

목 차

■ 노동 칼럼 ■.....	3
● 재직자 조건의 유효성에 관한 판례 동향	3
■ 주요 업무 사례 ■.....	9
● 파리바게뜨 제빵기사들이 제기한 불법파견 소송에서 사용자를 대리하여 승소한 사례.....	9
● 택시회사의 소정근로시간 단축합의 효력이 문제된 사례에서 회사를 대리하여 일부승소한 사례	10
● 은행 직원에 대한 변상금 부과처분의 효력이 문제된 사건에서 은행을 대리하여 승소한 사례	11
● 완성차 출고 전 검사(PRS) 업무를 수행한 근로자가 제기한 불법파견 소송에서 1차 협력업체를 대리하여 근로자파견관계를 부정받은 사례.....	12
● 공사현장에서 안전관리 업무를 수행하던 계약직 근로자가 무기계약직 전환을 주장하며 제기한 부당해고 구제신청 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례.....	13
● 포괄임금제의 무효를 주장하며 재산정한 통상임금을 기초로 초과근로수당을 지급해야 한다고 진정을 제기한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례.....	14
● 퇴사한 근로자가 이연성과급 지급을 청구한 사건에서 A금융회사를 대리하여 승소한 사례(서울고등법원 판결).....	15
● 퇴사한 근로자가 이연성과급 지급을 청구한 사건에서 B금융회사를 대리하여 승소한 사례(서울남부지방법원 항소심 판결).....	17
● 학교법인을 대리하여 교원소청심사위원회 결정의 취소를 구하는 사건에서 승소한 사례.....	19
■ 최신 판례 ■.....	20
● 재직자에게만 지급되는 상여금도 통상임금 해당한다고 본 사례.....	20
● 재해 근로자가 요양기간 중 휴업급여 받았다면 장해보상연금에서 휴업급여는 공제해야 한다고 본 사례.....	23
● 영업을 양도 받은 기업이 기존 직원의 근로계약도 함께 인수했다면, 양도 전 불법행위를 저지른 근로자 대한 손해배상청구권도 행사할 수 있다고 판단한 사례.....	25

- 구 영유아보육법이 적용되던 당시, 사업주가 직장 보육시설을 설치하지 않은 경우 근로자가 사업주에게 직접 보육수당을 청구할 수 있다고 판단한 사례.....28
- 지배개입행위가 부당노동행위로 인정되는 경우 사용자가 이로 인한 노동조합의 비재산적 손해에 대하여 위자료 배상책임을 부담하여야 한다는 사례.....31
- 주·야간 교대근무자의 경우 업무시간 주당 평균 52시간 미달하더라도 과로로 질병을 얻어 사망하였다면 업무상 재해 해당한다고 본 사례.....33
- 회사 대표가 회식 장소에서 여성 직원에게 헤드락을 한 것은 강제추행죄의 추행에 해당한다고 본 사례.....36
- 근로계약을 체결하면서 월급의 상당 부분을 '지자체 보조금을 받으면 지급하겠다'라고 조건을 부가한 것은 무효라고 판단한 사례.....39
- 확정기여형(DC형) 퇴직연금제도에 가입한 퇴직근로자가 사용자에게 퇴직금제도에 따라 평균임금을 재산정 하는 방식으로 추가 퇴직금의 지급을 청구할 수는 없다고 판단한 사례.....42
- 근로자에 대한 전보조치가 징계의 성격을 가지는 경우 징계절차를 거치지 않으면 전보의 효력이 없다고 판단한 사례.....44

■ 최신 법령 ■.....47

- 근로기준법 일부개정.....47
- 고용보험법 일부개정.....49
- 고용보험법 시행령 일부개정령.....51
- 고용보험법 시행규칙 일부개정령.....52
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정.....53
- 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 일부개정.....55
- 산업재해보상보험법 일부개정.....56
- 산업재해보상보험법 시행령 일부개정.....57
- 공직자윤리법.....58
- 노동위원회법 일부개정.....59
- 공무원 징계령 시행규칙 일부개정령.....60

■ 노동 칼럼 ■

재직자 조건의 유효성에 관한 판례 동향



(법무법인(유) 지평 이광선 변호사, 신혜주 변호사)

1. 들어가며

최근 서울고등법원은 '재직자에게만 지급되는 정기상여금도 소정근로의 대가로서 고정성을 가진 통상임금에 해당한다'고 판단했습니다(서울고등법원 2020. 12. 2. 선고 2016나2032917 판결). 아래에서는 통상임금 판단에 있어서 재직자 조건의 유효성에 관한 최근 판례 동향을 살펴보겠습니다.

2. 재직자 조건에 관한 대법원 판례

대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결(이하 '대법원 전원합의체 판결')은 '소정근로제공과 관계없이 특정시점에 재직중인 자에게만 지급되는 임금은 통상임금에 해당하지 않는다'는 점을 명확히 밝힌 바 있습니다. 근로자가 소정근로를 했는지 여부와 관계없이 지급일 기타 특정시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일근로를 제공하는 시점에서 재직 중이라는 그 지급조건이 성취될지 여부가 불확실하므로 고정적인 임금으로 볼 수 없기 때문입니다.

위 대법원 전원합의체 판결 이후로, 최근까지 대법원은 재직자 조건이 유효하다는 전제 하에서 재직자 조건이 부가된 정기상여금의 통상임금성을 부정해 왔습니다(대법원 2020. 4. 9. 선고 2017다4638 판결, 대법원 2020. 4. 29. 선고 2017다247602 판결 등).

3. 재직자 조건이 무효라고 보고 통상임금성을 긍정한 하급심 판례

가. 서울고등법원 2018. 12. 18. 선고 2017나2025282 판결

서울고등법원 2018. 12. 18. 선고 2017나2025282 판결은 '고정급 형태의 정기상여금에 부가된 재직자조건은 지급일 전에 퇴직하는 근로자에 대하여 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지도 지급하지 아니한다는 취지로 해석되는 한 무효라고 봄이 타당하다'고 판단하였습니다. 그 구체적인 판단 근거는 다음과 같습니다.

- ① 고정적 금액이 계속적·정기적으로 지급되는 형태의 정기상여금은 임금, 즉 근로의 대가에 해당하고, 그 지급기간이 수개월 단위인 경우에도 이는 근로의 대가를 수개월간 누적하여 후불하는 것에 불과하다. 그러므로 정기 고정급의 지급일 이전에 퇴직하는 근로자도 퇴직 전에 자신이 실제로 제공한 근로에 상응하는 정기 고정급에 대하여는 근로의 대가로서 당연히 그 지급을 청구할 수 있어야 한다.
- ② 성과급은 성과조건에 따라 비로소 발생하는 급여로 처음부터 약정된 것이지만, 재직자조건이 부가된 정기상여금은 그 발생에 대한 약정이 있고 그날그날의 근로제공으로 인하여 그 몫의 임금인 정기상여금이 이미 발생하였음에도 지급일 전에 퇴직한 근로자의 경우 재직자조건으로 인하여 결과적으로 이를 지급받지 못하게 되는 것으로서 그 유효성을 인정할 수 없다.
- ③ 고정급 형태의 정기상여금도 일정한 금액이 계속적·정기적으로 지급되어 근로자의 생활유지를 위한 안정적인 수단이 된다는 점에서 기본급과 다를 바가 없다. 기본급에 재직자조건을 부가하는 것을 허용할 수 없는 것과 마찬가지로, 적어도 고정급 형태의 정기상여금에 재직자조건을 부가하여 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지도 지급하지 아니하는 것은 그 유효성을 인정할 수 없다.

- ④ 정기상여금에 재직자조건을 부가하는 목적 내지 필요성으로 일반적으로 주장되는 것은 근로자의 계속근로를 장려한다는 것이다. 그러나 이미 발생한 후불임금인 정기상여금의 부지급이라는 경제적 구속을 통하여 근로자의 계속근로를 확보하는 것은, 계속근로의 확보라는 목적을 달성하기 위한 정당하고 합리적인 수단이 될 수 없을 뿐만 아니라, 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못하도록 한 근로기준법 제7조 및 임금보호를 위한 각종 관계 법령의 취지에도 반하는 것이다.

위 서울고등법원 2017나2025282 판결은 '재직자조건이 무효인 이상 피고 회사의 정기상여금은 소정근로를 제공하기만 하면 그 지급이 확정된 것으로서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이 되어 통상임금에 해당한다'고 판단하였습니다. 위 판결은 대법원 전원합의체에 회부된 상태입니다(대법원 2019다204876).

나. 서울고등법원 2019. 5. 14. 선고 2016나2087702 판결

서울고등법원 2019. 5. 14. 선고 2016나2087702 판결은 '평가결과와 무관하게 차등 없이 지급되는 고정급 내지 최소보장 부분이 있는 정기 고정급에 부가된 지급일 기준 재직자 조건은 지급일 전에 퇴직하는 근로자에 대하여 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지도 지급하지 아니한다는 취지로 해석되는 한 무효라고 봄이 타당하다'고 판시하였습니다. 이에 따라 '재직자조건이 무효인 이상, 기본성과연봉과 내부평가성과연봉 중 최소보장 부분은 소정근로를 제공하기만 하면 확정적으로 지급되므로 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금으로 통상임금에 해당한다'고 판단하였습니다. 위 서울고등법원 2016나2087702 판결은 현재 대법원에 계류 중입니다(2019다244942).

다. 부산고등법원 2019. 9. 18. 선고 2018나55282 판결

부산고등법원 2019. 9. 18. 선고 2018나55282 판결은 '내부평가성과급 중 평가결과와 무관하게 차등 없이 지급되는 최소보장 성과급에 부가된 지급일 기준 재직자조건은 지급일

전에 퇴직하는 근로자에 대하여 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지도 지급하지 아니한다는 취지로 해석되는 한 무효라고 봄이 타당하고, 따라서 최소보장 성과급은 정기성·일률성·고정성이 인정되는 임금으로 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다. 위 부산고등법원 2018나55282 판결은 현재 대법원에 계류 중입니다(2019다289525).

4. 재직자 조건이 유효라고 보면서도 통상임금성을 긍정한 하급심 판례

가. 서울고등법원 2020. 12. 2. 선고 2016나2032917 판결

서울고등법원 2020. 12. 2. 선고 2016나2032917 판결은, 정기상여금에 부가된 재직자 조건의 유효성을 인정하면서도 정기상여금이 고정성을 갖춘 통상임금에 해당한다고 판단하였다는 점에서 위 3항의 하급심 판결과 차이점이 있습니다. 아래에서는 위 서울고등법원 2016나2032917 판결에서의 재직자 조건의 효력 및 고정성에 관한 판단을 살펴보겠습니다.

나. 이 사건 재직자조건이 무효인지 여부에 관한 판단

서울고등법원은 '이 사건 재직자 조건으로 인해 원고들이 이미 제공한 근로의 대가를 일부 지급받지 못하는 경우가 생길 수도 있지만, 다른 특별한 사정이 없는 한 위와 같은 사정만으로는 이 사건 재직자조건을 무효라고 할 수는 없다'고 판단하였습니다. 그 구체적인 판단 근거는 다음과 같습니다.

