

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 비제조업 분야의 불법파견 인정 경향3

■ 주요 업무 사례 ■

- 방송사 근로자가 제기한 해고무효확인소송에서 사용자를 대리하여 승소한 사례9
- 과거 부장·팀장이었으나 현재는 팀원인 사람들을 대상으로, 임금 감소가 수반되는 새로운 직급체계를 신설한 것의 정당성이 다투진 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례10
- 교회 목사 파면무효확인 항소심 사건에서 목사들을 대리하여 승소 판결을 받은 사례11
- 공무상 재해인 뇌출혈 치료를 위해 입원요양을 받던 중 급성심근경색(추정)을 사인으로 사망한 공무원의 유족을 대리하여 순직유족급여부지급처분을 취소시킨 사례12
- 부당해고구제재심판정취소소송에서 증언한 증인의 모해위증 혐의에 관하여 혐의없음 처분을 받은 사례13
- 퇴사한 근로자가 이연성과급 지급을 청구한 사건에서 회사를 대리하여 승소한 사례14
- 폭행·권한 남용 등의 사유로 여성 근로자를 징계해고한 사례에서 회사의 입장을 받아들여 종결된 사례15
- 부당한 인사청탁을 통해 재계약된 근로자를 징계해고한 사건에서 회사의 입장을 받아들여 종결된 사례16
- 기간제법 상 정부출연연구기관에서의 연구 또는 연구지원업무의 예외를 인정받은 사례17

■ 최신 판례 ■

- 복지포인트는 임금 및 통상임금에 해당하지 않는다는 대법원 전원합의체 판결18
- 공무원 명예퇴직수당 지급 취소 처분은 면직 효력 발생 전에만 가능하다고 한 사례23
- 난동 취객과 연쟁 중 뇌출혈로 사망한 경찰을 국가유공자로 인정한 사례25

- 정기상여금 지급에 관한 '재직자 요건'이 취업규칙이나 급여규정에 명시적으로 규정되어 있지 않는데도, 관행이나 묵시적 합의를 이유로 인정할 수 없다는 사례.....26
- 회사를 상대로 소송하면 성과급을 감액하는 단체협약 조항은 무효라는 사례28
- 임원이 퇴직금 중간정산금을 지급받기 위해서는 주주총회 결의가 필요하다는 사례.....30
- 계약직으로 2년 이상 근무해 온 아나운서들에게 계약 만료를 통보한 것은 부당해고에 해당한다는 사례.....31
- 버스기사의 면허 취소가 정지로 감경되었다면 면허 취소를 이유로 한 당연퇴직도 무효라고 본 사례33
- 이직 전 회사일로 기소당한 직원에게 내린 장기간 무급휴직 처분은 위법하다는 사례.....35
- 노조원이 다수인 사업부문을 선별적으로 다른 회사에 양도하고, 소속 근로자를 정리해고한 것은 부당해고이자 부당노동행위라는 사례37
- 버스 무사고승무수당도 임금에 해당하고, 사고 발생 시 이를 공제하기로 하는 약정은 무효라고 한 사례39
- 회사가 근로자를 면접한 후 4대보험을 신고하고 기술자로 등록하였다면 채용내정으로 근로계약이 성립하였다고 한 사례.....40

■ 최신 법령 ■

- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안.....41
- 고용보험법 일부개정법률안43
- 채용절차의 공정화에 관한 법률 시행령 일부개정.....46
- 근로기준법 시행령 일부개정.....47
- 고용보험법 시행규칙 일부개정.....48
- 산업재해보상보험법 시행규칙 일부개정50
- 직업교육훈련 촉진법 시행령 일부개정.....51
- 여객자동차 운수사업법 일부개정법률안52

■ 노동 칼럼 ■

비제조업 분야의 불법파견 인정 경향



(법무법인(유) 지평 이광선 변호사, 김동현 변호사)

1. 비제조업 분야로 확대 인정되는 불법파견

서울남부지방법원은 2019년 1월에 A 대형마트 대표이사에게 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법') 위반을 이유로 징역형(징역 10개월 집행유예 2년)을 선고하였습니다(서울남부지방법원 2019. 1. 31. 선고 2018고단1654 판결¹). A 대형마트에서는 도급업체로부터 재하도급을 받은 무허가 파견업체 소속 근로자들이 계산 업무, 상품 진열·손질 업무 등을 수행하였습니다.

도급 또는 용역계약 등의 형식을 취하고 있더라도, 그 실질이 파견법에 위반되는 근로자파견인 경우 불법파견이 됩니다. 불법파견은 제조업 분야에서 인정된 사례가 많고,² 그 중에서도 형사책임이 인정된 사례는 주로 제조업 분야였습니다.³ 위 대형마트 판결은 유통·서비스업 분야에서도 불법파견에 따른 형사책임이 인정된 사례입니다. 그 외에도 하급심 판결은 고속도로 요금징수원, 안전순찰원 등에 대해서도 불법파견을 인정했고, 고용노동부 역시 제빵기사 사례 등에서 불법파견을 인정하였습니다. 이처럼 비제조업 분야에서도 불법파견의 인정 사례가 늘어나고 있으므로, 이 글에서는 비제조업 분야의 주요 불법파견 사례를 살펴보겠습니다.

¹ 피고인이 항소하여 현재 항소심(서울남부지방법원 2019노364) 계류 중입니다.

² 대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결, 대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다93707 판결, 대법원 2017. 12. 22. 선고 2015다32905 판결 등

³ 대법원 2013. 2. 28. 선고 2011도34 판결, 광주고등법원 2012. 2. 17. 선고 2010노366 판결

2. 판례에 따른 판단 기준

대법원은 계약의 명칭이나 형식에 구애되지 않고 근로관계의 실질에 따라 판단한다는 원칙 하에, 제조업과 비제조업의 구분 없이 ① 원청의 상당한 지휘·명령 ② 원청의 사업에 실질적으로 편입 ③ 원고용주의 독자적인 노무관리 ④ 계약 대상 업무의 한정 구별 및 전문성·기술성 ⑤ 독립적인 기업조직이나 설비의 판단 기준에 따라 불법파견에 해당하는지를 판단하고 있습니다.⁴ 각 판단 기준별로 주요 사례를 살펴보겠습니다.

3. 판단 기준별 주요 사례

가. 원청의 상당한 지휘·명령

(1) 현장대리인

현장대리인이 하청 근로자가 근무하는 사업장에 상주하지 않거나,⁵ 사실상 원청이 결정한 사항을 전달하는 것에 그치는 경우⁶, 현장대리인이 다른 근로자들과 마찬가지로 현업을 수행하면서 지휘·감독을 주로 하지 않는 경우 불법파견이 인정된 바 있습니다.⁷ 반면, 현장대리인이 현장에 상주하면서 업무배치권을 행사하는 등 실질적으로 지휘·감독을 한 경우에는 불법파견이 부정된 사례가 있습니다.⁸

⁴ 대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결, 대법원 2017. 3. 22. 선고 2015다232859 판결, 대법원 2018. 12. 13. 선고 2016다240406 판결 등 다수

⁵ 대법원 2016. 6. 23. 선고 2016다13741 판결, 대법원 2017. 3. 22. 선고 2015다232859 판결 등

⁶ 대법원 2017. 12. 22. 선고 2015다32905 판결, 서울고등법원 2016. 6. 24. 선고 2014나2036786 판결(대법원 2016다239024로 상고심 계속 중) 등

⁷ 대법원 2017. 3. 22. 선고 2015다232859 판결, 서울동부지방법원 2017. 8. 17. 선고 2016가합102687 판결(사용자가 항소하였다가 취하하여 2017. 9. 9. 확정)

⁸ 대법원 2017. 1. 25. 선고 2014다211619 판결, 대법원 2014. 11. 27. 선고 2014다61401 판결

(2) 업무매뉴얼, 영업규칙 등

원청이 하청 근로자에게 업무매뉴얼을 제시하거나⁹ 게시판 등을 통하여 업무지시를 하는 경우¹⁰, 영업규정·규칙에서 정한 내용에 따라 업무를 수행하게 한 경우¹¹ 불법파견이 인정된 사례가 있습니다. 반면, 원청이 업무매뉴얼을 두었어도 하청의 현장대리인을 통하여 작업지시를 한 경우에는 원청의 상당한 지휘·명령이 부정되었습니다.¹²

(3) 정기적인 업무보고

하청 근로자가 원청 근로자에게 정기적으로 업무보고를 하거나 업무 결과물(작업일지 등)에 관하여 확인을 받는 경우에는 불법파견으로 인정되는 경향이 뚜렷합니다.¹³

나. 원청의 사업에 실질적으로 편입**(1) 혼재 근무**

하청 근로자가 원청의 근로자들과 혼재되어 사실상 동일한 업무를 수행하거나,¹⁴ 같이 근무하지는 않더라도 원청 근로자와 보고 또는 협조체계를 유지하면서 같은 형태로 업무를 수행한 경우¹⁵ 원청의 사업에 실질적으로 편입된 것으로 인정된 사례가 있습니다. 반면,

⁹ 서울고등법원 2017. 2. 3. 선고 2015나2006676 판결(대법원 2017다219249로 상고심 계속 중)

¹⁰ 대법원 2016. 1. 28. 선고 2012다17806 판결

¹¹ 서울고등법원 2017. 2. 3. 선고 2015나2006676 판결, 의정부지방법원 고양지원 2017. 7. 14. 선고 2015가합71412 판결(항소심에서 조정 성립)

¹² 대법원 2017. 1. 25. 선고 2014다211619 판결

¹³ 대법원 2017. 3. 22. 선고 2015다232859 판결, 대법원 2016. 7. 22. 선고 2014다222794 판결 등

¹⁴ 대법원 2016. 1. 28. 선고 2012다17806 판결, 대법원 2017. 3. 22. 선고 2015다232859 판결

¹⁵ 서울고등법원 2016. 6. 24. 선고 2014나2036786 판결

같은 공간에서 근무하였더라도 원청 근로자와 하청 근로자의 업무가 명확히 구분되는 경우 원청의 사업에 실질적으로 편입되지 않은 것으로 보았습니다.¹⁶

(2) 동일한 유니폼, 로고 등 사용

하청 근로자가 원청 근로자와 동일한 형태의 유니폼, 명찰 등을 착용하거나 원청의 로고를 함께 사용하는 경우¹⁷ 원청의 사업에 실질적으로 편입된 것으로 판단한 사례가 있습니다.

