

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 산업안전보건법 상 건설공사발주자의 책임..... 4

■ 주요 업무 사례 ■

- 성범죄 사건에 연루된 근로자를 해고한 사건에서 사용자를 대리하여 해고의 정당성을 인정 받은 사례..... 10
- 단체협약상 일부 근로자에게만 적용되던 퇴직위로금을 노사 합의로 폐지한 것의 효력이 쟁점이 된 사건의 항소심에서 사용자를 대리하여 승소한 사례..... 11
- 사문서위조·근무태만을 이유로 어린이집 원장을 해촉한 사건에서 회사의 입장을 받아들여 종결된 사례..... 12
- 상병휴직 후 복직기한 내 복직청원이 이루어졌는지가 쟁점이 된 사건의 항소심에서 승소한 사례..... 13
- 일용직 건설근로자들의 임금과 연차휴가수당이 포괄임금에 포함되어 있고 퇴직금의 감축에 관한 사후합의는 유효하며, 해고예고수당지급의무 역시 인정되지 않는다고 한 사례..... 15
- 교회 장부열람등사가처분 사건에서 교인들을 대리하여 승소판결을 받은 사례..... 17

■ 최신 판례 ■

- 공공기관의 내부평가급은 전년도에 대한 임금을 그 지급 시기만 당해 연도로 정한 것이어서 지급된 연도의 통상임금에 해당한다고 볼 수 없다고 한 사례..... 18
- 쟁의행위 기간 중 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 채용된 근로자는 노동조합법 위반죄의 공범이 아니라고 판단한 사례..... 20
- 위탁판매계약을 체결하고 백화점 등에 설치한 매장에서 판매업무에 종사한 위탁판매원 등은 근로기준법상의 근로자로 볼 수 없다는 사례..... 22

- 격일제 근로자의 비번일은 근로기준법상 휴일이 아니라고 본 사례.....25
- 통상임금과 관련하여 신의칙 항변을 긍정한 사례27
- 징계사유 해당 여부는 취업규칙상 징계사유를 기준으로 판단해야 한다고 본 사례.....30
- 채용 절차에 있는 구직자도 「성폭력범죄의처벌등에관한특례법」 제10조 제1항의 ‘업무, 고용
이나 그 밖의 관계로 자기의 보호, 감독을 받는 사람’에 해당한다고 한 사례.....32
- 근로자재해보상보험의 보험자가 근로자가 입은 손해 중 산업재해보상보험으로 전보되는 부
분을 보상한 경우 근로복지공단에 구상할 수 있다는 사례.....33
- 산별노조 간부들이 회사의 별다른 허락 없이 산하 지회 회사 개별 사업장에 출입한 행위는
정당한 조합활동이므로 처벌할 수 없다고 한 사례35
- 장해급여청구권이 시효로 인하여 소멸하였다는 이유로 장해급여를 부지급한 처분은 위법하
다고 한 사례36
- 최저임금 산정 시간에 주휴시간을 포함하도록 한 최저임금법 시행령 제5조 제1항 제2호는
합헌이라고 판단한 사례.....38
- 연장근로수당 지급현황은 비공개대상정보에 해당한다고 한 사례40
- 고용계약 기간을 일주일로 정한 아르바이트생에게 마지막 날 문자를 보내 근무를 그만하라
고 한 것은 해고로 볼 수 없다는 사례42

■ 최신 법령 ■

- 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 일부개정.....44
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정45
- 고용보험법 일부개정.....46
- 고용보험법 시행령 일부개정47
- 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정.....49
- 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정.....51
- 산업안전보건법 일부개정53
- 산업재해보상보험법 일부개정.....55

- 산업재해보상보험법 시행령 일부개정 56
- 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정 59
- 고용보험법 시행규칙 일부개정..... 60
- 공무원 징계령 일부개정..... 61
- 공무원 징계령 시행규칙 일부개정..... 63

■ 노동 칼럼 ■

산업안전보건법 상 건설공사발주자의 책임



(법무법인(유) 지평 권창영 변호사, 김동현 변호사)

1. 최근 잇단 화재 발생으로 인한 건설공사발주자의 책임 조명

지난 4월 이천시 소재 물류센터에서 불이 나 38명이 사망하고, 10명이 중상을 입는 사고가 있었습니다. 수사당국은 냉동냉장 창고 지하 2층에서 산소용접기로 냉동설비 및 배관 설치 작업을 하던 중에 화재가 발생한 것으로 화재 원인을 발표하였습니다. 당초 검찰은 시공사 및 건설사업관리형(Construction Management, CM) 공사감리자, 냉동설비 설치를 하도급 받은 하수급업체, 이를 다시 하도급 받은 재하수급업체의 각 관계자뿐만 아니라 발주처 관계자에 대하여도 구속영장을 청구하였습니다. 그러나 법원은 나머지 관계자들에 대하여는 구속영장을 발부한 반면, 발주처 관계자에 대한 구속영장 청구는 기각하였습니다. 검찰은 구속된 피의자 8명과 불구속 상태의 발주처 관계자를 기소하여 현재 공판이 진행되고 있습니다.

위 이천 물류센터 화재 이후로도 최근 용인 소재 물류센터에서 불이 나 5명이 사망하는 등 대형사고가 잇따르면서 건설·작업 현장에서의 산업재해 예방에 관심이 집중되고 있습니다. 특히, 위 이천 물류센터 화재와 같은 건설현장에서 공사를 총괄·조율하는 시공사와 공사의 전 단계를 관리·감독하는 건설사업관리자(이하 'CM사')가 있는 경우 건설공사발주자가 부담하는 의무와 책임의 범위가 어디까지인지 문제될 수 있습니다. 이 글에서는 개정된 산업안전보건법 상 '건설공사발주자'의 의무 및 책임(형사책임) 범위를 조망하고, 위와 같은 경우 건설공사발주자의 책임에 관하여 살펴 보겠습니다.

2. 개정된 산업안전보건법에서 '건설공사발주자'의 구분

가. 개정 전 법률에서 발주자의 지위

산업안전보건법(2020년 1월 15일까지 시행된 것, 이하 '구법')에서는 도급 사업주의 책임을 정하면서 '건설공사발주자'를 별도로 구분하지 않았습니다. 구법에 따르면 "사업주"란 '근로자를 사용하여 사업을 하는 자'를 말하고(제2조 제3호), ① 사업의 일부를 분리하여 도급을 주어 하는 사업이나 ② 사업이 전문분야의 공사로 이루어져 시행되는 경우 각 전문분야에 대한 공사의 전부를 도급 주어 하는 사업의 사업주는 자신이 사용하는 근로자와 수급인이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업할 때 발생할 수 있는 산업재해 예방조치 의무를 부담하였습니다(제29조 제1항).

대법원은 구법 하에서 수급인의 근로자에 대한 산업재해 예방조치 의무를 부담하는 사업주에 관하여, ① 사업의 일부를 도급한 발주자 또는 ② 사업의 전부를 도급 받아 그 중 일부를 하도급에 의하여 행하는 수급인 등 **사업의 전체적인 진행과정을 총괄하고 조율할 능력이나 의무가 있는 사업주**에게 산업재해 예방조치 의무가 있다는 취지로 판시하였습니다(대법원 2010. 6. 24. 선고 2010도2615 판결, 대법원 2016. 3. 24. 선고 2015도8621 판결). 건설공사(사업)의 전체적인 진행과정을 총괄, 조율할 능력 또는 의무가 있는 사업주라면, 해당 공사를 최초로 발주한 발주자이건 발주자로부터 공사를 수급하여 하도급 한 원수급인이건 그의 수급인의 근로자에 대하여 안전보건조치 의무를 부담하는 것입니다.

나. 개정된 법률 상 '도급인'과 '건설공사발주자'의 구분

산업안전보건법이 2019년 1월 15일에 개정되어 2020년 1월 16일부터 시행되면서 "도급인"과 구분된 "건설공사발주자"가 별도로 규정되었습니다. 개정법에 따르면, "도급인"은 '명칭에 관계 없이 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 도급하는 사업주'를 말하되,

건설공사발주자는 제외됩니다(제2조 제7호). 여기서의 “건설공사발주자”란 ‘건설공사(「건설산업기본법」에 따른 건설공사 외에도 각 관계 법률에 따른 전기공사, 정보통신공사, 소방시설공사, 문화재수리공사 포함, 이하 동일)를 도급하는 자로서 도급 받은 건설공사를 다시 도급하는 자를 제외하고 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하지 않는 자’를 의미합니다(제2조 제10호). 즉, 발주자-원수급인-하수급인-재하수급인으로 이루어지는 건설업의 중층적 도급 구조에서 해당 공사의 진행을 시공사(원수급인) 등에게 일임하였을 뿐, 직접 건설공사를 총괄·관리하지 않는 경우 “도급인”과 구분되는 “건설공사발주자”로서의 지위와 책임을 정하고 있습니다.

다. ‘도급인’과 ‘건설공사발주자’의 각 주요 의무 및 책임

1) 도급인

개정법에서도 건설공사발주자를 제외한 도급인은 관계수급인의 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전 및 보건조치 의무를 부담합니다(제63조). 이를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 경우 7년 이하의 징역 또는 1억 원 이하의 벌금이 부과될 수 있고(제167조 제1항), 사망의 결과에 이르지 않더라도 안전 및 보건조치 미이행 자체로 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금이 부과됩니다(제169조 제1호). 그 밖에도 도급인은 안전보건총괄책임자의 지정(제62조), 안전보건협의체의 구성 및 운영 등 산업재해 예방조치(제64조), 수급인에 대한 안전 및 보건 정보 제공(제65조) 등의 의무를 부담합니다.

2) 건설공사발주자

반면, 개정법에 따르면 건설공사발주자는 관계수급인의 근로자에 대한 안전 및 보건조치 의무를 직접적으로 부담하지 않습니다. 대신에 건설공사발주자는 건설공사의 계획 단계에서 기본안전보건대장을 작성하여야 하고, 설계 및 시공단계에서 그 기본안전보건대장에

따라 각각 설계안전보건대장 및 공사안전보건대장을 작성하게 한 뒤 이를 확인하는 등의 산업재해 예방조치 의무를 부담합니다(제67조¹). 또한 건설공사발주자는 2개 이상의 건설공사가 같은 장소에서 진행되는 경우 안전보건조정자 배치(제68조), 공사기간 단축 및 정당한 사유 없는 공법 변경의 금지(제69조), 산업재해 예방을 위한 도급인의 요청 시 공기 연장(제70조), 산업재해 발생 우려가 있는 경우 설계변경(제71조), 도급계약 체결 시 도급금액에 산업안전보건관리비 계상(제72조) 등의 의무를 부담합니다.²

이러한 건설공사발주자의 의무 가운데 위반 시 그 자체로 형사책임이 따르는 사항은 '공사기간 단축 및 공법 변경 금지'입니다. 건설공사발주자가 설계도서 등에 따라 산정된 공사기간을 단축하거나 공사비를 줄이기 위하여 위험성 있는 공법 또는 정당한 이유 없이 변경된 공법을 사용하는 경우 1천만 원 이하의 벌금에 처하게 됩니다(제171조 제1호). 그 밖에 위에서 열거된 사항은 위반 시 과태료 부과 대상입니다(제175조).

3. 업무상과실치사상죄와의 관계

형법에 따르면, 업무상의 과실, 즉 업무와 관련하여 다하여야 할 구체적·직접적인 주의의무를 다하지 아니함으로써 사람을 사상에 이르게 한 경우 5년 이하의 금고 또는 2천만 원 이하의 벌금이 부과됩니다(제268조).

