

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 산업안전보건법 개정에 따른 사업주의 감정노동자 보호의무 도입 및 직장 내 괴롭힘 근절대책 등의 정책 동향3

■ 주요 업무 사례 ■

- 취업규칙 변경이 적법하다는 취지의 대법원 파기환송 판결을 이끌어낸 사례8
- 정기상여금의 통상임금 해당 여부, 휴일근로의 연장/휴일근로수당 중복 가산이 문제된 사안에서 사용자를 대리하여 전부 승소한 사례9
- 성과보너스 지급청구소송에서 근로자를 대리하여 승소한 사례 10
- 희망퇴직한 근로자가 퇴사 후 희망퇴직금을 추가 청구한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례 11
- 사실상 임원인 본부장에서 부장으로 강임한 인사발령의 정당성이 쟁점이 된 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례 12
- 과거 부장, 팀장이었다가 현재 팀원 업무를 수행하는 사람들을 대상으로, 임금 감소가 수반되는 새로운 직급체계를 신설한 것의 정당성이 다투진 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례 13
- 소수노조가 조합원들에 대한 인사발령 및 징계가 부당노동행위에 해당한다며 부당노동행위 구제신청을 한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례 14
- 기간제 근로자가 제기한 해고무효확인 소송에서 사용자를 대리하여 청구기각 판결을 받은 사례 15
- 교회에서 파면처분을 당한 부목사 30명을 대리하여 전부승소한 사례 16
- 예배방해금지가처분신청 사건에서 교인들을 대리하여 인용결정을 받은 사례 17
- 백화점 매장 위탁판매원이 제기한 퇴직금 청구 소송에서 사용자를 대리하여 청구기각 판결을 받은 사례 18
- 교원소청심사위원회에서 대학교수를 대리하여 파면처분취소결정을 받은 사례 19

- 인사위원회 구성의 위법성이 쟁점이 된 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례.....20
- 기간제 근로자가 기간만료통지를 받아 부당해고구제신청을 한 사안에서 사용자를 대리하여 승소한 사례.....21
- S대학교 부교수가 '연구실적물 기준 미달'을 이유로 재임용에 탈락한 사건에서 S대학교를 대리하여 전부 승소한 사례.....22
- 보험회사 육성매니저의 근로자성이 문제된 사례에서 보험회사를 대리하여 전부 승소한 사례.....24

■ 최신 판례 ■

- 백화점 매장관리자의 근로자성을 부정한 사례.....25
- 누진제로 법정 퇴직금을 초과하여 지급해도 평균임금 산정에 오류가 있으면 위법하다는 사례...27
- 교섭단위 분리를 인정한 최초 대법원 판결.....28
- 재산상 권리의무를 승계하였다고 근로관계까지 포괄승계 되는 것은 아니라고 한 사례.....30
- 취업규칙에서 수염 기르는 것을 전면금지한 것은 근로자의 일반적 행동자유권을 침해한다고 한 사례.....32
- 교섭대표노조에만 사무실 등 혜택을 제공하는 것은 공정대표의무 위반이라는 사례.....34
- 대학 교원의 단결권을 제한하는 교원노조법이 헌법불합치라는 결정.....36
- 노조 유인물 배포제지는 부당노동행위로서 불법행위책임을 구성한다고 한 사례.....38
- 자동차 판매원은 노동조합법상 근로자에 해당한다고 한 사례.....40

■ 최신 법령 ■

- 산업안전보건법 일부개정.....42
- 고용보험법 시행령 일부개정.....44
- 직업교육훈련 촉진법 시행령 일부개정.....45
- 고용보험법 시행규칙 일부개정.....47
- 산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정.....48

■ 노동 칼럼 ■

산업안전보건법 개정에 따른 사업주의 감정노동자 보호의무 도입 및 직장 내 괴롭힘 근절대책 등의 정책 동향

(법무법인(유) 지평 이광선 변호사, 권영환 변호사)

1. 근로자의 정신건강 보호를 위한 최근의 정책들

정부는 2018년 7월 18일 '직장 등에서의 괴롭힘 근절대책'을 발표하였습니다. 직장 내 괴롭힘에 관한 개념 정의를 명문화하고, 피해자가 신고할 수 있는 국가기관을 구성하며, 가해자를 형사처벌하는 한편 사용자에게 예방의무·조치의무를 부과하고 위반 시 형사처벌하는 제도를 시행하겠다는 것이 골자입니다.

한편, 2018년 10월 18일 이른바 감정노동자에 관한 사업주의 건강장해예방조치 의무를 신설한 개정 산업안전보건법(이하 '법'이라고만 합니다)이 시행되었습니다. 장시간 감정노동으로 정신적 스트레스 및 건강장해 등의 피해를 겪는 근로자의 건강권을 보장한다는 것이 입법목적입니다.

먼저 감정노동자에 관하여 사용자의 조치의무로 신설된 법령의 내용과 향후 도입될 가능성이 높은 직장 등에서의 괴롭힘 근절대책의 내용을 차례로 살펴보겠습니다.

2. 개정 산업안전보건법의 주요 내용**가. 적용대상 : 고객응대근로자**

개정법의 적용대상은 '고객응대근로자'입니다. 고객응대근로자란 '주로 고객을 직접 대면하거

나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 근로자'를 말합니다.

나. 적용대상 : 사업주

사업영역의 차원에서는 도·소매업, 각종 서비스업의 사업주가 개정법의 주된 적용대상이 됩니다. 그러나 다른 업종의 사업주라 하더라도, 근로자 중 일부가 고객응대근로자에 해당하는 경우에는 개정법 적용대상이 됩니다. 따라서 사업주는 도·소매업, 서비스업을 영위하지 않는다는 이유만으로 이에 대한 관심을 소홀히 하여서는 안 됩니다.

다음으로 사업규모의 측면에서 살펴보겠습니다. 법은 원칙적으로 모든 사업 또는 사업장에 적용됩니다(법 제3조 제1항). 상시 근로자 5명 미만을 사용하는 사업장에 대해서는 일부 규정의 적용이 배제되는데, 새로 도입된 고객응대근로자에 대한 건강장해 예방조치의무는 상시 근로자 5명 미만 사업장에도 적용됩니다(법 제3조 제1항 단서, 시행령 제2조의2 제1항, 별표1). 따라서 상시 1명을 고용하고 있는 영세 상인들을 포함해 상당히 넓은 범위의 사업주들이 위법의 적용대상에 포함됩니다.

다. 사업주가 해야 하는 조치1 : 예방조치

사업주는 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 '폭언 등'이라고 합니다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치들을 하여야 합니다(법 제26조의2 제1항).

여기서 필요한 조치에는 ① 폭언 등을 하지 아니하도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내, ② 고객과의 문제 상황 발생 시 대처방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마련, ③ 고객응대업무 매뉴얼의 내용 및 건강장해 예방 관련 교육 실시, ④ 기타 건강장해 예방을 위해 필요한 조치가 포함됩니다(시행규칙 제26조의2).

라. 사업주가 해야 하는 조치2 : 업무의 일시 중단 등

사업주는 고객의 폭언 등으로 인하여 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우 필요한 조치를 하여야 합니다(법 제26조의2 제2항).

여기서 필요한 조치에는 ① 업무의 일시적 중단 또는 전환, ② 휴게시간의 연장, ③ 폭언 등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담 지원, ④ 고객응대근로자 등이 폭언 등을 원인으로 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 증거물·증거서류 제출과 같은 지원 등이 포함됩니다(시행령 제25조의7).

사업주가 이러한 조치를 하지 않으면 1천만 원 이하의 과태료를 부과 받을 수 있습니다(법 제26조의2 제2항 및 제72조 제4항 제1호의2).

마. 근로자의 권리

고객응대근로자는 사업주에게 업무의 일시 중단이나 전환 등을 요구할 수 있습니다.

사용자가 고객응대근로자의 요구를 이유로 해고, 그 밖에 불리한 처우를 하면 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다(법 제26조의2 제3항 및 제68조 제2호의2).

3. 정부의 직장 내 괴롭힘 근절 대책 및 정책 동향

가. 직장 내 괴롭힘 근절 대책의 요지

노동자의 신체적·정신적 건강을 침해하여 인간으로서의 존엄성을 훼손하는 행위를 근절하기 위해서, 이를 신고할 수 있는 국가기관을 지정하고, 사용자에게는 신고 접수시 사실조사의무

· 가해자 징계의무를 부과하며, 가해자를 형사처벌하고, 피해자 및 신고자를 보호한다는 것이 주요 내용입니다.

나. 추진 현황

위 내용을 반영한 근로기준법 개정안이 2018년 9월 12일 국회 환경노동위원회를 통과하였습니다. 개정안에 따르면 직장 내 괴롭힘 발생 시 누구든지 사용자에게 신고할 수 있고, 사용자는 그 사실을 인지한 경우 조사를 실시하거나 가해자와 피해근로자를 분리하는 등 적절한 조치를 해야 합니다. 같은 날 환경노동위원회는 ① 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위한 조치 기준을 마련하고, 지도·지원을 정부의 책무로 인정하는 내용을 담은 산업안전보건법 개정안, ② 업무상 질병의 인정 기준에 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등 업무상 정신적 스트레스가 원인이 돼 발생한 질병을 추가하는 산업재해보상보험법 개정안도 함께 통과시켰습니다.

위 법안들은 현재 법제사법위원회 소속 국회의원의 반대로 법제사법위원회에 계류중입니다. 위 법안들의 시행일이 언제가 될지는 불투명하지만, 환경노동위원회에서 여야 합의로 통과된 만큼 결국에는 도입될 제도라는 전망이 우세합니다.

