

목 차

<p>■ 노동 칼럼 ■..... 4</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 산업안전보건법 상 건설공사발주자와 도급인의 구분 4 	4
<p>■ 주요 업무 사례 ■..... 11</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 블랙리스트를 작성해 해고된 카메라기자가 해고무효확인을 구한 사안에서 방송사를 대리하여 승소 취지의 대법원 파기환송 판결을 이끌어 낸 사례..... 11 ● 포괄임금제 및 연차수당 차감제도의 무효를 주장하면서 초과근로수당 미지급에 따른 근로기준법 위반 및 연차수당 차감제도의 시행에 따른 근로기준법 위반 등을 이유로 고소 및 진정을 제기한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례..... 13 ● 업무방해금지가처분 인용 사례..... 15 ● 은행 직원에 대한 변상금 부과처분의 효력이 문제된 사건에서 은행을 대리하여 상고심에서 승소한 사례..... 17 ● 중노위 패소 판정을 뒤집고 제1심에 이어 항소심에서도 보험회사 사업단장은 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다는 승소 판결을 받은 사례..... 18 ● 산하 보험설계사와의 부적절한 관계 등을 이유로 해고된 보험회사 지점장이 해고무효확인을 구한 사안에서 회사를 대리하여 제1심에 이어 항소심에서도 전부 승소한 사례..... 20 ● 부정채용된 근로자를 당연퇴직시킨 사례에서 사용자를 대리하여 당연퇴직이 정당하다는 판단을 받은 사례..... 22 ● 근로자의 자발적인 사직이 쟁점이 된 사례에서 회사의 입장을 받아들여 종결한 사례..... 24 	11
<p>■ 최신 판례 ■..... 26</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 근로기간이 1년인 기간제 근로자의 경우 근로기준법 제60조 제1항이 규정한 연차 유급휴가에 관한 권리를 취득할 수 없다고 본 사례..... 26 ● 유족급여 등 청구권의 소멸시효기간은 청구에 대한 공단의 처분 당시의 법령에 따라야 하 	26

- 고, 소멸시효의 기산점을 일률적으로 고인의 사망 시로 볼 수 없다고 한 사례29
- 광업소에서 근무한 이력이 있는 근로자가 만 74세에 소음성 난청 진단을 받은 경우 이를 업무상 재해에 해당한다고 본 사례32
- 노동관행 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있는 경영성과급은 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다고 본 사례35
- 소속 부서 직원이 작성한 보고서를 수 차례 수정·반려 처리하였다거나, 모욕적인 발언을 하였다 하여 이를 직장 내 갑질로 볼 수 없다고 한 사례38
- 위탁업체 근로자가 방송사에서 MD 업무를 수행한 경우 방송사와 근로자파견관계에 있고, MD 업무는 파견법이 허용하는 파견 대상 업무가 아니라고 본 사례41
- 협력사 교육에 참가하였다가 근무지로 복귀하는 과정에서 중앙선을 침범하여 교통사고로 사망한 것은 업무상 재해에 해당한다고 본 사례45
- 비위행위가 징계사유에 해당하는지 여부는 단지 그 비위행위가 징계처분 통보서에 쓰인 용어의 개념에 포함되는지 여부만을 기준으로 판단할 것은 아니라고 한 사례48
- 종전 용역업체 소속 근로자에게 새로운 용역업체로의 고용승계 기대권이 인정됨에도 새로운 용역업체가 합리적 이유 없이 고용승계를 거부하는 것은 부당해고와 마찬가지로 본 사례51
- 근로기준법 제23조제2항의 해고 제한 기간에 부분휴업이 포함되고, 시용(試用) 근로관계에도 이러한 해고 제한 규정이 적용된다고 본 사례54
- 화물운송사업자와 운전용역계약을 체결하고 그로부터 차량을 임차하여 그가 지정한 운송업무를 수행한 화물운송기사는 근로기준법상 근로자에 해당한다고 본 사례57
- 산업재해보상보험급여 지급권자가 교통사고 가해자 측 보험사로부터 미리 수령한 합의금을 산업재해보상보험급여 공제대상에서 제외하기로 하는 합의가 있었다고 보기 어렵다고 한 사례60
- 위임계약을 체결하고 업무를 수행하는 정수기 설치, 수리기사는 근로자에 해당하고, 업무상 과로 및 스트레스와 뇌내출혈 사이에는 상당인과관계가 있다고 본 사례63
- 대학교 이사장을 횡령 혐의로 검찰에 고발하고 불법비리를 주장하면서 성명서를 발표하고 기자들에게 보도자료 등을 배포한 대학교수를 해임한 것은 부당하다고 본 사례66

- 최신 법령 ■69
 - 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부 개정69
 - 근로기준법 일부개정71
 - 근로기준법 시행규칙 일부개정73
 - 산업안전보건법 일부개정75
 - 산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정76
 - 산업재해보상보험법 일부개정80
 - 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정82
 - 임금채권보장법 일부개정84

■ 노동 칼럼 ■

산업안전보건법 상 건설공사발주자와 도급인의 구분



(법무법인(유) 지평 권창영 변호사, 김동현 변호사)

1. 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」 시행을 앞두고 강조되는 안전·보건 조치의무

올해 1월 경영계와 노동계의 참여한 의견 대립 속에 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」(이하 ‘중대재해처벌법’)이 제정되어 2022년 1월 27일 시행을 앞두고 있습니다. 중대재해처벌법은 종전의 산업안전보건법과는 다른 의무를 사업주(개인사업주) 또는 법인·기관 등의 경영책임자 등에게 부과하고 있는데, 그 중 하나로 ‘안전·보건 관계 법령에 따른 의무 이행에 필요한 관리상의 조치’를 규정하고 있습니다(제4조제1항제4호). 여기서 “관리상의 조치”의 구체적인 내용은 같은 법 시행령으로 위임하고 있고(제4조제2항), 현재 시행령안이 고용노동부 등 관계 부처에서 논의 중입니다. “관리상의 조치”의 내용이 시행령에 따라 구체적으로 정해지더라도, 그 대상이 되는 “안전·보건 관계 법령에 따른 의무”는 곧 산업안전보건법을 포함한 기존의 관계 법령 상의 의무를 말하는 것이어서, 여전히 사업주가 산업안전보건법 상 어떠한 지위에서, 어떤 의무를 부담하는지가 중요할 수 있습니다.

이에 따라 현업에서는 해당 기업이 산업안전보건법 상 “건설공사발주자”인지 또는 “도급인”인지 문제되는 경우가 많은 것으로 보입니다. 특히, ① 하나의 계약으로 건설공사를 비롯한 여러 개의 작업을 도급하는 경우에 “건설공사발주자”에 해당하는지, ② 경영상의 고려로 본사 대신에 계열회사 등을 계약 명의상의 발주처로 내세우는 경우에 누가 “건설공사발주자”에 해당하는지 등이 자주 문제되는 것으로 보입니다. 이 글에서는 지난 해 8월호 칼럼으로 다루었던 “산업안전보건법상 건설공사발주자의 책임”에 이어 위 쟁점에 관하여 살펴보겠습니다.

2. 산업안전보건법 상 '건설공사발주자'와 '도급인'의 구분

가. 건설공사발주자와 도급인의 각 의의 및 의무

산업안전보건법에 따르면, "도급"이란 '물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 타인에게 맡기는 계약'을 말합니다(제2조제6호). 이에 따라 "도급인"이란 '물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 도급하는 사업주'를 말하되, "건설공사발주자"는 제외하는 것으로 정하고 있습니다.

산업안전보건법 상 "건설공사발주자"란 '건설공사를 도급하는 자로서 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하지 않는 자'를 말하되, 도급받은 건설공사를 다시 도급하는 자는 제외합니다. 여기서의 '공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는지'에 관하여, 고용노동부는 ① 당해 건설공사가 사업의 유지 또는 운영에 필수적인 업무인지, ② 상시적으로 발생하거나 이를 관리하는 부서 등 조직을 갖추었는지, ③ 예측 가능한 업무인지 등의 요인을 종합적으로 고려하여 판단한다는 입장입니다.¹

위와 같은 구분에 따라 산업안전보건법 상 "도급인"과 "건설공사발주자"를 비교하면 다음과 같습니다.

구분	도급인	건설공사발주자
적용 범위	타인에게 맡기는 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 기타 업무(건설공사 포함)	건설공사

¹ 고용노동부, 「개정 산업안전보건법 시행(2020. 1. 16.)에 따른 도급 시 산업재해예방 운영지침」(2020. 3., 이하 '도급 시 지침'), 15쪽.

구분	도급인	건설공사발주자
구분 기준	건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는지	
주요 의무	<ul style="list-style-type: none"> • 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전 및 보건조치 의무(제63조) • 안전보건총괄책임자의 지정(제62조) • 안전보건협의체 구성 및 운영, 작업자 순회점검 등의 산업재해 예방조치(제64조) • 특정 위험 작업 시 수급인에 대한 안전 및 보건 정보 제공(제65조) • 관계수급인의 산업안전보건법령 등 위반 시 시정조치(제66조) 	<ul style="list-style-type: none"> • 건설공사의 계획 단계에서 기본 안전보건대장의 작성, 설계 및 시공 단계에서 그 기본안전보건 대장에 따라 설계·공사안전보건 대장을 작성하게 한 뒤 이를 확인하는 등의 산업재해 예방조치 의무 부담(제67조) • 2개 이상의 건설공사가 같은 장소에서 진행되는 경우 안전보건 조정자 배치(제68조) • 공사기간 단축 및 정당한 사유 없는 공법 변경 금지(제69조) • 산업재해 예방을 위한 도급인의 요청 시 공기 연장(제70조) • 산업재해 발생 우려 시 설계변경(제71조) • 도급금액에 산업안전보건관리비 계상(제72조)
위반 시 제재	<ul style="list-style-type: none"> • 안전 및 보건조치 의무 위반하여 근로자 사망 시 7년 이하의 징역 또는 1억 원 이하 벌금(제167조제1항) 	<ul style="list-style-type: none"> • 공기 단축 또는 정당한 사유 없는 공법 변경 위반 시 1천만 원 이하 벌금(제171조제1호)

구 분	도급인	건설공사발주자
	<ul style="list-style-type: none"> 안전 및 보건조치 의무 위반 시 그 자체로 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금(제169조제1호) 	<ul style="list-style-type: none"> 나머지 위에서 열거된 사항 위반 시 과태료 부과(제175조)

나. 하나의 계약으로 여러 개의 작업을 동시에 도급한 경우

위와 같이 산업안전보건법 상 "건설공사발주자"와 "도급인"을 구분하는 기준은, ① 산업안전보건법 상 "건설공사"²를 도급한 경우로서 ② 그 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는지입니다. 그런데 하나의 도급계약을 체결하면서 서로 성격을 달리하는 두 개 이상의 작업을 도급한 경우, 예컨대 "건설공사"와 "건설공사"에 해당하지 않는 작업을 동시에 도급한 경우 도급자가 "건설공사발주자"에 해당하는지 또는 "도급인"에 해당하는지가 종종 문제되는 것으로 보입니다. 결론부터 보면 산업안전보건법 상 지위는 각 작업을 단위로 분리하여 보아야 할 것으로 판단되며, 그 이유는 다음과 같습니다.

첫째, 2019년 1월 15일 법률 제16272호로 개정되어 2020년 1월 16일 시행된 산업안전보건법에서는 "도급"의 범위와 "도급인"의 범위를 넓게 상정하고, 관계수급인의 근로자가 '도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 지배·관리하는 장소를 포함한 도급인의 사업장'에서 작업을 하는 경우로 도급인의 책임 범위를 확대하였습니다. 이는 '도급인이 지배·관리하는 장소'라면 해당 장소에서의 위험요인을 도급인이 관리·통제할 수 있다고 보아³, 그 장소에서 작업하는 관계수급인의 산업재해 예방에도 도급인이 책임을 부담한다는 취지로 해석됩니다.

² ① 「건설산업기본법」에 따른 건설공사, ② 「전기공사업법」에 따른 전기공사, ③ 「정보통신공사업법」에 따른 정보통신공사, ④ 「소방시설공사업법」에 따른 소방시설공사, ⑤ 「문화재수리 등에 관한 법률」에 따른 문화재수리공사 중 어느 하나에 해당하는 공사를 말합니다.

³ 도급 시 지침, 23쪽.

위와 같이 도급인의 책임 범위가 작업이 이루어지는 장소에 관한 지배·관리 여부에 따라 판단된다면, 그 책임의 대상인 '작업'은 여러 개가 복합된 형태를 이루고 있더라도 개별 작업의 단위로 나누어 보는 것이 타당합니다. 각각의 작업마다 실시되는 장소가 다를 수 있고, 해당 장소에 내재된 위험요인이 상이하며, 그 위험을 실질적으로 관리·통제하는 주체가 다를 수 있기 때문입니다.

참고로 대법원은 산재보험관계의 성립 단위에 관한 사안에서, 건설공사가 그 내용을 달리하여 둘 이상의 단위로 분리되어 각각 도급된 경우 보험관계성립 신고의 대상이 되는 공사 단위는, 전체 공사에 의하여 최종 목적물이 완성되는 경우라도 각 도급 단위별 공사들이 시간적 또는 장소적으로 분리되어 독립적으로 행하여질 경우 도급 단위별 공사가 되며, 여기서 도급 단위별 공사들이 시간적 또는 장소적으로 분리되어 행하여진다는 것은 도급 단위별 공사가 동일 위험권 내에 있지 않다는 것을 의미한다고 판시하였습니다(대법원 2008. 9. 11. 선고 2006두 8808 판결). 이에 따라 건설공사가 전기배선 증설공사와 건조기 제작·설치공사로 분할 도급된 경우에 보험관계성립 신고의무는 각 공사 단위로 분리하여 보아야 한다고 판단하였습니다.

둘째, 고용노동부 역시 건설공사와 다른 업무를 분리하여 보아야 한다는 입장입니다. 고용노동부는 도급 시 지침에서 제조업 등의 기계·설비의 정비, 수리 및 유지 관리 등을 도급하는 경우 도급인 책임을 부담하나, 도급하는 업무가 건설공사인 경우 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는지 여부를 판단하여 도급인 책임 또는 건설공사 발주자 책임을 부담한다는 입장입니다(15쪽). 이에 따라 기계·설비에 대한 설치·해체와 정비·수리를 합하여 하나의 단가 계약방식으로 도급하는 경우에는 단위 작업의 성격에 따라 건설공사발주자인지 도급인인지를 판단하여야 한다고 보았습니다. 즉, 정비·수리 등 건설공사가 아닌 부분에 관하여는 도급인 책임, 설치·해체 등 건설공사에 해당하는 경우에는 시공을 주도하여 총괄·관리하는지에 따라 도급인 또는 건설공사발주자로서의 책임을 부담한다는 것입니다(17쪽).

다. 건설공사발주자에 해당하는 주체: 실질에 따라 판단

한편, 실제 건설공사를 발주하는 주체는 본사임에도 여러 경영상의 요소를 고려하여 계열사 등을 계약명의자로 하는 경우가 있습니다. 이러한 경우에 계열사 등이 계약명의자가 되는 사실만으로 해당 계열사가 “건설공사발주자”에 해당하는 것인지 문제될 수 있습니다.

대법원은 2019년 1월 15일 개정 전의 산업안전보건법 하에서 수급인의 근로자에 대하여 안전보건조치의무를 부담하는 도급인(사업주)에 관하여, ‘사업의 전체적인 진행과정을 총괄하고 조율할 능력이 있는 사업주에게 그가 관리하는 작업장에서 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위한 조치를 하여야 할 의무가 있다’고 판시한 바 있습니다(대법원 2010. 6. 24. 선고 2010도2615 판결, 대법원 2016. 3. 24. 선고 2015도8621 판결). 실질적으로 작업의 전체적인 과정을 총괄·조율할 능력이 있다면 그가 관리하는 작업장의 위험요인에 대하여 도급인으로서의 책임을 부담한다는 것입니다. 앞서 설명 드린 것처럼 2019년 1월 15일 개정된 산업안전보건법에서도 도급인이 지배·관리하는 장소에서 작업이 이루어지는 경우에 책임을 부담하도록 정하였는데, 그 취지에 비추어 보면 실질적인 지배·관리 여부에 따라 도급인에 해당하는지를 판단할 가능성이 높아 보입니다. 고용노동부 역시 개정법 하에서 건설공사의 경우에 도급인 책임을 지는지는 계약의 명칭이나 형식이 아니라 계약의 내용 및 수행방법 등을 보아 도급하는 사업주가 실질적으로 그 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는지에 따라 판단된다고 설명하였습니다.⁴

위와 같이 “도급인”의 책임에 관하여 그 실질에 따라 판단하여야 한다는 해석과 개정법의 취지에 비추어 보면, “건설공사발주자”에 대하여 그 책임을 부담하는지도 실질에 따라 판단될 가능성이 높아 보입니다. 실질적으로 건설공사발주자에 해당하는지는 공사대금의 부담 주체, 제세공과금 및 수익의 귀속 주체 등을 고려하여 판단될 수 있을 것입니다.

