

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 합격 취소와 부당해고에 관한 문제 검토 4

■ 주요 업무 사례 ■

- 협력업체에서 업무용차량을 운행한 근로자가 제기한 불법파견 소송에서 원청을 대리하여 근로자파견관계를 부정받은 사례 10
- 근로자의 자발적인 사직이 쟁점이 된 사건에서 승소한 사례 11
- 산하 보험설계사와의 부적절한 관계 등을 이유로 해고된 보험회사 지점장이 해고무효확인을 구한 사안에서 회사를 대리하여 전부 승소한 사례 12
- 사문서위조·근무태만을 이유로 어린이집 원장을 해촉한 사건에서 초심에 이어 재심에서도 회사의 입장을 받아들여 종결된 사례 14
- 직장 내 성희롱을 이유로 견책처분 받은 여성 근로자가 제기한 징계처분무효확인의 소에서 사용자의 입장을 받아들여 종결된 사례 15
- 의료재단 등을 대리하여 공사대금을 감액 받은 사례 16
- 학교법인을 대리하여 교원소청심사위원회 결정의 취소를 구하는 사건에서 승소한 사례 17
- 백화점 위탁판매인의 근로자성을 부정한 사례 18

■ 최신 판례 ■

- 근로자가 소속 직장의 대표자, 관리자나 동료 등을 고소·고발한 경우 수사기관이 불기소처분을 했다는 이유만으로 그러한 고소·고발 등이 징계사유에 해당한다고 볼 수 없다고 한 사례 19
- 부친의 채용 청탁으로 합격한 경우 청탁 사실을 몰랐더라도 당연퇴직 사유에 해당한다고 한 사례 21

- 기간제 강사가 계약기간이 끝나고 전문강사로 새로 합격했다라도 채용 전 근로기간은 계속근로기간에 산입되지 않는다고 판단한 사례23
- 업무용차량 운행 업무를 수행한 근로자에 대하여 묵시적 근로관계 내지 근로자파견관계를 부정한 사례.....26
- 산별노조 간부가 허락 없이 개별 사업장 출입했어도 근로조건 개선 등 위한 정당한 활동으로 보아야 한다는 사례28
- 인사, 급여, 후생, 노무 등과 무관한 업무를 담당하는 과장급 이상의 근로자도 노동조합에 가입할 수 있다고 한 사례29
- 수급인 소속 근로자들이 사용자인 수급인을 상대로 한 쟁의행위의 일환으로 도급인 사업장에서 한 집회·시위 등이 사회상규에 위배되지 아니하는 정당행위로서 위법성이 조각된다고 한 사례31
- 산업재해로 사망한 근로자의 자녀에 대한 특채를 규정한 단체협약 조항의 효력이 인정된다고 한 사례33
- 고용노동부장관의 전국교직원노동조합에 대한 법외노조 통보는 그 법적 근거를 상실하여 위법하다고 판단한 사례.....36
- 민간 보험사가 산업재해를 입은 근로자에게 근로복지공단을 대신하여 장해급여를 지급한 경우 보험사가 근로복지공단에 구상권을 행사할 수 있다고 한 사례39

■ 최신 법령 ■

- 근로복지기본법 시행령 일부개정41
- 근로복지기본법 시행규칙 일부개정42
- 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령 일부개정43
- 임금채권보장법 시행규칙 일부개정45
- 산업재해보상보험법 시행령 일부개정46
- 산업재해보상보험법 시행규칙 일부개정.....48
- 산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 시행령 제정50

- 산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 시행규칙 제정..... 53
- 고용보험법 시행규칙 일부개정..... 55
- 국가기술자격법 시행령 일부개정..... 57
- 국가기술자격법 시행규칙 일부개정..... 58
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정..... 59
- 산업안전보건법 시행령 일부개정..... 61
- 고용보험법 시행령 일부개정..... 62
- 근로자직업능력 개발법 시행령 일부개정..... 63
- 근로자직업능력 개발법 시행규칙 일부개정..... 65

■ 노동 칼럼 ■

합격 취소와 부당해고에 관한 문제 검토¹

(법무법인(유) 지평 이광선 변호사, 장현진 변호사)

1. 들어가며

채용과정 실무상 지원자에게 합격 통보를 한 이후 불가피하게 합격 취소를 해야 하는 경우가 발생합니다. 합격자 통보 이후 이어지는 촉박한 일정으로 인하여 지원자에게 양해를 구하면서 구두로 합격 취소 통보를 하는 사례도 빈번합니다. 그러나 최근 취업난으로 인하여 어렵게 합격한 회사의 합격자 지위를 유지하고자 소송을 통해 권리구제를 꾀하는 사례가 늘고 있습니다. 이 칼럼에서는 최근 하급심 판결들을 중심으로 합격 취소와 부당해고에 관한 사례들을 종합적으로 살펴보도록 하겠습니다.

2. 합격 취소와 부당해고의 문제

가. 관련 법리

통설 및 판례는 합격 통보(채용내정 통지)로써 근로계약이 체결되었다고 보고 있습니다. 근로기준법 제17조에 의거하여 근로계약을 정식으로 체결한 것은 아니지만, 회사가 합격 통보를 하는 시점에 근로계약이 성립하는 것으로 간주된다는 것입니다. 다만, 합격 통보 단계에서는 근로자의 구체적인 근로제공이 없으므로 합격 취소 내지 해고의 사유는 통상적인 해고사유와는 다르게 볼 수밖에 없습니다. 판례는 채용내정 시부터 정식발령

¹ 본 원고는 장현진, 「합격 취소와 부당해고에 관한 최근 하급심 판결 검토」, 월간노동법률, 2020년 6월호에 게재된 기고문을 일부 수정·보충한 것입니다.

일까지 사이에는 사용자에게 근로계약의 해약권이 유보되어 있다고 보고 있습니다(대법원 2000. 11. 28. 선고 2000다51476 판결 등 참조).

요컨대, 합격 통보 시점에 근로계약관계가 성립하기 때문에 사용자가 합격을 취소할 때에는 근로기준법에 따른 해고제한규정을 적용받게 됩니다. 사용자가 유보된 해약권을 행사하여 합격 취소를 하기 위해서는 합격의 경위, 근로자가 담당할 업무의 내용과 성질 등에 비추어 볼 때 채용을 하기에 적합하지 않다고 볼만한 객관적이고 합리적인 이유가 존재하여야 하며, 사회통념상 상당한 이유가 인정되어야 할 것입니다.² 그렇지 않을 경우 부당해고가 문제될 수 있습니다.

나. 정당한 해고사유 내지 유보된 해약권 행사 사례의 구체적 검토

1) 근로조건이 단순 변경된 경우

연봉 등 근로조건이 협의 과정에서 협상이 제대로 이루어지지 않았거나, 근로조건이 변동으로 인하여 채용 취소를 한 경우 해고 내지 합격 취소의 정당한 이유를 인정하기 어렵다고 본 하급심 판결들이 확인됩니다.

서울행정법원은 회사가 헤드헌팅 업체를 통해 합격통보를 하였으나 입사 전 근로조건을 일방적으로 변경하였고, 이를 받아들이지 않은 지원자에게 합격 취소 통보를 한 사례에서 일방적으로 채용을 취소하며 해고사유 및 시기의 서면통지를 하지 않은 것은 부당해고라고 판단하였습니다(서울행정법원 2020. 5. 8. 선고 2019구합64167 판결³).

² 시용기간 중에 있는 근로자를 해고하거나 시용기간 만료 시 본계약의 체결을 거부하는 것을 사용자에게 유보된 해약권의 행사로 본 대법원 2006. 2. 24. 선고 2002다62432 판결, 같은 법리가 채용내정을 취소하는 경우에도 마찬가지로 적용된다고 본 서울고등법원 2020. 4. 22. 선고 2019누58034 판결 참고.

³ 회사가 항소하여 항소심 계속 중입니다.

반면, 위와 유사하게 헤드헌팅 업체를 통해 채용을 진행했던 사례에서 합격 취소가 정당하다는 판결을 받은 사건은 헤드헌팅 업체를 통해 지원자의 연봉 수준이 회사에 전달되기는 하였으나, 구체적인 사정에 비추어 볼 때 회사가 지원자에게 최종 합격 통보를 하였다는 점을 인정하기 어려우므로 사용자의 합격통보 사실 자체가 부정된 경우였습니다(서울고등법원 2017. 6. 16. 선고 2016나2076948 판결⁴).

2) 지원자가 채용에 적합한 자격을 갖추지 못한 경우

지원자가 채용결격자에 해당하거나, 지원자격을 갖추지 못하였거나, 채용여부 판단의 중요한 근거가 되는 경력사항을 허위 기재하였거나, 채용비리를 통해 채용되었음이 밝혀진 경우 등 지원자가 채용에 적합한 자격을 가지고 있지 않은 경우 유보된 해약권 행사 내지 해고에 정당한 이유가 있다고 판단한 하급심 판결들이 여럿 확인됩니다.

대전지방법원은 합격통보 후 지원자가 경력기간 증명을 위한 서류를 제출하지 못함으로써 허위 기재가 문제되어 9일 만에 합격을 취소한 사례에서, 합격 취소가 가능하다는 취지로 판단하였습니다(대전지방법원 2016. 10. 20. 선고 2016구합101234 판결)⁵. 유사한 취지의 판결로, 채용에 요구되는 선행 경력이 사실이 아니라는 의심이 있었던 사례에서 제1심판결은 합격 취소 통보가 부당해고라고 판단하였으나, 항소심은 결론을 바꾸어 해고가 정당하다고 판단하였습니다(서울고등법원 2020. 4. 22. 선고 2019누58034 판결⁶).

⁴ 확정되었습니다.

⁵ 동 사례는 사용자의 인사규정에서 공정하지 못한 방법에 의해 합격한 비위행위자는 즉시 합격을 취소한다고 정하고 있었던 사례였습니다. 재판부는 합격 통보로써 해약권을 유보한 근로계약이 성립되었으나, 회사가 허위 기재 사실을 알았다라면 근로자를 고용하지 않았을 것으로 보이는 한 합격을 취소하고 본채용을 거부한 것이 사회통념상 정당한 인사권의 범위를 일탈한 것이라고 할 수 없다고 보았습니다. 이 판결은 제1심 판결로 확정되었습니다.

⁶ 대법원 심리불속행기각판결로 확정되었습니다.

3) 근로계약의 중요한 부분을 착오한 경우

지원자의 합격 취소 사유가 취업규칙상 직권면직 사유, 징계(해고) 사유 등으로 명시되어 있는 회사도 있지만, 이와 같은 취업규칙상의 규정이 없을 경우 사용자가 중요한 부분의 착오를 이유로 합격을 취소할 수 있을지 문제됩니다(민법 제109조).

대전고등법원은, 블라인드 채용방식으로 지원자의 응시자격 결격을 뒤늦게 발견하게 되어 합격 취소 통보를 한 사례에서 회사는 해당 지원자가 응시자격 제한자에 해당한다는 사실을 미리 파악하였다면 지원자에게 합격통보를 하는 등 근로자로 고용하지는 않았을 것이므로 이러한 회사의 착오는 법률행위 내용의 중요 부분에 관한 것이고, 회사는 지원자와의 근로계약을 취소할 수 있다고 판단하였습니다(대전고등법원 2019. 9. 5. 선고 2019나11546 판결⁷⁾).

위 판결을 참고하면, 회사는 근로계약의 중요한 부분에 착오가 있다고 판단될 경우 해약권을 유보한 근로계약 해소의 한 방법으로 민법 제109조에 의거한 착오 취소를 하는 방안도 검토해볼 수 있습니다. 다만 이 경우에는 회사가 민법에 따른 취소권을 행사한다는 의사표시가 지원자에게 서면 등으로 명확히 고지될 필요가 있습니다.

3. 기타 회사가 대비해야 할 사항

가. 지원자의 입시의 지위를 정하는 가처분 신청

지원자가 본안 소송을 제기함과 동시에, 최초의 합격통보를 통해 지원자와 회사 사이에는 근로계약이 성립하였으므로, 지원자에게 합격자의 지위 내지 근로자의 지위를 인정해달

⁷ 지원자가 상고하지 않아 확정되었습니다.

라는 취지의 임시의 지위를 정하는 가처분을 신청하는 경우가 있을 수 있습니다(민사집행법 제300조 제2항).

대전지방법원 홍성지원은 본안판결 전에 지원자에게 당장 신입사원 지위를 잠정적으로 형성시켜 주어야 할 정도로 금전배상만으로는 회복하기 어려운 현저한 손해나 급박한 필요성이 있다고 인정하기에 부족하다고 판단하고 채권자인 지원자의 가처분 신청을 기각하였습니다(대전지방법원 홍성지원 2018. 11. 21.자 2018카합5077 결정⁸).

