한할 수 없고, 임금은 반드시 지급해야 합니다. 따라서 사용자가 임금을 손해를 주장하면서 임금 지급을 거부하거나 겁을 주는 경우에는 단호하게 대처할 필요가 있습니다. 다만 노동자의 갑작스러운 근로관계 종료로 인해서 사용자가 실제로 손해가 발생하는 경우 민사소송을 통해서 손해배상을 청구할 수는 있지만, 손해는 그만두게 된 경위, 실제 발생한 손해, 사용자의 과실 등 여러 사정을 고려해서 판단해야 합니다. 따라서 사용자가 일방적으로 손해를 주장하면서 임금 지급을 거부하는 경우에는 임금지급 거부에 대해서는 노동청 진정을 하시고, 손해 관련해서는 법률상담을 해보시는 게 좋습니다.

Q5. 4대 보험에 가입하고 싶다면 저보고 보험료를 내래요.
보험료를 제가 다 내야 하는 건가요?

[Case]

교양 프로그램을 제작하는 외주업체와 계약을 체결하려는데 4대 보험은 가입되어 있다고 물으니 가입하고 싶다면 제가 그 비용을 모두 내야 한다고 하네요.
잘 모르겠어서 원래 근로자가 내는 거냐고 물으니 무시하고 계약을 진행했습니다. 그러면 보험료를 정말 제가 다 내야 하는 건가요?

A. 아니요. 4대 보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험)은 근로자 부담분과 사용자 부담분이 따로 있습니다. 각자의 부담분을 사용자가 임금에서 제외하고 지급하는 거죠. 따라서 사용자가 보험료를 전부 노동자에게 내라고 하는 건 본인이 부담해야 할 부분을 떠넘기는 것으로 임금체불에 해당합니다.

실제로 방송업계에는 노동자임에도 프리랜서 계약을 하는 경우가 많다 보니 근로계약 체결을 요구하는 경우에 보험료를 노동자에게 떠넘기는 경우가 종종 있습니다. 4대 보험은 노동자가 의무적으로 가입해야 하며, 그 가입 신고의무는 사용자에게 있습니다. 따라서 사용자가 제대로 된 의무를 이행하지 않거나 보험료 부담을 떠넘기려 한다면 이는 명백한 불법행위입니다.

* TIP : 복잡한 근로시간, 임금 관련 용어! 한 번에 알아보자

<근로시간 관련 용어 정리>

법정근로시간	법적으로 정해진 근로시간으로 휴게시간을 제외한 1일 8시간, 1주 40시간의 근로시간
소정근로시간	법정근로시간 범위 안에서 근로자와 사용자 간에 정한 근로시간
연장근로시간	법정근로시간을 초과하여 근로를 한 시간
최대근로시간	1주 기준 법으로 정해진 범위내에서 근로자가 최대로 근로할 수 있는 시간 (주 52시간)
유급시간	근로자의 급여정산을 위해 계산되는 시간
실근로시간	근로자가 실제 근로한 시간 * (일 끝난 시각 - 일 시작한 시각) - 휴게시간 = 실근로시간

<임금 관련 용어 정리>

통상임금	근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액. 연장, 야간, 휴일근로수당 등을 계산하는데 사용
평균임금	이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액. 퇴직금, 휴업수당, 재해보상금 등을 계산하는데 사용

상담사례

Part2

근로시간

Q1. 촬영 중 대기시간은 근로시간인가요? 휴게시간인가요?

[Case]

촬영장에 가면 일하는 시간보다 대기하는 시간이 더 길 때가 있어요. 그렇게 길어지면 다른 일은 할 수 없는데 대기한 시간이라고 해서 시급에서는 빠지더라고요. 그 시간동안 다른 일은 할 수도 없고, 사실상 하루 종일 촬영장에 메여있던 건데 대기한 시간은 돈을 못 받는 건가요?

A. 흔히 말하는 근로시간은 실제로 일하는 시간뿐만 아니라 대기하는 시간도 전부 포함됩니다. 즉 사용자가 일을 시킬 수 있게 준비하고 있는 시간이라면 근로시간에 해당합니다. 따라서 자유롭게 사용할 수 있는 휴게시간이 아니라면 전부 근로시간입니다.

대기시간이 아니라 휴게시간으로 명시되어 있음에도 실질적으로 대기시간인 경우가 많이 문제가 되는데, 휴게시간의 핵심은 자유로운 이용입니다. 그러니 계약서에 휴게시간이 실제와 다르게 많이 잡혀있다면 정상적인 휴게가 보장되지 않았다는 증거자료를 모아두는 게 좋습니다.

법에서는 휴게시간은 4시간에 최소 30분을 보장하도록 하고 있습니다. 일반적으로 8시간 근무에 1시간의 휴게시간을 식사시간으로 제공하는 게 일반적이며, 근무시간이 늘어날수록 휴게시간 역시 늘어납니다. 휴게시간을 짧게 나눠서 제공하는 것도 가능하지만 실질적인 휴게가 보장되어야 합니다. 촬영 준비를 한다거나 현장 이동을 하는 경우는 휴게시간이 아닙니다. 만약 제대로 된 휴게시간이 보장되지 않는다면 그때그때 정확히 기록해두시는 게 좋습니다.

Q2. 하루 근로시간이 매번 12시간 이상이고, 연속촬영을 강행합니다.

하루를 넘긴 적도 있습니다. 이럴 때 어떻게 해야 하나요?

[Case]

새벽부터 촬영을 시작하면 밤늦게 되어서 촬영이 끝납니다.

끝나고 나서 도착하면 막차도 끊긴 상황이고, 다음 날 새벽까지 다시 나와야 하니 근처 찜질방이나 PC방에서 잠깐 눈만 붙이고 나옵니다.

어떨 때는 하루를 넘겨서 촬영이 이어지기도 하는데, 이렇게 장시간 촬영하는 게 괜찮은 건가요?

A. 당연히 정상적인 근무가 아니죠. 사실 장시간 촬영은 방송현장에서 계속해서 문제 되어 온 부분입니다. 그래서 방송제작업종이 특례업종에서 제외되면서 1주 52시간이라는 제한(2020년 현재 단계적 적용)이 적용되고 있습니다.

‘1주 52시간’의 계산방식을 간단하게 설명하면 1주일에 소정근로 40시간과 연장근로 12시간이 최대로 가능하다는 내용입니다. 이렇게만 보면 ‘1주일에 2일 촬영하면서 26시간씩 촬영을 하면 문제가 없는 거 아닌가?’라고 생각할 수 있겠죠? 그렇지만 1주일에 40시간에는 1일 8시간이라는 제한이 있습니다. 따라서 하루에 8시간을 초과하는 근무는 전부 연장근로에 해당합니다.

< 예 시 >

<p style="text-align: center;">[2일 촬영] (36시간)</p> <p>1일차 : 18시간 촬영 (소정근로 8시간 + 연장 12시간) 2일차 : 17시간 촬영 (소정근로 8시간 + 연장 11시간)</p>	<p>연장근로가 12시간을 초과 → 법 위반</p>
<p style="text-align: center;">[3일 촬영] (36시간)</p> <p>1일차 : 12시간 촬영 (소정근로 8시간 + 연장 4시간) 2일차 : 12시간 촬영 (소정근로 8시간 + 연장 4시간) 3일차 : 11시간 촬영 (소정근로 8시간 + 연장 3시간)</p>	<p>연장근로 11시간 → 적법</p>

이 예시처럼 1주에 똑같이 36시간을 촬영했다고 하더라도 [2일 촬영]한 경우에는 연장근무가 23시간에 해당해서 법 위반에 해당합니다.

특례업종 제외 이후에 방송제작환경에서 근무시간에 대한 개선이 일부 이뤄지기는 했으나 여전히 부족한 점이 많습니다. 특히 1회 촬영시간에 대한 제한이 없다 보니 장시간 촬영문화가 계속되고 있는데, 과도한 촬영 강행으로 업무수행의 어려움을 겪으신다면 미디어신문고로 제보 부탁드립니다.

읽을거리

12 ON, 12 OFF!

12시간 일하고 12시간 쉬자!

방송 노동 문제에 관심이 많거나, 드라마 촬영 현장에서 오랜 시간 일을 하신 분이 라면 한 번 짚은 접해본 적이 있는 문구인 ‘12 ON, 12 OFF!’. 사실 이 문장은 방송 노동에서 처음 쓰였던 구호는 아닙니다. 2005년 출범한 전국영화산업노동조합(이하 영화산업노조)가 2015년에 최초로 고안한 캠페인 표어였지요. 지금은 방송·드라마에 비하면 환경이 상대적으로 좋아진 상황이지만, 2010년대 중순까지만 하더라도 영화를 만드는 스태프들의 노동 환경은 무척이나 열악했습니다. 현재의 방송·드라마와 다르지 않게 장시간·야간 노동이 만연했습니다. 제대로 쉬지 못하는 것은 물론 충분히 잠을 자지 못하다 보니 영화를 찍는 기간 동안 내내 정신적으로 피폐해지기도 쉽습니다. 동시에 장시간 촬영으로 집중력이 흐트러져 온갖 크고 작은 사고가 영화 촬영 현장에 빈발했습니다.

영화산업노조가 만든 “12 ON, 12 OFF!”라는 구호는 영화 노동자에게 충분한 휴식을 부여해 인간다운 삶을 보장하고, 동시에 산재 사고를 예방하여 안전한 작업 환경을 만들자는 의미가 동시에 담겨있는 구호였습니다. 물론 ‘일일 12시간 노동’도 여전히 적은 촬영 시간은 아닙니다. 현재 근로기준법에서는 하루의 최장 근로시간을 8시간으로 정하고 있습니다. 연장 근로 역시 주 12시간을 초과하면 위법입니다. 그러나 8시간은커녕 하루에 12시간 이상 일을 하는 영화 노동자가 넘쳐났던 상황에서, 영화 노동자들이 외친 ‘12시간 일하자’는 의미는 인간다운 삶을 살 수 있는 최저한의 한도를 말하는 의미였을 것입니다.

다행히도 영화산업노조는 10년 넘는 긴 시간 동안 지속적인 투쟁을 통해 노조와 영화 제작사, 그리고 정부 기관이 함께 참여하는 노사정 단체 이행 협약을 이끌어 냈습니다. 표준근로계약서와 4대 보험 가입 의무화를 약속하는 한편, 근로기준법에서 규정한 노동시간을 준수하는 움직임이 어느새 기본이 되고 있습니다. 동시에 오랜 시간

‘근로시간 특례업종’에 포함되어 있던 영화업이 2018년 근로기준법 시행령 개정을 통해 특례업종에서 제외되며, 이제 영화 노동자들은 법적으로 ‘주 52시간제’를 보장받게 되었습니다.

이제 드라마를 비롯한 방송 노동도 바뀌어야 할 때가 아닐까요? 영화와 방송 모두 한 때는 열악한 노동 환경에 있어서 큰 차이가 없었지만, 영화 산업의 노동 환경이 점차 개선되고 있는 것과 달리 방송 노동 환경은 여전히 열악한 상황입니다. 방송업 역시 2018년 근로기준법 시행령 개정 때 근로시간 특례업종에서 제외되었지만, 여전히 대다수의 방송 촬영 현장에서는 근로기준법에서 규정한 노동시간을 무시하는 일이 빈번하게 발생하고 있습니다. 여전히 방송사와 제작사들이 표준근로계약서의 작성을 회피하는 상황에서, 방송 노동자들이 아무리 적정한 촬영시간을 준수할 것을 요구해도 방송사와 제작사는 방송 노동자 상당수가 “법적으로 노동자가 아니다”면서 정당한 요구를 무시하거나 내팽개치기에 바쁩니다.

과도한 노동시간의 피해는 이미 수 차례 입증된 바 있습니다. 국제암연구소(IARC)에서는 지난 2007년 ‘야간 작업’을 발암물질로 분류하고, 등급도 두 번째로 높은 ‘2A등급’으로 정했습니다. 여러 의사들은 설사 암에 걸리지 않더라도 만성피로증후군을 비롯해 협심증이나 심근경색 등의 질병에 시달릴 가능성이 높아짐을 지적합니다.

이미 수많은 방송 노동자들이 과도한 촬영시간으로 인해 크고 작은 질병에 시달리고 있습니다. 무리한 야간 촬영, 장시간 촬영으로 인해 산재 사고를 겪기도 하며, 폭염 속에서 장시간 촬영을 마치고 자택에서 휴식을 취하다 돌연사로 사망한 경우까지 있었습니다.

방송 노동자를 안전하지 않은 환경으로 몰아 넣는 장시간·야간 촬영은 이제 종지부를 찍어야 합니다. 한빛미디어노동인권센터는 2018년 창립 이래로 희망연대노조 방송 스태프지부와 함께 ‘12 ON, 12 OFF’를 함께 외치고 있습니다. 미디어신문고를 통해 과도한 노동시간에 대한 제보를 접수받아 조속한 해결을 위해 노력하는 한편, 방송 촬영 현장이나 변화가를 중심으로 적정 노동시간 준수를 요구하는 캠페인도 꾸준히 전개 중입니다.

이러한 활동을 통해서 방송 촬영 현장도 조금씩 주간 노동시간을 비롯한 근로환경이

점진적으로 개선되고 있지만 아직 갈 길은 멉니다. 최근에는 근로기준법을 준수하겠다고 말을 하지만, 실상은 표준근로계약서도 제대로 쓰지 않는 한편 방송사나 제작사가 일방적으로 연장 촬영이나 야간 촬영을 강요하는 촬영 현장도 등장하고 있는 상황입니다.

방송을 만드는 사람이 건강해야지 질 좋은 방송 프로그램이 등장할 수 있습니다. 오히려 방송 현장이 지금보다 더 노동 시간을 잘 지킨다면 방송 시간을 맞추기에만 급급한 ‘쪽대본’도 사라지고, 훨씬 여유로운 환경에서 멋진 방송을 만들 수 있지 않을까요? 영화도 오랜 활동 끝에 적정 노동시간을 쟁취할 수 있었던 것처럼, 우리 함께 방송도 12 ON, 12 OFF가 실천될 수 있도록 합시다! 한빛미디어노동인권센터 역시 함께 노력하겠습니다.

Q3. 촬영장을 가기 전 준비, 출발, 정리 등 부수적인 시간은 근로시간에 포함하지 않습니다. 이래도 되는 건가요?

[Case]

조명팀에서 근무하고 있는 스태프입니다.

저희 업무는 촬영이 시작되기 전에 나와서 장비를 꺼내고 세팅해야 하고, 촬영이 끝나면 장비를 다시 정리해야 합니다. 그런데 급여를 산정하는 근무시간은 촬영이 시작된 시간부터 촬영이 끝난 시간까지를 기록해서 산정합니다.

그렇다 보니 실제로 일한 시간보다 적은 급여를 받는데, 촬영 시작 전이나 촬영이 끝나고 나서 일한 시간은 근무시간이 아닌 건가요?

A. 일하려고 대기한 시간도 근로시간인데 일한 시간은 당연히 근로시간입니다. 현장에서 계산 편의상 촬영시간을 기준으로 시급을 계산하는 경우들이 종종 있는데, 실제로 일한 시간보다 적게 시급을 산정해서 임금을 지급한다면 명백한 임금체불입니다.

식당에서 직원이 영업시간 전에 오픈 준비를 하는 시간도 근로시간이고 은행직원이 영업시간 이후에 일하는 시간도 근로시간입니다. 당연히 촬영현장에서도 촬영이 시작되기 위해서 준비하는 시간, 촬영이 끝나고 나서 정리하는 시간 모두 근로시간에 해당합니다.

실제로 촬영하는 시간이 아니더라도 촬영을 위한 준비작업, 대기시간, 정리시간, 이동시간 등은 실질적으로 근로시간에 해당합니다. 근로계약서, 출근기록부 등이 없다고 하더라도 직장 동료, 문자, 업무과정 및 절차, 업무기록, 영상자료 등을 통해 입증자료를 준비하시면 됩니다.

* TIP : 근로시간 입증, 어떻게 하면 될까요?

회사에서 업무스케줄이나 업무일지를 작성해서 나눠주는 경우가 아니라면 일반적으로 근로자가 근로시간에 대해서 꼼꼼하게 입증할 만한 자료를 가지고 있는 경우가 적습니다.

기억에 의존하기보다는 구체적인 기록을 적어두는 게 좋고, 이를 입증할 교통카드

거래내역, 카카오톡 등을 비롯한 메신저로 주고 받은 문자 메시지, 공지사항 등을 저장해두시는 게 좋습니다.

Q4. 나이가 어린 근로자(연기자)가 있는데 자정 넘겨서 촬영이 강행되었어요. 이래도 되는 건가요?

[Case]

아역 배우가 있는데 촬영이 미뤄지면서 밤늦은 시간까지 촬영을 하더라고요. 어린 아이가 힘든 게 눈에 뵈히 보이는데 촬영이 계속되니까 뭔가 마음이 무거웠습니다. 예전엔 아역한테 소리 지르면서 혼내는 감독도 있었는데 아역 배우에 대해서는 뭐 특별한 조치가 없나요?

A. 나이가 어린 사람의 노동에 대해서는 법에서 엄격하게 제한을 두고 있습니다. 15세 이상 18세 미만자의 경우 1주 최대 40시간의 근무만이 가능하고, 휴일·야간근로는 연소근로자의 동의와 고용노동부 장관의 인가를 받는 경우에 예외적으로 가능합니다. 15세 미만의 경우 원칙적으로 근로가 금지되나 취직인·허가증을 발급받아야만 겨우 제한적으로 근로가 가능합니다.

기본적으로 아동이나 청소년에 대해서는 적극적인 보호가 필요하기에 학대나 괴롭힘에 대해서도 보다 엄격하게 법에서 보호규정을 두고 있습니다. 그렇지만 현실에서 피해자가 적극적으로 문제를 제기하고 개선을 요구하기란 쉽지 않습니다. 특히 아동·청소년을 위해서 만든 제대로 된 보호 장치나 규칙이 없다 보니 아동·청소년의 보호는 제작자 또는 감독의 재량에 맡겨지는 경우가 대부분입니다. 이런 불안정성을 제거하고 모든 방송제작환경에서 아동·청소년 노동자가 제대로 보호받기 위해서 여러 노력들이 이뤄지고 있습니다.

