

# 에이즈로 인한 해고 정당인가?

글\_ 김민중 · 전북대학교 법과대학 교수

에이즈는 질병 자체의 위험보다는 그 병에 썩워진 사회적 편견과 차별이 훨씬 두려운 존재이다. 에이즈에 감염된 이들에게 가해지는 차별과 편견은 어떤 것이 있으며, 그들이 자신의 권리를 주장할 수 있는 근거가 있는지 총 6건의 사례를 통해 알아보고자 한다. 그 첫 해로 최근 대두되고 있는 직장에서의 에이즈검사와 해고 사례를 살펴보자.

## 사례1 | 직장건강검진과 해고종용사례

지난 봄에 직장 건강 검진에서 양성판정을 받은 C씨는 직장 상사가 감염사실을 알게 되었다. 직장상사는 “일할 수 있겠느냐?”며 물어왔고, 아직 약을 복용하지 있지 않는 건강한 상태였으나 그 이후 대기발령 상태가 되었다.

업무가 특수하여 바로 교체되기 어려워 약 1개월간 인수인계를 하고 다시 인사과로 넘어가서 전혀 일해보지 않은 부서에서 3개월을 근무하게 되었고, 파견직으로 다시 인사과를 갔다가 도와주는 형식으로 원래 업무를 담당하게 되었다.

그러다 출산휴가를 마친 동료의 복귀로 다시 대기발령 사태가 되어 대기하다 결국 회사의 권고와 상사의 그 만두리는 통보로 명예퇴직하게 되었다.

(자료제공 : 에이즈인권모임 나누리 +)

## 에이즈 해고는 인권침해

에이즈감염을 이유로 근로자가 직장에서부터 해고당할 수 있는가 하는 문제는 우선 에이즈감염이 직장에서부터의 해고에 대한 정당한 사유에 해당하는가를 검토하여야 한다. 일상적 직장생활을 통해서는 에이즈에 감염될 우려가 거의 없다고 보아야 한다. 그러므로 에이즈감염을 이유로 한 강제해고는 원칙적으로 허용되지 아니한다.

일반적으로 단지 HIV에 감염되기만 한 상태에서는 아직 에이즈증상이 나타나지 아니한 단계로서 일상적 생활에 아무런 불편이 없다고 보아야 한다. 그러므로 단순한 에이즈 감염만으로는 특별한 사정이 없는 한 건강상 노동이나 근로에 아무런 문제가 야기되지 아니한다고 할 수 있다.

특히 국가인권위원회법은 합리적인 이유없이 질병을 이유로 특정한 사람을 해고와 관련하여 불리하게 대우하는 행위불 평등권침해의 차별행위로 규정하여 금지하고 있다(국가인권위원회법 제30조). 만일 에이즈감염이 직장에서부터의 해고에 대한 합리적인 사유에 해당하지 아니한다고 하면 에이즈감염을 이유로 하는 해고조치는 직업이나 근로와 관련한 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리, 즉 인권을 침해하는 행위에 해당한다고 하지 않을 수 없다. 또한 근로기준법은 정당한 이유없는 무단해고를 금지하고 있고, 만일 사용자가 근로자에 대하여 정당한 이유없

에이즈감염을 이유로 하는 C씨에 대한 부당한 대우와 해고에 합리적인 이유가 있는가가 문제되나, 특별한 사정이 없는 한 에이즈감염만으로는 해고에 대한 정당한 이유가 된다고 보기 어렵다.

그러므로 C씨에 대한 해고는 C씨가 헌법상 당연히 향유하는 근로상의 인권을 침해하는 부당한 행위라고 할 수 있다. C씨에 대한 회사의 해고행위는 근로기준법상의 무단해고금지에 관한 규정을 위반한 경우라고 하지 않을 수 없고, 결국 C씨는 정당한 이유 없는 해고를 들어 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.



이 해고를 한 때에는 근로자는 그 구제를 신청할 수 있다(근로기준법 제30조, 제33조). 그러므로 에이즈감염을 이유로 하는 해고가 합리적 이유를 결한 무단해고라고 하는 때에는 해당하는 근로자는 그 구제를 청구할 권리가 있다.

불론 예외적으로 에이즈감염이 직장해고의 정당한 사유가 될 수 있는 경우도 있다. 예를 들어 작업의 특수성에 의하여 직장동료나 다른 제3자에 대한 감염위험이 대단히 크거나, 혹은 에이즈감염으로 인하여 근무가 불가능한 경우에는 예외적으로 강제해고가 허용될 수도 있다. 특히 후천성면역결핍증예방법은 명문으로 에이즈감염자는 법률상 그 종사자가 정기검진을 받아야 하는 업소에 종사할 수 없고, 또한 법률상의 일정한 업소를 경영하는 자는 에이즈감염자 또는 에이즈검진을 받지 아니한 자를 그 업소에 종사하게 하여서는 아니된다(후천성면역결핍증예방법 제18조). 그러므로 후천성면역결핍증예방법상 규정된 일정한 업소에서는 에이즈감염을 이유로 하는 채용의 제한이나 해고가 허용된다. 그러나 후천성면역결핍증예방법상의 일정한 업소를 제외하고는 법령상 에이즈감염을 이유로 하는 직장으로부터의 해고를 정당화하는 명문규정이 없다.

### 노동위원회에 구제신청 가능

사례를 살펴보면, C씨는 건강검진을 하는 기회에 HIV항체양성자로 밝혀진 이후 아직 에이즈로서의 임상증상이 나타나지 아니한 건강한 상태인데도 불구하고, 몇 개월 동안 전혀 정함이 없는 부서로의 전근과 대기발령 등 회사로부터 부당한 대우를 받았다. 그리고 C씨는 에이즈감염을 이유로 결국 근무하고 있는 회사로부터 거의 강제적으로 퇴직을 당하였다.

에이즈감염을 이유로 하는 C씨에 대한 부당한 대우와 해고에 합리적인 이유가 있는가가 문제되나, 특별한 사정이 없는 한 에이즈감염만으로는 해고에 대한 정당한 이유가 된다고 보기 어렵다. 그러므로 C씨에 대한 해고는 C씨가 헌법상 당연히 향유하는 근로상의 인권을 침해하는 부당한 행위라고 할 수 있다. C씨에 대한 회사의 해고행위는 근로기준법상의 무단해고금지에 관한 규정을 위반한 경우라고 하지 않을 수 없고, 결국 C씨는 정당한 이유없는 해고를 들어 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.