

Labor

# 노동 뉴스레터

2024. 4. 제54호

## | CONTENTS |

### 노동 칼럼

- 임금피크제의 효력에 관한 최근 하급심 판례의 동향(2) ..... 1

### 주요 업무사례

- 성과급 미지급이 임금체불에 해당하는지 문제 된 형사사건에서 불기소 처분을 이끌어 낸 사례 ..... 5
- 지방 전보발령이 부당전보임을 전제로 한 전보발령효력정지가처분 사건에서 공공기관을 대리하여 승소한 사례 ..... 6
- 특근수당을 허위로 수령한 근로자에 관하여, 징계면직은 양정이 과다하다는 지노위 · 중노위 판정을 뒤집고 법원에서 승소한 사례 ..... 7
- 노동조합 사무실 제공과 관련하여 공정대표의무 위반이 문제 된 사례에서 중노위를 대리하여 승소한 사례 ..... 8
- 정년연장형 임금피크제의 무효를 주장하며 임금차액의 지급을 구한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례 ..... 9
- 택시 운전근로자가 최저임금 미달액 및 법정수당, 퇴직금 등을 청구한 사건에서 근로자들의 소취하를 이끌어 낸 사례 ..... 10
- 간부직원이 이중징계를 주장하면서 징계면직처분 효력정지 가처분을 신청한 사안에서 상호금융기관 중앙회를 대리하여 승소한 사례 ..... 11
- 간부직원이 징계면직에 대해 효력정지 가처분을 신청한 사안의 항고심에서 감독기관인 중앙회를 대리하여 채무자보조참가하여 승소한 사례 ..... 13

- 상호금융기관 감독기관인 중앙회를 대리하여 이사장이 관련 법에 따라 임원자격이 제한됨에도 계속하여 권한을 행사한다는 이유로 직무집행정지 가처분 신청을 하여 인용된 사례 ..... 14
- 상호금융기관 전직 임원이 자신에 대한 제재내용 통보가 부당하다며 효력정지 가처분을 신청한 사건에서 감독기관을 대리하여 기각 결정을 이끌어낸 사례 ..... 15

**최신 판례**

- 저성과자에 대한 해고가 정당하다고 판단한 사례 ..... 16
- 일용직 근로자도 퇴직급여 지급대상에 해당할 수 있다고 판단한 사례..... 19
- 시간강사가 강의를 배정받지 못하여 사실상 휴업한 기간에 대해 휴업수당이 지급되어야 한다고 판단한 사례 ..... 21
- 교섭요구 사실 공고 절차를 생략할 수 없다는 점을 분명히 한 사례 ..... 23
- 소수노조의 요청에도 교섭대표노동조합이 의견을 밝히지 않은 것은 공정대표의무위반에 해당하지 않는다고 판단한 사례 ..... 27
- 원고별 근무기간 동안의 실태를 개별적으로 살펴 근로자파견관계 성립 여부를 판단해야 한다고 판단한 사례 ..... 29
- 파견근로자와 동종·유사 업무를 수행한 사용사업주의 근로자가 없는 경우 법원이 사용사업주와 파견근로자가 합리적으로 정하였을 근로조건을 적용할 수 있다는 법리를 제시한 사례 ..... 32
- 사용사업주가 직접고용을 하지 않고 있던 기간에 대하여 임금 등을 청구하기 위한 요건과 증명책임에 관한 법리를 명확하게 판시한 사례..... 35

**최신 법령 및 노동정책**

- 근로복지기본법 시행령 일부개정..... 38
- 고용보험법 시행령 일부개정령안 입법예고 ..... 39
- 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 시행규칙 일부개정 ..... 40
- 고용노동부 중대산업재해 발생사실 공표 ..... 41
- 고용노동부 '2023 중대재해 사이렌', '공감채용 가이드 핸드북', '2024년 육아휴직제도 사용안내서' 배포 ..... 42

## 노동 칼럼

## 임금피크제의 효력에 관한 최근 하급심 판례의 동향(2)

## 1. 들어가며

대법원은 지난 2022년 임금피크제가 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 한 차별에 해당하여 무효라는 판결을 선고하면서, 임금피크제의 유효성을 판단할 때 1) 임금피크제 도입 목적의 타당성, 2) 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도, 3) 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성, 4) 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등 여러 사정을 종합하여 고려하여야 한다고 판단하였습니다(대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결, 이하 ‘대상판결’).

대상판결이 선고된 이후 임금피크제의 효력을 다투는 유사 소송이 계속해서 이어지고 있는바, 이하에서는 임금피크제의 효력에 관한 최근 하급심 판례 중 주목할 만한 판결 위주로 그 동향을 살펴보겠습니다.

## 2. 임금피크제의 효력에 관한 최근 하급심 판례의 동향

## 가. 정년보장형(정년유지형) 임금피크제에 대한 최근 판례의 태도

정년유지형 임금피크제의 경우 연령을 이유로 일률적으로 임금을 감액하는 것으로 판단되는 경우 무효라고 판단되는 사례도 있지만<sup>1</sup>, 대상판결의 법리를 적용하되, 대상판결에서의 판단요소에 따라 대상 근로자들이 입는 불이익이 적고, 대상조치가 충분하며, 임금피크제로 감액된 재원이 신규 채용 등 본래 목적으로 사용된 경우 그 유효성이 인정된 판결들이 잇따라 선고되고 있습니다. 특히 공공기관의 임금피크제의 경우 2015년 공공기관 임금피크제 권고안에 따라 2016년에 임금피크제가 도입되었기 때문에 도입 목적의 정당성이 인정된다고 판단되고 있습니다.

## (1) A공사 임금피크제

<sup>1</sup> 서울중앙지방법원 2023. 5. 26. 선고 2022가단5221119, 판결 창원지방법원 2023. 11. 16. 선고 2022가단118855 판결, 서울고등법원(인천) 2024. 1. 18. 선고 2022나16749 판결(상고심 진행 중) 등

A공사가 시행한 임금피크제(2급 이상 직원의 경우 정년유지형, 3급 이하 직원의 경우 정년연장형)에 대해 2급 이상 직원들이 그 무효를 주장하였던 사안에서, 정년유지형 임금피크제가 유효하다고 판단한 판결이 확정되었고(대법원 2023. 6. 1. 선고 2022다272343 판결), 같은 임금피크제에 대하여 서울남부지방법원이 임금삭감에 따른 충분한 대상조치가 강구되지 않았다고 보아, 2급 이상 직원에 대한 정년유지형 임금피크제는 고령자고용법에 위반하여 무효라고 판단한 사건의 항소심에서도 원심 판결을 뒤집고 1) 임금피크제 도입 이후 일반직 신입공채와는 별도의 정원을 산정하여 임금피크제 관련 신규채용을 실시하였고, 2) 임금피크제 운영 지침에 따라 임금피크제 적용 직원의 근로시간 조정이 가능하게 되었으며, 임금피크제 도입과 연계하여 전문위원직제도가 도입되었고, 3) 다른 공공기관과 비교하여 임금피크제 적용기간 및 감액율이 과도하지 않은 점 등을 근거로 정년유지형 임금피크제의 유효성을 인정하였는데, 이는 확정되었습니다(서울고등법원 2023. 8. 18. 선고 2022나2049787 판결).

## (2) B공단 임금피크제

법원은 1) 임금피크제에는 ‘정년연장형’ 뿐 아니라 ‘정년보장형’도 포함되는 점, 2) 공공기관인 피고는 정부의 권고 및 경영상 위기에 따라 노사 협약을 통해 임금피크제를 도입한 점, 3) 다른 공공기관과 비교하여 임금피크제 적용기간 및 감액율이 과도하지 않은 점, 4) 고용보험법상 지원금 수령을 통해 임금감액율이 현저히 완화된 점, 5) 임금 삭감 이외의 나머지 사항에 관하여는 불이익이 없도록 한 점, 6) 퇴직예정자 공로연수 프로그램을 실시한 점, 정년이 연장되지 않은 것은 고령자고용법 개정 전부터 이미 60세 정년이라는 유리한 규정을 적용 받고 있음으로 인한 반사적 효과에 불과한 점 등을 근거로 정년보장형 임금피크제(정년 60세로 종전과 동일, 2년간 임금감액)의 유효성을 인정하였습니다(서울고등법원 2023. 9. 15. 선고 2022나2045983 판결).<sup>2</sup>

## (3) C공단 임금피크제

다만, 임금삭감에 대한 충분한 대상조치가 없는 사안에서 대상판결의 법리에 따라 정년유지형 임금피크제가 고령자고용법에 위반하여 무효라고 판단하기도 하였습니다(부산지방법원 2023. 5. 25. 선고 2022가합44060 판결).

### 나. 정년연장형 임금피크제에 대한 최근 판례의 태도

<sup>2</sup> 대법원 2024. 1. 11.자 2023다284824 심리불속행기각 판결로 확정되었습니다.

하급심 법원은 “대상판결이 ‘정년유지형 임금피크제’ 사안에 관한 법리이나, 이 사건과 같은 ‘정년연장형 임금피크제’ 사안에 관하여도 하나의 참고기준이 될 수 있다”고 하면서도 정년연장형 임금피크제의 유효성을 인정하는 경향을 계속하여 보이고 있습니다.<sup>3</sup>

특히 대상조치나 근로자의 불이익 정도를 판단할 때 정년연장 자체를 임금 삭감에 대응하는 가장 중요한 보상으로서 고려하여 판단하기도 하므로<sup>4</sup>, 정년연장형 임금피크제의 경우 그 효력이 인정될 가능성이 비교적 높습니다. 대상판결의 판단기준을 적용하여 ‘정년연장형’ 임금피크제의 효력을 유효하다고 판단한 서울고등법원 2023. 1. 18. 선고 2022나2025057 판결이 대법원 2023. 5. 18. 선고 2023다211550 판결로 확정되기도 하였습니다.

다만 정년연장형 임금피크제의 경우에도 임금삭감의 폭이 지나치게 큰 경우 무효로 판단된 사례가 있습니다. D사 임금피크제의 경우 법원은 대상판결의 법리를 적용하여 근로자의 불이익이 과도하고, 그에 대한 대상조치가 부족하다고 판단하였습니다. 구체적으로 근로자들이 임금피크제 도입 전에는 만 55세 이후부터 정년인 만 58세에 도달할 때까지 3년간 기존 연간 보수 총액 대비 약 300% 상당액을 수령할 수 있었는데, 임금피크제 도입 후 성과평가에서 매년 높은 등급을 받아야 기존과 같은 임금수준인 300% 수령이 가능하고, 매년 성과평가 최저등급시 기존 연간보수 총액 대비 225%만 수령이 가능하여 임금총액이 삭감될 가능성이 크다는 점을 지적하였습니다(서울중앙지방법원 2023. 5. 11. 선고 2020가합575036 판결<sup>5</sup>). 이는 ‘정년연장형’ 임금피크제의 경우에도 비용 절감, 직원 퇴출 등의 목적으로 특정 연령의 근로자의 임금을 과도하게 감액하는 경우에는 지나치게 그 불이익이 커 효력이 없다고 본 서울고등법원 2021. 9. 8. 선고 2019나2016657 판결과 유사한 취지입니다.

