



Yulchon Labor & Employment

율촌 노동팀

Vol.
14

NEWSLETTER

Labor & Employment Team

울촌 노동팀

울촌 노동팀은 노동 전문 변호사, 고용노동부 출신의 고문, 노무사, 산업안전보건공단 출신 중대재해 전문가 등 우수한 전문가들로 구성되어 국내 및 외국 기업들을 위하여 노동 관계의 특수성에 맞는 종합적이고 전문적인 서비스를 제공하고 있습니다. 노동위원회/법원 단계의 송무, 법률자문 등 전통적 노동 업무 뿐만 아니라 중대재해대응, 노동조사, 불법 파견/비정규직 등에 관한 사내 compliance 등, 기업에 새롭게 중요성이 부각된 영역의 프로젝트/컨설팅 업무도 활발하게 수행하고 있습니다.

CONTACT



조상욱 변호사



이수정 외국변호사



박재우 변호사



이광선 변호사



김완수 변호사



정대원 변호사



정지원 고문



01 —————
 업무사례

-
- (01) A사 대리해 휴일근로수당 청구소송 승소 06
 - (02) 외국계 T사를 대리해 PMI 절차 성공적으로 완료 07

02 —————
 최신판례

-
- (01) 사용자 변경에 따라 선행 사용자와의 계약관계가 종료되는 과정에서 선행 사용자가 퇴직금에 대한 안내를 하지 않았더라도, 그 사정만으로 퇴직금에 대한 시효 완성 주장이 권리남용이 아니라고 판단한 사례 08
 - (02) 원칙적으로 근로자가 제3자에게 임금 수령을 위임하거나 대리하게 하는 법률행위는 무효이고, 예외적으로 근로자 본인이 직접 수령할 수 없는 사정에 상당한 이유가 있어 사자(使者)를 통한 임금 수령이 가능한 경우에도 이를 엄격히 판단하여야 한다고 본 사례 11
 - (03) 직접고용관계의 성립이 간주된 이후 파견근로자가 파견사업주와의 관계에서 시작하였더라도 사용사업주와 파견근로자 사이의 직접고용간주와 관련한 법률관계에 영향을 미치지 않는다 본 사례 14
 - (04) 부당해고 등 구제신청의 제척기간 기산일을 정한 노동위원회규칙 제40조 제4호 다목 의 '원처분의 효력정지'에는 재심절차로 인하여 징계처분의 '효력'이 정지된 경우뿐만 아니라 그 '집행'이 정지된 경우도 포함된다고 본 사례 17
 - (05) 근로자의 고소·고발·진정 등의 분쟁 제기 행위가 노동조합의 정당한 활동 범위에 속한다는 이유로 징계사유의 해당성을 부정하고, 나머지 징계사유만으로 해고의 정당성을 인정하기 어렵다고 본 사례 19
 - (06) 채용 내정 단계에서 회사의 통지에 따라 예방접종을 한 후 뇌전증 등을 진단받은 경우, 해당 예방접종은 업무 준비행위로서 업무수행성이 인정된다고 본 사례 23
 - (07) 정년퇴직 후 촉탁직 근로자로 재고용될 것이라는 기대권이 인정되기 어렵고, 그 기대권이 인정되더라도 재고용 거절에 합리적인 이유가 있다고 본 사례 26
 - (08) 징계처분을 취소하는 노동위원회의 구제명령이 확정되지 않았다고 하더라도, 해당 징계처분을 기간제 근로계약 갱신의 거절 사유로 삼을 수 없다고 본 사례 29



02 —————
최신판례

(09) 화물운송업체와 위수탁계약을 체결하고 배송업무를 수행한 지입차주들이 노동조합법상 근로자에 해당한다고 본 사례	32
(10) 노사 분쟁 중 사용자의 복직명령 거부를 이유로 한 징계해고가 정당하다고 본 사례	35

03 —————
노동칼럼

(01) “사내하청도 원청과 교섭”...노란봉투법 현실화 땐 무엇이 달라질까?	39
(02) 우리 회사는 정말 사무직만 근무하는 사업장일까?	41
(03) 중대재해 발생 시 현장 안전관리자에 대한 업무상과실치사죄 성립 여부 고찰	43
(04) 신고 오남용, 오염된 물타기를 넘어 청정한 바다로	47
(05) “인사 평가 때문에 성과급 줄었다”...괴롭힘 성립할까?	53
(06) 부모 직업 묻다가 벌금 낼 수도...기업이 놓치기 쉬운 채용절차법은?	56
(07) 노란봉투법, ‘결정’이란 단어 하나의 무게	58
(08) 관세충격 따른 정리해고...대법원의 판단은?	60
(09) 정년 65세 시대! 기업이 준비해야 할 4대 핵심과제	62

04 —————
동정

(01) 이정우 변호사, 신 정부 노동 정책에 대하여 Novartis에서 강의 (06/10)	64
(02) 조상욱 변호사, ‘한국괴롭힘학회 학술대회’ 발표 (06/11)	64
(03) ‘새 정부 노동 정책 전망과 대응 방안’ 세미나 개최 (06/16)	64
(04) 임인영·곽민지 변호사, 교정시설 출소자를 위한 사회적기업 ‘해피투게더’ 에서 강의 (06/18)	64



04 —
동정

(05) 송연창 변호사, 삼성그룹 계열사 인사노무 담당자 대상 강의 (06/24)	65
(06) 이정우 변호사, 경영권 분쟁 시의 노사관계 및 risk management 관련 동아일보에 기고문 작성 (06/25)	65
(07) 신정부 정책방향 및 대외환경 동향과 기업의 대응 간담회 개최 (06/30)	65



1 업무사례

(1) A사 대리해 휴일근로수당 청구소송 승소

울촌은 A사를 대리하여 교대·교번근무자가 관공서 공휴일(이하 '공휴일')에 근무하고도 휴일근로수당을 지급 받지 못했다고 주장하며 제기한 두 건의 휴일근로수당 청구의 소에서 전부 승소하였습니다.

이 사건의 원고들은 근로기준법 제55조 제2항 단서에 따른 공휴일의 대체에 관한 근로자대표와의 서면합의가 없었음을 이유로 공휴일의 근무에 대해 휴일근로수당이 지급되어야 한다고 주장하였습니다.

이에 대해 울촌은, ① A사와 노동조합 간 체결된 '단체협약', '000 근무기준 합의서', '특례적용 합의서' 등이 교대·교번근무자에게 공휴일을 '근무형태에서 발생한 휴일'에 대체하여 부여하는 취지의 서면합의로 볼 수 있으며, ② 특정한 근로일을 대체휴일로 구체적으로 정하지 않았더라도 원고들은 근무표나 월별 계획근무표를 통해 자신의 휴일을 사전에 충분히 예측할 수 있었으므로 적법한 휴일대체가 인정됨을 주장하였고, 법원은 이러한 울촌의 주장을 받아들여 공휴일은 적법한 휴일대체에 의해 통상의 근로일이 되어 휴일근로수당이 발생하지 않는다고 판단하였습니다.

이번 판결은 근로기준법 제55조 제2항 단서가 휴일대체에 관한 서면합의의 구체적인 방법을 규정하지 않고 있는 상황에서 그 기준을 제시하였다는 점에서 의의가 있습니다.



이경준 변호사



최진수 변호사



류지완 변호사



조예리 변호사

1. 업무사례

2. 최신판례

3. 노동칼럼

4. 동정

목차

1 업무사례

(2) 외국계 T사를 대리해 PMI 절차 성공적으로 완료

울촌은 외국계 헬스케어 회사(이하 '본건 회사')를 대리하여 PMI 절차를 성공적으로 마무리하였습니다.

본건 회사는 다른 외국계 헬스케어 회사의 일부 사업부를 자산양수도 형태로 양수하는 글로벌 딜을 진행하였고, 울촌은 한국 소재 자회사들 간에 체결되는 자산양수도계약(이하 '본건 계약')을 검토함을 물론 PMI 절차에 대한 폭넓은 자문을 제공하였습니다.

본건 회사의 한국 자회사(이하 '본건 자회사')의 경우, 전적 근로자의 근로조건을 그대로 승계하기 어려운 내부적인 사정이 있었고, (본건 계약과 무관하게) 임금/복리후생 체계 개편도 예정되어 있어 통합적인 제도 운영을 단계적으로 추진하여야 하는 상황이었습니다. 나아가 본건 계약이 영업양수도로 간주되지 않도록 하고, 전적 근로자의 반발을 최소화하여 필수인력을 양수하며, 근로조건을 유효하게 변경하기 위한 전적 근로자의 집단적/개별적인 동의를 득하여야 하는 등의 업무상 필요성도 있었습니다.

이와 같은 상황 하에서 울촌은 본건 계약 초기 단계부터 글로벌 계약서 문구가 한국법 측면에서 영업양수도에 해당하지 않도록 검토하는 한편, 다수 당사자들의 이해관계를 고려한 PMI의 구체적인 조건, 대상 시행시기에 대한 적극적인 자문을 제공하고, 타회사 사례 및 관련 판례들을 근거로 본건 자회사가 전적 근로자들과 협의할 수 있는 법적 논리 및 실무적인 근거를 제공함으로써 2개월 간에 걸친 PMI는 특별한 분쟁 없이 마무리될 수 있었습니다.

최근 들어 글로벌 딜을 진행함에 있어 한국 노동관계법령과 관련된 다툼이 발생하는 사례들이 적지 않은데, 울촌에게 해당 문제를 전문적으로 다룰 수 있는 능력이 있다는 점을 보여주었다는 면에서 유의미한 사례라고 할 것입니다.



김건
변호사



이정우
변호사



장혜원
변호사



김혜원
외국변호사

2 최신판례

(1) 사용자 변경에 따라 선행 사용자와의 계약관계가 종료되는 과정에서 선행 사용자가 퇴직금에 대한 안내를 하지 않았더라도, 그 사정만으로 퇴직금에 대한 시효 완성 주장이 권리남용이 아니라고 판단한 사례

[대상판결: 대법원 2025. 5. 29. 선고 2024다294705 판결]

1. 사안의 개요

피고는 장례업, 장례비품 도·소매 및 대여업 등을 영위하는 회사이고, 원고들은 장례지도사들로서 피고와 의전대행 위탁계약을 체결하고 2015. 11. 20.경까지 피고 지역본부에서 '의전팀장'으로 불리면서 장례의 전대행 업무를 수행한 사람들입니다.

피고는 장례의전 업무를 주식회사 A(이하 '소외 회사')에 위탁하였고, 이에 원고들은 2015. 11. 21. 피고와의 의전대행 위탁계약을 해지하기로 합의하였습니다(이하 '이 사건 해지합의'). 그리고 원고들은 같은 날 소외 회사와 다시 의전대행 위탁계약을 체결하고 계약이 종료될 때까지 의전팀장으로 장례의전대행 업무를 수행하였습니다.

원고들은 피고와 소외 회사가 실질적으로 하나의 법인임을 전제로 피고에 대한 관계에서 근로기준법상 근로자에 해당한다고 주장하면서, 피고를 상대로 피고 및 소외 회사에서의 전체 근무기간에 대한 퇴직금의 지급을 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

원심은, ▲ 원고들이 피고와 위탁계약을 체결하여 장례의전대행 업무를 수행한 기간 동안은 실질적으로 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 피고에게 근로를 제공한 근로기준법상 근로자에 해당하므로 이 기간 동안에 대해서는 피고가 원고들에 대한 퇴직금 지급 의무를 부담한다고 판단하였습니다. 그러나 ▲ 원고들이 소외 회사와 위탁계약을 체결한 이후 기간에 대해서는, 소외 회사가 외형상으로만 법인의 형식을 갖춘 채 실질적으로 피고 회사에 종속된 법인에 해당한다고 보기 어려우며, 이 이후의 기간 동안에는 피고로부터 실질적인 지휘·감독을 받으며 피고에게 근로를 제공하였다고 볼 수 없으므로 피고에게 퇴직금 지급 의무가 존재하지 않는다고 판단하였습니다.

한편, 피고는 원고들의 퇴직금 청구권이 3년의 소멸시효로 소멸되었음을 주장하였습니다. 이에 대하여 원심은, 원고들이 소외 회사로 소속이 변경된 후에도 동일한 업무를 수행한 점, 원고들이 이 사건 해지합의 당시 피고로부터 퇴직금을 전혀 수령하지 않았고 피고 역시 원고들에게 퇴직금에 관한 별도의 안내를 하지 않은 점 등을 고려하여, 피고의 소멸시효 항변이 신의칙에 반한다고 보아 배척하였습니다(서울고등법원 2024. 8. 28. 선고 2022나2049800 판결).

- 1. 업무사례
- 2. 최신판례
- 3. 노동칼럼
- 4. 동정
- 목차

대상판결은, 원고들이 피고와 위탁계약을 체결한 기간 동안에만 피고의 근로자에 해당한다는 원심의 판단을 그대로 유지 하였습니다. 다만, 피고의 소멸시효 항변에 관해서는, 아래와 같은 이유로 원심과 달리 권리남용에 해당하지 않는다고 보 아, 원심판결 중 피고 패소 부분을 파기하고 해당 부분을 원심에 환송하였습니다.

가. 관련 법리

- ① 채무자의 소멸시효에 기한 항변권 행사도 우리 민법의 대원칙인 신의성실 원칙과 권리남용금지 원칙의 지배 를 받는 것이어서, 채무자가 시효완성 전에 채권자의 권리행사나 시효중단을 불가능 또는 현저히 곤란하게 하였거나, 그러한 조치가 불필요하다고 믿게 하는 행동을 하였거나, 채권자 보호의 필요성이 커 채무이행의 거절을 인정함이 현저히 부당하거나 불공평하게 되는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는 채무자가 소멸시효 완성을 주장하는 것이 신의성실 원칙에 반하여 권리남용으로서 허용될 수 없다(대법원 2002. 10. 25. 선 고 2002다32332 판결).
- ② 다만, 실정법에 정하여진 개별 법제도의 구체적 내용에 쫓아 판단되는 바를 신의칙을 들어 배제 또는 제한하 는 것은 법적 안정성을 후퇴시킬 우려가 있다. 특히 소멸시효 제도는 법률관계 주장에 일정한 시간적 한계를 설정함으로써 그에 관한 당사자 사이의 다툼을 종식시키려는 것으로서, 누구에게나 무차별적·객관적으로 적 용되는 시간의 경과가 1차적인 의미를 가지는 것으로 설계되었음을 고려하면, 소멸시효 완성 주장이 신의칙 에 반하여 허용되지 아니한다고 평가하는 것은 신중을 기할 필요가 있다(대법원 2005. 5. 13. 선고 2004 다71881 판결, 대법원 2016. 9. 30. 선고 2016다218713, 218720 판결).

나. 피고의 퇴직금 청구권에 대한 소멸시효 항변이 권리남용에 해당하는지(부정)

- ① 원고들이 소외 회사로 소속이 변경된 후에도 종전과 동일한 업무를 수행하였거나, 피고가 이 사건 해지합의 시 원고들에게 퇴직금 관련 안내를 하지 않았다는 등의 사정만으로, 피고가 시효완성 전에 퇴직금 청구권 행 사를 불가능 또는 현저히 곤란하게 하거나 원고들로 하여금 그러한 권리행사나 시효중단 조치가 불필요하다 고 믿게 하였다고 보기 어렵다.
- ② 원고들과 같은 지위에 있었던 다른 장례지도사들은 이 사건 해지합의로부터 8개월 후인 2016. 7. 21. 피고 를 상대로 퇴직금 청구의 소를 제기하여 2017. 4. 14. 제1심에서 전부 승소 판결을 받았고 이후 그 판결이 확정되었다. 원고들로서는 일부 장례지도사들이 제1심 승소 판결을 선고받을 무렵에는 피고에 대한 퇴직금 청구권이 발생하였음을 충분히 인식할 수 있었다고 보이며, 객관적으로 원고들의 퇴직금 청구권 행사에 어 떠한 장애사유가 있었다고 보기 어렵다.
- ③ 피고가 시효완성 후에 원고들에게 시효 이익을 포기하거나 시효를 원용하지 아니할 것 같은 태도를 보였다 고 볼 만한 정황은 찾을 수 없으며, 다른 채권자들과 달리 원고들에게 특별한 보호의 필요성이 있다거나 같은 처지의 장례지도사들이 시효완성 후에 피고로부터 퇴직금을 지급받았다는 사정도 보이지 않는다. 피고가 소 멸시효 완성을 이유로 퇴직금 지급을 거절하는 것이 현저히 부당하거나 불공평하게 되는 경우에 해당한다고 단정할 수도 없다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 근로자의 퇴직금 청구권에 대한 사용자의 소멸시효 항변이 권리남용에 해당하는지를 판단함에 있어, 사용자가 근로자의 임금 청구권 행사를 불가능하게 하거나 시효 이익을 포기할 것이라는 신뢰를 부여하는 등의 특별한 사정이 없는 한, 소멸시효 항변은 원칙적으로 허용된다는 기존 대법원 법리를 재확인하였습니다.

즉, 단순히 사용자가 근로관계 종료 시 퇴직금 등에 대한 안내나 설명을 하지 않았다는 사정만으로 곧바로 권리남용에 해당한다고 볼 수는 없고, 사용자 측의 적극적인 행위로 인해 근로자가 퇴직금 청구권 행사에 방해를 받은 등의 엄격한 요건이 충족되어야 권리남용이 인정될 수 있음을 명확히 하였습니다.

다만 기업으로서는 분쟁 예방 차원에서 퇴직이나 계약 종료 등으로 인한 근로관계 종료 시 근로자에게 퇴직금 등 금품 청산 등에 대해 명확히 고지하고 정산하는 절차를 거침으로써, 추후 근로자 측에서 사용자의 신의칙 위반 내지 권리남용을 문제 삼는 빌미가 발생하지 않도록 관리하는 것이 바람직하겠습니다.

2 최신판례

(2) 원칙적으로 근로자가 제3자에게 임금 수령을 위임하거나 대리하게 하는 법률행위는 무효이고, 예외적으로 근로자 본인이 직접 수령할 수 없는 사정에 상당한 이유가 있어 사자(使者)를 통한 임금 수령이 가능한 경우에도 이를 엄격히 판단하여야 한다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 6. 12. 선고 2025다209645 판결]

1. 사안의 개요

피고는 건설공사업 등을 영위하는 회사이고, 원고들은 피고와 근로계약을 체결하고 공사현장의 해체작업에 참여하여 노무를 제공한 근로자들입니다.

원고들과 피고 사이에 체결된 근로계약서에는 직종 해체공, 팀장명 소외 1으로 기재되어 있고, 소외 1이 해체작업에 필요한 인원을 피고의 공사현장에 소개하고 피고와 근로계약을 체결하는 등의 업무를 맡아 수행하였습니다.

원고들은 '임금 수령 본인동의서(위임장)' 또는 '임금 대리수령 확인서'를 작성하여 피고에게 제출하였고, 해당 서류에는 '본인계좌 사용불가'를 이유로 소외 2(인력사무소)에게 임금의 대리수령을 위임한다는 내용이 기재되어 있고, 원고들은 소외 2로부터 현금으로 급여를 수령하였다는 내용의 현금수령 확인서에도 서명을 하였습니다.

피고는 위 서류에 따라 소외 2의 계좌에 원고들의 노무비를 일괄하여 지급하였으며, 원고들은 위와 같은 임금지급 방식에 대하여 피고를 상대로 아무런 이의를 제기하지 않았고, 대부분의 원고들은 소외 1 또는 2로부터 3개월 내지 5개월 동안 급여를 수령하였습니다.

그런데, 원고들은 피고가 소외 2의 계좌로 임금을 지급한 것이 임금의 직접지급원칙을 규정하고 있는 근로기준법 제43조 제1항에 반한다고 주장하면서, 피고에게 미지급 임금의 지급을 청구하였습니다.

2. 판결 요지

원심은 임금 직접 지급 원칙은 임금 중간착취 등의 피해를 방지하고 근로자에 의한 임금 수령을 확실하게 하여 근로자의 기초생활을 보장하려는 취지로 통화 지급의 원칙이나 전액 지급의 원칙과 달리 법령이나 단체협약에 의한 예외를 인정하지 않으므로(근로기준법 제43조 제1항 단서), 사용자가 임금을 근로자의 친권자, 그 밖의 법정대리인에게 지급하는 것도 직접 지급의 원칙에 위반되며, 다만 선원법이 적용되는 선박의 선원에 대해서는 선원이 청구하거나 법령이나 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 전부 또는 일부를 그가 지정하는 가족이나 그 밖의 사람에게 통화로 지급하거나 금융회사 등에 예금하는 등의

방법으로 지급하여야 한다는 예외가 인정될 뿐이라고 판시하였습니다(선원법 제52조 제3항). 이에 따라 원고들이 소외 2의 계좌로 임금수령을 위임하는 행위는 무효이며, 피고가 근로자(원고들)의 임금수령 위임이 있었다는 이유로 소외 2의 계좌로 임금을 지급하더라도 임금 변제의 효력이 발생할 수 없다고 보아, 원고들의 청구를 모두 인용하였습니다(**대전지방법원 2025. 1. 21. 선고 2023나226895 판결**).

그리고, 대상판결은 임금 직접 지급 원칙에 대하여 선원법에서 정한 예외만 인정된다고 본 원심의 이유 설시가 다소 부적절하기는 하지만 피고의 원고들에 대한 임금 지급의무를 인정한 원심의 결론은 정당하다고 보아 피고의 상고를 기각하였습니다. 대상판결의 구체적인 판단 내용은 아래와 같습니다.

가. 관련 법리

- ① 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다(근로기준법 제43조 제1항, 선원법 제52조 제1항). 이렇게 임금을 직접 지급하도록 하는 취지는 임금이 확실하게 근로자 본인에게 지급되도록 하여 그의 자유로운 처분에 맡기고 근로자의 생활을 보장하려는 데 있고, 통화 지급의 원칙이나 전액지급의 원칙과 달리 직접 지급의 원칙은 법령 또는 단체협약에 의한 예외가 인정되지 아니한다. 따라서 원칙적으로 근로자가 제3자에게 임금 수령을 위임하거나 대리하게 하는 법률행위는 무효이다(임금채권이 양도된 경우에도 사용자는 근로자에게 직접 임금을 지급하여야 한다는 취지의 **대법원 1988. 12. 13. 선고 대법원 87다카2803 전원합의체 판결**, 근로자로부터 임금채권의 추심을 위임받은 자가 사용자의 집행재산에 대하여 배당을 요구할 수 없다는 **대법원 1994. 5. 10. 선고 94다6918 판결** 등 참조).
- ② 다만, 선박소유자는 승무 중인 선원이 청구하거나 법령이나 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 전부 또는 일부를 그가 지정하는 가족이나 그 밖의 사람에게 통화로 지급하거나 금융회사 등에 예금하는 등의 방법으로 지급하여야 한다(선원법 제52조 제3항). 이러한 선원법의 규정 외에도 근로자 본인이 직접 수령할 수 없는 사정에 상당한 이유가 있는 경우에는 예외적으로 사자(使者)에 의한 임금의 수령도 가능할 수 있다. 그러나 위와 같은 근로기준법 제43조의 규정 형식이나 취지 등에 비추어 보면, 사회통념상 근로자 본인에게 지급하는 것과 동일시되는 사람 또는 근로자 본인에게 그대로 전달할 것이 확실하다고 판단되는 사람이 임금을 수령할 때에만 그를 사자로 보아야 하고, 이에 해당하는지 여부는 엄격하게 판단하여야 한다.

나. 판단

피고는 원고들이 작성한 ‘임금수령 본인동의서(위임장)’ 또는 ‘임금 대리수령 확인서’ 문서들에 따라 소외 2에게 원고들의 임금을 일괄하여 지급하였는데, 소외 2는 제1심에서 ‘원고들을 전혀 모르고, 소외 1과 피고 직원이 위임장과 신분증을 보내주어 자신의 계좌로 임금이 지급되면 소외 1 등에게 보내주었다’는 취지로 증언하였다.

