

가정폭력으로 피해를 입은 근로자의 권리





이 안내서는 기업혁신고용부의 뉴질랜드 고용국에서 인권위원회 및 샤인(Shine)과 협력해 제작했습니다.

**EMPLOYMENT
NEW ZEALAND**



shine*
making homes violence free

New Zealand Government

이것은 가정폭력과 성폭력에 관한 범부처 사업의 일환입니다.

가정폭력으로 피해를 입은 근로자의 권리

2019년 4월 1일부터 가정폭력 피해자는 직장에서 더 많은 법적 보호를 받습니다.
가정폭력 희생자 보호법은 근로자에게 새로운 권리를 부여합니다.

가정폭력 피해자는 이 법에 의해 다음과 같은 권리를 가집니다.

- › 유급 가정폭력 휴가를 쓸 권리
- › 단기 탄력근무를 요청할 권리
- › 가정폭력을 당했는지 모른다는 이유로 직장에서 불이익한 대우를 받지 않을 권리

이러한 권리는 비록 가정폭력이 과거에 일어났다 하더라도 행사할 수 있습니다.

가정폭력 가해자에게는 이러한 권리가 적용되지 않습니다. 다시 말해 가족이나 배우자, 파트너에게 폭력을 휘두르거나 학대를 하는 사람은 이 권리의 적용 대상이 아닙니다.

가정폭력은 비단 신체적 폭력만을 가리키지 않으며, 여러 가지 형태로 나타날 수 있습니다.

가정폭력이란?

파트너, 전 파트너, 가족 구성원 또는 플랫폼메이트로부터 학대받고 있으면 가정폭력을 당하고 있는 것입니다. 이것은 남녀를 불문하고 동성 커플이나 이성 커플 사이에 발생할 수 있습니다. 같이 살지 않는 사람이 가정폭력의 가해자일 수도 있습니다.

‘폭력’은 신체적, 성적, 심리적 학대일 수 있습니다. 누군가가 괴롭히거나 위협한다거나, 혹은 자신의 행동과 생각을 통제하려고 하는 것 또한 폭력입니다. 폭력의 예:

- › 위압 - 예를 들어 미행이나 감시로 겁을 줘서 어떤 일을 하게 하거나 당사자나 가족이 신변 위험을 느끼게 만들
- › 괴롭힘 - 당사자나 가족에게 불쾌한 행동을 계속 하거나 연락받고 싶지 않을 때 자꾸 연락
- › 기물 파손
- › 학대하겠다고 위협
- › 금전적 또는 경제적 학대 - 돈을 가져가거나 직장 또는 학교를 가지 못하게 함
- › 정서적 또는 심리적 학대 - 항상 멸시, 비난, 욕설을 하거나 교묘한 심리 조종을 하거나 미쳐버릴 것 같게 만들

가깝거나 가까웠던 사람이 학대를 하면 내 삶이 통제되고 있다는 느낌이 들 수 있습니다. 그래서 자신감을 잃고 무서움을 느끼게 됩니다. 폭력이 멈춘 뒤라도 오랜 시간 동안 가정폭력의 후유증을 느낄 수 있습니다.

도움을 받을 수 있는 곳

본인이나 다른 누군가가 지금 가정폭력의 위험에 처해 있으면 111로 전화해 경찰을 부르십시오.

본인이나 지인이 가정폭력을 당하고 있는지 모른다고 생각되더라도 두려워하지 마십시오. 여러분은 혼자가 아닙니다. 도움을 받을 수 있습니다. 현재 연인관계에서 지금 무슨 일이 벌어지고 있는지 이해할 수 있도록 전문 지원 기관에서 도와주고 심적인 힘이 되어 드릴 수 있습니다. 이 문제를 어떻게 처리할 수 있고, 또 가까이에서 어떤 지원 기관이 있는지 안내합니다.

도움을 받기 위해서는 흔히 가정폭력 전문 헬프라인으로 전화하거나 전문 지원 기관의 웹사이트를 방문하는 것으로 시작하면 좋습니다.