- ① 이 사건 상여금은 1년에 월 기본급의 800%에 해당하는 금액을 지급하되 이를 8회로 나누어 지급하도록 되어 있는데, 이와 같은 연간 상여금을 해당 근로기간에 대한 임금의 후불이라고 단정할 수는 없다.
- ② 원고들이 중도 퇴직할 경우에 이 사건 재직자조건으로 인해 이미 제공한 근로에 대

한 대가인 임금으로서 지급받지 못하게 되는 부분은 연간 상여금의 전부가 아님은 물론 퇴직일이 포함된 분할지급기간의 해당 분할지급금액 가운데에서도 일부, 즉 직전 분할지급일부터 퇴직일까지 기간의 소정근로의 대가에 불과하다.

- ③ 근로자들이 중도 퇴직하는 시기에 따라서는 근로기간에 비례하는 상여금을 초과하는 상여금을 지급받은 상태인 경우도 있게 되는데, 이 사건 재직자 조건에 따르면 중도 퇴직하는 근로자는 이미 제공한 근로에 대한 대가로서 미지급 상여금이 있더라도 이를 지급받지 못할 뿐만 아니라, 초과 지급받은 상여금이 있더라도 이를 반환하지 않는 것으로 보인다.
- ④ 그렇다면 이 사건 재직자조건은 근로자 또는 사용자에게 일방적으로 불리하거나 유리하다고 단정할 수도 없고, 원칙적으로 근로자가 자신에게 유리하거나 불리한 퇴직시기를 선택할 수 있으며, 불리한 시기에 퇴직하더라도 그 불이익이 크다고 하기는 어려운 바, 근로자가 중도 퇴직하는 경우에 계산상의 편의를 위해 미지급 또는 초과지급 상여금을 정산하지 않기로 한 것으로서 합리적인 이유가 있어, 유효하다고 보는 것이 타당하다.

다. 이 사건 상여금의 고정성에 관한 판단

서울고등법원은 '이 사건 상여금은 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정된 임금이므로, 지급 여부나 지급액이 사전에 확정된 고정적인 임금이라고 보는 것이 타당하다'고 판시하였습니다. 그 구체적인 판단 근거는 다음과 같습니다.

- ① 이 사건 상여금은 연간 지급액이 월 기본급의 800%로 확정되어 있고, 그 지급액은 모두 연간 소정근로의 대가일 뿐이므로, 연간 소정근로를 제공하기만 하면 추가적인 조건의 성취 여부와 관계없이 당연히 지급되는 임금이다.

- ② 이 사건 상여금은 재직자조건이 부가되어 있으나, 이 사건 상여금의 지급조건인 1년의 소정근로를 제공하지 못한 채 중도 퇴직하는 경우에 계산상의 편의를 위해 일할 계산하여 정산하는 경우와 비교하여 미지급 또는 초과지급 금액이 있더라도 추가로 정산하지 않기로 한 것일 뿐이어서, 이 사건 상여금이 연간 소정근로를 제공한 근로자에 대하여 업적, 성과 기타의 추가적인 조건과 관계없이 지급 여부나 지급액이 확정되어 있는 임금이라는 성질에는 변함이 없다.
- ③ '퇴직'과 같은 지극히 예외적인 상황에서 계산상의 편의를 위해 재직자조건을 부가하였다고 해서 추가적인 조건의 성취(퇴직) 여부에 따라 지급 여부나 지급액이 달라지는 '유동적'인 임금이라고 하는 것은 타당하지 않고, 이 사건 재직자조건이 있다고 하더라도 '정상적인 근로관계를 유지하는 근로자'에 대해서는 그 임금 지급의 고정성을 부정할 것은 아니다.

5. 마치며

위에서 살펴본 하급심 판례에서는 재직자 조건이 부가된 정기상여금의 경우에도 통상임금성을 인정하였습니다. 그러나 이러한 판단은 '소정근로제공과 관계없이 특정시점에 재직중인 자에게만 지급되는 임금은 고정성을 결여하여 통상임금에 해당하지 않는다'는 대법원 전원합의체 판결에 배치됩니다. 위와 같은 하급심 판결 이후에도 대법원에서는 재직자 조건이 부가된 정기상여금의 통상임금성을 부정하는 판결을 선고하고 있습니다. 이와 같이 대법원과 하급심 판결의 불일치로 인해 기업 현장에서는 상당한 혼란이 야기되고 있습니다. 대법원에서 신속하게 이에 대한 입장을 정리하는 판결을 선고하여 현장의 혼란을 정리할 필요가 있습니다. 위 하급심 판결은 모두 현재 상고심 계속 중이므로 상고심 결과를 지켜볼 필요가 있습니다.

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

■ 주요 업무 사례 ■

파리바게뜨 제빵기사들이 제기한 불법파견 소송에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

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

그러나 파리바게뜨 제빵기사 중 180여 명은 위 합의 이후에도 기존 협력업체 소속 당시에 불법파견이 있었다고 주장하며, 협력업체와 파리크라상 사이의 임금차액 등 손해를 배상하라는 소송을 계속하여 왔습니다.

하지만 서울중앙지방법원은 3년 여의 심리 끝에 제빵기사들이 제기한 소가 2018. 1.의 부제소합의에 반하는 것이라고 판단하여 각하하였고, 원고들이 예비적으로 제기한 금전적 청구도 모두 불허하였습니다.

지평 노동팀은 파리크라상을 대리하여 원고들이 제기한 이 사건 소가 사회적 합의 및 신의칙을 위반한 것으로서 부적법하며, 또한 제빵기사들의 업무가 불법파견에 해당하지도 않음을 강력히 주장하여 전부승소에 이르렀습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

택시회사의 소정근로시간 단축합의 효력이 문제된 사례에서 회사를 대리하여 일부승소한 사례

A 택시회사에서 근무했거나 근무 중인 근로자들이 'A 회사의 2008년, 2010년, 2013년의 각 임금협정에서 소정근로시간을 단축한 부분은 강행법규인 최저임금법을 잠탈하는 것으로 무효이므로, 원고들에게 2005년 임금협정에 따른 소정근로시간을 기준으로 산정한 최저임금에 미달하는 임금, 퇴직금과 각 이에 대한 지연손해금을 지급하여야 한다'고 주장하며 소를 제기하였습니다.

지평 노동팀은 A 회사를 대리하여 '2008년 이후의 임금협정은 최저임금법의 적용을 잠탈하기 위하여 체결된 것이 아니므로 유효하고, 설령 무효라고 하더라도 2005년 임금협정에서 정한 소정근로시간이 적용되어야 할 근거가 없다'는 점을 주장·증명하였습니다.

그 결과, 지평 노동팀은 원고들 청구금액 중 5%에 해당하는 금액만을 인용하고 나머지 원고들 청구를 기각하는 판결을 성공적으로 이끌어냈습니다.

[담당 변호사]



권창영 변호사



권영환 변호사



신혜주 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

은행 직원에 대한 변상금 부과처분의 효력이 문제된 사건에서 은행을 대리하여 승소한 사례

은행 지점장으로 근무하던 근로자가 업무규정을 위반하여 여신을 취급하는 등의 비위행위를 하여, 1) 정직 6월의 징계처분, 2) 3억 5천만 원의 변상금 부과처분을 받았습니다. 기존 항소심은 위 3억 5천만 원의 변상금 부과처분 중 1억 3천만 원 부분만 유효하다고 판단하였습니다. 지평 노동팀은 상고심에서 은행을 대리하여 항소심의 오류를 지적하였고, 대법원은 이를 받아들여 3억 5천만 원의 변상금 부과 처분 전액이 유효하다는 취지로 사건을 파기환송하였습니다.

이어진 파기환송심에서 근로자는, 새로운 사실관계인 '금융위원회의 면책 결정'을 주장하면서 변상금 부과처분의 효력을 다시 부인하였습니다. 지평 노동팀은 은행을 대리하여, 1) 근로자에게 고의·중과실이 인정되므로 면책 대상이 될 수 없다는 점, 2) 근로자가 금융위원회의 면책 결정을 신청하면서 주요 사실관계를 누락하였기에 면책 결정의 정확성을 담보할 수 없다는 점 등을 주장하였습니다. 재판부는 지평 노동팀의 주장을 받아들여 근로자의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



우상윤 변호사



박종탁 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

완성차 출고 전 검사(PRS) 업무를 수행한 근로자가 제기한 불법파견 소송에서 1차 협력업체를 대리하여 근로자파견관계를 부정받은 사례

자동차 제조·판매 회사가 완성차량의 운송, 완성차 출고 전 사전점검 및 차량 고객인도 지원 업무(이하 'PRS 업무')를 1차 협력업체에 위탁하였는데, 그 1차 협력업체는 PRS 업무를 2차 협력업체에 재위탁하였습니다. 2차 협력업체에 소속되어 PRS 업무를 수행하던 근로자들이 원고가 되어 도급인 내지 위탁자인 자동차 회사를 상대로 불법파견을 주장하면서, 근로자지위확인과 손해배상을 청구한 사건입니다.

지평 노동팀은 보조참가인인 1차 협력업체를 대리하여, 1차 협력업체가 도급인에 대해서는 수급인의 지위에서, 2차 협력업체에 대해서는 도급인의 지위에서 필요한 역할을 다 하였으며, 2차 협력업체가 그 근로자들의 사용자로서 작업지시권 및 인사권을 행사하였음을 주장·증명하였습니다.

이에 서울중앙지방법원은, 도급인과 1차 협력업체의 주장을 받아들여 도급인과 원고들 사이에 불법파견관계가 인정되지 않는다고 보아, 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사



김동현 변호사



신혜주 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

공사현장에서 안전관리 업무를 수행하던 계약직 근로자가 무기계약직 전환을 주장하며 제기한 부당해고 구제신청 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

근로자 A는 B건설회사에 공사현장의 안전관리 업무를 담당하는 계약직 직원으로 입사한 이래 특정 프로젝트 소속으로 근로계약을 거듭하면서 안전관리 업무를 수행하였습니다. B건설회사는 A와 체결한 근로계약 기간이 만료됨에 따라 근로계약의 만료를 통보하고 재계약에 필요한 절차를 안내하였습니다. 그런데 A는 근로계약이 반복 갱신되어 총 근로기간이 2년을 초과하였으므로 기간제법에 따라 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되었다고 주장하면서, 회사가 자신에게 근로계약 만료의 통지를 한 것은 부당해고라며 노동위원회에 구제신청을 하였습니다.

지평 노동팀은 A가 각 프로젝트 사업의 완성을 위한 기간을 기준으로 계약기간을 정하여 근로계약을 체결한 것이라는 점 등을 들어 A의 경우에는 기간제법의 예외에 해당하여 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되지 않았음을 주장·증명하였습니다. 또한 A에게 무기계약직 전환기대권 또는 근로계약 갱신기대권이 인정되지 않고, B건설회사가 근로계약의 갱신을 거부한 것도 아니라는 점을 주장·증명하였습니다.