이러한 사실관계에 비추어 볼 때, 소외 2는 사회통념상 원고들 본인에게 지급하는 것과 동일시되는 사람 또는 원고들 본인에게 그대로 전달할 것이 확실하다고 판단되는 사람으로 보기 어려우므로, 피고가 소외 2에게 원고들의 임금을 지급하였더라도 직접 지급의 원칙에 위반되어 무효이다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 (i) 근로기준법 제43조 제1항을 엄격히 해석하여, '통화 지급원칙'이나 '전액 지급 원칙'과 달리 임금의 '직접 지급원칙'에는 법령 또는 단체협약에 의한 예외가 인정되지 아니한다는 점을 명확히 하고, (ii) 원심과 달리, 선원법상 예외 조항 이외에도 사자(使者)를 통한 임금 수령의 가능성을 인정하면서도, 사자로 인정받기 위한 요건에 대해 엄격한 기준을 제시하였다는 점에 의의가 있습니다.

특히 대상판결은, 예외적으로 제3자에 대한 임금 지급의 유효성이 인정되기 위해서는 그 제3자가 '사회통념상 근로자 본인과 동일시할 수 있는 사람' 또는 '임금을 확실히 전달할 것이 보장되는 사람'에 해당하여야 하며, 근로자가 자발적으로 '임금 수령 위임장'이나 '동의서'를 작성하여 제출하였더라도 이 서류의 존재만으로는 임금 지급의 유효성이 인정되기 어렵다는 점을 분명히 하였습니다.

따라서 현장소개인을 통해 근로계약서가 일괄적으로 체결되고 임금 역시 소개인을 거쳐 각 근로자들에게 지급되고 있는 사업장의 경우, 근로자가 임금 수령 위임장 등의 서류를 작성하였다고 하더라도 이를 신뢰하여 근로자가 아닌 제3자에게 임금을 지급하는 것은 그 위험성이 크므로, 반드시 개별 근로자 명의의 계좌로 직접 이체하거나, 현금 지급 시에도 근로자가 본인에게 직접 전달하고 수령 확인 서명을 받는 것이 바람직합니다.

2 최신판례

(3) 직접고용관계의 성립이 간주된 이후 파견근로자가 파견사업주와의 관계에서 사직하였다도 사용사업주와 파견근로자 사이의 직접 고용간주와 관련한 법률관계에 영향을 미치지 않는다 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 6. 12. 선고 2022다166, 2022다180, 2022다173 판결]

1. 사안의 개요

피고는 R 회사가 생산한 전자제품의 수리, 판매, 유지보수 등을 목적으로 하는 회사입니다. 피고는 협력업체들과 1년을 기간으로 매년 서비스업무계약을 체결하고, 협력업체 소속 서비스기사들로 하여금 R 제품의 수리업무를 수행하도록 하였습니다.

원고들은 피고와 서비스업무계약을 체결한 사내 협력업체 소속 근로자들로서, 피고의 고객들이 요청한 R 회사의 전자제품에 대한 수리를 주된 업무로 하는 내·외근 서비스 기사들입니다.

원고들은 피고를 상대로 원고들과 피고 사이에 근로자파견관계가 성립한다고 주장하며, 고용의 의사표시 및 임금 내지 채무불이행으로 인한 손해배상으로 직영 서비스기사들과의 임금 차액 상당의 지급을 구하는 이 사건 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

제1심은 각 협력업체가 원고들을 포함한 서비스기사들을 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 서비스기사들로 하여금 피고의 지휘·명령을 받아 피고를 위한 근로에 종사하게 하는 근로자파견관계에 해당한다고 보기 어렵다고 보아, 원고들의 청구를 기각하였습니다(서울중앙지방법원 2017. 1. 12. 선고 2013가합 53613, 2013가합65883, 2014가합59366 판결).

그러나, 원심은 협력업체에 고용된 원고들이 피고 사업의 핵심 업무인 전자제품의 수리, 유지보수 업무에 관하여 피고로부터 직·간접적으로 상당한 지휘·명령을 받으면서 피고를 위한 근로에 종사하는 근로자파견 관계에 있었다고 판단하였고(서울고등법원 2022. 1. 26. 선고 2017나8816, 2017나8830, 2017나 8823 판결), 대상판결도 원심의 결론을 수긍하였습니다. 원심 및 대상판결이 원고들과 피고 사이의 근로자파견관계의 성립을 인정한 이유는 아래와 같습니다.

가. 근로자파견의 판단기준에 관한 법리

원고용주가 근로자로 하여금 제3자를 위해 업무를 수행하도록 하는 경우, 그 법률관계가 파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '파견법')의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다. 즉 ① 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를

하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, ② 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, ③ 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, ④ 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, ⑤ 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 이를 판단하여야 한다(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 등 참조).

나. 원고와 피고 간 근로자파견관계가 성립하는지(긍정)

- ① **[피고의 원고들에 대한 상당한 지휘·명령]** 피고는 피고의 전자시스템을 통해 원고들을 비롯한 협력업체 소속 서비스기사들에게 수리 업무를 배정하여 수행하게 하고, 피고의 매뉴얼을 통하여 피고가 정하 업무수행 방식에 따르게 하였다. 또한 피고는 원고들의 업무수행의 방식, 업무수행의 지연 등 노무 제공의 방식 자체로도 협력업체를 평가하였다. 이는 원고들에 대한 피고의 직·간접적인 지휘·명령의 일환으로 평가할 수 있다.
- ② **[피고 사업에의 실질적 편입 여부]** 원고들의 수리 업무는 R 제품의 수리라는 피고의 사업 목적과 동일하였고, 피고 매출의 대부분을 차지하는 피고의 위 수리업무 물량 중 약 98%를 협력업체 서비스기사들이 처리하였다. 피고는 불법파견 이슈 제기 무렵 논란을 피하기 위해 2012년 '지점'을 없앴는데, 그 전까지 지점은 70% 이상 협력업체 내근 사무실과 함께 있었다. 또한 서비스기사들을 피고의 로고와 회사명이 새겨진 명함과 신분증을 가지고 근무하였다. 이는 원고들이 피고의 사업 목적 그 자체에 해당하는 수리 업무를 수행함으로써 피고의 사업에 실질적으로 편입되어 있었다고 할 수 있다.
- ③ **[협력업체의 인사 관련 독자적 권한 여부]** 협력업체는 피고가 결정한 서비스기사의 수와 업무에 소요되는 인원에 따라 소속 근로자를 고용할 수밖에 없었고, 피고는 협력업체와 사이에 이 사건 서비스업무계약에 따른 수리비 단가를 정하고 이에 따른 위탁수수료를 지급함으로써 사실상 협력업체 소속 서비스기사에 대한 급여 수준을 결정할 수 있었으며, 협력업체 소속 서비스기사들에 대한 교육도 피고가 주도하였다.
- ④ **[원고들이 맡은 업무의 구별성, 전문성·기술성]** 협력업체 소속 서비스기사들의 업무가 피고의 서비스기사들의 업무와 구분된다고 보기 어렵고, 협력업체 소속 서비스기사들이 피고의 수리 업무 대부분을 처리하였으므로, 피고가 자신의 근로자들이 맡은 업무와 구별되고 별도의 전문성·기술성이 필요한 일부 업무를 분리하여 협력업체에 도급 내지 위임한 것이라고 볼 수 없다. 또한 협력업체 서비스기사들은 피고가 운영하는 교육을 수료하고, 피고로부터 가전제품 교육, 안전교육 등을 받은 점 등에 비추어 보면, 협력업체가 고유의 전문성·기술성을 가지고 피고로부터 서비스계약 관련 업무를 도급 내지 위임받았다고 보기도 어렵다.
- ⑤ **[각 협력업체의 독립성 구비 여부]** 대부분의 협력업체는 사장, 팀장, '셀장' 외에 별도 관리직이 없고 대부분 서비스기사들로 구성되어 있었으며, 피고는 107개 협력업체를 23개로 통·폐합하는 방안을 검토하기도 하였고, 협력업체들은 내근 서비스기사 사무실을 피고로부터 사용대차하여 무상으로 사용하고, 외근 서비스기사 사무실은 직접 임대차계약을 체결하여 사용하면서 관련 비용을 모두 피고로부터 위탁비 명목으로 지급받았다. 이는 협력업체들이 도급 내지 위임을 받은 업체로서 서비스업무계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적인 기업조직이나 설비를 갖추고 있었다고 보기 어렵다.

3. 의의 및 시사점

과거 불법파견 소송이 주로 제조업 생산라인 등에서 직접적인 대면 지시가 이루어지는 현장을 중심으로 이루어졌다면, 대상판결은 전산시스템, 업무 매뉴얼 등을 통한 간접적이고 기술적인 통제 방식 역시 사용자의 '상당한 지휘·명령'에 해당할 수 있다는 점을 재확인한 사례라는 점에서 의의가 있습니다.

특히 대상판결은 같은 사실관계 하에서도 제1심과 원심, 고용노동부 근로감독 결과, 파견법위반에 관한 형사판결이 각기 상이한 판단을 내렸다는 점에서(아래 표 참고), 실무상 근로자파견관계 및 불법파견 성립여부에 관한 판단이 여전히 복잡하게 작동함을 보여줍니다.

고용노동부	민사 (근로자지위확인)	제1심	원심	대상판결
		불법파견 X	불법파견 O	불법파견 O
불법파견 X	형사 (파견법위반)	제1심	제2심	제3심
		불법파견 O	불법파견 X (+고의 부정)	고의 부정 (불법 파견은 판단 안함)

한편, 대상판결은 (i) 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접고용관계의 성립이 간주된 후 파견근로자가 파견사업주에 대한 관계에서 사직하거나 해고당하였다고 하더라도, 이러한 사정은 원칙적으로 사용사업주와 파견근로자 사이의 직접고용 간주와 관련된 법률관계에 영향을 미치지 않으며, (ii) 파견근로자가 파견사업주와의 근로관계를 종료하고자 하는 의사로 사직의 의사표시를 하였다고 하더라도 그러한 사정만으로는 '해당 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우'에 해당한다고 단정할 수 없다고 판시한 대법원 법리(대법원 2019. 8. 29. 선고 2017다219072 판결)에 따라, 파견 근로자가 구 파견법상의 직접고용간주 효과가 발생한 이후 협력업체에서 퇴사하였더라도 간주의 효과가 유지된다고도 판단하였습니다.

2 최신판례

(4) 부당해고 등 구제신청의 제척기간 기산일을 정한 노동위원회규칙 제40조 제4호 다목¹⁾의 '원처분의 효력정지'에는 재심절차로 인하여 징계처분의 '효력'이 정지된 경우뿐만 아니라 그 '집행'이 정지된 경우도 포함된다고 본 사례

[대상판결: 서울행정법원 2025. 5. 1. 선고 2024구합61698 판결]

1. 사안의 개요

피고 보조참가인(이하 '참가인')은 항공 운송 사업을 영위하는 회사이고, 원고는 참가인에 소속되어 항공기 객실승무원으로 근무하는 근로자입니다.

원고는 2023. 5. 11. 참가인 인사위원회로부터 직장 내 괴롭힘을 사유로 견책처분(이하 '이 사건 견책처분')을 통보받았습니다. 이에 원고는 이 사건 견책처분에 관한 재심을 청구하였으나, 참가인 인사위원회는 2023. 6. 27. 원고의 재심신청을 기각하고 2023. 7. 11. 원고에게 이를 통보하였습니다.

원고는 2023. 9. 12. 이 사건 견책처분이 부당하다며 서울지방노동위원회에 구제신청을 하였습니다. 그러나 서울지방노동위원회는 2023. 11. 9. '참가인 취업규칙에서 재심절차 시 징계처분의 효력정지가 아닌 집행정지만을 규정하였으므로, 노동위원회규칙 제40조 제4호 다목이 적용되지 않고 원처분일로부터 구제신청의 제척기간이 기산된다'고 보아, 원고의 구제신청이 원고가 징계처분을 통보받은 날인 2023. 5. 11.로부터 노동위원회규칙 제40조에서 정한 3개월의 제척기간을 초과하였음을 이유로 이를 각하하는 판정을 하였습니다.

원고는 이에 불복하여 중앙노동위원회에 재심을 신청하였으나, 중앙노동위원회는 2024. 2. 5. 초심과 같은 이유로 원고의 재심신청을 기각하는 판정(이하 '이 사건 재심판정')을 하였습니다.

이후 원고는 중앙노동위원회 위원장을 상대로 이 사건 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 이 사건 견책처분에 관한 구제신청의 제척기간 기산일은 원처분일이 아닌 재심처분일로부터 기산하여야 하고, 원고가 참가인으로부터 징계 재심결과를 통보받은 2023. 7. 11.로부터 3개월 내에 노동위원회에 구제신청을 하였으므로 원고의 구제신청은 제척기간을 준수한 것으로서 적법하다고 보았습니다. 그 구체적인 이유는 아래와 같습니다.

1) 「노동위원회규칙」 제40조(구제신청기간) 구제신청은 부당해고 등이나 부당노동행위가 있는 날부터 3개월 이내에 하여야 한다. 이 경우 그 기산일은 다음 각 호와 같다.
 4. 징계 재심절차를 거친 경우에는 원처분일. 다만, 다음 각 목의 경우에는 재심처분일로 한다.
 다. 단체협약이나 취업규칙 등에서 재심청구시 재심이 결정될 때까지 원처분의 효력이 정지되도록 규정한 경우

- ① 참가인 취업규칙 제79조의2 제3항은 '재심결정 시까지는 원심의 결과를 집행하지 아니한다고 규정하고 있으므로, 이 사건 견책처분은 위 규정에 따라 집행이 정지된 상태였다.
- ② 통상적으로 근로자로서는 징계처분에 관한 재심신청을 하고 그것이 받아들여지지 않을 경우 노동위원회 구제신청을 하거나 더 나아가 법원에 소를 제기하게 되며, 징계처분에 관한 재심절차는 시간이 일정 부분 소요될 수밖에 없으므로, 노동위원회규칙 제40조 제4호 다목은 징계 재심절차를 거친 근로자의 불이익을 방지하기 위해 단체협약이나 취업규칙 등에서 재심이 결정될 때까지 원처분의 효력이 정지되도록 규정한 경우 제척기간의 기산일을 재심처분일로 완화시킨 규정으로 이해된다. 그럼에도 원처분에 대한 집행정지와 효력정지가 다르다는 이유를 들어 위 규정의 적용을 배제할 경우, 오히려 징계 재심절차를 거쳤다는 사정으로 인하여 근로자에게 더 불리한 결과가 초래될 수 있다. 이는 위 노동위원회규칙의 취지 및 근로자의 방어권 보장을 위한 취업규칙상의 징계 재심절차의 취지와도 맞지 않는다.
- ③ 징계처분의 집행정지와 효력정지를 명확하게 구분할 수 있다고 보기도 어렵다. 대법원 판례에 의하더라도 집행정지와 효력정지에 관한 명확한 개념이나 기준이 제시된 바 없고, 오히려 '집행' 개념을 대상처분에 근거한 후속 처분이나 절차 일체로 매우 넓게 이해하는 점, 효력정지의 경우에도 다른 집행정지와 마찬가지로 장래효만 있다고 보는 점 등을 고려하면, 집행정지와 효력정지를 구분할 실익이 크지 않다(법원실무제요 행정 II, 2023, 153~154 참조). 이는 사용자의 근로자에 대한 징계처분에 대해서도 마찬가지이므로, 징계처분의 집행정지와 효력정지를 구분하여 그 효력에 차등을 두어야 할 합리적 이유가 없다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 노동위원회규칙 제40조 제3호 다목의 '효력정지' 범위에 '집행정지'도 포함된다고 본 최초의 사례입니다. 대상판결을 통해 근로자는 노동위원회 단계에서 권리 구제의 기회를 더 넓게 보장받을 수 있게 되었습니다.

한편 대상판결은, 참가인 취업규칙 제80조가 '회사는 사원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 이를 징계한다'고 규정하여 징계주체가 참가인이라는 점을 명시하고 있으므로, 징계에 관한 인사위원회의 의결이 있었다라도 이를 참가인이 자기 명의로 통보하는 것이 원칙인데, 원고는 2023. 5. 11. 이 사건 견책처분에 관하여 참가인 인사위원회 명의로 인사위원회 결과 통보만을 받았을 뿐이므로, '원고로서는 참가인 명의로 정식 징계처분서를 교부받지 않았기 때문에 이 사건 견책처분에 관한 불복기한이 진행된다고 생각하지 않았을 여지가 크다'고 보아, 이 사건 견책처분일로부터 3달 내에 구제신청을 하지 못한 책임을 전적으로 원고에게 전가하는 것이 타당하지 않다고 판단하였습니다.

사용자로서는 반드시 징계권자 명의로 징계처분서를 작성하여 징계대상자에게 교부함으로써 징계 과정에서 위와 같은 불필요한 분쟁의 소지가 발생하지 않도록 유의하는 것이 바람직하겠습니다.

대상판결은 피고가 항소하여 현재 항소심 계속 중입니다(서울고등법원 2025누6931호).



2 최신판례

(5) 근로자의 고소·고발·진정 등의 분쟁 제기 행위가 노동조합의 정당한 활동범위에 속한다는 이유로 징계사유의 해당성을 부정하고, 나머지 징계사유만으로 해고의 정당성을 인정하기 어렵다고 본 사례

[대상판결: 서울행정법원 2025. 5. 2. 선고 2023구합5530 판결]

1. 사안의 개요

피고 보조참가인(이하 '참가인 회사')은 택시 여객운송사업을 영위하는 회사이고, 원고는 참가인의 근로자로 근무한 택시기사입니다.

원고는 2023. 4.경 참가인 회사로부터 아래와 같은 징계사유로 해고(이하 '이 사건 해고')가 되었습니다.

- 제1항 무분별한 고소, 고발, 민원 남발행위
- 제2항 명예훼손: 기자회견 등을 통하여 허위사실을 유포하여 회사의 명예를 실추
- 제3항 업무방해: 회사의 징계위원회, 취업규칙변경회의, 사원 상담 도중에 방해를 한 행위
- 제4항 저성과 불성실근무행위:
 - 가. 장기간 다른 전체근로자 평균대비 운송수입금 및 실 영업시간 저조
 - 나. 장시간 공차운행 및 공회전
- 제5항 운송수입금 미납
- 제6항 조합원들에게 운송수입금을 저하시키도록 종용한 정황
- 제7항 업무지시거부: 견책처분에 대한 시말서 제출 거부

원고는 이 사건 해고가 부당하다고 주장하며 제주지방노동위원회에 구제신청을 하였으나, 제주지방노동위원회는 제1항 내지 제5항 징계사유가 인정되고, 징계양정이 적정하며, 징계절차에 위법이 없어 정당하다는 이유로 원고의 구제신청을 기각하였습니다.

원고는 이에 불복하여 중앙노동위원회에 재심을 신청하였으나, 중앙노동위원회 역시 대부분(제1항 내지 제3항, 제4항 중 나.부분, 제5항)의 징계사유가 인정된다고 보아, 같은 취지로 원고의 재심신청을 기각(이하 '이 사건 재심판정')하였습니다.

이에 원고는 이 사건 재심판정의 취소를 구하는 이 사건 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

가. 징계절차 위반 여부

원고는 징계위원회에 근로자위원이 참석하지 않았다는 점을 들어 징계절차 위반에 해당한다고 주장



하였습니다. 그러나 대상판결은 아래와 같은 이유로 이 사건 해고에 징계절차를 위반한 위법이 있다고 볼 수 없다고 판단하며 원고의 주장을 배척하였습니다.

① **(관련 법리)** 단체협약 등에서 징계위원회의 구성에 근로자 측의 대표자를 참여시키도록 되어 있음에도 불구하고 이러한 징계절차에 위배하여 징계해고를 하였다면 이러한 징계권의 행사는 징계사유가 인정되는지 여부 관계없이 절차에 관한 정의에 반하는 처사로서 무효라고 보아야 할 것이지만, 근로자 측에 징계위원 선정권 등을 행사할 기회를 부여하였는데도 근로자 측이 스스로 징계위원 선정을 포기 또는 거부한 것이라면 근로자 측 징계위원이 참석하지 않은 징계위원회의 의결을 거친 징계처분이라고 하더라도 이를 무효로 볼 수는 없다(**대법원 2011. 7. 28. 선고 2008두11693 판결** 등).

② **(판단)** 참가인과 노조 사이의 단체협약에 '조합원의 징계에 공정을 기하기 위하여 노동조합과 회사가 협의하여 상벌위원회를 구성하고, 상벌위원회 위원은 노, 사 각 2인으로 구성한다'라고 규정하고 있고, 참가인 회사가 근로자위원 없이 사용자위원 2인만으로 징계위원회를 구성·개최하여 이 사건 해고 의결을 한 사실은 인정된다.

그러나 참가인 회사가 노동조합에 징계위원회 구성을 위한 근로자측 위원의 선임을 두 차례에 걸쳐 요청했음에도 불구하고, 노동조합은 참가인 회사의 요청에 불응하였다. 이는 노동조합이 선임권의 행사 기회를 스스로 포기 또는 거부하였던 것으로 인정되므로, 참가인 회사의 징계위원회 구성절차가 위법하다고 볼 수 없다.

나. 징계사유 존부

대상판결은 이 사건 재심판정이 인정한 징계사유(제1항, 제2항, 제3항, 제4항 중 나.부분, 제5항) 중 아래의 징계사유만 인정된다고 보았습니다.

가. 관련 법리

① 근로자가 뚜렷한 자료도 없이 사실을 허위로 기재하거나 왜곡하여 소속 직장의 대표자, 관리자나 동료 등을 수사기관 등에 고소·고발하거나 진정하는 행위는 징계규정에서 정한 징계사유가 될 수 있다. 다만 범죄에 해당한다고 의심할 만한 행위에 대해 처벌을 구하고자 고소 고발 등을 하는 것은 합리적인 근거가 있는 한 적법한 권리행사라고 할 수 있으므로 수사기관이 불기소처분을 하였다는 이유만으로 고소·고발 등이 징계사유에 해당하지 않는다. 위와 같은 고소·고발 등이 징계사유에 해당하는지는 고소·고발 등의 내용과 진위, 고소·고발 등에 이르게 된 경위와 목적, 횡수 등에 따라 신중하게 판단하여야 한다.

② 노동조합 또는 노동조합의 대표자가 사용자 측을 근로기준법이나 노동조합 및 노동관계조정법 위반 등으로 수사기관에 고소·고발·진정한 내용에 과장되거나 왜곡된 부분이 있더라도, 그것이 대체로 사실에 기초하고 있고 그 목적이 사용자에게 의한 조합원들의 단결권 침해를 방지하거나 근로조건에 관한 법령을 준수하도록 하는 것이라면 고소·고발 등은 노동조합의 정당한 활동범위에 속하는 것으로 보아야 하므로, 이를 이유로 노동조합의 대표자에게 불이익을 주는 것은 원칙적으로 허용되지 않는다(**대법원 2020. 8. 20. 선고 2018두34480 판결**).

