

CONTENTS

발간사

01 장애인근로자지원센터 상담개요	05
----------------------	----

02 | 주제별 상담내용 및 실제 상담사례

1. 임금체불	상담사례 1	고용주의 직원 건강보험 등 기타 금액 미납	08
	상담사례 2	근로기준법에서 벗어난 급여 변동	09
	상담사례 3	건설현장 근무 이후 임금을 받지 못한 문제	10
	상담사례 4	같은 사업장에서 근로하는 동료들의 임금체불 상담	11
2. 퇴직금	상담사례 5	직장생활의 어려움 및 사직건	13
3. 부당처우	상담사례 6	상사와의 갈등과 부당이직	15
	상담사례 7	인상되지 않고 지속되는 급여	17
	상담사례 8	장애특성을 배려하지 않은 과도한 업무	18
	상담사례 9	직장에서의 부상에 대한 부당한 대우	19
	상담사례 10	경영악화로 인한 급여삭감	21
	상담사례 11	무급휴직의 정당성 문제	22
	상담사례 12	팀장의 갑질과 내년 직장유지에 대한 염려	24
	상담사례 13	동료와의 갈등에 대한 과한 징계	26
4. 부당해고	상담사례 14	직장의 부당한 대우와 직장 내 동료들의 괴롭힘	28
	상담사례 15	고용주와 내담자의 갈등으로 인한 직장 사직	30
	상담사례 16	근무 하루 만에 사직통보	31
	상담사례 17	정규직 전환에서 제외된 문제	32
	상담사례 18	직장에서 물건을 훔치고 인사위원회에 회부됨	33
	상담사례 19	부당해고 관련 손해배상청구 과정의 도움 요청	34
	상담사례 20	업무 중 과실로 인한 사직 강요	36
	상담사례 21	병가 중 갑작스러운 해고통보	38
	상담사례 22	차별로 인한 부당해고	40
	상담사례 23	퇴근 1시간 전 갑작스러운 해고 통보	42
	상담사례 24	사내에서의 폭력행동과 사후조치에 대한 억울함	44

5. 실업급여	상담사례 25 직장생활에서의 어려움, 사직권고에 따른 대처	45
	상담사례 26 갑작스런 사직 시 실업급여 수급 여부	46
6. 산재처리	상담사례 27 건축현장에서의 부상과 산재처리 여부	47
	상담사례 28 직장 안에서 디스크 판정과 산재처리 여부	48
	상담사례 29 업무 중 뇌출혈에 대한 산재처리 여부	50
	상담사례 30 근무 중 부상으로 산재신청	51
7. 직장내 괴롭힘 및 성희롱	상담사례 31 상사의 성희롱과 근무의 어려움	53
	상담사례 32 동료와의 갈등으로 인한 스트레스	55
	상담사례 33 상사와의 갈등으로 인한 극도의 스트레스	56
	상담사례 34 상사의 성희롱 발언과 차별로 인한 스트레스	57
	상담사례 35 내담자가 가해자가 된 성추행 문제	59
	상담사례 36 지적장애인 근로자의 직장에서의 근로 어려움	60
	상담사례 37 직장동료의 성추행으로 인한 괴로움	62
	상담사례 38 직장 내 관리자의 괴롭힘과 부당한 대우	64
	상담사례 39 직장동료의 잘못된 인식으로 인한 인권위에 제소	66
8. 기타	상담사례 40 사업주와 근로자의 계약종료에 따른 절차	68
	상담사례 41 채용확정 취소에 따른 불이익	70
	상담사례 42 근로기준법에 근거한 주휴수당	71
	상담사례 43 코로나19로 인한 업무시간 변경과 급여 변경	72
	상담사례 44 내담자의 근로에 대한 주휴수당 포함 여부	73
	상담사례 45 급여사용처, 가족들의 동선에 대한 심한 간섭	74
	상담사례 46 대표자 변경으로 인한 근로계약 종료 통보	76
	상담사례 47 퇴직시 동종업계 재취업 금지관련 문제	78

03 | 장애인근로자지원센터 소개

1. 장애인근로자지원센터 전체 사업 소개	82
2. 장애인근로자지원센터 세부활동	
서울장애인근로자지원센터	83
부산장애인근로자지원센터	85
광주장애인근로자지원센터	87

발간사

장애인근로자지원센터는 고용노동부와 한국장애인고용공단으로부터 한국장애인고용안정협회가 수탁을 받아 2020년 4월에 개소한 장애인근로자를 위한 전문상담기관입니다.

장애인근로자지원센터는 그동안 다양한 업종에서 다양한 일을 하는 장애인근로자들을 만나서 그들의 고충과 어려움, 나아가 노동권 회복을 위해 노력하였습니다. 사실 전체 장애인근로자를 생각하면 그 성과는 여전히 미약하기만 합니다. 요컨대 직장에서 장애인근로자가 경험하는 다양한 부당처우, 부당해고 같은 노동권 침해와 인권 침해는 한두 번의 상담과 중재로 해결될 수 없었고, 한정된 인력과 장애인근로자를 위한 노동현장의 인프라 부족으로 그들이 원하는 것을 100% 만족시켜줄 수 없었습니다.

이번에 발간되는 『장애인근로자지원센터 상담사례집』은 2020년 하반기(7~12월) 동안 서울, 부산, 광주 장애인근로자지원센터에서 상담한 사례 중에서 장애인근로자에게 흔히 발생할 수 있지만, 그 해결방법을 몰라서 고민하고 힘들어 할 수도 있는 상담사례들만을 엄선하여 구성했습니다.

아무쪼록 『장애인근로자지원센터 상담사례집』이 현장에서 고군분투하며 살아가시는 장애인근로자에게 조금이나마 도움이 되고, 위로가 되고, 힘이 되기를 기원합니다. 저희 장애인근로자지원센터는 앞으로도 장애인근로자의 권익보호와 복지향상을 위하여 더욱 노력하겠습니다.

마지막으로 현장에서 장애인근로자를 위해 열심히 일하고 있는 서울, 부산, 광주센터의 직원들에게 감사의 마음을 전합니다.

서울장애인근로자지원센터 센터장 **한태림**
부산장애인근로자지원센터 센터장 **장병락**
광주장애인근로자지원센터 센터장 **정찬훈**

01

2020년

장애인근로자지원센터 상담개요

2020년 장애인근로자지원센터 상담개요

기간 2020년 4월 ~ 12월

실적 서울·부산·광주근로자지원센터의 상담 건수를 합산

상담실적

	전화상담	방문면접상담	온라인상담	계
건	246	103	4	353
%	70	29	1	100

주제별 분류

	임금체불	퇴직금	부당처우	부당해고	실업급여	산재	직장내 괴롭힘	기타*	계
건	37	8	68	47	10	8	32	143	353
%	10	2	19	14	3	2	9	41	100

*성희롱, 업무스트레스, 휴가문제, 급여, 재취업 등

장애유형별 분류

	지체	뇌병변	시각	청각	언어	안면	간	신장	심장	뇌전증	호흡기	장루요루	지적	자폐성	정신	계
건	105	11	20	24	1	0	0	4	0	4	33	0	110	10	31	353
%	30	3	6	7	0	0	0	1	0	1	9	0	31	3	9	100

내담자 연령별 분류

	20대	30대	40대	50대	60대	계
건	115	96	55	57	30	353
%	33	27	16	16	8	100

02

주제별 상담내용 및 실제상담 사례

상담사례

01

고용주의 직원 건강보험 등 기타 금액 미납

상담일자 2020. 8.

장애유형 시각장애

성 별 여

직 종 사무원

연 령 30대

장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

내용

배경 내담자는 장애인관련단체에서 일하게 됨

- 세부내용 ▶ 기관의 재정상태의 어려움으로 월급이 조금씩 늦어지고, 4대 보험이 미납되기 시작하여 현재(2020년 8월 현재)까지 미납된 상태임
- ▶ 재정이 어려워 직원 1명만 남게 되었는데, 건강보험공단으로부터 사업장에서 내지 않으면 당사자가 건강보험료를 내야하다는 것을 알게됨
- ▶ 그 이후 기관이 폐업신고를 하고 다른 기관으로 이전을 함
- ▶ 지속적으로 연락을 하였으나, 대표는 전화를 받지 않음
- ▶ 밀린 보험료와 약간의 인센티브로 받아야 할 돈을 어떻게 받아야 하는지 법적인 정보제공을 원함
- ▶ 현재는 다른 직장에 취업하여 일하고 있음

답변

- ▶ 내담자가 어떤 절차를 거쳐서 밀린 건강보험료를 낼 수 있는지에 대해 노무사에게 의뢰함

- 노무사 상담 답변내용 ▶ 건강보험료 미납에 대한 납부 주체는 사업주임을 설명하고, 근로자에게 별도 불이익이 없음을 안내함
- ▶ 국민연금 미납에 대한 납부 주체는 사업주에게 있음을 설명함. 다만, 미납기간에 대해서는 연금보험료 납입 산정 기간에서 공제되어, 연금수령액이 감소할 수 있으므로, 사업주에게 납부하도록 독촉할 것을 안내함
- ▶ 미납보험료와 인센티브에 대해서는 우선 사업장 **구 관할 고용노동부 **지청에 진정 접수할 것을 안내함

- ▶ 쉽게 해결되지 않는 문제라서 지속적인 관심과 연락이 필요해 보임

종결여부 ▶ 그 이후 전화하였으나 통화가 되지 않음

- ▶ 상담종결

상담사례

02

근로기준법에서 벗어난 급여 변동

상담일자 2020. 9.

장애유형 지체장애

성 별 남

직 종 제조업

연 령 30대

장애정도 ■ 경증 □ 중증

상담방법 □ 방문(내방) ■ 전화 □ 온라인

고용형태 □ 정규직 ■ 계약직 □ 일용직

내용

배경 내담자는 아는 형님이 운영하는 사업장에서 근로계약을 쓰지 않고 일을 함

세부내용 ▶ 처음에 2**만원을 주었고, 그 뒤에 3개월에서 4개월 간격으로 30만원에서 40만원씩 올려서 급여를 줌

▶ 그러던 중 최근 사장이 내담자가 신뢰를 주지 않았다고 하면서 30만원을 삭감하여 급여를 주겠다고 함

▶ 내담자는 2**만원 전부가 임금이라고 생각을 하고 있었는데, 사장과 이야기를 해보니 200만원이 기본급이고 나머지는 복지지원, 육아지원 차원으로 생각하라는 말을 들음

▶ 그 뒤에 내담자는 노동청에 문의를 하였고, 연장근로, 휴일근로 수당은 5인 미만일 경우 가산수당(1.5배)을 받지 못하지만, 내담자가 일한 연장근로나 휴일수당은 받을 수 있음을 알게 됨

▶ 그렇다면 복지지원이나 육아지원으로 수당을 받지 못한 것을 대치한 것이 정당한지와, 내담자의 상황이 임금체불에 해당하는지를 정확하게 노무사를 통해 알기를 원함

답변

- ▶ 5인 미만의 사업장에서는 시간연장, 휴일근무에 대해서 1.5배의 수당지급이 해당되지 않으며, 일한 만큼은 받을 수 있는 것에 대해 노무법을 알려드림
- ▶ 노동위원회에 이의를 제기할 수 있지만, 가능한 고용주와 대화를 통해 풀어나가기를 권해드림
- ▶ 정확하게 노무사에게 본 사례를 의뢰하고 연락드리기로 함

노무사
상담
답변내용

- ▶ 내담자의 사업주가 임의로 육아지원수당을 지급하지 않겠다는 내용으로, 육아지원수당의 임금성 여부는 별론으로 하더라도, 고정적으로 지급하는 복리후생적 금품을 근로자의 동의 없이 임의로 삭감해서 지급할 수는 없는 것이므로, 고용노동부 진정대상에 해당함을 안내해 드림
- ▶ 5인 미만 사업장으로 연장근로가산수당(50%)을 받을 수 없으나, 소정 근로시간을 넘는 연장근로에 대해서는 마땅히 연장근로수당을 받아야 하므로, 실제 월 총근로시간에서 월 소정근로시간을 뺀 차이를 계산하여 추가 근로시간에 대해서는 임금을 청구할 수 있음을 설명해 드림. 다만, 연장근로시간에 대한 증명책임은 근로자에게 있으므로 관련 자료를 잘 정리할 것을 당부드림

종결여부 ▶ 상담종결

상담사례

03

건설현장 근무 이후 임금을 받지 못한 문제

상담일자 2020. 8. 연 령 30대
 장애유형 청각장애 장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
 성 별 남 상담방법 ☒ 방문(내방) ☐ 전화 ☐ 온라인
 직 종 건설 고용형태 ☐ 정규직 ☐ 계약직 ☒ 일용직

내용

배경 ▶ 내담자는 중증의 청각장애인이며, 수어통역을 통하여 상담이 이루어짐
 ▶ 센터에 수어통역사가 근무하고 있는지 홈페이지에서 일정을 확인 후 상담을 위하여 방문함

세부내용 ▶ 내담자는 2019년 친한 청각장애인 후배의 소개로 현장실무자인 청각장애인 팀장을 알게 되어 근로 계약서를 작성하지 않고 근로를 하게 됨
 ▶ 2019년 10월 인천에 있는 건설현장에서 근로를 시작하고 11월에 일을 그만두었지만, 9개월째 인천에 있는 건설현장에서 일한 임금을 받지 못함
 ▶ 청각장애인 팀장에게 돈이 언제 들어오는지 지속적으로 연락을 취하고 있으나, 계속해서 변명을 하거나, 그 상황을 피하려는 모습을 보이며 아직까지 받지 못하고 있음
 ▶ 주변 지인들에게 팀장에 대해 물어보았더니, 돈을 잘 안준다는 이야기를 했다고 함

답변

▶ 본 센터 노무사에게 자문을 구함

노무사 상담 답변내용 ▶ 이번 상담의 경우는 사업체의 임금체불을 확인할 수는 없지만 내담자가 알고 있는 청각장애인팀장의 전화번호를 사업주로 보고 노동청에 진정을 진행하였음
 ▶ 근로계약서를 작성하지는 않았지만 일부 임금을 받은 통장거래내역, 팀장과 체불임금 문제로 주고 받은 문자가 증거가 되었음
 ▶ 그리고 내담자의 사업현장이 지방(****시)이었지만 거리상의 문제로 현재 내담자가 건설현장의 주소지 관할인 지방으로 진정이 불가하므로 **고용노동청에 일단 진정을 접수하게 되면 조사관이 선임되고 직접적인 채무 여부를 확인하기 위하여 조사를 진행하게 되고 임금체불에 대한 부분은 자료제출과 출석하여 조사를 진행하게 되므로 우선 진정하기를 권함

종결여부 ▶ 고용노동청에 진정 접수할 때는 센터의 수어통역사가 동행하여 통역서비스를 제공하여 진정하고 조사관이 선임되어 결과를 기다리고 있음

상담사례
04

같은 사업장에서 근로하는 동료들의 임금체불 상담

상담일자	2020. 9.	연 령	30대
장애유형	지적장애	장애정도	☐ 경증 ☒ 중증
성 별	남	상담방법	☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인
직 종	제조업	고용형태	☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

내용

- 배경**
- ▶ 내담자들은 특수학교에 재학 중인 20대 초반의 학생으로 모두 중증장애인임
 - ▶ 장애인단체에서 운영하는 사업장에 취업을 알선하고 6명이 함께 취업하여 근로하고 있음
 - ▶ 센터와의 상담은 학교 선생님이 대표로 진행하였음
- 세부내용**
- ▶ 2020년 1월부터 근로를 시작하였으며 지금까지 급여를 받아왔으나 7월분 급여를 받지 못하였으며, 8월분은 급여를 지급받았음
 - ▶ 하루에 4시간씩 주5일 근무를 하였으며, 월 60만원에 계약하였으며, 식대와 보험료를 공제하고 수령액을 받음
 - ▶ 지난 9월에 본사 직원이 직접 현장으로 내려와서 급여를 받지 못한 내담자들과 동료들을 불러 급여를 지급하지 못한 상황을 설명하였다고는 하나 지적장애가 있는 내담자들이 정확하게 인지하지 못하였고 학교 측에서도 회사에 체불된 임금 지급을 재촉하는 연락을 몇 차례 하였으나 지급이 되지 않아 센터로 연락하게 되었음
 - ▶ 그리고 왜 7월분 급여는 지급하지 않으면서 8월분 급여를 지급하였는지에 대한 의문도 사업체에 대한 부정적인 시각을 가지게 한 부분도 있음

답변

- ▶ 사업체에 체불임금 여부를 확인하였더니 작업장에서는 근로, 작업여부를 확인하는 서류를 본사로 제출하였다고 하며 이 서류를 확인하여 본사에서 급여를 지급한다고 함.
- ▶ 사업체의 본사에 확인한 결과 장애인고용지원금을 못 받아서 급여를 지급하지 못하였다고 함
- ▶ 7월 급여가 미지급이고 8월분 급여가 지급된 이유는 장애인고용장려금 신청 시 급여를 지급했다는 급여대장이 첨부 서류이기 때문에 회사에서 8월 급여를 먼저 지급하고 급여 대장에 근로자의 확인을 받아 제출하였기 때문에 8월분 급여는 지급했다고 함.

추가상담 ① 내담자와 상담 확인 후 회사와 계약 시 작성한 것이 근로계약서가 아니고, 현장실습표준 협약서였음을 확인함

- ② 학교에 재학 중 근로를 하였기 때문에 재학생 신분으로 근로계약을 작성할 수 없으므로 현장실습 표준 협약서를 작성한 것임
- ③ 고용노동청에 근로계약서가 아니라 현장실습표준계약서로 진정이 가능한지 문의 하였으나 전화상으로는 확인이 불가능하여 자문 노무사 또한 이미 임금이 체불된지 오래되었고 우선 진정을 먼저 진행할 것을 자문함
- ④ 일단 진정을 접수하여야 근로를 하였는지 여부를 정확하게 판단할 수 있기 때문에 1차적으로 진정하여야 확인 가능하다는 결론이 나옴
- ⑤ 내담자와 학교의 관계가 있고 앞으로도 실습생을 계속 보내야 하는 입장도 있으므로 본사 담당자와 통화를 하여 진정보다는 급여를 지급할 수 있도록 간접적인 압박을 하였으며 사업주에 보고하여 급여 지급할 수 있는 기한을 정하여 임금해줄 것을 전달함

노무사
상담
답변내용

▶ 해당 사안에서 이미 제공된 근로에 대한 임금(7월분)이 발생한 상황이며, 근로자의 임금 지급 주체는 사용자에게 있기 때문에 사업주는 정부 지원금(장애인고용장려금) 지급 여부와 관계없이 근로자들에 대한 임금체불이 발생한 상황으로 판단됨. 근로자의 동의 없이 임금 지급일을 도과하는 경우 임금 이외에 지연이자가 발생할 수 있으며, 빠른 시일 내에 정리가 되지 않는 경우 관할 노동청 임금체불 진정 절차를 거쳐야 할 것으로 판단됨.

추가상담
2차

- ⑥ 약속한 일자에 기다려도 회사 측에서 연락이 오지 않아 담당자와 재통화 후 책임자에 보고를 하였지만 다른 답변을 주지 않아서 어쩔 수 없다는 결과를 전달받았음
- ⑦ 상담을 진행한 노무사와 의논한 결과 진정을 하여야 한다고 결정을 내리고 계속 연락을 주고받은 학교 담임선생님과 의논하여 회사의 입장이 그냥 기다리든지 알아서하라고 한다는 내용을 전달하고 고용노동청에 교육생들의 체불임금에 대한 진정 접수하도록 안내하였음
- ⑧ 관할 노동청에 단체로 진정을 하여 사업주와 면담 후 약속일자에 체불된 임금이 입금되었음을 확인함

종결여부

- ▶ 내담자 중 3명은 계속 근로를 하고 있으며, 2명은 다른 사업체에서 근로하고 있음
- ▶ 상담종결

상담사례

05

직장생활의 어려움 및 사직건

상담일자 2020. 5.

