

공공법률

제 2019-2호 2019년 7월 19일

공공운수노조 전국공공운수노동조합 법률원

발행처 전국공공운수노동조합 법률원 | 발행인 우지연 | 홈페이지 <http://www.kptu.net> | 이메일 kctulaw@hanmail.net



“직장 내 괴롭힘 방지법” 시행을 맞이하여

- 이석 변호사

“모든 인간은 태어날 때부터 자유로우며 그 존엄과 권리에 있어 동등하다” 1948년 UN 총회가 채택한 세계인권선언의 첫 문장입니다. 그로부터 70여년이 지난 지금 우리 사회는 어디까지 성장했을까요? 최소한 공식적인 자리에서는 누구도 저 문장을 부정하지 못할 정도의 ‘건전한 상식’이 존재하는 사회, 그러나 나이·성별·학력 또는 직책에 따라 위계를 설정하고, 그 위계에 따라 인간의 존엄과 권리가 결정되는 것이 ‘어른들의 상식’인 사회가 아닐까요? “사람 사는 세상은 어디나 마찬가지로” 라는 냉소에 차분히 반박할 수 있을 정도로 나라밖 사정에 밝지는 못하나, 뉴욕 타임즈가 대한항공 총수 일가의 행태를 보도하면서 도저히 설명할 단어를 찾지 못해 ‘갭질(Gap-jil)’이라고 써내려간 것을 보면, 우리 사회가 유독 위계적 의식구조에 시름하고 있는 것만은 확실해 보입니다.

국가인권위원회가 2017년 실시한 조사에 따르면 직장인의 73.3%가 직장 내 괴롭힘으로 인한 피해를 경험했다고 답변하는 상황에서, 급기야 지난 1월 ‘직장 내 괴롭힘’이 법률에 규정되기에 이르렀습니다. 요즈음 언론에서 ‘직장 내 괴롭힘 방지법’으로 소개하고 있는 것인데, 실제로 그와 같은 명칭의 법률이 있는 것은 아니고 신설된 근로기준법 제76조의2와 제76조의3을 주로 지칭하는 것이라고 이해하면 됩니다.

법률은 “직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”(근로기준법 제76조의2)를 직장 내 괴롭힘이라고 정의합니다. 몇가지를 짚어보자면,

① “지위의 우위”만이 아니라 “관계의 우위”도 포함하고 있으므로 반드시 상급자-하급자 관계가 아니더라도 괴롭힘이 성립할 수 있습니다. 예컨대 개인-집단의 관계라든지, 연령·학벌·출신 지역에 따라 우위성이 인정되는 관계라면 직장 내 괴롭힘이 성립할 수 있을 것입니다. ② “업무상 적정범위를 넘는 행위”를 괴롭힘이라고 하고 있으므로, 비록 업무상 필요성이 있는 행위라도 사회통념상 상당성이 없다면 괴롭힘에 해당합니다. 예컨대 힘든 업무를 특정 노동자에게만 반복적으로 부여하거나, 반대로 허드렛일만을 부여하는 것은 모두 직장 내 괴롭힘이 될 수 있습니다. ③ “신체적, 정신적 고통”이 발생하였는지는 피해자와 동일한 조건의 노동자라면 문제가 된 행위로 인하여 고통을 느꼈다고 불만한지를 기준으로 판단하고, “근무환경의 악화”란 피해자가 자신의 능력을 발휘하는데 지장을 받게 되는 상황인지를 기준으로 판단합니다.

한편 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 근로기준법은 ① 괴롭힘 발생 사실을 사용자에게 신고하도록 하고(근로기준법 제76조의3 제1항), ② 사용자는 사실 확인을 위한 조사를 실시하며(근로기준법 제76조의3 제2항), ③ 조사 결과에 따라 근무장소 변경이나 유급 휴가부여와 같은 적절한 보호조치를 취하도록(근로기준법 제76조의3 제4항) 규정하고 있습니다. 또한 사용자는 ④ 가해자에게 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치를 취해야 하고(근로기준법 제76조의3 제5항), ⑤ 직장

내 괴롭힘을 신고한 자에게 불리한 처우를 해서는 아니됩니다(근로기준법 제76조의3 제6항). 다만 위와 같은 조치는 원칙적으로 사용자의 책임 하에 이루어지는 것이어서 괴롭힘 행위자에 대한 직접적인 처벌규정이 없음은 물론, 사용자가 적절한 대응조치를 이행하지 않더라도 법률상 제재를 받지 않는 한계가 있습니다. 현재 근로기준법이 예정하고 있는 벌칙은 직장 내 괴롭힘을 신고한 자에게 사용자가 불리한 처우를 하는 경우에만 해당합니다(근로기준법 제109조 제1항, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금).