나. 판단

- ① (징계사유 제1항: 일부 인정) (i) 원고는 차량운행자료, 보조금지급내역, 근로자들의 진술서 및 진단서 등 나름대로 자료를 수집하여 근로자의 권익을 보호하고 참가인 회사의 위법사항을 시정하기 위하여 고소·고발을 제기한 것으로 보인다. 실제로 원고가 진정한 일부 사실에 관하여 과태료 부과결정이 이루어지기도 하였는바, 원고가 뚜렷한 자료 없이 사실을 허위로 기재하거나 왜곡하여 고소·고발·진정을 제기하였다고 단정하기 어렵다. 회사가 원고를 무고죄로 고소한 사건들에서도 경찰과 검찰이 각 불송치(혐의 없음, 혐의없음(증거불충분) 결정을 하였다. (ii) 다만, 일부 진정사건의 경우 참가인 회사의 법위반 사실이 인정되지 않았을 뿐만 아니라, 원고가 진정의 근거 자료를 제출하지 못하고 있으므로, 노동조합의 정당한 활동범위 내에 있다고 할 수 없다.
- ② (징계사유 제2항: 부정) 원고의 기자회견의 주된 내용은 참가인 회사의 근로기준법 기타 노동관계법령 위반 사실 등을 고발하고, 공정한 임금협정과 근로계약 체결을 촉구하는 것이다. 이러한 기자회견의 주요 내용은 사실에 부합한다고 보이는바, 원고의 행위가 노동조합의 정당한 활동범위를 벗어났다고 보기 어렵다.
- ③ (징계사유 제3항: 인정) 원고의 행위는 참가인 회사의 업무를 방해하는 행위로서 징계사유에 해당하고, 달리 원고의 행위가 참가인 회사의 위법한 업무에 대하여 노동조합 조합원을 보호하기 위한 정당한 권리행사였다고 볼 자료는 없다.
- ④ (징계사유 제4항: 인정) 원고가 차량을 장시간 공회전 상태로 둔 사실이 인정되고, 이는 공차 운행과 별개로 성실의무 위반행위로서 징계사유에 해당한다.
- ⑤ (징계사유 제5항: 부정) 원고가 운송수입금을 미납한 사실을 인정할 증거가 없다.

다. 징계양정 당부

대상판결은 아래와 같은 이유로, 참가인 회사가 원고에게 위와 같은 일부 징계사유만으로 이 사건 해고의 정당성을 인정하기에는 충분하지 않다고 판단하였습니다.

- ① (관련 법리) 여러 개의 징계사유 중 일부가 인정되지 않더라도 인정되는 다른 일부 징계사유만으로 해당 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분한 경우에는 그 징계처분을 유지하여도 위법하지 아니하다. 다만 여러 개의 징계사유 중 일부 징계사유만으로 근로자에 대한 해당 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분한지는 해당 기업의 구체적인 상황에 따라 다를 수 있으므로, 사용자가 징계처분에 이르게 된 경위와 주된 징계사유, 전체 징계사유 중 인정된 징계사유의 내용과 비중, 징계사유 중 일부가 인정되지 않은 이유, 해당 징계처분의 종류, 해당 기업이 정하고 있는 징계처분 결정 절차, 해당 기업의 규모·사업·성격 및 징계에 관한 기준과 관행 등에 비추어 인정된 징계사유만으로 동일한 징계처분을 할 가능성이 있는지를 고려하여 해당 징계처분을 유지하는 것이 근로자에게 예측하지 못한 불이익이 되지 않도록 신중하게 판단하여야 한다(대법원 2019. 11. 28. 선고 2017두57318 판결).

② (판단) 이 사건 재심판정에서 인정한 징계사유 5개 가운데 일부만 적법한 징계사유로 인정되는데, 징계사유 제1항의 경우 회사의 근로관계 및 적법한 운송사업 운영 등에 관한 진정으로서 원고의 노동조합 활동과 전혀 무관하다고 단정하기 어렵고, 사안이 무겁다고 볼 수도 없다. 제3항의 경우 원고가 택한 방법이 적절하다고 보기는 어려우나, 원고가 지회장을 맡고 있는 노동조합 조합원들에 대한 조사·징계절차의 위법을 주장하거나 참가인 회사의 전액관리제 및 취업규칙 변경에 관한 적법절차 준수를 강조하는 차원에서 행한 것으로서 그 동기에 참작할 점이 있다. 제4항의 나.의 경우 두 차례의 차량 공회전에 불과하고 원고가 이로 인하여 어떤 이득을 얻은 바도 없어 해고사유로 삼기에는 지나치다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 비록 근로자가 고소·고발 등을 한 내용에 일부 과장이나 왜곡이 존재하더라도, 그것이 대체로 사실에 기초하고 있고 그 목적이 노동관계 법령의 준수나 시정에 있는 경우에는, 이를 징계사유로 삼는 데에는 신중을 기할 필요가 있다고 판시함으로써, 근로자의 고소 등의 행위가 정당한 징계사유가 될 수 있는지에 대한 판단 기준을 제시한 바 있습니다(대법원 2020. 8. 20. 선고 2018두34480 판결).

위 법리에 기초하여, 대상판결은 근로자가 일정한 자료를 수집하여 근로자의 권익 보호나 회사의 위법사항 시정을 목적으로 고소·고발을 제기한 행위에 대하여는 징계사유로 인정할 수 없다고 본 반면, 아무런 근거자료 없이 진정을 제기한 행위에 대해서는 징계사유를 긍정하였습니다.

근로자의 고소·고발 등의 분쟁 제기 행위에 대해 징계를 고려하고 있는 기업으로서는, 해당 근로자의 문제 제기가 악의적이거나 명백히 허위 사실에 기반한 것인지, 아니면 나름의 근거를 가진 합리적 의심에서 비롯된 것인지를 객관적으로 규명하는 절차를 거치는 것이 필요하겠습니다.

대상판결은 피고가 항소하여 현재 항소심 계속 중입니다(서울고등법원 2025누6960호).



2 최신판례

(6) 채용 내정 단계에서 회사의 통지에 따라 예방접종을 한 후 뇌전증 등을 진단받은 경우, 해당 예방접종은 업무 준비행위로서 업무수행성이 인정된다고 본 사례

[대상판결: 서울행정법원 2025. 5. 14. 선고 2024구단60773 판결]

1. 사안의 개요

원고는 A 주식회사(이하 '이 사건 회사')에 입사하여 휴대폰 필름 개발 업무를 수행한 근로자이고, 피고는 근로복지공단입니다.

원고는 2021. 2. 6. 이 사건 회사로부터 채용 합격 통보를 받고, 채용 내정 단계에서 이 사건 회사의 예방접종 권고에 따라 2021. 2. 8. B형간염 등의 예방접종(이하 '이 사건 접종')을 하였습니다. 그 후 원고는 2021. 2. 15.부터 이 사건 회사에서 근무를 시작하다 2021. 2. 17.경부터 발열 등의 증상을 보였고, 이후 뇌전증, 중첩증 및 자가면역성 뇌염(이하 '이 사건 상병')을 진단받았습니다.

원고는 2023. 11.경 이 사건 회사의 지시에 따른 이 사건 접종으로 인하여 이 사건 상병이 발병하였다고 주장하며 피고에게 요양급여 신청을 하였습니다. 그러나 피고는 이 사건 상병의 존재 및 이 사건 접종과 이 사건 발병 사이의 인과관계는 인정하면서도, 이 사건 상병과 업무와의 상당인과관계를 인정하기 어렵다는 이유로 2024. 2. 2. 원고에게 요양불승인 처분(이하 '이 사건 처분')을 하였습니다.

이에 원고는 피고를 상대로 이 사건 처분의 취소를 구하는 이 사건 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은, 피고가 이 사건 상병의 존재와 이 사건 상병이 이 사건 접종으로 인하여 발생한 것이라는 점을 인정하고 있으므로, 이 사건의 쟁점은 채용 내정단계에서의 원고의 이 사건 접종을 사용자의 지배 범위에 포섭하여 업무수행성을 인정할 수 있는지 여부인데, 이 사건 접종은 이 사건 회사의 근로자인 원고가 사업주의 지배·관리 하에서 한 업무 준비행위로서 업무수행성이 인정된다고 보아 이 사건 처분이 위법하다고 판단하였습니다. 구체적인 판단 내용은 아래와 같습니다.

가. 관련 법리

① 산업재해보상보험법(이하 '산재보험법')의 업무상의 사유에 의한 재해로 인정되기 위해서는 당해 재해가 업무수행 중의 재해여야 함은 물론이고 업무에 기인하여 발생한 것으로서 업무와 재해 사이에 상당인과관계에 있어야 하는 것이다. 그리고 여기에서 '업무수행성'은 사용자의 지배 또는 관리 하에 이루어지는 당해 근로자의 업무수행 및 그에 수반되는 통상적인



활동과정에서 재해의 원인이 발생하는 것을 의미하는 것으로서, 정규의 근무시간 외의 행동은 그것이 업무를 위한 준비작업 또는 업무의 마무리 등으로 업무에 통상 부수하거나 업무의 성질상 당연히 부수하는 것이 아닌 한 일반적으로 업무수행으로 보지 아니한다(대법원 2006. 10. 13. 선고 2006두7669 판결).

- ② 다만, 그 행위가 본래의 업무행위 또는 그 업무의 준비행위 내지 정리행위, 사회통념상 그에 수반되는 것으로 인정되는 생리적 행위 또는 합리적, 필요적 행위라는 등 행위 과정이 사업주의 지배·관리 하에 있다고 볼 수 있는 경우에는 업무상 재해로 인정할 수 있다(대법원 2004. 12. 24. 선고 2004두6549 판결).

나. 판단

- ① (원고가 산재보험법의 적용을 받는 근로기준법상 근로자였는지 여부: 긍정) 근로계약은 기본적으로 낙성·불요식의 계약이고 채용내정이란 본채용 전에 채용할 자를 미리 결정하는 것으로, 청약의 유인에 해당하는 사용자의 모집공고 등에 대해 근로자가 응모 내지 응시하는 것은 근로계약의 청약에 해당하고, 이에 사용자가 근로자에게 행하는 채용내정 통지 및 합격자 통보 등은 청약에 대한 승낙으로서 이에 따라 채용내정자와 사용자 사이에 해약권을 유보한 근로계약이 성립한다(대법원 2000. 11. 28. 선고 2000다51476 판결, 대법원 2002. 12. 10. 선고 2000다25910 판결). 따라서 이 사건 접종 당시 원고는 이 사건 회사와 근로 계약을 체결한 채용내정자로서 산재보험법의 적용을 받는 근로기준법상의 근로자의 지위에 있었다.
- ② (이 사건 회사의 접종의무 통지에 상당한 구속력과 강제성이 수반되었는지 여부: 긍정) 산업안전보건기준에 관한 규칙 제594조는 사업주로 하여금 근로자의 감염병을 예방하기 위한 조치를 하여야 한다고 하면서 제2호에서 '예방접종'을 의무사항으로 규정하고 있다. 이 사건 회사는 면접뿐만 아니라 면접 이후에도 여러 경로와 방법을 통해 직원들에게 접종에 대한 안내를 하였던 것으로 보이고, 채용내정자나 직원으로서는 입사와 지속적인 근무를 위하여 회사가 요구하는 요건을 모두 갖출 것이라고 보는 것이 경험칙과 상식에 부합하고, 백신에 대하여 이상반응이 있었던 과거력 등 특별한 사정이 없는 한 이를 거부할 것을 예상할 수 없는 점 등을 고려하면, 이 사건 회사 측의 접종의무 통지에는 그 형식이 권고였는지 지시였는지를 불문하고 상당한 구속력과 강제성이 수반되었다고 보는 것이 합리적이다.
- ③ (이 사건 접종이 사업주의 지배 관리 하에서 이루어진 행위인지 여부: 긍정) 산재보험법은 출퇴근 재해를 업무상 재해로 규정하고(제37조 제1항 제3호), 현장실습생이나 학생연구자의 경우에도 근로자에 관한 정의 규정(제5조 제2호)에도 불구하고 산재보험법이 적용되는 근로자로 보아, 보험급여를 지급할 수 있도록 규정하고 있다(제123조, 제123조의2). 판례도 실질적인 근로가 개시되지 않아 사업주에게 임금지급 의무가 인정되지 않는 시간에 발생한 재해에 대하여도 업무상 재해를 인정하여 왔다(대법원 1996. 10. 11. 선고 96누9034 판결). 여기에 산업재해로부터 재해근로자와 그 가족의 생활을 보장할 현실적·규범적 필요성, 산재보험제도의 목적·기능 등을 고려하면, 사용자의 지배 범위를 엄격하게 해석하는 것은 지양하여야 한다.

원고는 2021. 2. 6.경 합격 통보 이후 2021. 2. 15. 첫 출근을 앞두고 설 연휴 이전에 회사가 요구하는 요건을 충족하고자 2021. 2. 8. 세 종류의 백신을 동시에 접종하였다. 이에 비추어 보면 이 사건 접종은 업무 준비행위의 연속선상에 있었고, 원고는 이 사건 접종에 상당한 의무감을 갖고 있었던 것으로 추단된다.

따라서, 이 사건 접종을 원고의 사적 행위나 자의적 행위에 불과하다고 볼 수 없고, 이 사건 접종의 결과 경련 등으로 일상적인 생활을 영위할 수 없게 된 원고에게 산재보험법상 요양급여를 제공하지 않는 것은 산재보험법의 입법취지에 어긋난다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 '채용내정' 단계에서 발생한 재해의 업무관련성을 인정함으로써, 산재보험법상 근로자 보호의 시간적 범위를 확장하였다는 점에서 의의가 있습니다.

구체적으로 대상판결은 입사 전 채용내정자의 지위에 있는 경우에도 산재보험법상 근로자의 보호범위에 포함되고, 회사의 권고 내지 지시에 따라 입사를 위해 이행하는 예방접종, 건강검진 등의 '업무 준비행위'도 근로자의 사적 영역이 아닌 사업 주의 지배 관리 하에서 이루어진 구속력 있는 업무행위에 해당할 수 있다고 보았습니다.

이러한 법리가 사용자의 안전배려무 문제로 이어질 경우, 회사의 입장에서는 향후 채용내정자의 입사 과정에서 발생할 수 있는 사고나 질병 위험에 대한 보호 책임을 부담하게 될 수도 있습니다. 따라서 사용자 입장에서는 채용내정자가 출근한 이후뿐만 아니라 입사를 준비하는 과정에서도 사고가 발생하지 않도록, 채용 과정 전반에 걸쳐 발생할 수 있는 위험을 점검하고 관리할 필요가 있습니다.

대상판결은 피고가 항소하여 현재 항소심 계속 중입니다(서울고등법원 2025누7011호).



2 최신판례

(7) 정년퇴직 후 촉탁직 근로자로 재고용될 것이라는 기대권이 인정되기 어렵고, 그 기대권이 인정되더라도 재고용 거절에 합리적인 이유가 있다고 본 사례

[대상판결: 광주지방법원 2025. 5. 29. 선고 2024가합54893 판결]

1. 사안의 개요

피고는 시내버스운송사업을 영위하는 회사이고, 원고는 피고 회사에서 버스기사로 근무하다가 2023. 10. 10. 정년에 도달하여 퇴직한 사람입니다.

피고는 원고를 촉탁직 근로자로 재고용하지 않았는데, 이에 원고는 피고의 이와 같은 조치가 부당해고에 해당한다고 주장하며 전남지방노동위원회에 구제신청을 제기하였습니다. 그러나 지방노동위원회는 원고에게 정년퇴직 후 촉탁직 근로자로 재고용될 것이라는 기대권이 형성되었다고 볼 수 없다는 이유로 원고의 구제신청을 기각하였으며, 중앙노동위원회 역시 초심판정과 같은 이유로 원고의 재심신청을 기각하였습니다.

그러자 원고는 광주지방법원에 피고를 상대로 해고무효확인을 구하는 이 사건 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 아래와 같은 이유로, 원고에게 정년 이후 촉탁직 근로자로 재고용될 것이라는 기대권이 존재한다고 보기 어렵다고 보았습니다. 그리고 설령 원고에게 그와 같은 기대권이 존재한다 하더라도 피고가 원고에 대한 재고용을 거절한 데에는 합리적인 이유가 있다고 보아, 피고가 원고에 대해 재고용을 거절한 것이 부당해고에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

가. 관련 법리

- ① 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년에 도달한 근로자가 일정한 요건을 충족하면 기간제 근로자로 재고용하여야 한다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 재고용을 실시하게 된 경위 및 그 실시기간, 해당 직종 또는 직무 분야에서 정년에 도달한 근로자 중 재고용된 사람의 비율, 재고용이 거절된 근로자가 있는 경우 그 사유 등의 여러 사정을 종합하여 볼 때, 사업장에 그에 준하는 정도의 재고용 관행이 확립되어 있다고 인정되는 등 근로계약 당사자 사이에 근로자가 정년에 도달하더라도 일정한 요건을 충족하면 기간제 근로자로 재고용될 수 있다는 신뢰관계가 형성되어 있는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 근로자는 그에 따라 정년 후 재고용되리라는 기대권을 가진다(대법원 2023. 6. 1. 선고 2018다 275925 판결).

- ② 이와 같이 정년퇴직하게 된 근로자에게 기간제 근로자로의 재고용에 대한 기대권이 인정되는 경우, 사용자가 기간제 근로자로의 재고용을 합리적 이유 없이 거절하는 것은 부당하고와 마찬가지로 근로자에게 효력이 없다(대법원 2023. 6. 29. 선고 2018두62492 판결).

나. 대상판결의 판단

- ① 2017년 단체협약은 피고 회사가 정년이 도래한 소속 근로자들을 우선하여 촉탁직 근로자로 고용하고 그 규모는 25명 수준으로 유지한다고 정하고 있었으나, 이후 2020년 및 2022년 단체협약에는 위와 같은 내용이 존재하지 않는다.
- ② 2022년 단체협약은 '고령화시대에 대비하고 안정적인 고용확보와 장기재직자 우대를 위하여 10년 이상 장기 근속한 근로자가 정년 후 계약직으로 채용될 경우 근로계약기간은 1년 단위 3회로 한다고 정하고 있으나, 이를 피고 회사에게 정년이 도래한 소속 근로자들을 재고용하도록 의무를 부과하는 규정으로 볼 수 없다.
- ③ 피고 회사가 2021년 및 2022년 정년이 도래한 근로자들 중 47%를 촉탁직 근로자로 재고용한 사실은 인정되나, 소속 근로자들의 정년이 도래한 날 곧바로 이들을 재고용하지는 않았다. 그리고 피고 회사는 공고 등 별도의 채용절차를 거쳐 촉탁직 근로자들을 고용하였으므로, 피고 소속 근로자가 정년이 도래했다고 하여 곧바로 촉탁직 근로자로 재고용될 수 있었던 것도 아니다.
- ④ 취업규칙 등에도 피고 회사가 정년에 도달한 소속 근로자들을 촉탁직 근로자로 재고용하여야 할 의무가 있다는 취지의 내용이 확인되지 않고, 피고 회사에 위와 같은 정도의 관행이 확립되어 있었다는 사실을 인정할 만한 증거도 없다.
- ⑤ 설령 원고에게 정년 이후 촉탁직 근로자로 재고용될 것이라는 기대권이 있었다고 보더라도, 원고는 불성실한 근무 행위로 인해 수차례 징계를 받거나 민원이 제기된 전력이 있으며, 그 징계사유들의 중대성 등을 고려하면 피고 회사가 원고에 대한 재고용을 거절한 데에는 합리적인 이유가 있다고 봄이 타당하다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 2023년에 정년에 도달한 근로자에게도 ① 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년에 도달한 근로자가 일정한 요건을 충족하면 기간제 근로자로 재고용하여야 한다는 취지의 규정을 두고 있거나 ② 그러한 규정이 없더라도 회사와 근로자들 사이에 정년 이후의 재고용에 관한 신뢰관계가 형성되어 있는 경우 재고용 기대권이 인정된다고 판시함으로써, 정년 이후 촉탁직 근로자로 재고용되는 기대권이 인정될 수 있다는 법리를 최초로 제시하였습니다(대법원 2023. 6. 1. 선고 2018다275925 판결).

이어서 같은 해 선고된 두 건의 판결에서는, '기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률' 및 '고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률'의 입법 취지와 사업장 내에서 정한 정년의 의미 및 정년 이후에 기간제 근로계약을 체결하는 근로계약 당사자의 일반적인 의사 등을 고려하면, 정년이 지난 상태에서 기간제 근로계약을 체결한 경우에는 위에서 본 여러 사정에 더하여 해당 직무에서의 연령에 따른 업무수행 능력 및 작업능률의 저하 정도와 위험성 증대 정도, 해당 사업장에서 정년이 지난 고령자가 근무하는 실태와 계약이 갱신된 사례 등의 사정까지 아울러 참작하여 근로계약 갱신에 관한 정당한

기대권이 인정되는지를 판단해야 한다고 판시함으로써(대법원 2023. 6. 29. 선고 2018두62492 판결, 대법원 2023. 11. 2. 선고 2023두41727 판결), 대법원은 일반적인 기간제 근로자의 계약 갱신청구권에 비해 정년 이후의 재고용 청구권을 더 엄격하게 판단하고 있습니다.

이후 하급심 법원도 위 대법원 법리를 기초로 정년퇴직 근로자의 재고용 기대권을 인정하지 않은 하급심 판결[대전고등법원 2025. 1. 9. 선고 2024누11738 판결, 상고심 계속 중(대법원 2025두32673호)]과 인정하는 판결[서울행정법원 2025. 1. 24. 선고 2023구합4049 판결, 항소심 계속 중(서울고등법원 2025누6246호)]을 차례로 선고한 바 있습니다. 대상판결 역시 이러한 법리에 따라 판단된 사례입니다.

정년퇴직자의 재고용 기대권에 관한 법리가 점차 명확해지고 관련 판결이 누적됨에 따라, 사용자로서는 구체적인 사례 분석을 바탕으로 재고용 기대권에 관한 리스크를 점검해 보는 것이 바람직하겠습니다.

대상판결은 항소기간 도과로 확정되었습니다.



2 최신판례

(8) 징계처분을 취소하는 노동위원회의 구제명령이 확정되지 않았다고 하더라도, 해당 징계처분을 기간제 근로계약 갱신의 거절 사유로 삼을 수 없다고 본 사례

[대상판결: 서울행정법원 2025. 5. 30. 선고 2023구합65082 판결]

1. 사안의 개요

피고 보조참가인(이하 '참가인')은 주식회사 X의 자회사로, 상시근로자 38,500명을 고용하여 전국 각지에 83개의 X 물류센터를 위탁운영하고 있으며, 인천 지역 10여 개의 물류센터가 있습니다.

원고 A는 2020. 7. 2. 참가인에 계약직으로 입사한 후 두 차례 근로계약이 갱신되어 약 23개월간 근무하였으며, 인천 지역 X 물류센터(Y)에서 재고관리 업무를 담당하였습니다. 한편 원고 B는 2021. 6. 28. 참가인에 계약직으로 입사하여 한 차례 근로계약이 갱신되어 약 12개월간 근무하였고, 인천 지역 X 물류센터(Z)에서 출고 업무를 담당하고 있습니다.

참가인은 2022. 5.경 원고 A에 대한 무기계약직 전환 평가와 원고 B에 대한 근로계약 갱신 평가를 실시하여 원고 A, B를 그 대상에서 제외하였고, 이후 원고 A, B에 대하여 각 근로계약 종료를 통보하였습니다.

원고들은 참가인의 근로관계 종료 통보가 부당해고에 해당한다며 인천지방노동위원회에 구제신청을 하였으나, 인천지방노동위원회는 원고들의 구제신청을 모두 기각하였습니다. 이에 원고들은 중앙노동위원회에 재심을 신청하였으나, 중앙노동위원회도 원고들의 재심신청을 모두 기각하였습니다(이하 '이 사건 재심판정').

그러자 원고들은 이 사건 재심판정의 취소를 구하는 이 사건 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 (i) 원고 A에게는 무기계약직 전환 기대권이, 원고 B에게는 근로계약 갱신 기대권이 인정된다고 판단하였습니다. 다만 (ii) 원고 A에 대한 무기계약직 전환 거절에는 합리적 이유가 있으나, 원고 B에 대한 근로계약 갱신 거절은 부당하다고 판단하였습니다. 구체적인 내용은 아래와 같습니다.

