

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 징계실무의 최근 쟁점 및 유의사항.....3

■ 주요 업무 사례 ■..... 9

- 복수노조 사업장에서 소수 노동조합이 교섭대표노동조합의 지위를 다투며 사용자와의 단체교섭 중지 가처분을 신청한 사건에서 제1심 가처분결정을 전부 취소하는 결정을 얻어낸 사례.....9
- 학교법인이 교직원 보수표상 각종 수당금액을 이전 년도보다 적게 책정한 것이 취업규칙의 불이익변경에 해당한다는 이유로 교원들이 차액 등을 청구한 사안에서 학교법인을 대리하여 승소 취지의 대법원 파기환송 판결을 이끌어 낸 사례..... 11
- 기존 관행에 배치되는 새로운 노사합의가 있었음에도 근로자들이 기존의 관행에 따라 상여금을 지급받아야 한다고 주장한 사안에서 사용자를 대리하여 승소한 사례..... 13
- 보일러 수리기사가 자신이 근로자라고 주장하며 퇴직금 지급을 구하는 진정을 제기한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례..... 15
- 근로자들이 연봉 삭감 조치의 효력을 다투면서 고용노동청에 임금 체불 진정을 제기한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례..... 16
- 근로자들이 통상임금 산정 시 성과급 등이 포함되어야 한다고 주장하면서 법정수당 차액을 청구한 사건에서 포괄임금제 약정의 유효성을 인정받은 사례..... 17
- 직장 내 성희롱 가해자에 대한 부서이동 명령문 근거에 남녀고용평등법을 기재하였다는 이유로 명예훼손 혐의로 고소된 사건에서 무혐의 처분을 받은 사례..... 18
- 근로자에 대한 감봉처분이 정당한 징계에 해당한다고 판단한 지방노동위원회의 판정에 불복하여 근로자가 제기한 중앙노동위원회 재심신청 사건에서, 사용자인 공공기관을 대리하여 승소한 사례.. 19
- 대규모유통업법상 납품업체로부터 수 차례에 걸쳐 상품을 수취하고 납품업체 매니저 및 근로자들에게 자신의 사적이익을 도모하기 위하여 특정 어플리케이션 가입을 권유한 자에 대한 해고처분이 타당하다는 판정을 얻어낸 사례..... 21

■ 최신 판례 ■.....23

- 근무형태의 개편이 취업규칙의 불이익 변경에 해당하지 않는다고 본 사례..... 23
- 일정기한 내에 퇴사할 경우 매각위로금을 반환하기로 한 사안에서, 위로금을 반환하기로 한 약정은 근로기준법에 위반되지 않는다고 본 사례..... 25
- 퇴직금을 지급할 때 수습기간도 근로를 제공한 기간으로 포함해 계산해야 한다고 본 사례..... 28
- '별도의 합의가 없으면 계약이 자동 연장된다'는 조항이 포함된 근로계약을 체결했다면 문언 그대로 해석해야 한다고 본 사례..... 30
- 징계 조사 전 내부 규칙에 따라 징계사유를 고지하지 않았더라도 절차상 위법이 아니라고 본 사례..... 33
- 대학원생이 아닌 실험·실습조교의 경우 2년을 넘겨 기간제 근로형태로 사용할 수 있다고 판단한 사례..... 36
- 한국노인복지중앙회 정무직 근로자의 경우 기간제법 예외 대상이라고 본 사례..... 39
- 해고무효확인소송에서 화해권고결정에 따라 회사로부터 받은 돈이 소득세법상 기타소득인 '사례금'에 해당하지 않는다고 판단한 사례..... 41
- 구체적인 지급청구권이 발생하여 단체협약만으로 포기를 할 수 없게 되는 임금인지는 지급기일이 도래하였는지를 기준으로 판단하여야 한다고 한 사례..... 44
- 위임계약을 체결한 생활가전제품 설치기사는 근로기준법상 근로자에 해당하므로 주휴수당 및 연차휴가수당 등을 지급하여야 한다고 판단한 사례..... 46
- 인사규정상 징계사유와 직권면직사유가 별도로 정해져 있고 징계절차와 직권면직절차가 별도로 정해져 있는 경우에도 직권면직시 징계절차를 준수하여야 하는지에 대해 판단한 사례..... 49
- 사업자가 확정기여형 퇴직연금제도 설정 후 부담금을 납입하면서 동액 상당을 임금에서 공제한 경우에도 퇴직연금제도의 설정이나 부담금 납입행위가 무효로 되는 것은 아니라고 판단한 사례..... 52
- 과거의 공무원보수규정에 따른 공무원 봉급표를 적용하기로 한 이사회 의결이 취업규칙 불이익 변경에 해당한다고 판단한 사례..... 55
- 교직원의 보수에 관하여 공무원보수규정을 준용한다는 규정을 삭제하는 것은 취업규칙 불이익 변경에 해당한다고 판단한 사례..... 58
- **최신 법령** ■..... 61
 - 산업재해보상보험법 시행령 일부개정..... 61
 - 고용노동부와 그 소속기관 직제 일부개정..... 63
 - 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정..... 66

■ 노동 칼럼 ■

징계실무의 최근 쟁점 및 유의사항

1. 들어가며

어느 회사나 근로자 징계는 민감한 문제입니다. 징계사유를 확인하고, 인사위원회를 개최하고, 징계를 통보하고 후속 조치에 이르기까지 세심하게 신경 써야 할 부분이 여럿입니다. 노동법 영역에서 징계 소송은 빈번한 소송유형 중 하나이며, 관련 법리도 세밀하게 발전해 나가고 있습니다. 최근 근로자 징계와 관련하여 참고할 만한 판결들이 여럿 선고되었습니다. 이하에서는 징계에 관한 최근 판결례들을 일부 소개하고, 실무상 자주 질의하시는 징계 관련 소송의 세부 절차를 정리하겠습니다.

2. 징계통지서의 적법성을 다룬 최근 대법원 판결례

근로기준법 제27조는 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 효력이 있다고 규정하고 있습니다. 대법원은 해고 대상자가 해고사유를 구체적으로 알고 있고 그에 대하여 충분히 대응할 수 있는 상황이었다면 해고통지서에 해고사유를 상세하게 기재하지 않았더라도 근로기준법 제27조를 위반한 것은 아니라는 입장이었고(대법원 2014. 12. 24. 선고 2012다81609 판결), 최근 선고한 판결들에서도 같은 입장을 견지하고 있습니다.

대법원 2022. 1. 14. 선고 2021두50642 판결에서 사용자는 근로자에게 '담당 학생들에 대한 부적절한 신체접촉 및 발언으로 다수의 학생들이 불쾌감이나 수치심을 느꼈다'는 내용이 담긴 통지서를 교부함으로써 해고를 통지하였습니다. 원심판결은 통지서에 해고사유가 축약 기재되어 있을 뿐 구체적인 비위행위가 기재되어 있지 않은 점을 지적하며 해고에 절차상 하자가 있다고 판단하였습니다. 그러나 대법원은 통지서상 근로자의 해고사유를 이루는 개개 행위의 범주에 다소 불분명한 부분이 있더라도 이 때문에 근로자가 해고에 대해 충분히 대응을 하지 못할 정도였다고 보기는 어렵다고 판단하였습니다. 이에 징계절차에 하자가 없다는 취지로 파기환송하였습니다.

대법원 2021. 7. 29. 선고 2021두36103 판결에서는 회의록 양식에 의한 해고의 서면통지가 문제되었습니다. 사용자는 세금계산서와 관련된 근로자의 잘못된 업무처리에 대해 근로자와 회의를 하면서 업무처리 경위와 후속조치 계획에 관한 사유서를 제출 받고, 검토 후 퇴사를 명할 수 있다고 경고한 다음 회의를 진행하였습니다. 회의 결과 사용자는 최종적으로 근로자를 해고하기로 결정하고, 이와 같은 사실을 기재한 회의록에 근로자로부터 확인 서명을 받고 그 사본을 교부하였습니다. 회의록에는 관련 사실관계가 일목요연하게 기재되어 있었습니다. 이에 대하여 원심판결은 회의록만으로는 해고의 서면통지요건을 갖추지 못해 위법하다고 판단하였습니다. 그러나 대법원은 회의록에 근로자의 업무상 잘못이 다소 축약적으로 기재되었고 회의록의 형식으로 작성되었다고 하더라도 회의록에 의한 해고통지가 근로기준법 제27조 위반은 아니라고 판단하였습니다.

요컨대, 대법원은 해고 대상자가 해고 사유를 구체적으로 알고 있고, 이에 대해 방어권을 행사할 수 있는 상황이었다면 근로기준법 제27조 위반은 아니라고 보아 해고의 서면통지 요건을 비교적 유연하게 해석하는 입장인 것으로 이해됩니다. 다만, 근로자가 해고사유를 알고 있었다더라도 해고통지서에 해고사유를 전혀 기재하지 않은 경우에는 근로기준법 제27조를 위반한 것이므로 유의해야 합니다(대법원 2021. 2. 25. 선고 2017다226605 판결). 그럼에도 불구하고 징계의 서면통지는 징계절차 위반이 빈번하게 다투어지는 부분이므로 주의가 필요합니다. 인사담당자로서는 ① 징계대상자에게 각 징계사유에 대한 충분한 소명기회를 부여하고, ② 인사위원회 과정에서 징계대상자가 자신의 행위에 대해 상세히 소명한 사실을 증명할 수 있는 자료를 남겨두는 것이 좋겠습니다. ③ 최종 징계통지서 교부 시에도 징계사유에 대해 구체적인 내용을 잘 알 수 있도록 상세히 기재해야 합니다. 참고로 해고 사유 및 시기를 이메일로 통지한 것은 원칙으로 무효이지만 이메일이 서면에 의한 해고통지의 역할과 기능을 충분히 수행하고 있다면 근로기준법 제27조의 입법취지를 해치지 않는 범위 내에서 해고통지로서 유효하다는 예외적인 판례가 있습니다(대법원 2015. 9. 10. 선고 2015두41401 판결).

3. 징계 관련 내용을 사내에 공지하면 명예훼손죄가 문제될 수 있는지

직장 질서를 유지하기 위해, 구성원들에게 경각심을 불러일으키기 위해 징계사실을 사내에 공표해야

할 필요성이 있을 수 있습니다. 예컨대, 배임·횡령을 하여 징계된 사례를 공표한다거나 직장 내 성희롱·직장 내 괴롭힘 관련 징계사실을 공지하여 다른 구성원들로 하여금 반면교사를 삼게 하는 경우 등입니다. 그러나 이와 같이 징계 관련 사실을 공표했을 때 명예훼손 분쟁에 휘말릴 가능성이 있습니다. 관련하여 최근 선고된 대법원 판결례를 소개하겠습니다.

대법원 2021. 8. 26. 선고 2021도6416 판결은 징계 업무를 담당한 직원(피고인, 이하 '인사담당자')이 피해자(징계대상자, 이하 '징계대상자')의 징계절차 회부 사실을 사내 게시판에 공지하도록 한 행위가 명예훼손죄에 해당한다는 취지의 판결입니다. 인사담당자는 근무현장의 관리소장으로 하여금 징계대상자 앞으로 발송된 징계절차 회부 문서를 징계대상자 대신 수령하여 개봉한 후 게시판에 게시하도록 하였습니다. 징계절차 회부 문서는 근무현장의 방재실, 기계실, 관리사무실의 각 게시판에 게시되었습니다.

대법원은 징계절차 회부 문서에 적시된 내용은 징계대상자가 근무 중 저지른 비위행위에 관하여 징계절차가 개시되었다는 것이어서 공적인 측면이 있다는 점은 인정하였습니다. 그러나 ① 공적인 측면이 있다고 하여 징계절차에 회부된 단계부터 그 과정 전체가 낱낱이 공개되어도 좋은 것은 아니라고 보았습니다. 징계혐의 사실은 징계절차를 거친 다음 확정되는 것이므로 징계절차에 회부되었을 뿐인 단계에서 그 사실을 공개함으로써 징계대상자의 명예를 훼손하는 경우, 이를 사회적으로 상당한 행위라고 보기는 어렵기 때문입니다. 또한, 대법원은 ② 징계절차 회부 문서에는 징계대상자가 징계절차에 회부된 사실뿐만 아니라 징계사유로 근무성적 또는 근무태도가 불성실하고, 회사의 명예 또는 신용을 손상하였으며, 상급자의 업무상 지휘명령에 정당한 이유 없이 불복하였고, 상급자의 업무와 관련된 훈계에 대하여 불량한 태도를 보였다는 등 개략적인 징계사유가 기재되어 있었다는 점도 지적하였습니다. 나아가 ③ 징계절차 회부 문서가 협력업체 직원들을 비롯한 외부인들의 왕래가 빈번하게 있는 장소에 게시되었으므로 회사 내부의 공익을 위해서라고 보기에 그 공개방식이나 게시 장소가 부적절하였다고 판단하였습니다. 이와 같은 사정을 종합하여 대법원은 인사담당자의 위 행위가 명예훼손죄의 위법성 조각사유인 '공공의 이익'에 관한 것이 아니라고 판단하고, 원심판결을 파기하였습니다.

위 판결은 징계절차 회부 사실을 게시한 사례에 관한 것이기는 하나, 인사담당자가 징계사례를 공지하는 경우에도 시사하는 바가 큼니다. 징계사실을 실명으로 공표한다면 당사자가 바로 특정된다는 점에서 특히 리스크가 큼니다. 무기명으로 징계사례를 공지하는 경우라도 관련 내용을 주위사정과 종합해보면 대상자가 누구인지 특정될 수 있는 경우에는 마찬가지로 피해자가 특정¹되어 명예훼손 분쟁에 휘말릴 수 있으므로 주의하여야 합니다. 나아가 회사 온라인 게시판, 이메일 등으로 징계사례를 공지할 경우 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」에 따른 명예훼손죄도 문제될 가능성이 있으므로 유의할 필요가 있습니다(제70조).

