

목 차

<p>■ 노동 칼럼 ■..... 3</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 협력업체 근로자에 대한 안전·보건 확보조치의무 이행과 불법파견 문제.....3 	3
<p>■ 주요 업무 사례 ■..... 8</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 징계무효확인소송에서, '대법원이 징계사유 인정 취지로만 파기환송하였더라도 이미 징계양정에 관한 판단도 이루어진 것으로 보아야 한다'는 법리를 이끌어 낸 사례.....8 ● 연봉제 근로자가 고과평가에 오류를 주장한 사안에서 사용자를 대리하여 승소한 사례..... 10 	8
<p>■ 최신 판례 ■..... 11</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 주방 및 생활가전기기 제조, 생산, 렌탈사업을 영위하는 회사의 지국팀장에 대하여 갱신기대권을 인정하는 한편 원고 회사의 갱신거절에 합리적 이유가 인정되지 않는다고 보아 부당해고로 판단한 사례..... 11 ● 골프접대를 받은 건설사 설비업무 책임자에 대한 징계해고처분이 정당하다고 판단한 사례..... 15 ● 성추행 피해자를 허위 신고자로 판단해 해고 처분한 것은 정당한 징계사유가 인정되지 않아 무효라고 본 사례..... 18 ● 국내 법인 소속으로 근무하다가 인사명령에 따라 해외 현지법인에서 근무하게 된 근로자들에 대한 임금지급책임은 국내 법인이 부담한다고 판단한 사례..... 21 ● 운송수입금 기준액(사납금) 설정 및 수수를 금지하도록 여객자동차운수사업법이 개정된 이후, 택시운전사 노동조합과 택시사업자 사이에 '성과급 산정의 기준이 되는 운송수입금 금액을 설정하고, 그 기준금액을 납입하지 못한 택시운전사에 대한 징계처분에 동의한다'는 취지의 단체협약을 체결하고, 그 단체협약에 근거하여 실제로 택시운전사에게 승무정지 7일 처분을 한 사안에서, 해당 단체협약이 현행 여객자동차운수사업법의 강행규정에 반하는 범위 내에서 무효이며, 무효인 단체협약에 근거한 징계 역시 부당징계라고 판단한 사례..... 24 ● 업무 중 발생한 추락 사고로 하반신 마비가 되었고 이로 인한 욕창으로 고통받던 가운데 우울증이 유발·악화되어 자살한 사례에서 업무상 재해에서 업무와 사망 사이의 인과관계를 인정한 사례..... 27 	11

- 해고사유 등의 서면통지를 규정한 근로기준법 제27조가 기간제 근로계약의 갱신 거절에 적용되는지가 문제된 사례30
- 고정OT 수당이 통상임금이라고 보기 어렵다고 판단한 사례 33
- 직접·간접 제조공정의 일부를 담당하고 있던 1·2차 협력업체 근로자가 도급업체와 근로자파견관계에 있다고 본 사례 36
- 인력공급업체가 유료직업소개사업으로서 인력을 공급하여 인력을 공급받는 업체와 근로자들 사이에 근로계약이 체결되게 한 경우, 해당 근로자의 사용자는 '인력을 공급받는 업체'라고 본 사례41
- 회사분할에 따른 교섭단위 분리 필요성을 인정한 초심결정을 취소하고, 교섭단위 분리신청을 기각한 재심결정은 위법하다고 본 사례.....44
- 대학교수인 원고가 학교법인을 상대로 강의과목을 배정하지 않은 행위에 대한 위자료를 청구한 사례47
- 경영성과급 재분배 행위를 금지한 방침에 반하여 경영성과급 재분배를 주도하였다 하여 노조위원장을 파면한 것은 정당한 징계사유로 볼 수 없어 부당하다고 본 사례..... 50
- 이사가 나뉘는 계약직 여직원의 영당을 때린 행위 등은 직장 내 괴롭힘이자 성희롱에 해당한다고 본 사례 53
- 공공기관이 기간제 연구원들에게 정규직에 비해 낮은 금액의 성과급을 지급한 것은 차별적 처우에 해당한다고 본 사례 56

- 최신 법령 ■ 58
- 국민건강보험법 시행령 일부개정 58
- 근로기준법 시행령 일부개정 60
- 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률 시행령 제정 62
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부개정..... 64
- 산업안전보건법 시행령 일부개정 66
- 국민연금법 시행령 일부개정 69

■ 노동 칼럼 ■

협력업체 근로자에 대한 안전·보건 확보조치의무 이행과 불법파견 문제



(법무법인(유) 지평 이광선 변호사, 권영환 변호사)

1. 들어가며

2022년 1월 27일부터 시행되는 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」(이하 '법')에 의하면, 사업주나 법인 또는 기관의 사업주 또는 경영책임자들은, 그가 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장 내 종사자(협력업체 근로자 포함, 법 제2조 제7호 참조)에 대한 안전·보건상 유해 또는 위험 방지 조치 의무를 부담합니다(법 제4조). 또한 사외 하도급의 경우라도 도급인이 시설, 장비, 장소 등에 대하여 실질적으로 지배·운영·관리하는 책임이 있는 때 역시나 협력업체 소속 근로자의 안전 및 보건 확보 조치의무를 부담합니다(법 제5조, 제4조, 이하 '법 적용 대상 도급인').

이는 도급인, 협력업체, 그리고 협력업체 소속 근로자들이라는 세 주체와 관련되어 있는데, 이러한 삼면관계에서는 불법파견이 자주 문제됩니다. 따라서 수범자인 도급인은, 법을 지키기 위해 마련한 실무상의 조치가 불법파견의 징표로 오인될 가능성은 없는지 의문을 가질 수 있습니다.

원론적 측면에서, 도급인이 법령 준수를 위해 협력업체 근로자를 상대로 취한 안전보건 조치를, 다른 법령 위반 행위로 보고 도급인의 업무수행에 관한 지휘·명령과 동일하게 평가하는 것은 타당하지 않습니다. 같은 취지로 고용노동부도 '도급인이 관계수급인 근로자의 산재 예방을 위해 도급인의 안전조치 및 보건조치를 해야 하는 경우에는 근로자파견의 징표에 해당한다고 보기 어렵다'고

해석하고 있습니다.¹ 법원도, 도급인의 작업장 안전관리는 사용자의 시설관리권 행사 혹은 도급사업주로서의 산업안전보건법상 의무 이행을 위한 조치로서 불법파견의 징표가 아닌 것으로 판단하는 사례가 적지 않습니다.

하지만 불법파견을 인정한 판결 중의 일부는, 도급인이 안전관리를 위해 정한 방침을 협력업체에 대한 업무지침으로 보거나 도급인이 실시한 협력업체 근로자 안전교육을 직무교육과 나란히 실시한 사례들도 존재합니다. 안전관리를 위한 조치라는 도급인 측의 동기 만으로는 불법파견의 위험성이 해소되는 것은 아니라는 것입니다.

그래서 아래에서는 도급인의 협력업체 근로자에 대한 안전·보건 확보의무 이행 과정에서 불법파견 문제와 관련된 의문사항들을 살펴보겠습니다.

2. 도급인의 안전보건관리조직이 직접 협력업체의 안전·보건 관련 사항을 점검해도 되는지

법 적용 대상 도급인은 협력업체 소속 근로자를 포함한 모든 종사자를 위해 '유해·위험요인의 확인, 개선 및 사후점검'(시행령 제4조 제3호), '안전·보건에 관한 종사자 의견 청취 절차 마련, 개선 방안 마련 및 이행 여부 점검'(같은 조 제7호), '중대산업재해 대비 매뉴얼에 따른 조치 점검(같은 조 제8호)'의 의무가 있습니다. 또한 '협력업체의 산업재해 예방을 위한 조치 능력과 기술에 관한 평가기준·절차', '도급, 용역, 위탁 등을 받는 자의 안전·보건을 위한 관리비용에 관한 기준'을 마련하고, 그 기준과 절차에 따라 도급 등이 이루어지는지를 반기 1회 이상 점검해야 할 의무(같은 조 제9호), 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행을 반기 1회 이상 점검하고, 의무 불이행 사실이 확인되면 해당 의무 이행에 필요한 조치를 취해야 할 의무(같은 시행령 제5조 제2항)도 부담합니다.

¹ 고용노동부, "근로자 파견의 판단 기준에 관한 지침", 2019. 12. 30., 7쪽

위 사항들 중 일부(같은 조 제2항 제1호, 제3호)는, 도급인이 직접 점검하지 않았을 경우 지체 없이 점검 결과를 보고받도록 하고 있습니다. 이를 반대 해석하면, 원칙적으로 위 의무들의 이행은 도급인이 직접 수행해야 하는 것이고 일부 사항만 예외적으로 외부에 위탁할 수 있는 것으로 이해됩니다. 고용노동부도 도급인이 스스로 유해·위험 요인을 찾아내어 개선할 것을 강조하고 있습니다.²

따라서 도급인의 안전보건관리조직이 직접 협력업체를 상대로 위 법령상의 안전·보건 위해 요소를 점검한다고 해서 불법파견의 요소로 볼 것은 아니라고 할 것입니다.

3. 도급인 안전보건담당자의 비상연락처를 협력업체 근로자들에게 공유해도 되는지

법 적용 대상 도급인은 중대산업재해에 대비하여 대응조치, 구호조치, 추가 피해방지 조치를 위한 매뉴얼을 마련하고 그에 따라 조치하는지를 반기 1회 이상 점검할 의무가 있습니다(같은 시행령 제4조 제8호).

그 매뉴얼은 협력업체 근로자를 포함한 종사자 전원에게 공유되어야 그에 따른 조치가 가능하고 점검도 가능합니다. 비상상황에서 가장 중요한 것은 신속한 작업중지, 대피, 상황전파 등의 긴급조치입니다(산업안전보건법 제54조). 이를 위해 도급인 소속 안전보건담당자의 비상연락처를 협력업체 근로자들이 쉽게 알 수 있도록 공유하고 비상연락망을 유지하는 것은 불법파견의 요소로 볼 수 없습니다. 다만, 위와 같은 비상연락처 공유로 인해, 도급인(또는 도급인 소속 안전보건담당자)과 수급인 소속 근로자 간에 상시적인 업무협이나 지시가 이루어진다면 불법파견의 징표가 될 수 있습니다. 따라서 도급인 소속 안전보건담당자는 수급인 소속 근로자가 수행하는 업무와 무관한 자로 선임하는 것이 좋습니다.

4. 도급인이 협력업체를 주기적으로 평가해도 되는지

² 고용노동부, 중대재해처벌법(중대산업재해) 해설서, 2021. 11., 53쪽

법 시행 이전에도 도급인은 적격 수급인을 선정할 의무가 있었습니다(산업안전보건법 제61조). 그런데 법 시행으로 인해 대상 도급인은 '협력업체의 산업재해 예방을 위한 조치 능력과 기술에 관한 평가기준·절차'를 마련하고 그 기준과 절차에 따라 도급 등이 이루어지는지를 반기 1회 이상 점검해야 할 의무를 부담하게 되었습니다(법 시행령 제4조 제9호 가목). 그렇다면 도급인이 반기 1회 이상 협력업체의 산재 예방 능력과 기술을 평가하는 것을 두고 불법파견의 요소로 볼 수는 없을 것입니다.

다만, 주의할 사항은 평가의 대상 항목입니다. 도급인의 지시 위반, 협력업체 근로자들의 근태, 불량발생률 내지 고객 불만 발생률 등 산재 예방과 무관한 사항들을 평가 대상으로 하는 것은 불법 파견의 요소로 판단될 위험성이 있습니다.

5. 협력업체의 안전보건 관리 비용 기준을 마련할 때 주의할 사항은 무엇인지

법 적용 도급인은 협력업체의 안전·보건 관리비용에 관한 기준을 마련하고, 그 기준과 절차에 따라 도급 등이 이루어지는지를 반기 1회 이상 점검해야 할 의무가 있습니다(같은 조 제9호).

고용노동부는 '수급인이 사용하는 시설 설비 장비 등에 대한 안전조치 보건조치에 필요한 비용, 종사자의 개인 보호구 등 안전 및 보건 확보를 위한 금액으로 정하되 총 금액이 아닌 가급적 항목별로 구체적인 기준을 제시'하도록 설명하고 있습니다.³

안전보건관리비용 항목의 분류는 「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준」(고용노동부고시) 제7조, 「연구실 안전 및 유지관리비의 사용내역서 작성에 관한 세부기준」(과학기술정보통신부고시) 제3조를 참조할 수 있습니다. 위 조항에서 열거된 비용항목들을 도급업무의 특성에 맞게 수정하여 사용할 수 있을 것으로 보입니다.

³ 고용노동부, 중대재해처벌법(중대산업재해) 해설서, 2021. 11., 92쪽

항목별 기준 제시의 구체성과 관련해서는 주의를 기울일 필요가 있습니다. '안전시설의 설치·유지비나 안전보건교육비, 지적사항 개선비'처럼 협력업체 근로자의 숫자와 직접 관련 없는 항목은 구체적 기준을 제시해도 무방할 것입니다. 하지만 보호장비 구입처럼 근로자의 숫자와 직접 관련되는 경우 보호구나 작업복의 수량까지 세세하게 도급인이 지정하여 구입하게 하는 경우는, 도급인이 협력업체의 인원배치에 관여한 것으로 해석될 가능성을 배제할 수 없습니다.

