

목 차

| | |
|---|----|
| <p>■ 노동 칼럼 ■..... 3</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 임금인상 소급분의 통상임금 해당성.....3 | 3 |
| <p>■ 주요 업무 사례 ■..... 8</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 협력업체의 근로자로 구성된 노동조합이 제철소 내부의 사무동 건물을 점거한 사안에서 사용자를 대리하여 방해금지가처분을 인용받은 사례.....8 ● 임금협약에 따른 임금인상분의 지급 및 보수규정 개정이 지연되었다는 이유로 노동조합법 위반 혐의로 고발된 사례에서, 회사를 대리하여 검찰의 불기소처분을 이끌어낸 사례..... 10 ● 고용노동부장관의 허가를 받지 않은 채 근로자파견사업을 영위하였다는 이유로 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제7조 등 위반이 문제된 사건에서 불기소 처분을 이끌어 낸 사례..... 12 ● 은행 지점장에 대한 징계처분의 효력이 문제된 사건에서 은행을 대리하여 승소한 사례..... 13 ● 근로자가 제기한 부당징계 및 부당노동행위 구제 재심신청에서 사용자를 대리하여 승소한 사례..... 15 ● 사업용조종사 자격증명 효력정지 처분이 위법하게 이뤄졌다는 이유로 국가배상청구소송을 제기한 사건에서 국가를 대리하여 전부 승소한 사례..... 17 | 8 |
| <p>■ 최신 판례 ■..... 19</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 정수기 수리기사들이 근로기준법상 근로자에 해당한다고 본 사례..... 19 ● 버스기사가 버스운행을 마친 후 다음 운행 전까지 대기하는 시간 전부가 근로시간에 해당한다고 볼 수 없다고 한 사례.....22 ● 임금인상 소급분도 고정성을 갖춘 통상임금에 해당한다고 본 사례..... 25 ● 징계절차에 회부되었을 뿐인 단계에서 그 사실을 회사 게시판에 게시한 행위는 사회적으로 상당한 행위라고 보기 어렵다고 한 사례..... 29 ● 근로계약상 보호의무 위반에 따른 근로자의 손해배상청구권은 10년의 민사 소멸시효기간이 적용된다고 본 사례.....32 ● 조합원들로 하여금 합리적인 이유 없이 무쟁의 장려금을 지급받을 수 없게 한 것은 불이익취급 | 19 |

- 또는 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다는 사례 34
- 단시간근로자의 지위를 겸하고 있다는 이유만으로 기간제근로자에 대한 보호에서 배제될 수 없다고 한 사례..... 37
- 업무와 재해 사이에 상당인과관계의 증명책임은 업무상의 재해를 주장하는 근로자에게 있다고 보는 것이 타당하다는 사례 41
- 근로자가 이행강제금 미부과 결정의 취소를 구하는 항고소송을 제기하고 사망한 경우, 이는 성질상 일신전속적인 것으로 상속의 대상이 되지 않는다고 판단한 사례 44
- 법률혼 배우자라는 이유만으로는 유족급여 및 장의비의 수급권자에 해당한다고 볼 수 없고, 사실혼 배우자를 수급권자로 봄이 타당하다 판단한 사례 47
- 요양승인을 받은 질병을 치료하다가 사망한 경우, 치료 약물과 사망 사이에 인과관계가 뚜렷이 드러나지 않더라도, 질병과 사망 사이에 상당인과관계가 존재함을 인정한 사례 51
- 부당노동행위에 의하여 설립된 노동조합은 실질적 요건을 갖추지 못해 그 설립이 무효라고 판단한 사례 54
- 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자의 연차휴가는 26일 아닌 11일이라고 판단한 사례 57

- 최신 법령 ■ 60
- 중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령 60
- 근로기준법 시행령 일부개정령 64
- 근로자직업능력 개발법 시행령 일부개정령 66
- 산업안전보건법 시행령 일부개정령 67
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 일부개정령 68

■ 노동 칼럼 ■

임금인상 소급분의 통상임금 해당성



(법무법인(유) 지평 이광선 변호사, 양지윤 변호사)

1. 들어가며

대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결은, "어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 객관적인 성질에 따라 판단하여야 한다"는 기준을 제시하였습니다. 그중 '고정성' 요건에 관하여, 위 전원합의체 판결은 "고정성을 갖춘 임금은 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정된 임금이므로, 그 지급 여부나 지급액이 사전에 확정된 것이라 할 수 있다. 이와 달리 근로자가 소정근로를 제공하더라도 추가적인 조건을 충족하여야 지급되는 임금이나 그 조건 충족 여부에 따라 지급액이 변동되는 임금 부분은 고정성을 갖춘 것이라고 할 수 없다"고 판시하였습니다. 이에 따라 판례는 일정한 근무일수를 충족하여야 지급되는 임금 등에 대하여 고정성을 결여를 이유로 통상임금 산정에서 제외하여 왔습니다.

그런데 최근 대법원은 임금협상 타결 이후 임금협상에서 정한 임금인상율을 소급 적용하여 재직중인 근로자들에게 일시금으로 지급한 임금인상 소급분이 소정근로의 대가로서 고정성을 가진 통상임금에 해당한다는 취지의 판결을 잇따라 선고하였습니다(대법원 2021. 8. 19. 선고 2017다56226 판결, 대법원 2021. 8. 26. 선고 2017다269145 판결, 대법원 2021. 9. 9. 선고 2021다219260 판결). 아래에서는 대법원 2021. 8. 19. 선고 2017다56226 판결(이하 '이 사건 판결')을 중심으로, 이러한 대법원 판결의 내용을 구체적으로 살펴보겠습니다.

2. 이 사건 판결의 내용

가. 사안의 개요

A회사는 노동조합과 사이에 매년 7~9월 임금협상을 하면서 기본급 등에 관한 임금인상 합의가 4월 1일을 지나서 이루어지는 경우 인상된 기본급을 4월 1일(소급기준일)로 소급하여 적용하기로 약정해 왔습니다. A회사는 매년 위 합의에 따라 소급기준일부터 합의가 이루어진 때까지 소정근로를 제공한 근로자들에게 그 기간에 해당하는 임금인상분(이하 '임금인상 소급분')을 임금협상 타결 이후의 급여 지급일에 일괄 지급하여 왔는데, 임금협상 타결 전에 퇴직한 근로자에게는 이러한 임금인상 소급분을 지급하지 않았습니다.

A회사의 전·현직 근로자들은 정기상여금이 통상임금에 해당하면서 정기상여금을 포함하여 재산정한 통상임금을 기초로 초과근로수당 및 퇴직금 차액을 지급하라는 취지로 소송을 제기하였는데, 그 과정에서 위와 같이 지급된 임금인상 소급분을 통상임금 산정 시 공제하여야 하는지 여부가 쟁점이 되었습니다.

나. 원심(부상고등법원 2017. 11. 15. 선고 2015나5422 판결)의 판단¹

원심은 정기상여금을 통상임금에 해당한다고 보면서도, 위와 같이 지급된 임금인상 소급분은 통상임금에 해당하지 않으므로 이를 공제하고 통상임금을 산정하여야 한다고 판단하였습니다. 원심은 임금인상 소급분은 ① 노사 간에 '임금을 인상하고 인상된 임금을 소급하여 적용한다'라는 사후적인 합의가 이루어진 경우에만 그 지급 여부가 결정되는 점, ② 노사가 사후에 임금 인상액을 정하기 전에는 그 최소한의 금원도 확정되어 있

¹ 제1심(부산지방법원 2015.11.5. 2013가합11648)에서는 임금인상 소급분의 통상임금 해당여부가 쟁점이 되지 않았습니다.

지 않은 점, ③ 임금협상이 체결될 당시 재직 중인 근로자에게만 지급되는 점 등을 이유로 근로자가 연장·야간·휴일근로를 하기 전에 지급 여부와 지급액이 확정되었다고 볼 수 없는 바, 통상임금의 고정성을 인정하기 어렵다고 보았습니다.

다. 대법원의 판단

그러나 대법원은 다음과 같은 이유를 들어 원심의 판단을 뒤집고 임금인상 소급분 역시 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다.

- i. 근로자와 사용자가 소정근로의 가치를 평가하여 그에 대한 대가로 정한 이상 그것이 단체협상의 지연이라는 우연한 사정으로 인해 소급 적용되었다 하여 통상임금이 아니라고 할 수는 없다. 임금인상 소급분은 소정근로시간을 초과한 근로나 통상 근로 이상의 근로에 대하여 또는 소정근로와 무관하게 지급된 것이 아니라 소정근로의 가치를 평가하여 그 대가로 지급된 것으로 보인다.
- ii. 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 객관적인 성질에 따라 판단하여야 하는 바, 임금인상 소급분이라고 하더라도 단체협약 등에서 이를 기본급, 정기상여금과 같이 법정 통상임금에 해당하는 임금으로 정하였다면 그 성질은 원래의 임금과 동일하다.
- iii. 통상임금은 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금 등을 산정하는 기준임금으로 기능하는 것인데, 임금인상 소급분을 통상임금에 포함하지 않는 경우 소정근로에 대한 임금보다 연장근로에 대한 임금이 오히려 더 적게 되는 부당한 결론에 이르게 된다.
- iv. 이 사건 노사합의는 소정근로에 대한 추가적인 가치 평가 시점만을 부득이 근로의 제공 이후로 미룬 것으로, 그에 의한 이 사건 임금인상 소급분은 근로자가 업적이나

성과의 달성 등 추가 조건을 충족해야만 지급되는 것이 아니라 소정근로의 제공에 대한 보상으로 당연히 지급될 성질의 것이므로 고정성을 갖추고 있다고 보아야 한다.

- v. 임금인상 합의가 이루어지기 전에 퇴직한 근로자들에게는 임금인상 소급분을 지급하지 않았으나, 이는 임금 등 근로조건을 결정하는 기준을 소급적으로 변경하는 내용의 단체협약의 효력이 단체협약 체결 이전에 이미 퇴직한 근로자에게 미치지 않기 때문에 발생하는 결과에 불과하므로, 소정근로를 제공한 근로자들에게 그에 대한 보상으로 당연히 지급되는 이 사건 임금인상 소급분의 성질을 달리 볼 사유가 될 수 없다.

라. 동일한 취지의 대법원 판결

대법원 2021. 8. 26. 선고 2017다269145 판결 및 대법원 2021. 9. 9. 선고 2021다219260 판결 역시 이 사건 판결과 동일한 취지로 판단했습니다.

3. 마치며

위와 같이 대법원은 '임금협상이 타결되면 임금이 인상되고, 그에 따라 임금인상 소급분이 지급될 수 있다'라는 기대가 있었을 뿐, 사전에 그 지급여부나 액수까지 정해지지 않았던 임금인상 소급분에 대해서도 통상임금의 '고정성'이 인정된다고 보았습니다. 이는 종전 대법원 2012다89399 전원합의체 판결과 비교할 때, 통상임금을 판단하는 조건 중 하나인 '고정성'을 넓게 인정한 것으로 보입니다. 이와 같은 판시 내용이 종전 대법원 전원합의체 판결에서 명시하였던 고정성 요건에 관한 새로운 법리로서 확고하게 자리잡을 것인지는 향후 판결의 추이를 지켜볼 필요가 있을 것으로 생각됩니다.

한편, 이 사건 판결에서는 임금인상 합의가 이루어지기 전에 퇴직한 근로자들에게는 임금인상 소급

분을 지급하지 않았던 사정이 있음에도 통상임금의 고정성을 부정하지 않았습니다. 그러나 이는 “비록 임금인상 소급분이 퇴직자에게 지급되지 않았으나, 이는 단체협약의 효력 범위에 따른 당연한 결과일 뿐이므로 이러한 사정만으로 고정성을 부정할 수 없다”는 취지로 판시한 것일 뿐, 이를 들어 대법원이 ‘재직자 조건’에 대한 종전의 태도, 즉 “재직자 조건이 부가된 임금에 대해서는 통상임금의 고정성이 인정되지 않는다”는 판시 내용을 변경한 것으로 보기는 어렵습니다

그리고 이 사건 판결은 임금인상 소급분도 통상임금의 범위에 포함하여 통상임금을 산정하라는 취지일 뿐 단체협약의 효력범위에 대한 기존 판례 법리를 변경한 것은 아니므로, 이 사건 임금인상 합의 전에 퇴직하여 임금인상 소급분을 지급받지 못한 근로자들에게도 임금인상 소급분을 지급하여야 한다는 취지는 아니라고 판단됩니다.

※ 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 ■

협력업체의 근로자로 구성된 노동조합이 제철소 내부의 사무동 건물을 점거한 사안에서 사용자를 대리하여 방해금지가처분을 인용받은 사례

A 회사는 제철업을 영위하는 주식회사로 XX 시에 제철소를 운영하고 있습니다. B 노동조합은 A 회사와 도급계약을 체결하고 XX 시 제철소에서 업무를 수행하는 협력업체 소속 근로자로 구성된 노동조합입니다. B 노동조합은 2021년 8월 23일 17시 30분경 제철소 내부의 사무동 건물(이하 '이 사건 건물')을 무단으로 점거하기 시작하였습니다. 이 과정에서 B 노동조합의 조합원들은 A 회사 직원 및 보안업체 직원들에게 물리력을 행사하여 상해를 입히기도 했습니다. 한편 이 사건 건물은 제철소의 안정 및 생산통제, 환경관제 시설이 밀집한 중요시설이었습니다.

