

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 해고예고 의무의 적법한 이행.....3

■ 화제의 판결 ■

- 환경미화원에 대한 교섭단위분리신청.....8

■ 주요 업무 사례 ■

- 증권사 직원의 지방 전보발령이 부당전보 및 부동노동행위에 해당한다고 본 중앙노동위원회 재심 판정 취소 판결.....12
- 교원소청심사위원회 심사청구사건에서 학교법인을 대리한 사례.....14
- 국가기관 퇴직 직원의 재위촉거부처분 취소청구 기각.....15
- 카드사 직원의 정년 연장에 따른 지위확인의 소 1심 판결 취소.....16
- 산재피해 근로자 대리 추가상병 불승인 처분 등 취소.....17
- 간부급 근로자가 스톡옵션 행사기한 미고지로 인한 손해배상을 청구한 사건에서 근로자를 대리한 사례.....18
- 희망퇴직한 근로자들의 채용의무확인청구 및 손해배상청구 사건에서 회사를 대리한 사례.....19

■ 최신 법령 ■

- 구직급여 수급기간을 국민연금 가입기간으로 추가 산입하는 경우 보험료 일부 지원 外.....21

■ 최신 판례 ■

- 정기상여금에 '지금일 현재 재직 중일 것'이라는 지급요건이 부가되어 있어도 통상임금에 해당하는지..24
- 업무직을 제외한 일반직 근로자들에게만 주택수당 등을 지급하기로 하는 내용의 보수규정이 균 등처우규정을 위반하여 무효인지.....26

- 신용정보주식회사와 채권추심위임 업무수행계약을 체결한 채권추심원들이 근로기준법상 근로자에 해당하는지.....29

■ 노동 칼럼 ■

해고예고 의무의 적법한 이행



(법무법인 지평 김성수 변호사, 박성철 변호사)

근로기준법 제26조는 해고예고제를 정하고 있습니다. 사용자는 근로자를 해고하려면 적어도 30일 전에 예고를 해야 하고, 만일 30일 전에 예고를 하지 않으면 30일분 이상의 통상임금을 지급해야 합니다. 경영상 이유에 의한 해고도 마찬가지입니다. 다만, 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사용자가 사업을 계속하는 것이 불가능하게 되거나 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래한 경우 또는 재산상 손해를 끼친 때에는 해고예고의 예외가 인정됩니다.

시행규칙 별표는 예외사유를 더 구체화하고 있습니다. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래했거나 재산상 손해를 끼친 경우에 대한 예를 들고 있습니다. ① 납품업체로부터 금품이나 향응을 제공받고 불량품을 납품받아 생산에 차질을 가져온 경우 ② 영업용 차량을 임의로 타인에게 대리운전하게 하여 교통사고를 일으킨 경우 ③ 사업의 기밀이나 그 밖의 정보를 경쟁관계에 있는 다른 사업자 등에게 제공하여 사업에 지장을 가져온 경우 ④ 허위 사실을 날조하여 유폐하거나 불법 집단행동을 주도하여 사업에 막대한 지장을 가져온 경우 ⑤ 영업용 차량 운송 수입금을 부당하게 착복하는 등 직책을 이용하여 공금을 착복, 장기유용, 횡령 또는 배임한 경우, ⑥ 제품 또는 원료 등을 몰래 훔치거나 불법 반출한 경우 ⑦ 인사·경리·회계담당 직원이 근로자의 근무상황 실적을 조작하거나 허위 서류 등을 작성하여 사업에 손해를 끼친 경우 ⑧ 사업장의 기물을 고의로 파손하여 생산에 막대한 지장을 가져온 경우를 적시하고 있습니다. 이와 같은 해고요건이 충족되면 예고 없이 해고할 수 있다는 뜻입니다. 열거규정은 아니므로 이에 한정되지는 않습니다.

적용 대상 근로자에 대한 예외도 있습니다. ① 일용근로자로서 3개월을 계속 근무하지 아니한 자,

② 2개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자, ③ 계절적 업무에 6개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자, ④ 수습 사용 중인 근로자에 대해서는 해고예고제를 적용하지 않도록 정하고 있습니다(근로기준법 제 35조).

이러한 해고예고제는 해고에 대한 적법성 통제 방법 중 하나입니다. 근로기준법은 해고 사유와 시기, 방법 등에 대해 여러 제한을 두고 있으며, 해고를 할 때에는 적법성을 준수할 것을 요구합니다. 해고예고제는 해고의 의사가 근로자에게 발현되는 시점을 규율하며, 절차적 통제의 성격이 강합니다. 사용자로서는 해고예고를 하기 전에 해고의 실체적 적법성에 대한 검토를 해야 하고, 근로자에게 예고할 하는 방법 등을 준수하여 절차적 적법성도 갖추어야 합니다. 특히 해고예고제 위반만으로도 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 하는 형사처벌조항이 마련되어 있으므로, 예고 자체를 적법하게 하는 데에도 유의해야 합니다.

해고예고는 말이나 문서로 할 수 있습니다. 구두로 해고하는 경우에 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지해야 하는 것보다는 완화되어 있습니다. 해고예고에서 중요한 사항은 해고될 대상자와 날짜를 명확히 해야 한다는 점입니다. 예를 들어, 대상자를 특정하지 않고 여러 사람에게 감원의 불가피한 이유 등을 들어 감원을 주지시킨 것만으로는 유효한 해고예고가 될 수 없습니다. 나아가 불확정한 기한이나 조건을 붙인 예고는 효력이 없습니다.

대법원은 사용자가 해고예고제 위반으로 기소된 사건에서, 사용자인 피고인이 근로자 갑에게 "후임으로 발령받은 을이 근무해야 하니 업무 인수인계를 해 달라", "당분간 근무를 계속하며 을에게 업무 인수인계를 해 주라"고만 말하고 갑을 해고했는데, 피고인의 이런 말만으로는 갑의 해고일자를 특정하거나 날짜를 알 수 있는 방법으로 예고한 것이라고 볼 수 없어 부적법하다고 판시했습니다(대법원 2010. 4. 15. 선고 2009도13833 판결). 해고날짜를 명확히 하지 않았기 때문에 해고예고 의무를 이행하지 않는 셈이 되었습니다.

