

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 연차휴가 사용촉진제도에 관한 대법원 판결의 의미 및 개정 근로기준법 정리.....4

■ 주요 업무 사례 ■

- 미등기 임원인 본부장에서 부장으로 강임한 인사발령의 정당성이 쟁점이 된 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례..... 15
- 채용비리에 연루된 근로자가 제기한 소송에서 사용자를 대리하여 근로계약 취소가 정당하다는 판단을 받은 사례..... 16
- 교회 예배방해금지가처분 항고심에서 승소판결을 받은 사례..... 18
- 교회 장부열람등사가처분 결정에 대한 가처분이의의 대법원 사건에서 교인을 대리하여 승소판결을 받은 사례..... 19

■ 최신 판례 ■

- 휴일로 볼 수 없는 연장근무일에 이루어진 초과 근로에 대하여 휴일근로수당이 지급되어야 하는 것은 아니라는 사례.....20
- 근로자의 추가 법정수당 등 청구가 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하는 등으로 신의칙에 위반되는지는 신중하고 엄격하게 판단되어야 한다는 사례.....22
- 근로자가 부당하고 구제재심판정의 취소를 구하는 소를 제기한 후 정년이 된 경우에도 재심판정을 다룰 소의 이익이 있다고 인정한 사례.....24
- 연차유급휴가 사용촉진조치를 취하였음에도 근로자가 지정된 휴가일에 출근하여 근로를 제공한 경우, 사용자가 별다른 이의 없이 근로자의 노무제공을 수령하였다면 미사용 연차휴가에 대한 보상의무가 있다고 본 사례..... 27
- 자동차회사 연구소에서 신차 도장업무를 수행한 협력업체 근로자들은 근로자파견 관계에 있다고 봄이 타당하다는 사례.....29

- 적법한 절차에 따라 취업규칙을 불이익하게 변경하였더라도, 근로계약서의 유리한 내용이 불이익하게 변경된 취업규칙보다 우선한다는 사례.....31
- 원자력 발전소에서 보건물리실 출입·작업관리업무를 한 근로자들이 파견근로자에 해당한다고 보기 어렵다는 사례.....32
- 지급일 당시 재직자에게만 지급하는 상여금은 통상임금에 포함되지 않는다고 본 사례.....34
- 제약회사 영업사원이 담당 병원 간호사들과 회식을 가진 후 사고로 사망한 것은 업무상 재해에 해당한다는 사례.....35
- 수사 중인 대표자에게 불리한 진술을 하거나 제보를 주동하지 않았음을 증명하기 위해 제출한 사직서를 수리한 행위는 해고에 해당한다는 사례.....37
- 채용비리로 입사한 직원에 대하여 징계는 불가능하나 민사법상 취소 원칙에 따라 근로계약을 취소하는 것은 가능하다고 한 사례.....39
- 병가 중 다른 노동조합의 집회 현장에 2차례 방문한 사정만으로 병가신청이 허위라고 단정하기는 어렵다고 본 사례.....41
- 간부사원 취업규칙을 무효로 볼 수 없고 간부사원 취업규칙에 근거하였다는 이유로 해고를 부당하다고 볼 수 없다고 본 사례.....43
- 신용정보업을 하는 회사와 채권추심위임계약을 체결하고 채권추심업무를 수행한 위임직채권추심인은 근로기준법상 근로자로 보기 어렵다고 판단한 사례.....45
- 자동차엔진 생산업체에서 보전업무를 수행한 협력업체 근로자들이 자동차엔진 생산업체와 근로자파견 관계에 있거나 있었던 것으로 보기 어렵다고 한 사례.....46
- 자동차회사 연구소에서 시설관리업무를 담당한 협력업체 근로자들이 자동차회사와 파견법상의 근로자파견 관계에 있다고 보기 어렵다는 사례.....47
- 정수기 회사와 수리기사들 사이의 용역비에 관한 약정을 포괄임금약정이라 볼 수 없고, 정수기 회사는 수리기사들에게 주휴수당, 휴일근로수당 등을 지급해야 한다는 사례.....49
- 돈육생산 공정 중 육가공 업무를 위탁받은 사내하도급업체에 고용되어 육가공 업무에 종사한 근로자들의 근로관계 실질은 근로자파견이라고 볼 수 없다고 한 사례.....51
- 학습지 교사는 노동조합 및 노동관계조정법상 근로자에 해당한다고 본 사례.....53

■ 최신 법령 ■

- 근로기준법 일부개정.....56
- 근로자직업능력 개발법 일부개정.....58
- 산업안전보건법 일부개정.....60
- 고용보험법 시행령 일부개정.....61
- 고용노동부와 그 소속기관 직제 일부개정.....62
- 고용보험법 시행규칙 일부개정.....63
- 고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙 일부개정.....66
- 고용보험법 일부개정.....67
- 고령자고용법 시행령 일부개정.....68

■ 노동 칼럼 ■

연차휴가 사용촉진제도에 관한 대법원 판결의 의미 및 개정 근로기준법 정리



(법무법인(유) 지평 [이광선 변호사](#), [장현진 변호사](#))

1. 들어가며

최근 연차휴가 사용촉진제도 및 미사용 연차휴가수당(이하 '연차휴가수당')에 관한 대법원 판결이 선고되었습니다. 근로자가 지정된 휴가일에 출근하고 이에 대해 사용자가 노무수령을 거부한다는 의사를 명확하게 표시하지 아니하였다면 회사가 연차휴가 사용촉진제도를 시행하였음에도 불구하고 연차휴가수당을 보상할 의무를 부담한다는 것입니다(대법원 2020. 2. 27. 선고 2019다279283 판결). 이 글에서는 연차휴가 사용촉진제도에 관한 대법원 판결의 의미 및 향후 기업들의 대응 방안에 대해 검토하겠습니다. 이어서, 최근 근로기준법 개정을 통해 도입된 연차유급휴가(이하 '연차휴가') 제도 관련 내용들을 정리하겠습니다.

2. 연차휴가 사용촉진제도 개관

근로기준법은 사용자가 미사용 연차휴가일수를 근로자에게 통보해 휴가사용을 촉진하는 조치 등을 취했음에도 불구하고 근로자가 연차휴가를 사용하지 않은 경우, 사용자는 그 사용하지 않은 휴가에 대해 보상할 의무가 없다고 정하고 있습니다(법 제61조). 위 사용자의 조치를 통상 '연차휴가 사용촉진제도'라 일컫습니다(이하 '연차휴가 사용촉진제도').

(i) 연차휴가 사용촉진제도를 도입한 경우 사용자는 연차휴가를 사용할 수 있게 된 날부터 1년의

기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려 주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구하여야 합니다(동조 제1항 제1호). (ii) 이러한 촉구에도 불구하고, 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면, 사용자는 휴가 사용 가능 기간이 끝나기 2개월 전까지 그 근로자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보하여야 합니다(동조 제1항 제2호).



(연차휴가 사용촉진제도 개관)

이와 같은 사용자의 조치에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 연차휴가가 소멸된 경우 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대해서 보상할 의무가 없습니다. 또한, 이는 소멸시효를 중단시키는 사유로써 사용자의 귀책사유에 해당하지 않는 것으로 보기 때문에, 근로자는 미사용 연차휴가를 다음 해로 이월하여 사용할 수도 없게 됩니다(근로기준법 제61조 제1항).

3. 연차휴가 사용촉진제도에 관한 최근 대법원 판결

가. 사안의 개요

대상판결의 A회사는 연차휴가 사용촉진제도를 시행하고 있었습니다. A회사는 휴가소멸예정

일 6개월 전을 기준으로, 2016년 7월 6일 근로자에게 연차휴가 사용시기를 정하여 회사에 통보해 줄 것을 서면으로 촉구하였습니다. 이에 따라, 근로자B는 2016년 7월 8일 A회사에 ㉠ 2016년 8월 4일 ㉡ 2016년 8월 24일 ㉢ 2016년 9월 21일 ㉣ 2016년 9월 28일 ㉤ 2016년 10월 12일 ㉥ 2016년 10월 26일 ㉦ 2016년 11월 22일 ㉧ 2016년 11월 29일 ㉨ 2016년 12월 14일 ㉩ 2016년 12월 29일 ㉪ 2016년 12월 30일에 연차휴가를 사용하겠다는 내용이 기재된 서면을 제출하였습니다. 2016년 7월 6일 당시 근로자B는 연차휴가 21일을 사용하지 아니한 상태였으나, 근로자B는 그 중 11일에 대해서만 사용 시기를 정하여 통보하였고 나머지 10일에 대해서는 사용 시기를 정하여 통보하지 않았습니다.

이후 근로자B는 2016년 11월 24일에 다시 A회사에 ㉠ 2016년 11월 25일 ㉡ 2016년 11월 28일 ㉢ 2016년 11월 29일 ㉣ 2016년 11월 30일 ㉤ 2016년 12월 1일 ㉥ 2016년 12월 2일 ㉦ 2016년 12월 5일 ㉧ 2016년 12월 6일 ㉨ 2016년 12월 7일 ㉩ 2016년 12월 8일 ㉪ 2016년 12월 9일 ㉫ 2016년 12월 12일 ㉬ 2016년 12월 13일 ㉭ 2016년 12월 14일 ㉮ 2016년 12월 15일 ㉯ 2016년 12월 16일 ㉰ 2016년 12월 19일 ㉱ 2016년 12월 20일 ㉲ 2016년 12월 21일 ㉳ 2016년 12월 22일에 연차휴가를 사용하겠다는 내용이 기재된 서면을 제출하였고, A회사는 이를 결제하였습니다.

그러나 위 변경 계획서를 제출할 당시 근로자B는 2016년 11월 30일부터 미국 출장이 예정되어 있었고, 그 후 2016년 11월 30일~2016년 12월 5일까지 미국 출장을 다녀왔습니다. 한편, 근로자B는 위 ㉠ 내지 ㉢ 및 ㉥ 내지 ㉨의 날짜에도 정상적으로 출근해서 근로를 제공하였습니다.

나. 판결의 요지

대법원은 A회사가 연차휴가수당을 지급해야 한다고 판단하였습니다. A회사가 근로기준법상 연차휴가 사용촉진제도를 제대로 이행하였다고 볼 수 없고, 지정된 날짜에 근로자B가 휴가를 사용하지 않은 것이 자발적인 의사에 따른 것이 아니라는 취지입니다.

구체적으로, 근로자B는 연차휴가 21일을 사용하지 않은 상태에서 그 중 11일에 대하여만 사용 시기를 정하여 통보하였을 뿐, 나머지 10일에 대해서는 사용 시기를 통보하지 않은 점이 문제되었습니다. 근로자가 연차휴가 21일 중 10일의 사용 시기를 정하여 통보하지 않았음에도 회사가 휴가 사용 가능 기간이 끝나기 2개월 전까지 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보하지 않았다는 것입니다.

또한, 대법원은 휴가 미사용은 근로자의 자발적인 의사에 따른 것이어야 한다고 강조하였습니다. 근로자가 지정된 휴가일에 출근하여 근로를 제공한 경우, ① 사용자가 휴가일에 근로한다는 사정을 인식하고도 노무의 수령을 거부한다는 의사를 명확하게 표시하지 아니하거나 ② 근로자에 대하여 업무지시를 하였다면 근로자가 자발적인 의사에 따라 휴가를 사용하지 않은 것으로 보기 어렵다는 취지입니다. 이 때, 사용자는 근로자가 근로제공으로 인하여 사용하지 못한 휴가에 대해 여전히 연차휴가수당으로 보상할 의무를 부담합니다.

다. 대응 방안

1. 기존 미지급 연차휴가수당 청구 리스크 검토

근로자들은 연차휴가 사용촉진제도가 제대로 이행되지 않았고, 자신은 자발적인 의사에 따라 휴가를 미사용한 것이 아니라고 주장하며 회사에 연차휴가수당을 청구할 가능성이 있습니다. 연차휴가수당의 소멸시효를 고려하여, 회사는 지난 3년간의 연차휴가 사용촉진제도의 이행 내역을 점검할 필요가 있습니다.

첫째, 회사가 노무수령 거부를 제대로 하였는지 확인하여야 합니다. 위 대법원 판결의 취지에 따른다면, (i) 회사가 지정된 휴가일에 출근한 근로자에 대해 노무수령 거부를 표명하지 않았다면 이는 회사가 휴가일 근로를 승낙한 것으로 해석됩니다. (ii) 노무수령을 거부했다는 사실에 대한 증명책임은 이를 주장하는 사용자에게 있으므로, 회사는 관련

자료를 확인하여 보관해 둘 필요가 있습니다. (iii) 특히 해당 근로자가 휴가를 사용하겠다고 지정한 기간에 해당 근로자가 불가피하게 참석해야 하는 업무 일정, 프로젝트 일정, 출장 일정 등이 겹쳐 있다면 회사가 해당 근로자에게 업무지시를 한 것으로 볼 가능성이 높아집니다.

둘째, 연차휴가 사용촉진제도의 관련 절차를 성실히 준수하였는지 확인할 필요가 있습니다. (i) 연차휴가 사용촉진제도의 절차 준수 여부를 엄격히 판단하는 판례의 입장에 따르면, 통보 기한이 단 하루만 늦어지더라도 절차 위반으로 판단될 가능성이 높기 때문입니다. (ii) 근로자가 휴가 사용예정일을 정하여 사용자에게 통보한 시점의 각 근로자의 잔여 휴가일과 근로자가 통보한 휴가 사용예정일수를 비교하여, 누락일이 없는지 살펴봐야 합니다. (iii) 휴가 사용예정일을 정하여 회사에 통보하지 않은 근로자가 있는 경우 회사가 그 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 통보하였는지, (iv) 근로자가 잔여 휴가일보다 적게 휴가 사용예정일수를 통보하였을 경우 회사가 나머지 휴가일수에 대해 사용시기를 정하여 근로자에게 통보하였는지 재차 점검할 필요가 있습니다.