다. 원고용주의 독자적인 노무관리

하청이 원청에게 근무편성표를 작성하여 보고한 경우¹⁸, 원청이 하청 근로자들에게 직접 업무에 관한 교육을 하거나¹⁹, 하청이 교육을 실시하였더라도 그 내용이 원청에 의하여 표준화된 것에 그치는 경우 불법파견으로 인정된 바 있습니다.²⁰ 그 밖에 원청이 채용 절차(면접)에 관여하거나²¹, 원청 관리자의 승인을 받아 휴가를 사용한 경우²², 원청이 인원 배치를 결정하는 경우²³ 하청의 독자적인 노무관리를 부정하였습니다. 반면, 하청이 채용·징계 등에 관한 권한을 가지고, 작업배치권을 행사하며, 조퇴·휴가 등 근태관리를 독자적으로 한 경우 불법파견을 부정하였습니다.²⁴

¹⁶ 대법원 2015. 2. 26. 선고 2011다78316 판결, 대법원 2017. 1. 25. 선고 2014다211619 판결

¹⁷ 대법원 2016. 1. 28. 선고 2012다17806판결, 서울고등법원 2017. 2. 3. 선고 2015나2006676 판결

¹⁸ 서울고등법원 2016. 6. 24. 선고 2014나2036786 판결, 의정부지방법원 고양지원 2017. 7. 14. 선고 2015가합71412 판결

¹⁹ 대법원 2015. 11. 26. 선고 2013다14965 판결, 대법원 2016. 6. 23. 선고 2016다13741 판결

²⁰ 의정부지방법원 고양지원 2017. 7. 14. 선고 2015가합71412 판결

²¹ 대법원 2017. 3. 22. 선고 2015다232859 판결, 서울고등법원 2019. 5. 28. 선고 2017나2029727 판결(대법원 2019다245266으로 상고심 계속 중)

²² 대법원 2016. 6. 23. 선고 2016다13741 판결

²³ 대법원 2016. 7. 22. 선고 2014다222794 판결

²⁴ 대법원 2017. 1. 25. 선고 2014다211619 판결

라. 계약 대상 업무의 한정 구별 및 전문성·기술성

계약 대상 업무가 한정되지 않고 포괄적으로 규정된 경우²⁵, 투입되는 인건비를 기초로 대금이 산정되는 경우(임률도급방식 등) 불법파견이 인정된 바 있습니다.²⁶ 다만 인건비 단가를 기초로 도급금액을 산정하였음에도, 하청 근로자들의 업무가 도급계약에서 정한 업무로 한정되고 원청의 요구에 따른 추가 업무를 하지 않은 경우에는 불법파견이 부정된 사례도 존재합니다.²⁷

업무가 단순·반복적이고 원청의 상시적인 업무를 수행하는 경우 불법파견으로 인정된 사례가 있습니다.²⁸ 반면, 하청 근로자들이 담당한 업무가 일정한 경력과 자격을 요하는 경우 불법파견이 부정되었습니다.²⁹

마. 독립적인 기업조직이나 설비

하청이 원청으로부터 업무 수행에 필요한 장비와 사무공간, 집기, 소모품 등을 무상으로 제공받은 경우 불법파견으로 인정된 사례가 있습니다.³⁰ 반면, 하청이 독립적인 기업조직이나 설비를 갖춘 경우³¹, 상당한 사업조직을 갖추고 여러 사업장에서 도급업무를 수행하는 경우³² 불법파견으로 보지 않았습니다.

²⁵ 대법원 2017. 3. 22. 선고 2015다232859 판결

²⁶ 서울고등법원 2016. 6. 24. 선고 2014나2036786 판결

²⁷ 대법원 2017. 1. 25. 선고 2014다211619 판결

²⁸ 서울고등법원 2019. 5. 28. 선고 2018나2062905 판결(쌍방이 상고하지 않아 2019. 6. 14. 확정)

²⁹ 서울고등법원 2017. 4. 7. 선고 2016나11051 판결(대법원 2017다17955로 상고심 계속 중)

³⁰ 대법원 2015. 11. 26. 선고 2013다14965 판결, 대법원 2016. 1. 28. 선고 2012다17806 판결 등

³¹ 서울고등법원 2017. 4. 7. 선고 2016나11051 판결

³² 대법원 2017. 1. 25. 선고 2014다211619 판결

4. 결론

최근 법원 및 고용노동부는 제조업뿐 아니라 비제조업에서 불법파견을 보다 넓게 인정하고 있습니다. 따라서 각 회사에서는 비제조업 분야의 도급업무가 적법하게 운영되고 있는지 여부를 사전에 미리 파악하고 개선할 필요가 있습니다.

※ 법무법인(유) 지평은 노동팀 전담 변호사들이 파견법에 관한 고객들의 자문에 응하고 있습니다. 이와 관련하여 도움이 필요하시면, 이광선 변호사(kslee@jipyong.com, 02-6200-1787)에게 문의해 주시기 바랍니다.

■ 주요 업무 사례 ■

방송사 근로자가 제기한 해고무효확인소송에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

A방송사 카메라 기자 B씨는 동료 기자들을 성향에 따라 분류한 블랙리스트를 작성하여 이를 인사권자 등 상급자에게 전달하였다는 이유로 회사로부터 징계해고를 당하자, 자신에게 징계사유가 없다고 주장하면서 해고무효확인소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, '원고에게는 명백히 징계사유가 있고, 그 징계사유는 기업의 위계질서를 문란하게 하는 중대한 비위행위에 해당하므로 징계양정 역시 적정하다'는 점을 주장·증명하였습니다.

이에 법원은 사용자의 주장을 받아들여 근로자의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]

이광선 변호사



최정규 변호사



권영환 변호사



이성준 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

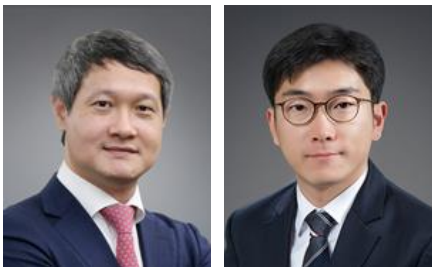
과거 부장·팀장이었으나 현재는 팀원인 사람들을 대상으로, 임금 감소가 수반되는 새로운 직급체계를 신설한 것의 정당성이 다툰 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

A공공기관은 정부로부터 방만경영의 문제를 지적받자, 과반수 노동조합의 동의를 얻어 과거 부장, 팀장이었다가 현재는 팀원인 사람들에게 적용되는 새로운 직급체계를 신설하였습니다. 신설 직급을 적용받은 사람들은 임금이 부장, 팀장 수준에서 다소 줄어들게 되었습니다. 이와 같은 경위로 임금이 줄어든 근로자들이 직급변경 인사발령의 무효확인과 직급변경이 없었으면 받았을 임금 차액을 청구한 사건입니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, '원고들의 임금 감소는 직급체계 변경에 따른 것인데, 위 직급체계 변경은 공공기관의 운영 건전화에 위한 것으로서 업무상 필요성이 인정되고, 과반수 노동조합의 동의를 얻었으므로 유효하며, 원고들의 임금 감소가 통상 감내해야 할 수준을 벗어나지 않았다'는 점을 주장·증명하였습니다.

이에 법원은 1심에서 사용자의 주장을 받아들여, '근로자들의 직급변경 인사발령은 직급체계 변경에 따른 것으로서 정당하다'고 판결하면서 근로자들의 청구를 모두 기각하였고, 항소심에서도 근로자들의 항소를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사 권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

교회 목사 파면무효확인 항소심 사건에서 목사들을 대리하여 승소 판결을 받은 사례

지평 노동팀은 교회로부터 부당하게 파면처분을 받은 목사들을 대리하여 파면처분 무효확인의를 제기해 1심에서 승소한 바 있습니다.

지평 노동팀은 항소심에서도 목사들을 대리하여, 목사들이 교회를 탈퇴한 사실이 없으므로 확인의 이익이 있고, 파면처분 당시 담임목사의 대표자 지위가 인정되지 아니하므로 절차상 하자가 있다는 점 등을 설득력 있게 주장하였습니다.

이에 법원은 위 주장을 받아들여 피고의 항소를 기각하는 판결을 하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사



이성준 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

공무상 재해인 뇌출혈 치료를 위해 입원요양을 받던 중 급성심근경색(추정)을 사인으로 사망한 공무원의 유족을 대리하여 순직유족급여부지급처분을 취소시킨 사례

공무수행 중 뇌출혈로 쓰러진 공무원이 병원에서 치료를 받던 중 약 1년 10개월 후에 급성심근경색(추정)으로 사망하였습니다. 이에 그 공무원의 유족이 순직유족급여를 청구하였으나 인사혁신처장은 '급성심근경색이 공무와 상당한 인과관계가 없다'는 이유로 부지급 결정을 하였습니다.

지평 노동팀은 해당 공무원의 유족을 대리하여 순직유족급여부지급처분의 취소를 구하는 행정소송을 제기하면서, 뇌출혈 후유증에 대한 의학적 검토, 관련 판례 분석 등을 통해 망인의 사망과 공무상 재해인 뇌출혈 사이에 상당인과관계가 있음을 주장하였습니다.

이에 서울행정법원은 부지급처분의 취소를 내용으로 하는 조정권고를 하였고, 인사혁신처장은 이를 받아들여 순직유족급여부지급처분을 직권취소하였으며, 순직유족급여지급결정을 통보하였습니다.

[담당 변호사]



김지홍 변호사



권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

부당해고구제재심판정취소소송에서 증언한 증인의 모해위증 혐의에 관하여 혐의없음 처분을 받은 사례

해고된 근로자가 부당해고구제재심판정취소소송에 출석한 회사 측 증인을 모해위증 혐의로 고소하였습니다. 2가지 발언을 문제 삼았는데, 경찰은 기소의견으로 사건을 검찰에 송치하였습니다.