산업안전보건법에서 정한 안전 및 보건조치, 산업재해 예방을 위한 조치의무는 위 업무상과실치사상죄에서의 '업무상 주의의무'에 포함됩니다. 이에 따라 산업안전보건법에서 정한 형벌은 경미한 수준이더라도, 해당 조치를 이행하지 않거나 태만히 함으로써 근로자의 사망 또는 부상을 초래한

-
- 1 위 조항은 부칙(법률 제16272호, 2019년 1월 15일) 제3조에 따라 개정법 시행 이후 건설공사발주자가 건설공사의 설계에 관한 계약을 체결하는 경우부터 적용됩니다.
 - 2 고용노동부가 2019년 4월에 발간한 '근로자 안전보건 확보를 위한 발주자의 안전보건관리 매뉴얼'에서 발주자의 안전보건의무를 상세히 설명하고 있습니다.

경우 형법상 업무상과실치사상죄로 의율될 수 있습니다. 실무상으로도 법정형이 더 중한 업무상과실치사상죄로만 기소하면서 그 업무상과실의 내용을 산업안전보건법 상 조치의무 위반으로 구성하는 경우가 종종 발견됩니다.

4. 시공사 또는 CM사에게 건설공사를 일임한 건설공사발주자의 경우

개정법의 규정상 건설공사를 총괄, 관리하지 않고 시공사 등의 도급인이나 CM사에게 일임한 '건설공사발주자'가 관계수급인의 근로자에 대하여 '도급인'으로서의 안전 및 보건조치 의무를 부담하지 않음은 명확해 보입니다. 이처럼 건설공사의 관리·감독 또는 구체적인 작업지시를 하지 않은 경우 사고방지에 필요한 안전조치를 취할 주의의무가 있는지에 관하여, 대법원은 주택수리공사에 관하여 전문적인 지식이 없는 도급인이 주택수리공사 전문업자에게 주택수리를 의뢰하면서 구체적인 작업지시 및 감독 업무를 주택수리업자에게 일임한 경우, 도급인에게 공사상 필요한 안전조치를 취할 업무상 주의의무가 없다고 판시한 바 있습니다(대법원 2002. 4. 12. 선고 2000도3295 판결).

특히, 안전관리를 포함하여 공사의 전 과정을 관리·감독하는 CM사가 선임된 상황에서 산업재해가 발생한 경우 발주처 관계자는 기소되지 않은 사례가 발견됩니다(대법원 2018. 12. 28. 선고 2018도13316 판결, 부산지방법원 2019. 1. 11. 선고 2018노3104 판결). 드물게 발주처가 기소된 사안에서도 발주처 관계자에 대하여는 무죄가 선고된 바 있습니다. 예컨대, ① 2014년 5월경 고양종합터미널 지하 1층에서 용접 작업 중 발생한 화재로 8명이 사망하고 61명이 부상당한 사건에서, 법원은 발주처 회사와 소속 직원들에 대하여는 업무상 주의의무를 위반하였거나 위 사건 결과와의 인과관계를 인정하기 어렵다고 보아 무죄를 선고하였습니다(대법원 2016. 7. 22. 선고 2016도3749 판결). ② 2013년 7월경 서울 노량진 배수지 내 상수도관 공사장에서 부설작업 중 한강물이 유입되어 7명이 사망한 사건에서, 발주처 소속 공사관리관이 주 1회 현장을 방문하였지만 구체적이고 실질적인 업무상 주의의무가 인정되지 않는다는 이유로 무죄가 선고되어 확정되었습니다(서울고등법원 2014. 7. 4. 선고 2014노433 판결).

반면, 2008년 1월경 이천시 소재 냉동창고 화재로 40명이 사망하고 10명이 부상당한 사건에서는 원청 회사 및 그 관계회사들이 발주, 시공, 설계, 감리를 모두 도맡아서 수행함에 따라 위 회사들의 대표이사직을 맡고 있거나 실질적으로 운영하고 있던 대표자에 대하여 업무상과실치사상죄를 인정한 바 있어 위 사안들과 대비됩니다(수원지방법원 2008. 12. 17. 선고 2008노3449 판결).

이처럼 직접 건설공사를 총괄, 관리하지 않고 시공사나 CM사에게 일임한 건설공사발주자의 경우 관계수급인의 근로자에 대한 산업안전보건법 상 안전보건조치 의무를 직접적으로 부담하지 않으며, 업무상과실치사상죄에서의 업무상과실이 인정되지 않은 사례도 다수 발견됩니다. 다만, 이 경우에도 건설공사발주자가 공기단축이나 정당하지 않은 공법 변경을 요구하는 등 산업안전보건법에서 금지한 사항을 위반하는 경우 그러한 사실 자체로 산업안전보건법위반죄가 될 뿐 아니라, 업무상과실치사상죄의 업무상과실을 구성할 수 있으므로 주의를 요합니다.

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

■ 주요 업무 사례 ■

성범죄 사건에 연루된 근로자를 해고한 사건에서 사용자를 대리하여 해고의 정당성을 인정받은 사례

A사 근로자 B가 A사와 업무상 관련이 있는 C기관 담당자 D와 함께 하는 저녁 식사 및 술자리에 후배 E를 동석시켰는데, B가 먼저 자리를 뜬 이후 D가 만취한 E를 상대로 성범죄를 저지른 사건이 발생하였습니다. A사는 징계위원회를 거쳐 B에 대해 징계해고를 하였습니다. B는 이에 대하여 징계사유를 인정할 수 없고, 징계양정이 과다하다고 주장하며 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였습니다.

지방노동위원회 결정에서부터 제1심판결에 이르기까지 해고의 정당성에 대한 판단이 계속 바뀌었습니다. 지평 노동팀은 항소심에서 A사를 대리하여, 징계사유의 정당성을 다시 한 번 설명하고, 해고의 징계양정이 불가피함을 다각도로 강조하였습니다. 이에 서울고등법원은, B는 피해자 E가 정상적인 거동을 전혀 할 수 없는 상황임을 알게 된 이상 피해자 E가 안전하게 귀가할 수 있도록 도울 의무가 있었음에도 아무런 조치를 취하지 아니한 채 귀가하여 피해자 E로 하여금 성범죄 피해를 입게 하였음을 인정하고, B의 이러한 비상식적인 행위는 매우 중한 비위행위임이 분명하다고 판단하여 1심판결과 다른 판단을 하였습니다. 서울고등법원은 B와 더 이상 고용관계를 유지할 수 없다는 A사의 주장을 받아들여 징계해고가 정당하다고 판단하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사



장현진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

단체협약상 일부 근로자에게만 적용되던 퇴직위로금을 노사 합의로 폐지한 것의 효력이 쟁점이 된 사건의 항소심에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

단체협약상 일부 근로자에게만 적용되는 퇴직위로금 지급 규정을 두고 있던 회사에서, 노사합의를 통해 퇴직위로금을 폐지하여 단수제의 법정 퇴직금제로 전환하면서 과거의 퇴직위로금 상당액을 지급하기로 하였습니다. 이에 대해 과거 퇴직위로금의 지급 대상이던 근로자들이 퇴직위로금제를 폐지한 노사합의가 무효라고 주장하면서 단체협약무효확인소송을 제기하였고, 지평 노동팀은 사용자를 대리하여 승소 판결을 받았습니다.

근로자들이 1심 판결에 불복하여 항소하였으나, 항소심법원 역시 사용자의 주장을 받아들여, '해당 단체협약이 유효하므로 근로자들에 대한 퇴직위로금제가 폐지되었다'고 판단하면서, 근로자들의 항소를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

사문서위조·근무태만을 이유로 어린이집 원장을 해촉한 사건에서 회사의 입장을 받아들여 종결된 사례

A어린이집은 B를 어린이집 원장으로 위촉한 후, B의 사문서위조 및 근무태만 사실이 밝혀지자 B를 해촉하였습니다. B는 위촉계약의 해지는 부당해고에 해당한다고 주장하며 지방노동위원회에 구제 신청을 하였습니다.

지평 노동팀은 A어린이집을 대리하여 1) 법원 판결례 및 노동위원회 판정례에 비추어 볼 때 어린이집 원장은 근로기준법상 근로자에 해당하지 않으며, 2) 설령 어린이집 원장이 근로기준법상 근로자에 해당한다고 하더라도 위촉계약의 해지는 정당한 해고에 해당한다는 점을 설득력 있게 주장하였습니다.

그 결과 B가 자진사직하는 취지의 화해가 이루어져 사실상 A어린이집의 승소 조건으로 사건이 종결되었습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



신혜주 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

상병휴직 후 복직기한 내 복직청원이 이루어졌는지가 쟁점이 된 사건의 항소심에서 승소한 사례

자동차 제조·판매 회사의 생산직 A는 상병휴직 기간 중에 형사 사건으로 구속 수감되었고, 휴직 기간이 만료되도록 복직 청원을 하지 않아 당연면직 되었습니다. 그러자 A는 위 당연면직처분이 부당한 해고에 해당한다며 무효확인소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, 회사 및 A의 소속 그룹장이 수차례에 걸쳐 휴직연장 또는 복직 절차를 안내하였음에도 A가 이를 이행하지 않았고, A가 배우자를 통하여 그룹장에게 형사휴직을 청원하였다고 하나 당시 그룹장이 보낸 문자메시지나 A가 그룹장의 접견을 거부한 사정에 비추어 보면 A의 주장이 사실과 다르며, 복직절차를 정한 근태관리규정은 단체협약의 규정을 구체화한 것이어서 무효로 볼 수 없다는 점을 구체적으로 설명하였습니다.

제1심 법원은 사용자의 주장을 받아들여, 당연면직이 해고에 해당하나 복직기한 내 복직청원을 요구하는 것은 사회통념상 상당한 범위 내에 있어 존중되어야 하고, A가 복직기한 내 복직청원을 하였다고 볼 수 없어 그러한 해고에 정당한 이유가 인정된다고 판단하면서 A의 청구를 기각하였습니다. 이에 A가 항소하였으나, 항소심 법원은 A가 복직청원의 의사 자체를 표시하지 않았고, 사용자는 상병휴직자에게 휴직기간 동안 통상임금 일부와 상여금 전액을 지급하고 있어 재정 및 인력 운용 차원에서 휴직 종료 시 일정 기간 중에 복직 청원하도록 엄격하게 관리할 필요가 있는 점 등을 추가적인 근거로 하여 A의 항소를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



김동현 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

일용직 건설근로자들의 임금과 연차휴가수당이 포괄임금에 포함되어 있고 퇴직금의 감축에 관한 사후합의는 유효하며, 해고예고수당지급 의무 역시 인정되지 않는다고 한 사례

A건설회사는 B건설현장 철근공정의 종료에 따라 철근공정 일용직 근로자들에게 퇴직금을 지급하고 근로관계를 종료하였습니다. 다만 회사의 어려운 경영사정으로 인하여 퇴직금을 일부 감축하여 지급하는 것으로 합의하였습니다.

그런데 위 근로자들은 이후 퇴직금을 비롯한 각종 법정수당과 연차휴가수당을 과소하게 지급받았으며, 건설현장의 작업 종료 이전에 해고된 것임에도 불구하고 해고예고수당을 지급받지 못하였다고 주장하며 임금 청구의 소를 제기하였습니다.

