

목 차

- **노동 칼럼** ■ 4
 - 재직자 조건이 유효함에도 정기상여금의 고정성이 인정되는지
(서울고등법원 2020. 12. 2. 선고 2016나2032917 판결에 대한 비판적 고찰).....4

- **주요 업무 사례** ■ 14
 - 임대인이 불법점유를 주장하면서 건물인도 청구 및 부당이득반환을 청구한 사건에서 임차인의 입장을 받아들여 종결된 사례 14
 - 매니저들이 회사를 상대로 단체교섭을 요구한 사안에서 각하 판정을 이끌어낸 사례 15
 - 기간제근로자가 갱신기대권을 주장하며 제기한 부당해고 구제신청 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례..... 16
 - 포괄임금제의 효력이 문제된 사건의 상고심에서 최종 승소한 사례..... 18
 - 부당해고를 인정한 지방노동위원회 초심판정을 뒤집어 승소판정을 받은 사례.....20
 - 부정채용에 가담한 근로자를 해고한 사례에서 사용자를 대리하여 해고가 정당하다는 판단을 받은 사례.....21
 - 사내협력업체 출신 특별채용 근로자 약 500여 명이 제기한 상여금 등 청구 소송에서 회사를 대리하여 상고심에서 승소한 사례.....23
 - 협력업체로부터의 해외여행 접대 등을 이유로 징계 해고된 근로자가 제기한 부당해고구제재심판정취소 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례25
 - 국립대학교 교수가 부당해임을 주장한 교원소청위원회 결정 취소 사건에서 국립대학을 대리하여 승소한 사례.....26

- **최신 판례** ■ 28
 - 다수의 교원들이 심사를 통과하기 곤란할 만큼 엄격한 재임용 평가기준을 설정한 다음 자의적인 기준으로 재임용을 거부한 것은 객관적 정당성을 상실한 것으로 본 사례28

- 복수 노동조합 중 어느 한 노동조합이 설립 시부터 실질적 요건을 흠결하였을 경우, 다른 노동조합은 해당 노동조합의 설립무효 확인을 구할 수 있다는 사례.....31
- 해고 대상자가 해고사유가 무엇인지 알고 있었다고 하더라도 계약종료통지서에 해고사유를 '전혀' 기재하지 않았다면 근로기준법 제27조를 위반한 것이라는 사례.....33
- 근로자의 근무성적이나 근무능력이 상당한 기간 동안 일반적으로 기대되는 최소한에 미치지 못하고, 향후 개선될 가능성도 인정되지 않는 등의 사정이 있다면 해고의 정당성이 인정된다는 사례35
- 웨딩컨설팅 업체에서 근무하는 웨딩플래너는 근로기준법상 근로자에 해당한다고 본 사례.....38
- 자신 명의로 사업자등록을 하고 화물차를 지입하여 화물차를 운행하여 물류배송을 한 사람은 근로기준법상 근로자로 볼 수 없다고 본 사례.....41
- 사용자가 노조와 합의를 통해 임금피크제 운영지침을 제정·시행하였다면, 노조 가입대상이 아닌 직원에게도 유효하고 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 위배되는 것도 아니라고 한 사례.....44
- 육아휴직 급여의 경우 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다는 고용보험법 제 70조 제2항은 훈시규정으로 볼 수 없다는 사례.....47
- 정기상여금을 통상임금에 가산하여 미지급 법정수당의 청구하는 것이 신의칙에 반하지 않는다고 본 사례.....50
- 아파트 경비원들의 휴게시간과 산업안전보건법에 따른 교육시간도 근로시간에 포함된다고 본 사례.....54
- 묵시적 합의 또는 관행에 따라 사용자에게 휴업기간 중에 발생한 상여금을 지급할 의무가 있다고 본 사례.....57
- 택시 운전기사가 정년을 지나 근로계약을 체결한 경우의 가동연한을 판단한 사례.....59

■ 최신 법령 ■..... 61

- 근로기준법 시행령 일부개정61
- 근로기준법 시행규칙 일부개정64
- 임금채권보장법 시행규칙 일부개정65
- 직업안정법 시행규칙 일부개정66

- 교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법 일부개정 67
- 공무원수당 등에 관한 규정 일부개정.....70
- 지방공무원수당 등에 관한 규정 일부개정..... 72

■ 노동 칼럼 ■

재직자 조건이 유효함에도 정기상여금의 고정성이 인정되는지¹ (서울고등법원 2020. 12. 2. 선고 2016나2032917 판결에 대한 비판적 고찰)



(법무법인(유) 지평 이광선 변호사)

1. 들어가며

대법원은 2013년 전원합의체 판결²을 통해 재직자 조건이 붙은 수당의 경우 고정성이 없어 통상임금에 해당하지 않는다고 판단했고, 그 후로도 다수의 판결을 통해 동일한 입장을 유지하고 있습니다. 그런데 서울고등법원이 2018년 정기상여금에 부가된 재직자 조건을 무효로 보면서 해당 정기상여금의 통상임금을 인정할 것을 시작으로,³ 동일한 취지의 하급심 판결들이 나왔습니다.⁴ 이러한 하급심 판결 이후에도 대법원은 여전히 상여금에 부가된 재직자 조건이 유효하고, 이러한 상여금은 고정성이 없어 통상임금에 해당하지 않는다는 전원합의체 판결의 입장을 다시 확인했습니다.⁵

이런 상황에서 최근 서울고등법원은 정기상여금에 부가된 재직자 조건이 유효라고 하면서도 해당 정기상여금이 통상임금에 해당한다고 판단(이하 '대상판결')하여 더 큰 혼란을 주고 있습니다.⁶ 아

¹ 본 칼럼은 월간노동법률 2021년 3월호에 게재되었습니다.

² 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결

³ 서울고등법원 2018. 12. 18. 선고 2017나2025282 판결

⁴ 서울고등법원 2019. 5. 14. 선고 2016나2087702 판결, 부산고등법원 2019. 9. 18. 선고 2018나55282 판결

⁵ 대법원 2020. 4. 29. 선고 2017다247602 판결

⁶ 서울고등법원 2020. 12. 2. 선고 2016나2032917 판결

래에서는 대상판결의 요지와 그 문제점에 대해 살펴보겠습니다.

2. 대상판결의 요지

가. 이 사건 정기상여금(이하 '이 사건 상여금')이 소정근로의 대가인지

이 사건 상여금은 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약에서 제공하기로 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공하여 추가로 지급받는 임금이나 소정근로시간의 근로와 관련없이 지급받는 임금이 아닙니다.

지급일 이전에 복직, 휴직하는 근로자에게는 일할 계산하여 이 사건 상여금을 지급한다는 점, 신규 입사자에게는 경력과 근속기간에 따라 다양하게 정한 지급률을 적용하여 일부를 지급하도록 규정한 점, 결국으로 근로를 제공하지 않은 근로자에게 감액하여 지급한 점 등을 고려할 때, 이 사건 상여금은 소정근로의 대가에 해당합니다.

나. 재직자 조건이 무효인지

이 사건 상여금은 1년에 월 기본급의 800%에 해당하는 금액을 지급하되 이를 8회로 나누어 지급하도록 되어 있는데, 각 분할지급금액이 직전 지급일부터 당해 지급일까지의 근로에 대한 대가인지, 당해 지급일부터 차회 지급일까지 근로에 대한 대가인지 단정하기 어렵습니다. 따라서 이를 근로기간에 대한 임금의 후불이라고 단정할 수는 없습니다. 재직자 조건에 따르면 중도 퇴직하는 근로자는 이미 제공한 근로에 대한 대가로서 미지급 상여금이 있더라도 이를 받지 못할 뿐만 아니라 초과 지급받은 상여금이 있더라도 이를 반환하지 않는 것으로 보이므로, 이는 근로자 또는 사용자에게 일방적으로 불리하거나 유리하다고 단정할 수 없어 재직자 조건을 무효라고 할 수는 없습니다.

다. 이 사건 상여금이 고정적 임금인지

고정성이란 '근로자가 제공한 근로에 대해 업적, 성과 기타 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정돼 있는 성질'을 말하므로 '근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로를 제공하는 것'은 여기서 말하는 '추가적인 조건'이라고 할 수 없습니다. 이 사건 상여금은 연간 지급액이 월 기본급의 800%로 확정되어 있고, 지급액 모두 연간 소정근로의 대가이므로, 연간 소정근로를 제공하기만 하면 추가적인 조건의 성취 여부와 관계없이 당연히 지급되는 임금입니다. 중도 퇴직하는 경우는 계산상 편의를 위해 추가 정산하지 않기로 한 것일 뿐, 고정적 성질에 영향을 미치지 않습니다. 퇴직과 같은 지극히 예외적인 상황에서 계산상 편의를 위해 재직자 조건을 부가했다고 해서 '고정적' 임금이 아닌 '유동적' 임금으로 볼 수 없습니다.

3. 대상판결의 문제점⁷

가. 소정근로의 대가 관련

대상판결은 복직, 휴직, 결근의 경우 일할계산하고, 신규입사자의 경우 경력과 근속기간에 따라 다양하게 정한 지급률을 적용하여 일부를 지급하므로, 이 사건 상여금이 소정근로의 대가라고 판단했습니다. 그러나 상여금이 근무일수에 따라 일할계산되는 부분이 있더라도, 결국 기준일 현재 재직자에 한하여 지급된다면 소정근로의 대가라고 할 수 없습니다(대법원 2020. 11. 26. 선고 2016다220426 판결 사안 참조). 또한 대상판결은 지각, 조퇴, 외출 등으로 근로를 제공하지 않더라도 해당 시간을 공제하지 않는 점에 대해 '근로시간과 소정근로의 대가가 완전히 비례하지 않더라도 이런 사정만으로 소정근로의 대가성을 부정할

⁷ 대상판결은 재직자 조건을 유효하다고 보았으므로, 이에 대한 검토는 생략합니다.

수 없다'고 했을 뿐 왜 소정근로의 대가성을 긍정할 수 있는지에 대해 납득할만한 근거를 제시하지 않고 있습니다.

'소정근로의 대가'라 함은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품입니다.⁸ 따라서 전원합의체 판결은 '기왕에 근로를 제공했던 사람이라도 특정 시점에 재직하지 않는 사람에게는 지급하지 아니하는 반면, 그 특정 시점에 재직하는 사람에게는 기왕의 근로 제공 내용을 묻지 아니하고 모두 이를 지급하는 것은 소정근로의 대가로 볼 수 없다'라고 판단했습니다.

그렇다면 이 사건 상여금은 재직자 조건이 있어서 기왕에 근로를 제공했더라도 지급일에 재직하지 않으면 지급되지 않는 반면, 지급일에 재직하면 기왕의 근로제공 내용을 묻지 않고 지급하는 것이 되므로, '소정근로에 대한 대가의 성질'을 가질 수 없는 것입니다.

그런데도 대상판결은 ① '중도 퇴직자가 지급받지 못하는 금액은 연간 정기상여금(월 기본급 800%)의 적은 부분에 불과'하다는 점, ② 이 사건 상여금은 근로에 대한 대가로 지급되는 것이지 단순히 근로자로 재직하고 있다는 점에 근거하여 지급된다고 볼 수 없다는 점을 근거로 소정근로의 대가라고 하였습니다. 그러나 ① 중도 퇴직자는 퇴직 시점에 따라 정기상여금 전체를 못 받을 수도 있고 전체를 다 받을 수도 있으므로, 단순히 '적은 부분에 불과'하다고 할 수 없고, ② 재직자 조건은 이 사건 상여금이 지급되기 위해 소정근로 외에 별도로 지급일 현재 재직할 것이라는 조건을 요구하는 것이며, 이는 보통 다른 의도(임의로 퇴직하지 말고 최소한 차기 상여금 지급일까지 재직할 것)를 염두한 것입니다. 나아가, 대상판결은 이 사건 상여금이 '근로에 대한 대가'이므로 '소정근로에 대한 대가'라고 판단하고 있는데, 이는 '임금'이므로 '통상임금'이라는 것처럼 논리적 비약입니다. 따라서 대상판결이 소정근로의 대가라고 보면서 설시한 근거들 역시 설득력이 떨어집니다.

⁸ 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결

나. 이 사건 상여금의 고정성 관련

(1) 고정성 개념

고정성이란 '근로자가 제공한 근로에 대해 업적, 성과 기타의 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질'을 말하고, '고정적인 임금'은 '임금의 명칭 여부를 불문하고 임의의 날에 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음 날 퇴직한다 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가로 당연하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금'입니다. 근로자가 소정근로를 제공하더라도 추가적인 조건을 충족하여야 지급되는 임금이나 그 조건 충족 여부에 따라 지급액이 변동되는 임금 부분은 고정성을 갖출 것이라고 할 수 없습니다.⁹

(2) 이 사건 상여금의 경우 추가적 조건 충족 없이 당연히 지급되는 것인지

대상판결은 이 사건 상여금의 경우 연간 소정근로를 제공하면 '추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이' 당연히 지급될 것이 예정된 임금이라 판단했습니다. 그 근거로 이 사건 상여금의 연간 지급액이 월 기본급의 800%로 확정되어 있고 모두 소정근로의 대가이므로 연간 소정근로를 제공하기만 하면 추가적 조건의 성취와 관계없이 당연히 지급되는 임금이라고 했습니다.