지평 노동팀은 해당 증인의 변호인으로서, 증인이 허위사실을 진술한 것이 아니고, 자신이 기억하는 대로 사실대로 진술했으며, 위증의 고의가 없었다는 점을 변호하였습니다.

이에 검찰은 경찰의 의견과는 반대로 '혐의없음' 처분을 하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사

권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

퇴사한 근로자가 이연성과급 지급을 청구한 사건에서 회사를 대리하여 승소한 사례

금융감독원은 2010년 금융회사의 단기성과 위주의 보상체계가 금융위기를 초래한 하나의 요인으로 작용했다는 지적을 받게 되자 합리적인 성과보상체계를 구축하기 위하여, 보상과 리스크의 연계, 즉 '경영진 및 특정직원에 대한 보상 중 상당 부분을 변동보상(성과연동보상)으로 지급하되, 그 중 상당부분은 리스크 존속기간을 감안하여 이연지급하고, 상당부분은 주식이나 주식연계상품 등 금융회사의 장기성과와 연동되는 형태로 지급하며 변동보상의 이연지급 기간 중 성과가 목표에 미달하거나 손실이 발생할 경우 미래 지급할 변동보상을 축소하여 지급하는 것'을 주요 내용으로 하는 금융투자회사 성과보상체계 모범규준을 마련하였으며, 순차적으로 각 증권사에 의무적용하도록 하였습니다. A회사는 위 모범규준을 토대로 하여 「성과보상규정」(이하 '성과보상규정')을 제정하였습니다.

위 성과보상규정에 따라, 동 규정이 적용되는 경영진 및 금융투자업무 담당자들에 대한 성과보상은 일정 기간 동안 이연(移延)하여 지급됩니다. 금융투자업무 담당자로 근무하였던 B는 퇴사 후 A회사를 상대로 이연된 성과보상의 지급을 청구하는 이 사건 소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 A회사를 대리하여, 성과보상규정에 따르면 A회사는 퇴사 이후의 이연성과보상을 지급할 의무가 없다는 점을 주장하였고 관련 노동법적 쟁점들을 다각도로 다투었습니다.

이에 법원은 A회사의 주장을 받아들여 B의 청구를 기각하였고, A회사의 성과보상규정 해당 조항들은 근로기준법 제7조 및 민법 제103조 위반이 아니라고 판단하였습니다.

[담당 변호사]



강성국 변호사



장현진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

폭행·권한 남용 등의 사유로 여성 근로자를 징계해고한 사례에서 회사의 입장을 받아들여 종결된 사례

A사 내부 신고 채널을 통해 여성 근로자 B의 폭행·권한 남용·부적절한 행위 등 문제 행위에 대한 신고가 접수되었습니다. A사는 내부 조사, 징계위원회를 거쳐 B에 대해 징계해고 처분을 하였습니다. B는 이에 대하여 비위 행위의 상당 부분이 사실과 다르고, 본인의 의사와 다르게 받아들여졌다고 주장하며 부당해고 구제신청을 하였습니다. 지평 노동팀은 지방노동위원회 단계부터 A사를 대리하였고, 지방노동위원회는 A사의 주장을 받아들여 징계해고가 정당하다고 판정하였습니다. 이에 대하여 B가 부당해고 구제 재심신청을 하였습니다.

지평 노동팀은 ① B의 행위는 묵과할 수 없는 중대한 비위 행위이며, ② B로부터 피해를 입은 사람들은 관계상 열위에 있는 사람들이므로 그 행위의 심각성이 더욱 크게 받아들여져야 하고, ③ 특히 A사의 기업문화를 고려하였을 때 이 사건 징계해고는 피해자들을 보호하고 유사 피해를 방지하며, A사의 직장 질서를 바로잡기 위한 불가피한 조치라는 점을 강조하였습니다. 더불어 재심 과정에서 B가 새롭게 제기한 쟁점에 대해 적극적으로 반박하고, 관련 문제들을 지적하였습니다. 그 결과 재심신청 사건도 마찬가지로 사실상 A사의 승소 조건으로 화해로 종결되었습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



장현진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

부당한 인사청탁을 통해 재계약된 근로자를 징계하고한 사건에서 회사의 입장을 받아들여 종결된 사례

재계 유명 인사, A사 전 사장을 통한 인사청탁이 있었다는 언론 기사가 보도되었습니다. A사 감사국은 내부 조사를 통해 근로자 B가 부당한 인사청탁을 통해 재계약되었다는 사실을 확인하였습니다. A사는 "A사 임직원은 자신의 인사에 관하여 부당한 영향을 미치기 위하여 타인으로 하여금 인사업무를 담당하는 자에게 청탁을 하게 하여서는 아니 된다"는 규정을 윤리강령에 두고 있었고, 윤리강령 위반은 징계사유에 해당합니다. A사는 인사위원회를 거쳐 B에 대한 해고 처분을 하였습니다.

B는 이 사건 인사청탁 사실을 부정하였고, 설령 인사청탁이 있었다 하더라도 해고의 징계양정은 과도하다고 주장하며 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였습니다. 지평 노동팀은 지방노동위원회 단계부터 A사를 대리하였고, 지방노동위원회는 A사의 주장을 받아들여 징계해고가 정당하다고 판정하였습니다. 이에 대하여 B가 부당해고 구제 재심신청을 하였습니다.

지평 노동팀은 A사를 대리하여, ① 이 사건 인사청탁이 있었음을 충분히 인정할 수 있고, ② 인사청탁이 언론에 보도되면서 A사의 명예가 크게 훼손되었으며, ③ 특히 A사 사업 분야의 특성을 고려하였을 때 A사는 공정성 및 신뢰도에 큰 타격을 입게 되어 엄정한 조치가 불가피하다는 점을 강조하였습니다. 더불어 재심 과정에서 B가 강조하였던 쟁점에 대해 적극적으로 반박하였습니다. 그 결과, 재심신청 사건도 마찬가지로 사실상 A사의 승소 조건으로 화해로 종결되었습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



최정규 변호사



장현진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

기간제법 상 정부출연연구기관에서의 연구 또는 연구지원업무의 예외를 인정받은 사례

정부출연연구기관에서 '전문연구원' 또는 '연구조원'의 기간제근로자로 근무한 근로자들이 총근로기간 2년을 초과하여 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '기간제법')에 따라 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되었음에도, 연구기관이 계약만료를 이유로 근로관계를 종료한 것은 부당해고에 해당한다며 부당해고구제신청을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 연구기관을 대리하여, 위 근로자들의 경우 기간제법에서 정한 사용기간제한의 예외인 '정부출연연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우'에 해당함을 주장하였습니다. 또한 해당 근로자들이 수행한 업무의 내용이 연구 또는 연구지원업무임을 구체적으로 설명하였습니다.

이에 지방노동위원회는 위 근로자들의 구제신청을 기각하는 판정을 하였습니다.

[담당 변호사]



박성철 변호사



김동현 변호사

■ 최신 판례 ■

복지포인트는 임금 및 통상임금에 해당하지 않는다는 대법원 전원합의체 판결

[대상판결 : 대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

1. 사안의 개요

선택적 복지제도에 의하여 근로자들에게 지급된 복지포인트(이하 '복지포인트')는 근로기준법상 임금³³에 해당하지 않고, 따라서 통상임금에 포함되지 않는다는 대법원 전원합의체 판결입니다.

A의료원은 「근로복지기본법」에 따라 선택적 복지제도를 운영하면서, 매년 소속 임직원에게 일정한 복지포인트를 지급해 왔습니다. A의료원은 재직자에 대하여 매년 1월 1일에 공통포인트와 근속포인트를 배정하고 1월과 7월에 균등 분할 지급하였습니다. 휴직자, 중도 퇴직자, 신규 입사자(12월 입사자 제외)에 대하여도 일할 계산하여 복지포인트를 배정·지급하였습니다.

근로자들은 A의료원 직원 전용 온라인 쇼핑사이트(인터넷 복리후생관)에서 복지포인트를 사용하여 물품을 구매하거나, 또는 복지카드를 이용하여 인터넷 복리후생관, 복지가맹업체 등에서 물품을 우선 구매한 후 복지포인트 사용 신청을 함으로써 그 복지포인트 상당액의 돈을 환급받았습니다. 복지포인트는 사용 항목이 제한되어 있으며, 매년 12월 20일까지 사용하지 않을 경우 소멸되고, 타인에게 양도할 수 없습니다.

³³ 근로기준법 제2조(정의) 제1항 제5호

“임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

A의료원은 복지포인트가 통상임금의 산입범위에서 제외됨을 전제로 연장근로수당 등을 계산하여 근로자들에게 지급하여 왔습니다. 이 사건 원고들은 복지포인트 등이 통상임금에 해당한다고 주장하면서 복지포인트를 통상임금에 산입하여 법정수당 등의 차액을 청구하는 소송을 제기하였습니다. 이에 대하여 제1심(서울중앙지방법원 2016. 1. 14. 선고 2013가합79776 판결) 및 제2심(서울고등법원 2016. 10. 12. 선고 2016나3364 판결)판결은 모두 이 사건 복지포인트가 임금 및 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다.

2. 대법원의 판단

그러나 대법원은 다음과 같은 점을 근거로 복지포인트는 임금에 해당하지 않고, 그 결과 통상임금에도 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

(1) 선택적 복지제도의 근거 법령에 비추어 복지포인트를 임금으로 볼 수 없습니다.

- ✓ 복지포인트 지급의 전제가 되는 선택적 복지제도는 「근로복지기본법」에서 정한 제도로, 「근로복지기본법」 제3장 '기업근로복지' 중 제3절에서 선택적 복지제도를 규율하고 있습니다. 「근로복지기본법」 제3조 제1항은 근로복지의 개념에서 임금을 명시적으로 제외하고 있습니다.³⁴ 「근로복지기본법」의 규정 내용에서 알 수 있는 선택적 복지제도에 대한 입법자의 기본 규율 내용이 복지포인트가 임금이 아니라는 점에 기초하고 있음은 분명하고, 이는 임금성을 긍정하기 어려운 중요 사정입니다.

(2) 선택적 복지제도의 연혁과 도입 경위에 비추어 복지포인트를 임금으로 볼 수 없습니다.