지평 노동팀은 A건설회사를 대리하여, 각종 법정수당 및 연차휴가수당은 포괄임금에 포함되어 지급되었으며, 이는 건설현장의 특성상 유효한 것이라는 점을 주장하였습니다. 퇴직금의 경우 근로계약 종료 후의 합의에 따라 감축하여 지급한 것이므로 이 역시 유효하다는 점을 구체적인 증거자료를 들어 강조하였습니다. 위 일용직 근로자들은 근로계약서상 철근공정의 만료로 인하여 계약이 종료된 것이었으므로, 해당 근로자들의 근로계약 종료는 A건설회사의 해고로 인한 것이 아니라는 점 역시 주장하였습니다.

법원은 A건설회사가 임금이나 연차수당을 미지급하였다고 볼 근거가 부족하고 위 근로자들과의 감축된 퇴직금 지급의 합의는 유효하며, 위 근로자들은 약정된 계약기간의 만료로 인하여 근로관계가 종료된 것에 불과하여 해고로 보기 어려우므로 A건설회사에게 해고예고수당을 지급할 이유 역시 없다고 판단하였습니다. 이에 따라 법원은 위 일용직 근로자들의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



강경운 변호사



권영환 변호사



백규하 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

교회 장부열람등사가처분 사건에서 교인들을 대리하여 승소판결을 받은 사례

지평 노동팀은 교회 교인 측을 대리하여, 구 담임목사가 교회 재산을 부정하게 사용하는 등의 의혹이 있음을 이유로 교회 측을 상대로 회계장부와 서류 등에 대한 열람등사가처분 결정을 받은 바 있습니다. 그러나 교회 측은 가처분 집행에 불응하였고, 그 사이에 가처분 결정에서 정한 기간이 경과하였습니다.

이에 지평 노동팀은 교회 교인 측을 대리하여 다시 교회 장부열람등사가처분 신청을 제기하면서, 기존에 열람등사의 대상으로 삼은 자료 외에 추가적인 자료도 열람등사할 필요성이 있음을 설득력 있게 주장하였습니다.

이에 법원은 위 가처분 신청을 받아들여 교회 장부 및 서류 등에 대한 열람·등사를 허용하는 결정을 하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



이성준 변호사

■ 최신 판례 ■

공공기관의 내부평가급은 전년도에 대한 임금을 그 지급 시기만 당해 연도로 정한 것이어서 지급된 연도의 통상임금에 해당한다고 볼 수 없다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 6. 11. 선고 2017다206670 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

공공기관이 근로자들에게 지급한 내부평가급은 전년도에 대한 임금을 그 지급 시기만 당해 연도로 정한 것이므로 당해 연도의 통상임금에 해당한다고 볼 수 없다고 한 사례입니다.

이 사건 원고들은 공공기관인 피고에서 퇴직한 사람들과 피고의 근로자인 사람들입니다(이하 '원고들'). 피고는 매년 전년도 경영실적에 대한 공공기관 경영평가를 받았고, 매년 6월경 정부가 '공공기관 경영실적 평가결과 및 후속조치 통보'를 하면 그에 따라 '경영평가성과급 예비비 및 자체성과급(내부평가급)지급 계획(안)'[이하 '지급 계획(안)']을 만들어 노사협회의와 이사회 의결을 거쳐 7~8월경에 근로자들에게 내부평가급을 지급하였습니다. 피고는 지급 계획(안)에 따라 내부성과급의 액수를 '전년도 기준월봉 × 개인별 연봉등급에 따른 지급률'로 하였으며, '개인별 연봉등급에 따른 지급률'은 2012년부터 2014년까지는 S등급 134%, 가등급 117%, 나등급 100%, 다등급 83%, 라등급 66%로 정하였습니다. 2015년에는 S등급 150%, 가등급 110%, 나등급 100%, 다등급 90%, 라등급 50%로 정하였습니다.

피고는 원고들에게 2011년 8월부터 2015년 10월까지 연장근로수당을 지급하는데 있어 내부평가급을 통상임금에 포함시키지 아니한 채 계산한 금액만을 지급하였습니다. 또한, 피고는 퇴직한 원고들에게 위와 같이 계산한 연장근로수당에 기초하여 퇴직금을 지급하였습니다. 이에 대하여 원고들은 내부평가급은 통상임금에 해당하므로 피고가 이를 반영하여 연장근로수당과 퇴직금을 다시 계산한 후 그 차액을 지급할 의무가 있다고 주장하였습니다.

원심은 내부평가급에 대하여 1년을 지급주기로 하는 임금으로서 정기성이 인정되고, 모든 직원에게 지급되는 점에서 일률성도 인정되며, 전년도 근무실적에 따라 당해 연도에 그 지급 여부나 지급액을 정한다는 점에서 고정성도 인정되어 통상임금에 포함된다고 판단하였습니다.

그러나 대법원은 지급 계획(안)에 따르면 내부평가급은 근로자별로 지급대상연도(내부평가급이 지급되는 해의 전년도를 의미함)에 근무한 일수에 비례하여 지급하도록 되어 있으므로 퇴사한 직원은 전년도 근무일수에 비례하여 내부평가급을 지급받지만, 당해 연도에 입사한 근로자는 당해 연도에 내부평가급을 지급받지 못한 것으로 보이는 점에 주목하였습니다. 그리고 원고들이 지급받은 내부평가급은 전년도에 대한 임금을 그 지급 시기만 당해 연도로 정한 것으로 원심 판단에는 내부평가급을 당해 연도 통상임금으로 인정한 잘못이 있다고 판단하였습니다.

대법원은 원심판결 중 피고 패소 부분을 파기하고 원송법원에 환송하였으며, 같은 날 선고된 2018다249308 판결도 동일한 취지의 판결을 하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 6. 11. 선고 2017다206670 판결](#)

■ 최신 판례 ■

쟁의행위 기간 중 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 채용된 근로자는 노동조합법 위반죄의 공범이 아니라고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 6. 11. 선고 2016도3048 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

쟁의행위 기간 중 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 채용된 근로자는 노동조합법 위반죄의 공범이 아니므로 쟁의행위 중이던 조합원들이 위 근로자를 붙잡으려고 하다 다치게 한 행위는 위법성이 조각되지 않는다고 한 사례입니다.

여수 산단 소재 중장비 임대업체 소속 근로자들로 조직된 노동조합(이하 '이 사건 노동조합')의 조합원들은 파업기간 중 위 업체에 채용되어 기중기 운전 작업을 대체 수행하고 있는 피해자를 발견하고, 도망가는 피해자를 뒤쫓아가 붙잡으려고 하였습니다. 이 과정에서 피해자는 바닥에 넘어지면서 약 4주간의 치료가 필요한 상악 제1대구치(어금니) 완전 탈구 등의 상해를 입었습니다. 이로 인하여 이 사건 노동조합의 지회장과 차장 1인, 조합원 1인(이하 '피고인들')은 공동상해와 「집회 및 시위에 관한 법률 위반죄」의 상상적 경합범으로 기소되었습니다.

이 사건의 쟁점은 피고인들이 대체근로 중이던 피해자를 붙잡으려고 하다가 피해자를 다치게 한 행위가 현행범 체포에 해당하여 위법성이 조각되는지 여부였습니다. 이에 대하여 원심은 피해자가 사용자측과 공모하여 또는 이를 방조하여 노동조합법 제91조, 제43조 제1항에 위반한 불법 대체근로를 하고 있었다고 할 것이고, 피고인들은 이와 같이 불법 대체근로를 하다가 피고인들을 보고 도망치던 피해자의 신원을 확인하여 신고하고자 피해자를 붙잡는 과정에서 피해자에게 상해가 발생하였다고 봄이 상당하므로, 피고인들의 행위는 적법한 현행범인 체포로서 정당행위에 해당하여 위법성이 조각된다고 보았습니다.

그러나 대법원은 피해자는 정의행위로 중단된 업무를 수행하기 위하여 채용된 근로자에 불과하므로, 대항범 관계에 있는 행위 중 '사용자'만 처벌하는 노동조합법 제91조, 제43조 제1항 위반죄의 단독 정범이 될 수 없고, 형법 총칙상 공범 규정을 적용하여 공동정범 또는 방조범으로 처벌할 수도 없으므로 피해자는 노동조합법 제91조, 제43조 제1항 위반에 따른 현행범인이 아니라고 판단하였습니다. 또한 피고인들이 피해자를 체포하려던 당시 상황을 기초로 보더라도 현행범인 체포의 요건을 갖추고 있었다고 할 수 없다고 판단하였습니다.

이에 따라 대법원은 원심판결 중 피고인들에 대한 무죄 부분을 파기하고 원심법원에 환송하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 6. 11. 선고 2016도3048 판결](#)

■ 최신 판례 ■

위탁판매계약을 체결하고 백화점 등에 설치한 매장에서 판매업무에 종사한 위탁판매원 등은 근로기준법상의 근로자로 볼 수 없다는 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 6. 25. 선고 2020다207864 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

처음부터 위탁판매계약을 체결하고 백화점 등의 매장에서 피고의 상품을 판매하는 업무를 한 위탁판매원 등은 근로기준법상 근로자로 볼 수 없다고 한 사례입니다.

원고들은 피고인 A물산 주식회사(이하 '피고')와 위탁판매계약을 체결하고 피고가 백화점 등에 설치한 매장에서 판매업무에 종사하여 왔습니다. 원고들과 피고가 체결한 위탁판매계약서에는 근로자성을 긍정할 수 있는 요소와 부정할 수 있는 요소가 혼재되어 있습니다. 근로자성을 긍정할 수 있는 요소로는 피고가 매장에 공급할 상품의 종류와 수량을 결정하고, 원고는 피고가 정한 금액으로 물건을 판매해야 하며, 피고의 기준에 따라 광고 또는 디스플레이 등을 해야 하는 부분이 있었습니다. 근로자성을 부정할 수 있는 요소로는 피고가 원고들에게 매월 상품 판매실적의 일정비율을 위탁판매수수료로 지급하고, 원고들이 매장에서 근무할 판매원을 직접 고용하였으며, 이에 수반되는 급여 등 노동관계법이 정한 사용자책임을 부담하는 부분이 있었습니다.

이에 대하여 대법원은 근로기준법이 정한 근로자에 해당하는지 여부는 위탁판매계약서의 문구보다 근로제공의 실질에 따라야 한다고 하여, 아래와 같은 사실관계를 종합하여 원고들이 근로기준법상 근로자에 해당한다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

- ① 피고는 1999년경 이후부터 원고들과 같이 백화점 내 피고의 매장에서 매장을 운영하며 피고의 상품을 판매할 사람들과 위탁판매계약을 체결하고 매장관리 및 상품판매 업무를 수행하게 함.
- ② 1999년경 이후부터 원고들과 같이 백화점 내 피고의 매장에서 매장을 운영하며 피고의 상품을 판매할 사람들과 위탁판매계약을 체결하고 매장관리 및 상품판매 업무를 수행하게 함.
- ③ 피고는 개별 매장에서 원고들과만 위탁판매계약을 체결하였고 그 매장의 판매원 채용에 관여하거나 판매원의 급여를 부담하지 않았으며, 원고들이 매장 상황에 따라 필요한 판매원을 직접 채용하여 근무를 관리하면서 급여를 지급함.
- ④ 원고들은 판매원으로 하여금 일정 정도 자신을 대체하여 근무하게 할 수 있었고, 피고와 위탁판매계약을 체결하고 아울렛 매장을 운영한 사람이 동시에 피고의 대리점을 운영하는 등 겸업을 하기도 함.
- ⑤ 피고는 원고들에게 매출실적에 위탁판매계약에서 정한 수수료율을 적용하여 산정한 수수료만을 지급하였는데, 수수료에 상한이나 하한이 존재하지 않아 원고들 사이의 수수료 액수 및 개별 원고의 월별 수수료 액수에 상당한 편차가 있었음.
- ⑥ 원고들은 피고가 무상으로 사용하게 한 비품을 제외한 매장 운영에 필요한 나머지 비품을 구입하거나 비용을 부담하였음.
- ⑦ 피고가 매장 내 상품의 진열방식을 구체적으로 지시하고 피고가 정한 가격에서 임의로 할인하여 판매하지 못하도록 하였으며, 특정 매장의 재고물품을 다른 매장으로 보내게 하는 조치를 지시하였으나, 이러한 관리방식은 개인사업자인 대리점주에 대한 것과 크게 다르지 않았음.

