



Yulchon Labor & Employment

율촌 노동팀

Vol.
16

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) F기관 대리해 부당해고구제재심판정 취소소송 항소심 승소	06
(02) 반도체 제조사 대리해 해고무효확인소송 항소심 승소	07
(03) 금융기업 대리해 임원이 제기한 해고무효확인청구소송 승소	08
(04) A사 대리해 부당해고 구제신청 기각 판정 도출	09
(05) 다국적 기업 H사를 대리해 부당해고 구제신청 기각 판정 도출	10
(06) D사 경영성과급 미지급으로 인한 근로기준법위반 진정 및 고소사건 불기소 처분	11
(07) G사에 대한 공익신고자보호법위반등 사건에서 불송치 결정 도출	12
(08) 글로벌 기업 E사 대리해 프리랜서 기자의 부당해고 구제신청에 대해 성공적 화해도출	13
(09) C사의 성공적인 인사제도 개선 자문	14

02 — 최신판례

(01) 도급인의 사업장에서 작업하는 관계수급인 근로자에 대한 산업안전보건 법상 안전보건조치 의무는 도급인이 부담하고, 이러한 안전보건조치 의무 위반이 업무상과실치사상죄의 주의의무 근거가 될 수 있다고 본 사례	15
(02) 정부 지침에 따라 차등 지급되는 기본성과급은 통상임금에 해당하지 않으나, 최소지급분이 있는 경우 이는 당해 연도가 아닌 지급 대상 기간인 전년도 통상임금에 포함된다고 본 사례	18
(03) 산업안전보건법상 안전보건조치의무 위반 및 업무상과실치사가 인정된 사례	21
(04) 출근율 조건이나 재직 조건이 붙어있는 상여금도 통상임금에 해당하고, 통근 수당, 안전교육수당도 통상임금에 해당한다고 본 사례	24
(05) 근무일수 조건이 붙은 기말상여금은 통상임금에 해당하나, 전년도 실적에 따라 지급되는 실적평가급은 당해 연도 통상임금에서 제외해야 한다고 본 사례	27

02

최신판례

(06) 노동조합 지부장이 노동조합 사무실로 출근하지 않는 사람을 형식상 사무실의 상근 직원으로 채용해 고정적인 급여를 지급한 것은 업무상 배임에 해당한다고 본 사례	30
(07) 기간제 근로자에게 근로계약의 갱신기대권이 인정되고, 사용자가 갱신 거절 사유로 삼은 업무적격성 평가 결과는 객관성과 공정성을 결여하여 합리적인 갱신 거절 사유가 될 수 없다고 본 사례	32
(08) 직장 내 성희롱 및 괴롭힘을 혐의로 한 면직 처분에 대하여 피해자의 진술을 주된 근거로 하여 징계사유와 징계양정이 정당하다고 본 사례	35
(09) 사직원 제출의 유효성을 인정하고 근로관계가 합의해지에 의해 종료되었다고 본 사례	38
(10) 협력업체 소속 근로자들이 사실상 원청의 지사와 통제를 받으며 발전설비 정비업무를 수행하였으므로 근로자파견 관계에 해당한다고 본 사례	41

03

노동칼럼

(01) 부당한 작업중지 행사에 대한 인사조치의 정당성	44
(02) 산재 인정받은 역대 수입 로펌 파트너...법원, 근로자로 본 이유	46
(03) 미리 가본 노란봉투법 이후 산업현장 SCENE #1	48
(04) 수급업체 선정 및 안전보건 역량 평가 시 실무적 고려사항	50
(05) 자기성찰과 대응 감수성 - 팀장님들께	52
(06) 뒤늦게 발견한 '근로 미제공', 이미 지급한 임금은 어떻게?	58
(07) 원청·하청 경계 허문다?...노란봉투법, 노사관계 질서 시험대에	62
(08) '팀장님 우리 인력 본사로 지원 보내는 거 불법파견 아닌가요?'	64
(09) 노란봉투법이 불러온 '해석의 전쟁터'	65
(10) 김장수당도 소정근로 대가? 통상임금 논란은 이제부터...	67

03

노동칼럼

-
- | | |
|---|----|
| (11) 노란봉투법 우려스럽다 | 69 |
| (12) 올해 안 동일 임금 법제화...누군 오르고 누군 깎이는 임금 갈림길? | 71 |

04

동정

-
- | | |
|--|----|
| (01) 이광선 변호사, 삼성 'SLP최고 경영자 양성과정' 강연 (08/04) | 73 |
| (02) 율촌, 주성엔지니어링 '신정부 정책방향 및 대외환경 동향과 기업의 대응 간담회' 참여 (08/05) | 73 |
| (03) 이정우 변호사, 경총 기업회생전문가 양성과정에서 기업인력구조조정 방안에 대한 강의 (08/12) | 73 |
| (04) 이정우, 구자형 변호사, '한국사회법학회 학술대회' 참석 (08/21) | 73 |
| (05) 율촌, '노란봉투법 통과 이후 대응 방안' 세미나 개최 (09/05) | 74 |
| (06) 유튜브 「율촌 중대재해센터TV」 채널, 구독자 6,000명 돌파 | 74 |



1 업무사례

(1) F기관 대리해 부당해고구제재심판정 취소소송 항소심 승소

울촌은 F기관을 대리하여 부당해고구제 재심판정 취소소송의 항소심에서 1심에 이어 승소 판결을 이끌어 냈습니다.

본건 근로자는 약 28년간 근속한 직원으로, 검사기간 중 수검자에게 식사 및 음주 접대를 요구하여 항응을 제공받은 사실이 발견되어 해고되었습니다. 그러나 본건 근로자는 사용자의 해고처분이 부당해고에 해당한다며 구제신청을 하였습니다. 초심 지방노동위원회와 중앙노동위원회는, '본건 근로자가 징계 재심을 청구하였음에도 F기관이 재심 징계위원회 개최없이 '재심 불가' 통보를 한 것은 절차 위반의 중대한 하자가 존재하여 부당해고에 해당한다'고 판정하였습니다. F기관은 이에 불복하여 재심판정의 취소를 청구하였습니다.

울촌은, 재심사유가 없어 재심청구를 불허하는 경우에는 징계위원회의 개최가 필수적인 절차가 아니며, 본건 근로자의 징계 재심청구는 인사관리규정에서 정한 재심사유를 갖추지 못하고 있었음을 적극적으로 주장했습니다. 또한 '재심 불가' 결정은 원장의 적법한 권한 행사로서 이뤄졌으며, 징계사유가 존재하고 징계양정도 적정하다는 점을 함께 주장하였습니다. 1심 재판부는 울촌의 주장을 받아들여 F기관의 청구를 전부 인용하였으며, 이러한 판단은 항소심에서도 유지되었습니다.

본 사건은 지방노동위원회, 중앙노동위원회 모두 '징계절차 위반'으로 판단하였음에도, F기관의 규정 체계, 재심절차를 둔 취지, 관련 법리 등을 면밀하게 분석하여 효과적으로 주장을 구성함으로써, 징계절차의 적법성을 인정받고 재심판정을 취소하는 판단을 이끌어 냈다는 점에서 의의가 있습니다.



이광선 변호사



구자형 변호사



이영진 변호사

1 업무사례

(2) 반도체 제조사 대리해 해고무효확인소송 항소심 승소

울촌은 반도체 제조사를 대리해 퇴직 직원이 제기한 해고무효확인소송의 항소심에서 1심에 이어 승소 판결을 이끌어 냈습니다.

회사는 저성과자로 분류되어 장기간 직무를 부여받지 못한 원고에 대해 불가피하게 해고를 의결하였습니다. 그러나 해고처분의 효력이 발생하기 전 권고사직 협의가 진행되어 앞선 해고처분을 취소하고 근로관계를 합의로 종료하는 퇴직합의가 성립되었습니다. 이에 대해 원고는 위 해고가 '조건부 징계해고'에 해당한다거나 퇴직 합의가 비진의표시에 해당한다고 주장하며 소를 제기하였습니다. 또한 원고는 회사의 인사조치가 성희롱 신고 근로자에 대한 불리한 처우에 해당한다고 주장하기도 하였습니다.

울촌 노동팀은 관련 법리와 사실관계를 면밀히 분석하여 (i) 앞선 해고처분은 취소되어 소멸하였다는 점과 (ii) 퇴직합의가 원고의 자유로운 의사에 의해 유효하게 성립하였다는 점을 논증하고, (iii) '조건부 징계해고'의 법리는 이 사건에 적용될 수 없음을 설명하였습니다. 나아가 (iv) 관련 사건 자료를 확보하여 원고가 주장하는 성희롱은 인정될 수 없으며, 회사의 인사조치는 성희롱과 무관한 것임을 소명했습니다. 그 결과 재판부는 근로관계가 합의해지로 종료된 것임을 인정하고 원고의 청구를 전부 기각하였으며, 이러한 판단은 항소심에서도 유지되었습니다.

본건은 사실관계에 대한 면밀한 분석으로 퇴직합의의 유효성을 인정받는 한편, 근로자의 성희롱 신고가 있었다 하더라도 그와 무관한 정당한 인사조치의 효력에는 영향이 없다는 점을 확인받은 사례라는 점에서 의의가 있습니다.



이광선 변호사



구자형 변호사



문옥훈 변호사

1 업무사례

(3) 금융기업 대리해 임원이 제기한 해고무효확인청구소송 승소

울촌은 금융기업(이하 “회사”) 내 파트장으로 근무하던 중 부하 직원에 대한 직장 내 성희롱 및 직장 내 괴롭힘을 사유로 징계 면직된 원고가 회사를 상대로 제기한 해고무효확인 청구 소송에서 회사를 대리하여 1심 전부 승소판결을 이끌어 냈습니다.

원고는 징계 면직 사유가 모두 존재하지 않으며 존재하더라도 징계양정에 있어 재량권의 범위를 일탈·남용한 위법이 존재한다고 주장하였습니다. 울촌은 피해자와 참고인 진술의 신빙성을 기초로 비위행위의 사실관계를 치밀하게 주장 및 입증하여 징계사유를 전부 인정받았고, 비위행위의 반복성과 중대성, 상급자의 비위행위가 기업 분위기에 미치는 부정적 영향 등을 논증하여 징계양정의 정당성도 인정받았습니다. 이처럼 울촌은 징계 면직의 사유 및 정당성과 관련한 법리와 선례들을 면밀하게 분석 및 제시함으로써 원고에 대한 면직 처분이 정당성을 갖추었음을 설득력 있게 논증하였으며, 이에 재판부는 울촌의 주장을 전부 받아들여 전부 기각 판결을 하였습니다.

본건은 직장 내 성희롱 및 괴롭힘으로 인한 징계 사례에서 피해자의 진술이 징계의 주된 근거일 경우에 그 신빙성을 판단하는 기준에 관한 또 하나의 사례가 된 점에서 실무적으로 의의가 있습니다.



이광선 변호사



김동현 변호사



김아연 변호사

1 업무사례

(4) A사 대리해 부당해고 구제신청 기각 판정 도출

울촌은 A사를 대리해, 대표이사 B에 대한 공갈 혐의로 해고된 직원(이하 '신청인')이 경기지방법노동위원회에 제기한 부당해고 구제신청 사건에서 승소하였습니다.

신청인 B는 허위의 주장을 하면서 금전적 이익을 요구하였고, 주장의 진위 여부와 무관하게 회사가 논란 자체로 큰 타격을 입을 수 있다는 점을 악용하였습니다. 또한, 회사가 자신을 징계하려 하자 직장 내 괴롭힘 주장을 추가로 제기하였습니다.

이에 대해 울촌은 신청인의 공갈 범행에 대한 징계가 사건의 본질임을 구체적으로 제시하였고, 녹취록, 카카오톡, 이메일, 목격자 진술서를 비롯하여 기상청 날씨정보, 항공권 등 간접 증거까지 적극 활용하여, 신청인의 직장 내 괴롭힘 주장이 사실과 다름을 치밀하게 증명하였습니다.

이 사건은 신청인이 직장 내 괴롭힘 신고를 악용하여 자신의 해고를 면하고자 한 상황에서, 허위 신고의 정황을 구체적으로 밝히고 징계해고의 정당성을 인정받은 점에서 의의가 있습니다.



손도일 변호사



김문희 변호사



구자형 변호사



신일식 변호사



손아영 변호사

1 업무사례

(5) 다국적 기업 H사를 대리해 부당해고 구제신청 기각 판정 도출

울촌은 다국적 기업 H사를 대리해, 직장 내 성희롱으로 해고된 직원(이하 “신청인”)의 부당해고 구제신청 사건에서 승소했습니다.

신청인은 H사 팀장으로, 약 3년간 다수 여성 직원들에게 특정 부위 신체를 만지는 행위, “우리 이쁜이”, “귀요미” 등의 발언을 하였다는 신고가 접수되었습니다. 울촌은 본건 조사를 수행하여 총 14개 유형의 성희롱이 성립한다는 의견을 제시했고, H사는 이를 근거로 신청인을 해고했습니다.

신청인은 이 사건 구제신청에서 사실관계를 대부분 인정하면서도 (1) 사회통념상 성희롱에 이를 정도가 아니고, (2) 징계 형평에 어긋나며, (3) 울촌의 조사가 중립적이지 않다고 주장했습니다. 이에 대해 울촌은 (1) 상대방 의사에 반하는 신체접촉은 강제추행죄에 해당할 정도로 중대한 성희롱이고, (2) 사실관계가 다른 타 징계이력과 징계형평성을 논할 수 없으며, (3) 울촌은 신청인에게 유리한 진술도 모두 기재하는 등 조사의 객관성을 확보했다는 점을 입증하였습니다.

이 사건은 대표이사 등 회사의 각별한 관심 속에 진행된 사안으로, 울촌은 광범위한 선례 검토를 기초로 신청인의 왜곡된 성인지 감수성 및 반성 없는 태도를 부각함으로써 징계해고의 정당성을 인정받은 점에 의미가 있습니다.



조상욱 변호사



이태은 변호사



손아영 변호사

1 업무사례

(6) D사 경영성과급 미지급으로 인한 근로기준법위반 진정 및 고소사건 불기소 처분

울촌은 D사의 일부 직원들(이하 '고소인들')이 경영성과급(이하 '성과급') 미지급을 이유로 노동청에 제기한 근로기준법위반 진정 및 고소 사건에서, D사를 대리하여 불기소(공소권 없음)로 사건을 성공적으로 종결하는 결과를 이끌어냈습니다.

D사는 최근 실적 부진으로 다수 직원들에게 성과급이 그 이전의 기간에 비하여 적게 지급되었는데, 이에 대하여 고소인들은 미지급된 성과급이 있다고 주장하며 노동청에 진정을 제기하였습니다. 이에 울촌은 다국적 기업의 특수한 구조를 잘 고려하여 밀착 자문을 제공하였고, 관련 선례와 법리 분석을 진행하여 문제될 수 있는 여러 노동법상 쟁점에 대하여 수차례의 변호인 의견서를 제출하며 충실히 방어하였습니다.

이후 고소인들은 같은 건에 대하여 형사고소까지 제기하였고, 노동청은 매우 이례적으로 D사 사무실 압수수색까지 실시하였습니다. 이에 울촌은 신속하게 현장을 찾아 압수수색에 적극 대응하였고, 결과적으로 어떠한 증거도 압수되지 않았으며 노동청이 가진 의혹을 불식시켰습니다. 이후 고소 실익이 없다고 판단한 고소인들은 모두 고소를 취하하였고, 노동청의 행정종결 처분 및 서울서부지검의 불기소 처분을 받았습니다.

본건은 다국적 기업의 복잡한 인사 운영 환경에 대한 울촌의 깊이 있는 이해를 바탕으로 고객 및 노동청과 적극 소통함으로써, 이례적인 노동청의 압수수색에도 불구하고 매우 성공적인 결과를 얻었다는 점에서 큰 의미가 있습니다. 특히 사기업 경영성과급의 임금성과 관련하여 대법원의 판단을 앞두고 있는 불분명한 상황에서 설득력 있는 주장으로 사건의 확대를 막았다는 점에서 울촌의 역량을 잘 보여주었습니다.



정지원
고문



이수정
외국변호사



이태은
변호사



최현정
변호사



김수현 변호사



이승현 변호사



강승완 변호사

1 업무사례

(7) G사에 대한 공익신고자보호법위반등 사건에서 불송치 결정 도출

울촌은 G회사의 직원(이하 '고소인')이 '본인은 공익신고자이자 동료직원으로부터 강제추행 피해를 입은 피해자임에도 오히려 징계, 직무배제, 퇴사(권고사직) 등 불이익 조치를 당하였다'며 G회사 대표이사 등을 공익신고자보호법위반 등 혐의로 고소한 사건에서, G회사 및 대표이사를 변호하여 경찰의 불송치 결정을 이끌어 냈습니다.

울촌은 고소인에 대한 징계 조치는 업무처리 중 규정 위반 사실을 인지하게 되어 실시한 것이며 다수 관련자들에게도 동일한 징계를 하였으므로 고소인의 공익신고와는 인과관계가 없다는 점, 회사가 고소인에 대하여 직무배제 조치를 한 사실이 없었다는 점, 고소인이 자진 퇴사한 것은 고소인의 자발적인 의사에 따른 것이었고 회사가 일방적으로 퇴사 조치를 한 사실이 없었다는 점 등을 다양한 증거와 함께 효과적으로 변론하였고, 경찰은 울촌의 변론 내용을 상당 부분 인용하여 불송치 결정을 하였습니다.

고소인은 위 고소에 더하여 해고무효확인 소도 제기한바, 만약 경찰이 송치 결정을 하였다면 이는 해고무효확인소송에도 불리한 사정으로 작용할 위험이 있었습니다. G회사는 울촌의 대응을 통해 형사 리스크를 해소하고 해고무효확인소송에서 보다 적극적으로 대응할 수 있는 토대를 마련하게 되었다는 점에 중요한 의미가 있습니다.



이태은 변호사



김아연 변호사



이대식 변호사



최원균 변호사

1 업무사례

(8) 글로벌 기업 E사 대리해 프리랜서 기자의 부당해고 구제신청에 대해 성공적 화해 도출

윌촌은 E사(이하 '피신청인')를 대리하여, 프리랜서 기자(이하 '신청인')의 부당해고 구제신청에 대한 신청 취하 및 계약종료 합의를 성공적으로 마무리하였습니다.

신청인은 피신청인과 프리랜서 계약을 체결하였으나, 피신청인으로부터 계약해지 통보를 받아, 자신이 근로자에 해당한다는 점을 전제로 하여, 피신청인을 상대로 부당해고 구제신청을 하였습니다. 이에 윌촌은 신청인과의 계약 체결 경위, 신청인의 구체적인 업무 수행 내역 및 방식, 신청인의 외부 활동 내역 등을 면밀히 분석한 다음, 신청인은 프리랜서로서 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다는 점을 주장하였습니다.

심문회의 종결 이후 화해기간이 부여되었는데, 윌촌은 상대방이 낮은 수준의 화해금에 합의할 수 있도록 효과적인 전략을 제시하였고, 이를 통해 좋은 조건으로 합의에 이를 수 있었습니다.

본건은 최근 프리랜서의 근로자성 인정 범위가 매우 넓어지는 경향 속에서도, 신청인이 독립된 프리랜서로 활동해 왔다는 점을 설득력 있게 증명하여, 사건을 신속하게 종결하고 고객의 재정적인 부담을 최소화하였다는 데 의의가 있습니다.



조상욱 변호사



이태은 변호사



이영진 변호사

1 업무사례

(9) C사의 성공적인 인사 제도 개선 자문

울촌은 C사의 취업규칙, 인사규정, 근로계약서 변경 작업을 성공적으로 완료하며, 노동 관련 리스크 해소와 체계적인 인사 관리 기틀을 다졌습니다. C사는 과거 파견법 위반으로 인한 파견근로자 직접 고용 의무 이행, 그리고 직장 내 괴롭힘 관련 노동청 진정 및 근로감독 등 다수의 노동 이슈에 직면하여, 노동 관계 법규 준수가 매우 중요하고 민감한 상황이었습니다. 더욱이 최근 대법원의 통상임금 판례 변경으로 인해 각 급여항목별 통상임금/평균임금 산정의 적절성을 재검토하고 급여 체계를 개편해야 하는 시급한 상황에 처해 있었습니다.

이러한 배경 속에서 울촌은 단순한 법률 자문을 넘어, C사의 복잡한 경영 환경과 고유한 특수성을 면밀히 분석했습니다. 특히 법률적 해석뿐만 아니라 기업의 민감한 노동 이슈와 경영상의 복잡성을 이해하고, 잠재적 법적 분쟁을 예방하여 실제 현장에 적용 가능한 실행력 있는 해결방안을 모색하는 것이 무엇보다 중요했기에, 울촌은 깊이 있는 접근을 통해 문제 해결에 집중했습니다. 또한, 로컬 담당자와 다국적 기업의 외국 본사 간 긴밀한 연락을 취하며 성공적인 조정 역할을 수행하여, 복잡한 이해관계를 조율하고 신속한 의사결정을 이끌어냈습니다.

본건은 다국적 기업의 복잡한 인사 운영 환경에 대한 울촌의 깊이 있는 이해와 노동 관련 법규 준수 및 인사 시스템 개선에 대한 실무 역량이 결합되어 최적의 솔루션을 제공하고 성공적인 해결책을 제시했다는 점에서 큰 의미가 있습니다.



정지원
고문



이수정
외국변호사



이광선
변호사



이태은
변호사



최현정
변호사



김아연
변호사



손아영
변호사



이준영
노무사



정재호
노무사

2 최신판례

(1) 도급인의 사업장에서 작업하는 관계수급인 근로자에 대한 산업안전보건법상 안전보건조치 의무는 도급인이 부담하고, 이러한 안전보건조치 의무 위반이 업무상과실치사상죄의 주의 의무 근거가 될 수 있다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 8. 14. 선고 2025도4428 판결]

1. 사안의 개요

피고인 A는 건축사로서 광주 학동4구역 주택재개발 정비사업(이하 '이 사건 정비사업')의 비계, 구조물 해체공사(이하 '이 사건 해체공사')의 감리자, 피고인 B는 이 사건 해체공사의 현장대리인입니다. 그리고 피고인 C, D, E는 위 주택재개발 정비사업의 시공사인 I 주식회사 소속으로 각각 현장소장(안전보건총괄책임자), 안전부장(안전관리자), 공무부장의 지위에 있고, 피고인 I 주식회사는 이 사건 정비사업의 정비사업조합과 시공계약을 체결한 후 이 사건 해체공사를 하도급한 사업주입니다. 한편 피고인 F는 이 사건 해체공사를 하수급한 후 그 중 '내부철거 및 구조물해체 공사'를 재하도급한 업체의 현장대리인이고, 피고인 G는 위 '내부철거 및 구조물해체 공사' 재하수급업체의 대표이자 현장책임자로서 직접 굴착기를 운전하여 해체작업을 수행한 작업자입니다.

이 사건 정비사업은 약 12만㎡ 부지에 아파트 19개동 2,282세대를 건축하는 사업으로, 2020. 10.경부터 기존 건물들을 해체하는 이 사건 해체공사가 진행되고 있었고, 2021. 6. 9.에는 지하 1층, 지상 5층 규모 노후 건물(이하 '이 사건 건물')에 대한 철거 작업이 진행되고 있었습니다.

위 재하수급업체 소속 현장책임자인 피고인 G는 해체계획서와 달리 이 사건 건물 내부에 높이 11-12m의 거대한 성토체를 조성한 후 그 위에서 굴착기로 고층부 해체 작업을 하였습니다. 그런데 이 과정에서 지하층에 대한 충분한 보강조치가 이루어지지 않았고, 결국 성토체의 하중을 견디지 못한 지하층의 보3 내지 보5가 붕괴되어 건물 1층 바닥이 붕괴되었습니다. 이로 인해 이 사건 건물도 도로 방향으로 전도되면서 버스정류장에 정차 중이던 시내버스를 매몰시키는 사고(이하 '이 사건 붕괴 사고')가 발생하였습니다. 그리고 위 사고로 인해 시민 9명이 사망하고 8명이 부상을 입었습니다.

이로써 피고인들은 해체계획서를 준수하지 않고 안전조치 의무를 위반하는 등으로 이 사건 붕괴 사고를 일으켰다는 혐의로 업무상과실치사상 및 산업안전보건법위반 등 혐의로 기소되었습니다.

2. 판결 요지

제1심은 피고인 A, B, C, D, E, F, G의 '과다한 살수 지시 및 그에 따른 살수조치'에 관한 업무상 주의의무 위반, 피고인 C, D, E의 '지하층에 대한 하부보강조치 미확인', '버스승강장 이동조치 의무 내지 현장주변 통행차단 의무'에 관한 업무상 주의의무 위반 부분을 무죄로 판단하였으나, 이를 제외한 피고인들의 업무상 과실치사상 및 산업안전보건법위반 혐의는 모두 유죄로 판단하였습니다(광주지방법원 2022. 9. 7. 선고

1. 업무사례

2. 최신판례

3. 노동칼럼

4. 동정

목차

2021고합318, 2021고합425, 2021고합513, 2021고합413, 2021고합429, 2021고합428 판결). 이에 검사와 피고인들이 각 항소하였고, 원심은 피고인들의 일부 항소를 받아들여 피고인 B, F, G의 '굴착기 표준사양 관련 해체계획서 미준수'에 관한 업무상 주의의무에 위반 부분을 추가로 무죄로 판단하고, 일부 피고인의 형 집행을 유예하거나, 형을 감경하는 판결을 선고하였습니다(광주고등법원 2025. 2. 21. 선고 2022노329 판결). 원심이 피고인들에 대해 선고한 형은 아래 표 기재와 같습니다.

