JIPYONG NEWSLETTER
법무법인 지평 | 노동 뉴스레터
JIPYONG
2016년 12월 제5호

목 차

▌노동 칼럼 ▐

- 직장 내 괴롭힘에 대한 사용자의 책임과 대응방안 3

▌주요 업무 사례 ▐

- 중앙노동위원회가 해고된 은행 지점장에 대하여 부당해고구제명령을 한 사안에서, 은행을 대리하여 구제명령 취소판결을 받은 사례 7
- 부장에서 팀장으로 강임된 근로자가 부당한 직책강임을 주장한 사안에서, 공공기관을 대리하여 승소한 사례 8
- 기간제로 채용된 지방자치단체의 근로자가 무기계약직 전환심사에서 탈락한 것이 부당하다고 주장한 사건에서, 지방자치단체를 대리하여 승소한 사례 9
- 지방자치단체 소속 초중등학교 다문화언어강사들에 대한 근로계약기간 종료 통보의 적법성을 둘러싼 분쟁 사건에서, 지방자치단체를 대리하여 승소한 사례 10
- 정년퇴직자가 퇴직 후에 지급된 성과상여금을, 자신에게도 비례하여 지급해 줄 것을 주장한 사건에서, 회사를 대리하여 승소한 사례 11
- 임금채권보장법상 체당금 부정수급에 관여한 공인노무사에 대한 고용노동부장관의 등록취소 징계처분의 취소를 구하는 사건에서, 고용노동부장관을 대리하여 승소한 사례 12
- 양측 무릎 상이에 관하여 보훈보상대상자 등록신청을 한 전역군인을 대리하여 승소한 사례 13

▌최신 법령 ▐

- 산업안전보건법 시행령 개정 14
- 산업안전보건법 시행규칙 개정 15
- 고용보험법 시행령 및 같은 법 시행규칙 개정 17

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌최신 판례 ▐

- 기간제근로자에게 정규직 전환기대권이 인정되는지 18
- 촉탁계약직에게 갱신기대권이 인정되는지 19
- 선택적 복지비, 인센티브 성과급 등이 통상임금인지 20
- 해고된 근로자를 노동조합 지부장으로 선출한 결의의 적법성 21
- 기간제근로자의 차별시정절차 진행 중에 근로계약기간이 만료한 경우 차별시정이익이 소멸하는지 ..22
- 파견근로자가 제기한 차별시정신청에서 사용사업주도 피신청인이 될 수 있는지 23

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌노동 칼럼 ▐

직장 내 괴롭힘에 대한 사용자의 책임과 대응방안

(법무법인 지평 이광선 변호사, 구자형 변호사)

1. 들어가며

직장 내 괴롭힘에 대한 관심과 논의가 많아지고 있고, 국회에서도 직장 내 괴롭힘 문제에 대처하기 위한 근로기준법 개정안(이하 '개정안')을 검토 중입니다.[1] 직장 내 괴롭힘은 사용자의 책임 문제로 이어집니다. 특히, 근로자 사이에 발생한 직장 내 괴롭힘을 사용자가 방지하지 못한 경우 사용자가 책임을 부담할 수 있습니다. 아래에서는 직장 내 괴롭힘 사건에 대한 사용자의 책임과 그 대응 방안으로서 인사조치에 대하여 살펴보고자 합니다.

2. 직장 내 괴롭힘 사건에 관한 사용자의 법적 책임

개정안은 직장 내 괴롭힘과 관련하여 사용자의 의무와 책임을 구체적으로 규정하고 있습니다. 개정안과는 별개로, 현행법상으로도 사용자는 근로자 사이의 직장 내 괴롭힘에 대하여 법적 책임을 부담할 가능성이 있습니다. 아래에서는 문제가 될 수 있는 책임에 관하여 살펴봅니다.

가. 민법상 사용자 책임(민법 제756조)

사용자는 그 피용자가 사무집행에 관하여 제3자에게 가한 손해를 배상할 책임이 있고, 이를 사용자 책임이라 합니다(민법 제756조). 민법상 사용자 책임이 인정되기 위해서는 사용관계,

[1] 이인영의원 대표 발의, 의안번호 제2000318호. 제19대 국회(2012-2016)에서도 직장 내 괴롭힘에 관한 법률안이 여러 건 발의되었으나 모두 임기만료로 폐기되었습니다.

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

사무집행 관련성 등이 증명되어야 하며, 특히 사무집행 관련성이 핵심적인 요건이 됩니다. 지속적 업무배제, 부당한 업무지시 등 사무집행과 관련 있는 형태로 직장 내 괴롭힘이 이루어지는 경우 사용자 책임이 인정될 가능성이 높습니다.