이에 노동위원회는 근로자 A의 주장을 배척하여 구제신청을 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



양지윤 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

포괄임금제의 무효를 주장하며 재산정한 통상임금을 기초로 초과근로수당을 지급해야 한다고 진정을 제기한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

A보험회사 소속 근로자들은 A보험회사가 고정시간외수당, 식대보조비, 개인연금 회사지원비, 명절 귀성여비, 교통비 등을 통상임금에 포함하여야 한다고 주장하면서, 재산정한 통상임금을 기초로 초과근로수당 등을 지급해야 한다고 서울지방고용노동청에 진정을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 피진정인 A보험회사를 대리하여, 진정인들이 주장하는 임금 항목들은 모두 통상임금에 해당하지 않고, A보험회사는 적법하게 도입한 포괄임금제에 따라 이미 충분한 초과근로수당 등을 지급하였으며, 진정인들이 고정시간외수당으로 지급한 시간 외에 추가로 연장근로를 하였음이 입증되지도 않았으므로 추가로 지급해야 할 금원이 없음을 구체적으로 주장·증명하였습니다. 나아가 설령 진정인들이 주장하는 체불임금이 존재한다고 하더라도 A보험회사에게는 임금체불의 고의가 없었다는 점도 주장·증명하였습니다.

이에 서울지방고용노동청은 위와 같은 지평 노동팀의 주장을 모두 받아들여 진정사건을 행정종결하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사



양지윤 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

퇴사한 근로자가 이연성과급 지급을 청구한 사건에서 A금융회사를 대리하여 승소한 사례(서울고등법원 판결)

금융감독원의 2010. 1. 19. 「금융투자회사 성과보상체계 모범규준」 및 이를 바탕으로 제정된 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」은 금융투자업무담당자들이 위험한 단기 성과를 추구하고 거액의 성과급을 챙긴 후 다른 회사로 이직하여 중복해서 거액의 성과급을 수령하는 행태를 방지하기 위해 금융투자업무담당자들의 성과급을 일정 기간 동안 이연(移延)하여 지급하도록 하였습니다. 위 규준 및 법률에 따라 각 금융회사는 성과급의 이연지급에 관한 세부 사항을 내부 규정으로 정해두고 있습니다. A 회사는 성과보상규정을 제정하면서 퇴사자에게는 이연된 성과보상을 지급하지 않는다는 취지의 내용을 명시하였습니다(이하 '지급일 재직조건'). 금융투자업무 담당자로 근무하였던 B는 퇴사 후 A 회사를 상대로 이연된 성과보상의 지급을 청구하는 이 사건 소송을 제기하였습니다.

지평 팀은 A 회사를 대리하여, 성과보상규정에 따르면 A 회사는 퇴사 이후의 이연성과보상을 지급할 의무가 없다는 점을 주장하였고 관련 노동법적 쟁점들을 다각도로 다투었습니다. 제1심판결은 A 회사의 주장을 받아들여 B의 청구를 기각하였습니다. 이에 B가 항소하였는데, 서울고등법원 역시 B의 항소를 기각하였습니다.

서울고등법원은 금융감독원의 금융투자회사 성과보상체계 모범규준에 따라 제정된 A 회사의 성과보상 이연지급제도는 임직원에 대한 보상체계를 장기 성과에 연동할 수 있도록 하기 위한 것으로 합리성이 있다고 판단하였습니다. 이어서 금융투자회사에서 취업규칙이나 근로계약 등에 성과보상 이연지급 규정을 두면서 지급일 재직요건 규정을 부가하는 것은 금융투자회사 임직원이 단기간에 고수익을 추구하여 위험성이 큰 업무수행을 하고 과도한 성과보상을 받은 직후 임의로 퇴사하는 등의 도덕적 해이를 방지하는 데 적합한 수단으로 볼 수 있다고도 평가하였습니다.

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

[담당 변호사]



배성진 변호사



장현진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

퇴사한 근로자가 이연성과급 지급을 청구한 사건에서 B금융회사를 대리하여 승소한 사례(서울남부지방법원 항소심 판결)

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

지평 팀은 B 회사를 대리하여, B 회사는 관련 규정에 따라 D가 퇴사한 이후 이연된 성과급을 지급할 의무가 없다는 점을 주장하였고 관련 노동법적 쟁점들을 다각도로 다투었습니다. 서울남부지방법원은 B 회사의 주장을 받아들여 D의 항소를 기각하였습니다.

서울남부지방법원은 B 회사의 규정들, 근로계약서 문언 등에 비추어보면 D는 B 회사와 성과급 이연지급 및 이연성과급의 재직조건부 지급에 관한 합의를 하였다고 볼 수 있다고 판단하였습니다. 성과급 이연분의 현실적 지급일 전에 D가 퇴사한 이상 B 회사는 미지급 금액을 지급할 의무가 없다는 것입니다. 나아가 동 판결은 B 회사의 성과급 이연지급제도는 임직원에게 대한 보상체계를 장기성과에 연동할 수 있도록 하기 위한 것으로 합리성이 있고, 금융투자회사가 지급일 재직조건 규정을 부가하는 것은 금융투자회사 임직원들의 도덕적 해이를 방지하는데 적합한 수단이라고 판단하였습니다.

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

[담당 변호사]



배성진 변호사



장현진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

학교법인을 대리하여 교원소청심사위원회 결정의 취소를 구하는 사건에서 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 제기하였고 제1심 및 항소심에서 모두 승소하였습니다. 이에 A교수가 상고하였고, 지평 노동팀은 상고심에서도 B학교법인을 대리하여 A의 상고이유는 원심의 사실인정을 문제삼는 것에 불과하고 「상고심절차에 관한 특례법」상 상고이유에 해당하지 않는다는 점을 상세히 주장하였습니다.

그 결과 대법원은 B학교법인의 주장을 받아들여 A 교수의 상고이유에 관한 주장은 이유 없음이 명백하다고 판단하고 심리불속행기각 판결을 하였습니다.

[담당 변호사]



박정수 변호사



장현진 변호사

■ 최신 판례 ■

재직자에게만 지급되는 상여금도 통상임금 해당한다고 본 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2020. 12. 2. 선고 2016나2032917 판결]

이광선 변호사 | 양지윤 변호사

1. 사안의 개요

A씨 등은 자동차부품을 제작·판매하는 B사에서 일하는 근로자들입니다. B사는 단체협약 및 취업규칙에 따라 A씨 등에게 연간 기본급의 800%에 해당하는 정기상여금을 지급했는데, 상여금은 지급일을 기준으로 재직자에게만 지급하였습니다.

A씨 등은 "정기상여금은 소정근로의 대가로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것이므로 통상임금에 해당한다"며 "정기상여금이 기존 통상임금에 포함될 경우 늘어난 통상시급(기본시급의 0.667배)만큼 미지급 임금을 지급하라"며 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

재판부는 우선 B사 단체협약상 상여금 지급의 '재직자 조건'은 유효하다고 보았습니다. 재판부는 "B사 상여금은 1년에 월 기본급의 800%에 해당하는 금액을 지급하되 이를 8회로 나누어 지급하도록 돼 있다"며 "이를 근로기간에 대한 임금의 후불이라고 단정할 수는 없다"고 밝혔습니다. 이어 "B사의 재직자 조건에 따르면 중도 퇴직하는 근로자는 이미 제공한 근로에 대한 대가로서 미지급 상여금이 있더라도 이를 받지 못할 뿐만 아니라, 초과 지급받은 상여금이 있더라도 이를 반환하지 않는 것으로 보인다"며 "이는 근로자 또는 사용자에게 일방적으로 불리하거나 유리하다고 단정할 수 없어, 재직자 조건을 무효라고 할 수는 없다"고 설명하였습니다.

재직자 조건이 무효가 아니라고 했음에도 불구하고 재판부는 재직자 조건이 부가되어 있는 B사의 상여금도 고정성이 인정되므로 통상임금에 포함된다고 판단하였습니다. 재판부는 ① 고정성이란 '근로자가 제공한 근로에 대해 업적, 성과 기타 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질'을 말하므로 '근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로를 제공하는 것'은 여기서 말하는 '추가적인 조건'이라고 할 수 없는데, B사 상여금은 중도 퇴직을 하지 않고 임금산정기간인 1년의 소정근로를 제공할 경우 월 기본급의 800%로 지급액이 확정되어 있으므로, 1년의 소정근로를 제공하는 것 외에 추가적인 조건의 성취 여부와 관계없이 당연히 지급하는 고정적인 임금에 해당하는 점, ② B사 상여금은 재직자 조건이 부가되어 있으나, 이는 1년의 소정근로를 제공하지 못하고 중도에 퇴직할 경우 계산상의 편의를 위하여 추가 정산하지 않기로 한 것 뿐이므로, B사의 상여금이 연간 소정근로를 제공한 근로자에 대하여 업적, 성과 기타 추가적인 조건과 관계 없이 지급 여부나 지급액이 확정되어 있는 임금이라는 성질에는 변함이 없는 점을 이유로 하여 B사의 상여금의 고정성을 인정하였습니다. 나아가 재판부는 '통상'의 사전적인 의미가 '어떠한 예외도 없이 항상 있는 일'을 의미하는 것은 아닌 점, B사의 재직자조건의 내용인 '퇴직'은 전체 재직기간을 통틀어 마지막 날에 단 한번 발생하는 사건에 불과한 점, '퇴직'과 같은 지극히 예외적인 상황에서 계산상의 편의를 위해 재직자조건을 부가하였다고 하여 추가적인 조건의 성취(퇴직) 여부에 따라 지급 여부나 지급액이 달라지는 '유동적'인 임금이라고 하는 것은 타당치 않은 점 등을 이유로 하여 B사의 상여금에 재직자 조건이 있다고 하더라도 '정상적인 근로관계를 유지하는 근로자'에 대하여는 그 임금 지급의 고정성을 부정할 것이 아니라고 판시하였습니다.

이에 따라 재판부는 "재직자 조건이 부가된 B사 상여금은 소정근로의 대가로서 정기성, 일률성, 고정성을 갖춘 통상임금에 해당한다"며 "B사는 A씨 등에게 상여금을 통상임금에 포함해 재산정한 각종수당 중 미지급액 등을 지급할 의무가 있다"고 판시하였습니다.

3. 시사점

종래 대법원은 2013년 12월 전원합의체 판결(2012다89399)을 통해 통상임금의 판단기준으로 △정

기성 △일률성 △고정성 등 3가지를 제시하면서, 이 가운데 '고정성'은 '근로자가 제공한 근로에 대해 그 업적, 성과 기타의 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질'을 말한다고 하면서, '고정적인 임금'은 '임금의 명칭 여하를 불문하고 임의의 날에 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음 날 퇴직한다 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가로 당연하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금'이라고 정의할 수 있으므로, 근로자가 소정근로를 제공하더라도 추가적인 조건을 충족하여야 지급되는 임금이나 그 조건 충족 여부에 따라 지급액이 변동되는 임금은 고정성을 갖춘 것이라고 할 수 없다고 판시한 바 있습니다.