고용노동부는 위와 같이 법률에 처벌규정을 두지 않은 까닭이 “구체적인 대응은 사업장별 상황에 맞게 정하도록 유도” 하기 위해서라고 밝히고 있는바, 법령상 불충분한 내용은 단체협약이나 취업규칙에 반영하여야 합니다. 특히 괴롭힘 행위에 대한 조사기구나 처리기구 구성에 노동조합이 능동적으로 참여하여 사용자의 자의적인 사건처리를 제어할 필요가 있을 것입니다. 나아가 노동조합이 자체적인 ‘괴롭힘 신고센터’를 운영하여 사용자의 조사응답이나 대응조치 미이행을 미연에 방지하는 방안도 적극적으로 고민할 필요가 있습니다.

개정된 근로기준법이 시행(7월 16일) 되었습니다. 우리의 직장 문화가 건강하여 직장 내 괴롭힘 문제를 가벼이 여길 수 있다면야 다행인 일이지만, 현실이 그렇지 않음에도 사회의 고민이 부족하다면 어렵게 만들어진 법률이 무의미하게 되어버릴 수도 있습니다. 모쪼록 ‘직장 내 괴롭힘 방지법’의 시행을 계기로 노동자가 존엄한 직장이 실현될 수 있기를 기원합니다. 그 과정에서 노동조합의 역할이 무엇인지 함께 고민합시다. 현장에서는 직장 내 괴롭힘과 관련한 모범단체협약(안)을 우선 참고하시고, 궁금한 사항은 조직 담당자나 법률원과 의견을 나누시기를 부탁드립니다.



최근 주요 판례 동향

[법률원이 진행한 사건을 중심으로 짚어본 판례동향]

대한민국 우정사업본부 산하 우체국장과 위탁계약을 체결하고 우편배달 업무를 수행하는 재택위탁집배원들은 근로기준법상 근로자에 해당
(대법원 2019. 4. 23. 선고 2016다277538 판결)

[사안의 배경]

대한민국의 정부기업인 우정사업본부는 1997년 IMF시절 정규직 집배원 대규모 정리해고와 2000년도 대규모 신도시 건설로 집배 부하량 경감을 위해 비정규직 상시위탁 집배원, 재택위탁 집배원을 도입해 2002년 전국적으로 채용을 확대했고, 이들은 대단위 아파트단지 위주로 배달해왔다. 2013년 2월 우정사업본부는 재택위탁 집배원들에게 개인사업 소득세 3.3% 징수, 단시간 노동자에서 특수고용노동자로 이유 없이 전락시켜 엄연한 노동자를 개인사업자로 둔갑시켰고, 이에 공공운수노조 전국우편지부 재택집배원지회 노동자들은 이를 바로잡고자 대한민국을 상대로 근로자 지위 확인의 소를 제기하였다.

[판결의 요지]

우정사업본부 산하 우체국장과 위탁계약을 체결하고 우편배달 업무를 수행하는 재택위탁집배원들이 대한민국을 상대로 근로자 지위 확인 등을 청구한 사건에서, 사용자가 우편배달 업무 관련 정보를 알리는 정도를 넘어 구체적인 업무처리 방식 등을 지시하였고, 확일적 업무수행을 위해 정해진 복장을 입고 정해진 절차에 따라 정해진 장소에서 배달하도록 하였으며, 정기적·비정기적 교육과 현지점검, 근무상황부와 인계인수부 등을 통해 업무처리 과정이나 결과, 근태를 관리·감독하였고, 사용자의 다른 근로자들인 상시위탁집배원 등과 본질적으로 같은 업무를 동일한 방식으로 처리해 온 점 등을 들어 재택위탁집배

원들의 근로기준법상 근로자성을 인정한 원심판결을 수긍하였다.