2. 향후 연차휴가 사용촉진제도의 이행 방향 : 노무수령 거부에 관하여

향후 회사들은 휴가 미사용은 근로자의 자발적인 의사에 따른 것이라는 점을 증명하기 위하여, 노무수령 거부사실을 분명히 표명하여야 합니다. 그러나 근로기준법은 구체적인 노무수령 거부방식에 대해서는 별도로 정하고 있지 않기에, 어떻게 노무수령을 거부해야 하는지 문제됩니다.

고용노동부 행정해석은, 연차휴가일에 해당 근로자의 책상 위에 '노무수령 거부 의사 통지서'를 올려놓거나, 컴퓨터를 켜면 '노무수령 거부 의사 통지' 화면이 나타나도록 하여 해당 근로자가 사용자의 노무수령 거부 의사를 인지할 수 있는 정도면 노무수령 거부의사를 표시한 것으로 볼 수 있다고 안내하였습니다(근로기준과-351, 2010. 3. 22.). 반면,

이메일로 통보하는 방식은 근로자가 이메일을 열람했다 하더라도 메일 내용을 정확하게 인지했는지 확인할 수 없어 근로자가 인지할 수 있는 정도의 의사표시 수준이 아니라고 하였습니다(근로개선정책과-4271, 2012. 8. 22.).

그러나 위 대법원 판결을 참고했을 때, 회사는 노무수령 거부 의사 통지서를 전달하는 것 이상으로, 보다 적극적으로 노무수령 거부 의사를 표명할 필요가 있습니다. 우선, 기본적으로 연차휴가 사용예정일 당일에 근로자들이 출근을 하지 않도록 관리할 필요가 있습니다. 출입시스템과 연동이 가능하다면 연차휴가 사용예정일 당일에 출입이 불가능하도록 제한하고, 연차휴가 사용예정일을 변경하는 확인서 내지 회사의 노무수령 거부에도 불구하고 근로자가 자발적으로 출근한다는 확인서에 서명하고 출근하도록 하는 방식을 고려해 볼 수 있을 것입니다. 같은 맥락에서, 연차휴가 사용예정일 당일에 PC-OFF제를 시행하는 방식, 사내 인트라넷 또는 이메일 시스템의 접근 권한을 제한하는 방식도 회사의 노무수령 거부 의사를 뒷받침하는데 참고가 될 수 있습니다.

아울러, 연차휴가 사용예정일에 출근한 근로자에게 업무지시를 하지 않도록 유의하여야 합니다. 위 대법원 판결은 “근로자에 대하여 업무지시를 하였다면 특별한 사정이 없는 한 근로자가 자발적인 의사에 따라 휴가를 사용하지 않은 것으로 볼 수 없다”고 판시하여 사용자의 업무지시를 중요한 요소로 고려하고 있기 때문입니다. 따라서 연차휴가 사용촉진제도가 실질적으로 이행되기 위해서는 현업 부서장들로 하여금 관련 내용을 잘 숙지하도록 하고, 연차휴가 사용예정일에 업무지시를 하지 않도록 재차 강조할 필요가 있습니다. 또한, 실제 출근을 하더라도 해당 근로자가 결재 혹은 업무 이메일 수발신, 부서 내·외 협업 등은 하지 않도록 인사 관리가 필요합니다.

3. 향후 연차휴가 사용촉진제도의 이행 방향 : 서면통지에 관하여

많은 회사들이 전자시스템을 활용한 업무를 진행하고 있고, 휴가의 신청이나 승인 또한

사내 전산시스템을 활용하여 이루어지는 경우가 많습니다. 그러나 근로기준법은 연차휴가 사용촉진제도를 '서면'으로 진행하도록 정하고 있으므로, 전산시스템 내지 이메일을 활용한 연차휴가 사용촉진제도 시행이 적법한지 문제될 수 있습니다.

참고로 고용노동부 행정해석은 회사가 사내 이메일을 활용해 통보하거나, 근로자별 미사용 휴가일수를 게재한 공문을 사내게시판에 게재하는 것은 그 내용이 근로자 개인별로 '서면' 촉구 또는 통보하는 것에 비해 명확하다고 볼 수 없는 한 그 서면통보로서의 유효성을 인정하기 어렵다고 안내하였습니다(근로기준과-3836, 2004. 7. 27.). 연차휴가 사용촉진제도의 절차적 적법성을 엄격히 판단하는 대법원 판결의 취지를 고려하더라도, 관련 내용이 실질적으로 근로자에게 도달하였음을 확인할 수 없는 단순 이메일 통보, 사내 전산시스템(메신저, 쪽지)을 활용한 단순 통보, 사내 인트라넷 공지 등은 적법한 서면통보로 인정되지 않을 리스크가 있다고 판단됩니다.

해고의 서면통지에 관한 사례이기는 하나, 법원은 기업현실의 실질에 따라 이메일 및 전자시스템을 통한 서면통지도 인정하고 있습니다.¹ 따라서 전자시스템을 활용하여 연차휴가 사용촉진제도를 시행할 경우, 제도의 취지를 반영하여 해당 내용이 근로자에게 실질적으로 도달되었음을 증명할 수 있는 절차를 같이 마련해서 시행하는 것이 좋겠습니다. 근로자가 해당 내용을 출력하여 서명 후 제출하도록 하는 방법, 해당 내용을 확인하였다는 회신을 보내도록 하고 그 내용을 보관해두는 방법 등이 참고가 될 수 있을 것입니다.

¹ 근로기준법 제27조의 '서면'이란 일정한 내용을 적은 문서를 의미하고 이메일 등 전자문서와는 구별되지만, 이메일의 형식과 작성 경위 등에 비추어 사용자의 해고 의사를 명확하게 확인할 수 있고, 이메일에 해고사유와 해고시기에 관한 내용이 구체적으로 기재되어 있으며, 근로자가 이메일을 수신하여 그 내용을 알고 있는 등 서면에 의한 해고통지의 역할과 기능을 충분히 수행하고 있다면, 예외적으로 이메일에 의한 해고통지도 근로기준법의 입법 취지를 해치지 않는 범위 내에서 서면에 의한 해고통지로서 유효하다고 판단한 사례(대법원 2015. 9. 10. 선고 2015두41401 판결).

4. 연차휴가에 관한 근로기준법 개정

가. 1년 미만 근로자의 연차휴가 소멸시기 변경(근로기준법 제60조 제7항 개정)

2020년 3월 6일 국회 본회의에서 근로기준법 개정안이 의결되었습니다(이하 '구 근로기준법', '개정 근로기준법'). 이하에서는 그 중 연차휴가에 관한 내용을 살펴보도록 하겠습니다.

2017년 근로기준법 개정에 따라 계속근로기간이 1년 미만인 근로자도 1개월 개근 시 1일(연간 최대 11일)의 연차휴가를 사용할 수 있게 되었습니다(2018. 5. 29. 시행). 근로기준법은 신규입사자의 연차휴가를 월 단위로 발생하는 것으로 규정하고 있어서(근로기준법 제60조 제2항), 각 월마다 발생한 1일의 연차휴가를 1년의 기한 내에 사용할 수 있었고 이듬해 매월 연차휴가가 순차적으로 소멸하는 구조였습니다. 이로 인하여 신규입사자의 연차휴가 관리에 어려움이 있었습니다.

개정 근로기준법은 이를 개정하여, 매월 소멸하던 신규입사자의 연차휴가를 입사일로부터 1년 후 한꺼번에 소멸하는 것으로 정리하였습니다. 이에 따라, 신규입사자는 1년차에는 계속 근로기간이 1년 미만인 기간 동안 발생한 연차휴가(최대 11일)를 사용하고, 2년차에는 최초 1년간 근로에 따라 발생한 연차휴가(최대 15일)만 사용할 수 있게 되었습니다.

나. 1년간 80% 미만 출근자의 연차휴가에 대한 사용촉진제도 신설(제61조 제1항 개정)

근로기준법 제60조 제2항에 따라 1년간 80% 미만 출근한 근로자에 대해서는 1개월 개근 시 1일의 연차휴가가 부여됩니다. 그러나 구 근로기준법 해석에 따르면 1년간 80% 미만 출근자에 대해서는 연차휴가 사용촉진제도를 적용할 수 없었습니다. 이에, 개정 근로기준법은 1년간 80% 미만 출근자에 대해서도 연차휴가 사용촉진제도를 적용할 수 있도록 법을 개정하였습니다.

다. 1년 미만 근로자의 연차휴가에 대한 사용촉진제도 신설(제61조 제2항 신설)

구 근로기준법의 해석에 따르면 계속근로기간이 1년 미만인 신규입사자에 대해서는 연차휴가 사용촉진제도를 적용할 수 없었습니다. 이번 근로기준법 개정을 통해 계속근로기간 1년 미만인 근로자에 대해서도 연차휴가 사용촉진제도를 적용할 수 있게 되었습니다.

다만, 먼저 발생한 연차 9일과 이후 발생한 연차 2일의 사용촉진 시기가 다름에 유의하여야 합니다. (i) 입사일로부터 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전부터 10일 이내(1월 1일 입사하였다면 10월 1일부터 10월 10일까지), 그 이후 발생한 연차휴가 2일에 대해서는 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전부터 5일 이내에(12년 1월부터 12년 5월까지) 사용하지 아니한 휴가 일수를 서면으로 알려주고, 근로자가 사용 시기를 정하여 회사에 통보하도록 서면으로 촉구해야 합니다(개정 근로기준법 제61조 제2항 제1호). (ii) 근로자가 위 촉구를 받은 때로부터 10일 이내에 사용시기를 통보하지 않을 경우, 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전까지(연차휴가 2일에 대해서는 10일 전까지) 근로자별로 연차휴가의 사용 시기를 정하여 서면 통보를 해야 합니다(개정 근로기준법 제61조 제2항 제2호). 신규입사자가 1월 1일자로 입사하였다고 가정했을 때 연차휴가 사용촉진 절차와 시기를 정리하면 아래와 같습니다.

< 1년차에 발생한 연차휴가 사용촉진 절차 (1월 1일 입사자 기준) >

	<1차 촉진> (사용자→근로자) 연차미사용일수 고지 및 사용시기 지정·통보 요구	(근로자→사용자) 사용시기 지정·통보	<2차 촉진> (사용자→근로자) 근로자의 사용시기 미통보시 사용자가 사용시기 지정·통보
연차 9일	10.1.-10.10. (3개월 전, 10일간)	10일 이내	11.30.까지 (1개월 전)
연차 2일	12.1.-12.5. (1개월 전, 5일간)	10일 이내	12.21.까지 (10일 전)

(자료: 고용노동부, 개정 근로기준법 설명자료, 2020. 3. 30., 6쪽).

라. 개정 근로기준법의 시행일 및 적용례

위 개정 근로기준법은 공포한 날인 2020년 3월 31일부터 시행됩니다. 단, 개정 근로기준법 부칙에 의거하여 법 시행일 전에 발생한 연차휴가는 종전의 규정에 따릅니다(부칙 제2조 참고). 따라서 ① 신규입사자의 연차휴가는 2020년 3월 31일 이후 발생한 휴가부터는 개정 근로기준법이 적용되어 입사일로부터 1년 후에 일괄적으로 소멸되나, ② 2020년 3월 31일 이전에 이미 발생한 휴가는 구 근로기준법에 따라 발생일로부터 1년 후에 각각 소멸됩니다. ③ 또한, 계속 근로기간 1년 미만 근로자 및 1년간 80% 미만 출근자에 대한 연차휴가 사용촉진제도는 2020년 3월 31일 이후 발생한 연차휴가부터 적용됩니다.

예를 들어, 2020년 1월 1일 신규입사자가 2020년 1, 2, 3, 4, 7, 11, 12월 개근하여 1년에 80% 미만 출근한 경우를 가정해 보겠습니다.²

(i) 이 때, 신규입사자는 1월, 2월 개근으로 2일의 연차휴가가 발생하며, 해당 2일은 개정 근로기준법 시행일 이전 발생한 휴가이므로 각 2021년 1월, 2월까지 사용이 가능합니다(위 ② 참고).

(ii) 신규입사자의 3월, 4월, 7월, 11월 개근으로 4일의 연차휴가가 발생하며, 해당 4일은 개정 근로기준법 시행일 이후 발생한 휴가이므로 개정 근로기준법에 따라 2020년 12월 31일까지 사용 가능합니다(위 ① 참고).

(iii) 해당 신규입사자는 1년에 80% 미만 출근하였으므로 개근한 개월수(2020년 1, 2, 3, 4, 7, 11, 12월)에 따라 총 7일의 휴가가 발생합니다(근로기준법 제60조 제2항). 해당 연차휴가는 2021년 1월 1일부터 사용 가능합니다.

(iv) 그리고, 개정 근로기준법에 따라 위 (ii), (iii)의 연차휴가에 대해서도 연차휴가 사용촉진제도를 시행할 수 있게 된 것입니다.

² 해당 사례는 고용노동부, 개정 근로기준법 설명자료, 2020. 3. 30., 9쪽을 참고하였습니다.

5. 마치며

연차휴가 사용촉진제도 및 연차휴가수당에 관한 대법원 판결이 선고되고, 근로기준법의 연차휴가 사용촉진제도 세부 내용들이 개정됨에 따라 실무에서도 혼선이 예상됩니다. 특히 연차휴가일수, 연차휴가수당은 기업 현장에서 일견 민감한 문제일 수 있는 만큼, 오해가 없도록 사전에 관련 제도 이행상황을 확인하고 재정비할 필요가 있습니다. 개정 근로기준법의 내용 및 회사의 연차휴가 사용촉진제도 이행계획을 정리하여 전사적으로 공지하는 것도 관련 리스크를 줄일 수 있는 방법이라 생각됩니다.

■ 첨부자료 : 대법원 2020. 2. 27. 선고 2019다279283 판결 판결문, 고용노동부, 개정 근로기준법 설명자료, 2020. 3. 30.