가정폭력 상담 전화

0800 456 450

매일 오전 9시 ~ 밤 11시

www.areyouok.org.nz

이 헬프라인은 뉴질랜드에서 가정폭력을 줄이기 위한 'It's not OK' 캠페인의 일환으로, 사회개발부에서 운영합니다. 자력 구제 정보를 제공하고, 필요한 경우 지원 기관을 연결해 드립니다. 웹사이트에는 가정폭력 및 지원 기관에 대한 정보가 나옵니다.

여성의 쉼터(Women's Refuge)

0800 733 843

매일 24시간

www.womensrefuge.org.nz

가정폭력 피해자와 그 가족을 위한 권익 옹호 및 신변 안전 계획, 긴급 숙소, 지속적인 지원 서비스를 제공하고 여성과 어린이를 보호하는 이종 문화 조직체. 또 여성의 쉼터는 가정폭력에 대한 인식을 드높이고 자체 내규를 개선하고자 하는 단체를 대상으로 교육을 실시합니다.

샤인(SHINE)

0508 744 633

매일 오전 9시 ~ 밤 11시

www.2shine.org.nz

헬프라인을 통해 지원, 안내, 위험 평가, 신변 안전 계획 및 지원 기관 소개와 같은 서비스를 제공합니다. 샤인은 남녀 성인과 어린이 피해자의 안전을 도모하는 일을 합니다. 또 가정폭력 가해자 남성의 태도 변화를 유도하고 지원합니다. 샤인은 여러 가지 가정폭력 교육 프로그램을 운영합니다. 샤인의 DVFREE 프로그램은 직장을 대상으로 내규 협의 및 가정폭력 교육을 실시합니다.

Safe-to-talk

0800 044 344

매일 24시간

Safe-to-talk는 성폭력 피해자를 위한 무료 헬프라인으로서, 익명으로 상담이 이루어지고 상담 내용은 비밀이 유지됩니다. 전화나 웹 채팅으로 전문 상담사와 상담할 수 있습니다. 상담사는 질문에 답을 하고 성폭력에 관한 정보를 제공하며 거주 지역의 전문가를 소개해 줄 수 있습니다. 또 친구나 가족을 도와주는 방법을 안내해 줄 수도 있습니다.

직장에서 가정폭력 피해자에게 부여되는 권리

가정폭력으로 피해를 입은 근로자는 법에 의해 다음과 같은 권리를 가집니다.

1. 연차휴가, 병가, 사별휴가와와는 별도로 연간 최대 10일의 유급 가정폭력 휴가를 사용할 권리
2. 최대 2개월간 단기 탄력근무제를 요청할 권리
3. 가정폭력을 당했는지 모른다는 이유로 직장에서 불이익한 대우를 받지 않을 권리

이러한 권리는 비록 가정폭력이 과거에 일어났다 하더라도 행사할 수 있습니다.

고용주가 법을 지키지 않을 때 해야 할 일 난을 확인하십시오.

직장에 따라서는 가정폭력으로 피해를 입은 근로자를 위해 법에서 정한 것보다 더 많은 지원을 해주기도 합니다. 담당 책임자나 인사부에 문의해 직장에서 어떤 지원을 해주는지 알아보십시오.

가정폭력 가해자에게는 이 법이 적용되지 않습니다. 다시 말해 가족이나 배우자, 파트너에게 폭력을 휘두르거나 학대를 하는 사람은 이 권리의 적용 대상이 아닙니다.

1. 유급 가정폭력 휴가

근로자는 필요로 할 경우, 연간 최대 10일의 유급 가정폭력 휴가를 사용할 권리가 있습니다. 이것은 가정폭력으로 인한 문제를 처리하기 위한 목적의 유급 휴가입니다. 예를 들어 피해자가 가정폭력 지원 기관으로부터 도움을 받거나 집을 옮기거나, 혹은 법원에 출두하거나 아이를 보살펴야 할 수 있을지 모릅니다.

