

## 목 차

### ■ 노동 칼럼 ■

- 저성과나 업무 역량 부족을 이유로 한 해고에 있어 유의할 사항..... 3

### ■ 주요 업무 사례 ■

- 회사 대표이사를 상대로 한 직장 내 괴롭힘 진정 사건에서 피진정인을 대리하여 “위반 없음”으로 행정종결 처리를 이끌어낸 사례..... 11
- 유족급여 등 부지급처분취소소송에서 회사를 대리하여 피고보조참가신청의 적법성을 인정받고 청구기각으로 승소한 사례..... 12
- 업무상 이해관계 있는 비상장회사 주식을 거래한 근로자에 대한 해고의 정당성을 인정받은 사례..... 13
- 공공기관 임금피크제의 유효성을 인정받은 사례..... 14
- 정년연장형 임금피크제의 무효를 주장하며 임금차액의 지급을 구한 사건의 항소심에서도 사용자를 대리하여 승소한 사례..... 16
- 정신질환을 이유로 비위행위를 저지른 근로자에 대한 해고의 정당성을 인정받은 사례..... 18
- 부산지역 택시 업계 최저임금 관련 소송에서 택시회사를 대리하여 제1심 판결을 뒤집고 전부 승소한 사례..... 19
- 택시 운전근로자가 최저임금 미달액 및 추가 법정수당을 청구한 사건에서 택시회사를 대리하여 승소한 사례..... 21

### ■ 최신 판례 ■

- 임금피크제 관련 규정을 ‘정년연장형’에서 ‘정년유지형’으로 변경하면서 취업규칙의 불이익 변경 시의 절차를 거치지 않았다면 변경된 규정의 효력을 인정할 수 없다고 판단한 사례..... 22
- 교원이 해임 처분 이후 당연퇴직사유가 발생하였더라도 해당 기간 동안 보수 지급을 구할 수 있다면 교원소청심사위원회 결정의 취소를 구할 소의 이익이 있다고 판단한 사례..... 26
- 대형마트 의무휴업일이 근로자의 근로 제공 의무를 면제하는 휴일이 아니라고 판단한 사례..... 29

- 사업장 내 샤워실에서 직장 동료가 샤워하는 모습을 카메라로 촬영하였다는 이유로 근로자를 징계해고한 것은 부당하다고 판단한 사례 .....34
- 지입차주가 산업재해보상법 및 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단한 사례 .....37
- 화물운송업체가 택배노조와의 단체교섭을 거부한 것은 부당노동행위에 해당한다고 판단한 사례..40
- 동일한 부서 내에서 유기적으로 연계된 업무를 수행한다고 하더라도 이러한 사정만으로 곧바로 동종·유사업무를 수행하였다고 볼 수는 없다고 판단한 사례 .....44
- 임금피크제가 연령을 이유로 일률적으로 임금을 감액하는 것으로 판단될 경우 무효라고 판단한 사례.....49
- 정기상여금 관련하여 급여규정에 '일정 근무일수 충족 조건'을 새로 추가하는 것은 취업규칙의 불이익한 변경에 해당하고, 사용자가 근로자에게 통상임금과 관련하여 개별적인 소재기가 필요없다는 신뢰를 주었다면 소멸시효 항변이 허용될 수 없다고 판단한 사례 .....53
- 근로자가 검직을 하였다고 하더라도 기업질서나 노무 제공에 지장을 초래하지 않았다면 해고할 수 없다고 판단한 사례.....59
- 정당한 배치대기발령에 불응하여 출근하지 않았을 경우 출근하지 않은 기간에 대한 임금지급의무가 없다고 판단한 사례.....64
- 택시업계의 소정근로시간 변경 합의의 효력을 부정하기 위해서는 제반 사정을 종합하여 엄격하게 판단해야 한다고 밝힌 사례 .....70

■ 법령 및 정책동향 ■

- 연장근로 한도 위반 기준에 대한 행정해석 변경 ..... 74
- 2024년 근로감독 종합계획 발표 ..... 75
- "50인 미만 기업을 위한 중대재해처벌법 Q&A" 게시 ..... 76
- 6+6 부모육아휴직제 관련 안내자료 배포 ..... 77
- 경제사회노동위원회 본위원회 개최 ..... 78

## ■ 노동 칼럼 ■

## 저성과나 업무 역량 부족을 이유로 한 해고에 있어 유의할 사항



(법무법인(유) 지평 권영환 변호사, 정석환 변호사)

### 1. 들어가며

근로기준법 제23조 제1항은 정당한 이유 없이 해고를 할 수 없다고 할 뿐, 해고의 목적 및 이유를 징계로만 한정하고 있지 않습니다. 따라서 정당한 이유가 있다면 직무 수행을 위해 요구되는 업무능력이 현저히 부족한 직원에 대한 해고(이하 '저성과자 해고') 역시 가능합니다. 아래에서는 최근 선고된 판결들을 바탕으로 저성과자 해고와 관련하여 유의하여야 할 사항들을 살펴보도록 하겠습니다.

### 2. 대법원이 제시하고 있는 저성과자 해고의 정당성 판단 기준

대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다253680 판결은 저성과자 해고의 정당성 판단 기준을 아래와 같이 제시하였습니다.

- (1) 사용자가 근로자의 근무성적이나 근무능력이 불량하다고 판단한 근거가 되는 평가가 공정하고 객관적인 기준에 따라 이루어진 것이어야 함.
- (2) 근로자의 근무성적이나 근무능력이 다른 근로자에 비하여 상대적으로 낮은 정도를 넘어 상당한 기간 동안 일반적으로 기대되는 최소한에도 미치지 못하고 향후에도 개선될 가능성을 인정하기 어렵다는 등 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도이어야 함.

사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지는 아래와 같은 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다고 보았습니다.

(i) 근로자의 지위와 담당 업무의 내용, (ii) 그에 따라 요구되는 성과나 전문성의 정도, (iii) 근로자의 근무 성적이나 근무능력이 부진한 정도와 기간, (iv) 사용자가 교육과 전환배치 등 근무성적이나 근무능력 개선을 위한 기회를 부여하였는지 여부, (v) 개선의 기회가 부여된 이후 근로자의 근무성적이나 근무능력의 개선 여부, (vi) 근로자의 태도, (vii) 사업장의 여건

### 3. 위 대법원 2018다253680 판결 이후 저성과자 해고에 관한 판결례

#### 가. 대법원 2023. 12. 28. 선고 2021두33470 판결

최근 선고된 대법원 2023. 12. 28. 선고 2021두33470 판결은 위 대법원 2018다253680 판결의 판단 기준을 근거로 저성과자 해고의 정당성을 인정하는 취지로 판결하였습니다. 자세한 내용은 아래와 같습니다.

- 참가인은 입사 25년 차이자 '원가절감 업무'를 담당하는 12년 차 과장급 간부사원으로 그 직책과 경력에 따른 성과와 전문성이 요구됨.
- 2007년부터 2017년까지 근무성적이나 근무능력이 부진한 기간이 11년으로 장기간이었음. 특히 해고 전 3년간의 인사평가결과는 11,229명 중 11,222위로 최하위 그룹에 속함.
- 2017년 인사평가에서 여전히 업무능력이 미흡하고 성과가 부족하며 관련부서 및 팀원 간의 소통이 원활하지 못하다는 평가를 받았음.

- 2017년 PIP 현업수행 기간 중에도 업무를 매우 미흡하게 처리하였고, 팀원들과 협업을 하거나 조직에 융화되는 모습을 전혀 보이지 못한다는 평가를 받았음.
- PIP 교육을 7회나 실시하는 등 개선의 기회가 충분히 부여되었음에도 업무성과가 개선되지 않음. 2012년 PIP 대상자로 선정된 당시 전환배치 대상자로 면담을 한 사실이 있는데 참가인이 기존 부서에서 계속 근무하겠다는 의사를 밝혀 전보발령이 이루어지지 않았음.

#### 나. 저성과자 해고의 정당성을 인정한 판결례

위 대법원 2018다253680 판결이 판단 기준을 제시한 이후 하급심 법원들 역시 위 기준에 비추어 저성과자 해고의 정당성을 판단하고 있습니다.

먼저 서울중앙지방법원은 2016년부터 2018년까지 대부분 D등급을 받아 저성과자 프로그램 대상이 되어 여러 차례 개선을 위한 기회를 부여받았음에도 개선이 없어 해고된 사안에서 아래와 같은 사정을 들어 해고의 정당성을 인정하였습니다(서울중앙지방법원 2023. 5. 18. 선고 2021가합544824 판결).

- **공정하고 객관적인 기준에 따라 평가가 이루어졌는지**
  - 불이익을 주기 위하여 의도적으로 부적절한 평가기준을 적용하였다고 불만한 사정은 없음. 저성과자 프로그램 등은 명시된 목적대로 적합하게 운영되어 온 것으로 보임.
- **사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지**

- 평가기간에만 전산망에 접속하고, 보고서를 짜집기하는 등 부실하게 업무를 수행함.
- 근무시간 중 자주 장기간 이석 행위를 하였고, 근태 사항을 관리자 승인 없이 일방적으로 하여 지적받았으나 개선하지 않음. 면담 시 “해도 저평가이고 안 해도 저평가인데 무엇을 하라고 하나”고 불만을 표시하는 등 부적절한 근무태도를 보임.
- 1차 저성과자 프로그램에서는 보고서를 전혀 제출하지 않았고, 2차 저성과자 프로그램에서는 개선 계획서만을 제출하고 실질적인 개선 업무는 수행하지 않았음.
- 회사가 부여한 대부분의 업무를 사실상 방치함.
- 타 부서로 이동하여 계속 근무할 수 있는 기회를 부여하였으나 서류 심사와 면접 심사에서 역량 부족 및 역량 향상에 대한 의지 부족을 지적받으며 전부 탈락하였음.

법원은 4년 연속 근무성적 미흡을 받고 개선되지 않은 사안에서도 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없는 경우에 해당한다고 판단하였습니다(대법원 2022. 3. 31. 2021다307297 판결).

- 2016년부터 2019년까지 4년 연속 근무성적 미흡 평가를 받았는데, 이는 하위 10%에게 부여되는 평정으로 원고의 근무성적 부진의 정도와 기간이 중함.
- 업무재배치를 위해 각 부서의 부서장들과 업무협의를 진행하였으나 부서장들도 모두 원고와 업무를 같이 할 수 없다는 의견을 밝힘. 이에 따라 정직 기간 만료 이후 4차례에 걸쳐 대기발령이 이루어졌으나 대기기간 만료 시까지 직무를 부여받지 못함.

- 근무능력 개선이나 회사 동료들과의 신뢰관계 회복을 위하여 적극적인 노력을 한 것으로 보이지 않고 향후로도 개선될 가능성을 인정하기 어려움.

#### 다. 저성과자 해고의 정당성을 부정한 하급심 판결례

- 1) 먼저 법원은 평가가 객관적이고 공정하게 이루어지지 않았음을 이유로 해고의 정당성을 부정하였습니다. 서울행정법원은 예술단 단원이 정기평정에서 3년 연속 아래에서 두 번째 등급의 평가를 받아 해고된 사안에서 정기평정과 관련하여 소명할 기회도 주지 않음 등을 지적하며 정기평정이 공정하게 실시되었다고 보기 어렵다고 판단하였습니다(서울행정법원 2021. 8. 19. 선고 2020구합83553 판결). 평가의 자의성을 방지하기 위한 내부통제 장치인 평정점수 공개 및 이의신청 절차가 마련되지 않았다는 점을 지적하기도 했습니다(서울행정법원 2023. 1. 13. 선고 2022구합51079 판결).<sup>1</sup>
- 2) 법원은 근무성적이나 근무능력 불량을 객관적으로 인정할 증거가 없다는 점을 지적하기도 했습니다. 서울행정법원은 근로자가 2회 연속 최하위등급을 받아 해고된 사안에서, 최하위등급은 평가대상자 중 5%가 언제나 받게 되는 것이어서, 이것만으로 객관적으로 근무능력이 불량한 것이라고 단정할 수 없음에도, 근무능력이 얼마나 낮은지를 알 수 있는 구체적인 자료가 제출되지 않았다고 판단하였습니다(서울행정법원 2023. 2. 10. 선고 2022구합51161 판결).<sup>2</sup> 대구지방법원 김천지원 역시 원고의 근무능력이 개선되지 않았다고 인정할 증거가 없다고 판단하였습니다(대구지방법원 김천지원 2023. 5. 12. 선고 2022가합15819 판결).

<sup>1</sup> 확정되었습니다.

<sup>2</sup> 확정되었습니다.

- 3) 개선의 기회가 부여되지 않은 경우에 정당성이 부정되기도 했습니다. 서울북부지방법원은 해고 통지가 있을 시점까지 징계나 교육을 하였다든 점에 대한 구체적인 증거가 없기에, 교육과 전환배치 등 근무능력 개선을 위한 기회를 부여하였고 보기 어렵다고 판단하였습니다(서울북부지방법원 2023. 7. 11. 선고 2021나40738 판결). 서울행정법원 또한 직원에게 업무능력 개선의 기회를 제공하였는지가 확인되지 않는다고 판단하였습니다(위 서울행정법원 2020구합83553 판결).

#### 4. 저성과자 해고에 있어 유의하여야 하는 부분

위와 같은 법원 판결례들을 종합하면 아래와 같은 사항을 유의하여야 할 것으로 보입니다.

##### 1) 정당한 이유의 증명 책임이 사용자에게 있음을 염두하여야 합니다.

해고에 정당한 이유가 있다는 점은 사용자가 주장·증명하여야 하고 증명의 정도는 통상인이라면 의심을 품지 아니할 정도일 것이 필요합니다(대법원 2016. 11. 24. 선고 2015두54759 판결). 저성과자 해고의 정당성 역시 사용자가 증명하여야 한다는 점을 유념하여야 합니다.

##### 2) 객관적이고 공정한 평가 기준 마련이 필요합니다.

저성과자 해고의 정당성을 부정한 판례들은 평가가 객관적이고 공정한 기준에 따라 이루어지지 않았음을 지적하고 있습니다. 따라서 성과 평가에 앞서 객관적이고 공정한 기준을 마련할 필요가 있습니다. 실제적 평가기준뿐만 아니라 평가절차도 주의가 필요합니다. 낮은 평점이 예상되는 근로자들에게 소명의 기회를 부여하거나 평가의 자의성 배제를 위해 평가 점수 공개 또는 이의신청 절차를 마련해 둘 필요도 있습니다. 객관적으로 업무 능력이 평가될 수 있는 영역(ex. 코딩, 외국어 능력 등)은 외부기관의 평가를 통해 객관성을 확보할 수도 있습니다.



상대평가에서 최하 등급을 맞았다는 것만으로는 근무능력이 부족하다고 단정할 수 없기에, 구체적으로 어떠한 측면에서 부족한지에 대한 근거자료가 함께 마련되어야 할 필요도 있습니다.

**3) 주기적인 평가를 통해 근로자들의 직무 능력을 평가해야 할 필요가 있습니다.**

대법원은 근로자의 근무 성적이 부진한 정도와 기간을 판단 기준 중 하나로 제시하고 있기에 주기적인 평가를 통해 부진의 정도와 기간을 평가할 필요가 있습니다. 평가 기준이 일관되지 못하다면 부진의 정도 및 기간이 객관적으로 파악되기 어려우므로 일관성 있는 평가 기준을 가져가는 것이 유리할 것입니다.

**4) 전환 배치 등의 개선의 기회 역시 충분히 부여되어야 합니다.**

근로자의 업무 능력이 부족하다는 사정만으로 곧바로 해고할 수는 없습니다. 따라서 교육, 직무 전환 등 개선의 기회 부여가 반드시 이루어져야 합니다. 이와 관련하여 법원은 실제 직무전환이 이루어졌는지보다는 충분한 기회가 부여되었는지에 주목하고 있는 것으로 보입니다.

**5) 근로자의 태도에 대한 기록 역시 함께 유지될 필요가 있습니다.**

근로자의 태도 역시 정당성 판단 기준에 해당합니다. 따라서 면담기록 등을 작성하는 과정에서 근로자가 어떠한 태도를 보였는지도 기록해 둘 필요가 있습니다.

**6) 해고의 과정에서는 회사 내부적인 절차가 준수되었는지를 꼼꼼히 살펴야 합니다.**

통상해고(저성과자 해고)의 형식을 취하더라도 업무 부진 등이 징계사유로 기재되어 있

을 경우에는 징계와 관련된 절차를 준수하여야 합니다(위 대법원 2021두33470 판결). 따라서 저성과자 해고에 앞서서는 업무 부진과 관련된 징계 규정이 있는지를 확인하고, 관련 규정이 존재할 경우에는 징계에 관한 절차를 준수하여야 합니다. 경우에 따라서는 취업규칙 변경 절차를 통해 징계해고와 통상해고의 사유 및 절차를 분리하는 것도 적절한 방안이 될 수 있습니다.