4. 결론

일본 후생노동성도 2018년 9월 현재 상사가 부하를 괴롭히는 이른바 '파워하라(Power Harassment)' 방지법 제정을 추진하고 있습니다. 우리나라 노동법 분야의 주요 학회인 한국노동법학회와 노동법 이론실무학회는 2018년 9월 '직장 내 괴롭힘의 노동법적 쟁점'이라는 주제로 공동 학술대회를 개최하였습니다. 그만큼 근로자의 정신건강 보호는 중요한 이슈로 부각되고 있습니다.

직장내에서 고객, 동료, 상·하급자 사이에서 발생하는 괴롭힘의 문제는 이미 민사분쟁으로 전환되고 있습니다.

예를 들어 서울중앙지방법원 2017년 1월 13일 선고 2016가합538467 판결은, 중간관리자들이 노조 지부장인 근로자에게 예고 없이 집단으로 방문하여 노사갈등에 관한 대화를 강요하거나 항의성 발언을 반복한 경우 사용자가 이를 알고도 방치하였다면, 그 중간관리자는 물론 사용자도 손해배상책임을 부담한다고 판결하였습니다.

서울중앙지방법원 2017년 3월 10일 선고 2014가단5356072 판결은, 입주민의 과도한 질책과 욕설로 인해 심한 정신적 스트레스를 받아 자살한 아파트 경비원에 관한 사례입니다. 사용자가 경비원의 전보 요청을 거절하고 사직을 권유하였다면, 사업주의 보호의무 위반과 입주민의 가해행위가 결합하여 근로자의 사망사고가 발생한 것이므로 사업주도 망인 및 유가족에게 손해배상책임을 부담한다고 판결하였습니다.

이와 같이 개정된 산업안전보건법이 개정되기 전에도 법원은 사업주에게 근로자에 대한 보호의무 위반을 이유로 그 책임을 묻고 있었으므로, 개정 법이 시행된 이후에는 보다 적극적으로 사업주에게 강화된 보호의무를 준수할 것을 요구할 것입니다. 따라서 갑질 고객으로부터 실효성 있게 근로자를 보호하지 않을 경우 사용자가 법적 책임을 부담해야 할 가능성이 커졌습니다.

따라서 사업주는 개정된 산업안전보건법상 예방조치를 형식적으로 이행하는 것에 그치지 않고 실질적으로 고객으로부터 근로자를 보호하는 실효성 있는 조치를 취하는 것이 필요할 것으로 보입니다. 고객응대매뉴얼도 단순히 대처 절차를 기재하는 것에 그치지 않고 실질적으로 갑질 고객으로부터 근로자를 보호할 수 있는 대응방안이 마련되어야 합니다. 예를 들어, 갑질 고객이 있을 때 곧바로 사내 법무팀으로 연결을 시키거나 외부 전문가에게 이를 맡겨 고객으로부터 근로자가 보호될 수 있도록 해야 합니다.

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

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

■ 주요 업무 사례 ■

취업규칙 변경이 적법하다는 취지의 대법원 파기환송 판결을 이끌어낸 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 9. 28. 선고 2015다209699 판결 취업규칙무효확인]

피고 회사는 A, B, C 세 개 사업장을 가지고 있는데, 2006년 B 사업장을 매각하고 관련 인적 조직을 A 사업장에 통합하였습니다. 원고는 피고 회사 B 사업장 소속이었던 근로자로서 2000년 이후 현재까지 산재휴직 중인 사람인데, 2006년 B 사업장 매각으로 인하여 A 사업장으로 소속이 변경되었습니다. 한편, 피고 회사는 2006년 1월 10일 A 사업장 노동조합의 동의를 받아 2006년 6월 1일 취업규칙을 개정하였는데, 개정된 취업규칙에는 “휴직 중에는 승급 및 평가인상을 실시하지 않는다”는 조항이 포함되었습니다.

원고는 개정 취업규칙으로 인하여 휴직 중인 원고가 승급 및 평가인상을 받지 못하게 되었으므로 취업규칙이 불이익하게 변경되었고, 또한 위 취업규칙 변경은 A 사업장 노동조합의 동의를 받았을 뿐 원고가 속한 B 사업장 노동조합의 동의를 별도로 받지 않았으므로 무효라고 주장하면서 취업규칙 무효 확인의 소를 제기하였습니다. 원심은 원고의 청구를 인용하여 휴직 중에는 승급 및 평가인상을 실시하지 않는다는 조항이 원고에게 적용되지 않는다고 판단하였습니다.

그러나 대법원은, 피고 회사의 상고이유를 받아들여, 휴직 중에는 승급 및 평가인상을 실시하지 않는다는 조항은 확인적 규정에 불과하고 종전 취업규칙을 불이익하게 변경한 것이 아니라고 판단하여 원심판결을 파기하였습니다.

지평 노동팀은 피고 회사를 대리하여 상고심에서 파기환송 판결을 이끌어 냈습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사



이광선 변호사



민창욱 변호사



구자형 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

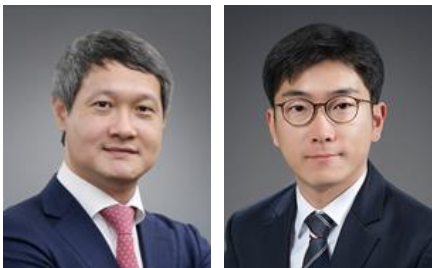
정기상여금의 통상임금 해당 여부, 휴일근로의 연장/휴일근로수당 중복 가산이 문제된 사안에서 사용자를 대리하여 전부 승소한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2018. 9. 14. 선고 2016나2045241 판결 연장근로수당 등]

정기상여금을 지급일 현재 재직자에 한하여 지급하고 있는 회사의 근로자들이, "(1) 위와 같은 지급 관행은 적법한 노동관행이 아니거나 근로기준법 제43조 제1항의 임금 전액지급 원칙에 위반하여 무효이므로 정기상여금은 통상임금에 해당한다, (2) 1주 40시간을 초과한 휴일근로에 대해 연장근로수당과 휴일근로수당 가산률이 중복 적용되어야 한다"라고 주장하면서 연장·야간·휴일근로수당을 청구한 사건입니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, "(1) 정기상여금의 지급 관행은 약 40년간 이의 없이 유지되어 왔고, 법령에 위반되는 것이 아니므로 유효하다, (2) 1일 8시간 미만의 휴일근로에 대해서는 가산수당을 중복하여 지급할 의무가 없다. 따라서 추가로 지급해야 할 연장·야간·휴일근로수당이 존재하지 않는다"고 주장하였습니다.

이에 항소심법원은, 사용자의 주장을 받아들여 근로자들의 연장·야간·휴일근로수당 청구를 전부 기각하는 판결을 선고하였습니다.

[담당 변호사]

이광선 변호사

권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

성과보너스 지급청구소송에서 근로자를 대리하여 승소한 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 9. 13. 선고 2018다242123 판결 전보발령무효확인 소]

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 강등된 것으로 보아 성과보너스를 감액할 수는 없다고 주장하였습니다.

이에 항소심 법원은 물론 상고심 법원도, 근로자의 주장을 받아들여 종전 직무등급에 따라 계산된 성과보너스 차액을 모두 지급하라는 내용의 판결을 선고하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

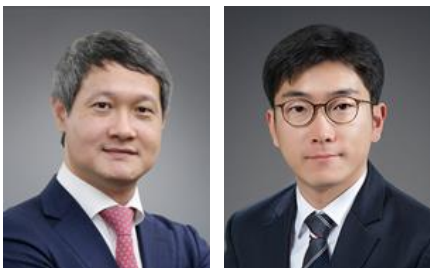
**희망퇴직한 근로자가 퇴사 후 희망퇴직금을 추가 청구한 사건에서
사용자를 대리하여 승소한 사례**

[대상판결 : 서울남부지방법원 2018. 8. 16. 선고 2017가단252219 판결 희망퇴직금 청구]

임금피크제 적용을 앞두고 희망퇴직을 선택한 근로자가, 정해진 희망퇴직신청서 양식에 “이후 희망퇴직 시 현 기준을 상회하는 위로금이 지급될 시 희망퇴직위로금에 준하여 지급받는 것을 전제로 합니다”라고 기재하여 회사에 제출한 다음, 정해진 위로금을 받고 퇴사하였습니다. 그로부터 몇 달 뒤 위 회사에서 또 다른 희망퇴직 절차가 진행되었는데, 근로자는 “(1) 자신이 이번 희망퇴직 대상이 되었다면 더 많은 위로금을 지급받았을 것이므로, 회사는 희망퇴직신청서에 기재된 대로 위로금을 추가 지급해야 한다. (2) 희망퇴직이 유효하지 않다면, 사용자의 잘못으로 노무를 제공할 수 없었으므로 그 기간 동안 임금 상당액을 지급할 의무가 있다”고 주장하면서 소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, “(1) 근로자가 임의로 희망퇴직신청서를 수정한 내용(위로금 추가 지급)에 대해 근로자와 사용자간에 합의가 없었고, 설령 합의가 있다고 하더라도 이는 착오에 의한 것이므로 이를 취소한다. 따라서 위로금 추가 지급 의무가 없다, (2) 근로자에게 노무제공의 의사가 없었고 사용자의 귀책사유로 이를 수령하지 못한 것이 아니므로 임금 지급 의무가 없다”고 주장하였습니다.

