

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 재직자 조건 관련 판례 및 해외 사례..... 4

■ 주요 업무 사례 ■

- 직장폐쇄기간의 평균임금 산정방법에 관한 대법원 파기환송 판결을 이끌어낸 사례 7
- 제과회사 영업소장이 연장·야간·휴일근로수당을 청구한 사건에서 제과회사를 대리하여 전부 승소한 사례..... 10
- 택시기사가 택시회사를 상대로 주위적으로 부가가치세 경감세액을 예비적으로 단체협약이 정한 생산수당을 청구한 사례에서 택시회사를 대리하여 전부 승소한 사례 **오류! 책갈피가 정의도**
- 조직장에서 조직원으로 보직이 변경된 근로자가 제기한 부당인사발령 구제신청에서 사용자를 대리하여 정당한 인사발령으로 인정받은 사례..... 12
- 부당해고 판정 후 재징계를 통해 근로자를 해고한 사례에서 지방노동위원회, 중앙노동위원회에서 패소한 사용자를 대리하여 2차 해고의 정당성을 인정받은 사례 13
- 근로복지공단이 회사가 공동수급체의 일원으로서 참여한 도급현장에서 지출된 공동수급인 소속 근로자들의 보수를 포함하여 보수총액을 산정한 사안에서 보험료 부과처분 취소 판결을 받은 사례..... 14
- 학력 허위 기재 등으로 해고된 근로자가 부당해고 구제 재심신청을 한 사안에서 사용자를 대리하여 초심에 이어 재심에서도 승소한 사례..... 16
- 백화점 매장 위탁판매원들이 제기한 퇴직금 청구 소송에서 사용자를 대리하여 청구기각 판결을 받은 사례..... 17
- 임금 및 퇴직금 미지급으로 기소된 사용자를 변호하여 무죄 판결을 받은 사례 18
- 취업규칙무효확인 사건의 파기환송심에서 사용자를 대리하여 항소기각 판결을 받은 사례..... 19
- 교회 대표자 지위부존재확인 항소심 사건에서 교인들을 대리하여 승소판결을 받은 사례..... 20

- 교수 재임용 거부처분에 관한 교원소청심사위원회 결정의 취소를 구하는 학교법인을 대리하여 승소한 사례.....21
- 채용비리에 연루된 근로자가 제기한 해고무효확인 소송에서 기관을 대리하여 승소한 사례22
- 폭행·권한 남용 등의 사유로 여성 근로자를 해고한 사례에서 사용자를 대리하여 해고의 정당성을 인정받은 사례.....23
- 부당한 인사청탁을 통해 재계약된 근로자를 해고한 사례에서 회사를 대리하여 해고의 정당성을 인정받은 사례.....24

■ 최신 판례 ■

- 최저임금에 미달하는 것을 회피할 의도로 실제 근무형태나 운행시간의 변경 없이 소정근로시간만을 단축하기로 합의한 경우, 이는 탈법행위로서 무효라고 한 사례.....26
- 근로자가 업무상 과오에 대하여 불이익을 받게 될지도 모른다는 생각에 극심한 스트레스를 받던 중 자살한 경우, 업무와 사망 사이에 상당인과관계가 있다고 한 사례28
- 성과급을 지급일 현재 재직 중인 직원에게만 지급할 경우, 그중 최소 보장 부분은 통상임금에 해당한다고 한 사례.....30
- 정기상여금과 특별상여금은 고정성이 없으므로 통상임금에 산입될 수 없다고 한 사례 ..32
- 고소득 전문직 근로자가 업무상 재해가 아닌 개인 질병으로 장기간 결근한 경우 해고할 수 있다는 사례34
- 근로자가 유죄 판결확정 사실을 숨긴 경우, 징계시효 기산점은 회사가 판결확정 사실을 안 날이라는 사례.....36
- 재택위탁집배원들이 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단한 사례38
- 통상임금 재산정에 따른 추가 퇴직금 청구에 신의칙 항변이 적용되지 않는다고 한 사례41
- 정기상여금을 통상임금에 포함하는 것이 신의칙에 반하지 않는다고 판단한 사례.....43
- 사용자가 단체협약에 의하여 특정 노조의 조합원에게만 금품을 지급한 것이 부당노동행위에 해당한다고 인정한 사례.....45
- 아이돌봄 지원법에 따른 아이돌보미는 근로기준법상 근로자가 아니라고 한 사건47

- 영화제작사에서 영화 제작을 위해 근무한 스태프들은 근로기준법상 근로자에 해당한다고 한 사례50
- 생활가전제품의 설치, 수리업무 등을 수행한 CS닥터가 근로기준법상 근로자에 해당한다고 한 사례51

■ 최신 법령 ■

- 산업안전보건법 시행규칙 일부개정53
- 산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정54
- 국가기술자격법 시행령 일부개정55
- 국가기술자격법 시행규칙 일부개정56
- 고용정책 기본법 일부개정57
- 근로자직업능력 개발법 시행령 일부개정60
- 근로자직업능력 개발법 시행규칙 일부개정61
- 숙련기술장려법 시행규칙 일부개정62
- 청년고용촉진 특별법 시행령 제정63

■ 노동 칼럼 ■

재직자 조건 관련 판례 및 해외 사례



(법무법인(유) 지평 이광선 변호사, 구자형 변호사)

1. 들어가며

최근 지급일 현재 재직자에 한하여 정기상여금을 지급한다는 조건 (이하 '재직자 조건')의 유효성에 관하여 논란이 있습니다. 이 글에서는 최근 논란이 되고 있는 쟁점들과 관련하여 판례 및 해외 사례 등을 살펴보려고 합니다.

2. 재직자 조건의 쟁점에 관한 대법원 판례

- 1) 서울고등법원 2018. 12. 18. 선고 2017나2025282 판결은 정기상여금이 그날그날의 근로로서 발생하는 임금이라고 전제하였습니다. 즉, 정기상여금은 그날그날의 근로로써 이미 발생한 임금이기 때문에 지급일에 이르러 그 지급을 거절할 수는 없다는 것입니다. 그러나 대법원은, 정기상여금은 약정한 지급일 또는 지급기간의 말일에 '발생'한다고 판단한 바 있고,¹ 나아가 재직자 조건부 정기상여금은 그 조건을 충족하여야 '발생'한다고 본 항소심 판결을 그대로 확정한 바도 있습니다.²

한편 재직자 조건부 정기상여금은 '지급일까지의 계속 근로' 전체에 대한 대가 또는 '전체 근로에 대한 대가'라고 본 판례도 있습니다.³ 이러한 판례 또한 재직자 조건부 정기상여금은

¹ 대법원 2002. 4. 12. 선고 2001다41384 판결

² 대법원 2018. 1. 11.자 2017다266092 판결; 대법원 2018. 7. 25.자 2018다226749 판결 등

³ 대법원 2017. 9. 21. 선고 2016다15150 판결; 서울고등법원 2016. 1. 13. 선고 (춘천)2015나392 판결(대법원 2019. 5. 16. 선고 2016다212166 판결로 상고기각 확정)

‘지급일까지의 계속 근로’를 마친 약정 지급일 또는 지급기간 말일에 발생한다는 결론에 부합하는 것으로 보입니다.

- 2) 대법원 1981. 11. 24. 선고 81다카174 판결을 근거로 퇴직자도 상여금 중 자신이 근무한 일수에 해당하는 부분을 청구할 수 있다는 주장이 있습니다. 그러나 최근 대법원은, 위 대법원 81다카174 판결은 ‘특별히 다른 정함이 없는’ 경우에 관한 판결로서 단체협약이나 취업규칙으로 재직자 조건을 규정한 경우에는 퇴직자에게 상여금을 일할 계산하여 지급할 의무가 없다는 취지로 이해된다는 하급심 판결을 그대로 확정된 바 있습니다.⁴
- 3) 정기상여금은 기본급과 유사한 성격을 가지므로 재직자 조건을 부가할 수 없다는 주장도 있습니다. 그러나 대법원은 정기상여금에 부가된 재직자 조건도 유효하고,⁵ 또한 기본급(기본연봉) 일부에 부가된 재직자 조건도 유효하다고 보았습니다.⁶

3. 해외 사례 등

해외에서도 우리나라의 상여금에 대한 재직자 조건과 유사한 사건에서 상여금에 재직자 조건을 부여한 것이 적법하다고 판단한 판례들이 있습니다.

- 1) 미국에서는 상여금에 지급일 현재 고용을 조건으로 지급한다는 조건을 부가하는 것이 ‘이미 발생한 임금의 박탈’에 해당하는지 쟁점이 되었습니다. 각급 연방법원은 여러 차례 위 재직자 조건이 유효하다고 판단하였습니다.⁷

⁴ 대법원 2017. 3. 30.자 2016다274119 판결; 대법원 2018. 1. 11.자 2017다266092 판결 등

⁵ 대법원 2017. 9. 21. 선고 2016다15150 판결; 대법원 2017. 9. 26. 선고 2016다38306 판결; 대법원 2017. 3. 30.자 2016다274119 판결; 대법원 2017. 8. 24.자 2017다19111 판결; 대법원 2018. 1. 11.자 2017다266092 판결; 대법원 2018. 7. 25.자 2018다226749 판결; 대법원 2018.12.27지 2018다274199 판결 등

⁶ 대법원 2018. 10. 25. 선고 2016다237653 판결 등

⁷ Welland v. Citigroup, Inc., S.D.N.Y. Dec. 17, 2003, aff'd, 116 Fed.Appx. 321 (2d Cir.2004); Criscuolo v. Joseph E. Seagram & Sons, Inc., S.D.N.Y. Oct. 21, 2003; Vetromile v. JPI Partners, LLC, 706 F.Supp.2d 442 (2010)

- 2) 독일연방노동법원은 단체협약을 통해 연말정기상여금에 부가된 특정일 재직자 조건이 유효하다고 일관되게 판결하여 왔습니다. 다만, 독일연방노동법원은 개별 근로계약으로 재직자 조건을 규정하는 경우 약관규제 법리 등을 위반하여 무효일 수 있다고 보았으나, 위 무효 법리는 단체협약에는 적용되지 않는다는 점도 분명히 하였습니다.⁸ 즉, 개별 근로계약으로 재직자 조건을 부여한 경우는 무효이지만, 단체협약으로 재직자 조건을 부여한 경우에는 유효하다는 것입니다. 단체협약의 유·불리는 단체협약의 모든 조건을 종합적으로 고려하여 노사가 자주적으로 판단하는 것이기 때문입니다.
- 3) 일본 최고재판소 및 하급심 판결도 상여금에 부가된 재직자 조건이 유효하다는 취지로 판단하여 왔습니다.⁹

4. 마치며

특정일 재직 여부를 기준으로 일정한 급여를 지급하는 방식은 흔하게 찾아볼 수 있는 보편적인 임금 지급 방식 중의 하나입니다. 대법원은 여러 차례 이러한 재직자 조건이 유효하다고 판단하여 왔습니다. 또한 외국에서도 이와 관련하여 이미 다양한 논의와 판례가 있었으나, 적어도 노사합의에 의해 재직자 조건을 둔 경우에도 이를 무효라고 한 사례는 찾아보기 어렵습니다.