또한 대법원은 2017년 9월 '재직자 조건'이 붙은 상여금에 대해 "근로자가 임의의 날에 연장근로를 제공하더라도 상여금 지급일까지 재직하여야 한다는 추가적인 조건이 충족되어야 지급된 것으로 보인다"며 "이는 근로자가 근로를 제공하는 시점에 그 지급조건이 성취될지 여부가 불확실해 고정성을 결여한 것으로서 통상임금에 해당한다고 볼 수 없다. (다만) 상여금을 지급일 당시 재직 중인 근로자만을 지급대상으로 하는 것은 '지급 대상기간 동안의 계속 근무'를 지급조건으로 한 것으로서 이러한 지급조건을 무효라고 볼 수 없다"고 판단하였던 바 있습니다(2016다15150).

이에 따라 상당수의 1, 2심 법원은 재직자에게만 지급되는 상여금의 통상임금성에 관해 고정성을 부정해왔습니다.

이번 판결은 위와 같은 기존의 판례경향과 다르게, 재직자에게만 지급되는 정기상여금도 소정근로의 대가로서 고정성을 가진 통상임금에 해당한다고 본 사례입니다. 향후 이 사건에 대한 대법원의 최종판단을 지켜보아야 할 필요가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

재해 근로자가 요양기간 중 휴업급여 받았다면 장해보상연금에서 휴업급여는 공제해야 한다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 12. 10. 선고 2020두39228 판결]

이광선 변호사 | 양지윤 변호사

1. 사안의 개요

1985년 진폐증 장해등급 판정을 받고 장해일시금을 받은 B씨는 2009년 진폐 합병증으로 요양하다 2016년 사망하였습니다. B씨는 2009~2016년 요양기간 동안 1억여 원의 휴업급여를 받았습니다. B씨의 배우자인 A씨는 2018년 근로복지공단에 "A씨가 요양할 당시 그의 심폐기능은 고도장해 상태였다"며 요양기간 중 장해보상연금을 지급하라고 요구했습니다. 하지만 공단은 "A씨에게 지급되는 장해보상연금 2억 3000여만 원 중 기존 지급했던 휴업급여 1억여 원은 제외하고 나머지 1억 3000여만 원만 지급한다"고 결정했고, 이에 반발한 A씨는 소송을 냈습니다.

2. 판결 요지

재판에서는 재해근로자에게 휴업급여와 장해보상연금을 중복 지급할 수 있는지, 즉 B씨처럼 요양 중 휴업급여를 받은 경우 장해보상연금에서 이미 지급한 휴업급여를 제외해야 하느냐는 것이 쟁점이 되었습니다.

이에 대하여 1, 2심은 "산재보험법은 장해보상연금과 휴업급여 중 '휴업급여'만 조정 대상으로 한정하고 있다"며 "장해급여를 청구하는 A씨에게는 적용될 수 없다"고 보아 원고승소 판결을 선고하였습니다. 그러나 대법원은 원고승소한 원심을 파기하고 사건을 서울고등법원으로 돌려보냈습니다.

재판부는 “요양 중 휴업급여를 지급받은 재해근로자에게 같은 기간 동안의 장해보상연금을 지급하는 경우 1일 장해보상연금액과 1일 휴업급여지급액을 합한 금액이 평균임금의 70%를 초과하면, 장해보상연금에서 ‘이미 지급된 휴업급여에 해당하는 금액을 공제’하고 지급해야 한다”고 밝혔습니다. 이어 “휴업급여와 장해급여는 모두 업무상 재해로 발생한 노동능력 상실에 따른 일실수입을 전보하기 위해 지급되는 보험급여”라며 “같은 기간 동안 휴업급여와 장해급여가 중복해 지급되는 경우 동일한 목적의 경제적 보상이 이중으로 이루어지는 결과가 된다”고 지적하였습니다.

그러면서 “예를 들어 A씨와 같이 장해등급이 1급인 근로자의 경우 평균임금의 90% 수준의 장해보상연금을 받는데, 여기에 평균임금의 70% 수준인 휴업급여를 지급받으면 무려 160%에 상당하는 금액을 일실수입으로 전보받게 된다”며 “이는 재해발생 전 노동능력이 100%인 상태에서 얻은 수입보다 더 많은 금액을 보상받는 것으로, 보험급여 지급액이 평균임금의 100%를 초과하는 것은 제도의 목적에 반할 뿐만 아니라 근로자의 업무상 재해를 ‘공정하게 보상’하고자 하는 산재보험법의 입법목적에도 반한다”고 판시하였습니다.

3. 시사점

재해근로자가 요양기간 중 휴업급여를 받은 경우에 장해보상연금을 그대로 지급하는 경우 발생 전 평균임금의 100% 이상을 지급하는 결과를 초래할 수 있어 공정성에 반하므로, 이미 받은 휴업급여를 공제하고 지급하여야 한다는 취지의 판결입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 12. 10. 선고 2020두39228 판결](#)

■ 최신 판례 ■

영업을 양도 받은 기업이 기존 직원의 근로계약도 함께 인수했다면, 양도 전 불법행위를 저지른 근로자 대한 손해배상청구권도 행사할 수 있다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 12. 10. 선고 2020다245958 판결]

이광선 변호사 | 양지윤 변호사

1. 사안의 개요

A사는 지난 2015년 11월, B사와 항공권 발권대행 사업 부문을 영업 양수하는 계약을 체결하였습니다. 이 계약에는 자산이나 영업권, 고객관계, 부채 등은 물론, C를 포함한 B사 소속 근로자에 대한 사용자로서의 모든 권리의무 역시 A사로 이전한다는 내용도 포함되어 있었습니다. 즉, C 등 고용이 승계되는 근로자들은 양도 계약 완결일 당시 근로조건을 그대로 유지하되, B사에서 자의로 퇴직한 후 A사에 입사하는 방식을 취하였습니다. 이에 따라 A사와 C는 2016년 3월 1일, B사에서의 근로조건과 동일한 내용의 연봉근로계약서를 작성하되, 근로계약 개시일을 2009년 10월 19일로 소급하였습니다.

그런데 C는 B사 항공권 구매대행 업무를 담당하던 당시, 2010년 10월부터 2015년 11월까지 B사의 고객이나 거래처가 송금한 돈을 본인 계좌로 입금 받아 개인 용도로 사용한 일이 있었습니다. 이에 A사는 C를 상대로 근로계약상 채무불이행과 불법행위를 원인으로 한 손해배상 청구의 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

재판에서는 A사가 C에게 손해배상을 청구할 권리가 있는지가 쟁점이 되었습니다. A사는 B사가 C에게 가지는 채무불이행 또는 불법행위를 원인으로 하는 손해배상청구권을 자신이 승계 취득하였으므로 C에게 손해배상을 청구할 권리가 있다고 주장하였습니다.

하지만 원심은 이런 주장을 받아들이지 않았습니다. 원심은 "(C에 대한) 손해배상채권은 영업양도 대상인 개별 채권에 포함되지 않았다"며 "설사 개별 채권양도 대상이라고 해도, 대항요건을 갖추지 못했다"며 승계취득을 부정하였습니다. C에 대한 손해배상채권을 개별 채권으로 볼 경우 두 회사만의 양도 절차뿐 아니라 C에 대한 별도의 동의나 승낙을 구해야 한다는 것입니다. 따라서 C의 동의나 승낙을 얻지 못한 A사에게는 권리가 승계되지 않았다고 판단하였습니다.

그러나 대법원은 위와 같은 원심을 파기하고 회사 측의 손을 들어주었습니다. 영업양도에 '근로계약 인수'가 수반된 것으로 볼 수 있으므로, 그 효과에 따라 회사가 손해배상청구권을 취득했다는 취지입니다.

재판부는 "계약인수는 계약에서 발생한 포괄적 권리의무 양도를 포함한다"면서 계약관계에서 이미 발생한 채권 채무도 인수인에게 이전된다고 전제하였습니다. 이를 바탕으로 대법원은 "C 역시 종전과 동일한 조건의 근로계약을 체결하면서 근로 계약기간을 소급하는 방식으로 근로계약 인수를 승낙했다"며 "따라서 원고 회사에게는 사용자 지위뿐만 아니라, 기존 근로계약관계를 기초로 이미 발생한 손해배상채권도 함께 이전된다"고 설명하였습니다.

또 "계약인수는 개별 채권 양도와 엄연히 다르므로, (개별 채권 양도에서 요구하는) 대항 요건이 계약인수에서 별도로 필요하지 않다"고 덧붙였습니다. C의 동의나 승낙과 상관 없이 계약 인수 효과에 따라 C에 대한 채권이 승계된다는 것입니다.

결국 재판부는 "원심은 근로계약 인수에 따라 손해배상채권을 취득했는지에 대해서는 판단하지 않고, 개별 채권 양도가 있어야 손해배상채권을 행사할 수 있다고 전제했다"며 "이는 계약인수 효과

에 관한 법리를 오해한 것"이라고 지적하면서 원심을 파기하고 사건을 원심으로 돌려보냈습니다.

3. 시사점

영업을 양도 받은 기업이 기존 직원의 근로계약도 함께 인수했다면, 양도 전 불법행위를 저지른 근로자 대한 손해배상청구권도 행사할 수 있다고 판단한 사례입니다. 근로계약 인수가 있었다면 손해배상청구권도 당연히 승계되므로, 개별 채권양도의 경우 필요한 대항 요건(근로자의 동의나 승낙)을 갖추는 필요가 없다는 취지입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 12. 10. 선고 2020다245958 판결](#)

■ 최신 판례 ■

구 영유아보육법이 적용되던 당시, 사업주가 직장 보육시설을 설치하지 않은 경우 근로자가 사업주에게 직접 보육수당을 청구할 수 있다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 12. 10. 선고 2013다31601 판결]

이광선 변호사 | 양지윤 변호사

1. 사안의 개요

“A사 당진 사업장에서 일하는 근로자들은 만 6세 미만 자녀를 두고 있었습니다. 그런데 A사는 영유아보육법에 따른 직장보육시설을 설치해야 하는 의무가 있음에도 이를 이행하지 않았습니다. 이에 근로자들(원고들)은 이 조항을 근거로 “영유아 자녀를 둔 근로자는 직장보육시설을 설치하지 않은 사업주에게 보육수당 지급청구권을 취득한다”며 A사를 상대로 2006년부터 2011년까지 기간 동안 정부 보육료 지원금액의 50%에 해당하는 보육수당을 달라고 소송을 제기하였습니다.