※ 법무법인(유) 지평은 노동그룹 전담 변호사들이 노동법에 관한 고객들의 자문에 응하고 있습니다. 이와 관련하여 도움이 필요하시면, 권영환 변호사([yhkwon@jipyong.com](mailto:yhkwon@jipyong.com), 02-6200-1877)에게 문의해 주시기 바랍니다.

## ■ 주요 업무 사례 ■

## 회사 대표이사를 상대로 한 직장 내 괴롭힘 진정 사건에서 피진정인을 대리하여 “위반 없음”으로 행정종결 처리를 이끌어낸 사례

A회사의 대표이사는 팀장과 정기적·비정기적으로 업무 관련 회의를 진행하였습니다. 이 과정에서 대표이사는 팀장의 업무상 부족한 부분을 지적하고 이에 대한 개선을 촉구하기도 했습니다. 그런데 팀장은 대표이사가 회의 중 자신에게 폭언, 과도한 질책을 하는 등 직장 내 괴롭힘 행위를 하였다고 주장하며 고용노동청에 대표이사를 상대로 진정을 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 대표이사를 대리하여, 팀장의 업무 수행상 잘못이 있었음을 설명하고 대표이사의 지적이 업무상 적정범위를 넘지 않는 합리적 범위 내에서 이루어졌음을 밝혔습니다.

이에 중부지방고용노동청은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 사건을 “위반 없음”으로 행정종결처리 하였습니다.

업무상 잘못에 대한 적절한 수준의 질책은 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 없음을 인정받은 사례입니다.

### [담당 변호사]



권영환 변호사

정석환 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

## 유족급여 등 부지급처분취소소송에서 회사를 대리하여 피고보조참가신청의 적법성을 인정받고 청구기각으로 승소한 사례

A회사 직원으로 근무하던 B는 지주막하출혈로 인하여 사망하였습니다. B의 배우자인 C는 '망인 B의 사망은 업무상 재해에 해당한다'고 주장하며, 근로복지공단에 유족급여 및 장의비 지급을 청구하였으나 근로복지공단은 부지급(불승인) 처분을 하였습니다. C는 재심사 청구를 하였으나 기각되었고, 이에 근로복지공단을 상대로 유족급여 및 장의비 부지급처분 취소소송을 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여, (1) 근로복지공단 패소 시 A회사가 제기당할 민사상 손해배상청구에 영향을 미칠 수 있고, (2) 산업안전보건법상 과태료 부과처분의 대상이 되거나 안전보건계획 수립 시행명령 대상이 될 수 있다는 점 등을 들어 근로복지공단을 위한 보조참가신청을 하였습니다. 이어서 B의 건강상태, 기존 질병, 근무 환경 등을 고려해 보았을 때 B의 사망과 업무 사이에는 상당인과관계가 인정되지 않음을 주장하였습니다.

법원은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 A회사의 보조참가신청을 인용하였고, C의 청구를 기각하였습니다. '사용자가 근로복지공단을 보조참가할 수 있다'는 법리를 명시적으로 이끌어 낸 판결이라는 의의가 있습니다.

### [담당 변호사]



권영환 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

## 업무상 이해관계 있는 비상장회사 주식을 거래한 근로자에 대한 해고의 정당성을 인정받은 사례

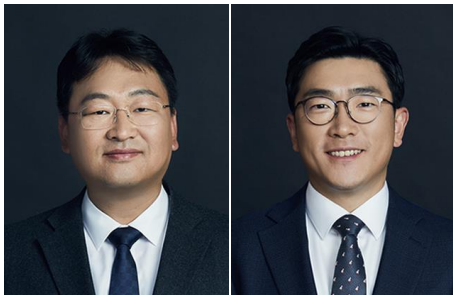
A회사 직원으로 근무하던 B는, A회사와 분쟁관계에 있는 C회사와 분쟁 전후에 걸쳐 비상장주식 양수도의 방법으로 금전거래를 하거나 A회사 동료 직원들에게 같은 방식의 금전거래를 알선하는 등의 비위행위를 저질렀습니다. 이에 A회사는 B를 징계해고 하였습니다.

근로자 B는 'C회사는 B의 이해관계자로 볼 수 없고, B는 A회사와 C회사의 분쟁관계에 대해 몰랐으며, 업무관련성 없는 일반 주식거래를 한 것에 불과하다'는 점 등을 들어 서울지방노동위원회에 부당해고 구제를 신청하였는데, 서울지방노동위원회는 B의 구제신청을 인용하였습니다. A회사는 재심을 신청하였고, 중앙노동위원회는 초심판정을 취소하고 B의 구제신청을 기각하였습니다. B는 중앙노동위원회의 판정에 불복하여 행정소송을 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 중앙노동위원회 단계부터 A회사를 대리하여 (1) B의 지위나 경력 등에 비추어 보면 C회사가 이해관계자에 해당한다는 것을 B가 알고 있었다고 봄이 타당한 점, (2) B가 단기간에 높은 수익을 얻었던 점, (3) B가 관련증거를 삭제하여 사실관계 파악을 어렵게 한 점 등에 대하여 구체적으로 주장했습니다.

법원은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 B의 청구를 기각하였습니다.

### [담당 변호사]



김태희 변호사

권영환 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

## 공공기관 임금피크제의 유효성을 인정받은 사례

공공기관 A는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 '고령자고용법')이 2013. 5. 22. 개정됨에 따라 2016. 1. 1.까지 직원들의 정년을 60세로 연장해야 했습니다. 이에 따라 A공공기관은 노동조합과의 합의를 거쳐 2015. 1. 1.부터 정년을 기존 58세에서 단계적으로 60세로 연장함과 동시에 임금피크제를 도입하기로 했습니다. 다만, 임금피크제의 구체적 내용은 2015년 말에 확정되어 2016년부터 시행되었습니다. 한편 B는 A공공기관의 근로자로서 임금피크제의 적용을 받다가 2019. 6. 30. 정년퇴직하였습니다.

그런데 B는 정년퇴직 이후 A공공기관의 임금피크제가 절차적으로 위법하고, 정년유지형 임금피크제로서 고령자고용법에 반하여 무효라고 주장하며 임금 차액의 지급을 구하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A공공기관을 대리하여 해당 임금피크제가 정년연장형 임금피크제에 해당함을 주장하고 그 근거를 설명하였습니다. 나아가 A공공기관의 임금피크제는 직원들에게 불이익하지 않고, 충분한 대상조치를 포함하고 있다는 점 역시 주장·증명하였습니다. 임금피크제를 통해 감액된 재원이 본래 목적인 신규 직원 채용에 사용되었다는 점도 상세히 밝혔습니다.

이에 법원은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 정년연장과 임금피크제가 유기적 연관성을 갖고 있어 정년연장형에 해당하고 합리적 이유 없는 연령차별이 아니고, 취업규칙의 불이익한 변경이 아니며, 과반수 노조의 동의를 얻어 절차적 요건도 충족하였다고 판단하면서, 원고의 청구를 모두 기각하였습니다.

정년연장과 임금피크제 시행 사이에 시간적 간극이 있더라도 유기적 연관성이 있으면 정년연장형이라는 판단을 이끌어 낸 의의가 있습니다.

[담당 변호사]



권영환 변호사

정석환 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

## 정년연장형 임금피크제의 무효를 주장하며 임금차액의 지급을 구한 사건의 항소심에서도 사용자를 대리하여 승소한 사례

피고 회사는 근로자의 정년을 60세로 연장하는 내용의 개정 고령자고용법의 시행을 앞두고, 2015. 7. 1. 부터 정년을 만 58세(1급 직원), 만 55세(2급 이하 직원)에서 각 만 60세로 연장하면서 연장된 기간에 대하여 기본급을 10~50% 순차 감액하여 지급하는 내용의 임금피크제(이하 '이 사건 임금피크제')를 도입·시행하였습니다.

이에 대하여 피고의 직원으로 근무하다가 퇴직한 근로자인 원고들은 이 사건 임금피크제가 취업규칙의 불이익 변경임에도 근로자 과반수의 집단적 동의를 받지 못하여 효력이 없고, 업무량·업무강도 등의 저감 없이 임금을 삭감 지급하였으므로 고령자고용법이 금지하는 연령차별에 해당하여 무효라고 주장하면서 소를 제기하였습니다. 이에 대해 제1심은 이 사건 임금피크제는 취업규칙의 불이익 변경에 해당하지 않고, 취업규칙 불이익 변경에 해당하더라도 과반수 이상 근로자들의 동의를 받았으므로 절차상 위법이 없으며, 이 사건 임금피크제는 고령자고용법에서 금지하는 연령차별에 해당하지 않는다고 보아 원고들의 청구를 기각하였습니다. 그러자 원고들은 이에 불복하여 항소하였습니다.

제1심부터 피고 회사를 대리한 지평 노동그룹은 항소심에서도 (1) 이 사건 임금피크제는 취업규칙 불이익 변경에 해당하지 않고, 설령 취업규칙 불이익 변경이라 하더라도 과반수 이상의 근로자의 동의를 받아 적법하게 변경하였던 점, (2) 임금피크제는 고령자고용법에서 예정한 임금체계 개편 등 필요한 조치로서 그 도입에 정당한 목적이 있었고, 연장된 기간에 한하여 임금을 감액하였으며 보조금 지급, 퇴직금 중간정산, 공로휴가 등 대상조치도 마련되어 있었으므로 고령자고용법에서 금지하는 연령차별에 해당하지 않는다는 점 등을 구체적으로 주장·증명하였습니다.

이에 서울고등법원은 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여 원고들의 항소를 기각하였습니다.



[담당 변호사]



권창영 변호사

양지윤 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

## 정신질환을 이유로 비위행위를 저지른 근로자에 대한 해고의 정당성을 인정받은 사례

A법인 직원으로 근무하던 B는 직장 내 괴롭힘을 이유로 대기발령 상태에 있었는데, 해당 기간 중 외부 가게 직원이나 행인과 마찰을 빚는 등의 비위행위를 저질렀습니다. 이에 A법인은 품위유지의무 위반 등을 들어 B를 징계해임하였습니다.

B는 '해당 비위행위들은 정신질환에서 기인한 것으로서 단기간 내에 이뤄진 것이고, 비위행위의 발생 경위에도 참작할 점들이 존재하며, 현재는 꾸준히 치료를 받아 증상이 호전되고 있다는 점' 등을 들어 해임처분은 지나치다며 법원에 해임처분 무효확인을 구하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A법인을 대리하여 (1) B에 대한 징계사유가 모두 인정되고, (2) B의 비위행위들 중 일부는 대기발령 기간 중에 발생한 것으로 비난가능성이 더 크며, (3) 선행 징계(직장 내 괴롭힘) 당시에 정신질환을 앓고 있는 점을 고려하여 가벼운 처분이 내려졌던 점 등에 대하여 구체적으로 주장했습니다.

법원은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 B의 청구를 기각하였습니다. 정신질환을 앓고 있다는 점이 징계 양정의 참작 사유가 될 수는 있어도, 그러한 사정만으로 직장질서를 저해한 행위를 무조건적으로 용서해야 하는 것은 아님을 보여준 판결입니다.

### [담당 변호사]



박성철 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

## 부산지역 택시 업계 최저임금 관련 소송에서 택시회사를 대리하여 제1심 판결을 뒤집고 전부 승소한 사례

부산 지역 택시 운전근로자들은 노사가 합의한 '소정근로시간 변경'이 무효라고 주장하면서 최저임금 미달액 및 추가 퇴직금 등을 청구하는 소송을 제기하였습니다. 제1심은 2009년 이후 이루어진 소정근로시간 변경 합의를 모두 무효로 보았습니다. 그 근거로 (1) 소정근로시간 변경으로 인해 최저임금 인상에도 불구하고 택시 운전근로자들의 급여는 매년 비슷한 수준이었던 점, (2) 2009년 이후 택시 운전근로자들의 근무형태나 운행시간의 변경은 없었던 점 등을 제시하였습니다.

지평 노동그룹은 항소심부터 사용자인 택시회사를 대리하였고, 소정근로시간 변경 합의가 유효하다는 점을 상세히 설명하였습니다. 먼저, 지평 노동그룹은 택시 업계의 수익구조(기준운송수입금, 고정급 및 초과운송수입금의 관계 등)를 분석하여 노사 협상 시 기준운송수입금과 소정근로시간 및 고정급은 건련되어 하나의 근로조건처럼 기능한다는 점을 재판부에 자세히 설명드렸습니다. 또한 2008년 이후의 지방자치단체 공문, 택시 운송 업계 관련 자료 및 논문 등을 상세하게 분석하여 부산지역에서 택시 운전근로자들의 근무형태와 운행시간이 변경되었다는 점도 주장·증명하였습니다. 나아가 택시 업계 노사의 위 합의는 지방자치단체의 행정지도에 부응하기 위한 조치였다는 점, 소정근로시간을 변경하지 않았더라도 최저임금법을 위반하는 문제는 발생하지 않는 점과 소정근로시간에 대한 법리적인 주장도 추가하였습니다.

재판부는 지평 노동그룹의 각 주장을 받아들여, 제1심 판결을 취소하고 운전근로자의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



권창영 변호사

박종탁 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

## 택시 운전근로자가 최저임금 미달액 및 추가 법정수당을 청구한 사건에서 택시회사를 대리하여 승소한 사례

택시회사 관련 최저임금 사건의 경우, 운전근로자들은 일반적으로 변경 전 소정근로시간에 따른 최저임금액과 기지급된 임금의 차액 및 그에 따른 퇴직금을 청구합니다. 그런데 이 사건의 경우, 운전근로자들이 최저임금액 미달액 외에 법정수당도 추가로 청구하였습니다.

지평 노동그룹은 택시회사를 대리하여, 소정근로시간 변경 합의가 유효함을 상세히 설명하였습니다. 특히, 택시요금 인상 및 앱 택시 활성화 등의 조건이 택시 운행시간 등에 미치는 영향을 상세하게 분석하였습니다. 나아가 법정수당 청구와 관련해서는 운전근로자 측의 통상임금 산정이 부당하다는 점을 적극 주장하였습니다. 재판부는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, 운전근로자의 청구를 모두 기각하였습니다.

### [담당 변호사]



권창영 변호사

박종탁 변호사

## ■ 최신 판례 ■

## 임금피크제 관련 규정을 '정년연장형'에서 '정년유지형'으로 변경하면서 취업규칙의 불이익 변경 시의 절차를 거치지 않았다면 변경된 규정의 효력을 인정할 수 없다고 판단한 사례

[대상판결 : 서울남부지방법원 2024. 2. 8. 선고 2020가합115409 판결]

### 1. 사안의 개요

피고는 은행법이 규정하는 은행업무 등을 주된 사업으로 영위하는 회사이고, 원고들은 피고에 입사하여 근로를 제공한 자들로 재직 중이거나 퇴직한 사람들입니다.

피고는 2007. 12. 18. 인사규정을 개정하면서 '직원의 정년은 58세로 한다. 다만, 임금피크제를 적용받는 특정 직원에 한하여 정년을 별도로 정할 수 있다(이하 '중전 정년규정')라고 정하였습니다. 나아가 피고는 2007. 12. 21. 전국금융산업노동조합 ○○은행지부(이하 '이 사건 노동조합')와 사이에 '① 직원의 정년은 58세로 하며, 정년이 도달한 달의 말일에 당연 퇴직하는 것으로 본다. ② 임금피크제를 도입하는 경우 임금피크제 대상자에 대한 정년은 60세로 연장하며 구체적인 시행방안은 노사가 별도로 정한다.'는 내용을 포함한 '단체협약에 관한 보충협약'을 체결하였으며(이하 '이 사건 보충협약'), 2008. 1. 1. '임금피크제 운영지침'을 제정하여 임금피크제(이하 '1차 임금피크제')를 실시하였습니다.