그러나 '고정성' 문제는 중도 퇴직시 미지급되는 1회분의 정기상여금과 관련된 것입니다. 따라서 1년간 소정근로를 제공하면 '지급일 현재 재직 중일 것'이라는 조건이 충족되므로 이 사건 상여금 전체가 지급된다는 것은 당연한 것일 뿐, 이러한 사정이 중도 퇴직시 이 사건 상여금이 미지급되더라도 '고정성'을 인정할 수 있는 근거가 될 수

⁹ 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결

는 없습니다. 단순히 '소정근로' 제공 외에 별도의 '조건' 없이 이 사건 상여금이 지급되는지 여부로 고정성을 판단해야 합니다(이는 전원합의체 판결 역시 같은 입장입니다). 즉, 퇴직 전까지 소정근로를 제공하면 '지급일 현재 재직'이라는 조건 없이도 소정근로를 제공한 시점까지의 대가가 지급되는지 여부로 고정성을 판단해야 합니다. 그런데 이 사건 상여금은 '소정근로' 외에 '지급일 현재 재직 중일 것'이라는 별도의 요건을 필요로 하므로 '고정성'이 인정되지 않습니다.

(3) '재직자' 조건이 단순히 정산의 문제인지

대상판결은 '재직자 조건이란 1년의 소정근로를 제공하지 못한 채 중도 퇴직하는 경우 계산상 편의를 위해 일할 계산하여 정산하거나 미지급 또는 초과지급 금액이 있더라도 추가로 정산하지 않기로 한 것일 뿐이므로 고정성에 차이가 없다'라고 판단했습니다.

그러나 이 역시 전원합의체 판결이 실시한 '고정성'의 개념 요소에 근거해 보면, 재직자 조건이 있음에도 고정성이 인정된다는 근거가 될 수 없습니다. 퇴직시까지 제공한 소정근로의 대가를 받기 위해 별도의 조건이 필요한지 여부를 판단해 보면, 이 사건 상여금의 경우 소정근로 제공 외에 상여금 지급일에 재직 중이라는 별도의 조건을 요구하므로, 고정성이 없습니다. 그리고 대상판결은 중도 퇴직 할 때 1회 상여금(기본급 100%) 전액이라는 큰 금액이 지급되지 않는 것을 '단순히 정산의 문제'라고 하는지에 대해 정확한 근거를 제시하지 않고 있습니다.¹⁰ 한편, 대상판결은 재직자 조건을 유효

¹⁰ 대상판결은 중도 퇴직자가 받지 못하는 금액은 상여금의 직전 분할지급일 다음 날부터 퇴직하는 날까지의 근로 대가에 해당하는 금액으로서, 분할지급금액 100%가 아니라 전체 연간상여금 총액의 적은 부분일 뿐이라고 합니다. 그러나 중도 퇴직자가 받지 못하는 금액은 어찌 되었든 1회분 상여금 전액(월 기본급의 100%)에 해당하는 큰 금액입니다. 심지어 이 사건 상여금의 경우 2회차와 3회차 지급일 간격이 약 2개월 차이가

하다고 하면서 이미 발생한 상여금의 정산 편의를 위해 소정근로에 대해 일부 임금을 미지급하더라도 문제가 없다는 것인데, 이럴 경우 이미 발생한 상여금을 미지급하는 것으로 임금전액 지급의 원칙이라는 강행규정을 위반하는 문제가 발생합니다.

전원합의체 판결은, “소정근로의 대가가 무엇인지는 근로자와 사용자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단하여야” 함을 분명히 하였습니다. 즉, 이 사건 상여금의 경우 재직자 조건을 어떻게 이해할지는 근로자와 사용자가 소정근로의 가치를 어떻게 평가하고 얼마를 지급할지를 정하기로 했는지 여부로 판단해야 합니다. 그렇다면 회사와 노동조합 또는 근로자들은 상여금 지급횟수, 시기, 금액을 합의하면서 1회분의 상여금이 지급되는 전제조건으로 재직자 조건을 명시했습니다. 이는 단순히 중도 퇴직할 경우 계산의 편의를 위해 일할계산하지 않기로 한 것이 아니라, 어떠한 이유¹¹에서건 1회 상여금 지급 조건으로 소정근로 제공 외에 지급일에 재직할 것을 요구한 것입니다. 이는 취업규칙이나 임금협약에 명시되어 있는 것이므로, 이와 달리 대상판결처럼 단순히 계산(정산)의 편의를 위해 지급일에 재직하지 않으면 1회분의 상여금을 지급하지 않기로 한 것이라고 볼 근거는 없습니다.

(4) 재직자 조건이 이 사건 상여금의 발생 조건인지

있는데, 3회차 상여금 지급일 직전에 퇴직할 경우 약 2개월에 해당하는 근로에 대한 대가를 받지 못하게 되는바, 이를 두고 적은 금액이라고 볼 수 있을지 의문입니다.

¹¹ 보통 재직자 조건은 아무 때나 임의 퇴직하지 말고, 최소한 월말이나 상여금 지급일까지는 근속할 것을 요구하는 의도가 있습니다.

대상판결은 '지급일 현재 재직 중'이라는 조건은 이 사건 상여금의 '발생 조건'이 아니라 '퇴직'과 같이 지극히 예외적인 상황에서 미지급 또는 초과지급 금액의 정산 편의를 위한 방안일 뿐이라고 했습니다.

그러나 이 사건 상여금의 재직자 조건은 이미 제공한 근로에 대한 대가가 '발생'한 이후의 '정산'의 문제가 아닙니다. 오히려 '지급일 현재 재직 중'이라는 것은 이 사건 상여금이 '발생'하는 조건이 됩니다. 즉, 조건이 부가된 법률행위는 조건이 성취한 때로부터 발생하므로(민법 제147조), 재직 조건부 정기상여금 채권(1기분)도 재직자 조건이 성취한 때 발생하는 것입니다. 판례 역시 재직자 조건이 부가된 정기상여금은 지급일 현재 재직이라는 조건을 충족하지 않는 경우 처음부터 '발생'하지 않는다는 것이 일관된 입장입니다.¹²

따라서 재직자 조건은 이 사건 상여금이 이미 발생한 이후의 정산의 문제가 아니라 이 사건 상여금의 발생 조건이 되므로, 대상판결의 위 전제도 타당하지 않습니다.

(5) '퇴직'은 재직 중 단 1회 발생하는 점이 '고정성' 판단과 관련있는지

대상판결은 '통상'의 개념을 언급하면서 '퇴직'은 재직 중 단 1번 발생하는 사건에 불과하므로, 이를 근거로 이 사건 상여금을 고정적 임금과 반대 개념인 '유동적'인 임금으로 볼 수 없다고 했습니다.

¹² 대구고등법원 2016. 7. 27. 선고 2015나2769 판결(대법원 2017. 9. 26. 선고 2016다38306 판결로 상고가 기각되어 확정), 서울고등법원 2018. 3. 28. 선고 2017나2033597 판결(대법원 2018. 7. 25.자 2018다226749 판결로 상고가 기각되어 확정), 서울고등법원 2017. 4. 26. 선고 2016나2079275 판결(대법원 2017. 7. 27.자 2017다228465 판결로 상고가 기각되어 확정), 서울고등법원 2017. 4. 26. 선고 2016나210629 판결(대법원 2017. 8. 24.자 2017다19111 판결로 상고가 기각되어 확정)

그러나 대상판결이 '고정성' 판단에 있어서 '통상'의 개념을 들고 온 근거 자체가 분명치 않습니다. 오히려 '고정성'의 개념은 전원합의체 판결에서 '근로자가 제공한 근로에 대하여 업적, 성과 기타의 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질을 말하고, 이와 달리 근로자가 소정근로를 제공하더라도 추가적인 조건을 충족하여야 지급되는 임금이나 조건 충족 여부에 따라 지급액이 변동되는 임금은 고정성을 갖추지 않았다'라고 분명하게 설시하고 있습니다. 그렇다면 이 사건 상여금이 '고정성'을 갖추었는지 여부는 소정근로만 제공하면 그 소정근로에 대해 대가를 받을 수 있는지 아니면 별도의 조건이 필요한지에 따라 결정되는데, 이 사건 상여금은 지급일에 재직할 것이라는 조건을 충족해야 소정근로에 대한 대가가 전부 지급되므로, 고정성이 없음이 분명합니다. 이와 같이 '퇴직'이 재직 중 극히 예외적인 경우라는 점과 '고정성' 판단은 관련이 없다.

4. 마치며

대상판결이 선고되기 얼마 전에 대법원에서는 대상판결과 유사한 논리가 타당하지 않다고 판단한 바 있습니다.¹³ 해당 사건의 1심¹⁴이 "정규직 근로자인 원고들에게 있어서 퇴직이라는 조건은 상당히 이례적인 것"이라면서 재직자 조건에도 불구하고 상여금의 고정성이 인정된다고 판단했으나, 2심¹⁵ 및 대법원은 "피고 소속 근로자가 임의의 날에 근로를 제공하더라도 상여금 지급산정기간 완성 전에 퇴직할 경우 해당 기간의 이 사건 상여금을 전혀 받을 수 없다면 근로자가 근로를 제공하는 시점에서는 이를 받을 수 있을지 확실하였다고 볼 수 없다"라고 판단하였습니다.

13 대법원 2020. 11. 26. 선고 2016다220426 판결

14 서울북부지방법원 2015. 7. 15. 선고 2014가합20572 판결

15 서울고등법원 2016. 4. 8. 선고 2015나2045114 판결

이처럼 대법원 전원합의체와 다수의 대법원 판결이 있음에도 불구하고, 위에서 검토한 바와 같이 하급심 법원이 타당한 근거 없이 기존 대법원 전원합의체 판결과 정반대의 결론을 내리는 것은 기업 현장에 심각한 혼란을 야기하는 것입니다.

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

■ 주요 업무 사례 ■

임대인이 불법점유를 주장하면서 건물인도 청구 및 부당이득반환을 청구한 사건에서 임차인의 입장을 받아들여 종결된 사례

A는 건물 소유자인 B와 건물 임대차 계약을 체결한 후 그곳에서 영업을 시작했습니다. 임차인인 A는 임대차 기간이 만료된 후 B와의 갱신 합의를 통해 사용기간을 연장하였고, 그에 따라 건물을 사용·수익하고 있었습니다. 그런데 갑자기 임대인 B가 낮은 차임을 근거로 임대차 계약은 불공정한 계약이라며 민법 제104조에 따라 효력을 인정할 수 없다고 하였고, 계약 갱신 합의 사실을 부인하는 등 A가 건물을 불법점유하고 있다고 주장했습니다. 그리고 불법점유를 이유로 건물인도 청구 및 건물 사용·수익에 대한 부당이득반환청구를 하였습니다.

지평 노동팀은 임차인인 A를 대리하여, A의 영업에 따른 B의 부수적인 이익을 구체적으로 증명하였습니다. 그리고 B가 최초 계약 시는 물론 갱신 합의 시에도 모든 제반사정을 고려하여 낮은 차임을 정했다는 점을 설득력 있게 주장하였고, A와 B 사이의 임대차 계약 갱신 합의가 존재한다는 점을 증명하였습니다.

그 결과 A가 갱신 합의에 따른 건물 사용기간을 모두 보장 받는 등의 내용으로 조정이 이루어져 사실상 A의 입장에 따라 사건이 종결되었습니다.

[담당 변호사]



권창영 변호사



박종탁 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

매니저들이 회사를 상대로 단체교섭을 요구한 사안에서 각하 판정을 이 끌어낸 사례

H 회사 소속 매니저들(개인사업자) 등으로 구성된 K 노동조합은 최근 H 회사를 상대로 단체교섭을 요구하였고, H 회사가 이를 공고하지 아니하자 서울지방노동위원회에 교섭요구사실 공고에 대한 시정신청을 하였습니다. K 노동조합은 기존의 시정신청은 단수 노동조합인 상황에서 이루어진 것이고, 최근의 시정신청은 복수 노동조합인 상황에서 이루어진 것이므로 신청의 이익이 있다고 주장하였습니다.

지평 노동팀은 피신청인 H 회사를 대리하여, 위 단체교섭 요구와 시정신청은 H 회사가 분할 신설되기 전 G 회사에 대한 그것과 동일한 것이므로 이 사건 신청이 중복신청에 해당하고, 노동조합 수와 이 사건 신청과는 관계가 없다는 점을 주장하였습니다. 이에 서울지방노동위원회는 피신청인의 주장을 받아들여 이 사건 신청을 각하하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



장현진 변호사



김영균 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

기간제근로자가 갱신기대권을 주장하며 제기한 부당해고 구제신청 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

근로자 A는 B위원회에 1년을 근무기간으로 하는 전문계약직(변호사)으로 입사하여 법률전문직으로 근무하였습니다. B위원회는 A와 한 차례 근로계약을 갱신하였다가, 갱신한 근로계약 기간이 만료되자 근로관계를 종료하였습니다. 그런데 A는 근로계약이 한 차례 갱신되었고 자신이 상시·지속적인 업무를 수행하였으므로 근로계약의 갱신기대권이 있다고 주장하면서, 그럼에도 B위원회가 부당한 인사평가를 사유로 근로계약 갱신을 거절하고 근로관계를 종료한 것은 부당해고라며 노동위원회에 구제를 신청하였습니다.

지평 노동팀은 B 위원회를 대리하여 A가 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하였고, 기간 내에 근로계약을 갱신하지 않는 한 근로관계가 종료된다는 점을 명확하게 인식하였으며, 당사자 사이에 재계약이나 근로계약기간 연장에 관하여 정한 바 없으므로 A에게 근로계약의 갱신기대권이 존재하지 않는다는 점을 주장·증명하였습니다. 또한 설령 A에게 근로계약 갱신기대권이 인정된다 하더라도 B위원회의 근로계약 갱신거절에는 합리적인 이유가 있으므로 근로계약의 종료가 정당하다는 점 역시 주장·증명하였습니다.