2. 판결의 요지

소송의 근거는 구 영유아보육법 제14조였습니다. 이 조항은 “대통령령으로 정하는 일정 규모 이상의 사업장의 사업주는 직장보육시설을 설치해야 하고, 다만 사업주가 직장보육시설을 단독으로 설치할 수 없을 때에는 다른 사업주들과 공동 직장보육시설을 설치-운영하거나, 지역의 보육시설과 위탁계약을 맺어 근로자 자녀의 보육을 지원하거나, 근로자에게 보육수당을 지급하여야 한다”고 규정하고 있습니다. 또한 이 법 시행령과 시행규칙에서는 “보육수당은 정부 보육료 지원 단가의 100분의 50으로 한다”고 정하고 있습니다.

결국 이 사건의 쟁점은 근로자들이 사업주를 상대로 직접 보육수당 지급을 구할 수 있는지 여부로 귀결되었습니다.

하지만 원심은 “이 조항만으로 근로자들이 사업주를 상대로 바로 보육수당을 청구할 수 있는 사법상 권리를 취득한다고 볼 수 없다”고 판단해 회사 측의 손을 들어주었습니다. 원심은 “대체수단 중 하나를 스스로 선택할 수 있는 것이지 반드시 보육수당 지급의무를 부담하게 되는 것은 아니”라며 “피고가 직장보육시설을 현재까지 설치하지 않았다는 사정만으로는 직장보육시설 설치가 불가능하다고 볼 수도 없다”고 보았습니다. 또한 “구체적인 보육수당의 지급액수, 범위 등에 관하여는 사실상 각 사업주의 재량에 맡기고 있다”며 지급 여부 및 지급범위도 구체적이거나 개별적이지 않다고 덧붙였습니다.

그러나 대법원은 이러한 원심 판단을 받아들이지 않았습니다. 재판부는 “조항의 입법취지와 목적 등을 종합하면 사업주의 보육시설 설치-운영에 주안을 두고 입법이 이뤄졌지만, (이후) 근로자에 대한 보육비 지원으로도 변용되면서 보육수당 액수를 구체화-현실화하는 시행규칙 개정도 함께 이뤄졌다”며 “따라서 적어도 원고들의 보육수당 청구 기간에는 원고들이 받을 수 있는 보육수당의 최소한도액을 특정할 수 있고, 근로자에게 보육수당 청구권을 부여하려는 입법자의 의도가 명백하다”고 지적하였습니다.

이어서 재판부는 “규정을 보면 ‘사업주가...근로자에게 보육수당을 지급해야 한다’고 해서 의무이행을 직접 명하는 형식”이라며 “사업주가 직접 직장보육시설을 설치하거나, 다른 사업주와 공동으로 설치하거나, 지역 보육시설과 위탁계약을 체결하는 세 가지 방법 중 하나를 선택할 수 있도록 하되, 세 가지 방법 중 어떤 것으로도 보육시설을 설치하지 않았다면 사업주의 의무는 보육수당 지급의 무로 확정된다고 볼 수 있다”고 판단하여 근로자 측의 손을 들어주고, 사건을 원심으로 파기환송하였습니다.

3. 시사점

구 영유아보육법이 적용되던 당시, 사업주가 직장 보육시설을 설치하지 않은 경우 근로자가 사업주에게 직접 보육수당을 청구할 수 있다고 본 사례입니다. 위 판결은 근로자들이 위 조항에 기하여 사업주에게 직장어린이집 설치·운영을 청구할 구체적·직접적인 권리(또는 그를 대체할 보육수당 청구권)를 갖는지 여부에 대하여 불명확한 점이 있었는바, 근로자들이 그러한 구체적·직접적인 권리를 갖는다고 명백히 밝힌 점에 선례적 의의가 있습니다. 다만 보육수당청구권은 2014. 5. 20. 영유아보육법 개정으로 폐기되었으며, 사업주는 '직장어린이집을 설치'하거나, 직장어린이집을 단독으로 설치할 수 없을 때에는 사업주 공동으로 직장어린이집을 설치·운영하거나, 또는 지역의 어린이집과 위탁계약을 맺어 근로자 자녀의 보육을 지원하여야 하는 의무만이 남게 되었습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 12. 10. 선고 2013다31601판결](#)

■ 최신 판례 ■

지배개입행위가 부당노동행위로 인정되는 경우 사용자가 이로 인한 노동조합의 비재산적 손해에 대하여 위자료 배상책임을 부담하여야 한다는 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 12. 24. 선고 2017다51603 판결]

이광선 변호사 | 양지윤 변호사

1. 사안의 개요

경북 경주의 자동차 부품업체인 A사의 노동조합인 금속노조 발레오만도지회는 2010년 6월 조합원 총회를 통해 기업별 노조인 A사 노조로 조직 형태를 변경하면서 금속노조를 탈퇴하였습니다.

처음에는 노사 분규 장기화로 직장폐쇄가 길어지자 이에 반발한 조합원들이 조직 형태 변경을 주도한 것으로 알려졌지만, 그 과정에서 회사가 “발레오만도지회를 무력화 시키고 노조를 산별노조에서 기업노조로 변경하라”는 노무법인 B의 자문에 따라 적극 개입한 사실이 밝혀졌습니다. A사 대표는 2010년 3월, 노무법인 B의 대표와 계약을 맺고 8차례에 걸쳐 쟁의행위 대응 전략 자문을 받은 것으로 알려졌습니다. A사측은 쟁의행위 중인 조합원들을 접촉해 업무에 복귀시키거나, 복귀자들이 만든 모임을 지원하는 방식으로 탈퇴 과정에 개입하기도 하였습니다. 특히 기업노조로 변경에 찬성하는 조합원들에게는 가벼운 징계를 내리고, 금속노조 탈퇴를 거부한 조합원들에게는 화장실 청소, 풀뽑기, 작업장 페인트칠 등을 시키는 등 괴롭힘과 차별을 한 사실이 밝혀졌습니다.

이런 ‘노조파괴’ 행위가 드러나면서 큰 사회적 논란이 되었고, 금속노조는 민-형사상 대응에 나선 바 있습니다. 이번 판결 역시 금속노조가 노조 파괴 연루자들을 상대로 제기한 민사상 손해배상과 위자료 청구 소송의 최종 판단입니다.

2. 판결 요지

대법원은 "피고들이 금속노조 조직 운영에 지배-개입해 부당노동행위를 함으로써 노동조합의 단결권을 침해하는 불법행위를 했다고 판단하고, 손해배상금이나 위자료를 지급해야 한다고 본 원심 판단에는 법리를 오해한 잘못이 없다"라고 판단해 금속노조측의 손을 들어주었습니다.

피고들은 항소심에서 "조직형태 변경 결의 자체를 무효로 보기는 어려워 불법행위와 손해 사이에 인과관계가 부정된다"는 취지로도 주장했지만, 원심은 "부당노동행위가 조직형태 변경 결의 계기가 됐고, 이를 용이하게 했으므로 조직형태 변경이 무효가 아니라고 해도 피고들의 불법행위와 단결권을 침해 당한 원고의 손해 사이에 인과관계가 부정되는 것은 아니"라고 판단한 바 있습니다. 이에 대해서도 대법원은 "원심에 잘못이 없다"고 판단하였습니다.

또 쟁의행위 기간에 일부 조합원이 불법을 저지른 사실, 지회가 쟁의행위 대상이 될 수 없는 사항을 이유로 쟁의행위를 시작했다는 점을 근거로 과실상계를 해달라는 피고 측 주장에 대해서도 "이런 사정을 이미 참작해서 손해배상금이나 위자료를 확정했기 때문에 별도로 과실상계를 하지 않았다"고 하였던 원심의 판단 역시 그대로 확정되었습니다.

3. 시사점

재배개입의 부당노동행위를 저지른 사업주 및 그에 협조한 노무법인 대표 등에게 노동조합에 대한 위자료 지급을 인정한 판례입니다.

한편, A사 대표와 노무법인 B 대표는 지난 2019년 7월, 대법원(2019도3434)에서 부당노동행위를 이유로 각각 징역 1년 2월, 징역 8개월의 형을 선고 받은 바 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 12. 24. 선고 2017다51603 판결](#)

■ 최신 판례 ■

주·야간 교대근무자의 경우 업무시간 주당 평균 52시간 미달하더라도 과로로 질병을 얻어 사망하였다면 업무상 재해 해당한다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 12. 24. 선고 2020두39297 판결]

이광선 변호사 | 양지윤 변호사

1. 사안의 개요

2009년 B조선소에 입사한 A씨는 주·야간 교대제로 용접 업무를 수행하였습니다. 그는 2016년 11월 1~3일 매일 연속 10시간씩 야간근무를 했고, 같은 달 4일에도 야간근무를 하던 중 통증을 느끼고 조퇴하였습니다. A씨는 곧바로 병원 응급실을 찾았고, 급성 심근염 진단을 받은 뒤 열흘 만에 사망하였습니다.

이에 A씨의 유족은 업무상 재해에 해당한다며 공단에 유족급여 및 장의비 지급을 청구했습니다. A씨가 사망하기 전 12주간의 근무내역을 보면 사망 전 1주간 총 업무시간은 30~56시간 정도였고, 주로 야간근무를 했던 것으로 조사되었습니다. 하지만 공단은 2017년 6월 "A씨의 병이 업무상 과로와 스트레스로 발병했다거나 이로 인해 기존 질환이 악화된 것으로 인정하기 어렵다"며 거부했고, 이에 반발한 유족은 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

재판에서는 주·야간 교대근무를 한 A씨의 업무시간이 고용노동부 고시가 정한 기준에 미달하더라도

도 질병과 사망을 업무상재해로 인정할 수 있는지가 쟁점이 되었습니다.

1, 2심은 "A씨의 급성 심근염 발병 전 12주 동안 업무시간이 개정 전 고용노동부 고시에서 정한 1주 평균 60시간 기준에 미달한다"며 "A씨의 업무와 사망 사이에 상당인과관계를 인정하기 어렵다"고 보아 원고 패소 판결을 선고하였습니다.

그러나 대법원은 위와 같은 원심을 파기하고 사건을 부산고등법원으로 돌려보냈습니다. 재판부는 "만 37세의 건강한 성인 남성인 A씨는 평소 특별한 기초질환이 없었고, 설사나 몸살, 장염 등 초기 감염이 발생한 후 제대로 쉬지 못한 채 4일 연속 야간근무를 하던 중 급성 심근염이 발병했다"며 "오랜 기간 불규칙적으로 계속되는 주·야간 교대제 근무를 하면서 육체노동을 했으므로 육체적·정신적 피로가 누적되었을 것"이라고 밝혔습니다.

이어 "주·야간 교대 근무가 취침시간의 불규칙, 수면부족, 생활리듬 및 생체리듬의 혼란으로 피로와 스트레스를 유발해 그 자체로 질병을 촉발하거나 또는 누적된 피로와 스트레스가 신체의 면역력을 저하시켜 질병의 발병·악화에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 점은 널리 알려져 있다"며 "A씨는 평소 업무 강도가 높았고, 동료들보다 성실히 근무했다"고 설명했습니다.