피고는 2015. 5. 12. 이 사건 노동조합과 임금피크제 적용 직원의 담당 직무를 변경하는 내용의 '임금피크제도 개선에 관한 합의서'를 체결하였고(이하 '이 사건 개선 합의서' 혹은 '이 사건 개선 합의'), 2015. 7. 14. 인사규정상 직원 구분 규정을 '일반직원, 전문직원 및 특정직원'에서 '일반직원 및 전문직원'으로 구분하는 내용으로 개정하였습니다(이하 '개정 직원구분 규정'). 그 무렵 '임금피크제 운영지침'을 폐지하고, '인사운영지침' 등에 임금피크제 세부 규정들을 추가하면서 피고의 직원들에게 적용되는 임금피크제 내용을 변경하였습니다(이하 개정 변경된 내용의 임금피크제를 '이 사건 임금피크제'). 이 사건 임

금피크제 시행과 관련하여 개정된 주요 내용은 1차 임금피크제 시행 당시 '임금피크제 운영지침'에서 정한 내용을 대부분 그대로 옮긴 것이지만, 임금피크제 정의 규정은 '정년을 연장하여'라는 문구가 빠진 채로 규정되었습니다(이하 '**변경된 정의 규정**'). 그리고 피고는 2016. 1. 1. 인사규정을 개정하여 '직원의 정년은 60세로 한다'고 정하였습니다(이하 '**개정 정년규정**').

한편, 피고 일부 직원들은 1차 임금피크제 도입과 관련하여 2017. 1. 19. 서울중앙지방법원에 2017가합 504034호로 1차 임금피크제 도입을 위해 취업규칙을 변경한 것은 무효이며, 임금피크제 적용에 따라 감액된 임금의 지급을 구하는 소를 제기하였습니다. 이에 서울중앙지방법원은 위 일부 직원들의 청구를 모두 기각하는 판결을 선고하였고, 해당 판결은 그대로 확정되었습니다(이하 '**관련 선형 판결**').

## 2. 판결 요지

가. 재판부는 1차 임금피크제를 이 사건 임금피크제로 변경하는 과정에서 이루어진 피고의 취업규칙 변경의 효력에 대하여 판단하였는데, 먼저 임금피크제 적용대상 직원의 담당 업무와 관련해 살펴보았습니다.

재판부는 1차 임금피크제 시행 당시 피고의 근로자 중 임금피크제의 적용을 받는 직원들은 특정 직원에 해당하는데, 특정 직원은 일반 직원이나 전문 직원에 비하여 경감된 업무를 담당한 사실을 인정하였습니다. 그런데 개정 직원구분 규정 등에 따르면, 임금피크제의 적용을 받는 근로자가 일반 직원으로 분류되어 원칙적으로 일반 직원과 동일한 업무를 담당하게 되었으므로 이 범위에서 근로조건이 불이익하게 변경되었다고 볼 여지가 있다고 판단했습니다. 그런데 이 사건 노동조합과 피고가 2015. 5. 12. 임금피크제 적용을 받는 직원의 담당 직무를 마케팅 직무 및 일반 직무로 일괄 전환하기로 하는 이 사건 개선합의를 하였고, 이 사건 개선합의는 임금피크제를 적용 받는 직원의 업무를 전환하는 내용이므로 위 근로조건 불이익한 변경은 이 사건 노동조합과의 합의를 통해 이루어졌다고 판단하였습니다. 즉, 재판부는 피고가 취업규칙의 불이익한 변경과 관련하여 근로자의 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 받았다고 보아 절차적 하자는 존재하지 않는다고 설시하였습니다.

나. 재판부는 다음으로 임금피크제 정의 규정이 취업규칙의 불이익한 변경에 해당하는지에 대하여 판단하였는데 임금피크제 정의 규정에서 '정년을 연장하되' 부분을 삭제한 것은 취업규칙의 불이익한 변경에 해당한다고 판단하였습니다. 그리고 피고가 취업규칙을 그와 같은 변경하면서 근로자의 과반수로 조직된 이 사건 노동조합의 동의를 받지 않았으므로, 이 부분 취업규칙 변경은 효력을 인정할 수 없다고 보았습니다. 구체적인 이유는 다음과 같습니다.

- ① 각 정의 규정은 임금피크제 실시와 관련하여 '정년연장'을 전제하는지에 대하여 차이를 보이고 있다. 정년이 연장될 것을 전제로 실시하는 임금피크제에 비하여, 정년 연장 여부와 무관하게 실시되는 임금피크제가 근로자에게 더 불리한 근로조건에 해당함은 명백하다.
- ② 피고는 1차 임금피크제의 경우 58세 정년이 60세로 연장되는 것을 전제한 것은 아니라고 주장하나, 이 사건 보충협약 등의 내용을 보면 이 사건 노동조합은 정년연장을 전제로 임금피크제 도입에 동의한 것으로 보인다.
- ③ 1차 임금피크제를 시행하던 피고는 종전 정의 규정을 2015. 7. 14.경 변경된 정의 규정과 같이 바꾸고, 개정 정년규정에서는 임금피크제를 적용받는 직원의 정년을 따로 정하지 않았으므로, 피고가 시행하는 임금피크제를 정년연장형에서 정년유지형으로 변경하였다. 피고는 개정 정년규정이 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 '고령자고용법')에서 정한 정년(60세)간주규정을 반영한 것에 불과하다고 주장하나, 위와 같은 경위에 비추어 보면 피고가 임금피크제 변경을 완성한 것으로 보인다.
- ④ 1차 임금피크제에 따른 경우 각 근로자가 임금피크제 적용 여부를 선택할 수 있었기에, 근로자들은 고령자고용법의 60세 정년 간주규정 시행 시점에 피고에 대하여 정년을 60세보다 연장할 것을 전제로 하여 임금피크제 시행을 요청하고, 그와 같은 요청이 받아들여지지 않을 경우 임금피크제 적용을 거부할 수 있었다. 그리고 1차 임금피크제 적용을 받아



그 적용시점부터 정년이 60세로 변경된 근로자들의 경우에도 변경된 정의 규정이 없었다면 이 사건 임금피크제보다는 유리한 조건의 임금피크제가 시행되도록 협상할 기회를 얻을 수 있었을 것이다. 결국 변경된 정의 규정의 내용이 그 자체로 근로자의 기득한 권리나 이익을 박탈하였는지 불분명할 수 있지만, 임금피크제 적용의 전제가 된 '정년연장'이라는 근로조건을 박탈할 것으로 볼 수밖에 없다.

### 3. 의의 및 시사점

피고 회사가 시행한 이 사건 임금피크제의 효력을 두고 법원 사이에 결론이 엇갈리고 있습니다. 서울중앙지방법원은 2023. 11. 23. 이 사건 임금피크제는 유효하다고 판단하였는데(서울중앙지방법원 2023. 11. 23. 선고 2021가합513583 판결 참조), 서울남부지방법원은 대상판결을 통해 이 사건 임금피크제의 효력을 인정할 수 없다고 판단한 것입니다. 특히, 대상판결에서는 '임금피크제 시행과 관련하여 유리한 조건을 협상할 기회' 등을 근로조건에 대한 기득의 권리라고 판단한 것으로 보이는데, 위와 같은 협상 기회가 취업규칙의 보호영역에 따라 보호되는 '직접적이고 구체적인 이익에 해당하는지'에 대해서도 상급심의 판단을 주목할 필요가 있습니다.

## ■ 최신 판례 ■

## 교원이 해임 처분 이후 당연퇴직사유가 발생하였더라도 해당 기간 동안 보수 지급을 구할 수 있다면 교원소청심사위원회 결정의 취소를 구할 소의 이익이 있다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2024. 2. 8. 선고 2022두50571 판결]

### 1. 사안의 개요

원고는 피고보조참가인(이하 '참가인')이 운영하는 ○○대학교(이하 '이 사건 학교') 교수로 근무하던 중 학내 연예인 부정입학 및 부정학위 수여 등의 비위행위를 이유로 2019. 2. 1. 이 사건 학교 총장으로부터 해임처분(이하 '이 사건 해임처분')을 받았습니다. 원고는 이 사건 해임처분에 불복하여 2019. 3. 5. 피고에게 소청심사를 청구하였는데, 피고는 2019. 5. 22. 원고의 소청심사청구를 기각하는 결정(이하 '이 사건 결정')을 하였습니다.

이후 원고는 2019. 10. 4. 이 사건 결정의 취소를 구하는 이 사건 소를 제기하였습니다. 한편 원고는 2019. 1. 17. 서울중앙지방법원에서 이 사건 해임처분의 징계사유와 관련된 업무방해죄로 징역 10개월 및 집행유예 2년의 유죄 판결을 선고 받아 2019. 4. 23. 그 판결이 확정되었습니다(이하 '관련 형사판결').

### 2. 판결 요지

원심 재판부는 원고에 대한 관련 형사판결이 2019. 4. 23. 확정되어 원고가 이 사건 학교에서 당연퇴직하게 되었으므로, 이 사건 결정이 취소되더라도 다시 이 사건 학교 교원의 지위를 회복할 수 없으므로 이 사건 소와 관련된 소의 이익은 없다고 보아 이 사건 소를 각하하였습니다.

반면, 대법원은 원고가 당연퇴직하더라도 해임처분이 취소되거나 변경되면 해임처분일부터 당연퇴직

사유 발생일까지의 기간에 대한 보수 지급을 구할 수 있는 경우에는 이 사건 결정의 취소를 구할 소의 이익은 있다고 판단하여 원심을 파기하였습니다. 구체적인 이유는 다음과 같습니다.

① 사립학교 교원이 당연퇴직사유의 발생으로 원직에 복귀하는 것이 불가능하게 되었다고 하더라도 징계 등의 처분에 따른 법률상 불이익이 남아 있다면 소청심사청구를 기각한 피고의 결정을 다투는 행정소송에서 징계 등의 처분이 위법하다는 사실을 확인하여 그 불이익을 제거하는 것이 교원소청심사제도의 목적이나 취지에 부합한다.

② 사립학교 교원은 해임처분의 효력이 없을 경우 해임처분일부터 당연퇴직사유의 발생으로 임용관계가 종료될 때까지 보수를 청구할 권리를 갖게 되므로, 해임처분이 무효인지 여부는 보수지급청구권의 존부와 직결된다.

③ 사립학교 교원이 해임기간 중 받지 못한 보수를 지급받기 위하여 민사소송을 제기할 수 있음을 물론이지만, 그와 별개로 교원소청심사제도 및 행정소송을 통해 해임이 위법함을 확인받는 방법으로 보수 상당액의 손실을 회복할 수 있도록 할 필요가 있다.

④ 절차경제적 측면에서 보더라도, 사립학교 교원이 교원소청심사제도를 이용하였는데 중간에 임용관계가 종료되었다는 이유만으로 그 청구인을 구제절차 및 쟁송절차에서 배제하는 것은 바람직하지 않다.

### 3. 의의 및 시사점

종래 대법원은, 근로자가 '부당해고 구제신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심 판정'에 불복하여 소송을 통해 다투던 중 당연퇴직사유가 발생하여 근로관계가 종료된 경우 소의 이익이 인정되지 않는다는 입장이었습니다(대법원 1995. 12. 5. 선고 95누12347 판결 등 참조). 그런데 이후 전원합의체 판결을

통해, 근로자가 원직에 복직하는 것이 불가능하게 되었다고 하더라도 해고기간 중의 임금상당액을 수령할 필요가 있다면 구제신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심판정을 다룰 소의 이익이 인정된다고 보았습니다(대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 전원합의체 판결 참조). 대상판결 역시 같은 맥락에서 이해될 수 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2024. 2. 8. 선고 2022두50571 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

## 대형마트 의무휴업일이 근로자의 근로 제공 의무를 면제하는 휴일이 아니라고 판단한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2024. 2. 2. 선고 2023나2035761 판결]

### 1. 사안의 개요

피고는 대형마트 경영 등을 목적으로 하는 주식회사로서 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 법인이고, 원고들은 피고에 재직 중이거나 퇴직한 근로자들입니다.

피고는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 '근로자참여법')에 따른 노사협의회를 두고 있는데, 노사협의회의 사업장 또는 조직단위별 근로자위원회는 근로자들의 직접·비밀·무기명 투표를 통해 선출되고 사업장 근로자대표는 사업장 근로자위원들 중 호선하여 결정되며, 전사 근로자대표는 전국의 사업장 근로자대표들의 직접·비밀·무기명 투표를 통해 선출됩니다.

피고는 피고 노사협의회의 전사 근로자대표와 2012. 4.경부터 매년 근로기준법 제60조에 따른 연차유급휴가와 취업규칙에 의한 유급휴일을 유통산업발전법에 의거한 점포별 의무휴업일로 대체하여 사용하기로 하는 내용의 합의(이하 '이 사건 합의')를 체결하고 있고, 합의 체결 시 합의 내용 및 공휴일의 대체휴일을 의무휴업일로 지정한 '근태처리기준'을 피고 내 노동조합들 및 각 사업장에 고지하고 있습니다.

원고들은 '유통산업발전법상 의무휴업일은 본래 근로의무가 인정되지 않는 날이므로, 그 날로 대체휴일을 지정하게 한 것은 부적법하다'는 등의 주장을 하면서 휴일근로수당 등을 추가로 청구하는 소를 제기하였습니다.

## 2. 판결 요지

### 가. 의무휴업일이 근로자들의 '휴일'인지 여부

재판부는 유통산업발전법 제12조의2에 따른 의무휴업일(이하 '의무휴업일')이라고 하여 곧바로 근로자들의 근로의무가 없는 휴일에 해당하는 것은 아니라고 판단하였습니다. 즉, 의무휴업일은 고객에 대한 영업을 금지함으로써 근로자의 건강권 보호에 기여하는 효과가 있는 하나, 사용자와 근로자 사이에서 근로자들의 근로의무를 면제하는 휴일은 아니라고 본 것입니다. 구체적인 이유는 다음과 같습니다.

① 단체협약·취업규칙·근로계약·관행 등에 따라 정해진 휴일이 '약정휴일', 법률에 따라 정해진 휴일이 '법정휴일'이다. 피고의 취업규칙·근로계약에서는 의무휴업일을 휴일로 정한 바 없고, 피고의 단체협약으로 의무휴업일을 휴일로 정하였다거나 의무휴업일을 휴일로 정하는 관행이 있다는 점에 대한 주장·증명도 없다. 따라서 의무휴업일은 약정휴일에 해당하지 않는다.

② 법률에 따라 정해진 휴일은 근로기준법 제55조, 같은 법 시행령 제30조에서 정한 것처럼 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일을 말하는데, 여기에도 의무휴업일은 포함되어 있지 않다. 의무휴업일은 법정휴일에도 해당하지 않는다.

③ 유통산업발전법 제12조의2의 개정 이유는 "대·중소유통업의 상생발전 및 지역상권의 활성화" 외에도 "대규모점포 등 종사 근로자의 건강권 보호 등을 도모하려는 것임"이라는 문구가 기재되어 있으나, 이러한 사정만으로는 의무휴업일이 곧 법정휴일이 된다고 볼 수 없다. 특히, 근로자가 의무휴업일에 근로한다고 하더라도 그날 제공할 근로의 양과 질은 정상 운영하는 날보다 적거나 가볍다.

④ 의무휴업일을 법정휴일에 해당한다고 본다면, 유통산업발전법 제12조의2 제1항 본문의 '대형마트와 준대규모점포' 근로자들은 매월 이들의 추가 휴일을 얻게 되는데, '대형마트와 준대규모점포' 근로자들에게만 매월 이들의 추가 법정휴일을 주는 것은 불균형하고 부당하다.

#### 나. 전사 근로자대표와의 휴일대체 합의가 근로기준법 제55조 제2항 단서에서 정한 근로자대표와의 합의에 해당하지 않는지

원고들은 피고와 휴일대체 서면합의를 한 전사 근로자대표는 근로기준법 제55조 제2항 단서에서 정한 '근로자대표'에 해당하지 않는다고 하면서, 피고가 전사 근로자대표와 휴일대체 합의를 한 이 사건 합의는 위법·무효라고 주장하였습니다.

재판부는 먼저 근로기준법 제24조의 '경영상 이유에 의한 해고의 제한' 시 근로자대표와 관련된 법리를 확인하였고, 이 사건에도 해당 법리는 적용될 수 있다고 보았습니다. 근로기준법 제24조에 따르면 사용자는 경영상 이유에 의한 해고 시 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 그러한 노동조합이 없을 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 사람과 협의해야 하는데, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에 협의의 상대방이 형식적으로는 근로자 과반수의 대표로서의 자격을 명확히 갖추지 못하였더라도 실질적으로 근로자의 의사를 반영할 수 있는 대표자로 볼 수 있다면 절차적 요건을 충족한 것이라고 설명하였습니다(대법원 2012. 5. 24. 선고 2010두15964 판결 등 참조). 나아가 다음과 같은 사정에 비추어 보면, 이 사건 합의는 '사용자가 근로자대표와 서면으로 한 휴일대체 합의'에 해당한다고 보았습니다.