이에 노동위원회는 근로자 A에게 근로계약의 갱신기대권이 존재하지 않는다고 보아 A의 주장을 배척하고 구제신청을 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



양지윤 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

포괄임금제의 효력이 문제된 사건의 상고심에서 최종 승소한 사례

건설회사의 일용직 근로자 A는 건설 현장에서 공사차량이 출입하는 구간에 설치된 세륜기(차량 바퀴 등에 묻은 토사나 먼지를 제거하는 기기)를 관리하는 업무를 수행하였습니다. A는 의자와 책상, 라디오, 정수기, 냉·난방기기 등이 구비된 대기실에 근무하면서 세륜기에 침전제를 투입하고 세륜장을 간헐적으로 청소하는 업무를 주로 수행하였습니다. 이러한 A의 감시·단속적 업무 성격을 고려하여 건설회사(사용자)는 A에게 지급되는 일당에 연장 및 휴일근로수당, 주휴수당 등이 모두 포함되는 '포괄일당' 형태의 근로계약을 체결하였습니다. 그런데 A는 연장근로수당과 주휴수당 등을 지급받지 못하였다며 소를 제기하였고, 제1심 법원이 A의 청구를 기각하자 A는 항소를 제기하였습니다.

지평 노동팀은 사용자인 건설회사를 대리하여, A가 수행한 업무가 전형적인 감시·단속적 성격을 띠고 있어 근로시간의 산정이 어려운 점을 설명하였습니다. 또한 A가 지급 받은 임금이 근로기준법에 따라 산정한 임금과 비교하여 오히려 더 많은 점을 구체적으로 설명하였습니다.

법원은 사용자의 주장을 받아들여, A가 사용자와 체결한 포괄임금 약정이 대법원 판례에 따른 유효성 요건을 모두 충족하므로 A가 지급 받은 포괄일당에 연장근로수당과 주휴수당 등이 모두 포함되어 있다고 보아 A의 항소를 기각하였습니다. 이에 A가 상고하였으나, 대법원은 원심의 판단이 타당하다고 보아 심리불속행 기각하여 원심 판결이 확정되었습니다.

[담당 변호사]



정원 변호사



이광선 변호사



김동현 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

부당해고를 인정한 지방노동위원회 초심판정을 뒤집어 승소판정을 받은 사례

S회사 소속 근로자 A는 직장 내 괴롭힘 등을 징계사유로 하여 해고처분을 받았습니다. 이에 A는 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였습니다. 이에 대하여 지방노동위원회는 해고처분은 A의 비위행위에 대한 S회사 내부 징계기준보다 2~3단계 가중된 징계양정에 해당하는 점, S회사는 여러 개의 매장이 있어 A를 해고하는 것만이 피해 직원을 보호하기 위한 유일한 수단이라고 할 수 없는 점 등을 이유로 부당해고를 인정하는 초심판정을 하였습니다.

지평 노동팀은 S회사를 대리하여 중앙노동위원회에 재심신청을 하면서, 징계사유의 정당성을 다시 한 번 설명하고, A의 비위행위는 S회사의 조직문화와 가치를 완전히 훼손하는 직장 내 괴롭힘, 직장 내 성희롱, 장애인 학대가 핵심임을 강조하였습니다. 나아가 이는 S회사 내부 징계기준상 징계양정 가중사유에도 해당하는 점, 이 사건은 단순히 여러 개의 징계사유가 결합된 경우가 아니라 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도에 이르렀는지의 관점에서 보아야 한다는 점, 피해 직원을 포함하여 여러 매장에서 근무 중인 상당수의 직원들이 A를 두려워하며 A의 복직을 반대하고 있는 점 등을 주장하며 해고의 징계양정이 불가피함을 다각도로 강조하였습니다. 이에 중앙노동위원회는 S회사의 주장을 받아들여 지방노동위원회의 초심판정을 취소하는 판정을 하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



장현진 변호사



김영균 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

부정채용에 가담한 근로자를 해고한 사례에서 사용자를 대리하여 해고가 정당하다는 판단을 받은 사례

A회사는 정부의 '비정규직 근로자 정규직 전환 정책'에 따라 공공기관이 전액 출자해 설립한 자회사입니다. A회사에 대한 감사 도중 과장급 경력직 직원 채용 과정에서 채용절차 위반이 있었다는 의혹이 확인되었습니다. 추가 감사 결과 A회사의 중간관리자 B가 자신의 지인 C를 채용하기 위해 채용절차를 위반하도록 한 사실이 밝혀졌습니다. A회사는 B에 대해서는 면직(징계 해고), C에 대해서는 당연퇴직 처분을 하였습니다.

B는 자신에 대한 면직이 부당하다며 서울지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였습니다. 지평 노동팀은 A회사를 대리하여 (i) B가 자신의 지인을 채용하도록 한 행위는 취업규칙 및 인사관리규정을 위반한 것으로 징계사유에 해당하고, (ii) B의 회사 내에서의 지위와 역할에 비추어 볼 때 솔선수범해야 하는 관리자임에도 불구하고 채용비위를 주도하였다는 점에서 비위행위의 심각성이 크며, (iii) B의 행위는 공개경쟁채용제도의 공정성을 훼손한 것이고 A회사의 위신을 크게 실추시켰다는 점을 상세하게 설명하였습니다. 이에 서울지방노동위원회는 A회사의 주장을 받아들여 B의 구제신청을 기각하는 판정을 하였습니다.

채용비리가 밝혀진 후 회사가 후속 조치를 할 시에 채용비리의 양태, 가담자의 지위와 역할, 각 회사의 취업규칙 등에 따라 요구되는 조치가 달라질 수 있습니다. 특히 채용비리 사건의 경우 최근 여러 건의 하급심 판결례들이 선고된 바, 관련 판결례들을 종합적으로 참고하여 대응 방안을 마련할 필요가 있습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



장현진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

사내협력업체 출신 특별채용 근로자 약 500여 명이 제기한 상여금 등 청구 소송에서 회사를 대리하여 상고심에서 승소한 사례

원고들은 사내협력업체에서 근무하다가 특별합의에 따라 H사에 특별채용되었습니다. 채용 과정에서, 원고들은 제기했던 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법')에 근거한 근로자지위 확인의 소 등을 취하하면서 부제소합의를 하였습니다. 한편, 채용 이후 원고들은 H사 상여금 세칙의 '개인별 지급률 규정(입사 1년 미만 근로자의 경우 입사 이후의 실 근무일수에 따라 상여금을 일할 지급하도록 정한 규정)'에 따라 상여금의 일부가 감액되었습니다. 이에 원고들은 H사를 상대로 감경된 상여금 등을 청구하였습니다. 원고들은 항소심에서 전부 패소하였으나 이에 불복하여 대법원에 상고했습니다.

원고들은 상고심에서 i) H사 단체협약에 따르면 상여금은 고정적인 금액이기에 피고가 취업규칙을 통해 감액하는 것은 불가능한 점, ii) 피고 노사가 상여금 관련하여 '지급제외자 규정(일정기간 미만 근무한 자를 상여금 지급대상에서 제외하는 규정)'을 두면서 개인별 지급률 규정을 함께 적용할 수는 없는 점, iii) 파견법의 고용간주 규정은 강행규정이므로 부제소합의 등을 이유로 그 적용을 배제할 수 없는 점 등을 주장하였습니다.

지평 노동팀은 H사를 대리하여 i) H사 단체협약은 시행세칙을 통해 세부적인 기준을 정하는 것이 예정되어 있으므로 고정적인 금액을 정한 것으로 해석할 수 없는 점, ii) 노사는 강행규정에 반하지 않는 한 사적 자치의 원칙에 따라 상여금의 지급조건·방식을 자유롭게 결정할 수 있는 점, iii) 파견법상 고용간주 규정은 근로자가 반대의사를 표시할 경우 적용이 배제되는데 원고들은 부제소합의를 하면서 위 고용간주 규정의 적용을 배제할 의사를 표시한 점 등을 구체적으로 설명하였습니다.

이에 대법원은 지평 노동팀의 주장을 받아들여, 원고들의 상고를 전부 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사



박종탁 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

협력업체로부터의 해외여행 접대 등을 이유로 징계 해고된 근로자가 제기한 부당해고구제재심판정취소 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

근로자 A는 2014년 협력업체로부터 800만 원 상당의 해외여행 접대를 받았고, 2016년 협력업체로부터 900만 원 상당의 해외여행 접대를 받는 등 수차례 협력업체로부터 향응을 제공받았습니다. 근로자 A의 비위행위는 내부감사 결과 발각되었고, B회사는 근로자 A를 징계 해고하였습니다.

이에 근로자 A는 본인이 저지른 일부 비위행위의 징계시효가 도과하였고, 협력업체로부터의 해외여행 접대는 내부 관행이었다고 주장하며 노동위원회에 부당해고구제신청을 하였습니다. 그러나 서울지방노동위원회와 중앙노동위원회가 이를 받아들이지 않자 근로자 A는 부당해고구제재심판정취소 소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 B회사를 대리하여, 근로자 A의 비위행위는 업무상 배임 등에 해당하여 B회사 내부 규정에 따를 때 징계시효를 도과하지 않았으며, B회사에는 근로자 A의 주장과 같은 내부 관행이 존재하지 않았다고 주장하였습니다. 나아가 B회사는 근로자가 협력업체로부터 향응을 제공받은 경우 무관용의 원칙을 고수하여 왔으므로 징계양정 역시 적정하였다고 주장하였습니다. 재판부는 지평 노동팀의 주장을 받아들여 근로자 A의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



장현진 변호사



정석환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

국립대학교 교수가 부당해임을 주장한 교원소청위원회 결정 취소 사건에서 국립대학을 대리하여 승소한 사례

원고는 국립대학교의 교수로 재직하던 중 연구장려금 부당수령, 초청장 서명 조작을 통한 학술회의 참가 여비 부당수령, 신고 없는 무단국외여행 등의 사유로 해임처분을 받았습니다. 원고는 교원소청위원회에 소청심사를 청구하였으나 기각되었고, 이에 교원소청위원회 결정 취소의 소를 제기하였습니다.

해당 사건에서 원고는 i) 자신은 다른 연구자들과의 협업과정에서 주도적인 역할을 하지 않았으므로 연구장려금을 고의로 부당수령하지는 않았다는 점, ii) 초청장 대행서명에 대해서 승낙을 받았다는 점, iii) 학교가 징계 시 사실관계를 제대로 파악하지 않고 뒤늦게 새로운 징계사유를 추가하였다는 점 등을 들어 학교의 해임처분 및 교원소청위원회의 결정이 모두 취소되어야 한다는 주장을 하였습니다. 원고는 위와 같은 점을 주장하는 과정에서 관련자들의 진술서 및 확인자료(이메일)를 15건 이상 제출하는 등, 주변 정황증거를 활용하여 학교 측이 사실관계를 잘못 파악하였다는 취지의 주장을 하였습니다.

지평 노동팀은 학교 측을 대리하여, 원고가 제출한 논문과 초청장 등 직접적인 증거를 살펴볼 때 원고의 고의가 충분히 증명된다는 주장을 개진하였습니다. 특히, 원고가 제시한 주장과 증명자료를 면밀히 분석하여 원고의 다양한 주장이 기존 교원소청위원회와 행정소송을 거치면서 서로 모순되는 점이 있다는 점, 원고가 증명방법으로 제출한 자료 역시 그 내용을 상세히 살펴보면 원고의 주장을 직접적으로 증명하고 있지 못하다는 점을 적극 주장하였습니다. 마지막으로 원고가 과거에도 유사한 방법으로 연구장려금을 부당수령하였다는 점을 볼 때 원고의 고의가 인정되며 이러한 부분이 징계양정에도 충분히 반영되어야 한다는 것을 강조하였습니다.

법원은 지평 노동팀의 주장을 대부분 반영하여, 원고의 주장은 일반적인 상식에 반하여 수긍하기 어렵고, 그 주장 자체로 앞뒤가 맞지 않는다고 판단하였습니다. 또한 원고가 제출한 다양한 정황 자료들은 간접증거에 불과하며, 징계양정이 위법하다고 볼 수 없다고 보았습니다. 이에 따라 법원은 원고의 청구를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



박성철 변호사



백규하 변호사

■ 최신 판례 ■

다수의 교원들이 심사를 통과하기 곤란할 만큼 엄격한 재임용 평가기준을 설정한 다음 자의적인 기준으로 재임용을 거부한 것은 객관적 정당성을 상실한 것으로 본 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 2. 10. 선고 2015다254231 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

1. 사안의 개요

원고들은 ○○대학교 조교수로서 매년 교원임용약정서를 작성하여 계약을 갱신하는 방식으로 근무하였습니다. 그 과정에서 피고 학교법인은 원고들을 비롯한 계약직 교원에 대하여 재임용 기준을 정하여 평가를 하였습니다. 그런데 2013. 12. 24. 피고 학교법인은 원고들이 재임용 기준에 미달한다는 이유로, 원고들에 대한 재임용을 거부하였습니다(이하 '이 사건 재임용거부처분'). 이에 원고들은 피고를 상대로 재산적 손해배상 등을 청구하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 이 사건 재임용거부처분과 관련하여 다음과 같은 사정을 지적하였습니다.

가. 원고들은 최초 임용시점인 2005. 3.경부터 매년 △△대학교와 교원임용약정서를 작성하였는데, 약정서에 따른 재임용 조건은 2001. 12. 31. 이전에 임용된 조교수의 재임용조건과 비교하여 연구실적은 2배 이상, 업적평가 점수는 15점 이상을 높은 조건을 부여하였다.