혹시 주변에서 아동·청소년 노동자가 제대로 보호받지 못하고 있는 걸 보거나 들은 게 있으시다면 미디어신문고로 제보 부탁드립니다. 우리 아이들이 조금이나마 더 안전한 사회에서 커나갈 수 있도록 함께 할 수 있으면 좋겠습니다.

읽을거리

아동·청소년은 방송을 위한 도구가 아니다!

아동·청소년 대중문화예술인의 노동 인권을 위하여

TV에서 아동이나 청소년들의 모습을 본 적이 분명 있으실 겁니다. 때로는 드라마에서 '아역 배우'로 출연하기도 하고, 가족을 다루는 관찰 예능에서는 주인공의 자리를 꿰차기도 하죠. 2010년대부터 계속 유행 중인 오디션 프로그램에서도 아동이나 청소년의 모습을 흔하게 만날 수 있습니다. 시청자들은 드라마나 관찰 예능에 등장하는 아이들의 천진난만한 모습에 때로는 웃음을 얻고, 오디션 프로그램에서 필사적으로 노력하는 모습에서는 감동을 받기도 합니다.

그러나 '카메라 밖'의 아동과 청소년도 과연 항상 밝고 건강할까요? TV에 지속적으로 등장하는 아동과 청소년들은 이미 '삼중고'에 놓여 있습니다. 첫 번째, 방송에 출연하는 아동·청소년 노동자들 상당수는 여타의 방송 노동자들처럼 열악한 방송 노동 환경에 그대로 노출되어 있습니다. 장시간·야간 촬영은 물론 폭염이나 한파에도 제대로 휴식을 취할 공간도 없습니다. 자신이 출연하는 장면을 찍으려면 한참이나 시간이 남았음에도 불구하고, 하염없이 촬영장 한 구석에서 몇 시간이고 대기하는 일도 흔하게 발생합니다.

두 번째, 방송 촬영 현장에서 만연한 수직적 위계 구조의 폭력적인 문화에도 자유롭지 않습니다. 방송 프로그램을 만드는 모두가 동등한 '방송 노동자'이지만 방송사가 제작사에게, 다시 제작사는 방송 스태프에게, 정규직이 비정규직에게, 나이가 많은 사람이 어린 사람에게, 남성이 여성을 함부로 대하는 문화가 오랜 시간 이어지고 있습니다. 자신의 말을 듣지 않는다는 이유로 마구 욕설을 비롯한 폭언을 내뱉거나, 정규직 스태프가 비정규직 스태프에게 무리한 요구를 지시하는 등의 권위주의적 문화로 인한 피해가 곳곳에서 벌어지는 상황입니다. 이런 상황에서 방송 촬영 현장의 아동·청소년은 더욱 낮은 위치에 놓일 수밖에 없습니다. 배우이자 가수로 유명한 양동근 씨가 모 TV 프로그램에 출연해 자신이 '아역 배우'였던 시절 드라마 촬영 중에 제대

로 울지 못한다는 이유로 감독에게 마구 폭언을 듣고, 억지로 울게 만들겠다는 이유로 담배 연기를 눈에 갖다 대는 모습이 여전히 잊혀지지 않는다고 증언한 바가 있었죠.

세 번째, 한국 사회의 고질적인 '나이주의'에서 자유롭지 않습니다. 한국은 오랜 시간 아동·청소년에 대한 차별을 당연한 것으로 여겨 왔습니다. 아동·청소년이 주체적으로 자신이 할 말을 다 하는 것은 '어른에 대한 반항'으로 취급되기 쉬웠고, 어른이 시키는 것을 군말하지 않고 따르는 것이 미덕인 사회였습니다. 아동·청소년이 아무리 현장에서 부당함을 느껴도, 이에 대한 말을 하는 것이 너무나도 어려웠고 지금도 역시 그렇습니다.

이렇게 아동·청소년들은 열악한 방송 제작 환경에 그대로 휩쓸리는 동시에, 촬영 현장의 '어른들'이 아무리 부당한 지시를 요구해도 이에 대해 별다른 목소리를 내지 못하는 환경에 놓여 있습니다. 방송 프로그램을 만드는 어른들이 아동·청소년의 권리를 존중하지 않는 사이, 헌법 등에서 규정된 아동·청소년이 지니는 당연한 권리들이 정작 방송에 출연하는 아동·청소년들에게 있어서는 '그림의 떡'에 불과합니다. 장시간·야간 촬영이 만연한 상황에서 제대로 휴식을 취하기도 어렵고, 학교를 다니거나 공부를 하기도 쉽지 않습니다. 아무리 몸이 아파도 방송 촬영 현장에 빠질 수 없고, 조금만 실수하면 아동·청소년 개개인의 인격을 존중하지 않는 온갖 욕설과 폭언이 넘쳐 납니다.

방송 노동자들의 권리가 당연히 존중되어야 하듯, 방송에 출연하는 아동·청소년 역시 마찬가지입니다. 한빛미디어노동인권센터는 2018년 12월 '아동·청소년 배우 노동인권개선을 위한 간담회'를 시작으로 2019년부터는 '배우'나 '연기자'를 넘어 관찰 예능에 출연하는 아동·청소년들이나 아이돌과 같이 방송에 등장하는 모든 아동·청소년의 권리 향상을 위하여 10여개 단체들과 함께 '아동·청소년 대중문화예술인 노동인권 개선을 위한 팝업'이라는 연대체를 만들어 공동 활동을 진행 중입니다.

'팝업'에서는 아동·청소년 대중문화예술인의 권리를 보호하기 위한 가이드라인이나 법령 개정을 연구하는 한편, 온·오프라인 캠페인을 통해 TV를 즐겨보는 시청자들과 대중들에게 방송에 등장하는 아동·청소년들의 노동 인권이 보장되어야 하는 이유와

그 중요성을 전달하고 있습니다.

방송에 출연하는 아동·청소년들은 방송사와 제작사를 위한 도구가 아닙니다. 이들 역시 한 명의 인격체이고, 당당히 자신의 권리를 요구할 수 있는 존재입니다. 방송 노동자와 함께 이들의 노동 인권이 개선될 때, 진정으로 방송 노동 현장의 인권이 개선되었다고 말할 수 있지 않을까요? 한빛미디어노동인권센터는 방송을 함께 만드는 모든 이들의 노동 인권 개선을 위해 계속 함께하겠습니다.

Q5. 1달만 일해도 연차유급휴가를 받을 수 있을까요?

[Case]

현재 촬영현장에서 2개월 차인데, 회사에 다니는 친구가 입사한 지 1년이 안 넘어도 휴가가 있다고 그러더라고요.

다음 달에 친한 친구 결혼식이 있어서 꼭 가고 싶은데 스케줄이 안 맞을 것 같아서 포기하고 있었거든요. 그런데 휴가가 있다면 저도 휴가를 쓸 수 있는 건지 알고 싶어서 글 남깁니다.

A. 법에서 정한 최소한의 연차휴가 기준은 다음과 같습니다.

근속기간 1년 미만	1개월 개근 시 1일의 연차휴가 (최대 11개)
근로기간 1년 이상	15일 발생(2년마다 1일씩 증가해서 최대 25일)

* 주의! 5인 이상 사업장이어야 연차휴가가 발생합니다.

따라서 2개월 차라면 이미 1일의 연차휴가 청구권이 있고, 이번 달에도 정상적으로 출근을 하신다면 1일의 연차휴가 청구권이 더 발생하게 됩니다. 일반적으로 방송 스태프는 매번 새롭게 계약을 하다 보니 근속기간이 길지 않은데, 그렇다고 하더라도 1달 이상 일하게 되면 연차휴가 사용이 가능합니다. 휴가는 당연히 유급이며, 노동자는 자유롭게 연차휴가를 신청할 수 있습니다.

사용자는 사업 운영에 막대한 지장이 없는 이상 휴가를 승인해야 합니다. 사업 운영에 막대한 지장이 있다면 시기를 변경할 수는 있으나 시기 변경도 없이 일방적으로 휴가신청을 거절할 수는 없습니다. 일반적으로 휴가를 쓸 때 눈치를 보는 경우가 많은데 연차유급휴가는 1개월을 성실히 출근함에 따라 당연히 발생하는 법적 권리입니다. 즉 휴가는 당연한 권리행사이므로 경영상 어려움이 있다면 사용자가 눈치를 보는 게 더 맞겠죠.

그럼에도 방송제작환경에서는 연차휴가는 얘기도 못 꺼내고 수당으로조차 받지 못하는 경우가 많이 있습니다. ‘우리 원래 그런 거 없어’, ‘이제 이제 방송 일 안 할 거야?’ 등 휴가를 신청하면 듣게 될 것 같은 말이라고 얘기하는 것들은 살벌하기 짝이

없습니다. 그렇지만 세상에 원래 그런 건 없습니다. 법에서 명백히 보장하고 있는 휴가, 누가 주는 게 아니라 우리에게 있는 정말로 당연한 권리입니다.

* TIP : 근로기준법에서 정의한 임금의 기준! 함께 살펴 봅시다.

근로기준법 제2조(정의)

① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

5. "임금"이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

근로기준법 제36조(금품 청산)

사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.

근로기준법 제43조(임금 지급)

① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

근로기준법 제104조(감독 기관에 대한 신고)

① 사업 또는 사업장에서 이 법 또는 이 법에 따른 대통령령을 위반한 사실이 있으면 근로자는 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 통보할 수 있다.

② 사용자는 제1항의 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못한다.

상담사례

Part3

임금

Q1. 사장님이 돈을 주지 않고 훨씬 적은 금액으로
합의를 하자고 합니다. 어떻게 해야 할까요?

[Case]

제작사에서 전반적인 연출 관련 업무 및 자료조사를 하고 있습니다.
기본적인 근로계약을 작성하고 작년 초부터 근무하며 월급을 받았는데, 최근 회사 사정
이 어렵다 하여 급여 지급이 이루어지지 않고 있습니다.
그러던 와중에 사장님이 저를 불러 밀린 급여 대신 퇴직금 명목으로 얼마 정도 챙겨줄
테니 이것만 받고 나가라고 합니다. 어떻게 해야 하나요?

A. 임금체불은 범죄입니다. 당연히 주어야 할 돈을 주지 않으면서 생색을 내는 사장
님을 마주할 때면 화를 참기가 쉽지 않죠. 원칙적으로는 임금을 늦게 주는 이자까지
받아야 정상이지만 이것마저 못 받을까 두려워 적은 금액으로 합의하게 되는 경우가
종종 있습니다.

합의에 정답은 없습니다. 시간이 걸리더라도 소송까지 가서 임금에 이자까지 받을
수도 있고, 최대한 빨리 끝내기 위해서 합의를 할 수도 있습니다. 상황에 따라서 어
떠한 선택도 할 수 있지만 그래도 몇 가지는 기억해두시길 바랍니다.

Q2. 저희 감독님이 임금을 안 주는데,
제작사한테 임금 청구를 할 수 있나요?

[Case]

시사 교양 프로그램에서 연출 업무를 맡고 있습니다.
예전부터 친분이 있던 감독님의 부탁으로 일을 시작하게 되었고 프로그램 들어가면서 감독님과 계약하게 되었습니다.
급여일이 되어 돈을 받아야 하는데 감독님이 돈이 없다며 배 짜라고 나오고 있는 상태입니다. 감독님이 아닌 제작사에 임금을 청구할 수 있을까요?

A. ‘턴키계약’이 많이 없어지고는 있지만, 도제식 운영이 일상화되어 있다 보니 감독이 월급을 주는 경우들이 여전히 많이 있습니다. 제작사와 감독이 서로 책임을 회피하게 되면 애꿎은 노동자만 고생하게 됩니다. 이러한 경우에 누구에게 책임소재가 있는지 명확히 파악해두어야 법적인 조치를 적절히 취할 수 있습니다.

우선 감독이 급여를 지급해왔다고 하더라도 진짜 사용자가 누구인지 판단해야 합니다. 감독의 소개로 들어왔고, 감독을 통해서 급여를 받았다고 하더라도 실질적인 사용자가 제작사라면 제작사에게 가장 큰 책임이 있습니다. 제작사가 사용자로 인정되지 않는다고 하더라도 제작사는 여전히 일정부분 책임이 있습니다. 예컨대 제작사가 감독에게 인건비를 제대로 지급하지 않았다면 제작사 역시 임금지급 의무를 부담합니다.

Q3. 제작사가 촬영 일정 지연을 이유로 손해배상을 요구합니다.

어떻게 대처해야 하나요?

[Case]

일일 드라마의 막내작가로 일하고 있습니다.

제작사가 광고가 잘 들어오지 않는다는 이유로 돈을 제때 주지 않아 체불임금 진정을 넣었더니 회사가 진정 때문에 촬영 일정이 지연되었다는 이유로 ‘그에 대한 손해배상을 청구할 테니 각오해라’라고 하고 있습니다.

제가 뭘 잘못했는지 모르겠습니다. 어떻게 해야 하나요?

A. 노동자가 밀린 월급이나 퇴직금 등을 청구했을 때 회사가 손해를 주장하면서 노동자가 체불임금을 청구하는 경우 사용자가 손해배상을 하겠다며 통보하는 경우가 종종 발생합니다. 소송이란 게 워낙 낯설다 보니 잘못된 게 없어도 임금 받으려다가 더 큰 돈을 물어주는 거 아닌가 싶은 걱정이 들곤 합니다.

하지만 대부분이 사용자에게 손해가 발생하였다고 볼 수 없는 사안이며, 간혹 사용자에게 손해가 발생하였다고 하더라도 노동자의 행위와의 인과관계가 입증되지 않는 경우가 대부분입니다. 대법원은 민사소송과 형사고발, 언론사 제보 등 고지하는 내용이 위법하지 않은 경우에도 협박죄가 성립한다고 보고 있으므로¹⁾, 위와 같이 노동자의 임금청구권 행사를 제지하려는 목적으로 손해배상을 통보하는 경우, 협박죄로 고소하는 등 강력하게 대응 할 필요성이 있습니다.

1) 대법원 2012. 5. 24. 선고 2011도5910판결

Q4. 일당 8만 원은 고정인데 하루에 12시간 넘게 일하고 있어요.

일당제는 최저임금이랑 상관 없는 건가요?

[Case]

외주제작 연출보조로 근무하고 있습니다.

지방 촬영이거나 촬영시간이 긴 경우에는 12시간이 넘어가는 경우도 많은데, 일한 시간이랑 상관없이 무조건 8만원을 받고 있어요.

최저임금보다도 적게 받는 것 같다고 느낄 때가 많은데 일당제는 최저임금이랑 상관없이 정해진 돈만 받는 건가요?

A. 2020년 기준 최저임금은 시간당 8590원으로, 주 40시간 기준 월 209시간 기준의 월급으로 환산하면 179만 5310원입니다.

하루 12시간 이상 실제 근무하신 경우 최저임금법에 따라 최소 103,080원의 임금을 받아야 하는 바, 8만원의 일당을 지급받으신 것은 최저임금법 위반입니다.

노동자들이 체불임금을 청구함에 있어서 가장 큰 어려움을 느끼는 점 중 한 가지는 연장근로, 야간근로, 휴일근로의 입증이 어렵다는 것입니다. 특히 사용자는 회사의 모든 시설과 데이터를 관리하고 있으므로, 노동자는 노동시간에 대한 입증을 하는 것이 어렵습니다. 따라서 퇴사 이전에 증거확보에 주의를 기울일 필요가 있는데, 출·퇴근 시 찍은 사진, 메신저나 문자 등으로 업무가 지시된 내역, 업무와 관련된 영수증 등이 증거가 될 수 있습니다.

Q5. 일용직으로 근무하고 있습니다. 주휴수당을 받을 수 있나요?

[Case]

출근한 일수를 기록했다가 일당 9만원으로 해서 한 달에 한 번 돈을 받고 있습니다. 한 번 촬영이 시작되면 쉬는 날 없이 일하게 되는데, 다른 알바 하는 친구를 보니까 주휴수당이라고 받는다고 하더라고요. 일하는 시간은 결국 똑같은데 일용직으로 계약하면 주휴수당은 따로 못 받는 건가요?

A. 일용근로자는 매일 근로관계가 단절되므로 임금산정은 시간급 또는 일급 단위가 원칙이며, 근로관계가 종료한 시점에 임금을 지급해야 합니다.

다만, 일용 형태의 근로자라 하더라도 공사 진행기간, 일정업무 수행기간에 상시적으로 출근하거나 출근이 예정되어 매일 계산된 임금을 월급형태로 지급하는 경우에는 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 임금을 지급해야 합니다.

실질적인 일용근로자는 1일 단위로 근로계약을 체결하여 계속근로가 전제되지 않으므로 원칙적으로는 주휴수당 지급의무가 발생하지 않습니다. 다만, 임금을 받는 근로자로 일정기간 근무가 예정되어 있다고 하면 해당 근무기간 소정 근로일을 만근한 경우 지급되어야 할 수는 있습니다.

주휴수당을 지급받으려면 첫째, 근로자가 일주일을 만근해야 합니다. 여기서 만근이란 근로자와 사용자 사이에 당초 출근하기로 정한 날을 모두 개근한 경우를 말합니다. 이때 날씨 등의 사유로 촬영을 하지 못했다면 만근여부를 판단할 때 해당일은 빠지게 됩니다.

둘째, 주휴일 다음 주에도 근무하는 것이 예정돼 있어야 합니다. 주휴제도는 일주간의 근무를 보상함과 동시에 다음 주 근로를 위한 재충전을 제공한다는데 취지가 있습니다. 따라서 마지막 주의 경우에는 만근여부와 관계없이 주휴수당이 발생하지 않습니다.

Q6. 잠깐 쉬었던 시간 빼면 1년 넘게 일했는데
퇴직금을 받을 수 있나요?

[Case]

한 제작사에서 드라마를 계속해서 들어가서 총 근무기간은 1년이 넘습니다.
1년 넘게 일하면 퇴직금을 받을 수 있다고 들었는데, 저희 업계에서 그런 걸 받았다는 얘
기도 못 들어봤고, 드라마 끝나고 새로운 드라마 들어가는 사이에 잠깐 텅이 있어서 그런
경우에도 퇴직금을 받을 수 있는지 궁금합니다.