대법원은 같은 맥락에서, 사용자가 근로자들에게 사업자등록을 마친 다음 영상취재요원으로서 업무 수행할 것을 요청하면서 '사업자등록을 마치지 않을 경우 더 이상 피고 회사의 보도본부에서 근무

할 수 없다'는 취지의 통보를 하였다고 하더라도, 사용자가 근로자들을 해고한 30일 전에 해고일자를 특정하거나 이를 알 수 있는 방법으로 해고예고를 한 것으로 보기 어렵다고 보았습니다. 설령 위 통보가 해고예고에 해당한다고 하더라도 조건을 붙인 예고로서 효력이 없다고 판시했습니다(대법원 2015. 5. 28. 선고 2011다53638 판결).

구체적인 사례에서 해고예고 방법의 적법성을 판단할 때에는 해고예고제의 취지를 생각해 볼 필요가 있습니다. 대법원은, 해고예고제는 근로자로 하여금 해고에 대비하여 새로운 직장을 구할 수 있는 시간적 또는 경제적 여유를 주려는 것이라고 설명합니다(대법원 2015. 5. 28. 선고 2011다53638 판결). 사용자가 해고날짜를 정하지 않거나 조건을 붙여서 가정적인 통보를 한다면 근로자로서는 해고에 대비하는 방안을 마련하는 데에 어려움을 겪을 수밖에 없습니다. 그렇기 때문에 입법자가 해고예고제의 대상에서 제외한 근로자들도 해고에 대비할 필요가 낮은 경우입니다. 이미 처음부터 근로기간이 정해져 있거나 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래한 경우 등에는 굳이 근로자에게 해고에 대비할 수 있는 여유를 확보하지 않아도 된다고 판단한 것입니다.

해고예고제의 취지를 이해하는 데에는, 해고예고의 예외 조항에 대한 헌법재판소의 위헌결정도 도움이 됩니다. 종래 근로기준법은 월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자도 해고예고 대상이 아니라고 정하고 있어서 논란이 되었습니다.

헌법재판소는, 해고예고제도의 입법 취지와 근로기준법에서 정하고 있는 해고예고 적용배제사유를 종합하여 보면, 해고예고 적용을 배제하는 경우는 근로관계 계속에 대한 근로자의 기대가능성이 적은 경우로 한정되어야 한다고 밝혔습니다.

그러면서 헌법재판소는, '월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자'는 대체로 기간의 정함이 없는 근로계약을 한 자들로서 근로관계의 계속성에 대한 기대가 적다고 할 수 없기 때문에, 이들에 대한 해고역시 예기치 못한 돌발적 해고가 될 수 있다고 보았습니다. 6개월 미만으로 근무한 월급근로자도 전직을 위한 시간적 여유를 갖거나 실직으로 인한 경제적 곤란으로부터 보호받아야 할 필요성이

있습니다. 헌법재판소는 이러한 사실을 지적하면서, 그럼에도 합리적 이유 없이 '월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자'를 해고예고제도의 적용대상에서 제외한 근로기준법 조항은 6개월 미만인 월급근로자의 근로권리를 침해하고, 평등원칙에도 위배된다고 결정했습니다(헌법재판소 2015. 12. 23. 선고 2014헌바3 결정).

헌법재판소는, 해고예고제도는 근로조건의 핵심적 부분인 해고와 관련된 사항일 뿐만 아니라, 근로자가 갑자기 직장을 잃어 생활이 곤란해지는 것을 막는 데 목적이 있다고 지적했습니다. 근로자의 인간 존엄성을 보장하기 위한 최소한의 근로조건으로서 근로권리의 내용에 포함된다고 실시했습니다.

위 판시는 종전 2001. 7. 19. 선고 99헌마663 결정을 정면으로 뒤집는 내용입니다. 종래 헌재는 해고예고제도는 해고자체를 금지하는 제도가 아니고 해고자체의 효력과도 무관한 제도로써 근로관계의 존속이라는 근로자보호의 본질적 부분과 관련되는 것이 아니라는 이유로 입법자에게 상대적으로 넓은 입법 형성의 여지가 있다고 하여 합헌결정을 한 바 있습니다.

헌법재판소가 이처럼 종전 판시와 정반대에 가까운 결정을 한 데에는 해고제도의 취지에 대한 고민을 더 깊게 하고, 비교법적인 고려까지 한 배경도 있습니다. 독일, 영국과 같은 유럽 각국 역시 해고예고제도를 법률로 규정하고 있지만, 근로자의 근로기간에 따라 해고예고기간을 달리 하고 있으며, 6개월 미만으로 근로한 월급근로자를 해고예고 대상에서 제외하고 있지는 않습니다. 우리나라 근로기준법상 해고예고제도와 거의 같은 제도를 갖고 있는 일본 노동기준법 제21조도 '월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자'를 제외하는 조항은 없습니다.

국제노동기구(ILO)도 1963년의 고용주에 의한 고용종료에 관한 권고(119호 권고) 제7조에서 "고용이 종료되는 근로자는 합리적인 예고기간과 이에 갈음하는 보상금을 받을 권리가 있다"고 밝히고 있습니다(1항). 이때 "근로자는 다른 직장을 얻기 위하여 임금을 상실하지 않고 근무를 하지 않는 합리적인 시간을 부여받을 권리를 가진다"라고 규정합니다(2항). 이 권고는 1982년 158호 협약으로 채택되었습니다. 협약 제11조에서 "고용이 종료되는 근로자는 중대한 잘못을 저지르지 않는 한, 즉

사용자가 고용기간 중에도 그 근로자를 고용하는 것이 타당하지 않을 정도의 잘못을 저지르지 않는 한 합리적인 예고 기간을 누릴 권리가 있다"고 규정하고 있습니다.