종래 백화점 판매원의 근로자성을 인정하는 취지의 대법원 판결이 있었으나(대법원 2017. 1. 15. 선고 2015다63299 판결), 이번 판결은 근로자성을 부정하였습니다. 이번 판결은 근로자성 판단은 개별 근무지에서의 업무형태 등 구체적인 사실관계 및 증명의 정도에 따라 달라질 수밖에 없다는 점을 명시한 판결이라는 점에서 의미가 있습니다. 또한 이번 판결은 해당 사안에서 근로자성에 부합하는 요소와 부합하지 않는 요소를 모두 제시하고, 근로자성에 부합하는 것으로 보이는 요소들은 독립적인 개인사업자인 대리점주에서도 유사하게 나타나므로 중요한 사항이 아니라고 하여, 판단의 이유를 체계적으로 제시한 판결입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 6. 25. 선고 2020다207864 판결](#)

■ 최신 판례 ■

격일제 근로자의 비번일은 근로기준법상 휴일이 아니라고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 6. 25. 선고 2016다3386 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

격일제 근무형태에서 근무가 없는 날 근로를 제공(안전교육, 친절교육)한 경우, 휴일근로수당을 지급해야 하는 휴일근로에 해당하지 않는다고 판단한 사례입니다.

원고 및 선정자들(이하 '원고 등')은 시내버스 운전기사로 근무하였거나 현재 근무하고 있는 근로자들로 1일 근무하고 그 다음날 쉬는 격일제 근무를 하고 있었습니다. 피고들은 취업규칙에 따라 원고 등에게 안전교육, 친절교육 등(이하 '이 사건 교육')을 실시하였는데, 이 사건 교육은 격일제 근무 하에서 근무가 없는 날(짝수일 근무자의 경우 홀수일, 홀수일 근무자의 경우 짝수일, 이하 '이 사건 비번일')에 1일 2시간씩, 연 8시간 또는 10시간 이루어졌습니다. 원고 등에게 적용되는 단체협약에서는 설날, 추석 등을 유급휴일로 정하고 있고, 피고들의 각 취업규칙에서는 "회사는 종업원에게 근로기준법에 따라 휴일을 준다"라고 정하고 있었습니다. 한편 원고 등에게 적용되는 임금협정서 월 소정근로일수(15일)를 초과하는 날의 근로에 대하여는 그 일수에 따라 시급 기준 50%를 가산하여 지급하도록 정하고 있었습니다. 피고는 위 교육시간에 통상임금액을 적용하여 수당을 지급하였고 원고 등은 휴일근로수당의 할증된 계산에 따라 수당을 지급해야 한다며 소를 제기하였습니다.

대법원은 아래의 사정과 법리에 비추어 볼 때, 이 사건 비번일은 근로제공 의무가 없는 날이지만 단체협약이나 취업규칙 등에서 휴일로 정한 바 없는 날이므로, 이러한 날에 이루어진 이 사건 교육은 구 근로기준법 제56조에서 정한 휴일근로에 해당하지 않아 휴일근로수당이 지급되어야 하는 것은 아니라고 판시하였습니다.

- ① 이 사건 비번일은 격일제 근무의 특성상 근로시간의 배분이 이루어지지 않은 날에 불과함.
- ② 원고 등에게 적용되는 단체협약이나 취업규칙 등에서 이 사건 비번일을 휴일로 정한 바 없고, 이 사건 비번일의 근로에 대하여 가산수당을 지급한다는 명시적 규정을 두고 있지도 않으며, 이러한 규정들과 다른 노동관행을 인정할 자료도 확인되지 않았음.
- ③ 한편 원고 등에게 적용되는 임금협정에서 만근 초과일의 근로에 대하여 그 초과일수마다 휴일수당을 가산하여 지급하도록 정하고 있는 등의 사정으로 만근 초과일을 휴일로 하는 약정이 인정된다고 하더라도, 만근 초과일과 이 사건 비번일은 서로 개념을 달리 하므로 이 사건 비번일을 가산수당이 지급되어야 하는 휴일로 정하였다고 해석할 수는 없음.

이에 따라 대법원은 원심판결을 파기하고 원심법원에 환송하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 6. 25. 선고 2016다3386 판결](#)

■ 최신 판례 ■

통상임금과 관련하여 신의칙 항변을 긍정적인 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 6. 25. 선고 2015다61415 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

어학 등급에 따라 국제선 캐빈승무원들에게 매월 지급한 캐빈어학수당은 통상임금에 해당하지만, 이를 기초로 추가법정수당을 요구하는 것은 신의칙에 위배되어 허용될 수 없다는 사례입니다.

피고는 국제선 캐빈승무원들을 대상으로 공인어학자격시험 취득점수와 구술시험 합격 여부를 기준으로 1급에서 5급까지 구분하여 소정의 금액을 캐빈어학수당 명목으로 매월 지급하였습니다. 원고들은 피고의 국제선 승무원으로 외국인 고객 응대 등의 업무를 담당하였습니다. 원고들의 외국어 어학자격등급 유무 및 취득한 등급의 수준에 따라 원고들이 피고에게 제공하는 외국인 고객 응대 등과 같은 소정근로의 질이나 내용이 달라질 수 있었습니다. 피고는 위 캐빈어학수당을 제외하고 통상임금을 계산하여 원고들에게 법정수당을 지급하여 왔습니다. 이에 원고들은 캐빈어학수당이 통상임금에 해당하므로 피고가 원고들에게 추가법정수당을 지급해야 한다고 주장하였습니다.

원심은 위와 같은 사실관계 하에서 어학자격등급의 부여가 캐빈승무원의 소정근로 가치 평가와 관련된 것임을 인정할 증거가 없다고 하여 캐빈어학수당이 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 그러나 대법원은 임금협약에 따라 정기적·계속적으로 지급되는 이 사건 캐빈어학수당이 소정근로의 가치 평가와 무관하게 오로지 동기부여 및 격려 차원에서만 지급되었다고 단정하기 어렵고, 원고들이 행한 외국인 고객 응대 등의 업무는 위 원고들이 피고에게 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로라고 볼 수 있다고 하여 캐빈어학수당이 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다.

피고는 이와 관련하여 신의칙 항변을 하였는데 원심과 대법원은 아래와 같은 사정을 종합할 때 원고들이 피고에게 추가법정수당을 청구하는 것은 신의칙에 위배되어 허용될 수 없다고 판단하였습니다.

- ① 피고는 2010년부터 채권자단과 자율협약을 맺고 채권자단에 의한 공동 관리를 통한 구조조정절차를 거쳤음에도 여전히 상당한 채무를 부담하고 있었음.
- ② 피고는 설립 이후 한 차례도 누적 당기순이익이 플러스인 적이 없었을 뿐만 아니라 최근까지도 당기순손실의 규모가 당기순이익의 규모를 크게 앞지르고 있음.
- ③ 피고의 부채비율은 600~700% 정도로 자율협약에서 정한 목표 400%를 달성하지 못하고 있고, 오히려 피고가 신규항공기 도입 등에 이용하고 있는 운용리스를 감안하면 외부 차입금이 계속 증가할 수밖에 없어 장차 부채액수 및 부채비율은 더 늘어날 것으로 예상됨.
- ④ 2008년부터의 전체 기간의 이자보상배율은 약 60%에 불과하고 저비용항공사와의 경쟁으로 인하여 피고의 수익성 개선이 단기간에 이루어질 것으로 기대하기는 어려움.
- ⑤ 피고는 2014년 12월 근로자 과반수의 동의를 얻어 상여금 지급을 축소하는 내용으로 취업규칙을 변경함으로써 피고 근로자의 과반수가 피고의 경영 상태를 고려한 결단을 내리기도 함.

대법원은 2019년 상반기에 일련의 판결들을 통해 사용자의 신의칙 항변을 인정했던 원심판결들을 파기했었습니다(대법원 2019. 2. 14. 선고 2015다217287 판결, 대법원 2019. 4. 23. 선고 2014다27807 판결, 대법원 2019. 4. 23. 선고 2016다37167 판결). 그러나 최근 일부 대법원 판결들이 다시 신의칙 항변을 인정하며, 사안에 따라 엇갈리는 양상을 보여주고 있습니다. 구체적으로 대법원은 위 사안과 한국지엠(대법원 2020. 7. 9. 선고 2015다71917 판결), 쌍용자동차(대법원 2020. 7. 9. 선고 2017다7170 판결)의 신의칙 항변은 인정해주었으나, 두산중공업(대법원 2020. 6. 25.자 2020다220867 판결)의 신의칙 항변은 부정하였습니다. 현재 대법원에는 신의칙이 쟁점이 된 사건들이 계속되어 있으므로 앞으로의 추이를 지켜볼 필요가 있을 것으로 보입니다.

회사명	사건번호	사안의 특징	결론
쌍용자동차	대법원 2020. 7. 9. 선고 2017다7170 판결	- 매년 200억 원 추가 지급 - 2015년까지 큰 폭의 적자 - 2009년부터 기본급 동결, 상여금 일부 반납 등	신의칙 긍정
두산중공업	대법원 2020. 6. 25. 선고 2020다220867 판결	- (1심) 2012, 2014, 2015 당기순손실 기록 - 통상임금 약 50% 증가 예상	신의칙 부정
한국지엠	대법원 2020. 7. 9. 선고 2015다71917 판결	- 2008~2014 당기순이익 누계 -8,000억 원 - 부채비율 높음 (대법원 2014. 5. 29. 선고 2012다116871 판결 참조)	신의칙 긍정

■ 최신 판례 ■

징계사유 해당 여부는 취업규칙상 징계사유를 기준으로 판단해야 한다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 6. 25. 선고 2016두56042 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

징계사유 해당 여부는 인사위원회에 출석을 요구하며 징계혐의 사실로 통지한 것이 아닌 취업규칙상 징계사유를 기준으로 판단해야 한다고 본 사례입니다.

A는 C가 회계팀에 전입한 이후부터 회계팀 직원들이 듣는 가운데 B에게 '일을 답답하게 한다', '회계업무에 대해서 잘 모른다'라고 말하거나, 다른 직원들에게 '소외 1 업무할 때는 아무도 말 걸지 말라, 급여나 법인카드 작업시기에 왜 술자리나 모임을 만드느냐, 소외 1은 빠라'는 등의 말을 하였습니다. B는 C가 있는 자리에서 A에게 '과장님은 왜 아직까지 소외 1에게 업무를 알려주느냐, 알려주지 말라'고 말하고, 자신이 출력한 인쇄물을 소외 1이 대신 가져다 주면 소외 1의 앞에서 출력물을 찢거나 무시하는 행동 등을 하였습니다. A와 B는 회계팀의 직원에게 '소외 1과 소외 2를 데리고 뭐 먹으러 다니지 말라, 소외 1을 왜 회식자리에 참석시키느냐, 결산 담당은 결산 담당끼리 다녀라'고 말하기도 하였습니다. 나아가 A와 B는 C와 D가 불륜관계라는 취지의 말을 직원들에게 하였습니다.

