



Yulchon Labor & Employment

율촌 노동팀

Vol.
7

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) 자동차부품회사의 자회사 대리해 부당해고 및 부당노동행위 구제신청사건 승소 | 08 |
| (02) C사를 대리해 정년 도과자(촉탁직 근로자)의 임금 청구소송 승소 | 09 |
| (03) 외국계 회사를 대리하여 부당노동행위구제신청 승소 | 10 |
| (04) 외국계 IT회사를 위한 한국 자회사 점검 프로젝트 수행 | 11 |

02 — 최신판례

-
- | | |
|--|----|
| (01) 자동차제조회사의 협력업체에 소속된 근로자들이 자동차 제조회사 사업장에 파견되어 협력업체의 지시에 따라 소방업무를 수행한 경우 자동차 제조회사와의 근로자파견관계가 부정되나, 근로자들이 자동차제조회사로부터 지휘·명령을 받으며 소방업무를 수행한 경우 자동차 제조회사와 근로자파견관계에 있었다고 본 사례 | 12 |
| (02) 택시운전근로자가 월 소정의 근로일을 초과하여 근로한 날의 근로시간은 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 하는 시간에 포함되지 않는다고 본 사례 | 15 |
| (03) 사용자가 근로자의 컴퓨터 저장정보를 무단으로 탐지한 행위는 불법행위로, 근로자가 입은 정신적 고통에 대하여 손해배상책임이 있다고 본 사례 | 19 |
| (04) 세탁물 수거 및 배송 업무를 수행한 지입차주는 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 근로기준법상 근로자라고 본 사례 | 22 |
| (05) 업무상 재해와 상당인과관계의 존부를 제대로 살피지 아니한 채 만연히 마지막 사업장을 적용사업장으로 하여 평균임금을 산정하는 것은 허용되지 않는다고 본 사례 | 25 |
| (06) 자동차 공장에서 도장업무를 담당한 1차 협력업체 소속 근로자들과 출고 및 배송업무를 담당한 2차 협력업체 소속 근로자들에게는 근로자파견관계를 인정하였으나, 생산관리 업무를 담당한 2차 협력업체 소속 근로자들에게는 근로자파견관계가 인정되지 않는다고 본 사례 | 28 |
| (07) 기획재정부 가이드라인을 기반으로 한 공공기관의 정년연장형 임금피크제가 적법하다고 본 사례 | 34 |



02 — 최신판례

-
- | | |
|--|----|
| (08) 정년보장형 임금피크제가 고령자고용법의 목적에 부합하게 도입되었으므로 유효하다고 본 사례 | 38 |
| (09) 아파트 관리사무소 소속 직원이 안전모를 착용하지 않은 채 사다리를 이용해 배관 점검을 하던 중 사다리가 부러지며 추락하여 사망한 사안에서, 경영책임자에 대하여 관리사무소장이 적절한 안전보건조치를 취하지 아니하여, 아파트 관리회사와 그 대표이사에게 중대재해처벌법상 책임이 있다고 본 사례 | 42 |
| (10) 자동차제조판매회사의 2차 협력업체에 고용된 후 자동차제조판매회사의 공장에서 서열·불출 업무에 종사한 근로자들은 자동차제조판매회사와 근로자파견관계에 있었다고 본 사례 | 46 |
| (11) 대리운전 기사도 노동조합법상 근로자에 해당한다고 본 사례 | 50 |
| (12) 대기발령이 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 잠정적 지위의 상태로 유지한 경우, 합리성이 없을 정도로 부당하다고 볼 만한 시점 이후부터의 대기발령은 무효라고 본 사례 | 52 |
| (13) 대기발령이 실효되더라도 대기발령에 기하여 발생한 효과는 특별한 사정이 없는 한 소급하여 소멸하지 않으므로 실효된 대기발령에 대해 구제를 신청할 이익이 있다고 본 사례 | 54 |
| (14) 직접고용의무 위반에 따른 손해배상금을 산정하거나 직접고용계약의 내용이 근로조건에 미달하는지 여부를 판단할 때는 동종·유사 업무 근로자에게 적용되는 근로조건을 기준으로 판단하여야 한다고 본 사례 | 56 |
| (15) 사용자와 교섭대표노동조합이 노동조합 회의 참석일을 출근일로 인정하는 단체협약 조항에 관하여 그 기준을 구체화하는 부속합의서를 체결한 것은 공정대표의무위반 및 부당노동행위에 해당하지 않는다고 본 사례 | 59 |
| (16) 미국에 본사를 둔 회사가 국내에서 상시 사용하는 근로자 수가 1명에 불과하므로 외국에서 사용하는 근로자 수까지 합산하면 상시 사용 근로자 수가 5명 이상이 된다고 하더라도 근로기준법 제11조제1항이 정한 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 해당한다고 볼 수 없다고 본 사례 | 63 |
| (17) 동일한 외국기업을 지배기업으로 하는 한국법인과 외국법인의 한국영업소가 근로기준법상 하나의 사업 또는 사업장에 해당하여, 상시근로자 수 5인 이상으로 하고 관련 규정이 적용된다고 본 사례 | 66 |

02 —

최신판례

-
- | | |
|---|----|
| (18) 단체협약상 성과상여금 지급 대상자인 '현재 재직하고 있는 자'란 '회사에 소속되어 근로관계를 유지하고 있는 자'를 의미하므로 휴직 중인 근로자라고 하여 그 지급대상에서 제외할 수 없다고 본 사례 | 70 |
| (19) 아파트 관리사무소장이 소속 근로자가 추락사한 현장에 피 묻은 안전모를 몰래 가져다 두는 등 안전보건조치의 소홀함을 은폐하고, 중대재해 발생 현장을 훼손한 사안에서 아파트 관리사무소장과 아파트 입주자대표회장에게 산업안전보건법상 책임이 있다고 본 사례 | 73 |
| (20) 회식자리 폭행, 부하 직원 차량 사적 이용, 휴가 직전 부당한 업무지시, 허위 인사평가 자료 작성 등은 불법행위로서 직장내 괴롭힘에 해당하고, 사용자는 보호의무 해태로 인한 정신적 손해를 위자할 의무가 있다고 본 사례 | 76 |
| (21) 중대재해처벌법 부칙 제1조제1항의 입법취지에 따라, 관급자재비를 공사 금액에 포함시킬 수 없으며 그 결과 공사금액이 50억 원 미만인 경우에는 중대재해처벌법이 적용될 수 없다고 본 사례 | 81 |
| (22) 고속도로 정보통신시설 유지·관리 업무를 수행하는 협력업체 근로자들과 해당 업무를 도급한 공사 사이에 불법파견 관계가 인정되지 않는다고 본 사례 | 84 |
| (23) 공공기관의 고위직으로 재직하면서, 근무시간 등에 유튜브 채널 및 블로그 등을 운영하며 영리행위를 한 근로자에 대한 해고가 정당하다고 본 사례 | 87 |
| (24) 기존의 정년 이전부터 감액이 시작되는 임금피크제가 '정년연장형' 임금 피크제로 취업규칙 불이익 변경에 해당하지 않아 유효하다고 본 사례 | 91 |

03 —

노동칼럼

-
- | | |
|--|-----|
| (01) 유해·위험요인 확인 및 개선 절차의 이행 | 94 |
| (02) 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 5주년, 구매 갑질과 앞으로의 과제 | 98 |
| (03) '상여금 재직자 요건' 무조건 나쁜 건가요? | 102 |
| (04) 직장내 집단 따돌림, 다른 괴롭힘과 어떻게 다를까 | 104 |
| (05) 인사권이나, 부당노동행위냐... 법원 판결 뜯아보니 | 107 |



03 — 노동칼럼

-
- (06) 교육훈련 시간도 근로시간에 해당할까? 110
 - (07) “직장 내 괴롭힘 골치 아프시죠?” 모든 팀장님께 드리는 조언 115
 - (08) 변화의 시대, 인력구조조정의 키워드 3가지 119

04 — 동정

-
- (01) 유튜브「울촌 중대재해센터TV」채널 3주년, 구독자 수 5,000명 돌파 121
 - (02) 정대원 변호사, 매경이코노미와 공동으로 ‘중소기업을 위한 중대재해법 세미나’ 발표 (08/27) 121
 - (03) 정대원 변호사, IHCF 인사노무 분과 세미나에서 ‘경업금지-영업비밀 보호/침해와 HR법률 이슈’ 발표 (8/29) 121
 - (04) 조상욱 변호사, 김포시청 주최 ‘오피스 빌런 열전, 어떻게 대응해야 하나?’ 강연 (08/30) 122
 - (05) 이광선 변호사, 이동현, 정재호 노무사, ‘넷플릭스 작품 제작 촬영 현장’서 강의 (09/03, 09/04, 10/09) 122
 - (06) 구자형 변호사, ‘현대자동차 컴플라이언스 아카데미’서 강의 (09/12) 122
 - (07) 박재우, 구자형, 송연창 변호사, ‘변화의 시대, 인력구조조정의 해법’ 웨비나 발표 (09/24) 122
 - (08) 박재우 변호사, 서울지방변호사회 제10기 노동법 연수과정 강의 (09/26) 123
 - (09) 김동현 변호사, 경기도 사회복지사협회에 ‘사회복지시설에서의 중대재해 처벌법’ 강의 (10/10) 123
 - (10) 이정우 변호사, 한국무역협회의 요청으로 일본 노동법 관련 쟁점을 포함한 “일본 진출 시 알아야 될 실무” 강의 (10/14) 123
 - (11) 이정우 변호사, NYSBA 서울 컨퍼런스에서 “A Comparative Approach to Employment Litigation and Best Practices for Employer” Session 패널로 참석 (10/16) 123



04

동정

-
- (12) 이광선 변호사, 삼성전자에서 '부서장 역량강화 노동 교육' 강의 (10/16) 124
 - (13) 정대원 변호사, 고려대학교 재난안전최고위에서 '중대재해처벌법 최근 동향 및 대응방안' 발표 (10/18) 124
 - (14) 송연창 변호사, '롯데유통군 ESG&준법 교류회'서 강의 (10/24) 124
 - (15) 이정우 변호사, 한국에너지기술평가원에서 "직장 내 괴롭힘 사례와 시사점" 강의 (10/30) 125



1 업무사례

(1) A 자동차부품회사의 자회사 대리해 부당해고 및 부당노동행위 구제신청사건 승소

울촌은 자동차부품회사(A)의 자회사(B)를 대리하여 금속노조 및 위 노조 조합원들(이하 '이 사건 근로자들')이 제기한 부당해고 및 부당노동행위 구제신청 사건에서 초심판정을 뒤집고 중앙노동위원회 승소판정을 받았습니다.

이 사건 근로자들을 포함한 생산전문사 소속 근로자들은 A를 상대로 불법파견을 이유로 한 근로자지위확인인 소를 제기하였습니다. 위 소송을 계기로 A는 법적 분쟁 해소를 위해 자회사(B)를 설립하여 기존 근로자지위확인 등 소취하 및 부제소 합의서를 작성한 자에 한하여 자회사(B)에 채용하기로 하였습니다. 그러나 이 사건 근로자들은 소취하 및 부제소 합의서 제출을 거부하고 기존 생산전문사에 잔류하였고, 기존 생산전문사가 사업 악화로 폐업하자 자회사(B)가 자신들의 실질적 사용자에게 해당한다고 주장하며 자회사(B)를 상대로 부당해고 등 구제신청을 하였습니다.

초심은, A와 이 사건 근로자들간 묵시적 근로계약관계가 성립하고, 예비적으로 묵시적 영업양도계약에 해당하므로, 소취하 및 부제소 합의서 미제출을 이유로 자회사(B)가 채용을 거부한 것은 부당해고라고 판단하였습니다.

재심에서 자회사(B)를 대리한 울촌은, A의 기존 생산전문사는 묵시적 근로계약관계가 성립하지 않고, 묵시적 영업양수도 성립하지 않으며, 소취하 및 부제소 합의서 제출을 채용조건으로 정한 것은 정당하다는 점을 주장하여, 초심 취소의 판정을 이끌어 냈습니다.

본건은 원청업체가 불법파견을 주장하는 협력업체 근로자를 자회사(B)로 직고용하는 사안에서 묵시적 근로계약관계와 묵시적 영업양도계약에 대한 판단, 기존 근로자지위확인소송에 대한 소취하 및 부제소합의서 제출을 요구한 것이 정당하다는 판단을 이끌어냈다는 점에서 의의가 있습니다.



이광선 변호사



구자형 변호사



곽민지 변호사

1 업무사례

(2) C사를 대리해 정년 도과자(촉탁직 근로자)의 임금 청구소송 승소

울촌은 C사를 대리해 정년 도과 후 기간제 계약을 체결한 근로자의 고용 및 근로조건승계 기대권과 만 70세까지의 재고용기대권을 인정한 1심 판결에 항소하여 승소 판결을 이끌어 내었습니다.

해당 근로자는 C사가 운영하는 000폐기물 처리시설에서 여러 용역업체 소속 변경을 거쳐 C사가 이 처리시설 직영을 결정한 뒤 C사와 직접 체결한 근로계약의 기간만료 전까지 약 7년을 근무하였는데, 1심은 해당 근로자의 고용승계 기대권을 넘어 종전 용역업체와 해당 근로자 간의 근로조건까지 승계하는 기대권이 인정되고, 종전 용역업체의 단체협약에 따라 만 70세까지 재고용될 기대권도 존재한다고 판단하였습니다.

이에 울촌은 C사가 종전 용역업체와 고용승계 내지 단체협약 또는 근로조건 승계약정을 체결한 사실이 없고, 여러 용역업체들 사이에서도 고용 및 근로조건승계가 이루어진 바 없으며, 해당 근로자를 C사가 채용할 당시 그러한 신뢰를 부여한 사실도 없고, C사의 단체협약의 규정 및 관행상 재고용기대권도 인정될 수 없다는 점을 논증하여 항소 인용 판결을 이끌어 내었습니다.

본 사건은 정년이 이미 도과한 상태에서 기간제 근로계약을 체결한 이른바 촉탁직 근로자가 여러 용역업체를 통해 동일한 사업장에서 계속 근무해 온 경우, 고용 및 근로조건 승계 재고용기대권 등의 존부는 고용승계약정의 존부, 근로계약 체결시의 신뢰 부여 여부, 단체협약의 규정, 고용승계 및 재고용 관행 등에 비추어 판단하여야 한다는 것을 확인하였다는 점에서 의의가 있습니다.



최진수 변호사



허진용 변호사



김은섭 변호사

1 업무사례

(3) 외국계 회사를 대리하여 부당노동행위구제신청 승소

울촌은 외국계 회사 A사를 대리하여, A사의 노동조합이 제기한 부당노동행위구제신청에서 승소하였습니다.

A사는 수년간 극심한 노사갈등을 겪어왔으며 임금인상률, 근로시간면제, 조합사무실 등에 대하여 노동조합과 장기간 교섭을 진행하였으나 합의점을 찾지 못하고 있는 상황입니다. 지회장과 조합원들은 계속하여 다수의 분쟁을 일으키고 있는데, 본건에서는 A사가 단체교섭 중 합리적 이유 없이 채무적 부분을 수용 거부하는 행위가 단체교섭 거부·해태의 부당노동행위 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 주장하였습니다.

울촌은 회사는 근로시간면제 한도를 법정 한도치로 부여하여야 할 의무가 없다는 점, 조합활동은 근무시간 외에 하는 것이 원칙이라는 점, 근로시간면제 한도는 임의적 교섭사항이라는 점 등 법리분석을 토대로 A사가 그간 성실하게 교섭에 임하였다는 사실을 객관적인 증거들과 정황에 따라 설명하였습니다. 이에 노동위원회도 A사의 주장을 모두 받아들여 노동조합의 신청을 전부 기각하였습니다.

최근 들어 다수의 사건들에서 단체교섭 거부·해태의 부당노동행위가 인정됨으로 인하여 많은 기업들은 단체교섭에 어떻게 임하여야 하는지 고민을 많이 하고 있습니다. 더욱이 A회사는 지난 몇 년간의 세간의 관심을 받아 오고 있어 노사관계 및 인사관리의 정당성을 환기할 필요가 있었습니다. 울촌은 본건에서 승소결정을 이끌어 냄으로써 A회사가 정상적으로 교섭을 이어나갈 수 있는 계기를 제공하였다는 점에서 큰 의미가 있다고 하겠습니다.



이정우 변호사



서현영 변호사



유민주 변호사



이준영 노무사

1 업무사례

(4) 외국계 IT회사를 위한 한국 자회사 점검 프로젝트 수행

울촌의 노동 전문가들과 IT 전문가들은 하나의 팀을 이루어 약 4개월간 외국계 IT회사의 한국 자회사 점검 프로젝트를 성공적으로 수행하였습니다.

본건은 한국 자회사가 원활히 운영될 수 있도록 각종 제도(및 관련 계획)을 점검하는 프로젝트였는데, 특히 IT 회사의 특징을 충분히 이해하고, 사업 모델에 부합하는 방식으로 제도를 개선할 필요가 있었습니다. 여기에는 (i) 임금구조, 근로시간 등 제반 노동법 관련 자문, (ii) 지적재산권 보호에 대한 자문, (iii) 2개 이상의 국가에서 근로하는 외국 국적 및 한국 국적 근로자 처우에 대한 자문 등이 포함되었고, 이에 더하여 여러 개의 개별 안건도 해결하여야 하였습니다. 특히 다수의 이해관계자가 납득할 수 있도록 이해관계를 조정하고, 충분한 근거를 제공할 필요가 있었습니다.

이에 울촌은 고객의 목표에 대한 깊은 이해를 전제로, ① 관련 법리를 검토하고, ② 이를 기초로, 잠재적인 법적 리스크를 최소화할 수 있는 자문을 제공함과 동시에, 다양한 이해관계자들이 수긍할 수 있도록 명확한 법적, 실무적인 근거를 제시하였으며, ③ 이들의 이해관계를 조율한 내용을 문서화함으로써 정해진 기간 내에 프로젝트를 종결하였습니다.



이정우 변호사



장혜원 변호사



손도일 변호사



추호준 변호사

2 최신판례

(1) 자동차제조회사의 협력업체에 소속된 근로자들이 자동차 제조회사 사업장에 파견되어 협력업체의 지시에 따라 소방업무를 수행한 경우 자동차 제조회사와의 근로자파견관계가 부정되나, 근로자들이 자동차제조회사로부터 지휘·명령을 받으며 소방업무를 수행한 경우 자동차 제조회사와 근로자파견관계에 있었다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2024. 8. 23. 선고 2022다218936 판결]

1. 사안의 개요

피고는 자동차 및 그 부품의 제조·판매를 주된 목적으로 하는 회사입니다. 원고인 근로자들(A, B, C)은 피고의 협력업체(이하 '이 사건 협력업체')에 입사하여 피고의 자동차 연구개발시설인 N연구소 사업장에 파견되어 화재감시, 화재진압, 장비점검 등 소방 관련 업무를 수행하였습니다. 피고는 2012년 이전까지는 협력업체와 직접 위탁계약을 체결하는 방법으로, 2012년경부터는 계열사인 R사와 사이에 피고 사업장 시설 및 자산을 R사가 관리하도록 하는 자산관리 위탁계약을 체결한 후, R사에서 재위탁하는 방법으로 협력업체로 하여금 재위탁업무를 수행하도록 하였습니다(이후 R사는 피고보조참가인 회사에 흡수합병).

원고들(A, B, C)은 피고의 N연구소 사업장에서 소방업무에 종사하면서 피고의 구체적인 지휘·감독 아래 피고에게 직접 근로를 제공하였으므로, 원고들과 피고 사이에는 근로자파견관계가 성립한다고 주장하며 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

원심은 전체 원고들과 피고 사이에 파견법상 근로자파견관계를 인정하지 않았습니다. 반면 대상판결은 원고 A, B에 대해서는 원심의 판단을 유지하였지만, 근무기간이 달랐던 원고 C에 대하여 해당 근무기간 동안 소방업무를 피고 소속 직원이 총괄하는 상태에서 피고로부터 지휘·명령을 받으며 소방업무를 수행하였기에, 원고 A, B의 사례와 소방업무 수행방식 및 당시 피고와 협력업체의 역할 등이 동일하였을 것으로 인정하기 어렵다고 보아 원심판결을 파기환송하였습니다.

가. 근로자파견관계가 성립하지 않았다고 본 경우(원고 A, B)

대상판결은 원고 A, B가 이 사건 협력업체에 고용되어 2014년 9월 내지 2016년 10월까지 피고의 N연구소에서 소방업무를 수행한 것이 피고로부터 지휘·명령을 받는 근로자파견관계에 해당하지 않는다고 본 원심의 판단이 아래와 같은 이유로 정당하다고 보았습니다.

- ① 피고가 자산관리 위탁 기본계약서, 자산관리 별도 협정서, 업무위탁 계약서 등을 통해 이 사건 협력업체의 업무 내용을 구체적으로 정하였거나 이 사건 협력업체 소속 근로자들이 그에 따라 업무를 수행하였다는 사정만으로는 피고가 원고 A, B에 대하여 상당한 지휘·명령을 하였다고 인정하기 어렵다.

- ② 피고는 원고 A, B로부터 일일안전순찰일지, 화재진압보고서 등을 전달받았으나 이를 근태관리, 근무평가에 이용하지 않았고, 피고의 안전환경팀 소속 직원들은 사고 대응 및 예방 등을 위해 관련 내용을 공유할 필요가 있었다.
- ③ 이 사건 소방 업무는 N연구소의 핵심 업무인 자동차 연구개발 업무와 명백히 구별되며 피고 소속 근로자들 중 이 사건 소방 업무를 주된 업무로 수행한 사람은 없었고, 피고의 안전환경팀에 결원이 발생하였을 때 원고 A, B가 대체 투입된 바도 없다. 원고 A, B가 피고의 직원들과 공동으로 화재진압·대피 훈련을 진행한 것은 위탁 계약에 따라 업무를 수행한 것에 불과하므로 원고 A, B가 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 없다.
- ④ 이 사건 협력업체는 소방 업무에 투입한 근로자들에 대하여 채용, 작업배치, 자체 인사평가 및 근태관리, 보직, 승진, 징계, 인사명령 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하였다.
- ⑤ 원고 A, B는 소방 관련 학과를 졸업하고 소방 관련 업무 경력을 보유하는 등으로 이 사건 소방 업무에 필요한 자격을 갖추고 있었다. 이 사건 소방 업무는 위탁계약에서 구체적으로 정한 업무 범위 내로 한정되어 있었고, 피고의 안전환경팀 직원들이 수행한 소방행정 등 업무와는 구별된다.
- ⑥ 이 사건 협력업체는 소속 근로자 수가 2014년 기준 총 283명으로 상당한 규모에 달하였고, N연구소 외에 다른 사업장에서도 미화, 환경, 시설관리 등의 용역업무를 위탁받아 수행하였다.

나. 근로자파견관계 성립을 인정한 경우(원고 C)

대상판결은 반면, 2000년 5월부터 2002년 5월까지 근무하였던 원고 C에 대해서는 아래와 같은 이유로 원고 A, B와 비교하여 근로관계의 실질이 다를 수 있다고 판단하여, 대상 근무기간을 구분하지 않고 2012년 이후의 사정을 들어 원고 C에 대해 근로자파견관계를 부정하였던 원심판결을 파기하고 이 부분 사건을 다시 심리하도록 원심법원에 환송 하였습니다.

- ① 원고 C의 대상 근무기간(원고가 주장하는 직접고용 간주 또는 직접고용의무 발생의 요건이 되는 기간이나 시점)은 2000년 5월부터 2002년 5월까지로, 원고 A, B의 대상 근무기간인 각 2014년 9월 및 2016년 10월보다 앞서고, 시간적 간격도 매우 커 원고 A, B가 근무할 당시에 이 사건 소방업무가 수행된 방식, 피고와 협력업체의 역할 등이 원고 C의 대상 근무기간 동안에도 동일하였을 것이라고 쉽게 인정하기 어렵다.
- ② 피고는 종전까지 자신의 직원들만으로 N연구소 소방대를 운영하다가 1999년 말에서 2000년 초경 그중 일부를 협력업체 소속 용역직원으로 대체하는 내용의 조직변경을 한 사실, 원고 C는 조직변경에 따라 협력업체 소속으로 N연구소에서 근무하게 되었는데 당시 N연구소의 소방대장은 피고의 직원인 남양행정지원실장이 맡았고, 그 바로 아래에서 피고의 직원인 안전과장이 원고 C 등 협력업체 소속 용역직원들을 포함한 소방대 상시 근무자들의 업무를 총괄하였다.
- ③ 피고는 소방대원으로 근무할 용역직원의 근무시간, 월 근무일수, 휴일, 하기 휴가일수 등까지 사전에 정하여 협력업체를 통해 용역직원을 공급받은 사실, 용역직 소방대원은 2인 1조로 교대근무를 하였는데, 용역직원의 휴무일에는 피고의 직원이 대신하여 근무한 사실을 알 수 있다.

- ④ 원고 C는 소방 관련 학과를 졸업하거나 소방 관련 자격증을 보유하지 않았고, 한편 원고 C가 소속된 협력업체가 대상 근무기간 동안 이 사건 소방업무를 수행하기에 충분한 인적 자원이나 물적 설비를 갖추고 있었던 것으로 보이지 않는다.
- ⑤ 이는 원고 A, B가 근무기간에 협력업체의 근로자들로만 구성된 소방대에 소속되어 협력업체 소속인 소방대장의 지시에 따라 이 사건 소방업무를 수행하였던 것과 대조되며 이러한 사실관계에 따라 살펴보면 원고 C는 대상 근무기간동안 피고로부터 지휘·명령을 받으며 피고에게 근로를 제공하였다고 볼 여지가 상당하다.

3. 의의 및 시사점

최근 대법원에서 원청 자동차 제조공장의 협력업체 소속 소방 업무 종사 근로자들에 대해 원청과의 근로자파견관계를 인정 한 사례가 있었고(대법원 2024. 6. 17. 선고 2021다242208 판결), 대상판결 또한 이와 유사하게 자동차 제조회사 연구소 사업장에서의 협력업체 소속 소방업무 종사 근로자들 중 일부에 대하여 근로자파견관계를 인정하였습니다.

특히 대상판결은 파견법상 동일한 사업장이라 하더라도 업무수행방식, 구체적인 지시에 따른 실질적인 지휘·감독 인정여부 등 근로관계의 실질에 있어 근로자별, 근무기간별 차이가 있다면, 그에 따라 파견법상 근로자파견관계 인정여부도 구분하여 다르게 판단할 수 있다는 기존 판결의 입장[대법원 2022. 10. 27. 선고 2017다15010 판결, 대법원 2024. 7. 25. 선고 2022다217728, 2022다217735 판결(병합) 등]을 확인하였고 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.

2 최신판례

(2) 택시운전근로자가 월 소정의 근로일을 초과하여 근로한 날의 근로시간은 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 하는 시간에 포함되지 않는다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2024. 10. 8. 선고 2021다304779, 2021다304786 판결]

1. 사안의 개요

택시회사인 피고(반소원고)의 택시운전근로자로 근무한 원고(반소피고)들은 1일 2교대제로 근무하며 매일 총 운송수입금에서 임금협정에서 정하고 있는 1일 기준 운송수입금(이하 '사납금')을 피고에게 납입하고, 피고로부터 기본급과 각종 수당 및 상여금을 지급받되, 사납금을 초과하는 운송수입금을 자신들이 가져가는 방식인 정액사납금제 방식으로 임금을 지급받다가 퇴직하였습니다.

일반택시 운전근로자의 최저임금에 산입되는 임금에서 '생산고에 따른 임금'(정액사납금제에서 근무 당일의 운송수입금 중 사납금을 납입한 후의 남겨진 초과운송수입금)을 제외하는 최저임금법 제6조제5항(이하 '이 사건 특례조항')이 2010. 7. 1.부터 피고가 소재한 수원시 지역에 시행되었고, 그 무렵부터 피고의 사업장에서는 아래 표와 같이 일련의 임금협정을 통해 순차로 소정근로시간을 단축하는 합의가 이루어졌습니다.

임금협정일	소정근로시간
2010. 7. 23. (이하 '2010년 임금협정')	6시간 40분
2010. 12. 28.	6시간(휴게 2시간 포함)
2011. 11. 30.	3시간 30분
2012. 6. 21.	3시간
2014. 7. 14.	2.8시간
2016. 2. 17.	3시간
2017. 5. 29.	2시간 20분

원고들은 위 소정근로시간 단축 합의가 무효라고 주장하며, 2010년 임금협정을 기준으로 시효가 도과하지 않은 최저임금 미달액과 이를 반영해 재계산한 평균임금을 기초로 한 퇴직금 차액의 지급을 청구하였고, 피고는 예비적 반소로서 위 소정근로시간 단축 합의가 무효라면 각 임금협정의 사납금 관련 합의도 무효라고 주장하면서, 증액되었을 사납금 상당액의 지급을 청구하였습니다.

원심은, 이 사건 소정근로시간 단축 합의가 무효라고 판단한 다음, 원고들이 월 소정의 근로일(만근일)을 초과하여 근로한 날의 근로시간까지 최저임금 지급 대상 시간에 포함시켜 최저임금 미달액을 계산하여, 본소 청구를 모두 인용하고 피고의 예비적 반소 청구를 모두 기각하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 소정근로시간 단축 합의는 무효라는 점에서는 원심과 동일하게 판단하였으나, 2010년 임금협정에서 월 근로 일수에 대해 25일 만근(2월은 23일 또는 24일)이라고 정한 것이 월 소정의 근로일을 정하는 취지로서, 원고들이 월 소정의 근로일(만근일)을 초과하여 근로한 날의 근로시간은 최저임금 지급 대상 시간에 포함되지 않는다고 볼 여지가 크다고 보아, 이와 달리 판단한 원심을 파기환송하였습니다.

가. 소정근로시간 단축 합의의 유효성(부정) 및 적용대상 임금협정

먼저 대상판결은 아래와 같은 이유로 각 변경 임금협정 중 소정근로시간에 관한 합의 부분이 무효이고 종전 2010년 임금협정이 적용된다고 본 원심의 판단을 수긍하였습니다.

- ① 구 근로기준법은 휴게시간을 제외하고 1주당 40시간을, 1일당 8시간을 초과할 수 없도록 기준근로시간을 정하고, 기준근로시간의 범위 내에서 근로자와 사용자가 합의한 근로시간을 소정근로시간으로 규정하고 있다. 다만 소정근로시간의 정함이 단지 형식에 불과하다고 평가할 수 있는 정도에 이르거나, 노동관계법령 등 강행법규를 잠탈할 의도로 소정근로시간을 정하였다는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는 소정근로시간에 관한 합의로서의 효력을 부정하여야 한다.
- ② 위 1.의 표와 같이 순차로 변경된 각 변경 임금협정 중 소정근로시간에 관한 합의 부분은 이 사건 특례조항의 시행으로 생산고에 따른 임금이 최저임금에 포함되지 않게 됨에 따라 이를 제외한 고정급이 최저임금에 미달하게 되는 것을 회피할 의도로 실제 근무형태 변경이 없음에도 외형상 시간당 고정급 액수를 증액시키기 위해 체결된 것으로서 강행법규를 잠탈하기 위한 탈법행위이므로 무효이다.
- ③ 단체협약이 실효되었다고 하더라도 임금, 퇴직금이나 노동시간, 그 밖에 개별적인 노동조건에 관한 부분은 그 단체협약의 적용을 받고 있던 근로자의 근로계약의 내용이 되어 그것을 변경하는 새로운 단체협약, 취업규칙이 체결, 작성되거나 또는 개별적인 근로자의 동의를 얻지 아니하는 한 개별적인 근로자의 근로계약의 내용으로서 여전히 남아 있어 사용자와 근로자를 규율한다고 할 것이다(대법원 2000. 6. 9. 선고 98다 13747 판결 등 참고).
- ④ 단체협약 또는 취업규칙 상 소정근로시간 조항이 무효인 경우, 최저임금 미지급 여부와 관련하여 종전에 정한 소정근로시간조항이 근로관계 당사자 사이에 효력을 미친다고 봄이 타당하고, 민법상 무효행위 전환 법리를 전제로 당사자의 가정적 의사를 해석할 것은 아니다(대법원 2019. 4. 18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결 등 참조)
- ⑤ 따라서 원고들의 1일 소정 근로시간에 관하여는 2010년 임금협정이 개별 근로계약 내용으로 편입, 적용된다고 봄이 타당하고, 강행법규 입법 취지에 비추어 임금협정 시행 이후 입사한 원고들에 대해서도 동일하게 2010년 임금협정상 소정근로시간에 관한 조항이 적용된다고 보아야 한다.

나. 사납금에 관한 합의의 유효성(인정)

피고는 소정근로시간에 관한 합의가 무효라면 사납금에 관한 합의도 무효이고, 원고들이 피고에게 증액되었을 사납금 상당액을 지급하여야 한다는 취지로 예비적 반소를 청구하였으나, 대법판결은 아래와 같은 이유로 각 변경 임금협정 중 소정근로시간에 관한 합의가 무효라고 하여 사납금 관련 조항까지 무효라고 할 수 없고, 피고의 예비적 반소청구는 이유 없다고 본 원심의 판단을 수긍하였습니다.

- ① 근로기준법 제15조제1항과 제2항, 최저임금법 제6조 제3항에서는 법에서 정하는 기준에 미달하는 근로조건을 정한 계약은 그 부분에 한하여 무효로 하고, 무효로 된 부분은 각 법에서 정한 기준에 따르도록 하여 일부 무효의 법리를 인정하고 있다. 따라서, 최저임금법을 잠탈하는 소정근로시간 단축 합의가 최저임금법 제6조제3항에 따라 무효라고 하더라도, 임금협정과 근로계약 중 위 법에 위반되지 않는 사납금 합의까지 무효라고 볼 수는 없다.
- ② 계약 당사자들의 가정적 의사를 밝혀 계약 관계를 유지하려는 보충적 해석 내지 무효행위 전환 이론은 노사간의 단체협약 체결 과정에 그대로 적용하기는 어렵고, 소정근로시간 단축 합의가 무효라는 사실을 알았다면, 피고와 피고의 노동조합 사이에 사납금 증액 약정을 하였을 수는 있으나 그런 약정이 없는 이상 피고가 주장하는 차액을 원고들이 법률상 원인 없이 이익을 얻은 것으로 볼 수는 없다.
- ③ 또한, 피고가 이 사건 소정근로시간 단축 합의를 하면서 이러한 합의가 무효로 판단되지 않을 것이라고 생각하였다고 하더라도 이는 단순한 기대에 지나지 않는 것이므로, 그 기대가 이루어지지 않았다고 하여 이를 법률행위 내용의 중요 부분에 착오가 있는 것으로 볼 수는 없는 바, 피고와 피고의 노동조합 쌍방에게 어떠한 착오가 있었다고 보기도 어렵다.
- ④ 나아가 (i) 각 변경 임금협정 체결 당시 사납금의 액수와 관련하여 피고와 피고의 노동조합이 대립되는 이 해관계를 가지고 있었던 점, (ii) 당시는 이 사건 특례조항이 처음 시행될 때이므로 확립된 거래관행이 존재하였다고 보기도 어려운 점, (iii) 최저임금법 규정이 당사자 의사에 우선하여 적용되는 강행규정인 점 등을 고려하면, 만약 소정근로시간 단축 합의가 무효임을 알았다고 하더라도 사납금을 증액하여 합의하였을 것이라고 단정하기도 어려우므로, 피고의 반소 청구는 이유 없다.