■ 주요 업무 사례 ■

미등기 임원인 본부장에서 부장으로 강임한 인사발령의 정당성이 쟁점이 된 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

본부를 최상위 조직으로 하는 회사가 본부장인 사람을 부장으로 강임하는 인사발령을 하였습니다. 해당 임원은 법원에 자신에 대한 강임발령의 무효확인을 청구하였습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, ‘본부장은 근로자가 아닌 사용자에 해당하고, 설령 근로자라 하더라도 강임발령은 취업규칙이 정한 사유에 따라 이루어진 것이고, 인사권을 재량 범위 내에서 행사한 것이므로 정당하다’라고 주장하였습니다.

이에 법원은 ‘해당 임원이 근로기준법상 근로자에는 해당하지만, 그에 대한 강임발령은 회사에 부여된 재량권을 일탈하지 않았다’고 판단하여 임원의 청구를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

채용비리에 연루된 근로자가 제기한 소송에서 사용자를 대리하여 근로 계약 취소가 정당하다는 판단을 받은 사례

A기관에 대한 감사 과정에서 근로자 B가 채용비리에 연루되어 있다는 정황이 확인되었습니다. A기관은 근로자 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 A기관을 대리하여, (i) 이 사건 근로계약은 채용과정의 공정성에 관한 법률행위의 중요부분에 착오가 있는 경우에 해당하므로 취소할 수 있고(민법 제109조), (ii) A기관의 면직 통보는 취소의 의사표시로 볼 수 있다고 주장하였습니다. (iii) 더불어, 제1심 소송과정에서 준비서면의 송달로써 예비적으로 취소의 의사표시를 하였습니다.

제1심판결은 면직 통보를 취소의 의사표시로 볼 수 있다고 하면서 근로자 B의 청구를 기각하였습니다. 이에 근로자 B가 항소하였고, 지평 노동팀은 항소심에서도 마찬가지로 A기관을 대리하였습니다.

제2심판결은 A기관의 면직 통보를 취소의 의사표시로는 볼 수 없다고 판단하였습니다. 다만 A기관은 적법·유효하게 이 사건 근로계약을 취소할 수 있으므로, 제1심 소송 중 준비서면의 송달로써 한 취소의 의사표시가 유효하다고 판단하였습니다.

이 사건은 채용비리에 연루된 근로자에 대해 민법에 의거하여 근로계약 취소를 인정하였다는 점에 그 의미가 있습니다(서울고등법원 민사38부 판결).

[담당 변호사]



이광선 변호사



장현진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

교회 예배방해금지가처분 항고심에서 승소판결을 받은 사례

모 침례교회의 임시 대표자인 K목사는 자신을 따르는 교인들을 동원하여 각 지역예배당에서 자신을 반대하며 교회 개혁을 요구하는 교인들의 예배를 방해하고 있습니다. 이에 교회 개혁을 요구하는 지역예배당 교인들이 예배방해금지가처분신청을 제기하였는데, 상대방 측은 오히려 자신들이 예배를 방해받았다고 주장하면서 위 지역예배당 교인들을 상대로 동일한 형태의 예배방해금지가처분신청을 제기하였습니다. 지평 노동팀은 위 두 사건에서 모두 승소하였는데, 상대방 측이 예배방해금지가처분신청 기각 결정에 대해 항고하였습니다.

지평 노동팀은 항고심에서도 지역예배당 교인들을 대리하여, 교인들에게 예배당 내에서 평온하게 예배드릴 권리가 인정되며, 상대방 측이 예배공간을 요청한다는 명목으로 예배를 방해할 권한이 없음을 주장하였습니다. 특히 분리예배의 원인이 현재 임시 대표자의 부정축재 등 비리 의혹에 있다는 점을 설득력 있게 설명했습니다.

이에 항고심 법원도 지평 노동팀의 주장을 받아들여 상대방 측 교인들의 항고를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



이성준 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

교회 장부열람등사가처분 결정에 대한 가처분이의 대법원 사건에서 교인을 대리하여 승소판결을 받은 사례

지평 노동팀은 A교회 교인 측을 대리하여, 구 담임목사가 교회 재산을 부정하게 사용하는 등의 의혹이 있음을 이유로 교회 측을 상대로 회계장부와 서류 등에 대한 열람등사가처분을 신청하였고, 항고심에서 인용 결정을 받은 바 있습니다. 교회 측은 가처분 결정에 불응하며 항고심 법원에 가처분이의를 제기하였으나 지평 노동팀이 대리하는 A교회 교인 측이 승소하였습니다. 이에 A교회는 대법원에 재항고하였습니다.

지평 노동팀은 대법원 재항고심에서 ① 담임목사가 교회 자금 횡령 등으로 1심 유죄판결을 받은 점, ② 적법한 절차 없이 교회 부동산을 처분한 정황이 있는 점, ③ 교회 건물 신축공사와 관련하여 담임목사와 친분관계에 있는 공사업체에 부당하게 공사를 맡긴 점 등을 근거로 교인들이 교회 장부를 열람·등사할 필요가 있음을 설득력 있게 주장하였습니다.

이에 대법원은 지평 노동팀의 주장을 받아들여 A교회 측의 재항고를 기각하는 결정을 하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



이성준 변호사

■ 최신 판례 ■

휴일로 볼 수 없는 연장근무일에 이루어진 초과 근로에 대하여 휴일 근로수당이 지급되어야 하는 것은 아니라는 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 1. 30. 선고 2016다236407 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

단체협약 등에서 정한 '연장근무일'은 휴일로 정한 날로 보기는 어려우므로, 연장근무일에 이루어진 1일 10시간 초과 근로에 대하여 구 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되기 전의 것, 이하 같습니다) 제56조에서 정한 휴일근로수당이 지급되어야 하는 것은 아니라는 대법원 판결입니다.

피고는 운송사업조합과 노동조합이 체결한 단체협약 등에 근거하여 원고를 비롯한 소속 운전기사들에게 임금을 지급하였습니다. 위 단체협약 등에서는 운전직의 근무 제도를 1일 2교대제로 하고, 주 40시간 근로를 기본으로 하며, 격주 5시간 내외 연장근로(이러한 연장근로가 이루어지는 날을 이하 '연장근무일'), 격주 1일 휴무일(무급), 주 1일 휴일로 정하고 있습니다. 피고는 연장근무일의 근로에 대하여 하루 근로시간 10시간을 기준으로 시급의 150%에 해당하는 연장근로수당을 지급하였습니다.

원심은 연장근무일에 이루어진 근로가 근로기준법상 휴일근로수당을 지급하여야 하는 휴일근로에 해당한다고 보았고, 그에 따라 피고는 1일 10시간을 초과하는 연장근무일 근로에 대하여 휴일근로 가산임금(시급의 50%)까지 포함한 시급의 200%에 해당하는 초과근로수당을 지급하여야 한다고 판단하여 원고의 청구를 받아들였습니다.

그러나 대법원은 원심과 반대되는 판단을 하였습니다. 먼저, 구 근로기준법 제56조에 따라 통상임

금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 하는 휴일근로에는 구 근로기준법 제55조에 정해진 주휴일 근로뿐만 아니라 단체협약이나 취업규칙 등에 있는 휴일로 정한 날의 근로도 포함되는데, 여기서 휴일로 정한 날인지는 단체협약이나 취업규칙 등에 있는 휴일 관련 규정의 문언과 그러한 규정을 두게 된 경위, 해당 사업장과 동종 업계의 근로시간에 관한 규율 체계와 관행 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다는 기존의 법리를 확인하였습니다.

나아가 다음과 같은 이유로 피고 사업장의 연장근무일은 휴일로 정한 날이라고 보기 어려우므로, 연장근무일에 이루어진 1일 10시간 초과 근로에 대하여 구 근로기준법 제56조에서 정한 휴일근로 수당이 지급되어야 하는 것은 아니라고 판단하였습니다.

① 주 40시간으로 근로시간이 단축되면서 단체협약 등에서는 주 5일 근무를 기본으로 하고 1일의 주휴일을 정하였는데, 그 과정에서 연장근무일을 휴일로 정하지 않았고 연장근무일을 휴일로 한다는 별도의 관행을 인정할 자료도 없다.

② 연장근로수당의 지급 경위와 명목 등에 비추어 이를 휴일근로수당으로 볼만한 사정도 없고, 피고가 연장근무일의 근로에 대하여 휴일근로로 보아 수당을 지급한 적도 없다.

대법원은 원심판결의 피고 패소 부분 중 휴일근로 가산임금 청구 부분을 파기하여 원심법원에 환송하였습니다.

■ 최신 판례 ■

근로자의 추가 법정수당 등 청구가 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하는 등으로 신의칙에 위반되는지는 신중하고 엄격하게 판단되어야 한다는 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 2. 13. 선고 2019다21262 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

근로관계를 규율하는 강행규정보다 신의칙을 우선하여 적용할 것인지를 판단할 때에는 근로조건의 최저기준을 정하여 근로자의 기본적 생활을 보장·향상시키고자 하는 근로기준법 등의 입법 취지를 충분히 고려할 필요가 있으므로, 근로자의 추가 법정수당 등 청구가 기업의 존립을 위태롭게 하는 등의 이유로 신의칙에 위반되는지 여부는 신중하고 엄격하게 판단하여야 한다는 점을 확인한 대법원 판결입니다.

원고들은 자신들이 받아 온 상여금은 근로의 대가로 정기적·일률적·계속적으로 지급된 고정적인 임금이므로, 통상임금을 산정하는데 포함되어야 한다고 주장하면서, 이를 기초로 미지급 수당 및 지연손해금을 청구하였습니다. 이에 대하여 피고는, 그동안 단체협약 및 임금협약에서 위 상여금이 통상임금에 해당하지 않는다는 것을 전제로 임금수준을 정해왔음에도 불구하고, 원고들이 그 합의에 반하여 상여금을 통상임금에 포함하여 미지급 수당 등을 청구하는 것은 신의성실의 원칙에 위배된다고 주장하였습니다.

원심은 다음과 같은 사정 등을 고려하면, 원고들에게 미지급 수당 등을 지급하더라도 현재의 경영상태에 더해 경영상의 중대한 위험이 가중된다거나 추가로 기업의 존립이 위태롭게 된다고 단정할 수 없으므로, 원고들의 청구가 신의칙에 위배되지 않는다고 판단하였습니다.

- ① 원고들이 청구한 미지급 법정수당을 제외하면, 다른 미지급 법정수당 청구권은 이미 소멸시효가 완성된 것으로 보인다.
- ② 이 사건에서 인정된 미지급 법정수당은 2018년도 매출액의 1.2%, 2019년 6월 30일 기준 자산의 0.39%, 부채의 0.27%에 불과하여 경영에 미치는 영향은 미미한 것으로 보인다.
- ③ 사용자가 회생절차 중인 것은 사실이나, 그 회생절차에 이르게 된 원인은 해외매출채권 회수 불능 및 회수 지연, 매출액 감소에 따른 누적 영업손실 등에 기인한 것으로 보일 뿐, 소속 근로자들의 인건비 상승으로 인한 것이라거나 그 외 근로자들의 책임으로 돌릴만한 사정이 보이지 않는다.
- ④ 원고들은 강행규정인 근로기준법에 의하여 인정되는 권리를 행사하는 것이고, 법정수당의 근거가 되는 과거의 연장·야간·휴일 근로로 생산한 부분은 이미 사용자가 향유하였다는 점을 고려하면, 원고들의 청구가 정의와 형평 관념에 위배되는 정도가 중대·명확하다고 보기 어렵다.

대법원은 원심 판결이 정당하다고 보아, 피고의 상고를 기각하였습니다.

■ 최신 판례 ■

근로자가 부당해고 구제재심판정의 취소를 구하는 소를 제기한 후 정년이 된 경우에도 재심판정을 다룰 소의 이익이 있다고 인정한 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 전원합의체 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

근로자가 부당해고 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 정년에 이르거나 근로계약기간이 만료하는 등의 사유로 원직에 복직하는 것이 불가능하게 된 경우에도 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받을 필요가 있다면 임금 상당액 지급의 구제명령을 받을 이익이 유지되므로, 구제신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심판정을 다룰 소의 이익이 있다고 본 대법원 전원합의체 판결입니다.

원고는 피고보조참가인(이하 '참가인')과 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 근무하던 중 2016년 12월경 해고를 통보받았습니다. 원고는 2017년 1월 17일 서울지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였고, 그 후 원직복직 대신 임금 상당액 이상의 금품 지급명령을 구하는 것으로 신청 취지를 변경하였습니다. 그러나 원고의 해고에 정당한 이유가 있다는 취지로 지방노동위원회는 구제신청을, 중앙노동위원회는 재심신청을 각 기각하였습니다. 이에 원고는 2017년 9월 22일 재심판정의 취소를 구하는 이 사건 소를 제기하였습니다. 한편 참가인은 2017년 9월 19일 취업규칙을 개정하여 2017년 10월 1일부터 시행하였는데, 개정 취업규칙은 근로자가 만 60세에 도달하는 날을 정년으로 한다는 내용의 정년규정을 신설하였고, 취업규칙 시행일 이전에 입사한 직원에게도 적용되는 것으로 정하였습니다.

원심은 원고가 개정 취업규칙 시행일인 2017년 10월 1일 정년이 되어 당연퇴직함에 따라 이 사건 재심판정의 취소를 구할 소의 이익이 없다고 판단하였습니다.

기존 대법원 판례는, 근로자가 '부당해고 구제신청을 기각한 재심판정'에 대해 소를 제기하여 해고의 효력을 다투던 중 정년에 도달하는 등으로 근로관계가 종료한 경우, ① 근로자가 구제명령을 얻는다고 하더라도 원직에 복직하는 것이 불가능하고, ② 해고기간 중에 지급받지 못한 임금은 민사소송절차를 통하여 해결할 수 있다는 등의 이유를 들어 소의 이익을 부정하여 왔습니다.

