

목 차

<p>■ 노동 칼럼 ■..... 4</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 시간외근로수당 청구 소송에서 근로시간 증명의 문제..... 4 	4
<p>■ 주요 업무 사례 ■..... 9</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 파리바게뜨 제빵기사들이 제기한 불법파견 소송에서 사용자를 대리하여 항소심에서도 승소한 사례.9 ● 채용비리로 인하여 정부부처 산하 공공기관의 원장이 해임된 사안에서 해당 정부부처의 장관을 대리하여 해임처분의 정당성을 인정받은 사례..... 11 ● 부당징벌 및 부당노동행위를 인정하지 않은 노동위원회 판정에 대하여 근로자들이 불복하여 행정소송을 제기한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례..... 12 ● 단체협약 체결 시 공정대표의무 위반이 문제된 사례에서 회사를 대리하여 기각·각하 판정을 이끌어낸 사례..... 13 ● 위임직 채권추심인들의 근로기준법상 근로자성을 다투는 사건의 항소심에서 회사를 대리하여 제1심판결을 뒤집고 그 주장을 인정받은 사례..... 14 ● 부정채용된 근로자에 대한 당연퇴직은 정당하다는 판단을 받은 사례..... 16 ● 부정채용에 가담한 근로자를 해고한 것은 정당하다는 판단을 받은 사례..... 17 ● 이연성과급 사건에서 금융회사를 대리하여 최종 승소한 사례(대법원 심리불속행기각 판결)..... 18 ● 업무수행 거부 및 직장 동료에 대한 폭언 등을 이유로 근로자를 면직처분하자 근로자가 해고무효확인소송을 제기한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례..... 20 ● 인사 관련 규정 및 임금 관련 규정이 과반수 노동조합의 동의 없이 제·개정되었다는 이유로 근로기준법 및 노동조합법 위반 혐의로 고발된 사례에서, 회사를 대리하여 검찰의 불기소 처분을 이끌어낸 사례..... 21 ● 근로자가 제기한 부당징계 및 부당노동행위 구제신청에서 사용자를 대리하여 승소한 사례..... 23 ● 근로자가 제기한 부당승진취소 구제신청에서 사용자를 대리하여 각하 판정을 받은 사례..... 25 ● 근로자가 제기한 해고무효확인 소송에서 사용자를 대리하여 승소한 사례..... 26 	9

- 근로자가 제기한 징계무효확인소송에서 사용자를 대리하여 승소한 사례.....28
- 근로자가 제기한 연장근로수당청구 소송에서 사용자를 대리하여 승소한 사례.....30

- **최신 판례** ■.....33
- 업적연봉은 통상임금에 해당되고, 업적연봉을 통상임금에 포함하여 계산한 추가 법정수당의 지급청구가 신의칙에 반한다고 볼 수 없다고 본 사례.....33
- 사기업의 목표 인센티브 및 성과 인센티브는 경영실적이나 재무성과에 따라 지급여부나 지급금액이 달라지는 경영성과의 일부 분배로 봄이 상당하고, 근로의 대가로서의 임금으로 볼 수 없으므로, 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당하지 않는다고 본 사례.....39
- 사기업의 목표 인센티브, 성과 인센티브는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지므로, 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다고 본 사례.....44
- 실수령액으로 급여를 정한 의사의 퇴직금 산정 시 평균임금에 사용자가 대납한 근로소득세 등 원천징수액을 포함시켜야 한다고 본 사례.....47
- 노동조합의 규모와 교섭력이 달라 발생한 단체협약 차이로 인한 근로조건의 차이는 부당한 차별로 볼 수 없다고 한 사례.....50
- 엔진제조업체와 도급계약을 체결한 사내협력업체 소속으로 엔진제조업체의 공장에서 엔진 조립 등 업무에 종사한 근로자들과 엔진제조업체는 근로자파견관계에 있었다고 봄이 타당하고 본 사례.....53
- A공사에 불법파견된 외주업체 근로자들이 정부의 정규직 전환 정책에 따라 A공사의 '자회사'에 입사하였다면, A공사는 직접고용의무를 부담하지 않는다고 본 판결 : 서울남부지방법원 2021. 6. 4. 선고 2019가합112404 판결.....56
- 회의록 양식에 의한 해고의 서면통지도 유효하다고 본 사례.....61
- 재직자 조건이 부가되어 있는 정기상여금이 통상임금에 해당된다고 본 사례.....64
- 임금인상의 소급분 역시 통상임금에 해당된다고 본 사례.....67
- 업무실적이 미진한 점장들을 '면직책대상자'로 선정하여 그 점장 직책을 해제하고 일괄적으로 본부에 신설된 영업개선TF팀의 팀원 직급으로 전환배치한 것은 부당전보에 해당된다고 본 사례70
- 사기업의 경영성과급이 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 해당되지 않는다고 본 사례.....73

- 최신 법령 ■75
 - 중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령 제정(안) 입법예고 75
 - 산업재해보상보험법 시행령 일부개정 86
 - 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 일부개정 88
 - 근로복지기본법 시행령 일부개정 90
 - 고용보험법 시행령 일부개정 91
 - 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정 93

■ 노동 칼럼 ■

시간외근로수당 청구 소송에서 근로시간 증명의 문제¹

(법무법인(유) 지평 이광선 변호사, 장현진 변호사)

1. 시간외근로수당 청구 소송에서의 증명책임

노동관계 소송 중 빈번한 소송 중 하나는 미지급 연장·야간·휴일근로수당(이하 '시간외근로수당')을 청구하는 소송입니다.

시간외근로수당 청구 소송에서는 소송을 제기한 근로자들이 ① 근로계약 체결 사실, ② 통상임금액, ③ 연장·야간·휴일근로시간에 대한 증명책임을 집니다.² 이 때 근로시간은 사업장에 체류한 전 시간이 아니라 사용자의 지휘·감독을 받으면서 근로계약에 따른 근로를 제공한 '실 근로시간'을 말하는데³, 소송실무상 이와 같은 '실 근로시간'이 제대로 증명이 된 것인지가 쟁점이 되는 경우가 많습니다.

이하에서는 시간외근로수당 청구 소송을 비롯하여 근로시간 증명이 문제된 판결례들을 사례별로 검토함으로써 근로시간 증명의 정도에 관한 법원의 판단 경향을 살펴보겠습니다.

2. 사용자가 작성하거나 승인한 기록을 바탕으로 한 근로시간 증명 판결례

근로자가 초과근로시간의 증거로 제출한 기록이 사용자가 작성한 것이거나, 사용자의 승인을 거친

¹ 본 칼럼은 월간노동법률 2021년 5월호에 게재되었습니다.

² 법률에 특별히 증명책임의 소재를 명시하고 있는 것이 아니라면, 통설·판례의 태도인 법률요건분류설에 따라 권리의 존재를 주장하는 사람이 권리발생사실에 대해 증명책임을 집니다(대법원 1997. 7. 25. 선고 96다 39301 판결; 대법원 2009. 3. 26. 선고 2007다63102 판결 등 참조).

³ 대법원 1992. 11. 24. 선고 92누9766 판결, 대법원 2019. 7. 25. 선고 2018도16228 판결 등 참조

자료라면 그 증명력이 상대적으로 높게 인정됩니다. 인력송출업을 하는 피고 회사에 고용되어 외국 조선소에서 근무한 원고는 피고 회사가 작성한 근무시간표에 근거하여 연장·휴일근로수당을 청구하였습니다. 이에 대하여 창원지방법원은 피고 회사가 근무시간표에 근무시작·종료 시간을 기재하고 이에 따라 정상근무, 연장근무, 야간근무시간을 관리해온 점, 약정 연장근로에 미달하는 시간도 기재되어 있는 점 등을 들어 근무시간표가 실 근로시간을 기준으로 작성된 것이 타당하다고 판단하고 시간외근로수당 청구를 인정하였습니다.⁴

또 다른 사례로, 연구직·공통직 근로자들이 피고 회사와의 포괄임금제 합의를 부정하면서 교통비 신청내역을 근거로 미지급 시간외근로수당을 청구한 사건이 있었습니다. 피고 회사는 위 교통비 신청내역은 2시간/4시간 등 시간 단위로 지급되었던 것이어서 원고들의 실제 연장근로시간을 정확히 반영하지 못한다는 점 등을 항변하였습니다. 그러나 하급심 법원은 교통비 신청 시스템에 원고들이 해당 시간에 수행한 업무 내용이 구체적으로 기록되어 있는 점, 규정상 근로자들이 교통비를 신청하면 부서장이 일 단위로 그 신청을 확인하여 승인하는 절차를 거치는 점 등을 들어 교통비 신청내역을 초과근로시간의 산정 근거로 인정할 수 있다고 판단하였습니다.⁵

3. 전자기록을 바탕으로 한 근로시간 증명 판결례

전자기록을 제출함으로써 초과근로시간을 증명하고자 하는 사례도 다수 존재합니다. 그러나 법원은 각 전자기록 시스템의 도입 목적, 시스템의 허점 등을 상세히 고려하여 판단을 하는 것으로 생각합니다. 대형 화물트럭 운전기사의 연장근로수당이 쟁점이 된 사례에서 청주지방법원은 차량에 장착된 전자식 운행기록장치(Digital Tachograph)의 운행기록만으로는 근로시간을 증명할 수 없다고 보았습니다. 법원은 전자식 운행기록장치의 운행기록은 차량의 시동을 켜고(ON) 끈(OFF) 시점이 기록된 것일 뿐이어서 이를 곧바로 근로제공의 개시, 종료 시점으로 보기는 어렵다고 판단하였습니다. 이로써 법원은 피고 운전기사들의 원고 회사에 대한 연장근로수당 채권의 존재 및 그 범위를

⁴ 창원지방법원 2016. 2. 4. 선고 2014가단28452 판결

⁵ 부산고등법원(창원) 2021. 1. 21. 선고 (창원)2020나11097 판결. 회사가 상고하지 아니하여 확정되었습니다.

인정하기 어렵다고 결론 내렸습니다.⁶

또 다른 사례로, 대형마트에서 근무하였던 근로자들인 원고들이 GPS 위치가 기록되는 어플리케이션('야근시계' 어플리케이션)으로 출퇴근시간을 기록하고 이를 바탕으로 시간외근로수당을 청구한 사건이 있었습니다. 이에 관하여 제1심판결은 위 어플리케이션 기록내용을 바탕으로 원고들의 시간외근로수당 청구를 인정하였습니다.⁷ 그러나 항소심 법원은 그와 같은 자료만으로는 원고들이 연장근로 내지 야간근로를 하였음을 인정하기 부족하다고 보고 제1심판결과 달리 원고들의 청구를 기각하였습니다.⁸ 항소심 과정에서 피고 회사가 어플리케이션 기록 중 다수가 피고 사업장 밖에서 기록된 점, 어플리케이션을 다운받아 실행시킬 경우 퇴근 장소를 임의로 조작할 수 있는 점 등을 들어 어플리케이션의 불완전성을 다투었고 항소심 재판부는 이러한 사정을 참고하여 어플리케이션 기록만으로는 원고들의 연장근로 내지 야간근로 시간이 충분히 증명되었다고 보기 어렵다고 판단한 것으로 평가됩니다.

게임소프트웨어 개발업을 하는 회사가 시간외근로수당을 미지급하였는지가 문제된 형사사건에서는 지문인식시스템이 쟁점이 되었습니다. 법원은 "지문인식시스템으로 직원들의 사무실 출입시간을 확인할 수 있으므로 이를 통해 연장근로시간을 산정할 수 있다는 것이 근로자들의 입장이나, 지문인식시스템은 애초 직원들의 출퇴근 관리가 아닌 보안의 필요성 때문에 도입된 것이고, 또 이 사건 근로자들의 업무 성격상 이들에 대한 출퇴근 관리가 엄격하게 이루어진 것으로도 보이지 않는다. 그리고 이러한 지문인식시스템은 2012년 이후에야 도입되어 그 이전에는 출근시간을 확인할 아무런 장비나 수단이 없었다."는 등의 사정을 고려하여 지문인식시스템으로 확인되는 사무실 출입시간만으로는 초과근로시간을 객관적으로 산정하기 어렵다고 판단하였습니다.⁹

⁶ 청주지방법원 2019. 10. 18. 선고 2018나8485 판결; 제1심 청주지방법원 제천지원 2018. 6. 27. 선고 2017가단20537 판결; 상고심 심리불속행기각판결로 확정되었습니다.

⁷ 제1심판결 서울중앙지방법원 2014. 1. 7. 선고 2013가소5258885 판결

⁸ 항소심 서울중앙지방법원 2015. 8. 26. 선고 2014나9327 판결. 이 판결은 대법원 상고기각판결로 확정되었습니다.

⁹ 제1심 대구지방법원 2017. 2. 9. 선고 2016고단863 판결; 항소심 대구지방법원 2017. 11. 30. 선고 2017노997 판결(검사 항소기각); 대법원 2019. 1. 31. 선고 2017도21336 상고기각판결로 확정되었습니다.

4. 간접자료를 바탕으로 한 근로시간 증명 판결례

간접자료를 바탕으로 초과근로시간을 인정할 수 있는지도 문제가 되었습니다. 출퇴근 시 이용한 대중교통 이용내역을 기준으로 근로시간 증명을 인정한 판결도 존재합니다. 예술직업학교에서 교육행정업무를 담당하던 원고들이 연장근로수당을 청구한 사안에서 법원은 일부 원고들의 근로시간은 출·퇴근 시 이용한 대중교통 이용내역을 바탕으로 산정하고, 자가용으로 출퇴근한 다른 원고의 근로시간은 대중교통을 이용한 원고들과 출퇴근시간이 같았음을 이유로 동일하게 산정하였습니다. 항소심에서 피고 법인은 이와 같은 제1심판결의 근로시간 인정이 자유심증주의의 한계를 벗어난 것이라고 주장하였으나, 항소심 법원은 피고 법인이 시간외근무를 증명할 별도의 자료나 출퇴근내역 등을 갖추지 않고 시간외근로에 대한 사전·사후 승인 내역을 형식적으로 관리해 온 사정, 원고들의 업무가 임의로 연장근무를 할 수 있는 업무가 아니라 정형화된 업무라는 사정 등에 비추어 보면 원고들의 교통카드 내역을 근거로 시간외근로를 인정한 것이 적법하다고 판단하였습니다.¹⁰

반면, 동료 근로자들의 증언만으로는 근로시간을 증명할 수 없다고 본 사례도 있습니다. 청소대행업체 작업원 근로자, 운전기사인 원고들은 연장·야간근로수당을 청구하면서 동료 근로자들의 증언을 통해 초과근로 여부 및 초과근로시간을 증명하고자 하였습니다. 그러나 서울동부지방법원은 많은 작업원들이 약정 시업시간 전에 사전 수거 작업을 한 것으로 볼 수 있으나 작업자별, 요일별, 계절별, 날짜별로 시업시각이 달라 이를 근거로 원고들이 특정 일자에 특정 시간 동안 근로를 제공하였다고 인정할 수는 없다는 사정 등 다른 증거들과 종합하여 볼 때 동료 근로자들의 증언만으로는 초과근로 여부 및 초과근로시간이 증명되지 않는다고 판단하였습니다.¹¹

또 다른 판결로, 하급심 법원은 피고 회사 대표이사의 운전기사인 원고가 청구한 초과근로수당에 대하여 피고 대표이사의 일정표나 피고 대표이사가 사용한 피고 명의 카드 사용내역만으로는 원고의 근로시간을 증명할 수 없다고 보아 원고의 청구를 기각하였고, 더불어 포괄임금제의 유효성을

¹⁰ 서울중앙지방법원 2016. 4. 7. 선고 2015나10355 판결. 대법원 심리불속행기각판결로 확정되었습니다.

¹¹ 서울동부지방법원 2016. 11. 15. 선고 2014가합6723 판결

인정하였습니다. 동 판결은 원고가 초과근로사실을 증명하기 위해 제출한 대표이사의 일정표에 대하여, 해당 자료는 피고 회사에서 미리 정해진 대표이사의 일정을 출력하여 제공한 것으로 보이는 하나 이를 작성한 자의 서명, 날인 등이 없는 서류인 점, 1주일 단위로 일정이 출력되므로 출력당시에 정하여진 대표이사의 일정이 이후 취소·변경되었을 가능성이 얼마든지 존재하는 점, 초과근로의 입증과 관련한 출퇴근 시각의 상당 부분은 원고가 수기로 가필한 부분의 기재를 근거로 하고 있는데 위와 같이 수기로 작성된 부분은 원고가 임의로 작성한 것이고 사후에 얼마든지 변경, 조작이 가능하다는 점에서 해당 증거의 신빙성이 부족하다고 판단하였습니다.¹²

5. 결론

앞서 살펴본 판결례에 따르면 법원은 사용자가 작성·승인한 근무시간 관련 자료와 같이 객관성이 어느 정도 인정되는 자료를 통해서는 근로시간이 증명될 수 있다고 보는 것으로 판단됩니다. 그러나 전자 시스템을 통해 그 객관성이 인정된다고 볼 여지가 있는 전자기록에 대해서는 그 시스템의 도입 목적, 시스템의 허점 등을 종합적으로 고려하여 근로시간 증명 여부를 판단하였습니다. 한편, 상사의 일정표나 카드 사용내역과 같은 간접자료는 근로시간 증명자료로 인정되지 않았지만 업무의 성격을 고려하여 대중교통 이용내역을 기준으로 근로시간 증명을 인정한 판결례도 확인됩니다.

장시간 근로를 방지하기 위하여 '출퇴근시간 의무기록제'를 도입해야 한다는 입법 논의가 있었습니다. 근로자의 근로시간 증명의 어려움을 이유로 근로시간의 증명책임을 사용자로 전환해야 한다는 입법 논의도 있습니다. 이러한 경향을 고려할 때 각 회사로서는 현 근로시간 기록 시스템과 근로자들의 실제 초과근로시간을 점검하고, 관련 소송 리스크에 대비할 필요가 있을 것으로 생각됩니다.

※ 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.