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

⁸ BAG, Urteil vom 27.06.2018, - 10 AZR 290/17

⁹ 最判 昭和57年10月7日 集民137号297頁; 最判 昭和60年11月28日 集民146号165頁; 東京地裁 平成5年7月16日 労判638号58頁; 東京地裁 平成23年2月23日 労判1031号91頁

■ 주요 업무 사례 ■

직장폐쇄기간의 평균임금 산정방법에 관한 대법원 파기환송 판결을 이끌어낸 사례

1. 사안의 개요

A사 근로자들 106여 명은 회사가 지난 2011년 실시한 출근정지 등 징계가 무효라고 주장하며, A사를 상대로 단체협약에 따라 위 출근정지 기간에 대하여 평균임금의 150%를 지급하라는 소송을 제기하였습니다.

이에 제1심과 항소심은 사용자의 징계절차에 하자가 있어, 그 징계사유의 당부와 무관하게 징계가 무효라고 판단하였습니다. 나아가 제1심과 항소심은, 위 징계처분 전 있었던 사용자의 직장폐쇄기간이 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제6호에서 정한 '노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제6호에 따른 쟁의행위기간'에 해당하므로 평균임금 산정기간에서 제외되어야 한다고 판단하여 원고들 주장에 따라 평균임금을 산정하였습니다.

2. 대법원의 판단 및 그 의의

대법원은 사용자의 직장폐쇄기간이 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제6호에서 정한 '쟁의행위기간'에 해당하여 평균임금 산정기간에서 제외되어야 하는지 여부와 관련하여, 근로자들의 위법한 쟁의행위 참가 여부 등 구체적인 사정을 고려한 판단기준을 제시하였습니다(대법원 2019. 6. 13. 선고 2015다 65561 판결, 이하 '대상판결').

즉 대법원은 "첫째, 근로기준법 시행령 제2조 제1항의 입법취지와 목적을 감안하면, 사용자가 쟁의행위로 적법한 직장폐쇄를 한 결과 근로자에 대해 임금지급의무를 부담하지 않는 기간은 원칙적으로

같은 조항 제6호의 기간에 해당한다. 다만 이러한 직장폐쇄기간이 근로자들의 위법한 쟁의행위 참가기간과 겹치는 경우라면 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제6호의 기간에 포함될 수 없다. 둘째, 위법한 직장폐쇄로 사용자가 여전히 임금지급의무를 부담하는 경우라면, 근로자의 이익을 보호하기 위해 그 기간을 평균임금 산정기간에서 제외할 필요성을 인정하기 어려우므로 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제6호에 해당하는 기간이라고 할 수 없다.”라고 판단하였습니다.

나아가 대법원은, “그런데도 원심은 직장폐쇄의 적법성이나 이로 인한 사용자의 임금지급의무 존부 등을 살피지 않은 채 피고의 직장폐쇄기간이 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제6호에 따라 평균임금 산정기간에서 당연히 공제되는 기간이라고 판단하고, 이를 전제로 평균임금을 산정하였다. 이러한 원심의 판단에는 평균임금 산정에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않은 잘못이 있다.”라고 판단하였습니다. 이에 대법원은 원심판결을 파기하고 사건을 고등법원에 환송하였습니다.

위 대법원 판단에 따르면, 사용자의 직장폐쇄기간이라도 근로자가 위법한 쟁의행위에 참가한 기간은 근로기준법 제2조 제1항 제6호에서 정한 원칙(평균임금을 산정할 사유가 발생하기 이전 3개월을 기준으로 함)에 따라 평균임금 산정기간에 포함됩니다. 이 경우 근로자의 평균임금은 다소 감소할 것으로 예상되지만 이는 근로자의 책임으로 인한 것이므로 근로기준법의 원칙에 대하여 예외를 인정할 수 없다고 판단한 것입니다.

지평 노동팀은 상고심에서 사용자(A사)를 대리하여, 사용자의 직장폐쇄기간이 일률적으로 평균임금 산정기간에서 제외되어서는 안 된다는 점을 주장하였습니다. 즉, 평균임금의 산정에는 사용자의 직장폐쇄뿐만 아니라, 근로자 측의 쟁의행위 참가 여부 및 쟁의행위의 위법성 여부가 고려되어야 함을 주장하였습니다. 대상판결은 지평 노동팀의 평균임금 관련 상고이유를 대부분 인용하였습니다.

지평 노동팀은 지난 2월, 사용자의 직장폐쇄기간 중이더라도 근로자가 위법한 쟁의행위 참가한 기간은 결국으로 처리할 수 있다는 대법원 파기환송 판결을 이끌어 낸 바 있습니다(대법원 2019. 2. 14. 선고 2015다66052 판결, [2019년 2월 노동뉴스레터 참조](#)). 대상판결은 위 대법원 2015다66052 판결에

이어 직장폐쇄의 법률효과를 구체적으로 해명하고 근로기준법 시행령 규정이 분명하지 않은 부분을 해석을 통해 보충한 중요판결입니다.

[담당 변호사]



김지형 대표변호사



이광선 변호사



박호경 변호사



구자형 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

제과회사 영업소장이 연장·야간·휴일근로수당을 청구한 사건에서 제과회사를 대리하여 전부 승소한 사례

제과회사에서 영업소장으로 근무하였던 사람이 재직기간 중 연장·야간·휴일근로수당을 지급받지 못하였다고 주장하면서 회사를 상대로 위 수당 지급을 구하는 소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 회사를 대리하여, "원고가 주장하는 바와 같은 연장·야간·휴일근로를 하였음을 인정할 증거가 없고, 법정 제 수당에 상응하여 매월 일정액을 지급하기로 하는 포괄임금약정을 체결하였으며, 근로기준법 제63조 제4호, 같은 법 시행령 제34조의 관리·감독 업무 종사자로서 근로기준법 제56조의 가산수당 적용 대상이 아니다"라고 주장하였습니다. 이에 법원은 회사의 주장을 받아들여 원고의 청구를 기각하였습니다.

[담당 변호사]

이광선 변호사



권영환 변호사



신혜주 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

택시기사가 택시회사를 상대로 주위적으로 부가가치세 경감세액을 예비적으로 단체협약이 정한 생산수당을 청구한 사례에서 택시회사를 대리하여 전부 승소한 사례

택시회사 소속 근로자들인 원고들은, 단체협약에 따라 부가가치세 감면세액을 재원으로 지급하기로 한 생산수당을 모두 지급받았음에도 불구하고, 부가가치세 감면세액이 별도로 지급되어야 한다고 주장하면서, 주위적으로는 부가가치세 경감세액을, 예비적으로는 생산수당을 청구(기 지급받은 것은 부가가치세 감면세액이지 생산수당이 아니라고 주장)하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, 조세특례제한법 제106조의7의 개정 연혁 및 입법취지, 사법상 청구권에 관한 법리, 추정제도의 존재 의의, 법정부관의 법리를 제시하면서, '운수종사자들에게는 운송사업자를 상대로 부가가치세 경감세액을 직접 청구할 사법상의 권리가 없음', '생산수당을 지급함으로써 부가가치세 경감세액 현금 지급의무를 다하였음'을 주장하였습니다.

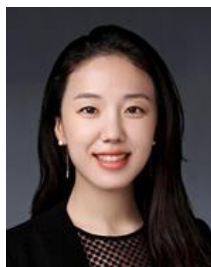
이에 법원은 사용자의 주장을 받아들여 원고들의 주위적, 예비적 청구를 모두 기각하는 판결을 선고하였습니다.

[담당 변호사]

권창영 변호사



권영환 변호사



박원영 변호사

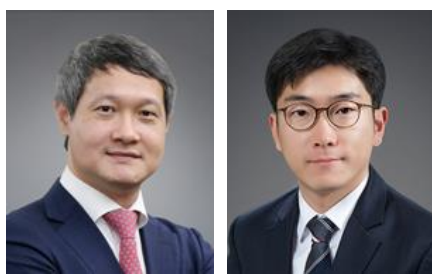
■ 주요 업무 사례 ■

**조직장에서 조직원으로 보직이 변경된 근로자가 제기한 부당인사발령
구제신청에서 사용자를 대리하여 정당한 인사발령으로 인정받은 사례**

공기업에서 법무업무를 총괄하던 근로자가 조직개편을 계기로 팀원으로 보직이 변경되자, 본인의 동의를 얻지 않았고, 업무상 필요성이 없으므로 부당인사발령이라고 주장하면서 노동위원회에 구제 신청을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, 근로계약상 근로자의 업무가 한정되어 있지 않으므로 본인의 동의없이 인사발령이 가능하고, 근로자에게 조직관리 역량과 리더십이 부족하다고 판단하여 보직을 해임한 것이므로 정당한 인사발령이라고 주장하였습니다.

이에 노동위원회는 사용자의 주장을 받아들여 근로자의 구제신청을 기각하였습니다.

[담당 변호사]

이광선 변호사

권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

부당해고 판정 후 재징계를 통해 근로자를 해고한 사례에서 지방노동위원회, 중앙노동위원회에서 패소한 사용자를 대리하여 2차 해고의 정당성을 인정받은 사례

양정과대로 인해 1차로 부당해고 판정을 받은 학교법인이 추가로 확인된 징계사유를 더하여 2차 해고를 실시하였습니다. 이에 대해 근로자가 부당해고라고 주장하면서 노동위원회에 구제신청을 하였는데, 지방노동위원회와 중앙노동위원회는 '일부 징계사유가 인정되지만, 해고는 양정이 과다하다'고 판단하여 구제신청을 인용하였습니다. 이에 사용자가 중앙노동위원회 재심판정의 취소를 구하는 행정소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, 사실관계를 세밀하게 부각시켜 징계사유 하나하나가 일어난 배경과 복무질서에 미치는 악영향을 설득력 있게 주장하였고, 사용자가 해고를 징계양정으로 선택할 수밖에 없었던 이유를 구체적으로 제시하였습니다.

이에 제1심, 항소심법원은 물론 대법원도, 노동위원회와 마찬가지로 일부 비위행위만을 징계사유로 인정하면서도 해고의 징계양정이 과다하지 않다고 보아 중앙노동위원회 재심판정을 취소하는 판결을 선고, 확정하였습니다.

[담당 변호사]

김지형 대표변호사



이광선 변호사



권영환 변호사



신혜주 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

근로복지공단이 회사가 공동수급체의 일원으로서 참여한 도급현장에서 지출된 공동수급인 소속 근로자들의 보수를 포함하여 보수총액을 산정한 사안에서 보험료 부과처분 취소판결을 받은 사례

이 사건의 쟁점은, 공동수급체 참여사인 회사가 부담해야 할 2015년 및 2016년도 고용보험료 및 산재보험료 산정의 기초가 되는 '보수총액', 그중에서도 공동수급체를 이루는 다른 회사가 고용한 근로자들에게 지급한 보수가 위 보수총액에 포함되는지 여부입니다.