6. 마치며

법 시행으로 도급인은 협력업체 근로자에 대한 안전·보건 확보에 더 많은 책임을 부담하게 되었습니다. 안전·보건에 관하여 주기적인 점검 및 평가의무를 부담하므로, 협력업체에 대한 문서제출 요구, 위험의 개선 및 사후조치 결과 전달 요구가 빈번해지는 것은 불가피합니다. 그런데 도급인이 산업안전과 무관한 자료제공이나 조치를 요구한다면, 도급인이 요구가 업무지시로, 협력업체의 자료 제공이 업무보고로 평가될 가능성이 높습니다. 도급을 통해 사업을 영위하는 경우 산업안전관계법령의 내용과 불법파견의 법리를 종합적으로 인지한 상태에서 대처해야 할 필요성이 더 높아졌다 할 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 ■

징계무효확인소송에서, '대법원이 징계사유 인정 취지로만 파기환송하였더라도 이미 징계양정에 관한 판단도 이루어진 것으로 보아야 한다'는 법리를 이끌어 낸 사례

동료들에 대한 블랙리스트 작성 및 유포로 해고된 근로자가 제기한 해고무효확인소송에서, 항소심 법원은 '사용자가 제시한 3가지 징계사유 중 하나만 인정되며, 그 하나의 징계사유만으로는 해고의 징계양정은 과다하다'고 판단하였습니다. 이에 대해 사용자가 상고하였는데, 대법원은 '항소심이 인정한 징계사유 외에 한 가지 징계사유가 더 인정된다'는 이유로 위 항소심 판결을 파기환송하였습니다. 이어진 파기환송심에서 원고인 근로자는, '대법원이 인정한 징계사유를 추가하더라도 여전히 자신에 대한 해고는 징계양정이 과다하다'고 다투었습니다.

이에 지평 노동팀은 사용자를 대리하여, '만약 대법원이 징계양정이 과다하다고 판단하였다면, 항소심이 징계사유에 대한 판단을 잘못하였더라도 판결을 파기하며 환송하지 않았을 것'이라고 주장하였습니다. 서울고등법원은 이 주장을 받아들여 "만약 이 사건 해고처분이 징계재량권의 일탈·남용에 의한 것이라고 본다면 환송 전 원심 판결의 위와 같은 판단은 판결 결과에 영향이 없는 것이 되므로, 대법원이 위 판결을 파기하여 환송하였을 것으로 볼 수 없다. 결국 이 사건 해고처분이 징계재량권의 일탈·남용에 의한 것이 아니라는 점은 이 사건 파기환송심에서 파기의 직접 이유가 된 소극적인 부정 판단과 논리적 필연적 관계에 있는 것으로서 이에 관한 판단이 이미 이루어진 것으로 봄이 타당하다."고 판시하면서 근로자의 항소를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사

최정규 변호사

권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

연봉제 근로자가 고과평가에 오류를 주장한 사안에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

A회사는 손해사정 전문회사로 매년 근로자들의 고과를 평가하여 연봉을 지급하고 있습니다. B는 A회사의 근로자로 지역대물센터에서 손해사정업무를 수행하고 있습니다. B는 자신에 대한 2017년 하반기, 2020년 상반기 고과평가에 오류가 존재하여 연봉이 잘못 책정되었다고 주장하며, 정상적으로 고과평가가 이루어졌을 경우 받았을 수 있었던 연봉과 기지급된 연봉의 차액을 청구하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동팀은 A회사를 대리하여, A회사의 고과평가 운영 방식을 자세하게 설명하고, 운영 방식에 비추어 보더라도 B에 대한 고과평가에는 어떠한 오류도 없었음을 상세히 설명하였습니다. 또한 B가 오류라고 주장하는 부분들은 단순한 오해 또는 사실을 왜곡한 것에 해당함을 개별적인 사례들을 제시하며 구체적으로 설명하였습니다.

이에 재판부는 지평 노동팀의 주장을 받아들여 B의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사

김동현 변호사

정석환 변호사

■ 최신 판례 ■

주방 및 생활가전기기 제조, 생산, 렌탈사업을 영위하는 회사의 지국 팀장에 대하여 갱신기대권을 인정하는 한편 원고 회사의 갱신거절에 합리적 이유가 인정되지 않는다고 보아 부당해고로 판단한 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2021. 9. 10. 선고 2020구합79295 판결]

이광선 변호사 | 임인영 변호사

1. 사안의 개요

사용자(이하 '원고')는 상시 약 1,000명의 근로자를 사용하여 주방 및 생활가전기기 제조와 생활 및 환경가전 렌탈사업 등을 영위하는 법인입니다.

근로자(이하 '참가인')은 2018년 12월 1일 원고 회사에 근로기간을 1년(2019년 11월 30일까지)으로 하는 판매전문직(지국팀장)으로 입사하여, 렌탈 고객관리 및 영업을 담당하고 지국 내의 방문판매원들을 관리·감독한 자입니다.

원고는 2019년 11월 30일 참가인에게 근로관계 종료를 통보(이하 '이 사건 통보')하였습니다. 그러나 참가인은 2020년 2월 28일 경남지방노동위원회에 이 사건 통보가 부당해고에 해당한다고 주장하며 구제신청을 하였고, 경남지방노동위원회는 2020년 5월 8일 '참가인에게 갱신기대권이 인정되지 않는다'는 이유로 위 구제신청을 기각하는 판정을 하였습니다. 이에 참가인은 2020년 6월 12일 중앙노동위원회에 위 초심판정의 취소를 구하는 재심을 신청하였고, 중앙노동위원회는 2020년 8월 14일 '참가인에게 갱신기대권이 인정되고 갱신거절의 합리적 이유가 인정되지 않는다'고 보아 참가인(근로자)의 재심신청을 인용하였습니다.

사용자인 원고는 중앙노동위원회의 재심판정에 불복하여 서울행정법원에 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

서울행정법원은 다음과 같은 이유로 원고와 참가인 사이에는 일정한 요건을 충족할 경우에 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있었다고 봄이 타당하다고 보았습니다.

가. 원고와 참가인의 근로계약, 취업규칙 등에 근로계약 갱신에 관한 명시적인 규정이 없지만 원고는 판매전문직 기간제근로자들을 대상으로 매년 “조직장 계약 평가”라는 명목으로 평가를 실시하여 그 평가결과에 따라 재계약 여부를 결정하고 있다.

나. 이러한 방식의 “조직장 계약 평가”는 실령 그 내용이 취업규칙 등에 명시되어 있지 않더라도 원고 회사 차원에서 제도적으로 설정하여 운영하고 있는 ‘계약 갱신의 요건 및 절차’에 해당한다.

다. 참가인을 비롯한 판매전문직들은 원고의 “계약 평가” 제도를 운영하고 있음을 인지하고 위 평가결과에 따라 재계약 여부가 결정된다고 신뢰하였다.

라. 참가인은 지국팀장으로 입사하기 직전까지 이미 1년 6개월 동안(2017. 6. 1.부터 2018. 11. 30.까지) 원고의 진주지국에서 방문판매영업 수탁자(이른바 ‘MC’)로서 영업을 하였고, 당시 소속 지국장으로부터 지국팀장으로 추천받아 원고와 이 사건 근로계약을 새로 체결하게 되었다.

마. 참가인이 지국팀장으로서 수행한 지국의 렌탈 영업실적과 고객관리, MC 에 대한 관리 감독 등 업무는 원고가 영위하는 렌탈 사업에서 상시로 수행되어야 하는 업무이므로, 그 상시성과 계속성이 인정된다.

나아가 서울행정법원은 참가인이 원고의 '조직장 계약 평가' 중 총 100점 중 80점을 차지하는 정량 평가 항목에서 총 69.1점(① 목표달성률 35.9점, ② 경영평가 33.2점)을 받았지만 나머지 정성평가 항목(역량평가)에서 과락기준 60점에 미달하는 25점(100점 만점 기준)을 받아 불합격된 사실을 인정하였습니다. 그러나 법원은 이러한 정성평가가 객관적이고 합리적이며 공정한 기준에 따라 이루어졌다고 인정하기 어렵다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건을 갖추면 근로계약이 갱신된다는 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기와 경위, 계약 갱신의 기준 등 갱신 요건이나 절차의 설정 여부와 그 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합해 볼 때 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건을 충족하면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로자에게 그에 따라 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 사용자가 이를 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없다는 입장입니다(대법원 2019. 10. 31. 선고 2019두45647 등 다수). 즉, 대법원은 기간제 근로자의 갱신기대권을 넓게 인정하고 있습니다.

대상판결은 위와 같은 갱신기대권에 관한 법리를 재확인한 판결입니다. 또한 대상판결은 특히 근로계약, 취업규칙 등에 근로계약 갱신에 관한 명시적인 규정이 없더라도 이와 유사한 평가체계가

존재할 경우 “계약 갱신의 기준 등 갱신 요건이나 절차의 설정 여부”를 인정하는 법원 판단의 경향을 보여줍니다.

피고 및 참가인은 제1심 법원 판결에 불복하지 않았고, 2021년 10월 8일자로 판결 확정되었습니다.

■ 다운로드 : [서울행정법원 2021. 9. 10. 선고 2020구합79295 판결](#)

■ 최신 판례 ■

골프접대를 받은 건설사 설비업무 책임자에 대한 징계해고처분이 정당하다고 판단한 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2021. 10. 1. 선고 2020구합83188 판결]

이광선 변호사 | 임인영 변호사

1. 사안의 개요

사용자(피고 중앙노동위원회 보조참가인의 지위에서, 이하 '참가인')는 토목업, 건축업, 조경업 등을 목적으로 1969년 12월 19일 설립된 주식회사입니다. 그리고 원고는 2004년 7월 1일부터 참가인 설비팀에서 근무하였던 자입니다.

참가인 징계위원회는 2020년 2월 18일 원고가 서울 D 공사(이하 '이 사건 공사')와 관련하여 공금 유용, 향응수수, 법령위반 등의 비위행위(이하 '이 사건 징계사유')를 하였다고 판단하고 원고에 대하여 만장일치로 징계해고를 의결하였습니다. 이에 참가인은 2020년 2월 21일 원고에게 징계해고(이하 '이 사건 해고')를 통보하였습니다.

원고는 (i) 서울지방노동위원회에 이 사건 해고가 부당해고라고 주장하며 구제신청을 하였으나, 서울지방노동위원회는 2020년 5월 20일 이 사건 각 징계사유가 모두 인정되고 징계양정도 과다하지 않으며 징계절차상 하자도 없어 이 사건 해고가 부당해고에 해당하지 않는다고 보았습니다. 이에 (ii) 원고는 초심판정에 불복하여 중앙노동위원회에 재심을 신청하였으나 중앙노동위원회는 2020년 9월 15일 초심판정과 같이 이 사건 해고가 부당해고에 해당하지 않는다고 보아 원고의 재심신청을 기각하였습니다.

이에 원고는 불복하여 서울행정법원에 중앙노동위원회 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

서울행정법원은 (i) 원고가 2018년 12월 15일부터 이 사건 공사 현장에서 설비업무 책임자로 근무하면서 이 사건 공사 현장에서 샵 드로잉과 설계변경, 준공도서 작성 업무를 담당한 G에 71,050,000원, H에 41,250,000원 합계 1억 1,230만 원의 과기성(기성금 지급기준을 위반하여 그 이상 지급하는 것을 의미)을 지급하였고, (ii) 2019년 6월 2일 및 2019년 8월 11일 이 사건 공사 현장의 협력업체인 G, H에게 자재를 납품하는 업체인 I의 대표 등과 함께 골프를 치고 식사를 하였고, (iii) 가설공사 관련 회의 시에 건설 공사 소장들에게 이 사건 공사 현장 1공구 및 2공구 물량 전부에 대하여 G와 가설공사에 대한 하도급계약을 체결하고, H가 전체 물량의 50%를 G로부터 재하도급 계약을 체결하여 수행할 것을 지시하였다는 사실 등을 각 인정하였습니다.

그리고 이러한 원고의 행위는 (i) 우선 참가인의 기성 지급기준을 위반하는 것이고, (ii) 참가인이 2016년 2월 4일 전직원들에게 공표한 '임직원 윤리 실천 행동 가이드라인'을 위반하는 것이며, (iii) 재하도급을 지시하는 방식으로 건설산업기본법 제29조 제3항 및 같은 법 제29조의2 제1항의 규정을 위반한 것이라고 보았습니다(징계사유 존재 인정).

나아가, 참가인은 설비 직원의 금품 수수 등과 관련하여 익명의 제보 등을 기초로 설비 담당직원들에 대한 조사를 실시하였고, 비위행위에 대한 징계를 통해 청렴한 기업문화를 조성하여 기업질서를 재확립하고자 하는바, 원고와 같이 협력업체에 과기성을 지급하고, 협력업체로부터 향응을 수수하는 행위에 대하여는 그 단절을 위하여 양정기준에 따라 엄격히 의율할 필요가 있다고 보아 해고의 양정 또한 적정하다고 보았습니다(징계양정 적정성 인정).

3. 의의 및 시사점

서울행정법원은 이 사건에서 '임직원 윤리 실천 행동 가이드라인'이 취업규칙인지를 판단하면서, 해당 가이드라인은 "참가인 인사규정 등의 취업규칙에서 정하는 청렴의무를 구체화한 것"에 불과하여 취업규칙이 아니라고 보았습니다. 그리고 이에 근거하여 가이드라인에 대한 근로자 과반수의 동의가 없었다는 점을 근거로 취업규칙 불이익변경이라고 볼 수는 없다고 판단하였습니다.

이는 '임직원 윤리 실천 행동 가이드라인'을 참가인의 인사권 행사 일환으로 본 것이고, 인사권은 기업경영 또는 근로계약의 본질상 사용자에게 인정되는 고유권한으로서 업무상 필요한 범위 안에서 사용자에게 상당한 재량을 인정해야 하며, 근로기준법 등에 위반되거나 권리남용에 해당하는 등의 특별한 사정이 없는 한 위법하다고 할 수 없다는 점(대법원 2000. 9. 29. 선고 99두10902판결, 2002. 12. 26. 선고 2000두8011 판결 등)을 고려하였다는 점에서 의의가 있습니다.

원고는 서울행정법원의 제1심 판결에 불복하여 항소하였고, 현재 서울고등법원에 2021누66052로 사건 계속 중입니다.

■ 최신 판례 ■

성추행 피해자를 허위 신고자로 판단해 해고 처분한 것은 정당한 징계사유가 인정되지 않아 무효라고 본 사례

[대상판결 : 광주지방법원 2021. 10. 7. 선고 2020가합56617 판결]

이광선 변호사 | 임인영 변호사

1. 사안의 개요

원고는 피고 법인에 재직하고 있던 자입니다. 원고는 2019년 12월 26일 회식 자리에서 상급자인 B에게 성추행을 당했다고 피고 소속 인권센터에 신고하였으나 2020년 1월 30일 및 2020년 4월 14일 2차례 모두 기각을 당하였습니다.