4. 근로자가 법적 절차를 통해 징계가 부당하다고 다룰 경우 어떤 절차를 거치고, 확정되기까지 어느 정도의 시간이 소요되는지

인사위원회를 거쳐 근로자에게 징계를 통보한 후, 근로자가 징계는 부당하다며 법적 절차를 통해 다룰 가능성이 있습니다. 근로자가 어떠한 절차를 통해 다룰 수 있는지, 법적 절차를 거친다면 징계가 최종 확정되기까지 어느 정도의 시간이 소요되는지 간략히 정리하겠습니다.

징계에 대한 법적 구제절차로는 크게 두 가지가 있습니다. ① 노동위원회에 구제신청을 하는 방법(이하 '부당징계구제신청') ② 법원에 징계무효확인소송 등을 제기하는 방법(이하 '징계무효확인소송')이 다른 한 가지입니다. 위 두 가지 절차는 별개의 절차이므로 동시에 진행할 수도 있고, 부당징계구제신청을 기각한 중앙노동위원회 재심판정의 취소를 구하는 행정소송을 제기하였다가 패소한 후 민사소송으로 징계무효확인 소송을 제기할 수도 있습니다.²

그러나 실무상으로는 위 두 가지 절차 중 택일하여 법적 구제를 도모하는 경우가 대다수이며, 두 절차 중에서는 노동위원회에 부당징계구제신청을 하는 사례가 더 많은 것으로 보입니다. 노동위원회 단계

¹ 대법원 2002. 5. 10. 선고 2000다50213 판결, 대법원 1989. 11. 14. 선고 89도1744 판결 등 참조.

² 대법원 2011. 3. 24. 선고 2010다21962 판결 등 참조

만 두고 본다면 부당징계구제신청은 수 개월 내로 판정 결과가 나오기에 소송보다 절차가 신속하게 진행되며, 대리인 선임비용 외에 별도의 소송비용이 소요되지 않기 때문인 것으로 생각합니다. 다만, 부당징계구제신청은 징계가 있었던 날부터 3개월 이내에 제기해야 하므로³ 이 기간을 놓친 근로자는 징계무효확인소송을 제기하여 다투게 됩니다.

근로자가 지방노동위원회에 부당징계구제신청을 하면 노동위원회는 사건 접수일로부터 60일 이내에 심문회의를 개최하여야 합니다(노동위원회규칙 제51조). 통상 사건 접수일로부터 45~60일 사이에 심문회의가 개최되는 사례가 많습니다. 심문회의 당일에는 판정 결과(인용/기각 등)만 문자로 통보되고, 구체적인 판단 이유가 담긴 판정서는 심문회의일로부터 30일 이내에 송달됩니다. 정리하면, 지방노동위원회 단계에서 구제신청일로부터 판정서를 받기까지 약 90일(3달)의 시간이 소요됩니다.

판정문을 송달받은 당사자는 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있고, 마찬가지로 중앙노동위원회 단계에서도 약 90일(3달) 정도가 소요됩니다. 중앙노동위원회 판정에 불복하는 당사자는 서울행정법원(혹은 대전지방법원)에 소송을 제기할 수 있는데, 이 경우 서울행정법원/대전지방법원(1심) → 서울고등법원/대전고등법원(2심) → 대법원 순으로 소송이 이어집니다.⁴

근로자가 법원에 징계무효확인소송을 제기할 경우 제1심은 지방법원 합의부에서 심리합니다. 사건별로, 소 제기 시기별로 차이가 있으나 일반적으로 제1심 단계에서 약 8개월~1년 4개월여의 시간이 소요됩니다. 항소심(고등법원)은 사안이 복잡하지 않고 추가 증거신청이 없는 경우 1회 변론기일만에 종결이 되는 사례도 있으나, 관련 사실관계들을 추가로 확인하기 위해 재판이 길어지는 사건도 있습니다. 사안에 따라 약 6개월~1년여의 시간이 소요됩니다. 이어서 당사자가 상고한다면 대법원 심리불속행기각판결로 확정될 경우 4개월 이내에 결론이 납니다.⁵ 즉, 소 제기부터 대법원 판결까지 최소 2년 이상의 시간이 걸린다고 보아야 합니다.

³ 근로기준법 제28조 제2항, 노동위원회 규칙 제40조

⁴ 제1심부터 제3심까지 소요되는 시간은 아래 징계무효확인소송의 경우와 유사합니다.

⁵ 심리불속행기간을 초과할 경우 대법원이 최종 판결을 하는 시기는 사안마다 천차만별입니다.

5. 마치며

징계 소송 시 징계사유의 존부와 징계양정의 적정성뿐만 아니라 징계절차의 적법성도 빈번하게 다투어 집니다. 특히 징계사유에 대해 제대로 안내받지 못하였고, 소명 기회를 충분히 부여받지 못했다고 주장하는 사례가 많습니다. 인사담당자는 취업규칙을 다시금 꼼꼼히 살펴 사소한 징계절차 위반이라도 발생하는 일이 없도록 면밀한 주의를 기울일 필요가 있습니다. 또한, 징계절차를 준수하였다는 점과 징계대상자에게 충분한 방어권을 보장했다는 점에 대해서는 추후 소송 리스크를 대비하여 관련 내용을 서면으로 남겨두는 것이 바람직합니다. 징계가 최종 확정되더라도 명예훼손 고소 등 불필요한 추가 분쟁이 발생하지 않도록 마지막까지 유의하는 것이 좋겠습니다.

※ 법무법인(유) 지평은 노동그룹의 전담 변호사들이 노동법에 관한 고객들의 자문에 응하고 있습니다. 이와 관련하여 도움이 필요하시면, 문수생 변호사(ssmoon@jipyong.com, 02-6200-1882)에게 문의해 주시기 바랍니다.

■ 주요 업무 사례 ■

복수노조 사업장에서 소수 노동조합이 교섭대표노동조합의 지위를 다투며 사용자와의 단체교섭 중지 가처분을 신청한 사건에서 제1심 가처분결정을 전부 취소하는 결정을 얻어낸 사례

A 회사 사업장에는 B 노동조합이 있었고 A 회사는 B 노동조합과 단체협약 및 임금협정을 체결하여 왔습니다. 그런데 A 회사 직원들로 구성된 협의회를 중심으로 새로운 노동조합을 결성하려는 움직임이 나타났고, 특히 협의회 회장 선거 당시 노동조합 신설을 공약으로 내세운 후보가 협의회장으로 당선되었습니다. 이에 새로 당선된 협의회장은 협의회 구성원들에게 노동조합 신설에 관한 의사를 묻는 찬반투표를 진행하였으며, 과반수가 노동조합 신설을 지지한다고 회답하였습니다.

B 노동조합은 A 회사 사업장 내에 새로운 노동조합이 결성될 경우 유일 노동조합으로서의 자신들의 지위가 흔들릴 수 있다고 판단하였습니다. 이에 따라 B 노동조합은 협의회가 노동조합을 신설하기 이전에, B 노동조합 소속 조합원들을 통하여 A 회사 사업장에 노동조합 지회를 신설하였습니다. 이후 해당 지회를 통하여 A 회사에 단체교섭을 요구하였고 교섭요구 노동조합 확정 공고 기간까지 협의회가 신설한 노동조합이 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 못하도록 방해하였습니다.

그럼에도 불구하고 협의회장은 C 노동조합을 신설하였고, A 회사 사업장 내 많은 구성원들이 C 노동조합에 가입한 결과 C 노동조합이 A 회사 사업장 내의 교섭대표 노동조합으로 확정되었습니다.

그러자 B 노동조합은 A 회사와 C 노동조합 사이에 단체교섭이 진행될 경우 자신들의 단체교섭권이 침해된다고 주장하며 서울중앙지방법원에 A 회사와 C 노동조합 사이에 단체교섭을 중지하는 가처분을 제기하였습니다. 주된 취지는 ① C 노동조합은 설립 과정 중 절차적 요건을 흠결하였으며, ② C 노동조합은 A 회사의 '어용노조'에 불과하므로 실체적 요건을 흠결하였기에 C 노동조합은 노동조합법상 노동조합이 아니며, 따라서 A 회사가 노동조합법상 노동조합이 아닌 C 노동조합과 단체교섭을 진행할 수

는 없다는 것이었습니다.

지평 노동그룹은 A 회사를 대리하여, A 회사가 C 노동조합을 '어용'으로 사용하기 위하여 설립하였다는 주장은 완전히 근거 없는 사실이라는 점을 구체적으로 주장·증명하였습니다. 특히 지평 노동그룹은 C 노동조합이 교섭대표 노동조합으로 결정된 이유는 C 노동조합이 과반수 노동조합(B 노동조합)에 대한 이의신청 사건에서 이겼고, 이에 따라 중앙노동위원회가 C 노동조합을 과반수 노동조합이라고 결정하였기에 A 회사는 이를 따른 것뿐임을 구체적으로 증명하였습니다. 또한 B 노동조합이 주장하고 있는 C 노동조합 설립 절차상 요건의 흠결은 경미한 것에 불과하며 추후 개최된 조합원 총회를 통해 보완되었다는 점도 지적하였습니다. 또한 C 노동조합 소속 조합원의 수는 3,000명이 넘었는데 A 회사가 이렇게 많은 직원들을 어용으로 좌지우지한다는 B 노동조합의 주장은 그 자체로 논리와 경험칙에 어긋난 것이라는 점을 설득력 있게 주장하였습니다. 마지막으로 B 노동조합은 A 회사가 C 노동조합에 대하여 각종 지원을 해주었다고 주장하였지만 그러한 지원 역시 전혀 없었음을 주장·증명하였습니다.

그 결과 법원은 이러한 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 제1심 가처분결정을 전부 취소하는 결정을 내렸습니다.

[담당 변호사]



윤성원 대표변호사

권창영 변호사

권영환 변호사

임인영 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

학교법인이 교직원 보수표상 각종 수당금액을 이전 년도보다 적게 책정한 것이 취업규칙의 불이익변경에 해당한다는 이유로 교원들이 차액 등을 청구한 사안에서 학교법인을 대리하여 승소 취지의 대법원 파기환송 판결을 이끌어 낸 사례

피고는 D 대학교를 운영하는 학교법인이고, 원고들은 피고 법인에 교원으로 임용되어 근무 중이거나 명예퇴직을 한 사람들입니다. 피고는 매년 새로운 교직원 보수표를 작성·시행하며 위 보수표에 기재된 내용대로 원고들에게 연구보조비 및 이를 기초로 산정된 각종 수당(이하 '연구보조비 등')을 지급해 왔습니다. 그런데 원고들은 특정 년도 이래로 연구보조비 등이 적게 책정된 교직원 보수표 작성·시행이 취업규칙의 불이익변경에 해당한다는 이유로 차액 상당의 금전 지급을 구하는 소를 제기하였습니다.

제1심과 항소심은 모두 연구보조비 등을 삭감하는 내용의 교직원 보수표를 작성·시행한 것은 취업규칙의 불이익변경에 해당하는데, 집단적 의사결정방법에 의한 과반수 동의가 없어 무효라고 판단하면서 원고들의 청구를 인용하였습니다.

지평 노동그룹은 상고심에서 피고 법인을 대리하여 '교직원 보수규정에서는 연구보조비 등의 지급의무를 규정하고 있을 뿐, 구체적인 지급액수에 대하여는 교직원 보수표를 통해 따로 정해왔고, 교직원 보수표의 유효기간은 1년에 불과하므로, 연구보조비 등을 삭감하는 내용의 교직원 보수표를 작성·시행한 것은 취업규칙의 변경이라고 평가할 수 없다'는 상고이유를 개진하였습니다.

대법원은 이러한 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 '교직원 보수표 중 연구보조비 등에 관한 부분은 해당 학년도에만 한시적으로 적용되고 그 다음 학년도에는 새로운 교직원 보수표가 작성·시행될 것을 전제로 마련되었다고 볼 여지가 있어 피고가 매 학년도에 새롭게 정한 연구보조비 등 액수가 매 학년도의 교직원 보수표의 보호영역에 따라 보호되는 직접적이고 구체적인 이익이라고 보기 어려우므로,

이를 취업규칙을 불이익하게 변경한 것이라고 단정할 수 없다'고 판시하면서 원심판결에는 취업규칙의 불이익변경에 관한 법리오해 및 심리미진의 위법이 있다고 판단하였습니다.

이외에도 지평 노동그룹은 명예퇴직수당을 청구한 원고들에 대하여 명예퇴직수당은 근로기준법의 규율을 받지 않는다고 주장하였고, 일부 원고들의 명예퇴직수당 청구금액에 대하여 피고가 자백을 하지 않았음에도 원심이 만연히 위 금액을 인정한 점의 부당성을 주장하였습니다.

대법원은 이러한 지평 노동그룹의 주장도 모두 받아들여 원심판결에는 명예퇴직수당과 근로기준법에서 정한 지연손해금 등에 관한 법리오해 및 심리미진의 위법이 있고, 자백이나 자백간주, 변론주의에 관한 법리오해의 위법도 있다고 판단하였습니다.

이에 대법원은 원심판결 중 위에서 언급한 피고 패소 부분을 파기하고, 사건을 원심법원에 환송하는 판결을 하였습니다.

[담당 변호사]



김지형 대표변호사

배기완 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

기존 관행에 배치되는 새로운 노사합의가 있었음에도 근로자들이 기존의 관행에 따라 상여금을 지급받아야 한다고 주장한 사안에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

제조·판매업을 영위하고 있는 피고회사는, 1999년 A사와 B사를 흡수합병하였습니다. A사 출신인 원고들은 A사가 피고회사로 통합된 이후에도 합병 전 A사 취업규칙에서 정한 내용에 따라 상여금을 지급받아 왔습니다(이하, '이 사건 관행'). 구체적으로 피고의 취업규칙에 따른 때 15일 미만 근무자들은 상여금을 지급받지 못했는데, A사 출신 근로자들만은 이 사건 관행에 따라 적어도 50%의 상여금을 지급받았습니다.