근로복지공단은 국토해양부 고시 「건설공사 공동도급운영규정」 및 공단 내부지침인 「공동도급공사 고용·산재보험 적용기준」에 근거해, 공동수급체 내에서의 손익분담비율에 따라 공동수급체 소속 근로자들의 보수를 산정·포함하여 보수총액을 산정하고 이 사건 처분을 부과하였습니다.

지평 노동팀은 회사를 대리하여 확정보험료를 산정하기 위한 기초가 되는 보수총액은 '사업주가 사용한 근로자에게 지급한 보수총액'이 되어야 한다고 주장하면서 이 사건 처분에 대한 취소소송을 제기하였습니다. 보험료징수법 제19조 제1항은 사업자가 '근로자에게 지급한 보수총액'을 기준으로 확정보험료를 산정하도록 명시하고 있으므로, 근로복지공단의 보수총액 산정방식은 상위법에 위반될 뿐만 아니라 사회보험원리에 어긋난다고 주장하였습니다.

서울행정법원은 지평 노동팀의 주장을 받아들여 이 사건 처분을 모두 취소하였습니다. 지평 노동팀은 근로복지공단이 공동수급체 참여사 '현장근무 정규직원'의 보수총액을 '참여사 지분비율 별로 정산된 보수'로 산정하고 고용·산재보험료를 부과한 사안에서, 보험료 부과처분 전부 취소판결을 받은 바 있습니다(서울행정법원 2017. 8. 10. 선고 2016구합5365 판결 고용보험료및산업재해보상보험료 부과처분취소등, 이하 '선행판결'). 그동안 근로복지공단은 「공동도급공사 고용·산재보험 적용기

준」에 따라 '현장근무 정규직원'의 보수총액을 참여사 '지분비율 별로 정산된 보수'로 산정하였는데, 선행판결 및 대법판결로 인하여 공동도급공사 고용·산재보험료 실무에 적지 않은 변화가 예상됩니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



민창욱 변호사



신혜주 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

학력 허위기재 등으로 해고된 근로자가 부당해고 구제 재심신청을 한 사안에서 사용자를 대리하여 초심에 이어 재심에서도 승소한 사례

방송사업 등을 영위하는 A회사는 해외지사장으로 근무하던 근로자의 학력 허위기재, 법인차량 부당 매매 및 사적사용, 법인경비 부당사용, 이중장부 작성과 허위 경리보고를 이유로 근로자를 징계해고 하였습니다. 이에 근로자가 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였으나, 지평 노동팀은 회사를 대리하여 “이 사건 근로자가 대학학력을 허위기재한 행위 등은 모두 정당한 징계사유에 해당하고, 해고의 양정 또한 정당하다.”는 판정을 이끌어 냈습니다(이하 ‘초심판정’).

근로자는 초심판정에 불복하여 부당해고 구제 재심신청을 하였습니다. 지평 노동팀은 초심에 이어 재심에서도 회사를 대리하여 이 사건 징계해고의 정당성을 구체적으로 입증하였습니다. 이에 대해 중앙노동위원회는 근로자의 재심신청을 기각하는 판정을 하였습니다.

[담당 변호사]

이광선 변호사



권영환 변호사



신혜주 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

백화점 매장 위탁판매원들이 제기한 퇴직금 청구 소송에서 사용자를 대리하여 청구기각 판결을 받은 사례

글로벌 의류업체와 위탁판매계약을 체결하고 백화점 매장에서 판매업무에 종사하던 위탁점주들은 위탁판매계약관계가 종료된 이후, 자신이 위 업체의 근로자라고 주장하면서 퇴직금의 지급을 구하는 소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 위 의류업체를 대리하여, 원고들이 자신의 명의로 비용으로 판매사원을 채용하고 급여를 지급하는 등 독립된 사업자성이 있다는 점, 피고 업체가 원고와 같은 백화점 위탁판매업자들의 근태관리를 한 적이 없는 점 등을 주장하였습니다. 특히, 최근 대법원 판결(2015다59146)이 백화점 위탁판매업자들의 의류업체 근로자성을 인정했다는 상대방 주장에 대해, 피고 업체 위탁판매업자들의 업무형태가 위 대법원 판결의 사안과 다르다는 점을 주장하였습니다.

이에 법원은 피고 업체의 주장을 모두 받아들여 원고의 청구를 기각하는 판결을 선고하였습니다.

지평 노동팀은 글로벌 스포츠웨어 업체 A사와 위탁판매계약을 체결한 위탁판매원들이 제기한 퇴직금 지급 청구 사건에서도 A사를 대리하여 모든 사건에서 승소한 바 있습니다.

[담당 변호사]

박성철 변호사



이성준 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

임금 및 퇴직금 미지급으로 기소된 사용자를 변호하여 무죄 판결을 받은 사례

A의료재단 대표자 B는 재단 산하 병원에서 의사로 근무하다 퇴직한 C에게 임금 및 퇴직금을 지급하지 않았다는 이유로 기소되었습니다.

지평 노동팀은 B의 변호인으로서, C에게 임금 및 퇴직금을 지급할 의무가 있는지, 그 범위는 어떠한지 다툼이 있기 때문에 피고인에게 근로기준법위반죄 및 근로자퇴직급여보장법위반죄의 고의가 없다는 점을 집중적으로 주장하였습니다.

이에 법원은 변호인의 주장을 모두 받아들여 무죄를 선고하였습니다.

[담당 변호사]

권창영 변호사



이성준 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

취업규칙무효확인 사건의 파기환송심에서 사용자를 대리하여 항소기각 판결을 받은 사례

지평 노동팀은 항공장치 제조 회사를 대리하여, 취업규칙을 불이익하게 변경하면서 적법한 절차를 거치지 않았다고 판단한 항소심 판결에 상고하여 파기환송 판결을 이끌어 낸 바 있습니다.

지평 노동팀은 파기환송심 사건에서도 회사를 대리하여 종전 취업규칙이 불이익하게 변경된 것이 아니라는 점을 설득력있게 주장하였습니다.

이에 법원은 위 회사의 주장을 모두 받아들여 원고의 항소를 기각하는 판결을 선고하였습니다.

[담당 변호사]

김성수 변호사



이광선 변호사



구자형 변호사



이성준 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

교회 대표자 지위부존재확인 항소심 사건에서 교인들을 대리하여 승소 판결을 받은 사례

지평 노동팀은 이미 대표자 지위에서 사임하였음에도 적법한 절차를 밟지 않은 채 수석총무목사를 임명하는 등 사실상 교회 대표자로 다시 복귀한 모 침례교회 대표자 K목사와 그가 임명한 목사들을 상대로 해당 지위에 있지 아니한다는 확인을 구하는 소를 제기하여 1심에서 승소한 바 있습니다.

지평 노동팀은 항소심에서도 교인들을 대리하여, 교인들이 교회를 탈퇴한 사실이 없으므로 원고적격이 인정되고, K목사가 교회 대표직에서 물러나고 그 직위를 아들에게 물려주겠다는 의사를 명확하게 표시했고, K목사의 대표자 복귀 과정에서 교회 의결기구의 위임을 받지 않았다는 점을 설득력 있게 주장하였습니다.

이에 법원은 위 교인들의 주장을 받아들여 피고의 항소를 기각하는 판결을 하였습니다.

[담당 변호사]

권창영 변호사



이광선 변호사



이성준 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

교수 재임용 거부처분에 관한 교원소청심사위원회 결정의 취소를 구하는 학교법인을 대리하여 승소한 사례

비정년트랙 전임교원으로 재직하던 A교수는 재임용 심사 기준 평점에 미달하여 B학교법인으로부터 재임용이 거부되었습니다. A교수는 교원소청심사위원회를 상대로 재임용 거부처분의 취소를 구하는 소청심사를 청구하였고, 교원소청심사위원회는 A교수의 주장을 받아들여 B학교법인의 재임용 거부처분을 취소하는 결정을 하였습니다.

지평 노동팀은 B학교법인을 대리하여 교원소청심사위원회 결정의 취소를 구하는 행정소송을 제기 하였습니다. 교원소청심사위원회 결정에는 재임용 심사 기준을 잘못 적용한 위법이 있고, B학교법인의 평정 결과는 적법·적정하다는 점을 다각도로 주장하였습니다.

이에 법원은 B학교법인의 주장을 받아들여 교원소청심사위원회 결정에는 재임용 심사 기준을 잘못 적용한 하자가 있고, 재임용 평가 기준을 종합적으로 고려하였을 때 교원소청심사위원회 결정은 위법하여 취소되어야 한다고 판단하였습니다.

[담당 변호사]

박정수 변호사



장현진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

채용비리에 연루된 근로자가 제기한 해고무효확인 소송에서 기관을 대리하여 승소한 사례

A기관에 대한 감사 과정에서 근로자 B가 채용비리에 연루되어 있다는 정황이 확인되었습니다. A기관은 B에 대한 면직처분을 하였습니다. B는 이에 대하여 본인의 행위가 아닌 행위를 징계사유로 삼은 이 사건 면직처분은 부당하고, 징계재량권 일탈·남용의 위법이 있다고 주장하며 해고무효확인소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 기관을 대리하여, ① B와 체결한 근로계약은 중대한 부정행위와 결부된 것이므로 반사회질서 법률행위에 해당하여 무효이고, ② 이 사건 근로계약은 법률행위의 중요부분에 관하여 착오가 있는 경우에 해당하므로 취소할 수 있고, ③ B는 취업규칙상 징계사유에 해당하며, 기관의 징계권 행사에는 재량권 일탈·남용의 위법이 없다는 점 등을 다각도로 항변하였습니다.

이에 법원은 A기관은 B가 공정한 채용절차를 통하여 채용시험에 합격하였음을 전제로 B를 채용하였으나, 실제로는 B 또는 제3자의 부정행위로 B를 채용하게 된 것이므로 그러한 착오가 없었더라면 A기관이 B를 채용하지 아니하였다고 인정되므로 민법 제109조에 의한 취소를 인정함이 타당하다고 판단하고, B의 청구를 기각하였습니다.

[담당 변호사]

이광선 변호사



장현진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

폭행·권한 남용 등의 사유로 여성 근로자를 해고한 사례에서 사용자를 대리하여 해고의 정당성을 인정받은 사례

A사 내부 신고 채널을 통해 여성 근로자 B의 폭행·권한 남용·부적절한 행위 등 문제 행위에 대한 신고가 접수되었습니다. A사는 내부 조사, 징계위원회를 거쳐 B에 대해 징계해고 처분을 하였습니다. B는 이에 대하여 비위 행위의 상당 부분이 사실과 다르고, 본인의 의사와 다르게 받아들여졌다고 주장하며 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였습니다.

