

# 목 차

## ■ 노동 칼럼 ■

- 산재사고에 대한 도급인의 형사책임 .....3

## ■ 주요 업무 사례 ■

- 전자제품 설치·수리·판매에 관하여 위탁계약을 체결한 사람들이 위탁자인 회사를 상대로 퇴직금을 청구한 사건에서 위탁회사를 대리하여 승소한 사례 .....6
- 근로자를 대리하여 성과보너스 지급청구소송에서 승소한 사례 .....7
- 부당해고판정 후 재징계를 통해 근로자를 해고한 사례에서 지방노동위원회, 중앙노동위원회에서 패소한 사용자를 대리하여 해고의 정당성을 인정받은 사례 .....8
- 기간제 근로자가 기간만료통지를 받아 부당해고구제신청을 한 사안에서 사용자를 대리하여 승소한 사례 .....9
- 노동조합이 제기한 설비매각중지가처분, 전환배치효력정지가처분신청에서 사용자를 대리하여 신청기각의 결정을 받은 사례 .....10
- 임가공 수탁업체가 위탁업체를 상대로 제기한 임가공비 청구 소송에서 위탁업체를 대리하여 제1심판결을 취소하고 전부 승소한 사례 .....11
- 허위사실유포·명예훼손·기밀유출 등의 사유로 정직 2월의 징계를 받은 근로자를 대리하여 부당징계임을 인정받은 사례 .....12
- 근로자가 주말에 서울에 있다가 월요일 새벽에 지방 소재 사업장을 향해 승용차로 출근하다가 교통사고로 사망한 사건에서 유족급여부지급 처분 취소 소송을 제기하여 승소한 사례 .....13
- 근로시간 면제자 급여에 관한 사건 항소심에서 원심을 뒤집고 과거분에 대한 소급지급의무는 없다는 판결을 받은 사례 .....15
- 교회에 대한 임시총회개최금지가처분신청 사건에서 인용 결정을 받은 사례 .....17

■ 최신 판례 ■

- 노동조합법 제81조 제4호 중 '노동조합의 운영비를 원조하는 행위'에 관한 부분은 헌법에 합치되지 않는다고 한 헌법재판소 결정.....18
- 상여금 지급에 출석요건이 있어도 결근일수 따른 감률규정 있다면 통상임금에 해당한다는 사례 .....19
- 근로시간 면제자에 대한 과도한 급여 지급은 부당노동행위에 해당한다고 한 사례.....20
- 근로시간 면제자가 받는 급여도 임금에 해당한다고 한 사례.....21
- 스마트폰 애플리케이션 배달대행업체의 배달원이 산업재해보상보험법 시행령상 '택배원'에 해당된다고 한 사례.....22
- 기피 업무를 맡아 극도의 스트레스로 자살한 공무원, 보직변경으로 스트레스 받아 사망한 근로자에 대하여 업무상 재해를 인정한 사례.....24
- 성희롱 성립 여부는 피해자들과 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있었는지를 기준으로 심리·판단해야 한다고 한 사례 .....25

■ 최신 법령 ■

- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령 일부 개정 .....27
- 고용보험법 시행규칙 및 고용산재보험료징수법 시행규칙 일부 개정 .....28
- 산업재해보상보험법 일부 개정 .....29

## ■ 노동 칼럼 ■

## 산재사고에 대한 도급인의 형사책임



(법무법인(유) 지평 이광선 변호사, 민창욱 변호사)

사업장에서의 산재사고가 끊이지 않고 있습니다. 고용노동부가 2018년 4월 27일에 발표한 '2017년 산업재해 발생현황'에 의하면, 2017년 전체 산업재해자의 수는 89,848명이고 그 중 사망자의 수는 1,957명입니다. 전체 산업재해자의 수는 전년(90,656명) 대비 0.9% 감소하였지만, 사망자의 수는 전년(1,777명) 대비 10.1% 증가하였습니다. 산재 사망사고의 유형(사고, 질병)을 분석한 결과, 사고로 인한 사망자의 세부유형은 추락(366명), 끼임(102명), 부딪힘(100명) 순으로, 질병으로 인한 사망자의 세부유형은 진폐(439명), 뇌심질환(354명), 직업성 암(96명) 순으로 집계되었습니다.

산재사고가 발생하면 고용노동청과 경찰에서 각각 사고 원인을 조사합니다. 고용노동청은 사업주에게 산업안전보건법위반죄를, 경찰은 작업자 개인들에게 형법상 업무상과실치사상죄를 적용하여 산재사고에 대한 형사책임을 지웁니다. 산업안전보건법위반죄와 업무상과실치사상죄는 구성요건 요소(행위주체, 행위객체, 행위유형, 결과발생 및 인과관계의 요부 등)가 다릅니다. 특히 산업안전보건법위반죄는 사업장의 안전보건관리책임자(현장소장·공장장)가 '산업안전보건기준에 관한 규칙'에 열거된 안전보건조치의무를 위반하였을 때 적용되지만, 업무상과실치사상죄는 사업장 내 개별 작업자들(현장소장, 부서장, 팀장, 안전관리자 등)이 위 법령상 안전보건조치의무뿐만 아니라 계약, 선행행위 또는 신의칙상 작위의무를 위반한 경우에도 성립할 수 있습니다(대법원 2015. 11. 12. 선고 2015도6809 전원합의체 판결 등). 산업안전보건법위반죄보다 업무상과실치사상죄의 처벌대상 및 처벌범위가 넓다는 점에 유의할 필요가 있습니다.

한편 도급인 사업장에서 근무하던 수급인의 근로자에게 산재사고가 발생한 경우, 도급인 측이 부담하는 형사책임의 범위가 어디까지인지 논란이 됩니다.