나. 지원자의 손해배상청구

지원자는 회사가 근로계약 체결에 대한 신뢰를 부여하였음에도 정당한 사유 없이 채용을 취소한 것은 근로자의 기대이익을 침해하는 사용자의 불법행위에 해당한다며 손해배상청구를 할 가능성이 있습니다. 또한, 지원자는 회사는 피고용자인 인사업무담당자가 그 사무집행에 관하여 제3자에게 가한 손해를 배상할 책임이 있다며 사용자책임을 주장할 가능성이 있습니다(민법 제756조).

과거 판결 중에서 회사의 손해배상 책임을 인정한 사례도 있습니다.⁹ 그러나 지원자들이 회사의 불법행위 내지 사용자책임을 증명하는 것은 쉽지 않아 보입니다. 회사에서 지원자의 출근을 일방적으로 거부한 사실은 인정하였으나 입사 절차 지연에 대한 관련자의 고의·과실을 부정하여 불법행위 책임을 부정한 사례(서울남부지방법원 2018. 1. 26. 선고

⁸ 위 대전고등법원 2019. 9. 5. 선고 2019나11546 판결의 원고가 신청한 사건이었습니다.

⁹ 대법원은 채용내정 취소 시 회사는 근로자가 최종 합격자 통지와 계속된 발령 약속을 신뢰해 직원으로 채용되기를 기대하면서 다른 취직 기회를 포기함으로써 입은 손해를 배상할 책임이 있다고 판단하였습니다(대법원 1993. 9. 10. 선고 92다42897 판결). 과거 하급심 판결 중에서는 근로자의 과실 비율을 50%로 보고, 임금액의 50%에 대해 책임을 인정한 사례가 있습니다(서울지방법원 2003. 8. 27. 선고 2002나40400 판결).

2017가합107484 판결¹⁰), 세월호 참사라는 구체적인 사정을 고려하여 지원자에게 즉시 임용될 것이라는 정당한 기대권이 발생하였다고 인정하기 부족하고, 최종 임용을 하지 않은 데에도 상당한 이유가 있어 불법행위를 구성하지 않는다고 판단한 사례가 확인됩니다(부산지방법원 동부지원 2015. 8. 21. 선고 2015가합101565 판결¹¹).¹²

4. 마치며

신규채용자들의 신체 검사, 교육과정 일정 등 합격자 발표 이후의 일정이 촉박한 나머지 면밀한 법적 검토 없이 실무자 선에서 문자·이메일·전화 등으로 합격 취소 통보를 하는 사례가 있습니다. 그러나 해당 합격 취소 통보의 법적 성격을 미리 검토하지 않은 합격 취소는 추후 법적 분쟁으로 이어질 가능성이 있으므로 유의하여야 합니다. 따라서 회사로서는 1) 채용과정의 어느 단계에서 합격 취소 사유가 확인되었는지, 2) 합격 취소의 사유가 취업규칙상 해고사유·직권면직사유, 채용 취소사유, 유보된 해약권의 행사 사유, 민법상 취소사유 중 어느 것에 해당하는지, 3) 합격 취소의 법적 성질은 무엇인지 등을 면밀히 검토하고 문서로 지원자에게 합격 취소 내지 해고·면직 사실을 통보할 필요가 있습니다.

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

¹⁰ 제1심 판결로 확정되었습니다.

¹¹ 이 사건은 지원자가 항소하였으나, 항소심에서 지원자의 항소취하로 확정되었습니다.

¹² 추가 참고 사례로, 헤드헌팅업체를 통해 근로계약을 체결하는 과정에서 채용에 관한 의사가 원활하게 전달되지 않은 문제를 들어 지원자가 회사 및 헤드헌팅업체를 상대로 불법행위책임·사용자책임을 물었으나 이 역시 인정되지 않았습니다(서울고등법원 2017. 6. 16. 선고 2016나2076948 판결, 항소심에서 지원자 패소로 확정).

■ 주요 업무 사례 ■

협력업체에서 업무용차량을 운행한 근로자가 제기한 불법파견 소송에서 원청을 대리하여 근로자파견관계를 부정받은 사례

원고는 피고 회사에 정규직으로 근무하면서 운전업무를 수행하다가 피고 회사에서 퇴사한 후, 피고 회사의 업무용차량의 운행 및 유지관리업무를 도급 받은 A회사에서 운전 업무에 종사하였습니다. 이후 A회사는 폐업하였고, 원고는 피고 회사에 재입사하여 근무하고 있습니다.

원고는 1) 주위적으로 형식적으로 A회사와 고용계약을 체결하였으나, A회사는 사업주로서 독립성이 없어 원고와 피고 사이에 '묵시적인 근로계약관계'가 성립하고, 2) 예비적으로 피고 회사와 A회사의 도급계약은 실질적으로 근로자파견계약에 해당한다고 하면서 피고 회사에게 미지급 임금 차액의 지급을 구하였습니다.

이에 대해 지평 노동팀은 피고 회사를 대리하여, 피고 회사가 A회사 소속 근로자들을 지휘·감독하였다거나, 근태관리를 하였다고 볼 자료가 없는 점, 피고 회사 근로자들과 A회사 소속 근로자들이 혼재하지도 않았으며 대체투입되는 경우도 없었던 점, 피고 회사가 A회사 직원들에게 납품일정에 따라 운송지를 전달한 것은 도급계약의 이행을 위해 필요했던 점 등을 주장하였습니다. 이에 창원지방법원은, 묵시적근로관계 뿐 아니라 근로자파견관계가 인정되지 않는다고 판단하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

근로자의 자발적인 사직이 쟁점이 된 사건에서 승소한 사례

통신판매업 회사의 인사팀장 A는 부하 직원에 대한 성희롱 등을 이유로 정직처분을 받았고, 인사팀장의 직위가 해제되어 타 부서에서 근무하던 중 과거 다른 부하 직원에 대한 성희롱 진정이 고용노동청에 제기되었습니다. 이에 관한 조사 과정에서 A는 사직의 의사표시를 하였으나, 그러한 사직 의사표시가 회사의 강요에 의한 것이어서 실질은 해고에 해당한다며 위 정직처분과 해고의 무효 확인을 구하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, A가 정직처분을 받을 당시 부하 직원에게 한 행위가 형법상 강제추행죄에는 해당하지 않더라도(A는 강제추행으로 피고소된 사건에서 불기소처분을 받음) 남녀고용평등법에 따른 '직장 내 성희롱'에는 해당할 수 있는 점을 설명하였습니다. 또한 A가 연이은 성희롱 건으로 회사에 남아있더라도 더 이상 입지가 여의치 않아 사직하는 것이 더 낫겠다는 판단하에 스스로 사직의 의사를 표시하였음을 구체적으로 설명하였습니다.

법원은 사용자의 주장을 받아들여, 비록 회사가 A에게 사직을 종용한 것으로 보이는 사정도 있지만, A가 이에 대하여 반발하기보다 당시 상황에서 그것이 최선이라고 판단하여 사직하기로 결정하였다고 보아 A의 자발적인 사직을 인정하였습니다. 이처럼 A의 사직으로 근로관계가 적법하게 종료된 이상 정직처분의 무효 확인을 구할 이익이 없다고 보아 정직처분 부분은 각하하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



김동현 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

산하 보험설계사와의 부적절한 관계 등을 이유로 해고된 보험회사 지점장이 해고무효확인을 구한 사안에서 회사를 대리하여 전부 승소한 사례

피고 회사는 보험업 등을 영위하는 회사이고, 원고는 피고 회사의 A 지점 지점장으로 근무하던 자입니다. 원고는 1) 산하 보험설계사 B와의 불륜 관계, 2) 산하 보험설계사들에 대한 인격모독적 발언, 3) 친연니 명의의 대리영업 및 모집행위를 이유로 면직처분되었습니다. 그러자 원고는 위 징계사유를 모두 부정하면서 해고무효확인의 소를 제기하였습니다. 특히 원고는 소송 과정에서 'B와 통화하면서 성관계 등을 의미하거나, 보험설계사들에 대하여 험담을 하였다고 하더라도, 이는 B와의 개인적인 통화를 통하여 한 것으로 사생활의 영역에서 발생한 것이므로 징계사유로 삼을 수 없다'고 주장하였습니다.

지평 노동팀은 피고 회사를 대리하여 위 1) 내지 3)의 징계사유가 존재함을 객관적인 증거를 통해 증명하였습니다. 또한 원고는 지점장으로서 산하 보험설계사들을 지휘·감독하는 지위에 있음에도 소속 보험설계사 B와 부적절한 관계를 유지하고, 소속 보험설계사들에 대하여 수차례에 걸쳐 인격모독 발언이나 폭언을 한 점, B와의 부적절한 관계의 파탄으로 인하여 결국 이러한 부적절한 관계와 원고의 산하 보험설계사들에 대한 인식이나 태도 등이 피고 회사 구성원 모두에게 알려져 사실상 지점 운영이 불가능해진 점에 비추어 볼 때, 원고의 비위행위가 미친 결과가 사생활 영역에 국한되지 않음을 강조하였습니다.

이에 법원은 피고 회사의 주장을 모두 받아들여 원고에 대한 면직처분은 정당하다고 판단하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사



신혜주 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

사문서위조·근무태만을 이유로 어린이집 원장을 해촉한 사건에서 초심에 이어 재심에서도 회사의 입장을 받아들여 종결된 사례

A 어린이집은 B를 어린이집 원장으로 위촉한 후, B의 사문서위조 및 근무태만 사실이 밝혀지자 B를 해촉하였습니다. B는 위촉계약의 해지는 부당해고에 해당한다고 주장하며 지방노동위원회에 구제 신청을 하였습니다. 지평 노동팀은 지방노동위원회 단계에서 A 어린이집을 대리하였고, 지방노동위원회에서 B가 자진사직하는 취지의 화해가 이루어져 사실상 A 어린이집의 승소 조건으로 사건이 종결되었습니다.

그런데 B는 지방노동위원회에서 성립된 화해가 무효라고 주장하며 부당해고 구제 재심신청을 하였습니다. 지평 노동팀은 중앙노동위원회 단계에서도 A 어린이집을 대리하여 1) 특별한 사정이 없는 한 법정화해 권한이 있는 양 당사자의 대리인이 작성한 화해조서는 적법한 것으로 추정되며, 2) 가사 이 사건 화해조서가 무효라고 하더라도 법원 판결례 및 노동위원회 판정례에 비추어 볼 때 A 어린이집 원장은 근로기준법상 근로자에 해당하지 않으며, 3) 설령 A 어린이집 원장이 근로기준법상 근로자에 해당한다고 하더라도 위촉계약의 해지는 정당한 해고에 해당한다는 점을 설득력 있게 주장 하였습니다.

이에 중앙노동위원회는 지평 노동팀의 주장을 받아들여 '이 사건 재심신청은 지방노동위원회에서 화해로 종결되어 재심을 신청할 수 있는 경우에 해당하지 않는다'고 판단하여 B의 재심신청을 각하 하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



신혜주 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

직장 내 성희롱을 이유로 견책처분 받은 여성 근로자가 제기한 징계 처분무효확인의 소에서 사용자의 입장을 받아들여 종결된 사례

피고는 교육과정 등을 연구·개발하는 공공기관입니다. 원고는 피고 공공기관에서 연구직으로 근무하는 여성이었는데, 프린터 수거를 요청하던 여성 행정직원의 가슴을 민 행위로 인해 견책처분을 받았습니다. 원고는 징계절차가 위법하며, 자신은 성희롱에 해당하는 행위를 한 적이 없어 징계사유가 존재하지 않으며, 설령 존재하더라도 견책의 징계처분은 양정이 과다하다고 주장하며 징계처분무효확인의 소를 제기하였습니다.

지평 노동팀은 피고(사용자)를 대리하여 1) 이 사건 견책처분의 기록은 인사규정 등에 따라 이미 말소되어 무효확인을 구할 이익이 없는 점, 2) 인사규정 등에 따라 적법하게 인사위원회를 구성하는 등 징계절차에 하자가 없는 점, 3) 원고의 행위는 성희롱에 해당하며 피고는 사용자로서의 보호의무를 다하기 위해 이 사건 견책처분을 행한 점을 설득력 있게 주장하였습니다.

이에 대해 법원은 지평 노동팀의 주장을 받아들여 '이 사건 견책처분은 그 무효확인을 구할 이익이 없다'고 판단하였습니다.

[담당 변호사]



박성철 변호사



신혜주 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

의료재단 등을 대리하여 공사대금을 감액 받은 사례

의료재단 대표자 A는 B업체와 공사계약을 체결하였습니다. B업체는 공사계약상 약정된 금액에 기초하여 A에게 대금을 청구하였고, 이에 A는 공사대금이 과다하게 산정되었다고 주장하면서 채무부존재확인의 소를 제기하였습니다. 그러자 B업체는 반소로 공사대금 청구를 한 사안입니다.