피고 소속 징계위원회는 원고가 B로 하여금 불이익을 받게 할 목적으로 허위사실을 신고하였다는 이유로 2020년 5월 22일 원고를 해고처분하였습니다. 이에 원고는 2020년 6월 8일 피고 징계위원회에 재심을 청구하였으나 피고 징계위원회는 2020년 6월 18일 재심신청을 기각한 후 2020년 6월 25일 원고에게 이를 통보하였습니다.

이에 대하여 원고는 피고에 대하여 해고무효확인의 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

광주지방법원은 (i) 원고의 현장 상황에 대한 묘사는 직접 경험하지 않고서는 떠올리기 어려운 정도로 구체적이거나 특징적이고, 그 진술의 흐름 및 구체적인 진술이 이루어지기까지의 경과도 자연스럽다는 점, (ii) 원고의 신고내용 중 일부가 CCTV 영상과 다른 부분이 있으나, 이는 회식 장소에

서 의도하지 않았던 일을 겪어 당황하였던 원고가 약 3주 가까이 지난 시점에서 신고를 하면서 착오한 것으로 보일 뿐 이러한 부분만을 이유로 원고의 진술이 허위라거나 원고에게 B를 처벌하기 위한 목적이 있었다고 단정하기 어렵다는 점, (iii) 원고가 B로 하여금 처벌받도록 하기 위하여 CCTV 영상이 없다는 전제에서 허위사실을 신고하려 하였다면 오히려 B가 (원고의) 다른 신체 부위에 접촉하였다는 취지로 신고를 하였을 수 있지만, 원고는 B가 손을 잡았다는 취지로만 진술하였다는 점, (iv) 광주지방검찰청 또한 B의 행위가 일반인의 관점에서 추행행위에 해당하지는 않는다고 하면서도 원고가 B의 행위로 인해 불편한 감정을 느끼게 되었을 수 있다고 분명하게 판단한 바 있다는 점 등을 종합적으로 고려하였습니다.

그리고 위와 같은 전제 하에 광주지방법원은 피고가 원고의 일부 진술이 CCTV 영상과 일치하지 않는다는 이유로 피해를 당하였던 원고를 해고하였고, 원고는 10년 이상 재직했던 직장을 떠날 수밖에 없었는데, 피고의 이와 같은 일련의 조치가 부적절하다고 판단하였으며 해고처분의 정당한 징계 사유가 인정되지 않아 무효라고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 법원이 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때에는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 '성인지 감수성'을 잃지 않아야 한다는 법리를 제시한 바 있습니다(대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결 등 참조). 즉, 성희롱 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척하는 것은 정의와 형평의 이념에 입각하여 논리와 경험의 법칙에 따른 증거판단이라고 볼 수 없다는 것입니다.

그리고 이러한 법리에 비추어 보았을 때, 광주지방법원은 대상판결에서 비록 원고의 진술이 CCTV 영상 등 일부 물증과 배치되는 점은 있으나, 그렇다고 하더라도 전체적인 맥락을 보았을 때 원고의 진술이 사실에 부합하다고 보았습니다. 그리고 이러한 점을 고려하지 않은 채 단순히 원고가 B로 하여금 불이익을 받게 할 목적으로 허위사실을 신고하였다고 본 것은 적절하지 않다고 보았고, 이

러한 전제 하에 피고의 해고처분의 정당한 징계사유가 인정되지 않는다고 판단하였습니다.

피고는 1심 법원의 판결에 불복하여 항소하였고, 현재 광주고등법원에 2021나24966로 사건 계속 중입니다.

■ 다운로드 : [광주지방법원 2021. 10. 7. 선고 2020가합56617 판결](#)

■ 최신 판례 ■

국내 법인 소속으로 근무하다가 인사명령에 따라 해외 현지법인에서 근무하게 된 근로자들에 대한 임금지급책임은 국내 법인이 부담한다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 10. 14. 선고 2017다204087 판결]

이광선 변호사 | 임인영 변호사

1. 사안의 개요

원고들은 A사에 근무하던 근로자입니다. 원고들은 A의 인사명령에 따라 시기를 달리하여 A사의 중국 현지법인(이하 'B')으로 이동하여 2013년 또는 2014년 1월경까지 근무하였습니다. A사는 B사로 이동을 명한 근로자들에게 2009년 이전까지는 임금과 중간정산 퇴직금을 직접 지급하였으나, 2009년부터는 B사가 속한 국가의 정책에 따라 인사이동 무렵을 기준으로 계산된 중간정산 퇴직금만을 지급하였고, B사가 원고들에게 임금과 중간정산 퇴직금을 지급해왔습니다.

그런데 원고들은 2012년 이후 B사로부터 임금과 중간정산 퇴직금을 지급받지 못하였다고 주장하며 A사에 대하여 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

원심인 부산고등법원 창원재판부는 원고들이 A사를 상대로 B사 근무기간 중 2012년 이후에 B사로부터 지급받지 못한 임금 및 중간정산 퇴직금 등의 지급을 구함에 대하여, 원고들은 A사와의 근로계약을 합의해지하고 B사와 새로운 근로계약을 체결하였다고 봄이 상당하고, 설령 원고들과 A사 사이의 근로계약 관계가 유지되었다고 하더라도 원고들은 B사에서 근무한 동안 A사에 대한 근로제

공을 중단한 것이라고 보아, 원고들의 청구를 모두 배척하였습니다[부산고등법원 2016. 12. 22. 선고 (창원)2015나23331 판결].

그러나 대법원은 아래와 같은 이유로 원심 판결을 파기하였습니다.

A 등이 원고들에게 인사명령을 한 것과 B로의 이동 무렵 원고들에게 중간정산 퇴직금을 지급한 것이 전적 등 근로계약의 종료 의사를 표시한 것이거나 근로계약의 종료를 전제로 한 것이라고 보기 어렵다. 원고들은 A 등의 인사명령에 따라 B에서 근무하였고, 원고들이 B로의 이동 무렵 A 등에 사직서를 제출하는 등 퇴직의 의사를 표시하였다는 사정이 발견되지 않는다.

근로관계에서 임금지급책임을 부담하는 주체의 임금지급능력은 근로자의 중요한 관심사이다. 그런데 원고들이 B에서 제공하는 근로에 관하여 A 등에 대한 임금채권을 포기 또는 A 등의 임금지급책임을 면제한다는 의사를 표시하였다거나 그럴만한 사정을 찾기도 어렵다.

원고들이 취업비자를 발급받은 점, B와 연봉계약을 체결한 점, 근로제공에 관하여 B의 지휘·감독을 받은 점, A에 대한 복귀 여부나 시기에 관하여 구체적으로 정하지 않은 점 등 원심이 드는 사정만으로는 원고들과 A 등이 근로계약을 합의해지하였다고 볼 수 없고, A가 원고들에게 고용보험 등을 제공한 사정이 A가 속한 기업집단의 계열회사로서 근로자들의 이익과 편의를 위한 것에 불과하다고 단정하기도 어렵다.

따라서 원고들은 A 등에 대한 기존 근로계약상 근로제공의무의 이행으로 B에서 근무하였고, 이에 따라 피고는 원고들에게 원고들이 B에서 제공한 근로에 대하여 임금지급책임을 부담한다고 볼 여지가 큰 반면, 근로계약의 해지에 관한 원고들과 A 등의 객관적인 의사가 일치하였다고 단정하기는 어렵다.

3. 의의 및 시사점

전적은 종전 기업과의 근로관계를 합의해지하고, 이적하게 될 기업과 사이에 새로운 근로계약을 체결하는 것이므로 원칙적으로 근로자의 동의가 필요한 것으로서, 근로자가 전적명령에 응하여 종전 기업에 사직서를 제출하고 퇴직금을 수령한 다음 이적하게 될 기업에 입사하여 근무를 하였다면 특별한 사정이 없는 한 이는 전적에 대한 동의를 전제로 한 행동이라고 볼 수 있습니다(대법원 1998. 12. 11. 선고 98다36924 판결 등 참조).

이에 비추어 보았을 때 대상판결에서는 원고들이 A에서 B로 소속을 옮길 당시 중간정산 퇴직금을 지급받은 것을 두고 원고들이 “전적에 대한 동의”를 하였다고 해석할 수 있는지가 주된 쟁점이 됩니다. 그리고 대법원은 A가 원고들에게 중간정산 퇴직금을 지급하였다고 하여 원고들이 전적에 대한 동의를 하였다고 해석하기는 어렵다고 보았습니다.

따라서 해외 법인에 자사 근로자를 파견하는 기업들은 반드시 이러한 대법원 판결의 해석에 유의할 필요가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 10. 14. 선고 2017다204087 판결](#)

■ 최신 판례 ■

운송수입금 기준액(사납금) 설정 및 수수를 금지하도록 여객자동차운수사업법이 개정된 이후, 택시운전사 노동조합과 택시사업자 사이에 '성과급 산정의 기준이 되는 운송수입금 금액을 설정하고, 그 기준금액을 납입하지 못한 택시운전자에 대한 징계처분에 동의한다'는 취지의 단체협약을 체결하고, 그 단체협약에 근거하여 실제로 택시운전사에게 승무정지 7일 처분을 한 사안에서, 해당 단체협약이 현행 여객자동차운수사업법의 강행규정에 반하는 범위 내에서 무효이며, 무효인 단체협약에 근거한 징계 역시 부당징계라고 판단한 사례

[대상판결: 서울행정법원 2021. 10. 14. 선고 2020구합84648 판결]

이광선 변호사 | 임인영 변호사

1. 사안의 개요

원고는 A사에서 택시운전기사로 근무하는 근로자입니다. 한편 A사(이하 '참가인')는 택시운송사업을 영위하는 법인입니다.

참가인은 교섭대표노동조합과 사이에 단체협약(이하 '이 사건 단체협약')을 체결하였습니다. 이 사건 단체협약에는 "성과급 산정을 위한 월 기준 운송수입금 미납"이 징계사유로 포함되어 있었습니다.

원고는 월 기준 운송수입금을 납부하지 못하여 승무정지 7일의 징계처분(이하 '이 사건 징계')을 받았습니다.

이에 원고는 2020년 5월 7일 경기지방노동위원회에 구제신청을 하였으나 경기지방노동위원회는 원고의 구제신청을 기각하는 초심판정을 내렸습니다. 이에 원고가 초심판정에 불복하여 재심을 신청하자, 중앙노동위원회 역시 2020년 10월 13일 초심판정과 같은 이유를 들어 원고의 재심신청을 기각하는 재심판정을 내렸습니다.

원고는 중앙노동위원회의 재심판정에 불복하여 서울행정법원에 재심판정 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

서울행정법원은 현행 여객자동차 운수사업법의 입법 취지에는 사납금제 자체만을 폐지하려는 것이 아니라, 운수종사자의 근로조건을 저하시킨 근본 원인인 '운송수입금 하락에 따른 위험의 전가'를 해소하려는 목적도 포함되어 있다고 해석하였습니다.

이러한 전제 하에 서울행정법원은 운송사업자가 기준액 미납을 이유로 들어 운수종사자에게 불이익을 가하는 것은 그 자체가 현행법이 방지하고자 한 '운송수입금 하락에 따른 위험의 전가'에 해당하고, 한편으로 현행법에서 불허하는 기준액 납입을 강제함으로써 불법을 종용하는 행위에도 해당하므로, 그 불이익의 종류를 불문하고 엄격히 금지된다고 보아야 한다고 보았습니다.

또한 서울행정법원은 종래의 사납금제와 같이 기준액에 미치지 못하는 운송수입금을 납입한 운수종사자에 대하여 그 차액만큼 기본급여를 삭감하는 등 금전적인 불이익을 가하는 것이 전형적인 사례에 해당하나, 당해 운수종사자를 해고하거나 징계하는 등 신분상의 불이익을 가하는 방법도 운수종사자에게 운송수입금 하락의 책임을 전가함과 동시에 향후 기준액 납입을 강제하는 것이므로 이 역시 금지된다고 보았습니다.

그리고 위와 같은 점을 종합하였을 때, 서울행정법원은 이 사건 단체협약 중 현행 여객자동차 운수사업법 규정에 위배되는 조항들은 모두 무효라고 보았습니다. 따라서 해당 단체협약 조항에 따라 징계를 한 것 역시 무효이므로 중앙노동위원회의 재심판정은 위법하여 취소되어야 한다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 현행 여객자동차 운수사업법의 입법 취지를 확인한 판결입니다.

또한 대상판결은 여객자동차 운수사업법의 사납금 금지 조항이 강행규정에 해당한다는 점을 최초로 판시한 판결이라는 점에 의의가 있습니다. 이를 통하여, 우회적인 방식의 사납금제 또한 법에 의하여 금지된다는 점을 명확하게 알 수 있으며, 나아가 징계 외의 수단을 통한 우회적 방식의 사납금제 역시 금지될 가능성이 높다는 점을 추단할 수 있습니다.

피고는 1심 법원의 판결에 불복하여 항소하였고, 현재 서울고등법원에 2021누69860로 사건 계속 중입니다.

■ 다운로드 : [서울행정법원 2021. 10. 14. 선고 2020구합84648 판결](#)

■ 최신 판례 ■

업무 중 발생한 추락 사고로 하반신 마비가 되었고 이로 인한 욕창으로 고통받던 가운데 우울증이 유발·악화되어 자살한 사례에서 업무상 재해에서 업무와 사망 사이의 인과관계를 인정한 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 10. 14. 선고 2021두34275 판결]

이광선 변호사 | 임인영 변호사

1. 사안의 개요

망인은 건설공사 현장에서 작업 중 추락사고로 하반신 마비 등으로 산재요양승인을 받았습니다. 그리고 이후 망인은 하반신 마비로 인한 욕창으로 여러 차례 입원 치료와 수술을 받으면서 욕창으로 1차 재요양승인을, 우울증으로 2차 재요양승인을 받았습니다.

망인은 하반신 마비로 다른 사람의 도움이 없으면 체위 변경이 어려워 욕창이 생겼으므로 망인의 아내(이하 '원고')가 망인의 관절운동을 돕거나 체위를 변경하는 방식으로 줄곧 간병해왔습니다.

