

## 목 차

### ■ 노동 칼럼 ■

- 단체협약 종료 이후의 근로관계 규율.....2

### ■ 주요 업무 사례 ■

- 근로자들에 의한 대표이사 주거지 집회시위의 금지를 구한 가처분 인용.....10
- 산재요양 중인 근로자의 통상임금확인청구 소송에서 회사를 대리한 사례.....11
- 지방자치단체의 외주업체 소속 근로자가 직접고용 전환 심사에서 탈락한 것이 부당하다며 근로자지위확인을 구한 사건에서, 지방자치단체를 대리하여 승소한 사례.....12
- A재단이 운영하는 병원에서 인턴으로 근무한 자가 연장·야간·휴일근로수당을 청구한 사건에서, A재단을 대리하여 승소한 사례.....13
- A사 및 A사 노동조합을 대리하여 1998년 구조조정 퇴직 근로자가 제기한 손해배상청구소송에서 승소한 사례.....14

### ■ 최신 법령 ■

- 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 시행령 개정 外.....15

### ■ 최신 판례 ■

- 정규직으로 신규채용된 파견근로자에게 정규직 1호봉을 부여하는 시점.....17
- 정기상여금의 통상임금 해당성과 휴일·연장근로의 할증임금 중복가산이 문제된 사례.....19
- 노동조합이 사용자에 팩스로 교섭요구를 한 것이 서면교섭요구에 해당하는지.....22

## ■ 노동 칼럼 ■

단체협약 종료 이후의 근로관계 규율<sup>1</sup>

(법무법인 지평 이광선 변호사)

## 1. 들어가며

단체협약은 유효기간의 만료, 해지, 사정변경, 당사자 변경 등의 사유로 종료됩니다. 단체협약이 종료될 경우 근로관계를 어떻게 규율해야 하는지에 대해서는 노동조합법에서 별도의 규정이 없습니다. 아래에서는 단체협약의 종료 이후 기존 단체협약의 내용이 개별적 근로관계, 집단적 노사관계에 어떤 영향을 미치는지 살펴보도록 합니다.

## 2. 단체협약 종료

단체협약은 유효기간의 만료, 해지, 사정변경, 당사자 변동 등의 사유로 종료됩니다.

## 가. 유효기간 만료에 따른 종료

노동조합법 제32조 제1항, 제2항에서는 단체협약의 유효기간은 2년을 초과할 수 없고, 유효기간을 정하지 않은 경우나 2년을 초과하는 유효기간을 정한 경우 그 유효기간을 2년으로 간주하는 등 단체협약의 유효기간을 강행적으로 제한하고 있습니다.

<sup>1</sup> 본 원고는 월간 노동법률 2016년 8월호에 게재되었습니다.

노동조합법 제32조 제3항 본문에서는 단체협약의 유효기간 만료시까지 단체교섭을 했는데 새로운 단체협약이 체결되지 않으면 특약이 없는 한 3개월간 효력을 계속 가진다고 규정하고 있습니다(자동연장규정). 동조 동항 단서에서는 협약의 유효기간이 종료했음에도 새로운 단체협약이 체결되지 않을 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 별도의 약정이 있으면 그 약정에 따라 효력을 유지한다고 규정하고 있습니다(자동연장협정).

단체협약의 종기를 불확정기한으로 정한 경우(예: 현재 진행 중인 2016년 갱신안이 체결될 때까지로 합니다) 2년의 기간이 경과할 때까지 불확정기한이 도래하지 않은 경우, 하급심 판례는 협약 체결일로부터 2년이 지난 시점에 유효기간 만료로 효력이 상실된다고 판단하였습니다.<sup>2</sup>

#### 나. 단체협약 해지에 따른 종료

단체협약은 그 자체에 정한 해지 사유가 발생하거나 단체협약상 자동연장협정(새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시키는 별도 약정)이 있을 경우 일방 당사자가 해지하고자 하는 날의 6개월 전까지 상대방에게 통고함으로써 단체협약을 해지할 수 있습니다(노동조합법 제32조 제3항 단서).

단체협약상 “회사와 노조는 단협 유효기간 만료를 이유로 어느 일방이 기존의 단체협약 해지를 요구할 수 없다”고 규정하고 있는 경우 그 조항의 효력이 인정되는지가 문제됩니다. 하급심 판결은 단체협약상 해지권을 제한하는 약정은 효력이 없다고 보고 있습니다.<sup>3</sup>

#### 다. 협약당사자의 변경

<sup>2</sup> 서울행정법원 2011. 11. 11. 선고 2011구합20710 판결(대법원 2010. 12. 29. 선고 2012두18370 판결로 확정)

<sup>3</sup> 서울고등법원 2012. 2. 3. 선고 2011나2489 판결

사용자의 소멸(개인사업체의 경우 사업주의 사망, 법인의 경우 해산에 따른 청산)이 있으면 근로관계가 종료되어 단체협약의 효력도 종료됩니다. 회사의 조직변경이 있는 경우 회사의 동일성이 인정되는 한 단체협약은 존속하고, 회사의 합병, 영업양도가 있으면 그 권리·의무가 포괄승계되므로 단체협약 역시 존속합니다.