한편, 피고회사와 A사 및 B사 출신 근로자들은 자신들에게 지급되는 상여금 전부가 통상임금에 해당한다는 소송을 제기하였습니다. 이에 대해 제1심과 제2심은 A사 출신 근로자들에게 지급되는 상여금은 그 전부가 통상임금에 해당하고, 피고회사 및 B사 출신 근로자들에게 지급되는 상여금은 통상임금에 해당하지 않는다는 판단을 하였습니다(이하 '선행 판결'). A사 출신 근로자들은 이 사건 관행에 따라 결근을 하더라도 50%의 상여금을 지급받을 수 있다는 것이 이유였습니다.

이에 피고 노사는 일괄적으로 전체 상여금 중 일부만을 통상임금으로 산입하기로 하는 합의를 하였고(이하 '이 사건 합의'), 소송을 제기한 근로자들은 전부 소를 취하하였습니다. 이에 맞춰 피고회사는 이 사건 합의를 반영한 취업규칙을 제정하여, 2020년 1월 1일부터 전 직원들에게 공통적으로 적용하였습니다. 그러나, 원고들은 자신들은 여전히 이 사건 관행에 따라 상여금을 지급받아야 한다며 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 피고회사를 대리하여, ① 이 사건 노사합의는 단체협약이므로 다른 내부규정이나 근로계약에 우선하고, ② 이 사건 노사합의는 선행 판결에 따라 근로자들의 출신별로 통상임금의 범위

가 달라지는 것을 해결하기 위해 체결되었는데, 이 사건 관행이 유지될 경우 이 사건 노사합의의 목적이 달성될 수 없고, ③ 피고 노사는 이 사건 노사합의에 따라 A사 출신 근로자들의 통상임금이 줄어드는 문제를 해결하기 위해 별도의 보상합의를 하였으므로 이 사건 관행은 이 사건 노사합의에 따라 폐지되었다는 점을 적극 주장하였습니다. 이에 법원은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



권영환 변호사

정석환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

보일러 수리기사가 자신이 근로자라고 주장하며 퇴직금 지급을 구하는 진정을 제기한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

A 주식회사는 가스기기 판매·수리업 등을 영위하는 회사로, 보일러 수리기사들과 도급계약을 체결하고 있습니다. 그런데 보일러 수리기사 B는 도급계약을 종료하면서, 자신은 A 주식회사 소속 근로자로서 업무를 수행하였으므로 A 주식회사는 자신에게 퇴직금을 지급해야 한다며 고용노동청에 퇴직금 관련 진정을 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A 주식회사를 대리하여, 도급계약과 근로계약의 차이점을 법리적으로 분석하여 A 주식회사가 체결한 계약은 도급계약에 해당한다는 점을 강조하였습니다. 또한 수리기사 B의 업무수행 방식을 상세히 설명하면서 A 주식회사와 수리기사 B 사이엔 사용종속관계가 성립할 수 없다는 점도 지적하였습니다. 끝으로, 수리기사에 대한 유사 판례와 위 진정 사건을 비교하여 수리기사 B는 법원의 입장에 따르더라도 근로자로 볼 수 없다는 점을 부각하였습니다.

고용노동청은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, 혐의가 없다는 내용으로 행정 종결하였습니다.

[담당 변호사]

박종탁 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

근로자들이 연봉 삭감 조치의 효력을 다투면서 고용노동청에 임금 체불 진정을 제기한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

A 사단법인은 노동조합과의 합의 및 단체협약 등을 통해 성과에 따라 근로자의 연봉이 상승하거나 삭감될 수 있는 급여 체계를 도입했습니다. 이후 A 사단법인은 새로운 급여 체계에 따라 근로자 B, C의 연봉을 삭감하였습니다. 그러자 근로자 B, C는 자신들의 연봉을 삭감하는 조치가 법적인 근거를 결여한 것이라고 주장하면서, 고용노동청에 A 사단법인이 임금을 체불하였다는 내용의 진정을 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A 사단법인을 대리하여, 새로운 급여 체계가 도입된 경위 및 필요성을 상세하게 설명하면서 급여 체계가 유효하다는 점을 강조하였습니다. 특히, A 사단법인의 단체협약 등 연봉 삭감의 법률적인 근거를 설명하고 각 평가가 공정하고 정당하게 이루어졌다는 점도 부각하였습니다.

이에 고용노동청은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, 임금 체불에 대한 혐의가 없다는 내용으로 사건을 행정 종결하였습니다.

[담당 변호사]



박중탁 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

근로자들이 통상임금 산정 시 성과급 등이 포함되어야 한다고 주장하면서 법정수당 차액을 청구한 사건에서 포괄임금제 약정의 유효성을 인정 받은 사례

A 공단은 성과급과 복지포인트 등을 제외하여 통상임금을 산정한 후 법정수당을 지급하였습니다. 그런데 근로자들은 성과급, 복지포인트 등의 항목도 모두 통상임금에 산입되어야 한다고 주장하면서 그에 따라 법정수당을 계산한 후 기지급 임금과의 차액을 청구하는 소를 제기하였습니다.

제1심 재판부는 사실상 근로자들의 청구를 모두 인용하였고, 지평 노동그룹은 항소심부터 A 공단을 대리하였습니다. 지평 노동그룹은 근로자들 중 일부가 A 공단과 포괄임금제 약정을 체결하였기에, A 공단은 추가적인 법정수당을 지급할 의무가 없다는 점을 주장하였습니다. 특히, 해당 근로자들의 근로관계 실질과 포괄임금제 약정 체결 경위를 상세하게 설명 드리면서 포괄임금제 약정의 유효성을 강조하였습니다. 나아가 복지포인트의 경우 판례 법리를 정리하여 A 공단의 복지포인트 역시 통상임금으로 인정될 수 없다는 점을 설명하였습니다.

재판부는 위와 같은 지평 노동그룹의 주장을 받아들였고, 근로자들의 청구 중 상당 부분을 기각하였습니다.

[담당 변호사]



박종탁 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

직장 내 성희롱 가해자에 대한 부서이동 명령문 근거에 남녀고용평등법을 기재하였다는 이유로 명예훼손 혐의로 고소된 사건에서 무혐의 처분을 받은 사례

S 회사 소속 근로자 A는 B에게 직장 내 성희롱 등을 한 점을 징계사유로 하여 정직 2개월의 징계처분을 받았습니다. 이에 A는 지방노동위원회에 부당정직 구제신청을 하였습니다. 이에 대하여 지방노동위원회는 A의 비위행위가 직장 내 성희롱 및 징계사유에 해당한다고 판단하였고, 다만 징계의 양정이 과도하여 부당정직을 인정하는 초심판정을 하였고, S 회사가 재심을 신청하였으나, 중앙노동위원회 역시 같은 이유로 초심판정을 유지하였습니다.

한편, 지방노동위원회의 판정이 내려진 이후 S 회사 소속 총무과장으로 근무하였던 C는 남녀고용평등법의 근무장소 변경 등 조치를 취하기 위하여 A에 대한 부서이동명령문을 작성한 뒤 이를 직원전용 식당에 약 1달 동안 게시하였습니다. 그러자 A는 인사명령문에 부서이동 근거로서 “남녀고용평등법 제14조 제5항, 지방노동위원회 판정”이 기재되어 있음을 문제 삼으며, 위 기재는 A가 직장 내 성희롱 가해자라는 사실을 공연히 적시하여 A의 명예를 훼손한 것에 해당한다고 주장하면서 C를 고소하였습니다.

지평 노동그룹은 C를 대리하여 이는 특정문구에 의하여 직장 내 성희롱 사실이 곧바로 유추될 수 있을 정도는 아니어서 구체적인 사실의 적시라 보기 어렵고, 명예훼손의 고의가 없었음을 강조하였습니다. 나아가 이는 업무로 인한 정당한 행위에 해당하므로 위법성이 조각되고, A 스스로 명예훼손적 표현의 위험을 자초한 측면이 크다는 점을 강조하면서 명예훼손죄의 특유한 위법성 조각사유에도 해당함을 주장하였으며, 위 인사명령문 작성 및 게시는 인사·노무 분야에 관한 전문가인 공인노무사의 조언에 따른 것임을 주장하며 정당한 이유가 있다는 점도 구체적으로 주장·증명하였습니다. 그 결과 경찰은 이러한 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 명예훼손 혐의 없음을 이유로 불송치 결정을 하였습니다.

■ 주요 업무 사례 ■

근로자에 대한 감봉처분이 정당한 징계에 해당한다고 판단한 지방노동위원회 판정에 불복하여 근로자가 제기한 중앙노동위원회 재심신청 사건에서, 사용자인 공공기관을 대리하여 승소한 사례

피신청인은 공공기관 A이며, 신청인은 해당 공공기관에서 근무하는 근로자 B입니다. 공공기관 A는 매년 종합감사를 실시하는데, 그 과정에서 근로자 B가 해외사무소에서 근무하는 동안 ① 공용차량을 사적인 용무에 이용한 사실, ② 해외사무소의 현금을 사적으로 유용한 사실, ③ 현지직원에게 사적인 노무지시를 한 사실, ④ 감사자료가 일부 조작된 사실 등이 드러났습니다. 이에 공공기관 A는 내규에 따라 근로자 B에게 감봉 1개월의 징계처분을 하였습니다. 근로자 B는 이와 같은 징계가 부당징계에 해당한다는 취지로 지방노동위원회에 구제신청을 제기하였으나, 지방노동위원회는 근로자 B에 대한 징계가 정당하다고 보아 구제신청을 기각하였습니다.

근로자 B는 이에 불복하여 중앙노동위원회에 재심신청을 하였습니다. 지방노동위원회에서 징계사유로 인정된 혐의사실은 대부분 코로나19라는 비상상황 속에서 불가피하게 행해진 측면이 있고, 공금의 사적 유용을 이유로 감봉 이상의 징계를 받을 경우에는 추후 승진에 제한이 가해질 수도 있다는 점을 들어 감봉처분이 과하다고 주장하였습니다. 이에 지평 노동그룹은 우선 징계사유와 관련하여 해외사무소의 공용차량 운행일지, 근로자 B와 현지직원이 주고받은 문자메시지, 다른 근로자들의 진술서, 현지 코로나19상황이 담긴 외교부 공문 등을 면밀히 검토하였고, 이를 토대로 근로자 B의 비위행위들은 코로나19와는 무관하고 내규에 따른 징계사유에 분명히 해당함을 적극 주장하였습니다. 아울러 징계양정에 있어서도 승진 제한의 문제는 인사권 행사의 문제이므로 징계처분의 정당성을 다투는 현 시점에서 이를 고려할 것은 아니라는 점, 실제 관련 인사규정상 승진이 원천적으로 불가능한 것도 아닌 점 등을 적극 주장·입증하였습니다.

이에 중앙노동위원회는 지평 노동그룹의 위와 같은 주장과 증명을 받아들여, 근로자 B의 재심청구를

기각하고 근로자 B에 대한 징계가 정당하다고 판단한 지방노동위원회 초심판정을 그대로 유지하였습니다.

[담당 변호사]



장현진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

대규모유통업법상 납품업체로부터 수 차례에 걸쳐 상품을 수취하고 납품업체 매니저 및 근로자들에게 자신의 사적이익을 도모하기 위하여 특정 어플리케이션 가입을 권유한 자에 대한 해고처분이 타당하다는 판정을 얻어낸 사례

A 회사는 전국 각지에 매장을 두고 있는 대규모유통업법상 대규모유통업자입니다. A 회사는 자신이 운영하는 백화점, 아울렛 등에 납품업체를 입점시키고 있으며, 납품업체가 판매한 물품만큼의 일정 수수료를 자신의 주된 수입원으로 삼고 있습니다.

B는 A 회사 사업장의 특정 품목을 관리하는 자로서, 사업장 내의 시즌별 마케팅과 프로모션을 기획 및 운영하고, 시즌별 입·퇴점 계획 및 실행하는 권한을 지니고 있었습니다. 그런데도 B는 자신이 관리하는 매장에 찾아가 특정 제품이 마음에 든다는 식으로 언질을 주면서 납품업체 매니저들을 압박하였고, 납품업체 매니저들은 이에 하는 수 없이 B에게 해당 제품들을 건네 줄 수밖에 없었습니다.

이러한 상황이 계속해서 반복되자 A 회사 익명신고함에 B의 비위행위가 기재된 투서가 접수되었습니다. A 회사는 투서가 접수된 바로 그 당일에 곧바로 감사실 직원들을 투입하여 B가 여러 명의 납품업체 매니저들로부터 금품을 수 차례에 걸쳐 수취하였다는 사실 등을 확인하였고 적법한 절차를 통하여 B에 대한 해고처분을 내렸습니다. 그러자 B는 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였습니다.

지평 노동그룹은 A 회사를 대리하여 B와 같은 매장 관리자들에게 요구되는 윤리적 수준이 높다는 사실을 면밀하게 주장·증명하였습니다. 실제로 B와 같은 관리자들은 납품업체를 일선에서 관리하는 자들이며, A 회사는 이들에 대하여 높은 윤리적 책임을 부과하고 있었고 이에 상응하는 교육 프로그램 또한 갖추어 두고 있었기 때문입니다. 나아가 지평 노동그룹은 B가 자신의 비위행위를 은폐하기 위하여 증거를 조작하였다는 사실 또한 제시하였고, 이 과정에서 납품업체 매니저들이 심적·정신적으로 얼마나

큰 고통을 겪고 있는지를 설득력 있게 설명하였습니다.

그 결과 서울지방법노동위원회는 이러한 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 B의 부당해고 구제신청을 기각하는 판정을 내렸습니다.