- ✓ 우리 법제와 기업실무가 도입한 선택적 복지제도는 기업 내 임금이 아닌 복리후생제도와

³⁴ 근로복지기본법 제3조(근로복지정책의 기본원칙)

① 근로복지(임금·근로시간 등 기본적인 근로조건은 제외한다. 이하 같다)정책은 근로자의 경제·사회활동의 참여기회 확대, 근로의욕의 증진 및 삶의 질 향상을 목적으로 하여야 한다.

관련하여 근로자의 욕구를 반영한 새로운 기업복지체계를 구축한 것으로, 근로자의 임금 상승이나 임금 보전을 위해 시작된 것이 아닙니다. 즉, 종래 임금성을 가진 복지수당 위주에서 벗어나 비임금성 기업복지제도로서의 실질을 갖추기 위해 그 형식과 내용을 변화시킨 것입니다. 이러한 선택적 복지제도의 연혁과 그 도입 경위에 비추어 복지포인트를 근로기준법상 임금이라 해석하는 것은 바람직하지 않습니다.

(3) 기타 사정들을 종합해 보더라도 복지포인트를 근로제공의 대가라고 볼 수 없습니다.

- ✓ 복지포인트는 여행, 건강관리, 문화생활, 자기계발 등으로 사용 용도가 제한되어 있습니다. 통상 1년 내 사용하지 않으면 이월되지 않고 소멸하며, 양도 가능성이 없습니다. 이는 임금이라고 평가하기에는 적절하지 않은 특성입니다.
- ✓ 통상적으로 복지포인트는 근로자의 근로제공과 무관하게 매년 초에 일괄하여 배정됩니다. 우리 노사 현실에서 이러한 형태의 임금은 쉽사리 찾아보기 어려우며, 이는 근로의 대가가 아니라는 적극적인 징표로 이해됩니다.
- ✓ 개별 사업장에서 단체협약이나 취업규칙 등에서 복지포인트를 '보수'나 '임금'으로 명시하지 않은 경우가 대부분입니다. 복지포인트가 임금이 아님을 근로관계 당사자도 인식하고 있다고 볼 수 있습니다.

(4) 복지포인트의 임금성을 긍정하는 견해에 대해서는 다음과 같이 지적하였습니다.

- ✓ 복지포인트의 임금성을 긍정하는 견해(이하 '반대의견')는 사용자의 정산을 위한 지출 내지는 근로자의 경제적 이익의 취득이 이루어지지도 아니한 상태에서 단지 복지포인트가 배정되었다는 것만으로 임금의 지급이 이루어진 것으로 본다는 것이어서 부당합니다. 사용자가 복지포인트를 배정하는 행위는 향후 근로자가 복지포인트를 이용하여 물품 등을 구매할 경우 그 대금을 사용자가 최종 부담할 의무가 있음을 확인하는 사용자의 사실행위에 불과합니다.

- ✓ 반대의견에 의하면 복지포인트의 배정이 이루어지기만 하면 임금채권에 대한 근로기준법의 적용이 배제되고, 그 이후에는 오로지 민사법에 의한 규율이 이루어지는 결과가 되어 부당합니다. 사용자가 복지포인트를 배정하기만 하면, 이후 근로자가 사용한 복지포인트 상당액을 사용자가 직접 근로자에게 돈으로 지급하지 않더라도 임금 미지급의 형사처벌 규정(근로기준법 제109조, 제43조) 및 임금채권의 최우선변제권(근로기준법 제38조 제2항), 임금채권에 관한 시효 규정(근로기준법 제49조)이 적용되지 않게 되는 등 불합리한 결과가 발생할 수 있습니다.
- ✓ 반대의견은 근로기준법이 임금 지급 원칙을 정한 취지와 맞지 않습니다. 또한 사용자의 형사처벌 문제와 관련하여서도 부당한 결과가 발생합니다. 근로기준법 제43조는 임금의 통화·전액·직접·월 1회 이상 정기급 지급 원칙을 규정하고 있습니다. 그런데 복지포인트를 임금으로 평가하는 것은 자칫 통화 지급 원칙의 근간을 흔들며 장차 사용자로 하여금 통화 외의 것으로 임금을 지급하는 것을 규범적으로 폭넓게 허용할 가능성을 넓히게 되고, 그 결과 근로기준법이 실질적인 임금 확보를 위해 규정을 마련한 취지를 훼손할 우려가 있어 옳지 않습니다. 더불어, 근로기준법은 임금 지급에 관한 원칙을 위반한 경우 사용자를 처벌하는 규정을 두고 있으므로(법 제109조 제1항), 반대의견에 의한다면 통화가 아닌 복지포인트를 배정하는 사용자는 법령이나 단체협약에 근거가 없는 이상 형사처벌될 가능성도 있습니다.
- ✓ 복지포인트가 임금에 해당한다고 할 경우 새로운 기업복지제도로써 선택적 복지제도의 활성화에 사실상 장애가 되는 문제도 중요하게 고려하여야 합니다.

3. 전망

다수의 공기업·공공기관 등에서 운영하고 있는 선택적 복지제도에 기초한 복지포인트가 근로기준법에서 말하는 임금 및 통상임금에 해당하는지에 관하여 하급심 판결이 엇갈리고 있었습니다. 이 전원합의체 판결은 복지포인트의 임금성 및 통상임금성에 관한 최초의 대법원 판결이라는 점에서 의의가 있습니다. 대법원은 복지포인트는 근로기준법에서 말하는 임금이라고 할 수 없고, 그 결과

통상임금에도 포함될 수 없다고 판단하였습니다. 대법원은 통상임금의 판단 기준인 '정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금인지 여부'에 대해서는 별도로 판단하지 아니하였습니다.

현재 복지포인트의 통상임금 해당 여부 관련 사건은 대법원에만 약 20여 건이 계류되어 있는 것으로 알려져 있습니다. 이 전원합의체 판결로써 대법원은 하급심에서 판단이 엇갈려 왔던 복지포인트의 임금성 및 통상임금성을 부정하는 방향으로 논란을 정리하였습니다. 이 판결은 향후 동일한 쟁점 또는 유사한 사안의 해석 지침이 될 것으로 예상됩니다.

■ 최신 판례 ■

공무원 명예퇴직수당 지급 취소 처분은 면직 효력 발생 전에만 가능하다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 7. 25. 선고 2016두54862 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

명예퇴직한 공무원에게 퇴직 뒤 수사 결과를 비롯한 명예퇴직수당 지급 결정을 취소할 사유가 생겨도 이를 취소할 수 없다는 취지의 대법원 판결입니다.

집배원으로 근무하던 원고는 배달업무 중 교통사고를 당해 더 이상 업무수행이 어려워지자 2014년 11월에 명예퇴직을 신청하였습니다. 이에 우정사업본부는 2014년 12월 31일자로 원고를 정기명예퇴직수당 지급대상자로 선정함과 동시에 의원면직 처분을 하였습니다. 그런데 이후 경찰이 원고가 부인을 폭행한 혐의로 수사를 받고 있다는 사실을 우정사업본부에 통보하였고, 우정사업본부장은 「국가공무원 명예퇴직수당 등 지급규정」(이하 '이 사건 규정')에 따라 명예퇴직수당 지급 결정을 취소하였습니다. 원고는 이후 불기소 처분을 받았고 '2014년 12월 31일 00:00를 기준으로 공무원 신분 종료된 뒤 수사 사실이 통보된 만큼 해당 처분은 위법하다'며 우정사업본부 등을 상대로 소송을 제기하였습니다.

이 사건 규정 제3조 제3항 제3호는 수사기관에서 수사 중인 사람을 명예퇴직수당 지급대상에서 제외하도록 정하고, 제9조는 중앙행정기관의 장은 명예퇴직수당 지급대상자로 결정된 사람에게 명예퇴직수당 지급신청기간 이후부터 명예퇴직일까지의 기간 중에 제3조 제3항 각 호에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 지체 없이 명예퇴직수당 지급대상자 결정을 취소하여야 한다고 규정하고 있습니다.

대법원은 '수사기관에서 수사 중임을 사유로 한 명예퇴직수당 지급 결정 취소는 특별한 사정이 없

는 한 아직 면직 효력이 발생하지 않아서 공무원의 신분을 잃지 않은 상태에서만 가능하다'고 판단하였습니다. 명예퇴직의 효력 발생 여부와 관계없이 언제든지 잠정적 이유로 명예퇴직수당 지급 결정을 취소할 수 있다고 해석할 경우 취소 시기에 따라 수당 지급을 재신청할 수 있는 기회가 아예 박탈될 수 있어 불합리하기 때문입니다.

이러한 견지에서 대법원은 피고 우정사업본부장이 원고에게 2014년 12월 31일 00:00에 면직의 효력이 발생한 후에 원고에 대하여 명예퇴직수당 지급대상자 취소 결정을 하고, 그에 기초하여 피고 우체국장이 원고에 대하여 명예퇴직 취소결정을 한 각 처분은 위법하다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 7. 25. 선고 2016두54862 판결](#)

■ 최신 판례 ■

난동 취객과 연쟁 중 뇌출혈로 사망한 경찰을 국가유공자로 인정한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2019. 7. 24. 선고 2019누31664 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

위험직무수행 과정에서 외상이 아니라 난동과 연쟁으로 인한 급성 스트레스와 뇌출혈로 사망한 경찰관을 국가유공자로 인정한 서울고등법원 판결입니다.

A 경사는 2015년 4월 5일에 야간 근무를 하던 도중 취객이 난동을 부린다는 신고를 받고 현장에 출동하였는데, 현장에서 상황을 정리하던 중 갑자기 두통을 호소하며 머리를 잡고 비틀거리면서 땅에 쓰러져 병원으로 후송되었습니다. A 경사는 그로부터 이틀 뒤인 2015년 4월 7일에 사망하였습니다.

대상 판결에서는 A 경사(이하 '망인')의 사망을 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」(이하 '국가유공자법')상 순직으로 인정할 수 있는지가 문제되었습니다. 국가유공자법 제4조 제1항 제5호는 '국가의 수호·안전보장 또는 국민의 생명·재산 보호와 직접적인 관련이 있는 직무수행이나 교육훈련 중 사망(질병으로 사망한 사람을 포함한다)하였을 것'을 국가유공자(순직군경)로 인정하기 위한 요건으로 규정하고 있습니다.