제1심법원은, ‘희망퇴직에 관한 중요 조건에 관한 구체적인 의사의 합치가 없었으므로 희망퇴직에 관한 의사의 합치가 있었다고 보기 어렵다’는 이유로 근로자의 위로금 추가 청구를 전부 기각하였습니다. 또한 사용자의 귀책사유로 인하여 이행불능이 된 경우가 아니라고 판단하여 임금 청구도 전부 기각하였습니다.

[담당 변호사]

이광선 변호사

권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

사실상 임원인 본부장에서 부장으로 강임한 인사발령의 정당성이 쟁점이 된 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

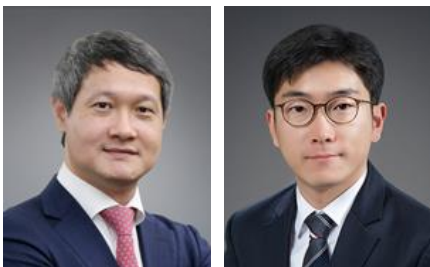
[대상판결 : 부산지방법원 동부지원 2018. 9. 20. 선고 2018가합101184 판결 직책강임발령 무효 확인의 소]

본부를 최상위 조직으로 하는 회사가 본부장인 A를 부장으로 강임하는 인사발령을 하였습니다. A는 자신에 대한 강임발령의 무효확인과 본부장으로 재직했다면 받았을 임금과 실제 받은 임금의 차액을 청구하였습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, "본부장은 근로자가 아닌 사용자에 해당하고, 설령 근로자라 하더라도 강임발령은 A가 본부장으로서 부적합하다고 판단하였기 때문이고, 그로 인한 급여 감소액도 통상 근로자가 감수하여야 할 정도를 현저히 벗어나지 않았으므로 정당한 인사발령이다"라고 주장하였습니다.

이에 법원은 'A는 근로기준법상 근로자에 해당하지만, A에 대한 강임발령은 무효라고 볼 만한 절차상·내용상 하자가 없고 정당한 인사권 범위 내에서 이루어진 것'이라고 판단하여 근로자의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사

권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

과거 부장, 팀장이었다가 현재 팀원 업무를 수행하는 사람들을 대상으로, 임금 감소가 수반되는 새로운 직급체계를 신설한 것의 정당성이 다뤄진 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

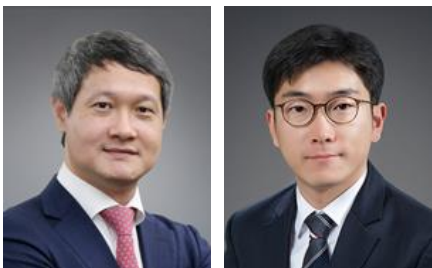
[대상판결 : 부산지방법원 동부지원 2018. 9. 20. 선고 2018가합144 판결 감봉무효확인]

A공공기관은 정부로부터 방만경영의 문제를 지적받자, 과반수 노동조합의 동의를 얻어 과거 부장, 팀장이었다가 현재는 팀원인 사람들에게 적용되는 새로운 직급 체계를 신설하였습니다. 신설 직급을 적용받은 사람들은 임금이 부장, 팀장 수준에서 다소 줄어들게 되었습니다. 이와 같은 경위로 임금이 줄어든 근로자들이 직급변경 인사발령의 무효확인과 직급변경이 없었으면 받았을 임금 차액을 청구한 사건입니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, “원고들의 임금 감소는 직급 체계 변경에 따른 것인데, 위 직급 체계 변경은 공공기관의 운영 건전화에 위한 것으로서 업무상 필요성이 인정되고, 과반수 노동조합의 동의를 얻었으므로 유효하며, 원고들의 임금 감소가 통상 감내해야 할 수준을 벗어나지 않았다”는 점을 주장·증명하였습니다.

이에 법원은 사용자의 주장을 받아들여, “근로자들의 직급 변경 인사발령은 직급체계 변경에 따른 것으로서 정당하다”고 판결하면서 근로자들의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사

권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

소수노조가 조합원들에 대한 인사발령 및 징계가 부당노동행위에 해당한다며 부당노동행위 구제신청을 한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

[대상판결 : 서울지방법노동위원회 2018. 9. 13.자 2018부노17 판정 부당노동행위 구제신청]

A회사는 경영진 교체 후 대대적인 조직개편과 인사발령을 하였고, 감사 결과 비위사실이 확인된 사람들에 대해 징계를 하였습니다. A회사의 소수노동조합인 B노동조합은, "조합원들이 조합활동을 이유로 비선호부서로 배치되는 불이익을 입었고, 전·현직 간부들이 노동조합 활동을 이유로 징계를 받았다"고 주장하면서 부당노동행위 구제신청을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 A회사를 대리하여, B노동조합이 문제 삼는 인사발령은 전체 근로자들을 대상으로 이루어진 것으로서, 조직 쇄신이라는 업무상 필요성에 의해 이루어진 것일 뿐 노동조합 활동과는 무관함을 밝혔습니다. 또한 전·현직 간부들에 대한 징계도 해당자들 개인 비위행위가 확인되어 그에 상응하는 징계를 한 것임을 밝혔습니다.

이에 서울지방법노동위원회는 A회사의 주장을 받아들여 B노동조합의 구제신청을 기각하였고, B노동조합은 판정서 송달 전에 신청을 취하하여 사건이 종결되었습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사



장현진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

기간제 근로자가 제기한 해고무효확인 소송에서 사용자를 대리하여 청구기각 판결을 받은 사례

[대상판결 : 서울남부지방법원 2018. 9. 7. 선고 2017가합114116 판결 해고무효확인]

공공기관 소속 기간제 속기사로 근무하던 근로자는 2년의 근로계약기간이 만료되자, 자신에게 근로 계약 갱신기대권이 인정되므로 근로계약기간 만료 통지는 해고에 해당한다고 주장하면서 해고무효 확인을 구하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동팀은 기관을 대리하여, 근로계약이 기간의 정함이 있는 계약에 해당하며, 채용공고나 기관 내부규정 등에 근로계약 갱신의 구체적 요건·절차가 정해져 있지 않고, 2년의 근로계약기간 동안 근로계약이 3차례 갱신되었다는 사정만으로 2년이 지난 이후에도 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되었다고 할 수 없다는 점을 주장하였습니다.

이에 법원은, 근로자의 청구를 모두 기각하는 내용의 판결을 하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



이성준 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

교회에서 파면처분을 당한 부목사 30명을 대리하여 전부승소한 사례

[대상판결1 : 서울남부지방법원 2018. 10. 12. 선고 2018가합101827 판결 파면무효확인]

[대상판결2 : 서울남부지방법원 2018. 10. 16.자 2017카합20479 결정 파면효력정지가처분]

대형교회에서 파면된 목사 30명이 교회를 상대로 파면처분의 무효확인과 효력정지가처분을 신청한 사건입니다.

지평 노동팀은 파면된 부목사들을 대리하여, “부목사들은 근로기준법상 근로자에 해당하고, 이들에 대한 파면처분은 절차상 하자가 있고, 징계사유도 없으며, 징계양정도 적정하지 않다. 설령 부목사들이 근로자들이 아니더라도 파면처분은 비법인사단의 내부절차와 기준을 위반하였으므로 무효이다”라고 주장·증명하였습니다.

이에 대해 법원은 부목사들이 근로기준법상 근로자라는 주장은 받아들이지 않았지만, 부목사들에 대한 파면처분 시 비법인사단 내부 규정에 따라야 한다는 주장을 받아들였고, 파면처분에 절차상의 하자 및 내용상의 하자가 중대하여 효력이 없다고 판단하면서, 부목사들의 무효확인청구를 모두 인용하였습니다. 또한 가처분 재판부 역시 같은 이유에서 파면처분의 효력을 본안판결 확정 시까지 정지하였습니다.

[담당 변호사]

이광선 변호사



권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

예배방해금지가처분신청 사건에서 교인들을 대리하여 인용결정을 받은 사례

[대상판결 : 인천지방법원 2018. 10. 4.자 2018카합10208 결정 교회출입 및 예배방해금지가처분]

모 침례교회 임시 대표자인 K목사는 자신을 따르는 부목사 등 교인들을 동원하여 각 지역예배당을 점거하고, 교회 개혁을 요구하는 지역예배당 교인들의 예배당 출입을 막았습니다.

지평 노동팀은 지역예배당 개혁측 교인들을 대리하여, 개혁측 교인들이 예배당 내에서 예배드릴 공간 확보가 필요하다는 점, 개혁측 교인들이 예배당 일부 부분을 사용한다고 해서 상대방 교인들의 예배에 장애가 되는 것이 아니라는 점, 그럼에도 상대방 교인들이 지속적으로 개혁측 교인들의 예배당 사용을 전면적으로 방해하고 있다는 점을 주장하였습니다.

이에 법원은, 위 가처분 신청을 모두 인용하는 내용의 결정을 하였습니다.