다만, 아직까지 직장 내 괴롭힘에 대하여 민법 제756조를 명시적으로 적용한 사례는 찾아보기 어렵습니다. 직장 내 괴롭힘 가해자에게 배상책임을 인정한 부산지방법원 2009. 12. 18. 선고 2008가단167281 판결에서는 회사의 책임은 문제가 되지 않았습니다.

나. 산업안전보건법 위반 책임

산업안전보건법에 따르면, 사업주는 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선하여 근로자의 안전과 건강을 유지·증진시켜야 합니다(제5조 제1항). 서울중앙지방법원은 상급자가 하급자를 부당하게 괴롭힌 사안(계속 퇴직을 종용하면서 책상, 컴퓨터 등을 회수하는 등 부당하게 대우)에서 사용자가 산업안전보건법상 의무를 위반하였다는 이유로 사용자의 불법행위 책임을 인정하였습니다(서울중앙지방법원 2008. 12. 4. 선고 2008나11077 판결).

다. 근로계약상 안전배려의무 위반 책임

사용자는 근로계약에 수반되는 부수적 의무로서 근로자가 노무를 제공하는 과정에서 생명, 신체, 건강을 해치는 일이 없도록 인적·물적 환경을 정비하는 등 필요한 조치를 강구하여야 할 보호의무(안전배려의무)를 부담합니다(대법원 1997. 4. 25. 선고 96다53086 판결, 대법원 2001. 7. 27. 선고 99다56734 판결 등). 사용자는 안전배려의무에 따라, 자신의 사업장에서 직장 내 괴롭힘이 발생하지 않도록 예방하고, 사건이 발생할 경우 가해자가 이를 중단하도록 적절한 조치를 취할 의무가 있습니다.[2] 다만, 아직까지 직장 내 괴롭힘 사건에서 안전배려의무 위반

[2] 노상헌, 일본의 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 쟁점(노동법논총 제26집, 2012년 12월, 146쪽 등), 구미영·천재영·서유정·정슬기, 여성근로자에 대한 직장 내 괴롭힘의 실태와 보호방안(한국여성정책연구원, 2015년, 35쪽 등)

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

이 다투어진 사례는 거의 없습니다.

3. 직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 인사조치

이와 같이 사용자는 사업장 내에서 발생하는 직장 내 괴롭힘을 예방하고 적절한 조치를 취할 의무를 부담합니다. 적절한 조치를 취할 의무는 인적 환경을 정비할 의무를 포함하며(대법원 2001. 7. 27. 선고 99다56734 판결 등), 인적 환경 정비란 징계나 전보발령 등 인사조치를 의미합니다. 즉, 사용자에게는 소속 근로자를 보호하기 위하여 인적 환경을 정비할 근로계약상 부수의무가 있고, 인적 환경의 정비란 가해자에 대한 징계 등 인사조치가 포함될 수 있습니다.

참고로, 개정안에서도 직장 내 괴롭힘 발생이 확인된 경우 사용자에게 행위자에 대한 징계, 배치전환 등 조치를 취하여야 할 의무를 부여하고 있습니다(제15조의2 제5항).[3] 외국법제에서도 가해자에 대한 징계 등 인사조치를 취할 의무를 인정하는 경우가 많습니다. 프랑스 노동법전은 "직장 내 괴롭힘을 한 모든 근로자는 징계처분을 받게 된다"고 정하고 있습니다(L.1152-5조).[4] 독일의 경우 피해자가 사용자에게 적절한 보호조치를 요구하는 것도 인정되며, 특정한 조치만이 피해자를 보호할 수 있는 적법한 수단인 경우 그 특정조치를 요구할 수도 있습니다.[5]

---

[3] 제15조의2 ⑤ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생이 확인된 경우 다음 각 호의 조치나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.
1. 행위자에 대한 징계
2. 행위자의 배치전환 또는 피해 근로자와의 업무상 분리
3. 피해 근로자의 배치전환, 휴직, 근무장소의 변경 등의 조치(피해근로자가 요구하는 경우에 한한다)

[4] Loïc Lerouge, 프랑스 노동법에서의 직장내 괴롭힘(국제노동브리프/한국 노동연구원, 2014년 9월호, 33쪽)

[5] 김희성, 독일법상 '직장 내 괴롭힘(MOBBING): 적대행위(BULLYING)'에 관한 연구(경영법률, 22권 2호, 2012년, 11~12쪽)

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

4. 결론

아직 판례에서 직장 내 괴롭힘을 정면으로 다룬 사례는 많지 않고, 특히 민법상 사용자 책임이나 채무불이행 책임을 다툰 사례를 찾아보기는 어렵습니다. 그러나 법원은 산업안전보건법 위반을 이유로 직장 내 괴롭힘 사건에 대한 사용자의 불법행위 책임을 인정한 바 있고, 근로자의 인격과 건강을 보호할 중대한 필요를 고려한다면, 앞으로 사용자의 민법 제756조 책임이나 채무불이행 책임을 인정할 가능성도 있습니다. 개정안과 같이 사용자의 책임을 구체적으로 규정한 법률안이 입법될 수도 있습니다.