다. 월 소정의 근로일을 초과하여 근로한 날의 근로시간도 최저임금 지급 대상 시간에 포함되는지 (부정)

대법판결은 원심과 달리 아래와 같은 이유로 월 소정의 근로일(만근일)을 초과하여 근로한 날의 근로시간은 최저임금 지급 대상 시간에서 제외된다고 판단하고, 이에 따라 최저임금 미달액 및 퇴직금까지 포함하여 원고들 청구의 인용범위를 새로 산정할 필요가 있으므로 원심판결을 파기환송하였습니다.

- ① 최저임금법 제6조제5항, 구 최저임금법 시행령(2018. 12. 31. 대통령령 제29469호로 개정되기 전의 것, 이하 같다) 제5조의2 단서 제1호에서는 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금(최저임금의 적용을 위한 임금으로, 이하 '비교대상 임금')의 범위에 관하여 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금을 산입하지 아니한다고 정하였다.

- ② 그리고 구 최저임금법 시행령 제5조제1항제3호는 비교대상 임금 중 월 단위로 지급된 임금을 '1개월의 소정근로시간 수로 나누어 시간에 대한 임금으로 환산하도록 정한다. 이러한 최저임금법령의 규정 내용과 취지를 고려하면, 소정의 근로일에 해당하지 않는 날에 근로자가 근로하였더라도 그 근로한 시간은 특별한 사정이 없는 한 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 하는 시간에 포함되지 않는다고 해석함이 타당하다(대법원 2023. 11. 2. 선고 2018도965 판결, 대법원 2024. 7. 25. 선고 2023다223744, 2023다223751 판결 등 참조).
- ③ 피고와 피고의 노동조합은, 전국택시노조연맹 수원시 지부와 수원시택시운송사업협회가 2010. 6. 29. 체결한 공동임금협정의 내용을 반영하여 2010년 임금협정은 운전기사의 월 근로일수를 25일 만근(2월은 23일 또는 24일 만근)으로 정하면서 임금은 위 공동 임금협정서에 준한다고 정하였다.
- ④ 원고들은 25일을 초과하여 근로한 월에 대해서도 월별 근로일 전체를 기준으로 계산한 최저임금 미달액의 지급을 청구하였으나, 2010년 임금협정에서 월 만근일을 정한 것은 월 소정의 근로일을 정하는 취지로서 원고들이 만근일인 25일을 초과하여 근로한 날의 근로시간은 최저임금 지급 대상 시간에 포함되지 않는다고 볼 여지가 크다.

3. 의의 및 시사점

대법원 전원합의체는 2019. 4. 정액사납금제 하에서 생산고에 따른 임금을 제외한 고정급이 최저임금에 미달하는 것을 회피할 의도로 실제 근무형태 변경 없이 소정근로시간만을 단축하기로 한 노사합의는 무효라고 판단하고(대법원 2019. 4. 18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결), 2024. 5. 소정근로시간 단축 합의가 최저임금 잠탈 목적인지 판단하기 위해 고려해야 하는 요소에 관한 구체적인 기준을 제시하였습니다(대법원 2024. 5. 30. 선고 2023다279402, 2023다280563). 해당 판결에 따르면 ① 합의를 체결한 근로관계 당사자들의 주된 목적(소정근로시간 단축 합의의 구체적인 경위와 시기, 단축 전후의 소정근로시간을 적용할 경우 산정되는 시간급 비교대상 임금과 법정 최저임금의 객관적 차이 및 변동 추이 등을 고려), ② 단축된 소정근로시간과 택시운전근로자의 실제 근로시간(택시에 승객을 태우고 이동하는 영업시간 뿐만 아니라 택시의 입·출고 및 정리 등에 소요되는 준비시간, 승객을 찾거나 기다리는 데 소요되는 대기시간과 같이 택시 운전 근로자가 실제로 근로를 제공하는 시간을 포괄하는 개념)을 비교하여 양자 사이에 상당한 불일치가 있는지를 중심으로 규범적인 관점에서 판단하여야 합니다.

이후 정확한 산정방식에 관한 판결들의 선고가 이어지고 있으며 대상판결은 기존 대법원의 태도를 유지하면서 구체적인 인용액 결정과 관련하여 단체협약 등에서 정한 월 소정의 근로일(만근일)을 초과하여 근로한 경우 해당 일자에 근로한 시간은 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 하는 시간에 포함되지 않는다고 판단하였습니다.

한편, 대상판결 이전에 대법원은 휴일이나 휴가일 또는 결근일에 대해 단체협약 등에 근거하여 유급으로 처리한 경우 해당 시간은 최저임금 지급 대상 시간에서 제외된다고 판시한 바 있습니다(대법원 2024. 7. 25. 선고 2023다223744, 2023다223751 판결). 대상판결과 위 대법원 판결을 종합하면, (i) 소정의 근로일이 아니어서 근로하지 아니한 휴일(주휴일은 논외), (ii) 소정의 근로일이지만 실제 근로하지 않아 임금을 지급할 필요가 없는 휴가일 또는 결근일(단, 근로기준법상 연차유급휴가일은 이에 해당하지 않음), (iii) 월 소정의 근로일을 초과하여 근로한 날의 근로시간에 대해서는 유급으로 처리되었더라도 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 하는 시간에 포함되지 않을 것으로 보입니다.

2 최신판례

(3) 사용자가 근로자의 컴퓨터 저장정보를 무단으로 탐지한 행위는 불법행위로, 근로자가 입은 정신적 고통에 대하여 손해배상책임이 있다고 본 사례

[대상판결: 대구지방법원 2024. 8. 21. 선고 2023나320254 판결]

1. 사안의 개요

원고는 2022. 3. 21. 주식회사 C(이하 '이 사건 회사')에 입사하여 근무하다가 2022. 10. 5.자로 해고된 근로자이고, 피고는 이 사건 회사의 사실상 1인 주주 겸 유일한 이사입니다. 피고는 2022. 6. 30. 원고에게 사직을 권고하였으나 원고는 사직서를 제출하지 않고 2022. 7. 1. 이 사건 회사에 출근하여 사업장 건물 2층에서 1층으로 내려가던 중 계단에서 추락하여 인대파열, 복사뼈 골절, 뇌진탕 등의 상해를 입은 뒤 그 날부터 2022. 9. 1.까지 산재요양을 하였습니다.

피고는 원고의 산재요양기간 중인 2022. 7. 25.경 디지털 포렌식 업체를 통하여 이 사건 회사에서 원고가 사용하던 컴퓨터에 저장된 원고의 인터넷 검색기록과 웹사이트 방문기록, 애플리케이션 로그 등을 무단으로 탐지하였고(이하 '이 사건 탐지행위'), 원고가 2022. 9. 2. 산재요양을 마치고 출근하자 피고는 원고에게 '업무태만(근무시간 중 취업사이트 검색 및 게임)을 사유로 2022. 10. 5.자로 해고함을 통보한다'는 내용의 근로관계종료통보서를 전달하여 2022. 10. 5. 원고는 해고되었습니다(이하 '이 사건 해고').

원고는 ① 피고가 이 사건 탐지행위를 하여 원고의 인격권과 행복추구권, 사생활을 침해하였으므로 그로 인하여 원고가 입은 정신적 손해를 배상할 책임이 있고(제1청구원인), ② 피고가 '직장내 괴롭힘', '근로계약서 미교부'를 이유로 원고로부터 신고 당한 사실에 앙심을 품고 보복할 의사로써 2022. 6. 30.경 이 사건 회사 직원 등 10명을 모아 놓고 일방적으로 해고통고를 하고 2022. 7. 1. 원고에게 사직서를 제출하라고 강요하였으며, 원고에게 해고기준과 절차를 지키지 아니한 채 근로관계종료통보서를 교부하는 등, 원고가 피고를 신고하였다는 이유로 원고에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 행하는 불법행위를 하였으므로 원고에게 그로 인한 정신적 손해를 배상할 책임이 있다고(제2청구원인) 주장하며 소를 제기하였습니다.

제1심에서는 피고의 이 사건 탐지행위로 인한 불법행위 손해배상책임으로 3,000,000원, 이 사건 해고로 인한 불법행위 손해배상책임으로 3,500,000원, 합계 6,500,000원의 배상책임을 인정하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 ① 이 사건 탐지행위로 인한 불법행위 손해배상책임과 ② 이 사건 해고로 인한 불법행위 손해배상책임을 구분하여, ①에 대해 원심과 같이 3,000,000원의 손해배상책임을 인정하였으나, ②에 대해서는 해고가 원고에 대한 보복감정 등 다른 의도를 가지고 이루어졌고 건전한 사회통념이나 사회상규상 도저히 용인될 수 없음이 분명한 경우에 해당한다고 인정하기 부족하다는 이유로 불법행위 성립을 부정하였습니다.

가. 이 사건 탐지행위로 인한 불법행위 손해배상책임(인정)

대상판결은 원심이 아래와 같은 이유를 근거로 피고가 원고에게 이 사건 탐지행위로 원고가 입은 정신적 고통에 대해 손해를 배상할 책임이 있다고 본 것은 정당하고, 이 사건 탐지행위의 동기, 경위, 원고가 입은 피해의 정도 등 여러 사정을 참작하여 3,000,000원의 위자료가 적정하다고 판단하였습니다.

- ① 컴퓨터에 저장된 개인의 인터넷 검색기록이나 웹사이트 방문기록, 애플리케이션 로그 등은 개인의 사생활의 비밀에 관한 사항에 해당하므로 이러한 정보에 대한 무단탐지는 사생활의 비밀과 자유, 정보에 대한 자기결정권 등을 침해하는 것으로서 정당한 이유가 없는 한 불법행위를 구성한다.
- ② 피고가 열람한 정보가 개인정보보호법에 정한 '개인정보'에 해당하지 아니한다는 이유로 피고에게 혐의없음(증거불충분) 처분이 이루어지기는 하였으나, 피고가 무단으로 열람한 정보가 개인정보보호법에 정한 '개인정보'에 해당하지 아니한다고 하여 그 정보를 무단으로 열람한 행위가 위법하지 않다고 볼 수는 없다.
- ③ 피고는 또한 자신은 이 사건 회사의 대표자의 지위에서 이 사건 회사의 업무를 위하여 이 사건 탐지행위를 한 것이지, 피고 개인의 행위는 아니므로 책임이 없다는 취지로 주장한다. 그러나 주식회사의 대표이사가 업무집행을 하면서 고의 또는 과실에 의한 위법행위로 타인에게 손해를 가한 경우 주식회사는 상법 제389조제3항, 제210조에 의하여 제3자에게 손해배상책임을 부담하게 되고, 그 대표이사도 민법 제750조 또는 상법 제389조제3항, 제210조에 의하여 주식회사와 공동불법행위책임을 부담하게 된다 할 것이므로 피고의 위주장은 이유 없다.

나. 이 사건 해고로 인한 불법행위 손해배상책임(부정)

한편 대상판결은 제1심과 달리, 아래와 같은 이유에서 이 사건 해고가 불법행위에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

- ① 일반적으로 사용자의 근로자에 대한 해고 등의 불이익처분이 정당하지 못하여 무효로 판단되는 경우에 그러한 사유만에 의하여 곧바로 그 해고 등 불이익처분이 불법행위를 구성하게 된다고 할 수는 없다. 그러나 사용자가 오로지 근로자를 사업장에서 몰아내려는 의도 하에 고의로 명목상의 해고사유를 만들거나 내세워 해고한 경우나, 소정의 해고사유에 해당되지 아니하거나 해고사유로 삼을 수 없는 것이 객관적으로 명백하고 또 조금만 주의를 기울이면 이와 같은 사정을 쉽게 알아볼 수 있는데도 해고에 나아간 경우 등 해고권의 남용이 우리의 건전한 사회통념이나 사회상규상 용인될 수 없음이 분명한 경우에 있어서는 근로자에 대한 관계에서 불법행위를 구성한다(대법원 1993. 10. 12. 선고 92다43586 판결 등 참조).
- ② 피고는 2022. 6. 30. 원고를 포함한 이 사건 회사 직원들에게 해고통고를 하였고 2022. 7. 22. 또는 같은 달. 29. 이 사건 회사의 직원 8명은 '개인적인 사유', '회사의 경영악화로 인한 권고사직'을 이유로 사직서를 제출하였다.
- ③ 원고가 산재요양 후 복직한 시기에 이 사건 회사에 원고 이외에 다른 근로자들은 없었고, 2022. 8.부터 같은 해 10.까지의 간이세액 인원은 피고, 피고의 부인, 원고로 확인되고 매입매출현황에 의하면 사업장의 업무가 미비하여 원고가 복직한 이후 원고에게 시킬 구체적 업무가 없었던 것으로 보인다.

- ④ 피고는 근로관계종료통보서에 의한 해고예고통지의 위법여부에 대하여 국민신문고에 문의하였고 고용노동부는 '사용자는 정당한 이유가 있을 경우 산재요양기간과 그 후 30일 기간 중 해고예고를 하여 30일 기간 완료 후에 해고를 하는 것은 가능하다. 2022. 10. 5.을 해고일로 정한 해고예고통지가 2022. 9. 1.에 상대방에게 도달하였다면 해고일로부터 30일 전에 해고예고를 한 것으로 보인다'는 취지로 국민신문고 답변을 하였다.
- ⑤ 피고는 최초 제출한 이직확인서에 '징계해고 사유에 해당하여 징계해고절차를 거쳐 해고된 경우'로 기재하였다가 최종적으로 제출한 이직확인서에 '근로자의 업무상과실 등의 귀책사유가 징계해고 정도는 아니지만 사업주가 퇴직을 권유하여 이직한 경우'로 기재하였고 원고는 실업급여를 지급하였다.
- ⑥ 대구지방검찰청 경주지청은 2023. 5. 9. '피고는 원고가 직장 내 괴롭힘 피해사실을 신고한 것에 불만을 갖고 산재승인을 방해하고, 업무배제 및 해고통보를 하였으며, 이직확인서를 허위로 기재하여 실업급여를 받지 못하게 하려는 불리한 처우를 행하여 근로기준법을 위반하였다'는 피의사실에 대하여 혐의없음(증거불충분)의 불기소처분을 하였다.
- ⑦ 위와 같은 점들에 비추어 이 사건 해고가 아무런 해고사유도 없이 원고에 대한 보복감정 등 다른 의도를 가지고 이루어졌고 건전한 사회통념이나 사회상규상 도저히 용인될 수 없음이 분명한 경우에 해당한다고 인정하기 부족하고 달리 이를 인정할 증거가 없다. 따라서 이 사건 해고가 불법행위에 해당한다고 보기 어렵다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은, 피고가 디지털 포렌식 업체를 통해 회사 안에서 원고가 사용하던 컴퓨터에 저장된 원고의 인터넷 검색기록과 웹사이트 방문기록, 애플리케이션 로그 등을 탐지한 행위에 대하여, 설령 해당 정보들이 개인정보보호법상의 '개인정보'에 해당하지 않더라도 사생활의 비밀과 자유, 정보에 대한 자기결정권 등을 침해하여 불법행위에 해당한다고 판단하였습니다. 다만 이후 해고에 나아갔다고 해도 아무런 해고사유도 없이 원고에 대한 보복감정 등 다른 의도를 가지고 이루어졌고 건전한 사회통념이나 사회상규상 도저히 용인될 수 없음이 분명한 경우로 보기 어렵다고 판단하여 해고로 인한 불법행위 손해배상책임은 부정하였습니다.

대법원은 기존에 사용자가 근로자의 동의 없이 업무용 컴퓨터에 저장된 파일이나 이메일 내용 등을 확인·열람하는 것은 타인의 비밀을 침해하는 행위가 될 수 있으며, 전자기록 등 내용탐지죄 등이 성립할 수 있다고 판단한 바 있고(대법원 2003. 8. 22. 선고 2003도3344 판결 등 참조), 다만 근로자의 범죄 혐의를 구체적, 합리적으로 의심할 수 있는 상황에서 조사범위를 혐의 관련범위로 제한하여 열람하였고, 실제로 근로자의 범죄 정황이 발견되었으며, 근로자가 입사시에 업무관련 결과물을 회사에 귀속하기로 약정했던 사례에서는 정당행위를 인정한 사례가 있습니다(대법원 2009. 12. 24. 선고 2007도6243 판결).

위와 같은 판례의 태도에 비추어 볼 때, 만일 회사에서 제공한 근로자의 업무용 컴퓨터 내 자료 등에 대하여 확인하고자 할 경우, 정당한 기업상의 목적과 필요성을 입증할 자료를 갖추고, 필요한 최소한도의 범위 내에서, 적절한 동의절차를 거쳐 열람하여야 법적 리스크를 최소화할 수 있을 것으로 보입니다.

대상판결에 대하여 원고가 상고하여 현재 상고심(대법원 2024다280829) 계속 중입니다.

2

최신판례

(4) 세탁물 수거 및 배송 업무를 수행한 지입차주는 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 근로기준법상 근로자라고 본 사례

[대상판결: 서울행정법원 2024. 8. 22. 선고 2024구합52762 판결]

1. 사안의 개요

A는 주식회사 B(이하 '이 사건 회사')와 운송계약 및 2014년식 1톤 내장탑 트럭에 관한 분양계약을 체결하고, 위 차량을 운행하여 주식회사 C가 운영하는 모바일 세탁서비스인 D(이하에서는 C와 D를 구분하지 않고 D로 통칭)의 세탁물 운송을 하였습니다.

A는 2022. 6. 3. 04:40경 트럭을 운행하여 세탁물을 운송하던 중 파주시 소재 미개통도로에서 중장비의 후미를 추돌하는 사고를 당하였고, 병원으로 후송되었으나 사망하였습니다. 이후 A의 배우자인 원고는 피고인 근로복지공단에게 유족급여 및 장의비 지급을 청구하였으나, 피고는 2023. 10. 30. A를 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 이 사건 회사에 근로를 제공하는 근로자로 보기 어렵다는 이유로 부지급 결정(이하 '이 사건 처분')을 하였습니다.

이에 원고는 A가 이 사건 회사와 D에 전속되어 세탁물 운송 업무를 수행하였고, 회사와 D가 정한 운송물량과 운송지에 따라 업무에 대한 상당한 지시·감독을 받았으며, 분양계약을 체결한 트럭이 비록 A의 명의였다고 하더라도 이를 임의로 운용할 수 없었으므로 근로기준법상 근로자에 해당하고, 설령 그렇지 않더라도 산재보험법상 노무제공자에 해당한다고 주장하며 이 사건 처분의 취소를 구하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 근로기준법상 근로자성 인정에 관한 기존 대법원 법리를 실시하면서 아래와 같은 이유에서 운송업무를 수행한 A가 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 이 사건 회사에 근로를 제공한 근로자라고 판단하여 이 사건 처분을 취소하였습니다.

① A가 수행한 운송업무는 D가 제공하는 서비스 중 야간에 고객이 내놓은 세탁물을 수거하거나 완료된 세탁물을 다시 고객의 집으로 배송하는 것이었다. 그런데 이 사건 회사와 D는 (i) A의 운송물량, 운송일정, 운송지역 등을 지정하였고, (ii) 변동되는 일별 근무시간을 카카오톡 단체 대화방으로 공지하고 운송기사들은 단체 대화방에서 입출차 시간을 보고하였으며, (iii) 운송 공지 사항을 게시하고 운송 교육을 실시하며 문제 발생시 A에게 지침을 내리는 등 구체적인 업무 내용을 결정하고 A의 업무 수행 과정에서 상당한 지휘·감독을 하였다.

② 통상적인 차량 위·수탁 계약과 달리 이 사건 운송계약 및 분양계약은 (i) 회사의 사전 서면 동의 없이 운송계약상 권리, 의무를 제3자에 양도, 대여하지 못한다고 규정하고, (ii) 차량 분양계약

에서 차량 매도 및 계약상 지위 이전의 경우에도 회사의 동의를 요구하는 한편, (iii) 회사의 사전승인 없이 차량을 다른 용도로 전용하거나 제3자의 운행에 사용할 수도 없다고 정하였다.

- ③ 실질적으로 A가 운행한 차량은 이 사건 회사의 배송업무에 전속된 차량으로 보이고, 분양시 A가 일정 대금을 회사에 지급했다고 하더라도, 이는 매매대금이라기보다 계약 종료 후 반환받을 보증금 내지 권리금에 불과한 것으로 평가되며 A가 차량을 실제 소유한 바는 없는 것으로 봄이 타당하다.
- ④ 또한 A가 회사를 통하지 않고 독자적으로 다른 영업을 수행하는 것은 사실상 불가능했고, 회사가 '이 사건 운송 계약 해지로 인한 감차 시 이 사건 회사는 A에게 책임지고 다른 (운송)일 자리를 무상으로 계약하여 준다'는 특약을 통해 계약 종료 후에도 A가 일정한 수익을 얻을 수 있도록 보장하고 있었던 점을 고려하면 A가 독립적 운송사업을 영위하였다고 보기 어렵고 오히려 이 사건 회사에 전속되어 있었다고 평가된다.
- ⑤ 구인공고상으로도 '근무시간 22시~5시, 주5일 근무, 급여 515만 원(+ 추가 1건당 인센티브 3,400원)'이라고 명시하였고, A가 실지급받은 운송비는 기본급이나 고정급이 아니라 운송물량에 의하여 정산한 금액이기는 하나, 성과급 형태의 보수는 노동의 양과 질을 평가하는 것이라 할 수 있으므로 근로의 대가로서 임금성을 부정할 수 없다.
- ⑥ 근로계약을 체결하지 않았고, A가 사업자등록을 하여 운송료에 대한 부가세를 납부하는 등 사업주의 외관을 일부 갖추었으나, 이는 실질적 노무제공 실태와 부합하지 않고 경제적으로 우월한 지위를 갖는 회사에서 임의로 정할 수 있는 사항으로 근로자성을 뒤집는 사정으로 보기는 부족하다.

3. 의의 및 시사점

근로기준법상 근로자성을 판단할 때는 계약의 형식이 아닌 실질을 따져 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부가 핵심이라는 것이 확립된 대법원의 입장입니다. 사용종속적인 관계가 있는지 여부는 ① 업무 내용을 사용자가 정하고 ② 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 ③ 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, → 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는 지, ⑤ 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, ⑥ 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와 ⑦ 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 ⑧ 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, ⑨ 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도, ⑩ 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하되, 사용자가 정한 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등이 적용되는지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자가 아니라고 쉽게 단정해서는 안 된다고 보았습니다([대법원 2010. 5. 27. 선고 2007두9471 판결](#), [대법원 2021. 4. 29. 선고 2019두39314 판결](#) 등 참조).

또한 최근 '타다 드라이버', 위탁 배달라이더 등 플랫폼 노동 종사자의 근로기준법상 근로자성에 관한 판결 선고가 이어지고 있으며([대법원 2024. 7. 25. 선고 2024두32973 판결](#), [서울중앙지방법원 2024. 7. 12. 선고 2022가합534381 판결](#) (항소심 계속 중)), 특히 '타다 드라이버' 판결에서 플랫폼 종사자의 경우, ① 노무제공자와 노무이용자 등이 온라인 플랫폼을

통해 연결됨에 따라 직접적으로 개별적인 근로계약을 맺을 필요성이 적은 사업구조, ② 일의 배분과 수행방식 결정에 온라인 플랫폼 알고리즘이나 복수의 사업참여자가 관여하는 노무관리의 특성을 고려해 위 근로자성 판단요소들을 적정하게 적용하여야 한다고 판시하여 사실상 종래 근로자성 판단기준을 완화한 바 있습니다. 대상판결에서도 모바일 세탁서비스 운송업무 종사자인 A의 경우 근로계약을 체결하지는 않았지만, 일반적인 지입차주 운송계약과 달리 개인사업자라고 보기 어려운 계약의 내용, 회사로부터 상당한 지휘·감독을 받은 사정 등을 근거로 A의 근로기준법상 근로자성을 인정하였습니다.

대상판결에 대하여 피고가 항소하여 현재 항소심(서울고등법원 2024누58946) 계속 중입니다.

2 최신판례

(5) 업무상 재해와 상당인과관계의 존부를 제대로 살피지 아니한 채 만연히 마지막 사업장을 적용사업장으로 하여 평균임금을 산정하는 것은 허용되지 않는다고 본 사례

[대상판결: 서울행정법원 2024. 8. 21. 선고 2023구단73161 판결]

1. 사안의 개요

원고는 아래 표 근무경력과 같이 A 주식회사, F 주식회사 등에서 약 37년간 그라인딩(선박 블록 표면 불순물 제거 및 연마작업), 신호수(조립공정 자재 및 도구 운반과정에서의 신호업무) 등 업무로 분진에 노출되어 만성폐쇄성폐질환(이하 '이 사건 상병')을 진단받았다면서, 피고 근로복지공단에 산업재해보상보험법에 따른 보험급여를 신청하였고, 근로복지공단은 별도 전문기관의 역학조사 없이 원고의 마지막 분진작업 사업장인 F 주식회사를 적용사업장으로 하여 평균임금 산정 후 이를 토대로 산출한 장애급여를 지급하였습니다.

사업장	근무기간	직력	담당업무
A 주식회사	1978. 7. 1. ~ 2013. 1. 1.	34년 6개월	그라인딩
B 주식회사	2014. 7. 1. ~ 2014. 7. 31.	1개월	신호수
C 주식회사	2014. 8. 12. ~ 2014. 9. 29.	1개월	
D 주식회사	2015. 4. 22. ~ 2015. 4. 30.	9일	
E 주식회사	2015. 5. 11. ~ 2015. 12. 30.	1년 7개월	
F 주식회사	2017. 5. 1. ~ 2017. 5. 27.	27일	

이에 대하여 원고는 적용사업장을 가장 장기간 근무한 A 주식회사로 하여 평균임금을 산정해야 한다고 주장하면서 평균임금 정정 및 보험급여차액을 청구하였습니다. 피고 근로복지공단은 2022. 5. 31. 원고에게 '이 사건 상병 발생과 가장 상당인과관계가 높은 사업장이 확인되지 아니하고 이에 따라 A 주식회사를 주된 사업장이라고 명확히 판단할 수 없으며, 마지막으로 유해요인에 노출된 사업장인 F 주식회사가 적용사업장으로 판단된다'는 이유로 평균임금 정정 불승인 및 보험급여차액 부지급처분(이하 '이 사건 처분')을 하였고, 원고는 이 사건 처분의 취소를 구하며 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 아래와 같은 이유를 들어, 근로복지공단에서 사업장별로 직업병 발병·악화와의 상당인과관계 존부를 살피지 않은 채 마지막으로 근로한 사업장을 평균임금 산정의 기준이 되는 적용사업장으로 판단하여 내린 이 사건 처분을 취소하였습니다.

가. 관련 법리

- ① 평균임금(이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액) 제도의 취지가 근로자의 생활임금을 사실대로 반영함으로써 통상적인 생활수준을 보장하려는 것인 점, 업무상 질병의 발생과 같은 평균임금 산정사유는 근로관계 존속 당시 업무 수행 중 업무가 원인이 되어 발생한 것이라는 점 등을 고려할 때, 근로자가 퇴직한 후 직업병 진단이 확정되어 산재보험법상 보험급여의 산정기준이 되는 평균임금을 산정할 때에는 근로자의 퇴직일 이후 평균임금 산정사유 발생일, 즉 진단 확정일까지의 기간은 평균임금 산정기간에서 제외하여야 한다. 만일 평균임금 산정기간에서 제외되는 기간이 3개월 이상인 경우에는 그 제외되는 기간의 최초일인 퇴직일을 평균임금 산정사유 발생일로 보아 평균임금을 산정하고, 그렇게 산정된 금액에서 산재보험법 제36조제3항의 규정에 따라 증감을 거친 금액을 그 근로자의 보험급여 산정 기준이 되는 평균임금으로 하여야 한다(대법원 2007.4.26. 선고 2005두2810 판결 참조).
- ② 근로자가 여러 사업장에서 근무하다 퇴직한 후 진폐 등 직업병 진단이 확정되어 평균임금을 산정할 때 그 기준이 되는 퇴직일은, 원칙적으로 그 직업병의 발병 또는 악화와 상당인과관계가 있는 업무를 수행한 사업장들 중 직업병 진단 확정일에 가장 가까운 마지막 사업장에서 퇴직한 날을 의미한다(대법원 2023. 6. 1. 선고 2018두60380 판결 참조). 상당인과관계가 있는 사업장이 어느 하나로만 특정된다면, 이때는 당연히 해당 사업장에서 퇴직한 날을 기준으로 해야 한다.
- ③ 직업병과의 상당인과관계의 존부를 제대로 살피지 아니한 채 만연히 마지막으로 근무한 사업장을 평균임금 적용사업장으로 하는 것은 허용되지 않는다. 구체적으로 (i) 직업병에 원인을 제공한 사업장은 대체로 근로자가 장기간 근무하였던 곳이므로 그 임금수준이 근로자의 생활임금을 적정하게 반영한다고 볼 수 있다. 직업병 원인과 관계없이 진단 직전에 근무한 사업장이 어디인지라는 우연한 사정에 따라 평균임금 산정의 기준이 달라지는 것은 입법목적에 어긋나고, (ii) 산업재해보상보험제도의 내용에 비추어 적절하고 공정한 보상을 위해서는 직업병의 발병 또는 악화와 상당인과관계가 있는 사업장을 평균임금 산정기준으로 삼는 것이 합리적이며, (iii) 설령 진단일 훨씬 전에 직업병과 상당인과관계가 있는 최종 사업장을 퇴직하였더라도 산재보험법 제36조제3항의 평균임금 증감 규정에 따라 그 퇴직일을 기준으로 산정한 평균임금에 동일 직종 근로자의 임금변동률을 적용하여 산정할 수 있고, (iv) 평균임금 산정 시 특수하고 우연한 사정으로 인하여 평균임금에 산입되는 임금이 통상의 경우보다 현저하게 적거나 많을 경우에는 이를 그대로 평균임금 산정의 기초로 삼을 수 없으므로(대법원 1999. 5. 12. 선고 97다5015 전원합의체 판결 참조), 근로자가 직업병의 원인이 된 유해 요소에 지속적으로 노출됨에 따라 업무 능력이 저하되고 그 결과 마지막 사업장에서의 임금수준이 현저하게 낮아졌다고 인정되는 경우에는 그 임금액은 평균임금 산정의 기초로 삼을 수 없다. 그러나 그렇지 않은 경우라면 근로자의 생활임금을 가장 사실대로 반영하는 것은 그 직업병의 발병 또는 악화와 상당인과관계가 있는 업무를 수행한 사업장들 중 최종 사업장에서 지급받은 임금액일 것이므로 이를 기초로 평균임금을 산정하는 것이 평균임금에 따라 보험급여를 산정하도록 한 산재보험법의 취지에 부합한다.

나. 원고의 평균임금 적용사업장을 마지막 근무장소로 정하는 것이 정당한지(부정)

- ① 원고가 A 주식회사를 퇴직한 이후에 수행하였던 신호수 업무 역시 분진 등 유해요소에 노출되는 작업에 해당할 가능성이 있어 보이기는 한다. 그러나 이 중 주식회사 B, C, D, F에서 각 근무한 기간은 짧게는 9일, 길게는 27일(원고가 주식회사 F에 소속된 기간은 공식적으로는 27일인데, 실제 근무한 날짜는 17일)에 불과하여, 적어도 위 4곳의 사업장에서의 업무수행이 이 사건 상병의 발병이나 악화에 상당한 기여를 했다고 단정하기는 어렵다.

- ② 그라인딩 업무는 금속 분진 등에 직접 노출되고 근거리에서 분진을 흡입하게 되는 반면, 신호수 업무는 용접 및 그라인딩이 이루어지는 동안에 발생하는 분진을 일정 거리를 두고서 간접적으로 흡입하게 되는 것이어서, 위 두 가지 업무 중에서는 그라인딩 업무가 이 사건 상병의 발병이나 악화에 보다 많은 원인을 제공하였을 개연성이 크다.
- ③ 뿐만 아니라 원고는 A 주식회사에서 그라인딩 업무를 수행한 기간은 약 34년 6개월에 이르고, A 주식회사에서 퇴직한 후 얼마 지나지 않은 2014. 8. 27. 폐기능검사의 이상결과가 나오기도 한 점 등에 비추어 볼 때, 원고의 이 사건 상병의 발병이나 악화에 가장 직접적인 기여를 한 사업장은 A 주식회사라고 볼 여지가 많다. 이 사건 상병은 진폐증과 마찬가지로 분진 노출 후에 곧바로 증상이 나타나지 않고 오랜 시간이 경과한 후에 비로소 나타나게 된다는 특징을 고려할 때 더욱 그러하다.
- ④ 피고 근로복지공단은 처분을 하기에 앞서, 업무관련성 여부를 판단하기 위한 전문기관의 역학조사를 거치지 않았고, 이 사건 상병과 상당인과관계가 가장 높은 사업장이 어디인지를 살피는 노력을 충분히 기울이지도 아니한 채 이 사건 상병 발생에 주된 원인을 제공한 사업장이 어느 곳인지를 알 수 없다고 쉽게 단정하고서 마지막으로 유해요인이 노출되었을 가능성이 있는 사업장인 주식회사 F를 적용사업장으로 인정하였는 바, 이러한 업무처리방식은 그 자체로 객관성과 합리성이 흠결되어 타당하다고 볼 수 없다.
- ⑤ 피고의 「요양결정시 적용업무 관련 판단에 관한 처리지침(제2007-31호)」 중 '재해자의 질병 발생 주된 사업장으로 명확히 판단하기 어려운 경우 마지막으로 유해요인에 폭로된 사업장을 적용사업장으로 한다'는 내용은, 전문기관의 심의 의뢰 등을 거친 뒤에도 여전히 주된 사업장이 어느 곳인지를 알 수 없을 경우에 보충적으로 적용될 수 있는 것이지, 전문기관의 심의 의뢰를 거치는 등의 노력도 제대로 기울이지 않은 채 행정편의적으로 적용될 수는 없다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 근로자가 여러 사업장에서 근무하다 퇴직한 후 직업병 진단이 확정되어 평균임금을 산정할 경우, 직업병에 대한 적절하고 공정한 보상이 이루어질 수 있도록 직업병의 발병 또는 악화와 상당인과관계가 있는 업무를 수행한 사업장을 평균임금 산정의 기준으로 삼는 것이 합리적이라고 판시하였고, 퇴직한 후 직업병 진단이 확정되어 평균임금을 산정할 때 그 기준이 되는 퇴직일은, 원칙적으로 그 직업병의 발병 또는 악화와 상당인과관계가 있는 업무를 수행한 사업장들 중 직업병 진단 확정일에 가장 가까운 마지막 사업장에서 퇴직한 날을 의미한다고 판시한 **대법원 2023. 6. 1. 선고 2018두60380 판결**의 취지를 재확인하였습니다.

다만, 대상판결은 위 대법원 판결의 취지는 근로자가 근무한 복수의 사업장 모두가 직업병의 발병 또는 악화와 상당인과관계가 있음을 전제로 한 것으로, 만일 상당인과관계가 있는 사업장이 어느 하나로만 특정된다면 해당 사업장에서 퇴직한 날을 기준으로 평균임금을 산정하여야 한다는 의미로 해석되어야 하고, 이런 경우에게까지 마지막 사업장을 적용사업장으로 하여 평균임금을 산정할 것은 아니라고 판단하였습니다. 이에 따라 대상판결은 적용사업장 판단에 있어 재해자가 수행한 업무의 내용, 업무환경 등을 토대로 직업병 발생이나 악화에 영향을 준 사업장이 어디인지 파악하는 것이 우선되어야 하는 점을 강조하였습니다.