우리 근로기준법상 해고예고제도를 입법하고 해석·적용할 때에도 해고예고제의 취지가 구현될 수 있도록 하면서 국제기준에 부합하는 방향으로 운용하려는 흐름이 있습니다. 해고의 적법성을 확보하려 할 때에는 해고예고의무 역시 중요하게 감안해야 하는 절차입니다. 현재 판례는, 해고예고의무를 위반했더라도 해고의 정당한 이유를 갖추고 있는 한 해고의 효력에는 영향이 없다는 입장입니다(대법원 1994. 6. 14. 선고 93누20115 판결), 최근 현재의 결정 등에 비춰보면, 변화 가능성도 엿보입니다.

■ 화제의 판결 ■

환경미화원에 대한 교섭단위분리신청¹

[대상판결 : 서울행정법원 2016. 5. 19. 선고 2015구합12007 판결]



(법무법인 지평 이광선 변호사)

1. 들어가며

2011년 7월부터 복수노조가 허용되면서 교섭창구단일화 절차를 도입하였고, 그 과정에서 교섭단위 분리제도를 허용하였습니다. 이와 관련하여 중앙노동위원회에서 교섭단위 분리를 허용하는 결정은 있었으나 법원에서의 교섭단위 분리신청에 대한 판단을 많지 않았습니다. 최근 서울행정법원에서는 환경미화원의 교섭단위분리신청을 허용하는 판결을 선고한 반면, 플랜트건설 현장의 교섭단위분리 신청에 대해서는 기각하는 판결을 선고하였는바, 이에 대해 간단히 살펴보도록 합니다.

2. 대상판결의 개요**가. 사실관계**

제주시에는 공무원 근로자를 조직대상으로 하는 노동조합이 총 5개가 있고, 교섭창구단일화 절차를 거쳐 전국공무원 노동조합이 교섭대표노동조합으로 선정되었습니다. 제주시 소속 환경미화원이 소속된 노동조합들(서귀포시청 환경미화원노동조합, 제주시청 환경미화원노동조합)은 환경미화원과 다른 공무원 근로자 사이에 근로조건이 현격한 차이 등이 있다는 이유로 제

¹ 본 원고는 법률신문 2016년 6월 21일자에 게재되었습니다.

주시 지방노동위원회에 교섭단위 분리신청을 하였습니다.

제주시 지방노동위원회는 교섭단위 분리신청을 기각했고, 중앙노동위원회 역시 재심신청을 기각했습니다.

나. 대상판결

서울행정법원은 아래의 내용을 근거로, 교섭단위 분리의 필요성이 인정된다고 보아 재심결정을 취소하였습니다.

- ① 현격한 근로조건의 차이 존재(환경미화원들의 경우 호봉제, 다른 공무원 근로자의 경우 등급제로 임금체계가 다르고, 그 결과 환경미화원들의 임금이 다른 공무원보다 상당히 높은 점, 환경미화원의 근무시간은 5시-14시로 다른 공무원 근로자의 근무시간과 다른 점), ② 고용형태의 차이(환경미화원 중 퇴직금 누진제를 적용받는 환경미화원의 정년은 58세로 퇴직금 단수제를 적용받는 환경미화원과 다른 직종의 공무원근로자의 정년인 60세와 차이가 있는 점, 환경미화원은 다른 직종과 달리 채용시 필기시험이 아닌 실기시험과 면접시험을 치르는 점, 환경미화원과 다른 직종 간에 인사교류가 없는 점), ③ 교섭관행(과거 1996년, 2011년부터 개별적으로 단체교섭을 해 온 점, 교섭창구단일화 제도가 시행된 이후에도 개별교섭을 진행한 점, 공영버스운전원으로 구성된 노조와도 개별교섭을 해 온 점)과 ④ 교섭창구단일화 절차 유지와 교섭단위 분리의 이익형량을 통해 교섭단위 분리의 필요성을 인정했습니다.

3. 검토

노동조합법상 교섭단위를 분리하기 위해서는 (i) '하나의 사업 또는 사업장' 내에서, (ii) '현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭관행 등에 비추어, (iii) 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우'라는 3가지 조건이 있어야 가능합니다(제29조의3 제2항).

노동위원회는 2015년 5월까지 670여 건의 교섭단위 분리 신청 중 460여 건에 대해 분리를 인정하고 있지만, 대부분 지역과 사업장에 따라 근로조건의 현격한 차이가 있는 건설, 플랜트 업종²과 용역사업에 집중되었습니다. 반면 직종에 따른 교섭단위 분리 신청에 대해서는 교섭단위 분리 필요성이 거의 인정하지 않았습니다. 예를 들어, 일반직과 기능직 근로자, 생산직과 사무직 사이에 있어서 근로조건과 고용형태에 있어서 현격한 차이가 없고 노사관계의 본질적 기초를 달리하는 것으로 볼 수 없다는 이유로 교섭단위 분리를 인정하지 않았습니다. 사립대학교 내에 조리직 근로자들이 소속된 노동조합이 다른 직종과 교섭단위 분리신청을 신청하였으나, 노동위원회는 현격한 근로조건의 차이나 고용형태의 차이가 없다는 이유로 교섭단위 분리의 필요성을 인정하지 않았습니다.³ 즉, 직종 차이로 인한 교섭단위 분리가 인정되기 위해서는 양 직종 간에 현격한 근로조건의 차이 등이 있어야 합니다. 항공회사의 항공기조종사와 일반직원 간에는 직군간 교류도 전혀 없을 뿐 아니라 현격한 근로조건의 차이가 있으므로 교섭단위 분리가 인정되는 대표적인 경우로 볼 수 있습니다.