노동조합이 해산하여 청산하면 단체협약도 소멸합니다. 노동조합의 조직변경이 있으면 원칙적으로 노동조합의 동일성이 그대로 유지되므로 변경 후의 노동조합이 변경 전 노동조합에 의해 체결된 단체협약이 지위를 그대로 승계합니다. 그런데 최근 전원합의체 판결에 의하면, 단체교섭이나 단체협약 체결권이 없는 산별노조 지부도 독자적인 규약·집행기관을 가지고 독립한 단체로 활동하여 법인 아닌 사단인 근로자단체에 준하는 지위를 가진 경우라면 기업별 노조로 조직형태를 변경할 수 있다고 보았습니다.<sup>4</sup> 그렇다면 단체교섭이나 단체협약 체결권이 없는 산별노조 지부가 기업별노조로 조직형태를 변경한 경우, 산별노조가 체결한 단체협약이 변경된 기업별노조에게 그대로 승계되는지가 문제됩니다.

결론적으로 조직형태 변경은 원칙적으로 노동조합의 동일성이 유지되므로 비록 해당 산별노조 지부가 체결하지 않는 단체협약이더라도 조직형태를 변경한 기업별노조가 이를 승계하지만, 산별노조가 체결한 단체협약을 기업별노조가 그대로 승계할 경우 기업별 노조에는 적합하지 않는 단체협약의 내용도 존재할 수 있으므로 일반적인 노동조합의 조직형태 변경과 달리 구체적인 단체협약의 내용별로 그 효력을 달리 보는 것이 필요할 것으로 판단됩니다.

### 3. 단체협약 실효 후 근로관계

#### 가. 문제점

<sup>4</sup> 대법원 2016. 2. 19. 선고 2012다96120 전원합의체 판결

단체협약의 효력이 상실된 경우 단체협약에 의해 종래 규율되어 온 개별적 근로관계, 집단적 노동관계가 무위로 돌아가는지, 아니면 기존과 동일하게 유지되는지 등에 대한 문제가 발생합니다.

## 나. 개별적 근로관계

### (1) 단체협약상 근로조건의 존속 여부

단체협약 실효 후 근로관계에 대한 학설은 크게 화체설<sup>5</sup>, 외부규율설<sup>6</sup> 2가지가 있습니다.

판례는 단체협약이 실효되었다고 하더라도 임금, 퇴직금이나 노동시간, 그 밖에 개별적인 노동조건에 관한 부분은 그 단체협약의 적용을 받고 있던 근로자의 근로계약의 내용이 되어 그것을 변경하는 새로운 단체협약, 취업규칙이 체결·작성되거나 또는 개별적인 근로자의 동의를 얻지 아니하는 한 개별적인 근로자의 근로계약의 내용으로서 여전히 남아 있어 사용자와 근로자를 규율한다고 판시하고 있습니다.<sup>7</sup>

### (2) 단체협약 실효 후 근로조건의 변경 가능 여부

<sup>5</sup> 단체협약 중 근로조건 등에 관한 부분은 개별적 근로관계로 화체되므로 단체협약이 소멸하더라도 존속하되, 단체협약이 보유하고 있었던 강행적 효력(노조법 제33조)은 더 이상 존재하지 않아 사용자는 개별 근로자와의 교섭에 따라 근로관계 변경 가능하다는 견해

<sup>6</sup> 단체협약의 규범적 효력은 근로계약에 대해 외부로부터 규율하는 효력이므로 단체협약이 실효하면 외부로부터 규율하는 효력이 소멸한다고 보면서, 다만 근로관계 내용의 계속성을 고려하여 계약의 해석을 통해 계속적 근로계약관계에 공백이 생기는 것을 회피할 수 있다는 견해

<sup>7</sup> 대법원 2000. 6. 9. 선고 98다13474 판결, 대법원 2011. 7. 28. 선고 2009두2665 판결 등

다수의 견해와 판례는 단체협약이 실효하여도 단체협약상 기준이 그대로 존속하지만 새로운 근로계약이나 취업규칙에 의해 단체협약상 기준에 의한 근로조건을 변경할 수 있다고 봅니다.<sup>8</sup>

다만, 단체협약이 실효된 후 기존 단체협약의 내용보다 불리한 내용으로 새로운 단체협약 체결, 취업규칙 개정을 하는 경우 그 효력을 어떻게 보아야 하는지는 다툼의 여지가 있습니다.

### ① 불리한 내용의 새로운 단체협약을 체결하는 경우

실효된 단체협약의 내용은 개별 근로조건으로 남아 있게 되고, 실효된 단체협약의 내용보다 불리한 내용의 새로운 단체협약을 체결할 경우 협약자치의 원칙상 유리의 원칙이 적용되지 않아 새로운 불리한 내용의 단체협약이 적용된다고 보는 것이 타당할 것으로 판단됩니다.

### ② 취업규칙 불이익변경과의 관계

판례는 이에 대해 명시적인 이유나 근거를 밝히지 않은 채 개별적인 노동조건에 관한 부분은 그 단체협약의 적용을 받고 있던 근로자의 근로계약의 내용이 되어 그것을 변경하는 새로운 취업규칙에 의해 변경될 수 있다고 판시하고 있습니다.<sup>9</sup>

이에 대해 단체협약 실효 후 취업규칙을 통해 불리한 내용으로 변경시 근로기준법상 집단적 동의절차를 거쳐야 하는지에 대해서는 명시적인 견해는 없는 것으로 보입니다.