[담당 변호사]



임인영 변호사

■ 최신 판례 ■

근무형태의 개편이 취업규칙의 불이익 변경에 해당하지 않는다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2022. 3. 11. 선고 2018다255488 판결]

1. 사안의 개요

대한민국 방송사인 A사(이하 '피고')는 2017년 2월 13일 전국의 지역총국과 지역국에서 방송기술업무를 담당하는 피고 소속 기술직 근로자들의 근무형태를 '4조 3교대의 교대근무제'에서 '3조 3시차와 4조 3교대의 병합근무제'로 변경하였습니다.

이에 노동조합(이하 '원고')은 교대제 개편 이전에는 비교적 규칙적 근무를 했지만 개편 이후 시차근무와 교대근무가 혼합되고 월·주·일 단위로 근무시간이 급격하게 변경되어 불규칙한 근무에 노출되었기에, 교대제 개편은 취업규칙 불이익 변경에 해당한다고 주장하며, 근로자들의 동의를 얻지 않은 취업규칙 변경은 위법하다는 취지의 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

제1심은 원고 측 주장을 받아들였지만 제2심의 판단은 달랐습니다. 제2심 재판부는 "교대제 개편으로 기술직 근로자들의 근무형태가 크게 불규칙해졌다거나 업무 부담이 증가했다고 보기 어렵고, 설령 일부 근로조건에서 다소 저하된 부분이 있더라도 교대제 개편으로 밤샘근무가 대폭 축소되는 등 오히려 근로조건이 향상된 부분도 있으므로 여러 요소들을 종합적으로 고려해 보면 취업규칙이 불이익하게 변경됐다고 판단하기 어렵다"고 보았습니다. 이어서 "기존 방식의 근무의 경우에는 4일에 한 번씩 오후 6시부터 다음 날 오전 9시까지 15시간 연속되는 밤샘근무를 해야 했다"며 "교대제 개편으로 시차 근무자들은 밤샘근무를 하지 않게 됐고 매일 근무시간대가 변경되던 교대근무에 비해 시차근무는 1주일이나 1개월 단위로 출근시간을 고정할 수 있어 규칙적 근무와 수면을 취할 수 있게 됐다"고 설명했습니다.

이에 원고는 상고하였으나, 대법원은 원심 판단에 법리를 오해한 잘못이 없다면서 노동조합(원고) 측의 상고를 기각했습니다.

3. 의의 및 시사점

취업규칙이 불이익하게 변경되었는지에 대해 대법원은 "취업규칙의 변경이 근로자에게 불이익한 것인가 여부를 판단함에 있어서는, 근로조건을 결정짓는 여러 요소가 있는 경우 그 중 한 요소가 불이익하게 변경되더라도 그와 대가관계나 연계성이 있는 다른 요소가 유리하게 변경되는 경우 이를 종합적으로 고려해야 한다."라고 판시하고 있습니다(대법원 2004. 1. 27. 선고 2001다42301 판결). 대상판결에서도 대법원은 기존의 법리에 따라 근무형태 변경에 따른 여러 변화를 종합적으로 고려해 불이익 변경이 아니라고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 3. 11. 선고 2018다255488 판결](#)

■ 최신 판례 ■

일정기한 내에 퇴사할 경우 매각위로금을 반환하기로 한 사안에서, 위로금을 반환하기로 한 약정은 근로기준법에 위반되지 않는다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 3. 11. 선고 2017다202272 판결]

1. 사안의 개요

2014년 A 회사가 B 그룹에 매각된다는 소식이 알려지자 근로자들은 'A 회사 매각대응비상대책위원회'를 꾸리고 반대에 나섰습니다. 이에 B 그룹은 비대위와 협상을 통해 ① 2014년 11월 26일 이전에 입사 시험에 합격한 근로자들에게 위로금 4000만 원과 상여금 6개월분을 지급하고, ② 매각위로금을 받은 직원이 2015년 12월 31일 이전에 퇴사할 경우 매각위로금을 월할 계산해 반납한다는 약정(이하 '이 사건 약정')을 체결했습니다.

그런데 C씨(이하 '피고')는 위로금을 받은 지 한 달 만에 퇴사하였고, A 회사(이하 '원고')는 이 사건 약정에 따라 피고를 상대로 위로금반환청구 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

이 사건의 핵심쟁점은 이 사건 약정이 사용자로 하여금 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못하도록 한 근로기준법 제20조에 위반되는지입니다.

이에 대해 원심은 이 사건 약정 중 위로금 반환 부분은 사용자에게 어떤 손해가 어느 정도 발생하였는지 묻지 않고 바로 소정 금액을 사용자에게 지급하기로 하는 것이므로 근로기준법 제20조에 위반되어 위법하다고 판단하였습니다.

그러나 대법원은 아래와 같은 사정을 들어 이 사건 약정이 근로기준법 위반이 아니라고 판단했습니다.

- ✓ 이 사건 약정은 원고가 피고 등 근로자들에게 소속 기업집단의 변경에 따른 매각위로금을 지급하되 그 지급일로부터 8개월 안에 퇴사하는 경우 이를 월할 계산하여 반환하기로 하는 내용일 뿐, 근로자들이 근로계약상 정해진 근로기간 약정을 위반할 경우 원고에게 위약금이나 손해배상으로서 일정 금액을 원고에게 지급하기로 하는 내용으로는 보이지 않음.
- ✓ 이 사건 약정에 따라 지급된 매각위로금은 원고의 본래 대주주였던 D사의 주식매각 필요와 이익 또는 사용자인 원고의 경영상 필요 때문에 D사의 주식매각대금을 재원으로 하여 지급된 것으로 보이며, 원고는 직원들에게 위 매각위로금이 세법상 근로소득이 아닌 기타 소득으로 분류된다고 안내하였음.
- ✓ 원고가 임원 및 고문이나 자문, 2015년도 입사자, 정년퇴직 후 계약직 및 2년 이하 단기계약직 등 주식 매각 사실을 이미 알고 입사한 사람이나 상대적으로 이탈 방지의 필요성이 크지 않은 사람들을 매각위로금의 지급대상에서 제외한 점에 비추어 보면, 원고는 주식 매각에 대한 기존 근로자들의 반대를 무마하고 일정 기간의 계속근로를 유도함으로써 주식 매각 이후에도 사업을 차질 없이 운영하려는 일회적이고 특별한 경영상의 목적에서 이 사건 약정을 하고 근로자들에게 매각위로금을 지급한 것으로 보임.
- ✓ 위와 같은 사정과 함께 의무근로기간 설정 양상, 반환 대상인 금전의 규모나 액수 등을 종합하면, 피고 등 매각위로금을 지급받은 근로자들이 이 사건 약정으로 퇴직의 자유를 제한 받는다거나 그 의사에 반하는 근로의 계속을 부당하게 강요받는다고 볼 수 없으므로, 이 사건 약정 중 위로금 반환 부분이 근로기준법 제20조에 위반된다고 단정하기 어려움.

3. 의의 및 시사점

근로기준법 제20조는 근로자가 근로계약을 불이행한 경우 반대급부인 임금을 지급받지 못한 것에서 더 나아가 위약금이나 손해배상금을 지급하여야 한다면 근로자로서는 비록 불리한 근로계약을 체결하

였다 하더라도 그 근로계약의 구속에서 쉽사리 벗어날 수 없을 것이므로, 위와 같은 위약금이나 손해배상액 예정의 약정을 금지함으로써 근로자가 퇴직의 자유를 제한받아 부당하게 근로의 계속을 강요당하는 것을 방지하고, 근로자의 직장선택의 자유를 보장하며 불리한 근로계약을 해지할 수 있도록 보호하려는 데에 입법취지가 있습니다(대법원 2004. 4. 28. 선고 2001다53875 판결). 대상판결은 위 근로기준법 제20조의 입법취지를 고려하여, 이 사건 약정으로 근로자들이 퇴직의 자유를 제한받거나 근로의 계속을 강요받는다고 볼 수 없으므로 근로기준법 제20조에 위배되지 않는다고 판단하였습니다. 한편, 근로기준법 제20조가 문제되는 경우는 대부분 연수, 교육, 훈련비 등의 상환약정에 관한 것인데, 본 사안의 경우 '매각위로금'이라는 특수한 금전의 반환이 문제되었다는 점이 특기할 만합니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 3. 11. 선고 2017다202272 판결](#)

■ 최신 판례 ■

퇴직금을 지급할 때 수습기간도 근로를 제공한 기간으로 포함해 계산해야 한다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 2. 17. 선고 2021다218083 판결]

1. 사안의 개요

원고는 1999년 12월부터 한 달 동안 A 의료원 수습사원으로 일하다, 2000년 1월 임시직 근로자로 채용되었습니다. A 의료원(이하 '피고')은 같은 달 1999년 12월까지 입사자는 이전과 마찬가지로 5년 이상 근속하면 퇴직금 누진제를 적용하고, 2000년 1월 이후 입사자는 퇴직금 단수제를 적용하기로 했습니다.

피고는 원고가 2000년 1월 입사한 것으로 보고 퇴직금 단수제를 적용했습니다. 반면, 원고는 수습사원으로 일하기 시작한 시점을 입사일로 봐야 한다면서 퇴직금 누진제를 적용한 금액을 지급할 것을 요구했습니다.

2. 판결 요지

원심은 다음과 같은 점을 들어 원고의 입사일은 원고의 임시직 채용일인 2000년 1월 1일이라고 판단하였습니다.

- ✓ 원고가 피고의 수습사원으로 근무한 기간은 채용의 확정이라기보다 임시직 근로자 채용절차의 과정으로서 일종의 실무전형에 해당하는 것으로 보임.
- ✓ 원고가 해당 수습기간에 지급받은 돈은 피고의 보수규정과는 다른 방식으로 산정되었고, 그 지급일도 피고의 급여 지급일과 다름.
- ✓ 피고의 수습사원의 근무형태나 근로조건 등이 일반적인 근로자의 그것과는 차이가 있음.

그러나 대법원은 다음과 같은 이유로 원고가 피고의 수습사원으로 근무한 기간은 퇴직금 산정의 기초가 되는 계속근로기간에 포함된다고 봄이 타당하다고 보았습니다.

- ✓ 시용이란 본 근로계약 체결 이전에 해당 근로자의 직업적 능력, 자질, 인품, 성실성 등 업무적격성을 관찰·판단하고 평가하기 위해 일정기간 시험적으로 고용하는 것을 말한다. 근속기간 중에 직종 등 근로제공의 형태가 변경된 경우와 마찬가지로, 시용기간 만료 후 본 근로계약을 체결하여 공백 기간 없이 계속 근무한 경우에도 시용기간과 본 근로계약기간을 통산한 기간을 퇴직금 산정의 기초가 되는 계속근로기간으로 보아야 함(대법원 1995. 7. 11. 선고 93다26168 전원합의체 판결 등 참조).
- ✓ 원심판결 이유와 기록에 의하면, 원고가 피고의 수습사원 채용시험에 합격하여 1999. 12. 1.부터 1개월간 피고의 원무과에서 수습사원으로 근무하면서 사무보조 등 업무를 수행하였고 1999. 12. 30. 피고로부터 급여 명목으로 338,000원을 지급받았으며, 이후 피고의 인사위원회 심의를 거쳐 2000. 1. 1. 자로 피고의 임시직 근로자로 채용된 사실을 알 수 있음.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 “근속기간 중에 직종 등 근로제공의 형태가 변경된 경우와 마찬가지로, 시용기간 만료 후 본 근로계약을 체결하여 공백 기간 없이 계속 근무한 경우에도 시용기간과 본 근로계약기간을 통산한 기간을 퇴직금 산정의 기초가 되는 계속근로기간으로 보아야 한다”고 판시한 선행판결(대법원 1995. 7. 11. 선고 93다26168 전원합의체 판결)의 법리를 다시 확인하였다는 점에서 의미가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 2. 17. 선고 2021다218083 판결](#)

■ 최신 판례 ■

'별도의 합의가 없으면 계약이 자동 연장된다'는 조항이 포함된 근로계약을 체결했다면 문언 그대로 해석해야 한다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 2. 10. 선고 2020다279951 판결]

1. 사안의 개요

A 회사는(이하 '피고')는 2017년 5월 1일 원고를 헬기조종사로 채용하면서(이하 '이 사건 근로계약'), 근로계약서에 근로계약기간을 '2017. 5. 1.부터 2018. 4. 30.까지로 하며, 계약기간 만료 시까지 별도의 합의가 없으면 기간만료일에 자동 연장한다.'(제1조, 이하 '이 사건 조항')고 정하였습니다. 피고는 2018년 4월 2일 원고에게, 원고와 근로계약기간이 2018년 4월 30일자로 만료될 예정이고 헬기조종사로서 필요한 직무상 역량미달로 근로계약 갱신이 불가능하다는 내용증명을 발송하였습니다(이하 '이 사건 갱신 거절'). 이에 대해, 원고는 피고에게 이 사건 근로계약이 2018년 5월 1일부터 자동 갱신되었음을 이유로 원고가 복직하는 날까지 미지급 임금 등을 청구하는 이 사건 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

원심은 "이 사건 조항은 그 문언상 당사자 사이에 근로계약을 더 이상 유지하지 않기로 하는 별도의 합의가 없는 한 근로계약이 기간만료일에 자동으로 갱신된다는 뜻으로 해석되나, 이는 원고가 적어도 근로계약기간 동안은 항공종사자 자격을 유지함으로써 근로계약상 정해진 근로를 정상적으로 제공할 수 있다는 것을 전제로 적용되는 규정으로 해석해야 한다"고 판단하였습니다. 그 구체적인 근거는 다음과 같았습니다.

- ✓ 이와 같이 해석하지 않을 경우 원고가 정상적으로 근로를 제공할 수 없는 상황이 발생해도 근로계약 종료에 동의하지 않는 한 근로계약이 무제한적으로 자동 갱신될 수 있다는 결론에 이르는데, 이는 근로계약 체결 당시의 당사자 의사에 부합하지 않음.
- ✓ 원고가 항공종사자 자격증명을 취득하지 못하거나 근로계약기간 중에 그 자격이 취소될 경우, 근로계약에 정해진 근로의 제공 자체가 불가능하며 헬기사업팀의 운용에도 차질이 생길 것으로 보임.
- ✓ 원고는 교육훈련 평가 결과 위와 같은 전제를 충족하지 못한 상황이었으므로, 이 사건 갱신거절은 정당함.