구분	피고인 (직책/역할)	원심 선고형
A	건축사, 해체공사 감리자	징역 1년 6월, 집행유예 3년
B	해체공사 현장대리인	항소기각(금고 2년, 집행유예 3년)
C	I 주식회사 현장소장(안전보건총괄책임자)	항소기각(징역 2년 및 벌금 500만 원, 집행유예 3년)
D	I 주식회사 안전부장	항소기각(금고 1년, 집행유예 2년)
E	I 주식회사 공무부장	항소기각(금고 1년, 집행유예 2년)
F	재하도급업체 현장대리인	징역 2년
G	재하수급업체 현장책임자(굴착기 운전자)	징역 2년 6월
I	I 주식회사(법인)	항소기각(벌금 2,000만 원)

대상판결은 원심이 피고인 A, B, C, D, E, F, G의 업무상과실치사상 혐의를 무죄로 판단한 부분에 대한 검사의 상고와 원심이 유죄로 판단한 부분에 대한 피고인들의 상고를 모두 기각하였습니다.

특히 대상판결은 아래와 같은 이유로 2019. 1. 15. 법률 제16272호로 전부 개정(2020. 1. 16. 시행)된 산업안전보건법(이하 '개정 산업안전보건법')에 따라 확대된 도급인의 안전보건조치의무가 업무상과실치사상죄의 주의의무를 구성하는 근거가 된다고 보아, 이와 다른 피고인 C, D, E의 주장을 받아들이지 않고, 원심의 결론을 수긍하였습니다.

- ① 개정 산업안전보건법은 도급의 내용이나 범위를 묻지 아니하고, 도급인에게 자신의 사업장(도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 장소를 포함한다)에서 작업을 하는 관계수급인 근로자에 대하여 산업재해 예방에 필요한 안전·보건조치의무를 부담하도록 하되(제63조 본문), 다만 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외한다는 예외 규정을 두고 있다(제63조 단서).
- ② 개정 산업안전보건법은 자신의 사업장에서 작업하는 관계수급인 근로자에 대하여 안전·보건조치의무를 부담하는 도급인의 범위를 대폭 확대하였다. 이는 도급인의 책임을 강화함으로써 도급 사업장에서 발생하는 산업재해를 예방하여 근로자의 생명과 안전을 보호하기 위함이다.
- ③ 이러한 개정 산업안전보건법의 문언과 체계, 입법 취지 등에 비추어 보면, 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우, '사업주'가 하여야 할 안전·보건조치를 정한 개정 산업안전보건법 제38조, 제39조는

원칙적으로 제63조 본문에 따른 도급인의 안전·보건조치에 관하여도 적용된다고 봄이 타당하고, 다만 제63조 단서에 따라 도급인의 책임 영역에 속하지 않는 보호구 착용의 지시 등 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외된다.

- ④ 한편, 도급인에게 개정 산업안전보건법 제63조 본문에 따라 부과된 안전·보건조치의무는 업무상과실치사상죄의 주의의무를 구성할 수 있다(대법원 2023. 12. 28. 선고 2023도12316 판결 등 참조).
- ⑤ 따라서 피고인 C, D, E는 행위자로서 개정 산업안전보건법 제63조 본문, 제38조에 따른 안전조치의무를 부담하고, 이는 업무상과실치사상죄 주의의무의 근거가 되며, 원심이 위 피고인들에 대한 공소사실 중 업무상과실치사상 부분(이유 무죄 부분 제외)을 유죄로 판단한 제1심판결을 그대로 유지한 것은 정당하다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 2019년 개정 산업안전보건법에 따라 확대된 도급인의 안전보건조치의무가 업무상과실치사상죄의 주의의무를 구성하는 근거가 된다고 명확히 함으로써, 이 사건 해체공사와 같은 위험작업에서 도급인이 수급인의 작업방식이나 안전조치에 대한 관리감독을 소홀히 한 경우, 도급인도 업무상과실치사상죄의 형사책임을 부담할 수 있음을 분명히 하였다는 점에서 의의가 있습니다.

또한 대상판결은 산업안전보건법에 따라 도급인이 부담하는 의무의 내용과 범위를 명확히 하였다는 점에서도 의미가 있습니다. 도급인의 의무가 수급인(사업주)의 의무와 동일한 의무로 해석되는지에 관한 논란이 있었습니다. 대상판결은 개정 산업안전보건법의 문언과 체계, 입법 취지 등에 비추어 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우, '사업주'가 하여야 할 안전·보건조치를 정한 제38조, 제39조가 원칙적으로 제63조 본문에 따른 도급인의 안전·보건조치에 관하여도 적용된다고 하여 도급인 의무의 내용과 범위를 명확히 하였습니다.

한편, 최근 개정된 노동조합법(소위 '노란봉투법')상 사용자 개념이 '실질적 지배력을 행사하는 자'로 확대됨에 따라(제2조 제2호), 노동조합법상 사용자 개념에 대한 해석이 이슈되고 있습니다. 그리고 이와 관련하여 원청이 실질적 지배력을 갖는 지 여부가 늘 문제되는 산업안전보건 영역이 위 노동조합법상 사용자 개념의 해석과 관련하여 주목을 받고 있습니다. 실제로 최근 서울행정법원은 ① H조선 사건[서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658·56231(병합) 판결(서울고등법원 2025누7936호로 계속 중)], ② H제철소 사건[서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2022구합69230 판결(항소장 제출 후 사건번호 미부여)]에서 원청의 노동조합법상 사용자 지위에 대해 판단하면서, 적어도 '산업안전보건' 의제에 관해서는 원청이 사내 하청업체에 대한 관계에서 노동조합법상 사용자 지위에 있다고 판단하기도 했습니다.

따라서 원청은 안전보건에 관한 관계 법령상 의무를 이행하는 것에 더하여, 안전보건 의제에 관한 하청 노동조합과의 관계 설정에도 유의하여야 할 필요가 있습니다.

2 최신판례

(2) 정부 지침에 따라 차등 지급되는 기본성과급은 통상임금에 해당하지 않으나, 최소지급분이 있는 경우 이는 당해 연도가 아닌 지급 대상 기간인 전년도에 통상임금에 포함된다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 8. 14. 선고 2023다216777 판결]

1. 사안의 개요

피고는 전력자원의 개발, 발전 및 이와 관련된 사업을 영위하는 회사로, 「공공기관의 운영에 관한 법률」상 시장형 공기업입니다. 원고들은 피고(이하 '피고')에 입사하여 근무하거나 퇴직한 근로자들입니다.

원고들은 2010. 8. 1.부터 2013. 8. 31.까지의 기간 동안 피고로부터 지급받은 기본상여금, 장려금, 기본성과급(내부평가급), 경영성과급, 자체성과급, 연봉제 직원에 대한 자체평가성과급 및 개인평가성과급 중 최소지급분, 연구수당, B기술관리비, 급식보조비, 교통보조비, 난방보조비, 건강관리비, 장기근속격려금 등이 모두 통상임금에 해당한다고 주장하였습니다. 이러한 전제하에 원고들은 피고가 위 수당들을 통상임금에서 제외하고 시간외근무수당, 야간근로수당, 휴일근로수당, 연차휴가수당을(이하 '이 사건 법정수당') 산정하여 지급한 것이 부당하다고 주장하며, 이를 통상임금에 포함하여 재산정한 법정수당에서 기지급액을 뺀 차액과 이 사건 법정수당을 포함한 평균임금을 기준으로 재산정한 퇴직금에서 기지급 퇴직금을 뺀 차액(확정기여형 퇴직연금에 가입된 경우 미납된 퇴직연금액)의 지급을 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

제1심은 기본상여금을 제외한 나머지 수당들 중 일부를 통상임금으로 인정하여 원고들의 청구를 일부 인용하였습니다(서울중앙지방법원 2017. 2. 3. 선고 2013가합64415 판결). 반면 원심은 기본상여금 전체(기준임금의 200%)가 최소지급분으로서 통상임금에 포함된다고 판단하여 원고들의 청구를 추가로 인용하였습니다(서울고등법원 2023. 1. 13. 선고 2017나2016158 판결).

대상판결은 기본상여금이 통상임금에 포함된다는 점에 관하여는 원심과 동일하게 판단하였습니다. 그러나 대상판결은 원심이 근무실적과 무관하게 최소로 지급하기로 정한 부분, 즉 최소지급분에 관하여 심리를 제대로 하지 아니하였다고 판단하여 원심판결 중 피고 패소 부분을 파기하고 해당 부분을 원심에 환송하였습니다. 대상판결의 구체적인 판단 내용은 아래와 같습니다.

가. 관련 법리

- ① 근로자의 근무실적에 따라 지급되는 성과급은 단순히 소정근로를 제공하였다고 지급되는 것이 아니라 일정한 업무성과를 달성하거나 그에 대한 평가결과가 어떠한 기준에 이르러야 지급되므로, 일반적으로 '소정근로 대가성'을 갖추었다고 보기 어렵다. 따라서 위와 같은 순수한

의미의 성과급은 통상임금에 해당한다고 볼 수 없다. 다만 근무실적과 무관하게 최소한도의 일정액을 지급하기로 정한 경우 그 금액(이하 '최소지급분'이라 한다)은 소정근로에 대한 대가에 해당한다(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결 등).

- ② 근로자의 전년도 근무실적에 따라 지급되는 성과급이 당해 연도에 지급된다고 하더라도 지급 시기만 당해 연도로 정한 것이라면, 그 성과급은 전년도의 임금에 해당한다. 통상임금은 연장·야간·휴일근로를 제공하기 전에 산정될 수 있어야 하므로, 전년도의 임금에 해당하는 성과급에 관하여 최소지급분이 있는지는 지급 시기인 당해 연도가 아니라 지급 대상기간인 전년도를 기준으로 판단하여야 하고, 최소지급분이 있다면 이는 전년도의 소정근로에 대한 대가로서 전년도의 통상임금에 해당한다.

나. 기본성과급(내부평가급)의 통상임금 해당 여부

- ① 피고는 2012년 지침의 자체성과급, 경영평가성과급 제도를 각각 기본성과급, 경영성과급이라는 명칭으로 도입·시행하기로 하고, 2012. 1. 13. 보수규정과 보수규정시행세칙을 각 개정하였다(이하 각 '개정 보수규정' 및 '개정 보수시행세칙').
- ② 개정 보수규정 및 개정 보수시행세칙에 의하면, 상여금은 기본상여금, 기본성과급, 경영성과급으로 구분되고, 기본성과급의 연간지급률은 200%로 전·하반기 각각 100%씩 지급함을 원칙으로 하며, 상여금의 세부적인 지급기준은 따로 정하는 바에 따르되 정부 지시가 있거나 사장이 필요하다고 인정하는 경우에는 그 지급기준을 변경할 수 있다(개정 보수규정 제22조 제1항, 제3항, 제5항). 그리고 기본성과급의 근태계산기간은 전전년도 12. 16.부터 전년도 12. 15.까지이고, 지급대상은 지급기준일(전년도 6. 15.과 12. 15.)에 재직 중인 사람에 한하며, 신규 채용된 사람은 입사연도에 기본성과급을 지급하지 않고 익연도에 근무기간을 일할 계산하여 지급한다(개정 보수시행세칙 제19조 제1항, 제3항, 제22조). 기본성과급을 사업소 및 개인별로 차등 지급할 수 있고 그 차등 지급에 관한 세부사항은 사장이 따로 정한다(개정 보수시행세칙 제26조).
- ③ 개정 보수규정에 따르면, 기본성과급은 원심이 인정한 것처럼 전년도에 대한 임금에 해당하므로 최소지급분이 있는지는 지급 대상기간인 전년도를 기준으로 판단하여야 한다.
- ④ 개정 보수규정 이전 피고의 2010. 5. 18. 자 보수규정(이하 '구 보수규정') 제22조 제4항은 피고가 정부 지시가 있는 경우 장려금을 포함한 상여금의 지급기준을 변경할 수 있다고 명시적으로 규정하고 있었고, 피고는 기획재정부의 2010년 권고와 2012년 지침 등 정부 지시에 따라 기본성과급을 도입하고 기본성과급과 경영성과급을 비롯한 성과연봉을 차등 지급하여야 하는 상황이었다. 그렇다면 피고는 구 보수규정 제22조 제4항의 명시적 규정에 따라 기존 장려금의 최소지급분을 유지하지 않은 채 차등 지급하는 것으로 기본성과급의 지급기준을 변경할 수 있다고 봄이 타당하다.
- ⑤ 개정 보수규정과 개정 보수시행세칙은, 기본성과급의 지급률을 원칙적으로 200%라고 정하면서도 이를 사업소 및 개인별로 차등 지급할 수 있다고 규정하고 있고, 실제로 피고는 2012년분 기본성과급을 133~267%로 차등하여 지급하였다. 따라서 기본성과급의 최소지급분이 장려금과 동일하게 기준임금의 200%라고 볼 수 없다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 공기업 기본성과급 중 통상임금에 해당하는 최소지급분을 판단하는 기준을 구체화했다는 점에서 의의가 있습니다. 앞서 대법원은 2024년 전원합의체 판결(위 2020다247190 전원합의체 판결)을 통해 통상임금의 개념적 징표에서 '고정성' 요건을 제외하는 등 그 개념을 재정립한 바 있습니다. 그리고 근무실적에 따라 지급되는 성과급은 일반적으로 '소정근로 대가성'을 갖추었다고 보기 어렵지만, 근무 실적과 무관하게 최소한의 일정액을 지급하기로 정했다면, 그 최소지급분은 소정근로의 대가에 해당한다는 기존 원칙을 그대로 유지했습니다.

대상판결은 위와 같은 법리를 기초로, 성과급의 '최소지급분'을 판단하는 시점은 성과급을 지급하는 당해 연도가 아니라 지급 대상기간인 전연도를 기준으로 삼아야 한다는 점을 명확히 하였습니다.

그리고 대상판결은 일단 최소지급분이 인정되면 이는 해당 기간의 통상임금에 포함된다는 원칙을 확인하면서도, 그 지급 기준이 변경될 가능성이 있고, 실제로도 성과급이 차등 지급된 사실이 있는 경우에는 해당 통상임금 전액을 최소지급분으로 볼 수 없다고 판단하였습니다. 이는 최소지급분의 존재와 범위를 더욱 엄격하게 심리할 필요가 있음을 시사하는 한편, 구체적으로 최소지급분을 산정하도록 함으로써, 통상임금 산정 시 임금 지급의 현실이 보다 정확히 반영될 수 있도록 하였다는 점에서 의의가 있습니다.

2 최신판례

(3) 산업안전보건법상 안전보건조치의무 위반 및 업무상과실치사가 인정된 사례

[대상판결: 대법원 2025. 8. 14. 선고 2025도4109 판결]

1. 사안의 개요

피고인 A는 C 주식회사 X사업부 대표로서 소속 근로자의 안전보건에 관한 안전보건관리책임자이자 관계 수급인 근로자의 안전보건에 관한 안전보건총괄책임자이고, 피고인 B는 C 주식회사 Y사업부 대표로서 소속 근로자의 안전보건에 관한 안전보건관리책임자입니다. 피고인 C 주식회사는 선박건조 및 수리판매 등을 목적으로 설립된 법인입니다.

2019. 9.부터 2020. 5.까지 사이에 C 주식회사의 사업장에서는 다음과 같은 4건의 사고가 발생하였습니다.

- ① [2019. 9. 20. 자 석유저장탱크 임시경판 가우징 작업 중 협착 사고(이하 '제1사고')] 2019. 9. 20. 크레인 고정 없이 석유저장탱크 임시경판(18톤) 가우징 작업(용접된 부위를 녹여내어 절단하는 작업)을 하던 중 경판이 전도되어 작업자가 협착되어 사망에 이른 사고
- ② [2020. 2. 22. 자 LNG 트러스 조립작업 중 추락 사고(이하 '제2사고')] 2020. 2. 22. 추락방호망을 설치하지 않고 LNG선 트러스 구조물(높이 24m) 7단 합판 설치작업 중 작업자가 개구부를 통해 17m 아래 2단 바닥에 추락하여 사망한 사고
- ③ [2020. 4. 16. 자 수중함 발사관 도어 정렬작업 중 협착 사고(이하 '제3사고')] 2020. 4. 16. 잠수함 발사관 도어 정렬작업 중 위험성 평가 미실시, 작업계획서 미작성 및 외부문, 외판문 연동장치 해제 등의 방호조치를 취하지 않아 작업자의 머리가 외판문에 끼여 병원으로 후송되어 치료를 받던 중 사망에 이른 사고
- ④ [2020. 5. 21. 자 SUS파이프 TIG 용접작업 중 아르곤가스 질식 사고(이하 '제4사고')] 2020. 5. 21. SUS파이프 TIG 용접작업 중 발생할 수 있는 질식 위험을 예방하기 위한 밀폐공간 작업 프로그램을 시행하지 않고, 파이프 내부 진입을 방지하기 위한 안전조치를 취하지 않아 작업자가 아르곤 가스가 주입된 파이프 내부로 들어갔다가 아르곤 가스를 흡입 후 산소결핍으로 인해 질식하여 사망에 이른 사고

검사는 피고인들이 산업안전보건법상 요구되는 안전보건조치의무를 위반하여 작업자들이 사망에 이르게 되었다고 보아, 피고인들을 산업안전보건법위반 및 업무상과실치사 혐의로 기소하였습니다.

2. 판결 요지

제1심은 피고인들에 대한 산업안전보건법위반 및 업무상과실치사 혐의를 모두 유죄로 인정하여 피고인 A를 징역 8개월에 집행유예 2년, 피고인 B를 징역 6개월에 집행유예 1년, 피고인 C 주식회사를 벌금 5,000만 원에 각 처하는 형을 선고하였습니다(울산지방법원 2023. 7. 6. 선고 2021고단1884, 2021고단2249, 2021고단3241, 2022고단3449 판결). 피고인들은 안전보건조치의무 및 주의의무 위반 사실,

그 위반에 대한 고의, 사고 발생에 대한 예견가능성이 없었다고 주장하며 제1심판결에 항소하였으나, 원심은 피고인들의 항소를 모두 기각하였습니다(울산지방법원 2025. 2. 17. 선고 2023노741 판결).

피고인들은 원심판결에 상고하였으나, 대상판결은 원심의 판단에 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 산업안전보건법위반죄와 업무상과실치사죄의 성립, 법령의 명확성과 엄격해석 원칙 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다고 보아, 원심의 판단을 모두 수긍하며 피고인들의 상고를 모두 기각하였습니다. 대상판결이 수긍한 피고인들의 안전보건조치의무 및 주의의무 위반 사실, 고의, 예견가능성 등에 관한 원심의 구체적인 판단 이유는 아래와 같습니다.

가. 피고인 A, C 주식회사의 항소이유에 대한 판단(제2사고, 제4사고)

- ① (제2사고) LNG 트러스 소모듈 간 연결부위는 그 규모와 형태, 작업의 내용과 방식에 비추어 「산업안전보건 기준에 관한 규칙」(이하 ‘안전보건규칙’) 제43조의 ‘개구부’로서 추락할 위험이 있는 장소에 해당하므로, 안전난간 등을 설치할 수 없다면 추락방호망을 설치하여야 한다. 그럼에도 위와 같은 안전조치를 하지 않음으로써 결국 피해자가 추락하여 사망하였다.

한편 LNG 트러스 조립작업은 형태, 규모·규격 및 공정과정에 있어 통상적인 비계와는 상이한 특성을 가지고 있고, 현장의 실무자들은 그 차이점과 근로자들이 편의를 위해 생명줄 고리를 해제한 채 작업할 가능성을 예측할 수 있었다고 보인다. 그리고 안전보건조치의무를 부담하는 피고인 A도 주요 사업의 일환인 LNG 선박 건조의 필수적인 공정인 LNG 트러스 조립작업과 관련하여, 그 트러스의 특성에 맞추어 안전보건규칙 제43조의 안전보건조치를 취할 필요와 의무가 있었음을 인식하였다고 보인다. 따라서 피고인 A의 안전보건조치의무 위반 및 업무상 과실, 실질적인 안전조치가 취해지지 않았다는 점에 대한 미필적 고의, 추락사고의 발생에 대한 예견가능성이 있었다고 판단된다.

- ② (제4사고) TIG 용접작업은 파이프 내부의 퍼지땜 설치상태, 내부 용접상태 확인 등을 위해 작업 도중 근로자가 파이프 내부에 출입할 개연성이 충분히 존재하고, 근로자가 파이프 내부로 들어갈 가능성이 없거나 낮다고 보기 어려우므로 안전보건규칙상 밀폐공간 작업에 해당한다. 그런데 위 용접작업에 대해 밀폐공간 작업 전 산소 및 유해가스 농도 측정, 위험작업 허가서의 작성, 출입금지 조치, 출입금지 표지 부착, 작업 이전 감시인의 지정, 공기호흡기 또는 송기마스크의 지급, 작업을 시작할 때마다 산소 및 유해가스농도 측정에 관한 사항, 환기설비의 가동 등 안전한 작업방법에 관한 사항, 보호구의 착용과 사용방법에 관한 사항 등을 근로자에게 알리는 등의 보건조치가 실시되지 않았다. 따라서 안전보건조치의무 위반 및 업무상 과실이 인정된다.

한편 TIG 용접작업이 밀폐공간 작업으로 지정되지 않은 점, 표준작업지도서에 파이프 내부 작업이 수반될 경우 근로자들이 준수하여야 할 구체적인 작업방법 및 안전대책이 기술되어 있지 않은 점, 결국 실제 작업방식은 작업 편의성 및 효율성에 따라 현장 근로자들의 임의적 판단 하에 진행되었을 것으로 보이는 점 등에 비추어 보면 제4사고가 도저히 예측할 수 없었던 근로자의 이례적인 행동이나 돌발적인 상황으로 인해 발생하였다고 평가하기는 어렵다. 또한 피고인 A가 관리주체로서 안전보건조치를 하였다면 재해자의 파이프 내부로의 임의 진입을 방지할 수 있었다고 봄이 타당한바, 피고인 A의 안전보건조치의무 위반 및 주의의무 위반과 이 사건 질식사고 사이의 인과관계 또한 충분히 인정할 수 있다.

나. 피고인 B, C 주식회사의 항소이유에 대한 판단(제3사고)

- ① 피고인 B는 산업안전보건관련 법령, 안전보건관리규정, 위임전결규정 등에 의해 해당 사업의 안전·보건관리의 실행책임에 대한 전결권이 부여된 안전보건총괄책임자이므로, 안전조치를 취할 의무와 책임을 부담한다.
- ② 잠수함 발사관 도어 정렬 정렬작업은 잠수함 안쪽의 외부문과 좌우로 개폐되는 바깥쪽의 외판문의 정렬을 오차범위 내로 조정하기 위해 반복적으로 개폐하며 시운전하는 작업으로 작업자의 협착 위험이 매우 높은 작업에 속함에도 피고인 B, C주식회사는 위 정렬작업과 관련하여 위험성 평가를 실시하지 않았다.
- ③ 그 결과 관련 표준작업지도서, 관련 안전작업계획서 및 작업지시서에는 해당 작업 자체가 누락되거나 그에 대한 위험요소, 작업방법 및 안전대책이 기술되어 있지 않았고, 관련 안전대책 교육은 부재하였던 것으로 보인다.
- ④ 그런데 2019. 6. 12.자 정렬작업 관련 기술전수일지에는 "(문이) 유압으로 작동하므로 상호간의 신호가 맞지 않으면 중대사고의 위험이 있다"고 기재되어 있었으므로, 만약 위험성 평가가 실시되었다면 충분히 이 부분 위험요소를 인지하고 표준작업지도서 등에 반영하여 대비할 수 있었을 것으로 보이고, 별도의 시스템적 안전조치가 있었다면 충분히 재해자의 사망을 회피할 수 있었다고 보인다.
- ⑤ 따라서 피고인 B의 안전보건조치의무 위반 및 업무상 과실을 인정할 수 있고, 그에 대한 예견가능성 및 인과관계 또한 충분히 인정할 수 있다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 산업안전보건법상 안전보건조치의무 위반죄의 성립에 있어, 사업주가 안전조치가 취해지지 않은 상태에서의 작업이 계속될 것이라는 사정을 미필적으로 인식하고서도 이를 방치한 경우, 개별적·구체적인 작업 지시가 없더라도 범죄가 성립한다는 점을 재확인한 판결입니다([대법원 2010. 11. 25. 선고 2009도11906 판결](#)).

또한 대상판결은 안전보건규칙에 대한 해석을 더욱 분명히 하였습니다. 구체적으로 (i) LNG 트러스 구조물과 같이 통상의 비계와 형태·규모·공정이 상이한 구조물의 경우 추락 위험 등 그 실질을 고려하여 안전보건규칙상 개구부 방호조치 규정을 적용할 수 있다는 점을 확인하고, (ii) TIG 용접작업과 같이 작업 과정에서 근로자가 밀폐공간에 출입할 개연성이 있는 작업은 그 전체를 밀폐공간 작업으로 분류하여 관련 보건조치를 취해야 한다는 점을 명확히 하였다는 점에서 의의가 있습니다. 즉, 대상판결은 산업안전보건법에서 정한 안전보건조치의 의무 위반 여부를 판단함에 있어 형식적인 규칙 적용에 그치지 않고, 산업안전보건법의 입법 목적과 해당 산업현장의 구체적 실태에 비추어 예상 가능한 산업재해를 예방할 수 있을 정도의 실질적인 안전조치가 이루어졌는지를 규범 목적에 부합하도록 객관적으로 판단하여야 한다는 대법원의 일관된 입장([대법원 2021. 9. 30. 선고 2020도3996 판결](#))을 재확인하였습니다.