첫째, 도급인의 안전보건총괄책임자(현장소장·공장장)는 산업안전보건법위반죄의 책임을 부담할 수 있습니다. 도급인 사업주는 수급인이 사용하는 근로자가 고용노동부령으로 정하는 20여 개의 산업재해(붕괴, 화재, 폭발, 추락, 낙하 등) 발생위험 장소에서 작업할 때에는 '산업안전보건기준에 관한 규칙'에 열거된 안전보건조치를 취해야 하는데(법 제29조 제3항, 시행규칙 제30조 제4항), 이를 이행하지 않은 경우 산업안전보건법위반죄가 성립합니다(법 제68조 제3호). 또한 도급인 사업주가 소속근로자에게 수급인이 수행하는 작업을 현장에서 감시·감독하도록 지시하였는데 그 감시·감독작업에 안전상의 위험성이 있는 경우에도 산업안전보건법위반죄가 성립합니다(법 제23조 및 제24조, 제67조 제1호, 대법원 2014. 5. 29 선고 2014도3542 판결).

둘째, 도급인 측에서 사고 발생을 예방할 주의의무가 있는 개별 담당자들은 업무상과실치사상죄의 책임을 부담할 수 있습니다. 산업안전보건법령상 사업장 내 안전보건조치를 총괄할 의무가 있는 공장장·현장소장뿐만 아니라, 수급인의 작업을 관리·감독하는 사업담당자(부서장, 팀장 등)나 안전관리자 등에게도 업무상과실치사상죄가 성립할 수 있습니다.

도급인 중에는 수급인이 자신의 사업장에서 구체적으로 어떻게 업무를 수행하는지 알지 못하는 경우가 있습니다. 도급계약에서 도급대상업무의 처리를 수급인에게 일임한다는 취지의 규정을 두기도 하고, 도급계약의 성질상 도급인이 수급인 소속근로자의 세부 업무에 대하여 지휘·감독할 수 없는 측면도 있습니다. 그러나 이러한 사정만으로 도급인의 형사책임이 면제될 수는 없습니다. 산업안전보건법령이 도급인 사업주에게 직접 부과한 안전보건조치의무는 도급계약을 통해 수급인에게 위임할 수 없으며, 대법원은 안전보건조치의무 위반에 대한 도급인 사업주의 미필적 고의를 폭넓게 인정하고 있습니다(대법원 2010. 11. 25. 선고 2009도11906 판결). 나아가 최근 하급심은 법 제24조 제1항의 사업주는 '사업장을 직접 지배·관리하면서 운영하는 사업주'로 한정된다고 판시하면서 수급인 사업주에게 산업안전보건법위반죄를 적용할 수 없다고 판단하였습니다(의

정부지방법원 2016. 8. 25. 선고 2016노422 판결: 대법원 계류 중). 따라서 이러한 판결례의 최근 경향에 비추어 볼 때, 도급인의 사업장을 직접 지배·관리할 수 없는 수급인 사업주는 위 사업장에 대하여 산업안전보건법령상 안전보건조치를 취할 의무가 면제될 수도 있으므로, 도급인의 사업장 내에서 안전보건조치의무가 이행되었는지 여부는 도급인 측에서 직접 점검할 필요가 있습니다.

이처럼 도급인의 사업장 내에서 '산업안전보건기준에 관한 규칙'에 열거된 안전보건조치가 이행되지 않았을 경우 도급인 측은 형사책임을 면하기 어려울 수 있습니다. 특히 고용노동부는 2018년 5월 31일 근로자 산재 사망 시 도급인(원청) 사업주에 징역 최대 7년형에 처하는 내용의 산업안전보건법 전면 개정안을 국회에 제출하기도 하였습니다. 도급인은 평소 안전보건협의체 운영 또는 작업장 순회점검 등을 통하여 수급인 소속근로자가 수행하는 업무에서 발생하는 산재위험을 미리 예방할 필요가 있습니다(법 제29조 제2항).

※ 법무법인(유) 지평은 노동팀 전담 변호사들이 산재사고에 관한 고객들의 자문에 응하고 있습니다.

이와 관련하여 도움이 필요하시면, 이광선 변호사([kslee@jipyong.com](mailto:kslee@jipyong.com), 02-6200-1787)에게 문의해 주시기 바랍니다.

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 전자제품 설치·수리·판매에 관하여 위탁계약을 체결한 사람들이 위탁자인 회사를 상대로 퇴직금을 청구한 사건에서 위탁회사를 대리하여 승소한 사례

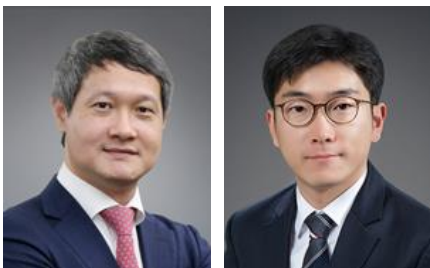
[대상판결 : 서울중앙지방법원 2018. 4. 24. 선고 2017가단5067984 판결 퇴직금청구의 소]

원고들은 전자제품을 제조·판매하는 회사와 전자제품의 배달·설치·수리·판매에 관한 위탁계약을 체결하고 해당 업무를 수행해 왔습니다. 그런데 위탁계약 종료 후 자신들은 근로기준법상 근로자에 해당한다며, 위탁자인 회사를 상대로 퇴직금을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 위탁자인 회사를 대리하여, 대법원 판례가 제시한 근로기준법상 근로자성 판단기준에 따라 원고들의 업무실태를 자세하여 설명하여, '원고들과 회사는 근로관계가 아니라 위탁관계에 있음'을 설득력 있게 주장하였습니다.