그러나 대법원의 판단은 달랐습니다. 대법원은 아래와 같은 점을 근거로 이 사건 갱신거절을 피고의 원고에 대한 해고의 의사표시로 볼 수 있는지 여부는 별론으로, 원심이 이 사건 근로계약이 2018년 4월 30일 이후에 자동으로 연장되지 않았다고 판단한 것에는 계약 해석 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다고 판단했습니다.

- ✓ 이 사건 조항은 그 자체로 ‘원고와 피고가 이 사건 근로계약의 기간이 만료하는 2018. 4. 30.까지 별도로 합의하지 않는 한 이 사건 근로계약은 자동으로 연장된다.’는 의미임.
- ✓ 이와 달리 ‘원고가 근로계약기간 동안 항공종사자 자격을 유지함으로써 근로계약상 정해진 근로를 정상적으로 제공할 수 있다는 전제에서만 이 사건 조항이 적용된다.’는 기재는 없음. 이 사건 근로계약서에 적혀 있지 않은 내용을 추가하는 것은 처분문서인 이 사건 근로계약서 문언의 객관적인 의미에 반함.
- ✓ 이 사건 근로계약의 기간 중에 원고가 정상적으로 근로를 제공할 수 없는 상황이 되면, 피

고로서는 그러한 사정이 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도라고 인정되는 한 원고를 정당하게 해고할 수 있음. 따라서 이 사건 조항을 별도의 합의가 없는 한 이 사건 근로계약이 자동으로 연장된다는 의미라고 해석하더라도 근로계약 체결 당시의 당사자 의사에 부합하지 않는다고 단정할 수 없음.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 노동관계에 있어서도 “계약당사자 사이에 어떠한 계약내용을 처분문서인 서면으로 작성한 경우에 문언의 의미가 명확하다면, 특별한 사정이 없는 한 문언대로 의사표시의 존재와 내용을 인정해야 한다(대법원 2014. 6. 26. 선고 2014다14115 판결)”는 대법원 법리가 적용됨을 확인하였다는 점에서 의미가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 2. 10. 선고 2020다279951 판결](#)

■ 최신 판례 ■

징계 조사 전 내부 규칙에 따라 징계사유를 고지하지 않았더라도 절차상 위법이 아니라고 본 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2022. 2. 8. 선고 2020구합77053 판결]

1. 사안의 개요

원고는 1996년 11월 2일 해양경찰 순경으로 임용되어 2019년 1월 21일부터 B 해양경찰서 경비구조과장으로 근무하다가, 2020년 1월 31일부터는 C 해양경찰서 경비구조과장으로 근무하였습니다. 해양경찰청 중앙징계위원회는 2020년 2월 27일 원고가 부서원을 대상으로 비인격적인 폭언과 비하 발언을 하고 직무의 범위를 벗어난 부당지시를 하는 등 총 17가지의 징계사유가 국가공무원법 제56조의 성실 의무 위반에 해당한다는 이유로 원고에 대하여 감봉 1월의 의결을 하였고, 그에 따라 피고 해양경찰청장은 2020년 2월 28일 원고에 대하여 감봉 1월의 처분을 하였습니다(이하 '이 사건 처분').

원고는 인사혁신처 소청심사위원회에 소청심사를 청구하였으나 2020년 6월 25일 기각결정을 받았습니다. 원고는 이에 불복하여 징계절차에 문제가 있고 징계양정이 과도하다고 주장하며 감봉처분취소 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

법원은 해양경찰청 감사규칙에 따른 절차가 준수되지 않았다고 하더라도 징계 절차에 문제가 없다고 판단하였습니다.

해양경찰청 감사규칙 제18조 제1항은 '감찰관은 감찰조사를 실시하기 전에 조사대상자에게 의무위반 행위 사실의 요지를 알려야 한다.'라고 규정하고 있습니다. 법원은 원고에 대한 문답서 내용 등에 비추

어 보면 검찰관이 원고에 대한 검찰조사를 실시하기 전 위 규칙 제18조 제1항에서 규정하는 고지절차를 일부 준수하지 아니한 것으로 보인다면서도, 다음과 같은 점을 들어 “검찰관이 검찰조사 당시에 고지절차를 일부 준수하지 아니하였더라도 그것 때문에 원고의 방어권이 침해될 정도에 이르렀다고는 보기는 어려우므로, 이를 이 사건 처분이 위법하게 될 정도의 절차적인 위법사유라 보기는 어렵다”고 판단하였습니다. 구체적인 근거는 아래와 같습니다.

- ✓ 징계절차는 그 목적이나 취지 등의 면에서 형사절차와 그 본질이 같지 아니하므로, 징계절차에 있어서 형사재판과 같은 정도로 엄격하게 내부 규정상 절차를 준수할 것을 요한다고 보기는 어려움.
- ✓ 검찰관은 조사 당시 원고에게 이 사건 각 징계사유에 대하여 하나씩 질의하였고 원고는 각 징계사유에 해당하는 상황과 원고가 문제된 발언을 하게 된 경위와 배경, 원고의 의도 등 각 징계사유에 대한 자신의 주장을 상세히 진술하였고 이 사건 소송에서도 그 주장내용을 거의 그대로 유지하고 있음.
- ✓ 검찰조사 당시 원고가 주장한 내용 등에 비추어 원고는 검찰관으로부터 구체적인 조사를 받기 전 이미 각 징계사유의 요지를 상당히 파악하고 있었던 것으로 보임.

3. 의의 및 시사점

대법원은 단체협약이나 취업규칙 등에 정한 징계절차 규정에 위반하여 징계 사실의 사전 통지를 하지 않았거나 그 통지의 시기·방법을 제대로 지키지 않았거나 징계위원회가 제대로 구성되지 않는 등 절차상 하자가 있더라도 하자를 보완·치유할 만한 사유(=주로 피징계자가 이의제기 없이 충분한 소명을 다 한 경우)가 있으면 징계절차상 종전의 하자는 치유되었다고 보고 있습니다(대법원 2016. 11. 24. 선고 2015두54759 판결 등 참조).

대상판결 역시 검찰 과정에서 근로자가 각 징계사유에 대해 질의를 받고 이에 대해 진술할 수 있어, 각 징계사유의 요지를 상당히 파악하고 있었던 만큼 방어권 행사에는 지장이 초래되지 않아 징계절차에 위법이 없다고 판단한 것으로 보입니다.

■ 최신 판례 ■

대학원생이 아닌 실험·실습조교의 경우 2년을 넘겨 기간제 근로형태로 사용할 수 있다고 판단한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2022. 2. 16. 선고 2021나2008239 판결]

1. 사안의 개요

원고는 국립대학교인 B 대학교(이하 '피고')에서 피고의 법인화를 전후로 총 13년 5개월을 실험·실습조교로 근무하였습니다. 원고는 법인화 이전인 2006년 4월 1일부터 2011년 12월 27일까지는 교육공무원법상의 교육공무원 내지는 국가공무원법상의 특정직공무원의 지위로 근무하였으며, 법인화 이후에는 피고 정관 부칙 제10조 제1항에 따라 2011년 12월 28일자로 교육공무원에서 퇴직하고, 같은 날부터 종전 임용기간 만료일인 2012년 8월 31일까지 피고의 조교로 임용된 것으로 간주되었습니다(이하 '이 사건 임용간주기간'). 이후 2012년 9월 1일자로 1차 갱신된 것을 포함하여 1년 단위로 총 7차례에 걸쳐 근로계약이 갱신되어 오다가 2019년 8월 31일자로 더 이상 갱신되지 않고 피고로부터 기간만료 통지(이하 '이 사건 만료통지')를 받았습니다.

한편, 피고는 법인화된 이후인 2012년 3월 12일 「B 대학교 조교임용 시행지침」을 제정하면서, 통상임용기간을 초과하여 재임용할 수 있는 예외 규정을 삭제하고, 실험실습업무를 지원하는 조교의 경우 통상임용기간을 7년 이내로 한다는 것만 남겨둬으로써 통상임용기간을 초과하여 재임용할 수 있는 가능성을 차단하였습니다.

2. 판결 요지

재판부는 아래와 같은 사정을 들며 원고가 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '기간제법')에 따른 때 2년을 초과하여 사용할 수 있는 기간제근로자에 해당한다고 보았습니다.

원고의 경우 실험실습 및 연구조교로서 교육과 관련하여서는 학부실험 교과목 운영과 관련한 업무를, 연구에 관하여는 학부연구 참여 관련한 업무를, 학사에 관하여는 장학 및 강의조교 배정 및 오리엔테이션 관련한 업무를 각 수행하였음을 알 수 있고, 이는 고등교육법 제14조 제3항에 정한 조교로서 같은 법 제15조 제4항에서 정한 학교의 교육, 연구 및 학사에 관한 사무를 보조하는 업무를 수행하여 왔다고 봄이 상당하므로, 기간제법 시행령 제3조 제3항 제4호 가목에 해당하여 기간제법 제4조 제1항 단서 제6호에 정한 사용기간 제한의 예외에 해당함.

나아가 아래와 같은 사정을 볼 때, 원고에게 갱신기대권은 인정되지 않는다고 판단하였습니다.

- ✓ 원고가 국립대학교 B 대학교에 채용되어 공무원의 지위에서 근무한 2006. 4. 1.부터 2011. 12. 27.까지의 기간은 공법상 또는 사법상 계약관계를 전제로 하는 계약갱신에 대한 기대권의 존부를 판단함에 있어서는 고려할 수 없음.
- ✓ 원고가 2011. 12. 28.부터 2019. 8. 31.까지 7년을 초과하여(약 7년 8개월) 재임용된 것은 통산임용기간을 초과하여 재임용하려는 피고의 의사에 기한 것이라기보다는 피고가 원고의 이 사건 임용간주기간에 대한 법률적 성격을 착오함으로써 발생하게 된 우연한 사정일 뿐이고, 오히려 피고는 법인화된 이후부터는 통산임용기간 한도를 초과하여 재임용될 수 있는 가능성을 차단하고, 통산임용기간 한도 내에서만 재임용이 가능하다는 것을 조교들에게 거듭 밝혀왔을 뿐만 아니라 실제로도 그와 같이 재임용 절차를 처리하여 왔으며, 원고 역시 이를 충분히 인식한 상태였다고 봄이 상당함.
- ✓ 원고의 통산임용기간이 결과적으로 7년을 초과하게 되었다는 사정만으로는 원고에게 무기계약직으로의 전환 또는 적어도 통산임용기간 7년의 한도 내에서 근로계약이 거듭 갱신될 것이라는 점에 대한 신뢰관계가 형성되어 근로계약 갱신에 대한 정당한 기대권이 발생하였다고 단정하기 어려움.

3. 의의 및 시사점

제1심은 기간제법 제4조 제1항 단서 제6호, 같은 법 시행령 제3조 제3항 제4호 가목에서 규정한 조교에 해당하기 위해서는 '학업의 이수' 라는 추가적인 요건이 필요하다고 실시하며, 원고는 학업에 참여하고 있지 않기에 조교에 해당하지 않는다는 판단을 하였습니다. 그러나, 대상판결은 '조교는 교육, 연구 및 학사에 관한 사무를 보조한다'고 정한 고등교육법 제15조 제4항의 문언에 주목하여 학사에 관한 사무를 보조한 원고가 기간제법 예외에서 말하는 '조교'에 해당한다는 판단을 하였습니다. 즉, 제1심과 달리 제2심은 '학업의 이수'라는 추가적인 요건을 요구하지 않았습니다.

한편, 대상판결은 피고가 원고와 내부지침상 규정된 기간을 초과하여 근로계약을 갱신하였더라도, 이는 착오에 불과하다고 하여 갱신기대권을 인정하지 않았다는 점에서 특기할 만합니다.

■ 최신 판례 ■

한국노인복지중앙회 정무직 근로자의 경우 기간제법 예외 대상이라고 본 사례

[대상판결: 서울고등법원 2022. 1. 14. 선고 2021나2015367 판결]

1. 사안의 개요

원고는 한 사단법인(이하 '피고')의 회장과 임기(3년)를 같이 하기로 하고, 대외협력 업무 등을 총괄하는 정무직 본부장으로 계약을 체결했습니다(이하 '이 사건 근로계약'). 이때 원고는 다른 피고 직원들과는 달리 공개채용절차도 거치지 않았고, 기간의 정함이 없는 근로자들에게는 지급되지 않는 직책보조비를 받았습니다. 원고에 대한 채용절차 및 직책보조비 지급과 관련하여, 피고 회장은 이 사건 근로계약이 체결된 때로부터 1년간 경과한 후인 2017년 2월 24일 피고의 정기총회에서 "본부장(원고)은 저의 임기와 같이 하기로 그렇게 계약서를 썼습니다. 따라서 그렇게 한시적으로 근무를 하는 사람에 있어서는 똑같은 기준을 적용한다는 것은 맞지 않기 때문에 그 부분은 좀 고려했다는 것을 설명 드립니다"라고 공개적으로 발언하였습니다.

그런데 원고는 피고로부터 회장 임기 만료일에 고용계약을 해지한다는 통보를 받자 부당해고라고 맞섰습니다. 피고에서 2년을 초과해 일한 만큼 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '기간제법')에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 봐야 한다는 주장이었습니다. 반면, 피고는 원고가 기간제법 제4조 제1항 제1호의 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당하여 기간제법의 예외에 해당한다고 주장했습니다.

2. 판결 요지

제1심은 아래와 같은 사정을 들며 이 사건 근로계약이 기간제법이 정한 예외 사유에 해당하고, 근로계약 갱신에 관한 정당한 기대권도 없다고 선을 그었습니다.