나. △△대학교 교원업적평가규정에 따르면, 연구의 수준이나 질을 고려하지 않은 채 일정 양을 초과하는 실적에 대해서는 예외 없이 하향평가를 하는 내용으로 연구영역에서의 높은 점수 취득을 어렵게 한다. 또한 업적평가 중 봉사영역은 재임용대상 교원이 가산점 항목에 해당하는 사항이 없는 이상 점수를 취득하기 어려운 구조이다.

다. 피고 학교법인의 교원인사위원회는 재임용기준에 미달한 21명의 내국인교원 중 14명에 대하여 학교발전 공헌, 휴직에 따른 업적평가 준비 미흡 등을 이유로 재임용 대상에 포함시켰고, '교원업적평가제도 개선 프로젝트 팀에 참여'를 이유로 3명을 추가 재임용하기로 의결하였다. 최종적으로 원고들을 포함한 4명만이 재임용에서 탈락하였는데, 탈락한 교원 중 수학과 소속 교원은 추후 신규임용 형식으로 채용되었다.

라. 피고 학교법인은 2013년 이전에도 매년 적지 않은 수의 교원들이 재임용 기준에 미달하는 상황이 발생하였으나 기준에 미달한 교원들을 전원 구제하여 왔고, 이 사건 재임용거부처분 전까지 업적평가점수 미달을 이유로 재임용거부를 한 사례가 없었던 것으로 보인다.

그리고 위와 같은 사정을 고려하면, 피고 학교법인은 객관성과 합리성이 결여되어 다수 교원들이 심사를 통과하기 어려운 재임용 평가기준을 설정한 다음 자의적인 기준에 따라 다수 미달자 중에서 상당수를 구제하거나 신규채용하는 방식으로 재임용 심사절차를 진행한 것으로 판단하였습니다. 따라서 원고들에 대한 이 사건 재임용거부처분은 객관적 주의의무를 결하여 객관적 정당성을 상실한 것으로 보았고, 이와 달리 판단한 원심 판결 부분을 파기하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 기간임용제 대학교원에 대한 재임용거부결정이 재량권을 일탈·남용하여 그 사법적 효력이 부정된다고 하더라도 이러한 결정이 불법행위에 해당하기 위해서는 재임용거부가 학교법인의 고의 또는 과실로 인한 것이라는 점이 인정되어야 한다는 입장입니다(대법원 2010. 7. 29. 선고

2007다42433 판결 등 참조). 대상 판결 역시 같은 입장으로, 재임용거부처분에 따른 손해배상청구가 인용되기 위해서는 객관적 주의의무 및 객관적 정당성의 결여가 필요하다는 점을 전제하였습니다.

한편, 대상판결은 재임용 평가기준이 지나치게 엄격하여 다수 교원들이 통과하지 못했다면, 비록 개별 사안마다 자의적으로 재임용 여부를 판단하지는 않았더라도 그 엄격한 재임용 평가기준 자체가 객관적인 정당성을 상실했다고 본 것입니다. 따라서 교원들의 재임용 평가기준이나 기간제 근로자의 재계약기준 등이 지나치게 엄격할 경우 재임용 거부 또는 재계약거부의 객관적 정당성을 상실할 가능성이 있다는 점을 유의할 필요가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 2. 10. 선고 2015다254231 판결](#)

■ 최신 판례 ■

복수 노동조합 중 어느 한 노동조합이 설립 시부터 실질적 요건을 흠결하였을 경우, 다른 노동조합은 해당 노동조합의 설립무효 확인을 구할 수 있다는 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 2. 25. 선고 2017다51610 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

1. 사안의 개요

피고는 각종 내연기관 부품제조 및 판매업을 영위하는 회사이고, 원고는 전국단위의 산업별 노동조합으로 피고 소속 근로자들이 가입한 지회를 두고 있습니다. 「노동조합 및 노동관계조정법」의 개정에 따라 하나의 사업장 내 복수의 노동조합이 존재할 수 있게 되자, 피고 소속 근로자 A 등은 2011. 7. 15. '○○기업 주식회사 노동조합'을 새롭게 설립하였습니다.

원고는 '○○기업 주식회사 노동조합'을 상대로 노동조합 설립 무효 확인 등을 구하는 소를 제기하였는데, 특히 소의 이익이 있는지가 문제되었습니다.

2. 판결요지

이 사건의 원심은, 복수 노동조합 중 한 노동조합의 설립이 무효가 될 경우 그 외 다른 노동조합은 사용자와의 관계에서 지위가 달라질 수 있다고 판단하여 소의 이익을 인정하였습니다.

대법원 역시 원심의 결론이 정당하다고 보았습니다. 대법원은 현행 「노동조합 및 노동관계조정법」이 교섭창구 단일화 제도를 적용하고 있기에 i) 복수 노동조합 중 어느 한 노동조합은 스스로 교섭

대표노동조합이 되지 않는 한 독자적으로 단체교섭권을 행사할 수 없고(제29조의2, 제29조 제2항 등), ii) 교섭대표노동조합이 결정된 경우 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수 찬성 결정이 없으면 쟁의행위를 할 수 없게 되며(제41조 제1항), iii) 쟁의행위는 교섭대표노동조합에 의해 주도되어야 하는(제29조의5, 제37조 제2항) 등의 법적인 제약을 받게 된다고 설명했습니다. 따라서 단체교섭의 주체가 되고자 하는 노동조합으로서 위와 같은 제약을 받게 되는 현재의 권리 또는 법률상 지위에 대한 위험이나 불안을 제거하기 위하여 다른 노동조합을 상대로 그 설립무효의 확인을 구하거나 노동조합으로서의 법적 지위가 부존재한다는 확인의 소를 제기할 수 있다고 보았습니다.

3. 의의 및 시사점

복수 노동조합 중 어느 한 노동조합 설립이 무효라는 점은 과거의 법률관계에 해당합니다. 하지만 교섭창구 단일화 제도의 도입으로 인하여 어느 한 노동조합 설립의 효력은 현재 분쟁의 전제가 될 수 있어, 법률관계에 대한 확인의 이익이 인정될 수 있습니다. 대상판결 역시 같은 입장으로, 복수 노동조합 중 어느 한 노동조합은 다른 노동조합의 설립 무효 등을 확인할 이익이 있다고 보았습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 2. 25. 선고 2017다51610 판결](#)

■ 최신 판례 ■

해고 대상자가 해고사유가 무엇인지 알고 있었다고 하더라도 계약종료통지서에 해고사유를 '전혀' 기재하지 않았다면 근로기준법 제27조를 위반한 것이라는 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 2. 25. 선고 2017다226605 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

1. 사안의 개요

뉴욕주 변호사인 원고는 2011. 3. 8. 피고 회사와 고용계약을 새롭게 체결하였는데, 근로계약기간의 종기를 따로 정하지는 않았습니다. 이후 피고 회사는 원고와 계약을 종료하기 위하여, 2015. 1. 19. 원고에게 계약종료통지서를 교부하였습니다. 위 계약종료통지서에는 "2011. 3. 8. 상호 체결한 고용계약 제2항의 규정에 의거 당사는 귀하와의 고용계약을 2015. 1. 23.부로 종료함을 통지합니다"라는 내용만 기재되어 있을 뿐, 계약종료의 사유나 별도의 근거규정이 기재되어 있지는 않았습니다. 그리고 위 고용계약 제2항의 내용은 '원고의 근로계약은 기간의 정함이 없고, 피고 회사가 원고를 해고하려면 2개월 전에 통보하거나 2개월분의 임금을 지급해야 한다'라는 취지입니다.

원고는 위와 같은 해고의 효력을 인정할 수 없다고 주장하면서 피고를 상대로 해고무효확인 소송을 제기하였습니다.

2. 판결요지

이 사건 원심은, 원고가 해고사유를 이미 구체적으로 알고 있고 그에 적절하게 대응할 수 있었다는 점 등을 이유로 계약종료통지서에 의한 해고 통지가 근로기준법 제27조를 위반한 것은 아니라고

판단하였습니다.

하지만 대법원은 이와 달리 판단하여 원심 판결을 파기하였습니다. 대법원은 근로기준법 제27조는 ① 사용자로 하여금 근로자를 해고하는 데 신중을 기하게 하고, ② 해고의 존부 및 시기·이유 등을 명확히 하여 사후 분쟁을 적절하게 해결할 수 있도록 하며, ③ 근로자가 해고에 적절히 대응할 수 있게 하기 위한 취지라고 보았습니다. 그리고 이러한 취지에 비추어 보면 해고 대상자가 해고 사유가 무엇인지 알고 있고 그에 대하여 충분히 대응할 수 있는 상황이었다고 하더라도, 사용자가 해고를 서면으로 통지하면서 해고사유를 전혀 기재하지 않았다면 이는 근로기준법 제27조¹⁶에 위반된다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 대상판결을 통해 해고사유 등의 서면통지에 관한 법리를 구체화하였습니다. 대법원은 해고사유 등의 서면통지와 관련하여, 해고 대상자가 해고사유를 구체적으로 알고 있고 그에 대하여 충분히 대응할 수 있는 상황이었다면 해고통지서에 해고사유를 상세하게 기재하지 않았더라도 근로기준법 제27조를 위반한 것은 아니라는 입장이었습니다(대법원 2014. 12. 24. 선고 2012다81609 판결 등 참조). 그리고 대상판결을 통해, 해고 대상자가 해고사유를 구체적으로 알고 있었다고 하더라도 해고사유의 기재 자체를 생략할 수는 없다는 점을 분명히 하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 2. 25. 선고 2017다226605 판결](#)

¹⁶ 제27조(해고사유 등의 서면통지)

- ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해소사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 합니다.
- ② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있습니다.
- ③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 봅니다.

■ 최신 판례 ■

근로자의 근무성적이나 근무능력이 상당한 기간 동안 일반적으로 기대되는 최소한에 미치지 못하고, 향후 개선될 가능성도 인정되지 않는 등의 사정이 있다면 해고의 정당성이 인정된다는 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다253680 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

1. 사안의 개요

피고는 선박건조와 수리판매업 등을 영위하는 회사이고, 원고들(2명)은 피고 회사에서 근무한 근로자들이었습니다. 피고는 2012년부터 2014년까지 3년동안 종합인사평가와 성과평가 결과를 기준으로 하여 하위 2% 이내에 해당하는 저조한 직무역량을 보인 과장급 이상 직원 65명을 대상으로 2015. 2. 25.부터 2015. 12. 31.까지 직무역량 향상과 직무재배치를 위한 직무교육을 실시하였습니다. 그리고 원고들은 위 직무교육 대상자였습니다. 피고는 원고들에 대한 직무교육을 실시한 후 원고들의 직무를 다시 배치하였습니다. 그러나 원고들은 직무재배치 이후 실시한 2016년 상반기 성과평가에서 최저 등급인 D등급을 받았습니다.

한편 피고 취업규칙은 “근무성적 또는 능력이 현저하게 불량하여 직무를 수행할 수 없다고 인정되었을 때”를 해고사유로 하고 있었는데, 피고는 위 취업규칙 규정을 근거로 원고들을 해고하였습니다. 이에 원고들은 피고를 상대로 해고무효 확인의 소를 제기하였습니다.

2. 판결요지

이 사건 원심은 다음과 같은 이유로, 원고들에 대한 해고가 정당하다고 판단하였습니다.

- 가. 원고들은 2010년부터 2016년 상반기까지 인사평가 결과 전체 사무연구직 과장 이상 직원 3,859명 중 3,857위, 3,859위에 해당하는 저조한 업무수행실적을 보였다. 나아가 원고들은 여러 차례 직무경고를 받는 등 장기간 실적이 상당히 부진하였다.
- 나. 피고는 원고들에게 직무재배치 교육을 실시한 후 원고들의 직무를 재배치하였으나 이후 실시한 2016년 상반기 평가에서 원고들의 업무역량이 부족하고, 원고들의 업무상 잘못으로 여러 차례 문제가 발생했다는 점이 지적되었다.
- 다. 원고들은 업무능력을 습득하려는 의지가 부족하다는 평가를 받는 등 업무능력 향상 의지가 있다고 보기 어렵다.

대법원은 위와 같은 원심의 판단을 정당하다고 보았습니다. 그리고 취업규칙에서 '저성과자를 해고할 수 있다'라고 규정한 경우, 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도라면 저성과자 해고도 정당성이 인정된다고 보았습니다. 즉, 근로자의 근무성적이나 근무능력이 불량하다고 판단한 근거가 되는 평가가 공정하고 객관적인 기준에 따라 이루어져야 하고, 근로자의 근무성적이나 근무능력이 다른 근로자에 비하여 상대적으로 낮은 정도를 넘어 상당한 기간 동안 일반적으로 기대되는 최소한에도 미치지 못해야 하며, 향후에도 개선될 가능성을 인정하기 어렵다는 등의 사정이 필요하다고 설시하였습니다.