또 아이와 같이 사는 경우에는 가정폭력으로 상처를 입은 아이의 마음을 진정시키기 위해 이 휴가를 쓸 수 있습니다.

법에 의하면 6개월 근속했거나, 아니면 ‘근로한 시간’ 기준에 부합하는 근로자는 가정폭력 휴가를 쓸 수 있습니다. 직장에 따라서는 더 일찍 가정폭력 휴가를 허용합니다. 직장의 휴가/가정폭력 내규를 확인하거나 담당 책임자 또는 인사부에 문의하십시오.

가정폭력 휴가 신청 자격에 대한 자세한 내용은 employment.govt.nz에서 확인할 수 있습니다.

가정폭력 휴가 사용 방법

가정폭력 휴가를 사용하고 싶다는 의사를 출근 당일이나 그 전에 가급적 빨리 직장에 알려야 합니다. 이렇게 할 수 없는 상황이면 그 이후라도 가급적 빨리 직장에 알려야 합니다.

이것은 병가나 사별휴가의 사용 희망 의사를 직장에 알릴 때와 마찬가지로입니다.

가정폭력 휴가의 사용 방법에 대한 자세한 내용은 employment.govt.nz/domestic-violence에서 확인할 수 있습니다.

가정폭력 입증 자료

가정폭력 휴가를 사용할 경우 직장에서 가정폭력 피해 사실의 입증 자료를 요구할 수 있습니다.

직장에서 입증 자료를 요구하는지, 그리고 어떤 입증 자료를 요구하는지는 휴가/가정폭력 내규를 확인하십시오.

가정폭력 입증 자료 난을 참조하십시오.

2. 단기 탄력근무

근로자는 가정폭력으로 인한 문제를 처리하기 위해 단기 탄력근무제를 요청할 권리가 있습니다. 단기 탄력근무제는 최대 2개월까지 가능합니다.

피해자는 이런 탄력근무를 요청할 권리가 있습니다.

- › 아무 때나
- › 고용되기 전에 가정폭력이 발생했다 하더라도 가능

요청 시 고용주는 늦어도 10 영업일 이내에 서면으로 답해야 합니다. 만일 이보다 일찍 답할 수 있다면 그렇게 해야 합니다. 안전을 위해 근무제를 바꿀 필요가 있으면 직장에 알려 신속한 결정이 이루어지도록 하십시오.

이 새 권리는 이유에 상관 없이 언제든지 탄력근무제를 요청할 수 있는 권리와는 별도입니다. 이 기타 탄력근무제는 2개월 이상 또는 장기적일 수 있습니다. 이러한 요청은 고용주가 달리 처리해야 하고 1개월 안에 답하면 됩니다.

www.employment.govt.nz에서 'flexible working'을 검색하면 자세한 내용을 확인할 수 있습니다.

단기 탄력근무 요청

고용주에게 서면으로 근무제 변경 요청을 해야 합니다. 타인이 대신 단기 탄력근무제를 요청할 수도 있습니다.

근무제는 업무 수행 방식에 영향을 주는 특정한 사항을 뜻합니다. 예를 들어 근로시간과 근무일, 근무 장소, 담당 업무 등이 여기에 해당합니다.

당사자나 타인이 고용주에게 서면으로 근무제 변경 요청을 할 때는 다음과 같은 특정 사항을 기재해야 합니다.

- › 이름과 요청일
- › 고용관계법(Employment Relations Act 2000) Part 6Ab의 규정에 따라 단기 탄력근무제를 요청한다는 사실
- › 정상 근무제를 어떤 식으로 바꾸고 싶은지 그 세부 정보

- › 최대 2개월 한도 내에 얼마 동안 이렇게 바꾸고 싶은지
- › 근무제 변경 시작 시점과 종료 시점
- › 근무제 변경이 어떤 도움이 될 것인지
- › 고용주가 변경 신청에 동의할 경우 근무제를 어떻게 변경해야 할 수 있는지

단기 탄력근무 요청에 대한 자세한 내용은 employment.govt.nz에서 확인할 수 있습니다.