⁴ 도급 시 지침, 17쪽.

라. 소 결

위와 같이 산업안전보건법상의 지위 및 책임은 다른 노동관계법령 상의 판단 원칙과 동일하게 '실질'에 따라 판단될 가능성이 높습니다. 또한 작업마다 해당 작업 자체의 위험성이나 그 작업이 이루어지는 장소에 내재된 위험요인이 모두 다르므로, 설령 턴키 방식의 일괄 도급 계약을 체결하였더라도 그 도급인이 산업안전보건법 상 "건설공사발주자"에 해당하는지는 개별 작업을 단위로 판단될 수 있어 주의를 요합니다.

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

■ 주요 업무 사례 ■

블랙리스트를 작성해 해고된 카메라기자가 해고무효확인을 구한 사안에서 방송사를 대리하여 승소 취지의 대법원 파기환송 판결을 이끌어 낸 사례

피고는 방송사업 등을 영위하는 회사이고, 원고는 피고 방송사에 입사하여 카메라기자로 근무하다가 동료 카메라기자들의 성향을 분석한 블랙리스트를 작성해 인사권자에게 전달하였다는 이유로 해고(이하 '이 사건 해고')된 사람입니다. 원고는 이 사건 해고는 무효라고 주장하며 해고무효확인 의 소를 제기하였습니다.

제1심은 이 사건 해고가 적법하다고 본 반면에, 항소심은 이 사건 해고가 무효라고 판단하는 등 하급심 법원의 판단이 엇갈렸습니다. 특히 '특정 인물들에 대한 명예훼손 내지 모욕적 내용이 포함되어 있는 블랙리스트 문건을 다른 사람과 공유함으로써 명예훼손죄 내지 모욕죄에 해당하는 불법 행위를 저질렀다'는 징계사유에 대하여, 항소심 법원은 형법상 명예훼손죄 내지 모욕죄가 성립하기 위한 구성요건인 공연성에 관한 법리를 토대로 위 징계사유는 정당한 징계사유에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 즉 형사상 범죄성립 여부를 따지는 엄격한 기준으로 내부 징계사유(명예훼손·모욕)의 존부를 판단한 것입니다.

지평 노동팀은 상고심에서 피고 방송사를 대리하여 '징계사유가 인정되기 위해서는 반드시 형법상 범죄가 성립하기 위한 구성요건이 모두 충족되어야 하는 것은 아님에도 원심판결은 원고의 행위가 형법상 명예훼손 내지 모욕죄의 구성요건을 충족하였는지와 같은 엄격한 기준으로 징계사유의 존부를 판단한 위법이 있다'는 상고이유를 개진하였습니다.

대법원은 피고 방송사의 주장을 받아들여 '피고의 취업규칙에서 민·형사상 불법행위만이 징계사유에 해당한다는 명문의 규정을 두고 있지 아니하고, 징계규정을 그와 같은 의미로 해석하여야 한다고 볼 만한 객관적이고 합리적인 근거를 찾기 어렵다'고 판시하면서, '원고가 블랙리스트를 작성 및

보고하고 다른 직원들에게 전달한 행위는 상호인격을 존중하여 직장의 질서를 유지하여야 한다고 정한 피고의 사규를 위반한 행위로서 취업규칙에서 정한 징계사유에 해당한다'고 판단하였습니다. 이에 대법원은 원심판결 중 피고 패소 부분을 파기하고, 사건을 원심법원에 환송하는 판결을 하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



최정규 변호사



신혜주 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

포괄임금제 및 연차수당 차감제도의 무효를 주장하면서 초과근로수당 미지급에 따른 근로기준법 위반 및 연차수당 차감제도의 시행에 따른 근로기준법 위반 등을 이유로 고소 및 진정을 제기한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

공기업인 A회사 소속 근로자들은 2016년경 A회사가 포괄임금제를 시행하면서 초과근로수당을 기본급의 100%가 아닌 87%로 감액하여 지급하는 것이 무효라는 취지로 주장하면서 통상임금소송을 제기하였고, 2018년경 승소 판결을 받았습니다(이하 '선행판결'). 이후 A회사가 예산상의 제한 등으로 인하여 곧바로 초과근로수당을 기본급의 100%를 적용하여 지급하지 못하자 A회사 소속 근로자들은 근로기준법 위반을 이유로 A회사의 대표를 고소하였습니다. 또한 A회사는 연차수당을 기본급에 포함하여 미리 지급한 다음 12일 이상 연차휴가를 사용하는 경우 차후 정산하는 방식으로 연차휴가제도를 운영하였던바, A회사 소속 근로자들은 이러한 연차수당 차감제도가 근로기준법 및 노동조합 및 노동관계조정법을 위반하였다는 취지로 주장하면서 A회사의 대표 및 임원들에 대한 고소 및 진정을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 피고소인 겸 피진정인들을 대리하여, A회사는 근로자들의 적법한 동의를 받아 근로자들에게 유리한 내용의 포괄임금제 및 연차수당 차감제도를 도입하여 오랜 기간 평온하게 운영하였으므로 임금체불의 고의가 전혀 없었다는 점, 선행판결 이후 예산의 제한 등을 감안하여 근로자들 모두에게 이익이 되는 방향으로 미지급 초과근로수당 및 연차휴가수당 등을 지급하는 방안을 모색하였고 실제로 지급을 준비하고 있다는 점, 연차수당을 미리 지급한 다음 차감하는 방식으로 연차수당을 지급하였으나 연차휴가의 행사 자체를 금지한 적은 없다는 점, 연차수당 차감제도의 시행만으로 근로기준법이 금지하는 강제근로 또는 전차금상계에 해당하지는 않는다는 점, 연차휴가 정상화에 대한 노사합의를 위반한 것도 아니라는 점 등을 구체적으로 주장·증명하였습니다.

이에 광주지방고용노동청은 위와 같은 지평 노동팀의 주장을 모두 받아들여 고소 및 진정사건을 모두 불기소의견으로 검찰에 송치하였고, 광주지방검찰청 역시 지평 노동팀의 주장을 모두 받아들여 사건 모두 불기소결정을 내렸습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



양지윤 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

업무방해금지가처분 인용 사례

A사의 자회사인 B사 소속 근로자들은 2021년 2월 6일부터 최근까지 A사가 운영하는 서울 용산구 소재 주요 매장 앞에서 집회를 개최하였는데, 위 집회에서 A사 또는 그 대주주가 사회적 합의를 위반하였다거나 B사 근로자의 근로시간을 조작하면서도 아무런 반성과 개선이 없었다는 취지로 비난하였습니다. A사(이하 '채권자')는 서울서부지방법원에 위 근로자(이하 '채무자')들의 업무방해 및 명예훼손 행위를 금지하여 달라는 가처분을 신청하였습니다.

서울서부지방법원은 채권자가 사회적 합의를 이행하기 위하여 상당 부분 노력하였고, 일부 관리자의 근로시간 임의 변경 사례에 대해서는 해당 관리자를 징계하도록 하는 등 동일한 행위가 반복되지 않도록 노력하였다는 점을 인정하였습니다. 따라서 일반인들로 하여금 채권자가 사회적 합의를 이행하려는 노력을 전혀 하지 않고 있는 기업이라거나, 근로시간 조작행위를 방치하고 있다고 오인하게 할 수 있게 하는 부분은 사실과 다른 내용으로 채권자의 사회적 가치 또는 평가를 저하시킬 수 있으므로, 이러한 행위는 정당한 권리행사의 범위를 넘어 사회적 상당성을 결여한 행위라고 판단하였습니다. 이에 서울서부지방법원은 2021년 5월 25일 채무자들의 행위 중 사회적 상당성을 넘는 부분에 대한 채권자의 금지가처분 신청을 인용하였습니다.

지평 노동팀은 A사를 대리하여 채무자들의 주장이 정당한 권리행사의 범위를 넘는다는 점을 구체적으로 소명하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사



장현진 변호사

은행 직원에 대한 변상금 부과처분의 효력이 문제된 사건에서 은행을 대리하여 상고심에서 승소한 사례

은행 지점장으로 근무하던 근로자가 업무규정을 위반하여 여신을 취급하는 등 비위행위를 하여, 3억 5천만 원의 변상금 부과처분 등을 받았습니다. 기존 항소심은 3억 5천만 원의 변상금 부과처분 중 1억 3천만 원 부분만 유효하다고 판단하였습니다. 그러나 지평 노동팀은 상고심에서 항소심의 계산상 오류를 지적하였고, 파기환송 판결을 받을 수 있었습니다. 이어진 파기환송 항소심에서 지평 노동팀은 변상금 부과처분이 전액에 대하여 유효하다는 점을 주장·증명하였고, 재판부는 이를 받아들여 근로자의 변상금 부과처분이 전액에 대하여 정당하다고 판단했습니다. 이에 근로자는 다시 상고하였습니다.

상고심에서 근로자는 '금융위원회의 면책 결정'에 따라 변상금 부과처분의 효력이 부정된다는 점, 변상금 부과처분은 액수가 과다하여 징계권의 남용에 해당한다는 점 등을 주장하였습니다. 지평 노동팀은 1) 근로자의 고의·중과실이 인정되기에 금융위원회의 면책 대상이 될 수 없다는 점, 2) 변상금 부과처분은 전액에 대하여 정당하다는 점 등을 설명하였습니다. 재판부는 지평 노동팀의 주장을 받아들여 항소심 판단을 그대로 유지하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



우상윤 변호사



박종탁 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

중노위 패소 판정을 뒤집고 제1심에 이어 항소심에서도 보험회사 사업단장은 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다는 승소 판결을 받은 사례

원고 회사는 생명보험회사 및 손해보험회사(이른바 '원수사')로부터 보험상품 판매를 위탁받아 보험 계약을 중개하는 독립법인대리점(General Agency, GA)입니다. A는 원고와 보험설계사로서의 위촉 계약을 체결하고, 이에 더하여 사업단장 위임계약을 체결한 사람입니다. A는 사업단장으로서 신규 보험설계사 모집을 비롯한 보험영업조직 관리업무를 수행하다가, 허위 모집광고 게시 행위로 인해 해촉되었습니다. 그러자 A는 자신에 대한 해촉은 부당해고에 해당한다고 주장하며 부당해고 구제 신청을 하였습니다. 지방노동위원회 및 중앙노동위원회는 A가 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단하고 A의 구제신청을 인용하였습니다. 이에 원고는 노동위원회 판정의 취소를 구하는 행정소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 원고를 대리하여 보험영업의 구조 및 영업방식, 사업단장의 역할, 지급된 수수료의 성격 등 A의 업무는 물론 노동관계법령상 보험설계사의 지위를 설명하면서 원고와 A는 근로관계가 아니라 위임관계에 있었음을 주장하였습니다. 특히 지평 노동팀은 제1심에서 증인신문을 통해 A의 업무수행이 대부분 원고의 지휘·감독 보다는 본인의 독자적 판단과 책임하에 이루어진 사실을 밝혔습니다. 나아가, A와 유사한 지위에 있는 보험설계사의 근로자성에 관한 판결례들과 최근 논의되는 보험설계사 보호방안의 의미를 적절하게 변론하였습니다. 이에 제1심 법원은 원고의 주장을 모두 받아들여 A가 근로기준법상 근로자가 아니라고 보아 재심 판정을 취소하는 판결을 선고하였습니다. A가 항소하였으나, 지평 노동팀은 항소심에서도 원고를 대리하여 A의 항소를 기각하는 원고 승소 판결을 이끌어 냈습니다.

직접 보험모집을 하는 통상적 보험설계사는 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다는 대법원 판결은 이전부터 존재합니다. 그러나, 보험영업조직을 관리하는 사업단장 등에 종사하는 보험설계사의 근로자성에 관해서는 하급심 법원 및 노동위원회의 판단이 엇갈리고 있습니다. 이 사건은 직접 보험모집을 하기 보다는 신규 보험설계사 모집 및 조직관리 업무에 주로 종사하는 보험설계사의

지위에 대한 유사한 분쟁에서 적용될 판단기준을 제시하였다는 점에서 상당한 의미가 있습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사



신혜주 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

산하 보험설계사와의 부적절한 관계 등을 이유로 해고된 보험회사 지점장이 해고무효확인을 구한 사안에서 회사를 대리하여 제1심에 이어 항소심에서도 전부 승소한 사례

피고 회사는 보험업 등을 영위하는 회사이고, 원고는 피고 회사의 A 지점 지점장으로 근무하던 자입니다. 원고는 1) 산하 보험설계사 B와 부적절한 관계가 의심되는 언행을 하고 산하 보험설계사들에 대하여 인격모독 발언을 한 점, 2) 친언니 명의로 대리 영업·모집행위를 한 점을 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 사생활 영역에서 발생한 것이므로 징계사유로 삼을 수 없다'고 주장하였습니다.

지평 노동팀은 제1심에 이어 항소심에서도 피고 회사를 대리하여 위 1) 내지 2)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 항소심 법원은 피고 회사의 주장을 모두 받아들여 제1심과 마찬가지로 원고에 대한 면직처분은 정당하다고 판단하고 원고의 항소를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



신혜주 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

부정채용된 근로자를 당연퇴직시킨 사례에서 사용자를 대리하여 당연퇴직이 정당하다는 판단을 받은 사례

A회사는 정부의 '비정규직 근로자 정규직 전환 정책'에 따라 공공기관이 전액 출자해 설립한 자회사입니다. A회사에 대한 감사 도중 과장급 경력직 직원 채용 과정에서 채용절차 위반이 있었다는 의혹이 확인되었습니다. 추가 감사 결과 A회사의 중간관리자 B가 자신의 지인 C를 채용하기 위해 채용절차를 위반하도록 한 사실이 밝혀졌습니다. A회사는 B에 대해서는 면직(징계해고), C에 대해서는 당연퇴직 처분을 하였습니다.

C는 자신에 대한 당연퇴직이 부당하다며 서울지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였습니다. 지평 노동팀은 A회사를 대리하여 1) C가 B에게 청탁하거나 부정하게 개입하였다고 볼 증거가 부족하다고 하더라도 C가 채용비리로 인하여 선발된 자라는 점은 명백하며, 2) A회사에 대한 감사 과정에서 채용비리의 증거를 인멸하려고 시도하였다는 점을 통하여 보았을 때 채용비리에 관여하였을 가능성 역시 넉넉히 인정되며, 3) 당연퇴직으로 인정되는 이상 별도의 징계절차를 진행하지 않았다고 하더라도 절차상 하자가 없다는 점을 상세하게 설명하였습니다. 이에 서울지방노동위원회는 A회사의 주장을 받아들여 C의 구제신청을 기각하는 판정을 하였습니다.

채용비리가 밝혀진 후 회사가 후속 조치를 할 시에 채용비리의 양태, 가담자의 지위와 역할, 각 회사의 취업규칙 등에 따라 요구되는 조치가 달라질 수 있습니다. 특히 직접적인 청탁이 없었더라도 채용비리가 인정될 경우 당연퇴직 사유가 인정된다는 취지의 하급심 판결례들이 최근 여러 건 선고된바, 관련 판결례들을 종합적으로 참고하여 대응 방안을 마련할 필요가 있습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



장현진 변호사



임인영 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

근로자의 자발적인 사직이 쟁점이 된 사례에서 회사의 입장을 받아들여 종결한 사례

A회사는 선택적 자율근로시간 제도를 도입한 회사입니다. A회사는 내부 채널을 통해 소속 근로자 B가 선택적 자율근로시간 제도를 악용하여 수습 회에 걸쳐 출·퇴근 시간을 자의적으로 입력하는 한편, 이를 통하여 부정하게 급여를 수령해왔던 사실을 확인하였고, A회사는 B를 징계절차에 회부하는 한편 급여환수조치를 시행하려고 하였습니다. 그러나 B의 상급자인 C의 만류로 인하여, B의 사직서 제출로 징계절차를 갈음하기로 하였습니다.