그리고 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지는 근로자의 지위와 담당 업무의 내용, 그에 따라 요구되는 성과나 전문성의 정도, 근로자의 근무성적이나 근무능력이 부진한 정도와 기간, 사용자가 근무성적이나 근무능력 개선을 위한 기회를 부여하였는지 여부, 근로자의 태도 등을 고려하여 판단해야 한다는 점도 덧붙였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 대상판결을 통해 저성과자 해고가 정당하기 위한 요건을 밝혔습니다. 먼저, 근무성적이 나 근무능력을 판단하는 기준이 공정하고, 객관적이어야 합니다. 또한 해당 근로자의 근무성적이 나 근무능력이 '상당한 기간 동안', '일반적으로 기대되는 최소한에도 미치지 못해야' 하고, 해당 근로자의 근무능력이 향후 개선될 가능성도 낮아야 하는 등 다소 엄격한 요건을 요구하고 있습니다. 대상판결은 과거 대법원 판결에서도 저성과자 해고가 정당하다고 판단했는데(대법원 2012. 5. 9. 선고 2012두4760 판결), 그 판결의 취지와 크게 다르지 않습니다.

반면, 최근 하급심 법원은 4년 연속 저성과자라는 이유로 근로자를 해고한 사안에서, '해고가 정당하다고 인정되기 위해서는 근무태도나 근무성적이 불량하고, 개선의 여지가 없다는 사정만으로는 부족하고, 담당업무 이행이 불가능하거나 근로의사가 없다는 점을 사용자가 증명해야 한다'고 판단하여 저성과자라는 이유만으로 무조건 해고가 정당하다는 것은 아님을 밝혔습니다. 그리고 '근무태도나 근무성적이 불량한 저성과자로서 개선의 여지가 없다는 이유만으로 근로자에 대해 징계해고가 아닌 통상해고를 할 수 있다고 해석하면 원고가 통상해고를 부당한 근로자 압박 수단으로 사용함으로써 근로자의 지위가 과도하게 불안정해지는 현상을 불러올 수 있다'는 점도 밝혔습니다(서울행정법원 2020. 2. 6. 선고 2019구합50861 판결).

■ 다운로드 : [대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다253680 판결](#)

■ 최신 판례 ■

웨딩컨설팅 업체에서 근무하는 웨딩플래너는 근로기준법상 근로자에 해당한다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 2. 25. 선고 2020도17654 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

1. 사안의 개요

피고인은 웨딩컨설팅 회사(이하 '공소외 회사') 대표로, 소속 웨딩플래너에게 연차수당과 퇴직금을 지급하지 않은 혐의로 기소되었습니다.

2. 판결요지

원심은 다음과 같은 이유로 웨딩플래너들은 근로기준법 및 「근로자퇴직급여 보장법」상 근로자에 해당한다고 보았습니다.

가. 공소외 회사는 웨딩플래너의 업무수행 과정에서 웨딩플래너를 교육하고, 고객관리를 지시하였으며, 공소외 회사가 결정한 가격을 기준으로 계약을 체결하도록 하는 등 웨딩플래너의 업무를 지휘·감독하였다.

나. 웨딩플래너는 자신의 주요 업무 외에도 공소외 회사의 공지사항을 전달하는 등 관리 업무도 수행하였다.

- 다. 공소외 회사는 웨딩플래너에게 출퇴근시간을 지정하여 준수하게 하는 등 근무시간과 장소를 엄격하게 관리하였다.
- 라. 공소외 회사는 웨딩플래너에게 업무 처리에 필요한 책상과 컴퓨터 등의 비품과 영업을 위한 사은품을 제공하였다.
- 마. 공소외 회사는 웨딩플래너에게 업무 성과와 무관하게 고정적인 금액을 지급하였고, 직급을 부여한 뒤 승진심사를 통해 고정급을 높여주기도 하였다.
- 바. 지시사항을 준수하지 않으면 위반횟수에 따라 경고나 벌점을 부여하고, 휴무 반납 등의 징계절차도 두었다.

대법원 역시 이러한 원심 판단을 정당하다고 판단하여, 상고를 기각하였습니다. 원심은 해당 웨딩플래너가 근로기준법 적용을 받지 않는다는 취지의 계약서에 서명날인하기는 했으나, 이는 공소외 회사가 경제적으로 우월한 지위를 이용해 작성하도록 한 것으로 보이므로 이를 근로기준법 적용 여부에 고려할 수 없다고 판단했습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부는 근로관계의 실질을 고려하여 판단해야 한다는 입장입니다(대법원 2009. 10. 29. 선고 2009다51417 판결 등 참조). 즉, 업무내용을 사용자가 정하고 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하는지 등을 고려하여 여러 조건을 종합해야 한다는 입장입니다. 대법원은 대상판결을 통해 기존의 입장을 확인하였습니다.

나아가 법원은 개인사업자로 볼 여지가 있는 다른 직역 종사자에 대해서도 구체적인 근로형태를

바탕으로 근로자성을 판단하고 있습니다. 서울중앙지방법원은 스포츠센터에 소속된 트레이너가 근로기준법상 근로자에 해당한다고 보았습니다(서울중앙지방법원 2017. 7. 10. 선고 2016나83367 판결¹⁷). 서울중앙지방법원은 ① 트레이너가 스포츠센터로부터 매월 고정적으로 활동경비 명목의 금원을 지급받은 점, ② 트레이너의 근무장소와 근무시간은 물론, 지도해야 할 고객마저 스포츠센터가 관리·지정한 점, ③ 스포츠센터가 트레이너의 출퇴근·근무시간·근무일정 등을 엄격하게 관리한 점, ④ 트레이너는 트레이너로서의 역할 외에도 사업장 청소·기구관리·프로모션 기획·간부회의 참석 및 회의록 작성 등의 업무를 처리한 점 등을 근거로 트레이너가 스포츠센터에 소속되어 종속적인 관계에서 근로를 제공하였다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 2. 25. 선고 2020도17654 판결](#)

¹⁷ 해당 판결은 대법원 심리불속행기각 판결에 따라 그대로 확정되었습니다(대법원 2017. 10. 31.자 2017다253904 판결).

■ 최신 판례 ■

자신 명의로 사업자등록을 하고 화물차를 지입하여 화물차를 운행하여 물류배송을 한 사람은 근로기준법상 근로자로 볼 수 없다고 본 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2021. 3. 18. 선고 2020구합65999 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

1. 사안의 개요

망인은 2016. 8. 9. 새벽 4시경 평택제천고속도로에서 서울○○물류 주식회사(이하 '○○물류 회사') 소유의 화물차를 운전하여 가다가 정차 중인 덤프트럭의 후면부를 충격하였습니다. 그리고 그로 인해 사망하였습니다(이하 '이 사건 사고').

망인의 배우자인 원고는 2018. 10. 22. 피고 근로복지공단에 유족급여 및 장의비 지급 청구를 하였습니다. 그러나 피고 근로복지공단은 '망인은 산업재해보상보험법상 근로자에 해당하지 않는다'는 이유로, 2019. 1. 22. 유족급여 및 장의비 부지급 결정(이하 '이 사건 처분')을 하였습니다.

한편, 망인은 1999. 3. 1. 서울△△물류라는 상호로 사업자등록을 하였는데, 2009. 2. 15. ○○물류 회사와 위수탁관리계약을 체결하였습니다. 그리고 피고보조참가인은 주식회사 □□원(이하 '□□원')의 물류를 담당하는 회사로서 ○○물류 회사와 운송계약을 체결하였습니다. 망인은 ○○물류 회사와의 위수탁관리계약에 따라 화물차를 운행하여 □□원의 물류를 배송하였습니다.

2. 판결요지

원고는 망인이 피고보조참가인의 지휘·감독 아래 근로를 제공한 근로자라고 주장하였습니다. 하

지만 서울행정법원은 다음과 같은 사정을 이유로, 망인을 피고보조참가인의 지휘·감독을 받는 근로자로 보기 어렵다고 판단하였습니다.

- 가. 망인은 피고보조참가인과 직접적인 계약관계가 존재하지 않고, 피고보조참가인의 취업규칙, 복무규정, 인사규정 등의 적용도 받지 않았다.
- 나. 망인의 물품 배송일자, 배송장소, 배송품목 등은 피고보조참가인과 ○○물류 회사 사이의 운송계약에 의하여 정해지고, 망인은 ○○물류 회사로부터 업무지시를 받은 것으로 보인다.
- 다. 망인은 본인 명의로 사업자등록을 마치고, 화물차를 ○○물류 회사에 지입하였는데, 위수탁 관리계약에 따라 스스로 화물차량을 운전하거나 종업원을 고용하여 운송을 할 수 있었다. 또한 자신의 사정에 따라 대차제도를 이용하거나 용차비용을 부담하고 쉴 수 있었다.
- 라. 망인은 제공한 차량의 톤(ton)수, 운송노선에 따라 운송비를 지급받았고, 차량 운영에 필요한 일체의 비용을 부담하면서 사고 발생시 그 비용까지 부담하였다. 망인은 운송업무의 수행으로 인한 이윤창출과 손실의 위험을 부담하였다.
- 마. 원고는 ○○물류 회사에 대하여 진정을 하였는데, 중부지방고용노동청 경기지청은 망인은 운송용역계약에 따라 용역비를 지급받는 것으로 볼 수 있고, 사용 종속적인 관계에서 임금 목적으로 근로를 제공하는 근로자로 볼 수 없다고 판단하였다.
- 바. 피고보조참가인이 디지털 운행기록 등을 통해 차량의 운행내역, 물류의 실시간 현황을 파악하고, 차량일지 및 운행보고서를 확인한 것에는 다툼이 없다. 하지만 이는 운송 대상 제품이 식품이어서 식품위생법 등 관련 법령을 준수하기 위한 조치이거나, 운행기록을 확인하여 유류비 등을 정산하기 위한 것으로 보인다.
- 사. ○○물류 회사는 □□원 제품 이외에 다른 사업장의 식품을 운송하고 있어 독자적인 사업체로 보인다.

즉, 서울행정법원은 망인을 피고보조참가인의 지휘·감독을 받는 근로자로 볼 수 없는 이상, 이 사건 처분은 적법하다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 '근로관계의 실질에 있어 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부'에 따라 근로기준법상 근로자에 해당하는지를 판단하고 있습니다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등 참조). 서울행정법원은 대상판결을 통해 위와 같은 법리를 재차 확인하였습니다.

나아가 지입차량을 이용하여 물류 배송을 하는 사람의 경우 개인사업자인지 혹은 근로자인지가 문제될 수 있는데, 대법원 2021. 2. 25. 선고 2020도17654 판결(웨딩플래너 사례)에서 설명 드린 것처럼 서울행정법원은 구체적인 근로형태의 실질을 고려하여 개인사업자로 판단한 것으로 보입니다.

■ 최신 판례 ■

사용자가 노조와 합의를 통해 임금피크제 운영지침을 제정·시행하였다면, 노조 가입대상이 아닌 직원에게도 유효하고 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 위배되는 것도 아니라고 한 사례

[대상판결 : 울산지방법원 2021. 2. 5. 선고 2019가단14560 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

1. 사안의 개요

피고는 공공기관이고, 원고는 피고 소속 근로자로서 2016. 12. 31. 정년퇴직한 사람입니다. 피고는 2015. 9. 22. 기획재정부의 「공공기관 임금피크제 권고안」에 따라 피고 근로자 과반수 이상으로 구성된 노동조합과 2016. 1. 1.부터 임금피크제(피크임금을 기준으로 정년퇴직일 3년 전 15%, 2년 전 20%, 1년 전 25% 수준으로 감액)를 시행하기로 합의하였고(이하 '이 사건 합의'), 그에 따라 임금피크제 운영지침(이하 '이 사건 운영지침')을 제정·시행하였습니다. 원고는 임금피크제 시행의 근거가 된 이 사건 운영지침은 자신에게 적용될 수 없는데다가 효력도 인정할 수 없다고 주장하면서 미지급 임금을 청구하였습니다.

2. 판결요지

울산지방법원은 먼저, 이 사건 운영지침이 비조합원인 원고에게 적용된다고 보았습니다. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제35조에서 정한 일반적 구속력이 미치는 '동종의 근로자'란 단체협약의 적용이 예상되는 자를 가리킨다고 보았습니다. 이 사건 합의는 단체협약의 일종으로 볼 수 있으므로, 원고에게 일반적 구속력이 미칠 수는 없다고 판단하였습니다. 하지만 피고는 취업규칙인 보수규정

을 불이익하게 변경하는 이 사건 운영지침을 신설·적용하여 임금피크제를 시행하였는데, 취업규칙 불이익변경 시 요구되는 집단적인 의사결정 방식에 따른 동의를 노사합의라는 단체협약의 형식으로 받았기에 해당 불이익변경은 유효하다고 보았습니다. 따라서 이 사건 운영지침은 원고에게 유효하게 적용된다고 판단하였습니다.

또한 이 사건 운영지침이 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 '고령자고용법')에도 위배되지 않는다고 판단하였습니다. ① 공공기관의 임금피크제는 고령자 임직원의 인건비 부담을 완화하고 청년 일자리를 창출하기 위한 목적으로, 모든 세대의 상생을 목표로 하는 제도인 점, ② 기획재정부가 공공기관의 인건비 부담 증가 해소 및 근로자의 정년보장 등을 위해 임금피크제 도입을 권고하였는데, 그에 따라 피고는 근로자들의 의견을 수렴하고 노동조합과 합의를 거쳐 이 사건 운영지침을 제정한 점, ③ 피고 임금피크제는 고령자가 그 능력에 맞는 직업을 가질 수 있도록 지원하고 촉진함으로써 고령자고용법 준수를 위한 조치에 따른 것으로 볼 수도 있는 점, ④ 원고는 임금피크제에 따른 임금 감소에 대하여 지원금을 지급받을 수 있는데다가 임금 삭감 이외에 나머지 사항에 대해서는 불이익이 없는 점 등을 근거로 들었습니다.