지평 노동팀은 A 회사를 대리하여 B 노동조합 및 B 노동조합의 간부들이 이 사건 건물에서 퇴거하고, A 회사의 승낙없이 출입하거나 이를 점거하여서는 안 된다는 내용의 가처분 신청을 하였습니다. 이 과정에서 지평 노동팀은 (i) A 회사는 단체교섭의 상대방이 아니므로 B 노동조합의 점거는 사회적 정당성을 갖추지 못한 불법행위라는 사실, (ii) B 노동조합은 제철소 운영에 중요한 이 사건 건물을 전면적·배타적으로 점유하고 있다는 사실 및 (iii) 코로나19 바이러스의 확산 및 B 노동조합의 태도에 비추어 보전의 필요성이 넉넉히 인정된다는 사실을 적극 주장하였습니다.

그 결과 법원은 B 노동조합의 점거가 부분적·병존적 점거의 범위를 넘어서 A 회사의 시설관리권을 침해하는 부당한 행위라는 사실을 인정하며, A 회사의 신청을 받아들였습니다.

[담당 변호사]



김강산 변호사

이광선 변호사

권영환 변호사

정석환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

임금협약에 따른 임금인상분의 지급 및 보수규정 개정이 지연되었다는 이유로 노동조합법 위반 혐의로 고발된 사례에서, 회사를 대리하여 검찰의 불기소처분을 이끌어낸 사례

A 회사는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 의해 지정된 준정부기관입니다. A 회사 내에는 과반수 노동조합인 B 노동조합이 존재하고 있으며, 해당 노동조합에는 A 회사 근로자 과반수 이상이 가입되어 있었습니다.

B 노동조합은 2020년 12월 체결된 임금협상에 따라 2021년 1월부터는 인상된 급여를 지급하여야 함에도 A 회사는 1월 급여지급시 인상된 급여를 지급하지 않았고, 임금협상 결과를 반영하여 보수규정의 급여테이블을 개정하지도 않았던 바, 이는 노동조합이 사측과 협의하여 얻어낸 임금인상을 무력화하여 근로자들로 하여금 노동조합에 가입할 필요가 없다는 인식을 심어주기 위한 것으로 부당노동행위에 해당한다면서, A 회사 및 인사 부서 간부직원들을 노동조합법위반 혐의로 고발하였습니다.

지평 노동팀은 A 회사를 대리하여 A 회사는 임금협약을 이행하기 위하여 최대한 노력하였으나, 노조의 비협조에 따른 내부적인 법률 검토 및 물리적 한계로 인하여 불가피하게 임금 인상분의 지급이 다소 지연되었을 뿐 1개월 내에 모두 지급되었고, 급여테이블 통합 역시 노사간의 실무협약이 지연됨에 따라 그 시기가 다소 늦어진 것일 뿐이었다는 점, 이와 같이 A 회사는 적법한 절차에 따라 노조와의 합의내용을 이행하기 위해 최선을 다하였을 뿐 노조의 활동을 방해하려는 의사는 전혀 없었다는 점 등에 대하여 구체적으로 주장·증명하였습니다.

그 결과 검찰은 이러한 지평 노동팀의 주장을 받아들여 노동조합법위반 혐의를 모두 증거불충분으로 불기소처분 하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사

양지윤 변호사

임인영 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

고용노동부장관의 허가를 받지 않은 채 근로자파견사업을 영위하였다는 이유로 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제7조 등 위반이 문제된 사건에서 불기소 처분을 이끌어 낸 사례

A사는 B사와 도급 계약을 체결하여 경비업 등의 용역을 제공하고 있었습니다. 그러던 중 A사 근로자 중 일부가 자신들은 B사에 불법파견된 것이라고 주장하면서 고용노동청에 진정을 제기하였습니다. 고용노동청은 위 진정을 조사하던 중, A사가 허가를 받지 않은 채 근로자파견사업을 영위하였다고 판단하여 A사에 대해서도 수사를 개시하였습니다.

지평 노동팀은 수사과정에서 A사를 대리하여, 먼저 도급 계약과 파견 계약의 차이점을 법리적으로 분석하여 A사가 체결한 계약은 도급 계약임을 강조하였습니다. 또한 경비업무의 특성상 도급업체의 요청을 적극 반영할 수밖에 없는 수급업체의 현실과 무허가 파견사업 영위를 처벌하는 별칙 규정의 무분별한 적용 피해를 상세히 설명드렸습니다. 특히, 본건의 경우 기소권을 합리적·균형적으로 행사할 필요성이 큰 사건임을 부각하였습니다.

서울중앙지방법검찰청은 지평 노동팀의 주장을 받아들여, 불기소처분(기소유예)을 하였습니다.

[담당 변호사]



장기석 변호사

이광선 변호사

권영환 변호사

박종탁 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

은행 지점장에 대한 징계처분의 효력이 문제된 사건에서 은행을 대리하여 승소한 사례

은행 지점장으로 근무하던 근로자가 내부 규정을 위반하여 고객과 사적 금전대차를 저지르는 등의 비위행위를 하였습니다. 이에 은행은 위 근로자에 대하여 감봉처분을 하였는데, 근로자는 징계처분의 효력을 인정할 수 없다고 주장하면서 징계처분에 대한 무효 확인을 구하는 소를 제기하였습니다.

근로자는 소송 과정에서, 1) 이 사건 징계사유는 존재하지 않는 점, 2) 설령 징계사유가 존재한다고 하더라도 징계처분은 은행 징계지침에 부합하지 않는 점, 3) 감봉처분은 과중한 것으로 사회통념상 현저하게 타당성을 잃은 것인 점 등을 주장하였습니다.

지평 노동팀은 은행을 대리하여, 은행 규정에 대한 합리적·객관적인 해석을 제시하면서 근로자의 비위행위가 징계사유에 해당하는 것은 분명한 점, 징계처분은 은행 징계지침에 부합하는 것인 점을 상세하게 설명하였습니다. 그리고 징계처분에 대한 사용자의 재량을 강조하면서, 비위의 정도, 근로자의 지위 및 책임 등의 제반사정을 통해 이 사건 징계처분이 재량의 범위에서 이루어졌음을 주장하였습니다.

이에 재판부는 지평 노동팀의 주장을 모두 받아들여 이 사건 징계처분은 유효하다고 판단하였습니다.

[담당 변호사]



우상윤 변호사

이광선 변호사

권영환 변호사

박종택 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

근로자가 제기한 부당징계 및 부당노동행위 구제 재심신청에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

피신청인은 산업통상자원부 산하 공공기관 A 이며, 신청인은 해당 공공기관에서 근무하는 근로자 B 및 C 입니다. 근로자 B 는 노동조합장인 근로자 C 에게 다른 근로자 D 의 승진심사에 참여하는 승진심사위원의 명단을 공개하였으며, 근로자 C 는 승진심사위원들에게 연락하여 근로자 D 의 승진을 청탁하였습니다. 이에 공공기관 A 는 근로자 D 의 승진을 취소하는 한편, 인사팀장인 근로자 B 에 대하여는 주의·경고, 근로자 C 에게는 감봉의 징계를 내렸습니다. 근로자 B 와 C 는 이와 같은 징계가 부당징계에 해당하며, 부당노동행위에도 해당한다는 취지로 서울지방노동위원회에 신청을 제기하였는데, 신청이 기각되자(지평 노동팀 대리) 초심 판정이 부당하다며 재심 신청을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 공공기관 A 를 대리하여, 근로자 C 가 승진심사위원들에게 개별적으로 연락하여 근로자 D 에 대한 인사청탁을 한 것은 정당한 노동조합 활동으로 볼 수 없어 징계사유에 해당하며, 그 징계 양정 역시 과하지 않다고 주장하였습니다. 근로자 B 에 대해서는 인사위원의 정보를 유출한 것은 징계사유에 해당할뿐더러, 주의·경고처분은 가장 약한 징계처분에 불과하므로 징계양정이 과도한 것 역시 아니라고 주장하였습니다.

신청인들은 재심에서는 근로자 C 의 요청은 청탁금지법 제 5 조상 부정청탁이 아니라는 점 및 근로자 D 는 기피부서에서 가장 오랜 기간 근무한 자였기 때문에 다른 기피부서 근무자들과 달리 승진우대를 받을 합리적인 이유가 있었다는 점 등을 새로이 주장하며 초심 판정의 부당성을 주장하였습니다.

이에 대하여 지평 노동팀은 청탁금지법상 부정청탁 해당성과 사업장 내 취업규칙을 위반함에 따른 징계사유 해당성은 별개의 문제이기 때문에 근로자 C 의 행위는 청탁금지법상 부정청탁 해당 여부

과 관계없이 징계사유에 해당된다는 점을 주장하는 한편, 승진심사의 결과를 다시 한번 상세히 분석하여 근로자 D 외 다른 기피부서 근무자들의 경우 낮은 직급의 직원들로서 근속년수가 상대적으로 짧을 수밖에 없으며, 승진심사 시 직급별로 경쟁을 하는 것이기 때문에 근로자 C의 논리대로라면 각 직급별 기피부서 근무자에 대하여 일괄적으로 승진우대요청을 했어야 한다는 점을 들어 위 승진우대요청 행위는 자신과 친분이 있었던 근로자 D에 대해서만 이루어진 것으로서 명백히 징계사유(인사청탁)에 해당된다고 주장하였습니다.

중앙노동위원회는 지평 노동팀의 위와 같은 주장을 받아들여, 근로자 B, C에 대한 징계가 모두 정당하며 부당노동행위에 해당되지 않는다고 보아 근로자 B, C의 재심신청을 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이소영 변호사

백규하 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

사업용조종사 자격증명 효력정지 처분이 위법하게 이뤄졌다는 이유로 국가배상청구소송을 제기한 사건에서 국가를 대리하여 전부 승소한 사례

공항출장소 담당공무원들은 A 회사 소속 항공기가 이륙하기 직전 항공기 조종사에 대한 음주단속을 불시에 실시하였습니다. 이에 담당공무원이 항공기 조종사들에 대한 간이 음주측정을 실시한 결과, 조종사 중 B의 혈중알코올농도가 항공안전법상 기준치를 초과하였음을 확인하였습니다. 이에 국토교통부장관은 B의 항공기조종사 자격증명에 관하여 효력정지 처분을 내렸습니다.

B는 법원에 국토교통부장관의 위 처분이 위법하다고 주장하며 항고소송을 제기하였고, 법원은 음주단속 당시 B의 혈중알코올농도가 기준치에 미달하였을 가능성도 존재한다고 보아 위 처분을 취소하였습니다. 그리고 B는 해당 판결을 근거로 국가에 대하여 국토교통부장관의 위 처분이 위법하게 이뤄졌다고 주장하며 국가배상청구의 소를 제기하였습니다.

지평 노동팀은 국가를 대리하여, 국가배상책임이 성립하기 위한 요건사실을 하나씩 검토하며 이 사건에서 국가배상책임이 성립하지 않는다는 점을 구체적으로 주장·증명하였습니다. 특히 지평 노동팀은 국토교통부장관이 B에 대한 처분을 내리기 이전에 B에 대하여 조사를 면밀하게 진행하였다는 점을 근거로 국토교통부장관의 처분이 객관적 정당성을 상실하지 않았음을 구체적으로 증명하였습니다.

그 결과 법원은 이러한 지평 노동팀의 주장을 받아들여 B의 청구를 전부 기각하는 판결을 내렸습니다.

[담당 변호사]



권창영 변호사



임인영 변호사

■ 최신 판례 ■

정수기 수리기사들이 근로기준법상 근로자에 해당한다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2021. 8. 12. 선고 2021다222914 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

1. 사안의 개요

원고들은 피고 회사와 용역계약을 체결하고 피고 회사가 판매한 정수기의 설치·점검·수리 등의 업무를 수행하는 사람들입니다.

원고들은 본인들이 피고 회사와의 관계에서 근로기준법상 근로자에 해당하므로 퇴직금을 지급한다는 소를 제기하였습니다. 한편, 피고 회사가 지급한 통신비지원수수료, 원거리지원수수료도 평균임금에 포함되며, 연차수당 역시 지급하여야 한다고 주장하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 아래와 같은 사정을 들어 원고들이 근로기준법상 근로자에 해당한다고 보았습니다.

- ✓ 원칙적으로 피고 회사가 고객으로부터 서비스 요청을 받아 배정한 업무를 수행하고 그 처리 결과를 피고 회사에 보고하여야 함.
- ✓ 피고 회사가 작성한 용모, 복장, 고객방문 및 응대 요령, 제품의 구성·설치 방법 등에 관한 매뉴얼을 숙지하여 따라야 하고, 각 지사를 통한 업무지시, 집체교육, 업무수

행에 관한 평가 등을 통하여 사실상 구체적인 업무수행 방법을 지시받아 옴.

- ✓ 업무수행에 필요한 물품이나 사무에 필요한 공간을 모두 피고 회사로부터 제공받아 왔고, 제3자에게 업무를 이관하여 처리하는 것은 원칙적으로 허용되지 않음.
- ✓ 피고 회사로부터 지급받는 수수료는 원고들이 개별적으로 책정할 수 없고, 업무수행 평가에 따른 등급별 수수료 외에는 개별적인 영업활동 노력에 따라 지급 여부가 결정될 수 있는 수수료가 없으며 피고가 시행하는 업무평가에 따라 등급이 결정됨.
- ✓ 원고들은 피고 회사와 최초 용역계약을 체결한 후 계속하여 계약기간을 갱신함.
- ✓ 근무시간이나 근무장소에 대한 구속이 엄격하지 않은 것은 사실이나 이는 원고들이 수행하는 업무가 정해진 구역 내에서 고객의 주거지에 방문하여 제품의 설치나 점검을 하는 특성을 가지고 있기 때문임.
- ✓ 원고들이 정수기 등을 판매하거나 임대하는 경우 피고 회사로부터 수당을 지급받을 수 있도록 되어 있으나 이는 개별적인 영업활동의 결과가 아니라 피고 회사의 지휘·감독 하에서 그 독려에 따른 영업활동의 결과로 보임.
- ✓ 원고들이 피고 회사의 취업규칙, 복무규정을 적용받지 않고, 개인사업자로 등록하여 정기적으로 사업소득세와 부가가치세를 납부하며, 피고 회사도 수수료를 지급하면서 근로소득세를 원천징수하지 않으나 이는 피고 회사가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정한 것으로 보임.