¹² 서울남부지방법원 2013. 1. 18. 선고 2011가합11147 판결

■ 주요 업무 사례 ■

파리바게뜨 제빵기사들이 제기한 불법파견 소송에서 사용자를 대리하여 항소심에서도 승소한 사례

주식회사 파리크라상, 파리바게뜨 가맹점주 협의회, 노동조합, 정당 등은 2018. 1.경 파리크라상이 자회사를 설립하여 파리바게뜨 협력업체 소속 제빵기사들을 직접 고용하는 한편, 제빵기사들은 파리크라상을 상대로 한 기존의 근로자지위 확인 소송을 취하하는 방안에 합의(이하 '사회적 합의')하였습니다. 위 합의에 따라 제빵기사들은 파리크라상의 자회사에 입사하여 근무하게 되었습니다.

그러나 파리바게뜨 제빵기사 중 180 여 명은 위 합의 이후에도 기존 협력업체 소속 당시에 불법파견이 있었다고 주장하며, 협력업체와 파리크라상 사이의 임금차액 등 손해를 배상하라는 소송을 계속하여 왔습니다. 지평 노동팀은 제 1 심에서부터 파리크라상을 대리하여 원고들이 제기한 이 사건 소송은 사회적 합의에 반하는 것이고, 원고들의 청구는 권리보호의 이익이 없으므로 각하되어야 함을 주장하였습니다. 제 1 심판결은 3 년 여의 심리 끝에 제빵기사들이 제기한 소가 2018. 1.의 부제소합의에 반하는 것이라고 판단하여 각하하였고, 원고들이 예비적으로 제기한 금전적 청구도 모두 불허하였습니다. 제 1 심판결에 대하여 원고가 항소하였으나, 지평 노동팀은 항소심에서도 마찬가지로 파리크라상을 대리하여 항소기각 판결을 받았습니다.

이 판결은 노동관계 분쟁을 노·사·정이 합의하는 사회적 합의 방식으로 해결할 경우 그 사회적 합의의 의미와 해석, 사회적 합의 이후에도 세부적인 조건 등을 이유로 분쟁이 계속될 때 당사자들의 권리·의무 관계에 대한 해석 등에 관한 중요한 선례로 자리잡을 것으로 예상됩니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사



장현진 변호사

채용비리로 인하여 정부부처 산하 공공기관의 원장이 해임된 사안에서 해당 정부부처의 장관을 대리하여 해임처분의 정당성을 인정받은 사례

A는 정부부처 산하 공공기관의 원장으로 취임한 뒤, 특정인을 채용하기 위하여, 연이은 두 차례의 채용에서 자신의 지인 등을 면접위원으로 선정하도록 지시하고, 자신의 의견에 반대하는 당연직 위원을 배제한 채 인사위원회를 개최하는 등 공공기관의 채용과정에 부당하게 개입하였습니다. 이에 감사원은 A의 채용 부당 개입 여부에 관하여 감사를 하였고, A가 특정인을 채용하기 위하여 업무담당자 등에게 부당한 지시를 하는 등 비위행위를 하였다는 이유로 A에 대한 해임처분을 요구하였습니다. 이에 해당 정부부처의 장관은 A에게 해임처분을 하였습니다.

A는 자신에 대한 해임처분이 부당하다며 서울행정법원에 해임처분취소 소송을 제기하였습니다. 지평 노동팀은 정부부처의 장관을 대리하여 1) A가 청탁금지법, 부패방지권익위법, 해당 공공기관의 내부규정을 위반하여 두 차례의 채용과정에 부당하게 개입하였고, 2) A가 주장하는 것과 같이 해당 공공기관이 비상식적으로 운영된 사실은 없으며, 3) A에게 처분의 사전통지를 하고, 의견을 제출할 기회 등을 부여한 이상 특정인을 조사하지 않았다고 하여 절차상 하자가 존재하는 것은 아니라는 점을 상세하게 설명하였습니다. 이에 서울행정법원은 정부부처 장관의 주장을 받아들여 A의 청구를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사



정석환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

부당징벌 및 부당노동행위를 인정하지 않은 노동위원회 판정에 대하여 근로자들이 불복하여 행정소송을 제기한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

H사단법인의 근로자 A, B 등은 법인의 연봉정책 및 자신들에 대한 연봉 결정이 부당징벌 및 부당노동행위에 해당한다고 주장하면서 노동위원회에 구제신청을 하였습니다. 노동위원회는 부당징벌 신청에 대하여 각하를, 부당노동행위 신청에 대하여 기각을 하였습니다. 이에 근로자 A, B 등은 노동위원회 판정에 불복하는 행정소송을 제기하였습니다.

H사단법인은 근로자 A, B와 합의한 화해조서를 통해 연봉을 결정한 것이었는데, 행정소송에서는 위 화해조서의 해석이 주요 쟁점이었습니다. 지평 노동팀은 화해조서의 작성 경위, 구체적인 문언 및 취지 등을 토대로 근로자 A, B에 대한 연봉 결정은 화해조서의 내용에 부합한다는 점을 설득력 있게 설명하였고, 화해조서의 취지에 부합하는 이상 부당징벌에 해당할 수 없다는 점을 주장하였습니다. 또한 H사단법인은 노동조합 설립을 이유로 근로자 A, B에 대한 불이익취급을 한 적이 없고, 위 노동조합은 실질적인 활동도 없었다는 점도 주장·증명하였습니다.

재판부는 지평 노동팀의 주장을 받아들여 근로자 A, B 등의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



박종탁 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

단체협약 체결 시 공정대표의무 위반이 문제된 사례에서 회사를 대리하여 기각·각하 판정을 이끌어낸 사례

A회사에는 B노동조합과 C노동조합이 존재하고, 기업별 노동조합인 B노동조합이 교섭대표노동조합의 지위에 있었습니다. B노동조합에는 A회사 근로자 중 2/3 이상이 가입되어 있었습니다. A회사는 B노동조합과 단체협약을 체결하면서 B노동조합의 요구에 따라 유니온 슝 협정에 관한 내용을 단체협약에 포함시켰습니다. 그러나 C노동조합은 위와 같은 유니온 슝 도입 등을 문제삼으면서 A회사와 B노동조합이 공정대표의무를 위반했다며 지방노동위원회에 공정대표의무 위반 시정신청을 하였습니다.

지평 노동팀은 A회사를 대리하여 유니온 슝 협정 체결 등은 노동조합법에 위배되지 않으며, A회사는 사용자의 공정대표의무를 위반한 적이 없다는 점을 상세히 설명하였습니다. 그 결과 경기지방노동위원회는 A회사의 주장을 받아들여 C노동조합의 각 신청을 기각·각하하는 판정을 하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



장현진 변호사



임인영 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

위임직 채권추심인들의 근로기준법상 근로자성을 다투는 사건의 항소심에서 회사를 대리하여 제1심판결을 뒤집고 그 주장을 인정받은 사례

원고들은 A회사와 채권추심업무에 관한 위임계약을 체결하고 채권추심업무를 수행해 왔습니다. 원고들은 각자 다른 고객사(B사, C사, D사)의 채권추심업무를 담당했습니다. A회사는 고객사별로 사무실을 분리하여 운영해 왔고, 고객사별로 채권추심 업무의 구체적인 모습도 달랐습니다. 원고들은 위임계약 종료 후 A회사를 상대로 퇴직금 청구 소송을 제기하였습니다.

판례는 채권추심원의 근로자성이 다투어지는 개별 사건에서 근로자에 해당하는지 여부는 소속된 채권추심회사의 지점, 지사 등 개별 근무지에서의 업무형태 등 구체적인 사실관계 및 증명의 정도에 따라 달라질 수밖에 없다는 입장입니다. 그러나 제1심판결은 C사, D사의 채권추심업무에 관한 사항들이 충분히 증명되지 않았음에도 모든 원고들의 근로자성을 인정하는 판결을 하였습니다.

지평 노동팀은 항소심에서 A회사를 대리하여, 근로자성을 인정할 수 있는 구체적인 사실에 관한 증거를 제출하지 못한 C사, D사의 채권추심업무를 하였던 원고들을 근로자로 인정할 수 없다는 점을 설득력 있게 주장하였습니다. 이에 항소심 법원은 A회사의 주장을 받아들여 제1심판결을 뒤집고 C사, D사의 채권추심업무를 하였던 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다. 이외에도 지연이자, 소멸시효 항변에 관한 A회사의 주장도 받아들여졌습니다. 이 사건은 채권추심원이 A회사의 근로자라는 선행 판결이 있었음에도 불구하고 관련 사실관계 및 증거들을 면밀히 검토하여 항소심에서 다른 결론을 이끌어냈다는 점에 그 의미가 있습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



장현진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

부정채용된 근로자에 대한 당연퇴직은 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(징계 해고), C에 대해서는 당연퇴직 처분을 하였습니다.

C는 자신에 대한 당연퇴직이 부당하다며 서울지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였습니다. 지평 노동팀은 지방노동위원회 단계에서부터 A회사를 대리하여 당연퇴직의 정당성을 주장하였습니다. 서울지방노동위원회는 A회사의 주장을 받아들여 C의 구제신청을 기각하는 판정을 하였습니다. C는 중앙노동위원회에 재심을 신청하였으나, 중앙노동위원회 역시 C에 대한 당연퇴직은 정당하다는 판정을 하였습니다.

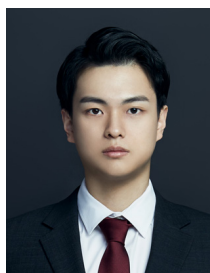
[담당 변호사]



이광선 변호사



장현진 변호사



임인영 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

부정채용에 가담한 근로자를 해고한 것은 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(징계 해고), C에 대해서는 당연퇴직 처분을 하였습니다.

B는 자신에 대한 면직이 부당하다며 서울지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였습니다. 지평노동팀은 지방노동위원회 단계에서부터 A회사를 대리하여 해고의 정당성을 설명하였습니다. B가 자신의 지인을 채용하도록 한 행위는 취업규칙 및 인사관리규정을 위반한 것으로 징계사유에 해당하고, B의 행위는 공개경쟁채용제도의 공정성을 훼손한 것이고 A회사의 위신을 크게 실추시켰다는 점을 강조하였습니다. 서울지방노동위원회는 A회사의 주장을 받아들여 B의 구제신청을 기각하는 판정을 하였습니다. B는 중앙노동위원회에 재심을 신청하였으나, 중앙노동위원회 역시 C에 대한 징계해고는 정당하다는 판정을 하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



장현진 변호사



임인영 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

이연성과급 사건에서 금융회사를 대리하여 최종 승소한 사례(대법원 심리불속행기각 판결)

금융감독원의 2010. 1. 19. 「금융투자회사 성과보상체계 모범규준」 및 이를 바탕으로 제정된 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」은 금융투자업무담당자들이 위험한 단기 성과를 추구하고 거액의 성과급을 챙긴 후 다른 회사로 이직하여 중복해서 거액의 성과급을 수령하는 행태를 방지하기 위해 금융투자업무담당자들의 성과급을 일정 기간 동안 이연(移延)하여 지급하도록 하였습니다. 위 규준 및 법률에 따라 각 금융회사는 성과급의 이연지급에 관한 세부 사항을 내부 규정으로 정해두고 있습니다. A회사는 성과급 관련 규정에 퇴사자에게는 성과급을 지급하지 않는다는 내용을 명시하여 두었고, 금융투자업무담당자들과 근로계약을 체결할 때에도 이러한 점을 근로계약서에 명시하였습니다(이하 '지급일 재직조건'). 그러나 금융투자업무 담당자로 근무하였던 B는 퇴사 후 A회사를 상대로 이연된 성과보상의 지급을 청구하는 이 사건 소송을 제기하였습니다.

지평은 제1심에서부터 A회사를 대리하여, A회사는 관련 규정에 따라 B가 퇴사한 이후 이연된 성과급을 지급할 의무가 없다는 점을 주장하였고 관련 노동법적 쟁점들을 다각도로 다투었습니다. 제1심판결, 항소심 판결 모두 A회사의 주장을 받아들여 원고 B의 청구를 기각하였습니다. B가 상고하였으나 대법원 역시 B의 상고를 기각하는 판결을 선고하였습니다(심리불속행기각 판결).

여러 금융회사들이 퇴사자에게는 이연성과급을 지급하지 않고 있으며, 이에 관한 소송이 계속되고 있습니다. 이 판결은 하급심 판결례들의 결론이 엇갈리는 상황에서 관련 규정의 체계적 해석 및 성과보상 이연지급제도의 취지와 목적을 바탕으로 이연성과급에 대한 지급일 재직조건의 유효성을 인정하고 금융회사의 주장을 받아들였다는 데에 그 의미가 있습니다.

[담당 변호사]



[배성진 변호사](#)



[장현진 변호사](#)



[송혜원 변호사](#)

■ 주요 업무 사례 ■

업무수행 거부 및 직장 동료에 대한 폭언 등을 이유로 근로자를 면직처분하자 근로자가 해고무효확인소송을 제기한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

피고 회사에 경력직 과장으로 입사하여 근무하던 원고는 팀 내 동료 직원들과의 불화로 인하여 소속팀을 변경하는 인사명령을 받았습니다. 이후 원고는 인사명령이 부당하다고 주장하면서 상급자의 업무지시 및 업무수행을 거부하고, 상급자 및 하급자에게 욕설 및 폭언을 하는 등의 비위행위를 하였던 바, 피고 회사는 이러한 비위행위를 이유로 원고를 면직처분(징계 해고)하였습니다. 그러자 원고는 부당한 인사명령에 항의하는 과정에서 한 행위를 징계사유로 삼을 수 없고, 설령 징계사유가 있다 하더라도 면직의 징계처분은 양정이 과다하다고 주장하면서 해고무효확인의 소를 제기하였습니다.

지평 노동팀은 피고(사용자)를 대리하여 1) 원고에 대한 소속팀 변경의 인사명령이 정당하므로 인사명령 이후의 사정을 징계사유로 삼을 수 있다는 점, 2) 면직처분에 절차적 하자가 없다는 점, 3) 면직처분의 징계사유가 모두 인정되고 그 양정도 적정하다는 점에 관하여 구체적으로 주장·증명하였습니다.

이에 법원은 지평 노동팀의 주장을 모두 받아들여 원고의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



양지윤 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

인사 관련 규정 및 임금 관련 규정이 과반수 노동조합의 동의 없이 제·개정되었다는 이유로 근로기준법 및 노동조합법 위반 혐의로 고발된 사례에서, 회사를 대리하여 검찰의 불기소 처분을 이끌어낸 사례

A회사는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 의해 지정된 준정부기관입니다. A회사 내에는 과반수 노동조합인 B노동조합이 존재하고 있으며, 해당 노동조합에는 A회사 근로자 과반수 이상이 가입되어 있었습니다.

A회사는 인사혁신을 위한 프로젝트를 추진하면서, 그 일환으로 1) 인사평가 기준을 변경하고, 2) 승진 시 반영되는 가산점 반영 기준을 변경하였습니다. 한편 A회사는 상급 기관으로부터 소속 직원의 비위행위 시에 해당 직원의 성과급을 환수하는 규정을 제정할 것을 요구받고 3) 성과급 환수 규정을 신설하였습니다.

그러자 B노동조합은 위와 같은 인사 관련 규정 및 임금 관련 규정들이 과반수 노동조합인 자신들의 동의 없이 제·개정되었다고 주장하면서, A회사 및 A회사의 前 대표, 그리고 인사 관련 부서의 간부들을 근로기준법위반 및 노동조합법위반 혐의로 고발하였습니다.

지평 노동팀은 A회사를 대리하여 제·개정된 인사 및 임금 관련 규정들은 취업규칙이라고 보기 어렵고, 이는 정당한 '인사권'의 범위 내에 포함된다는 점, 설령 위 규정들이 취업규칙에 해당된다 하더라도 이는 취업규칙을 불이익하게 변경한 경우에 해당하지 않는다는 점, 설령 취업규칙의 불이익 변경에 해당하더라도 B노동조합은 그 제·개정을 묵시적으로 동의하였고 사회통념상 합리성도 인정된다는 점에 관하여 구체적으로 주장·증명하였습니다.

그 결과 검찰은 이러한 지평 노동팀의 주장을 받아들여 근로기준법위반 및 노동조합법위반 혐의

를 모두 증거불충분으로 불기소처분 하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



양지윤 변호사



임인영 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

근로자가 제기한 부당징계 및 부당노동행위 구제신청에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

피신청인은 산업통상자원부 산하 공공기관 A 이며, 신청인은 해당 공공기관에서 근무하는 근로자 B 및 C 입니다. 근로자 B 는 노동조합장인 근로자 C 에게 다른 근로자 D 의 승진심사에 참여하는 승진심사위원의 명단을 공개하였으며, 근로자 C 는 승진심사위원들에게 연락하여 근로자 D 의 승진을 청탁하였습니다. 이에 공공기관 A 는 근로자 D 의 승진을 취소하는 한편, 인사팀장인 근로자 B 에 대하여는 주의·경고, 근로자 C 에게는 감봉의 징계를 내렸습니다. 근로자 B 와 C 는 이와 같은 징계가 부당징계에 해당하며, 부당노동행위에도 해당한다는 취지로 서울지방노동위원회에 신청을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 공공기관 A 를 대리하여, 근로자 C 가 승진심사위원들에게 개별적으로 연락하여 근로자 D 에 대한 인사청탁을 한 것은 정당한 노동조합 활동으로 볼 수 없어 징계사유에 해당하며, 그 징계 양정 역시 과하지 않다고 주장하였습니다. 근로자 B 에 대해서는 인사위원의 정보를 유출한 것은 징계사유에 해당할 뿐더러, 주의·경고처분은 가장 약한 징계처분에 불과하므로 징계양정이 과도한 것 역시 아니라고 주장하였습니다.

신청인들은 근로자 C 의 청탁으로 인하여 승진심사의 공정성이 훼손되었다는 근거가 없으며, 승진심사위원들은 청탁 전화를 받고도 이를 신고하지 않은 채 승진심사에 참여하였음에도 이들에 대한 징계가 없었으므로 근로자 B, C 에 대한 징계는 형평성에 어긋난 것이라는 주장 역시 하였습니다.