법원은 (1) 망인은 이 사건 당시 '긴급신고 처리를 위한 현장 활동' 중이었는데 이는 국가유공자법령에서 정하고 있는 '국민의 생명·재산보호와 직접적인 관련이 있는 직무수행'으로 규정하고 있는 직무에 해당하는 점, (2) 망인이 이 사건 신고를 받고 현장에 출동하여 주취자를 상대해야 했던 상황은 객관적으로도 극도의 긴장과 스트레스를 초래하는 상황임이 명백한 점, (3) 임용 당시부터 건강에 아무런 문제가 없었던 망인이 임용된 지 5년 10개월만인 만 40세의 젊은 나이에 뇌출혈로 인하여 사망한 점 등을 종합하면, 망인은 국가유공자법상의 순직군경에 해당한다고 판단하였습니다.

■ 최신 판례 ■

정기상여금 지급에 관한 '재직자 요건'이 취업규칙이나 급여규정에 명시적으로 규정되어 있지 않는데도, 관행이나 묵시적 합의를 이유로 인정할 수 없다는 사례

[대상판결 : 부산고등법원(창원) 2019. 7. 11. 선고 2016나939 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

정기상여금 지급을 두고 '재직자 요건'이 취업규칙이나 급여규정에 명시적으로 규정되어 있지 않는데도, 관행이나 묵시적 합의를 이유로 인정할 수 없다는 취지의 부산고등법원 판결입니다.

피고 회사 소속 근로자인 원고 등은 명절상여금과 정기상여금, 보전수당 등은 통상임금에 해당한다고 주장하며 이를 근거로 미지급 임금을 구하는 소송을 제기하였습니다. 이 사건의 쟁점은 (1) 명절상여금과 정기상여금 지급에 재직자 조건이 붙어 있어 통상임금에 해당하지 않는지, (2) 보전수당과 사택수당이 통상임금에 해당하는지, (3) 15일휴일보전수당과 국공휴일보전수당이 근로기준법상 법정수당인 휴일근무수당에 해당하는지 여부였습니다.

법원은 (1) 명절상여금과 정기상여금의 통상임금 해당 여부에 대해, 피고 회사의 인사담당자가 재직 중인 자에게만 명절상여금을 지급하는 품의서를 작성한 사실은 인정되나, 취업규칙과 급여규정에서 퇴직 직원에게도 일할 계산한 상여금을 지급하도록 정하고 있으므로 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다. 지급일 현재 재직 중인 근로자에게만 명절상여금을 지급한다는 명시적 또는 묵시적 노사합의가 이루어졌거나 그러한 관행이 확립되었다는 피고 회사 주장에 대해서는, 중간퇴직자에 대한 상여금 지급 여부는 사례가 드물어 다른 근로자가 알기 어려워 이의를 제기할 기회조차 없었다고 보아 노동 관행 성립을 부정하였습니다.

(2) 피고 회사가 법 개정에 따른 유급휴가 감소분을 보전해 주기 위해 원고 등에게 지급한 '보전1수당'은 일률성과 고정성이 없어 통상임금에 해당하지 않는다고 보았습니다. 피고 회사가 사택미 입주자에게 지급하는 사택수당의 경우, 사택에의 입주 여부는 소정근로의 가치평가와 무관하므로 사택수당은 일률성이 없어 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

(3) 피고 회사가 노동조합과 단체협약으로 정한 '근무휴일'에 대하여 지급하는 '15일휴일보전수당' 및 '국공휴일보전수당'에 대하여는 근로기준법상 법정수당인 휴일근무수당에 해당한다고 판단하였습니다. 법원은 위 근무휴일이 약정휴일에 해당하기는 하지만 현실적 필요에 의하여 실제로는 근무를 하는 것으로 노동조합과 피고 회사가 상호 양해한 날이라고 보는 것이 문언의 해석상 자연스럽다고 보았습니다. 본질적으로 휴일근로수당인 이상, 회사와 근로자 사이의 약정으로 그 지급방법 및 시기 등을 일반적인 휴일근로수당과 다르게 정했다는 사정만으로 그 법적 성격 자체가 약정수당으로 바뀐다고 볼 수는 없다고 판시하였습니다.

마지막으로 피고 회사가 추가로 지급하여야 할 법정수당 등의 총액이 피고 회사의 자산 등에서 차지하는 비율을 고려하였을 때, 이 사건 청구가 피고 회사에 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 한다고 인정하기 어렵다고 보아 피고 회사의 신의칙 항변을 배척하였습니다.

■ 최신 판례 ■

회사를 상대로 소송하면 성과급을 감액하는 단체협약 조항은 무효라는 사례

[대상판결 : 대구지방법원 2019. 7. 10. 선고 2018나319922 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

회사를 상대로 소송을 제기한 근로자에게만 성과급과 격려금을 감액하거나 지급하지 않는 것을 내용으로 하는 단체협약 조항은 무효라고 본 대구지방법원 판결입니다.

피고 회사는 근로자들에게 2010년부터 성과급을 지급해 왔습니다. 그런데 2014년 1월 24일에 피고 노동조합과 사이에 '회사를 상대로 금품을 요구하는 진정서, 고소장을 제출하거나 소송을 제기한 자에 대하여는 성과급을 감액 지급한다는 내용의 단체협약 부속합의를 체결하였습니다(이하 '이 사건 제1합의'). 이어서 '지급일 이전 1년간 회사나 회사 대표 등을 상대로 소송 등의 민원을 제기한 사실이 있는 자는 민원의 결과나 취하 등과 관계 없이 성실 안정 격려금 지급 대상자에서 제외'하기로 하는 합의를 하였습니다(이하 '이 사건 제2합의').

피고 회사의 소속 근로자인 원고들은 2013년 9월 및 10월경 피고 회사를 상대로 정기상여금 등이 통상임금에서 누락되었다는 사유로 미지급 법정수당을 청구하는 소송을 각 제기하였고, 일부 소송은 대법원에 계류 중이었습니다. 원고들은 2014년 10월, 2016년 12월, 2017년 1월에 대구지방법원 청 서부지청에 피고 회사 등을 임금체불, 부당노동행위 등으로 각 고소하였으나 모두 무혐의처분이 내려졌습니다.

법원은 먼저 성과급 등의 지급기준을 정함에 있어 회사에 상당한 재량이 인정된다고 보았습니다. 그러나 이 사건 제1, 2합의 중 소 제기 등의 사유로 성과급을 감액 지급하고, 격려금을 지급하지 않

도록 규정한 부분은 원고들의 헌법상 권리인 재판청구권을 현저하게 침해하는 내용으로, 이는 노동 조합의 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있거나 법률행위의 내용 또는 동기가 선량한 풍속 기타 사회 질서에 위반되는 경우에 해당되므로 무효라고 판단하였습니다.

■ 최신 판례 ■

임원이 퇴직금 중간정산금을 지급받기 위해서는 주주총회 결의가 필요하다는 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 7. 4. 선고 2017다17436 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

임원이 퇴직금 중간정산금을 지급받기 위해서는 주주총회 결의가 필요하다는 대법원 판결입니다.

A 회사의 대표이사로 근무하던 B 씨는 회사 정관이 임원의 퇴직금을 '근속연수 2배수'로 상향하는 내용으로 변경되자, 이사회에서 만들어진 임원 퇴직급여 규정을 근거로 퇴직금을 중간정산을 받은 바 있습니다. 그러자 A 회사는 현재 이사인 B 씨를 상대로 "B가 과거 회사 대표이사로 근무하던 당시 지급받은 퇴직금 중간정산금(및 상여금 등)이 정관이나 주주총회 결의에 의하지 않고 지급받은 것"이라며 부당이득이라고 주장하고 그 반환을 구하였습니다.

상법 제388조에 의하면 주식회사의 이사의 보수는 정관에 그 액을 정하지 아니한 때에는 주주총회의 결의로 이를 정한다고 규정되어 있습니다.

대법원은 이사의 퇴직금은 상법 제388조에 규정된 보수에 포함되고, 퇴직금을 미리 정산하여 지급받는 형식을 취하는 퇴직금 중간정산금도 퇴직금과 성격이 동일하다고 판단하였습니다. 따라서 정관 등에서 이사의 퇴직금에 관하여 주주총회의 결의로 정한다고 규정하면서 퇴직금의 액수에 관하여만 정하고 있다면, 퇴직금 중간정산에 관한 주주총회의 결의가 있었음을 인정할 증거가 없는 한 이사는 퇴직금 중간정산금 청구권을 행사할 수 없다고 보았습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 7. 4. 선고 2017다17436 판결](#)

■ 최신 판례 ■

계약직으로 2년 이상 근무해 온 아나운서들에게 계약 만료를 통보한 것은 부당해고에 해당한다는 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2019. 7. 4. 선고 2018구합74686 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

방송사가 계약직으로 2년 이상 근무해 온 아나운서들에게 계약 만료를 통보한 것은 부당해고에 해당한다는 서울행정법원 판결입니다.

A 방송사는 2012년 4월에 B 씨 등 프리랜서 아나운서를 채용하였습니다. A 방송사와 B 씨는 2012년 4월부터 2013년 4월까지 프리랜서 업무위임계약을 체결했고, 이후 반복적인 갱신을 통해 2017년 12월 31일까지 계약 기간이 갱신되었습니다. 그런데 A 방송사는 2017년 12월 31일에 B 씨에게 계약 만료를 통보하였습니다. 이에 B 씨는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 했고, 지방 노동위원회와 중앙노동위원회가 B 씨의 구제신청을 인용하자 A 방송사는 재심판정의 취소를 구하는 소송을 제기하였습니다.

이 사건의 쟁점은 B 씨가 A 방송사의 근로자인지 여부였습니다. 법원은 다음과 같은 사정을 근거로 B 씨는 임금을 목적으로 A 방송사에게 종속적인 지위에서 근로를 제공한 근로자에 해당한다고 판단하였습니다.