또한, 통신비지원수수료와 원거리지원수수료가 용역수수료의 하나로써 이 사건 용역계약에 명시되어 있고, 일정한 조건에 따라 정액으로 지급하도록 되어 있는 점 등에 비추어 단순한 실비변상의 성격으로 지급된 것이 아니고 근로의 대가로서 지급된 것이라고 보아 평균임금에 포함된다고 판단하였습니다. 다만, 원고들이 피고 회사와 소정근로일수 및 근로시간을 정하여 근로하였다는 사실을 인정하기에 부족하다고 판단하여 연차수당 청구는 받아들이지 않았습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 '근로관계의 실질에 있어 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부'에 따라 근로기준법상 근로자에 해당하는지를 판단해야 한다는 입장입니다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등 참조). 대상판결은 근로기준법상 근로자성에 관한 기존 대법원 판례 법리에 따라, 원고들이 피고 회사가 고객으로부터 서비스 요청을 받아 배정한 업무를 수행하고 그 처리 결과를 피고 회사에 보고한 점, 피고 회사가 작성한 업무 매뉴얼을 숙지하여 이에 따라 업무를 수행한 점, 각 지사를 통한 업무수행에 관한 평가를 받아온 점 등을 근거로 사실상 구체적인 업무수행 방법을 지시받아 온 것으로 보고, 종속적 관계에서 근로를 제공하였다고 판단한 것으로 보입니다.

대상판결은 통신비지원수수료, 원거리지원수수료를 포함하여 원고들이 지급받은 용역수수료 전체를 평균임금으로 보고, 연차수당 지급의무에 대하여는 부정하였습니다. 한편, 울산지방법원 2020. 2. 19. 선고 2018가합24567 판결은 정수기 수리기사들이 근로기준법상 근로자에 해당한다고 보고, 정수기 수리기사들에 대한 주휴수당, 휴일근로수당, 연차휴가수당 지급의무를 인정하고, 정수기 수리기사들이 수령한 용역비 전체를 통상임금으로 보아야 한다고 판단한 바 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 8. 12. 선고 2021다222914 판결](#)

■ 최신 판례 ■

버스기사가 버스운행을 마친 후 다음 운행 전까지 대기하는 시간 전부가 근로시간에 해당한다고 볼 수 없다고 한 사례

[대상판결: 대법원 2021. 8. 12. 선고 2019다266485 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

1. 사안의 개요

버스회사 소속 운전기사인 원고들은 2012년부터 2015년까지 아래와 같은 내용의 임금협정을 체결하고 일을 해왔습니다.

주간 5일은 기본근로 8시간, 연장근로 1시간을 포함한 9시간으로 하고, 운행 특성상 오전·오후 근무 중 9시간에 미달되거나 초과되는 근로시간 분은 일 단위로 계산하지 않고 월 단위로 상계해 근무시간 중 휴식시간을 준다. 연장근로에 대해 시급의 150%를 지급하고 야간근로에 대해 오전근무자 2시간, 오후근무자 3시간을 가산 지급한다.

이러한 상황에서 원고들은 총 근로시간이 버스운행시간에 하루당 20분의 운행준비 및 정리시간, 대기시간, 가스충전시간을 합한 시간인데 이 경우 근로시간이 약정 근로시간을 초과하므로 초과 근로수당 등을 지급하라는 내용의 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 원고들이 버스운행을 마친 후 다음 운전까지 대기하는 시간(이하 '이 사건 대기시간')에는

근로시간에 해당하지 않는 시간이 포함되어 있다고 보아야 하므로, 이 사건 대기시간 전부가 근로 시간에는 해당한다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

- ✓ 임금협정을 체결하면서 1일 근로시간을 기본근로 8시간에 연장근로 1시간을 더한 9시간으로 합의하였는데, 이는 당시 1일 단위 평균 버스운행시간 8시간 외에 이 사건 대기시간 중 일부가 근로시간에 해당할 수 있다는 점을 고려한 것으로 보임.
- ✓ 원고들은 이 사건 대기시간 동안 청소, 검차 및 세차 등의 업무를 수행하기도 하였으므로 이 사건 대기시간 전부가 근로시간에 해당한다고 주장하나, 원고들이 임금협정을 통해 근로시간에 이미 반영된 시간을 초과하여 위와 같은 업무를 하였는지, 설령 그렇다고 하더라도 어느 정도 시간 동안 위와 같은 업무를 하였는지 단정하기 어려움.
- ✓ 피고가 이 사건 대기시간 내내 원고들에게 업무에 관한 지시를 하는 등 구체적으로 원고들을 지휘·감독하였다고 볼 만한 자료가 없고, 오히려 원고들은 이 사건 대기시간 동안 식사를 하거나 이용이 자유로운 별도의 공간에서 커피를 마시거나 텔레비전을 시청하는 등의 방법으로 휴식을 취하였으며, 종래 피고 소속 버스운전기사들은 이 사건 대기시간을 휴게시간이라고 불렀음.
- ✓ 도로 사정 등으로 배차시각을 변경하여야 하는 예외적인 경우가 아닌 한 피고가 소속 버스운전기사들의 대기시간 활용에 대하여 간섭하거나 감독할 업무상 필요성은 크지 않았음.
- ✓ 이 사건 대기시간이 다소 불규칙하기는 하였으나 다음 운행버스의 출발시각이 배차표에 미리 정해져 있었으므로, 버스운전기사들이 이를 휴식을 위한 시간으로 활용하는데 큰 어려움이 없었을 것으로 보임.

이에 대법원은 이 사건 대기시간 전부가 근로시간에 해당한다고 보고 원고들의 초과근로시간을 산정한, 원심의 판단에는 근로시간에 관한 법리를 오해하거나 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심

증주의의 한계를 벗어나 판결을 영향을 미친 위법이 있다고 판단하여, 원심판결을 파기하고 원심법원에 환송하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 '근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘·감독을 받으면서 근로계약에 따른 근로를 제공하는 시간을 말하는 것으로, 작업에 종사하지 않는 대기시간이나 휴식·수면시간이라 하더라도 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라면 근로시간에 포함되어야 한다'는 기존 대법원 입장(대법원 2006. 11. 23. 선고 2006다41990 판결 등)을 재확인하였습니다.

다만, 대상판결은 임금협정에서 1일 근로시간을 1일 단위 평균 버스운행시간 8시간 외에 연장근로 1시간을 더한 9시간으로 합의한 사실과 원고들이 위 임금협정을 통해 근로시간에 이미 반영된 시간을 초과하여 피고의 지휘·감독을 받아 업무를 하였는지에 관한 증거가 이루어지지 않은 점이 주된 판단 근거로 보아 원심판결을 파기하고 원심법원으로 환송한 것으로 파악됩니다. 이와 관련하여 최근 대법원은 아파트 경비원으로 근무하였던 원고들이 휴게시간(1일 6시간), 산업안전교육시간(매월 2시간)에도 실질적으로 사용자의 지휘·감독을 받았다고 봄이 상당하므로, 근로시간에 포함된다는 판단을 내린 바 있습니다(대법원 2021. 7. 21. 선고 2021다225845 판결).

■ 다운로드 : [대법원 2021. 8. 12. 선고 2019다266485 판결](#)

■ 최신 판례 ■

임금인상 소급분도 고정성을 갖춘 통상임금에 해당한다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2021. 8. 19. 선고 2017다56226 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

1. 사안의 개요

피고는 전국금속노동조합 OO 버스지회(이하 '이 사건 노동조합')와 매년 임금협상을 하면서 기본급 등에 관한 임금인상 합의가 4월 1일을 지나서 이루어지는 경우 임금인상 합의와 함께 그 인상된 기본급을 4월 1일(이하 '소급기준일')로 소급하여 적용하기로 약정해왔습니다.

피고는 매년 위 합의에 따라 소급기준일로부터 합의가 이루어진 때까지 소정근로를 제공한 근로자들에게 그 기간에 해당하는 임금인상분(이하 소급지급된 임금 중 기본급 및 상여금에 해당하는 부분을 '임금인상 소급분'이라고 함)을 임금협상 타결 이후의 급여 지급일에 일괄 지급해왔습니다.

한편, 피고는 위 합의에 따라 임금인상 합의가 이루어지기 전에 퇴직한 근로자들에게 임금인상 소급분을 지급하지 않았습니다.

원고들은 임금인상 소급분이 통상임금에 해당하므로 연장근로수당, 휴일근로수당 및 주휴수당 등을 재정산하여 차액을 지급하여야 한다는 소를 제기하였습니다

2. 판결 요지

원심은 아래와 같은 사정을 들어 임금인상 소급분은 고정성을 인정하기 어려워 통상임금에 해당하

지 않는다는 결론을 내렸습니다.

- ✓ 임금인상 소급분은 노사간에 '임금을 인상하고 인상된 임금을 소급하여 적용한다'라는 사후적인 합의가 이루어진 경우에만 그 지급 여부가 결정되는 것임.
- ✓ 임금인상 소급분은 그 지급액을 결정할 만한 객관적인 기준 없이 노사가 사후에 임금 인상액을 얼마로 정하는지에 따라 결정되는 것으로서 그 최소한의 금원도 확정되어 있지 않음.
- ✓ 임금인상 소급분은 임금협상이 체결될 당시를 기준으로 피고 회사에 재직 중인 근로자에게만 지급되는 것이라는 점 등에 비추어 보면, 이 와 같은 임금인상 소급분은 근로자가 연장·야간·휴일 근로를 하기 전에 그 지급 여부와 지급액이 확정되어 있는 임금이라고 할 수 없어 고정성을 인정하기 어려움.

그러나 대법원은 아래와 같은 사정을 들어 임금인상 소급분은 고정성이 있는 통상임금에 해당한다고 판시하며 파기환송하였습니다.

- ✓ 통상임금은 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품을 말함. 소정근로의 대가가 무엇인지는 근로자와 사용자가 소정근로시간에 통상 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 판단하여야 함.
- ✓ 근로자와 사용자가 소정근로의 가치를 평가하여 그에 대한 대가로 정한 이상 그것이 단체협상의 지연이라는 우연한 사정으로 인해 소급 적용되었다고 하여 통상임금이 아니라고 할 수는 없음.
- ✓ 임금인상 소급분이라고 하더라도 단체협약 등에서 이를 기본급, 정기상여금과 같이

법정 통상임금에 해당하는 임금으로 정하였다면 그 성질은 원래의 임금과 동일함.

- ✓ 근로자의 연장·야간·휴일 근로가 상시적으로 이루어지는 경우가 드물지 않은 우리나라의 현실에서 근로기준법이 위와 같이 통상임금에 부여하는 기능 중 가장 주목되는 것은 그것이 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금 등을 산정하는 기준임금으로 기능한다는 점임. 사후적으로 시간당 임금을 10,000원에서 15,000원으로 소급 인상하였음에도 소급인상분을 통상임금에 포함하지 않는다면 연장근로 1시간에 대한 임금은 여전히 15,000원으로 연장근로에 대한 임금이 소정근로에 대한 임금과 동일하게 되는데 이러한 결과는 통상임금의 기능적 목적에 반하는 것이 됨.
- ✓ 이 사건에서 노사합의는 소정근로에 대한 추가적인 가치 평가 시점만을 부득이 근로의 제공 이후로 미룬 것으로, 그에 의한 이 사건 임금인상 소급분은 근로자가 업적이나 성과의 달성 등 추가 조건을 충족해야만 지급되는 것이 아니라 소정근로의 제공에 대한 보상으로 당연히 지급될 성질의 것이므로 고정성을 갖추고 있다고 보아야 함.
- ✓ 피고는 임금인상 합의가 이루어지기 전에 퇴직한 근로자들에게는 임금인상 소급분을 지급하지 않았는데, 이는 임금 등 근로조건을 결정하는 기준을 소급적으로 변경하는 내용의 단체협약의 효력이 단체협약 체결 이전에 이미 퇴직한 근로자에게 미치지 않기 때문에 발생하는 결과에 불과함.

3. 의의 및 시사점

대법원은 대상판결 외에 3건의 사건(대법원 2021. 9. 9. 선고 2021다219260 판결, 대법원 2021. 9. 16. 선고 2016다45670 판결, 대법원 2021. 9. 26. 선고 2017다269145 판결)에서도 임금인상 소급분의 통상임금성을 인정하였습니다. 구체적으로 해당 판결들은 사전에 '임금인상 소급분이 지급될 수 있다'라는 기대만 있었을 뿐 그 액수까지 정해지지 않았음에도 불구하고 이와 같은 소급분에

까지 고정성이 인정된다고 판단하여, 통상임금을 판단하는 조건 중 하나인 '고정성'을 다소 넓게 인정하였습니다.