이에 법원은 원고들이 근로기준법상 근로자가 아니라고 보아 원고들의 청구를 모두 기각하는 판결을 선고하였습니다.

#### [담당 변호사]



이광선 변호사

권영환 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

**근로자를 대리하여 성과보너스 지급청구소송에서 승소한 사례**

[대상판결 : 서울고등법원 2018. 5. 15. 선고 2017나2023774 판결]

직무등급제를 실시하고 있는 한 회사에서, 근로자의 보직을 변경하면서 근로자에게 '변경된 보직의 직무등급은 한 등급 아래이고, 근로자에게 적용할 직무등급은 종전과 같은 직무등급'이라는 취지의 통지를 하였습니다. 그런데 위 회사는 그 보직변경으로부터 2년 후에 근로자의 직무등급이 강등되었음을 전제로 성과보너스를 일부만 지급하였습니다.

지평 노동팀은 근로자를 대리하여, 위 통지내용은 "보직변경에도 불구하고 직무등급을 종전과 같이 유지시켜 준다"는 의미였으므로, 사용자가 임의로 직무등급이 강급된 것으로 보아 성과보너스를 감액할 수는 없다고 주장하였습니다.

이에 법원은 근로자의 주장을 받아들여 종전 직무등급에 따라 계산된 성과보너스 차액을 모두 지급하라는 내용의 판결을 선고하였습니다.

**[담당 변호사]**

이광선 변호사



권영환 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 부당해고판정 후 재징계를 통해 근로자를 해고한 사례에서 지방노동위원회, 중앙노동위원회에서 패소한 사용자를 대리하여 해고의 정당성을 인정받은 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2018. 5. 25. 선고 2017구합56872 판결 부당해고구제재심판정취소]

양정과다로 인해 1차로 부당해고 판정을 받은 회사가 추가로 확인된 징계사유를 더하여 2차 해고를 실시하였습니다. 이에 대해 근로자가 부당해고라고 주장하면서 노동위원회에 구제신청을 하였는데, 지방노동위원회와 중앙노동위원회는 '일부 징계사유가 인정되지만, 해고는 양정이 과다하다'고 판단하여 구제신청을 인용하였습니다. 이에 사용자가 중앙노동위원회 재심판정의 취소를 구하는 행정소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, 사실관계를 세밀하게 부각시켜 징계사유 하나하나가 일어난 배경과 복무질서에 미치는 악영향을 설득력 있게 주장하였고, 사용자가 해고를 징계양정으로 선택할 수밖에 없었던 이유를 구체적으로 제시하였습니다.

이에 법원은 노동위원회와 같이 일부 비위행위만을 징계사유로 인정하면서도, 해고의 징계양정이 과다하지 않다고 보아 중앙노동위원회 재심판정을 취소하는 판결을 선고하였습니다.

#### [담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사



## ■ 주요 업무 사례 ■

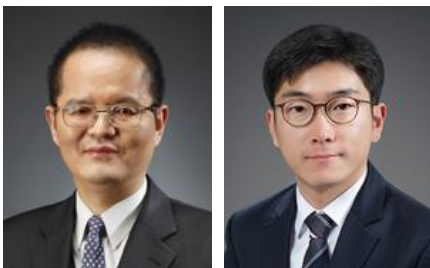
**기간제 근로자가 기간만료통지를 받아 부당해고구제신청을 한 사안에서 사용자를 대리하여 승소한 사례**

[[대상판결 : 대전지방법원 2018. 4. 27. 선고 2017구합104131 판결 부당해고구제재심판정취소]

부서의 관리자로서, 기간을 정해 채용된 근로자가 1년의 계약기간이 만료되었다는 통지를 받아 사용자를 상대로 (1) 자신은 기간의 정함이 없는 근로자이거나, (2) 기간의 정함이 있는 근로자라 하더라도 근로계약의 갱신에 대한 정당한 기대권이 있으므로 갱신거절은 부당해고라고 주장하면서, 노동위원회에 구제신청을 제기하였으나 기각되었습니다. 그리고 중앙노동위원회가 그 재심신청을 기각하자 다시 재심판정의 취소를 구하는 행정소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, 위 근로자의 근로계약서와 게시물 등에는 계약기간이 분명하게 명시되어 있었으므로 기간의 정함이 없는 근로자라고 할 수 없고, 대법원 판례에 비추어 볼 때 갱신기대권이 인정될만한 사정도 없었음을 주장하였습니다.

이에 법원은 사용자의 주장을 받아들여 위 근로자의 근로계약은 기간의 정함이 없는 근로계약이 아니고, 계약기간이 만료된 후 재계약이 체결될 수 있으리라는 정당한 기대권도 인정할 수 없다며, 근로자의 청구를 기각하였습니다.

**[담당 변호사]**

김성수 변호사

권영환 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 노동조합이 제기한 설비매각중지가처분, 전환배치효력정지가처분신청에서 사용자를 대리하여 신청기각의 결정을 받은 사례

[대상결정 : 인천지방법원 2018. 5. 28.자 2018카합10116 결정 매각중지가처분]

설비매각을 두고 약 1년간 노동조합과 협의를 진행하던 회사가 노동조합에 설비매각예정일을 고지하고 사전 협의를 요청하자, 노동조합이 설비의 매각중지가처분신청 및 해당 부서 근로자들의 전환배치 효력정지가처분신청을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, 단체협약의 해석상 설비매각에 대해서는 노동조합의 동의권이 인정되지 않고, 약 1년간 성실히 협의하였으므로 노동조합이 주장하는 피보전권리가 침해된 사실이 없다는 점을 주장하였습니다. 아울러 충분한 협의를 거쳐 매각절차와 전환배치절차가 완료되었으므로 급박하게 그 효력을 정지시켜야 할 보전의 필요성이 없다는 점도 주장하였습니다.