이에 대하여 지평 노동팀은 승진심사 결과를 상세히 분석하여 승진심사의 공정성이 훼손되었다고 볼 여지가 충분하다는 점, 승진심사위원들은 이후에 청탁사실을 신고하였기 때문에 별다른 징계를

하지 않았다는 점, 피신청인은 공공기관에 해당하기 때문에 더욱 엄격한 공정성이 요구된다는 점 등을 적극적으로 주장하였습니다.

서울지방법노동위원회는 지평 노동팀의 위와 같은 주장을 받아들여, 근로자 B, C 에 대한 징계가 모두 정당하다고 보아 근로자 B, C 의 신청을 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



백규하 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

근로자가 제기한 부당승진취소 구제신청에서 사용자를 대리하여 각하 판정을 받은 사례

피신청인은 산업통상자원부 산하 공공기관 A 이며, 신청인은 해당 공공기관에서 근무하는 근로자 B 입니다. 피신청인은 신청인에 대한 승진을 기존에 확정·공지 되었으나, 이후 노조위원장이 신청인의 승진에 대하여 청탁을 한 사실이 발견되어 신청인의 승진을 취소하였습니다. 신청인은 이와 같은 승진의 취소가 부당하다며 서울지방노동위원회에 신청을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 공공기관 A 를 대리하여, 피신청인의 인사규정 등에 비추어 볼 때 근로자 B 에 대한 승진취소는 확정적으로 발령되기 이전의 잠정적인 처분의 취소에 불과하거나, 근로기준법 제 23 조상 '그 밖의 징벌'에 해당하지 않는다는 점을 주로 주장하여 이 사건 신청이 각하되어야 한다는 점을 강조하였습니다.

서울지방노동위원회는 지평 노동팀의 위와 같은 주장을 받아들여, 위 승진 취소가 잠정적인 처분에 해당할 뿐 근로기준법 제23조상 '그 밖의 징벌'에 해당되지 않는다고 판단하고 근로자 B의 신청을 각하하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



백규하 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

근로자가 제기한 해고무효확인 소송에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

피고는 전기전자 부속품의 제조 및 판매업 등을 영위하는 A 법인이고, 원고는 A 법인에서 인재개발팀장 및 인재자원그룹장 직무대행을 겸직한 근로자 B입니다. A 법인은 ① 경력산정 기준 조작을 통한 부정 승진 ② 직위를 이용한 물류업체 선정 입찰 부정 개입 ③ 회사차량 사적 유용을 이유로 근로자 B를 징계하고 하였습니다. 이에 근로자 B는 A 법인을 상대로 해고무효확인의 소를 제기하였고, 지평 노동팀은 A 법인을 대리하였습니다.

원고는 징계 절차와 관련하여 (i) 서면통지의무 위반(징계하고 통보서에 구체적 사실과 비위내용의 기재가 없음) (ii) 자택 대기발령과 보직해임의 과정에서 인사규정에 위반하여 인사위원회의 심의를 거치지 않았다는 점 등을 주장하였으며, 징계 사유와 관련해서는 (i) 경력산정의 오류를 바로잡은 것일 뿐 경력산정 기준을 조작한 점이 없다는 점, (ii) 피고의 입찰에 참여하고 싶은 업체를 소개한 사실은 있으나, 이에 대하여 피고의 다른 직원들을 협박하거나 금전적 이익을 취득한 사실은 없다는 점 (iii) 회사 공용차량은 대부분 승인을 받아 사용하였으며, 일부 개인 목적으로 사용한 사실도 있으나 그 정도가 경미하다고 주장하였습니다. 그 외 징계 양정이 과다하다는 주장 역시 하였습니다.

지평 노동팀은 우선 징계 절차와 관련하여, 피고가 인사위원회 출석 통지를 통해 징계사유를 상세하게 알렸으므로, 원고가 그 내용을 이미 구체적으로 알고 있어 이 사건 해고에 서면통지의무 위반이 존재하지 않는다고 주장하였습니다. 또한 원고에 대한 보직해임과 이 사건 해고는 별도의 절차에 해당하며, 불가분에 관계에 있는 것도 아니므로 자택 대기발령 및 보직해임의 과정에 하자가 있다고 하여 이를 이 사건 해고의 하자로 볼 수는 없다고 주장하였습니다.

징계 사유 및 양정과 관련하여서는, 원고가 피고 회사의 승인을 얻지 않은 채 자의적으로 경력산정 일수를 수정한 것은 직위를 잉요하여 부정한 방법으로 자신의 이익을 도모한 것이어서 징계사유에 해당한다는 점, 원고는 인재개발팀장 및 그룹 대행의 지위에 있었기 때문에 입찰에 개입한 것은 다른 직원들에게 상당한 압박이 되었을 것이므로 원고의 금전적 이익 여부와 관계없이 징계사유가 된다는 점, 원고가 공용차량을 사용한 기간과 용도, 그 지속성 및 사용의 태양을 살펴보면 이를 단순한 과실이나 사소한 사유로 볼 수 없다는 점 등을 강조하였습니다.

법원은 해당 소송이 진행되는 과정에서 원·피고의 합의를 권유하기도 하였습니다. 그러나 결국 법원은 지평 노동팀의 위와 같은 주장을 모두 받아들여, 원고에 대한 해고를 무효로 볼 수 없다고 판단하고 원고의 청구를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



백규하 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

근로자가 제기한 징계무효확인소송에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

A 회사의 근로자인 B는 파트타임 직원을 대상으로 한 갑질행위 및 직장 내 성희롱 행위로 인하여 정직 1개월의 징계처분을 받았는데, 근로자 B는 이에 대하여 징계절차상의 하자 및 징계사유에 해당하는 발언이나 행동을 한 사실이 없다는 실체적인 하자를 주장하며 징계무효확인의 소를 제기하였습니다. 지평 노동팀은 제 1심에서도 피고 사용자를 대리하여 승소하였었는데, 근로자 B가 이에 항소하여 다시금 피고를 대리하였습니다.

원고는 규정상 요구되는 징계의결요구서가 인사위원회에 제출되지 않은 점을 절차상 하자 사유로 새로이 주장하였으며, 그 외 성희롱이 없었으며 파트타임 직원들이 자신을 포함하는 것이라는 취지의 주장을 하며 치열하게 다투었습니다.

지평 노동팀은 A 회사를 대리하여, 근로자에 대한 징계사유 통지 등은 별도의 인사규정에 의하여 이루어지는 것이고, 징계의결요구서는 인사위원회의 내부절차에 불과하다는 점을 주장하였습니다. 또한 징계의결요구서와 동일한 취지의 서면이 기재출되었다는 점 역시 주장하였습니다.

직장 내 성희롱 행위와 관련해서는, 당시 상황 및 제 3자의 진술서에 비추어 근로자 B의 진술에 모순점이 존재한다는 점 등을 강조하였습니다. 특히, 원고가 신청한 증인신문에서 증언의 모순점을 지적하여 그 신빙성을 확실하게 탄핵하였습니다. 그 외에도 선고 직전까지 파트타임 직원들의 탄원서를 제출하여 파트타임 직원들의 진술에 거짓이 없다는 점을 계속하여 강조하였습니다.

이에 법원은 징계사유가 모두 인정되고 징계절차 역시 적법하게 진행되었으며, 정직 1개월의 징계처분이 징계재량권을 일탈·남용한 것이라고 볼 수 없다고 판단하여 근로자 B의 항소를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



백규하 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

근로자가 제기한 연장근로수당청구 소송에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

피고는 체육시설운영업(골프장운영) 등을 영위하는 A 법인이고, 원고는 A 법인에서 총무부장으로 근무한 근로자 B 입니다. 근로자 B 는 자신이 A 법인에서 근무한 기간 동안 연장근로를 해 왔음에도 피고로부터 연장근로수당을 지급받지 못했다면서, 미지급 연장근로수당 약 1 억 2 천만 원을 청구하였습니다.

지평 노동팀은 A 법인을 대리하여, 원고가 근로기준법 제 63 조 제 4 호 및 같은 법 시행령 제 34 조상 "관리·감독 업무에 종사하는 근로자"라는 점을 들어, 원고에게는 연장근로에 관한 근로기준법 제 56 조가 적용되지 않는다는 점을 주장하였습니다.

그 과정에서 지평 노동팀은 원고가 기존에 다른 골프장에서 총지배인으로 근무하였다는 점, 각종 증거에 비추어 볼 때 원고는 직원들의 근태관리, 노무관리, 채용업무 등을 총괄적으로 담당하였다는 점, 원고는 근로계약서와는 달리 피고 회사로부터 별도로 근무 시간 및 근태에 대한 관리를 받지 않았다는 점 등을 지적하였습니다. 또한 피고 회사의 다른 직원들의 급여 수준과 비교하여 볼 때, 원고는 관리·감독 업무에 종사하는 근로자로서 가장 높은 수준의 급여를 수령하였다는 점 역시 강조하였습니다.

이에 법원은 위와 같은 주장을 모두 받아들여, 원고가 "관리·감독 업무에 종사하는 근로자"라고 판단하고 근로자 B 의 청구를 기각하였습니다.

이 사건은 근로기준법 제 63 조 제 4 호 및 같은 법 시행령 제 34 조상 "관리·감독 업무에 종사하는 근로자"가 인정되는 사건이 매우 드문 상황에서, 위와 같은 점을 적극 주장·증명하여 근로자

가 관리·감독 업무에 종사하는 근로자에 해당하여 사용자의 근로기준법상 연장근로수당 지급의 무가 인정되지 않는다는 것을 이끌어냈다는 점에서 그 의미가 있습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



백규하 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

■ 최신 판례 ■

업적연봉은 통상임금에 해당되고, 업적연봉을 통상임금에 포함하여 계산한 추가 법정수당의 지급청구가 신의칙에 반한다고 볼 수 없다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 6. 10. 선고 2017다52712 판결 (同旨 : 대법원 2021. 6. 10. 선고 2017다49297 판결)]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

1. 사안의 개요

원고들은 피고 회사에서 근무하고 있거나 근무하였던 사무직 근로자들이며, 피고는 자동차 제조회사입니다. 피고 회사는 원고들에게 ① 업적연봉, ② 조사연구수당/조직관리수당, ③ 가족수당 중 본인분, ④ 귀성여비, 휴가비, ⑤ 개인연금보험료, ⑥ 직장단체보험료(차장직급에 해당하는 원고들의 경우에만 해당)는 통상임금에 포함시키지 않고, 단체협약상의 규정 등에 의하여 계산한 금액을 시간외근로수당, 연월차수당으로 지급하였습니다.

원고들이 청구한 각 수당은 아래와 같이 지급되었습니다.

① 업적연봉

- ✓ 피고 회사는 월 기본급의 700% 및 전년도 인사평가 등급에 따라 결정된 인상분을 합한 금액을 해당 연도의 업적연봉으로 정하고, 이를 12개월로 나누어 매월 지급하였음
- ✓ 그중 월 기본급의 700%는 전년도 인사평가 결과와 관계없이 고정된 금액이며 나머지 인상분만 전년도 인사평가 등급에 의하여 A 등급 100%, B 등급 75%, C 등급 50%,

D 등급 25%, E 등급 0%로 결정되는 것이므로, 결국 해당 연도의 업적연봉 금액은 전년도 인사평가 등급에 상응하여 월 기본급의 70%(E 등급)부터 800%(A 등급)까지 사이에서 정해지고, 것처럼 확정된 업적연봉이 해당 연도에 매월 분할 지급됨

- ✓ 피고 회사는 신규 입사 근로자에 대하여도 월 기본급의 700%인 업적연봉을 지급하였고(전년도 인사평가 결과가 없었기 때문으로 보임), 인사평가 당시를 기준으로 근무기간이 3개월 미만인 근로자는 인사평가 대상에서 제외되어 업적연봉이 인상되지 않았으며, 업무 외의 상병으로 인한 휴직자에게는 업적연봉이 지급되지 않았음

② 조사연구수당, 조직관리수당

- ✓ 피고 회사는 1995년 임금협상 시 생산직 근로자는 기본급을 기준으로 임금을 인상하고, 사무직 근로자는 기본급을 적게 인상하되 직급별로 조사연구수당, 조직관리수당을 신설하여 임금 인상을 대체하기로 하고, 1995.4.1.부로 조직관리수당과 조사연구수당을 신설하였음
- ✓ 조직관리수당은 매월 직급별로 일정 금액이 지급되었음
- ✓ 임금 체계상 조사연구수당과 조직관리수당은 직능급으로서 기본연봉으로 분류됨
- ✓ 휴직한 근로자에게는 조사연구수당, 조직관리수당이 지급되지 않았음

③ 가족수당 중 본인분

- ✓ 피고 회사는 대리급 이하 근로자에게 가족수당 중 본인분으로 가족의 숫자와 무관하게 매월 일정액을 지급하였고, 2004.3. 가족수당과 근속수당이 기타수당으로 통합되고, 2006.4. 기타수당이 기본급으로 흡수되었음

④ 귀성여비, 휴가비, 개인연금보험료, 직장단체보험료

- ✓ 피고 회사는 단체협약에 근거하여 전 근로자들에게 매년 설날, 추석 귀성여비로 일정액을, 하계휴가비로 월 기준 기본급, 직급수당, 근속수당, 가족수당 본인분의 합계

금액의 50%에 해당하는 금액을 매년 7월 또는 8월에 지급하다가, 2006년 추석부터 귀성여비를 증액하여 지급하였음

- ✓ 1996.7.22. 노동조합과 근로자들의 개인연금보험료 중 일부를 피고 회사가 지급하고 나머지는 근로자들이 납입하기로 합의한 후, 매월 전 근로자에게 개인연금보험료 명목으로 위 일부 금액을 지급하였음
- ✓ 1993.10. 이후 사무직 근로자들 중 차장 직급 이상 근로자들에게 직장단체보험료 명목으로 매월 일정액을 지급하였음
- ✓ 피고 회사는 매년 설과 추석에 즈음하여 지급일 5일 전을 기준으로 재직 중인 근로자에게 귀성여비를 지급하였음
- ✓ 피고 회사는 매년 하기휴가 시 기준일에 재직 중인 근로자에게 휴가비를 지급하였음
- ✓ 피고 회사는 지급일이 속한 해당 월의 특정 시점을 기준으로 재직 중인 근로자에게 매월 일정 금액의 개인연금보험료, 직장단체보험료를 지급하였으나, 각 지급일 또는 기준일 전에 퇴직한 근로자에게는 귀성여비, 휴가비, 개인연금보험료, 직장단체보험료를 지급하지 않았음

이 사건의 진행과정을 살펴보면, 우선 서울고등법원 2013. 7. 26. 선고 2010나20053 판결은 위 수당이 모두 통상임금에 해당된다고 판결하였으나, 이후 대법원은 업적연봉, 조사연구수당 및 조직관리수당, 가족수당 중 본인분은 통상임금에 해당되는 것이 맞지만 귀성여비, 휴가비, 개인연금보험료, 직장단체보험료는 해당 수당이 지급일 그 밖의 특정 시점에 재직 중인 사람에게만 지급하고 기왕에 근로를 제공하였더라도 위 시점에 지급하지 않는 사람들에게는 지급하지 않기로 하였다면 고정성이 부정되어 통상임금에 해당되지 않을 것이기 때문에, 이를 살펴보아야 한다는 취지로 해당 부분을 파기하고 원심법원에 환송하였습니다(대법원 2015. 11. 26. 선고 2013다69705 판결).

2. 판결 요지

환송 후 원심법원은 대법원의 취지를 반영하여, 업적연봉, 조사연구수당 및 조직관리수당, 가족수당 중 본인분은 통상임금에 해당하나, 귀성여비, 휴가비, 개인연금보험료, 직장단체보험료의 경우 지급일 그 밖의 특정 시점에 재직 중인 사람에게만 지급하고 기왕에 근로를 제공하였더라도 위 시점에 재직하지 않는 사람에게는 지급하지 않기로 하는 노사합의가 이루어졌거나 그러한 관행이 확립된 것으로 볼 수 있고, 근로자가 소정근로를 하였는지 여부와 관계없이 지급일 그 밖의 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하도록 정해져 있는 임금은 소정근로의 대가로서의 성질을 갖지 못할 뿐만 아니라 고정적인 임금이라고 할 수도 없기 때문에 통상임금으로 볼 수 없다고 판단하였습니다. 또한 업적연봉을 통상임금에서 제외하는 노사관행이나 묵시적 합의가 있는 것으로 볼 수 없다는 이유로 피고 회사의 신의칙 항변을 배척하였습니다(서울고등법원 2017. 9. 1. 선고 2015나31393 판결).

해당 사건은 위 판결의 상고심입니다. 대법원은 우선, 원심법원이 업적연봉, 조사연구수당 및 조직관리수당, 가족수당 중 본인분에 대하여 통상임금에 해당한다고 판단한 것은 정당하다고 보았습니다.

대법원은 피고 회사의 신의칙 항변에 대하여는, 노사가 협의하여 정기상여금은 통상임금에 해당하지 않는다는 것을 전제로 정기상여금을 통상임금 산정 기준에서 제외하기로 합의하고 이에 기초하여 임금수준을 정한 경우, 근로자가 정기상여금을 통상임금에 가산하고 이를 토대로 추가적인 법정수당의 지급을 청구함으로써 사용자에게 과도한 재정적 부담을 지워 중대한 경영상 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하는 것은 신의칙에 반할 수 있다(위 대법원 2012다89399 전원합의체 판결)는 기존 법리를 재확인하고, 통상임금에서 제외하기로 하는 노사합의가 없는 임금에 대해서는 근로자가 이를 통상임금에 가산하고 이를 토대로 추가적인 법정수당의 지급을 청구하더라도 신의칙에 반한다고 볼 수 없다고 하였습니다.