장애유형 정신장애

성 별 남

직 종 IT 업종

연 령 30대

장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증상담방법 ☒ 방문(내방) ☐ 전화 ☐ 온라인고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

내용

배경 내담자는 정신장애로서 불면증으로 잠을 자지 못하고 깨기도 하는 등 직장생활이 힘들었음

세부내용 ▶ 직장에서 점심을 혼자 먹으며 올해 2월에는 직장을 못 나갈 때도 있었음
 ▶ 집에 있으며, 항우울제, 신경안정제 등의 약물을 복용함
 ▶ 회사가 경영악화가 계속되면서, 여러 가지 사정으로 사직서를 씀
 ▶ 현재 가장 중요한 것은 퇴직금, 두 번째는 실업급여를 받을 수 있는지, 세 번째는 재취업이 중요한 부분임

답변

초기상담 ▶ 무엇보다 퇴직금의 지불에 대해 궁금한 점이 많아서 노무사님과 먼저 상담을 하도록 조치함

노무사 상담 답변내용 ▶ 퇴직금 등 금품청산 관련된 법률규정을 안내함
 ▶ 고용노동청 진정, 소액체당금 제도, 민사소송 등 임금채권 회수와 관련된 절차와 방법을 안내함.
 ▶ 사업장의 경영 사정이 어려워 퇴직금을 분할하여 받는 것에 동의할 때 유의점(이행각서 및 이행계획서 등을 문서, 문자메시지, 전화녹음 등을 통해 확보하는 방법 등)에 관해 설명함

재상담 ▶ 내담자의 마음의 고충을 읽어줌
 ▶ 다시 회사에 전화를 하거나 문자를 하여, 정확하게 어느 날 퇴직금을 줄 것인지에 대해 날짜를 확정받도록 권고드림
 ▶ 남에게 싫은 소리를 못하는 성향을 가지고 있어서 회사에 말을 잘 못하는 것으로 보였으며, 용기를 가지고 자신이 하고 싶은 이야기를 하도록 권고함
 → 퇴직금 문제가 어느 정도 해결이 되는 시점에서 공단에 재취업을 의뢰할 예정임

재상담 2 ▶ 현재 내담자가 **에 살고 있으므로, **장애인고용공단에 내담자의 상담기록을 보내고, 구직상담을 그곳에서 받게 조치하겠다고 함

- 재상담 3 ▶ 현재 본 센터에서 모집 중인 집단심리상담에 접수를 적극적으로 권해드렸으며, 주말마다 사람들도 만나고 어려운 문제도 함께 나누는 시간이 필요할 것이라고 말씀드림
- ▶ 그와 함께 취업 역시 포기하지 않고 지속적으로 부지런하게 work together 에 이력서를 넣는 구직 활동 하기를 권해드림
-

- 종결여부** ▶ 3차에 걸쳐서 상담이 이루어졌으며, 집단심리상담에 5회기 참여하면서 심리적 회복이 이루어짐
- ▶ 집단심리상담 종결이후 11월에 재취업에 성공함
- ▶ 지속적 상담이 필요함

상담사례

06

상사와의 갈등과 부당이직

상담일자 2020. 6.

장애유형 뇌병변

성 별 여

직 종 업무보조

연 령 50대

장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

내용

배경

- ▶ 내담자는 뇌출혈로 인해서 장애를 가지게 됨
- ▶ 올해 **시청 장애인일자리 부서에서 모집하는 '장애인 일자리'에 선정되어 장애인직업재활시설인 보호작업장에서 보조역할을 하는 일을 하게 됨

세부내용

- ▶ 일하는 과정에서 보호작업장에서 사소한 일로 팀장과 갈등이 지속됨
- ▶ 보호작업장에서 장애인일자리 운영의 취소, 내담자의 배치기관 변경 통지 및 다른 기관으로 업무배치를 수정함
- ▶ 내담자는 현 보호작업장에서 일하는데 별 문제가 없었음에도 주간보호시설로 기관을 변경한 것은 본인을 내보내기 위한 것이라고 판단하여 **지방노동위원회에 부당이직이의제신청서를 제출함
- ▶ 내담자는 보호작업장에 대한 분노를 참지 못하여 본 센터에 도움을 요청함

답변

초기상담

- ▶ 내담자의 상황에 대해 충분히 공감하고, 마음을 반영하여 이야기해 줌
- ▶ 우선, 시청일자리담당 공무원과 통화를 해보고, 근로계약서 1년이 어떤 방식으로 되어 있는지를 점검한 이후에, 내담자에게 이를 설명해 주면서, 추후 진행을 하고자 함

재상담1

- ▶ 작업장의 팀장, **시청의 일자리 담당 주무관과 각각 통화를 하였고, 내담자의 작업장에서의 생활과 행동에 대해 듣게 됨
- ▶ 내담자는 다른 직장으로 이직을 하게 되었는데, **지방노동위원회에 제기한 이의신청을 취소하고 작업장의 팀장과 화해를 하는 것이 바람직하다는 결론을 내리게 됨
- ▶ **시청의 장애인일자리 담당 주무관, 보호작업장 팀장, **센터 상담실장, 내담자, 장애인일자리지원인이 모여 보호작업장에서 회의를 함
- ▶ 시청의 입장과, 보호작업장의 입장, 그리고 마지막으로 내담자의 입장을 **센터에서 논리적으로 설

명해준

- ▶ 양쪽 모두 공감을 하게 되었고, 보호작업장과 시청에서 먼저 내담자에게 마음을 상하게 한 점에 대해 사과를 함 → 내담자가 이를 받아들였음 → 서로 화해를 함
 - ▶ 화해 한 이후에 내담자는 **지방노동위원회에 제기하였던 이의신청을 취소하였고, **시청에서 마련해 준 새로운 직장에서 일을 하게 되었음
-

- 종결여부**
- ▶ 내담자는 그 이후 본 센터에서 실시하는 집단심리상담을 받았고 상담과정에서 새로운 직장으로 간 것이 오히려 더 행복하다고 말을 하였음
 - ▶ 보호작업장의 팀장은 센터의 중재에 진심으로 감사하였으며, 앞으로 장애인고용을 위한 최적의 서비스를 위해 노력하겠다고 하였음
 - ▶ 상담종결

상담사례

07

인상되지 않고 지속되는 급여

상담일자	2020. 6.	연 령	30대
장애유형	지체장애	장애정도	■ 경증 □ 중증
성 별	남	상담방법	□ 방문(내방) ■ 전화 □ 온라인
직 종	전산직	고용형태	■ 정규직 □ 계약직 □ 일용직

내용

배경 내담자는 현재 주식회사 **에서 장애인제한경쟁으로 들어가 전산직으로 일하고 있음

세부내용 ▶ 내담자가 입사할 당시에 장애인제한경쟁으로 중증장애인을 선발하려고 했던 자리에 내담자가 입사하게 된 것이라고 인사팀에서 이야기함

▶ 전산직으로 일하다가 일반직(행정직)으로 보직 이동함

▶ 일반직(행정직) 일을 한 지 7년이 지났는데도 연봉이 너무 작고 계속 사무직으로 승진할 미래가 보이지 않는 상태로 처우가 나아지지 않고 있음

▶ 만약 내년에도 사무직에 머문다면 직장을 사직할 생각인데, 내담자의 분명한 의사를 밝히기 전에 노무사에게 내담자의 상황에 대한 자문을 받고 싶어함

답변

▶ 근로계약서를 메일로 부탁드렸고, 보내준 근로계약서를 바탕으로 노무사에게 상담을 하고 그 내용을 전달해 드림

노무사 상담 답변내용 ▶ 근로기준법상 균등처우 관련하여 설명해 드림. 질의사항은 근로기준법 등 노동법적 규율사항이 아닌 인사(HR)영역으로 고용노동부 진정접수보다는 “동일직무 동일임금 위반”, “인사와 직무상 장애인 차별” 등을 이유로 ‘국가인권위원회’에 진정 접수하는 것이 좋을 것이라고 안내하였음

종결여부 ▶ 노무사의 자문내용을 전달했음

▶ 12월에 근황을 물어보았고, 내년에 변화를 기대하며, 직장에 아직 재직중임을 확인함

▶ 상담종결

상담사례
08

장애특성을 배려하지 않은 과다한 업무

상담일자 2020. 7.

장애유형 시각장애

성 별 여

직 종 청소

연 령 50대

장애정도 ■ 경증 □ 중증

상담방법 □ 방문(내방) ■ 전화 □ 온라인

고용형태 □ 정규직 ■ 계약직 □ 일용직

내용

배경 내담자는 시각장애(한쪽 눈이 보이지 않음)로서 공공기관에서 일하고 있음

세부내용 ▶ 내담자의 직장에는 다른 장애유형도 있는데, 그들은 장애특성을 고려하여 업무가 주어지는데, 내담자는 장애특성에 맞지 않는 업무가 주어진다고 생각함

▶ 어려움을 이야기했지만, 장애인이라서 배려를 했다고만 말을 하고 있음

▶ 이러한 업무량 과다에 대해 해결할 수 있는 방법에 대해서 문의

답변

- ▶ 단계적으로 준비하는 것의 필요성 안내
- ▶ 우선 장애영역에 따른 어려움을 페이퍼로 작성하여 담당부서장과 만나서 고충에 대해 대화를 하는 노력이 필요함 (→ 페이퍼를 준비, 가능하다면 대화하는 당일 녹음을 하는 것도 필요)
- ▶ 그러한 만남에서 담당부서장이 너무 고압적이거나 방어적으로 나온다면 근로계약서에 업무내용을 확인한 이후에, 현재의 업무강도 및 업무량의 부당함에 대해 노무사의 상담과 자문을 신청함
- ▶ 그 다음에 부당함이 확인되면, 이의제기를 할 수 있다는 것을 알려드림

종결여부 ▶ 상담을 받은 이후 더 이상 연락은 없음

- ▶ 그 이후 직장에 잘 적응하는지를 알고 싶어 여러번 전화했으나, 반지를 않음
- ▶ 상담종결

상담사례

09

직장에서의 부상에 대한 부당한 대우

상담일자 2020. 9.

장애유형 지적장애

성 별 남

직 종 제조업

연 령 40대

장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인고용형태 ☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

내용

배경 내담자는 담배제조 공장에서 오랫동안 일함

- 세부내용
- ▶ 회사 입사 때에는 건강한 상태였음
 - ▶ 일하는 과정에서 기계를 보다가 모서리에 부딪치고, 볼록 튀어나오는 결정종이 생김
 - ▶ 3주 만에 나오라고 하고, 그 이후에 휴가는 없었고, 추석 이후에도 바로 나오라고 함
 - ▶ 그러던 중 사업장에서 어깨부상을 입어서 오른쪽을 수술함
 - ▶ 수술하고서도 얼마 후 바로 출근하게 되고 그냥 나오라고 해서 치료를 못받게 함
 - ▶ 그 이후 청소차량부서로 부서 이동을 함
 - ▶ 병원에서는 양손을 다 쓰지 말라고 함
 - ▶ 청소부서에서도 허리를 다쳐서 주저 않게 되고 다시 결정이 생겨서 결국 몸에 디스크가 오게 됨
 - ▶ 지난 주 상급자와 면담을 하게 되고 소장은 왜 진작 말 않았느냐 알았으면 연차를 주지 않았겠냐라고 말을 함
 - ▶ 상급자는 내담자의 팀을 옮겨주고 그런 것이 다 배려였다고 말을 하며 다른 얘기는 말도 못 꺼내게 함
 - ▶ 현재 회사가 업무에 대해 어떻게 처리를 해줄지 답을 기다리고 있는 상태임
 - ▶ “산재받고 나가라”는 식의 말을 듣기도 함
 - ▶ 상급자로서 직원을 잘 살피지 못한 것으로 벌을 받아야한다고 생각함

답변

- ▶ 내담자의 업무강도에 대해 질문하였고, 다른 직원들도 팔을 다치거나 몸을 다치는 경우가 많은지를 물어봄
- ▶ 그렇지는 않다고 함
- ▶ 그렇다면 내담자의 몸 자체가 이 회사의 업무에 맞지 않은 것일 수도 있다는 것을 이야기 해줌
- ▶ 우선 회사에 산재보험 이야기가 나오면 산재보험 신청을 근로복지공단에 신청하도록 권고함

- ▶ 내담자의 치료가 먼저이고 그 다음에 상급자에게 마음을 표현하도록 권해드림
 - ▶ 내담자는 상급자가 얼마 후 입장을 말씀하시겠다고 했으므로, 기다리고 그 답변에 따라 산재처리 신청을 하겠다고 함
 - ▶ 산재처리는 회사의 날인이 필요하지 않으며, 근로복지공단에 필요한 서류를 구비하여 신청을 하는 것 → 그 뒤에 근로복지공단에서 회사에 공문을 보냄(장애인이 미리 기관에 알려주는 것이 필요함)
 - ▶ 그 회사가 단체보험이 있으면 실비 등 치료비 받을 수 있음을 알려드림
-

종결여부 ▶ 상담종결

상담사례
10

경영악화로 인한 급여삭감

상담일자 2020. 9. 25 연 령 30대
 장애유형 지체장애 장애정도 ■ 경증 □ 중증
 성 별 여 상담방법 □ 방문(내방) ■ 전화 □ 온라인
 직 종 외식업 고용형태 ■ 정규직 □ 계약직 □ 일용직

내용

배경 내담자는 만 4년째 회사에 재직 중임

세부내용 **상담1** ▶ 내담자의 회사의 상태가 어려워서 근무시간이 줄어들고 급여가 1/3으로 줄어들었음
 ▶ 그동안 받았던 급여에서 줄어든 급여로 고용유지를 할 때 나중에 퇴직금 부분에서 손해를 보는 것이 아닌지? 아니라면 재계약 하는 게 맞는지?
 ▶ 현재 이런 부분에 불만족하여 퇴직할 때 실업 급여가 가능한 부분인지?
 ▶ 노무사의 전문적인 상담을 원함
상담2 ▶ 노무사와의 상담에서의 자문대로 근무시간 조정으로 인한 근로계약을 작성하면서, 지금까지의 일한 것은 퇴직금 중간정산을 해달라고 했고 직장에서도 그렇게 하겠다고 하였으나, 아직까지 주고 있지 않아서 혹시 퇴직금을 받지 못하는지 걱정이 됨
 ▶ 바뀐 급여로는 생활이 되지 않아, 사직을 하려고 하는데, 실업급여를 받을 수 있는지에 대해 다시 한 번 문의해 오심

답변

초기상담 ▶ 퇴직금 관련 : 퇴직금 산정방법에 대해 안내해 드림. 근로시간 감소에 따른 임금삭감이므로, 퇴직금 중간정산을 받을 수 있음을 안내함
 ▶ 실업급여 : 회사의 경영 악화에 따라 퇴사권고를 받고 권고사직서를 제출하는 경우 또는 임금감소가 2개월간 지속되어 사직하는 경우는 실업급여를 지급받을 수 있음을 안내함
 재상담 ▶ 근로계약을 작성했기 때문에, 퇴직금이 조금 낮아질 수는 있으나 안줄 수는 없으므로, 걱정 안하셔도 됨을 말씀드림
 ▶ 실업급여 받으실 수 있으며, 경영악화로 근무시간이 바뀐 것이므로 실업급여 수급이 가능함을 안내함

종결여부 ▶ 상담종결

상담사례

11

무급휴직의 정당성 문제

상담일자 2020. 10.

장애유형 청각장애

성 별 여

직 종 외식업

연 령 50대

장애정도 ■ 경증 □ 중증

상담방법 □ 방문(내방) ■ 전화 □ 온라인

고용형태 □ 정규직 ■ 계약직 □ 일용직

내용

배경 내담자는 음식점에서 2명의 조리사와 함께 시간제로 조리사일을 하고 있음

- 세부내용
- ▶ 근무형태는 선택적 근무시간제로서 근로계약으로 정해져 있고, 임금도 명시되어 있음
 - ▶ 코로나19로 인해 경영이 어렵다고 하면서 10월~12월은 급여를 주지 않고 쉬라고 하고 내년 1월부터 다시 일해달라고 말함
 - ▶ 내담자가 사장님과 관계가 나쁜 것도 아니며 일도 열심히 했는데, 조리사 3명 중에서 내담자만 3개월을 급여없이 쉬라고 한 것에 대해 마음이 많이 상해 있음
 - ▶ 만약 무급휴직 3개월이 회사입장에서 정당한 거라면, 내담자는 직장을 그냥 사직을 하고 싶은 생각도 있음
 - ▶ 근로계약서에 근거하여 근로자 입장에서 3개월 무급휴직이 합당한지와 이것을 그냥 받아들여야하는지에 대해 노무법에 근거하여 알고 싶어함
 - ▶ **센터에서 노무사의 자문결과를 알려드린 결과, 내담자는 근로기간 동안에는 일을 하지 않더라도 회사의 경영악화로 인한 것이라면 70%의 급여를 제공에 관하여 사장과 이야기했고, 사장은 70%의 급여를 줄 수 없으며, 만약 사직할 경우, 실업급여도 줄 수 없으며, 퇴직금은 현재는 회사가 어려워져 후에 지급하겠다고 했는데, 이것의 정당성과 어떻게 해야하는지에 대해 상담을 의뢰해 옴

답변

- 초기상담
- ▶ 수화통역사를 통하여 내용을 전달받음
 - ▶ 노무사에게 근로계약서를 보여드리고 자문을 받아, 내담자에게 알려줌

무급휴직 관련

- ▶ 무급휴직을 근로자의 동의 없이, 일방적으로 진행할 수는 없음. 회사의 경영 사정에 따른 휴직이라면, 회사는 내담자에게 휴업수당(평균임금의 70% 이상)을 지급해야 함. 이는 코로나 19로 인해 경영 사정이 악화한 때도 마찬가지임. 다만, 회사는 **지방노동위원회에 휴업급여 감액을 신청하고, **지방노동위원회에서 회사의 사정을 고려하여 휴업급여를 감액해 줄 수는 있음
- ▶ 이러한 노동위원회의 신청과 결정 없이 회사가 일방적으로 근로자에게 무급휴직을 명할 수는 없음
- ▶ 내담자분께서 무급휴직을 수용할지는 회사 경영 사정을 이해하고, 고려하여 선택할 수는 있음. 다만, 3개월은 무급으로 견디기는 쉽지 않을 것이므로, 휴직기간 동안 적절한 수준의 수당(월급여의 50% 내외)을 지급받는 것을 사업주와 협의하는 것도 고려해 볼 수 있음

실업급여 관련

- ▶ 회사의 경영악화로 인해 어쩔 수 없이 그만두는 것이므로, 실업급여를 받을 수 있음
- ▶ 그만둘 때, 회사에 이직확인서를 써달라고 해서 고용센터에 그것을 함께 가지고 가서 실업급여를 신청하거나, 고용센터에서 직접 회사에 이직확인서를 요청하기도 함
- ▶ 회사 사장에게 실업급여는 회사가 주기 싫다고 주지 않는 것이 아니며, 내담자의 경우 실업급여가 가능한 것임을 사장에게 알리고 이직확인서를 나중에 고용센터에 제출해야 한다는 것을 이야기 하도록 함

퇴직금 관련

- ▶ 회사가 어려울 경우, 퇴직금을 나누어서 받는 사례가 있으므로, 이것은 회사와 잘 조율하여 정해진 날짜에 퇴직금을 받도록 하는 것이 적절함

종결여부 ▶ 상담종결

상담사례
12

팀장의 갑질과 내년 직장유지에 대한 염려

상담일자 2020. 11. 연 령 60대
 장애유형 지체장애 장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
 성 별 남 상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인
 직 종 모니터 요원 고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

내용

배경 ▶ 내담자는 **시 도시정보센터에 CCTV 모니터 요원으로 일하고 있음
 ▶ **시에서 직접 운영하는 것이 아니라 위탁업체에서 운영하도록 하고 있음

세부내용 ▶ 내담자는 CCTV 모니터 요원으로 시간대별로 차량털이범이 있는지 조사하고 있음
 ▶ 계속해서 팀장이 그만두라는 식의 뉘앙스로 말하며 생일이 언제냐고 물어보며 나가라는 식으로 말을 하면서 계속해서 정신적인 압력을 주고 있음
 ▶ 팀장이 다음 계약 업체와의 협의 및 근무상태를 전달하는 사람으로 내담자에게는 위협적 존재일 수 있음
 ▶ 이 사업의 실행계획서에는 만59세(60세)까지 근무하는 것으로 되어 있고, **시 조례에는 65세까지 근무가 가능한데, 만약 팀장이 실행계획서를 기준으로 적용한다면 내담자는 내년에 나이 때문에 근무를 할 수 없을 수도 있음
 ▶ 이러한 상황에서 팀장은 60세가 넘어가지만 하청업체 직원이므로 나이에 제한을 받지 않고, 계속 근무할 수 있다고 말하고 다님
 ▶ **시조례법, 실행계획서에 나온 법, 하청업체의 법을 사이에 놓고, 정확한 법리적인 해석을 노무사에게 듣고 싶어함

답변

▶ 내담자는 1년 계약직 근로자로 2020년 12월말로 계약기간이 종료되며, 이와 관련하여 원청사에서 계약연장을 해주지 않는 것이 부당한 것은 아닌지 질의하여 주셨고, 이어 현장 대리인만 계속 계약연장을 해주는 것이 형평성에 어긋나는 것은 아닌지 궁금해하셨습니다.
 ▶ 내담자가 내년에 당장 직장을 그만둘 수도 있으므로, 노무사에게 신속하게 자문을 구함

노무사
상담
답변내용

- ▶ 고용자고용촉진법상 만 60세 정년 규정에 대해 설명해 드렸고, 내담자는 1년 계약직 근로자로서 계약기간 종료 이후 사용자가 위촉계약 통해 계약연장 할지는 인사권에 관한 사항으로, 무조건 연장되는 것은 아니라고 설명하였음.
- ▶ 이어 현장 대리인만 계약을 연장하는 것은 원청사와 재계약업체 간의 협의를 통해 선택할 수 있는 사항으로 이를 법 위반이라고 볼 수는 없다고 설명하였음.
- ▶ 본인은 해당 업체에서 계속 근무를 원하지만, 1년간 계약직 근로자이며, 올해(2020년)로 정년에 도달하였는바, 계약연장에 한계가 있음을 설명해 드렸고, 원청사와 원만히 협의할 것을 안내함.