한편, 통상임금의 고정성과 관련하여 재직자 요건 또한 문제되고 있는데, 최근 서울고등법원 2020. 12. 2. 선고 2016나2032917 판결은 재직자 요건이 유효하다고 보면서도 상여금의 통상임금성을 인정한바 있습니다. 해당 판결은 현재 상고심 계속 중인데(2020다300626), 해당 판결의 결과에 따라 통상임금의 고정성에 대한 대법원의 입장이 조금 더 명확해질 것으로 보입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 8. 19. 선고 2017다56226 판결](#)

■ 최신 판례 ■

징계절차에 회부되었을 뿐인 단계에서 그 사실을 회사 게시판에 게시한 행위는 사회적으로 상당한 행위라고 보기 어렵다고 한 사례

[대상판결: 대법원 2021. 8. 26. 선고 2021도6416 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

1. 사안의 개요

피고인은 회사 전기관리 업무 담당자인 A 씨가 관리소장과 마찰을 빚자 이를 징계 사유에 해당한다고 판단하여 상부에 보고했습니다. 이후 A 씨에 대한 징계절차가 개시됐는데, 피고인은 인사위원회를 소집한다는 내용의 문서(이하 '이 사건 문서')를 A 씨에게 발송한 뒤, 관리소장에게 이 같은 내용의 담긴 문서를 게시판에 게시하라고 지시했습니다. 이에 관리소장은 회사 직원 40여 명이 볼 수 있도록 방재실과 기계실, 관리사무실 게시판 등에 이 문서를 게시했습니다. 검찰은 피고인이 관리소장과 공모해 A 씨에 대한 징계절차 회부 사실을 공연히 적시해 A 씨의 명예를 훼손한 혐의로 기소하였습니다.

2. 판결 요지

원심은 ① 징계에 회부되었다는 사실은 그 자체로 사생활에 관한 사항이 아니고 공소외 회사(이하 '이 사건 회사')의 공적인 절차에 해당하는 것이며, 공적 관심의 대상이라고 봄이 상당하고, 게다가 피고인은 이 사건 회사에서 징계 회부 절차를 담당한 직원으로서 자신의 직무를 수행한 것이었다는 점, ② 통상 명예훼손이 문제되는 특정인의 사회적 가치나 평가를 저하시키는 사실은 그 특정인의 성적 지향, 병력 등 존재의 일부에 관한 사항이거나, 그 특정인이 행한 구체적인 행위에 관한 사실인 경우가 많고, 그 특정인이 행한 구체적인 행위에 관하여 사회 내 공적인 절차를 통해 사실

을 확정하고 그에 대한 불이익한 처분이 내려지는 경우가 있는데, 이 사건은 그러한 '공적인 절차' 중 하나인 징계절차에 관한 것이며, 특정인이 이러한 절차의 대상자가 되었다는 사실(징계절차에 회부되었다는 사실) 자체로도 그 특정인에 대한 사회적 가치 등을 저하시킬 수 있으나, 명예훼손의 측면에서 볼 때 이처럼 절차에 관한 사항은 그 절차의 사유가 되는 특정인의 구체적인 행위에 관한 사실보다 더 큰 중요성을 갖는다고 보기 어렵고, 그로 인한 법익 침해의 정도 역시 크다고 보기 어려운 점, ③ 피고인이 이 사건 문서를 개별통지가 아닌 사내 게시판에 게시하도록 한 것에 특별한 근거가 없고 절차상 적절하지 않은 측면이 있는 것은 사실이나 그러한 사정만으로 징계절차 회부 사실의 공적인 성격이 바뀌는 것은 아니라는 점 등을 종합하면, 이 사건 문서의 내용은 이 사건 회사 내부의 원활하고 능률적인 운영의 도모라는 공공의 이익에 관한 것이라고 볼 수 있어 위법성이 조각되는 경우에 해당한다는 이유를 들어 제1심판결을 파기하고 무죄를 선고하였습니다.

그러나 대법원은 아래와 같은 이유를 들어 무죄를 선고한 원심을 파기환송하였습니다.

- ✓ 공적인 측면이 있다고 하여 징계절차에 회부된 단계부터 그 과정 전체가 낱낱이 공개되어도 좋다고 말할 수는 없음. 징계혐의 사실은 징계절차를 거친 다음 일응 확정되는 것이므로 징계절차에 회부되었을 뿐인 단계에서 그 사실을 공개함으로써 피해자의 명예를 훼손하는 경우, 이를 사회적으로 상당한 행위라고 보기는 어려움.
- ✓ 이 사건 회사의 운영매뉴얼에 징계회부의 경우 징계혐의자에게만 공문을 보내도록 되어 있고, 이 사건 문서 자체에서 경유자를 구체적으로 기재하지 아니하고 수신자를 피징계자로 한정시키기도 했음.
- ✓ 이 사건 문서에는 피해자가 징계절차에 회부된 사실뿐만 아니라 징계사유로 근무성적 또는 근무태도가 불성실하고, 회사의 명예 또는 신용을 손상하였으며, 상급자의 업무상 지휘명령에 정당한 이유 없이 불복하였고, 상급자의 업무와 관련된 훈계에 대하여 불량한 태도를 보였다는 등 개략적인 징계사유가 기재되어 있으므로, 단순히 '절차에 관한 사항'이 공개된 것이라고 하기는 어려움.

- ✓ 피해자 본인이 징계절차 회부 사실을 통지받기 전에 근무현장의 게시판에 그 사실을 게시하여 공지할 만한 긴급한 필요성을 찾아보기 어려울 뿐만 아니라 피해자 대신 이 사건 문서를 수령한 근무현장의 관리소장이 피해자에게 이를 전달하지 아니한 채 임의로 개봉하여 게시판에 게시하는 것은 그 과정에 있어서도 중대한 흠이 있음.
- ✓ 피해자에 대한 징계 의결이 있기 전에 단지 징계절차에 회부되었다는 사실만으로는 피해자에게 일응 징계사유가 있다고 보기 어렵다. 그럼에도 불구하고 그와 같은 사실이 공개되는 경우 피해자가 입게 되는 피해의 정도는 가법지 않음.
- ✓ 설령 그와 같은 공공의 이익이 있다고 하더라도 징계 의결이 이루어진 후에 그와 같은 사실을 공지하더라도 공익은 충분히 달성될 수 있다고 보임. 한편, 이 사건 문서는 근무현장 방재실, 기계실, 관리사무실의 각 게시판에 게시되었는데, 그곳은 이 사건 회사의 구성원 외에 협력업체의 직원들을 비롯한 외부인들의 왕래가 빈번하게 있는 장소로, '이 사건 회사 내부'의 공익을 위해서라고 보기에는 공개방식이나 게시장소가 적절하였다고 보기 어려움.

3. 의의 및 시사점

징계에 관한 사실 게시 행위는 해당 행위가 공공의 이익에 관한 것인지 여부에 따라 명예훼손 성립 여부가 달라질 수 있습니다. 서울중앙지법 2006가합1639311 판결은 '감사실 부장이 게시물을 게재함으로써 원고들의 횡령행위를 적시해 명예를 훼손한 사실을 인정할 수 있다'면서 '게시물을 올린 이유에 비록 자신이 해온 감사활동의 정당성을 알리려는 부수적인 목적이 있다 하더라도, 주요 목적이 회사 내 분쟁에 관한 진실을 알리고 중앙노동위 결정을 직원들에게 알리려는 것인 이상 공공의 이익을 위한 것이므로 위법성이 없다'고 판단한 바 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 8. 26. 선고 2021도6416 판결](#)

■ 최신 판례 ■

근로계약상 보호의무 위반에 따른 근로자의 손해배상청구권은 10년의 민사 소멸시효기간이 적용된다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2021. 8. 19. 선고 2018다270876 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

1. 사안의 개요

피고는 '○○○○○○상회'라는 상호로 농산물 도매업을 하는 사람으로서 2007년 2월 13일경 원고와 근로계약을 체결하였습니다. 원고는 2007년 12월 14일 13시 00분경 피고의 사업장에서 양배추를 파레트 위에 쌓던 중 미끄러지면서 원고의 오른쪽 발목이 파레트 깨진 부분에 끼는 사고가 발생하였고, 이로 인하여 원고는 우측 후경골건염 및 부분파열 등의 상해를 입었습니다. 원고는 2008년 1월 4일과 2008년 8월 18일 위 상해에 대한 수술을 받았고, 2008년 10월 10일경 근로복지공단에 요양급여신청을 하였습니다. 원고는 2011년 10월 26일경 위 상해에 따른 피부손상으로 피부이식술을 받았는데 그 이후 '우측 비골신경 손상'이 발생하였고, 이를 이유로 근로복지공단에 추가 상병신청서를 제출하여 승인처분을 받았습니다.

2012년 5월 업무에 복귀한 원고는 피고를 상대로 자신이 지출한 수술비용 등 사고로 인해 발생한 3,000만 원의 손해배상을 청구했고, 피고는 그 지급을 약속했습니다. 그러나 피고는 원고에게 즉시 손해배상을 하지 않았고, 원고 또한 피고와 근로계약관계를 장기간 지속할 예정이었기 때문에 그 이후로 별도의 청구를 하지는 않았습니다. 그런데 2019년 5월 원고는 갑자기 피고와 근로계약관계를 종료하게 됐고, 위 사고 및 상해로 인한 손해배상을 피고에게 청구하게 되었습니다.

2. 판결 요지

대법원은 "사용자는 근로계약에 수반되는 신의칙상의 부수적 의무로서 근로자가 노무를 제공하는 과정에서 생명, 신체, 건강을 해치는 일이 없도록 인적·물적 환경을 정비하는 등 필요한 조치를 강구하여야 하는 보호의무를 부담하고, 이러한 보호의무를 위반하여 근로자가 손해를 입었다면 이를 배상할 책임을 진다(대법원 1999. 2. 23. 선고 97다12082 판결, 대법원 2006. 9. 28. 선고 2004다44506 판결 등 참조). 한편 상법 제64조에서 5년의 상사시효를 정하는 것은 대량, 정형, 신속이라는 상거래 관계 특성상 법률관계를 신속하게 해결할 필요성이 있기 때문이다. 사용자가 상인으로서 영업을 위하여 근로자와 체결하는 근로계약이 보조적 상행위에 해당하더라도 사용자가 근로계약에 수반되는 신의칙상의 부수적 의무인 보호의무를 위반하여 근로자에게 손해를 입힘으로써 발생한 근로자의 손해배상청구와 관련된 법률관계는 근로자의 생명, 신체, 건강 침해 등으로 인한 손해의 전보에 관한 것으로서 그 성질상 정형적이고 신속하게 해결할 필요가 있다고 보기 어렵다. 따라서 근로계약상 보호의무 위반에 따른 근로자의 손해배상청구권은 특별한 사정이 없는 한 10년의 민사 소멸시효기간이 적용된다고 봄이 타당하다(대법원 2005. 11. 10. 선고 2004다22742 판결 등 참조)."는 기존 법리를 재확인하였습니다.

이를 바탕으로 원고의 근로계약상 보호의무위반을 원인으로 한 손해배상청구권은 10년의 민사시효가 적용됨이 타당하다고 판단하며, 원심판결을 파기하고 원심법원으로 환송하였습니다.

3. 의의 및 시사점

근로계약상 보호의무 위반에 따른 근로자의 손해배상청구권은 특별한 사정이 없는 한 10년의 민사 소멸시효기간이 적용된다는 기존의 대법원 입장(대법원 2005. 11. 10. 선고 2004다22742 판결 등 참조)을 재확인한 판결이라는 점에서 의의가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 8. 19. 선고 2018다270876 판결](#)

■ 최신 판례 ■

조합원들로 하여금 합리적인 이유 없이 무쟁의 장려금을 지급받을 수 없게 한 것은 불이익취급 또는 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다는 사례

[대상판결: 대법원 2021. 8. 19. 선고 2019다200386 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

1. 사안의 개요

피고 회사 내에는 산업별 노동조합인 A 노동조합 산하 B 지회와 기업별 노동조합인 C 노동조합(이하 '기업노조')가 존재하는데, 2015년 1월 23일 기업노조가 교섭대표 노동조합으로 결정되었습니다. 한편, B 지회의 조합원들은 정기상여금 등을 통상임금에 포함시켜 산정한 법정수당 등과 실제 지급 받은 법정수당 등의 차액의 지급을 청구하는 소송(이하 '이 사건 통상임금 소송')을 제기하였습니다.

피고와 교섭대표 노동조합인 기업노조는 임금단체협상을 진행하여 2015년 12월 15일 임금단체협상 합의(이하 '이 사건 합의')를 하였는데, 이 사건 통상임금 소송을 취하하는 내용의 확인서를 제출하는 것을 조건으로 통상임금 부제소 격려금과 무쟁의 장려금을 지급하기로 합의하였습니다.

이 사건 합의 이후 이 사건 통상임금 소송을 제기한 B 지회 조합원들 중 732명은 소를 취하하고 피고로부터 이 사건 합의에 따른 통상임금 부제소 격려금과 무쟁의 장려금을 지급받았습니다. B 지회의 조합원들인 원고들은 피고가 이 사건 합의에서 무쟁의 장려금 지급 조건을 통상임금 부제소 격려금 지급 조건과 결부시킴으로써 사실상 기업노조 조합원들에 비하여 B 지회 조합원들인 원고들에 대하여 경제적 불이익을 주었고, 사실상 B 지회 조합원들을 제외하고 기업노조 조합원들에게만 쟁의행위를 하지 않을 것을 조건으로 무쟁의 장려금을 지급하여 복수노조에 대한 사용자의

중립유지의무를 위반하였으며, 이러한 행위는 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법') 제81조제1호(불이익취급) 및 제4호(지배·개입)에서 규정한 부당노동행위에 해당하므로 손해배상 책임을 진다고 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

원심은 피고가 이 사건 통상임금소송을 유지하는 B 지회 조합원들로 하여금 무쟁의 장려금을 지급 받을 수 없도록 하여 위 조합원들을 불이익하게 취급함으로써 B 지회의 단결력을 약화시키려는 의도로 무쟁의 장려금 지급 조건을 통상임금 부제소 격려금 지급 조건과 결부시키는 내용의 이 사건 합의 내용을 제시하고 이를 계속 고수하였다고 봄이 타당하고, 이 사건 합의가 B 지회 조합원들 뿐만 아니라 기업노조 조합원들에게도 동일하게 적용된다고 하더라도 이는 B 조합원들 중 이 사건 통상임금 소송을 유지할 필요성이 있었던 원고들에 대한 관계에서 받아들이기 어려운 전제조건일 뿐만 아니라 합리성이 있다고 볼 수도 없으므로 원고들에 대한 사실상의 차별에 해당하며, 이로 인하여 실제 B 지회 조합원들 중 상당수가 이 사건 통상임금 소송을 취하하고 B 지회를 탈퇴함으로써 B 지회의 단결력도 약화되었다고 할 것이라고 판단하였습니다. 따라서 이는 노동조합법 제81조제1호의 불이익취급 및 제81조제4호의 지배·개입의 부당노동행위에 해당하고, 이는 원고들에 대한 관계에서 건전한 사회통념이나 사회상규상 용인될 수 없는 불법행위를 구성한다고 할 것이므로, 피고는 원고들이 입은 손해를 배상할 의무가 있다고 판단하였습니다.