그런데 대법원은 다음과 같은 점을 이유로, 원직에 복직하는 것이 불가능하게 된 경우에도 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받을 필요가 있다면 임금 상당액 지급의 구제명령을 받을 이익이 유지된다고 보아, 구제신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심판정을 다룰 소의 이익이 있다고 보았습니다.

① 부당해고 구제명령제도는 부당한 해고를 당한 근로자의 원상회복, 즉 근로자가 부당해고를 당하지 않았다면 향유할 법적 지위와 이익의 회복을 위해 도입된 제도로서 근로자 지위의 회복만을 목적으로 하는 것이 아니다. 따라서 근로자가 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받을 수 있도록 하는 것도 부당해고 구제명령제도의 목적에 포함된다.

② 부당한 해고를 당한 근로자를 원직에 복직하도록 하는 것과, 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받도록 하는 것 중 어느 것이 더 우월한 구제방법이라고 말할 수 없다. 그리고 두 구제방법은 그 목적과 효과가 다르기 때문에 원직복직이 가능한 근로자에 한정하여 임금 상당액을 지급받도록 할 것도 아니다.

③ 노동위원회가 하는 구제명령은 직접 노사간의 사법상 법률관계를 발생 또는 변경시키는 것은 아니지만, 구제명령이 내려지면 사용자는 이를 행할 공법상 의무를 부담하고, 이행하지 아니할 시 이행강제금이 부과되는 등 간접적인 강제력을 가진다. 따라서 근로자가 미지급 임금과 관련하여 강제력 있는 구제명령을 얻을 이익이 있으므로, 재심판정의 취소를 구할 이익도 인정된다고 봄이 타당하다.

④ 민사소송을 제기하는 것과 별개로, 신속·간이한 구제절차 및 이에 따른 행정소송을 통해 부당

해고를 확인받고 임금 상당액의 손실을 회복할 수 있도록 하는 것은 부당해고 구제명령제도의 취지에 부합한다.

⑤ 원직복직을 전제로 하지 않는 구제수단을 도입한 근로기준법 개정 취지에 비추어 보면, 원직복직이 불가능한 경우에도 소의 이익을 인정하여 근로자의 구제 기회를 주는 것이 타당하다. 또한 기간제근로자에 대한 부당해고 구제신청이 기각된 경우, 그 후 소송을 진행하는 과정에서 근로자의 근로계약기간이 종료되는 경우가 적지 않다. 종전 대법원 판결에 따르면, 기간제근로자의 권리구제에 실질적인 흠결을 초래할 수 있다.

그리고 대법원은 근로자가 '부당해고 구제신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심판정'에 대해 소를 제기하여 해고의 효력을 다투던 중 다른 사유로 근로관계가 종료한 경우 소의 이익이 소멸된다는 취지로 판단한 기존의 판례들을 대상판결과 배치되는 범위 내에서 모두 변경하였습니다.

■ 최신 판례 ■

연차유급휴가 사용촉진조치를 취하였음에도 근로자가 지정된 휴가일에 출근하여 근로를 제공한 경우, 사용자가 별다른 이의 없이 근로자의 노무제공을 수령하였다면 미사용 연차휴가에 대한 보상의무가 있다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 2. 27. 선고 2019다279283 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

사용자가 근로자를 상대로 연차유급휴가 사용촉진조치를 취하였음에도 불구하고, 근로자가 지정된 휴가일에 출근하여 근로를 제공한 사례입니다. 이러한 경우 근로자가 휴가일에 근로한다는 사정을 사용자가 인식하고도 ① 노무의 수령을 거부한다는 의사를 명확하게 표시하지 아니하거나 ② 근로자에 대하여 업무 지시를 하였다면, 특별한 사정이 없는 한 근로자가 근로의 제공으로 인해 사용하지 아니한 휴가에 대하여 사용자는 보상할 의무를 부담한다고 판단한 대법원 판결입니다.

원고는 연차휴가 사용촉진 제도에 따라 2016년 7월 8일 피고에게 잔여 연차휴가 일수 21일 중 11일에 대하여 연차휴가를 사용하겠다는 내용의 서면을 제출하였고, 2016년 11월 24일 피고에게 '2016년 11월 30일', '2016년 12월 1일', '2016년 12월 5일' 등이 포함된 20일에 대하여 연차휴가를 사용하겠다는 내용의 휴가사용(변경)계획서를 다시 제출하였습니다. 그런데 원고는 2016년 11월 30일부터 2016년 12월 5일까지 미국 출장을 다녀오는 등 휴가사용(변경)계획서에 기재한 20일 중 전부에 대하여 정상적으로 출근하여 근로를 제공하였습니다.

대법원은, 먼저 사용자가 구 근로기준법(2017. 11. 28. 법률 제15108호로 개정되기 전의 것, 이하 같습니다) 제61조에서 규정한 '연차휴가 사용촉진제도'에 따른 조치를 취하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 연차휴가가 소멸된 경우에는 사용자는 미사용 연차 휴가를 보상할

의무가 없다는 점을 밝혔습니다. 다만, 위와 같은 휴가 미사용은 근로자의 자발적인 의사에 따른 것이어야 한다는 점을 덧붙였습니다.

그리고 근로자가 지정된 휴가일에 출근하여 근로를 제공한 경우 사용자가 휴가일에 근로한다는 사정을 인식하고도 ① 노무의 수령을 거부한다는 의사를 명확하게 표시하지 아니하거나 ② 근로자에 대하여 업무지시를 하였다면, 특별한 사정이 없는 한 근로자가 자발적인 의사에 따라 휴가를 사용하지 않은 것으로 볼 수 없다고 보았습니다. 따라서 이러한 경우 사용자는 근로자가 근로의 제공으로 인하여 사용하지 못한 휴가에 대하여 보상 의무를 부담한다는 점을 밝혔습니다.

대법원은 ① 피고는 원고의 휴가일 중 일부에 대하여 구 근로기준법 제61조에서 정한 조치를 취하지 않은 점, ② 원고가 휴가사용(변경)계획서에 기재된 연차휴가일 전부에 대하여 정상적으로 출근하여 근로를 제공하였고, 피고도 별다른 이의 없이 원고의 노무제공을 수령한 것으로 보아 휴가사용(변경)계획서는 연차휴가수당 지급을 면하기 위하여 형식적으로 작성된 것에 불과한 것으로 보이는 점 등을 이유로, 구 근로기준법 제61조에서 미사용 연차휴가에 대한 보상 의무가 면제되기 위한 요건을 충족하였다고 볼 수 없다고 판단하였고, 피고는 원고에게 연차휴가수당을 지급할 의무가 있다고 보았습니다.

■ 최신 판례 ■

자동차회사 연구소에서 신차 도장업무를 수행한 협력업체 근로자들은 근로자파견 관계에 있었다고 봄이 타당하다는 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 3. 26. 선고 2017다217724, 217731 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 「구 파견근로자 보호 등에 관한 법률」(2012. 2. 1. 법률 제11279호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 파견법')의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 하므로, 자동차회사 연구소에서 신차 도장업무를 수행한 협력업체 근로자들은 구 파견법에서 말하는 근로자파견 관계에 해당한다는 대법원 판결입니다.

원고들은 피고의 연구소에서 일하는 사내협력업체 소속 근로자들입니다. 원고들은 자신들이 피고에게 파견된 날로부터 2년을 초과하여 계속적으로 근무하였음을 주장하였습니다. 나아가 주위적으로 피고의 근로자 지위에 있음을 확인하면서 이를 전제로 한 임금지급을 구하였고, 예비적으로 피고에게 고용의 의사표시를 할 것을 구하면서, 손해배상을 구하였습니다.

원심은 다음과 같은 이유로, 원고들은 협력업체에 고용된 후 피고의 연구소에 파견되어 피고로부터 지휘·명령을 받는 근로자파견 관계에 있었다고 판단하였습니다.

① 원고들은 피고가 정한 생산계획에 따라 피고 소속 정규직 근로자들의 근무시간에 맞추어 작업을 하였으므로, 피고로부터 작업량, 작업방법, 작업순서, 작업장소, 작업시간 등을 직접 개별적으로 지시받은 것과 다를 바가 없었다.

② 피고는 수시로 작업방법을 변경한데다가 피고 소속 근로자들이 협력업체 근로자들에게 긴급히 처리해야 할 작업내용을 통지하기도 하였는데, 협력업체 및 그 근로자들에게는 작업재량이 없어서 이를 거부하는 것이 사실상 허용되지 않았다.

③ 도장업무의 세부 공정에 몇 명의 근로자를 투입할 것인지, 그들의 작업시간을 얼마로 할 것인지를 비롯한 작업방법·순서·내용·속도는 피고에 의하여 결정되었던 반면, 이에 관하여 협력업체가 독자적으로 행사할 수 있는 권한은 사실상 거의 없었다.

④ 도장업무에 협력업체의 고유 자본이나 기술이 투입된 바가 없고, 협력업체는 피고 외부에 별도의 사업장이나 사무실조차 두고 있지 않는 등 독립적인 기업조직이나 설비를 갖추지 않았다.

나아가 원심은, 원고들이 피고에게 최초 파견된 날로부터 2년을 초과하여 계속적으로 근무하였으므로, 피고는 구 파견법 제6조의2 제1항에 따라 원고들의 각 파견근로 개시일로부터 2년의 기간이 만료된 날의 다음 날부터 원고들에 대한 직접 고용의무를 부담한다고 보았습니다. 따라서 파견근로자인 원고들이 사용사업자인 피고를 상대로 고용의 의사표시를 구하는 예비적 청구를 인용하면서, 피고는 이러한 직접고용의무를 불이행한 데에 따른 임금 상당의 손해배상금을 지급할 의무가 있다고 판단하였습니다.

대법원은 위와 같은 원심의 판단이 타당하다고 보았습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 3. 26. 선고 2017다217724, 217731 판결](#)

■ 최신 판례 ■

적법한 절차에 따라 취업규칙을 불이익하게 변경하였더라도, 근로계약서의 유리한 내용이 불이익하게 변경된 취업규칙보다 우선한다는 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 4. 9. 선고 2019다297083 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

근로계약을 체결한 이후에 취업규칙이 적법한 절차를 거쳐 근로자에게 불리하게 변경되었다고 하더라도 근로자가 취업규칙의 변경에 동의하는 등의 특별한 사정이 없는 한 기존 근로계약이 우선하여 적용된다는 대법원 판결입니다.

원고들은 피고가 자신들과 근로계약을 체결하면서 1년 이상 근무할 경우 550%의 상여금을 지급하기로 하였고, 자신들은 상여금을 삭감하는 취업규칙에도 동의한 바 없으므로, 550%로 계산된 상여금을 받아야 한다고 주장하였습니다. 이에 피고들은 취업규칙이 근로자에게 불리하더라도 적법하게 변경된 이상 원고들의 근로조건도 그에 따라 변경되어야 한다고 주장하였습니다.

원심은 취업규칙은 근로자의 근로조건과 복무규율에 관한 기준을 집단적·통일적으로 설정하기 위하여 사용자가 일방적으로 작성한 것인 반면, 근로계약은 사용자와 근로자의 합의에 기초하였다는 점을 지적하였습니다. 따라서 근로조건에 관해 취업규칙과 근로계약이 각기 다르게 정하고 있다면 취업규칙이 근로자에게 보다 유리하다는 등의 특별한 사정이 없는 이상 근로계약이 우선 적용된다는 점을 밝혔습니다.

특히, 근로계약을 체결한 이후에 취업규칙이 적법한 절차를 거쳐 근로자에게 불리하게 변경되었다고 하더라도 해당 근로자가 그 취업규칙의 변경에 동의하는 등 특별한 사정이 없다면 해당 근로자의 기존 근로계약이 취업규칙에서 정한대로 변경된다거나 취업규칙이 기존의 유리한 근로계약 보다 우선하여 적용된다고 할 수 없다고 판단하였습니다.

원심은 원고들의 청구를 인용하였고, 대법원은 원심 판결에 대한 상고를 기각하였습니다.

■ 최신 판례 ■

원자력 발전소에서 보건물리실 출입·작업관리업무를 한 근로자들이 파견근로자에 해당한다고 보기 어렵다는 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 4. 9. 선고 2017다17955 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

원자력 발전소의 보건물리실 출입·작업관리업무는 원자력 발전소 소속 근로자의 업무와 구별되는 등을 이유로, 보건물리실 출입·작업관리업무를 담당한 근로자들이 파견근로자에 해당한다고 보기 어렵다는 대법원 판결입니다.

피고는 원자력 등 발전업을 목적으로 하는 법인으로서 발전소를 운영하는데, 보건물리실출입·작업관리업무 등을 용역업체에 위탁하여 운영했습니다. 원고들은 용역업체와 근로계약을 체결하여 위 업무를 수행하였습니다. 원고들은 주위적으로 피고와 사이에 최초 입사일부터 묵시적인 근로계약 관계가 성립한 것을 전제로 미지급 임금을 청구하였고, 예비적으로 원고들이 파견근로자에 해당함을 전제로 미지급 임금 및 고용의 의사표시 등을 청구하였습니다.

원심은 먼저, 「파견근로자 보호 등의 법률」(이하 '파견법')의 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다는 기존의 법리를 확인하였습니다.

나아가 원심은 ① 피고 소속 근로자인 보건물리원이 담당한 업무는 모든 방사선관리구역에 대한 총괄적인 감시·관리업무로 원고들이 수행하는 보건물리실 출입·작업관리업무와 서로 구별되고, 원고들은 맡은 업무에 대하여 전문성과 기술력이 있는 점, ② 원고들이 피고 소속 보건물리원과 한 조로 편성되지 않은 것으로 보아 원고들이 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다고 보기 어려운

점, ③ 피고가 원고들에 대하여 상당한 지휘·명령을 하였다는 점을 인정할 증거가 없는 점 등을 고려하면, 원고들과 피고는 파견법상 근로자파견 관계에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

대법원은 원심을 수긍하여, 상고 기각판결을 하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 4. 9. 선고 2017다17955 판결](#)

■ 최신 판례 ■

지급일 당시 재직자에게만 지급하는 상여금은 통상임금에 포함되지 않는다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 4. 9. 선고 2017다4638 · 4645 · 4652 · 4669 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

지급일 현재 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해진 상여금은 통상임금에 포함되지 않는다고 본 대법원 판결입니다.