종결여부 ▶ 상담종결

상담사례

13

동료와의 갈등에 대한 과한 징계

상담일자 2020.10..
 장애유형 시각장애
 성 별 여
 직 종 사무직
 연 령 50대
 장애정도 ■ 경증 □ 중증
 상담방법 □ 방문(내방) ■ 전화 □ 온라인
 고용형태 ■ 정규직 □ 계약직 □ 일용직

내용

- 배경 ▶ **시 금융기관에서 근무중
- ▶ 부당처우 직장 내 괴롭힘으로 인해 상담함
- ▶ 직장동료의 잦은 괴롭힘과 무시로 인해 자주 부딪힘
- 세부내용 ▶ 내담자는 자주 부딪히는 직장동료와 화장실에서 우연히 만나 평소 업무 중 트러블이 잦은 것에 대해 대화를 시도함
- ▶ 내담자는 “왜 그러냐”고 묻자 당신이랑 말하지 않겠다고 하며 나가는 것을 “애기를 해봐라” 하면서 어깨를 살짝 잡았는데 크게 밀친 것처럼 일부러 넘어졌다고 함
- ▶ 이로 인해 징계 정직 6개월, 지부장의 권한으로 직무 정지 1개월을 받음
- ▶ 이에 대해 부당한 징계를 받으니 욕해서 상사와 언성을 높이며 다툼
- ▶ 급여는 직무수당으로 49만원 받음
- ▶ 국선노무사를 선임하여 노동위원회에 재판을 신청했고 해당 금융기관 측에서 ***변호사를 선임하여 맞대응
- ▶ 이후, 부당정직 구제신청 결과 부당해고 인정
- ▶ 해당 금융기관 측 로펌에서 “절차상 하자로 인해 일어난 것이다”라며 협상을 요구하였고 당신도 죄가 없는 것이 아니니 정직 6개월에서 3개월로 줄여주고 3개월분의 월급을 지급하겠다고 함
- ▶ 노동위원회 조사관 또한 합의하도록 회유 시도
- ▶ 하지만 이 일로 인해 정신과 상담받고 신경안정제 복용 중임
- ▶ 사과도 없었으며 품위유지 상실 사유로 내담자 측 잘못으로 몰아감
- ▶ 합의 여부를 30일 이내에 답변해야 하는데 만반의 준비를 하고 복직하기를 원함
- ▶ 내담자가 원하는 것은 없었던 일로 만들어주거나 경징계 선에서 마무리를 원함
- ▶ 지사장의 퇴사 유도가 담긴 녹취가 있는데 문서화할 수 있는지 지원 여부를 문의함

답변

본 센터 노무사의 자문을 받아 안내함

- ▶ 합의해서는 안 된다고 안내함. 정직 6개월은 과하며, 정직처분 또한 과한 징계임. 심한 잘못의 경우 감봉 3개월, 심하지 않은 경우 감봉 1개월이 적당한 징계수준임을 안내함
 - ▶ 재징계위원회가 열리기 전 할 수 있는 조치는 없고 재징계위원회 결과 후 대응할 수 있으니 재징계위원회 후 문제가 있을 시 센터로 재상담접수를 권유함
 - ▶ 전문녹취사에게 녹취록 문서화 의뢰를 하는 것이기 때문에 센터에서 도와줄 수 있는 부분은 없으며 필요한 부분만 발체하는 것을 권유
-

종결여부 ▶ 상담종결

상담사례

14

직장의 부당한 대우와 직장 내 동료들의 괴롭힘

상담일자 2020. 5.

장애유형 지체장애

성 별 여

직 종 공장

연 령 40대

장애정도 ■ 경증 □ 중증

상담방법 □ 방문(내방) ■ 전화 □ 온라인

고용형태 □ 정규직 ■ 계약직 □ 일용직

내용

배경 내담자는 지체장애로 손의 기능에 문제가 있지만 자동차 볼트를 박는 일을 하면서 공장에 취직하여 자신의 장애를 회사에 알리지 않고 다님

세부내용 직장사직 이후 직장내 갑질, 부적절한 임금, 부당해고에 대해 공식적으로 고소를 원함

① 직장 내 갑질

- ▶ 직장에서 열심히 일하였으나, 직장동료들 사이에 내담자에 대한 나쁜 소문들이 퍼지기 시작하면서 직장생활이 힘들어지기 시작함
- ▶ 직장에서 일을 못하는 사람으로 대우를 받으며 성희롱이라고 느끼는 대우를 받음

② 임금관련

- ▶ 월급명세서를 보여주면서, 부적당하게 월급을 받게 된 것에 관하여 말함
- ▶ 한 달에 8번 특근을 하였지만, 초과근무 수당을 200% 받지 않고, 150%를 받음
- ▶ 월급명세표를 모두 보니, 그 때는 몰랐는데, 근로기준법에 비추어 볼 때, 받지 못한 돈이 있다는 것을 알게 됨
- ▶ 노무사를 통해 월급이 부당하게 지급되었다는 것을 확인받고자 함 (예: 토요일 특근처리 등)

③ 부당해고

- ▶ 둘째 손가락이 절단된 상태에서 자동차 관련 볼트를 박는 일을 했고, 일을 하면서 손이 굵고 빨갛게 되어 일을 할 수 없는 상황이 됨
- ▶ 직장에 병가를 신청하였으나, 1달 이상 병가를 얻으려면 사직을 해야 한다고 말함
- ▶ 사직서에 사인을 함
- ▶ 사인한 이후에 부장이 장애인이라고 이야기하지 않고 입사한 것이 법적으로 걸린다면서 내담자에게 잘못이 있다고 이야기함
- ▶ 근로복지공단에서 그 말이 틀리다는 것을 알게 됨 → 사직서에 사인은 내담자가 하였으나, 자발적인 것이 아니라 권고였는데, 실업급여를 해줄 수 없다고 함

답변

정서적 지지

- ▶ 초기상담에서 내담자가 너무 감정적으로 힘들어해서 지지를 해주고 경청을 함
- ▶ 전화로 상담하는 시간이 길어지고, 감정적인 것과 실제 객관적으로 증명 가능한 것 사이에 차이가 있어서 실제 만나서 이야기를 하고, 정리를 하여 노무사에게 전달하는 것이 필요하여, 센터 내방을 권함
- ▶ 대면상담으로 이루어졌으며, 사직은 하였지만, 그 사직이 약간 억압적으로 이루어졌다는 점과 직장 내에서 따돌림 등이 있었음에도 직장에서 이를 해결해주지 않은 점, 그리고 월급명세서에 계산이 잘못된 것이 일부 발견된 점 (상담시에 가져온 서류 중에서) 등을 보아, 노무사의 구체적이고 명확한 자문이 필요하다고 여겨졌고, 이를 내담자에게 이야기하고 노무사와 만나기를 권해드림

노무사 상담 답변내용

① 부당해고관련

- ▶ 회사의 기만행위에 따른 사직서 제출 건으로 관할 **지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기할 수 있음을 안내함.
- ▶ 인용(부당해고 판정)되면, 복직하여 직장 내 괴롭힘과 장애인차별금지법에 따른 차별행위로 각각 노동부와 인권위에 진정 제기할 수 있음을 안내함.
- ▶ 각 기관에서 직장 내 괴롭힘과 장애인차별 행위로 인정되면, 추후 정신적 고통에 따른 위자료 청구 등 민사소송을 제기할 수 있음을 안내함.

② 임금 및 퇴직금 체불 관련

- ▶ 근태기록 등이 없어, 이번 상담에서 시간외근로수당 차액분을 산정하기는 어려움을 설명하고, 일반적으로 포괄임금제 계약하에서 시간외근로수당을 산정하는 방법에 대해 설명해 줌.
- ▶ 사업장에서 미지급 한 시간외근로수당이 발생하면, 그에 따라 퇴직금 차액분도 발생할 수 있음을 안내함.

- 종결여부**
- ▶ **센터에서 체계적인 상담을 받은 이후, 회사를 상대로 여러 가지를 준비했지만, 중간에 다른 직장에 취직하면서, 소송 등을 포기하였음
 - ▶ 그렇지만, 지금의 직장에서는 **센터에서의 상담을 바탕으로 의연하게 직장생활을 해나가고 있음
 - ▶ 상담종결

상담사례
15

고용주와 내담자의 갈등으로 인한 직장사직

상담일자 2020. 7. 연 령 30대
 장애유형 시각장애 장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
 성 별 남 상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인
 직 종 복지서비스 고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

내용

배경 내담자는 '***장애인***센터'에서 3개월 계약직 인턴으로 일하고 있었음

세부내용 **내담자의 입장**

- ▶ 일을 하는 가운데 시각장애인이라서 text 파일을 요구하였으나 주지 않음
- ▶ 근로지원인에게 직장서류에 대한 타이핑을 부탁함, 불법복제라고 해고를 요구함
- ▶ 해고 사유는 [불법행위에 대한 해고 통지서]라고 함
- ▶ 인권위원회에 제소를 하였고, 복직은 원하지 않음
- ▶ 대표가 벌을 받아야 한다고 생각하며, 본인이 계약한 기간에 대한 보상을 받고 싶어함

고용주의 입장

- ▶ 내담자가 일하는 곳에 대표가 센터에 직접 전화를 함
- ▶ 내담자로 인하여 컴퓨터 및 노트북을 사용하지 못하는 애로점이 발생하였다고 함
- ▶ 근무할 때, 컴퓨터에 비번을 바꾸고 사직을 한 이후에도 비밀번호를 알려주지 않음
- ▶ 사직을 하면서 개인노트북(보조공학기기로 지원받음)을 가지고 갔는데, 개인적으로 가지고 갔다가, 반납을 했는데 비밀번호를 알려주지 않음
- ▶ 장애인근로자를 위한 지원기관이지만, 고용주의 어려움도 해결해주는 의미에서 요청을 해움

답변

초기상담 ▶ 내담자와 대표에게 전화를 하고, 만남의 자리를 마련하는 것에 동의하는지를 물어봄
 ▶ 내담자가 이에 대해 동의하였고 대표에게 전화를 할 예정임

재상담 ▶ 대표와 전화를 하면서 내담자가 직장에서 직원으로 잘못했던 점도 알게 됨
 ▶ 내담자에게 직장의 상황과 비밀번호를 물어보고, 그것은 내담자가 직장에서 잘못된 부분이라는 것을 상담가가 이야기하자, 화를 내며 더 이상 본 센터에서 상담을 받지 않겠다고 선언함

종결여부 ▶ 일방적으로 내담자의 이야기만을 신뢰할 수 없었던 케이스로 내담자가 계속 상담을 원했다면 대표와 함께 만나 화해와 고용유지를 시도할 수 있었던 사례임

▶ 상담종결

상담사례

16

근무 하루 만에 사직통보

상담일자 2020. 7. 연 령 20대
 장애유형 지체장애 장애정도 ■ 경증 □ 중증
 성 별 여 상담방법 □ 방문(내방) □ 전화 ■ 온라인
 직 종 음식점에서 서빙 고용형태 □ 정규직 ■ 계약직 □ 일용직

내용

배경 내담자는 음식점에서 아르바이트생으로 일하게 됨

세부내용 ▶ 근무 시작하고 첫 날, 일을 마치고 사장이 내담자를 따로 부름
 ▶ 사장은 손님들이 일하는 모습이 보기에 불편하다고 하니 그만 일하기를 종용함
 ▶ 내담자는 부당해고를 당했다고 보이며, 위자료를 받을 수 있는 방법이 있는지 문의해 옴

답변

▶ 노무사의 자문을 받아 답을 해드립니다
 ▶ 법리적으로 검토할 사항이 많으며, 여러 가지 경우의 수를 말해줌

노무사 상담 답변내용 ▶ 우선 근로계약서를 일용직으로 체결했는지, 아니면 기간제 또는 상용직으로 체결했는지를 먼저 검토해야함
 ▶ 일용직 알바라면, 구제받기 쉽지는 않음
 ▶ 상용직이라면, 부당해고에 해당할 가능성이 높음
 ▶ 다만, 법원이 아닌 노동위원회 구제신청은 식당 근로자가 5명 이상이어야 제기가 가능함
 ▶ 5명 이상 근로자가 있는 식당이라면, 원직복직이 아닌 금전보상제 구제신청(부당해고를 돈으로 보상 받는 개념)을 제기할 수 있음
 ▶ 법원에는 식당에 있는 근로자 인원과 상관없이, 해고무효확인소송과 위자료청구 소송을 동시에 제기할 수 있음

종결여부 ▶ 노무사의 충분한 설명이 이루어져 그 뒤에 더 이상 전화는 오지 않음
 ▶ 그 뒤에 12월에 전화를 했을 때, 다른 곳에서 일을 한다고 전해옴
 ▶ 상담종결

상담사례

17

정규직 전환에서 제외된 문제

상담일자 2020. 8.

장애유형 뇌전증

성 별 남

직 종 사무직

연 령 20대

장애정도 ■ 경증 □ 중증

상담방법 □ 방문(내방) ■ 전화 □ 온라인

고용형태 ■ 정규직 □ 계약직 □ 일용직

내용

배경 내담자는 ****공사에 장애인특채로 들어갔고, 업무를 시작함

- 세부내용 ▶ 처음에 들어갈 때 1, 2차 평가를 하고 정규직 전환이 되는 것이 거의 일반화 되어 있었음
- ▶ 5개월 근무하고 정규직 전환평가에서 내담자만 떨어짐
- ▶ 해고 사유는 평가점수 미달이었음
- ▶ 지방노동위원회에 제소하였고, 부당해고라고 인정을 받았음
- ▶ 9월 1일에 판결문이 사측에 전달될 예정이며, 사측은 분명히 이에 불응하고 중앙노동위원회에 이것에 대해 이의를 제기할 수 있음
- ▶ 이럴 경우 내담자가 대응할 수 있는 방법에 대한 문의

답변

- ▶ 내담자가 사측의 대응에 어떻게 대처해야 하는지에 대해 노무사에게 자문을 구하고 전화를 드리도록 조치함

노무사
상담
답변내용

- ▶ 판결문 설명과 함께 중앙노동위원회 재심 등 향후 진행절차를 안내함
- ▶ 이행강제금과 복직에 대해 설명드림
- ▶ 쟁점이 많은 사건이므로 가능한 중앙노동위원회 국선 대리인 등과 함께 사건을 진행할 것을 당부드림

- 종결여부 ▶ 그 이후 12월에 전화했을 때 복직은 되지 않았지만 계속 소송 중이라는 소식을 들음
- ▶ 상담종결

상담사례
18

직장에서 물건을 훔치고 인사위원회에 회부됨

상담일자 2020. 10. 연 령 30대
 장애유형 지적장애 장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
 성 별 남 상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인
 직 종 서비스업 고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

내용

배경 ▶ 내담자는 발달장애인으로 가게에서 옷이 들어오면 정리하는 일을 하고 있음
 ▶ 내담자는 근무 중에 계속해서 타인의 물건을 가지고 갔고, 처음에는 회사에서 이해를 해주고 직원들 끼리 문단속 하는 수준에서 마무리를 함

세부내용 ▶ 회사에서 근로지원인을 공단에 요청하여 내담자의 행동에 대한 관리를 요청하였으나, 급기야 근로지원인의 돈을 꺼내는 상황까지 오게 됨
 ▶ 그 이후 계속해서 볼펜, 지우개 등을 훔쳐서 징계위원회에 가게 되고 감봉처분을 받음
 ▶ 그 이후 다시 동료 사물함에서 커피를 꺼냄
 ▶ 회사에서 사건 경위서를 써오라고 하고, 인사위원회에 오라고 하는데, 무슨 말을 해야할지, 어떻게 대해야할 지에 대해 문의함

답변

- ▶ 발달장애라 할지라도, 성인이며 본인의 일을 본인이 해결하는 힘을 키워주는 것이 필요하다고 말씀 드림
- ▶ 인사위원회에 같이 가긴 하지만, 내담자가 이야기를 할 수 있도록 하고, 부모의 입장을 물어볼 때 대답하기를 권해드림
- ▶ 물건을 훔치는 것은 규칙위반에 해당하는 반사회적 행동이므로 장애인일지라도 경찰에 구속될 수 있으며, 그러므로 체계적인 행동 중재가 필요함을 안내해 드림

종결여부 ▶ 그 뒤에 인사위원회에의 결과 등을 알기 위해 전화를 드렸고, 내담자의 행동이 차후에도 개선의 여지가 없기 때문에, 해고에 해당하는 징계를 받았다는 소식을 들음

※ 비록 내담자가 발달장애인일지라도 만 18세가 넘은 성인으로서 직장에 취직을 했을 때, 비장애인과 동일한 권리와 책임을 져야한다는 사례로서 주의가 필요해 사례집에 게재를 결정함

상담사례

19

부당해고 관련 손해배상청구 과정의 도움 요청

상담일자 2020. 7.