이어 대법원은 이 사건의 경우 업적연봉은 기존의 정기상여금에서 유래한 것이기는 하나, 피고 회사의 임금체계, 지급액 결정 구조, 지급 방법 등을 고려하면, 이를 정기상여금과 동일한 것으로 보기 어렵다는 점, 업적연봉은 사무직 근로자를 대상으로 한 연봉제의 시행과 함께 도입되었는데, 업

적연봉을 포함한 연봉제의 시행은 사무직 근로자의 개별적 동의를 받는 방식으로 진행되었을 뿐 이와 관련한 노사 간 협의가 존재하지 않았고, 당시 원고들을 포함한 사무직 근로자들은 노동조합에 가입되어 있지도 않았던 사정이 있는 점 등에 비추어, 업적연봉을 통상임금에서 제외하는 노사 합의가 존재한다고 볼 수 없으며, 달리 업적연봉을 통상임금에서 제외하는 노사관행이나 묵시적 합의가 있는 것으로 볼 수도 없다고 보았습니다. 대법원은 이에 따라 피고 회사의 신의칙 항변을 배척하였습니다.

3. 의의 및 시사점

가. 통상임금

대법원은 고용정보원의 내부평가급에 대해서는, '전년도에 대한 임금을 지급 시기만 당해 연도로 정한 것'이라고 보아 당해 연도의 통상임금이 아니라고 판단한 바 있습니다(대법원 2020. 6. 11. 선고 2017다206670 판결). 고용정보원의 내부평가급의 경우 퇴사한 직원은 전년도 근무일수에 비례하여 내부평가급을 지급받지만 당해 연도에 입사한 근로자는 해당 연도의 내부평가급을 지급받지 못하였다는 점에서, 신규 입사 근로자에게도 업적 연봉을 지급한 이 사건과 그 사실관계의 태양이 다르다고 볼 수 있습니다. 이와 같이 대법원은 각 수당의 지급기준을 면밀하게 검토하여 통상임금성을 판단하고 있습니다. 대법원은 이 사건에서도 기존 법리를 그대로 재확인하였습니다.

나. 신의칙

신의칙 항변과 관련하여 대법원은, 정기상여금을 통상임금에 포함한 후 미지급 법정수당을 청구하는 사안에서 매출액, 당기순이익, 영업이익 등 회사의 경영상태와 수당 총액 등의 사정을 고려하여 신의칙 위배 여부를 판단하여 왔습니다. 이와 같은 대법원의 태도에 대해서는 사건 당시가 아닌 판결 시의 사후적, 우연적인 사정(사용자의 재무상황)에 따라 그 결론이 달라지

는 것은 합리적이지 않다는 비판이 있어 왔습니다(「통상임금 소송에서 신의성실 원칙의 적용에 관한 연구」(2018), 박지순, 197~200쪽. 「통상임금 소송에서 신의칙 적용 법리 검토」(2018), 이상희, 409쪽 등).

그런데 대상 판결은 ① 업적연봉이 기존에 대법원에서 신의칙 항변을 인정하였던 정기상여금과 동일한 성질의 것으로 보기 어렵다는 점 ② 업적연봉을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사합의가 없었다는 점을 들어, 그와 같은 사용자의 재무상황을 고려하는 단계까지 나아가지 않은 채 신의칙 항변을 배척하였습니다.

따라서 추후 유사한 분쟁 사안에서는 신의칙 항변이 고려되기 위하여 최소한 (i) 정기상여금과 동일한 성질의 상당일 것 (ii) 해당 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 명시적 내지 묵시적 합의가 있을 것 이라는 요건이 필요하다는 요건이 충족되어야 될 것으로 보입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 6. 10. 선고 2017다52712 판결](#)

■ 최신 판례 ■

사기업의 목표 인센티브 및 성과 인센티브는 경영실적이나 재무성과에 따라 지급여부나 지급금액이 달라지는 경영성과의 일부 분배로 봄이 상당하고, 근로의 대가로서의 임금으로 볼 수 없으므로, 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당하지 않는다고 본 사례

[대상판결 : 수원고등법원 2021. 6. 17. 선고 2020나26085 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

1. 사안의 개요

원고들은 피고 회사에서 근무하다가 퇴직한 근로자들이며, 피고 회사는 생활가전, 프린팅, 무선, 네트워크, 메모리, LED 등의 사업부를 운영하는 전자회사입니다.

피고는 원고들을 포함한 소속 근로자들에게 '목표 인센티브'와 '성과 인센티브'를 각 지급해 왔습니다. 목표 인센티브는 각 사업부문과 사업부의 성과를 평가하여 그 결과를 토대로 각 사업부문과 사업부에 소속된 근로자들에게 지급되는 돈이며, 피고는 목표 인센티브를 지급하기 위해 각 사업부문과 사업부가 보여준 재무성과와 전략과제를 이행한 정도를 바탕으로 각 사업부문과 사업부의 성과를 A, B, C, D 네 등급으로 나눠 평가하였습니다. 피고는 평가 결과에 따라 A등급에 대해서는 100%, B등급은 50%, C등급은 25%, D등급은 0%의 목표 인센티브를 지급하였습니다.

한편, 성과 인센티브는 피고가 각 사업부에서 발생한 영업초과이익의 20%를 재원으로 삼아 따로 마련된 지급기준에 따라 각 사업부에 소속된 근로자들에게 나누어 주는 돈입니다. 다만, 근로자들이 지급받을 수 있는 성과 인센티브의 상한은 연봉제를 적용받는 근로자들은 연봉의 50%, 연봉제를 적용받지 않는 근로자들은 상여 기초액의 700%이었습니다.

원고들이 퇴직할 시 피고는 목표 인센티브와 성과 인센티브(이하 '이 사건 성과급')를 평균임금에 포함하지 않은 채 퇴직금을 지급하였는데, 원고들은 이를 평균임금에 포함하여 재산정한 퇴직금과 기지급한 퇴직금의 차액을 청구하였습니다.

이 사건의 제1심은 (i) 이 사건 성과급이 근로의 대가에 해당하지 않으며, (ii) 원고들이 피고에게 제고와 밀접한 관련이 없고, (iii) 지급할 대상 및 지급해야 할 조건 역시 확정되어 있지 않다는 점을 들어 원고들의 청구를 모두 기각한 바 있습니다(수원지방법원 2020. 11. 26. 선고 2019가합19095 판결).

2. 판결 요지

수원고등법원은 제1심과 마찬가지로 아래와 같은 점을 근거로 이 사건 성과급이 평균임금에 포함되지 않는다고 판단하였습니다.

① 이 사건 성과급과 근로의 제공이 밀접하게 관련되어 있는지: 소극

- ✓ 목표 인센티브의 재무성과는 매출, 세전이익, 영업이익 등에 대한 평가이고 전략과제의 이행정도는 사전에 설정한 과제가 얼마나 충실하게 수행되었는지에 대한 평가이며, 개별 근로자들이 제공하는 근로의 양이나 질에 대한 평가는 포함되어 있지 않음
- ✓ 각 부문의 성과는 개별 근로자들의 평균적인 근로제공을 전제로 각 평가 기간 동안의 세계 및 국내 경제 상황, 동종 업계 동향, 전 세계 각국의 외교·통상정책, 피고 경영진의 경영판단 등 개별 근로자들이 통제할 수 없는 요인들에 의하여 결정됨

- ✓ 따라서 이 사건 성과급은 피고의 근로자들에 제공한 근로의 양이나 질에 대한 대가라기 보다는, 피고의 전반적인 경영성과에 대한 평가를 기초로 그에 따른 이익 중 일부를 근로자에게 배분하는 것임

② 이 사건 성과급을 지급할 대상, 지급해야 할 조건 등이 확정되어 있는지: 소극

- ✓ 이 사건 성과급의 지급 기준에는 금액 계산의 전제가 되는 일정한 기초금액이 구체적으로 정해져 있거나 이를 특정할 수 있는 기준 등이 전혀 마련되어 있지 않음
- ✓ 피고의 업적평가 세부시행안에 따르면, 어떤 근로자에게 어떤 지급률을 적용할 것인지에 대하여 경영진에게 광범위한 재량권이 주어져 있음

③ 이 사건 성과급을 평균임금에 포함시키는 것이 평균임금 및 퇴직급여제도의 취지에 들어맞는지: 소극

- ✓ 이 사건 성과급은 그 지급대상이 경과한 후 대상기간 동안의 각 사업부문과 사업부의 성과를 평가하거나(목표 인센티브) 사업부에서 발생한 초과이익의 액수를 확정하여(성과 인센티브) 지급금액을 확정함에 따라, 지급일에 지급되는 금액이 매번 변동됨
- ✓ 이를 평균임금에 포함시키면, 동일한 근로자라도 연중 퇴직 시기에 따라 평균임금의 액수가 큰 폭으로 달라지게 되어 통상의 생활임금을 기초로 근로자의 통상의 생활을 종전과 같이 보장하려는 퇴직금 제도의 취지에 반하게 됨

④ 이 사건 성과급을 근로의 대가로 볼 수 있을 것인지: 소극

- ✓ 이 사건 성과급의 지급대상자는 '지급기준일 현재 재직자'로 한정되어 있고, 경영실적에 따라 그 지급여부 및 지급액이 달라짐

⑤ 취업규칙 규정 및 노동관행: 소극

- ✓ 피고 취업규칙은 이 사건 성과급에 대해서 따로 규정하고 있지 않음
- ✓ 피고가 현재까지 이 사건 성과급을 소속 근로자들에게 거의 매년 지속적으로 지급했다는 사정만으로 이를 임금에 포함시키기로 하는 노동관행이 성립했다고 볼 수 없음

3. 의의 및 시사점

경영성과급의 평균임금에 대해서는 최근 몇 년 간 많은 판결이 이어지고 있습니다. 그 중 공공기관의 경영평가성과급에 대해서는 대부분 평균임금이 인정된 바 있습니다[울산지방법원 2020. 8. 12. 선고 2019가합56 판결(D 발전), 서울중앙지방법원 2021. 5. 20. 선고 2019가합4842 판결(H 공사), 서울중앙지방법원 2021. 6. 17. 선고 2018가합593031 판결(J 공사) 등].

반면, 사기업의 경영성과급에 대해서는 판결이 엇갈리고 있습니다. 법원은 H 해상의 경우 경영성과급이 평균임금에 포함된다고 판단한 반면(서울중앙지방법원 2021. 4. 15. 선고 2019가합538253 판결), 그 외 대부분의 판결에서는 평균임금에 포함되지 않는다고 판단해 왔습니다(S 디스플레이, H 반도체회사, L 디스플레이 등). 따라서 해당 판결은 최근 사기업 경영성과급의 평균임금성 여부에 대하여 논란이 계속되던 상황에서 기존 대부분의 판결과 마찬가지로 취지로 판단한 것으로 보입니다.

다만 아래에서 살펴볼 것과 같이, 같은 날 동일한 회사에 대하여 선고된 서울중앙지방법원 2021. 6. 17. 선고 2019가합542535 판결에서는 경영성과급이 평균임금에 포함된다는 정반대 취지의 결론이 나왔기 때문에, 사기업의 경영성과급을 둘러싼 논란은 한동안 계속될 것으로 보입니다. 해당 사건은 원고가 상고하여 2021. 8. 30. 현재 상고심 진행 중(2021다248725)입니다.

■ 최신 판례 ■

사기업의 목표 인센티브, 성과 인센티브는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지므로, 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다고 본 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2021. 6. 17. 선고 2019가합542535 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

1. 사안의 개요

원고들은 피고 회사에서 근무하다가 퇴직한 근로자들이며, 피고 회사는 생활가전, 프린팅, 무선, 네트워크, 메모리, LED 등의 사업부를 운영하는 전자회사입니다.

피고는 원고들을 포함한 소속 근로자들에게 '목표 인센티브'와 '성과 인센티브'를 각 지급해 왔습니다. 목표 인센티브는 각 사업부문과 사업부의 성과를 평가하여 그 결과를 토대로 각 사업부문과 사업부에 소속된 근로자들에게 지급되는 돈이며, 피고는 목표 인센티브를 지급하기 위해 각 사업부문과 사업부가 보여준 재무성과와 전략과제를 이행한 정도를 바탕으로 각 사업부문과 사업부의 성과를 A, B, C, D 네 등급으로 나눠 평가하였습니다. 피고는 평가 결과에 따라 A등급에 대해서는 100%, B등급은 50%, C등급은 25%, D등급은 0%의 목표 인센티브를 지급하였습니다.

한편, 성과 인센티브는 피고가 각 사업부에서 발생한 영업초과이익의 20%를 재원으로 삼아 따로 마련된 지급기준에 따라 각 사업부에 소속된 근로자들에게 나누어 주는 돈입니다. 다만, 근로자들이 지급받을 수 있는 성과 인센티브의 상한은 연봉제를 적용받는 근로자들은 연봉의 50%, 연봉제를 적용받지 않는 근로자들은 상여 기초액의 700%이었습니다.

원고들이 퇴직할 시 피고는 목표 인센티브와 성과 인센티브(이하 '이 사건 성과급')를 평균임금에 포함하지 않은 채 퇴직금을 지급하였는데, 원고들은 이를 평균임금에 포함하여 재산정한 퇴직금과 기지급한 퇴직금의 차액을 청구하였습니다.

2. 판결의 요지

법원은 아래와 같은 점을 들어, 이 사건 성과급은 피고의 급여규정에 의하여 피고에게 그 지급의무가 지워져 있는 것으로서 피고가 근로의 대가로 원고들에게 계속적·정기적으로 지급해 온 금품이므로 이는 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다고 판단하였습니다.

- ✓ 피고의 급여규정에서는 '임금'이 '월급여, 상여, 인센티브·연차수당'으로 구성한다고 정하고 있으며, 세부 규정에서도 '복리후생제도' 단원에서 규율되는 의료비·학자금 등과 달리 급여, 수당, 퇴직금과 같이 '지급 기준' 단원에서 규율되고 있다.
- ✓ 어느 한 근로자의 근로만으로는 경영성과 성과 달성이 어려운 것은 사실이나, 개별 근로자들의 근로제공과 생산성 향상을 위한 노력이 모이지 않으면 피고의 사업 수행 자체가 불가능한 것 역시 사실이므로, 개별 근로자들의 영향력이 적다는 사정만으로 이 사건 성과급이 근로의 대가가 아니라고 할 수는 없다.
- ✓ 이 사건 성과급은 지급 대상기간 동안 1개월을 초과하여 근무한 자에게 지급되고, 지급대상기간 중 근무하지 않은 기간에 대하여는 지급률을 월할로 차감하는 등, 근로자가 제공한 근로의 양과 직접적으로 관련되어 있다.
- ✓ 이 사건 성과급은 재직자 조건이 있으나, 고정성은 통상임금의 요소이지 임금의 요소가 아니다.
- ✓ 피고는 1994년 이래 매 반기마다 목표 인센티브를, 2000년 이래 매년 성과 인센티브를 지급해 왔으므로, 이 사건 성과급은 피고 회사 임금체계의 일부분으로 확고하게 편입되었다.

- ✓ 목표 인센티브의 상한은 월 기준급의 240%, 성과 인센티브의 상한은 월 기준급의 840%에 이르는데, 이는 근로자들이 지급받은 돈 중 상당한 비중이다.
- ✓ 이 사건 성과급은 대기업에서 소속 근로자 집단 전체에 대하여 근로동기를 고취하기 위해 도입한 것으로서, 대법원이 이미 그 임금성을 인정한 개인성과급과 달리 볼 이유가 없다.
- ✓ 외부적 요인에 의하여 지급 여부가 결정된다는 것만으로 근로의 대가가 아니라고 볼 수는 없으며, 액수에 다소간의 변동이 있다는 것만으로 이를 평균임금에서 제외한다면 오히려 평균임금 및 퇴직금 제도의 근본취지가 몰각된다.

3. 의의 및 시사점

앞서 수원고등법원 2021. 6. 17. 선고 2020나26085 판결에서 살펴본 것과 같이, 공공기관의 경영평가성과급은 대부분 평균임금으로 인정되었던 반면 사기업의 경영성과급과 관련해서는 법원의 판단이 엇갈리고 있습니다.

이 사건의 경우 수원고등법원 2020나26085와 동일한 사안임에도 불구하고 정반대의 판단이 나왔다는 점에서 기존 다른 사기업 경영성과급의 사안보다 더 큰 논란이 예상됩니다. 향후 상급심의 판단을 눈여겨 볼 필요가 있습니다. 이 사건은 2021. 8. 30. 현재 항소심 진행 중(2021나2026947)입니다.

■ 다운로드 : [서울중앙지방법원 2021. 6. 17. 선고 2019가합542535 판결](#)

■ 최신 판례 ■

실수령액으로 급여를 정한 의사의 퇴직금 산정 시 평균임금에 사용자가 대납한 근로소득세 등 원천징수액을 포함시켜야 한다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 6. 24. 선고 2016다200200 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

1. 사안의 개요

원고는 2005. 4. 20.경부터 피고가 운영하는 C 안과의원에서 급여를 받고 일하는 봉직의로 근무하여 왔습니다. 원고와 피고는 동업계약을 통해 원고는 위 병원에서 안과의사로 근무하면서 매월 일정액을 지급받고, 피고는 매월 일정액을 지급하면서 그에 대해 부과되는 근로소득세 역시 대납하기로 하였습니다. 원고는 퇴직 전 3개월 동안인 2012. 1. 21.부터 4. 20.까지 매월 2,300만 원을 급여로 수령하였고, 피고는 위 기간에 대한 근로소득세 등 1,700여만 원을 대납하였습니다.

원고는 주위적 청구를 통하여 위 동업계약에 따른 정당한 분배이익금을 구하였고, 예비적 청구를 통해 자신이 근로기준법상 근로자이므로 피고는 자신에게 퇴직금을 지급할 의무가 있다고 주장하였습니다.

원심법원은 위 동업계약서가 절세의 목적 하에 작성된 형식적인 서류인 것으로 판단, 이를 통정허위표시로서 무효라고 보았습니다(부산고등법원 2015. 12. 17. 선고 2014나20823 판결). 근로자성 및 퇴직금과 관련된 예비적 청구에서는 ① 원고의 근로기준법상 근로자성 여부 ② 퇴직금 불청구 약정의 존재 여부 ③ 퇴직금의 계산 등이 문제되었는데, 원심은 원고의 근로자성을 인정하고 퇴직금 불청구 약정은 불인정하였으며, 퇴직금의 계산에 있어서는 양 당사자의 약정을 '세전 급여액을 2,300 만 원을 세전 급여로 하되 근로소득세를 대납해 주겠다는 취지'로 파악하여 퇴직금 계산을

47

위한 원고의 급여를 실수령액 2,300만 원으로 보고, 근로소득세 대납분은 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에서 제외하였습니다.