피고는 화학섬유 제조업, 금속제품의 제작·판매업을 영위하는 회사이고, 원고들은 피고의 공장에 채용된 생산직 근로자이거나 근로자였던 사람들입니다. 피고는 소속 근로자들에게 단체협약에 따라 상여금(이하 '이 사건 상여금')을 지급하였습니다. 원고들은 이 사건 상여금이 통상임금에 해당함을 전제로 미지급 임금을 청구하였습니다. 이에 대하여 피고는 이 사건 상여금은 지급일 현재 재직 중인 근로자에게만 지급하는 등을 이유로 통상임금에 해당하지 않는다고 주장하였습니다.

원심은 피고 단체협약 및 취업규칙에 이 사건 상여금에 관하여 지급일 현재 재직 중인 자에 한하여 지급한다는 내용이 명시되어 있지 않다는 점을 지적하였습니다. 그러나 ① 상여금을 재직일수에 비례하여 지급한 적이 없는 점, ② 급여 규정에 지급일 현재 재직 중인 자에 한하여 상여금을 지급하는 취지가 명시된 점 등을 이유로, 이 사건 상여금의 지급조건으로 '지급일 현재 재직 중일 것'이라는 조건을 부가하는 명시적·묵시적 합의가 이루어졌거나 그러한 관행이 확립되었다고 보았습니다. 그렇다면 이 사건 상여금은 고정성이 없기 때문에 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

대법원은 위와 같은 판단을 수긍하여, 상고 기각판결을 하였습니다.

■ 최신 판례 ■

제약회사 영업사원이 담당 병원 간호사들과 회식을 가진 후 사고로 사망한 것은 업무상 재해에 해당한다는 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2020. 1. 17. 선고 2019누38900 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

근로자가 근로계약에 '종사할 의무가 있는 업무'로 규정되지 않은 회사 외의 행사나 모임에 참가하여 재해를 당했다고 하더라도, 사용자가 그 행사나 모임의 전반적인 과정을 지배하거나 관리하고 있었다면 그 재해는 업무상 재해에 해당하므로, 망인이 제약회사 영업사원으로서 자신이 담당하던 병원의 간호사 2명과 함께 회식을 가진 후 사고로 사망한 것은 업무상 재해에 해당한다는 내용의 서울고등법원 판결입니다.

망인은 제약회사 영업사원으로서 자신이 업무상 담당하던 병원의 간호사 2명과 함께 일식집에서 저녁 식사를 하는 등 회식을 마치고(이하 '이 사건 회식'), 집에 가기 위해 대리기사를 불러 기다리던 중 노래방 입구 계단에서 지하 1층으로 굴러 떨어졌습니다. 이후 병원으로 이송되었으나 외상성 경막하출혈로 사망하였습니다. 망인의 배우자인 원고는 망인의 사고가 업무상 재해에 해당함을 전제로 피고에게 유족급여 및 장의비 지급을 청구하였으나, 피고는 업무상 재해에 해당하지 않는다는 이유로 유족급여 및 장의비 부지급 처분을 하였습니다.

서울고등법원은 근로자가 근로계약상 '종사할 의무가 있는 업무'로 규정되어 있지 아니한 회사 외의 행사나 모임에 참가하던 중 재해를 당한 경우 이를 업무상 재해로 인정하려면, 주최자, 목적, 내용, 참가인원 및 강제성 여부 등의 사정에 비추어, 그 행사나 모임이 사용자의 지배·관리를 받는 상태여야 하고, 사업주가 지배·관리하는 회식에서 근로자가 주량을 초과하여 음주를 한 것이 원인이 되어 사망한 경우 업무와 과음, 재해 사이에 상당인과관계가 존재한다면 업무상 재해에 해당한다는 기존의 법리를 확인하였습니다.

그리고 다음과 같은 이유로, 망인이 참석한 회식은 구 산업재해보상보험법(2017. 10. 24. 법률 제 14933호로 개정되어 2018. 1. 1. 시행되기 전의 것) 제37조 제1항 제1호 라목에서 말하는 '사업주의 지배나 관리를 받는 행사'에 해당한다고 판단하였습니다.

① 망인은 회사 상사 등으로부터 진료예약을 부탁 받으면 이를 처리하기 위해 진료상담 부서에 근무하는 간호사들에게도 접대를 해야했고, 실제 망인은 이 사건 회식에 참석한 간호사 1인에게 1주일에 2~3회 정도 업무상 부탁을 하였다.

② 망인이 먼저 이 사건 회식을 제안하였으나, 이 사건 회식은 진료상담 부서 간호사들에게 업무협약과 우호관계의 지속적 유지 목적에서 마련한 것이었다.

③ 망인은 이 사건 회식에 관한 사항을 사전에 보고한 바는 없지만, 망인의 회사 문답서에는 업무편의상 선조치 후보고는 종종 있는 일로 허용된다고 기재되어 있는 등 망인은 규모가 작은 이 사건 회식을 사후 보고하고자 한 것으로 보인다.

④ 접대 상대방인 진료상담 부서의 간호사도 이 사건 회식이 업무를 논의하는 자리였다는 점을 인정한 점, 망인이 이 사건 회식 마지막까지 다른 사람의 귀가를 챙긴 점 등 망인이 자신의 주량을 초과하여 만취상태에 이른 것이 오로지 망인의 자발적 의사였다고 보기 어렵고 피할 수 없는 업무적 요인이 있었다고 보인다.

서울고등법원은 이 사건 회식 직후에 계단에서 굴러 떨어지는 사고로 인한 망인의 사망과 업무 사이에 상당인과관계가 있다고 봄이 타당하다고 판단하여, 피고의 유족급여 및 장의비 부지급 처분을 취소하였습니다.

■ 최신 판례 ■

수사 중인 대표자에게 불리한 진술을 하거나 제보를 주동하지 않았음을 증명하기 위해 제출한 사직서를 수리한 행위는 해고에 해당한다는 사례**[대상판결 : 서울고등법원 2020. 2. 11. 선고 2019나2029189 판결]**

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

근로자가 수사 중인 사용자의 전 대표자에게 불리한 진술을 하거나 제보를 주동하지 않았음을 증명하는 과정에서 사직서를 제출하였는데, 사용자가 이를 수리하였다면 해고에 해당한다고 판단한 서울고등법원의 판결입니다.

피고는 교육사업을 영위하는 단체이고, 원고는 피고에 입사하여 근무하는 근로자입니다. 피고의 전 대표자는 업무방해 혐의로 입건되어 수사를 받았고, 그 과정에서 원고는 참고인 조사를 받았습니다. 이후 피고의 전 대표자는 원고를 자신의 사무실로 불러 참고인 조사 과정에서 어떤 진술을 하였는지 대화를 나누었는데, 대화 도중 원고는 사직서를 수기로 작성하였고 피고는 사직서를 수리하였습니다. 이에 원고는 사직서를 수리하는 행위는 실질적으로 해고에 해당하는데, 원고를 해고할 정당한 사유가 없으므로 해고는 무효라고 주장하였습니다.

서울고등법원은 사직의 의사 없는 근로자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 작성·제출하게 한 경우에는 실질적으로 사용자의 일방적 의사에 의하여 근로계약관계를 종료시키는 것이어서 해고에 해당한다는 기존의 법리를 밝혔습니다.

나아가 다음과 같은 사정을 고려하면, 피고가 사직의 의사가 없는 원고로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 작성·제출하게 한 후 이를 수리한 것으로 실질적으로 해고에 해당한다고 보았습니다.

① 원고는 사직서를 제출한 직후 노동조합 위원장을 찾아가 허위진술 강요 및 진술반복 협박을 받아 어쩔 수 없이 사직서를 작성하였다고 말하며 자문을 구하였다. 나아가 원고는 이후 법원에 직원지위확인가처분을 신청하고, 피고의 전 대표를 강요 등의 혐의로 고소하는 등 사직의 의사로 사직서를 제출한 사람이라고 보기 어려운 행위를 하였다.

② 원고가 사직서를 작성하기 전에 사직을 고려한 적이 있었다거나, 사직을 고려할 만한 개인적인 사정이 있었다는 등을 증명할 증거가 없다. 오히려, 원고는 사직서를 작성한 후 이 사건 당심 변론에 이르기까지 '결백을 증명하는 용도로 어쩔 수 없이 사직서를 작성하였다'고 일관되게 진술하고 있다.

③ 원고가 사직서를 제출하기 전 피고의 전 대표에게 사직서를 3차례 제출한 사실이 있다. 이에 대하여 원고는 피고의 전 대표가 원고의 충성심 등을 확인하기 위하여 작성을 요구했다고 주장하고, 피고는 원고의 방만한 근무태도가 문제되자 반성하고 있다는 표현을 강하게 한 것이라고 주장한다. 그런데 어느 주장에 의하더라도 원고와 피고의 전 대표 사이에서는 실제 사직할 의사 없이 형식적으로 사직서가 작성·수수된 적이 있었음을 알 수 있다.

나아가 서울고등법원은 원고의 해고에 정당한 사유가 없으므로, 그 해고는 무효라고 판단하였습니다.

■ 최신 판례 ■

채용비리로 입사한 직원에 대하여 징계는 불가능하나 민사법상 취소 원칙에 따라 근로계약을 취소하는 것은 가능하다고 한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2020. 3. 31. 선고 2019나2029554 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

채용비리로 입사한 직원을 '부정행위를 한 자'로 보아 면직처분의 징계를 하는 것은 불가능하나, 채용절차의 공정성이 훼손되었음을 알지 못한 채 위 직원을 채용한 것은 근로계약의 중요부분의 착오에 해당하므로 이를 이유로 근로계약을 취소할 수 있다고 판단한 서울고등법원의 판결입니다.

피고의 직원 A는 원고를 합격시키기 위하여 채용예정인원 및 필기전형 합격인원을 변경하는 부정행위를 하였고, 이러한 부정행위를 통해 원고는 피고의 2016년 채용시험에 합격할 수 있었습니다. 이후 피고는 원고가 채용시험에 부정하게 합격하였음을 이유로, 인사관리규정에 근거하여 면직처분을 하였습니다. 그런데 피고의 인사관리규정은 "부정행위를 한 자" 등에 대하여 징계할 수 있다고 규정하고 있어, 원고와 같이 부정행위에 연루되어 이익을 본 사람도 "부정행위를 한 자"에 해당하지는지가 주요 쟁점이 되었습니다.

서울고등법원은 취업규칙은 그 성격상 객관적인 의미에 따라 해석해야 한다는 점을 밝혔습니다. 따라서 피고 인사관리규정의 "부정행위를 한 자"는 객관적으로 징계사유에 해당하는 행위를 한 행위자를 징계할 수 있음을 의미한다고 해석하였습니다. 특히, 다른 사람의 비위행위로 인한 이익이 해당 근로자에게 귀속되었다는 결과를 이유로, 해당 근로자에게 근로계약의 취소 내지 부당이득 반환 등 민법상 조치를 넘어 질서벌로서 징계처분을 가한다면, 이는 과잉금지 원칙에 반하는 결과를 초래하여 근로기준법 제27조에 위배된다고 보았습니다. 결국 원고 자신이 비위행위를 하였다고 볼 증거가 없는 이상, 원고에 대한 면직처분은 징계사유가 존재하지 않는다고 판단하였고, 그에 따라 면직처분은 무효라고 보았습니다.

다만, 서울고등법원은 피고의 직원 A가 원고의 합격을 위하여 채용예정인원 및 필기전형 합격인원을 증원시킨 것은 채용절차의 공정성을 해하는 부정행위에 해당하고, 다른 면접위원들과 피고의 전 결권자인 수석부원장은 채용절차의 공정성이 훼손되었음을 알지 못한 채 원고가 정당하게 필기전형을 합격하였다고 착오에 빠져 원고를 최종합격자로 결정하였다고 보았습니다. 그리고 그와 같은 착오가 없었더라면 피고가 원고를 채용하지 않았을 것이라고 인정되므로, 이는 중요 부분의 착오에 해당하여 피고는 위 착오를 이유로 원고와의 근로계약을 취소할 수 있다고 판단하였습니다.

■ 최신 판례 ■

병가 중 다른 노동조합의 집회 현장에 2차례 방문한 사정만으로 병가 신청이 허위라고 단정하기는 어렵다고 본 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2020. 2. 6. 선고 2018구합75504 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

근로자가 병가 중 다른 노동조합의 집회 현장에 2차례 방문한 사정만으로 병가신청이 허위라고 단정하기는 어렵고, 근로자가 임금협정서의 병가요건을 갖추어 결근한 이상, 이는 정당한 결근에 해당한다는 서울행정법원의 판결입니다.

원고는 택시여객 운송업을 영위하는 법인이고, 피고보조참가인(이하 '참가인')은 원고에 입사하여 택시 운전기사로 근무한 자입니다. 원고는 참가인의 무단결근(불법적인 병가) 및 무고(원고가 참가인의 병가 관련 급여를 지급하지 않아 노동조합 및 노동관계조정법을 위반하였다는 허위 사실로 고소장을 제출)를 이유로, 참가인을 해고하였습니다(이하 '이 사건 해고').

참가인은 이 사건 해고가 부당해고 및 부당노동행위에 해당한다고 주장하며 노동위원회에 구제신청을 하였습니다. 지방노동위원회와 중앙노동위원회는 이 사건 해고는 부당해고에 해당한다고 할 것이나, 부당노동행위에는 해당하지 아니하므로 부당해고 구제신청만을 받아들이는 판정을 하였습니다.