그러면서 "A씨의 업무는 근무일정 예측이 어려운 업무, 교대제 업무, 육체적 강도가 높은 업무 등과 같은 업무부담 가중요인이 복합적으로 존재하는 업무에 해당한다"며 "질병 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 52시간에 미달하더라도 업무와 질병 사이의 관련성이 증가한다고 봐야 하므로, 결국 A씨는 평소 주·야간 교대 근무 등으로 육체적·정신적 과로가 누적돼 면역력이 저하된 상태에서 제대로 휴식을 취하지 못한 채 야간근무를 계속하다 질병이 발병해 사망에 이르게 됐다"고 판시하였습니다.

3. 시사점

주·야간 교대제 근무자의 경우 업무시간이 주당 평균 52시간에 미달하더라도 과로로 질병을 얻어 사망했다면 업무상 재해에 해당한다고 판단한 사례입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 12. 24. 선고 2020두39297 판결](#)

■ 최신 판례 ■

회사 대표가 회식 장소에서 여성 직원에게 헤드락을 한 것은 강제추행죄의 추행에 해당한다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 12. 24. 선고 2020도7981 판결]

이광선 변호사 | 양지윤 변호사

1. 사안의 개요

모 회사 대표인 A씨는 회식을 하던 중 여직원 B씨의 머리를 왼팔로 감싸고 가슴 쪽으로 끌어당기는 일명 '헤드락' 행위를 하고, 주먹으로 B씨의 머리를 두 차례 친 혐의로 기소되었습니다. A씨는 당시 B씨의 결혼 여부 등에 관한 이야기를 하고 있었습니다. A씨는 또한 B씨에게 "이 년을 어떻게 해야 계속 붙잡을 수 있지. 머리고맹이를 잡고 붙잡아야 되나"라고 하면서 손가락이 B씨의 두피에 닿도록 해 머리카락을 잡고 흔들고, 어깨를 수회 친 혐의도 받았습니다.

2. 판결 요지

이에 대하여 1심은 A씨의 혐의를 유죄로 판단해 벌금 500만 원 선고하였습니다. 그런데 2심은 "피해자가 수치심과 모욕감을 느꼈을 수 있다는 점은 쉽게 수증할 수 있지만, 이같은 행위가 객관적으로 일반인에게 성적 수치심이나 혐오감을 일으키게 하고 선량한 성적 도덕관념에 반하는 행위로서 피해자의 성적 자유를 침해하는 강제추행죄의 추행에 해당한다고 보기는 어렵다"고 보아 A씨에게 무죄를 선고하였습니다.

그러나 대법원은 위와 같이 A씨에게 무죄를 선고한 원심을 파기하고 사건을 서울중앙지방법원으로 돌려보냈습니다.

재판부는 "A씨의 행위는 객관적으로 일반인에게 성적 수치심이나 혐오감을 일으키게 하고 선량한 성적 도덕관념에 반하는 행위에 해당한다"며 "그로 인해 피해자의 성적 자유를 침해하였다고 봄이 타당하므로 강제추행죄에서 말하는 '추행'에 해당한다"고 밝혔습니다.

이어 "기습추행의 경우 공개된 장소이고 동석한 사람들이 있었다는 점은 추행 여부 판단의 중요한 고려 요소가 된다고 보기 어렵다"며 "A씨의 행위로 B씨의 머리가 A씨 가슴에 닿았으므로 접촉 부위 및 방법에 비추어 객관적으로 일반인에게 성적 수치심을 일으키게 할 수 있는 행위"라고 설명했습니다.

그러면서 "A씨의 전후 발언에 대한 B씨와 동료 여직원의 항의 내용에 비춰보면 A씨의 말과 행동은 B씨의 여성성을 드러내고 A씨의 남성성을 과시하는 방법으로 B씨에게 모욕감을 주는 것"이라며 "성적인 의도를 가지고 한 행위"라고 판시하였습니다.

또한 "B씨는 당시 회식 자리에서 울음을 터뜨렸고, 당시의 감정에 대해 '소름끼쳤다'는 성적 수치심을 나타내는 구체적 표현을 사용했다"며 "성적수치심과 모멸감, 불쾌함을 느꼈다고 분명히 진술했고, 이러한 피해자의 피해감정은 사회통념상 인정되는 성적 수치심에 해당한다"고 덧붙였습니다.

3. 시사점

남성인 회사 대표가 회식자리에서 여성 직원의 머리를 팔로 감싸는 이른바 '헤드락'을 건 행위가 강제추행에 해당한다고 판단한 사례입니다.

본 판결은, ① 폭행과 추행을 구분하는 표지인 '성적 의도'와 관련하여 '성행위(성관계, 스킨십)와 관련된 의도'뿐 아니라 '피해자의 여성성을 드러내고 피고인의 남성성을 과시하는 방법으로 피해자에게 모욕감을 주는 것' 도 '성적 의도를 가지고 한 행위'로 볼 수 있다는 점을 밝혔고, ② 피해자가 울음을 터뜨리기도 했고 '소름끼쳤다.'는 성적 수치심을 나타내는 구체적인 표현을 사용한 점 등에

비추어, 피해자가 그와 함께 표현한 '모멸감, 불쾌감'도 사회통념상 인정되는 '성적 수치심'에 해당된다는 취지로 판시하였다는 데 의의가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 12. 24. 선고 2020도7981 판결](#)

■ 최신 판례 ■

근로계약을 체결하면서 월급의 상당 부분을 '지자체 보조금을 받으면 지급하겠다'라고 조건을 부가한 것은 무효라고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 12. 24. 선고 2019다293098 판결]

이광선 변호사 | 양지윤 변호사

1. 사안의 개요

B문화원은 서울특별시 강북구로부터 보조금을 받아 온 법인이며, 보조금에는 직원 인건비도 포함되어 있었습니다. 그런데 2015년 7월, 강북구는 법인의 대표자 선정 절차에 문제가 있다며 보조금 교부를 중단하였습니다.

이에 당시 B문화원 원장은 원고 근로자 A에게 사무국장으로 일할 것을 제안하면서, "사무국장 급여 250만 원은 나라에서 나오고, 강북구청과 문제가 끝나면 사무국장 급여 예산이 바로 집행된다"며 "곧 문화원 자금 사정이 나아져 그 때 밀린 급여를 지급할 테니, 당분간 사무국장으로 일을 해주면 활동비 명목 월 100만 원을 지급하겠다"고 약속하였습니다. 원고 근로자는 이를 받아들였고, 2015년 10월, 사무국장으로 임명되었습니다. 이후 원장은 A에게 2017년 7월 31일까지 매월 임금으로 100만 원을 지급하였으나, 실제로 250만 원을 지급한 적은 없었습니다.

그런데 A는 2017년 11월, 하극상 등을 이유로 해임되었습니다. 이에 A는 해임이 무효라고 주장함과 동시에, 받지 못한 기본급 250만 원 등 미지급 임금을 달라며 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

이에 대하여 1심과 2심은 해고가 징계절차 위반이므로 무효로 판단하였으나, A가 지급받을 수 있는 금액이 얼마인지에서 판단이 나뉘었습니다.

2심 서울고등법원은 "보조금을 지급 받으면 나머지 월 250만 원을 지급하겠다고 약정한 것은, '보조금을 지급 받으면'이라는 조건(부관)이 발생하지 않으면 월 250만 원 지급 의무도 발생하지 않는다는 의미"라며 "근로계약 체결 과정에서 원장이 A를 속였다거나 의사에 반해 강요했다고 보기 어려워, 이 부관(조건)이 근로기준법에 반하는 무효라고 할 수 없다"고 판시해 250만 원의 임금채권이 발생하지 않는다고 판단하였습니다.

그러나 대법원은 이러한 2심의 판단을 받아들이지 않았습니다. 재판부는 먼저 원장과 A가 체결한 계약이 조건부 임금 약정이라고 볼 수 없다고 판단하였습니다. 재판부는 "원고가 근로를 제공한 이상 임금 채권을 가지며, 채용할 때도 원장은 '보조금을 지급 받으면 밀린 급여를 지급하겠다'는 취지로 설명했다"며 "기록을 살펴보아도 원고 A가 '보조금을 받지 못하면 월 250만 원 임금을 지급하지 않아도 좋다'는 의사를 표시했다고 볼 수 없다"고 판시하였습니다.

이어 "'보조금을 지급받으면'이라는 사유는 보조금을 지급받지 못하면 근로자에게 임금을 지급하지 않아도 된다는 정지조건이라기보다는, 보조금 수령이라는 사유가 상당한 기간 내에 발생하지 않은 경우라고 해도 임금을 지급해야 한다는 불확정 기한으로 보는 것이 타당하다"고 지적하였습니다. 또한 재판부는 보조금 수령을 조건이 아니라 '불확정 기한'이라고 본다고 하더라도, 이러한 부관 역시 근로기준법에 반해서 무효라고 보았습니다.

대법원은 "전임 사무국장의 월급에 비취봐도 (A에게 책정된) 350만 원이라는 급여는 합리적인 수준이고, 실제로 A에게 지급한 월 100만 원은 최저임금액에도 미달되는 수준"이라며 "전체 임금액의 70%가 넘는 월 250만 원 임금을 불확정 기한으로 해서 지급하겠다고 한 것은 임금을 생계유지 수단으로 삼는 근로자의 생활을 매우 불안정하게 만든 것"이라고 설명하였습니다.

이에 따라 재판부는 “근로기준법 제 43조에 위배된 ‘불확정 기한’인 부관만 무효이고, 월 250만 원 임금지급 약정은 유효”라고 판단하여 원심을 파기하고 근로자 측의 손을 들어주었습니다.

3. 시사점

대법원은 원심의 판단과 달리 “보조금을 지급받으면”이라는 문구를 불확정 기한으로 해석하고, 제반 사정을 종합하여 불확정 기한은 무효로 하되, 월 250만 원의 임금지급약정은 유효하다고 보아 원심을 파기하였습니다.