- 1) A 방송사는 퇴사하는 직원을 위한 감사패를 제작하면서 B 씨로 하여금 그 도안과 문구를 검토하게 하는 등 일상적인 업무를 수행하도록 한 점 등을 비추어 보았을 때, A 방송사는 이 사건 계약 기간 동안 B 씨의 업무 내용을 구체적으로 지시하고 그 업무 수행에 관하였다.

- 2) B 씨는 A 방송사가 제작하는 방송 프로그램에만 출연하여야 하므로 B 씨와 A 방송사의 관계는 전속적이고 배타적이었다.
- 3) A 방송사는 이 사건 계약 기간 동안 B 씨에게 고정적인 사무공간과 개인 사물함 등 편의 시설을 제공하였고, 다른 직원들이 근무하는 장소가 위 사무공간과 구분되지 않았다.
- 4) A 방송사는 이 사건 업무위임계약에서 B 씨에게 일정금액의 고정된 급여를 지급하기로 하였고, 이는 B 씨가 받은 급여가 근로 자체의 대상적 성격을 가지고 있음을 추단하는 강력한 근거가 된다.
- 5) B 씨는 A 방송사로부터 연 15일의 휴가를 보장받고, A 방송사는 B 씨가 휴가를 사용하는 경우에는 대직자를 결정하여 담당 부장에게 보고하고 그로부터 허락을 받도록 정하였던 것으로 보인다.

나아가 법원은 A 방송사가 2년을 초과하여 B 씨를 사용하였으므로 B 씨는 기간의 정함이 없는 근로자에 해당하고, 계약기간 만료는 정당한 이유가 되지 아니하므로 B 씨에 대한 계약 만료 통보는 부당해고에 해당한다고 판단하였습니다.

■ 최신 판례 ■

버스기사의 면허 취소가 정지로 감경되었다면 면허 취소를 이유로 한 당연퇴직도 무효라고 본 사례

[대상판결 : 광주고등법원 2019. 7. 3. 선고 2019나20206 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

교통사고로 벌점이 초과되어 운전면허가 취소된 고속버스 운전기사에게 고속버스 회사가 내린 당연퇴직통보는 실질적으로 해고에 해당하고, 이후 이의제기로 취소처분이 정지처분으로 변경되었다면 당연퇴직 사유가 없어서 당연퇴직통보는 무효라는 광주고등법원 판결입니다.

A 씨는 2004년에 고속버스 운송사업 등을 영위하는 B 회사에 입사해 고속버스 운전기사로 근무해 왔습니다. 그런데 A 씨는 2017년 8월에 울산에서 광주로 향하는 운행 도중 교통사고를 일으켰습니다(이하 '이 사건 사고'). 이에 B 회사는 2017년 9월에 인사위원회를 개최해 승무정지(정직) 5개월의 징계처분을 의결하고 A 씨에게 이를 통지하였습니다.

이후 전남지방경찰청장은 2017년 11월 이 사건 사고로 A 씨의 벌점이 140점이 됐다는 이유로 도로교통법에 따라 A 씨의 면허를 취소하였습니다. 이에 B 회사는 '운전면허가 취소된 승무사원은 당연 퇴직한다'는 취업규칙 조항(이하 '이 사건 당연퇴직조항')을 근거로 A 씨에게 당연퇴직을 통보하였습니다. 그러나 이후 A 씨는 면허 취소처분에 이의신청을 했고, 전남지방경찰청장은 2018년 2월에 이의신청을 받아들여 벌점을 110점으로, 면허 취소처분을 운전면허 정지처분(110일)으로 변경하였습니다.

법원은 이 사건 당연퇴직조항은 근로관계의 자동소멸사유에 해당하지 않음이 명백하고, A 씨가 이 사건 당연퇴직조항에 규정된 퇴직사유에 해당함을 이유로 한 이 사건 당연퇴직처분은 근로기준법

제21조 제1항에서 규정한 해고에 해당한다고 판단하였습니다. 따라서 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 한해 해고가 정당성을 갖는다는 근로기준법 제한을 받는다고 보았습니다.

이를 근거로 이 사건 당연퇴직조항에서 '승무원 운전면허가 취소된 경우'를 당연퇴직사유로 정한 것은 '운전면허가 적법하게 취소되어 승무원이 근로계약에 따른 운전업무를 이행할 수 없는 상태가 되어 사용자가 근로자를 당연퇴직시켜도 이의를 제기할 여지가 없을 정도의 상태'에 이른 경우를 의미한다고 판단하였습니다. 그런데 B 회사는 면허 취소일에 곧바로 당연퇴직처분을 내린 점, 승무정지기간에는 A 씨의 임금 지급의무도 면제되므로 B 회사가 서둘러 당연퇴직처분을 하여야 할 사정이 있었다고 보기 어려운 점, 실제로 이 사건 면허 취소처분이 취소되었던 점 등을 고려하면, B 회사가 A 씨에게 면허 취소처분을 이유로 당연퇴직처분을 한 것은 위법하다고 판단하였습니다.

■ 최신 판례 ■

이직 전 회사일로 기소당한 직원에게 내린 장기간 무급휴직 처분은 위법하다는 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2019. 6. 20. 선고 2018구합71601 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

이전 직장에서의 비위 행위로 기소되었다는 이유로 현재 직장에서 무급휴직을 당한 것은 부당하다는 취지의 서울행정법원 판결입니다.

A 회사는 의약품 수출입 및 판매업 등을 영위하는 법인이고, B 씨는 2015년 1월 12일에 A 회사의 부서장으로 입사하였습니다. 이후 B 씨가 이직 전 근무하던 회사가 의사들에게 의약품 관련 불법 리베이트를 지급했다는 의혹이 제기되었고, B 씨는 당시 부서장이었다는 이유로 2016년 8월에 기소되었습니다. A 회사는 2017년 11월 1일에 B 씨에게 '약사법 위반혐의로 기소되었다'는 이유를 들어 무급휴직을 명하였습니다.

법원은 먼저 '근로기준법 제23조 제1항에서 사용자가 근로자에게 정당한 이유 없이 휴직하지 못한다고 제한하고 있는 취지에 비추어 볼 때, 사용자의 취업규칙이나 단체협약 등의 휴직 근거 규정에서 사용자에게 일정한 휴직사유의 발생에 따른 휴직명령권을 부여하고 있다 하더라도 근로자가 상당한 기간에 걸쳐 근로의 제공을 할 수 없다거나, 근로제공을 함이 매우 부적당하다고 인정되는 경우에만 정당한 이유가 있다고 보아야 한다'고 판시하였습니다.

이어 B 씨가 기소된 것은 이전 직장에서 있었던 일 때문이고, A 회사는 B 씨의 기소 사실을 안 직후 B 씨가 A 회사에서 불법 리베이트가 문제될 만한 일을 하였는지 여부를 내부 조사하였으나 문제점이 발견되지 아니하였다고 보았습니다. 또한 B 씨가 기소되었다는 사실이 고객들에게 별다른

영향을 미치지 아니한 것으로 보이는 점 등을 고려하였을 때, B 씨가 이전 직장에서 있었던 리베이트 사건으로 기소되었다는 사정만으로 부서장으로서의 업무를 정상적으로 수행할 수 없었다고 보기 어렵다고 판단하였습니다.

■ 최신 판례 ■

노조원이 다수인 사업부문을 선별적으로 다른 회사에 양도하고, 소속 근로자를 정리해고한 것은 부당해고이자 부당노동행위라는 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2019. 6. 20. 선고 2018구합85204 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

노조원이 다수인 사업부문을 선별적으로 다른 회사에 양도하고, 소속 근로자를 정리해고한 것은 부당해고이자 부당노동행위에 해당한다고 판단한 서울행정법원 판결입니다.

Y 회사는 2012년 설립되어 250개 객실 규모의 H 호텔을 운영하고 있었습니다. 이 회사에는 식음 팀과 조리팀을 두고 있었으며, 이 팀의 근로자들은 호텔 레스토랑 바, 뷔페에서 음식 조리나 서빙 업무를 수행하고 있었습니다. 그런데 호텔 측은 낮은 수익성을 이유로 다른 회사에 식음·조리부문을 양도하는 영업양도 계약을 체결했고, 해당 부문에서 종사하는 A 씨 등에게 경영상 이유로 인한 해고를 통지하였습니다.

대상판결에서는 A 씨 등에 대한 해고가 근로기준법 제24조에서 정한 요건을 갖추었는지, 부당노동행위에 해당하는지가 문제 되었습니다.

법원은 A 씨 등에 대한 해고는 근로기준법 제24조의 요건을 갖추지 못한 부당해고에 해당한다고 판단하였습니다. 먼저 Y 회사가 H 호텔의 경영 악화를 피하기 위하여 이 사건 영업양도 계약을 체결할 수밖에 없었다거나, 고용승계를 거부한 근로자들에 대하여 이 사건 해고를 하기에 이를 정도로 긴박한 경영상의 필요가 있었다고 보기 어렵다고 판시하였습니다. Y 회사가 식음·조리부문 양도에 관한 이사회 및 주주총회 결의를 거치고도 새로 조리사를 채용한 점 등을 고려하면, Y 회사가 이 사건 해고에 이르기에 앞서 해고를 피하기 위한 노력을 다하였다고 보기 어렵다고 판단하였습니다.

이어서 부당노동행위 성립 여부에 대하여, 노조를 조직하는 데 적극적인 근로자들이 다수 근무하는 식음·조리부문 영업을 양도한 것은 노동조합법 제81조 제1호 및 제4호에서 말하는 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다.

■ 최신 판례 ■

버스 무사고승무수당도 임금에 해당하고, 사고 발생 시 이를 공제하기로 하는 약정은 무효라고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 6. 13. 선고 2018도17135 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

무사고승무수당은 근로기준법상 임금에 해당하고, 사고 발생 시 이를 공제하기로 한 약정은 근로기준법 제20조 및 제43조에 위배되어 무효라고 한 대법원 판결입니다.