A. 잠깐 쉬셨다고 하더라도 동일한 제작사에서 계속 근무한 기간이 1년이 넘었다면
퇴직금을 받을 수 있습니다. 드라마 촬영 시작일이 일정하지 않기 때문에 드라마 촬
영 중간에 잠깐 쉬는 기간은 업무특성상 발생하는 것으로 보입니다. 중간에 잠깐 쉰
기간을 근로관계 단절로 보게 되면 퇴직금이 인정되지 않기 때문에 동일한 제작사에
서 계속 일하는 것이 예정되어 있었다는 걸 입증할 대화나 메시지 등을 확보해두시는
게 좋습니다.

상담사례

Part4

해고

Q1. 문자 메시지로 ‘앞으로 나오지 말라’고 하는데 어떻게 하죠?

[Case]

의상팀에서 일하고 있는 스태프입니다.

이미 확인을 마친 의상을 PD가 급하게 변경 요구하면서 언쟁이 있었는데, 저녁에 ‘앞으로 나오지 말라’는 문자 메시지를 받았습니다.

이렇게 문자로 통보 받으면 저는 그냥 해고되는 건가요? 제작사에 전화하니 자기들도 어쩔 수 없다고 하는 데 이래도 되는 건가요? 너무 억울하고 화가 나서 어떻게 해야 할지 모르겠어요.

A. 명백한 부당해고입니다. 부당해고는 무효이며, 사용자는 노동자를 원직복직을 시켜야 할 뿐만 아니라 부당해고 기간의 임금도 지급해야 합니다.

해고가 정당하기 위해서는 “정당한 이유”가 있어야 하고, “절차”를 지켜야 합니다. “정당한 이유”는 누가 봐도 해고될 만한 이유가 있어야 한다는 뜻이고 “절차”는 규정에 있는 규칙을 지켜서 해고를 해야 한다는 뜻입니다.

별다른 규칙이 없다고 하더라도 사용자는 해고 시 해고‘사유’와 ‘시기’를 서면으로 고지하여 근로자로 하여금 적절하게 대처할 수 있도록 하는 서면통지의무가 있습니다. 이를 위반하면 실제 해고 사유의 정당성이 인정되더라도 해고 서면통지가 이루어지지 않는 경우 해고의 효력이 없습니다. 구두로 해고를 통보하거나 문자 메시지로 해고를 통지하면 효력이 없으므로 바로 부당해고에 해당되어 구제받을 수 있습니다.

여기에 추가적으로 말씀드리면 최근 판례는 이메일(e-mail)에 의한 해고통보의 경우 사용자의 해고의사를 명확하게 확인할 수 있고, 해고 사유와 시기가 구체적으로 기재되어 있었고, 근로자가 해고에 적절히 대응하는데 지장이 없었다면 구체적인 사안에서 유효한 해고통지로 볼 수 있다고 판시한 바 있습니다.

Q2. '현장'에서 '앞으로 나오지 말라'고 하였습니다.

어떻게 대응해야 할까요?

A. 구두를 통한 해고 또한 근로기준법 제27조 서면통지 위반으로 해고의 효력은 발생하지 않습니다. 효력이 없으므로 바로 부당해고에 해당되어 구제받을 수 있습니다.

Q3. 프리랜서 PD로 일하던 중 구두로 그만 일하라고 하였습니다.

어떻게 구제받을 수 있나요?

[Case]

10년간 프리랜서 PD로 일하였지만 출퇴근과 월급여가 일정했고, 정규직과 비슷하게 일하는 형태였습니다.

갑자기 담당 본부장이 불러 구두로 월말까지만 일하라고 통보하였습니다. 여태까지 내 회사라고 생각하고 일해왔는데 갑자기 프리랜서라고 하니 어떻게 해야 할지 막막해요. 어떻게 구제받을 수 있나요?

A. 규칙적인 출퇴근, 일정한 월급여, 정규직과 비슷하게 사용자의 지시·명령 하에 업무를 진행하였다면, '근로기준법상 근로자'로 인정될 여지가 클 것으로 생각합니다.

근로자성이 인정되면 근로기준법상 보호를 받게 됩니다. 따라서 본부장이 구두로 11월 말까지 일하라고 한 것은 해고의 의사표시에 해당되고, 이는 근로기준법 제27조 서면통지 위반이 되겠습니다.

근로기준법 제23조에서는 '정당한 이유'없는 해고를 부당해고로 보고 있고, 해고의 정당성 판단은 해고 사유의 정당성과 근로기준법 제27조와 같은 해고 절차의 적정성이 함께 고려됩니다. 어떠한 해고의 의사표시에 대하여 해고의 사유가 인정되더라도, 해고의 절차에 대해 규정한 근로기준법 제27조 위반 시 부당해고가 될 정도로 근로기준법은 해고의 서면통지 절차를 중하게 보고 있습니다. 따라서, 본부장의 구두 통보는 그 자체만으로 부당해고가 되겠습니다.

또한 5인 이상 사업장에서 근로하시는 경우 부당해고 등이 있었던 날로부터 3개월 이내에 사업장 관할 지방노동위원회에 구제신청을 할 수 있습니다. 부당해고가 인정되면 사용자는 원직복직 및 해고기간 동안에 받을 수 있는 임금상당액을 지급하여야 합니다.

읽을거리

14년간 한 방송국을 위해 헌신해 온 PD가 죽었다 CJB 청주방송 故 이재학 PD 대책위원회의 활동

2020년 2월 4일에 너무나도 안타까운 사건이 있었습니다. 충청북도 지역의 지상파 민영 방송인 'CJB 청주방송'(이하 청주방송)에서 2004년 입사해 2018년까지 14년간 무수한 프로그램을 연출해온 이재학 PD가 자택에서 스스로 목숨을 끊은 사건이었습니다.

이재학 PD는 비록 근로계약서 한 장 제대로 쓰지 못한 채 청주방송에서 '프리랜서 PD'로 일을 했었지만, 실제로는 정규직 PD와 큰 차이 없이 일을 해왔습니다. 정규직에게 주어진 업무를 그대로 수행하는 것은 물론, 본래 프로그램을 연출해야 할 정규직 PD가 자리를 비우면 대타로 투입되는 일도 종종 있었습니다. 지방자치단체가 지급하는 보조금을 관리하는 업무 같이 행정적인 업무를 함께 도맡는 일도 있었습니다. 결정적으로 14년간 이재학 PD가 청주방송에서 연출하는 프로그램은 방송 말미에 나오는 스태프롤에서 항상 '연출 : 이재학'으로 표시되었습니다.

그저 계약서를 쓰지 않았을 뿐, 이재학 PD는 엄연히 청주방송의 구성원이었습니다. 그러나 근로계약서를 쓰지 않았다는 이유로 청주방송은 이재학 PD의 노동에 정당한 가치를 지급하지 않았습니다. 프로그램 한 편을 만들기 위해 오랜 시간 집에도 들어가지 않고 회사에서 머무는 날이 많아서 '라꾸라꾸'라는 별명까지 붙었지만 이재학 PD의 월급은 최저임금에도 미치지 못하는 순간이 많았습니다. 4대 보험을 비롯한 노동자의 당연한 권리 역시 하나도 존중받지 못했습니다.

오랜 시간 참고 꺾 참았던 이재학 PD는 결국 입사 후 14년 만인 2018년 4월에 처음으로 입을 열었습니다. 자신을 비롯한 프리랜서 PD의 노동 환경을 개선해달라고 요구했습니다. 그러자 청주방송은 매우 빠르게 응답했습니다. 이재학 PD를 모든 프로그램에서 하차시킨 것입니다. 무척이나 명백한 노동 탄압이었지만, 근로계약서를 작성

한 적이 없기에 청주방송은 퇴직금조차 지급하지 않았습니다. 이에 억울함을 느낀 이재학 PD는 2018년 5월 직장갑질119에 자신의 피해를 호소하고, 같은 해 9월에는 청주지방법원에 근로자지위확인 소송을 청구했습니다. 그러나 청주방송은 법정에서도 판사가 요구한 증거물을 제대로 제출하지 않는 것은 물론 이재학 PD를 위해 증언하기로 한 노동자들을 압박하여 증언을 철회하는 일까지 저질렀습니다. 설상가상으로 2020년 1월에 선고된 1심 판결에서 이재학 PD는 패소하고 말았습니다. 이에 대한 정신적 스트레스를 견디지 못한 이재학 PD는 결국 세상을 떠나게 되었습니다.

이재학 PD의 너무나도 억울하고 안타까운 죽음에 많은 이들이 분노했습니다. 이재학 PD가 돌아가시고 약 2주 뒤인 2월 19일 한빛미디어노동인권센터를 비롯한 60여개 단체가 모여 ‘CJB 청주방송 이재학 PD 사망 진상규명·책임자처벌·명예회복·비정규직 문제해결을 위한 대책위원회’(이하 대책위)가 결성하여 본격적인 활동에 돌입했습니다.

대책위는 유가족 대표, 전국언론노동조합과 함께 청주방송을 포함한 4자가 공동으로 참여하는 진상조사를 시행하여 이재학 PD의 노동과 사망 사건의 원인을 밝혀내는 한편, 청주방송의 노동 문제가 구조적이지 않고 고질적인 문제였다는 것을 발견했습니다. 청주방송의 ‘청주방송 규탄 1308인 선언’을 비롯한 대중 캠페인과 청주방송 앞 릴레이 1인 시위 등을 통해 많은 사람들에게 이재학 PD의 죽음과 문제 해결의 필요성을 알렸습니다. 동시에 ‘무늬만 프리랜서 증언대회’나 ‘방송노동 실태조사’ 등을 통하여 청주방송 뿐만 아니라 전국 도처에 제2, 제3의 이재학 PD가 널려있다는 사실을 밝혀냈습니다.

이재학 PD가 세상을 떠난 지 171일이 되는 7월 23일, 이재학 PD의 유가족 대표, 대책위 대표, 전국언론노동조합 위원장, 그리고 청주방송 대표이사는 진상조사 결과와 이행요구안을 청주방송이 수용하며, 이재학 PD에 대한 명예회복과 청주방송의 비정규직 고용구조 및 노동조건 개선 등에 대한 합의를 공식으로 체결하게 되었습니다. 이와 함께 청주방송은 이재학 PD의 죽음에 대한 공식적인 사과와 진상조사 결과의 철저한 이행과 점검, 그리고 고인의 뜻을 상시적으로 기리는 공간 조성 등을 약속했습니다. 오랜 시간 이재학 PD의 죽음에 대한 책임과 청주방송 내의 열악한 고용 구

조의 문제를 회피하던 청주방송이 비로소 자신들의 책임을 인정하는 순간이었습니다.

이제 대책위는 청주방송이 올바르게 이행요구안을 준수하고 비정규직 방송 노동자들의 고용구조와 노동조건을 개선하고 있는지를 점검하는 한편, 전국의 무수한 방송 노동자들이 제 권리를 요구하고 존중받을 수 있는 환경을 만들고 독려할 수 있는 방향으로 전환하고자 합니다. 한빛미디어노동인권센터는 약 반 년 동안 대책위의 활동에 함께하며 아무리 어려운 상황에서도 서로 손을 잡고 힘을 모으면 바꿀 수 있다는 사실을 깨달을 수 있었습니다. 앞으로도 한빛미디어노동인권센터를 미디어신문고를 통해 접수되는 방송 노동자들의 호소를 귀담아 듣고, 조속한 해결을 위해 노력하겠습니다.

Q4. 기간제 근로계약서를 작성하였고 계속 갱신이 되어왔는데 갑자기 기간만료를 통보받았습니다. 구제방안은 무엇인가요?

[Case]

지상파 방송사 외신번역 업무 담당자로 입사 시 6개월 짜리 근로계약서를 작성하였고, 계약서는 형식에 불과했고 누구나 별다른 평가절차 없이 계약이 갱신되었습니다. 6개월 기간 만료 열흘 쯤 상사와 사소한 말다툼이 있었는데 이후 기간만료를 통보받았습니다. 이에 대해 구제받을 수 있는 방법은 무엇인가요?

A. 기간제 근로계약을 작성한 경우 근로기준법뿐만 아니라 기간제 및 단시간근로자 보호에 관한 법률, 일명 기간제법이 함께 적용됩니다. 여기서 "기간제근로자"라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 "기간제 근로계약"이라 한다)을 체결한 근로자를 말합니다.

질문자께서는 기간제 근로계약을 맺은 기간제 근로자이며, 주어진 사실관계가 명확치 않기에 경우의 수를 나누어서 살펴보겠습니다.

① 기간제법 제4조에서는 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있으나, 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 봅니다.

만약 6개월의 근로계약서를 반복하여 갱신해오다 2년을 초과한 상태에서 기간만료를 통보받았다면 이미 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자가 된 상태에서 해고 통보를 받은 것이기 때문에 노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기하여 구제받을 수 있습니다.

(다만, 기간제법 제4조제1항 단서에 의하면 합리적 사유가 있는 경우 2년을 초과하여 사용이 가능하다는 예외 사유에 해당하지 않아야 합니다. 예컨대 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우나 전문적 지식·기술의 활용이 필요한

경우에는 2년을 초과하여 사용이 가능합니다.)

② 최초 6개월 근로계약서를 작성하셨고 6개월이 지나 기간 만료 통보를 받았다면, '갱신기대권'인정 여부에 따라서 해당 기간만료의 해고로서 인정여부가 달라지게 됩니다.

'갱신기대권'이란 근로자 입장에서 근로계약이 갱신되어 근로관계가 계속 이어질 수 있다는 기대권을 의미합니다. 대법원은 근로자에게 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 갱신거절이 부당해고와 마찬가지로 효력이 없다고 판단하고 있습니다. (관련판례로는 2011두12528, 2009두2665, 2007두1729판결 등이 있습니다.)

갱신기대권은 '규정'이 있거나 규정이 없더라도 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 당사자사이에 근로계약 갱신에 대한 신뢰관계가 형성되어 있는 경우 인정됩니다. 이러한 갱신기대권이 인정되면, 사용자의 갱신 거절 사유와 절차의 합리성이 인정되어야 하고 이를 사용자가 입증하지 못하면 갱신거절은 부당해고와 마찬가지로 됩니다.

Q. 제작자 소속 근로자인데, 제작사와 방송사 계약해지로 근로계약도 종료되었습니다. 어떻게 구제받을 수 있나요?

[Case]

외주제작사가 방송사와 용역계약 해지 시 외주제작사에 고용된 근로자도 자동으로 계약해지가 되는 규정이 있습니다.

실제 용역계약이 해지되어 근로계약도 자동으로 해지됨을 통보받았습니다. 어떻게 구제받을 수 있나요?

A. 사용자가 일방적으로 고용관계를 종료한다면, 근로자 사망, 정년, 계약기간 만료 등 근로관계의 자동소멸사유로 보이는 경우를 제외하고 그 명칭과 관계없이 해고에 해당되어 근로기준법 제 23조의 적용을 받습니다.

따라서 근로기준법상 해고 법리에 준하여 해고의 정당성과 해고 서면통지 등 절차를 준수하여야 합니다.

상담사례

Part5

직장 내 괴롭힘

Q. 임금 미지급에 대해 항의를 하였더니 이에 대한 대답은 없고
제 개인적인 약점을 잡아 인신공격을 하고 있습니다.
너무 힘들어요. 이거 직장 내 괴롭힘인가요?

[Case]

미디어 제작회사에서 연출 관련 업무와 자료 조사를 하고 있는 근로자예요.
최근에 저는 대표에게 미지급된 두 달치 임금의 입금처리를 부탁했는데, 대표는 갑자기
저의 지난 일 년 간 근무태도와 회사 손실을 이야기하면서, 임금에 대한 대답은 없고 제
개인적인 약점을 잡아 인신공격을 하고 있습니다. 너무 힘들어요. 도와주세요.

A. 회사 대표가 개인적인 약점을 잡아 인신공격을 한다면 '직장 내 괴롭힘'에 해당합
니다. 어떤 행위가 '직장 내 괴롭힘'에 해당하는지 확인해 보도록 하겠습니다.

Q2. 누군가 열악한 현장을 외부에 제보 후 제보자를 색출하기 위해 거의 취조하듯 대하는데, 해결 방법이 없을까요?

[Case]

현장 스태프입니다.

이번 드라마 제작현장에 투입된 이후로 처우가 너무 열악해졌습니다. 어쩌다가 한 번 그런게 아니고, 식사는 거의 매끼를 컵라면으로 때우고 있고 충분히 숙소를 확보할수 있는데도 불구하고 찜질방에서 숙박하기를 강요당하고 있습니다.

저뿐만 아니라 다른 스태프 들도 불만이 많이 쌓여있지만 아무런 말도 못하고 있는 상황인데, 누군가 외부에 제보를 한 것 같습니다. 그랬더니 위에서는 제보자가 누군지 색출하기 위해 저희를 거의 취조하듯이 다루고 있습니다. 해결 방법이 없을까요?

A. 직장 내 괴롭힘 발생 시 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있습니다. 근로기준법은 사용자에게 보호조치, 분리조치, 불이익처분 금지 의무가 부과하고 있습니다. 만일 사용자가 행위자라면 외부기관에 신고할 수 있습니다.

* TIP : 직장 내 괴롭힘이 발생했을 때, 어떻게 해야 하나요?

직원 사이의 괴롭힘이라면 사업주나 사내 고충 처리부 등 담당자에게 신고를 하고, 사업주가 근로자에게 한 행위라면 지방고용노동관서에 신고합니다. 나아가 폭행이나 상해로 이어졌다면 경찰 또는 고용노동부를 통해 신고합니다.

(1) 사건접수

- 신고자는 피해 근로자 또는 제3자라도 가능합니다.
- 신고는 가급적 서면으로 작성하여 제출하는 것이 좋습니다.
 - 작성은 6하 원칙에 따라 구체적인 상황에 대해 누구나 알 수 있도록 적는다.
 - 사진이나 동영상, 녹음은 USB, CD 등에 담아 제출한다.
 - 카톡이나 문자 등도 갈무리해서 문서 또는 사진파일로 저장해서 제출한다.
 - 직장 동료의 사실확인서 등을 미리 받아 놓는다.

- 항상 복사본을 만들어 보관한다.

○ 신고서는 직장내 괴롭힘 신고 담당부서, 고충처리위원회, 인사과 등에 제출합니다.