가. 무기계약직 전환 또는 근로계약 갱신 기대권 존부

① (관련 법리) 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신되거나 기간이 정함이 없는 근로자로 전환된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 계약 갱신의 기준 등 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실태, 근로자가



수행하는 업무의 내용 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 볼 때 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신 또는 기간이 정함이 없는 근로자로 전환된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로자에게 그에 따라 근로계약이 갱신 또는 기간이 정함이 없는 근로자로 전환될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 사용자가 이에 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신 또는 전환을 거절하고 근로계약의 종료를 통보하는 것은 부당하고와 마찬가지로 아무런 효력이 없고, 이 경우 기간만료 후의 근로관계는 종전의 근로계약이 갱신되었거나 기간이 정함이 없는 근로자로 전환된 것과 동일하다(근로계약 갱신에 관한 대법원 2011. 4. 14. 선고 2007두1729 판결, 기간이 정함이 없는 근로자 전환에 관한 대법원 2016. 11. 10. 선고 2014두45765 판결).

② (판단) 다음과 같은 사실 및 사정을 위 법리에 비추어 보면, 원고 A에게는 무기계약직 전환 기대권이, 원고 B에게는 근로계약갱신 기대권이 각 인정된다.

(i) 참가인은 기간제 직원 계약관리 규정(이하 '이 사건 규정')에 근로계약 갱신 및 무기계약직 전환에 관한 규정을 두어 체계적이고 구체적인 기준과 절차를 설정하고 있고, 그 평가 기준을 근태, 안전, 조직문화/질서유지, 정성평가로 나누어 세부적으로 정하고 있다.

(ii) 참가인은 계약직 근로자 채용공고에 근무조건으로 "계약직(3개월 → 9개월 → 12개월 계약 연장), 24개월 이후 근무평가에 따라 무기계약직 또는 정규직 전환 심사"라는 내용을 명시하였다.

(iii) 참가인은 이 사건 규정에서 정한 기준과 절차에 따라 원고 A, B를 비롯해 다수의 기간제 근로자에 대해 근로계약 갱신 및 무기계약직 전환을 진행해 왔다.

(iv) 원고 A, B가 담당하는 재고관리, 출고 등 업무는 참가인의 상시적·계속적·필수적인 업무이자 가장 많은 인력이 투입되는 업무이다.

나. 전환 또는 갱신 거절의 합리적 이유 존부

① (관련 법리) 근로자에게 이미 형성된 갱신에 대한 정당한 기대권이 있는데도 사용자가 이를 배제하고 근로계약의 갱신을 거절한 데에 합리적 이유가 있는지가 문제될 때에는 사용자의 사업 목적과 성격, 사업장 여건, 근로자의 지위와 담당 직무의 내용, 근로계약 체결 경위, 근로계약의 갱신 요건이나 절차의 설정 여부와 운용 실태, 근로자에게 책임 있는 사유가 있는지 등 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 갱신 거부의 사유와 절차가 사회통념에 비추어 볼 때 객관적이고 합리적이며 공정한지를 기준으로 판단하여야 하고, 그러한 사정에 관한 증명책임은 사용자가 부담한다(대법원 2021. 10. 28. 선고 2021두45114 판결).

② (원고 A: 무기계약직 거절에 대한 합리적 이유 인정) 아래와 같은 사정에 비추어 볼 때, 원고 A에 대한 무기계약직 전환 거절에는 합리적 이유가 인정된다.

(i) 원고 A는 지각·조퇴 32회로 근태 점수가 25점(만점) 중 15점으로 평가되었는바, 무기계약직 전환 평가표에 따르면 근태가 20점 미만이어서 전환 대상에서 제외된다.

(ii) 원고 A는 참가인의 승인을 얻은 조퇴를 평가에 반영한 것은 부당하다고 주장하나, 참가인 사업의 특성상 갑작스런 인력공백을 방지하여 사업의 원활한 운영을 도모할 필요성이 있으므로, 성실성을 평가하기 위한 방법으로 승인을 얻은 조퇴를 평가에 참작하는 것이 위법하다고 보기 어렵다.

③ (원고 B: 근로계약 갱신 거절에 대한 합리적 이유 부정) 아래와 같은 사정에 비추어 볼 때, 원고 B에 대한 근로계약 갱신 거절에는 합리적 이유가 있다고 보기 부족하다.

(i) 원고 B는 감봉 징계로 인한 감점(12점)이 적용되었고, 정성평가에서도 낮은 점수를 받았다.

(ii) 그러나 원고 B가 근로계약 종료에 항의하고자 HR사무실에 진입해 면담을 요구한 사실(무단출입, 업무 방해, 방역수칙 위반) 등을 이유로 받은 감봉 2월의 징계처분(이하 '이 사건 감봉처분')에 대하여, 인천지방노동위원회는 징계양정이 과도하다는 이유로 징계 취소 등을 명하는 구제명령(이하 '이 사건 구제명령')을 내렸다. 나아가 이에 대한 중앙노동위원회 재심판정 및 그에 대한 재심판정 취소소송에서도 모두 이 사건 감봉처분의 징계양정이 과도하다고 판단하였다.

비록 이 사건 감봉처분의 취소를 명하는 이 사건 구제명령이 확정되지는 않았으나, 이 사건 감봉처분은 징계양정이 과도하여 위법하다고 봄이 상당하다. 따라서 이 사건 감봉처분을 이유로 12점을 감점하여 근로계약 갱신을 거절하는 것은 부당하다.

피고는 이 사건 구제명령의 이유가 징계사유 부존재가 아니라 징계양정 과다이므로 이 사건 감봉처분을 징계전력으로 삼을 수 있다고 주장하나, 이 사건 구제명령에 따른 징계 취소 이후 재징계 여부나 징계수준이 정해지지 않았고, 설령 재징계를 하더라도 감봉보다 가벼운 처분만 가능하므로, 감봉처분을 기준으로 감점한 평가는 부당하다.

(iii) 정성평가는 평가항목이 추상적이고 배점 비중이 커 평가자의 자의성이 개입될 우려가 있어, 낮은 점수에 대한 합리적 사유가 요구된다.

참가인은 원고 B의 '퇴근 출서기 규칙 위반'을 이유로 팀워크·친절도 점수를 낮게 부여하였으나, 이는 조 합활동을 목적으로 동료들의 동의를 얻은 행위로 보이고, 위 규칙을 재차 위반하지도 않았다. 또한 참가인은 '업무 중 대화와 '잡은 조퇴·결근'을 이유로 사내규정 준수 점수를 낮게 부여하였으나, 이는 객관적으로 수긍하기 어려워 감점 사유로 삼기 어렵다. 더욱이 1차 갱신평가와 비교했을 때 원고 B의 평가 점수는 (이 사건 감봉처분으로 인한 감점을 제외하면) 정성평가 부분에서만 30점에서 18점으로 하락하였다.

(iv) 참가인은 원고 B가 업무방해 및 공동주거침입 혐의로 기소된 점을 들어 근로계약을 유지하기 위한 신뢰 관계가 상실되었다고 주장하나, 이는 이미 근로계약 갱신이 거절된 이후의 사정이므로, 근로계약 갱신 거절의 정당한 사유가 될 수 없다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 노동위원회 구제명령이 아직 확정되지 않았더라도, 해당 구제명령에 의해 부당하다고 판정된 징계처분을 기간제 근로계약의 갱신 거절사유로 삼을 수 없다는 점을 제시하였습니다. 이는 노동위원회 구제제도의 실효성을 높이고, 기간제 근로자의 갱신 또는 전환 기대권에 대한 보장을 강화하는 취지로 이해됩니다.

아울러 근로자에 대한 평가가 그 정당성을 인정받기 위해서는 평가 항목의 객관성과 공정성이 담보되어야 하고, 정성평가 등 주관적 요소가 개입될 수 있는 항목의 경우에는 평가 기준과 그 결과에 대해 객관적이고 합리적 이유가 소명할 수 있도록 근거 자료를 남겨둘 필요가 있습니다.

대상판결은 당사자 쌍방이 모두 항소하여 현재 항소심 계속 중입니다(사건번호 부여 전).



2 최신판례

(9) 화물운송업체와 위수탁계약을 체결하고 배송업무를 수행한 지입차주들이 노동조합법상 근로자에 해당한다고 본 사례

[대상판결: 서울행정법원 2025. 5. 15. 선고 2023구합78255 판결]

1. 사안의 개요

원고는 화물운송업 등을 영위하는 회사이고, 소외 A 회사(이하 '소외 회사')는 원고와 운송도급 기본계약(이하 '이 사건 운송도급계약')을 체결하여 전국 B 점포에 식료품, 공산품 등을 공급하는 회사입니다.

피고 보조참가인(이하 '참가인')은 전국단위 노동조합으로, 개별 운송사들과 화물자동차 운송사업 표준 위·수탁계약을 체결하고 이에 따라 소외 회사가 운영하는 물류센터로부터 상품을 인수하여 전국 B 점포로 배송하는 지입차주들로 구성되어 있고, 그 중에는 원고와 위·수탁계약을 체결한 지입차주들(이하 '이 사건 지입차주들')이 포함되어 있습니다. 이 사건 지입차주들은 원고와의 위수탁계약에 따라 소외 회사 물류센터로부터 상품을 인수하여 전국 B 점포로 배송하는 업무(이하 '이 사건 배송업무')를 수행하였습니다.

참가인은 2022. 11. 2. 원고에게 '지입 관리비 정산방식 변경 관련 사항'을 의제로 하여 단체교섭을 요구하였는데, 원고는 이 사건 지입차주들이 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법')상 근로자가 아니라는 이유로 단체교섭 요구를 거부하였습니다. 이에 참가인은 원고가 단체교섭 요구를 거부한 것이 부당노동행위에 해당한다고 주장하며 경기지방노동위원회에 구제를 신청하였습니다.

경기지방노동위원회는 이 사건 지입차주들이 노동조합법상 근로자에 해당하고, 원고가 참가인의 교섭요구에 응하지 않은 것은 단체교섭 거부·해태의 부당노동행위에 해당한다고 판단하며 참가인의 구제신청을 인용하였고, 중앙노동위원회도 초심판정과 같은 취지로 원고의 재심신청을 기각하였습니다(이하 '이 사건 재심판정').

이에 원고는 이 사건 재심판정의 취소를 구하는 이 사건 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 이 사건 지입차주들이 노동조합법상 근로자에 해당하고, 원고는 이 사건 지입차주들이 소속된 참가인의 단체교섭 대상인 사용자에 해당한다고 판단하여, 원고의 청구를 기각하였습니다. 구체적인 내용은 아래와 같습니다.

가. 관련 법리

- ① 노동조합법상 근로자는 사용자와 사용종속관계에 있으면서 노무에 종사하고 대가로 임금 그 밖의 수입을 받아 생활하는 사람을 말하고, 사용자와 사용종속관계가 있는 한 노무제공계약이

고용, 도급, 위임, 무명계약 등 어느 형태이든 상관없다. 구체적으로 노동조합법상 근로자에 해당하는지는 ① 노무제공자의 소득이 주로 특정 사업자에게 의존하고 있는지, ② 노무를 제공받는 특정 사업자가 보수를 비롯하여 노무제공자와 체결하는 계약 내용을 일방적으로 결정하는지, ③ 노무제공자가 특정 사업자의 사업 수행에 필수적인 노무를 제공함으로써 특정 사업자의 사업을 통해서 시장에 접근하는지, ④ 노무제공자와 특정 사업자의 법률관계가 상당한 정도로 지속적·전속적인지, ⑤ 사용자와 노무제공자 사이에 어느 정도 지휘·감독관계가 존재하는지, ⑥ 노무제공자가 특정 사업자로부터 받는 임금·급료 등 수입이 노무 제공의 대가인지 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

- ② 노동조합법상 근로자에 해당하는지는 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 판단하여야 하고, 반드시 근로기준법상 근로자에 한정되는 것은 아니다(대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598, 2014두12604 판결).

나. 판단

- ① (소득의 의존성) 이 사건 지입차주들이 원고와의 위탁계약에 따라 지급받는 운송비 등은 운송업 종사 근로자들이 통상적으로 수령하는 금액과 유사하다. 또한 이 사건 지입차주들이 1주 6일 하루 평균 7~8시간 동안 이 사건 배송업무를 수행한 점에 비추어 볼 때, 이 사건 배송업무와 무관하게 추가적인 노무 제공을 통해 다른 수입을 거둘 수 있다고 보기도 어렵다. 즉, 이 사건 지입차주들은 소득의 주요 부분을 원고와의 위탁계약에 따라 지급받는 금액에 의존하고 있다.
- ② (원고의 일방적인 위탁계약 내용 결정) 위탁계약은 정형화된 계약서에 서명과 차량번호 등의 사항만을 기재하는 방식으로 일률적으로 체결되어 왔다. 이 사건 위탁계약 자체에는 구체적인 근로조건 등이 명시되어 있지 않으나, 이 사건 지입차주들의 휴무일, 업무내용, 운송비 등은 이 사건 운송도급계약의 내용에 따라 이미 결정되어 있었고, 이 사건 지입차주들은 모두 원고와 근로조건에 대한 독립적인 협의 없이 이미 결정되어 있는 내용을 그대로 적용받아 동일한 형태로 근무하여 왔다. 이 사건 배송기사들이 지급받는 운송비 등의 보수 조건들 역시 이 사건 운송도급계약에 첨부된 용역비 정산기준에 의하여 사전에 확정되어 있었다.
- ③ (원고의 사업 수행에 대한 필수적인 노무 제공) 원고는 개별 배송기사들과 이 사건 위탁계약을 체결함으로써 소외 회사와 체결한 이 사건 운송도급계약의 용역 수행을 전적으로 재위탁하고 관리비 등의 명목으로 일정한 수입을 거두고 있으므로, 이 사건 지입차주들의 배송 업무는 원고의 운송사업을 수행하는 데 있어 필수적인 요소이다. 또한 소외 회사는 배송기사들과 직접 개별적인 운송계약을 체결하지 않으므로, 이 사건 지입차주들이 이 사건 배송업무를 수행하기 위하여는 원고를 통해 시장에 접근할 수밖에 없다.
- ④ (계약관계의 지속성·전속성) 이 사건 운송계약은 쌍방의 계약해지 의사표시가 없는 경우 계약이 자동 연장된다는 명시적인 규정을 두고 있으며, 실제로도 대부분 계속해서 연장되어 왔고, 5년 이상 계약관계가 유지된 경우도 상당수이다. 또한 이 사건 지입차주들은 이 사건 운송계약에 정해진 바에 따라 차량 외부에 지정된 광고 도색을 하여야 하고, 정해진 복장을 착용하여야 하며, 현실적으로 다른 업무에 종사할 여력이 많지 않았으므로, 사실상 원고에 상당 부분 전속된 상태에서 이 사건 배송업무를 수행하고 있다.
- ⑤ (지휘·감독관계의 존재) 이 사건 지입차주들의 배송구역, 근무일정, 근무내용은 이 사건 운송도급계약에 따라 사실상 정해져 있으므로, 이 사건 지입차주들은 원고 및 소외 회사의 지시에 따라 자신이 배정받은 배송

구역에 정해진 물량과 일정에 맞춰 배송업무를 수행할 수밖에 없고, 업무내용과 관련하여 별다른 재량이 없다. 또한 이 사건 운송도급계약은 원고가 이 사건 지입차주들에 대한 사용자의 지위에서 지입차주들에게 업무에 관하여 상시 지휘·감독, 관리를 하여야 할 뿐만 아니라 투입인력들과의 근로 약정에 따른 급여, 복리혜택, 교육 등의 의무를 성실하게 이행하여야 한다고 규정하고 있다. 즉, 원고와 이 사건 지입차주들 사이에는 소외 회사에 대한 원고의 책임을 전제로 일정한 수준의 지휘·감독 관계가 형성되어 있다.

- ⑥ **(운송비 수입의 노무제공 대가성)** 이 사건 배송기사들은 사전에 원고가 이 사건 운송도급계약 등을 통해 정한 기준에 따라 배송업무라는 노무를 수행하고 그 대가로 배송업무에 대한 운송비 및 제수당을 수령하고 있으며, 이 사건 지입차주들이 원고로부터 지급받는 운송비는 기준 운행일수만 채우면 차종에 따라 정해진 금액이 지급되는 고정급의 성격을 가지고 있는바, 이는 배송업무에 투입한 시간에 대한 보상으로 노무 제공에 따른 대가의 성격을 가지고 있다.
- ⑦ **(헌법상 노동3권 보장의 측면)** 이 사건 지입차주와 같이 근로자 각자가 사업자등록을 하고, 노무제공의 기본이 되는 차량의 운행·관리 등에 대하여 직접 책임을 지며, 노무제공에 관하여 사용자와의 관계에서 직접적 지휘·감독이 아니라 간접적·포괄적 지휘·감독 관계에 있는 등 전통적인 근로계약과는 인적 종속성에서 차이가 있는 ‘느슨한 편입’을 특성으로 하는 근로형태에 있어서도, 근로자들이 사용자와 대등한 입장에서 근로조건 향상에 영향을 미칠 수 있는 기회를 가질 수 있도록 해야 한다는 헌법 제33조 제1항의 근본 취지는 그대로 인정되어야 한다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 2018년 노동조합법상 근로자성의 판단기준에 관한 법리를 제시한 학습지교사 판결 이후, 방송연기자, 철도역사 내 매점운영자, 카마스터 등을 노동조합법상 근로자로 인정하는 판결을 선고해 왔고, 2024년 9월에는 대리운전업체와 동업계약을 체결하고 업무를 수행한 대리운전 기사의 노동조합법상 근로자성을 인정하며 ‘플랫폼 종사자’에 대해 처음으로 노동조합법상 근로자성을 인정한 바 있습니다([대법원 2024. 9. 27. 선고 2020다267491 판결](#)). 대상판결도 이러한 판결 흐름의 연장선에서, 화물운송업체와 위수탁계약에 따라 배송업무를 수행한 지입차주들의 노동조합법상 근로자성을 인정한 사례로 의의가 있습니다.

한편, 최근 서울행정법원은 세탁물 수거 및 배송 업무를 수행한 지입차주가 산재보험의 대상이 되는지가 문제된 사안에서, 해당 지입차주의 근로기준법상 근로자성을 인정한 바가 있습니다([서울행정법원 2024. 8. 22. 선고 2024구합52762 판결](#), 항소심 계속 중(서울고등법원 2024누58946호)).

대상판결은 원고가 항소하여 현재 항소심 계속 중입니다(서울고등법원 2025누7133호).



2 최신판례

(10) 노사 분쟁 중 사용자의 복직명령 거부를 이유로 한 징계해고가 정당하다고 본 사례¹⁾

[대상판결: 수원지방법원 안양지원 2025. 6. 5. 선고 2024가합101686 판결]

1. 사안의 개요

피고는 과학기술분야의 정부 출연 연구기관이고, 원고들은 파견직 근로자들입니다. 피고는 당시 정부의 정책에 따라 원고들의 정규직 전환을 논의하던 중 이들의 근무 기간이 2년을 넘게 되었고, 이에 원고들은 피고를 상대로 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘파견법’)에 따른 직접고용의무 이행(근로자 지위 확인 등)을 구하는 소송(이하 ‘선행소송’)을 제기하였습니다.

선행소송의 1심 중에 피고는 원고들과 기간제 근로계약(이하 ‘이 사건 근로계약’)을 체결하였고, 계약 기간이 만료될 무렵 근로계약 종료 통보를 하였습니다. 또한 피고는 인사규정을 개정하여 기존 직군(행정원 등) 이외에 기존 직군을 상시·지속적으로 보조하는 ‘사무보조직’을 추가하였습니다.

이후 원고들은 선행소송의 1심 법원에 ① (파견법상 직접고용의무 관련) 피고의 기간의 정함이 없는 근로자의 지위에 있음을 확인하고, ② (파견법상 차별적 처우에 따른 손해배상 관련) 주위적으로 ‘행정원’의 근로조건을 기준으로, 예비적으로 ‘사무보조직’의 근로조건을 기준으로 산정한 임금 상당액(지연손해금 포함)의 지급을 구하는 내용으로 청구취지를 변경하였습니다.

이에 대해 1심 법원은 원고들의 주위적 청구를 인용하여, 원고들이 피고의 근로자임을 확인하고, 피고에게 원고들에 대하여 ‘행정원’의 근로조건을 기준으로 산정한 임금 상당액의 지급을 명하는 판결을 선고하였습니다(수원지방법원 안양지원 2022. 10. 13. 선고 2018가합104172 판결).

피고는 1심 판결에 불복하여 항소하였고, 항소심 계속 중에 원고들에게 ‘① 원고들의 근로관계존재에 대해서는 인정하고, ② 다만 근로조건에 대해서는 다툼이 있으므로 우선 피고가 신설한 ‘사무보조직’으로 복직하되, 향후에 원고들의 지위가 ‘행정원’으로 확정될 경우 그에 따른 임금 차액을 소급하여 지급함으로써 불이익이 없도록 하겠다’고 내용으로 복직통보(이하 ‘이 사건 복직통보’)를 하였습니다. 그리고 피고는 피고가 제시한 기한까지 복귀하지 않을 경우 무단결근으로 간주하여 징계 등 후속 조치를 취할 것임을 알렸습니다.

그러나 원고들은 피고가 제시한 복직 조건은 1심 판결에 반하고 2심의 결과에 따라 법적 지위가 불안정해질 수 있다는 등의 이유를 들며, 피고의 복직명령에 응하지 않았습니다.

이후 2심 법원은 원고들의 피고의 기간의 정함이 없는 근로자 지위에 있음을 인용하고, 다만 손해배상 부분에 대해서는 피고가 원고들에게 ‘사무보조직’을 기준으로 산정한 임금 차액 상당액 지급하는 판결을

1) 울촌 노동팀이 수행한 사건입니다.

선고함으로써 1심 판결을 변경하였습니다(수원고등법원 2024. 1. 24. 선고 2022나24489 판결²⁾). 그러면서 2심 법원은 피고가 복직을 명한 기간 이후부터는 피고의 귀책사유로 원고들이 복직하지 못한 것이 아니므로, 이 기간 이후의 임금 상당액에 대해서는 피고가 지급 의무를 부담하지 않는다고 판단하였습니다. 그리고 이 판결은 원·피고 모두가 상고를 제기하지 않아 그대로 확정되었습니다.

선행소송이 확정된 이후 피고는 인사위원회를 개최하여 원고들에 대해 '무단결근'의 징계사유를 이유로 해고 처분(이하 '이 사건 해고')을 하였고, 이에 원고들은 이 사건 해고가 무효라고 주장하면서 이 사건 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은, ① 이 사건 복직통보는 정당한 인사명령에 해당하므로 이에 불응한 원고들의 행위는 피고의 징계사유인 무단결근을 구성하고, ② 이를 이유로 한 이 사건 해고는 피고의 징계 재량권을 일탈·남용한 것으로 볼 수 없다고 보아 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다. 구체적인 판단 내용은 아래와 같습니다.

가. 징계사유의 해당성

(1) 이 사건 복직통보의 법적 성격

이 사건 통보는 피고가 원고들을 직접 고용한 사용자의 지위에서 근로관계의 상대방인 원고들에게 근로제공 의무의 이행을 촉구하는 복직명령과 함께 복직시부터 이 사건 선행소송 판결 확정시까지 원고들이 수행할 직무의 내용을 지정하는 전보처분을 한 것이라고 인정된다.

- ① 이 사건 각 통보 중 '복직을 명하는 부분'은 피고가 원고들의 사용자로서 가지는 권한에 기초하여 근로제공 의무의 이행을 최고하거나 근로제공의무의 내용인 출근을 지시하는 의사의 통지로서 상대방 있는 단독행위라고 봄이 타당하다.
- ② 피고의 인사규정에 사무보조직이 추가된 시점은 피고가 원고들에게 이 사건 근로계약의 종료를 통보한 이후이므로, 이 사건 각 통보 중 '복직시 근로조건을 사무보조직에 의하되, 이 사건 선행소송 판결에 따라 보수 적용기준이 변경될 경우 그 차액을 소급 지급한다는 부분'은 복직시부터 이 사건 선행소송 판결 확정시까지 원고들이 담당할 직무의 내용을 사무보조직으로 지정한 전보처분이라고 보아야 한다.