결국, 울산지방법원은 이 사건 운영지침에 따라 시행된 임금피크제가 원고에게도 유효하게 적용된다고 보았습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결에서의 쟁점이 된 사항은 아니지만, 임금피크제와 관련하여 다음과 같은 대법원 판례가 있어 주의가 필요합니다. 대법원은 임금피크제와 관련하여 사용자가 집단적인 의사결정 방식에 따른 동의를 받아 근로자에게 불리한 취업규칙인 '임금피크제 운용세칙'을 시행하였다고 하더라도, 해당 근로자가 취업규칙의 기준에 따라 근로계약을 변경하는 것에 동의하지 않았다면 근로계약이 우선한다는 입장입니다(대법원 2019. 11. 14. 선고 2018다200709 판결 등 참조). 따라서 임금피크제 도입 시 이러한 부분을 유의할 필요가 있습니다.

또한 울산지방법원은 과거 판결(울산지방법원 2020. 10. 7. 선고 2018가합21063 판결)에서 임금피크제를 취업규칙 변경을 통해 도입한 경우 집단적 의사결정 방식에 따른 동의를 받지 않았다고 하더라도, 그러한 변경에 대하여 사회통념상 합리성이 인정될 수 있다고 판단한 바 있습니다. 다만, 해당 사건은 항소되어 부산고등법원 2020나57281 사건으로 계속 중입니다.

■ 다운로드 : [울산지방법원 2021. 2. 5. 선고 2019가단14560 판결](#)

■ 최신 판례 ■

육아휴직 급여의 경우 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다는 고용보험법 제70조 제2항은 훈시규정으로 볼 수 없다는 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 3. 18. 선고 2018두47264 전원합의체 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

1. 사안의 개요

원고는 ○○ 주식회사에 근무하던 중 자녀 출산을 이유로, 2014. 12. 30.부터 2015. 12. 29.까지 육아휴직을 하였고, 2017. 2. 24. 피고 서울지방고용노동청 서울강남지청장에게 휴직기간에 대한 육아휴직 급여를 신청하였습니다.

피고는 구 고용보험법(2019. 1. 15. 법률 제16269호로 개정되기 전의 것, 이하 같습니다) 제70조 제2항(이하 '이 사건 조항')¹⁸ 에 따르면 육아휴직 종료일부터 12개월 이내에 육아휴직 급여를 신청해야 하는데, 원고는 위 기간을 초과하여 육아휴직 급여를 신청했다는 이유로 육아휴직 급여 지급을 거부하는 처분(이하 '이 사건 처분')을 하였습니다.

이에 원고는 피고를 상대로 이 사건 처분의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

¹⁸ 제70조(육아휴직 급여) ② 제1항에 따른 육아휴직 급여를 지급받으려는 사람은 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 육아휴직 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

2. 판결요지

원심은 육아휴직 급여 청구권에 관하여 구 고용보험법 제107조 제1항¹⁹에 3년의 소멸시효가 규정되어 있으므로, 그 시효기간 내라면 육아휴직 급여를 받을 권리가 있다고 판단하였습니다. 즉, 이 사건 조항은 근로자에게 조기 신청을 촉구하는 의미의 훈시규정으로 보아야 하므로, 이 사건 조항 위반을 이유로 원고의 육아휴직 급여신청을 거부할 수는 없다고 판단하였습니다.

하지만 대법원은 원심 판결과 달리 판단하였습니다. 이 사건 조항의 "육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내"는 제척기간으로 보면서, 다음과 같은 이유로 이 사건 조항은 훈시규정으로 볼 수 없다고 하였습니다.

가. 이 사건 조항은 본문과 단서에서 모두 일정 기간 이내에 육아휴직 급여를 '신청하여야 한다'라고 규정하고 있다. 위 문언에 따르면, 육아휴직 급여를 받으려는 사람은 일정한 기간을 준수하여야 할 의무를 부담하는 것으로 보인다.

나. 이 사건 조항은 2011. 7. 21. 법률 제10895호로 개정되었다. 그런데 개정과 관련된 입법논의를 보면, 위 법률 개정은 조문 정비 차원에서 이루어진 것일 뿐 육아휴직 급여 신청기간의 제한을 없애거나 완화하려는 목적으로 보이지 않는다.

¹⁹ 제107조(소멸시효) ① 제3장부터 제5장까지의 규정에 따른 지원금 실업급여 육아휴직 급여 또는 출산전후 휴가 급여 등을 지급받거나 그 반환을 받을 권리를 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다. 다만, 보험료 징수법 제22조의3에 따라 고용보험료를 면제받는 기간 중에 발생하는 사업주의 제3장에 따른 지원금을 지급 받을 권리는 보험에 가입한 날이 속하는 그 보험연도의 직전 보험연도 첫날에 소멸한 것으로 본다.

다. 사회보장수급권의 경우 구체적 형태의 권리로 전환하는 취지의 '신청권'과 구체적 형태의 권리로 전환된 이후 급여액을 지급하여 달라는 취지의 '청구권'은 서로 구분된다. 해당 근로자가 육아휴직 급여를 신청하는 추상적 권리의 행사에 관해서는 이 사건 조항에서 정한 신청기간(제척기간)이 적용되고, 이후 관할 직업안정기관의 장이 지급결정을 하여 발생한 구체적 권리에 대해서는 같은 법 제107조 제1항에서 정한 3년의 소멸시효가 적용된다고 이해하면, 각 조문이 중첩되어 서로 충돌하지도 않는다.

나아가 대법원은 원심이 이 사건 조항을 훈시규정으로 보아 이 사건 조항의 해석·적용에 관한 법리를 오해하였다는 점을 지적하면서 원심 판결을 파기하였습니다.

3. 의의 및 시사점

이 사건 조항의 경우 그 법적 성격에 대한 논의가 정리되지 못한 측면이 있었는데, 대상판결을 통해 '제척기간'으로 정리되었습니다. 따라서 육아휴직 급여의 경우 휴직 종료 12개월 이내에 신청하여야 하며, 이 기간을 초과할 경우 신청이 거부될 수 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 3. 18. 선고 2018두47264 전원합의체 판결](#)

■ 최신 판례 ■

정기상여금을 통상임금에 가산하여 미지급 법정수당의 청구하는 것이 신의칙에 반하지 않는다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 3. 11. 선고 2017다259513 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

1. 사안의 개요

피고는 각종 타이어 제조·판매 등을 목적으로 하는 회사이고, 원고들은 피고 소속 생산직 근로자이자 전국금속노동조합 ○○타이어지회 소속 조합원들입니다.

피고는 2010년 1월분부터 2014년 5월분까지 원고들에게 기본시급, 안전수당, 근속수당, 생산장려수당을 지급하였으나, 단체협약을 통해 이를 통상임금에서 제외하기로 하였습니다. 이에 원고들은 위 수당들을 통상임금에 포함하여 다시 법정수당을 산정해야 한다고 주장하면서, 미지급 임금을 청구하였습니다.

원심은 원고들에게 임금청구권이 인정될 수 있다고 보았습니다. 하지만 원고들의 청구는 그 자체가 신의칙에 위배된다고 보아 원고들의 청구를 기각하였습니다. 이에 원고들은 상고하였습니다.

2. 판결요지

원고들은 정기상여금을 통상임금에 가산한 후 이를 토대로 법정수당을 산출하여 그 미지급 금액을 청구하였습니다.

이에 대하여 원심은, 정기상여금을 통상임금에 가산하여 원고들의 추가 법정수당을 지급한다면 원고들은 노사가 합의한 임금수준을 훨씬 초과하는 예상 외의 이익을 얻는다고 보았습니다. 특히, 피고에게 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하게 되므로, 원고들의 청구는 신의칙에 현저히 반한다고 판단하였습니다.

하지만 대법원은 이와 달리 판단하였습니다. 먼저, 근로조건의 최저기준을 정하여 근로자의 기본적인 생활을 보장·향상시키고자 하는 근로기준법의 입법 취지를 고려하면 강행규정보다 신의칙을 우선하여 적용하는 것은 신중해야 한다는 점을 지적했습니다. 그리고 근로자의 법정수당 청구를 중대한 경영상의 어려움을 이유로 배척한다면 기업경영에 따른 위험을 사실상 근로자에게 전가하는 결과가 초래되므로, 법정수당 청구를 신의칙에 위반된다고 보는 것은 신중하고 엄격해야 한다는 법리를 밝혔습니다.

그리고 다음과 같은 사정을 고려하면, 원고들에게 추가 법정수당을 지급한다고 하더라도 피고에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 한다고 단정할 수 없다고 판단하여 원심 판결을 파기하였습니다.

가. 2조 원을 훨씬 초과하는 연 매출액 및 매출총이익, 당기순이익 등의 규모와 추이에 비추어 보면 이 사건 추가 법정수당 지급으로 인하여 피고에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 한다고 보기 어렵다.

나. 이 사건 청구기간은 2010년부터 2014년으로 피고의 워크아웃 기간에 해당하고, 피고의 워크아웃이 종료된 후 당기순손실이 증가하는 등 경영사정이 악화된 것은 사실이다. 하지만 피고는 워크아웃 기간 동안 부채비율이 상당히 낮아졌고, 경영상황이 개선되어 워크아웃이 종료되는 등 이 사건에서 인정된 추가 법정수당의 지급으로 인하여 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립이 위태롭게 된다고 볼 수 없다.

3. 의의 및 시사점

법정수당 등의 임금 청구와 관련하여, 대법원은 구체적인 사정인 사정에 따라 신의칙 항변을 배척하거나 받아들이고 있습니다. 대법원은 아시아나항공 사건(대법원 2020. 6. 25. 선고 2015다61415 판결)에서 i) 회사가 구조조정절차를 거쳤음에도 여전히 상당한 채무를 부담하고 있는 점, ii) 회사 설립 이후 한 차례도 누적 당기순이익이 플러스인 적이 없었을 뿐만 아니라 최근까지도 당기순손실의 규모가 당기순이익의 규모를 크게 앞지르고 있는 점, iii) 장차 부채액수 및 부채비율은 더 늘어날 것으로 예상되는 점, iv) 저비용항공사와의 경쟁으로 인하여 회사 수익성 개선이 단기간에 이루어질 것으로 기대하기 어려운 점 등을 근거로, 근로자의 임금 등 청구가 신의성실의 원칙에 위배되어 허용될 수 없다고 판단하였습니다.

대법원은 쌍용자동차 사건(대법원 2020. 7. 9. 선고 2017다7170 판결)에서도 근로자들의 추가 임금 등의 청구는 신의성실의 원칙에 위배된다고 판단했습니다. 대법원은 i) 회사 노사 양측이 합의한 합의서를 고려하면 상여금 등이 통상임금에 포함될 경우 회사가 기능직 사원에게 지급해야 할 추가 부담액 추정치는 매년 200억 원 남짓한 액수가 되는 점, ii) 회사는 2008년 이후 2015년까지 계속 큰 폭의 적자를 내었고, 2009년경에는 회사의 존립 자체가 위태롭기도 하였던 점, iii) 회사 노사는 기본급 동결, 상여금 일부 반납 등을 통해 각종 비용을 절감하여 회사의 위기를 극복하려고 한 점 등을 이유로 들었습니다.

반면, 두산중공업 사건(대법원 2020. 6. 25.자 2020다220867 판결)에서는 신의칙 항변을 배척한 원심 판결(부산고등법원(창원) 2020. 2. 6. 선고 2017다20763 판결)을 정당하다고 보았습니다. 위 사건 원심인 부산고등법원(창원)은 i) 이 사건 및 관련 사건의 판결에 따라 추가로 부담하여야 할 법정수당은 약 300억 원 가량인데(사회보험료 분담금을 고려하면 350억 원 정도), 이러한 예상부담금액은 피고 연간매출액의 1%에도 미치지 못하고 2019년 3분기말 현재 유동자산의 1% 정도에 불과하여 회사 경영에 큰 영향을 미칠 수준은 아닌 점, ii) 추가 법정수당 등의 연간평균금액은 약 100억 원으로서 이 사건 청구기간 발생한 연간인건비의 1.2%~1.6% 정도에 불과한 점, iii) 원고들이 한 연장

근로 등의 이익은 이미 피고가 매출 발생 등의 형태로 향유한 점, iv) 회사의 2019년 3분기말 현재 이익잉여금 약 6,464억 원으로 위 예상부담금액은 충분히 변제할 수 있는 점 등을 이유로, 회사 측의 신의칙 항변을 배척하였습니다. 그리고 대법원은 원심의 판단을 정당하다고 판단하였습니다.

결국, 대법원은 신의칙 항변에 대하여 회사의 경영상태, 예상되는 수당 총액 등의 구체적인 사정을 고려하여 판단하고 있으므로, 추후 판결을 주목할 필요가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 3. 11. 선고 2017다259513 판결](#)

■ 최신 판례 ■

아파트 경비원들의 휴게시간과 산업안전보건법에 따른 교육시간도 근로시간에 포함된다고 본 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2021. 3. 26. 선고 2019나2044676 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

1. 사안의 개요

원고들은 피고 ○○아파트 입주자대표회의에 채용되어 ○○아파트 경비원으로 근무한 사람들입니다. 원고들은 휴게시간 및 산업안전보건법에 따른 교육시간 등이 근로시간에 해당한다고 주장하면서, 피고를 상대로 그에 대한 연장 및 야간 근로수당, 미지급 임금 및 퇴직금 차액분을 청구하였습니다.

2. 판결요지

서울고등법원은 원고들의 휴게시간에 대하여 다음과 같은 사정을 지적하였습니다.