지평 노동팀은 A를 대리하여, 1) 계약 당시 제반사정에 비추어 보면 단가계약에 해당한다는 점, 2) B업체가 주장하는 공사대금은 지나치게 과다하게 산정된 점 등을 근거로 '약정한 금액'이 아닌 '실제 소요된 비용'이 공사대금이 되어야 한다는 점을 설득력 있게 주장하였습니다.

이에 법원은 지평 노동팀의 주장을 받아들여, 실제 소요된 비용에 기초하여 공사대금을 다시 산정하였습니다.

[담당 변호사]



권창영 변호사



박종탁 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

학교법인을 대리하여 교원소청심사위원회 결정의 취소를 구하는 사건에서 승소한 사례

비정년트랙 전임교원으로 재직하던 A교수는 재임용 심사 기준 평점에 미달하여 B학교법인으로부터 재임용이 거부되었습니다. A교수는 교원소청심사위원회를 상대로 재임용 거부처분의 취소를 구하는 소청심사를 청구하였고, 교원소청심사위원회는 A교수의 주장을 받아들여 B학교법인의 재임용 거부처분을 취소하는 결정을 하였습니다.

지평 노동팀은 B학교법인을 대리하여 교원소청심사위원회 결정의 취소를 구하는 행정소송을 제기하여 제1심에서 승소하였습니다. 이에 A교수가 항소하였고, 지평 노동팀은 항소심에서도 B학교법인을 대리하여 교원소청심사위원회 결정에는 재임용 심사 기준을 잘못 적용한 위법이 있고, B학교법인의 평정 결과는 적법·적정하다는 점을 다각도로 주장하였습니다.

서울고등법원은 B학교법인의 주장을 받아들여 교원소청심사위원회 결정에는 재임용 심사 기준을 잘못 적용한 하자가 있고, 재임용 평가 기준을 종합적으로 고려하였을 때 교원소청심사위원회 결정은 위법하여 취소되어야 한다고 판단하였습니다.

[담당 변호사]



박정수 변호사



장현진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

백화점 위탁판매인의 근로자성을 부정한 사례

A회사는 의류 및 잡화 도소매업을 영위하는 법인이고, B는 백화점에서 A회사의 제품을 판매하는 자였습니다. B는 A회사와의 계약 관계가 종료되자, "A회사가 자신을 부당해고 하였다"고 주장하면서 노동위원회에 구제신청을 하였습니다.

지평 노동팀은 A회사를 대리하여, B에게는 근로기준법상의 근로자성이 인정될 수 없다고 주장하였습니다. 특히, 1) A회사가 B의 업무수행을 지휘·감독하지 않았다는 점, 2) B가 업무수행 과정에서 준수한 수칙 등은 백화점이라는 판매장소의 특성에 기인한 것이지 A회사가 일방적으로 지정한 것이 아니라는 점, 3) 매출액에 따른 이윤 창출과 손실 위험은 모두 B가 스스로 부담한 점 등의 근거를 설득력 있게 주장하였습니다.

이에 노동위원회는 지평 노동팀의 주장을 모두 받아들여 B는 근로기준법에서 정한 근로자로 볼 수 없다고 판단하였고, B의 부당해고 구제신청을 각하하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



박종탁 변호사

■ 최신 판례 ■

근로자가 소속 직장의 대표자, 관리자나 동료 등을 고소·고발한 경우 수사기관이 불기소처분을 했다는 이유만으로 그러한 고소·고발 등이 징계사유에 해당한다고 볼 수 없다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 8. 20. 선고 2018두34480 판결]

이광선 변호사 | 양지윤 변호사

국립대학교 노조위원장인 근로자(이하 'A')가 대학 총장 및 동료 직원들을 수차례 고발하거나 진정한 사안에서, 수사기관이 불기소처분을 했다는 이유만으로 그러한 고소·고발 등이 징계사유에 해당한다고 볼 수는 없다고 한 사례입니다.

이 사건 원고는 B 국립대학교이고, 피고 보조참가인은 A 국립대학교 노조위원장입니다. 소외 B 국립대학교 노동조합(이하 '이 사건 노동조합')은 2014년 4월~2014년 9월 사이에 대학 총장 C 및 관리자들을 ① 업무상 횡령 또는 배임에 해당한다는 이유로 B와 관련자를 고발, ② 뇌물죄로 고발, ③ 피고 보조참가인 1 외 64명에게 초과근무수당과 연가보상비를 제대로 지급하지 않았고, 주당 근무시간이 52시간을 초과하였다는 이유로 고발, ④ 노동조합의 운영에 지배·개입하였다는 이유로 고발, ⑤ 성희롱 등을 이유로 진정하였습니다. 이러한 ①~⑤ 고발 등은 수사기관에서 모두 불기소처분 되었습니다.

그러자 원고는 원고의 총장 및 보직자와 동료 직원에 대해 업무상 배임 및 횡령, 특정범죄 가중처벌 등에 관한 법률 위반(뇌물), 근로기준법 위반, 노동조합 및 노동관계 조정법 위반 혐의로 검찰에 무분별하고 반복적으로 고소·고발하고, 동료 직원을 비방할 의도로 근거 없는 허위 주장으로 성희롱 진정을 제기하는 등 '무분별한 고소·고발'을 했다는 것을 징계사유로 하여 노동조합의 대표자인 노조위원장 A를 해임하였습니다. A는 해임에 불복하여 지방노동위원회와 중앙노동위원회에 구제신청을 냈고, 노동위원회에서 A의 손을 들어주자, 이에 반발한 원고가 이 사건 소송을 제기하였습니다.

이에 대하여 1심은 “A의 무분별한 고소·고발은 징계사유에 해당한다”면서도 “다만 이 같은 행위가 허위사실에 기초한 악의적인 무고행위로 보기는 어렵고, 그로 인해 원고와 직원들 사이의 갈등관계가 발생했다거나 노사 간 신뢰가 훼손됐다고 볼 만한 사정도 뚜렷하지 않다”며 원고패소 판결하였습니다. 그런데 2심은 “무분별한 고소·고발로 인한 A의 징계사유만으로도 사회념상 원고와의 근로계약관계를 계속할 수 없을 정도로 책임 있는 사유가 있다”며 “징계해고가 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 일탈하거나 남용했다고 볼 수 없다”고 판단하여 1심 판결을 뒤집고 원고 승소판결을 선고하였습니다.

그러나 대법원은 “근로자가 뚜렷한 자료도 없이 사실을 허위로 기재하거나 왜곡하여 소속 직장의 대표자, 관리자나 동료 등을 수사기관 등에 고소·고발하거나 진정하는 행위는 징계규정에서 정한 징계사유가 될 수 있다”고 하면서도 “범죄에 해당한다고 의심할 만한 행위에 대해 처벌을 구하고자 고소·고발 등을 하는 것은 합리적인 근거가 있는 한 적법한 권리행사라고 할 수 있으므로 수사기관이 불기소처분을 하였다든 이유만으로 고소·고발 등이 징계사유에 해당하지 않는다”고 판시하였습니다. 또한 대법원은 “노동조합 또는 노동조합의 대표자가 사용자 측을 근로기준법, 노조법 위반 등으로 수사기관 등에 고소·고발한 내용에 과장되거나 왜곡된 부분이 있더라도, 그것이 대체로 사실에 기초하고 있고 그 목적이 사용자에게 의한 조합원들의 단결권 침해를 방지하거나 근로조건에 관한 법령을 준수하도록 하는 것이라면 고소·고발 등은 노동조합의 정당한 활동범위에 속하므로, 이를 이유로 노동조합의 대표자에게 불이익을 주는 것은 원칙적으로 허용되지 않는다”고도 판시하였습니다.

이러한 판단을 기초로 하여 대법원은 A가 5차례에 걸쳐 원고의 대표자, 관리자나 동료 등을 고발하거나 진정한 것은 ‘범죄행위라고 의심할 만한 사항에 대한 처벌을 구하기 위한 적법한 권리행사’임과 동시에 노조의 정당한 조합활동’이므로, “수사기관이 불기소 처분을 했다는 이유만으로 A가 했던 고소·고발 등이 징계사유에 해당한다고 볼 수 없다”고 판단하였습니다.

이에 따라 대법원은 원심 판결을 파기하고 사건을 원심법원으로 환송하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 8. 20. 선고 2018두34480 판결](#)

■ 최신 판례 ■

부친의 채용 청탁으로 합격한 경우 청탁 사실을 몰랐더라도 당연퇴직 사유에 해당한다고 한 사례

[대상판결 : 울산지방법원 2020. 7. 8. 선고 2019가합17597 판결]

이광선 변호사 | 양지윤 변호사

채용비리로 울주군 시설관리공단(이하 '피고 공단')에 합격한 근로자에게 당연퇴직 통보를 한 것은 해당 근로자가 채용비리 사실을 몰랐더라도 적법하다는 사례입니다.

원고는 피고 공단의 '2014년 제1회 경력경쟁채용'에 응시하여 피고 공단의 복지 6급에 임용되었습니다. 그런데 원고가 채용시험에 합격한 것은 채용비리 때문이라는 점이 밝혀졌습니다.

당시 공단에 대한 지휘감독권과 이사장 임면권을 가지고 있었던 울주군수 신장열씨는 피고 공단 본부장 변모씨에게 2014년 2월경 전화해 "울주군 OO읍장 정씨의 딸(이하 '원고')이 공단 경력경쟁 채용에 입사원서를 넣었으니 챙겨보라"고 요구했습니다. 이에 변 본부장은 채용청탁이 들어왔다고 이사장에게 보고했고, 이사장 박 씨는 변 본부장에게 원고를 챙기라고 지시했습니다.

변 본부장은 채용절차에서 내부면접위원으로 참여하여, 이사장 지시에 따라 원고에게 원래 부여하려 했던 점수보다 높은 92점을 주었습니다. 그럼에도 원고의 점수가 합격선에 미달하자 인사담당자는 원고에게 80점을 부여한 외부 면접위원의 면접 채점표를 임의로 92점으로 수정하였고, 외부 위원들은 이 사실을 모른 채 원고의 최종 합격을 서면 의결하였습니다.

하지만, 이러한 채용비리 사실이 결국 밝혀져, 신 군수와 박 이사장, 변 본부장 등 임직원들은 공단 직원 채용 관련 업무를 방해했다는 이유로 기소되어 업무방해, 수뢰후부정처사 등 혐의로 각각 징역 등의 유죄판결을 선고 받았습니다. 이에 피고 공단은 인사규정에 따라 원고에게 당연퇴직을 통보

하였습니다. 피고 공단의 규정은 '비위채용자로 적발된 자'를 결격사유이자 당연퇴직 사유로 정하고 있기 때문입니다.

그러자 원고는 '당연퇴직은 무효'라며 소송을 제기하였습니다. 원고는 "부친이 공단임직원에게 채용을 청탁했다는 사실이 객관적으로 확인되지 않았고, 원고가 성적 조작에 관여한 사실이 없으므로 피고가 원고를 비위채용자로 단정하여 당연퇴직을 통보는 위법하다"는 취지로 주장하였습니다.

그러나 법원은 "피고 공단의 인사규정에서 당연퇴직 사유로 정하는 '비위채용자로 적발된 자'는 채용절차 공정성을 해치거나 해칠 우려가 있는 채용에 관한 일체의 부정행위로 인하여 채용된 자를 지칭한다"면서, "지원자가 직접 부정행위를 한 경우는 물론이고, 지원자와 밀접한 관계가 있는 타인이 지원자를 위해 부정행위를 한 경우 그 부정행위의 이익을 받게 될 지원자가 그 부정행위 사실을 알지 못한 경우라도 지원자가 부정행위로 공정하게 선발된 자로 평가될 수 없다면 채용자 역시 비위채용자로 보아야 한다"고 판시하였습니다.

또한 법원은 채용비위가 개입됨으로써 그 자체만으로 이미 공공기관의 직무 엄결성, 일반 공중의 신뢰가 중대하게 훼손됐으므로 원고는 공정하게 선발되지 못했다고 평가할 수 있는바, 원고가 비위행위에 구체적으로 관여한 사실이 없다고 하더라도, 당연퇴직 당시 원고가 원고의 부친이 한 청탁으로 인하여 이루어진 비위행위의 이익을 받아 불공정하게 선발되었음이 확인된 이상 이 사건 당연퇴직은 적법하다고 판단하였습니다.

원고는 "채용 공고 시 결격사유로 고지하지 않았으므로 이를 이유로 당연퇴직 처리하는 것은 신의칙에 위반된다"는 취지로도 주장하였으나, 법원은 "미리 고지하지 않았더라도 신의칙에 위반된다고 볼 수 없다"고 하여 이러한 원고의 주장을 배척하였습니다.