서울행정법원은 원고와 참가인 사이의 임금협정서 제7조 제2항 제2호는 '몸이 아파 승무가 불가능하여 의사의 진단서 및 소견서를 제출'하면 30일까지 정당하게 결근할 수 있다고 규정하고 있음을 지적하였습니다. 그리고 참가인은 원고에게 "향후 약 2주간의 가료가 필요하다"는 취지의 진단서를 제출하고는 2주간 결근하여 위 규정에서 정한 요건을 갖춘 정당한 결근에 해당한다고 보았습니다. 즉, 무단결근은 정당한 징계사유에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

특히, ① '몸이 아파 승무가 불가능한 상태'로 인정되기 위하여 반드시 주기적인 병원 방문이 필요하다고 보기 어렵고, 집에서 요양하며 병을 치료하는 경우도 있을 수 있는 점, ② 참가인이 다른 노동조합의 집회 현장에 2차례 방문하였던 것은 사실이나 참가인이 현장에 얼마나 오래 머무르면서 어떤 행위를 하였는지 밝혀지지 않았고, 집회 현장에 2차례 방문하였다는 것만으로 '승무가 가능한 상태'였다고 단정하기는 어려운 점 등의 측면에서도 참가인의 병가신청이 허위라고 단정하기 어렵다고 판단하였습니다.

나아가 참가인은 '원고의 병가 불인정이 부당하다'는 전제에서 고소하였던 것인데, 원고의 병가 불인정이 부당한 것으로 보이는 이상 참가인의 고소가 무고에 해당한다고 볼 수 없다고 판단하였습니다. 설령 원고의 병가 불인정이 부당하지 아니하더라도, 참가인은 나름대로의 근거 아래 고소를 한 것이므로, 이러한 측면에서도 무고에 해당하지 않는다는 점을 함께 지적하였습니다.

서울행정법원은 위 두 사유를 비롯하여 원고가 주장하는 징계사유가 모두 정당하지 아니하므로, 이 사건 해고는 부당해고에 해당한다고 보았습니다.

■ 최신 판례 ■

간부사원 취업규칙을 무효로 볼 수 없고 간부사원 취업규칙에 근거하였다는 이유로 해고를 부당하다고 볼 수 없다고 본 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2020. 2. 6. 선고 2019구합50861 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

① 사용자가 간부사원에 대한 취업규칙을 따로 정했다고 하여 이를 무효로 볼 수 없고, 간부사원 취업규칙에 근거하였다는 이유만으로 해고를 부당하다고 볼 수 없다는 점 및 ② 해고 사유의 정당성이 인정되기 위해서는 근무태도나 근무성적이 불량하고 개선의 여지가 없다는 사정만으로 부족하고, 그러한 사정으로 말미암아 담당업무의 이행이 불가능하거나 근로의사가 없다는 결과가 현저하다는 것을 사용자가 증명해야 한다는 점을 밝힌 서울행정법원의 판결입니다.

원고는 자동차 제조 및 판매업 등을 영위하는 법인이고, 피고보조참가인(이하 '참가인')은 원고에 입사하여 원고의 공장 생산개발본부에서 간부사원으로 근무하는 사람입니다. 원고의 인사위원회는 참가인에 대한 통상해고를 의결하여 해고를 통보하였습니다(이하 '이 사건 해고'). 지방노동위원회 및 중앙노동위원회는 이 사건 해고가 무효라고 판정하였습니다.

원고는 참가인과 사회통념상 도저히 근로관계를 계속할 수 없다는 등의 이유로 이 사건 해고는 적법하므로 중앙노동위원회의 재심판정은 위법하다고 주장하였고, 피고는 이 사건 해고의 근거가 된 간부사원 취업규칙은 무효이므로 이 사건 해고는 부당하다는 등의 주장을 하였습니다.

서울행정법원은 다음과 같은 사정들, ① 하나의 사업장에 하나의 취업규칙만을 작성하여야 하는 것은 아니고 사정에 따라 근로자 일부에 적용되는 별도의 취업규칙을 작성할 수 있는 점, ② 간부사원 취업규칙은 새롭게 제정된 것으로 근로조건에 관한 취업규칙의 불이익 변경에 해당하지 않아

제정 시 근로자 집단 전체의 동의를 얻지 않았다고 하더라도 근로기준법 제94조 제1항 단서를 위반하였다고 볼 수 없는 점, ③ 원고가 간부사원 취업규칙을 제정·시행하여 간부사원의 근로조건을 일반사원과 달리 취급한 데에 합리적인 이유가 있는 점 등을 고려하면, 간부사원 취업규칙을 무효로 볼 수 없다고 판단하였습니다. 따라서 간부사원 취업규칙에 근거하였다는 이유만으로 이 사건 해고가 부당하다고 볼 수 없다고 하였습니다.

다만, 간부사원 취업규칙의 해석상 이 사건 해고사유의 정당성이 인정되기 위해서는, 근무태도나 근무성적이 불량하고 개선의 여지가 없다는 사정만으로는 부족하고, 그러한 사정으로 말미암아 담당 업무의 이행이 불가능하거나 근로의사가 없다는 결과가 현저하다는 것을 사용자인 원고가 증명해야 한다고 보았습니다. 그런데 ① 참가인이 팀원 중 가장 많은 절감 건수를 기록한 점, ② 참가인은 두 차례 S등급(최고등급)의 인사평가를 받은 점, ③ 참가인은 원고에게 업무성과 향상을 위한 계획서를 수 차례 제출하여 근무성적 개선의지를 표출한 점 등을 고려하면, 참가인이 근로의무를 이행하는 것이 객관적으로 불가능하였다거나 참가인에게 근로제공의 의사가 전혀 없었다고 할 수 없다고 판단하였습니다. 따라서 이 사건 해고는 위법하다고 보아, 중앙노동위원회의 재심판정은 적법하다고 판단하였습니다.

■ 최신 판례 ■

신용정보업을 하는 회사와 채권추심위임계약을 체결하고 채권추심업무를 수행한 위임직채권추심인은 근로기준법상 근로자로 보기 어렵다고 판단한 사례**[대상판결 : 서울서부지방법원 2020. 2. 12. 선고 2018가단236312 판결]**

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

신용정보업을 하는 회사와 채권추심위임계약을 체결하고 채권추심업무를 수행한 위임직 채권추심인은 근로기준법상 근로자로 보기 어렵다는 서울서부지방법원의 판결입니다.

원고들은 피고와 채권추심위임계약을 체결한 후 채권추심업무를 수행하였고, 피고로부터 매월 고정급 없이 원고들이 회수한 채권액의 5~10%를 수수료로 수령하였습니다. 원고들은 2017년 4월 30일부터 2018년 7월 31일에 걸쳐 피고의 채권추심업무를 각 그만두었는데, 자신들이 피고의 근로자로서 1년 이상 채권추심업무를 수행하였으므로, 피고는 원고들에게 퇴직금 및 지연손해금을 지급할 의무가 있다고 주장하였습니다.

서울서부지방법원은 다음과 같은 사정들, ① 원고들은 채권추심업무를 수행한 경험이 풍부한 사람들로, 피고와 '퇴직금 등이 적용되는 근로자가 아니라 독립적인 위임직채권추심인 지위에서 위임업무를 이행한다'는 내용이 강조된 계약서 등을 직접 작성한 점, ② 원고들이 피고로부터 수령하는 수수료는 근로시간과는 거의 관계가 없어 근로자체의 대가인 임금의 성격을 가진다고 보기 어려운 점, ③ 원고들이 피고로부터 업무수행과 관련하여 구체적인 지휘·감독을 받았다는 자료가 전혀 제출되지 않은 점, ④ 원고들은 피고가 정한 취업규칙과 복무규정 등의 적용을 받지 않는 점 등을 고려하여, 원고들은 피고의 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 근로자로 보기 어렵다고 판단하였고, 그에 따라 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다.

■ 최신 판례 ■

자동차엔진 생산업체에서 보전업무를 수행한 협력업체 근로자들이 자동차엔진 생산업체와 근로자파견 관계에 있거나 있었던 것으로 보기 어렵다고 한 사례

[대상판결 : 수원지방법원 평택지원 2020. 2. 13. 선고 2017가합9246, 2018가합10243 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

자동차엔진 생산업체가 협력업체와 도급계약을 체결하고, 협력업체에 '설비 등의 정기점검, 정기 수리, 정기 교체 및 고장 발생 시 즉시 보수·교체하는 등의 보전업무'를 맡긴 경우, 협력업체 근로자들과 위 생산업체 사이에 근로자파견 관계가 성립하지 않는다는 수원지방법원 평택지원의 판결입니다.

피고는 자동차용 엔진을 생산하여 자동차 회사에 납품하는 업무 등을 영위하는 회사인데, 협력업체와 도급계약을 체결하여 설비 등의 정기 점검, 정기 수리 등의 보전업무를 맡겼습니다. 원고들은 협력업체의 근로자들로 피고의 엔진 생산공장에서 위 보전업무를 수행하였습니다.

원고들은 "피고와 협력업체 사이에 체결된 도급계약은 그 실질에 있어서 근로자파견 계약에 해당한다"고 주장하면서, 피고를 상대로 고용의 의사표시를 청구하였습니다.

수원지방법원 평택지원은 ① 원고들은 그때그때 고장 난 설비를 수리하거나, 협력업체가 수립한 일정과 계획에 따른 설비점검 및 부품교체를 주된 업무로 하는데, 이 과정에서 피고가 구체적으로 계속 지시하거나 감독한다는 것 자체가 성립할 여지가 없는 점, ② 보고를 위한 작업내용 기재는 작업 대상 시험장비, 작업일, 작업시간, 작업내용을 기재하고 사진 등의 근거를 남긴 것에 불과하여 업무가 수행되었다는 증빙자료에 불과한 점, ③ 보전업무와 엔진 생산업무는 명백히 구별되므로 연동될 여지가 없고 대체도 불가능하며 협력업체와 피고 사이에 공동작업이 이루어졌다고 볼 수 없는 점 등을 근거로 원고들이 피고와 근로자파견 관계에 있거나 있었던 것으로 보기 어렵다고 판단하였습니다.

■ 최신 판례 ■

자동차회사 연구소에서 시설관리업무를 담당한 협력업체 근로자들이 자동차회사와 파견법상의 근로자파견 관계에 있다고 보기 어렵다는 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2020. 2. 13. 선고 2018가합504734·527119 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 한 경우 그 법률관계가 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 하므로, 자동차회사 연구소에서 시설관리업무를 담당한 협력업체 근로자들이 자동차회사와 근로자파견 관계에 있다고 보기 어렵다는 서울중앙지방법원의 판결입니다.

피고는 자동차 및 그 부품의 제조·판매를 주된 목적으로 하는 회사인데, A엠코에 사업장의 시설 및 자산에 대한 미화, 보안, 시설관리 등 자산관리업무를 포괄 위탁·관리하는 내용의 자산관리위탁 기본계약을 체결하였습니다. 이후 A엠코는 A엔지니어링 주식회사(이하 'A엔지니어링')에 흡수합병되었고, A엔지니어링은 B연구소에 대한 시설관리 업무를 협력업체에 재위탁하였습니다. 원고들은 2014년 이전부터 협력업체에 근무하면서 위 위탁업무를 수행하여 왔는데, 2017년 1월경 협력업체에서 퇴사하고 A엔지니어링에 입사하여 동일한 업무를 계속 수행하고 있습니다.

원고들은 피고의 구체적인 지휘·감독 아래 피고에게 직접 근로를 제공하였으므로, 피고와 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법')에 따른 근로자파견 관계가 성립하였다고 주장하면서, 피고를 상대로 파견법에 따른 '근로자 지위확인 및 임금지급 청구' 또는 '고용의 의사표시 이행 및 임금 상당의 손해배상청구'를 구하였습니다.

서울중앙지방법원은 다음과 같은 점을 이유로, 원고들이 피고에 대한 관계에서 파견근로자에 해당한다고 보기 어렵고, 달리 이를 인정할 증거가 없다고 판단하였습니다.

① 협력업체의 현장소장은 피고로부터 업무요청이 있으면 해당 분야를 담당하는 작업자를 선정 후 그 해당 근로자에게 개별적으로 작업 지시를 하고, 작업자의 선정 및 작업 배치에 관한 결정권한은 현장소장이 독자적으로 행사하였으며, 달리 피고가 협력업체 근로자들에 대하여 구체적으로 작업 지시를 하거나 작업 배치를 하였다고 볼만한 증거는 없다.

② 원고들에게 위탁되어 자체적으로 처리한 업무는 시설의 주기적 점검·관리, 유지·보수 등으로 상대적으로 단순·용이한 업무들이 주를 이룬 점, 피고 소속 근로자들에게 결원이 발생할 때 원고들이 대체 투입된 경우는 찾아보기 어려운 점 등을 고려하면, 원고들이 피고 소속 근로자들과 하나의 작업집단을 이루어 공동작업을 하였다고 보기 어렵다. 또한 원고들의 업무는 B연구소의 본질적 업무에 해당하는 자동차 연구·개발업무와 명백히 구분되고, 피고의 주된 업무인 자동차 제조·판매업무와도 명백히 구별된다.

③ 협력업체는 피고와는 별도의 독립된 사업주체로서 재위탁받은 업무를 수행할 근로자의 선발이나 작업 배치, 휴가 등 근로조건, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하였다고 봄이 타당하다.

④ 원고들은 피고 소속 근로자들과 동일한 업무를 하여 그 업무가 구별되지 않는다고 주장한다. 그러나 가스시설 관리업무만 보더라도 협력업체 근로자들이 가스시설물 점검, 고장신고 접수처리 등의 업무를 한 것에 비해 피고 안전환경팀의 가스시설물 담당자는 가스사고 예방 및 안전관리 목표를 수립하고 관련 업무표준을 제·개정하는 등 양자 사이에 업무가 구별된다.

⑤ 협력업체는 시설관리, 위생관리 용역업 등의 업무를 수행하던 회사들로 B연구소 밖에 본사를 두고 있고, 피고 외의 다른 기업으로부터도 시설관리 용역 업무를 위탁받아 수행하고 있었다.