이에 B는 사직의 의사표시를 하였으나, 같은 날 사직의 의사표시를 철회하는 한편 사직의 의사표시가 회사의 강요에 의한 것이어서 그 실질은 해고에 해당한다고 주장하며 경기지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였습니다.

지평 노동팀은 A회사를 대리하여 (i) B의 비위행위 정도가 상당하므로 징계위원회에 회부될 경우 해고 외에는 별도의 선택지가 없었으며, (ii) B가 징계위원회에 회부되지 않은 것은 매우 B를 배려한 조치였으며, (iii) B가 사직의 의사표시를 할 당시 부당한 강요나 협박을 한 사실이 전혀 없었다는 사실을 상세하게 소명하였으며, 이를 통하여 A가 사직하는 것이 더 낫겠다는 판단 하에 스스로 사직의 의사를 표시하였다는 점을 구체적으로 설명하였습니다. 그 결과 사실상 A회사의 승소 조건으로 화해로 종결되었습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



장현진 변호사



임인영 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

■ 최신 판례 ■

근로기간이 1년인 기간제 근로자의 경우 근로기준법 제60조 제1항이 규정한 연차 유급휴가에 관한 권리를 취득할 수 없다고 본 사례

[대상판결 : 서울북부지방법원 2021. 4. 6. 선고 2020나40717 판결]

이광선 변호사 | 김영균 변호사

1. 사안의 개요

원고는 요양복지시설을 운영하고 있고, 피고 A는 2017년 8월 1일부터 2018년 7월 31일까지 1년간 원고 운영의 요양복지시설에서 요양보호사로 근무하면서 15일의 연차 유급휴가를 사용하였습니다. 피고 A가 근무를 하던 중 근로기준법이 개정되면서 제60조 제3항⁵이 삭제되었고, 이는 2018년 5월 29일부터 시행되었습니다.⁶ 한편, 피고 대한민국의 고용노동부가 제작·반포한 위 개정 근로기준법 설명자료에 의하면, 1년 기간제 근로자의 계약기간이 만료되는 경우 최대 26일의 미사용 연차 유급휴가수당을 지급하여야 한다고 기재되어 있었습니다.

⁵ 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
 ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
 ③ 사용자는 근로자의 최초 1년 간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다.

⁶ 개정된 근로기준법에 의하면, 1년차에 최대 11일, 2년차에 15일의 연차 유급휴가를 각각 받을 수 있어 근로기간이 1년이 넘으면 26일의 연차 유급휴가가 발생하게 됩니다.

원고는 피고 A의 진정에 따라 피고 A에게 11일분의 연차 유급휴가수당을 지급한 후, 피고 A를 상대로는 부당이득반환을, 피고 대한민국을 상대로는 불법행위 손해배상을 각 구하는 소를 제기하였습니다. 1심은 원고의 청구를 기각했으나, 2심인 대상판결은 원고의 청구를 일부 인용했습니다.

2. 판결 요지

서울북부지방법원은 ① 근로기준법 제60조 제1항 및 관련 법리가 계약기간에 따른 기간제 근로자 및 상용직 근로자를 구별하고 있지 않은 점, ② 기간제 근로자의 계약기간이 만료된 후, 계약을 갱신하거나 반복하여 체결한 경우에는 그 기간을 합산하여 계속 근로 여부 및 연수를 판단하여야 하므로, 1년간의 기간제 근로계약이 근로기준법 제60조 제1항에 따른 연차 유급휴가수당을 회피하는 것으로 악용될 수 있다고 단정하기 어려운 점, ③ 연차 유급휴가는 근로자에게 1년 단위로 일정기간의 정신적·육체적 휴양의 기회를 부여하려는 것이고, 이러한 휴양의 필요성은 상당기간 근로가 계속 제공되는 것을 전제로 하는 점 등을 근거로 하여 1년 기간제 근로자인 피고 A에게 근로기준법 제60조 제1항이 규정한 연차 유급휴가가 발생하지 않는다고 판단하였습니다.

그리고 구 근로기준법 제60조 제3항은 계속 근로기간이 1년을 초과하는 경우를 전제로 하므로, 그 삭제가 앞서의 판단에 영향을 미친다고 할 수 없다고 덧붙였습니다. 따라서 피고 A는 원고에게 법률상 원인 없이 지급받은 연차 유급휴가수당을 부당이득으로 반환할 의무가 있다고 보았습니다.

한편, 서울북부지방법원은 피고 대한민국의 고용노동부가 제작·반포한 개정 근로기준법 설명자료 내용이 타당하지는 않으나, 이에 대하여 공무원의 고의 또는 과실이 있음을 인정하기에 부족하다는 이유로, 원고의 피고 대한민국에 대한 불법행위 손해배상청구는 기각하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 근로기준법 제60조 제1항이 규정한 연차 유급휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 전년도 1년간의 근로를 마친 '다음 날' 발생한다고 보아, 그 전에 근로관계가 종료한 경우

에는 연차 유급휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차 유급휴가수당도 청구할 수 없다는 입장입니다(대법원 2018. 6. 28. 선고 2016다48297 판결). 다만, 위 대법원 사건은 상용직 근로자가 정년 퇴직하는 경우에 관한 사안이었는데, 대상판결은 이러한 연차 유급휴가 발생시기에 대한 기존의 대법원 판결의 법리가 근로기간이 1년인 기간제 근로자에게도 동일하게 적용된다고 보았습니다. 이 경우 1년 기간제 근로자에게는 근로기준법 제60조 제2항만이 적용됩니다. 즉, 대상판결 사안에서 원고는 피고 A에게 15일의 연차 유급휴가를 부여하였으나, 이와 달리 최대 11일의 연차 유급휴가만을 부여하여도 근로기준법상의 규정을 준수하게 되는 것입니다.

그런데 고용노동부는 대상판결이 선고된 이후인 2021년 4월 14일자 내부지침을 통해 여전히 1년 기간제 근로자의 계약기간이 만료되는 경우 최대 26일의 미사용 연차 유급휴가수당을 지급하여야 한다고 안내하고 있는 등 대상판결과 정면 충돌하는 지침을 내려 현장에 혼선을 불러올 수 있다는 우려가 제기되고 있습니다. 따라서 대상판결의 상고심인 대법원(2021다227100)에서 어떠한 판단을 내릴지 주목할 필요가 있습니다.

한편, 대법원은 공무원의 직무집행이 결과적으로 법령 위반으로 위법하게 된 경우라도, 법령에 대한 해석이 문언 자체만으로는 명백하지 아니하여 여러 견해가 있을 수 있고, 관계 공무원이 나름대로 신중을 다하여 어느 한 견해를 따라 해석을 하였다면, 공무원의 과실을 인정할 수 없어 국가배상청구를 인정할 수 없다는 입장인데(대법원 2020. 5. 14. 선고 2019다277126 판결 등 참조), 대상판결 역시 같은 입장에서 공무원의 과실을 인정할 수 없다고 판단한 것으로 보입니다.

■ 최신 판례 ■

유족급여 등 청구권의 소멸시효기간은 청구에 대한 공단의 처분 당시의 법령에 따라야 하고, 소멸시효의 기산점을 일률적으로 고인의 사망 시로 볼 수 없다고 한 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2021. 4. 8. 선고 2021구합51256 판결]

이광선 변호사 | 김영균 변호사

1. 사안의 개요

A는 인테리어 목공일을 하는 일용직으로 2012년 7월 20일 뇌출혈증, 뇌경색증을 진단받았습니다. A는 근로복지공단에 요양급여를 청구하였으나 불승인 되었고, A는 2015년 5월 27일 사망하였습니다. A의 사망 후 산업재해보상보험법이 개정되면서 유족급여 및 장의비 등 보험급여를 받을 권리에 관한 소멸시효 기간이 종래 3년에서 5년으로 개정되었고, 이는 2018년 12월 13일부터 시행되었습니다.

A의 배우자인 원고는 2019년 5월 13일 A의 사망이 업무상 재해에 해당한다며 근로복지공단에 유족급여 및 장의비 지급을 구하였으나, 공단은 2019년 8월 14일 A의 사망이 업무상 재해에는 해당하나, A의 사망 당시의 산업재해보상보험법에서 정한 3년의 소멸시효가 완성되었다는 이유로 지급을 거부하였습니다. 원고는 2020년 11월 13일 재차 유족급여 및 장의비 지급을 구하였으나, 공단은 2020년 11월 25일 같은 이유로 지급을 거부하는 처분을 하였고, 이에 반발한 원고는 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

서울행정법원은 다음과 같은 이유로, 원고의 청구권은 개정된 산업재해보상보험법에 따라 5년의 소멸시효기간이 적용되고, 원고가 최초로 그 지급을 구한 2019년 5월 13일 시효가 중단되었다고 판단하였습니다.

가. 산업재해보상보험법의 보험급여를 받을 권리는 사망 등 지급사유가 발생한 날 취득하고, 당시 법령을 따르는 것이 원칙이지만, 이는 보험급여의 종류, 보상액 등 실체적 권리에 관한 것이지, 청구기간, 소멸시효 등에 관하여도 당연히 당시 법령에 따른다고 할 수는 없다. 또한 처분의 적법 여부는 처분이 있을 때의 법령과 사실상태를 기준으로 하는데, 근로복지공단이 부지급 결정을 할 당시 법령은 개정법이다.

나. 개정법이 소멸시효기간을 5년으로 변경한 취지는 업무상 재해를 입은 근로자와 유족의 생활안정을 지원하기 위함이다. 개정법이 경과규정을 두어 구법상 소멸시효기간이 완성된 경우를 배제하지 않은 이상, 가급적 보험급여를 받을 수 있게 하는 것이 산업재해보상보험법의 입법목적이나 개정법이 소멸시효기간을 연장한 취지에 부합한다.

다. 연장된 청구기간을 적용하는 것은 일반 국민의 이해에 직접적으로 영향을 미치는 범위는 작지만, 유족 등에게 사회보험 적용범위를 확대함으로써 사회전반의 이익을 증진하는 면은 크다.

나아가 서울행정법원은 다음과 같은 이유로, A가 사망한 날로부터 원고의 청구권에 관한 소멸시효가 진행되는 것이 아니라고 판단하였습니다.

가. 객관적으로 권리 발생사실을 확인할 수 없는 사정이 있는 경우에는 청구권자가 그 발생을 알았거나 알 수 있었던 때부터 소멸시효가 진행한다고 보아야 한다.

나. 근로복지공단은 A가 진단받은 뇌출혈증, 뇌경색증에 관하여 업무상 질병으로 인정하

지 않았으므로, A의 사망이 업무상 재해에 해당하는지 객관적으로 분명하지 않아 원고가 과실없이 수급권을 취득하였음을 알 수 없었다고 보아야 한다. 따라서 공단이 업무상 재해에 해당한다고 한 2019. 8. 14.부터 소멸시효가 진행한다고 보아야 한다.

다. A의 상병에 관하여 업무상 재해를 인정하지 않은 공단이 그로 인한 사망이 업무상 재해를 전제로 보험급여 청구권의 소멸시효 기간을 산정한 것도 신의성실원칙에 부합한다고 보기는 어렵다.

서울행정법원은 결국 공단의 2020년 11월 25일자 지급 거부처분은 위법하다고 보았습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 보험금청구권의 소멸시효 기산점에 관하여, 객관적으로 보아 보험사고가 발생한 사실을 확인할 수 없는 사정이 있는 경우 보험금청구권자가 보험사고의 발생을 알았거나 알 수 있었던 때부터 소멸시효가 진행된다는 입장입니다(대법원 2021. 2. 4. 선고 2017다281367 판결 등 참조). 대상판결은 산업재해보상보험법상의 보험급여 청구권에도 위 법리가 동일하게 적용된다고 보았습니다.

한편, 대상판결은 처분의 적법여부는 처분이 있을 때의 법령을 기준으로 한다는 대법원 판결(대법원 2017. 4. 7. 선고 2014두37122 판결 등)과 당사자의 신청에 따른 처분은 처분 당시의 법령 등에 따른다고 규정한 행정기본법 제14조 제2항을 원용하면서 보험급여 청구권의 소멸시효기간은 공단이 처분을 할 당시의 산업재해보상보험법이 적용되어야 한다고 본 점에 의의가 있습니다.

■ 다운로드 : [서울행정법원 2021. 4. 8. 선고 2021구합51256 판결](#)

■ 최신 판례 ■

광업소에서 근무한 이력이 있는 근로자가 만 74세에 소음성 난청 진단을 받은 경우 이를 업무상 재해에 해당한다고 본 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2021. 4. 15. 선고 2019구단74051 판결]

이광선 변호사 | 김영균 변호사

1. 사안의 개요

원고는 1973년경부터 1995년경까지 여러 광업소에서 굴진, 선산 작업을 하였다고 주장하는 사람인데, 2015년 5월 6일 양측 혼합성 난청, 소음성 난청(이하 '이 사건 상병')을 진단받고, 근로복지공단에 장애급여 청구를 하였습니다. 그러나 공단은 이 사건 상병과 업무와의 상당인과관계를 인정하기 어렵다는 이유로 장애급여 부지급 처분을 하였고, 이에 반발한 원고는 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

서울행정법원은 이 사건 상병과 업무와의 상당인과관계와 관련하여 다음과 같은 사정을 지적하였습니다.

가. 원고가 광업소에서 근무하면서 85dB 이상의 연속음에 3년 이상 노출되었다는 사실은 당사자 사이에 다툼이 없고, 산업재해보상보험 보험급여 수기원부, 건강보험자격득실확인원, 감사원의 심사결정 등을 종합하면, 원고는 4년 8개월보다 장기간 85dB 이상의 소음에 지속적으로 노출된 환경에서 근무하였을 가능성이 큰 것으로 보인다.

나. 원고에 대한 의학적 소견에 의하면, 원고의 청력이 산업재해보상보험법 시행령 제34조 제3항 [별표 3]의 소음성 난청의 인정기준⁷을 충족하고 있다.

다. 원고는 광업소 퇴사 이후 약 20년이 지난 만 74세의 고령의 나이에 처음으로 이 사건 상병의 진단을 받은 사실은 인정된다. 그러나 소음성 난청은 주로 고음역대에서 청력 손실이 일어나고, 초기 단계에서는 일상생활에 큰 불편을 느끼지 않을 수 있으나 증상이 심해지면서 난청을 인지하게 되어 뒤늦게 발견되기도 하는 점에 비추어 보면, 원고의 청력저하가 전적으로 노인성 난청에 의한 것이고 소음에의 노출이 거기에 기여한 바가 없다고 단정하기는 어렵다.

라. 원고는 좌측 귀의 중이염으로 고실성형술을 받은 전력이 있어 원고의 좌측 귀의 청력 손실에 기존 좌측 귀의 중이염이 영향을 미쳤을 것으로 보이기는 한다. 그러나, 원고는 중이염 진단 전에 산업재해로 좌측 고막파열을 입었으므로, 위 고막파열과 중이염 사이에 인과관계를 배제할 수 없다는 의학적 소견 등에 비추어 보면, 원고의 좌측 귀가 소음성 난청 제외 사유인 '고막 또는 중이에 뚜렷한 병변이 있는 경우'에 해당한다고 단정하기 어렵다.

그리고 위와 같은 사정을 고려하면, 이 사건 상병은 상당기간 광업소에서 소음에 노출됨으로써 유발된 소음성 난청에 해당하거나, 소음성 난청으로 노인성 난청 등이 자연경과적인 진행 속도 이상으로 진행되어 현재의 상태에 이른 것으로, 이 사건 상병과 업무와의 상당인과관계가 인정된다고 판단하였습니다.