■ 다운로드 : [울산지방법원 2020. 7. 8. 선고 2019가합17597 판결](#)

■ 최신 판례 ■

기간제 강사가 계약기간이 끝나고 전문강사로 새로 합격했더라도 채용 전 근로기간은 계속근로기간에 산입되지 않는다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 8. 20. 선고 2017두52153 판결]

이광선 변호사 | 양지윤 변호사

초등학교에서 1년 단위로 재계약하며 일하던 기간제 영어회화 강사가 근무기간이 끝나고 새로 실시한 전문강사 공개채용 절차에 합격했더라도 공개채용 전의 근로기간은 기간제법상 계속근로기간에 산입할 수 없다는 사례입니다.

2010년 3월부터 2014년 2월까지 4년간 A씨는 B초등학교에서, C씨는 D초등학교에서 1년 단위로 근로계약을 반복·갱신하면서 초·중등교육법령에 따른 영어회화 전문강사로 근무하였습니다. 그런데 B학교장은 2014년 2월 A씨에게, D학교장은 2014년 1월 C씨에게 각각 2014년 2월 28일 근로관계가 종료된다는 사실을 통보하고, 그 계약기간 종료에 따라 퇴직금을 정산·지급하였습니다.

한편 광주광역시(이하 '원고')는 소속 학교별로 2014년 2월 영어회화 전문강사 공개채용을 실시했고, 공개채용 절차를 통하여 A씨는 B초등학교에, C씨는 E초등학교에 각각 최종 합격하였습니다. 이에 A씨와 C씨는 각 B, E 초등학교와 계약기간을 2014년 3월 1일~2015년 2월 28일로 하는 근로계약을 새로이 체결하고 영어회화 전문강사로 계속 근무하였습니다. 그런데 1년 뒤 B학교장과 E학교장은 각각 A, B씨에게 기간제 근로계약 만료를 통보하였고 A, B씨 등은 부당해고라며 노동위에 구제를 신청하였고, 중앙노동위원회가 이들의 주장을 받아들이자 이에 반발한 원고는 소송을 제기하였습니다.

이 사건은 A씨 등이 기간제법 제4조 제2항에서 정한 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 해당할 것인지가 쟁점이 되었습니다. 1심은 공개채용을 전·후로 A씨 등의 근로관계가 단절

됐다고 보아 원고승소 판결을 선고하였습니다. 그런데 2심은 실질적인 공개채용 절차를 거쳤다는 사정만으로 반드시 공개채용 전·후의 근로관계가 단절되었다고 할 수 없다는 등의 사정을 들어 기간제근로자인 A씨 등이 4년을 초과하여 계속 근로함으로써 기간제법 제4조 제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 해당한다고 판시하여 원고 패소 판결을 선고하였습니다.

그러나 대법원은 “기간제 근로계약을 1년 단위로 갱신하여 온 A씨 등은 초·중등교육법 시행령에서 정한 근무기간 4년이 지난 후에는 기존 기간제 근로계약을 종료하고 별도의 공개채용을 거쳐 2014년 3월부터 새로 영어회화 전문강사로 근무하게 되었다”면서 “이들이 응시한 공개채용 절차는 객관적이고 합리적인 기준에 따라 실질적인 경쟁이 이루어진 신규 채용 절차로 평가할 수 있다”고 판시하였습니다. 이어 대법원은 “공개채용 절차 진행 당시 기존 영어회화 전문강사들 중 일부는 자신이 기간제 근로계약을 체결해 근무하고 있던 학교 이외의 다른 학교에 응시하기도 하였음을 고려하면, 이전의 기간제 근로계약을 반복 또는 갱신한다는 인식이나 의사가 있었던 것으로 보이지 않는다”고 설명하였습니다.

대법원은 “위와 같은 사정을 종합하여 볼 때 공개채용 절차를 거쳐 2014년 3월 새로운 기간제 근로계약이 체결됨으로써 A씨 등과 원고 사이에 기존 기간제 근로계약의 단순한 반복 또는 갱신이 아닌 새로운 근로관계가 형성되었다고 평가할 수 있어 그 시점에 근로관계는 단절되었다”고 하면서 “기간제법에서 말하는 계속 근로한 총기간을 산정할 때 2014년 3월을 전후한 기간제 근로계약기간을 합산할 수 없어, A씨 등이 계속 근로한 총 기간이 4년을 초과하지 않으므로, A씨 등은 기간제법 제4조 제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자라고 할 수 없다”고 판단하였습니다.

이에 따라 대법원은 원심 판결을 파기하고 사건을 원심법원으로 환송하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 8. 20. 선고 2017두52153 판결](#)

※ 비교판례

대법원 2020. 8. 20. 선고 2018두51201 판결 (부산광역시 사건)

위 대법원 판결과 유사하게 영어회화 전문강사로 근무하였던 참가인들이 소속학교를 변경하여 근무하였던 사안입니다. 다만, 위 판결과의 차이는 참가인들이 '공개채용 절차 없이' 근무하는 학교만 변경되었다는 점인바, 대법원은 ① 참가인들이 근로계약기간 동안 영어회화 전문강사로서 동일한 업무를 수행하였고, 임금 등 근로조건이 실질적으로 크게 변동하지 않았으며, 소속학교가 변경되었으나 이는 업무장소의 변경에 불과할 뿐 근로관계 단절의 징표로 볼 수 없다는 점, ② 참가인들의 소속 학교 변경 과정에서 별도의 공개채용 절차를 거친 바 없고, 원고에 의해 근무 학교 재배치가 이루어졌다는 점, ③ 이러한 점을 고려하면 소속 학교를 옮기는 과정에서 퇴직금을 정산 받았다는 사정 등만으로 원고에게 이전까지 반복·갱신되어 온 계속 근로관계를 완전히 종료하고자 하는 의사가 있었다고 단정하기 어렵다는 점, ④ 참가인들의 영어회화 전문강사 업무는 상시적인 업무라는 점 등을 종합하여, 참가인들의 소속학교 변경에도 불구하고 계속근로관계가 단절되지 않았다고 보아 기간제법 제4조 제2항에 따른 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 해당한다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 8. 20. 선고 2018두51201 판결](#)

■ 최신 판례 ■

업무용차량 운행 업무를 수행한 근로자에 대하여 묵시적 근로관계 내지 근로자파견관계를 부정한 사례[대상판결 : 창원지방법원 2020. 9. 10. 선고 2018가합55350 판결¹³⁾]

이광선 변호사 | 양지윤 변호사

업무용차량 운행 업무를 수행한 근로자에 대하여 묵시적 근로관계 내지 근로자파견관계를 부정한 사례입니다.

피고는 항공기 부품, 엔진 등의 제작업 등을 영위하는 회사이고, 원고는 피고에 고용되어 정규직으로 근무하면서 운전 업무를 수행하다가 1998년 9월 30일경 피고에서 퇴사한 후, 피고의 업무용차량의 운행 및 유지관리업무를 도급 받은 A기업과 근로계약을 체결하고 1998년 11월경부터 A기업에서 운전 업무에 종사하였습니다. 이후 A기업은 2016년 7월 1일에 폐업하였고, 원고는 2016년 7월 1일 피고에 촉탁직으로 재입사하였다가 (기간제 근로계약), 2018년 7월 1일까지 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되어 현재까지 근무하고 있습니다.

원고는 ① 주위적으로 1998년 11월~2016년 6월까지 형식적으로 A회사와 고용계약을 체결하였으나, A회사는 사업주로서 독립성이 없어 피고의 노무대행기관과 동일시할 수 있고, 실질적으로는 피고가 원고에게 업무지시, 감독을 하면서 원고로부터 근로를 제공받고 임금을 지급하였으므로 원고와 피고 사이에 '묵시적인 근로계약관계'가 성립한다고 주장하고, ② 예비적으로 피고와 A회사의 도급계약은 실질적으로 노동력의 제공만을 목적으로 하는 근로자파견계약에 해당하므로 원고는 파견법에 따라 파견법 시행일인 1998년 7월 1일부터 파견근로기간 2년이 도과한 2000년 7월 1일부터는 피고의 근로자라는 취지로 주장하면서 피고에게 미지급 임금 차액의 지급을 구하였습니다.

¹³⁾ 원고가 항소하여 부산고등법원 (창원) 2020나13345호로 계속 중입니다.

그러나 법원은 ① A회사는 피고와 이 사건 도급계약을 체결하였고, 그 과정에서 피고와 도급금액을 협의하는 등 계약조건을 교섭해 왔던 점, ② A회사는 별도 취업규칙을 보유하고 있고, 직원을 채용하고 그 이름으로 급여를 지급하는 등 피고와 구별되는 사업자로서의 실질을 갖추고 있었던 점, ③ 원고를 비롯한 운전기사들은 A회사에 소속되어 근무하였고, 피고에 소속되어 근무하지는 않았던 점, ④ 피고가 A회사 소속 근로자들을 지휘·감독하였다거나, 근태관리를 하였다고 볼 자료도 없는 점, ⑤ A회사가 피고로부터 건물을 임차하고, 컴퓨터, 프린터, 기타 사무용품 등을 자체적으로 보유하고 있었던 점, ⑥ A회사는 4대 보험을 독자적으로 가입하고, 회계, 결산 등도 별도로 하였던 점 등을 종합하여 원고와 피고 사이에 묵시적 근로관계가 성립하였다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

또한 법원은 다음과 같은 사정을 종합하여 원고가 피고로부터 실질적인 지휘·명령을 받는 근로자 파견관계에 있었다고 볼 수도 없다고 판단하였습니다.

① 피고의 A회사 근로자에 대한 지휘 명령이 없었음

피고가 사전에 A회사에 납품 일정에 따라 정해진 일정을 알려주면, 원고는 사의 지시를 받아 납품기일 전에 해당 제품을 목적지로 원고가 선택한 경로에 따라 운송

② A회사 근로자들이 피고 사업에 편입되지 않음

피고의 근로자들과 향진기업 근로자들은 혼재하여 근무하지 않았고, 향진기업 근로자들 중에 결원이 발생하는 경우 피고 직원이 대체 투입되는 경우도 없었음.

③ A회사의 근로자 관련 결정권한 행사

A회사는 독자적인 취업규칙을 가지고 근로자들을 직접 채용하였으며, 인사권을 직접 행사, 4대 보험 독자적으로 가입

④ 도급계약의 목적이 '피고의 업무용차량 운행 및 유지관리업무, 기타 차량과 관련하여 피고가 요청하는 업무'라는 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 한정됨

⑤ A회사는 독립적인 조직 및 설비를 갖추

■ 최신 판례 ■

산별노조 간부가 허락 없이 개별 사업장 출입했어도 근로조건 개선 등 위한 정당한 활동으로 보아야 한다는 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 7. 29. 선고 2017도2478 판결]

이광선 변호사 | 양지윤 변호사

산별노조 간부가 회사의 허락 없이 산업안전보건법 위반 사실의 증거수집 등을 목적으로 소속 지회 사업장에 출입한 것은 근로조건의 유지·개선을 위한 정당한 활동이므로 그 필요성이 인정되고 시설관리권을 침해하였다고 볼 수 없다고 한 사례입니다.

피고인들은 금속노조 소속 간부들로서 A회사의 B공장에 무단 침입한 혐의로 기소되었는데, 검찰은 “기업 노조와 사측이 맺은 단체협약에 따르면 적법한 쟁의행위 중 회사 출입이 가능한 조합원은 사원에 국한된다”며 “피고인들이 회사의 승낙 없이 공장에 출입한 것은 공동주거침입죄에 해당한다”고 주장하였습니다.

그러나 1, 2심에 이어 대법원은 피고인들이 A회사의 산업안전보건법 위반 사실의 증거수집 등을 할 목적으로 B공장에 들어간 것이고 그 이전에도 금속노조 간부들이 같은 목적으로 B공장을 방문하여 관리자 측의 별다른 제지 없이 현장순회를 해왔던 점, 피고인들은 이 사건 공장의 시설이나 설비를 작동시키지 않은 채 단지 그 상태를 눈으로 살펴보았을 뿐으로 그 시간도 30분 내지 40분 정도에 그친 점, 피고인들이 이러한 현장순회 과정에서 A회사 측을 폭행·협박하거나 강제적인 물리력을 행사한 바 없고, 근무 중인 근로자들의 업무를 방해하거나 소란을 피운 사실도 없었던 점 등에 비추어 볼 때, 피고인들의 행위는 근로조건의 유지·개선을 위한 조합활동으로서의 필요성이 인정되고, 그러한 활동으로 인하여 A회사 측의 시설관리권의 본질적인 부분을 침해하였다고 볼 수 없다는 이유로 피고인들에게 무죄를 선고한 원심을 그대로 유지하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 7. 29. 선고 2017도2478 판결](#)

■ 최신 판례 ■

인사, 급여, 후생, 노무 등과 무관한 업무를 담당하는 과장급 이상의 근로자도 노동조합에 가입할 수 있다고 한 사례[대상판결 : 부산고등법원 2020. 8. 19. 선고 2019나54965 판결¹⁴⁾]

이광선 변호사 | 양지윤 변호사

과장급 이상의 근로자라 하더라도 인사, 급여, 후생, 노무 등의 업무를 담당하지 않는 경우에는 노동조합에 가입할 수 있다고 판단한 사례입니다.