[담당 변호사]



권창영 변호사



이광선 변호사



이성준 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

백화점 매장 위탁판매원이 제기한 퇴직금 청구 소송에서 사용자를 대리하여 청구기각 판결을 받은 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2018. 9. 18. 선고 2017가단5137494 판결 퇴직금 청구]

글로벌 스포츠웨어 업체 A사와 위탁판매계약을 체결하고 백화점 매장 판매업무를 하던 위탁점주는 위탁판매계약관계가 종료된 이후, 자신이 근로자라고 주장하면서 위 업체를 상대로 퇴직금의 지급을 구하는 소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 A사를 대리하여 위탁점주가 A사의 근로자가 아님을 밝혔습니다. 구체적으로, 위탁점주가 A사의 관여 없이 자체적으로 판매사원을 채용하여 그 인건비를 지급하는 등 독립된 사업주체로 영업하였다는 점, 위탁점주는 A사로부터 매출액에 기반한 수수료만을 지급받은 점, A사가 위탁점주들의 출퇴근 여부를 확인하는 것과 같은 근태관리를 한 적이 없다는 점 등을 주장하였습니다. 특히, 최근 대법원 판결(2015다59146)이 백화점 위탁판매업자들의 의류업체 근로자성을 인정했다는 상대방의 주장에 대해, A사와 위탁판매계약을 체결한 위탁점주들은 기본급이나 고정급 없이 판매 실적에 따른 수수료를 지급받았고, A사가 위탁판매업자들에게 징계권을 행사한 적도 없는 등 기본적 사실 관계가 위 대법원 판결의 사안과 근본적으로 다르다는 점을 들어 구체적으로 반박하였습니다.

이에 법원은, A사의 주장을 모두 받아들여 원고의 청구를 기각하는 판결을 선고하였습니다.

[담당 변호사]



권순철 변호사



박성철 변호사



이성준 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

교원소청심사위원회에서 대학교수를 대리하여 파면처분취소결정을 받은 사례

[대상결정 : 교원소청심사위원회 2018-452 파면처분 취소 청구]

A대학교는 최근 학내 적폐청산을 한다는 미명 하에 B교수에 대한 감사를 진행한 뒤 B교수를 파면하였습니다.

지평 노동팀은 B교수를 대리하여 교원소청심사위원회에 파면처분 취소 청구를 하고, 학교법인이 주장하는 징계사유는 존재하지 않는다는 점, 설령 징계사유가 인정되더라도 징계양정상 파면처분은 과도하다는 점을 주장했습니다.

이에 교원소청심사위원회는, 파면처분을 취소하는 결정을 하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



이성준 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

인사위원회 구성의 위법성이 쟁점이 된 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2018. 9. 6. 선고 2018누41077 판결 부당해고구제재심판정취소]

A의 비위행위에 대하여 회사가 해고의 징계처분을 하였습니다. A는 회사의 상벌규정은 특별 규정이고, 다른 규정보다 나중에 규정되었으며 유리조건 우선의 원칙에 따라 근로자에게 불리하게 해석될 수 없으므로 취업규칙 및 인사위원회 규정보다 상벌규정이 우선하여 적용되어야 한다고 주장하였습니다. 상벌규정을 따르지 않은 인사위원회 구성은 위법하므로 징계절차에 하자가 있다고 다투었습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여 회사의 취업규칙, 인사위원회 규정, 상벌규정은 규정 취지와 내용, 다른 조항들과의 관계 등을 종합적으로 고려하여 객관적·합리적으로 해석하여야 하므로 인사위원회 구성에 위법이 없다고 주장하였습니다.

이에 법원은 취업규칙과 인사위원회 규정, 상벌규정이 모두 근로기준법 제94조의 취업규칙에 해당하고, 회사는 인사위원회 구성을 구체화하기 위하여 별도의 인사위원회 규정을 둔 점 등을 고려하여 상벌규정이 다른 규정보다 우선 적용되어야 한다고 볼 이유가 없다고 판단하였습니다. 따라서 인사위원회 구성에 절차적 하자가 없고, 징계 사유가 인정되며, 징계 양정도 적절하다고 보아 A의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사



장현진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

기간제 근로자가 기간만료통지를 받자 부당해고구제신청을 한 사안에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

[대상판결 : 대전고등법원 2018. 8. 16. 선고 2018누11027 판결 부당해고구제재심판정취소]

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

지평 노동팀은 제1심부터 사용자를 대리하여, 위 근로자의 근로계약서와 게시물 등에는 계약기간이 분명하게 명시되어 있었으므로 기간의 정함이 없는 근로자라고 할 수 없고, 대법원 판례에 비추어 볼 때 갱신키대권이 인정될만한 사정도 없었음을 주장하였습니다.

이에 제1심법원은 물론 항소심법원도 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



이성준 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

S대학교 부교수가 '연구실적물 기준 미달'을 이유로 재임용에 탈락한 사건에서 S대학교를 대리하여 전부 승소한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2018. 7. 12. 선고 2018누37832 판결 재임용거부처분취소]

국립대학법인 S대학교는 교원 재임용 시 '연구실적물'(논문 등) 심사에 관한 엄격한 기준을 두고 있습니다. 5명으로 구성된 '연구실적물 심사위원회'(외부 심사위원 2명 이상)는 재임용 대상자가 제출한 연구실적물을 수/우/미/양/가로 평가하는데, 최상위 평점자 1명과 최하위 평점자 1명을 제외한 나머지 3인의 평점자가 매긴 점수의 평균이 '우' 이상이어야 연구실적물이 '적격' 판정을 받게 됩니다.

원고는 S대학교 공과대학에 부교수로 재직하다가 재임용 심사에서 최종 탈락하였습니다. '연구실적물' 심사에서 '부적격' 판정을 받았기 때문입니다. 원고에 대한 재임용 심사는 2차례 이루어졌는데, 1차 심사에서는 원고가 제출한 8편의 연구실적물 중 7편이 부적격 판정을 받았고, 2차 심사에서는 6편 중 5편이 부적격 판정을 받았습니다. S대학교 총장은 1, 2차 심사위원회의 결정에 따라 원고에 대한 재임용을 거부하였습니다. 원고는 자신이 제출한 연구실적물이 모두 SCI/E급 학술지에 게재된 논문임에도 '부적격' 판정을 받은 것은 납득하기 어렵다고 주장하면서, 위 재임용 거부 처분에 불복하고 이 사건 소송을 제기하였습니다.

원심은 원고에 대한 재임용 심사 과정에서 "연구실적물에 대한 객관적 심사기준이 존재하였다고 인정하기 어렵다"는 이유로 원고의 청구를 인용하였습니다. 연구실적물 심사에 관한 객관적인 평가항목이나 평가기준을 마련하지 않은 S대학교의 학칙(임용규정)은 사립학교법 제53조의2 제7항에 반하여 효력이 없다는 취지로 판시한 것입니다(서울행정법원 2018. 2. 2. 선고 2017구합61256 판결). 저희 법인은 S대학교를 대리해 항소를 제기하여 S대학교의 학칙(임용규정)은 유효하고, 원고에 대한 1, 2차 심사위원회의 연구실적물 심사에도 하자가 없다고 주장하였습니다. 연구실적물에 대한 '질적 평가'(peer view)의 특수성, 논문 심사에 관한 해외 대학의 사례, SCI/E급 학술지와 IF지수의 의미, 사립학

교법 제53조의2에 대한 합헌적 해석의 필요성 등을 적극적으로 주장하는 한편, 1, 2차 심사위원 10명의 심사평을 심층적으로 분석하여 연구실적물 심사 과정에서 재량권을 일탈·남용한 사정이 없었음을 밝혔습니다. 여러 증거를 추가로 제출하고, 연구실적물 심사에 관여한 관계자를 상대로 장시간 증인신문을 실시하는 등의 노력을 기울인 끝에, 항소심 재판부로부터 원심 판결을 취소하는 판결을 선고받을 수 있었습니다.

대상판결은 대학 교원의 재임용시 적용할 '연구실적물 심사기준'에 관한 리딩 케이스가 될 것으로 보입니다. 대학 교원의 논문을 심사하는 방법을 '정량평가'로 할 것인지 또는 '정성평가'로 할 것인지, '정성평가'로 한다면 논문의 수준을 판단할 객관적 기준을 어떻게 만들 수 있는지, 대학이 자율적으로 정한 '정성평가 기준'(학칙)에 대해 법원이 어디까지 개입할 수 있는지 등이 쟁점으로 남아 있습니다.

대상판결에 대한 대법원의 최종 판단이 주목됩니다.

[담당 변호사]



박성철 변호사



민창욱 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

보험회사 육성매니저의 근로자성이 문제된 사례에서 보험회사를 대리하여 전부 승소한 사례

[대상판결 : 부산지방법원 2018. 10. 19. 선고 2017가단325850 판결]

보험회사에서 신규 보험설계사를 육성·지도하는 육성매니저들이 회사를 상대로 퇴직금을 청구하였습니다. 원고들은 자신들이 육성매니저로 재직한 기간 동안 피고에 전속되어 근로를 제공하고 그 대가로 임금을 지급받는 종속적인 근로관계에 있었다고 주장하였습니다.

지평 노동팀은 보험회사를 대리하여 육성매니저들은 근로기준법상 근로자로 볼 수 없다고 주장하였습니다. 이 사건 육성매니저의 근로제공 형태, 보험회사 육성매니저에 관한 최신 판례의 경향 등을 분석하여 주장·입증을 하였고, 법원은 회사의 주장을 받아들여 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



임성택 변호사



이상근 변호사



민창욱 변호사

■ 최신 판례 ■

백화점 매장관리자의 근로자성을 부정한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2018. 8. 30. 선고 2017가합530644 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

백화점 매장관리자는 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다는 서울중앙지방법원 판결입니다.