이러한 대상판결의 판단은 근로자의 생명과 안전 보호라는 본질적 목적을 고려하여 안전보건규칙에 대한 규범적 해석을 하여야 한다는 점, 안전보건조치의무가 안전보건규칙상 문언의 의미 보다 넓게 도출될 수 있다는 점을 시사합니다.

2 최신판례

(4) 출근율 조건이나 재직 조건이 붙어있는 상여금도 통상임금에 해당하고, 통근수당, 안전교육수당도 통상임금에 해당한다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 8. 14. 선고 2021다258296 판결]

1. 사안의 개요

피고들은 서울특별시 산하 5개 구청이고, 원고들은 위 각 구청에 채용되어 환경미화원으로 근무하다가 퇴직한 사람 또는 그 상속인들입니다(이하 편의상 환경미화원들을 '원고들'로 기재).

원고들은 소속 노동조합이 매년 체결한 단체협약에 따라 각 지방자치단체로부터 기말수당, 정근수당, 체력 단련비, 명절휴가비(이하 통틀어 '이 사건 상여금') 및 통근수당, 안전교육수당(각 2012. 12.까지 지급) 등을 지급받아 왔습니다.

한편 이 사건 상여금은 기본급, 특수업무수당, 직업장려수당, 정액급식비를 합한 액수의 일정 비율에 해당하는 금액을 연 2회 내지 5회에 걸쳐 나누어 지급되는 형태였는데, 이 사건 상여금에는 일정 순차적인 노사 간 합의에 따라 출근율을 충족할 것을 요구하는 조건(이하 '출근율 조건'), 지급대상은 지급일 현재 재직 중인 자에 한한다는 조건(이하 '재직자 조건')이 붙어 있었습니다.

원고들은 이 사건 상여금에 출근율 조건을 부가한 노사 간 합의는 통상임금에 해당하는 이 사건 상여금을 통상임금에서 제외하기로 하는 합의와 다르지 아니하여 통상임금에 관한 강행법규를 잠탈하기 위한 것이거나, 이 사건 노동조합의 대표자가 대표권을 남용하고 협약 자치의 한계를 벗어나 현저하게 합리성을 결여한 내용으로 체결한 것으로서 무효라고 주장하며, 이 사건 상여금 등을 통상임금에 포함하여 재산정한 초과근로수당과 기수령 초과근로수당의 차액 등의 지급을 구하는 이 사건 소송을 제기하였습니다.

이에 대해 피고들은 이 사건 상여금이 '출근율'이라는 근무성적에 따라 차등 지급되도록 되어 있고, 한편 재직 중인 근로자에게만 지급되므로 고정성이 없어 통상임금이 아니라는 취지로 주장하였습니다.

2. 판결 요지

원심은 이 사건 상여금에 출근율 조건을 부가한 합의는 이 사건 상여금을 통상임금에서 제외할 의도로 이루어졌으므로 근로조건을 불리하게 변경하는 단체협약으로서 현저히 합리성을 결여하여 무효라고 판단하였습니다. 그리고 재직자 조건도 소정 근로에 상응하는 대가인 이 사건 상여금을 그 퇴직으로써 그 지급일 이전에 사전적으로 포기하게끔 하는 것이 되므로, 이는 현저히 합리성을 결하는 근로조건에 불리변경에 해당하여 무효라고 보아, 결국 이 사건 상여금이 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다(서울중앙지방법원 2021.7.2. 선고 2020나42486 판결).

대상판결은 원심이 출근율 조건과 재직자 조건을 무효라고 판단한 부분은 적절하지 않으나, 이 사건 상여금을 통상임금으로 인정한 결론은 정당하다고 판단하였습니다. 구체적인 내용은 아래와 같습니다.

가. 이 사건 상여금의 통상임금 해당 여부

- ① **(법리)** 통상임금은 실근로와 구별되는 소정근로의 가치를 반영하는 도구개념이므로, 계속적인 소정근로의 제공이 전제된 근로관계를 기초로 산정하여야 한다. 근로자가 재직하는 것은 근로계약에 따라 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이다. 따라서 어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다.

어떤 임금이 일정 근무일수를 충족하여야만 지급한다는 조건이 부가되어 있더라도, 그와 같은 조건이 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 조건, 즉 소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건인 경우에는 그러한 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 통상임금성이 부정되지 않는다. 설령 근로자의 실제 근무일수가 소정근로일수에 미치지 못하여 근로자가 근무일수 조건부 임금을 지급받지 못하더라도, 그 임금이 소정근로의 대가로서 정기성과 일률성을 갖추고 있는 한 이를 통상임금에 산입하여 연장·야간·휴일근로에 대한 법정수당을 산정하여야 한다. 통상임금은 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 관계없이 소정근로의 가치를 반영하여 정한 기준임금이기 때문이다([대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결](#), [대법원 2025.2.20. 선고 2021다216957 판결](#) 등 참조).

- ② 기본급 등에 연동하여 정해진 일정한 금액을 일정 주기로 분할하여 지급하는 이 사건 상여금은 소정근로일수에 미치지 못하는 근무일수의 출근을 요구하는 출근율 조건이나 재직조건이 부가되어 있더라도 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하는 통상임금에 해당한다.
- ③ 따라서 이 사건 상여금은 출근율 조건과 재직자 조건의 부가 여부와 관계없이 여전히 통상임금에 해당하므로, 그러한 조건들을 부가한 합의가 실질적으로 이 사건 상여금을 통상임금에서 제외하는 합의와 같다고 단정할 수 없어 원심이 들고 있는 이유만으로 위 합의가 무효라고 보기는 어렵다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 2013년 전원합의체 판결([대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결](#) 및 같은 날 선고된 [2012다94643 전원합의체 판결](#))을 통해 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단하여야 한다고 판시하면서, 위 개념징표 중 고정성에 관하여 '근로자가 제공한 근로에 대하여 그 업적, 성과 기타의 추가적인 조건(초과근무 등을 하는 시점에 성취 여부가 불분명한 조건)과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질'을 뜻한다고 설명한 바 있습니다.

그런데, 대법원은 2024년 새로운 전원합의체 판결([위 2023다302838 전원합의체 판결](#) 및 [대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결](#))에서 통상임금은 법적 개념이자 강행적 개념이므로 법령의 정의에 충실하면서도 당사자가 이를 임의로 변경할 수 없도록 해석해야 한다고 판단하면서, 통상임금의 개념적 징표에서 '고정성' 개념을 폐기하였습니다.

이러한 대법원의 입장 변화는 실근로와 구별되는 소정근로의 가치를 반영하는 통상임금의 '도구 개념'으로서의 성질을 강조하면서, 사전적 산정 가능성, 즉 예측가능성을 높이고자 한 것으로 볼 수 있습니다.

대법판결은 2024년 새로운 전원합의체 판결이 통상임금의 '고정성' 개념을 폐기하고 통상임금의 본질인 소정근로 대가성을 중심으로 통상임금 개념을 재정립한 대법원의 입장을 재확인하였다는 점에서 의의가 있습니다.

2 최신판례

(5) 근무일수 조건이 붙은 기말상여금은 통상임금에 해당하나, 전년도 실적에 따라 지급되는 실적평가급은 당해 연도 통상임금에서 제외해야 한다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025.08.28. 선고 2020다219454·2020다219461·219478 판결]

1. 사안의 개요

피고는 재난구호, 공공의료 등의 사업을 통해 인도주의 실현 등을 목적으로 설립된 공공기관이고, 원고들은 피고에서 근무하거나 퇴직한 사람들입니다.

피고는 원고들에게 기말상여금, 성과평가급 등의 각종 수당을 지급하여 왔는데, 피고의 단체협약과 보수규정은 기말상여금에 관하여 매년 3월, 6월, 9월, 12월에 지급기준액의 100%씩 합계 400%를 지급하되, 기말상여금 계산기간 중 '봉급지급일수가 15일 미만인 자'를 지급대상에서 제외하도록 정하고 있었습니다. 한편 피고의 직원보수운영규정은 실적평가급에 관하여 다음과 같이 규정하고 있었습니다. (i) 매 회계연도의 피고 소속 각 기관의 근무실적 등을 감안하여 기관별 지급률을 산정하여 다음 연도 4월 15일 이후에 지급하고 그 지급기준 및 시기는 피고(총재)가 별도로 정한다. (ii) 지급액은 평가 대상 연도 말(12월 31일) 지급기준액을 기준으로 하여 '지급기준액 × 근무월수/12월 × 해당 기관 지급률'의 산식에 따라 계산한 금액으로 하되, 평가 대상 연도의 봉급지급일수가 15일 미만인 자에 대하여는 지급하지 아니한다. (iii) 지급일을 기준으로 전년도 12월 31일 재직 중인 자에 한하여 지급한다.

원고들은 기말상여금, 성과평가급 등이 통상임금에 포함되어야 한다고 주장하며, 통상임금 재산정에 따른 임금 차액 및 퇴직금 증가분의 지급을 구하는 이 사건 소송을 제기하였습니다. 이에 대해 피고들은 재직조건과 근로일수 조건이 부가되어 있다는 점을 들며 기말상여금, 성과평가급이 통상임금에 해당하지 않는다고 주장하였습니다.

2. 판결 요지

원심은 기말상여금이 통상임금에 해당하지 않고, 실적평가급 중 최소지급분은 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다.

대상판결은 근무일수 조건이 붙은 기말상여금은 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다. 그러나 실적평가급은 재직조건과 근로일수 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 소정근로 대가성이 없다고 볼 것은 아니지만, 전년도에 대한 임금을 그 지급 시기만 당해 연도로 정한 것이고, 근무실적과 무관하게 소정근로를 온전히 제공하기만 하면 지급하기로 정한 최소지급분이 있었다고 단정하기 어려우므로 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 구체적인 내용은 아래와 같습니다.

가. 통상임금에 관한 법리

- ① 근로기준법 시행령 제6조 제1항은 통상임금을 “근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급금액, 월급 금액 또는 도급 금액”이라고 규정한다. 법령의 정의와 취지에 충실하게 통상임금 개념을 해석하면, 통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다. 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다. 임금에 부가된 조건은 해당 임금의 객관적 성질을 실질적으로 판단하는 과정에서 소정근로 대가성이나 정기성, 일률성을 부정하는 요소 중 하나로 고려될 수는 있지만, 단지 조건의 성취 여부가 불확실하다는 사정만으로 통상임금성이 부정된다고 볼 수는 없다.
- ② 통상임금은 실근로와 구별되는 소정근로의 가치를 반영하는 도구개념이므로, 계속적인 소정근로의 제공이 전제된 근로관계를 기초로 산정하여야 한다. 근로자가 재직하는 것은 근로계약에 따라 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이다. 따라서 어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다.
- ③ 어떤 임금에 일정 근무일수를 충족하여야만 지급한다는 조건이 부가되어 있더라도, 그와 같은 조건이 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 조건, 즉 소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건인 경우에는 그러한 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 통상임금성이 부정되지 않는다. 설령, 근로자의 실제 근무일수가 소정근로일수에 미치지 못하여 근로자가 근무일수 조건부 임금을 지급받지 못하더라도, 그 임금이 소정근로 대가성이나 정기성, 일률성을 갖추고 있는 한 이를 통상임금에 산입하여 연장·야간·휴일근로에 대한 법정수당을 산정하여야 한다.
- ④ 근로자의 근무실적에 따라 지급되는 성과급은 단순히 소정근로를 제공하였다고 지급되는 것이 아니라 일정한 업무성과를 달성하거나 그에 대한 평가결과가 어떠한 기준에 이르러야 지급되므로, 일반적으로 ‘소정근로 대가성’을 갖추었다고 보기 어렵다. 따라서 위와 같은 순수한 의미의 성과급은 통상임금에 해당한다고 볼 수 없다. 다만 근무실적과 무관하게 최소한도의 일정액을 지급하기로 정한 경우 그 금액은 소정근로에 대한 대가에 해당한다(대법원 2024.12.19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결 등 참조). 근로자의 전년도 근무실적에 따라 지급되는 성과급이 당해 연도에 지급된다고 하더라도, 그 지급 시기만 당해 연도로 정한 것이라면, 해당 성과급은 전년도의 임금에 해당한다. 통상임금은 연장·야간·휴일근로를 제공하기 전에 산정될 수 있어야 하므로, 전년도의 임금에 해당하는 성과급에 관하여 최소지급분이 있는지는 지급 시기인 당해 연도가 아니라 지급 대상기간인 전년도를 기준으로 판단하여야 하고, 최소지급분이 있다면 이는 전년도의 소정근로에 대한 대가로서 전년도의 통상임금에 해당한다.

나. 기말상여금의 통상임금성

- ① 피고의 단체협약은 ‘1일 8시간, 1주 40시간’을 기준근로시간으로 정하면서, 월요일부터 금요일까지 근무한다고 정하고 있으므로, 피고 사업장은 통상적으로 주 5일제 근무를 실시하는 것으로 보이는데, 기말상여금의 지급요건인 기말상여금 계산기간인 약 3개월 중 15일의 봉급지급일수(근무일수)는 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 수 있는 근무일수에 해당한다.

- ② 기말상여금은 지급기준액의 400%에 해당하는 일정한 금액을 일정한 주기로 분할하여 지급하는 임금으로, 위와 같은 봉급지급일수(근무일수) 조건에도 불구하고 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 통상임금에 해당한다.

다. 실적평가급의 통상임금성

- ① 실적평가급은 전년도 12월 31일 재직하고 전년도 근무일수가 15일 이상인 직원에게만 지급되는데, 그와 같이 재직조건과 근로일수 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 소정근로 대가성이 없다고 볼 것은 아니다.
- ② 그러나 전년도 12월 31일 재직하던 퇴직자에게는 전년도 근무월수에 비례하여 지급하는 반면, 당해 연도 입사자에게는 지급하지 않는 점 등에 비추어 보면, 실적평가급은 전년도에 대한 임금을 그 지급 시기만 당해 연도로 정한 것이라고 봄이 타당하다.
- ③ 그런데 피고의 규정은 실적평가급에 관하여 최소한도의 지급률이나 금액에 관하여 정하지 않았다. 즉, 실적평가급의 지급률은 당해 연도에 비로소 정해지는 것으로 볼 소지가 크고, 지급 대상기간인 전년도를 기준으로 볼 때, 근무실적과 무관하게 소정근로를 온전히 제공하기만 하면 지급하기로 정한 최소지급분이 있었다고 단정하기 어렵다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 새로운 전원합의체 판결(대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결 및 위 2020다 247190 전원합의체 판결)을 통해 통상임금은 법적 개념이자 강행적 개념이므로 법령의 정의에 충실하면서도 당사자가 이를 임의로 변경할 수 없도록 해석해야 한다고 실시하면서, 아래와 같은 이유로 통상임금의 개념적 징표에서 '고정성' 개념을 폐기하였습니다. 대법원은 통상임금의 '도구개념'으로써의 성질을 강조하면서, 사전적 산정 가능성, 즉 예측가능성을 높이하고자 한 것으로 판단됩니다.

다만, 새로운 대법원 전원합의체 판결이 임금에 부가된 조건의 효력을 모두 부정한 것은 아니며, 대상판결 역시 해당 통상임금에 부가된 재직조건 및 근무일수 조건을 명시적으로 무효라고 판단하지는 않았습니다. 따라서 임금에 부가된 조건은 여전히 해당 임금의 객관적 성질을 실질적으로 판단하는 과정에서 소정근로 대가성이나 정기성, 일률성을 부정하는 요소 중 하나로 고려될 수 있습니다.

대상판결은 2024년 새로운 전원합의체 판결이 통상임금의 '고정성' 개념을 폐기하고 통상임금의 본질인 소정근로 대가성을 중심으로 통상임금 개념을 재정립한 대법원의 입장을 재확인하였다는 점에서 의의가 있습니다.

2 최신판례

(6) 노동조합 지부장이 노동조합 사무실로 출근하지 않는 사람을 형식상 사무실의 상근 직원으로 채용해 고정적인 급여를 지급한 것은 업무상 배임에 해당한다고 본 사례

[대상판결: 춘천지방법원 2025. 7. 25. 선고 2025노237 판결]

1. 사안의 개요

피고인은 2018. 3. 14.부터 2020. 2.경까지 A 공무원 노동조합 지부장으로 재직한 사람입니다.

피고인은 2018. 4. 20. B를 W 공무원 노동조합 사무실의 상근직원으로 채용한 후, B가 실제로는 위 사무실에서 상시 근무하지 않고 C 노동조합 강원지역본부 비정규위원장으로 활동하였음에도, B에게 2018. 4.경부터 2018. 12.경까지 8개월간 월 200만 원씩 합계 1,600만 원의 급여를 지급하였습니다. 또한 피고인은 이러한 지출내역을 2018년 회계결산보고서에 누락시켜 노동조합 대의원회의에 보고하지 않았습니

다. 검사는 피고인이 노동조합 지부장으로서 조합비를 조합원 전체의 이익을 위하여 사용하여야 할 업무상 임무가 있었음에도 불구하고, 형식상 상근직원으로 채용한 B에게 급여를 지급하고 그 지급내역을 연말 회계결산내역에 누락하는 방법으로 그 임무를 위배하여, B에게 합계 1,600만 원 상당의 재산상 이익을 얻게 하고 피해자 노동조합에 동액 상당의 손해를 가하였다고, 피고인을 업무상배임 혐의로 기소하였습니다.

2. 판결 요지

원심은 피고인이 사실은 B를 상근직원으로 근무시킬 의사가 없었음에도 고정적인 급여를 지급하기 위하여 형식만 상근직원으로 채용한 사실을 인정할 수 있다고 보고, 이는 오로지 B의 이익을 도모할 목적이거나 이 사건 조합을 위한 것이 아닌 다른 목적으로 행하여진 것이라고 판단하여 피고인에게 벌금 290만 원을 선고하였습니다(춘천지방법원 원주지원 2024. 3. 12. 선고 2024고단640 판결). 피고인은 원심판결에 대해 항소하였으나, 대상판결 역시 아래와 같이 판단한 원심판결을 그대로 수긍하고 피고인의 항소를 기각하였습니다.

- ① '상근(常勤)'이라 함은 사전적으로 '날마다 일정한 시간에 출근하여 정해진 시간 동안 근무함. 또는 그런 근무'라고 정의되고, 피해자 노동조합의 '상근직원 임면 및 보수규칙'은 '상근직원은 지부 사무실에 둔다', '상근직원의 근무시간은 1주 44시간으로 한다', '상근직원은 근무시간중에 사무실을 이탈하는 경우에는 그 소재를 밝혀두어야 한다' 등의 규정을 두고 있다.
- ② B는 2017. 12.경 C 노동조합 강원지역본부장 선거에서 낙선한 후 C 노동조합 강원지역본부 비정규위원장의 직책을 가진 상태에서 2018. 4. 20. 피해자 노동조합에 상근직원으로 채용되었는데,

2018. 4.경부터 12.경 사이에도 꾸준히 C노동조합 강원지역본부 비상대책위원회 운영위원회에 참석하면서 활동한 반면, 피해자 노동조합 운영위원회에 대한 공식적인 참석 기록은 확인되지 않는다.

- ③ 피고인은 통상적인 채용 공고나 근로계약서 작성도 없이 2018. 4. 20.자 제4차 피해자 노동조합 운영위원회를 통해 B를 상근직원으로 채용하고, 이와 동시에 불과 3일 후부터 3개월 동안 B를 춘천시 소재 집회현장에 파견하는 의사결정을 하였는데, 위 집회현장은 B가 피해자 노동조합에 상근직원으로 채용되기 전부터 이미 활동해 오고 있던 곳으로서, 채용 전후 B가 하는 일이 근본적으로 달라지지 않았다.
- ④ 피고인은 '원주시지부 회계 규칙' 제12조(결산보고) 제1항의 '지부장은 매 회계연도 말로부터 30일 이내에 결산보고서를 작성하여 회계감사를 받고, 그 결과를 대의원대회에서 승인을 받는다'는 규정에도 불구하고, 피해자 노동조합의 조합비로 지출된 B에 대한 급여에 관하여 2019년 대의원대회에 관련 회계자료를 제출하거나, 상근직원 채용 사실을 보고하지 않았다.
- ⑤ 이러한 사정들을 종합하면, 피고인이 사실은 B를 상근직원으로 근무시킬 의사가 없었음에도 고정적인 급여를 지급하기 위하여 형식만 상근직원으로 채용한 사실을 인정할 수 있고, 이러한 피고인의 행위는 오로지 피해자 노동조합의 이익을 도모할 목적이라기보다는 B의 이익을 도모할 목적이나 이 사건 조합을 위한 것이 아닌 다른 목적으로 행하여진 것이라고 봄이 상당하므로, 피고인은 업무상배임죄의 죄책을 면하기 어렵다.

3. 의의 및 시사점

배임죄에 있어서 '임무에 위배하는 행위'라 함은 처리하는 사무의 내용, 성질 등에 비추어 법령의 규정, 계약의 내용 또는 신의칙상 당연히 하여야 할 것으로 기대되는 행위를 하지 않거나 당연히 하지 않아야 할 것으로 기대되는 행위를 함으로써 본 인과의 신임관계를 저버리는 일체의 행위를 포함합니다(**대법원 2003. 1. 10. 선고 2002도758 판결**).

「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '**노동조합법**')상 노동조합의 대표자는 해당 조합을 대외적으로 대표하는 자이자, 총회의 의장이 되며(제15조 제2항), 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한(제29조 제1항)을 가지는 등 노동조합 대내외적으로 광범위한 권한을 가집니다.

대상판결은 이러한 광범위한 권한을 가진 노동조합 지부장이 조합원 전체의 이익이 아닌 제3자의 이익을 위하여 형식상 상근직원을 채용하고 급여를 지급한 행위가 업무상배임죄에서 말하는 '업무상 임무에 위배하는 행위'에 해당한다고 판단하였습니다. 이는 노동조합 지부장의 조합비 집행 등의 업무 역시 배임죄 판단에 관한 원칙적인 법리에 따라 판단되어야 한다는 점을 시사합니다.

대상판결은 상고기간 도과로 확정되었습니다.

2 최신판례

(7) 기간제 근로자에게 근로계약의 갱신기대권이 인정되고, 사용자가 갱신 거절 사유로 삼은 업무적격성 평가 결과는 객관성과 공정성을 결여하여 합리적인 갱신 거절 사유가 될 수 없다고 본 사례

[대상판결: 서울행정법원 2025. 8. 14. 선고 2024구합86628 판결]

1. 사안의 개요

원고는 2020. 6.경부터 2023. 9.경까지 A 유한회사의 용역업체인 B 주식회사, C 주식회사에 미화원으로 고용되어, D 고양물류센터(이하 '이 사건 물류센터')에서 파지 수거 등 미화원 업무를 수행한 근로자입니다.

A 유한회사는 2023. 9. 1.경 파지 및 수거 등 업무를 수행할 용역업체를 C 주식회사에서 E 주식회사(피고 보조참가인, 이하 '참가인')로 변경하였고, 이에 따라 원고도 2023. 9. 1.부터 2023. 12. 31.까지로, 임금을 월 260여만 원으로 정한 근로계약(이하 '이 사건 근로계약')을 체결한 후 종전과 동일하게 이 사건 물류센터에서 미화원으로 근무하였습니다. 그리고 이 사건 근로계약에는 "갱신기대권은 인정하지 아니하며, 계약의 연장은 당사자 간의 명확한 의사표시가 있는 경우에 한한다"는 내용의 조항이 있었고, 한편 참가인의 취업규칙은 "근로자의 갱신기대권은 인정하지 아니한다"고 규정하고 있었습니다.

참가인은 2023. 12. 18. ① 2023. 11. 14. 자 무단퇴근(이하 '사유 ①'), ② 동료 직원 등에 대한 지속적인 근로의욕 저하 발언(이하 '사유 ②'), ③ 관리자(반장 F) 및 나이 어린 직장 동료 등에 대한 지속적인 반말 사용(이하 '사유 ③') 등을 이유로, 원고에게 이 사건 근로계약의 종료 및 재계약 거절을 통보하였습니다(이하 '이 사건 갱신 거절 통보', 그 통보문서를 '이 사건 갱신거절 통보서').

이에 대해 원고는 이 사건 갱신 거절 통보가 부당해고라고 주장하며 구제신청을 제기하였으나, 경기지방노동위원회는 원고에게 이 사건 근로계약의 갱신기대권이 인정되지 않는다고 보아 위 구제신청을 기각하였습니다. 한편 중앙노동위원회는 원고의 재심신청에 대해 원고에게 이 사건 근로계약의 갱신기대권은 인정되나, 참가인이 이 사건 근로계약의 갱신을 거절한 데에 합리적인 이유가 있다고 보아 원고의 재심신청을 기각하였습니다.

이후 원고는 서울행정법원에 중앙노동위원회 재심판정의 취소를 구하는 이 사건 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 원고에게 이 사건 근로계약에 관한 갱신기대권이 인정되고, 참가인의 이 사건 갱신 거절 통보에 합리적인 이유가 없다고 판단하여, 중앙노동위원회의 재심판정을 취소하였습니다. 구체적인 내용은 아래와 같습니다.