<sup>8</sup> 대법원 2000. 6. 9. 선고 98다13474 판결, 대법원 2011. 7. 28. 선고 2009두2665 판결 등

<sup>9</sup> 대법원 2007. 12. 27. 선고 2007다51758 판결, 대법원 2009. 2. 12. 선고 2008다70336 판결, 대법원 2011. 7. 28. 선고 2009두2665 판결

단체협약이 실효되더라도 근로조건<sup>10</sup>과 관련된 부분은 개별 근로계약으로 남아 있는 것으로 보고, 그보다 불리한 내용으로 취업규칙을 개정할 경우에는 취업규칙의 불이익한 변경절차를 거쳐야 하고, 취업규칙의 개정이 아니라면 개별 근로자와의 합의를 통해 변경을 하는 것이 가능하다고 보는 것이 타당합니다.

### (3) 단체협약 종료 후 해고절차 조항의 존속 여부

단체협약에 해고절차(징계위원회 구성, 해고시 노동조합 동의나 협의)를 규정해 두는 경우가 있는데, 이러한 조항이 단체협약 실효 후에도 효력을 유지하는지 여부는 해당 조항의 법적 성질이 규범적 부분에 해당하는지, 채무적 부분에 해당하는지 문제와 관련이 있습니다.

판례는 해고절차 조항이 규범적 부분인지, 채무적 부분인지를 명시적으로 판단하지 않은 채 해당 조항이 노동조합에게 의견제시의 기회를 주는 경우라면 그러한 절차를 위반하더라도 징계권 행사 효력에 영향이 없고, 사용자의 인사권행사에 노동조합의 사전동의를 받도록 한 경우라면 특별한 사정(합의권 남용<sup>11</sup>)이 없는 한 그러한 절차를 위반한 징계권 행사는 무효라고 판단하고 있습니다.<sup>12</sup>

단체협약이 실효된 경우 위와 같은 해고절차 조항은 그 내용이 해고절차의 핵심적 내용을 갖고 있더라도 기본적으로 사용자와 노동조합의 약정에 의한 내용들이므로 효력을 상실한다고 보는 것이 타당할 것입니다. 다만, 단체협약이 실효된 후 기존 단체협약상 해고절차 조항을

<sup>10</sup> 순수한 근로조건이 아닌 해고절차 조항은 (3)항에서 살펴봅니다.

<sup>11</sup> 대법원 2003. 6. 10. 선고 2001두3136 판결; 대법원 2004. 3. 11. 선고 2003두10978 판결

<sup>12</sup> 대법원 1994. 9. 13. 선고 93다50017 판결; 대법원 1993. 4. 23. 선고 92다34940 판결

변경할 경우에는 해고절차가 집단적으로 동일하게 운영될 필요가 있으므로 개별 근로자와의 계약이 아닌 취업규칙 개정이나 새로운 단체협약 체결을 통하도록 하는 것이 타당할 것입니다.

#### 다. 집단적 노사관계

원칙적으로 단체협약이 기간만료 등의 사유로 종료할 경우 개별적 근로관계를 규율하는 규범적 부분뿐 아니라 집단적 노사관계를 규율하는 채무적 부분도 실효한다는 것이 다수의 견해입니다.

이에 대해 단체교섭절차조항은 신협약 체결을 위한 것이기 때문에 협약 실효 후에도 그대로 효력을 가진다고 보는 것이 당사자의 의사에 합치하는 해석이라는 견해<sup>13</sup>, 조합사무소의 대여, 노조전임제, 조합비공제제도 등의 편의제공에 관한 협약조항은 노동조합이 존재하는 한 존속시키는 것을 예정한 조항이라는 이유로 단체협약 전체가 해지되더라도 노사관행으로서 존속하는 것을 인정하자는 견해도 있습니다.<sup>14</sup>

그러나 단체교섭절차 조항만이 실효되지 않고 효력을 가진다고 보아야 하는지에 대한 근거가 명확하지 않고, 단체협약이 실효한 후에도 계속해서 편의제공이 유효하다고 보면 단체협약의 유효기간에 대한 제한이 무의미해질 수도 있으며 유효기간에 대한 제한 규정의 강행성 취지에 비추어 단체협약이 실효하면 단체협약의 채무적 부분도 효력을 상실한다고 보는 것이 타당하다고 생각합니다. 이러한 취지에서 쟁의행위와 관련하여 단체협약상 절차규정이 있는 경우에도 단체협약이 실효하면 그 부분도 효력을 상실한다고 보아야 할 것입니다.

<sup>13</sup> 김유성, 「노동법II」, 211면

<sup>14</sup> 「노동조합 및 노동관계조정법 주해II」, 112면



#### 4. 마치며

단체협약이 실효되는 경우 실효된 단체협약의 내용이 어떤 효력을 갖는지에 대해 해석상 많은 논의가 있습니다. 그러나 실효된 단체협약의 내용이 무엇인지 구분해서, 즉 순수한 근로조건에 대한 부분, 해고절차 조항과 같이 인사와 관련된 부분, 집단적 노사관계 부분을 나누어서 검토하는 것이 필요하다고 생각합니다.