또한, 원심은 기업노조는 노동조합 차원에서 통상임금 소송을 제기하려는 방침을 세운 바가 전혀 없고, 실제로 통상임금 소송을 제기한 바도 없었으며 임금단체협약 과정에서 피고에게 통상임금 부제소 격려금을 제안한 바도 없는데, 피고가 기업노조에 통상임금 부제소 격려금을 제시하며 통상임금 소송과 무관한 무쟁의 장려금 지급에도 통상임금 소송 부제소특약 또는 이 사건 통상임금 소송 취하를 조건으로 걸었던 점 및 기업노조가 통상임금 부제소 격려금과 무쟁의 격려금의 지급 조건을 분리할 것을 요구하였음에도 이를 거부한 점을 근거로 부당노동행위의 의사도 인정된다고 판단하였습니다.

대법원 역시 원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심판단에 상고이유 주장과 같이 필요한 심리를 다하지 않은 채 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 부당노동행위의 판단 기준과 손해액 산정 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다고 하여 상고를 기각하였습니다.

3. 의의 및 시사점

1심의 경우 통상임금 소송의 진행여부는 근로자 개인의 권리행사의 문제이며 노동조합의 활동과는 관계가 없으므로 부당노동행위에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 그러나 원심과 대법원은 소송을 유지할 필요가 있는 B 지회의 조합원의 입장에서 회사가 내세운 조건은 받아들이기 어려운 조건이기에, 이는 B 지회에 대한 사실상의 차별이라고 판단하여 부당노동행위의 성립을 인정하였습니다.

이와 관련하여 법원은 단체협약을 먼저 체결한 노동조합에 '무쟁의 타결격려금'과 '경영목표 달성을 위한 격려금'이 지급되었던 사안에서, 이는 다른 노동조합의 의사결정이나 행동에 간접적으로 영향을 미쳐 회사가 의도한 대로 변경시키려 한 행위에 해당할 여지가 크므로 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 판단한 바 있습니다(대법원 2019. 4. 25. 선고 2017두33510 판결).

이에 비추어 보건대, 앞으로 부제소 또는 무쟁의와 관련한 격려금을 지급하기에 앞서 부당노동행위에 해당하는 것은 아닌지에 대한 검토가 선행되어야 할 것으로 보입니다.

■ 최신 판례 ■

단시간근로자의 지위를 겸하고 있다는 이유만으로 기간제근로자에 대한 보호에서 배제될 수 없다고 한 사례

[대상판결: 서울행정법원 2021. 9. 10. 선고 2020구합71055 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

1. 사안의 개요

원고는 외국인 학생들을 대상으로 한국어강좌를 운영하는 부속기관인 'A 어학원'(이하 '이 사건 어학원')을 설치하여 운영하고 있습니다. 피고보조참가인(이하 '참가인') B 와 C 는 이 사건 어학원에 단기근로강사로 입사하면서 근로기간을 1학기(약 2개월로) 정하여 이 사건 어학원에서 한국어 업무를 수행해 왔습니다. 참가인들은 이후에도 학기 단위로 원고와 근로계약을 체결하여 근무하여 왔으나, 일정기간이 흐른 후 원고는 B 와 C 에게 근로계약기간의 만료를 통보하였습니다(이하 '이 사건 각 갱신거절')

참가인들은 이 사건 각 갱신거절이 부당해고에 해당한다고 주장하며 경기지방노동위원회에 구제신청을 하였고, 경기지방노동위원회는 구제신청을 기각하는 판정을 하였습니다. 이에 참가인들은 2020년 4월 14일 중앙노동위원회에 위 초심판정의 취소를 구하는 재심을 신청하였고, 중앙노동위원회는 2020년 6월 5일 '참가인들의 갱신기대권이 인정되고 갱신거절의 합리적 이유는 인정되지 않는다'는 이유로 참가인들의 재심신청을 인용하는 판정(이하 '이 사건 재심판정')을 하였습니다.

2. 판결 요지

재판부는 우선 '근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건을 갖추면

근로계약이 갱신된다는 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기와 경위, 계약 갱신의 기준 등 갱신 요건이나 절차의 설정 여부와 그 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합해 볼 때, 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건을 충족하면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로자에게 그에 따라 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 사용자가 이를 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없다. 이 경우 기간만료 후의 근로관계는 종전의 근로계약이 갱신된 것과 동일하다(대법원 2011.4.14. 선고 2007두1729 판결 등 참조)는 기존의 법리를 확인하며, 아래와 같은 사정을 보았을 때 원고와 참가인들 사이에는 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있었다고 봄이 타당하다고 판단하였습니다.

- ✓ 참가인 C 는 최초 채용 이후 12개 학기, B 은 29개 학기에 걸쳐 연속적으로 근로계약을 갱신하여 근무해왔음.
- ✓ 원고가 참가인들을 채용할 당시 공고했던 채용개요에는 “근무평점에 따라 차학기 재임용 가능”이라고 명시되어 있음. 참가인들의 근로계약서는 계약기간을 1학기로 정하면서도 “새로운 계약이 체결되지 아니한 경우 기존 계약은 합의 해지된 것으로 본다.”는 조항을 두고 있고, 또한 “중도해지 사유”로 “수강생 수가 급감하여 정상적인 강의배정이 불가할 때”, “근로자가 정규학기 통산 무단결근 1회 이상 또는 이상의 지각을 3회 이상 반복하는 경우” 등을 드는 한편, “정규과정 학기 중 사직은 불가하다”고 정하고 있음. 이러한 계약내용을 종합하면, 원고와 참가인들은 비록 계약기간을 1학기로 정하여 근로계약을 체결하기는 하였으나, 1학기가 종료하면 당연히 계약이 종료함을 전제하였다기보다 중도해지 사유 등 특별한 사정이 없으면 계약이 갱신될 것을 예상하였다고 보아야 함.
- ✓ 참가인 B 가 최초 채용되었을 당시 원고의 인사담당자로부터 받은 메일에는 “계약”

관련 사항으로 “강사선생님들께서는 매학기 단위의 계약서를 작성하게 됩니다. 1년 6학기 중 1학기는 의무적으로 강의를 하지 않습니다. 가까운 학기의 개강일은 3월 3일(월)입니다.”라고 안내하여, 계약서상 근로계약 단위는 1학기이지만 1학기 만료 후에도 계약이 갱신되는 것을 기본적인 전제로 하고 있었음.

- ✓ 원고는 “가급적 재계약을 ‘거절’하는 상황을 피하기 위해, 개설하는 강좌에 필요한 강사 수가 강사 현원보다 적게 될 경우 다음 학기 강의를 맡는 것이 절실하지 않아 자발적으로 다음 학기 강의를 맡지 않을 강사를 찾고, 캠퍼스간 이동조치를 실시함으로써 강의 기회를 부여하고, 겸직 등으로 여유가 있는 강사의 양해를 구하는 노력을 하였고, 그럼에도 인원을 조정해야 할 경우 최근 강의평가를 주된 기준으로 하여 인원감축을 하였다”고 주장하고 있어, 스스로도 부득이한 사정이 없으면 단기 근로 강사들과의 계약을 갱신해왔음을 인정하고 있음.

나아가 재판부는 이미 형성된 갱신 기대권이 있음에도 사용자가 이를 배제하고 근로계약의 갱신을 거절한데에 합리적인 이유가 있는지 문제될 때에는 사용자가 증명책임을 부담한다는 기존의 법리를 확인하고(대법원 2017. 10. 12. 선고 2015두44493 판결 등 참조), 원고가 제출한 증거들만으로는 참가인들과의 각 근로계약 갱신을 거절할 합리적 이유가 있다고 인정하기 부족하다고 판단하였습니다. 특히, 참가인들과 같이 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간근로자들이라 하더라도 계속근로에 대한 기대나 최소한의 고용안정에 대한 보호의 필요성은 인정되어야 하므로, 사용자 측의 경영상 이유로 인한 갱신거절을 함에 있어서는 그와 같은 경영상 이유의 불가피성, 갱신거절 대상 선정 기준과 절차의 객관성, 합리성, 공정성 등이 갖추어져야 하며, 이 사건 여학원의 단시간근로강사는 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 ‘기간제법’이라 한다)상 기간제근로자(제2조 제1호)와 단시간근로자(제2조제2호)의 지위를 겸하고 있는 근로자들로써, 단지 단시간근로자의 지위를 겸하고 있다는 이유만으로 기간제근로자에 대한 보호에서 배제될 수는 없다고 판시했습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 단시간근로자의 지위를 겸하고 있다는 이유만으로 기간제근로자에 대한 보호에서 배제될 수는 없다고 판시하여, 기간제법 사용기한의 적용 예외 사유에 해당하더라도 갱신기대권이 인정될 수 있다는 기존 판례 법리(대법원 2017. 2. 3. 선고 2016두50563 판결 등 참조)를 재확인하였다는 점에서 의의가 있습니다.

■ 다운로드 : [서울행정법원 2021. 9. 10. 선고 2020구합71055 판결](#)

■ 최신 판례 ■

업무와 재해 사이에 상당인과관계의 증명책임은 업무상의 재해를 주장하는 근로자에게 있다고 보는 것이 타당하다는 사례

[대상판결: 대법원 2021. 9. 9. 선고 2017두45933 전원합의체 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

1. 사안의 개요

원고의 아들 소외인(이하 '망인')은 2014년 2월 24일 (소외 주식회사)에 입사한 후 협력업체에 파견되어 근무하면서 휴대전화 내장용 안테나의 샘플을 채취하여 품질검사를 하는 등의 업무를 수행하였습니다. 망인은 2014년 4월 19일 출근 후 9시 54분경 동료 직원과 함께 약 10분 동안 약 5kg의 박스 80개를 한 번에 2~3개씩 화물차에 싣는 일을 한 후 사무실로 걸어가다가 갑자기 쓰러져 병원으로 옮겨졌으나 '박리성 대동맥류 파열에 의한 심장tamponade(Cardiac Tamponade, 이하 '이 사건 상병')'로 사망하였습니다.

원고는 2014년 7월 1일 근로복지공단인 피고에게 산업재해보상보험법(이하 '산재보험법')상 유족급여 및 장의비 지급을 청구하였으나, 피고는 2014년 9월 22일 '망인의 사망원인인 이 사건 상병과 업무 사이의 상당인과관계를 인정하기 어려워 업무상 질병으로 인정되지 않는다'는 이유로 유족급여 및 장의비 부지급처분(이하 '이 사건 처분')을 하였습니다.

이에 원고는 망인의 사망은 과로와 스트레스로 인한 업무상의 재해에 해당한다고 주장하면서 이 사건 처분의 취소를 구하였습니다.

2. 판결 요지

먼저 원심은 산재보험법 제5조 제1호의 업무상의 재해로 인정하려면 업무와 재해 사이에 상당인과 관계가 있어야 하고, 이 경우 근로자의 업무와 재해 사이의 인과관계에 관하여는 이를 주장하는 측에서 증명하여야 한다는 확립된 대법원 판례 법리를 전제한 다음, 원고가 들고 있는 사정만으로는 망인이 과중한 업무로 인하여 이 사건 상병을 일으켜 사망하였다고 추단하기 어려우므로 망인의 업무와 사망 사이에 상당인과관계를 인정할 수 없다고 판단하여 원고의 청구를 기각하였습니다.

이에 원고는 구 산재보험법이 2007년 12월 14일 법률 제8694호로 전부 개정되면서 제37조 제1항이 신설(이하 위 개정을 '2007년 개정'이라고 하고, 2017년 10월 24일 법률 제14933호로 개정되기 전의 위 법률조항을 '이 사건 조항'이라고 한다)되면서 업무와 재해 사이의 상당인과관계에 관한 증명책임이 근로복지공단에게로 전환되었다고 보아 대법원의 확립된 판례를 변경하여야 한다고 주장하였습니다.

그러나, 대법원은 산재보험법상 보험급여의 지급요건, 이 사건 조항 전체의 내용과 구조, 입법 경위와 입법 취지, 다른 재해보상제도와와의 관계 등을 고려하면, 2007년 개정으로 신설된 이 사건 조항은 산재보험법상 '업무상의 재해'를 인정하기 위한 업무와 재해 사이의 상당인과관계에 관한 증명책임을 공단에게 분배하거나 전환하는 규정으로 볼 수 없고, 2007년 개정 이후에도 업무와 재해 사이의 상당인과관계의 증명책임은 업무상의 재해를 주장하는 근로자 측에게 있다고 보는 것이 타당하므로, 기존의 판례를 유지하여야 한다고 판시하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 '업무와 재해발생 사이에는 상당인과관계가 있어야 하고, 그 상당인과관계는 근로자 측에서 증명해야 한다'는 기존의 입장(대법원 2017. 8. 29. 선고 2015두3867 판결 등 참조)을 재확인하였습니다.