또한 적법한 취업규칙 불이익 변경 절차를 거치지 않은 경우 그 효력이 부정되기도 합니다. E협동조합 임금피크제의 경우 법원은 정년연장형임을 인정하면서도, 임금피크제 운영규정의 제정이 실질적으로 기존 취업

<sup>3</sup> 서울중앙지방법원 2023. 1. 19. 선고 2020가합604507 판결, 서울중앙지방법원 2023. 8. 25. 선고 2019가합515236 판결, 수원지방법원 2023. 12. 14. 선고 2021가합13113 판결, 서울남부지방법원 2024. 1. 30. 선고 2023가단207029 판결, 서울남부지방법원 2024. 3. 27. 선고 2023가합110139 판결 등

<sup>4</sup> 서울중앙지방법원 2023. 6. 13. 선고 2021가단5067417 판결, 서울중앙지방법원 2023. 8. 8. 선고 2022가단5271367 판결, 서울중앙지방법원 2023. 8. 8. 선고 2022가단5367664 판결, 울산지방법원 2023. 8. 22. 선고 2022가단117438 판결, 부산지방법원 2023. 9. 8. 선고 2022가단340556 판결, 울산지방법원 2023. 12. 13. 선고 2023가합12285 판결, 서울남부지방법원 2024. 1. 30. 선고 2023가단207029 판결, 서울남부지방법원 2024. 3. 27. 선고 2023가합110139 판결 등

<sup>5</sup> 항소심 계속 중입니다.

규칙 중 임금피크제 적용 근로자의 임금 부분을 불리하게 개정한 것으로서 취업규칙의 불이익 변경에 해당하는데, 회사의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 상호간에 의견을 교환하여 찬반을 집약한 후 이를 전체적으로 취합하는 회의방식에 의한 근로자 과반수의 동의가 있었다고 보기 어려워 절차적 요건이 충족되지 못하였다고 판단하였습니다(대구지방법원 2023. 4. 27. 선고 2021가합205418 판결<sup>6</sup>).

### 3. 마치며

대상판결 선고 이후 법원은 정년유지형 임금피크제의 경우 대상판결의 법리를 적용하되, 임금삭감에 대응하는 대상조치가 충분히 마련되어 있는지를 판단요소로 삼아 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하고 있습니다. 또한 정년연장형 임금피크제의 경우 기존 경향과 유사하게 유효성을 비교적 넓게 인정하는 것으로 보입니다. 결국 정년유지형이나 정년연장형 인지 여부가 그 효력 여부 판단에 중요하다기 보다는, 근로자가 입는 불이익의 정도나 구체적인 대상조치의 내용이 유·무효 판단에 핵심적인 판단 기준이 되고 있습니다.

정년연장형 임금피크제의 경우에도 대상판결의 법리에서 자유로운 것은 아니므로, 적법한 도입절차를 거쳤다는 자료, 대상조치 관련 자료를 충분히 확보하여 분쟁에 대비할 필요가 있겠습니다. 한편 계속하여 임금피크제에 대한 중간 점검을 하여 대상조치가 보완될 수 있도록 노력하는 것도 중요합니다.

법무법인(유) 지평은 노동그룹 전담 변호사들이 노동법에 관한 고객들의 자문에 응하고 있습니다.

이와 관련하여 도움이 필요하시면, 권영환 변호사(yhkwon@jipyong.com, 02-6200-1877)에게 문의해 주시기 바랍니다.

#### 법무법인(유) 지평 변호사



김성수 변호사

김은별 변호사

<sup>6</sup> 항소 제기되지 않고 확정되었습니다.

## 주요 업무사례

## 성과급 미지급이 임금체불에 해당하는지 문제 된 형사사건에서 불기소 처분을 이끌어 낸 사례

반도체 관련 업을 영위하고 있는 A회사는 반기별로 인사평가를 실시하여 이를 바탕으로 성과급을 지급하고 있습니다. B씨는 2019년부터 인사평가에서 좋지 못한 평가를 받아 왔습니다. B씨는 2023년 상반기 평가에서도 최저등급의 평가를 받았고, 그 결과 2023년 하반기부터 성과급을 지급받지 못하게 되었습니다. 그런데 B씨는 성과급이 지급되지 않은 것이 임금체불에 해당한다고 주장하며 A회사의 대표이사를 형사 고소하였습니다.

지평 노동그룹은 A회사의 대표이사를 대리하여 A회사의 성과급은 인사평가에 따라 지급되는 변동급에 해당함을 주장하였습니다. 이를 위해 1) B씨는 입사하기 전부터 성과급이 변동급이라는 사실을 고지받았고, 2) 인사 자료 등을 통해 변동급이라는 사정을 설명받았음을 강조하였습니다. 나아가 3) B씨가 팀장으로서 성과급이 변동급이라는 점을 팀원들에게 직접 설명하였고, 4) B씨가 내부적으로 성과급 결정에 이의를 제기한 사실이 없음을 설명하였습니다.

수원지방법원 성남지청은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 혐의없음(증거불충분)으로 불기소 처분을 하였습니다.

## 담당 변호사



권영환 변호사

정석환 변호사

## 주요 업무사례

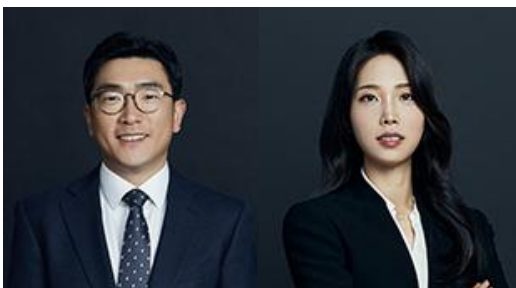
## 지방 전보발령이 부당전보임을 전제로 한 전보발령효력정지가처분 사건에서 공공기관을 대리하여 승소한 사례

A공공기관은 조직개편에 따라 운전원으로 근무하던 근로자들을 본사에서 멀리 떨어진 지방으로 전보발령하였습니다. 이에 대상 근로자들은 전보발령이 1) 기존 직무와 관련이 없고, 업무상 필요성 없이 이루어졌으며, 2) 각 근로자들의 출퇴근시간 증가·추가 주거비용 발생 등 중대한 업무상·생활상 불이익을 야기하는 것이고, 3) 근로자들과의 사전 협의 없이 이루어진 것으로 신의칙상 요구되는 절차를 거치지 않아 정당한 이유가 없어 부당하다며 효력정지 가처분 신청을 하였습니다.

이에 지평 노동그룹은 A공공기관을 대리하여, 1) 지사 기능 강화 등 전보발령의 원인이 된 업무상 필요성에 관하여 설명하고, 2) 전보발령 전후로 업무가 동일하며, 1년 뒤 본사로 복귀가 예정되어 있는 점 등을 강조하여 근로자들의 생활상 불이익이 업무상 필요를 넘을 만큼 과도하거나, 근로자가 통상 감수하여야 할 정도를 현저하게 벗어났다고 볼 수 없다고 주장하였습니다. 또한 3) 노동조합에 전보발령의 필요성과 부득이함을 설명하면서 고충 제기를 적극 청취하겠다는 의사를 전달하였으므로 절차적 하자가 존재하지 않는다고 설명하였습니다.

이에 재판부는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 근로자들의 전보발령효력정지 가처분 신청을 기각하였습니다.

## 담당 변호사



권영환 변호사

김은별 변호사



## 주요 업무사례

## 특근수당을 허위로 수령한 근로자에 관하여, 징계면직은 양정이 과다하다는 지노위·중노위 판정을 뒤집고 법원에서 승소한 사례

A회사 관리자로 근무하던 B는 주말 근무를 하지 않았음에도 수년간 2,000만 원이 넘는 특근수당을 허위로 수령하였습니다. 이에 A회사는 B를 징계면직하였습니다. 그런데 B는 징계양정이 과중하다며 노동위원회에 부당해고 구제를 신청하였습니다. 지방노동위원회와 중앙노동위원회는 B의 특근수당 허위수령이 징계사유에 해당한다면서도, 징계양정이 과중하다고 판정하였습니다.

B는 자신이 실제로 주말 업무를 수행했으나 특근수당을 신청하지 못했을 뿐이고, 동종 사례에 대한 징계와 비교할 때 면직 양정이 과도하다고 주장하였습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여, 1) B가 주말 근로를 제공한 사실이 없다는 점에 관해 다양한 증거를 제출하였고, 2) B의 비위행위 기간, 규모가 과거 사례보다 심각하다는 점을 강조하였습니다. 3) 또한 A회사가 과거 특근수당 부정수령 사례가 발생한 이후 동일한 비위행위를 예방하기 위해 여러 차례 교육을 실시하고 경고한 사실을 구체적으로 제시했습니다.

재판부는 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여 중앙노동위원회의 판정을 취소하고, A회사의 징계면직처분 양정이 정당하다고 판단하였습니다. 지노위·중노위가 모두 양정과다로 평가한 사건을 법원에서 달리 평가받았다는 점에 의의가 있습니다.

### 담당 변호사



권영환 변호사

신일식 변호사

## 주요 업무사례

## 노동조합 사무실 제공과 관련하여 공정대표의무 위반이 문제 된 사례에서 중노위를 대리하여 승소한 사례

A회사(이하 '원고')는 교섭대표노조에게만 사무실을 제공하고, 소수노조에는 이를 제공하지 않았는데, 중앙노동위원회는 이것이 공정대표의무를 위반한 것이라고 판정하였습니다. 이에 A회사는 소수노조의 조합원 수가 적고, 현재 교섭대표노조에 제공하는 사무실 외에는 제공할 물리적인 공간이 전혀 없다며 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 중노위를 대리하여, 1) 노동조합의 존립과 발전에 필요한 일상적인 업무가 이루어지는 공간으로서 노동조합 사무실이 가지는 중요성을 강조하며, 교섭대표노조와 동일하지는 않더라도 다른 노동조합에도 상시적으로 사용할 수 있는 일정한 공간을 제공하여야 한다고 설명하였습니다. 2) 나아가 소수노조 조합원이 모두 탈퇴 또는 퇴사한 상황이 지속되어 원고 회사 소속 근로자가 상당 기간 가입할 가능성이 없다면 재심판정이 취소되더라도 회복될 노조나 노조원의 권리가 없어 재심판정의 취소를 구할 법률상 이익이 없기 때문에 각하되어야 한다고 주장했습니다. 또한 문제가 된 소수노조는 초기업단위 노동조합으로 언제든지 노조원이 가입할 가능성이 있기 때문에, 현재 소수노조에 조합원이 없다고 하더라도 일시적 사정변경만으로는 재심판정을 취소할 필요가 없으므로 기각되어야 한다는 점을 강조하였습니다.