어느 경우에나 사용자가 사업장 내에서 발생하는 직장 내 괴롭힘에 대하여 일정한 책임을 부담한다는 점을 부인하기는 어려울 것으로 보입니다. 따라서 사용자의 책임을 경감하기 위해서는 예방교육 등으로 직장 내 괴롭힘을 방지하기 위해 노력해야 하며, 특히 사고 발생 시에는 가해자를 징계하는 등 적극적인 조치를 취할 필요가 있을 것으로 보입니다.

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌주요 업무 사례 ▐

중앙노동위원회가 해고된 은행 지점장에 대하여 부당해고구제명령을 한 사안에서, 은행을 대리하여 구제명령 취소판결을 받은 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2016. 12. 9. 선고 2016구합63804 판결 부당해고구제재심판정취소]

원고 은행은 지점장의 직위에 있는 근로자가 고객 시재금을 사적으로 유용하고, 고객들과 사적금전대차거래를 지속하였음을 이유로 면직처분을 하였습니다. 근로자는 위 면직처분이 부당해고라고 주장하면서 노동위원회에 구제신청을 하였습니다. 이에 서울지방노동위원회와 중앙노동위원회는 모두 위 면직처분의 징계양정이 과하다는 이유로 부당해고구제명령을 하였습니다. 원고 은행은 이에 불복하여 서울행정법원에 부당해고구제재심판정취소의 소를 제기하였습니다.

지평 노동팀은 원고 은행을 대리하여, 근로자가 감사 당시 최초로 고객 시재금을 횡령한 사실을 자백하였다가 노동위원회 구제신청을 하면서 진술을 번복하였으나, 감사 과정의 신뢰성 및 근로자의 진술과 은행 전표 등 객관적 자료의 불일치에 비추어 최초의 자백에 신빙성이 있음을 주장·입증하였습니다. 또한 은행 지점장이 고객의 자금을 허락 없이 개인적으로 사용한 행위는 형법상 횡령에 해당하는 중범죄이고, 지점장으로서 소속 직원들이 청렴하게 업무를 수행하도록 지도·감독할 의무를 저버린 점을 고려하면, 면직의 징계양정이 과하지 않다고 주장하였습니다.

이에 법원은 감사 당시 근로자의 최초 자백 진술이 기재된 문답서의 신빙성이 높다고 보고, 근로자가 고객 시재금을 횡령하고 금지되는 사적금전대차를 반복하였다는 징계사유를 인정하였으며, 고도의 청렴성이 요구되는 은행의 임직원이자 지점장으로서 위와 같은 행위를 한 것은 비위의 정도가 중대하여 면직사유에 해당한다고 판단하였습니다. 결론적으로 법원은 중앙노동위원회의 재심판정을 취소한다는 내용의 원고 승소 판결을 선고하였습니다.

[담당 변호사]

이광선 변호사 하지인 변호사

법무법인 지평 서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌주요 업무 사례 ▐

부장에서 팀장으로 강임된 근로자가 부당한 직책강임을 주장한 사안에서, 공공기관을 대리하여 승소한 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2016. 12. 16. 선고 2016구합51948 판결 부당직책강임구제재심판정취소청구의 소]

공공기관에서 부장으로 근무하다가 하위 직책인 팀장으로 강임된 근로자가 이는 부당한 인사발령이라고 주장하며, 노동위원회 구제신청을 하였으나, 지방노동위원회와 중앙노동위원회는 근로자의 구제신청을 기각하였습니다. 이에 위 근로자는 강임발령이 (1) 자신의 동의를 받지 않거나, 세부절차가 규정에 반하는 절차적 하자가 있었고, (2) 강임의 필요성이 없으며, (3) 평가표가 조작되는 불법행위가 있었다고 주장하면서, 중앙노동위원회 재심판정의 취소를 구하는 행정소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 사용자이자 피고보조참가인인 공공기관을 대리하여, 위 근로자에 대한 강임발령은 취업규칙 등 사규에 따라 절차적으로 적법하게 진행되었고, 관리직의 효율적인 운영이라는 업무상 필요성이 있으며, 이로 인해 근로자가 입은 생활상의 불이익이 크지 않다는 점을 주장·입증하였습니다.

이에 법원은 근로자인 원고의 청구를 기각하는 판결을 하였습니다.