이에 법원은 노동조합의 신청을 모두 기각하는 내용의 결정을 하였습니다.

#### [담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 임가공 수탁업체가 위탁업체를 상대로 제기한 임가공비 청구 소송에서 위탁업체를 대리하여 제1심판결을 취소하고 전부 승소한 사례

[대상판결 : 수원지방법원 2018. 4. 12. 선고 2017나55701 판결 임가공비]

회생절차에 들어간 한 업체가 다른 회사에 임가공업무를 위탁하였는데, 수탁업체는 위탁계약기간 동안 임가공비 인상 약정이 있었다는 이유로 위탁업체에 인상액 상당의 임가공비 추가 지급을 구하는 소를 제기하였습니다. 이에 대해 제1심법원은 수탁업체의 청구를 인용하였습니다.

지평 노동팀은 항소심에서 위탁업체를 대리하여, 이들 사이의 임가공비 인상 약정은 관리인이 아닌 자에 의하여 체결되었거나 대리권을 남용한 것이고, 회생법원의 허가를 받지 않았으므로 무효라고 주장하였습니다. 이에 법원은 위탁업체의 주장을 받아들여 임가공비 인상 약정이 무효라고 보아 제1심판결을 취소하고 수탁업체의 청구를 모두 기각하였습니다.

#### [담당 변호사]



김성수 변호사



권영환 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

**허위사실유포 · 명예훼손 · 기밀유출 등의 사유로 정직 2월의 징계를 받은 근로자를 대리하여 부당징계임을 인정받은 사례**

[대상판결 : 서울행정법원 2018. 6. 12. 선고 2017구합73617 판결]

제조회사의 본사에서 근무하던 근로자가 지방으로 전보발령을 당하였다가, 이에 대해 다투어 지방 노동위원회로부터 부당전보 구제명령을 받았습니다. 그 과정에서 판정 결과를 동료들에게 전송하면서 인사팀 관계자들의 잘못을 지적하고, 자신에게 유리한 회사자료를 서증으로 제출한 것 등이 문제 되어 정직 2월의 징계를 받았습니다. 위 근로자는 노동위원회에 부당징계 구제신청을 제기하였는데, 서울지방노동위원회와 중앙노동위원회는 모두 부당징계임을 인정하고 구제신청을 받아들였습니다. 이에 대해 사용자가 중앙노동위원회 재심판정의 취소를 구하는 행정소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 근로자를 대리하여 징계사유가 된 비위행위의 전후 사정과 구체적 행위 내용, 동시에 참작할 사정들을 자세히 설명하였습니다. 그리고 사용자가 주장하는 징계사유는 인정되지 않고, 정직 2월의 징계양정 역시 과다하다고 주장하였습니다. 이에 대해 서울행정법원은 근로자의 주장을 받아들여 사용자가 든 징계사유 중 극히 일부만 인정될 뿐이고, 그 일부 징계사유에 대해 정직 2월의 징계는 양정이 과다하다고 판단하였습니다.

## [담당 변호사]



이광선 변호사

권영환 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

**근로자가 주말에 서울에 있다가 월요일 새벽에 지방 소재 사업장을 향해 승용차로 출근하다가 교통사고로 사망한 사건에서 유족급여부지급 처분 취소 소송을 제기하여 승소한 사례**

[대상판결 : 서울행정법원 2018. 5. 17. 선고 2015구합65261 판결]

평소 주중에는 광주광역시 소재 사업장 인근에 임시숙소를 두고 업무를 수행하던 근로자(이하 '망인')가 주말에 서울 본가에 와서 가족과 함께 시간을 보냈습니다. 망인은 2014년 2월 초 월요일 새벽에 승용차를 운전하여 서울 본가를 출발하여 일터로 가다가 고속도로 상에서 발생한 자동차 사고로 인한 두부외상으로 사망하였습니다. 망인의 배우자는 근로복지공단(이하 '공단')에 유족급여를 청구했으나 공단은 사업주가 제공한 통근차량 이용과 같은 특별 요건이 인정되지 않았다는 이유로 부지급 처분을 결정했습니다.

지평 노동팀은 망인의 유족을 대리하여 서울행정법원에 위 처분의 취소를 구하는 행정소송을 제기했습니다. 소 제기 당시의 산재보험법 등 규정 및 판례에 따르면 공무원 아닌 일반 근로자의 경우 출퇴근 재해는 사업주 제공 차량이나 사업주의 경비 지원 차량 이용과 같은 특수한 조건하에서만 업무상 재해로 인정되었습니다. 그러나 지평 노동팀은 이러한 법령 규정이 헌법상 평등권 위반 등에 해당함을 밝히며 위헌법률심판 제청 신청을 하였고, 소송 진행 중에 헌법재판소에서 출퇴근 재해에 대한 제한적 산재 인정 규정에 대한 헌법불합치 결정이 선고되었습니다. 그 후 산재보험법 규정이 개정되어 근로자의 출퇴근 재해도 널리 업무상 재해로 규정되었고 다만 이런 규정은 부칙에 의해서 2018년 1월 1일 이후에 발생한 사고에 대하여 적용됩니다. 그러나 헌법재판소의 헌법 불합치 결정 당시에 동일 쟁점으로 행정소송이 진행 중이었던 이 사건 소송의 경우 위 헌법불합치 결정 취지를 고려하여 개정법률의 합헌적 규정이 적용되어 업무상 재해로 처리되어야 한다는 판결이 선고되었습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사