그리고 단체협약 실효 후 개별 근로계약이 아닌 취업규칙, 단체협약을 통해 기존보다 불리한 내용으로 변경할 경우 실효된 단체협약의 내용이 어떤 효력을 갖는지와 함께 논의가 필요하고, 그에 따라 유리원칙이 적용되는지, 취업규칙 불이익한 변경 절차를 거쳐야 하는지 등도 좀 더 심도깊은 논의가 필요할 것으로 보입니다.

■ 주요 업무 사례 ■

## 근로자들에 의한 대표이사 주거지 집회시위의 금지를 구한 가처분 인용

[대상판결 : 제주지방법원 2016. 6. 14.자 2016카합10019 결정]

제주도 B회사 사업장의 일부 근로자들 및 이들이 속한 노동조합은 사업장에서 집회·시위를 하는데 그치지 않고, 그 회사 대표이사 주거지인 아파트 단지 정문에서까지 진출하여 회사와 경영진을 비난하는 집회·시위를 정기적으로 개최하였습니다. 대표이사는 노동조합 및 집회·시위를 주도하는 근로자들을 상대로 주거지 아파트 단지 경계로부터 100m 이내에서 집회·시위를 하거나 현수막을 게시하는 행위의 금지를 구하는 집회금지 등 가처분을 신청하였습니다.

지평 노동팀은 대표이사를 대리하여 이 가처분 신청 사건을 수행하였고, 제주지방법원은 2016년 6월 14자로 주거지에서의 집회·시위가 채권자들 및 아파트 단지 주민들의 사생활의 평온을 침해할 우려를 인정하여 집회·시위 금지, 대표이사 비방 내용의 현수막 철거, 간접강제 신청을 모두 인용하였습니다.

### [담당 변호사]



이공현 대표변호사



김성수 변호사



이광선 변호사



하지인 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 산재요양 중인 근로자의 통상임금확인청구 소송에서 회사를 대리한 사례

[대상판결 : 부산고등법원 창원재판부 2016나21134 통상임금확인청구소송]

원고는 A사의 직원으로 2000년부터 현재까지 장기요양을 하고 있고, 장기요양기간 중에 휴업급여로 근로복지공단으로부터 직접 평균임금의 70%와 단체협약에서 정한 통상임금의 30%를 수령해 왔습니다. 그런데 원고는 A사가 정기적 고정적으로 지급하는 정기상여금을 통상임금 산정에서 제외하여 휴업급여를 지급해 왔다는 이유로 A사를 상대로 정기상여금이 원고가 수령해야 할 통상임금에 포함된다는 확인을 구하는 소송을 제기하였습니다. 한편 원고는 이미 A사를 상대로 정기상여금을 포함하여 통상임금을 재산정하고 미지급한 임금을 지급하라는 임금청구소송(이하 '선행소송'이라 합니다)을 제기하여 선행소송이 대법원에 계류중인 상황이었습니다.

지평 노동팀은 A사를 대리하여 통상임금확인청구는 이행의 소로 구할 수 있는 청구를 확인 청구한 것이어서 확인의 이익이 없다는 점과 선행소송과 중복소송에 해당하여 역시 소의 이익이 없다는 점을 주장하였습니다. 창원지방법원 진주지원은 1심에서 원고의 소를 각하하였고, 원고가 항소하였으나 부산고등법원 창원재판부는 원고의 항소를 기각하여 판결이 확정되었습니다.

#### [담당 변호사]



김성수 변호사



이광선 변호사



하지인 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 지방자치단체의 외주업체 소속 근로자가 직접고용 전환 심사에서 탈락한 것이 부당하다며 근로자지위확인을 구한 사건에서, 지방자치단체를 대리하여 승소한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2016. 7. 8. 선고 2015누68927 판결 준공무직 지위 확인 청구의 소]

A지방자치단체가 설립·운영하고 있는 공공시설에서 용역직원으로 근무하다가 A지방자치단체의 직접고용 전환 심사에서 탈락한 근로자가, 전환 대상에서 자신을 배제할 만한 정당한 사유가 없다는 이유로, 주위적으로는 A지방자치단체의 근로자라는 확인을, 예비적으로는 전환 배제 통보가 무효라는 확인을 구하는 소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 피고인 A지방자치단체를 대리하여, 원고에 대한 직접고용 전환 배제는 절차적으로 정당하고, 실체적으로도 정당한 사유가 있다는 점을 주장·입증하였습니다.

이에 항소심은 제1심과 마찬가지로 원고의 주위적 청구를 기각하였습니다. 그리고 예비적 청구에 대하여는 항고소송의 대상이 되는 '처분 등'에 해당하지 않는다는 이유로 각하하였습니다(확정).