가. 아파트 경비원의 휴게시간은 총량(6시간)만 정해져 있었을 뿐 단체협약, 근로계약서 등 어디에도 구체적인 휴게시간이 정해지지 않았고, 2017. 9. 26. 이전까지는 경비원은 물론, 입주민에게도 공지되지 않았다.

나. 경비일지, 경비감독일지 등에 따르면 경비원들은 피고가 휴게시간이었다고 주장하는 시간인 식사시간, 야간휴게시간에 단지 순찰, 서명부 배부 등 통상적인 업무를 수행하였고, 주차대행 등 돌발성 민원도 다수 처리하였다.

다. 아파트 경비원들은 야간에 주차대행 및 출차를 위한 차량이동 업무를 빈번하게 수행하였다. 특히, 주차 사정이 악화되는 저녁·야간시간대에는 입주민들의 간헐적·돌발적 요청에 즉각 반응하기 위해 경비초소에 상시적으로 대기할 수밖에 없었을 것으로 보인다.

라. 이 사건 아파트 경비초소는 1평 남짓으로 매우 비좁아 누운 자세로 수면을 취하기 쉽지 않은 구조일 뿐만 아니라 더위에 대비한 시설(에어컨, 냉장고 등)과 생리현상을 해결할 수 있는 최소한의 시설(변기, 세면대, 식수대 등)조차 구비되어 있지 않아 휴식을 취하기에 적당한 장소로 볼 수도 없다.

서울고등법원은 위와 같은 사정을 고려하여 2017. 9. 26.까지 원고들의 휴게시간(6시간)은 피고의 지휘·감독을 받았다고 보았습니다. 따라서 위 휴게시간은 근로시간에 포함되어야 하므로, 피고는 휴게시간에 대한 미지급 연장근로수당, 야간근로수당, 퇴직금 차액분을 지급할 의무가 있다고 보았습니다.

서울고등법원은 아파트 경비원들이 근무시간이 아닌 시간에 소집되어 교육을 받은 점, 교육시간 동안 피고로부터 각종 지시사항을 전달받는 등 지휘·감독을 받은 점, 교육장소를 이탈하거나 교육시간을 자유롭게 이용할 수 없었다는 점 등을 지적하면서 교육시간 2시간 전체가 근로시간에 포함되어야 한다고 보았습니다. 즉, 피고는 매월 2시간에 해당하는 임금 및 그에 따른 퇴직금 차액분을 지급할 의무가 있다고 보았습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘·감독을 받으면서 근로계약에 따른 근로를 제공하는 시간을 말하고, 휴게시간이란 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 해방되어 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간이라는 입장입니다(대법원 2018. 7. 12. 선고 2013다60807 판결 등

참조). 서울고등법원은 대상판결을 통해, 기존 대법원 입장을 다시 확인하였습니다.

또한 대법원은 근로시간 중간에 부여받은 10분 또는 15분의 짧은 휴게시간의 경우 근로시간으로 보는 것이 타당하다고 판단한 판례가 있어 근로시간 산정에 주의를 요합니다(대법원 2020. 8. 20. 선고 2019다14110·14127·14134·14141 판결). 대법원은 위 판례에서 ① 단체협약과 근태관리 규정 해석상 '휴게시간'은 근로시간을 전제한 것으로 보이는 점, ② 노사 양측은 명시적·묵시적 합의 하에 생산직 근로자의 휴게시간을 근로시간으로 인정하여 오랜 시간 유지해온 점, ③ 생산직 근로자가 2시간의 근로시간 중 중간중간 부여 받은 10분 또는 15분의 짧은 휴게시간은 자동차 생산 공장의 규모, 작업 특성 등을 고려할 때 자유롭게 이용하는 게 근본적인 한계가 있을 수밖에 없는 점, ④ 위와 같은 휴게시간은 기본적인 생리현상을 해결하는 데 필요한 최소한의 시간이거나 사업장 내 안전보건 및 효율적인 생산을 위한 작업 중단 및 생산장비의 운행 중지 등 필요한 시간으로 볼 수 있는 점 등을 이유로, 10분 또는 15분의 휴식시간을 근로시간으로 보았습니다.

원칙적으로 대법원은 근로계약에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단하지는 않는 것으로 보입니다. 근로계약의 내용이나 해당 사업장에 적용되는 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 사업장의 구체적 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등의 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하는 것으로 보입니다(대법원 2017. 12. 5. 선고 2014다74254 판결 등 참조).

■ 다운로드 : [서울고등법원 2021. 3. 26. 선고 2019나2044676 판결](#)

■ 최신 판례 ■

묵시적 합의 또는 관행에 따라 사용자에게 휴업기간 중에 발생한 상여금을 지급할 의무가 있다고 본 사례

[대상판결 : 대구지방법원 2021. 4. 1. 선고 2020가합210 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

1. 사안의 개요

피고는 제조봉제업을 영위하는 법인이고, 선정자들(이하 '원고들')은 피고 소속 근로자입니다. 원고들은 피고를 상대로 휴업기간 중 발생하나 상여금을 청구하였습니다.

한편, 피고 단체협약은 휴업수당에 대하여 '회사의 귀책사유에 의하여 부득이하게 휴업할 경우 평균임금의 70%를 지급하여야 한다'라고, 상여금에 대하여 '조합원에 대한 상여금을 기본급으로 연간 400%를 지급하되 어려울 시 노사합의한다'라고 각 규정하고 있습니다.

2. 판결요지

대구지방법원은 근로기준법 등 관련 법령에 '사용자의 귀책사유로 인한 휴업기간 중 상여금을 지급하라'는 취지의 규정은 없다고 보았습니다. 그리고 피고 단체협약은 상여금에 대하여 '연간 400%를 지급하되 어려울 시 노사합의한다'라고만 규정하고 있는데, 위 규정만으로는 피고가 휴업 여부를 불문하고 당연히 상여금을 지급해야 한다고 해석할 수 없다고 보았습니다.

하지만 ① 피고가 2015. 6. 1.부터 2015. 8. 7.까지 휴업하였으나 근로자들에게 2015년 여름휴가 상여금을 지급한 점, ② 2019. 2. 1. 퇴직자 중 3인에게 2018년 휴업기간 중 상여금을 지급한 점, ③ 피

고가 2019. 2.경 청산계획서를 작성하여 근로감독관에게 제출한 적이 있는데, 그 중 미지급 임금으로 2018년 추석상여금을 기재한 점, ④ 피고가 원고 중 1인에게 발급한 2018년 근로소득 원천징수 영수증에 휴업기간 중 상여가 포함된 점 등을 종합하면, 휴업기간 중 상여금을 지급하기로 하는 묵시적인 의사의 합치 또는 관행이 있었다고 판단하였습니다.

이에 대하여 피고는 계산상의 착오, 법령의 무지, 노동조합의 강박으로 인해 휴업 중 상여가 지급된 것이라고 주장했습니다. 하지만 대구지방법원은 피고에게 계산상의 착오나 법령의 무지가 있었다고 하더라도 관행의 존재 자체를 부인할 수 없다고 보았고, 피고에 대한 노동조합의 위법한 강박을 인정할 자료가 없다고 판단하여 피고의 주장을 배척하였습니다. 즉, 피고는 원고들에게 묵시적 합의 내지 관행에 따라 휴업기간 중에 발생한 상여금을 지급할 의무가 있다고 본 것입니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 기업 내부에 존재하는 특정 관행이 근로계약의 내용을 이루고 있다고 하기 위해서는 (i) 그러한 관행이 기업 사회에서 일반적으로 근로관계를 규율하는 규범적인 사실로서 명확히 승인되거나 (ii) 기업의 구성원에 의하여 일반적으로 아무도 이의를 제기하지 아니한 채 당연한 것으로 받아들여져서 기업 내에서 사실상의 제도로 확립되어야 한다는 입장입니다(대법원 2002. 4. 23. 선고 2000다50701 판결 등 참조).

대구지방법원은 대상판결에서 관행이 근로계약의 내용을 이루게 된 근거를 명확하게 밝히지는 않았습니다. 하지만 피고가 소속 근로자에게 '휴업기간 중 발생한 상여금'을 항상 지급한 사실을 인정한 것으로 보아 '기업 내에서 사실상의 제도로 확립'되었다고 판단한 것으로 보입니다.

■ 다운로드 : [대구지방법원 2021. 4. 1. 선고 2020가합210 판결](#)

■ 최신 판례 ■

택시 운전기사가 정년을 지나 근로계약을 체결한 경우의 가동연한을 판단한 사례

[대상판결 2021. 3. 11. 선고 2018다285106 판결]

이광선 변호사 | 박종탁 변호사

1. 사안의 개요

피고는 택시운송업을 영위하는 회사입니다. 소외 1과 소외 2는 피고 소속 택시 운전기사로 평소 차량관리 문제로 자주 다투었습니다.

2013. 9. 2. 소외 2가 운행시간에 브레이크 라이닝을 교체하지 않아 소외 1은 자신의 운행시간을 이용하여 브레이크 라이닝을 교체하였는데, 이 일로 소외 1과 소외 2는 다시 다투게 되었습니다. 소외 1은 약 10분간 소외 2와 몸싸움을 하고 기사대기실 안으로 들어왔는데 자신의 옷에 묻은 발자국을 발견하고는 소외 2에게 발길질을 하였습니다. 이에 소외 2가 소외 1의 복부 부분을 발로 찼는데, 소외 1은 뒤로 넘어지면서 시멘트 바닥에 머리를 부딪쳐 뇌출혈이 발생하였습니다. 소외 1은 이후 2013. 9. 14. 사망하였습니다(이하 '이 사건 사고').

소외 2는 이 사건 사고로 인해 징역 2년 6개월이 선고받아 확정되었고, 원고들은 소외 1의 자녀로 소외 2의 불법행위에 대하여 사용자인 피고를 상대로 손해배상을 청구하였습니다.

2. 판결요지

이 사건 원심은, 소외 2가 택시운행을 마치고 회사에 복귀한 후 발생하였으므로 업무시간 중 발생

한 사고에 해당한다고 보았습니다. 특히, 피고는 소외 1과 소외 2가 사무집행과 관련성이 인정되는 차량관리 문제로 몸싸움을 벌인 사실을 알 수 있었는데도 두 사람을 격리시키는 등의 적극적인 조치를 취하지 않았다는 점을 지적하면서 피고의 사용자책임을 인정하였습니다. 대법원 역시 이러한 원심 판단을 정당하다고 보았습니다.

다만, 대법원은 원심 판결 중 일실수입에 관한 원고들 패소 부분을 파기하였습니다. 특히, 이 사건의 경우 일실수입 계산을 위한 가동연한이 쟁점이 되었습니다. 대법원은 육체노동의 가동연한을 만 60세까지로 본 종전의 경험칙은 경험적 사실의 변화에 따라 더 이상 유지하기 어렵다고 보면서, 특별한 사정이 없는 한 만 65세까지도 가동할 수 있다고 보는 것이 경험칙에 합당하다고 보았습니다. 따라서 소외 1의 가동연한은 근로조건, 정년제한 등과 함께 소외 1의 연령, 경력, 건강 상태 등 구체적 사정을 심리하여 정하여야 하는데, 원심은 소외 1의 가동연한을 만 63세 남짓인 2015. 3. 31.까지로 단정한 것은 필요한 심리를 다 하지 않은 잘못이 있다고 보았습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 '대법원 2019. 2. 21. 선고 2018다248909 전원합의체 판결'을 통해 가동연한을 60세까지로 본 기존 입장을 변경하여 65세까지 가동할 수 있다고 판단하였습니다. 또한 위 전원합의체 판결에서는 사실심 법원이 가동연한을 인정할 때에는 국민의 평균여명, 경제수준 등의 사회적·경제적 여건 외에도 근로조건, 연령별 근로자 인구수, 취업률, 정년 제한, 피해자의 연령, 직업, 건강 상태 등 구체적인 제반사정을 모두 고려해야 한다고 판단하였습니다. 대상판결은 이러한 전원합의체 판결의 취지를 반영한 것으로 보입니다.

■ 다운로드 : [2021. 3. 11. 선고 2018다285106 판결](#)

■ 최신 법령 ■

근로기준법 시행령 일부개정

1. 제안 이유

산업현장의 근로시간 운영상의 어려움을 해소하기 위해 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제를 도입하는 등의 내용으로 「근로기준법」이 개정(법률 제17862호, 2021. 1. 5. 공포, 4. 6. 시행)됨에 따라, 사용자가 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주지 않을 수 있는 불가피한 경우를 정하고, 임금보전방안을 신고하지 않은 사용자에 대한 과태료의 부과기준을 마련하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것입니다.

2. 주요 내용

제28조의2를 다음과 같이 신설하였습니다.

제28조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제에 관한 합의사항 등) ① 법 제51조의2제1항제4호에서“그 밖에 대통령령으로 정하는 사항”이란 서면 합의의 유효기간을 말한다.

② 법 제51조의2제2항 단서에서 “천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하거나 재난 등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
2. 사람의 생명을 보호하거나 안전을 확보하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
3. 그 밖에 제1호 및 제2호에 준하는 사유로 법 제51조의2 제2항 본문에 따른 휴식 시간을 주는 것이 어렵다고 인정되는 경우

제29조를 다음과 같이 개정하였습니다.

제29조(선택적 근로시간제에 관한 합의사항 등) ① 법 제52조제1항제6호에서 “그 밖에 대통령령으로 정하는 사항”이란 표준근로시간(유급휴가 등의 계산 기준으로 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1일의 근로시간을 말한다)을 말한다.