장애유형 지체장애

성 별 남

직 종 서비스

연 령 30대

장애정도 ■ 경증 □ 중증

상담방법 □ 방문(내방) ■ 전화 □ 온라인

고용형태 ■ 정규직 □ 계약직 □ 일용직

내용

- 배경
- ▶ 내담자는 2년 전 직장에서 부당 해고당함
 - ▶ 어머니가 내담자를 대신하여 상담을 진행함
 - ▶ 내담자는 장애인고용공단의 소개로 유통업체에 취직하였음

세부내용 ① 부당해고 사유

- ▶ 장애인고용공단에서 처음에 상담할 때, 지체장애(척추에 문제가 있음)로 인하여 신체적 특성에 맞는 팀에 배치를 이야기했음
- ▶ 그러나 직장에서 검품 검수팀(육체적인 에너지가 많이 들어가는 팀 : 노동강도가 쎈)에 배치가 됨
- ▶ 허리가 많이 아프다고 팀장에게 이야기했고 부서전환을 요구하였으나 부서에서는 들어주지 않음
- ▶ 그러면서 1개월 10일 사이에 원래 불편하던 곳에서 아래 부분까지 디스크가 오게 됨
- ▶ 부서이동이 이루어지지 않고, 계속적으로 동일한 일을 하게 되면서 병원에 입원을 함
- ▶ 결국 직장에 복귀를 하지 않고 휴직을 하게 됨
- ▶ 휴직기간(1년 6개월)이 길어지면서 회사에서는 더 이상 기다릴 수 없다고 하면서 사직을 권유함
- ▶ 다시 복직을 하면 부서배치를 바꾸어주겠다는 확답을 받지 못해서 결국 사직하게 됨
- ▶ 사직서를 직접 쓰지는 않았지만, 권고사직으로 직장을 그만두게 됨
- ▶ 어머니 입장에서는 아들의 상황이 너무 안타깝고 부당하다고 여겨져서 장애인부모회를 통해서 인권 위원회에 부당함을 제소하기도 함

② 현재 상황 및 의뢰 사유

- ▶ 현재 지방법원에는 휴직기간 동안 치료비 등의 병원비도 받지 못했고, 그 외 적절한 보상이 이루어지지 않은 것에 대해 손해배상청구를 함
- ▶ 법원에서 병원비와 퇴사 때까지 받지 못한 임금을 산정하여 제출하라고 함
- ▶ 회사 측의 변호사는 내담자에게 적당한 선에서 조정을 하자고 제의를 해옴
- ▶ 이러한 상황에서 본 센터에서 어떤 부분까지 도움을 줄 수 있는지 요청함

답변

본 센터 노무사에게 자문을 구함

- ▶ 퇴사 후 임금 상승액을 알 수 없어, 정확한 임금 산출은 불가하여 본 센터 노무사는 퇴사 때까지 받지 못한 임금 추산액을 산출해 줌
 - ▶ 법원에 회사에 내담자와 동일시기에 입사한 동종 근로자의 임금내역을 문서 제출 신청을 통해 받아 볼 것을 안내함
 - ▶ 위와 같은 절차를 통해 임금액을 기초로 회사와 조정하는 것을 안내함
-

- 종결여부** ▶ 그 이후 내담자는 센터의 자문변호사가 내담자 측의 변호사역할을 해줄 것을 부탁하였으나, 계속 재판을 진행할 것이라면 관할 법원 쪽에서 변호사를 선임할 것은 제안함
- ▶ 상담종결

상담사례

20

업무 중 과실로 인한 사직 강요

상담일자 2020. 10.

장애유형 청각장애

성 별 남

직 종 서비스업

연 령 50대

장애정도 ■ 경증 □ 중증

상담방법 □ 방문(내방) ■ 전화 □ 온라인

고용형태 □ 정규직 ■ 계약직 □ 일용직

내용

배경

- ▶ 청각장애를 가지고 있어서 평소에도 목소리가 큰 편임
- ▶ 본인은 용역업체 소속으로 골프장에서 근무를 시작하였음
- ▶ 락커에서 옷을 갈아입고 샤워장을 청소하고 업무를 시작함

세부내용

- ▶ 현재 일하고 있는 사업장에서 관리자인 부장이 면담을 요청하여 일을 하면서 느낀 점, 어려운 점 등을 이야기 하였는데, 갑자기 말을 바꾸면서 손님에게 욕을 하였다는 민원이 접수된 전화를 받았다고 하면서 사업장의 이미지를 생각해서 책임을 지고 회사를 그만두라고 하였는데 그 자리에서는 본인도 그만두겠다고 함
- ▶ 귀가하여 생각을 해보니 본인은 고객들은 만나면 인사도 잘 하였고 다른 근무자들도 일을 잘한다고 했는데 내가 누구를 만나서 욕할 일이 있으며, 아무리 기억을 해봐도 그런 일은 없었다고 억울함을 호소함
- ▶ 다만 고용공단에서 고용보험이 가입되지 않아 취업지원금이 책정되지 않았다는 전화를 받고 인사팀에 연락해서 왜 고용보험에 가입되어 있지 않은지 확인하는 과정에서 목소리를 좀 크게 말한 건 있지만 다른 사람에게 욕한 적은 없음
- ▶ 이를 밝히서 본인은 계속 근무를 하고 싶다고 함

회사 측 확인 내용

- ▶ 회사의 관리자와 통화 후 확인 내용
- ▶ 골프장의 특성상 고객접객이 가장 중요한 임무이며 항상 고객들을 만날 때 밝은 모습과 웃는 얼굴로 인사하도록 서비스 마인드가 있는 분들을 채용하며 교육하는 곳임
- ▶ 면접 시 직원들의 습성이나 인성을 모두 파악할 수 없기 때문에 2회 면접을 봄
- ▶ 그래서 계약서에 3개월간의 유예기간(급여는 100%지급함)을 설정하여 회사의 운영방침과 다를 때는 계약을 종료할 수 있는 항목이 제1항에 기재되어 있음
- ▶ 내담자의 근무태도는 여러 부분에서 미달하는 부분이 많았음

- ▶ 남성 락커와 사워실을 청소하는 일을 하는데 일이 느려도 처음 하는 일이므로 괜찮았음
- ▶ 욕설도 본인에게 다 이야기 하게 되면 누구인지 알 수 있기 때문에 특정인을 이야기하지 않았을 뿐 이
미 여러 차례 이 같은 일이 접수되어 회사입장에서 곤란한 일이 있었음
 - ① 여자락커 청소하는 분이 늦어져 사워실을 향해 (이 사워룸들이 뭐한다고 아직도....)
 - ② 프론트에 물건을 두고 간 고객에게 전달을 부탁했는데(뭐 또라이 같이 이런 짓을.....)목소리도 큰
데(청각장애 때문인 듯) 고객들이 다 들을 수 있는 상황이라 같이 근무하셨던 분들이 더 불안해하
였음
 - ③ 근무는 예약이 많으면 3부 교대를 하는데 상부에 보고도 없이 오전 10시 출근해야 하는데 관리자
에게 보고를 했다는 거짓말을 하고 오후 3시에 출근하겠다고 같이 일하는 팀에게 말하고 출근하지
않아 팀장이 확인 후 보고사실이 없음을 알고 출근하라고 하니 11시 30분에 출근한 사실도 있음
- ▶ 이 사실에 대하여 증언이 가능하며 회사의 운영방침과 다른 분을 계속 고용할 수 없고 또한 그분으로
인하여 회사의 용역계약이 종료될 수 있으므로 면담 시 전달하였더니 그만두겠다고 했음

답변

- ▶ 욕을 한 사실이 있는지 등의 사실관계와 별개로, 내담자가 부장에게 “그만두겠다”고 말하고 출근하지
않고 있다면, 이는 ‘해고’가 아니라 ‘내담자의 퇴사의사로 근로계약이 종료’된 것으로 판단될 것으로
보임
 - ▶ 가능성은 낮지만 만약, ‘해고’라고 판단되면 사용자가 해고사유 및 해고시기를 서면으로 통지해야 할
의무(근로기준법 제27조)를 위반한 것이므로 부당해고로 판단될 가능성도 있음
 - ▶ 1개월 급여가 250만원 미만이라면 지방노동위원회에 국선노무사의 선임을 신청할 수 있으므로, 국
선노무사의 조력을 받아 부당해고구제신청을 할 수 있음을 전달 드렸으며, 본인도 진정할 의지는 없
었음.
-

종결여부 ▶ 상담종결

상담사례

21

병가 중 갑작스러운 해고통보

상담일자 2020. 9.

장애유형 시각장애

성 별 남

직 종 생산직

연 령 50대

장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인고용형태 ☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

내용

배경

- ▶ 내담자의 형수가 대신 상담함
- ▶ 내담자는 10년 전 한국장애인고용공단의 소개로 입사하여 **소재의 공장에서 부품을 만드는 생산업무를 하고 있음
- ▶ 2~3년 전에 사장이 파산 신청하고, 회사를 변경해 이사직으로 실무를 처리하는 것으로 보임

세부내용

- ▶ 출근하기 전 집에서 전도로 인해 발목이 골절됨
- ▶ 한 달 전 병원에 입원하여 수술받고 핀을 심었으며 현재도 치료 중
- ▶ 의사소견으로 한 달 동안 물리치료 받을 것을 권고함
- ▶ 내담자는 회사에 폐를 끼치지 않기 위해 치료를 받는 것이 좋을 것 같다고 생각하여 회사에 한 달 더 병가를 낼 수 있는지 문의함
- ▶ 사용자 측에서는 내담자에게 새롭게 인력충원 예정이니 굳이 복직할 것 없이 사직처리 하겠다고 함
- ▶ 내담자는 명절이 지나는 대로 바로 출근하겠다고 했으나 일관된 답변만 받음
- ▶ 퇴원 후 내담자의 형수와 회사 측 이사와 통화를 했고, 다친 것 때문에 일을 못 시킬 것 같다며 사직처리를 하겠다고 함
- ▶ 회사에 근무한 지 10년이 넘었는데 퇴직금은 1년분만 챙겨주겠다고 함
- ▶ 한국장애인고용공단의 소개로 취업했으나 장애인고용장려지원금에 대한 절차가 복잡하다는 이유로 장애인이 아닌 비장애인으로 등록했다고 함.
- ▶ 그래서 급여와 일도 비장애인과 같은 기준으로 처우했다고 함, 그로 인해 회사에서 아무런 지원도 못 받고 있다는 답변을 받음, 왜 장애인이 아닌 비장애인으로 등록한 것인지 불이익은 없는지 궁금해 함
- ▶ 내담자가 회사에 직접 방문해 이야기할 예정임

답변

초기상담 ▶ 부당해고에 해당하니 사직에 대해 동의하지 말라고 안내함

- ▶ 부당해고가 직접적으로 일어나야 문제해결을 도와줄 수 있으니 구제신청을 도와줄지 물어봄.
- ▶ 내담자 측에서 회사의 행동을 지켜본 후 행동하겠다고 함

재상담1

- ▶ 사측에서 장애인으로 등록하지 않았더라도 불이익은 없다고 안내함
- ▶ 퇴직에 대해 동의하지 않았음에도 부당해고가 일어났을 경우 도움 드리겠다고 안내함

재상담2

- ▶ 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하면 근로자가 승소할 수 있는 사건(근로자가 승소할 경우, 해고기간 동안 임금 상당액을 받고, 원직복귀 할 수 있음)이라고 판단되나 근로자가 회사와 좋은 관계 속에서 계속 근무하기를 원하여, 내담자(형수) 및 회사 관계자(담당직원, 이사 등)와 이틀에 걸쳐 수차례 대화를 통해 설명하여 이해를 시키고 설득하였고, 결국 회사 대표가 근로자에게 정상적인 출근을 약속하며 원만하게 해결됨.

노무사
상담
답변내용

- ▶ 근로기준법 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못함
- ▶ 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못함. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니함
- ▶ 근로기준법 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)
 - ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 함. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 봄.
 - ② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 함. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 안됨
 - ③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말함. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 함.
 - ④ 사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 함 <개정 2010. 6. 4.>
 - ⑤ 사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 봄

종결여부 ▶ 상담종결

상담사례

22

차별로 인한 부당해고

상담일자 2020.10.

장애유형 지적장애

성 별 여

직 종 주차계도

연 령 20대

장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

내용

- 배경
- ▶ 내담자의 아버지가 전화 문의함
 - ▶ 장애인이 아니라고 생각하여 19살까지 장애인 심사를 받지 않다가 대학 진학을 위해 심사를 받았고 지적장애 2급 판정을 받음
 - ▶ **대 사회복지과 진학
 - ▶ 1년마다 **시 시청에서 재계약 진행

- 세부내용
- ▶ **마켓에서 일을 하고 있었는데 **시 시청 임의대로 직종을 변경시켰다고 함
 - ▶ 내담자는 근무시간이 오전에서 오후로 변경되었음에도 집에 그 사실을 알리지 않고 평소처럼 아침에 나가서 저녁에 들어옴
 - ▶ 같이 일하는 직원이 농인이고 일을 잘 수행하지 못하여 내담자 혼자 모든 일을 감당하느라 너무 힘이 들어 같이 일 못 하겠다고 담당 직원에게 불만을 토로함
 - ▶ 담당직원이 “그러면 A씨(내담자)가 나가면 되겠다” 라고 답변 → 그 이후 내담자는 퇴사함
 - ▶ 내담자는 집에 퇴사 사실을 숨기고 직장을 가는 척하며 아침에 나가서 저녁에 들어옴
 - ▶ 내담자의 부모는 사직처리 사실을 퇴사한지 2주만에 알게 됨
 - ▶ 근무 중, 다리를 다친 적이 있는데 퇴사 당할까 봐 산재처리를 하지 않음
 - ▶ 지적장애라는 것을 이용해 부당하게 해고한 것이 아니냐고 호소함
 - ▶ 월급 날짜에 기존 급여보다 더 많이 들어왔음(내담자 추측 : 퇴사를 내부적으로 결정하고 남은 급여를 한꺼번에 지급한 것 같다)
 - ▶ 근무시간 변경부터 퇴사까지 이 사실들을 부모에게 전달하지 않았다는 사실에 **시 시청측에 매우 분노함(부모)

답변

- 초기상담 ▶ 사실 확인이 필요하여 **시 시청의 해당 부서 담당 직원과 대화하여 면밀히 조사 후 진행하겠다고 안내함
- ▶ 노무사의 도움이 필요한 경우 대면상담을 추진하겠다고 안내함
- 재상담 ▶ **시 시청에 사실확인 결과 동료 주차계도 직원은 농인이 아님, 급여가 평소와 상이한 이유는 코로나 19로 인한 휴업으로 다른 것임 등을 부모에게 설명했음
- ▶ 원만하게 해결하기 위해 해당 시청과 센터직원과 삼자대면하여 대화하는 것이 어떻겠냐고 유도했으나 내담자의 부모가 거절함
- ▶ 내담자의 진술과 시청의 진술이 상이했으며, 거짓인 부분이 많이 드러나 구제대상이 없다고 판단되어 국가인권위원회에 진정을 넣을 수 없다고 안내함
-

종결여부 ▶ 내담자가 호소했던 내용들이 거짓임을 부모에게 실토하여 상담종결

상담사례

23

퇴근 1시간 전 갑작스러운 해고통보

상담일자 2020.11.

장애유형 청각장애

성 별 여

직 종 사무직

연 령 50대

장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

내용

- 배경 ▶ 한국장애인고용공단을 통해 훈련센터에서 훈련받고 근무하게 됨
▶ 주로 했던 업무는 엑셀작업임

- 세부내용 ▶ 근로기간은 6개월인데 일 끝나기 1시간 전에 갑자기 해고를 통보받음
▶ 구인·구직을 위해 센터에 문의 전화를 했으나 상담하던 중 부당해고로 보이는 정황이 보여 센터에서 상담 접수하였음

답변

- ▶ 도와줄 방법이 있는지 회의를 한 후 재상담하겠다고 알림
- ▶ 실업급여는 1년이 지나 불가능하며, 부당해고는 3개월이 지나 구제신청 불가능하다고 안내함
- ▶ 해고예고수당(노동청에 진정) 또한 근무기간이 3개월 미만이기 때문에 불가능하다고 안내함
- ▶ 사측에 담당자와 근로계약서를 확인해보니 부당해고가 아닌 계약 만료로 인한 계약 종료였고, 때문에 갱신기대권은 갖고 있으나 크게 문제점은 발견되지 않음
- ▶ 계약만료에 대해 인지하지 못하고 있던 내담자가 갑작스런 퇴직으로 인한 놀란 마음과 상처들에 대해 위로했음
- ▶ 계약 만료라고 하더라도 미리 다른 일자리를 알아볼 수 있도록 알려주는 것이 상례이나 사측에서 그럴지 못한 점에 대해서는 미안하다며 내담자를 위로했음
- ▶ 본래 요청했던 구인구직에 대해서는 한국장애인고용공단으로 연락해 내담자가 취득한 사회복지사, 물리치료사 자격증을 토대로 입사를 하였고 현재도 근무 중임

노무사
상담
답변내용

근로기준법 제28조(부당해고등의 구제신청)

▶ 사용자가 근로자에게 부당해고 등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있음

② 제1항에 따른 구제신청은 부당해고 등이 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 함

근로기준법 제26조(해고의 예고) 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 함. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니함. <개정 2010.6.4, 2019.1.15>

▶ 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우

▶ 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우

▶ 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

종결여부 ▶ 상담종결

상담사례

24

사내에서의 폭력행동과 사후조치에 대한 억울함

상담일자 2020. 8.
장애유형 자폐성장애
성 별 남
직 종 청소업

연 령 20대
장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인
고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

내용

배경 내담자는 일반고등학교, 대학교를 졸업하고, ***청소업체에서 일하게 됨

세부내용 ▶ 어머니가 내담자를 대신하여 전화옴
▶ 인쇄실에 배치되었으며, 하나하나 배워나가는 데 처음에는 너무 많이 힘들었음
▶ 9개월 정도의 매우 힘든 훈련과정을 통해 현재는 많이 적응한 상태임
▶ 그러던 어느 날 회사 셔틀버스에서 야한 영상을 이어폰을 꽂고 보고 있었는데, 같은 계열 회사의 여직원도 셔틀버스에 타고 있었음
▶ 여직원이 내담자가 야동을 보는 것을 보고, 혐오스럽다고 내담자에게 이야기했고, 내담자는 버스에 서 내리는 여직원을 따라가 때리려는 행동을 함
▶ 이러한 사실이 직장에 알려지게 되었고, 내담자는 사직서를 쓰게 됨
▶ 사직서를 쓰고 보니, 자폐성 장애라는 특징을 잘 모르는 여직원과 결정과정에서의 직장에 대한 불만과 억울함이 있는데 이를 어떻게 해야하는지에 대해 상담을 의뢰해 옴

답변

▶ 어머니의 이야기를 전부 듣고 충분히 공감해 줌
▶ 자폐성 장애가 있다 할지라도 직장에 들어가서는 직장인으로서 지켜야할 규칙이 있고, 이는 비장애인 장애인의 구분이 없으므로, 오히려 이번 기회에 부족한 부분에 대한 재무장할 필요가 있음을 상기 시킴
▶ 발달장애인지원법에 명시된 자기결정권에 근거하여 내담자가 행한 모든 것에 대해 스스로 책임을 져야하고, 이는 비장애인과 동일하게 적용됨을 안내함

종결여부 ▶ 상담종결

상담사례
25

직장생활에서의 어려움, 사직권고에 따른 대처

상담일자 2020. 5. 연 령 30대
장애유형 지적장애 장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
성 별 남 상담방법 ☒ 방문(내방) ☐ 전화 ☐ 온라인
직 종 서비스 고용형태 ☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

내용

- 배경
- ▶ 상담시에 부모님이 함께 동행함
 - ▶ 정규직으로 20년 동안 패스트푸드점에서 화장실 청소, 쟁반 닦기 일을 함
 - ▶ 작년부터 아프다고 하면서 직장출근을 거부하고, 자해까지 함
 - ▶ 직장에 출근해도 어떤 날은 일하다가 나가기도 함
 - ▶ 그 이후 출퇴근을 부모가 시킴

- 세부내용
- ▶ 내담자가 직장에 나오지 않고, 계속 문제가 되어 권고사직을 권하고 있음
 - ▶ 내담자의 아버지는 그냥 해고를 해주면 실업급여를 받을 수 있다고 생각함
 - ▶ 내담자와의 직접 상담을 한 결과 역시 사직을 원하고 있었음
 - ▶ 그 뒤에 재상담을 할 때, 내담자는 스스로 사직서를 낸 상태였고, 그 뒤에 앞으로의 재취업 및 전 직장 의 퇴직금 등에 궁금증을 가지고 센터에 내방함

답변

- ▶ 가지고 온 근로계약서를 살펴본 결과 올해 1월 1일부터 12월 31일까지 계약기간으로 되어 있고, 서로 합의하에 사직을 하게 되어서 실업급여를 받기는 힘들 것이라 이야기함
- ▶ 퇴직금이 지급될 수 있으므로, 지금까지 회사와 계약서를 맺은 모든 것을 회사에 요구하여 확인 요망
- ▶ 집에 머물면서 새로운 어려움이 있을 수 있고 무엇보다 장애인 본인이 상당히 심심하고 무료해 할 수 있으므로, 집에서 가까운 **장애인복지관의 여가 프로그램을 이용하기를 권해드림
- ▶ 혼자서 다닐 수 있기에 다음에는 혼자서 센터에 오기를 부탁드립니다

- 종결여부
- ▶ 한국장애인고용공단에 재취업의뢰서를 제출하기 위하여 다시 한 번 내방을 요청하였음
 - ▶ 필요한 내용들은 작성하여 취업의뢰서를 공단으로 제출함
 - ▶ 여러 번에 걸쳐서 상담이 이루어진 사례로서 재취업을 기다리고 있음
 - ▶ 상담종결

상담사례

26

갑작스런 사직 시 실업급여 수급 여부

상담일자 2020. 8.