○ 신고 시 구체적 괴롭힘 사실과 사용자가 무엇을 해주기를 원하는지, 예를 들면 행위자의 사과, 징계, 분리조치, 부서 변경 등으로 구체적으로 요구하도록 합니다.

(2) 상담

피해자가 무엇을 원하는지 상담을 합니다. 목적하는 바에 따라 조사가 진행될 수도, 진행되지 않을 수도 있습니다. 괴롭힘으로 인정되기 전에도 사용자에게 업무장소 변경, 유급휴가 등을 요구할 수 있습니다

(3) 사용자의 조사 실시

조사기간 동안 사용자는 피해 근로자 보호를 위해 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등적절한 조치를 하여야 할 의무가 있습니다. 또한 피해 근로자의 의사에 반하는 조치를 할 수 없습니다.

(4) 사용자의 조치

직장 내 괴롭힘 사실이 확인되면 피해 근로자의 요청에 따라 근무 장소의 변경, 배치 전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치와 행위자에 대한 징계, 근무 장소의 변경 등 조치를 해야 합니다.

그리고 사용자는 신고한 근로자 및 피해 근로자에게 해고나 불리한 처우를 하면 안 됩니다.

※ 본 내용은 경기도노동권익센터, 「노동권리침해대응매뉴얼」, 2020.1.에서 발췌하였습니다.

Q3. 드라마 제작팀에서 일하던 중 면박과 괴롭힘과 함께 퇴사 압박을 받고 있습니다. 수집해야 할 증거는 어떤 게 있나요?

[Case]

저는 드라마 제작팀에서 일하고 있습니다.

누구보다도 작품에 애정이 있고 혼신을 다해 기여해 왔다고 생각하는데, PD가 촬영 전부터 대본, 섭외와 관련해서 작품에 애정이 없는 것 같으며 면박을 주더니, 앞으로 계속 갈 굴거니까 싫으면 빨리 나가라고 압박을 받고 있습니다.

너무 억울한데, 이미 나와버린 상황에서 싸우려고 한다면 제가 수집해야 할 증거는 어떤 게 있나요?

A. 직장 내 괴롭힘에 해당하는지는 매우 주관적인 요소들이기 때문에 판단하기 어려울 수 있습니다. 따라서 신고를 위해서는 매우 구체적인 준비가 필요합니다. 수집해야 할 증거는 다음과 같은 것들이 있습니다. 되도록 증거를 많이 확보하세요!

① 괴롭힘 상황을 구체적으로 기록

날짜, 시간, 장소, 대화 상대, 발언 내용 (○○○라고 욕을 했다 등)

② 증거확보 (문자, 카카오톡 등 메신저, 이메일, 통화녹음, 문서 CCTV, 사진, 업무일지, 근태기록, 병원진료기록 등)

통화녹음은 상대방의 동의 없이 했더라도 본인이 통화 당사자라면 문제 되지 않습니다. 제3자들 간의 대화를 녹음하는 것은 처벌될 수 있고 증거로 사용할 수 없습니다.

③ CCTV 열람요청 (회사 상대)

근로자는 자신의 개인정보에 대한 열람을 요구할 수 있으며, 영상 보존 기간이 길지 않으므로 가급적 빨리 확보하도록 합니다.

단, CCTV는 목적 외에 사용할 수 없으므로 직장 내 괴롭힘의 행위자를 징계하기 위한 목적으로 사용할 수 없습니다. 괴롭힘 행위를 폭행이나 협박, 모욕, 명예훼손

등으로 형사범죄로서 고소하여 수사가 진행 중인 경우에는 경찰이 수사 과정에서 자료를 확보하도록 요청할 수 있습니다.

④ 목격자의 진술 확보

상황을 목격한 동료가 있다면 '사실확인서'를 미리 받아두는 것이 좋습니다. 사실확인서에는 구체적인 사실을 적고 작성자의 이름, 연락처, 주소 등 인적사항을 적고 날짜와 서명 및 날인하여 작성하면 됩니다.

⑤ 회사가 작성한 문서 활용

회사 문서의 공개 시 업무상 영업비밀이라는 이유로 문제될 수 있습니다. 다만 영업비밀이 되기 위해서는 정보보유자가 비밀유지를 위하여 '상당한 노력'을 해야 합니다. 문서들을 책상 위 바인더에 꽂아 놓고 회사 밖으로 나갈 수 있다고 했다면 영업비밀로 볼 수 없다는 법원의 판결이 있습니다.

이외에도 사용자가 조사를 제대로 하지 않거나 조치를 취하지 않는 경우 노동부나 노동 위원회 등에 구제 신청하는 단계에서 구제기관을 통해 구제받을 수 있습니다.

Q4. 동료직원에 대한 대표의 폭언을

제가 대신해서 신고할 수 있나요?

[Case]

드라마 제작사에서 대본을 집필하고 있는 직원입니다.

얼마 전부터 제 동료직원을 상대로 회사 대표의 이유를 알 수 없는 폭언이 시작되었어요. 특히 대본 작성 과정에서 갑자기 그 직원을 배제시키더니 업무와는 전혀 상관없는 사생활을 트집 잡으며 폭언을 하고, 심지어 촬영장에서 PD까지도 인격적 모독을 하고 있어요. 당사자도 아니고, 112에 신고하는 것도 아닌데 제가 대신 직장 내 괴롭힘으로 신고해도 될까요?

A. 근로기준법 제76조의3 제1항에서는 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다고 규정하고 있습니다.

따라서 신고자는 피해 근로자 또는 제3자라도 가능합니다. 그러나 대표의 괴롭힘 행위를 사용자에게 신고한다는 것은 실효성이 없으므로, 가능하면 피해 근로자에게 직접 노동청에 신고를 하라고 권유하는 것이 타당해 보입니다.

Q5. 불필요한 야근을 강요받고 폭언에 시달리고 있어서 신고했는데,
 그 이후 예고도 없이 저를 지방으로 발령했습니다.
 대응방법이 있을까요?

[Case]

기획팀에서 새로운 시사예능프로그램을 준비하고 있습니다.
 팀장님을 제외한 팀원이 저까지 총 3명인데, 팀장님에게 누구 한 명 예외 없이 불필요한 야근을 강요받고 폭언에 시달리고 있어 요. 최근에 직장 내 괴롭힘을 방지하기 위한 법이 만들어졌다고 해서 신고했는데, 그 이후 예고도 없이 저를 지방으로 발령했습니다.
 너무 불합리하다고 생각하는데 제가 대응할 수 있는 방법이 있을까요?

A. 직장 내 괴롭힘이 있는 경우 가해자로부터 분리조치가 필요합니다. 특히 신고를 한 경우 피해자로서는 가해자와 같은 장소에서 근무하는 것이 불편할 수 있죠. 이에 따라 근로기준법은 사용자에게 보호조치 의무를 부과하고 있습니다.

- ① 사용자는 조사 기간 동안 피해근로자들을 보호하기 위하여 필요한 경우 근무장 소의 변경 등 적절한 조치를 하여야 합니다. 이 경우 사용자는 피해근로자들의 의사에 반하는 조치를 하여서는 안 됩니다.
- ② 또한, 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때 피해근로자가 요청하면 분리 조치를 할 의무가 있습니다.
- ③ 가해자 징계 시에는 피해근로자의 의견청취가 필요합니다.
- ④ 그러나 이 과정에서 직장내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 불리한 처우를 하는 것을 금지하고 있습니다.

※ 직장 내 괴롭힘 행위 자체에 대한 처벌은 규정하고 있지 않으나, 불리한 처우 금지 조항을 위반하면 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있습니다.

Q6. 파견계약을 하고 일을 하고 있는데, 동료로부터 폭언 등을 당해 신고를 하고 싶은데 누구한테 해야 할지 모르겠습니다. 알려주세요.

[Case]

드라마 제작 스태프입니다.

동료로부터 멍청하다느니, 그렇게 살아서 뭐하냐며 죽으라니 폭언 등을 듣고 있습니다.

직장 내 괴롭힘으로 신고를 하고 싶은데 파견업체에 신고해야 하나요?

아니면 제작사에 신고해야 하나요?

A. 파견근로자이시기 때문에 동료직원의 괴롭힘 행위를 누구에게 신고해야 할지 헷갈리실 수 있습니다. 다음과 같이 괴롭힘 행위자에 따라 판단하시기 바랍니다.

○ 괴롭힘 행위자가 사용자 소속의 근로기준법상 근로자인 경우

제작사에 신고하시면 됩니다.

파견근로자보호 등에 관한 법률 제34조 제1항에 따라 파견 중인 근로자의 경우 사용사업주를 근로기준법에 따른 사용자로 볼 수 있으므로, 사용사업주도 사용 자로서 근로기준법에서 정한 조치의무 등을 부담합니다. 사용사업장에서 근로를 제공하던 중 발생한 사안인 만큼 사용사업장의 예방·대응 체계에 따라 처리합니다.

○ 괴롭힘 행위자가 파견근로자인 경우

제작사나 파견업체에 신고하시면 됩니다.

다만, 사용사업주는 파견근로자 징계 등의 인사권이 없으므로 파견사업주에게 해당 사실을 알리고 적절한 조치를 취하도록 요구합니다.

※ 사용사업주도 행위자로 인정될 수 있나요?

위 파견법 제34조 제1항에 따라 사용사업주도 직장 내 괴롭힘 행위자로 인정될 수 있습니다.

상담사례

Part6

직장 내 성희롱

Q1. 회식자리에서 국장님이 제 다리를 뺨히 쳐다봐서
기분이 무척 나빴는데, 이것만으로도 성희롱이 되나요?

[Case]

저는 드라마 연출팀 스태프 근로자입니다.

얼마 전 종방연 후 회식자리에서 국장님이 제 다리를 뺨히 쳐다봐서 기분이 무척 나빴습니다. 이런 적이 한 두 번이 아닌데.. 업무 특성상 국장님과 계속 마주칠 수밖에 없는데, 그렇다고 회사를 그만둘 생각은 없고, 생각할 때마다 너무 수치스러워서 일을 제대로 할 수가 없습니다. 단순히 제 다리를 본 것만으로도 직장 내 성희롱에 해당하나요?

A. 국장님의 행위는 명백히 직장 내 성희롱에 해당합니다.

상대방의 의사와는 상관없이 눈으로 인지가 가능한 행동을 통해 성적 혐오감이나 불쾌감을 주는 것 또한 성적 언동에 해당하고, 성희롱 발생은 반드시 근무시간 중일 것을 요하지 않기 때문입니다. 행위자의 고의나 과실이 없거나 직접적인 입증이 어려운 경우라 할지라도 성립요건 및 판단기준에 따라 직장 내 성희롱으로 성립될 수 있습니다.

Q2. 입사 초기부터 팀장님이 저에게 성관계와 관련한 질문을 하는 등 성희롱 발언을 하고, “어디 가서 이야기하면 죽는다”는 등의 발언을 하고 있습니다. 여태까지 함구하다가 신고하고 싶어졌는데, 어떻게 하면 되나요?

[Case]

기획팀에서 근무 중입니다.

팀장님을 제외한 팀원이 저까지 총 3명인데 그중 저만 여성입니다.

입사 초기부터 아무도 없을 때 팀장님이 저에게 성관계와 관련한 질문을 하고, “어디 가서 발설하면 죽는다”고 하여 무서워서 참고 있었습니다. 그러나 도저히 분하고 수치스러워서 더는 견딜 수가 없습니다.

어디에 신고해야 되나요? 어떻게 대처해야 할지 방법을 알려주세요.

A. 큰 용기를 내셨네요. 질문자님의 상황에서 계속 팀장님과 근무한다는 것이 어려우시겠습니다. 그럼에도 계속 마주쳐야 한다면 자신의 잘못을 인지시키고, 재발을 방지해야만 하겠죠. 직장 내 성희롱은 사내 해결을 원칙으로 하지만 외부 기관을 통해서도 대응할 수 있습니다.

Q3. 현장에서 여자 스태프에 대한 음담패설이 빈번하게 이루어지고 있습니다. 동료 근로자의 성희롱 피해 사실을 제가 대신 신고할 수 있나요? 조사과정에서 신상이 드러날까 봐 두려운데 익명으로 신고가 가능한가요?

[Case]

드라마 연출팀 스태프 근로자입니다.

저는 남자이지만, 현장에서 남자들 사이에 특정 여자 스태프에 대한 음담패설이 빈번하게 이루어지고 있습니다. 당사자는 이 사실을 모르고 있는데, 매번 듣기가 거북하여 이에 대한 제재가 이루어지면 좋겠습니다.

제가 대신 신고할 수 있을지, 그리고 조사과정에서 신상이 드러날까 봐 두려운데 익명으로 신고가 가능한지 궁금합니다.

A. 네, 당사자가 아니어도 익명으로 신고가 가능합니다. 남녀고용평등법 제14조 제1항은 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다고 규정하고 있습니다. 이 조항은 성희롱이 은폐되고 근절되지 않는 문제를 해결하고자 하는 데 취지가 있습니다. 따라서 해당 사건을 목격하거나 인지한 누구든지 신고 또는 제보할 수 있습니다. 다만 피해자의 직접적인 신고가 아닌 경우 피해자의 의견을 충분히 듣고 그의 의사에 반하여 처리되지 않도록 신중을 기하여야 합니다.

Q4. 성희롱을 당했는데, 회사에 신고하면 분위기를 흐린다고 해고를 당할까봐 두렵습니다. 신고했다는 이유로 불이익을 줄 수 있나요?

[Case]

몇 달 전부터 지속적으로 성희롱을 당했습니다.

성인지감수성이 부족한지 자꾸 외설적인 말들을 저에게 하는데, 회사에 신고하면 제가 예민한 사람으로 낙인찍힐 것 같습니다.

앞으로 계속 마주칠 사람인데 거북한 관계가 되고 싶지도 않고요. 혹시 해고라도 당할까 두렵기도 합니다. 신고를 안 하고 그냥 참는 게 능사인 것 같기도 하네요.

신고했다는 이유로 불이익을 당하면 어떡하죠?

A. 아니요. 성희롱 발생 사실을 신고했다는 이유로 불이익 처우를 할 수 없습니다. 성희롱 피해자는 주변의 평판 악화, 불이익 조치, 성희롱이 지속됨에 대한 두려움 등으로 문제 제기를 못 하는 경우가 많습니다. 이 때문에 성희롱 사건이 은폐되기도 하고 더 큰 피해를 가져오기도 합니다. 이러한 점을 고려하여 남녀고용평등법은 피해근로자 등을 보호하고 사후 재발을 방지할 수 있도록 사업주에게 의무를 부과하고, 벌칙을 두어 그 이행을 강제하고 있습니다.

특히 남녀고용평등법 제14조 제6항은 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 불리한 처우를 할 수 없도록 규정하고 있습니다.

Q5. 최근 거래처를 방문했는데, 그쪽 직원에게 성희롱을 당했습니다. 이
럴 경우 어떻게 대응해야 하나요?

[Case]

저는 소품 담당 스태프입니다.

최근 촬영 소품 문제로 거래처에 갔는데, 그 업체에 있던 새로운 직원이 저를 보고 “배우
보다 예쁘다”고 하여 감사하다고 했더니, “내가 몇 살인데 나와 사귀자” “엉덩이가 참 이
쁘다”는 등의 말을 자주 내뱉었습니다.

거래처이기 때문에 싫은 티를 내지 못하고 받아줬는데, 돌아서 생각해보니 너무 수치스럽
고 화가 납니다. 어떻게 대처해야 되나요?

A. 고객, 거래처 직원 등 피해자와 같은 사업장에 소속되어 있지 않으나 업무와 밀접
한 관련이 있는 제3자는 남녀고용평등법의 각 조항이 적용되는 성희롱 행위자는 아
닙니다. 인권위법상의 행위자에도 해당되지 않아 고객 등 제3자에 의한 성희롱은 안
타깝게도 남녀고용평등법이나 인권위법으로 제재를 할 수 없습니다.

다만 남녀고용평등법 제14조의2는 “고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무
수행 과정에서 성희롱을 당하고 고충해소를 요청할 경우 사업주는 근무 장소 변경,
배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취하여야 하고, 피해근로자에게 불이익한
조치를 취해서는 안된다”고 규정하여 사업주에게 보호조치의무를 부과하고 있습니다.

따라서 사업주에게 그 업체 방문을 하지 않도록 요청하실 수 있습니다.

상담사례

Part7

산업안전

Q1. 전일 촬영 후 단시간 내 다시 촬영에 임하는 것이 문제없는 건가요?

[Case]

촬영 후 12시간도 채 안돼 다시 촬영에 임하는 경우가 많아서 너무 힘들고, 촬영장에서 깜빡 졸다가 사고가 날 뻔한 적도 있어요. 이렇게 일하는 것이 문제없는 건가요?

A.

① 회사의 안전배려 의무

회사가 노동자의 근로 중 사고가 날 수 있는 위험을 방관하고 있다면 문제가 있습니다.

근로계약상 여러분의 상대방인 회사는 노동자인 여러분의 안전을 배려할 의무가 있습니다. 이를 안전배려 의무라고 하는데요, 근로계약서에 이러한 회사의 의무가 별도로 기재되지 않았다고 하더라도 회사는 당연히 이러한 의무를 부담하게 됩니다. 따라서 과도한 장시간 노동 후에 충분한 휴식 시간 없이 다시 노동을 해야 하는 상황이 반복되어 여러분이 사고의 위험에 노출된다면, 이는 회사가 안전배려 의무를 소홀히 한 것이 됩니다.

이러한 경우에 불행히도 사고가 난다면 여러분은 산업재해보상을 청구하거나, 회사의 안전배려 의무 위반을 사유로 해서 회사를 상대로 채무불이행 또는 불법행위에 따른 손해배상 소송을 제기할 수 있습니다. (민법 제390조 및 제750조)

한편, 사고가 나지 않더라도 회사가 근로시간을 제한하는 근로기준법을 준수하지 않는다면 이에 대해 노동청에 진정을 제기하거나 고소를 하는 등으로 구제를 받을 수 있습니다.

