

## 목 차

### ■ 노동 칼럼 ■

- 포괄임금제 관련 동향 및 실무상 시사점 ..... 3

### ■ 주요 업무 사례 ■

- 위탁 운영 센터 소속 직원이 제기한 불법파견 소송에서 위탁자인 공단을 대리하여 항소심에 이어 상고심에서도 승소한 사례 ..... 9
- 연봉제 근로자가 고과평가 오류를 주장하며 임금차액을 청구한 사건에서 회사를 대리하여 전부 승소한 사례 ..... 11
- 근로자가 영업양도에 따른 고용승계를 주장한 사안에서 사용자를 대리하여 승소한 사례 ..... 12
- 근무시간 중 업무를 태만히 한 영업사원에 대한 해고의 정당성을 인정받은 사례 ..... 13
- 근로자가 자신의 비위행위는 업무 과정에서 발현된 정신질환에 그 원인이 있었다며 해임 처분의 효력을 다툰 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례 ..... 14
- 근로자가 재직 중 극단적 선택으로 사망한 사건에서 산업재해보상보험법상 업무상 재해로 인정된 이후 망인의 유족들이 사용자에게 대하여 안전배려의무 위반을 이유로 손해배상 청구를 한 사안에서 사용자를 대리하여 유족들의 청구를 모두 기각하는 판결을 얻은 사례 ..... 15
- 건설회사를 대리하여 외국인근로자 고용제한 처분 취소를 이끌어낸 사례 ..... 17
- 사업용조종사 자격증명 효력정지 처분이 위법하게 이뤄졌다는 이유로 국가배상청구소송을 제기한 사건에서 국가를 대리하여 항소심에서 승소한 사례 ..... 18

### ■ 최신 판례 ■

- 교섭단위 분리결정의 요건에 관한 사례 ..... 20
- 모니터링 위탁업체 소속 재택근무 요원들도 모니터링 위탁업체의 근로자에 해당한다고 판단한 사례 ..... 25
- 정년연장형 임금피크제의 유효성을 인정한 사례 ..... 28

- 공무직근로자와 공무원은 서로 별개의 집단이므로 복리후생적 수당을 차별하여 지급할 수 있다는 사례 .....32
- 근로기준법상 제재 규정(감급)의 제한 규정 위반에 관한 사례 .....37
- 순차 도급 사업 관계에서의 임금체불에 대하여 상위 수급인에 대한 처벌을 희망하지 아니하는 의사표시의 해석방법을 제시한 사례 .....39
- 징계해임처분에 관한 무효확인 및 미지급 임금을 구하였으나, 실효의 원칙에 따라 허용될 수 없다는 이유로 소를 각하한 사례 .....42
- 같은 그룹 계열회사들에서 그 소속만을 옮겨가며 채권추심업무를 하였던 사람의 근로자성 판단을 위한 심리 범위를 제시한 사례 .....46
- 방송의 공정성 확보 방안을 마련하라는 것도 쟁의행위의 목적이 될 수 있다고 본 사례 .....50
- 화물운송업 등을 영위하는 법인이 택배기사들과의 단체교섭을 거부한 것은 부당노동행위에 해당한다고 본 사례 .....53

■ 최신 법령 ■

- 고용보험법 일부개정법률 .....61
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률 .....64
- 지방공무원법 일부개정법률 .....66
- 산업재해보상보험법 시행령 일부개정령 .....68
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정령 .....71
- 국가공무원 복무규칙 일부개정령 .....73
- 교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙 일부개정령 .....75

## ■ 노동 칼럼 ■

## 포괄임금제 관련 동향 및 실무상 시사점



(법무법인(유)지평 문수생 변호사, 장현진 변호사)

## 1. 포괄임금제 관련 최근 동향

고용노동부는 최근 포괄임금·고정OT(Over Time) 오남용에 대한 시정을 위해 소프트웨어 개발업 등 포괄임금·고정OT 의심사업장에 대해 사업장 기획감독을 실시 중입니다. 고용노동부에 따르면 이번 기획형 수시감독은 포괄임금제 오남용을 대상으로 하는 첫 기획감독입니다.<sup>1</sup> 이와 더불어 고용노동부는 2023년 1월부터 고용노동부 홈페이지에 '온라인 노사 부조리 신고센터'를 개설해 '사용자의 포괄임금·고정OT 오남용 신고'를 접수 받고 있습니다.<sup>2</sup>

대선 공약으로 포괄임금제 개선을 제시하였던 문재인 정부는 2017년경부터 포괄임금제 개선에 대한 본격적인 논의를 진행하였습니다. 그 과정에서 고용노동부는 2017년 10월 「포괄임금제 사업장 지도 지침」 초안을 마련하였으나 윤석열 정부로 바뀐 현재까지 최종본이 발표되지 않고 있습니다. 이와 같은 상황에서 2023년 초에 다시 포괄임금제가 노동계의 주요 화두로 떠오른 것입니다.

고용노동부는 상반기 기획감독에 이어, 하반기에도 추가적인 감독을 추진할 예정이라고 합니다. 이에 포괄임금제 및 고정OT형태의 임금체계를 운영하고 있는 각 사업장에서는 임금체계를 점검하여 근로기준법 위반 리스크에 대응할 필요가 있습니다.

<sup>1</sup> 고용노동부, 「고용노동부, “공짜야근 근절” 위해 포괄임금·고정OT 오남용 사업장 기획감독 실시», 2022. 12. 19.자 보도자료

<sup>2</sup> 정액급제·정액수당제를 말하는 포괄임금 계약과 고정OT를 통칭하여 '포괄임금제'라고 말하는 경우도 많습니다. 이하에서는 정액급제나 정액수당제를 특정할 경우 '포괄임금 계약', 포괄임금 계약과 고정OT를 통칭할 경우 '포괄임금제'라 하겠습니다.

2. 포괄임금제 · 고정OT의 이해

포괄임금제 · 고정OT는 근로기준법 등 노동관계법령에서 정하고 있는 제도가 아니라, 판례를 통해 그 유효성을 인정받는 제도입니다. 포괄임금계약 또는 포괄임금약정이란 1) 기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 법정수당까지 포함된 금액을 월급여액이나 일당임금으로 정하는 경우(이른바 정액급제), 2) 기본임금을 미리 산정하면서도 법정 제 수당을 구분하지 아니한 채 일정액을 법정 제 수당으로 정하여 이를 근로시간 수에 상관없이 지급하기로 약정한 경우(이른바 정액수당제)를 말하는 것으로서<sup>3</sup> 실제 연장 · 야간 · 휴일근로시간이 얼마이든 위와 같이 사전에 약정한 것 외에는 추가로 어떠한 수당도 지급하지 않는다는 합의를 의미합니다(대법원 2016. 10. 13. 선고 2016도1060 판결 참조, 이하 ‘포괄임금 계약’).

고정OT 계약은 기본급과 별도로 일정 초과근로시간(예컨대 연장근로 월 n시간, 야간근로 월 n시간 등으로 정하는 등 방식은 다양)을 예정하고 해당 초과근로시간에 대해 정액의 수당으로 지급하는 임금방식(고정 Over Time 제도, 이하 ‘고정OT’)을 말하는 것입니다. 참고로, 고용노동부가 보도자료를 통해 설명한 포괄임금 계약과 고정OT의 세부 내용은 다음과 같습니다.<sup>4</sup>

< 포괄임금 VS 고정OT 계약 비교 >

구분	포괄임금 계약	고정OT 계약
정의	각각 산정해야 할 복수의 임금항목을 포괄하여 일정액으로 지급하는 계약	기본임금 외 법정수당 모두 일부를 수당별 정액으로 지급하기로 하는 계약
형태 및 구분 방법	▲ (정액급) 기본임금과 수당이 구분 안됨 * 예) 임금 100만원(연장, 야간, 휴일 포함) ▲ (정액수당) 기본임금과 수당 총액은 구분 되나 개별 수당 간 금액은 구분 안됨 * 예) 기본임금 70만원 + 법정수당 30만원 (연장, 야간, 휴일 포함) = 100만원	기본임금과 각 개별 수당이 구분됨 예) 기본임금 70 + 연장 10 + 야간 10 + 휴일 10만원 = 100만원 예) 기본임금 90 + 연장 10 (고정 OT) = 100만원 야간, 휴일은 근로시간만큼 지급
추가 지급 의무	▲ 유효한 포괄임금 계약의 경우 추가 지급의무 없음 ▲ 유효하지 않은 포괄임금 계약의 경우 실근로시간에 따라 초과분 추가지급	약정된 연장근로시간을 초과할 경우 초과분 추가지급

<sup>3</sup> 대법원 2014. 6. 26. 선고 2011도12114 판결 참조

<sup>4</sup> 고용노동부, 「고용노동부, “공짜야근 근절” 위해 포괄임금 · 고정OT 오남용 사업장 기획감독 실시」, 2022. 12. 19.자 보도자료, 2쪽.

사용자가 근로계약을 체결할 때에는 근로자에 대하여 기본임금을 결정하고 이를 기초로 실제 근로한 시간에 따라 시간외근로 등에 상응하는 법정 수당을 산정·지급하는 것이 원칙입니다(근로기준법 제 56조). 이러한 원칙적인 임금지급방법은 근로시간 수의 산정을 전제로 한 것입니다. 그러나 예외적으로 감시·단속적 근로 등과 같이 근로형태와 업무와 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어렵다고 인정되는 경우에, 각종 수당을 합한 금액을 월 급여액이나 일당임금으로 정하거나 기본임금을 정하고 매월 일정액을 각종 수당으로 지급하는 내용의 이른바 포괄임금제에 의한 임금지급계약 또는 단체협약이 체결되었다고 하더라도, 그것이 근로기준법이 정한 기준에 미달되는 등으로 근로자에게 불이익하지 않으면 유효하다고 인정하는 것입니다(대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결, 대법원 2012. 3. 29. 선고 2010다91046 판결 등 참조).

다시 말해, 포괄임금제가 유효하려면 1) 근로자와 사용자 간에 포괄임금제의 합의가 존재하여야 하고, 2) 근로형태와 업무 및 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 경우여야 하며, 3) 근로자에게 불이익이 없고 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정되는 경우여야 합니다. 그러나 실무에서는 포괄임금제 합의가 있었다고 볼 수 있는지, 근로시간 산정이 가능한지 등의 쟁점에서 흔하게 분쟁이 발생합니다.

### 3. 포괄임금제 관련 참고 판결례

포괄임금제에 관한 주요 판결례는 아래와 같은데 관련 판결들은 점점 포괄임금제의 유효성을 부정하는 경향을 보이고 있습니다.

#### 가. 포괄임금제 관련 대법원 판결

- 1) 대법원은 포괄임금제가 성립하였는지에 관하여, "포괄임금제에 관한 약정이 성립하였는지 여부는 근로시간, 근로형태와 업무의 성질, 임금 산정의 단위, 단체협약과 취업규칙의 내용, 동종 사업장의 실태 등 여러 사정을 전체적·종합적으로 고려하여 구체적으로 판단하여야 한다"고 일관되게 판시해 오고 있습니다(대법원 2009. 12. 10. 선고 2008다57852 판결).

- 2) 또한 대법원은 2020년 판결에서, “비록 개별 사안에서 근로형태나 업무의 성격상 연장·야간·휴일근로가 당연히 예상된다고 하더라도 기본급과는 별도로 연장·야간·휴일근로수당 등을 세부항목으로 나누어 지급하도록 단체협약이나 취업규칙, 급여규정 등에 정하고 있는 경우에는 포괄임금제에 해당하지 아니한다”고 실시하였습니다. 그리고 단체협약 등에 일정 근로시간을 초과한 연장근로시간에 대한 합의가 있다거나 기본급에 수당을 포함한 금액을 기준으로 임금인상률을 정하였다는 사정 등을 들어 바로 위와 같은 포괄임금제에 관한 합의가 있다고 선불리 단정할 수는 없다고 하였습니다[대법원 2020. 2. 6. 선고 2015다233579(본소), 2015다233586(반소) 판결]. 이는 대법원이 포괄임금제의 유효성에 대한 판단기준을 보다 엄격히 적용해 나가는 입장에서 서 있는 것으로 이해됩니다.
- 3) 비교적 최근 판결로, 대법원 2022. 2. 11. 선고 2017다238004 판결의 원고인 고속버스 운전기사들은 버스회사를 상대로 포괄임금제의 유효성을 다투며 미지급된 각종 수당의 차액을 청구하였습니다. 대법원은 위 판결에서 1) 연장근로수당·야간근로수당에 대해서는 버스운송사업의 특수한 근무내용, 근무형태, 근무시간 등을 고려하여 포괄임금제의 유효성을 인정하였습니다. 2) 반면, 휴일근로수당에 관해서는 임금협정 및 그 체계 등을 고려하였을 때 포괄임금약정이 성립하였다고 볼 수 없다고 판단하였습니다. 즉, 각 수당별로도 포괄임금제의 유효성 여부를 달리 판단해야 한다는 입장입니다.

#### 나. 영업직에 대하여 포괄임금제의 유효성을 인정한 판결례

식품제조업을 하는 피고 회사는 영업직 근로자들에 대해서는 월 25시간의 연장근로를 가정하여 해당 근로에 대한 임금을 특근수당으로 지급해 왔습니다. 영업사원인 원고들은 회사를 상대로 미지급 초과근로수당을 지급하라며 포괄임금제의 유효성을 다투었습니다.

서울고등법원은 근로자가 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 보되, 다만 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근

로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다고 정한 근로기준법 제58조 제1항을 참고하였습니다. 이어서, 1) 피고 회사의 영업직 근로자들은 업무의 특성상 대부분을 사업장 밖에서 보내고, 영업직 근로자들은 방문 거래처·방문시간 등을 스스로 결정하기에 회사가 근로자들의 근로 여부를 실질적으로 지휘·감독할 방법이 없어 근로시간을 정확히 산정하기 어렵다는 점을 고려하였습니다. 2) 영업직 근로자들과 피고 회사가 체결한 근로계약서상 소정근로시간을 근로한 것으로 본다고 정하고 있는 점, 3) 영업사원들의 판매수당이 임금의 평균 40%에 이르는 특수성 등을 보았을 때, 포괄임금제 방식이 근로자들에게 특히 불리하다고 보이지 않는 점 등을 종합하면 포괄임금제의 유효성을 인정할 수 있다고 판단하였습니다(서울고등법원 2018. 11. 9. 선고 2017나2060292 판결<sup>5</sup>).

#### 다. 사무·연구직에 대하여 대하여 포괄임금제의 유효성을 부정한 판결례

항공기 제조업 등을 하는 피고 회사는 연구·사무직(통상직) 근로자들과 시간외 근로수당의 지급에 갈음하여 기본급의 20%에 해당하는 자기계발비와 교통비를 지급하기로 하는 포괄임금제 합의가 존재한다고 주장하였습니다. 피고 회사는 A 주식회사, B 주식회사의 각 항공기 사업부문을 통합하여 설립된 회사인데, 임금체계 통합 과정에서 포괄임금제 합의가 자기계발비와 교통비 형태로 반영된 특수한 사정이 있었습니다.

그러나 부산고등법원(창원)은, 1) 단체협약, 취업규칙, 급여규정 등에 시간외 근로수당에 관한 포괄임금제 합의가 존재한다고 볼만한 명시적인 규정이 없는 점, 2) 오히려 단체협약은 통상임금에 일정 가산율을 적용하여 산정한 금액을 시간외 근로수당으로 정하고 있는 점, 3) 원고들의 근로형태나 업무의 형태에 비추어 볼 때 근로시간 산정이 어렵지 않은 점, 4) 근

<sup>5</sup> 대법원 2019. 4. 11.자 2018다299198 심리불속행기각판결로 확정. 위 내용은 서울고등법원이 민사소송법 제420조 본문에 의하여 해당 부분을 그대로 인용한 제1심판결인 서울서부지방법원 2017. 9. 14. 선고 2016가합31640 판결을 참고하였습니다.