A 고속관광 주식회사 대표 이사인 B 씨는 2011년부터 2013년까지 회사에서 일하다 퇴직한 C 씨의 임금과 퇴직금을 지급하지 않았다는 이유로 기소되었습니다. A 회사는 근로계약서에서 무사고승무수당 20만 원을 고정적으로 지급하고 있었습니다. 다만 이 무사고승무수당은 버스기사가 교통사고를 일으킨 경우 3개월 동안 총 60만 원을 공제하도록 하고 있었습니다. 그런데 C 씨가 운전기사로 일하던 중 2건의 교통사고를 일으키자, A 회사는 C 씨에게 총 120만원의 무사고승무수당을 지급하지 않았습니다. 이에 검사는 B 씨를 근로기준법 위반 혐의로 기소하였습니다.

법원은 A 회사와 C 씨 사이에 작성된 근로계약서에는 무사고승무수당 20만 원을 매월 고정적으로 지급하는 것으로 기재되어 있고 달리 C 씨의 실제 근무성적에 따라 그 지급 여부와 지급액이 달라지는 것은 아니므로, 무사고승무수당은 근로기준법상 임금에 해당한다고 판단하였습니다.

이어 근무 중 교통사고가 발생한 경우 실제 손해 발생 여부 및 손해의 액수에 관계없이 3개월 동안 매월 무사고승무수당 20만 원을 임금에서 공제하기로 하는 약정은, 근로기준법 제20조가 금지하는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액의 예정에 해당할 뿐만 아니라, 근로기준법 제43조가 정하는 임금의 전액 지급 원칙에도 반하므로 무효라고 보았습니다.

■ 최신 판례 ■

회사가 근로자를 면접한 후 4대보험을 신고하고 기술자로 등록하였다면 채용내정으로 근로계약이 성립하였다고 한 사례

[대상판결 : 대구지방법원 2019. 6. 13. 선고 2018가합972 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

회사가 근로자를 면접한 후 4대보험을 신고하고, 회사 기술자로 등록하였다면 채용내정으로 근로계약이 성립한 것으로 봐야 한다는 대구지방법원 판결입니다.

원고는 2017년 9월에 인터넷 구직 사이트에서 채용공고를 보고 전기공사업체인 피고 회사에 이력서를 제출하였습니다. 피고 회사는 2017년 10월 21일 면접 이후 원고에게 주민등록등본과 전기공사기술자 경력수첩의 제출을 요청하여 이를 제출받았습니다. 이후 피고 회사는 2017년 10월 25일에 원고에 대한 4대보험 취득신고도 하고, 원고를 회사 기술자로 등록하였습니다. 그런데 피고 회사는 2017년 10월 31일에 원고에게 채용 계획을 없던 일로 하자고 통보하고 원고에 대한 4대보험 상실신고를 하였고, 기술자 등록도 취소하였습니다. 그러자 원고는 피고 회사의 통보는 부당해고에 해당한다며 해고무효확인 및 임금지급을 구하는 소송을 제기하였습니다.

법원은 피고 회사가 원고에 대한 4대보험 취득신고를 마치고 원고를 회사의 기술자로 등록한 것은 원고에게 명시적 또는 묵시적으로 채용내정통지를 한 것에 해당한다고 보았습니다. 이에 따라 원고와 피고 회사 사이에는 채용공고의 내용에 따라 근로계약관계가 유효하게 성립되었다고 보아야 하고, 그럼에도 피고 회사가 원고에게 채용 계획을 없던 일로 하자고 통보한 것은 사실상 해고로서 부득이한 사유가 없는 이상 무효에 해당한다고 판단하였습니다. 피고 회사의 통보로 인한 고용취소가 무효이므로 피고 회사는 원고가 이 사건 근로계약의 계약기간 동안 계속 근로하였을 경우 받을 수 있는 임금 전부를 지급해야 할 의무가 있다고 판단하였습니다.

■ 최신 법령 ■

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안**1. 제안 이유**

2019년 8월 2일 국회 본회의에서 가결된 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 일부 개정법률안은 ① 배우자 출산휴가 급여의 지급 근거를 마련하고, ② 배우자 출산휴가 기간을 현행 5일에서 10일로 확대하며, ③ 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 제도의 기간 및 분할 사용 횟수 등을 개편하여 근로자 모성보호 제도를 강화하는 한편 ④ 가족돌봄휴직 제도의 사용범위를 조부모와 손자녀까지 확대하고, ⑤ 가족 돌봄을 위해 긴급한 경우 사용할 수 있도록 '가족돌봄휴가'를 신설함으로써, 일·가정 양립의 활성화에 기여하고자 제안되었습니다.

2. 주요 내용

- 가. 배우자 출산휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 자에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액을 지급할 수 있도록 근거를 마련하였습니다(안 제18조 제1항).
- 나. 배우자 출산휴가의 기간을 현행 5일에서 10일로 확대하고, 휴가기간 전체를 유급기간으로 정하였습니다(안 제18조의2 제1항).
- 다. 배우자가 출산한 날부터 90일(현행 30일) 이내에 배우자 출산휴가를 청구할 수 있도록 하고, 배우자 출산휴가를 1회에 한정하여 분할 사용할 수 있도록 하며, 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자에게 불리한 처우를 금지하도록 정하였습니다(안 제18조의 제3항부터 제5항).

- 라. 육아기 근로시간 단축의 사용 요건을 완화하여 주당 근로시간을 현행 30시간에서 35시간까지 가능하도록 하고, 육아휴직 미사용 기간을 육아기 근로시간 단축의 사용 기간에 가산할 수 있도록 하여 최대 2년을 사용할 수 있도록 정하였습니다(안 제19조의2 제3항 및 제4항).
- 마. 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 제도의 사용 형태를 개편하여, 육아휴직은 1회 분할하여 사용할 수 있도록 하고, 육아기 근로시간 단축은 최소 사용 단위기간을 3개월로 하되 분할 사용의 횟수에 제한을 두지 않도록 하였습니다(안 제19조의4).
- 바. 가족돌봄휴직 중 가족의 범위를 “조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀”까지 확대하고, “본인 외에도 조부모(손자녀)의 직계비속(직계존속)이 있는 경우” 등에는 예외적으로 허용하지 아니할 수 있도록 근거를 마련하였습니다(안 제22조의2 제1항).
- 사. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가를 신청하는 경우 허용하도록 연간 10일의 범위에서 “가족돌봄휴가”를 신설하였습니다(안 제22조의2 제2항).
- 아. 근로자가 자신의 가족을 돌보거나, 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하는 경우 및 근로자의 학업을 위한 경우 등의 사유로 근로시간의 단축을 사용할 수 있도록 정하였습니다(안 제22조의3 및 제22조의4 신설).
- 자. 배우자 출산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우, 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하도록 벌칙규정을 도입하였습니다(안 제37조 제2항 제2호의2).

3. 다운로드 : [남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안\(대안\) 국회 본회의 가결안\(현재 정부 이송\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 일부개정법률안

1. 제안 이유

- 가. 2019년 8월 2일 국회 본회의에서 가결된 「고용보험법」 일부개정법률안은 현행 실업급여 지급수준이 낮은 현실에 대응하여 실업급여 지급수준을 평균임금의 50%에서 60%로, 최저임금 상승에 따라 하한액 인상폭이 급증하여 하한액 조정이 필요하므로 최저임금의 90%에서 80%로 각각 조정하고자 하였습니다. 동시에, 우리나라의 실업급여 지급기간이 외국보다 짧으므로 실업급여 지급기간을 30일 연장하고자 하였습니다.
- 나. 또한 주 15시간 미만으로 주 2일 이하 근로하는 단시간 근로자의 실업급여 수급요건을 완화하며 구직급여를 반복적으로 부정수급하는 것을 예방하기 위하여 실업급여 등 부정수급에 대한 처벌을 강화하고자 하였습니다.
- 다. 한편 같은 자녀에 대하여 배우자가 30일 이상의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하는 경우에 육아휴직의 예외적 거부사유로 규정하였던 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」이 개정됨에 따라, 본 개정법률안은 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여의 제한 사유 중 하나인 '같은 자녀에 대하여 배우자가 30일 이상의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 실시하지 아니하고 있을 것'을 삭제하였습니다.
- 라. 더불어 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 받은 경우, 해당 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정하여 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일에 대하여 출산전후휴가 급여 등을 지급할 수 있도록 하여 모성보호 및 남성의 육아 참여를 증진하고자 하였습니다.

2. 주요 내용

- 가. 사업주 피보험자격 상실 신고 시, 이직확인서 제출제도를 폐지하고 직업안정기관의 장이 요청할 경우만 이직확인서를 제출하도록 하여 불필요한 사업주 부담을 완화하였습니다(현행 제16조 삭제, 안 제42조 제3항 및 제43조 제4항 신설).
- 나. 고용안정·직업능력 개발사업의 과오납 지원금에 대한 반환명령 근거를 마련하였습니다(안 제35조 제3항 신설).
- 다. 주 15시간 미만 근무하는 초단시간 근로자의 구직급여 수급 기준기간을 18개월에서 24개월로 연장(완화)하였습니다(안 제40조 제2항).
- 라. 실업급여 지급수준을 인상(평균임금의 50% → 60%)하고 하한액을 최저임금의 90%에서 80%로 조정하였습니다(안 제46조 및 제69조의5).
- 마. 실업급여 지급기간(소정급여 일수)을 30일 연장하여 90~240일에서 120~270일로 개선하였습니다(안 제50조 제1항 별표1, 제69조의6 별표2).
- 바. 10년간 3회 이상 부정한 방법으로 구직급여를 받았거나 받으려 한 사람에게는 3년의 범위에서 구직급여 지급을 제한하였습니다(안 제61조 제5항).
- 사. 같은 자녀에 대하여 배우자가 30일 이상의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 실시하지 아니하고 있을 것을 육아휴직 급여의 수급요건으로 정하고 있던 현행 규정을 삭제하였습니다(안 제70조 제1항).
- 아. '같은 자녀에 대하여 배우자가 30일 이상의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 실시하지 아니하고 있을 것'을 육아기 근로시간 단축 급여의 수급요건으로 정하고 있던 현행 규정을 삭제하였습니다(안 제73조의2 제1항).

자. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 받은 경우에 출산 전후 휴가 급여 등을 지급할 수 있도록 근거를 마련하고(안 제75조), 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정하여 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일에 대하여 출산전후 휴가 급여 등을 지급할 수 있도록 하였습니다(안 제76조 제1항).