2 최신판례

(6) 자동차 공장에서 도장업무를 담당한 1차 협력업체 소속 근로자들과 출고 및 배송업무를 담당한 2차 협력업체 소속 근로자들에게는 근로자파견관계를 인정하였으나, 생산관리 업무를 담당한 2차 협력업체 소속 근로자들에게는 근로자파견관계가 인정되지 않는다고 본 사례

[대상판결: 서울중앙지방법원 2024. 9. 6. 선고 2021가합580332 판결]

1. 사안의 개요

피고는 울산, 아산, 전주에 공장을 두고 자동차 및 그 부품의 제조·판매를 주된 목적으로 하는 회사이고, 피고 보조참가인은 육상, 해상 및 항공화물운송업 등을 영위하면서 자동차 물류를 비롯한 종합물류업무를 수행하고 있는 회사입니다.

원고들은 피고와 직접 도급관계를 체결한 사내협력업체 또는 피고와 직접 도급계약을 체결한 피고보조참가인으로부터 하도급을 받은 2차 협력업체 소속 근로자로서, 피고의 울산공장에서 생산관리업무, 내수 판매차량 출고업무, 도장업무를 수행한 사람들입니다. 원고들이 근무하는 동안 소속 협력업체가 변경되기도 하였으나, 변경된 협력업체가 고용을 승계하여 원고들은 종전 업무를 그대로 수행하였습니다.

원고들은 피고가 1차 협력업체와 체결한 도급계약 및 피고보조참가인을 통하여 2차 협력업체들과 체결한 도급계약은 모두 그 실질에 있어서 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법')이 정한 근로자파견계약에 해당한다고 주장하면서, 해당 기간 동안의 피고 소속 근로자로서 지급받을 수 있었던 임금과 실제로 협력업체로부터 지급받은 임금 간의 차액과 피고의 노사간 단체협약에 따라 피고 소속 근로자로서 지급받을 수 있었던 약정금 및 이에 대한 지연손해금을 청구하였습니다.

2. 판결 요지

가. 2차 협력업체 소속으로 생산관리 업무를 담당한 원고들의 근로자파견관계 인정 여부 (부정)

대상판결은 아래와 같은 이유로 생산관리 업무를 담당한 2차 협력업체 소속 근로자들에 대한 근로자파견관계가 인정되지 않는다고 판단하였습니다.

(1) 피고가 생산관리 담당 원고들에게 상당한 지휘·명령을 하였는지 여부 (부정)

- ① 일부 생산관리 담당 원고들은 울산공장 내에서 불출업무를 수행하였는데, 이는 지정된 시간에 지정된 순서로 서열이 완료된 팔레트 등을 컨베이어 벨트 부근으로 불출할 것을 내용으로 한다는 점에서 불출업무에 종사하는 근로자들에 대한 지휘·명령적 요소 역시 가지고 있다. 다만, 서열·불출업무는 자동차 생산에 필요한 부품을 적시에 공급해주는

물류공정의 성격도 가진다고 볼 수 있으므로, 위 업무에 종사하는 근로자들과 피고 사이에 근로자파견관계를 인정하기 위해서는 보다 직·간접적인 피고의 지휘·명령이 관련 증거들에 의하여 뒷받침되어야 한다.

- ② 그런데 피고가 생산관리 담당 원고들에 대하여 상당한 지휘·명령을 하였다고 인정할 만한 구체적인 증거를 찾아보기 어렵다. 피고가 울산공장을 운영하는 주체로서 공정의 운영상황 및 계획에 대한 정보를 제공하는 것 또는 울산공장내에서 근무하는 모든 근로자들의 산업재해 예방을 위한 안전조치의무 이행과 관련된 것은, 원고들이 수행한 업무와 직접적인 관련이 없는 것으로서, 그러한 사정만으로는 근로자파견관계에서의 상당한 지휘·명령에 해당한다고 보기 어렵다.
- ③ 또한 사내 모든 공정을 조율 및 관할하고 있는 피고가 최적의 동선을 계획하여 이를 작업자에게 제공함으로써 공장 내에서 이루어지는 작업자들의 동선이 겹치지 않으면서 효율성을 추구할 유인이 크므로, 피고가 2차 협력업체들 소속 근로자들에게 불출동선을 제공하였다는 이유로 이를 근로자파견관계에 있어서의 지휘·명령이라고 볼 수는 없다.

(2) 생산관리 담당 원고들이 피고 소속 근로자들과 공동작업을 하는 등 피고의 사업에 실질적으로 편입되었는지 여부 (부정)

- ① 피고의 울산공장 사내에서 검사출하, 조립, 서열, 불출업무를 수행하는 작업자들 모두가 동일한 업무를 수행하는 것처럼 보일지라도 이는 업무방식의 유사성에서 기인한 것일 뿐, 업무대상인 부품의 종류를 기준으로 보면 도급인 근로자와 수급인 근로자의 업무가 명확히 구분되고, 그러한 이유로 특정 부품에 관하여 2차 협력업체들 소속 근로자와 피고 소속 근로자가 공동작업을 하거나 결원 시 서로의 업무를 대체한 사례를 찾아보기 어렵다.
- ② 2차 협력업체 소속 근로자들이 사내에서 수행하는 서열·불출업무 등은 피고 소속 근로자들의 공정이 아니라 각자가 소속되어 있는 2차 협력업체들 소속 근로자들이 사외에서 작업하는 선공정과 유기적으로 연결되어 있다. 2차 협력업체들 소속 근로자가 불출업무를 마치면 피고 소속 근로자가 해당 부품을 조립 라인에 투입하기는 하지만, 그 중간에는 일정 수량의 팔레트 등을 적치해 놓을 수 있는 공간이 있어 일종의 버퍼(buffer) 내지 완충재고로서의 역할을 수행하므로, 불출업무와 피고 소속 근로자가 수행하는 작업과의 유기적 연관성의 정도가 다소 약화된다.
- ③ 2차 협력업체들은 하도급 초기에는 소속 근로자들로 하여금 울산공장 사내에서 서열·불출업무를 모두 수행하도록 하였으나 부품사양의 증가 등으로 울산공장 사내에서 작업장소가 부족하게 되자, 울산공장 인근에 자체 공장, 서열장을 마련하여 점진적으로 서열작업을 사외로 이전시키고, 불출업무 위주로 울산공장 사내에서 진행하도록 하였다. 불출업무의 특성상 업무효율성을 위하여 울산공장 사내에서 근무했던 것으로 보이므로, 단지 근무장소가 울산공장 사내라는 이유만으로 불출업무를 수행한 원고들이 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 없다.

(3) 그 외에 종합적으로 고려할 요소

- ① 피고보조참가인으로부터 하도급을 받은 2차 협력업체들이 피고보조참가인으로부터 수령할 도급액은 둘 사이의 약정에 따라 정해질 뿐이어서, 피고로서는 그와 같은 구체적인 사정까지 인식할 필요성이 크지 않았을 것으로 보이고, 피고가 부품 공정별로 표준 T/O(Table of Organization)를 정하여 피고보조

참가인에게 제공하였다거나, 피고보조참가인과 2차 협력업체들 사이의 도급액 결정과정에 관여하였다 고 불만한 자료도 없다.

② 피고보조참가인의 조직 및 역할 등에 비추어 보면, 피고보조참가인을 부품물류공정과 관련하여 중간에 형식적으로만 삽입된 회사에 불과하다고 볼 수 없으므로, 원도급인인 피고가 수급인인 피고보조참가인을 배제한 채 2차 협력업체들에 공정별 투입인원을 준수하도록 지시하는 등의 일반적 작업배치권을 행사하였다고 보기 어렵다.

③ 2차 협력업체들은 부품물류업무를 수행할 수 있는 독자적인 조직체계를 갖추고, 피고의 울산공장 인근에 자체 공장(작업장)을 설립하여 물류공정을 수행하고 있을 뿐 아니라 자체적인 전산프로그램을 개발하는 등 그에 필요한 장비를 보유하거나 임대하여 사용하고 있는 것으로 보인다.

나. 1차 협력업체 소속으로 도장업무를 담당한 원고들의 근로자파견관계 인정 여부 (인정)

대상판결은 아래와 같은 이유로 도장업무를 담당한 1차 협력업체 소속 근로자들에 대한 근로자파견관계가 인정된다고 판단하였습니다.

① 도장업무 담당 원고들은 피고의 울산 1공장에서 일하였던 1차 협력업체 소속 근로자들로서 피고가 정한 생산계획 및 컨베이어벨트의 속도에 따라 도장공정 중 일부에 참여하여 비교적 단순하고 반복적인 작업을 하였으므로, 피고로부터 작업량, 작업 방법, 작업순서, 작업장소, 작업시간 등을 직접 개별적으로 지시받은 것과 다를 바가 없었다고 볼 수 있다.

② 피고는 수시로 작업방법을 변경하기도 하고 피고 소속 근로자들이 직접 협력업체 근로자들에게 긴급히 처리해야 할 작업내용을 통지하기도 하였다. 도장업무의 수행 과정에서 협력업체 또는 협력업체 근로자들의 작업재량이 거의 없었고, 이를 거부하는 것이 사실상 허용되지 않았다.

③ 도장업무의 세부 공정에 몇 명의 근로자를 투입할 것인지, 그들의 작업시간을 얼마로 할 것인지, 작업방법·순서·내용·속도를 어떻게 할 것인지는 피고에 의하여 결정되었다. 반면 협력업체가 독자적으로 행사할 수 있는 권한은 거의 없었던 것으로 보인다.

④ 협력업체 근로자들의 업무는 피고가 미리 정해 둔 비교적 단순한 작업을 반복하는 것으로서 협력업체의 전문적인 기술 등이 요구되지 않았고, 피고는 수급업체 고유의 기술력이나 전문성보다는 소속 근로자들의 노동제공 자체를 이 사건 도급계약을 통한 도장업무의 수행에서 중요한 요소로 고려하였다.

⑤ 해당 협력업체는 도장업무에 고유 자본이나 기술을 투입한 바 없었고, 별도의 사업장이나 사무실조차 두고 있지 않는 등 독립적인 기업조직이나 설비를 갖추지도 않았던 것으로 보인다.

다. 2차 협력업체 소속으로 내수출고업무를 담당한 원고들의 근로자파견관계 인정 여부 (인정)

대상판결은 아래와 같은 이유로 내수출고업무를 담당한 2차 협력업체 소속 근로자들에 대한 근로자파견관계가 인정된다고 판단하였습니다.

(1) 피고가 2차 협력업체 소속 근로자들에게 상당한 지휘·명령을 하였는지 여부 (인정)

- ① TAG(차량의 목적지를 나타내는 스티커) 부착 업무를 수행한 2차 협력업체 소속 근로자가 업무 중 문제가 발생하는 경우 피고의 담당자에게 상황을 보고하였고, 피고가 시간대별 생산대수를 모니터링하고 있었던 것은 사실이라고 보인다.
- ② 피고는 2차 협력업체 소속 근로자가 PDA 스캐너를 통해 각 차량을 전산시스템에 입력함으로써 이를 체계적으로 파악할 수 있는데, 피고는 PDA 스캐너의 사용방법에 관한 매뉴얼을 만들어 2차 협력업체 소속 근로자들에게 제공하였고, 위 매뉴얼에는 PDA 기기의 배터리 교체방법, 프로그램 실행방법, 긴급 대처 방법 등이 기재되어 있다.
- ③ PRS(Pre-Release Service, 출고 전 검사) 업무를 담당한 2차 협력업체 소속 근로자는 피고 소속 근로자의 아이디를 이용하여 피고의 전산관리시스템에 접속하여 각 차량의 정보를 파악하면서 세차장 투입 업무 등을 수행하고, 그 업무수행 결과가 곧바로 피고의 전산관리시스템에 반영됨으로써 피고는 전산관리시스템을 통하여 2차 협력업체 소속 근로자들의 업무수행 결과를 실시간으로 확인할 수 있었다.
- ④ 그 밖에도 피고는 출고업무 중 낙진제거작업 및 임시번호판 부착작업에 관하여 작업표준서를 작성하여 업무수행방법을 구체적으로 정하였고, 2차 협력업체 소속 근로자는 위 작업표준서를 준수하면서 업무를 수행하였을 것으로 보인다.
- ⑤ 피고는 2차 협력업체 소속 근로자들로 전산시스템에 나타난 출고순서와 다르게 긴급 조합을 수시로 요청하기도 하였고, 2차 협력업체 소속 근로자들은 위와 같은 피고의 요청에 따를 수밖에 없었다.
- ⑥ 피고는 2차 협력업체 소속 근로자가 수행하는 점검업무 도중 문제가 발생하자 재발방지를 위해 매뉴얼을 마련하여 구체적인 업무방법을 정하였고, 2차 협력업체 소속 근로자는 위와 같이 피고가 정한 업무방법에 따라 업무를 수행하였을 것으로 보이며, 2차 협력업체 근로자는 피고가 발급하는 반출증에 기재된 차량 정보를 확인한 후 그에 따라 피고의 지급품이나 부품 등을 차량에 투입하였는데, 이처럼 반출증은 피고의 구체적인 작업지시를 대신하는 기능을 수행하고 있다.

(2) 2차 협력업체 소속 근로자들이 피고 소속 근로자들과 공동작업을 하는 등 피고의 사업에 실질적으로 편입되었는지 여부 (인정)

- ① 피고의 2차 협력업체 소속 근로자들이 수행한 출고 및 배송업무의 선후 과정에는 피고 소속 근로자의 담당업무가 혼재되어 있어, 이들은 서로 유기적으로 연결되어 함께 출고 및 배송업무를 수행하였다고 볼 수 있다.
- ② 내수출고 담당 원고 등은 울산공장 내에 위치한 울산출고센터 및 울산배송센터에서 근무하였으므로, 울산 제1 내지 5공장의 직접생산공정의 속도와 흐름에 영향을 받을 수밖에 없었다. 피고의 관리자는 2차 협력업체 소속 근로자에게 현재 인수대기장에 남아 있는 차량의 대수가 얼마나 되는지 확인을 요청하기도 하였다. 2차 협력업체 소속 근로자들이 수행한 출고 및 배송업무 역시 컨베이어 벨트를 활용한 피고의 생산물량에 직·간접적으로 좌우될 수밖에 없는 등 컨베이어벨트의 생산속도 및 일정에 연동되어 이루어졌고, 그에 따라 근로시간이나 휴일특근 역시 피고의 생산계획에 좌우될 수밖에 없다. 이러한 점은 출고업무의 작업량이 고객이 정한 출고일정에 따른 출고량에 연동될 여지가 상대적으로 큰 각 지역의 출고센터와 구분되는 사정이다.

- ③ 2차 협력업체가 수행하는 출고 및 배송업무의 내용 중에는 판매를 위한 준비단계뿐만 아니라 차량을 최종적으로 점검하고 그 결과 이상이 발견되면 다시 울산공장으로 돌려보내는 작업 또는 타이어공기압 조정, 임시번호판 부착 등 차량으로서 완전한 기능을 수행하기 위해 필요한 부수적인 작업들이 포함되어 있으므로, 피고의 자동차 생산공정에서 마지막 점검 등이 이루어지는 마무리단계로 보아야 하지, 이를 생산이 완료된 차량을 판매하기 위한 후속 단계에 불과하다고 할 수 없다. 업무장소도 각 지역에 별도로 마련된 출고센터가 아닌 울산공장에 위치한 울산출고센터 및 울산배송센터이므로 직접생산공정과 연계성이 더욱 클 수밖에 없다.
- ④ 2차 협력업체 소속 근로자는 피고 소속 근로자의 아이디와 비밀번호를 이용하여 피고 전산시스템에 접속하여 업무를 수행하기도 하였고, 차량 점검 결과를 기록한 '완성차 인수인계 및 점검기록표'에 피고 소속 근로자의 도장을 날인하는 등 피고 소속 근로자와 명확한 구분 없이 마치 하나의 작업집단인 것처럼 업무를 수행하였다.

(3) 그 외에 종합적으로 고려할 요소

- ① 피고의 울산배송센터는 울산 제1 내지 5공장별 연간 생산계획, 일일생산량에 맞추어 출고공정에 필요한 소요인원을 구체적으로 산출하기도 하였는바, 2차 협력업체는 이에 따를 수밖에 없었을 것으로 보임으로, 도급받은 업무에 몇 명의 근로자를 투입할지는 사실상 피고가 결정했다고 볼 수 있고, 그 밖에 2차 협력업체가 계약을 이행하는 과정에서 스스로의 노력이나 판단에 따라 독자적인 이윤을 창출할 여지는 사실상 봉쇄되어 있었던 것으로 보인다.
- ② 2차 협력업체 소속 근로자들의 평일 및 주말 근무일정은 울산출고센터 및 울산배송센터에서 근무하는 피고 소속 근로자들과 동일하게 결정되었고, 근로시간 역시 TAG 작업의 경우 피고의 생산라인 소속 근로자와, 출고업무의 경우 피고의 울산출고센터 소속 근로자와, 배송업무의 경우 피고의 울산배송센터 소속 근로자와 각 동일하게 운영되었다. 휴일특근의 경우에도 2차 협력업체는 피고의 생산계획이나 일정에 따라 소속 근로자를 투입하였을 뿐 휴일특근의 실시 여부에 대하여 독자적인 결정권을 행사하지 못하였고, 달리 2차 협력업체에서 독자적으로 소속 근로자들의 근무일정이나 근로시간을 결정하였다고 볼 만한 자료도 찾을 수 없다.
- ③ 2차 협력업체가 도급계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립 적 기업조직이나 설비를 갖추고 있다고 보기도 어렵다.
- ④ 내수출고 업무의 경우에는 피고보조참가인이 고도화된 시스템을 구축하여 업무 전반을 통제하고 있다고 보이지 않는다.

3. 의의 및 시사점

최근 법원은 근로자파견관계를 판단할 때에 동일한 사업장이라 하더라도 업무내용 및 수행방식, 구체적인 지시에 따른 실질적인 지휘·감독 인정여부 등 근로관계의 실질에 있어 근로자별, 근무기간별 차이가 있다면, 그에 따라 파견법상 근로자 파견관계 인정여부도 구분하여 다르게 판단할 수 있다는 전제 하에 각 업무별, 기간별로 판단을 달리하고 있습니다[대법원 2022. 10. 27. 선고 2017다15010 판결, 대법원 2024. 7. 25. 선고 2022다217728, 2022다217735 판결(병합), 대법원 2024. 8. 23. 선고 2022다218936 판결]. 대상판결 역시 같은 전제에서 원고들의 소속 회사, 수행 업무 내용 및

방식 등 구체적인 사정에 따라 근로자파견 여부를 달리 판단하였습니다. 특히 차량 출고 전 검사업무(PRS 업무)의 경우 대상판결에 앞서 근로자파견관계가 부정된 선례([대법원 2023. 7. 13. 선고 2022다275885 판결](#))가 있음에도, 대상판결은 해당 업무를 수행한 원고들이 근무한 울산출고센터 및 울산배송센터의 구체적인 사정에 따라 피고와 원고들의 근로자파견관계를 인정하였습니다.

대상판결에 대하여 일부 원고들과 피고가 각각 항소하여 현재 항소심(서울고등법원 2024나2051647) 계속 중입니다.

2 최신판례

(7) 기획재정부 가이드라인을 기반으로 한 공공기관의 정년연장형 임금피크제가 적법하다고 본 사례

[대상판결: 서울중앙지방법원 2024. 9. 5. 선고 2023가합77298 판결]

1. 사안의 개요

피고는 한국토지주택공사법에 근거하여 종전 한국토지공사와 대한주택공사를 해산·통합한 다음 각 권리·의무를 포괄적으로 승계하는 방식으로 2009. 10. 1. 설립된 공법인입니다. 원고들은 1980년부터 1990년경 사이에 피고에 입사하여 2021. 12. 31.자로 일괄 퇴직한 근로자들입니다.

피고는 상위직급인 1·2급을 전문직원으로 전환한 후 일부 임금을 삭감하는 대한주택공사의 기존 임금피크제를 이어받아 '전문위원 관리 시행세칙'을 제정하고, 2013년과 2015년에 두 차례 개정하였습니다. 2015년 개정안에서는 종전 임금지급률을 일부 인하하여, 만 57세에 도달하는 연도의 직전 연도 말일까지는 기존 연봉의 95%, 그 이후 퇴직일까지는 각 70%를 지급하도록 하였습니다.

한편, 피고는 2015년 기획재정부의 공공기관 임금피크제 권고에 따라, 피고는 2015. 8. 28. 직원의 정년을 만 59세에서 만 60세로 연장하도록 인사규칙을 개정하였고, 같은 날 기존 임금피크제(전문직원 관리 시행규칙) 적용 대상을 모든 직원으로 확대하는 것으로 개정(임금피크제 운영 시행세칙)하였으며, 이를 2016. 1. 1.부터 시행하였습니다(이하 '이 사건 임금피크제').

이 사건 임금피크제에 따르면 ① 1·2급의 경우 만 57세에 도달하는 연도의 초일부터 말일까지는 90%, 그 이후부터 퇴직일까지는 각 70%를 지급하고 ③ 3급 이하 및 별정직의 경우 만 58세가 경과하는 연도의 초일부터 임금피크제를 적용하며 연도별 임금지급률은 A유형(80%, 70%, 70%), B유형(90%, 80%, 50%) 중 선택할 수 있도록 하였습니다.

원고 중 1인은 피고의 2급 직원이었고 나머지 원고들은 3급 직원으로, 원고들 모두 2020. 1. 1.부터 이 사건 임금피크제가 적용되었습니다.

원고들은 이 사건 임금피크제의 시행에 절차적 위법성(사용자측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 간에 의견을 교환하는 회의방식에 의한 과반수의 동의를 얻은 것이 아니므로 취업규칙의 불이익한 변경에 관한 근로기준법 제94조를 위반하여 효력이 없음)과 실체적 위법성[이 사건 임금피크제 시행은 합리적 이유 없이 원고들을 차별하는 것이어서 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」(이하 '고령자고용법')에 위배됨]이 있어, 이 사건 임금피크제가 무효라고 주장하면서 삭감된 임금 상당액 등을 청구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

가. 이 사건 임금피크제 도입의 절차적 하자에 관한 판단 (부정)

대상판결은 '취업규칙의 변경'에 의하여 기존 근로조건의 내용을 일방적으로 근로자에게 불이익하게 변경하려면 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의, 그와 같은 노동조합이 없는 경우에는 근로자들의 회의 방식에 의한 과반수의 동의가 있어야 한다는 법리(대법원 2008. 2. 29. 선고 2007다85997 판결)와 '근로자들의 회의 방식'은 반드시 한 사업 또는 사업장의 전 근로자가 일시에 한자리에 집합하여 회의를 개최하는 방식만이 아니라 한 사업 또는 사업장의 기구별 또는 단위 부서별로 사용자 측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 상호간에 의견을 교환하여 찬반의견을 집약한 후 이를 전체적으로 취합하는 방식도 허용된다는 법리(대법원 2003. 11. 14. 선고 2001다18322 판결)를 확인하면서, 아래와 같은 이유로 이 사건 임금피크제와 관련한 절차적 하자가 존재하지 않는다고 판단하였습니다.

- ① 피고는 2015. 7. 20.부터 7. 23.까지 광역·지역·사업본부에서 직원설명회를 열어 이 사건 임금피크제 도입의 필요성을 설명하고 질의응답을 통해 의견을 수렴하였다.
- ② 피고는 회사 내부망 게시판을 통해 임금피크제의 기준, 불이익 등에 관한 문의를 받고 아이디어를 제안받았으며, 직원들 간 상호 의견 교환도 가능하도록 하였다.
- ③ 피고는 위와 같은 의견수렴 과정을 거쳐 2015. 8.경 임금피크제 설계안을 확정하고, 같은 해 8. 12. 피고 소속 근로자들에게 임금 삭감률, 적용 기준 등을 포함한 설명자료를 배포하였다. 피고는 임금피크제 운영 시행 세칙에서 임금피크제 적용 직전일을 기준으로 퇴직금을 중간정산할 수 있으며 임금피크제 적용 기간에도 중간정산할 수 있다는 규정을 두어 임금피크제 적용대상 직원들에게 퇴직금 수령에 관한 선택권을 주기도 하였다.
- ④ 이 사건 임금피크제 도입 무렵 피고의 3급 이하 직원의 95%는 두 개의 노동조합에 가입되어 있었고, 각 노조는 2015. 8. 19. 및 20. 임금피크제 관련 회의를 개최해 전국 대의원, 지부장 등이 참석하도록 하였으므로 피고 소속 3급 이하 근로자들은 위 지부장, 대의원 등을 통하여 이 사건 임금피크제 도입에 관하여 의견을 개진할 수 있는 기회를 가졌다고 봄이 상당하다.
- ⑤ 위와 같은 절차 이후, 피고 소속 근로자들 중 각 노동조합 조합원은 노조위원장에게 위임장을 제출하는 방식으로, 2급 이상 직원들은 개별 동의서를 제출하는 방식으로, 이 사건 임금피크제 도입에 관한 찬반 의견을 밝혔고, 그 결과 전체 근로자의 73.1%가 동의해 이 사건 임금피크제가 도입되었다.

나. 이 사건 임금피크제의 실체적 위법성에 관한 판단 (부정)

대상판결은 사업주가 '임금피크제'를 시행하는 경우 연령을 이유로 한 차별에 합리적인 이유가 없어 그 조치가 무효인지 여부는 (i) 도입 목적의 타당성, (ii) 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도, (iii) 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성, (iv) 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다(대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결 등)는 법리를 확인하고, 비록 위 법리는 정년유지형 임금피크제에 관한 것이지만 정년연장형 임금피크제인 이 사건 임금피크제 효력 판단에도 참고하여 아래와 같은 이유로 이 사건 임금피크제가 유효하다고 판단하였습니다.

(1) 이 사건 임금피크제의 성격 및 도입 목적의 타당성

- ① 고령자고용법이 제19조에서 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하도록 의무화하는 한편 제19조의2를 신설한 것은, 정년 연장의 법적 의무화를 계획할 당시부터 근로자의 정년 연장에 따라 사업주의 재정적 부담이 증가할 것을 예상하고, 정년 연장으로 발생할 수 있는 기존 인력에 대한 구조조정, 신규인력 채용의 감축 등과 같은 부작용을 방지 또는 완화하기 위하여 사업주가 정년연장에 따른 임금체계 개편 등의 조치를 취할 수 있는 법적 근거를 마련한 것이다.
- ② 고용보험법령 역시 고령자고용법 개정에 따른 정년 연장이 시행되기 전부터 정년 연장에 따른 근로자의 임금 삭감 제도를 예정하고 이에 대한 지원금 제도에 관한 법적 근거를 마련하고 있었으며(고용보험법 제23조, 고용보험법 시행령 제28조 참조), 정년 연장이 시행될 무렵에는 고용보험법 시행령(2015.12.4. 대통령령 제26690호로 일부 개정된 것)에 제28조의2를 신설하여 정년을 60세 이상으로 정한 사업 또는 사업장에서 55세 이후부터 임금을 감액하는 제도를 시행하는 경우 2018. 12. 31.까지 일정한 지원금을 지원하도록 규정하였다.
- ③ 위와 같이, 관련 법령에서는 법정 정년 연장에 대응하여 일정 연령 이상 고령자를 대상으로 일정 연령에 도달한 시점부터 임금을 삭감하는 임금피크제와 같은 임금체계 개편 조치를 이미 예정하고 있고, 특히 고용보험법령은 임금피크제 등으로 인해 정년이 연장된 근로자의 임금이 감액될 수도 있음을 예상하고 있었다.
- ④ 피고는 앞서 본 바와 같이 고령자고용법에 따른 정년 연장이 시행되기 전에 근로자들의 동의를 받아 임금피크제 시행세칙을 마련하여 정년연장과 동시에 늘어난 정년에 비례하여 일정 비율로 임금을 감액하여 지급하기로 하는 정년연장형 임금피크제를 시행하였다고 보는 것이 타당하고, 연장된 정년만을 따로 분리하여 이 사건 임금피크제가 정년유지형 임금피크제라고 볼 수는 없다.
- ⑤ 이 사건 임금피크제는 정년을 만 60세로 연장하면서 발생하는 인건비 부담을 완화하고 고령자의 고용안정성을 높이기 위해 도입되었다. 피고는 인건비 초과로 인해 경영 평가에서 낮은 평가를 받고, 전체 직원들이 인건비 초과분을 일부 반납하는 상황까지 발생하였다. 이를 해결하기 위해 피고는 상위 직급 전 문직원의 임금을 삭감했지만 근본적인 해결책은 되지 않았다. 이후 기획재정부는 공공기관의 인건비 부담을 줄이고 청년 일자리를 창출하기 위해 모든 공공기관에 임금피크제 권고안을 시달하기에 이르렀다. 위와 같은 이 사건 임금피크제의 내용 및 도입 경위 등에 비추어 보면, 이 사건 임금피크제는 노동조합과의 합의를 통하여 고령자고용법 제19조의2 제1항에서 규정한 '정년 연장에 따른 임금체계 개편'으로서 고령자고용법에 따른 정년 연장조와 조화를 시도하기 위하여 도입된 것이므로 그 목적의 타당성이 인정된다고 보아야 한다.

(2) 원고들이 입는 불이익의 정도 및 대상 조치의 적정성

- ① 비록 원고들의 정년연장이 법률 개정에 따른 당연한 결과로 기대되었다고 하더라도, 원고들에게 유리한 정년 연장의 측면은 전혀 고려하지 않은 채 임금 감액만을 이유로 이 사건 임금 피크제가 원고들에게 일방적으로 불이익하다고 평가하는 것은 타당하지 않다.

② 3급 직원 기준으로, 이 사건 임금피크제는 연장된 정년 1년을 포함한 정년 직전 3년 동안 임금피크제 적용 직전연도의 기본연봉을 기준으로 합계 220%를 지급하는 것으로, 정년 연장과 임금피크제가 모두 도입되지 아니하였을 때와 비교하면 임금 총액의 20%를 더 지급받게 된다. 또한 3급 직원은 1·2급 직원보다 늦은 만 58세부터 임금피크제가 적용되어 상대적으로 유리하며, 임금인상률과 복지혜택은 일반 직원들과 동일하게 적용된다. 2급 직원의 경우, 이 사건 임금피크제 도입 이전부터 이미 임금피크제가 적용되고 있었으며, 정년 연장 및 이 사건 임금피크제 시행으로 임금 총액의 25%를 지급받게 되어 3급 직원에 비하여 불이익이 적다. 이 사건 임금피크제가 대상 근로자인 원고들에게 도저히 참을 수 없을 정도의 일방적인 불이익을 강요한 것이라고 평가할 수는 없다.

③ 피고는 2019. 8. 4. 노사합의에 따라 2019. 9. 2.부터 임금피크제 대상 직원에 대하여 9시간의 근로시간 단축제도를 시행하였고, 이에 따라 임금피크제 대상 근로자들은 주 31시간의 범위 내에서 자유롭게 개인별 근무시간을 설계하여 근무할 수 있게 되었다.

(3) 임금피크제로 감액된 재원의 사용

① 임금피크제가 시행되는 경우, 정년 연장 자체가 임금 삭감에 대응하는 가장 중요한 보상이고, 연장된 근로기간에 대하여 지급되는 임금이 감액된 인건비의 가장 중요한 사용처라고 보인다.

② 피고는 이 사건 임금피크제 도입 이후 임금피크제 적용 대상인 근로자 수가 급격하게 증가함에도 지속적으로 신규채용을 실시함으로써, 재원 절감을 통한 신규채용의 확대라는 임금피크제 도입 목표를 일부 달성한 것으로 볼 수 있다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 임금피크제의 시행이 취업규칙의 불이익한 변경에 해당하는지에 대해(절차적 요건 충족 여부) 우선적으로 판단하면서 '근로자들의 회의 방식'은 반드시 한 사업 또는 사업장의 전 근로자가 일시에 한자리에 집합하여 회의를 개최하는 방식만이 아니라 한 사업 또는 사업장의 기구별 또는 단위 부서별로 사용자 측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 상호간에 의견을 교환하여 찬반의견을 집약한 후 이를 전체적으로 취합하는 방식도 허용된다는 법리(대법원 2003. 11. 14. 선고 2001다18322 판결)를 확인하였습니다.

또한, 대상판결은 이 사건 임금피크제가 정년연장형 임금피크제에 해당한다고 보았는데, 정년연장형 임금피크제의 경우 정년 연장 자체가 임금 삭감에 대응하는 가장 중요한 보상이고, 임금피크제 시행으로 기존 정년까지 근무로 인한 임금은 삭감되지 않으면서 기존 정년 이후 근로의 제공 및 임금 수령의 기회가 생겼으므로 임금피크제 시행 이전보다 임금 총액 측면에서 더 많은 이익을 얻게 되었다는 등의 이유로 임금피크제가 유효하다고 판단한 다수의 사례[서울고등법원 2022. 10. 26. 선고 2021나2042239 판결(확정), 서울중앙지방법원 2023. 1. 19. 선고 2020가합604507 판결(확정), 대전고등법원 2022. 12. 7. 선고 2022나50254 판결(확정), 서울중앙지방법원 2023. 2. 2. 선고 2021가합529238 판결(확정) 등 다수]와 같은 취지로 판단하였습니다.

대상판결에 대하여 원고들이 항소하여 현재 항소심(서울고등법원 2024나2049262) 계속 중입니다.

2

최신판례

(8) 정년보장형 임금피크제가 고령자고용법의 목적에 부합하게 도입 되었으므로 유효하다고 본 사례

[대상판결: 인천지방법원 2024. 8. 29. 선고 2022가합60393 판결]

1. 사안의 개요

피고는 「지방의료원의 설립 및 운영에 관한 법률」, 「의료법」 및 「○○광역시의료원 설립과 운영에 관한 조례」가 정하는 바에 의하여, 지역주민의 진료와 질병 등에 대한 임상연구, 의료요원의 훈련을 통하여 주민의 보건향상에 기여하고 지역의료발전을 도모함을 목적으로 설립된 의료법인입니다. 원고들은 1985. 7. 1.부터 2021. 6. 30. 사이의 기간에 피고에게 근로를 제공하고 퇴직한 사람들입니다.

피고는 2010. 12. 16. 전국보건의료노조 ○○광역시의료원지부(이하 '이 사건 노동조합')와 단체협약을 체결하면서(이하 '2010년 단체협약') 피고 소속 근로자들의 정년을 순차로 57세에서 60세로 연장하였습니다(단, 직급 및 임금은 57세 이후 동결하였습니다).

인천광역시장은 2015. 10. 5. 피고에게, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 '고령자고용법')에 따라 2016년 임금피크제 도입 기관에 해당하여 임금피크제 시행 대상기관임을 통보하는 권고안을 보냈습니다.

이에 피고는 2015. 12. 29. 이 사건 노동조합과 임금피크제 도입에 관한 잠정합의를 하였고, 이 사건 노동조합은 전 조합원 간담회 개최를 공고한 후, 4차례에 걸쳐 위 잠정합의안에 대한 설명을 위한 간담회를 개최하였으며, 위 잠정합의안에 대한 찬반투표를 실시하여 조합원 342명 중 257명이 투표에 참여하고 200명이 찬성하였습니다. 이러한 과정에 따라, 피고는 2016. 1. 26. 이 사건 노동조합과 사이에 임금피크제 도입에 관한 노사합의서를 작성하여 단체협약을 체결하였고, 2016. 1. 29. 원고들을 포함한 피고 소속 근로자들에게 임금피크제에 관한 단체협약의 합의내용을 공문으로 발송하였습니다.

