발전노동자

민주노조 사수
전력산업공공성 강화
애고자 원직복직
임금체계개악 쟁취
생존권 사수

제204호

발행인 : 신연규
발행일 : 2015.07.17
☎ 070-4048-5991
FAX 070-7500-8158

또 다시 시작된 광란의 충성 경쟁 - 임금피크제 도입

7월초 남부발전이 전직원을 상대로 임금피크제 도입을 위한 개별동의서를 강요할 때, 회사노조는 뒷짐지고 지켜만 보았고, 어떤 지부장은 회사를 대행해 개별동의서를 받았다. 어제는 남동 회사노조가 임금피크제 잠정합의(안) 찬반투표를 공고하고, 연이어 서부 회사노조가 임금피크제를 포함한 임단협 잠정합의(안) 찬반투표를 공고했다. 남동과 서부의 찬반투표가 7월 22일부터 23일까지 이틀간 동시에 진행된다.

남부가 마지막 2년간의 임금 합계를 110%로 정하자, 남동은 120%로 합의했고, 서부는 129.38%로 합의했다. 남동은 남부보다 낮다고 선전할 것이고, 서부는 남부와 남동보다 유리하다고 선전할 것이다. 발전회사들은 정부를 상대로, 노조는 회사를 상대로, 광란의 충성경쟁이 시작되었다!

정부, 회사, 회사노조가 공모하여 조합원을 기만하고 있다. 기획재정부의 지침은 매년 새롭게 하달할 것이다. 일단 임금피크제가 도입되고 나면, 매년 피크연령이 당겨지고 임금지급율은 하락할 것이다. 임금피크제의 본질은 '자동퇴출제'이며 '임금삭감제'인 것이다. 잠정합의안을 부결시키지 못하면, 앞으로 더 낮은 피크연령을 기점으로 지금의 반도 안되는 임금으로 회사를 다녀야 하는 상황은 생각보다 훨씬 더 빨리 도래할 것이다.

공투본을 결성하여 임금피크제 거부 전선을 구축하고 있는 공공기관 노동자들에게 연대는 못할 망정, 파열구를 내는 불쏘시개 도구로 전락하려 하는가? 잠정합의안을 단호히 거부하자!

통상임금 전직원 지급을 뒤집지 못하도록 하는 후속조치가 필요하다!

그간 발전노조의 통상임금 청구소송 진행 과정에서, 회사는 몇차례 기재부를 찾아가 합의서 이행의 승인을 간청한 것으로 알려지고 있다. 그러나 지난 몇 년간 '합의서 이행 승인 불가' 라는 기재부 입장은 완강했고, 아직까지도 공식 입장을 내놓지 않고 있다. 그런데 갑자기 남동노조가 7월 3일 소식지를 통해 통상임금 전체 지급 사실을 전격적으로 알렸다. 이후 남동발전에서는 통상임금 전체 지급을 위한 실무 절차가 일사천리로 진행되었으며, 나머지 발전회사들의 지급 결정 소식이 속속 알려지고 있다. 통상임금으로 인해 현장이 동요하는 동안, 임금피크제 잠정합의(안)이 만들어졌다.

공공운수노조가 발전노조의 통상임금 사례를 산하 공공기관노조 전체에 적용하기 위해 기재부에 승인여부를 질의하고 보도자료까지 배포했으나 여전히 기재부는 묵묵부답이다. 발전노조는 통상임금 전직원 지급의 유효성을 확보하고자 의원실을 통해 기재부에 승인사실 확인을 요청했으나, 기재부는 이마저도 뭉개고 있다. 침묵하는 기재부의 속셈이 궁금하다. 임금피크제 잠정합의(안) 통과 이후에, 자기들은 몰랐고, 발전회사의 통상임금 지급이 잘못되었다고 할 수도 있다는 것은 과도한 음모론일까?

WANTED

- 어떤 이의 상여금 지급명세 등 -

<통상임금 청구소송 항소 및 승리를 위한 협조 요청>

□ 2015.6.25 판결문에서는 ‘기본상여금’에 대해 아래와 같이 기술하고 있습니다.

2009. 12. 15. 이전의 경우 지급기준일 현재 재직 중인 자에 한하여 기본상여금이 지급되었는 바, 이는 소정근로에 대한 대가라고 보기 어려울 뿐만 아니라, 근로자가 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 그 지급조건이 성취될지 여부가 불확실하여 고정성을 갖춘 것이라고 할 수도 없으므로 통상임금에 해당하지 아니한다.

2009. 12. 16. 이후의 경우 근로자가 지급기준일 이전에 퇴직·휴직·정직되더라도 근태계산기간 중 근무일수에 비례하여 기본상여금을 지급하였는바, 이는 매 근무일마다 지급되는 임금과 실질적인 차이가 없어 고정성이 인정되므로, 통상임금에 해당한다. 또한 6개월 미만 근무자에게는 근속기간에 연동하여 일정 비율 감액되어 지급되었으나, 앞서 본 법리에 비추어 볼 때 그러한 사정은 통상임금에 해당하는지 여부를 판단하는 데에 장애가 되지 아니한다.

□ 2009.12.15 이전의 기본상여금이 통상임금이라고 항소심에서 주장하기 위해서는 “2009.12.15 이전에 퇴직/정직/휴직중인 자가 기본상여금을 지급받은 실제 사례”가 필요합니다. 그런 사례를 많이 제시할수록 항소심에서 이길 확률이 높아집니다. 적극적으로 사례를 찾아보시고, 자료를 모아 주시기 바랍니다.

□ 필요한 자료를 찾는 방법은 간단합니다. 2009.12.15 이전에 퇴직/정직/휴직한 적이 있는 분이 대상자입니다. 퇴직/정직/휴직일 이후 첫번째 도래하는 상여금 지급월(3월 또는 9월)의 명세서를 확인하시면 됩니다. 상여금 지급명세서에 상여금 지급률과 금액이 “0”이 아니면 됩니다. 이걸 일할 계산하여 지급하였다는 증거가 됩니다. 퇴직/정직/휴직 일자를 확인할 수 있는 서류와 함께 해당월 상여금 지급명세서만 보내주시면 됩니다. (* 9월 상여금 명세서의 경우는 금액 옆에 상여금액과 장려금액을 구분 메모하여 표시)

□ 발전노조 조합원이든, 회사노조 조합원이든, 소송참가자든, 소송미참가자든 상관 없습니다. 2009년 이전 정기상여금을 통상임금으로 인정 받게 되면, 소송미참가자들이 받을 금액도 늘어나게 됩니다. 해당자료는 최대한 빠른 시일내 발전노조 팩스로...(팩스번호 : 070-7500-8158)