그런데 노동조합법은 교섭창구단일화절차를 통해 정해진 교섭대표노조에게 공정대표의무를 부여함으로써 소수노조의 이익이 침해되지 않도록 보장하고 있습니다. 즉, 교섭단위분리 제도는 교섭창구단일화 절차의 예외로 허용되는 것이므로, 교섭단위 분리를 지나치게 넓게 인정할 경우 복수노조를 허용하면서 교섭창구단일화 절차를 통해 통일적인 근로조건의 결정을 하도록 하는 취지가 물각될 수 있고, 반면 현격한 근로조건의 차이가 있어서 교섭대표노조를 통해 교섭창구를 단일화하는 것이 오히려 노사관계를 불안정하게 만들 수도 있습니다.⁴

대상판결의 경우 환경미화원과 다른 공무원 근로자들간의 근로조건이 '현격한 차이'가 존재하는지는 의문입니다(호봉제와 등급제는 근무연수에 따라 기본급이 증가하는 점에서 유사한 점이 있고,

² 플랜트 업종의 경우에는 대부분 사용자가 건설현장별로 교섭단위를 분리해 달라고 신청한 경우였습니다.

³ 이에 대해 조리직이 소속된 노동조합이 행정법원에 교섭단위분리재심결정 취소소송을 제기하였으나, 소 취하하여 종료되었습니다.

⁴ 물론 분리된 단위에서도 교섭창구단일화제도는 적용될 수 있습니다.

근무시간의 차이가 '현격'한 것으로 보기는 어렵다). 또한, 환경미화원의 채용시 다른 공무원과 달리 실기시험이 있다는 점과 정년에서 2년의 차이가 있다는 점이 교섭단위를 분리해야 할 만큼의 고용형태의 차이가 있는지도 의문입니다.⁵ 물론 과거 제주시는 환경미화원과는 별도로 개별교섭을 진행해 온 관행이 있었지만, 교섭창구단일화절차가 시행된 이후에는 2013년 1월에 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭대표노조인 전국공무원노조와 단체협약과 임금협약을 체결했으므로, 교섭단위분리를 신청한 2015년 현재 교섭창구단일화 절차 시행 전인 과거의 노동관행을 이유로 교섭단위를 분리할 필요성이 있었는지도 의문입니다.

대상판결 외에 교섭단위 분리와 관련하여 주목해야 할 최근 하급심 판례가 있습니다. 서울행정법원은 대상판결 선고일로부터 일주일 후인 2016. 5. 27. 노동위원회의 플랜트건설 현장에 대한 교섭단위 분리결정을 취소하는 판결을 선고했습니다. 경기지방노동위원회와 중앙노동위원회는 '건설현장별로 근로조건의 차이가 인정되고, 지역별 교섭관행 외에 현장별 교섭관행이 존재한다'고 하면서 사용자가 제기한 건설현장별 교섭단위 분리신청을 인정했습니다. 그러나 서울행정법원은 노동위원회와 달리 별도의 교섭단위로 분리할 요건을 갖추지 못했고 교섭단위를 분리할 필요성도 인정되지 않는다고 판단하여, 과거 플랜트 업종에 대한 교섭단위분리를 폭넓게 허용하는 노동위원회의 경향에 대해 제동을 걸었습니다.

이러한 상황에서 제주시가 대상판결에 대해 항소를 하였으므로, 서울고등법원이 어떠한 판단을 내릴지 주목할 필요가 있습니다.

⁵ 퇴직금단수제를 적용받는 환경미화원의 경우에는 다른 공무원과 정년이 60세로 동일합니다.

■ 주요 업무 사례 ■

증권사 직원의 지방 전보발령이 부당전보 및 부당노동행위에 해당한다고 본 중앙노동위원회 재심판정 취소 판결

[대상판결 : 서울고등법원 2016. 5. 26. 선고 2015누68897 판결]

골든브릿지투자증권(이하 '원고')은 2014년 11월 서울 본점에서 근무하던 근로자를 부산지점으로 전보 발령하였습니다(이하 '이 사건 전보발령'). 위 근로자 및 근로자가 소속된 원고 노동조합(이하 '참가인들')은 이 사건 전보발령이 부당할 뿐만 아니라 부당노동행위에 해당한다고 주장하며 서울지방노동위원회에 구제신청을 하였고, 서울지방노동위원회는 이 사건 전보발령은 부당하나 부당노동행위에 해당하지 않는다고 판정하였습니다. 원고와 참가인들은 이에 불복하여 중앙노동위원회에 재심을 신청하였으며 중앙노동위원회는 "이 사건 전보발령은 부당하고 지배·개입의 부당노동행위에도 해당한다"고 판정하였습니다.

지평 노동팀은 원고를 대리하여 서울행정법원에 중앙노동위원회 결정을 취소하여 달라는 행정소송을 제기하였습니다. 지평 노동팀은 이 사건 전보발령이 원고의 업무상 필요에 따른 것이고, 전보대상자를 공정하게 선정하였으며, 참가인 근로자에게 오피스텔과 왕복 KTX비용을 지원하는 등 생활상 불이익을 최소화하기 위하여 노력하였다는 점을 구체적으로 주장·증명하였습니다.

서울행정법원은 "이 사건 전보발령에 정당한 사유가 있을 뿐만 아니라 원고가 부당노동행위 의사로 이 사건 전보발령을 하였음을 인정할만한 아무런 증거가 없다"고 판단하여 중앙노동위원회 결정을 전부 취소하였습니다(서울행정법원 2015. 11. 5. 선고 2015누68897 판결).

참가인들과 중앙노동위원회는 위 서울행정법원 판결에 불복하여 항소하였으나, 서울고등법원 역시 이 사건 전보발령의 업무상 필요성을 인정하였고, 또한 원고가 부당노동행위 의사로 이 사건 전보발령을 하였음을 인정할 만한 아무런 증거가 없다고 판단하여 항소를 기각하였습니다. 나아가, 서

울고등법원은 중앙노동위원회가 참가인들의 신청취지를 넘는 사실에 관하여서까지 부당노동행위를 인정한 부분은 처음부터 효력이 없는 결정이라는 점도 분명히 확인하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

교원소청심사위원회 심사청구사건에서 학교법인을 대리한 사례

[대상판결 : 교원소청심사위원회 2016-77 교원 재임용거부처분취소 청구]

A학교법인이 설립·운영하고 있는 A사립대학교에서 근무하다 2015년말 재임용심사에서 탈락한 교원이 교원소청심사위원회에 재임용거부처분의 취소를 청구하였습니다. 청구인은 재임용심사의 근거가 된 사실관계를 대부분 부인하며 재임용거부처분이 부당하다고 주장하였습니다.