구정모 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 근로시간 면제자 급여에 관한 사건 항소심에서 원심을 뒤집고 과거분에 대한 소급지급의무는 없다는 판결을 받은 사례

[대상판결 : 대전지방법원 2018. 4. 26. 선고 2016나113168 판결]

갑 회사는 2012년 7월경 당시 교섭대표노동조합이었던 A노조와 단체협약을 체결하면서 근로시간 면제자를 인정하되 다만 '면제인원, 사용시간, 사용대상 업무, 사용절차 등'은 별도 합의서로 정하기로 하였습니다. 이후 A노조는 2012년 7월부터 근로시간 면제자를 지정하고 매월 근로시간면제 사용계획서를 제출하였으나, 사업장 내의 다른 노동조합인 B노조는 2015년 1월 무렵에야 2013~2015년에 대한 근로시간 면제자를 지정하였습니다. B노조에 의해 면제자로 지정된 근로자들은 2015년 9월경 회사를 상대로 2012년 7월~2015년 9월분의 임금(근로시간 면제자 급여)을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

제1심은 갑 회사와 A, B노조 사이에는 노동조합 간 면제시간 배분만 되면 근로시간 면제자를 인정하겠다는 합의가 성립하였다고 보아, 갑 회사는 원고들에게 2012년 7월~2015년 9월분의 근로시간 면제자 급여를 지급하라고 판단하였습니다.

지평 노동팀은 항소심에서 피고 갑 회사를 대리하여, 근로시간 면제 제도는 전임자 급여 지급 금지 원칙에 대한 예외이고, 따라서 단체협약이 명시한 요건(면제인원, 사용시간, 사용대상 업무, 사용절차에 관한 의사합치) 없이는 인정될 수 없으며, 또한 근로시간 면제 제도의 성격과 당사자의 의사에 비추어 볼 때 소급청구는 인정되지 않는다고 주장하였습니다.

대상판결은 피고의 항소를 대부분 받아들여, 원고들의 청구 중 2015년 2월분 이후 부분만 인용된다고 판단하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사



## ■ 주요 업무 사례 ■

**교회에 대한 임시총회개최금지가처분신청 사건에서 인용 결정을 받은 사례**

[대상결정 : 서울남부지방법원 2018. 6. 8.자 2018카합20237 결정 임시총회개최금지가처분]

모 침례교회 임시 대표자인 K목사는 적법한 절차 없이 교회 소유 부동산을 처분하였습니다. 이어 K목사는 무효인 부동산 처분행위의 추인을 받기 위해 재적 교인 5분의 1 이상의 소집청구를 받았다는 근거로 임시교인총회를 개최할 것임을 교회 홈페이지 등에 공고하였습니다.

지평 노동팀은 교회의 교인을 대리하여 임시총회개최금지가처분신청을 제기하고, 재적 교인 5분의 1 이상이 임시교인총회 소집을 청구하였다고 볼 수 없다는 점, 임시 대표자인 K목사의 교회 부동산 처분을 위한 임시교인총회 소집권한이 없다는 점을 주장하였습니다. 아울러 이 사건 임시교인총회가 개최될 경우 교회 내부 분쟁이 격화될 우려가 있다는 점에서 급박하게 그 효력을 정지시켜야 할 보전의 필요성이 있다는 점도 주장하였습니다.

이에 법원은 위 가처분 신청을 인용하는 취지의 결정을 하였습니다.

**[담당 변호사]**

권창영 변호사



이광선 변호사



권영환 변호사



이성준 변호사

## ■ 최신 판례 ■

**노동조합법 제81조 제4호 중 '노동조합의 운영비를 원조하는 행위'에 관한 부분은 헌법에 합치되지 않는다고 한 헌법재판소 결정**

[대상결정 : 헌법재판소 2018. 5. 31. 선고 2012헌바90 결정]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조 제4호는 “근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위”를 부당노동행위로 규정하고 금지하고 있습니다.

헌법재판소는 위 조항 중 '노동조합의 운영비를 원조하는 행위'에 관한 부분은 노동조합의 자주성이 침해되거나 침해될 위험이 현저하지 않은 경우까지 일체의 운영비 원조행위를 금지하는 것으로서 노동조합의 단체교섭권을 과도하게 제한한다고 판단하였습니다.

또한, 노조의 운영 경비 마련은 노동조합이 스스로 결정할 문제이므로 사용자의 노동조합에 대한 운영비 원조에 관한 사항은 노사가 자율적으로 협의하여 정하는 것이 근로3권을 보장하는 취지에 가장 부합한다고 판시하였습니다. 복수노조 중 일부 노동조합에게만 특별히 원조를 해서 사용자가 차별행위를 할 위험도 있으나 이는 공정대표 의무 위반이나 지배개입 금지 규정으로 해결해야 한다고 보았습니다. 다만, 해당 조항의 효력은 2019년 12월 31일을 시한으로 개정될 때까지 계속됩니다.

대법원은 그동안 단체협약 조항에 포함된 시설편의제공 조항이 노사 간 관행이거나 노조가 적극적인 협상을 통해 얻어낸 경우라서 노조 자주성을 침해할 위험이 없다고 해도 부당노동행위에 해당한다고 일관되게 판시해 왔습니다. 헌법재판소의 결정은 이러한 대법원의 기존 태도에도 영향을 줄 것으로 예상됩니다. 사업장에서는 노동조합과의 교섭 과정에서 노조 운영비 지원·확대 요구나 이에 관한 쟁의행위가 증가할 수 있을 것입니다.