가. 갱신기대권 인정 여부

- ① **(법리)** 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자의 경우 그 기간이 만료됨으로써 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료되고 근로계약을 갱신하지 못하면 갱신 거절의 의사표시가 없어도 당연 퇴직되는 것이 원칙이다. 그러나 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 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 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로자에게 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는, 사용자가 이를 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없고, 이 경우 기간만료 후의 근로관계는 종전의 근로계약이 갱신된 것과 동일하다(**대법원 2011. 4. 14. 선고 2007두1729 판결**).
- ② 원고를 포함한 수십여 명의 근로자들은 A 유한회사가 용역업체를 변경할 때마다 소속 업체만 변경하면서 계속 종전과 동일하게 이 사건 물류센터에서 파지 수거 업무를 수행한 것으로 보이고, 원고도 2020. 6.경부터 2023. 12.경까지 소속 업체만 변경하였을 뿐 이 사건 물류센터에서 계속 동일한 업무를 수행하였다.
- ③ 이 사건 근로계약은 '사업주가 근로자를 고용하게 된 중요 원인은 근로자의 경력임을 양당사자는 분명히 인지하고 근로자는 사업주에게 제공하는 이력사항이 사실임을 확인하며, 만약 허위인 경우 근로계약이 취소된다'라고 정하고 있는바, 참가인은 원고가 이 사건 물류센터에서 장기간 근무하였다는 점을 고려하여 원고를 고용한 것으로 보인다.
- ④ 이 사건 근로계약 및 취업규칙상 갱신기대권을 인정하지 않는다는 취지의 조항이 있으나, 근무성적 및 근로계약 연장 평가에 관한 규정에 비추어 보면, 사회통념상 원고는 평가 결과가 불량하지 않는 한 종전과 동일하게 이 사건 물류센터에서 근무할 수 있는 기회를 부여받을 것이라고 신뢰하였다고 봄이 타당하다.
- ⑤ 실제로 참가인이 채용한 기간제 근로자의 85%가량이 근로계약을 갱신하였다.

나. 이 사건 갱신 거절 통보의 합리적 이유 유무

- ① **(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 2019. 10. 31. 선고 2019두45647 판결**).
- ② **(사유 ① 관련)** 원고의 2023. 11. 14. 자 무단퇴근 사실은 그 증거가 부족하므로, 정당한 갱신 거절 사유로 볼 수 없다.
- ③ **(사유 ② 관련)** 반장 F는 "원고가 동료 직원들에게 '최저시급만 받고 일하니까 열심히 하지 않아도 된다'라는 근로의욕 저하 발언을 지속적으로 하였다"고 전해 들었다고 진술하였는데, 원고의 위 발언을 F에게 전달한

동료사원이 누구인지 특정할 수 없고, F는 원고와의 통화에서 이 부분에 관한 평가표나 경위서 기재 내용이 사실이 아니라며 이를 정정하였다고 말하였는바, 위 사실을 인정할 증거가 부족하고, 이는 정당한 갱신 거절 사유로 볼 수 없다.

- ④ (사유 ③ 관련) 원고는 반장 F보다 나이가 많아 평소 F에게 존댓말을 사용하지 않았고, F도 원고를 '선배님'이라 호칭하며 이를 수용한 것으로 보인다. 그리고 원고와 직장동료들 간의 평소 관계, 원고가 반말을 하는 것에 대한 명시적 또는 묵시적인 용인 여부 등을 확인할 자료가 없는 이상, 1958년생으로 비교적 고령자인 원고가 나이 어린 동료들에게 반말을 하였다는 점만으로, 원고의 언행이 이 사건물류센터 사업장 내 근무 질서를 위해한다거나 근로의욕을 저해하는 행동이라고 단정하기 어렵다.
- ⑤ 원고에 대한 평가자인 반장 F는 원고와의 통화에서 "점수라는 것이 사실은 되게 애매한 거다", "원고가 무슨 문제가 많았고 정말 귀찮사유가 있어서 그렇게 됐다고는 생각하지 않는다"라고 진술하는 등 스스로 원고에 대한 평가 결과가 객관성을 갖춘 것이라고 보기 부족하다고 인정하였다. 그리고 원고에 대한 평가는 반장 F에게 일임되어 있어, F의 자의적인 평가 또는 평가 오류를 보완하거나, 평가의 정확성을 보완할 만한 수단이 마련되어 있지 않았다. 따라서 원고에 대한 평가 결과는 객관성, 합리성, 공정성을 갖추었다고 보기 어렵고, 이는 이 사건 갱신 거절 통보에 대한 합리적인 이유로 삼기에 부족하다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 용역업체 변경 시에도 종전 근로자에 대한 고용승계 기대권을 인정한 바 있고(대법원 2021. 4. 29. 선고 2016두57045 판결), 이는 간접고용이 만연한 청소, 경비, 시설관리 분야에서 근로자들의 고용 안정을 보호하기 위한 취지로 볼 수 있습니다.

대상판결은 근로계약서에 기간제 근로자의 갱신기대권을 배제하는 조항이 있다고 하더라도, 사업의 운영실태와 근로관계의 실질을 종합적으로 검토하여 갱신기대권 인정 여부를 판단하여야 한다는 점을 명확히 하였고, 주관적 평가에 기초한 근로계약 갱신 거절에 합리적 이유가 있는지를 판단함에 있어 더욱 엄격한 기준을 적용하였습니다. 특히 평가의 객관성과 관련하여, 1인이 단독으로 실시한 평가의 문제점을 구체적으로 지적하였습니다.

이는 사용자 측이 객관적이고 공정한 평가를 거치지 않은 이상, 평가 결과를 이유로 기간제 근로자의 근로계약 갱신을 거절할 수 없다는 점을 시사하는바, 기간제 근로자를 사용하는 사용자의 경우 향후 기간제 근로자에 대한 재계약 평가 시 이를 참고할 필요가 있습니다. 특히 기간제 근로자에 대한 재계약 평가의 객관성·공정성을 높이기 위해서는 복수 평가자에 의한 다면평가, 이의제기 절차 등의 도입을 고려할 필요가 있어 보입니다.

대상판결은 원고가 항소하여 현재 항소심 계속 중입니다(서울고등법원 2025누8068호).

2 최신판례

(8) 직장 내 성희롱 및 괴롭힘을 혐의로 한 면직 처분에 대하여 피해자의 진술을 주된 근거로 하여 징계사유와 징계양정이 정당하다고 본 사례¹⁾

[대상판결: 서울중앙지방법원 2025. 8. 21. 선고 2024가합66110 판결]

1. 사안의 개요

피고는 금융기업이고, 원고는 피고에 입사하여 파트장으로 근무하다가 면직된 사람입니다.

피고는 2023. 12.경 원고가 회식 중 부하 직원인 피해자(이하 '피해자')를 성추행하였다는 제보를 받고 원고에 대한 특별감사(문답 조사)를 거쳐 원고를 소인사위원회에 회부하였습니다. 이후 피고는 원고에 대한 인사위원회에서 원고의 소명 및 피해자에 대한 의견 청취를 거쳐 원고가 직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘 행위를 하였다고 판단하고, 2024. 1.경 원고에 대한 면직을 의결하였습니다(이하 '이 사건 면직처분'). 원고에 대한 구체적인 징계사유는 아래와 같습니다.

- ① 2023. 6. 말경 노래방에서 피해자의 엉덩이를 만지는 성희롱(이하 '1차 성희롱')을 한 사실(이하 '징계사유 1')
- ② 2023. 12.경 회식 중 노래방에서 피해자의 엉덩이를 만지는 성희롱(이하 '2차 성희롱')을 한 사실(이하 '징계사유 2')
- ③ 평소 피해자에게 지속적으로 회식에 참석할 것을 강요하고, 2023. 11.경 다수 직원 앞에서 피해자에게 수차례 욕설과 폭언으로 모욕적인 발언을 한 사실(이하 '징계사유 3')

원고는 2024. 2.경 피고에 대해 이 사건 면직에 대한 재심을 청원하였으나, 피고는 원고의 재심 청원을 기각하였습니다. 그러자 원고는 징계사유가 모두 사실이 아니고, 설령 징계사유가 존재한다고 하더라도 징계양정이 재량권의 범위를 일탈·남용하여 위법하다고 주장하며, 이 사건 면직의 무효 확인 및 복직하는 날까지 임금 등의 지급을 구하는 이 사건 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 아래와 같은 이유로 원고에 대한 징계사유의 혐의사실이 모두 인정되고 이 사건 면직처분이 징계권을 남용한 것이라고 보기 어렵다고 보아, 이 사건 면직처분에 대한 무효확인 청구는 이유 없다고 판단하고, 금전 지급 청구에 대해 나아가 판단하지 않았습니다. 구체적인 내용은 아래와 같습니다.

1) 본 소송은 울촌이 수행하여 승소한 사례입니다.

가. 징계사유 존부에 관한 판단

- ① **(관련 법리)** 피해자 등의 진술은 그 진술 내용의 주요한 부분이 일관되며, 경험칙에 비추어 비합리적이거나 진술 자체로 모순되는 부분이 없고, 또한 허위로 피고인에게 불리한 진술을 할 만한 동기나 이유가 분명하게 드러나지 않는 이상, 그 진술의 신빙성을 특별한 이유 없이 함부로 배척해서는 아니 된다(**대법원 2018. 10. 25. 선고 2018도7709 판결**). 성폭력 사건에서 피고인이 공소사실을 부인하고 있고 공소사실에 부합하는 직접증거로 사실상 피해자의 진술이 유일한 경우, 피해자의 진술이 합리적인 의심을 배제할 만한 신빙성이 있는지 여부는 그 진술 내용의 주요한 부분이 일관되고 구체적인지, 진술 내용이 논리와 경험칙에 비추어 합리적이고, 진술 자체로 모순되거나 객관적으로 확인된 사실이나 사정과 모순되지는 않는지, 또는 허위로 피고인에게 불리한 진술을 할 만한 동기나 이유가 있는지 등을 종합적으로 고려하여 신중하게 판단하여야 한다(**대법원 2022. 8. 19. 선고 2021도3451 판결**). 위 법리는 형사재판에서의 사실인정에 관한 법리이기는 하나, 징계혐의에 관한 사실인정에도 참고할 수 있다.
- ② **(징계사유 제1항: 인정)** (i) 피해자는 2차 성희롱 다음 날 원고와 통화할 때 원고에게 1차 성희롱 사실을 이야기하고, 피고에 피해 상황을 제보할 때 1차 성희롱을 신고하였는바, 원고로부터 2차 성희롱을 당하여 원고에게 항의하고 피고에게 신고하려는 피해자가 2차 성희롱에 관한 진술의 신빙성을 해칠 위험을 감수하면서까지 1차 성희롱을 허위로 신고할 만한 동기가 있다고 보이지 않는다. (ii) 피해자가 2023. 12.경 피고의 특별감사에서 1차 성희롱에 관하여 진술한 내용은 1차 성희롱을 목격한 조OO의 진술 내용, 노래방의 구조 및 자리배치도와 상당히 부합한다. (iii) 피해자는 1차 성희롱을 당한 2023. 6.경에는 원고에게 항의하고 사과를 요구하거나 피고에게 제보하지 않았으나, 원고와 피해자의 관계, 피해자가 당시 목격자나 물증이 없다고 생각하였던 점 등을 고려하면, 피해자가 1차 성희롱 직후 위와 같은 행동을 하기는 어려웠을 것으로 보인다. (iv) 또한 피해자는 2023. 12.경 회식에서 1차 성희롱이 있던 노래방에 가게 된 이유에 대하여 구체적으로 진술하였고, 그 내용도 충분히 납득할 수 있으므로 피해자가 ‘마땅히 그러한 반응을 보여야만 하는 피해자’로 보이지 않는다는 이유로 피해자 진술의 신빙성을 배척하기 어렵다(**대법원 2020. 8. 20. 선고 2020도6965 판결**).
- ③ **(징계사유 제2항: 인정)** (i) 피해자는 남성 직원으로부터 폭행을 당해 회식자리를 먼저 이탈한 여성 직원과 통화하는 과정에서 원고가 피해자의 엉덩이를 만지고 속옷을 벗기려 했다는 취지로 이야기하였는데, 해당 발언은 원고의 성희롱 행위가 있었던 직후에 있었던 위 폭행행위로 어수선한 현장에서 있었던 것으로 상당한 신빙성이 있다. (ii) 원고는 평소 반말로 메시지를 보내던 것과 달리, 회식 다음 날 피해자에게 존칭과 존댓말로 반복하여 자신의 실수를 인정하고 사과하는 취지의 메시지를 보냈다. 이에 대하여 원고는 회식에서의 폭행 사건 직후 중간 관리자로서 갈등을 수습하려는 취지에서 피해자를 진정시키고 관계 악화를 방지하려는 목적으로 위와 같은 메시지를 보냈다고 주장한다. 그러나 원고가 “또한”이라는 접속어를 사용하여 보낸 메시지를 보면, 원고는 원고의 실수와 남성 직원의 폭행행위를 구분하였고, 피해자가 1차 및 2차 성희롱에 대해 언급하자 적극적으로 부인하지 못하며 용서를 비는 표현을 사용하였다. 따라서 원고의 위 메시지가 성희롱과 무관하게 남성 직원과 피해자 사이의 갈등을 중재하기 위한 목적이었다고 볼 수 없다.
- ④ **(징계사유 제3항: 인정)** (i) 피해자는 피고의 특별 감사 과정에서 원고가 지속적으로 회식 참석을 요구했고, 일정이 안 된다고 거절하는 경우에는 일자를 변경해가며 참석을 요구해서 회식에 참석했다는 취지로 진술하였고, 메시지 기록도 그에 부합하는 것으로 보인다. (ii) 피해자의 동료 직원들도 피해자가 원고가 있는 회식에

참석하기 싫다고 하는 것을 들었고, 압박감을 느껴 해당 회식에 갔을 것 같다고 진술하였다. (iii) 피해자의 동료 직원들은 원고의 언행에 놀랐던 기억을 이야기하며, 이를 기억하는 경위를 구체적으로 진술하거나, 이와 유사한 취지의 진술을 하였고, 원고가 특별감사 과정에서 진술한 내용도 피해자나 위 동료 직원들의 진술 내용과 부합한다. (iv) 피해자의 동료 직원들이 원고에게 무조건적으로 불리하게 진술하지 않은 점 등을 고려하면, 동료 직원들의 진술 내용은 신빙성을 인정할 수 있다.

나. 징계양정에 관한 판단

- ① 피고 상벌세칙은 “법령, 관계 규정 또는 회사의 정당한 명령, 처분, 지시 등의 위반 행위” 또는 “회사의 정관 또는 내규를 위반하거나 충실 의무를 위반한 행위”가 “비위의 도가 극심하고 고의가 있는 경우” 행위자를 면직할 수 있다고 정하고 있고, 징계사유 1 내지 3은 위 상벌세칙에서 정한 행위들에 해당한다.
- ② 피고 상벌세칙 제15조에 의하면, 과거 3년간 수상하였거나 유공 사실이 있을 때 징계를 감면할 수 있기는 하나 이는 피고가 임의적으로 감면할 수 있다는 취지이고, 징계사유1 내지 3은 그 비위의 도가 극심하고 고의가 있는 경우에 해당하여 특별히 감면할 만한 여지가 보이지 않는다.
- ③ 원고는 피고의 특별감사 과정에서 인정하였던 회식 강요의 징계사유조차 인사위원회에 출석하여서는 이를 부인하였고, 이 사건 소송과정에서도 징계사유를 전혀 인정하지 않고 있다.
- ④ 이상의 사정들을 고려하면, 이 사건 면직처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 피고에게 주어진 징계권을 남용한 것이라고 보기 어렵고, 달리 이를 인정할 만한 증거가 없다.

3. 의의 및 시사점

대사판결은 피해자 등 진술의 신빙성을 특별한 이유 없이 함부로 배척해서는 아니된다는 형사법상 법리가 징계사유의 존부를 판단함에도 적용될 수 있다는 점을 확인하였습니다(위 2018도7709 판결).

한편 직장 내 성희롱 및 괴롭힘으로 인한 징계 사례에서는 피해자의 진술이 징계사유 인정에 관한 주된 증거 또는 유일한 증거가 되는 경우가 많이 있는데, 그 진술의 신빙성은 진술 내용의 일관성, 그 진술이 객관적이고 합리적인 증거나 상황에 부합하는지, 다른 참고인들의 진술에 비추어 신고 내용에 개연성이 있다고 볼 수 있는지 등을 종합적으로 고려하여 평가하는 것이 바람직합니다.

가령 피해자가 일관된 내용을 진술하고 있다고 하더라도, 객관적이고 합리적인 증거나 상황에 부합하지 않거나, 다른 참고인들의 진술에 내용에 부합하지 않는다면 신고 내용과 같은 사실이 있었다고 볼 만한 개연성이 없다고 볼 여지가 있습니다.

이러한 점에서 대사판결은 피해자 등 진술의 신빙성 판단에 있어 참고할 만한 사례에 해당한다는 점에서 실무적으로 의의가 있습니다.

대사판결은 항소기간 도과로 확정되었습니다.



2 최신판례

(9) 사직원 제출의 유효성을 인정하고 근로관계가 합의해지에 의해 종료되었다고 본 사례¹⁾

[대상판결: 서울고등법원 2025 8. 22. 선고 2024나2032639 판결]

1. 사안의 개요

피고는 반도체 제품 및 부품, 원부재료의 제조 판매업 등을 목적으로 하는 회사이고, 원고는 2000. 7. 10. 피고에 입사하여 구매물류팀 물류파트에서 근무하여 온 사람입니다.

원고는 2019. 12.말경 근무 도중 쓰러져 병원으로 후송된 후, 입원 중 피고 고충위원회에 직장 상사인 A로부터 성추행을 당하였다는 취지의 메일을 보냈습니다. 이후 2020. 1.경 A를 성추행으로 신고하고, 2020. 4.경 근로복지공단으로부터 상병명 '적응장애'로 요양급여신청승인 및 추가승인을 받아 약 1년 이상의 산업재해 요양기간을 가졌습니다.

이후 원고는 2021. 2. 1. 자로 복직하였는데, 기존에 근무하였던 팀에서 원고에게 부여할 만한 직무가 없다고 하고, 전환배치를 하려 했던 다른 부서들에서도 원고의 업무 역량 및 경험 부족을 이유로 원고의 배치가 불가하다는 통보를 하였습니다.

이에 대해 피고는 2021. 3.경 원고에게 2021. 4. 1.부터 한달간 인사팀에서 대기하라는 내용의 인사발령을 하고, 이후 2021. 12.까지 8차례에 걸쳐 대기발령을 연장하였습니다.

한편 원고가 신고한 A는 2021. 11. 18. 성추행 혐의에 대해 무죄판결을 선고받았고(청주지방법원 제천지원 2021고단125), 위 판결은 그대로 확정되었습니다.

피고는 2021. 12. 13. 특별인사위원회를 개최하여 장기 무직무를 이유로 원고에 대한 해고 조치를 의결하였는데, 다만 피고 인사팀은 원고와 향후 10일간 권고사직을 협의하도록 하고, 해고일을 2021. 12. 22.로 정하였습니다(이하 '이 사건 해고'). 이후 원고는 권고사직 조건에 관하여 협의를 진행하여 퇴직일 연장 및 추가 성과급을 요구하였고, 이 사건 해고일인 2021. 12. 22. 피고에게 최종 근무일을 2022. 1. 31., 퇴직 사유를 권고사직(장기 직무 미부여)이라고 기재한 자필 사직원(이하 '이 사건 사직원')을 제출하였습니다.

이후 원고는 이 사건 해고가 부당해고에 해당한다고 주장하며 노동위원회에 구제신청을 하였으나, 최종적으로 해당 구제신청은 받아들여지지 않았습니다.

이에 대해 원고는 이 사건 해고의 무효 확인 및 해고 기간 동안 지급받지 못한 임금 등의 지급을 청구하는 이 사건 소를 제기하였습니다.

1) 본 소송은 울촌이 수행하여 승소한 사례입니다.

2. 판결 요지

대상판결은 제1심의 사실인정과 판단이 정당하다고 보아, 일부 판단을 추가하며 제1심판결을 그대로 인용하여 원고의 항소를 기각하였습니다.

특히 대상판결은 원고의 사직원 제출이 진의 아닌 의사표시 등에 해당하여 무효라고 보기 어렵고, 달리 원고의 사직원 제출이 실질적으로 해고에 해당한다고 인정할 증거가 없다고 보았습니다. 따라서, 원고와 피고 사이의 근로관계가 이 사건 해고가 아닌 원고의 이 사건 사직원 제출에 따른 합의해지에 의하여 종료되었다고 판단하였습니다. 원고의 주장과 대상판결의 구체적인 판단 내용은 아래와 같습니다.

가. 원고의 주장

- ① 이 사건 사직원은 권고사직의 형식을 취하였으나, 사직의 의사가 없었음에도 어쩔 수 없이 제출하게 되었던 것이므로 그 실질이 해고에 해당한다.
- ② 이 사건 해고는 원고의 사직원 제출을 해제조건으로 하는 조건부 해고로서, 피고의 종용에 따라 원고가 이 사건 사직원을 제출한 것과 이 사건 해고를 따로 떼어서 판단해서는 안 되고, 1개의 해고로 보고 그 정당성 여부가 판단되어야 한다.
- ③ 성추행 피해에 따른 요양 후 복직신청을 한 원고에 대하여 직무를 미부여하다가 결국 이 사건 해고를 한 것은 성추행 피해자인 원고에 대한 불리한 처우로서 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 '남녀고용평등법') 제14조 제6항 및 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」(이하 '성폭력방지법') 제8조에 위반한 것이고, 피고의 취업규칙은 '장기간 직무 미부여'를 해고사유로 규정하고 있지 않으므로 이 사건 해고는 정당한 사유 없어 무효이다.

나. 대상판결의 판단

- ① 원고가 피고로부터 이 사건 해고를 통지받은 이후 및 이 사건 사직원을 제출할 당시에도 마음 속으로 진정으로 원하였던 것은 피고에 계속 근무를 하는 것이었다고 보아지는 한다. 그러나 원고는 피고로부터 권고사직의 권유를 받은 후 오랜 기간 직무를 배정받지 못한 원고의 상황, 피고가 제시하는 사직의 조건 등을 종합하여 고려하여 피고가 제시한 권고사직안을 받아들이고 적극적으로 구체적인 조건을 요청하는 등의 협의하는 과정을 거쳐 이 사건 사직원을 제출하였던 것으로 보인다. 따라서 원고의 이 사건 사직원 제출이 비진의 의사표시로서 무효라고 볼 수는 없다.
- ② 원고는 권고사직 조건을 두고 피고에게 여러 차례 구체적인 요구사항을 전달하면서 자신의 요구를 추가적으로 관철시키기도 하였으므로, 원고가 이 사건 사직원을 강요에 의하여 제출한 것이라고 보기도 어렵다.
- ③ 원고는 피고와의 협의과정을 거쳐 결국 피고로부터 이 사건 사직원을 제출하는 대가로 7,000만 원이 넘는 경제적 이익을 제공받았는데, 이는 원고의 연봉을 훨씬 초과하는 수준이다.
- ④ 이 사건 사직원에는 이 사건 사직원의 제출로 2021. 12. 22. 자 해고(이 사건 해고)는 취소한다고 명확히 기재되어 있고, 원고도 관련 사건 노동위원회 심문회의에서 2021. 12. 22. 자 해고는 취소되었다고 주장하면서 2022. 2. 1. 자 해고가 부당해고라고 주장하였을 뿐이다.

- ⑤ 원고는 2021. 12. 22. 이 사건 사직원을 제출한 이후 퇴직일인 2022. 2. 1.까지는 물론, 이후 2022. 4. 26. 구제신청을 하기 전까지 피고에 대하여 이 사건 해고가 부당하다는 등의 태도를 보인 바 없다.
- ⑥ 원고는 이 사건 사직원의 제출과 이 사건 해고를 하나의 조건부 해고로 보아야 한다고도 주장하나, 앞서 본 바와 같이 원고가 이 사건 사직원을 제출함으로써 이 사건 해고는 당사자들의 합의에 따라 취소된 것이므로, 이 사건 해고가 사직원의 제출을 해제조건으로 하는 조건부 해고라고 보기도 어렵다.
- ⑦ 원고는 이 사건 해고가 성추행 피해자인 원고에 대한 불리한 처우로서 남녀고용평등법 및 성폭력방지법에 위반된 것이라거나, 피고의 취업규칙이 '장기간 직무 미부여'를 해고사유로 규정하고 있지 않아 해고에 정당한 이유가 없다고 주장하나, 앞서 본 바와 같이 원고와 피고 사이의 근로관계는 이 사건 해고가 아닌 원고의 이 사건 사직원 제출에 따른 합의해지에 의하여 종료되었으므로, 이 사건 해고의 정당성 여부에 관한 원고의 주장은 더 나아가 살필 필요 없이 이유 없다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 권고사직 대상자가 사직원 제출 당시 진정으로 사직을 바란 것은 아니라고 하더라도, 권고사직을 받아들여 사직원을 제출하였다면, 이를 비진의 의사표시로 볼 수 없다고 판단하였습니다. 특히 권고사직 대상자인 원고가 권고사직의 구체적인 조건에 관하여 회사에 적극적으로 요구사항을 제시하고 협의하였다는 점이 사직원 작성·제출의 유효성을 인정하는 주요한 근거가 된다고 보았습니다.

실무상 근로자가 자발적인 의사로 퇴직 합의에 임하는 경우라고 하더라도, 향후 그 합의의 유효성을 둘러싼 법적 분쟁이 발생하는 경우가 많이 있습니다. 따라서 사용자로서는 그러한 근로자의 합의가 자발적인 의사에 따라 이루어진 것이라는 점을 뒷받침할 수 있는 자료, 즉 근로자로 하여금 퇴직합의에서 직접 조건을 설정·결정하게 하였다는 등, 퇴직 합의의 전체 과정에서 의사소통 내역, 그 조건의 결정 과정에 관한 자료를 정리 및 확보하여 둘 필요가 있습니다.

대상판결은 상고기간 도과로 확정되었습니다.