[담당 변호사]

이광선 변호사

구자형 변호사

권영환 변호사

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌주요 업무 사례 ▐

기간제로 채용된 지방자치단체의 근로자가 무기계약직 전환심사에서 탈락한 것이 부당하다고 주장한 사건에서, 지방자치단체를 대리하여 승소한 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2016. 12. 1. 선고 2016구합56127 판결 근로자지위확인 등 청구의 소]

지방자치단체가 설립·운영하고 있는 공공시설에서 용역직원으로 근무하다가 전환심사를 통한 무기계약직 전환을 전제로, 기간제로 채용된 지방자치단체의 근로자가 무기계약직 전환심사에서 탈락한 것이 부당하다며 주위적으로는 지방자치단체의 근로자라는 확인을 예비적으로는 전환 배제 통보의 의사표시가 무효라는 확인을 구하는 소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 지방자치단체를 대리하여, 당해 근로자에 대한 무기계약직 전환 배제통보는 절차적으로 정당하고, 당해 근로자가 전환심사에서 탈락할 만한 합리적인 이유가 있다는 점을 세밀하게 주장·입증하였습니다.

이에 법원은 "원고의 무기계약직 전환을 배제할만한 합리적 이유가 있고, 그 절차상 하자도 없으므로 전환 배제는 적법·유효하다"고 판단하면서, 원고의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]

김성수 변호사　　권영환 변호사

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌주요 업무 사례 ▐

지방자치단체 소속 초중등학교 다문화언어강사들에 대한 근로계약기간 종료 통보의 적법성을 둘러싼 분쟁 사건에서, 지방자치단체를 대리하여 승소한 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2016. 11. 10. 선고 2015구합82341 판결 부당해고구제재심판정취소]

국내 대표적 지방자치단체 소속 초중등학교 다문화언어강사들이 근로계약기간 종료 통보가 부당해고라고 주장하면서 제기한 분쟁에서 재심을 담당한 중앙노동위원회가 부당해고구제 판정을 하였습니다.

지평 노동팀은 지방자치단체를 대리하여 위 재심판정이 위법하여 취소되어야 한다는 행정소송을 제기하여, 강사들과 체결된 근로계약은 기간의 정함이 있는 계약이고, 강사들에 대한 계약갱신 거절은 합리적인 이유가 있다는 판단을 이끌어 내면서 재심판정 취소 판결을 받아 승소였습니다.

[담당 변호사]

김성수 변호사

민창욱 변호사

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌주요 업무 사례 ▐

정년퇴직자가 퇴직 후에 지급된 성과상여금을, 자신에게도 비례하여 지급해 줄 것을 주장한 사건에서, 회사를 대리하여 승소한 사례

[대상판결 : 부산지방법원 2016. 11. 30. 선고 2016가소534392 판결 성과상여금 등]

특정일 기준 재직자에 한하여 성과상여금을 지급하는 회사에서 근무하던 갑 근로자는 그 기준일이 되기 전에 정년퇴직일이 도래하여 퇴사하였습니다. 이에 퇴직연도 성과상여금을 지급받지 못한 갑 근로자는 을 회사를 상대로, 근무기간에 비례하여 만약 자신이 그 기준일에 재직하였다면 받을 수 있었을 성과상여금 중 일부를 지급해 달라는 소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 을 회사를 대리하여, 규정상 지급기준일에 재직하지 않는 근로자는 성과상여금의 지급대상이 아니고, 지급기준일 현재 재직 중이지 않은 근로자에게 성과상여금을 지급하는 노동관행 역시 없다는 점을 주장·입증하였습니다.

이에 법원은 갑 근로자의 청구를 기각하는 판결을 선고하였습니다.

[담당 변호사]

이광선 변호사 권영환 변호사

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌주요 업무 사례 ▐

임금채권보장법상 체당금 부정수급에 관여한 공인노무사에 대한 고용노동부장관의 등록취소 징계처분의 취소를 구하는 사건에서, 고용노동부장관을 대리하여 승소한 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2016. 11. 24. 선고 2014구합66892 판결 등록취소 취소]

모 공인노무사(원고)가 임금채권보장법에 따라 지급되는 체당금을 부정수급 하는 데 관여한 행위에 대하여 고용노동부장관(피고)이 공인노무사법 위반에 해당한다는 사유로 공인노무사 등록취소의 징계처분을 하였습니다. 원고는 징계사유가 존재하지 않고 징계양정도 과중하다는 이유로 등록취소 처분의 취소를 구하는 행정소송을 제기했습니다.

지평 노동팀은 피고 고용노동부장관을 대리하여, 징계사유의 존재를 밝히고 징계양정이 적정함을 주장하였습니다. 특히 관련 형사사건에서 일부 징계사유에 대해 불기소처분과 무죄판결이 있었으나 나머지 징계사유만으로도 인정되는 사안의 중대성 및 형사사건 기록에 대한 심층적인 분석, 관련 법령 및 제도의 취지에 대한 충실한 해석 등을 통해 이 사건 징계처분의 적법성을 밝혔습니다.