C는 결국 2013년 3월경 사직하면서 사내 게시판에 A와 B가 약 1년간 자신을 비방하고 헐뜯었던 행위를 탓하고 자신에 관한 소문이 진실이 아니라는 글을 게시하였습니다. 동시에 A와 B의 USB 절도 및 USB 내 개인정보를 이용한 투서행위, 직무 관련 질책 및 무시행위, 사생활에 관한 허위사실 유포 및 따돌림 조장행위 등 괴롭힘에 관한 내용을 담은 민원을 제기하였습니다.

이에 따라 회사는 2013년 4월 16일에 A와 B에게 같은 달 19일에 개최 예정인 인사위원회에 출석할 것을 요구하면서, 징계혐의 사실을 '개인정보 불법 취득, 침해 및 유출, 집단 괴롭힘, 전산업무 운영규칙 등 위반'으로 통지하였습니다. 회사는 2013년 4월 23일에 A와 B에 대한 인사위원회를 개최하였고 각 파면을 의결하였으나, 회사의 이사장은 이를 해임으로 감면하여 해임 처분을 하였습니다.

이에 대하여 A와 B는 서울지방노동위원회에 부당해고구제신청을 하였고 위원회는 '집단 괴롭힘' 및 '개인정보 침해 및 유출'에는 해당하지 않는다고 보아 A와 B의 신청을 인용하였습니다. 중앙노동위원회 역시 초심판정과 같은 이유로 회사의 재심신청을 기각하였습니다.

이에 대하여 원심 역시 회사가 A와 B에게 징계혐의로 통지한 '집단 괴롭힘' 및 '개인정보 침해 및 유출'에 초점을 두어 A가 C의 상급자이고 A와 B의 행동이 C와 D의 사이를 의심한 데에 따른 것으로 보이는 점, C가 이전에 A와 B의 집단 괴롭힘이나 따돌림을 호소한 적이 없었던 점에 비추어 A와 B의 행위들이 집단 괴롭힘이나 따돌림에 해당하기 어렵다고 보았습니다. 나아가 A와 B가 소속 팀 연장자로 직원들에게 '사귀다는 소문이 도니 조심하라'고 충고 등을 한 것이므로 이를 집단 괴롭힘에 해당하는 사생활 유포라고 단정하기도 어렵다고 판단하였습니다.

그러나 대법원은 이에 대하여 징계혐의 사실로 기재된 용어의 개념에 포함되는지를 기준으로 비위행위가 징계사유에 해당하는지를 판단할 것이라 아니라, 회사의 윤리강령에 위배되어 징계사유에 해당하는지 판단하였어야 한다고 설명하였습니다. 즉, 회사의 윤리강령 제4장 제4의 가.호 "임직원은 상호 존중하고, 동료 또는 상하 간에 직장생활에 필요한 기본 예의를 지키며, 불손한 언행이나 임직원을 비방하는 행위를 하지 않는다"에 해당하는지를 기준으로 징계사유 해당성을 판단하였어야 하고, A와 B의 행위는 업무상 적정 범위를 넘어선 행위였고 직원 간의 상호 존중 가치에 반하는 것으로 징계사유에 해당한다고 판단하였습니다.

이에 따라 대법원은 원심판결을 파기하고 원심법원에 환송하였습니다.

■ 최신 판례 ■

채용 절차에 있는 구직자도 「성폭력범죄의처벌등에관한특례법」 제10조 제1항의 '업무, 고용이나 그 밖의 관계로 자기의 보호, 감독을 받는 사람'에 해당한다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 7. 9. 선고 2020도5646 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

채용 절차에 있는 구직자도 「성폭력범죄의처벌등에관한특례법」 제10조 제1항의 '업무, 고용이나 그 밖의 관계로 자기의 보호, 감독을 받는 사람'에 해당한다고 한 사례입니다.

편의점의 업주인 피고인은 2019년 2월 1일 오후 9시 20분경 편의점 아르바이트생 구인 광고를 보고 연락한 피해자에게 피고인이 술을 마시고 있는 장소로 오라고 하였습니다. 그 후 호프집으로 이동하여 술을 마시다 오후 11시 50분경 헤어졌는데, 피고인은 피해자에게 '자신의 집에 와서 자고 가라'는 내용의 문자 메시지를 보냈습니다. 이를 피해자가 거절하자 피고인은 자신의 집에 오지 않으면 피해자를 채용하지 않을 것이라는 취지의 문자 메시지를 보냈고, 피해자는 피고인의 집으로 가게 되었습니다. 그 후 피고인은 피해자를 침대에 누우라고 한 뒤 추행하였습니다.

1심은 이에 대하여 피고인이 공소사실에 기재된 위력을 행사할 때까지 아르바이트 채용이 이루어지지 않았고, 더 나아가 아르바이트 채용과 관련된 대화도 별로 이루어지지 않았다는 사실이 인정된다고 하여 무죄를 선고하였습니다.

그러나 2심은 편의점 업주인 피고인이 아르바이트 구인 광고를 보고 연락한 피해자를 채용을 빌미로 주점으로 불러내 의사를 확인하는 등 면접을 하고 피해자를 피고인의 집으로 유인하여 피해자의 성기를 만지고 피해자에게 피고인의 성기를 만지게 한 행위를 한 사실을 인정한 다음, 피고인은 채용 권한을 가지고 있는 지위를 이용하여 피해자의 자유의사를 제압하여 피해자를 추행하였다고 판단하였습니다. 대법원 역시 2심 판단은 정당하다고 판단하여 상고를 기각하였습니다.

■ 최신 판례 ■

근로자재해보장보험의 보험자가 근로자가 입은 손해 중 산업재해보상보험으로 전보되는 부분을 보상한 경우 근로복지공단에 구상할 수 있다는 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 7. 23. 선고 2016다271455 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

근로자재해보장보험(이하 '근재보험')의 보험자가 「산업재해보상보험법」(이하 '산재보험법')에 의해 전보되는 범위를 초과하는 부분에 대해서만 보상할 의무를 부담하는 것으로 정하였다면, 근재보험의 보험자가 근로자가 입은 손해 중 산재보험법으로 전보되는 부분을 보상한 경우 근로복지공단에 구상할 수 있다고 한 사례입니다.

원고는 기계설비공사업을 하는 회사와 근재보험을 체결한 보험자입니다. 근재보험 약관에 따르면, 원고는 회사의 근로자에게 생긴 업무상 재해로 인하여 회사가 부담하는 손해를 보상하되, 보상액이 의무보험에서 보상하는 금액을 초과할 때는 그 초과액만을 보상하기로 하였습니다.

위 회사의 근로자 B는 2011년 6월 24일 공사현장에서 작업하던 중 추락하여 상해를 입었습니다(이하 '이 사건 사고'). B는 2011년 12월 25일에 회사를 상대로 이 사건 사고로 인한 손해배상 소송을 제기하였습니다. 법원은 이 사건 사고로 인하여 B의 영구장해가 인정된다고 하여 회사가 B에게 일실수입 및 위자료와 지연손해금을 지급하여야 한다는 판결을 선고하였습니다. 원고는 위 소송에 따라 2014년 7월 3일 B에게 총 73,622,074원을 지급하였습니다. 한편 원고가 B에게 지급한 보험금 중에는 B가 산재보험법에 따라 근로복지공단으로부터 받을 수 있었던 장해보상일시금 14,454,000원이 포함되어 있었습니다.

대법원은 우선 “근재보험법의 약관에서 보험자는 피보험자의 근로자에게 생긴 업무상 재해로 인하여 피보험자가 부담하는 손해배상책임 중 의무보험인 산재보험법에 의해 전보되는 범위(이하 ‘**산재보상분**’)를 초과하는 부분에 대해서만 보상할 의무를 부담하는 것으로 정하였다면, 보험자가 인수한 위험은 산재보상분을 초과하는 부분에 대한 피보험자의 배상책임으로 인한 손해에 한정되므로, 보험자는 산재보상분에 대하여 보험금 지급의무를 부담하지 아니한다(대법원 2014. 7. 10. 선고 2012다1870 판결, 대법원 2012. 1. 12. 선고 2009다8581 판결 참조)”라고 설명했습니다.

이어 “채무자 아닌 제3자가 타인의 채무를 변제할 의사로 타인의 채무를 변제하고 채권자도 변제를 수령하면서 그러한 사정을 인식하였다면 민법 제469조에 의하여 제3자 변제의 대상인 타인의 채무는 소멸하고 제3자는 채무자에게 구상할 수 있으며(대법원 2010. 2. 11. 선고 2009다71558 판결 참조)”, “이해관계 없는 제3자는 채무자의 의사에 반하여 변제할 수 없는데, 채무자의 반대의사는 제3자가 변제할 당시의 객관적인 제반사정에 비추어 명확하게 인식될 수 있는 것이어야 하고, 함부로 채무자의 반대의사를 추정함으로써 제3자의 변제 효과를 무효화시키는 일은 피해야 한다(대법원 1988. 10. 24. 선고 87다카1644 판결)”라고 못박았습니다.

이를 바탕으로 원고가 B에게 산재보상분에 해당하는 손해까지 보상한 경우 이는 근로복지공단의 산재보험급여 지급의무를 대신 이행한 것으로서, 이런 사정을 원고와 B가 알고 있었다면 민법 제 469조에 의하여 근로복지공단의 산재보험급여 지급의무가 소멸하고 원고는 근로복지공단에게 산재보상분 상당을 구상할 수 있다고 판단하며 상고기각을 하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 7. 23. 선고 2016다271455 판결](#)

■ 최신 판례 ■

산별노조 간부들이 회사의 별다른 허락 없이 산하 지회 회사 개별 사업장에 출입한 행위는 정당한 조합활동이므로 처벌할 수 없다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 7. 29. 선고 2017도2478 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

산별노조 간부들이 회사의 별다른 허락 없이 산하 지회 회사 개별 사업장에 출입한 행위는 정당한 조합활동으로 형법 제20조의 정당행위에 해당하여 공동주거침입으로 처벌할 수 없다는 사례입니다.

피고인들은 전국금속노동조합(이하 '금속노조') 소속 간부들로 A기업 영동공장 내 생산1공장에 들어간 혐의로 기소되었습니다. 이들은 당시 금속노조 노동안전보건실장, 지역지부 미조직 비정규부당을 맡고 있었으며, A기업의 산업안전보건법 위반 사실에 대한 증거수집과 조합원 교육을 위해 출입한 것이었습니다.

원심은 이전에도 금속노조 B지부 소속 간부들이 같은 목적으로 이 사건 공장을 방문하여 관리자 측의 별다른 제지 없이 현장순회를 해온 점, 피고인들이 이 사건 공장의 설비나 시설은 건들지 않은 채 단지 눈으로만 상태를 살펴보고 시간도 30분 내지 40분에 그친 점, 피고인들이 현장순회 과정에서 A기업 측을 폭행·협박하거나 물리력을 행사한 사실이 없고, 근무 중인 근로자들의 업무를 방해하지도 않은 점에 비추어 볼 때, A기업의 시설관리권의 본질적인 부분을 침해하였다고 볼 수 없다고 하여 무죄를 선고한 제1심 판결을 유지하였습니다.