1990년 A회사에 입사하여 현재 과장급 이상의 직위인 차장으로 근무하고 있는 원고는 2013년 전 국금속노조 A회사 일반직지회에 가입하였습니다. 이는 금속노조 A회사지부(이하 '지부')가 과장급 이상의 직위의 직원들을 조합원 가입 범위에서 제외하자 2006년 과장급 이상 직원들이 별도로 만든 조직입니다. 원고 등은 지부에 일반직지회를 산하 조직으로 편제해 줄 것을 승인해달라고 요청하였고, 지부는 "세부규정이 마련되면 일반직지회 조합원도 지부 조합원임을 확인한다"는 내용의 결의를 하였습니다. 이를 근거로 원고는 2015년 6월 지부에 조합가입신청서를 제출하였으나, 지부는 "아직 과장급 이상 직원들의 권리·의무의 한계 설정 등이 되지 않은 상태에서 조합가입을 승인할 수 없다"고 하며 가입을 거절하였습니다. 이에 원고는 지부를 상대로 소송을 제기하였습니다.

1심은 "일반직지회의 조직형태나 운영방식 등에 관한 노동조합의 논의가 전혀 이뤄지지 않은 상태에서 원고가 조합비 등을 납부했다는 이유만으로 조합원이 됐다고 볼 수 없다"고 보아 원고패소 판결을 선고하였습니다.

¹⁴⁾ 대법원 2020다262106호 속행 중입니다.

그러나 항소심 재판부는 “근로자가 노동조합에 가입하는 것은 헌법과 노동조합 및 노동관계조정법 상 근로자 단결권의 일종으로 보장되는 것이며 노동조합이 조합원 자격을 갖춘 사람의 노조 가입을 함부로 거부하는 것은 허용되지 않는다”고 판시하고, “다만 노조법은 노동조합의 자주성 확보를 위해 ‘근로자에 관한 사항에 대해 사업주를 위해 행동하는 자’ 등은 노조 참가를 금지하고 있는데, 이는 근로자의 인사, 급여, 노무관리 등 근로조건 결정 또는 업무상 명령이나 지휘·감독을 하는 등의 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여 받은 자를 말하고, ‘항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자’란 근로자에 대한 인사, 급여, 징계, 감사, 노무관리 등 근로관계 결정에 직접 참여하는 등 직무상 의무와 책임이 조합원으로서 의무와 책임에 직접적으로 저촉되는 위치에 있는 자를 의미한다”고 하면서, “이러한 자에 해당하는지는 직급이나 직책 등에 의해 일률적으로 결정해서는 안 되고, 업무수행과 조합원 활동 사이에 실질적인 충돌이 발생할 여지가 없는 자도 여기에 해당하지 않는다”는 점을 확인하였습니다.

그러면서 재판부는 “원고는 차장 직급이지만 인사나 급여 등 노무와 무관한 차량출고 등의 업무를 담당하고 있는바 원고에게 피고 조합가입의 결격사유가 인정된다고 볼 수 없고, 조합원의 범위를 정한 단체협약을 근거로 지부 규정상 조합원 범위에 포함되는 근로자에 대한 조합가입을 거부할 수 없으며, 일반직지회에 관한 세부규정이 아직 마련되지 않은 것은 원고에게 책임 있는 사정이 아니”라고 보아, 원고에게 조합가입 결격사유가 없고 가입승인을 거부할 만한 정당한 사유도 없으므로 원고가 지부에 조합가입신청을 함으로써 조합원으로서의 지위를 가진다고 보아야한다고 판단하였습니다.

이번 판결은 회사에서 과장 이상 직급으로 승진하면 노동조합에서 자동 탈퇴되는 관행에 제동을 거는 것으로서, 추후 대법원의 판단을 지켜보아야 할 필요가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

수급인 소속 근로자들이 사용자인 수급인을 상대로 한 쟁의행위의 일환으로 도급인 사업장에서 한 집회·시위 등이 사회상규에 위배되지 아니하는 정당행위로서 위법성이 조각된다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 9. 3. 선고 2015도1927 판결]

이광선 변호사 | 양지윤 변호사

원청 사업장에서 일하는 하청업체 소속 근로자들이 원청 사업장에서 하청업체를 상대로 쟁의행위를 하였더라도 정당행위에 해당하여 업무방해나 퇴거불응죄로 처벌할 수 없다고 판단한 사례입니다.

한국수자원공사는 1998년부터 시설관리 용역업체인 B사 등과 용역위탁계약을 맺고 청소미화업무 등을 맡겼습니다. A씨 등은 B사 등 수급업체 소속 직원이자 민주노총 전국공공운수사회서비스노조 대전지부 수자원공사지회 조합원으로서, 2012년 6월 임금인상 등 단체교섭이 결렬되자 파업에 돌입하였습니다. A씨 등은 B사와 협상에서 유리한 결과를 이끌어내기 위해 실제 일터인 한국수자원공사 사업장 내 본관 건물 등을 점거하고 농성을 벌였습니다. 이에 검찰은 A씨 등을 한국수자원공사에 대한 업무방해 및 퇴거불응 혐의로 기소하였습니다.

이 사건에서는 A씨 등의 한국수자원공사 사업장 내에서의 쟁의행위가 정당행위에 해당하는지 여부가 쟁점이 되었습니다. 1심은 A씨 등의 혐의를 유죄로 인정하여 벌금 150~300만 원씩을 선고하였습니다. 그러나 2심은 "A씨 등의 쟁의행위는 정당행위에 해당해 위법성이 조각된다"며 무죄를 선고하였습니다.

대법원 역시 "수급인 소속 근로자들이 집결하여 함께 근로를 제공하는 장소로서 도급인의 사업장은 수급인 소속 근로자들의 삶의 터전이 되는 곳이고, 쟁의행위의 주요 수단 중 하나인 파업이나 태업은

도급인의 사업장에서 이루어질 수밖에 없다"면서, "도급인은 비록 수급인 소속 근로자와 직접적인 근로계약관계를 맺고 있지는 않지만, 수급인 소속 근로자가 제공하는 근로에 의하여 일정한 이익을 누리고, 그러한 이익을 향수하기 위하여 수급인 소속 근로자에게 사업장을 근로의 장소로 제공하였으므로 그 사업장에서 발생하는 정의행위로 인하여 일정 부분 법익이 침해되더라도 사회통념상 이를 용인하여야 하는 경우가 있을 수 있다"고 판시하였습니다. 이에 대법원은 "사용자인 수급인에 대한 정당성을 갖춘 정의행위가 도급인의 사업장에서 이루어져 형법상 보호되는 도급인의 법익을 침해한 경우, 그것이 항상 위법하다고 볼 것은 아니고, 법질서 전체의 정신이나 그 배후에 놓여 있는 사회윤리 내지 사회통념에 비추어 용인될 수 있는 행위에 해당하는 경우에는 형법 제20조의 '사회상규에 위배되지 아니하는 행위'로서 위법성이 조각된다"고 판시하였습니다.

이러한 법리에 따라 대법원은 ① A씨 등이 벌인 파업은 한국수자원공사지회 조합원들의 근로조건 및 경제적 지위의 향상이라는 정당한 목적을 달성하기 위한 것인 점, ② 집회나 시위에서 통상 이용할 수 있는 수단을 사용하여 집단적인 의사를 표시하였고, 이는 비교적 길지 않은 총 3일간 평화로운 방식으로 이루어졌던 점, ③ 폭력이나 시설물 파괴를 수반한 것도 아니고, 시설 전체를 전면적·배타적으로 점거한 것도 아니어서 한국수자원공사 직원들이 업무를 정상적으로 수행하는 데 실질적으로 지장이 초래됐다고 단정하기도 어려운 점, ④ A씨 등의 헌법상 단체행동권을 실효적으로 보장하기 위해서는 이들의 근로제공이 현실적으로 이루어지는 장소인 한국수자원공사 사업장에서 정의행위가 이루어져야 할 필요성이 있었던 반면, 수급업체들의 사업장에서 단체행동권을 실효적으로 행사하는 것은 사실상 불가능한 측면이 있었던 점 등을 근거로 하여 A씨 등의 정의행위는 정당행위에 해당한다고 판단하였습니다. 위 판결로 인해 하청업체 소속 근로자들의 원청 사업장에서의 시위가 증대될 것으로 보이고, 원청 사업장에서 이러한 시위를 막을 방안이 사실상 차단되었다는 점이 우려되고 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 9. 3. 선고 2015도1927 판결](#)

■ 최신 판례 ■

산업재해로 사망한 근로자의 자녀에 대한 특채를 규정한 단체협약 조항의 효력이 인정된다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 8. 27. 선고 2016다248998 전원합의체 판결]

이광선 변호사 | 양지윤 변호사

산업재해로 사망한 근로자의 자녀에 대한 특채를 규정한 단체협약 조항은 민법 민법 제103조가 정한 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반되지 않으므로 효력이 인정된다고 한 사례입니다.

망인은 벤젠에 노출된 상태로 피고 기아자동차에서 근무하다가 2008년 2월경 피고 현대자동차로 전직하여 근무하던 중, 업무상 재해인 급성 골수성 백혈병으로 사망하였습니다. 피고 기아자동차와 피고 현대자동차가 각 노동조합과 체결한 단체협약에는 '조합원이 업무상 재해로 인하여 사망하였거나 6급 이상 장애로 퇴직한 경우 해당 조합원의 직계가족(또는 배우자) 1인에 대하여 결격 사유가 없는 한 요청일로부터 6개월 내 특별채용하도록 한다.'는 내용의 조항이 있습니다(이하 '산재 유족 특별채용 조항').

원고들은 망인의 자녀들인바, 원고들은 산재 유족 특별채용 조항에 근거하여 주위적으로 피고 기아자동차를, 예비적으로 피고 현대자동차를 상대로 자녀 1명을 채용해달라는 내용의 소송(채용계약 청약에 대한 승낙의 의사표시 청구)을 제기하였습니다.

이에 대하여 1, 2심은 '산재 유족 특별채용 조항은 사용자의 채용의 자유를 현저히 제한하고, 취업기회 제공의 평등에 반하므로 민법 제103조가 정하는 선량한 풍속 기타 사회질서에 위배되어 무효'라고 판단하여, 원고 패소 판결하였습니다.

그러나 대법원 전원합의체 다수의견(11명)은 산재 유족 특별채용 조항은 선량한 풍속 기타 사회질서에 위배되지 않는다고 보아 원심 판결을 파기하고 사건을 원심으로 돌려보냈습니다. 재판부는 “단체협약이 선량한 풍속 기타 사회질서에 위배되는지 여부를 판단할 때에는 단체협약이 헌법이 직접 보장하는 기본권인 단체교섭권의 행사에 따른 것이지 헌법이 제도적으로 보장한 노사의 협약자치의 결과물이라는 점과 노동조합법에 의해 그 이행이 특별히 강제되는 점 등을 고려하여 법원의 후견적 개입에 신중할 필요가 있다”고 판시하였습니다. 또한 재판부는 ‘산재 유족 특별채용 조항은 업무상 재해에 대해 추가적인 보상을 정한 것으로 중요한 근로조건에 해당하며, 노사는 양측의 이해관계에 따라 산재 유족 특별채용 조항을 단체협약에 포함시킨 것’이라고 전제하고, ‘산재 유족 특별채용 조항은 소중한 목숨을 잃어버린 근로자의 특별한 희생에 상응하는 보상을 하고, 가족 생계의 어려움을 해결할 수 있도록 사회적 약자를 보호 또는 배려하는 것을 목적으로 하는 규정으로 사회적 약자를 배려해 실질적 공정을 달성하는데 기여하기 위한 것’이라며 “정년퇴직자 및 장기근속자의 자녀를 특별 채용하거나 우선 채용하는 합의와는 다르다”는 점을 강조하였습니다. 아울러 재판부는 “유족은 공개경쟁 채용 절차에서 우선채용 되는 것이 아니라 별도의 절차에서 특별 채용된다”면서 “그 채용 규모 등을 감안하면, 특별채용이 다른 구직희망자들의 채용 기회에 중대한 영향을 미친다고 보기 어렵다”고 덧붙였습니다.

이에 대하여 이기택·민유숙 대법관은 “업무상 재해에 대한 유족 보호의 방식이 구직희망자라는 제3자의 희생을 기반으로 해서는 안된다”면서, “고용정책 기본법이나 직업안정법은 채용과정의 차별을 금지하고 있는바, 산재 유족 특별채용 조항은 공정한 방식으로 채용절차를 수행할 사회적 책임을 저버리고 구직희망자들의 지위를 거래의 대상으로 삼은 것과 다를 바 없다”고 지적하였습니다. 그러면서 ‘산재 유족 특별채용 조항은 보상이나 보호의 측면에서 보아도 부적절하고 불공평하며, 기업의 필요성이나 업무능력과 무관한 채용기준을 설정해 일자리를 대물림함으로써 구직희망자들을 차별하는 합의로, 공정한 채용에 관한 정의관념과 법질서에 위반돼 무효’라는 취지의 반대의견을 제시하였습니다.