로자별 연장근로시간도 일정하지 아니한 점, 5) 피고 주장과 같이 기본급에 시간외 근로수당을 포함하여 지급할 수 있도록 하는 근거규정은 전혀 없는 점 등을 고려하였을 때 포괄임금약정이 성립하였음을 인정할 수 없다고 판단하였습니다[부산고등법원(창원) 2021. 1. 21. 선고 2020나11097 판결<sup>6)</sup>].

#### 4. 마치며

현장에서는 근로시간 계산의 편의와 예측가능성을 이유로 포괄임금제가 널리 활용되고 있습니다. 그러나 각 사업장의 포괄임금제의 유효성을 재차 점검해야 하는 시기입니다. 포괄임금제가 문제가 될 경우 근로자로서는 포괄임금제가 무효라고 다투면서 회사를 상대로 미지급 초과근무수당 청구 소송을 제기하거나, 고용노동부에 진정(임금·수당 체불)을 하거나 또는 사업장 근로감독을 청원할 수 있습니다. 포괄임금제가 무효라는 판단을 받을 경우 회사는 미지급 초과근무수당 3년치를 일시에 지급해야 하는 부담을 집니다. 사안에 따라 초과근무수당 미지급에 대한 형사처벌의 위험도 있습니다(근로기준법 제 56조, 제109조에 따라 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금). 특히, 일부 근로자가 문제제기를 하더라도 사업장의 임금체계가 유사한 이상 결과적으로 동종 근로자들 전체에 대하여 동일하게 미지급 초과근무수당을 지급해야 할 가능성이 크므로 그 파급력이 매우 큽니다.

따라서 포괄임금제(포괄임금 계약, 고정OT)를 도입하여 시행 중인 사업장의 경우 사전에 대법원이 포괄임금제의 유효 요건으로 제시하는 여러 요소들을 상세히 검토하여 포괄임금제의 유효성을 인정받을 수 있는지, 미지급된 초과근무수당은 없는지 면밀히 점검할 필요성이 있습니다.

※ 법무법인(유) 지평은 노동그룹 전담 변호사들이 노동법에 관한 고객들의 자문에 응하고 있습니다. 이와 관련하여 도움이 필요하시면, 문수생 변호사(ssmoon@jipyong.com, 02-6200-1882)에게 문의해 주시기 바랍니다.

<sup>6)</sup> 해당 판결은 피고 회사가 상고하지 아니하여 확정되었습니다. 위 내용은 부산고등법원(창원)이 민사소송법 제 420조 본문에 의하여 해당 부분을 그대로 인용한 제1심판결인 창원지방법원 진주지원 2020. 2. 5. 선고 2018가합11438 판결을 참고하였습니다.



## ■ 주요 업무 사례 ■

### 위탁 운영 센터 소속 직원이 제기한 불법파견 소송에서 위탁자인 공단을 대리하여 항소심에 이어 상고심에서도 승소한 사례

A공단은 전국 각지에 다수의 지역 센터를 민간 위탁 운영하고 있습니다. B센터 역시 민간기관인 C산단과 위탁운영계약을 체결하여 위탁 운영되고 있었습니다. 그런데 B센터를 운영하는 C산단과 근로계약을 체결하고 B센터의 사무국장으로 근무하였던 원고는, A공단에 대하여 근로자지위확인을 구하는 소를 제기하였습니다. 자신을 비롯한 B센터 직원들은 C산단이 아니라 A공단으로부터 그 업무수행에 관한 지휘·명령을 받았으므로 원고와 A공단이 파견근로관계에 있었다는 것이 이유였습니다.

이에 대하여 제1심은, '원고가 C산단에 고용된 후 그 고용관계를 유지하면서 A공단의 지휘·명령을 받아 A공단을 위한 근로에 종사하였다'면서, '위탁운영계약의 실질이 근로자파견계약에 해당한다'고 보아 원고의 청구를 인용하였습니다. 이에 A공단이 항소하였는데, 제2심에서는 A공단이 개별 근로자인 원고에 대한 지휘·명령을 하지 않았다고 보아 제1심 판결을 취소하고 원고의 청구를 기각하였습니다. 그러자 이번에는 원고가 제2심에 불복하여 상고하였습니다.

항소심부터 A공단을 대리한 지평 노동그룹은 상고심에서도 1) 원고의 상고이유는 사실심의 전권에 속하는 사실인정을 비난하는 것으로서 적법한 상고이유를 포함하지 않았다는 점, 2) A공단이 위탁운영계약에 근거하여 C산단 또는 B센터에 대해 도급인으로서 정당한 지시·요구를 하였을 뿐 개별 근로자인 원고에 대하여는 지휘·명령을 하지 않았고, A공단이 각 지역 센터에 제공한 업무수행가이드, 전산시스템 등은 원고에 대한 지휘·명령의 수단으로 볼 수 없으며, 각 센터는 근로자들에 대한 인사관리 등을 자체적으로 수행하였고, 각 센터의 위탁운영은 각 지역 특성에 기반한 전문성이 필요하였기 때문인 점 등을 구체적으로 주장하였습니다.

이에 대법원은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 원고의 상고를 심리불속행 기각하였습니다.

[담당 변호사]



김지형 대표변호사

양지윤 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

## 연봉제 근로자가 고과평가 오류를 주장하며 임금차액을 청구한 사건에서 회사를 대리하여 전부 승소한 사례

A회사는 매년 고과평가를 바탕으로 근로자들의 연봉을 결정하고 있습니다. B는 A회사의 근로자로 지역센터에서 업무를 수행하고 있었습니다. 그런데, B는 '자신에 대한 2017년 하반기, 2020년 상반기 고과평가가 부당하고, 이에 따라 연봉이 잘못 책정되었다'고 주장하면서, 정상적으로 고과평가가 이루어졌을 경우 받았을 수 있었던 연봉과 기지급된 연봉의 차액을 청구하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여, A회사의 고과평가 운영 방식을 자세하게 설명한 다음, B에 대한 고과평가에는 어떠한 오류도 없었음을 상세히 설명하였습니다. 또한 B가 오류라고 주장하는 부분은 단순한 오해 또는 사실을 왜곡한 것임을 구체적으로 설명하였습니다. 앞서 제1심 재판부는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, A회사의 고과평가에는 오류가 없었으므로 B의 청구는 이유가 없다고 판단했습니다. 제2심 재판부 역시 '2017년도 하반기 고과평가와 2020년도 상반기 고과평가에는 문제가 없었고, 절차에도 문제가 없다'고 판단하여 B의 청구를 모두 기각하였습니다.

### [담당 변호사]



정석환 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

## 근로자가 영업양도에 따른 고용승계를 주장한 사안에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

B회사는 A를 비롯하여 여러 근로자를 고용하고 있었습니다. 그러던 중 B회사의 영업상황이 계속하여 악화되어 근로자 전부를 고용할 수 없는 상황에 이르렀습니다. 이에 B회사의 근로자 일부는 1년 이상의 간격을 두고 신규 인력이 필요한 C회사로 이직을 하게 되었습니다. 그후로도 B회사의 영업상황은 계속 악화되어 결국 폐업을 할 수밖에 없는 상황이 되었습니다. 그러자 A는 C회사에 지원을 하였고 기존의 연봉보다 낮은 금액으로 C회사에 입사하게 되었습니다.

그런데 입사 후 A는 C회사가 B회사의 영업을 양도하였기 때문에 기존 근로조건 그대로 고용승계가 되었다고 주장하며 임금 차액의 지급을 구하는 소송을 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 C회사를 대리하여, 1) 근로자들이 이직한 것 만으로는 인적 조직의 동일성이 유지될 수 없다는 점, 2) 물적 조직의 동일성이 존재하지 않고, 영업양도에 관한 합의 또한 존재하지 않는다는 점 등을 통해, A가 주장하는 고용승계가 이유 없음을 구체적으로 주장하고 증명하였습니다. 이에 제1심과 제2심 재판부는 모두 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 A의 청구를 전부 기각하였습니다.

### [담당 변호사]



권영환 변호사

정석환 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 근무시간 중 업무를 태만히 한 영업사원에 대한 해고의 정당성을 인정받은 사례

A는 B회사의 영업사원으로 근무시간 중 외부에서 영업 업무를 수행해야 했습니다. 그런데 B회사의 조사 결과 A가 근무시간 중 제대로 된 업무를 수행하지 않은 채 하루 평균 5시간 이상을 대학교 도서관에 체류하고, 근무시간 중 포럼과 토론회 등 사적인 행사에 참석하였다는 사실이 드러나게 되었습니다. 이에 B회사는 A를 '직무 외 행위, 근무태만, 직무유기'등을 이유로 해고하였습니다.

이에 대하여 A는 도서관 체류와 토론회 참석 등은 인적 네트워크 형성을 위한 영업활동이고, 노동조합 활동의 일환이기도 했다는 취지의 주장을 했습니다. 또한, 일부 행위들은 징계시효가 도과했다는 주장을 했습니다.

지평 노동그룹은 B회사를 대리하여 A의 도서관 체류와 토론회 참석이 영업활동 및 조합활동에 해당하지 않는 이유와 A의 주장이 모순되는 이유에 대하여 구체적인 설명을 하였습니다. 또한, B회사의 내부 규정상 징계사유를 인지한 날을 징계사유 발생일로 보기에 징계시효가 도과되지 않았다는 점을 설명하였습니다. 나아가, A의 비위행위는 다른 직원들의 사기를 저해하고 기업질서를 크게 훼손한 행위로 징계양정 역시 적정했다는 점을 충분히 설명하였습니다. 이에 재판부는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 A에 대한 해고는 정당하다는 판단을 하였습니다.

#### [담당 변호사]



권영환 변호사

정석환 변호사

## 근로자가 자신의 비위행위는 업무 과정에서 발현된 정신질환에 그 원인이 있었다며 해임 처분의 효력을 다툰 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

A회사는 근로자 B에 대하여, 동료 직원 폭행과 소모품 무단 반출을 이유로 해임 처분을 하였습니다. 그러자 근로자 B는 자신의 비위행위는 업무 과정에서 발현된 정신질환이 원인이 된 것이고, 폭행 피해자와 원만히 합의하는 등 A회사의 손해가 크지 않으므로 해임 처분은 부당하다며 처분의 무효를 구하고, 장래 복직 시까지 임금을 청구하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여 해임 처분의 정당성을 상세하게 설명드렸습니다. 먼저, 진단서 등 근로자 B의 의료 자료를 분석하여 정신질환이 비위행위의 원인이 될 수 없다는 점을 주장하였습니다. 그리고 설령 근로자 B의 정신질환이 비위행위의 한 원인이 되었다고 가정하더라도 비위행위의 과정·성질·태양 등에 비추어 보면, 해임 처분은 사회통념상 타당성은 잃지 않았다는 점도 설명드렸습니다.

재판부는 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여, 근로자 B의 청구를 모두 기각하였습니다.

### [담당 변호사]



김성수 변호사

박종탁 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

## 근로자가 재직 중 극단적 선택으로 사망한 사건에서 산업재해보상보험법상 업무상 재해로 인정된 이후 망인의 유족들이 사용자에게 대하여 안전배려의무 위반을 이유로 손해배상 청구를 한 사안에서 사용자를 대리하여 유족들의 청구를 모두 기각하는 판결을 얻은 사례

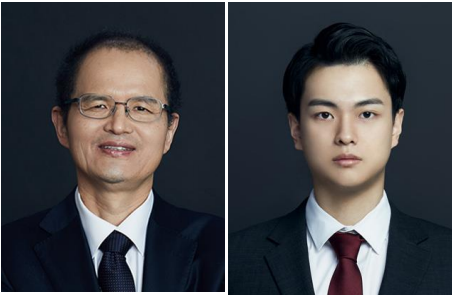
피고 회사 인재개발팀에서 근무하였던 근로자(이하 '이 사건 근로자')는 자신의 상사에 대하여 개인적인 경험으로 우울증이 발병하였고, 이를 치료하기 위하여 휴직이 필요하다고 요청하며 휴직을 신청하였습니다. 해당 상사는 이 사건 근로자의 신청에 따라 흔쾌히 휴직을 부여하였고, 이 사건 근로자는 몇 달간의 병가 및 휴직 이후 회사에 복귀하였습니다. 그러나 이 사건 근로자는 복직 이후 극단적인 선택을 하였습니다.

이 사건 근로자 유족들은 근로복지공단에 대하여 이 사건 근로자의 극단적인 선택은 산업재해보상보험법상 '업무상의 재해'에 해당한다고 주장하며 유족 급여 등을 신청하였습니다. 근로복지공단 업무상질병판정위원회는 이 사건 근로자 유족들의 주장을 수용하며, 이 사건 근로자의 극단적인 선택이 업무상의 재해에 해당한다고 판정하였습니다. 판정 이후 이 사건 근로자 유족들은 회사가 이 사건 근로자에 대한 안전배려의무를 위반하였다고 주장하며 회사에 대한 손해배상 청구의 소를 제기하였습니다. 주된 요지는 회사가 이 사건 근로자에 대하여 과도한 업무를 지시하여 결과적으로 우울증이 발생하였고, 극단적인 선택에 이르렀다는 것이었습니다.

지평 노동그룹은 회사를 대리하여 이 사건 근로자가 극단적인 선택을 하기까지의 사실관계를 면밀하게 정리하였습니다. 특히 지평 노동그룹은 회사가 소속 근로자들의 고충사항을 수시로 확인하고 있는 점, 업무상 힘든 부분이 있는 경우에는 요청에 따라 다른 부서로 배치해준다는 점에 주목하였습니다. 또한 지평 노동그룹은 회사가 산업안전보건법 등 산업안전 관계 법령을 준수하여 내부규정을 수립하고 있다는 점도 강조하였습니다. 이를 통하여 회사가 이 사건 근로자에 대한 안전배려의무를 위반하였다고 보기 어렵다는 점을 강조하였습니다.

이에, 법원은 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여 이 사건 근로자 유족들의 청구를 모두 기각하는 판결을 내렸습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사

임인영 변호사



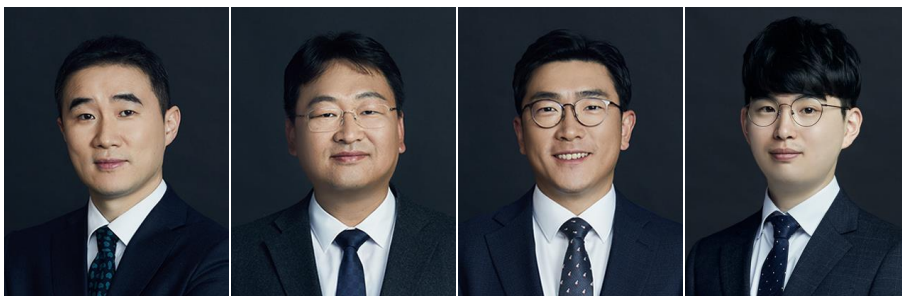
## ■ 주요 업무 사례 ■

**건설회사를 대리하여 외국인근로자 고용제한 처분 취소를 이끌어낸 사례**

건설업은 '외국인근로자 고용 특례'가 적용되는 사업(외국인고용법 제12조 제1항)으로, 고용노동부로부터 사업장별로 특례고용가능확인서를 발급받아 H-2비자를 가진 외국인근로자를 고용할 수 있습니다. 그런데 건설회사인 A회사는 건설현장 담당자의 착오로 특례고용가능확인서의 발급 없이 H-2비자를 가진 외국인근로자를 4일간 채용하게 되었습니다(이하 '이 사건 처분원인사실').

이에 고용지청장은 A회사에 법령상 최대치의 외국인근로자 고용제한 처분을 하였고(이하 '이 사건 처분'), A회사는 H-2비자와 E-9비자를 가진 외국인을 채용하지 못하게 되었습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여, 이 사건 처분에 앞서 처분의 사전통지와 의견을 제출할 기회가 제대로 부여되지 않았다는 점을 적극 주장했습니다. 나아가, 이 사건 처분원인사실이 단순한 과오로 발생하였고 법 위반 정도도 크지 않음에도 불구하고, 고용지청장이 구체적·개별적 사정을 고려하지 않은 채, 할 수 있는 최대한의 처분을 하여 재량권을 일탈·남용하였다는 점을 적극 주장했습니다. 재판부는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, 이 사건 처분은 절차상 하자가 있으므로 취소되어야 한다는 판결을 하였습니다.