② 휴게시간

여러분의 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 사용할 수 있는데요, 이 휴게시간은 노동자인 여러분이

회사의 간섭이나 감독을 받지 않고 자유롭게 쓸 수 있는 시간을 의미합니다. 아무리 촬영이 바쁘고 장시간의 근로를 한다고 하더라도 이러한 휴게시간이 주어지지 않았다면 이는 곧 근로기준법 위반이 됩니다. 그리고 명목상으로는 휴게시간이라고 하면서도 그 시간 중에 상사의 간섭을 받는다거나 업무 준비를 하는 등 여러분이 자유롭게 쓸 수 없는 시간이었다면 이는 휴게시간이라고 할 수 없고, 오히려 근로시간으로 인정되는 대기시간이라고 할 수 있습니다. (근로기준법 제54조)

③ 방송 촬영 등의 업무가 근로시간 제한의 예외에 해당하는지 여부

얼마 전까지만 해도 영화 제작 및 흥행업, 광고업 등의 업무는 회사가 노동자대표와 서면합의를 하기만 하면 근로시간 제한 규정의 적용을 받지 않을 수 있었습니다. 따라서 영화 방송 등을 촬영 제작 현장의 노동자들은 장시간 노동에도 법의 보호를 받을 수 없는 사각지대에 놓이는 경우가 자주 있었습니다.

그러나, 2018년 7월 1일부터 시행된 개정 근로기준법에 따르면 영화 방송 등의 촬영 제작 업무는 예외 없이 근로시간 제한 규정의 적용을 받게 됩니다. 따라서 회사가 과거의 사례를 들며 근로시간 제한 규정을 무시한다면 이는 근로기준법 위반이 됩니다.

한편, 장시간 노동 후 다음 노동 이전까지의 휴식시간과 관련해서 방송 촬영 등의 업무에 직접적으로 적용되는 규정은 현재 없습니다.

그러나 참고할 만한 근로기준법의 내용이 있는데요, 육상운송 및 파이프라인운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타운송관련서비스업, 보건업 등에서 회사가 노동자대표와 서면 합의하여 근로시간 제한의 규정을 받지 않는 경우이더라도, 회사는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 노동자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다고 규정하고 있습니다. 비록 이 규정이 방송 촬영 제작 업무에 직접 적용되는 규정은 아니더라도 장시간 노동이 상습화 되어 있는 노동 현장에 적용되는 규정이라는 점에서 참고해 볼 만한 내용입니다. (근로기준법 제59조 제2항)

Q2. 흑한기나 흑서기에 계절에 맞지 않는 무리한 촬영시

회사에 안전 조치를 요구할 수 있나요?

[Case]

흑한기에 여름배경 옷벗고 촬영하거나, 또는 흑서기에 겨울배경 옷 꺼입고 촬영하는 경우가 종종 있는데 몸에 탈이라도 날까 걱정됩니다.

회사에 대해 이런 문제에 대해 시정을 요구할 수는 없나요?

A. 회사가 사고가 날 수 있는 위험을 무릅쓰고 아무런 조치 없이 노동을 시키고 있다면 문제가 있습니다.

회사가 노동자인 여러분의 안전을 배려할 의무가 있을 뿐 아니라 산업재해를 예방하기 위한 산업안전보건법상 보건조치 의무가 있습니다. 또한 촬영 현장에서는 단순 반복 작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해나, 환기·채광·조명·보온·방습·청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해를 예방하기 위한 조치를 회사가 취해야 할 의무가 있습니다.

문의하신 내용과 같이 회사가 인체에 과도한 부담을 주는 작업을 요구하거나, 작업 환경상 적정기준을 유지하지 않은 채 작업을 지시하는 경우에는 회사의 보건조치 의무 이행을 요구하셔서 건강장해를 사전에 예방하는 것이 좋습니다. 그러나 이미 이러한 업무 이행을 한 경우에는 그 위반 사실에 대해 노동청에 진정을 제기하거나 고소를 한다면 회사에 그에 상응하는 벌칙이 부과될 수 있습니다. (산업안전보건법 제39조)

※ 산업안전보건법에 기재된 관련 제재

회사가 보건조치 의무를 위반할 경우엔 5년이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금이 부과될 수 있고, 만약 이를 위반하여 노동자가 사망에 이르게 된 경우에는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금이 부과될 수 있습니다. 보건조치 의무 위반 시엔 위반 행위를 한 행위자 뿐 아니라 사업주도 처벌될 수 있도록 양벌규정을 두고 있습니다. (산업안전보건법 제168조 제1호, 제167조 제1항 및 제2항, 제173조)

Q3. 실내에서 화기나 가스를 다뤄야 할 경우 회사에

안전 조치를 요구할 수 있나요?

[Case]

통풍이 잘 안되는 실내에서 화기나 가스를 사용하는 촬영을 하는 데 혹시라도 가스 폭발 등 사고가 날까 두렵습니다.

이에 대해 제작사에서는 소화기를 갖다 두는 것 외에는 별다른 조치를 하지 않고 있는데, 회사에게 촬영장 환경을 안전하게 하도록 요구할 수는 없을까요?

A. 회사가 사고가 날 수 있는 위험을 무릅쓰고 아무런 조치 없이 노동을 시키고 있다면 문제가 있습니다.

회사가 노동자인 여러분의 안전을 배려할 의무가 있을 뿐 아니라 산업재해를 예방하기 위한 산업안전보건법상 안전조치 의무가 있습니다. 산업안전보건법에서는 기계·기구, 그 밖의 설비에 의한 위험, 폭발성, 발화성 및 인화성 물질 등에 의한 위험, 전기, 열, 그 밖의 에너지에 의한 위험으로 인한 산업재해를 예방하기 위하여 안전조치를 할 의무가 회사에 있음을 명시적으로 규정하고 있습니다. (산업안전보건법 제38조 제1항)

아울러 노동자가 추락할 위험이 있는 장소, 토사·구축물 등이 붕괴할 우려가 있는 장소, 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 장소, 천재지변으로 인한 위험이 발생할 우려가 있는 장소에서 작업을 할 때 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위하여 안전조치를 할 의무가 있습니다. (동법 제38조 제3항)

한편, 회사는 노동자에게 유해하거나 위험한 장소·시설·물질에 대해서 경고하고 사고가 발생하는 등 비상시 대처하기 위한 지시·안내하고 교육하기 위한 안전보건표지를 노동자가 쉽게 알아 볼 수 있도록 설치하거나 부착할 의무가 있습니다. 특히, 외국인 노동자를 사용하는 회사는 안전보건표지를 외국인노동자의 모국어로도 작성하여야 합니다. 안전보건표지의 종류, 형태, 색채, 용도 및 설치·부착 장소 등에 대해선 산업안전보건법 시행규칙 제38조 내지 제40조에 상세하게 규정돼 있습니다 (산업안전보건법 제37조 안전보건표지의 설치·부착).

현실적으로 드라마 촬영장소가 자주 변경되는 상황에서 안전보건표지를 법령대로 설치하지는 못했다고 하더라도, 최소한 위험한 장소와 시설, 물질을 두거나 사용하는 장소는 그곳에 있거나 지나가는 노동자들이 알아볼 수 있도록 큰 글씨로 쓴 벽보를 부착해 두고, 노동자들이 비상시 사용할 출구만이라도 회사가 미리 안내하도록 요구하는 것은 노동자 본인의 안전을 위해 매우 중요합니다.

읽을거리

더 이상 위험한 환경에 방치될 수는 없다!

미디어 노동자들을 위한 산업안전가이드라인을 위하여

방송 촬영 현장은 언제든지 안전사고가 벌어지기 매우 좋은 환경입니다. 장시간·야간 노동이 만연한 환경은 방송을 촬영하는 노동자들이 정신력을 온전히 유지하기 어렵게 만듭니다. 게다가 제대로 된 사전 준비 없이 방송 시간에 쫓겨 제작하는 ‘실시간 촬영’이 일상적인 환경에서 꼼꼼한 안전 점검을 기대하는 것은 거의 불가능합니다.

이외에도 촬영 현장에는 안전 환경을 점검하는 별도의 인력이 존재하지 않는 것은 물론, 촬영 시작 전이나 중간에 안전 교육을 실시하는 일도 흔하지 않습니다. 심지어는 제작사나 연출자가 제대로 된 안전 장비를 갖추지 않고서 차량 등장 장면, 폭발 장면 같은 위험한 장면을 연출하는 일까지 있습니다. 안전에 대한 인식도, 안전사고를 미연에 방지하는 구조도 모두 미비한 것입니다.

실제로도 방송 촬영 현장에서는 무수한 안전사고가 발생하고 있습니다. 차량 등장 장면에서 크고 작은 사고가 발생하는 일은 이미 너무나도 많습니다. 원칙대로라면 차량이 등장하는 장면을 촬영하기 전에 미리 경찰에 연락해 도로 통제가 되어야 하지만, 급박한 촬영 현장에서는 제대로 된 안전 점검이나 촬영 준비 없이 무리하게 차들이 뺑뺑 지나다니는 도로에서 촬영을 감행하다 사고가 나게 되는 것입니다.

세트나 장비를 높은 위치에 설치하던 도중에 떨어지는 사고가 발생하기도 하고, 절벽이나 도로 난간 같이 자칫 잘못하면 바로 사고가 날 수 밖에 없는 촬영 현장에서도 안전 장비를 제대로 갖추지 않는 일도 빈번합니다. 2010년대 중반 이후 점점 심해지는 폭염과 한파 속에서, 이를 아랑곳 하지 않고 장시간·야간 촬영을 감행하다 크게 아프거나 최악의 경우에는 사망하는 사건까지도 있었습니다.

제조업이나 건설업 못지 않게 안전사고가 계속되는 상황에서도 방송사나 제작사는 물론, 노동 현장의 안전 문제를 관리 감독해야 할 정부 역시 손을 놓고 있는 상황입니다. 정부는 2012년 무척이나 내용도 빈약하며 형식적인 수준에 불과한 안전 지침을

내놓은 이후, 방송 촬영 현장의 안전 문제에 대한 근본적인 조치를 취하고 있지 않습니다. 안전 문제를 책임져야 마땅할 모든 이들이 손을 놓고 있는 상황에서, 방송 노동자들이 가장 큰 피해자로 전락하고 있습니다.

한빛미디어노동인권센터는 2019년부터 한국노동안전보건연구소, 노동건강연대, 공익인권변호사모임 희망을만드는법 등과 함께 방송 촬영 현장의 안전 실태를 점검하고, 방송 현장에 필요한 산업안전가이드라인 제정과 산업안전보건법 개정을 위한 활동에 나서고 있습니다. 2020년 현재에도 방송 노동자들이 처한 안전 환경이나 산재 실태에 대한 정부 차원의 조사조차도 없는 현실 속에서 한빛미디어노동인권센터는 차근차근 체계적으로 방송 노동자들이 안전한 활동에서 일할 수 있는 환경을 구축해 나가자 합니다.

이미 한국보다 훨씬 오래 전부터 방송 노동자들이 노조를 결성하고, 정기적으로 단체협약을 체결하며 방송 노동자들의 권익을 보호하는 해외 각국에서는 방송 노동자를 비롯한 문화 산업에 종사하는 노동자들의 안전을 위한 법과 가이드라인이 체계적으로 정비되어 있습니다. 무척이나 사소해보이는 것 하나하나에도 꼼꼼하게 규정을 두는 것은 물론, 방송 촬영 현장에서 각 직군이 지니는 책임을 세심하게 정해두고 실제로 산재 사건이 발생했을 경우 어떤 절차를 통해 처리되는지를 일목요연하게 설명하고 있습니다.

한국 드라마나 예능이 세계적으로 인기를 끌고 있다고 자랑스럽게 말하지만, 정작 이들 방송 프로그램을 만드는 방송 노동자들의 안전 실태는 너무나도 시대에 동떨어져 있습니다. 아무리 재미있고 유익한 프로그램을 만들다 한들 정작 프로그램을 만드는 사람이 안전하지 않다면 대체 무슨 소용이 있을까요? 오히려 규정된 권리를 서로가 지키고 존중할 때, 더 멋지고 아름다운 작품이 나올 수 있지 않을까요?

세계 유수 영화제에서 높은 상을 받으며 인정받은 봉준호 감독의 <기생충>이 표준 근로계약서 작성과 법정 노동시간 준수는 물론, 2018년 사상 유래 없던 폭염이 몰려오는 가운데 아동 배우의 건강을 보호하기 위해 야외 촬영을 취소하고 CG 촬영으로 변경했던 것처럼, 한국의 방송 프로그램 역시 이제는 노동 안전 준수를 통해 프로그램의 질을 향상시킬 시간이 왔습니다.

Q4. 촬영장 사고 발생 위험이 있을 경우 작업중지를 할 수 있나요?

[Case]

통풍이 잘 안되는 실내에서 화기나 가스를 사용하는 촬영을 하는 데 혹시라도 가스 폭발 등 사고가 날까 싶어서 작업을 중지하고 그 장소를 떠났습니다.

그런데 촬영감독님이 화를 내며 내일부터 나오지 말라고 했습니다. 사고 위험이 있는데도 계속 일을 해야 하나요?

A. 노동현장에서 사고가 날 위험이 있을 경우, 노동자는 하던 일을 중지하고 그 현장을 떠날 수 있습니다. 산업안전보건법은 ① 회사의 작업중지 의무 ② 노동자의 작업중지권 ③ 고용노동부장관의 시정조치 등을 규정하여 사고 위험시 작업을 중지함으로써 산업재해를 예방하도록 하고 있습니다.

① 회사의 작업중지 의무

회사는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 노동자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 등 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 합니다. (산업안전보건법 제51조)

② 노동자의 작업중지권

노동자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있습니다. 이 때 작업을 중지하고 대피한 노동자는 지체 없이 그 사실을 회사의 관리감독자나 기타 부서장에게 보고하여야 하고, 보고를 받은 관리감독자나 기타 부서장은 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 합니다.

노동자가 산업재해의 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 이유가 있어 작업을 중지하고 대피했는데도, 회사가 작업을 중지하고 대피한 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됩니다. (동법 제52조)

③ 고용노동부장관의 시정조치

고용노동부장관은 회사가 기계나 설비 등에 대하여 적절한 안전 보건 조치를 하지

않아서 산업재해가 발생할 우려가 크다고 판단할 경우엔, 그 기계나 설비의 사용 중지, 대체, 제거, 개선 등 적절한 안전 보건 조치를 명할 수 있습니다. (동법 제 53조)

④ 중대재해 발생시 작업 중지

중대재해가 발생한 경우엔 사업주가 의무적으로 해당 작업을 중지하고, 고용노동 부장관이 해당 작업이나 그 작업과 동일한 작업을 중지할 수 있도록 규정하고 있습니다. (동법 제54조 및 제55조)

다만, 현행 산업안전보건법상 작업중지에 관한 규정은 ① 노동자가 작업중지 및 대 피를 할 수 있는 상황이 추상적이고 모호하다는 점 ② 개별 노동자가 아닌, 노동자 들의 대표가 작업중지를 할 수 있는 규정은 없다는 점 ③ 작업중지 및 대피를 한 노동자에 대한 회사의 불이익한 처우를 금지하면서도 회사가 이를 위반할 경우 처벌 규정이 없다는 점이 한계로 지적되고 있습니다.

※ 산업안전보건법에 기재된 관련 제재

회사가 작업중지 의무를 위반할 경우엔 5년이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금이 부과될 수 있고, 위반 행위를 한 행위자 뿐 아니라 사업주도 처벌될 수 있도록 양벌규정을 두고 있습니다.

한편, 고용노동부장관의 시정조치 명령을 위반한 경우 3년이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금이 부과될 수 있고, 작업중지 명령을 위반한 경우 4년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금이 부과될 수 있습니다. 아울러 이 경우에도 위반 행위를 한 행위자 뿐 아니라 사업주도 처벌될 수 있도록 양벌규정을 두고 있습니다.

(산업안전보건법 제168조 제1호 및 제2호, 제169조 제2호, 제173조)

Q5. 촬영 현장에서 크게 다치는 사고가 났는데 회사가 사고를 숨기기만 해요. 회사가 사고를 은폐하지 않도록 할 방법이 있나요?

A.

① 회사의 산업재해 보고 의무

회사는 산업재해로 ① 사망자가 발생하거나 ② 3일 이상의 휴업이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 사람이 발생한 경우, 해당 산업재해가 발생한 날부터 1개월 이내에 산업재해조사표를 작성하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출(전자문서로 제출하는 것을 포함)해야하는 산업재해 보고 의무가 있습니다.

이 경우, 회사는 산업재해조사표를 일방적으로 작성하여 제출해서는 안되고, 노동자 대표의 확인을 받아야 하며, 노동자대표가 없는 경우에는 산업재해를 당한 노동자 본인의 확인을 받아야 합니다. (산업안전보건법 제57조 및 동법 시행규칙 제73조)

② 중대재해 발생시 회사의 조치의무

참고로, 산업안전보건법은 '중대재해'가 발생할 경우 회사의 조치 의무에 대해 특별히 엄격한 규정을 두고 있는데요, '중대재해'란 ① 사망자가 1명 이상 발생한 재해 ② 3개월 이상의 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생한 재해 ③ 부상자 또는 직업성 질병자가 동시에 10명 이상 발생한 재해 등을 말합니다. (산업안전보건법 시행규칙 제3조 중대재해의 범위)

이러한 중대재해가 발생한 경우 회사는 ① 즉시 해당 작업을 중지시키고 노동자들을 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 하고, ② 중대재해가 발생한 사실을 지체 없이 고용노동부장관에게 보고하여야 할 의무가 있습니다. 다만, 천재지변 등 부득이한 사유가 발생한 경우에는 그 사유가 소멸되면 지체 없이 보고하여야 합니다. (산업안전보건법 제54조 중대재해 발생시 사업주의 조치)

한편, 중대재해가 발생한 경우 고용노동부장관이 작업중지 조치를 취할 수 있습니다. (산업안전보건법 제55조)

※ 산업안전보건법에 기재된 관련 제재

회사가 산업재해 보고 의무를 다하지 않거나 거짓보고를 한다면, 1천500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

특히, 중대재해가 발생했는데도 회사가 노동자들을 작업장소에서 대피시키는 등 필요한 조치를 하지 않았다면, 5년이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금이 부과될 수 있고, 그 행위자 뿐 아니라 회사도 함께 처벌받을 수 있습니다.