- ✓ 그동안 회장에 의해 정무직으로 채용된 근로자들이 회장의 재임기간에 한정해 근로를 제공했던 관행을 고려하면 원고가 본부장이라는 직함을 갖게 됐다 해도 그 업무는 회장을 보좌하는 업무였다는 점에 대해 서로 의사의 합치가 있었던 것으로 보임.
- ✓ A 씨 업무의 상당 부분은 회장의 국회 등 대외기관 방문 수행, '밴드' 프로그램을 활용한 회장의 일정 관리와 활동 내역 홍보, 회장 선출 당시의 공약 추진에 집중됐던 것으로 보임. 즉, 원고의 업무는 본부장으로서 실무를 총괄하기보다 회장을 보좌하는 역할에 가까움.

제2심은 제1심을 유지하면서 원고의 업무가 상시업무에 해당하지 않는다는 판단을 추가로 내놨습니다. 제2심 재판부는 "국회 기자회견, 기자간담회 개최, 노인학대 예방 행사 기획, 국가인권위원회 노인인권 교육협의회 참석 등은 그 자체로 상시업무로 보기 어렵다"며 "그 주제가 양로시설의 관리 인원 증대나 영양수가 인상, 대국민 홍보 강화, 현지조사 개선방안에 관한 것으로 회장의 공약 실행을 위한 행사"라고 지적했습니다. 이어 "총회와 이사회 소집, 관리자 연수회, 회원수첩 제작 관련 업무는 당시 회장 취임 무렵 그 전 회장의 정무직이었던 직원들과 일반직 직원들이 퇴사해 이를 수행할 인원이 없어 A 씨가 일시적으로 한 것"이라고 보았습니다.

3. 의의 및 시사점

제2심 재판부는 "정부 출연 연구기관의 상임감사 차량 운전원의 경우도 기간제법 제4조 제1항 단서 제1호에서 정한 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당한다고 인정된 사례[대전고등법원 2021. 6. 10. 선고 2021나10041 판결 참조(대법원 2021다248435 심리불속행기각 확정)] 등에 비추어 볼 때, 원고가 주장하는 것과 같이 기간제법 제4조 제1항 단서 제1호를 좁게 해석하여야 한다고 보기 어렵다"고 판단하였습니다. 현재 원고가 상고를 한 상황으로, 기간제법 제4조 제1항 단서 제1호에 관한 대법원의 해석이 주목됩니다.

■ 최신 판례 ■

해고무효확인소송에서 화해권고결정에 따라 회사로부터 받은 돈이 소득세법상 기타소득인 '사례금'에 해당하지 않는다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 3. 31. 선고 2018다286390 판결]

1. 사안의 개요

A 영업소에서 일하던 원고는 2015년 1월 A 영업소로부터 고용계약 해지의 통보를 받고 해고무효확인과 함께 복직할 때까지의 매월 급여 상당액의 지급을 구하는 소를 제기하였습니다. 원고는 제1심에서는 근로자에 해당하지 않는다는 이유로 청구기각 판결을 받았으나, 제2심은 "A 영업소는 원고에게 금 752,262,000원(이하 '이 사건 화해금')을 지급하되, 원고와 A 영업소는 이를 제외하고는 상호 간에 어떠한 채권, 채무도 존재하지 않음을 확인한다."는 내용의 화해권고결정을 하였고, 이는 2017년 1월 6일 확정되었습니다.

그런데, A 영업소는 이 사건 화해금이 과세대상소득이라고 주장하며 위 화해금 중 소득세법에 따른 세율을 적용한 원천징수 금액을 공제한 나머지 금액을 원고에게 지급하겠다는 의사를 표시하였고, 원고는 이 사건 화해금은 소득세법상 과세대상이 아니라고 주장하였습니다. 이에 A 영업소는 이 사건 화해금을 공탁하였고, 원고는 대한민국(이하 '피고')를 상대로 공탁금 출급권자가 원고임을 확인한다는 취지의 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

이 사건의 쟁점은 이 사건 화해금이 소득세법 제21조 제1항 제17호에서 정하고 있는 기타소득 중 '사례금'에 해당하여 과세대상이 되는지 여부였습니다.

이와 관련하여 대법원은 소득세법 제21조 제1항 제17호가 기타소득의 하나로 규정한 '사례금'은 사무처리 또는 역무의 제공 등과 관련하여 사례의 뜻으로 지급되는 금품을 의미하고, 여기에 해당하는지는 해당 금품 수수의 동기·목적, 상대방과의 관계, 금액 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다고 판시하고 있습니다(대법원 2013. 9. 13. 선고 2010두27288 판결 등 참조).

원심은 이 사건 화해금은 사무처리 또는 역무의 제공 등과 관련하여 사례의 뜻으로 지급된 금품으로 보기 어려워 과세대상 소득인 '사례금'에 해당한다고 볼 수 없다고 판단하였는데 대법원 역시 아래와 같은 이유로 이 사건 화해금을 '사례금'으로 볼 수 없다고 판단하였습니다.

화해권고결정은 법원이 소송 계속 중 직권으로 당사자의 이익, 그 밖의 모든 사정을 참작하여 청구취지에 어긋나지 않는 범위에서 사건의 공평한 해결을 위하여 하는 결정으로(민사소송법 제225조제1항) 화해권고결정이 확정된 경우 재판상 화해와 같은 효력을 가지며(민사소송법 제231조), 종전의 법률관계를 바탕으로 한 권리·의무관계는 소멸함과 동시에 위 화해권고결정에 따른 새로운 법률관계가 유효하게 형성되는(대법원 2014. 4. 10. 선고 2012다29557 판결 등 참조) 점까지 참조하면, 원심의 판단은 원고와 A 영업소 사이에 발생한 분쟁의 내용과 소송에 이른 경위, 화해권고결정 이전에 진행된 재판의 경과, 화해권고결정금액의 규모 등을 종합하여 고려한 결과 '사례금'에 해당한다는 증거가 부족하다는 취지로 판단한 것으로 볼 수 있음. 따라서, 원심 판단에는 법리를 오해하는 등의 잘못이 없음.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 해고무효확인소송 중 화해권고결정에 따라 지급되는 화해금이 '사례금'에 해당하는지는 화해권고결정 이전에 진행되는 재판의 경과, 금액의 규모 등을 종합적으로 고려하되 '사례금'에 해당한다는 점에 대한 증거는 대한민국이 부담해야 한다는 점을 분명히 하였다는 점에서 의미가 있습니다. 즉,

해고무효확인소송 중 화해권고결정에 따라 지급되는 화해금이라고 할지라도 일률적으로 '사례금'에 해당하지 않는 것은 아니고 구체적인 사안 및 증명의 정도에 따라 '사례금'에 해당할 가능성도 충분히 존재합니다.

일례로 대법원은 중앙노동위원회의 구제재심신청 사건 진행 중 화해가 성립한 사안에서는 화해금이 소득세법 제21조 제1항 제17호가 기타소득으로 정한 '사례금'에 해당한다고 판단한 바 있습니다(대법원 2018. 7. 20. 선고 2016다17729 판결).

■ 다운로드 : [대법원 2022. 3. 31. 선고 2018다286390 판결](#)

■ 최신 판례 ■

구체적인 지급청구권이 발생하여 단체협약만으로 포기를 할 수 없게 되는 임금인지는 지급기일이 도래하였는지를 기준으로 판단하여야 한다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 3. 31. 선고 2020다294486 판결]

1. 사안의 개요

A 회사(이하 '피고')는 2016년부터 경영난을 겪게 되었고, 2018년 3월 8일 노동조합과 사업 정상화를 위해 급여와 상여금, 복리후생비 등을 반납하는 노사합의를 체결하였습니다. 그러나 같은 해 7월 일부 직원들이 지급받지 못한 급여와 회사주 매각 대금, 퇴직금 이자 등을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

원심은 이 사건 노사합의일인 2018년 3월 8일을 기준으로 기능직 사원인 원고들의 2018년 2월 21일부터 2018년 3월 8일까지 발생한 2018년 3월 급여 부분은 구체적 지급청구권이 발생하여 이 사건 노사합의에 의하여 반납될 수 없다고 판단하였습니다. 나아가, 피고는 근로자들이 만 5년, 10년, 15년, 20년, 25년, 30년, 35년 근속하는 경우 매년 5월 22일 근속포상금을 지급하고 다만, 퇴사를 하는 경우에는 퇴사일을 기준으로 근속포상금을 지급하고 있었는데, 2018년 3월 8일 이전에 각 근속연수가 경과한 근로자들에게는 근속포상금의 구체적인 지급청구권이 발생하여 노사합의에 의하여 반납할 수 없다고 판단하였습니다.

그러나, 대법원은 아래와 같은 이유로 3월 급여 전부가 반납의 대상이 된다고 판단하였습니다.

- ✓ 구체적으로 지급청구권이 발생하여 단체협약만으로 포기 등을 할 수 없게 되는 임금인지 여부는 근로계약, 취업규칙 등에서 정한 지급기일이 도래하였는지를 기준으로 판단하여야 함.
- ✓ 피고 급여규정에서 기능직 사원의 임금은 전월 21일부터 당월 20일까지를 급여산정기간으로 정하여 매월 25일에 지급하기로 정한 사실을 알 수 있는 바, 이러한 사실을 위 법리에 비추어 보면 기능직 사원인 원고들의 2018년 3월 급여 지급기일인 2018. 3. 25.이 도래하기 전에 체결한 이 사건 노사합의에 의하여 위 원고들의 2018년 3월 급여는 전부가 반납의 대상이 됨.

나아가, 대법원은 같은 이유로 근속포상금 역시 노사합의일 이전에 각 근속연수를 경과하였더라도, 근속연수 경과 후 피고 회사를 퇴직한 날 이후에 지급기일이 도래하는 위 원고들의 근속포상금은 그 지급기일 전 체결된 이 사건 노사합의에 의하여 반납의 대상이 된다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 구체적으로 지급청구권이 발생한 임금은 근로자의 사적 재산영역으로 옮겨져 근로자의 처분에 맡겨진 것이기 때문에 노동조합이 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않는 이상, 사용자와 사이의 단체협약만으로 이에 대한 반환, 포기, 지급유예와 같은 처분행위를 할 수는 없다고 하였으나(대법원 2019. 10. 18. 선고 2015다60207 판결 등), 구체적으로 지급청구권이 발생한 시점을 언제로 보아야 할지에 대해서는 뚜렷한 판시가 없었습니다. 대상판결은 구체적 지급청구권의 발생시점이 급여의 지급기일이라는 점을 분명히 하였다는 점에서 의미가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 3. 31. 선고 2020다294486 판결](#)

■ 최신 판례 ■

위임계약을 체결한 생활가전제품 설치기사는 근로기준법상 근로자에 해당하므로 주휴수당 및 연차휴가수당 등을 지급하여야 한다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 3. 17. 선고 2021다302155 등 판결]

1. 사안의 개요

피고는 정수기, 공기청정기, 비데, 연수기 등 생활가전제품의 제조·판매업 및 임대업 등을 영위하는 회사입니다. 원고들은 피고와 '원고들이 피고로부터 생활가전제품의 설치, 이전설치, 해체서비스, 수리서비스 및 반환 업무 등을 위임받아 수행하는' 내용의 위임계약(이하 '**이 사건 위임계약**')을 체결하고 생활가전제품의 설치, 수리업무 등을 수행하다가 위 위임계약을 해지한 사람들입니다. 원고들은 자신들이 근로기준법상 근로자이므로 퇴직금, 주휴수당, 연차휴가수당 등을 지급하여야 한다는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

먼저, 제1심과 제2심은 원고들이 피고의 콜센터의 요청을 받아 업무를 수행하고, 출·퇴근 의무가 부여되어 있는 점, 매뉴얼에 따라 업무를 수행하여야 하고 숙지여부를 지속적으로 평가받는 점 등을 들어 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단하였습니다.

나아가, 제2심은 원고들의 최종적으로 업무를 처리한 날과 실제 퇴직시점에는 상당한 차이가 있으며, 실제 퇴직시점을 기준으로 평균임금을 산정할 경우 평균임금의 개념이 맞지 않다는 점을 들어, 원고들의 평균임금을 산정하기 위한 퇴직일자는 원고들이 최종적으로 업무를 처리한 일자를 기준으로 보는 것이 타당하다고 판단하였습니다.

한편, 이 사건에서 쟁점이 되었던 것은 주휴수당과 연차휴가수당 지급을 위한 통상임금 계산의 방법입니다. 제2심은 원고들이 제47조에 따른 도급제 근로자라는 전제하에 통상임금을 산출하였습니다. 도급제 근로자의 시간급 통상임금은 '도급제에 따라 계산된 임금의 총액' ÷ '해당 임금 산정 기간의 총 근로시간 수'로 계산되는데, 제2심은 '도급제에 따라 계산된 임금의 총액'과 '해당 임금 산정 기간의 총 근로시간 수'는 아래와 같이 산정되어야 한다고 판시하였습니다.

[도급제에 따라 계산된 임금의 총액]

원고들의 총 근로에 대하여 이 사건 위임계약에 따라 지급하기로 한 수수료로 볼 수 있고, 피고는 원고들이 업무처리를 완료한 경우 원고들에게 이 사건 위임계약에 따라 별도로 정한 원고들의 각 수수료체계에 따라 수수료를 산정하여 지급하였으므로, 도급제에 따라 계산된 임금의 총액은 원고들이 이 사건 위임계약에 따라 지급받은 수수료로 봄이 타당함.

[해당 임금 산정 기간의 총 근로시간 수]

아래와 같은 사정을 종합하면 원고들의 총 근로시간은 원고들의 예정 근무시간 및 출근 후 업무준비시간을 포함한 '평일 07:30부터 20:00까지, 토요일 08:00부터 18:00까지'로 추인할 수 있음.