지평 노동팀은 A사를 대리하여, ① 근로자 B의 행위는 묵과할 수 없는 중대한 비위 행위이며, ② 근로자 B로부터 피해를 입은 사람들은 관계상 열위에 있는 사람들이므로 그 행위의 심각성이 더욱 크게 받아들여져야 하고, ③ 특히 A사의 기업문화를 고려하였을 때 이 사건 징계해고는 피해자들을 보호하고 유사 피해를 방지하며, A사의 직장 질서를 바로잡기 위한 불가피한 조치라는 점을 강조하였습니다.

이에 지방노동위원회는 B의 비위 행위는 문제를 제기하기 어려운 사람들에게 대하여 지위를 이용하여 부당하게 행위를 한 것으로 해석될 수 있어 그 책임이 매우 무겁다는 점을 인정하고, B와 더 이상 고용관계를 유지할 수 없다는 A사의 주장을 받아들여 징계해고가 정당하다고 판정하였습니다.

[담당 변호사]

이광선 변호사



장현진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

부당한 인사청탁을 통해 재계약된 근로자를 해고한 사례에서 회사를 대리하여 해고의 정당성을 인정받은 사례

재계 유명 인사, A사 전 사장을 통한 인사청탁이 있었다는 언론 기사가 보도되었습니다. A사 감사국은 내부 조사를 통해 근로자 B가 부당한 인사청탁을 통해 재계약되었다는 사실을 확인하였습니다. A사는 "A사 임직원은 자신의 인사에 관하여 부당한 영향을 미치기 위하여 타인으로 하여금 인사업무를 담당하는 자에게 청탁을 하게 하여서는 아니 된다"는 규정을 윤리강령에 두고 있었고, 윤리강령 위반은 징계사유에 해당합니다. A사는 인사위원회를 거쳐 B에 대한 해고 처분을 하였습니다.

B는 이 사건 인사청탁 사실을 부정하였고, 설령 인사청탁이 있었다 하더라도 해고의 징계양정은 과도하다고 주장하며 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였습니다.

지평 노동팀은 A사를 대리하여, ① 이 사건 인사청탁이 있었음을 충분히 인정할 수 있고, ② 인사청탁이 언론에 보도되면서 A사의 명예가 크게 훼손되었으며, ③ 특히 A사 사업 분야의 특성을 고려하였을 때 A사는 공정성 및 신뢰도에 큰 타격을 입게 되어 엄정한 조치가 불가피하다는 점을 강조하였습니다.

이에 지방노동위원회는 인사청탁이 B의 재계약에 영향을 미쳤을 것으로 보인다고 판단하고, 이 사건 인사청탁이 보도됨으로써 A사가 큰 타격을 입게 된 점 등을 고려하여 B와 A사는 사회통념상 고용관계를 지속할 수 없을 정도에 이르렀다고 판단하였습니다. 지방노동위원회는 A사의 주장을 받아들여 이 사건 해고가 정당하다고 판정하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



최정규 변호사



민창욱 변호사

■ 최신 판례 ■

최저임금에 미달하는 것을 회피할 의도로 실제 근무형태나 운행시간의 변경 없이 소정근로시간만을 단축하기로 합의한 경우, 이는 탈법행위로서 무효라고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 5. 10. 선고 2015도676 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

실제 근무형태나 운행시간의 변경이 없는데도 단지 근로자의 임금이 최저임금에 미달하는 것을 회피할 의도로 노동조합과 소정근로시간만을 단축하는 것으로 합의한 경우, 이는 강행법규인 최저임금법상 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위로서 무효이며, 다만 최저임금법을 위반하려는 고의는 없으므로 최저임금법 위반죄는 무죄라는 취지의 판결입니다.

상시근로자 76명을 고용하여 택시운송사업을 경영하는 택시회사의 대표이사 A는 최저임금법이 개정되어 제6조 제5항이 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위에서 '생산고에 따른 임금'을 제외하게 되자, 실근로시간에는 변동이 없는데도 2회에 걸쳐 취업규칙을 변경하여 기존 소정근로시간을 단축하였습니다.

이 사건의 쟁점은 ① 위와 같이 실제 근무형태나 운행시간의 변경 없이 소정근로시간만을 단축하기로 합의한 것이 근로자들의 동의가 있음에도 불구하고 무효인지 ② 이와 같은 행위를 한 사용자에게 구 「최저임금법」 제6조 제1항, 제28조 위반죄의 고의가 인정되는지 여부였습니다.

대법원은 우선 쟁점 ①에 대하여 대법원 2019년 4월 18일 선고 2016다2451 전원합의체 판결과 같이 생산고에 따른 임금을 제외한 고정급이 최저임금에 미달하는 것을 회피할 의도로 사용자가 소정근로시간을 기준으로 산정되는 시간당 고정급의 외형상 액수를 증가시키기 위해 택시운전근로자 노동조합과 사이에 실제 근무형태나 운행시간의 변경 없이 소정근로시간만을 단축하기로 합의한 경우, 이러한 합의는 강행법규인 최저임금법상 이 사건 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행

위로서 무효라고 보아야 한다고 보았습니다. 또한 대법원은 이러한 법리가 사용자가 택시운전근로자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 얻어 소정근로시간을 단축하는 내용으로 취업규칙을 변경하는 경우에도 마찬가지로 적용된다고 하였습니다. 이에 따라 대법원은 이 사건 제1차 취업규칙 및 제2차 취업규칙 중 소정근로시간 조항이 탈법행위에 해당하여 무효라고 본 원심의 판단이 정당하다고 보았습니다.

또한 대법원은 쟁점 ②에 대하여는 이 사건 피고인이 택시운전근로자들에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 데에 상당한 이유가 있다고 보아야 하기 때문에, 이 사건 피고인에게 구 최저임금법 제6조 제1항, 제28조 위반죄의 고의가 있었다고 단정할 수 없다고 판단하였습니다.

대법원은 이에 대한 근거로 (1) 사납금 증액 여부를 둘러싼 양쪽의 이해관계가 맞물리면서, 일반택시운송사업자로서는 사납금을 증액하지 않으면서 최저임금법 저촉 문제를 극복하고, 택시운전근로자로서도 사납금 증액을 피해가면서 초과운송수입금을 종전 수준으로 유지할 수 있는 방법을 모색한 결과, 소정근로시간을 단축하는 내용의 노사합의가 성립하는 경우가 생겨났다는 점, (2) 소정근로시간 단축에도 불구하고 제2차 취업규칙과 이와 연계된 근로계약을 통해 알 수 있는 택시운전근로자들의 고정급은 종전 취업규칙 당시와 비교할 때 다소 늘어났고, 총 수입 역시 특별히 감소하지는 않았던 점, (3) 이 사건 특례조항 시행에 따라 택시운전근로자 측의 동의를 받아 소정근로시간을 단축한 취업규칙 조항의 효력과 관련해 당시 고용노동부의 명시적 지침이나 법원의 판결이 존재하는 것은 아니었던 점, (4) 순차로 단축된 취업규칙상 소정근로시간을 기준으로 계산할 경우, 이 사건 피고인이 그에 따라 계산된 최저임금액에 미달하는 임금을 지급하였다고 볼 자료는 없던 점 등을 들었습니다.

따라서 대법원은 원심의 판단을 인용하여, 실제 근무형태나 운행시간의 변경이 없는데도 단지 근로자의 임금이 최저임금에 미달하는 것을 회피할 의도로 노동조합과 소정근로시간만을 단축하는 것으로 합의한 경우 이는 무효이고, 다만 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 데에 상당한 이유가 있으므로 구 최저임금법 제6조 제1항, 제28조 위반죄의 고의가 인정되지 않아 무죄라고 판시하였습니다.

■ 최신 판례 ■

근로자가 업무상 과오에 대하여 불이익을 받게 될지도 모른다는 생각에 극심한 스트레스를 받던 중 자살한 경우, 업무와 사망 사이에 상당인 과관계가 있다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 5. 10. 선고 2016두59010 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

근로자가 업무상 과오에 대하여 징계, 승진 누락, 구상권 청구 등의 불이익을 받게 될지도 모른다는 생각에 극심한 스트레스를 받던 중 자살한 경우, 업무와 사망 사이에 상당인과관계가 있다는 취지의 판결입니다.

원고의 남편인 망 이 사건 근로자(이하 '망인')는 1991년 9월에 서울 모 회사(이하 '이 사건 회사')에 입사하여 약 20년 2개월 동안 근무하였고, 자살하기 전까지 재정팀장으로서 세금 및 자금 업무를 담당하고 있었습니다. 망인은 이 사건 회사에서 근무하면서 6회에 걸쳐 표창을 수여 받았고, 재직 기간 동안 징계를 받은 적은 없었으며, 평소 밝고 유쾌했고, 동료들과도 원만히 지냈습니다. 그런데 감사원은 이 사건 회사에 대하여 감사를 실시한 후 회사가 주의를 다하지 못하여 손실을 입은 점을 발견하였고, 2011년 11월 6일에 망인 외 3인에 대하여 정직 처분을 하라는 취지의 문책요구서를 보냈습니다. 망인은 결국 2012년 2월 1일에 정직 1개월의 정직 처분을 받고, 해당 처분은 이후 감봉 3월로 감경되었습니다. 해당 사건 이후 극심한 스트레스를 받는 행동을 보였던 망인은 2011년 11월 27일 목을 매어 자살한 상태로 발견되었습니다.

대법원은 이에 대하여 다음과 같은 점을 근거로 하여 업무와 망인의 사망 사이에 상당인과관계가 인정된다고 판단하였습니다.

(1) 망인은 자신이 억울하게 징계를 받고, 그 결과 승진에서 누락될 가능성이 크며, 아울러 소외 회사로부터 구상권 청구까지 당할지 모른다는 생각에 극심한 스트레스를 받은 것으로 보이는 점, (2) 이후 위와 같은 스트레스로 인한 극도의 불안감과 우울감을 계속적으로 느끼고 있었음을 알 수 있고, 자살직전에는 이상 행동에까지 이르는 등 정신적으로 매우 불안정한 모습을 보여 우울증세가 급격히 악화된 것으로 볼 수 있다는 점, (3) 망인은 자살 전 가족이나 지인에게 유서를 남겨놓지 않는 등 망인의 자살은 우울증으로 인한 정신적 장애 상태에서 우발적으로 이루어진 것으로 보이는 점, (4) 망인은 평소 밝고 유쾌하였고, 이 사건 전까지는 우울증 등 신경정신병적 증상으로 치료를 받은 전력이 전혀 없었으므로, 업무 외의 다른 요인으로 위와 같은 증상에 이르렀다고 보기도 어려운 점 등을 들어, 망인의 업무와 사망 사이에 상당인과관계를 인정할 수 있다고 하였습니다.

따라서 대법원은 업무상 과오에 대하여 불이익을 받게 될지도 모른다는 생각으로 극심한 스트레스를 받던 중 자살한 망인의 사망과 업무 사이에 상당인과관계가 있다고 판단하여 원심을 파기하고, 이를 원심법원에 환송하였습니다.