법원은 이러한 피고 주장을 받아들여 징계사유가 인정되고 징계양정도 적정하다고 판단하고, 원고 청구를 기각하였습니다.

[담당 변호사]

김성수 변호사 박보영 변호사

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌주요 업무 사례 ▐

양측 무릎 상이에 관하여 보훈보상대상자 등록신청을 한 전역군인을 대리하여 승소한 사례

[대상판결 : 대구지방법원 2016. 12. 9. 선고 2015구단11160 판결 보훈대상자요건비해당결정등취소]

대령으로 전역한 군인이 복무 중의 부상으로 인하여 양측 무릎이 손상되었다는 이유로 보훈보상대상자 등록신청을 하였는데, 보훈지청은 (1) 공무상 사고의 존재도 인정되지 않고, (2) 퇴행성 관절염이 주된 원인인 것으로 보인다는 취지로 공무수행과 무릎 상이의 상당인과관계 역시 부정하면서 신청을 기각하였습니다.

지평 노동팀은 전역군인을 대리하여 증인신청, 사실조회신청, 진료기록감정신청, 문서송부촉탁신청 등 다양한 증거신청 방법을 통해 공무상 사고의 존재 사실을 입증하였습니다.

그리고 의학자료 등을 동원하여 무릎 상이의 주된 원인이 퇴행성 관절염이 아니라 외상임을 설득력 있게 주장하였습니다.

이에 법원은 (1) 원고가 주장하는 공무상 사고 사실이 인정되고, (2) 그 사고와 무릎 상이 사이의 상당인과관계가 인정된다는 이유로, 원고의 청구를 받아들여 보훈지청의 보훈보상대상자요건비해당 처분을 취소하였습니다.

[담당 변호사]

김지형 고문변호사 김성수 변호사 권영환 변호사

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌최신 법령 ▐

산업안전보건법 시행령 개정

1. 주요 내용

가. 안전보건관리담당자를 두어야 하는 사업의 종류 및 규모 등

제조업, 임업, 하수-폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업에 해당하는 사업의 사업주는 상시 근로자가 30명 이상 50명 미만인 경우 2018년 9월 1일부터, 상시근로자가 20명 이상 30명 미만인 경우 2019년 9월 1일부터 사업장에 안전보건관리담당자 1명 이상을 두어야 합니다.

나. 안전보건교육위탁기관의 등록 요건 및 절차 등 마련

안전보건교육위탁기관에 대한 관리 및 사후 평가 기능이 강화되었습니다. 근로자에 대한 안전-보건교육을 하려는 법인 또는 산업안전-보건 관련 학과가 있는 학교는 일정한 인력-시설 및 장비를 갖추어 고용노동부장관에게 등록하여야 하고, 정당한 사유 없이 교육의 실시를 거부하거나 교육 관련 서류를 거짓으로 작성하는 등의 경우에는 해당 등록이 취소될 수 있습니다.

다. 안전-보건관리자를 두어야 하는 대상 사업규모 기준의 완화

지금까지는 상시 50명 이상의 근로자를 사용하는 부동산업 및 임대업, 사진처리업의 사업장에 일괄적으로 안전-보건관리자를 각각 1명 이상 두도록 되어 있었습니다. 그러나 2016년 10월 28일부터 부동산관리업을 제외한 부동산업 및 임대업에 대해서는 상시 근로자가 100명 이상 1,000명 미만인 경우에 1명 이상의 안전관리자를 두도록 하고, 사진처리업에 대해서는 상시 근로자가 100명 이상 1,000명 미만인 경우에 1명 이상의 안전관리자를, 상시 근로자가 100명 이상 5,000명 미만인 경우에 1명 이상의 보건관리자를 각각 두어도 족한 것으로 기준이 완화되었습니다.

2. 다운로드 : 산업안전보건법 시행령 일부개정령(2016. 10. 28. 시행)

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌최신 법령 ▐

산업안전보건법 시행규칙 개정

1. 주요 내용

가. 건설공사기간의 연장 요청 절차 등(안 제31조의4 신설)

건설공사의 수급인이 산업안전보건법 제29호의4 제1항에 따라 공사기간의 연장을 요청하려면 태풍-홍수-지진-화재 등의 공사 지연 사유가 종료된 날부터 10일이 되는 날까지 공사기간 연장 요청서에 요청 사유 및 공사 지연사실을 증명할 수 있는 서류 등을 첨부해 도급인에게 제출하여야 합니다.

이처럼 공사기간 연장 요청을 받은 도급인은 그 요청을 받은 날부터 30일 이내에 해당 공사기간 연장 조치를 하도록 하되, 남은 기간 내에 공사를 마칠 수 있다고 인정되는 경우에는 그 사유를 수급인에게 통보하여야 합니다.