대법원도 원심이 위와 같이 피고인들의 조합활동으로 말미암아 기업운영이나 업무수행, 시설관리 등에 실질적으로 지장이 초래되었다고 볼 수 없다는 취지에서 피고인들에 대한 공소사실 기재 행위를 정당행위로 보아 무죄로 판단한 데에는 법리 등의 오해가 없다고 하여 상고를 기각하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 7. 29. 선고 2017도2478 판결](#)

■ 최신 판례 ■

장해급여청구권이 시효로 인하여 소멸하였다는 이유로 장해급여를 부지급한 처분은 위법하다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 6. 4. 선고 2020두31774 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

선행상병 진단을 받고 10년 이상의 시간이 흐른 시점에서 장해 판정을 받고 장해급여를 청구한 사안에서 장해급여청구권이 시효로 인하여 소멸하였다는 이유로 장해급여를 부지급한 처분은 위법하다고 한 사례입니다.

A는 2005년 7월 22일경 성남시의 한 주요소에서 근무하다가 세차용 가성소다에 우안이 노출되는 사고(이하 '이 사건 사고')를 당하여 '우안 각막 화학 화상'(이하 '선행상병')을 진단받았습니다. 그 무렵 A는 피고로부터 업무상 요양승인을 받은 뒤 2005년 7월 22일부터 2005년 9월 30일까지 통원 치료(이하 '선행요양')를 받았습니다. 그 후 A는 2018년 2월 2일에 '우안 각막 화학 화상, 우안 안내염 및 우안 망막 박리를 원인으로 한 시각 장애(우안, 광각유)'(이하 통틀어 '이 사건 장해')의 진단을 받고, 2018년 3월 2일 피고에게 장해급여청구를 하였습니다. 그러나 피고는 2018년 3월 8일 A에 대하여 '선행상병'은 선행요양 종료일인 2005년 9월 30일에 치유되었고, 그로부터 구 산업재해보상보험법(이하 '구 산재보험법')에서 정한 3년의 소멸시효 기간이 지나 장해급여청구권이 소멸하였다는 이유로 장해급여 부지급처분(이하 '이 사건 처분')을 하였습니다. A는 이 사건 제1심 계속 중 사망하였고, 배우자인 원고가 소송절차를 수계하였습니다.

원심은 이에 대하여 선행상병은 2005년 9월 30일에 완치되었다고 볼 수 있고, 선행상병에 관한 장해급여청구권의 소멸시효는 완치일 다음날부터 진행되는데, 소외인은 그로부터 3년의 소멸시효 기

간이 지난 2018년 3월 2일에 피고에게 이 사건 장애에 관한 장애급여청구를 하였으므로, A의 장애급여청구권은 시효완성으로 소멸하였다고 판단하였습니다.

그러나 대법원은 우선 구 산재보험법에 의하여 재요양을 받을 수 있는 요건은 ① 요양의 요건에 해당하는 경우, ② 선행상병과 재요양을 신청한 상병 사이에 상당한 인과관계가 있다고 인정되는 경우, ③ 선행상병의 요양종결 시의 상태에 비하여 증상이 악화되어 재요양을 함으로써 치료효과가 기대될 수 있다는 의학적 소견이 있는 경우로 족하고, 선행상병이 재요양을 신청한 상병의 직접적인 원인이어야 할 필요는 없고, 당초 상병이 치료종결 시에 비해 증상이 현저히 악화되어 적극적인 치료의 필요성이 인정될 필요도 없다고 밝혔습니다(대법원 2002. 4. 26. 선고 2002두1762 판결 참조). 이에 따라 대법원은 선행상병이 선행상병 종결일인 2005년 9월 30일 일단 치유된 것이라고 하더라도 그 후 자연적으로 악화되어 이 사건 장애가 발병하여 재요양이 필요한 상태가 된 것으로 볼 여지가 크다고 보았습니다.

나아가 대법원은 재요양 후 장애급여청구권에 대하여 구 산재보험법 및 시행령에 의하면, 업무상 재해로 신체상해를 입은 사람이 그 당시에 판정된 장애등급에 따른 장애급여를 청구하지 않아 기존의 장애에 대해 전혀 보상을 받지 못하고 있다가 기존의 장애상태가 악화되어 장애등급이 변경된 후 비로소 청구한 경우에는 장애보상연금을 지급해야 하며, 이는 기존의 장애등급에 대한 장애급여청구를 하지 않고 있던 중 그 청구권이 시효소멸된 경우에도 마찬가지로 적용된다고 설명하였습니다(대법원 2015. 4. 16. 선고 2012두26142 전원합의체 판결 참조). 이에 따라 A가 이 사건 장애에 대하여 의료기관에서 치료를 받아 증상이 고정되어 치유된 시점에 장애급여청구권을 새로 취득하고, 이 때부터 소멸시효가 다시 진행되는 것으로 보아야 한다고 판단하여 원심판결을 파기하여 원심법원에 환송하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 6. 4. 선고 2020두31774 판결](#)

■ 최신 판례 ■

최저임금 산정 시간에 주휴시간을 포함하도록 한 최저임금법 시행령 제5조 제1항 제2호는 합헌이라고 판단한 사례

[대상결정 : 헌법재판소 2020. 6. 25. 선고 2019헌마15 결정]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

최저임금 계산을 위해서 주(週) 단위로 정한 근로자의 임금을 시간 단위로 환산할 때, 1주 동안의 소정근로시간 수와 법정 주휴시간 수를 합산한 시간 수로 나누도록 한 최저임금법 시행령 제5조 제1항 제2호는 합헌이라고 판단한 사례입니다.

청구인은 ① 근로자의 임금을 최저임금의 단위기간에 맞추어 환산하는 방법을 대통령령으로 정하도록 한 최저임금법 제5조의2(이하 '이 사건 법률조항')가 포괄위임금지원칙에 위배되고, ② 최저임금의 적용을 위해 주(週) 단위로 정해진 근로자의 임금을 시간에 대한 임금으로 환산할 때, 1주 동안의 소정근로시간 수와 법정 주휴시간 수를 합산한 시간 수로 임금을 나누도록 한 최저임금법 시행령 제5조 제1항 제2호(이하 '이 사건 시행령조항')이 위임입법의 한계를 일탈하였으며 죄형법정주의에 위배된다는 취지로 헌법소원심판을 청구하였습니다.

헌법재판소는 우선 이 사건 법률조항에 대하여 청구인이 주장하는 기본권 침해는 이 사건 법률조항이 아닌 이 사건 시행령조항에 의하여 비로소 발생하는 것이므로 기본권 침해의 직접성을 갖추지 못한다고 판단하였습니다. 이에 따라 해당 부분을 각하하였습니다.

이 사건 시행령 조항에 대하여는 과거 시행령 등에서 임금을 시간급으로 환산할 때 법정 주휴시간 수를 포함해야 하는지에 대해서 명확히 정하고 있지 않아 판례와 고용노동부의 해석이 엇갈리게 되었고, 그로 인해 근로 현장에서 혼란이 초래되었다며, 이 사건 시행령 조항은 이와 같은 불일치와

혼란을 해소하기 위한 것으로 도입 취지와 필요성을 인정된다고 하였습니다. 나아가 이 사건 시행령 조항이 과잉금지원칙에 위배되어 사용자의 계약의 자유 및 직업의 자유를 침해한 것은 아니며, 위임조항인 이 사건 법률조항의 문언의 한계를 벗어났다고 볼 만한 사정도 없으므로 죄형법정주의에 위반되는 것도 아니라고 판단하였습니다. 이에 따라 이 사건 시행령 조항에 대해서는 청구를 기각 하였습니다.

■ 최신 판례 ■

연장근로수당 지급현황은 비공개대상정보에 해당한다고 한 사례

[대상판결 : 대구지방법원 2020. 6. 25. 선고 2020구합21410 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

근로시간 면제자가 토요일에 근로면제시간을 사용한 것에 대해 연장근로수당을 지급한 것이 위법하다고 볼 수 없으며, 연장근로수당 지급현황은 비공개대상정보에 해당한다고 한 사례입니다.

원고는 지방자치단체장인 피고에게 '2019년 12월 31일에 환경분야(기사 및 상차원, 가로청소원) 퇴직자 연장근로수당 지급현황'과 '2016년부터 2019년까지의 구청 소속 환경미화원 타임오프 사용자 토요일 연장근로수당 지급현황'의 공개를 청구하였습니다(이하 통틀어 '**이 사건 정보**'). 이에 대하여 피고는 이 사건 정보는 각각 특정인을 지칭할 수 있는 개인정보라는 이유로 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」(이하 '**정보공개법**') 제9조 제1항 제6호에 따라 비공개결정을 하였습니다(이하 '**이 사건 처분**'). 원고는 이 사건 처분의 취소를 구하는 소를 제기하며, 이 사건 정보는 정보공개법 제9조 제1항 제6호에 해당하지 않으며(이하 '**제1주장**'), 이 사건 정보는 피고가 근로시간 면제자들에게 연장근로수당을 부당하게 지급한 것인지 확인하기 위한 공익적 목적에서 필요한 정보이므로, 정보공개법 제9조 제1항 제6호 다목에 따른 비공개 예외사유가 있다(이하 '**제2주장**')고 주장하였습니다.

법원은 제1주장에 대하여 ① 일반적으로 임금에 관한 정보는 외부에 공개를 원하지 않는 정보에 해당하므로 정보주체인 근로자의 동의 없이 그 개인정보를 공개하는 것은 사생활의 비밀 또는 자유를 침해할 우려가 있는 점, ② 이 사건 정보가 공개될 경우 해당 근로자가 쉽게 특정되어 특정인의 연장근로시간과 수당을 알 수 있게 되는 점 등을 종합하면, 이 사건 정보는 개인에 관한 사항으로서 공개될 경우 사생활의 비밀 또는 자유를 침해할 우려가 있다고 인정되는 정보로서 정보공개법 제9조 제1항 제6호에 따른 비공개대상정보라고 판단하였습니다.

제2주장에 대하여는 노동조합 전임자와 근로시간 면제자가 구별되는 개념이며, 노동조합 전임자라도 근로면제시간을 사용할 경우 그에 대하여 급여를 지급하는 것은 부당노동행위에 해당하지 않는다고 설명한 후, 근로시간 면제자가 토요일에 근로면제시간을 사용한 경우 피고가 이에 대하여 연장근로수당을 지급하는 것이 위법하다고 할 수는 없다고 판단하였습니다. 나아가 원고가 제출한 증거만으로는 피고 소속 환경미화원들이 부당하게 연장근로수당 및 퇴직금을 수령했다고 볼 만한 사정이 없다고 하여 정보공개법 제9조 제1항 제6호 단서 다목의 예외사유가 인정되지 않는다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대구지방법원 2020. 6. 25. 선고 2020구합21410 판결](#)

■ 최신 판례 ■

고용계약 기간을 일주일로 정한 아르바이트생에게 마지막 날 문자를 보내 근무를 그만하라고 한 것은 해고로 볼 수 없다는 사례

[대상판결 : 울산지방법원 2020. 6. 4. 선고 2019가합14963 판결]

이광선 변호사 | 정석환 변호사

고용계약 기간을 일주일로 정한 아르바이트생에게 마지막 날 문자를 보내 근무를 그만하라고 한 것은 해고로 볼 수 없다고 한 사례입니다.