① 피고의 근로자들은 자주적으로 사업장 근로자위원을, 사업장 근로자위원은 사업장 근로자 대표를, 사업장 근로자대표는 전사 근로자대표를 각각 선출하므로, 전사 근로자대표는 민주적 정당성을 갖추었다. 전사 근로자대표의 민주적 정당성은 반드시 근로자들로부터 직접 선출되어야만 갖추어지는 것은 아니다.

② 원고들은 피고 노사협의회 근로자위원에 대하여 피선거권 제한이 있으므로, 근로자위원들의 민주적 정당성을 인정할 수 없다고 주장한다. 근로자위원 피선거권에 제한을 둔 것은, 근로자위원의 권한과 책임이 크다는 점과 근로자들로부터 신망을 얻어 노사협의회에서 근로자들의 이익을 충실히 대변할 수 있는 사람을 선출하기 위한 자격요건으로 합리성이 인정된다. 이러한 제한은 피고 노사협의회 근로자위원의 민주적 정당성에 영향을 미칠 수 없다.

③ 피고 노사협의회 근로자위원에 대한 선거권 제한(1년 초과 휴직자 등)이 있는 것도 사실이다. 그러나 근로기준법은 반드시 전체 근로자에게 선거권이 있어 그 전체 근로자의 투표로 선출되어야만 근로자대표의 지위를 부여하는 것이 아니라, 과반수 근로자를 대표할 수 있는지를 기준으로 근로자대표의 지위를 부여하고 있다. 선거권이 제한되는 피고 소속 근로자들을 고려하더라도, 근로자위원에 대한 선거권을 갖는 근로자들은 전체 근로자의 과반수가 된다.

④ 피고의 전사 근로자대표는 2012년 무렵부터 계속하여 피고와 휴일대체 합의인 이 사건 합의를 하였고, 제11기 전사 근로자대표는 2021. 1. 29. 이 사건 합의의 취지를 근로자들에게 이메일로 송부하여 안내하였고, 피고는 2020. 6. 3. C노동조합에 전사 근로자대표가 근로기준법상 근로자대표의 지위를 가지며 매년 전사 근로자대표와 이 사건 합의를 체결하고 있다는 사실을 공문으로 안내하였다.



⑤ 근로기준법에서는 근로자 과반수를 대표하는 근로자대표의 선출방법을 정하지 않고 있고, 이에 관하여 확립된 법리도 없다. 나아가 현재 피고 내에서 '전사 근로자대표' 외에는 근로자 과반수를 대표할 기관이나 사람이 존재하지 않는다(다툼 없는 사실). 만일 전사 근로자대표를 '근로기준법상 근로자대표'로 보지 않는다면 피고로서는 탄력적 근로시간제, 연장근로의 제한, 보상휴가제 등의 근로기준법에서 정한 사항을 협의할 상대방이 없다.

### 3. 의의 및 시사점

대상판결은 근로계약관계에서의 '휴일'과 다른 법령에서의 의무휴업일을 구별하고, 전자의 의미를 구체적으로 실시하였다는 점에서 의미를 갖습니다. 나아가 근로기준법상 근로자대표의 선정 절차, 민주적 정당성과의 관계 등에 대한 기준을 밝히고, 전사 노사협의회 근로자대표가 근로기준법상 근로자대표의 권한을 가짐을 인정하였다는 의의가 있습니다.

## ■ 최신 판례 ■

## 사업장 내 샤워실에서 직장 동료가 샤워하는 모습을 카메라로 촬영하였다는 이유로 근로자를 징계해고한 것은 부당하다고 판단한 사례

[대상판결 : 부산지방법원 2024. 2. 1. 선고 2023 가합 43460 판결]

### 1. 사안의 개요

피고는 ○○의 청소시설 등을 관리·운영하여 시민 복리증진에 기여하기 위한 목적으로 설립된 법인이며, 원고는 2019. 11. 1.부터 피고 F 사업소 공무원으로 근무를 시작한 사람입니다.

원고는 2022. 10. 27. 16:50 경 피고 사업장 내 샤워실에서 직장 동료 A(이하 '피해자')가 샤워하는 모습을 카메라로 촬영하였다가 피해자에게 적발되었습니다(이하 '이 사건 비위행위'). 피해자는 2022. 10. 31. 피고의 고충심의위원회에 고충접수를 하였고, 피고의 고충심의위원회는 2022. 12. 2. 이 사건 비위행위를 성폭력으로 판단하여 중징계를 권고한다는 취지의 의결을 하였습니다. 피고는 2023. 1. 10. 인사위원회를 개최한 다음 2023. 1. 19. 원고에게 해고 통보(징계처분일: 2023. 1. 25.)를 하였습니다(이하 '이 사건 해고 처분').

이에 원고는 이 사건 해고 처분이 지나치게 과중하여 징계 재량권을 남용한 것으로서 효력을 인정할 수 없다고 주장하며 무효 확인을 구하였고, 이 사건 해고 처분 효력 발생일 다음날인 2023. 1. 26.부터 원고의 복직 시까지 임금 상당액도 청구하였습니다.

### 2. 판결 요지

재판부는 다음과 같이 '징계 처분의 효력'에 대한 기존 법리를 확인하였습니다. 피징계자에게 징계 사유가 인정되어 징계 처분을 하는 경우 어떠한 처분을 할 것인가는 징계권자의 재량에 맡겨진 것으로,

징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃은 경우에 한해 그 처분이 위법하게 된다고 설명하였습니다. 그리고 징계 처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권의 범위를 벗어난 위법한 처분이라고 할 수 있으려면, 징계의 원인인 비위행위의 내용과 성질, 징계에 의하여 달성하려고 하는 목적, 징계 양정의 기준 등 여러 요소에 비추어 징계 내용이 객관적으로 명백히 부당하다고 인정되어야 한다는 점도 설명하였습니다(대법원 2002. 8. 23. 선고 2000 다 60890, 60906 판결 등 참조).

그리고 다음과 같은 사정에 비추어 보면, 이 사건 해고 처분은 위법하여 효력을 인정할 수 없다고 보았습니다.

- ① 이 사건 비위행위는 피해자에게 성적 수치심을 느끼게 하는 것으로 징계 자체는 필요하다.
- ② 원고는 우발적으로 이 사건 비위행위에 이른 것으로 보이고, 자신의 성적 만족을 위해 이 사건 비위행위를 저지른 것으로 보이지 않는다. 원고는 피해자의 사진을 타인에게 보여주거나 유포하지 않았고, 피해자를 촬영한 사진은 이 사건 비위행위 직후 삭제하였다.
- ③ 원고는 이 사건 해고 처분 이후이기는 하지만 피해자와 이 사건과 관련하여 향후 상호간에 민·형사 기타 일체의 법적, 사실적 책임을 묻지 않는다는 합의를 하였다.
- ④ 피고 '인사규정 시행내규'를 보면 '그 밖의 성폭력'에 대하여 '비위 정도가 심하고 고의가 있는 경우'에 파면, '비위 정도가 심하거나 중과실인 경우 또는 비위 정도가 약하고 고의가 있는 경우'에 파면 등의 징계양정 기준을 정하고 있고, 피고는 위 기준에 따라 이 사건 해고 처분을 하여 정당하다고 주장한다. 하지만 대부분의 성폭력은 고의에 의해 일어나는데 위 기준은 고의에 해당하기만 하면 비위 정도를 가리지 않고 무조건 파면을 해야한다는 점에서 위 기준을 그대로 따르는 어렵다.

나아가 재판부는 피고가 원고에게 이 사건 해고 처분 효력발생일 다음날부터 복직 시까지 임금 상당액의 금원을 지급할 의무가 있다고 판단하였습니다.

### 3. 의의 및 시사점

징계권자가 미리 정한 징계 양정 기준에 따라 징계처분을 하였을 경우 원칙적으로 징계처분은 유효합니다. 다만, 그 양정 기준 자체가 비례의 원칙에 어긋나거나 합리성을 갖추지 못하였다는 등의 특별한 사정이 있다면 그 징계처분의 효력이 부인될 수 있습니다(대법원 2010. 11. 11. 선고 2010 두 16172 판결, 대법원 2015. 12. 23. 선고 2014 두 43684 판결 등 참조).

이 사건의 경우 행위의 우발성, 피해자와의 합의 등을 고려하여 해고는 양정이 과다하다고 판단하였습니다.

## ■ 최신 판례 ■

## 지입차주가 산업재해보상법 및 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2024. 1. 25. 선고 2020두54869 판결]

### 1. 사안의 개요

소외 1 회사는 기업체로부터 문서파쇄를 의뢰받아 현장에서 문서파쇄를 대행해주는 업체로, 문서파쇄 및 운송 업무를 소외 2 회사에 위탁하는 계약(이하 '이 사건 위탁계약')을 체결하였습니다. 원고는 소외 1 회사의 문서파쇄 및 운송 업무를 수행하던 기존 지입차주로부터 위 업무에 사용된 적재량 8톤의 화물자동차(이하 '이 사건 차량')를 구입한 후, 소외 2 회사와 이 사건 차량을 소외 2 회사에 지입하는 내용의 화물자동차 위수탁관리운영계약(이하 '이 사건 지입계약')을 체결하고 2012년부터 이 사건 위탁계약에 따른 문서파쇄 및 운송 업무를 수행하였습니다.

그러던 2017. 7. 27. 원고는 위 문서파쇄 업무를 하던 중 파쇄기에 손이 빨려 들어가는 사고(이하 '이 사건 사고')를 당하여 '좌측 제1수지 근위지부 불완전 절단' 등의 상병을 진단받았습니다. 원고는 소외 1 회사 소속 근로자로서 업무를 수행하던 중 이 사건 사고가 발생하였으므로, 이 사건 사고는 업무상 재해에 해당한다는 이유로 피고(근로복지공단)에 요양급여를 신청하였습니다. 피고는 2018. 2. 9. 원고가 임금을 목적으로 사용종속적인 관계에서 소외 1 회사에 노무를 제공하였다고 볼 수 없다는 이유로 요양불승인 처분(이하 '이 사건 처분')을 하였습니다. 이에 원고는 이 사건 처분의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

### 2. 판결 요지

재판부는 원고가 산업재해보상보험법상 근로자에 해당하는지는 계약의 형식보다 근로제공관계의 실질

에 따라 판단해야 한다고 보았습니다. 그리고 다음과 같은 사정을 고려하면, 원고가 지입차주로서 이 사건 차량을 실질적으로 소유하면서 그 유지·관리를 위한 비용도 일부 부담하였다고 하더라도 종속적인 관계에서 소외 1 회사에 근로를 제공하는 산업재해보상보험법상 근로자에 해당한다고 판단하였습니다.

① 소외 1 회사는 직영기사와 동일하게 지입차주인 원고에 대하여 업무지시를 하고, 근태와 업무 수행을 감독하였다. 원고가 수행한 문서파쇄 업무는 소외 1 회사의 사업에서 가장 중요한 업무인데, 원고는 해당 업무를 5년간 수행하였다.

② 문서파쇄 업무에 필수적 설비인 파쇄장비는 소외 1 회사 소유였고, 원고는 소외 1 회사가 배정한 업무만을 수행하면서 소외 1 회사로부터 매월 고정된 대가를 직접 지급받았다. 이 사건 차량에는 소외 1 회사의 상호와 광고가 도색되어 있었고, 소외 1 회사의 문서파쇄 업무를 수행하기 위해서만 사용될 수 있었다.

③ 이 사건 차량의 자동차등록원부상 소유자이던 소외 2 회사는 이 사건 차량의 매매과정에서 아무런 역할을 하지 않았으며, 원고는 이 사건 차량을 운행하는 데 화물자동차 운송사업 허가가 필요하여 소외 2 회사와 이 사건 지입계약을 체결하였을 뿐이다.

재판부는 '원고가 소외 1 회사의 근로자에 해당하지 않는다'고 판단한 원심 판결을 파기하였습니다.

### 3. 의의 및 시사점

지입차주가 근로기준법 혹은 산업재해보상보험법상 근로자에 해당하는지는 구체적인 사정에 따라 달리 판단되고 있습니다. 대법원은 과거 판결에서, 지입차주가 1) 자신의 기본적인 업무 내용을 운송용역 계약에 따라 정하고 2) 그 업무수행 과정 및 방식을 스스로 결정할 수 있으며 3) 위탁업체의 취업규

칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받지 않고, 4) 자신의 비용으로 차량을 관리하는 등의 사정이 인정된다면 근로기준법상 근로자가 아닌 독립된 사업자에 해당한다고 판단한 바 있습니다(대법원 2011. 6. 9. 선고 2009두9062 판결, 대법원 2013. 7. 11. 선고 2012다57040 판결 참조). 즉, 법원은 각 사안의 구체적인 사정에 따라 지입차주의 근로자성을 판단하고 있는데, 이 사건의 경우 지입차주인 원고가 문서파쇄 업체인 소외 1 회사로부터 직접적인 업무상 지휘·감독을 받았다는 점을 인정하여 근로자로 인정하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2024. 1. 25. 선고 2020두54869 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

## 화물운송업체가 택배노조와의 단체교섭을 거부한 것은 부당노동행위에 해당한다고 판단한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2024. 1. 24. 선고 2023누34646 판결]

### 1. 사안의 개요

원고는 1930. 11. 15. 설립되어 상시 약 5,500명을 사용하여 화물운송업 등을 영위하는 법인입니다. 피고보조참가인(이하 '참가인')은 2017. 8. 31. 택배기사 등 전국의 택배와 관련된 모든 노동자를 대상으로 하여 조직된 전국단위 산업별 노동조합으로, 조합원 수는 약 5,500명이며, 참가인에는 원고의 167개 집배점 소속 택배기사를 포함한 약 1,200명의 택배기사들이 조합원으로 가입되어 있었습니다.

참가인은 2020. 3. 12. '1) 서버터미널에서 배송상품 인수시간 단축, 2) 서버터미널에서 집화상품 인도시간 단축, 3) 서버터미널 작업환경 개선(택배기사 1인당 1주차장 보장, 우천 시 상품 보호 시설 설치), 4) 주5일제 실시, 5) 급지수수료 인상·개선, 6) 사고부책 개선'의 6가지 의제에 대하여 원고에게 단체교섭을 요구하였으나(이하 '이 사건 단체교섭 요구'), 원고는 2020. 4. 2. 참가인에게 이 사건 단체교섭 요구를 거부하는 내용의 공문을 발송하였습니다(이하 '이 사건 단체교섭 거부'). 이에 참가인은 2020. 5. 8. 및 2020. 5. 18. 원고에게 이 사건 의제에 대하여 다시 단체교섭을 요구하였으나, 원고는 2020. 5. 20. 이 사건 단체교섭 거부와 같은 취지로 이를 거부하였습니다.

참가인은 2020. 9. 29. 원고의 집배점 택배기사에 대한 이 사건 단체교섭 거부가 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법') 제81조 제1항 제3호의 단체교섭 거부의 부당노동행위에 해당한다며 원고를 상대로 서울지방노동위원회에 구제신청을 하였으나(이하 '이 사건 구제신청'), 서울지방노동위원회는 2020. 11. 30. '원고는 노동조합법 제2조 제2호의 사용자에 해당하지 않는다'는 이유로 이 사건 구제신청을 각하하였습니다(서울2020부노92).



참가인은 이에 불복하여 2021. 1. 8. 중앙노동위원회에 재심을 신청하였고, 중앙노동위원회는 2021. 6. 2. '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 이 사건 구제신청을 인용하였습니다(중앙2021부노14, 이하 '이 사건 재심판정'이라 한다).

이에 원고는 중앙노동위원회위원장을 상대로 소송을 제기하였습니다. 제1심을 담당한 서울행정법원은 원고가 노동조합법 제81조 제1항 제3호의 사용자에 해당하며, 이 사건 단체교섭 거부는 노동조합법 제81조 제1항 제3호의 부당노동행위에 해당한다고 보아 원고의 청구를 기각하였습니다.

## 2. 판결 요지

제1심 재판부는 원고가 집배점 택배기사들에 대한 관계에서 노동조합법상 사용자에 해당하며, 원고가 이 사건 단체교섭 요구를 거부한 데 정당한 이유가 없다고 판단하였습니다. 항소심 재판부 역시 제1심 판결을 대부분 그대로 인용하여 결론을 유지하였습니다. 항소심 재판부는 다음과 같은 부분에 대하여 추가적인 판단을 하였습니다.

### 가. 사용자 개념의 해석 관련 주장

원고 등은 헌법이 직접 예정하고 있는 단체교섭의 당사자는 근로계약관계의 당사자이고, 계약관계를 넘어선 사용자 범위의 확대는 입법자의 입법조치가 필요한 영역이라고 주장하였습니다. 나아가 단체교섭거부라는 부당노동행위의 주체에 원청 사용자를 포함시키는 것은 죄형법정주의의 명확성 원칙에도 위배된다고 주장하였습니다.