## ■ 최신 판례 ■

**상여금 지급에 출석요건이 있어도 결근일수 따른 감률규정 있다면 통상임금에 해당한다는 사례**

[대상판결 : 울산지방법원 2018. 5. 30. 선고 2015가합2351 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

H중공업은 근로자들에게 명절상여금과 격월로 주는 기간상여금 및 매년 말에 한차례 지급하는 연간상여금 등 총 800%의 상여금을 지급해 왔습니다. 근로자들은 상여금이 소정근로의 대가로 통상임금에 해당하고, 각종 수당과 격려금, 퇴직금을 계산할 때 상여금을 포함시켜 다시 계산하여 부족분을 추가로 지급할 것을 청구하였습니다.

대상판결은 상여금 지급에 출석요건이 있어도 퇴직자와 중도 입사한 사람에게도 근무일수에 비례하여 지급하는 등에 비추어 고정성이 인정되므로 기간상여와 연간상여는 통상임금에 해당한다고 판시하였습니다. 추가적인 조건을 갖춰야 지급되는 상여금이라고 해도 일할계산해서 지급하는 경우에는 예외적으로 통상임금으로 인정하고 있는데, 대상판결은 시행세칙 감률규정이 일할계산에 해당한다는 취지로 판단한 것입니다. 한편, 명절상여의 경우에는 지급일 당시 재직 중인 근로자에게만 지급하였으므로 통상임금에 해당하지 않는다고 판단했습니다.

그러나 근로자들의 청구는 신의칙에 위배되어 허용될 수 없다고 보아 임금 지급 청구를 기각하는 판결을 내렸습니다. 오랫동안 상여금을 통상임금에서 제외하고 수당을 산정했고 이에 대하여 노조나 근로자들이 이의를 제기한 적이 없는 점, 근로자들의 청구처럼 통상임금이 증가될 경우 회사에 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래할 수 있는 점, 2013년 통상임금 관련한 대법원 전원합의체 판결이 선고되었다고 하여 이 사건 상여금이 통상임금에 해당한다는 사실이 명백해졌다고 할 수 없는 점 등을 근거로 하였습니다.

## ■ 최신 판례 ■

## 근로시간 면제자에 대한 과도한 급여 지급은 부당노동행위에 해당한다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 5. 15. 선고 2018두33050 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

단순히 노조전임자에 불과할 뿐 근로시간 면제자로 지정된 바 없는 근로자에게 급여를 지원하는 행위는 그 자체로 부당노동행위가 되지만, 근로시간 면제자에게 급여를 지급하는 행위는 특별한 사정이 없는 한 부당노동행위가 되지 않습니다. 다만, 단체협약 등 노사 간 합의에 의한 경우라도 타당한 근거 없이 과도하게 책정된 급여를 근로시간 면제자에게 지급하는 사용자의 행위는 부당노동행위가 될 수 있습니다. 이 때 근로시간 면제자에 대한 급여 지급이 과도한 것인지는 근로시간 면제자와 동일 또는 유사한 직급·호봉의 일반 근로자의 통상 근로시간과 근로조건 등을 기준으로 받을 수 있는 급여 수준이나 지급 기준으로 판단하여야 합니다.

대상판결은 (1) 근로시간 면제자인 A가 회사로부터 면제받은 근로시간은 연 3,000시간으로 회사의 다른 근로자가 제공한 근로시간보다 많고, (2) A가 1년 동안 받은 급여 및 상여합계액이 같은 호봉의 근로자들이 지급받은 평균 급여 및 상여 합계액을 3,739,058원 초과하며, (3) A와 같은 호봉의 근로자들이 1년 동안 상여금으로 지급받은 금액은 기본급의 600%에 해당하는 금액인 약 9,700,000원으로 동일함에도 A만이 이와 달리 12,180,000원의 상여금을 지급받은 것은 통상 지급기준에 따른 것으로 볼 수 없다고 보아 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 5. 15. 선고 2018두33050 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

**근로시간 면제자가 받는 급여도 임금에 해당한다고 한 사례**

[대상판결 : 대법원 2018. 4. 26. 선고 2012다8239 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

대상판결은 피고 회사의 노동조합 지부장으로서 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조 제4항이 정한 근로시간 면제자인 원고가 단체협약 등에 규정된 급여액을 기준으로 산정한 평균임금에 따라 계산한 퇴직금 등의 지급을 구한 사안으로, 근로시간 면제자가 받는 급여가 임금에 해당하는지가 문제 되었습니다.

이에 대하여 원심은 노조전임자가 지급받는 급여가 근로의 대가인 임금이라고 할 수 없으므로, 노조전임자와 동일 직급 및 호봉의 근로자들의 평균임금을 기준으로 퇴직금을 산정하여야 한다고 판단하였습니다.

원심과 달리, 대법원은 근로시간 면제자가 받는 급여 역시 임금에 해당하는 것으로 보아야 한다고 판단하였습니다. 근로시간 면제자에 대한 급여는 해당 사업장에서 동종, 유사업무에서 일하는 유사한 직급이나 호봉의 일반 근로자의 급여 수준과 비교할 때 과다하게 책정되지 않는 이상 근로의 대가로 볼 수 있으며, 설령 급여액 중 과다하게 책정된 부분이 있는 경우라도, 과다하게 책정된 부분을 뺀 나머지 부분은 평균임금 산정에 포함되는 임금액으로 볼 수 있다고 판시하고 원심을 파기 환송하였습니다.