[판결의 의의]

사무실로 출근하지 않는 재택위탁 근로자의 경우에 출퇴근 시간, 장소의 구속, 지휘명령 등을 입증하기 쉽지 않다. 그만큼 위탁개인사업자로 위장하기가 수월하다고 할 수 있다. 이 사안에서 출퇴근이 없는 것은 업무 특성상 우체국의 비용 절감 차원에서 고안된 방법일 뿐이라고 주장한 것이 받아들여졌다. 재택위탁 특수고용 노동자도 근로기준법상 근로자성을 인정한 사건으로 의미가 있다. 앞으로 “특정 사무실”로 출근하지 않고 외근을 하는 형태라고 하여 근로기준법상 근로자성에서 배제된 특수고용 노동자들이 근로기준법상 노동자성 인정받는데 매우 의미 있는 판결이다. 그리고 모범사용자가 되어야 할 국가가 무려 20년간 개인사업자로 위장하여 노동법을 부당하게 잠탈해 오던 것을 바로잡았다는 측면에서도 의미가 있다(신선아 변호사).

“공항철도노조 조합원 연차휴가 사용에 대한 무단결근 징계는 위법 노동자 연차휴가 사용 위한 대체근로자 확보 및 비용 부담은 사용자의 의무”

서울행정법원 2019. 5. 30. 선고 2018구합81769
판결(확정)

[사실관계 및 경과]

공항철도 기관사인 피고보조참가인(이하 ‘참가인’)은 취업규칙 등 절차에 따라 연차휴가를 신청하였는데, 사용자는 대체근로자가 없다며 미승인하였다. 이에 참가인은 사용자의 연차휴가시기 변경권이 적법하게 행사되지 않았다고 주장하면서 당초 본인이 지정한 날에 연차휴가를 사용하였다. 사용자는 참가인을 징계하였고, 참가인은 인천지방노동위원회에 부당징계구제신청을 제기하였다. 지노위는 징계양정 과다로, 중노위는 징계사유 불인정으로 참가인의 손을 들어주었고, 사용자는 이에 불복하여 행정소송을 제기하였다.

[판결의 요지]

사용자는 참가인이 신청한 날에 연차휴가를 부여하게 되면 사업 운영에 막대한 지장이 발생하므로 이를 부여하지 못했던 것이고, 적법하게 시기 변경권을 행사하였는데도 불구하고 참가인이 출근하지 않았으므로 무단결근이며, 따라서 징계사유가 인정된다고 주장하였다. 이에 대하여 법원은 다음과 같은 근거로 사측 주장을 배척하면서, 사용자의 시기변경권 요건이 충족되지 않았으므로 참가인의 연차휴가 사용은 무단결근이 아니고, 따라서 징계사유가 부존재한다고 보았다.

(i) 연차휴가 사용은 근로기준법상 근로자의 권리로서 통상 예견되는 일이므로 사용자는 필요한 대체근로자를 충분히 확보해두어야 했다. 특히 공항철도처럼 근로자가 항상 같은 요일과 시간대에 근무하지 않는 교번제 사업장의 경우, 사용자는 근로자의 연차휴가 사용권 보장을 위해 대체근로자 확보에 더욱 노력할 필요가 있다. 그러나 공항철도 사측은 교번제의 특성을 고려한 대체근로자를 충분히 확보해두지 않았다. (ii) 참가인은 취업규칙 등이 정하는 절차를 준수하여 연차휴가를 신청하였고, 그 시기는 업무 증가가 예상되는 특별한 시기도 아니었다. (iii) 사용자는 적극적으로 대체근로자 확보를 위한 노력을 하지 않은 채로 근로자에게 대체근로자를 구해오라고 하거나 일단 출근하라고 요구했을 뿐이다. (iv) 사용자는 투입할 수 있는 대체근로자가 있었음에도 비용(휴일근로수당) 소모를 이유로 투입하지 않았는데, 그 비용은 사측이 부담해야 하는 것이다. (v) 사용자는 긴급한 인력 운용을 위해 승무원운용원을 두고 있다.

[판결의 의의]

법원은 (i) 연차휴가는 통상 예견되므로 사용자가 충분한 대체근로자를 확보해둘 책임이 있다는 종전 하급심 법리를 확인하면서도, 특히 교번제를 운용하는 궤도사업장 등의 경우 그 확보에 더욱 노력할 필요가 있다고 판시하였다. (ii) 또한 대체근로자 확보에 소요되는 비용도 응당 사용자가 부담해야 할 범위라는 점을 명확히 밝혔다.