2. 판결의 요지

대법원은 원심이 원고와 피고가 임금에 관하여 약정한 취지는 원고의 세전급여액을 실수령액 2,300만 원으로 하되 그에 대하여 부과되는 근로소득세 등을 피고가 대납해 준다는 의미였다는 점을 들어, 원고의 퇴직금 계산을 위한 월 급여 자체는 실수령액에 한정된다고 본 것에 법리오해가 없다고 판단했습니다.

그러나 대법원은 평균임금 산정의 기초가 되는 임금총액에는 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 지급하는 일체의 금품으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급에 관하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있으면 그 명칭 여하를 불문하고 모두 포함된다(대법원 2011.7.14. 선고 2011다23149 판결 등 참조)는 기존 법리를 재확인한 뒤, 피고는 매달 원고의 실수령액에 대한 근로소득세 등을 대납하기로 하였으므로 그 명칭 여하를 불문하고 피고가 대납하기로 한 해당 근로소득세 등 상당액은 평균임금 산정의 기초가 되는 임금총액에 포함되어야 한다고 판단하였습니다.

따라서 대법원은 원고의 월 급여 자체는 실수령액이 맞으나, 피고가 대납한 근로소득세 등 상당액 역시 평균임금에 포함되는 임금으로 합산된다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

고용노동부는 사용자가 근로자에게 지급하는 임금 중 법령에 근거해 그 일부를 공제하여 원천징수하는 경우에는 원칙적으로 공제 전 금액으로 평균임금을 산입하는 것이 타당하나, 근로자와 사용자 간 일정금액으로 근로계약을 명백히 체결하고 근로자에게 의무가 부여된 사회보험료 등을 사용자가 부담하기로 하여 보험징수기관에 대신 지급한 경우에는 동 금품을 근로의 대가로서 지급되는

임금으로 보기 어렵다는 입장에 있습니다(근로조건지도과-598, 2008. 4. 1.).

반면 대법원은 고용노동부의 위 해석과는 달리, 사용자가 근로자의 근로소득세 등을 대납한 금원 역시 임금에 해당하기 때문에 평균임금에 포함되어야 한다고 판단하였습니다. 대법원은 근로의 대상으로서 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급에 관하여 사용자에게 지급의무가 있으면 그 명칭 여부를 불문하고 모두 임금에 포함된다는 기존 법리를 충실하게 따른 것으로 보입니다.

주로 의사 등 전문직에서 급여를 세후 기준으로 계약(네트 계약)하고 근로소득세 등 세금을 대납하는 경우가 발생하는데, 위 판결과 같이 세금 대납분 또한 평균임금에 산입된다는 점에 유의하여야 할 것입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 6. 24. 선고 2016다200200 판결](#)

■ 최신 판례 ■

노동조합의 규모와 교섭력이 달라 발생한 단체협약 차이로 인한 근로 조건의 차이는 부당한 차별로 볼 수 없다고 한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2021. 6. 3. 선고 2020가합526850 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

1. 사안의 개요

원고들은 '도로보수원', '운영제한단속원', '행정사무원'으로 국토관리사무소에서 근무하였거나 근무하고 있는 근로자이며, 피고 국토교통부 산하 소속기관인 각 국토관리청장과 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고 근로를 제공하여 왔습니다. 원고들과 같은 국토관리원과 하천관리업무를 하는 하천보수원은 모두 국토관리사무소 소속으로서 국가공무원법에 의한 공무원이 아닌 자입니다.

원고들은 자신들과 동일한 지위에 있는 각 국토관리청 국토관리사무소 소속 하천보수원들은 동일·동종의 업무를 수행하고 있는데, 피고는 하천보수원들에게는 가족수당과 직급보조비를 지급하는 반면 원고들에게는 이를 지급하지 않고 있으며, 이는 피고의 공무원 등 근로자 관리규정 및 국토관리원 관리규정을 위반한 것이므로 위법하다는 주장을 하였습니다.

이에 대하여 피고는 원고들과 하천보수원은 그 지위와 수행업무의 내용이 다르고, 상호 인사교류가 이루어지지 않으며, 단체교섭 및 협약 체결이 별도로 이루어지고 있으므로 원고들을 합리적 이유 없이 차별한 것이 아니라고 주장하였습니다.

2. 판결의 요지

이 사건의 쟁점은 근로기준법 제6조 위반 여부 및 기간제법 제8조 제1항과 내부 근로자관리규정 위반여부였습니다.

가. 근로기준법 제6조 위반 여부: 소극

법원은 아래와 같은 점을 들어 원고들과 하천보수원이 본질적으로 동일한 비교집단에 해당하지 않는다고 보았습니다.

- ✓ 국토관리원은 도로의 유지·보수를 담당하거나 과적차량 단속업무를 수행하는 등 하천의 유지·보수 업무만을 수행하는 하천보수원과 상이한 업무 내용을 가지고 있다. 행정사무원의 경우 국토관리원에 포함되지 않는다.
- ✓ 그 외에 업무의 성질과 내용, 권한과 책임 등 각 업무가 동종·유사한 업무라고 할 만한 자료가 제출되지 않았다.
- ✓ 충남지방노동위원회는 하천보수원 직종과 국토관리원 직종 간 현격한 근로조건의 차이가 인정된다는 점을 들어 하천보수원 직종을 별도의 교섭단위로 분리하는 결정을 내리기도 하였다.
- ✓ 설령 동일한 비교집단에 해당된다고 보더라도, 단체협약의 규범적 효력의 범위 및 교섭력의 차이 등에 비추어 볼 때, 원고들에게 가족수당·직급보조비가 지급되지 않은 것이 합리적인 이유가 없는 차별이라고 볼 수는 없다.

나. 기간제법 제8조 제1항과 내부 근로자관리규정 위반여부: 소극

법원은 원고들의 주장에 따르더라도, 원고들과 원고들이 비교하고 있는 하천보수원은 모두 무기계약근로자이기 때문에 피고가 원고들에게 하천보수원에 비해 '기간제 근로자 또는 무기계

약근로자라는 이유로' 차별적 처우를 하였다고 볼 수는 없다고 판단하였습니다. 피고가 원고들에게 가족수당 및 직급보조비를 지급하지 않은 것은 각 임금협약의 결과에 따른 것이라고도 하였습니다.

이에 따라, 법원은 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다.

3. 의의 및 시사점

이번 판결은 노동조합 사이의 교섭력 차이로 인하여 발생한 근로조건의 차이가 근로기준법상 차별적 처우에 해당하지는 않는다는 취지의 판결이며, 근로기준법 제6조상 동종·유사한 업무를 판단함에 있어서는 각 업무의 상세한 내용을 살펴 판단하여야 한다는 점을 재확인한 것으로 보입니다.

현재 근로자 측이 항소하여 서울고등법원에 계류 중입니다(2020가합526850).

■ 최신 판례 ■

엔진제조업체와 도급계약을 체결한 사내협력업체 소속으로 엔진제조업체의 공장에서 엔진 조립 등 업무에 종사한 근로자들과 엔진제조업체는 근로자파견관계에 있었다고 봄이 타당하고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 7. 8. 선고 2018다243935 · 243942 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

1. 사안의 개요

피고는 자동차용 엔진을 생산하여 완성자동차 회사에 납품하는 회사이고, 원고들은 피고와 자동차용 엔진 조립 업무에 관한 도급계약을 체결한 사내협력업체 소속으로 피고의 평택 1공장 및 2공장에서 자동차용 엔진 조립 등 업무를 담당한 근로자들입니다.

원고들은, 피고와 사내협력업체 사이에 체결된 도급계약의 실질이 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법')상의 근로자파견계약에 해당하는데, 원고들이 행한 업무는 파견법상 근로파견사업의 대상이 될 수 없는 '제조업의 직접생산공정업무'이고, 피고가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하거나 근로자파견사업 허가를 받지 않은 사내협력업체로부터 근로자파견의 역무를 제공받은 이상 피고가 파견법상 사용자로서 원고들을 직접 고용할 의무를 부담한다고 주장하며 소를 제기하였습니다.

2. 판결의 요지

법원은 아래와 같은 점을 들어, 피고가 사내협력업체 소속 근로자들에게 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하면서 이들을 자신의 사업에

실질적으로 편입시켰다고 보았습니다.

- ✓ 피고의 작업공정 모니터, 부품조건표 등은 파견업체 근로자로 하여금 어떠한 부품을 조립하여야 할지를 결정하게 하는 요소이며, 작업표준서, 중점관리표는 결정된 부품을 조립하는 방법을 기재한 것이다. 이와 같은 자료는 피고가 작성한 것이다.
- ✓ 사내협력업체 관리자들은 피고가 실질적으로 결정한 사항을 전달한 것에 불과하다.
- ✓ 피고는 사내협력업체 소속 근로자들을 대상으로 직접 교육을 하였고, 순회점검을 하면서 메모를 남기거나 하자에 대한 조치, 작업내용 변경, 연장근무 여부 등을 직접 지시하였다.
- ✓ 사내협력업체가 자체적으로 생산계획을 조절하는 것이 불가능하였다.
- ✓ 피고는 사내협력업체가 별도 인력을 고용한 경우 그에 대한 인건비를 별도로 지급하였고, 협력업체가 변경되는 경우 근로자의 대부분이 고용승계되었다.
- ✓ 사내협력업체는 일의 불완전한 이행이나 결과물의 하자가 발생한 경우에도 그 책임을 부담하여 오지 않았다.
- ✓ 사내협력업체는 공장, 기계설비 등을 피고로부터 무상으로 임차하였고, 피고 이외 다른 업체를 상대로 사업을 영위하지 않았다.

3. 의의 및 시사점

도급인이 생산계획을 수립하면 수급인(협력업체)도 이에 구속되어 생산할 수밖에 없기 때문에 수급인이 작업방법, 작업속도, 작업시간 등을 독자적으로 정할 수 없는 구조라면 결국 도급인과 수급인의 작업 공간이 분리되는 등의 사정이 있더라도 상호 업무가 연동된다는 취지의 판결입니다. 피고는 작업공정 모니터 등이 주문생산정보이기 때문에 업무 지시 수단이 아니라고 주장했지만 받아들

여지지 않았습니다.

이 사건은 현대자동차 부품사 중 처음으로 불법파견 판결이 나온 사례로, 평택 2공장의 경우 공장 전체가 다른 업체에 하도급된 것이기 때문에 사내하도급과 달리 볼 소지가 있었습니다. 그런데 대법원에서는 이에 대하여 직접적으로 판단하지 않았기 때문에, 이에 대한 비판이 제기되기도 하였습니다.

■ 최신 판례 ■

A공사에 불법파견된 외주업체 근로자들이 정부의 정규직 전환 정책에 따라 A공사의 '자회사'에 입사하였다면, A공사는 직접고용의무를 부담하지 않는다고 본 판결 : 서울남부지방법원 2021. 6. 4. 선고 2019가합112404 판결

[대상판결 : 서울남부지방법원 2021. 6. 4. 선고 2019가합112404 판결(서울고등법원 2021나2025265로 계속 중)]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

1. 사안의 개요

피고는 발전, 송전, 변전 등의 영업을 수행하는 공기업이며, 원고들은 피고와 용역계약을 체결한 외주회사 내지 자회사에 고용되어 시설관리업무를 담당하였습니다.

원고들은 A공사와 각 외주사업체 사이에 체결된 용역계약의 실질은 근로자파견에 해당한다고 주장하면서, A공사는 각 파견근로 개시일로부터 고용의사표시를 할 의무가 있다고 주장하였으며, 설령 그렇지 않더라도 A공사에서 직접고용의무를 이행하였더라면 지급받았을 임금 상당액에서 각 외주사업체 및 자회사로부터 지급받은 임금을 공제한 차액의 지급을 요구하였습니다.

2. 판결의 요지

가. 고용의사표시 청구에 관한 판단: 소극

법원은, '공공부문 비정규직 근로자의 정규직 전환정책'의 일환으로 외주사업체의 업무가 피고

자회사로 이관되기 시작하였는데, 그 과정에서 피고는 시설관리 근로자등에 대하여 정규직 전환 절차를 안내하였으며, 원고들은 이를 인지하고 자회사를 통한 정규직 전환에 동의하여 '전환채용 지원서'를 제출하였다는 사실을 인정하였습니다. 이어 법원은 원고들이 자의로 자회사 전환에 동의하여 피고로부터 자회사로 전적하여 근로를 제공하고 있는 것이라고 판단하고, 이 사건 변론종결일 당시 피고 근로자로서의 지위를 상실하였다고 보았습니다. 나아가, 정부 지침에서 파견·용역 근로자들을 정규직 전환 방법으로 자회사를 설립하여 직접 고용하고 있다는 점을 들어 자회사를 다른 외주사업체와 동일하게 볼 수 없고, 원고들에 대한 고용의무를 이행한 것이라고 판단하였습니다.

또한 피고는 자회사 설립 이후 근무장소를 분리하고, 시설관리업무가 필요한 경우 자회사에 용역통보서를 작성하여 교부하는 방법으로 작업을 의뢰하였으며, 자회사에서는 독자적인 업무 계획을 수립하여 시설관리업무를 수행하였으므로 원고들이 자회사를 통하여 다시금 피고와 근로자파견관계가 인정될 수는 없다고 판단하였습니다.

따라서 법원은 주위적 청구인 고용의사 표시 청구를 기각하였습니다.

나. 근로자 파견관계 인정 여부: 적극

법원은 예비적 청구인 근로자 파견관계 인정에 대해서는 이를 인용하였는데, 그 주요한 근거는 아래와 같습니다.

- ✓ 원고들은 작업 결과를 일지·대장에 기록하여 피고 직원의 결재를 받았다.
- ✓ 원고들은 피고 근로자가 상주하고 있는 기관실에서 함께 근무하면서 관리 현황을 모니터링하고, 민원 전화를 처리하는 등의 업무를 수행하였다. 원고들은 카카오톡 등을 통해 피고 직원의 지시를 받았다.

- ✓ 이 사건 용역계약에 따르면 외주사업체가 용역을 수행할 종업원을 채용·배치할 때에는 피고와 사전에 협의해야 하고, 근무인원의 결원 등이 있을 경우에도 사전에 보고해야 한다. 피고는 이에 따라 원고들의 근무시간 및 교대근무 여부 등을 지정하였다.
- ✓ 외주사업체는 소모품 등의 자재를 피고로부터 제공받아 사용하였다. 원고들은 소모품을 사용할 경우 피고 직원들의 확인을 받았고, 사용내역 등을 목록에 기재하여 피고 직원들에게 보고하였다.
- ✓ 피고 소속 직원은 원고들에게 개인 메시지로 인상된 급여액을 통보하는 등 원고들의 임금 및 대우에 대하여 관여하였다.
- ✓ 피고 소속 직원이 직접 보수 작업을 시행하기도 하는 등, 업무의 내용이 엄격하게 구분되어 있지 않았다.

이에 따라 법원은 원고들과 피고의 근로자 파견관계를 인정하고, 원고들과 동종·유사업무를 수행한 피고 소속 정규직 근로자들이 지급받은 임금에서 원고들이 같은 기간 동안 이 사건 각 외주사업체로부터 받은 임금 등을 공제한 차액 상당의 손해를 배상할 의무가 있다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

법원은 원고들이 외주사업체 소속 근로자로서 피고의 시설관리업무를 수행한 것이 파견관계에 해당한다고 판단하였으나, 피고의 고용의무는 인정하지 않았습니다. '공공부문 비정규직 근로자의 정규직 전환정책'에 따라 동의하여 '전환채용 지원서'를 제출하였다는 점을 들어 "자의로 피고로부터 자회사로 전적하였다"고 본 것입니다. 더불어 자회사를 통한 정규직 전환은 원고들에 대한 고용의무를 이행하였다고도 판단하였습니다.

그런데 파견법 제6조의2 제2항은 “파견근로자가 ‘명시적으로’ 반대의사를 표시하는 경우” 직접고용 조항을 적용하지 않는다고 하고 있는 바, 피고의 정규직 전환정책에 동의하여 전환채용 지원서를 지원한 것만으로 ‘명시적 반대의사표시’가 있었다고 볼 수 있을지는 다소 의문이 있습니다. 원고들은 기존 외주사업체로부터 피고의 자회사로 전직하는 것에 동의한 것일 뿐, 피고(모회사)로부터 그 자회사로 전직하는 것에 동의하였다고 보기는 어려울 수도 있기 때문입니다.

대법원은 파견법의 직접고용간주 규정이나 직접고용의무 규정의 입법 목적과 그 규정들이 파견사업주와는 직접적인 관련이 없는 점 등에 비추어 보면 ‘당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우’란 근로자가 사용사업주에게 직접고용되는 것을 명시적으로 반대한 경우를 의미하며, 파견근로자가 파견사업주와의 근로관계를 종료하고자 하는 의사로 사직의 의사표시를 하였다고 하더라도 그러한 사정만으로는 ‘당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우’에 해당한다고 단정할 수 없다고 설시한 바 있습니다(대법원 2019.8.29. 선고 2017다219072 등 판결, 대법원 2020.5.14. 선고 2016다239024 판결 등 참조).

이에 따라 서울고등법원은 파견근로자들이 원청의 고용의무가 발생한 이후 사직한 사안에서, 파견근로자들의 근로제공이 중단된 사정에 대한 법적 평가는 파견법의 입법 취지와 목적, 사용자와 근로자 사이의 이익형량, 근로제공이 중단된 이유, 중단된 기간의 장단, 근로제공이 중단된 것에 대한 책임관계 등 구체적·개별적인 사정 등을 종합하여 파견근로자가 고용간주효과 발생에 대한 명시적인 반대의사를 표시한 것으로 볼 수 있는지 여부를 엄격히 판단하여 이루어져야 하고, 그에 대한 증명책임은 고용간주효과 및 고용의무의 소멸을 주장하는 사용사업주 측에 있다고 보아 사용자의 고용의무가 소멸되었다고 볼 수 없다고 판단하기도 했습니다(서울고등법원 2021. 3. 26. 선고 2019나2050572 판결).