(2) 이 사건 복직통보의 효력

이 사건 통보로써 이루어진 복직명령과 전보처분은 정당하다고 인정되고, 원고들이 제출한 증거들만으로는 위 복직명령과 전보처분이 피고가 사용자로서 가지는 인사명령에 관한 재량권을 일탈하였다거나 권리남용에 해당하여 무효라고 보기 어렵다.

① 복직을 명한 부분

- √ (법리) 사용자가 부당해고된 근로자를 복직시키는 경우 원칙적으로 원직에 복귀시켜야 할 것이나, 해고 이후 복직 시까지 해고가 유효함을 전제로 이미 이루어진 인사질서, 사용자주의 경영상의 필요, 작업

2) 선행소송의 2심은 울촌 노동팀이 수행하였습니다.

환경의 변화 등을 고려하여 복직 근로자에게 그에 합당한 일을 시킨 경우, 그 일이 비록 종전의 일과 다소 다르더라도 정당하게 복직시킨 것으로 볼 수 있다(대법원 2024. 1. 4. 선고 2021다169 판결 등 참조)

- √ (판단) 원고들이 가지는 기간의 정함이 없는 근로자로서의 지위가 이 사건 복직통보에서 정한 복직일 당시에 이미 존속하는 이상 원고들은 피고에게 근로를 제공할 의무가 있고, 피고는 원고들에게 원고들과 피고의 근로관계가 장래를 향해 계속 유지된다는 것이 피고의 입장을 명확하게 밝혔으므로, 피고가 원고들에게 근로제공의무의 이행을 촉구한 것이 부당한 인사명령으로 보기 어렵다.

② 전보처분 부분

- √ (법리) 근로자에 대한 전보나 전직은 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 내에서는 사용자는 상당한 재량을 가지고, 그것이 근로기준법에 위반되거나 권리남용에 해당되는 등의 특별한 사정이 없는 한 유효하며, 전보처분 등이 권리남용에 해당하는지 여부는 (i) 전보처분 등의 업무상의 필요성과 (ii) 전보 등에 따른 근로자의 생활상의 불이익을 비교 교량하여 결정되어야 하고, 업무상의 필요에 의한 전보 등에 따른 생활상의 불이익이 근로자가 통상 감수하여야 할 정도를 현저하게 벗어난 것이 아니라면, 이는 정당한 인사권의 범위 내에 속하는 것으로서 권리남용에 해당하지 않는다. 그리고 (iii) 전보처분 등을 할 때 근로자 본인과 성실한 협의절차를 거쳤는지가 정당한 인사권의 행사인지 여부를 판단하는 하나의 요소라고는 할 수 있으나, 그러한 절차를 거치지 아니하였다는 사정만으로 전보처분 등이 권리남용에 해당하여 당연히 무효가 된다고는 할 수 없다(대법원 2013. 6. 27. 선고 2013다9475 판결 등 참조).

- √ (판단) (i) 업무상 필요성: 피고는 이 사건 근로관계가 종료된 때로부터 약 4년간 근로관계에서 벗어나 있었던 원고들에 대해 선행소송의 판결 확정시까지 사무보조직의 직무를 수행하게 할 업무상 필요성이 있었다고 인정할 수 있다.

(ii) 생활상 불이익: 피고가 이 사건 통보통보로써 원고들에게 복직시부터 선행소송의 판결 확정시까지 사무보조직의 직무를 수행하고 임금을 비롯한 근로조건도 사무보조직의 근로조건에 의하도록 하되, 선행소송의 확정 결과에 따라 미지급된 금액을 소급하여 지급한다고 한 것을 두고 원고들이 감수하여야 할 정도를 현저하게 벗어난 불이익이라고 평가하기 어렵다.

(iii) 성실한 협의절차: 협의 절차를 거치지 아니하였다는 사정만으로 인사명령이 당연히 무효라고 볼 수는 없으며, 피고가 최초로 복직통보를 한 때로부터 여러 차례 원고들의 입장 표명 요구에 응하여 원고들과 피고의 근로관계가 장래를 향해 계속 유지된다는 점 등을 밝혀 왔으므로 적어도 최후의 복직명령일로 정한 일자에는 복직명령 및 전보처분에 필요한 협의가 이루어졌다고 볼 수 있다.

- ② (판단) 원고가 참가인과 묵시적 근로계약관계에 있으므로, 원고를 파견근로자로 참가인을 사용사업주로 하는 파견근로관계는 성립할 여지가 없다. 그런데, 파견법 제21조 제1항, 제2항은 차별적 처우의 시정 신청권자를 파견근로자로 한정하고 있으므로, 참가인에 대해 파견근로자의 지위에 있지 아니한 원고는 파견법상의 차별시정 신청인의 적격이 없다.

(3) 징계사유의 존부

이 사건 복직통보에 의하여 이루어진 복직명령 및 전보처분이 인사권자인 피고의 재량권 범위 내에서 이루어진 정당한 지시로 인정되는 이상 원고들로서는 특별한 사정이 없는 한 최종 복직 기한일부부터는 피고의 사업장으로 복귀하여 근로를 제공할 의무가 있었다. 그럼에도 원고들은 그로부터 약 7개월이 경과한 이후에야 비로소 선행소송의 소송대리인을 통하여 피고에게 원고들 중 일부가 복직할 의사가 있다는 통보를 하였는 바, 원고들은 피고가 징계사유로 정하고 있는 근로계약에 기초하여 한 지시를 위반한 경우 및 3일 이상 무단 결근한 경우에 해당한다.

나. 징계양정의 정당성

이 사건 해고는 피고가 정하고 있는 징계양정기준 범위 내에서 이루어졌으며, 이러한 피고의 징계양정기준이 비례의 원칙에 어긋나거나 합리성을 갖추지 못하였다고 볼 만한 사정은 찾을 수 없는 사정 등에 비추어 볼 때, 이 사건 해고가 사회통념상 현저하게 타당성을 잃었다거나 피고의 자의적인 징계권 행사로 보기는 어렵다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 노사 분쟁이라는 특수한 상황 속에서도 근로자는 근로제공이라는 기본적인 의무를 부담하며, 사용자가 제시한 합리적인 인사명령을 근로자가 정당한 이유 없이 거부할 경우 유효한 징계가 가능하다는 점을 명확히 확인한 점에서 의의가 있습니다.

대법원은 근로자가 인사처분의 정당성에 의문이 있더라도 그 항의 수단은 적정해야 하며, 이를 이유로 사용자의 인사처분을 거부한 채 무단으로 결근하는 것은 그 자체로 정당한 징계해고 사유가 된다고 판시한 바 있습니다(**대법원 1994. 5. 10. 선고 93다47677 판결**).

같은 취지에서, 대상판결은 비록 노사 간에 인사명령의 유효성이나 근로조건 등에 대한 다툼이 있더라도 근로자는 여전히 근로제공의무를 부담하며, 이러한 분쟁 상황에서도 사용자가 합리적인 인사명령을 제시한 경우 근로자가 이를 거부하면 정당한 징계가 가능하다는 점을 분명히 하였습니다.

향후 유사한 노동 분쟁을 겪는 기업들로서는, 근로자와의 분쟁 중 인사명령을 발령하고 그 불이행에 대한 징계를 검토함에 있어 대상판결을 중요한 참고 선례로 활용할 수 있을 것입니다.

대상판결은 원고들이 항소하여 현재 항소심 계속 중입니다(수원고등법원 2025나12415호).

3 노동칼럼

(1) “사내하청도 원청과 교섭”... 노란봉투법 현실화 땀 무엇이 달라질까?



김완수 변호사

노동조합 및 노동관계조정법 개정안, 소위 ‘노란봉투법’은 지난해 국회 본회의를 통과했으나 정부의 거부권 행사로 법제화되지 못했다. 그렇지만 본회의까지 통과했던 의안인 만큼 조만간 입법될 가능성이 높다는 게 법조계의 중론이다.

“원청도 사용자” 법으로 명시되면...사내하청 파업 양상 바뀐다

노란봉투법의 핵심은 두 가지다. 첫째는 도급 관계 등에서 원청의 사용자성을 인정하는 것이다. 둘째는 불법 파업 등에 가담한 근로자의 손해배상 책임을 귀책 사유와 기여도에 따라 개별적으로 판단하는 것이다. 한때 근로자에 대한 손해배상 청구를 전면 금지하려는 안도 있었으나, 불법행위에 대한 책임을 전혀 묻지 않는 것은 법리상 무리가 있어 채택되지 않은 것으로 보인다.

이 가운데 원청의 사용자성 인정은 상당한 파급 효과를 가져올 것으로 예상된다. 현재는 사내하청 근로자가 직접 사용자가 아닌 원청 업체를 상대로 단체교섭을 요구할 수 없다. 그러나 노란봉투법 통과로 원청의 사용자성이 인정되면 사내하청 근로자들은 원청과 직접 교섭이 가능해진다.

특히 실무상 쟁점이 되는 부분은 ‘대체근로 금지’ 조항이다. 이 조항에 따르면 노조가 파업에 돌입하면 사용자는 원칙적으로 해당 업무에 다른 외부 인력을 사용할 수 없다. 이 경우 파업 기간 동안 근로자는 급여를 받지 못하고, 사용자는 인력이 없어 업무를 제대로 진행할 수 없게 되는 상황이 되어, 서로 손실을 견디며 버티기 싸움을 하게 된다.

그러나 사내하청 관계에서는 근로자들이 파업하더라도 원청 업체가 대체인력을 사용할 수 있다. 사내하청 근로자의 사용자로 간주하지 않아 대체근로 금지 의무가 없기 때문이다. 즉, 현재는 사내하청 근로자들의 파업이 원청에 확실한 손실을 주지 못한다.

노란봉투법이 입법되면 원청 업체는 사내하청 근로자들이 파업하는 경우 해당 업무에 다른 외부 인력을 사용할 수 없게 된다. 사내하청 근로자들의 파업으로 원청 업체가 상당한 손실을 볼 수 있는 만큼 사내하청 근로자들의 교섭력이 높아지는 것이다.

조직률·도급구조 따라 득실 달라져...현실화 땀 원청 부담 가중

사내하청 근로자들에 대한 원청의 사용자성을 인정하는 것에 대해 반대 의견도 적지 않다. 하지만 사내하청 고용 구조가 만연해 있고, 하청 근로자의 임금이 낮은 수준에 머물러 있다는 점, 원청이 도급비나 용역비를 인상

1. 업무사례

2. 최신사례

3. 노동칼럼

4. 동정

목차

하지 않는 한 실질적인 임금 인상도 어렵다는 점 등을 고려하면 이 제도의 도입은 일정 부분 타당성이 있다는 평가다. 다만 실제 운용 과정에서는 법 해석 및 구체적 기준을 둘러싼 논쟁이 상당할 것으로 예상된다.

원청의 사용자성 인정이 사내하청 근로자들의 근로조건 향상을 위한 하나의 법적 기반이 될 수 있음은 분명하다. 그러나 보다 근본적인 문제는 노동조합의 조직력이다. 노조 조직률(노동조합 가입률)이 낮으면 파업 참가 인원이 적어지고, 결국 원청의 사용자성이 인정되더라도 실질적인 교섭 효과를 얻기 어렵다.

원청 입장에선 사내하청 근로자들에 대한 사용자성이 인정될 경우 부담이 가중될 가능성이 크다. 그러나 동시에 기존 사내하청 업체와의 계약기간 만료 시 다른 업체로의 전환이 가능하다는 점에서 근로자 측 역시 무작정 높은 도급비 인상을 요구하기는 어렵다.

다만, 만약 사내하청 업체 교체가 실질적인 의미를 갖지 않을 정도로 높은 조직률을 가진 직종별·지역별 노조가 존재하거나, 하청업체가 교체되더라도 기존 근로자들이 그대로 승계될 수밖에 없는 등 해당 근로자집단이 상당히 독점적인 지위를 갖는 경우라면, 원청의 사용자성 인정은 근로자 측에 상당히 강력한 무기가 될 것으로 예상된다.

※ 본 칼럼은 김완수 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경 Law&Biz, 2025. 06. 30.
<https://www.hankyung.com/article/202506045769i>

3 노동칼럼

(2) 우리 회사는 정말 사무직만 근무하는 사업장일까?



윤성현 변호사

“우리 회사는 사무직만 근무하는데 산업안전보건법 규정들을 다 지켜야 하나요?” 안전보건 관련 업무를 하다 보면 자주 접하는 질문이다.

현행 산업안전보건법은 ‘사무직 근로자만 사용하는 사업장’에 대해 주요 규정의 적용을 제외하고 있다. 그런데 문제는 많은 기업이 이 제외 요건을 피상적으로 이해하거나 추상적으로 해석한 나머지 자신들의 사업장이 이에 해당한다고 오인해 산업안전보건법상 주요 의무의 이행을 누락하는 경우가 적지 않다는 점이다. 특히 소규모 기업이나 사무 업무 위주의 스타트업, 기업의 본사 등에서 이런 오해가 빈번히 발생한다.

산업안전보건법 시행령에 따르면 ‘사무직 근로자만 사용하는 사업장’이란 말 그대로 사무업무에만 종사하는 근로자들로 구성된 사업장을 의미하며 단순히 사무실에서 근무한다고 하여 곧바로 그러한 사업장으로 분류되는 것은 아니다. 고용노동부는 이에 관해 실제 업무의 성격, 내용, 수행방식 등을 종합적으로 고려해 사무직 근로자 해당성을 판단하고 있고 구체적으로는 (i) 근로자가 기업 전략 수립, 조직 관리, 경영지원 등 소속 사업체의 운영을 통제·지원하는 업무를 수행하고 직접적인 산업 활동에는 관여하지 않을 것 (ii) 해당 근로자가 한국표준직업분류상 [3. 사무 종사자]에 해당할 것이라는 두 가지 요건을 제시하고 있다(산재예방정책과-4908, 2018. 10. 29.).

결국 사무직 근로자만 사용하는 사업장에 해당하는지 여부는 근로 장소나 외형만으로 판단하는 것이 아니라 실제 직무의 성격과 직업분류 기준에 기초해 신중하게 판단돼야 할 것으로 보인다. 즉 하나의 사업장 내에 시설 유지보수나 영선 업무를 수행하는 근로자, 건물 관리인, 경비원, 청소원 등 사무 업무 외의 업무를 담당하는 인력들이 다수 포함돼 있다면 해당 사업장은 더 이상 사무직 근로자만 사용하는 사업장에 해당하지 않는다. 또 본사 업무가 주로 경영지원에 해당한다고 하더라도 웹 개발자, 영업직, 정보보안 담당자 등과 같이 한국표준직업분류 상 [3. 사무 종사자]에 해당하지 않는 근로자가 포함돼 있는 경우에는 예외 대상에서 제외된다. 예컨대 필자가 소속된 법무법인이 대표적으로 사무직 종사자만 근무하는 사업장으로 오해받기 쉬운 사업장에 해당하는데 실제로는 변호사(직업분류코드 2710), 정보 시스템 운영자(2251), 자동차 운전원(8729) 등이 한 장소에서 함께 근무하고 있어 사무직 근로자만 사용하는 사업장의 요건을 충족하지 못한다.

이러한 오해는 산업안전보건법상 핵심적인 의무의 이행 누락으로 이어질 수 있으며 이 경우 기업은 그에 따른 법적 책임을 부담할 수 있다. 구체적으로 적용이 제외되는 규정은 안전·보건관리자 선임, 산업안전보건위원회 설치, 안전보건교육 실시, 도급인의 안전보건조치 등의 주요 규정들인데 이러한 핵심 의무들이 이행되지 않은 상태에서 산업재해가 발생할 경우 기업이 법적 책임을 질 가능성이 높아질 수 있는 것이다. 특히 사업장 내 수급인이 담당하는 작업이 있는 경우 자사(도급인)가 위 예외 대상에 해당한다는 전제하에 도급인의 안전보건

목차

조치 의무가 면제된다고 판단한다면 수급인 근로자에 대한 안전보건조치에 공백이 생길 가능성이 높고 이는 산업재해 발생 가능성을 높이는 위험요소가 될 수 있다. 더 나아가 이러한 사업장에서 중대산업재해가 발생할 경우 중대재해처벌법상 경영책임자의 형사책임으로 이어질 가능성도 있다. 따라서 기업들은 산업안전보건법의 적용 예외 규정을 자의적으로 해석하거나 단순화해서는 안 되며 사무직 근로자만 사용하는 사업장에 해당하는지 여부는 반드시 법령과 고용노동부 등 유권해석 기관이 제시하는 해석을 기초로 면밀하게 검토해 의무 이행의 사각지대가 없도록 해야 할 것이다.

결론적으로 기업들은 먼저 산업안전보건법은 기업이 이행해야 할 최소한의 안전보건 의무를 명시해 놓은 것임을 명확히 인식할 필요가 있다. 이에 이러한 산업안전보건법의 주요 규정이 적용되지 않는 경우는 예외적이라는 점을 전제로 그러한 예외에 해당하는지는 사업장의 운영 실태와 직무를 고려해 신중히 판단하여야 한다.

근무 장소가 사무실이라는 외형적 요소나 포괄적인 직무 내용만을 근거로 의무이행의 범위를 축소해서는 안되며 이러한 노력은 결국 기업의 법적 리스크를 줄일 뿐 아니라 근로자가 안전한 환경에서 일할 수 있는 기반을 마련하는 길이 될 것이다.

※ 본 칼럼은 윤성현 변호사가 안전신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 안전신문, 2025.06.05.
<https://www.safetynews.co.kr/news/articleView.html?idxno=239127>

3 노동칼럼

(3) 중대재해 발생 시 현장 안전관리자에 대한 업무상과실치사죄 성립 여부 고찰



이랑 변호사

1. 들어가며

산업 현장에서 근로자가 사상하는 중대재해가 발생할 때마다 안전관리자의 형사책임 여하에 관한 논의가 지속적으로 있어 왔다.

‘사업주’를 수범자로 근로자에 대한 일정한 안전보건 조치의무를 부과(산업안전보건법 제38조, 제63조)하고 있는 산업안전보건법 문언상 안전보건조치의 직접적인 의무 주체가 되지 않는 안전관리자의 행위자성은 대체로 부정되고 있는 것으로 보이나, 여전히 상당수 중대재해 사건에서는 안전관리자를 형법상 업무상과실치사죄로 의율하고 있는 것이 확인된다(중대재해처벌법 위반 1호, 7호, 13호, 21호, 23호, 27호 판결 등). 본 기고에서는 어떠한 경우에 안전관리자들이 처벌되고 있는지를 알아보고, ‘안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무’를 수행하는 안전관리자에게 업무상과실치사죄를 적용하는 것이 적절한지를 논해 보고자 한다.

2. 중대재해 사건에서 안전관리자가 업무상과실치사죄로 처벌된 주요 사례

의정부지방법원 고양지원 2023. 4. 6. 선고 2022고단3254 판결(1호)

2022년 5월 14일, 고양시 요양병원 증축공사 5층 개구부에서 하청 근로자가 안전대를 미착용하고 안전난간 상단봉이 해체돼 있는 상황에서, 약 94.2kg 고정앵글을 인양하는 작업 중 16.5m 아래로 추락해 사망했다. 법원은 “안전관리자는 관계 수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위해 산업안전보건법상의 안전 조치를 취하는 등 근로자들의 작업을 적절히 지휘 감독하여 사고를 미리 방지하여야 할 업무상 주의의무가 있었음에도 불구하고, 중량물 작업의 내용, 작업장 상태 등에 대한 사전조사를 실시하지 않았고, 추락을 방지하기 위한 작업계획서를 작성하지도 아니하였으며, 작업지휘자도 지정하지 않아 임의로 작업이 이루어지도록 하였고, 피해자에게 안전대를 지급하지 아니하였고, 안전대를 걸 수 있는 부착설비를 설치하지 않았다”는 등의 이유로 벌금 500만 원을 선고했다. 안전관리자의 현장 위험요인 사전조사, 작업계획 수립, 안전장비 지급·점검 등 실질적 안전관리 의무 미흡을 직접적인 업무상 주의의무 위반으로 포섭했다.

제주지방법원 2023. 10. 18. 선고 2023고단146 판결(7호)

2022년 2월 23일, 제주도 내 대학교 생활관 해체 공사 현장에서 12m 굴뚝 해체 중 구조물이 무너져 굴착기 운전자가 사망한 사건에서, 법원은 안전관리자가 “현장 안전관리자로서 건축물 등의 해체 작업을 하는 경우, 기술적인 유해·위험 요인을 찾아내어 작업계획서에 제대로 반영되어 있음을 검토하고, 안전보건관리책임자와 관리감독자가 위험성을 평가하고 방지할 수 있도록 보좌 및 지도·조언을 하여야 할 업무상

주의의무가 있었음에도 불구하고, 사전조사가 실시되지 않아 위험 요인을 전혀 반영하지 못한 작업계획서를 그대로 방치하고, 굴뚝 등 해체 작업 등에 필요한 안전에 관한 기술적인 사항·이 사건 공사 현장의 안전교육계획의 수립·안전 교육 실 안전교육 계획의 수립 및 실시, 사업장 순회 점검 등에 관한 보좌 및 지도·조언 업무를 소홀히 하여 전반적인 안전관리·감독이 이루어지지 못하는 상황을 초래하였다”면서 금고 8월 및 집행유예 2년을 선고했다. 법원은 안전관리자가 위험 요인 검토, 작업계획서 반영, 안전교육 및 순회 점검에 대한 보좌, 조언 업무를 소홀히 한 점을 곧바로 업무상 주의의무 위반으로 판단했다.

청주지방법원 2024. 9. 10. 선고 2023고단1464 판결(23호)

2022년 2월 24일, 사출성형기 제조공장 내 5톤 중량의 탈사설비를 천장 크레인으로 본체에 안착시키는 작업 중, 하청업체 종사자가 협착돼 사망한 사건에서, 법원은 안전관리자가 “소속 근로자의 산업재해를 예방하기 위해 안전조치를 취하는 등 근로자들의 작업을 적절히 지휘, 감독하여 사고를 미리 방지하고, 위험한 방식으로 작업이 진행될 경우 작업을 중지시켜야 할 업무상 주의의무가 있었다”는 점을 지적한 뒤, “탈사기 수리 작업에 이 사건 작업이 반드시 수반된다는 사실을 알고 있었고, 하청업체 작업자들이 이 사건 작업을 위험한 방법으로 수행한다는 사실도 알고 있었음에도 불구하고, 위험을 예방하기 위하여 필요한 조치를 하도록 지휘 감독하지 않고, 하청업체가 위와 같이 위험한 방법으로 이 사건 작업을 수행함에도 작업을 중단시키지 않는 등 위험작업을 방치하였다”는 이유로 금고 6월, 집행유예 2년을 선고했다. 법원은 안전관리자가 보좌, 조언 의무를 넘어 위험 예방을 위한 직접적인 지휘 감독 및 작업 중단을 지시하지 않았다는 점을 업무상 주의의무 위반으로 포섭했다.

수원지방법원 평택지원 2024. 10. 16. 선고 2024고단220 판결(27호)

2023년 8월 9일 근린생활시설 신축공사 현장에서, 9층 슬래브 콘크리트 타설 중 동바리와 거푸집이 변형·파손되면서 타설 중이던 9층 하부에서 감시자 업무를 수행하던 협력업체 소속 작업자 2명이 매몰돼 사망하고, 상부에서 타설 작업 중이던 협력업체 소속 작업자 5명이 부상을 입은 사건에서, 법원은 안전관리자가 “콘크리트 타설 시 기둥, 보, 바닥 순서로 타설을 실시하여 그 순서를 준수하여 실시하여야 하고, 공법의 변경 등으로 인하여 유해위험방지계획서를 변경할 필요가 있는 경우에는, 이를 변경하여 이에 따라 안전관리를 하는 등 소속 근로자 및 관계수급인의 생명과 안전을 확보할 업무상 주의의무가 있음에도 불구하고, 동바리에 대한 구조검토 및 시공사세도를 작성하였는지 여부에 대하여 확인하지 않고 방치한 점, 현장에서 조립도 없이 작업자 개개인의 경험에 따라 임의로 설치 간격을 정하여 동바리를 시공하고, 청소팀이 동원되어 작업이 진행되는 동안에도 이를 관리하지 못한 점, 타설 전 점검 단계에서 작업자들에게 타설방법 및 순서, 안전교육 절차를 누락한 채 타설 작업을 진행하도록 한 점, 콘크리트 집중·동시 타설 작업이 진행되도록 방치한 점, 위험성 평가 시 협력업체가 형식적으로 진행함에도 필요한 조치를 하지 아니한 점” 등을 지적하며 금고 1년, 집행유예 2년을 선고했다. 법원은 안전관리자가 현장의 구조적 위험에 대한 사전 검토·점검·교육 등 구체적 안전관리에 미흡했던 점을 직접적으로 업무상 주의의무 위반으로 판단했다.