S사(이하 '회사')는 백화점 안에서 매장을 운영하고 상품을 판매할 매장관리자들을 모집하여 위탁판매계약을 체결하였습니다. 매장관리자들은 위탁판매계약에 따라 백화점 내 매장에서 회사 의류제품을 판매하고, 그 매출실적에 따라 일정 비율의 수수료를 지급받았습니다. 회사와 매장관리자들은 6개월 단위로 계약을 갱신했고, 계약이 갱신되지 않으면 회사는 새로운 매장관리자를 모집하여 위탁판매계약을 체결하였습니다.

계약 내용에 따라 매장관리자들은 회사가 지정한 가격에 상품을 판매해야 했으며, 회사의 행사기간이나 할인율을 따라야 했고, 임의로 상품을 할인 판매할 수는 없었습니다. 또한 매장 내 상품진열 방식도 회사가 구체적으로 지시했으며, 매장관리자들을 대상으로 판매전략회의나 간담회 등 교육을 실시하기도 하였습니다. 회사는 내부전산망이나 휴대전화 메시지, 메신저 등을 통해 업무 관련 사항을 전달하고 매장관리자들로부터 보고를 받기도 하였습니다.

이와 같은 사실관계 하에서 매장관리자 A씨 등은 본인들이 회사의 근로자임을 전제로 퇴직금을 지급하라는 소송을 제기했습니다.

재판의 주된 쟁점은 회사가 매장관리자들을 종속적인 지위에 두고 지휘·감독한 것으로 볼 수 있는지 여부였습니다. 법원은 위와 같은 사실관계에 대하여 이는 회사가 '매장의 브랜드 가치를 유

지하기 위한 것'이라며 지휘·감독으로 볼 수 없다고 판단했습니다. '할인 판매를 못 하게 하거나 상품 진열방식을 구체적으로 지시한 것은 모든 매장에서 동일한 상품의 동일한 가격을 유지해 브랜드 통일성을 유지'하기 위한 것이고, 회사 직원들이 매장을 방문해 실태를 확인한 것도 브랜드 가치를 유지하기 위함이며, 교육 및 간담회를 실시해 지시한 것도 브랜드의 통일성을 확보하고 관리자들에 대한 이해와 매출을 제고하기 위한 것'이라고 판단했습니다.

또한 원고들의 근무시간은 백화점이 정한 것일 뿐 회사가 구체적인 출퇴근 시간을 통제하거나 근무태양을 하지 않은 점, 매장관리자들은 자신이 고용한 판매사원에게 매장 업무를 맡기고 매장을 이탈해 개인 용무를 보는 것도 가능한 점을 바탕으로 회사가 매장관리자들에게 구체적인 지휘·감독을 한 것이라고 평가하기는 어렵다고 판단했습니다.

더불어, 개인사업자인 대리점주들에게 매장관리자들과 비슷한 처우를 한 것도 법원의 판단 근거가 되었습니다. 대리점주에게도 매출목표를 제시하고 실적이 우수하면 추가 성과급을 지급하고, 상품 진열 가이드라인 제시 및 교육·간담회를 실시하는 등 매장관리자 관리방식과 대리점주 관리방식이 크게 다르지 않다고 보았습니다. 또한 법원은 일부 매장관리자들은 회사와 동등한 사업자 지위에서 공정거래위원회에 분쟁조정을 신청한 경우도 있는 점을 바탕으로 매장관리자들 스스로도 종속적인 관계에서 근로를 제공했다는 인식은 갖고 있지 않았던 것으로 보인다고 판단하였습니다.

이 판결은 의류매장 판매위탁점주가 의류업체의 근로자라는 대법원 판결(대법원 2017. 1. 25. 선고 2015다59146 판결) 이후 일부 유사한 사례임에도 반대의 결론이 나왔다는 점에서 주목할 필요가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

누진제로 법정 퇴직금을 초과하여 지급해도 평균임금 산정에 오류가 있으면 위법하다는 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 8. 30. 선고 2016다228802 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

잘못 산정된 퇴직금 액수가 누진제로 인하여 법정 퇴직금보다 많다고 하더라도 잘못 제외된 퇴직금 부분은 위법하다는 대법원 판결입니다.

A씨 등은 2011년 회사와 퇴직금 중간 정산을 했습니다. 당시 회사 급여규정에 따르면 퇴직금 계산을 위한 평균임금 산정 시, 제수당과 퇴직일로부터 1년 이내에 지급한 상여금을 12로 나눈 금액, 가족수당 등을 포함하도록 정하고 있었습니다. 한편 회사 급여규정은 누진제 퇴직금을 규정하고 있었는데, 2010년 1월 1일 이후 회사와 노조의 합의로 단수제로 전환하였습니다.

그러나 퇴직금 중간정산 과정에서 회사는 매월 지급하던 가족수당과 특별상여금 중 연말상여금의 일부를 평균임금에 포함하지 않았습니다. 이에 근로자들은 급여규정과 다른 퇴직금 산정으로 인하여 회사가 퇴직금 일부를 미지급하였다며 소송을 제기하였습니다. 이 소송에서 쟁점은 퇴직금의 기초가 되는 평균임금 산정에 일부 금원이 누락되는 오류가 있어도, 그렇게 산정된 최종 금액이 법정 퇴직금 금액을 초과한다면 위법이 아닌지 여부였습니다.

대법원은 퇴직금규정 등에 따라 산정한 퇴직금이 근로자퇴직급여 보장법상 퇴직금액의 하한에 미치지 못하면 그 하한을 지급해야 하지만, 이 규정이 정한 퇴직금액의 하한을 초과하기만 하면 퇴직금 규정 등에서 정한 것보다 불리하게 퇴직금을 지급해도 된다는 뜻은 아니다라는 점을 명확히 하였습니다. 회사는 근로자들에게 가족수당과 상여금을 포함하여 산정한 평균임금에 기초하여 중간정산퇴직금을 지급하여야 한다는 결론입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 8. 30. 선고 2016다228802 판결](#)

■ 최신 판례 ■

교섭단위 분리를 인정한 최초 대법원 판결

[대상판결 : 대법원 2018. 9. 13. 선고 2015두39361 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

노동조합의 교섭단위 분리를 인정한 최초의 대법원 판결입니다.

A사의 상용직 노동조합(이하 'B 노동조합')은 "자신들의 근로 조건이 다른 직종 근로자들과 현격히 다른데도 교섭창구 단일화 제도로 인해 불이익을 보고 있다"며 노동위원회에 노동조합법 제29조의 3 제2항에 따른 교섭단위 분리 신청을 하였습니다. 노동조합법은 교섭창구 단일화 절차를 규정하고 있는데(제29조의2), 구체적으로 제29조의3 제2항에서 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로 조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다고 규정하고 있습니다.

B 노동조합은 다음과 같은 점에서 그 외 직종 근로자들이 포함된 노동조합(이하 'C 노동조합')과 차이가 있었습니다.

- 1) B 노동조합의 상용직 근로자들은 상용직 관리규정의 별도 규율을 받았습니다. 특히 원고의 일반직·기능직 등 직종이 공무원 보수규정을 적용받아 호봉제를 원칙으로 하는 것과는 달리, 상용직은 직종별로 단일화 된 기본급과 제 수당을 지급받는 구조로 이루어져 임금체계가 근본적으로 달랐습니다.
- 2) 상용직 근로자들은 직제규정상 정원에 포함되지 않고, 시설물관리원, 주차원, 상담원 등의 직역으로 구성되어 그 외 직종과 업무내용이 명확히 구분되며, 다른 직종과 사이에 인사교류가 허용되지 않았습니다.

- 3) 상용직 근로자들은 별도의 협의체 또는 노동조합을 조직·구성해 왔고, 예전부터 그 외 직종과는 별도로 임금협약을 체결하여 왔습니다.
- 4) 반면 C 노동조합이 A사와 체결한 단체협약은 상용직 근로자들에게 적용되지 않고, C 노동조합은 교섭대표노동조합으로 결정된 후에도 상용직 근로자들에 대한 부분을 포함하여 단체교섭을 진행한 바도 없습니다.
- 5) B 노동조합에는 상용직 근로자만 가입되어 있고, C 노동조합에는 그 외 직종 근로자만이 가입되어 있는 등 조합별로 소속 직종이 명확히 구분되어 있습니다.

이와 같은 사실관계를 바탕으로, 대법원은 노동조합법상 '교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우'란 "하나의 사업 또는 사업장에서 별도로 분리된 교섭단위에 의하여 단체교섭을 진행하는 것을 정당화할 만한 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭 관행 등의 사정이 있고, 이로 인하여 교섭대표노동조합을 통하여 교섭창구를 단일화하는 것이 오히려 근로조건 통일적 형성을 통해 안정적인 교섭체계를 구축하고자 하는 교섭창구 단일화 제도의 취지에도 부합하지 않는 결과를 발생시킬 수 있는 예외적인 경우를 의미한다"고 판시하였습니다.

대법원은 이 사건 노동조합의 경우, 하나의 사업장에서 별도로 단체교섭을 진행하는 것을 정당화할 만한 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭 관행 등의 사정이 있음에도 이를 고려하지 않았고, 노동조합법에서 정한 교섭단위 분리와 관련한 법리를 오해하여 교섭단위 분리 신청을 기각한 잘못이 있다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 9. 13. 선고 2015두39361 판결](#)

■ 최신 판례 ■

재산상 권리의무를 승계하였다고 근로관계까지 포괄승계 되는 것은 아니라고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 9. 28. 선고 2018두207588 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

해산되는 법인의 재산상 권리·의무를 신설 법인이 승계하였더라도 별도의 규정이 없다면 직원들의 근로관계까지 포괄적으로 승계되는 것은 아니라는 대법원 판결입니다.