⁷ [별표 3] 중 7.의 차.항은 '소음성 난청은 85dB 이상의 연속음에 3년 이상 노출되어 한 귀의 청력손실이 40dB 이상으로, 1) 고막 또는 중이에 뚜렷한 손상이나 다른 원인에 의한 변화가 없을 것 및 2) 순음청력검사 결과 기도청력 역치와 골도청력역치 사이에 뚜렷한 차이가 없어야 하며, 청력장해가 저음역보다 고음역에서 클 것의 요건을 충족하는 감각신경성 난청'으로 규정하면서 '내이염, 노인성 난청 등 다른 원인으로 발생한 난청은 제외한다'고 규정하고 있습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 재해가 업무와 직접 관련이 없는 기존의 질병이더라도 그것이 업무와 관련하여 발생한 사고 등으로 말미암아 더욱 악화되거나 그 증상이 비로소 발현된 것이라면 업무와의 사이에는 인과관계가 존재한다고 보아야 한다는 입장입니다(대법원 2000.11.10. 선고 2000두4422 판결 등 참조). 기존에도 위 법리를 원용하여 광산에서 퇴사한 이래 약 23년이 경과하여 진단받은 소음성 난청이 업무상 재해에 해당한다고 본 하급심 판결이 있었는데(서울고등법원 2018. 3. 6. 선고 2017누81733 판결), 대법판결 역시 업무와 상병 진단 사이에 상당한 시간 간격이 있는 경우에도 상당인 과관계를 인정할 수 있다고 본 점에 의의가 있습니다.

■ 다운로드 : [서울행정법원 2021. 4. 15. 선고 2019구단74051](#)

■ 최신 판례 ■

노동관행 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있는 경영성과급은 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다고 본 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2021. 4. 15. 선고 2019가합538253 판결]

이광선 변호사 | 김영균 변호사

1. 사안의 개요

피고는 보험업을 주된 사업으로 영위하는 회사이고, 원고들은 피고 회사에 고용되어 재직 중이거나 퇴직한 근로자들입니다. 피고는 확정기여형 퇴직연금제도를 설정하여 운영하고 있었습니다. 원고들은 피고를 상대로 하여 ① 피고가 지급해 왔던 경영성과급이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다고 주장하면서 이에 따라 재산정한 퇴직연금 부담금과 피고가 이미 납입한 퇴직연금 부담금의 차액을, ② 종전 지급기준에 따라 산정된 경영성과급과 실제로 지급된 경영성과급의 차액을 각 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

서울중앙지방법원은 다음과 같은 이유로, 피고가 지급한 경영성과급은 노동관행 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있는 것으로서 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지므로, 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다고 판단하였습니다.

가. 피고는 2003년도부터 미리 경영성과급 지급기준, 즉 당기순이익에 따른 지급률에 관하여 정하였고, 해당 사업연도의 결산 결과 당기순이익이 그 지급기준의 최소기준을

충족하면 예외 없이 경영성과급을 지급하였으며, 결과적으로 2007년도부터 12년 이상 매년 계속적으로 경영성과급이 지급되어 왔다. 이처럼 매년 한 차례씩 지급되는 것이 관례화된 경영성과급을 우발적·일시적 급여라고 할 수 없다.

나. 미리 정하여진 지급기준에 맞는 경영실적을 달성하였다면 피고로서도 그 실적에 따른 경영성과급의 지급을 거절할 수 없을 것으로 보이고, 실제로도 피고는 지급기준에 따른 경영성과급을 예외 없이 지급하여 왔으므로, 이를 은혜적인 급부라고 보기 어렵다.

다. 피고의 채용설명회 자료에는 기본급 외에 추가로 경영성과급이 주어진다고 기재되어 있고, 실제로 12년 이상 해마다 한 차례씩 경영성과급을 지급하여 왔으므로, 직원들은 경영성과급의 지급을 전제로 하여 통상적인 생활을 계획하고 영위하였을 것으로 보인다. 따라서 경영성과급은 실질적으로 생활임금으로 기능하였다고 볼 수 있다.

라. 사용자가 근로자 집단에 대하여 근로 동기와 의욕을 고취하고 장려하기 위하여 집단적인 성과급을 지급하였다면, 이는 회사가 요구하는 근로의 질을 높인 것에 대한 대가로도 볼 수 있다.

마. 따라서 적어도 피고가 매년 한 차례씩 경영실적에 따라 경영성과급을 지급하는 것이 당연하다고 여겨질 정도의 관례가 형성되어 그에 관한 묵시적 합의가 이루어졌거나 노동관행이 성립하였다고 볼 수 있다.

따라서 피고는 경영성과급을 연간 임금총액에 포함시켜 재산정한 퇴직연금 부담금과 피고가 이미 납입한 퇴직연금 부담금의 차액을 확정기여형 퇴직연금계정에 추가로 납입할 의무가 있다고 보았습니다.

한편, 서울중앙지방법원은 피고가 해당 연도의 경영성과급 지급기준을 정하는 절차를 해마다 밝아 온 점, 피고는 자산규모 확대 등에 따라 지급기준을 전년도와 달리 정하기도 한 점 등에 비추어,

매년 전년도와 동일한 지급기준에 의하여 경영성과급을 지급하는 것에 관해서까지 노동관행이 성립하였다고 보기는 어렵다는 이유로 원고들의 경영성과급 차액 청구 부분은 기각하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 공공기관 경영평가성과급의 임금성이 문제된 사안에서 위 경영평가성과급은 계속적, 정기적으로 지급되고 지급대상, 지급조건 등이 확정돼 있어 사용자에게 지급의무가 있으므로 근로의 대가에 해당한다고 판단하였습니다(대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두36157 판결, 대법원 2018. 12. 13. 선고 2018다231536 판결).

한편 위 대법원 판결 이후에도, 하급심 법원들은 민간기업의 경영성과급의 임금성이 문제된 사안에서 위 경영성과급이 기업의 목표달성률에 따라 지급률이 달리 정하여진 점, 단체협약이나 취업규칙에서 성과급의 지급기준이나 요건을 정하지 않은 점, 구체적인 지급기준은 매년 노사합의로 정해지는 점 등에서 임금이 아니라고 판단하였습니다(수원지방법원 2021. 2. 4. 선고 2020나55510 판결, 수원지방법원여주지원 2020. 1. 21. 선고 2019가단50590 판결, 수원지방법원 2020. 11. 26. 선고 2019가합19095 판결 등).

그런데 대상판결은 민간기업의 경영성과급이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다고 보아 기존의 하급심 판결들과 달리 판단하였습니다. 대상판결은 경영성과급이 임금에 해당한다는 논거로 생활임금으로서 기능을 한 점, 근로의 질을 높인 것에 대한 대가로도 볼 수 있는 점을 들었다는 점에서 의의가 있습니다. 향후 민간기업의 경영성과급의 임금성에 관한 대법원의 판결을 주목할 필요가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

소속 부서 직원이 작성한 보고서를 수 차례 수정·반려 처리하였다거나, 모욕적인 발언을 하였다 하여 이를 직장 내 갑질로 볼 수 없다고 한 사례

[대상판결 : 울산지방법원 2021. 4. 15. 선고 2020구합330 판결]

이광선 변호사 | 김영균 변호사

1. 사안의 개요

원고는 OO군에서 근무하고 있는 공무원인데, OO군수인 피고는 원고가 ① 소속 부서 직원이 작성한 보고서 3건을 수 차례 수정·반려 처리하여 위 직원이 심각한 스트레스를 받게 한 행위(이하 '제1징계사유'), ② OO군청 승강기에서 해당 직원에게 "돼지비계"라는 표현을 한 행위(이하 '제2징계사유'), ③ 소속 부서 직원들이 듣는 앞에서 지인과 사적으로 통화하면서 큰소리로 욕설을 한 행위(이하 '제3징계사유')가 공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인에서 정한 갑질행위를 하는 등 지방공무원법 제48조⁸에 따른 성실의무를 위반하였다는 징계사유로 원고에게 감봉 3개월의 징계처분을 하였습니다. 이에 대하여 원고는 소청심사를 청구하였으나 기각 당하였고, 이에 반발한 원고는 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

울산지방법원은 제1징계사유 관련하여, ① 원고는 해당 직원이 상신한 12건의 보고서 중 3건을 제외한 나머지 9건은 즉시 결재를 한 점, ② 원고는 보고서를 반려하는 경우 반려사유를 기재하거나,

⁸ 제48조(성실의 의무) 모든 공무원은 법규를 준수하며 성실히 그 직무를 수행하여야 한다.

해당 직원에게 구두로 설명을 한 것으로 보이는 점, ③ 원고는 소속 직원들에게 긴급한 사항은 결재를 상신함과 동시에 이야기해달라고 말한 것으로 보이는 점 등을 종합하여 보면, 원고는 업무상 필요에 의해 이유를 제시하며 해당 직원이 작성한 보고서를 수정·반려한 것으로 보이므로, 지방공무원법상 성실의무를 위반하였다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

또한 제2징계사유 관련하여, ① 당시 승강기에 같이 있었던 직원은 원고가 해당 직원에게 운동을 독려한 사실이 있을 뿐, "돼지비계"라는 단어로 비교한 사실은 없다고 진술을 하는 등 원고가 위와 같은 특정한 단어를 사용하였다고 단정하기 어려운 점, ② 설령 특정한 단어를 사용하였다고 하더라도, 원고와 해당 직원과의 관계, 발언 횟수, 발언 의도 등에 비추어 볼 때, 원고가 해당 직원에게 갑질을 하여 지방공무원법상 성실의무를 위반하였다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

나아가 제3징계사유 관련하여, 원고는 다른 사람이 소속 부서 직원에게 부적절한 말을 했던 사건을 보고 받고 이에 항의하는 과정에서 다소 거친 언동을 한 것으로 보이므로, 지방공무원법상 성실의무를 위반하였다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

울산지방법원은 징계사유가 모두 인정되지 않으므로, 원고에게 내린 감봉 3개월의 징계처분은 위법하여 취소되어야 한다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

근로기준법 제76조의2에서 규정한 직장 내 괴롭힘에 해당하려면, 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주어야 하고, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조 제2호에서 규정한 직장 내 성희롱에 해당하려면, 상대방에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 할 수 있어야 합니다. 대상판결은 이러한 관점에서 공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인에서 정한 갑질행위의 범위와 지방공무원법 제48조를 해석하여 원고의 행위가 업무상 적정범위를 넘은 것이거나 상대방에게 혐오감 또는 정신적 고통을 준 것은 아니라는 전제 하에 갑질이 아니라고

판단한 것으로 보입니다.

최근 직장 내 괴롭힘에 대한 분쟁이 많이 발생하고 있는데, 법원에서 명시적으로 직장 내 괴롭힘에 대해 판단한 사례라서 추후 항소심 등의 판단을 주목할 필요가 있습니다.

■ 다운로드 : [울산지방법원 2021. 4. 15. 선고 2020구합330 판결](#)

■ 최신 판례 ■

위탁업체 근로자가 방송사에서 MD 업무를 수행한 경우 방송사와 근로자파견관계에 있고, MD 업무는 파견법이 허용하는 파견 대상 업무가 아니라고 본 사례

[대상판결 : 서울북부지방법원 2021. 4. 15. 선고 2019가합26438 판결]

이광선 변호사 | 김영균 변호사

1. 사안의 개요

피고는 방송사업 등을 목적으로 하는 회사이고, 원고는 2013년 12월 12일 D회사에 고용되었고, 2015년 4월 11일부터 2018년 12월 31일까지 피고의 사업장에서 MD 업무⁹를 수행한 근로자입니다. D회사는 기존에 피고와 사이에, D소속 근로자를 피고에게 파견하는 내용의 근로자파견계약을 체결하였는데, 2015년 4월 13일 피고와 사이에 위 근로자파견계약의 부록계약으로서, 원고를 '광학 및 전자장비 기술종사자의 업무'에 종사하게 한다는 근로자파견계약을(이하 '이 사건 파견계약'), 2015년 9월 1일 피고와 사이에 MD 업무를 D에게 위탁한다는 업무위탁 계약(이하 '이 사건 위탁계약')을 각 체결하였습니다.

원고는 D회사에서 퇴직 후 피고를 상대로, 피고가 파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '파견법')이 금지하는 파견에 기초하여 원고를 MD 업무에 종사하게 하였다고 주장하면서 직접 고용의사의 진술을 구하고, 임금 및 퇴직금 차액 상당의 손해배상을 구하는 소를 제기하였습니다.

⁹ 송출 등이 진행되는 피고의 주조정실에서 방송 프로그램 등이 정해진 시간과 내용에 맞게 운행되도록 하는 업무를 말합니다.

2. 판결 요지

서울북부지방법원은 다음과 같은 이유로, 원고가 피고와 근로자파견관계에 있었다고 판단하였습니다.

가. 피고의 편성팀장 등은 원고 등 MD에게 수시로 방송운행에 대하여 지시를 한 점, 원고 등 MD는 피고의 지침을 지키지 못하여 방송 사고 등이 발생한 경우 사고경위서를 작성하여 피고에게 이를 보고한 점, 피고의 TV방송 운행규정은 피고 편성팀장이 원고 등 MD를 지휘·명령함을 분명하게 하고 있는 점, 이 사건 위탁계약 체결 이후에도 원고의 MD로서 업무 내용과 수행 방식 등이 실질적으로 바뀌었다고 볼 사정이 없는 점 등을 종합하면, 피고가 원고에 대하여 업무수행 자체에 관하여 상당한 지휘·명령을 하였다고 봄이 타당하다.

나. 원고 등 MD는 피고 편성팀으로부터 직접적인 지시를 일상적으로 받았고, 주소정실에서 피고 소속 근로자들인 TD와 2인 1조로 일하는 등 피고 소속 근로자들과 하나의 작업집단으로 각 공정의 해당 업무를 수행하여 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다고 봄이 타당하다.

다. 이 사건 위탁계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되어 있다고 보기 어렵고, 원고가 맡은 업무는 피고 소속 근로자의 업무와 구별되지 않았으며, 원고는 피고가 보유한 기술을 전수받아 대행한 것으로 보인다. 이러한 사정을 종합하면, 원고가 피고 소속 근로자와 구별되어 전문성·기술성이 있는 업무에 종사하였다고 보기 어렵다.

라. D가 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있다고 볼 수 없고, 원고 등 MD에 대하여 인사 등에 관한 권한을 독자적으로 행사하였다고 볼 수 없다.

나아가 서울북부지방법원은 다음과 같은 이유로, 원고의 MD 업무는 파견법에 따른 근로자파견대상 업무¹⁰에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

가. 한국표준직업분류에 의하면, 원고의 MD 업무를 ‘영화, 연극, 방송관련 전문가의 업무’로 볼 수는 없다.

나. 한국표준직업분류에 의하면, 원고의 MD 업무가 ‘광학 및 전자장비 기술종사자의 업무’에 해당하기는 한다. 그러나, 원고 등 MD는 긴급한 방송사고 등이 발생한 경우 먼저 필요한 조치를 취한 후 사후 보고할 수 있었던 점, 광고 등의 송출시간을 조절할 수 있었던 점 등에 비추어 보면, 원고 등 MD는 업무 재량을 행사하는 부분이 존재하였던 것으로 보인다. 따라서 원고의 MD 업무를 ‘광학 및 전자장비 기술종사자’의 보조업무에 불과하다고 볼 수 없다.

서울북부지방법원은 위와 같은 사정을 고려하여 위 파견은 불법파견에 해당하고, 적어도 이 사건 위탁계약이 체결된 2015년 9월 1일에는 출산·질병 등으로 인한 결원이라는 근로자파견 사유는 소멸되었다고 보아 이 때 피고의 고용의무가 발생하였다고 판단하였습니다.

나아가 서울북부지방법원은 피고는 원고에게 직접고용의무 불이행으로 인한 임금 차액 상당의 손해배상의무와, 근속기간 단축으로 인하여 최소 5년의 근무기간에 대한 퇴직금 미지급분 상당의 손해배상의무가 있다고 판단하였습니다. 피고가 원고를 직접 고용하였다면, 원고는 퇴사를 하지 않는 등의 이유로 근속기간이 연장되었을 것인데, 피고가 이를 이행하지 않아 원고의 근속기간이 단축된 것이고, 위 단축된 근로기간에 상응하는 퇴직금을 지급받지 못한 것을 손해로 인정한 것입니다. 나아가 서울북부지방법원은 단축된 근로기간을 원고의 주장에 따라 적어도 5년이라고 보았습니다.