다만, 4인의 반대의견은 2007년 산재보험법 개정 이전에 형성된 판례를 그대로 따르는 것은 2007

년 산재보험법 개정으로 신설된 이 사건 조항의 의미를 등한시하는 해석으로, 이 사건 조항에 따르면, '업무상의 재해'의 인정 요건 가운데 본문 각호 각목에서 정한 업무관련성이나 인과관계에 대해서는 이를 주장하는 자가 증명하고, 단서에서 정한 '상당인과관계의 부존재'에 대해서는 그 상대방이 증명해야 한다고 보아야 하므로, 업무상의 재해'에 관한 이러한 증명책임 원칙에 반하는 판례는 변경되어야 한다는 의견을 제시하였습니다. 이에 비추어 향후 추이를 살펴볼 필요가 있을 것으로 보입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 9. 9. 선고 2017두45933 전원합의체 판결](#)

■ 최신 판례 ■

근로자가 이행강제금 미부과 결정의 취소를 구하는 항고소송을 제기하고 사망한 경우, 이는 성질상 일신전속적인 것으로 상속의 대상이 되지 않는다고 판단한 사례

[대상판결: 서울행정법원 2021. 9. 9. 선고 2020구합83492 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

1. 사안의 개요

피고보조참가인 A(이하 '참가인 금고')는 금융업 등을 영위하는 법인입니다. 원고는 참가인 금고의 본점에서 '전무'(1급)로서 실무책임자의 업무를 수행하고 있었습니다. 참가인 금고는 2017년 8월 14일 원고에 대한 징계면직 통보를 하였습니다(이하 '이 사건 해고'). 한편, 중앙노동위원회는 이 사건 해고가 정당하다고 판단하였으나, 대법원을 거치며 2020년 4월 29일 이 사건 해고는 부당하다는 판결이 확정되었습니다.

그에 따라 피고(중앙노동위원회)는 참가인 금고에 이 사건 해고가 부당해고임을 인정하고, 원직 복직 및 정상근로하였다면 지급받을 수 있었던 임금상당액을 지급하라는 내용의 재처분 판정(이하 '이 사건 재처분판정')을 하였습니다. 참가인 금고는 2020년 5월 20일 원고에게 출근할 것을 명하는 내용의 복직명령을 함과 동시에 원고에게 전무(1급)로서 참가인 금고 B 지점 수신업무를 담당할 것을 명하는 인사발령을 하였습니다. 이후 참가인 금고는 두 달 사이에 두 차례에 걸쳐 원고에 대한 인사발령을 다시 하였습니다.

피고는 2020년 8월 6일 이 사건 재처분판정과 관련하여 참가인 금고에 대하여 이행강제금을 부과하지 않기로 결정하고(이하 '이 사건 결정'), '이행강제금 미부과 알림(1차)'라는 제목의 공문을 통

해 참가인 금고에 이행강제금 부과 건을 종결한다는 내용의 통지를 하였습니다. 한편, 원고는 2020년 11월 4일 이 법원에 피고의 참가인 금고에 대한 이 사건 결정의 취소를 구하는 이 사건 소를 제기하였고, 이 사건 소 제기 후 2020년 11월 24일 사망하였습니다.

2. 판결 요지

재판부는 먼저 이 사건 결정이 이 사건 결정이 항고소송의 대상인 처분에 해당하지 않는다고 결론 내렸습니다. 이 사건 결정은 피고가 참가인 금고에 대하여 근로기준법 제33조에 따른 이행강제금을 부과하지 않기로 하는 내용으로서 참가인 금고의 법률상 지위에 어떠한 변동을 일으키는 것이 아니고, 피고가 '이행강제금 미부과 알림(1차)'라는 제목의 공문을 통해 참가인 금고에게 이행강제금 부과 건을 종결한다는 내용의 통지를 한 것 또한 이 사건 결정 사실을 알리는 사실상의 통지에 불과하다고 보았기 때문입니다.

나아가 이 사건 결정은 피고가 참가인 금고에 대하여 근로기준법 제33조에 따른 이행강제금을 부과하지 않기로 하는 내용으로서 그 상대방은 참가인 금고이지 원고가 아님이 명백하다고 하여 원고적격 역시 부인하였습니다. 특히, 근로기준법 제33조 제8항에 따라 근로자가 사용자의 구제명령 미이행 사실을 노동위원회에 알려주는 것은 사실상 노동위원회에 사용자에게 대한 이행강제금 부과 처분의 발령을 촉구하는 것에 불과하고, 근로자에게 피고에 대하여 사용자에게 대한 이행강제금을 부과하도록 신청할 권리를 인정한 것으로 볼 수는 없다고 판단하였습니다.

또한, 재판부는 근로기준법이나 노동위원회법 등 관계 법령상 구제신청을 한 근로자가 사망한 경우 일반적으로 그 구제절차 당사자로서의 근로자 지위가 상속인에게 상속된다는 취지의 규정은 없고, 다만 노동위원회규칙 제91조에서 '지방노동위원회의 부당해고 금전보상 명령에 대한 재심 신청 후 재심피신청인인 근로자가 사망한 경우'에는 그 상속인이 재심피신청인의 지위 승계를 중앙노동위원회에 신청할 수 있다고 규정하고 있을 뿐이라는 점을 지적하며, 원고에게 인정되는 지위란 단지 피고에게 참가인 금고에 대하여 이행강제금을 부과하도록 촉구할 수 있는 정도의 사실상의

지위에 불과한바, 이는 성질상 일신전속적인 것으로서 상속의 대상이 되지 않는다고 봄이 타당하다고 하여 소송종료선언을 하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결에서 법원은 항고소송의 대상인 처분에 대한 기존법리(대법원 2007. 10. 26. 선고 2005두7853 판결 등 참조), 원고적격에 대한 기존법리(대법원 2001. 9. 28. 선고 99두8565 판결 등 참조)에 따라 회사에 이행강제금을 부과하지 않기로 하는 결정은 근로자 입장에서 처분에 해당하지 않고, 근로자는 항고소송을 제기할 원고적격 또한 없다는 판단을 하였습니다. 한편, 회사에 이행강제금을 부과하지 않겠다는 통지에 대하여 근로자는 이행강제금을 부과하도록 촉구할 수 있는 정도의 사실상의 지위만을 가지고 있으며, 이는 성질상 일신전속적인 것이므로 상속의 대상에도 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

대상 판결에 따른 때, 회사에 대한 이행강제금 미부과 결정은 근로자에 대한 처분이 아니며, 근로자는 원고적격도 가지고 있지 않기에 이를 소송을 통해서 다룰 수 없을 것으로 판단됩니다.

■ 다운로드 : [서울행정법원 2021. 9. 9. 선고 2020구합83492 판결](#)

■ 최신 판례 ■

법률혼 배우자라는 이유만으로는 유족급여 및 장의비의 수급권자에 해당한다고 볼 수 없고, 사실혼 배우자를 수급권자로 봄이 타당하다 판단한 사례

[대상판결: 서울고등법원 2021. 9. 8. 선고 2020누48149 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

1. 사안의 개요

망 A(남성, 이하 '망인')는 주식회사 B 에서 약 28년간 근무하다가 2015년 11월 9일 만성폐쇄성폐질환을 진단받고, 이를 업무상 질병으로 인정받아 요양하던 중 2018년 5월 26일 사망하였습니다. 원고는 2018년 7월 31일 망인의 법률혼 배우자에 해당한다는 이유로 피고에 대하여 유족급여 및 장의비를 청구하였다. 한편, 피고보조참가인(이하 '참가인')은 2018년 9월 13일 인천가정법원에 인천 지방검찰청 검사를 상대로 사실상혼인관계존부확인 소(이하 '가사소송')를 제기하였습니다.

인천가정법원은 2019년 4월 25일 '참가인과 망인은 적어도 1994년경부터 망인이 사망한 2018년 5월 26일까지 주관적으로 혼인의 의사를 가지고 객관적으로 부부공동생활의 실체를 갖추어 함께 생활하였다고 봄이 상당하고, 다만 망인이 원고와의 법률혼을 해소하지 않아 참가인과 망인의 사실혼이 중혼의 사실혼관계에 해당하나, 망인과 원고의 법률혼은 참가인과 망인 사이의 사실혼 관계가 지속되는 동안 사실상 이혼상태에 있었다.'는 이유를 들어 '참가인과 망인 사이에 1994년경부터 2018년 5월 26일까지 사실상 혼인관계가 존재하였음을 확인한다.'는 판결을 선고하였고 그 무렵 확정되었습니다.

피고는 2019년 6월 7일 '유족급여 및 장의비 수급권자는 망인 사망 당시 생계를 같이하고 있었고

망인의 장제를 실행한 사실혼 배우자인 '참가인으로 확인되었으므로, 원고는 보험급여 지급대상이 아니다.'는 이유로 원고의 청구를 거부하는 처분을 내렸습니다(이하 '이 사건 처분').

이에 원고는 이 사건 처분의 위법하다고 주장하며 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

구 산업재해보상보험법(2020. 5. 26. 법률 제17326호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 산업재해보상보험법')에 따른 유족보상금연금이 받을 수 있는 자격이 있는 자는 근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있던 유족 중 배우자와 일정 연령 범위에 해당하는 부모 또는 자녀, 손자녀, 조부모, 형제자매 등입니다(제63조 제1항). 다만, 근로자가 사망할 당시 유족보상금연금을 받을 수 있는 자격이 있는 자가 없는 경우에는 유족보상일시금이 지급되며, 유족보상일시금의 1순위 수급권자는 근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있던 배우자, 자녀, 부모, 손자녀, 조부모이고, 2순위 수급권자는 근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있지 아니하던 배우자, 자녀, 부모, 손자녀 및 조부모 또는 근로자와 사망할 당시 근로자와 생계를 같이 하고 있던 형제자매입니다(제65조제1항 제1, 2호).

이 사건은 망인이 사망할 당시 생계를 같이 하고 있던 자녀, 부모, 손자녀, 조부모, 형제자매 등이 없었던 사안으로, 참가인이 망인의 사망 당시에 망인과 생계를 같이 하고 있던 사실혼 배우자에 해당하지 않고, 원고가 망인과 생계를 같이 하지 않는 경우라면, 구 산업재해보상보험법 제63조제1항에 따른 유족보상금연금을 받을 수 있는 자격이 있는 자와 유족보상일시금의 1순위 수급권자가 모두 없게 되어 망인의 법률상 배우자인 원고가 유족보상일시금 2순위 수급권자인 '근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있지 아니하던 배우자'로서 유족보상일시금을 받을 수 있는 경우였습니다.

그러나 재판부는 참가인이 망인 사망 당시에 망인과 생계를 같이 하고 있던 유족(사실혼 배우자)에

해당한다고 볼 수 있으므로, 유족급여 및 장의비 수급권자는 원고가 아니라 참가인으로 봄이 타당하고, 원고가 법률혼 배우자라는 이유만으로는 원고가 수급권자에 해당한다고 볼 수 없다고 판시하였습니다. 자세한 이유는 아래와 같습니다.

- ✓ 가사소송법상 사실상 혼인관계 존재확인 청구는 나류 가사소송사건이며(제2조제1항 제1호 나목), 나류 가사소송사건의 청구를 인용한 확정판결의 기판력은 제3자에게도 미침(제21조제1항).
- ✓ 망인과 참가인이 사실상 혼인관계에 있었음을 확인한 가사소송의 판결이 확정됨으로써 누구도 소송상으로는 소송 외에서 그와 다른 신분관계를 주장할 수 없게 되었음(대법원 1992. 7. 24. 선고 91므566 판결 참조). 더욱이 원고는 가사소송의 절차에 관여하였고, 참가인의 청구를 인용한 위 판결에 불복하지도 아니하였고, 위 확정판결의 효력을 부정할 만한 특별한 사정도 찾을 수 없음.
- ✓ 참가인은 1994년경부터 망인의 사망 시까지 약 25년 동안 같은 주소지에서 망인과 함께 거주하면서 경제적 공동체를 이루고 생계를 같이 하며 사실상 혼인관계에 있음을 전제로 생활하여 왔음. 산업재해보상보험법의 입법 목적 및 그에 따른 유족급여의 목적에 비추어 보더라도 참가인에게 유족급여를 지급하는 것이 현저히 부당하다고 보기 어려움.

3. 의의 및 시사점

대법원은 공무원연금법과 관련한 사안에서 법률상 배우자 사이에 이혼의사가 합치되어 법률혼은 형식적으로만 존재하고 사실상 혼인관계가 해소되어 법률상 이혼이 있었던 것과 마찬가지로 볼 수 있는 등의 특별한 사정이 없는 한, 법률상의 배우자가 유족으로서 연금수급권을 가지고, 사실상 배우자는 위 법에 의한 유족으로 보호받을 수는 없다 할 것이라고 판시하였고(대법원 1993. 7. 27. 선

고 93누1497 판결), 군인연금법과 관련한 사안에서 만약 사실상 배우자 외에 법률상 배우자가 따로 있는 경우라면, 이혼의사의 합치가 있었는데도 형식상의 절차미비 등으로 법률혼이 남아 있는 등의 예외적인 경우를 제외하고는, 그 사실상 배우자와의 관계는 군인연금법상의 '사실혼'에 해당한다고 볼 수 없다고 한 바 있습니다(대법원 2007. 2. 22. 선고 2006두18584 판결).