**[담당 변호사]**

정원 변호사

김태희 변호사

권영환 변호사

정석환 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

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

공항출장소 담당공무원들은 A회사 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 노동그룹은 대한민국을 대리하여, 국가배상책임이 성립하기 위한 요건사실을 하나씩 검토하며 이 사건에서 국가배상책임이 성립하지 않는다는 점을 구체적으로 주장·증명하였습니다. 그 결과 제1심 법원은 이러한 주장을 받아들여 B의 청구를 전부 기각하는 판결을 내렸습니다.

B는 항소하였습니다. 특히 B는 항소심 단계에서 국가가 자신의 음주사실을 조사할 당시 자신에 대하여 협박에 가까운 강압적인 조사를 실시하였다고 주장하며, 그 결과 자신에게는 향후 일실수입 상당액의 정신적 손해가 발생하였다고 항소장을 구성하였습니다. 이에 지평 노동그룹은 B가 추가증거로 제출한 진술서의 작성 시점이 B에 대한 조사가 이뤄진 때로부터 한참 뒤인 점을 찾아내어 진술서의 신빙성이 낮다는 점을 공격하였습니다. 즉, 강압적 조사에 관한 주장은 전혀 사실이 아니며, 원심에서 전부 패소한 이후 새로이 제출한 것이라는 취지입니다.

그 결과 제2심 법원은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 국가배상청구에 관한 부분은 전부 기각하였습니다.

[담당 변호사]



권창영 변호사

임인영 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

## ■ 최신 판례 ■

## 교섭단위 분리결정의 요건에 관한 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 12. 15. 선고 2022두53716 판결]

### 1. 사안의 개요

광주 지역 내 교육공무직원은 약 50개의 직종으로 구성되어 있고, 광주 지역 내 교육공무직원 중 노동조합에 가입된 이들은 약 4,000명입니다. 그 중 호봉제회계직 근로자는 학교에서 행정실무와 시설관리 등을 담당하는 무기계약직으로, 이들은 호봉제의 적용을 받습니다. 이와 달리 다른 교육공무직 근로자는 2000년대에 들어 채용된 자들로, 연봉제의 적용을 받았습니다.

호봉제회계직 근로자의 대부분(약 110명)은 전국공립학교호봉제회계직노동조합(이하 '이 사건 노동조합')에 가입하였습니다.

이 사건 노동조합은 2019년 9월 전남지방노동위원회에 광주광역시 내 교육공무직원 중 호봉제회계직 근로자들과 다른 교육공무직원 사이에 근로조건의 현격한 차이가 있다고 주장하며 교섭단위를 분리해 달라고 신청하였습니다. 이에 전남지방노동위원회는 이 사건 노동조합의 신청을 받아들여 교섭단위를 분리하였고, 중앙노동위원회 또한 원심판정을 받아들여 교섭단위를 분리하는 재심결정(이하 '이 사건 재심결정')을 내렸습니다.

광주광역시는 대전지방법원에 이 사건 재심결정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다. 이 사건 노동조합은 피고(중앙노동위원회 위원장)에 보조참가하였습니다.

2. 판결 요지

가. 제1심인 대전지방법원은 호봉제회계직 근로자들과 다른 교육공무직원의 고용형태를 아래와 같은 표로 정리하였습니다.

구분	호봉제회계직 근로자	다른 교육공무직원
고용형태	무기계약직	무기계약직, 기간제, 시간제
직종	2개 직종 - 사무실무사 직종 (영양사는 대부분 비호봉제이나 일부가 호봉제)	52개 직종 - 영양사, 조리사, 교무실무사, 행정실무사 등 52개 직종
업무내용	학교행정업무(민원, 세입 등)	직종에 따라 업무내용 다양함
근로계약기간	무기계약	무기계약, 기간제(한시적 사업 또는 초단시간 사용 사업)
근로계약상대방	교육감(초등학교, 중학교), 학교장(고등학교)	교육감
복무관리 및 업무지휘·감독	학교장	
근무형태	상시 전일근무	상시 전일근무, 방학 중 비근무, 시간제(일급제) 등 직종에 따라 근무형태 다양
자격·면허	해당사항 없음	업무특성, 필요에 따라 다름
정년	만 60세	

## 정원관리

## 광주광역시교육청 교육공무원 정수 및 채용권 전환 관리규정

위와 같이 사실관계를 인정한 뒤에, 제1심 재판부는 1) 교육공무직원 중 참가인에 가입한 호봉제회계직 근로자들의 근로조건, 고용형태가 다른 교육공무원들의 그것과 현격히 다르다고 보기 어렵고 2) 호봉제회계직 근로자들을 별도의 교섭단위로 분리하는 관행이 형성되었다고 보기 어렵다고 판단하며 이 사건 재심결정을 취소하였습니다.

#### 나. 제2심인 대전고등법원의 판단은 달랐습니다.

제2심 재판부는 호봉제회계직 근로자들과 다른 교육공무원 사이의 근로조건이 상이한지 판단하는 기준으로 임금체계 사이의 차이점을 지목하였습니다. 제2심 재판부는 기본급의 결정기준, 수당의 결정기준, 근속수당, 위험근무수당, 면허가산수당, 특수업무수당, 명절휴가비, 직급보조비·정근수당 정액급식비·가족수당·자녀학비보조수당, 맞춤형복지비·정기상여금의 차이를 고려하였을 때 임금체계 사이에 현격한 차이가 존재한다고 판단하였습니다.

또한 호봉제회계직 근로자들의 업무형태는 학교의 행정실무와 시설관리업무 등을 담당하는 것으로서 대동소이한 반면, 비호봉제 근로자들은 50종을 초과하는 다양한 직종으로 구성되어 있고, 각 직종마다 업무환경이나 업무의 내용이 상이하며, 업무시간 역시 상이하여 근로시간의 장단에 따라 통상근로, 단시간근로, 초단시간근로 직군으로 나누어진다고 판단했습니다. 또한 양 집단은 채용방식이 현저히 다르고 정원이 다르게 관리되고 있어 상호 간 인사교류도 존재하지 않는다고 하며, 업무내용 또한 동일하지 않다고 판단하였습니다.

이에 따라 제2심 재판부는 호봉제회계직 근로자와 비호봉제 근로자들의 근로조건에는 별도로 분리된 교섭단위에 의하여 단체교섭을 진행하는 것을 정당화할 만한 현격한 차이가

존재하고 봄이 타당하다는 결론을 내렸습니다.

- 다. 하지만 대법원은 제2심 판결을 취소하였고, 최종적으로 교섭단위를 분리하는 이 사건 결정은 위법하다는 판단을 내렸습니다. 근거는 아래와 같습니다.

우선 대법원은 호봉제회계직 근로자와 다른 교육공무원 사이에 기본급 액수 등의 임금 체계와 각종 수당 등 세부항목에 일부 차이가 있으나, 이는 양자의 각 연혁적 근거와 법적 근거가 서로 달랐던 데에서 비롯된 것으로 보일 뿐으로, 결과적으로 임금 수준에 실질적 차이가 있다고 보기 어렵다고 하였습니다.

또한 대법원은 광주광역시 내 호봉제회계직 근로자가 담당하는 업무는 학교·교육·학사 행정업무 또는 그 보조업무에 해당하여 다른 교육공무원이 담당하는 업무와 본질적인 차이가 있다고 볼 수 없다고 판단하였습니다. 나아가, 호봉제회계직과 다른 교육공무원 들은 모두 광주광역시교육청 내부 규정을 적용 받고 있다는 점 또한 고려되었습니다.

한편, 호봉제회계직 근로자들이 별도의 교섭단위를 구성하여 교섭한 관행도 존재하지 않고, 자율적 교섭대표노동조합을 구성하여 단체교섭을 하는 과정에서 헌법상 단체교섭권의 본질적 내용을 침해하는 등 교섭창구 단일화 제도의 취지에 반하는 결과가 발생하였다고 볼 만한 구체적 사정이 주장·증명된 바도 없다고 하였습니다.

이에 따라 대법원은 '교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우가 아님에도 피고가 교섭단위를 분리하는 이 사건 재심결정을 내렸다'고 판단하면서 파기환송하였습니다.

### 3. 의의 및 시사점

대법원은 노동조합법 제29조의3 제2항 상의 '교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우'란, 하나의 사업 또는 사업장에서 별도로 분리된 교섭단위에 의하여 단체교섭을 진행하는 것을 정당화할 만한 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭 관행 등의 사정이 있고, 이로 인하여 교섭대표노동조합을 통하여 교섭창구를 단일화하는 것이 오히려 근로조건 통일적 형성을 통해 안정적인 교섭체계를 구축하고자 하는 교섭창구 단일화 제도의 취지에도 부합하지 않는 결과를 발생시킬 수 있는 예외적인 경우를 의미한다고 보고 있습니다(대법원 2018. 9. 13. 선고 2015두39361 판결 등 참조). 이는 교섭단위 간에 현격한 차이가 있다는 사실상 징표는 물론, 교섭단위를 분리하지 않을 경우 교섭창구 단일화 제도의 취지를 훼손할 수도 있다는 당위적 징표를 동시에 충족하여야 교섭단위를 분리할 수 있다는 의미로 해석됩니다.

즉, 현행 노동조합법 및 같은 법 시행령상 교섭창구 단일화 제도의 규정체계로 보았을 때, 하나의 사업 또는 사업장에서 교섭단위를 분리하는 것은 예외적으로만 인정될 수 있다고 보이며, 대상판결 또한 이러한 전제 위에 선 것으로 이해됩니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 12. 15. 선고 2022두53716 판결](#)



## ■ 최신 판례 ■

## 모니터링 위탁업체 소속 재택근무 직원들도 모니터링 위탁업체의 근로자에 해당한다고 판단한 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2022. 11. 17. 선고 2021구합72352 판결]

### 1. 사안의 개요

원고는 상시 약 9,000명의 근로자를 사용하여 콜센터, 텔레마케팅 운영업 등을 영위하는 회사입니다.

원고는 2016년 3월 1일 포털사이트 운영사로부터 모니터링 업무 등을 위탁받았습니다. 원고는 참가인들을 포함한 모니터링 직원들과, '콘텐츠 등록 및 심의를 하고, 운영원칙 위반 및 저작권 위반·반사회적 게시물을 제재하는 것'을 도급업무로 하는 프리랜서 도급업무계약(이하 '**이 사건 계약**')을 체결하였습니다.

원고는 2020년 8월경 참가인들에게 2020년 9월 30일자로 계약이 종료된다는 사실을 구두로 통보하였습니다.

참가인들은 원고로부터 부당해고를 당하였다면서 서울지방노동위원회에 구제신청을 하였고, 서울지방노동위원회는 2021년 2월 24일 참가인들이 원고의 근로자에 해당하지 않는다는 이유로 2021년 2월 4일 참가인들의 부당해고 구제신청을 각하하였습니다.

그러자 참가인들은 초심판정에 불복하여 중앙노동위원회에 재심신청을 하였는데, 중앙노동위원회는 2021년 6월 10일 참가인들이 원고의 근로자에 해당하고, 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 경우로서 원고의 계약종료 통보는 서면통지 의무를 위반한 부당해고에 해당한다는 이유로 초심판정을 취소하고 구제신청을 인용하는 재심판정(이하 '**이 사건 재심판정**')을 내렸습니다.

원고는 이 사건 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

## 2. 판결 요지

- 가. 제1심 재판부는 원고가 작성한 모니터링 가이드(이하 '이 사건 가이드라인')이라는 업무 지침에 따라 참가인들이 업무를 하였다는 사실을 주목하였습니다.

원고는 사전에 모니터링 요원들이 담당할 서비스 모니터링 구역을 정하며, 시간대별 근무 인력에 따라 모니터링 요원들의 근무구역을 나누고 이에 관한 근무표를 작성하여 매일 사전 공지하였으며, 모니터링 요원들은 매일 업무 시작 전 원고에게 해당 근무표를 확인하였다고 알린 뒤 업무를 수행하였으며, 근무표 공지 이후에도 근무상황에 따라 근무표를 변경하기도 하였는데, 단체메신저를 통해 모니터링 요원들에게 이를 전달하였습니다.

제1심 재판부는 이와 같은 원고의 조치에 따라 모니터링 요원들이 수행해야 하는 구체적인 업무의 범위가 정해졌다고 판단하였습니다.

이 외에도 원고는 모니터링 요원들로부터 출근 보고나 근무표를 확인받았으며, 메신저를 통하여 수시로 응답 여부를 확인하며 근무태도를 확인하였습니다.

이러한 사정에 비추어 보았을 때, 제1심 재판부는 참가인들이 도급계약에서와 같이 외부의 지시나 명령에 구애받지 않고 그의 자유로운 의사에 따라 일한 경우에 해당한다고 볼 수 없고, 원고가 참가인들을 상시적으로 지휘·감독하였다고 판단하였습니다.

- 나. 또한 근로자성 판단징표 중 '근무장소' 및 '제3자의 업무대행 가부' 부분에 관한 제1심 재판부의 판단 또한 살펴볼 필요가 있습니다.

이 사건 계약은 근무장소를 '모니터링 요원이 원하는 장소'로 정하고 있었습니다. 그러나 실상 이 사건 가이드라인에서는 '해외 IP 접속, PC의 잦은 IP 변경 접속은 불가'하다는 점이 명시되어 있었습니다. 또한 제1심 재판부는 "모니터링을 하다가 갑자기 컴퓨터가 꺼지고 부팅이 안 될 경우, 먼저 관리자에게 상황을 공유하여 자택 내 여러분의 PC를 이용하는 등 업

무를 지속할 수 있는 해결방안을 찾아야 한다”로 기재되어 있는 부분을 통하여 자택 등 한정된 장소에서의 업무수행이 요구된다고 추론하였습니다.

한편 이 사건 계약에는 “모니터링 요원은 본 계약업무의 이행에 대하여 도급업무 수행에 차질이 없는 한도에서 원고에게 사전에 통보하고 제3자에게 업무를 대체하게 할 수 있다”는 내용도 있습니다. 하지만 제1심 재판부는 모니터링 업무를 위한 계정은 공유가 가능하지 않았고, 다른 모니터링 요원과 교대하는 것 또한 별도의 절차를 거쳐야 한다는 사실에 주목하며, 참가인들은 임의로 제3자에게 자신의 업무를 대행하게 하는 것이 사실상 어려웠다고 판단하였습니다.

- 다. 제1심 재판부는 이러한 사실관계를 종합하여 참가인들이 원고의 근로자라고 판단하였고, 용역계약 종료를 통보할 당시 근로기준법 제27조에 따른 서면통지를 하지 않은 점을 근거로 부당해고로 판단하였습니다.

### 3. 의의 및 시사점

근로기준법상의 근로자에 해당하는지는, 계약의 형식이 고용계약인지, 위임계약인지보다 근로제공관계의 실질이 근로제공자가 사업장에서 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하며, 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지 등 다양한 징표들을 고려하여 판단합니다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등 참조).

재택근무의 경우 상대적으로 지휘·감독의 강도가 덜할 수밖에 없으나, 대상판결에서는 업무 가이드라인 등 여러가지 사실관계들을 통하여 결과적으로 원고가 참가인들에 대해 사용자의 지위에서 상당한 지휘·감독을 하였다고 판단하였습니다.

원고들은 대상판결에 불복하여 항소하였고 현재 서울고등법원에 사건 계속 중입니다(사건번호 2022누71488).

## ■ 최신 판례 ■

## 정년연장형 임금피크제의 유효성을 인정한 사례

[대상판결 : 대전고등법원(청주) 2022. 12. 7. 선고 2022나50254 판결]

### 1. 사안의 개요

피고는 농업의 생산성을 증진시키고 농어촌의 경제 사회적 발전에 이바지함을 목적으로 설립된 공공기관입니다.