피고는 2016. 4. 20. 취업규칙을 개정하여 2016. 1. 1.부터 단체협약의 합의내용에 따른 임금피크제(이하 '이 사건 임금피크제') 관련 조항을 신설하고 임금피크제 운영지침을 제정하였습니다. 이 사건 임금피크제에 따르면, 적용대상자는 ① 1차 년도(58세)에는 95%, 2차년도(59세)에는 90%, 3차년도(정년 60세)에는 85%의 임금을 지급받고 ② 호봉 인상, 복리후생제도는 임금피크제를 적용 받지 않는 직원들과 동일하게 적용되며 ③ 임금피크제 대상자의 퇴직금은 정년 60세 퇴직예정기준 3년 전에 퇴직금 중간정산하고 임금피크제 적용 기간 동안 연 단위로 퇴직금 중간정산을 합니다.

또한 피고는 2018. 1. 12. 이 사건 노동조합과 단체협약을 체결하면서(이하 '2017년 단체협약') 만 60세 정년퇴직자들에게 최장 6개월 자기계발을 위한 공로연수를 부여하는 제도를 도입하였습니다.

한편, 피고는 2018. 4. 30.부터 2018. 5. 3. 사이에 원고들과 근로계약을 각 작성하였습니다(이하 원고

들의 근로계약을 통칭하여 '이 사건 각 근로계약서'). 이 사건 각 근로계약서는 '이 계약일 이전에 시행된 계약은 이 계약에 의한 것으로 한다(제2조)', '임금은 보수규정 제5조에 의해 산정하여 지급한다(제8조제2항)', '동 계약에 정함이 없는 사항은 취업규칙에 따른다(제11조 전단)'고 정하였습니다.

이에 원고들은 (i) 이 사건 각 근로계약서에서 보수 규정에 따라 지급한다는 내용(제8조)이 취업규칙에서 정한 이 사건 임금피크제보다 유리한 근로조건을 정한 것이고, (ii) 이 사건 임금피크제는 정년연장형 임금피크제이지만, 고령자고용법을 위반하여 무효임을 주장하면서, 피고에게 이 사건 임금피크제를 적용하지 않았더라면 지급받았을 임금과 퇴직금에서 이 사건 임금피크제에 따라 기 지급받은 임금과 퇴직금의 차액 및 그에 따른 지연손해금을 청구하였습니다.

2. 판결 요지

가. 개별근로계약이 우선 적용되는지 여부 (부정)

대상판결은 근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다고 할 수 없고, 근로자의 개별적 동의가 없는 한 취업규칙보다 유리한 근로계약의 내용이 우선하여 적용된다(대법원 2019. 11. 14. 선고 2018다200709 판결 등)는 법리를 확인하면서, 아래와 같은 이유로 원고들과 피고 사이에 작성된 이 사건 각 근로계약서가 이 사건 임금피크제보다 유리한 별개의 근로조건을 정한 개별근로계약에 해당한다고 인정하기에 부족하다는 이유로 원고들의 주장을 배척하였습니다.

- ① 이 사건 각 근로계약서 제2조에 따르면, 원고들은 피고와 이미 근로계약을 체결하고 피고 소속 근로자로 근무하고 있음을 전제로 하여 이미 존재하는 근로계약을 그대로 인정하며 그 내용을 이 사건 각 근로계약서로 서면화한 것으로 보인다.
- ② 이 사건 각 근로계약서 제8조에 따르면 원고들의 임금은 보수규정에 따르도록 정하였으나, 제11조에서 이 사건 각 근로계약서에서 정하지 않은 사항은 취업규칙에 따르도록 정하고 있었는데, 취업규칙에는 이 사건 임금피크제에 관한 내용이 규정되어 있었다.
- ③ 원고들은 피고와 이 사건 각 근로계약서를 작성하기 이전의 근로계약 관계에서도 이 사건 임금피크제가 규정된 취업규칙을 적용 받아왔는데, 이 사건 각 근로계약서를 작성하면서 별도로 이 사건 임금피크제나 그에 관한 취업규칙의 적용을 배제한다고 정하지 않았다.
- ④ 이 사건 임금피크제가 도입된 경위(이 사건 노동조합이 4차례의 조합원 간담회, 조합원 상당수가 참여한 찬반투표를 통해 피고와 이 사건 임금피크제를 도입하기로 합의)를 고려할 때, 원고들은 근로조건 중 임금에 대한 부분이 이 사건 임금피크제 규정에 연동되어 있음을 충분히 알고 있는 상태에서 이 사건 각 근로계약서를 작성하였다고 보이며, 이 사건 각 근로계약서를 체결하는 과정에서 원고들이 별다른 이의를 제기하였다고 볼 만한 사정도 존재하지 않는다.

나. 이 사건 임금피크제의 효력 유무 (긍정)

대상판결은 임금피크제가 연령을 이유로 한 차별에 합리적인 이유가 없어 그 조치가 무효인지는 (i) 임금피크제 도입 목적의 타당성, (ii) 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도, (iii) 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성,

(iv) 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다(대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결 등)는 기존의 법리를 확인하면서, 아래와 같은 이유로 이 사건 임금피크제의 효력을 인정하였습니다.

(1) 이 사건 임금피크제의 성격 및 도입 목적의 타당성

- ① 이 사건 임금피크제는 정년을 유지하면서 보장하는 내용의 '정년보장형' 임금피크제에 해당한다.
- ② 행정자치부는 2015. 9.경 '지방출자출연기관 임금피크제 도입 권고안'을 통해 모든 지방출자·출연기관은 전 직원을 대상으로 임금피크제를 도입하고, 현 정년이 60세 이상인 기관도 임금피크제를 도입하도록 권고하였으며, 그 도입대상기관에는 피고도 포함되어 있었다.
- ③ 피고는 이 사건 노동조합과 임금피크제 도입에 관한 잠정합의를 하고, 조합원 찬반투표를 실시하여 조합원 342명 중 200명이 찬성하였으며, 그에 따라 이 사건 노동조합과 이 사건 임금피크제를 도입하는 단체협약을 체결하였다. 이 사건 임금피크제 도입에 어떠한 절차적 위법성이 있었다고 보이지 않는다.

(2) 적용대상 근로자들이 입는 불이익의 정도

- ① 이 사건 임금피크제를 시행하면서 원고들을 포함한 임금피크제 대상 근로자들에게 상여금, 명절휴가비, 각종보조비의 지급뿐 아니라 복리후생제도를 다른 근로자와 차이가 없이 적용해왔다.
- ② 피고는 소속 근로자들과 사이에 2010년 단체협약을 통하여 정년을 57세에서 60세로 연장하면서 임금을 동결하기로 정하였으나, 이 사건 임금피크제 도입으로 취업규칙을 개정하면서 임금피크제 대상 근로자들의 임금감액률을 1차년도 5%, 2차년도 10%, 3차년도 15%로 정하면서도 종전과 달리 매년 임금협약에 따른 임금인상과 호봉상승에 따른 임금인상을 인정하기로 하였다.
- ③ 실제 임금피크제가 적용된 기간에 일부 원고들은 호봉 상승이 있어왔고, 모든 원고들은 임금이 동결되지 않고 적어도 기본급의 상승이 이루어져 왔는데, 이러한 호봉과 기본급 상승에 따른 임금 증가분을 고려하면 이 사건 임금피크제의 임금감액률에 따른 불이익은 실제 그 감액률보다 불이익의 정도가 더 적다.

(3) 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성

- ① 피고는 이 사건 임금피크제를 도입하면서 매년 임금협약에 따른 임금인상과 호봉상승에 따른 임금인상이 이루어지도록 하였으며, 이는 원고들이 이 사건 임금피크제로 입게 된 임금 감액의 불이익을 완화하는 대상조치라고 할 수 있다.
- ② 피고는 임금피크제 대상 근로자가 최종 퇴직 시 임금피크제로 감액된 임금을 기초로 퇴직금을 산정할 경우 발생하는 불이익을 완화하기 위하여 취업규칙으로 임금피크제 대상자의 퇴직금 중간정산을 시행하고 자 명시적으로 제도화한 것으로 보인다.
- ③ 피고는 2017년 단체협약을 통하여 공로연수제도를 도입하면서 정년퇴직예정자를 대상으로 퇴직 이후의 재취업 활동이나 노후설계 등을 위하여 최장 6개월 기간 동안 출·퇴근 및 근로제공의 의무를 면제하여 주는 일종의 공로휴가 방식의 특별휴가를 제공하였고, 실제로 일부 원고들은 위 특별휴가를 사용하였으므로, 이는 실질적으로 이 사건 임금피크제로 발생하는 불이익을 완화하는 대상조치로서 도입된 것으로 보인다.

(4) 임금피크제로 사용한 자원의 사용처

피고는 이 사건 임금피크제를 시행하며 절감한 자원으로 임금피크제 시행에 따른 별도정원 인력채용 계획을 토대로 2016년부터 2020년까지 12명의 신규직원을 채용하였으므로, 이 사건 임금피크제로 감액된 자원은 '근로자의 고용안정과 청년일자리 창출'이라는 이 사건 임금피크제 도입의 본래 목적 달성에 사용되었다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 정년을 그대로 유지하면서 일정 연령 이상 근로자의 임금을 정년 전까지 삭감하는, 이른바 '정년유지형 임금피크제'의 유효성에 대해 **대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결**에서 판단 기준을 최초로 제시하였습니다. 대상 판결은 위 대법원 법리에 따라, 이 사건 임금피크제의 성격이 '정년유지형 임금피크제'에 해당하는지 여부를 판단한 다음, (i) 임금피크제 도입 목적의 타당성, (ii) 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도, (iii) 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성, (iv) 임금피크제로 감액된 자원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 여부를 판단하였습니다.

대상판결의 경우, 이 사건 임금피크제가 정년연장형으로서 그 시행에 따른 불이익의 정도가 적고, '공로휴가 방식의 특별휴가'라는 대상 조치를 적절히 도입하였으며, 감액된 자원으로 신규직원을 채용하는 등 임금피크제 도입에 합리적인 이유가 있다고 보아 이 사건 임금피크제가 유효하다고 판단된 것으로 보입니다.

대상판결에 대하여 원고들이 항소하여 현재 항소심[서울고등법원(인천) 2024나16262] 계속 중입니다.

2 최신판례

(9) 아파트 관리사무소 소속 직원이 안전모를 착용하지 않은 채 사다리를 이용해 배관 점검을 하던 중 사다리가 부러지며 추락하여 사망한 사안에서, 경영책임자에 대하여 관리사무소장이 적절한 안전보건조치를 취하지 아니하여, 아파트 관리회사와 그 대표이사에게 중대재해처벌법상 책임이 있다고 본 사례

[대상판결: 의정부지방법원 2024. 8. 27. 선고 2024고단4 판결]

1. 사안의 개요

피고인 A 주식회사(이하 '피고인 회사')는 공동주택 및 빌딩관리업 등을 영위하는 법인입니다. 피고인 회사는 2011. 7.경 경기 양주시에 있는 B 아파트(이하 '이 사건 아파트') 입주자대표회의와 사이에 이 사건 아파트 관리에 관한 위탁계약을 체결하고 그 무렵부터 이 사건 아파트 관리 업무를 하였습니다.

피고인 C는 피고인 회사의 대표이사로 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」(이하 '중대재해처벌법')상 경영책임자이고, D는 피고인 회사 소속의 이 사건 아파트 관리소장으로서 위 회사를 대리하여 소속 근로자의 안전 및 보건에 관한 사항을 관리감독해야 할 의무가 있는 「산업안전보건법」상 안전보건관리책임자입니다.

재해자 E는 피고인 회사 소속으로 이 사건 아파트에서 관리 업무를 하였습니다. 재해자 E는 2022. 7. 4. 이 사건 아파트 110동 1, 2호 라인 지하 1층에서, 지상으로부터 약 3.9m 높이에 설치된 오수관에 A형 이동식 사다리를 펼쳐서 걸친 다음 위 사다리를 타고 올라가 지상으로부터 약 2.5m 높이에서 위 오수관을 분리한 뒤 점검하던 중 위 사다리의 접합 부분이 파손되면서 바닥으로 추락하였고, 결국 외상성 경막하출혈 등으로 사망하였습니다(이하 '이 사건 사고').

이에 검사는 피고인 C를 '중대재해처벌법에서 정하는 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치를 취하지 아니하여 E가 사망하는 중대산업재해에 이르게 하였다'는 중대재해처벌법위반(산업재해치사)의 공소사실로 기소하였습니다. 그리고 피고인 회사를 산업재해 발생사실 은폐, 안전보건조치의무 위반, 산업재해원인조사 방해로 인한 각 산업안전보건법위반 및 종사자 사망에 따른 중대재해처벌법위반(산업재해치사)의 공소사실로 기소하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 피고인들에 대한 공소사실을 모두 유죄로 인정하고 피고인 C에게 징역 8월 및 집행유예 2년, 피고인 회사에 벌금 50,000,000원을 선고하였습니다. 구체적인 근거는 다음과 같습니다.

가. 피고인들의 중대재해처벌법 위반 여부에 관한 판단

대상판결은 사업주에 대한 산업안전보건법위반죄의 성립에 관한 법리, 즉 사업주가 사업장에서 안전조치가 취해지지 않은 상태에서의 작업이 이루어지고 있고 향후 그러한 작업이 계속될 것이라는 사정을

미필적으로 인식하고서도 이를 그대로 방치하고, 이로 인하여 사업장에서 안전조치가 취해지지 않은 채로 작업이 이루어졌다면, 사업주가 그러한 작업을 개별적·구체적으로 지시하지 않았더라도 안전조치의무 위반으로 인한 산업안전보건법위반죄가 성립한다(대법원 2022. 7. 14. 선고 2020도9188 판결 등 참조)는 법리가 중대재해처벌법위반(산업재해치사)죄의 성부를 판단함에 있어서도 일정한 범위 내에서 유추적용될 수 있다고 설시하면서, 아래와 같은 이유로 피고인 C가 중대재해처벌법상 안전보건확보의무를 위반하여 중대산업재해가 발생하였다고 판단하였습니다.

(1) 사업 또는 사업장의 안전·보건에 관한 목표와 경영방침의 설정(중대재해처벌법 시행령 제4조제1호) 여부 (긍정)

- ① 피고인 회사는 2022. 6.에 이르러서야 비로소 중대재해처벌법의 시행을 반영한 안전보건관리계획서를 일선 관리사무소에 하달하였고, 이 사건 사고 당시까지도 이 사건 아파트 관리사무소에 적용될 안전보건관리계획서가 작성되지 아니하였다. 그러나 본사 차원의 안전보건관리계획서에 '사업 또는 사업장의 안전·보건에 관한 목표와 경영방침'이 명시되어 있을 뿐 아니라(이 사건 아파트 관리사무소를 비롯하여 피고인 회사의 개별 사업장에서 본사와 다른 내용의 안전·보건에 관한 목표와 경영방침을 수립한다는 것은 상정하기 어렵다), 이와 실질적으로 유사한 내용이 피고인 회사의 2021년도 안전보건관리계획서에도 포함되어 있다고 볼 여지가 있는 사실 등에 비추어 보면, 이 사건 사고 당시 피고인 회사가 이미 중대재해처벌법 시행령 제4조 제1호에 따른 조치를 이행하였다고 볼 여지가 있다.
- ② 설령 견해를 달리하여 보더라도 추상적인 목표와 경영방침을 다소 늦게 설정한 것과 이 사건 사고 사이의 인과관계가 있다고 보기도 어렵다.

(2) 유해·위험요인을 확인하여 개선하는 업무절차를 마련하였는지(제4조제3호) 여부 (부정)

- ① 이 사건 사고 당시까지 이 사건 아파트 관리사무소에 대하여 위험성평가를 하는 절차가 마련되어 있었다거나 그 절차에 따라 위험성 평가를 제대로 실시할 수 있었다고 보기 어렵다.
- ② 중대재해처벌법 시행령 제4조제3항 단서에서 산업안전보건법 제36조에 따른 위험성평가로 동항 본문의 조치에 갈음할 수 있도록 한 점에 비추어 보면, 이 규정에 따른 유해·위험요인을 확인하여 개선하는 업무절차는 적어도 산업안전보건법상의 위험성평가에 준하는 수준의 구체적이고 실질적인 내용의 것임을 요한다고 할 것이다. 그런데 매월 실시하는 '법규준수체크리스트'는 유해·위험요인을 찾아내어 위험성의 크기를 평가하고 그 시정방안을 모색하는 것이 아니라 일반적인 산업안전보건기준에 관한 규칙의 내용을 소개하고 그 준수 여부를 자율적으로 점검하도록 하는 수준에 불과하다. 나아가 법규준수체크리스트와 같은 단순한 방식의 자율점검에는 일반적으로 점검자에 의하여 형식적으로 작성될 위험성이 상존한다고 할 것인데, 피고인 회사의 경우 본사 측 임원의 정기 또는 수시감사 외에는 이와 같이 자율점검이 부실화될 위험성을 포착하고 차단할 별다른 경로가 없었던 것으로 보인다.

(3) 안전·보건에 관한 사항에 대해 종사자의 의견을 듣는 절차를 마련하였는지(제4조 제7호) 여부 (부정)

- ① 이 사건 사고 당시까지 피고인 회사에 산업안전보건위원회는 정상적으로 설치 및 운영되지 않았던 것으로 보인다.

- ② 피고인 회사의 소장협의회는 부수적으로 안전·보건에 관한 사항이 논의된 적은 있어도 그 주된 목적과 기능이 '사업 또는 사업장의 안전·보건에 관한 사항에 대해 종사자의 의견을 듣는 것'이라고 보기는 어렵고, 나아가 2020년부터 이 사건 사고가 발생한 2022년까지는 코로나19 유행을 이유로 정상적으로 소집, 운영되지도 않은 것으로 보인다. 무엇보다 소장협의회는 관리사무소장들로 구성된 기구에 불과하여 소장 외의 관리사무소 직원들의 의견을 청취할 수 있는 절차로서는 한계가 있고, 직원들의 의견은 제도화되지 않은 이른바 '수시면담' 방식으로 관리사무소장을 통해서 수렴할 수밖에 없었다.

(4) 이 사건 사고와의 인과관계 유무 (긍정)

- ① 중대재해처벌법위반(산업재해치사)죄에 있어서도 경영책임자의 안전확보의무 위반이 중대산업재해의 발생 및 이로 인한 피해자의 사망에 대하여 유일한 원인이거나 직접적인 원인이어야 하는 것은 아니고, 다른 원인이 개재되어 그것이 사고 발생의 원인이 되었다고 하더라도 그것이 통상 예견할 수 있는 것에 지나지 않는다면 안전확보의무 위반과 중대산업재해 사이의 인과관계를 인정할 수 있다고 할 것이다.
- ② 이 사건 사고 발생의 주된 원인은 적절한 안전조치 없이 사다리를 이용한 고소작업이 이루어지는 것을 알면서도 방임한 관리사무소장에게 있다고 할 것이나, 피고인 회사 본사 차원에서 안전보건 확보의무를 다하였더라면, 각 아파트 관리사무소에 위험성이 높은 작업에 관하여는 적어도 최소한의 개선방안이 시행되었을 것으로 보이고, 실제로도 최소한의 개선방안을 시행하는 것이 기술적으로나 재정적으로 아주 어렵거나 단기적으로 기대하기 어려운 성격의 것도 아니었다고 보인다.
- ③ 그렇다면 안전모를 착용하지 아니하는 등의 피해자의 과실이 사고로 인한 중대한 결과의 발생에 가공하였다 하더라도, 경영책임자인 피고인 C의 위와 같은 안전확보의무 위반과 이 사건 사고 사이에 인과관계를 인정할 수 있다 할 것이다.

나. 피고인 회사의 산업안전보건법 위반 여부에 관한 판단

1) 산업안전보건법에 따른 안전조치의무를 모두 이행하였는지 여부

대상판결은 다음과 같은 이유로 피고인 회사가 산업안전보건법에 따른 안전조치 의무를 제대로 이행하지 않았다고 판단하였습니다.

- ① 이 사건 사고 현장은 장애물이 없는 장소이므로 이동식 비계를 사용할 수 있었음에도 이동식 사다리를 사용하여 작업하였고, 산업안전보건기준에 관한 규칙에 따라 2m 이상 높이에서 작업시 착용해야 하는 안전모와 안전대를 착용하였어야 함에도 관리소장인 D는 그와 같이 조치하지 않고 직원들의 고소작업을 묵인 내지 방관하였다.
- ② 피고인 회사는 '이동식 사다리 안전사용 지침'을 하달하고 법규준수체크리스트를 통해 관련 내용을 확인하도록 하였으나, 현장에서는 위 지침에 맞지 않는 사다리를 이용한 고소작업이 계속되었고, 관리소장인 D도 이를 제지하거나 문제삼지 않았다. 피고인 회사 차원에서 관리사무소장들의 안전조치 의무 불이행을 감시하거나 시정 요구할 절차가 마련되어 있지 않았던 것으로 보인다.

2) D의 위법행위를 방지하기 위하여 상당한 주의나 감독을 하였는지 여부

대상판결은 다음과 같은 이유로 피고인 회사가 관리사무소장인 D의 위법행위를 방지하기 위해 주의 내지 감독의무를 다하였다고 보기도 어렵다고 판단하였습니다.

- ① (적어도 이 사건에서 문제되는) 사다리를 이용한 고소작업과 관련하여서는 관리사무소장인 D가 안전조치 의무를 해태하여 온 것으로 보일 뿐 아니라, 특히 입주자대표회의가 관리사무소 직원들의 산업재해보상 보험료를 부담하고 있는 구조로 인하여 관리사무소장이 입주자대표회의 회장의 지시 내지 상호간의 공모 하에 산업재해 발생사실을 은폐할 위험성이 내재되어 있다고 할 것이다. 그럼에도 사고 발생 전까지 본사 차원에서 이러한 위험을 예방하거나 위법행위를 확인하고 시정을 요구할 수 있는 별다른 제도적 장치는 없었다고 보인다.
- ② 오히려 피고인 C는 피고인신문 당시 ‘관리소장이 산재 발생사실을 신고해야 하는데 입주자대표회의와 협의해서 신고하지 않으면 본사는 알 길이 없다’고 진술하였다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 산업안전보건법위반죄의 고의 인정 기준(대법원 2022. 7. 14. 선고 2020도9188 판결 등)을 유추적용하여, 사업주가 작업에 대해 개별적·구체적으로 지시하지 않았더라도 안전조치 불비해 대해 미필적으로 인식하고서도 방치하였고, 이로 인하여 안전조치가 취해지지 않고 작업이 이루어졌다면, 중대재해처벌법위반(산업재해치사)죄의 고의를 인정할 수 있다고 본 점에서 의의가 있습니다.

한편, 대상판결은 개별 사업장이 아닌 본사 차원의 안전보건관리계획서 내 기재된 것이 중대재해처벌법 시행령 제4조제1호에서 정하는 안전·보건에 관한 목표와 경영방침에 해당한다는 취지로 판단하였는데, 통상 안전·보건에 관한 목표와 경영방침은 본사뿐만 아니라 개별 사업장의 특성을 고려하여 사업장별로 설정해야 하므로, 대상판결을 일반화하기는 어려워 보입니다.

나아가 대상판결은 사고 발생에 재해자의 과실이 경합되었더라도, 경영책임자의 안전보건 확보의무와 사고 사이의 인과관계를 인정할 수 있다는 취지로 판단하였는데, 이는 가해자의 행위가 피해자의 사망이라는 결과를 야기한 유일한 원인이거나 직접적인 원인이 아니어도 다른 간접적 원인과 결합하여 사망의 결과를 발생하게 하였다면 그 가해행위와 사망 사이에 인과관계가 인정되고, 피해자의 과실이 개입되어 결과 발생의 직접적인 원인이 되었거나 제3자의 가해행위와 공동원인이 되었다고 하더라도, 그와 같은 사실이 통상 예견할 수 있는 것이면 가해행위와 결과 사이에 인과관계가 부정되지 않는다는 대법원의 확립된 판결(대법원 1994. 3. 22. 선고 93도3612 판결, 대법원 2016. 6. 10. 선고 2014도2082 판결 등)과 같은 입장에 선 것으로 보입니다. 대상판결 이전의 중대재해처벌법위반 사건 역시 피해자의 과실이 경합된 경우에도 경영책임자의 안전보건 확보의무와 재해 발생 사이에 인과관계를 인정한 바 있습니다(창원지방법원 2023. 11. 3. 선고 2022고단1429 판결, 대구지방법원서부지원 2024. 2. 7. 선고 2022고단2940 판결).

대상판결에 대하여 피고인들과 검사 모두 항소하여 현재 항소심(의정부지방법원 2024노2609) 계속 중입니다.

2 최신판례

(10) 자동차제조판매회사의 2차 협력업체에 고용된 후 자동차제조판매회사의 공장에서 서열·불출 업무에 종사한 근로자들은 자동차제조판매회사와 근로자파견관계에 있었다고 본 사례

[대상판결: 서울고등법원 2024. 8. 23. 선고 2022나151 판결]

1. 사안의 개요

피고는 울산, 아산, 전주에 공장을 운영하면서 자동차 및 그 부품의 제조와 판매를 주된 사업 목적으로 하는 법인입니다.

원고들은 계쟁기간 및 청구기간 동안 A → B → C로 순차 소속 업체가 변경되면서 피고의 울산4공장 사 내에서 근무한 근로자들입니다. 원고들은 위 울산4공장에서 차량의 사양에 맞게 부품을 선별하여 정해진 규격 용기에 적입(‘서열’)하고, 이와 같이 적입된 용기(팔레트)를 조립라인으로 운반(‘불출’)하는 서열·불출 업무를 담당하였습니다.

피고의 계열회사인 D 주식회사는 2001. 2. 22. 피고 그룹의 물류업무를 위탁받아 수행하기 위해 설립되었는데, E 주식회사는 D 주식회사와 도급계약을 체결해 위 업무 중 일부를 하도급받았습니다. 그리고 개인사업체인 ‘F’는 E 주식회사와 도급계약을 체결하여, 위 업무 중 일부를 재하도급받았고, G 주식회사는 2011. 4. 1. D 주식회사와 도급계약을 체결하고 ‘F’의 업무를 그대로 승계받은 회사입니다(이하 A, B, C를 함께 지칭하는 경우 ‘2차 협력업체’).

원고들은 E 또는 F가 D와 체결한 도급계약의 실질은 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘파견법’)이 정한 근로자파견계약에 해당한다고 주장하면서, 고용의 의사표시 및 해당 기간 동안의 피고 소속 근로자로서 지급받을 수 있었던 임금과 실제로 지급받은 임금의 차액을 청구하였습니다.

이에 대해 피고는 원고들에게 직접 업무수행에 관한 지시를 한 사실이 없고, 2차 협력업체와 피고 사이에는 아무런 법률관계가 존재하지 않는다고 주장하였습니다. 제1심과 환송 전 원심은 피고와 직접 도급계약을 체결한 것이 아닌 2차 협력업체 소속 근로자들에 대해서도 피고의 불법파견 책임을 인정하였습니다. 이에 대해 대법원은 근로자파견관계의 인정 여부 판단요소에 관한 사정들에 대해 심리가 미진하였다는 이유로, 2차 협력업체 소속으로 부품 서열·불출 업무를 한 근로자들에 대해 파견근로를 인정한 원심판결을 파기·환송하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 위 대법원 판결의 환송 후 원심으로, 아래와 같은 이유로 서열·불출 업무를 담당한 2차 협력업체 소속 근로자들에 대한 근로자파견관계가 인정된다고 판단하였습니다.

(1) 피고의 원고들에 대한 상당한 지휘·명령 (긍정)

- ① 울산4공장 내에서 서열작업을 수행한 2차 협력업체 소속 근로자들은 피고가 제공한 서열지 또는 서열모니터를 보고 서열작업을 수행하므로, 피고가 제공한 서열지 또는 서열모니터를 통하여 구체적인 작업 내용을 인지하게 된다. 이는 지정된 시각에 지정된 순서로 부품을 서열할 것을 요구한다는 점에서 서열작업 근로자들에 대한 지휘·명령이라는 요소 역시 포함하고 있다. 2차 협력업체 소속 근로자들의 불출업무도 피고가 설치한 전광판에 기재되어 있는 조립라인의 일시정지, 지연, 정지시간 등 현황을 감안하여 불출시각을 계산하여 수행해야 한다.
- ② 피고의 울산4공장을 관할하는 생산관리4부는 도급계약 작업 수행 상태를 점검할 권한을 가진 부서이다. 생산관리4부가 2차 협력업체의 대표자나 소장에게 한 업무지시는, 해당 2차 협력업체 소속 근로자들에게 교육되어 실제 그 지시대로 이행되었으므로, 해당 근로자들에 대한 직접 업무지시와 동일한 것으로 평가할 수 있다.
- ③ 피고 소속 정규직 조립라인 근로자들이 2차 협력업체 소속 근로자들에 대하여 지속적이고 구속력 있는 지시를 하기도 하였다.
- ④ 2차 협력업체는 피고측에 투입인력 등을 보고하였다.
- ⑤ 앞서 본 바와 같이 피고의 생산관리4부는 경쟁기간 중 D를 거치지 아니하고 2차 협력업체 근로자들에게 계약작업 수행 상태를 점검하고 안전교육을 실시하도록 지시하는 등 직접적인 지휘·명령을 하였고, 2차 협력업체는 생산관리4부의 지시사항 이행결과를 D를 거치지 아니하고 생산관리4부에게 직접 보고하였다. D가 경쟁기간 동안 2차 협력업체 소속 근로자들의 서열·불출작업과 관련하여 2차 협력업체 소속 근로자들에게 실질적인 역할을 수행하였다고 평가하기는 어렵다.

(2) 피고 사업에의 실질적 편입 인정 여부 (긍정)

- ① 원고들은 피고의 정규직 근로자 혹은 다른 사내협력업체 소속 근로자들과 동일한 방식으로 서열·불출 업무를 수행하여 왔으며, 원고들이 수행한 서열·불출 작업은 피고가 설계한 시간당 생산량 등에 의하여 직·간접적으로 좌우될 수밖에 없다. 따라서 원고들의 시·종업시간, 휴게시간, 연장 및 휴일근무시간 등이 모두 피고가 정한 시간에 구속되었던 것은 물론, 해당 공정의 작업량이나 투입 인원 또한 컨베이어벨트의 작동 속도 및 생산량을 감안하여 책정되었다.
- ② 원고들은 형식적으로는 피고와 D 주식회사 등과의 계약관계에 따라 소속이 순차 변경되었으나 실질적으로는 소속 업체의 변경과 관계없이 동일한 근로조건을 유지한 채 울산4공장에서 동일한 업무를 계속 수행하였다.
- ③ 2차 협력업체 소속 근로자들은 불출 작업을 수행하면서 손전등을 이용하여 차량 유리의 긁힘 유무, 헤드 라이닝(Head Lining) 오염 여부를 확인하는 작업을 하고 체크 일지를 작성하는 등 조립라인 근로자들의 업무를 일부 보조하기도 하였다.
- ④ 원고들의 업무대상인 부품의 종류는 피고의 필요에 따라 수시로 변경되었으며, 이에 따라 피고 소속 정규직 근로자들의 서열·불출 업무대상이었던 부품을 2차 협력업체 소속 근로자들이 서열·불출하기도 하였다. 피고는 2차 협력업체로부터 각 부품별 작업인원을 기재한 조직도를 직접 보고받았다.

- ⑤ 2차 협력업체 소속 근로자들은 생산관리4부 또는 조립라인 근로자들의 지휘·명령을 받아 컨베이어 공정의 속도 및 생산량에 맞추어 업무를 수행하였고, 조립라인 근로자들의 일부 작업을 보조하기도 하는 등 2차 협력업체 근로자들이 수행한 서열·불출 업무는 피고 소속 정규직 근로자들이 수행한 업무와 유기적으로 연관되어 있었다.
- ⑥ 2차 협력업체 소속 근로자들의 파업에 대비한 대체인력 투입계획에서 2차 해당 부서 대체인원이 D주식회사의 담당 직원이 아니라 피고의 생산관리4부의 담당자들로 계획되어 있었던 점을 보더라도, 계쟁기간 중 2차 협력업체 소속 근로자들의 업무가 피고의 사업에 실질적으로 편입되어 있었음을 극명하게 보여준다.

(3) 2차 협력업체 등의 독자적 권한 행사 여부 (부정)

- ① 실제 투입 인원에 따라 도급비를 정산하는 과정을 거침으로써 도급인 측에서 실질적으로 작업물량, 작업시간, 작업인원에 대한 통제권을 행사하거나 수급업체 인력운용에 관한 비용 일체를 도급비로 정산해주고 있다면, 이는 파견의 징표로 볼 수 있다.
- ② 도급계약이 외형상 물량도급의 형태를 취하고 있었다고 하더라도 실질적으로는 임용도급과 유사하게 실제 투입인원에 비례하여 도급비용을 산정하고 있는 것으로 보인다.
- ③ 원고들에 대한 2차 협력업체의 임금지급, 근태관리는 오히려 피고의 구체적인 노무관리 등의 일부를 대신하여 행하는 측면이 크다.

(4) 서열·불출 업무의 전문성·기술성 인정 여부 (부정)

- ① 2차 협력업체 소속 근로자들이 서열, 불출한 부품의 종류는 피고의 필요에 따라 수시로 변경되었다.
- ② 부품의 종류를 제외하면 2차 협력업체 소속 근로자들이 수행한 서열·불출 업무와 피고의 정규직 근로자들이 수행한 서열·불출 업무 사이에 내용상의 차이는 발견되지 않는다.
- ③ 기존에 근무하던 근로자들 대부분은 새로운 2차 협력업체에 승계된 점에 비추어 2차 협력업체가 전문적인 기술을 가지고 있다거나 고유하고 특화된 업무를 위탁받았다고 보기 어렵다.

(5) 독립적 기업조직, 설비 구비 여부 (부정)

- ① E 주식회사는 자체 서열장을 보유하고 있으며, 2008. 5.경 자체적으로 전산시스템을 개발하였고, F에게 사내서열 및 불출업무를 하도급한 이후에도 자체 서열장에서 사외서열 작업을 수행한 사실은 인정되지만, 원고들이 수행한 서열·불출 업무는 주식회사E의 자체 서열장이 아닌 피고의 울산4공장 내에서 이루어졌으므로, E의 자체 서열장 보유 여부는 원고들의 파견관계 성립 여부의 징표로 볼 수 없다.
- ② E의 관리부장으로 근무한 I가 개인사업체인 F를 설립하였다. F 폐업 이후 그 업무를 승계한 C의 대표자는 I의 아내이고, I가 C를 실제 운영하였다.
- ③ F는 E의 본점을 사업장 소재지로 하여 설립되었고 별도의 사무실을 보유하였다는 자료는 찾을 수 없다.

- ④ F의 소속 근로자 수는 44명에 불과하고 울산4공장 내에서 수행한 서열·불출 업무 외에 다른 업무는 수행하지 않았다. F가 서열·불출 업무를 위해 고유한 기술이나 특별한 자본을 투입하였다고 볼 자료는 없다. F는 2009. 12. 22. 기준 총 16대의 토우모터와 2대의 지게차를 사용하였는데 그중 12대의 토우모터와 1대의 지게차를 피고로부터 지원받았다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 상고심에서 원고들에 대한 근로자파견관계의 인정 부분을 다시 심리하도록 파기 환송하였음에도 원고들에 대하여 다시 근로자파견관계 성립을 인정한 것이 주목할 만한 점입니다. 특히, 대상판결에서는 피고가 제공한 서열지나 서열 모니터가 단순히 서열정보만을 제공한 것이 아니라, 생산 업무 특성과 결합하여 지정된 시각에 지정된 순서로 부품을 서열할 것을 요구하므로 근로자들에 대한 지휘·명령이라는 요소를 포함하고 있다고 인정한 점 등에서 의의가 있습니다.