3. 안전관리자의 법적 지위와 업무 범위

산업안전보건법은 안전관리자를 ‘사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고, 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하는 자’로 규정한다(산업안전보건법 제17조, 동법 시행령 제18조). 안전관리자의 역할은 안전보건관리책임자와 관리감독자를 지원하는 역할에 한정되며 법상 안전관리자의 주요 업무는 다음과 같다.

- 산업안전보건위원회나 노사협의체에서 심의·의결한 업무의 보좌
- 위험성 평가에 관한 보좌 및 지도·조언

- 안전보건관리규정 및 취업규칙에서 정한 업무의 보좌
- 산업재해 발생의 원인 조사·분석 및 재발 방지를 위한 기술적 보좌 및 지도·조언 등

즉, 안전관리자는 독자적으로 안전보건조치의무를 이행할 권한이나 책임을 가진다고 보기는 어려우며, 그 실질적 의사결정권은 사업주, 안전보건관리책임자 내지 관리감독자에게 있다고 보이나, 여전히 중대재해처벌법 시행 이후 여러 중대재해 사건들에서는 안전관리자를 형법상 업무상과실치사상죄로 의율하고 있는 현실이다.

4. 안전관리자에 대한 형사책임 부과 문제점

형법 제268조의 업무상과실치사상죄는 ① 행위자에게 사망 또는 상해라는 결과의 회피를 위한 구체적이고 직접적인 주의의무가 부여돼 있음에도 불구하고 이를 태만히 한 업무상 과실이 인정되고, ② 재해자에게 사상의 결과가 발생했으며, ③ 그러한 사상의 결과가 행위자의 업무상 과실로 인해 발생한 것이라고 인정될 수 있는 경우에 한해 적용된다(대법원 1983. 10. 11 선고 83도2108 판결, 대법원 1989. 1. 31 선고 88도1683 판결, 대법원 2018. 10. 25 선고 2016도11847 판결 등). 따라서, 구체적이고 직접적인 주의의무가 부여돼 있지 않은 자에게까지 책임을 묻는 것은 형법의 대원칙인 책임주의 원칙에 반한다고 할 것이다.

이와 관련해 법원은 산업안전보건법 위반죄와 업무상과실치사죄가 상상적 경합관계에 있다는 입장인데(대법원 2015. 10. 29. 선고 2015도5545 판결 등 참조), 최근에는 “산업안전보건법위반죄와 업무상과실치사죄는 그 업무상 주의의무가 일치한다”는 점까지 더욱 명시적으로 판시했다(대법원 2023. 12. 28. 선고 2023도12316 판결). 즉, 산업안전보건법위반죄와 업무상과실치사죄에서의 업무상 주의의무가 일치한다면, 상술했듯 산업안전보건법상 독자적으로 안전보건조치의무를 이행할 권한이나 책임 없이 단순히 보좌 및 지도·조언의 역할을 수행하기 때문에 산업안전보건법위반(안전보건조치의무위반치사)으로 의율되지 않는 안전관리자를 형법상 업무상과실치사상죄로 의율하는 것에는 매우 신중을 기해야 할 것으로 해석된다.

더욱이 안전관리자에게 과도한 형사책임을 부과하면, 오히려 현장 안전관리의 실효성을 저해하고, 안전관리 직책 회피 및 소극적 업무수행이 만연할 수 있다는 점 역시 고려될 필요가 있다.

실제로 이러한 맥락에서, 과거 고용노동부에서는 ‘산업안전관리자의 법적책임 한계에 대한 협조 요청’이라는 공문을 통해 중대재해 사고 시 일선 안전관리자에 대한 의율을 자제해 달라는 협조요청을 검찰에 발신한 예도 존재하며(1993, 산안 68331-551), 헌법재판소 역시 업무상과실치사 혐의에 대한 기소유예처분을 취소하라는 취지의 헌법소원 사건에서, “청구인은 안전관리자일 뿐 관리감독자가 아니므로 건설기술 진흥법 소정의 안전관리책임자에 해당하지 아니한다. 따라서 청구인은 산업안전관리법 소정의 안전관리자에게 요구되는 의무, 즉 ‘안전에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 조언·지도하는 의무’를 부담할 뿐, 산업안전관리법 제14조 소정의 관리감독자 및 건설기술 진흥법 소정의 안전관리책임자에게 요구되는 안전·보건점검 등에 관한 포괄적인 주의의무를 부담하지 아니한다”면서 “안전관리자 중 1인에 불과한 청구인에게 이 사건 사고 발생을 방지할 주의의무 및 그 의무 위반이 인정된다고 보기는 어렵다”고 판단해 기소유예 처분 취소를 인용함으로써, 안전관리자의 업무상과실치사죄 의율이 부적절하다는 점을 시사하기도 했다(헌법재판소 2019. 4. 11. 2017헌마941 전원합의체 결정).

5. 결어

위와 같이 아직도 각급 수사기관에서는 중대재해 발생 시 안전관리자를 기계적으로 업무상과실치사죄의 피의자로 입건한

뒤 기소하는 경우가 왕왕 존재하는데, 이는 산업안전보건법 소정의 '안전관리자' 역할에 대한 깊은 이해 없이 단순히 그 명칭으로 말미암아 안전 관련 업무의 권한 있는 자가 안전관리자라고 속단한 데에서 기인한 것이라고 생각한다.

그러나 안전관리자가 법령상 책임 및 의무를 넘어 내부 위임을 통해 독자적이고 실질적인 안전 관련 결정 권한을 가지고 개입했다는 등의 예외적인 경우를 제외하고는, 단순히 산업안전보건법에 따른 보좌 및 지도·조언의 역할을 수행하는 안전관리자에게 업무상과실치사상죄를 적용하는 것은 책임주의 원칙 및 과잉금지 원칙에 반할 우려가 있고, 무엇보다 산업현장에서 안전관리자 역할에 대한 부담을 가중시켜 적극적인 안전업무 수행을 기피하게끔 만들어 궁극적으로 현장 안전관리의 실효성을 저해할 가능성이 높다. 따라서, 향후 산업현장의 중대재해 발생 시 안전관리자에 대한 업무상과실치사상 의율은 더욱 신중할 필요가 있을 것이다.

※ 본 칼럼은 이랑 변호사가 월간노동법률 2025년 6월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.

https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=37984

3 노동칼럼

(4) 신고 오남용, 오염된 물타기를 넘어 청정한 바다로



조상욱 변호사

직장 내 괴롭힘 제도 운영과 관련해 신고인의 허위신고 등 신고의 오용과 남용(이하 '신고 오남용')에 대한 논의가 활발하다. 최근에도 주요 일간지에서 이 문제를 다룬 기사가 나왔다. 이제 신고 오남용 문제는 직장 내 괴롭힘 전문가라면 반드시 알아야 할 주제가 됐다.

아래에서 전문가들이 이런 신고 오남용 문제를 어떻게 이해하고 대응해야 할지에 관해 그간 몇 가지 관찰하고 생각한 바를 정리해서 적어 본다.

신고 오남용 문제에 대한 우리 사회의 관심과 우려가 커지고 있다

신고 오남용 문제는 직장 내 괴롭힘 사건을 많이 처리해 본 인사담당자나 전문가라면 오래전부터 직접 겪어서 잘 아는 문제다. 하지만 이 문제는 이제 더 이상 '알 만한 사람만 아는' 문제가 아니다. 우리 사회 전반에서 신고 오남용에 대한 인식 수준이 높아지고 그에 따라 관심과 우려가 커지는 중이다.

필자가 속한 울촌의 리서치팀이 수행한 '직장 내 괴롭힘 허위신고 이슈 트렌드 분석'도 그런 인식과 우려의 확산 경향을 간접적으로 보여 준다. 위 분석에 따르면 2020년부터 2022년까지는 직장 내 괴롭힘 허위신고 이슈가 별로 우리 사회의 관심을 끌지 못했다. 그러나 2023년부터 점차 관심이 증가해 2024년 뉴진스 국정감사 출석, 젊은 직장인들의 직장 내 관련 후기 이슈 등으로 포털 내 검색량이 급증했다. 허위신고 관련 기사 건수도 2020년 7건, 2021년 11건, 2022년 9건에서, 2023년 31건, 2024년 51건으로 크게 늘어나고 있다.

최근 국회에서 쏟아지고 있는 직장 내 괴롭힘 제도에 대한 근로기준법 개정안은 주로 피해자 권리 강화에 초점을 맞추고 있지만, 신고 오남용 문제를 언급한 개정안이 하나 눈에 띈다. '신고 내용이 명백히 허위이고 신고자가 허위임을 알고 악의적으로 신고하였음'이 입증된 경우 신고자를 징계할 수 있도록 하자는 것이 골자다. 이 개정안 역시 신고 오남용 문제에 대한 우리 사회의 관심과 우려가 커지고 있다는 걸 반영하고 있다.

신고 오남용은 민감하고 복잡한 문제다

신고 오남용은 직장 내 괴롭힘 제도를 바라볼 때 상충하는 입장 내지 가치를 절충할 것인지가 문제되는 대표적인 문제다. 그래서 민감하다.

구체적으로, 직장 내 괴롭힘 제도를 고민할 때 한편으로 피해자 내지 신고자 보호, 피해자 중심주의 강화를 통한 건전한 조직문화의 달성, 신고 활성화를 기반으로 하는 직장 내 괴롭힘 제도의 적절한 운영을 고려해야 한다. 그러나 또 다른 반대편에서는 억울한 피신고자 권리 보호, 기회주의적 신고로 인한 조직문화 저해 방지도 무시할 수가 없다. 그 절충점을 어디로 정하는지에 따라 제도와 운영의 방향이 정해진다.

또한 신고 오남용은 복잡한 문제다. 해결 과정에서 까다로운 현실적 고려사항이 많기 때문이다. 예컨대, (1) 신고 오남용을 어떻게 정의, 분류할지, (2) 어떤 사실이 어느 정도 입증돼야 신고 오남용으로 볼 것인지, (3) 방어권 침해나 2차 가해가 일어나지 않도록 조사 과정에서 유의할 사항은 무엇인지 등의 난제가 있다. 그래서 실무에서는 신고 오남용을 처음부터 정면으로 문제 삼기 어려운 경우도 많다. 신고 오남용을 직접 제재하는 사례가 다루어진 공개 판결이나 판정을 쉽게 찾기 어려운 것에는 이런 사정이 어느 정도 기여하는 게 아닐까 생각해 본다.

신고 오남용 문제는 이처럼 민감하고 복잡한 속성이 한몫하기 때문에 그간 간헐적으로 지적되기는 했지만, 본격적으로 논의되고 있다고 하기는 어렵다. 특히 제도 도입 초기엔 무엇이 직장 내 괴롭힘인지 등 기본적인 내용에서 더 급하고 중요한 이슈가 많아 이 문제까지 충분히 논의되지 않은 측면도 있다.

이제는 신고 오남용 문제에 관한 본격 논의가 필요하다

단, 이렇듯 만만치 않은 문제이긴 하지만 앞에서 설명했듯이 사회적 관심과 우려가 점점 높아지고 있는 지금, 신고 오남용 문제를 본격적으로 논의할 시점이 왔다.

기업 실무에서 신고 오남용은 무시할 수 없을 만큼 빈번히, 다양한 모습으로 나타난다. 가장 심한 유형에는 음모적 신고가 있다. 회식 자리에서 본인이 했던 “우리 팀은 무조건 입사 순이다”, “내 밑으로 다 줄 세울 거다”라는 발언을 팀장 발언으로 뒤집어씌우는 등 팀원들이 집단적으로 팀장에 대해 허위신고를 한 사례가 그 예다. 그 외 반복 공격적 신고, 허위신고도 대표적인 오남용 신고에 해당한다.

이런 오남용은 (1) 직장 내 괴롭힘 정의상 반복 지속성을 요하지 않고, (2) 오남용 신고인 제재 규정이 없으며, (3) 신고 오남용 방지를 위한 교육 등의 제도가 부재한 우리의 직장 내 괴롭힘 제도가 태생적으로 갖고 있는 문제다. 2019년 도입 이후 괴롭힘 제도가 정착되고 활성화돼 가면서 잠복했던 문제가 지금 현실화되고 있는 것이고, 이는 충분히 예견 가능한 일이었다.

이처럼 제도 결함에 뿌리를 두고 있는 이상 신고 오남용 문제는 앞으로 계속 반복될 것이다. 제도 결함이 없더라도 원래 신고는 실업급여 수급, 해고, 배치전환, 평가 등 인사조치를 닦는 수단으로 오남용될 근본적 위험이 있다. 따라서 신고 오남용의 올바른 이해와 대응에 관한 논의는 환영할 일이며 앞으로 더 본격화돼야 한다.

신고 오남용이 초래하는 문제를 편견 없이 있는 그대로 이해해야 한다

직장 내 괴롭힘 제도 도입 후 지금까지 우리 사회는 상습적 가해자 개선, 괴롭힘으로 인한 자살까지 부르는 기업 문화의 건전화, 기업의 가해자(피신고인) 두둔 등의 괴롭힘 은폐 관행 철폐 등 신고자 입장을 대변하는 방향으로 제도를 집중 조명한 측면이 있다. 지금 국회에 계류된 10여 개의 근로기준법 개정안이나 단행법이 신고 오남용 문제를 다루지 않는 것도 이런 흐름의 반영이다.

이런 신고자 보호 강조의 흐름은 소위 ‘갑질’ 피해자를 보호하려는 직장 내 괴롭힘 제도 본령을 반영한 것이다. 그리고 이 흐름은 제도 도입 후에도 여전히 직장 내 괴롭힘 문제 인식과 대처 노력이 부족한 우리 기업들의 조직 문화를 개선하는 데 긍정적 역할을 해왔다. 이 흐름이 지향하는 것처럼, 근본적으로 진(眞)피해자는 우리 사회의 동료로 충분한 공감과 지원을 받아야 하는 것도 분명하다.

그러나 앞서 보았듯 신고에는 제도적, 근본적으로 오남용 위험이 있고, 그런 오남용 사례들이 엄연히 실재한다. 신고자 보호 강조와 함께 이런 현실을 있는 그대로 받아들여 직장 내 괴롭힘 제도 운영의 적절한 방향과 그 개선을 논의하는 것이 옳다.

특히, 신고자 보호 강조가 지나쳐 신고 오남용에 대한 정당한 지적까지 도외시하면 이는 비현실적, 반지성적 입장으로 오해되고, 그 결과 우리 사회에 직장 내 괴롭힘 제도에 대한 냉소적 태도를 부를 염려가 있다. 이것은 원래 의도와 달리 제도에 대한 신뢰를 떨어뜨리고 장기적으로 진(眞)피해자 보호와 기업 문화 발전에 해가 된다.

이와 관련해 직장 내 괴롭힘 문제를 다루는 전문가들은 신고 오남용의 부작용 문제를 이해하고 구체적 사건을 다루는 데 필요한 다양한 논의에 폭넓게 관심을 기울일 필요가 있다. 아래 그중 몇 가지를 소개한다.

- 신고 오남용을 하는 전형적 신고자 프로파일링에 대한 논의가 있다. 예컨대, (1) 퇴사를 먼저 한 뒤에 혹은 신고 직후에 퇴사를 한다거나, (2) 공개 사과를 요구하고 이를 통해 손해배상 청구 소송 등에 활용하려고 한다거나, (3) 승진이 되지 않거나 낮은 평가를 받거나 감사 지적을 받았을 때 신고를 한다는 등이다. 이런 프로파일링은 신고 오남용이 제도적, 근본적 원인으로 발생하는 예측 가능한 현상이므로 특정 패턴을 보일 수 있는 점, 특히 (3)과 같이 신고가 기업 인사조치와 연결해 오남용되는 현실을 이해하는 데 도움이 된다. 단, 프로파일링은 구체적 사안에서 법리적으로 오남용 신고 확인에 직접 활용할 수는 없는 한계가 있는 점은 유의해야 한다. 그렇지 않으면 자칫 신고자에게 가짜 피해자다움을 요구하거나 진술과 증거에 입각한 엄정한 사실 확정을 그르치게 된다.
- 성범죄 피해자의 피해자다움과 관련해 성범죄가 발생한 것으로 추정되는 시점 이후 피해자로 추정되는 행위자가 보이는 행위(S)에 대해, 피해자가 실제 피해자라는 가설하에서 그 행위(S)의 설명이 피해자가 아니라는 가설하에서의 설명보다 더 잘 이해된다면 그 피해자는 피해자답다고 할 수 있고, 그 피해자다움은 피해자 진술 신빙성 판단에 고려돼야 한다는 논의가 있다. 이런 피해자다움의 논의는 직장 내 괴롭힘의 신고 오남용 문제를 다룰 때 참고해서 적용할 만하다. 앞서 프로파일링보다 사실 관계 확정에 유용하게 활용될 만한 논의다.
- 성인지 감수성의 의미를 새롭게 조명한 2014년의 대법원 판결은 그 시사점을 잘 알아들 만하다. 이 판결에서 대법원은 성인지 관점에 대해 “성범죄 피해자 진술의 증명력을 제한 없이 인정하여야 한다거나 그에 따라 해당 공소사실을 무조건 유죄로 판단해야 한다는 의미는 아니”며 “성범죄 피해자 진술에 대하여 성인지적 관점을 유지하여 보더라도, 진술 내용 자체의 합리성·타당성뿐만 아니라 객관적 정황, 다른 경험칙 등에 비춰 증명력을 인정할 수 없는 경우가 있을 수 있다”고 했다. 이를 비판하고 오용을 경계하는 목소리도 있지만, 기본적으로 이 판결은 (1) 사실 판단에 감수성이 동원되는 모든 비위행위, 즉, 성범죄와 성희롱, 괴롭힘의 경우 판단 주체는 신고의 사실성, 진실성 판단에 객관적 태도를 견지해야 한다는 것, (2) 감수성 문제를 피상적으로 이해해서 가해자로 신고된 직원의 방어권 행사에 소홀히 하면 안 된다는 것을 시사하며, 전문가가 직장 내 괴롭힘 신고 오남용 문제를 적절히 대처하는 데 도움되는 바가 많은 판결이다.

신고 오남용 중 악의적 신고는 강경 대응해야 한다

신고 오남용 사실이 확인되면 기업은 신고자에게 어떻게 대응해야 하는가? 그 신고가 앞서 본 음모적 신고, 반복 공격적 신고, 허위 신고같은 오남용이 명백한 악의적 신고라면 강경 대응해야 한다.

악의적 신고의 대응은 그 성격상 사후적 대응이 주가 될 수밖에 없는데, 사후적 대응을 할 때는 철저한 조사로 신고인의 악의와 사실관계의 허위성에 대한 증거를 최대한 확보한 후 징계, 보직 변경, 사후 감독 등을 통해 강력 대응함이 필요하다. 그 과정에서 다소 논란이 초래되더라도 이 기회에 일벌백계 실현을 목표로 해야 한다.

필자는 직장 내 괴롭힘 교육과 강연을 하는 기회에 청중으로 참여한 인사담당자들에게 가장 전형적 직장 내 괴롭힘 유형인

상습적 가해자와 피해자 행세를 하는 악의적 신고자를 비교할 때 어느 유형이 더 기업에 심각한 문제 직원인지 종종 묻는다. 그리고 둘은 어느 누가 더 문제라 할 수 없을 정도로 똑같이 심각한 문제 직원이라고 자답한다.

상습적 가해자와 악의적 신고자는 모두 본인 악행으로 괴로워하는 피해자나 억울한 신고로 시달릴 동료 직원의 고통을 공감하지 못한다. 스스로의 언행을 돌아보는 자기성찰이 부족하며, 동료 직원을 본인의 권력 확인이나 이해관계 증진을 위한 수단으로 본다. 그런 점에서 둘 다 전형적 오피스 빌런이다.

누구나 상습적 가해자는 강력하게 대응해야 한다고 하고, 실제 직장 내 괴롭힘에 관한 교육, 예방과 대응은 상습적 가해자를 괴롭힘 가해자의 전형으로 보고 그에 초점을 맞추는 경우가 많다. 그러나 이들과 비견하는 악성이 있는 것이 악의적 신고자다. 그렇다면 이들을 상습적 괴롭힘 가해자를 대응할 때와 같은 정도의 결기와 집중력을 가지고 대하는 것이 논리상 당연하고, 건전한 기업문화 달성을 위해 맞지 않을까?

기업과 인사담당자는 악의적 신고를 하는 직원들은 법이 허용하는 한도에서 최대한 강력하게 대응하고 정도가 심하면 해고, 권고사직 등을 통해 기업을 떠나도록 해야 한다는 것을 염두에 두어야 한다. 이를 위해 스스로 반성해 기업의 대응 조치에 승복할 가능성이 낮은 이들과의 장기적 분쟁을 염두에 두면서 분쟁이 예상되는 첫 인사조치(대기발령, 배치전환, 징계 등)를 신중하고 안전하게 해야 하며, 향후 역공을 대비해 조사와 대응 절차상 잘못이 없도록 특별히 유념해야 한다.

단, 신고 오남용 대응은 그 악성에 상응한 대응, 적절한 대응이어야 한다

앞서 보듯이 악의적 신고 대응은 강경 대응이 원칙이지만, 이때 반드시 짚고 넘어가야 할 점이 하나 있다. 신고 오남용의 성질 상 차이를 무시하고 강경 대응 원칙을 무차별 적용하거나 강경 대응을 넘어 과잉 대응이 되어서는 안 된다는 것이다.

이는 앞서 신고자 보호를 강조하는 흐름이 지나치면 신고 오남용 문제를 제대로 다루지 못하게 되는 것과 동전의 앞뒷면 같은 이야기다. 단, 그 부작용은 더 크다는 점에서 더 고도의 절제와 균형 감각이 필요하다. 이와 관련한 몇 가지 유념할 점을 적어본다.

- 신고 오남용 중 과장신고, 과민신고, 착각신고는 앞서 본 악의적 신고와 근본적으로 성격이 다르고 양자를 구별하는 의미에서 부적절한 신고라고 할 수 있다. 부적절한 신고는 부정확한 사실에 근거한 신고지만 신고자에게 피신고인을 부당하게 해 할 악의가 없거나 있어도 앞서 악의적 신고에 비해 현저히 정도가 약하다. 대개 일회성으로 그치고, 신고가 받아들여지지 않을 때 신고인이 승복하는 경우가 많다.

부적절한 신고는 악의적 신고와 함께 신고 오남용을 이루지만, 이를 악의적 신고처럼 강경 대응할 것은 아니다. 정확한 사실 규명을 통해 과장, 과민, 착각이 있었던 사실을 규명한 후 최대한 신고인을 납득시키고 신고를 받아들이지 않는 정도에서 멈추는 게 기본이다.

이와 달리 부적절한 신고에 직접 신고인 개인 책임을 묻는 것은 그로 인한 불필요한 분쟁 위험이 크기도 하지만, 무엇보다 안전하게 또 활발하게 신고할 수 있는 분위기를 기업에 정착시키는 데 장애가 될 수 있다. 이는 결과적으로 직장 내 괴롭힘 제도가 지향하는 본래의 목적 달성을 어렵게 만든다. 법이 신고를 이유로 불리한 처우를 하지 못하도록 하고, 불리한 처우를 한 경우 다른 직장 내 괴롭힘 관련 의무 위반 시 과태료에 그치는 것과 달리 형사처벌 하도록 해서 신고자를 강력하게 보호하는 것도 같은 맥락에서 나오는 것이다.