가정폭력 입증 자료

단기 탄력근무 요청을 하는 경우, 직장에서는 허가 여부를 결정하기 위해 가정폭력 피해 사실의 입증 자료를 요구할 수 있습니다. 신청 접수 시점으로부터 3 영업일 이내에 요구해야 합니다.

직장에서 입증 자료를 요구하는지, 그리고 어떤 입증 자료를 요구하는지는 탄력근무 또는 가정폭력 내규를 확인하십시오.

가정폭력 입증 자료에 관한 자세한 정보: employment.govt.nz/domestic-violence

단기 탄력근무 요청에 관한 자세한 정보: employment.govt.nz/domestic-violence

가정폭력 입증 자료 난을 참조하십시오.

고용주의 의무

고용주는 가급적 빨리 근무제 변경 신청에 대한 허가 여부를 서면으로 통지해야 합니다. 단기 탄력근무 신청을 접수한 시점으로부터 늦어도 10 영업일 이내에 통지해야 합니다. 만일 이보다 일찍 통지할 수 있다면 그렇게 해야 합니다.

고용주는 가정폭력에 도움이 될 수 있는 적절한 지원 서비스의 정보를 제공해야 합니다. 서면 답신을 보낼 때나 그 이전에 이 정보를 제공할 수 있습니다.

신청 거절

고용주는 단기 탄력근무제 신청을 거절할 경우 그 사유를 설명해야 합니다.

고용주는 **오직** 다음과 같은 경우에만 거절할 수 있습니다.

- › 요구한 입증 자료를 신청 접수 시점으로부터 10 영업일 이내에 받지 못한 경우
- › 법에 규정된 '수용 불가 사유' 중 최소한 한 가지 이상에 해당되어 근무제를 변경할 수 없을 경우

‘수용 불가 사유’의 예:

- › 다른 직원들의 업무를 재조정할 수 없음
- › 직원을 더 채용할 수 없음
- › 신청자가 원하는 시간대에 일거리가 충분하지 않음

employment.govt.nz에서 ‘non-accommodation grounds’를 검색하면 자세한 내용을 확인할 수 있습니다.

3. 직장에서 불이익한 대우

2019년 4월 1일부터 고용주는 가정폭력 피해자라는 이유로 불리하게(부당, 불공정) 대우해서는 안 됩니다. 그 법적 근거는 고용관계법과 인권법입니다.

같이 사는 아이가 가정폭력으로 피해를 입은 경우, 비록 항상 같이 살지는 않더라도 귀하는 법의 적용을 받습니다. 언제 가정폭력이 일어났는지는 중요하지 않습니다.

가정폭력 피해자라는 사실을 고용주에게 말할 필요는 없습니다. 과거에 발생한 가정폭력도 여기에 포함됩니다.

채용 면접 시 고용주가 지원자에게 가정폭력 피해자인지 물어서는 안 됩니다. 그럼에도 묻는다면 대답할 필요가 없습니다.

‘불이익한’ 대우는 차별이라고도 부릅니다. 해고 또는 퇴사 강요 행위, 남들보다 못한 근로조건을 제시하는 행위, 승진이나 기타 기회를 배제하는 행위 등이 여기에 포함됩니다.

가정폭력 피해자일지 모른다는 이유로 불이익한 대우나 차별을 하는 것은 법에 저촉되는 행위입니다.

직장에서 불이익한 대우를 받는 문제와 관련해 자세한 내용을 알고 싶으면 employment.govt.nz/resolving-problems를 참조하십시오.

가정폭력 입증 자료

가정폭력 휴가를 사용하거나 단기 탄력근무제를 요청하면 고용주가 입증 자료를 요구할 수 있습니다. 이 입증 자료에는 가정폭력 피해 사실이 드러나야 합니다.

고용주가 인정할 수 있는 입증 자료가 어떤 것인지는 법에 규정되어 있지 않습니다.