¹⁰ 파견법 시행령 제2조 제1항 [별표 1]은 ‘영화, 연극 및 방송관련 전문가의 업무’와 ‘광학 및 전자장비 기술종사자의 보조업무’를 근로자파견대상 업무로 규정하고 있습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 제3자와 해당 근로자 사이의 근로자파견관계 인정여부를, ① 제3자가 해당 근로자에 대하여 업무수행 자체에 관하여 상당한 지휘·명령을 하는지, ② 해당 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, ③ 원고용주가 해당 근로자의 인사, 교육, 근태 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, ④ 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고, 해당 근로자의 업무가 전문성·기술성이 있고, 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되는지, ⑤ 원고용주가 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다는 입장입니다(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다93707 판결 등 참조). 대상판결 역시 이러한 대법원 법리에 따라 원고와 피고가 근로자파견관계에 있다고 판단하였습니다.

대상판결은, MD 업무가 파견법에 따른 근로자파견대상업무에 해당하지 않는다는 점을 확인한 첫 판결이라는 점에 의의가 있습니다. 나아가 대상판결은, 피고의 직접고용의무 불이행으로 인하여 원고의 근속기간이 단축되었다는 점을 인정하여 단축 기간에 해당하는 퇴직금 상당액도 원고가 입은 손해에 해당하고, 단축된 근속기간을 원고의 주장에 따라 적어도 5년이라고 본 점에 의의가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

협력사 교육에 참가하였다가 근무지로 복귀하는 과정에서 중앙선을 침범하여 교통사고로 사망한 것은 업무상 재해에 해당한다고 본 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2021. 4. 22. 선고 2020구합74641 판결]

이광선 변호사 | 김영균 변호사

1. 사안의 개요

A는 D회사의 1차 협력사 직원으로 업무용 차량을 운전하여 협력사 교육에 참석한 후 복귀하던 중 중앙선을 침범하여 위 업무용 차량의 앞부분과 반대편에서 진행하던 트럭의 앞부분이 충돌하였고 (이하 '이 사건 사고'), A는 이 사건 사고로 사망하였습니다. A의 배우자인 원고는 A의 사망이 업무상 재해에 해당한다며 근로복지공단에 유족급여 및 장의비 지급을 구하였으나, 공단은 'A는 중앙선 침범에 따른 교통사고처리특례법의 범죄행위를 원인으로 사망하여 업무상 재해에 해당하지 않는다'는 사유로 부지급 처분을 하였습니다. 이에 반발한 원고는 소송을 제기하였습니다.

산업재해보상보험법 제37조 제2항(이하 '이 사건 법률조항')은 '근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 사망은 업무상 재해로 보지 아니한다'고 규정하고 있습니다. 따라서 A의 사망이 A의 범죄행위로 인하여 발생한 이 사건 사고로 인한 것인지가 쟁점이 되었습니다.

2. 판결 요지

서울행정법원은 다음과 같은 사정을 이유로, 타인의 관여나 과실의 개입 없이 오로지 근로자가 형사책임을 부담하여야 하는 법 위반행위를 하였다는 사정만으로 곧바로 이 사건 법률조항의 '범죄행

위'에 해당한다고 단정할 수 없고, 그 위반행위와 업무관련성을 고려하여야 한다고 판단하였습니다.

가. 산업재해보상보험법은 근로자 보호에 이바지함을 목적으로 한다(제1조).

나. 이 사건 법률조항의 취지는 고의·자해행위의 우연성 결여에 따른 보험사고성 상실과 더불어 범죄행위로 인한 보험사고 자체의 위법성에 대한 징벌로써 보험급여를 행하지 아니한다는 것이다. 따라서 이 사건 법률조항의 '범죄행위'는 법문상 병렬적으로 규정된 고의·자해행위에 준하는 행위로서 산업재해보상보험법과 산재보험수급권 제한사유의 입법취지에 따라 해석·적용되어야 한다.

다. 교통사고처리특례법이 중앙선 침범 등 교통사고의 경우 특례에서 배제한 것은 위 특례법의 입법목적과 규율취지에 따른 것으로, 위 특례법에서 특례배제에 대하여 형사처벌의 대상, 즉 범죄행위가 된다고 하여 그 입법목적과 규율취지를 달리하는 산업재해보상보험법과 이 사건 법률조항의 '범죄행위'에 당연히 포함된다고 할 수는 없다.

라. 이 사건 사고는 업무용 차량을 이용하여 출장업무를 수행하고 근무지로 복귀하던 중 발생하였는데, A의 중앙선 침범 이유는 확인되지 않았다. 따라서 이 사건 사고에 업무 외적인 관계에서 기인하거나 우연성이 결여된 사유가 있다거나 보험사고 자체의 위법성에 대한 징벌이 필요하다고 볼 자료가 없다.

나아가 서울행정법원은 이 사건 사고가 오로지 A의 과실로 발생하였다고 하여도 협력사 교육에 참가하였다가 근무지로 복귀하는 업무수행 과정에서 발생하였음을 고려하면, A의 사망은 업무상 재해에 해당한다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 기존에도 건강보험급여의 제한사유인 '범죄행위'를 해석함에 있어 우연성 결여에 따른 보험사고성 상실과 범죄행위로 인한 보험사고 자체의 위법성에 대한 징벌의 취지를 강조하며 합목적적인 축소해석을 한 바 있습니다(대법원 1990. 2. 9. 선고 89누2295 판결 등 참조). 대상판결은 산업재해보상보험급여의 제한사유인 '범죄행위'를 해석함에 있어서도 위와 같은 법리가 그대로 적용된다고 보아, 이 사건 법률조항의 '범죄행위'는 법문상 병렬적으로 규정된 고의·자해행위에 준하는 정도여야 이에 해당한다고 본 점에 의의가 있습니다.

■ 다운로드 : [서울행정법원 2021. 4. 22. 선고 2020구합74641 판결](#)

■ 최신 판례 ■

비위행위가 징계사유에 해당하는지 여부는 단지 그 비위행위가 징계 처분 통보서에 쓰인 용어의 개념에 포함되는지 여부만을 기준으로 판단할 것은 아니라고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 4. 29. 선고 2020다270770 판결]

이광선 변호사 | 김영균 변호사

1. 사안의 개요

원고는 방송사업 등을 하는 피고 회사에 입사하여 카메라기자로 근무를 하던 중 카메라기자들을 4 등급으로 나누어 성향을 분석하고 평가하는 내용의 '카메라기자 성향분석표'와 '요주의인물 성향' 문건(이하 '이 사건 문건')을 작성한 후 이를 다른 사람에게 전달하였고, 위 문건을 반영한 인사이동안(이하 '이 사건 인사이동안')을 인사권자인 취재센터장에게 보고 하였습니다.

피고는 원고의 위 비위행위에 대하여 해고처분을 내렸는데, 해고처분 통보서 기재에 따르면 원고에 대한 징계사유는 ① 블랙리스트(이 사건 문건)를 작성하고, 이 사건 인사이동안을 취재센터장에게 메일로 보고하여 결과적으로 실행되게 하였다는 것과, ② 충성도나 노조성향을 자의적인 판단에 따라 임의로 블랙리스트를 작성·전달함으로써 명예훼손에 해당하는 불법행위를 저지름은 물론, 당사자들에게 불이익한 인사처분이 가해지도록 하는 부당노동행위의 원인을 제공하여, 합리적 인사관리를 방해하고 직장질서를 문란케 하는 심대한 해사행위를 하였다는 것이었습니다.

원고는 위 해고처분의 무효확인 및 해고기간 동안의 미지급 임금을 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

원심은 원고에 대한 징계사유는, 원고가 이 사건 문건과 인사이동안을 작성하여 그 중 인사이동안을 인사권자에게 보고함으로써 복무질서를 어지럽게 하였고(이하 '이 사건 ①징계사유'), 위 인사이동안에 따라 인사가 이루어지게 함으로써 취재센터장의 부당노동행위의 공범으로 가담하였으며(이하 '이 사건 ②징계사유'), 명예훼손 내지 모욕적 내용이 포함되어 있는 이 사건 문건을 다른 사람과 공유함으로써 명예훼손죄 내지 모욕죄에 해당하는 불법행위를 저질렀다는 것(이하 '이 사건 ③징계사유')으로 특정할 수 있음을 전제로, 이 사건 ①징계사유는 인정되지만, 이 사건 ②, ③징계사유는 인정되지 않는다고 판단한 후, 이 사건 해고처분이 징계재량권을 일탈·남용한 것으로서 무효라고 보았습니다. 원심은 이 사건 ③징계사유가 인정되지 않는 이유로, 명예훼손죄나 모욕죄가 성립되기 위한 '공연성'이 인정되지 않아 불법행위를 구성하지 않는다는 점을 들었습니다.

그러나, 대법원은 원심과 달리 판단하였습니다. 대법원은 다음과 같은 이유로 이 사건 ③징계사유가 인정된다고 하였습니다.

가. 피고의 취업규칙 제66조는 '사규를 위반하였을 때'를 비롯하여 '직무상 의무를 위반하였을 때' 등 11가지 경우를 징계사유로 정하고 있다. 한편, 취업규칙에서는 품위유지(제4조)에 관한 규정 등을 두고 있다.

나. 피고는 취업규칙 제4조, 제66조를 이 사건 해고처분의 근거로 삼으면서 비위행위의 특정 또는 평가를 위하여 '명예훼손에 해당하는 불법행위를 저질렀다'고 표현한 것으로 보일 뿐, 원고의 비위행위가 민법상 불법행위나 형법상 범죄를 구성하는 명예훼손 등에 해당한다는 데에 징계처분의 근거를 둔 것으로 보이지 않는다.

다. 피고의 취업규칙에서 민·형사상 불법행위만이 징계사유에 해당한다는 명문의 규정을 두고 있지 않고, 징계규정을 그와 같은 의미로 해석하여야 한다고 볼 만한 객관적이고 합리적인 근거를 찾기 어렵다.

라. 따라서 원고가 이 사건 문건과 인사이동안을 작성 및 보고하고 다른 직원들에게 전달한 행위는 상호인격을 존중하여 직장의 질서를 유지하여야 한다고 정한 피고의 사규를 위반한 행위로서 취업규칙에서 정한 징계사유에 해당한다.

나아가 대법원은 원심이 원고의 비위행위가 명예훼손죄나 모욕죄가 성립되기 위한 '공연성' 요건을 충족하지 않아 불법행위를 구성하지 않는다는 이유만을 들어 이 사건 ③징계사유가 인정되지 않는다고 판단한 것은 징계사유의 해석에 관한 법리를 오해한 것이라는 점을 지적하면서 원심판결을 파기하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 어떤 비위행위가 징계사유로 되어 있는지 여부는 징계위원회 등에서 그것을 징계사유로 삼았는지 여부에 의하여 결정하고, 그 비위행위가 정당한 징계사유에 해당하는지 여부는 취업규칙상 징계사유를 정한 규정의 객관적인 의미를 합리적으로 해석하여 판단하여야 한다는 입장입니다 (대법원 2016. 1. 28. 선고 2014두12765 판결, 대법원 2020. 6. 25. 선고 2016두56042 판결 등 참조). 대상판결은 기존의 대법원 입장을 확인하면서 위 법리를 조금 더 구체화하여, 비위행위가 징계사유에 해당함을 특정하여 표현하기 위해 징계처분 통보서에 어떤 용어를 쓴 경우, 그 비위행위가 징계사유에 해당하는지 여부는 위 통보서에 쓰인 용어의 개념에 포함되는지 여부만을 기준으로 판단할 것은 아니라는 점을 분명히 하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 4. 29. 선고 2020다270770 판결](#)

■ 최신 판례 ■

종전 용역업체 소속 근로자에게 새로운 용역업체로의 고용승계 기대권이 인정됨에도 새로운 용역업체가 합리적 이유 없이 고용승계를 거부하는 것은 부당해고와 마찬가지로 본 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 4. 29. 선고 2016두57045 판결]

이광선 변호사 | 김영균 변호사

1. 사안의 개요

A회사 원자력본부는 청소업무에 관하여 외주 용역업체와 용역도급계약을 체결하여 왔습니다. B회사는 2013년 9월 1일부터 2014년 8월 31일까지 A회사 원자력본부 청소용역(이하 '이 사건 청소용역')을 위탁받아 수행하였고, 참가인들은 B회사에 입사하여 2014년 8월 31일까지 A회사 원자력본부 사업장에서 근무를 하였습니다. 청소용역업을 영위하는 원고는 A회사 원자력본부와 계약기간을 2014년 9월 1일부터 2015년 8월 31일까지로 정하여 이 사건 청소용역에 관한 용역도급계약(이하 '이 사건 용역계약')을 체결하였습니다.

한편, 이 사건 용역계약의 내용에 포함된 청소용역시방서(이하 '이 사건 청소용역시방서')에서는 '계약상대자는 특별한 사정이 없는 한 현재 근무하고 있는 종업원을 고용승계 하여야 하고, 특별한 경우를 제외하고는 기존 청소업체 종업원의 재채용을 원칙으로 한다'는 규정을 두고 있고, 이 사건 청소용역을 도급받아 수행한 용역업체들은 특별한 사정이 없는 한 종전 용역업체에서 근무한 근로자들의 고용을 대부분 승계하여 왔었습니다.

그런데 원고는 2014년 9월 1일 B회사에서 근무하던 근로자 23명 중 참가인들을 포함한 4명에 대하여 고용승계를 거부하였습니다(이하 '이 사건 고용승계 거부'). 이에 대한 참가인들의 부당해고

구제신청에 따라 중앙노동위원회는 이를 인용하는 재심판정을 하였고, 원고는 위 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 다음과 같은 이유로 참가인들에게 고용승계에 대한 기대권이 인정된다고 판단하면서, 같은 취지에서 원고가 참가인들에 대한 고용승계의무를 부담한다고 본 원심의 판단이 정당하다고 보았습니다.

가. 이 사건 청소용역시방서 중 관련 규정은 용역업체가 자주 바뀌는 데에 따른 안전사고 등을 방지하고 근로자들의 고용안정을 보장하기 위하여 특별히 명시된 사항이고, 원고는 이를 수용하는 것을 전제로 이 사건 용역계약을 체결한 것으로 보인다.

나. 이 사건 청소용역은 상시·지속적으로 이루어져야 하는 업무이고, 이를 수행하는 용역업체가 변경될 때마다 새로운 용역업체가 종전 용역업체에서 근무한 근로자들에 대한 고용을 대부분 승계하는 관행이 형성되어 있었다.

다. 원고는 이러한 관행을 잘 알고 이 사건 용역계약을 체결하였고, 참가인들도 위 용역계약의 내용과 고용승계 관행 등에 따라 특별한 사정이 없는 한 2014. 9. 1.부터 원고로 고용이 승계되어 이 사건 청소용역 업무를 계속 수행할 것을 신뢰하였다고 보인다.

라. 따라서 참가인들에게는 원고로 고용이 승계되리라는 기대권이 인정되었다고 보는 것이 타당하고, 고용승계를 요구하는 참가인들에 대하여 이루어진 이 사건 고용승계 거부에 합리적 이유가 인정되지 않는다면 이는 부당해고와 마찬가지로 참가인들에게 효력이 없다.

나아가 대법원은 원고가 참가인들에 대한 고용승계를 거부할 만한 합리적 이유가 인정되지 않는다고 본 원심의 판단이 정당하다고 보았습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 기간제근로자의 근로계약에 대한 갱신기대권을 인정하는 입장입니다(대법원 2016. 11. 10. 선고 2014두45765 판결 등 참조). 대상판결은 위와 같은 대법원 법리를 원용하여 새로운 용역업체가 종전 용역업체 소속 근로자에 대한 고용을 승계하여 새로운 근로관계가 성립될 것이라는 신뢰관계가 형성되었다면, 근로자에게 고용승계에 대한 기대권이 인정된다고 보았다는 점에 의의가 있습니다. 이러한 고용승계의 신뢰관계 형성여부는 계약의 내용 및 고용승계 관행을 주된 기준으로 하여 판단하게 됩니다. 대상판결은 전원합의체 판결이 아니라서 앞으로도 용역업체가 변경되는 과정에서 고용승계가 거절된 경우 고용승계 기대권을 인정할지 여부는 명확하지 않지만, 최근 대법원의 판결이라 그 입장이 유지될 가능성이 좀 더 높아 보입니다. 따라서 기업들 입장에서는 용역업체가 변경되는 과정에서 고용승계 여부가 문제될 경우 대상판결을 주목하여 좀 더 신중한 결정을 할 필요가 있습니다.