나. 안전보건교육위탁기관의 등록 절차 및 평가 기준 등

안전보건교육위탁기관으로 등록하려는 자는 등록 신청서에 인력-시설 및 장비 기준을 갖추었음을 증명할 수 있는 서류 등을 첨부해 주된 사무소의 소재지를 관할하는 지방고용노동청장에게 제출하여야 합니다. 해당 지방고용노동청장은 등록 요건의 적합 여부를 판단해 신청서를 받은 날부터 20일 이내에 안전보건교육위탁기관 등록증을 발급하게 됩니다.

등록된 안전보건교육위탁기관에 대해서는 해당 교육과정의 운영실태, 인력-시설-장비 보유 수준 및 활용도 등에 관해 평가하도록 하고, 그 평가 결과는 고용노동부 인터넷 홈페이지에 게시해 공개하게 됩니다.

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

다. 재해예방 전문지도기관의 종사자에 대한 직무교육 강화

지금까지는 재해예방 전문지도기관에서 지도업무를 수행하는 사람에 대해서는 안전-보건에 관한 직무교육 중 신규교육을 면제했으나, 앞으로는 재해예방 전문지도기관 종사자도 채용된 후 3개월 이내에 34시간 이상의 신규교육을 받아야 합니다.

라. 안전검사 면제 대상의 확대

유해화학물질 취급시설을 설치-운영하는 자가 화학물질관리법에 따라 해당 취급시설별로 정기검사를 받은 경우에는 산업안전보건법에 따른 안전검사가 면제됩니다.

2. 다운로드 : 산업안전보건법 시행규칙 일부개정령(2016. 10. 28. 시행)

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌최신 법령 ▐

고용보험법 시행령 및 같은 법 시행규칙 개정

1. 주요 내용

2017년 1월 1일부터 고용보험 피보험자격 관리업무가 직업안정기관의 장에서 근로복지공단으로 이관됩니다. 따라서 사업주 또는 근로자는 2017년 1월 1일부터 고용보험 피보험자격의 취득 또는 상실에 관한 신고서를 사업장 소재지 관할 고용센터가 아닌 근로복지공단 지역본부 또는 지사에 제출해야 합니다.

2. 다운로드 : 고용보험법 시행령 일부개정령(2017. 1. 1. 시행)
고용보험법 시행규칙 일부개정령(2017. 1. 1. 시행)

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌최신 판례 ▐

기간제근로자에게 정규직 전환기대권이 인정되는지

[대상판결 : 대법원 2016. 11. 10. 선고 2014두45765 판결]

이광선 변호사 | 하지인 변호사

대상판결은 "근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 볼 때 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로자에게 그에 따라 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 사용자가 이에 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없고, 이 경우 기간만료 후의 근로관계는 종전의 근로계약이 갱신된 것과 동일하다"고 판시하였습니다.

대상판결의 근로자는 근로계약기간을 2010년 10월 26일부터 2012년 10월 25일까지로 하여 사회적 일자리 지원사업을 운영하는 재단법인의 기간제 근로자로 입사했습니다. 근로자는 재단법인의 정규직과 동일한 업무를 수행하다가 인사평가를 거쳐 근로계약만료 통지를 받았는데, 대상판결은 근로자가 객관적인 인사평가를 거쳐 정규직으로 전환될 수 있으리라는 정당한 기대권을 가지고 있는데, 재단법인은 합리적이고 공정한 평가를 거치지 않고 근로기간만료 통보를 하였으므로 부당해고에 해당한다고 판단하였습니다.

대상판결은 기간제법 시행 전은 물론 시행 후에 신규로 기간제 근로계약을 체결한 경우에도 갱신기대권이 형성될 수 있다는 점을 분명히 한 최초의 대법원 판결입니다.

■ **다운로드 : 대법원 2016. 11. 10. 선고 2014두45765 판결**

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌최신 판례▐

촉탁계약직에게 갱신기대권이 인정되는지

[대상판결 : 서울행정법원 2016. 10. 20. 선고 2015구합71068 판결]

이광선 변호사 | 하지인 변호사

대상판결은 기간제법 시행 이후에도 갱신기대권이 인정될 수 있지만, 기간제근로계약의 체결경위, 내용, 계약기간 중 근로자의 역량 및 성과 평가 여부 등 구체적인 사정에 따라 갱신기대권 인정 여부가 달라진다고 판시하였습니다.

대상판결의 근로자는 2013년 2월 25일 A자동차 회사의 촉탁계약직으로 고용되어 짧게는 2주일, 길게는 6개월 단위로 총 14회에 걸쳐 근로계약을 갱신하였습니다. 근로자는 입사 후 정규직과 동일하게 자동차의 쇼크업소버, 배터리, 백시트를 장착하는 업무를 수행했습니다. A사는 2015년 1월 20일 근로자에게 근로계약기간이 2015년 1월 31일자로 만료되어 근로관계가 종료됨을 구두로 통보하였습니다.