지평 노동팀은 피청구인 A사립대학교 총장을 대리하여 청구인의 주장이 사실과 다르다는 점을 구체적으로 지적하였으며, 교원소청심사위원회 심문기일에 출석하여 재임용거부처분의 정당성을 적극적으로 소명하였습니다. 결국 심문 기일 직후 청구인이 소청심사청구를 취하하여 사건이 종결되었고, 사실상 학교법인이 승소했습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



하지인 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

국가기관 퇴직 직원의 재위촉거부처분 취소청구 기각

[대상판결 : 서울행정법원 2016. 6. 9. 선고 2015구합71433 판결]

법률에 따라 설치된 국가기관인 국사편찬위원회는 2014년 12월 소속 직원 두 명의 재위촉을 거부하였고, 이에 위 직원들(이하 '원고들')은 서울지방법노동위원회에 재위촉거부에 대한 구제신청을 하였습니다.

지평 노동팀은 서울지방법노동위원회에서부터 대한민국(국사편찬위원회)을 대리하여 재위촉거부처분에는 합리적인 이유가 있다는 판단을 받았고, 이후 원고들이 중앙노동위원회에 재심신청을 하였으나 재심 신청도 기각되었습니다.

원고들은 서울행정법원에 위 중앙노동위원회 결정을 취소하여 달라는 행정소송을 제기하였으며, 지평 노동팀은 대한민국(국사편찬위원회)을 대리하여 보조참가하였습니다.

서울행정법원은 2014년도 성과평가에 근거한 위원회의 재위촉거부처분에는 합리적인 이유가 있다고 판단하여 원고들의 청구를 전부 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

카드사 직원의 정년 연장에 따른 지위확인의 소 1심 판결 취소

[대상판결 : 서울고등법원 2016. 4. 20. 선고 2015나2062560 판결]

A사는 취업규칙으로 정년퇴직연령을 만55세로 정하고 있었으나, 2014년 4월경 취업규칙을 개정하여 "2016년 1월 1일부터는 정년퇴직 연령을 만 60세로 한다"는 내용을 추가하였습니다. 1960년 12월생으로 A사에 근무한 직원인 원고들은 2015년 12월 생일의 도래로 정년에 달하게 됨에도 불구하고 '퇴직일은 정년에 달한 익월 1일'로 본다는 취업규칙 조항을 근거로 개정된 취업규칙의 적용을 받게 된다고 주장하였습니다. 원고들은 개정된 취업규칙에 따라 원고들의 정년퇴직일이 2021년 1월 1일이라는 확인을 구하는 소를 제기하였습니다.

1심판결은 원고들의 청구를 인용하였으나, 지평 노동팀은 피고인 A사를 대리하여 원고들에게 개정 취업규칙이 적용될 수 없으며, 2015년 12월 원고들과의 근로계약관계가 종료하였다는 점을 취업규칙의 해석을 바탕으로 주장하였습니다. 이에 서울고등법원은 제1심 판결을 취소하고, 원고들의 청구를 각 기각하였습니다.

[담당 변호사]



강성국 변호사



박정수 변호사



신은진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

산재피해 근로자 대리 추가상병 불승인 처분 등 취소

[대상판결 : 서울행정법원 2014구단59507 장애등급 결정 취소]

근로자 김모씨(이하 원고)는 2012년 말에 장판 만드는 제조업체에서 작업을 하는 도중에 로울러에 손이 딸려 들어가 정중신경 손상 등 손가락부터 손목 부위에 큰 상처를 입었습니다. 원고는 산업재해보상보험법에 따라 치료를 받게 되었으나 부상당한 손의 통증이 심하게 남았음에도 2014년 10월에 치료종결 및 장애등급 12급 결정을 받았습니다. 원고는 부상부위에 복합부위통증 증후군(이하 '추가상병')이 발생했다는 진단을 받았음에도 근로복지공단(이하 '피고')의 자문의사들은 진단 기준에 부합하지 않는다는 소견서를 제출하여 추가상병의 요양 승인이 거부되었습니다.

지평 노동팀은 원고를 대리하여 피고의 추가상병 불승인 처분 및 치료종결 후 내린 장애등급 결정의 문제점을 지적하는 소송을 제기하였습니다. 지평 노동팀은 신체감정 및 진료기록감정을 통해서 추가상병인 복합부위통증 증후군이 업무상 재해 인정기준에 부합한다는 사실을 밝혔습니다. 이에 따라 재판부의 권고로 피고가 직권으로 추가상병 불승인 처분 및 장애등급 결정 처분을 취소하여 원고는 추가상병에 대한 재요양을 받을 수 있게 되었습니다. 향후 더 높은 등급의 장애등급 결정이 내려질 것으로 예상합니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

간부급 근로자가 스톡옵션 행사기한 미고지로 인한 손해배상을 청구한 사건에서 근로자를 대리한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2015가합567123 손해배상청구의 소]

원고는 다국적 기업인 A사의 간부급 직원으로, 2005년부터 매해 직전 연도 업무 성과에 대한 보수로 행사기간이 10년인 스톡옵션을 부여받아 왔습니다. 원고는 2014년 6월경 A사를 퇴직하게 되었는데, 퇴직 전후 A사에 퇴직자의 스톡옵션 행사기한 변경 여부를 공식적으로 수차례 질의 하였으나 정확한 답변을 듣지 못하였습니다. 원고는 2014년 11월경 스톡옵션을 행사하고자 하였으나, 원고의 스톡옵션은 퇴직일로부터 3개월이 지난 시점에 이미 소멸한 상태였습니다. 원고는 A사에 소멸해버린 스톡옵션의 시가 상당액을 손해배상으로 청구하는 소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 근로자인 원고를 대리하여 A사가 퇴직자의 스톡옵션 행사기한을 적시에 알려주지 않은 것은 스톡옵션 부여계약의 중요한 내용을 고지할 의무를 위반한 것이며, 근로계약의 상대방인 원고의 재산권을 보호할 신의칙상의 보호의무를 위반한 것임을 지적하였습니다. 결국 A사는 원고의 주장을 받아들여 스톡옵션을 적시에 행사하였더라면 원고가 얻을 수 있었을 금액 상당액을 지급하기로 합의하고, 원고는 손해배상금을 지급받고 소를 취하하여, 사실상 원고가 승소하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