#### [담당 변호사]



김성수 변호사



권영환 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### A재단이 운영하는 병원에서 인턴으로 근무한 자가 연장·야간·휴일근로수당을 청구한 사건에서, A재단을 대리하여 승소한 사례

[대상판결 : 서울서부지방법원 2016. 7. 15. 선고 2015가단26743 판결 임금 등]

A재단이 운영하는 병원에서 인턴으로 근무하다가 퇴직한 자가, 야간 및 휴일 당직근무에 대한 수당을 지급받지 못하였다고 주장하며, 연장·야간·휴일근로수당을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 피고인 A재단을 대리하여, 인턴 수련과정은 교육과 근로가 혼재되어 있어서 인턴으로서 병원에 머무른 시간 전부를 근로시간으로 볼 수 없을 뿐만 아니라 원고가 주장하는 연장·야간·휴일근로시간에 대해서도 근거가 없다는 점을 적극적으로 다투었습니다.

이에 법원은, 원고가 주장하는 시간만큼 연장·야간·휴일근로를 실제로 한 것으로 산정하기는 부족하고, 원고가 주장하는 당직근무 중 통상의 근로와 마찬가지로 평가될 수 있는 진료업무 수행 시간을 산정하기에 증거가 부족하다는 이유로 원고의 청구를 전부 기각하였습니다(원고 항소 제기).

#### [담당 변호사]



김성수 변호사



권영환 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### A사 및 A사 노동조합을 대리하여 1998년 구조조정 퇴직 근로자가 제기한 손해배상청구소송에서 승소한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2016. 7. 13. 선고 2012나43142 판결 손해배상]

원고는 A사의 직원으로 근무 중 1998년 A사가 추진한 구조조정 과정에서 희망퇴직서를 제출하고 사직하였습니다. 이후 A사 노사는 합동하여 2002년 6월 1998년 구조조정의 진상을 밝히는 조사를 하고, 진상조사보고서를 작성하였습니다. 원고는 피고들이 (i) 비합리적이고 불공정한 기준으로 구조조정 대상자를 선정하고, (ii) 해고회피 노력을 다하지 않았으며, (iii) 협박, 강제, 기만에 의해 사표 제출을 강요하였고, (iv) 위 진상조사보고서를 은폐하는 등 불법행위를 저질렀다는 이유로 퇴직 이후 정년까지의 임금상당액을 손해배상으로 청구하였습니다.

지평 노동팀은 A사 및 A사 노동조합을 대리하여 A사가 수행한 구조조정 과정에서 절차적, 실체적 위법이 없음을 적극 주장하였고, 법리적으로도 원고가 소송을 제기한 시점은 퇴직 이후 10년 이상이 경과한 시점으로 원고의 손해배상청구권은 시효에 의해 소멸하였다는 점을 주장하였습니다 (이에 대해 원고는 소멸시효가 중단되었거나, 피고들의 소멸시효 주장이 신의칙에 반한다는 항변 및 재항변을 하였습니다).

그 결과 수원지방법원 안양지원(1심) 및 서울고등법원(2심)은 원고가 주장하는 불법행위가 인정되지 아니하고, 설사 불법행위가 있었다고 하더라도 시효로 인해 소멸하였다고 판단하여 피고 A사 및 A사 노동조합이 전부 승소하였습니다(확정).

#### [담당 변호사]



이광선 변호사



강재영 변호사

## ■ 최신 법령 ■

## 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 시행령 개정

### 1. 주요 내용

진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률이 법률 제13911호로 개정되었습니다(2016. 1. 27. 공포, 7. 28. 시행). 개정법은 분진작업을 하는 사업의 사업주가 사업장의 작업환경 측정을 스스로 실시하지 아니할 경우 고용노동부장관이 작업환경 측정 대행자를 지정해 해당 사업장의 작업환경을 측정하게 할 수 있도록 하는 제도를 폐지하였고, 고용노동부장관이 진폐위로금을 지급하기 위해 필요한 경우 관계 기관 등에 자료의 제공 또는 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있도록 하였습니다.

### 2. 다운로드 : [진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 일부개정법률\(2016. 7. 28. 시행\)](#)

## 발주자 건설공사 분리 발주시 안전보건조정자 선임 의무화 등 산업 안전보건법 입법예고

### 1. 주요 내용

고용노동부는 산업안전보건법 개정법률안을 입법예고 하였습니다. 개정법률안은 발주자가 다수 시공업체를 선정하는 분리발주의 경우 안전보건조정자를 건설현장에 두도록 정함으로써 다수 업체의 혼재작업으로 인하여 대형사고가 발생할 위험을 관리하도록 하고 있습니다. 나아가, 개정법률안은 고의적인 산재은폐에 대해 처벌 조항을 도입하고, 도급인이 질식, 붕괴 위험이 있는 장소에서의 작업을 도급할 경우 수급인에게 위험정보를 제공해 사전 안전성을 확보하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하는 내용을 담고 있습니다.

개정 법률안의 주요 내용을 살펴보면 다음과 같습니다.

① **산업재해 발생 은폐에 대한 금지 및 벌칙 마련(안 제10조제3항 및 제68조제4호)**

사업주는 산업재해가 발생한 경우 산업재해조사표를 작성해 고용노동부장관에게 제출해야 하고 이를 위반한 경우 과태료를 부과하고 있으나, 이와는 달리 산업재해 발생사실을 고의적으로 은폐하는 행위는 산업재해의 단순 미보고와 다르므로 산재은폐 금지의무를 신설하고 이를 위반한 경우 벌칙을 부과하도록 함.