결국 원고들과 피고 사이에 파견법상 근로자파견 관계가 인정되지 않는 이상, 이와 다른 전제에 선 원고들의 청구는 이유 없다고 판단하였습니다.

■ 최신 판례 ■

정수기 회사와 수리기사들 사이의 용역비에 관한 약정을 포괄임금약정이라 볼 수 없고, 정수기 회사는 수리기사들에게 주휴수당, 휴일근로수당 등을 지급해야 한다는 사례

[대상판결 : 울산지방법원 2020. 2. 19. 선고 2018가합24567 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

정수기 회사와 수리기사들 사이의 용역비에 관한 약정을 포괄임금약정이라 볼 수 없고, 정수기 회사는 수리기사들에게 주휴수당, 휴일근로수당 등을 지급해야 한다는 울산지방법원의 판결입니다.

피고는 정수기 제조 및 판매, 임대 등을 목적으로 하는 회사이고, 원고들은 피고와 사이에 용역위탁계약을 체결한 후 정수기의 필터교체, 점검, 수리, 신규설치, 이전설치 등의 업무를 수행하였습니다. 원고들은 피고를 상대로 근로기준법상 법정수당인 휴일근로수당, 주휴수당, 연차휴가수당을 청구하였고, 이에 피고는 원고들과의 용역위탁계약은 원고들의 월간 실적 및 판매 건수에 따라 모든 법정수당이 포함된 용역수당을 지급하는 포괄임금계약이므로, 피고가 원고들에게 지급할 미지급 임금은 존재하지 않는다고 주장하였습니다.

울산지방법원은 근로시간, 근로형태와 업무의 성질 등을 고려할 때 예외적으로 근로시간의 산정이 어려운 경우에는, 사용자와 근로자 사이에 기본임금을 미리 산정하지 않고 법정수당까지 포함된 금액을 월 급여액이나 일당 임금으로 정하는 이른바 포괄임금계약을 체결할 수 있는데, 다만 근로자에게 불이익이 없고 제반사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에 한하여 유효하다는 기존의 입장을 확인하였습니다.

이어서 ① 원고들 업무는 공간적으로 제한되지 않은 것일 뿐, 근로자들의 근로시간 산정이 어렵다

고 볼 수 없는 점, ② 피고가 원고들의 수당을 책정하는 과정에서 근로가 실제 야간 또는 휴일에 이루어지는지와 그 빈도가 어느 정도인지 고려하지 않았기에 이를 포괄임금약정이라고 보게 되면 근로자들이 가산하여 받을 수 있는 수당을 포기하게 되어 근로자에게 실질적으로 불이익한 약정인 점, ③ 근로자들이 가산 수당 포기를 상쇄할만한 이익이 부여되었다고 볼만한 사정도 없는 점 등에 비추어 원·피고 사이의 용역비 약정을 포괄임금약정으로 해석할 수 없다고 판단하였습니다.

나아가 피고가 원고들에게 지급한 용역비에 유급휴일에 대한 임금이 포함되어 있다고 볼만한 사정이 보이지 않으므로 피고는 원고들에게 주휴수당을 지급할 의무가 있고, 원고들이 주휴일에 근로를 제공하였다면 그 증명되는 한도에서 휴일근로수당도 지급할 의무가 있다고 판단하였습니다.

■ 최신 판례 ■

돈육생산 공정 중 육가공 업무를 위탁받은 사내하도급업체에 고용되어 육가공 업무에 종사한 근로자들의 근로관계 실질은 근로자파견이라고 볼 수 없다고 한 사례

[대상판결 : 창원지방법원 2020. 2. 20. 선고 2018가합52788 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

돈육생산 공정 중 육가공 업무를 위탁받은 사내하도급업체에 고용되어 육가공 업무에 종사한 근로자들의 근로관계 실질은 근로자파견이라고 볼 수 없다는 창원지방법원의 판결입니다.

피고는 양돈농가로부터 공급받은 돼지를 도축·가공·판매하는 사업 등을 하는 협동조합이고, 원고들은 피고의 돈육생산 공정 중 도축된 돼지고기 지육의 발골, 정선, 포장 등의 업무를 도급받은 H에 고용되어 공장에서 육가공 업무에 종사하는 근로자들입니다.

원고들은 피고와 H 사이의 계약은 실질적으로 근로자파견계약에 해당하고, 피고는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조 제2항에 위반해 2년을 초과하여 원고들을 사용하였고, 같은 법 제5조 제1항의 근로자파견 대상 업무에 해당하지 않는 직접생산공정에서 원고들을 사용하였으므로, 피고는 원고들에게 같은 법 제6조의2 제1항에 따라 고용의 의사표시를 할 의무가 있다고 주장하였습니다.

창원지방법원은 H가 별다른 물적 시설을 갖추고 있지 못하다는 하나, 다음과 같은 사정들, ① 피고가 원고들을 비롯한 H의 근로자들에 대하여 직·간접적으로 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하였다고 볼 수 없는 점, ② 육가공 업무는 오로지 원고들을 비롯한 H의 근로자들에 의하여만 수행되고, 돼지고기 포장육 생산이라는 사업에 관하여 도축 공정과 육가공 공정의 유기성은 필연적인 것이 아닌 점, ③ 원고들을 비롯한 H의 근로자들은 피고 소속 근

로자들과 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 없는 점, ④ H는 근로자 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하였다고 판단되는 점 등을 고려하면, 원고들을 비롯한 H 근로자들의 근로관계의 실질이 근로자파견에 해당한다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

■ 최신 판례 ■

학습지 교사는 노동조합 및 노동관계조정법상 근로자에 해당한다고 본 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2020. 4. 2. 선고 2018구합83444 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

학습지 사업을 영위하는 회사와 '위탁 사업자 계약'을 체결한 학습지 교사도 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법')에서 정한 근로자에 해당한다는 서울행정법원의 판결입니다.

원고는 학습지 개발 및 교육 등의 사업을 영위하는 회사로, '일반 직원'과는 근로계약을 체결하고, '학습지 교사'와는 위탁 사업자 계약을 체결하여 왔습니다. 그리고 피고보조참가인인 노동조합(이하 '참가인')에는 원고와 위탁 사업자 계약을 체결한 학습지 교사 약 290명이 가입하고 있습니다. 참가인은 2018년 7월 13일 원고에게 '원고 소속 학습지 교사들이 참가인에 가입한 사실'을 통보하면서 2018년도 단체협약 체결을 위한 교섭을 요구하였는데, 원고는 학습지 교사는 노동조합법상 근로자가 아니라는 이유로 참가인의 교섭요구를 공고하지 않았습니다.

그러자 참가인은 노동위원회에 원고의 교섭요구 사실 미공고에 대한 시정신청을 하였고, 지방노동위원회와 중앙노동위원회는 모두 원고에게 참가인의 교섭요구 사실을 공고할 의무가 있다고 판단하였습니다. 이에 원고는 중앙노동위원회의 위 재심판정을 취소하는 이 사건 소를 제기하였습니다.

서울행정법원은 노동조합법상 근로자에 해당하는지는 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 판단하여야 하며, 반드시 근로기준법상 근로자에 한정되는 것은 아니라는 기존의 법리를 확인하였습니다. 나아가 다음과 같은 사정을 고려하면, 학습지 교사는 노동조합법상 근로자에 해당한다고 판단하였습니다.

① 학습지 교사는 위탁 사업자 계약에 따른 업무에 상당 시간을 사용하고 있음을 알 수 있다. 학습지 교사 중 약 19%가 겸업을 하고 있긴 하나, 학습지 교사 대다수가 겸업을 하고 있다고 볼 수 없는 수치이고, 겸업 중인 직업을 보면 부업으로 병행할 만한 성질의 직업도 포함되어 있다. 따라서 학습지 교사들은 소득의 대부분을 원고에게 의존한다.

② 원고가 학습지 교사들과 계약 체결 시, 보수를 비롯한 계약 내용을 일방적으로 결정하고 있다.

③ 원고는 학습지 교사에게 회원 가입 관련 할당량을 하달하고, 목표 달성 여부를 팀장 등을 통해 계속하여 체크하였다. 원고는 학습지 교사를 상대로 주기적인 교육을 실시하였고, 학습지 교사는 참석을 강제받기도 하였다. 나아가 학습지 교사가 지점에 출석하여 조회, 교육, 팀 미팅에 참여할 의무가 계약서에 명시된 것은 아니나, 위 출석 여부는 출석부에 체크되었고 팀장을 통한 출석 지시가 이루어지기도 하였으며, 출석 여부가 포상·인센티브의 조건이 되는 등 원고와 학습지 교사 사이에 어느 정도 지휘·감독관계가 존재하였다.

④ 학습지 교사가 수행하는 업무인 회원 유지 및 교습 등은 원고의 사업 수행에 있어 필수적인 것으로, 업무의 내용만을 보면 학습지 교사는 실질적으로 원고를 위하여 근로자로서 노무를 제공한 것과 별다른 차이가 없다. 따라서 학습지 교사가 원고로부터 지급받는 수수료 등은 노무 제공의 대가라 할 것이다.

⑤ 학습지 교사는 원고에게 상당 부분 전속되어 있고, 위탁 사업자 계약의 내용은 원고에 의하여 일방적으로 결정되며, 원고로부터 지휘·감독을 받고 있다. 나아가 원고의 사업에 필수적인 노무를 제공함으로써 이들과 경제적·조직적 종속관계를 이루고 있는 학습지 교사 등은 노동조합법상 근로자로 인정할 필요가 있다.

따라서 학습지 교사는 노동조합법상 근로자로 인정되고, 참가인은 노동조합법상 노동조합에 해당하므로, 원고는 참가인의 교섭요구 사실을 공고할 의무가 있다고 판단하였습니다. 나아가 이 사건 재심판정은 적법하다고 판단하였습니다.

또한, 구 징계양정 규칙 제4조 제2항 제4호 가목은 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제2조에 따른 성폭력범죄 행위로 징계의 대상이 된 경우에는 징계를 감경할 수 없다고 규정하고 있는데, 이 사건 비위행위와 같이 적어도 '고의가 있는 경우'에 관하여는 위와 같은 맥락에서 객관적 합리성을 결여하였다고 보기 어렵다고 보았습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 12. 24. 선고 2019두48684 판결](#)

■ 최신 법령 ■

근로기준법 일부개정

1. 제안 이유

현행법은 사업이 "여러 차례의 도급"에 따라 행하여지는 경우에 하수급인이 직상 수급인의 귀책사유로 임금을 지급하지 못하는 경우 그 직상 수급인과 연대하여 임금 지급의 책임을 지도록 하고 있는데(근로기준법 제44조), 사업이 "한 차례의 도급"으로 행하여지는 경우도 이에 해당하는지에 대한 해석상 논란이 있었습니다. 따라서 그 의미를 "한 차례 이상의 도급"으로 명확히 규정하였습니다. 또한 연차 휴가제도가 임금보전의 수단으로 이용되는 상황을 개선함으로써 근로자가 적극적으로 연차 유급휴가를 사용하도록 하기 위하여 관련 제도를 정비하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 도급인의 그 수급인과의 연대책임을 명확히 규정(제44조 제1항)

해당 규정의 문언을 수정하여, 제44조제1항 본문 중 "여러 차례의 도급"을 "한 차례 이상의 도급"으로, "하수급인(下受給人)"을 "하수급인(下受給人)(도급이 한 차례에 걸쳐 행하여진 경우에는 수급인을 말한다)"으로, "직상(直上) 수급인"을 "직상(直上) 수급인(도급이 한 차례에 걸쳐 행하여진 경우에는 도급인을 말한다)"으로 하였습니다.

이에 따라 사업이 한 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에도 수급인이 도급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 도급인은 그 수급인과 연대하여 책임을 지도록 명확히 규정하였습니다.

나. 계속근로기간 1년 미만인 근로자의 연차 유급휴가 미사용 시 소멸(제60조 제7항)

제60조 제7항 본문 중 "1년간"을 "1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다)"으로 수정하였습니다.

이에 따라 현재와 같이 최대 26일을 2년차에 몰아서 사용하는 것이 불가능해 졌습니다. 입사 1년차에 발생한 연차휴가(최대 11일)는 1년 동안 모두 사용해야 하며, 2년차에는 최초 1년간의 근로에 따라 발생한 연차휴가(최대 15일)만을 사용할 수 있게 되었습니다.

다. 1년 미만 근로자 및 1년간 80% 미만 출근자의 연차휴가에 대한 사용촉진제도 신설(제61조 제1항, 제61조 제2항)

계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 연차 유급휴가 및 1년간 80% 미만 출근자의 연차 유급휴가에도 연차휴가 사용촉진제도를 적용하게 되었습니다.

기존 근로기준법은 제61조에서 연차휴가 사용촉진제도를 규정하고 있었으나, 그동안 1년간 80% 이상 출근한 근로자에 대해서만 이를 적용하여 왔습니다. 그런데 2017년 11월 근로기준법 개정으로 인하여 입사 후 최초 2년 동안 사용할 수 있는 연차휴가일수가 15일에서 26일로 늘어남에 따라, 연차휴가제도가 임금보전의 수단으로 잘못 활용되고 있다는 지적이 있었습니다.

이에 따라 연차휴가제도가 임금보전의 수단이 아닌 신규 입사자에 대한 휴식권 강화라는 법 개정의 취지에 맞게 운영될 수 있도록 위 조항을 신설하였습니다.

3. 다운로드 : 근로기준법 일부개정(2020. 3. 31. 시행)

■ 최신 법령 ■

근로자직업능력 개발법 일부개정

1. 제안 이유

직업능력개발훈련 기관 간의 과도한 경쟁으로 인하여 직원 해외연수, 각종 컨설팅 등 부가서비스 명목으로 훈련비의 일부를 사업주에게 제공하는 등의 리베이트가 문제되었습니다.