그런데 원고가 약 40일간 입원 치료를 받느라 망인을 간병하지 못하였고, 망인은 원고의 퇴원 8일 후 목을 매어 스스로 목숨을 끊었습니다.

이에 원고는 근로복지공단(이하 '피고')에 대하여 망인의 사망이 업무상 재해로 인정되어야 한다고 주장하며 유족급여 및 장의비의 지급을 청구하였으나, 피고는 2019년 5월 14일 망인의 사망과 업무 사이의 상당인과관계를 인정하기 어렵다는 이유로 원고에게 유족급여 및 장의비 부지급 결정 처분(이하 '이 사건 처분')을 하였습니다.

2. 판결 요지

제1심 및 제2심 법원은 망인의 자살에는 음주문제, 원고의 입원, 동호회 회장 탈락 등의 외적인 요인이 더 크게 기여하였을 가능성이 높다는 전제 하에, 망인의 자해행위가 인식능력이 뚜렷하게 저하된 정신적 이상 상태에서 이루어졌다고 보기는 어렵다고 판단하였고, 망인의 사망과 업무 사이의 상당인과관계를 부정하였습니다.

그러나 대법원은 아래와 같은 이유에서 망인의 사망과 업무 사이의 상당인과관계가 인정된다고 보았습니다.

망인은 추락사고로 30대의 젊은 나이에 하반신 마비가 되면서 휠체어 생활을 하였고, 하반신 마비로 발생한 욕창으로 10여 차례 입원 치료와 수술을 받는 과정에서 오랜 기간 상당한 고통에 시달렸고, 망인의 우울증은 결국 추락사고로 발생한 하반신 마비와 그로 인한 욕창 등에 기인한 것이다.

망인은 2016. 3. 15.까지 우울증 치료를 받았고, 최종 진료일인 2018. 6. 26. 실시한 진료에서는 특이점이 발견되지 않았다. 그러나 망인의 주치의 소견과 같이 치료경과 중우울증이 악화되었으나 망인이 이를 숨겼을 가능성을 배제할 수 없다. 또한 위 최종 진료일과 망인의 사망일인 2018. 8. 19. 사이에 평소 자신을 간병하던 원고가 40일간 입원하여 평상 시와 같은 간병을 받지 못하였고, 그 결과 자살 직전 욕창이 악화되었던 것으로 보인다. 망인의 우울증은 추락사고로 발생한 하반신 마비와 욕창으로 유발·악화되었던 것임을 고려한다면, 원고의 입원 기간 망인의 우울증이 유발·악화되었을 개연성이 충분하다.

원고는 망인의 자살 직후 경찰 조사를 받으며 ‘망인이 활동하던 협회에서의 갈등과 음주 문제, 음주운전 단속’을 사망이유로 언급하였으나 이는 망인의 사망 직후 원고의 추측에 따른

진술이며, 특히 협회 내에서의 갈등은 (망인의 사망 시점으로부터) 2년 전에 일어난 사건이므로 망인의 자살에 직접적인 동기를 제공했다고 보기 어렵다. 또한 동호회 회장에서 퇴출되었거나 음주운전 단속으로 면허가 취소되었다는 사정은 일반인에게 자살의 충분한 동기나 이유라고 할 수 없고, 오히려 위와 같은 사건으로 사회 활동에서 고립되고 이동이 제한된다는 사정은 하반신 마비로 장애가 있는 망인에게 더욱 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

3. 의의 및 시사점

근로자가 업무상의 사유 그 자체 또는 업무상의 재해로 말미암아 우울증세가 악화되어 정상적인 인식능력, 행위선택능력이나 정신적 억제력이 현저히 낮아져 합리적인 판단을 기대할 수 없을 정도의 상황에 처하여 자살에 이른 것으로 추단할 수 있는 경우라면 근로자의 업무와 사망 사이에 인과관계가 인정될 수 있으며, 그와 같은 인과관계를 인정하기 위해서는 근로자의 질병이나 후유증상의 정도, 그 질병의 일반적 증상, 요양기간, 회복가능성 유무, 연령, 신체적·심리적 상황, 근로자를 에워싸고 있는 주위상황, 자살에 이르게 된 경위 등을 종합적으로 고려해야 한다(대법원 2014. 10. 30. 선고 2011두14692 판결, 대법원 2017. 5. 31. 선고 2016두58840 판결 참조)는 것이 확립된 판례입니다.

특히 대상판결의 경우, 비록 망인의 증상이 호전되어가는 중이었다고 하더라도, 치료 경과 중의 우울증상을 망인 스스로 숨겼을 가능성을 배제할 수 없다고 판단한 것으로 보입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 10. 14. 선고 2021두34275 판결](#)

■ 최신 판례 ■

해고사유 등의 서면통지를 규정한 근로기준법 제27조가 기간제 근로 계약의 갱신 거절에 적용되는지가 문제된 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 10. 28. 선고 2021두45114 판결]

이광선 변호사 | 임인영 변호사

1. 사안의 개요

원고는 공동주택 관리업 등을 목적으로 1996년 7월 9일 설립된 주식회사입니다.

그리고 근로자(이하 '참가인')들은 원고에 각 입사하여 경비원으로 근무하던 자들입니다.

참가인들은 원고에 입사할 당시 모두 만 55세 이상이었고 원고와 계약기간을 2~6개월로 정하여 근로계약을 체결하였으므로, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」상 사용기간 예외가 인정되는 기간제근로자입니다.

참가인들은 원고와 계약기간을 2개월 내지 6개월로 하는 근로계약을 여러 차례 체결하였고, 원고는 2018년 12월 30일 참가인들에게 참가인들과의 근로계약이 만료됨을 각 통지하였습니다.

그런데 원고가 참가인들에게 근로계약의 만료를 통지할 당시 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하지 않은바, 참가인들은 원고의 참가인들에 대한 근로계약 만료 통지는 서면통지 조항(근로기준법 제27조)를 위반한 절차상 하자가 있어 무효라고 주장하였습니다.

2. 판결 요지

원심인 서울고등법원은 기간의 정함이 있는 근로계약은 그 계약기간이 만료됨으로서 근로자와 사용자 사이의 법률관계가 원칙적으로 종료되고, 다만 갱신기대권이 인정되고 갱신의 거절에 합리적인 이유가 없는 경우 예외적으로 종래의 근로계약과 동일한 내용으로 근로계약의 갱신이 인정되는 것이며, 이러한 경우 근로자는 갱신에 의한 근로관계의 지속에 관하여 예외적·추가적인 기대와 신뢰를 가지고 있을 뿐이라고 보아, 근로자의 보호 필요성 및 정도가 해고에 비해 낮은 갱신기대권이 인정되는 근로계약의 갱신 거절의 경우에도 위 법리가 그대로 적용된다고 보기 어렵다고 판단하였습니다(서울고등법원 2021. 6. 17. 선고 2020누59323 판결).

그리고 대법원 또한 기간제 근로계약의 종료에 따른 사용자의 갱신 거절은 근로자의 의사와 관계 없이 사용자가 일방적으로 근로관계를 종료시키는 해고와는 구별되는 것이고, 근로관계의 지속에 대한 근로자의 신뢰나 기대 역시 동일하다고 평가할 수는 없다는 전제 위에서, 기간제 근로계약은 그 기간이 만료됨으로써 당연히 종료하는 것이므로 갱신 거절의 존부 및 시기와 그 사유를 명확하게 하여야 할 필요성이 해고의 경우에 견주어 크지 않고, 근로기준법 제27조의 내용과 취지에 비추어 볼 때 기간제 근로계약이 종료된 후 갱신 거절의 통보를 하는 경우까지만 근로기준법 제27조를 준수하도록 예정하였다고 보기 어렵다고 판단하였습니다(대법원 2021. 10. 28. 선고 2021두45114 판결).

3. 의의 및 시사점

대법원은 시용 이후 본채용 거부 시에도 서면통지 규정이 적용된다고 판단하였던 기존 판결(대법원 2015. 11. 27. 선고 2015두48136 판결)의 취지와는 달리, 대상판결에서는 서면통지 규정의 적용 범위를 한정적으로 해석하였습니다.

이러한 대법원의 입장은, 결국 기간제 근로계약상 기간 만료에 따른 당연퇴직과 일반적인 해고는 차이가 있다는 전제 위에서 있는 것입니다.

그러나 이 사건 대법원 판결에도 불구하고, 서면통지 규정이 강행규정(근로기준법 제27조 제2항)이라는 점을 고려할 필요가 있다고 보입니다. 즉, 기간제 근로자에게 계약기간 만료에 따른 근로계약 만료 통지를 하더라도, 서면통지 규정을 준수하여 해고사유와 해고시기를 명문으로 적시하는 것이 향후 분쟁의 소지를 줄이기 위한 차원에서 타당하다고 보입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 10. 28. 선고 2021두45114 판결](#)

■ 최신 판례 ■

고정 OT 수당이 통상임금이라고 보기 어렵다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 11. 11. 선고 2020다224739 판결]

이광선 변호사 | 임인영 변호사

1. 사안의 개요

사용자(이하 '피고')는 1994년 3월까지 사무직 등으로 구성된 월급제 근로자에게는 기본급 외에 시간외수당 명목으로 '기본급 20% 상당액 수당'을 지급하고 평일 연장·야간근로에 따른 법정수당은 별도로 지급하지 않았습니다. 반면 시급제 근로자들에게는 '기본급 20% 상당액 수당'은 지급하지 않고 실제 평일 연장·야간근로의 시간에 따라 산정한 법정수당을 지급하였습니다.

이후 피고는 (i) 그룹 차원에서 조기출퇴근제가 시행된 이후 1994년 4월부터 '기본급 20% 상당액 수당'의 명칭을 '자기계발비'로 변경하여, 월급제 근로자뿐만 아니라 시급제 근로자에게도 지급하였습니다. 한편 (ii) '자기계발비'의 명칭은 2004년 9월부터 '시간외수당'으로 그 명칭이 변경되었고, (iii) 2011년 3월부터 '고정시간외수당'이라는 명칭으로 변경되었습니다.

이에 피고 소속 근로자들인 원고들은 고정시간외수당이 근로기준법상 통상임금에 산입되어야 함에도 피고가 이를 제외하고 추가근로수당을 산정하여 지급하였다고 주장하였습니다. 그리고 이러한 전제 하에, 원고들은 피고에 대하여 위 수당을 포함하여 산정한 통상임금을 기초로 이에 상응하는 추가근로수당 차액분을 지급하라고 주장하며 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

서울고등법원은 고정시간외수당이 '소정근로시간을 초과한 근로에 대한 포괄임금'이었을 가능성을 배제할 수는 없다고 하면서도, (i) 해당 수당을 지급하게 된 계기가 피고의 조기출퇴근제인 '7.4제'의 정착을 위하여 실시된 것인 점, (ii) 피고가 2012년 9월부터 2016년 3월까지의 기간 동안에 소정근로만 제공하고 초과근로는 전혀 제공하지 아니한 월급제 근로자들에게 고정시간외수당을 지급하지 아니하였다거나 그들로부터 선지급한 위 수당을 반환받았다는 점을 입증할 만한 증거가 전혀 제출되어 있지 않은 점, (iii) 월급제 근로자들의 근무형태 자체가 평일 연장·야간근로가 당연히 예상되는 근로가 아닌 한 근로자들의 근무시간이 기록·관리되어 초과근로 여부가 확인되지 않고, 2018년 7월경 이전에는 월급제 근로자들의 평일 근무시간이 전혀 기록·관리된 바 없는 점, (iv) 피고의 월급제 근로자들과 피고 사이에 연장·야간근로수당에 관하여 포괄임금 약정이 성립되었다고 인정하기도 어렵다는 점 등을 고려하면 고정시외수당은 소정근로의 대가에 해당하며, 정기성·일률성·고정성의 요건을 갖추어 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다(부산고등법원 2020. 2. 19. 선고 2018나58007 판결).

그러나 대법원은 피고는 1994년 3월경 이전까지 시급제 근로자와 달리 월급제 근로자에게는 실제 평일 연장·야간근로시간을 별도로 산정하지 않은 채 기본급 20% 상당액을 '시간외수당'으로 지급한 것으로 보이며, 이와 같이 지급된 '시간외수당'이 월급제 근로자의 소정 근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로의 대가라고 볼 만한 자료가 없다고 판단하였습니다.

나아가, 대법원은 조기출퇴근제 시행기간 동안 위 '시간외수당'의 명칭이 '자기계발비'로 변경되었으며 시급제 근로자에게도 같은 명칭의 수당이 지급되었다고 하더라도, 같은 기간 동안 시급제 근로자들에게는 평일 연장·야간근로에 대한 별도의 법정수당이 지급된 점 등에 비추어 보면, 월급제 근로자들에게 종전과 마찬가지로 지급된 '기본급 20% 상당액의 수당'의 성격이 소정근로의 대가로 변경되었다고 단정하기 어렵다고 보았습니다.

한편 대법원은 월급제 근로자와 달리 시급제 근로자에게 지급된 고정시간외수당은 통상임금에 해당한다고 보았습니다.

3. 의의 및 시사점

고정OT제도란 매월 고정된 금액의 연장근로수당(고정OT 수당)을 지급하는 것으로, 특히 대기업 사무직 근로자들에 대하여 빈번하게 사용되는 제도입니다.

이에 대상판결의 주된 쟁점은 결국 고정OT 수당이 '소정근로의 대가'인지, 혹은 '연장근로의 대가'인지인데, 제1심 및 제2심은 고정OT 수당이 근로자들의 연장근로 여부와는 무관하게 지급된다는 점에 주목하여, 고정OT 수당이 소정근로의 대가라고 판단하였습니다.

그러나 대법원은 피고가 근로자들의 실제 연장·야간근로 시간을 별도로 따지지 아니하였다고 하더라도, 고정OT 수당을 지급하게 된 배경과 연혁을 살펴보아야 하고, 이러한 판단 하에 고정OT 수당이 '소정근로의 대가'라고 보기 어렵다고 보았습니다. 특히, 시급제 근로자의 경우 초과근로에 대한 별도의 법정수당이 지급되는데 반하여 월급제 근로자의 경우 월급제 고정OT 이외 초과근로에 대한 별도의 법정수당이 없는 사정을 고려하여, 월급제 근로자의 경우 고정OT를 소정근로의 대가로 보지 않는 것으로 보입니다.