이번 판결은 대법원이 산재 유족 특별채용 조항이 사용자의 채용의 자유를 과도하게 제한하는 정도에 이르거나, 채용 기회의 공정성을 현저히 해하는 결과를 초래하는 경우 민법 제103조에 의하여 무효가 될 수 있다고 판시하면서, 그에 대한 판단기준을 구체적으로 제시하였다는 점에 의의가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 8. 27. 선고 2016다248998 전원합의체 판결](#)

■ 최신 판례 ■

고용노동부장관의 전국교직원노동조합에 대한 법외노조 통보는 그 법적 근거를 상실하여 위법하다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 9. 3. 선고 2016두32992 전원합의체 판결]

이광선 변호사 | 양지윤 변호사

노동조합법의 위임 없이 법외노조 통보제도를 시행령으로 규정한 것은 헌법상 법률유보원칙에 반해 무효이므로, 고용노동부장관의 전국교직원노동조합에 대한 법외노조 통보는 그 법적 근거를 상실하여 위법하다고 판단한 사례입니다.

노동조합법은 “근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우 노동조합으로 보지 아니한다”고 규정하고 있는데, 노동조합법 시행령은 이러한 경우 행정관청으로 하여금 “시정을 요구하되, 시정되지 않는 경우 노동조합법에 의한 노동조합으로 보지 아니함을 통보하여야 한다”고 규정하고 있습니다(이하 ‘**이 사건 시행령 조항**’). 고용노동부(이하 ‘**피고**’)는 전국교직원노동조합(이하 ‘**원고**’)에 대하여 원고가 해직 교원의 조합원 자격을 허용하는 규약을 두고, 실제로 해직 교원 9명에게 조합원 자격을 인정하였다는 이유로 시정을 요구하였으나, 원고가 이를 이행하지 않자 피고는 2013년 10월 24일 원고에게 “교원노조법에 의한 노동조합으로 인정하지 아니함”을 통보하였습니다(이하 ‘**이 사건 법외노조 통보**’)

이에 원고는 이 사건 법외노조 통보가 위법하다고 주장하면서 행정소송을 제기하였으나, 1심 및 2심에서 모두 패소하였습니다.

그러나 대법원 전원합의체 다수의견(8명)은 “이 사건 시행령 조항은 법률상 근거 또는 법률의 위임 없이 법외노조 통보 제도를 규정하고 있으므로 헌법상 법률유보원칙에 반하여 무효이므로, 이 사건 시행령에 근거한 이 사건 법외노조 통보는 위법하다”고 판시하여 원심판결을 파기하고 사건을 원심으로 돌려보냈습니다.

재판부는 “법외노조 통보는 형식적으로는 노동조합법에 의한 특별한 보호만을 제거하는 것처럼 보이지만, 실질적으로는 헌법이 보장하는 노동3권을 본질적으로 제약하는 결과를 초래한다”면서, “이미 적법한 절차를 거쳐 설립된 노동조합에 대한 법외노조 통보는 아직 법상 노동조합이 아닌 단체에 대한 설립신고서 반려에 비하여 그 침익성이 더욱 크기 때문에 강력한 기본권 관련성을 가지는 법외노조 통보에 관해서는 법률에 분명한 근거가 있어야 한다”고 판시하였습니다. 이어 “그런데 노동조합법은 설립신고서 반려에 관해서는 직접 규정하면서도, 그보다 더 침익적인 법외노조 통보에 관해서는 아무런 규정을 두지 않고 있을 뿐만 아니라 이를 시행령에서 규정하도록 위임하고 있지 않다”며 “그런데도 노동조합법 시행령은 '법외노조 통보 제도'를 규정했는데, 이는 법률이 정하고 있지 않은 사항에 관해, 법률의 구체적이고 명시적인 위임도 없이, 헌법이 보장하는 노동3권에 대한 본질적인 제한을 규정한 것으로 법률유보원칙에 반해 무효”라고 판시하였습니다.

이에 대하여 김재형 대법관은 “원고에 대한 법외노조 '통보'의 당부를 판단하기에 앞서 원고를 '법외노조'로 보는 것 자체가 잘못이므로, 원고가 법외노조임을 전제로 한 이 사건 법외노조 통보는 위법하다”는 취지의 별개의견을 제시하였고, 안철상 대법관도 “원고가 법을 위반한 것은 명백하지만, 해직 교원을 조합원으로 받아들였다는 사정만으로 원고의 노동조합으로서의 법적 지위 자체를 박탈한 것은 과도하다”는 취지의 별개의견을 제시하였습니다.

반면, 이기택, 이동원 대법관은 반대의견을 통해 “법외노조 통보처분의 근거가 된 법령의 규정은 매우 일의적이고 명확하므로 다른 해석의 여지가 없다”면서, “원고의 위법사실이 밝혀졌고 이에 대한 행정관청의 시정요구에도 응하지 않았으므로 행정관청은 재량의 여지 없이 법외노조 통보를 해야 하는바, 이 사건 법외노조 통보는 적법하다”는 의견을 제시하였습니다.

다만, 이 전원합의체 판결은 법외노조 통보처분이 적법하다고 판단한 원심판결을 파기한 것일 뿐이고, 전교조의 가처분신청은 기각되어 현재 전교조의 법외노조로서의 법적 지위에는 변화가 없는 상태이고, 노동조합에 가입할 수 없는 자가 노동조합에 가입했을 때 이를 노동조합으로 볼 수 있을지에 대해서는 판단을 하지 않았습니다. 이 전원합의체 판결이 제시한 법리에 기초하여 해고 노동자의

노동조합 가입 문제, 결격사유가 있는 노동조합에 대한 규율 문제 등에 관한 사회적 공론화 및 입법·정책적 해결이 이루어질 것으로 예상됩니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 9. 3. 선고 2016두32992 전원합의체 판결](#)

■ 최신 판례 ■

**민간 보험사가 산업재해를 입은 근로자에게 근로복지공단을 대신하여
장해급여를 지급한 경우 보험사가 근로복지공단에 구상권을 행사할
수 있다고 한 사례**

[대상판결 : 대법원 2020. 7. 23. 선고 2016다271455 판결]

이광선 변호사 | 양지윤 변호사

근로자재해보장보험의 보험자(민간 보험사)가 근로자가 산업재해로 인하여 입은 손해 중 산업재해보상보험으로 전보되는 부분을 보상한 경우 근로복지공단에 구상할 수 있다고 판단한 사례입니다.

원고는 기계설비공사업을 영위하는 A사와 "원고는 A사 근로자에게 생긴 업무상 재해로 인하여 A사가 부담하는 손해를 보상하되, 다만 그 보상액이 의무보험에서 보상하는 금액을 초과할 때에는 그 초과액만을 보상한다"는 내용의 근로자재해보장보험을 체결하였습니다. 그런데 A사 근로자인 B는 2011년 6월에 공사현장에서 작업 중 추락하여 상해를 입었는데, 당시 이 사건 사고로 인한 장해가 인정되지 않는다는 전문의의 소견에 따라 장해급여를 청구하지는 않았습니다. 다만 B는 A사를 상대로 사고로 인한 손해배상 청구소송을 제기하였고, 법원은 "B에게 사고에 따른 영구장해가 인정된다"며 "A사는 5,800여 만원을 지급하라"고 판결했습니다.

원고는 A사와 맺은 계약에 따라 2014년 7월에 B에게 7,300여 만원을 지급했는데, 해당 금액에는 B가 근로복지공단으로부터 받을 수 있는 장해보상일시금 1,400여 만원이 포함되어 있었습니다. 이에 원고는 공단을 상대로 "B에게 지급한 보험금 7,300여 만원을 모두 달라"며 소송을 제기하였습니다.

이에 1, 2심은 "원고가 B에게 손해배상금 상당의 보험금을 지급함에 따라 공단이 장해급여 지급의무를 면하였으므로, 원고는 공단이 지급을 면한 장해급여인 1,400여 만원 범위 내에서 구상권을 행사할 수 있다"고 하여 원고일부승소 판결을 선고하였습니다.

대법원 역시 'B가 낸 민사소송 결과에 따라 장해급여에 해당하는 1,400여 만원은 공단에게 지급의무가 있던 것'이라며 '원고는 공단을 대신해 손해액을 변제할 의사로 돈을 지급한 것이고, B도 신체감정 결과를 통해 공단이 장해급여 지급의무가 있다는 것을 인식하면서 원고가 지급한 손해액을 수령한 것'이라고 판시하고, "원고는 자신에게 지급의무가 없음에도 B에게 1,400여 만원을 지급함에 따라 공단의 장해급여 지급의무는 소멸했으므로, 원고는 공단에 이를 구상할 수 있다"고 판시하여 상고를 기각하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 7. 23. 선고 2016다271455 판결](#)

■ 최신 법령 ■

근로복지기본법 시행령 일부개정

1. 개정 이유

코로나19 감염병 등과 같은 재난이 발생하거나 사업주가 경영상 어려움에 처한 경우 사내근로복지기금법인의 기본재산을 활용하여 어려움을 겪고 있는 중소기업체 근로자 등의 생계 안정을 지원하기 위함입니다.

2. 주요 내용

사내근로복지기금법인의 주된 사무소 또는 분사무소의 소재지가 속한 지역에서 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조 제1호에 따른 재난으로서 고용노동부령으로 정하는 재난이 발생하거나, 사내근로복지기금을 설치한 사업주가 매출액 감소 등 고용노동부령으로 정하는 경영상 어려움 등에 처하고, 당해 사업주가 설립한 일정 규모 이상의 사내근로복지기금법인이 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 일정한 금액을 사용하여 사내근로복지기금법인의 사업을 시행하는 경우, 직전 회계연도 기준 기본재산의 100분의 30 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 사용할 수 있도록 하였습니다(안 제46조 제4항 제3호).

3. 다운로드 : [근로복지기본법 시행령 일부개정\(2020. 9. 14. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

근로복지기본법 시행규칙 일부개정

1. 주요 내용

가. 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자에게 사용하여야 하는 금액 기준(안 제26조의2 제2호)

법률에서 위임한 금액 기준을 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 1명당 수혜금액이 해당 사업 소속 근로자 1명당 수혜금액의 100분의 50 이상이 되는 금액으로서 복지기금협의회가 정하는 금액으로 하였습니다.

나. 고용노동부령으로 정하는 재난의 범위(안 제26조의3 신설)

「재난 및 안전관리 기본법」 제3조 제1호에 따른 재난으로서 고용노동부령으로 정하는 재난을 「재난 및 안전관리 기본법」 제14조 제1항 및 제4항에 따라 대규모 재난으로 국무총리가 본부장의 권한을 행사하는 중앙재난안전대책본부가 설치된 경우, 「재난 및 안전관리 기본법」 제36조 제1항에 따라 재난사태가 선포된 경우, 「재난 및 안전관리 기본법」 제60조에 따라 특별재난지역이 선포된 경우의 재난으로 정하였습니다.

2. 다운로드 : [근로복지기본법 시행규칙 일부개정\(2020. 9. 14. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령 일부개정**1. 개정 이유**

법 적용 대상이 되는 교원의 범위를 확대하고, 교육부장관 등은 단체교섭을 요구하는 노동조합이 둘 이상인 경우 해당 노동조합에 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있는 등의 내용으로 「교원의 노동조합 설립 및 운영에 관한 법률」이 개정됨에 따라 단체교섭 요구 및 그에 관한 절차를 정비하고, 복수의 노동조합이 단체교섭을 하는 경우 교섭위원의 선임에 관한 구체적인 사항을 정하는 한편, 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 취지입니다.

2. 주요 내용**가. 대학 교원의 노동조합 산하조직의 설립신고(제2조)**

「고등교육법」에 따른 교원이 설립한 노동조합 중 둘 이상의 시·도에 걸치는 노동조합은 개별학교 단위의 산하조직 또는 시·도 단위의 산하조직을, 하나의 시·도 단위로 설립된 노동조합은 개별학교 단위의 산하조직을 노동조합으로 설립신고할 수 있도록 하였습니다.

나. 단체교섭 요구 및 관련 절차 정비(제3조)

- 1) 노동조합의 대표자는 교육부장관, 사립학교 설립·경영자 등에게 단체교섭을 요구하려는 경우 노동조합의 명칭, 주된 사무소의 소재지, 교섭 요구사항 및 조합원 수 등을 적은 서면으로 알리도록 하였습니다.