하지인 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

희망퇴직한 근로자들의 채용의무확인청구 및 손해배상청구 사건에서 회사를 대리한 사례

[대상판결 : 창원지방법원 진주지원 2016. 6. 8. 2015가합10724 근로에 관한 소송]

원고들은 A사에 근무하다가 2003년 3월경 희망퇴직을 하였습니다. 당시 A사는 원고들에게 향후 경영여건이 호전되면 생산직종 정규직 신입사원을 채용할 시 본인 희망에 따라 최우선적으로 채용한다는 취지의 확인서(이하 '이 사건 확인서')를 작성해 주었습니다. A사는 2011년 1월경 생산직종 정규직 사원을 신규채용(이하 '제1채용') 하였는데 당시 원고들에게 채용통지를 하지 않았습니다. 이후 A사는 2014년 5월경 현장실습 후 채용 조건으로 신규 채용(이하 '제2채용')을 하였고, 이 때에는 원고들에게 채용통지를 하였습니다.

원고들은 이 사건 확인서 상 피고 회사는 제1채용 및 제2채용 시 원고들을 최우선적으로 채용할 의무가 있는데, 피고 회사가 제1채용 시 채용통지를 하지 않았고, 제2채용 시 채용통지는 하였으나 원고들 중 일부를 서류심사에서 탈락시킴으로써 이 사건 확인서 상 의무를 위반하였다고 주장하였습니다. 그리고 이를 근거로 피고 회사가 원고들을 고용할 의무가 있다는 확인을 구하고, 원고들이 피고 회사에 재입사하였다면 얻을 수 있었을 임금 상당액의 손해배상을 구하였습니다.

지평 노동팀은 A사를 대리하여 이 사건 확인서가 법적 구속력 있는 채용의무를 규정한 것이 아니라는 점, 설령 법적 구속력이 있다 하더라도 이 사건 확인서 상 피고 회사의 의무는 원고들에게 채용 기회를 제공하는 것이므로 무조건적인 채용을 전제로 하는 손해배상은 인정될 수 없다는 점 등을 지적하였습니다.

창원지방법원 진주지원은 원고들이 피고 회사의 제1채용 시 채용의무 이행지체를 이유로 채용의무 이행에 갈음한 손해배상을 청구한 이상 피고 회사의 채용의무는 소멸하였다고 판단하고, 원고들의

채용의무 확인청구를 기각하였습니다. 그리고 원고들이 제1채용 및 제2채용 시 각 채용의무 미이행을 이유로 손해배상을 청구한 데 대하여는, 제1채용에 대한 채용기회 미제공을 이유로 1인당 700만 원의 손해배상 책임을 인정하였으나, 제1채용에 대한 손해배상으로서 피고 회사의 채용의무는 소멸하였다는 이유로 제2채용 시 채용의무 불이행을 이유로 하는 손해배상청구 부분은 기각하였습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사



이광선 변호사



하지인 변호사

■ 최신 법령 ■

구직급여 수급기간을 국민연금 가입기간으로 추가 산입하는 경우 보험료 일부 지원

1. 주요 내용

국민연금법 제19조의2는 신청에 따라 구직급여를 받는 기간을 국민연금 가입기간으로 산입할 수 있도록 하고 있습니다. 개정 고용보험법은 이를 신청하는 구직급여 수급자에 대해 고용노동부장관이 연금보험료를 25% 이내에서 지원할 수 있도록 법적 근거를 마련하였습니다.

2. 다운로드 : [고용보험법 일부 개정법률\(2016. 8. 1. 시행\)](#)

유료직업소개사업 등록 가능 법인 확대

1. 주요 내용

지금까지는 유료직업소개사업의 등록을 할 수 있는 법인이 「상법」상 회사 및 「근로자직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발훈련법인에 한정되어 있었습니다. 그러나 직업안정법 개정으로 협동조합 기본법에 따른 협동조합(단, 사회적협동조합 제외)도 유료직업소개사업의 등록을 할 수 있게 되었습니다.

2. 다운로드 : [직업안정법 시행령 일부 개정령\(2016. 5. 3. 시행\)](#)

고용노동부, 「기간제근로자고용안정 가이드라인」 제정·시행 및 「사내 하도급근로자근로조건 보호 가이드라인」 개정·시행

1. 주요 내용

고용노동부는 지난 4월 8일 새로 제정한 「기간제근로자고용안정 가이드라인」과 기존 가이드라인을 개정한 「사내하도급근로자근로조건 보호 가이드라인」을 함께 발표하고 같은 날부터 시행하였습니다.

「기간제근로자고용안정 가이드라인」의 주요 내용을 살펴보면 다음과 같습니다.

- ① 상시·지속적 업무(연중 지속되는 업무로서 과거 2년 이상 지속되어 왔고, 향후에도 지속될 것으로 예상되는 업무)에 종사하는 기간제근로자를 무기계약으로 전환하고, 전환 후 근로조건은 기간제 근무경력을 반영하되 기존 정규직에 비해 불합리한 차별이 없도록 한다.
- ② 동종, 유사 업무에 정규직이 없더라도, 해당 사업장 모든 근로자에게 적용함이 타당한 각종 복리후생 등(명절선물, 작업복, 기념품, 식대, 출장비, 통근버스, 식당, 체력단련장 이용 등)에 있어서는 기간제근로자를 적용 배제하는 등의 불합리한 차별이 없도록 한다.

「사내하도급근로자근로조건 보호 가이드라인」의 주요 개정 내용은 다음과 같습니다.