이에 법원은 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여 중노위 재심판정에는 위법이 없다며 원고의 청구를 모두 기각하였습니다.

### 담당 변호사



권창영 변호사

김은별 변호사

## 주요 업무사례

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

A회사(이하 ‘피고’)는 근로자의 정년을 60세로 연장하는 내용의 개정 고령자고용법의 시행에 따라, 정년을 만 55세에서 만 60세로 연장하면서 연장된 기간에 대하여 기본급을 매년 10%씩 순차 감액하여 지급하는 내용의 임금피크제(이하 ‘이 사건 임금피크제’)를 도입·시행하였습니다.

이에 대하여 피고의 직원으로 근무하다가 퇴직한 근로자인 원고들은 이 사건 임금피크제가 업무량·업무강도 등의 저감 없이 임금피크 기간 동안 임금을 삭감 지급하는 것은 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 임금피크 대상 근로자들을 차별한 것이므로 무효라고 주장하면서 임금 차액의 지급을 구하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 피고 A회사를 대리하여, 1) 임금피크제는 고령자고용법에서 규정한 지원조치 및 임금체계 개편 등 필요한 조치에 해당하고, 임금피크제의 도입에 정당한 목적이 있었던 점, 2)정년을 연장하면서 연장된 기간에 한하여 임금을 감액하여 임금 총액 측면에서 더 많은 이익을 얻게 되었고, 3) 퇴직연금 전환, 연장근무 제한 및 부서장 직책 담당 배제 등의 업무경감을 통하여 근로자의 불이익을 최소화하기 위한 조치를 실시한 점 등에 관하여 구체적으로 주장·증명하였습니다.

이에 법원은 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여 정년연장형 임금피크제로서 유효하다고 판단하며 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다.

### 담당 변호사



강원일 변호사

김은별 변호사

## 주요 업무사례

## 택시 운전근로자가 최저임금 미달액 및 법정수당, 퇴직금 등을 청구한 사건에서 근로자들의 소취하를 이끌어 낸 사례

택시업계 노사는 그동안 여러 차례 소정근로시간 변경 합의를 하였는데, 대법원은 2019년 그와 같은 소정근로시간 변경 합의의 효력을 인정할 수 없다고 판단하여(대법원 2019. 4. 18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결), 택시회사에 ‘변경 전 소정근로시간’을 기준으로 최저임금을 계산하여 기지급된 급여와 차액 등을 추가 지급할 의무가 있다고 판단하였습니다. 이후 택시 운전근로자들은 사용자와 합의한 소정근로시간이 무효라고 주장하면서 ‘변경 전 소정근로시간’을 기준으로 계산한 최저임금과의 차액을 청구하는 소송을 제기하였고 다수 하급심에서 운전근로자의 승소 판결이 선고되었습니다.

A 택시회사 역시 같은 상황이었습니다. A 택시회사 소속 운전근로자들은 소정근로시간 변경 합의가 무효라고 주장하면서 A 택시회사를 상대로 ‘변경 전 소정근로시간’에 따라 계산한 1) 최저임금액 차액과 2) 해당 금액을 반영하여 재산정한 법정수당 차액 및 3) 퇴직금 증가분을 청구하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A 택시회사를 대리하여, 소정근로시간 변경 합의가 유효하다는 점을 적극 설명하였습니다. 운전근로자의 근무형태가 변화되었다는 점을 구체적인 자료를 통해 설명하였고, 관련 논문과 공문 등을 적절히 활용하였고, 구체적인 계산을 통해 소정근로시간 변경 합의는 변화된 운행방식을 반영한 것이라는 점도 덧붙였습니다. 그 결과 택시회사에 불리한 선행 대법원 판결이 있었음에도 불구하고, 운전근로자들은 소를 취하하였습니다.

### 담당 변호사



권창영 변호사

박종탁 변호사

## 주요 업무사례

## 간부직원이 이중징계를 주장하면서 징계면직처분 효력정지 가처분을 신청한 사안에서 상호금융기관 중앙회를 대리하여 승소한 사례

A상호금융기관 중앙회는 단위조직 간부 직원 B의 투기적 사업 참여, 배우자가 임원으로 등재되어 있는 외주업체에 대한 특혜 제공을 이유로 소속 조직에 대하여 B를 징계면직할 것을 지시하였습니다. 그런데 단위조직은 B에게 정직 3월의 징계만을 의결하였고 이에 A상호금융기관 중앙회는 단위조직에 징계면직 조치 이행을 지시하였는데, 단위조직은 3차례 선행 징계 취소 및 정직의 징계를 반복하다가 4번째에 이르러 선행 징계를 취소하고 징계면직을 하였습니다.

B는 1) 자신에 대한 징계처분은 최초 정직 3월 징계 처분으로 확정되었으므로 면직처분은 이중징계에 해당한다는 점, 2) 징계사유가 인정되지 않는다는 점, 3) 징계면직은 양정이 과다하다는 점 등을 주장하면서 징계면직처분에 대해 효력정지 가처분을 신청하였습니다.

특히 B는 이중징계 쟁점과 관련해 1) 사용자의 징계처분 취소는 근로자의 불이익을 시정하기 위한 경우에만 가능하다는 점, 2) 신뢰보호원칙에 위반된다는 점, 3) A상호금융기관의 설립근거법령에 따르면 중앙회는 직접 제재권이 없기 때문에 단위조직이 중앙회 지시를 따를 의무가 없다는 점 등의 다양한 주장을 하였습니다.

이에 대하여 지평 노동그룹은 ‘사용자가 스스로 징계처분을 취소하고 새로이 적법한 징계처분을 하는 것이 가능하다’는 대법원 판결(대법원 2010. 6. 10. 선고 2009다97611 판결), B에게 1차 정직 처분에 대한 보호가치 있는 신뢰가 존재하지 않으며, 근거 법령이 부여한 중앙회의 감독권한이 형해화될 우려가 크다는 점을 강조하였습니다. 그 밖에 B의 징계사유 및 그 양정과 관련해서도 구체적인 증거자료를 바탕으로 B의 각 행위가 징계사유에 해당하며, 상호금융기관의 건전성과 투명성이 필요하다는 점을 토대로 징계양정이 과다하지 않다는 점을 설명하였습니다.

이에 법원은 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여, B에 대한 면직처분이 이중징계에 해당하지 않으며 정당한 징계에 해당한다고 보고 B의 가처분 신청을 기각하였습니다.

상호금융기관의 경우 지역단위조직의 투명성에 대한 문제가 자주 제기되고 있으며, 특히 상호금융기관 중앙회의 감독권 범위 및 그 효력과 관련하여서도 많은 다툼이 있습니다. 이 사건과 같이 지역단위조직이 중앙회의 임직원

제재 지시를 이행하지 않거나, 감경함으로써 중앙회의 제재권을 무력화시키려는 사례도 나타나고 있습니다. 이 사건은 상호금융기관 중앙회의 감독권을 강화하여 건전성 강화에 기여했다는 점에서 의미 있는 사례입니다.

담당 변호사



권영환 변호사

백규하 변호사

## 주요 업무사례

## 간부직원이 징계면직에 대해 효력정지 가처분을 신청한 사안의 항고심에서 감독기관인 중앙회를 대리하여 채무자보조참가하여 승소한 사례

A상호금융기관의 감독기관인 중앙회는 감사를 거쳐 간부직원 B의 1) 대출금 편취 및 브로커 부당지급, 2) 감정가격 과다평가 대출, 3) 동일인 대출한도 초과, 4) 부적정 담보물(유치권)대출, 5) CTR 허위보고, 6) 구속성 공제계약 가입 등의 비위행위를 확인하였습니다. 그리고 A상호금융기관을 상대로 B에 대한 징계면직 제재를 요구하였습니다. 이에 A상호금융기관은 B에 대하여 징계면직 처분을 하였습니다.

B는 자신에 대한 징계사유가 부존재하고, 일부 징계사유가 인정하더라도 징계양정이 과다하며, 처분에 절차적 위법성이 있다는 등의 주장을 하면서 징계면직 처분에 대해 효력정지가처분을 신청하였습니다.

지평 노동그룹은 감독기관인 중앙회를 대리하여 채무자인 A상호금융기관을 보조참가하면서, 1) 제재처분의 근거가 된 징계사유가 모두 증명되고, 2) 조사 과정에서 B의 방어권 보장을 위한 소명기회를 부여하였으며, 비위행위의 근거자료를 수집함에 있어 어떠한 위법성이 없다는 점을 설명하였습니다. 3) 그리고 상호금융기관의 설립목적, B의 간부직원으로서 지위 등에 비추어 볼 때 높은 수준의 준법의식과 윤리성이 요구되므로 징계양정도 과다하지 않다는 점을 강조하였습니다.

재판부는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, B의 가처분 신청을 제1심은 물론 항고심에서도 기각하였습니다.

### 담당 변호사



권영환 변호사

김은별 변호사

## 주요 업무사례

## 상호금융기관 감독기관인 중앙회를 대리하여 이사장이 관련 법에 따라 임원자격이 제한됨에도 계속하여 권한을 행사한다는 이유로 직무집행 정지 가처분 신청을 하여 인용된 사례

A상호금융기관의 감독기관인 중앙회는 감사를 거쳐 이사장 B의 1) 비업무용자산관리 등 부당업무 집행, 2) 담보대출 취급 부적(유효담보가 초과), 3) 근거당권 임의해지 및 업무상 배임 등의 비위행위를 확인하였습니다. 그리고 A상호금융기관에 B에 대한 직무정지 6월의 제재를 요구하였습니다. 이에 A상호금융기관은 B에 대하여 직무정지 6월의 징계 처분을 하였습니다.

관련 법에 따르면, 직무정지 이상의 제재조치를 받은 사람은 제재조치의 종료일로부터 4년 이내에는 임원이 될 수 없습니다. 그럼에도 B가 기존 임기 종료 후 이사장으로 재임하고 있었습니다.

이에 지평 노동그룹은 감독기관인 중앙회를 대리하여, 1) 제재처분의 근거가 된 징계사유가 모두 증명되고, 2) B의 계속된 권한 행사는 중앙회의 개별 상호금융기관에 대한 지도·감독권을 무력화한다는 점, 상호금융기관의 공공성·신뢰성을 저하한다는 점을 강조하여 보전의 필요성에 관하여 설명하였습니다.

재판부는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 중앙회의 가처분 신청을 인용하였습니다.