② 법 제52조제2항제1호 단서에서 “천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 제28조의2제2항제1호 또는 제2호에 해당하는 경우
2. 그 밖에 제1호에 준하는 사유로 법 제52조제2항제1호 본문에 따른 휴식 시간을 주는 것이 어렵다고 인정되는 경우

별표 7 제1호 나목을 다음과 같이 개정하였습니다.

나. 부과권자는 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제2호에 따른 과태료의 2분의 1 범위에서 그 금액을 줄여 부과할 수 있다. 다만, 과태료를 체납하고 있는 위반행위자의 경우에는 그렇지 않다.

- 1) 위반행위자의 사소한 부주의나 오류로 발생한 것으로 인정되는 경우
- 2) 위반행위자가 법 위반상태를 시정하거나 해소하기 위해 노력한 것이 인정되는 경우
- 3) 위반행위자가 자연재해, 화재 등으로 재산에 현저한 손실이 발생하거나 사업 여건의 악화로 사업이 중대한 위기에 처하는 등의 사정이 있는 경우
- 4) 그 밖에 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 줄일 필요가 있다고 인정되는 경우

별표 7 제2호 사목부터 파목까지를 각각 아목부터 하목까지로 하고, 같은 호에 사목을 다음과 같이 신설하였습니다.

위반행위	근거 법조문	과태료 금액(만 원)		
		1차	2차	3차 이상
사. 법 제51조의2제5항에 따른 임금보전방안을 신고하지 않은 경우	법 제116조 제1항제3호	80	150	300

3. 다운로드 : [근로기준법 시행령 일부개정\(2021. 4. 6. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

근로기준법 시행규칙 일부개정

1. 제안 이유

산업현장의 근로시간 운영상의 어려움을 해소하기 위해 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제를 도입하는 내용으로 「근로기준법」이 개정(법률 제17862호, 2021. 1. 5. 공포, 4. 6. 시행)됨에 따라, 탄력적 근로시간제를 실시하는 사업주의 임금보전방안의 신고 절차에 관한 사항을 정하려는 것입니다.

2. 주요 내용

제8조의2를 다음과 같이 신설하였습니다.

제8조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제에 관한 임금보전방안의 신고) 사용자는 법 제51조의2제5항 본문에 따라 임금보전방안(賃金補填方案)을 신고하려는 경우에는 별지 제4호의2서식의 임금보전방안 신고서에 임금보전방안의 내용을 확인할 수 있는 서류를 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출해야 한다.

3. 다운로드 : [근로기준법 시행규칙 일부개정\(2021. 4. 6. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

임금채권보장법 시행규칙 일부개정

1. 제안 이유

체불 임금 등을 지급하기 위해 사업주가 신청할 수 있는 용자금의 상한과 용자지급대상근로자 1명
에 대한 용자 신청 금액의 상한을 각각 상향함으로써 사업주의 체불 임금 등의 청산을 지원하여
근로자를 보호하려는 것입니다.

2. 주요 내용

임금채권보장법 제8조의9 제2항 전단 중 "7천만 원"을 "1억 원"으로 개정하고, 같은 항 후단 중
"600만 원"을 "1천만 원"으로 개정하였습니다.

3. 다운로드 : [임금채권보장법 시행규칙 일부개정\(2021. 2. 10. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

직업안정법 시행규칙 일부개정

1. 제안 이유

구인 또는 구직 신청을 할 때 구인자 또는 구직자가 작성해야 하는 사항을 필수 사항과 선택사항으로 구분하는 등 구인신청서 및 구직신청서를 보완·개선하려는 것입니다.

2. 주요 내용

구인신청서, 구직신청서에 해당하는 별지 제1호 서식, 별지 제1호의2 서식, 별지 제2호 서식, 별지 제2호의2 서식 및 별지 제2호의3 서식의 내용을 변경하였습니다.

3. 다운로드 : [직업안정법 시행규칙 일부개정\(2021. 3. 17. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법 일부개정

1. 제안 이유

현행법은 교원에게 징계처분 등에 대한 소청심사를 청구할 수 있도록 정하고 있고, 교원소청심사위원회 결정은 처분권자를 기속한다는 규정을 두고 있으나 사립학교 학교법인 또는 사립학교경영자에 대하여는 교원소청심사위원회를 상대로 행정소송을 제기할 수 있도록 규정하고 있습니다.

한편, 사립학교 학교법인 또는 사립학교경영자가 행정소송을 제기하거나 행정소송의 제기도 없이 소청심사결정을 이행하지 않는 경우가 있어 소청심사결정의 이행이 담보되지 못하고, 그 이행을 강제할 수단이 미비하여 사립학교 교원의 경우 소청심사를 통한 신분 불이익 개선이 어려운 실정입니다.

또한 국가에 의해 설립된 공공단체인 한국과학기술원, 대구경북과학기술원, 광주과학기술원, 울산과학기술원 등이 교원소청심사위원회를 상대로 행정소송을 제기할 수 있는 사립학교 학교법인 또는 사립학교경영자 등에 해당한다면 교원소청심사위원회를 상대로 행정소송을 제기하는 경우가 있어서 소청심사결정의 이행이 담보되지 않는 등 앞서 언급한 동일한 문제가 발생하고 있습니다.

이에 소청심사결정이 있는 경우 공공단체는 국·공립학교와 동일하게 교원소청심사위원회를 상대로 행정소송을 제기할 수 없게 하고, 처분권자는 30일 이내에 소청심사결정의 취지에 따라 조치를 하고 그 결과를 심사위원회로 제출하도록 하며, 처분권자가 소청심사결정에 따른 구제조치를 하지 않는 경우 관할청이 구제조치를 강제할 수 있도록 구제명령·이행강제금·벌칙 등의 조치를 도입함으로써 사립학교 및 공공단체 교원에게 불리한 소청심사제도를 개선하려는 것입니다.

2. 주요 내용

제10조의 제목 "(소청심사 결정)"을 "(소청심사 결정 등)"으로 하고, 같은 조 제4항을 제6항으로 하며, 같은 조 제3항을 제4항으로 하고, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제4항(종전의 제3항) 중 "당사자"를 "당사자(공공단체는 제외한다)"로, "90일"을 "30일"로 하고, 같은 조에 제5항을 다음과 같이 신설하였습니다.

처분권자는 심사위원회의 결정서를 송달받은 날부터 30일 이내에 제1항에 따른 결정의 취지에 따라 조치(이하 "구제조치"라 한다)를 하여야 하고, 그 결과를 심사위원회에 제출하여야 한다. 제4항에 따른 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니하면 그 결정은 확정된다.

제10조의2를 제10조의5로 하고, 제10조의2를 다음과 같이 신설하였습니다.

제10조의2(결정의 효력) 심사위원회의 결정은 처분권자를 기속한다. 이 경우 제10조제4항에 따른 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

제10조의3을 다음과 같이 개정하였습니다.

제10조의3(구제명령) 교육부장관, 교육감 또는 관계 중앙행정기관의 장은 처분권자가 상당한 기일이 경과한 후에도 구제조치를 하지 아니하면, 그 이행기간을 정하여 서면으로 구제조치를 하도록 명하여야 한다.

제10조의4를 다음과 같이 신설하였습니다.

제10조의4(이행강제금) ① 교육부장관, 교육감 또는 관계 중앙행정기관의 장은 처분권자가 제10조의3에 따른 구제명령(이하 이 조에서 “구제명령”이라 한다)을 이행하지 아니한 경우에는 처분권자에게 2천만 원 이하의 이행강제금을 부과한다.

② 제1항에 따른 이행강제금을 부과할 때에는 이행강제금의 액수, 부과사유, 납부기한, 수납기관, 이의제기방법 및 이의제기기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.

③ 제1항에 따른 이행강제금의 금액산정 기준, 부과·징수된 이행강제금의 반환절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

④ 교육부장관, 교육감 또는 관계 중앙행정기관의 장은 최초의 구제명령을 한 날을 기준으로 매년 2회의 범위에서 구제명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항에 따른 이행강제금을 부과·징수할 수 있다. 이 경우 이행강제금은 2년을 초과하여 부과·징수하지 못한다.

⑤ 교육부장관, 교육감 또는 관계 중앙행정기관의 장은 구제명령을 받은 처분권자가 구제명령을 이행하면 새로운 이행강제금을 부과하지 아니하되, 구제명령을 이행하기 전에 이미 부과된 이행강제금은 징수하여야 한다.

⑥ 교육부장관, 교육감 또는 관계 중앙행정기관의 장은 이행강제금 납부의무자가 납부기한까지 이행강제금을 내지 아니하면 기간을 정하여 독촉을 하고 지정된 기간 내에 제1항에 따른 이행강제금을 내지 아니하면 국세강제징수의 예에 따라 징수할 수 있다.

제21조를 제22조로 하고, 제21조를 다음과 같이 신설하였습니다.

제21조(벌칙) 제10조제5항에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 소청심사 결정을 이행하지 아니한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다.

3. 다운로드 : 교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법 일부개정(2021. 9. 23. 시행)

■ 최신 법령 ■

공무원수당 등에 관한 규정 일부개정

1. 제안 이유

재난·재해 등의 발생으로 인한 근무시간 외 근무의 경우 시간외근무수당이 지급되는 근무명령 시간의 상한을 폐지하고, 코로나바이러스감염증-19 등 감염병 대응을 위한 의료업무에 직접 종사하는 공무원에게 지급하는 특수업무수당을 신설하는 한편, 중앙재난안전대책본부 등 재난 대응 기구에서 근무하는 공무원에게 지급하던 비상근무수당을 재난발생 현장에서 근무하는 공무원에게도 지급하도록 함으로써 국가적 재난·재해에 대응하는 공무원의 처우를 개선하고 사기를 진작하려는 것입니다.

2. 주요 내용

공무원수당 등에 관한 규정 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

제15조 제4항 제2호를 다음과 같이 하였습니다.

2. 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난이나 「자연재해대책법」 제2조제1호에 따른 재해 등의 발생으로 소속 장관이 시간외근무명령을 하는 경우

제19조 제3항에 제13호의2를 다음과 같이 신설하였습니다.

13의2. 별표 11의 각 수당과 같은 표 제3호(마목4)의 수당

별표 11 제3호 마목에 4)를 다음과 같이 신설하였습니다.

지급대상	지급액 및 지급방법
4) 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 제1급 감염병 발생 시 해당 감염병 대응을 위한 의료업무 등에 직접 종사하는 공무원으로서 다음의 어느 하나에 해당하는 면허 또는 자격이 있는 공무원 가) 「의료법」 제2조에 따른 의료인 또는 같은 법 제80조에 따른 간호조무사 나) 「약사법」 제3조에 따른 약사 또는 같은 법 제4조에 따른 한약사 다) 「의료기사 등에 관한 법률」 제2조에 따른 의료기사	월 50,000 원

별표 11 제3호 바목21)을 다음과 같이 하였습니다.

지급대상	지급액 및 지급방법
21) 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난 (이하 “재난”이라 한다)의 대응·복구 업무를 수행하는 공무원으로서 다음의 어느 하나에 해당하는 공무원 가) 재난 발생으로 구성되는 중앙재난 안전대책본부, 중앙사고수습본부 등에서 근무하는 공무원 나) 재난 발생 현장에서 근무하는 공무원	일 8,000 원을 지급하되, 월 50,000 원[나]에 해당하는 사람은 월 65,000 원]을 초과할 수 없다.

3. 다운로드 : 공무원수당 등에 관한 규정 일부개정(2021. 4. 1. 시행)

■ 최신 법령 ■

지방공무원수당 등에 관한 규정 일부개정

1. 제안 이유

코로나바이러스감염증-19 등 감염병 대응업무에 직접 종사하는 공무원 중 의무·약무 등 일부 직렬의 공무원으로 한정하여 지급하던 의료업무등의수당을 직렬과 상관없이 의료인 등의 면허 또는 자격을 보유한 공무원이면 지급하도록 하는 한편, 재난 발생 현장, 지역재난안전대책본부 및 재난 안전상황실에서 근무하는 공무원에게 지급하던 비상근무수당을 재난 대응을 위하여 지방자치단체에 한시적으로 설치하는 기구에서 근무하는 공무원에게도 지급하도록 함으로써 국가적 재난에 대응하는 공무원의 처우를 개선하고 사기를 진작하려는 것입니다.

2. 주요 내용

지방공무원 수당 등에 관한 규정 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

제19조 제3항 제12호를 다음과 같이 하였습니다.

12. 별표 9의 각 수당과 같은 표 제2호다목의 수당

별표 9 제2호다목을 다음과 같이 하였습니다.

지급대상	지급액 및 지급방법
<p>다. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 제1급감염병 발생 시 해당 감염병 대응업무에 직접 종사하는 공무원으로서 다음의 어느 하나에 해당하는 공무원. 다만, 보건진료소에 근무하는 보건진료 전담공무원은 제외한다.</p> <p>1) 다음의 어느 하나에 해당하는 면허 또는 자격이 있는 공무원</p> <p>가) 「의료법」 제2조에 따른 의료인 또는 같은 법 제80조에 따른 간호조무사</p> <p>나) 「약사법」 제3조에 따른 약사 또는 같은 법 제4조에 따른 한약사</p> <p>다) 「의료기사 등에 관한 법률」 제2조에 따른 의료기사</p> <p>2) 보건연구직렬 공무원</p>	<p>1) 지급상한액: 월 50,000원</p> <p>2) 지급방법: 구체적인 지급대상, 지급금액 및 그 밖에 지급에 필요한 사항은 지방자치단체의 장이 정한다.</p>

3. 다운로드 : [지방공무원수당 등에 관한 규정 일부개정\(2021. 4. 1. 시행\)](#)