따라서 항소심에서는 원고들이 피고(모회사)의 근로자임을 인식한 상태에서 그 자회사로 전직하는 것에 동의한 것인지가 다투어질 것으로 보입니다.

또한, 법원은 자회사를 통한 고용이 어떠한 이유로 파견법 제6조의2 제1항에 따라 “사용사업주가 해당 파견근로자를 직접 고용”한 것으로 인정될 수 있을지에 대해서도 명확하게 밝히지는 않았습니
다. 따라서 이 부분 쟁점 역시 항소심의 결과를 주의 깊게 지켜보아야 할 것입니다.

■ 최신 판례 ■

회의록 양식에 의한 해고의 서면통지도 유효하다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 7. 29. 선고 2021두36103 판결(파기 환송)]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

1. 사안의 개요

소외인은 근로계약기간을 2019. 3. 1.부터 2020. 2. 29.까지로 하되 1년의 시용기간을 두는 조건으로 액체여과기 제조업을 영위하는 원고에게 채용되어 인도네시아 현지법인 본부장으로 근무하였습니다. 원고는 소외인의 시용기간 중 발생한 부적절한 업무처리로 말미암아 인도네시아 현지에서 부가가치세를 환급받기 어려워지고 세무조사를 받을 위험한 상황에 처했다고 판단하였습니다.

원고는 2019. 5. 16. 소외인의 업무처리와 관련하여 회의를 진행하면서 소외인에게 퇴사를 명할 수 있다고 경고한 후 같은 날 소외인의 업무를 정지시켰습니다. 원고는 회의 결과 최종적으로 소외인을 해고하기로 결정하고, 이와 같은 사실을 기재한 회의록(이하 '이 사건 서면')에 소외인으로부터 확인 서명을 받고 사본을 교부하였습니다.

이 사건 서면에는 회의 일시, 장소, 참석자가 기재되어 있었으며 회의 내용으로는 '세금계산서 문제'로 진행되었고, 회사에서 구매한 물품에 대하여 송금처가 법인명의 계좌가 아닌 개인명의 계좌로 되어 있어 소외인이 사유서를 제출하였으며, 소외인에 대한 퇴사경고와 정직명령을 하되 소외인에 대한 퇴사조치를 2019. 5. 16. 12:11으로 한다는 사실이 정리되어 기재되어 있었습니다.

소외인은 경기지방노동위원회에 이 사건 해고가 부당하다고 주장하며 구제를 신청하였고, 경기지방노동위원회는 해고사유가 인정되지 않을 뿐만 아니라 절차상 하자 역시 있다며 위 해고는 부당해

고에 해당한다는 판정을 내렸습니다. 중앙노동위원회는 해고사유는 인정하되 절차상 하자는 여전히 인정된다고 판단하여 부당해고를 인정하는 재심판정을 하였습니다.

제1심인 서울행정법원은, 위 회의록 기재내용 만으로는 소외인의 행위로 원고가 부가가치세 과오납액을 환급받을 수 없는 손해를 입게 되었다는 등 구체적·실질적인 내용을 전혀 알 수 없다고 보아, 서면통지 의무 위반으로 위 재심판정이 정당하다고 보았습니다(서울행정법원 2020. 6. 25. 선고 2020구합52351 판결). 이어 항소심인 서울고등법원 역시 위 회의록은 이 사건과 관련된 사항을 시간적 순서대로 기재한 것에 불과하여 원고가 소외인에게 구체적·실질적인 해고사유를 서면으로 통지하였다고 인정하기에 부족하다고 보아 원고의 항고를 기각하였습니다(서울고등법원 2021. 2. 4. 선고 2020누50074 판결).

2. 판결의 요지

대법원은 지방노동위원회부터 항소심까지 일관되었던 절차상 하자에 관한 판단을 뒤집었습니다. 대법원은, 이 사건 서면에 회의 일시, 장소와 참석자가 기재되어 있었으며, 회의 내용으로 '세금계산서 문제'로 회의를 개최하고, 회사에서 구매한 물품에 대해서 송금처가 법인명의 계좌가 아닌 개인명의 계좌로 되어 있어 소외인이 사유서를 제출하였다는 사실 역시 일목요연하게 기재되어 있었다고 보았습니다.

이어 대법원은, 원고가 이 사건 서면에 의해 해고통지를 받을 당시 이미 해고사유가 무엇인지 구체적으로 알고 있었고, 이에 충분히 대응할 수 있는 상황이었다고 판단하였습니다. 따라서 ① 이 사건 서면(회의록)에 해고사유가 된 소외인의 업무상 잘못이 다소 축약적으로 기재되었다는 점 및 ② 해고통지서가 회의록의 형식으로 작성되었다는 점이 있다고 하더라도, 위 서면에 따른 해고통지가 근로기준법 제27조상의 서면통지의무를 위반하였다고 볼 수 없다고 하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 근로기준법 제27조에 따른 서면통지에 대하여 '사용자가 해고사유 등을 서면으로 통지할 때 해고통지서 등 그 명칭과 상관없이 근로자의 처지에서 해고사유가 무엇인지를 구체적으로 알 수 있는 서면이면 충분하다'라고 판단해왔습니다(대법원 2011. 10. 27. 선고 2011다42324 판결). 특히 대법원은 이메일에 의한 해고통지도 입법취지를 해치지 않는다면 근로기준법 제27조에서 정한 서면 통지에 해당한다고 판단하여, 근로기준법 제27조상 서면통지의무이행의 범위를 확대한 바 있습니다(대법원 2015. 9. 10. 선고 2015두41401 판결).

이 사건 역시 그러한 취지에서 비롯된 것으로, 근로자가 사유에 대하여 충분히 인지하고 있었다면 그 통지가 다소 축약적으로 되어 있다거나 회의록 형식으로 작성되어 있더라도 서면통지의무는 이행된 것으로 보아야 한다는 판단으로 보입니다.

다만 이메일에 의한 통지, 회의록 형식에 의한 통지 등은 예외적으로 인정되는 사안이므로, 가능한 서면 교부를 통하여 불필요한 논란을 일으키지 않는 것이 안전합니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 7. 29. 선고 2021두36103 판결](#)

■ 최신 판례 ■

재직자 조건이 부가되어 있는 정기상여금이 통상임금에 해당된다고 본 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2021. 6. 30. 선고 2020나2012736 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

1. 사안의 개요

피고는 유리 제조가공 및 판매업 등을 영위하는 회사이고, 원고들은 피고의 공장에 소속되어 있는 기능직 근로자들입니다. 원고들은 정기상여금, 복지수행비, 생산성향상수당, 근속수당, 중식대, 자격면허수당, Mason수당, Skill수당이 통상임금에 포함되어야 한다고 주장하며 이에 따라 재산정한 임금차액 및 퇴직급여를 구하는 소를 제기하였습니다.

이에 대하여 제1심법원은 정기상여금은 재직자 조건의 부가되어 있으므로 고정성이 결여되어 있어 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하고, 그외 복지후생비, 생산성향상수당의 최소보장부분, 근속수당, 자격면허수당, Mason수당, Skill수당, 중식대에 대해서는 통상임금성을 인정하였습니다.¹³ 원고들과 피고는 모두 항소하였습니다.

2. 판결의 요지

서울고등법원은 제1심 판결내용 중 정기상여금의 경우 재직자 조건이 부가되어 있음에도 불구하고 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다. 이에 대한 근거는 아래와 같았습니다.

¹³ 다만, 중식대의 경우 이미 통상임금의 기초가 되는 기본급에 산입되어 있어, 중식대가 통상임금에서 누락되었음을 전제로 한 원고들의 이 부분 청구는 이유없다고 판단하였습니다.

- ✓ 이 사건 정기상여금은 정기적으로 지급하도록 되어 있을 뿐 그 외에 조건이 없으므로, 근로를 제공하기만 하면 사전에 확정된 금액이 특정 지급일자에 정기적으로 분할 지급된다.
- ✓ 피고는 특정 일수 이상 휴직하거나 결근하는 근로자에 대하여 특정 비율 또는 일수에 비례하는 비율에 해당하는 정기상여금을 감액하여 지급하고 있고, 징의행위가 있는 경우에도 정기상여금을 연간 총 지급률을 연간일수로 나눈 뒤 징의행위 기간만큼의 금액을 공제하여 지급하도록 되어 있다.
- ✓ 전체 임금에서 정기상여금이 차지하는 비중이 매우 높고 월 단위로 계산한 정기상여금의 액수가 기존통상월액의 60%를 상회하는 수준이라는 점을 더하여 보면, 이 사건 정기상여금을 단순히 특정 시점(상여금 지급일)의 재직에 대한 대가로 지급되는 금원으로 볼 수는 없다.
- ✓ 정기상여금에 대해서는 재직자 조건이 부가되어 있으나, 기본급, 수당, 상여금 등 임금 전반에 대하여 일할 정산하는 내용이 각 급여규정에 규정되어 있다. 그렇다면 정기상여금 역시 소정근로의 대가인 임금으로 인정되는 이상 위와 같은 급여규정에 따라 일할계산하여 지급되어야 하는 임금에 해당한다.
- ✓ 이미 제공한 근로에 상응하는 부분의 임금까지 지급하지 않게 되는 재직자 조건은 근로기준법 제43조 및 제15조에 반하는 것이므로 무효이다.
- ✓ 그 외에 노사합의에도 불구하고 법정수당을 재산정하여 기지급한 수당과의 차액을 지급하는 것이 피고로 하여금 새로운 재정적 부담을 지게 되어 중대한 경영상의 어려움을 초래한다고 볼 근거도 없다.

3. 의의 및 시사점

기존에 법원은 대부분 정기상여금에 부가된 재직자 조건은 유효하다는 것을 전제로, 위와 같은 정기상여금은 통상임금에 해당하지 않는다고 판단해 왔습니다(대법원 2017. 9. 21. 선고 2016다

65

15150 판결, 대법원 2017. 9. 26. 선고 2017다232020 판결, 대법원 2017.9.26. 선고 2016다38306 판결 등). 그러나 서울고등법원이 2018년 재직자 조건이 무효라는 판결을 내린 이후, 그와 같은 취지의 판결이 몇 차례 이어지고 있으나(서울고등법원 2018. 12. 18. 선고 2017나2025282 판결, 부산고등법원 2019.9.18. 선고 2018나55282 판결), 이러한 하급심 판결 이후에도 대법원은 여전히 상여금에 부가된 재직자 조건이 유효하고, 이러한 상여금은 고정성이 없어 통상임금에 해당하지 않는다고 판단했습니다(대법원 2020. 4. 29. 선고 2017다247602 판결).

이와 같은 판단은 아직 지급되지 않은 정기상여금이 '기발생한 임금'에 해당하는지가 가장 큰 쟁점으로서, 현재 최초 판결인 서울고등법원 2017나2025282 사건이 대법원 전원합의체에 회부되어 있는 만큼 대법원의 판단을 지켜보아야 될 것으로 보입니다.

■ 최신 판례 ■

임금인상의 소급분 역시 통상임금에 해당된다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 8. 19. 선고2017다56226 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

1. 사안의 개요

피고는 자동차 제조 및 판매 등을 목적으로 설립된 회사이고, 원고들은 피고 소속 근로자들입니다. 원고들은 정기상여금, 임금인상 소급분, 개인연금보험료, 설·추석 선물비 및 설·추석 귀성여비 등이 통상임금에 해당된다고 주장하며 소를 제기하였습니다.

한편 피고와 피고의 노동조합은 7월 내지 9월에 단체교섭을 하고, 임금 인상에 대한 합의가 4월 1일을 지나서 이루어지는 경우 인상된 기본급을 소급하여 적용하는 것으로 약정해 왔습니다. 피고는 해당 기간 동안의 임금인상분을 임단협 타결 이후 일괄 지급해 왔으나, 타결 이전 퇴직한 근로자들에게는 그 소급분을 지급하지 않았습니다.

이에 대하여 원심인 부산고등법원은 통상임금이 인정되기 위해서는 임의의 날에 소정근로를 제공하면 당연히 지급될 것이 예정되어 있어야 하는데, 위 임금인상 소급분은 노사간에 '임금을 인상하고 인상된 임금을 소급하여 적용한다'라는 사후적인 합의가 이루어진 경우에만 그 지급 여부가 결정되는 것이라는 점, 위 임금인상 소급분은 그 지급액을 결정할 만한 객관적인 기준 없이 노사가 사후에 임금 인상액을 얼마로 정하는지에 따라 결정되는 것으로서 그 최소한의 금원도 확정되어 있지 아니한 점, 위 임금인상 소급분은 임금협상이 체결될 당시를 기준으로 피고 회사에 재직 중인 근로자에게만 지급되는 것이라는 점을 들어 임금인상 소급분을 통상임금으로 인정하지 않은 바 있습니다.

2. 판결의 요지

대법원은 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약에서 제공하기로 정한 것 이상의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금이나 소정근로와는 관계없이 지급받는 임금은 소정근로의 대가라 할 수 없지만, 근로자와 사용자가 소정근로의 가치를 평가하여 그에 대한 대가로 정한 이상 그것이 단체협상의 지연이라는 우연한 사정으로 인해 소급 적용되었다 하여 통상임금이 아니라고 할 수는 없다고 보았습니다.

또한 대법원은 임금인상 소급분이라고 하더라도 단체협약 등에서 이를 기본급, 정기상여금과 같이 법정 통상임금에 해당하는 임금으로 정하였다면 그 성질은 원래의 임금과 동일하다고 보고, 임금인상 소급분을 통상임금에 포함하지 않는다면 소정근로에 대한 임금보다 연장근로에 대한 임금이 오히려 더 적게 되는 경우가 발생할 수 있는데 이는 통상임금이 그 기능을 다하지 못하게 되는 부당한 결론이라고 설명하였습니다.

나아가 대법원은 소급기준일 이후 임금인상 합의 전까지 근로자들이 소정근로를 제공할 당시에는 임금의 인상 여부나 폭이 구체적으로 정해지지 않았더라도, 근로자들은 매년 반복된 합의에 따라 임금이 인상되면 소급기준일 이후의 임금인상 소급분이 지급되리라고 기대할 수 있었다는 점, 이와 같은 노사합의는 소정근로에 대한 추가적인 가치 평가 시점만을 부득이 근로의 제공 이후로 미룬 것으로, 그에 의한 이 사건 임금인상 소급분은 근로자가 업적이나 성과의 달성 등 추가 조건을 충족해야만 지급되는 것이 아니라 소정근로의 제공에 대한 보상으로 당연히 지급될 성질의 것이므로 고정성을 갖추고 있다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 사전에 '임금인상 소급분이 지급될 수 있다'라는 기대만 있었을 뿐 그 액수까지 정해지지 않았음에도 불구하고 이와 같은 소급분에까지 고정성이 인정된다고 판단하여, 이 사건에서 통상임금을 판단하는 조건 중 하나인 '고정성'을 다소 넓게 본 것으로 보입니다. 다만 통상임금성은 근

로자와 사용자가 소정근로시간에 통상 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하는지에 달려있는 것인데, 이 사건에서는 임금인상 합의의 지연이 매년 반복됨에 따라 근로자들이 임금인상이 소급되리라는 점을 당연하게 인식할 수 있었다는 점에 따라 그 고정성이 인정된 것이므로 모든 임금인상 소급분이 통상임금에 해당하는 것으로 되지는 않을 것으로 보이고, 사안 별로 달리 평가되어야 할 것입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 8. 19. 선고2017다56226 판결](#)

■ 최신 판례 ■

업무실적이 미진한 점장들을 '면직책대상자'로 선정하여 그 점장 직책을 해제하고 일괄적으로 본부에 신설된 영업개선TF팀의 팀원 직급으로 전환배치한 것은 부당전보에 해당된다고 본 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2021. 7. 23. 선고 2020구합66466 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

1. 사안의 개요

원고는 상점 등에서 도매 및 소매업을 영위하는 법인으로서, 전국에 140개 점포를 운영하고 있습니다. 원고는 2019.10.7. 참가인들을 포함하여 점장 10명을 2019.10.8.자로 본부 '영업개선TF팀'으로 전환배치하는 내용의 인사발령(이하 '이 사건 전보처분')을 내렸습니다. 참가인들은 이 사건 전보처분이 부당전보라고 주장하며 구제신청을 하였고, 서울지방노동위원회 및 중앙노동위원회는 이 사건 전보처분을 부당전보로 판단하였습니다.

2. 판결의 요지

서울행정법원은 우선, 사용자가 근무평정 결과를 바탕으로 희망퇴직 대상자를 선정한 다음 신청을 받고 미신청자를 임시보직으로 전보발령하여 실적 목표를 달성하지 못하면 최종적으로 면직 또는 사직에 이르게 하는 방식으로 비용을 절감하고 근로의욕 고취 등을 통해 경영의 효율성을 제고하는 것이 전혀 불가능하지는 않으나, 이러한 전보발령이 근로자의 능력 등에 따라 인원을 효율적으로 재배치하는 것을 넘어, 실질적으로는 희망퇴직 권고에 불응한 자에 대하여 사직을 압박하기 위한 편법적인 조치로 남용됨으로써 법률상 정리해고의 제한 요건을 우회하는 수단으로 기능할 경우에는 이를 정당한 전보발령이라 할 수 없다고 전제하였습니다.

이어 서울행정법원은 업무상 필요성 및 생활상 불이익, 신의칙상 요구되는 절차에 대하여 아래와 같이 판단하였습니다.

① 업무상 필요성

- ✓ 참가인들과 면담을 진행한 각 지역본부장들은 “희망퇴직을 수용하는 것이 현 시점에서 가장 좋은 방법이다”, “향후 험난한 여정이 될 것이다”, “전진배치 프로그램을 하더라도 진짜로 회사가 이 정도 프로그램까지 만들어서 운영할 것 같으면 상당히 각오는 많이 하고 있을 것 같다”라고 말하는 등 참가인들이 위 프로그램을 감당하기 어려울 것임을 전제로 희망퇴직을 유도하였다.
- ✓ 영업개선TF팀은 ‘면직책 대상자들의 퇴직 압박’이라는 주된 기능 외에 참가인들을 팀원으로 영입하여 업무능률을 증진시키고 근로의욕을 고취시키는 기능을 하였다고 보기는 어렵다.
- ✓ 원고가 면직책 대상자 선정의 주요 지표로 삼았다는 2018년도 성과평가 결과, 클러스트 등급, 오퍼레이션 등급은 모두 정성평가에 좌우되었으며, 정성평가 기준 역시 그 합리성, 공정성이 담보된 기준이라고 보기 어렵다.