### 담당 변호사



김성수 변호사

권영환 변호사

김은별 변호사



## 주요 업무사례

## 상호금융기관 전직 임원이 자신에 대한 제재내용 통보가 부당하다며 효력정지 가처분을 신청한 사건에서 감독기관을 대리하여 기각 결정을 이끌어낸 사례

A상호금융기관의 전직 이사를 지낸 B는 퇴임 전 이사회에 참석하여 자신만이 자격 요건을 충족하는 고문제도를 마련하고, 스스로를 고문으로 선임되게 하였습니다.

감독기관인 중앙회는 감사 과정에서 위와 같은 B의 행위가 1) 임원으로서 선량한 관리자의 주의의무를 다하지 못한 것일 뿐 아니라, 2) A상호금융기관의 이익에 반하는 내용을 결의한 것에 해당함을 발견하고, A상호금융기관에게 B에 대하여 직무정지 3개월 상당의 제재조치를 통보하도록 요구하였습니다. 중앙회 감사 당시 B는 이미 퇴임한 임원이었으나, 관련 법령에 따르면 중앙회는 단위 기관에 퇴임 임원에 대한 제재조치 내용 통보를 요구할 수 있습니다.

B는 1) 의도적으로 자신만이 고문으로 선출될 수 있도록 고문 자격을 제한한 적이 없고, 2) 중앙회가 관련 절차를 준수하지 못하였다는 등의 이유로 제재내용 통보의 효력정지 가처분을 신청하였습니다.

지평 노동그룹은 중앙회를 대리하여 1) B가 의도적으로 자신만이 선출될 수 있는 고문제도를 설계하고, 2) 고문으로서 각종 혜택을 누렸다는 점 등을 구체적으로 설명하였습니다.

재판부는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 B의 가처분 신청을 기각하였습니다. 해당 사례는 관련 법령이 개정된 때로부터 얼마 지나지 않아, 상호금융기관 감독기관의 전직 임직원에 대한 제재내용 통보가 정당하다고 결정하였다는 점에서 의의가 있습니다.

### 담당 변호사



김성수 변호사

권영환 변호사

백규하 변호사

신일식 변호사

## 최신 판례

## 저성과자에 대한 해고가 정당하다고 판단한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2024. 3. 22. 선고 2023나2024051 판결]

### 1. 사안의 개요

피고는 자동차 산업 관련 사업을 영위하고 있는 회사입니다. 원고는 피고의 근로자였습니다.

피고는 2016년부터 2018년까지 누적 업무평가결과 평균 C+ 미만자를 대상으로 저성과자 프로그램을 시행하기로 하였고(이하 '**1차 저성과자 프로그램**'), 원고를 포함한 29명이 대상자로 선정되었습니다. 원고에 대한 1차 저성과자 프로그램은 2019. 8. 1.부터 2019. 10. 31.까지 이루어졌는데 원고는 최종평가에서 역량 향상 목표 달성 정도에 관하여 C등급을, 성과 향상 목표 달성 정도에 관하여 D등급을 부여받았습니다.

1차 저성과자 프로그램 후 22명은 직무로 복귀하였고 원고를 포함한 나머지 3명에 대해서는 재차 저성과자 프로그램이 시행되었습니다(이하 '**2차 저성과자 프로그램**'). 원고는 해당 평가에서도 역량 향상 목표 달성 정도에 관하여 D등급을, 성과 향상 목표 달성 정도에 관하여 D등급을 부여받았습니다.

피고는 2020. 6. 1.부터 원고에게 2개월간의 대기발령(이하 '**1차 대기발령**')을 명하였는데, 원고는 대기발령 중 실시된 두 차례의 코딩테스트에서 모두 0점을 받아 D등급 평가를 받았습니다. 이에 피고는 원고에게 2020. 8. 1.부터 1개월간 대기발령 연장을 명하였는데(이하 '**2차 대기발령**'), 원고는 해당 기간 동안 진행된 코딩테스트에서도 평균 1.6점을 받아 D등급 평가를 받았습니다.

이에 따라 피고는 원고의 근무태도 및 근무성적이 극히 불량하고 개선의 여지가 없다고 판단하여 원고를 해고하였습니다(이하 '**이 사건 해고**').

### 2. 판결 요지

제1심 법원은 원고의 근무능력이 상당한 기간 동안 일반적으로 기대되는 최소한에도 미치지 못하고 향후에도 개선될 가능성을 인정하기 어려워 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없는 경우에 해당한다고 봄이 타당하다고 판단하였습니다. 구체적인 근거는 아래와 같았습니다.

- 피고는 원고에게 단순 장애접수 업무 외에 컴퓨터 시스템 관련 업무를 부여하였음. 또한 피고는 원고에게 기술사 자격증 취득을 위한 준비를 하도록 지시하였고 관련 서적을 지급하는 등으로 원고의 업무역량 강화를 지원하였음. 피고가 부당하게 원고에게 업무를 부여하지 않았다거나 그로 인하여 원고가 정상적인 업무능력을 유지하지 못하게 되었다고 보기는 어려움.
- 원고는 ① 근무시간 중 사적인 통화와 냉방 문제로 자주 장기간 이석 행위를 하였고, ② 교육 및 근태 사항을 관리자의 승인 없이 일방적으로 통지하고 이를 지적 받았음에도 개선하지 않았으며, ③ ‘해도 저평가이고 안 해도 저평가인데 무엇을 하라고 하나’고 불만을 표시하는 등으로 부적절한 근무태도를 보이기도 하였음.
- 1, 2차 저성과자 프로그램 중 원고는 포털 시스템에 대한 분석·개선 업무를 부여받았는데, 1차 저성과자 프로그램에서는 보고서를 제출하지 않았고, 2차 저성과자 프로그램에서는 개선 계획서만을 제출하고 실질적인 개선 업무는 수행하지 않았음.
- 1, 2차 대기발령 기간 중에도 1, 2차 저성과자 프로그램에서 요구한 것과 동일한 방식으로 평가가 이루어졌는데 원고는 0점에 가까운 점수를 받았음.
- 업무 평가와 관련하여 피고는 원고가 수행한 업무의 내용, 평가의 근거가 된 행위 등을 구체적으로 특정하여 평가서를 작성하였고 달리 피고가 원고에게 불이익을 주기 위하여 의도적으로 부적절한 평가기준을 적용하였다고 불만한 사정은 없음.

항소심 법원 역시 이 사건 해고 처분이 정당성을 인정하였습니다. 아래와 같은 사정을 추가적으로 지적하였습니다.

- 원고에 대한 저성과자 프로그램이 원고를 해고할 목적으로 시행되었다고 인정하기에 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없음.
- 업무평가는 근태관리, 증빙자료 미제출, 자격증 미취득, 납기 미준수 등 객관적 지표에 대한 평가에 기반하여 이루어졌으며, 코딩테스트에 대하여는 획득점수를 기준으로 하는 정량평가를 통하여 이루어졌던

점 등에 비추어 보면, 원고에 대한 업무평가가 부당하게 이루어졌다고 볼 수 없음.

- 원고는 시스템 개발 및 운영업무를 정상적으로 수행하기 위하여 필요한 기본적인 프로그래밍 역량을 갖추지 못하였다고 보임. 2016년도 이후부터 2020년도까지 일관되게 최하위, 최저점의 평가를 받았으며, 저성과자 프로그램에서도 개선의지와 성과를 보여주지 못하였음. 특히 피고는 저성과자 프로그램 시행 이후 실제로 이 사건 해고에 나아가기 전까지도 해고를 회피하기 위한 노력을 보였음.

### 3. 의의 및 시사점

최근 대법원은 저성과자에 대한 해고가 적법하다는 취지의 판단을 내리고 있습니다(대법원 2023. 12. 28. 선고 2021두33470 판결, 대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다253680 판결). 대법판결 역시 저성과자 해고의 정당성을 인정한 사례로 향후 저성과자 프로그램 운영과 인사조치에 참고가 될 수 있습니다.

## 최신 판례

## 일용직 근로자도 퇴직급여 지급대상에 해당할 수 있다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2024. 3. 12. 선고 2023다302579 판결]

### 1. 사안의 개요

피고는 지붕공사업 등을 영위하는 회사입니다. 원고는 2017. 11. 1.부터 2021. 9. 2.까지 피고가 시공하는 지붕 시공공사 현장에 일용직으로 고용되어 근무하였습니다. 원고의 1일 근로시간은 8시간이었고, 피고는 매달 원고에게 근로를 제공한 일수에 일당을 곱한 금액을 임금으로 지급하였습니다. 그런데 피고는 원고가 일용직 근로자라는 이유로 퇴직금을 지급하지 않았고, 원고는 퇴직금을 청구하는 이 사건 소송을 제기하였습니다.

### 2. 판결 요지

법원은 아래와 같은 법리를 바탕으로 원고의 근무일수는 1개월 기준 최소 11일 이상이므로, 피고는 원고에게 퇴직금을 지급할 의무가 있다고 판단하였습니다(1주 15시간 미만인 달은 제외).

근로자가 반드시 월평균 25일 이상 근무하여야만 근로기준법상 퇴직금 지급의 전제가 되는 근로자의 상근성·계속성·종속성의 요건을 충족시키는 것은 아니고, 최소한 1개월에 4, 5일 내지 15일 정도 계속해서 근무하였다면 위 요건을 충족한다 할 것이며, 형식상으로는 비록 일용직근로자로 되어 있다 하더라도 일용관계가 중단되지 않고 계속되어 온 경우에는 상용근로자로 보아야 한다(대법원 1995. 7. 11. 선고 93다26168 전원합의체판결 등 참조).

한편 법원은 2020년 2월, 11월, 12월, 2021년 7 내지 9월은 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만이기에 이를 제외한 후 계속근로연수를 산정하여 퇴직급여를 계산하였습니다(계속근로연수는 2020. 3. 1.부터 2020. 10. 31.까지, 2021. 1. 1.부터 2021. 6. 30.까지임).

### 3. 의의 및 시사점

대상판결은 일용직 근로자라도 최소한 1개월에 4, 5일 내지 15일 정도 계속해서 근무하였다면 퇴직금 지급 대상이 된다는 기존 대법원의 법리를 재확인하였다는 점에서 의미가 있습니다.

한편 퇴직 직전 3개월 동안의 평균임금이 퇴직 직전 1년의 평균임금보다 현저히 낮기에 직전 1년 동안의 평균임금을 기준으로 하는 것이 타당하다고 판단한 점 역시 특기할만합니다.<sup>7</sup> 통상의 경우보다 현저하게 적거나 많이 산정된 것으로 인정되는 예외적인 경우라면, 이를 기초로 퇴직금을 산출하는 것은 근로자의 통상적인 생활임금을 기준으로 퇴직금을 산출하고자 하는 근로기준법의 정신에 비추어 허용될 수 없는 것이므로, 근로자의 통상적인 생활임금을 사실대로 반영할 수 있는 합리적이고 타당한 다른 방법으로 그 평균임금을 따로 산정하여야 한다는 기존 법리(대법원 2020. 6. 25. 선고 2018다292418 판결)를 바탕으로 한 것을 보입니다. 참고로 퇴직금을 총 근무일수의 평균임금으로 산정함이 타당하다고 판시한 사례도 있습니다(부산지방법원 2013. 5. 24. 선고 2012가합8713 판결).