장애유형 시각장애

성 별 남

직 종 헬스키퍼

연 령 60대

장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

내용

배경 내담자는 **안마원에서 헬스키퍼(healthkeeper)로 일함

- 세부내용
- ▶ **안마원에서 일을 하게 됨
 - ▶ **안마원에서의 안마업무가 기존의 내담자가 실시하는 안마방식과 달라서 고민한 끝에 **안마원에 서의 업무를 사직하려고 하고 있음
 - ▶ 이런 경우 실업급여를 받을 수 있는 방법이 있는지에 대한 상담을 의뢰해 옴

답변

- ▶ 실업급여 관련 기본적인 내용을 안내해 드림
- ▶ 노무사에게 상담의뢰하여 구체적인 내용에 대한 상담을 받도록 조치함
- ▶ 그 뒤에 **센터에서 도와주어야할 부분에 대해 의논하기로 함

노무사
상담
답변내용

실업급여를 받기 위한 조건

- ▶ 고용보험에 가입된 사업장에서 일정기간 근무하다 경영상 해고, 권고사직, 계약만료, 정년퇴직 등 불가피한 사유로 직장을 그만둔 상태여야 함
- ▶ 전직, 자영업, 학업 등 개인적인 사유로 스스로 사표를 쓴 경우는 실업급여를 받을 수 없음
- ▶ 사표를 쓴 경우라도 정당한 사유가 인정되면 실업급여를 받을 수 있음

- 종결여부
- ▶ 내담자는 **센터에서 안마원에 실업급여를 받을 수 있도록 중재하여 주기를 원했으나 실업급여의 기 준이 이미 법으로 정해져 있고 타협이나 조정을 하는 건이 아님을 알려드림
 - ▶ 상담종결

상담사례

27

건축현장에서의 부상과 산재처리 여부

상담일자 2020. 7.

장애유형 청각장애

성 별 남

직 종 건설업

연 령 60대

장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

내용

배경 내담자는 건축현장에서 몸을 다쳐 병원에 입원 중임

- 세부내용 ▶ 내담자는 무릎인대 부상으로 인해 병원에 계속 있으며 담당회사에서 이 부분에 대한 산재처리를 해주겠다고 함
- ▶ 현재 한쪽 귀가 난청이고 한쪽은 안 들리고, 마침 세브란스에서 인공와우 시술을 하자고 함
- ▶ 인공와우 시술이 건강보험에 적용은 되지만 50%는 본인 부담이 있는데 경제사정이 여의치 않음
- ▶ 내담자는 이번에 회사에서 산재처리를 한꺼번에 받기를 원하는데, 이것이 합당한지 기타 사항에 대해 조금 급하게 문의해 오심

답변

- 상담요약 ▶ 2019년 7월 건설현장에서 추락사고 발생, 관절부 염좌만 승인되었고 다른 신청상병인 회전근개파열과 청각부위의 상해는 불승인되었음. 이에 외상성 난청이 아닌 소음성 난청으로 산재신청 가능한지에 대해 질의하며, 지원센터 또는 법무법인에서 사건 처리해 줄 수 있는지를 문의함.
- ▶ 산재와 관련된 일반적인 사항이 아니라 판단되어 노무사의 전문상담 위주로 이루어짐

노무사
상담
답변내용

- ▶ 외상성 난청이 불승인되어도, 다른 원인에 의해 발생 가능한 소음성 난청, 돌발성 난청은 업무상 질병으로 산재신청 가능함을 안내함. 다만, 승인을 위해서는 기존 난청의 정도, 건설현장에서 발생한 소음으로 인해 난청이 악화된 정도, 최소 3년 간, 80데시벨 이상 소음 노출되었음을 입증할 수 있는 자료(작업환경측정기록, 고용보험 피보험자격이력 등)이 필요함
- ▶ 수임 문제는 원활한 업무 진행을 위해 마지막 소음사업장(***소재) 관할인 근로복지공단 ***지사 주변에 위치한 법무법인 또는 노무법인에 수임을 맡길 것을 권하여 드림.

종결여부 ▶ 노무상담을 통해 정확한 답을 얻었고, 그 뒤에 전화는 없었음

▶ 상담종결

상담사례

28

직장 안에서 디스크 판정과 산재처리 여부

상담일자 2020. 7.

장애유형 뇌병변

성 별 남

직 종 청소원

연 령 40대

장애정도 ■ 경증 □ 중증

상담방법 □ 방문(내방) ■ 전화 □ 온라인

고용형태 □ 정규직 ■ 계약직 □ 일용직

내용

배경 내담자는 장애인특별채용으로 ***연구소에서 청소일을 하고 있음

- 세부내용
- ▶ 내담자는 정형외과에서 허리 검사를 한 결과 디스크 판정을 받았으며, 단기간의 시술을 할 수 있다는 판정을 받았음
 - ▶ 장애로 인하여 허리 디스크 판정이 온 것은 아니지만, 장기간에 걸쳐서 진행된 것이라는 의사의 진단을 받음
 - ▶ 회사에서 병원비와 치료비를 받고 싶은 데 산재처리가 가능할지에 대한 문의

답변

- 초기상담 ▶ 일단 진단결과가 어떻게 나오는지 보고, 그 뒤에 노무사에게 산재처리에 관한 정확한 정보를 얻어서 알려주기로 함
- 재상담 ▶ 노무사의 답변을 내담자에게 전화로 그대로 알려드림
- ▶ 회사가 단체보험이 있으면 실비 등 치료비 받을 수 있음을 강조해서 알려줌

노무사
상담
답변내용

산재처리

- ▶ 산재처리는 회사의 날인이 필요하지 않으며, 근로복지공단에 필요한 서류를 구비하여 신청을 하는 것
- ▶ 그 뒤에 근로복지공단에서 회사에 공문을 보냄(장애인이 미리 기관에 알려주는 것이 필요함)
- ▶ 내담자의 경우 근골격계의 이상이고, 이런 경우 업무로 인한 것이라는 것을 증명하는 것이 힘들 수 있음
- ▶ 산재신청서를 낸 이후에 여러 가지 증명서류를 제출하고, 공단에서 동영상 등 여러 가지를 요구함
- ▶ 승인이 나기 힘들고 본인이 입증하는 것도 쉽지는 않음
- ▶ 3년 이상 같은 직장에서 해당업무를 동일하게 했다는 증명서가 있으면 유리함

- ▶ 필요한 서류 : (1) 의사소견서 (2) MRI 촬영한 이후 판독결과 정형외과에 전달된 영상의학판독지
(3) 최근 10년간 건강보험 추징 내역서(건강보험 요양급여 신청서)를 구비해야함

종결여부 ▶ 노무사의 전문적인 상담으로 정확한 정보제공이 이루어져 상담종결

상담사례
29

업무 중 뇌출혈에 대한 산재처리 여부

상담일자 2020. 8. 연 령 60대
장애유형 청각장애 장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
성 별 여 상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인
직 종 제조업 고용형태 ☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

내용

배경 내담자는 공장에서 일을 하고 있음

세부내용 ▶ 내담자를 대신하여 조카가 전화를 함
▶ 현재 주식회사 ****에서 일을 하고 있으며, 출근하여 일을 하다가 갑자기 쓰러짐
▶ 병원에서 의식이 없고 중환자실에 있으며 수술을 받았음
▶ 의식은 없지만 생명에는 지장이 없고, 어느 정도의 회복이 가능하다는 의사 선생님의 진단을 받음
▶ 직장에서 쓰러졌기 때문에 산재처리가 가능한지(경제적으로 내담자가 돈을 벌어서 사는 형편)와 앞으로 어떻게 해야할 지에 대해 문의를 해옴

답변

- ▶ 산재처리에 관한 일반적인 사실에 대해 이야기를 드림
- ▶ 센터에 법률고문 노무사에게 의뢰하여 정확한 답을 드리도록 조치함

노무사
상담
답변내용 ▶ 산재신청과 승인 요건에 대해 개괄적으로 설명해 드림
▶ 구체적인 뇌출혈 진단명 (상병코드)를 확인하고, 상병이 업무상 부담 (만성 과로 /단기 과로 /업무상 스트레스)으로 발생했다는 증거가 중요하므로, 회사를 통해 출퇴근 기록지 등의 자료 확보가 필요하다고 설명해 드림
▶ 그 외 건강보험요약급여내역서, 건강검진 기록을 확보할 것으로 설명해 드림
▶ 업무상 재해가 불분명한 상태에서 현재 발생하는 치료비를 회사가 부담할 법적 의무는 없음을 설명해 드림. 다만, 회사가 단체보험 가입했는지 확인해 볼 것을 설명해 드림

종결여부 ▶ 정보를 제공한 이후에, 전화를 계속 받지 않았음
▶ 12월에 전화를 했을 때, 회사에서 산재처리를 해주겠다고 하였고, 내담자도 많이 좋아져서 재활치료를 받고 있다는 소식을 들음
▶ 상담종결

상담사례

30

근무 중 부상으로 산재신청

상담일자 2020. 10.

장애유형 지체, 시각

성 별 여

직 종 서비스

연 령 50대

장애정도 ■ 경증 □ 중증

상담방법 □ 방문(내방) ■ 전화 □ 온라인

고용형태 □ 정규직 ■ 계약직 □ 일용직

내용

배경

- ▶ 장애인고용공단에서 직접 이관된 상담 건
- ▶ 내담자는 병원 중환자실에 입원하였다가 입원실로 옮겨져 치료 중이며 아들이 보호자로 상담진행

세부내용

- ▶ 장애인 인턴제 사업에 참여하여 주 5일 동안 근무하였음
- ▶ 배치인원 2명으로 건물 계단 및 엘리베이터 청소업무를 배정받았음
- ▶ 동료 근로자와 함께 청소를 하였고 높은 곳을 청소하기 위하여 의자 위에 올라가서 작업을 했음
- ▶ 동료가 의자를 잡고 있었는데 잠시 주의를 소홀히 하여 낙상하였고, 손목, 엉덩이 등에 부상을 입었지만 퇴근길에 울산병원 응급실 진료를 받고 귀가하였음
- ▶ 다음 날 새벽 갑자기 증세가 악화되어 병원 중환자실에 입원하였으며, 현재 의식을 회복하여 입원실로 옮겨진 상태임
- ▶ 사업체는 근무지에 CCTV가 설치되지 않아 확인이 어렵지만 작업 중 사고가 발생한 것으로 확인된다면 산재처리 등에 협조할 계획임

답변

상담 1차

- ▶ 의자에 올라가서 작업하던 중 의자에서 떨어져 병원 응급실 진료를 받음.
- ▶ 내담자의 아들과 통화하였으며 응답 내용은 다음과 같음.
- ▶ 이후 이틀간 몸이 좋지 않아, 응급실 진료를 받았고, 다음날 새벽에 병원 중환자실에 입원함. 진단상 병은 뇌경색, 패혈증, 간경화 등임을 센터 위촉 노무사에게 전달함

노무사
상담
답변내용

- ▶ 진단상병이 골절, 염좌, 뇌출혈과 같은 사고성 재해인 경우에는 재해경위만 명확하게 확인되면 산재승인에 어려움이 없겠지만, 상병이 뇌경색, 패혈증, 간경화기 때문에 낙상사고와 관련성(업무와 재해사이의 인과관계)이 있는지에 대해서 근로복지공단 산재처리 과정에서 다툼이 될 수 있다고

판단됨. 다만, 요양병원의 담당주치의는 이전부터 몸이 약해진 상태에서, 외부의 급격한 충격을 받으면 위 상병들이 갑자기 발현할 수 있다는 소견을 남겼다고 함.

- ▶ 향후 산재상담 및 처리과정에서 필요한 서류(건강보험공단 요양급여내역, 건강검진자료, 요양병원의 응급실차트 등)를 확인하여 안내하였으며, 근로복지공단 고객권익보호담당관 등 다른 경로를 통해서 상담 받을 수 있도록 안내하였음. 이러한 기본적인 정보가 확인된 이후 사용자인 한국장애인고용공단과 진행방법 등을 협의할 수 있도록 하였음.

- 상담 2차
- ▶ 노무사의 답변을 듣고도 내담자의 아들이 산재를 신청하고자 함
 - ▶ 보호자에게 연락이 왔지만 노무사의 의견을 재전달하고 산재신청의 의도와 다른 지병으로 병원 치료 중인 내담자의 신청이 옳지 않다고 판단함을 의논함
 - ▶ 내담자의 아들이 산재신청의 의지를 굽히지 않고 계속 의지를 보여 고용공단과 노무사는 노무사 선임으로 현장에서 상담을 하다보면 현실감을 느낄 수 있을 것으로 보고 노무사를 추천하였음
 - ▶ 노무사의 선임비용과 이미 성공보수에 대한 확신이 없으므로 착수금이 높은 것을 상담하여 산재신청을 종결하기로 함.

종결여부 ▶ 상담종결

상담사례

31

상사의 성희롱과 근무의 어려움

상담일자 2020. 7. 연 령 50대
 장애유형 지적장애 장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
 성 별 여 상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인
 직 종 제조업 고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

내용

배경 내담자는 지적장애 여성으로 **시 표준사업장에서 일하고 있음

세부내용 ▶ 내담자의 취업을 담당한 ***복지관 사회복지사가 전화를 함

▶ 내담자에게 같이 일하는 직원(아저씨)이 언젠가부터 커피 타와라, 손을 만지고, 뒤 쪽에서 입으로 후 바람을 부는 행동을 한다든지, 테이프를 등 뒤에 붙인다든지, 포장작업을 진행하던 중 “좋아한다, 사랑한다”라는 말을 함

▶ 다른 직원들이 이를 목격할 수 없는 상황이어서 내담자 혼자 어려운 상황을 경험하고 있음

답변

초기상담 ▶ 성희롱으로 보이지만, 구체적인 내용을 이메일로 보내주면 센터 고문변호사에게 자문을 받아, 다음 조치를 취하는 것이 좋을 것으로 보인다고 말함

▶ 상담실장의 이메일주소를 알려주고, 구체적인 성과 관련된 상황들을 적은 문서를 받음

재상담 ▶ **센터 변호사에 의해 상담의뢰된 케이스가 성희롱이 될 수 있음을 확인받음

▶ 내담자의 성희롱 관련 변호사 판정문을 **장애인복지관 담당 사회복지사에게 보내줌

① 한국장애인고용공단 **지사에 이 사실을 즉시 알림

▶ 해당 사업장이 장애인표준사업장으로 알려져서, 담당 직원을 통해 해당 사업장 대표에게 이 사실을 즉시 통보함

▶ 해당 사업장의 대표와 공단측과 직접 만남

② 대표와 **장애인종합복지관의 사회복지사와 전화통화를 함

▶ 그런 일이 앞으로 일어나지 않도록 하겠다는 각서를 쓰기로 함

▶ 주유소에 있지만 기계를 담당하고 있어서 사업장에 와야 하지만, 올 때에는 내담자가 있는 곳을 피하여 오겠다는 각서를 쓰기로 함

▶ 한국장애인고용공단에서 주축이 되어 전체적인 조치를 하기로 결정함

노무사
상담
답변내용

▶ 가해자의 해당 행위는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 ‘남녀고용평등법’)상 ‘직장 내 성희롱’(동법 제12조) 및 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률(이하 ‘장애인차별금지법’)상 장애인에 대한 ‘차별행위’에 해당하는 것으로 판단됨.

1) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률상 ‘직장 내 성희롱’의 경우, 해당 성희롱 행위가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 이루어질 것이 요구됨(업무관련성). 이 사건의 경우, 내담자의 직장 내 상급자인 송xx 소장이 업무 수행 과정에서 빈번하게 성적 수치심을 일으키는 언동을 한 바, 이는 업무관련성이 인정되어 ‘직장 내 성희롱’에 해당한다고 사료됨.

2) 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제32조 제5항에서는 누구든지 장애인의 성적 자기 결정권을 침해하거나 수치심을 자극하는 언어표현, 희롱 등을 행하여서는 아니된다고 규정하고 있는 바, 송xx 소장의 행위는 동법에서 금지하는 장애인에 대한 성희롱에 해당함.

▶ 따라서 내담자는 1) 해당 사업장의 사업주에게 송xx 소장의 성희롱 행위를 신고하여 사내에서 문제를 해결하는 방법을 취할 수 있으며(남녀고용평등법 제14조), 2) 외부적인 기관을 통한 해결 방법으로는 ① 국가인권위원회에 대한 진정 접수(장애인차별금지법 제38조) 및 ② 고용노동부 신고 등이 있음. ③ 또한 현재 내담자가 근무하고 있는 사업장이 장애인고용촉진 및 직업재활법상 표준 사업장이므로, 표준사업장을 관리하는 고용공단 측에 위 사실을 알려 지도점검 등을 통해 조치가 이루어질 수 있도록 강구할 수 있음.

종결여부 ▶ 현재 내담자는 직장에 잘 다니고 있음

▶ 상담종결

상담사례

32

동료와의 갈등으로 인한 스트레스

상담일자 2020. 7.

장애유형 지체장애

성 별 여

직 종 사무직

연 령 40대

장애정도 ☒ 경증 ☐ 중증상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인고용형태 ☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

내용

배경 내담자는 공공기관에서 일하고 있음

세부내용 ▶ 내담자는 장애인고용 특채로 입사했고, 나름대로 직장에서도 열심히 일하고 있음
 ▶ 즐거운 마음으로 직장이 있다는 것에 감사하면서 일을 함
 ▶ 그런데, 여직원들이 내담자를 보며 욕하고, 왕따를 시키는 일이 반복됨
 ▶ 직장에서도 내담자의 편을 들어준 사람이 거의 없음
 ▶ 인사과에 부서이동을 요구하였으나 들어주지 않음
 ▶ 직장생활이 힘들어서 휴직계를 내고 현재 쉬고 있음
 ▶ 복직을 하고, 이러한 억울함(직장내 괴롭힘과 왕따)에 대해 무엇인가 도움을 받고 싶고 직장이 아닌 어디에서 어떤 절차를 거쳐서 억울함에 대해 도움을 받을 수 있는지 의뢰함

답변

초기상담 ▶ 심리적으로 위로를 해드림
 ▶ 직장내 괴롭힘 등은 노무사를 통한 전문적 상담을 받아보시기를 권함
 ▶ 공무원의 경우에 근로기준법이 적용되지 않는 부분을 설명드리고, 인권위원회, 인사혁신처, 감사원 등에 진정 제기 등을 통해 현재 상황을 해소하실 것을 설명드렸음.