최근 대법원은 1차 협력업체에 소속되어 서열·불출업무를 담당한 근로자의 파견관계를 긍정하고 2차 부품물류회사 소속으로 불출 업무를 담당한 근로자의 파견관계를 부정한 원심을 확정하였고([대법원 2023. 11. 16. 선고 2023다203993 판결](#)), 2차 협력업체 소속으로 자동차 공장 내에서 생산관리(서열·불출)를 담당한 근로자의 파견관계를 부정한 원심을 확정하였습니다([대법원 2023. 10. 26. 선고 2023다215842, 2023다215859 판결](#)). 대상판결에 대하여 피고가 다시 상고하여 현재 재상고심(대법원 2024다108)이 계속 중인데, 대법원이 대상판결에 대해 다시 어떤 판단을 할지 귀추가 주목됩니다.

2 최신판례

(11) 대리운전 기사도 노동조합법상 근로자에 해당한다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2024. 9. 27. 선고 2020다267491 판결]

1. 사안의 개요

원고 회사는 부산 지역에서 대리운전 기사들을 모집하고 이들과 동업계약을 체결하여 대리운전업을 영위하는 회사이고, 피고는 2017. 10. 31.자로 원고와 동업계약(이하 '이 사건 동업계약')을 체결한 다음 대리운전 업무를 수행한 자입니다. 원고는 다른 대리운전업체들(이하 '이 사건 협력업체들')과 대리운전 접수 및 기사 배정 등에 필요한 스마트폰 어플리케이션 프로그램을 공동으로 사용하면서 고객의 대리운전 요청(이하 '콜') 정보를 공유하고 기사 배정을 공동으로 하였습니다.

피고는 A노동조합(이하 '이 사건 노동조합', 지역단위노동조합으로서 2018. 12. 11. 부산광역시장에게 노동조합 설립 신고를 하여 같은 해 12. 12. 설립신고증 발부)에 가입하였고, 이 사건 노동조합은 2019. 1. 14.과 2019. 2. 1. 무렵 원고 등에게 단체협약 체결을 위한 단체교섭을 요구하였으나 원고는 위 단체교섭 요구에 불응하였습니다.

원고는 피고들과 같은 대리운전 기사들은 원고들과 동업계약을 체결하고 그에 따라 독립적으로 대리운전 영업을 하는 사업자일 뿐, 원고들과의 사용종속관계 하에서 대리운전 업무에 종사하고 그 대가로 수입을 받아 생활하는 노동조합법상의 근로자라고 할 수 없으므로, 피고들과 같은 대리운전 기사들이 조직한 이 사건 노동조합은 노동조합법상의 노동조합에 해당하지 않는다고 할 것인데, 피고들이 이 사건 노동조합을 대표하여 원고들에게 단체교섭을 요구하고 있으므로, 원고들의 권리 또는 법률상 지위에 현존하는 불안, 위험을 제거하기 위한다는 취지로 피고를 상대로 하는 근로자지위 부존재 확인의 소를 제기했습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 아래와 같은 이유에서 피고가 노동조합법상 근로자에 해당한다고 본 원심의 판단을 유지하였습니다.

- ① 피고는 대리운전 기사로서 그 소득을 원고와 이 사건 협력업체들로부터 배정받은 고객의 콜을 수행하여 받는 수입에 의존하고 있고, 그 외의 다른 대리운전업체들의 콜을 수행하여 수입을 얻고 있다고 볼만한 자료가 없다. 피고가 원고뿐 아니라 이 사건 협력업체들로부터도 콜을 배정받은 것은 원고가 이 사건 협력업체들과 고객의 콜 정보를 공유하고 기사 배정을 공동으로 하기로 정했기 때문일 뿐이고 원고의 결정 여하에 따라 피고는 이 사건 협력업체들로부터 콜을 배정받지 못하거나 배정이 제한될 수 있을 것으로 보이므로 피고가 이 사건 협력업체들로부터 배정받은 콜을 수행하여 받은 수입도 원고로부터 받은 수입과 동일한 것으로 평가할 수 있다. 따라서 피고의 소득은 원고에게 전적으로 의존하고 있다.

- ② 동업계약서에 따르면 대리운전 기사들이 원고에 납부해야 하는 수수료, 프로그램 사용료, 관리비 등의 액수, 대리운전 기사들의 업무 수행 시 준수할 사항이나 받아야 할 교육 등을 원고가 일방적으로 결정할 수 있다. 피고의 보수액은 대리운전요금에서 원고가 일방적으로 정한 위 수수료 등을 공제한 금액이었는데, 피고가 원고로부터 배정받은 콜을 쉽사리 거부하기 어려우므로 피고의 보수 역시 원고가 사실상 결정한다고 봄이 타당하다.
- ③ 피고는 원고를 통해서 대리운전시장에 접근하며 원고와 같은 대리운전업체를 통하지 않고 대리운전업을 하는 것은 현실적으로 어려워 보인다.
- ④ 피고는 2017. 10. 31. 원고와 이 사건 동업계약을 체결한 다음 원고 및 이 사건 협력업체들로부터 콜을 배정받는 관계가 상당한 정도로 지속되어 전속성 역시 강한 편이다.
- ⑤ 이 사건 동업계약서에는 피고의 복장과 업무 수행 시 준수할 사항 및 교육을 받을 의무 등에 관하여 규정하고 있어 피고가 이를 위반할 경우 주의조치나 계약해지가 가능하였고, 원고는 주로 평소의 콜 수락 및 수행 건수에 따른 대리기사 자동배정과 우선배정 방식으로 고객의 콜을 배정해주었기 때문에 피고는 배정을 거부하기도 어려웠으므로 피고와 원고 사이에 어느 정도의 지휘감독 관계가 존재한 것으로 볼 수 있다.
- ⑥ 피고에게 노무제공의 대가를 지급하는 주체는 고객이 아니라 원고라고 보아야 한다. 카드 결제의 경우 원고가 고객이 제공한 카드 정보를 이용하여 대리운전요금을 결제한 후 피고에게 노무제공의 대가로 대리운전비 상당의 금액을 별도로 지급하며, 현금 결제 시에는 고객이 피고에게 대리운전요금을 직접 지급하지만, 이는 현장에서 대리운전 기사만이 현금을 수령할 수 있기 때문으로 대리운전요금이 원고에게 귀속된 후 원고가 대리운전비를 피고에게 지급하는 절차를 생략한 것으로 볼 수 있다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 노동조합법상 근로자의 지위에 대해, '타인과의 사용종속관계하에서 노무에 종사하고 대가로 임금 기타 수입을 받아 생활하는 사람을 말하고, 타인과 사용종속관계가 있는 한 해당 노무공급계약의 형태가 고용, 도급, 위임 또는 무명계약 등 어떤 형태이든 상관없다'고 하면서, '구체적으로 노동조합법상 근로자에 해당하는지는, ① 노무제공자의 소득이 특정 사업자에게 주로 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 고려하여야 한다는 입장으로서(학습지교사 및 방송연기자가 노동조합법상 근로자에 해당한다는 [대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598, 12604 판결](#) 및 [대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두38092 판결](#) 등), 노동조합법상 근로자에 해당하는지는 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 판단하여야 하고 반드시 근로기준법상 근로자에 한정된다고 할 것은 아니라고 하여 노동조합법상의 근로자를 근로기준법상의 근로자보다 더 넓게 인정하고 있습니다.

대상판결은 위와 같은 종전 판결의 연장선에서 대리기사 직역의 업태를 각 요건에 맞추어 구체적으로 실시 및 포섭함으로써 노동조합법상 근로자성을 인정하였습니다.

2 최신판례

(12) 대기발령이 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 잠정적 지위의 상태로 유지한 경우, 합리성이 없을 정도로 부당하다고 볼 만한 시점 이후부터의 대기발령은 무효라고 본 사례

[대상판결: 대법원 2024. 9. 12. 선고 2024다250873 판결]

1. 사안의 개요

피고는 사립학교법에 따라 설립된 학교법인으로서, 같은 법에 의한 수익사업으로 부산 동래구에 소재한 병원(이하 '이 사건 병원')을 설립·운영하고 있었으며, 원고는 이 사건 병원에 2015. 9. 1. 입사하여 2017. 3. 17.부터 행정사무국장으로 근무하고 있는 자였습니다.

피고는 2021. 2. 22. 당시 이 사건 병원의 병원장이자 원고의 아버지였던 F의 경영활동상 비위행위(외부 업체와의 컨설팅 계약시 이사회 심의 생략, 외부 컨설팅 계약 업체와의 보수지급 관련 문제 등) 조사 필요성을 이유로 F를 직위해제하고 2021. 3. 9. E를 병원장 직무대행으로 선임하였으며, 위 경영활동에 대한 감사를 통지하고 2021. 7.경 감사에 착수하여 이 사건 소송 중이던 2023. 7.경 감사를 종료하였습니다(이하 위 감사를 '이 사건 감사').

이 사건 감사 과정에서 피고 감사위원회가 이 사건 병원 측에 수차례 감사 준비 및 요청자료 제출에 협조해 줄 것을 요청하였으나, 이 사건 병원 행정사무국장인 원고는 '감사에 참가하는 감사위원 및 직원 전원이 대외비 감사자료에 대한 복사 및 외부유출 금지에 관한 보안서약을 작성할 것과 감사결과 발표 시 공정성 확보를 위해 이 사건 병원 노동조합 대표 및 법률대리인을 참석케 할 것', '감사일정과 장소를 특정하고, 감사자료 일체는 이 사건 병원의 담당 직원이 직접 소지하여 감사장에 방문하고, 감사자료 검토 시 담당직원 이 배석하여 설명하며, 감사 종료 후에는 자료를 회수할 것 등을 요청하는 공문을 발송하였습니다.

이 사건 병원의 병원장 직무대행인 E가 2021. 5. 24. 원고에게 '2021. 5. 26.부로 별도의 지시가 있을 때까지 자택대기 하라'는 내용의 인사발령(이하 '이 사건 대기발령')을 통지하였고, 이 사건 대기발령 사유 설명서에는 직무대행 지시사항 불이행으로 인한 업무방해, 결재 시 전결 사항 불이행, 병원 대표직인의 무단 임의 사용이 대기발령의 사유로 기재되어 있었습니다.

원고는 2021. 5. 26. 이 사건 대기발령이 부당하다고 주장하면서 부산지방법노동위원회에 구제를 신청하였으나 기각되었고, 이후 중앙노동위원회에 신청한 재심 역시 기각되어 이 사건 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하기에 이르렀습니다.

제1심은 원고의 청구를 인용하였고, 이에 피고가 항소하였으나 원심은 피고의 항소를 기각하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 아래와 같은 제1심 및 원심 판단 근거를 기초로 원고의 감사 방해를 저지하기 위한 데 주된 목적이 있는 이 사건 대기발령은 피고의 감사가 종료됨으로써 그 필요성이 없어졌음에도 그대로 유지되고 있어 원고를 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 잠정적 지위의 상태로 두는 것이 되어 부당하고, 대기발령의 필요성이 없어진 시점부터는 대기발령이 부당하게 장기간 유지되는 것이어서 무효로 보아야 한다는 원심의 판단 부분은 정당하다고 보았습니다. 다만, 대기발령의 필요성이 있을 수 있는 피고의 감사 종료 이전 부분에 관하여는 그 무효 사유를 별도로 따져 봐야 하고, 감사 종료 이후의 부당한 대기발령 유지 조치가 무효라는 이유만으로 그 이전 부분까지 당연히 무효가 된다고 볼 수 없다는 취지에서 대기발령이 언제부터 무효인지 여부에 관한 추가 심리, 판단이 필요하다고 보아 원심판결 전체를 파기하고 환송하는 판결을 내렸습니다.

- ① 이 사건 대기발령은 2021. 5. 26. 개시되어 현재까지 2년이 넘는 기간 동안 유지되고 있다.
- ② 피고가 원고를 이 사건 대기발령에 처한 주된 이유는 이 사건 감사에 대한 방해를 저지하기 위한 데에 있었던 것으로 보이는데, 이 사건 감사는 이 사건 소송 중이던 2023. 7.경 종료되었으므로, 더 이상 원고에 대한 이 사건 대기발령을 유지하여야 할 필요성이 있다고 할 수 없고, 피고로서는 감사결과에 따라 이 사건 대기발령을 해제하고 원고를 원직에 복직하거나 징계하는 등의 조치를 취하였어야 한다. 그럼에도 불구하고 이 사건 대기발령을 유지하고 있는바, 이는 더 이상 잠정적 조치라고 할 수 없다.
- ③ 이 사건 감사는 약 2년간의 장기간에 걸쳐서 이루어졌는데 감사내용 등에 비추어 보면 그와 같이 장기간 감사를 진행할 합리적 필요성이 있었던 것으로 보기 힘들다.
- ④ 원고는 2021. 8.경부터 기존 임금의 30%를 삭감하여 지급받고 있는데, 이 사건 대기발령이 장기간 이어지고 있어 그 자체로도 결코 가벼운 생활상의 불이익이라고 할 수 없게 되었다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 '대기발령'이 '근로자가 현재의 직위 또는 직무를 장래에 계속 담당하게 되면 업무상 장애 등이 예상되는 경우에 이를 예방하기 위하여 일시적으로 해당 근로자에게 직위를 부여하지 않음'으로써 직무에 종사하지 못하도록 하는 잠정적인 조치(대법원 2011. 10. 13. 선고 2009다86246 판결 참조)로 새기고 있습니다. 이에 따라 대기발령과 같은 잠정적인 인사명령이 명령 당시에는 정당한 경우라고 하더라도, 대기발령의 목적과 실제 기능, 유지의 합리성 여부 및 그로 인하여 근로자가 받게 될 신분상, 경제상의 불이익 등 구체적인 사정을 모두 참작하여 그 기간은 합리적인 범위 내에서 이루어져야 하며, 대기발령을 받은 근로자가 상당한 기간에 걸쳐 근로의 제공을 할 수 없거나 근로제공을 함이 매우 부적당한 경우가 아닌데도 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 잠정적 지위의 상태로 유지하는 것은, 특별한 사정이 없는 한 정당한 이유가 있다고 보기 어려우므로 합리성이 없을 정도로 부당하다고 볼 만한 시점 이후부터의 대기발령은 무효라고 보아야 한다는 확립된 입장입니다(대법원 2007. 2. 23. 선고 2005다3991 판결, 대법원 2013. 5. 9. 선고 2012다64833 판결 등 참조).

대상판결은 위와 같은 기존 판례의 입장에서 합리성이 없을 정도로 부당하다고 볼 만한 시점 이후부터의 대기발령은 무효라고 보아야 할 것이나, 그러한 경우에도 대기발령 전부가 무효로 되는 것은 아니고 대기발령의 합리성이 없을 정도로 부당하다고 볼 만한 시점 이후에 한정하여 무효로 된다는 점을 강조한 사례입니다.

2 최신판례

(13) 대기발령이 실효되더라도 대기발령에 기하여 발생한 효과는 특별한 사정이 없는 한 소급하여 소멸하지 않으므로 실효된 대기발령에 대해 구제를 신청할 이익이 있다고 본 사례

[대사판결: 대법원 2024. 9. 13. 선고 2024두40493 판결]

1. 사안의 개요

원고는 서울특별시 내 특정 운송사업면허를 보유한 조합원의 친목 도모 등을 목적으로 설립된 법인으로 상시 근로자 약 300명을 고용하여 조합원들의 지위향상을 위한 교육, 복지, 상조, LPG 사업 등을 영위하고 있는 법인이며, 피고는 중앙노동위원회위원장, 피고보조참가인(이하, '참가인')은 2014. 12. 15. 원고에 입사하여 근무하던 자입니다.

원고는 2021. 3. 8. 원고의 인사, 회의 등 총무업무를 총괄하는 총무부장이던 참가인에 대하여 총무부 민원지도팀장으로 보직하는 인사발령을 한 후(이하 '이 사건 인사발령') 2021. 4. 1.자로 총무부 대기발령(이하, '이 사건 대기발령')을 하였습니다. 한편, 참가인은 2021. 3. 12. 육아휴직을 신청한 후 2021. 4. 15.부터 2022. 4. 14.까지의 기간 동안 휴직한 바 있습니다.

참가인은 이 사건 인사발령 및 대기발령이 각 부당인사발령에 해당한다고 주장하면서 2021. 5. 27. 서울지방법노동위원회에 구제를 신청하여 인용판정을 받았고, 이에 불복한 원고가 중앙노동위원회에 신청한 재심 역시 기각되었으나, 원고가 재차 불복하여 이 사건 소송을 제기하기에 이르렀습니다.

제1심은 중앙노동위원회의 판정과 같이 이 사건 인사발령 및 대기발령에 정당한 사유가 있다고 보기 어렵고, 참가인의 생활상의 불이익도 상당하다고 보이므로, 이 사건 인사발령과 대기명령은 부당하고 재심판정에 위법이 없다는 기각 판결을 하였습니다. 반면에 원심은 이 사건 대기발령 기간은 2021. 4. 1.부터 참가인의 육아휴직 전날인 2021. 4. 14.까지로 참가인이 서울지방법노동위원회에 구제신청을 한 2021. 5. 27. 이전에 이미 종료하였으므로 이 사건 대기발령에 관하여는 구제이익이 존재하지 않으며, 이 사건 인사발령은 업무상 필요성이 존재하고 이 사건 인사발령으로 인하여 참가인에게 발생한 생활상 불이익이 크다고 볼 수도 없으므로 정당하다는 원고의 주장을 받아들여 제1심 판결을 취소하였습니다.

2. 판결 요지

대사판결은 이 사건 인사발령에 관한 원심의 판단에는 수긍하였으나, 아래와 같은 이유로 이 사건 대기발령에 관하여는 원심이 구제이익에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다고 보아 원심 판결을 파기하고 환송하였습니다.

- ① 원고는 2021. 3. 31. 참가인에게 2021. 4. 1. 자로 이 사건 대기발령을 하였다. 한편 참가인은 2021. 3. 12. 육아휴직을 신청한 상태였고, 그에 따라 2021. 4. 15.부터 1년간 휴직하였다.

- ② 참가인은 2021. 5. 27. 서울지방노동위원회에 이 사건 대기발령 등에 대한 구제신청을 하였다.
- ③ 원고의 취업규칙과 인사 및 복무규정은 대기발령 기간을 승진소요기간에 산입하지 않는다는 취지의 규정을 두고 있으며, 급여규정에 따르면 대기발령자에게는 기본급만 지급(제수당 미지급)한다는 취지의 규정을 두고 있다. 그렇다면 참가인은 이 사건 대기발령으로 인하여 승진에 제한을 받고 보수가 감액되는 등의 불이익을 입게 된 것으로 보인다.
- ④ 참가인이 이 사건 대기발령에 대한 구제신청을 하기 전인 2021. 4. 15.부터 육아휴직 기간이 개시되면서 이 사건 대기발령이 실효되었다고 가정하더라도, 참가인이 구제신청 당시 원고의 근로자 지위를 유지한 채 위와 같은 불이익에서 회복되지 못한 상태에 있었다면 참가인으로서 이 사건 대기발령에 대한 구제를 신청할 이익이 있었다고 봄이 타당하다.
- ⑤ 그런데도 원심은 참가인의 구제신청 당시 이 사건 대기발령이 실효되었다는 이유만을 들어 이 사건 대기발령에 관해 참가인이 구제명령을 받을 이익이 존재하지 않는다고 판단하였다. 이러한 원심의 판단에는 구제이익에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 대기발령이 장래를 향하여 실효되더라도 대기발령에 기하여 발생한 효과는 특별한 사정이 없는 한 소급하여 소멸하지 않으므로, 취업규칙 등에서 대기발령에 따른 효과로 승진·승급에 제한을 가하는 등의 법률상 불이익을 규정하고 있는 경우 대기발령을 받은 근로자는 이러한 법률상 불이익을 제거하기 위하여 그 실효된 대기발령에 대한 구제를 신청할 이익이 있다는 기존 판례의 입장(대법원 2010. 7. 29. 선고 2007두18406 판결 등)을 재확인하였습니다.

특히 원심이 원용한 대법원 2022. 7. 14. 선고 2020두54852 판결의 경우 구제신청 당시 이미 근로자 지위를 상실한 사안(구체적으로 근무지가 폐쇄되어 복직할 사업장이 존재하지 않았던 사안)인데 비하여, 대상판결의 사안은 육아휴직으로 인해 근로자 지위를 유지한 채 대기 발령됨으로써 상여금, 정근수당, 체력단련비 등을 지급받지 못하는 임금 감소 및 종전에 비하여 하위직에 보직되는 실질적 불이익이 존재했던 사안이므로 동일시할 수 없다고 지적하여, 구제신청 당시 근로자 지위 유지 여부에 따라 구제이익의 차이가 있을 수 있다는 점을 설시하였습니다.

2

최신판례

(14) 직접고용의무 위반에 따른 손해배상금을 산정하거나 직접고용계약의 내용이 근로조건에 미달하는지 여부를 판단할 때는 동종·유사 업무 근로자에게 적용되는 근로조건을 기준으로 판단하여야 한다고 본 사례

[대사판결: 대법원 2024. 9. 12. 선고 2022다270989 판결]

1. 사안의 개요

피고는 지방자치단체이고, 맞벌이 가정 자녀들의 보육을 위하여 울산광역시 소재 초등학교 및 유치원에서 돌봄교실을 운영하였습니다. 이를 위하여 피고는 돌봄교사를 직접 고용하기도 하였으나, 2014. 3.경부터 일부 돌봄교실을 위탁업체에 위탁하여 운영하고 있었습니다. 원고들은 위 위탁업체들(이하 '이 사건 위탁 업체들')에 고용되어 초등학교 또는 유치원에서 각 돌봄교실 교사로 근무한 자들입니다.

부산지방고용노동청 울산지청은 2018. 8. 13.경 원고들의 돌봄교실 강사 업무는 위탁계약의 형식을 취하고 있으나 실질은 근로자파견에 해당하므로 이 사건 위탁업체들이 근로자파견 허가를 받지 않고 파견근로자의 역무를 제공하는 것은 위법하다고 판단하여, 피고에게 2018. 9. 4.까지 원고들을 직접 고용할 것을 지시하였습니다. 피고는 2018. 10. 1.부터 원고들과 원고들을 직접 무기계약직 돌봄교사로 채용하는 고용계약을 체결하였으나, 1일 근로시간은 5시간으로 정하였습니다(이하 '이 사건 직접고용계약'). 울산광역시교육청 교육공무직 관리 지침(이하 '이 사건 지침')에 따르면, 교육공무직의 근무시간은 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간이며, 단시간 교육공무직의 경우 근무시간 및 휴게시간은 개별 근로계약에 따르고 유급휴가와 보수 등은 근로기준법 제18조제1항(근무시간에 비례)을 적용하도록 정하고 있습니다.

원고들은 피고가 직접고용의무를 이행하지 않았고, 직접고용의무를 이행한 후에도 근무시간으로 1일 5시간으로 정한 것은 효력이 없다고 주장하면서 피고를 상대로 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법'이라 한다) 위반을 이유로 한 손해배상 등을 청구하였습니다. 제1심은 피고가 파견법 제6조의2제1항제5호에 따라 파견근로를 제공받은 날부터 원고들을 직접 고용할 의무를 부담하고, 직접고용의무 불이행에 따른 손해배상책임으로서 원고들이 파견근로를 제공한 날부터 피고가 고용한 동일 또는 유사한 근로조건인 돌봄교사들이 지급받을 수 있었던 임금에서 원고들이 이 사건 위탁업체들로부터 지급받은 임금을 공제한 차액을 손해배상으로 지급해야 할 의무가 존재한다고 판단하였습니다. 이에 피고가 항소하였으나 원심 역시 피고의 항소를 기각하였습니다.

2. 판결 요지

대사판결은 원고들이 피고와 근로자파견관계에 있었다고 본 원심의 판단은 수긍하였으나, 원고들에게 적용하여야 할 근로시간이 1일 8시간, 1주 40시간으로 보아 손해배상금액을 산정한 원심의 판단은 아래와 같은 이유에서 손해배상액 산정에 관한 법리를 오해한 잘못이 있으므로 원심판결 중 피고 패소 부분을 파기 환송하였습니다.

- ① 파견법 제6조의2는 제1항에서 근로자파견사업의 허가를 받지 아니한 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받은 경우 등 일정한 경우에 사용사업주는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다고 규정하면서, 직접 고용하는 파견근로자의 근로조건에 관하여 제3항에서 사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 동종 또는 유사 업무를 수행하는 근로자(이하 '동종·유사 업무 근로자')가 있는 경우에는 해당 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 따르고(제1호), 동종·유사 업무 근로자가 없는 경우에는 해당 파견근로자의 기존 근로조건 수준보다 저하되어서는 아니 된다고 규정하고 있다(제2호). 따라서 직접고용의무 위반에 따른 손해배상금을 산정하거나 직접고용계약의 내용이 근로조건에 미달하는지 여부를 판단함에 있어서 동종·유사 업무 근로자가 있다면, 위 근로자에게 적용되는 근로조건을 기준으로 삼아야 한다.
- ② 원심은, 판시와 같은 이유로 피고의 직접고용의무 불이행으로 인한 임금 상당 손해배상금을 산정함에 있어 피고가 직접 고용한 무기계약직 돌봄교사에게 적용되는 취업규칙에서 정하는 근로조건과 동일한 근로조건(1일 8시간, 1주 40시간)을 적용하여야 하고, 위 근로조건에 미달하는 이 사건 직접고용계약은 위법하다고 판단하였다.
- ③ 그러나 이 사건 지침의 부칙에서 '단시간 교육공무직'에 대하여는 근무시간을 개별 근로계약서에 따라 달리 정할 수 있다고 규정하고 있으므로, 원고들에게 당연히 1일 8시간, 1주 40시간의 근로시간이 적용된다고 단정하기 보다는 원고들을 직접 고용할 경우 '단시간 교육공무직'으로 계약을 체결하였을 가능성도 염두에 두어야 한다.
- ④ 정부의 돌봄교실 확대정책에 따라 2014년경부터 초등학교 돌봄교실의 경우 오후 돌봄교실, 저녁 돌봄교실, 방과후 학교 연계, 지역사회 돌봄기관 간 연계 등 그 운영방법이 다양화되었고, 그 운영방법에 따라 돌봄교사의 근무시간을 탄력적으로 정할 필요가 있으므로, 돌봄교사의 근무시간을 반드시 1일 8시간, 1주 40시간으로 고정할 필요가 있다고 보기 어렵다.
- ⑤ 울산광역시를 포함한 전국의 무기계약직 초등 돌봄교사의 경우, 2018. 4. 30. 기준 1주 40시간 미만의 돌봄교사는 전체 무기계약직 중 약 82%에 이르고, 1주 40시간 이상의 돌봄교사 없이 돌봄교실을 운영하는 시·도도 6개에 이른다. 실제로 원고들의 근로시간도 학기 중 5시간, 방학 중 8시간으로 탄력적으로 정해졌고, 2018. 10. 1. 피고와 직접고용계약을 체결하면서도 1일 근로시간이 5시간으로 정해졌을 뿐이다.
- ⑥ 위와 같이 돌봄교사의 근로시간은 돌봄교실의 운영형태와 수요 등에 따라 탄력적으로 정해질 필요가 크다고 보이고, 이에 따라 피고가 재량으로 근로시간을 달리하여 돌봄교사를 채용하는 것도 가능하다고 판단된다. 따라서 설령 원고들에 대한 직접고용의무를 부담할 당시 피고가 원고들을 직접 고용하였다고 하더라도 1일 8시간, 1주 40시간의 근로시간을 적용하여 근로계약을 체결하였을 것이라고 쉽게 추단하기는 어렵다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 기간제법 사안에서와 같이 파견법 위반에 따른 손해배상청구에서도 동종 또는 유사한 업무를 판단할 때에 취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무 내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 하되, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 않고 업무의 범위 또는 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있다고 하더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면, 특별한 사정이 없는 한 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 근로자들과 보아야 한다는 입장입니다(대법원 2024. 6. 17. 선고 2021다226558 판결 등).

대상판결은 기존 판례의 입장을 전제로 하면서도, 직접고용의무가 발생한 파견근로자의 근로조건을 정할 때에 취업규칙의 규정이나 관련 정책의 취지, 근무실태 및 현황 등을 종합적으로 고려하여 동종·유사 업무 근로자와 다른 근로조건을 적용하는 것이 타당하다면 예외적으로 다른 근로조건을 적용할 수 있다고 본 점에서 의의가 있습니다.

2 최신판례

(15) 사용자와 교섭대표노동조합이 노동조합 회의 참석일을 출근일로 인정하는 단체협약 조항에 관하여 그 기준을 구체화 하는 부속합의서를 체결한 것은 공정대표의무위반 및 부당노동 행위에 해당하지 않는다고 본 사례

[대상판결: 서울행정법원 2024. 8. 29. 선고 2023구합63406 판결]

1. 사안의 개요

원고 A(이하 '원고 노동조합')는 전국 공공부문 정규직 및 비정규직 근로자를 조직대상으로 하는 전국단위 산업별 노동조합으로, 그 산하 버스본부 서울지역지부 내에 설치된 지회(이하 '원고 노동조합 지회'라 한다)에는 피고보조참가인(이하 '참가인') C주식회사 소속 근로자 약 48명이 가입하여 활동하고 있고, 원고B는 원고 노동조합 지회의 대표자인 지회장입니다. 전국자동차노동조합연맹 D노동조합(이하 '이 사건 교섭대표노동조합')은 서울특별시 버스운송사업 등에 종사하는 근로자를 대상으로 조직된 지역단위 노동조합인데, 그 산하에 있는 C지부(이하 '이 사건 지부')에는 참가인 소속 근로자 약 460명이 가입하여 활동하고 있었습니다.

이 사건 지부와 참가인은 2022. 6. 22. 노동조합 간부의 회의 참석으로 인한 휴무를 출근일로 인정하는 단체협약(이하 '이 사건 단체협약') 제46조의 내용을 구체화하는 '단체협약 제46조의 부속합의서(이하 '이 사건 부속합의서')'를 체결하였는데, 원고 노동조합은 이 사건 부속합의서 체결이 공정대표의무위반에 해당한다며 공정대표의무 위반 시정 신청을 하였습니다. 또한 원고들은 참가인이 이 사건 부속합의서에 근거하여 원고 노동조합 지회 간부들 10명의 상무집행회의 참석을 출근으로 인정하지 않은 것이 부당노동행위에 해당한다며 구제신청을 하였습니다.

서울지방법노동위원회는 2022. 12. 14. 원고들의 위 신청을 모두 기각하는 판정을 하였고, 원고들이 불복한 재심에서 중앙노동위원회 역시 2023. 3. 20. 기각 판정을 하였습니다. 이에 원고들이 피고 중앙노동위원회위원장을 상대로 재심 판정의 취소를 구하는 이 사건 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

원고들은 ① 이 사건 부속합의서는 이 사건 지부가 이 사건 교섭대표노동조합으로부터 단체교섭 및 단체협약 체결에 관한 권한을 사전 승인의 방식으로 적법하게 위임받지 못한 상태에서 권한이 없는 이 사건 지부가 '근로자참여 및 협력증진에 관한 법률'(이하 '근로자참여법')에 규정된 노사협의회에 불과한 '소노사협의회'를 통해 참가인과 체결한 것이므로 단체협약으로서의 효력이 없고, ② 단체협약 제46조가 유급으로 보장하는 회의는 노동조합 자체의 존속·유지를 위한 필수적인 조합활동이므로 조합원 수에 따라 보장의 정도가 달라질 수 없는 것임에도, 이 사건 지부와 참가인이 이 사건 부속합의서를 체결한 것은 실질적으로는 소수 노동조합인 원고 노동조합 지회를 합리적인 사유 없이 차별하는 것으로 공정대표의무 위반에 해당하며, ③ 참가인은 이 사건 부속합의서의 체결을 통해 단체협약 제46조를 조합원 수에 따라 차등 적용하는

방법으로 이 사건 교섭대표노동조합을 우대하고 원고 노동조합 지회의 조직력 약화를 도모하였는바, 이는 사용자가 주도로 공정대표의무에 반하여 합리적인 이유 없는 차별의 기준을 마련한 것으로서 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 주장하였습니다. 대상판결은 위와 같은 원고들의 주장을 아래와 같은 이유로 배척하고 원고들의 청구를 기각하였습니다.

가. 이 사건 부속합의서의 효력 유무

- ① 참가인과 이 사건 지부는 2022. 6. 14. 및 2022. 6. 21. 각 임시 소노사협의회를 개최하여 제한 기준 등에 관한 논의를 하였고, 결국 2022. 6. 22. 단체협약 제46조에 따라 노동조합 간부의 회의 참석을 출근일로 인정하는 인원을 조합원 20명당 1명으로 하는 등을 내용으로 한 이 사건 부속합의서를 체결하게 되면서 2022. 7. 1. 개최 예정인 상무집행회의에 참석한 원고 노동조합 지회의 간부들 대다수가 단체협약 제46조의 적용을 받지 못하여 무단결근 처리되었다.
- ② 이 사건 부속합의서는 소노사협의회를 통한 몇 차례의 협의를 거쳐 참가인 및 이 사건 지부의 명의로 유효하게 체결되었다고 봄이 타당하다. 이 사건 교섭대표노동조합 규약에 의하면, 산하 지부는 단체협약에 의한 소노사협의회 개최와 기타 노사합의·협약에 관한 사항, 지부 단위의 단체협약에 관한 사항 및 쟁의 및 노사교섭에 관한 사항에 관하여 이 사건 교섭대표노동조합의 사전승인을 받아야 하고(제13조제2항제3호 내지 제5호), 소노사 교섭의 대표자는 지부위원장이 된다(제84조). 물론 위 규약은 단체교섭 및 단체협약의 체결권이 이 사건 교섭대표노동조합의 위원장에게 있음을 명시하고 있지만(제89조), 앞서 본 규정들의 내용 및 취지에 비추어 볼 때 이는 참가인을 포함한 서울특별시 시내버스업체들이 사용자단체를 구성하여 이 사건 교섭대표노동조합과 하나의 단체협약을 체결하는 것에 관한 근거 규정에 해당한다고 보일 뿐이다. 따라서 전체 사용자들에 관하여 적용되는 것이 아니라 이 사건 부속합의서와 같이 참가인과 이 사건 지부 사이의 개별적인 노사관계를 규율하는 지부 단위의 단체협약에 관한 사항에 있어서는 위 규약 제13조제2항에 따라 이 사건 지부의 독립적인 체결 권한이 인정된다. 실제로 이 사건 지부는 이미 2019. 9. 5.경에도 독립적인 지위에서 참가인 운행사원의 차량 및 휴일 배정기준 등을 정하는 단체협약인 '운행사원 배치기준에 대한 시행세칙'을 참가인 및 원고 노동조합 지회 등과 함께 체결한 바가 있다.
- ③ 이 사건 부속합의서 체결일인 2022. 6. 22. 자로 이 사건 교섭대표노동조합 내에서 작성된 '업무일지'에는 'C 제46조 이행관련 합의서 작성 등 지원'이라는 내용이 기재된 사실이 인정되는바, 이 사건 지부는 이 사건 부속합의서의 체결에 관하여 이 사건 교섭대표노동조합의 승인을 받았다고 봄이 타당하다.
- ④ 이 사건 부속합의서는 '소노사협의회' 명의로 체결된 것이 아니라 대표자인 지부위원장에 의하여 이 사건 지부 명의로 체결된 것이 분명하므로, 소노사협의회가 근로자참여법에 규정된 노사협의회에 불과한지의 여부 등은 이 사건 부속합의서의 효력에 어떠한 영향도 미치지 못한다.
- ⑤ 이 사건 부속합의서는 기준이 명확하게 제시되지 않은 이 사건 단체협약 제46조의 규정을 구체화하여 보충하는 성격을 가지고 있을 뿐 기본적인 노동조합 활동을 보장하고자 하는 위 조항의 근본적인 취지에 반한다고 볼 수 없다. 따라서 이 사건 단체협약 제6조에 따라 소노사협의회를 통해 이 사건 부속합의서를 체결한 것이 이 사건 단체협약의 위임 범위를 일탈한 것이라고 보기도 어렵다.