대상판결은 앞선 판결과 달리 가정법원에서 이미 사실상 혼인관계가 존재함이 확인되었던 사안으로 법원은 가사소송사건의 기판력 및 유족급여의 취지 등을 고려하여 사실상 배우자의 유족급여 수급권을 인정해주었다는 점에서 의의가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

요양승인을 받은 질병을 치료하다가 사망한 경우, 치료 약물과 사망 사이에 인과관계가 뚜렷이 드러나지 않더라도, 질병과 사망 사이에 상당인과관계가 존재함을 인정한 사례

[대상판결: 서울행정법원 2021. 9. 2. 선고 2020구합824 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

1. 사안의 개요

망 A(이하 '망인')는 한 식당의 직원으로 일하던 중 2017년 8월 30일 급성 뇌경색(이하 '이 사건 상병')을 일으켰고, 피고(근로복지공단)는 이 사건 상병을 업무상 질병으로 인정하면서 망인의 요양을 승인하였습니다. 망인은 요양기간 중인 2018년 10월 1일 23시 32분 취침을 하다가 돌연 구토를 하고 호흡곤란 증세를 보여 병원으로 후송되었으나, 2018년 10월 2일 00시 04분경 '소장 출혈'로 사망하였습니다.

망인의 배우자인 원고는 이 사건 상병에 대한 부적절한 치료가 망인의 사망 원인이 되었다고 주장하며 2018년 12월 24일 피고에게 유족급여 및 장의비 지급을 청구하였으나, 피고는 '이 사건 상병과 망인의 사망 사이에 인과관계가 인정되지 않는다'는 자문의의 소견 등을 근거로 2019년 3월 8일 원고에게 유족급여 및 장의비 지급을 거부하는 처분(이하 '이 사건 처분')을 내렸습니다.

2. 판결 요지

법원은 업무상 재해에서 인과관계는 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것은 아니고 제반사정을 고려할 때 상당인과관계가 있다고 추단되는 경우에도 증거가 있다고 할 것이라

는 기존 법리를 확인한 후 아래와 같은 사정을 들어 이 사건 상병과 망인의 사망 원인이 된 소장 출혈 사이에는 상당인과관계가 있다고 인정하여 이 사건 처분을 취소하였습니다.

- ✓ 소장 출혈의 원인이 끝내 밝혀지지 않는 경우가 많다고 하더라도, 소장 출혈 자체가 흔한 증상이 아닌데다가, 더구나 망인과 같은 30대의 청년층에서 다량의 소장 출혈이 자연적으로 발생하기는 매우 어렵다고 보임. 그렇다면 망인이 다른 사람에 비하여 특히 소장 출혈에 취약한 위험인자를 보유하고 있었다고 추정하는 것이 합리적임.
- ✓ 망인에 대한 부검을 실시하였음에도, 망인의 소장에 다량의 출혈을 유발할 만한 외상이나 질환이 발견되지 않았고, 망인의 진료기록에서도 소장에 출혈을 일으킬 법한 기왕증은 드러나지 않았음.
- ✓ 이러한 가운데 망인의 주치의와 이 법원의 진료기록 감정의는 망인에게 투여되었던 항응고제 또는 항혈소판제(이하 ‘항응고제 등’)가 망인의 출혈 경향을 증가시켰을 가능성을 제시하고 있음.
- ✓ 그렇다면 위와 같이 소장 출혈의 의학적인 원인을 달리 찾아볼 수 없는 상황에서, 피고의 주장처럼 항응고제 등의 부작용마저 고려대상에서 제외한다면, 망인의 소장 출혈은 결국 어떠한 위험요인도 없이 돌연 발생한 부자연스러운 사건이 될 수밖에 없으므로, 이와 반대로 위 항응고제 등의 투약을 소장 출혈의 원인으로 추단하는 것이 한층 용이하다고 볼 수 있음.
- ✓ 망인이 복용한 항응고제 등의 구체적인 종류와 정확한 용량은 알 수 없으므로, 항응고제 등과 소장 출혈 사이의 의학적인 인과관계까지 엄밀하게 증명하는 것은 불가능하다고 보이나, 이렇듯 의학적인 인과관계를 인정할 증거가 부족하다는 사정만으로는 이와 구분되는 법률적인 개념인 상당인과관계의 존재를 추단하는 데 지장을 주지 않음.
- ✓ 이 법원의 진료기록 감정의도 항응고제 등이 망인의 소장 출혈과 무관하다고 단언하지는 않고 있음.

- ✓ 항응고제 등의 부작용으로 말미암아 망인의 소화기관 상태가 악화됨으로써 소장 출혈이 더욱 용이하게 발생하였거나 그 출혈량이 사망에 이를만큼 증가된 것일 가능성마저 배제할 수는 없고, 그러한 가능성이 무시할 수 있을 정도로 희박하다고 볼 근거도 없음.
- ✓ 그렇다면 망인이 항응고제 등을 투약한 기간에 비하여 실제 투약량은 적었다는 등의 특별한 사정을 뒷받침할 반증이 없는 이상, 망인이 이 사건 상병을 치료하는 과정에서 장기간 처방받은 항응고제 등으로 인하여 출혈의 위험이 증가하였고, 이것이 다량의 소장 출혈로 이어진 하나의 원인이 되었다고 판단함이 상당함.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 업무상 재해에서의 인과관계는 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것은 아니며 제반 사정을 고려할 때 상당인과관계가 있다고 판단되는 경우에도 그 증거가 있다고 할 것이고, 업무상 발병한 질병이 사망의 주된 발생 원인이 아니라고 하더라도, 업무상 발병한 질병이 업무와 직접적인 관계가 없는 기존의 다른 질병과 복합적으로 작용하여 사망하게 되었거나, 업무상 발병한 질병으로 인하여 기존 질병이 자연적인 경과 속도 이상으로 급속히 악화되어 사망한 경우에도 업무와 사망 사이에 인과관계가 있다고 보아야 한다(대법원 2003.4.11. 선고 2002두12922 판결, 2016. 7. 14. 선고 2016두35557 판결 등 참조)는 기존 판례를 재확인하였다는 점에서 의의가 있습니다.

■ 다운로드 : [서울행정법원 2021. 9. 2. 선고 2020구합824 판결](#)

■ 최신 판례 ■

부당노동행위에 의하여 설립된 노동조합은 실질적 요건을 갖추지 못해 그 설립이 무효라고 판단한 사례

[대상판결: 수원지방법원 안양지원 2021. 8. 26. 선고 2019가합101811 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

1. 사안의 개요

△△그룹은 줄곧 '비노조 경영' 방침을 고수해 왔는데, 2011년 7월 1일 복수노조 설립이 허용됨에 따라 계열사인 △△물산 주식회사의 테마파크인 'OOO 드'의 직원인 조○○이 노조를 설립하려는 움직임을 보이자, 이에 대응하기 위하여 위 '그룹노사전략'에 따라 상황실을 설치하였습니다.

상황실 구성원들은 2011년 6월 중순경 리조트사업부 직원 조○○ 등이 곧 노조를 설립할 것이 확실시되자 '그룹노사전략'과 같이 징계를 통해 노조설립 주동자들을 압박하였습니다. 상황실 구성원들은 조 OO의 징계사유를 계속적으로 수집하였고, 그 결과 형식적인 징계위원회를 두 차례 개최하여 2011년 7월 18일 조 OO을 해고하였습니다.

한편, 상황실 구성원들은 노조에 대해 아무런 경험이 없는 임 OO을 노조 위원장으로 내세워 노조를 설립하고(이하 '피고 노조'), 피고 노조와 2011년 6월 28일 및 6월 29일 이틀만에 단체교섭을 종료하는 형식적인 단체교섭을 하여 2011년 6월 29일 회사의 요구가 그대로 반영된 단체협약 및 임금협약을 체결하였습니다. 한편, 조 OO과 같이 활동을 하였던 다른 근로자들은 2011년 7월 13일 '△△노조'의 설립 신고를 하였습니다.

'△△노조'는 전국단위의 산업별 노동조합인 원고에 가입한 지회로 원고는 피고 노조를 상대로 노

동조합 설립무효 확인 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

법원은 먼저 피고 노조의 설립이 무효일 경우 원고만이 △△물산 주식회사의 노동조합으로서 노동조합법에 따른 단체교섭 및 체결 등의 권한을 갖게 되는 바, 피고 노조가 노동조합으로서의 외형을 갖추고 활동을 하고 있는 이상, 원고로서는 위와 같은 법률상의 지위에 대한 위험이나 불안을 제거하기 위하여 피고 노조를 상대로 설립무효의 확인을 구할 수 있다고 판단하였습니다.

나아가, ① 피고 노조는 △△그룹의 비노조 경영 방침을 유지하고 향후 자생적 노조가 설립될 경우 그 활동을 방해할 목적으로 사용자 측의 전적인 계획과 주도 하에 설립된 점, ② 사용자 측은 자체 검증을 거쳐 피고 노조의 1기 위원장 임○○을 비롯한 노조원들을 선정한 점, ③ 피고 노조는 사용자 측으로부터 단체교섭 시뮬레이션 교육을 받고 설립 직후 사용자 측과 2011년 임금 및 단체협약을 체결하였는데, 이는 △△노조의 단체교섭 요구를 봉쇄하기 위한 것인 점, ④ 관련 형사사건의 1심과 항소심에서 사용자 측 인사들이 피고 노조의 설립 단계에서 지배행위를 하였다는 노동조합법 위반죄에 대하여 유죄판결을 받은 점 등을 종합하여 보면, 피고 노조는 부당노동행위에 의하여 설립된 것으로 헌법 제33조 제1항 및 노동조합법 제2조 제4호가 규정한 실질적 요건을 갖추지 못하여 그 설립이 무효라고 봄이 타당하다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 “노동조합설립무효확인청구소송의 인용판결은 사실심 변론종결 시를 기준으로 노동조합의 설립이 무효인 하자가 해소되거나 치유되지 아니한 채 남아 있음으로써 해당 노동조합이 노동조합으로서의 법적 지위를 갖지 아니한다는 점을 확인하는 것일 뿐 이러한 판결의 효력에 따라 노동조합의 지위가 비로소 박탈되는 것이 아니다. 그러므로 노동조합의 설립이 무효인 하자가 해소되거나 치유되지 아니한 채 존재하는지에 관한 증명은 판단의 기준 시점인 사실심 변론종결 당시

까지 할 수 있고, 법원은 해당 노동조합의 설립 시점부터 사실심 변론종결 당시까지 사이에 발생한 여러 가지 사정들을 종합적으로 고려하여 노동조합이 설립 과정에서 노동조합법 제2조 제4호가 규정한 주체성과 자주성 등의 실질적 요건을 흠결한 하자가 여전히 남아 있는지, 이에 따라 현재의 권리 또는 법률관계인 그 노동조합이 노동조합으로서의 법적 지위를 갖는지 여부를 판단하여야 한다(대법원 2021. 2. 25. 선고 2017다51610 판결 등 참조)는 기존 법리를 다시 확인하였다는 점에서 의미가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자의 연차휴가는 26일 아닌 11일이라고 판단한 사례

[대상판결: 대법원 2021. 10. 14. 선고 2021다227100 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

1. 사안의 개요

피고 A 는 1년간 원고가 운영하는 요양복지시설에서 요양보호사로 근무하며 15일의 연차휴가를 사용하였습니다. 한편, 고용노동부는 2018. 5. 1년 기간제 노동자의 계약기간이 만료되는 경우에는 최대 26일분의 연차휴가 미사용 수당을 지급하여야 한다는 내용의 설명자료를 배포하였습니다.

근로계약 종료 후 피고 A 는 고용노동청에 원고로부터 11일분의 연차휴가수당을 지급받지 못하였다는 내용의 진정서를 제출하였고, 원고는 근로감독관의 계도에 따라 피고 A 에게 11일분의 연차휴가수당을 지급하였습니다.

원고는 고용노동부의 설명자료는 잘못되었고, 피고 A 는 자신에게 부여된 연차휴가를 모두 사용하여 더 이상 연차휴가수당을 청구할 수 없음에도, 근로감독관의 잘못된 계도에 따라 연차휴가수당을 추가 지급하였으므로 피고 A 는 원고에게 이를 반환할 의무가 있다며 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게 최대11일의 연차휴가가 부여된다고 보았는데 그 이유는 아래와 같습니다.

- ✓ 근로기준법이 개정된 이유는 최초 1년간 근로에 대한 유급휴가를 사용한 경우에 다음 해 유급휴가에서 빼는 규정을 삭제하여 1년차에 최대11일, 2년차에 15일의 유급휴가를 각기 받을 수 있게 하기 위함임.
- ✓ 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 그 기간이 만료됨에 따라 근로자로서 신분관계는 당연히 종료하는 것이 원칙임. 연차휴가를 사용할 권리는 특별한 정함이 없는 한 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생한다고 보아야 하므로, 그 전에 근로관계가 종료한 경우에는 연차휴가수당도 청구할 수 없음.
- ✓ 피고의 주장에 따르면 총 26일의 연차휴가가 부여된다는 결론에 이르게 되는데, 근로기준법 제60조 제4항은 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다고 정하고 있음. 이는 장기근속 근로자와 비교하여 1년 기간제 근로자를 더 우대하는 결과가 되어 형평의 원칙에도 반함.
- ✓ 연차휴가를 사용할 권리 혹은 연차휴가수당 청구권은 그 전년도 1년간의 근로에 대한 대가라는 점과 일정기간 출근한 근로자에게 일정기간 유급으로 근로의무를 면제함으로써 정신적·육체적 휴양의 기회를 제공하고 문화적 생활의 향상을 기하기 위한 것이라는 연차휴가 제도의 목적을 고려하면, 근로기준법 제60조 제1항은 최초 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자가 그 다음 해에도 근로관계를 유지하는 것을 전제로 2년차에 15일의 유급휴가를 주어야 한다는 취지로 해석함이 타당함.