- ① 피고는 원고들이 원고들의 예정 근무시간에 근무할 것을 전제로 원고들의 업무를 배정하였고, 원고들도 근무기간 내내 이를 전제로 업무를 수행하였으며, 이에 대하여 특별한 이의를 제기하지 않았음.
- ② 원고들이 원고들의 예정 근무시간에 근무함을 전제로 업무 배정이 이루어지고, 원고들의 실제 업무가 그 전에 끝나더라도 원고들이 대부분 배정, 이관 등에 의한 업무에 대비하여 대기하였음.
- ③ 원고들의 예정 근무시간이 원고들의 실제 총 근로시간과 정확하게 일치하는 것은 아니지만, 원고들의 총 근로시간이 원고들의 예정 근무시간을 초과하지 않는 것은 피고도 인정하고 있고, 실제 업무가 일찍 끝나더라도 배정 등에 대비하여 대기하는 사정을 감안하면 원고들의 예정 근무시간을 실제 총 근로시간과 유사하다고 볼 수도 있음.

- ④ 원고들의 실제 총 근로시간은 원고들의 예정 근무시간 및 출근 후 준비시간을 기준으로 산정할 경우 원고들이 피고의 전산망에 입력한 업무시작시간과 업무종료시간을 기준으로 산정할 경우보다 통상시급 산정에 있어 총 근로시간이 길어져 피고에게 유리함.

이에 대해 피고가 상고하였으나, 대법원이 이를 기각함에 따라 확정되었습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 생활가전제품 설치기사 등 이른바 '특수고용직 노동자'가 근로기준법상 근로자로 인정될 경우의 통상임금의 산정방법을 구체적으로 판시한 첫 판결이라는 점에서 의미가 있습니다. 특히, 통상임금 산정을 위한 총 근로시간 수를 실제 근로시간이 아닌 예상 근로시간으로 추인하여 확정하였다는 점이 특기할 만합니다.

■ 최신 판례 ■

인사규정상 징계사유와 직권면직사유가 별도로 정해져 있고 징계절차와 직권면직절차가 별도로 정해져 있는 경우에도 직권면직시 징계절차를 준수하여야 하는지에 대해 판단한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2022. 1. 14. 선고 2020누47573 판결]

1. 사안의 개요

A씨의 부친은 B 회사의 채용과정에서 A씨의 채용을 청탁하며 B 회사의 노조위원장에게 200만 원을 송금하였습니다. 이에 따라 노조위원장은 유죄 선고를 받았으나, 검찰 조사과정에서 실제로 B 회사의 인사담당자들에게 채용을 청탁한 사실은 없다고 진술했습니다. 한편, B 회사는 A씨가 인사규정상 '채용 결격사유가 발견되었거나 사기 또는 부정한 방법으로 채용된 사실이 발견되었을 때'(이하 '이 사건 직권면직사유')에 해당한다고 판단하여, 직권면직절차에 따라 A씨를 직권면직하였습니다.

한편, B 회사의 인사규정은 이 사건 직권면직사유와 유사한 '부정 및 허위 등의 방법으로 채용된 자'(이하 '이 사건 징계사유')를 징계사유로 삼고 있으며, 직원에 대한 징계절차, 양정기준 등 징계에 관한 세부사항을 별도로 정하고 있습니다.

2. 판결 요지

이 사건의 핵심 쟁점은 이 사건 직권면직사유와 이 사건 징계사유가 실질적으로 동일하여, B 회사가 A씨를 직권면직하는 과정에서 직권면직에 따른 절차만이 아닌 징계절차도 준수하였어야 하는지 여부입니다. 이에 대해 재판부는 아래와 같은 사정을 들며 이 사건 직권면직사유와 이 사건 징계사유는 실질적으로 동일하므로 A씨에게 징계절차가 준수되었어야 한다고 판단하였습니다.

- ✓ 원고의 인사규정 제54조 제1항 제6호는 ‘사기 또는 부정한 방법으로 채용된 사실이 발견 되었을 때’를 직권면직 사유로, 제59조 제1호는 ‘부정 및 허위 등의 방법으로 채용된 자’를 징계사유로 정하고 있는데, 이들은 모두 채용절차에서의 부정행위에 관한 것이라는 점에서 근본적으로 유사함.
- ✓ 이 사건 직권면직은 실질적으로 근로계약기간 중 사용자의 일방적 의사표시에 의하여 근로관계를 종료시키는 해고에 해당하는바, 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고를 하지 못하므로(근로기준법 제23조 제1항), 해고가 유효하려면 일단 근로자에게 해고사유가 인정되어야 하고, 나아가 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 인정되어야 함.
- ✓ 그렇다면 채용과정에서 부정한 방법이 사용된 것으로 확인되더라도 그러한 점에 관하여 근로자에게 책임 있는 사유가 없는 경우에까지 해고할 수 있다고 볼 수는 없으므로, 인사규정 제54조 제1항 제6호의 ‘채용결격사유가 발견되었거나 사기 또는 부정한 방법으로 채용된 사실이 발견되었을 때’란 채용절차의 공정성을 해하거나 해할 우려가 있는 부정한 행위를 하여, 공정하게 전형절차가 진행되었을 경우라면 합격할 수 없었거나, 부정행위로 인하여 공정하게 채용되지 않았다는 규범적 평가가 가능하고, 그에 대하여 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우를 의미한다고 봄이 타당함.

이에 따라 재판부는 A씨의 직권면직과정에는 징계절차에 따른 절차적 권리가 보장되지 않은 위법이 있다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 특정 사유가 징계해고사유와 통상해고사유의 양쪽에 모두 해당하는 경우에는 징계해고에 따

른 소정의 절차를 거쳐야 하고 징계해고사유로 통상해고를 한다는 구실로 징계절차를 생략할 수 없다 (대법원 1994. 10. 25. 선고 94다25889 판결 등 참조)고 판시하고 있습니다.

대상판결은 해당 대법원 법리를 기초로 하여 직권면직을 할 때, 해당 직권면직 사유와 실질적으로 동일한 징계사유가 존재한다면 근로자의 절차적 권리를 보장하기 위해 징계에 따른 절차도 준수하여야 한다는 점을 분명히 하였다는 점에서 의미가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

사업자가 확정기여형 퇴직연금제도 설정 후 부담금을 납입하면서 동액 상당을 임금에서 공제한 경우에도 퇴직연금제도의 설정이나 부담금 납입 행위가 무효로 되는 것은 아니라고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 3. 17. 선고 2018다244877 판결]

1. 사안의 개요

의사인 원고는 2008년 1월 1일부터 피고에게 고용되어 피고가 운영하는 병원에서 근무하다가 2014년 12월 15일 퇴직하였습니다. 원고는 입사 이후부터 2012년 1월까지 매월 9,000,000원씩을 급여로 지급 받다가 2012년 2월부터 2012년 7월까지 매월 9,000,000원에서 퇴직연금으로 675,000원을 공제한 금액인 8,325,000원을 급여로 지급받았고, 2012년 8월부터 매월 9,000,000원에서 퇴직연금으로 850,000원을 공제한 금액인 8,150,000원을 급여로 지급받았습니다.

한편, 피고는 2012년 1월까지 원고에게 별도로 퇴직금을 지급하지 않았고, 2012년 1월 1일경부터 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 '퇴직급여법')에서 정한 확정기여형 퇴직연금제도를 설정하여, 앞서 본 바와 같이 2012년 2월경부터 원고의 월 급여 9,000,000원에서 일정 금액을 매월 공제하여 퇴직연금 부담금을 납부하였습니다.

2. 판결 요지

이 사건의 핵심 쟁점은 크게 ① 2008년 1월 1일부터 2011년 12월 31일까지의 매월 지급받은 급여에 퇴직금분할 약정에 따른 퇴직금이 포함되어 있다고 볼 수 있는지, ② 2012년 1월 1일부터 2014년 12월 15일까지의 근무기간에 있어 사업자의 퇴직연금제도의 설정과 부담금 납부행위가 유효한지입니다.

이에 대해 먼저 대법원은 원고와 피고 사이의 퇴직금 분할 약정은 그 실질이 임금을 정한 것이면서 퇴직금 지급을 회피하기 위하여 퇴직금 분할 약정의 형식만을 취한 것에 불과할 뿐 실질적인 퇴직금 분할 약정에 해당하지 않는다고 볼 여지가 많다고 판단하였습니다.

- ✓ 원고는 입사 첫해로서 중간정산 퇴직금이 발생할 여지가 없는 2008년부터 이 사건 근로계약에 따라 매월 9,000,000원을 지급받았고, 그 이후에도 2012. 1. 전까지 위 금액에 변동이 없었는 바, 만일 2009년 1월분 월급부터 퇴직금 중간정산액이 추가로 지급된 것이라면 2008년 급여액과 2009년 급여액이 동일한 이유를 설명하기 어려움.
- ✓ 원고와 피고 사이에 2009년 이후 월 급여액을 퇴직금 중간정산액만큼 삭감하기로 하는 내용의 합의가 있었다고 볼 만한 자료가 없고, 오히려 2012. 1. 이전 연봉계약서에 기재된 연봉총액에는 아무런 변화가 없었던 것으로 보이며, 실령 퇴직금 중간정산액만큼 임금이 삭감된 것으로 볼 수 있다고 하더라도, 그 경우 퇴직금 분할약정을 포함하는 근로계약의 내용이 종전의 근로계약에 비추어 근로자에게 불이익하게 되는 결과가 초래됨.
- ✓ 피고는 2011년도 퇴직금 중간정산금의 경우 12회가 아닌 2012. 6.까지 6회에 걸쳐 1,616,140원씩 9,000,000원에 포함하여 지급하였다고 주장하고 있고, 그 경우 2012. 1.부터 2012. 6.까지 원고의 실수령액이 증가하여야 할 것인데, 원고의 위 기간 동안의 수령액 또한 퇴직연금 공제분을 제외하면 9,000,000원으로 변동이 없었음.
- ✓ 피고가 원고에게 제공한 급여명세서에는 ‘퇴직금 중간정산’과 관련된 내역이 전혀 존재하지 않음.

나아가 대법원은 2012년 1월 피고가 설정한 퇴직급여법에 따른 확정기여형 퇴직연금제도를 설정과 그에 따른 부담금 납부행위는 유효하다고 판단하였습니다. 퇴직급여법에 따라 확정기여형 퇴직연금제도가 설정된 사업 또는 사업장에서, 사용자가 확정기여형 퇴직연금의 부담금을 납입하면서 동액 상당을

근로자에게 지급하여야 할 임금에서 공제하였더라도 특별한 사정이 없는 한 해당 확정기여형 퇴직연금 제도의 설정이나 사용자의 그러한 부담금 납입행위 자체가 무효로 된다고 볼 수 없다는 것이 이유였습니다. 이에 따라 피고가 설정한 확정기여형 퇴직연금제도의 효력을 부정하면서 퇴직금제도에 따라 평균임금 산정을 통해 계산하는 방식으로 퇴직금 지급을 청구할 수는 없다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 사업자가 퇴직연금법에 따른 퇴직연금제도를 설정하고 그에 따른 부담금을 납부하였다면, 특별한 사정이 없는 한 퇴직연금제도 설정과 부담금 납부행위가 무효로 된다고 볼 수 없다는 점을 분명히 하였다는 점에서 의미가 있습니다.

이와 관련하여 최근 대법원은 퇴직연금제도가 설정된 사업장에서 근로자는 정당한 부담금액과 납입된 부담금액에 차이가 있을 경우에 그 차액을 청구하여야 할 뿐, 퇴직금제도에 따른 추가 퇴직금 청구는 할 수 없다고 하여, 납입된 부담금액에 오류가 있더라도 퇴직금제도에 따른 퇴직금 액수를 청구할 수 없음을 분명히 하기도 했습니다(대법원 2021. 1. 14. 선고 2020다207444 판결).

■ 다운로드 : [대법원 2022. 3. 17. 선고 2018다244877 판결](#)

■ 최신 판례 ■

과거의 공무원보수규정에 따른 공무원 봉급표를 적용하기로 한 이사회 의결이 취업규칙 불이익 변경에 해당한다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 3. 17. 선고 2020다219928 판결]

1. 사안의 개요

피고는 A 대학교(이하 '피고 대학')을 운영하는 학교법인이고, 원고들은 피고 대학의 교수입니다. 피고 대학 정관 제40조는 '교원의 보수는 자격과 경력 및 직무의 곤란성과 책임의 정도에 따라 이사회의 의결을 거쳐 따로 정한다'고 규정하고 있고, 교직원보수규정 제4조는 '교원과 직원의 봉급월액은 공무원 보수규정 제5조에 의하며, 봉급결정의 기준이 되는 직급, 호봉 및 승급 등은 인사에 관한 규정에 의한다'고 규정하고 있습니다. 한편, 공무원보수규정 제5조에 따른 국립대학 교원 등의 봉급월액은 매년 인상되었습니다. 그러나 피고는 교원의 보수에 관하여 2014년에는 2013년에 시행된 공무원보수규정을, 2015년부터 2017년까지는 2014년에 시행된 공무원보수규정을, 2018년부터 2019년까지는 2015년에 시행된 공무원보수규정에 따라 보수를 지급하기로 하는 각 이사회의를 하였습니다.

2. 판결 요지

이 사건의 쟁점은 이사회가 매년 변경되는 공무원보수규정이 아닌 과거의 공무원보수규정에 따라 보수를 지급하기로 하는 이사회의를 통해 취업규칙에 해당하는 피고 교직원보수규정을 불이익하게 변경하였는지입니다.

이에 대해 원심은 취업규칙 불이익 변경에 해당하지 않는다고 판단하였으나, 대법원은 아래와 같은 사정을 들어 취업규칙 불이익 변경에 해당한다고 판단하며, 파기 환송하였습니다.