이씨는 「아시아문화중심도시조성에 관한 특별법」에 따라 문화체육관광부가 출연한 A개발원과 2013년 6월에 '계약기간 3년, 연봉 1억 2000만 원'을 조건으로 하는 근로계약을 체결하고 전시예술 감독직을 맡았다가, 2015년 1월에 계약해지 통보를 받았습니다. 이후 2015년 3월에 아시아문화도시법 부칙 규정에 의하여 A개발원이 해산되고 B문화원이 설립되면서 위 A개발원의 권리의무를 포괄승계했습니다.

이에 이씨는 A개발원의 승계법인인 B문화원을 상대로 하고무효확인소송을 제기하였습니다. 이씨는 A개발원의 권리의무가 B문화원에 승계됨에 따라 고용관계도 승계된 것으로 봐야 한다면서, 근로계약 해지 통보는 위법하므로 2015년 1월부터 복직 시까지 B문화원이 임금을 지급해야 한다고 주장하였습니다.

제1심은 "이씨와 A개발원의 계약이 근로계약이라고 보기 어렵고, 보고서 미제출 등 계약해지 사유가 발생했다"며 원고패소 판결하였습니다. 그러나 항소심은 이씨는 A개발원의 근로자가 맞고, 근로관계도 B문화원으로 포괄적으로 승계됐다면서, 이씨에 대한 계약해지 통보가 위법하다고 판단하여 하고 통보일로부터 고용계약 종료일까지의 임금을 지급하라고 판결하였습니다.

대법원은 우선 제1심의 판단과 달리 이씨와 A개발원 사이에 고용계약이 체결되었고, 이씨에 대한 2015년 1월 계약해지 통보가 무효인 해고통지라고 판단한 것은 항소심 법원의 판단이 정당하다고 보았습니다. 반면, 대법원은 “법률의 제정이나 개정 등으로 새로운 특수법인이 설립돼 종전에 동일한 기능을 수행하던 법인 등 종전 단체의 기능을 흡수하면서 그 권리의무를 승계하도록 하는 경우, 해산되는 종전 단체에 소속된 직원들과의 근로관계가 승계되는지의 여부에 관해 별도의 규정을 두지 않고 단순히 종전 단체에 속했던 모든 재산과 권리·의무는 새로이 설립되는 특수법인이 이를 승계한다는 경과규정만 두고 있다면, 이 규정만으로는 해당 법률에 의해 종전 단체에 소속된 직원들의 근로관계가 새로이 설립되는 특수법인에 당연히 승계된다고 볼 수는 없다”고 판단하였습니다.

이에 따르면 아시아문화도시법 부칙에 별도의 근로관계 승계규정이 없는 이상 근로관계가 승계되지 않으므로, 이씨가 B문화원을 상대로 해고무효확인과 A개발원 해산일부터 고용계약종료일까지의 임금지급을 구할 수는 없다는 것입니다.

다만, “종전 단체와의 근로관계가 새로 설립되는 특수법인에 승계되지 않는다고 하더라도 법률의 제정 등에 의해 종전 단체의 재산과 권리·의무는 포괄적으로 승계되므로, 종전 단체의 해산 시까지 발생한 근로자의 임금이나 퇴직금 등 채무도 종전 단체의 의무에 해당해 근로관계 승계 여부에 관계없이 새로 설립되는 특수법인에 승계된다고 봐야 한다”는 법리를 실시하며, A개발원의 해산일까지 발생한 이씨의 임금은 A개발원의 의무에 해당해 B문화원에 승계된다고 판단하였습니다.

본 대법원 판결의 취지에 따르면, 신설 법인은 해고자 등에 대해 종전 법인 해산일까지의 임금만 정산해 지급하면 됩니다.

■ 최신 판례 ■

취업규칙에서 수염 기르는 것을 전면금지한 것은 근로자의 일반적 행동자유권을 침해한다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 9. 13. 선고 2017두38560 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

취업규칙에서 소속 직원들이 수염을 기르는 것을 전면적으로 금지하는 경우, 이는 근로자의 일반적 행동자유권을 침해하여 근로기준법 제96조 제1항에 위배되므로 무효라는 대법원 판결입니다.

A씨는 비행기 기장으로 근무하면서 턱수염을 기르고 있었습니다. A씨가 속한 원고 항공사의 A320 안전운항팀 팀장은 A씨에게 “턱수염을 기르는 것은 회사 규정에 위배되므로 면도를 하라”고 지시하였으나, A씨는 위 조항이 A씨와 외국인 직원을 부당하게 차별하고 A씨의 자유를 침해한다는 등의 이유로 위 지시에 계속 불응하였습니다. 이에 원고 항공사는 2014년 9월 12일부터 2014년 9월말까지 A씨의 비행업무를 일시적으로 정지시켰습니다.

A씨는 2014년 12월 9일 “이 사건 비행정지가 부당한 인사처분에 해당한다”고 주장하면서 서울지방법 노동위원회에 구제신청을 하였으나 기각되자 2015년 3월 6일 중앙노동위원회에 재심신청을 하였습니다. 중앙노동위원회는 2015년 5월 14일 “이 사건 조항은 유효성에 논란이 있을 수 있고, 이 사건 비행정지에 업무상 필요성이나 합리적 이유가 없고 그로 인하여 A씨가 입은 생활상 불이익이 크다”는 등의 이유를 들어 위 초심판정을 취소하고, 이 사건 비행정지가 부당한 처분임을 인정하는 판정을 하였습니다.

대법원은 원고 항공사는 헌법상 영업의 자유에 근거하여 필요에 따라 합리적 범위 내에서 취업규칙을 통하여 소속 직원들을 상대로 용모와 복장 등을 제한할 수도 있으나, 이러한 취업규칙은 근로

자의 기본권을 침해하거나 헌법을 포함한 상위법령 등에 위반될 수 없다는 한계를 가진다고 보아 이 사건을 원고의 영업의 자유와 A씨의 일반적 행동자유권이 충돌하는 상황이라고 전제했습니다.

그런 다음 ① 이 사건 취업규칙 조항은 원고의 영업의 자유와 참가인의 일반적 행동자유권에 대한 이익형량이나 조화로운 조정 없이 일부 외국인의 콧수염에 관한 예외를 제외하고는 모든 직원들이 수염을 기르는 것 자체를 전면금지하고 있는 점, ② 수염 자체로 인하여 언제나 영업의 자유에 미치는 위해나 제약이 있게 된다고 단정할 수 없는 점, ③ A씨가 자신의 일반적 행동자유권을 지키기 위해서는 퇴사 외에 다른 선택이 존재하지 않는 점, ④ 취업규칙을 개정함으로써 개별적인 업무의 특성과 필요성을 고려하여, 구체적·개별적으로 수염의 형태를 포함하여 용모와 복장 등을 합리적으로 제한하는 것이 불가능하거나 어려워 보이지 않는 점을 이유로, 소속 직원이 수염 기르는 것을 전면금지하는 원고 취업규칙의 조항이 영업의 자유의 한계를 넘어서 근로자의 일반적 행동자유권을 침해하므로 무효라고 판단했습니다. 또한 위 취업규칙 조항이 무효인 이상 A씨가 해당 조항을 준수하지 않았다는 이유로 이루어진 비행정지 역시 위법하다고 판시하였습니다.

본 대법원 판결은 회사와 근로자의 헌법상 기본권이 충돌하는 상황에서 “근로조건과 인간의 존엄성 보장 사이의 헌법적 관련성을 염두에 두고 구체적인 사안에서의 사정을 종합적으로 고려한 이익형량과 함께 기본권들 사이의 실제적인 조화를 꾀하는 해석 등을 통하여 이를 해결하여야 하고, 그 결과에 따라 정해지는 두 기본권 행사의 한계 등을 감안하여 두 기본권의 침해 여부를 살피면서 근로조건에 최종적인 효력 유무 판단과 관련한 법령 조항을 해석·적용하여야 한다”는 기존 대법원 판례(대법원 2010. 4. 22. 선고 2008다38288 전원합의체 판결)를 재확인한 사례입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 9. 13. 선고 2017두38560 판결](#)

■ 최신 판례 ■

교섭대표노조에만 사무실 등 혜택을 제공하는 것은 공정대표의무 위반이라는 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 8. 30. 선고 2017다218642 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

회사가 교섭대표노조에게만 사무실을 제공하고, 근로시간 면제 혜택을 주고 소수노조에는 이를 제공하지 않았다면 공정대표의무를 위반한 것이므로 소수노조에 배상할 책임이 있다는 대법원 판결입니다.

이 사건 노동조합은 A사 등이 소수노조에 사무실을 제공하지 않고 근로시간 면제 조항을 적용하지 않는 것은 공정대표의무 위반이라며 손해배상을 청구하는 소송을 제기하였습니다. 제1심 및 항소심은 A사 등의 행위가 공정대표의무 위반에 해당한다고 판단하고, 노조사무실을 제공하지 않고 근로시간 면제를 인정하지 않은 A사 등 4개사는 1000만 원을, 근로시간 면제만 미제공한 3개사는 500만 원을 배상하라고 판결했습니다.