재상담 1 ▶ 내담자가 일하는 곳에 대한 정확한 파악과 함께 가능하다면 그 곳의 상급자와 통화하여 내담자의 어려운 상황에 대한 조사 필요
 ▶ **센터에서 내담자의 어려움을 알려서 고용유지를 할 수 있도록 도와줄 수 있음을 이야기함
 ▶ 추상적이고 애매모호한 답만을 제시하고 있어서 의사소통하는데 어려움이 있었음

재상담 2 ▶ 내담자의 심적인 어려움에 대해 충분히 공감하고 정서적 지지를 해드림
 ▶ 서울센터에서 하는 집단심리상담을 받기를 권해드림

종결여부 ▶ 현재에는 복직을 앞두고 있음
 ▶ 상담종결

상담사례
33

상사와의 갈등으로 인한 극도의 스트레스

상담일자 2020. 7. 연 령 20대
 장애유형 자폐성장애 장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
 성 별 남 상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인
 직 종 사무보조 고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

내용

배경 내담자는 장애인특별고용으로 ** 도서관에서 일을 하고 있음

- 세부내용 ▶ 평소에 자신의 신상에 관한 것을 주로 내담자의 어머니와 도서관 실장이 이야기를 나눔
- ▶ 실장과 어머니의 대화 중에 내담자가 눈을 마주치지 못하고, 축 처져서 다니는데, 문제가 있다는 식으로 이야기를 했고, 이를 전해 들은 내담자는 어머니가 마음 아프게 자신의 이야기를 한 것에 대해 너무나 화가 나서 어떻게 해야할 지 몰라서 상담을 의뢰해옴
- ▶ 목소리가 상당히 격앙되어 있었고, 직장을 울면서 나온 상태였음

답변

- ▶ 내담자의 기본정보를 물어보면서 마음이 가라앉도록 함
- ▶ 어머니께 이야기한 실장은 내담자의 장애특성을 잘 모르고 있는 것으로 보이며, 어머니께 이야기해서 속이 상하지만, 이것도 직장생활의 연장이라고 생각하고 참아내고 인내하는 것이 필요하다고 이야기해 드림 (자폐의 특성상 눈마주침 부재, 상호작용이 힘든 것은 일반적인 행동특성일 수 있음)
- ▶ 이번이 처음이니까, 잘 정리해 두고, 또 다시 비슷한 상황이 2번 이상 반복되면, 실장에게 직접 어려운 상황을 이야기하고, 그 내용을 실장이 받아들이지 않으면 **센터에 전화하도록 권고함
- ▶ 의사소통도 가능하고, 독립생활이 가능해 보이므로, 어머니께 의존하기보다는 자신의 일을 자신이 해결할 수 있는 마음 자세도 갖기를 원함
- ▶ 앞으로 어려운 일이 있을 때 마다 **센터를 찾기를 권해드림

- 종결여부 ▶ 그 이후 몇 차례 전화를 하였고, 동일한 직장에서도 잘 생활하고 있다는 소식을 들음
- ▶ 상담종결

상담사례
34

상사의 성희롱 발언과 차별로 인한 스트레스

상담일자 2020. 9. 연 령 50대
 장애유형 청각장애 장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
 성 별 여 상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인
 직 종 공장 고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

내용

- 배경
- ▶ 내담자는 **시 소재 공장(바닥재 만드는 곳)에서 근무하고 있음
 - ▶ 내담자의 동생이 전화상담해옴

- 세부내용
- ▶ 내담자가 일하는 곳에 장애인인 내담자 1명 뿐임
 - ▶ 직장에 상사인 팀장이 새로운 여직원이 오고 내담자가 새로운 여직원과 갈등이 있거나 하면, 꼭 보복성인지 내담자보고 일찍 퇴근하라고 함(내담자에게는 근무시간을 지키고, 야근까지 하는 것이 수당 등이 걸려 있어서 더 좋음)
 - ▶ 다른 여직원에게 내담자 엉덩이를 만지면서 “엉덩이를 만져도 가만히 있네” 라고 말함
 - ▶ 내담자의 “가슴이 크다, 작다”라는 말을 하기도 함
 - ▶ 동생이 언니의 직장동료에게 물어보았는데, 실제로 내담자를 함부로 대한다는 이야기를 들었음
 - ▶ 근무하는 동안 이사의 괴롭힘으로 내담자가 너무 힘들어 해서 내담자의 동생이 근로자지원센터에 상담을 의뢰함
 - ▶ 이사를 지방노동위원회에 직장내 괴롭힘으로 신고하고 싶은데, 무엇을 준비해야하는지에 대해 상담을 의뢰함

답변

- ▶ 신고를 하기 위해 증빙할 수 있는 자료들을 준비하시도록 권해드림
- ▶ 노무사에게 본 사례를 의뢰하고 연락드리기로 함

노무사
상담
답변내용

- ▶ 사업장 내에서 성희롱, 성추행, 직장 내 괴롭힘 행위가 복합적으로 이루어진 것으로 보이나, 이에 대한 증거자료나 목격자는 없는 상태임. 따라서 가능한 범위에서 최대한 동료확인서, 사진, 동영상, CCTV, 전화녹취를 통해 증거자료를 확보할 것을 안내해 드림.
- ▶ 사업주에게 성희롱 건으로 신고접수 하거나, 고용노동부와 국가인권위원회에 진정접수 할 수 있음을 안내해 드리고, 장애인고용공단에 현장실사를 요청하는 것도 방안이 될 수 있음을 설명해 드림.

- 종결여부**
- ▶ 성희롱 성추행은 중요한 사항이므로, 조치를 취한 이후 변화상황에 대해 지속적으로 관찰이 필요함
 - ▶ 그 뒤에 전화했으나 받지 않음
 - ▶ 상담종결

상담사례
35

내담자가 가해자가 된 성추행 문제

상담일자 2020. 11. 연 령 20대
 장애유형 자폐성장애 장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
 성 별 남 상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인
 직 종 제조업 고용형태 ☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

내용

배경 ▶ 내담자는 20대 발달장애인으로 공장에서 포장 및 용역직원으로 일하고 있음
 ▶ 내담자의 어머니가 전화로 상담을 의뢰해 옴

세부내용 ▶ 몇 년째 직장에 다니고 있으며, 그 사이 사업주가 몇 번 변경되기도 함
 ▶ 2018년에 퇴근하고 밖에서 여자아이를 만짐
 ▶ 그것 때문에 성추행으로 징계를 받음(감봉)
 ▶ 2019년 9월에 마트에서 아기를 안음
 ▶ 주인이 보고 신고하였고, 성추행으로 한달 씬
 ▶ 2020년 회사에서 근로지원인의 이름을 부르면서 손등으로 가슴을 만짐
 ▶ 성추행으로 징계위원회 열릴 예정
 ▶ 장애인이고 젊은 여성도 아닌 아줌마의 가슴을 만진 것 가지고 너무 한 것 아니냐고 말씀을 하심

답변

▶ 성인 남성 장애인이 여성의 몸을 허락없이 만지는 것은 장애, 비장애를 떠나서 성추행으로 간주될 수 있는 매우 중요한 문제라는 것을 순차적으로 설명드릴
 ▶ 여성이 아줌마이든 처녀이든지 잘못된 경중을 가리는 기준이 되지는 않는다는 것을 설명드릴
 ▶ 아직 해고가 된 것이 아님으로 회사를 다니면서 행동치료를 한양대학교 행동발달증진센터에 접수하여 받고, 넓게는 **시발달장애인지원센터에 개인별지원계획서를 신청하여 직장생활 이외에 성인으로서 받아야할 여러 가지 서비스를 안내받기를 권해드릴

종결여부 ▶ 상담종결

상담사례
36

지적장애인 근로자의 직장에서의 근로 어려움

상담일자 2020. 8.

장애유형 지적장애

성 별 남

직 종 유통업

연 령 40대

장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증

상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인

고용형태 ☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

내용

배경

- ▶ 상담은 보호자인 어머니와 진행함
- ▶ 학교 졸업 후 공단에서 취업 알선하여 유통업체의 물류센터에서 근로를 하고 있음
- ▶ 계약직으로 2년간 근무 후 정직원으로 채용되었음

세부내용

- ▶ 내담자는 계약직으로 처음 근무한 2년간은 선임이 남자였으며 그 때는 별 어려움 없이 일하였음
- ▶ 업무배정을 다시 받고 현재는 선임이 여자이며, 아주 사소한 일도 보호자인 어머니에게 전화가 와서 사사건건 이야기를 하면서 사업장에서의 어려움과 내담자의 실수를 얘기하고 있어서 보호자도 괴롭다고 함.
- ▶ 내담자가 스트레스 때문에 장염으로 배가 아프다고 하며 자주 혼나서 출근하기 싫어하여 보호자는 내담자가 근로 중 무슨 일을 겪는지 너무 궁금해서 녹음기를 내담자의 주머니에 넣고 출근시킨 적이 있었으며 직장선임이 내담자에게 함부로 말하는 것(내담자가 화장실을 간다고 하자 선임이 '그렇게 처먹으니 배가 아프지'라고 하는 등)을 알게 되었음
- ▶ 내담자는 선임과의 갈등으로 신경과 약도 처방 받아 복용 중임
- ▶ 보호자는 2년 동안 근무해왔던 곳이라서 그 전에 일했던 곳으로 업무 보직변경에 대한 의견도 내놓았지만 업무 배정 전에 일하던 곳에서 일할 때 실수가 있어서 회사 측에서는 안전을 이유로 현재 보직에서 일할 수밖에 없다고 전달받았음
- ▶ 보호자인 어머니는 지금 직장에서 일할 수 있는 기회를 놓치게 될까봐 직장에서의 괴롭힘을 참고 있는 상황임

답변

- ▶ 내담자의 의사를 배제할 수는 없는 상담건이지만 보호자가 먼저 전화를 해서 진행된 상담이므로 정서적 지지로 신뢰관계를 형성함
- ▶ 보호자에게 내담자의 직장을 그만두게 할 의사가 있는지 여쭙어 보았으나, 보호자는 내담자가 직장

을 그만두지 않길 바라고 있으며 내담자를 계속 설득하고 달래서 출근 시키고 있는 상황임

- ▶ 보호자와 통화에서 내담자에게 하루, 이틀이라도 연차를 신청하고 마음을 진정시킬 여유를 갖게 하고 다시 출근했을 때도 힘들어 하면 다시 상담하기로 함.
- ▶ 보호자는 가족들이 모두 직장생활로 집을 비우면 내담자는 혼자 먹고 자기를 반복하여 지금도 비만이지만 사회로부터 고립되는 것을 두려워하고 있으며, 추후 자립을 위하여 경제적인, 사회적인 활동을 계속 이어나가게 하고 싶어 함.
- ▶ 내담자가 근무하고 있는 물류센터가 **쪽으로 이전하면서 출퇴근하는데 시간도 많이 걸리고 여전히 힘들어 하지만 선임과의 관계는 호전이 되어 계속 근로를 하고 있음을 확인함.

종결여부 ▶ 현재 출근하고 있음

- ▶ 상담종결

상담사례
37

직장동료의 성추행으로 인한 괴로움

상담일자 2020. 9. 연 령 40대
 장애유형 지체장애 장애정도 ■ 경증 □ 중증
 성 별 남 상담방법 ■ 방문(내방) □ 전화 □ 온라인
 직 종 서비스 고용형태 ■ 정규직 □ 계약직 □ 일용직

내용

- 배경**
- ▶ 내담자의 방문상담으로 진행됨
 - ▶ 서비스업종에서 근무를 하는 내담자는 업장을 방문하는 고객들을 픽업하고 이동을 도와주는 역할을 함
 - ▶ 이미 경찰에 고소를 접수하였으나, 가해자와 같은 근무지에서 근무를 하면서 벌어지는 일들로 인해 상담의뢰함
- 세부내용**
- ▶ 입사하고 수습기간 중 내담자의 가슴을 만지면서 몸이 좋다고 하면서 추행이 시작되었지만 수습기간이라 다른 항변을 할 수 없었음
 - ▶ 입사 이후에도 여러 번 반복된 추행으로 어려움을 겪었는데 본인에게만 그런 것이 아니고 다른 동료들에게도 똑같은 행위를 하는 것을 보고 경찰에 고소진행하게 되었음
 - ▶ 경찰에 고소장을 접수하였으며, 가해자의 조사가 진행될 예정임
 *가해자가 경찰에 고소접수된 것을 알고 경찰서에서 사건경위를 열람하고 이를 지인들에게 알리고 다니는 행위를 하고 있음.
 - ▶ 이에 내담자는 어떻게 대처를 해야 하는지에 대해 상담 의뢰함
- 상담 1차**
- ▶ 가해자가 경찰에 고소접수된 것을 알고 경찰서에서 사건경위를 열람하고 이를 지인들에게 알리고 다니는 행위를 하고 있는데 같이 근무를 하고 있는 입장에서 너무 신경이 쓰여서 다른 사람들이 이 사건을 아는 것이 적당한지 알고 싶어 함
 - ▶ 상담을 통하여 계약직으로 몇 달 같이 일하였던 직원들이 계약이 종료되는 시점에 회사 측에 성추행을 보고하여 감사실에서 조사를 받은 적이 있으며, 그때 가해자가 그런 행위를 본인에게도 했지만 처벌을 원치 않는다는 답변을 한 사실이 있어서 그 일이 본인의 고소 건에 반증자료로 쓰일까 걱정하고 있음

- 상담 2차 ▶ 지난 상담 때 언급되었던 고소사실을 같이 일하고 있는 동료들에게 알리고 다니며, 이로 인하여 내담자는 스트레스가 너무 심하여 병가를 내고 회사를 쉬기도 하였으며 이를 명예훼손으로 추가 고소가 가능 여부에 대하여 문의 하여 옴.
- ▶ 내담자 본인이 장애인이므로 이는 처벌수위가 높은 것으로 아는데 이 또한 확인하여 주기를 원함

답변

- ▶ 내담자의 상담내용이 일반적이지 않고 본인의 정보가 노출되는 것을 꺼려하고 회사 측에 본인의 이런 행태가 알려질까 겁내하고 있으므로 신중한 답변을 위하여 센터의 솔루션 회의를 통하여 답변을 진행하였음

변호사 상담 답변내용

- ▶ 성범죄 사건은 목격자가 없는 것이 일반적이므로 피해 진술의 일관성이 중요함. 고소인 진술조서를 열람 등사 신청하여 향후 대질 신문 시 진술의 일관성을 유지할 수 있도록 준비하여야 함
- ▶ 성범죄 피해자의 경우 수사단계에서 재판단계까지 '피해자 국선변호인 제도'가 운영되고 있음. 경찰서에 국선변호인 선임을 요청할 것을 권함
- ▶ 사내 자체 감사 시, 가해자의 처벌을 원치 않는다는 의사를 표시하면서 가해 사실을 축소 진술한 부분이 있어, 이로 인하여 향후 진술의 일관성에 문제를 일으킬지 걱정하고 계시나, 당시에는 수습 신분으로 문제를 크게 만들고 싶지 않았던 사정을 충분히 설명하면 수사기관을 이해시킬 수 있을 것으로 보인다는 점을 안내함
- ▶ 고소장을 지인들에게 알리고 다니는 행위만으로 문제 삼기는 어렵고, 그 과정에서 내담자가 허위 사실로 자신을 고소하였다거나 기타 내담자를 비방하는 언급을 하였다면 명예훼손으로 고소가 가능함을 전달함
- ▶ 현재 고소사실을 알리고 다녔다는 진술을 녹취한 음성파일이 있으나, 이것만으로는 처벌에 이르기 부족할 수 있으며, 피고소인이 내담자를 비방하였다는 진술이 추가되어야 명예훼손으로 처벌할 가능성이 높아짐. 참고로 내담자가 직접 다른 사람과 대화 또는 통화하는 내용을 녹취하는 것은 불법(통신비밀보호법 위반)이 아니며, 그 녹취파일은 형사상 증거능력도 인정되고 있음

※ 센터의 심리 상담프로그램에 참여를 권하여 집단 심리상담에 참여함

- 종결여부** ▶ 고소 사건 진행 중 추가 상담이 필요한 부분이 있으면, 추가로 문의주실 것을 권하였으며, 명예훼손에 해당하는 고소는 진행하지 않기로 하였음
- ▶ 상담종결

상담사례
38

직장 내 관리자의 괴롭힘과 부당한 대우

상담일자 2020. 11.

장애유형 지체장애

성 별 남

직 종 제조

연 령 50대

장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증

상담방법 ☒ 방문(내방) ☐ 전화 ☐ 온라인

고용형태 ☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

내용

배경 내담자가 센터를 직접 방문하여 상담을 진행함

- 세부내용
- ▶ 내담자는 장애인고용공단 소개로 2020년 8월 장애인표준사업장에 입사하였지만, 내담자와 다른 장애인근로자들에게도 맡겨진 업무와 상관없는 일을 시키고, 본인이 시킨 일에 대해 마음에 들지 않으면 욕설(개새끼야, 시발, 모지라는게 이것도 못하나 등)과 폭언을 한다고 함.
 - ▶ 내담자는 회사 대표의 지시로 공구정리를 하고 적재하기 위하여 사다리에 올라가 일하는 도중 낙상을 당하여 갈비뼈 골절을 입게 되었음. 산재신청을 하려고 진단서를 발급받아 사고경위서와 함께 회사에 제출하였지만, 과장은 산재신청은 회사에서 해주는 것이 아니고, 본인이 직접 가서 신청을 해야 한다고 말함.
 - ▶ 급여명세서에 “사우회비”라는 명목이 급여에서 공제가 되어 무슨 항목인지 물어보니 장애인들의 복지를 위한 데에 사용하는 비용이라고 하였음. 하지만 근로계약서에 사우 회비를 공제한다는 내용은 전혀 없었고, 사우회비를 어디에 사용하는지 정확한 정산 또는 결과를 공지하지 않았음.
 - ▶ 내담자가 원하는 방향은 직장 내 괴롭힘을 당한 것을 사과 받고, 사업주가 처벌을 받기를 원함.
 - ▶ 산재처리에 대하여 진행과정을 알고 싶어 함.
 - ▶ 사우회비 환급을 받고 싶어 함.

답변

- ▶ 내담자가 사업장에서 부상을 입어 산재를 처리하는 과정은 내담자 본인이 신청하는 것이 맞음을 전달함
- ▶ 내담자가 사업장에서 근로를 하면서 관리자에게 직장 내 괴롭힘을 당한 부분은 동료 근로자들의 진술서를 토대로 노동청에 진정이 가능함을 전달함
- ▶ 내담자의 급여에서 공제된 사우회비 또한 단체협약에 근거한 정당한 공제가 아니므로 회사 측에 사우회비에 대한 환급요구가 가능할 것을 안내함

직장 내 괴롭힘 관련

- ▶ 현행 근로기준법의 직장 내 괴롭힘은 사업주를 포함하여 다른 가해 근로자들을 처벌하는 규정을 두고 있지 않음. 다만, 직장 내 괴롭힘 신고 등을 이유로 해당 근로자에게 불리한 처우를 하는 경우 유일하게 처벌조항을 두고 있음. 따라서 현 상황만으로는, 아직까지는 처벌이 성립하는 상황은 아닌 것으로 보임

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안됨

제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함

- ▶ 상시 근로자수 10인 이상 사업장은 취업규칙을 작성하여 신고하도록 되어 있는데, 이 취업규칙에는 직장 내 괴롭힘이 포함되어야 함(발생 시 조치, 예방활동 등). 취업규칙 신고가 제대로 안되어 있거나, 직장 내 괴롭힘 관련 내용이 부실하거나, 취업규칙 규정을 지키지 않는 것은 위법임
- ▶ 고용노동청에 직장 내 괴롭힘 신고를 하면, 위 내용을 고용노동청 근로감독관이 확인하게 됨
- ▶ 직장 내 괴롭힘과 관련하여 어려움을 겪는 경우, 사업장 관할 고용노동청에 진정 등을 제기하거나 상담을 받아볼 수 있음
- ▶ 다른 사람들이 있는 장소에서 욕설을 하는 것은 형법상 모욕에 해당할 수 있고 직장 내에서 업무의 적정범위를 넘어서 질책이 있는 경우 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있음

산재처리 관련

- ▶ 산재처리는 회사에서 해주는 것이 아니라 근로자 본인이 신청하는 것임. 실무적으로 근로자는 본인이 치료받은 병원원무과의 산재담당자에게 산재신청을 희망한다고 이야기하면 병원의 산재담당자가 관련 서류를 근로복지공단에 전산으로 접수해주는 형태로 진행됨
- ▶ 물론 본인이 서류를 갖춰서(이 경우, 진단서는 근로복지공단 산재신청 양식의 진단서여야 함), 근로복지공단에 직접 신청하는 것도 가능함

사우회비 관련

- ▶ 사우회비 금액이 크지 않으나, 현행법상 임금은 전액 지급되어야 하고 법령(4대보험 등, 세금 등) 또는 단체협약(조합비)에 근거가 있는 경우에만 공제가 가능함
- ▶ 따라서 환급주장은 가능할 것으로 판단되며, 이견이 있는 경우 직장 내 괴롭힘과 동일하게 고용노동청이 사건 관할이 됨

종결여부 ▶ 상담종결

상담사례

39

직장 동료의 잘못된 인식으로 인권위에 제소

상담일자 2020. 10.

