

※ 첨부자료2

1. 노동절 유급휴무 박탈 제보사례 예시 및 의미

(2013년 노동절에 제보된 사례, 해당 사업장의 현재 상황은 알 수 없음)

- 사례1)

“부두하청업체에서 근무하는 노동자입니다. 지난 3년 동안 한 번도 노동절수당을 받은 적이 없어서 회사에 문의를 하니 포괄적임금산정제 때문에 지급하지 않는다고 합니다. 정말로 포괄적임금산정제가 적용되는 하청노동자에게는 노동절 특별수당이 지급되지 않는 것인지 궁금합니다.”

☞ 포괄임금제는 성과급제와 더불어 대표적인 비정상 임금체계로 모든 연장노동수당을 박탈하여 권리와 임금착취를 유발하고 있는 임금체계다. 그러나 포괄임금제가 적용되는 하청노동자라도 ‘근로자의날 제정에 관한 법률’의 적용을 받는다. 포괄임금제를 적용받고 있는 건설현장의 일용직노동자들도 모두 휴일근로수당을 받아야 한다.

- 사례2)

“동생이 유니클로 매장에서 오늘(노동절) 4시간 일한다고 합니다. 임금가산은 안된다고 하더라구요. 유니클로는 일본계인데 같은 노동법 적용이 되는지 궁금합니다. 적용이 된다면, 이 사업장도 노동절 임금가산을 지키지 않은 곳으로 신고하려고요~”

☞ 유급휴일이 적용된다. 일하지 않아도 받는 유급휴일 수당에 추가해 4시간에 대한 가산임금도 지급돼야 한다.

- 사례3)

“5월 1일 출근하여 일을 하였지만 수당이 나오지 않는다고 합니다. 저희회사는 00교육이라는 학습지 회사입니다. 학습지 회사다 보니 선생님들은 사업자(특수고용노동자)로서 출근하여 일을 하시는데, 저는 행정업무를 보는 경리로써 4대 보험을 내고 있는 근로자입니다.”

☞ 특수고용노동자의 노동절 권리 박탈사례. 특수고용노동자에 대한 잘못된 회사의 관행이 일반 노동자에게까지 부당하게 적용됨.

- 사례4)

“저는 감시단속적근로자에 속하는데 근로자의 날 아침8시부터 다음날8시까지 근무를 섰습니다. 저도 추가수당을 지급받을 수 있는 건가요?”

☞ 고용형태, 근무형태와 상관없이 근로기준법의 적용을 받지 않는다 하더라도 근로기준법상 노동자라면 누구나 적용. 감시단속적근로자를 포함해 근로기준법 적용 제외 노동자도 유급휴일은 보장돼야 함.

- 사례5)

“경북 00의 모 초등학교 2군데를 학교 방문했는데, 학교 지키미들이 교문에서 근무를 하고 있는데 오늘 근로자의 날에 근무를 해야 하는지?”

☞ 공무원 교원 적용 제외에 따라 노동절 유급휴일이 박탈된 실제 학교노동자의 사례, 근무를 할 경우에는 휴일근로수당을 지급해야 함.

- 사례6)

“그냥 신고 취소할게요. 인터넷 보니 신고하면은 짤린다고 하는데...강 취소 부탁드립니다. ㅠㅠ”

☞ 법적 기본권 보장을 요구하면 해고되는 현실. 비정상적인 노동현실.

- 사례7)

“저는 KT에 파견근무 중입니다. 5.1일은 현행법상 모든 근로자에게 공통적으로 적용되는 휴일이며 당연히 쉬어야 함에도 불구하고, KT담당자(원청)들은 나오지 않으면서 파견협력사 직원들은 쉬지 말고 나오라고 강요 합니다. 또한 당연히 줘야하는 특근수당도 안준다고 합니다.”

☞ 파견노동자에 대한 차별과 불법착취 사례. 당연히 휴무할 권리가 있으며, 가산수당도 지급받아야 한다.