부적절한 신고에 관한 한 기업은 직원 전체를 대상으로 하는 교육 등 캠페인을 펼치는 것이 더 적절하다. 캠페인을 할 때는 ▲법원 판결상 경미한 사내 갈등이나 질책은 직장 내 괴롭힘에 포섭되지 않을 수 있는 점 ▲직장 내 괴롭힘은 전형적으로는 악의를 가진 지속 반복적인 경우를 주로 대상으로 하는 점 ▲무분별한 신고는 오히려 직장 내 괴롭힘 제도가 달성하려고 하는 건전한 기업문화 확립에 부정적 요소가 될 수 있다는 점을 알려서 직장 내 괴롭힘 제도에 대해 균형 잡힌 인식을 할 수 있도록 해야 한다.

- 다음으로, 기업, 특히 전문가는 악의적 신고 대응에 있어서도 너무 이르게, 그리고 근거 없이 의심쩍은 신고를 악의적 신고라고 단정하는 유혹을 이겨내야 한다.

신고 오남용은 분명히 실재하지만, 전문가들이 느끼는 만큼 흔하지는 않고, 특히 그중에서도 악의적 신고는 매우 드물다는 것이 여러 사건을 다루어 보고 필자가 도달한 결론이다.

공개된 신고 악의적 신고 소개는 대체로 개별적 경험에서 나온 일화이거나, 피신고인 등의 의심일 뿐 악의적 신고임이 최종 확인되지 않은 사례가 많다. 실제 악의적 신고임이 드러난 판정이나 판결은 극소수다. 예컨대 전형적 음모적 신고는 앞서 소개한 노동위원회 사례, 아직 직장 내 괴롭힘 신고가 없던 시절 공공기관에서 있었던 성추행 관련 음모적 신고 사건 외 찾아보기 어렵다. 그리고 허위신고가 인정됐다고 할만한 판결은 평가업무를 담당하는 피신고인에 불만을 품고 무분별한 과장, 따돌림 단정의 주장을 하면서 피신고자를 가해자로 몰아간 신고자에 손해배상 책임을 인정한 판결 등 손에 꼽을 정도다.

그러나 전문가로서 실무 경험이 많을수록 신고 오남용 사례 혹은 그렇게 의심되는 사례를 많이 겪고 가용성 편향(Availability Bias)에 따라 신고 오남용을 너무 쉽게 인정할 위험이 있다. 이런 위험은 우리가 진화하는 과정에서 사바나 시절부터 습득한 편견, 즉 (1) 부정적 신호(False Alarm)에 민감하게 반응하는 성향, (2) 배신자를 극도로 경계하는 성향, (3) 확증편향에 의해 확대된다. 이런 편향은 모두 조사 과정에서 신고 오남용을 과도하게 인정하게 만들 수 있다.

이러한 공격적인 신고 오남용 인정은 특별한 신중함을 주문하는 법원 입장과 상치한다. 법원은 성희롱 허위신고가 문제된 사안에서, 기업이 그 신고를 허위신고라고 판단할 때 적용할 기준을 제시하면서 “당시 이루어진 신체접촉이 객관적으로 성추행 또는 성희롱에 해당하는지 여부에 전적으로 구애받을 것이 아니라”, “신고한 것이 신고 및 징계 제도 취지 등에 비추어 도저히 받아들일 수 없을 정도로 현저하게 부당한 것인지 여부에 중점을 두어야 한다”고 했다. 이런 법원 입장을 고려할 때 기업이 신고 남용을 단순한 의심에 근거해 함부로 인정하는 것은 불필요한 분쟁과 혼란을 양산하게 된다.

결국, 기업과 전문가는 현실의 신고 오남용이 가진 복잡다단한 정체를 정시해 당당한 대응을 하면서도 무차별적 대응, 과잉 대응이 되지 않도록 균형을 잡아야 한다. 어떤 신고의 의도와 신빙성이 정황상 의심스러워도 엄격하게 신고 오남용인지 판단해야 한다. 신고인에 대한 부적절한 피해자다움의 요구나 편견은 없었는지, 일부 신고상 결함은 시간 경과나 정신적 충격에 기인한 것이 아닌지, 피신고인 변명은 구체적인 근거가 있는지 등 모든 관련 사실을 파악해 적절히 고려한 것인지 하나하나 살펴야 한다.

이런 균형적 접근이 없으면 신고 오남용에 대한 기업의 인사조치는 정당성을 상실할 위험이 있다. 엄정한 사실, 기업 현실에 터 잡지 않은 조치는 또 다른 ‘아무 말’일 뿐이다. 그런 아무 말이 활개 치는 조직 문화에서는 직장 내 괴롭힘 제도의 적정한 운영, 피해자의 보호, 건전한 조직 문화 달성은 길이 멀다.

신고 오남용, 균형(均衡)과 중용(中庸), 정도(正道)가 필요하다

김훈 수필 '말의 더러움'에는 우리 사회에 존재하는 혼탁한 말들의 잔치를 물타기라 하면서, "물타기는 오염된 이 물과 저 물을 섞어서 더 큰 오염수를 만들고", "이 오염수의 바다에서는 현실의 판단 준거가 몽롱해져서 사람들은 있는 것과 없는 것, 청정과 오염을 구분할 수 없게 되고, 오염은 생활화된다"는 글이 있다.

신고 오남용이 존재하는 현실을 무시하고 오로지 신고인 보호만 앞세우는 말이나 반대로 신고인 오남용 성격을 정확하게 구별하지 않는 무책임한 말, 혹은 오로지 강경 일변도로 대응하는 말은 모두 혼탁한 말들, 아무 말들이다. 이런 말들이 흘러든 바다는 날이 갈수록 오염이 깊어질 것이다.

적시를 맞아 신고 오남용 문제에 대한 문제 제기와 그에 대한 비판적 논의가 활발해지기를 바라는 한편, 그 논의가 혼탁한 물들, 아무 말들의 잔치가 아니라 청정(淸淨)한 바다로 귀결되기를 바란다. 그렇게 되려면 신고 오남용을 바라보는 균형(均衡)과 중용(中庸)의 자세가 필요하다.

어쩌면 이 균형과 중용이라는 말도 너무 미지근하고 이것도 좋고 저것도 좋다는 아무 말처럼 들릴지 모르겠다. 그러나 이것은 아무 말이 아닐 것이다. 지성의 길이고, 전문가가 걸어갈 박수가 없는 바른길, 정도(正道)다.

※ 본 칼럼은 조상욱 변호사가 월간노동법률 2025년 6월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.

https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=37994

3 노동칼럼

(5) “인사 평가 때문에 성과급 줄었다”... 괴롭힘 성립할까?



이태은 변호사

인사 평가 시즌 전후로 사업장에서 다양한 분쟁이 발생한다. 특히 성과급을 인사 평가에 연동해 지급하는 사업장의 경우 기대에 미치지 못하는 평가를 받은 직원들이 인사 평가가 무효라고 하거나 심지어 직장 내 괴롭힘이라고 주장하는 경우도 있다. 이때 문제를 제기한 직원은 자신이 응당 받아야 하는 인사 평가를 받았을 시 지급받아야 할 성과급과 실제 지급된 성과급 사이의 차액을 달라는 소송을 제기한다. 영업 업무와 같이 매출이나 판매량에 따라 성과급이 지급되는 경우 다툼이 상대적으로 적을 수 있다. 그렇지만 상당수 회사에서는 객관적인 성과 지표 외에 주관적인 정성 평가가 인사 평가의 상당 부분을 차지하기 때문에 분쟁이 끊이지 않는다. 본 기고문에서는 성과급 관련 인사 평가에 대한 일반 법리, 법원 사례 및 이에 대해 직장 내 괴롭힘이 성립될 수 있는지에 대해 살펴보고 회사의 합리적인 대응 방안에 대해서도 고민해 보고자 한다.

1. 성과 평가와 관련된 법리

사용자는 성과 평가 등 근로자의 인사 평가에 대해서 원칙적으로 넓은 재량권을 가지고 있다. 즉, 사용자는 사업 내용, 인사정책, 사회정세 등 제반 사정을 고려해 인사 평가의 평가 기준, 평가 방법을 적절히 선택하고 변경할 수 있다(청주지방법원 2023. 1. 12. 선고 2021나58855 판결 등).

그러나 다수 법원 판결에 의하면 인사 평가에 관해 재량의 범위를 일탈·남용한 경우에는 그 재량권 행사가 위법할 수 있다. 법원은 재량의 범위에 대해 “인사 평가가 재량을 일탈·남용했다고 함은 그 평가가 다른 근로자에 대한 인사 평가와 비교해 균형을 잃음으로써 비례의 원칙에 위반하거나 또는 합리적인 사유 없이 일반적으로 적용해 온 기준과 어긋나게 공평을 잃은 결과 평등의 원칙에 위반한 경우 등을 말하고, 이는 구체적인 사례에 따라 부정적 사실의 내용과 성질, 인사 평가 기준에의 부합 정도 등 여러 요소를 종합적으로 판단하여야 하며, 재량권의 일탈·남용으로 인한 인사 평가의 무효 사유에 관해 이를 주장하는 사람이 증명 책임을 부담한다고 할 것이다(서울고등법원 2016. 11. 11. 선고 2016나2035473 판결)”라고 봐 인사 재량권에도 한계가 있다는 걸 분명히 하고 있다.

2. 인사 평가가 무효가 된 사례

위 법리에 기초해 실제 성과 관련 인사 평가가 무효로 판단된 사례를 보면 아래와 같다.

서울서부지방법원 2022. 11. 16. 선고 2021가단216042 판결

다국적기업에서 근무하는 직원 A는 자신을 저성과자로 분류한 인사 평가가 무효고, 부당한 인사 평가가 없었다면 지급받을 수 있었던 금원의 지급을 청구했다. 이에 대해 법원은 (i)인사 평가가 전적으로 1인의 평가에 의해 이루어진 점, (ii)A에게 인사 평가에 대해 소명할 기회나 이의를 제기할 기회가 제공되지 않은

점, (iii)관련 내부 지침에도 불구하고 미흡한 성과에 대한 개선의 기회가 제공되지 않은 점, (iv)A의 업무 능력에 대한 문제가 있다는 객관적인 지표가 제출되지 않은 점, (v)A가 약 20년 동안 회사에 근무하면서 저조한 평가 등급을 받은 점이 없는 점, (vi)A에 대해 사직 권고가 있었고, A가 이에 불응하자 저조한 평가가 있었던 점 등을 기초로 인사 평가를 무효로 판단했다.

서울중앙지방법원 2020. 11. 19. 선고 2019가합587866판결

건축회사에 근무하는 직원 B는 자신에 대한 업적 평가가 저조해 인센티브와 성과급을 지급받지 못했다고 주장했다.

법원은 직원에 대한 인사 평가는 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 사용자는 업무상 필요한 범위 안에서 인사 평가의 방법이나 등급 부여에 관해 상당한 재량권을 가지고 있다고 보면서도 사용자가 근로자의 실적이나 능력 등 합리적 기준에 따라 객관적이고 공정한 심사가 이루어지도록 노력해야 하고 그것이 해고에 관한 법적 규제를 회피하고 퇴직을 종용하는 수단으로 악용되는 등의 부당한 동기로 남용해서는 안 된다고 본다.

이러한 법리하에 법원은 해당 사안에서 (i)B에게 개별 평가에 관한 이유 또는 근거가 제시돼 기재되지 않은 점, (ii)평가 과정에서 B와 개별 면담 등 실질적인 협의가 없었던 것으로 보이는 점, (iii)B가 소명의 기회를 부여받지 못한 점, (iv)B의 업무 능력이 객관적으로 부족하다는 점에 대한 객관적인 증거가 제시되지 않은 점, (v)B가 약 10년 동안 한 차례를 제외하고 대부분 중간 이상의 점수를 받은 점, (vi)B에게 교육훈련 등 개선 기회가 부여되지 않은 점 등을 근거로 성과 평가가 무효라고 판단했다.

한편 이렇게 인사 평가가 무효가 된 경우 근로자는 정당한 인사 평가에 따라 원래 지급받을 수 있었던 성과급을 지급받을 수 있다. 구체적인 법원 판결례에 의하면 인사 평가가 객관적이고 공정하게 이루어졌으면 직원에게 내려졌을 평가 등급을 정하고 이를 기초로 직원이 지급받았어야 할 임금을 정하고 있다(서울서부지방법원 2022. 11. 16. 선고 2021가단 216042 판결 등).

3. 성과 평가로 인한 직장 내 괴롭힘 성립 여부

인사 평가가 무효로 판단돼 직원들의 민사상 손해배상 청구가 가능한 것과는 별개로 이러한 재량권을 일탈 남용한 인사 평가가 근로기준법상 직장 내 괴롭힘이 되는지 문제가 될 수 있다. 실제 최근 인사 평가가 직장 내 괴롭힘이라는 직원들의 신고가 상당히 많이 제기된다.

선례를 보면 합리성을 결여한 인사 평가가 근로기준법 제76조의2의 요건에 해당할 경우 넓은 인사재량권에도 직장 내 괴롭힘이 성립할 가능성이 있다. 이에 대해 다루는 하급심 판결례가 많지 않고, 비록 직장 내 괴롭힘이 부정된 사례지만 아래 하급심 판결에 의하면 구체적인 사실관계에 따라 인사 평가에 대해서도 직장 내 괴롭힘이 성립할 수 있음을 알 수 있다.

서울중앙지방법원 2024. 8. 22. 선고 2022가단5169686 판결

컨설팅 사업을 하는 회사 직원 C는 회사 주도의 직장 내 괴롭힘이 있었고 그 과정에서 이루어진 인사 평가로 불이익을 받았으며, 결과적으로 부당한 인사 평가로 성과급을 지급받지 못했다고 법원에 소를 제기했다.

해당 사안에서 법원은 C가 제출한 증거만으로 성과급 액수 지급을 결정짓는 회사의 업무 실적 평가가 헌법, 근로기준법 등에 위반되거나 객관적이고 공정한 평정의 기준을 현저히 위반해 정당한 인사권의 범위를 벗어나거나 퇴직을 종용하는

수단으로 악용되는 등의 불순한 동기로 남용돼 C에 대한 불법행위가 된다고 인정하기 부족하고 달리 이를 인정할 증거가 없다고 봤다.

구체적으로 법원은 C가 주장하는 직장 내 괴롭힘이 시작되기 이전인 2012년 및 2013년과 2014년 이후의 종합 평가 점수를 비교하면 C의 주장과 같이 종전보다 2014년 이후의 점수가 낮아진 것은 맞지만, 2012년에도 종합평점이 75점이었고, 점수가 아닌 부서 내 순위를 비교하면 큰 변동이 없는 점도 C의 청구를 부정하는 근거로 삼았다. 특히 법원은 일반적으로 보통 사람들은 자신에 대해 관대하게 평가하는 경향이 있으므로, 업무 실적 평가에서 있어 스스로에 대한 평가와 실제 평가자에 의한 평가의 차이는 있을 수밖에 없고 때로는 그 간극이 상당할 수도 있는데, 이를 오로지 직장 내 괴롭힘이 원인인 것으로 추정할 수 없다고 봤다.

나아가 법원은 C의 주요 주장이 사용자인 회사에 의해 주도된 직장 내 괴롭힘이 있었고 그 일련의 과정에서(또는 퇴직을 종용하는 수단으로서) C에 대한 업무 실적 평가가 이루어졌다는 것, 개별 상급자들이 C에 대해 가진 호불호 내지 부정적 평가나 이를 인지한 C가 받았을 스트레스 등은 별론으로 하고, 제출된 자료만으로는 회사 차원에서 C의 퇴사를 종용하기 위한 방법으로 C에 대한 업무 실적 평가가 이루어졌음을 인정하기 어렵다고 봤다.

비록 해당 사례에서 법원은 직장 내 괴롭힘의 성립을 부정했고, 문제되는 행위가 직장 내 괴롭힘이 근로기준법에 도입되기 이전에 발생한 사례이긴 하지만 해당 판결을 보면 인사 평가의 경우에도 특정인의 퇴사를 종용하기 위한 방법으로 이루어지고, 통상적인 평가 기준에서 현저히 벗어나는 경우 직장 내 괴롭힘이 성립할 수 있는 가능성을 잘 보여주고 있다.

4. 합리적인 인사 평가를 위해 고려해야 할 점

위에서 살펴봤듯이 사용자는 인사 평가에 있어 넓은 재량이 있지만 인사 평가가 무효가 되거나 직장 내 괴롭힘에 해당할 가능성을 배제할 수 없으므로, 각별히 주의를 요한다.

법원 선례를 통해 살펴보면 합리적인 인사 운영을 위해서는 먼저 객관적이고 측정 가능한 성과 지표가 있어야 한다. 역량 및 태도 등 다양한 요소를 종합적으로 반영하는 평가 기준을 수립하고 이를 공개하는 것 역시 요구된다. 평가 과정에서는 단일 평가자에 의한 판단을 가급적 지양하고, 다수의 평가자가 참여하는 평가 시스템이나 상위자와 하위자 간의 상호 평가 등 다양한 방식을 도입해 평가의 객관성을 확보하는 것 또한 중요하다. 나아가 평가자는 일관성 있고 객관적인 시각을 유지하도록 노력해야 한다.

평가 결과는 대상 직원에게 가급적 구체적인 근거와 함께 상세하게 피드백하는 것이 바람직하다. 아울러 대상 직원에게 평가 결과에 대해 이의를 제기할 수 있는 기회를 부여하는 것이 좋다. 인사 평가는 단순히 성과를 평가하는 데 그치지 않고, 대상 직원의 성장과 역량 개발을 위한 프로그램과 연계되는 것이 바람직하다.

마지막으로, 어떠한 경우에도 인사 평가가 특정 개인에게 불이익을 주거나 퇴사를 강요하는 부당한 수단으로 활용되지 않도록 유의해야 하며, 이를 위반하는 행위에 대해서는 적절한 인사 조치가 이루어질 필요가 있다.

※ 본 칼럼은 이태은 변호사가 월간노동법률 2025년 6월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.
https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=37996

3 노동칼럼

(6) 부모 직업 묻다가 벌금 낼 수도... 기업이 놓치기 쉬운 채용절차법은?



박재우 변호사

기업들은 우수 인재 확보를 위해 다양한 채용 방식을 도입하고 있다. 하지만 채용 과정이 복잡해지면서 ‘채용 절차의 공정화에 관한 법률(채용절차법)’을 비롯한 관련 법규를 제대로 이해하지 못해 불필요한 분쟁에 휘말리는 사례도 늘고 있어 각별한 주의가 요구된다.

채용절차법은 2015년부터 사업장 규모에 따라 단계적으로 시행돼 2017년부터는 상시근로자 30인 이상 사업장에 적용되고 있다. 지금부터 채용절차법 내용 가운데 많은 기업이 간과해 위반 사례가 잦은 사안을 중심으로 간략히 소개하고자 한다.

“부모님 직업이 뭐예요?”...직무와 무관한 정보 요구는 금지

구인자는 구직자의 직무 수행에 필요하지 않은 개인정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집해서는 안 된다. 여기에는 구직자 본인의 용모, 키, 체중 등 신체적 조건, 출신 지역, 혼인 여부, 재산 정보, 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산 정보 등이 포함된다. 다만, 구직자의 동일성 확인을 위한 사진 부착은 허용된다.

고용노동부가 적발한 위반 사례로는 회사 이력서 양식에 가족관계를 기재하도록 해 혼인 여부를 수집한 경우, 채용 과정에서 주민등록등·초본을 요구해 출신 지역 및 혼인 여부 정보를 수집한 경우, 이력서에 신체적 조건을 기재하게 한 경우 등이 있다.

이력서나 응시원서 등에 해당 정보를 기재하지 않았더라도 면접 과정에서 질의응답을 통해 확인한 경우에는 채용절차법 위반이라고 단정할 수는 없다. 그러나 이러한 질문 이후 구직자가 불합격 처리될 경우 차별 등의 다른 위법 소지가 있어, 직무 수행과 무관한 개인정보를 묻는 것 자체를 지양하는 것이 바람직하다.

“건강검진비는 본인 지불”은 곤란...채용비용은 회사 부담이 원칙

구인자는 채용심사를 목적으로 구직자에게 채용서류 제출에 드는 비용(예: 증명사진 촬영비, 증명서 발급 수수료, 우편요금) 외의 금전적 비용(이하 채용심사비용)을 부담시켜서는 안 된다.

여기서 말하는 채용심사비용은 회사가 채용을 위해 계획을 세우고, 광고를 내며, 면접관이나 외부 전문가를 위촉하고, 채용 사이트 운영, 필기·실기시험 등에 드는 직간접적 비용을 포함한다. 따라서 회사가 지원자들에게 응시료나 전형료를 받는 것은 원칙적으로 위법 소지가 있다.

회사가 채용심사 목적으로 신체검사를 요구할 경우 그 비용은 회사가 부담해야 한다. 다만, 채용 확정 후 최종 합격자를 대상으로 배치 예정 업무 적합성을 판단하기 위한 목적이라면 채용심사비용에 해당하지 않는다.

합격자에게만 연락드립니다?...모든 지원자에게 채용 여부 통보해야

채용 대상자를 확정하면 지체 없이 구직자에게 합격 또는 불합격 여부를 통보해야 한다. '지체 없이'란 단순히 빠르다는 의미를 넘어 가능한 한 신속하게 결과를 알리라는 뜻이다.

그럼, 어떤 정보를 누구에게 알려야 할까? 회사는 최종 '채용 여부'를 알려야 하며, 이때 통보 대상은 합격자에 한정되지 않는다. 불합격자에게도 결과를 알려주는 것이 중요하다. 불합격 사실을 알아야 다음 취업 활동을 계획하고, 다른 지원 기회를 모색할 수 있기 때문이다. 고지 방법은 홈페이지 게시, 문자메시지, 전자우편, 팩스, 전화 등 다양하게 허용된다.

고용노동부가 적발한 위반사례로는 최종 합격자에게만 통보하고 불합격자에게는 석 달이 지나도록 아무 연락도 하지 않은 경우, 면접 탈락자에게만 통보하고 서류 탈락자 수십 명은 방치한 경우 등이 있다.

MZ세대는 투명한 소통을 중시한다. 채용 과정에서 불쾌한 경험을 한 지원자는 SNS에 해당 경험을 공유하기도 한다. '○○회사 면접 후기: 최악이었음' 같은 글 하나가 수천 명에게 퍼질 수 있다. 반면 공정하고 투명한 채용 절차를 운영하는 기업은 '일하고 싶은 회사'로 입소문이 난다. 채용절차법 준수는 비용이 아닌 투자다. 우수한 인재들이 지원하고 싶어 하는 기업이 되는 첫걸음이기 때문이다.

※ 본 칼럼은 박재우 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경 Law&Biz, 2025.06.19.
<https://www.hankyung.com/article/202506194586i>

3 노동칼럼

(7) 노란봉투법, '결정'이란 단어 하나의 무게



임인영 변호사

이재명 대통령 당선과 함께 노동조합법 개정안이 다시 수면 위로 떠올랐다. 흔히 '노란봉투법'이라 부르는 바로 그 법이다. 개정안 중 특히 두 가지에 많이들 주목한다. 하나는 하청노동자도 실질적 지배력을 가진 원청과 교섭할 수 있도록 사용자 정의를 확대한 것이고(제2조 제2호), 다른 하나는 쟁의행위로 인한 손해에 대해 사용자가 개별 조합원에게 배상을 청구하거나 가압류를 신청할 수 없도록 한 것이다(제3조). 그런데 이 두 가지만큼 중요하면서도 조명받지 못한 쟁점이 하나 더 있다. 바로 노동쟁의 정의 규정의 개정이다.