최근 하급심 법원들은 연차휴가사용의 권리를 적

극적으로 인정하는 판결들을 다수 내리고 있다. 한 명이 연차휴가를 들어가면 일손이 부족해진다거나 업무강도가 높아진다거나 하는 사유만으로는 연차휴가시기변경권의 요건인 사업 운영이 막대한 지장이 인정될 수 없다는 취지이다(서울고등법원 2019. 4. 4. 선고 2018누57171 판결). 또한 사업 운영에 지장이 생겼더라도 그 책임이 사용자에 있다면 여전히 시기변경권을 인정할 수 없다고도 한다(서울행정법원 2016. 8. 19. 선고 2015구합73392 판결). 노동자의 연차휴가시기지정이 ‘원칙’ 이고 사용자의 연차휴가시기변경은 ‘예외’ 에 불과함을 확인하는 판결들이라 할 수 있다.

파업참가자들에 대한 반복된 직위해제처분 손해배상책임 인정

(대전지방법원 2019. 5. 22. 선고 2017가합107906)

[사안의 배경]

한국철도공사는 2006년 파업참가자들을 대상으로 ‘직무수행능력 부족’ 등의 이유로 대규모 직위해제처분을 한 것을 시작으로, 2009년, 2013년에도 파업참가자들에 대하여 동일한 사유로 거듭된 직위해제처분을 하였습니다. 그때마다 노동위원회 및 법원은 직위해제처분이 위법하다고 판단하였으나, 철도공사는 파업시마다 직위해제처분을 반복하였습니다. 철도노조는 2016년 단체교섭이 결렬되자 파업에 돌입하였는데, 철도공사는 또다시 파업참가자들에 대하여 대규모 직위해제처분을 하기에 이르렀습니다.

[판결의 요지]

대전지방법원은 2016년도 철도노조의 파업은 불법이라고 단정하기 어렵고 ‘공사의 명예와 위신’ 을 실추시켰다는 직위해제사유가 성립하지 않는 다며, 파업참가자들에 대한 직위해제처분이 위법하다고 판단하였습니다.

나아가 대전지방법원은 철도공사의 직위해제처분은 불법행위에 해당한다며 원고 1인당 50만 원씩의 손해배상책임을 인정하였습니다. 철도공사가

파업이 불법이라고 단정하기 어렵다는 점을 충분히 인식할 수 있었고, 그동안 노동위원회 및 법원에서 파업참가자들에 대한 직위해제처분이 위법하다는 판단을 수차례 받았음에도 불구하고 동일한 사유로 다시 직위해제처분을 한 것 등으로 볼 때, 그 불법행위에 고의 또는 중대한 과실이 있다고 판단하였습니다.

[판결의 의의]

그동안 파업참가를 이유로 한 철도공사의 직위해제처분이 위법하다는 것이 여러 차례 확인되었음에도, 철도공사는 파업시마다 직위해제처분을 반복하여 정당한 쟁의행위를 방해하여 왔습니다. 이에 관하여 고의, 중과실이 있고 손해배상책임을 성립한다고 봄으로써 위법한 행위를 반복하는 사용자에 대하여 법적 책임을 강하게 물을 수 있을 것으로 보입니다.

“근로계약 갱신 규정 없어도 갱신기대권 인정되며, 갱신 거절은 지배개입의 부당노동행위에 해당”

(충남2019부해161/부노15 병합 한국과학기술원
부당해고 및 부당노동행위 구제신청)

[사안의 배경]

신청인은 한국과학기술원(이하 ‘기술원’)에 입사하여 기간제 근로계약을 체결하고 기술원 소속 과학영재교육연구원(이하 ‘교육연구원’)에서 교육사업 기획, 행사운영, 교육콘텐츠 개발 등의 업무를 수행하던 중 2019.2.28.자로 근로계약 만료 통보를 받은 자이다. 총 3차례 근로계약을 체결하고 총 2년 7개월간 기술원에서 근무하였다. 한편 2018.4. 기술원에 전국공공연구노동조합 한국과학기술원 비정규직지부가 설립되었고 신청인은 부지부장으로 활동하였다. 신청인은 입사 후 소속 팀의 부팀장으로 발령을 받은 바 있고, 매년 인사고과에서 B등급을 받았다.