장애유형 뇌병변

성 별 남

직 종 연구

연 령 30대

장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인고용형태 ☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

내용

배경

- ▶ 내담자는 학교를 졸업하고 **공사에 입사하여 순수한 열정으로 현장에서 실무 경험을 쌓고 싶어서 지방발령을 자원하였음
- ▶ 지방에서 근무 중 현장사무실과 시료채집 등과 같은 업무를 보는 현장의 거리가 멀어 오가며 쌓인 피로 누적과 과로로 인하여 건강이 악화되어 9개월간 휴직함
- ▶ 올해 복직이 결정되어 일할 곳 또한 지방이라 위치를 확인하고 본인의 몸상태(병원에서 물리치료와 재활치료 중이어서 의사의 소견서 지참)를 설명하고 업무배정시 도움을 요청하기 위해 인사팀에 방문하였다가 인사팀에 있는 중간관리자들의 장애인근로자에 대한 잘못된 인식으로 언쟁이 오가며 “나도 병신이야!! 병신인데 ~ 헬스하고 운동하고 뭐 그러면 다 그러면서 해”, “내가 제일 싫어하는 인간들이 뭐 어디 아프다 뭐하다 해서 ~”, “내 후배도 옆으로 걸어 다니는데” 등 장애인 비하 발언, 귀찮고 짜증내는 표정, 손짓, 찌푸리는 표정, 하대하는 눈빛, 짜증 섞인 목소리, 거만한 태도로 인해 내담자에게 상처를 줌

세부내용

- ▶ 내담자는 몸의 상태를 설명하고 업무 배정 시 도움을 받기 위해 인사팀을 방문하였는데 인사팀의 중간관리자와 담당자의 심한 언사로 내담자를 모욕을 주고, 복직 전날에는 인사담당자가 직접 전화해서 유선상으로 다시 언어폭행을 함.
- ▶ 내담자는 이 때문에 정신적으로 충격을 받고 정신과 치료와 약물을 복용하고 있음
- ▶ 견디다 못한 내담자는 이 사건을 국가인권위에 진정을 제기하였음
- ▶ 인권위에서 조사관이 배정되면서 공문 접수되었다는 연락을 받음
- ▶ 내담자는 이를 직속상사에게 보고함
(상관은 2명의 가해자를 불러서 사건의 경위와 피해자의 진정 사실을 얘기한 것으로 알고 있음)
- ▶ 조사관이 진정이 접수되고 진행시간이 180일(6개월)정도 소요됨을 안내 받았으며, 내담자의 긴장감과 스트레스로 회사 생활이 어려운데 이를 도와줄 수 있는지 상담함
- ▶ 내담자는 국가인권위원회의 조사기간 동안 가해자와 같은 건물에서 계속 마주쳐야 하는 고통을 호소하며 이에 대하여 도움을 받을 방법이 없는지 문의함

답변

- ▶ 내담자는 본인 조사를 끝내고 가해자의 조사가 끝나 인권위원회에서 본사로 사실여부를 조사하라는 공문을 보냈다는 연락을 받았음
- ▶ 본사에서 회사 측, 노조위원장이 참석한 징계위원회가 열리고 이 회의에 참석한 내담자가 센터 변호사의 조언대로 본인의 권리를 알리고 가해자를 다른 장소에서 근무하도록 하는 것과 가해자의 장애인에 대한 잘못된 인식을 개선할 교육의 기회를 충분히 제공하고 현재 인사팀(장애인근로자들에게 또다른 피해가 생기지 않도록)에서 업무배제를 요청하였음
- ▶ 징계위원회 후 회사 측에서 내담자의 요구를 모두 받아들였으며 내담자는 현재 재활치료를 받으며 건강한 마음으로 근무를 하고 있음

노무사
상담
답변내용

- ▶ 해당 사안은 근로기준법에 따른 '직장 내 괴롭힘'에도 해당하는 것으로 보이며, 근로기준법 제76조의3에 따르면, 누구든지 직장 내 괴롭힘에 대하여 사용자에게 신고할 수 있고, 사용자는 피해자를 보호하기 위하여 필요한 경우 피해자에 대하여 근무 장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 할 의무를 부여하고 있음
- ▶ 따라서 회사에 직장 내 괴롭힘으로 신고한 후 근무 장소 변경, 유급휴가 명령 등의 조치를 취해 줄 것을 요청할 것을 안내함

종결여부

- ▶ 세상에 혼자라고 느낄 때 센터를 알게 되었고 힘들 때마다 센터에서 도움을 받으며 견딜 수 있어서 너무 감사하다는 인사를 남겨 주심
- ▶ 상담종결

상담사례
40

사업주와 근로자의 계약종료에 따른 절차

상담일자 2020. 11.

장애유형 지적장애

성 별 남

직 종 제조

연 령 20대

장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증

상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인

고용형태 ☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

내용

- 배경
- ▶ 표준사업장의 사업주가 상담을 신청함
 - ▶ 장애인고용공단의 안내를 받고 센터로 상담신청

- 세부내용
- ▶ 자동차 부품을 만들고 있는 표준사업장으로 장애인근로자는 12명이 일하고 있음
 - ▶ 사업장에서 일하고 있는 근로자들의 특성상 일하고 있는 장애인근로자들을 평가하지 않음
 - ▶ 장애인근로자들의 업무속도는 비장애인과 다르기 때문에 조금이라도 도움이 되고자 설비도입을 하여 지속적인 투자를 하면서 같이 상생하는 사업을 하기 위하여 노력해 왔음
 - ▶ 내담자는 사업장에서 근무한 기간이 1년 6개월 정도 되었음
 - ▶ 내담자는 코로나19로 사업장의 자금사정과 관리의 어려움 때문에 3월부터 7월까지 무급휴가를 하였고 그 이후 출근하였음
 - ▶ 복귀 후 근로자의 업무능력이 현저히 떨어져서 3개월간 참았음
 - ▶ 그간 근로자의 업무능력부분과 사업의 진행이 어려워 보호자(어머니)와 몇 번 통화하였지만 보호자는 처음 입사할 때(사회에서 아무도 받아주는 곳이 없으니 출퇴근만 하게 해달라고 부탁하여서 채용하게 되었음)와는 너무 다른 태도로 퇴사를 하라는 것이냐 그러면 권고사직에 해당하는 것이니 1달분 급여를 달라고 하는 등 소통하려는 의지가 전혀 없어 보임
 - ▶ 보호자는 1달분 급여를 안 받아도 좋으니 계속 출근하게 해달라고 하나, 사업주는 현장에서 계속 지켜봤지만 가위질 하나도 못하는데 사업장의 목적이 아무리 장애인 고용이라고 해도 아무것도 못하는 고용인에게 최저시급의 급여를 계속 지급할 수는 없는 것 아니냐고 하소연하고 있음
 - ▶ 기존에 이미 3~4회에 이런 일이 반복되었으며, 10월에도 이런 말을 되풀이하고 다시 출근하여 2주 동안 평가를 해보았지만 사업장에 너무 많은 피해를 주고 있어서 고용인에 대한 계약종료에 대한 상담요청

답변

- ▶ 상담 중 근로자가 이미 사직서를 제출하여 상담이 종료되었음
- ▶ 이 상담의 경우 사업주는 권고사직에 해당하지 않는다고 생각하지만 노무사의 의견은 권고사직에 해당하며, 실업급여를 신청할 수 있는 자격이 된다는 사유를 알려주심

노무사
상담
답변내용

- ▶ 상담결과 현재 사직서를 받아 계약이 종료된 상황이었음. 권고사직을 포함하여 사직은 사용자가 일방적으로 계약을 종료하는 해고가 아니기 때문에 근로기준법상 해고의 정상한 사유, 해고예고수당 등의 적용을 받지 않음.
- ▶ 현재, 근로자의 부모는 권고사직임을 이유로 1개월분의 급여와 실업급여를 주장하고 있는 상황인데, 위와 같은 점에서 해고예고에 준하는 1개월분의 급여를 지급할 이유는 없다고 판단됨.
- ▶ 다만, 권고사직도 실업급여가 발생하므로 고용보험 상실 처리할 때 명확하게 권고사직 처리하지 않으면 추후 과태료 발생 등의 문제가 발생할 수 있는 상황이라서, 권고사직 개념에 포함되는 것으로 판단된다고 알림.
- ▶ 마지막으로, 퇴직금 산정과 관련하여 8, 9월 휴업 후 10월에 퇴사한 경우, 평균임금 산정 기간에서 휴업기간이 제외되므로 정상적으로 근무한 10월을 기준으로 평균임금이 산정되어야 함.

종결여부 ▶ 상담종결

상담사례

41

채용확정 취소에 따른 불이익

상담일자 2020. 8.

장애유형 지체장애

성 별 남

직 종 병원

연 령 50대

장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

내용

배경 내담자는 **병원에서 일하다가 **물산에 이력서를 넣었음

세부내용 ▶ **물산에서 직원을 선발(장애인특채)한다고 하여 전화를 하였고 팩스로 이력서를 보냄
 ▶ 면접 대상자라고 하면서 전화로 채용가능하다는 내용을 들음
 ▶ 현재 다니는 직장에 사직서를 냄
 ▶ 그 뒤 저녁에 **물산에 채용부에 실장이 채용이 안되었다는 연락을 함
 ▶ **물산 채용부서(건설부분)에서 채용한다는 확답이 있었기에 현재 직장에 사직서를 낸 것이나, 채용이 되지 않는다는 것에 대해 어떻게 처리해야하는지에 대해 상담을 의뢰해 오심

답변

- ▶ 법적으로 어떤 부분이 문제가 되는지는 노무사에게 의뢰하기로 함
- ▶ 장애인근로자지원센터에서도 할 수 있다면 **물산에 전화해서 이 부분에 이의를 제기할 수도 있음을 말씀드림

노무사
상담
답변내용

▶ 채용 이전으로 해고에 관한 문제는 발생하지 않으나, 채용 시 장애인을 이유로 차별한 것으로 볼 수 있는 여지가 있음을 안내해 드리고, “장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률” 제10조(차별금지)와 같은 법 제38조(진정)에 따라 국가인권위원회에 진정 접수할 수 있음을 안내해 드림. 이와 관련하여 내담자에게 문자 메시지로 관련 법률과 진정 방법을 전송해 드렸음.

종결여부 ▶ 그 뒤에 내담자는 다른 곳에 취직하여 일하고 있음

▶ 상담종결

상담사례

42

근로기준법에 근거한 주휴수당

상담일자 2020. 8.

장애유형 시각장애

성 별 남

직 종 헬스키퍼

연 령 40대

장애정도 ■ 경증 □ 중증

상담방법 □ 방문(내방) ■ 전화 □ 온라인

고용형태 □ 정규직 ■ 계약직 □ 일용직

내용

배경 내담자는 헬스키퍼(health keeper)로서 1년간 계약을 맺고 일하고 있음

- 세부내용 ▶ 근무한 지 1개월이 안 된 시점에서 하루 꼭 연가를 얻어야 해서 쉬게 되었고, 그 달 월급으로 1**만원을 받음(3일에 해당하는 월급을 삭감하였다고 함)
- ▶ 그 다음달 월급으로 2**만원이 나왔고, 하루 쉬었는데 월급에 차이가 너무 많음
- ▶ 그 다음 달에 월차를 쓰려고 하니 근로기준법에 의해 지난 달에 쉬었기 때문에 쓸 수 없다고 함
- ▶ 코로나19로 인하여 현재 상황이 좋지 않기는 하지만, 갑자기 2주 동안 쉬라고 통보를 받았고 월급 70%를 받음
- ▶ 첫달 하루 쉰 이후에 월급 계산, 그 다음달 월차를 주지 않는 것 등에 대해 노무사님의 정확한 해석을 듣고 싶어 하심

답변

- ▶ 근로기준법에 규정된 주휴수당의 개념에 대해 대략적으로 설명드림
- ▶ 중요한 부분은 노무사에게 자문을 구하고 직접 전화통화를 하도록 조치함

노무사
상담
답변내용

- ▶ 결근의 경우는 결근일 1일분과 그 주에 발생하는 주휴수당이 공제될 수 있음
- ▶ 다만 공제총액에 대해서는 급여구성항목을 검토해야만 공제총액의 적정성 여부를 판단할 수 있음을 안내해 드림
- ▶ 1년 미만 입사자의 연차에 관해 설명하고, 1개월 개근 시에 1개의 연차가 발생함을 안내함
- ▶ 휴업수당의 정의와 코로나로 인해 발생하는 노동이슈(무급휴직, 정리해고 등)에 관해 설명함

종결여부 ▶ 상담종결

상담사례

43

코로나19로 인한 업무시간 변경과 급여 변경

상담일자 2020. 9.

장애유형 지적장애

성 별 남

직 종 외식업

연 령 20대

장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

내용

배경 내담자는 외식업체 *****에서 일하고 있음

- 세부내용
- ▶ 내담자를 취업시켜준 ***복지관 담당 사회복지사가 전화를 함
 - ▶ 코로나19로 인해 주말출근 주 2회가 되면서(이전에는 주 4회 일함) 월급이 이전에 받던 것에 20%가 삭감됨
 - ▶ 전에는 휴가도 나오게 해서 100% 월급을 주다가 코로나로 인해 변경하게 됨
 - ▶ 업체에서는 취업담당 사회복지사에게 급여가 20% 삭감된 것에 대한 것을 내담자의 부모님께 설명해 달라고 하였음
 - ▶ 담당 사회복지사는 근로기준법에 비추어 볼 때, 이러한 것이 타당성이 있는 것인지를 노무사를 통해 정확하게 알고, 이를 바탕으로 부모님께 설명드리고 싶어함

답변

노무사의 자문을 받아 휴업수당에 대해 안내함

- ▶ 휴업일에 평균임금의 70% 이상을 지급한 게 맞다면, 법적으로 문제는 없음을 설명함.
- ▶ 연차사용 관련 질의에 관해서는 사용자가 휴업일을 연차휴가로 사용할 것으로 강요할 수는 없으나, 근로자와 협의하여 휴업일에 연차를 사용하는 것은 가능함을 안내함.

종결여부 ▶ 상담종결

상담사례

44

내담자의 근로에 대한 주휴수당 포함 여부

상담일자 2020. 10.

장애유형 시각장애

성 별 남

직 종 경비

연 령 60대

장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인고용형태 ☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

내용

- 배경 ▶ 내담자는 시각장애를 가지고 있으며, 아파트 경비원으로 취업하여 근로를 시작하였음
▶ 내담자는 근로시간에 대해 설명하고, 주휴수당이 해당되는 근로인지 상담의뢰함

- 세부내용 ▶ 내담자의 평일 근로시간은 1일 5시간이며 세부내용은 아래 표와 같음
▶ 새벽에는 회사에서 정해진 곳에서 잠을 자라고 하는데 불편해서 잠도 편히 못자고 집에 가서 자고 오면 안 되는지 문의하여 옴

구 분	근로	휴식	근로	휴식	근로	휴식	근로
평일근로	18~20	20~21	21~22	22~23	23~24	24~08	08~09
근로시간	2		1		1		1
평일 근로시간 5시간							
주말근로	09시 출근(12시간 일하고 12시간 휴식) 근로시간 7시간						

답변

- ▶ 내담자는 주40시간 이상 일하고 있는 주휴수당 대상자가 맞으며, 휴식은 회사가 업무에 효율성을 고려하여 휴식장소를 지정하여 줄 수 있음을 안내함

노무사
상담
답변내용

주휴수당에 해당하는 근로 조건

- ▶ 일주일에 주 15시간 이상 일하는 근로자는 일주일에 하루씩 유급휴일이 주어짐.
- ▶ 주휴수당이란 주휴일에 하루 치 임금을 별도 산정하여 지급해야 하는 수당
- ▶ 주 5일 근무제의 경우 일주일 중 1일은 무급휴일, 다른 1일은 주휴일에 해당됨
- ▶ 주휴일은 상시/단기간 근로자에 관계없이 일주일에 15시간 이상 근무한 모든 근로자가 적용 대상
- ▶ 월급 근로자는 월급에 주휴수당이 포함돼 있지만, 시간제 근로자 등의 경우 '1주일 15시간 이상' 근무 여부에 따라 주휴수당 지급 여부가 결정
- ▶ 주휴수당은 다른 수당과 달리 상시 근로자가 5인 미만인 사업장에도 적용됨.

종결여부 ▶ 상담종결

상담사례
45

급여사용처, 가족들의 동선에 대한 심한 간섭

상담일자 2020. 11.

장애유형 지적장애

성 별 남

직 종 제조

연 령 20대

장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증

상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인

고용형태 ☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

내용

배경 상담은 내담자의 보호자인 어머니와 진행함

- 세부내용
- ▶ 회사 통근버스는 시간이 너무 걸려서 일반노선 버스를 이용하여 출퇴근하고 있음
 - ▶ 어느 날 버스를 타기 위하여 뛰어가고 있는데 매니저가 계속 전화를 하고 문자를 주어서 스트레스를 받았는지 방에서 계속 혼잣말을 하고 혼자 해소가 안돼서 힘들어 하고있음. 버스 시간을 맞추기 위하여 뛰거 같은데 퇴근하고 버스를 타기 위하여 뛰는데 왜 회사에서 규정을 지킨다 안 지킨다 하여 내담자를 괴롭히고 있는지 그것이 무슨 규정인지 알고 싶다고 함
 - ▶ 매니저가 어디까지 내담자를 관리하는지 모르겠지만 그 일로 인하여 사유서를 쓰라고 해서 사유서를 작성하고 보호자에게 확인을 받으라고 해서 사유서 작성한 것을 사진으로 찍어서 보내와 보호자도 알게 되었음. 그 내용에 규정을 지키지 않을 시는 퇴사를 하겠다고 적혀 있었음
 - ▶ 용돈기입장을 만들어서 급여를 받아서 사용한 내용을 적어 제출하라고 할 때 제출해야함
 - ▶ 코로나19 때문에 그런지 모르겠지만 가족들의 행적을 계속 물어보고 적어오라고 시켜서 가족들이 외출하는 것까지 다 적어 가는데 인권 침해 아닌가 문의하여 옴
 - ▶ 어떤 회사의 규정이 퇴근 후의 행동까지 관리를 하여 잘못하면 사유서를 이유로 퇴사를 시킬 수 있는지 알고 싶다고 함

답변

- ▶ 지적장애가 있는 내담자는 본능적으로 출퇴근을 위한 버스를 타기 위해 뛰었다고는 하지만 관리자 입장에서는 물론 산업재해를 감안하더라도 내담자가 안전하게 이동할 수 있는 교육을 한 것으로 판단되는 부분도 있음을 전달함
- ▶ 사유서의 작성에 대한 건은 사내 규정 등을 기준으로 결정되므로 문제되지 않으나 사유서의 내용에 대한 부분은 과도한 부분이 있음을 전달함
- ▶ 내담자의 근무환경이 단체로 근무를 하는 곳이어서 코로나19로 인한 동선 파악을 위한 목적으로 수

집한 정보이기 때문에 이는 문제로 보기 어려운 부분이 있고 내담자가 관리자의 의사를 무리하게 수용한 부분도 있는 것으로 판단됨

- ▶ 회사의 내부 회사에 요청하여 규정의 내용이나 적용에 문제가 있는지 확인하여 규정의 내용이나 적용에 문제가 있다면 노동청 등에 진정할 수 있음을 전달함

노무사
상담
답변내용

- ▶ 산업재해보상보험법이 개정되어 일반근로자의 출퇴근재해도 산재처리가 가능함. 이러한 점을 감안하면, 사업주가 출퇴근시 근로자에게 안전하게 출근할 것을 요구하는 것은 그 자체로 무리한 요구는 아닌 것으로 판단됨. 특히, 사업장 내부의 이동이라면 사용자가 산업안전보건법 상의 조치를 취하기 위하여 규정준수를 강력히 이야기할 수 있을 것임.
- ▶ 출퇴근재해와 달리 사업장 내의 산업재해는 전적으로 사용자의 책임에 해당하는 것이기 때문임. 다만, 사업장 밖은 기본적으로 근로계약상의 사용자의 지휘명령이 온전히 미치는 것은 아니므로 근로 관계를 벗어난 제한이 과도하다면 이 부분은 다소 문제소지가 있을 수 있음. 결과적으로 회사내부의 산업안전에 대한 규정과, 어떤 행동에 대한 지적인지 여부, 회사제한의 정도 등에 따라 달리 판단될 수 있음
- ▶ 사유서의 내용이 어떤 것인지 정확하게 파악되지 않지만, 회사 내부에서의 근로자 행위에 대해서 경위 등의 확인을 요청하는 것은 일반적으로 가능하다고 판단됨. 다만, 근로자에게 반성문이나 사과문 같은 개인양심에 저촉될 수 있는 서류를 강제로 작성하게 하는 것은 문제 소지가 있을 수 있음. 또한 근로자의 행동 등에 비하여 과도하게 사유서 및 경위서 등의 작성을 요구하는 것은 괴롭힘 문제와 연결될 가능성이 있음
- ▶ 근로자에게 임금 등 근로의 대가가 지급되면, 이후의 처분권은 전적으로 근로자에게 속하는 것으로 용돈기입장 등을 요구하는 것은 이해하기 어려움. 이는 학교(초등교육)에서 해야 할 교육의 영역에 속하는 것으로 일반적인 사용자-근로자 관계에서 요구할 만한 성격은 아니라고 판단됨. 구체적인 사실관계와 요구경위 등에 따라 달리질 수 있지만, 이를 강제한다면 문제소지가 있어 보임
- ▶ 일반적인 상황에서 가족들의 외출상황에 대하여 체크하는 것은 문제소지가 크다고 하겠으나, 코로나19 상황에서 동선을 파악하고 이를 방역목적으로 활용하는 것 자체를 잘못된 것으로 평가하기는 어려워 보임. 다만, 방역 목적을 떠나서 광범위한 이동경로 등을 요구하는 것은 과도하다고 판단되며 단정할 수는 없지만 인권침해 소지와 연결될 수 있을 것으로 판단됨. 인권침해와 관련된 사항은 노동법과는 별개의 영역으로 인권위원회 등에 확인이 필요할 것임

종결여부 ▶ 상담종결

상담사례

46

대표자 변경으로 인한 근로계약 종료 통보

상담일자 2020. 11.