② **민간재해예방기관에 대한 평가 및 평가 결과 공개 근거 마련(안 제15조제6항, 제16조제3항, 제36조의2제8항, 제49조제4항)**

산업재해 예방을 위해 사업장에 안전보건서비스를 제공하는 민간재해예방기관의 업무수준을 높이고 서비스의 질 제고를 위해 업무수행에 대한 평가 등의 근거가 없는 4개 분야 기관에 대한 평가 및 평가 결과의 공개 등 근거 마련.

③ **안전보건조정자 제도 신설(안 제18조의2)**

건설공사를 분리발주 하는 경우 다수의 수급인이 사용하는 근로자가 혼재해 작업함으로 인해 안전보건의 사각지대가 발생할 수 있으므로, 발주자에게 다수의 시공자간 안전보건문제를 조정하기 위한 안전보건 조정자를 두도록 의무를 부여하고 대상 공사의 규모 등은 대통령령으로 정하도록 함.

④ **도급인의 수급인에 대한 정보제공 범위 확대(안 제29조제5항)**

도급인은 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제를 제조·사용하는 설비의 개조 등의 작업을 도급하는 경우뿐 아니라, 질식위험이 있는 장소에서의 작업을 도급하는 경우에도 수급인에게 위험정보를 제공해 사전 안전성을 확보하도록 함.

2. 다운로드 : [산업안전보건법 일부개정법률안\(2016. 6. 17. 시행\)](#)



## ■ 최신 판례 ■

**정규직으로 신규채용된 파견근로자에게 정규직 1호봉을 부여하는 시점**

[대상판결 : 대법원 2016. 6. 23. 선고 2012다108139 판결]

이광선 변호사 | 고효정 변호사

**1. 사안의 개요**

원고들은 피고 회사에 파견된 파견근로자로서, 피고 회사에 2년을 초과하여 재직하였습니다. 구 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 파견법')은 사용자업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우 파견근로자를 직접 고용한 것으로 보는 직접고용간주규정을 두고 있었고(구 파견법 제6조제3항), 동 규정에 따라 2년의 기간이 만료되는 날의 다음날(이하 '고용간주일')부터 원고들과 피고 회사 사이에 직접고용관계가 성립하였습니다. 한편 피고 회사는 피고 회사의 비정규직 노동조합으로부터 위임을 받은 상급 단체인 노동조합연맹과 2004년 6월 24일 별도 합의하여 2004년 9월 21일(이하 '신규채용일') 원고들을 직접 고용하였습니다. 피고 회사가 노동조합연맹과 한 합의에는 피고 회사가 원고들을 직접 고용한 후 정규직 1호봉을 적용한다는 내용이 포함되어 있었습니다.

이후 피고 회사는 원고들에게 신규채용일을 기준으로 정규직 1호봉을 부여하였습니다. 원고들은 구 파견법 제6조에 따라 신규채용일이 아닌 고용간주일부터 정규직 1호봉이 적용되어야 한다고 주장하면서 고용간주일부터 신규채용일 사이의 미산정 호봉을 추가로 승급하라는 내용의 호봉정정청구를 하였습니다. 이에 대하여 피고는 신규채용일부터 정규직 1호봉이 적용되어야 한다고 주장하였습니다.

**2. 판결의 요지**

대상판결은 신규채용일이 아닌 고용간주일부터 정규직 1호봉이 적용되어야 한다는 원심판결(광주고등법원 2012. 10. 24. 선고 2011나6402 판결)<sup>15</sup>을 받아들였습니다.

대상판결은 구 파견법 제6조 제3항의 직접고용간주규정은 근로자파견이 2년을 초과하여 계속되는 경우 곧바로 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접고용관계가 성립한다는 의미이고, 직접고용간주규정이 적용되는 파견근로자의 근로조건은 사용사업주인 피고 회사 근로자 중 원고들과 동종 또는 유사업무에 종사하는 근로자들의 근로조건과 동일하다는 점을 확인하였습니다.

대상판결은 피고 회사가 원고들을 직접 고용한 후 정규직 1호봉을 부여하기로 하는 내용의 피고 회사와 노동조합연맹 간 합의는 원고들에게 이미 귀속된 권리를 개별적인 동의나 수권 없이 소급적으로 변경하는 것이어서 그 합의에 기초하여 신규채용일부터 정규직 1호봉을 부여할 수는 없다고 판단하였습니다.

### 3. 판결의 의의

대상판결은 구 파견법 제6조에 따라 고용간주된 파견근로자에 대하여 고용간주일로부터 직접고용관계에 따른 근로조건이 적용됨을 분명히 하였습니다. 다만, 현행 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정된 것, 이하 '현행 파견법')은 고용간주 규정 대신 사용사업주가 파견근로자를 고용하여야 할 의무에 관한 규정만을 두고 있어(파견법 제6조의2) 대상판결의 법리가 그대로 적용되지 않습니다.

<sup>15</sup> 원심판결에서는 원고들이 파견근로자에 해당하는지, 원고들의 고용간주시점이 구체적으로 언제인지, 파견근로자에 대한 직접고용이 간주되는 경우 근로조건(호봉 승급)을 어떻게 결정하여야 하는지 등이 문제되었으나 대상판결에서는 원고들의 파견근로자 해당성이나 고용간주시점에 관한 쟁점은 다루어지지 않았습니다.