---

<sup>7</sup> 그 차이는 74,355.06원(3개월 기준)과 114,312.32원(1년 기준)이었습니다.

## 최신 판례

## 시간강사가 강의를 배정받지 못하여 사실상 휴업한 기간에 대해 휴업수당이 지급되어야 한다고 판단한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2024. 3. 21. 선고 2023나34943 판결]

### 1. 사안의 개요

원고는 2019. 9. 1. 피고가 설립·경영하는 ○○국립대학교 총장과 임용계약을 체결한 후 1년 단위로 재임용되어 2022. 8. 31.까지 3년간 재직하였습니다. 그런데 피고는 2022년 1학기(2022. 3. 1. ~ 2022. 8. 31.)에 원고에게 강의를 배정하지 않고 6개월 기간 동안 급여도 지급하지 않았습니다. 이후 원고는 2022. 8. 31. 퇴직하였습니다.

원고는 2022. 3. 1.부터 2022. 8. 31.까지 피고의 귀책사유로 인하여 휴업하게 되었으므로, 근로기준법 제46조 제1항<sup>8</sup>에 따른 휴업수당을 지급할 것을 청구하였습니다. 이에 대해 피고는 전임교원의 강의 비율(60%)을 맞추기 위해 강의를 배정하지 못한 것이며, 근로계약상 강의를 없는 학기에는 임금을 지급하지 않는다고 규정되어 있기에 휴업수당 지급의무가 없다고 주장하였습니다.

### 2. 판결 요지

법원은 아래와 같은 사정을 종합하면 근로기준법 제46조 제1항 소정의 ‘사용자의 귀책사유’로 휴업하였다고 봄이 타당하다고 판단하였습니다.

- ① 피고로서는 전임교원의 강의 비율 요건을 갖추 필요성이 있었던 것으로 보이나, 이는 기본적으로 피고의 세력범위 내에서 발생한 사정으로 이를 불가항력이라고 보기 어려움.

<sup>8</sup> 제46조(휴업수당) ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

- ② 피고가 밝힌 정치경제학과의 전임교원 강의비율 현황에 따르면, 2022년 1학기 이전의 전임교원 강의비율이 2019년 2학기는 66.7%, 2020년 1학기는 64.7%, 2020년 2학기는 57.1%, 2021년 1학기는 40%, 2021년 2학기는 70%였는바, 이에 따르면 전임교원 강의비율 60%를 매 학기별로 엄격하게 맞출 필요는 없었던 것으로 보임. 피고는 2022년 1학기의 경우 전임교원 강의비율을 100%로 배정하고, 시간강사인 원고에게 강의를 전혀 배정하지 않았음.
- ③ 피고는 수강생 E의 요청으로 2022년 1학기 3개 강의를 전임교원에게 배정하였다고 주장하나, 수강생 E의 요청 이전에 먼저 피고가 수강생 E에게 전공필수 과목 6학점을 전임교원으로 수강하여야 한다고 알려 주어 수강생 E가 위와 같은 요청을 하게 된 것임. 수강생 E의 수료, 학위취득에 문제가 되는 것도 아니었음.
- ④ 2022년 1학기 해당 학과에는 석박사통합과정의 수강생 E 외에도 석사과정에 3명이 재학 중이었는데, 전임교원 강좌와 함께 시간강사인 원고에게 강의를 배정하는 것이 불가능했다고 보이지 않음.

나아가 법원은 근로기준법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한정하여 무효이고(근로기준법 제15조 제1항), 휴업수당을 사전에 포기하는 것은 강행법규인 근로기준법에 위배되어 무효라고 보아야 할 것이기에, 근로계약서의 내용에도 불구하고 사용자인 피고의 귀책사유로 인하여 원고가 휴업한 이상 피고는 원고에게 휴업수당을 지급할 의무가 있다고 판단하였습니다.

### 3. 의의 및 시사점

대상판결은 시간강사에 대한 휴업수당을 인정한 첫 판결이라는 점에서 의미가 있습니다. 다만 대상판결은 사용자가 강의 자체를 부여하지 않았던 경우이기에 수강생 인원수 미달로 인한 폐강 등 다른 사유에 있어서까지 일반화하는 것에는 어려움이 있을 것으로 예상됩니다.



## 최신 판례

## 교섭요구 사실 공고 절차를 생략할 수 없다는 점을 분명히 한 사례

[대상판결 : 대법원 2024. 3. 28. 선고 2023두49387 판결]

### 1. 사안의 개요

원고는 상시근로자 약 50명을 사용하는 회사입니다. 피고보조참가인(이하 ‘참가인’)은 2011. 7. 1. 설립된 노동조합으로, 2021. 4. 1. 원고에 참가인 지회를 설치하였습니다.

참가인은 2021. 5. 10. 원고에게 참가인 지회의 조합원수를 15명으로 기재한 단체교섭요구서를 전달하였는데, 원고는 7일이 경과한 2021. 5. 17.까지 교섭요구 사실을 공고하지 않았습니다. 한편 위 교섭요구 이후인 2021. 5. 17. 소외 노조가 설립되었고, 소외 노조는 2021. 5. 18. 조합원수를 28명으로 기재한 단체교섭요구서를 전달하였습니다.

이에 원고는 교섭요구 노동조합으로 참가인 지회와 소외 노조가 있다는 사실 등을 기재하여 교섭요구 사실의 공고문을 게재하였습니다. 이후 원고는 교섭요구 노동조합을 참가인과 소외 노조로 확정한다는 공고를 하였습니다.

참가인은 원고가 교섭요구 노동조합 확정 공고문을 게시하여야 할 일자에 교섭요구 사실공고를 하였다고 주장하며 교섭요구 사실의 공고문을 교섭요구 노동조합 확정 공고문으로 게시하라는 시정신청을 하였습니다.

중앙노동위원회는 원고는 참가인의 교섭요구를 받은 날인 2021. 5. 10.부터 7일간 교섭요구 사실을 공고할 의무가 있고, 교섭요구 사실 공고기간이 끝난 날의 다음 날인 2021. 5. 18.부터 5일간 교섭요구 노동조합 확정 공고를 해야 하는 의무를 부담한다고 판단하면서, 참가인의 시정신청을 인용하는 결정을 하였습니다.

### 2. 판결 요지

법원은 하나의 사업장 내 하나의 노동조합만 존재하는 경우에도 교섭요구 사실의 공고에 관한 규정이 적용되고, 교섭요구 사실의 공고 절차를 생략한 채 교섭요구 노동조합 확정 공고를 명할 수 없기에 중앙노동위원회의 시정명령은 재량 범위를 벗어나는 것으로 허용될 수 없다고 판단하였습니다. 구체적인 근거는 아래와 같습니다.

**[사업장 내 하나의 노동조합만 존재하는 경우에도 교섭요구 사실의 공고가 필요한지]**

규정의 내용과 취지 등을 종합하여 보면, 노동조합법 시행령 제14조의3<sup>9</sup>에서 정한 교섭요구 사실의 공고 절차는 하나의 사업장에 하나의 노동조합만이 존재하는 경우에도 적용된다고 봄이 타당함.

노동조합법 시행령 제14조의3는 공고제도가 하나의 사업장에 복수 노동조합이 존재하는 경우에 한하여 적용된다는 취지의 제한을 두고 있지 않음. 복수 노동조합의 경우만을 전제한 것이라고 해석한다면, 하나의 노동조합만 존재하는 사업장에서의 단체교섭 요구 방법 등과 관련하여서는 아무런 규정도 없는 것이 되는데, 입법자가 이를 의도하였을 것으로 보이지는 않음.

노동조합 교섭요구 사실의 공고는 단체교섭을 요구한 노동조합이 있음을 알려 다른 노동조합이나 근로자에게 향후의 교섭창구 단일화 절차 또는 단체협약 체결 과정에 참여하거나 의사를 반영할 기회 등을 제공하는 데 그 취지가 있음.

현행 노동조합법령에 따르면, 근로자는 언제든지 사업장 내에서 노동조합을 결성할 수 있고 산업별 노동조합 등 상급 노동조합에 가입할 수도 있어서, 사용자가 노동조합으로부터 단체교섭을 요구받을 당시 해당 사업장에 2개 이상의 노동조합이 존재하는지 여부가 명확하지 않은 경우도 충분히 상정할 수 있음. 따라서 단일 교섭요구 사실의 공고제도가 복수 노동조합이 존재할 경우에만 적용된다고 본다면, 2개 이상의 노동조합이 존재하는지 여부가 명확하지 않은 상태에서 사용자의 주관적인 인식에 따라 교섭요구 사실의 공고 여부가 좌우될 수 있게 됨.

**[교섭요구 사실의 공고 절차를 생략한 채 교섭요구 노동조합 확정 공고를 명할 수 있는지]**

이 사건 재심결정이 원고에 대하여 ‘참가인을 교섭요구 노동조합으로 확정된 사실을 전체 사업장에 공고하라’는 시정명령을 한 것은 다음과 같은 이유에서 위법함.

<sup>9</sup> 제14조의3(노동조합 교섭요구 사실의 공고) ① 사용자는 노동조합으로부터 제14조의2에 따라 교섭요구를 받은 때에는 그 요구를 받은 날부터 7일간 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 해당 사업 또는 사업장의 게시판 등에 공고하여 다른 노동조합과 근로자가 알 수 있도록 하여야 합니다.

노동조합법 시행령은 단체교섭에 이르기까지의 절차를 노동조합의 교섭요구 시기 및 방법(제14조의2) → 교섭요구 사실의 공고(제14조의3) → 다른 노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법(제14조의4) → 교섭요구 노동조합의 확정(제14조의5) → 자율적 교섭대표노동조합의 결정(제14조의6) → 과반수 노동조합의 교섭대표노동조합 확정(제14조의7) 등 시간적 순서에 따라 단계적으로 규정하고 있음. 교섭창구 단일화 절차에 관한 규정은 전반적으로 강행규정으로 해석해야 하므로 임의로 위 절차를 변동하여서는 안 됨. 사용자가 교섭요구 사실의 공고를 거치지 아니하고 곧바로 교섭요구 노동조합을 확정하여 공고하는 것은 관련 규정에 명백히 위배될 뿐만 아니라, 교섭요구 사실 공고를 알지 못하여 교섭에 참여하지 못하게 된 다른 노동조합의 교섭 참여기회를 박탈할 위험이 있으므로, 근로자의 단체교섭권 등을 보장하여 근로조건의 유지·개선을 도모하려는 노동조합법의 제정 목적에도 어긋남.