한편, 대상판결의 원심은 "이 사건 청소용역시방서의 고용승계규정은 제3자를 위한 계약이라고 볼 여지도 충분하고, 참가인들이 고용승계 요구를 통하여 승낙의 의사를 표시한 이상, 원고로서는 참가인들에 대한 고용승계의무를 직접 부담한다"고 판시하여, 위탁업체와 새로운 용역업체 사이에 체결된 고용승계 약정의 법적 성질을 제3자를 위한 계약으로 해석하는 듯한 태도를 보였으나, 대상판결은 이에 대하여 명시적으로 언급을 하지는 않았습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 4. 29. 선고 2016두57045 판결](#)

■ 최신 판례 ■

근로기준법 제23조제2항의 해고 제한 기간에 부분휴업이 포함되고, 시용(試用) 근로관계에도 이러한 해고 제한 규정이 적용된다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 4. 29. 선고 2018두43958 판결]

이광선 변호사 | 김영균 변호사

1. 사안의 개요

원고 회사는 참가인과 근로계약을 체결하면서, 참가인의 수습기간을 1~3개월로 정하고, 수습기간 중 근무평가 결과를 바탕으로 본채용이 적합하다고 판단되는 경우 정식사원으로 연봉근로계약을 체결하기로 정하였습니다. 참가인은 원고 사업장을 이전하는 업무를 하던 중 허리 통증이 심해져 입원 및 통원치료를 받으면서 업무를 계속 하였습니다. 그럼에도 참가인이 허리통증을 호소하자, 원고는 참가인을 무거운 물건을 들지 않아도 되는 조립실로 전환배치 하였습니다.

원고는 참가인의 수습기간이 만료될 무렵, 수습기간 중 근무평가 결과를 바탕으로 참가인에 대한 본채용을 하지 않기로 결정한 후, 참가인에게 해고를 통지하였습니다(이하 '이 사건 해고'). 한편, 참가인은 이 사건 해고처분 직전에 산업재해보상보험 청구를 위해 진단을 받았는데, 초진소견서에는 8주간 통원치료가 예상되고 통증은 있으나 활동이 어느 정도는 가능하다는 등의 사유로 '부분취업치료가능'이라고 기재되어 있었고, 실제로 근로복지공단은 참가인의 신청에 따라 참가인에 대하여 입원 42일, 통원 42일 등 치료를 내용으로 하는 요양·보험급여 결정을 하였습니다.

참가인은 이 사건 해고가 근로기준법 제23조 제2항¹¹을 위반하여 무효라고 주장하였습니다.

2. 판결 요지

원심은 참가인이 이 사건 해고 당시 휴업하지 아니하고 정상적으로 출근하고 있었던 경우이거나 요양을 위하여 휴업할 필요가 있다고 인정되지 아니하는 경우에 해당한다고 보아 근로기준법 제23조 제2항에서 금지하는 '휴업기간 중의 해고'에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

그러나, 대법원은 원심과 달리 판단하였습니다. 대법원은 요양을 위하여 필요한 휴업에는 치료 등 요양을 계속하면서 부분적으로 근로를 제공하는 부분휴업도 포함된다고 판시한 후, 다음과 같은 이유로 참가인은 이 사건 해고 당시 업무상 부상의 요양을 위하여 적어도 부분적으로 휴업할 필요가 있다고 인정되는 경우에 해당한다고 볼 여지가 있다고 판단하였습니다.

가. 참가인에게 재발한 허리 통증은 원고의 업무인 사무실 이전을 위한 짐 운반 과정에서 발생한 허리 부상에 따른 것으로, 업무상 재해에 해당할 여지가 커 보인다.

나. 참가인은 입원 치료를 받고 수술필요 진단을 받기도 하였지만, 치료를 받으면서 출근을 계속하였다. 참가인은 통원치료 과정에서 수술을 하지 않으면 마비가 진행될 가능성이 있다는 진단을 받았으며, 수 차례 통원치료를 받으면서도 통증이 계속되었다.

다. 원고는 참가인이 종전 업무에 복귀하여 정상적으로 일하기 곤란한 상태임을 감안하여 참가인을 조립실로 전환배치한 것으로 보인다.

¹¹ 제23조(해고 등의 제한) ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다.

라. 초진소견서에는 참가인은 '정상취업치료가능' 유형이 아니라 '부분취업치료가능' 유형으로, 향후 상당기간 통원치료가 예상된다고 기재되어 있다. 근로복지공단은 참가인이 시용기간 중에 입은 부상에 대하여 요양·보험급여 결정을 하였다.

마. 참가인이 업무수행에 필요한 노동력을 상당한 정도로 상실하였을 것으로 보임에도 전면적인 휴업을 하지 않고 출근한 데에는 시용기간 중 요양을 위한 휴업을 하는 경우 본채용에 불이익하게 작용할 것을 우려하였기 때문일 가능성도 배제하기 어렵다.

나아가 대법원은 원심이 이 사건 해고가 근로기준법 제23조 제2항을 위반하지 않았다고 판단한 것은 해고 제한에 관한 법리를 오해하거나 필요한 심리를 다하지 않은 것이라는 점을 지적하면서 원심판결을 파기하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 근로자가 휴업하지 않고 정상적으로 출근하고 있는 경우 또는 업무상 부상 등으로 휴업하고 있는 경우라도 요양을 위하여 휴업할 필요가 있다고 인정되지 않는 경우에는 근로기준법 제23조 제2항에서 정한 해고가 제한되는 휴업기간에 해당하지 않고, 객관적으로 요양을 위한 휴업이 필요함에도 사용자의 요구 등 다른 사정으로 출근하여 근무하고 있는 것과 같은 경우는 정상적으로 출근하고 있는 경우에 해당하지 않는다는 입장입니다(대법원 2011. 11. 10. 선고 2009다63205 판결). 대상판결은 기존의 대법원 입장을 확인하면서 '요양을 위한 휴업의 필요성' 요건과 관련하여 위 법리를 조금 더 구체화하여, 해고가 제한되는 휴업기간에 치료 등 요양을 계속하면서 부분적으로 근로를 제공하는 부분휴업 기간도 포함된다는 법리를 명확히 하였습니다.

나아가 대상판결은 근로기준법 제23조 제2항에서 정한 해고의 제한 규정이 시용(試用)관계에 있는 근로자에게도 적용된다고 명시적으로 인정한 점에 의의가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 4. 29. 선고 2018두43958 판결](#)

■ 최신 판례 ■

화물운송사업자와 운전용역계약을 체결하고 그로부터 차량을 임차하여 그가 지정한 운송업무를 수행한 화물운송기사는 근로기준법상 근로자에 해당한다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 4. 29. 선고 2019두39314 판결]

이광선 변호사 | 김영균 변호사

1. 사안의 개요

원고는 화물운송사업자인 참가인과 운전용역계약을 체결하고, 참가인으로부터 화물차량을 임차하여 화물 운송업무를 수행하였습니다. 원고는 업무수행 중 상해를 입었고, 근로복지공단을 상대로 요양급여 및 휴업급여를 청구하였으나, 공단은 불승인 처분을 하였습니다. 이에 반발한 원고는 불승인 처분의 취소를 구하는 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

원심은 원고를 참가인의 지휘·감독을 받는 근로자로 보기 어려우므로, 원고는 산업재해보상보험법의 보험급여를 받을 수 있는 근로자에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

그러나, 대법원은 원심과 달리 판단하였습니다. 대법원은 다음과 같은 이유로 원고는 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 참가인에게 근로를 제공한 근로자로서 산업재해보상보험법에 따른 보험급여를 받을 수 있다고 판단하였습니다.

가. 참가인이 차량운행일보의 제출을 요구하는 등으로 운송기사의 구체적인 업무의 내용을 지정·결정하고, 그 업무 수행 과정에서 상당한 지휘·감독이 이루어졌다.

나. 참가인은 원고로 하여금 24시간 상시 대기하도록 하였고, 운송업무 과정도 GPS장치를 통해 언제든지 파악할 수 있었으며, 도착지와 도착시간을 구체적으로 지시하였던 사정을 고려하면, 참가인이 지정한 근무 시간·장소에 구속되었다고 평가할 수 있다.

다. 운송업무에 필수적인 화물차량이 참가인의 소유일 뿐만 아니라, 차량에 참가인의 상호가 표시되어 있었으며 그 운행에 수반되는 대부분의 비용을 참가인이 부담하였고, 사실상 제3자에 의한 업무대행 및 운송기사의 다른 사업장에 대한 노무제공 가능성이 제한되었다. 따라서 원고가 참가인으로부터 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위하였다고 보기는 어렵다.

라. 원고는 참가인을 통하지 않고 독자적으로 시장에서 고객과 접촉하여 영업을 수행할 수 없었으므로, 이윤 창출이나 손실 등 위험을 스스로 부담하였다고 볼 수 없다.

마. 원고가 매월 지급받는 보수는 운반물량에 의하여 정산한 금액이기는 하나, 이러한 성과급의 형태의 보수는 노동의 양과 질을 평가하는 것이라 할 수 있어 근로의 대가로서 임금이라는 성격이 부정된다고 볼 수 없다.

나아가 대법원은 원심이 원고가 근로자에 해당하지 않는다고 판단한 것은 근로자의 개념에 관한 법리를 오해하거나 필요한 심리를 다하지 않은 것이라는 점을 지적하면서 원심판결을 파기하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 '근로관계의 실질에 있어 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부'에 따

라 근로기준법상 근로자에 해당하는지를 판단해야 한다는 입장입니다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등 참조). 대상판결은 기존의 대법원 입장을 확인하면서 참가인이 GPS장치를 통해 원고의 위치를 파악한 점, 업무내용 및 물량, 도착지, 도착시간 등을 지정하고 관리한 점, 화물 차량이 참가인의 소유인 점 등을 근거로 화물운송기사가 종속적인 관계에서 참가인에게 근로를 제공하였다고 인정한 것으로 보입니다.

대상판결 사안과 달리 차량의 대내적 소유권을 보유한 지입차주인 화물운송기사의 경우 ① 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다고 본 사례(대법원 2013. 7. 11. 선고 2012다57040 판결, 대법원 2011. 6. 9. 선고 2009두9062 판결 등), ② 근로기준법상 근로자에 해당한다고 본 사례(대법원 2018. 10. 25. 선고 2015두51460 판결, 대법원 2013. 4. 26. 선고 2012도5385 판결 등)로 나뉘고 있습니다. 대법원은 같은 업종에 대하여 일률적으로 판단하기 보다는 구체적인 근로형태의 실질을 고려하여 근로자성을 판단하고 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 4. 29. 선고 2019두39314 판결](#)

■ 최신 판례 ■

산업재해보상보험급여 수급권자가 교통사고 가해자 측 보험사로부터 미리 수령한 합의금을 산업재해보상보험급여 공제대상에서 제외하기로 하는 합의가 있었다고 보기 어렵다고 한 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2021. 5. 7. 선고 2020구합59802 판결]

이광선 변호사 | 김영균 변호사

1. 사안의 개요

근로자인 A는 회식 후 퇴근하던 중 D가 운전하는 차량(이하 '이 사건 차량')에 치여 사망하였습니다(이하 '이 사건 사고'). A의 유족으로는 배우자인 원고, 직계비속인 B, C가 있었습니다. 원고는 근로복지공단인 피고에게 유족급여 및 장의비를 청구하였으나, 부지급 처분을 받았고, 이에 원고는 행정소송을 제기하여 위 부지급 처분을 취소하는 판결을 받았습니다. 원고는 위 행정소송의 진행 중에 B, C로부터 보험금에 대한 일체의 권리를 위임받아 이 사건 차량이 가입한 자동차보험회사인 참가인으로부터 이 사건 사고의 합의금으로 장례비, 사망상실수익액, 사망위자료를 지급받았습니다(이하 '이 사건 합의금').

한편, 참가인은 원고의 참가인 등에 대한 일체의 청구권을 포기하는 내용의 포기서(이하 '이 사건 포기서')를 원고에게 등기우편으로 발송하여 서명 및 날인을 요청하였고, 원고는 이 사건 포기서에 '이 사건 합의금은 가해자 자동차보험 합의금에 한하고, 기타 다른 보험금이나 사업주에 대한 청구금액을 제외한다'라는 문구를 수기로 기재한 뒤(이하 '이 사건 조항') 참가인에게 회신하였는데, 참가인이 별다른 이의를 제기하지는 않았습니다.

이후 원고는 위 행정소송의 확정판결에 기하여 피고에게 다시 유족급여 및 장의비 지급을 청구하

었는데, 피고는 원고가 참가인으로부터 지급받은 장례비 및 사망상실수익액이 산업재해보상보험법 (이하 '산재보험법') 제80조 제3항¹²에 의하여 산재보험급여와의 조정대상에 해당한다는 이유로 이를 공제한 금원만을 지급하는 일부 부지급 처분을 하였고, 이에 반발한 원고는 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

서울행정법원은 다음과 같은 이유로 원고와 참가인 사이에 이 사건 조항에 관하여 의사합치가 있었다고 보기 어렵고, 설령 의사합치가 있었다고 가정하더라도 그 합치된 의사가 이 사건 합의금을 산재보험급여 공제대상에서 제외하기로 하는 내용이라고 인정하기 어려우며, 피고가 위와 같은 원고와 참가인 사이의 합의에 구속된다고 볼 수도 없다고 판단하였습니다.

가. 원고가 임의로 추가한 이 사건 조항에 관하여 원고와 참가인이 논의하였음을 인정할 증거가 없는 점, 참가인이 위 조항에 관하여 이의를 제기하지 않았다는 사정만으로 위 조항을 합의사항에 포함시키는 데 동의하였다고 추단할 수 없는 점 등을 고려하면, 원고와 참가인 사이에 이 사건 조항에 관하여 의사합치가 있었다고 볼 수 없다.

나. 설령, 이 사건 조항에 관하여 의사합치가 있었다고 가정하더라도, 위 조항의 '기타 다른 보험금' 부분에 산재보험급여가 포함되는지 여부가 명확하지 않은 점, 위 조항의 의미를 원고 주장대로 해석할 경우 참가인은 원고에게 손해배상금을 전부 지급하고도 추후 원고에게 산재보험급여를 지급한 피고로부터 구상을 당할 위험에 처하게 되는데,

¹² 제80조(다른 보상이나 배상과의 관계) ③ 수급권자가 동일한 사유로 「민법」이나 그 밖의 법령에 따라 이 법의 보험급여에 상당한 금품을 받으면 공단은 그 받은 금품을 대통령령으로 정하는 방법에 따라 환산한 금액의 한도 안에서 이 법에 따른 보험급여를 지급하지 아니한다.

참가인이 이를 감수하면서 고액의 합의금을 정하였을 것으로 보이지 않는 점 등에 비추어 보면, 원고와 참가인이 이 사건 합의금을 산재보험급여 공제대상에서 제외하기로 합의하였다고 인정하기 어렵다.

다. 수급권자가 제3자와의 합의로써 산재보험급여의 조정을 회피할 수 있는 아무런 법적 근거가 없다. 따라서 설령 원고와 참가인이 이 사건 합의금을 산재보험급여 공제대상에서 제외하기로 합의하였다고 가정하더라도, 피고가 그러한 합의에 구속되어 보험금액 조정 여부를 결정함에 있어서 위 합의내용을 반영해야 한다고 볼 수는 없다.