이에 따라 직업능력개발훈련 위탁과 관련하여 부당한 경제적 이익 등을 제공하거나 제공받는 경우 처벌할 수 있는 근거를 마련하고, 직업능력개발훈련과 관련한 각종 부정행위를 방지하기 위하여 직업능력개발훈련교사 자격증 대여·알선 행위에 대한 처벌 근거, 타인에게 부정한 방법으로 지원을 받게 한 자의 부정수급액 등 반환금의 연대책임 등을 신설하였습니다.

또한 현재는 직업능력개발사업의 대상에 직업능력개발훈련교사만을 규정하고 있어 직업능력개발훈련 인력의 다수를 차지하고 있는 직업능력개발훈련강사는 제외되어 있는 관계로, 직업능력개발사업의 대상을 확대하였습니다.

2. 주요 내용

- 가. 고용노동부장관은 직업능력개발훈련 신청인에 대한 직업능력개발 진단 및 상담을 실시하도록 함(제18조제2항)
- 나. 직업능력개발훈련 위탁과 관련하여 부당한 경제적 이익 등을 제공하거나 제공받는 행위를 금지하고, 이를 위반한 자에 대해서는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처함(제21조 및 제62조의3 제2호 신설)

- 다. 직업능력개발훈련교사 자격증의 대여·알선 행위를 금지하고, 이를 위반한 자에 대하여 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처하도록 함(제33조 제4항 및 제62조의4 신설)
- 라. 고용노동부장관이 실시하는 직업능력개발사업의 대상을 확대하고, 직업능력개발훈련교사 등은 고용노동부장관이 실시하는 보수(補修)교육을 정기적으로 받도록 함(제37조)
- 마. 직업능력개발훈련을 위탁받은 자 등이 타인으로 하여금 부정한 방법으로 지원·용자를 받게 한 경우 부정한 방법으로 지원·용자를 받은 자와 부정수급액 반환금 등을 연대하여 책임을 지도록 함(제56조제4항 신설)
- 바. 고용노동부장관은 직업능력개발훈련의 위탁계약이 해지된 자 등이 3년 이내에 일정 금액 이상을 부정한 방법으로 지원받거나 3회 이상 위탁계약 해지 또는 인정이 취소된 경우에 해당하면 그 위반행위, 처분 내용, 해당 기관의 명칭·주소 등을 공표할 수 있도록 함(제56조의2 신설).

3. 다운로드 : 근로자직업능력 개발법 일부개정(2020. 3. 31. 시행)

■ 최신 법령 ■

산업안전보건법 일부개정

1. 제안 이유

국가전문자격증을 대여·알선 등을 통해 돈벌이 수단으로 악용하는 것을 방지하기 위하여 산업안전지도사와 산업보건지도사의 자격증의 대여·알선 등을 한 자에 대한 제재를 강화하였습니다. 또한 산업체에서 현장실습을 실시하고 있는 현장실습생의 안전도 근로자와 같은 수준으로 보호하기 위하여 「산업안전보건법」상의 안전·보호 관련 주요 규정을 현장실습생에 적용하도록 하는 한편, 이수명령의 실효성을 확보하기 위하여 이수명령 이행 지시에 불응한 경우에 대한 벌칙을 신설하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

- 가. 산업안전지도사와 산업보건지도사 자격증·등록증의 대여·알선 행위 등을 금지하고, 이를 위반한 경우 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금을 부과하도록 함(제153조 제2항 및 제170조 제7호·제8호 신설)
- 나. 현장실습을 받기 위하여 현장실습산업체의 장과 현장실습계약을 체결한 직업교육훈련생에 대해서는 제5조(사업주 등의 의무), 제29조(근로자에 대한 안전보건교육) 등의 조항을 적용하도록 특례 규정을 신설함(제166조의2 신설)
- 다. 이수명령을 부과 받은 사람이 보호관찰소의 장 등의 이수명령 이행에 관한 지시에 불응하여 경고를 받은 후 재차 정당한 사유 없이 이수명령 이행에 관한 지시에 불응한 경우에 대한 벌칙 조항을 신설함(제170조의2 신설)

3. 다운로드 : [산업안전보건법 일부개정\(2020. 3. 31. 일부시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행령 일부개정

1. 제안 이유

육아휴직 등의 사용을 장려하고 그에 따른 대체인력 고용 등 사업주의 부담을 완화하기 위하여 사업주에게 지급하는 출산육아기 고용안정장려금의 지급요건을 완화하였습니다. 또한 근로자가 정당한 사유로 6개월 이상 계속 근무하지 못한 경우에도 육아휴직 급여를 지급하도록 하며, 한부모가족의 모 또는 부에게 지급하는 육아휴직 급여를 증액하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선 및 보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

- 가. 출산육아기 고용안정장려금의 지급 확대·개선(현행 제29조 제1항 제3호 나목 및 같은 조 제3항 후단 삭제, 제29조 제5항 신설)
- 나. 비자발적 퇴직 근로자에 대한 육아휴직 급여 확대(제95조 제4항 단서 신설)
- 다. 한부모가족에 대한 육아휴직 급여 인상(제95조의2 제3항 신설).

3. 다운로드 : [고용보험법 시행령 일부개정\(2020. 3. 31. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용노동부와 그 소속기관 직제 일부개정

1. 제안 이유

고용노동부에 중증장애인 고용서비스 강화를 위하여 필요한 인력 1명(5급 1명), 조직 및 정원 관리의 효율화를 위하여 필요한 인력 1명(5급 1명), 노동시장 조사·분석 기능 강화를 위하여 필요한 인력 2명(6급 1명, 7급 1명) 및 감사 업무의 원활한 수행을 위하여 필요한 인력 2명(5급 1명, 7급 1명)을 각각 증원하였습니다.

또한 근로자의 산업안전 및 보건 증진 관련 정책 수행 업무를 추진하기 위하여 필요한 인력 1명(5급 1명)을 증원하되, 증원되는 인력을 평가대상 정원으로 하며, 고용노동부 소속기관에 청년취업지원 등 고용서비스 강화를 위하여 필요한 인력 85명(7급 28명, 8급 28명, 9급 29명) 및 사업체의 근로감독 및 산업안전 감독 등을 위하여 필요한 인력 101명(6급 31명, 7급 48명, 8급 22명)을 각각 증원하되, 증원되는 인력을 평가대상 정원으로 하였습니다.

2. 주요 내용

- 가. 별표 2(고용노동부 공무원 정원표) 중 총계 "561"을 "568"로 하고, 일반직 계 "555"를 "562"로 하며, 3급 또는 4급 이하 "534"를 "541"로 변경
- 나. 별표 3(고용노동부 소속기관 공무원 정원표) 중 총계 "6,718"을 "6,904"로 하고, 일반직 계 "6,717"을 "6,903"으로 하며, 3급 또는 4급 이하 "6,688"을 "6,874"로 변경
- 다. 별표 4(일학습병행정책과 공무원 정원표)를 변경

3. 다운로드 : 고용노동부와 그 소속기관 직제 일부개정(2020. 3. 31. 시행)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행규칙 일부개정

1. 제안 이유

근로자에게 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 등을 허용한 사업주에게 지급하는 출산육아기 고용안정장려금의 지급요건과 지급방식을 개선하는 등의 내용으로 「고용보험법 시행령」이 개정(대통령령 제30593호, 2020. 3. 31. 공포, 2020. 3. 31. 시행)됨에 따라, 종전에는 출산육아기 고용안정장려금 중 1개월분만 육아휴직 등을 시작한 날부터 1개월 이후 지급하고 나머지 금액은 육아휴직 등이 끝난 후 일정 요건을 갖춘 경우에 지급하던 것을, 앞으로는 출산육아기 고용안정장려금의 100분에 50에 해당하는 금액을 육아휴직 등을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청할 수 있도록 하였습니다.

또한 구직급여 수급기간 연기사유에 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 심각 경보 발령을 추가함으로써 구직급여 수급자격자에 대한 지원을 강화하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하였습니다.

2. 주요 내용

가. 제51조제2항을 다음과 같이 한다.

② 제1항에 따른 출산육아기 고용안정장려금은 다음 각 호의 구분에 따라 신청한다.

1. 영 제29조제1항제2호에 해당하는 경우: 영 제29조제3항에 따라 산정한 금액의 100분의 50에 해당하는 금액은 육아휴직등을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월

마다 신청하고, 나머지 금액은 육아휴직 등이 끝난 후 6개월이 지난 날부터 한꺼번에 신청

2. 영 제29조제1항제3호에 해당하는 경우: 다음 각 목의 구분에 따라 신청한다.

가. 영 제29조제5항제2호가목에 따른 업무 인수인계기간에 해당하는 금액: 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등을 시작한 후 30일이 지난 날부터 신청

나. 영 제29조제5항제2호나목에 따른 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등의 기간에 해당 하는 금액: 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등을 시작한 날 이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청

다. 가목 및 나목에 해당하는 금액을 제외한 나머지 금액: 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아 휴직 등이 끝난 후 1개월이 지난 날부터 한꺼번에 신청

3. 제1호 또는 제2호나목에도 불구하고 영 제29조제3항 또는 제4항에 따라 각각 산정한 금액의 100분의 50에 해당하는 금액 중 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등의 기간에 신청하지 못한 금액은 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등이 끝난 다음 날부터 신청할 수 있다.

나. 제92조의2를 다음과 같이 신설한다.

제92조의2(수급기간의 연기 사유) 영 제70조제7호에서 “고용노동부령으로 정하는 사유”란 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각 경보 발령을 말한다.

다. 제116조 제1항 각 호 외의 부분 후단 중 “등본 또는 가족관계증명서를 확인하여야”를 “등본, 가족관계 증명서 또는 한부모가족증명서(영 제95조의2 제3항에 따라 육아휴직 급여를 신청하는 경우만 해당한 다)를 확인해야”로 하고, 같은 항 제1호라목 중 “영 제95조의2”를 “영 제95조의2 제1항”으로, “1부 및 둘째 이상의 자녀임을 증명할 수 있는 가족관계증명서”를 “1부”로 하며, 같은 호에 마목을 다음과 같이 신설한다.

마. 영 제95조의2제3항에 따라 육아휴직 급여를 신청하는 경우 「한부모가족지원법」 제4조제1호 각 목의 어느 하나에 해당하는 모 또는 부임을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부

라. 별지 제53호서식을 삭제한다.

마. 별지 제100호서식을 별지와 같이 한다.

3. 다운로드 : [고용보험법 시행규칙 일부개정\(2020. 3. 31. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙 일부개정

1. 제안 이유

고용노동부에 중증장애인 고용서비스 강화를 위하여 필요한 인력 1명(5급 1명), 조직 및 정원 관리의 효율화를 위하여 필요한 인력 1명(5급 1명), 노동시장 조사·분석 기능 강화를 위하여 필요한 인력 2명(6급 1명, 7급 1명) 및 감사 업무의 원활한 수행을 위하여 필요한 인력 2명(5급 1명, 7급 1명)을 각각 증원하는 등의 내용으로 「고용노동부와 그 소속기관 직제」가 개정(대통령령 제30558호, 2020. 3. 31. 공포·시행)됨에 따라 변경되는 사항을 반영하였습니다.

또한 조직 운영의 효율성을 높이기 위하여 고용노동부 기획조정실, 직업능력정책국 및 근로감독정책 단에 두는 하부조직의 분장 사무를 일부 조정하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하였습니다.

2. 다운로드 : [고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙 일부개정\(2020. 3. 31. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 일부개정

1. 제안 이유

코로나 19의 확산으로 경제 불확실성이 커짐에 따라 근로자 고용유지 지원을 강화하기 위해 고용유지지원금 지원수준을 한시적으로 상향하려는 것입니다. 그간 고용유지지원금 지원수준 상향 등에도 불구하고 여전히 휴업수당의 25% 자부담에 어려움을 느낀다는 소상공인, 중소기업 등의 현장의 의견을 반영하여, 노동자의 고용안전 지원을 강화하기 위한 방안으로 추진되었습니다.

2. 주요 내용

'고용유지지원금 지원 확대방안'의 후속조치로, 2020년 4월 1일부터 2020년 6월 30일 동안 실제 휴업·휴직을 시행하고, 휴업·휴직수당을 지급한 중소기업 등 우선지원대상기업에 대한 고용유지지원금 지원 수준을 최대 90%까지 상향 가능한 근거를 마련하였습니다.

3. 다운로드 : 고용보험법 일부개정(2020. 4. 28. 일부개정) (예정)

■ 최신 법령 ■

고령자고용법 시행령 일부개정

1. 제안 이유

「고용보험법」이 개정(법률 제 16411 호, 2019. 4. 30. 일부개정, 2020. 5. 1. 시행)됨에 따라, 근로자 재취업지원서비스 의무제공 제도(고용보험법 제 21 조의 3)가 차질없이 시행될 수 있도록 대상 사업주 및 근로자 등 법률(고용보험법 제 21 조의 3 제 6 항)에서 위임된 사항을 규정하려는 것입니다.

2. 주요 내용 (재취업지원서비스 의무제공 제도)

- 가. 의무사업주 : 전년도 평균 고용보험 피보험자 기준, 1,000인 이상 근로자를 고용한 사업주
- 나. 대상근로자 : 이직예정일 전까지 1년 이상(단, 계약기간이 정해져 있는 근로자는 3년 이상) 재직한 50세 이상 근로자가 구직급여 수급이 제한되는 자발적인 사유가 아닌 비자발적인 사유로 이직이 예정된 경우
- 다. 서비스 내용 및 방법 : 의무사업주는 이직예정일 직전 3년 이내에 아래의 서비스 중 1개 이상을 제공해야 한다. 단, 경영상 필요에 따른 퇴직 사유가 발생한 경우 이직예정일 직전 1년 이내 또는 이직 후 6개월 이내에 제공해야 한다.
 - ① 경력, 적성 등의 진단 및 향후 진로설계
 - ② 취업알선
 - ③ 재취업 또는 창업에 관한 교육
 - ④ 기타 고용노동부 장관이 재취업 및 창업에 필요하다고 인정하는 서비스

3. 다운로드 : 고령자고용법 시행령 일부개정(2020. 4. 30. 일부개정) (예정)