대상판결은 근로시간 면제자가 받는 급여의 성격을 명확히 하여 임금에 해당한다고 판시하였다는 점에서 의미가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 4. 26. 선고 2012다8239 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

**스마트폰 애플리케이션 배달대행업체의 배달원이 산업재해보상보험법 시행령상 '택배원'에 해당된다고 한 사례**

[대상판결1 : 대법원 2018. 4. 26. 선고 2016두49372 판결]

[대상판결2 : 대법원 2018. 4. 26. 선고 2017두74719 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

산업재해보상보험법(이하 '산재보험법') 제125조 제1항은 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 근로기준법 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자 중 "특수형태근로종사자"에 해당하는 자에 대하여 산재보험법을 적용하고 있습니다. 동법 시행령 제125조 제6호는 특수형태근로종사자의 하나로 '한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰 받아 배송 업무를 하는 사람'을 규정하고 있습니다.

대상판결들에서는 스마트폰 애플리케이션 배달대행업체의 배달원이 동법 시행령 제125조 제6호에 따라 산재보험법의 적용을 받는 특수형태근로종사자에 해당하는지가 문제되었습니다.

대상판결1은 배달대행업체의 배달원이 수행한 업무는 가맹점이 애플리케이션을 통하여 요청한 배달요청 내역을 확인하고, 요청한 가맹점으로 가서 음식물 등을 받아다가 가맹점이 지정한 수령자에게 배달하는 것이고, 이는 한국표준직업분류표의 세분류에서 '택배원'의 업무에 더 잘 부합한다고 판시하였습니다. 위 배달원의 업무를 '음식배달원'의 업무라고 보아 특수형태근로종사자에 해당하지 않는다고 판단한 원심판결을 파기환송하였습니다.

한편, 대상판결2는 위 배달원들이 다른 배달업체의 스마트폰 애플리케이션을 이용할 가능성이 있다

는 사정만으로 배달원의 '전속성'을 부정할 수 없다고 보았습니다. 이에 배달원이 택배원에 해당한다고 보면서도 전속성이 인정되지 않는다고 보아 특수형태근로종사자에 해당하지 않는다고 판단한 원심판결을 파기환송하였습니다.

위 판결들은 배달대행업체의 배달원들이 근로기준법상 근로자에 해당하는지와는 별개로 산재보험법의 보호를 받는 특수형태근로종사자에 해당한다고 판단한 점에서 의미가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 4. 26. 선고 2016두49372 판결](#), [대법원 2018. 4. 26. 선고 2017두74719 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

**기피 업무를 맡아 극도의 스트레스로 자살한 공무원, 보직변경으로 스트레스 받아 사망한 근로자에 대하여 업무상 재해를 인정한 사례**

[대상판결1 : 서울행정법원 2018. 4. 26. 선고 2017구합58526 판결]

[대상판결2 : 서울행정법원 2018. 4. 26. 선고 2017구합51310 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

대상판결1은 공무원 A가 법원 내 기피 업무로 알려진 경매 업무를 맡은 뒤 극심한 스트레스를 겪다 자살한 사안에서 업무상 재해를 인정하였습니다. 법원은 공무원이 자살로 사망한 경우, 공무상 과로나 스트레스로 질병이 유발되거나 악화되고 그로 인해 정상적인 인식능력 등이 현저히 저하돼 자살에 이른 것으로 볼 수 있다면 공무와 사망 사이에 인과관계를 인정할 수 있다고 판시하였습니다.

대상판결2는 기자로 오랫동안 근무하였던 B가 아무런 별도 교육 없이 PD로 보직 변경이 됐고, 그로 인해 스트레스를 받아 쓰러져 원인미상으로 사망했다면 업무상 재해에 해당한다고 보았습니다. 법원은 오래전부터 B에게 고지혈증 증세가 있었고 전반적으로 건강하다고는 할 수 없지만, 사망 전날 극심한 스트레스를 받는 등 2개월에 걸쳐 과로와 스트레스가 누적된 상황으로 기존 질병의 자연 진행 속도를 넘어 악화된 것으로 볼 수 있다고 보아 B의 사망이 업무상 재해라고 판단하였습니다.



## ■ 최신 판례 ■

**성희롱 성립 여부는 피해자들과 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있었는지를 기준으로 심리·판단해야 한다고 한 사례**

[대상판결 : 대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

대상판결은 성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 구체적 사정을 참작하여 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다고 판시하였습니다.

또한, 성희롱을 사유로 한 징계처분의 당부를 다투는 행정소송에서 징계사유에 대한 증명책임은 그 처분의 적법성을 주장하는 피고인 교원소청심사위원회에 있다고 보았습니다. 나아가 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때에는 피해자가 성희롱 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 이른바 '2차 피해'를 입을 수 있다는 점을 유념하여 심리해야 한다고 판시하였습니다.

이러한 전제에서 대법원은 학생들에 대한 성희롱을 이유로 해임된 대학교수인 원고가 소청심사 청구를 기각한 결정의 취소를 구하는 사건에서, 피해자가 사건 이후에도 계속하여 원고의 강의를 수강한 점, 피해 진술에 소극적인 점, 사건 발생 후 오랜 시간이 지난 후에야 문제를 제기한 점 등을 이유로 피해자 진술을 배척하거나 원고의 언동이 성희롱에 해당하지 않는다고 본 원심판단에 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 성희롱에 관한 법리를 오해한 위법이 있다고 보아 파기하였습니다.

대상판결은 대법원이 성희롱 성립의 판단기준 및 증명책임에 관하여 처음으로 정리한 판결이라는 점에서 의미가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결](#)

## ■ 최신 법령 ■

**근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령 일부 개정****1. 개정 목적**

노사협의회의 조직과 운영에 관한 규정의 제출 의무를 위반한 사업주에게 그 규정을 지연하여 제출한 기간에 따라 과태료를 차등 부과하도록 기준을 마련하였습니다. 이로써 국민에 대한 법 집행의 예측가능성을 확보하는 동시에 의무위반에 대한 제재수단을 합리화하려는 것입니다.