■ 최신 판례 ■

성과급을 지급일 현재 재직 중인 직원에게만 지급할 경우, 그중 최소 보장 부분은 통상임금에 해당한다고 한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2019. 5. 14. 선고 2016나2087702 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

지급일 현재 재직 중인 직원에게만 지급하는 기본성과연봉과 내부평가성과연봉 중 최소 보장 부분은 통상임금에 해당한다는 취지의 판결입니다.

피고는 기본성과연봉을 통상임금에 비례해 일률적으로 지급하는 성과연봉으로 규정한 후 간부직에게 연 410%, 비간부직에게 연 600%를 각각 해당 월에 나누어 지급하였습니다. 또한 내부평가성과연봉은 간부직에게 연 390%, 비간부직에게 연 200%를 각각 해당 월 보수지급일에 지급하였습니다. 피고는 내부성과연봉은 5개 등급으로 나누고, 최저등급일 경우 152~260%는 지급하도록 규정하였고, 성과연봉 지급대상을 지급일 현재 재직 중인 직원으로 하였습니다.

대법원은 이에 대하여 회사가 재직자 조건을 통해 지급일 전 퇴직하는 근로자를 제외하는 것은 기 발생 임금에 대한 일방적인 부지급을 선언한 것이므로 유효성을 인정할 수 없으며, 따라서 성과연봉이라는 명칭을 사용하더라도 평가 결과나 업무성과와 무관하게 차등 없이 지급되는 정기 고정급에 부가된 재직자 조건은 무효라고 판시하였습니다. 대법원은 또한 취업규칙이나 근로계약에 재직자 조건을 규정하는 것 역시 근로제공 대가로 받아야 할 임금을 사전에 포기하게 하는 것이어서 무효라고 하였습니다.

해당 재판부는 유사 소송에서도 성과급의 일부에 대하여 재직자 조건이 부가되어 있음에도 불구하고 통상임금성을 인정하였습니다. 그러나 다수의 대법원 판례는 상여금에 재직조건이 부가된 경우

통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였으므로, 대법원에서는 위 판결이 번복될 가능성이 높다고 사료됩니다.

(*피고는 상고하였습니다)

■ 최신 판례 ■

정기상여금과 특별상여금은 고정성이 없으므로 통상임금에 산입될 수 없다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 5. 16. 선고 2016다212166 판결 및 대법원 2019. 5. 16. 선고 2017다 209037, 2017다209044(병합) 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

정기상여금과 특별상여금은 추가 조건을 충족해야 하는 등 고정성이 인정되지 않아 통상임금에 산입될 수 없다는 취지의 판결입니다.

피고는 2005년부터 일반 직원들에게는 월 기본급에 27만 원(2011년 1월 1일부터는 30만 원)을 더한 금액의 600%에 해당하는 정기상여금을 매년 홀수 월마다 6회에 걸쳐 지급하고, 연봉제 직원들에게는 기본 연봉 월액의 6배에 해당하는 정기상여금을 매년 짝수 월마다 6회에 걸쳐 지급하였습니다. 피고는 2007년부터 계약직 직원들에게도 월 기본급에 27만 원(2011년 1월 1일부터는 30만 원)을 더한 금액의 600%에 해당하는 정기상여금을 매월 지급하였습니다. 이에 대하여 급여규정 시행세칙에는 2개월의 기준기간 중 15일 미만 근무한 직원들에게는 정기상여금을 지급하지 않는다는 규정이 존재하였습니다. 계약직 직원들에게는 위와 같은 명문의 규정은 없었으나, 같은 내용의 노동관행이 성립했다는 점이 인정되었습니다.

피고는 또한 직원들의 사기진작 및 근로의욕 고취 등을 목적으로 경영성과를 고려하고 이사회 의결을 거쳐 매년 지급여부, 지급률, 지급액을 달리 결정하여 특별상여금을 근로자들에게 지급하였습니다.

원심은 이에 대하여 ① 정기상여금은 소정근로를 제공하는 외에 기준기간마다 일정 근무일수의 충족이라는 추가조건을 성취하여야 비로소 지급하는 것이고, 이러한 추가조건은 연장·야간·휴일 근

로를 제공하는 임의의 시점에 그 성취 여부를 확정할 수 없는 불확실한 조건이므로 임금으로서 고정성을 갖추지 못해 통상임금이 아니라고 판단하였습니다. 원심은 특별상여금의 경우에도 마찬가지로 재직자 조건을 충족해야 지급되는 것이므로 역시 고정성이 없어 통상임금에 해당하지 않는다고 하였습니다.

대법원은 이러한 원심의 판단에 잘못이 없으며, 피고 회사의 정기상여금과 특별상여금은 고정성이 결여되어 통상임금에 산입될 수 없다고 판시하였습니다.

해당 판결은 재직자 조건이 적법하게 부가되어 있고 기준일 이전에 퇴직하는 직원들에게 해당 금액을 일할 계산하여 지급하지도 않는 경우 이는 고정성을 결여하여 통상임금에 해당하지 않는다는 점을 분명히 했다는 점에서 의미가 있을 것으로 보입니다.

■ 최신 판례 ■

고소득 전문직 근로자가 업무상 재해가 아닌 개인 질병으로 장기간 결근한 경우 해고할 수 있다는 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2019. 5. 2. 선고 2017구합2271 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

고소득 전문직 근로자가 개인 질병을 이유로 사용자의 승인이나 양해를 받지 아니한 채 약 3달간 결근했다가 해고된 경우 이는 사회 통념상 고용관계를 계속할 수 없는 사유에 해당한다는 취지의 판결입니다.

원고 A는 한의사로서 2015년 12월 경부터 2016년 5월 경까지 소외 한의사가 운영하는 한의원에서 한방진료행위를 하였습니다. 그런데 A는 2016년 5월 경 왼쪽 발에 입은 상처가 악화되어 병원에서 '당뇨병성 족부병변'으로 진단을 받은 후, 5월 24일 수술을 받은 뒤 8월 20일부터 출근이 가능하다고 한의원 측에 통지하였습니다. 이에 대하여 해당 한의원은 A를 해고하였습니다. 서울지방법노동위원회는 A는 다른 한의사 월급의 2~3배 정도인 1,500만 원에 고용된 것이고, 향후에도 기존 수준의 근로제공이 어렵기 때문에 한의원의 운영에 막대한 지장이 초래될 것으로 보이므로 해고사유의 정당성을 인정하였습니다.

서울행정법원은 이에 대하여 원고가 한의원에서 주로 담당하였던 교정 내용이나 시술시간, 원고의 전문성 등을 종합적으로 고려하였을 때 업무상 과로나 스트레스가 과중하다고 인정하기는 어렵고, 그에 따른 원고의 업무와 상병 사이에 상당인과관계를 인정할 수 없다고 하였습니다.

이에 더하여 서울행정법원은 한의원 측에서 원고에게 '다른 신경 쓰지 마시고 쾌차하시는 데만 전념하세요', '산재보험 처리하는 방향으로 할게요'라는 내용의 문자메세지를 보내거나 병문안을 하였

다는 사정만으로는 원고의 이와 같은 사정을 해당 한의원이 승인하거나 양해한 것으로 보기 어려우며, 원고는 한의원 측과 맺은 근로계약상 약정한 근로제공을 할 수 없는 상태에 있으므로 이는 사회 통념상 고용 관계를 계속할 수 없는 사유로 인정된다고 판시하였습니다.

해당 판결은 상대적으로 고소득 전문직 근로자의 경우 3개월 가량 승인을 받지 않은 채 근로를 제공하지 않고, 앞으로도 종전과 같은 수준의 근로를 제공하기 어려운 사정이 있는 경우 이에 대한 해고는 근로기준법 제23조 제1항상 '정당한 이유'가 인정된다고 하였습니다.

■ 최신 판례 ■

근로자가 유죄 판결확정 사실을 숨긴 경우, 징계시효 기산점은 회사가 판결확정 사실을 안 날이라는 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2019. 4. 11. 선고 2018구합77234 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

근로자가 자신의 유죄 판결확정을 밝히지 않아 회사가 이를 알지 못했던 경우, 해당 근로자에 대한 징계시효 기산점은 회사가 판결확정 사실을 안 날이라는 취지의 판결입니다.

원고 A 보험회사의 과장이었던 B는 2014년 보험사기 혐의로 기소되었습니다. 원고는 B에게 1심 판결 선고 후 판결문을 제출할 것을 요구했으나, B는 상급심에서 이를 다시 다룰 것이므로, 상급심 판결이 확정되면 제출하겠다고 이를 거부하였습니다. 그러나 B는 2017년 3월 대법원에서 최종적으로 벌금형이 확정되었음에도 불구하고 이를 회사에 알리지 않았으며, 판결문 역시 제출하지 않았습니다.

원고 A 보험회사는 2017년 6월이 되어서야 이와 같은 사실을 소문을 통해 알게 되고, 이후 인사위원회의 심의를 통해 B의 해임을 의결하였습니다. 그런데 A 보험회사의 규정에서 "징계의결 요구는 징계사유가 발생한 날부터 2년을 경과한 때에는 이를 행사하지 못한다. 다만 수사기관이나 조사기관의 수사·조사로 인하거나 법원의 판결에 의하여 기간이 경과한 때에는 결정 또는 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에는 그러하지 아니하다"고 규정한 부분 때문에 확정 판결일로부터 3개월이 지난 후 이루어진 이 사건 해임 처분이 징계 시효 규정을 위반한 것이 아닌지가 문제되었습니다.

중앙노동위원회는 근로자 B의 의견을 받아들여 이를 부당해고라고 판정하였으나, 서울행정법원은 이에

대하여 징계위원회 개최 시한의 기산점은 원칙적으로는 징계 사유가 생긴 때이지만, 징계를 하는 것이 불가능한 사정이 있는 경우에는 그러한 사정이 없어진 때부터 기산된다고 하였습니다. 서울 행정법원은 A사는 자체적인 조사권한이 없고, 따라서 A사로서는 B에 대한 판결이 확정되었다는 사실을 추후 알기 전까지는 징계를 할 수 없었던 부득이한 사정이 있었다고 판단하였습니다.

따라서 행정법원은 A사가 2017년 6월 말경에야 형사판결이 확정된 사실을 알게 되었고, 이후 곧바로 인사위원회를 개최한 것이므로, 이는 징계시효를 준수한 것이라고 보았습니다.

■ 최신 판례 ■

재택위탁집배원들이 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 4. 23. 선고 2016다277538 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

재택위탁집배원들은 사업에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하는 자이므로 근로기준법상 근로자에 해당한다고 한 사건입니다.

피고(대한민국)는 우편, 택배 등 우정사업을 영위하기 위하여 우정사업본부 산하에 지방우정청과 우체국을 두고, 국가공무원인 집배원의 일부 업무를 민간에 위탁하는 위탁집배원 제도를 도입하여 상시위탁집배원, 특수지위탁집배원, 재택위탁집배원을 모집하였고, 원고(근로자)들은 각각 소속 우체국장과 우편집배 재택위탁계약(이하 '이 사건 위탁계약'이라고 한다)을 체결하고 재택위탁집배원으로 근무하였습니다.