- 2) 노동조합의 대표자로부터 단체교섭을 요구받은 교육부장관, 사립학교 설립·경영자 등은 관련된 노동조합이 알 수 있도록 지체 없이 교육부장관, 사립학교 설립·경영자 등의 인터넷 홈페이지 또는 게시판에 그 사실을 공고하도록 하였습니다.
- 3) 단체교섭에 참여하려는 관련된 노동조합은 교육부장관, 사립학교 설립·경영자 등이 교섭 요구사실을 공고한 날부터 7일 이내에 서면으로 교섭을 요구하도록 하였습니다.

다. 교섭위원의 선임(제3조의2 신설)

- 1) 교섭노동조합은 원칙적으로 교육부장관, 사립학교 설립·경영자 등이 그 교섭노동조합을 공고한 날부터 20일 이내에 교섭위원을 10명 이내로 선임하도록 하였습니다.
- 2) 교섭노동조합이 둘 이상인 경우에는 상호 합의에 따라 교섭위원을 선임하되, 일정한 기간에 합의하지 못했을 때에는 교섭노동조합의 조합원 수에 비례하여 선임하도록 하였습니다.
- 3) 교섭위원의 선임과 관련하여 조합원 수에 이견이 있는 경우 그 조합원의 수는 교육부장관, 사립학교 설립·경영자 등이 교섭노동조합을 공고한 날 이전 1개월 동안 전자지급수단의 방법으로 조합비를 납부한 조합원의 수로 하되, 조합원 수에 대하여 이견이 계속되면 교섭노동조합은 고용노동부장관 등에게 조합원 수의 확인을 신청할 수 있도록 하고, 고용노동부장관 등은 특별한 사정이 없으면 그 신청일부터 10일 이내에 조합원 수를 확인하여 알려주도록 하였습니다.

3. 다운로드 : 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령 일부개정(2020. 8. 11. 시행)

■ 최신 법령 ■

임금채권보장법 시행규칙 일부개정

1. 주요 내용

퇴직근로자가 소액채당금의 지급을 청구할 때에 판결문 또는 판결의 확정증명원 등의 정본을 첨부하도록 하던 것을 앞으로는 그 사본도 첨부할 수 있도록 하고, 사업주가 체불 임금 등을 지급하는데에 필요한 비용을 용자받은 경우 1년 거치 후 2년 간 분할 상환하던 것을, 천재지변, 고용사정의 급격한 악화 등으로 부득이하게 분할 상환 기간을 연장할 필요가 있다고 고용노동부장관이 인정하는 경우에는 1년의 범위에서 그 분할 상환 기간을 연장할 수 있도록 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 다운로드 : [임금채권보장법 시행규칙 일부개정\(2020. 8. 12. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업재해보상보험법 시행령 일부개정

1. 개정 이유

소프트웨어산업에서 노무를 제공하는 프리랜서를 특수형태근로종사자의 범위에 포함시켜 산재보험 보호 대상을 넓히는 한편, 외국인 근로자에게 보험급여 일시금 지급 시 이자를 공제하지 않도록 하고 간병급여 지급을 위해 필요한 특별진찰의 실시 근거를 마련하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 취지입니다.

2. 주요 내용

가. 외국인 근로자 보험급여 일시지급 시 이자공제 규정 삭제(안 제72조)

외국인 근로자에게 보험급여 일시지급 시 이자를 공제하지 않도록 함으로써 요양 도중 불가피하게 본국으로 귀국해야 하는 외국인 근로자에 대한 보험급여 보장성을 강화하려는 취지입니다.

나. 간병급여 지급을 위한 특별진찰 실시 근거 마련(안 제117조 제1항 제5호 신설)

현재 근로복지공단은 간병급여 신청자의 간병 필요성 평가를 위해 진찰이 필요한 경우 산재보험의료기관에서 진찰을 받도록 하고 있으나, 진찰을 받도록 요구할 수 있는 근거 규정이 미비하여 이를 관련 규정에 명시하였습니다.

다. 특수형태근로종사자의 범위 확대(안 제125조 제14호 신설)

소프트웨어산업에서 노무를 제공하는 종사자 중 근로기준법의 적용을 받지 못하는 프리랜서를 산재보험법상 특수형태근로종사자의 범위에 추가하여 이들에게 산재보험을 적용 받을 수 있도록 하였습니다.

3. 다운로드 : [산업재해보상보험법 시행령 일부개정\(2020. 10. 6. 일부시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업재해보상보험법 시행규칙 일부개정

1. 개정 이유

업무상질병판정위원회의 효율적 운영을 위해 심의제외 대상을 추가하고, 소위원회 구성·운영근거를 마련하며, 산재장애인의 직업훈련 신청 기간을 1년에서 3년으로 확대하여 산재장애인의 사회복귀를 촉진하고, 외국인 근로자 보험급여 일시금 산정을 위한 신체감정을 상급종합병원에서만 실시할 수 있도록 하던 것을 근로복지공단 소속병원에서도 실시할 수 있도록 하여 보험급여 결정의 신속성을 제고하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 취지입니다.

2. 주요 내용

가. 판정위원회 심의에서 제외되는 질병에 역학조사 및 특별진찰 결과 추가(안 제7조)

업무상질병판정위원회의 법적심 의 기간 준수 및 효율적 운영을 위하여 업무와 질병사이의 인과관계를 명백히 알 수 있는 경우에는 판정위원회 심의대상에서 제외하려는 취지입니다.

나. 업무상질병판정위원회 소위원회 구성·운영 근거 마련(안 제9조의2 신설)

업무상질병판정위원회 심의사건의 전문적이고 효율적인 심의를 위해, 업무상질병판정위원회가 필요하다고 인정하는 사건에 대하여는 소위원회에서 심의할 수 있도록 소위원회 구성·운영 근거를 마련하고자 하였습니다.

다. 직업훈련 신청기간 확대(안 제55조 제1항)

산재장해인의 직업훈련 신청기한을 장해판정일로부터 1년에서 장해판정일로부터 3년으로 늘려 산재장해인의 직업훈련 기회를 확대하고 사회복귀를 촉진하기 위함입니다.

라. 신체감정 의료기관에공단 소속병원 추가(안 제62조 제2항)

외국인 근로자의 보험급여 일시금 산정을 위해 필요한 신체감정을 상급종합병원에서만 실시하도록 하던 것을 근로복지공단 소속병원에서도 실시할 수 있도록 하여 보험급여 지급결정의 신속성을 제고하려는 목적입니다.

마. 조문정비(별표5)

인용조문을 명확히 하는 등 현행규정의 오류를 정정하였습니다.

3. 다운로드 : [산업재해보상보험법 시행규칙 일부개정\(2020. 10. 6. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 시행령 제정**1. 제정 이유**

청년 등 구직자와 기업 간의 일자리 수급 등의 불균형 문제를 해소하고, 신규 입직자의 직무능력을 강화하기 위하여 많은 국가에서 실시하고 있는 현장 기반의 도제식 교육훈련을 우리나라 현실에 맞게 도입하는 등의 내용으로 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」이 제정(법률 제16559호, 2019. 8. 27. 공포, 2020. 8. 28. 시행)됨에 따라 학습기업의 지정 요건, 기업현장교사의 지정 요건 및 내부평가·외부평가에 관한 사항 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하기 위함입니다.

2. 주요 내용**가. 일학습병행 직종 및 교육훈련기준의 개발(제6조)**

고용노동부장관은 일학습병행을 실시할 수 있는 직종 및 해당 직종별 교육훈련기준을 개발할 때 일학습병행 직종 및 일학습병행자격의 필요성, 일학습병행 직종의 직무 내용·범위·난이도 등에 대하여 검토하도록 하고, 개발한 일학습병행 직종 및 교육훈련기준을 고시하도록 하였습니다.

나. 학습기업의 지정 요건(제8조)

- 1) 학습기업으로 지정을 받으려는 자는 「근로기준법」에 따라 체불사업주로 명단이 공개 중인 사업주가 운영하는 기업이 아니어야 하고, 「산업안전보건법」에 따라 산업재해

발생건수 등의 공표내용과 관련된 사업장이 아니어야 하며, 고용보험의 보험가입자 이어야 하는 등의 경영 기준을 갖추도록 하였습니다.

- 2) 학습기업으로 지정을 받으려는 자는 일학습병행과정과 관련된 기업현장교사 및 실무담당자를 각각 1명 이상 확보하도록 하였습니다.

다. 기업현장교사의 지정·운영 및 육성(제9조 및 제10조)

- 1) 기업현장교사는 「고등교육법」에 따른 학교에서 일학습병행과정과 관련된 분야의 교육과정을 졸업했거나 이와 같은 수준 이상의 학력을 인정받은 후 해당 분야에서 교육훈련경력이 1년 이상이거나 일학습병행자격을 취득한 후 같은 분야에서의 실무경력이 1년 이상 등의 요건을 갖추도록 하였습니다.
- 2) 고용노동부장관은 기업현장교사를 육성하기 위하여 의무 이수교육 외에 일학습병행에 관한 교육 기회를 기업현장교사에게 추가로 제공할 수 있고, 기업현장교사의 등급을 분류하여 관리할 수 있도록 하였습니다.

라. 내부평가에 관한 사항(제14조)

- 1) 학습기업의 사업주는 고용노동부장관의 인정을 받아야 하는 일학습병행과정에 내부평가의 방법·절차 및 시기에 관한 사항을 포함하도록 하였습니다.
- 2) 학습기업의 사업주는 「자격기본법」에 따른 국가직무능력표준 중 해당 일학습병행과정과 관련된 직무능력을 측정하기 위한 능력단위를 대상으로 내부평가를 실시하도록 하였습니다.

- 3) 내부평가의 합격자는 내부평가 대상 능력단위 중 능력단위별 평가를 통과한 능력단위의 비율이 100분 70 이상인 학습근로자로 하였습니다.

마. 외부평가에 관한 사항(제15조)

- 1) 고용노동부장관은 외부평가 실시계획을 전년도 12월 31일까지 수립하여 인터넷 홈페이지에 공고해야 하고, 교육훈련기준에 필기시험, 실기시험 등 외부평가의 방법 등에 관한 사항을 포함하도록 하였습니다.
- 2) 외부평가는 내부평가에 합격하고 도제식 현장 교육훈련 시간과 사업장 외 교육훈련 시간을 더한 시간의 100분의 80 이상을 출석한 학습근로자가 응시할 수 있도록 하였습니다.
- 3) 고용노동부장관은 교육훈련기준에 포함된 능력단위를 대상으로 외부평가를 실시하고, 외부평가의 합격자는 외부평가 대상 능력단위 중 능력단위별 평가를 통과한 능력단위의 비율이 100분의 70 이상인 학습근로자로 정하였습니다.

3. 다운로드 : [산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 시행령 제정\(2020. 8. 28. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 시행규칙 제정

1. 주요 내용

가. 일학습병행에 관한 시범사업의 실시(안 제2조 제1항)

한국산업인력공단은 일학습병행 직종 등을 개발·보완하기 위한 시범사업을 실시하려는 경우 시범사업의 목표·전략, 시범사업의 기간과 운영 및 성과분석 등의 사항이 포함된 시범사업 계획을 수립하도록 하였습니다.

나. 일학습병행자격증의 발급 신청 및 유형(안 제9조)

일학습병행자격증을 발급받으려는 사람은 일학습병행자격증 발급신청서에 신분을 증명할 수 있는 서류 등을 첨부하여 한국산업인력공단에 제출하도록 하고, 일학습병행자격증의 유형은 수첩형과 상장형으로 정하였습니다.

다. 서류의 보존(안 제12조)

학습기업의 사업주 및 사업장 외 교육훈련을 실시하는 자가 일학습병행과정의 인정 및 운영 등과 관련하여 5년간 보존해야 하는 서류를 학습근로자의 명부와 출석 현황에 관한 서류, 일학습병행의 지원과 관련된 회계서류 및 내부평가와 관련된 서류 등으로 하였습니다.

라. 수수료 및 그 반환(안 제13조)

- 1) 외부평가를 받으려는 사람, 일학습병행자격증을 발급받으려는 사람 등이 내야 하는 수수료의 금액은 실비 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하도록 하였습니다.
- 2) 외부평가를 받으려는 사람이 낸 수수료의 경우 수수료를 과오납한 경우에는 그 과오납한 금액을, 외부평가 접수기간에 접수를 취소한 경우 및 한국산업인력공단의 귀책사유로 외부평가에 응시하지 못한 경우에는 수수료 납부액을, 외부평가 접수마감일의 다음 날부터 외부평가 실시일 5일 전까지 접수를 취소하는 경우에는 수수료 납부액의 100분의 50에 해당하는 금액을 반환하도록 하였습니다.