다만, 이는 대법원이 구체적인 사실관계를 고려하여 당사자의 추정적 의사 및 근로자 보호의 관점 등을 종합한 결과로서, 위와 같은 내용의 부관이 일률적으로 ‘불확정 기한’에 해당하고 근로기준법에 위반되어 무효라고 단정하기는 어려울 것으로 판단됩니다. 향후 유사 사례에서의 판례의 태도를 지켜보아야 할 필요가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 12. 24. 선고 2019다293098 판결](#)

■ 최신 판례 ■

확정기여형(DC형) 퇴직연금제도에 가입한 퇴직근로자가 사용자에게 퇴직금제도에 따라 평균임금을 재산정 하는 방식으로 추가 퇴직금의 지급을 청구할 수는 없다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 1. 14. 선고 2020다207444 판결]

이광선 변호사 | 양지윤 변호사

1. 사안의 개요

확정기여형(DC형) 퇴직연금제도가 설정된 사업체는 매년 1회 이상 근로자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 근로자의 퇴직연금 계정에 납입해야 합니다. 그런데 A회사는 2015년 추가된 임금을 연간 임금총액으로 고려하지 않은 채 산정한 부담금만을 근로자의 퇴직연금 계정에 납입하였습니다. 이에 2017. 1. 퇴직한 근로자 B는 퇴직연금 금액에서 불이익이 발생하자 A회사를 상대로 미지급 임금, 연차수당의 지급과 함께 퇴직금 제도에 따른 산정방식으로 계산한 추가 퇴직금의 지급을 구하는 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

원심은 B의 주장을 받아들여, 퇴직금제도에 따른 산정방식(퇴직 전 3개월간 월 평균임금 × 근속연수)에 따라 퇴직금을 다시 계산하여 미지급한 퇴직금 상당액을 지급하라고 판결하였습니다.

그러나 대법원은 위와 같은 원심을 파기하고 사건을 동부지방법원으로 돌려보냈습니다. 재판부는 “퇴직연금제도의 입법취지와 DC형 퇴직연금제도의 관련 규정 내용(운용방식 등), DC형 퇴직연금제도와 퇴직금제도의 관계 등을 종합해보면, 사용자가 부담금을 적게 납입한 경우 정당한 부담금액과

의 차액 및 지연이자의 지급을 청구할 수 있을 뿐, 퇴직금제도에 따라 평균임금의 재산정을 통해 계산하는 방식으로 추가 퇴직금의 지급을 청구할 수는 없다”고 판단하였습니다.

이에 원심은 A회사가 미납한 부담금의 존부 및 액수를 심리했어야 하는데도 이를 하지 않고 퇴직금제도의 산정방식에 따라 계산한 미지급 퇴직금 액수를 인용한 잘못이 있다며 사건을 원심 법원으로 돌려보냈습니다.

3. 시사점

확정기여형(DC) 퇴직연금제도가 설정된 사업장에서 사용자가 매년 납입한 부담금이 연간 임금총액의 12분의 1에 미치지 못하는 경우, 근로자는 부담금 차액과 지연이자를 청구할 수는 있지만 법정 퇴직금제도에 따른 평균임금 재산정을 통해 추가 퇴직금의 지급을 청구할 수는 없다고 판단한 사례입니다.

위 판결은 DC형 퇴직연금제도에서 사용자가 월 부담금을 적게 납입한 경우에 대한 대법원의 첫 번째 판결로서 그 의미가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 1. 14. 선고 2020다207444 판결](#)

■ 최신 판례 ■

근로자에 대한 전보조치가 징계의 성격을 가지는 경우 징계절차를 거치지 않으면 전보의 효력이 없다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 1. 14. 선고 2020두48017 판결]

이광선 변호사 | 양지윤 변호사

1. 사안의 개요

A는 2013년부터 B사에서 격일로 대형 버스 노선을 운행하는 기사로 근무해 왔습니다. 그런데 2018년경 B사는 추가로 대형 버스 노선을 준공영제로 운영하게 됐고 이 노선에서 근무할 운전기사를 내·외부에서 모집하기 시작하였던바, 결국 A는 신규 노선으로 발령이 나게 되었습니다.

그런데 A는 2018년 5월 29일, 대형 버스를 1회 운행한 후 '배탈, 설사로 조퇴 신청한다'는 중도귀가신청서와 "개인사정으로 2일간 결근한다"는 내용의 결근계를 제출하고 조퇴한 다음 30일부터 31일까지 출근하지 않았습니다. 그러자 B사는 6월 9일, A에게 조퇴와 결근을 이유로 다시 기존 버스 노선에서 근무할 것을 명령하였습니다. 이에 A는 이 전보명령이 부당하다고 주장하면서 노동위원회에 구제신청을 했고,지노위와 중노위가 A의 구제신청을 받아들이지 않자 중노위를 상대로 소송을 제기하였습니다.

이 사건의 쟁점은 A를 기존 노선으로 다시 발령을 낸 '전보'가 징계에 해당하는지 여부였습니다. 징계에 해당하는 경우 단체협약에서 정한 징계 절차를 밟아야 하는데, 회사는 A에 대한 전보 과정에서 징계 절차를 밟지 않았기 때문입니다. 한편 이 회사 취업규칙은 무단결근 연속 2일을 감봉 사유로 정하고 있었고, 단체협약에 따르면 징계의 종류에 '전직'이 포함돼 있었습니다.

2. 판결요지

대법원은 A에 대한 전보가 '징계'에 해당한다고 판단하고, 징계에 해당함에도 징계절차를 제대로 거치지 않았으므로 A에 대한 전보는 무효라고 판단하였습니다.

재판부는 "실제로 B사는 노동위원회 심의 절차에서 '회사 경영의 필요성뿐만 아니라 A의 무단조퇴와 무단결근, 열심히 일하는 다른 근로자와의 형평성을 고려해 전보를 발령했다'라고 주장했다"면서 "노동조합 역시 전보에 이의를 제기하면서 충분한 이유와 사정이 있는데 전보를 한 것은 부당한 처우라고 의견을 제시한 바 있다"고 지적하였습니다.

또한 재판부는 "이 회사 단체협약과 취업규칙은 무단결근 연속 2일을 감봉 징계사유로 정하면서 전직을 감봉 대신 선택할 수 있는 징계의 종류로 정하고 있다"면서 "A의 조퇴와 결근을 징계사유인 무단결근 연속 2일에 해당한다고 봐 단체협약의 징계 사유 중 전직에 해당하는 전보를 명한 것으로 볼 수 있다"고 판단하였습니다.

이를 근거로 재판부는 "전보에 따른 근무내용과 형태의 변경, A의 건강 상태를 고려하면 전보는 불이익 처분에 해당하는데도, B사는 A의 의견을 묻지 않고 일방적으로 전보를 통보했다"고 지적하였습니다.

재판부는 "징계는 징계 대상자에게 소명 기회를 줘야 한다"며 "그러나 전보 과정에서 소명기회를 주지 않아 단체협약과 취업규칙에서 요구하는 징계절차를 거치지 않았으므로 이 사건 전보는 무효"라고 판단하여 원심(2019누69041)을 인용하고 근로자 측의 손을 들어주었습니다.

3. 시사점

사용자가 규정에 따른 징계 절차를 거치지 않은 채 사실상 징계에 준하는 불이익조치를 내리는 경

우 이러한 조치는 무효라는 점을 확인한 판례입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 1. 14. 선고 2020두48017 판결](#)

■ 최신 법령 ■

근로기준법 일부개정

1. 개정 이유

전자문서의 방법으로도 근로조건을 명시하여 교부할 수 있도록 함으로써 사용자와 근로자 모두의 편의를 제고하고, 근로자 명부 작성 예외 사유에 대한 근거 조항을 신설함으로써 법률유보 원칙에 충실하려는 것입니다.

아울러, 주 최대 근로시간을 52시간으로 명확히 하고 특례업종을 축소한 가운데, 산업현장의 근로시간 운영상 애로 해소를 위한 보완책으로 경제사회노동위원회에서 노사정이 합의한 내용을 반영하여 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제를 도입하는 한편, 근로시간의 탄력적 운영 및 근로자의 시간 선택권의 중요성이 높은 연구개발 업무에 한정하여 선택적 근로시간제의 정산기간을 3개월로 확대하려는 것입니다. 그 밖에 연장근로 시 근로자의 건강보호를 위한 사용자의 조치 의무를 규정하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

- 가. 「전자문서 및 전자거래 기본법」제2조제1호에 따른 전자문서의 방법으로도 근로조건을 명시하여 교부할 수 있도록 하였습니다(제17조 제2항 및 제67조 제3항).
- 나. 대통령령으로 정하는 일용근로자에 대해서는 근로자 명부를 작성하지 아니할 수 있도록 근로자 명부 작성의 예외 사유에 대한 근거조항을 신설하였습니다(제41조 제1항 단서 신설).

다. 단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 탄력적 근로시간제를 신설하였습니다(제51조의2 및 제116 조 제1항 제3호 신설).

- 1) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 대상 근로자의 범위, 단위기간, 단위기간의 주별 근로시간 등을 정하면 단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 탄력적 근로시간제를 도입할 수 있도록 하였습니다.
- 2) 사용자는 단위기간이 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제를 도입하는 경우 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주도록 하였습니다.
- 3) 사용자는 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하도록 하였습니다.
- 4) 사용자는 근로자대표와의 서면합의 당시 예측하지 못한 불가피한 사유가 발생한 때에는 근로자대표와의 협의를 거쳐 주별 근로시간을 변경할 수 있습니다.

3. 다운로드 : [근로기준법 일부개정\(2021. 1. 5. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 일부개정

1. 개정 이유

코로나19의 확산으로 사회적 취약계층에 대한 보호의 필요성이 커지고 있는 상황에서 실업의 위험에 노출되어 있는 특수형태근로종사자 등 노무제공자의 생활 안정과 조기 재취업 기회를 확대하기 위하여 고용보험의 피보험자격 및 구직급여 등에 관한 규정을 일정한 직종의 노무제공자에게도 적용하고, 노무제공자가 출산 또는 유산·사산으로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산 전후급여 등을 지급하도록 함으로써 고용보험의 사각지대를 해소하려는 것입니다.

2. 주요 내용

- 가. 고용노동부장관은 기간제근로자 또는 파견근로자가 출산전후휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우 근로계약 종료일부터 해당 출산전후휴가 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가 급여 등에 상당하는 금액 전부를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급하도록 하였습니다(제76조의2 신설).
- 나. 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 노무제공계약을 체결한 사람 중 일정한 직종에 종사하는 노무제공자를 고용보험 적용 대상으로 편입하되, 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못하는 경우 등에는 고용보험 적용 대상에서 제외하였습니다(제77조의6 신설).
- 다. 고용노동부장관은 노무제공자에 관한 보험사무의 효율적 처리를 위하여 노무제공플랫폼

사업자에게 해당 노무제공플랫폼의 이용 및 보험관계의 확인에 필요한 자료 또는 정보의 제공을 요청할 수 있도록 하였습니다(제77조의7 신설).

라. 노무제공자가 이직일 이전 24개월 동안 피보험 단위기간이 통산하여 12개월 이상이고, 근로 또는 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있는 등의 요건을 모두 갖춘 경우에는 구직급여를 지급하도록 하였습니다(제77조의8 신설).

마. 고용노동부장관은 노무제공자인 피보험자가 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여 등을 지급하도록 하였습니다(제77조의9 신설).