사용자가 교섭요구 사실의 공고 또는 교섭요구 노동조합의 확정 공고를 지연하는 방식으로 과반수 노동조합의 결정에 영향을 미치려 할 가능성은 있음. 그러나 위와 같은 우려가 사용자로 하여금 교섭요구 사실의 공고 자체를 생략할 수 있도록 허용하는 근거가 될 수는 없음. 위 문제는 노동조합법 제29조의2 제7항에 따른 노동위원회에 대한 시정신청을 통하거나 부당노동행위 구제신청을 통하여 해결할 수밖에 없음. 사용자의 교섭요구 노동조합 확정 공고의 지연은 실제 사용자가 교섭요구 노동조합 확정 공고를 한 날이 아니라 관련 법령에 따라 정상적으로 절차가 진행되었을 경우 교섭요구 노동조합 확정 공고일이 되어야 하는 날을 기준으로 복수 노동조합의 조합원 수를 산정함으로써 해결될 수 있음(대법원 2014. 10. 30. 선고 2014두38750 판결 참조).

교섭창구 단일화를 원칙으로 하고 예외적인 경우에 한하여 교섭단위의 분리를 인정하도록 규정한 노동조합법의 입법취지를 고려할 때 교섭단위가 분리되는 경우는 제한적으로 해석하여야 함. 참가인 지회와 소외 노조 사이에 별도로 분리된 교섭단위에 의하여 단체교섭을 진행하는 것을 정당화할 만한 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등의 사정이 드러나 있지 않음. 교섭단위를 분리할 필요성이 있다고 하더라도, 노동위원회의 결정 등 노동조합법이 정한 교섭단위 분리 절차를 생략하고 곧바로 교섭단위를 분리할 수 있도록 하는 것이어서 부당하고, 교섭창구 단일화 제도의 취지에도 부합하지 않음.

교섭요구 사실 공고 및 교섭요구 노동조합 확정 공고에 관한 법령상 절차를 위반하는 내용의 시정명령을 하는 것은 노동위원회의 재량 범위를 벗어나는 것으로서 허용될 수 없음.

### 3. 의의 및 시사점

대상판결은 노동조합법상 정해진 단체교섭 내지 교섭창구단일화 절차의 일부가 생략될 수 없다는 점을 분명히 하였다는 점에서 의미가 있습니다. 사용자의 부당노동행위의 가능성이 문제 되더라도 이는 시정신청 등을 통해 해결하여야 한다는 점을 분명히 하였다는 점에서도 의미가 있습니다.

## 최신 판례

## 소수노조의 요청에도 교섭대표노동조합이 의견을 밝히지 않은 것은 공정대표의무위반에 해당하지 않는다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2024. 4. 12. 선고 2023다293323 판결]

### 1. 사안의 개요

피고 노조는 2021. 12. 1. 교섭대표노동조합으로서 회사와 2020·2021년 임금협상을 진행하였고, 2022. 2. 기본급 인상, 복지포인트 인상, 타결협상 축하금 지급 등에 합의하였습니다.

그런데 당시 소수노조였던 원고 노조는 피고 노조가 원고 노조의 의견 개선 요청에도 2개월이 지나도록 의견 제출을 하지 않았고, 원고 노조에 교섭 참관을 요청하지 않은 점 등이 공정대표의무 위반에 해당한다며 위자료를 청구하는 소송을 제기하였습니다.

### 2. 판결 요지

법원은 앞선 사실관계를 인정하면서도 교섭대표노동조합의 지위에서 진행한 교섭의 내용과 그 절차 진행 방식, 피고 노조의 임금협상에 대한 의견 수렴을 요하는 공문 발송 경위, 이에 대한 원고 노조의 대응 과정 등 단체교섭의 전 과정을 전체적·종합적으로 살펴보면 공정대표의무를 위반하는 정도에 이르렀다고 보기는 어렵다고 판단하였습니다. 이와 관련하여 법원이 제시한 법리는 아래와 같습니다.

교섭대표노동조합은 단체교섭 과정에서 절차적 공정대표의무를 적정하게 이행하기 위하여 소수노동조합을 동등하게 취급함으로써 단체교섭 및 단체협약 체결과 관련하여 필요한 정보를 적절히 제공하고 의견을 수렴할 의무 등을 부담함. 다만 단체교섭 과정의 동적인 성격, 노동조합법에 따라 인정되는 대표권에 기초하여 교섭대표노동조합 대표자가 단체교섭 과정에서 보유하는 일정한 재량권 등을 고려할 때 교섭대표노동조합의 소수노동조합에 대한 이러한 정보제공 및 의견수렴의무는 일정한 한계가 있을 수밖에 없음. 이러한 사정을 아울러 고려하면, 교섭대표노동조합이 단체교섭 과정의 모든 단계에서 소수노동조합에 대하여 일체의 정보제공 및 의견수렴 절차를 거치지 아니하였다고 하여 절차적 공정대표의무를 위반하였다고

단정할 것은 아니고, 단체교섭의 전 과정을 전체적·종합적으로 살필 때 소수노동조합에 기본적으로 중요한 사항에 대한 정보제공 및 의견수렴 절차를 충분히 거치지 않았다고 인정되는 경우와 같이 교섭대표노동조합이 가지는 재량권의 범위를 일탈하여 소수노동조합을 합리적 이유 없이 차별하였다고 평가할 수 있는 때에 절차적 공정대표의무 위반을 인정할 수 있음(대법원 2020. 10. 29. 선고 2019다262582 판결 참조).

### 3. 의의 및 시사점

대상판결은 소수 노조의 의견 요청에 다수 노조가 의견을 밝히지 않은 등의 사실을 인정하면서도, 소수노동조합을 합리적 이유 없이 차별하였다고 평가할 수 있을 정도에 이르지 않는다면 공정대표의무 위반에 해당하지 않는다는 점을 분명히 하였다는 점에서 의미가 있습니다.

한편 법원은 최근 사용자가 부담하는 공정대표의무는 공정하고 중립적인 태도를 유지하는 소극적 의무에 해당한다고 판시하기도 했습니다(서울고등법원 2023. 12. 1. 선고 2022누46543 판결).

## 최신 판례

## 원고별 근무기간 동안의 실태를 개별적으로 살펴 근로자파견관계 성립 여부를 판단해야 한다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다28966, 2019다29006, 2019다28980, 2019다28973, 2019다28997 판결]

### 1. 사안의 개요

피고는 철강제조업을 영위하는 회사로 사내협력업체들에게 제품 생산에 필요한 지원공정·업무를 위탁하고 있었습니다. 원고들은 사내협력업체들 소속 근로자인데, 피고와 사내협력업체들이 체결한 도급계약의 실질은 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에서 정한 근로자파견계약에 해당한다고 주장하며 피고를 상대로 고용의 의사표시 이행을 청구하였습니다.

참고로 원고들은 각기 다른 12가지의 지원·공정업무를 수행하던 사람들이었고, 입사 시기 역시 다양하였기에 원고들이 근로자파견관계를 주장하는 기간(이하 ‘대상 근무기간’) 역시 다양했습니다.

### 2. 판결 요지

원심 판결은 원고들 모두와 피고 사이에 근로자파견관계가 성립하였다고 판단하였습니다. 그러나 대법원은 아래와 같이 3개 업무[기계정비, 전기정비 레벨 0 업무, 유틸리티]를 수행한 근로자들에 대해, 그들의 대상 근무기간에 까지 근로자파견을 인정할 증거가 부족하다며 원심을 파기하였습니다. 자세한 판결 요지는 아래와 같습니다.

#### [기계정비 업무를 수행한 원고들에 대한 판단]

기계정비 업무는 피고의 생산공정에 밀접하게 연동되는 업무가 아니고, 피고는 정비계획을 수립하고 정비작업은 사내협력업체가 담당하였기 때문에 피고의 근로자와 사내협력업체 근로자가 수행한 업무는 어느 정도 구분되어 있었던 것으로 보임. 원심은 기계정비에 관한 작업표준서를 사내협력업체 근로자가 직접 작성하였다고 인정하였는데, 그 내용을 피고가 사실상 결정하거나 통제하였는지는 기록상 분명하지 아니함. 순천공장 설립 후 상당한 기간 동안 피고는 사내협력업체 근로자에게 작업 수행에 관한 지시를 하고, 사내협력

업체로 하여금 피고가 허가한 근로자 수만큼만 라인에 배치할 수 있게 하였던 것으로 보이나, 제출된 증거만으로는 피고가 원고들의 대상 근무기간에도 이러한 권한을 계속 행사하였는지는 알기 어려움.

#### [전기정비의 레벨 0 업무를 수행한 원고들에 대한 판단]

피고의 순천공장의 전기정비 업무는 레벨 1과 레벨 0으로 구분되는데, 레벨 1은 생산공정의 각종 기계장비에 대한 전기 점검 및 유지·보수 업무이고, 레벨 0은 생산과 무관한 시설과 설비에 대한 전기 점검 및 유지·보수 업무임. 원고 O와 P의 대상 근무기간 동안 레벨 0 업무는 사내협력업체인 Q가, 레벨 1 업무는 사내협력업체인 R과 S가 담당하였는데, 위 원고들은 Q에 고용되어 레벨 0 업무를 수행하였음. 소프트웨어를 담당하는 피고의 근로자와 하드웨어를 담당하는 사내협력업체 근로자가 빈번히 함께 작업을 하는 레벨 1 업무와 달리, 레벨 0 업무는 사내협력업체 근로자가 단독으로 수행하였던 것으로 보이는데, 원고들이 제출한 전기정비 업무에 관한 증거들은 대부분 레벨 1에 관한 것이어서 원고 O와 P의 대상 근무기간 동안 전기정비에 관한 업무를 담당하는 피고의 설비관리팀 관리직 또는 현장기술직 근로자가 레벨 0 업무를 수행하는 사내협력업체 근로자에게 어떻게 지휘·명령을 하였고, 피고의 근로자가 수행하는 업무와 사내협력업체 근로자가 수행하는 업무가 구체적으로 어떻게 연관되었는지를 기록상 알기 어려움. 순천공장 설립 후 상당한 기간 동안 피고는 사내협력업체 근로자에게 작업수행에 관한 지시를 하고, 사내협력업체들의 인사나 근태관리 등에도 관여하였던 것으로 보이나, 피고가 원고 O와 P의 대상 근무기간에도 이러한 권한을 계속 행사하였는지는 분명하지 않음.