피고는 치킨집(이하 '이 사건 사업장')을 운영하는 사람이고, 원고는 피고의 사업장에서 아르바이트생으로 2019년 1월 17일부터 2019년 1월 24일까지 총 7일간 근무하였습니다. 피고는 2019년 1월 24일 원고에게 며칠 지켜본 결과 더 이상 같이 일하기는 힘들 것 같다는 취지의 문자를 보내며 7일 동안 근무한 대가를 지급하였습니다. 원고는 이에 대하여 울산지방노동위원회에 부당해고구제 신청을 하였다가 이 사건 사업장이 상시 근로자수 5인 미만이라는 이유로 각하판정을 받았고, 중앙노동위원회에서도 같은 이유로 기각판정을 받았습니다.

이에 대하여 법원은 우선 이 사건 사업장이 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업장이 아니므로 근로기준법 제23조 제1항이 적용되지 않는다고 판단하였습니다. 이 경우 근로계약 해지에 대하여는 민법의 고용 관련 규정이 적용되는데 아래와 같은 사실관계에 따르면 원고와 피고 사이의 고용계약은 일주일이라는 기간의 정함이 있는 계약에 해당한다고 보았습니다.

- ① 원고가 일주일 동안 일을 하는 것을 보고 계속할지 여부를 정하기로 했다는 피고의 주장은 아르바이트생을 채용하는 과정에서 이례적인 것으로 보이지 않고 원고도 이에 대해 다투지 않는 점.
- ② 피고는 원고가 근무를 시작한 날로부터 일주일이 경과한 후에 '며칠 지켜본 결과 같이 일하기 힘들 것 같다'는 취지의 문자를 보내면서 원고에게 근무를 그만하라고 한 점.

따라서 원고와 피고의 고용계약은 위 기간이 경과함으로써 적법하게 종료된 것이므로 원고의 청구는 이유가 없다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [울산지방법원 2020. 6. 4. 선고 2019가합14963 판결](#)

■ 최신 법령 ■

장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 일부개정

1. 제안 이유

고용노동부장관은 장애인 근로자를 고용한 사업주가 「고용보험법」에 따른 고용유지지원금을 지급 받은 경우에도 장애인 고용장려금을 지급할 수 있게 함으로써 사업주가 휴업 등 경영이 어려운 상황에도 장애인 고용을 계속해서 유지할 수 있도록 하려는 것입니다.

2. 주요 내용

- 제29조 제2항 신설

고용노동부장관은 제1항 제1호에도 불구하고 사업주가 「고용보험법」 제21조 및 같은 법 시행령 제19조에 따른 고용유지지원금을 지급받은 경우에는 법 제30조에 따른 고용장려금을 지급할 수 있다.

3. 다운로드 : [장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 일부개정\(2020. 6. 2. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

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

현재 예술인은 수입이 불규칙하고 소득이 있는 기간 이외에 사실상 실업상태인 예술 활동 준비기간이 많아 실업상태에 있는 기간 동안 생활 안정을 기할 필요가 있으나 「고용보험법」에는 이 기간 동안 구직급여를 받을 수 있는 근거가 없으므로 예술인도 실업 상태에 있는 경우 생활 안정을 기하고 조기에 재취업할 수 있도록 고용보험을 적용하고, 이에 맞추어 이 법을 개정함으로써 고용보험료를 징수하려는 것입니다.

2. 주요 내용

- 가. 예술인에 대한 월별보험료 산정, 보험료의 정산, 보수총액 등의 신고 등에 관한 사항을 규정하였습니다(제16조의3, 제16조의9 및 제16조의10).
- 나. 예술인의 보수액은 「소득세법」에 따른 사업소득, 기타소득에서 대통령령으로 정하는 금품을 뺀 금액으로 정하고, 예술인과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업의 사업주에 대한 고용보험료율은 종사형태 등을 반영하여 고용보험위원회의 심의를 거쳐 대통령령으로 달리 정할 수 있도록 하는 등 예술인 고용보험 특례를 규정하였습니다(제48조의2 신설).

3. 다운로드 : [고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정\(2020. 12. 9. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 일부개정

1. 제안 이유

현재 예술인은 수입이 불규칙하고 소득이 있는 기간 이외에 사실상 실업 상태인 예술 활동 준비기간이 많아 실업 상태에 있는 기간 동안 생활 안정을 기할 필요가 있으나 「고용보험법」이 적용되지 않아 이 기간 동안 구직급여를 받을 수 있는 근거가 없으므로 예술인이 실업 상태에 있는 경우 생활 안정을 기할 수 있도록 특례를 신설하고, 예술인의 출산에 따른 경제적 부담을 덜어주기 위하여 예술인이 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에 출산전후급여 등을 지급하도록 하려는 것입니다.

2. 주요 내용

- 가. 근로자가 아니면서 「예술인 복지법」에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람 중 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람을 예술인으로 규정하였습니다(제77조의2 신설).
- 나. 예술인이 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간이 통산하여 9개월 이상일 것, 근로 또는 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있을 것 등의 요건을 모두 갖춘 경우에 구직급여를 지급하였습니다(제77조의3 신설).
- 다. 고용노동부장관은 예술인인 피보험자가 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여 등을 지급하였습니다(제77조의4 신설).

3. 다운로드 : [고용보험법 일부개정\(2020. 12. 9. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행령 일부개정

1. 제안 이유

코로나바이러스감염증-19의 발생에 따른 실업의 급증 등 고용사정의 악화에 대응하여 고용안정을 위한 긴급한 조치를 하기 위하여 사업주가 고용조정을 하는 대신에 휴직을 실시한 경우 무급 휴직 피보험자에 대한 지원금의 지급을 확대하고, 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 다양한 노사합의를 통해 피보험자의 고용을 유지하기로 한 경우 그에 대한 지원 근거를 마련하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 무급 휴직 피보험자에 대한 지원금의 지급 확대(제21조의3 제5항 신설)

고용노동부장관은 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난으로 실업의 급증 등 고용사정이 악화되어 고용안정을 위한 긴급한 조치가 필요할 때에는 2021년 6월 30일까지는 무급 휴직 피보험자에 대한 지원금의 지원요건에 해당하지 않는 무급 휴직 피보험자에 대해서도 고용정책심의회 심의를 거쳐 해당 지원금의 지원 요건과 수준을 고시로 정하여 지급할 수 있게 함으로써 무급 휴직 피보험자에 대한 지원을 확대하였습니다.

나. 고용유지를 위한 노사합의에 대한 지원(제22조의2 신설)

고용노동부장관은 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 단체협약의 체결, 취업규칙의 변경 등 다양한 노사합의를 통해 해당 사업에 고용된 피보험자의 고용을 유지하기로 한 경우에는 예산의 범위에서 사업주에게 필요한 비용을 지원할 수 있도록 하였습니다.

다. 고용촉진장려금의 지원 확대(제26조 제8항 신설, 부칙 제5조)

고용노동부장관은 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난으로 실업의 급증 등 고용사정이 악화되어 고용촉진을 위한 긴급한 조치가 필요할 때에는 고용정책심의회를 거쳐 1년의 범위에서 고용촉진장려금의 지급에 관한 사항을 고시로 달리 정하여 일정한 실업자를 피보험자로 고용한 사업주에 대한 지원을 확대할 수 있도록 하였습니다.

라. 우선지원 대상기업의 고용유지 비용의 대부(제35조 제8호 및 제37조의3 신설)

고용노동부장관은 고시로 정하는 기간 동안 고용유지조치를 실시하는 우선지원 대상기업의 사업주가 피보험자의 임금을 보전하는 데에 드는 비용에 대하여 예산의 범위에서 대부할 수 있도록 하였습니다.

3. 다운로드 : [고용보험법 시행령 일부개정\(2020. 6. 9. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정

1. 제안 이유

구 법이 이 법의 적용대상을 「초·중등교육법」에 따른 교원으로만 규정함으로써 「고등교육법」에서 규율하는 대학 교원들의 단결권을 인정하지 않은 것에 대하여 헌법재판소가 헌법불합치 결정(2018. 8. 30. 선고 2015헌가38 결정)을 함에 따라 그 취지를 반영하여 관련 규정을 정비하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

- 교원의 범위에 「유아교육법」에 따른 교원, 「고등교육법」에 따른 교원(강사는 제외)을 포함시켰습니다(제2조).
- 「유아교육법」에 따른 교원은 시·도 단위 또는 전국 단위로만 노동조합을 설립할 수 있도록 하였습니다(제4조 제1항).
- 「고등교육법」에 따른 교원은 개별학교 단위, 시·도 단위 또는 전국 단위로 노동조합을 설립할 수 있도록 하였습니다(제4조 제2항 신설).
- 「유아교육법」에 따른 교원의 노동조합 대표자는 교육부장관, 시·도 교육감 또는 사립학교 설립·경영자와 교섭할 수 있고, 이 경우 사립학교 설립·경영자는 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하도록 하였습니다(제6조 제1항 제1호 신설).

- 「고등교육법」에 따른 교원의 노동조합 대표자는 교육부장관, 시·도지사, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자와 교섭할 수 있도록 하였습니다(제6조 제1항 제2호 신설).
- 교육부장관 등은 교섭을 요구하는 노동조합이 둘 이상인 경우 해당 노동조합에 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있도록 하였습니다(제6조 제6항 신설).

3. 다운로드 : [교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정\(2020. 6. 9. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정

1. 제안 이유

사용자가 노동조합의 운영비를 원조하는 행위를 부당노동행위로 금지하는 규정에 대하여 헌법재판소가 헌법불합치 결정(2018. 5. 31. 2012헌바90)을 하고, 법인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위를 한 때에는 그 법인에 대하여도 벌금형을 과하도록 한 규정에 대하여 헌법재판소가 헌법불합치 결정(2019. 4. 11. 2017헌가30)을 함에 따라 그 취지를 반영하여 관련 규정을 정비하려는 것입니다.

2. 주요 내용

- 가. 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위를 부당노동행위의 예외로 추가하고(제81조 제1항 제4호 신설), 이를 판단할 때 고려할 요소를 아래와 같이 규정하였습니다(제81조 제2항 신설).

제1항 제4호단서에 따른 "노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험" 여부를 판단할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.

1. 운영비 원조의 목적과 경위
2. 원조된 운영비 횡수와 기간
3. 원조된 운영비 금액과 원조방법
4. 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율
5. 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등

나. 법인·단체 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 양벌규정에 따른 처벌을 면하도록 하였습니다(제94조 단서 신설).

3. 다운로드 : [노동조합 및 노동관계조정법 일부개정\(2020. 6. 9. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업안전보건법 일부개정

1. 제안 이유

산업재해를 예방하고 법률의 실효성을 확보하기 위하여 안전보건교육 대상이 되는 근로자의 범위를 명확히 하고, 중대재해 발생 시 해당 사업장에 대한 작업중지 명령 위반, 도급인의 사업장에 대한 작업환경측정 의무 위반에 대한 벌칙을 신설하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

- 제29조 제2항 중 '근로자(건설 일용근로자는 제외한다. 이하 이 조에서 같다)'를 '근로자'로 개정하고, 같은 항에 단서를 다음과 같이 신설하였습니다.

다만, 제31조 제1항에 따른 안전보건교육을 이수한 건설 일용근로자를 채용하는 경우에는 그러하지 아니하다.