대법원은 “교섭창구 단일화 제도 하에서 교섭대표노동조합이 되지 못한 노조는 독자적으로 단체교섭권을 행사할 수 없으므로, 노동조합법은 교섭대표노조가 되지 못한 노조를 보호하기 위해 사용자와 교섭대표노조에 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노조 또는 그 조합원을 합리적 이유 없이 차별하지 못하도록 공정대표의무를 부과하고 있다”며 노동조합법 관련 규정의 제29조의4 제1항의 입법 취지를 설명하였습니다. 또한 이와 같은 공정대표의무의 취지와 기능 등에 비추보면 공정대표의무는 단체교섭의 과정이나 그 결과물인 단체협약의 내용뿐만 아니라 단체협약의 이행과정에서도 준수되어야 한다고 판단하였습니다.

이러한 전제에서 대법원은 “노조의 존립과 발전에 필요한 일상적인 업무가 이루어지는 공간으로서 노조 사무실이 가지는 중요성을 고려하면, 사용자가 단체협약 등에 따라 교섭대표노조에 상시적으로 사용할 수 있는 사무실을 제공한 이상 특별한 사정이 없는 한 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노조에도 반드시 일률적이거나 비례적이지는 않더라도 상시적으로 사용할 수 있는 일정한 공간을 노조 사무실로 제공해야 한다고 봄이 타당하다”라고 하였습니다.

따라서 교섭대표노조에는 사무실을 제공하면서 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노조에는 물리적 한계나 비용 부담 등을 이유로 사무실을 전혀 제공하지 않거나, 일시적으로 회사 시설을 사용할 수 있는 기회만 부여했다고 해서 차별에 합리적인 이유가 있다고 볼 수 없으므로, A사 등 공정대표의무를 위반한 회사에 손해배상책임이 성립한다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 8. 30. 선고 2017다218642 판결](#)

■ 최신 판례 ■

대학 교원의 단결권을 제한하는 교원노조법이 헌법불합치라는 결정

[대상결정 : 헌법재판소 2018. 8. 30. 선고 2015헌가38 결정]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

교수 등 대학 교원의 단결권을 인정하지 않는 교원노조법은 헌법에 어긋난다는 헌법재판소 결정입니다.

헌법재판소는 서울행정법원이 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 '교원노조법') 제2조 등이 위헌소지가 있다며 제청한 위헌법률심판사건에서 재판관 7대 2의 의견으로 교원노조법 제2조 본문에 대하여 헌법불합치 결정을 내렸습니다. 다만 교원노조법 제2조 본문은 2020년 3월 31일을 시한으로 개정될 때까지 계속 적용된다고 하였습니다.

현행 교원노조법은 교원 노조의 가입범위를 '초·중등교육법 제19조 1항이 규정하고 있는 교원'으로 제한하여 결과적으로 대학 교수 등 고등교육법상 교원을 대상으로 하는 노동조합 설립을 불허하고 있습니다.

헌법재판소는 대학 교원을 교육공무원이 아닌 대학 교원과 교육공무원인 대학 교원으로 나누어, 각각의 단결권에 대한 제한이 헌법에 위배되는지 여부에 관하여 살펴보았습니다. 교육공무원이 아닌 대학 교원에 대해서는 과잉금지원칙 위배 여부를 기준으로, 교육공무원인 대학 교원에 대해서는 입법형성의 범위를 일탈하였는지 여부를 기준으로 나누어 심사하였습니다.

먼저 헌법재판소는 "교원노조법 제2조는 교육공무원이 아닌 대학 교원에 대해 단결권을 비롯한 일체의 근로3권을 인정하지 않으므로, 자유권적 측면의 근로3권과 관련이 깊다"며 "이러한 단결권에

대한 제한은 정당한 입법목적에 위한 필요 최소한에 그쳐야 한다”고 전제한 후, 대학 교원 임용 제도는 전반적으로 대학 교원의 신분을 보호하기보다는 열악하게 만드는 방향으로 변천해 왔고, 교원의 경제적·사회적 지위 향상 등을 위한 단결권의 보장이 필요한 상황에 이르렀다고 설명했습니다.

그럼에도 불구하고 대학 교원의 기구인 교수협의회는 근무조건 개선을 위해 교섭할 권한이 없을뿐만 아니라 교육부나 사학법인연합회를 상대로 근무조건의 통일성 등에 관해 교섭할 수도 없다고 지적하였습니다. 대학 교원의 특수성을 인정하더라도 교육공무원이 아닌 대학 교원들의 단결권을 전면적으로 제한하는 것은 필요 이상의 과도한 제한이며, 교원노조법 제2조 본문이 사립대학 교수들의 단결권을 침해한다고 판단했습니다.

또한 헌법재판소는 국공립대 교수들에 관하여, ‘교육공무원은 교육을 통해 국민 전체에게 봉사하는 공무원의 지위를 가지고 있기는 하지만, 그 직무수행은 ‘교육’이라는 근로를 제공해 교육을 받을 권리를 향유하는 국민들의 수요를 충족시킴으로써 국민의 복리를 증진시키는 특수성을 가지고 있는 것’이라며 “직업공무원관계의 특성인 공법상의 근무·충성 관계에 입각해 국민과 국가의 관계 형성에 관하여 중요하고 독자적인 결정권한을 갖는다고 볼 수는 없다”고 하였습니다. 헌법재판소는 이러한 교육공무원의 직무수행의 특성 등을 고려하면 교육공무원에게 근로3권을 전면 부정하는 입법형성은 합리성을 상실한 과도한 것으로 허용되지 않는다고 판단했습니다.

본 헌법재판소 결정은 교수 노동조합의 가능성을 법적으로 마련한 것으로 평가할 수 있습니다.

■ 다운로드 : [헌법재판소 2018. 8. 30. 선고 2015헌가38 결정](#)

■ 최신 판례 ■

노조 유인물 배포제지는 부당노동행위로서 불법행위책임을 구성한다고 한 사례

[대상판결 : 서울동부지법 2018. 8. 22. 선고 2017가합108910 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

노조 유인물을 빼앗거나 찢는 등 그 배포를 제지하는 것은 부당노동행위로서 불법행위를 구성하므로 회사는 그로 인한 정신적 손해를 배상할 책임이 있다는 판결입니다.

원고들은 2011년 A노조를 설립한 뒤 회사 사업장 인근에서 직원들에게 노조 설립을 알리는 내용의 유인물을 배포하려고 했지만, 피고인 B사와 보안업체 소속 직원들에게 유인물을 빼앗기는 등 제지를 당했습니다. 당시 인사그룹 차장이 유인물을 찢어버리는 등 B사는 총 네 차례에 걸쳐 A노조의 유인물 배포를 막았습니다.

법원은 피고의 단체급식사업부 차장 C씨는 2011년 6월 20일 피고의 기업단위 노조인 D노조를 설립하고, 복수노조제도가 시행되기 직전인 2011년 6월 29일 단체협약을 체결함으로써 A노조의 단체교섭 요구를 무력화한 사정, 피고의 유인물 배포제지는 계획적, 조직적으로 이루어졌고, 원고들이 유인물 배포를 시도할 때마다 네 차례에 걸쳐 지속적으로 제지행위가 이루어진 사정, 피고는 원고 E씨가 근로자들에게 보낸 A노조 홍보 이메일을 삭제하였고, 피고는 원고들이 전산망을 통하여 A노조를 홍보하는 길을 원천적으로 봉쇄하였으며, 피고의 직원들은 업무 특성상 근무시간이 일정하지 않고 넓은 공간에 분산되어 근무하고 있으므로 원고들로서는 통근 시 직접 유인물을 배포하는 등의 방법 외에는 A노조 홍보를 위한 별다른 방법을 찾기 어려웠을 것으로 보이는 사정 등을 종합하여, 이 사건 유인물 배포제지행위가 노동조합법 제81조 제4호의 부당노동행위로서 단결권을 침해한 무형의 손해를 초래하였다고 판단하였습니다.

또한 이 사건에서 원고들은 피고 회사가 뚜렷한 징계사유 없이 해고 또는 감급처분을 하였다는 이유로도 손해배상을 청구하였습니다. 법원은 "일반적으로 사용자의 근로자에 대한 해고 등의 불이익처분이 정당하지 못하여 무효로 판단된다는 사정만으로 곧바로 불법행위를 구성하게 된다고 할 수는 없지만, 해고 등 불이익처분을 할 만한 사유가 전혀 없는데도 오로지 근로자를 사업장에서 몰아내려는 의도로 고의로 어떤 명목상의 사유 등을 내세워 해고 등의 불이익처분을 한 경우나 해고 등의 불이익처분이 우리의 건전한 사회통념이나 사회상규상 용인될 수 없음이 분명한 경우에는 그 해고가 근로기준법 제23조 제1항에서 말하는 정당성을 갖지 못하여 효력이 부정되는 데 그치는 것이 아니라, 근로자에 대한 관계에서 불법행위를 구성할 수 있다(대법원 2011. 3. 10. 선고 2010다13282 판결)"는 취지의 기존 대법원 판례를 재확인하면서 원고들에 대한 해고 또는 감급처분이 뚜렷한 징계사유 없이 사실상 노조 활동을 이유로 이루어졌으므로 이는 불법행위를 구성한다고 판단하였습니다.

■ 최신 판례 ■

자동차 판매원은 노동조합법상 근로자에 해당한다고 한 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2018. 8. 16. 선고 2017구합60383 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

자동차 판매 대리점에서 일하는 영업사원(이하 '카마스터')도 노동조합법상 근로자에 해당한다는 판결입니다.

'카마스터'로 불리는 전국의 A 자동차 판매대리점 소속 직원들은 2015년 '전국자동차판매노동자연대노동조합(판매연대노조)'을 결성하여 대리점주들을 상대로 교섭을 요청하였으나, 대리점주들은 사실상 교섭에 응하지 않았습니다.