2 최신판례

(10) 협력업체 소속 근로자들이 사실상 원청의 지시와 통제를 받으며 발전설비 정비업무를 수행하였으므로 근로자파견 관계에 해당한다고 본 사례

[대상판결: 서울중앙지방법원 2025.8.28. 선고 2022가합533449 판결]

1. 사안의 개요

피고는 전력설비 및 관련 시설물 개보수 공사업과 관련된 업무 등을 목적으로 하는 회사로서, 화력발전소 운영에 관한 보조 업무를 위탁받아 수행하고 있습니다. 원고들은 피고가 위탁받아 수행하는 업무 중 일부에 관하여 피고와 하도급 계약(이하 '이 사건 하도급계약')을 체결한 협력회사 소속 근로자들입니다.

피고의 A 사업소는 발전기에 대한 일상적인 정비를 의미하는 '경상정비업무'와 설비운영 부서 주관으로 설비의 고장을 사전에 예방하기 위해 계획된 정비주기에 따라 설비의 가동을 중지하고 정기적으로 행하는 점검을 의미하는 '계획예방정비'를 수행하였습니다. 그리고 피고의 A 사업소 정비부서는 전기1부, 전기2부, 기계1부, 기계2부와 기계와 전기를 합친 기전부까지 5개 부서로 구성되어 있는데, 원고들은 전기부와 기계부에서 피고 소속 근로자들과 함께 업무를 수행하였습니다.

한편, 원고들이 소속된 협력회사들은 고용노동부장관으로부터 근로자파견사업의 허가를 받은 사실은 없습니다.

원고들은 원고들의 업무가 그 형식에도 불구하고 실질에 있어 근로자파견에 해당에 해당하고, 구 파견법 제6조 제3항 본문의 고용간주규정에 따라 2년의 사용기간이 만료된 날의 다음날에 피고 사이에 직접고용 관계가 형성되었거나, 현행 파견법 제6조의2 제1항 제1호에 따라 피고에게 직접 고용할 의무가 발생하였다고 주장하며, 피고에 대하여 근로자지위의 확인 또는 직접 고용할 의무의 이행을 구하는 이 사건 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 원고들이 협력회사들에 고용된 후 피고의 A 사업소에 파견되어 피고의 지휘·명령을 받으면서 피고를 위한 업무에 종사하였으므로, 파견법이 정한 파견근로자에 해당한다고 보았습니다. 이에 원고들은 피고의 근로자로 간주되거나, 피고가 고용의무를 부담하는 대상이 된다고 판단하였습니다. 구체적인 내용은 아래와 같습니다.

- ① (법리) 원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 업무수행 자체에 관한 구속력

있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다(대법원 2015.2.26. 선고 2010다106436 판결 등 참조).

- ② 피고가 수행하는 발전설비의 정비·점검업무는 피고가 수행하는 부분과 원고들이 수행하는 부분에 전문성이나 난이도의 차이가 있을 뿐 분명하게 분리된다고 보기 어렵다.
- ③ 조장을 포함한 피고 소속 직원들은 오전 회의에서 당일 수행할 구체적인 작업내용과 각 개별작업을 수행할 작업 인원을 정하여 작업현황판에 공유하였고, 원고들은 이에 따라 작업을 수행하였다.
- ④ 피고는 각 설비별로 피고 직원을 작업책임자로 지정하고, 원고들을 조원으로 지정하여 2인 이상의 팀 단위로 작업을 위한 조 편성을 하였는데, 원고들은 자연스럽게 책임자인 피고 직원의 구두 지시에 따라 그 관리, 감독 아래 정해진 작업을 수행하였다. 피고 직원은 작업 전 안전회의, 카카오톡이나 문자메시지, 전화 등을 통하여 원고들에게 업무에 관한 구체적인 지시를 하였다.
- ⑤ 피고나 원고들이 수행하는 정비·점검 업무는 업무별 점검 항목이나 작업순서와 방법까지 세세하게 정해져 있었던 정비절차서에 의하여 수행되었고, 피고 소속 직원들이 사실상 대부분의 작업에 책임자로 참여하였으므로, 원고들이 하도급계약을 통하여 수행하는 업무가 원고들의 전문성에 기초하여 독립적으로 수행되는 것이었다고 볼 수는 없다.
- ⑥ 위와 같은 사정을 종합하면, 원고들은 피고 조직에 실질적으로 편입되어 피고의 직·간접적인 지휘·통제에 따라 업무를 수행하였다고 보아야 하고, 원고들이 피고의 업무와 명백하게 구분되어 독자적으로 수행할 수 있는 정비·점검 업무를 하도급 받아 이를 독립적으로 수행하였다고 볼 수 없으며, 단순히 피고 소속 직원들과 같은 공간에서 별개의 업무를 수행한 것에 불과하다고 볼 수도 없다.
- ⑦ 피고는 원고들을 피고의 다른 사업소에 파견하는 방식으로 인사권한을 행사하기도 하였다.
- ⑧ 원고들은 작업에 필요한 고가의 장비와 기본적인 작업도구까지 피고 소유 장비를 사용하였고, 피고로부터 사무실을 무상으로 제공받아 사용하였고, 작업 도중 쉬는 시간에 피고가 제공하는 피고 소유의 현장대기실에서 피고 직원들과 함께 휴식을 취하기도 하였다.

한편 대상판결은, 원고들 중 일부의 직접고용청구권 역시 채권으로서 소멸시효의 대상이 되고, 이미 그 소멸시효가 도과하여 소멸하였다는 피고의 주장을 아래와 같은 이유로 받아들이지 않았습니다.

- ① **(법리)** 파견법 제6조의2 제1항은 사용사업주가 근로자파견 대상 업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우 등 각호에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다고 규정하고 있다

(이하 '직접고용의무 규정'이라고 한다). 이에 따라 파견근로자는 사용사업주가 직접고용의무를 이행하지 아니하는 경우 사용사업주를 상대로 고용 의사표시를 갈음하는 판결을 구할 사법상의 권리가 있고, 그 판결이 확정되면 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접고용관계가 성립한다(대법원 2015.11.26. 선고 2013다14965 판결 등 참조).

② 직접고용의무 규정은 사용사업주가 파견법을 위반하여 파견근로자를 사용하는 행위에 대하여 근로자파견의 상용화·장기화를 방지하고 파견근로자의 고용안정을 도모할 목적에서 행정적 감독이나 처벌과는 별도로 사용사업주와 파견근로자 사이의 사법관계에서도 사용사업주에게 직접고용의무라는 법정책임을 부과한 것이므로 직접고용의무 규정에 따른 고용 의사표시 청구권에는 10년의 민사시효가 적용됨이 타당하다(대법원 2024.7.11. 선고 2021다274069 판결 참조).

③ 다음 사정을 고려하면 파견근로자의 직접고용청구권은 파견근로자가 피고에게 근로를 제공하는 동안에는 소멸시효가 진행하지 않고, 해당 업체에서 퇴사한 날로부터 진행된다고 봄이 타당하다.

(i) 파견법에 따른 직접고용청구권은 최초 직접고용의무발생 시 1회적으로만 발생하는 권리로 해석할 것은 아니며, 개정 파견법 위반 상태가 인정되는 경우 계속적으로 발생하는 권리로 보아야 한다.

(ii) 피고의 주장과 같이 직접고용청구권의 소멸시효 기산점을 그 최초 발생일로 보고 그때부터 소멸시효 기간이 진행된다고 본다면 10년 이상 근무한 파견근로자의 경우 위법한 파견근로관계가 계속됨에도 불구하고 사용사업주는 고용의무를 면하게 되고 파견근로자는 직접고용청구권을 상실하는 결과가 되는데, 이는 파견법의 직접고용의무 규정의 입법취지를 몰각시키는 결과가 된다.

(iii) 오랜 기간 채권자가 권리를 행사하지 않는 상태에 대한 채무자의 신뢰를 보호하고자 하는 것이 소멸시효 제도의 취지 중 하나인데, 피고의 파견법 위반행위가 계속되고 있는 동안 원고들은 언제라도 피고를 상대로 직접고용청구권을 행사할 수 있다고 보아야 하고, 근로제공 기간 동안에 피고에게 원고들이 직접고용청구권을 행사하지 않을 것이라는 신뢰가 형성되었다거나 그러한 신뢰가 보호가치 있다고 할 수도 없다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 2015년 이후 근로자파견관계를 판단할 때 (i) 도급인이 수급인의 근로자에 대해 상당한 지휘·명령을 하는지, (ii) 수급인 등의 근로자가 도급인 등의 사업에 실질적으로 편입됐는지, (iii) 수급인 등이 인사권을 독자적으로 행사하는지, (iv) 수급인 등의 업무가 도급인 등과 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, (v) 수급인 등이 독립적 기업 조직이나 설비를 갖추고 있는지 등을 기준으로 근로자파견관계와 도급을 구별하고 있습니다(위 2010다106436 판결 등). 대상판결은 위 대법원의 법리를 재확인하며, 근로자파견관계가 인정될 수 있는 요소들에 대해 상당히 구체적 판단기준을 제시하였다는 점에서 의의가 있습니다.

파견법상 근로자파견관계 인정여부가 다투어지는 개별 사건에서 채용, 작업배치, 근태관리 등 인사권한을 행사한 주체와 구체적인 업무범위, 업무현장에서 구체적 지시를 하는 지휘·감독자의 소속, 업무의 기술성·전문성, 원고용주의 독립적 설비·조직 구비여부 등 구체적인 사실관계와 증명의 정도에 따라 근로자파견관계 인정여부에 관한 결론이 달라질 수 있으므로, 업무내용의 실질적인 사실관계를 면밀히 살펴보아야 할 것입니다.

3 노동칼럼

(1) 부당한 작업중지 행사에 대한 인사조치의 정당성



정대원 변호사

산업안전보건법은 근로자가 산업재해 발생할 급박한 위험이 있는 경우 작업을 중지하고 대피할 수 있도록 규정하고 중대재해처벌법은 중대재해가 발생하거나 발생할 급박한 위험이 있을 경우에 대비한 매뉴얼에 작업중지, 근로자 대피, 위험요인 등 대응조치가 포함되도록 규정하고 있다.

근로자의 작업중지권은 근로자가 산업재해 발생의 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있는 때에 작업을 중지하고 긴급 대피할 수 있도록 함으로써 산업재해를 예방하고 안전하며 건강하게 일할 수 있는 여건을 조성하여 근로자의 생명과 건강을 보호하기 위한 중요한 권리이다.

그런데 사업의 특성에 따라서는 근로자의 임의적인 작업 중지가 사업에 큰 지장을 발생시키는 경우가 있고 실제 급박한 위험이 없음에도 근로자들이 신중한 검토없이 작업중지를 하는 경우 사업주가 해당 근로자에게 불이익한 인사조치를 취할 수 있는지 문제되는 경우가 있다.

이에 대해 판례는 “업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인한 사망, 부상 또는 질병이 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때에는 작업을 중지하고 대피할 수 있으며 사업주는 이와 같은 사유로 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없다”라고 기준을 제시하고 있다(대법원 2023. 11. 9. 선고 2018다288662). 위 판례의 반대 해석상 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 합리적인 근거가 없음에도 불구하고 근로자의 주관적인 판단으로 작업중지를 하는 경우에는 작업중지에 관한 합리적인 기준을 세우는 차원에서 근로자에 대한 불이익한 인사조치도 고려할 수 있을 것이다.

실제 중앙노동위원회 판정례 중에는 노조지부장이 “작업장통로 페인트칠 작업이 안전상의 조치를 이행하지 아니한 상태에서 작업을 강행하므로 작업환경이 열악해 대형사고의 위험이 있다”고 주장하면서 작업을 중지시키고 근로자들을 퇴근시켜 9시간 동안 연선키 274대의 가동을 중단시킨 사건에 대해 ‘급박한 위험이 있다’고 볼 수 있는 합리적이고 객관적인 근거가 없고 단지 신청인이 주관적으로 급박한 위험이 있다고 믿고 작업중지 지시를 한 것에 불과하므로 이는 근로제공 의무를 부당하게 거부한 것으로서 이를 이유로 징계하고조치한 것은 사용자의 정당한 인사권행사일 뿐 아니라 부당노동행위에도 해당되지 아니한다”고 판단한 사례가 있다(중앙노동위원회 2000. 9. 18. 선고 중노위 2000부해367).

다만 다른 판결례에서 작업중지 행사의 정당성 여부는 원칙적으로 급박한 위험에 관한 상황을 일률적인 기준에 따라 정해두는 것이 아닌 근로자들이 취급하는 유해·위험요인의 내용과 종류, 작업 장소, 거리, 상해 여부 등 구체적인 사정에 따라 ‘급박한 위험이 있다고 믿을만한 합리적인 근거’ 여부를 기준으로 판단해야 한다고

1. 업무사례

2. 최신판례

3. 노동칼럼

4. 동정

목차

하면서 그 합리적 근거의 존부는 상당히 넓게 인정하는 경향을 보이기도 한다. 재해예방의 특성상 실제 재해가 발생하기 전까지 재해발생의 위험을 사전에 명확히 파악하는 것은 불가능하기 때문이다.

이와 관련, 회사는 근로자들에게 사업장에서 발생하는 유해위험의 내용과 종류, 위험 발생 예상 시 필요한 조치, 대피방법 등에 대한 기준을 수립하고 교육하는 것이 필요하며 근로자들이 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는지 여부를 합리적으로 판단하고 필요한 경우 작업중지하도록 할 필요가 있다. 그러나 사전적으로 유해위험의 요인을 망라해 예상하는 것은 불가능하기 때문에 회사가 임의로 '급박한 위험'의 범위나 종류를 열거하고 그러한 조건에 해당하는 경우에만 작업중지권을 행사할 수 있도록 작업중지권 행사의 범위를 제한하는 것은 부당하다고 볼 수도 있다.

반면 급박한 위험의 범위가 모호하여 근로자들이 임의로 작업중지권을 행사하지 못하는 상황을 고려해 귀사가 작업중지권의 행사를 활성화하기 위한 방안으로 중대한 위험이 아니더라도 급박한 위험의 적정 범위(위험도)를 정하여 제시하고 회사가 제시하는 상황 이외에도 근로자 스스로 중대재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 판단하는 경우 작업을 중지하도록 기준과 절차를 제시하는 것은 작업중지권 행사를 활성화하기 위한 방안으로 중대재해처벌법상 의무도 더욱 충실히 이행하는 근거가 될 수 있을 것이다.

※ 본 칼럼은 정대원 변호사가 안전신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 안전신문, 2025.07.25.

<https://www.safetynews.co.kr/news/articleView.html?idxno=240591>

3 노동칼럼

(2) 산재 인정받은 역대 수입 로펌 파트너... 법원, 근로자로 본 이유



김완수 변호사

작년 서울행정법원은 산업재해 사건에서 업무 중 사망한 대형 로펌의 파트너 변호사가 근로자에 해당한다고 판결한 바 있다. 파트너 변호사는 일반적으로 사용자로 보기 때문에 해당 판결은 상당히 이례적으로, 법적 안정성 측면에서 문제가 있다.

자율적 업무·수익배분 권한 지닌 파트너 변호사

일반적으로 파트너 변호사는 업무 수행의 자율성을 갖고, 수입료 결정권도 갖고 있으며, 소속 변호사(associate)에게 업무를 배분하고 이들을 지휘·감독하며 평가할 권한도 갖고 있다. 급여의 경우도 일정 금액을 매월 선지급받지만, 매년 로펌의 수익과 개인의 실적을 기초로 소위 '배당'을 받는 경우가 많다.

더구나 해당 사안의 파트너 변호사는 국내 대형 로펌 조세팀의 공동 팀장 직위도 갖고 있었다. 팀장급 직위의 파트너 변호사는 해당 팀에 소속될 신입 변호사 채용이나 소속 변호사들에 대한 성과급 지급에 있어서도 실질적인 권한을 갖는 경우가 일반적이다. 이러한 파트너 변호사를 근로자로 보는 것은 무리가 있다. 물론 중소 로펌 등의 경우 구체적 사정에 따라 명칭만 파트너일 뿐 실질은 근로자에 불과한 경우가 있을 수 있다. 그러나 국내 대형 로펌이 이러한 경우에 해당한다고 보기는 어렵다.

운영위 지시 따른다고 '근로자'?

해당 판결에서는 파트너 변호사라고 할지라도 로펌의 각종 가이드라인을 준수하였고, 6인으로 이루어진 '운영위원회'의 지시에 따라 업무를 하였으며, 업무 시간에 관하여 타임시트를 입력하였다는 점 등을 주된 근거로 하여 근로자성을 인정한 것으로 보인다.

그러나 근로자가 아닌 파트너들 사이에서도 업무의 동질성 확보(소위 'quality control')나 서로의 이해관계 조율을 위해 일정한 가이드라인 등이 필요하고, 운영위원회는 파트너들 사이에서 선출된 임기제 경영집단에 불과하며, 그 역할은 파트너들의 구체적 업무 수행에 있어 상당히 제한적이라는 점, 타임시트 기재 등은 고객에 대한 보수 청구와 파트너들 사이의 수익 분배를 위한 것이라는 점 등에서 상당히 의문이다.

해당 판결의 재판부가 '근로자성'이나 대형 로펌의 실제 현황에 대해 정확한 이해가 부족했던 것인지, 업무 중 사망 사건이어서 특별히 측은지심이 생겼던 것인지(근로자가 아니라면 산재보험이 적용되지 않음), 아니면 당사자들의 주장·입증의 문제가 있었는지를 필자가 구체적으로 알 수는 없다. 해당 판결 사안은 사망한 파트너 변호사의 유가족과 근로복지공단이 각 당사자였고, 로펌 측은 보조참가하지 않았으며, 근로복지공단은 항소하지 않아 판결이 그대로 확정되었다.

산재 특수성만으로 '근로자성' 확대 안 돼

문제는 산업재해보상보험법이 '근로자'의 개념을 별도로 정의하지 않고 근로기준법에 따른 근로자 개념을 그대로 따르고 있다는 점이다(동법 제5조 제2호). 노동조합법이 근로자의 개념을 근로기준법보다 넓게 정의하고 있는 것과는 구별된다. 그렇기에 산재 사건에서 근로자로 평가되면 근로기준법 사안에서도 근로자로 평가되어 근로기준법에 따른 모든 규율이 그대로 적용되어야 한다. 해고 제한, 근로시간, 연장근로수당, 연차휴가 등의 모든 근로기준법상의 규율이 파트너 변호사에게도 적용되는 효과가 발생한다는 것이다.

그렇기에 산재 사건이라고 하여 단순히 산재보험의 특성이라든가 '측은지심'에 기대어 근로자성을 넓게 인정할 것은 아니다. 이는 입법으로 해결할 문제이지, 법원이 법적 체계와 법적 안정성을 흔들면서까지 관여할 문제라고 볼 수 없다. 지금까지 대부분의 판결에서 파트너 변호사는 근로자가 아닌 것으로 평가되어 왔다. 법원이 그때그때 사안별로 명확한 구분 없이 다른 판결을 하는 것은 법원에 대한 신뢰를 스스로 깎아내리는 결과가 될 것이다.

※ 본 칼럼은 김완수 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경 Law&Biz, 2025.07.31.
<https://www.hankyung.com/article/202507312936i>

3

노동칼럼

(3) 미리 가본 노란봉투법 이후 산업현장 SCENE #1



구자형 변호사

노동조합법 개정안, 이른바 ‘노란봉투법’이 국회 법제사법위원회를 통과하고 본회의 의결을 앞두고 있다. 사용자 개념의 확대, 단체교섭 및 쟁의행위 대상의 확장, 손해배상 책임의 제한 등 집단적 노사관계에 근본적인 변화를 예고하는 법안이다. 그러나 개정안의 조문들이 사용자, 노동쟁의 등 개념의 정의에 관한 규정이거나 손해 배상책임 등 추상적인 규정이어서 법개정이 실제로 어떤 변화를 가져올지 쉽게 예측하기 어렵다. 가상의 사례를 중심으로 노란봉투법의 효과를 전망해 본다.

사례

대기업 A사는 최근 신제품 개발 일정을 일부 조정했다. 이에 따라 주요 부품을 납품하는 1차 협력업체 B사 역시 납품 일정을 다시 짜야 했다. 양사는 이미 수년간 안정적으로 협력해온 관계였고, 이 정도의 일정 조정은 과거에도 종종 있었던 일이었다.

하지만 B사가 생산을 앞당기기 위해서 앞으로 3개월간 초과근무가 필요하다고 현장에 통보하자 B사의 노동조합(B 노동조합)은 즉각 반발했다. “3개월 간의 초과근무는 단순한 근무시간 조정이 아니라, 중대한 근로조건 변경”이라며 “단체협약상 초과근무에 대한 일반적인 동의 조항이 있다 하더라도, 이처럼 지속적인 초과근무는 노동조합과의 합의 없이는 불가하다”고 주장했다. 노동조합은 특별성과급을 요구했다.

사용자 개념 확대(개정법안 제2조 2호)

노동조합의 요구에 대해 B사는 “초과근무는 원청의 납기일정에 맞추기 위한 불가피한 조치이며, 절차상 문제가 없다”고 반박했다.

그러자 상황은 곧 새로운 국면으로 접어들었다. 노동조합은 교섭의 상대를 B사가 아닌 원청회사, 즉 A사로 바꾸겠다고 선언했다. 그 근거는 다른 아닌 개정 노동조합법 제2조 제2호, 이른바 ‘실질적 지배력’ 조항이었다. 원청A사가 하청B사 근로자들의 근로조건에 대하여 실질적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있으므로 직접 단체교섭을 요구하겠다는 논리였다. 노동조합은 ‘원청의 일정에 맞추기 위해서는 초과근무가 불가피하다’는 B사의 공문을 근거로 제시했다. “이번 초과근무는 A사의 개발 일정에 의해 결정된 것이므로 A사에 실질적인 지배력이 있다”는 것이다. 이어 “특별성과급 지급 요구도 마찬가지다. 어차피 비용은 A사가 부담할 것이므로 A사가 직접 협의에 나서야 한다”고 덧붙였다.

쟁의행위 대상 확대(개정법안 제2조 5호)

A사는 즉각 반박했다. “협력업체의 생산 일정과 보상 수준은 B사의 자체적인 경영상 판단에 따른 것이고, A사는 단지 개발 일정만 공유했을 뿐이며, 나아가 신제품 개발일정은 A사의 경영상 결정”이라는 것이다.

하지만 B노동조합은 개정 노조법 제2조 제5호도 끌어왔다. '근로조건에 영향을 미치는 사업상의 결정'도 노동쟁의의 대상이 될 수 있다는 규정이다. 즉, 신제품 개발일정이 사업상의 결정이라고 하더라도 근로조건에 영향을 미치므로 노동쟁의의 대상이고, 단체교섭의 대상이라는 것이다.

결국 A사의 거부로 단체교섭을 진행하지 못한 상태에서 B노동조합은 전격적으로 파업에 돌입했고, B사의 생산은 완전히 중단되었다. B노동조합의 일부 조합원은 원청인 A사의 사업장도 무단 점거해 A사의 조립 라인까지 멈추게 했다.

손해배상 책임 제한(개정법안 제3조)

A사 입장에서는 핵심 부품의 공급이 지연되었을 뿐만 아니라 생산라인 일부가 점거되어 피해가 심각했다. 게다가, B노동조합이 교섭창구 단일화 절차를 거치지 않은 점, 쟁의조정절차를 거치지 않은 점, 일부 조합원들이 무단으로 원청 사업장을 점거한 점 등을 고려하여 손해배상을 검토하였다. 그러나 손해배상이 얼마나 가능할지는 의문이었다. 하청 노조가 교섭창구단일화절차를 거쳐야 하는지에 대해서는 개정 노동조합법이 침묵하고 있었기 때문에 위법성이 불분명했고, 무단점거 등 명백한 위법행위에 대한 손해배상도 개정 노동조합법에 따르면 개인별 책임제한이 적용되기 때문이었다(개정법안 제3조 제3항). 게다가 개정 노동조합법은 '사용자의 불법행위'에 대항하는 행위에 대해서는 노동조합이나 근로자의 배상책임이 없다고 규정하고 있는데(개정법안 제3조 제2항), B노동조합은 'A사의 단체교섭 거부'가 불법행위이므로 이에 대항하는 행위는 모두 정당하다'라고 주장할 것이 예상되었다.

손해배상 책임 면제 (개정법안 제3조의2)

그러던 중 B노동조합은 "부제소 합의서를 작성하지 않으면 파업을 종료할 수 없다"고 통보하였다. 어차피 불투명한 손해배상 청구 소송을 하느니 차라리 부제소에 합의하고 분쟁을 종결하자는 제안이었다. 개정법은 사용자가 쟁의행위로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 책임을 면제할 수 있다고 명시하였으니 배임도 문제되지 않는다는 논리였다. 결국 A사는 협상 테이블에 나와 신제품 개발일정을 2개월 연기하고, 손해배상청구소송은 제기하지 않기로 합의했다. 이미 원래 계획한 개발일정은 파업으로 사실상 불가능해진 상황이었다.

합의 이후

합의는 많은 의문을 남겼지만 어쨌든 분쟁은 일단락된 듯 보였다. 그러나 며칠 뒤, 고용노동청은 A사에 불법파견 진정 접수 사실을 알렸다. A사가 하청인 B사의 근무 일정에 관여하였다면 파견법 위반이라는 것이다. A사는 "개정 노조법에 따라 협상에 응한 것인데, 이것이 어떻게 불법파견이냐"고 항의했지만, 노동청은 "진정이 접수된 이상 조사에 응하라"는 답변만을 되풀이했다.