② 생활상 불이익

- ✓ 이 사건 전보처분에 따라 참가인들의 직책이 사실상 강등되었다(점장 → 팀원).
- ✓ 참가인들은 기존에 지급받던 점장 직책수당(월 75만 원)도 지급받을 수 없게 되었을 뿐 아니라, 앞서 본 바와 같이 사실상 퇴직 프로그램의 일환으로 엄격한 평가가 예정된 업무 수행으로 인한 정신적 부담감도 매우 컸을 것으로 보인다.
- ✓ 일부 참가인들의 경우 근무 권역이 오랫동안 생활근거지를 두고 있던 부산, 대구 등 지역에서 서울 본부로 변경됨으로써 가족생활상의 불이익도 초래되었다.

③ 신의칙상 요구되는 절차

- ✓ 원고는 두 차례의 면담 절차를 거치기는 하였으나, 참가인들에게 퇴직과 이 사건 각 전보처분 중 둘 중 하나를 선택하게 함으로써 근로계속을 희망하는 참가인들에게 선택의 여지를 주지 않았다.
- ✓ 원고는 면직책 대상자 선정을 위한 기준에 관하여 참가인들 또는 원고의 노동조합 등 근로자 측과 어떠한 협의를 거친 바가 없다

이에 따라 서울행정법원은 이 사건 전보처분이 부당전보에 해당한다고 판단하고, 원고의 청구를 기각하였습니다.

3. 의의 및 시사점

많은 사용자가 저성과자 개선 프로그램을 운영하고 있으나, 일부 사용자의 경우 해당 프로그램을 형식적으로만 운영하여 사실상 희망퇴직의 전 단계로 삼기도 합니다. 그 경우 이 사건과 같이 부당전보로 인정될 가능성이 높습니다.

해당 판결을 참고하면 저성과자 개선 프로그램이 적법하게 운영되기 위해서는 ① 저성과자 선정 기준에 공정성·합리성을 갖추어 동시에, 그 기준 설정 시 근로자 내지 노동조합의 의견을 참고하고 ② 저성과자로 선정된 근로자들이 업무능력을 향상시켜 복귀할 수 있는 실질적인 기회를 제공하며 ③ 해당 프로그램에 참가하는 과정에서 근로자의 거주지를 고려하는 등 생활상 불이익을 최소화하여야 할 것입니다.

■ 다운로드 : [서울행정법원 2021. 7. 23. 선고 2020구합66466 판결](#)

■ 최신 판례 ■

사기업의 경영성과급이 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 해당되지 않는다고 본 사례

[대상판결 : 서울남부지방법원 2021. 8. 20. 선고 2020나72056 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

1. 사안의 개요

피고는 디스플레이 관련 제품을 연구·개발·제조·판매하는 법인이고, 원고는 2005년부터 약 10년간 피고 회사에서 근무하다가 퇴직한 자입니다. 원고는 피고가 경영성과급을 평균임금에서 제외하고 퇴직금을 지급하였는데, 이와 같은 경영성과급은 근로의 대가로서 임금에 해당하므로, 퇴직금을 재산정하여 지급하라며 소를 제기하였습니다.

피고 경영진은 2005년부터 매년 12월 말경에 당해 연도 사업계획목표와 이전연도 실적 대비 재무성과와 경쟁성과를 평가하고, 다음 해 1월 초경 위 경영실적을 고려하여 경영성과급(이하 '이 사건 경영성과급')의 지급여부와 지급률을 최종적으로 확정해 왔습니다. 이에 따라 피고는 2005년부터 2019년까지 2006년, 2011년, 2018년, 2019년을 제외하고는 매년 경영성과급을 지급하였습니다.

2. 판결의 요지

서울남부지방법원은 아래와 같은 점을 들어, 이 사건 경영성과급이 평균임금에 해당되지 않는다고 판단하였습니다.

- ✓ 이 사건 경영성과급은 취업규칙 등에 그 지급 근거가 명시되어 있지 않고, 피고는 매년 경영실적에 따라 이 사건 경영성과급의 지급 여부 및 구체적 지급조건을 결정해 왔다.
- ✓ 이 사건 경영성과급 산정의 기준은 피고의 영업상황과 경영자의 경영 판단 등과 같이 개별 근로자가 통제할 수 없는 요인에 의해 결정되는 것인 점, 그 지급률 또한 93%에서 440%까지 편차가 큰 점 등을 고려하면 이 사건 경영성과급은 개별 근로자의 근로제공 그 자체와 직접적이거나 밀접하게 관련된 것이라고 보기도 어렵다.
- ✓ 2005년부터 2019년까지의 기간 중 4차례 경영성과급이 지급되지 않은 것을 보면, 이 사건 경영성과급이 계속적·정기적으로 지급되었다고 볼 수 없다.
- ✓ 주식회사의 경영성과는 본래 주주(투자자)의 몫이고, 다만 경영진의 판단에 따라 이를 성과급으로 지급할 수 있는 것이다. 근로자들의 근로제공이 경영성과에 기여한 바에 대한 대가는 급여에 이미 반영되어 있다.
- ✓ 사기업은 공공기관과는 설립근거와 운영원리가 다르며 내부적 경영의사결정에 따라 재량으로 경영평가성과급을 지급하는 것이기 때문에, 공공기관의 경영평가성과급이 평균임금에 해당된다는 판결을 이 사건에 인용할 수는 없다.

3. 의의 및 시사점

사기업의 경영평가성과급은 공공기관의 경영평가성과급과는 달리 내부 재량에 따른 것으로서 지급 근거, 계속성·정기성 측면에서 평균임금에 해당되지 않는다는 판결이 이어지고 있습니다. 다만 서울중앙지방법원 2021. 6. 17. 선고 2019가합542535 판결에서는 사기업 경영평가 성과급의 평균임금성을 인정한 만큼, 향후 추이를 조금 더 지켜보아야 될 것으로 판단됩니다.

■ 최신 법령 ■

중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령 제정(안) 입법예고

1. 제정 이유

중대산업재해와 중대시민재해가 발생한 경우 사업주와 경영책임자 및 법인 등을 처벌함으로써 근로자를 포함한 종사자와 일반 시민의 안전권을 확보하고, 기업의 조직 문화 또는 안전관리 시스템 미비로 인해 일어나는 중대재해사고를 사전에 방지하기 위하여 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」이 제정(법률 제17907호, 2021. 1. 26. 공포, 2022. 1. 27. 시행)됨에 따라, 법에서 위임한 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정하기 위한 시행령을 제정하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 급성중독 등 직업성 질병의 범위

「중대재해 처벌 등에 관한 법률」(이하 '중대재해처벌법')은 '중대산업재해'를 (i) 사망자 1명 이상, (ii) 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 이상 부상자가 2명 이상 발생한 산업재해, 그리고 (iii) 동일한 유해요인으로 직업성 질병자가 1년 이내 3명 이상 발생한 산업재해로 정의하고 있습니다.

중대재해처벌법 제2조(정의)

2. “중대산업재해”란 「산업안전보건법」 제2조제1호에 따른 산업재해 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 결과를 야기한 재해를 말한다.

다. 동일한 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생

이때 (iii) “직업성 질병자”의 범위를 대통령령으로 위임하고 있어 그 구체적인 범위가 문제되었습니다.

고용노동부 및 관계 부처는 전문가 간담회 등을 수차례 거쳐 인과관계 명확성(급성), 사업주의 예방가능성, 피해의 심각성 등 중대재해에 포함되는 직업성 질병을 정하기 위한 기준을 마련하여, 총 24가지 질병을 직업성 질병으로 규정하였습니다(같은 법 시행령 제2조, 별표 1).

중대재해처벌법 시행령(안) 제2조(직업성 질병자)

법 제2조제2호 다목에 따른 “대통령령으로 정하는 직업성 질병자”란 별표 1에서 정하는 질병에 걸린 사람을 말한다.

중대재해처벌법 시행령(안) [별표 1] 법 제2조제2호다목에 따른 직업성 질병자의 질병(제2조 관련)

1. 일시적으로 다량의 염화비닐·유기주석·메틸브로마이드·일산화탄소에 노출되어 발생한 중추신경계장해 등의 급성 중독
2. 납 또는 그 화합물(유기납은 제외한다)에 노출되어 발생한 납 창백, 복부 산통, 관절통 등의 급성 중독

3. 일시적으로 다량의 수은 또는 그 화합물(유기수은은 제외한다)에 노출되어 발생한 한기, 고열, 치조농루, 설사, 단백뇨 등 급성 중독
4. 일시적으로 다량의 크롬 또는 그 화합물에 노출되어 발생한 세뇨관 기능 손상, 급성 세뇨관 괴사, 급성 신부전 등 급성 중독
5. 일시적으로 다량의 벤젠에 노출되어 발생한 두통, 현기증, 구역, 구토, 흉부 압박감, 흥분상태, 경련, 급성 기질성 뇌증후군, 혼수상태 등 급성 중독
6. 일시적으로 다량의 톨루엔·크실렌·스티렌·시클로헥산·노말헥산·트리클로로에틸렌 등 유기화합물에 노출되어 발생한 의식장해, 경련, 급성 기질성 뇌증후군, 부정맥 등 급성 중독
7. 이산화질소에 노출되어 발생한 점막자극 증상, 메트헤모글로빈혈증, 청색증, 두근거림, 호흡곤란 등의 급성 중독
8. 황화수소에 노출되어 발생한 의식소실, 무호흡, 폐부종, 후각신경마비 등 급성 중독
9. 시안화수소 또는 그 화합물에 노출되어 발생한 점막자극 증상, 호흡곤란, 두통, 구역, 구토 등 급성 중독
10. 불화수소·불산에 노출되어 발생한 점막자극 증상, 화학적 화상, 청색증, 호흡곤란, 폐수종, 부정맥 등 급성 중독
11. 인(백린, 황린 등 금지물질) 또는 그 화합물에 노출되어 발생한 피부궤양, 점막자극 증상, 경련, 폐부종, 중추신경계장해, 자율신경계장해 등 급성 중독
12. 일시적으로 다량의 카드뮴 또는 그 화합물에 노출되어 발생한 급성 위장관계 질병
13. 기타 화학적 인자(산업안전보건법 시행규칙 별표21 및 별표22에서 규정된 화학적 인자에 한한다) 등에 노출되어 발생한 급성중독
14. 디이소시아네이트, 염소, 염화수소, 염산 등에 노출되어 발생한 반응성 기도 과민증후군

15. 트리클로로에틸렌에 노출되어 발생한 스티븐스존슨 증후군. 다만, 그 물질에 노출되는 업무에 종사하지 않게 된 후 3개월이 지나지 않은 경우만 해당하며 약물, 감염, 후천성면역결핍증, 악성 종양 등 다른 원인으로 발생한 질병은 제외한다.
16. 트리클로로에틸렌, 디메틸포름아미드 등에 노출되어 발생한 독성 간염. 다만, 그 물질에 노출되는 업무에 종사하지 않게 된 후 3개월이 지나지 않은 경우만 해당하며, 약물, 알코올, 과체중, 당뇨병 등 다른 원인으로 발생하거나 다른 질병이 원인이 되어 발생한 간 질병은 제외한다.
17. 보건의로 종사자에게 발생한 B형 간염, C형 간염, 매독, 후천성면역결핍증 등 혈액전파성 질병
18. 습한 곳에서의 업무로 발생한 렙토스피라증
19. 동물 또는 그 사체, 짐승의 털·가죽, 그 밖의 동물성 물체, 농마, 고물 등을 취급하여 발생한 탄저, 단독(erysipelas) 또는 브루셀라증
20. 오염된 냉각수 등으로 발생한 레지오넬라증
21. 고기압 또는 저기압에 노출되어 발생한 압착증, 중추신경계 산소 독성으로 발생한 건강장해, 감압병(잠수병), 공기색전증
22. 공기 중 산소농도가 부족한 장소에서 발생한 산소결핍증
23. 전리방사선에 노출되어 발생한 급성 방사선증, 무형성 빈혈
24. 덥고 뜨거운 장소에서 하는 업무로 발생한 열사병

노동계 측(전국민주노동조합총연맹 등)에서는 직업상 질병을 “급성 중독”에만 한정하여 열거하고 있다는 점, 그리고 규제 대상이 되는 화학물질 범위가 지나치게 협소하다는 우려를 제기하고 있습니다.

나. 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치(제4조 제1항 제1호) 및 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치(제4조 제1항 제4호)의 구체화

중대재해처벌법은 사업주 또는 경영책임자등으로 하여금 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 그 사업 또는 사업장의 특성 및 규모 등을 고려하여 (i) 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치, (ii) 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치, (iii) 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치, (iv) 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치를 하도록 규정하고 있습니다(제4조 제1항).

특히 (i) 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치 및 (iv) 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치의 구체적인 사항은 대통령령으로 정하고 있었기 때문에, 구체적인 내용이 시행령을 통하여 정해져야 하는 상황이었습니다(제4조 제2항).

중대재해처벌법 제4조(사업주와 경영책임자등의 안전 및 보건 확보의무)

- ① 사업주 또는 경영책임자등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 그 사업 또는 사업장의 특성 및 규모 등을 고려하여 다음 각 호에 따른 조치를 하여야 한다.
1. 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치
 2. 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치

3. 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치
 4. 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치
- ② 제1항 제1호·제4호의 조치에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

우선, “재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치”에 관하여는 총 8가지 내용이 규정되었으며(같은 법 시행령 제4조), 고용노동부는 「중대재해처벌법 시행령 제정안 주요내용 설명자료」(2021. 7.)를 통하여 모든 의무사항은 소속 근로자만이 아닌 사업 또는 사업장의 종사자 전체를 보호대상으로 고려하여 준수될 필요가 있다는 입장을 함께 제시하였습니다.

중대재해처벌법 시행령(안) 제4조(중대산업재해 관련 안전보건관리체계 구축 및 이행에 관한 조치)

법 제4조제1항제1호에 따른 “안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치”의 구체적인 사항은 다음 각 호를 말한다.

1. 사업 및 각 사업장의 안전보건에 관한 목표와 경영방침을 설정할 것
2. 사업 또는 각 사업장의 업무장소 및 작업 특성에 따른 유해·위험요인을 확인·점검하고 개선할 수 있는 업무처리절차를 마련하고 이행상황을 점검할 것(「산업안전보건법」 제36조에 따른 위험성평가의 실시로 갈음할 수 있다)
3. 각 사업장에 안전 및 보건에 관한 전문인력을 다음 각 목에 따라 배치하고, 「산업안전보건법」 제15조, 제16조 및 제62조에 따라 지정된 자가 안전 및 보건에 관한 업무를 충실하게 수행할 수 있도록 할 것
 - 가. 「산업안전보건법」 제17조부터 제19조까지 및 제22조에 따라 업종 및 규모를 고려하여 정해진 수 이상으로 배치할 것

나. 가목에 따라 배치하는 전문인력이 다른 업무를 겸직하는 경우에는 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 해당 업무를 수행하기 위한 업무시간을 보장할 것

4. 매년 안전 및 보건에 관한 인력, 시설 및 장비 등을 갖추기에 적절한 예산을 편성하고 용도에 따라 집행하고 관리하는 체계를 마련할 것
5. 상시근로자수가 500명 이상인 사업 또는 사업장이거나 「건설산업기본법」 제23조에 따라 평가하여 공시된 시공능력(같은 법 시행령 별표 1 제1호 다목에 따른 토목건축공사업에 대한 평가 및 공시로 한정한다)의 순위 상위 200위 이내의 건설회사의 경우에는 안전보건에 관한 업무를 전담하는 조직을 둘 것. 다만, 제3호 가목에 따라 각 사업장에 배치해야 하는 전문인력의 합이 3명 미만인 경우는 제외한다.
6. 사업 또는 각 사업장의 안전·보건 확보 및 개선에 대한 종사자의 의견을 받기 1회 이상 청취하고 재해예방을 위해 필요하다고 인정되는 경우에는 해당 의견에 대한 개선방안을 마련하여 이행하도록 조치할 것. 이 경우 의견청취 등에 대하여는 「산업안전보건법」 제24조, 제64조 및 제75조에 따른 위원회 또는 협의체를 통한 논의 및 심의·의결로 갈음할 수 있다.
7. 사업 또는 각 사업장에 중대산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우, 작업중지, 대피, 보고, 위험요인 제거 등 대응절차와 중대산업재해 발생시 구호조치, 추가피해방지 조치 및 발생보고 등 절차를 마련하고, 이를 받기 1회 이상 확인·점검할 것
8. 제3자에게 업무를 도급, 용역, 위탁하는 경우 해당 업무 종사자의 안전과 보건을 확보하기 위해 다음 각 목의 사항을 확인하기 위한 평가기준과 절차를 마련하고 그 이행상황을 확인·점검할 것
 - 가. 업무를 도급, 용역, 위탁받는 자의 재해예방을 위한 조치 능력 및 기술
 - 나. 업무를 도급, 용역, 위탁받는 자에게 보장하여야 하는
 - 적정한 안전 및 보건 관리 비용과 수행기간

여기에 대하여 “2인 1조 배치”와 같은 구체적인 내용을 규정할 필요가 있다는 노동계의 비판이 전국민주노동조합총연맹을 중심으로 제기되고 있습니다(구의역 사고, 태안화력발전소 사고 등의 경우 모두 2인 1조 작업을 제대로 지키지 않은 점을 근거로 제시하고 있습니다).

다음으로 “안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치”에 관한 사항 중 ① 안전·보건 관계 법령이라 함은 산업안전보건법을 기본으로 하되, 해당 사업 또는 사업장에 적용되는 종사자의 안전·보건에 관계되는 법령으로 이해하여야 하며, ② 이러한 의무 이행에 필요한 관리상 조치의 구체적인 내용을 3가지로 정리됩니다(같은 법 시행령 제5조).