원고들은 매일 이 사건 위탁계약에서 정해진 시간과 장소에서 담당집배원(국가공무원인 집배원 또는 상시위탁집배원)으로부터 배달할 우편물을 건네받아 이 사건 위탁계약에서 정해진 담당구역에서 배달 업무를 처리하고, 배달하지 못한 우편물을 담당집배원에게 반환하였습니다.

재택위탁집배원의 출·퇴근시간은 배달물량 등에 따라 달랐으나, 피고는 일정 기간 동안 재택위탁집배원 우편물 인계인수부를 마련하여 날짜별 우편물의 양, 수수시간, 반환시간 등을 기재하거나 결재를 받도록 하였고, '재택집배원 근무상황부'를 통해 출근, 결근, 휴가 등을 관리하였으며, 휴대용 단말기(PDA)를 제공하여 등기우편물의 배달결과를 실시간으로 입력하도록 하였습니다.

이러한 상황에서 대법원은 다음과 같은 요소들을 고려하여, 재택위탁집배원들이 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단하였습니다.

- 가. 피고는 이 사건 위탁계약 등에 따라 재택위탁집배원의 업무 내용과 범위, 처리방식, 매일 처리할 우편물의 종류와 양을 정하였습니다.
- 나. 피고는 우편업무편람, 각종 공문, 휴대전화 메시지를 통하여 구체적인 업무처리 방식 등을 지시하였는데, 이는 우편배달업무 관련 정보를 알리는 정도를 넘는 것이었습니다.
- 다. 피고는 획일적인 업무수행을 위하여 재택위탁집배원에게 정해진 복장을 입고, 관련 법령 등에서 정해진 절차에 따라 배달하도록 하였으며, 정기적 또는 비정기적으로 교육을 시행하였습니다.
- 라. 피고는 현지점검 등을 통하여 재택위탁집배원의 업무처리 과정이나 결과를 지속적으로 관리·감독하였습니다.
- 마. 피고는 원고들로 하여금 정해진 장소에서 우편배달업무를 처리하도록 하였고, 일정 기간 근무상황부, 인계인수부 등을 마련하여 재택위탁집배원의 근태를 관리하였으며, PDA에 입력되는 배달 정보를 통하여 재택위탁집배원의 업무 처리 상황을 확인할 수 있었습니다.
- 바. 우편물 배달업무의 중요성과 업무수행에 따르는 책임, 피고가 재택위탁집배원들에게 근무복과 용품을 무상 대여한 취지 등을 고려하면 재택위탁집배원이 제3자로 하여금 배달업무를 대신하게 하거나 다른 일을 겸업하는 것은 사실상 어려웠습니다.
- 사. 이 사건 위탁계약서에는 우편물 배달업무 관련 각종 주의사항과 계약해지사유 등이 자세히 기재되어 있었습니다.
- 아. 원고들이 근무시간에 비례하여 받은 수수료는 피고를 위하여 제공하는 근로의 양과 질에 대한 대가에 해당하고, 원고들이 일정 시점부터 사업소득세를 냈다는 사정만으로 원고들의 근로자성을 쉽게 부정할 수는 없습니다.

자. 원고들이 수행한 우편배달업무는 피고가 체계적 조직을 갖추어 전 국민에게 제공해 온 본연의 업무로, 관련 법령에서 취급자격과 업무처리 방식, 위반 시 민·형사상 제재에 관하여 엄격한 규율을 하고 있습니다. 원고들은 우편배달업무를 수행하는 피고의 다른 근로자인 상시위탁집배원·특수지위탁집배원과 본질적으로 같은 업무를 동일한 방식으로 처리하였습니다.

이에 따라 대법원은 재택위탁집배원들이 피고 대한민국과의 종속적인 관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 4. 23. 선고 2016다277538 판결](#)

■ 최신 판례 ■

통상임금 재산정에 따른 추가 퇴직금 청구에 신의칙 항변이 적용되지 않는다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 4. 23. 선고 2014다27807 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

운전직 근로자들의 일비 7,000원은 통상임금에 해당하며, 이러한 근로자들의 추가 퇴직금 청구가 신의칙에 위배된다고 할 수 없다고 판단한 사건입니다.

이 사건의 노사는 당일 출근하는 운전직 근로자들에게 담뱃값, 장갑대, 음료수대, 청소비 기타 승무 시 소요되는 경비 명목으로 일비 7,000원을 지급하기로 합의하였습니다. 사용자는 위 합의에 따라 실제 경비로 사용되는지 여부를 불문하고 근로를 제공한 소속 운전직 근로자 모두에게 일비를 지급하였습니다. 사용자는 실제 경비로 사용되지 아니하였다는 이유로 일비를 지급하지 않거나 감액하지 않았습니다.

대법원은 이러한 일비를 복리후생적 금원으로는 볼 수 없다고 하였습니다. 당일 출근하는 운전직 근로자들은 일률적으로 이 사건 일비를 지급받았고, 근무일수에 따라 지급액이 달라지기는 하지만 근무일에 소정근로를 제공하기만 하면 이 사건 일비를 지급받는 것이 확정되어 있었으므로, 이러한 일비는 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다.

또한 대법원은 정기상여금을 통상임금에 포함함으로써 추가 퇴직금 등 지급 의무가 발생하고, 인하여 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 그 기업의 존립을 위태롭게 한다고 단정할 수 없으므로, 근로자의 추가 퇴직금 청구가 신의칙에 위배된다고 볼 수는 없다고 하였습니다. 이에 대한 대법원의 근거는 다음과 같습니다.

- 가. 정기상여금을 통상임금에 포함시켜 추가 퇴직금 등을 지급함으로써 피고에게 중대한 경영상 어려움이 초래되는지를 판단하기 위해서는, 이미 소멸시효가 완성된 부분을 제외하고 피고가 부담할 추가 퇴직금 등의 규모가 특정되어야 합니다. 그런데 피고는 자신이 부담할 추가 퇴직금 등의 전체 규모에 대하여 어떠한 주장·증명도 하지 않았습니다.
- 나. 또한 추가 퇴직금 등의 지급으로 인해 피고에게 중대한 경영상의 어려움이 초래되는지를 판단하기 위해서는 사실심 변론종결일을 기준으로 피고의 현금성자산이 얼마나 되는지, 피고 회사의 현금 흐름이 어떠한지 등이 중요한 자료가 되는 바, 피고는 이에 대하여도 아무런 주장·증명을 하지 않았습니다.
- 다. 한편 원고의 추가 퇴직금 청구액은 약 3,600만 원 상당에 불과한데, 이는 피고의 연 매출액 약 40억 원의 약 0.9%, 피고의 자본금 5억 3,000만 원의 약 6.7%에 불과합니다. 따라서 특별한 사정이 없는 한, 원고가 이 사건에서 구하는 금액을 지급한다고 하여 피고에게 중대한 경영상 어려움이 초래된다고 보기는 어렵다고 판단했습니다.
- 라. 피고는 원심 변론종결일 이전에 수년간 계속하여 영업이익 및 당기순이익이 적자 상태에 있었던 것으로 보입니다. 그러나 대법원은 피고가 매년 비슷한 수준의 매출액을 유지해 오면서 위 영업손실액 상당의 보조금을 받아온 한편, 위 보조금 지급이 중단될 것으로 볼 만한 특별한 사정이 없으므로, 결국 추가 퇴직금 등의 지급으로 인하여 직접적으로 피고에게 중대한 경영상의 어려움이 초래되거나 기업의 존립이 위태롭게 된다고 단정할 수 없다고 보았습니다.

대법원은 위와 같은 점을 들어, 이 사건 근로자들의 추가 퇴직금 청구가 신의칙에 위배되지 않는다고 보았습니다.

■ 최신 판례 ■

정기상여금을 통상임금에 포함하는 것이 신의칙에 반하지 않는다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 4. 23. 선고 2016다37167, 2016다37174 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

정기상여금을 통상임금에 포함시켜 추가 법정수당을 지급하더라도 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 그 기업의 존립이 위태로워져 신의칙에 반한다고 볼 수 없다고 판단한 사례입니다.

이 사건 근로자들은 민주노총 전국금속노조를 통해 2008년 8월 정기상여금을 통상임금에서 제외하는 내용을 담은 단체협약을 회사 측과 체결하였습니다. 이 단체협약 등에 따라 H중공업은 정기상여금이 통상임금의 범위에서 제외됨을 전제로 각종 수당 등을 계산하여 원고들에게 지급했으나, 이후 이 사건 근로자들은 정기상여금을 통상임금에 포함시켜 법정수당과 휴업수당, 퇴직금을 다시 산정하고 미지급분을 추가로 지급하라며 소송을 제기하였습니다.

이에 대하여 대법원은 다음과 같은 점을 근거로 하여 피고 H중공업의 신의칙 항변을 배척하였습니다.

- 가. 이 사건 근로자들을 제외하고 통상임금 소송을 제기하지 아니한 피고 소속 근로자들의 추가 법정수당은 소멸시효가 완성되었을 가능성이 높아 보였습니다.
- 나. 피고가 부담할 추가 법정수당은 약 5억 원 상당으로 보이는데, 피고의 매출액이 매년 큰 등락 없이 5조 원 내지 6조 원 상당으로 안정적으로 유지되고 있는 한편, 위 추가 법정수당의 규모는 피고의 연 매출액의 약 0.1%[원문의 오자임]에 불과하다고 보았고, 또한 이는 피고가 매년 지출하는 인건비 약 1,500억 원의 0.3% 정도에 불과합니다.

다. 피고가 매년 보유하는 현금성자산도 상당한데, 이 액수는 사실심 변론종결일에 가장 가까운 2015년 말을 기준으로 하더라도 800억 원 상당에 이르러 피고가 부담할 위 추가 법정수당의 약 160배에 다다랐습니다.

라. 피고의 현금흐름을 보더라도, 2015년 이후 영업활동으로 인한 현금 유입이 원활하여 피고가 추가 법정수당을 변제할 재원을 마련하는 데 현저한 어려움이 있다고 보기는 어렵다고 보았습니다.

위에 따라 대법원은 이 사건 청구로 인하여 당초 예측하지 않았던 새로운 재정적 부담이 발생할 수 있다고 하더라도, 이러한 사정이 추가 법정수당의 지급으로 인하여 직접적으로 피고에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 한다고 볼 충분한 근거가 될 수 없다고 판단하였습니다.

■ 최신 판례 ■

사용자가 단체협약에 의하여 특정 노조의 조합원에게만 금품을 지급한 것이 부당노동행위에 해당한다고 인정한 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 4. 25. 선고 2017두33510 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

개별 교섭 절차 진행 중 특정 노조에 대한 금품 지급의 합의와 그 노조와의 단체협약 체결 시점 간 차이가 있는 경우, 이러한 합의는 다른 노조에 대하여 부당노동행위가 성립한다는 취지의 판결입니다.