이는 가상의 사례이지만, 모두 지금 논의되고 있는 문제들이다. 노란봉투법의 전례 없이 강력한 규정들이 어떤 효과를 가져올지 많은 논의가 이루어지고 있다. 그런데, 이러한 논의에서 특히 문제가 되는 것은 노란봉투법의 구체적인 기준과 절차를 여전히 알기 어렵다는 점이다. 가령, 원청교섭의 적용 범위와 절차, 교섭창구단일화 절차의 관계 등에 대해서는 현재까지 전혀 결정된 것이 없다. 설령 입법 이후 시행령으로 정한다고 하더라도, 법률에 근거 규정 없는 시행령이 향후 제기된 수많은 소송에서 살아남을 수 있을지, 법 시행까지 불과 6개월의 유예기간 내에 충실한 시행령이 만들어질 수 있을지도 걱정이다. 노란봉투법의 입법이 불가피하다면, 적어도 최소한의 준비를 갖춘 상태에서 법이 시행되기를 바란다.

※ 본 칼럼은 구자형 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경 CHO Insight, 2025.08.05.
<https://www.hankyung.com/article/2025080400451>

3 노동칼럼

(4) 수급업체 선정 및 안전보건 역량 평가 시 실무적 고려사항



윤성현 변호사

산업안전보건법과 중대재해처벌법은 도급인으로 하여금 도급 시 안전보건 역량을 갖춘 수급업체를 선정하도록 하는 의무를 규정하고 있다. 산업안전보건법은 제61조에서 산업재해 예방을 위한 조치를 할 수 있는 능력을 갖춘 수급업체에 도급을 하도록 규정하고 있으며 중대재해처벌법 제4조 제1항 제1호 및 시행령 제4조 제9호는 도급, 용역, 위탁 등의 계약 체결에 앞서 수급업체의 산업재해 예방 역량을 평가할 수 있는 기준과 절차를 마련하고 해당 기준의 이행 여부를 반기 1회 이상 점검할 것을 요구하고 있다.

수급업체 선정 및 평가 의무 관련하여, 고용노동부는 「도급사업 안전보건관리 운영 매뉴얼」을 통해 적격 수급업체 선정 절차를 ① 도급사업 검토, ② 입찰 및 평가 기준 제시, ③ 입찰서류 심사, ④ 계약 체결, ⑤ 안전보건 활동 수행, ⑥ 사후 평가 및 환류의 여섯 단계로 구체화하고 있다. 특히 수급업체에 대한 평가 시에는 단순한 형식적 자격 요건을 넘어, 작업 현장에서의 안전보건 조치 이행 역량 등 '실행력'을 핵심 요소로 반영할 것을 권고하고 있으며, 이에 따라 실행수준 평가 항목에 상대적으로 높은 배점을 부여하고, 항목별 세부 평가기준을 사전에 체계적으로 마련할 필요가 있음을 강조하고 있다. 즉, 수급업체의 과거 산업재해 발생 이력, 안전보건 조직과 계획의 구비 여부, 위험성 평가 체계 구축 및 개선조치 이행 수준, 정기적인 안전보건교육 실시 여부 등 실질적인 안전보건 관리 능력을 종합적으로 반영한 평가 및 점검 체계를 갖추는 것이 바람직해 보인다.

이러한 기준에 비춰 볼 때 예컨대 다음과 같은 내용의 확인을 통해 수급업체 선정 및 평가 의무가 적정하게 이루어지는지 점검해 볼 수 있을 것으로 보인다.

수급업체 안전보건 수준 점검 체크리스트(예시)

- ✓ 최근 3년간 산업재해 발생 이력을 확보·분석하고 있는가
- ✓ 안전보건방침 및 구체적인 관리계획을 수립하고 있는가
- ✓ 안전보건 전담 인력 및 조직이 구성되어 있으며, 역할과 책임이 명확히 분담되어 있는가
- ✓ 위험성 평가 체계를 통해 유해·위험요인을 파악하고, 이를 개선하기 위한 시스템을 구축하고 있는가
- ✓ 유해·위험 작업에 대해 적절한 안전작업허가 절차를 이행하고 있는가
- ✓ 정기적으로 보호구 착용 확인, 현장 안전점검, 모니터링을 수행하고 있는가
- ✓ 근로자에 대한 정기적인 안전보건 교육을 실시하고, 그 계획 및 이수 기록을 체계적으로 관리하고 있는가
- ✓ 유해·위험요인의 개선 결과를 도급인에게 알릴 수 있는 보고 체계 또는 규정이 마련되어 있는가
- ✓ 비상상황 발생 시 대피 절차 및 피해 최소화 대책이 구체적으로 수립되어 있는가

다만 실무상으로는 매 계약마다 수급업체에 대한 안전보건 역량 평가 및 점검 업무를 반복하게 될 경우 담당 인력의 과중한 부담으로 인해 평가가 형식화될 우려가 있다. 이에 따라 실효성을 확보하면서도 효율적인 운영이 가능한 방안으로 '협력업체 풀(Pool)' 제도의 도입을 고려해 볼 수 있다.

구체적으로, 계약 체결 전 수급업체에 대한 안전보건 역량 평가를 실시한 후 일정 기준을 충족한 업체 들을 '협력업체 풀'에 등록하고 이를 정기적으로 평가·관리하는 방식이다. 이 경우 최초 계약 시 평가를 완료한 업체에 대해서는 동일 연도 내 추가 계약 체결 시 별도의 재평가 절차 없이 계약을 진행할 수 있어 평가의 중복을 방지할 수 있고 다음 연도에는 갱신 평가를 통해 업체의 적격성을 재확인함으로써 평가의 객관성 역시 확보할 수 있어 보인다.

다만 계약 체결 이후에도 동일 연도 내 수급업체의 안전보건 관련 여건은 지속적으로 변화할 수 있고 이에 위와 같은 방식으로 평가가 운영 될 경우 동일 연도 내에 발생하는 변경사항 관리에 공백이 생길 우려가 있으므로 그에 대한 대응 장치도 함께 마련돼야 할 것으로 판단된다. 예컨대, 계약 체결 이후 수급업체의 대표이사(경영책임자) 및 안전보건 조직 및 계획의 변경, 안전보건 예산의 조정, 타 현장 작업 중 산업재해 발생 등 중대한 사정 변경이 발생한 경우에는 수급업체로 하여금 해당 내용을 도급인에게 즉시 통지하도록 하는 것이다. 도급인은 이러한 방식을 통해 협력업체 풀을 보다 실효 적으로 관리할 수 있을 것으로 판단되고 이와 같은 통지 체계는 확약서 내지 계약서상 조항을 통해 구체화할 수 있어 보인다.

산업안전보건법은 도급인의 수급인 근로자에 대한 안전보건조치 의무를 명시하고 있는바 안전보건 역량이 충분한 수급업체의 선정은 현장 안전보건조치의 사각지대를 효과적으로 해소할 수 있는 방안이 될 수 있다. 나아가 이러한 체계를 수립·운영하는 것은 단순한 법령 준수를 넘어 중대재해 예방과 기업의 지속가능한 생산 활동을 위한 토대로 기능할 수 있을 것이다.

※ 본 칼럼은 윤성현 변호사가 안전신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 안전신문, 2025.08.07.

<https://www.safetynews.co.kr/news/articleView.html?idxno=240843>

3

노동칼럼

(5) 자기성찰과 대응 감수성 - 팀장님들께



조상욱 변호사

직장 내 괴롭힘은 기업의 교육 요청이 유난히 많은 분야다. 예전에는 주로 전체 직원, 인사노무 담당자, 법무 담당자, 임원을 대상으로 교육을 많이 했었는데, 최근 들어서는 현업 리더인 팀장만을 대상으로 하는 교육을 요청받는 경우가 눈에 띄게 늘었다. 기업에 직장 내 괴롭힘이 날이 갈수록 심각한 고민거리가 되고 있고, 그 예방과 대응에 최전방에서 조직을 관리하는 팀장 역할이 결정적이다 보니 생기는 일이 아닐까 싶다.

팀장은 직접 여러 팀원을 대면해 지휘, 감독하고 평가하는 중간관리자다. 기본적으로 팀 내 직장 내 괴롭힘 발생을 앞장서서 사전 예방하고 스스로 모범을 보이는 리더십을 발휘할 것이 기대되는 자리다. 사건이 발생한 후에는 조사, 사후 인사조치, 2차 피해 방지 실행에 참여하거나 인사나 법무 부서의 활동에 조력하는 역할도 있다. 또한 상사 입장에서 팀원과 직접 업무상 접촉을 많이 하다 보니 때로는 억울하게 직장 내 괴롭힘 피신고자가 되는 일도 잦다.

팀장 대상 교육은 이들이 법률, 인사 전문가가 아니다 보니 직장 내 괴롭힘 개념 기본 이해부터 시작하는데, 그러다 보면 학교 수업처럼 딱딱해지기 쉽다. 여기에 한두 시간 남짓의 짧은 시간 안에 교육을 마쳐야 한다는 제약까지 있어 마음이 바쁘다. 그래서 자문하는 과정에서 자연스럽게 알게 된 팀장들이 마주한 생생한 현실에 관한 이야기를 속 시원히 다 하지는 못한다.

아래에서는 이처럼 여러 제약 때문에 아쉽게 다 하지 못한 이야기, 변호사 입장에서 교육을 할 때 부득이하게 붙이는 여러 유보나 근거, 인용을 많이 빼고 “팀장님”들과 마주 앉아 직접 이야기하는 기분으로 ‘팀장님들께’ 평소 드리고 싶던 조언을 한번 적어 본다.

“여자 친구가 짱X 같이 생겼다” - 농담

직장 내 괴롭힘을 인정할 때 괴롭힐 의도를 요구하지 않는 현행법 아래에서는 농담으로 한 말이라도 남녀 관계, 나이, 성별, 평가 등 민감한 문제를 건드리면 그저 그런 일로 넘어가지 않고 직장 내 괴롭힘 문제로 비화할 수 있다. 생각보다 많이 생기는 일이다.

팀장이 여성 팀원들에게 여러 부적절한 농담 등을 해 성희롱으로 해임된 사안에서 팀장이 자신의 농담은 웃음을 유발하기 위한, 이른바 아재 개그 스타일의 가벼운 농담이라는 항변을 했다. 그러자 법원은 팀장의 발언은 “단순히 아재 개그(현재는 잘 통용되지 않는 과거의 웃음 요소를 꺼냄으로써 그 의외성에 기대어 역발상의 웃음을 이끌어내는 농담의 한 방법) 스타일의 농담으로 치부할 수 있는 정도”를 넘어서었다고 하면서 해임이 유효하다고 판단했다. 엄숙한 법원이 정색하고 아재 개그 정의를 내린 판결이다 보니, 팀장들 상대로 강의할 때 소개하면 웃음이 터지는 판결이다. 그러나 웃고 넘어갈 일만은 아니다. 농담은 때로 위험하다.

그래서 농담이 과했다고 깨달았다면 현장에서 즉시 사과하는 게 최선이다. 여러 상황상 곤란하다면 팀원이 좀 진정될 때까지 시간을 보내면서 사과할 때가 오기를 기다리는 게 그다음으로 나은 방법인 것 같다. 실제로 단 한 번의 농담이 문제돼 직장 내 괴롭힘 인정 여부가 법원에서까지 다뤄진 사건의 판결문을 읽으면서 들었던 개인적 생각이다.

이와 달리 어색한 상황을 무마하려 즉시 또 농담하는 것은 최악이다. 그게 실제로 위 판결에서 일어난 일이었다. 싸늘한 분위기에서 급조된 농담이 분위기 전환에 성공할 확률은 지극히 낮다.

“주말에 일 좀 시켰다고 그러는 건 아니지?” - 단톡방

직장 내 괴롭힘 판결을 검색하다 보면 업무에 활용되는 단톡방에서 생긴 사건을 쉽게 접할 수 있다. 팀원들이 참여한 단톡방에서 팀장이 일부 팀원을 찍어 질책하거나 모욕하는 멘트를 날리는 경우가 가장 흔하다.

아침, 저녁, 주말 등 부적절한 시간에 메시지를 보내는 경우도 있다. 실제 단톡방에서 위 “주말에 일 좀 시켰다고 그러는 건 아니지?”의 메시지를 보내고, 일요일 새벽 업무 지시 메시지를 보내는 등의 행위를 한 팀장은 결국 직장 내 괴롭힘으로 징계를 받았다.

설령 대면 상황에서라면 무난했을지도 모르는 질책이라도 단톡방에서 하면 나중에 신고서에 붙은 증거자료에서 읽을 때 아주 비정해 보인다. 당시 정황과 맥락은 증발하고 양상한 텍스트만 남아 부정적 상상력을 자극하기 때문이다. 그래서 단톡방 대화에서는 업무에 관한 ‘용건만 간단히, 공개 질책은 금지’가 철칙이다.

업무를 위해 단톡방을 만드는 것은 자유지만, 그 업무와 관련 있는 어떤 팀원을 팀장 마음대로 단톡방 참여자에서 제외하는 건 자유가 아니다. 단톡방 배제는 따돌림 신고에서 단골 메뉴다.

“서로 포옹하고 화해해!” - 회식

프로젝트의 종료, 연말 등 여러 이유로 팀 회식이 자주 있다. 알다시피 서로 위로하고 종자고 하는 팀 회식, 특히 2차(노래방 등)에서 직장 내 괴롭힘 문제가 자주 일어난다.

모처럼 맞는 편한 자리니 그동안 쌓인 말을 다 할 수 있다거나 좀 인간적으로 이야기할 수 있다고 여기는 느슨함은 때로 큰 화근이 된다.

제목에서 인용한 “서로 포옹하고 화해해!”라는 말은 실제 사건에서 팀장이 서로 갈등이 있는 팀원들을 화해시킨답시고 회식을 열어 도중에 돌을 일으킨 후 한 말이다. 이 사건에서 실제 포옹을 한 직원 중 하나는 수치심 때문에 극단적 선택을 했다. 판결문에 적힌 그 뒤에 일어난 소동과 분쟁을 읽으면 안타깝고 가슴이 답답해진다. 그 원인을 회식으로만 돌릴 일은 아니지만, 오랜 갈등을 해소하는 민감하고 어려운 일에 임해 분명 회식보다 더 나은 소통 방법을 택할 길이 있었다.

지금은 직장 내 괴롭힘 신고가 2024년 기준 1만2,000건을 돌파한 시대다. 이걸 명백히 팀장이 팀원과 관계를 다루는 태도가 예전보다 더 상호 존중과 배려에 근거해야 한다는 신호다. 그렇다면 이제 회식은 어느 정도 긴장이 있는 자리, 오래 지속되면 서로 피곤하니 2시간 안에 끝나는 산뜻한 시간이 되는 것이 적당하지 않을까.

“10분 일찍 출근해서 업무 시작 준비하세요” - 출퇴근 시간

근로시간 제도는 법에 따라야 한다는 의식이 아주 높아진 것이 지금 우리 사회의 현실이다. 아무런 이유 없는 조기 출근 요청, 주말 SNS 지시 등 출퇴근 시간이나 근무시간 규정 무시는 ‘업무의 적정 범위를 넘는’ 조치로 직장 내 괴롭힘으로 인정될 위험이 크다.

이런 근로시간 위반 문제를 지적하는 신고가 있으면 팀장은 대개 대응하기 어렵다. 팀원이 스스로 일찍 출근 또는 늦게 퇴근하거나 주말에 일했다는 건 설득력이 떨어진다. 오랜 기간 관행적으로 그런 위반이 있었던 경우에는 업무상 긴급한 필요로 부득이했다는 주장은 입증이 어렵다.

특히 이런 신고는 직장 내 괴롭힘 사건에 그치지 않고, 근로시간 제한 위반, 수당 미지급을 이유로 한 형사 책임까지 같이 문제되는 심각한 분쟁으로 발전될 위험도 있다. 그 뒤 업무를 향한 팀장의 열정이 있다고 하더라도, 그 열정이란 실은 건강한 기업 문화를 해치고 경영상 위기까지 촉발한 과욕(過慾)이었다고 판명되는 순간이다.

“근무태도가 지극히 불량하고 인간관계에 문제가 있다” - 평가

팀장은 특히 근무평정과 같이 정성적 평가를 하는 경우 업무상 필요한 범위 내에서 ‘상당한’ 재량을 가진다. 그러나 이 재량은 어디까지나 상당한 재량일 뿐이다. 무제한의 재량은 아니다.

평가가 허위 사실에 근거하는 등 불공정해서 평가 대상 팀원이 정신적 고통을 받거나 근무환경이 악화했다면 직장 내 괴롭힘이 인정된다. 실제 판결 중에서도 인사평가상 “심한 말을 자주 하고, 회식 자리에서 술을 강권했다”는 기재가 허위라는 이유로 직장 내 괴롭힘을 인정한 사례가 있다.

따라서 팀장은 특히 오랜 기간 성과가 좋지 않은 팀원, 업무상 갈등 관계에 있는 팀원을 상대로 정성 평가를 할 때는 부정적 판단에 대한 근거를 하나하나 확인해야 한다.

그리고 예상되는 반박이나 신고를 대비해 입증 자료를 남겨 두어야 한다. 현행법상 직장 내 괴롭힘 신고는 기간상 제한이 없다. 퇴사 이후에도 신고할 수 있다. 이런 사정상 팀장에게 평가 후 한참 시간이 흘러 본인의 평가 근거를 설명해야 할 때가 올 수 있다. 그럴 때를 대비한 꼼꼼한 자료 정리와 기록이 필요하다.

“똑바로 해! 개XX” - 불편한 대화

직장 내 괴롭힘에 대해 자문하다 보면 퇴사 권유, 질책과 같은 불편한 대화가 샅샅이 녹취돼 괴롭힘 신고의 증거 자료로 제출되는 경우가 정말 흔해 놀랄 때가 많다. 수년에 걸친 회의, 일상 대화 등에 관한 수십 개 녹취 파일이 붙어 있는 경우도 있다.

그런 일을 자주 볼 수밖에 없는 변호사라는 직업상 특수성 때문에 생긴 선입견일까? 아니다. 공개된 판결상 녹취록이 붙은 직장 내 괴롭힘 사건의 빈도(판결 검색 사이트에서 녹취, 괴롭힘을 키워드로 검색하면 수백 개의 판결이 우수수 뜬다), 그 사건에서 녹취가 이루어진 기간, 횟수나 규모를 보면, 또 피해자를 위한 조언으로 녹취를 권하는 여러 공개된 기고를 보면 그런 것 같지 않다. 기업 내 회의, 대화 등의 녹취는 아주 흔하다는 건 팩트다.

이런 녹취는 방어권 행사의 수단이지만 선을 넘어 남용되는 경우도 분명히 있다. 하지만 엄연히 팀장이 마주하는 기업 내 인간관계의 현실이다.

팀장은 불편한 대화는 무조건 녹취된다고 여겨 조심해야 한다. 민감한 면담에서는 본인이 무리하지 않도록 도와주고, 나중에 면담 분위기를 확인해 줄 다른 팀원을 가급적 동석시키는 것이 좋다. 부득이하게 혼자 진행해야 한다면 사전에 반드시 할 말을 정리하고 사후에 즉시 면담 내용을 확인하는 메일을 보내는 등 기록을 남겨야 한다.

“그 친구 바쁘니까 회식 부르지마” - 집단 따돌림

팀 내 집단 따돌림은 차별의식 등이 의도 내지 동기가 돼 특정인에 대한 업무상 차별, 저평가, 모임이나 대화에서 배제, 인사 무시 등 미세공격성 언동이 집단적으로 오랜 기간 반복 지속되는 것이다.

따돌림은 직장 내 괴롭힘의 대표적 유형 중 하나다. 2024년 고용노동부 실태조사 자료에 따르면 설문조사에서 지난 1년간 직장 내 괴롭힘을 경험했거나 목격했다고 한 응답자 중 행위 유형으로 따돌림과 험담을 지적한 비율이 45.1%에 달한다.

그런 집단 따돌림은 매우 미묘해 알아차리기 힘들 수 있는데, 팀을 관리할 책임이 있는 팀장의 ‘선(先) 대응 후(後) 확인’이 중요하다. 즉, 따돌림 기미가 조금이라도 보이면 일단 중단 및 제지부터 하고 상황을 확인해야 한다. 거짓 양성(false positive, 여기 대입하면 실제로는 집단 따돌림이 아니지만 그렇다고 착각하는 것)이 거짓 음성(false negative, 반대의 경우)보다 훨씬 낫다.

외관상으로는 정당한 권한 행사나 팀원 개인이 알아서 할 문제로 보여 선 대응을 망설일 수 있는데, 신고가 있고 난 뒤 관련 사정을 다 모아 놓고 살펴보면 차별과 배제 의도가 자연스레 드러나는 경우가 많을 것이다.

문제는 그런 확인까지 시간이 오래 걸리는 반면, 신속히 대응하지 않으면 따돌림 문제는 눈덩이처럼 불어난다는 것이다. 집단 따돌림을 방치해 대응 시기가 늦으면 팀장은 물론 기업도 법적인 책임을 지게 된다.

“단번에 해결할 방법은 없나요?” - 사후 대응

팀 내에 직장 내 괴롭힘 신고가 있으면 당장 문제되는 것이 신고인과 피신고인에 대한 분리조치고, 그 대표적 방식은 배치전환이나 업무조정이다. 그런데 팀 업무나 인력 운영의 현실상 배치전환 또는 업무조정을 당장 실행하는 것이 곤란할 때가 많다. 그 결과, 팀장이 여전히 같은 팀 내에서 신고인이 종전 업무를 수행할 수 있도록 도와야 하는 상황이 자주 생긴다.

내가 직접 자문했던 사례 중에는 정신적으로 매우 불안정한 신고인이 거듭해서 괴롭힘 신고를 하며 심지어 극단적 선택까지 암시했다. 막상 신고는 합리적 근거가 없고 신고인을 수용할 다른 부서나 팀이 마땅하지 않았으며, 신고인과 피신고인 모두 팀 이동을 거부한 경우였다.

그런 경우 어쩔 수 없이 두 사람의 자리 배치를 바꿔 동선을 겹치지 않게 하고, 평가나 지시 등 걸끄러운 조치를 할 때는 신고인과 사전 협의해서 의견을 듣고, 주변 팀원들에게 각별한 주의를 기울이도록 하며 인사 부서와 긴밀히 협의하는 등 통상 필요하지 않은 수고스러운 대응을 선택해야 할 때도 있다.

그런데 고민 끝에 이렇게 방향이 정해지면 막막하고 답답하다고 호소하는 팀장이 가끔 있다. 우선 그런 감정은 충분히 공감된다. 이 방법으로 2차 가해 위험을 근본적으로 해소할 수 없는 것도 사실이다.

하지만 그 조치가 현실적으로 부득이하다면 팀장은 이를 2차 피해를 방지하기 위한 책임으로 담담하게 받아들여야 한다. 직장

내 괴롭힘 문제는 하나의 답만 있는 방정식이 아니다. 그보다는 모르는 갈림길마다 최선의 선택을 거듭해야 하는 긴 여정이다. 공감과 공정함으로 선택을 반복하다 보면 불확실성과 갈등도 점차 가라앉게 된다. 그렇게 가다 보면 곧게 펼쳐진 외길이 드러난다.

“우리 팀은 전혀 문제없어요” - 방심

어느 기업에서 팀장님들을 대상으로 교육하다가 쉬는 시간에 “우리 팀에는 직장 내 괴롭힘이 생긴 적도 없고 생길 일이 없다”고 자신하는 팀장님을 만난 적이 있다. 웃으며 고개를 끄덕이긴 했지만, 속마음은 너무 방심하시는 것 아닌지 걱정스러웠다.

앞서 인용한 2024년 고용노동부 실태조사 자료에 따르면 응답자 중 28.8%가 지난 1년간 괴롭힘을 경험하거나 목격했다고 답했다. 이는 2021년 조사 때의 25.9%보다 약 3% 정도 증가한 것이다. 법상 직장 내 괴롭힘의 인정 범위가 매우 넓고 기업 구성원의 인지 감수성은 날이 갈수록 높아지는 것이 매년 신고 증가의 제도적, 사회적 배경인데, 이런 사정은 당분간 변화가 없을 것이다.

이와 같은 사정하에서는 팀원이 몇 안 되는 팀이라는 등 특별한 경우를 제외하면, 비록 지금은 드러나지 않았더라도 직장 내 괴롭힘 문제를 일으킬 가능성이 있거나 조용히 고통을 겪는 팀원이 언제나 있다고 보는 게 더 냉정하고 사실에 가까운 인식 아닐까?

직장 내 괴롭힘 문제는 기업문화에 큰 영향을 받지만 동시에 과도한 지배욕, 자아도취, 성격장애 등 개인의 고질적 인격 문제이기도 하다. 결국 직장 내 괴롭힘 발생의 위험이 완전히 해소되는 일은 없다. 직장 내 괴롭힘 없는 기업문화 달성은 한 번에 끝나는 일회성 프로젝트가 아니라 매 순간 기업을 새롭게 거듭나게 하도록 하는 일이다.

“혹시, 내가 문제가 아닐까?” - 자기성찰

이제 마지막 조언이다. 팀장은 종종 피신고인으로 신고를 당하기도 한다. 팀장이 억울하게 신고를 당하기도 한다는 것을 잘 알고 있지만, 그 신고가 들어오는 이유는 본인조차 인지하지 못하는 경우가 많다.

나는 임하는 곳마다 직장 내 괴롭힘 신고를 당하고 징계를 받는 팀장을 본 적이 있다. 억울함을 호소하는데, 들여다 보니 가장 최근 사건에서 팀원과 다른 부서의 직원과 언쟁하면서 먼저 막말로 도발한 점, 신체 접촉을 한 점, 자기 잘못을 완전히 부정하는 점은 예전 사건과 양상이 아주 비슷했다.