경기지방노동위원회와 중앙노동위원회는 카마스터들은 노동조합법상 근로자에 해당한다며, 대리점주들은 노조의 교섭요구 사실을 공고할 의무가 있다고 보았습니다. 이에 대리점주들은 중앙노동위의 재심판정을 취소해달라며 2016년 행정소송을 제기하였습니다.

이 소송의 쟁점은 카마스터가 노동조합법상 근로자에 해당하는지 여부였습니다.

법원은 ① 카마스터의 소득은 원고 대리점주에게 주로 의존하고 있는 점, ② 노무를 제공 받는 대리점주들이 판매수당을 포함한 이 사건 중개계약의 내용을 일방적으로 결정한 점, ③ 이 사건 카마스터는 대리점의 사업 수행에 필수적인 노무를 제공함으로써 대리점주의 사업을 통해서 시장에 접근하고 있다고 볼 수 있는 점, ④ 이 사건 카마스터와 원고 대리점주의 법률관계는 상당한 정도로 지속적이고 전속적인 점, ⑤ 이 사건 카마스터는 비록 근로기준법상 근로자에 해당한다고 볼 정도는 아니지만 어느 정도 원고의 지휘·감독을 받았다고 판단되는 점, ⑥ 카마스터가 원고 대리점주

로부터 받은 판매수당은 카마스터의 판매영업이라는 노무 제공의 대가이고, 노동조합법 제2조 제1호의 '임금·급료 기타 이에 준하는 수입'에 해당하는 점, ⑦ 카마스터의 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요가 있다고 판단되는 점 등을 근거로 카마스터가 노동조합법상 근로자에 해당한다고 판단하였습니다.

또한 원고는 '고객에 대한 전면선팅서비스 제공', '서비스키트 4개(시가 20만 원 상당) 유용'을 비위행위로 하여 카마스터 B, C에게 '자동차판매용역계약 해지통보'를 하였습니다. 법원은 이 사건 계약해지는 B, C가 노동조합에 가입하고 노동조합 활동 과정에서 주도적인 역할을 하였다는 이유로 이루어진 것으로서 노동조합법 제81조 제1호의 부당노동행위에 해당한다고 보았습니다.

■ 최신 법령 ■

산업안전보건법 일부개정

1. 개정 이유

최근 제조업 중심의 산업사회가 서비스산업을 중심으로 빠르게 변화하면서 업무수행과정에서 자신의 감정을 절제하고 조직적으로 요구된 감정을 표현할 것이 요구되는 '감정노동'이 증가하고 있으며, 장시간 감정노동으로 정신적 스트레스 및 건강장해 등의 피해를 겪는 근로자가 늘어나고 있습니다.

이에 사업주로 하여금 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언등으로 인한 건강장해를 예방하기 위한 조치를 마련하도록 하고, 고객응대업무에 종사하는 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 조치를 하도록 함으로써 감정노동근로자의 건강권을 보장하려는 것이 이번 개정의 취지입니다.

2. 주요 내용

가. 사업주로 하여금 주로 고객을 직접 대면하거나 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품 판매 또는 서비스 제공업무에 종사하는 근로자(이하 '고객응대근로자')에 대한 고객의 폭언등으로 인해 발생하는 건강장해를 예방하기 위한 조치를 의무화하였습니다(제26조의2 제1항 신설). 예방조치란 '폭언등을 하지 않도록 요청하는 문구게시나 음성안내, 고객응대업무 매뉴얼 마련, 고객응대업무 매뉴얼의 내용 및 건강장해 예방관련 교육실시 등'을 말합니다(시행규칙 제26조의2).

나. 고객의 폭언등으로 인해 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 의무화

하고, 조치를 하지 아니할 경우 1천만 원 이하의 과태료를 부과하였습니다(제26조의2 제2항 및 제72조 제4항 제1호의2 신설). 대통령령으로 정하는 필요한 조치란 '휴게시간 연장, 폭언등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담지원, 고객응대근로자 등이 폭언등으로 인해 고소, 고발 또는 손해배상청구를 하는데 필요한 지원'을 말합니다(시행령 제25조의7).

- 다. 고객응대근로자는 사업주에게 고객의 폭언등으로 인해 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고, 그 밖에 불리한 처우를 해서는 아니 되며, 이를 위반한 경우 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처하도록 하였습니다(제26조의2 제3항 및 제68조 제2호의2 신설).

3. 다운로드 : [산업안전보건법 일부개정법률\(2018. 10. 18. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행령 일부개정

1. 주요 내용

현재 청년 실업자를 고용하는 경우 지원되는 지원금과 청년의 장기근속을 지원하기 위하여 지원되는 지원금을 중복하여 지급할 수 있는 경우를 성장유망업종에 청년 실업자를 고용하는 경우로 한정하고 있으나, 앞으로는 성장유망업종 외에도 고용지원이 필요한 업종으로 확대하여 청년 실업자의 취업이 촉진될 수 있도록 하였습니다.

아울러, 현재 육아기 근로시간 단축 급여 산정의 기준이 되는 통상임금이 육아기 근로시간 단축기간 중 인상되는 경우 이를 반영하지 못함에 따라 육아기 근로시간 단축 사용자가 그 기간 중 통상임금이 인상되더라도 최종 수령하는 금액은 통상임금의 인상 전 임금 수준에 그치는 문제점이 있으므로 이를 개선·보완하여, 앞으로는 육아기 근로시간 단축기간 중 통상임금이 인상된 경우에는 인상된 통상임금을 기준으로 육아기 근로시간 단축 급여를 산정하도록 하여 육아기 근로시간 단축 제도의 활성화를 도모하였습니다.

2. 다운로드 : [고용보험법 시행령 일부개정령\(2018. 10. 2. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

직업교육훈련 촉진법 시행령 일부개정

1. 주요 내용

직업교육훈련생의 인권을 보호하고 안전한 실습환경을 조성하기 위하여 현장실습계약의 내용과 다르게 실습을 실시하는 등 계약을 위반한 현장실습산업체의 장에게 과태료를 부과할 수 있도록 하고, 표준협약서의 고시 주체를 고용노동부장관에서 교육부장관으로 변경하는 등의 내용으로 「직업교육훈련 촉진법」이 개정(법률 제15525호, 2018. 3. 27. 공포, 9. 28. 시행)됨에 따라, 교육부장관 및 고용노동부장관이 각각 과태료를 부과·징수하는 업무를 구분하여 과태료의 부과권자 및 부과기준을 정하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것입니다.

[참고]

「직업교육훈련 촉진법」(법률 제15525호, 2018. 3. 27. 공포, 9. 28. 시행) 주요개정내용

- 가. 국가가 수립하여야 하는 직업교육훈련 기본계획에 직업교육훈련생의 인권 보호 및 안전 보장에 관한 사항이 포함되도록 하였습니다(제4조제2항제3호의2 신설).
- 나. 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에 재학 중인 직업교육훈련생의 경우 산업체 현장 실습 실시 의무화 대상에서 제외하도록 하였습니다(제7조제1항).
- 다. 시·도교육감이 직업교육훈련 활성화를 위하여 취업지원센터를 설치·운영할 수 있도록 하였습니다(제7조의3 신설).
- 라. 표준협약서의 고시 주체를 고용노동부장관에서 교육부장관으로 변경하였습니다(제9조제1항).
- 마. 현장실습산업체의 장은 현장실습계약 사항을 준수하도록 하였습니다(제9조제3항 신설).
- 바. 현장실습계약 사항을 준수하지 아니한 현장실습산업체의 장에게 500만 원 이하의 과태

료를 부과할 수 있도록 하였습니다(제27조제1항제2호 신설).

사. 과태료 부과 주체를 고용노동부장관에서 교육부장관 또는 고용노동부장관으로 변경하였습니다(제27조제2항).

2. 다운로드 : [직업교육훈련 촉진법 시행령 일부개정령\(2018. 9. 28. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행규칙 일부개정

1. 주요 내용

종전에는 구직급여 수급자격자가 고용노동부장관이 지정·고시하는 업종에 종사하다 이직하였거나 고용노동부장관이 지정·고시하는 지역에 거주하는 경우 등에 해당하면 직업능력개발 훈련을 받으면 재취업을 하기 쉽다고 인정되고, 직업안정기관의 장의 직업소개에 3회 이상 응하였으나 취업되지 아니하는 등의 요건을 모두 갖추어야 훈련연장급여를 지급하였습니다. 본 시행규칙 개정을 통해, 앞으로는 직업능력개발 훈련을 받으면 재취업을 하기 쉽다고 인정되면 훈련연장급여를 지급하도록 하고, 광역 구직활동비를 지급하는 요건을 구직활동을 위하여 방문하는 사업장의 거리가 거주지로부터 50km 이상에서 25km 이상으로 완화되었습니다. 이로써 수급자격자의 재취업활동을 촉진할 수 있을 것으로 기대됩니다.

2. 다운로드 : [고용보험법 시행규칙 일부개정령\(2018. 8. 31. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정

1. 주요 내용

현재 산업용 로봇을 사용하는 작업장에 대하여 안전매트 및 방책을 설치하도록 하던 것을 앞으로는 원칙적으로 울타리를 설치하되, 울타리를 설치할 수 없는 경우에만 안전매트·광전자식 방호장치 등 감응형(感應形) 방호장치를 설치하도록 하여 사업주의 부담을 완화함으로써 신산업규제혁신을 도모하려는 것입니다.

2. 다운로드 : [산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정령\(2018. 8. 14. 시행\)](#)