재판부는 원고의 주장을 모두 배척하였습니다. 그리고 다음과 같은 이유로, 근로자를 고용한 사업주로서의 권한 및 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 평가할 정도로 '근로조건 등

을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자'는 노동조합법 제81조 제1항 제3호의 사용자에 포함된다고 보았습니다(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결 등 참조).

① 근로계약을 중심으로 하는 근로기준법상 사용자와 집단적 노사관계를 중심으로 하는 사용자는 그 기능과 법률관계를 달리하는 당사자이다. 부당노동행위는 근로계약상의 위법행위가 아니라 집단적 노사관계법에 특유한 위법행위이므로, 현실적인 근로계약의 당사자인가 여부로 사용자 개념의 기준을 도출해야 한다고 볼 수 없다. 노동조합법상 단체교섭의무를 부담하는 사용자에 해당하는지 여부는 기본적으로 헌법상 기본권인 단체교섭권을 구체적으로 실현하는 관점에서 파악하여야 할 것인데, 단체교섭의 대상인 근로조건 등을 지배·결정하는 자와 단체교섭이 이루어지지 않는다면 단체교섭권이 실질적으로 기능하지 못하게 된다.

② 노동조합법상 사용자 개념의 해석은 헌법합치적 해석을 통한 법규의 공백 보충으로서 법관에 의한 법형성의 일환이다. 나아가 '근로조건 등을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자'에 대한 구체적 해석 기준은 선례의 집적을 통해서 발전시켜 나갈 수 있고, 문언이 가지는 가능한 의미의 범위 안에서 그 논리적 의미를 분명히 밝히는 체계적 해석을 하는 것은 죄형법정주의 원칙에 어긋나지 않는다(대법원 2020. 8. 27. 선고 2019도11294 전원합의체 판결 참조).

③ 단체교섭권은 단체협약체결권과 별도의 권리로, 노동관계 당사자들이 근로조건 등에 대해 자율적인 교섭과 협의를 거쳐 분쟁을 평화적으로 해결할 수 있도록 하는 의사소통기능을 수행한다. 따라서 단체교섭 중에서는 단체협약의 체결을 목적으로 하는 단체교섭뿐만 아니라 사실행위만으로 목적을 달성할 수 있는 단체교섭이 있을 수 있다(대법원 1993. 4. 27. 선고 91누12257 전원합의체 판결 참조). 따라서 단체교섭의 당사자는 개별적 근로계약관계의 당사자여야 한다는 결론이 당연히 타당한 것은 아니다.

④ 원고는 단체교섭거부 부당노동행위의 주체에 원청 사용자를 포함한다면 원사용자의 계약의 자유, 원청 사업주의 기업활동의 자유 등 다른 노동주체의 기본권이 침해된다고 주장한다. 하지만 원고가 사용자로 인정된다고 하더라도 원고에게 발생하는 구체적인 의무는 참가인 조합과의 교섭에 성실하게 응하는 것으로 참가인 조합의 요구 내용대로 단체협약을 체결할 의무까지 발생시키는 것은 아니다. 따라서 원고의 기업활동의 자유 등에 대한 제한은 정당한 이유 없는 불성실한 단체교섭 금지라는 합리적으로 제한된 범위 내의 기본권 제한에 그친다.

⑤ 단체교섭 및 단체협약체결 과정에 대해서는 구체적인 법률로 규정하지 않고 노사간 자율적으로 결정하도록 남겨둘 수 있는 것이다(헌법재판소 2002. 12. 18. 선고 2002헌바12 결정 참조). 따라서 위와 같은 사용자 개념 해석이 교섭창구 단일화 절차 등 노동조합법이 규정하고 있는 단체교섭 절차 등과 관련된 개별 규정에 온전히 포섭되지 못하는 측면이 있다고 하더라도 그러한 사정만으로 기본권으로서 단체교섭권의 행사 범위를 제한할 근거가 될 수 없다.

### 3. 의의 및 시사점

법원은 대상판결을 통해, 원청 사업주가 협력업체 소속 근로자들과 직접적인 고용관계를 맺지 않더라도 실질적인 지배력·결정권을 행사할 수 있는 경우 원청 사업주가 노동조합법상 사용자에게 해당할 수 있다고 판단하였습니다. 대상판결의 결론이 그대로 확정될 경우, 원청 사업주가 협력업체 소속 근로자들에 대한 관계에서 노동조합법상 사용자로 인정돼 단체교섭 의무를 부담하는 경우가 증가될 것이어서, 노사관계 실무에 커다란 변화가 초래될 것으로 전망됩니다.

## ■ 최신 판례 ■

## 동일한 부서 내에서 유기적으로 연계된 업무를 수행한다고 하더라도 이러한 사정만으로 곧바로 동종·유사업무를 수행하였다고 볼 수는 없다고 판단한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2024. 1. 24. 선고 2022나24489 판결]

### 1. 사안의 개요

피고는 철도, 대중교통, 물류 등 공공교통분야의 연구개발을 하는 공공기관이고, 원고들은 피고와 근로자파견계약을 체결한 각 파견업체에 소속되어 있다가 피고에 파견되어 피고가 운영하는 연구원 내 각 부서에서 행정직 업무를 수행하였던 파견근로자들입니다.

원고 T를 제외한 나머지 원고들(이하 '원고 A 등')은 이 사건 소 제기 이후 피고와 계약기간을 2018. 11. 1.부터 2018. 12. 31.까지로 하는 기간제 근로계약을 체결하고, 이어서 계약기간을 2019. 1. 1.부터 2019. 6. 30.까지로 하는 기간제 근로계약(이하 모두 합하여 '이 사건 기간제 근로계약')을 체결하였는데, 피고는 이 사건 근로계약 만료일 무렵 원고 A 등에게 2019. 6. 30.자로 각 근로계약이 종료된다는 취지의 통지를 하였습니다. 한편, 원고 T는 2018. 10. 31. 파견기간이 종료된 후 피고와 별도의 근로계약을 체결하지는 않았습니다.

원고들은 자신들이 피고에 파견되어 2년을 초과하여 근무하였으므로, 피고는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법') 제6조의2 제1항 제3호에 따라 2년의 파견기간이 만료된 날의 다음 날부터 자신들을 직접 고용할 의무가 있다고 주장하였습니다. 그리고 피고 근로자 중 원고 A 등과 동종·유사업무를 수행하는 근로자는 '행정원'이므로, 원고 A 등은 피고의 행정원 지위에 대한 확인 및 피고 행정원과의 임금 차액 상당액 등을 청구하였고, 기간제 근로계약을 체결하지 않았던 원고 T는 피고를 상대로 고용의 의사표시를 할 것을 구하는 소를 제기하였습니다.

## 2. 판결 요지

### 가. 피고의 직접고용의무 발생 및 그 이행 여부

제1심은 원고들이 피고에 파견된 이후 모두 2년을 초과하여 근무하였으므로, 피고는 파견법상 직접고용의무 규정에 따라 원고들을 직접 고용할 의무가 있다고 판단하였습니다. 이 사건 재판부는 제1심의 판단을 그대로 원용하였으며, 피고가 항소심에서 추가한 주장에 대하여 아래와 같이 판단하였습니다.

① 피고는, 원고 A 등이 '피고에게 파견법상 직접고용의무가 있다'는 사실을 알면서도 이 사건 기간제 근로계약을 체결하였고, 이 사건 기간제 근로계약 중 기간을 제외한 나머지 부분은 유효하므로 피고와 원고 A 등과 사이에는 기간의 정함이 없는 근로계약관계가 성립하여 파견법상 직접고용의무를 이미 이행하였다고 주장한다. 하지만 피고는 이 사건 기간제 근로계약을 체결하여 '기간을 정한 부분'이 무효가 되게 하였으므로, 직접고용의무를 완전하게 이행하였다고 볼 수 없다.

② 피고는, 피고가 원고들을 포함한 파견근로자들에게 경쟁채용절차를 통하여 무기계약직으로 고용하겠다는 채용 공고를 하였으나 원고들이 채용 절차에 응시하지 않았으므로, 원고들은 피고의 직접고용 의사표시에 대하여 명시적으로 거부 의사를 밝힌 것이라고 주장한다. 하지만 피고가 계획한 채용 절차는 '지원자가 채용되지 못할 가능성'을 내포하고 있어 원고들에 대한 확정적·형식적 채용절차로 볼 수 없다. 이 사건 채용공고는 피고가 일정한 조건에 부합하는 파견근로자를 피고의 정규직 직원으로 채용하겠다는 청약의 유인에 해당할 여지가 있을 뿐, 파견법에 따른 직접고용의 의사표시로 보기 어렵다.

③ 피고는, 원고 T가 자신의 4촌이내 친인척이 피고 소속 팀장으로 근무하고 있기 때문

에 채용 특례 논란을 우려하여 이 사건 기간제 근로계약 체결을 거부하였으므로 피고의 직접고용에 대하여 명시적으로 반대의사를 표시한 것이라고 주장한다. 하지만 직접고용의무를 면제시키는 파견근로자의 명시적 반대의사표시는 직접고용의무에 대한 예외로서 그 증명책임은 사용사업주에게 있고, 파견법의 목적·취지 등을 고려할 때 그 예외는 엄격히 인정할 필요가 있다. 이 사건 기간제 근로계약은 피고가 직접고용의무를 제대로 이행하기 위한 것으로 보기 어려운 점까지 보태어 보면, 원고 T가 피고의 직접고용에 대하여 명시적으로 반대의사를 표시하였다고 인정하기 부족하다.

#### 나. 피고가 부담하는 직접고용의무의 근로조건

재판부는 파견법 제6조의2 제3항의 따르면, 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우 사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 있다면 그 근로자에게 적용되는 근로조건에 따라야 하며, 그러한 근로자가 없다면 해당 파견근로자의 기존 근로조건 수준보다 낮아져서는 아니 된다고 설명하였습니다. 나아가 비교대상 근로자로 선정된 근로자의 업무가 '동종 또는 유사한 업무에 해당하는지'는 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단하되, 업무의 범위나 책임·권한 등에서 다소 차이가 있다고 하더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면 특별한 사정이 없는 한 이들은 '동종 또는 유사한 업무'에 해당한다고 설명하였습니다.

나아가 이러한 법리를 다음과 같은 사정에 비추어 보면, 원고들의 업무는 피고 근로자 중 행정원의 업무와 동일하거나 유사하다고 볼 수 없으며, 사무보조직의 업무와 본질적으로 동일하다고 판단하였습니다.

① 피고 행정직 채용절차에 직원하기 위해서는 학사 이상의 학위와 일정 점수 이상의 공인어학성적을 갖추고 서류심사, 인/적성검사 및 논술, 전공면접, 종합면접, 신원조회 및 신체 검사 등을 거치게 된다. 반면, 파견근로자들의 경우 특별한 지원 자격이 요구되지 않았는데, 이는 피고의 행정원이 수행하는 업무에 더 높은 업무 수행 능력을 요구하였기 때문으로 보인다.

② 피고의 행정원은 기획, 평가, 규정 제·개정, 시스템 설계 및 구축, 문제분석 및 해결 등 창의성이나 의사결정이 요구되는 핵심 업무를 주로 수행한 반면, 원고들은 업무 지시 및 구축된 업무 매뉴얼에 따른 행정업무 보조, 자료 취합, 회의 준비, 서류 정리 등의 단순·반복적인 업무를 주로 수행하여 수행 업무의 내용과 난이도에 차이가 있었다. 원고들이 작성한 문서와 피고의 행정원이 작성한 문서의 제목과 내용에 차이가 있었고, 원고들이 작성한 문서는 제한적인 경우에만 경영진의 결재를 받아 문서의 최종 결재권자에 있어서도 차이를 보였다.

③ 원고들과 피고의 행정원이 한 부서 내에서 업무를 수행하여 그 업무가 유기적으로 연계되어 있다고 하더라도, 그것이 곧 피고의 행정원이 원고들과 동종·유사업무를 수행하였다는 것은 아니다.

④ 피고의 사무보조직은 '일반직이 수행하는 직무를 상시·지속적으로 보조하는 직무에 종사하는 직종'이다. 피고의 사무보조직은 원고들의 고용을 염두에 두고 신설한 것으로, 원고들에 대한 직접고용의무 발생 이후인 2020. 8. 18. 신설되었다. 그런데 파견법 제6조의2 제3항 제2호에 따르면, 비교대상 근로자가 없는 경우 파견근로자의 근로조건이 기존 근로조건 수준보다 낮아지지 않으면 된다는 것이어서 피고가 원고들에게 기존 근로조건보다 높은 수준인 사무보조직의 근로조건을 적용하는 것은 파견법 취지에 반하는 것이 아니다. 원고들 역시 행정원이 비교대상 근로자로 인정되지 않는 경우 사무보조직을 비교대상 근로자로 보아야 함을 전제로 예비적 청구를 하고 있기에, 원고

들의 비교대상 근로자를 사무보조직으로 인정하는 것이 당사자의 의사에 반한다고 할 수 없다.

### 다. 손해배상청구에 대하여

재판부는 먼저 사용사업주가 파견법이 정하는 직접고용의무를 완전하게 이행하지 않은 경우 사용사업주는 파견근로자에 대하여 직접고용의무를 완전하게 이행하였더라면 파견근로자가 받았을 임금 상당의 손해를 배상할 책임이 있으며(대법원 2020. 5. 14. 선고 2016다239024, 239031, 239048, 239055, 239062 판결 등 참조), 이 경우 파견근로자가 사용사업주의 직접고용의무 불이행과 사이에 상당인과관계가 인정되는 중간수입이 있다면 손해배상 시 해당 중간수입을 공제할 수 있다는 기존 법리(대법원 2017. 3. 22. 선고 2015다232859 판결 참조)를 실시하였습니다.

재판부는 피고는 원고 A 등과 기간제 근로계약을 체결할 특별한 사정이 없음에도 이 사건 기간제 근로계약을 체결한 다음 근로계약기간 만료일 무렵 근로계약의 종료를 통지한 것은 직접고용의무를 불완전하게 이행한 것으로 판단하였습니다. 그에 따라 피고는 원고 A 등이 구하는 바에 따라 피고가 직접고용의무를 완전하게 이행하였더라면 원고 A 등이 받았을 임금에서 중간수입 등을 공제한 금액 및 지연손해금을 지급할 의무가 있다고 보았습니다.

### 3. 의의 및 시사점

대상판결을 통해 파견법상 직접고용의무의 이행 여부 및 파견근로자의 비교대상 근로자에 대한 판단기준을 확인할 수 있습니다. 특히, 대상판결에선 사용자가 파견근로자들에 대하여 파견법상 직접고용의무를 부담한 이후에 새로운 직역을 설정하였다고 하더라도 그 직역은 비교대상 근로자 직역으로 삼을 수 있다는 점도 밝혔습니다.



## ■ 최신 판례 ■

## 임금피크제가 연령을 이유로 일률적으로 임금을 감액하는 것으로 판단될 경우 무효라고 판단한 사례

[대상판결 : 서울고등법원(인천) 2024. 1. 18. 선고 2022나16749 판결]

### 1. 사안의 개요

피고는 지방공기업법에 의하여 시민 편의 향상과 도시교통 발전에 기여함을 목적으로 설립된 공기업이고, 원고들은 피고 소속 직원으로 근무하다가 2019. 6. 30.부터 2020. 6. 30. 사이에 퇴직한 사람들입니다.

피고 노동조합(이하 '노동조합')과 피고는 2015. 9. 30. 직제상 정원 외 관리대상을 제외한 정원 내 전 직원들의 정년(60세)을 보장하는 것을 전제로, 정년 도래 3년 전부터 임금을 일정 비율로 감액하는 정년 보장형 임금피크제를 시행하기로 합의하였고, 2015. 10.경 '임금피크제 세부운영사항'을 작성하였습니다. 임금 감액 비율은 다음과 같습니다.

구분		만 57세(1년 차)	만 58세(2년 차)	만 59세(3년 차)
감액률 (지급률)	2016년	10% (90%)	15% (85%)	20% (80%)
	2017년 이후	7% (93%)	12% (88%)	

그리고 피고는 2015. 12. 8. 피고의 '보수 및 복리후생규정'과 '보수 및 복리후생규정 시행내규'를 각 개정하여 임금피크제와 관련된 규정을 신설하였습니다.