대상판결은 (1) 촉탁계약직 근로계약서, 계약직 직원 취업규칙에 고용계약이 만료되었을 때 당연퇴직한다고 기재되어 있는 점, (2) A사는 작업공정에 일시적인 업무 공백이 발생한 경우에 촉탁계약직을 한시적으로 채용하여 사용해 온 점, (3) 기간제법의 입법취지는 노동시장의 유연성과 조화를 도모하는 데에도 있는 점, (4) 원고가 촉탁계약직 근로자에게도 정규직 근로자에 준하는 임금과 복지혜택 등을 제공한 점 등을 근거로, 근로자에게 계약갱신에 관한 정당한 기대권을 인정하기 어렵다고 판단하였습니다.

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌최신 판례 ▐

선택적 복지비, 인센티브 성과급 등이 통상임금인지

[대상판결 : 서울고등법원 2016. 10. 12. 선고 2015나25909 판결]

이광선 변호사 | 하지인 변호사

대상판결은 A지방공사가 근로자들에게 지급해 온 상여수당, 보전수당, 선택적 복지비, 인센티브 성과급 등 각종 수당이 통상임금인지가 다투어진 사건입니다. 재판부는 각 수당별로 통상임금성을 판단하였는데, 선택적 복지비는 통상임금으로 인정하고, 인센티브 성과급(경영평가성과급)은 통상임금성을 부정하였습니다.

A지방공사는 선택적 복지제도의 내용에 따라 모든 임원, 근로자에게 균등하게 일정한 복지점수를 배정하고 복지카드를 사용하여 물품, 용역을 구입할 수 있도록 하였습니다. 대상판결은 어떤 금품이 근로의 대가로 지급되었다면 특별한 사정이 없는 한 명칭에 상관없이 임금에 해당하며, 복지포인트에 해당하는 금액이 바로 통화로 지급되지 않았더라도 임금 해당성이 부인되지 않는다고 판시하였습니다. 또한 복지포인트는 용도에 제한이 있지만 근로자는 적어도 사용 범위 내에서 자유롭게 사용할 수 있고, A지방공사가 목적 범위 내의 사용에 대하여 간섭하거나 정산을 거절할 수 없으며, 매년 일괄적으로 복지포인트가 부여되어 소정근로를 제공하기만 하면 일정한 복지포인트를 부여 받을 것으로 기대할 수 있으므로 고정성도 있어, 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다.

반면 인센티브 성과급의 경우, 정부의 A지방공사에 대한 경영평가 결과에 의해 인센티브 성과급의 지급여부나 지급액이 달라지고 위 경영평가 결과에 따라 정해지는 인센티브 성과급의 최소지급률은 0%('미흡' 또는 '마'등급으로 평가될 경우)입니다. 그리고 경영평가 일정상 근로자가 임의의 날에 근로를 제공하는 시점에서는 이러한 추가적인 조건의 성취여부를 확정할 수 없습니다. 대상판결은 이러한 사정을 근거로 인센티브 성과급은 통상임금에 요구되는 고정성을 갖추지 못했기 때문에 통상임금에 해당하지 않는다고 판시하였습니다.

법무법인 지평 서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌최신 판례▐

해고된 근로자를 노동조합 지부장으로 선출한 결의의 적법성

[대상판결 : 대법원 2016. 11. 10. 선고 2015도7476 판결]

이광선 변호사 | 하지인 변호사

A노동조합은 조합규약 제7조에서 "본 조합은 B공사에서 근무하는 직원과 철도 관련 산업 및 이에 관련되는 부대업체에서 근무하는 직원으로 구성한다"고 규정하고 있었는데, A노조 산하 지부에서 B공사에서 해고된 근로자를 지부장으로 선출하기로 결의하였습니다. 서울지방고용노동청은 위 결의가 '근로자'가 아닌 자가 노동조합에 가입하는 것을 불허하는 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법') 제2조 제4호 (라)목 및 철도노조 조합규약 제7조를 위반하였다는 이유로 A노조에 시정명령을 하였습니다.

대상판결에서는 위 시정명령의 적법성이 다투어졌는데, 대상판결은 노동조합법 제2조 제4호 (라)목 본문에서 말하는 '근로자'에는 특정한 사용자에게 고용되어 현실적으로 취업하고 있는 사람 이외에 일시적인 실업 상태에 있거나 구직 중인 사람도 노동3권을 보장할 필요성이 있는 한 그 범위에 포함되고, 노동조합법 제2조 제4호 (라)목 단서는 기업별 노동조합의 조합원이 해고되어 근로자성이 부인될 경우에만 한정적으로 적용된다는 법리를 확인하였습니다.