대상판결은 고정OT 수당이 연장근로의 대가라고 보기 어렵다고 판단한 대법원 판결로 큰 의의가 있습니다.

다만 피고 회사가 고정OT제도를 운용하게 된 역사적 맥락이 대상판결에서 고려된 것이므로, 대상판결만으로 '사무직 고정OT 수당은 통상임금에 포함되지 않는다'는 법리가 확립되었다고 보기에는 어렵습니다. 따라서 추후 법원 판단의 경향을 더욱 주목할 필요가 있다고 보입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 11. 11. 선고 2020다224739 판결](#)

■ 최신 판례 ■

직접·간접 제조공정의 일부를 담당하고 있던 1·2차 협력업체 근로자가 도급업체와 근로자파견관계에 있다고 본 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2021. 11. 11. 선고 2017가합546229 판결]

이광선 변호사 | 임인영 변호사

1. 사안의 개요

피고는 자동차 및 그 부품의 제조·판매를 주된 목적으로 하는 회사이며, 울산, 아산, 전주(대형트럭·버스 등 상용차)에 여러 공장을 두고 있는 회사입니다.

피고의 자동차 생산단계는 '설계 → 개발 → PILOT 생산 → 양산 → 출고(출시)'로 이루어집니다.

그리고 자동차의 '양산'단계 중 주로 (i) 메인 컨베이어벨트에서 작업이 이루어지는 이른바 '직접생산공정'은 '프레스(press) 공정 → 차체(body welding) 공정 → 도장(paint) 공정 → 의장(조립, assembly) 공정' 순서로 이루어집니다. 그리고 (ii) 위 각 공정과 관련된 공정(이하 '간접공정')으로 소재제작공정(엔진제작공정·범퍼제작공정), 생산관리업무, 출고업무, 포장업무 등이 있습니다.

원고들은 (i) 피고와 도급계약을 체결한 '사내협력업체' 또는 (ii) 피고와 부품공급계약을 체결한 업체들과 도급계약을 체결한 업체, (iii) 피고로부터 물류에 관한 업무를 위탁받은 업체와 도급계약을 체결한 업체에 각 소속된 근로자들입니다.

원고들은 피고와 원고 소속 업체들이 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」을 위반하였다고 주장하며 직접 고용의사의 진술을 구하고, 임금 및 퇴직금 차액 상당의 손해배상을 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

서울행정법원은 다음과 같은 이유로, 원고들 중 직접생산공정을 담당하는 사내협력업체 소속 근로자들이 피고와 근로자파견관계에 있었다고 판단하였습니다.

피고는 자동차 생산계획에 맞추어 사내협력업체 인력운영계획을 결정하였고, 사양일람표·사양식별표·작업표준서·검사기록표·서열모니터·포장계획서·일일작업지시서·작업사양서 등을 통하여 원고들에게 작업방식을 지시하였으며, 사내협력업체나 소속 원고들은 그와 다른 방식으로 작업을 수행할 수 있는 독자적 권한이 없었다는 점 등을 종합하면, 피고가 사내협력업체 소속 원고들에 대한 상당한 지휘·명령을 하였다고 봄이 타당하다.

피고는 사내협력업체 인원 현황을 지속적으로 파악하면서, 피고 소속 근로자와 사내협력업체 소속 근로자를 모두 '생산직' 또는 '생산관련' 인원으로 함께 편성하여 전체적으로 관리하였고, 피고 정규직에 결원이 발생하면 사내협력업체 소속 근로자를 대체 투입하였다. 또한 피고의 일부 공장에서 피고 소속 정규직 근로자가 담당하는 공정을 다른 공장에서는 사내협력업체 소속 근로자가 수행하거나, 같은 종류의 업무를 구간별, 부위별로 나누어 피고와 사내협력업체의 근로자가 각각 수행하기도 하였으며, 사내협력업체 관리에 관한 통일적인 기준('업무표준')을 마련하여 시행하였다는 점 등을 고려하면 피고 소속 근로자들과 하나의 작업집단으로 각 공정의 해당 업무를 수행하여 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다고 봄이 타당하다.

피고는 사내협력업체 소속 원고들의 작업시간, 휴게시간, 연장 및 야간근로, 교대제 운영, 특근일정뿐만 아니라 작업공수(M/H)를 산출하고 세부 작업에 소요되는 시간까지도 정하여 작업량, 작업속도 및 강도 등 직접적인 근로조건까지도 결정하는 등 피고의 사내협력업체 소속 원고들의 근로조건 등에 관한 결정권을 행사하였다.

피고가 사내협력업체에게 지급할 도급대금은 매월 말일을 기준으로 산정된 기성금을 다음달 15일에 지급하는 것으로 되어 있지만, 투입된 노동력의 양과 근로시간에 비례하여 책정된 것으로 보여 '일의 완성'보다는 노동력 제공 자체에 대한 대가로 보인다는 점을 고려하면 결국 이 사건 각 도급계약의 목적은 일의 완성이 아니라 근로자의 노동력 제공 그 자체에 있다고 봄이 타당하며 원고들이 담당하 업무의 특정성·구별성, 전문성·기술성이 부족하다.

또한 서울행정법원은 다음과 같은 이유로 컨베이어벨트를 직접 활용하지 않는 간접공정 업무를 담당하는 사내하도급업체 근로자들 또한 피고와 근로자파견관계에 있었다고 판단하였습니다.

서열작업을 담당하는 근로자들은 컨베이어벨트의 생산일정에 맞추어 적시에 조립부품 등을 제공하여야 하므로, 컨베이어벨트를 활용한 피고의 생산물량에 직·간접적으로 좌우될 수밖에 없다.

피고는 직접생산공정과 마찬가지로 간접공정을 수행하는 원고들에 대하여도 사양일람표, 사양식별표, 서열 모니터, PDI 정비지침서, Check Sheet 등을 통하여 해당 업무의 수행에 필요한 업무지시를 하는 등의 지휘·명령권을 행사하였다. 반면 사내협력업체가 스스로 독자적인 지휘·명령권을 행사하였다는 정황은 찾아보기 어렵다.

특히 서열업무를 수행하는 원고들은 피고의 공장에서 피고의 서열 모니터가 제공하는, 피고의 차량 생산 순서에 맞춘 실시간 서열정보에 따라 부품을 배열하는 형태로 서열작업을 수행하고 있다. 이러한 서열작업이 제대로 이루어지지 않을 경우 '개별 소비자의 주문에 맞추어 하나의 컨베이어벨트에서 여러 차종, 다양한 사양의 자동차를 생산'하는 피고의 생산방식 자체가 원천적으로 불가능하다. 결국 서열 모니터에 의한 작업지시는, 피고의 차량 생산 순서

와 직접 연동되어 있다는 측면에서 피고의 구체적이고 직접적인 작업명령이라고 보아야 한다 (이보다 더욱 구체적인 지휘·명령은 직접고용관계에서도 상정하기 어렵다).

PDI 검사업무 등에 관하여도, 피고는 검사의 기준이 되는 정비지침서, Check Sheet 등을 작성하고 PDI 업무수행방식의 전산화를 주도하였을 뿐만 아니라, 불량이 발견되어 차량이 생산 공장으로 돌아가는 경우 그 사실을 보고받았다. 한편 피고는 방청업무 등에 관한 작업표준서를 작성하였고, 이후에도 사내협력업체는 피고가 작성한 작업표준서를 그대로 이름만 바꾸어 사용하기도 하였다. 위와 같은 작업은 모두 피고의 핵심적인 사업 목적, 즉 '이윤 창출을 위한 자동차 제조·판매'에 요구되는 품질 유지에 직접 연결되어 있다.

나아가, 서울행정법원은 부품 공급계약을 체결한 2차 협력업체 소속 근로자들 또한 아래와 같은 이유로 피고와 사이에 근로자파견관계에 있다고 보았습니다.

사내협력업체 소속 원고들에 관한 판단에서 본 바와 같이, 피고의 공장에서 이루어지는 서열 작업은, 그것이 제대로 이루어지지 않을 경우 '개별 소비자의 주문에 맞추어 하나의 컨베이어벨트에서 여러 차종, 다양한 사양의 자동차를 생산'하는 피고의 생산방식 자체가 원천적으로 불가능하며, 피고의 주된 목적인 자동차 제조에 직접적으로 연결되어 있고, 특히 피고의 공장에서 피고의 서열 모니터가 제공하는, 피고의 차량 생산 순서에 맞춘 실시간 서열정보에 따라 부품을 배열하는 형태로 서열작업을 수행하고 있으며 이는 피고의 차량 생산 순서와 직접 연동되어 있다는 측면에서 피고의 구체적인 작업명령이라고 볼 수밖에 없다.

다만 서울행정법원은 서열작업을 수행하지 않고 차량 부품(드라이브 샤프트)을 공급한 2차 수급업체 근로자 1명의 경우에는 서열작업과 달리 피고의 서열모니터나 서열지를 볼 필요가 없다는 점을 근거로 피고가 위 근로자에게 업무수행에 관한 구속력 있는 지시를 했다고 보기 어렵다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 제3자와 해당 근로자 사이의 근로자파견관계 인정여부를, (i) 제3자가 해당 근로자에 대하여 업무수행 자체에 관하여 상당한 지휘·명령을 하는지, (ii) 해당 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, (iii) 원고용주가 해당근로자의 인사, 교육, 근태 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, (iv) 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고, 해당 근로자의 업무가 전문성·기술성이 있고, 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되는지, (v) 원고용주가 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다는 입장입니다(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다93707 판결 등 참조). 대상판결 역시 이러한 대법원 법리에 따라 1명을 제외한 나머지 모든 원고들과 피고가 근로자파견관계에 있었다고 판단하였습니다.

더욱이 최근 대법원은 도급인이 수급인에게 공장 전체를 하도급하여, 도급인과 수급인이 지리적으로 완전히 분리되어 있으며, 도급인의 작업공정과 수급인의 작업공정이 연결되지도 않고 수급인이 별도의 외주업체로부터 가공완료엔진을 납품받아 엔진조립업무를 수행하였고, 도급인은 수급인과 달리 엔진조립업무를 전혀 수행해본 적도 없고, 도급인은 완성차회사로부터 엔진납품 업무를 위탁 받은 후 바로 수급인에게 엔진조립업무를 재하도급한 경우에서도, 도급인과 수급인 소속 근로자 사이에 근로자파견관계가 있다고 판단하였습니다[대법원 2021. 7. 8. 선고 2018다243935, 2018다243942(병합)].

이에, 대상판결은 2차 협력업체 소속 근로자 또한 도급인과 근로자파견관계에 있을 수 있다는 법리를 재확인한 판결이며, 여전히 법원은 불법파견의 인정 범위를 넓게 보고 있다는 점을 재확인한 판결이라는 점에 그 의의가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

인력공급업체가 유료직업소개사업으로서 인력을 공급하여 인력을 공급받는 업체와 근로자들 사이에 근로계약이 체결되게 한 경우, 해당 근로자의 사용자는 '인력을 공급받는 업체'라고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 11. 11. 선고 2021다255051 판결]

이광선 변호사 | 임인영 변호사

1. 사안의 개요

원고는 유료직업소개사업을 영위하는 인력공급업체입니다.

원고는 건설사업자인 A에게 일정기간 공사인력들을 공급하면서, 해당 공사인력들(이하 '이 사건 근로자들')에게 임금을 선지급하고 A를 통해 근로상황을 확인하였습니다.

A는 미등록 건설사업자이였기에, 이 사건 근로자들은 형식적으로 원고 소속 근로자로 되어있었습니다.

그런데 건설사업자 A가 임금지불능력이 없게 되자 원고는 근로기준법(제44조의2⁴)에 따라 A의 직상 수급인인 B를 상대로 원고가 이 사건 근로자들에게 선지급한 임금에 대한 구상청구를 하였습니다.

⁴ 근로기준법 제44조의2(건설업에서의 임금 지급 연대책임) ① 건설업에서 사업이 2차례 이상 「건설산업기본법」 제2조제11호에 따른 도급(이하 "공사도급"이라 한다)이 이루어진 경우에 같은 법 제2조제7호에 따른 건설사업자가 아닌 하수급인이 그가 사용한 근로자에게 임금(해당 건설공사에서 발생한 임금으로 한정한다)을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 하수급인과 연대하여 하수급인이 사용한 근로자의 임금을 지급할 책임을 진다.

2. 판결 요지

원심인 수원지방법원은 원고와 사이에 인력공급계약을 체결하여 이 사건 근로자를 공급받은 당사자가 A라고 보면서도 A가 원고의 소속 직원으로서 공사현장을 관리한 점, 원고가 직접 근로자들에게 임금을 지급하여 온 점 등의 사정을 들어 투입된 이 사건 근로자들의 사용자의 지위에 있는 자는 A가 아닌 원고라고 판단하여 근로기준법 제44조의2 제1항에 따른 원고의 청구를 배척하였습니다(수원지방법원 2021. 7. 13. 선고 2020나87395 판결).

그러나 대법원은 원고가 공급한 이 사건 근로자들은, 형식상으로는 원고의 직원으로 되어 있을 뿐 독자적으로 이 사건 공사를 하도급받아 관리하는 A로부터 지휘·명령을 받아 공사업무를 수행한 것으로 보이고, 근로자들은 종속적인 관계에서 A에게 근로를 제공하였다고 볼 수 있으므로 위 근로자들의 사용자는 A라고 봄이 상당하고, 한편 원고의 임금 지급은 대위지급에 불과하다고 보여 원고를 사용자라고 볼 근거가 되기 어렵다고 보았습니다. 따라서 B사는 근로기준법 제44조의2 제1항에 따라 하수급인인 A의 직상 수급인으로서 소외인과 연대하여 근로자들의 임금을 지급할 책임을 진다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

직업안정법상 유료직업소개사업의 경우(유·무료) 직업소개사업을 영위하는 업체와 그가 소개한 근로자들 사이에 근로관계가 발생하지는 않습니다.