**2. 주요 내용**

과태료의 부과 기준은 다음과 같습니다.

가. 지연 제출 기간이 1개월 미만인 경우	30만 원
나. 지연 제출 기간이 1개월 이상 6개월 미만인 경우	60만 원
다. 지연 제출 기간이 6개월 이상 12개월 미만인 경우	120만 원
라. 기한이 지난 후 12개월 이상 제출하지 않은 경우	200만 원

**3. 다운로드 : [근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령 일부 개정\(2018. 4. 17. 시행\)](#)**

## ■ 최신 법령 ■

**고용보험법 시행규칙 및 고용산재보험료징수법 시행규칙 일부 개정****1. 개정 목적**

고용보험 및 산업재해보상보험 업무를 수행함에 있어 피보험자의 전체 세대원의 주민등록번호 등이 기재된 주민등록표 등본을 수집하던 것을 개정하였습니다. 목적에 필요한 범위에서 최소한의 개인정보만을 수집하도록 한 「개인정보 보호법」의 취지에 맞추어, 고용보험 업무에 필요한 1명에 대한 정보를 확인하기 위하여 주민등록표 초본을 수집하는 것으로 개선하였습니다.

**2. 다운로드 : [고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정령 \(2018. 5. 8. 시행\)](#), [고용보험법 시행규칙 일부개정령\(2018. 5. 8. 시행\)](#)**

## ■ 최신 법령 ■

### 산업재해보상보험법 일부 개정

#### 1. 개정 이유

산재보험 급여의 보상 최저기준을 전체 노동자 평균 임금의 50%(57,135원)에서 최저임금(1일 기준 60,240원)으로 상향하고, 보험급여 전용계좌를 개설하여 그 계좌의 예금에 관한 채권을 압류하지 못하도록 하였으며, 유족보상연금 수급권자가 자녀일 경우 연령 제한을 기존 '19세 미만'에서 '25세 미만'으로 높이는 내용도 포함되었습니다. 수급권자 자녀가 경제활동을 시작할 때까지 19세 이후에도 생활을 보장하기 위하여 국민연금과 함께 수급연령을 25세 기준으로 수정하였습니다.

#### 2. 주요 내용

- 가. 현행법에서 사용하고 있는 '폐질(廢疾)'이라는 어려운 한자를 보다 이해하기 쉬운 말인 '중증요양상태'로 변경하였습니다(제5조 제6호). [2018. 12. 13. 시행]
- 나. 산재기금을 국가회계기준으로 변경하고 그 밖에 '계리'를 '회계처리'로 순화하고, 근로복지공단의 수입금 근거 및 범위를 규정하였습니다(제26조 제2항, 제26조의2 신설). [2018. 12. 13. 시행]
- 다. 산재보험 급여의 최고·최저 보상기준 금액의 산정기준이 되는 평균임금을 기존에는 '전체 사업체'를 대상으로 했다가 상용근로자 5인 이상 사업체의 전체근로자를 대상으로 산정하도록 변경했습니다. 한편, 최저 보상기준 금액이 「최저임금법」 제5조 제1항에 따른 시간급 최저임금액에 8을 곱한 금액보다 적으면 그 최저임금액을 최저 보상기준 금액으로 하였습니다(제36조 제7항). [2018. 6. 12. 시행]
- 라. 업무상 사유로 사망한 유족에게 지급하는 유족보상연금 수급자격자가 자녀인 경우의 기

준을 현행 19세 미만인 자녀에서 25세 미만으로 확대하였습니다(제63조 제1항). [2018. 12. 13. 시행]

- 마. 업무상 재해 후 직장에 복귀하기 전에 실시한 직장적응훈련에 대해서도 훈련비를 지원할 수 있도록 하고, 합병증 등 예방관리에 관한 세부사항을 시행령에서 정할 수 있도록 위임근거를 마련하였습니다(제72조 제1항, 제77조 제2항). [2018. 12. 13. 시행]
- 바. 부정수급 자진신고 시 배액징수를 면제함으로써 자진신고를 활성화하고, 고의적·상습적인 부정수급자에 대하여는 그 명단을 공개할 수 있도록 근거를 마련하였습니다(제84조 제4항, 제84조의2 신설). [2018. 12. 13. 시행]
- 사. 수급권자의 신청이 있는 경우에는 산재보험급여를 수급권자 명의의 전용 수급계좌로 입금하도록 하는 법적 근거를 마련하고 해당 계좌에 입금된 급여액은 압류를 금지하였습니다(제82조 제2항, 제88조 제3항). [2018. 12. 13. 시행]
- 아. 산재보험재심사위원회의 위원수를 현행 60명 이내에서 90명 이내로 증원하고, 직무와 관련된 비위사실이 있거나 재심사위원회 위원직을 유지하기에 적합하지 아니하다고 인정되는 비위사실이 있는 경우 면직될 수 있도록 하였습니다(제107조 제8항 제3호 신설). [2018. 9. 13. 시행]
- 자. 산업재해보상보험 수급권 소멸시효를 국민연금 수급과 같이 3년에서 5년으로 확대하였습니다(제112조 제1항 단서 신설). [2018. 12. 13. 시행]
- 차. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 보험급여를 받도록 시키거나 도와준 자에 대하여 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처하도록 하였습니다(제127조 제2항제2호 신설). [2018. 9. 13. 시행]

### 3. 다운로드 : [산업재해보상보험법 일부 개정\(2018. 6. 12. 시행\)](#)