이럴 때 팀장의 할 일은 잘못이 없는 본인이 직장 내 괴롭힘 신고를 연달아 당했다고 억울해하고 신고인을 탓하는 것이 아니다. 자기성찰이 필요하다. 두 번째 신고를 받는 순간 그 신고는 물론 그토록 억울했던 첫 신고도 사실 정당한 신고일 확률, 즉, 첫 신고자가 정말 본인의 직장 내 괴롭힘 피해자였을 확률이 소급해 상향 갱신된다고 생각해야 한다.

“When Bob has a problem with everyone, Bob is usually the problem(밥이 모든 사람과 문제가 있을 때, 보통 밥이 문제다)”. 리더십 전문가인 존 맥스웰이 ‘The Bob principle(밥의 원칙)’이라 이름 붙여 소개한 말이다. 이 현명한 조언은 직장 내 괴롭힘 신고와 관련해 여러 생각을 하게 한다. 팀장인 나에게 문제가 따라다닌다면 팀원이나 업무 환경이 아닌 바로 나, 팀장이 위 문장에서 말한 ‘Bob(밥)’일 수 있다.

그러한 자기성찰 결과 본인의 잘못을 깨닫는다면 진정한 사과와 개선 노력이 필요하다. 그러한 노력은 팀장의 인격과 가치를 함께 높여 준다. 나아가 신고인의 상처를 치유하고 기업문화 악화의 연쇄를 끊는 계기가 된다.

마무리 - 대응 감수성

직장 내 괴롭힘에 관한 한 향후 업무 환경이 개선되더라도 오히려 신고는 증가할지도 모른다고 생각할 때가 많다. 예전이라면 흔히 일어나는 사적인 갈등, 약간 사감이 섞인 질책 등은 신고까지 이어지지 않을 수 있다. 그러나 기업 구성원의 인지 감수성이 급격히 높아졌다면 이야기가 다르다. 그런 문제도 신고로 이어지기 쉽다. 구성원들의 인지 감수성이 높아짐에 따라 자연스럽게 생기는 현상이다.

팀장들은 이 변화를 있는 그대로 인정해야 한다. 팀원들이 과민하다고 탓할 일이 아니다. 먼저 그 높아진 인지 감수성과 수준을 맞추기 위해 노력해야 한다. 법이 요구한 기준보다 더 높은 행동 기준(code of conduct)을 세워 스스로 따르고, 사전 예방 교육을 실행하고, 조사 과정에서 2차 가해 방지 등에 세심한 주의를 기울여야 한다.

이는 대응 감수성(對應 感受性) 제고라 할 수 있다. 기업 구성원의 인지 감수성 제고에 상응해 평소 업무 수행은 물론, 직장 내 괴롭힘 문제의 예방과 적정한 처리에 책임성을 가지는 태도다. 앞서 말들은 모두 그런 대응 감수성을 높이는 자세와 구체적 지침이다.

이렇게 팀장의 대응 감수성이 제고되고 자리를 잡으면 팀, 나아가 기업 전체는 그 안에서 절로 평온해질 것이다. 거창한 선언이나 추상적인 말은 더 이상 필요하지 않다. 일상에서 건강한 기업문화가 소리 없이 매 순간 실현될 것이다.

※ 본 칼럼은 조상욱 변호사가 월간노동법률 2025년 8월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.

https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=38207

3

노동칼럼

(6) 뒤늦게 발견한 '근로 미제공', 이미 지급한 임금은 어떻게?



최현정 변호사

최근 재택근무나 각종 온라인을 이용한 겸업 등이 활성화되면서 근로자가 실제로는 정상적으로 근로를 제공하지 않았음에도 불구하고 사용자가 기본적인 임금이나 초과근로수당 등을 그대로 지급한 사실을 뒤늦게 확인하는 경우가 발생하고 있다. 이때 지급한 임금을 사용자가 환수할 수 있는지가 문제된다. 본 기고에서는 이와 관련된 법리와 실무적 쟁점을 살펴보고자 한다.

원칙적으로 근로 미제공이 인정되면 반환 청구 가능

근로자가 근로를 제공하지 않았음에도 그에 상응하는 임금을 지급받은 경우, 이는 법률상 원인인 임금청구권 없이 임금 상당 이득을 얻은 것이므로 사용자는 이에 대해 부당이득반환을 청구할 수 있다(민법 제741조).

관련해서 최근 법원은 무단결근으로 확인된 일자에 대해 이미 회사가 지급한 임금에 대해 부당이득 반환청구를 인정했고(의정부지방법원 고양지원 2024. 11. 29. 선고 2024가단59622 판결, 항소심 계속 중), 근로자가 사용자의 복직명령을 알고도 무단으로 결근했음에도 지급받은 임금 부분은 부당이득에 해당해 반환해야 한다고 판단했다(서울중앙지방법원 2020. 7. 24. 선고 2018나34536 판결, 대법원 상고기각 판결로 확정).

근로 미제공을 알았거나 알 수 있었던 경우에는 반환 청구 부정될 수 있음

한편 민법 제742조는 지급자가 채무 없음을 알고 이를 변제한 때는 그 반환을 청구하지 못한다고 규정하고 있다(이른바 '악의의 비채변제'). 관련해 판례는 지급자가 채무 없음을 '알면서도 임의로' 지급한 경우에만 이러한 악의의 비채변제로서 반환을 청구할 수 없다는 입장이다(대법원 2015. 11. 26. 선고 2015다219979 판결 등 참조).

다만 법원은 사용자가 근로자가 근무기간 중 특별한 이유 없이 219일을 결근했다는 이유로 이미 지급한 임금의 반환을 청구한 사안에서 사무실 출입기록이나 컴퓨터 사용일수만으로는 근로자가 결근한 것으로 인정하기 어려울 뿐만 아니라 ▲사용자가 근무장소(같은 사무실) 및 업무 내용상 근로자의 결근 사실을 충분히 알 수 있었거나 감독 미흡 등 중대한 귀책사유가 있는 점 ▲이러한 무단결근에 대해 사용자가 징계나 관련 지시 등을 전혀 하지 않아 사실상 무단결근을 용인했다고 볼 여지가 있는 점 ▲퇴직 이후에 비로소 무단결근을 주장해 실제 근무에 대한 소명을 근로자에게 요청하는 것이 가혹한 점 등을 고려하면 무단결근 일수에 상응하는 부당이득 청구가 인정되지 않는다고 판단했다(대전지방법원 2019. 8. 29. 선고 2018가단225941 판결, 확정).

즉 법원은 앞서 검토한 악의의 비채변제와는 별개로 사용자가 근로자의 근로 제공이 이루어지지 않았음을 '알았는지' 여부뿐만 아니라, 이를 '알 수 있었거나 감독 미흡의 사정이 있었는지', 사후적으로 '사실상 그러한 결근

등을 용인했는지' 등의 사정을 함께 고려해 사용자가 이미 지급한 임금에 대한 반환청구가 인정될 수 있는지를 판단하는 입장으로 보인다.

회사의 임금 지급에 대한 '사후 승인'이 있는 것으로 보이는 경우

앞서 본 관련 판결례들에서 법원은 사용자의 임금 지급의 의사표시가 무효로 되거나 그러한 의사표시를 취소 또는 철회했는지 여부를 면밀히 검토하지는 않고, 임금 지급의 원인이 되는 '근로 제공'이 실제로 있었는지 여부를 주된 쟁점으로 해 부당이득 반환청구를 판단했다.

즉, 사용자가 근로자의 근로시간 입력 내역이나 초과 근로수당 내역을 사후적으로 승인하고 이에 따라 임금이 정상적으로 지급된 경우라도, 그러한 사정만으로 임금 반환청구가 부정되는 것은 아니라고 보인다.

▲재택 또는 원격 근무 등으로 인해 사용자가 실제 근로제공 여부를 명확히 확인하기 어려운 경우 ▲사용자가 근로시간이나 초과근로 입력을 근로자들의 재량에 맡기고 있지만 체계적으로 그 입력 방법, 기준 등을 안내하는 등으로 상당한 감독을 한 경우 ▲사용자가 평소 업무 내용을 확인하는 등으로 실제 근로 제공이 이루어진 경우에 한해 임금을 지급하기로 한 것이 명확하지만 업무의 특성이나 근로자의 기망 등으로 그러한 확인이 어려웠던 경우 ▲실제로 근로 미제공이 확인되자 곧바로 조사 및 징계한 경우 등에 해당한다면 회사의 내부적인 승인 절차가 있었다고 하더라도 임금 반환청구권이 부정되지는 않을 가능성이 상당해 보인다.

근로 미제공에 대해 필요한 입증 정도와 방법

민사 및 행정사건에서 사실인정은 자유심증주의가 적용돼 법원이 여러 진술 및 물적 증거를 고려해 넓은 재량을 갖고 판단할 수 있다(대법원 2015. 10. 15 선고 2015다218082 판결). 따라서 특정 사건에서 반드시 필요한 입증자료의 종류나 내용이 한정돼 있는 것은 아니지만, 사실인정이 보다 확실하게 이루어지기 위해서는 직접적인 물적 증거 또는 본건 직원이 사실관계에 대해 어느 정도 인정하는 것이 필요할 수 있다.

한편 이미 지급한 금원에 대해 법률상 원인 없음을 이유로 반환을 청구하는 경우에는 이러한 법률상 원인이 없다는 점(실제 근로가 이루어지지 않았다는 점)에 대한 증명 책임은 부당이득반환을 주장하는 사람, 즉 사용자에게 있다(대법원 2018. 1. 24. 선고 2017다37324 판결 등 참조).

따라서, 예컨대 재택근무 시간 중에 타 회사의 업무를 수행했음이 객관적 자료로 확인되는 등 근로자가 명백히 근로를 제공하지 않았음이 입증되는 경우가 아닌 한, 사용자로서는 근로자 본인의 인정 진술을 받는 것이 최선으로 보인다. 특히 환수할 액수를 명확히 특정하기 위해서는 근로자가 근로를 제공하지 않은 일시, 그러한 사유에 대해 구체적으로 진술을 받는 것이 필요할 수 있다.

따라서 관련된 분쟁을 방지하기 위해선 구체적인 근로 미제공 내역과 반환 액수가 기재된 확인서를 작성하고 해당 금원을 임의로 반환받는 것이 보다 안전할 것이다. 이 과정은 사용자뿐만 아니라 근로자에게도 관련 민형사 분쟁에 대응해야 할 부담을 줄이고 회사의 과도한 금액 청구에 대한 반박자료 마련 등 방어에 어려움을 최소화할 수 있으며, 관련 징계의 감경사유로 고려될 사정이 된다는 측면에서도 의미가 있을 것이다.

임금채권에서의 상계·공제 거부

그렇다면 회사가 이처럼 과다하게 지급한 금원을 향후 지급할 임금에서 상계 또는 공제할 수 있을지가 문제될 수 있다.

임금은 통화로 직접 근로자에게 전액을 지급해야 하고 이를 위반할 경우 3년 이하의 징역 또는 3000만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있다(근로기준법 제43조, 제109조 제1항). 이러한 임금 전액불의 원칙에 따라 사용자는 원칙적으로 근로자에게 가지는 부당이득 반환청구권과 같은 채권으로 근로자에게 지급할 임금채권에서 공제(상계)할 수 없다. 참고로 퇴직금은 본질적으로 후불 임금의 성격을 가지므로 이러한 상계의 제한은 동일하게 적용된다(대법원 2010. 5. 20. 선고 2007다90760 전원합의체 판결 참조).

관련해 대법원은 근로자의 자유로운 의사에 터 잡은 동의가 있는 경우에는 상계를 인정하고 있다(대법원 2001. 10. 23. 선고 2001다25184 판결 등 참조). 또한 판례는 (근로자의 동의가 없더라도) 공제 시기가 임금이 초과 지급된 시기와 임금의 정산, 조정의 실질을 잃지 않을 만큼 합리적으로 밀집돼 있고 금액과 방법이 미리 예고되는 등으로 근로자의 경제생활의 안정을 해할 염려가 없는 경우에는, 이른바 '조정적 상계'가 가능하다고 본다(대법원 1993. 12. 28. 선고 93다38529 판결, 대법원 1995. 12. 21. 선고 94다26721 전원합의체 판결 등).

다만 이러한 임금채권과의 상계에 대해서는 신중할 필요가 있다. 판례는 이러한 임금채권과의 상계 동의를 근로자의 자유로운 의사에 기한 것이라는 판단은 엄격하고 신중하게 이루어져야 한다는 입장으로(위 대법원 2001다25184 판결), 동의를 얻어서 한 상계 역시 효력이 부정될 가능성을 배제하기 어렵다. 또한 이러한 상계의 효력이 부정될 경우, 이는 별도의 임금 미지급으로서 민형사상 사건으로 비화될 가능성이 상당하므로 사용자가 감수해야 할 법적 리스크가 상당하다.

또한 최근 고용노동부는 개정 퇴직급여법(2022. 1. 11. 법률 제18752호로 개정되기 전의 것) 시행 이후로 “근로자의 자유로운 의사에 따른 동의가 있는 경우라 하더라도 퇴직금 전액을 개인형퇴직연금제도 계정으로 이전해야” 한다는 입장이다. 즉 심지어 근로자의 동의가 있더라도 퇴직금채권과 사용자의 부당이득반환청구권을 상계할 수 없다는 입장을 밝힌 바 있다(퇴직연금복지과-1808, 2022. 4. 28.). 이는 위 개정 퇴직급여법 제9조 제2항이 퇴직금 지급은 개인형퇴직연금제도(IRP) 계정으로 이전하는 방법으로 지급해야 한다고 규정하고 있는 이상, 사용자가 이전해야 할 퇴직연금 금원의 일부를 임의로 공제하는 것은 위법하다는 입장으로 이해되는데, 이러한 태도를 고려하면 퇴직금과의 상계는 인정될 가능성이 보다 낮아질 수 있다.

따라서 이러한 임금에서의 상계보다는 근로자와의 원만한 합의를 기초로 한 임의 반환을 최우선으로 하는 것이 바람직하다. 근로자와의 사전 합의가 이루어지지 않는 경우에는 상계에 대한 동의를 받는 것도 현실적으로 어려울 것이고, 조정적 상계의 제한적인 요건을 충족하기는 쉽지 않으며, 관련 분쟁에서도 사용자가 이를 입증할 부담이 상당히 크다.

체계적인 근태관리 시스템 마련 필요

결론적으로 사용자가 근로자의 정상적인 근로 제공을 적절히 상시 감독하고 결근이나 근무태만, 겹업과 같은 비위행위를 사전에 예방 및 조기 확인할 수 있도록 하는 체계를 구축하는 것이 바람직하다.

특히 재택근무 제도를 운영하는 경우라면 근로시간으로 인정받기 위한 승인 및 감독 절차를 체계적으로 마련하거나 객관적으로 '결근'으로 인정되는 수 있는 경우를 구체적으로 사규에 규정해 이를 토대로 근로시간을 관리하는 것이 보다 용이할 수 있다.

사내에서 무단결근이나 궨업에 대한 의혹이 있으면 관련 조사와 제재를 신속히 진행하고 징계 선례를 엄중하게 마련해 구성원들의 경각심을 높이고 건전한 조직문화를 만드는 방향도 고려할 수 있다.

※ 본 칼럼은 최현정 변호사가 월간노동법률 2025년 8월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.

https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=38209

3 노동칼럼

(7) 원청·하청 경계 허문다?...

노란봉투법, 노사관계 질서 시험대에



박재우 변호사

노동조합 및 노동관계조정법 개정안, 이른바 '노란봉투법'이 국회 본회의 의결을 앞두고 있다. 이 법안은 간접 고용 등 비정형 노동의 확산 속에서 실질적으로 사용자에게 종속돼 일하는 노동자들의 단체교섭권과 권리 구제를 보장하려는 의미 있는 입법 취지를 담고 있다. 그러나 구체적인 내용과 적용 방식에 있어서는 기업의 법적 예측 가능성과 경영상 자율성을 침해할 수 있다는 우려도 적지 않다.

이번 개정안은 기존의 노사관계 질서에 중대한 구조적 변화를 초래할 수 있어 기업 경영 환경에 상당한 영향을 미칠 것으로 전망된다. 그럼에도 많은 이들은 노란봉투법의 구체적인 내용을 충분히 인지하지 못하고 있는 것이 현실이다. 이에 아래에서는 노란봉투법이 시행될 경우 사업주 입장에서 예상되는 주요 변화를 몇 가지 설명하고자 한다.

“우리랑도 협상하라” 원청을 찾는 노조들

원청 사업주는 협력사 노조로부터 단체교섭을 요구받을 수 있다. 협력사 노조는 원청이 협력사 근로자들의 근로조건을 실질적으로 지배·결정하고 있다는 점을 근거로 근로조건, 복지, 산업안전, 노조 활동 등을 교섭 의제로 삼으려 할 것이다. 현재 법안에 따르면 원청 사업장에서 근무하는 사내 협력사 근로자들로 조직된 협력사 노조만 원청에 교섭 요구를 할 수 있다고 볼 근거가 없다. 따라서, 사외 협력사 노조도 원청이 근로조건 등에 관한 실질적 지배력을 갖는다고 주장하며 원청에 교섭 요구를 해올 가능성을 배제할 수 없다.

만약 원청이 단체교섭 상대방이 아니라는 이유로 단체교섭을 거절할 경우, 협력사 노조는 관할 노동위원회에 부당노동행위 구제 신청을 제기하거나 법원에 단체교섭 응낙 가처분 등의 법적 조치를 취하고, 수사기관에는 원청 대표자를 부당노동행위로 형사 고발할 것이다. 수사기관은 노동위원회나 법원의 판단을 지켜보고 그 결과에 따라 기소 여부를 판단할 가능성이 높다.

경영판단까지 단체교섭...이젠 투자·해외진출도 테이블 위로

노동쟁의 상황의 증가도 예상된다. 현행법상 경영권 사항은 원칙적으로 단체교섭 사항이 아니며, 노조가 그 주장을 관철하기 위한 쟁의행위도 할 수 없다. 그러나 노란봉투법이 통과되면 노조는 사업주의 경영상 판단(예: 정리해고, 신규 투자, 조직 개편, 해외 투자, 휴업, 합병, 분할, 양도 등)에 대해서도 단체교섭을 요구하고 그 주장을 관철하기 위한 쟁의행위를 할 수 있게 된다. 또한 체불임금 청산, 해고자 복직, 부당노동행위 구제 등과 같이 현행법상 법적 구제 절차를 통해 해결해야 했던 사항들도 노란봉투법 발효 이후에는 단체교섭의 테이블에 오를 수 있게 된다.

지금까지는 단체협약을 체결하거나 갱신하는 과정에서 근로조건 결정 사항에 관해 단체교섭과 쟁의행위가 주로 이뤄졌다면, 향후에는 단체협약 체결 이후에도 사업주의 다양한 경영상 판단이나 사용자의 단체협약 사항 위반에 대해서 단체교섭을 요구하고 쟁의행위를 할 수 있게 된다.

불법 쟁의 피해, 책임은 누가? '마스크 뒤'의 손배 난제

노조나 조합원이 위법한 조합 활동이나 쟁의행위로 사업주에게 손해를 입히게 된 경우, 사업주는 그 손해배상 책임을 묻기 어려워진다. 적법한 조합 활동이나 쟁의행위는 현행법상으로도 손해배상 책임이 인정되지 않는다. 손해배상 책임이 문제가 되는 경우는 항상 불법행위가 있을 때다. 종래 다수 판례는 위법한 쟁의행위로 인한 사용자의 손해에 대해 노동조합과 쟁의에 가담한 조합원들이 공동 불법행위자로서 일종의 연대책무(부진정연대책무)를 부담한다고 봐 왔다. 이는 불법행위 피해자를 보호하기 위한 법리다.

그런데 노란봉투법은 손해배상 의무를 인정하는 경우에도 법원이 개인별 책임 비율을 정해야 한다고 규정하고 있다. 노조의 쟁의행위로 시설과 건물을 점거하고 생산시설을 파괴하는 상황에서 사업주는 막대한 재산상 손해를 입어도 그 책임이 누구에게 있는지 특정하기 어려울 것이다. 예컨대 노조는 문제가 되는 불법행위가 개별 조합원의 일탈행위일 뿐이라고 변명하고, 대다수 조합원은 마스크로 얼굴을 가린 상황이라면 사업장에서 누가 어떤 행동을 했는지 그 책임 소재를 입증할 방법은 마땅치 않다. 사업주로서는 불법 쟁의행위에 대해 손해를 물을 방법이 사실상 차단될 우려가 있다.

글로벌 무대에서 뒷걸음질? 기업이 걱정하는 예측 불가능성

오늘날 기업 활동은 국경을 넘나들며 이뤄진다. 자본과 인재는 더 나은 제도적 환경을 찾아 자유롭게 이동한다. 이러한 현실에서 외국인 투자 유치, 국내 기업의 글로벌 경쟁력 확보, 그리고 양질의 일자리 창출을 위해서는 우리 노동법과 제도가 국제적으로 통용되는 원칙과 조화를 이뤄야 한다는 공감대가 커지고 있다.

이런 맥락에서 노란봉투법에 대해 법적 불확실성과 과도한 사용자 책임 확대를 우려하는 시각도 상당하다. 특히 '실질적 지배'라는 추상적 기준만으로 원청 기업에 협력사 노조에 대한 단체교섭 의무나 부당노동행위 책임까지 부과하는 것은 기업 입장에서 예측 가능성을 심각하게 훼손할 수 있다는 지적에 귀를 기울일 필요가 있다.

※ 본 칼럼은 박재우 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경 Law&Biz, 2025.08.15.
<https://www.hankyung.com/article/202508152178i>

3 노동칼럼

(8) '팀장님 우리 인력 본사로 지원 보내는 거 불법파견 아닌가요?'



이태은 변호사

최근 기업 실무에서 흔히 이루어지는 계열사 간 인력 전출이 소위 '불법파견'에 해당하는지에 대한 관심이 많다. 이와 관련 대법원은 계열사 간 전출과 근로자파견을 구별하는 일응의 기준을 제시하였는바, 기업들이 계열사 인력 전출 시 유의해야 할 실무적 사항에 대해 제언하고자 한다.

계열사 간 인력 전출은 그룹사 내 효율적인 인력 운영, 직원의 경력 개발 등을 위해 다양하게 활용된다. 그러나 현행 파견법상 '근로자파견사업'에 해당할 경우, 파견(또는 전출)을 보낸 회사는 근로자파견사업의 허가를 받아야 한다. 만약 이를 위반하면, 전출을 받은 회사 담당자는 형사 처벌을 받을 수 있음은 물론 해당 회사는 전출 근로자를 직접 고용해야 하는 법적 의무를 질 수 있다. 이처럼 계열사 전출 관련해서도 상당한 법적 리스크가 발생할 수 있는 점 때문에 기업들은 인력 전출 방식에 대해 적지 않은 어려움을 겪고 있다.

이와 관련 대법원은 2022년 판결에서 어떠한 경우에 근로자파견사업에 해당할지에 대해 중요한 기준을 제공하였다. 대법원이 제시한 주요 판단 기준에 의하면 계열사 전출이 불법파견이 될 수 있는 경우는 ▲ 전출을 보내는 회사가 인건비 외에 별도의 대가나 수수료 등 경제적 이익을 취득하는지 ▲ 전출 보내는 회사가 인력 공급업이 아닌 고유한 사업 목적을 가지고 독립적인 기업 활동을 영위하며 충분한 자산과 조직을 갖추었는지 ▲ 근로자의 최초 고용 목적이 계열사 전출과 무관하고, 전출이 특정 사업의 일시적 필요에 의해 이루어지며, 전출 후 원래 소속 회사로의 복귀가 예정되고 실제로 복귀하였는지 ▲ 전출 근로자가 파견의 상용화·장기화나 고용 불안 등의 상황에 처해 있는지이다.

위 대법원 판결에 따라 기업들은 불필요한 법적 분쟁을 예방하고 효율적인 인력 운영을 위해 다음 사항들을 면밀히 관리해야 한다. 우선, 전출을 보내는 경우 전출을 보내는 회사가 인건비 상당액 외에 전출에 대한 추가적인 대가를 취득하지 않음을 명확히 해야 한다. 또한, 전출을 보내는 회사가 독립적인 사업 영역과 역량을 갖춘 주체임을 객관적으로 증명할 수 있는 자료를 갖추는 것이 중요하다. 나아가 직원 전출은 계열사에 대한 기술 지원 등 특정 목적을 위한 것이며, 전출 기간을 명시하고 종료 후 복귀를 예정해야 한다. 실제 복귀 사례를 축적하는 것도 중요하다. 마지막으로, 전출 기간 동안의 근로 조건을 명확히 하고, 전출 후 원래 소속 회사에서의 안정적인 복귀 및 업무 배치를 보장하여 고용 불안정이 발생하지 않도록 해야 한다. 위 대법원 판결을 통해 기업들은 계열사 간 인력 전출에 대한 법적 리스크를 보다 명확히 이해하고 관리할 수 있게 되었다. 제시된 기준들을 바탕으로 '진정성 있는 전출'로서의 본질을 유지하고 관리함으로써 불필요한 법적 분쟁을 예방하고 그룹사 전체의 효율적인 인력 운영을 도모할 수 있기를 기대한다.

※ 본 칼럼은 이태은 변호사가 서울경제에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 서울경제, 2025.08.16.

<https://www.sedaily.com/NewsView/2GWNC5D9VD>

3

노동칼럼

(9) 노란봉투법이 불러온 '해석의 전쟁터'



임인영 변호사

출근길에 플래카드를 봤다. 한 기업을 인수한 사모펀드를 향한 것이었다. 사모펀드가 '진짜 사장'이니 단체교섭 테이블로 나오라는 것이었다. 이제 이는 단순한 구호가 아니다. 노동조합 및 노동관계조정법 개정안, 소위 '노란봉투법'이 곧 국회를 통과할 예정이기 때문이다.