고용주가 입증 자료를 요구하면 신의성실의 원칙에 따라 행동해야 합니다. 솔직하고 정직하며 신속하게 응해야 한다는 뜻입니다.

고용주는 가정폭력 피해 사실을 나타내는 여하한 형태의 입증 자료도 인정할 수 있습니다.

입증 자료 확보하기

가정폭력의 성격을 감안할 때 입증 자료를 확보하는 일은 간단하지 않을 수 있습니다. 가정폭력은 은밀한 공간에서 벌어지곤 하므로 '입증'하기 쉽지 않습니다. 일반적으로 경찰에 신고하거나 접근 금지 명령을 청구하는 것은 가정폭력 피해자가 하기 매우 어려운 일입니다.

입증 자료의 예

- › 어떤 일이 일어나고 있고, 또 이것이 당사자에게 어떤 영향을 미치고 있는지에 대해 다음 기관이나 개인이 써준 편지나 이메일:
 - 지원 기관(예: 가정폭력 지원 기관, 아동부)
 - 심적인 힘이 되어주는 사람
- › 의사나 간호사의 보고서
- › 학교에서 발급한 보고서
- › 확인서 - 선서선언법(Oaths and Declarations Act 1957)에 따라 JP와 같은 인가자의 입회 하에 작성된 증거 서한
- › 해당 가정폭력에 대한 법원 또는 경찰 서류

가정폭력 휴가용 입증 자료

고용주가 요구한 입증 자료를 제출하지 않으면 ‘합당한 면제 사유’가 있지 않은 한, 고용주는 입증 자료를 받을 때까지 가정폭력 휴가를 유급으로 처리해 줄 필요가 없습니다.

‘합당한 면제 사유’의 일례로는 급히 집을 옮기느라 입증 자료를 확보할 시간이 없었다는 것을 들 수 있습니다.

단기 탄력근무용 입증 자료

입증 자료를 원할 경우, 고용주는 단기 탄력근무제 신청이 접수된 시점으로부터 3영업일 이내에 이것을 요구해야 합니다. 이는 고용주가 10 영업일 이내에 해당 신청에 대한 답을 서면으로 통지해야 하기 때문입니다.

요구한 입증 자료가 제출되지 않으면 고용주는 단기 탄력근무 신청을 거절할 수 있습니다. 또 입증 자료가 제출되기 전에는 계속 이 신청을 거절할 수 있습니다.

가정폭력 입증 자료에 대한 자세한 내용은

employment.govt.nz/domestic-violence에서 확인할 수 있습니다.

개인정보 보호 및 비밀 유지

고용주는 가정폭력 피해자의 개인정보를 보호해야 합니다. 가정폭력 휴가나 여타 형태의 휴가에 대한 정보가 여기에 포함됩니다.

직장에서 업무상 가정폭력 피해자의 개인정보를 조회해야 할 수 있는 사람이 있습니다. 이 개인정보에는 가정폭력 휴가를 사용했는지, 또는 단기 탄력근무를 요청했는지 여부가 포함될 수 있습니다. 업무상 가정폭력 피해자의 개인정보를 조회해야 할 수 있는 사람의 예로는 급여 지급 담당자가 있습니다. 그 밖에 또 누가 직장에서 가정폭력 피해자의 개인정보를 조회할 수 있는지 알고 싶으면 담당 책임자나 인사부에 문의하십시오.

업무상 가정폭력 피해자의 개인정보를 조회할 권한이 있는 사람은 사생활 보호 및 비밀 유지에 관한 법규를 준수해야 합니다. 뉴질랜드 고용국이나 인권위원회 소속의 직원들이 여기에 포함됩니다.

개인정보 공유

고용주는 가정폭력 피해자의 개인정보를 제3자와 공유하고자 하면 먼저 당사자에게 물어보아야 합니다.

먼저 물어보지 않고 외부에 개인정보를 제공해도 되는 때는 단 한 가지 경우밖에 없습니다. 누군가의 생명이나 건강 또는 공공의 안전을 보호해야 할 경우입니다. 고용주는 당사자나 다른 사람(당사자 가족, 다른 직원)의 안전이 걱정될 수 있습니다. 이런 이유로 인한 정보 공유는 개인정보 보호법에서도 허용합니다.