한편 2018.1.부터 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인에 따라 정규직 전환심의위원회가 진행되었고, 신청인을 포함한 기간제 연구원 14명이 정규직 전환대상에서 제외되었다.

이에 신청인은 전환 제외에 대하여 이의신청서를 취합하여 제출하는 등 정규직 전환 과정에서 불합리한 기준에 대하여 문제를 제기해왔다.

한편 교육연구원 원장은 신청인이 지부에 가입한 이후 개별면담을 통해 ‘부팀장을 계속하려면 노조를 나오든지, 노조를 계속하려면 부팀장을 그만두든지 하라’며 부팀장 직위를 박탈하겠다는 통보를 하였고, 근로계약 만료 통보 후에는 ‘업무 아닌 일로 사업장 내 분열을 조장한다’는 취지의 발언을 하였다.

이에 신청인과 이 사건 노동조합은 부당하고 및 부당노동행위 구제신청을 제기하였다.

[판정의 내용]

이 사건의 주요 쟁점은 1) 근로계약 갱신기대권이 인정되는지, 2) 갱신거절의 합리적 이유가 있는지, 3) 근로계약 만료처분이 불이익취급 및 지배개입의 부당노동행위에 해당하는지 여부이다.

노동위원회는 1)에 대하여 피신청인은 근로계약 갱신에 관한 규정이 없다고 주장하나 재직기간 중 총 3회에 걸쳐 인사고과의 결과에 따라 근로계약을 체결한 것은 갱신에 대한 일정한 요건에 해당한다고 보이며, 신청인은 고유사업과 수탁사업의 구별 또는 과제 수행기간의 기속없이 모든 업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무를 수행해왔고, 교육연구원 연구직의 50% 이상이 5년 이상 근속자이고 오직 기간만료를 이유로 근로관계가 종료된 것은 신청인이 유일하다는 점을 근거로 갱신에 대한 정당한 기대권을 인정하였다.

2)에 대하여 사용자는 업무능력이나 실적이 부진하였고 원장과 운영팀장이 바뀔 것이라는 유언비어를 퍼뜨리고 내부감사를 요청하는 등 조직질서를 해치는 행위를 갱신 거절의 사유로 들었으나, 재직기간 중 업무능력이나 실적이 부진하다는 주장에 대한 객관적 증거가 불충분하고 인사고과에서 계속 B등급을 받은 점, 정규직전환 심의 과정에 이의제기한 것은 사회통념상 얼마든지 충분한 의견을 개진하는 정도였던 것이며 내부감사를 요청한 것도 조직 구성원으로서 문제를 제기한 것일 뿐 조직질서를 해칠 만큼에 이르지 않았으므로 갱신거절의 합리적 사유가 없다고 보았다.

3)에 대하여 노조법 제81조 제1호의 불이익취급 부당노동행위에 대하여는 신청인의 노동조합 활동과 근로계약 만료처분 사이의 직접적 인과관계가 없다는 이유로 기각하였으나, 노조법 제81조 제4호 지배개입의 부당노동행위에 대하여는 근로계약 만료처분에 합리적 이유가 없는 점, 교육연구원 원장의 발언을 보면 사용자는 이 사건 지부 및 신청인의 조합활동에 상당한 불만이 있었던 것으로 보이는 점, 신청인이 조합 가입 이전에는 부팀장 발령을 받는 등 갈등관계가 없었던 점 등은 피신청인은 신청인과의 근로계약을 해지할 구실로 갱신 거절이라는 수단을 선택한 것이며 근로계약을 해지하면서 조합활동을 방해하거나 위축시키려는 의도가 충분히 보여 지배개입의 부당노동행위가 인정된다고 판정하였다.

[판정의 의의]

최근 노동위에서 갱신 규정이 없으면 갱신기대권을 인정하지 않는 경향이 있었는데 본 사안은 근로계약 갱신과 관련된 규정(취업규칙, 근로계약서)이 없었음에도 인사고과, 재계약 관행, 상시지속적 업무 성격 등을 토대로 갱신에 대한 기대권을 인정하였다는 점에서 의의가 있다.