다만 본 사안의 경우 직업소개사업을 영위하는 원고가 이 사건 근로자들과 근로계약을 체결한 상황이었다는 점이 문제된바, 대법원은 원고와 이 사건 근로자들 사이의 근로계약이 임금 선지급이나 이를 위한 근로상황의 확인 등이 업무상 편의를 위해 임금지급과 관련한 근거 자료 확보 등을 위한 것일 수 있다는 점에 주목하였습니다.

근로관계의 경우 기본적으로 실질이 형식에 우선하며(substance over form), 대법원 또한 근로자성 판단 사건이나 파견법위반 사건 등에서 동일한 판단 기준을 적용하여 왔습니다.

그리고 대상판결 또한 단순히 원고와 이 사건 근로자들 사이에 근로계약이 체결되어 있다는 사정(형식)보다는 A와 이 사건 근로자들 사이의 관계(실질)에 주목하여 원고가 이 사건 근로자들의 사용자가 아니라고 판단한 것으로 보입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 11. 11. 선고 2021다255051 판결](#)

■ 최신 판례 ■

회사분할에 따른 교섭단위 분리 필요성을 인정한 초심결정을 취소하고, 교섭단위 분리신청을 기각한 재심결정은 위법하다고 본 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2021. 11. 12. 선고 2021구합58394 판결]

이광선 변호사 | 임인영 변호사

1. 사안의 개요

사용자(이하 '원고')는 A사의 전자제품 수리업 및 유지보수업을 목적으로 2006년 1월 3일 설립된 A사의 자회사입니다.

그리고 (i) 피고보조참가인은 전국금속노동조합이며 산하에 원고 소속 근로자들이 가입한 지회가 설치되어 있습니다. 또한 (ii) 원고보조참가인은 원고 소속 근로자들을 조직대상으로 설립된 기업단위 노동조합으로, 상급단체는 한국노동조합총연맹입니다.

원고보조참가인은 서울지방노동위원회에 원고의 교섭단위에서 A사가 판매 또는 임대한 생활가전 제품(정수기, 공기청정기 등)에 대한 유지·관리 서비스 업무를 수행하는 케어솔루션 매니저 직종을 별도의 교섭단위로 분리해달라는 내용의 교섭단위 분리신청을 하였습니다. 이에 서울지방노동위원회는 케어솔루션 매니저가 노동조합법상 근로자에 해당하고, 케어솔루션 매니저와 그 외의 나머지 일반근로자 사이에는 근로조건 및 고용형태에서 현격한 차이가 있다고 보아 원고보조참가인의 교섭단위 분리신청을 받아들였습니다.

한편 원고의 사업부문은 (i) 상업시설 및 공장용 제품을 대상으로 하는 에어솔루션 사업부와 (ii) 가정용 제품을 대상으로 하는 케어솔루션 사업부로 구분되어 있었는데, 초심결정 이후에 '케어솔루

선 사업부'를 분할하여 신설회사를 설립하였습니다.

피고보조참가인은 서울지방노동위원회의 초심결정에 불복하여 중앙노동위원회에 재심을 신청하였고, 중앙노동위원회는 2021년 2월 3일 이 사건 회사분할로 재심 신청의 구제 이익이 없다고 볼 수 없고, 케어솔루션 매니저 직종을 별도의 교섭단위로 분리해야 할 필요성이 인정되지 않는다고 보아, ① 초심결정을 취소하고 ② 원고보조참가인의 교섭단위 분리신청도 기각하는 결정을 하였습니다.

원고는 중앙노동위원회의 결정에 불복하여, 서울행정법원에 재심결정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

피고 중앙노동위원회는 본안전 항변으로, 원고의 회사분할로 인하여 재심결정의 취소를 구할 법률상 이익(협회의 소의 이익)이 없다는 취지로 주장하였습니다. 그러나 서울행정법원은 재심결정에 따라 초심결정을 취소하고 교섭단위 분리 신청을 기각할 경우 피고보조참가인이 교섭대표노동조합의 지위에 있게 되어, 회사분할이 된 상황에서도 케어솔루션 매니저 조합원이 다수 포함된 피고보조참가인과 단체교섭을 실시하여야 하는 결과를 가져온다는 점을 고려하여 재심결정의 취소를 구할 법률상 이익이 인정된다고 보아, 중앙노동위원회의 항변을 기각하였습니다.

그리고 서울행정법원은 재심결정으로 초심결정을 취소할 경우 피고보조참가인이 교섭대표노동조합의 지위를 회복할 수 있다고 보더라도, 원고 회사분할이 이루어져 교섭창구 단일화 절차를 유지할 만한 실익이 없어지는 사정변경이 발생하였다는 점에 주목하였습니다. 이에, 재심신청을 통해 달성하고자 하는 구제의 내용이 사실상 실현될 수 없기에 재심결정 당시를 기준으로 볼 때 피고보조참가인이 재심결정을 구할 신청의 이익이 존재하지 않았다고 보았습니다.

나아가, 서울행정법원은 케어솔루션 매니저 직종을 교섭단위로 분리함으로써 달성되는 이익이 교섭

창구 단일화 절차를 유지함으로써 달성되는 이익보다 더 크다고 보아, 재심결정을 구할 신청의 이익이 존재한다고 가정하더라도 케어솔루션 매니저 직종의 교섭단위 분리신청을 받아들여야 한다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

중앙노동위원회에 대한 재심신청이 적법하려면 해당 재심신청에 신청의 이익이 인정되어야 하고, 이러한 신청의 이익이 존재하는지 여부는 재심신청인을 기준으로 판단하여야 합니다(대법원 1987. 3. 10. 선고 84누218 판결).

특히 대상판결에서는 교섭단위를 분리하는 과정 전후로 A사의 인적분할이 있었고, 이러한 인적분할의 결과, 분할 전 회사에서 이뤄진 기존의 교섭창구 단일화 절차를 유지할 만한 실익이 없어졌다고 판단하였다는 데에 그 의의가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

대학교수인 원고가 학교법인을 상대로 강의과목을 배정하지 않은 행위에 대한 위자료를 청구한 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 11. 25. 선고 2018다272698 판결]

이광선 변호사 | 임인영 변호사

1. 사안의 개요

원고는 A대학(이하 '피고')의 교수로, 피고는 원고에 대하여 파면처분을 한 바 있습니다. 이에 원고는 피고에 대하여 파면처분 무효확인 소송을 제기하였고 원고가 해당 사건에 승소하여 2013년 11월 22일 피고 대학에 복직하였습니다.

그런데 원고의 복직 후에도 피고는 원고에게 2014년도 1, 2학기 및 2015년도 1학기 강의를 배정하지 않았습니다. 이후 피고는 2015년 6월 26일 원고의 교원업적평가 점수 미달을 이유로 원고에 대하여 재임용거부처분을 하였습니다.

이에 원고는 피고에 대하여 강의미배정 행위 등에 대한 위자료 청구 등을 하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 (i) 피고가 원고가 복직한 후 연구실만 배정해주었을 뿐 학과와 강의를 배정하지 않았고, (ii) 원고가 피고 학사운영처장 및 총장에게 2014년도 2학기 강의의 배정과 학과전환배치를 요청하였음에도, 피고는 위 요청에 대하여 답하거나 원고에게 강의 및 소속 학과를 배정하기 위한 어떠한 시도도 하지 않았고, (iii) 원고는 경영학 석·박사학위 보유자이고, 원고가 속해있던 e-비즈니스과

의 신입생 모집이 정지되고 재적생이 모두 졸업한 2007년 9월 이후에도 원고는 생활경제, 통상실무 과목 등의 강의를 맡기도 하였고, (iv) 원고가 피고에서 강의한 경력, 연구 실적 등에 비추어 볼 때 전공 기준을 충족하는 강의 가능한 과목이 있다고 보이고, 오히려 피고는 전공일치도 기준에 부합하지 않는 교원에게 강의를 배정하거나 겸임강사, 시간강사를 초빙하여 강의를 배정하기도 하였다는 점을 종합적으로 고려하였습니다.

그리고 위 사실관계를 바탕으로, 대법원은 피고가 원고를 본연의 업무에서 배제하려는 의도에서 원고에게 강의과목을 배정하지 않았다고 볼 소지가 있다고 판단하였습니다.

이러한 전제 하에 대법원은 원고의 피고에 대한 위자료 청구를 모두 배척한 원심의 판단은 잘못되었다고 판단하여, 해당 부분을 파기하였습니다.

3. 의의 및 시사점

사용자는 특별한 사정이 없는 한 근로자와 사이에 근로계약의 체결을 통하여 자신의 업무지휘권·업무명령권의 행사와 조화를 이루는 범위 내에서 근로자가 근로제공을 통하여 참다운 인격의 발전을 도모함으로써 자신의 인격을 실현할 수 있도록 배려하여야 할 신의칙상의 의무를 부담하므로, 사용자가 근로자의 의사에 반하여 정당한 이유 없이 근로자의 근로제공을 계속적으로 거부하는 것은 이와 같은 근로자의 인격적 법익을 침해하는 것이 되어 사용자는 이로 인하여 근로자가 입게 되는 정신적 고통에 대하여 배상할 의무가 있습니다(대법원 1996. 4. 23. 선고 95다6823 판결 등 참조).

또한 대법원은 대학교수는 자신의 전공분야에 대해 강의하고 이를 통해 자신의 학문연구를 보다 발전시키는 것이 그 인격권 실현의 본질적 부분에 해당하므로, 대학교수의 사용자인 학교법인이 그 업무지휘권 등의 행사에 지장을 초래하는 등의 특별한 사정이 없는데도 오로지 소속 대학교수를 본연의 업무에서 배제하려는 의도 하에 강의 과목 및 시간을 배정하지 않는 등으로 강의를 할 수

없게 하는 행위는 교원의 인격적 법익을 침해하는 것이 되고, 학교법인은 그로 인하여 그 대학교수가 입게 되는 정신적 고통에 대하여 배상할 의무를 부담한다(대법원 2008. 6. 26. 선고 2006다30730 판결 참조)는 입장입니다.

대상판결은 위 기존 대법원 판결의 취지를 재확인한 판결로, 특히 피고가 원고를 다른 과목에 충분히 배정할 수도 있었다는 점에 주목하여 피고가 원고를 의도적으로 업무에서 배제하였다고 판단한 것으로 보입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 11. 25. 선고 2018다272698 판결](#)

■ 최신 판례 ■

경영성과급 재분배 행위를 금지한 방침에 반하여 경영성과급 재분배를 주도하였다 하여 노조위원장을 파면한 것은 정당한 징계사유로 볼 수 없어 부당하다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2021. 11. 25. 선고 2019두30270 판결]

이광선 변호사 | 임인영 변호사

1. 사안의 개요

원고는 공공기관입니다.

피고보조참가인1은 원고의 근로자들로 구성된 노동조합이며, 피고보조참가인2는 피고보조참가인1의 위원장입니다.

피고보조참가인2는 (i) 경영평가 성과급의 재분배를 금지하였음에도 조합 차원에서 2015년도 경영평가 성과급 균등 재분배를 주도 및 실행하였고(이하 '제1 징계사유'), (ii) 성과급 재분배 개입 여부에 관해 원고가 실시한 특정감사를 정당한 사유 없이 거부하였습니다(이하 '제2 징계사유').

원고는 위 두 징계사유를 이유로 피고보조참가인2을 파면하였습니다(이하 '이 사건 해고'). 그러자 피고보조참가인1·2는 이 사건 해고가 부당해고 및 부당노동행위에 해당한다고 주장하였고, 중앙노동위원회는 이 사건 해고에 대한 피고보조참가인들의 부당해고 및 부당노동행위 구제신청을 받아들이는 취지의 재심판정을 하였습니다.

원고는 중앙노동위원회의 재심판정에 불복하여, 서울행정법원에 재심판정의 취소를 구하는 소를 제

기하였습니다.

2. 판결 요지

부당해고 부분에 관하여, 원심은 피고보조참가인2가 2015년도 경영평가 성과급 재분배를 주도한 것은 원고 정관에 따른 명령을 위반한 경우에 해당한다고 보아, 제1 징계사유가 정당한 징계사유에 해당한다고 판단하였습니다. 또한 원고가 이 사건 해고를 한 것이 부당노동행위에 해당한다고 보기도 어렵다고 판단하였습니다(서울고등법원 2018. 12. 7. 선고 2018누51968 판결).

그러나 대법원은 피고보조참가인2가 2015년도 경영평가 성과급 재분배를 주도한 것은 피고보조참가인1의 위원장 지위에서 '공공부문의 성과형 임금체계' 자체에 대한 근본적인 문제제기이자 참가인 노동조합이 할 수 있는 최소한의 항의의 일환으로서 한 행위로 볼 여지도 있다고 하며, 이러한 문제제기 또는 항의가 그 자체로 부당한 것이었다고 단정하기 어렵다고 보았습니다. 이에, 대법원은 제1징계사유가 정당한 징계사유에 해당한다고 판단한 원심의 판단은 징계사유의 해석 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다고 해석하였습니다.

한편 부당노동행위 부분에 관하여 대법원은 원심과 같이, 이 사건 해고가 원고의 부당노동행위 의사에 의한 것이라고 단정할 수 없고 따라서 이 사건 해고가 부당노동행위에 해당한다고 보기 어렵다고 판단한 것은 결론적으로 정당하다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결에서 대법원은 성과급 재분배가 '개인의 재산권 행사' 영역에 속한다고 판단하였습니다. 과거 대법원은 이미 구체적으로 지급청구권이 발생한 임금 등은 근로자의 사적 재산영역으로 옮겨져 근로자의 처분에 맡겨진 것이라고 본 바 있습니다(대법원 2000. 9. 29. 선고 99다67536 판결). 따라서 이러한 사적 재산영역에 옮겨진 임금(경영평가 성과급)을 임의로 배분하는 것이 비록 '공공

부문의 성과형 임금체계에 반할 소지가 있다고 하더라도, 이러한 배분은 결국 근로자가 자신의 재산을 어떻게 사용할지에 관한 문제에 불과하다는 것입니다.