대상판결은 위 법리에 근거하여 A노조는 조합규약 제7조에서 노동조합의 구성주체인 조합원을 'B공사' 소속 근로자로 한정하지 아니하고 '철도 관련 산업 및 부대업체' 종사자까지 포함시키고 있으므로, 기업별 노동조합이 아니라 철도 관련 산업 및 업체에 종사하는 자 모두를 조직대상으로 하는 산업별 노동조합에 해당한다고 볼 여지가 크다고 판단하였습니다. 따라서 B공사에서 해임 또는 파면의 징계처분으로 해고된 근로자들을 A노조의 지부장으로 선출한 결의가 노동조합법 제2조 제4호 (라)목이나 철도노조 규약 제7조를 위반하였다고 볼 수 없다는 결론을 도출하였습니다.

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌최신 판례▐

기간제근로자의 차별시정절차 진행 중에 근로계약기간이 만료한 경우 차별시정이익이 소멸하는지

[대상판결 : 대법원 2016. 12. 1. 선고 2014두43288 판결]

이광선 변호사 | 하지인 변호사

대상판결은 기간제근로자의 차별적 처우 시정신청 당시에 혹은 시정절차 진행 도중에 근로계약기간이 만료하였더라도 기간제근로자가 차별적 처우의 시정을 구할 시정이익이 소멸하지는 아니한다고 판시하였습니다. 대상판결이 위와 같이 판단한 근거는 다음과 같습니다.

차별시정절차는 사용자의 차별적 처우로 말미암아 기간제근로자에게 발생한 불이익을 해소하여 차별적 처우가 없었더라면 존재하였을 상태로 개선함으로써 기간제근로자에 대한 불합리한 차별을 바로잡고 근로조건 보호를 강화하려는 데에 그 주된 목적이 있으며, 기간제근로자 지위를 회복하거나 근로계약기간 자체를 보장하기 위한 것은 아니므로, 근로계약기간의 만료 여부는 차별적 처우의 시정과는 직접적인 관련이 없다.

또한 노동위원회의 시정명령 내용 중 하나인 금전보상명령 또는 배상명령은 과거에 있었던 차별적 처우의 결과로 남아 있는 불이익을 금전적으로 전보하기 위한 것으로서, 그 성질상 근로계약기간이 만료한 경우에도 발할 수 있다.

나아가 기간제법 제13조 제2항은 사용자의 명백한 고의가 있거나 반복적인 차별적 처우에 대하여 기간제근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있는 권한을 노동위원회에 부여하고 있는데, 이러한 배상명령은 제재 수단으로서 독자성을 인정할 필요가 있고 중요한 의미를 가진다. 따라서 시정명령의 효력 확대를 위한 전제로서 시정절차를 개시·유지할 필요도 있다.

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌최신 판례 ▐

파견근로자가 제기한 차별시정신청에서 사용사업주도 피신청인이 될 수 있는지

[대상판결 : 서울행정법원 2016. 11. 18. 선고 2015구합70416 판결]

이광선 변호사 | 하지인 변호사

근로자 파견업체와 근로계약을 체결하고 휴대폰부품제조사로 파견된 근로자들이, 사용사업주인 휴대폰부품제조사가 차별적 처우를 하였다는 이유로 차별적 처우 시정신청 등을 한 사안에서 파견사업주뿐만 아니라 사용사업주도 피신청인이 될 수 있는지가 다투어졌습니다. 대상판결은 다음과 같은 근거를 제시하며 사용사업주에게도 차별시정신청의 피신청인 적격이 인정된다고 판단하였습니다.

① 파견법 제21조 제1항은 "파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다"라고 규정하여 파견사업주와 사용사업주 모두에게 차별적 처우 금지의무를 부여하고 있다. ② 파견사업주가 파견근로자에게 사용사업주의 정규직 근로자와 동등한 수준의 임금을 지급하기 위해서는 사용사업주의 정보제공 등의 협력이 필요하다. ③ 사용사업주가 근로자파견계약상의 파견대가를 현저히 낮은 금액으로 정할 경우 파견사업주는 손해를 감수하지 않고서는 파견근로자에게 사용사업주의 근로자와 동등한 수준의 임금을 지급할 수 없게 되므로, 파견사업주뿐만 아니라 사용사업주에게도 임금 등의 영역에 대한 차별금지의무를 부과할 필요성이 있다.

나아가 대상판결은 파견근로자가 사용사업주의 근로자와 동등한 임금을 지급받지 못한 귀책사유가 사용사업주와 파견사업주 양쪽 모두에게 있는 경우 사용사업주와 파견사업주가 연대하여 책임을 부담하도록 하여야 한다고 판시하였습니다.

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란