2. 다운로드 : [산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 시행규칙 제정\(2020. 8. 28. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행규칙 일부개정

1. 개정 이유

사업주가 근로자의 피보험자격 상실에 관하여 신고할 때 이직확인서를 고용노동부장관에게 제출하게 하는 제도를 폐지하고, 직업안정기관의 장이 실업신고와 관련하여 수급자격 인정 신청인에 대한 수급자격의 인정 여부를 결정하는 데 필요하여 요청한 경우 그 요청을 받은 사업주는 이직확인서를 제출하도록 하는 등의 내용으로 「고용보험법」이 개정(법률 제16557호, 2019. 8. 27. 공포, 2020. 8. 28. 시행)됨에 따라 사업주에 대한 이직확인서의 제출 요청 등에 관한 사항을 정하는 한편, 구직급여 부정수급에 따른 추가징수액을 정비하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 목적입니다.

2. 주요 내용

가. 사업주의 일학습병행과정에 대한 지원금의 신청(안 제60조 제2항 제2호)

「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」이 제정됨에 따라 직업능력개발 훈련 중 일학습병행과정에 대한 지원금을 신청하려는 사업주는 일학습병행과정 지원금 신청서를 월별 과정이 끝나는 매월 말일까지 사업장의 소재지를 관할하는 공단 분사무소에 제출하도록 하였습니다.

나. 직업안정기관의 장의 사업주에 대한 이직확인서의 제출 요청(안 제82조의2 제4항 및 제5항 신설)

실업을 신고하려는 사람이 이직하기 직전 사업주로부터 일정한 기간 내에 피보험자 이직확인서를 발급받지 못하여 그 이직확인서를 구직급여 수급자격의 인정 신청을 관할하는 직업안정기관의 장에게 제출하지 못한 경우, 직업안정기관의 장은 구직급여의 수급자격 인정 여부를 결정하기 위하여 필요하면 해당 사업주에게 피보험자 이직확인서의 제출을 요청할 수 있도록 하고, 그 요청을 받은 사업주는 요청을 받은 날부터 10일 이내에 제출하도록 하였습니다.

다. 구직급여 부정수급에 따른 추가징수액(안 제105조 제1항 및 안 제105조 제2항 신설)

- 1) 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 사람이 그 구직급여를 받은 날 또는 실업인정에 관한 신고를 한 날부터 소급하여 10년 동안 구직급여의 지급 제한을 받은 횟수가 3회 미만이면 부정수급액의 100분의 100에 해당하는 금액을, 3회 이상 5회 미만이면 부정수급액의 100분의 150에 해당하는 금액을, 5회 이상이면 부정수급액의 100분의 200에 해당하는 금액을 추가징수하도록 하였습니다.
- 2) 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 사람이 그 구직급여를 받은 날 또는 실업인정에 관한 신고를 한 날부터 소급하여 10년 동안 구직급여의 지급 제한을 받은 횟수에 사업주와 공모하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받아 구직급여의 지급 제한을 받은 횟수가 포함되어 있으면 그 횟수가 3회 미만이면 부정수급액의 100분의 300에 해당하는 금액을, 3회 이상 5회 미만이면 부정수급액의 100분의 400에 해당하는 금액을, 5회 이상이면 부정수급액의 100분의 500에 해당하는 금액을 추가징수하도록 하였습니다.

3. 다운로드 : 고용보험법 시행규칙 일부개정(2020. 8. 28. 시행)

■ 최신 법령 ■

국가기술자격법 시행령 일부개정

1. 주요 내용

주무부장관은 소관하는 국가기술자격의 종목을 신설·변경 또는 폐지하려는 경우 「자격기본법」에 따른 국가직무능력표준과 연계하여 해당 자격종목의 직무 내용·범위 및 난이도를 검토하고, 해당 자격종목에 대한 검정업무를 위탁할 수 있는 전문기관 또는 단체에 대한 검토를 하도록 함으로써 국가기술자격 종목의 신설·변경 시 산업현장의 수요를 반영하고 업무 처리 기간을 단축하여 국가기술자격 개편이 원활히 이루어질 수 있도록 하려는 취지입니다.

2. 다운로드 : [국가기술자격법 시행령 일부개정\(2020. 9. 8. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

국가기술자격법 시행규칙 일부개정

1. 주요 내용

산업현장의 수요를 반영하여 제과산업기사 등 2개 국가기술자격 종목을 신설하고 한복산업기사 등 2개 국가기술자격 종목을 폐지하고, 국가기술자격 종목 중 의류기사 등 57개 자격 종목에 대한 시험과목 및 실기시험 방법 등을 산업현장의 직무에 맞게 변경하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하기 위함입니다.

2. 다운로드 : [국가기술자격법 시행규칙 일부개정\(2020. 4. 28. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정

1. 개정 이유

감염병 확산 등 재난 상황 시 가족이 감염병 확진환자 등으로 분류되거나 자녀가 소속된 학교·유치원 등의 휴업·휴교·휴원 또는 자녀의 등교·등원 중지 조치가 장기화되는 경우 연간 최장 10일로 규정되어 있는 가족돌봄휴가 기간은 근로자의 돌봄 공백을 최소화하기에는 한계가 있었습니다. 이에 감염병 확산 등으로 심각단계의 위기경보가 발령되거나 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 가족돌봄휴가 기간을 연장할 수 있도록 함으로써 근로자의 가족돌봄 지원을 강화하고 일·가정 양립의 활성화에 기여하려는 것입니다.

2. 주요 내용

- 가. 고용노동부장관은 감염병의 확산 등으로 심각단계의 위기경보가 발령되거나 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 고용정책심의회를 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일(한부모 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있도록 하였습니다(제22조의2 제4항 제3호 신설).
- 나. 감염병 심각단계의 위기경보가 발령된 경우로서 가족이 감염병환자 등으로 분류되어 돌봄이 필요한 경우, 자녀가 소속된 학교 등에 대한 휴업·휴교·휴원 명령 또는 처분으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우, 자녀가 감염병으로 자가 격리 대상이 되거나 학교 등에서 등교·등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우에 연장된 가족돌봄휴가를 사용할 수 있도록 하였습니다(제22조의2 제5항 신설).

다. 연장된 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하도록 개정하였습니다(제37조 제2항 제6호).

라. 연장된 가족돌봄휴가의 신청을 받고 가족돌봄휴가를 허용하지 아니한 경우 500만 원 이하의 과태료를 부과하도록 개정하였습니다(제39조 제2항 제8호).

3. 다운로드 : [남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정\(2020. 9. 8. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업안전보건법 시행령 일부개정

1. 주요 내용

산업체에서 현장실습을 받고 있는 현장실습생의 안전을 근로자와 같은 수준으로 보호하기 위하여 안전·보호 관련 주요 규정을 현장실습생에게도 적용하고, 도급인의 사업장에 대한 작업환경측정 의무 위반에 대한 과태료를 신설하는 내용으로 「산업안전보건법」이 개정(법률 제17187호, 2020. 3. 31. 공포, 10. 1. 시행 및 법률 제17433호, 2020. 6. 9. 공포, 9. 10. 시행)됨에 따라 현장실습생에 대한 안전·보호 규정의 위반 및 도급인의 사업장에 대한 작업환경측정 의무 위반에 관한 과태료 부과 기준을 마련하는 한편, 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 다운로드 : [산업안전보건법 시행령 일부개정\(2020. 9. 10. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행령 일부개정

1. 개정 이유

코로나19의 지속에 따른 실업의 급증 등 고용사정의 악화에 대응하여 무급휴직 고용안정지원금 지급 요건과 사업주에 대한 유급휴가 직업능력개발 훈련 지원 요건을 완화함으로써 근로자 및 사업주에 대한 고용안정 지원을 확대하기 위함입니다.

2. 주요 내용

가. 무급휴직 고용안정지원금 지급 요건 완화(제21조의3 제1항 제2호)

고용노동부장관은 사업주가 고용조정이 불가피함에도 고용조정을 하지 않고 근로시간을 단축하면서 임금을 보전하는 조치를 3개월 이상 한 후 근로자에 대하여 90일 이상 무급휴직을 실시한 경우 고용안정지원금을 해당 근로자에게 지급하던 것을, 앞으로는 30일 이상 무급휴직을 실시하는 경우에도 지급하도록 하였습니다.

나. 사업주의 유급휴가 직업능력개발 훈련 지원 요건 완화(제41조 제1항 제5호)

고용노동부장관은 우선지원 대상기업의 사업주나 상시 사용하는 근로자 수가 150명 미만인 사업주 중 고용유지지원금 지급 대상에 해당하는 사업주 또는 고용위기지역이나 특별고용지원 업종에 해당하는 사업장의 사업주가 2020년 12월 31일까지 해당 근로자를 대상으로 1개월 이내 기간 동안에 3일 이상 유급휴가를 주어 18시간 이상의 훈련을 실시하면 직업능력개발 훈련 지원금을 지급하도록 하였습니다.

3. 다운로드 : [고용보험법 시행령 일부개정\(2020. 9. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

근로자직업능력 개발법 시행령 일부개정

1. 개정 이유

직업능력개발훈련교사 등은 고용노동부장관이 실시하는 보수교육을 정기적으로 받도록 하고, 직업능력개발훈련과 관련하여 일정 금액 이상의 부정수급 또는 위탁계약 해지 등이 있는 경우 그 위반행위, 처분 내용 등을 공표할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「근로자직업능력 개발법」이 개정(법률 제17186호, 2020. 3. 31. 공포, 10. 1. 시행)됨에 따라 보수교육 내용·시간 등에 관한 사항 및 공표 대상·절차·방법 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 취지입니다.

2. 주요 내용

가. 직업능력개발훈련교사 등에 대한 보수교육의 실시(제28조의2 신설)

- 1) 직업능력개발훈련교사 등이 받아야 하는 보수교육은 훈련직종에 관한 전문지식 및 기술, 훈련과정에 대한 교수 기법 등으로 하였습니다.
- 2) 직업능력개발훈련교사 등은 매년 보수교육을 받도록 하고, 그 보수교육의 시간은 24시간의 범위에서 고용노동부장관이 고시로 정하도록 하였습니다.

나. 학위전공심화과정의 입학자격 완화(제39조의3 제1항 제3호 및 제4호 신설)

종전에는 기능대학 또는 전문대학을 졸업하거나 그와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정되는 사람은 관련 산업체에서의 근무경력이 1년 이상이어야 학위전공심화과정에

입학할 수 있어 졸업 등과 동시에 관련 산업체에 근무하지 않으면 다음 학년도의 학위 전공심화과정에 입학할 수 없었으나, 앞으로는 관련 산업체에서 9개월 이상 근무하면 학위전공심화과정에 입학할 수 있게 입학자격을 완화하였습니다.

다. 직업능력개발훈련의 위탁계약해지 등의 공표(제50조의2 및 제50조의3 신설)

- 1) 일정한 요건에 해당하는 직업능력개발훈련 위탁계약이 해지된 자 또는 직업능력개발훈련과정 인정이 취소된 자에 대하여 그 위반 행위, 처분 내용, 해당 기관의 명칭·주소 및 대표자의 성명 외에 「근로자직업능력 개발법」 위반사실의 공표'라는 내용의 표제 및 법인등록번호를 공표하도록 하였습니다.
- 2) 직업능력개발훈련과 관련하여 위탁계약이 해지되거나 인정이 취소된 자로서 공표 기준일 이전 3년 이내에 3천만 원 이상을 부정수급한 자를 공표 대상으로 하였습니다.
- 3) 고용노동부장관은 공표 대상자에게 「고용정책 기본법」에 따른 고용정책심의회 심의를 거치기 전에 미리 공표 내용 등을 통보하고, 그 통보를 할 때 공표 대상자에게 1개월 이상의 기간을 주어 공표와 관련된 소명자료를 제출할 수 있도록 하였습니다.

3. 다운로드 : [근로자직업능력 개발법 시행령 일부개정\(2020. 10. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

근로자직업능력 개발법 시행규칙 일부개정

1. 주요 내용

직업능력개발훈련 위탁과 관련하여 부당한 경제적 이익 등의 제공 및 취득을 금지하고, 직업능력개발훈련과 관련하여 일정 금액 이상의 부정수급 또는 위탁계약해지 등이 있는 경우 그 위반 행위, 처분 내용 등을 공표할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「근로자직업능력 개발법」이 개정(법률 제 17186호, 2020. 3. 31. 공포, 10. 1. 시행)됨에 따라 직업능력개발훈련을 위탁받아 실시하려는 자로부터 훈련 위탁계약 체결을 목적으로 경제적 이익 등을 제공받은 경우 그 제공받은 금액의 크기에 따라 지원·용자 또는 수강 제한기간을 정하고, 직업능력개발훈련 위탁계약해지 등의 공표대상자에 대한 사전 통보와 관련된 서식을 마련하는 한편, 수형자 등의 직업능력개발훈련을 위한 공공직업훈련시설의 설치에 관하여 고용노동부장관과 협의하려는 경우에는 설치타당성 조사보고서를 고용노동부장관에게 제출하지 않아도 되도록 하는 내용입니다.

2. 다운로드 : [근로자직업능력 개발법 시행규칙 일부개정\(2020. 10. 1. 시행\)](#)