- ① 원사업주와 수급사업주는 동종·유사 업무를 수행하는 원·하수급인 근로자 간에 임금·근로조건 등에 있어 불합리한 차별이 없도록 필요한 정보를 제공하는 등 상호 협력하여 적절한 도급대금을 보장·확보하도록 노력한다.

이와 같은 가이드라인은 법적 강제력을 가지는 것은 아니나, 고용노동부는 가이드라인의 실효성 확보를 위하여 근로감독 등을 연계하여 가이드라인 준수 및 이행상황 모니터링 활동을 해 나갈 계획임을 밝혔습니다.

2. 다운로드 : [기간제근로자고용안정 가이드라인\(2016. 4. 8. 시행\)](#), [사내하도급근로자근로조건 보호 가이드라인\(2016. 4. 8. 시행\)](#)

■ 최신 판례 ■

정기상여금에 '지급일 현재 재직 중일 것'이라는 지급요건이 부가되어 있어도 통상임금에 해당하는지

[대상판결 : 대법원 2016. 4. 15. 선고 2013두11789 판결]

이광선 변호사 | 구자형 변호사

1. 사안의 개요

중부지방고용노동청 평택지청은 2011년 7월 A업체 단체협약(이하 '이 사건 단체협약') 중 일부 조항이 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법')을 위반한 것으로 보아 시정명령을 내렸습니다. 시정명령의 대상 중 주요한 것은 다음과 같습니다.

- 유일교섭단체 인정
- 비전임 조합간부의 조합활동 시간을 제한 없이 근무시간으로 간주(제10조)
- 회사가 조합활동을 위한 차량을 제공하고, 차량 유지비를 부담(제16조),
- 노동조합이 운영하는 매점에 관하여 회사가 장소, 시설, 수송수단을 제공(제81조)

이 사건 단체협약의 당사자인 전국금속노동조합(이하 '금속노조')은 수원지방법원에 위 시정명령의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결의 요지

1심 수원지방법원은 제10조 조합간부의 활동 시간, 제16조 시설편의 제공, 제81조 복지후생 등에 관한 시정명령을 취소하였습니다(수원지방법원 2012. 8. 23. 선고 2011구합11892 판결). 그러나 항소심인 서울고등법원은 피고 평택지청의 항소를 일부 인용하여 피고의 시정명령 중 제10조 등을

취소하고 원고의 나머지 청구를 기각하는 판결을 선고하였습니다(서울고등법원 2013. 5. 15. 선고 2012누33548 판결). 서울고등법원은 단체협약 제16조, 제81조는 노동조합법이 정한 부당노동행위에 해당하는 운영비 원조 행위를 내용으로 하는 것이어서 위법하다고 판단한 것입니다.

대상판결은 원심 판결 중 이 사건 단체협약 제10조에 관한 부분을 파기하고, 이 부분 단체협약 또한 위법하다고 판단하였습니다. 대상판결은 이 사건 단체협약 제10조가 비전임 조합간부가 유급으로 조합활동을 할 수 있는 시간을 노동조합법에서 정한 근로시간 면제 한도 내로 제한하고 있지 않고 이를 초과하는 것까지 허용하고 있으므로 노동조합법에 위배된다고 판단하였습니다. 원심은 위 제10조가 근로시간 면제 제도 내에서 운영되고 있는지를 고려하지 않고 부당노동행위로 단정한 점에서 시정명령이 위법하다고 판단한 반면, 대법원은 면제 한도를 초과하는 경우까지 허용하는 규정이라고 보아 노동조합법을 위반하였다고 판단한 것입니다.

3. 판결의 의의

노동조합 전임자에 대한 급여지원과 운영비원조를 금지하고 있는 노동조합법에도 불구하고 많은 사업장에서는 관행적으로 사용자에 의한 유무형의 지원이 이루어져 왔습니다. 그러나 대상판결은 대법원 2016. 1. 28. 선고 2012두12457 판결에 이어 사무실 시설, 비품을 넘어서는 비용지원은 부당노동행위에 해당한다는 점을 분명히 하였고, 또한 노동조합 비전임 간부의 조합활동 시간도 근로시간 면제 제도에 의해 허용되는 범위 내에서 이루어져야 함을 확인하였습니다.

■ 최신 판례 ■

업무직을 제외한 일반직 근로자들에게만 주택수당 등을 지급하기로 하는 내용의 보수규정이 균등처우규정을 위반하여 무효인지

[대상판결 : 서울남부지방법원 2016. 6. 10. 선고 2014가합3505 판결]

이광선 변호사 | 곽은비 변호사

1. 사안의 개요

대상판결의 원고들은 피고 회사에 계약직 근로자로 입사하여 업무직·연봉직 근로자로 전환되거나, 업무직 근로자로 입사한 직원들입니다. 원고들과 같은 업무직·연봉직 근로자들은 실기테스트, 면접 등의 절차를 거쳐 채용되고, 부서장의 보직이 부여되지 않으며, 직급승진도 이루어지지 않습니다. 한편, 피고 회사의 일반직 근로자들은 공개경쟁시험절차를 거쳐 채용되며, 부서장의 보직이 부여되며, 직급 승진도 이루어집니다.

피고 회사는 일반직과 업무직 근로자들에 대하여 각기 다른 보수규정을 두고 있습니다. 위 보수규정에 의하면 업무직·연봉직 근로자와 달리 일반직 근로자들에게는 각종 수당이 지급됩니다. 이에 피고 회사는 매월 일반직 근로자들에게 주택수당, 가족수당 등을 지급하는 반면, 원고들에게는 수당을 지급하지 아니하였습니다.

원고들은 일반직 근로자들에게만 주택수당 등을 지급하고 업무직 근로자들에게는 이를 지급하지 않는 것이 균등처우를 규정한 근로기준법 제6조에 위반하여 무효라는 점을 근거로, 차액 상당의 임금 지급을 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결의 요지

근로기준법 제6조는 사용자가 성별, 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다고 규정하고 있는데, 여기에는 임금에 대한 차별금지 또한 포함됩니다. '사회적 신분'이란 사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것으로서, 사업장 내에서 근로자 자신의 의사나 능력발휘에 의해서 회피할 수 없는 사회적 분류를 가리킵니다.