## ■ 최신 판례 ■

**정기상여금의 통상임금 해당성과 휴일·연장근로의 할증임금 중복가산이 문제된 사례**

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2016. 6. 23. 선고 2012가합88902 판결]

이광선 변호사 | 고효정 변호사

**1. 사안의 개요**

원고들은 피고 회사에서 근무 중이거나 퇴직한 사람들로, 피고 회사로부터 각종 수당과 퇴직금 중 일부를 지급받지 못하였다고 주장하면서 소를 제기하였습니다. 원고들은 ① 피고 회사가 정기상여금을 제외하고 통상임금과 평균임금을 산정한 후 각종 수당과 퇴직금을 지급하여 각종 수당 및 퇴직금에 미지급분이 발생하였고, ② 피고 회사가 1주 40시간을 초과한 휴일근로에 대하여 휴일근로수당만을 지급하고 연장근로수당을 가산하여 지급하지 않았다고 주장하였습니다.

피고 회사는 ① 정기상여금은 지급일 현재 재직 중인 근로자에게만 지급하도록 하는 재직자 요건이 붙은 임금으로 통상임금에 해당하지 않는다고 주장하였으며, ② 휴일근로수당을 가산지급한 이상 연장근로수당을 가산할 필요가 없다고 주장하였습니다.

**2. 판결의 요지**

대상판결은 피고 회사의 주장을 받아들여 ① 정기상여금의 통상임금성을 부정하였으며, ② 휴일근로에 대하여 연장근로수당을 가산하여 청구할 수 없다고 보았습니다.

**가. 정기임금의 통상임금 해당 여부**

대상판결은 피고 회사가 정기상여금을 지급일 현재 재직 중인 근로자에게만 지급하도록 되어 있는 이상, 정기상여금의 고정성이 인정되지 않아 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

피고 회사는 1988년 11월 4일 단체협약에서 "상여금 지급기준을 현행기준에 의한다"고 규정하였는데, 당시 상여금을 지급일 현재 재직자에게만 지급하고 있었습니다. 위 규정은 1992년 8월 8일 단체협약에서 삭제되었으며, 2008년 8월 27일 피고 회사가 노동조합에 상여금을 재직자에 한하여 지급한다는 내용으로 취업규칙을 변경하고자 하였으나 노동조합이 부동의하였습니다. 피고 회사는 노동조합이 부동의한 후에도 계속하여 지급일 현재 재직자에게만 상여금을 지급하였습니다.

대상판결은 1992년 8월 8일 단체협약에서 위와 같이 "상여금 지급기준을 현행기준에 의한다"는 규정을 삭제하였다고 해서 재직자 요건이 삭제되었다고 볼 수 없고, 피고 회사가 35년간 재직자에 한하여 정기상여금을 지급한 점에 비추어 재직자 요건에 따라 임금을 지급하는 관행이 확립되었다고 보았습니다. 또한, 노동조합이 취업규칙에 부동의한 이후에도 정기상여금 지급에 대하여 별다른 이의를 하지 않았으므로 노사관행이 효력을 잃었다고 보기 어렵다고 판단했습니다.

#### 나. 휴일근로에 대한 연장근로 가산 수당 청구 가부

대상판결은 1주간의 근로시간을 40시간으로 정한 근로기준법 제50조 제1항은 근로의무일에 적용되는 것이고, 휴일근로에 대하여서는 적용되지 않는다고 보았습니다. 나아가 휴일근로와 연장근로의 중복할증을 원칙적으로 부정하는 고용노동부 행정해석에 따라 실무상 휴일근로의 경우 1일 8시간을 초과하여 근로를 제공한 경우에 한하여 연장근로수당을 지급하고 있음을 고려하였습니다. 대상판결은 위와 같은 점을 종합하여 휴일근로에 대하여 휴일근로수당을 지급한 이상 연장근로수당을 중복하여 지급할 필요가 없다고 판단하였습니다.

### 3. 판결의 의의

대상판결은 재직자 요건이 부가된 정기상여금은 통상임금에 해당하지 않는다고 한 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결을 따른 것입니다. 위 대법원 판결에서는 재직자 요건이 부가된 임금의 경우, “근로자가 임의의 날에 근로를 제공하더라도 그 특정 시점이 도래하기 전에 퇴직하면 당해 임금을 전혀 지급받지 못하여 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 그 지급조건이 성취될지 여부는 불확실하므로 고정성을 결여”한 것으로 보았습니다. 나아가 대상판결은 단체협약상 재직자 요건에 관한 명시적인 규정이 없고 재직자 요건을 신설하는 취업규칙 변경안에 대하여 노동조합의 동의하지 않았음에도 불구하고, 임금 지급 관행에 비추어 재직자 요건을 인정하였습니다.

한편 대상판결은 휴일근로에 대하여 연장근로수당을 가산할 수 없다고 판단하였으나, 하급심마다 연장근로수당을 가산할 수 있는지를 각기 달리 판단하고 있어 연장근로수당 가산에 관한 법리가 확립되었다고 보기 어렵습니다. 추후 대법원을 통하여 결론이 정리될 때까지 하급심 판결이 엇갈릴 것으로 예상됩니다.