고용노동부장관의 작업중지 조치를 회사가 위반하고 작업을 지속한다면, 5년이하 징역 또는 5천만원 이하의 벌금을 부과받을 수 있고, 행위자 뿐 아니라 회사도 함께 처벌받을 수 있습니다. 끝으로, 중대재해에 대해선 고용노동부장관이 그 원인 규명 또는 재해예방대책 수립을 위하여 발생 원인을 조사할 수 있는데, 회사가 그 현장을 훼손하거나 조사를 방해할 경우에는 1년이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금이 부과될 수 있고, 그 행위자 뿐 아니라 회사도 함께 처벌될 수 있습니다. (산업안전보건법 제168조 제2호, 제170조 제2호, 제173조 및 제175조 제3항 제2호)

Q6. 방송국이나 제작사 소속 직원이 아니라는 이유로

방송국이나 제작사는 촬영 현장에서

저희를 위한 안전 보건조치를 할 의무가 없나요?

[Case]

드라마제작사가 저희는 제작사의 직원이 아니라 용역계약을 한 스태프일 뿐이라서 자신들이 산업안전이나 보건조치를 할 의무가 없다고 합니다.

저희는 누구에게 안전 보건 조치를 이행하라고 할 수 있나요?

A. 방송국 또는 제작사(이하 ‘도급인’이라 함) 소속의 노동자로 인정받지 못하더라도, 용역 직원으로서 안전·보건 조치 의무를 이행하라고 요구할 수 있습니다.

2020년 1월 16일부로 개정된 산업안전보건법은 소위 ‘위험의 외주화’를 방지하기 위해, 용역을 발주하는 도급인의 산업안전 관련 책임을 강화하여 규정하고 있는데요, 이 중 촬영현장에 적용될 수 있는 내용으로는 ① 도급인의 안전·보건조치 의무 ② 도급에 따른 산업재해 예방조치 의무 ③ 도급인의 안전·보건에 관한 정보제공 의무 등이 있습니다.

① 도급인의 안전조치 및 보건조치 의무

도급인은 도급인 소속 노동자와 수급인 소속 노동자의 산업재해를 예방하기 위한 안전·보건 시설의 설치 등 안전·보건 조치를 할 의무가 있습니다. 다만, 보호구를 착용하도록 하는 등 노동자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 그 노동자와 근로계약을 직접 맺고 있는 수급인이 하여야 합니다. (산업안전보건법 제63조)

② 도급에 따른 산업재해 예방조치 의무

① 안전·보건에 관한 협의체 구성 및 운영, ② 작업장(촬영장) 순회점검, ③ 촬영장에서 화재·폭발, 지진, 토사·구축물의 붕괴 등이 발생한 경우 경보체계 운영과 대피방법 등의 훈련, ④ 휴게시설, 세면 목욕시설, 세탁시설, 탈의시설, 수면시설 등 위생시

설의 제공, ⑤ 촬영장 안전·보건 점검 등은 도급인이 이행할 책임이 있습니다. (동법 제64조)

③ 도급인의 안전·보건에 관한 정보제공 의무

① 폭발성·발화성·인화성·독성 등 유해성·위험성 있는 화학물질을 사용·운반·저장하는 반응기·증류탑·배관·저장탱크 등의 설비를 개조·분해·해체·철거하는 작업, ② 또는 그 설비의 내부에서 이루어지는 작업, ③ 질식 또는 붕괴의 위험이 있는 작업 등의 도급을 주는 도급인은 해당 작업 시작 전에 수급인에게 안전 보건에 관한 정보를 문서로 제공하여야 하고, 수급인이 그 정보에 따라 필요한 안전 보건조치를 하였는지 확인하여야 합니다.

만약 도급인이 해당 작업 시작 전까지 정보를 제공하지 않아서 수급인이 정보 제공을 요청했음에도 불구하고 도급인이 계속 정보를 제공하지 않는다면 해당 작업을 하지 않더라도, 수급인은 그 작업이 지체된 데 따른 계약 이행 지체의 책임을 지지 않습니다. (동법 제65조)

한편, 도급인은 수급인이나 수급인의 노동자가 도급받은 작업과 관련하여 산업안전보건법의 규정을 위반하면 도급인은 그 수급인에게 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 취할 수 있습니다. (동법 제66조)

그리고, 한 촬영장에서 용역을 발주한 도급인 소속의 노동자와 그 용역을 수급한 수급인 소속의 노동자를 합하여 100명 이상이 근무하는 경우엔, 도급인이 그 촬영장의 산업재해를 예방하기 위한 업무를 총괄하여 관리하는 안전보건총괄책임자를 지정하여야 합니다. (동법 제62조)

※ 산업안전보건법에 기재된 관련 제재

도급인이 안전조치 및 보건조치 의무를 위반하는 경우 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금이 부과될 수 있고, 그 의무를 위반하여 노동자를 사망에 이르게 한 경우에는 7년 이하 징역 또는 1억원 이하의 벌금이 부과될 수 있습니다. 이 경우 그 행위자 뿐 아니라 회사도 함께 처벌받을 수 있습니다.

도급에 따른 산업재해 예방조치를 위반한 경우 500만원 이하 벌금이 부과될 수

있고, 그 행위자 뿐 아니라 회사도 함께 처벌받을 수 있습니다.

도급인의 안전·보건에 관한 정보제공 의무를 위반한 경우 1년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금이 부과될 수 있고, 그 행위자 뿐 아니라 회사도 함께 처벌받을 수 있습니다.

도급인의 수급에 대한 시정조치를 수급인이나 수급인의 노동자가 정당한 사유 없이 따르지 않은 경우, 또는 도급인이 안전보건총괄책임자를 지정할 의무를 위반한 경우엔 500만원 이하 과태료가 부과될 수 있습니다. (산업안전보건법 제167조 제1항 및 제2항, 제169조 제1호, 제170조 제4호, 제172조, 제173조, 제175조 제5항 제1호)

상담사례

Part8

4대 보험

Q1. 산재 보상을 받을 수 있는지 여부와

산재보상의 종류가 궁금해요.

[Case]

오늘 출근해서 촬영장에서 바로 사고를 당했습니다.
아직 산업재해보상보험 가입도 안됐을텐데 산업재해보상을 받을 수 있는 건가요?
받을 수 있다면 어떤 종류의 급여를 받을 수 있나요?

A. 산업재해보상보험은 노동자라면 단 하루만 노동했더라도 가입이 되고, 그 예외가 거의 없습니다. (공무원재해보상법, 군인연금법, 선원법, 사립학교교직원연금법 등 다른 법령의 적용을 받는 경우, 가구 내 고용활동, 농·임·어·수렵업 등의 영세사업만이 예외입니다.)

회사가 아직 여러분을 산업재해보상보험에 가입시키지 않았더라도, 여러분이 회사에 출근하여 바로 당일 업무상 부상을 입었다면 산업재해보상의 적용을 받을 수 있는 것입니다.

* TIP : 산재보험급여의 종류, 어떤 것들이 있을까요?

피재 노동자 치유 전	요양급여	진료비, 간병료, 이송료, 의료보조기구임비 등
	휴업급여	요양기간 중 노동하지 못한 기간에 대하여 지급
	상병보상연금	요양기간이 2년을 경과하고 중증요양상태등급 (1급 ~ 3급)에 해당하는 경우 지급
피재 노동자 치유 후	장해급여	치유 후 신체 등에 장애가 남은 경우 1급 ~ 14급에 해당하는 장해급여 지급
	간병급여	치유 후 의학적으로 간병이 필요한 경우 실제 간병을 받은 날에 대하여 지급
	직업재활급여	실업 상태에 있는 피재 노동자 (1급 ~ 12급 장해등급)가 직업훈련 시 훈련비용과 훈련수당 지급
피재 노동자 사망시	유족급여	피재 노동자 사망시 유족에게 지급
	장의비	유족 또는 실제 장제를 지낸 사람에게 지급

산업재해보상보험이 보장하는 급여는 그 종류가 다양한데요, ①업무상 부상을 당해 치유되기 전까지는 요양급여, 휴업급여, 상병보상연금 등을 받을 수가 있습니다.

우선 병원에서 치료를 받을 수 있는 요양급여는 4일 이상의 치료가 필요할 때 노동자 본인이 근로복지공단에 신청을 하면 받을 수 있는데요, 원칙적으로 치료비(현금)을 지급하는 것이 아니라 병원의 치료를 무료로 받을 수 있습니다. (이를 현물급여라고 합니다) 다만, 긴급하게 치료를 받아야 해서 근로복지공단의 산업재해 승인을 받기 전에 치료를 한 경우이거나 치료에 필요한 의지 등 의료보조기를 구입한 비용은 추후 산업재해 승인을 받은 후 근로복지공단으로부터 이미 지불한 치료비를 현금으로 지급 받을 수 있습니다. (산업재해보상보험법 제40조 ~ 제51조)

*** TIP : 요양급여 신청 절차, 다음과 같습니다.**

※ 본 내용은 경기도노동권익센터, 「노동권리침해대응매뉴얼」, 2020.1.에서 발췌하였습니다.

① 응급조치 후 병원 이송 (산재지정의료기관)	② 요양급여신청 서 작성	③ 요양급여신청서 제출 (공단, 병원, 회사 각 1부씩)	④ 업무상 재해 여부 확인	⑤ 요양 승인여부 통지 (7일 이내)
------------------------------------	---------------------	---	----------------------	-------------------------------

휴업급여는 부상의 정도가 심해서 치료를 받기 위해 노동을 하지 못한 기간에 대해서 지급을 하는데, 원칙적으로 노동자 본인이 받던 평균임금의 70/100을 지급하는데, 최소한 최저임금법에 의한 최저임금은 지급받을 수 있습니다. 다만 산업재해로 인해 노동하지 못한 기간이 4일 이상인 경우에 지급받을 수 있습니다. (동법 제52조 ~ 제56조)

상병보상연금은 산업재해로 인해 요양을 시작한 지 2년이 지나도록 업무상 부상이나 질병이 치유되지 않았고, 노동력이 완전히 상실된 수준인 중증요양상태등급 기준 (제1급~제3급)에 해당하여 노동을 하지 못하는 경우에 평균임금을 지급받는 것입니다 (제1급 : 1년 중 평균임금의 329일분, 제2급 : 291일분, 제3급 : 257일분). 이때 최소한 최저임금법에 의한 최저임금의 100/70은 지급받을 수 있습니다. (동법 제66조)

업무상 부상이나 질병이 치유된 후에도 신체 등에 장애가 있는 경우에는 장애급여와 간병급여를 지급받을 수 있습니다.

장애급여는 노동자의 업무상 부상이나 질병이 치유된 후에도 신체에 고정적인 장애가 남은 경우(장애등급 제14급 이내) 지급되는데, 노동능력을 완전히 상실한 수준의 장애등급(제1급 ~ 제3급)의 경우 사망할 때까지 연금으로 매년 평균임금의 257일분 ~ 최대 329일분까지 지급되는 등 장애로 인해 노동을 할 수 없는 노동자의 생활을 보장하기 위한 급여입니다. (동법 제57조 ~ 제60조)

한편, 업무상 부상이나 질병이 치유된 후에도 상시 또는 수시로 간병이 필요하여 실제로 간병을 받는 노동자에게는 간병급여가 지급됩니다. 업무상 부상이나 질병이 치유되기 전에 받는 요양급여에는 간병급여도 포함되는데, 치유 후에 지급되는 장애급여에는 간병급여가 포함되지 않기 때문에 별도로 지급되는 것입니다. (동법 제61조)

산업재해를 당한 노동자가 불행히도 사망한 경우에는 그 노동자의 유족을 대상으로 유족급여와 장의비가 지급됩니다. 유족급여의 경우, 연금 수급권자인 유족이 있는 경우엔 장애등급에 따른 연금을 매달 지급받을 수 있습니다. 여기서 연금 수급권자인 유족이란 노동자가 사망할 당시 그 노동자와 생계를 같이 하고 있던 유족 중에서 배우자, 25세 미만 자녀, 60세 이상 부모, 19세 미만 손자녀, 60세 이상 조부모, 19세 미만 또는 60세 이상의 형제나 자매 등을 말합니다.

만약 이러한 연금 수급권자인 유족이 없다면, 그 외의 유족이 평균임금의 1,300일분을 일시금으로 지급받게 됩니다. (동법 제62조 내지 제65조)

장의비는 유족이 있다면 그 유족에게 평균임금의 120일분이 지급되고, 유족이 없는 경우엔 장제를 지낸 자에게 실제 드는 비용이 지급됩니다. (평균임금의 120일분 한도)

이외에도 장애급여를 받았거나 받을 것이 명확한 자 중에서 취업을 위하여 직업훈련이 필요하다고 인정되면, 노동자는 직업훈련기관에서 무료로 직업훈련을 받을 수 있고, 그 직업훈련 기간 동안 최저임금액에 상당하는 금액을 지급받을 수 있습니다. (12

개월 범위 내)

이러한 산업재해 보상보험 급여는 업무상 부상 뿐 아니라, 장시간 불합리한 근로로 인해 발생한 업무상 질병의 경우에도 받을 수 있습니다.

또한, 촬영장소 밖이나 촬영시간 전후에 발생한 사고라 하더라도 촬영 등의 업무와 관련된 사고라면 업무상 사고가 되어 산업재해보상보험상 급여를 받을 수 있습니다. 이러한 예는 다음과 같습니다.

- 촬영 전 준비시간, 후 정리시간 중 사고
- 숙소-촬영장소 이동중 사고
- 촬영장소 부근 화장실에서 발생한 사고
- 회식 중 발생 사고
- 장거리 이동 중 사고

한편, 산업재해가 나면 산업재해보상보험의 보험료가 크게 할증될 것을 걱정하여 회사가 산업재해 처리를 꺼리는 경우가 있습니다. 그러나 경미한 사고라면 보험료가 할증되지 않는 경우가 많고, 산업재해 발생 미신고나 은폐에 따른 행정적 제재나 벌칙 산업재해 처리를 해주는 것이 바람직하다는 점을 알려주시기 바랍니다.

※ 해당 항목은 「상담자를 위한 노동상담 매뉴얼」, 서울노동권익센터, 2018을 참고하여 작성하였습니다.

Q2. 출근길에 사고를 당했는데, 산재 보상을 받을 수 있나요?

A. 예. 출퇴근 중 사고에 대해서도 산재 보상을 받을 수 있습니다. 특히, 통상의 출퇴근 재해는 보험료율 및 재해율에 영향을 미치지 않으며, 출퇴근재해 발생 시 산업재해조사표 제출의무가 없어 부담 없이 산재신청이 가능합니다. 또한 출퇴근시 자가용 및 버스 등 대중교통 이용 중 발생한 사고를 산재로 처리하더라도 위자료 및 대물보상은 자동차보험으로 청구 가능합니다.

그러나 동일한 사고에 대해 자동차보험사 등으로부터 산재보험급여와 유사한 손해배상을 수령한 경우엔 산재보험급여의 지급이 제한될 수 있으므로 유의하셔야 합니다. 따라서 자동차보험사 등으로부터 합의금 또는 다른 배상을 수령하기 전에 먼저 근로복지공단이나 공인노무사 등 전문가에 문의하셔서 산재보험급여의 지급이 제한되는 합의금이나 배상인지 확인하시기 바랍니다. (단, 산재보험급여와 자동차보험의 자기신체사고보험(임의가입) 보상금은 중복보상이 가능합니다.)

* TIP : 출퇴근 재해의 산재 적용, 어떤 경우가 있었을까요?

- 출근길에 서둘러 버스를 타러가다 넘어져 전치 2주 부상을 입은 경우
- 출·퇴근길에 만원 지하철을 타다 승객들에게 밀쳐져 전치 3주의 부상을 입은 경우
- 오토바이를 운전하여 출근하던 중 신호대기 중이던 앞차량을 충돌하여 전치 3주의 부상을 입은 경우
- 출근을 위해 집을 나서, 버스정류장으로 이동 중 아파트 단지 내 화단에 부딪혀 이마가 찢어진 경우
- 퇴근 후 정상적인 경로로 걸어서 집에 가던 중 자전거를 탄 동네 아이와 충돌하여 엉치뼈가 골절 된 경우
- 만원 버스에 몸을 싣고 출근 하던 중 버스 손잡이를 놓치고 넘어져 팔이 부러진 경우
- 출·퇴근길에 만원 지하철을 타다 승객들에게 밀쳐져 전치 3주의 부상을 입은 경우
- 평소 회사 통근버스를 이용하여 출퇴근 하던 B씨가 늦잠을 자 부랴부랴 택시를 이용하여 출근 하던 중 교통사고가 난 경우
- 자전거로 출퇴근 하는 A씨가 업무를 종료하고 자전거를 타고 집으로 가다, 집 앞 편의점에 들러 생수를 사고 나오던 중 편의점 문에 손이 끼이는 사고가 발생한 경우
- 용접기술을 배우기 위해 퇴근길에 직업교육훈련기관에서 훈련을 받은 후 귀가하던 중 사고가 발생 한 경우

- 당뇨약을 받기 위해 퇴근길에 주치의 병원에 방문하여 약을 처방받고 퇴근하다 발생한 사고
 - 출근길에 자녀를 어린이집(학교)에 데려다 주고 통상적인 경로로 출근 하던 중 사고가 발생한 경우
- ※ 출처 : 「노동권리침해대응매뉴얼」, 경기도노동권익센터, 2019.12.20.

Q3. 해외 촬영 중 사고로 인해 현지에서

장기 입원 치료를 받고 있는데 산재 보상을 받을 수 있나요?

[Case]

해외 촬영을 나갔다가 갑자기 조현병이 발병해 현지 병원에서 2년 넘게 입원 치료를 받고 있습니다. 오랜 기간 장시간 노동에 따른 질병으로 보이는데 산업재해 보상보험의 적용이 가능한가요?

A. 산업재해보상보험은 노동자라면 단 하루만 노동했더라도 가입이 되고, 그 예외가 거의 없습니다. 노동자가 해외에서 업무상 부상이나 질병이 발생한 경우에는 그 노동자가 '해외출장자'인지 '해외파견자'인지에 따라 산업재해보상보험의 적용을 받을 수 있는지 여부가 달라질 수 있습니다.