선한 의도가 늘 좋은 결과를 낳는 건 아니다. 아니, 정확히 말하면 선한 의도일수록 더 나쁜 결과를 낳기도 한다. 이 법은 하나의 조항을 고치면서 거미줄처럼 얽힌 다른 법률들을 간과하였다. 기존 법체계와의 정합성을 따지지 않았다. 그 결과, 기업들은 출구 없는 해석의 전쟁터로 내몰린다.

사용자인데 사용자 아닌 '정체성 모순'

노란봉투법의 핵심 문제는 '사용자'의 정체성 모순이다. 개정안은 "근로조건을 실질적이고 구체적으로 지배·결정"할 수 있다면 사용자라고 규정한다(제2조 제2호 후단). 직접 고용하지 않아도 임금이나 근무시간을 좌우할 수 있다면 법적 사용자가 되는 것이다.

문제는 원청의 사용자 지위가 의제별로 달라진다는 점이다. A 건설회사가 도급단가를 정하여 하청 노동자의 임금을 좌우한다면 '임금' 의제에서는 사용자가 된다. 그런데 같은 교섭 테이블에서 '근무시간'을 논의할 때, 이를 하청이 자율적으로 정한다면 A는 갑자기 제3자가 된다. 마치 스위치처럼 사용자성이 켜졌다 꺼진다. 모든 교섭은 시작도 전에 '원청이 어디까지 사용자인가'를 따지는 소모전이 된다. '실질적 지배·결정'의 기준이 불분명하므로 현장은 끝없는 해석의 전쟁터가 될 뿐이다.

준법인데 위법인 '진퇴양난의 역설'

더 큰 역설은 '준법의 닻'이다. 원청이 노란봉투법을 성실히 준수한다고 하자. 하청 노조와 교섭한다. 근로조건 개선을 논의한다. 바로 그 순간, 다른 법률의 울가미에 걸린다.

먼저 파견법이다. 파견법은 원청이 하청 직원을 직접 지휘·명령하면 불법파견으로 본다. 그런데 노란봉투법은 원청이 하청 직원의 근로조건을 교섭하라고 한다. 구체적으로 생각해보자. 하청 노조가 "우리 휴게시간을 30분에서 1시간으로 늘려달라"고 요구하였고, 원청이 이를 수용하여 하청업체에 지시하였다면, 이는 근로조건 개선이지만, 동시에 파견법상 '직접 지휘·명령'의 증거다.

다음은 산업안전보건법과 중대재해처벌법이다. 원청은 이미 산업안전보건법에 따라 "도급인이 지배·관리하는 장소"에 대한 안전 의무를 진다(제63조, 제10조제2항). 중대재해처벌법도 '실질적으로 지배·운영·관리'하

는 경영책임자를 처벌한다(제4, 5조). 이처럼 두 법 모두 '지배·관리'가 핵심 요건이다. 이러한 상황에서 노란봉투법에 따라 하청 노조와 인력 운용, 설비 투자, 작업 공정을 교섭하면 어떻게 될까. 교섭 회의록에 "원청이 하청의 안전장비 예산을 증액하기로 합의"라고 적혀있다면, 훗날 사고 발생 시 검찰은 이를 원청의 실질적 지배력을 입증하는 결정적 증거로 활용할 것이다.

결국 원청은 진퇴양난에 빠진다. 노조법을 지키려 교섭하면 파견법과 산업안전보건법, 중대재해처벌법 위반이 될 수 있다. 교섭하지 않으면 노조법을 위반한다. 어느 수를 두어도 패착이다.

물론 반론이 있을 수 있다. 실질적 지배력이 있었다면 처음부터 위 법들에 따른 책임을 져야 했다는 것이다. 그러나 핵심은 다르다. 지금까지 '실질적 지배력'의 경계는 모호하였다. 원청들은 이 모호함 속에서 균형을 유지하였다. 거리를 두면서도 통제하는 묘한 균형 말이다. 노란봉투법은 이 균형을 깬다. 단체교섭이라는 공식 절차를 강제하고, 교섭 기록은 명백한 증거로 남는다. 회색지대가 사라지는 것이다. 승패와 무관하게 끝없는 분쟁이다. 그리고 그 분쟁이 시작은, 아이러니컬하게도 법을 지키는 데에서 시작한다.

선언 아닌, 정교한 제도 보완 절실해

카프카의 '소송'에서 요제프 K는 어느 날 죄목도 모른 채 체포된다. 그는 법의 실체를 찾아 헤매지만, 법은 어디에나 있으면서도 어디에도 없다. 모든 노력이 무의미하다는 것을 깨달았을 때, 그는 이미 처형대에 서 있었다. 노란봉투법 앞에 선 기업들도 K와 다르지 않다. 플래카드의 요구가 법이 되었지만, 그 법은 어디서나 충돌하면서도 어디서도 명확하지 않다. 한 법을 지키면 다른 법의 심판대에 선다. 무엇이 죄인지 모른 채 법정을 헤맨다.

좋은 의도가 곧 좋은 법은 아니다. 법안이 국회를 통과하더라도 문제는 끝나지 않는다. 이제 시작이다. '진짜 사장'을 찾는 일이 카프카적 부조리극이 되지 않으려면, 지금이라도 정교한 제도 설계가 필요하다. 그 설계 없이는, 출근길 플래카드가 요구한 '진짜 사장'도, 법이 약속한 '진짜 교섭'도 모두 또 다른 해석 전쟁의 불씨일 뿐이다.

※ 본 칼럼은 임인영 변호사가 이투데이에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 이투데이, 2025.08.18.

<https://www.ETODAY.CO.KR/news/view/2497975>

3

노동칼럼

(10) 김장수당도 소정근로 대가? 통상임금 논란은 이제부터...



이광선 변호사

2024년 12월 19일 대법원 전원합의체 판결(대법원 2020다247190 전원합의체 판결, 이하 '2024년 전원합의체 판결')은 기존 전원합의체 판결(대법원 2012다89399 전원합의체 판결, 이하 '2013년 전원합의체 판결')이 제시했던 4가지 요건(소정 근로의 대가성, 일률성, 정기성, 고정성) 중 '고정성' 요건을 더 이상 통상임금 판단기준으로 보지 않았다. 그에 따라 2024년 전원합의체 판결은 고정성을 요건에서 제외하면서, '재직 조건'이 붙어 있어도 통상임금에 해당한다고 보았다. 다만, 2024년 전원합의체 판결은 동시에 재직 조건 자체의 효력은 인정하고, 조건의 효력 문제와 통상임금성 판단은 구분해야 한다고 했다.

한편, 2013년 전원합의체 판결은 고정성이 통상임금을 다른 일반적인 임금이나 평균임금과 확연히 구분짓는 요소라고 판단했는데, 2024년 전원합의체 판결은 고정성을 통상임금의 요소에서 제외하고 '소정근로 대가성'이 통상임금의 본질적인 판단기준이라고 보았다. 과거 통상임금에 대한 판결에서는 대부분 '고정성' 위주로 판단이 이뤄졌고, '소정근로 대가성'에 대한 본격적인 판단은 많이 이뤄지지 않았다. 아래에서는 '소정근로 대가성'과 관련한 이슈를 살펴본다.

#쟁점 1: 재직 조건과 소정근로 대가성

문제는 재직 조건이 붙은 임금이 과연 소정근로의 대가인지 아닌지다. 2013년 전원합의체 판결은 지급일 현재 재직 여부만으로 지급이 갈리는 임금은 소정근로의 대가성을 부정했다. 반면, 2024년 전원합의체 판결은 근로자가 재직하는 것은 근로계약에 따라 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이므로, 어떠한 임금을 지급 받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이 부정되지 않는다고 판단했다.

그러나 예컨대 1년에 1번 지급되는 김장보조비처럼 지급주기가 긴 수당의 경우 문제가 다르다. 지급일 전날 하루만 근무해도 전액이 지급되는 반면, 360일 근무 후 지급일 직전 퇴직하면 한 푼도 받지 못한다. 이러한 수당을 '소정근로의 대가'로 볼 수 있을까? '소정근로의 대가'란 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품이다(대법원 2012다89399 전원합의체 판결). 그렇다면 1년에 1번 지급되는 수당의 조건이 오로지 지급일 현재 재직 중일 것이라면, 이러한 수당은 '소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관한 금품'이 아니라 지급일에 재직하기만 하면 소정근로와 상관없이 사용자가 복리후생 차원의 지급으로 보아 '소정근로의 대가'가 부정되어야 하지 않을까? 이처럼 재직 조건과 지급주기의 특성에 따라 소정근로 대가성 판단은 여전히 불명확하다.

#쟁점 2: 개인연금 지원금과 조건부 수당

근로자가 개인연금보험에 가입하면 회사가 개인연금보험료의 일정부분을 부담해 주는 경우가 있는데, 보통

개인연금 회사지원금은 개별 근로자가 개인연금보험에 가입해야 하고, 중도해지할 경우 지급되지 않는다. 이러한 개인연금 회사지원금이 통상임금에 해당하는지 여부는 하급심 판결에서 결론을 달리하고 있다. 그러나 개인연금 회사지원금은 소정근로의 제공 외에 개인연금보험 가입 또는 유지 여부라는 별도의 조건으로 지급되는 것이므로, 소정근로의 대가성이 결여되어 통상임금에 해당하지 않는다고 보는 것이 타당하다(대전고등법원 2019나14651 판결 등).

비슷하게, 무사고수당이나 서비스수당처럼 추가적인 자격 요건(사고 미발생, 고객불만 미접수 등)이 붙은 임금도 소정근로의 대가성이 부정되어 통상임금에서 제외된다. 최근 대법원 역시 택시회사에서 상여금을 지급하면서 '일정 기준을 초과하는 대인·대물 피해가 발생한 중대 교통사고 유발자'에게는 상여금을 지급하지 않도록 정한 경우, '중대 교통사고를 유발하지 않을 것'을 조건으로 지급되는 임금으로서, 소정근로 제공 외에 추가적인 자격요건 달성에 대한 보상으로 지급되는 것이므로 소정근로 대가성이 결여되어 통상임금에 해당하지 않는다고 보았다(대법원 2025. 7. 18. 선고 2022다257238 판결).

#쟁점 3: 성과급과 경영성과급

근무실적에 따라 지급되는 성과급은 소정근로 제공 외에 별도로 일정한 업무성과 달성 등이 요구되므로 소정근로의 대가성을 갖추지 못해 통상임금에 해당하지 않는다(대법원 2020다247190 전원합의체 판결). 다만 이러한 성과급도 최소액이 보장되어 있다면 그 한도에서는 통상임금성이 인정된다.

공공기관의 경영평가성과급도 과거에는 고정성이 없다는 이유로 통상임금성이 부정되었다. 그러나 이제 고정성 요건은 폐기되었지만, 경영평가성과급은 지급여부나 금액이 경영성과에 따라 달라지고, 소정근로 제공만으로는 권리가 발생하지 않기 때문에 통상임금으로 볼 수 없다. 사기업의 경영성과급 역시 마찬가지일 것이다. 사기업의 경영성과급의 '임금성'(평균임금)은 하급심 판결의 결과가 엇갈리고 있지만, 소정근로 제공 외에 특별한 조건(영업이익, 매출액, 기업이 설정한 목표 등)을 달성해야 지급여부, 지급액이 결정되므로, '소정근로의 대가성'이 부정되어 통상임금에도 해당하지 않을 것이다.

#기업 실무 시사점

2024년 전원합의체 판결은 고정성 요건을 폐기해 통상임금 범위를 넓혔지만, 동시에 '소정근로 대가성'이라는 본질적 기준을 강화했다. 결국 통상임금 논쟁은 이제부터가 본격적이다.

- ▷ 재직 조건부 수당이나 장기 지급주기 수당은 '소정근로 대가성'이 부정될 여지가 있지만 여전히 위험 요소가 있다.
- ▷ 복리후생 성격의 지원금도 통상임금 판단 대상이 될 수 있으니, 본격적으로 검토할 필요가 있다
- ▷ 성과급, 경영성과급은 통상임금에 해당하지 않을 가능성이 크지만, 지급 조건, 방식 등에 따라 결론이 달라질 수 있다.

따라서 기업들은 각 수당·지원금 항목이 소정근로의 대가인지 여부를 재검토하고, 임금 체계를 정비할 필요가 있다.

※ 본 칼럼은 이광선 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경 CHO Insight, 2025.08.19.
<https://www.hankyung.com/article/202508186493i>

3 노동칼럼

(11) 노란봉투법 우려스럽다



구자형 변호사

노동조합법 일부개정법률, 이른바 '노란봉투법'이 주말 동안 국회를 통과했다. 개정법은 기존 노동조합법에 비해 사용자와 노동쟁의 개념을 확대함으로써 단체교섭과 파업의 범위를 확대하고, 노동조합과 근로자의 손해배상 책임은 제한함으로써 불법파업으로 인한 책임은 감면한다. 이는 단체교섭과 쟁의행위의 시작부터 끝까지 전 과정에 영향을 줌으로써 우리나라 노사관계를 근본적으로 바꿔 놓을 것으로 예상된다. 이미 입법이 이뤄진 상황에서 법 개정 자체의 당부를 다시 논하는 것은 무의미할 수 있다. 그러나 노란봉투법이 내세우는 목표와 취지를 전제로 하더라도, 실제 시행과정에서 발생할 기존 제도와의 충돌이나 부작용에 대한 우려가 적지 않다.

무엇보다 개정법은 기존 노동조합법의 체계와 지나치게 달라 혼란이 불가피하다. 개정법은 사용자의 범위를 '근로조건에 실질적 지배력을 가진 자'까지 확장했다. 이에 따라 원청회사 등 '간접적 사용자'도 교섭의무를 지게 됐다. 그러나 노동조합법의 기본 제도들은 근로계약을 체결한 사용자 등 '직접적 사용자'를 전제로 설계됐기 때문에 안 맞는 부분이 많다.

가령 기존 노동조합법에 따르면 노동조합이 단체교섭을 요구하는 경우 사용자는 교섭창구단일화 절차(복수노조가 있을 때 사용자와 교섭할 노조를 정하는 절차)를 진행해야 하고, 이를 거부하면 형사처벌 대상이 된다. 개정법에 따라 하청노조가 원청회사에 단체교섭을 요구하는 경우에도 교섭창구단일화 절차가 문제되지만, 구체적인 절차와 방법은 현재로서는 완전한 공백이다. 수천 개의 하청 노동조합이 교섭요구를 하면 모두 단일화해 하나의 테이블에서 교섭할 것인지, 각각 수천 개의 교섭을 할 것인지도 정해진 바 없다. 정부는 시행령, 지침 등으로 보완하겠다고지만 이는 입법사항이라 시행령을 통한 보완이 불가능하다는 것이 일반적 견해다.

노사 간의 균형에 관한 고려가 전혀 없는 점도 걱정스럽다. 개정법은 일방적으로 노동조합과 근로자의 권리만 확대했을 뿐 노사관계의 균형을 위한 어떠한 고려도 하지 않았다. 개정법에 따르면 파업의 대상과 목적이 크게 확대되고, 노동조합이나 근로자는 불법행위를 하더라도 손해배상 책임이 상당부분 면책될 것으로 예상된다. 심지어 개정법은 '사용자의 불법행위에 대항하기 위한' 노동조합이나 근로자의 가해행위는 원천적으로 면책하고 있다. 반면 '대체근로제' 등 노사관계 균형을 위해 사용자 측에서 요구하는 제도는 전 세계 대부분 나라에서 시행되는 것이지만 노란봉투법에서는 전혀 고려되지 않았다. 개정법에 따라 '사업경영상의 결정'까지 쟁의행위의 대상이 된 상황에서 기업이 과감한 투자와 고용을 실행할 수 있을지도 의문이다.

문제점을 보완하기 위한 유예기간도 과거 주요 노동조합법 개정 사례에 비춰 보면 턱없이 부족하다. 노동조합법에서 복수노조 금지 규정이 삭제된 것은 1997년 3월이었지만 여러 차례 유예를 거쳐 실제로 제도가 시행된 것은 약 14년 뒤인 2011년 7월이었다. 유예기간 동안 행정부는 교섭창구단일화제를 준비했는데, 나름 철저하게 준비했다고 생각한 교섭창구단일화제도 실제 시행 이후에는 무수한 문제를 낳았다. 주5일제는 2003년

9월 국회를 통과했지만, 단계적 시행을 거쳐 최종적으로 시행이 완료된 것은 2011년 7월이었다. 그런데 노란봉투법이 노동 조합법의 체계를 송두리째 바꾸면서도 단 6개월의 유예기간을 둔 것은 처음부터 재개정을 염두에 둔 것이 아니라면 이해하기 어렵다.

법은 개정됐지만 여전히 모든 것이 불투명한 상황이다. 우려하는 문제들이 실제로 드러난다면 신속한 보완 입법을 통해서라도 최소한의 준비를 갖춰 나가기 바란다.

※ 본 칼럼은 구자형 변호사가 국민일보에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 국민일보, 2025.08.26.

<https://www.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=1756086013>

3

노동칼럼

(12) 올해 안 동일 임금 법제화...

누군 오르고 누군 깎이는 임금 갈림길?



김완수 변호사

정부가 올해 안에 “동일 가치 노동 동일 임금”을 법제화한다고 한다. 이에 대해 다양한 의견이 제기되고 있는데, 소위 ‘직무급제’까지 거론되면서 노동계도 상당히 조심스러운 태도를 보이고 있다.

대법원도 인정한 원칙...합리적 이유 없는 차별은 위법

사실 동일노동 동일임금 원칙은 이미 여러 법률에 명시돼 있다. 「근로기준법」은 성(性)·국적·신앙·사회적 신분을 이유로 근로조건을 차별하는 것을 금지하고 있다. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」은 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직과 기간제 근로자 간 합리적 이유 없는 차별을 금지한다. 또한 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」은 직접 고용된 근로자와 파견근로자 간 차별을 금지한다.

특히 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 남녀고용평등법)은 “사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여 동일한 임금을 지급해야 한다”고 규정해 동일노동 동일임금 원칙을 보다 직접적으로 천명하고 있다. 대법원은 이 규정이 남녀 간에만 적용되는 것이 아니라고 보고, 국립대가 전업·비전업 시간강사를 구분해 강의료를 달리 지급한 것은 위법이라고 판시했다(대법원 2019년 3월 14일 선고 2015두 46321 판결). 전업 여부는 시간강사의 근로 내용이나 질과 직접적·논리적 관련이 없고, 급여 차별은 단순히 예산 절감을 위한 조치일 뿐이라고 본 것이다.

이처럼 기존 법령과 대법원 판례에 따르면 근로 내용과 무관한 사항을 근거로 한 차별, 즉 합리적 이유 없는 차별은 동일노동 동일임금 원칙에 위배된다. 정규직·기간제·파견직·비전업 등 소위 ‘고용 형태’를 이유로 한 차별이 대표적 위법 사례다.

호봉제 흔들리나...직무급제 도입 논의에 긴장하는 노동계

그렇다면 이 원칙에 반하지 않는 경우는 무엇일까. 첫째, 업무 내용 자체가 다르면 동일노동으로 볼 수 없으므로 원칙이 적용되지 않는다. 둘째, 업무는 같더라도 책임과 역할이 다를 경우 차별로 보기 어렵다. 예컨대 팀장과 팀원이 함께 일해도 팀장의 역할과 책임이 더 크므로 더 높은 급여가 정당화될 수 있다. 셋째, 같은 일을 하더라도 근로자의 기술·경력·근속연수·학력 등이 다르면 노동의 질이 달라 동일노동으로 평가되지 않을 수 있다. 실제로 많은 사업장에서 직급·근속연수·학력에 따라 호봉과 급여를 달리 책정하는 것이 별다른 문제 없이 인정된다.

문제는 이러한 기존 법리를 넘어서는 새로운 입법이 이뤄질지 여부다. 특히 같은 업무를 하면서도 경력이나 근속연수에 따라 급여가 달라지는 ‘호봉제’는 동일노동 동일임금 원칙에 어긋날 수 있다. 전문적이고 복잡한 업무

는 경력이나 근속연수에 따른 노동의 질 차이가 있을 수 있으나, 단순 업무에서는 그 영향이 거의 없기 때문이다. 이 때문에 호봉이 아닌 직무 내용에 따라 급여를 결정하는 '직무급여'가 논의되고 있는데, 이에 대해 노동계는 반발하고 있다. 호봉제에 따른 급여 인상이 인정되지 않아 전체 임금 수준이 낮아질 수 있다는 우려 때문이다.

법제화가 현실화되면 현재 허용되는 차등 처우가 금지된다. 누군가는 급여가 오르고 다른 누군가는 줄어들 수 있다. 당장이 아니더라도 향후 임금과 기업 재정에 영향을 미치게 된다. 무엇을 금지할지에 대한 명확한 필요성과 사회적 합의 없이 선부른 법제화는 혼란만 불러올 수 있다. 정치적 필요에 쫓겨 법제화를 추진해서는 안 되며, 충분한 사회적 논의가 선행되어야 한다.

※ 본 칼럼은 김완수 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경 Law&Biz, 2025.08.28.

<https://www.hankyung.com/article/202508286157i>

4 동정

(01) 이광선 변호사, 삼성 'SLP최고 경영자 양성과정' 강연 (08/04)

이광선 변호사가 지난 8월 4일(월) 삼성인력개발원에서 개최된 'SLP최고 경영자 양성과정'에서 삼성 차기 CEO 대상 부사장들을 대상으로 새 정부 노동정책에 대해 강의했습니다.

이 변호사는 최근 환노위를 통과한 노란봉투법의 파급효과, 대응방향, 정년연장, 근로시간 단축 등 정부 정책에 대한 설명과 대응방향에 대해 설명했습니다.

(02) 울촌, 주성엔지니어링 '신정부 정책방향 및 대외환경 동향과 기업의 대응 간담회' 참여 (08/05)

울촌이 주성엔지니어링에서 진행된 '신정부 정책방향 및 대외환경 동향과 기업의 대응 간담회'에 참여했습니다. 해당 간담회에서는 총론으로 신정부 정책방향 전망을 조망하고, 회사법 개정에 따른 거버넌스 변경, 노동 정책, 수출통제 및 국가핵심·첨단기술, IRA, 관세동향 등 폭넓은 주제가 다루어졌습니다.

이정우 변호사는 노동 정책(특히 노란봉투법)을 실무 중심으로 다루고, 관련 질의에 대하여 대답을 하는 등 중요한 역할을 하였습니다.

(03) 이정우 변호사, 경총 기업회생전문가 양성과정에서 기업인력구조조정 방안에 대한 강의 (08/12)

이정우 변호사가 지난 8월 12일(화) 경총 기업회생전문가 양성과정에서 기업인력구조조정방안을 주제로 강의했습니다.

이 변호사는 기업인력구조조정 관련 노동법 쟁점, 사례에 대한 소개뿐만 아니라, 기업회생 과정에서 발생할 수 있는 제반 이슈 및 실무상 유의사항 등을 상세히 설명함으로써 좋은 평가를 받았습니다.

(04) 이정우, 구자형 변호사, '한국사회법학회 학술대회' 참석 (08/21)

이정우, 구자형 변호사가 지난 8월 21일(목) 한국사회법학회 하계학술대회에 참석하였습니다.

광운대학교 80주년 기념관에서 개최된 한국사회법학회 하계학술대회는 '포괄임금제의 존폐논의의 역설과 부당노동행위 구제에 관한 쟁점'을 주제로 총 3개 주제의 발표와 토론이 진행되었습니다.

이정우 변호사는 제1세션인 '부당노동행위 구제에 관한 쟁점'에서 토론자로 참여하였으며, 구자형 변호사는 제2세션에서 '포괄임금 금지 논의의 한계 또는 딜레마'를 주제로 발표를 하였습니다.

(05) 율촌, '노란봉투법 통과 이후 대응 방안' 세미나 개최 (09/05)

율촌이 지난 9월 5일(금) '노란봉투법 통과 이후 대응 방안'을 주제로 세미나를 개최하였습니다.

이번 세미나에서는 율촌 노란봉투법 대응센터의 공동센터장들이 연사로 참여해 주요 쟁점을 다뤘습니다. 정지원 고문은 '노란봉투법 시행 대비 쟁점사항 검토'를, 이광선 변호사는 '사용자 범위 확대'를, 이명철 변호사는 '노동쟁의 확대, 손해배상 축소'를 각각 주제로 발표하였습니다.

※ 본 세미나의 발표자료 및 다시보기는 제공되지 않습니다.

(06) 유튜브 「율촌 중대재해센터TV」 채널, 구독자 6,000명 돌파

율촌 중대재해센터 공식 유튜브 채널인 "율촌 중대재해센터TV"가 구독자 6,000명을 넘어섰습니다. 이번 성과는 중대재해 분야에서 율촌의 전문성 및 인지도가 대외적으로 빠르게 확산되고 있음을 보여줍니다.

최근 정부가 산업안전 정책 기조를 강화하면서 기업에 대한 관리·감독이 한층 엄격해지고 있으며 사고 발생 시 책임 리스크 또한 높아질 것으로 예상됩니다. 이러한 기조 속에서 율촌 중대재해센터의 역할은 더욱 커지고 있으며, 그 가운데 율촌 중대재해센터TV는 기업 현장에서 필요한 법률·안전 정보를 쉽고 명확하게 전달하며, 많은 실무자들에게 실질적인 도움을 제공하고 있습니다. 율촌 중대재해센터TV는 기업이 신뢰할 수 있는 전문 정보를 제공하며, 나아가 산업안전 보건 문화 정착에 기여할 수 있도록 지속 발전해 나갈 예정입니다.