원고들은 1961년생이자 피고의 근로자였던 자들입니다.

피고는 2015년 8월 27일 노동조합과의 합의를 통하여 고령자고용법 시행일인 2016년 1월 1일에 맞춰 임금피크제(이하 '이 사건 임금피크제')를 도입하였습니다.

피고는 이 사건 임금피크제에 따라 1) 근로자들의 정년을 기존 58세에서 60세로 연장하는 대신 2) 해당 기간 동안의 임금지급률을 90%, 70%, 60%로 각 정하였습니다.

원고들은 이 사건 임금피크제가 적법하지 않다고 주장하며 소를 제기하였습니다.

원고들은 우선 1) 임금피크제는 취업규칙의 불이익 변경인데, 과반수 노동조합의 동의가 무효이고, 임금피크제 시행을 위한 취업규칙 변경은 민법상 강행규정과 헌법에 반해 무효라고 주장하였습니다. 나아가 원고들은 2) 임금피크제가 유효하다고 하더라도 취업규칙보다 유리한 근로계약이 우선 적용되어야 한다고 주장하였습니다. 한편 원고들은 3) 이 사건 임금피크제는 지난 5월 한국전자기술원 사건 대법원 판결(대법원 2017다292343 판결)의 임금피크제 유효성 판단 기준(▲ 임금피크제 도입 목적 타당성 ▲ 임금피크제 대상 근로자들의 불이익 정도 ▲ 임금삭감에 따른 대상 조치 도입 여부와 적정성

▲ 임금피크제로 확보한 재원이 도입 목적에 맞게 사용됐는지)에 따라 보더라도 적법하지 않다고 주장하였습니다.

## 2. 판결 요지

제1심 재판부는 다음과 같은 이유로 이 사건 임금피크제가 유효하다고 판단하였습니다.

- 가. 임금피크제는 근로자의 정년연장 또는 보상으로 고용안정을 도모하면서도 이에 따른 사업주의 인건비 부담을 완화하고, 신규 채용을 증가시켜 청년 일자리를 제공하는 등 노사 간의 입장을 적절히 조율하기 위해 도입된 제도이다.
- 나. 피고는 2016년 1월 1일부터 이 사건 임금피크제를 시행하면서 직원들의 정년을 58세에서 60세로 연장하고, 정년 이전 3년간의 임금지급률을 58세 해당연도의 경우 90%, 59세 해당연도의 경우 70%, 60세 해당연도의 경우 60%로 조정하였다.
- 다. 이 사건 임금피크제의 시행으로 인하여 원고들의 임금지급률이 감소되기는 하였지만, 이 사건 임금피크제는 만 58세였던 정년을 만 60세로 연장하면서 정함이 없던 연령 구간에 대하여 새로운 임금제도를 신설한 것으로 볼 수 있고, 원고들이 58세에 지급받은 임금 총액을 100%로 보았을 때 3년간 220%의 임금을 지급받게 되므로, 이 사건 임금피크제로 인하여 위 원고들이 불이익만을 입게 되었다 볼 수 없다.
- 라. 피고는 노동조합과 사이에 2015년 12월 2일 '임금피크 대상 1년차는 보직임용에서 제외하는 것을 원칙으로 하고, 임금피크 1년차가 기존 직무 수행시 종전 직무급을 지급하며, 미보직자에 대하여는 직무급의 90%를 지급한다'는 내용의 제도 개선에 관한 세부합의를, 2019년 8월 2일 '임금피크 대상자에 대하여 2019년 9월 1일부터 현재의 임금피크제도를

기준으로 근로시간 단축제도를 시행하기 위해 노사가 노력한다'는 내용의 임금피크제 운영 개선에 관한 합의를 함으로써, 임금피크제 대상 근로자들을 보직 임용에서 제외하거나 근로시간을 단축해 주는 등으로 업무 강도를 경감해주었다.

나아가 제2심 재판부 역시 제1심의 판단을 대부분 그대로 인용하였습니다.

특히 제2심 재판부는, '원고들이 원용한 대법원 2017다292343 판결은 근로자의 정년을 그대로 유지하면서 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태의 임금피크제(정년유지형 임금피크제)에 관한 것이므로 근로자의 정년을 연장하면서 도입된 이 사건 임금피크제에 그대로 원용하는 것은 적절하지 않다'고 지적하였습니다. 또한 제2심 재판부는, 설령 위 대법원 판결에서 제시된 판단기준에 따르더라도 이 사건 임금피크제는 유효하다는 판단도 추가하였습니다.

원고들은 대상판결에 불복하여 대법원에 상고하였습니다(사건번호: 2022다310634).

### 3. 의의 및 시사점

대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결은 정년을 그대로 유지하면서 일정 연령 이상 근로자의 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태 임금피크제(이른바 '**정년유지형 임금피크제**')의 효력에 관한 판단기준을 최초로 제시한 판결입니다. 이후 임금피크제가 유효한지를 다투는 유사 소송이 계속해서 이어지고 있습니다.

위 대법원 판결에서 제시되었던 판단기준이 정년연장형 임금피크제에도 동일하게 적용될 수 있는지에 관한 논의들이 있었습니다.

대상판결은 “위 대법원 판결이 정년유지형 임금피크제에 관한 것으로, 정년연장형 임금피크제에 그대로 원용하는 것은 적절하지 않다”고 하였으나, 정년유지형 임금피크제와 정년연장형 임금피크제의 유효성 판단기준이 완전히 상이하다고 보기는 어렵습니다. 대상판결도 정년유지형 임금피크제의 판단기준을 “그대로 원용하는 것은 적절하지 않다”고 했을 뿐입니다. 참고로 서울고등법원은 “대법원 2017다292343 판결의 법리는 이른바 '정년유지형 임금피크제' 사안에 관한 법리이나, 이 사건과 같은 '정년연장형 임금피크제' 사안에 관하여도 하나의 참고기준이 될 수 있다”는 점을 방론으로 설시한 바 있습니다 [서울고등법원 2023. 1. 18. 선고 2022나2025057 판결].

결과적으로 정년유지형 임금피크제에 관한 대법원 판결에서 제시된 기준(▲ 임금피크제 도입 목적 타당성 ▲ 임금피크제 대상 근로자들의 불이익 정도 ▲ 임금삭감에 따른 대상 조치 도입 여부와 적정성 ▲ 임금피크제로 확보한 재원이 도입 목적에 맞게 사용됐는지)은 정년연장형 임금피크제에서도 참고 가능하다고 하겠습니다.

## ■ 최신 판례 ■

## 공무직근로자와 공무원은 서로 별개의 집단이므로 복리후생적 수당을 차별하여 지급할 수 있다는 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2022. 12. 15. 선고 2020가합562672 판결]

### 1. 사안의 개요

원고들은 총 9개 기관(충북대학교, 충남대학교, 공주대학교, 제주대학교, 광주고등법원, 광주지방법원, 과학기술정보통신부, 고용노동부)에 소속되어 있는 공무직근로자입니다.

공무직근로자란 상시적·지속적 업무에 종사하며 기간의 정함이 없는 근로계약(무기계약직 근로자)을 체결한 사람으로서 공무원이 아닌 자를 의미합니다.

원고들은 피고 대한민국을 상대로 가족수당, 자녀학비보조금, 맞춤형 복지포인트, 명절휴가비 등의 복리후생적 수당(이하 '이 사건 수당')을 공무원과 차별하여 지급한 것은 부당하다고 주장하면서 소를 제기하였습니다.

### 2. 판결 요지

- 가. 원고들은 이 사건 수당은 업무의 양과 질, 직급에 관계 없이 일률적·보편적으로 지급되는 복리후생적, 실비변상적 급여라고 주장하였습니다. 이러한 전제하에 원고들은 공무원과 공무직근로자는 본질적으로 동일한 비교집단에 해당한다고 주장하였습니다.



또한 원고들은, “피고가 합리적인 이유 없이 원고들이 공무직근로자라는 이유만으로 이 사건 수당을 차등 지급하는 차별적 처우를 하여 근로기준법 제6조<sup>7</sup>를 위반하였고, 가사 공무직근로자가 (근로기준법 제6조상) 사회적 신분이 아니라고 하더라도 근로계약상 근로내용과는 무관한 다른 사정을 이유로 불합리한 차별적 처우를 하였다”고 주장하였습니다.

이 외에도 원고들은 피고가 차별적 처우를 하였다고 전제한 뒤에, 이러한 차별적 처우는 헌법상 평등권의 대사인적 효력에 의하여 반사회질서 법률행위를 무효로 규정한 민법 제103조를 위반하거나 근로자의 참다운 인격발전을 도모할 사용자의 배려의무를 위반하여 원고들의 인격권을 침해한 행위에 해당한다고 주장하였습니다. 또한 피고 대한민국은 ‘공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 추진계획’을 통하여 복리후생적, 실비변상적 급여를 불합리한 차별 없이 지급하겠다는 신뢰를 부여하였음에도, 피고는 이에 반하여 지속적으로 이 사건 수당을 차별하여 지급하고 있으므로 피고의 이러한 차별적 처우는 신뢰보호원칙에 반하여 위법하다고 주장하였습니다.

나. 대상판결은 원고들 주장의 전제 자체를 부정하였습니다. 즉, 공무직근로자와 공무원은 본질적으로 동일한 비교집단에 해당하지 않는다는 것입니다. 근거는 아래와 같습니다.

- 1) 본질적으로 동일한 비교집단에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는, 문제되는 차등적 근로조건의 성질뿐만 아니라, 비교집단이 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 근로를 제공하고 있는지 여부를 종합적으로 고려하여야 한다. 원고들은 국립대학교, 정부 부처, 법원 등에 소속되어 회계, 청소, 민원안내 업무 등을 하였는데, 자신들이 수행한 업무가 실제 공무원이 수행한 업무와 동일하였다거나 일부 다른 부분이 있더라도 상당 부분 혼재되어 있었다는 등 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 근로를 제공하였는지 여부에 관하여는 아무런 주장·입증을 하고 있지 않다.

<sup>7</sup> 근로기준법 제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

- 2) 공무원에게는 국가공무원법 및 국가공무원 복무규정이 적용되어 공무원으로 특유한 성실의무, 복종의무 등이 요구되고, 그에 수반하는 책임도 부과되는데, 원고들이 공무원과 같은 의무와 책임을 부담하여 왔다고 인정하기도 어렵다.
- 3) 헌법 제11조 제1항에 근거를 둔 평등원칙은 일체의 차등적 대우를 부정하는 절대적 평등이 아니라 본질적으로 같은 것을 자의적으로 다르게 취급함을 금지하는 상대적 평등을 뜻하므로, 이 사건 수당이 복리후생적, 실비변상적 급여라는 성질만을 강조하여 피고의 재직자이기만 하면 직종이나 업무내용이 서로 다름에도 불구하고 모두 동일한 기준에 따라 이 사건 수당이 지급되어야 한다는 원고들의 주장은 일체의 차등적 대우를 부정하는 절대적 평등을 전제로 한 주장이나 마찬가지다.
- 4) 공무원 사이에서도 본질적으로 동일하지 않은 집단 간에는 얼마든지 차등적 근로조건이 설정될 수 있으므로, 피고가 구체적인 직종이나 업무내용이 다르더라도 공무원들에 대하여 이 사건 수당을 동일하게 지급하였다고 하더라도, 이러한 사정만으로 곧바로 피고가 무기계약직 근로자에게도 이 사건 수당을 동일하게 지급하여야 할 의무를 부담한다고 볼 수도 없다.

나아가, 대상판결은 다음과 같은 이유를 들어 '무기계약직'이라는 지위 내지 근로형태는 근로기준법 제6조에서 규정하는 사회적 신분에 해당한다고 보기 어렵다고 판단하였습니다.

- 1) 헌법 제11조 제1항에 의하면, 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니하는바, 여기서 사회적 신분이란 사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것을 의미한다(헌법재판소 1995. 2. 23. 선고 93헌바43 전원재판부 결정).

- 2) 근로기준법 제6조의 사회적 신분으로 인한 차별금지는 위 헌법 규정을 근로조건에 관하여 구체화한 것인바, 근로기준법 제6조를 위반하는 경우 같은 법 제114조에 따라 형사처벌의 대상이 되므로, 사회적 신분의 의미는 형벌규정의 적용에 있어서와 마찬가지로 국민에게 불리할 여지가 없도록 명확하고 예측가능성이 있도록 해석하여야 하고, 이를 확대하여 해석하여서는 아니 된다.
- 3) 근로기준법 제6조에서 열거하고 있는 차별금지 사유로 규정하고 있는 성별, 국적, 신앙은 모두 사용자의 의사나 사업장에서의 근로형태 등과 관계 없이 당해 근로자가 비교적 오랜 기간 이를 유지하면서 쉽게 변경할 수 없을 뿐만 아니라, 근로관계에 있어서 근로자가 선택하여 취득할 수 없는 요소라는 특징을 가지고 있다. 또한 근로기준법 제6조가 위 요소에 따른 차별을 금지하는 것은 이를 기준으로 평가한 사회적 지위에 따라 근로자를 차별하는 것을 금지함을 뜻한다. 이러한 측면에서 볼 때, 근로기준법 제6조에서 말하는 사회적 신분에 해당하기 위해서는 ‘고정성 내지 선택불가성’과 ‘사회적 평가 수반’이라는 요소가 전제되어야 한다.
- 4) 무기계약직이라는 근로자의 지위는 위 두 가지 요소를 모두 갖추고 있다고 보기 어려우므로, 사회적 신분의 범위에 포섭되지 않는다. 먼저, 무기계약직이라는 지위 내지 고용형태는 근로자와 사용자의 자유의사가 합치되어야 성립되므로, 근로자가 스스로 선택한 것일 뿐 사용자가 일방적으로 강요한 것이 아니고, 당사자의 의사합치에 따라 그러한 고용형태를 변경할 수 있는 가능성도 열려 있다. 또한 무기계약직이라고 하더라도 개별 근로계약이나 취업규칙이 정한 대우(보수, 승진 등)에 따라 사회적 지위가 낮을 수도 있고 높을 수도 있으므로, 근로자의 특정한 인격과 관련된 표지로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것이라고 단정할 수 없다.

다. 이 외에도 대상판결은, '이 사건 수당의 차별적 지급이 신뢰보호원칙에 위반된다'는 주장 또한 받아들이지 않았습니다.

### 3. 의의 및 시사점

무기계약직은 기간제 근로자가 아니므로, 정규직 근로자에 비해 차별적 처우를 받더라도 기간제법이 정한 차별적 처우 금지 조항의 적용을 받지 않습니다. 그러한 배경에서 '무기계약직과 같은 고용형태가 근로기준법 제6조(균등한 처우)의 적용을 받을 수 있는 사회적 신분에 해당하는지'의 논의가 대두되었습니다.

대상판결은 "무기계약직이 사회적 신분의 범위에 포섭되지 않는다"고 한 사례입니다. 그에 반해 서울남부지법 2016. 6. 10. 선고 2014가합3505 판결, 서울중앙지법 2018. 6. 14. 선고 2017가합507736 판결은 고용형태가 사회적 신분에 포함된다는 입장을 취하였습니다. 무기계약직과 같은 고용형태가 사회적 신분에 해당하는지에 관한 대법원의 명시적 판단은 아직 없는 상태입니다.

대상판결은 근로자들이 항소하여 서울고등법원에 계속중(2023나2001515호)인 만큼 상급심 판결을 지켜 보아야겠습니다.

## ■ 최신 판례 ■

## 근로기준법상 제재 규정(감급)의 제한 규정 위반에 관한 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 11. 30. 선고 2022도1945 판결]

### 1. 사안의 개요

피고인 A주식회사(이하 '피고인 신문사')는 언론업을 목적으로 하여 설립된 법인으로 상시 40여 명의 근로자를 사용하여 신문을 발행하는 사용자입니다.