서울행정법원은 위와 같은 사정을 고려하여 산재보험법 제80조 제3항에 따라 산재보험급여의 조정이 이루어져야 한다고 판단하였습니다. 다만, 서울행정법원은 이 사건 합의금에는 원고뿐만 아니라 B, C의 몫도 포함되어 있으므로, 피고는 이 사건 합의금 중 장례비와 사망상실수익액에 해당하는 금원에서 원고의 손해배상을 위하여 지급된 금원, 즉 원고의 상속지분에 해당하는 금원에 한해서만 산재보험법 제80조 제3항에 따라 보험급여의 지급의무를 면하게 될 뿐이라고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 계약해석의 원칙에 따라 이 사건 조항의 존재만으로는 이 사건 합의금을 산재보험급여 공제대상에서 제외하기로 하는 합의가 있었다고 보기 어렵다고 판단하였습니다. 나아가 대상판결은 가정적 판단을 통해 위와 같은 합의가 있었다고 하더라도 제3자인 피고가 위 합의에 구속되지는 않는다고 보았습니다.

■ 다운로드 : [서울행정법원 2021. 5. 7. 선고 2020구합59802 판결](#)

■ 최신 판례 ■

위임계약을 체결하고 업무를 수행하는 정수기 설치, 수리기사는 근로자에 해당하고, 업무상 과로 및 스트레스와 뇌내출혈 사이에는 상당인과관계가 있다고 본 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2021. 5. 13. 선고 2019구단66371 판결]

이광선 변호사 | 김영균 변호사

1. 사안의 개요

원고는 A회사와 사이에 원고가 A로부터 정수기의 배달, 설치, 수리 업무 등을 위임받아 수행하는 내용의 위임계약을 체결하고, A로부터 위 업무를 배당받아 수행하였습니다. 원고는 위 위임계약 해지 후 뇌내출혈 진단을 받고, 근로복지공단에게 요양급여를 신청하였는데, 공단은 원고를 근로자라고 볼 수 없고, 업무와 뇌내출혈 사이의 상당인과관계도 인정되지 않는다는 이유로 원고에게 요양불승인 처분을 하였습니다. 이에 원고는 위 처분의 취소를 구하는 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

서울행정법원은 다음과 같은 이유로 원고가 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 근로자의 지위에 있었다고 판단하였습니다.

가. 원고가 어떠한 업무를 수행할 것인지 A가 정하였다는 점에서 A가 원고에게 구체적인 업무를 지시하였다고 볼 수 있다.

나. 원고는 매일 아침 A회사의 지점으로 출근하여 지점장으로부터 정수기 설치, 수리 업무의 배당을 받았고 퇴근 시에도 지점장이 개설한 네이버 밴드에 퇴근보고를 하였으며, 정수기 설치, 수리 등 업무를 수행한 후 고객으로부터 PDA에 확인서명을 받고 이를 위 밴드에 게재하는 방법으로 지점장에게 실시간으로 업무보고를 하였다.

다. 원고는 업무 시 A회사의 상호가 기재된 작업복, 가방, 명함을 사용하였다.

라. 원고가 개인사업자로 등록되어 있기는 하였으나, 다른 사업장이나 개인 고객을 대상으로 정수기 설치, 수리 업무를 하여 별도의 이윤을 창출할 수 없는 상황이었다.

마. 원고는 A회사로부터 각종 입사교육, C/S 교육 및 정기평가를 받아 왔다.

바. A회사는 원고에게 업무수행에 소요되는 휴대전화, 유류비 등을 지급하였다.

나아가 서울행정법원은 ① 원고의 업무는 육체적 강도가 적지 않고, 정신적 긴장이 큰 업무에 해당하는 업무부담 가중요인에도 해당하는 점, ② 원고의 업무량, 업무의 부담 및 강도, 업무 환경의 특징 등에 비추어 보면, 원고가 직무를 수행함에 있어 뇌내출혈을 유발 내지 악화시킬 수 있는 정도의 누적된 과로와 스트레스가 있었다고 추인할 수 있는 점, ③ 원고가 위임계약 종료 후 6일째에 쓰러져 뇌내출혈 진단을 받은 이상 업무수행성이 단절된 상태에서 발병한 질병으로 보기도 어려운 점, ④ 원고에게 고혈압 등 뇌내출혈의 유발인자가 되는 개인적 소인이 있다고 하더라도 그것만이 뇌내출혈 발생의 주된 원인이 되었다고 보기는 어려운 점 등의 사정을 종합하면, 원고의 업무와 뇌내출혈 사이에는 인과관계가 있다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 '근로관계의 실질에 있어 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부'에 따라 근로기준법상 근로자에 해당하는지를 판단해야 한다는 입장입니다(대법원 2006. 12. 7. 선고

2004다29736 판결 등 참조). 대상판결은 기존의 대법원 입장을 재차 확인하면서 구체적인 근로형태의 실질을 고려하여 원고와 같은 정수기 설치, 수리기사의 근로자성을 인정하였습니다. 한편, 대법원은 정수기 등 제품의 판매, 렌탈 및 정기점검 업무를 담당하는 '플래너'에 대해서는 근로자성을 부정한 바 있어(대법원 2012. 5. 10. 선고 2010다81407 판결 등 참조), 유의할 필요가 있습니다.

한편, 대상판결은 근로자에게 기저질환이 있었다고 하더라도, 업무상 스트레스와 상병 사이에 인과관계를 인정하였는데, 이와 유사하게 최근 법원은 기저질환인 심장질환이 있었음에도 급성심근경색으로 인한 사망과 업무상 스트레스 사이에 인과관계를 인정하는 판결을 선고한 바 있습니다(서울행정법원 2021. 5. 13. 선고 2020구합67933 판결).

■ 다운로드 : [서울행정법원 2021. 5. 13. 선고 2019구단66371 판결](#)

■ 최신 판례 ■

대학교 이사장을 횡령 혐의로 검찰에 고발하고 불법비리를 주장하면서 성명서를 발표하고 기자들에게 보도자료 등을 배포한 대학교수를 해임한 것은 부당하다고 본 사례

[대상판결 : 광주지방법원 2021. 5. 13. 선고 2020가합58262 판결]

이광선 변호사 | 김영균 변호사

1. 사안의 개요

피고는 A 대학교를 운영하는 학교법인이고, 원고는 A대학교의 교수로 근무하던 사람입니다. 교육부는 피고에 대하여 감사를 진행한 후, 피고가 교비회계에 속하는 수입을 다른 회계에 전출한 것으로 보이는 사정들이 있다는 점을 지적하였습니다. 원고는 A대학교 이사장을 횡령 혐의로 검찰에 고발하고 피고의 불법비리를 주장하면서 성명서를 발표하고 기자들에게 보도자료 등을 배포하는 등의 행위를 하였습니다.

피고는 원고의 위 비위행위에 대하여 해임처분을 내렸는데, 원고에 대한 징계사유는 ① 원고가 피고의 불법비리를 주장하면서 성명서를 발표하는 등의 행위를 하여 성실의무, 품위유지의무를 위반하였고(이하 '이 사건 징계사유1'), ② 원고가 A대학교가 아닌 다른 장소에서 기자회견을 하면서 별도로 피고의 허가를 받지 않아 직장이탈 금지의무를 위반하였고(이하 '이 사건 징계사유2'), ③ 원고가 A 대학교 내에서 출입문을 발로 차 품위유지의무를 위반하였다는 것(이하 '이 사건 징계사유3')이었습니다.

원고는 피고를 상대로 위 해임처분의 무효확인을 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

광주지방법원은 다음과 같은 이유로 이 사건 징계사유1이 인정된다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

가. 원고가 발표한 성명서, 기자들에게 배포한 보도자료나 기고문, 교직원들에게 보낸 이메일에 경멸적·모욕적인 내용이나 교원으로서 품위를 잃었다고 볼 만한 내용이 포함되어 있지 않다.

나. 원고는 교육부 감사결과처분서 등 자료들을 검토한 후 성명서, 보도자료나 기고문, 이메일을 통하여 의견을 개진하거나 논평하였으므로, 표현 방법 또한 교원으로서의 품위를 손상하였다고 볼 수 없다.

다. 위 성명서, 보도자료, 기고문, 이메일 중 일부 내용은 허위이거나 과장된 것으로 보이기도 한다. 다만 원고는 법률전문가의 도움 없이 교육부 감사결과 처분서 등의 자료를 검토하면서 발생한 오류를 수정하지 못한 채 진실이라고 오인한 것으로 보인다.

라. 피고의 이사장은 대부분의 혐의에 대하여 혐의 없음을 이유로 불기소처분을 받았다. 그러나 이는 원고가 이 사건 징계사유1에 기재된 행동을 한 이후 발생한 결과이다. 따라서 이러한 사정만으로 원고가 일부 허위이거나 과장된 부분을 알면서도 위 행위를 하였다고 보기는 어렵다.

마. 원고는 피고가 운영하는 A대학교의 교직원 및 학생들을 위한 공익적 목적에서 본인이 파악한 피고의 문제점을 알린 것으로 보인다.

한편 광주지방법원은, ① 원고가 소속 상사에게 허가를 신청하거나 휴가를 신청하지 않고 기자회견에 참석한 사실이 인정되므로 이 사건 징계사유2가 인정되고, ② 원고가 피고 직원으로부터 학교

사업에 관한 설명을 듣던 중 출입문을 발로 찬 사실을 다투지 않으므로 이 사건 징계사유3이 인정된다고 판단한 후, 위 징계사유 2, 3만으로는 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 원고에게 책임 있는 사유가 있다고 인정하기 부족하므로, 이 사건 해임처분은 징계재량권의 남용에 해당하여 위법·무효라고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 명예훼손적 발언의 주요한 목적이나 동기가 공공의 이익을 위한 것에 해당하여 위법성이 없고, 불법행위를 구성하지 않는다면, 이를 교원으로서의 품위유지의무 내지 성실의무를 위반한 것으로 볼 수 없다고 한 점에 의의가 있습니다.

■ 다운로드 : [광주지방법원 2021. 5. 13. 선고 2020가합58262 판결](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부 개정**1. 개정 이유**

현행 산재보험료 산정방식인 사업장별 개별실적요율(납부한 보험료와 공단에서 지급한 보험급여의 비율에 따라 보험료를 가감하는 제도)은 하수급·파견 사업장 노동자에게 발생한 산업재해 실적은 제외하고 해당 사업장 노동자에게 발생한 산업재해 실적만으로 산재보험료를 할인 또는 할증하고 있어, 산재보험료 할증을 우려한 사업장에서 유해·위험 업무는 도급·파견을 활용하는 소위 “위험의 외주화” 유발의 요인이 되고 있습니다. 이에 도급·사용 사업장이 도급·파견 제한 의무를 위반하는 등 산업재해 발생에 책임이 있는 경우, 수급·파견 근로자에게 발생한 산업재해를 도급·사용 사업장의 개별실적요율에 반영하여 위험의 외주화를 방지하려는 것입니다.

또한 기업의 산재예방 투자를 유인하고 대·중소기업 간 보험료 형평성을 제고하기 위하여, 개별실적요율 적용 사업 중 대통령령으로 정하는 사업이 최근 3년 동안 업무상 사고사망 수가 대통령령으로 정하는 기준에 해당하면 개별실적요율을 달리 적용할 수 있는 근거를 마련하였습니다. 한편 「산업재해보상보험법」에 따라 학생연구자에 대한 특례를 신설함에 따라 현행법에도 그 보험료 산정 기준에 관하여 규정하려는 것입니다.

2. 주요 내용

- 가. 개별실적요율을 산정할 때에 수급인·관계수급인 또는 파견사업주의 근로자에게 발생한 업무상 재해가 도급인이 「산업안전보건법」에 따른 의무를 위반하여 도급한 기간 중 수급인의 근로자에게 발생한 업무상 재해 등인 경우에는 그로 인하여 지급된 산재보험급여

금액을 재해발생의 책임 등을 고려하여 해당 근로자에 대한 도급인 또는 사용사업주의 산재보험급여 금액에 포함하도록 하였습니다(제15조 제3항 신설).

나. 개별실적요율 적용 사업 중 대통령령으로 정하는 사업의 경우에 해당 보험연도 6월 30일 이전 3년 동안에 업무상 사고로 사망한 자의 수가 대통령령으로 정하는 기준 이상인 경우 해당 사업주의 산업재해 발생 은폐 금지 및 보고 의무 위반 여부 등을 고려하여 개별실적요율을 달리 적용할 수 있도록 하였습니다(제15조 제4항 신설).

다. 「산업재해보상보험법」에 따라 산재보험의 적용을 받는 학생연구자에 대한 산재보험료 산정의 기초가 되는 보수액은 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 하고, 산재보험료율은 그 사업이 적용받는 사업의 산재보험료율로 하였습니다(법률 제17858호 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률 제48조의5 신설).

3. 다운로드 : [고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부 개정\(2022. 1. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

근로기준법 일부개정

1. 개정 이유

현행법에서는 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 “직장 내 괴롭힘”이라고 정의하여 이를 금지하고 있고, 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 누구나 이를 사용자에게 신고할 수 있도록 하면서, 사용자로 하여금 조사 및 그 결과에 따른 적절한 조치를 하도록 규정하고 있습니다. 그러나, 현행법은 사용자 또는 사용자의 친인척인 근로자가 직장 내 괴롭힘 가해자인 경우 사용자의 조치의무를 기대하기 어렵고, 사용자가 조치의무를 이행하지 않은 경우 제재규정이 없어 직장 내 괴롭힘 금지제도의 실효성을 담보하지 못하고 있다는 국가인권위원회 등의 지적이 있었습니다. 이에 사용자에게 당사자 등을 대상으로 객관적인 조사를 하도록 하고, 사용자 등이 직장 내 괴롭힘 행위를 하거나 조치의무를 이행하지 않은 경우 과태료를 부과하는 등 제재규정을 신설하며, 조사과정에서 알게 된 비밀 누설 금지 의무를 신설하는 등 제도의 실효성을 높이려는 것입니다.

2. 주요 내용

- 가. 사용자는 직장 내 괴롭힘 행위의 신고를 접수하는 경우 등에 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하도록 하였습니다(제76조의3 제2항).
- 나. 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람 등은 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하지 않도록 하였습니다(제76조의3 제7항 신설).

다. 사용자(사용자의 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업장의 근로자인 경우를 포함함)가 직장 내 괴롭힘을 한 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과하도록 하였습니다(제116조 제1항 신설).

라. 사용자가 직장 내 괴롭힘 행위의 조사, 피해 근로자 보호, 가해 근로자 징계 등의 조치의무를 이행하지 않거나 조사 과정에서 알게 된 비밀을 누설하는 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하였습니다(제116조 제2항).

3. 다운로드 : 근로기준법 일부 개정(2021. 10. 13. 시행)

■ 최신 법령 ■

근로기준법 시행규칙 일부개정

1. 개정 이유

산업현장의 근로시간 운영상의 어려움을 해소하기 위해 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제를 도입하는 내용으로 「근로기준법」이 개정(법률 제17862호, 2021. 1. 5. 공포, 4. 6. 시행)됨에 따라, 탄력적 근로시간제를 실시하는 사업주의 임금보전방안의 신고 절차에 관한 사항을 정하려는 것입니다.

2. 주요 내용

제4조 중 “법 제26조 단서”를 “법 제26조 제3호”로 하였습니다.

제7조의2 제1항 중 “법 제43조의2 제3항”을 “법 제43조의2 제3항 전단”으로 하였습니다.

제8조의2를 다음과 같이 신설하였습니다.

제8조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제에 관한 임금보전방안의 신고) 사용자는 법 제51조의2 제5항 본문에 따라 임금보전방안(賃金補填方案)을 신고하려는 경우에는 별지 제4호의2 서식의 임금보전방안 신고서에 임금보전방안의 내용을 확인할 수 있는 서류를 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출해야 한다.

제9조 제1항 제1호 및 제2호를 각각 다음과 같이 하였습니다.

1. 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하거나 재난 등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
2. 사람의 생명을 보호하거나 안전을 확보하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우

제9조 제1항 제3호 중 “위한”을 “위해”로 하고, 같은 항 제4호 중 “지장이 초래되거나 손해가 발생하는 경우”를 “지장을 초래하거나 손해가 발생하는 경우”로 하며, 같은 항 제5호 중 “「소재·부품전문기업 등의 육성에 관한 특별조치법」 제2조 제1호 및 제1호의2에 따른 소재·부품 및 소재·부품 생산설비”를 “「소재·부품·장비산업 경쟁력강화를 위한 특별조치법」 제2조 제1호 및 제2호에 따른 소재·부품 및 장비”로, “위하여”를 “위해”로 하고, 같은 조 제4항 중 “하고, 사용자가 근로자의 건강을 보호하기 위한 적절한 조치를 하도록 지도할 수 있다”를 “한다”로 하였습니다.