나. 공정대표의무 위반여부

- ① 이 사건 단체협약 제46조 제1항은 노동조합 간부가 회의에 참석하는 날을 출근일로 인정한다는 취지로 규정하고 있을 뿐, 해당일의 급여 인정 여부 및 해당 조항을 적용받는 인원수나 인정 횟수 등을 구체적으로 정하고 있지 않아 해당 조항의 적용 횟수가 제한 없이 확대되는 것을 방지하고 버스 운행 업무에 종사할 인원의 수를 예측 가능한 범위 내에서 안정적으로 유지하기 위해 구체적인 적용 기준을 마련할 필요성 자체는 충분히 존재한다.
- ② 실제로 이 사건 단체협약 제46조의 적용 현황에 의하면 원고 노동조합 지회의 경우 2019년부터 2021년까지는 적용 횟수가 연 2회 내지 6회에 그치고 적용 인원수도 연간 총 40명 이내에서 유지되었으나 2022년에는 상반기에만 벌써 6회에 걸쳐 35명의 간부가 해당 조항의 적용을 받아 확인한 증가 추세를 보이는 등 그 적용 범위가 지나치게 확대될 우려가 있었음을 확인할 수 있다. 특히 원고 노동조합 지회 간부들은 2022년 경부터 원고 노동조합 지회의 자체 상무집행회의가 아닌 상급단체 회의에 참석하는 경우에도 이 사건 단체협약 제46조를 여러 차례 활용하여 온 것으로 보인다.
- ③ 이 사건 부속합의서는 제46조의 적용 횟수를 분기당 1회, 인원수를 조합원 20명당 1명으로 제한하고, 대상이 되는 노동조합 회의 역시 참가인 사업장 내부의 사항을 대상으로 하는 회의에 한정하고 상급단체 회의를 배제하는 내용으로서, 그 자체가 이 사건 단체협약 제46조를 구체화하고 보충하는 성격을 가지고 있음이 분명하다.
- ④ 이 사건 부속합의서는 대상이 되는 노동조합을 따로 정하지 않아 원고 노동조합 지회 및 이 사건 지부에 모두 동일하게 적용되고, 그 내용 자체만으로는 특정 노동조합에 유리하거나 불리한 내용을 담고 있지 않다.
- ⑤ 무엇보다 이 사건 부속합의서는 단지 노동조합 회의 참석을 유급 출근으로 처리하는 한도를 설정하는 내용에 해당할 뿐이지, 노동조합의 존속·유지를 위한 조합활동 자체에 직접적인 제한을 가하는 취지가 아니다. 원고들은 소수 노동조합에 기본적인 조합활동을 수행할 수 있는 사무실을 제공하지 않거나 노동조합 교육시간을 단 10분만 부여한 경우와 같이 공정대표의무 위반으로 인정된 사례들을 근거로 이 사건 부속합의서도 공정대표의무 위반에 해당한다고 주장하나, 위 사례들은 조합활동 자체를 위한 물리적 시간, 장소를 제한하는 경우로서 조합활동 자체에는 아무런 영향이 없고 단지 유급 처리 여부만이 달라지는 이 사건의 경우와 전혀 성격을 달리한다.
- ⑥ 따라서 이 사건 부속합의서의 체결로 인해 원고 노동조합 지회가 이 사건 단체협약 제46조를 적용받을 수 있는 인원수가 분기당 2명으로 한정되었다는 사정만을 들어 이 사건 부속합의서의 체결이 원고 노동조합에 대한 차별행위에 해당한다고 인정하기는 어렵고, 설령 이와 달리 차별행위 자체에는 해당한다고 가정하더라도 그에 대한 합리적인 이유가 있다고 봄이 타당하다.

다. 부당노동행위 해당 여부

- ① 앞서 본 바와 같이 이 사건 부속합의서 자체가 무효라고 보기는 어렵고, 참가인이 이 사건 부속합의서를 체결한 것은 이 사건 단체협약 제46조의 적용 기준을 구체화할 필요성이 있었기 때문이며, 그 행위가 원고들에 대한 부당한 차별행위로서 공정대표의무 위반에 해당한다고 보기도 어렵다.

- ② 따라서 참가인이 이 사건 부속합의서를 적용하여 원고 B를 비롯한 원고 노동조합 지회 간부들의 2022. 7. 1. 자 회의 참석을 무단결근으로 처리한 것이 부당노동행위에 해당한다고 볼 수 없다.

3. 의의 및 시사점

대사판결은 '이 사건 부속합의서는 기준이 명확하게 제시되지 않은 이 사건 단체협약 제46조의 규정을 구체화하여 보충하는 성격을 가지고 있을 뿐 기본적인 노동조합 활동을 보장하고자 하는 위 조항의 근본적인 취지에 반한다고 볼 수 없다'고 하여, 교섭대표노동조합 규약에 따른 사전 승인 등의 절차를 이행하였다면 부속합의서 체결의 효력 역시 인정될 수 있다고 판단하였습니다.

또한 대사판결은 위와 같은 부속합의서의 체결이 소수노동조합에 대한 공정대표의무 위반 내지 부당노동행위에 해당하는지와 관련하여, 이 사건 부속합의서로 인해 이 사건 단체협약 제46조의 적용 가능 인원수가 원고 노동조합 지회의 경우 분기당 2명, 이 사건 지부의 경우 분기당 23명으로 크게 차이나는 결과가 초래된다는 점을 인정하면서도, 여전히 해당 조항이 노동조합 간부들의 회의 참석일을 유급으로 처리하여 노동조합의 원활한 존속 및 활동을 보장하려는 데 그 취지가 있다는 점과 근로시간 면제자로 하여금 근로제공의무가 있는 근로시간을 면제받아 경제적인 손실 없이 노동조합 활동을 할 수 있게 하려는 데 본연의 취지가 있는 근로시간 면제 제도 역시 전체 근로시간 면제 한도 내에서 기본적으로는 노동조합 인원수에 어느 정도 비례하여 이루어진다는 것을 고려하여 이 사건 단체협약 제46조를 노동조합 인원수에 따라 차등 적용하는 것이 불리한 차별이라고 단정하기 어렵다는 점을 강조하였습니다. 즉, 소수 노동조합에 기본적인 조합활동을 수행할 수 있는 '사무실을 제공하지 않거나 노동조합 교육시간을 단 10분만 부여한 경우'와 같이 명백한 차별이 아닌 경우라면, 공정대표의무 위반 및 부당노동행위로 보기 어렵다는 판단을 하였다는 점에서 의미가 있습니다. 대사판결은 항소하지 않아 확정되었습니다.

2 최신판례

(16) 미국에 본사를 둔 회사가 국내에서 상시 사용하는 근로자 수가 1명에 불과하므로 외국에서 사용하는 근로자 수까지 합산하면 상시 사용 근로자 수가 5명 이상이 된다고 하더라도 근로기준법 제11조제1항이 정한 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 해당한다고 볼 수 없다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2024. 10. 25. 선고 2023두46074 판결]

1. 사안의 개요

피고보조참가인 A회사(이하 '참가인 본사')는 미국 아이오와주에 본사를 두고 석유 및 가스 관련 기계 최적화 서비스 등 사업을 경영하는 외국법인이고, 피고보조참가인 B회사(이하 '참가인 B')는 미국 워싱턴주에 본사를 두고 비파괴 검사장비 판매 등의 사업을 경영하는 법인으로서, 대한민국에서의 영업을 위하여 대전 유성구에 상시근로자 5명을 사용하는 영업소를 두었습니다. 참가인들은 모두 C회사의 관계 회사입니다.

원고는 2018. 5. 1.경 참가인 본사와 근로계약을 체결하고, 서울 강남구에 있는 참가인 B의 서울사무실에서 신규 프로젝트 어카운트 매니저(Greenfield Account Manager)로 근무하던 사람입니다

참가인 본사는 2020. 3. 25. 원고에게 근로계약만료 통지서를 보냈고(이하 '이 사건 기간만료통지'), 원고는 2020. 6. 9. 서울지방법노동위원회에 이 사건 기간만료통지가 부당해고라고 주장하면서 구제 신청을 하였습니다.

그러나 서울지방법노동위원회는 '원고의 사용자는 참가인 본사인데, 참가인 본사에게는 대한민국법(근로기준법)이 적용되지 않는다'는 이유로 구제신청을 각하하였습니다. 이에 불복한 원고가 중앙노동위원회에 신청한 재심 역시 기각되었으나(이하 '이 사건 재심판정'), 원고가 이 사건 재심판정에 불복하여 소를 제기하였습니다.

제1심은 이 사건 재심판정과 같이 참가인 본사가 원고의 실질적인 사용자이고, 이 사건 근로관계에는 대한민국법(근로기준법)이 아니라 미국 델라웨어 주법이 적용되어야 하므로, 이 사건 재심판정이 정당하다고 보아 원고의 청구를 기각하였습니다. 반면에 원심은 원고가 일상적으로 노무를 제공하는 국가는 대한민국이므로, 이 사건 근로관계의 준거법은 대한민국법(근로기준법)으로서 근로기준법 제23조, 제28조가 적용되는지가 문제되는데, 근로기준법 제11조의 입법취지를 고려하면 참가인 본사와 근로계약을 체결하고 대한민국에서 근무하는 사람이 원고 밖에 없더라도 참가인 본사가 외국에서 상시 5명 이상의 근로자를 사용하고 있는 한 근로기준법 제11조의 해석과 관련하여 참가인 본사는 상시 5명 이상의 근로자를 사용하고 있다고 보아야 하므로 근로기준법의 규정이 전부 적용된다고 판단하여 제1심 판결을 취소하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 준거법 결정(대한민국 근로기준법)에 관한 원심의 판단에는 수긍하였으나, 아래와 같은 이유로 원심이 상시 5명 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 판단기준 및 상시 사용 근로자 수 산정방법에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있고 보아 원심 판결을 파기하고 환송하였습니다.

가. 관련 법리

근로기준법 제11조는, 근로기준법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하고(제1항), 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다(제2항)고 규정하여 '상시 사용하는 근로자 수'를 기준으로 근로기준법 적용 범위를 달리 규율하고 있다. 외국기업이 국내에서 사업활동을 영위하며 근로자를 사용하는 국제근로관계에서는 원칙적으로 '국내에서 사용하는 근로자 수'를 기준으로 근로기준법이 전면적으로 적용되는 '상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장'에 해당하는지 여부를 판단하여야 한다. 그 이유는 다음과 같다.

- ① 근로기준법 제11조의 사업 또는 사업장은 근로기준법 적용 단위로서, 이는 근로조건의 규율, 근로자들 간의 의견 교환 및 협의, 경영상 해고를 비롯한 해고의 정당성 판단 등을 위한 기초 단위가 된다. 따라서 근로관계의 각종 규율이 통일적으로 적용될 수 있는 실질적으로 동일한 경제적, 사회적 활동단위라고 볼 수 있는 경우에 한하여 하나의 사업 또는 사업장을 구성할 수 있으므로, 근로기준법 제11조의 사업 또는 사업장은 대한민국 내에 위치한 사업 또는 사업장을 말한다고 봄이 타당하다.
- ② 외국기업이 외국에서 사용하는 근로자에 대하여는 특별한 사정이 없는 한 외국의 노동관계법령이 적용될 뿐이므로, 대한민국 근로기준법이 적용되지 않는 외국에서 사용하는 근로자 수까지 합산하여 근로기준법 제11조제1항의 '상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장'에 해당하는지 여부를 판단할 수는 없다.

나. 이 사건의 판단

- ① 미국에 본사를 둔 법인인 참가인 본사가 아시아·태평양 지역의 신규 프로젝트 수주 업무를 위하여 국내에서 원고 1명을 근로자로 사용한 사실을 알 수 있다.
- ② 참가인 본사가 국내에서 상시 사용하는 근로자 수가 1명에 불과한 이상 외국에서 사용하는 근로자 수까지 합산하면 상시 사용 근로자 수가 5명 이상이 된다고 하더라도 참가인 본사가 근로기준법 제11조제1항이 정한 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 해당한다고 볼 수 없다.

3. 의의 및 시사점

근로기준법 제11조는 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(동거 친족만을 사용하는 사업 또는 가사사용인 제외)에 같은 법을 적용하되(제1항), 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업(장)에 대하여는 같은 법 시행령 별표 1에서 정한 일부 규정만을 적용하도록 정하고 있습니다(제2항). 이에 따라 상시 근로자 4명 이하인 사업(장)에는 사용자가 근로자에게 정당한 이유 없이 해고 등을 할 수 없다는 제23조제1항의 규정과 노동위원회에 대한 부당해고 구제신청을 정한 제28조의 규정이 적용되지 않습니다.

대법원은 상시근로자 수를 판단할 때의 기준인 '사업 또는 사업장'에 관하여 경영상 일체를 이루는 기업체 그 자체를 의미하고(대법원 1993. 2. 9. 선고 91다21381 판결), 하나의 활동 주체가 유기적 관련 아래 사회적 활동으로서 계속적으로 행하는 모든 작업이 이루어지는 단위 장소 또는 장소적으로 구획된 사업체의 일부분에 해당하는지를 기준으로 판단하여야 한다는 입장입니다(대법원 2007. 10. 26. 선고 2005도9218 판결). 이러한 사업 또는 사업장의 판단 기준에 따라 법원은 종래에 이 사건의 원심과 같이 외국계 회사가 국내 사업장에 5명 미만의 상시근로자를 두고 사업을 영위하는 경우 외국에 있는 본사와 하나의 사업 또는 사업장을 이루는 것으로 보아 본사 근로자 수와 합산하여 근로기준법 적용 대상 여부를 판단하여야 한다고 본 사례가 다수 있습니다(서울고등법원 2023. 2. 3. 선고 2022누32254 판결 등). 노동위원회 역시 같은 취지로 판단한 사례가 발견됩니다(서울지방법노동위원회 2023. 5. 16.자 2023부해347 판정).

대상판결은 위와 같은 국제근로관계에서의 상시근로자 수 산정을 위한 '사업 또는 사업장'이란 국내에 위치한 사업 또는 사업장만을 의미한다고 판시하면서 외국 본사에 있는 근로자까지 합산하여 상시근로자 수를 산정할 것은 아니라는 점을 명확히 하였습니다. 대상판결과 같은 날에 동일한 취지의 판결(대법원 2024. 10. 25. 선고 2023두37391 판결)이 선고되었습니다.

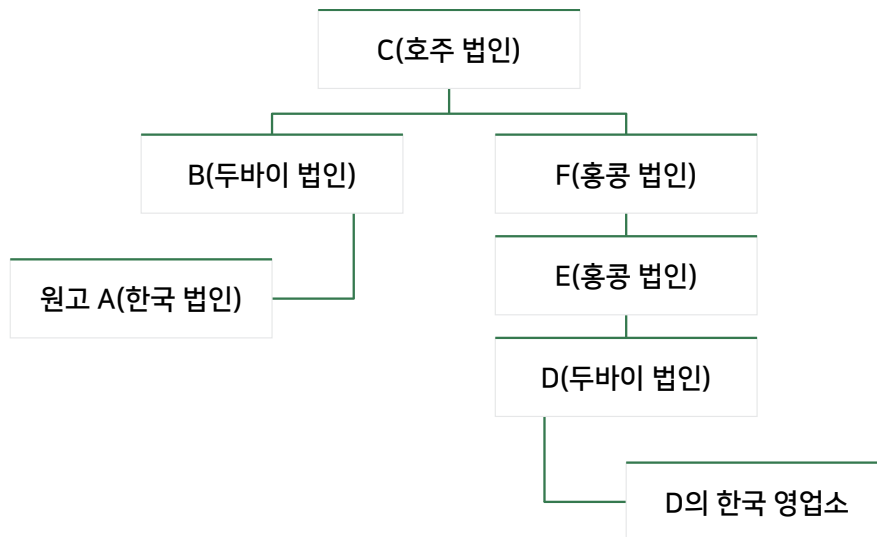
2 최신판례

(17) 동일한 외국기업을 지배기업으로 하는 한국법인과 외국법인의 한국영업소가 근로기준법상 하나의 사업 또는 사업장에 해당하여, 상시근로자 수 5인 이상으로 해고 관련 규정이 적용된다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2024. 10. 25. 선고 2023두57876 판결]

1. 사안의 개요

원고인 주식회사 A는 2006. 5. 10. 설립되어 국내외 여행업 등을 영위하는 법인으로, 외국법인인 B가 2015. 11.경 원고의 지분 100%를 인수한 뒤, 호주에 본사를 둔 디지털 관광 비즈니스 기업인 C가 2018. 11.경 B의 지분 100%를 취득해 다국적 기업 C가 원고의 최상위 지배기업이 되었으며 이후 C의 자회사 현황은 다음과 같습니다.



C의 또다른 자회사로 두바이에 본사를 두고 호텔예약사업 등을 하는 D는 2017. 2. 1. 서울 종로구 H건물 17층에 한국영업소를 설치하였는데, D 한국영업소는 C가 원고의 최상위 지배기업이 된 이후인 2019. 3.경부터 2020. 12.경까지 원고 사무실을 원고와 함께 사용하였고, 2019. 8. 1. 원고와 위 사무실에 관한 임대차계약을 체결하였습니다.

피고보조참가인(이하 “참가인”)은 2016. 10. 17. 원고에 입사한 이래 재경팀 소속으로 회계업무를 담당하다가 2020. 10. 21. 원고로부터 ‘원고는 현재 사업 폐지를 준비하는 상황이며, 참가인이 담당하던 재경팀 업무가 더 이상 필요하지 않아 취업규칙상 “기타 고용관계를 더 이상 지속시킬 수 없을 정도의 사유가 발생한 때”의 규정에 따라 참가인을 통상해고한다’는 내용의 근로계약해지 통지서를 전달받고 2020 10. 22.자로 해고되었습니다.

이후 참가인은 2020. 11. 13. 서울지방법노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였고, 서울지방법노동위원회는 '원고의 상시 근로자 수가 5명 미만이므로 부당해고 등 구제신청에 관한 규정이 적용되지 아니한다'는 이유로 구제신청을 각하하였습니다. 참가인은 2021. 3. 15. 중앙노동위원회에 재심신청을 하였는데, 중앙노동위원회는 '원고가 실질적으로 D 한국영업소와 통합되어 하나의 사업장으로 운영되었으므로, D 한국영업소 근로자 수를 합산하면 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 해당하여 근로기준법상 해고제한 규정이 적용되고, 원고가 사실상 폐업상태라거나 참가인에게 부여할 업무가 없다는 것은 정당한 해고사유가 될 수 없다'는 이유로 참가인의 구제신청을 인용하였습니다(이하 "이 사건 재심판정").

이에 원고는 이 사건 재심판정의 취소를 구하며 소를 제기하였습니다. 제1심은 이 사건 재심판정이 타당하다고 보아 원고의 청구를 기각하였고, 원고가 항소하였으나 원심 역시 원고의 항소를 기각하였습니다. 이에 원고가 상고하였습니다.

2. 판결 요지

가. 원고가 근로기준법 제11조제1항의 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 해당하는지 여부 (긍정)

대상판결은 아래와 같은 법리 및 사실관계에 비추어, 원고와 D(한국영업소)가 비록 별개 법인격을 갖고 있다하더라도 이미 인적·물적 조직이 통합되어 실질적으로 동일한 경제적 사회적 활동단위로 볼 수 있을 정도의 경영상 일체성과 유기적 관련성이 인정되는 상태로 상당한 기간 동안 운영되었기에 사실상 하나의 사업 또는 사업장을 구성하였다고 보았습니다. 이에 따라 원고와 D의 상시 사용 근로자 수를 합산하면 '상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장'에 해당하므로, 근로기준법상의 해고제한 및 부당해고 구제신청에 관한 규정이 적용된다고 판단하였습니다.

- ① 근로기준법의 적용 단위가 되는 같은 법 제11조제1항의 '사업 또는 사업장'이라 함은 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 경제적, 사회적 활동단위를 의미한다. 법인격의 분리 여부가 독립된 사업 또는 사업장에 해당하는지를 판단하는 우선적인 기준이 되므로 법인격이 다른 조직은 특별한 사정이 없는 한 하나의 사업 또는 사업장을 구성할 수 없음이 원칙이다. 다만 별개의 법인격을 가진 여러 개의 조직 사이에 단순한 협력관계나 계열회사, 모자회사 사이의 일반적인 지배종속관계를 넘어 실질적으로 동일한 경제적, 사회적 활동단위로 볼 수 있을 정도의 경영상의 일체성과 유기적 관련성이 인정되는 특별한 사정이 있는 경우에는 이들을 하나의 사업 또는 사업장이라고 볼 수 있다. 이때 복수의 조직이 하나의 사업 또는 사업장에 해당하는 특별한 사정이 있는지 여부는 업무의 종류, 성질, 목적, 수행방식 및 장소가 동일한지, 업무지시와 근로자의 채용, 근로조건의 결정, 해고 등 인사 및 노무관리가 조직별로 구분되지 않고 동일한 사업주체 내지 경영진에 의하여 통일적으로 행사되는지, 각 단위별 사업활동의 내용이 하나의 사업목적을 위하여 결합되어 인적·물적 조직과 재무·회계가 서로 밀접하게 관련되어 운영되는지 등과 같은 사정을 종합적으로 고려하여 신중하게 판단하여야 한다.
- ② 원고와 D는 동종 해외호텔예약업을 영위하면서 2018. 11.경 호주에 본사를 둔 C회사를 최상위 지배회사로 둔 계열회사가 되었다. 원고는 주로 일본 등 아시아 지역, D는 유럽 등 전세계 호텔 상품을 취급하였는데, 원고와 D의 한국영업소는 원고가 임대차보증금을 지급하고 사무실을 함께 사용하면서 두 회사 근로자들이 회사별 구분 없이 서로의 업무상황을 확인하며 협업을 하였고, 참가인을 포함한 원고 직원들은 D의 이메일 주소를 사용하였다.

- ③ 2019. 3. 경 부임한 D의 한국영업소 지사장 G는 원고와 D 한국영업소 소속 직원 전체에 이메일을 보냈고, 2019. 3. 7. 자 D 한국영업소의 조직도에서도 통합된 팀(Combined team)이라는 표제 하에 지사장 G를 최상위 관리자로 하여 원고와 D 한국영업소 소속 직원들이 별도 구분 없이 담당 업무별 팀을 구성하는 것으로 기재되어 있어, 실질적으로 하나의 통합조직으로 편성되어 지사장 G가 원고와 D한국영업소 전체를 관리하였음을 알 수 있다(원고 대표이사는 싱가포르 거주로 국내 부재중이었으며 조직도에 포함되지 않음).
- ④ 2019. 3. 이후 참가인이 속한 원고 재경팀의 업무 일부가 D로 이전되었으며, 참가인을 비롯한 원고의 근로자들은 D의 회계업무도 일부 분담하여 수행하였다. 참가인이 업무가 과중해진 문제 등으로 원고 내 상급자와 다툼과 갈등이 발생하자, D의 한국영업소 지사장 G는 조사위원회를 구성하여 조사를 진행하였다. 지사장 G는 참가인의 대리인과 권고사직 조건을 협의하면서 '원고와 D 한국영업소가 합쳐지는 중이라면서 참가인을 같은 회사 소속 부서원'이라고 표현하거나 D 한국영업소 인사팀 직원으로 하여금 참가인의 근태를 구체적으로 기록하도록 지시하는 등 참가인 포함 원고 소속 직원들의 인사 및 노무관리까지 담당하였다.
- ⑤ 참가인은 2020. 2. 26. 원고 및 D 한국영업소 소속 전체 직원들에게 하나의 노동조합 설립을 제안하는 이메일을 보냈는데, 해당 메일에는 인수합병과 조직개편 이후 원고 직원들이 사직을 강요당했다는 내용이 포함되었다. 지사장 G는 원고 및 D 한국영업소의 전체 직원에게 "원고와 D 한국영업소의 합병 과정에서 일부 직원들이 퇴사한 사실은 있으나 원고와 D 한국영업소가 사직을 강요한 바는 없고 원고 직원들의 퇴사 경위는 참가인의 주장과 다르며 참가인이 제기한 문제에 대하여는 회사 차원에서 추가조사를 실시하겠다"는 내용의 이메일을 발송하였다.
- ⑥ D의 아시아지역 관리자인 H는 참가인의 승진, 휴직에 관하여 직접 협의하고 이를 승인하였으며, 연차휴가 사용을 독려하거나 근태 관련 보고를 받는 등 직접 인사노무 결정권한을 행사하고, 원고의 재무 회계업무에도 관여하였다.
- ⑦ 2020. 3. 기준 원고의 근로자는 총 12명 남짓이었는데, 그 중 5명은 사직 후 바로 D 한국영업소로 소속을 옮겨 근무하였으며, 이 사건 해고 무렵 원고의 상시 사용 근로자 수는 3명, D 한국영업소의 상시 사용 근로자 수는 6명이었다.

나. 이 사건 해고에 정당한 이유가 있는지 여부(부정)

대상판결은 위와 같이 원고와 D한국영업소가 사실상 하나의 사업장에 해당하고 근로기준법상 해고 제한 규정이 적용되는 상황에서, 원고가 참가인에 대해 "원고가 사업 폐지를 준비하는 상황이고 참가인이 담당하던 재경팀 업무가 더 이상 필요하지 않게 되어 참가인에게 부여할 업무가 없다"는 이유로 근로계약해지 통보를 한 것은 아래와 같은 내용에 비추어 정당한 이유가 인정되지 않아 부당해고에 해당한다고 판단하였습니다.

- ① 어떤 기업이 사업 부문 중 일부를 폐지하기로 하였다 하더라도 이는 원칙적으로 사업 축소에 해당할 뿐 사업 전체의 폐지라고 할 수 없으므로, 폐지하려는 사업 부문에 속한 근로자를 해고하려면 근로기준법 제24조에서 정한 경영상 이유에 의한 해고(이하 '정리해고')의 요건을 갖추어야 한다. 위 상황에서의 해고가 정리해고로서의 요건을 갖추지 못하였지만 폐업으로 인한 통상해고로서 예외적으로 정당하기 위해서는, 일부 사업의 폐지·축소가 사업 전체의 폐지와 같다고 볼 만한 특별한 사정이 인정되어야 한다.

- ② 일부 사업의 폐지가 폐업과 같다고 인정할 수 있는지는 해당 사업 부문이 인적·물적 조직 및 운영상 독립되어 있는지, 재무 및 회계의 명백한 독립성이 갖추어져 별도의 사업체로 취급할 수 있는지, 폐지되는 사업 부문이 존속하는 다른 사업 부문과 취급하는 업무의 성질이 전혀 달라 다른 사업 부문으로의 전환배치가 사실상 불가능할 정도로 업무 종사의 호환성이 없는지 등 여러 사정을 구체적으로 살펴 종합적으로 판단하여야 한다(대법원 2021. 7. 29. 선고 2016두64876 판결).
- ③ **통상해고 주장 관련:** 원고와 D 한국영업소가 사실상 하나의 사업장으로 운영되어 서로 독립한 별개의 사업을 영위하였다고 보기 어렵다는 점은 앞서 살펴본 바와 같고, (i) 업무종사의 호환성 및 전환배치 가능성이 인정되는 점, (ii) 실제로 원고 소속 근로자 중 상당수인 5명이 D 한국영업소로 소속을 변경하여 계속 근무하고 있는 점, (iii) D 한국영업소가 원고의 주된 사업 지역인 일본 소재 호텔을 대상으로 한 영업을 종료하였다고 볼 사정은 없는 점 등에 비추어 볼 때, 원고의 사업폐지는 사업 일부 축소나 D 한국영업소로의 업무통합으로 보일 뿐이고, 원고와 D 한국영업소라는 하나의 사업장이 영위하는 사업 전체의 폐업과 같다고 보기 어렵다. 이와 달리 참가인에게 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 책임 있는 사유가 있다는 점을 인정할 증거가 없고 폐업으로 인한 통상해고가 허용되는 예외적인 경우에 해당한다고 볼 수 없다.
- ④ **정리해고 주장 관련:** 원고가 D 한국영업소와 통합되어 운영되고 있는 상황에서 (i) 긴박한 경영상의 필요에 의해 이 사건 해고가 불가피하였다고 보기 어려운 점 (ii) 원고가 참가인에 대한 해고회피를 위한 노력을 다하였다고 볼 만한 사정은 발견되지 않고, 오히려 전체 사업규모 및 사업 내용, 근로자의 총인원 및 C의 계열사 사이에서 업무상 교류가 활발한 점을 고려하면, 원고는 참가인을 전환배치하는 등으로 고용을 유지할 여력이 있었을 것으로 보이는 점, (iii) 원고가 합리적이고 공정한 해고 기준을 정한 뒤 그에 따라 대상자를 선정하였거나 근로자 측과 성실한 협의절차를 거쳤다는 점을 인정할 근거도 없는 점 등에 비추어, 이 사건 해고는 정리해고의 요건을 갖추었다고 보기도 어렵다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 대상판결과 같은 날에 국제근로관계에 관한 다수의 판결을 선고하였는데, 대상판결외에도 외국 법인이 국내에 사업장을 두고 사업을 영위할 경우 상시근로자 수 산정을 위한 '사업 또는 사업장'이란 국내에 위치한 사업 또는 사업장만을 의미하며, 외국 본사에 있는 근로자까지 합산하여 상시근로자 수를 산정할 것은 아니라는 취지의 판결을 선고하였습니다(대법원 2024. 10. 25. 선고 2023두46074 판결, 대법원 2024. 10. 25. 선고 2023두37391 판결).

한편, 대상판결은 독립된 사업 또는 사업장에 해당하는지 여부를 판단할 때 법인격의 분리여부가 우선적 기준이 되는 것이 원칙이지만, 별개 법인격을 갖고 있다하더라도 이미 인적·물적 조직이 통합되어 실질적으로 동일한 경제적 사회적 활동단위로 볼 수 있을 정도의 경영상 일체성과 유기적 관련성이 인정되는 상태로 상당한 기간 동안 운영되었다면, 사실상 하나의 사업 또는 사업장에 해당한다고 판시하였습니다. 따라서 이 경우 상시근로자 수를 산정할 때에 별개의 법인격을 가진 조직이라도 하나의 사업장으로 보아 별개 법인의 상시근로자 수를 합산하여야 한다고 판단하였습니다.

위와 같은 판결을 종합하면, 국내 사업활동을 하는 외국법인의 상시근로자 수를 산정할 경우 ① 원칙적으로 국내에 위치한 사업장의 사용 근로자수를 기준으로 산정하되, ② 법인격이 다르더라도 계열사 등 한국 내 여러 개의 지사, 영업소가 실질적으로 통합된 조직으로 운영되는 예외적인 사정이 있다면, 사실상 하나의 사업장으로 보아 각 지사나 영업소 소속 근로자들의 숫자를 합산하여 상시근로자 수를 산정할 가능성도 있어 보입니다.

2 최신판례

(18) 단체협약상 성과상여금 지급 대상자인 '현재 재직하고 있는 자'란 '회사에 소속되어 근로관계를 유지하고 있는 자'를 의미하므로 휴직 중인 근로자라고 하여 그 지급대상에서 제외할 수 없다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2024. 10. 8. 선고 2024다259443 판결]

1. 사안의 개요

피고는 여객자동차 운수업을 영위하는 회사이고, 원고는 2003. 8. 1. 피고에 입사하여 현재까지 근무 중인 시내버스 운전기사입니다. 원고가 소속된 노동조합의 대표노조인 A노동조합과 피고가 소속된 운송사업자 단체인 B사업조합은 2021. 6.경 유효기간 2021. 2. 1.부터 2023. 1. 31.까지로 정한 단체협약(이하 '이 사건 단체협약')을 체결하였고, 이 사건 단체협약에서는 조합원의 성과상여금에 대하여 아래와 같이 정하였습니다.

제27조(성과상여금) 회사는 조합원에게 근무(승무)실적과 성과에 따라 후생복지 차원에서 연간 월 기본급의 600% 한도 내에서 6회로 다음 기준에 의해 성과상여금을 차등 지급한다.

1. 지급대상은 성과상여금 지급기준일 현재 재직하고 있는 자로서 3개월 이전에 입사하고 성과상여금 지급기준일 이전 2개월 중 근무(승무)실적에 따라 다음표에 의거 차등 지급하며, 지급대상 기간 중 중도퇴사자에게는 지급하지 않는다.

매년 짝수 월의 10일에, 그날로부터 직전 2개월간의 대상기간에 대한 근무(승무)실적에 따라 아래와 같이 지급.

[*근무(승무)실적 0일: 미지급 / 3일 이하: 90% / 5일 이하: 95% / 5일 초과: 100%]

2. 제1호에도 불구하고, 조합원이 업무상 재해로 휴업급여를 받는 경우 또는 제3자 재해로 보상금을 수급할 수 있는 경우에는 지급하지 않는다. 단, 회사는 휴업급여 또는 보상금이 성과상여금 지급액에 상당하지 않은 경우, 그 차액을 보전한다.

원고는 2022. 10. 11.부터 2022. 12. 10.까지의 기간 중 5일을 초과하여 근무(승무)하였는데, 위 기간 중 2022. 11. 11.부터 2022. 12. 10.까지 병가휴직을 하였습니다. 피고는 원고가 지급기준일인 2022. 12. 10. 당시 병가휴직 중이라는 이유로 원고에게 2022년도 6회차 성과상여금 2,098,620원(이하 '이 사건 성과상여금')을 지급하지 아니하여 원고는 이 사건 성과상여금의 지급을 청구하였습니다. 제1심은 원고가 이 사건 단체협약에서 정한 성과상여금 지급 대상인 "현재 재직하고 있는 자"에 해당한다고 보아 원고의 청구를 인용하였고, 피고가 항소하였으나 원심은 피고의 항소를 기각하였습니다. 이에 피고가 상고하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 이 사건이 소액사건심판법에서 정한 소액사건으로서, 상고이유가 같은 법에서 정한 상고이유에 해당하지 않는다는 이유로 상고를 기각하였습니다. 따라서 아래에서는 원심(부산지방법원 2024. 6. 12. 선고 2023나65822 판결)의 판단 이유를 설명합니다.