피고인 B는 A의 사장으로서는 전반적인 경영업무를 담당하는 사업경영담당자입니다.

피고인 C는 A의 부사장으로서는 실질적으로 회사 총괄업무를 담당하는 자입니다.

특히 피고인 B, C는 노동조합부위원장 등에 대하여 정직처분을 하였으나 서울지방노동위원회는 해당 징계처분이 부당정직이며, 불이익취급의 부당노동행위에 해당한다고 판정을 내렸습니다. 그러자 정직 대신 감봉처분을 내리며 노동조합부위원장에 대하여는 5개월간 20% 감봉, 노동조합사무국장에 대하여는 2개월간 20% 감봉을 결정하였습니다.

검사는 피고인 B, C 그리고 A주식회사를 근로기준법 제95조(감급제한 규정 제한) 위반으로 기소하였습니다.

### 2. 판결 요지

공소사실에 대해 제1, 2, 3심 재판부 모두 유죄로 인정하였습니다. 특히 대법원은 "원심의 판단에 근로기준법 제95조의 해석에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다"고 하며 피고인들의 상고를 모두 기각하였습니다.

### 3. 의의 및 시사점

근로기준법 제95조의 규정을 그대로 옮기자면 "취업규칙에서 근로자에 대하여 감급(減給)의 제재를 정할 경우에 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다"입니다(근로기준법 제95조). 해당 규정을 위반한 자는 500만 원 이하의 벌금에 처해집니다(같은 법 제114조 제1호).

이를 문언 그대로만 해석하면, 위 조항은 취업규칙에서 감급의 제재를 과도하게 규정한 경우를 처벌 대상으로 하는 것이지, 실제 과도한 감급처분을 하였을 때를 처벌하는 것이 아닌 것처럼 보이기도 합니다.

그러나 법원은 근로기준법 제95조가 정한 한도를 초과하여 감급의 제재를 한 사용자를 형사처벌의 대상으로 보았고, 취업규칙에 법정 한도를 초과한 감급 규정이 존재하는지를 문제 삼지는 않았습니다.

## ■ 최신 판례 ■

## 순차 도급 사업 관계에서의 임금체불에 대하여 상위 수급인에 대한 처벌을 희망하지 아니하는 의사표시의 해석방법을 제시한 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 12. 29. 선고 2018도2720 판결]

### 1. 사안의 개요

사업주 B(직상 수급인)는 플랜트제조업 등을 경영하는 C(상위 수급인)로부터 시설공사(닥트공사와 사일 로제작)를 하도급받았습니다. 그리고 사업주 A(하수급인)는 사업주 B로부터 위 시설공사를 재하도급받았습니다.

A는 시설공사 근로자들에 대한 임금을 체불하였습니다. 이에 A, B, C가 근로기준법위반 혐의로 기소되었습니다. 임금체불은 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없는(근로기준법 제109조 제2항), 이른바 반의사불벌죄입니다.

근로자들은 처음에 상위 수급인 C만을 임금체불로 고소하였는데, 제1심 판결선고 전 C에 대하여 처벌을 희망하지 않는 의사표시를 하였습니다. 제2심에 이르러 근로자들은 A에 대하여도 고소취하서를 제출하였습니다.

### 2. 판결 요지

가. 제1심 법원은 고소취하서가 제출된 C에 대해서만 공소기각 판결을 내렸습니다.

그런데 제2심 법원은 1) 상위 수급인인 C에 의하여 하수급인인 A의 임금지급의무가 이행됨으로써 임금지급의무 불이행의 위험이 해소되었다면 하수급인인 A는 물론, 그 직상수급

인인 B의 책임도 소멸한다고 봄이 합리적이며, 2) 근로자들은 당초 C만을 고소하였던 점에 비추어 피고인 A, B만이 따로 처벌받기를 원하지는 않았을 것으로 보이며, 3) 만약 제1심에서 근로자들이 고소취하서를 작성·제출할 당시 피고인 A, B가 함께 있었거나 위 고소취하서로써 위 피고인들도 처벌을 면할 수 있었다는 점을 알았더라면 위 고소취하서에 피고인 A, B의 이름을 굳이 빼지는 않았을 것으로 보이는 점 등을 종합하였을 때, 근로자들의 C에 대한 처벌불원 의사표시에는 피고인 A, B에 대한 처벌불원의 의사표시도 포함되어 있다고 해석하였습니다.

#### 나. 대법원도 제2심 법원의 판단을 수긍하였습니다.

대법원은 근로기준법 제44조, 제109조의 입법 목적과 규정 취지에 비추어 보면, 임금 미지급에 귀책사유가 있는 상위 수급인은 하수급인의 근로자에 대한 관계에서 근로계약의 당사자는 아니지만 임금 미지급의 근본적인 원인을 제공하였다는 점에서 그 책임이 하수급인 또는 그 직상 수급인보다 가볍다고 볼 수 없다고 전제하였습니다.

또한 대법원은 하수급인의 근로자가 일반적으로 하수급인보다 자력이 더 나은 상위 수급인을 상대로 직접 임금을 청구하거나 형사고소 등의 법적 조치를 취할 여지가 많다 보니, 그 과정에서 상위 수급인이 근로자와 임금 지급에 관한 합의를 원만하게 이루고 근로자의 의사표시로 처벌을 면할 수 있는 경우에도 합의 과정에 참여하지 못한 하수급인이나 직상 수급인에 대하여는 처벌을 희망하지 아니하는 근로자의 의사표시가 명시적으로 이루어지지 않을 가능성도 적지 않다고 판단하였습니다.

이러한 전제하에, 대법원은 위와 같은 경우에도 귀책사유가 있는 상위 수급인으로부터 임금을 지급받는 등으로 그와 합의한 근로자가 하수급인이나 직상 수급인만 따로 처벌받기를 원하는 경우는 상당히 드물 것이라고 판단하였습니다.



따라서 근로자가 상위 수급인의 처벌을 희망하지 아니하거나 처벌을 희망하는 의사를 철회하는 의사표시를 하는 경우에는, 근로자가 임금을 직접 청구하거나 형사고소 등의 법적 조치를 취한 대상이 누구인지, 상위 수급인과 합의에 이르게 된 과정 및 근로자가 처벌을 희망하지 아니하거나 처벌을 희망하는 의사를 철회하게 된 경위, 근로자가 그러한 의사표시에서 하수급인이나 직상 수급인을 명시적으로 제외하고 있는지, 상위 수급인의 변제 등을 통하여 근로자에 대한 임금지급채무가 어느 정도 이행되었는지 등의 여러 사정을 참작하여, 여기에 하수급인 또는 그 직상 수급인의 처벌을 희망하지 아니하는 의사표시도 포함되어 있는지를 살펴보아야 하고, 하수급인과 직상 수급인을 배제한 채 오로지 상위 수급인에 대하여만 처벌을 희망하지 아니하는 의사표시를 하였다고 쉽게 단정하여서는 안 된다는 법리를 제시하였습니다.

### 3. 의의 및 시사점

대상판결은 도급 사업에 관한 임금지급의 연대책임을 부담할 때, 상위 수급인의 처벌을 희망하지 않는 근로자의 의사표시가 있을 경우, 직상 수급인과 하수급인에 대한 처벌불원의 의사표시도 포함됐는지 판단하는 기준을 제시한 최초의 판결입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 12. 29. 선고 2018도2720 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

## 징계해임처분에 관한 무효확인 및 미지급 임금을 구하였으나, 실효의 원칙에 따라 허용될 수 없다는 이유로 소를 각하한 사례

[대상판결 : 대구지방법원 2022. 12. 8. 선고 2021가합212324 판결]

### 1. 사안의 개요

피고는 지방공기업법상의 지방공단으로, '승마장'을 경영하고 있었습니다.

원고는 2009년 10월 1일 피고의 계약직 마필관리원으로 채용되어 마방관리, 말 사료 지급, 장안, 세마 등 말 관리에 관한 기본업무를 수행하던 공무원근로자(무기계약직) 마필관리원이었습니다.

원고는 2019년 3월경부터 2020년 1월경 사이에, 마필의 피부병 등을 이유로 자마(自馬)회원이 요청한 위탁마 삭모작업에 대하여 근무시간 중 승마장 내에서 삭모작업을 실시하고, 그 대가로 자마회원으로 부터 마필 1두당 15만 원씩 총 105만 원을 수수하는 등의 비위행위(이하 '이 사건 비위행위')를 하였습니다.

피고는 2020년 4월 14일 이 사건 비위행위에 대한 징계 차원에서 원고에 대하여 징계해임처분 및 징계 부가금처분(이하 '이 사건 처분')을 내렸습니다.

원고는 징계해임처분에 대하여 재심청구를 하였으나 기각되었습니다. 원고는 기각결정 통보를 받고 난 뒤에 이의 없이 퇴직금을 수령하였습니다. 한편 원고는 징계부가금처분에 대하여도 별다른 이의 없이 2020년 6월 6일 징계부가금을 전액 납부하였습니다.

그러자 원고는 재심청구로부터 약 1년 6개월이 지난 시점에 이 사건 처분의 무효 확인을 구하고, 해임된 기간 동안의 미지급 임금을 구하는 소를 제기하였습니다.

## 2. 판결 요지

제1심 재판부는 원고가 재심청구 기각 결정 통지를 받고서 이의 없이 퇴직금을 수령하는 한편 상당한 기간 동안 이 사건 징계해임처분의 효력에 대해 다투지 아니하여, 피고로서는 이 사건 소제기 무렵에는 원고가 이 사건 징계해임처분의 효력을 인정하고 더 이상 다투지 않을 것이라고 신뢰할 만한 정당한 기대를 가지게 되었다고 판단하였습니다.

또한 제1심 재판부는 다음과 같은 이유에서, 피고로서는 원고가 이 사건 징계부가금 부과 처분의 효력을 인정하고 더 이상 다투지 않을 것이라고 신뢰할 만한 정당한 기대를 가지게 되었다고 봄이 상당하다고 인정하였습니다.

가. 원고가 이 사건 징계부가금 처분에 대해서도 재심을 청구하였으나, 재심청구가 기각되자 별다른 이의를 유보함이 없이 2020년 6월 6일 징계부가금 3,150,000원을 전액 납부하였고, 그 후 이 사건 소를 제기하기까지 약 1년 6개월의 기간 동안 피고에게 이 사건 징계부가금 처분의 효력 여부를 다툴 의사가 있음을 표시한 적이 전혀 없는 것으로 보이는 점.

나. 이 사건 징계부가금 부과 처분에 있어 피고의 고의 또는 외관상 명백하게 중대한 과실이 존재하지 않으므로, 피고가 원고를 상대로 실효의 원칙을 주장하지 못한다거나 그 주장에 상당한 제한이 따른다고 할 수 없는 점.

다. 이 사건 징계부가금 부과 처분에 대한 원고의 무효확인 청구는 이 사건 징계해임처분에 대한 무효확인 청구와 마찬가지로 이 사건 과태료 사건에서 불처벌 결정이 내려짐에 따라 제기된 것으로 보이는데, 이 사건 과태료 사건에서 불처벌 결정이 내려진 것과 원고에 대한 이 사건 징계부가금 부과 처분의 효력 사이에는 아무런 관련이 없다는 점.

라. 이 사건 징계부가금 부과 처분과 이 사건 징계해임처분은 이 사건 징계혐의 사실이라는 원고의 비위행위를 동일한 징계사유로 하여 같은 날 병행하여 내려진 것이므로, 피고가 이 사건 징계해임처분에 관하여 더 이상 원고가 다투지 아니할 것으로 신뢰할 만한 정당한 기대를 가지게 되었다고 한다면 이 사건 징계부가금 부과 처분에 대해서도 동일하게 정당한 기대를 가지게 되었다고 봄이 타당한 점.

결과적으로 제1심 재판부는 징계해임처분 및 징계부가금처분을 각 다투는 원고의 청구는 실효의 원칙에 따라 허용되지 않는다고 하며 모든 청구를 각하하였습니다.

원고는 제1심 판결에 불복하여 대구고등법원에 항소하였습니다(사건번호: 대구고등법원 2023나10352).

### 3. 의의 및 시사점

사용자로부터 해고된 근로자가 퇴직금 등을 수령하면서 아무런 이의의 유보나 조건을 제기하지 않았다면 특별한 사정이 없는 한 해고처분을 유효한 것으로 인정하였다고 할 것이므로 그로부터 여러 달이 지난 후 해고의 효력을 다투는 소를 제기하는 것은 신의칙이나 금반언의 원칙에 위반됩니다(대법원 1991. 10. 25. 선고 90다20428 판결, 대법원 1992. 8. 14. 선고 91다29811 판결 등 참조). 그러나 여러 달이 지난 후 해고의 효력을 다투는 소를 제기하는 것은 신의칙이나 금반언의 원칙에 위반됩니다(대법원 1991. 10. 25. 선고 90다20428 판결, 대법원 1992. 8. 14. 선고 91다29811 판결 등 참조). 그러나 여러 달이 지난 후 해고의 효력을 다투는 소를 제기하는 것은 신의칙이나 금반언의 원칙에 위반됩니다(대법원 1991. 10. 25. 선고 90다20428 판결, 대법원 1992. 8. 14. 선고 91다29811 판결 등 참조). 그러나 여러 달이 지난 후 해고의 효력을 다투는 소를 제기하는 것은 신의칙이나 금반언의 원칙에 위반됩니다(대법원 1991. 10. 25. 선고 90다20428 판결, 대법원 1992. 8. 14. 선고 91다29811 판결 등 참조). 그러나 여러 달이 지난 후 해고의 효력을 다투는 소를 제기하는 것은 신의칙이나 금반언의 원칙에 위반됩니다(대법원 1991. 10. 25. 선고 90다20428 판결, 대법원 1992. 8. 14. 선고 91다29811 판결 등 참조).

'해고의 효력을 인정하지 아니하고 이를 다투고 있었다고 볼 수 있는 객관적인 사정'의 예로는 1) 같은 취지의 관련소송의 추이를 기다린 다음에 소를 제기한 경우(대법원 1994. 9. 30. 선고 94다9092 판결),

2) 해고 통보서를 받고서 수 차례에 걸쳐 회사에 대하여 해고의 효력을 다투는 내용증명을 보내고 법적인 대응을 위하여 노동문제상담기관에 상담을 받은 경우(대법원 1995. 2. 28. 선고 94다15363 판결), 3) 직권면직의 근거가 된 비위사실이 허위임을 주장하면서 형사적 대응을 한 경우(출판물에 의한 명예훼손으로 고소)한 경우(대법원 2014. 9. 4. 선고 2014다210074 판결)가 있습니다.

반면 계약만료 통보 당시 별다른 이의를 유보하거나 조건을 제시하지 않은 채 17개월이 지난 뒤에 소를 제기한 경우[광주고등법원 2020. 9. 16. 선고 2019나25614 판결(대법원 2021. 1. 14.자 2020다272066 판결에서 심리불속행으로 확정)], 해고 후 동종업체에 취업한 뒤에 8개월이 지난 뒤에 해고무효 확인청구소송 등을 제기한 경우(대법원 1991. 5. 28. 선고 91다9275 판결)는 실효의 원칙이 적용되었습니다.

대상판결에서도 근로자가 약 1년 6개월의 기간이 지난 뒤에 해고의 효력을 다투는 소를 제기하는 등의 사정이 있었기에 실효의 원칙이 인정되었다고 보입니다.

## ■ 최신 판례 ■

## 같은 그룹 계열회사들에서 그 소속만을 옮겨가며 채권추심업무를 하였던 사람의 근로자성 판단을 위한 심리 범위를 제시한 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 12. 1. 선고 2021다210829 판결]

### 1. 사안의 개요

피고는 A주식회사, B주식회사와 함께 같은 그룹에 속해 있었습니다(이하 A주식회사, B주식회사 피고를 총칭하여 '피고 등').