3. 다운로드 : [고용보험법 일부개정법률안\(대안\) 국회 본회의 가결안\(현재 정부 이송\)](#)

■ 최신 법령 ■

채용절차의 공정화에 관한 법률 시행령 일부개정

1. 개정 이유 및 주요 내용

공정한 취업기회를 박탈하고 건전한 고용질서와 사회통합을 저해하는 채용비리를 방지하기 위하여 채용에 관한 부당한 청탁·압력·강요 등의 행위를 금지하고, 이를 위반할 경우 3천만 원 이하의 과태료를 부과하는 등의 내용으로 「채용절차의 공정화에 관한 법률」이 개정(법률 제16321호, 2019. 4. 16. 공포, 7. 17. 시행)되었습니다. 이에 따라, 채용강요 등의 행위를 한 경우에 1차 위반 시 1천 500만 원, 2차 이상 위반 시 3천만 원의 과태료를 부과하는 등 그 기준을 정하고, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점이 개선·보완되었습니다.

2. 다운로드 : [채용절차의 공정화에 관한 법률 시행령 일부개정령\(2019. 7. 17. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

근로기준법 시행령 일부개정

1. 개정 이유 및 주요 내용

사용자는 부속 기숙사를 설치·운영할 때 기숙사의 구조와 설비, 기숙사의 설치 장소 등에 관하여 대통령령으로 정하는 기준을 충족해야 하는 등의 내용으로 「근로기준법」이 개정(법률 제16270호, 2019. 1. 15. 공포, 7. 16. 시행)되었습니다. 이에 따라, 기숙사에는 화장실, 목욕시설 및 채광·환기를 위한 적절한 설비 등을 갖추도록 하고, 근로자의 안전하고 쾌적한 거주가 어려운 장소에는 기숙사를 설치하지 못하도록 하며, 기숙사에 기숙하는 근로자가 감염병에 걸린 경우 침실·침구 등에 대하여 소독 등 필요한 조치를 하도록 하는 등 부속 기숙사의 설치·운영 기준을 보다 구체적으로 마련하였습니다.

2. 다운로드 : [근로기준법 시행령 일부개정령\(2019. 7. 16. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행규칙 일부개정

1. 개정 이유

육아휴직기간 중에 취업한 사실을 기재하지 않거나 거짓으로 기재하여 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에 대해서는 위반횟수 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 육아휴직 급여 지급 제한 범위를 달리 정할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「고용보험법」이 개정되었습니다. 이에 따라, 육아휴직 등의 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 것이 1회인 경우 해당 취업한 기간 동안에 해당하는 육아휴직 등의 급여를, 2회인 경우 두 번째 취업한 사실이 있는 월의 육아휴직 등의 급여를, 3회인 경우 세 번째 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적어 육아휴직 등의 급여를 지급받았거나 받으려고 한 날 이후의 모든 육아휴직 등의 급여 지급을 제한하도록 하였습니다.

2. 다운로드 : [고용보험법 시행규칙 일부개정령\(2019. 7. 16. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행령 일부개정

1. 개정 이유 및 주요 내용

외국인근로자 직업능력개발을 위하여 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」의 적용을 받는 외국인근로자에게는 고용안정·직업능력개발 사업을 적용하고 그 밖의 외국인근로자에게는 대통령령으로 정하는 바에 따라 법을 적용하도록 하는 등의 내용으로 「고용보험법」이 개정(법률 제16269호, 2019. 1. 15. 공포, 7. 16. 시행)되었습니다. 이에 따라, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」의 적용을 받는 외국인근로자가 아닌 사람으로서 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가진 사람 등의 경우에는 고용보험 가입을 신청한 경우에 법을 적용하도록 그 범위를 정하였습니다.

또한, 직업능력개발을 위한 훈련비용 지원 대상을 대규모 기업의 경우 45세 이상인 피보험자 등으로 한정하던 것을 앞으로는 45세 미만인 경우에도 고용노동부장관이 정하여 고시하는 소득액 미만의 피보험자 등까지 적용할 수 있도록 확대하였습니다.

2. 다운로드 : [고용보험법 시행령 일부개정령\(2019. 7. 16. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업재해보상보험법 시행규칙 일부개정

1. 개정 이유 및 주요 내용

장애등급제를 폐지하는 내용으로 「장애인복지법」이 개정되었습니다. 이에 따라, 종전에는 「장애인복지법 시행규칙」 별표 1에 따른 장애등급 제2급에 해당하는 사람을 유족보상연금 수급자격자로 보던 것을 앞으로는 「장애인복지법 시행규칙」 별표 1에 따른 장애의 정도가 심한 장애인으로 기준이 변경되었습니다. 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점이 개선·보완되었습니다.

2. 다운로드 : [산업재해보상보험법 시행규칙 일부개정령\(2019. 7. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

직업교육훈련 촉진법 시행령 일부개정**1. 개정 이유 및 주요 내용**

교육부장관 및 고용노동부장관은 직업교육훈련 기본계획을 수립하기 위하여 관련 실태조사를 실시할 수 있고, 국가 및 지방자치단체는 매년 현장실습의 운영실태를 조사하고, 그 결과를 공개해야 하는 등의 내용으로 「직업교육훈련 촉진법」이 개정(법률 제15960호, 2018. 12. 18. 공포, 2019. 6. 19. 시행)되었습니다. 이에 따라, 직업교육훈련 관련 실태조사에는 직업교육훈련기관의 설치 및 그 시설·설비 현황에 관한 사항, 직업교육훈련교원의 현황 및 양성 실태에 관한 사항 등이 포함되도록 하였습니다. 또한, 현장실습의 운영실태 조사에는 현장실습 시 발생한 안전사고의 유형별 현황 및 원인에 관한 사항, 현장실습 사전교육 실시 현황에 관한 사항 등이 포함되도록 하였습니다.

2. 다운로드 : [직업교육훈련 촉진법 시행령 일부개정령\(2019. 6. 19. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

여객자동차 운수사업법 일부개정법률안

1. 제안 이유

가. 현행법 제81조 제1항은 교통혼잡 등의 이유로 '출퇴근 때' 승용차를 함께 타는 경우에 한하여 자가용 자동차를 유상으로 운송용으로 제공·임대하거나 이를 알선하는 행위를 허용하고 있습니다. 그러나 현행법은 '출퇴근 시간'의 의미를 명확하게 규정하고 있지 않아 현행법을 위반하여 영리를 목적으로 사용한 것인지에 대한 판단이 쉽지 않다는 비판이 제기되고 있습니다.

나. 사납금 제도는 택시 기사가 차량을 대여해주는 회사에 하루 동안 벌어들인 수입의 일정액을 내는 제도입니다. 사납금 제도는 고질적 임금관행인 불법적 사납금제 그리고 사납금제와 연계된 장시간 택시노동 등으로 이어져 택시 노동자들의 처우를 어렵게 하는 병폐로 오랫동안 지적되어 왔습니다.

정부는 이를 개선하기 위해 1997년부터 일반택시 운수종사자의 처우 개선을 위하여 '전액관리제'(일명 월급제)를 도입·시행하였습니다. 그러나 이후 대법원 판례(2004두7665)에서 「택시운송수입금 전액관리시행요령」은 행정기관 내부의 사무처리지침에 불과하여 훈령의 법규성을 인정할 수 없다고 판시함으로써 사납금제의 폐단을 시정하지 못하고 '전액관리제'의 실질적인 정착에 어려움을 겪고 있습니다. 또한, 「택시운송사업의 발전에 관한 법률」에 '운송비용 전가금지' 제도를 신설하여 입법 보완을 해왔음에도 불구하고, 일선의 택시 사업현장에서는 기존의 1일 단위 사납금제 기반의 임금형태가 지속되고 있어 일반택시 운수종사자의 처우는 여전히 개선되지 않고 있는 상황입니다.

이에, 전액관리제 시행에 대한 구체적인 법적 근거를 마련하여 그간의 택시업계의 고질적 관행인 사납금제를 근절하고, 택시산업에 월급제 기반의 임금구조를 정착 시켜 일반택시 운수종사자들의 처우를 개선하고, 종국적으로 국민들에게 양질의 택시서비스를 제공할 수 있는 기반을 마련하고자 이 법이 개정되었습니다.

2. 주요 내용

- 가. 유상카풀이 허용되는 출퇴근 시간을 오전 7시부터 9시까지, 오후 6시부터 8시까지로 하고 토요일, 일요일, 공휴일을 제외하도록 명시함으로써 법률 해석상의 혼란을 방지하려는 내용입니다(안 제81조 제1항 제1호).
- 나. 운송사업자의 준수사항과 운수종사자의 준수사항에 운송수입금 전액관리제를 명시하여, 전액 납부와 전액 관리가 철저하게 이뤄질 수 있는 법적 근거를 마련하였습니다(안 제21조 및 제26조).
- 다. 이 개정안은 2019. 8. 2. 국회 본회의를 통과하였고, 현재 공포안이 정부에 이송되어 있습니다.

3. 전망

개정안에 따르면 일정 금액의 운송수입금 기준액(사납금)을 정해 수납하는 행위가 금지될 것으로 보입니다. 개정안 제21조 제1항은 ▲1일 근무시간 동안 택시요금미터에 기록된 운송수입금의 전액을 운수종사자의 근무종료 당일 수납할 것 ▲일정 금액의 운송수입금 기준액을 정해 수납하지 않을 것 ▲차량 운행에 필요한 제반경비(주유비·세차비·차량수리비·사고처리비 등을 포함)를 운수종사자에게 운송수입금이나 그 밖의 금전으로 충당하지 않을 것 등을 규정하고 있습니다.

현행 사납금제 하에서 법인택시 기사들은 매일 회사에 일정 금액의 의무적 수익금을 납부해야 했으며, 당일 소득이 사납금에 미치지 못하면 해당 금액만큼 본인의 월급에서 공제되는 형태였습니다. 그러나 이번 개정안의 도입을 통해 위와 같은 임금 공제는 금지될 것으로 예상됩니다.

4. 다운로드 : [여객자동차 운수사업법 일부개정법률안\(대안\) 국회 본회의 가결안\(현재 정부 이송\)](#)