예를 들어 직원 파트너가 그 직원을 죽이겠다고 직장으로 찾아가는 중이라 말했다고 합니다. 이 말을 들은 담당 책임자는 해당 직원과 동료 직원을 보호하기 위해 경찰에 전화해 개인정보를 전달할 수 있습니다.

고용주가 법을 지키지 않을 때 해야 할 일

부담스럽지 않다면 고용주에게 직접 말할 수 있습니다. 새로 생긴 법이기 때문에 가정폭력 휴가, 단기 탄력근무나 가정폭력 피해자를 위한 지원에 대해 법에 어떻게 규정되어 있는지 고용주가 잘 모를 수 있습니다.

민원 제기 방법

권리 행사와 관련해 문제가 생길 경우, 도움을 받을 수 있는 지원 기관이 있습니다. 고용주가 다음과 같은 행위를 하는 경우입니다.

- › 가정폭력 휴가를 허락하지 않음
- › 가정폭력 휴가를 유급 처리해 주지 않음
- › 단기 탄력근무 신청에 대해 10 영업일 이내에 회신하지 않음
- › 정당한 '수용 불가 사유'가 없음에도 신청을 거절
- › 가정폭력 피해자라고 생각해 불이익한 대우를 함

도움을 받는 방법에 대한 자세한 내용은

[employment.govt.nz/domestic-violence](https://www.employment.govt.nz/domestic-violence)에서 확인할 수 있습니다.

뉴질랜드 고용국(Employment New Zealand)

가정폭력 휴가나 단기 탄력근무 요청과 관련해 문제가 있을 경우, 뉴질랜드 고용국에 민원을 제기할 수 있습니다.

불이익한(부당, 불공정) 대우를 받았다고 생각되면 먼저 고용주에게 고충을 제기해야 합니다. 고충은 90일 이내에 제기해야 합니다.

www.employment.govt.nz에서 ‘personal grievances’를 검색하면 자세한 내용을 확인할 수 있습니다.

www.employment.govt.nz에서 ‘resolving problems’를 검색하면 자세한 내용을 확인할 수 있습니다.

인권위원회(Human Rights Commission)

인권위원회는 일반적으로 뉴질랜드 고용국의 보호 대상이 아닌 사람들을 포함해 다양한 고용 상황에서 발생하는 불이익한 대우에 대해 도와줄 수 있습니다. 예를 들어 다음과 같은 신분이나 상황이 그 대상입니다.

- › 자원봉사 근로자
- › 자영업자
- › 일자리 지원과 같은 채용 전 상황
- › 고용된 신분도 해당

인권과 관련해 도움을 받는 방법은 hrc.co.nz에서 자세히 확인할 수 있습니다.

비밀 유지 하의 무료 정보

뉴질랜드 고용국과 인권위원회로부터 무료로 안내 및 중재를 받을 수 있습니다. 뉴질랜드 고용국은 고용 법규를 다루는 반면, 인권위원회는 인권 법규를 다룹니다.

어느 쪽 기관에 도움을 청해야 할지 확실치 않을 경우에는 양쪽 모두에 문의하면 더 많은 정보를 얻을 수 있습니다.

뉴질랜드 고용국

전화: 0800 20 90 20

이메일: info@employment.govt.nz

웹사이트: www.employment.govt.nz

인권위원회

전화: 0800 496 877

이메일: infoline@hrc.co.nz

웹사이트: www.hrc.co.nz

개인정보 보호 위원회(Privacy Commissioner)

고용주가 개인정보를 잘못 취급한 것에 대해 민원을 제기하고 싶으면 개인정보 보호 위원회에 신고할 수 있습니다.

웹사이트 www.privacy.org.nz

뉴질랜드 고용주
가장 취약으로 피해를 입은 근로자의 권리