원고들은 A에서 B로, B에서 다시 A로, A에서 피고로 순차 소속을 옮겼습니다. 이 당시 원고들은 피고 등과 6개월 정도의 기간을 정한 채권추심 위임계약(이하 '이 사건 계약')을 체결하였습니다. 원고들은 위임계약의 기간이 만료될 때마다 재계약을 하면서 위임직 채권추심원(이하 '채권추심원')으로 근무하였습니다.

원고들은 피고와 자신들은 형식적으로 위임계약을 체결하였을 뿐, 실질적으로 피고에 종속되어 근로를 제공하였다고 주장하였습니다. 그러한 전제하에 원고들은 자신들이 피고의 근로자라고 주장하며, 피고에 대하여 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직금을 지급할 것을 요구하였습니다.

### 2. 판결 요지

제1심 재판부는 원고들이 피고의 근로자라는 전제하에, 원고들의 청구를 인용하는 판결을 내렸습니다. 하지만 제2심 재판부는 '원고들이 피고와 이 사건 위임계약을 체결한 이후부터 원고들과 피고 사이의 관계만이 판단의 대상'이라고 전제한 뒤에, 원고들이 피고와 종속적인 관계에서 근로를 제공하였다고 인정하기 어렵다고 판단하여 원고들의 청구를 기각하였습니다.

그러나 대법원은 원고들이 피고 이전에 소속되어 근무하던 회사들에서의 업무 수행 과정에서도 상당한 지휘·감독이 있었는지가 함께 심리될 필요가 있다고 판단하였습니다. 즉, 대법원은 피고 외에도 원고들이 A, B에서 각 근무한 기간 전체를 놓고 상당한 지휘·감독이 있었는지 판단할 필요가 있다고 하였습니다.

나아가 대법원은, 이 사건에서는 피고 및 위 회사들이 채권추심원의 팀별 조직과 평가 체계를 통해 채권추심원의 업무 수행 과정에 상당한 지휘·감독을 하였다고 볼 여지가 크다고 보아, 이와 달리 판단한 원심판결을 파기·환송하였습니다.

가. 채권추심원들은 조직개편 또는 영업양도에 따라 같은 그룹 계열회사 내에서 피고로 순차 소속을 옮겼으나, 그 과정에서 업무 장소, 업무 방법과 내용, 전산시스템, 팀원 구성원 등이 그대로였고, 다시 체결한 채권추심 위임계약 내용도 완전히 또는 대부분 동일하였던 사정 등에 비추어 보면, 그동안 채권추심원들의 업무형태 실질이나 피고 등과의 관계가 달라졌다고 보기 어렵다.

따라서 피고뿐만 아니라 그 이전의 A나 B 소속으로 업무를 수행하던 과정에서도 상당한 지휘·감독이 있었는지가 함께 심리되어야 하고, 근무기간 전체를 놓고 상당한 지휘·감독이 있었는지 판단할 필요가 있다.

나. 근로기준법 적용대상인 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식에 앞서 근로제공관계의 실질에 따라 판단하여야 하고, 실질에 부합하지 않는 계약서 명칭이나 내용을 들어 원고들의 근로기준법상 근로자성을 부정할 것은 아니다.

원고들에게 피고 등의 취업규칙이나 인사규정 등의 적용이 없더라도 원고들과 같은 채권추심원들은 피고 등이 미리 만든 양식의 계약서를 이용하여 동일한 내용의 계약을 체결하였고, 계약서에는 복무규율 성격의 내용에다가 채권추심원에게 피고 등의 감사 또는 조사에 응해야 하는 의무를 부과하는 내용까지 담겨 있어 취업규칙이나 인사규정을 갈음할 수 있는 문서가 될 수 있다.

다. 피고 등은 원고들과 같은 채권추심원을 약 20명씩 특정 팀에 소속시켜 팀 단위 실적 목표를 제시하고 소속 팀의 목표 달성 여부에 따라 채권추심원 개인의 수수료율에까지 차등을 두었으며, 정규직 직원인 팀장으로 하여금 소속 팀의 목표 달성을 위한 실적 증대 등을 독려하도록 하였다. 팀장은 소속 팀 실적에 따라 평가받고, 전산시스템 등을 통해 소속 팀원인 채권추심원의 업무 내역과 소속 팀의 예상 목표 달성률 등을 파악하여 실적 증대를 독려하였다.

또한 팀장은 채권추심원의 의사와 무관하게 주기적으로 이루어지는 채권 재배분에 있어서 재량으로 재배분 대상에서 일부 제외할 수 있는 권한 등을 가지고 있었다.

이와 같은 팀별 조직과 평가 체계는 채권추심원 개인을 넘어서 피고 등 회사의 실적 증대를 위한 활동이 되었고, 이를 통해 피고 등이 원고들과 같은 채권추심원들의 업무 수행 과정에 상당한 지휘·감독을 하였다고 볼 여지가 크다.

라. 원고들은 피고로부터 전달의 업무실적에 따른 수수료를 매달 5일경 정기적으로 지급받았고, 이러한 수수료 외에도 명절이 있는 달에는 업무실적과 상관 없이 근무연수에 따라 특별 수수료를 차등 지급받았으며, 장기 근속한 채권추심원은 장기계약수당을 추가로 지급받았다. 따라서 수수료가 실적에 따라 결정되었다는 사정만 강조하여 위임관계로 단정하기 어렵다.

마. 피고 등은 원고들에게 피고 등의 사무실 내 지정된 자리를 배정하였고, 컴퓨터 등 비품을 제공하였고, 우편물 발송비용, 서류 발급비용 등 채권회수와 관련하여 지출된 비용도 일부 지원해 주었으며, 외근을 나갈 경우 피고 등의 차량을 이용할 수 있도록 해주었다.

지급명령이나 강제집행 비용 등 채권회수 과정에서 들인 소송 관련 비용은 채권추심원이 부담하지 않았는데 이 비용은 해당 채권의 회수가 성공하지 않을 경우 고스란히 피고 등의 부담으로 돌아가게 된다.

바. 원심은 그 판시와 같은 사정만을 들어 원고들이 종속적인 지위에서 피고에게 근로를 제공하



였다고 인정할 증거가 부족하다는 이유로 원고들의 주장을 배척하였다. 이러한 원심의 판단에는 근로기준법상 근로자성 판단 기준에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 아니함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

### 3. 의의 및 시사점

제1심은 원고들이 피고 등에서 근무한 기간 전체를 기준으로 근로자성을 인정하였습니다.

반면 제2심은 원고들이 피고와 채권추심 위임계약을 체결한 시점(2014. 2.경) 이후 피고와의 관계만이 판단 대상임을 전제로 원고들이 피고와 종속적인 관계에서 근로를 제공하였다고 인정하기 어렵다고 판단하였습니다. 제2심 재판부는 이 사건 위임계약의 양 당사자가 원고(들) 및 피고라는 점에 주목한 것으로 보입니다(다만 제2심 판결서에는 B주식회사의 대표이사가 원고들에 대하여 어떻게 업무연락을 하였는지 등이 명시되어 있습니다. 그렇기에 제2심 재판부가 A주식회사 및 B주식회사에 관한 사실관계를 완전히 고려하지 않은 것은 아니라고 보입니다).

하지만 대법원은 소속 업체가 변경되었더라도 1) 업무 장소, 업무 방법과 내용, 전산시스템, 팀원 구성원 등이 그대로였으며, 2) 다시 채권추심 위임계약 내용도 완전히 또는 대부분 동일하였던 경우 그 사이 업무형태의 실질이나 근로관계가 달라졌다고 보기 어렵다고 판단하였습니다.

대상판결은 근로자성 판단을 위한 심리의 시간적 범위를 제시하였다는 데에 의의가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 12. 1. 선고 2021다210829 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

## 방송의 공정성 확보 방안을 마련하라는 것도 징의행위의 목적이 될 수 있다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 12. 16. 선고 2015도8190 판결]

### 1. 사안의 개요

문제된 회사(이하 '사용자')은 방송사업 등을 영위하는 법인이자, 방송법 제2조제3호상의 방송사업자입니다.

이 사건 노동조합은 위 법인 소속 근로자들로 구성된 노동조합입니다.

사용자와 이 사건 노동조합은 2011년 10월 17일 단체협약(이하 '이 사건 단체협약')을 체결하였습니다. 이 사건 단체협약에서는 공정방송을 위한 제도적 장치를 실효성 있게 보장하기 위하여 조합원들이 본 부장의 공정방송 실현의지에 대한 의견을 조사하여 사장에게 의견을 표시할 수 있는 견제장치와, 공정방송 침해 시 공정방송협의회를 통해 관련자의 문책을 요구할 수 있는 규정 등이 포함되어 있었습니다.

이 사건 단체협약이 체결된 이후 처음 개최된 2011년 11월 3일자 공정방송협의회에서 이 사건 노동조합은 일부 불공정한 보도행태가 있었다고 주장하며 공정방송협의회 운영규정에 따라 보도본부장과 보도국장 등 간부들의 보직변경을 문화방송에 요구하였습니다. 하지만 이러한 보직명령이 실제로 이루어지지는 아니하였습니다.

이 사건 노동조합은 이후에도 한미자유무역협정 관련 보도가 불공정하다고 주장하며 공정방송협의회 개최를 요구하였습니다. 그러나 사측은 임시회의만 개최하였을 뿐 정례회의는 개최하지 아니하였습니다.

이 당시 사용자는 방송시간 변경 등을 골자로 한 뉴스개선안을 제시하였습니다. 그러나 일부 근로자들은 회사 내 인적 쇄신이 선행되어야 한다고 주장하며 총회를 소집하여 보도본부장과 보도국장의 사퇴를 요구하는 불신임투표를 실시하였고 불신임안이 가결되었습니다. 이에 기자회견장과 영상기자회장을 각각 보직해임하고 인사위원회에 회부하자자, 기자회견 및 영상기자회는 제작거부 찬반 투표를 실시하여 2012년 1월 25일부터 제작거부에 돌입하였습니다(이하 '이 사건 파업').

## 2. 판결 요지

제2심 재판부는 이 사건 파업으로 인한 집단적 노무제공의 거부가 업무방해죄에서의 위력에 해당한다고 볼 수 없다고 단정하였습니다.

특히 쟁의행위가 적법하기 위하여는 목적·방법 및 절차에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반되어서는 아니 됩니다[노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법') 제37조 제1항]. 그런데 사측 및 검찰 측에서는 이 사건 쟁의행위의 주된 목적은 사용자 대표이사의 퇴직이라고 판단하였습니다. 그리고 이는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항(경영권)에 관한 것이므로, 결과적으로 이 사건 파업은 목적의 정당성이 인정되지 않는다고 보았습니다.

반면 제2심 재판부는 이 사건 노동조합이 파업에 이른 주된 목적은 특정한 경영자를 배척하기 위한 것이 아니고, 방송의 공정성을 보장받기 위한 하나의 수단이자 상징으로서 방송의 공정성 확보를 위한 조치를 약속하고도 이를 지키지 않고 대화에도 제대로 응하지 않는 사장의 퇴진을 요구한 것이므로, 파업의 주된 목적은 '방송의 공정성 보장'에 있고 사장 퇴진 요구는 부차적인 목적 또는 성실한 대화에 응하지 않는 사장에 대한 비난을 의미할 뿐이라고 판단하였습니다.

결과적으로 이 사건 파업의 주된 목적은 사장 퇴진이 아닌 방송의 공정성 확보에 있으며, 해당인은 관계 법령 및 단체협약에 의하여 인정된 공정방송의 의무를 위반하고 그 구성원들의 방송의 자유를 침해하였을 뿐만 아니라 그 구성원인 근로자의 구체적인 근로환경 또는 근로조건을 악화시켰기에(서울고등법원 2015. 5. 7. 선고 2014노1664 판결) 근로자들은 그 시정을 구할 수 있다고 판단하였습니다.

대법원 또한 이러한 제2심 재판부의 판단을 수긍하였습니다. 대법원은 피고인들의 요구사항은 단순히 기존의 단체협약의 해석, 적용에 관한 사항을 주장하는 것이 아니라 공정방송을 위한 단체협약의 이행을 실효적으로 확보할 수 있는 방안을 강구하기 위한 것이므로, 이를 목적으로 한 쟁의행위는 근로조건의 결정에 관한 사항을 목적으로 한 쟁의행위에 해당한다고 보았습니다.

### 3. 의의 및 시사점

방송사 근로자들의 구체적인 근로환경 또는 근로조건이 악화된 상황에서 '방송의 공정성을 확보하기 위한 방안을 마련하자는 것'은, 근로조건의 결정에 관한 사항을 목적으로 한 쟁의행위이므로 목적의 정당성이 인정된다고 판단한 사례입니다.

대법원은 보도자료를 통해, '방송의 공정성 보장 그 자체'를 요구하기 위한 쟁의행위에 목적의 정당성이 인정된다는 취지는 아니라고 설명하였습니다.

## ■ 최신 판례 ■

## 화물운송업 등을 영위하는 법인이 택배기사들과의 단체교섭을 거부한 것은 부당노동행위에 해당한다고 본 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2023. 1. 12. 선고 2021구합71748 판결]

### 1. 사안의 개요

가. 원고는 상시 약 5,500명을 사용하여 화물운송업 등을 영위하는 법인입니다.

원고의 택배사업부는 전국을 6개 권역으로 나누어 사업담당을 두고 있고, 각 사업담당 아래 전국에 68개 지점을 두고 있습니다. 원고는 전국에 13개의 허브터미널과 약 270개의 서브터미널을 운영하고 있고, 각 서브터미널당 평균 8개의 집배점을 두어 약 1,800개의 집배점과 위수탁계약을 체결하고 있습니다.

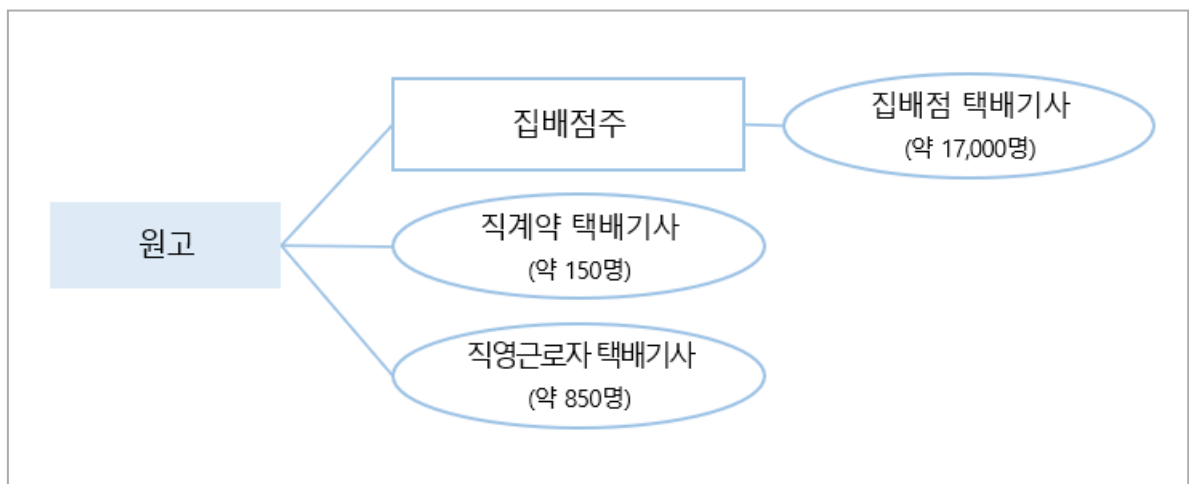
택배상품이 접수되면 택배기사가 고객으로부터 배송할 물품을 인수하여 해당 지역 서브터미널로 운송합니다. 서브터미널로 운송된 물품들은 간선차량을 통해 허브터미널로 운송됩니다. 허브터미널로 운송된 물품들은 다시 간선차량이 야간에 배달대상 지역의 서브터미널로 운송하고, 택배기사는 서브터미널에서 물품을 인수하여 고객에게 배송합니다.