그런데 헌법재판소는 성과상여금을 재분배하는 행위가 "정상적 평가에 따를 경우 성과상여금을 받지 않아야 할 사람이 성과상여금을 받을 수 있게 하고 성과상여금을 받아야 할 사람도 실제 성과보다 많거나 적은 상여금을 받도록 하여 성과상여금제도가 도입 취지에 따라 운용되지 못하도록 한다는 점에서 보수를 부정한 방법으로 수령한 경우에 해당한다고 볼 수 있다"고 판단한 바 있습니다[헌법재판소 2016. 11. 24. 선고 2015헌마1191, 2016헌마231(병합) 결정].

따라서 대법원의 판단이 단순히 대상판결의 특수성을 고려한 것인지, 일반적인 법리로 확장될 것인지는 추후 판결의 경향을 살펴볼 필요가 있다고 보입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 11. 25. 선고 2019두30270 판결](#)

■ 최신 판례 ■

이사가 나뭇가지로 계약직 여직원의 엉덩이를 때린 행위 등은 직장 내 괴롭힘이자 성희롱에 해당한다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2021. 11. 25. 선고 2020다270503 판결]

이광선 변호사 | 임인영 변호사

1. 사안의 개요

원고는 2014년 3월경부터 A 어린이병원 후원회(이하 '후원회')의 계약직 직원으로 후원회에서 지원할 어린이 환자의 선정과 지원범위 결정 등의 업무를 맡아왔습니다.

그리고 피고는 C병원의 외래진료교수이자 후원회의 이사로서, 후원회의 행사를 스스로 기획·진행하면서 후원회 직원들에게 직접 업무 지시를 하거나 그와 관련하여 후원회 직원들을 심하게 질책하기도 하였습니다.

원고는 피고에 대하여 ① 2015년 4월 3일부터 2015년 10월경까지 사이에 C병원 외래진료실에서의 신체적 성희롱, ② 2015년 10월 15일 이천시 소재 'D' 골프장 클럽하우스 내 VIP룸에서의 신체적 성희롱, ③ 위 ②항과 같은 일시·장소에서 원고의 몸을 위아래로 훑어보며 원고에게 "너는 피부가 하얗다. 몸매가 빼빼 말랐었는데, 요즘은 살이 찼다.", "네 다리가 가늘고 새하얗다. 화이트닝 크림을 바르냐? 몸에 잔털을 웨이빙하냐?", "너 요즘 남자친구가 생겼냐? 왜 이렇게 살이 찼냐? 일도 제대로 안하고 정신은 다른 데 팔려있지."라는 등으로 말한 언어적 성희롱, ④ 위 ②항과 같은 일시·장소에서 원고에게 회초리를 맞아야 한다며 원고로 하여금 원고를 칠 회초리로 쓸 나뭇가지를 구해오도록 하고, 원고가 구해온 나뭇가지를 부러뜨려 부러진 나뭇가지로 원고의 엉덩이를 폭행하였으며, 원고의 어깨를 밀치는 등의 직장 내 괴롭힘, ⑤ 원고를 상습적으로 모욕한 직장 내 괴롭힘, ⑥

2015년 10월 15일 저녁 위 골프장에서 서울로 돌아오는 승용차 안에서의 신체적 성희롱, ⑦ 이후 원고 등을 증거변조 및 변조증거행사로 무고한 '2차 가해'가 각각 원고에 대한 불법행위를 구성한다고 주장하며 손해배상을 청구하였습니다.

2. 판결 요지

원심은 원고의 증언을 뒷받침할 만한 증거가 부족하다는 이유로 원고의 주장을 모두 인정할 수 없다고 판단하였습니다(서울중앙지방법원 2020. 9. 18. 선고 2019나54179 판결).

그러나 대법원은 위 자선행사 당일 VIP룸에서의 직장 내 괴롭힘으로 주장된 사실관계는 피고도 대부분 다투지 않는 것으로 보이고, 그 중 상당부분은 피고가 관련 형사사건에서 적극적으로 인정하기까지 하였고, 원고 진술 및 피해내용 정리표 기재 내용의 구체성·일관성, 원고가 후원회에 피해 사실을 신고하고 수사기관에 피고를 고소한 시점과 경위 및 관련 형사사건에서 진술을 비롯한 피고의 대응을 종합하면, 같은 일시·장소에서의 언어적 성희롱에 관한 원고의 주장도 그 주장 내용이 사실일 고도의 개연성이 증명되었다고 볼 여지가 충분하다고 보았습니다.

나아가 직장 내 괴롭힘이나 언어적 성희롱에 해당한다고 주장된 피고의 행위는, 고용 관계에서 직장의 상급자인 피고가 그 지위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 근로자인 원고에게 신체적·정신적 고통을 준 '직장 내 괴롭힘'이자 그 지위를 이용하여 여성인 원고의 신체적 특징이나 남녀 간의 육체적 관계와 관련된 육체적·언어적 행위로서 원고에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 성희롱에 해당한다고 판단하였습니다.

이러한 판단 하에 대법원은 이 사건 청구원인("피고는 원고에게 50,000,000원 및 그중 30,000,000원에 대하여는 2015년 10월 15일부터, 20,000,000원에 대하여는 2018년 2월 27일부터 각 다 갚는 날까지 연 15%의 비율로 계산한 금원을 지급하라") 전부를 배척한 원심판결에는 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 직장 내 괴롭힘 또는 성희롱에 관한 법리를 오해

하여 필요한 심리를 하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다고 보았습니다.

3. 의의 및 시사점

원고는 피고가 자신을 VIP룸에서 강제추행하였다고 주장하여 고소하였으나, 피고는 제1심에서 무죄를 선고받았고, 검사의 항소를 기각한 항소심판결에 대하여 검사가 상고하지 않아 무죄판결이 확정되었습니다.

위와 같은 사정에도 불구하고 대법원은 원고가 피고로부터 성희롱을 당하였다는 취지로 판단한바, 이는 성희롱의 인정 범위를 가능한 한 넓게 인정하고 있는 판결의 경향을 보여주고 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 11. 25. 선고 2020다270503 판결](#)

■ 최신 판례 ■

공공기관이 기간제 연구원들에게 정규직에 비해 낮은 금액의 성과급을 지급한 것은 차별적 처우에 해당한다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2021. 11. 25. 선고 2021두47387 판결]

이광선 변호사 | 임인영 변호사

1. 사안의 개요

피고보조참가인(이하 '참가인')은 정부출연연구기관입니다.

원고들은 2012년부터 2013년까지 사이에 피고 산하 사업단에 각각 입사하여 기간제 연구원으로 근무한 자들입니다.

원고들은 정규직 연구원들보다 기본연봉을 적게 받았으며, 업무평가와 무관하게 기본연봉의 15%에 해당하는 성과급을 받았습니다. 반면 정규직 연구원들은 2012년부터 2017년까지는 업무평가결과에 따라 기본연봉의 5~40% 또는 10~40%의 성과급을 받았고, 2018년에는 기본연봉의 25%에 해당하는 성과급을 일률적으로 지급받았습니다.

원고들은 정규직 연구원들과 기간제 연구원들의 성과급 지급이 차별적이라고 주장하며 충남지방법노동위원회에 차별시정신청을 하였습니다. 그러나 충남지방법노동위원회는 2018년도 성과급만 차별적 처우라고 보았고, 기본연봉 및 2012년부터 2017년까지의 성과급에 대한 차별시정신청은 기각하였습니다. 이에 원고들과 참가인 모두 중앙노동위원회에 재심을 신청하였고, 중앙노동위원회 또한 초심을 유지하는 재심판정을 내렸습니다.

이에 원고들은 중앙노동위원회의 재심판정에 불복하여, 서울행정법원에 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

제1심에서 서울행정법원은 기간제 연구원들이 2012년부터 2017년까지 성과급을 불리하게 받은 데 합리적인 이유가 없다고 판단하였으며, 특히 참가인이 기간제 연구원을 일률적으로 업적심사 및 근무성적평정에서 제외하고 별도의 성과급 지급기준을 적용함으로써 기간제 연구원들이 동등한 성과급 지급률을 적용받을 기회를 박탈당했다고 지적하였고, 제2심인 서울고등법원 또한 서울행정법원과 동일한 취지로 판단하였습니다(서울행정법원 2020. 6. 26. 선고 2019구합65078 판결, 서울고등법원 2021. 7. 8. 선고 2020누50180 판결).

그리고 대법원 또한 참가인이 2012년부터 2017년까지 원고들에게 비교대상 근로자들인 정규직 연구원들에 비하여 더 낮은 금액의 성과급을 지급한 것은 「기간제 및 단시간근로자보호 등에 관한 법률」 제2조 제3호가 정한 차별금지영역에서의 불리한 처우에 해당하며, 거기에 합리적인 이유가 존재한다고 보기 어렵다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결에서 참가인의 성과급 지급 기준에 따르면, 이론적으로는 일부 정규직 연구원(약 5% 정도)이 기간제 연구원보다 낮은 성과급을 받을 가능성도 있었던 것으로 보입니다. 그럼에도 불구하고 법원은 '전체적으로' 기간제 근로자가 정규직보다 불리한 지급률을 적용받는 이상 차별적 처우에 해당한다고 판단하였습니다.

결론적으로 차별이 나타나는 양상은 실제 사업장 내에서의 성과급 지급률 등을 파악하여야 하며, 단순히 임금 역전의 가능성이 존재한다는 것만으로는 차별이 부존재한다고 볼 수 없을 것입니다.

■ 최신 법령 ■

국민건강보험법 시행령 일부개정

1. 개정 이유

요양급여를 받는 자 간의 의료비 부담 형평성을 제고하기 위하여 제왕절개 등 보건복지부장관이 정하여 고시하는 질병군으로 입원진료를 받은 경우로서 보건복지부장관이 정하는 의료장비를 이용한 경우에는 일반 질병군으로 입원진료를 받는 경우와 동일하게 이에 상응하는 비용을 본인이 일부 부담하도록 하는 한편, 재산세 과세표준 등의 인상으로 국민건강보험료 부담이 지나치게 가중되는 것을 막기 위하여 재산에 부과하는 보험료부과점수를 산정하는 경우에 적용되는 기본공제액을 상향 조정하려는 것입니다.

2. 주요 내용

본인 일부부담금의 부담률 및 부담액에 해당하는 별표 2 제2호 가목 계산식 외의 부분 중 "금액"을 "금액과 보건복지부장관이 정하여 고시하는 추가 산정액을 합한 금액"으로 하고, 같은 호 다목을 삭제하며, 같은 호에 라목을 다음과 같이 신설하였습니다.

라. 가목 및 나목에도 불구하고 제1호 나목에 따라 보건복지부장관이 정하는 의료장비를 이용한 진료의 경우에는 가목 또는 나목에 따라 계산한 금액에 제1호 나목 표의 구분에 따라 계산한 금액을 더한 금액

본인 일부부담금의 부담률 및 부담액에 해당하는 별표 2 제3호 라목 2) 표의 비고란 제3호 본문

중 "제2호 가목 또는 나목"을 "제2호 가목, 나목 또는 라목"으로 하고, 같은 호 단서를 삭제하였습니다.

보험료부과점수의 산정방법에 해당하는 별표 4 제1호 나목 2) 표를 다음과 같이 개정하였습니다.

1), 2)의 합산액	2,700만 원 이하	2,700만 원 초과 5,000만 원 이하	5,000만 원 초과
기본공제액	1,350만 원	1,000만 원	다음의 구분에 따른 금액 가) 1)에 따른 금액만 있는 세대: 500만 원 나) 2)에 따른 금액만 있는 세대: 1,000만 원 다) 1)과 2)에 따른 금액이 모두 있는 세대: 다음의 구분에 따른 금액. 다만, 그 금액이 1,000만 원을 넘는 경우에는 1,000만 원으로 한다. (1) 1)에 따른 금액이 500만 원 미만인 경우 1)과 2)에 따른 금액의 합 (2) 1)에 따른 금액이 500만 원 이상 인 경우 500만 원과 2)에 따른 금액의 합

3. 다운로드 : 국민건강보험법 시행령 일부개정(2021. 11. 1. 시행)

■ 최신 법령 ■

근로기준법 시행령 일부개정

1. 개정 이유

사용자는 임금을 지급하는 경우 근로자에게 임금명세서를 발급하도록 하고, 임신 중인 여성 근로자가 업무의 시작 및 종료 시각 변경을 신청할 수 있도록 하며, 고용노동부장관은 임금명세서 발급 의무를 위반한 사용자에게 과태료를 부과하도록 하는 등의 내용으로 「근로기준법」이 개정(법률 제 18176호, 2021. 5. 18. 공포, 2021. 11. 19. 시행)됨에 따라, 임금명세서의 기재사항을 정하고, 임신 중인 여성 근로자의 업무 시작 및 종료 시각의 변경 신청 절차와 과태료의 부과기준을 마련하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 사용자가 기숙사를 설치·운영하는 경우에 충족해야 하는 기숙사의 구조와 주거 환경 조성에 관한 기준을 합리적으로 개선하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 임금명세서의 기재사항(제27조의2 신설)

사용자는 근로자에게 임금을 지급하는 때에 임금명세서에 임금지급일, 임금 총액, 임금의 구성항목별 금액 및 계산방법, 임금의 공제내역 등을 적어 발급하도록 함으로써 임금내역에 대한 근로자의 알권리를 보장하였습니다.

나. 임신 중인 여성 근로자의 업무의 시작 및 종료 시각의 변경 절차 마련(제43조의3 신설)

임신 중인 여성 근로자와 태아의 건강을 보호하기 위하여 임신 중인 여성 근로자가 업무

의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하려는 경우에는 변경 예정일의 3일 전까지 임신기간, 업무의 시작 및 종료 시각의 변경 예정 기간, 업무의 시작 및 종료 시각 등을 적은 문서에 임신 사실을 증명하는 의사의 진단서를 첨부하여 사용자에게 제출하도록 하였습니다.