간단히 구분하자면, 해외출장자는 국내의 사업 또는 사업장에 적을 그대로 둔 채 일정한 기간 동안 해외에서 업무를 수행하는 자인데, 이 경우엔 해외 근무 중 업무상 부상이나 질병이 발생하더라도 국내의 산업재해보상보험의 적용을 받습니다. 반면 해외파견자는 해외의 사업 또는 사업장으로 완전히 적을 옮겨서 장기간 해외에서 근무하는 자를 의미하는데, 이 경우엔 해외파견자의 산업재해보상보험 가입 신청이 있어 근로복지공단의 보험가입 승인을 받은 경우에 한해 산업재해보상보험의 적용을 받을 수 있습니다. (산업재해보상보험법 제122조)

본 질문의 구체적 사실관계를 세부적으로 알 수 없어 정확하게 해외출장자인지 해외파견자인지 구분할 수는 없으나, 국내 제작사와 근로계약 관계를 맺고 그 회사의 업무상 지휘·명령을 받으며 근무를 했다면 해외파견자로서 국내 산업재해보상보험의 적용을 받을 수 있습니다. 이 경우 산업재해보상보험법상 요건을 갖춘다면, 현지 병원에서 발생한 요양비와 입원 기간 중 취업을 하지 못한 기간에 대한 휴업급여 등을 받을 수 있습니다.

다만, 이 경우 소멸시효가 도과되지 않도록 유의하셔야 합니다. 소멸시효란 권리자가 권리를 행사할 수 있음에도 불구하고 권리를 행사하지 않는 사실상태가 일정기간 계속된 경우 그 권리의 소멸을 인정하는 제도입니다. 산업재해보상보험상 급여의 소멸

시효는 일반적으로 3년이며, 그 급여 중에서도 장애급여, 유족급여, 장의비 등에 한하여 소멸시효가 5년이므로, 이미 장기간 현지에서 입원치료를 받아 온 경우라면 가급적 빠른 시일 내에 근로복지공단에 보험급여 청구를 하셔야 합니다. 보험급여에 대한 소멸시효는 근로복지공단에 보험급여 청구를 하면 중단되기 때문에, 소멸시효 내에 신청을 하시면 됩니다.

참고로, 보험급여의 소멸시효 기산시기는 ▲ 요양급여청구권 (요양에 필요한 비용이 구체적으로 확정된 날부터) ▲ 휴업급여청구권 (요양을 위해 휴업을 한 다음날부터) ▲ 유족급여청구권 (사망한 날의 다음날부터) ▲ 장애급여 청구권(치유된 날의 다음날부터) 등으로 소멸시효가 각각 진행됩니다.

노동자는 각각의 보험급여에 대해 소멸시효가 도과되기 전에 보상청구를 하여야 하고, 그 기간이 지났을 경우에는 청구를 할 수 없습니다. (선유희, 산업재해 요양급여 청구권의 소멸시효, 2019.05.03. 입력, 2020.05.13. 접속, <안전저널>, <http://www.anjunj.com>) (동법 제112조 및 제113조)

Q4. 근로복지공단에서 근로기준법상 노동자성이 인정되지 않는다고 산업 재해를 승인받지 못했는데, 산재보험 급여 받는 것을 포기해야 하나요?

A. 근로복지공단이 산재 승인 신청에 대해 불승인을 내린다고 하더라도, 산재 승인을 청구한 피보험자는 불승인한 원처분에 대해 그 원처분이 있음을 안 날부터 90일 이내에 근로복지공단 심사위원회의 심사를 청구하여 산재 승인을 받을 수 있습니다.

또한 근로복지공단 심사위원회에서도 산재 불승인한 원처분이 유지 되었더라도, 피보험자는 심사위원회의 결정이 있음을 안 날부터 90일 이내에 고용노동부 소속의 산재 재심사위원회의 재심사를 청구하여 산재 승인을 받을 수 있습니다.

따라서 근로복지공단으로부터 근로기준법상 노동자성을 인정받지 못해 산재 불승인을 받았다고 하여 포기하지 말고, 공인노무사 등 전문가와 상의하셔서 근로복지공단 심사위원회에 심사 청구를 하시고, 여기서도 원하시는 산재 승인 판정이 안 나는 경우엔 고용노동부 재심사위원회에 재심사 청구를 하셔서 피보험자의 근로기준법상 노동자성을 다투실 수 있습니다.

Q5. 고용보험 가입이 되어 있지 않아도 실업급여를 받을 수 있나요?

고용보험으로 받을 수 있는 실업급여의 종류도 궁금합니다.

A. 고용보험은 노동자라면 단 하루만 노동했더라도 가입이 됩니다. 다만 가구내 고용 활동, 농·임·어업 등의 영세사업, 소규모 공사업자 중 건설사업자등이 아닌 자가 시공 하는 경우 등은 가입 대상에서 제외됩니다. (고용보험법 제8조 및 동법 시행령 제2 조)

또한 소정근로시간이 월 60시간 (주 15시간) 미만인 자, 국가공무원법 등 타 법령의 적용을 받는 자 등의 경우엔 고용보험법이 적용되지 않습니다. (동법 제10조, 제10조의2, 동법 시행령 제3조 내지 제3조의3) 그러나, 소정근로시간이 월60시간(주15시간) 미만인 노동자라 하더라도, 3개월 이상 계속하여 노동을 제공한 자이거나 일용직 노동자는 고용보험법의 적용을 받게 됩니다.

이처럼 예외적인 경우가 아닌 한 노동자라면 회사가 피보험자격 신고를 함으로써 고용보험에 가입되어 있어야 합니다. 그렇지 않다면 이는 회사가 피보험자격 신고 의무를 이행하지 않은 것이므로, 그로 인해 노동자가 손해를 감당할 이유는 없습니다. (고용보험법 제15조 제1항)

이때 노동자는 ‘피보험자격 확인청구’를 사업장 소재지를 관할하는 고용센터에 함으로써, 회사가 자신을 고용보험에 가입시키지 않았더라도 고용보험의 적용을 받을 수 있으며, 피보험자격 신고 의무를 이행하지 않은 회사에게는 보험료는 물론 과태료가 부과될 수 있습니다. (고용보험법 제17조, 동법 제118조 제1항)

특히, 최근 예술인에 대해 고용보험을 적용하는 고용보험법 일부개정안이 국회 본회의를 통과하여, 2020년 11월부터 방송 촬영 스태프 등 예술 창작물의 기술지원을 하는 노동자는 근로기준법상 노동자로 인정되지 않더라도 고용보험을 적용받을 수 있습니다. 이에 따르면 기술지원 스태프 등 예술인과 용역계약을 맺는 사업주는 용역계약을 맺은 예술인을 피보험자로 하여 고용보험 가입신고를 의무적으로 하게 되어 있습니다.

덧붙여 고용보험법상 실업급여는 구직급여와 취업촉진수당으로 구분되며, 이 중 취

업촉진수당은 조기재취업수당, 직업능력개발수당, 광역구직활동비, 이주비 등이 있습니다. (고용보험법 제37조)

Q6. 건강보험이나 국민연금에 직장가입자 또는 사업장가입자로 가입하는 것이 중요한가요?

A. 예, 건강보험이나 국민연금의 지역가입자가 아닌 '직장가입자'(건강보험) '사업장가입자'(국민연금보험)로 가입하는 것이 중요합니다. 왜냐하면, '직장가입자'나 '사업장가입자'는 그 보험료를 회사가 50% 부담해야하기 때문입니다.

따라서 노동자 본인이 이들 보험의 '직장가입자'나 '사업장가입자'에 가입할 수 있는지 확인하는 것은 중요한 문제입니다.

건강보험은 국내에 거주하는 모든 국민이 가입자가 되고, 국민연금은 국내에 거주하는 18세 이상 60세 미만의 모든 국민이 가입자가 됨이 원칙입니다. (다만, 다른 법에 의해 유사한 제도의 적용을 받는 경우 등은 제외)

① 건강보험의 직장가입자 및 제외자

건강보험은 모든 사업장의 노동자 및 사용자, 공무원, 교직원이 직장가입자가 됨이 원칙입니다. 다만 다음과 같은 경우엔 직장가입자에서 제외되어 지역가입자가 됩니다.

1. 고용 기간이 1개월 미만인 일용노동자
2. 현역병(임용된 하사 포함), 전환복무된 사람 및 군간부후보생
3. 선거에 당선되어 취임하는 공무원으로서 매월 보수 또는 보수에 준하는 급료를 받지 아니하는 사람
4. 비상근 노동자 또는 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간노동자
5. 비상근 교직원 또는 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 시간제공무원 및 교직원
6. 소재지가 일정하지 아니한 사업장의 노동자 및 사용자
7. 노동자가 없거나 제1호에 해당하는 노동자만을 고용하고 있는 사업장의 사업주

여기서, 비록 일용직 노동자라 하더라도 1개월 이상 한 회사와 계속 고용관계를 유지하고, 1개월 동안 8일 이상 또는 60시간 이상 노동을 한 경우라면 건강보험의 직장가입자가 될 수 있는 점을 기억해 주시기 바랍니다. (국민건강보험법 제6조)

② 국민연금의 사업장가입자 및 제외자

국민연금은 1명 이상의 노동자를 사용하는 사업장에서 노동하는 18세 이상 60세 미만의 노동자와 사용자(사업장가입자)가 됨이 원칙입니다. 다만 다음과 같은 경우엔 사업장가입자에서 제외되어 지역가입자가 됩니다. 국민연금법상 노동자로 보지 않는 경우는 다음과 같습니다. (국민연금법 제3조 및 동법 시행령 제2조)

1. 일용노동자나 1개월 미만의 기한을 정하여 사용되는 노동자. 다만, 1개월 이상 계속 사용되면서 다음 어느 하나에 해당하는 사람은 노동자에 포함된다.
 - 가. 건설공사의 사업장 등 보건복지부장관이 정하여 고시하는 사업장에서 사용되는 경우: 1개월 동안의 근로일수가 8일 이상인 사람
 - 나. 가목 외의 사업장에서 사용되는 경우: 1개월 동안의 근로일수가 8일 이상이거나 1개월 동안의 근로시간이 60시간 이상인 사람
2. 소재지가 일정하지 아니한 사업장에 종사하는 노동자
3. 법인의 이사 중 소득이 없는 사람
4. 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간노동자. 다만, 해당 단시간노동자 중 다음의 어느 하나에 해당하는 사람은 노동자에 포함된다.
 - 가. 생업 목적으로 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 사람으로서 시간강사
 - 나. 생업 목적으로 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 사람으로서 사용자의 동의를 받아 노동자로 적용되기를 희망하는 사람
 - 다. 둘 이상 사업장에 근로를 제공하면서 각 사업장의 1개월 소정근로시간의 합이 60시간 이상인 사람으로서 1개월 소정근로시간이 60시간 미만인 사업장에서 노동자로 적용되기를 희망하는 사람

한편, 사업장가입자에서 제외되거나 제외될 수 있는 경우는 다음과 같습니다. (국민연금법 제8조)

1. 공무원연금법, 「공무원 재해보상법」, 「사립학교교직원연금법」 또는 「별정우체국법」에 따른 퇴직연금, 장해연금 또는 퇴직연금일시금이나 「군인연금법」에 따른 퇴역연금, 상이연금, 퇴역연금일시금을 받을 권리를 얻은 자 (단, 퇴직연금등 수급권자가 국민연금과 직역연금 연계신청한 경우에는 제외하지 않습니다.)
2. 생계급여 수급자 또는 의료급여 수급자는 본인의 희망에 따라 사업장가입자가 되지 아니할 수 있습니다.
3. 18세 미만 노동자는 사업장가입자가 되는 것으로 봄이 원칙입니다. 다만, 본인이 원하지 아니하면 사업장가입자가 되지 아니할 수 있습니다.

여기서 비록 일용직 노동자라 하더라도 1개월 이상 한 회사와 계속 고용관계를 유지하고, 1개월 동안 8일 이상 또는 60시간 이상 노동을 한 경우라면 국민연금의 사업장가입자가 될 수 있는 점을 기억하시기 바랍니다. 또한 18세 미만 노동자라도 국민연금의 사업장가입자가 됨이 원칙입니다.

그리고 비록 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간노동자라 하더라도 생업을 목적으로 3개월 이상 계속하여 노동한 경우에는 국민연금의 사업장가입자가 될 수 있습니다.

Q7. 외국인 노동자인데 4대 보험에 가입할 수 있나요?

A. 외국인 노동자는 4대 보험에 의무적으로 가입하는 것을 원칙으로 합니다만, 상호주의 원칙에 의해 국적별로 보험 적용 여부가 달라지기도 하고, 국내 체류자격에 따라 보험 적용 기준이 달라질 수도 있기 때문에 주의가 필요합니다.

- 산업재해보상보험은 모든 외국인 노동자(불법체류자 포함)에 대해 의무가입이 원칙입니다.
- 건강보험은 의무가입이 원칙입니다만, 외국의 법령 및 보험 또는 회사와의 계약에 따라 별도의 의료보장을 받는 경우에는 제외됩니다.
- 고용보험은 체류자격에 따라 당연가입 대상인지, 임의가입 대상인지, 또는 가입 제외자인지 달라집니다.

* TIP : 고용보험 체류자격별 외국인노동자의 가입자격, 다음과 같습니다. (고용보험법 제10조의2 및 동법 시행령 제3조의3)

당연가입	임의가입	가입불가
주재 (D-7), 기업투자(D-8), 무역경영(D-9), 거주(F-2), 영주(F-5) 등	단기취업(C-4), 전문직업(E-5), 비전문취업(E-9), 방문취업(H-2), 재외동포(F-4) 등	D-1, D-6, D-10

국민연금은 상호주의 원칙에 따라 외국인노동자의 국가가 대한민국 국민을 대상으로 자국의 국민연금제도에 대해 의무가입을 시키는지 여부, 본국으로 귀국시 반환일시금을 지급하는지 여부에 따라 대한민국 국민연금도 그 외국인노동자에 대해 동일한 권리를 보장하기 때문에, 외국인노동자 본인의 국적에 따라 가입자격을 확인하여야 합니다.

이 문단 아래에 사업장 당연가입자격을 가진 국적을 나열했으나 변동될 수 있으므로

필요시 국민연금공단에 문의해 확인하시기 바랍니다. 또한, 체류자격에 따라 국민연금 가입이 제외되기도 하는데요, 문화예술(D-1), 유학(D-2), 산업연수(D-3), 일반연수(D-4), 종교(D-6), 방문동거(F-1), 동반(F-3), 기타(G-1) 등의 체류자격을 가진 경우에는 가입 제외 됩니다.

* TIP : 국민연금 사업장 당연가입자격을 가진 국적,
다음과 같습니다. (국민연금공단 홈페이지 참조)

가나, 가봉, 그리스, 네덜란드, 대만, 독일, 라오스, 레바논, 러시아, 루마니아, 멕시코, 몽골, 모나코, 모로코, 미국, 벨기에, 불가리아, 브라질, 부탄, 스리랑카, 스위스, 스웨덴, 스페인, 알제리, 에콰도르, 요르단, 인도, 인도네시아, 아르헨티나, 아일랜드, 영국, 오스트리아, 우루과이, 우크라이나, 이집트, 이탈리아, 일본, 중국, 캐나다, 케냐, 콩고, 태국, 터키, 파라과이, 폴란드, 프랑스, 필리핀

상담사례

Part9

노동조합

Q1. 미디어 산업에 종사하는 노동자들이 노동조합에 가입할 수 있나요?

A. 먼저 대한민국 헌법과 노동조합 및 노동관계조정법의 해당 조항들을 봐주시길 바랍니다.

대한민국 헌법 제33조

- ① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
- ② 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
- ③ 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.

노동조합 및 노동관계조정법 제5조(노동조합의 조직·가입)

근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.

한국방송공사 연기자노조의 노조법상 근로자성을 인정한 판례에 따르면, 근로기준법과 노조법의 제정 목적 자체가 다르므로 근로기준법상 근로자에 해당하지 아니하더라도 노조법상 근로자에 해당할 수 있고, 이에 따라 노동조합에 가입할 수 있습니다.²⁾

따라서 가입하시고자 하는 노동조합의 규약에서 정한 내부절차에 따라 가입을 할 수 있습니다. 보통 조합 가입서와 조합비 공제 동의서 등의 서류 작성 및 제출로 가능합니다.

2) 대법원 2018. 10. 12 선고 2015두38092 판결 [교섭단위분리재심결정취소]

Q2. 미디어 종사 노동자들에게 노동조합이 왜 필요한가요? 노동조합이 무엇을 해줄 수 있나요?

A. 한국방송공사 연기자노조의 노조법상 근로자성을 인정한 판례에 따르면, 근로기준법과 노조법의 제정 목적 자체가 다르므로 근로기준법상 근로자에 해당하지 아니하더라도 노조법상 근로자에 해당할 수 있고, 이에 따라 노동조합을 조직하는 주체가 될 수 있습니다.

따라서 미디어 종사자들이 모여 노동조합을 조직하면 헌법 제33조에서 보장하는 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 행사할 수 있습니다.

노동조합 조직의 이점 중 가장 현장에서 즉시 효과를 빠르게 내는 것은 바로 집단을 대표하여 목소리를 낼 수 있다는 점입니다. 즉, 노동조합은 노동자의 대변인으로서 촬영장의 근로조건, 폐쇄적인 조직문화 개선 등을 사용자측에 요구할 수 있습니다. 노동조합의 발언은 여론에 민감한 방송업계를 효율적으로 압박하는 수단이 됩니다.

한편 특정 안건에 대해서는 사회적으로 이슈화하여 특별법안의 통과 등 제도에 의한 보장을 강화하는 데 기여할 수 있습니다. 법적 구속력이 없는 집단발언을 넘어, 노동조합은 사용자 측(제작사 또는 방송사 등)에 단체교섭 요구를 하여 법적 구속력이 있는 단체협약을 체결할 수 있고, 단체협약의 체결을 통해 근로조건을 개선할 수 있습니다.

여기에 노동조합은 집단행동도 가능합니다. 예를 들어, 노동현장에 방문하여 항의하는 등 실력행사를 할 수 있습니다. 또한, 노동조합의 명의로 고발이나 특별근로감독 요청 등도 가능합니다.

미디어 제작 현장에서 피해를 겪는 노동자들은 권리구제절차를 알게 되어도 가해자가 사업주이거나 상급자인 경우가 많아 재직 중에 사업주에게 신고하거나, 노동부에 진정하거나, 민·형사소송 등의 절차를 밟는 것이 어려운 것이 현실입니다. 따라서 피해 노동자 상당수는 회사를 그만둘 각오를 하거나, 그만둔 이후에야 구제절차를 밟게

됩니다.