나. 피고보조참가인(이하 '참가인')은 2017년 8월 31일 택배기사 등 전국의 택배와 관련된 모든 노동자를 대상으로 하여 조직된 전국단위 산업별 노동조합으로, 조합원 수는 약 5,500명입니다. 참가인에는 원고의 167개 집배점 소속 택배기사를 포함한 약 1,200명의 택배기사들이 조합원으로 가입되어 있었습니다.

원고는 대다수의 택배기사들과 직접적인 위수탁계약을 체결하지 않습니다. 택배기사들 중

5.5% 정도만 원고와 위수탁계약(직계약 택배기사) 혹은 근로계약(직영 택배기사)을 체결하고 있습니다. 나머지 94.5% 정도의 택배기사들은 원고와 위수탁계약을 체결하는 것이 아니라, (원고와 위수탁계약을 체결한) 집배점주와 계약을 체결합니다.

구조는 아래와 같습니다.



다. 참가인은 2020년 3월 12일 원고에 대하여 '1) 서버터미널에서 배송상품 인수시간 단축, 2) 서버터미널에서 집화상품 인도시간 단축, 3) 서버터미널 작업환경 개선(택배기사 1인당 1주차장 보장, 우천시 상품 보호 시설 설치), 4) 주 5일제 실시, 5) 급지수수료 인상·개선, 6) 사고부책 개선'의 6가지 의제(이하 총칭하여 '이 사건 의제')에 관한 단체교섭을 요구하였습니다(이하 '이 사건 단체교섭 요구').

원고는 2020년 4월 2일 참가인에게 이 사건 단체교섭 요구를 거부하는 내용의 공문을 발송하였습니다(이하 '이 사건 단체교섭 거부').

참가인은 2020년 5월 8일 및 2020년 5월 18일 원고에 대하여 재차 단체교섭을 요구하였습니다. 하지만 원고는 2020년 5월 20일 이 사건 단체교섭 거부와 같은 취지로 이를 거부하였습니다.

참가인은 2020년 9월 29일 원고의 집배점 택배기사에 대한 이 사건 단체교섭 거부가 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법') 제81조 제1항 제3호의 "단체교섭 거부의 부당노동행위"에 해당한다며 원고를 상대로 서울지방법노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 하였습니다. 하지만 서울지방법노동위원회는 2020년 11월 30일 "원고는 노동조합법 제2조 제2호의 사용자에 해당하지 않는다"는 이유로 이 사건 구제신청을 각하하는 판정을 내렸습니다(서울지방법노동위원회 2020. 11. 30.자 서울2020부노92 판정).

참가인은 서울지방법노동위원회의 초심판정에 불복하여 2021년 1월 8일 중앙노동위원회에 재심을 신청하였습니다. 중앙노동위원회는 2021년 6월 2일 '원고는 이 사건 의제에 대하여 실질적·구체적인 지배·결정권을 가지고 있어 노동조합법 제2조 제2호의 사용자에 해당하므로 참가인의 이 사건 단체교섭 요구에 응할 의무가 있다. 따라서 이 사건 단체교섭 거부는 노동조합법 제81조 제1항 제3호의 부당노동행위에 해당한다.'는 이유로 초심판정을 취소하고, 참가인의 구제신청을 인용하는 재심판정을 내렸습니다(중앙노동위원회 2021. 6. 2.자 중앙2021부노14 판정, 이하 '이 사건 재심판정').

원고는 서울행정법원에 중앙노동위원회 위원장을 상대로 이 사건 재심판정을 취소하는 소를 제기하였습니다.

## 2. 판결 요지

### 가. 중복적인 구제신청이자 제척기간을 도과한 구제신청이라는 주장에 대한 판단

원고는 참가인이 단체교섭요구사실 미공고에 따른 시정신청을 하였다가 '원고가 집배점 택배기사들에 대한 관계에서 노동조합법상 사용자에 해당하지 않는다.'는 재심판정을 받고도 부당노동행위 구제신청을 한 것은 중복신청에 해당하여 노동위원회 규칙 제60조 제1항 제5호의 각하사유에 해당한다고 주장하였습니다. 나아가 단체교섭 거부 이후 3개월의 제척기

간이 도과한 뒤에 구제신청을 하였기에 노동위원회규칙 제60조 제1항 제1호의 각하사유에도 해당한다고 주장하였습니다.

하지만 제1심 재판부는 이러한 주장을 모두 배척하였습니다.

#### 나. 이 사건 단체교섭 거부가 노동조합법 제81조 제1항 제3호에 해당하는지

대상판결은 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당하는지는 사업주가 근로조건인 교섭요구사항에 대하여 실질적으로 결정하거나, 근로자가 해당 근로조건을 사업주의 의사대로 또는 정해진 대로 복종하여 따를 수밖에 없어 사업주가 해당 근로조건을 지배하고 있는지를 기준으로 판단해야 하고, 그러한 판단을 함에 있어서는 원고와 집배점의 관계, 집배점 택배기사의 업무가 상시적·필수적인 업무인지, 원고의 사업체계의 일부로 편입됨으로써 근로조건을 지배하거나 결정하는 원고의 지위가 지속적인지 등을 종합적으로 고려하여야 한다고 판단하였습니다.

이후 대상판결은 아래와 같은 사정을 고려하였을 때, '원고가 집배점 택배기사들의 근로조건과 관련된 이 사건 의제에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다고 볼 수 있으므로 택배기사와의 관계에서 노동조합법상 사용자에게 해당한다'고 판단하였습니다.

- 1) 원고가 영위하는 택배사업의 주요 업무는 집화, 중계수송, 분류작업, 배송 업무로 나뉜다. 그 중 집배점 택배기사들이 담당하는 집화 및 배송 업무는 위 업무 중 가장 본질적이고 필수적이며 상시적인 업무로서, 원고가 구축한 운수대통, 엔플러스 등을 통해 전자적으로 통합 관리되는 등 원고가 운영하는 전국적인 규모의 운송시스템과 사업 체계에 편입되어 있다.



즉, 집배점과 집배점 택배기사들은 원고가 택배사업을 영위하기 위해 유기적으로 조직한 사업 중 일부 업무를 담당하고 있다.

- 2) 집배점은 직접 택배업무 수행을 위한 터미널이나 컨베이어벨트, 물류창고와 같은 독립적인 물적·인적 시설을 갖춘 것이 아니라, 택배기사를 관리할 수 있는 소규모 사무실과 컴퓨터 정도의 시설만을 갖춘 채 택배기사의 집화 및 배송업무 관리를 주된 업무로 하고 있고, 뒤에서 보는 바와 같이 원고가 일방적으로 정하는 계약조건이나 거래상 지위의 열위로 인해 집배점이 독자적으로 결정할 수 있는 근로조건은 한정적이다. 실제로도 참가인과 단체교섭을 한 집배점주 중 일부는 ‘이 사건 의제에 대하여 집배점이 정하는 것이 아니기 때문에 결정할 수가 없다’는 취지로 진술하기도 하였다(갑 제2호증 87면).

이와 같이 집화 및 배송업무가 원고의 사업에서 차지하는 역할 및 비중, 원고와 집배점 간의 관계, 집배점의 역할, 택배업무에 종사하는 집배점 택배기사의 수, 이 사건 택배사업의 규모, 통일적인 근로조건 설정 필요성 등에 비추어 보면, 집배점 택배기사의 근로조건에 대한 원고의 지배는 원고가 형성한 사업특성 상 구조적일 수밖에 없을 뿐만 아니라, 그러한 지배력은 일시적이지 아니하고 지속적이고, 계속적이다.

#### 다. 이 사건 단체교섭 거부의 정당한 이유 존부

대상판결은, “원고가 집배점 택배기사들에 대한 관계에서 노동조합법상 사용자에 해당하지 않는다는 이유로 참가인의 이 사건 단체교섭 요구를 거부하였으나, 원고는 집배점 택배기사들에 대한 관계에서 노동조합법상 사용자에 해당하므로, 자신이 집배점 택배기사들에 대한 관계에서 노동조합법상 사용자에 해당하지 않는다는 것은 참가인의 이 사건 단체교섭 요

구를 거부할 정당한 이유가 될 수 없다”고 하여 이 사건 단체교섭 거부에 정당한 이유가 없다고 판단하였습니다.

그리고 이 사건 단체교섭 거부는 노동조합법 제81조 제1항 제3호의 부당노동행위에 해당한다고 보았습니다. 따라서 이 사건 재심판정은 적법하다고 보아 원고의 청구를 기각하였습니다.

- 1) [근거1] 계층적, 다면적 노무제공관계가 확산된 결과 원사업주에게만 단체교섭 의무를 부담시키게 된다면 근로자의 근로3권이 온전하게 보전받지 못할 수 있다. 원사업주는 일정한 근로조건에 대하여 지배력과 결정권이 없거나 그 권한이 한정적인 경우가 많기 때문이다.
- 2) [근거2] 다층적으로 형성된 노무관계(원청 사업주 - 원사업주 - ... 등)에서 노동조합법상 사용자를 근로계약관계에 따른 사용종속적 지위에 있는 사용주로만 한정하는 명시적인 규정은 없다. 한편 수급인 근로자의 단체교섭권, 단체행동권 등의 상대방으로서의 사업주 범위를 근로계약관계로만 한정해야 할 필요성과 정당성을 인정할 만한 사정을 발견하기 어렵고, 그러한 제한이 기본권 제한 사유인 ‘국가안전보장, 질서유지, 공공복리’를 위하여 필요한 경우에 해당한다고 볼 만한 사정도 찾기 어렵다.
- 3) [근거3] (원사업주가 아니라 그보다 상위에 있는) 원청 사업주가 경영상의 필요나 효율성을 위하여 사업이나 업무의 일부를 하도급 주는 것은 기업의 자유 영역에 속한다. 그러나 하청 근로자의 노무에 대하여 실질적인 지배·결정권을 보유하는 원청 사업주의 우월적 지위를 고려하면 하청 근로자의 근로조건에 대한·지배·결정의 범위는 원청 사업주의 의사결정에 따라 좌우될 수밖에 없고 그에 따

라 하청 근로자의 근로3권 행사 범위도 좌우된다. 그런데 원청 사업주가 실질적으로 지배·결정하는 근로조건의 범위가 넓을수록 하청 근로자가 원사업주에 대하여 요구할 수 있는 근로조건 향상의 범위는 축소될 수밖에 없다. 이는 하청 근로자의 근로3권 행사 범위가 원청 사업주의 의사에 따라 좌우되는 결과를 가져오므로 받아들이기 어렵다. 더욱이 법률에 관하여는 합헌적 법률해석이 요구된다는 점도 감안할 필요가 있다.

- 4) [근거4] 근로조건에 대한 실질적 지배·결정권을 갖는 원청 사업주를 노동조합 법상 사용자로 해석하지 않을 경우 하청노조가 쟁의행위를 하더라도 원청 사업주는 사용자가 아니어서 노동조합법상 대체근로금지의무를 부담하지 아니하므로, 대체근로를 사용하여 하청 근로자의 쟁의행위를 무력화할 수도 있다.
- 5) [근거5] 노동조합법상 ‘사용자’ 개념의 해석 문제는 단결권과 관련한 지배·개입 행위에 한정되는 문제가 아니라 단체교섭권, 단체행동권 등 전반적인 근로3권의 보장과 유기적으로 연결되어 있으며 노동조합법의 입법 목적(제1조)의 실현과도 직접적으로 관련되어 있다. 더욱이 노동조합법 제81조 제1항은 부당노동행위 유형별로 사용자 개념을 달리 규정하고 있지 않기에 현대중공업 사건의 해석론을 본 사안에 원용하지 못할 이유는 없다.
- 6) [근거6] 노동조합법은 노동조합에 가입한 근로자와 사용자 사이에 반드시 직접적인 근로계약관계가 존재하는 경우에 한하여 단체교섭과 단체협약 체결이 가능함을 전제로 하고 있지 않다.
- 7) 직접적인 근로계약관계 없는 사용자를 노동조합법상 사용자로 보더라도 교섭창구 단일화 절차에 어긋하는 것은 아니고, 공동사용자 개념을 부정한 대법원 판결

에 어긋하는 것은 아니고, 형사처벌의 경우 고의가 필요하므로 노동조합법 위반 죄의 가벌성 범위가 지나치게 확장되는 것은 아니다.

### 3. 의의 및 시사점

대상판결은 근로계약관계 없는 제3자를 단체교섭의 상대방으로 확장하고 있습니다. 만약 대상판결의 법리가 대법원에서 확정된다면, 노사관계 실무에 큰 변화가 있을 것으로 예상됩니다. 다만, 대상판결은 아직 1심판결에 불과하여 그대로 확정될지 알 수 없습니다. 따라서 상소심의 경과를 반드시 살펴보아야 할 것입니다. 원고는 2023년 1월 31일 항소장을 제출하였습니다.

## ■ 최신 법령 ■

## 고용보험법 일부개정법률

### 1. 개정 이유

실업의 신고방법에 비대면에 의한 신고방법을 추가하여 국민편의를 증진시키고, 기간제·파견근로자의 잔여 유산·사산휴가 급여의 지급을 보장하여 이들의 출산으로 인한 경제적 부담을 완화하는 한편, 예술인·노무제공자의 고용보험 적용 최저연령 규정을 정비하고, 근로자·예술인·노무제공자 또는 자영업자 등 서로 다른 둘 이상의 피보험자격을 취득한 복수 피보험자격자에 대한 구직급여 수급요건을 명확히 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

### 2. 주요 내용

- 고용보험 적용제외자인 초단시간 근로자에 대해 해당 사업에 한정하여 고용보험 적용이 제외됨을 명확히 함(제10조 제1항 제2호).
- 외국인이 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공계약을 체결한 경우에는 체류 자격의 활동범위 및 체류기간 등을 고려하여 이 법의 전부 또는 일부를 적용하도록 함(제10조의2 제2항).
- 자영업자가 동시에 근로자 등인 경우에는 근로자·예술인·노무제공자로서의 피보험자격을 취득하도록 하되, 자영업자의 근로자·예술인·노무제공자 지위가 일용근로자·단기 예술인·단기노무제공자인 경우에는 근로자 등 또는 자영업자 피보험자격 중 하나를 선택할 수 있도록 하고, 자영업자가 원하는 경우에는 근로자 등과 자영업자 피보험자격을 모두 취득·유지할 수 있도록 함(제18조).

- 일용근로자의 구직급여 지급요건을 지급자격 인정신청일이 속한 달의 직전 달 초일부터 지급자격 인정신청일까지의 근로일수의 합이 같은 기간 동안의 총 일수의 3분의 1 미만일 것으로 함(제40조 제1항 제5호 가목).
- 구직급여를 지급받으려는 사람이 직업안정기관에 출석하여 실업을 신고할 때, 재난으로 출석하기 어려운 경우 등 일정한 사유가 있는 경우에는 고용정보시스템을 통하여 비대면으로 신고할 수 있도록 함(제42조 제1항 단서 신설).
- 근로자, 예술인, 노무제공자 또는 자영업자인 피보험자로서 서로 다른 둘 이상의 피보험자격을 취득한 자가 이직하여 구직급여를 지급받으려는 경우에는 둘 이상의 피보험자격 중 자신이 선택한 피보험자격을 기준으로 지급자격의 인정 여부를 결정하도록 하고, 이 때 선택한 피보험자격을 가장 나중에 상실한 피보험자격을 아닌 경우에는 가장 나중에 상실한 피보험자격의 이직사유가 지급자격의 제한 사유에 해당하지 아니하는 경우에만 지급자격을 인정하되, 소득감소로 이직하였다고 인정하는 경우에는 지급자격의 제한 사유에 해당하지 아니하는 것으로 보는 대신 4주의 범위에서 대통령령으로 정하는 기간을 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니하도록 함(제43조의2, 제49조 제2항, 제77조의3 제6항 제2호 및 제77조의8 제6항 제2호 신설).
- 기간제근로자·파견근로자가 유산·사산휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 유산·사산휴가 종료일까지의 기간에 대한 유산·사산휴가 급여에 상당하는 금액 전부를 지급하도록 함(제76조의2 제1항 및 제77조).
- 예술인·노무제공자가 15세 미만인 경우에는 고용보험의 적용을 제외하되, 15세 미만인 예술인·노무제공자가 원하는 경우에는 고용보험에 가입할 수 있도록 함(제77조의2 제2항 제3호 및 제77조의6 제2항 제3호).