중대재해처벌법 시행령(안) 제5조(중대산업재해 관련 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치)

- ① 법 제4조제1항제4호에 따른 “안전·보건 관계 법령”이란 해당 사업 또는 사업장에 적용되는 것으로서 종사자의 안전보건에 관계되는 법령을 말한다.
- ② 법 제4조제1항제4호에 따른 “안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치”란 다음 각 호의 사항을 말한다.
 1. 반기별 1회 이상 안전보건 관계 법령에 따른 의무를 이행하였는지를 점검하도록 하고 그 결과를 보고받을 것. 이 경우 「산업안전보건법」 제21조 및 제74조에 따라 고용노동부장관이 지정한 기관에 안전보건 관계 법령에 따른 의무이행에 관한 점검을 위탁할 수 있다.
 2. 제1호의 보고를 받고 안전보건 관계 법령에 따른 의무가 이행되지 않은 경우 해당 의무를 이행할 수 있도록 인력을 배치하고 예산을 추가로 편성하여 집행하도록 하는 등 필요한 조치를 할 것

3. 안전보건 관계 법령에 따라 유해하거나 위험한 작업에 필요한 안전보건교육을 실시하고 있는지 여부를 확인하여 교육을 실시하지 아니한 경우 교육을 실시하도록 지시하고 관련 예산을 확보하도록 하는 등 필요한 조치를 할 것

위 시행령(안)에 대하여, 정부가 의무이행에 필요한 관리상의 조치를 자의적으로 축소하여 해석한 것이라는 노동계의 비판이 제기되고 있습니다.

한편 경영계 역시 한국경영자총협회를 중심으로, 경영책임자의 의무 등 많은 부분이 여전히 포괄적이고 불분명해 어느 수준까지 의무를 준수해야 처벌을 면하는지 전혀 알 수 없다는 입장을 내놓고 있어서 논란이 가속화되고 있는 상황입니다.

다. 안전보건교육의 수강

중대산업재해가 발생한 법인 또는 기관의 경영책임자등은 대통령령으로 정하는 바에 따라 안전보건교육을 이수하여야 합니다(제8조 제1항).

중대재해처벌법 제8조(안전보건교육의 수강)

- ① 중대산업재해가 발생한 법인 또는 기관의 경영책임자등은 대통령령으로 정하는 바에 따라 안전보건교육을 이수하여야 한다.

경영책임자등이 이수하여야 하는 안전보건교육의 내용에는 (i) 안전보건관리체계 구축 및 이행방법 등 안전보건경영방안, (ii) 산업안전보건법 등 안전보건관계 법령의 주요 내용 등이 포함되어야 하며, 교육시간은 20시간 이내로 하여야 합니다(같은 법 시행령 제6조).

중대재해처벌법 시행령(안) 제6조(교육내용과 교육시간)

- ① 법 제8조제1항에 따라 경영책임자등이 이수해야 하는 안전보건교육의 내용은 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
 - 1. 안전보건관리체계 구축 및 이행방법 등 안전보건경영 방안
 - 2. 「산업안전보건법」 등 안전·보건 관계 법령의 주요내용
 - 3. 정부의 산업재해예방 정책
- ② 안전보건교육은 총 20시간의 범위에서 이수하여야 한다.

라. 중대산업재해 발생사실의 공표

고용노동부장관은 중대재해처벌법상 안전 및 보건확보 의무를 위반하여 발생한 중대산업재해에 대하여 사업장의 명칭, 발생 일시와 장소, 재해의 내용 및 원인 등 그 발생사실을 공표할 수 있으며, 구체적인 공표의 방법, 기준 및 절차 등은 대통령령으로 정하도록 하고 있습니다(제13조).

중대재해처벌법 제13조(중대산업재해 발생사실 공표)

- ① 고용노동부장관은 제4조에 따른 의무를 위반하여 발생한 중대산업재해에 대하여 사업장의 명칭, 발생 일시와 장소, 재해의 내용 및 원인 등 그 발생사실을 공표할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 공표의 방법, 기준 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

고용노동부장관은 안전 및 보건 의무를 위반하여 중대산업재해가 발생한 사실에 대하여 법원의 확정판결이 있는 경우에 해당 사업장 명칭(본사 포함), 소재지, 발생 일시 및 장소 등과 함께 재해자 현황, 재해의 내용, 원인, 의무위반 사항, 5년 내 중대산업재해 발생

여부를 공표하여야 합니다(같은 법 시행령 제14조).

중대재해처벌법 시행령(안) 제14조(공표 대상 및 방법 등)

- ① 고용노동부장관은 법 제4조에 따른 의무 위반으로 형이 확정된 사업장에 대하여 다음 각 호의 사항을 공표한다.
 1. 중대산업재해 발생 사업장의 명칭·소재지
 2. 발생 일시와 장소, 재해자 현황
 3. 발생재해의 내용, 원인 및 경영책임자등의 의무위반 사항
 4. 5년 내 중대산업재해 발생여부
- ② 고용노동부장관은 제1항에 따른 공표를 하기 전에 공표대상자에게 공표대상임을 통지하고 소명기회를 주어야 한다.
- ③ 제1항에 따른 공표는 관보 또는 고용노동부·공단 홈페이지 등에 게시하는 방법으로 한다. 이 경우 홈페이지 등에 게시하는 기간은 1년으로 한다.

3. 다운로드 : [중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령 제정\(안\)\(2022. 1. 27. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업재해보상보험법 시행령 일부개정

1. 개정 이유

중·소기업 사업주의 배우자 또는 4촌 이내의 친족으로서 일정한 요건을 갖춘 자는 산업재해보상보험에 가입할 수 있도록 하고, 특수형태근로종사자의 산업재해보상보험 적용제외 사유를 개선하는 등의 내용으로 「산업재해보상보험법」이 개정됨에 따라, 중·소기업 사업주로부터 노무 제공에 대한 보수를 받지 않고 해당 사업에 노무를 제공하는 중·소기업 사업주의 배우자 또는 4촌 이내의 친족은 근로복지공단의 승인을 받아 산업재해보상보험에 가입할 수 있도록 하고, 특수형태근로종사자 또는 사업주가 이 법의 적용 제외를 신청할 수 있는 사유를 사업주가 천재지변, 감염병의 확산 등으로 불가피하게 1개월 이상 휴업하는 경우로 한정하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 일반 국민이 쉽게 읽고 이해할 수 있도록 법령 용어를 개선하려는 것입니다.

2. 주요 내용

제123조를 다음과 같이 개정하였습니다.

제123조(중·소기업 사업주등의 업무상의 재해의 인정 기준) 법 제124조제1항에 따른 중·소기업 사업주 및 같은 조 제2항에 따른 중·소기업 사업주의 배우자 또는 4촌 이내의 친족(이하 “중·소기업 사업주등”이라 한다)에 대한 같은 조 제4항에 따른 업무상의 재해의 인정 범위에 관하여는 제27조, 제28조, 제30조부터 제35조까지 및 제36조를 준용한다. 이 경우 “근로자” 및 “진폐근로자”는 “중·소기업 사업주등”으로 보고, 제27조 중 “근로계약에 따른 업무수행 행위”는 “해당 사업에 필요한 업무수행 행위”로 본다.

제126조의2을 다음과 같이 신설하였습니다.

제126조의2(법의 적용 제외 사유) 법 제125조제4항제3호에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 사업주가 천재 지변, 전쟁 또는 이에 준하는 재난이나 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병의 확산으로 불가피하게 1개월 이상 휴업하는 경우를 말한다.

3. 다운로드 : [산업재해보상보험법 시행령 일부개정\(2021. 6. 8. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

노동조합 및 노동관계조정법 시행령 일부개정

1. 개정 이유

근로시간면제심의위원회의 소속을 고용노동부에서 「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회로 변경하는 등의 내용으로 「노동조합 및 노동관계조정법」이 개정됨에 따라, 근로시간면제심의위원회 위원 위촉권자를 고용노동부장관에서 경제사회노동위원회 위원장으로 변경하는 등 관련 규정을 정비하는 한편, 근로시간면제심의위원회의 소속을 고용노동부에서 「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회로 변경하는 등의 내용으로 「노동조합 및 노동관계조정법」이 개정됨에 따라, 근로시간면제심의위원회 위원 위촉권자를 고용노동부장관에서 경제사회노동위원회 위원장으로 변경하는 등 관련 규정을 정비하는 한편, 노동조합이 행정관청으로부터 설립신고서에 대한 시정 요구를 받고 그 시정 요구 기간 내에 이행하지 않으면 노동조합으로 보지 아니함을 통보하도록 한 규정은 법률의 위임 없이 법률이 정하지 않은 법외노조 통보에 관하여 규정함으로써 무효라는 대법원 판결(2020. 9. 3. 선고 2016두32992)이 선고됨에 따라 관련 규정을 삭제하고, 사용자가 과반수 노동조합임을 통보받은 사실을 공고하지 않은 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합이 노동위원회에 이의신청을 할 수 있도록 함으로써 단체교섭절차가 원활하게 진행될 수 있도록 하려는 것입니다.

2. 주요 내용

제14조의7제1항을 다음과 같이 하고, 같은 조 제2항 중 “과반수 노동조합”을 “과반수노동조합”으로, “하여야”를 “해야”로 하며, 같은 조 제3항을 다음과 같이 하고, 같은 조 제4항부터 제8항까지를 각각 제5항부터 제9항까지로 하며, 같은 조에 제4항을 다음과 같이 신설한다.

① 법 제29조의2제3항 및 이 영 제14조의6에 따른 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우에는 법 제29조의2제3항에 따른 교섭창구 단일화 절차(이하 “교섭창구단일화절차”라 한다)에 참여한 모든 노동조합의 전체 종사근로자인 조합원 과반수로 조직된 노동조합(둘 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구단일화절차에 참여하는 노동조합 전체 종사근로자인 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다. 이하 “과반수노동조합”이라 한다)은 제14조의6제1항에 따른 기한이 끝난 날부터 5일 이내에 사용자에게 노동조합의 명칭, 대표자 및 과반수노동조합이라는 사실 등을 통지해야 한다.

③ 다음 각 호의 사유로 이의를 제기하려는 노동조합은 제2항에 따른 공고기간 내에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 이의신청을 해야 한다.

1. 사용자가 제2항에 따른 공고를 하지 않은 경우

2. 공고된 과반수노동조합에 대하여 그 과반수 여부에 이의가 있는 경우

④ 노동조합이 제2항에 따른 공고기간 내에 이의신청을 하지 않은 경우에는 같은 항에 따라 공고된 과반수노동조합이 교섭대표노동조합으로 확정된다.

제14조의10 제1항을 다음과 같이 개정하였습니다.

① 법 제29조의2제3항부터 제6항까지의 규정에 따라 결정된 교섭대표노동조합은 그 결정이 있는 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 효력이 발생한 날을 기준으로 2년이 되는 날까지 그 교섭대표노동조합의 지위를 유지하되, 새로운 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 결정된 때까지 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다.

3. 다운로드 : 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 일부개정(2021. 7. 6. 시행)

■ 최신 법령 ■

근로복지기본법 시행령 일부개정

1. 개정 이유

근로자의 실질소득을 증대시키고 중소기업 근로자의 복지 강화에 기여하기 위하여 대기업 등의 사내 근로복지기금을 공동근로복지기금에 출연할 수 있도록 하고, 중소기업을 포함하여 설립된 공동근로복지기금법인은 그 기본재산 중 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있는 금액을 대통령령으로 정하는 범위에서 정관으로 정하여 높일 수 있도록 하며, 공동근로복지기금법인에 참여한 사업주가 대통령령으로 정하는 사유가 발생하는 경우에는 공동근로복지기금법인에서 탈퇴할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「근로복지기본법」이 개정됨에 따라, 공동근로복지기금법인이 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있는 기본재산의 범위, 공동근로복지기금법인에 참여한 사업주가 해당 기금법인에서 탈퇴할 수 있는 사유 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것입니다.

2. 주요 내용

- 가. 공동근로복지기금법인이 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있는 기본재산의 범위를 사업주 등이 해당 회계연도에 공동근로복지기금에 출연한 금액의 100분의 90 범위에서 공동근로복지기금협의회가 정하는 금액으로 하였습니다(제55조의4 신설).
- 나. 공동근로복지기금법인에 참여한 사업주가 해당 기금법인에서 탈퇴할 수 있는 사유를 도급인과 수급인 사이에 설립된 공동근로복지기금법인인 경우에는 도급인·수급인 관계가 종료되는 경우 등으로 정하였습니다(제55조의5 제1항 신설).

3. 다운로드 : [근로복지기본법 시행령 일부개정\(2021. 6. 9. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행령 일부개정

1. 개정 이유

코로나바이러스감염증-19의 확산으로 사회적 취약계층에 대한 보호의 필요성이 커지고 있는 상황에서 실업의 위험에 노출되어 있는 노무제공자의 생활 안정과 조기 재취업 기회를 확대하기 위하여 노무제공자에게 고용보험 제도를 적용하고 출산전후급여 등을 지급하도록 하는 내용으로 「고용보험법」이 개정됨에 따라, 고용보험 적용 대상 노무제공자의 범위, 노무제공자의 구직급여 및 출산전후급여의 지급요건 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 고용보험 적용 대상 노무제공자의 범위(제104조의11 제1항 및 제2항 신설)

- 1) 고용보험이 적용되는 노무제공자를 「보험업법」에 따라 등록된 보험설계사, 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사, 집화(集貨) 또는 배송 업무를 하는 택배원, 대출모집인, 신용카드회원모집인, 방문판매원, 대여 제품 방문점검원, 방과후학교 강사 등 12개 직종에 종사하는 노무제공자로 정하였습니다.
- 2) 고용보험이 적용되는 노무제공자의 소득 기준을 노무제공자가 사업주와 체결한 노무제공계약에 따라 발생한 월보수액이 80만원 이상이거나, 노무제공자가 둘 이상의 노무제공계약을 체결한 경우로서 같은 기간에 해당하는 노무제공계약의 월보수액을 합산하여 그 합계액이 80만원 이상인 경우로 정하였습니다.

나. 노무제공자의 피보험자격 이중 취득(제104조의12 제4항 신설)

노무제공자가 둘 이상의 노무제공계약을 동시에 체결하거나 노무제공계약과 근로계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 동시에 체결한 경우에는 모든 사업에서 피보험자격을 취득하도록 하는 등 노무제공자의 피보험자격 이중 취득에 관한 사항을 정하였습니다.

다. 노무제공자인 피보험자의 구직급여 수급요건(제104조의14 제1항 및 제4항 신설)

1) 소득감소를 이유로 이직한 노무제공자에게 구직급여를 지급할 수 있는 요건을 이직한 달의 직전 3개 월 동안에 소득이 전년도 같은 기간의 소득보다 100분의 30 이상 감소한 경우 등으로 정하였습니다.

2) 노무제공자의 구직급여일액의 상한액을 6만 6천 원으로 정하였습니다.

라. 노무제공자인 피보험자의 출산전후급여 등의 지급요건(제104의15 제1항 신설)

노무제공자인 피보험자의 출산전후급여 등의 지급요건은 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전에 노무제공자로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상이고, 출산전후급여 등의 지급기간에 노무제공을 하지 않았으며, 출산 또는 유산·사산을 한 날부터 12개월 이내에 출산전후급여 등을 신청한 경우로 정하였습니다.

3. 다운로드 : [고용보험법 시행령 일부개정\(2021. 7. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정

1. 개정 이유

실업상태에 있는 노무제공자도 구직급여를 받을 수 있도록 「고용보험법」에 따른 고용보험을 적용하고, 이에 맞추어 고용보험료를 징수하는 등의 내용으로 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」이 개정됨에 따라, 노무제공자의 보수액, 월평균 보수, 고용보험료율 등 고용보험료 징수에 필요한 사항 및 산업재해보상보험료의 경감 대상 직종 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 노무제공자의 월평균보수·보수액의 산정(제19조의3제3항제4호부터 제6호까지 및 제56조의6제1항. 제2항 신설)

- 1) 월별보험료의 산정에 필요한 월평균보수를 산정하기 곤란한 경우 사업주가 월별보험료를 산정하는 월의 전월에 지급한 보수액을 월평균보수로 보는 대상에 「고용보험법」에 따른 고용보험이 적용되는 직종 중 건설기계운전자·화물차주를 제외한 10개 직종에 종사하는 노무제공자, 단기노무제공자 등을 추가하였습니다.
- 2) 「소득세법」에 따른 사업소득·기타소득 중 비과세소득과 고용노동부장관이 정하여 고시하는 방법에 따라 산정된 필요경비는 노무제공자의 고용보험료 산정의 기초가 되는 보수액에서 제외하도록 하였습니다.

3) 노무제공특성에 따라 소득확인이 어려워 고용노동부장관이 고용보험료의 산정기초가 되는 보수액을 직접 고시로 정하는 직종을 건설기계운전자 또는 화물차주가 종사하는 직종으로 정하였습니다.

나. 예술인·노무제공자의 고용보험료율 및 고용보험료 상한(제56조의5제2항, 제56조의5제3항 및 제56조의6제3항.제4항 신설)

1) 예술인의 고용보험료율을 종전 1천분의 16에서 1천분의 14로 인하하고, 노무제공자의 고용보험료율을 월평균보수의 1천분의 14로 하였습니다.

2) 예술인·노무제공자의 고용보험료 상한액을 고용보험료가 부과되는 연도의 전전년도 보험가입자의 고용보험료 평균액의 10배 이내에서 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 정하였습니다.

다. 특수형태근로종사자에 대한 산업재해보상보험료 경감 대상 직종(제56조의10 신설)

특수형태근로종사자에 대한 산업재해보상보험료의 경감 대상이 되는 직종을, 특수형태근로종사자가 종사하는 직종의 재해율이 전체 업종의 평균재해율의 2분의 1 이상인 직종 중에서 산업재해보상보험료의 부담 수준, 특수형태근로종사자의 규모 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 직종으로 정하였습니다.

3. 다운로드 : [고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정 \(2021. 7. 1. 시행\)](#)