현행 노동조합법은 노동쟁의를 '근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치'로 정의한다(제2조 제5호). 파업은 오직 이 노동쟁의가 있을 때만 할 수 있다. 노동쟁의가 아닌 사안으로 파업하면 불법이다. 그런데 노란봉투법은 여기서 '결정'이라는 단어 하나를 뺀다. 그리하여 '근로조건에 관한 주장의 불일치'가 된다. 사소해 보인다. 단어 하나 빼는 게 무슨 대수겠는가. 그러나 법률에서 단어 하나는 세계를 바꾼다.

이를 이해하려면 노동쟁의의 두 가지 유형을 알아야 한다. 하나는 이익분쟁이다. "임금을 올려달라", "근로시간을 줄여달라"처럼 아직 결정되지 않은 근로조건을 새로 결정하는 과정에서 발생하는 분쟁이다. 다른 하나는 권리분쟁이다. "약속한 임금을 지급하라", "부당해고를 철회하라"처럼 이미 결정된 권리의 이행을 요구하는 분쟁이다.

노동쟁의 폭넓게 해석...파업 빚장 푸는 꼴

핵심은 '결정'이다. '결정'은 아직 결정되지 않은 것을 결정한다는 의미다. 앞서 본 '이익분쟁'은 아직 결정되지 않은 근로조건을 새로 결정하는 과정이다. 반면 '권리분쟁'은 이미 결정된 것의 이행을 요구하는 과정이다. 따라서 '근로조건의 결정'이라는 표현은 '이익분쟁'만을 가리킨다. 현행법상 '권리분쟁'은 노동쟁의가 아닌 것이다.

그런데 '결정'이 사라지면 어떻게 될까. '근로조건에 관한 주장의 불일치' 모두가 노동쟁의가 된다. 임금체불에 반대하는 것도 노동쟁의가 된다. 부당해고에 반대하는 것도 노동쟁의가 된다. 파업의 빚장이 풀린다.

노동계는 환호한다. 현행 권리구제 절차에는 한계가 있기 때문이다. 권리분쟁을 해결하려면 노동위원회나 법원의 판단에 의존하여야 한다. 그런데 그 판단을 받기까지 짧게는 수개월, 길게는 수년이 걸린다. 법률전문가 선임 비용도 만만치 않다. 파업과 같은 실력행사로 신속하게 권리를 구제받을 수 있다면, 그것이 오히려 효율적이라는 것이 노동계의 시각이다.

경영계의 시각은 다르다. 모든 분쟁이 파업으로 이어질 수 있다는 불확실성이 문제다. 부당해고나 임금체불에

는 이미 별도의 구제 절차가 있다. 느리고 번거롭더라도 법적 해결 경로가 존재한다. 그런데도 모든 분쟁을 파업으로 해결하려 한다면, 억울한 해고 하나가 파업의 도화선이 되어 공장을 멈춰 세울 수 있다. 불필요한 노사 갈등만 증폭시킨다는 우려가 여기에 있다.

정부정책 반대 때 정치파업 여지 생겨

더 주목할 점은 이 개정이 낳을지 모를 예상 밖의 파급효과다. 예를 들어보자. 정부가 최저임금 인상률을 낮게 책정한다거나 근로시간을 늘리는 법 개정을 추진한다고 하자. 이런 정부 정책들은 개별 사업장의 문제가 아니다. 사용자가 결정할 사항도 아니다. 그러나 임금과 근로시간은 노동자의 '근로조건에 관한' 핵심 사항 아니던가. 바로 이 지점에서 법 해석의 틈이 생긴다. 정부 정책에 대한 반대도 '근로조건에 관한 주장의 불일치'로 볼 여지가 생기는 것이다. 그렇다면 이를 이유로 파업할 수 있게 된다. 이른바 정치파업의 문이 열린다.

물론 '결정'이 사라진다고 정치파업이 곧바로 합법화되는 것은 아니다. 법원은 파업의 대상을 '사용자가 처분 가능한 사항'으로 엄격히 제한하여 왔다. 따라서 정부의 최저임금 결정처럼 사용자가 바꿀 수 없는 사안에 대한 파업은 법원이 정당하다고 인정할 가능성은 높지 않다. 그러나 핵심은 판결의 결과가 아니다. 법정으로 가는 길이 열린다는 점이 문제다. 승패와 무관하게 그 과정은 이미 값비싼 소모전이다.

이재명 대통령은 취임사에서 "기업 발전과 노동 존중은 얼마든지 양립할 수 있다"고 하였다. 그러면서도 "규칙을 어겨 이익을 얻고 규칙을 지켜 피해를 입는 것은 결코 허용하지 않겠다"고 강조하였다. 노란봉투법 개정은 바로 이 양립의 약속과 규칙의 원칙이 충돌하는 시험대다. 노동자의 권리를 보호하려는 규칙의 변경이 투자와 고용이라는 발전의 토대를 위태롭게 한다. '결정'이라는 단어 하나, 그 작은 변화가 우리가 상상하는 것보다 훨씬 큰 파장을 일으킬지도 모른다.

※ 본 칼럼은 임인영 변호사가 이투데이에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 이투데이, 2025.06.23.

<https://www.etoday.co.kr/news/view/2481397>

3 노동칼럼

(8) 관세충격 따른 정리하고... 대법원의 판단은?



구자형 변호사

트럼프 행정부의 관세 정책은 부과와 유예를 반복하며 예측을 어렵게 하고 있지만, 이미 한국 경제에 상당한 영향을 주고 있다. 주요 연구기관은 관세 등 대외 경제의 불확실성을 이유로 한국 경제의 성장 전망을 하향조정하였고, 자동차·철강 등 한국의 주력 수출 품목은 직접적인 타격을 받고 있다. 특히 미국 시장 의존도가 높은 기업들 중 일부는 경영상 해고를 포함한 구조조정을 심각하게 고민해야 하는 상황에 직면하고 있다.

그런데, 관세충격에 의한 경영위기는 전통적으로 노동법상 정리하고 사유로 여겨졌던 장기간의 실적 부진이나 구조적 적자와는 성격이 다소 다르다. 이 때문에 과연 이러한 관세 충격이 '긴박한 경영상 필요성'이라는 정리하고의 법적 요건을 충족하는지 쟁점이 될 수 있다. 일반적으로 법원이 인정하는 긴박한 경영상 위기는 재무건전성 악화, 유동성 위기, 구조적·지속적 경영 악화 등의 요소를 가지는데(대법원 2014. 11. 13. 선고 2014다 20875 판결), 관세 충격은 이러한 전통적 요소들과는 달리, 단기적으로 촉발되면서 외생적이라는 특징을 가지기 때문이다.

대법원 2022. 6. 9. 선고 2017두71604 판결(대상판결)은 미국 오바마 행정부 후반부터 트럼프 1기 행정부까지 진행된 반덤핑 관세 정책에 의해 대미 수출에 심각한 타격을 받은 철강업체 사건으로서, 트럼프 2기 행정부의 관세정책을 마주하고 있는 현재에도 시사하는 바가 크다. 대상판결은 관세와 같은 급격하고 외생적인 통상 충격도 구조조정의 정당한 사유가 될 수 있다고 판단함으로써, 통상 환경의 변화에 대응한 기업의 경영 판단에 법적 근거를 부여한 중요한 전환점이 된 판결이다. 대상판결을 중심으로 관세와 같은 통상환경의 변화가 노동법상 '긴박한 경영상 필요성'의 해석과 어떻게 연결될 수 있는지 살펴본다.

재무건전성 위기

관세 등 통상환경의 변화에 따른 경영상 위기는 당장의 재무제표에서 쉽게 확인하기 어려운 특징을 가진다. 고율의 관세 부과는 현재와 미래의 영업에 심각한 영향을 미치는 원인이지만, 이러한 영업 부진이 매출, 영업이익, 당기순이익 등에 반영되어 재무제표에 기록되기까지는 상당한 시간이 걸리기 때문이다. 대상판결 사안에서도 해고 대상 근로자들까지도 경영상 위기의 존재는 인정하였음에도 재무제표상으로는 정리하고 당시까지도 당기순이익 흑자가 기록된 점이 문제되었고, 대상판결의 원심인 서울고등법원 판결은 이러한 이유를 들어 '긴박한 경영상 필요성'을 부정하기도 하였다.

그러나 대상판결은 선적기준 매출액, 매출총이익, 영업이익의 감소 등을 근거로 N사가 급격한 영업의 침체와 유동성 위기에 직면하였다는 사실을 인정하였다. 또한, 대상판결의 변론 과정에서는 부채비율, 자기자본 대비 총차입금 비율, 차입금 의존도, 당좌비율 등 재무건전성의 양상을 보여줄 수 있는 여러가지 요소가 종합적으로 제시되었다.

한편, 수출기업들이 활용하는 다양한 무역조건은 현재의 영업상황이 재무제표에 미치는 영향에 대한 직관적인 이해를 어렵게 할 때가 있다. 특히, 갑자기 고율의 관세가 부과되는 상황에서는 기업이 무역조건을 변경하여 재무제표에 미치는 영향이 더욱 복잡해지기도 한다. 가령, 대상판결 사안에서 N사는 미국 수입업체의 요구로 수출조건을 기존의 FOB(본선인도조건)에서 DDP(관세납부후 인도조건)로 변경하였는데, 이에 따라 기존에는 한국에서 수출상품을 선적할 때 매출이 인식되었으나 수출조건 변경 이후에는 통관과 관세 납부가 완료된 이후 매출로 인식되면서 재무제표 반영에도 시간 차이가 발생하게 되었다.

대상판결에서 특히 주목할 부분은, 일반적으로 정리하고 요건의 하나로 언급되던 '지속적인 적자 누적'이 반드시 요구되는 것은 아니라는 점을 대법원이 명시적으로 판단하였다는 사실이다. 과거 판례와 해석들은 지속적인 적자 누적을 구조조정의 판단에서 중시해 왔다. 그러나 대상판결은, 갑작스럽고 중대한 무역조건 변화가 단기간에 경영상 위기를 야기할 수 있으며, 이러한 위기가 쉽사리 해소될 것으로 기대하기 어려운 상황이라면 충분히 긴박한 경영상 필요성에 해당하여 구조조정 사유가 될 수 있다고 본 것이다.

#유동성 위기

관세는 단순히 비용을 증가시키는 문제를 넘어서, 기업을 단기간에 유동성 위기로 몰아넣을 수 있다. 대미 수출 대금의 입금이 지연되거나, 납품업체, 수입업체, 금융기관의 추가 보증 요구로 인해 자금 회전이 급격히 악화될 경우, 생산 중단은 물론 인건비 지급조차 어려운 상태에 빠지게 된다. 그러나 유동성 위기의 심각성은 장부상의 숫자만으로는 법률가를 포함한 비전문가에게 쉽게 전달되지 않는 면이 있어, 실제 위기 상황에도 불구하고 법적 판단에서 사각지대에 놓이는 경우도 적지 않다.

대상판결 사안에서는 정리하고 당시 예상하였던 현금부족(부도)이 왜 실제로 발생하지 않았는지 쟁점이 되었다. 구조조정 실행 전 예상하였던 현금 부족 상황을 간신히 피할 수 있었던 주된 이유는 실제로 구조조정이 실행되면서 비용 절감을 이루었고, 이 회사에 원자재를 공급하는 국내 철강 대기업이 대금납부를 유예하여 주었기 때문이었는데, 이러한 사정도 변론과정에서 언급되었다.

계속적·구조적 위기

관세로 인한 경영상 위기가 기업의 구조조정을 불가피하게 할 정도로 계속적, 구조적 위기인지도 문제될 수 있다. 이는 미국정부의 변덕에 따라 즉각적으로 부과된 관세일 뿐 곧 해소될 것이라고 생각할 수도 있기 때문이다.

그러나 관세정책은 조변석개하더라도 한번 타깃이 된 기업은 쉽게 풀려나기 어렵다. 게다가, 대부분의 국가는 WTO 판정을 존중하므로 이를 통한 조속한 해결을 기대할 수도 있으나 미국은 그렇지 않다. 결국 대상판결 사안에서도 N사는 미국 내에서의 소송을 통해 아주 오랜 시간에 걸쳐 문제를 해결해야 했다.

관세는 무역 장벽으로 작용할 뿐만 아니라 기업의 재무 구조를 흔들고, 유동성 악화를 초래하며, 결국 인력 구조조정까지 요구하는 실질적 위기로 작용하고 있다. 이러한 상황에서 정부의 정책도 기업과 근로자들을 지켜주지 못하면 기업은 구조조정 상황에 몰릴 수밖에 없다. 대상판결이 관세 충격을 구조조정의 정당한 사유로 인정한 것은 현실의 변화를 중시한 타당한 법해석이라고 생각한다.

※ 본 칼럼은 구자형 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경 CHO Insight, 2025.06.24.
<https://www.hankyung.com/article/202506232837i>

3 노동칼럼

(9) 정년 65세 시대! 기업이 준비해야 할 4대 핵심과제



이광선 변호사

새 정부가 출범하면서 정년을 2033년에 65세까지 단계적으로 연장하기 위한 입법이 예고된 상황이다. 최근 대통령직속 경제사회노동위원회에서도 정년연장과 관련하여 계속고용방식 등을 제안하면서, 실질적인 정년 연장이 본격화될 가능성이 높아지고 있다. 기업들은 정년 연장 전에 임금 체계, 인사운영 방식 등 전반적인 조직 관리 시스템에 대한 선제적 대응이 필요하다. 정년 연장에 대비해 기업들이 준비해야 할 네 가지 핵심 과제를 중심으로 살펴본다.

◆ 임금체계 개편: 호봉제에서 직무·성과 중심으로

우리 나라 기업들의 임금체계는 여전히 연공서열 기반의 호봉제가 주를 이루고 있어서, 정년이 연장될 경우 근로자들의 장기근속에 따른 인건비 부담이 가중될 수밖에 없다. 따라서 직무 중심의 보상 체계, 성과급 중심의 체계로의 전환이 필수적이다.

특히, 현재 대부분의 기업이 운영 중인 임금피크제는 2016년 정년 60세 연장 당시 도입된 것으로, 향후 65세 정년 시대에도 동일한 방식이 유효한지 재검점이 필요하다. 정년이 5년 연장되었음에도 기존 임금피크제를 그대로 적용한다면, 과도한 임금 삭감으로 인해 근로자 측의 반발이나 법적 분쟁의 소지도 높아질 수 있다. 합리적인 대안은 직무급제를 도입하고, 고령 근로자에게 새로운 직무를 부여하여 해당 직무에 맞는 임금을 책정하는 것이다. 이는 임금 구조의 정당성을 확보하고, 연령차별 논란도 피할 수 있는 방안이 된다.

◆ 저성과자 관리: 평가제도 고도화와 장기적 관점의 대응

정년이 연장될 경우, 성과와 무관하게 근속만으로 고용관계를 유지하려는 이른바 '존버형' 인력의 리스크가 커진다. 임원이 되지 못한 고령자 중 일부는 실질적인 업무 수행 없이 정년만을 기다리는 경우가 많은데, 이들이 조직 전반에 미치는 부정적 영향은 매우 크다. 그럼에도 현재 기업들은 이런 인력들이 정년퇴직하기만 기다리는 경우가 많다. 그러나 정년이 연장될 경우 이러한 인력들을 그대로 둔다면 기업이 부담해야 할 피해가 막심해진다. 따라서 정년연장에 대비하여 저성과자 관리에 대한 준비가 가장 절실하다(판례는 저성과자 해고에 대해 매우 엄격한 요건을 요구하고 있을 뿐 아니라 상당한 기간을 필요로 한다). 객관적이고 공정한 평가제도를 구비하여, 관대한 평가를 지양하고 업무수행에 대한 엄정한 평가를 통해 저성과자를 구분하고, 이들에 대한 직무 전환, 재교육 등을 통해 다시 적극적으로 업무수행을 하도록 해야 한다. 그럼에도 불구하고 개선이 되지 않을 경우 징계 또는 해고 등의 구조적 접근이 요구된다.

◆ 고령 근로자를 위한 직무 설계: 차별 회피와 조직 기여의 균형

최근 대법원을 포함한 하급심 판결은 '동일가치노동 동일임금' 원칙을 남녀 차별을 넘어 전 연령·직종에 적용

되는 일반 원칙으로 확대하고 있다(최근 정부는 동일가치노동 동일임금 원칙을 일반원칙화해서 근로기준법에 규정하겠다고 했다). 이럴 경우 고령 근로자가 동일한 업무를 계속 수행함에도 불구하고 연령을 이유로 임금을 감액할 경우 고령자고용법상 '합리적 이유 없는 연령차별'이나 '동일가치노동 동일임금 원칙' 위반이 될 가능성이 있다. 이러한 법적 환경 속에서, 기업은 고령 근로자에게 새로운 직무를 부여하고, 해당 직무의 특성에 맞는 임금을 책정하는 방식으로 대응할 필요가 있다. 예컨대 일본 도요타는 고령 근로자에게 품질관리, 안전 순찰, 후배 육성 등의 역할을 부여하며 이들을 조직의 자산으로 활용하고 있다.

실무적으로는 ▲신체적 부담이 적은 업무 ▲경험과 노하우를 활용할 수 있는 업무 ▲성과 측정이 가능한 구체적 과업 ▲세대 간 연결고리 역할(후배양성, 조직 내 안정화 역할 등)이 직무 설계 시 고려 요소가 될 수 있다.

◆ **고령 근로자 지원체계 구축: 커리어 재설계와 재교육**

정년 연장은 단순한 고용기간의 연장이 아니라, '일할 수 있는 능력'의 유지를 전제로 한다. 이를 위해 기업은 일정 연령 이상의 직원에게 커리어 재설계 교육, 직무 재교육, 디지털 역량 강화 등 실질적인 지원 체계를 제공할 필요가 있다.

이는 단지 근로자의 권리를 보장하기 위한 조치에 그치지 않고, 기업 입장에서도 생산성을 유지하고 조직 내 활력을 확보하기 위한 투자로 보아야 한다. 특히 중장년층 직원이 새로운 업무에 적응할 수 있도록 돕는 체계적인 전환 교육은 향후 고령사회에서 기업 경쟁력을 좌우할 핵심 인프라가 될 것이다.

정년연장은 이제 논의의 대상이 아니라, 대비의 대상이 되었다. 인사노무 부서에서는 임금체계 개편, 저성과자 관리, 직무 재설계, 고령 근로자 지원 등 종합적인 대응 전략을 수립해야 한다. 무엇보다 중요한 것은, 개별 제도 하나하나의 도입이 아니라 이들이 유기적으로 작동하는 시스템을 구축하는 일이다. 사회적 기대와 법적 규범의 변화 속에서, 기업이 지속가능한 인력운영 전략을 마련할 수 있기를 기대한다.

※ 본 칼럼은 이광선 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경 CHO Insight, 2025.07.08.
<https://www.hankyung.com/article/202507072847i>

4 동정

(01) 이정우 변호사, 신 정부 노동 정책에 대하여 Novartis에서 강의 (06/10)

이정우 변호사는 “신 정부의 정책방향 및 기업의 대응(노동)”이라는 주제로 2시간 반 정도 고객과 함께 하는 세미나를 진행하였습니다. 고객들의 관심이 많은 근로시간(주 4.5일제, 근로시간 기록 의무), 임금 체계(포괄임금제 포함), 노란봉투법(사용자 확대 포함), 이종구조개선, 노사관계, 정년연장, 산업안전보건 이슈를 심도 있게 다루어 호평을 받았습니다.

(02) 조상욱 변호사, ‘한국괴롭힘학회 학술대회’ 발표 (06/11)

조상욱 변호사가 지난 6월 11일(수) 한국괴롭힘학회 2025 춘계 학술대회에서 ‘직장 내 괴롭힘과 갈등 해결’을 주제로 발표했습니다.

조 변호사는 “우리나라의 직장 내 괴롭힘 제도는 괴롭힘 정의상 지속성·반복성을 요구하지 않고 신고 오남용에 대한 제재 규정이 없다”며 현행 제도의 구조적 문제를 지적했습니다. 또, “악의적 신고에 대해 강경한 대응이, 악의가 없는 부적절한 신고에 대해서는 의식 개선 캠페인 등 적절한 대응이 필요하다”고 덧붙였다.

(03) ‘새 정부 노동 정책 전망과 대응 방안’ 세미나 개최 (06/16)

울촌이 지난 6월 16일(월) ‘새 정부 노동 정책 전망과 대응 방안’을 주제로 세미나를 개최했습니다.

조상욱 변호사가 사회를 맡은 이번 세미나는 5개의 세션과 질의응답으로 진행되었습니다. 정지원 고문이 ‘새 정부 노동정책 이슈와 전망’을, 송연창 변호사가 ‘노란봉투법 등 노사관계 쟁점’을, 구자형 변호사가 ‘근로시간제도 개편의 흐름, 기업의 대응 방향’을, 박재우 변호사가 ‘정년연장과 임금체계 개편’을, 정대원 변호사가 ‘중대재해처벌법 동향과 전망’을 주제로 발표하였습니다. 이번 세미나는 약 82%라는 역대 최고 참석률을 기록하며, 고객들의 많은 관심과 큰 호응 속에 성황리에 마무리되었습니다.

(04) 임인영·곽민지 변호사, 교정시설 출소자를 위한 사회적기업 ‘해피투게더’에서 강의 (06/18)

임인영·곽민지 변호사가 지난 6월 18일(수) 사회적기업 ‘행복투게더’를 방문해 교정시설 출소자들을 대상으로 계약서 등 법문서 전반에 관한 내용과 산업안전 관련 법에 대한 강의를 진행하였습니다.

경기도 이천시에 자리잡은 행복투게더는 교정시설 출소자들의 사회적자립을 돕기 위해 SK그룹이 설립

1. 업무사례

2. 최신사례

3. 노동칼럼

4. 동정

목차

한 곳으로, 현재 카페, 도시락 제조, 구내식당, 세차, 케어, 광택서비스 등 총 6개의 사업장을 출소자들이 관리하고 있습니다.

두 변호사는 사업장별 위험요인과 안전사고 예방을 위한 시스템, 불특정 다수와의 법적 분쟁에서의 예방과 대처 등에 대해 설명했습니다.

(05) 송연창 변호사, 삼성그룹 계열사 인사노무 담당자 대상 강의 (06/24)

송연창 변호사가 지난 6월 24일(화) 삼성글로벌리서치가 주관한 세미나에서 삼성그룹 계열사 인사노무 담당자 20여 명을 대상으로 강의를 진행하였습니다.

송 변호사는 강의에서 사용자 범위 확대, 징의행위 대상 확대, 손해배상책임 제한 등 노란봉투법의 주요 내용을 자세히 소개하였고, 아울러 실질적 지배력설 인정 시의 기업의 대응 방안을 안내하며 참석자들과 함께 토론하는 시간을 가졌습니다.

(06) 이정우 변호사, 경영권 분쟁 시의 노사관계 및 risk management 관련 동아일보에 기고문 작성 (06/25)

이정우 변호사는 위춘재 변호사와 함께 경영권 분쟁에 대한 유료 기고문을 작성하였습니다. 최근 들어 경영권 분쟁에 대한 기업들의 관심이 높아지고 있는 가운데 이정우 변호사는 경영권 분쟁과 관련하여 발생할 수 있는 법률적/비법률적 리스크를 소개하고, 기업의 대응방안/전략을 소개함으로써 많은 주목을 받았습니다.

(07) 울촌, 신정부 정책방향 및 대외환경 동향과 기업의 대응 간담회 개최 (06/30)

울촌은 신정부 정책방향 간담회를 에코프로 사업장에서 개최하였습니다. 해당 간담회에서는 총론으로 신정부 정책방향 전망을 조망하고, 회사법 개정에 따른 거버넌스 변경, 노동 정책, 수출통제 및 국가핵심·첨단기술, IRA, 관세동향 등 폭 넓은 주제가 다루어 졌습니다. 이정우 변호사는 노동 정책을 실무 중심으로 다루고, 관련 질의에 대하여 대답을 하는 등 중요한 역할을 하였습니다.