물론 그조차도 비용, 시간을 들여야 하므로 쉽지가 않습니다. 그래서 피해 노동자가 직접 나서지 않을 수 있도록, 노동조합이 나서서 사용자에게 문제를 제기하고 노동자에 대한 불이익을 막아주는 것이 무엇보다 필요합니다.

읽을거리

부당노동 참지말고 노조 가입으로 해결하자!

미디어 노동자들을 위한 노동조합들을 소개합니다.

한국에서 '방송-미디어 노동'의 문제가 본격적으로 제기된 것은 무척이나 역사가 짧은 편입니다. 영화산업노조 정도가 2005년에 결성된 것을 빼면, 대다수의 문화 예술 산업은 노동에 대한 인식이 극도로 희박했기 때문입니다. 그러나 2016년 CJ ENM에 입사한 그 해 tvN 드라마 <혼술남녀>의 조연출로 활동하다 너무나도 열악하고 처참한 방송 노동 환경에 고뇌를 느끼고 죽음으로 저항한 **故 이한빛 PD의 사망**, 그리고 SBS의 예능 프로그램 <동상이몽 - 괜찮아, 괜찮아> 등의 방송 프로그램이 엄연히 현금으로 지급해야 할 인건비를 상품권으로 지급했다는 사실이 드러난 전후로 방송 노동자들은 유래없을 정도로 빠르고 활발하게 노동조합으로 뭉치고 있습니다.

방송 노동 현장에서 문제를 겪었다면 더 이상 참지 말고 노조에 가입하세요! 혼자 힘으로 해결하기 어려운 문제를 노조와 함께라면 해결할 수 있습니다. '뭉치면 살고 흩어지면 죽는다'는 말처럼, 노동조합으로 똘똘 뭉쳐 열악한 방송 노동 환경을 함께 바꿔나가 봅시다!

① 방송 스태프라면 : 희망연대노조 방송스타프지부

2018년 7월에 창립한 희망연대노조 방송스타프지부는 한국 최초의 방송 스태프를 위한 노동조합입니다. 자신을 방송 스태프로 생각하는 이들이라면 연출, 촬영, 조명, 음향, CG, 후반작업 등등 직군에 상관없이 누구나 가입할 수 있습니다. 생김지 채 5년도 지나지 않은 신생 노동조합이지만 방송스타프지부는 2019년 한국 방송 사상 최초로 방송 노동 환경 개선을 위한 '4자 협의체'를 이끌어내는 등 활발하게 방송 노동자들의 권익 향상을 위한 활동을 펼쳐 나가고 있습니다. 방송 노동자라면, 모두들 희망연대노조 방송스타프지부에 가입하실 수 있길 바랍니다!

② 방송 작가라면 : 언론노조 방송작가지부 (방송작가유니온)

2017년에 출범한 언론노조 방송작가지부, 통칭 ‘방송작가유니온’은 이름대로 방송 작가들을 위한 노동조합입니다. ‘작가’라는 말에서 풍기는 이미지와 달리 일선 방송 현장에서 ‘방송 작가’들은 단순히 각본만을 쓰는 직군이 아닙니다. 프로그램의 전반적인 구성부터 시작해 프로그램 출연진을 섭외하고, 때로는 프로그램을 홍보하는 활동에도 참여하는 등 프로그램의 전반적인 구성과 기획을 담당하는 직군이 바로 ‘방송 작가’입니다.

그러나 방송 스태프들이 오랜 시간 제 권리를 인정받지 못했던 것처럼, 방송 작가 역시 여타 PD들과 큰 차이 없는 수준으로 프로그램을 위해 헌신함에도 불구하고 노동의 가치와 권리를 존중받지 못했었습니다. 방송작가유니온은 이들 방송 작가가 뭉쳐 생겨난 노조이자, 2020년 현재 노동의 사각지대에 놓여 있는 방송 작가들을 위해 다양한 캠페인을 전개하고 있습니다.

③ 서서히 비정규직, 프리랜서와 함께 하는 : 전국언론노동조합

1988년에 창립한 전국언론노동연맹(언론노련)을 근간으로 2000년 새롭게 출범한 전국언론노동조합은 2020년 3월 현재 15,465명의 조합원이 속한 대형 노동조합이지만 오랜 시간 정규직 PD나 기자들 위주로 움직인다는 한계에서 자유롭지 않았습니다. 그러나 비정규직과 프리랜서들이 점차 자신들의 노동권을 요구하는 상황에서, 언론노조 역시 서서히 변하고 있습니다.

앞서 언급한 방송작가유니온을 비롯해 2020년에는 대구MBC에서 자막 편집, 후반작업 등에 종사하는 프리랜서 방송 노동자들이 ‘대구MBC 비정규직다운분회’를 결성하여 일방적인 노동 조건 악화를 시도한 대구MBC에 맞선 것은 물론, 한국 지역 방송사 중에서는 사상 최초로 비정규직들이 모인 노동조합과의 단체 교섭이 진행 중에 있습니다.

④ 배우나 연기자라면 : 한국방송연기자노동조합

한국방송연기자노동조합은 언론노조의 전신인 언론노련과 함께 1988년에 창립한 오

래된 노동조합입니다. 한국방송연기자노동조합은 1991년 6월 출연료 인상을 위한 20 일간의 파업을 펼쳐 요구안을 쟁취하는 등 방송 영역에서 활동하는 배우나 탤런트 등의 연기자의 권익 향상을 위해 노력하고 있습니다.

특히 2018년에는 중앙노동위원회를 상대로 제기한 6년간의 소송 끝에 대법원을 통해 ‘방송연기자도 노동조합법상 노동자’라는 역사적인 판결을 이끌어내는 한편, 2019년부터는 한빛미디어노동인권센터와 함께 ‘아동·청소년 대중문화예술인 노동인권개선을 위한 팝업’ 등의 연대체에 참여하는 등 최근 들어서 더욱 광범위한 연기 노동자의 노동 권익 향상을 위해 활발히 움직이고 있습니다.

읽을거리

노동조합 가입, 이래서 필요합니다!

① 희망연대노조 방송스태프지부의 '지상파 드라마 4자 협의체'

2019년 6월, 희망연대노조 방송스태프지부는 전국언론노동조합, KBS·MBC·SBS 지상파 방송사 3사, 그리고 한국드라마제작사협회까지 4자가 함께하는 '지상파 방송 드라마 제작환경개선 공동협의체'가 '지상파 방송 드라마 제작환경 가이드라인 기본사항'에 합의했다는 사실을 정식으로 발표했습니다. 한국 방송 사상 유래 없는 사건이자, 2018년 7월에 창립한 방송스태프지부가 창립한지 일 년도 지나지 않아 쟁취한 소중한 성과였습니다.

'지상파 방송 드라마 제작환경 가이드라인 기본사항'에는 드라마 제작 현장의 장시간 노동 관행을 개선하기 위해 근로기준법에서 규정한 주 52시간제를 최대한 지키기로 한 것은 물론, 방송 노동자들의 노동 권익을 존중하기 위하여 필수적으로 '드라마 스태프 표준근로계약서'를 작성하기로 하였습니다. 동시에 각 드라마 제작 현장마다 방송사, 제작사, 그리고 스태프 대표가 참여하는 '종사자협의체'를 운영하기로 했습니다. 비록 2019년 9월까지 마련하기로 했던 드라마스태프 표준인건비기준과 표준근로계약서 내용은 2020년 8월 현재에도 아직 마무리되지 못한 상황입니다. 4자 협의체의 합의에도 불구하고 여전히 방송사나 드라마 제작사는 여전히 드라마 스태프들의 요구를 제대로 존중하지 않은 채, 산업 환경과 코로나-19 등을 이유로 제대로 논의에 나서고 있지 않습니다. 이러한 한계에도 불구하고 방송스태프지부가 4자 협의체를 구성하고, 드라마 제작환경 개선을 위한 가이드라인 합의를 도출한 것은 방송 노동 환경 개선을 위한 소중한 한 걸음인 것은 분명합니다. 그리고 그 한 걸음 뒤에는 노동조합이 있었습니다.

② 모든 방송 노동자들의 권익을 위해! '노동조합 연대활동'

희망연대노조 방송스태프지부, 방송작가유니온을 비롯해 방송 노동자들의 권익을 위해 결성된 노동조합들은 노조 본연의 활동 이외에도 사안에 따라 활발한 연대 활동을 통하여 방송 노동자들의 권익을 위해 움직이고 있습니다. 앞서 언급한 ‘CJB 청주방송 이재학 PD 사망사건’의 경우, 대책위에 방송스태프지부와 방송작가유니온, 전국언론노동조합이 모두 합류했던 것이 좋은 예시입니다.

노동자 혼자서 해결하기 어려운 일을 노동자들이 뚝뚝 뭉친 노동조합이 해결할 수 있듯이, 단체 혼자 힘으로 해결하기 어려운 일은 노동조합을 비롯한 수많은 단체들이 함께 연대하면 해결할 수 있습니다. 대다수의 방송사나 제작사는 방송 노동자의 절실한 목소리를 귀담아 듣지 않는 상황에서, 특히 뉴스를 비롯한 보도 미디어의 기능을 겸하는 다수의 방송사들은 방송 촬영 현장에서 발생하는 사건 사고를 제대로 보도하지 않으며 뉴스를 통해 사건사고를 접하는 시청자들의 눈과 귀를 가리기에만 바쁘니다.

노동조합의 연대활동은 수면 아래로 가려진 방송 노동자들의 고통과 문제를 밖으로 이끌어 내는 활동입니다. 동시에 좀처럼 쉽지 않아 보였던 문제 해결을 함께 힘을 모아 가능하게 만드는 활동입니다. 방송 노동의 문제는 노동자 개개인의 문제가 아니며, 운 좋게 한 사람의 문제가 해결된다고 해서 완전히 끝난 문제가 아닙니다. 방송스태프지부와 방송작가유니온, 언론노조가 제2, 제3의 이재학 PD의 문제를 막기 위해서 함께 힘을 합쳤듯 다른 방송 노동의 문제 역시 마찬가지입니다. 노동조합에 가입해, 자신과 같은 처지에 놓인 방송 노동자들의 문제를 함께 해결해 전체 방송 노동의 판을 뒤집어 봅시다!

Q3. 저는 자회사 소속 근로자들이 모인 노동조합에 가입했는데,
방송사를 상대로 단체교섭을 요구할 수 있나요?

A. 단체교섭이란 노동조합이 사용자를 상대로 하여 임금·근로시간·복리후생·해고 등의 근로조건이나 사회·경제적 지위 향상 등에 대해 단결력을 바탕으로 협의를 하고 단체협약이라는 합의를 도출하는 일련의 과정을 의미합니다.

단체교섭은 노동조합과 사용자가 대등한 위치에서 의사소통을 한다는 점에서 중요합니다. 이를 통하여 미디어 종사 노동자들은 종래 지휘 감독 하에서 노동을 제공하던 위치에서 벗어나 사용자와 대등하게 교섭 테이블에 앉아 자신의 근로조건 등에 대한 요구사항을 전달할 수 있습니다.

자회사 소속의 근로자라 하더라도 방송사에서 기획하는 프로그램 업무에 임하는 등 실질적으로 근로조건에 대한 결정권을 방송사가 쥐고 있는 경우가 있습니다. 이러한 경우, 노동조합으로서의 방송사를 상대로 교섭을 요구하여야 근로조건 개선이라는 목적의 달성이 가능할 것입니다.

현대중공업의 사내하청노동조합에 대한 부당노동행위를 인정한 판례에 따르면,³⁾ 단체교섭 의무가 있는 노조법상의 사용자는 근로계약상의 사용자에 한정되지 아니하고 노동조건 등에 관하여 실질적 지배력과 영향력을 끼치는 지위에 있는 자가 이에 해당된다 판단하고 있습니다. 이에 따라, 자회사 노동조합이더라도 방송사를 상대로 단체교섭 요구가 가능한 경우가 있습니다.

3) 대법원 2010. 3. 25 선고 2007두8881 판결 [부당노동행위구제재심판정취소]

Q4. 노동조합 가입을 이유로 제작사가 급여 삭감 등 불리한 처우를 하겠다고 합니다. 어떻게 대처해야 하나요?

A. 심각한 상황입니다. 다음 내용에 따라서 차근차근 대응을 준비해서 회사의 부당한 요구에 맞서봅시다.

① 부당노동행위 사례

- 개별면담 하면서 노조 탈퇴서, 각서 요구
- 노조 탈퇴 또는 노조해산을 조건으로 인사 및 임금인상 등 제시
- 전환배치·해고 등의 협박, 금전으로 회유
- 인간관계를 앞세워 가입하지 말 것, 탈퇴 종용

② 부당노동행위 대응 지침

- 노조 결성이나 투쟁을 앞두고 사측의 지배나 개입이 예상되는 경우, 사측이 면담을 요구할 때마다 적극적으로 녹취합니다.
- 개별 조합원과 사용자(관리자)측의 면담에 대해서는 진술서를 상세하게 남기며 이름, 장소, 시간, 내용 등에 대해 6하 원칙(누가, 언제, 어디서, 무엇을, 어떻게, 왜)에 의거 자세히 기록합니다.
- 부당노동행위 발생 시 부당노동행위임을 지적하고, 해당 행위를 저지르는 사용자는 2년 이하의 징역이나 2천만 원 이하의 벌금형의 처벌을 받을 수 있음을 안내합니다.
- 사용자(관리자)와의 개별면담 등 부당노동행위 발생 시 아무리 경미한 사안이라도 지체 없이 노동조합에 알립니다.

③ 법적 대응 유형

- 노동청이나 경찰, 검찰 등에 진정·고소·고발을 진행하거나, 부당노동행위 구제신청을 제기합니다.
- 민사절차로는 소송(무효확인소송, 손해배상청구소송 등), 가처분신청 등을 사측에

제기할 수 있습니다.

- 이외에도 회사의 사주를 받은 비조합원 또는 제3자를 상대로 부당노동행위공범죄 고발, 업무방해고소, 업무방해금지가처분신청 등을 통해 대처할 수 있을 것입니다.

④ 법적 대응을 진행할 때 유의점

■ 부당노동행위 의사의 입증

- 사용자의 반노동조합 의도 내지 동기인 '부당노동행위 의사'가 인정되기 위해서는 객관적·외형적인 정황을 종합하여 그 의사를 추정할 수 있는 정도의 '사실'이 있어야만 합니다.

■ 입증을 위한 준비 사항

- 평소 회사의 반노동조합적 태도와 노사관계의 추이를 이해하기 쉽도록 일상적으로 정보를 관리하고 노동조합 일지도 가능한 작성합니다.

- 유용한 정보를 적극적으로 생산하고 축적합니다. (일상적으로 노동조합 활동이 어떠한 이유로 정당한 것인지를 확인하는 공문이나 회사의 조치가 부당한 것임을 확인하는 내용의 공문들을 적극적으로 발송하는 등)

- 법적 절차를 밟기 전에 가급적 최대한으로 사용할 수 있는 모든 입증자료를 확보합니다. (부당노동행위에 해당하는 사실을 입증하기 위한 모든 유용한 자료로는 녹취록, 진술서, 공문, 사진, 공고문, 편지 기타 일체의 자료 등이 있습니다.)

* TIP : 노동조합에서 반드시 알아둬야 할 용어 정리!

- 단체교섭 : 노동조합이나 그 밖의 노동단체가 임금, 노동시간 등 노동조건을 유지·개선과 노동자의 경제적·사회적·정치적 지위향상을 도모하기 위해 사용자 또는 사용자단체와 집단적으로 교섭하는 것을 말한다. 넓게는 그 교섭결과로 합의한 사항에 관해 단체협약을 체결하는 것까지 포함한다.
- 단체협약 : 단체교섭을 통해 노동조합과 사용자 또는 사용자단체가 노동조건 기타 노동자의 대우 등에 관한 사항과 노사관계의 제반 사항에 대하여 합의한 바를 협약의 형태로 서면화한 문서를 의미한다.
- 노동3권 : 노동자가 노동조건을 향상을 위하여 단결하고(단결권), 단결권 행사로 설립된 노동조합을 통해 사용자와 집단적으로 교섭하며(단체교섭권), 집단적 단체행동을 통해 실력행사(단체행동권)를 할 수 있는 권리를 의미한다. 근거가 되는 규정은 헌법 제33조 제1항의 “노동자는 노동조건을 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”이다.
- 단결권 : 노동자나 노동조합이 노동조건을 유지·개선 기타 경제적·사회적 지위의 향상을 목적으로 단결할 수 있는 권리를 말한다.
- 단체교섭권 : 노동자가 그 단결체의 대표를 통하여 사용자 측과 단체교섭을 할 권리를 말한다.
- 단체행동권 : 노동조합은 요구를 관철하기 위해 사용자에게 대한 집단적 압력행동을 할 수 있으며, 쟁의권과 노동조합활동권이 있다.
- 단체행동 : 집단적 행위를 의미하는 것으로, 동일한 목적을 추구하는 다수 노동자의 의식적인 공동행위를 말한다. 단체행동은 업무의 정상적인 운영의 저해를 반드시 수반하지는 않는다는 점에서 쟁의행위보다 넓은 개념이다.
- 부당노동행위 : 정당한 노동조합 활동을 이유로 불이익취급을 하거나 노동조합 활동에 사용자가 지배·개입 하는 등 노동3권을 침해하는 사용자의 행위를 말한다. 「노동조합 및 노동관계법 조정법」제81조에 의해 금지되어 있다.
구체적인 유형으로는 ▲정당한 노동조합 활동 혹은 정당한 단체행위 참가를 이유로 노동자에게 불이익을 주는 행위인 ‘불이익취급’, ▲특정 노동조합에 미가입·탈퇴 등을

고용조건으로 하는 행위인 ‘반 조합계약’, ▲단체교섭 및 단체협약 체결을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위인 ‘단체교섭 거부·해태’, ▲노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위인 ‘지배·개입’이 있다.

* TIP : 법에서 규정한 회사의 ‘부당노동행위’,
어떤 것들이 있을까요?

<p>노동조합 및 노동관계조정법 제81조(부당노동행위)</p> <p>사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none">1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재역의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
--



미디어신문고 상담사례집은
아름다운재단의 '2020 변화의시나리오 스폰서' 지원사업을 통하여
제작되었습니다.