다. 기숙사의 구조 및 주거 환경의 개선(제55조 제1호 및 제57조 제2호)

- 1) 사용자가 기숙사를 설치하는 경우에는 기숙사의 침실 하나에 거주할 수 있는 인원수를 15명 이하에서 8명 이하로 축소 조정하여 감염병의 확산을 방지하고 근로자의 주거 환경을 개선하였습니다.
- 2) 사용자가 기숙사를 운영하는 경우 종전에는 수면 시간대에 대한 고려 없이 작업 시간대가 다른 근로자들이 같은 침실에 거주하지 못하도록 하고 있었으나, 앞으로는 근로자들의 수면 시간대가 완전히 구분되는 등 근로자들의 작업 시간대가 다르더라도 수면에 방해되지 않는 경우에는 같은 침실에 거주할 수 있도록 함으로써 불합리한 규제를 개선하고 사업주의 기숙사 운영의 어려움을 해소할 수 있도록 하였습니다.

라. 과태료의 부과기준 마련(별표 7 제2호 사목 및 카목 신설)

사용자가 근로자에게 임금명세서를 발급하지 않은 경우 1차 위반 시 30만 원, 2차 위반 시 50만 원, 3차 이상 위반 시 100만 원의 과태료를 부과하도록 하는 등 과태료의 부과기준을 마련하였습니다.

3. 다운로드 : 근로기준법 시행령 일부개정(2021. 11. 19. 시행)

■ 최신 법령 ■

필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률 시행령 제정**1. 제정 이유**

재난 발생 시 국민의 생명과 신체를 보호하고 사회의 기능을 유지하기 위하여 필요한 필수업무와 그 업무에 종사하는 사람을 신속하게 지정하여 지원할 수 있도록 고용노동부 소속으로 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회를 설치하고, 고용노동부장관이 재난상황에 따른 필수업무의 현황 등에 대한 실태조사를 실시하도록 하는 등의 내용으로 「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」이 제정(법률 제18182호, 2021. 5. 18. 공포, 2021. 11. 19. 시행)됨에 따라, 국무총리가 위원장의 권한을 행사하는 경우의 권한 행사의 내용, 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회의 위원 중 공무원이 아닌 위원의 최소비율, 실태조사의 범위 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것입니다.

2. 주요 내용**가. 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회의 구성 등(제2조)**

- 1) 범정부적 차원의 통합 대응이 필요하다고 인정되는 경우에는 국무총리로 하여금 회의를 소집할 수 있도록 하고, 관계 기관·단체 등에 대하여 의견 제출을 요청할 수 있도록 하는 등 국무총리가 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회 위원장의 권한을 행사할 수 있도록 하였습니다.
- 2) 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회의 위원 중 공무원이 아닌 위원의 비율이 100분의 40 이상 되도록 하여 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회 심의에 민간참여를 보

장하였습니다.

- 고용노동부장관은 기획재정부, 행정안전부, 보건복지부, 환경부, 고용노동부 및 국토교통부 등 관계 중앙행정기관의 고위공무원단에 속하는 공무원 중에서 소속 중앙행정기관의 장의 추천을 받아 정부위원을 임명 또는 위촉하도록 하였습니다.

나. 실무위원회의 구성 및 운영(제7조)

- 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회 안건의 효율적인 심의를 위하여 위원회에 두는 실무위원회는 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회의 안건에 관하여 협의·조정이나 필요한 사항 등을 심의하도록 하였습니다.
- 실무위원회는 필수업무 종사자 보호·지원 업무를 담당하는 관계 중앙행정기관의 과장급 공무원, 전국시도지사협의회 회장 등이 추천하는 사람 중에서 고용노동부장관이 임명하거나 위촉하는 30명 이내의 위원으로 구성하도록 하였습니다.

다. 실태조사의 범위 등(제11조)

고용노동부장관은 재난의 유형·규모 등 재난 발생 현황, 재난 발생 시 국민의 생명과 신체의 보호 및 사회의 기능 유지를 위하여 필요한 업무의 현황 등에 대하여 매년 실태조사를 실시하도록 하였습니다.

라. 필수업무 종사자의 보호와 지원을 위한 계획 및 이행 등에 대한 평가(제12조)

고용노동부장관이 지원계획 및 그 이행 등에 대한 평가를 시행할 때에는 지원계획 및 분야별 추진과제의 적절성, 이행 실적 등을 평가하도록 하였습니다.

3. 다운로드 : 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률 시행령 제정(2021. 11. 19. 시행)

■ 최신 법령 ■

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부개정**1. 개정 이유**

모성보호를 위하여 임신 중인 여성 근로자도 육아휴직을 신청할 수 있도록 하고, 고용에서의 차별적 처우 등이 발생한 경우 노동위원회가 사업주에게 차별적 처우의 중지 등의 시정명령을 할 수 있도록 하며, 사업주가 정당한 이유 없이 이를 이행하지 않은 경우에는 과태료를 부과하도록 하는 등의 내용으로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 개정(법률 제18178호, 2021. 5. 18. 공포, 2021. 11. 19. 및 2022. 5. 19. 시행)됨에 따라, 임신 중인 여성 근로자의 육아휴직 신청 절차, 시정명령을 이행하지 않은 사업주에 대한 과태료의 부과기준 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것입니다.

2. 주요 내용**가. 임신 중인 여성 근로자의 육아휴직 신청 및 종료(제11조 제1항·제2항 및 제14조 제1항)**

- 1) 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우 육아휴직 개시예정일의 30일 전 까지 신청서에 출산 예정일 등을 적어 사업주에게 제출하도록 하되, 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우에는 육아휴직 개시예정일의 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있도록 하였습니다.
- 2) 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직 중에 유산하거나 사산한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알리도록 하였습니다.

나. 노동위원회 전문위원의 수 및 자격(제18조의2 신설)

- 1) 중앙노동위원회 또는 지방노동위원회에 차별적 처우 등 시정사무에 관한 전문적인 조사·연구업무를 수행하는 전문위원을 두도록 하며, 전문위원의 수는 10명 이내로 하도록 하였습니다.
- 2) 전문위원은 법학·경영학·경제학·사회학·여성학 등 남녀고용 및 노동 관련 분야의 박사학위를 가진 사람과 변호사·공인회계사·공인노무사의 자격이 있는 사람 중에서 중앙노동위원회의 위원장이 위촉하는 사람으로 하도록 하였습니다.

다. 과태료의 부과기준 마련(별표 제2호 서목 및 어목)

사업주가 정당한 이유 없이 배상을 내용으로 하는 노동위원회의 시정명령을 이행하지 않은 경우 1억 원의 범위에서 배상 명령액에 해당하는 과태료를 부과하도록 하는 등 과태료의 부과기준을 마련하였습니다.

3. 다운로드 : [남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부개정\(2021. 11. 19. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업안전보건법 시행령 일부개정**1. 개정 이유**

건설업 등의 사업장에서 관계수급인 등의 작업 혼재(混在)로 인한 위험이 발생할 우려가 있는 경우에는 도급인이 관계수급인의 작업 시기·내용 등을 조정하도록 하고, 건설공사발주자가 안전보건 분야 전문가에게 안전보건대장 내용의 적정성을 확인받도록 하며, 사업주가 안전관리자 또는 보건관리자에게 그 업무만을 전담하게 하도록 하고, 이를 위반한 경우에는 과태료를 부과하도록 하는 등의 내용으로 「산업안전보건법」이 개정(법률 제18180호, 2021. 5. 18. 공포, 2021. 11. 19. 시행)됨에 따라, 관계수급인 등의 작업 혼재로 인한 위험 발생의 유형, 안전보건대장의 적정성 확인을 위한 안전보건 분야 전문가의 범위, 과태료의 부과기준 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것입니다.

2. 주요 내용**가. 관계수급인 등 작업 혼재에 대한 도급인의 작업 시기·내용 등 조정(제53조의2 신설)**

도급인의 사업장에서 관계수급인 등의 작업 혼재로 화재·폭발의 우려가 있거나 동력으로 작동하는 기계·설비 등에 끼일 우려가 있는 경우 등의 위험이 발생할 우려가 있는 경우에는 도급인은 관계수급인의 작업 시기·내용 등을 조정하도록 하여 관계수급인 등의 작업 혼재로 인한 위험 발생을 최소화하도록 하였습니다.

나. 안전보건대장 적정성 확인을 위한 안전보건 분야 전문가의 범위(제55조의2 신설)

건설공사의 발주자가 안전보건대장 기재 내용의 적정성 확인을 받아야 하는 안전보건 분

야 전문가의 범위를 산업안전지도사 또는 건설안전기술사 자격을 가진 사람 등으로 정하였습니다.

다. 안전·보건 조치 등의 적용 대상이 되는 특수형태근로종사자의 범위 확대(제67조 제10호 부터 제14호까지 신설, 제68조)

안전·보건 조치 및 안전·보건 교육의 대상이 되는 특수형태근로종사자의 범위에 후원 방문판매원으로서 상시적으로 방문판매업무를 하는 사람이나 방문점검원 등을 추가하여 산업 현장에서 특수형태근로종사자에 대한 보호를 강화하였습니다.

라. 산업재해 예방사업의 보조·지원의 취소에 따른 추가 환수금액 기준(제109조의2 신설)

고용노동부장관은 산업재해 예방사업의 보조·지원을 받은 자가 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 보조·지원을 받은 경우에는 그 지급받은 금액의 5배에 해당하는 금액을 추가로 환수할 수 있도록 하는 등 추가 환수금액의 기준을 정하였습니다.

마. 건설재해예방전문지도기관의 기술지도계약 시 전산시스템의 사용 근거 마련(별표 18 제2호 나목 신설)

건설재해예방전문지도기관이 기술지도계약을 체결할 때에는 고용노동부장관이 정하는 전산시스템을 통해 발급한 계약서를 사용하도록 하여 기술지도계약 정보의 효율적인 관리를 도모하였습니다.

바. 과태료의 부과기준 마련(별표 35 제4호 바목 신설)

사업주가 안전관리자 또는 보건관리자에게 그 업무만을 전담하도록 하지 않은 경우에 대

한 과태료 부과금액을 1차 위반 시 200만 원, 2차 위반 시 300만 원, 3차 이상 위반 시 500만 원으로 정하였습니다.

3. 다운로드 : [산업안전보건법 시행령 일부개정\(2021. 11. 19. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

국민연금법 시행령 일부개정**1. 개정 이유**

근로자의 연금 수급권을 강화하기 위하여 사업장가입자인 사용자가 연금보험료를 체납한 경우 근로자가 기여금뿐만 아니라 부담금도 납부할 수 있도록 하고, 체납분의 개별 납부 기한을 제한 없이 확대하되 납부 기한으로부터 10년이 지나면 이자를 함께 납부하도록 하며, 국민건강보험공단은 체납된 연금보험료를 납부받거나 징수한 경우 근로자가 중복하여 낸 기여금·부담금을 근로자에게 이자를 더하여 돌려주도록 하고, 국민연금기금운용전문위원회의 설치 근거를 법률로 상향하여 규정하는 등의 내용으로 「국민연금법」이 개정(법률 제18212호, 2021. 6. 8. 공포, 2021. 12. 9. 시행)됨에 따라, 근로자가 납부기한으로부터 10년이 지난 기여금·부담금 납부 시 함께 납부해야 하는 이자와 국민건강보험공단이 기여금·부담금을 중복 납부한 근로자에게 함께 돌려주어야 하는 이자의 산정 방법을 정하고, 국민연금기금운용전문위원회의 관련 규정을 정비하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 국민연금공단이 종합소득과세표준 확정신고 후에 소득이 있는 수급권자의 연금감액분에 대한 정산차액을 공제할 때 그 한도를 마련하고, 부양가족연금의 지급 인정기준에 대한 입증자료의 범위를 확대하려는 것입니다.

2. 주요 내용**가. 기여금·부담금 납부 지연 시 이자 등의 산정방법(제24조 제1항 및 제2항)**

- 1) 근로자가 납부기한으로부터 10년이 지난 기여금·부담금을 납부할 때 함께 납부해야 하는 이자는 월별 납부기한으로부터 10년이 지난 날이 속하는 달부터 기여금·부담금의 납부를 신청한 날이 속하는 달까지의 기간에 대해 미납된 기여금·부담금에 1

년 만기 정기예금 이자율을 곱하여 산정한 금액으로 정하였습니다.

- 2) 국민건강보험공단이 근로자가 중복하여 낸 기여금·부담금을 돌려주는 경우 그 이자는 근로자가 기여금·부담금을 납부한 날의 다음 날부터 국민연금공단이 이를 근로자에게 돌려주기로 결정한 날까지의 기간에 대해 돌려줄 기여금·부담금에 국세환급가산금의 이자율을 곱하여 산정한 금액으로 정하였습니다.

나. 수급권자에 대한 정산차액 공제 한도 마련(제45조 제5항 신설)

- 1) 종전에는 국민연금공단이 소득이 있는 업무에 종사하는 수급권자의 연금을 우선 감액하고, 종합소득과세표준 확정신고 후에 차액을 정산하도록 하면서 매월 지급하는 연금에서 공제할 수 있는 한도를 제한하고 있지 않아 월별 연금수령액의 지나친 격차로 생활이 불안정해지는 문제가 있었습니다.
- 2) 앞으로는 수급권자에 대한 정산차액 공제 시 매월 공제하는 금액이 매월 지급하는 연금의 2분의 1을 초과할 수 없도록 하되, 근로소득과 사업소득이 없는 수급권자의 경우 본인의 의사에 따라 5분의 1을 초과할 수 없도록 하여 수급권자의 안정적인 생활을 보장할 수 있도록 하였습니다.

다. 부양가족연금의 지급 인정기준에 대한 입증자료의 범위 확대(별표 1 제1호)

부양가족연금 지급 인정기준에 해당하는지를 판단하기 위한 입증자료에 혼인일·입양일 등 가족관계 성립일을 확인할 수 있는 기본증명서, 혼인·입양관계증명서 등을 추가하였습니다.

라. 국민연금기금운용전문위원회 관련 규정 정비(제80조의3)

국민연금기금운용전문위원회의 설치 근거를 법률로 상향하여 규정함에 따라 관련 내용을 정비하였습니다.

3. 다운로드 : [국민연금법 시행령 일부개정\(2021. 12. 9. 시행\)](#)