대상판결에서는 '업무직·연봉직'과 '일반직'이라는 고용형태가 '사회적 신분'에 해당하여, 고용형태에 따라 수당 지급 여부를 달리하는 보수규정이 근로기준법 제6조에 위반되는지 여부가 문제되었습니다. 대상판결은 채용절차 단계에서부터 각자의 직역이 결정되어 업무직·연봉직의 경우 자신의 의사나 능력과 상관없이 일반직처럼 보직을 부여 받을 수도 없고, 직급승진도 할 수 없는 구조에서는 피고 회사의 업무직·연봉직이라는 고용형태 내지 근로형태는 피고 회사 내에서 자신의 의사나 능력발휘에 의해 회피할 수 없는 '사회적 신분'에 해당한다고 보았습니다.

다음으로, 근로기준법이 금지하는 '차별적 처우'란 '합리적 이유 없이 불리하게 처우'하는 것을 의미하므로 (대법원 2012. 10. 25. 선고 2011두7045 판결) 업무직·연봉직이라는 '사회적 신분'을 이유로 수당을 지급하지 않은 데에 합리적인 이유가 있는지 여부가 문제되었습니다. 대상판결은 원고들과 일반직 근로자들 간에 담당하는 업무 내용과 범위, 업무의 양이나 난이도, 피고에 대한 기여도 등에 있어서 차이가 있다고 볼 수 없으므로, 수당 지급 대상에서 업무직·연봉직을 배제한 데에 합리적 이유가 없다고 보았습니다.

이에 따라 대상판결은 일반직 근로자들에게만 이 사건 수당을 지급하고, 원고들에게는 수당을 지급하지 않기로 하는 내용의 업무직 보수규정과 원고들과의 근로계약 부분은 근로기준법 제6조를 위반하여 무효이며, 피고 회사가 원고들에게 수당 상당의 금액을 부당이득으로 반환할 의무가 있다고 판단하였습니다.

3. 판결의 의의

원고들은 계약직 근로자로 입사하여 정규직으로 전환되었으나, 직급 승진이 이루어지지 않는 등 실질적으로 계약직의 대우를 받는 '무기계약직'입니다. 많은 기업들이 비정규직과 정규직 간 차별 처우의 문제를 회피하기 위한 수단으로 무기계약직과 정규직 간 근로조건에 차등을 두는 방식의 인사관리를 해왔습니다. 위 판결은 그간 문제되었던 비정규직-정규직 간 차별시정 외에, 정규직 간 근로조건 차별 처우 또한 근로기준법 제6조의 적용대상이 된다는 점을 확인했다는 점에서 의의가 있습니다. 대상판결에 따라, 무기계약직과 정규직 간 차별 처우가 행해지고 있다면 근로조건 및 인사노무 제도를 시정할 필요가 있을 것입니다.

■ 최신 판례 ■

신용정보주식회사와 채권추심위임 업무수행계약을 체결한 채권추심원들이 근로기준법상 근로자에 해당하는지

[대상판결 : 대법원 2016. 4. 15. 선고 2015다252891 판결]

이광선 변호사 | 하지인 변호사

4. 사안의 개요

A신용정보주식회사(이하 'A사')와 채권추심위임 업무수행계약을 체결한 채권추심원인 원고들 3인은 6개월마다 계약기간을 연장하다가 3년 내지 5년 일한 후 계약이 종료되었습니다. 이후 원고들이 자신들은 A사의 근로자라고 주장하면서 퇴직금을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

5. 판결의 요지

대상판결은 원고들의 근무형태에 관한 인정사실들에 비추어, 원고들의 경우 업무의 계속성이 있고, 업무수행과정에서 A사의 구체적 지휘감독이 있었으므로, A사의 근로자에 해당한다고 판단하였습니다. 대상판결은 다음과 같은 사실관계를 근거로 원고들의 근로자성을 인정하였습니다.

- ① 업무내용을 사용자가 정한다 : 원고들은 A사가 지정한 파트와 팀에 소속되어 A사로부터 배정받은 채권에 관한 추심업무를 하였습니다.
- ② 업무 수행 과정에서 상당한 지휘감독을 한다 : 교육참석의무, 업무 목표 달성을 위한 독려, 실적평가 및 그에 따른 불이익 가능성(수수료 차감, 다른 팀으로의 이동, 이미 배정된 채권의 환수, 새로이 배정될 채권의 감소 등)이 A사의 상당한 지휘감독의 근거로 평가되

었습니다. 특히 채권추심원들이 B사의 채권관리시스템을 통해 전반적인 업무를 수행한 점이 지휘감독의 중요한 근거로 평가되었습니다.

- ③ 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는다 : 원고들은 오전 9시까지 출근해야 했고, 때때로 조기출근, 토요일 근무, 야근을 독려받으면서 동참하지 않는 경우 채권배분 등에서 불이익을 줄 수 있다는 공지를 받았습니다.
- ④ 스스로 노무제공을 위한 비용을 부담하지 않았다 : A사는 원고들에게 우편발송비나 일정한 기준에 따라 지급되는 교통비를 지원하였습니다.

한편 원고들은 기본급이나 고정급 없이 성과급만을 지급받았지만, 이는 채권추심업무의 특성에 의한 것일 뿐이고 성과급을 근로의 대가로서의 임금으로 볼 수도 있다고 판단하였습니다.

6. 판결의 의의

대법원은 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결을 통해 근로기준법상 근로자성 판단기준을 주된 요소와 부차적 요소로 체계화하고, 노무제공의 실질에 비추어 근로자성을 판단하는 기준들을 정립하였습니다. 대상판결은 위 판결의 판단기준을 기초로 A사의 채권추심원이 근로자에 해당한다고 판단하였습니다. 사업의 일부 기능을 외부의 노동력을 통해 수행하고자 하는 기업은 노무의 질을 일정수준 이상 담보하면서도 노무제공자에게 독립사업자로서의 자유와 권한을 부여하는 구체적인 방안을 고민할 필요가 있습니다.