사용자인 A증권에는 전국사무금융서비스노동조합과 A증권 노동조합이 모두 존재합니다. 그런데 A증권이 복수의 노동조합과 개별교섭을 진행한 결과 A증권 노동조합의 조합원들에게만 단체협약에 따라 무쟁의 타결 격려금 등을 지급하게 되었습니다. A증권 노동조합과 사용자는 2015년 12월 3일 잠정적으로 단체협약에 합의하면서 '무쟁의 타결 격려금' 150만 원 및 '경영목표 달성 및 성과향상을 위한 격려금' 150만 원을 단체협약 체결일 현재 조합원에 한하여 지급한다고 명시하고 단체협약을 같은 달 17일에 체결하기로 하였습니다. 그런데 이 당시에는 전국사무금융서비스노조의 개별 교섭이 여전히 진행 중이었습니다.

대법원은 이에 대하여, 노동조합법 제29조의2 제1항 단서에 따라 개별 교섭 절차가 진행되던 중에 사용자가 특정 노동조합과 체결한 단체협약의 내용에 따라 해당 노동조합의 조합원에게만 금품을 지급한 경우, 사용자의 이러한 금품 지급 행위가 다른 노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 이에 개입하는 의사에 따른 것이라면 부당노동행위에 해당할 수 있다고 하였습니다.

이 사건의 경우 개별 교섭 절차가 진행 중에 있는데 A증권과 그 노조 간 잠정합의 시점(12월 3일)

과 단체협약 체결 예정 시점(12월 17일) 사이에 14일의 기간이 있어서 A증권 노동조합이 격려금을 조합원 가입 유치의 수단으로 이용할 가능성이 있었고, 실제로도 A증권 노동조합은 이를 이용하여 조합원 가입을 유치하였습니다.

대법원은 A증권에게 A증권 노동조합으로부터 복리후생에 대한 사항을 양보 받는 것에 대한 대가로 격려금을 지급하는 것을 넘어, A증권 노동조합이 격려금 지급 사실을 조합원 가입 유치 수단으로 홍보하게 함으로써 개별 교섭 중인 참가인 노동조합의 단체교섭에 간접적으로나마 영향을 미칠 의도가 있었던 것으로 보았습니다.

이에 따라 대법원은 사용자가 특정 노조 조합원에게만 교섭 타결 격려금을 지급한 것은 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 4. 25. 선고 2017두33510 판결](#)

■ 최신 판례 ■

아이돌봄 지원법에 따른 아이돌보미는 근로기준법상 근로자가 아니라고 한 사건

[대상판결 : 광주고등법원 2019. 6. 19. 선고 2018나23307 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

아이돌봄 지원법에 따른 아이돌보미가 표준계약을 작성하는 것만으로는 아이돌봄서비스를 제공할 의무를 지지 않으며, 서비스기관에 대하여 종속적인 관계에서 근로를 제공하지 않기 때문에 근로기준법상 근로자로 볼 수 없다는 취지의 판결입니다.

이 사건의 원고들은 아이돌봄 지원법 제7조에서 정한 자격을 갖추고 광주광역시의 각 구청장이 각 관할구역에 지정한 서비스기관을 통하여 아이돌봄서비스를 제공하였던 아이돌보미들입니다. 이 사건의 피고들은 건강가정기본법에 따라 광주광역시 각 구에 설치된 건강가정지원센터의 운영을 각 구의 구청장으로부터 위탁받아 운영하였습니다. 이 사건의 원고들은 자신들이 이 사건의 피고들에 대한 관계에서 근로기준법상 근로자에 해당하며, 이에 따라 근로기준법상 수당을 지급하여야 한다고 주장하였습니다.

이 사건의 쟁점은 ① 원고들이 이 사건의 서비스기관에 근로자에 해당하는지 ② 이 사건의 피고들이 서비스기관에 해당하는지 여부였습니다.

광주고등법원은 ① 원고와 서비스기관 사이에 「아이돌봄 지원사업 아이돌보미 근로계약서」라는 명칭의 표준계약서가 작성되었고, ② 여성가족부가 발행한 '아이돌봄 지원사업 안내'라는 형식으로 서비스기관의 아이돌보미 관리에 관한 지침이 존재하였고, 이에 따라 서비스기관은 아이돌보미를 상대로 보수교육을 실시하고 간담회, 월례회를 개최하였으며, 아이돌봄서비스 광역거점기관은 아이돌보미

의 활동에 대하여 모니터링을 실시하였던 점, ③ 서비스기관이 문자메시지 발송을 통해 소속 아이돌보미에게 교육 참석을 요구하거나, 돌봄서비스 제공 시 주의사항 등을 공지하기도 하였던 점 등은 원고들이 서비스기관에 근로자에 해당한다고 볼 여지가 있는 사정임을 인정하였습니다.

그러나 광주고등법원은 ① 법에서 정한 아이돌보미 양성 교육과정을 이수하게 하였고, 아이돌보미 지원자가 위 교육과정을 이수하면 표준계약을 작성하였는바, 이에 비추어 보면, 소속 아이돌보미를 선택하는 것에 관하여 서비스기관에게 실질적인 재량이 있었다고 보기 어렵고, ② 원고들을 비롯한 아이돌보미와 서비스기관 사이에 표준계약을 작성한 것은 법 제14조 및 법 시행규칙 제11조에 따른 것인데, 위 표준계약서는 여성가족부가 배포한 서식을 그대로 사용하여 작성된 것이므로 「아이돌봄 지원사업 아이돌보미 근로계약서」라는 명칭의 표준계약서가 작성되었다는 것만으로, 아이돌보미와 서비스기관 사이에 표준계약을 작성함으로써 근로관계를 성립시키려는 의사가 있었다고 단정하기 어렵다고 판단하였습니다.

해당 법원은 또한 ③ 표준계약서에 따르면, 아이돌보미는 서비스 신청 가정과 연계된 경우에 한하여 아이돌봄서비스를 제공할 의무를 부담한다고 할 것인데, 서비스 신청 가정과의 연계 여부에 대한 선택권은 서비스기관에 있지 아니하고 아이돌보미에게 있는 점, ④ 종속노동의 핵심은 사용자에 의하여 근무시간과 근무 장소가 지정되고 이에 구속을 받는 것인데, 아이돌보미는 서비스기관에 출·퇴근할 의무가 없고, 본인의 의사에 반하여 근로를 제공할 의무도 없으므로 서비스기관에 의하여 근무시간과 근무 장소가 지정되고 이에 구속을 받는 것도 아니라는 점 등을 들어 원고들이 이 사건 서비스기관에 대한 관계에서 근로기준법상 근로자에 해당한다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

두 번째 쟁점에 대하여 법원은 ① 광주광역시 서구에서 2016월 2월 경에 작성한 '아이돌봄서비스 제공기관 공개모집계획(갑 제19호증)'에는 '여성가족부의 권고사항을 반영, 광주광역시는 2014년부터 2015년까지 (서비스기관을) 2개 기관(광주 동구·서구 건강가정지원센터)으로 통합 운영하였다'고 기재되어 있다는 점, ② 2014년부터 2016년까지 광주광역시 서구, 남구, 광산구에서 활동한 아이돌보미들에 대한 퇴직 연금과 4대 보험은 모두 사업장(또는 사업주)을 광주 서구 건강가정지원센터

로 하여 가입이 이루어졌다는 점 등을 들어, 광주광역시 각 구에 지정된 서비스기관은 광주 동구·서구·남구·북구·광산구 건강가정지원센터 및 광주YWCA, 사단법인 그루터기이고, 피고들은 위 기간의 전부 또는 일부 동안 광주 동구·서구·남구·광산구 건강가정지원센터의 운영권한을 위탁 받은 기관일 뿐, 피고들이 서비스기관이었음이 충분히 입증되었다고 보기 부족하다고 보았습니다.

따라서 원고들은 근로기준법상 근로자가 아니며, 설령 근로기준법상 근로자에 해당한다고 하더라도 사용자는 서비스기관인 광주 동구·서구·남구·북구·광산구 건강가정지원센터 및 광주YWCA, 사단법인 그루터기일 뿐, 서비스기관의 운영권한만을 위탁받은 것에 불과한 피고들이 아니라고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [광주고등법원 2019. 6. 19. 선고 2018나23307 판결](#)

■ 최신 판례 ■

영화제작사에서 영화 제작을 위해 근무한 스태프들은 근로기준법상 근로자에 해당한다고 한 사례

[대상판결 : 서울동부지방법원 2019. 6. 20. 선고 2018노1443 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

영화제작사의 스태프들이 근로기준법상 근로자에 해당함을 전제로 하여 피고인에 대한 공소사실을 유죄로 판단한 원심 판결에 사실오인 내지 법리오해의 위법이 없다고 판단한 사건입니다.

피고인은 원심 판결에 대하여 영화제작사 스태프들은 영화제작사의 각 부서장들과 도급계약을 체결하고 업계 관행에 따라 형식적으로 근로계약을 작성하였을 뿐인 점을 들어 항소하였습니다.

서울동부지방법원은 이에 대하여 ① 피고인과 계약을 체결한 스태프들이 고정된 월 급여, 또는 약정된 금원을 지급받았던 점, ② 프리프로덕션 단계에서 스태프들이 근무하는 사무실을 피고인이 제공하였고 근로자들의 출근시간이 대체로 일정하였던 점 등을 들어 이 사건 공소사실을 유죄로 판단한 원심 판결은 정당하다고 하였습니다.

해당 법원은 이와 더불어 ① 피고인은 각 부서의 제작과정을 총괄하는 권한을 보유하고, 이를 통하여 스태프들의 업무를 통제할 수 있었던 점, ② 스태프들이 어떠한 손실 위험을 부담하지는 않았던 점, ③ 피고인은 스태프의 고용 및 해고에 관한 권한을 보유하고, 스태프들은 구체적 업무 분담과 수행에 관하여 그 상급자 또는 피고인이 위임한 직책상 상급자의 지시에 따르도록 규정되어 있는 점 등을 들어 원심판결의 판단을 긍정하였습니다.

이에 따라 법원은 이 사건 스태프들은 피고인의 근로기준법상 근로자에 해당하고, 피고인의 항소는 이유 없다고 판단하였습니다.

■ 최신 판례 ■

생활가전제품의 설치, 수리업무 등을 수행한 CS닥터가 근로기준법상 근로자에 해당한다고 한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2019. 6. 13. 선고 2016가합524734 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

생활가전제품 회사의 CS닥터에 대한 업무 지시 및 지휘·감독, CS닥터들의 출근 의무 등을 종합하여 볼 때, 설치, 수리업무 등을 위탁받아 수행한 CS닥터는 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단한 사건입니다.

이 사건의 원고(CS닥터)들은 피고와 '원고들이 피고로부터 생활가전제품의 설치, 이전설치, 해체서비스, 수리서비스 및 반환 업무 등을 위임받아 수행하는' 내용의 위임계약을 체결하고 생활가전제품의 설치, 수리업무 등을 수행하다가 위 위임계약을 해지한 사람들이고, 이 사건의 피고는 정수기, 공기청정기, 비데, 연수기 등 생활가전제품의 제조·판매업 및 임대업 등을 영위하는 C회사였습니다.