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

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행령 일부개정령

1. 개정 이유 및 주요 내용

- 가. 코로나바이러스감염증-19로 인한 고용위기 상황이 장기화됨에 따라 현재 고용유지지원금 제도가 적용되지 않는 파견사업주 및 수급사업주에 대해서도 일정한 요건을 충족하면 고용유지지원금을 지급할 수 있도록 하여 고용유지지원금 제도의 사각지대를 해소하고자 하였습니다.
- 나. 특별재난이나 감염병으로 인한 집합 금지 조치 등으로 사업주가 고용유지조치를 실시한 경우에는 고용유지조치 실시일 또는 변경일부터 30일 이내에 고용유지조치계획을 사후 신고할 수 있도록 개선하였습니다.
- 다. 피보험자가 10명 미만인 사업장의 사업주가 재난으로 고용 사정이 급격히 악화되는 등의 요건을 갖추고 소속 피보험자에 대해 30일 이상 무급휴직을 실시한 때에는 고용노동부장관이 해당 피보험자에게 지원금을 지급할 수 있도록 하였습니다.

2. 다운로드 : [고용보험법 시행령 일부개정령\(2021. 1. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행규칙 일부개정령

1. 개정 이유 및 주요 내용

코로나바이러스감염증-19로 고용위기 상황이 장기화됨에 따라 현재 고용유지지원금 제도가 적용되지 않는 파견사업주 및 도급을 받은 사업주에 대해서도 일정한 요건을 충족하면 고용유지지원금을 지급할 수 있도록 하여 고용유지지원금 제도의 사각지대를 해소하는 등의 내용으로 「고용보험법 시행령」이 개정(대통령령 제31327호, 2021. 1. 1. 공포.시행)됨에 따라, 고용조정이 불가피하게 된 사업주의 요건을 보완하고, 전체 피보험자의 총근로시간 산정방법을 고용위기 상황에 맞게 합리적으로 개선하였습니다.

2. 다운로드 : [고용보험법 시행규칙 일부개정\(2021. 1. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정**1. 개정 이유**

실업의 위험에 노출되어 있는 특수형태근로종사자 등 노무제공자의 생활 안정과 조기 재취업기회를 확대하기 위하여 「고용보험법」을 개정하여 일정한 직종에 종사하는 노무제공자에 대하여 고용보험의 피보험자격 및 구직급여 등에 관한 규정을 적용하는 것에 맞추어 그 보험관계의 성립·소멸, 고용보험료의 산정과 부과·징수 등에 관한 사항 및 노무제공플랫폼사업자의 신고와 노무 제공과 관련된 보험업무의 대행에 관한 사항 등을 정하는 한편, 특수형태근로종사자의 산업재해보상보험 가입과 관련하여 과거의 입법례를 참고하여 2년 이내의 기간에서 고용노동부장관이 정한 특별신고기간을 운영하고, 그 기한 내 보험관계 성립 신고 등을 한 경우 신고일 이전 보험료 징수를 일부 또는 전부 면제함으로써 특수형태근로종사자의 신속한 보험 가입을 촉진하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 특수형태근로종사자의 산재보험 가입과 관련하여 한시적으로 특별신고기간을 운영하여 일정한 기한 내에 보험관계 성립 신고 등을 한 경우 신고일 이전 산재보험료 등의 전부 또는 일부를 면제 하도록 하였습니다(제22조의3 및 제22조의4).

나. 노무제공자의 고용보험에 관한 특례를 규정하였습니다(제48조의3 신설).

- 1) 「고용보험법」에 따라 고용보험의 적용을 받는 노무제공자와 이들을 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업의 사업주는 당연히 고용보험의 보험가입자가 되도록 하였습니다.

2) 노무제공자의 보수액은 「소득세법」에 따른 사업소득 및 기타소득에서 대통령령으로 정하는 금품을 뺀 금액으로 하고, 노무제공자와 이들을 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업의 사업주가 부담하여야 하는 고용보험료 및 고용보험료율은 종사형태 등을 반영하여 고용보험위원회의 심의를 거쳐 대통령령으로 달리 정할 수 있도록 하였습니다.

다. 노무제공플랫폼사업자는 노무제공사업의 사업주와 노무제공플랫폼이용계약을 체결하는 경우 근로복지공단에 신고하도록 하고, 「고용보험법」제77조의7에 따라 노무제공플랫폼사업자가 피보험자격의 취득 등을 신고하는 경우 해당 노무제공자 및 노무제공사업의 사업주가 부담하는 고용보험료 부담분을 노무제공플랫폼사업자가 원천공제하여 납부하도록 하였습니다(제48조의4 신설).

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

■ 최신 법령 ■

성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 일부개정

1. 개정 이유

성폭력 발생 사실에 대한 신고를 활성화하기 위하여 성폭력 발생 사실을 신고한 자에 대한 불이익 조치를 금지하고, 해당 의무 위반 시 불이익조치를 한 자를 처벌하도록 하며, 국가기관, 지방자치단체 및 공공단체의 장과 기관 내 피해자 보호 관련 업무 종사자에게 수사기관에의 성폭력 사건 발생 사실 신고 의무를 부과하고, 해당 의무 위반 시 과태료를 부과하도록 하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 사용자에게 성폭력 발생 사실을 신고한 자에 대한 불이익조치 금지 의무를 부과하고, 해당 의무 위반에 대한 처벌 조항(3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)을 도입하였습니다(법률 제17538호 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 일부개정법률 제8조 및 제36조제1항).

나. 국가기관, 지방자치단체 및 공공단체의 장과 기관 내 피해자 보호 관련 업무 종사자에게 성폭력 사건 발생 사실 신고 의무를 부과하고, 해당 의무 위반 시 과태료를 부과하도록 하였습니다(제9조제 2항 및 제38조제2항제1호 신설).

3. 다운로드 : [성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 일부개정\(2021. 7. 13. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업재해보상보험법 일부개정

1. 개정 이유

현행법은 특수형태근로종사자에 대하여 산업재해보상보험의 적용을 받을 수 있도록 특례 제도를 도입하여 시행하고 있으나, 적용제외를 제한 없이 허용하고 있습니다. 특수형태근로종사자 중 보험료 납부를 부담스러워하는 근로자를 위한 것이었습니다. 그런데 특수형태근로종사자의 84%가 적용제외를 신청하여 실제 적용자는 소수에 불과한 것으로 나타났고, 그 원인이 특수형태근로종사자의 자발적 적용제외보다는 사업주 유도 또는 강요에 의한 적용제외에 있다는 지적이 제기되고 있습니다.¹ 이에 특수형태근로종사자의 산업재해보상보험 적용제외 사유를 질병·부상, 임신·출산·육아로 인한 1개월 이상의 휴업, 사업주의 귀책사유에 따른 1개월 이상의 휴업 등으로 한정하여 산업재해보상보험 적용률을 제고하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 제125조제4항 본문 중 “특수형태근로종사자는 이 법의 적용을 원하지 아니하는 경우”를 “특수형태근로종사자가 다음 각 호의 어느 하나의 사유(이하 “적용제외 사유”라 한다)에 해당하는 경우에는 특수형태근로종사자 또는 사업주는”으로 변경하였습니다[부상·질병, 임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업하는 경우, 사업주의 귀책사유에 따라 1개월 이상 휴업하는 경우, 그 밖에 이에 준하는 사유].

나. 같은 조 제5항 본문 중 “이 법의 적용 제외를 신청한 경우에는”을 “특수형태근로종사자 또는 사업주가 이 법의 적용 제외를 신청하여 공단이 이를 승인한 경우에는”으로 변경하였습니다.

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

¹ http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=202010202109015

■ 최신 법령 ■

산업재해보상보험법 시행령 일부개정

1. 개정 이유 및 주요 내용

산업재해보상보험을 적용 받는 특수형태근로종사자의 범위에 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 소프트웨어기술자를 추가함으로써 업무상 재해로부터 소프트웨어기술자를 두텁게 보호하려는 것입니다.

2. 다운로드 : [산업재해보상보험법 시행령 일부개정\(2021. 1. 12. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

공직자윤리법

1. 개정 이유 및 주요 내용

고위공직자의 주식 보유와 관련하여 발생할 수 있는 이해충돌을 방지하기 위하여 주식의 매각 신탁 의무가 발생한 날부터 2개월 이내에 주식을 매각·신탁하거나 직무관련성 심사청구 등을 하지 아니하는 경우에는 2개월이 경과한 날부터 보유 주식 관련 직무에 관여하는 것을 금지하는 한편, 퇴직공직자의 부당한 영향력 행사를 방지하기 위하여 관할 공직자윤리위원회는 취업승인을 받고 취업한 퇴직공직자가 취업이 제한된 업무를 취급하거나 부정한 청탁·알선을 한 경우 해임을 요구할 수 있도록 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 다운로드 : [공직자윤리법\(2021. 6. 23. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

노동위원회법 일부개정

1. 개정 이유

「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」제28조 제1항에서는 학습기업 사업주가 학습근로자에 대하여 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 다른 근로자에 비하여 합리적인 이유 없이 차별적 처우를 할 수 없도록 규정하고 있고, 같은 조 제2항에서는 학습근로자가 차별적 처우를 받은 경우에 노동위원회에 시정을 신청할 수 있도록 하였습니다. 이에 노동위원회의 소관 사무에 이를 명시함으로써 업무를 명확히 하는 한편, 양벌규정을 합리적으로 개선하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 노동위원회의 소관 사무에 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」에 따른 차별적 처우 시정 등에 관한 업무를 명시하고, 부문별 위원회 중 차별시정위원회의 소관 업무를 명확히 하였습니다(제2조의2 및 제15조제4항).

나. 법인·단체 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 양벌규정의 적용을 받지 않도록 하였습니다(제32조 단서 신설).

3. 다운로드 : [노동위원회법 일부개정\(2021. 1. 5. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

공무원 징계령 시행규칙 일부개정령

1. 개정 이유

초과근무수당·여비 부당수령 행위에 대한 징계의 실효성을 확보하기 위하여 해당 비위에 대한 징계기준을 부당수령 금액, 비위의 정도 및 과실 여부에 따라 세분화하여 마련하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 별표 1 제1호를 다음과 같이 하였습니다.

■ 공무원 징계령 시행규칙 [별표 1] <개정 2020. 12. 31.>

징계기준(제2조제1항 관련)

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	비위의 정 도가 심하 고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실 이거나,비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실 이거나, 비위 의 정도가 약 하고 중과실인 경우	비위의 정 도가 약하 고 경과실 인 경우
1. 성실 의무 위반 가. 「국가공무원 법」 제78조의2제 1항제2호에 해당 하는 비위(자목에 따른 비위는 제외 한다) 나. 직권남용으로 타 인 권리침해	파면	파면-해임	해임-강등	정직-감봉
	파면	해임	강등-정직	감봉

다. 부작위·직무태만(라목에 따른 소극행정은 제외한다) 또는 회계질서 문란	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
라. 「적극행정 운영규정」 제2조제2호에 따른 소극행정	파면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책
마. 「국가공무원법」 제78조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 비위를 신고하지 않거나 고발하지	파면-해임	강등-정직	정직-감봉	감봉-견책

3. 다운로드 : 공무원 징계령 시행규칙 일부개정령(2020. 12. 31. 시행)