이에 원고들은 위 임금피크제 관련 내용이 1) 개별적인 근로계약서의 근로조건보다 불리한 것으로 자신들에게 적용될 수 없고, 2) 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(2020. 5. 26.

법률 제17326호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 고령자고용법')에 위배되는 것으로 효력을 인정할 수 없다고 주장하며 임금피크제가 시행되지 않았을 경우의 임금, 퇴직금 등을 청구하였습니다.

## 2. 판결 요지

### 가. 이 사건 임금피크제보다 유리한 개별 근로계약이 존재하는지 여부

재판부는, 근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙이 유효하다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 개별 근로계약이 있다면 근로계약이 우선하게 되나 이러한 법리를 근거로 원고들에게 이 사건 임금피크제가 아닌 유리한 근로계약이 적용되기 위해서는 개별 근로계약에서 구체적인 임금 산정방법이나 금액에 관하여 정하고 있어야 한다고 설명하였습니다(대법원 2022. 1. 13. 선고 2020다232136 판결 등 참조). 그런데 원고들이 2015. 9. 25. 경 피고와 사이에 작성한 근로계약서는 피고의 보수규정 등에 근거한 것으로 구체적인 임금 및 보수액에 관하여는 구체적인 정함이 없으므로, 근로계약서의 내용이 이 사건 임금피크제보다 우선하여 적용되는 경우에 해당할 수 없다고 판단하였습니다.

### 나. 이 사건 임금피크제의 효력에 관한 판단(미지급 임금 지급의무의 발생)

재판부는 다음과 같은 사정을 이유로, 이 사건 임금피크제는 구 고령자고용법 제4조의4 제1항을 위반한 것으로 효력을 인정할 수 없다고 판단하였습니다.

① 이 사건 임금피크제의 시행으로 피고 근로자들은 일정한 연령에 이르렀다는 사정만으로 임금이 감액되기에, 이 사건 임금피크제는 연령을 이유로 하여 근로자의 임금에 차등을 두는 경우에 해당한다.

② 이 사건 임금피크제는 이른바 정년보장형으로서, 그 도입으로 인하여 원고들의 정년이 연장되지 않아 정년연장형 임금피크제에 비해 근로조건의 불이익의 정도가 크므로, 정당성 판단에 있어 엄격한 기준이 적용되어야 한다.

③ 이 사건 임금피크제 적용을 전후하여 원고들은 종전 업무와 동일하거나 유사한 업무를 수행한 것으로 보이고, 원고들이 제공하는 근로시간이 단축되거나 원고들에게 부여된 업무 목표 수준이 낮게 설정되는 등 근로 내용에 변동이 있었다고 보이지 않는다.

④ 피고가 이 사건 임금피크제를 도입하면서 퇴직금 중간정산을 실시하고, 퇴직연금을 기존 확정급여형에서 확정기여형으로 전환하였으며, 공로연수제도도 도입한 것으로 보인다. 하지만 이러한 조치는 원고들의 퇴직금 손실을 줄이는 수준에 그치는 것으로, 원고들이 입게 된 임금 감액의 불이익을 완화하거나 임금 삭감을 정당화할 만한 충분한 조치라고 보기 어렵다.

따라서 피고는 원고들에게 이 사건 임금피크제가 시행되지 않았더라면 '원고들에게 지급되었을 임금'과 '이미 지급된 임금'의 차액 및 퇴직금 감소액을 지급할 의무가 있다고 판단하였습니다.

### 3. 의의 및 시사점

임금피크제는 1) 근로자들의 정년을 연장하면서 임금을 삭감하는 '정년연장형 임금피크제'와 2) 근로자들의 정년을 그대로 유지하면서 임금을 삭감하는 '정년유지형 임금피크제'로 나눌 수 있습니다. 대법원은 '정년유지형 임금피크제'의 효력에 대한 판단기준으로 ① 임금피크제 도입 목적의 타당성, ② 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도, ③ 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성, ④ 임금피

크제로 감액된 재원의 사용 목적 등을 제시하였습니다(대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결 등 참조).

대상판결은 정년유지형 임금피크제 정당성 판단에 엄격한 기준을 적용하면서, 퇴직금 중간정산과 공로 연수제도 도입만으로는 충분한 대상조치로 보기 어렵다고 하여 임금피크제의 유효성을 부정한 사례입니다.

## ■ 최신 판례 ■

정기상여금 관련하여 급여규정에 '일정 근무일수 충족 조건'을 새로 추가하는 것은 취업규칙의 불이익한 변경에 해당하고, 사용자가 근로자에게 통상임금과 관련하여 개별적인 소제기가 필요없다는 신뢰를 주었다면 소멸시효 항변이 허용될 수 없다고 판단한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2024. 1. 12. 선고 2022나2038619 판결]

## 1. 사안의 개요

피고는 자동차 부속품을 제조·판매하는 회사이고 원고 A, B는 피고 소속 근로자로 일하는 사람이며 나머지 원고들은 피고 소속 근로자로 근무하다가 퇴직한 사람들입니다.

피고는 원고들에게 정기상여금(이하 '이 사건 정기상여금')을 지급하였는데, 상여금 지급률은 연 750%로 격월로 각 100%씩 설날, 추석 및 휴가 시에 각 50%를 지급하였습니다. 그런데 피고는 2015. 12. 31. 급여규정을 개정하면서 '상여기간 내 15일 미만 근무한 자'를 이 사건 정기상여금의 지급대상에서 제외하는 조항(이하 '이 사건 근무일수 조항')을 신설하였습니다.

이에 원고들은 이 사건 근무일수 조항은 근로자들의 집단적 동의를 받지 아니하고 근로조건을 불이익하게 변경한 것으로서 근로기준법 제94조 제1항<sup>3</sup>에 따라 효력을 인정할 수 없다고 주장하면서 이 사건 정기상여금을 포함하여 통상임금을 재산정한 다음 그에 근거한 법정수당을 청구하는 소를 제기하였습니다.

<sup>3</sup> 제94조(규칙의 작성, 변경 절차) ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

## 2. 판결 요지

### 가. 이 사건 정기상여금의 통상임금 해당 여부: 통상임금에 해당

- 1) 재판부는 통상임금에 관한 기존의 법리를 확인하였습니다. 구체적으로, 특정 항목의 급여가 통상임금에 포함되기 위해서는 정기성·일률성·고정성을 갖추어야 하는데, (i) '정기성'이란 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되어야 함을 의미하고 (ii) '일률성'이란 일률적으로 지급되는 성질을 말하는데 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게 지급되는 경우도 포함되며 (iii) '고정성'이란 근로자가 제공한 근로에 대하여 그 업적, 성과 기타의 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질로 임의의 날에 소정근로 시간을 근무한 근로자가 그 다음 날 퇴직한다 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가로 당연히도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금을 의미한다고 설명하였습니다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 등 참조).

이러한 법리를 바탕으로, 2015. 12. 31. 이전 지급된 정기상여금은 통상임금에 해당한다고 보았습니다. 피고가 2015. 12. 31. 이전까지는 단체협약 및 급여규정에 따라 원고들에게 상여금 지급률을 연 750%로 하여 격월로 각 100%, 설날, 추석 및 휴가 시 각 50%씩 지급하였기에, 정기상여금은 정기성·고정성·일률성을 갖추었다고 판단한 것입니다.

- 2) 2015. 12. 31. 이후 지급된 정기상여금도 통상임금에 해당한다고 보았습니다. 그 이유론 먼저, 피고가 2015. 12. 31. 급여 규정을 개정하면서 이 사건 근무일수 조항을 추가하여 '상여기간 내 15일 미만 근무한 자'를 정기상여금 지급 대상에서 제외하는 것은 정기상여금의 지급 조건을 추가로 신설하는 것으로서 취업규칙의 불이익한 변경에 해당한다고 보았습니다(대법원 1993. 8. 24. 선고 93다17898 판결 등 참조). 따라서 취업규칙의 불이익한 변경과 관련하여 절차를 준수했는지가 문제되었습니다.

이와 관련하여 피고는, 피고와 피고 노동조합이 단체교섭 관련 별도 합의서를 체결하면서 '○○자동차 주식회사(이하 '○○자동차')의 임금 체계를 피고 소속 근로자들에게도 그대로 적용한다'는 취지로 합의하였는데 ○○자동차의 취업규칙에는 상여기간 중 15일 미만 근무한 자에 대하여 정기상여금을 지급하지 않는다는 지급 제외 규정이 있으므로, 피고 노조가 이 사건 근무일수 조항에 대하여 동의한 것으로 보아야 한다고 주장하였습니다. 하지만 재판부는 피고 노조가 위와 같은 내용의 단체교섭 관련 별도 합의서를 작성한 사실만으로는 이 사건 근무일수 조항 신설에 동의하였다고 볼 수 없다고 판단하였습니다. 구체적인 이유는 다음과 같습니다.

① 단체협약서와 같은 처분문서는 특별한 사정이 없는 한 그 기재 내용에 의하여 그 문서에 표시된 의사표시의 존재 및 내용을 인정하여야 한다. 단체협약은 근로자의 경제적, 사회적 지위를 향상할 목적으로 근로자의 자주적 단체인 노동조합이 사용자와 체결한 것이므로 그 명문의 규정을 근로자에게 불리하게 해석할 수는 없다(대법원 1996. 9. 20. 선고 95다20454 판결 등 참조). 그런데 피고가 내세우는 단체협약서 별도 합의서에 내용은 "○○차 직군별 임금체계 및 지급기준(임금, 성과/일시금, 상여금 등)을 동일 적용한다"는 것으로 문언 자체를 살펴보더라도 '상여기간 내 15일 미만 근무한 자를 정기상여금의 지급대상에서 제외한다'는 내용을 찾을 수 없다.

② 피고 노동조합이 2015. 12. 31. 급여규정 개정 당시 이 사건 근무일수 조항에 동의하였다면, 2015. 12. 31. 급여규정 개정 이전에 통상임금에 포함되던 이 사건 정기상여금이 통상임금의 범주에서 벗어날 가능성이 높아지게 되는 중대한 결과가 초래된다. 2015. 12. 31. 당시 ○○자동차의 정기상여금이 통상임금에 해당하지 않는다는 서울고등법원의 판결이 선고된 상태였기에, 피고 노동조합이 통상임금 해당성에 핵심적인 징표가 되는 이 사건 근무일수 조항에 동의하였다는 것은 경험칙에 반한다.

③ 피고와 피고 노동조합은 2015. 12. 31. 및 2018. 1. 24. 단체협약을 체결하였는데,

위 각 단체협약에서는 이 사건 근무일수 조항과 같은 내용을 찾을 수 없다. 만일, 피고 노동조합이 단체교섭 관련 별도 합의서를 통하여 이 사건 근무일수 조항 신설에 동의하였다면 그러한 내용이 2015. 12. 31.자 단체협약 및 2018. 1. 24.자 단체협약에 반영되지 않을 아무런 합리적인 이유가 없다.

#### 나. 피고의 소멸시효 항변에 관한 판단: 소멸시효 항변 배척

재판부는 원고들이 2019. 10. 24. 이 사건 소를 제기하였으므로 그로부터 역산하여 3년 이전에 발생한 임금채권의 시효기간은 완성되었다고 보았지만, 피고의 소멸시효 항변은 권리남용으로 허용될 수 없다고 판단하였습니다.

재판부는 우선 소멸시효 항변에 관한 기존 법리를 확인하였습니다. 소멸시효에 기한 항변권의 행사도 우리 민법의 대원칙인 신의성실의 원칙과 권리남용금지 원칙의 지배를 받으므로, 채무자가 시효 완성 전에 채권자의 권리행사나 시효 중단을 불가능 또는 현저히 곤란하게 하였거나 그러한 조치가 불필요하다고 믿게 하는 행동을 하는 등 특별한 사정이 있는 경우에는 채무자가 소멸시효의 완성을 주장하는 것이 신의성실의 원칙에 반하는 권리남용으로 허용될 수 없다고 보았습니다(대법원 2008. 9. 18. 선고 2007두2173 전원합의체 판결 등 참조). 그리고 다음과 같은 사정에 비추어 보면, 피고의 소멸시효 완성 주장은 신의성실의 원칙에 반하는 권리남용으로 허용될 수 없다고 판단하였습니다.

① 전국금속노동조합 ○○자동차지부(이하 '○○자동차 노조')는 2012. 9. 5.경 ○○자동차와 사이에 '통상임금 적용 항목과 관련하여 임금교섭 종료 후 별도 합의를 통해 직군별 대표인원을 확정하여 대표소송을 진행하고, ○○자동차는 대법원 최종확정 판결 시



그 결과에 따라 전 직원에게 적용한다. 단, 임금청구채권의 소멸시효는 확정된 판결문상의 기산일을 기준으로 동일하게 적용하여 지급한다'는 취지로 합의하였다. ○○자동차 노조 조합원의 일부가 위 합의에 따라 2013. 3. 5.경 ○○자동차를 상대로 상여금을 포함하여 산정된 통상임금을 기준으로 미지급 임금 등을 구하는 소송(이하 '이 사건 대표소송')을 제기하였다. 이 사건 대표소송 항소심은 2015. 11. 27. 상여금이 통상임금에 포함된다고 판단하였고, 상고심이 이어졌으나 이 사건 대표소송 원고들은 상고심 선고 전날인 2019. 9. 9. 소송을 모두 취하하였다.

② 피고는 2012. 9. 5. 피고 노조와 사이에 2012년 임금교섭 별도 합의서를 작성하고, 통상임금의 범위와 관련하여 '회사는 통상임금 적용 항목과 관련하여 원칙적으로 대표소송을 진행하여야 하나, 피고 회사의 임금체계가 ○○자동차와 유사하게 운영되고 있으므로 통상임금 적용항목 관련 ○○자동차 소송 건에 대한 대법원 최종 확정판결 시 ○○자동차 합의 내용과 동일하게 전 조합원에게 적용한다. 단 지급 대상과 기준이 상이한 항목은 노사 별도 협의한다'는 취지로 합의하였다. 위 별도 합의 내용은 피고가 피고 소속 근로자들에게 권리행사나 시효중단 조치가 불필요하거나 소제기 없이도 시효를 원용하지 않을 것이라는 신뢰를 부여한 것으로 보아야 한다.

③ 피고는 그 이후에도 같은 내용을 지속적으로 재확인함으로써 원고들에 대하여 권리행사나 시효중단 조치가 불필요하거나 소제기 없이도 시효를 원용하지 않을 것이라는 신뢰를 계속해서 유지하였다.

④ 2012. 9. 5.경 이전부터 피고 노사 간에 통상임금의 범위에 관한 논의가 지속적으로 있어 왔으나, 2012. 9. 5.자 별도 합의서에서 피고가 '이 사건 대표소송에서 이 사건 정기 상여금이 통상임금에 해당한다는 판결이 확정될 경우 그 동안 미지급된 임금을 소급하여 모두 지급하겠다'는 취지의 신뢰를 부여한 것으로 보이고, 그에 따라 원고들을 포함

한 피고 소속 근로자들로서는 별도의 소제기가 필요하지 않을 것이라고 판단하였다. 피고가 단체교섭 관련 별도 합의에서 동일한 신뢰를 반복하여 부여함으로써 위와 같은 판단은 더욱 공고해졌을 것으로 보인다.

⑤ 원고들로서는 이 사건 대표소송이 소 취하로 종결될 것이라는 점을 사전에 예상치 못했을 것으로 보이고, 실제로 원고들은 이 사건 대표소송 취하일로부터 2개월이 채 지나지 않은 2019. 10. 24.에 이 사건 소를 제기하였다.

### 3. 의의 및 시사점

대상판결은 통상임금과 관련된 판결로, 현재 이슈가 되고 있는 '재직자 조건의 효력' 등과 논점을 달리 하고 있습니다. 즉, 기존 고정적으로 지급되던 급여 항목에 '일정 근무일수 조건'을 추가한 것은 취업규칙의 불이익한 변경에 해당하는 것인데, 피고가 법정된 절차를 준수하지 않았다는 이유로 '일정 근무일수 조건'의 효력을 부인하였습니다.

다만, '단체교섭 관련 별도 합의서만으로 이 사건 근무일수 조항 신설에 동의하였다고 볼 수 없다'는 법원의 판단은 합의서에 관한 의사해석의 문제이므로, 대법원에서 그대로 유지될지 지켜볼 필요가 있습니다(대법원 2024다220766호로 계속중입니다).