원고들은 자신들이 근로기준법상 근로자에 해당하므로 피고에게 퇴직금 기타 법정 수당의 지급의무가 있다고 주장하였으며, 피고는 원고들은 개인사업자에 불과하고, 설사 피고가 근로기준법상 근로자에 해당한다고 하더라도 원고들이 법정수당의 청구를 주장하는 것은 신의성실의 원칙에 어긋난다고 항변하였습니다.

서울중앙지방법원은 이에 대하여 ① 피고는 콜센터를 통하여 고객으로부터 요청받은 서비스업무를 원고들에게 배정하고 원고들은 피고가 배정한 업무만을 수행할 수 있는 등 업무지시를 하였다는 점, ② 원고들은 아침조회나 교육 참석, 서비스대금의 납부, 업무수행에 필요한 부품의 수령 등

을 위하여 매일 아침 7시 30분 경 각 지점으로 출근하여야 했고, 마감시간 이전에는 사실상 퇴근할 수 없었다는 점, ③ 피고는 업무수행 과정에서 준수하여야 할 매뉴얼 또는 지침을 상세하게 준비하여 원고들이 이를 숙지하고 준수하도록 함으로써 원고들의 업무수행에 관하여 구체적으로 지휘하였다는 점, ④ 원고들은 피고가 배정한 업무만을 수행할 뿐, 스스로 새로운 거래처나 고객을 개척하는 등의 방식으로 수익을 증대시킬 수는 없었으며, 원고들은 사실상 피고로부터 배정받은 업무 외에 다른 일을 하는 것이 어려웠다는 점, ⑤ 피고는 원고들의 신원을 확인하기 위하여 이 사건 위임계약을 체결할 당시 원고들의 결혼 여부, 주거형태, 신장, 체중 등을 확인하기도 하였는데 일반적인 위임계약을 체결하면서 위와 같이 계약상대방의 상세한 신원을 확인하는 것은 매우 이례적이고, 오히려 이는 일반 회사에서 근로자를 채용할 당시 확인하는 사항에 가깝다는 점 등을 들어 원고들이 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단하였습니다.

또한 법원은 법정수당 중 주휴수당 청구에 관하여, 원고들은 근로기준법 제47조의 도급 근로자에 해당하고, 업무실적에 따른 수수료를 지급하는 경우 별도의 약정이 없는 이상 그 수수료에 근로기준법 제55조에 따른 유급휴일에 대한 임금이 포함되어 있다고 보기는 어려우므로 피고가 지급한 수수료에는 유급휴일에 대한 임금이 포함되어 있지 않다고 보았습니다. 따라서 피고는 원고들에게 주휴수당을 지급할 의무가 있다고 하였습니다.

마지막으로 법원은 사용자가 신의칙을 내세워 근로자의 근로기준법상 권리를 부정하는 것은 특단의 사정이 없는 이상 허용될 수 없고, 피고는 법정수당을 부담하지 않는 이익을 누리기도 하였으므로, 피고의 신의칙 항변을 인정할 수 없다고 하였습니다.

이 사건 이전 동종 업계인 N사의 근로자성 판단 사건에서는 이 사건 원고들과 비슷한 업무를 수행하는 '엔지니어'들이 근로기준법상 근로자가 아니라고 판단했었습니다. 동종 업계의 위탁계약임에도 불구하고 이 사건에서는 위탁계약을 체결한 노동자에게 근로기준법상 근로자성을 인정했다는 점에서 유의해야 될 판결일 것으로 보입니다.

■ 최신 법령 ■

산업안전보건법 시행규칙 일부개정

1. 주요 내용

재해예방 전문지도기관의 기술지도 대상이 되는 공사인 공사금액이 1억 원 이상 2억 원 미만의 전기공사 및 정보통신공사가 2019년 7월 1일 이후부터 2020년 1월 1일까지는 그 대상에서 제외되고, 건축허가 대상이 되는 공사의 재해예방 전문지도기관의 기술지도 대상이 되는 시기가 불명확한 등의 문제를 해소하기 위하여 고용노동부령 제239호 산업안전보건법 시행규칙 일부개정령의 부칙 시행일을 개정하였습니다.

2. 다운로드 : [산업안전보건법 시행규칙 일부개정령\(2019. 4. 19. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정

1. 개정 이유 및 주요 내용

입환기(入換機)를 사용하는 작업에서 사업주는 근로자가 탑승하는 위치에 안전난간 등을 설치하도록 하는 등 사업주가 지켜야 하는 준수사항을 보다 명확히 규정함으로써 입환 작업 중 발생할 수 있는 추락·충돌·협착 등에 따른 산업재해를 예방하고, 폐질환 등의 발생 원인으로 확인된 인듐을 관리대상 유해물질로 지정함으로써 근로자의 건강장해를 예방하기 위한 취지입니다.

2. 다운로드 : [산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정령\(2019. 4. 19. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

국가기술자격법 시행령 일부개정

1. 주요 내용

직업능력개발훈련시설 등 교육·훈련기관이 운영하는 교육·훈련과정을 이수하고 일정한 평가에 합격한 사람에 대하여 국가기술자격을 부여하는 과정평가형 자격의 종목별 편성기준의 수립 및 공고, 교육·훈련과정의 운영 확인 등의 업무를 종전에는 한국산업인력공단에만 위탁하던 것을 앞으로는 한국산업인력공단 또는 해당 국가기술자격의 검정에 관한 주무부장관의 업무를 위탁받은 전문기관 또는 단체에 위탁할 수 있도록 시행령을 개정하였습니다.

2. 다운로드 : [국가기술자격법 시행령 일부개정령\(2019. 6. 11. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

국가기술자격법 시행규칙 일부개정

1. 주요 내용

산업현장의 수요를 반영하여 빅데이터분석기사 등 5개 자격 종목을 신설하는 등 국가기술자격 종목을 개선하고, 국가기술자격 종목 중 조경산업기사 등 63개 자격 종목에 대한 시험과목 및 실기시험 방법 등을 산업현장의 직무에 부합하도록 개선하였습니다.

2. 다운로드 : [국가기술자격법 시행규칙 일부개정령\(2019. 6. 11. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용정책 기본법 일부개정

1. 개정 이유

중앙행정기관의 세출예산사업과 기금사업 중 선정된 사업에 대하여 일자리 증감 및 고용의 질 등에 대한 고용영향평가를 실시할 수 있는 근거를 마련하고, 재정지원 일자리사업의 효율성을 높이기 위하여 사업의 효율화 및 중복 방지를 위한 절차 등을 개선하는 한편, 고용서비스의 효율성 제고 등을 위하여 고용 관련 정보를 통합관리하는 고용정보시스템의 관리·이용 등에 관한 사항을 보완하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하기 위한 것입니다.

2. 주요 내용

- 가. 중앙행정기관의 장은 세출예산사업과 기금사업 중 고용에 미치는 영향, 사업의 규모 등을 고려하여 선정한 사업에 대하여 고용영향평가를 실시하고 그 결과를 고용노동부장관에게 제출하여야 합니다(제13조제2항 신설).
- 나. 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 재정지원 일자리사업을 신설·변경하려는 경우에는 미리 고용노동부장관에게 통보하여야 하고, 고용노동부장관은 중복을 방지하고 효율성을 높이기 위하여 필요한 경우 중앙행정기관의 장에게 의견을 제시하거나 권고할 수 있습니다(제13조의2제6항 및 제7항 신설).
- 다. 고용노동부장관은 정보주체가 동의하는 경우 고용서비스를 제공하는 행정기관, 지방자치단체에 대해서는 구인·구직 지원 등에 필요한 개인정보 및 사업장 정보를 제공할 수 있고, 고용정보를 통계적 목적 또는 정책수립을 위하여 필요로 하는 관계기관·단체 등

에 대해서는 고용정보시스템이 수집·관리하는 정보 중 개인정보를 제외한 고용정보를 제공할 수 있습니다(제15조의4 신설).

3. 다운로드 : [고용정책 기본법 일부개정법률\(2019. 6. 11. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

파견근로자보호 등에 관한 법률 일부개정

1. 개정 이유

법 문장의 표기를 한글화하고 복잡한 문장은 체계를 정리하여 간결하게 다듬음으로써 국민의 언어 생활에 맞도록 법률을 개정하였습니다.

2. 다운로드 : [파견근로자보호 등에 관한 법률 일부개정법률\(2019. 4. 30. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

근로자직업능력 개발법 시행령 일부개정

1. 개정 이유 및 주요 내용

예술인 등 「고용보험법」에 따른 피보험자에 해당하지 않는 사람에 대한 근로자직업능력 개발사업의 지원 근거가 불분명하여 이를 명확히 규정하고, 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장 또는 학교법인이 기능대학의 설립에 관하여 고용노동부장관 등과 협의를 하거나 추천을 받으려는 경우에 제출하는 기능대학설립계획서에 기능대학 설립타당성 조사보고에 관한 사항을 포함시키도록 함으로써 기능대학 설립의 타당성 등을 보다 객관적으로 판단할 수 있도록 시행령을 개정하였습니다.

2. 다운로드 : [근로자직업능력 개발법 시행령 일부개정령\(2019. 4. 23. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

근로자직업능력 개발법 시행규칙 일부개정

1. 개정 이유 및 주요 내용

국가, 지방자치단체 또는 공공단체가 공공직업훈련시설의 설치를 협의하거나 승인을 받으려는 경우에 설치타당성 조사보고서를 제출하게 함으로써 공공직업훈련시설 설치의 타당성 등을 보다 객관적으로 판단할 수 있도록 하고, 직업능력개발사업 관련 부정행위 신고 포상금 지급신청자의 편의를 도모하기 위하여 지방고용노동관서의 장이 지급신청자의 입금계좌 정보를 행정정보의 공동이용을 통하여 확인하도록 하였습니다.

2. 다운로드 : [근로자직업능력 개발법 시행규칙 일부개정령\(2019. 4. 23. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

숙련기술장려법 시행규칙 일부개정

1. 주요 내용

숙련기술전수자 증서, 전수지원금 지급 개인별 대장, 계속종사장려금 지급 개인별 대장, 계속종사장려금 지급신청서, 기능경기대회 참가원서의 사진 규격을 여권사진 규격(3.5cm x 4.5cm)으로 단일화하여 민원인의 편의를 제고하도록 하였습니다.

2. 다운로드 : [숙련기술장려법 시행규칙 일부개정령\(2019. 4. 19. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

청년고용촉진 특별법 시행령 제정

1. 제정 이유

지속적인 청년고용촉진을 위하여 「청년고용촉진 특별법」의 유효기간이 2023년 12월 31일까지로 연장되었으나, 같은 법 시행령의 유효기간이 2018년 12월 31일에 만료되어 그 효력이 상실됨에 따라 그동안 운영되어 온 「청년고용촉진 특별법 시행령」의 내용을 유지하면서 시행령을 제정하였습니다.

2. 다운로드 : [청년고용촉진 특별법 시행령\(2019. 4. 16. 시행\)](#)