한편 신청인이 노동조합 설립 후 임원으로서 적극적인 활동을 개진한 것에 대하여 사용자가 지속적으로 부당노동행위 발언을 해온 사실을 토대로 이 사건 갱신 거절이 조합활동을 방해하거나 위축시키려는 의도로 행해진 지배개입의 부당노동행위에 해당한다고 판정하였다. 근로계약 갱신 거절이 부당노동행위로 인정되었다는 점에서 의미 있는 판정일 것이나, 갱신 거절에 합리적 이유가 없고 나아가 노동조합 임원으로 사용자와 갈등을 빚어온 신청인에 대한 사용자의 부정적 인식이 해고로 이어졌을 가능성이 높다는 점을 인정하여 지배개입의 부당노동행위를 인정했음에도 불구하고 불이익취급의 부당노동행위를 별다른 근거 없이 기각한 것은 납득하기 어려운 판정이다.

본 판정은 사용자가 재심 신청을 하지 않음으로써 확정되었다.



노동법률 Q & A

2019. 1. 1.부터 개정법 시행으로 최저임금 산정 기준이 되는 소정근로시간이 명확해지는 한편 최저임금에 포함되는 산입범위에 변경이 있었습니다. 이번 소식지 Q&A에서는 최저임금에 관한 몇 가지 궁금증을 풀어보도록 하겠습니다.

Q1. 이전에는 포함되지 않던 주휴수당이 새롭게 최저임금에 산입되는 건가요?

A. 그렇지 않습니다. 주휴수당은 이번 개정과 무관하게 최저임금에 포함되어왔습니다. 다만, 최저임금법 위반 여부를 판단하기 위한 소정근로시간에 주휴에 해당하는 35시간 정도의 시간이 포함되는지에 대해 법원과 고용노동부 사이에 견해 차이가 있었고 이번 개정은 해석상 논란의 소지를 없애기 위한 것입니다.

하루 8시간, 1주 40시간제 노동자의 경우
소정근로시간 : 209시간

Q2. 최저임금 인상률에 비해 제 급여는 그만큼 오르지 않아서 이상합니다.

A. 개정법으로 인해 최저임금 산입범위가 확대됨에 따라 최저임금 인상분에 대한 기대이익이 감소되어 발생한 문제입니다. 이전에는 포함되지 않았던 ① 매월 지급되는 정기상여금과 ② 식대, 교통비 등의 복리후생적 급여의 일부가 최저임금에 포함되게 되었습니다.

올해 최저임금(8,350원) 기준
① 436,290원을 제외한 정기상여금
② 122,160원을 제외한 식대, 교통비가 최저임금에 산입되며 2024년까지 산입범위는 점차 확대될 예정입니다.

Q3. 분기마다 지급되던 상여금을 매월 지급하겠다고 하면서도 취업규칙 불이익변경 절차로서 노동조합의 동의는 받지 않고 의견 청취만 하겠다고 합니다.

고 합니다.

A. 1개월을 초과하는 기간마다 지급되던 상여금을 매월 지급으로 변경하는 것은 분명 불이익변경에 해당합니다. 그럼에도 불구하고 개정법은 불이익변경 절차에 준해서 처리하도록 하는 것이 아니라 의견 청취만으로도 변경이 가능하도록 규정하고 있어 문제가 있습니다.



「공공운수법률원」을 소개합니다!

공공운수법률원은 변호사 8명, 노무사 5명, 송무담당자 3명으로 구성되어 있으며 총연맹 및 금속법률원 등과 유기적 관계를 맺고 있습니다.

법률원은 2002년 이후 민주노총의 주요 투쟁사건에 대부분 대응해왔으며 연간 1,100건에 이르는 노동사건(전체 기준)을 담당하고 있습니다. 그밖에 상담, 자문, 교육사업, 단체교섭 및 협약 지원, 의견서 작성 등을 실시하고 있습니다.



「법률원」과 자문계약을 체결해주시요!

현장과의 자문노조계약은 법률원의 안정적인고 체계적인 법률지원, 공공부문 노동기본권 정책연구 및 투쟁지원 사업에 많은 힘이 됩니다.

[자문노조에 제공되는 지원내역]

- 담당변호사, 노무사 지정
- 현안 대응 지원 및 상담
- 법률검토의견서 무료제공(월 1회)
- 법률정보 자료집 제공
- 법률교육(비용 별도)

법률원 자문문의 02-498-6535