장애유형 정신장애

성 별 여

직 종 세탁

연 령 20대

장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증상담방법 ☐ 방문(내방) ☒ 전화 ☐ 온라인고용형태 ☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

내용

배경 내담자는 정신장애와 언어장애를 가지고 있어 소통이 어려워 보호자인 어머니와 상담을 진행하였음.

- 세부내용
- ▶ 내담자는 2019년부터 근로를 시작하여 1년이 조금 지났음
 - ▶ 사업주 변경(매매)이 되면서 1개월 정도 사업장을 리모델링 하고 다시 영업을 하게 될거라는 이야기를 사업주에게 전해들었다고 함
 - ▶ 근무지에는 4~5명이 근무하고 있으며, 내담자를 제외하고는 모두 비장애인으로 구성되어 있음
 - ▶ 근로를 시작하면서 매주 월요일부터 토요일까지 오전 8시부터 오후 5시까지 근로를 하였으며, 코로나가 심해진 몇 달 전부터(4~5개월) 시간이 줄어서 좀 일찍 귀가하였음
 - ▶ 근로시간이 적은 편이 아닌데 급여가 130만원이었음
 - ▶ 그런데 얼마 전 사업주가 연락이 와서 사업주가 바뀐다고 하면서 계약종료에 대한 이야기를 했다고 함
 - ▶ 현재 같이 근무하고 있는 동료들은 한달 뒤 새로 계약한 사업주와 근로를 원하면 다시 입사하여 근로를 한다고 하는데 내담자는 잘 모르겠다고 근로계약에 대한 부분을 명확히 하지 않고 좀 기다리라는 의사만 전달 받았는데, 내담자 본인에게는 12월 1일까지 만 일해 달라고 전달했다함
 - ▶ 이런 경우 근로자가 취할 수 있는 것이 방법을 문의하여 옴
 - ▶ 또한 내담자가 근로 중 세탁물에서 옴이 옮겨와 가족들이 모두 전염되고 병원에서 치료를 받은 사실과 이에 대한 보상도 문의 함

답변

- ▶ 상담 중 내담자의 계약이 종료되었고, 근로기간이 1년이 넘어서 실업급여를 받으실 수 있음을 알림
- ▶ 사업주가 고용센터로 이직확인서를 제출 후 실업급여를 신청하실 수 있음을 알림
- ▶ 정산되지 않은 임금과 퇴직금이 퇴사일로부터 14일 이내에 지급되지 못할 시 사업장관할 고용노동청에 신고할 수 있음을 알림

- ▶ 또한 내담자의 급여가 최저임금적용제외 대상 사업장이 아니므로 최저임금법을 위반한 것으로 보여 관할 고용노동청에 함께 신고할 수 있음을 전달함
- ▶ 병원치료를 한 부분도 사업장에서 옴이 옮겨와 병원에서 치료를 하였으며 병원의 원무과 산재담당자에게 요양급여신청서를 접수할 수 있음을 알려드림

노무사
상담
답변내용

- ▶ 실업급여(구직급여)를 받을 수 있음. 구직급여를 신청하려면(고용보험법 제40조) ① 이직일 이전 18개월간 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이고, ② 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있고, ③ 이직사유가 비자발적인 사유면 됨. 내담자의 경우 180일 이상 근무하였고, 비자발적 사유로 이직하는 것이므로 관할 고용센터에 구직급여를 신청하실 수 있고, 이 경우 고용센터에서 사업장이 제출한 이직확인서를 확인한 후 실업급여(구직급여)를 지급하게 됨
- ▶ 지급 받지 못한 임금 등은 퇴사일로부터 14일 이내에 지급받지 못하면 관할 고용노동청에 신고(진정, 고소)할 수 있음
- ▶ 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람이라 하더라도, 고용노동부장관의 인가를 받은 사람에 대해서만 최저임금법이 적용 제외됨(최저임금법 제7조). 내담자 소속 사업장의 경우 고용노동부장관의 인가를 받지 않은 것으로 보이므로, 1주 6일 근무를 하는데 임금이 월 130만원 가량이라면 최저임금법 위반일 가능성이 높아 보임. 고용노동청 신고 시 이 부분도 함께 신고하실 수 있으니 고려 필요함
- ▶ 작업 중 옴이 옮겨 치료를 받은 것은, 산업재해보상보험법상 업무상 재해에 해당됨. 치료받은 병원의 원무과 산재담당자에게 부탁하여 요양급여신청서를 접수하시기 바람. 접수 시 재해경위에 요양병원 세탁물을 처리하다가 옴이 옮는 경우가 많다는 점을 잘 기재하시기 바람. 세탁으로 옴이 옮았다는 부분을 인정받아야 산재처리를 받을 수 있기 때문임

종결여부 ▶ 상담종결

상담사례
47

퇴직 시 동종업계 재취업 금지 관련 문제

상담일자 2020. 12.

장애유형 지체장애

성 별 남

직 종

연 령 40대

장애정도 ■ 경증 □ 중증

상담방법 □ 방문(내방) ■ 전화 □ 온라인

고용형태 ■ 정규직 □ 계약직 □ 일용직

내용

배경

- ▶ 내담자는 20여년 전 중도장애를 입어 왼쪽 팔에 장애를 가지고 있음
- ▶ **직업능력개발원에서 교육을 받고 현재의 사업장으로 취업하였음
- ▶ 고용주와 17년 동안 근무였으며, 업체의 규모가 커져서 탄탄한 중소기업으로 성장함
- ▶ 장기근속을 하면서 사업장 내의 모든 업무가 가능하고 전산 관련한 중요한 업무도 모두 컨트롤 할 수 있음
- ▶ 한쪽 팔에 장애가 있음에도 그에 대한 배려가 전혀 없이 10층 높이에도 올라야 하는 등 업무 중 심각한 위험에 너무 쉽게 노출되고 있음
- ▶ 합병으로 인해 무리한 업무 배정, 관리자의 즉흥적인 운영방식 등에 회의감으로 이직을 생각하고 있음
- ▶ 오랜 기간 근무를 하면서 업무의 강도가 심해지고 있고 점점 위험한 업무에 노출되다보니 스스로 더 이상 근무를 지속하기 어렵다고 판단함
- ▶ 전 사업주와는 내담자의 장애를 이해하고 배려를 받으며 함께 성장할 수 있는 기회를 제공받아 열심히 일하였지만 지금 사업운영 방식은 조직적인 것과 거리가 멀고 즉흥적으로 결정되거나, 내담자의 장애에 대한 이해가 전혀 없어서 심리적인 좌절감도 느끼고 있음

세부내용

- ▶ 현재 이직을 생각 중인데 동료들이 퇴직을 할 때 회사 측에서 동종업계 재취업 시 3년간 금지기간을 두도록 하고 이에 서명을 받고 퇴사하는 이도 있어서 이에 대한 문의를 하였음
- ▶ 내담자가 퇴사 시 3년간 동종업계 재취업을 금지하는 서류에 거부할 권리가 있는지 문의하여옴
- ▶ 내담자 본인이 현재 동종업계로 이직을 준비하고 있다면 회사 측에서 제시하는 서류에 서명하기를 거부할 경우 어떻게 되는지를 문의함

답변

- ▶ 사업장에 처음 입사하고 근로계약을 한 당시나 근로 중에도 동종업계 재취업을 금하는 서류에 명한

사실이 없었고, 동료들이 동종업계 재취업 3년 불가에 대한 서류에 서명을 하는 것이 관례화 되어 있지 않다는 사실을 확인하였음

- ▶ 퇴직하는 동료들이 모두 서명을 하는 것도 아니고 어떤 동료는 하고 어떤 동료는 하지 않아서 일관성이 없지만 내담자가 퇴사 시에는 업무적인 위치를 봐서 서명을 해야 할 것 같음
- ▶ 상담 진행 시점이 내담자가 근로 중인 점을 확인하였고 이를 변호사에게 전달함

변호사
상담
답변내용

- ▶ 퇴직 시 회사 측에서 제시하는 서류에 당연히 거절할 수 있음
- ▶ 재직 중 서명한 서류가 있고 이직금지에 대한 대가(수당, 추가급여)를 받은 사실이 있다면 문제가 될 수 있음. 그러나 1년이라는 단기간은 제약을 받을 수 있지만 3년이라는 기간은 법적 효력을 발휘하기 어려운 기간이므로 상담자의 결정이 중요할 수 있음
- ▶ 자세한 내용은 직접적인 상담을 통하여 자세한 사항을 전달할 수 있을 것으로 보임.

종결여부 ▶ 상담종결

03

장애인근로자지원센터 소개



1 장애인근로자지원센터 전체 사업소개

노동상담

- 1. 전문상담 ▶ 직장생활을 하면서 부딪히는 여러 가지 문제들에 대한 전문상담원과의 상담
 - ▶ 사용자와 근로자간 화해·조정 및 중재 지원
- 2. 법률상담 ▶ 부당해고, 임금체불, 부당처우 등 노동법 관련 상담
 - ▶ 부당해고, 임금체불, 직장 내 괴롭힘 등 법률문제에 대한 변호사, 노무사의 직접 상담

화해와 치유를 위한 심리치료

개별 및 집단 심리치료

- ▶ 전문상담을 진행하는 가운데 심리·정서적으로 스트레스를 받고 있는 장애인 근로자를 위한 체계적인 심리치료 실시
- ▶ 상호지지가 필요한 고용주와 근로자를 중심으로 소집단으로 심리치료 실시
- ▶ 직장 안에서 발생하는 심리적 스트레스를 같은 경험을 지닌 장애인과의 집단 상담을 통해 상호지지 및 스트레스 해소 모색

노동·법률 교육

장애인 근로자를 위한 노동·법률 교육

- ▶ 장애인근로자 및 취업 활동 중인 장애인
- ▶ 장애인근로자에게 근로기준법 관련 기본지식 등을 교육하여 취업 및 고용안정 유지
- ▶ 교육내용 : 근로기준법, 구제 절차 방법, 민사절차 및 법률구조

노동상담 사례발표 및 세미나

장애인 노동문제 관련 세미나

- ▶ 상담사례 발표 및 장애인 고용안정 방안에 대한 논의 및 대안 제시

운영위원회

- ▶ 센터 운영계획의 수립 및 평가에 관한 사항
- ▶ 장애인근로자 지원정책과 사업의 개발평가에 관한 사항
- ▶ 장애인근로자의 권리구제 및 지원에 관한 사항
- ▶ 연 2회 실시

2 장애인근로지원센터 세부활동

서울장애인근로자지원센터 www.sscwd.or.kr

(07237)서울특별시 영등포구 은행로 3 익스콘벤처타워 6층 608호 (지하철 9호선 국회의사당역 3번 출구 도보 3분)
TEL : 02-785-5038



개소식



운영위원회



법률고문 위촉식



업무협약식



집단심리상담



법률노무교육



자문위원회의



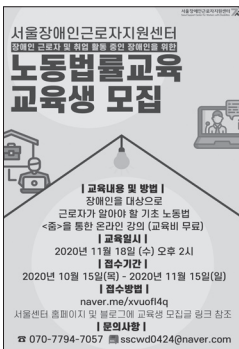
세미나



화해와 치유를 위한 심리상담

- ▶ 주제 : 마음의 퍼즐을 찾는 법 '나, 너, 그리고 우리'
- ▶ 일정 : 2020.09.26 ~ 10.31(총 5회, 토요일 진행)
- ▶ 장소 : 치유상담대학원 4층

시간 일자	목표	10:30 ~ 11:20	11:40 ~ 12:30
9/26 (1회기)	관계형성	*사전검사 *오리엔테이션(규칙)및 프로그램 안내 *사전(비속사람그림) *자기소개 : 난화 자화상(별칭)	*집단참여 목표설정 *그림으로 공감하고 응원하기
10/10 (2회기)	grounding / 나의 parts	*핸드폰 속 소중한 사진찾기 *웅덩이에 빠진 나 or 듣고 싶지 않은 말	*내 마음의 mind map *직장에서 불편한 상황일 때 내 생각과 감정 찾아보기
10/17 (3회기)	호소문제 (스트레스)	*간단한 손가락체조 *그림상황카드 3장으로 이야기 만들어보기	*그림상황 카드로 싫은 인물 택해서 감정표현하기 *대안 나눠보기
10/24 (4회기)	관계 속에서 자기	*스폰 위에 사람인형 옮기기 *변(자신과 벽을 쌓고 있는 사람, 그 사람과의 거리, 자신과 상대 사이에 벽을 그림)	*어떤 어려움을 겪고 있는지 어떻게 해야 할지 이야기 나눔
10/31 (5회기)	자기확신	*비바람을 견뎌낸 나무 그리기	



노동·법률교육

- ▶ 주제 : 장애인 근로자가 알아야 할 기초노동법
- ▶ 일정 : 2020.08.20.(목), 08.27(목), 11.18(수)
- ▶ 장소 : 1.서울맞춤훈련센터
2.경기맞춤훈련센터
3.온라인 진행



노동상담 사례발표 및 세미나

- ▶ 주제 : 이제는 고용유지다!
- ▶ 일정 : 2020.12.15.(화)
- ▶ 장소 : 서울장애인근로자지원센터
- ▶ 내용 : 1.장애유형별 고용유지방안
2.장애인근로자용유지 방향 및 사례

(48733) 부산광역시 동구 중앙대로 216 부산교원빌딩 6층 (지하철 1호선 부산역 10번 출구 도보 3분)

TEL : 051-465-1535



개소식



운영위원회



업무협약식



업무협약식



집단심리상담



법률노무교육



직원 워크숍



세미나



화해와 치유를 위한 심리상담

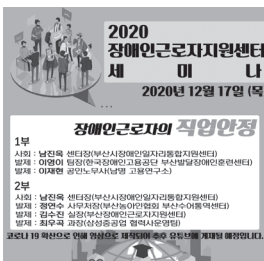
- ▶ 주제 : 타로를 통한 자아성장 집단상담프로그램 '나, 날아오르다'
- ▶ 일정 : 2020.11.14. ~ 21(총 4회, 토요일 진행)
- ▶ 장소 : 부산장애인근로자지원센터 회의실

	주 제	
첫 마당	사람을 만나다!	▶ 프로그램 안내 / 노래 부르기 ▶ 타로로 만나는 나, 너, 우리 ▶ 목표 정하기 / 자기 소개 ▶ 소감 나누기
둘째 마당	나를 얘기하다!	▶ 프로그램 안내 / 노래 부르기 ▶ 타로- 탄생 카드 이야기 ▶ 경험훈련 : 일주일 지낸 이야기 ▶ 소감 나누기
셋째 마당	마음과 마음이 만나다!	▶ 프로그램 안내 / 노래 부르기 ▶ 나의 감정 나무 만들기 ▶ 소감 나누기 ▶ 감정 만나기 ▶ 감정 해소하기
넷째 마당	통하다 나와 너~	▶ 프로그램 안내 / 노래 부르기 ▶ 에너지 선물하기 ▶ 타로로 만나는 몸, 마음, 영혼 ▶ 소감 나누기



노동·법률교육

- ▶ 주제 : 장애인 근로자 대상 노동법 강의
- ▶ 일정 : 2020.11.25.(수), 12.02(수)
- ▶ 장소 : 1.부산직업능력개발원
2.대구직업능력개발원



노동상담 사례발표 및 세미나

- ▶ 주제 : 장애인근로자의 직업안정
- ▶ 일정 : 2020.12.17.(목)
- ▶ 장소 : 부산발달장애인훈련센터

(61087) 광주광역시 북구 첨단연신로91번길 6 첨단시티빌딩 5층 (첨단2호반아파트 정류장 도보 2분)

TEL : 062-419-1300



개소식



운영위원회



법률고문 위촉식



업무협약식



간담회



법률노무교육

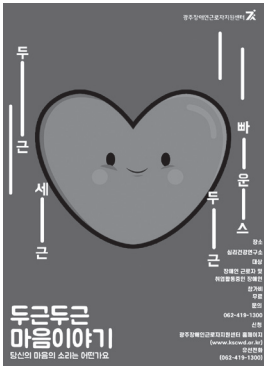


직원 단체사진



광주장애인근로자지원센터

세미나



화해와 치유를 위한 심리상담

- ▶ 주제 : 두근두근 마음이야기 '당신 마음의 소리는 어떤가요?'
- ▶ 대상 : 장애인근로자 및 취업활동 중인 장애인
- ▶ 일정 : 2020.12.1 ~ 12.31.
- ▶ 장소 : 심리건강연구소



노동·법률교육

- ▶ 주제 : 노동인권과 노동법률, 성희롱 예방, 직장 내 괴롭힘
- ▶ 일정 : 2020.11.25.(수)
- ▶ 장소 : 광주발달장애인훈련센터

온라인 노동·법률교육

- ▶ 주제 : 입사부터 퇴사까지 노동법적 쟁점 : 부당해고 및 구제방법, 직장 내 괴롭힘
- ▶ 일정 : 지속적으로 업로드 중
- ▶ 장소 : 온라인진행



노동상담 사례발표 및 세미나

- ▶ 주제 : 나도 모르는 사이 빼앗기고 있다
- ▶ 일정 : 2020.12.23.(수)
- ▶ 장소 : 유튜브 생중계
- ▶ 내용 : 발달장애인근로자의 인권

2020년 장애인근로자지원센터 상담사례집

발 행 일 2020. 12. 31

발 행 처 서울장애인근로자지원센터
부산장애인근로자지원센터
광주장애인근로자지원센터

발 행 인 한태림, 장병락, 정찬훈

편 집 인 문희원, 엄나영, 김수진, 김혜지, 정찬빈, 김민지

주 소 서울센터 _ 서울특별시 영등포구 은행로 3 익스콘벤처타워 6층 608호(여의도동)
부산센터 _ 부산광역시 동구 중앙대로 216 부산교원빌딩 6층(초량동)
광주센터 _ 광주광역시 북구 천단연신로91번길 6 첨단씨티 빌딩 503호(신용동)

전 화 서울센터 _ 02-785-5038
부산센터 _ 051-465-1535
광주센터 _ 062-419-1300

홈페이지 서울센터 _ www.sscwd.or.kr
부산센터 _ www.bscwd.or.kr
광주센터 _ www.kscwd.or.kr

인쇄업체 (주)지지씨에스 T.02-6672-3030