- ① 이 사건 성과상여금은 이 사건 단체협약에 명시적 근거를 두고 계속적·정기적으로 지급되고, 그 지급대상 및 지급조건이 확정되어 일률성·고정성이 인정되므로 임금의 성격을 가지고, 원고는 피고에게 이를 근로의 대가로서 청구할 수 있다.
- ② 이 사건 단체협약상 '중도퇴사자'의 경우와 달리, '병가휴직자'의 경우 상여금 지급대상에서 제외한다는 명시적 규정을 두고 있지 않다. 그럼에도 '현재 재직하고 있는 자'에 '병가휴직자'를 제외한다고 해석하는 것은 명문 규정을 근로자에게 불리하게 해석하는 것으로서 허용되지 않는다.
- ③ 단체협약 제1조제2항(노동조합의 가입범위), 제4조제1항(노동조합활동의 보장) 등 여러 규정에서 '재직 중'이라는 용어가 규정되어 있는데, 이는 피고에 소속되어 근로관계를 유지하고 있는 자를 의미하는 것으로 해석되고, '휴직자'라고 하여 그 적용이 배제되는 것으로 보이지 않는다. 원고에 대한 재직증명서(갑 제7호증)에서도 병가 휴직 기간을 포함하여 재직하는 것으로 기재되어 있다.
- ④ 반면, 이 사건 단체협약 제36조(하계휴가비)는 '근무실적이라 함은 실제 출근하여 근무(승무)한 날을 말한다'고 규정하여 별도의 '근무실적'이라는 용어를 사용하고 있다. 따라서 이 사건 조항에 대해서만 '재직'에 대해 '실제 승무(근로제공)'로 축소해석하는 것은 타당하지 않다.
- ⑤ 피고는 '현재 재직하고 있는 자'에서 휴직자를 제외하기로 하는 노사합의가 있었다고 주장하고, 노조위원장이 '지급기준일 현재 정상적으로 승무하는 조합원에게는 지급하고 그 외 휴직 등의 사유로 정상적으로 승무하지 않는 조합원은 적용하지 않기로 합의한 것임을 확인합니다'라는 의견을 표시한 바 있으나, 이는 근무(승무)실적이 없는 경우에 대한 내용으로 봄이 상당하고, 원고와 같이 근무(승무)실적이 있지만 지급기준일에 휴직 중인 경우까지 성과상여금 지급대상에서 제외하기로 하는 내용의 합의로 볼 수 없다.
- ⑥ 피고 주장과 같이 지급기준일 당일 승무(근로제공)한 자만을 의미한다면 2개월의 기간 중 지급기준일 당일 1일만 승무한 자와, 상당기간 성실하게 승무하고도 필요불가결한 사유로 인해 지급기준일 당일 전후로 휴직한 자 사이에 현저한 형평성의 문제가 발생하여 불합리하다.

3. 의의 및 시사점

대상판결의 원심은, 단체협약의 취지상 조항을 근로자에게 불리하게 변형하여 해석해서는 아니되고, 협약 당사자 사이에 문언 해석에 관하여 견해가 대립하는 경우, 문언 내용, 단체협약이 체결된 동기 및 경위, 양 당사자가 단체협약에 의하여 달성하려는 목적과 그 진정된 의사 등을 종합적으로 고려하여, 논리와 경험의 법칙, 그리고 사회일반의 상식과 거래의 통념에 따라 합리적으로 해석하여야 한다는 단체협약 해석에 관한 기존 대법원의 입장을 재확인하였습니다(대법원 2007. 6. 1. 선고 2005다37574 판결, 대법원 2014. 2. 27. 선고 2011다109531 판결, 대법원 2017. 3. 22. 선고 2016다26532 판결 등 참조).

또한 대상판결의 원심은 지급기준일 기준 '재직하고 있는 자'란 원칙적으로 '피고에 소속되어 근로관계를 유지하고 있는 자'를 의미한다고 보아, 휴직 중인 근로자라고 하더라도 선불리 성과급 지급대상에서 제외할 수 없다고 판단하였습니다. 이 사건에서는 성과상여금 지급대상에 관하여 명확한 근무(승무)실적 기준을 규정하고 있었고, 원고가 휴직 전 대상기간 동안 지급기준을 이미 충족한 상태였기에, 대상기간 동안 근로자의 성과기여에 대한 보상을 제공하기위한 성과상여금의 성질에 비추어 특별한 사정이 없는 한 지급기일 기준으로 휴직 중인 근로자라도 지급대상에서 제외할 수 없다고 판단하였습니다.

이러한 판결 내용에 따르면, 특별한 사정이 없는 한 단체협약이나 취업규칙에서 '재직자'라는 용어를 사용한다면 휴직자를 포함하는 것으로 볼 가능성이 상당히 높으므로, 만약 휴직자에 대한 성과상여금 지급에 있어 '지급기준일 현재 근무 중인 재직자'와 차등을 두고자 하는 경우에는 별도의 정의조항이나 세부규정을 두어 이를 명확히 구분할 필요성이 있어 보입니다.

2 최신판례

(19) 아파트 관리사무소장이 소속 근로자가 추락사한 현장에 피 묻은 안전모를 몰래 가져다 두는 등 안전보건조치의 소홀함을 은폐하고, 중대재해 발생 현장을 훼손한 사안에서 아파트 관리사무소장과 아파트 입주자대표회장에게 산업안전보건법상 책임이 있다고 본 사례

[대상판결: 의정부지방법원 2024. 8. 20. 선고 2023고단3573 판결]

1. 사안의 개요

피고인 A는 B 주식회사에서 위탁관리하는 경기 양주시에 있는 C 아파트(이하 '이 사건 아파트')의 관리사무소장으로서, B 주식회사를 대리하여 소속 근로자의 안전 및 보건에 관한 사항을 관리·감독해야 할 의무가 있는 안전보건관리책임자입니다.

B 주식회사는 서울 용산구에서 상시 근로자 2,439명을 사용하여 공동주택 및 빌딩관리업 등을 영위하는 법인으로서, 2019. 6. 26. 이 사건 아파트 입주자대표회의(이하 '이 사건 입주자대표회의')와 사이에 이 사건 아파트 관리에 관한 위탁계약을 체결하여, 그 무렵부터 이 사건 아파트 관리사무소에서 고용하는 B 주식회사 소속 근로자의 산업재해를 예방하기 위한 안전조치의무를 부담하는 사업주입니다.

피고인 D는 2019. 5.경 이 사건 입주자대표회의의 회장으로 선출된 후 2023. 4.경까지 입주자대표회장으로 근무한 사람입니다.

이 사건 아파트 관리사무소 소속 근로자인 E는 2020. 10. 14. 이 사건 아파트 110동 1, 2호 라인 앞 계단에서 센서등 교체작업을 하던 중 약 3m 높이의 이동식 사다리에서 추락하여 허리 부위에 부상을 입고 6일 동안 입원치료를 받았습니다.

피고인 A는 피고인 D에게 위 산업재해를 산업재해보상보험으로 처리하지 않고 입원 치료 기간을 정상 출근으로 처리하겠다고 보고한 뒤, 입원치료비 중 일부를 근로자 개인 비용으로 지급하게 하게 하고, 출근부를 허위로 작성하였으며, 산업재해조사표를 관할 노동관서에 제출하지 않았습니다.

또한 E는 2022. 7. 4. 이 사건 아파트 110동 1, 2호 라인 지하 1층에서 지상으로부터 약 3.9m 높이에 설치된 오수관에 A형 이동식 사다리를 펼쳐서 걸친 다음 위 사다리를 타고 올라가 지상으로부터 약 2.5m 높이에서 위 오수관을 분리한 뒤 점검하던 중 위 사다리의 접합 부분이 파손되면서 바닥으로 추락하여 사망하였습니다.

피고인 D는 위와 같은 추락 사망 사고가 발생한 직후 민사상 책임을 질 것을 우려한 나머지 이 사건 아파트 관리사무실로 찾아가 피고인 A에게 "(재해자가) 안전모를 안 쓰고 올라간 것 같으니 사고 현장에 안전모를

하나 갖다 놔라”고 지시하였습니다. 이에 피고인 A는 E가 병원으로 후송된 직후, 이 사건 아파트 관리사무소 자재창고에 보관되어 있던 흰색 안전모 2개를 흰색 봉투에 넣어 사고 현장으로 이동한 다음, 그곳 바닥에 흘러 있던 E의 혈액을 가지고 간 안전모 1개에 묻혀 추락사고 장소에 두고, 나머지 1개의 안전모는 추락사고 장소에 설치되어 있는 소화전 위에 올려놓는 방법으로 사고 장소를 훼손하였습니다.

이에 검사는 ‘피고인들이 공모하여 산업재해 사실을 은폐하였고, 피고인들이 중대재해 발생현장을 훼손하여 근로감독관의 중대재해 발생 원인조사를 방해하였다’는 공소사실로 피고인들을 기소하였습니다.

2. 판결 요지

대법판결은 아래와 같은 이유로 피고인들이 공모하여 산업재해 발생사실을 은폐하고, 피고인 D가 교사하여 피고인 A가 중대재해 발생 현장을 훼손하였다고 판단하였습니다.

(1) 산업재해 발생사실 은폐 공모 여부 (긍정)

- ① 피고인 A는 일관되게 ‘피고인 D에게 2020. 10. 14. 센서등 작업 중 E가 사다리에서 추락하여 다쳐 병원에 보냈다는 사실을 보고하였다’는 취지로 진술하고 있고, 이 사건 아파트 관리사무소 산업재해 처리절차표에 의하더라도 산업재해 발생 시 입주자대표회장에게 보고하도록 되어있어, 피고인 A의 위 진술은 신빙성이 있다.
- ② 피고인 D는 ‘피고인 A가 “E가 작업하다 다쳤는데 며칠 쉬고 나온대요”라고 하기에 “알았다”고 대답하였다’는 사실은 인정하고 있으므로, E가 작업 중 다쳐 출근을 하지 못하고 있다는 사실은 인지하고 있었던 것으로 보인다. 그럼에도 피고인 D는 E가 휴업기간 동안 정상적으로 출근한 것을 전제로 작성된 2020. 10.분 급여명세서를 승인하였다.
- ③ E가 출근하지 않은 기간 동안에도 모두 출근한 것을 전제로 산정된 급여명세서를 승인한 행위는 E가 산업재해로 인하여 출근하지 못한 기간 마치 정상적으로 출근한 것처럼 보이게 하여, 산업재해 발생사실이 외부에 드러나지 않도록 하는 적극적인 조치로서 산업재해 은폐에 적극적으로 협조한 행위에 해당한다.

(2) 산업재해 원인조사 방해 교사 여부 (긍정)

- ① 피고인 A는 일관되게 ‘피고인 D가 사고현장에 안전모를 가져다 놓으라고 말한 것을 듣고 안전모를 현장에 둔 것이고, 안전모를 갖다 놓은 후 피고인 D에게 전화를 하여 “사고현장에 안전모를 갖다 놓았다”라고 말하고 카카오톡으로 안전모를 갖다 놓은 현장 사진을 전송하였다’라는 취지로 진술하였다.
- ② 관리사무소 직원인 F는 사망 사고 발생 당일 관리사무실에서 피고인들이 ‘사다리 등’을 언급하며 조용히 대화를 나누는 모습을 보았고, 그 후에 피고인 A가 안전모를 들고 사고현장으로 가는 모습을 보았다는 취지로 진술하였고, 피고인 A가 같은 날 10:31경 피고인 D에게 아직 E의 피가 바닥에 흥건하게 고여 있는 상황에서 안전모를 바닥에 놓은 사진을 찍어 피고인 B에게 전송한 사실이 인정된다.
- ③ 피고인 D는 피고인 A로부터 위와 같은 사진을 전송받고도 안전모가 바닥에 놓여 있는 이유에 관해 묻지 않은 채, 피고인 A가 ‘잘 조치했다’고 하자 ‘알았다’고만 대답하였다. 이는 사고 발생 당시 E가 안전모를 쓰고 올라간 것처럼 보이게 하기 위하여 사고 현장에 안전모를 갖다 놓으라고 지시한 사람의 행동으로 보는 것이 자연스럽다.

- ④ 피고인 D는 사고 당일 안전모를 갖다 놓으라고 말한 사실은 인정하면서도, 그 취지가 향후 사고 재발방지를 위한 것이라고 주장하나, 피고인 D가 안전모를 갖다 놓으라고 말한 시점은 사고 발생 직후인 점, 위와 같이 피고인 A가 피고인 D에게 향후 재발 방지를 위한 안전모를 비치한 모습이 아닌, E의 피가 흥건하게 고여 있는 옆쪽 바닥에 있는 안전모의 모습을 찍어 전송한 점 등 피고인 D가 위와 같은 말을 한 시점 및 상황을 고려하면, 향후 사고 재발방지를 위한 의도로 안전모를 갖다 놓으라고 말한 것으로 보이지 않는다.
- ⑤ 안전모의 비치 유무는 산재 발생 현장에 사업주 등의 책임 판단에 영향을 미칠 수 있는 부분이고, 현장에 없던 안전모를 갖다 놓는 것은 사고 당시 현장 상태를 변동시키는 행위이며, 피고인 D는 현장에 안전모를 갖다 놓으라는 말을 할 당시 안전모를 갖다 놓으면 사고 당시와는 현장 구성이 달라진다는 점에 대해서는 알고 있었으므로, 피고인 D는 안전모를 갖다 놓는 행위가 산재 현장 훼손 행위라는 인식도 충분히 있었다고 보인다.

3. 의의 및 시사점

중대재해 사고가 발생하는 경우 안전보건과 관련된 미비한 문서를 사후적으로 조작·작출하거나 중대재해 현장을 훼손하는 경우가 있습니다. 그러나 대상판결을 보면 알 수 있듯이, 중대재해 발생 시 현장을 훼손하거나 관련 증거 등을 사후적으로 조작하는 경우 중대재해 발생 자체에 따르는 범죄의 성립과는 별개로 중대한 범죄행위가 될 수 있음을 확인한 점에서 대상판결은 의의가 있습니다.

또한 위와 같은 행위는 구속 사유가 되거나 양형에 상당히 불리한 요소로 작용할 수도 있다는 점을 염두에 두어야 합니다.

대상판결은 피고인 D와 검사가 항소하였지만 모두 항소 기각되었고, 쌍방이 상고하지 않아 확정되었습니다.

2 최신판례

(20) 회식자리 폭행, 부하 직원 차량 사적 이용, 휴가 직전 부당한 업무지시, 허위 인사평가 자료 작성 등은 불법행위로서 직장내 괴롭힘에 해당하고, 사용자는 보호의무 해태로 인한 정신적 손해를 위자할 의무가 있다고 본 사례

[대상판결: 서울중앙지방법원 2024. 8. 16. 선고 2022가합512237 판결]

1. 사안의 개요

원고 A(이하 '원고')는 2012. 3. 16.부터 2021. 4. 30.까지의 기간 동안 피고 연구원의 연구원 내지 선임 연구원으로서 근무하였던 자입니다.

피고 연구원은 과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률에 의해 설립된 원자력 관련 연구·개발을 종합적으로 수행하는 정부출연 연구기관이고, 피고 B, C, D(이하 피고 B, C, D를 통틀어 '피고 B 등')는 모두 피고 연구원 소속 근로자였습니다.

원고는 최초 2017. 8. 7. 피고 연구원 고충처리위원회에 "피고 B가 원고에 대하여 실시한 2016년 인사평가(이하 '이 사건 인사평가')가 부당하게 이루어졌다"고 주장하면서 인사평가 제도개선, 평가자 피고 B에 대한 피고 연구원의 경고 등 조치, 원고의 타부서 인사발령을 요청하는 신고서를 제출하였습니다(이하 '이 사건 고충처리신고'). 그런데 이 사건 고충처리신고가 '이 사건 인사평가의 부당함을 객관적으로 입증할 수는 없으나, 원고의 요청에 따라 원고를 타부서에 전보조치할 수 있도록 기관장 등에게 건의'하는 정도로 결과 통보되자, 원고는 다시 2021. 3. 23. 국민신문고를 통해 '피고 B 등이 원고에게 직장 내 괴롭힘에 해당하는 행위들을 하였고, 피고 연구원이 이를 제재하지 않고 계속 묵인하였다'는 취지의 민원(이하 '이 사건 민원')을 제기하였습니다.

이 사건 민원의 담당 처리기관인 과학기술정보통신부의 지시를 받은 피고 연구원은 내부조사가 부적절하다고 판단하여 외부 노무법인에 조사를 의뢰하였습니다. 결과적으로 피고 연구원은 ① 피고 D의 원고에 대한 직장 내 괴롭힘 행위를 인정할 수 없다고 보아 피고 D에 대하여는 특별한 조치를 요구하지 않았으나, ② 피고 B, C의 경우 아래와 같은 원고에 대한 직장 내 괴롭힘 행위를 일부 인정하여 관련 규정에 따른 인사 조치를 권고하는 내용으로 의결하고, 피고 연구원은 피고 B에 대하여 경고처분을, 피고 C에 대하여 주의촉구 처분을 하였습니다.

당사자	직장 내 괴롭힘 행위
피고 B	2012. 3.경 ~ 2017. 4.경 중 ① 원고의 차량을 3회 빌려 이용함 ② 회식자리에서 원고의 머리카락을 톡톡 치м ③ 원고의 휴가 중 또는 휴가기간을 앞둔 시점에 업무를 지시함

당사자	직장 내 괴롭힘 행위
피고 C	2019. 12. 3. 면담 시 '정책연구부에서 평이 좋지 않다는 이야기를 들었다. 내 오른팔을 해라, 나와 척지면 끝까지 괴롭힐 것이다'라는 발언을 함

그러자 원고는 피고 B 등을 상대로 '원고 차량 사적 이용', '회식 자리에서의 폭행', '휴가기간 중 업무지시' 등을 이유로 한 불법행위책임을, 피고 연구원에 대하여는 사용자 책임과 독자적인 불법행위책임(예비적으로 채무불이행책임)을 주장하며 손해배상청구의 소를 제기했습니다.

2. 판결 요지

대법판결은 ① 피고 B 등의 불법행위책임으로 인한 손해배상청구 부분과 피고 연구원의 사용자 책임, ② 피고 연구원의 독자적인 손해배상책임 부분을 나누어 판단하였으며, 아래와 같은 이유로 원고의 청구 중 피고 C, 피고 연구원에 대한 각 청구는 일부 인용하고, 피고 B, D에 대한 각 청구는 이유 없으므로 기각하는 판결을 내렸습니다.

가. 피고 B 등의 불법행위책임과 피고 연구원의 사용자 책임으로 인한 손해배상 청구 부분 (원고는 2012년부터 2020년까지 사이에 이루어진 피고 B, D, C의 행위 각 10개, 5개, 10개를 특정하여 불법행위책임을 주장하였습니다)

① 피고 B의 불법행위책임 및 피고 연구원의 사용자책임

피고 B가 원고에 대하여 원고가 주장한 직장 내 괴롭힘 행위(회식 자리에서 폭행, 원고의 개인차량 사적 이용, 원고의 휴가 중 또는 휴가 직전 부당한 업무지시, 허위 인사평가 자료 작성 및 평가 등) 중 일부를 한 사실이 인정되고, 그로 인하여 원고가 정신적 고통을 받았거나 근무환경이 악화되었다고 보인다. 근로기준법 제 76조의2는 2019. 1. 15.에 신설되어 2019. 7. 15.부터 시행된 규정이므로 위 규정이 직접 적용되지는 않으나, 피고 B가 업무의 적정 범위를 넘는 각 행위를 저질러 원고에게 정신적 고통을 끼친 것은 사회통념상 위법하다고 보이므로, 이를 불법행위로 인정할 수 있다. 따라서 피고 B와 그 사용자인 피고 연구원은 원고에게 위와 같은 불법행위로 인하여 원고가 입은 정신적 손해를 위자할 책임이 있다.

그러나 불법행위에 의한 손해배상청구권의 단기소멸시효의 기산점이 되는 민법 제766조 제1항 소정의 '그 손해 및 가해자를 안 날'이라 함은 현실적으로 손해의 발생과 가해자를 알아야 할 뿐만 아니라 그 가해행위가 불법행위로서 이를 이유로 손해배상을 청구할 수 있다는 것을 안 때를 의미하고, 불법행위가 계속적으로 행하여지는 결과 손해도 역시 계속적으로 발생하는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 그 손해는 날마다 새로운 불법행위에 기하여 발생하는 손해로서 민법 제766조 제1항을 적용함에 있어서 그 각 손해를 안 때로부터 각별로 소멸시효가 진행된다고 보아야 한다(대법원 1999. 3. 23. 선고 98다30285 판결 참조). 피고 B의 위 각 행위는 2017. 6. 이전에 이루어진 행위로서, 행위 당시로부터 3년이 지난 후인 2022. 2. 21.에 이 사건 소가 제기되었음은 명백한 이상, 그로 인한 손해배상청구권은 이 사건 소제기 전에 이미 시효가 완성되어 소멸하였다.

② 피고 D의 불법행위책임 및 피고 연구원의 사용자책임

원고는 피고 D가 피고 B의 부당행위에 대한 신고 및 조치요구 묵살, “다른 부서에 나쁜 말을 전하여 못가게 하겠다”, “이렇게 하면 이 업계에서 일하기 힘들다”는 발언 등의 행위를 하였다는 점에 대하여 일관되고 구체적으로 진술하고 있기는 하나, 원고의 진술 외에는 이를 뒷받침할만한 객관적인 증거가 없고, 노무법인 조사, 심의위원회 의결에서도 위 사실이 받아들여지지 않았다. 설령 피고 D가 위와 같은 행위를 하였고 이것이 불법행위에 해당한다고 하더라도, 피고 D, 피고 연구원은 이에 대하여 소멸시효 항변을 하고 있고, 앞서 피고 B의 경우에서 살펴본 것과 마찬가지로 피고 D의 각 행위 당시로부터 3년이 지난 후에 이 사건 소가 제기되었음은 명백한 이상, 그로 인한 손해배상청구권은 이 사건 소 제기 전에 이미 시효가 완성되어 소멸하였다.

③ 피고 C의 불법행위책임 및 피고 연구원의 사용자책임

(i) 원고는 2019. 12. 3. 피고 C와 면담한 이후로 피고 C가 개별 면담에서 충성을 강요하며 “나와 척지면 끝까지 괴롭힌다”는 협박성 발언과 같은 발언을 하였다는 점에 관하여 구체적이고 일관되게 진술하여 온 점, (ii) 피고 C는 노무법인 조사 당시 ‘발언의 구체적인 내용을 정확히 기억하지는 못하지만, 비슷한 취지의 발언이 있었을 수 있다’고 인정하였던 점, (iii) 이러한 이유로 이 사건 노무법인 보고서에는 피고 C가 위와 같은 발언을 한 사실이 인정된다고 기재되어 있고, 피고 연구원은 2021. 10. 7. 심의위원회 의결, 인사관리팀 검토를 거쳐 피고 C에 대하여 주의촉구 처분을 한 점, (iv) 피고 C가 심의위원회 의결결과나 주의촉구 처분에 대하여 이의를 제기하였다고 불만한 사정도 없는 점에 비추어 보면, 피고 C가 2019. 12. 3. 원고에 대하여 위와 같이 ‘나와 척지면 끝까지 괴롭힌다’는 취지의 발언을 한 사실을 인정할 수 있다.

나아가 위 발언의 내용, 피고 C의 지위 등에 비추어 보면 경험칙상 원고가 피고 C의 위 발언으로 정신적 고통을 받았거나 근무환경이 악화되었다고 볼 수 있으므로, 이는 위법한 ‘직장 내 괴롭힘’ 행위로서 불법행위에 해당한다고 봄이 타당하고, 피고 연구원은 피고 C의 사용자로서 책임이 인정된다. 따라서 피고 C와 피고 연구원은 원고에게 위와 같은 ‘직장 내 괴롭힘’ 행위로 인하여 원고가 입은 정신적 손해를 위자할 책임이 있다.

④ 이 사건에서 드러난 피고 C의 행위의 경위, 내용, 정도 및 변론 전체에 나타난 제반 사정을 고려하면, 피고 C의 행위로 인한 원고에 대한 위자료는 그 액수를 100만 원으로 정함이 타당하다.

나. 피고 연구원이 독자적으로 부담하는 손해배상책임

① 고용관계 또는 근로관계는 이른바 계속적 채권관계로서 인적 신뢰관계를 기초로 하는 것이므로, 고용계약에 있어 피용자가 신의칙상 성실하게 노무를 제공할 의무를 부담함에 대하여, 사용자로서는 피용자에 대한 보수지급의무 외에도 피용자의 인격을 존중하고 보호하며 피용자가 그의 의무를 이행하는 데 있어서 손해를 받지 아니하도록 필요한 조치를 강구하고 피용자의 생명, 건강, 풍기 등에 관한 보호시설을 하는 등 쾌적한 근로환경을 제공함으로써 피용자를 보호하고 부조할 의무를 부담하고, 이러한 보호의무를 위반함으로써 피용자가 손해를 입은 경우 이를 배상할 책임이 있다(대법원 1998. 2. 10. 선고 95다39533 판결, 대법원 2001. 7. 27. 선고 99다56734 판결, 대법원 2021. 8. 19. 선고 2018다270876 판결 등 참조).

② 다음과 같은 사정에 비추어 보면 피고 연구원은 근로계약에 수반하는 신의칙상 부수적 의무로서 근로자인 원고에 대한 보호의무를 부담하므로 원고가 직장 내 괴롭힘 등 업무상 어려움을 겪고 있었다면 원고가 정신

적 고통을 받는 일이 없도록 가능한 조치를 취할 의무가 있음에도 이러한 의무를 해태한 것으로 봄이 타당하고, 이로 인하여 원고가 정신적 고통을 받았을 것임은 경험칙상 명백하다. 따라서 피고 연구원은 원고에게 이러한 보호의무 해태로 인하여 원고가 입은 정신적 손해를 위자할 의무가 있다.

- ③ 피고 B는 2013.경부터 2017. 6.경까지 원고에 대하여 회식자리 폭행, 개인차량 사적 이용, 휴가 직전 부당한 업무지시, 허위 인사평가 자료 작성이라는 불법행위를 저질렀고, 피고 C는 2019. 12. 3. 원고와의 개별 면담에서 충성을 강요하며 '나와 척지면 끝까지 괴롭힐 것'이라는 취지로 발언하는 불법행위를 저질렀다. 이러한 피고 B, C의 행위는 피고 연구원의 업무를 수행하던 중 일어난 것이므로, 그 자체로 피고 연구원이 원고 가 노무를 제공함에 있어 적절한 인적 환경을 마련할 의무를 위반한 것으로 볼 수 있다.
- ④ 원고가 이러한 피고 B, C의 행위에 대하여 절차에 따라 문제를 제기하였지만, 피고 연구원은 2017. 8. 7. 제기된 이 사건 고충처리신고에 대하여 원고와 2차례 면담을, 피고 B와 1차례 면담을 실시하였을 뿐, 문제된 회식에서의 동석자에 대한 조사 등을 전혀 실시하지 않은 채, 원고 및 피고 B에 대한 면담결과만을 토대로 '이 사건 인사평가의 부당함을 객관적으로 확증할 수 없다'는 결론을 내린 것으로 보이므로, 피고 연구원이 이 사건 고충처리신고와 관련하여 필요한 조치를 다하였다고 보기 어렵다.
- ⑤ 게다가 원고는 이 사건 민원에서도 이 사건 인사평가의 부당함을 지적하였는데, 노무법인 보고서 중 이 사건 인사평가와 관련된 부분의 참고인 진술란이 공란으로 되어 있는 점에 비추어 보면, 노무법인 조사 당시에도 이 사건 인사평가와 관련하여 참고인 조사가 제대로 진행하지 않은 것으로 보인다. 그렇다면 피고 연구원으로는 노무법인에 이 부분 조사를 추가로 의뢰하거나 자체적으로라도 객관적 진술 확보를 위한 조사를 진행하였어야 하나, 추가적인 조사 없이 이 부분을 피고 B에 대한 처분사유로 삼지 않았으므로, 피고 연구원은 이 사건 민원과 관련하여도 필요한 조치를 다하였다고 보기 어렵다.
- ⑥ 피고 연구원은 원고가 2021. 3. 23. 외부기관 국민신문고에 이 사건 민원을 제기하여 과학기술정보통신부의 조사 지시가 내려오기 이전까지 이 사건 고충처리신고에 대한 조사를 제외하고는 관련 조사나 대응방안 마련 등의 적절한 조치를 취하지 아니한 채 이를 묵인한 것으로 보인다.
- ⑦ 이 사건 고충처리신고에 따른 조사가 제대로 이루어졌다고는 볼 수 없으나 결과적으로 휴직 및 파견근무를 통해 원고의 요청에 따른 전보 조치는 이루어진 것으로 볼 수 있는 점, 이 사건 민원에 대한 조사 역시 불충분한 부분은 있으나 피고 연구원은 그 조사과정에서 원고의 요청사항 반영 및 객관성 확보를 위하여 노력한 것으로 보이는 점, 피고 연구원은 피고 C의 불법행위에 따른 사용자책임을 별도로 부담하는 점과 함께 원고가 처한 인적 환경, 원고가 입은 불이익의 정도 및 원고가 결국 피고 연구원을 퇴사하기에 이른 점 등 이 사건 변론에 나타난 제반 사정을 종합적으로 고려하여 피고 연구원이 원고에게 지급하여야 할 위자료 액수를 400 만 원으로 정한다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 '사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 되며(근로기준법 제76조의2) 이에 위반하는 행위는 위법한 '직장 내 괴롭힘'으로서 피해 근로자에 대한 민사상 불법행위책임의 원인이 된다'는 대법원 판례의 기본적인 입장을 재확인 하였다는 의미가 있습니다(대법원 2021. 11. 25. 선고 2020다270503 판결 등 참조).

아울러 대상판결은 '고용계약에서 피용자가 신의칙상 성실하게 노무를 제공할 의무를 부담함에 대하여, 사용자로서는 피용자에 대한 보수지급의무 외에도 피용자의 인격을 존중하고 보호하며 피용자가 그의 의무를 이행하는 데 있어서 손해를 받지 아니하도록 필요한 조치를 강구하고 피용자의 생명, 건강, 풍기 등에 관한 보호시설을 하는 등 쾌적한 근로환경을 제공함으로써 피용자를 보호하고 부조할 의무를 부담하고, 이러한 보호의무를 위반함으로써 피용자가 손해를 입은 경우 이를 배상할 책임이 있다'는 사용자의 보호의무에 입각하여(대법원 2021. 8. 19. 선고 2018다270876 판결 등 참조), 각 가해자인 피고들의 불법행위책임 소멸시효 완성과 별개로 피고 연구원이 사용자로서 근로자인 원고에 대하여 부담하는 채무불이행에 의한 손해배상책임을 인정하였습니다. 특히 그 손해배상금액이 각 가해자인 피고 개인들에 비하여 중하게 인정되었다는 점에서 의미가 있는 판결입니다.

대상판결은 쌍방이 항소하지 않아 확정되었습니다.

2 최신판례

(21) 중대재해처벌법 부칙 제1조제1항의 입법취지에 따라, 관급자재비를 공사금액에 포함시킬 수 없으며 그 결과 공사금액이 50억 원 미만인 경우에는 중대재해처벌법이 적용될 수 없다고 본 사례

[대상판결: 대구지방법원 영덕지원 2024. 10. 16. 선고 2023고단226 판결]

1. 사안의 개요

피고인 A종합건설 주식회사(이하 '피고인 A종합건설')는 경북 영덕군에서 상시근로자 9명을 사용하여 건축사업 등을 영위하는 법인으로서 2020. 12. 17.경 한국수자원공사와 '영덕군 지방상수도 영덕읍 관망정비공사'(이하 '이 사건 공사')를 4,220,844,450원(변경 후 약 38억 원)에 시공하기로 하는 계약을 체결한 후 2021. 1. 6.경 착공하여 이 사건 공사현장에서 사용하는 소속 근로자의 산업재해를 예방하기 위한 안전조치의무가 있는 사업주였습니다.

피고인 B는 피고인 A종합건설에 소속된 이 사건 공사의 현장소장으로서 소속 근로자의 산업재해를 예방하기 위한 업무를 총괄하는 안전보건관리책임자였으며, 피고인 C는 피고인 A종합건설의 대표이사이자 그 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람으로서 안전보건관리체계의 구축 및 이행에 관한 조치 등의 의무가 있는 경영책임자였습니다.

피고인 B와 A종합건설은 2022. 7. 4. 09:05경 이 사건 공사 현장에서 피고인 A종합건설 소속 피해자 D(남, 52세)로 하여금 화물차(이하 '이 사건 트럭')를 이용하여 폐콘크리트 상차 작업을 하도록 하였습니다. 이 때 ① 차량계 하역운반기계인 화물차를 운전하는 피해자에게 운전위치를 이탈하는 경우 갑작스러운 주행이나 이탈을 방지하기 위한 조치 및 시동키를 운전대에서 분리시키는 조치를 준수하도록 하지 않고, ② 작업계획서에 협착의 위험 예방대책을 작성하지 아니하고, 운전석 이탈 금지를 명시한 작업계획서와 달리 피해자가 운전석을 이탈하게 함으로써 작업계획서에 따라 작업을 하지 아니 하였으며, ③ 작업계획서상 작업지휘자를 지정하도록 되어 있음에도 실제로는 작업지휘자가 없이 이 사건 공사 작업이 이루어지게 한 업무상의 과실로 이 사건 공사 현장에서 폐콘크리트 상차 작업을 하던 피해자가 이 사건 트럭의 시동을 켜 상태로 운전석을 이탈하였고, 마침 시동이 켜져 있던 이 사건 트럭이 피해자를 향해 미끄러지면서 이 사건 공사현장 인근 담벼락과 이 사건 트럭 사이에 피해자가 끼이게 함으로써 피해자로 하여금 같은 날 12:40경 다발성 늑골 골절, 폐손상 등으로 사망(이하 '이 사건 사고')에 이르게 하였다는 이유로 업무상과실치사죄(피고인 B) 및 산업안전보건법위반죄(피고인 B, 피고인 A 종합건설)로 기소되었습니다.

또한 피고인 C가 A종합건설의 경영책임자로서 중대재해처벌법령에 따른 안전보건 확보의무를 이행하지 않았다는 이유로 피고인 C와 피고인 A종합건설이 중대재해처벌법위반죄로 기소되었습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 아래와 같은 이유로 피고인 B 및 A종합건설의 산업안전보건법 위반의 점 및 피고인 B의 업무상과실치사죄에 대하여 각 유죄, 피고인 C 및 A종합건설의 중대재해처벌법위반의 점에 대하여 각 무죄 판결을 내렸습니다.

① 피고인 C, A종합건설의 중대재해처벌법 관련 주장에 관한 판단:

중대재해처벌법 부칙 제1조제1항(이하 '이 사건 부칙')은 공사금액 50억 원 이하 공사에 대해서는 중대재해처벌법의 시행을 유예하고 있고, 위 부칙은 공사금액 산정방법에 관하여 별도의 규정을 두고 있지 않다. 검사는 공사금액을 계약서에 규정된 금액 이외에 자재비 등을 포함한 공사에 소요되는 총 금액이라고 해석함이 상당하다고 주장한다. 중대재해처벌법의 주무부처인 고용노동부 또한 '공사금액은 당사자가 계약을 체결한 총 공사금액으로서 시공사인 도급인은 발주자와 계약한 금액을 기준으로, 수급인은 도급인과 체결한 공사금액을 기준으로 판단하고, 다만 도급인이 제공하는 재료의 가액(시공사가 직접 시공하는 경우)의 경우 총 공사금액에 포함'으로 해석하고 있다. 그러나 다음과 같은 사정에 비추어 보면, 이 사건 공사는 공사금액이 50억 원 미만의 공사로 중대재해처벌법 시행이 유예되는 공사에 해당하여 이 사건 사고 당시 피고인 C, A종합건설에 중대재해처벌법이 적용되지 않는다.