이에 따라 대법원은 피고 A가 원고에게 부당이득금으로 원고가 기지급한 연차휴가수당을 반환할 의무가 있다는 원심 판결을 확정하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 1년 기간제 근로자의 계약기간이 만료되는 경우에 최대 26일의 연차휴가가 발생한다는

기존의 고용노동부 해석이 잘못되었음을 구체적인 근거를 제시하여 설명하였다는 점에서 의의가 있습니다. 대상판결에 따라 고용노동부가 연차휴가와 관련한 행정해석을 어떻게 변경할 것인지 지켜볼 필요가 있을 것으로 판단됩니다.

■ 최신 법령 ■

중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령

1. 제정 이유

중대산업재해와 중대시민재해의 발생을 사전에 방지하기 위해 사업주와 경영책임자 등에게 안전 및 보건 확보의무 등을 부과하고, 각 의무를 위반하여 중대산업재해와 중대시민재해에 이르게 한 사업주와 경영책임자 등을 처벌하도록 하는 등의 내용으로 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」이 제정(법률 제17907호, 2021. 1. 26. 공포, 2022. 1. 27. 시행)되었습니다. 그에 따라, 사업주와 경영책임자 등의 안전보건관리체계 구축 및 이행에 관한 조치를 구체화하는 등 법률에서 위임된 사항과 법률 시행에 필요한 사항을 정하기 위함입니다.

2. 주요 내용

구체적인 내용은 다음과 같습니다.

가. 직업성 질병자의 범위(제2조 및 별표 1)

중대산업재해 판단기준인 직업성 질병자의 범위를 염화비닐·수은·크롬·벤젠·톨루엔·카드뮴 등에 노출되어 발생한 중추신경계장해 등의 급성중독, 혈액전파성 질병, 렙토스피라증·레지오넬라증·산소결핍증 및 열사병 등 직업성 질병에 걸린 사람으로 구체화하였습니다.

나. 공중이용시설의 범위(제3조, 별표 2 및 별표 3)

안전보건관리체계의 구축 및 이행 조치의 대상인 공중이용시설의 범위를 연면적 2천제곱미터 이상인 지하도상가 등의 시설, 연장 500미터 이상의 방파제 등 시설물, 바닥면적의

합계가 1천제곱미터 이상인 다중이용업의 영업장, 사업장 면적이 2천제곱미터 이상인 주유소 등으로 구체화하였습니다.

다. 중대산업재해 예방을 위한 안전보건관리체계의 구축 및 이행 조치(제4조)

사업주 또는 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장의 안전·보건에 관한 목표와 경영방침을 설정하도록 하였습니다. 또한 최소 안전·보건 전문인력이 3명 이상이고 상시근로자 수가 500명 이상인 사업 또는 사업장 등에는 안전·보건 업무를 총괄·관리하는 전담 조직을 두도록 하고, 안전·보건 인력, 시설 및 장비에 필요한 예산을 편성·집행하도록 하였습니다.

라. 중대산업재해 예방을 위한 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상 조치(제5조)

- 1) 중대산업재해 관련 안전·보건 관계 법령을 ‘사업 또는 사업장에 적용되는 것으로서 종사자의 안전·보건에 관계되는 법령’으로 명확히 하였습니다.
- 2) 사업주 또는 경영책임자 등은, 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 ‘중대산업재해 관련 안전·보건 관계 법령에 따른 의무를 이행했는지’를 반기 1회 이상 점검하고, 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행을 위해 인력의 배치, 예산의 추가 편성·집행 등의 조치를 취하도록 하였습니다.

마. 안전보건교육(제6조, 제7조 및 별표 4)

중대산업재해가 발생한 경우 법인 또는 기관의 경영책임자 등은 총 20시간의 범위에서 안전보건교육을 이수하도록 하고, 안전보건교육은 한국산업안전보건공단 또는 안전보건교육기관에 의뢰하여 실시할 수 있도록 하였습니다. 안전보건교육을 이수하지 않은 경영책임자 등에게는 1차 위반 시 1천만 원, 2차 위반 시 3천만 원, 3차 위반 시 5천만 원의 과태료를 부과하도록 하였습니다.

바. 원료·제조물 관련 안전보건관리체계의 구축 및 이행 조치(제8조 및 별표 5)

사업주 또는 경영책임자 등은, 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 원료·제조물 관련 안전·보건 관계 법령에 따른 인력요건을 갖추고 '중대시민재해예방을 위한 업무를 적절히 수행하는지'를 반기 1회 이상 점검하도록 하였습니다. 그리고 독성 가스 등 생명·신체에 해로운 원료 또는 제조물에 대해서는 유해·위험요인을 주기적으로 점검하고 유해·위험요인을 확인한 경우에는 신고하도록 하였습니다.

사. 원료·제조물 관련 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상 조치(제9조)

- 1) 원료·제조물 관련 안전·보건 관계 법령을 '사업 또는 사업장에서 생산·제조·판매·유통 중인 원료나 제조물에 적용되는 것'으로서 그 원료나 제조물이 사람의 생명·신체에 미칠 수 있는 유해·위험 요인을 예방하고 안전하게 관리하는 데 관련되는 법령으로 명확히 하였습니다.
- 2) 사업주 또는 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 '원료·제조물 관련 안전·보건 관계 법령에 따른 의무를 이행하는지'를 반기 1회 이상 점검하고, 의무이행을 위해 안전·보건 인력의 배치, 예산의 추가 편성·집행 등 조치를 취하도록 하였습니다.

아. 공중이용시설·공중교통수단 관련 안전보건관리체계 구축 및 이행 조치(제10조)

사업주 또는 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 공중이용시설·공중교통수단에서 안전·보건 관계 법령에 따른 안전관리 업무 등을 수행하는 데 필요한 인력을 갖추어 중대시민재해 예방을 위한 업무를 수행하는지를 반기 1회 이상 점검하도록 하였습니다.

자. 공중이용시설·공중교통수단 관련 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상 조치(제11조)

- 1) 공중이용시설·공중교통수단 관련 안전·보건 관계 법령을 '공중이용시설·공중교통수단에 적용되는 것으로서 이용자나 그 밖의 사람의 안전·보건을 보호하는 데 관련되는

법령'으로 명확히 하였습니다.

- 2) 사업주 또는 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 공중이용시설·공중교통수단에 대하여 안전·보건 관계 법령에 따른 의무를 이행했는지를 연 1회 이상 점검하고, 의무이행을 위해 인력의 배치, 예산의 추가 편성·집행 등 해당 의무 이행에 필요한 조치를 하도록 하였습니다.

차. 중대산업재해 발생사실의 공표(제12조)

- 1) 중대산업재해 발생사실의 공표 대상을 안전 및 보건 확보의무를 위반하여 발생한 중대산업재해로 형(刑)이 확정되어 통보된 사업장으로 정하였습니다.
- 2) 중대산업재해 발생사실의 공표 내용을 사업장 명칭, 중대산업재해가 발생한 일시·장소, 중대산업 재해를 입은 사람의 수, 중대산업재해의 내용·원인과 최근 5년 내 중대산업재해의 발생 여부 등으로 정하였습니다.
- 3) 고용노동부장관은 공표하기 전에 30일 이상의 기간을 정하여 해당 사업주 또는 경영책임자 등에게 소명자료를 제출하게 하거나 의견을 진술할 수 있는 기회를 주도록 하였습니다.
- 4) 중대산업재해 발생사실의 공표는 관보나 고용노동부 또는 한국산업안전보건공단 홈페이지에 게시하는 방법으로 하도록 하고, 홈페이지에 게시하는 방법으로 공표하는 경우 공표기간은 1년으로 하였습니다.

3. 다운로드 : 중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령(2022. 1. 27. 시행)

■ 최신 법령 ■

근로기준법 시행령 일부개정령

1. 제정 이유

「근로기준법」이 개정(법률 제18037호, 2021. 4. 13. 공포, 10. 14. 시행)됨에 따라, 직장 내 괴롭힘에 대하여 과태료 부과대상이 되는 '사용자의 친족인 근로자'의 범위를 명확히 하였습니다. 사용자가 특정 1인에게 수차례 직장 내 괴롭힘을 한 경우 과태료 금액을 1차 위반 시 500만 원, 2차 위반 시 1천만 원으로 정하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하였습니다.

2. 주요 내용

가. 과태료 부과 대상의 범위(제59조의3)

제59조의3을 다음과 같이 신설하였습니다.

제59조의3(사용자의 친족인 근로자의 범위) 법 제116조 제1항에서 “대통령령으로 정하는 사람”이란 다음 각 호의 사람을 말한다.

1. 사용자의 배우자
2. 사용자의 4촌 이내의 혈족
3. 사용자의 4촌 이내의 인척

나. 사용자가 한 사람에 대하여 수차례 직장 내 괴롭힘을 반복한 경우의 과태료 금액(제60조 및 별표 7)

사용자가 한 사람에게 수차례 직장내 괴롭힘을 하거나 2명 이상에게 직장 내 괴롭힘을 한 경우 과태료는 1차 위반 시 500만 원, 2차 위반 시 1,000만 원, 3차 이상 위반 시 1,000만 원으로 정하였습니다.

3. 다운로드 : [근로기준법 시행령 일부개정\(2021. 10. 14. 시행\)](#)

근로자직업능력 개발법 시행령 일부개정령

1. 제정 이유

대학생에 대한 취업 지원을 확대하기 위하여 직업능력개발훈련의 지원 대상을 확대하였습니다. 또한 디지털 전환·코로나바이러스감염증-19 등에 따라 변화하는 노동시장에 대응하기 위하여 직업능력개발훈련과정의 인정요건 중 최소훈련기간을 없애고 최소 훈련시간도 단축하였습니다.

2. 주요 내용

근로자직업능력 개발법 시행령 제6조 제2항 제13호 가목 중 “대학 졸업이 예정된 사람”에서 “졸업까지 남은 수업연한이 2년 이내인 사람”으로 개정하였습니다. 그리고 제22조 제1항 제1호 중 “훈련기간이 2일 이상이고, 훈련시간이 16시간 이상(우선지원 대상기업 근로자를 대상으로 실시하는 훈련과정은 훈련기간 1일 이상, 훈련시간 8시간 이상)”을 “훈련시간이 4시간 이상”으로 개정하였습니다.

3. 다운로드 : [근로자직업능력 개발법 시행령 일부개정령\(2022. 1. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업안전보건법 시행령 일부개정령

1. 제정 이유

「산업안전보건법」이 개정(법률 제18039호, 2021. 4. 13. 공포, 10. 14. 시행)되어 종전에는 고객의 폭언 등으로 인해 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 고객응대근로자에 대해서만 사업자가 건강장해 예방조치를 하도록 했으나, 앞으로는 업무와 관련하여 제3자의 폭언 등에 노출되는 모든 근로자에 대해 건강장해 예방조치를 하게 되었습니다. 그에 따라, 건강장해 예방조치 등 지원 규정의 적용범위를 확대하는 방향으로 시행령을 정비하였습니다.

2. 주요 내용

제41조의 제목 중 “고객의 폭언등”을 “제3자의 폭언등”으로 하고, 같은 조 제3호 중 “법 제41조 제1항”을 “법 제41조 제2항”으로 하며, 같은 조 제4호 중 “법 제41조 제1항에 따른 고객응대근로자 등이 같은 항에 따른 폭언등으로 인하여”를 “법 제41조 제2항에 따른 폭언등으로 인한”으로 각 개정하였습니다.

3. 다운로드 : [산업안전보건법 시행령 일부개정령\(2021. 10. 14. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 일부개정령

1. 제정 이유

「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」이 개정(법률 제18041호, 2021. 4. 13. 공포, 10. 14. 시행)됨에 따라, 외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자에게 노동관계법령 및 인권 등에 관한 교육을 받도록하고, 이를 위반한 경우 과태료를 부과하게 되었습니다. 그에 따라, 외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자의 교육 이수 의무 위반에 대한 과태료 금액을 300만 원으로 정하였습니다. 또한 외국인근로자의 귀국비용 보험 또는 신탁 가입 의무의 이행을 유도하고, 단순 부주의 등으로 가입을 지체한 자와 고의로 장기간 가입하지 않는 자에 대한 과태료 처분의 적정성을 도모하기 위하여, 과태료를 종전에는 미가입 기간에 관계없이 정액으로만 부과하던 것을 앞으로는 위반기간에 따라 차등하여 부과할 수 있도록 개선하였습니다.

2. 주요 내용

[별표] 제2호 다목을 신설하여, 사용자가 법 제11조의2 제1항을 위반하여 사용자 교육을 받지 않은 경우 과태료를 300만 원으로 정하였습니다. 또한 위 다목이 신설됨에 따라 종전 [별표] 바목 내용을 사목으로 규정하였고, 내용을 또한 개정하였습니다. 기존 바목 규정은 외국인근로자가 법 제15조 제1항을 위반하여 보험 또는 신탁에 가입하지 않은 경우에 미가입 기간에 관계없이 과태료를 정액으로 부과하였습니다. 이번 개정된 규정에서는 ① 가입하지 않은 기간이 180일 이하인 경우엔 80만 원, ② 가입하지 않은 기간이 180일 초과 360일 이하인 경우엔 160만 원, ③ 가입하지 않은 기간이 360일 초과 540일 이하인 경우엔 240만 원, ④ 가입하지 않은 기간이 540일을 초과하는 경우엔 320만 원으로 정하였습니다.

3. 다운로드 : [외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 일부개정령\(2021. 10. 14. 시행\)](#)