- ✓ 교직원보수규정 제4조에서 어느 연도의 공무원보수규정이 적용되는지 명시하고 있지는 않으나, 연도에 관계없이 공무원보수규정을 적용하기만 하면 된다는 취지로 해석하면 피고가 자의적으로 이를 적용하여 교직원의 보수를 동결 또는 삭감할 수 있어 불합리한 결과가 초래됨.
- ✓ 2013년까지 거의 매년 공무원의 봉급월액이 인상되었고 피고는 그 인상된 봉급월액에 따라 원고들에게 보수를 지급한 점에 비추어 보면, 교직원보수규정 제4조에서 말하는 공무원보수규정은 그 보수를 책정할 당시 시행되는 당해 연도의 공무원보수규정을 의미하는 것으로 해석됨.
- ✓ 이 사건 각 이사회결의결은 2014년부터 2019년까지 당해 연도에 시행된 공무원보수규정이 아닌 그 전에 시행된 공무원보수규정에 따라 보수를 지급하도록 하는 것이고, 이로써 원고들의 보수는 국립대학교 교원의 봉급월액과 동일한 수준으로 인상되지 않았음. 이 사건 각 이사회결의로 인해 형식적으로 교원의 보수가 삭감되지 않았다고 하더라도, 당해 연도의 공무원보수규정을 적용함에 따른 임금 인상에 대한 기득의 권리나 이익은 종전 취업규칙의 보호영역에 의해 보호되는 직접적이고 구체적인 이익이라고 봄이 타당함.
- ✓ 실제로 2014년부터 2019년까지 공무원보수규정의 개정으로 별표12에 따른 국립대학 교원 등의 봉급월액은 매년 인상되었고, 원고들은 해당 기간 동안 국립대학 교원 등의 봉급월액 인상분에 상당하는 보수가 삭감되는 불이익을 받았음.

3. 의의 및 시사점

원심은 기존의 보수가 삭감되지 않았고, 매년 공무원의 보수인상률에 맞추어 원고들의 보수월액이 인상되리라는 기대가 있는 것은 맞으나, 해당 기대는 단순한 기대이익이 그친다고 판단하였습니다. 반면, 대법원은 공무원보수규정에 따라 임금이 올라갈 것이라는 기대는 직접적이고도 구체적인 이익이라고 판단하여 원심을 뒤집었습니다.

특히, 원심은 등록금 동결과 학령인구의 감소로 교직원 보수의 동결 또는 인상시기의 연기는 피고 대학의 지속적인 운영과 교직원 고용 안정을 위하여 불가피한 측면이 있다고 보아 취업규칙 변경의 사회통념상 합리성을 인정하는 모습을 보여주었으나, 대법원은 이에 대한 판단은 하지 않았다는 점이 특기할 만합니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 3. 17. 선고 2020다219928 판결](#)

■ 최신 판례 ■

교직원의 보수에 관하여 공무원보수규정을 준용한다는 규정을 삭제하는 것은 취업규칙 불이익 변경에 해당한다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 3. 17. 선고 2020다255917 판결]

1. 사안의 개요

피고는 A 대학교를 운영하고 있는 학교법인이며, 원고들은 A 대학교에서 교직원으로 근무하던 사람들입니다.

A 대학교의 구 교직원보수규정 제4조는 '교원과 일반직원의 봉급월액은 공무원보수규정을 준용하여 별표1부터 별표2까지에 명시된 금액으로 한다'고 정하고 있었습니다. 그러나 피고는 2014년 9월 23일 원고들을 비롯한 근로자들의 동의를 받지 않은 상태에서 구 교직원보수규정 제4조를 '교원과 일반직원의 봉급월액은 교원 봉급표와 직원 봉급표의 해당 봉급표에 명시된 금액으로 한다'고 개정하였습니다. 한편, 2014년 9월 23일부터 현재까지 보수규정에 정해진 직원 봉급표의 봉급월액은 변동되지 않았습니다.

2. 판결 요지

이 사건의 쟁점은 교직원보수규정의 개정이 취업규칙 불이익 변경에 해당하는지였습니다.

이에 대해 제2심은 교직원보수규정은 취업규칙에 해당함을 전제로 아래와 같은 사정을 들어 공무원보수규정의 개정은 취업규칙 불이익 변경에 해당한다고 판단하였습니다.

- ✓ 근로자에 대한 월봉급액 산정이 공무원보수규정에 연동되도록 규정되어 있어, 근로자로서는 특별한 사정이 없는 한, 민간의 임금 수준, 표준생계비, 물가 인상을 및 최저임금 등을 고려하여 매년 공무원보수규정 개정 때 따른 임금 인상을 기대할 수 있었음. 그러나 개정 후 공무원보수규정은 준용 문구를 삭제함. 이로써 공무원보수규정과 연동에 따른 임금 인상에 대한 기대 내지는 기득의 권리·이익을 원천적으로 배제한 셈이 되었음.
- ✓ 공무원보수규정을 준용하여 봉급월액을 정하는 방식의 규정은 공무원 보수의 변동 폭과 연동시켜 공무원과 비슷한 급여 수준을 보장하거나 그 변동의 범위를 안정적으로 유지시키려는 데 그 목적이 있다고 할 수 있는데, 개정 후 보수규정이 그 연동의 고리를 끊음으로써 이와 같은 제도적 보장이나 취지가 사라지게 되었기도 함.
- ✓ 그렇다면 개정 이후에 직원 봉급표가 계속 동결되어 임금이 형식적·명목적으로 ‘삭감’되지 않았더라도, 이와 같은 기득의 권리·이익은 종전 취업규칙의 보호영역에 의해 보호되는 직접적·구체적 이익이라고 봄이 마땅함.
- ✓ 개정 전 보수규정이 적용되는 경우에 비해, 피고가 자의적으로 봉급월액의 인상 여부와 그 범위를 결정할 여지가 커짐. 아울러 원고들 입장에서는, 임금 인상 여부와 그 범위에 대한 예측가능성이 현저하게 감소됨.

한편, 피고는 2019년 11월 11일 ~ 2019년 11월 13일 사이에 호봉제 교직원 94명을 상대로 교직원보수규정 개정안에 대한 동의 절차를 진행할 결과 83명(88.3%)이 동의하였으므로, 개정 당시에도 묵시적인 동의가 있었음을 추단할 수 있다고 주장하였으나, 제2심은 이를 받아들이지 않았습니다.

이에 피고는 상고하였으나, 대법원이 이를 기각함에 따라 확정되었습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 교직원의 보수가 공무원보수규정에 연동되지 않도록 취업규칙을 변경하는 것은 불이익 변경에 해당한다고 판단하였습니다. 이는 교직원의 보수가 공무원보수규정에 의한다고 규정하면서도, 매해 개정된 공무원보수규정이 아닌 과거의 공무원보수규정을 적용하는 것은 취업규칙 불이익 변경에 해당한다고 판단한 '대법원 2022. 3. 17. 선고 2020다219928 판결'과 맥락을 같이합니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 3. 17. 선고 2020다255917 판결](#)

■ 최신 법령 ■

산업재해보상보험법 시행령 일부개정

1. 개정 이유

택배 간선기사, 자동차·곡물 등 특정 품목을 운송하는 화물차주와 물류센터·점포 또는 소비자에게 상품이나 식자재 등을 배송하는 유통배송기사 등을 산업재해보상보험을 적용받는 '특수형태근로종사자'의 범위에 추가함으로써 업무상 재해를 입은 택배 간선기사, 특정 품목 운송 화물차주 및 유통배송기사 등이 산업재해보상제도의 보호를 받을 수 있도록 하려는 것입니다.

2. 주요 내용

제125조 제5호 중 "말한다"를 "말한다. 이하 같다"로 하고, 같은 조에 제5호의2를 다음과 같이 신설하였습니다.

5의2. 택배사업에서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 택배사업자나 「화물자동차 운수사업법」에 따른 운수사업자(이하 이 조에서 "운수사업자"라 한다)로부터 업무를 위탁받아 「자동차관리법」 제3조 제1항 제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 물류센터 간 화물 운송 업무를 하는 「화물자동차 운수사업법」에 따른 화물차주(이하 이 조에서 "화물차주"라 한다)

제125조 제13호 각 목 외의 부분 중 "「화물자동차 운수사업법」 제2조 제11호에 따른 화물차주"를 "화물차주"로 하고, 같은 호에 마목 및 바목을 각각 다음과 같이 신설하였습니다.

마. 「자동차관리법」 제3조 제1항 제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 같은 법에 따른 자동차를 운송하는 사람

바. 「자동차관리법」 제3조 제1항 제3호의 특수용도형 화물자동차로 밀가루 등 곡물 가루, 곡물 또는 사료를 운송하는 사람

제125조에 제15호를 다음과 같이 신설하였습니다.

15. 화물차주로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 운수사업자나 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주와 「화물자동차 운수사업법」 제40조에 따른 위·수탁 계약을 체결하여 「자동차관리법」 제3조 제1항 제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 상품 등을 운송 또는 배송하는 업무를 하는 다음 각 목의 사람

가. 「유통산업발전법」에 따른 대규모점포나 준대규모점포를 운영하는 사업 또는 체인사업에서 상품을 물류센터로 운송하거나 점포 또는 소비자에게 배송하는 업무를 하는 사람

나. 「유통산업발전법」에 따른 무점포판매업을 운영하는 사업에서 상품을 물류센터로 운송하거나 소비자에게 배송하는 업무를 하는 사람

다. 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 음식점 및 주점업을 운영하는 사업(여러 점포를 직영하는 사업과 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」에 따른 가맹사업으로 한정한다)에서 식자재나 식품 등을 물류센터로 운송하거나 점포로 배송하는 업무를 하는 사람

라. 한국표준산업분류표의 세분류에 따른 기관 구내식당업을 운영하는 사업에서 식자재나 식품 등을 물류센터로 운송하거나 기관 구내식당으로 배송하는 업무를 하는 사람

3. 다운로드 : [산업재해보상보험법 시행령 일부개정\(2022. 7. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용노동부와 그 소속기관 직제 일부개정

1. 개정 이유

고용노동부에 예술인과 특수형태근로종사자의 실업급여 제도 운영에 필요한 인력 3명(5급 2명, 6급 1명), 필수업무 종사자의 보호와 지원을 위하여 필요한 인력 2명(5급 1명, 6급 1명), 국제노동기구 협약사항 이행을 추진하기 위하여 필요한 인력 2명(5급 1명, 6급 1명)을 각각 증원하되, 예술인 등의 실업급여 제도 운영에 필요한 인력 3명은 평가대상 정원으로 하고, 고용노동부 소속기관에 산업재해보상보험 재심사 업무 수행에 필요한 인력 6명(6급 2명, 7급 4명)을 한시적으로 증원하며, 고용노동부의 효율적인 인력 운영을 위하여 관리운영직군 정원 1명을 전문경력관 정원으로 전환하는 한편, 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」이 제정(법률 제18285호, 2021. 6. 15. 공포, 2022. 6. 16. 시행)된 것에 맞추어 신설되는 가사근로자의 고용안정 등에 관한 사무를 고용정책실과 지방고용노동관서에서 분장하도록 하려는 것입니다.

2. 주요 내용

제10조 제3항 제10호 중 “고용보험 및 산업재해보상보험”을 “고용보험”으로 하고, 같은 항에 제19호의 2를 다음과 같이 신설하였습니다.

19의2. 가사근로자의 고용안정과 근로조건 향상을 위한 정책의 수립·총괄

제12조 제3항에 제7호의2를 다음과 같이 신설하였습니다.

7의2. 산업재해보상보험의 적용 · 징수에 관한 사항

제19조에 제10호의2를 다음과 같이 신설하였습니다.

10의2. 가사서비스 제공기관의 인증 등에 관한 사항

제43조에 제11항을 다음과 같이 신설하였습니다.

⑪ 산업재해보상보험 재심사 업무를 추진하기 위하여 「행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙」 제25조 제1항에 따라 2024년 2월 29일까지 별표 6에 따른 한시정원을 고용노동부 소속기관에 둔다.

별표 2 중 총계 "610"을 "617"로, 일반직 계 "604"를 "611"로, 3급 또는 4급 이하 "581"을 "587"로, 전문경력관 "3"을 "4"로 하였습니다.

별표 4 제1호 나목을 다음과 같이 하였습니다.

업무	정원	평가기간
1) 산업안전감독	1명	2022년 12월 31일까지
2) 고용보험 실업급여 제도 운영	3명	2024년 12월 31일까지

별표 6에 제10호를 다음과 같이 신설하였습니다.

10. 제43조제11항 관련 한시정원(존속기한: 2024년 2월 29일)

총계	6
일반직 계	6
5급 이하	6

3. 다운로드 : [고용노동부와 그 소속기관 직제 일부개정\(2022. 2. 22. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정

1. 개정 이유

외국인근로자 고용허가서 서식 중 불필요한 내용을 삭제하고, 취업기간 만료자 취업활동 기간 연장 확인서 서식 중 주로 사용되지 않는 '연장기간' 용어를 '근로계약기간'으로 변경하는 등 관련 서식을 정비하려는 것입니다.

2. 주요 내용

별지 제5호서식 앞쪽 외국인근로자고용허가내용의 근로계약기간(고용허가기간)란 및 같은 서식 뒤쪽 외국인 고용허가제 관련 보험 가입 안내란 제4호 가목을 각각 다음과 같이 하였습니다.

근로계약기간 (고용허가기간)	신규 또는 재입국자: () 개월, 사업장변경자: 년 월 일 ~ 년 월 일 * 신규 또는 재입국자의 근로계약기간은 입국일부터 기간을 계산합니다. 다만, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의4제1항에 따라 재입국한 경우에는 입국하여 근로를 시작한 날부터 기간을 계산합니다.
--------------------	--

4. 근로계약의 효력 발생일은 다음과 같습니다.

가. 신규 입국 또는 재입국 외국인근로자: 입국일. 다만, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의4제1항에 따라 재입국한 경우에는 입국하여 근로를 시작한 날을 말합니다.

별지 제12호의4 서식 중 "연장기간 (Departure Date)"을 "근로계약기간 (Term of Labor Contract)"으로, "취업활동기간 만료일(Expiration Date of Work Period)"을 "연장된 취업활동 기간의 만료일(Extended Expiration Date of Work Period)"로 하였습니다.

3. 다운로드 : 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정(2022. 3. 15. 시행)