- 산업안전보건관리비를 사업비에 계상하여야 할 의무가 있는 자를 '건설공사도급인'에서 '건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 자'로 확대하였습니다(제72조 제1항).
- 중대재해 발생 시 작업중지 명령 위반으로 처벌받는 범위를 기존의 '산업재해가 다시 발생할 급박한 위험이 있어 작업중지를 명령한 경우' 외에 '그 재해 발생장소 주변으로 산업재해가 확산될 가능성이 있는 등 불가피한 경우에 해당하여 작업중지를 명령한 경우'까지 확대하였습니다(제168조 제2호).

- 도급인이 제125조 제2항에 따른 사업장에 대한 작업환경측정 의무를 위반한 경우 1천만 원 이하의 과태료를 부과하도록 하였습니다(제175조 제4항 제6호).

3. 다운로드 : [산업안전보건법 일부개정\(2020. 6. 9. 일부시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업재해보상보험법 일부개정

1. 제안 이유

헌법재판소는 헌법재판소의 헌법불합치 결정(2016. 9. 29. 2014헌바254)의 취지에 따라 업무상 재해에 통상의 출퇴근 재해를 포함하도록 개정된 신법조항은 적어도 헌법불합치 결정일인 2016년 9월 29일 이후에 출퇴근 사고를 당한 근로자에 대하여 소급적용하도록 해야 한다고 판시(2019. 9. 26. 2018헌바 218)한바, 이를 반영하여 업무상 재해에 통상의 출퇴근 재해를 포함하도록 개정된 조항은 2016년 9월 29일 이후로 발생한 재해부터 적용하도록 개정하려는 것입니다.

2. 주요 내용

법률 제14933호 산업재해보상보험법 일부개정법률 부칙 제2조 중 '이 법 시행 후 최초로 발생하는'을 '2016년 9월 29일 이후로 발생한'으로 개정하였습니다.

3. 다운로드 : [산업재해보상보험법 일부개정\(2020. 6. 9. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업재해보상보험법 시행령 일부개정

1. 제안 이유

방문서비스 종사자 및 화물운송차주 등을 특수형태근로종사자의 범위에 포함시키고 산업재해보상보험 특례의 적용 대상인 중·소기업 사업주의 범위를 확대하는 등 법의 보호대상을 넓히는 한편, 장해보상연금 선지급 시 이자를 공제하지 않도록 하고 장해등급 등이 하향된 경우 장해보상연금 등의 지급 기준을 개선하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 자해행위에 따른 업무상 재해의 인정 기준 합리화(제36조 제3호)

자해행위에 따른 업무상 재해의 인정에서 엄격하게 운영되던 의학적으로 인정되는 경우를 상당인과관계가 있는 경우로 완화함으로써 업무로 인한 자해행위에 대한 산업재해보상보험의 보호 범위를 확대하였습니다.

나. 장해보상연금 선지급 시 이자공제 폐지(현행 제54조 삭제)

연금수급자 및 그 가족의 생계안정을 지원하기 위한 장해보상연금 선지급 제도의 취지를 고려하여 장해보상연금 선지급 시 이자를 공제하지 않도록 함으로써 연금수급자 및 그 가족의 생계안정 지원을 강화하였습니다.

다. 장애보상연금 등의 지급 기준 개선(제57조 제1항)

장애등급 등의 재판정 결과 장애상태가 호전되어 장애등급 등이 하향된 경우 종전에는 재판정 진찰일이 속한 달의 다음달부터 변경된 장애보상연금 등을 지급하던 것을 재판정 결정일이 속한 달의 다음달부터 변경된 장애보상연금 등을 지급하도록 함으로써 연금수급자가 이미 지급받은 연금액을 반환해야 하는 경우가 발생하지 않도록 하였습니다.

라. 산업재해보상보험심사위원회 심의 제외 대상의 조정(헌행 제102조 제1항 제5호 삭제)

진료비 또는 약제비에 관한 결정에 불복하여 심사 청구가 제기된 경우 산업재해보상보험심사위원회의 심의를 거치도록 함으로써 진료비 및 약제비 관련 심사 결정의 객관성을 높였습니다.

마. 중·소기업 사업주의 특례 적용 대상 확대(제122조 제1항)

- 1) 산업재해보상보험에 가입할 수 있는 근로자를 사용하는 중·소기업 사업주의 범위를 50명 미만 근로자를 사용하는 사업주에서 300명 미만 근로자를 사용하는 사업주로 확대하였습니다.
- 2) 근로자를 사용하지 않는 1인 자영업자의 경우 산업재해보상보험 가입 허용 범위를 12개 업종에서 전체 업종으로 확대하였습니다.

바. 특수형태근로종사자의 범위 확대(제125조)

주로 하나의 사업장에 종사하는 전속성 및 업무상 재해의 발생 가능성이 높은 직종인 방문강사, 방문판매원, 대여제품 방문점검원 등 방문서비스 종사자 및 화물차주(수출입 컨테이너, 시멘트, 철강재, 위험물질을 운송하는 사람)를 특수형태근로종사자의 범위에 추가함으로써 산업재해보상보험급여를 받을 수 있도록 하였습니다.

사. 특수형태근로종사자의 노무 제공 신고 간소화(제126조 제3항 신설)

특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 사업주가 「관세법」에 따른 보세운송업자 등록을 하는 등의 경우에는 노무 제공 신고를 한 것으로 보도록 함으로써 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 사업주의 행정부담을 완화하였습니다.

3. 다운로드 : [산업재해보상보험법 시행령 일부개정\(2020. 6. 9. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정

1. 제안 이유

사업주가 자체적으로 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시하는 경우 교육의 품질이 제고될 수 있도록 강사의 자격기준에 대한 법적 근거를 마련하려는 것입니다.

2. 주요 내용

제5조의2 제3항부터 제5항까지를 각각 제4항부터 제6항까지로 하고, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설하였습니다.

사업의 규모나 특성을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업주가 자체적으로 제1항에 따른 장애인 인식개선 교육을 실시하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 강사의 자격기준을 갖춘 사람이 실시하여야 한다.

3. 다운로드 : [장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정\(2020. 12. 9. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행규칙 일부개정

1. 제안 이유

종전에는 직장어린이집이 「영유아보육법」이나 다른 법령에 따라 운영비와 인건비에 대한 비용 지원을 받은 경우 그 비용 지원액이 「고용보험법」에 따른 직장어린이집에 대한 지원금보다 적을 때 그 차액만을 지급하던 것을, 「영유아보육법」에 따른 휴원명령으로 일정 기간 이상 휴원하는 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유로 「영유아보육법」이나 다른 법령에 따라 일정한 비용을 지원받은 경우 그 비용 지원액은 「고용보험법」에 따른 지원금과의 차액 계산 시 산입하지 않을 수 있도록 함으로써 직장어린이집에 대한 지원을 확대하여 직장어린이집의 운영상 어려움을 덜어주려는 것입니다.

2. 주요 내용

제59조 제5항 본문 중 '아니한다'를 '않는다'로 하고, 같은 항 단서 중 '다른 법령에'를 「영유아보육법」이나 다른 법령에'로 하며, 같은 조 제6항을 제7항으로 하고, 같은 조에 제6항을 다음과 같이 신설 하였습니다.

⑥ 제5항에도 불구하고 「영유아보육법」 제43조의2 제1항에 따른 휴원명령에 따라 고용노동부장관이 정하는 기간 이상 휴원하는 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유로 직장어린이집이 「영유아보육법」이나 다른 법령에 따라 비용을 지원받은 경우 그 비용 지원액은 제5항의 「영유아보육법」이나 다른 법령에 따른 비용 지원액에 산입하지 않을 수 있다.

다운로드 : [고용보험법 시행규칙 일부개정\(2020. 6. 9. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

공무원 징계령 일부개정

1. 제안 이유

퇴직을 희망하는 공무원이 비위와 관련하여 형사사건으로 기소된 경우 등에 해당하면 퇴직을 허용하지 못하도록 하는 등의 내용으로 「국가공무원법」이 개정(법률 제16905호, 2020. 1. 29. 공포, 7. 30. 시행)됨에 따라 임용권자 또는 임용제청권자가 퇴직을 희망하는 공무원에게 징계사유가 있는지 확인하는 절차를 정하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 성폭력범죄 또는 성희롱에 해당하는 징계 사건이 속한 징계위원회의 회의에는 피해자와 같은 성별의 위원이 3분의 1 이상 포함되도록 하고, 징계위원회가 원격영상회의 방식으로 징계 등에 관한 심의·의결을 할 수 있도록 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 성 비위 사건 관련 징계위원회의 회의 구성 개선(제4조 제6항 및 제5조 제6항 신설)

징계 사유가 성폭력범죄 또는 성희롱에 해당하는 징계 사건이 속한 징계위원회의 회의에는 피해자와 같은 성별의 위원이 위원장을 제외한 위원 수의 3분의 1 이상 포함되도록 하였습니다.

나. 원격영상회의 근거 마련(제12조의2 신설)

징계위원회의 심의·의결을 동영상과 음성이 동시에 송수신되는 장치가 갖추어진 서로 다른 장소에 출석하여 진행하는 원격영상회의 방식으로 할 수 있도록 근거를 마련하고, 징계위원회는 징계 등 혐의자 및 피해자 등의 신상정보와 회의 내용·결과 등이 유출되지 않도록 보안에 필요한 조치를 하도록 하였습니다.

다. 징계 등의 정도 결정 시 참작사항 정비(제17조)

징계위원회가 징계 또는 징계부가금 사건을 의결할 경우 참작해야 하는 사항에서 근무성적을 제외하고 혐의 당시 직급 및 비위행위가 공직 내외에 미치는 영향을 추가하였습니다.

라. 퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유 확인 등 절차 마련(제23조의2 신설)

임용권자 또는 임용제청권자는 공무원이 퇴직을 희망하는 경우에는 지체 없이 서면으로 감사원과 검찰·경찰 등 조사 및 수사기관의 장에게 해당 공무원이 징계사유가 있는지 및 비위와 관련하여 형사사건으로 기소된 경우 등에 해당하는지 등에 대한 확인을 요청하도록 하고, 확인을 요청받은 기관의 장은 그 요청받은 날부터 10일 이내에 임용권자 또는 임용제청권자에게 확인 결과를 서면으로 통보하도록 하였습니다.

3. 다운로드 : 공무원 징계령 일부개정(2020. 6. 9. 시행)

※ 지방공무원 징계 및 소청규정, 교육공무원 징계령 역시 위와 유사한 취지로 개정되었습니다.

- 다운로드 : 지방공무원 징계 및 소청 규정 일부개정(2020. 6. 9. 시행), 교육공무원 징계령 일부개정(2020. 6. 9. 시행)

■ 최신 법령 ■

공무원 징계령 시행규칙 일부개정

1. 제안 이유 및 주요 내용

징계위원회가 징계 또는 징계부가금 사건을 의결하는 경우 고려해야 하는 사항에서 근무성적을 제외하고 혐의 당시 직급 및 비위 행위가 공직 내외에 미치는 영향을 추가하는 한편, 공적이 있는 경우에도 징계를 감경할 수 없도록 하는 비위의 범위에 부정청탁 및 부정청탁에 따른 직무수행 등을 추가하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 다운로드 : [공무원 징계령 시행규칙 일부개정\(2020. 6. 9. 시행\)](#)

※ 지방공무원 징계규칙, 교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙 역시 위와 유사한 취지로 개정되었습니다.

- 다운로드 : [지방공무원 징계규칙 일부개정\(2020. 6. 9. 시행\)](#), [교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙 일부개정\(2020. 6. 9. 시행\)](#)