#### [유틸리티 업무를 수행한 원고들에 대한 판단]

원고 T와 U가 대상 근무기간 동안 수행한 유틸리티 업무는 피고의 생산설비들과 떨어진 곳에 위치한 유틸리티 시설들을 유지·관리하는 업무로, 피고는 그중 정수처리시설, 폐수처리시설, 냉난방설비, 건조기의 유지·관리 업무를 사내협력업체에 위탁하였고, 보일러 등 일부 시설을 직접 운영하였음. 위 원고들이 근무할 당시에는 시설별로 1명(3교대 근무를 하므로 총 3명)의 사내협력업체 근로자가 해당 시설 내에 근무하거나 순회하는 등으로 그 시설의 업무를 전담하였는데, 이들의 업무수행 장소는 유틸리티 업무를 수행하는 피고의 근로자들과 공간적으로 분리되어 있었고, 업무도 구분되어 있었음. 시설별 작업 내용을 기재한 작업표준서가 사내협력업체 명의로 작성된 것으로 보이는데, 그 내용을 피고가 사실상 결정하거나 통제하였는지는 기록상 분명하지 않음. 일부 장치를 작동할 때 피고의 근로자의 요청이 있거나 허락을 받는 경우가 있는 것으로 보이기는 하지만, 피고의 근로자와 사내협력업체 근로자가 어떤 관계에서 업무를 수행하였는지를 구체적으로 알 수 있는 증거가 부족하여, 그러한 요청이나 허락이 사용사업주의 지휘·명령에 해당한다고 단정하



기 어려움. 순천공장 설립 후 상당한 기간 동안 피고는 사내협력업체들의 인사나 근태관리 등에 관여하였던 것으로 보이나, 피고가 원고 T와 U의 대상 근무기간에도 이러한 권한을 계속 행사하였는지는 분명하지 않음.

### 3. 의의 및 시사점

대상판결은 불법파견 소송에서 원고들이 수행한 업무 분야별로 증거를 살펴야 함은 물론, 같은 공정 내지 업무 내에서 해당 원고들의 대상 근무기간별로 근로자파견을 인정할 증거가 존재하는지를 구체적으로 판단하여야 한다는 점을 분명히 하였다는 점에서 의미가 있습니다.

다운로드: [대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다28966, 2019다29006, 2019다28980, 2019다28973, 2019다28997 판결](#)

## 최신 판례

## 파견근로자와 동종·유사 업무를 수행한 사용사업주의 근로자가 없는 경우 법원이 사용사업주와 파견근로자가 합리적으로 정하였을 근로조건을 적용할 수 있다는 법리를 제시한 사례

[대상판결 : 대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다222829, 2019다222836(병합) 판결]

### 1. 사안의 개요

피고는 2007년경 기간제근로자들을 무기계약직으로 전환하였는데, 기간제 통행료 수납원들과 기간제 상황실 보조원들은 전환 대상에 포함되지 않습니다. 피고는 무기계약직으로 전환된 근로자들에게 적용하기 위하여 ‘현장직 직원관리에규(이하 ‘**이 사건 예규**’)'를 제정하였고, 2014. 1.경부터는 현장직에게 동일한 기본급표를 적용하였습니다. 현장직군은 인사규정상 직군의 하나이고, 조무원은 현장직에 포함되는 직종의 하나인데 이 사건 예규에 의하면 경비원, 청소원, 식당조리원 등이 조무원에 해당합니다.

한편 원고들은 개인사업자 등록을 하고 피고와 직접 용역계약을 체결하거나 용역업체에 소속되어, 피고의 상황실 보조 업무를 수행한 사람들로, 근로자파견관계가 성립하였다고 주장하며 피고에게 고용의 의사표시 및 손해배상을 구하는 소송을 제기하였습니다.

### 2. 판결 요지

원심은 원고들과 피고 사이에 근로자파견관계 성립을 인정하였고, 이 사건 예규상 조무원의 근로조건이 적용되어야 한다고 판단하였습니다.

파견법에 따라 사용사업주에게 직접고용의무가 발생하였는데 사용사업주의 근로자 중 동종·유사 업무 근로자가 없는 경우에는 기존 근로조건을 하회하지 않는 범위 내에서 사용사업주와 파견근로자가 자치적으로 근로조건을 형성하는 것이 원칙임. 그러나 자치적으로 근로조건을 형성하지 못한 경우에는 법원은 개별적인 사안에서 근로의 내용과 가치, 사용사업주의 근로조건 체계(고용형태나 직군에 따른 임금체계 등), 파견법의 입법 목적, 공평의 관념, 사용사업주가 직접 고용한 다른 파견근로자가 있다면 그 근로자에게 적용한 근

로조건의 내용 등을 종합하여 사용사업주와 파견근로자가 합리적으로 정하였을 근로조건을 적용할 수 있음. 이와 같이 파견근로자에게 적용될 근로조건을 정하는 것은 본래 사용사업주와 파견근로자가 자치적으로 형성했어야 하는 근로조건을 법원이 정하는 것이므로 한쪽 당사자가 의도하지 아니하는 근로조건을 불합리하게 강요하는 것이 되지 않도록 신중을 기할 필요가 있음. 다만 이러한 요소들을 고려하더라도 파견근로자에게 적용할 적절한 근로조건을 찾을 수 없다면 파견법 제6조의2 제3항 제2호에 따라 기존 근로조건을 적용할 수밖에 없음.<sup>10</sup>

그러나 대법원은 근로자파견관계 성립을 인정하면서도 원고들에게 적용할 근로조건에 관하여 아래와 같은 법리를 제시한 후, 원고들을 직접 고용하더라도 이 사건 예규 중 조무원의 근로조건을 적용하여야 한다고 보기 어렵다고 판단하였습니다.

대법원이 상황실 보조 업무를 수행한 원고들에게 이 사건 예규 중 조무원의 근로조건을 적용하여야 한다고 보기 어렵다고 판시한 이유는 아래와 같습니다.<sup>11</sup>

- 조무원은 피고의 현장직군의 하위 직종 중 하나인데, 조무원으로 근무하는 근로자 중에 원고들과 동종·유사 업무를 수행하는 근로자가 존재하지 않는 것으로 보임.
- 상황실 보조원들은 그 수행 업무의 특성상 평일에는 18:00부터 다음 날 09:00까지, 휴일 및 휴무일에는 09:00부터 다음 날 09:00까지 격일로 근무하여 적지 않은 야간·연장·휴일근로를 하여야 하고, 임금에

<sup>10</sup> 제6조의2(고용의무) ③ 제1항에 따라 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우의 파견근로자의 근로조건은 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 있는 경우: 해당 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 따를 것

**2. 사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 없는 경우: 해당 파견근로자의 기존 근로조건 수준보다 낮아져서는 아니 될 것**

<sup>11</sup> 같은 날 선고된 대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다223303, 2019다223310(병합) 판결의 원고들은 피고의 통행료 수납업무를 수행한 근로자들이었습니다. 대법원은 해당 근로자들에게 이 사건 예규 중 조무원의 근로조건을 적용한 것은 타당하다고 판단하였습니다.

서 야간·연장·휴일근로가 차지하는 비중이 상당히 큰데, 이와 같은 형태로 근무하는 피고 조무원이 있는지는 기록상 확인할 수 없음. 근무형태가 서로 상이한 조무원과 상황실 보조원의 노동강도가 동일하다고 인정하기 어렵고, 업무 내용의 차이까지 고려해 보면, 상황실 보조원의 근로의 가치가 피고의 조무원의 그것과 같거나 그보다 높다고 단정할 수 없음.

- 이러한 업무 내용, 근로의 가치, 근무형태, 임금구조의 차이에 비추어 보면, 파견법의 입법 목적과 공평의 관념을 고려하더라도, 합리적인 사용자가 원고들을 직접 고용하였다면 원고들에게 이 사건 예규 중 조무원의 근로조건을 그대로 적용하는 데 동의하였을 것으로 보이지는 않음.

### 3. 의의 및 시사점

대법원은 최근 기간제근로자에 관하여 “노동위원회 차별시정제도의 취지와 직권주의적 특성, 비교대상성 판단의 성격 등을 고려하면, 노동위원회는 신청인이 주장한 비교대상 근로자와 동일성이 인정되는 범위 내에서 조사, 심리를 거쳐 적합한 근로자를 비교대상 근로자로 선정할 수 있다”는 판단을 한바 있습니다(대법원 2023. 11. 30. 선고 2019두53952 판결).

대상판결에서는 사용사업주에게 직접고용간주되거나 사용사업주에게 직접고용의무가 발생하여 사용사업주가 직접고용하여야 하는데 동종·유사 업무 근로자가 없는 경우에 법원이 사용사업주와 파견근로자가 자치적으로 형성하여야 하는 근로조건을 직접 정할 수 있다고 판시하였습니다.

이와 같이 비정규직 임금 차별에 관하여 비교대상 근로자 선정의 합리성 판단 기준이 구체화 되고 있음을 확인할 수 있습니다.

**다운로드 : 대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다222829, 2019다222836(병합) 판결**

## 최신 판례

## 사용사업주가 직접고용을 하지 않고 있던 기간에 대하여 임금 등을 청구하기 위한 요건과 증명책임에 관한 법리를 명확하게 판시한 사례

[대상판결 : 대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다223303, 2019다223310(병합) 판결]

### 1. 사안의 개요

피고는 2007년경 기간제근로자들을 무기계약직으로 전환하였는데, 기간제 통행료 수납원들과 기간제 상황실 보조원들은 전환 대상에 포함되지 않습니다. 피고는 무기계약직으로 전환된 근로자들에게 적용하기 위하여 ‘현장직 직원관리에규(이하 ‘**이 사건 예규**’))’를 제정하였고, 2014. 1.경부터는 현장직에게 동일한 기본급표를 적용하였습니다. 현장직군은 인사규정상 직군의 하나이고, 조무원은 현장직에 포함되는 직종의 하나인데 이 사건 예규에 의하면 경비원, 청소원, 식당조리원 등이 조무원에 해당합니다.

한편 원고들은 피고와 고속국도 통행료 수납업무 용역계약을 맺은 외주사업체에 소속되어 피고의 통행료 수납업무를 수행한 근로자들로, 원고들 대부분은 선형 판결로 파견법상 피고에게 직접고용간주된 근로자이거나 피고에게 직접고용의무가 있다고 판단된 사람들이었습니다(대법원 2019. 8. 29. 선고 2017다219249 판결, 대법원 2019. 8. 29. 선고 2017다219072 등 판결).

### 2. 판결 요지

대법원은 대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다222829, 2019다222836(병합) 판결과 동일한 법리를 제시하며 통행료 수납업무를 수행한 원고들에게 이 사건 예규 중 조무원의 근로조건을 적용하는 것이 타당하다고 판단하였습니다.

한편 이 사건에서는 피고가 직접고용을 하지 않고 있던 중의 임금 등을 피고에 청구할 수 있는지가 문제 되었습니다. 이에 대하여 대법원은 아래와 같은 법리를 제시하였습니다.