제16조 제1항 제3호 중 “휴게”를 “휴게시간”으로 하였습니다.

제17조를 삭제하였습니다.

임금보전방안 신고서에 해당하는 별지 제4호의2 서식을 신설하였습니다.

근로시간 연장 인가·승인 신청서, 취업규칙 신고·변경신고서에 해당하는 별지 제5호서식 및 별지 제15호 서식의 내용을 변경하였습니다.

4. 다운로드 : 근로기준법 시행규칙 일부개정령(2021. 4. 6. 시행)

■ 최신 법령 ■

산업안전보건법 일부개정

1. 개정 이유

현행법은 주로 고객을 직접 대면하거나 정보통신망을 통해 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객응대근로자 보호에 한정하여 사업주 조치기준을 규정하고 있습니다. 이에 따라 주로 고객을 응대하는 근로자에 해당하지 않더라도 업무를 수행하는 과정에서 고객의 폭언, 폭행 등에 노출될 수 있는 근로자에 대해서는 보호장치가 미흡했습니다. 이에 근로자가 업무와 관련하여 다른 사람의 폭언 등으로 인하여 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우 사업주에게 업무 일시 중단 등 조치를 하도록 하고, 근로자는 사업주에게 관련 조치를 요구할 수 있도록 하는 한편, 근로자의 요구를 근거로 해고 또는 불리한 처우를 할 수 없도록 의무화하여 근로자가 안전하고 존중받는 근무환경에서 일할 수 있도록 하는 여건을 조성하려는 것입니다.

2. 주요 내용

제41조의 제목 중 "예방조치"를 "예방조치 등"으로 하고, 같은 조 제1항 중 "근로자(이하 "고객응대근로자"라 한다)"를 "고객응대근로자"로, "폭언등"을 "이 조에서 "폭언등""으로 하며, 같은 조 제2항 중 "고객의 폭언등으로 인하여 고객응대근로자에게"를 "업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언등으로 근로자에게"로 하고, 같은 조 제3항 중 "고객응대근로자"를 각각 "근로자"로 하였습니다.

3. 다운로드 : [산업안전보건법 일부개정\(2021. 10. 13. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정

1. 개정 이유

인화성 증기·가스 또는 분진에 의한 폭발이나 화재를 예방하기 위해 사업주가 폭발이나 화재가 발생할 우려가 있는 장소에 환풍기, 배풍기 등 환기장치를 적절하게 설치하도록 하고, 일정한 장소에서 용접·용단 작업을 하는 경우 화재감시자가 화재 위험 감시를 위해 수행해야 할 업무의 내용을 구체적으로 정하는 한편, 화기를 사용한 작업이 금지되는 장소를 명확히 하고, 밀폐공간에서의 산소·유해가스 농도를 측정 및 평가할 수 있는 자에 건설재해예방전문지도기관, 한국산업안전보건공단이 정하는 산소 및 유해가스 농도의 측정·평가에 관한 교육을 이수한 사람 등을 추가하려는 것입니다.

2. 주요 내용

제36조 중 “방호조치를 하지 아니하거나”를 “방호조치 등의 조치를 하지 않거나”로 하였습니다.

제42조 제2항 본문 중 “설치하여야”를 “설치해야”로 하고, 같은 항 단서 중 “위하여”를 “위해”로, “하여야”를 “해야”로 하며, 같은 항 제3호 단서 중 “낙하물방지망”을 “낙하물 방지망”으로 하였습니다.

제128조 중 “마대”를 “자루”로, “하여야”를 “해야”로 하였습니다.

제131조 중 “「농업기계화촉진법 시행규칙」제18조의5에 따른 안전장치를 갖춘 기계를 사용하여야 한다”를 “「농업기계화 촉진법」제9조에 따라 검정을 받은 농업기계를 사용해야 한다”로 하였습니다.

제201조 각 호 외의 부분 중 “위하여”를 “위해”로, “의하여”를 “의해”로, “위하여”를 “위해”로, “준수하

여야"를 "준수해야"로 하고, 같은 조 제3호 중 "마대"를 "자루"로 하였습니다.

제210조 중 "제166조 각 호의 어느 하나에 해당하는 것"을 "제63조 제1호 각 목에 해당하는 것"으로 하였습니다.

제232조 제1항 중 "폭발 또는 화재를 예방하기 위하여 통풍·환기 및 분진 제거 등의 조치를 하여야 한다"를 "폭발 또는 화재를 예방하기 위해 환풍기, 배풍기(排風機) 등 환기장치를 적절하게 설치해야 한다"로 하였습니다.

제233조 각 호 외의 부분 중 "위하여"를 "위해"로, "준수하여야"를 "준수해야"로 하고, 같은 조 제4호 중 "명찰을"을 "이름표를"로 하였습니다.

제241조의2 제1항 각 호 외의 부분 본문 중 "화재의 위험을 감시하고 화재 발생 시 사업장 내 근로자의 대피를 유도하는 업무만을 담당하는 화재감시자"를 "화재감시자"로, "배치하여야"를 "배치해야"로 하고, 같은 조 제2항을 제3항으로 하며, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제3항(중전의 제2항) 중 "제1항"을 "제1항 본문"으로, "지급하여야"를 "지급해야"로 하였습니다.

② 제1항 본문에 따른 화재감시자는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 제1항 각 호에 해당하는 장소에 가연성물질이 있는지 여부의 확인
2. 제232조제2항에 따른 가스 검지, 경보 성능을 갖춘 가스 검지 및 경보 장치의 작동 여부의 확인
3. 화재 발생 시 사업장 내 근로자의 대피 유도

제242조를 다음과 같이 하였습니다.

제242조(화기사용 금지) 사업주는 화재 또는 폭발의 위험이 있는 장소에서 다음 각 호의 화재 위험이 있는 물질을 취급하는 경우에는 화기의 사용을 금지해야 한다.

1. 제236조제1항에 따른 물질
2. 별표 1 제1호·제2호 및 제5호에 따른 위험물질

제303조 제1항 각 호 외의 부분 중 “전기 기계·기구”를 “전기기계·기구”로, “설치하여야”를 “설치해야”로 하고, 같은 항 제1호 중 “전기 기계·기구”를 “전기기계·기구”로 하였습니다.

제318조 중 “「유해위험작업의 취업제한에 관한 규칙」”을 “「유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙」”으로, “하여야”를 “해야”로 하였습니다.

제322조 제2항 중 “제321조 제1항”을 “제321조 제1항 제8호”로 하였습니다.

제323조 제1항 각 호 외의 부분 중 “사용하여야”를 “사용해야”로 하고, 같은 항 제3호 중 “정전 전로”를 “정전전로”로 하였습니다.

제336조 제1항 각 호 외의 부분 중 “슬라브”를 “슬래브”로, “준수하여야”를 “준수해야”로 하였습니다.

제619조의2 제1항 각 호 외의 부분 중 “측정”을 “측정(「전파법」제2조 제1항 제5호·제5호의2에 따른 무선설비 또는 무선통신을 이용한 원격 측정을 포함한다. 이하 제629조, 제638조 및 제641조에서 같다)”으로, “하여야”를 “해야”로 하고, 같은 항 제3호 중 “안전관리전문기관”을 “안전관리전문기관 또는 보건관리전문기관”으로 하며, 같은 항 제4호를 다음과 같이 하고, 같은 항에 제6호를 다음과 같이 신설하였습니다.

4. 법 제74조에 따른 건설재해예방전문지도기관
6. 「한국산업안전보건공단법」에 따른 한국산업안전보건공단이 정하는 산소 및 유해가스 농도의 측정·평가에 관한 교육을 이수한 사람

제638조를 다음과 같이 하였습니다.

제638조(사후조치) 사업주는 관리감독자가 별표 2 제19호나목부터 라목까지의 규정에 따른 측정 또는 점검 결과 이상을 발견하여 보고했을 경우에는 즉시 환기, 보호구 지급, 설비 보수 등 근로자의 안전을 위해 필요한 조치를 해야 한다.

제648조 중 "제646조"를 "제646조 제3호"로, "하여야"를 "해야"로 하였습니다.

제672조 제1항 제1호 중 "제646조부터 제653조까지"를 "제647조부터 제653조까지"로 하고, 같은 조 제4항 제1호 중 "제656조부터 제666조까지"를 "제657조부터 제666조까지"로 하였습니다.

별표 4 제5호 라목 중 "제328조의 전로차단"을 "제319조에 따른 전로 차단"으로 하였습니다.

별표 16 제17호 중 "연돌"을 "굴뚝"으로 하였습니다.

3. 다운로드: [산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정\(2021. 5. 28. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업재해보상보험법 일부개정

1. 개정 이유

현재 「연구실 안전환경 조성에 관한 법률」제14조에서 산재보험에 가입하지 않은 대학생·대학원생 등 연구활동종사자를 대상으로 민간보험 가입을 의무화하고 있으나, 중대 연구실사고 등이 발생한 경우 민간보험만으로는 충분히 보장받기 어렵다는 지적이 계속되고 있습니다. 이에 학생연구자에 대한 특례를 신설하여 대학생·대학원생 등의 연구활동종사자 중 대학·연구기관 등이 수행하는 연구개발과제에 참여하는 학생 신분의 연구자가 재해를 입은 경우 산업재해보상보험을 통해 지원 받을 수 있도록 하여 학생연구자를 재해로부터 보호하려는 것입니다.

2. 주요 내용

제123조의2를 다음과 같이 신설하였습니다.

제123조의2(학생연구자에 대한 특례) ① 「연구실 안전환경 조성에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 대학·연구기관등은 제6조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.

② 「연구실 안전환경 조성에 관한 법률」 제2조 제8호에 따른 연구활동종사자 중 같은 조 제1호에 따른 대학·연구기관등이 수행하는 연구개발과제에 참여하는 대통령령으로 정하는 학생 신분의 연구자(이하 이 조에서 “학생연구자”라 한다)는 제5조 제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때에는 그 사업의 근로자로 본다.

③ 제2항에 따라 이 법의 적용을 받는 학생연구자에 대한 보험 관계의 성립·소멸 및 변경,

보험료의 산정·신고·납부, 보험료나 그 밖에 징수금의 징수에 필요한 사항은 보험료징수법에서 정하는 바에 따른다.

- ④ 학생연구자에 대한 보험급여의 산정 기준이 되는 평균임금은 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다.
- ⑤ 학생연구자에 대한 보험급여 지급사유인 업무상의 재해의 인정 기준은 대통령령으로 정한다.
- ⑥ 학생연구자에게 제36조제1항제2호에 따른 휴업급여 또는 같은 항 제6호에 따른 상병보상연금을 지급하는 경우 제54조, 제56조 제2항, 제67조 및 제69조 제1항은 적용하지 아니한다.
- ⑦ 학생연구자에 대한 보험급여의 지급 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

3. 다운로드: [산업재해보상보험법 일부개정\(2022. 1. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정

1. 개정 이유

코로나19로 인해 외국인근로자는 취업활동 기간이 만료되어도 출국을 못하고, 재입국을 희망해도 입국금지로 제한을 받고 있어, 외국인근로자를 고용하고 있는 산업현장은 인력수급에 어려움을 겪고 있습니다. 이에 코로나19로 출입국이 어려운 외국인근로자의 취업활동기간을 1년의 범위에서 연장하고, 연장된 취업활동기간이 만료되기 전에 사용자가 고용허가를 신청한 경우 재입국 취업제한기간을 단축하며 그 적용 대상을 확대하는 등 외국인근로자에 대한 효율적 인력운용을 통해 중소기업 인력난을 해소하려는 것입니다. 또한, 외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자에게 노동관계법령 및 인권 등에 관한 교육을 받도록 하고 위반 시 과태료를 부과하여 외국인근로자의 인권을 보다 두텁게 보호하려는 것입니다.

2. 주요 내용

- 가. 외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자에게 노동관계법령·인권 등에 관한 교육을 받도록 하고 위반 시 500만 원 이하의 과태료를 부과하도록 하였습니다(제11조의2 및 제32조 제1항 제2호의2 신설).
- 나. 특례고용허가제 허용 업종에 광업을 추가하였습니다(제12조 제1항제2호).
- 다. 감염병 확산, 천재지변 등의 사유로 외국인근로자의 입국과 출국이 어렵다고 인정되는 경우에는 외국인력정책위원회의 심의·의결을 거쳐 외국인근로자의 취업활동기간을 1년의 범위에서 추가로 연장할 수 있도록 하였습니다(제18조의2).

라. 연장된 취업활동 기간이 끝난 외국인근로자의 재입국 취업제한 기간을 3개월에서 1개월로 단축하고, 외국인근로자의 책임없는 사유로 사업장을 변경한 경우 그 요건을 완화하여 특례 대상을 확대하였습니다(제18조의4).

3. 다운로드: [외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정\(2021. 10. 8. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

임금채권보장법 일부개정

1. 개정 이유

현행법은 국가가 사업주를 대신하여 일정 범위의 체불 임금 등을 지급할 수 있는 “임금채권보장제도”를 보장하고 있으나, 그 대상을 퇴직한 근로자로 한정하여 재직근로자의 임금이 체불된 경우 구제수단이 없다는 지적이 제기되고 있는바, 체당금 지원 대상을 재직근로자까지로 확대하여 임금 체불 근로자의 보호를 강화하는 한편, 미지급 임금등의 지급 판결 등의 과정에 장기간이 소요되어 생계의 어려움에 직면한다는 지적이 제기됨에 따라 체당금 신청·지급 절차를 간소화하려는 것입니다. 그 밖에 현행법은 고용노동부장관이 사업주를 대신하여 지급하는 임금등의 부정수급을 예방하기 위하여 부정수급한 자에 대하여 그 금액에 상당하는 금액(1배)만을 추가 징수할 수 있도록 정하고 있으나, 현행 제재만으로는 부정수급 방지에 미흡하다는 지적이 있어 그 제재를 강화하고, 체당금 지급 신청 과정에서 총 지급액이 달라지는 모순을 제거하는 등 현행 임금채권보장제도의 문제점을 보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

- 가. 법령에 대한 국민의 접근과 이해에 불편함을 초래하는 어려운 법령용어에 대해 알기 쉬운 용어로 변경하기 위하여 현행법상 내용 중 “체당금”을 “체불 임금등 대지급금”으로, “공인노무사 조력 비용 지원”을 “공인노무사 지원 비용의 지급”으로 각각 변경 하였습니다.
- 나. 고용노동부장관이 근로자에게 체불 임금등과 체불사업주 등을 증명하는 서류를 발급하여 사업주의 체불사실이 확인된 경우 소액 체불 임금등 대지급금을 지급하도록 하였습니다 (제7조 제1항 제5호 신설).

- 다. 체불 임금등 대지급금의 중복 지급 제한에 관한 규정을 정비하였습니다(제7조제3항).
- 라. 체불 임금등 대지급금의 지급 범위에 재직 중인 근로자를 포함하였습니다(제7조의2 신설).
- 마. 체불 임금등 대지급금 또는 용자금의 부정수급을 제재하고 예방하기 위하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 체불 임금등 대지급금의 추가 징수액을 5배 이하의 금액으로 하였습니다(제14조 제3항).
- 바. 관계 기관 등에 대한 협조요청 사항 중 법인등기사항증명서, 영업권 및 사업자등록에 관한 자료, 체불사업주등에 대한 자료 및 체불사업주등의 계약 관련 정보 등을 추가하였습니다(제23조).
- 사. 재산목록 미제출 또는 거짓 제출에 대한 제재수준을 현행 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에서 1천만 원 이하의 과태료로 변경하였습니다(제28조 제1항 제3호 삭제, 제30조 제1항 제1호의2 신설).
- 아. 관계공무원의 질문에 답변을 거부하거나 검사를 거부하는 등의 행위를 한 자 등에 대한 500만 원 이하의 과태료 부과 규정을 1천만 원 이하로 상향조정하였습니다(제30조 제1항).

3. 다운로드: 임금채권보장법 일부개정(2021. 10. 13. 시행)