## ■ 최신 판례 ■

## 노동조합이 사용자에게 팩스로 교섭요구를 한 것이 서면교섭요구에 해당하 는지

[대상판결 : 서울고등법원 2016. 6. 29. 선고 2015누50247 판결]

이광선 변호사 | 고효정 변호사

### 1. 사안의 개요

A회사는 한국도로공사로부터 고속도로 통행료 징수대행업을 위탁받아 영업소를 운영하고 있습니다. A회사의 B노동조합은 2014년 9월 30일 단체교섭요구를 하면서 그 요청서를 팩스로 A사에 발송하였습니다(이하 '본건 교섭요구'). 한편 2014년 10월 10일 A회사에 C노동조합이 새로 설립되었습니다. A회사는 C노동조합이 과반수 노동조합이라는 이유로 C노동조합을 교섭대표 노동조합으로 결정하였습니다.

B노동조합은 본건 교섭요구가 이루어진 2014년 9월 30일부터 7일간(2014년 10월 7일까지) 사용자가 B노동조합의 교섭요구 사실을 공고하여야 하고(노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노조법') 시행령 제14조의3) 그 공고기간 동안 다른 노동조합이 교섭요구를 하여야 하는데(노조법 시행령 제14조의4), C노동조합은 공고기간이 끝난 후에야 설립되었으므로 C노동조합을 교섭대표 노동조합으로 결정할 수 없다고 주장하면서 노동위원회에 이의신청을 하여 인용결정을 받았습니다.

A회사는 본건 교섭요구가 팩스로 이루어진 것이어서 교섭요구를 "서면으로 하여야 한다"는 노조법 시행령 제14조의2 제2항을 위반한 것으로 교섭요구로서의 효력이 없는 것이라 주장하면서 서울행정법원에 노동위원회 재심판정 취소소송을 제기하여 승소하였습니다. 이에 노동위원회가 서울고등법원에 항소하였습니다.

## 2. 판결의 요지

대상판결은 B노동조합이 팩스로 보낸 본건 교섭요구가 단체교섭요구로서 적법하고, 따라서 B노동조합의 주장대로 B노동조합이 교섭대표 노동조합이 되어야 한다고 판단하였습니다.

대상판결은 교섭요구를 서면으로 하도록 정한 노조법 시행령 제14조의2 제2항의 취지는 교섭요구자의 기본적인 정보를 교섭 상대방 및 사업장 내에 존재하는 다른 노동조합이 파악할 수 있도록 하여 단체교섭을 요구한 노동조합을 특정하고, 교섭요구일자를 명확히 하고자 하는 데에 있다고 보았습니다. 따라서 '서면'을 반드시 원본으로 한정하여 해석할 필요가 없고 사본 또한 포함되기 때문에 팩스를 통하여 출력된 것 또한 서면에 해당한다고 판단하였습니다.

나아가 노조법 시행령 제14조의2에서 예정하고 있는 교섭요구서의 제출 방식이 직접 교부하거나 우편 송달을 하는 방식에 한정된다고 볼 수 없으며, 팩스는 이를 전송 받는 즉시 출력된 서면의 형태로 전달되고 그 내용에 있어서 교섭요구 노동조합을 특정하는 데에 아무런 문제가 없어 서면에 의한 통지의 역할과 기능을 충분히 수행하고 있으므로 팩스로 교섭요구를 하였다고 하여 서면에 의한 교섭요구가 아니라고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

## 3. 판결의 의의

대상판결은 팩스를 통하여 출력된 문서는 서면이고 팩스는 그 서면의 전달방식에 해당한다고 보아 노조가 단체교섭 요구를 팩스로 하여도 유효함을 확인하였습니다. 대상판결은 문자메시지, 팩스, 이메일 등 다양한 의사소통 방식이 발달한 가운데 단체교섭 요구 '서면'의 범위와 전달방식에 관하여 판단할 수 있는 증거를 제시하였습니다.

유사사건에서도 해외에 있는 근로자에게 이메일로 해고사실을 통지하면서 해고사유가 담긴 인사위원회 의결통보서를 첨부한 사안에서, 하급심 판결은 '이메일은 의사연락의 수단이자 해고의 의사가

담긴 인사위원회 의결통보서를 전달하기 위한 수단'이므로, 이러한 해고통지를 '서면통지'로 보았습니다(서울중앙지방법원 2009. 9. 11. 선고 2008가합42974 판결). 또, 최근 대법원에서도 근로기준법 제27조(해고사유 등의 서면 통지)에서의 '서면'이란 일정한 내용을 적은 문서를 의미하고 이메일 등 전자문서와는 구별되는 것이 원칙이라고 하면서도, 예외적인 경우 이메일에 의한 해고사유 통지도 '서면통지'로 인정했습니다(대법원 2015. 9. 10. 선고 2015두41401 판결).

이처럼 최근에는 근로기준법이나 노조법상 '서면'의 의미를 이메일이나 팩스까지 확대하여 인정하는 판결례가 나오고 있습니다. 그러나 대부분 판례에서는 완전히 이메일이나 팩스가 '서면'이라고 본 것은 아니라 예외적인 상황에서 이를 인정한 것이라는 점을 유의할 필요가 있습니다.