- 사용사업주가 파견근로자를 현실적으로 고용하고 있지 않은 동안 파견근로자가 파견사업주 소속으로 계속 사용사업주에게 근로를 제공하였다면 파견근로자는 직접고용관계에 따른 근로제공의무를 이행한 것으로 보아야 하므로 사용사업주를 상대로 근로제공 사실을 증명하여 그 반대급부로 임금 등을 청구할 수 있음.
- 사용사업주가 파견근로자를 현실적으로 고용하고 있지 않은 동안 파견사업주와 파견근로자 사이의 고용관계가 단절되거나 그 밖의 사유로 사용사업주에 대한 근로제공이 종료되거나 일시적으로 중단된 경우, 파견근로자는 민법 제538조 제1항에 따라 근로제공이 이루어지지 않은 것이 사용사업주의 책임 있는 사유로 인한 것임을 증명하여 사용사업주를 상대로 근로제공 중단 기간 동안 근로 제공을 계속하였다면 받을 수 있었던 임금 등 상당액을 청구할 수 있음. 근로제공이 이루어지지 않은 것이 사용사업주의 책임 있는 사유로 인한 것인지는 근로제공이 이루어지지 않은 구체적인 사유와 경위, 그 사유에 관한 파견근로자와 사용사업주의 태도 등을 고려하여 판단하여야 함.

이와 같은 법리를 바탕으로 대법원은 아래와 같이 구체적인 사안에 관한 판단을 하였습니다.

**[원고들의 파업기간]**

피고의 직접고용의무 불이행으로 인하여 위 원고들이 근로를 제공하지 못한 것이라고 볼 만한 사정을 찾을 수 없으므로 파업 참가 기간에 대하여 임금(직무수당 포함) 상당의 손해배상청구를 배척한 원심의 판단은 타당함.

**[급여명세서나 임금대장 등이 제출되지 않은 기간]**

원고들은 자신이 파견근로를 하였다라는 사실을 증명하여야 하고, 피고에게 근로를 제공하지 않은 기간에 대한 청구는 민법 제538조 제1항을 근거로 한 것이므로 원고들이 피고의 책임 있는 사유로 인하여 근로를 제공하지 못하였음을 증명하여야 함.

원심으로서 원고들이 피고에게 근로를 제공한 사실이 인정되는지, 그렇지 않다면 피고의 책임 있는 사유 등으로 인하여 원고들이 피고에게 근로를 제공하지 못한 것이라고 인정되는지를 원고별로 살펴 급여명세서 등이 제출되지 않은 기간에 대한 원고들의 청구를 인용할 것인지를 판단하였어야 함.

**[결근 등을 한 기간]**

임금을 결근일 등에 비례하여 감액하지 않고 그 전액을 인용하려면, ① 앞서 본 법리에 따라 위 결근 등이 피고의 책임 있는 사유 등으로 인한 것으로 인정되거나, ② 그러한 사정이 인정되지 않는다면 현장직 직원들이 개인적인 사정으로 결근 등을 하여도 피고가 급여를 비례 감액하지 않는다는 사실이 인정되어야 함. 그러나 원고들이 결근 등을 한 것이 피고의 책임 있는 사유 등으로 인한 것이라는 점이 증명되었다고 보기 어려움.

**[사직 후 선행 소송 제기 전의 기간]**

이 부분 원고들은 외주사업체에서 스스로 사직하였고, 기록상 사직의 경위 등을 알 수 없는데, 위 원고들 중 원고(선정자) 154 등의 선행 소송 제기 전의 기간에 대해서는 피고가 직접고용의무를 이행하지 않음으로 인하여 이들이 근로를 제공하지 못하였다고 단정하기 어려움.

선행 소송 제기 이후 기간에 대해서는 선행 소송의 제기로서 피고에게 직접고용되어 근로를 제공하겠다는 의사를 분명하게 표시하였는데도 피고가 이를 거부하였다는 점에서 피고의 책임 있는 사유 등으로 인하여 근로제공이 이루어지지 않았다고 볼 수 있음.

한편 대법원은 파견근로자에게 지급한 임금 등의 세부 항목이 사용사업주가 지급하여야 하는 세부 항목 각각에 대응하여 지급된 것이라고 볼 수 없으므로 특별한 사정이 없는 한 부진정연대채무자인 파견사업주가 파견근로자에게 변제한 임금 등은 그 세부 항목을 가리지 않고 그 전부가 사용사업주가 지급해야 할 금액에서 공제되어야 하고, 동일한 세부 항목이나 동종의 항목별로 대응하여 변제가 된 것이라고 볼 수 없다는 점도 확인하였습니다.

**3. 의의 및 시사점**

대상판결은 사용사업주에게 직접고용간주되거나 사용사업주에게 직접고용의무가 발생하였는데도 사용사업주가 직접고용을 하지 않고 있던 기간에 대하여 임금 등을 청구하기 위한 요건과 증명책임에 대하여 명확하게 판시하였다는 점에서 의미가 있습니다. 특히 자진 사직 후 소송 제기 등을 통해 근로제공 의사를 명확히 하기까지의 기간 동안의 임금 청구 가부를 명확히 하였습니다.

다운로드 : [대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다223303, 2019다223310\(병합\) 판결](#)

최신 법령 및 노동정책

## 근로복지기본법 시행령 일부개정

### 1. 개정 이유

우리사주조합원의 참여권을 확대하고 원활한 조합 운영을 도모할 수 있도록 합니다.

### 2. 주요 내용

- 가. 우리사주조합원의 조합원 총회 소집 근거 신설(제12조 제3항 신설)
- 나. 우리사주조합의 원활한 운영을 지원할 수 있도록 수탁기관의 지원업무를 명확히 하고 그 범위를 확대(제24조의2 제4호 개정, 제5호 신설)
- 다. 지배관계회사 개념을 명확히 함(제9조 제1호 및 제2호 개정)
- 라. 우리사주 주주총회의 의결권 행사 방식을 구체화(제28조 제1항 제2호 및 제2항 제2호 개정)

다운로드 : [근로복지기본법 시행령 일부개정령안 입법예고\(2024. 4. 1.\)](#)



최신 법령 및 노동정책

## 고용보험법 시행령 일부개정령안 입법예고

### 가. 육아기 단축업무 분담지원금 신설(안 제29조)

육아기 근로시간 단축 근로자의 업무를 분담하는 동료 근로자에게 보상을 지급한 중소기업 사업주에게 사업주가 지급한 보상금액을 지원할 수 있는 근거를 마련하였습니다.

### 나. 육아기 근로시간 단축 급여 지원시간 확대(안 제104조의2)

육아기 근로시간 단축 근로자가 통상임금 100%를 지원받을 수 있는 시간을 주당 최초 5시간에서 최초 10시간으로 확대하였습니다.

### 다. 고용촉진장려금 지급 특례 규정 정비(안 제26조)

고용노동부 장관이 지정한 취업지원 프로그램을 이수한 취업취약계층을 고용한 사업주에게 지원하는 고용촉진장려금의 지급 특례 규정을 정비하였습니다.

**참고자료 :** 고용보험법 시행령 일부개정령안 입법예고(2024. 3. 20.)

## 최신 법령 및 노동정책

## 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 시행규칙 일부개정

## 1. 개정 이유

적극적 고용개선조치 제도 운영에 따른 사업주의 부담을 완화하기 위하여 사업 개시 이후 최초로 적극적 고용개선 조치의 적용대상에 해당하게 된 사업주가 적극적 고용개선조치 시행계획 제출 여부에 대하여 고용정책심의회의 심의·의결을 거치고, 적극적 고용개선조치에 관한 교육 사업에 참여한 실적이 있는 경우에는 지방고용노동관서의 장이 첫해에 한정하여 적극적 고용개선조치 시행계획의 제출을 요구하지 않을 수 있도록 합니다.

## 2. 주요 내용

제11조의2를 신설하여, 아래와 같은 요건을 모두 갖춘 경우 직종별·직급별 남녀 근로자 현황 및 남녀 임금 현황을 제출한 첫 해에 한정하여 시행계획의 제출요구를 하지 않을 수 있도록 합니다.

1. 시행계획의 제출 여부에 대하여 「고용정책기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회의 심의·의결을 거칠 것
2. 법 제17조의9 제1항에 따라 고용노동부장관이 실시하는 적극적 고용개선조치에 관한 교육 사업에 참여한 실적이 있을 것

다운로드 : [남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 시행규칙 일부개정령\(2024. 4. 1. 시행\)](#)

최신 법령 및 노동정책

## 고용노동부 중대산업재해 발생사실 공표

### 1. 개정 이유

고용노동부는 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」 제13조 및 같은 법 시행령 제12조에 따라 2023년 하반기 중대산업재해 발생사실을 아래와 같이 공표하였습니다.

#### 1. 제동건설 주식회사

- 형 확정 통보에 따른 중대산업재해 발생사실 공표
- 2022년 2월 23일 10시경 사망자 1명 발생
- 중대재해처벌법 시행령 제4조 제1호, 제3호, 제5호, 제7호, 제8호 등을 위반하여 안전보건관리체계 미구축

#### 2. 한국제강 주식회사

- 형 확정 통보에 따른 중대산업재해 발생사실 공표
- 2022년 3월 16일 13시경 사망자 1명 발생
- 중대재해처벌법 시행령 제4조 제6호, 제9호 등을 위반하여 안전보건관리체계 미구축

다운로드 : [2023년 하반기 중대산업재해 발생사실 공표\(2024. 3. 29.\)](#)

## 최신 법령 및 노동정책

## 고용노동부 '2023 중대재해 사이렌', '공감채용 가이드 핸드북', '2024년 육아휴직제도 사용안내서' 배포

### 1. 2023 중대재해 사이렌

고용노동부는 중대재해 감축 로드맵의 후속조치로서, 현장의 경각심을 높이고 유사재해 재발방지를 위해 모든 사고 속보 및 사고 예방 정보를 종합하여 전파하였습니다. '2023 중대재해 사이렌'은 중대재해 사고를 건설업/제조업/기타 업종별로 떨어짐·끼임·부딪힘 등의 유형을 나누어 사고내용을 알리고, 계절별·시기별 예방자료를 제공하고 있습니다.

참고자료 : 2023 중대재해 사이렌(고용노동부, 2024. 4.)

### 2. 공감채용 가이드 핸드북

고용노동부는 공정한 채용문화의 자율적 확산을 지원하기 위해 '공감채용 가이드 핸드북'을 작성하여 배포하였습니다. 공감채용 가이드 핸드북은 공감채용의 의미, 운영방법, 자율 피드백 가이드 등을 안내하고 있습니다.

참고자료 : 공감채용 가이드 핸드북(고용노동부/한국산업인력공단, 2024. 2.)

### 3. 2024년 육아휴직제도 사용안내서

고용노동부 여성고용정책과는 육아휴직 및 육아휴직급여 제도의 이해를 돕기 위해 '2024년 육아휴직제도 사용안내서'를 작성·배포하였습니다. 육아휴직제도 사용안내서는 육아휴직의 신청방법, 신청요건, 신청절차 등에 대하여 소개하고 있습니다.

참고자료 : 2024년 육아휴직제도 사용안내서(고용노동부, 2024. 3.)