## ■ 최신 판례 ■

## 근로자가 검직을 하였다고 하더라도 기업질서나 노무 제공에 지장을 초래하지 않았다면 해고할 수 없다고 판단한 사례

[대상판결 : 춘천지방법원 원주지원 2024. 1. 11. 선고 2022가합51146 판결]

### 1. 사안의 개요

피고는 ○○시장이 지정하는 시설물을 효율적으로 관리·운영할 것을 목적으로 설립된 지방공기업이고, 원고는 2020. 7. 1. 피고에 입사하여 도시환경부 9급 주임으로 근무하는 사람입니다.

피고는 내부 인사규정에서 근로자가 파면·해임·강등·정직에 해당하는 징계의결이 요구될 경우 직위해제처분을 할 수 있도록 규정하고 있고, 2022. 9. 7. 위 규정을 근거로 원고에 직위해제처분(이하 '이 사건 직위해제')을 하였습니다. 그리고 피고 인사위원회는 2022. 9. 29. 원고가 사전에 피고 이사장의 허가를 받지 않은 채 ○○축제위원장을 겸직하는 것은 취업규정 제13조(겸직금지 의무)를 위반하였다고 보아 원고에 대한 해임처분을 의결하였고, 2022. 10. 12. 원고에게 이를 통지하였습니다(이하 '이 사건 해고'). 원고가 재심을 요청하였으나, 피고 재심 인사위원회는 2022. 11. 4. 이 사건 해고를 유지하였습니다.

원고는 2022. 11. 29. 이 사건 해고가 부당하므로, 취소되어야 한다고 주장하면서 노동위원회 구제신청을 하였는데, 지방노동위원회는 2023. 1. 27. 이 사건 직위해제에 대한 구제신청은 기각하고 이 사건 해고에 대한 구제신청은 인용하는 판정을 하였습니다. 이에 원고와 피고 모두 불복하여 2023. 3. 6. 중앙노동위원회에 재심신청을 하였는데, 중앙노동위원회는 2023. 5. 17. 이 사건 직위해제 및 이 사건 해고 모두 부당하다고 보아 원고의 구제신청을 전부 인용하였습니다. 한편, 원고는 2022. 11. 노동위원회에 구제신청 전 법원에 이 사건 직위해제 및 해고의 무효확인을 구하는 민사소송도 별도로 제기해 두었습니다.

## 2. 판결 요지

### 가. 본안 전 항변에 관한 판단

- 1) 이 사건 소송에서 피고는, '원고가 이미 구제신청을 인용하는 노동위원회 판정을 받았으므로 그에 대한 행정소송을 통해 부당하고 여부가 판단될 것이기에 이 사건 소는 확인의 이익이 없어 부적법하다고 주장하였습니다. 이에 대하여 재판부는 해고 등 불이익 처분을 당한 근로자가 노동위원회에 그에 대하여 구제신청을 하여 그 결정이 확정되었다고 하더라도, 근로자는 사용자의 해고 등 불이익처분에 대하여 사법상 지위의 확보, 권리의 구제를 받기 위하여 별도의 민사소송을 제기할 수 있다는 기존 법리를 설명했습니다(대법원 1992. 5. 22. 선고 91다22100 판결 참조). 그리고 이러한 법리에 비추어 보면, 원고의 구제신청에 대한 노동위원회 판정이 확정되었는지 여부와 관계없이 원고가 이 사건 소를 제기할 소의 이익은 인정된다고 판단하였습니다.
- 2) 피고는 이 사건 소 중 '이 사건 직위해제의 무효 확인'을 구하는 부분도 부적법하다고 주장하였습니다. 원고가 이 사건 직위해제 기간에 대한 임금 청구를 취하하였고, 피고 인사규정에 따르면 직위해제 기간 동안 승진이 제한되기는 하나 이 사건 해고로 인하여 직위해제 기간이 종료되었기에 이 사건 소 중 이 사건 직위해제의 무효 확인을 구할 이익이 없다는 이유였습니다.

재판부는, 직위해제 처분 후 그 직위해제 사유와 동일한 사유로 징계 처분이 이루어져 직위해제 처분이 실효되더라도 소급하여 소멸하는 것이 아니므로 인사규정 등에서 직위해제 처분에 따른 효과로 승진·승급에 제한을 가하는 등의 법률상 불이익을 규정하고 있는 경우에는 직위해제 처분을 받은 근로자는 이러한 법률상 불이익을 제거하기 위해 그 실효된 직위해제 처분에 대한 구제를 신청할 이익이 있다(대법원 2010. 7. 29. 선고 2007두18406 판결 참조)는 법리를 설명했습니다.

한편, 피고 보수규정 및 인사규정 등에 따르면 직위해제 기간은 승진소요 최저연수의 산정기간에 포함되지 않고, 직위해제 등으로 인해 사실상 직무에 종사하지 않는 사람은 해당 기간 동안 승진시킬 수 없다고 규정되어 있는 등 설령 원고가 이 사건 직위해제 기간 동안에 대한 임금 지급 청구를 취하하였다 하더라도 원고가 이 사건 직위해제로 인하여 승진에 제한을 받는 등 인사상 불이익을 입을 수 있다는 점을 인정하였습니다. 나아가 원고가 이 사건 해고의 효력에 관하여 계속 다투고 있는 이상 이 사건 직위해제의 효력을 다룰 확인의 이익이 있다고 보아 피고의 이 부분 주장을 배척하였습니다.

## 나. 본안에 관한 판단

### 1) 이 사건 직위해제의 무효확인 청구에 관한 판단: 무효

재판부는 먼저 직위해제는 해당 공무원에게 보수·승진·승급 등 다양한 측면에서 직·간접적으로 불리한 효력을 발생시키는 침익적 처분으로서 그것이 부당하게 장기화될 경우에는 결과적으로 해임과 유사한 수준의 불이익을 초래할 수 있으므로, 직위해제의 요건은 문언에 따라 엄격하게 해석해야 한다(대법원 2022. 10. 14 선고 2022두45623 판결)는 법리를 밝혔습니다.

그리고 재판부는 이 사건 직위해제의 근거가 된 피고 인사규정 제51조 제1항 제2호에선 '파면·해임·강등·정직에 해당하는 징계의결이 요구되고 있는 사람'을 직위해제의 대상으로 규정하고 있는데, (i) 단순히 징계의결이 요구되었다는 형식적인 이유만으로 직위해제 처분을 하는 것이 정당화될 수 없고 (ii) 대상자가 그 비위행위를 저질렀을 고도의 개연성이 인정됨을 전제로 하여 (iii) 대상자가 계속 직무를 수행함으로써 인해 공무집행의 공정성과 그에 대한 국민의 신뢰를 저해할 구체적 위험을 초래하는지 여부를 살펴야 한다고 보았습니다.

그런데 피고가 이 사건 직위해제 사유로 삼은 사정, 즉 원고가 허가를 받지 않고 ○○축제위원장을 겸직하여 '겸직금지 의무'를 위반하였다는 점은 비위의 정도가 중하거나 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대할 수 없는 경우라고 보기 어렵다고 판단하였습니다. 그리고 이 사건 해고의 징계사유가 인정되지 않는 점까지 고려하면 이 사건 직위해제 당시 원고가 중징계의결을 받을 고도의 개연성이 있었다고도 볼 수 없으므로, 이 사건 직위해제는 효력을 인정할 수 없다고 판단하였습니다.

## 2) 이 사건 해고의 무효확인 청구에 관한 판단: 무효

재판부는 징계사유와 관련하여, 근로자의 어떤 비위행위가 징계사유로 되어 있는지는 구체적인 자료들을 통하여 징계위원회 등에서 그것을 징계사유로 삼았는지 여부에 의하여 결정되어야 하고, 그 비위행위가 정당한 징계사유에 해당하는지 여부는 취업규칙상 징계사유를 정한 규정의 객관적인 의미를 합리적으로 해석하여 판단해야 한다는 법리(대법원 2011. 3. 24. 선고 2010다21962 판결, 대법원 2016. 10. 27. 선고 2015다5170 판결 등 참조)를 설명하였습니다. 그리고 다음과 같은 사실 및 사정을 종합하면 이 사건 해고사유는 인정될 수 없다고 판단하였습니다.

① 겸직금지 의무가 적용되기 위해서는 겸하는 직이 '직무'에 해당하여야 할 것인데, 직무란 '직책이나 직업상에서 책임을 지고 담당하여 맡은 사무'로서 같은 행위를 반복할 지위에 따른 사무에 이르러야 한다(대법원 2001. 7. 10. 선고 2000도5597 판결 참조).

② ○○축제위원장은 △△면청장년회장이 맡는 당연직으로 원고는 2018년부터 2019년까지 청장년회장 직을 수행하면서 ○○축제위원장을 함께 맡게 되었으나, 피고에 입사한 이후인 2020년부터 2022년까지는 ○○축제가 개최되지 아니하여

축제의 개최를 전제로 한 축제위원회가 구성되지 않았으므로 위원장의 지위에 있었다고 보기 어렵다. 원고는 피고에 입사한 이후 위원장으로 활동한 경우가 있는 것으로 보이나, 이는 코로나 상황으로 후임 회장 및 집행부를 선출하지 못하여 필요한 경우에 한해 위원장의 업무 중 일부만 수행한 것으로 보인다. 따라서 원고가 피고에 입사한 이후에도 위원장의 지위에 있었다고 볼 수 없다.

③ 설령, 원고가 축제위원장의 지위에 있었던 것으로 보더라도 위원장은 축제 개최를 위한 한시적인 단체로서 준비기간인 매년 7~8월경에 한하여 활동하므로 상시적으로 활동하는 단체가 아니다. 원고가 축제위원장의 지위에서 계속적·반복적인 업무를 수행한다고 보기 어려울 뿐만 아니라, 겸직금지 의무가 적용되는 직무에 해당한다고 쉽게 단정할 수도 없다.

④ 피고는 원고가 근무시간 내 축제 운영 준비를 총괄하는 일을 할 것으로 보임으로 직무수행에 부당한 영향을 미치거나 지장을 초래할 가능성이 있다고 주장하나, 원고가 보조금 신청을 한 것 외에 다른 준비행위를 한 사실을 인정할 증거가 없으며 원고는 앞으로 축제위원장 직을 맡지 않을 의사를 명시적으로 밝혔기에 위반행위 반복가능성은 없다.

### 3. 의의 및 시사점

개인 방송 플랫폼, 배달 플랫폼 등이 활성화되면서 근로자의 겸직과 관련된 징계처분이 점점 중요해지고 있습니다. 대상판결의 경우, 현재 이슈가 되고 있는 전형적인 겸직 문제는 아닙니다만, 겸직과 관련하여 판단 기준(직무의 의미, 겸직으로 인한 직무 수행에의 부당한 영향 등)을 제시하였다는 점에서 의미가 있습니다.

## ■ 최신 판례 ■

## 정당한 배치대기발령에 불응하여 출근하지 않았을 경우 출근하지 않은 기간에 대한 임금지급의무가 없다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2024. 1. 4. 선고 2021다169 판결]

### 1. 사안의 개요

가. 원고는 2002. 3. 13. 피고의 사내협력업체인 C회사와 근로계약을 체결하고, 같은 날부터 피고에 파견되어 피고의 공장에서 자동차조립업무에 종사하였습니다. C는 2005. 2. 2. 원고에 대하여 징계해고를 한 다음 원고의 사업장 출입증을 회수하였고, 피고는 같은 날 'C회사에서 해고되어 피고 사업장 출입증이 없다'는 이유로 원고의 사업장 출입을 금지하였습니다.

이에 원고는 2005. 3. 15.경 피고를 상대로 지방노동위원회에 '피고가 원고의 사용자로서 C로 하여금 원고를 해고하도록 한 다음 원고 노무제공의 수령을 거절한 것은 부당해고에 해당한다'고 주장하면서 부당해고 구제신청을 하였습니다. 그러나 지방노동위원회는 피고가 원고의 사용자가 아니라는 이유로 신청을 각하하였고, 중앙노동위원회 역시 같은 이유로 원고의 재심신청을 기각하였습니다.

나. 원고는 위 재심판정에 대한 취소소송을 제기하였는데, 제1심과 항소심에서 패소하였습니다. 그러나 상고심은 "피고는 구 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 파견법') 제6조 제3항 본문에 따라 2004. 3. 13.부터 원고를 직접 고용한 것으로 간주되는데, 이를 부정하면서 원고의 사업장 출입을 봉쇄하여 노무수령을 거절한 것은 해고에 해당한다"는 취지로 파기환송 판결을 선고하였습니다(대법원 2010. 7. 22. 선고 2008두4367 판결, 이하 '선행 대법원판결'). 이후 서울고등법원은 상고심 취지에 따라 재심판정을 취소하는 판결을 선고하였고, 그 판결은 2012. 2. 23. 상고기각으로 확정되었습니다.



이어 중앙노동위원회는 2012. 5. 2. '피고의 2005. 2. 2.자 해고는 부당해고임을 인정하며, 피고는 원고를 원직에 복직시키고 해고일부터 복직일까지 임금 상당액을 지급하라'는 내용으로 재심판정(이하 '이 사건 재심판정')을 하였습니다. 이에 대하여 피고는 취소소송을 제기하였다가 2018. 5. 19. 소를 취하하였습니다.

다. 한편 피고는 2013. 1. 7. 원고에게 보직을 제시하지 않은 채 2013. 1. 9. 08:00까지 공장 인사팀으로 출근하라는 내용으로 배치대기의 인사발령을 하였습니다(이하 '이 사건 배치대기발령'). 그러나 원고는 이 사건 배치대기발령에 불응하여 출근하지 않았습니다. 피고는 2016. 12. 7. '원고가 이 사건 배치대기발령이 있는 2013. 1. 7.부터 현재까지 총 927일간 무단결근을 지속하며 근로제공을 거부하였다'는 사유로 원고에 대한 해고를 의결하고 2016. 12. 20. 이를 원고에게 통보하였습니다.

원고는 이 사건 소송을 통해 ① 위 2016. 12. 20.자 해고에 대한 무효 확인을 구하며, ② 2005. 2. 2.자 해고 이후 기간(2005. 2. 2. ~ 2016. 12. 19.)에 대한 임금 및 ③ 피고와 노동조합 사이에 체결한 단체협약 제36조(가산금 조항<sup>4</sup>)에 따른 징계가산금(평균임금의 2배)을 청구하였습니다. 다만, 원고는 항소심에서 임금 청구 중 일부 기간(2014. 4. 1. ~ 2016. 12. 19.)에 대한 임금 청구를 2014. 11. 25. 취하하였다가 2020. 9. 23. 다시 추가하였습니다.

## 2. 판결 요지

### 가. 재소금지원칙 위반 여부

원심은, 원고들이 2014. 9. 11.자 청구취지변경신청서 진술을 통하여 임금 및 가산금의 청구의 일부를 감축한 후 다시 같은 청구를 추가한 것은 재소금지에 관한 민사소송법 제267조 제2항

<sup>4</sup> 해고가 노동위원회 또는 법원의 판결에 의해 부당징계로 판명되었을 때에는 피고는 판정서 혹은 결정서 접수당 일부로 징계무효 처분을 하고 원직복직명령을 하며 임금 및 해고 기간의 평균임금의 200%를 즉시 가산 지급한다.

의 위반되어 부적법하다고 판단하였습니다. 대법원은 그와 같은 원심 판단을 정당한 것으로 보았습니다.

#### 나. 가산금 조항의 적용 여부

재판부는, 가산금 조항의 취지를 피고의 부당한 해고 처분을 억제하고 해고처분이 부당하다고 판명되었을 때 근로자를 신속하게 원직에 복귀시키도록 하기 위한 것으로 보았습니다. 따라서 피고가 근로자에 대하여 징계권을 행사한 것이거나 징벌적 조치를 취한 경우에 한하여 해고된 근로자가 가산금 조항의 적용을 받을 수 있다고 보았고, 해고 처분이 무효라는 점이 노동위원회나 법원에서 판명되어야 한다는 점을 지적하였습니다. 그리고 다음과 같은 사정을 고려하면 원고가 피고를 상대로 이 사건 가산금 조항에 따른 가산금을 청구할 수 없다고 판단하였습니다.

① 원고는 C에서 징계 해고된 후 피고를 상대로 구 파견법상 고용간주의 효과를 주장하면서 부당해고 구제신청을 하였는데, 2010.7.22.에야 원고와 피고 사이의 파견근로관계의 성립을 인정하는 선형 대법원판결이 선고되었고, 이는 피고와 피고의 사내협력업체 근로자 사이의 파견근로관계의 성립을 인정한 최초의 대법원 판결이다.

② 피고가 2005. 2. 2.경 원고에 대하여 사업장 출입을 금지한 것은 원고가 피고의 근로자가 아닌 'C의 근로자임'을 전제로 하여 원고가 C에서 해고되었음을 이유로 한 조치이다. 따라서 피고가 원고를 자신의 근로자로 인식하여 징계권을 행사하거나 징벌적 조치를 취한 것으로 보이지 않는다.