- 예술인·노무제공자의 구직급여 기초일액이 기준보수의 하한액으로 적용되는 대상에 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에 따른 적용제외 대상인 단기 예술인·단기노무제공자 및 소득합산 예술인·노무제공자가 제외됨을 명시함(제77조의3 제3항 단서 및 제77조의8 제3항 단서).

### 3. 다운로드 : [고용보험법 일부개정법률\(2023. 7. 1. 시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정 법률

### 1. 개정 이유

월별보험료의 월 단위 부과, 무한책임사원·과점주주·사업양수인에 대한 제2차 납부의무 부여, 보험료의 고액·상습체납자의 인적사항 공개기준 변경, 보험료 납부의무자의 보험료 완납사실 증명, 1건당 2천원 미만의 소액 처리 근거, 예술인·노무제공자의 기준보수 적용 관련 사항 등을 규정하여 보험행정업무를 효율화하고 국민의 편의성을 제고하고자 하려는 것입니다.

### 2. 주요 내용

- 예술인·노무제공자의 보수액이 고용노동부장관이 정하여 고시하는 기준보수보다 적은 경우 등에는 기준보수를 그 보수액으로 할 수 있도록 함(제3조).
- 월별보험료의 일할계산 규정을 삭제하고, 근로자가 월의 중간에 새로이 고용된 경우 등에는 월별보험료를 해당 월의 다음 달부터 산정하도록 하여 월 단위로 부과할 수 있도록 함(제16조의4).
- 법인의 재산으로 그 법인이 납부하여야 하는 보험료 등을 총당하여도 부족한 경우에는 무한책임사원 또는 과점주주가 그 부족한 금액에 대하여 제2차 납부의무를 지도록 하고, 사업이 양도·양수된 경우에 양도일 이전에 양도인에게 부과 결정된 보험료 등을 양도인의 재산으로 총당하여도 부족한 경우에는 사업의 양수인이 그 부족한 금액에 대하여 제2차 납부의무를 지도록 함(제22조의5 신설).



- 보험료의 고액 · 상습체납자의 인적사항 공개기준을 현행 체납기간 2년 이상에서 1년 이상으로, 체납액 10억원 이상에서 5천만 원 이상으로 변경함(제28조의6 제1항).
- 보험료 등의 납부의무자가 국가 · 지방자치단체 등의 기관으로부터 공사 · 제조 · 구매 · 용역 등 계약의 대가를 지급받으려면 보험료 등의 완납 사실을 증명하도록 함(제29조의4 신설).
- 근로복지공단 또는 건강보험공단은 이 법에 따라 징수하여야 할 금액 또는 사업주에게 지급하여야 할 금액이 1건당 2천원 미만인 경우에는 징수 또는 지급하지 아니하도록 함(제45조의2 신설).

3. 다운로드 : [고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률\(2023. 7. 1. 시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 지방공무원법 일부개정법률

## 1. 개정 이유

스토킹 범죄 및 음란물 유포죄에 대한 사후 제재 강화를 위해 100만 원 이상의 벌금형만으로도 공무원 임용결격 및 당연퇴직 사유가 되도록 하고, 적극행정을 장려하기 위해 징계의결권자가 징계의결요구시 적극행정에 따른 결과로 징계 등의 면제 사유에 해당하는지를 사전에 검토하도록 하며, 품위손상 행위로 인한 공무원 임용후보자의 자격상실에 관한 사항을 법률에 명확히 규정하였습니다.

## 2. 주요 내용

지방공무원법 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

- 제31조 제6호의3 중 “「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된”을 “다음 각 목의 어느 하나에 해당하는”으로 하고, 같은 호에 각 목을 다음과 같이 신설하였습니다.  
가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄  
나. 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제74조 제1항 제2호 및 제3호에 규정된 죄다. 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」 제2조 제2호에 따른 스톱킹범죄 제31조의2 중 “제6호의3”을 “제6호의3 각 목”으로 한다.
- 제37조 제6항 제3호 전단 중 “되는”을 “되거나 임용후보자로서 품위를 크게 손상하는 행위를 하는”으로 한다.

- 제61조 제1호 단서 중 “「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조”를 “「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조, 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제74조 제1항 제2호·제3호, 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」 제2조 제2호”로 한다.
- 제69조에 제5항을 다음과 같이 신설하였습니다.
  - ⑤ 제1항의 징계의결을 요구하는 경우 제75조의2 제3항에 따른 징계 등의 면제 사유가 있는지를 사전에 검토하여야 한다.

### 3. 다운로드 : [지방공무원법 일부개정법률\(2022. 12. 27. 시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 산업재해보상보험법 시행령 일부개정령

## 1. 개정 이유

임신 중인 근로자의 업무수행 과정에서 유해인자의 취급이나 노출로 인하여 근로자가 출산한 자녀에게 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 그 자녀가 사망한 경우 업무상 재해로 보도록 하는 내용으로 「산업재해보상보험법」이 개정(법률 제18753호, 2022. 1. 11. 공포, 2023. 1. 12. 시행)됨에 따라, 건강손상자녀에 영향을 미치는 유해인자를 화학적·약물적·물리적·생물학적 유해인자 등으로 구분하여 구체적으로 정하려는 것입니다.

## 2. 주요 내용

산업재해보상보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

- 제3장의3(제83조의4)을 다음과 같이 신설하였습니다.

제3장의3 건강손상자녀에 대한 보험급여의 특례

제83조의4(건강손상자녀 관련 유해인자) 법 제91조의12 제1항 전단에서 “대통령령으로 정하는 유해인자”란 별표 11의4에 따른 유해인자를 말한다.

- 별표 11의4를 다음과 같이 신설하였습니다.

[별표 11의4]

건강손상자녀 관련 유해인자(제83조의4 관련)

1. 화학적 유해인자

가. 납(CAS 7439-92-1)

나. 니켈(CAS 7440-02-0)

다. 벤젠(CAS 71-43-2)

라. 사염화탄소(CAS 56-23-5)

마. 수은(CAS 7439-97-6)

바. 스토타드 솔벤트(CAS 8052-41-3)

사. 스티렌(CAS 100-42-5)

아. 에틸렌글리콜모노메틸에테르(CAS 109-86-4)

자. 유기수은(CAS 115-09-3)

차. 이산화황(CAS 7446-09-5)

카. 이황화탄소(CAS 75-15-0)

타. 일산화탄소(CAS 630-08-0)

파. 카드뮴(CAS 7440-43-9)

하. 크실렌(CAS 1330-20-7)

거. 테트라브로모비스페놀A(CAS 79-94-7)

너. 톨루엔(CAS 108-88-3)

더. 폴리염화비페닐(PCB)(CAS 11096-82-5, CAS 12672-29-6)

2. 약물적 유해인자: 메토트렉사트, 와파린, 이소트레티노인 등 「약사법」 제23조의2 제1항 제2호에 따라 식품의약품안전처장이 고시한 임부금기(妊婦禁忌) 성분

3. 물리적 유해인자

가. 고열: 「산업안전보건법」 제39조 제1항 제2호에 따른 고온에 의한 건강장해를 예방하기 위하여 보건조치가 필요한 고열. 이 경우 용광로 등 고용노동부령으로 정하는 고열작업을 하는 장소에서 일을 하는 사람에 대하여 유해인자로 인정된다.

나. 방사선: 「산업안전보건법」 제39조 제1항 제2호에 따른 방사선에 의한 건강장해를 예방하기 위하여 보건조치가 필요한 방사선. 이 경우 엑스선 장치의 제조·사용 또는 엑스선이 발생하는 장치의 검사업무 등 고용노동부령으로 정하는 방사선 업무를 하는 사람에 대하여 유해인자로 인정된다.

4. 생물학적 유해인자: 「산업안전보건법」 제39조 제1항 제1호에 따른 병원체에 의한 건강장해를 예방하기 위하여 보건조치가 필요한 다음 각 목의 유해인자. 이 경우 혈액의 검사 작업 등 고용노동부령으로 정하는 작업을 하는 사람에 대하여 유해인자로 인정된다.

가. B형 간염 바이러스

나. 거대세포바이러스

다. 단순포진바이러스

라. 매독

마. 수두대상포진바이러스

바. 인간면역결핍 바이러스

사. 독소포자충증

아. 파보바이러스 B-19

자. 풍진바이러스

5. 제1호에서 제4호까지에서 규정되지 않은 유해인자의 경우에도 임신 중인 근로자의 업무 수행 과정에서 그 유해인자의 취급이나 유해인자에의 노출이 건강손상자녀와 인과관계가 있음이 「한국산업안전보건공단법」에 따른 한국산업안전보건공단 또는 고용노동부령으로 정하는 기관의 자문을 통해 시간적·의학적으로 증명되는 경우에는 유해인자로 본다.

### 3. 다운로드 : [산업재해보상보험법 시행령 일부개정령\(2023. 1. 12. 시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정령

### 1. 개정 이유

고용·산재 보험 납부의무자의 신청이 있는 경우에는 미납된 고용·산재 보험료 징수금의 촉을 전자문서로 할 수 있도록 하고, 근로복지공단은 노무제공플랫폼사업자가 보험사무에 한 의무를 이행하는 비용의 일부를 지원할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」이 개정(법률 제18919호, 2022. 6. 10. 공포, 2023. 1. 1. 시행)됨에 따라, 전자문서 독촉의 신청방법·절차 등을 정하고, 노무제공플랫폼사업자의 보험사무 이행지원금 지급 신청방법·절차 등에 관하여 필요한 사항을 정하는 한편, 고용·산재정보통신망 이용 방법을 개선하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

### 2. 주요 내용

- 제32조를 다음과 같이 신설하였습니다.

제32조(전자문서 독촉의 신청방법 등) ① 법 제27조 제2항에 따른 독촉을 전자문서로 고지하여 줄 것을 신청하거나 그 신청을 변경 또는 철회하려는 납부의무자는 별지 제22호의3서식의 전자고지서비스 신규·변경·철회 신청서를 건강보험공단에 제출해야 한다.

② 독촉의 전자고지 방법, 전자고지의 개시·변경·철회의 적용시기, 전자고지 재신청 방법 등에 관하여는 제16조의5 제2항부터 제5항까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “전자고지”는 “전자문서 독촉”으로, “월별보험료”는 “징수금”으로, “고지”는 “독촉”으로 본다.

- 제42조의3을 다음과 같이 신설하였습니다.

제42조의3(노무제공플랫폼사업자의 지원 신청 등)

① 법 제48조의4 제7항에 따른 지원을 신청하려는 노무제공플랫폼사업자는 영 제56조의7 제3항 각 호에 따른 보험사무에 관한 의무 이행을 한 날이 속하는 분기의 다음 분기 첫째 달 말일까지 별지 제55호의3서식의 노무제공플랫폼사업자 보험사무 이행지원금 지급신청서를 공단에 제출해야 한다.

② 공단은 제1항에 따라 지급신청서를 제출받은 날부터 20일 이내에 지원금의 지급 여부를 결정하고 별지 제55호의4서식의 노무제공플랫폼사업자 보험사무 이행지원금 지급결정 통지서에 따라 해당 노무제공플랫폼사업자에게 알려야 한다.

### 3. 다운로드 : 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정령 (2023. 1. 1. 시행)



## ■ 최신 법령 ■

## 국가공무원 복무규칙 일부개정령

## 1. 개정 이유

당직근무자의 휴식권을 보장하기 위하여 당직근무 종료시각이 속하는 날이 토요일 또는 공휴일인 경우에도 일정 시간 동안 휴무(休務)하게 하고, 체계적인 비상근무를 위하여 중앙행정기관의 장 또는 중앙행정기관이 아닌 각급 기관의 장이 비상근무를 발령하는 경우에는 해당 기관의 장이 비상근무에 필요한 사항을 정하도록 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

## 2. 주요 내용

- 제8조를 다음과 같이 개정하였습니다.

제8조 제1항 중 “근무상황카드”를 “근무상황카드(이하 “근무상황부등”이라 한다)”로 하고, 같은 조 제2항 본문 중 “「공무원여비규정」 제18조에 따른 근무지내에 출장하려는 때에는 근무상황부 또는 근무상황카드”를 “출장하려는 때에는 근무상황부등 및 별지 제3호서식의 출장신청서(출장하려는 때에 한정한다)”로 하며, 같은 조 제3항 중 “근무상황부”를 “근무상황부등”으로 하고, 같은 조에 제4항을 다음과 같이 신설하였습니다.

④ 업무성격상 상시 출장하는 공무원에 대해서는 출장기록을 위한 별도의 근무상황부등을 비치할 수 있다.

- 제14조를 다음과 같이 개정하였습니다.

제14조 제2항 중 “숙직근무자(재택숙직근무자)”를 “당직근무자(재택당직근무자)”로, “날의 근무시간의 일부 또는 전부를 휴무(休務)하게 하여야”를 “날(근무종료시각이 속하는 날이 토요

일 또는 공휴일인 경우에는 그 다음 정상근무일부터 토요일 또는 공휴일을 제외한 10일째 되는 날까지의 기간 중 1일을 말한다)의 일정 시간 동안 휴무(休務)하게 해야”로 한다.

3. 다운로드 : [국가공무원 복무규칙 일부개정령\(2023. 1. 20. 시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙 일부개정령

## 1. 개정 이유

직무상 비밀 또는 미공개정보를 부당하게 사용하는 행위를 근절하기 위하여 교육공무원이 직무수행 중 알게 된 비밀이나 소속 기관의 미공개정보를 이용하여 재물 또는 재산상의 이익을 취득하는 등의 부당 행위를 한 경우를 징계대상이 되는 비위행위의 유형에 추가하고 해당 비위행위에 대해서는 공적이 있는 경우에도 징계를 감경할 수 없도록 하는 한편, 비위행위 유형에 교육공무원이 통신매체를 이용하여 음란행위를 한 경우를 추가하고, 공연음란 행위를 한 경우와 카메라 등을 이용하여 불법으로 촬영하거나 불법 촬영물을 유포한 경우의 징계기준을 상향 조정함으로써 성(性) 관련 비위에 대한 징계처분의 실효성을 확보하려는 것입니다.

## 2. 주요 내용

교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

- 제4조 제2항에 제15호를 다음과 같이 신설하였습니다.

15. 직무상 비밀 또는 미공개정보를 이용한 부당행위

- 별표 제1호거목을 너목으로 하고, 같은 호에 거목을 다음과 같이 신설하였습니다.

거. 직무상 비밀 또는 미공개정보를 이용한 부당행위	과면	과면-해임	강등-정직	정직-감봉
------------------------------	----	-------	-------	-------

- 별표 제7호사목 및 자목을 각각 다음과 같이 하였습니다.

사. 공연음란 행위	파면	파면-해임	강등-정직	감봉
자. 카메라 등을 이용한 불법촬영 또는 불법촬영물 유포	파면	파면-해임	해임-강등-정직	감봉

- 별표 제7호차목부터 거목까지를 각각 카목부터 너목까지로 하고, 같은 호에 차목을 다음과 같이 신설하였습니다.

차. 통신매체를 이용한 음란행위	파면	파면-해임	해임-강등-정직	감봉
-------------------	----	-------	----------	----

- 별표 비고란에 제8호 및 제9호를 각각 다음과 같이 신설하였습니다.

8. 제1호거목에서 “직무상 비밀 또는 미공개정보를 이용한 부당행위”란 「공직자의 이해충돌 방지법」 제14조를 위반하는 행위를 말한다.
9. 제7호차목에서 “통신매체를 이용한 음란행위”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제13조에 따른 범죄에 해당하는 행위를 말한다.

3. 다운로드 : [교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙 일부개정령\(2022. 12. 12. 시행\)](#)