#### 다. 이 사건 배치대기발령의 정당성 및 배치대기발령 이후 결근한 기간에 대한 임금지급의무의 존부

재판부는 부당해고된 근로자의 복직과 관련된 기존 법리를 확인하였습니다. 즉, 부당해고된 근로자를 복직시키는 경우 원칙적으로 원직에 복귀시켜야 할 것이나 인사질서, 사용주의 경영상의 필요, 작업환경의 변화 등을 고려하여 복직 근로자에게 그에 합당한 일을 시켰다면 그 일이 비록 종전의 일과 다소 다르더라도 정당하게 복직시킨 것으로 볼 수 있다(대법원 1994.7.29. 94다4295 판결, 대법원 2013.2.28. 선고 2010다52041 판결 참조)고 설명하였습니다. 그리고 사용자가 부당해고한 근로자를 복직시키면서 일시적인 대기발령을 하는 경우 그 대기발령이 아무런 보직을 부여하지 않는 인사명령이라는 이유만으로 위법하다고 볼 것은 아니고, 그 대기발령이 제반사정을 고려하여 근로자에게 원직복직에 해당하는 합당한 업무를 부여하기 위한 임시적인 조치로서 필요성과 상당성이 인정되는 경우에는 근로자의 생활상의 불이익과의 비교·교량 및 근로자 측과 협의 등 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 대기발령의 정당성을 인정할 수 있다(대법원 2023. 7. 13. 선고 2020다 253744 판결 등 취지 참조)고 보았습니다.

다음과 같은 사정을 고려하면, 이 사건 배치대기발령은 임시적 조치로서 그 필요성과 상당성이 인정된다고 보았습니다. 또한 이 사건 배치대기발령으로 인하여 원고가 받게 되는 생활상 불이익이 있거나 그 불이익이 크다고 볼 수 없는 등 이 사건 배치대기발령은 정당하므로 원고가 이에 불응하여 출근하지 않은 것은 정당한 사유가 있다고 보기 어렵다고 판단하였습니다.

① 원고가 해고될 당시 피고의 사업장에서 담당하였던 히트닥터 설치공정 자체는 이 사건 배치대기발령 무렵에도 존재하고 있었으나, 그 사이에 생산차종이 변경되었고, 히트닥터 설치공정에는 이미 다른 근로자들도 배치되어 있었다. 원고는 해고시점부터 7년 이상 경과한 후 복직하는 것이었으므로, 피고로서는 그 사이에 이루어진 작업방식의 변화, 원고의 업무수행능력, 각 공정의 배치수요를 살펴 원고에게 합당한 보직을 부여할 필요가 있었다.

② 원고는 비정규직 근로자의 정규직 전환을 요구하며 2012. 10.경부터 철탑농성을 시작하여 이 사건 배치대기발령을 받고도 이에 불응한 채 2013. 8. 8.까지 농성을 하였다. 원고가 농성을 종료한 후 2013. 8. 26.부터 출근하겠다는 의사를 밝힘에 따라 피고는 3주간의 직무교육을 편성하여 준비하였는데, 원고는 위 일자에 출근하지 않고 면담을 요구하였다. 이에 피고가 원고와 수차례 면담을 하면서 3~4주의 대기발령기간 동안 직무교육을 거쳐 구체적 업무에 배치할 것임을 밝혔으나, 원고는 피고가 가산금 조항을 적용하지 않고 원직복직을 시키지 않는다는 등의 이유로 출근을 거부하였다.

③ 원고는 피고와 구 파견법상 고용간주의 효과로 근로자의 지위를 획득한 근로자일 뿐, 피고와 직접 근로계약을 체결하여 근로조건을 형성한 적이 없었다. 원고와 피고 사이에 현실적인 근로관계 형성을 위해서는 인사관리를 위한 서류를 제출하고 피고의 근로자들에게 실시되는 직무교육을 받는 등 현실적인 고용절차가 이루어질 필요가 있었다.

④ 피고는 대기발령기간에 대하여도 급여를 전부 지급하므로 원고에게 경제적 불이익이 발생하는 것이 아니었고, 출근장소 역시 공장 내 인사팀이어서 원고 출퇴근에 불편함이 가중되는 것도 아니었다.

⑤ 피고는 이 사건 재심판정으로 원직복직 구제명령을 받은 후 8개월이 지난 2013. 1. 경에야 이 사건 배치대기발령을 하였는데, 그 사이에 피고는 이 사건 노동조합과 원고의 복직 문제를 포함하여 사내협력업체 근로자의 정규직 전환에 관한 특별협의를 13차례 진행한 바 있고, 2012.12.경 그 특별협의를 D노동조합 F 지회의 반대로 무산되자 이 사건 배치대기발령을 하였다. 이러한 경위에 비추어 피고가 이 사건 재심판정을 받은 후에도 계속하여 원고의 복직을 부당하게 지연시킬 의도를 가졌다고 보기 어렵다.

원심은 이 사건 배치대기발령이 원직복직의무 이행에 해당하지 않는다는 이유로, 이 사건 배치대기발령 이후 원고가 근로제공을 거절한 것은 정당한 사유가 있다고 보았습니다. 그에 따라 피고의 2013. 1. 9.부터 2014. 3. 31.까지 기간(이 사건 배치대기발령 일자부터 원고가 청구한 기간)에 대한 임금지급의무를 인정하였습니다. 하지만 대법원은 이 사건 배치대기발령은 정당한 것으로, 원고가 이에 불응하여 출근하지 않은 것은 부당하다고 보아 위 기간 동안 피고의 임금지급의무를 인정하지 않았고 이 부분 원심 판결을 파기하였습니다.

### 3. 의의 및 시사점

종래 대법원은 사용자가 부당해고 근로자를 복직시키는 경우 종전과 다소 다른 일을 시키더라도 정당한 복직으로 볼 수 있다고 판시한 적은 있지만, 일시적인 대기발령의 정당성에 대해서는 판단한 적이 없었습니다. 대법원은 대상판결을 통해, 부당해고된 근로자를 복직시키면서 '일시적인 대기발령'을 하는 경우 그에 대한 정당성 판단기준을 처음으로 제시하였다는 점에서 의미가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2024. 1. 4. 선고 2021다169 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

## 택시업계의 소정근로시간 변경 합의의 효력을 부정하기 위해서는 제반 사정을 종합하여 엄격하게 판단해야 한다고 밝힌 사례

[대상판결 : 대법원 2024. 1. 4. 선고 2023다237460 판결]

### 1. 사안의 개요

피고는 대구에서 택시여객자동차 운송사업을 영위하는 회사로 최저임금법 적용 사업장이며, 원고들은 피고와 근로계약을 체결하고 피고의 택시를 운전하는 근로자이거나 근로자였다가 퇴사한 사람들입니다.

최저임금법이 2007. 12. 27. 법률 제8818호로 개정되어 일반택시 운전업무에 종사하는 근로자(이하 '택시운전근로자')의 최저임금 계산 시 산입되는 임금(이하 '비교대상 임금')의 범위에서 '생산고에 따른 임금(초과운송수입금 등)'을 제외하는 제6조 제5항(이하 '이 사건 특례조항')이 신설되었고, 위 법률 부칙 등에 따라 이 사건 특례조항은 2009. 7. 1.부터 대구지역에 시행되었습니다.

피고와 피고 노동조합은 2011년부터 대략 2년 단위로 단체협약 및 임금협정(이하 '이 사건 각 단체협약', 개별적으로 지칭할 때는 연도로 특정한다)을 체결하였는데, 주요 내용은 다음과 같습니다.

연도	근무일	1일 사납금	
		1일 2교대제	1인 1차제
2011년	6시간 40분	85,000원	114,000원 ~ 116,000원
2013년	6시간	90,000원	121,000원 ~ 123,000원

2015년	6시간	90,000원	126,000원 ~ 131,000원
2017년	5시간 20분	96,000원	128,000원 ~ 131,000원
2018년	4시간 20분	106,000원	129,000원
2019년	3.9452시간	134,000원	108,000원
	2.8603시간	121,000원	
	1.7753시간	108,000원	

원고들은 2013년부터 순차적으로 소정근로시간을 단축하는 합의를 한 것은 최저임금법을 잠탈하기 위한 것으로 효력을 인정할 수 없다고 주장하면서, 2013년 단체협약 이전 소정근로시간인 1일 6시간 40분을 기준으로 산정한 최저임금에 미달하는 금액을 청구하는 소를 제기하였습니다.

## 2. 판결 요지

원심 재판부는, 소정근로시간 단축합의의 효력을 판단하기 위해서는 주휴수당 관련 근로시간(이하 '주휴시간')을 포함한 소정근로시간을 기준으로 당시 최저임금 준수 여부를 판단하는 것이 타당하다고 보았습니다. 2013년부터의 이 사건 소정근로시간 단축합의는 그 직전의 주휴시간이 포함된 소정근로시간을 기준으로 '시간급 비교대상 임금'으로 환산하면 모두 당해 연도의 최저임금에 미치지 못하므로, 이 사건 특례조항 등을 잠탈하는 것으로 무효라고 판단한 것입니다. 하지만 대법원은 다음과 같은 이유로, 원심의 판단을 부당하고 보았습니다.

- ① 근로기준법에서 '소정근로시간'은 기준근로시간 범위 내에서 근로자와 사용자가 정한 근로시간으로 노사 간 자유로운 의사에 따라 정할 수 있는 것이 원칙이다. 소정근로시간 변경 합의가 이 사건 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 것이라는 등 특별한 사정이 있는 경우 그 효력이

부인될 수 있으나, 이는 예외적인 것으로 소정근로시간 변경 합의의 효력을 부정하는 것은 엄격하게 판단하여야 한다.

② 구 최저임금법 시행령(2018. 12. 31. 대통령령 제29469호로 개정되기 전의 것) 제5조 제1항 제2호 및 제3호에 따르면, 시간급 비교대상 임금을 산정할 시 소정근로시간에서 주휴시간을 제외하여야 한다(대법원 2007. 1. 11. 선고 2006다64245 판결, 대법원 2018. 6. 19. 선고 2014다44673 판결 등 참조). 따라서 2018. 12. 31. 이전 기간에 지급된 임금이 최저임금에 미달하는지 여부를 판단하거나 그 기간 동안 소정근로시간 단축합의가 최저임금법의 적용을 잠탈하기 위함인지를 판단할 경우에는 '시간급 비교대상 임금' 산정 시 주휴시간을 제외하여 계산해야 한다.

③ 위와 같은 방식으로 2013년부터 이 사건 각 소정근로시간 단축합의의 그 직전 소정근로시간을 기준으로 '시간급 비교대상 임금'을 계산하면 당시 법정 시간당 최저임금보다 현저히 높은 금액이다. 따라서 피고 노사가 최저임금법의 적용을 잠탈하기 위하여 소정근로시간 변경 합의를 하였다고 보기 어렵다.

### 3. 의의 및 시사점

대법원은 전원합의체 판결을 통해, 택시업계의 노사가 운행시간이나 근무형태 변경 없이 소정근로시간을 단축하였다면 최저임금법 적용을 잠탈하기 위한 것으로 효력이 부인될 수 있다고 판단하였습니다(대법원 2019. 4. 18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결 참조). 해당 전원합의체 판결 이후 하급심에서는 소정근로시간 변경 합의의 효력과 관련하여 결론이 엇갈리고 있었는데, 대법원은 대상판결을 통해 다시 한번 쟁점을 정리하였습니다.

대상판결에서는 1) 택시업계 노사가 자유롭게 소정근로시간을 결정할 수 있으며 그 소정근로시간 변경 합의의 효력을 부인하는 것은 엄격하게 판단해야 한다는 점을 밝혔고, 2) 2018. 12. 31. 이전의 경우 '




변경 직전 소정근로시간(주휴시간 제외)에 따라 계산한 '시간급 비교대상 임금'이 당시 적용된 최저임금을 상회한다면 이는 각 당사자에게 최저임금법 잠탈 의사가 없다는 점을 증명하는 주요한 근거가 된다고 설명하였다는 점에서 의미가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2024. 1. 4. 선고 2023다237460 판결](#)

■ 법령 및 정책동향 ■

## 연장근로 한도 위반 기준에 대한 행정해석 변경

고용노동부는 1. 22. 대법원 2023. 12. 7. 선고 2020도15393 판결에 따라 연장근로 한도 위반에 대한 행정해석을 아래와 같이 변경하였습니다.

<변경 전>	<변경 후>
※ 출처: 근로시간 제도의 이해('21.8월)	
1주 총 근로시간이 52시간 이내이더라도 1일 법정근로시간 8시간을 초과한 시간은 <u>연장근로</u> 이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반에 해당	
	1주 총 근로시간 중 1주 법정근로 시간 40시간을 초과하는 시간이 <u>연장                      근로</u> 이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반에 해당

※ 연장근로수당 지급기준은 기존 해석 유지(1주 40시간, 1일 8시간을 초과하는 연장근로에 대해 통상임금의 50% 이상 가산)

이번 해석 변경은 현재 조사 또는 감독 중인 사건부터 곧바로 적용됩니다.

※ **참고자료** : [연장근로 한도 위반 기준 행정해석 변경\(고용노동부 보도자료, 2023. 1. 22.\)](#)

## ■ 법령 및 정책동향 ■

## 2024년 근로감독 종합계획 발표

고용노동부는 2024. 2. 5. 2024년 근로감독 종합계획을 발표했습니다. 그 주된 내용으로는 ① '정기-수시-특별'로 이루어진 기존 근로감독 유형에서 '재감독(근로감독 이후에도 상습적으로 법 위반이 발생한 사업장에 대한 감독)' 신설, ② 고의·상습 체불에 대한 무관용 대응(피해 근로자 50명 이상 또는 피해 금액 10억 이상인 사업장, 임금 체불로 물의를 일으킨 기업을 대상으로 한 특별근로감독 실시), ③ 일하는 문화 개선을 위한 4개 분야(임금체불, 차별 없는 일터, 장시간 근로, 부당노동행위) 집중 기획감독 실시, ④ 소규모 기업에 대한 근로감독 강화, ⑤ 익명제보를 토대로 한 기획감독 실시, ⑥ 근로감독 국민 평가제도 도입 등이 있습니다.

※ 참고자료 : [2024년 근로감독 종합계획\(고용노동부 보도자료, 2024. 2. 5.\)](#)

## ■ 법령 및 정책동향 ■

## “50인 미만 기업을 위한 중대재해처벌법 Q&amp;A” 게시

50인 미만 영세사업장에 대한 중대재해처벌법 적용을 2년 유예하는 내용의 법 개정안 통과가 불발됨에 따라, 2024. 1. 27.부터 50인 미만 영세사업장에 대해서도 중대재해처벌법이 적용됩니다. 이와 관련하여 고용노동부는 “50인 미만 기업을 위한 중대재해처벌법 Q&A”를 게시하였습니다.

※ 참고자료 : [50인 미만 기업을 위한 중대재해처벌법 Q&A\(고용노동부, 2024. 1. 31.\)](#)

## ■ 법령 및 정책동향 ■

**6+6 부모육아휴직제 관련 안내자료 배포**

고용노동부는 2024. 1. 1.부터 시행된 '6+6 부모육아휴직제'(생후 18개월 이내 자녀를 돌보기 위해 맞벌이 부모가 모두 육아휴직을 사용한 경우 첫 6개월에 대한 육아휴직급여를 통상임금의 100%로 지급하는 제도)에 대한 설명 및 주요 Q&A를 정리한 안내자료를 배포하였습니다.

※ 참고자료 : [6+6 부모육아휴직제 자료 1](#), [자료 2\(고용노동부, 2024. 1. 31.\)](#)

## ■ 법령 및 정책동향 ■

## 경제사회노동위원회 본위원회 개최

경제사회노동위원회는 2024. 2. 6. 한국노총 위원장, 경총회장, 경사노위 위원장, 고용노동부장관 등 노사정 대표자가 참석한 가운데 제13차 본위원회를 개최하였습니다. 한국노총 복귀('23. 11. 13.) 이후 처음 개최된 이번 본위원회에서는 '지속가능한 일자리와 미래세대를 위한 사회적 대화의 원칙과 방향 선언문'에 합의하고, 근로시간제도 개선, 정년연장과 그에 따른 임금체계 개편 등에 대해 논의하기로 하였습니다. 다만, 노사 간 견해차가 큰 5인 미만 사업장 근로기준법 전면적용, 중대재해처벌법 개정 등 현안은 의제에서 제외되었습니다.