(i) 이 사건 공사는 한국수자원공사와 피고인 A종합건설 사이에 2020. 12. 17. 공사금액 4,220,844,450원으로 하여 체결되었다. 관급자재대 1,025,378,000원은 원가계산서에서 확인될 뿐, 공사계약서, 착공신고서 등 관련 공사서류에는 기재되어 있지 않다. 공사금액은 당사자가 계약을 체결한 총 공사금액으로서 발주자와 시공사 사이에 체결된 공사계약금액을 기준으로 하는 것이 계약당사자에게 중대재해처벌법 적용대상이 되는 공사인지 명확한 기준을 제공할 수 있다.

(ii) 영세사업자의 중대재해처벌법 시행 준비기간을 충분히 두기 위하여 유예기간을 두기로 한 이 사건 부칙의 입법취지를 고려하면, 공사금액은 1차적으로 당사자 사이에 계약금액을 기준으로 보는 것이 입법취지에 부합한 해석으로 보인다. 해석론으로 관급자재비를 중대재해처벌법 공사금액 산정시 공사금액에 포함하는 것은 위 부칙 조항의 입법취지에 반하는 것으로 보인다.

(iii) 만일 관급자재를 사용한 수급인에 대하여도 중대재해처벌법을 적용함으로써 규제를 철저히 할 필요가 있다면, 이 사건 부칙에 공사금액 산정시 관급자재비를 포함한다는 법률을 두고 이에 의하여 그 목적을 달성하여야 할 것이고, 그러한 명문의 규정이 없음에도 입법목적에 앞세운 해석을 통하여 처벌의 대상을 확대함으로써 그 규제목적에 달성하려는 것은 형사법에 있어서의 엄격해석의 원칙, 죄형법정주의의 정신에 어긋나는 것으로서 보인다.

(iv) 관급공사에서 관급자재비용이 공사계약금액에 포함된 경우에는 중대재해처벌법상 공사금액 산정에 관급자재비가 포함된다고 볼 수 있으나, 관급자재비용이 분리발주된 경우 중대재해처벌법상 공사금액 산정에 관급자재비를 포함하는 것은 피고인에게 불리한 방향으로 해석하는 것으로 보인다.

(v) 피고인 A종합건설은 2022. 8. 19. 한국수자원공사와 사이에 이 사건 공사 계약금액을 3,865,863,000원으로 변경하는 계약을 체결하였는바, 이 사건 공사의 정산금액에 관급자재비 1,025,378,000원을 합하면 4,891,241,000원으로 50억 원에 미달한다.

② 피해자 사망원인에 관한 주장에 대한 판단:

(i) 증인들의 진술을 종합하면, 피해자는 이 사건 트럭과 담벼락 사이에 끼여 움직이지 못했던 상황이었고, 피해를 구하기 위해 포크레인으로 위 트럭을 이동시킨 후에야 피해자를 눕힐 수 있었다.

(ii) 국립과학수사연구원의 감정결과에 의하면 이 사건 트럭은 당시 시동이 켜져 있었고, 기어가 중립인 상황이었으므로 피해자가 더위를 피해 트럭을 이동시킨 후 차에서 내려 담벼락에서 휴식을 취하던 중 주차브레이크가 제대로 채워지지 않아 내리막 경사로에서 서서히 이동하던 트럭에 끼인 것으로 봄이 상당하다.

(iii) 구급활동일지에 ‘환자증상에 외상, 찰과상, 호흡정지, 신고 1분 전 큰 숨을 내쉰 후 의식이 없어졌다고 함. 피해자 외관상 복부 찰과상 외 특이사항 없음.’이라고 기재되어 있고, 당시 현장에 출동한 구급대원은 이 법정에서 피해자가 출동 당시부터 호흡과 맥박이 없는 심정지 상태였다고 진술하였다. 피해자는 최초 발견자가 발견했을 때 의식상실 상태였고, 구급대원이 출동하였을 당시부터 트럭과 담벼락 사이에 끼임으로 인하여 호흡정지 상태였으므로 심폐소생술 과정의 흉부압박이 피해자의 사망에 영향을 끼쳤을 것으로 보기 어렵다.

③ 피고인 B의 업무상 주의의무위반 및 인과관계 주장에 관한 판단:

(i) 차량계 작업계획서상 작업지휘자는 피고인 A종합건설의 직원 E이었음에도 E는 당시 현장에 존재하지 않았다.

(ii) 피고인이 작업지휘자라고 주장하는 F는 경찰에서 ‘배관 작업과 관련하여 기술적인 부분에 관해 작업을 이끌어 가는 역할이지만, 재해자는 장비팀 소속이라 제가 지시하지 않는다. A종합건설 측에서 작업지휘자를 배치하는 지시는 따로 없었다.’는 취지로 진술하였다.

(iii) 만약 작업지휘자가 있었다면 피해자가 이 사건 트럭을 작업현장에서 이동하여 위 트럭에 내리는 경우 운전석 이탈을 막았을 것이고, 작업지휘자가 피해자의 운전석 이탈을 막지 못하였더라도 피해자가 이 사건 트럭과 담벼락에 끼는 사고가 발생한 경우 트럭을 이동시켜 피해자를 구조하였을 것이 경험칙상 명백하다.

3. 의의 및 시사점

대상판결에 앞서 선고된 중대재해처벌법위반 사건에서는 모두 유죄가 인정되었으나, 대상판결은 중대재해처벌법 시행 이후 최초로 선고된 중대재해처벌법위반에 대한 무죄 판결이라는 점에서 의미를 가집니다.

대상판결 이전에 고용노동부는 해설서 및 질의회시 등을 통하여 “공사금액”에는 관급자재비와 같이 발주자가 제공하는 재료의 가액이 포함되는 것으로 설명하여 왔습니다(중대산업재해감독과-4422, 2022. 11. 10., 중대재해처벌법령 FAQ 등). 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」이나 고용노동부 고시인 「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준」에서도 발주자가 재료를 제공하는 경우에는 그 재료비를 공사금액(산업안전보건관리비 대상액)에 포함하는 것으로 정하고 있습니다.

대상판결은 형벌법규의 해석은 엄격하여야 하고, 문언의 가능한 의미를 벗어나 피고인에게 불리한 방향으로 해석하는 것은 죄형법정주의의 내용인 확장해석금지에 따라 허용되지 않는다(대법원 2016. 3. 10. 선고 2015도17847 판결 참조)는 대법원 판결에 입각하여, 이 사건 부칙에서 위와 같이 공사금액 산정 시 관급자재비를 포함한다는 명문의 규정을 두고 있지 않은 이상 입법목적을 앞세운 해석으로 처벌의 대상을 확대하는 것은 형사법의 엄격해석의 원칙, 죄형법정주의의 정신에 어긋난다고 판단하였습니다.

대상판결에 대하여 검사와 피고인 모두 항소하여 현재 항소심(대구지방법원 2024노4334) 계속 중입니다.

2 최신판례

(22) 고속도로 정보통신시설 유지·관리 업무를 수행하는 협력업체 근로자들과 해당 업무를 도급한 공사 사이에 불법파견 관계가 인정되지 않는다고 본 사례

[대상판결: 수원고등법원 2024. 8. 21. 선고 2023나11343 판결]

1. 사안의 개요

피고 공사는 고속도로 설치·관리, 그 밖에 이와 관련된 사업을 수행하는 공법인이고, 피고보조참가인 A회사는 피고로부터 입찰을 통하여 ① 지능형 교통체계(Intelligent Transport System, 이하 'ITS') 유지관리 용역, ② 통행료수납시스템 유지·관리 용역, ③ 제한차량단속시스템 유지·관리 용역 등 정보통신시설에 관한 용역 업무를 담당하는 사업자입니다. 그리고 원고들은 A회사에 고용되어 고속도로에서 정보통신시설의 유지·관리 업무(이하 '이 사건 유지·관리 업무')를 수행하고 있는 근로자입니다.

피고는 1996. 6.경 고속도로 교통 시스템 등 도로에 관한 각종 정보통신시설을 유지·관리하기 위하여 100% 출자로 자회사인 주식회사 B공단을 설립하였고, 2001년경 위 B공단을 민영화하였으며, A회사는 위 B공단의 지분 66%를 인수하였습니다. A회사는 이후 2009. 12.경까지는 사업권을 보장받았으나, 이후부터는 각 지역별로 경쟁입찰을 통하여 이 사건 유지·관리업무를 수행할 정보통신시설 유지·관리업체(이하 '참가인들')를 선정하고 있습니다.

원고들은 피고를 상대로, 원고가 A회사에 고용된 후 피고 지역본부 내지 지사에 파견되어 사용사업주인 피고의 지휘·명령을 받으면서 피고의 유지·관리업무를 수행하고 있으므로, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법')에 따라 원고들과 피고 사이에 근로자 지위에 있음을 확인하는 등의 청구를 하였습니다. 제1심은 원고들의 청구를 인용하였고, 이에 피고가 항소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 아래와 같은 사정을 종합할 때, 제1심 및 항소심에서 제출된 증거만으로는 원고들이 A회사를 비롯한 참가인들에게 고용된 후 피고의 지역본부 내지 지사에 파견되어 피고로부터 상당한 지휘·명령을 받고 피고를 위한 근로에 종사하는 근로자파견관계에 있었다고 인정하기 부족하다고 판단하여, 제1심과 달리 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다.

1. 피고가 원고들에게 업무수행 자체에 관한 상당한 지휘·명령을 하였다고 볼 수 없다.

- ① 원고들은 피고 감독원에게 매일 점검자, 점검시간, 점검내용이 기재된 일일업무일지, 초과근무내용이 기재된 특별근무일지 또는 연장근무일지, 정보통신설비의 고장일시 등이 기재된 고장수리확인서, 대체근무 실시확인원(이하 '일일업무일지 등')을 제출하여 확인받았다. 그러나

원고들이 피고 감독원에게 제출한 일일업무일지 등은 업무 내역이 간략하게 기재되어 있을 뿐이므로 업무상 지휘·명령의 징표라기보다 원고들이 피고 감독원에게 업무 진행 상황을 간단히 보고하고 용역대금을 산정하기 위한 문서에 불과한 반면, 원고들은 참가인들에게 별도의 일일업무일지, 특별근무일지 등을 통하여 구체적인 업무내역을 보고하였다.

- ② 피고가 참가인들에게 업무를 위탁하면서 작성한 과업지시서(이하 '이 사건 과업지시서')는 참가인들이 수행할 업무의 범위, 달성 목표 등을 개략적으로 설명하고 있어, 참가인들에게 어떠한 업무를 위임하는지 범위를 특정하기 위한 목적일 뿐, 위 과업지시서만으로 정보통신시설의 유지·보수 업무를 수행하는 것은 불가능하다. 반면, 참가인들이 각자 별도로 작성한 업무매뉴얼에는 과업 대상시설을 구성하는 설비·부품이 상세하게 구분되어 있고, 해당 설비, 부품의 사진, 설계도 등도 함께 게시되어 있다.
- ③ 피고 감독원이 네이버 밴드, 문자메시지, 카카오톡 등을 통하여 이 사건 유지·관리 업무에 관한 일반적 지시를 하였으나, 구체적인 업무상 지시·명령을 한 적은 없고, 일주일 또는 한 달에 1~2번 정도의 주기로 지시하였을 뿐이며, 피고는 민원을 통하여 알게된 고장 설비를 신속하게 수리해줄 것을 요청한 것일 뿐이므로 상당한 지휘·명령의 징표로 보기 어렵다. 또한 피고의 일부 감독원들이 원고들의 근무 태도 등에 관여한 것은 신속한 수리를 요청하기 위함이고, 업무수행 현장 동행은 원고들이 유지·관리업무를 충실히 이행하였는지 확인하기 위한 행위에 불과하다.
- ④ A회사는 자체 제작한 서비스 유지·관리 정보시스템(Service Maintenance Information System)를 통하여 원고들로부터 구체적인 업무 진행 상황을 보고받는 등 원고들의 일일 업무현황을 상시적으로 보고받았으며, 원고들에게 구체적인 업무상 지휘·명령을 하였다.

2. 원고들이 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 없으며, 참가인들은 원고들에 대한 노무관리 권한을 독자적으로 행사하였다.

- ① 원고들과 피고 소속 근로자들은 별개의 사무실을 사용하고, 퇴사하거나 휴가 상태에서 서로 업무를 대행하지도 않는 등 근무환경이 상이하다.
- ② 원고들의 업무는 정보통신시설의 유지·관리 업무인 반면, 피고의 업무는 ITS 사업 관련 계획 수립, 제도 정비, 각종 시스템 구축, 설계 및 발주 업무이며, 피고는 정보통신시설의 유지·관리 업무를 직접 수행하는 부서나 인력을 갖추고 있지 않아 전문성과 기술력을 갖추고 있다고 보기 어렵다.
- ③ 피고가 원고들에게 표창장을 수여하는 등 업무상 협조하였다는 사실만으로 원고들이 피고의 사업에 편입되었다고 볼 수 없다.
- ④ 참가인들은 독자적인 기준에 따라 원고들을 비롯한 근로자를 채용하였고, 인사 사항이나 근로조건도 독자적으로 관리하였다. 또한 피고는 원고들에 대한 기술직무교육에 직접 관여하지 않은 것으로 보이며, 표창장 수여는 사기진작 및 협업의 증표일 뿐, 인사평가를 위한 수단이라고 보기 어렵다.

3. 원고들의 업무는 고도의 전문성과 기술력이 요구되며, 참가인들은 독립적인 기업조직과 설비를 갖추고 있다.

- ① 이 사건 유지·관리 업무를 수행하기 위하여는 고도의 전문성과 기술력이 필요하여, 참가인들은 다양한 매뉴얼을 제작하여 배포하고 있으며, 원고들에게 지식을 함양시키기 위하여 교육을 하고 있다.
- ② 피고는 참가인들에게 이 사건 유지·관리 업무를 위하여 전문성과 기술력을 요구하고 있으나, 스스로 위 업무를 수행할 기술이나 경험을 갖추지 않고 있고 오랜 기간 외부에 위탁하여 왔다.
- ③ 참가인들은 정보통신시설의 유지·보수를 위한 독자적인 설비, 다양한 장비, 실용신안 등 다양한 자산을 보유하고 있다.
- ④ 참가인들은 이 사건 유지·관리 업무를 위하여 독립적인 기업조직을 갖추고 있고, 이 사건 유지·관리 업무 관련 매출 및 근로자 수가 전체 매출 및 근로자수 대비 큰 비중을 차지하고 있지 않으므로, 참가인들은 이 사건 유지·관리 업무가 없더라도 기업을 유지할 만큼의 매출을 유지하고 있다.

3. 의의 및 시사점

법원은 다수의 사례에서 협력업체(수급인)의 업무에 전문성과 기술성을 요하는 경우에 근로자파견을 부정한 바 있습니다 [대법원 2020. 4. 9. 선고 2017다17955 판결, 대법원 2022. 4. 14.자 2021다309811, 2021다309828(병합) 판결, 대법원 2022. 5. 26. 선고 2021다210621 판결, 대법원 2023. 1. 12.자 2022다279870 판결, 대법원 2024. 3. 28.자 2023다305431 판결 등].

대상판결은 도급업체가 해당 업무를 수행할 기술력이 없어 고도의 전문성·기술력을 갖춘 수급업체들에게 용역을 경쟁입찰을 통하여 위탁한 사안에서 근로자파견관계를 부정함으로써 고도의 전문성과 기술력이 있는 업무를 위탁하는 것만으로 근로자파견관계를 인정할 수 없다는 점을 확인하였다는 점에서 의미가 있습니다.

대상판결에 대하여 원고들이 상고하여 현재 상고심(대법원 2024다293689호) 계속 중입니다.

2

최신판례

(23) 공공기관의 고위직으로 재직하면서, 근무시간 등에 유튜브 채널 및 블로그 등을 운영하며 영리행위를 한 근로자에 대한 해고가 정당하다고 본 사례

[대상판결: 광주고등법원(전주) 2024. 8. 29. 선고 2023나12543 판결]

1. 사안의 개요

피고는 전기사업법에 따라 전기로 인한 재해를 예방하기 위하여 전기안전에 관한 조사·연구·기술개발 및 홍보업무와 전기설비에 대한 검사 점검업무 등을 수행하기 위하여 설립된 공공기관입니다. 원고는 피고의 고위직으로 근무하였습니다.

피고는 2020. 9.경 '원고가 업무시간 중 유튜브에 업로드 하기 위한 영상을 제작하였고, 유튜브 채널을 운영하여 수익을 발생하였으며, 자동차 회사로부터 상당한 금액의 향응을 제공받았다'는 취지의 민원을 접수 받고, 이후 사실관계 확인 조사와 감사실 조사를 각 진행하였습니다. 피고의 감사실은 원고를 중징계할 것을 요구하였고, 이후 피고는 원고에게 인사위원회 개최 예정일을 통지하였는데, 원고는 인사위원회 출석을 포기하였습니다. 원고가 불출석한 상태에서 이루어진 피고의 인사위원회는 원고를 해임하기로 결의하였으며, 같은 날 피고는 원고에 대한 해임처분(이하 '이 사건 해고')을 하였습니다.

이 사건 해고의 사유는 다음과 같습니다.

- ① 원고는 2017. 5. 22.부터 2020. 10.경까지 이 사건 블로그에 323개의 글을 게시하였는데, 그 중 121개의 글이 원고의 근무시간 내에 게시되었다. 이러한 행위는 '근무시간 내 업무와 무관한 사적인 활동을 하는 행위'에 해당한다. (이하 '제1징계사유')
- ② 원고는 2020. 7. 한 달 동안 4차례에 걸쳐 피고의 정보통신망을 이용하여 유튜브에 접속하였다. 이러한 행위는 '정보통신 시스템의 업무상 용도 이외의 부적절한 사용 행위'에 해당한다. (이하 '제2징계사유')
- ③ 원고가 유튜브 채널과 블로그의 운영에 따른 수익을 얻고, 이를 통하여 리퍼럴 코드를 공유함에 따라 자동차 회사의 고급 차량 할인 혜택과 크레딧을 얻은 행위는 겸직이 금지되는 '영리 업무'를 한 것에 해당한다. (이하 '제3징계사유')

원고는 피고를 상대로 이 사건 해고가 정당한 사유가 인정되지 않으므로 위법하고, 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권의 한계를 벗어난 것으로서 위법하다고 주장하며, 이 사건 해고가 무효임을 확인한다 는 등을 청구하였습니다. 제1심은 원고의 청구를 기각하였고, 이에 원고가 항소하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 원고의 항소이유가 제1심에서의 주장과 크게 다르지 않고, 제1심에서 제출된 증거에 항소심에 제출된 증거를 보태어 보더라도 제1심의 사실인정과 판단은 정당한 것으로 인정된다는 취지로 판단하면서, 원고의 항소를 기각하였습니다.

먼저 징계사유가 인정될 수 있는지 여부에 관하여, 대상 판결과 제1심은 아래와 같은 이유로 징계사유가 모두 정당한 것으로 인정된다고 보았습니다.

1. 제1징계사유 관련

- ① 원고는 2017. 5. 22.부터 2020. 10.경까지 이 사건 블로그에 323개의 글을 게시하였는데, 그 중 121개의 글이 원고의 근무시간 내에 게시된 사실을 인정할 수 있다.
- ② 원고가 근무시간 내에 블로그에 글을 게시한 횟수, 글을 게시한 시간 등에 비추어 보면 원고가 블로그에 게시한 글이 모두 근무시간 외에 미리 작성하여 둔 것이라고 보기 어려울 뿐만 아니라, 원고의 주장과 같이 원고가 미리 작성하여 둔 글을 근무시간 내에 게시한 것에 불과하다고 하더라도 이를 근무시간 내 업무와 무관한 사적인 활동을 한 것에 해당하지 아니하다고 볼 수는 없으며, 위 게시횟수나 게시시간에 비추어 보면 당연히 업무수행에 지장이 초래될 수밖에 없다고 할 것이다.
- ③ 따라서 원고의 행위는 '근무시간 내 업무와 무관한 사적인 활동을 하는 행위'에 해당하는 것으로서 정당한 징계사유에 해당한다.

2. 제2징계사유 관련

- ① 원고는 피고에 의하여 조사가 이루어진 2020년 7월 한 달 동안 2020. 7. 9., 2020. 7. 20., 2020. 7. 22., 2020. 7. 28. 4차례에 걸쳐 피고의 정보통신망을 이용하여 유튜브에 접속하였고, 그 중 2020. 7. 22.에는 이 사건 유튜브 채널의 관리를 위한 웹사이트에 접속한 사실을 인정할 수 있다.
- ② 원고는 피고의 규정에 따르면 '온라인 게임, 도박, 음란사이트 방문'과 같은 정도로 부적절하게 사내 정보통신망을 사용하여야 하나, 원고가 사내 정보통신망을 통해 접속한 사이트는 주로 유튜브 사이트였으므로 원고의 행위는 피고의 규정을 위반한 것이 아니라고 주장한다. 피고의 규정은 '온라인 게임, 도박, 음란사이트 방문 등'으로 '피고의 정보통신망을 업무상 용도 이외의 부적절한 용도로 사용하는 것을 금지하는 것인바, 위 문언에 의하면 '온라인 게임, 도박, 음란사이트 방문'은 '부적절한 용도'의 예시에 불과하고, 위 각 규정이 금지하는 부분은 '업무상 용도 이외의 부적절한 사용'이라고 할 것이다. 이때 '업무상 용도 이외의 부적절한 사용'이라고 함은 피고의 임직원들로 하여금 업무와 무관하거나 업무수행에 손해가 되는 용도로 사용하거나, 피고가 정한 목적이나 용도와 관계없는 사용을 의미한다고 보아야 할 것이다.
- ③ 따라서 원고의 행위는 '정보통신 시스템의 업무상 용도 이외의 부적절한 사용 행위'에 해당하는 것으로서 정당한 징계사유에 해당한다.

3. 제3징계사유 관련

- ① 리퍼럴 코드란, 신규 구매자가 리퍼럴 코드를 통해 자동차 판매 페이지로 이동하고 해당 페이지를 통하여 차량을 구매할 경우, 신규 구매자와 차량이 인도 완료되는 시점에 추천자 및 신규 구매자 모두에게 소정의 대가를 지급하는 것이다.
- ② 원고는 블로그와 유튜브 채널에 영상 혹은 게시글을 업로드하면서 원고의 리퍼럴 코드를 공유하였고, 총 325명이 원고의 리퍼럴 코드를 통하여 자동차 회사의 차량을 구매하였다. 이를 통해 원고는 자동차 회사의 고급 차량 할인 혜택과 크레딧을 얻었다. 이러한 원고의 행위는 '계속적으로 재산상 이득을 목적으로 한 업무에 종사하는 행위'에 해당한다.
- ③ 원고가 이 사건 블로그와 유튜브 채널을 운영하면서 자동차 회사에 우호적인 글 혹은 영상을 게시하고, 원고의 리퍼럴 코드를 링크함으로써 자동차 회사로부터 소정의 대가를 지급받은 행위는 직무에 대하여 부당한 영향을 미치거나 피고에 불명예스러운 영향을 끼칠 우려가 있는 행위에 해당한다.
- ④ 원고가 이 사건 유튜브 채널과 이 사건 블로그에 영상과 글을 게시한 횟수, 영상의 내용과 길이 등에 비추어 보면 원고가 이 사건 유튜브 채널과 블로그를 운영함에 따라 원고의 직무 능력이 떨어지지 아니하였을 것이라 보기도 어렵다.
- ⑤ 따라서 원고의 행위는 검직이 금지되는 '영리 업무'를 한 것에 해당하는 것으로서 정당한 징계사유에 해당한다.

한편, 징계 양정이 재량권을 일탈한 것인지 여부에 관하여, 대상판결과 제1심은 아래와 같은 이유로 이 사건 해고가 재량권을 일탈한 것이라고 볼 수 없다고 하였습니다.

- ① 원고는 공공기관인 피고의 직원 중 고위직으로 재직하였으므로, 원고는 피고의 직무상 윤리 규범들을 잘 알고 있었고, 다른 직원들에 비하여 더욱 엄격한 직무상 윤리가 요구되는 지위에 있었다 할 것이다.
- ② 원고가 얻은 이익의 규모가 상당히 크며, 원고의 영리활동 등을 통한 직무상 의무 위반 행위는 수 년에 걸쳐 이루어졌기 때문에, 원고의 행위는 '비위의 정도가 중하고 고의가 있는 경우'에 해당한다.

3. 의의 및 시사점

최근 인터넷과 SNS 등을 통해 영리 행위에 종사하는 근로자들의 수가 계속적으로 증가하고 있는 추세입니다. 위와 같은 영리 행위에 근로자가 종사하는 경우 이는 근로자의 불성실한 업무 수행으로 이어질 가능성이 높고, 이러한 영리 행위로 인하여 회사의 이미지가 실추될 위험이 발생할 수 있으며, 다른 근로자들에게 부정적인 영향을 미쳐 조직 분위기를 해칠 수도 있다는 다양한 문제가 있습니다. 이에 많은 회사들이 취업규칙 등을 통해 영리 행위에 종사하는 것을 제한하고 있습니다.

다만, 근로자의 모든 영리행위를 징계사유로 삼을 수는 없고, 대상판결과 같이 업무시간 중에 영리행위를 하거나 영리행위로 인해 업무에 지장을 주는 경우처럼 해당 근로자가 수행하는 업무에 영향을 주는 행위가 징계사유로 될 가능성이 높습니다.

대상판결은, 공공기관 고위직으로서 더욱 공정성과 신뢰성이 요구되는 근로자가 공공기관의 규정을 위반하여 근무시간에 공공기관의 정보통신망을 통해 사익을 추구하는 영리 행위를 장기간에 걸쳐 지속적으로 반복한 경우에 징계해고의 정당성을 확인하였다는 점에서 의미가 있습니다.

대상판결에 대하여 원고가 상고하여 현재 상고심(대법원 2024다284081호) 계속 중입니다.

2 최신판례

(24) 기존의 정년 이전부터 감액이 시작되는 임금피크제가 '정년연장형' 임금피크제로 취업규칙 불이익 변경에 해당하지 않아 유효하다고 본 사례

[대사판결: 수원지방법원 안산지원 2024. 8. 14. 선고 2023가단94465 판결]

1. 사안의 개요

피고는 자동차 부품, 기계식 동력전달장치, 롤링 베어링 및 부속품의 제조 및 판매 등을 목적으로 설립된 회사입니다. 원고는 피고와 근로계약을 체결하고 피고의 일반직 근로자로 근무하던 중 임금피크제(이하 '이 사건 임금피크제')의 적용을 받다가 퇴직한 사람입니다.

피고는 정년 만 60세를 의무화하는 고령자고용법이 시행되기 1년 전(피고는 상시 근로자 300명 미만으로 2017. 1. 1.부터 시행)인 2016. 1. 1. 이 사건 임금피크제를 도입하였습니다. 피고는 이 사건 임금피크제 도입 과정에서, 전문직 근로자 전원이 가입한 노동조합의 동의를 받았지만, 원고를 비롯한 일반직 근로자들에게는 취업규칙 변경에 대한 개별 동의를 받았습니다. 이 사건 임금피크제 도입 전에는 일반직 근로자의 정년은 만 57세였는데, 이 사건 임금피크제 도입으로 일반직 근로자들 정년이 만 60세로 연장되었고, 그 지급률은 만 55세를 피크임금으로 하여 평가등급에 따라 지급률을 차등화 하였습니다(평가등급 A 기준 '100%-98%-98%-96%-94%', 평가등급 B 기준 '100%-95%-95%-93%-91%', 평가등급 C 기준 '100%-92%-92%-90%-88%').

원고는 다음과 같은 이유로 이 사건 임금피크제가 무효라고 주장하며, 임금피크제에 따라 감액된 임금의 지급을 청구하였습니다.

- ① 이 사건 임금피크제는 취업규칙을 불이익하게 변경한 것이다.
- ② 피고가 이 사건 임금피크제를 도입 과정에서 취업규칙 불이익 변경 절차를 거치지 않았다(전문직 근로자로 구성된 노동조합의 동의만 받았을 뿐, 일반직 근로자들에게는 사후적인 개별 동의를 받았다).
- ③ 이 사건 임금피크제는 '연령을 이유로 근로자의 임금에 관하여 차등을 두는 경우'에 해당하여 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 '고령자고용법') 제4조의4를 위반하여 무효이다.

2. 판결 요지

대사판결은 다음과 같은 이유로 이 사건 임금피크제로의 취업규칙 변경이 유효하다고 판단하였습니다.

- ① 취업규칙의 변경이 근로자에게 불이익한지 여부를 판단할 때 근로조건을 결정짓는 여러 요소 중 한 요소가 불이익하게 변경되더라도 그와 대가관계나 연계성이 있는 다른 요소가 유리하게 변경되는 경우라면 그와 같은 사정을 종합적으로 고려하여야 한다(대법원 2022. 3. 11. 선고 2018다255488 판결 등 참조).
- ② '정년연장형 임금피크제'의 경우에는 새로운 근로기간에 대한 근로조건을 설정하는 것이 되므로 근로조건에 불이익한 변경으로 보기 어렵다. 피고는 이 사건 임금피크제의 시행과 더불어 만 57세였던 정년을 만 60세로 연장하였는바, 정함이 없던 만 57세부터 만 60세까지의 연령 구간에 대하여 새로운 임금제도를 신설한 것으로 볼 수 있다.
- ③ 비록 이 사건 임금피크제가 기존의 정년 이전인 만 55세를 피크 시점으로 하여 만 56세 임금을 동결하는 내용을 포함하고 있기는 하나, 개정 전과 비교하여 볼 때 만 56세 연봉 총액이 크게 차이가 나지 않는 점, 피고가 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업장에 대하여 만 60세를 의무화하는 고령자고용법이 시행되는 2017. 1. 1.보다 1년 앞선 2016. 1. 1.부터 피고 근로자들의 정년을 연장한 점, 정년연장과 그에 수반되는 임금체계 개편을 종합적으로 평가해 볼 때, 근로자에게 불리하다고 단정할 수 없다.
- ④ 따라서 이 사건 임금피크제 도입을 위한 취업규칙 변경에 근로기준법 제94조 제1항 단서에 따른 집단적 동의가 필요하다고 할 수 없고, 전문직 근로자들로 구성된 노동조합의 동의와 일반직 근로자들의 개별적 동의 절차를 거친 이 사건 취업규칙 변경은 유효하다.

이어서 대상 판결은 대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결이 실시한 법리에 비추어 볼 때, 다음과 같은 이유에서 이 사건 임금피크제가 합리적인 이유 없는 연령차별에 해당한다고 할 수 없다고 판단하였습니다.

- ① 사업주가 근로자의 정년을 그대로 유지하면서 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태의 이른바 '임금피크제'를 시행하는 경우 연령을 이유로 한 차별에 합리적인 이유가 없어 그 조치가 무효인지는 임금피크제 도입 목적의 타당성, 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도, 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성, 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다(대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결 등 참조).
- ② 이 사건 임금피크제는 기존의 정년 연령인 만 57세를 만 60세로 연장함과 아울러 만 56세의 임금을 피크임금인 만 55세 임금으로 동결하고, 정년이 연장된 기간 동안 근로자들의 급여를 인사 평가 등급에 따라 감액하는 것인바, 고령자고용법 개정에 따른 근로자의 정년연장과 이를 위한 현실적인 여건을 마련하기 위한 것으로서 그 제도적 타당성이 인정된다.
- ③ 이 사건 임금피크제는 피고의 일반직 근로자들의 만 56세 임금을 피크임금의 100%로 하고, 만 57세에서 정년인 만 60세가 되는 달의 말일까지의 임금을 인사등급에 따라 피크임금의 2~12% 수준까지 감액하는 것으로 삭감률이 과다하다고 보이지 않는다. 근로자들은 정년 연장과 수반한 이 사건 임금피크제의 시행으로 임금 총액의 측면에서는 더 많은 액수를 지급받게 되었으므로, 근로자들이 이 사건 임금피크제로 인하여 손해를 입게 되었다고 단정하기 어렵다.

- ④ 정년 연장에 연계하여 임금피크제가 실시되는 경우 정년 연장 자체가 임금 삭감에 대응하는 가장 중요한 보상이라고 볼 수 있으므로, 업무량이나 업무강도 등을 명시적으로 감소시키지 않았다는 사정만으로 임금피크제가 합리적인 이유 없는 연령차별에 해당한다고 할 수 없다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 이 사건 임금피크제가 기존의 정년 연령 이전인 만 55세를 피크 시점으로 하여 만 56세의 임금을 동결하는 내용을 포함하고 있음에도 불구하고 '정년연장형 임금피크제'로 인정하였고, 이러한 임금피크제의 도입이 '취업규칙 불이익 변경'에 해당하지 않는다는 점을 확인하였다는 점에서 의미가 있습니다.

또한 다수의 판결례에서 정년연장형 임금피크제의 경우 정년 연장 자체가 임금 삭감에 대응하는 가장 중요한 보상이고, 임금피크제 시행으로 기존 정년까지 근무로 인한 임금은 삭감되지 않으면서 기존 정년 이후 근로의 제공 및 임금 수령의 기회가 생겼으므로 임금피크제 시행 이전보다 임금 총액 측면에서 더 많은 이익을 얻게 되었다는 등의 이유로 임금피크제가 유효하다고 판단한 바 있습니다[서울고등법원 2022. 10. 26. 선고 2021나2042239 판결(확정), 서울중앙지방법원 2023. 1. 19. 선고 2020가합604507 판결(확정), 대전고등법원 2022. 12. 7. 선고 2022나50254 판결(확정), 서울중앙지방법원 2023. 2. 2. 선고 2021가합529238 판결(확정) 등 다수]. 대상판결은 위와 같은 법리를 다시금 확인하였다는 점에서 의의가 있습니다.

대상판결은 쌍방이 항소하지 않아 확정되었습니다.

3 노동칼럼

(1) 유해·위험요인 확인 및 개선 절차의 이행



김동현 변호사

중대재해처벌 등에 관한 법률(중대재해처벌법)이 시행된 지도 어느덧 2년 반이 넘었다. 경영책임자에게 직접 안전보건 확보의무를 부여해 중대재해를 예방한다는 법의 취지에도 불구하고 여전히 중대재해는 꾸준히 발생하고 있고, 현재까지 그 중 약 20건의 중대재해 사건이 법원의 판단을 받았다.

판결이 선고된 20여 건의 사건에서 가장 많이 문제된 중대재해처벌법상의 의무 중 하나가 중대재해처벌법 시행령 제4조 제3호의 '사업(장)의 특성에 따른 유해·위험요인을 확인해 개선하는 업무절차의 마련 및 해당 업무절차에 따른 유해·위험요인의 확인 및 개선에 대한 반기 1회 이상의 점검과 필요한 조치'이다. 이 글에서는 경영책임자가 부담하는 위 의무의 내용 및 한계에 관해 살펴보려 한다.

1. 중대재해처벌법령의 규정

중대재해처벌법은 경영책임자가 부담하는 안전보건 확보의무의 내용으로 '재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치'를 정하고 있다(제4조 제1항 제1호). 이러한 안전보건관리체계 구축 및 이행의 구체적인 내용을 같은 법 시행령 제4조에서 정하고 있는데, 그 중 하나가 유해·위험요인 확인 및 개선 절차의 마련이다.

구체적으로 중대재해처벌법 시행령은 경영책임자가 사업 또는 사업장의 특성에 따른 유해·위험요인을 확인해 개선하는 업무절차를 마련하고 해당 업무절차에 따라 유해·위험요인의 확인 및 개선이 이루어지는지를 반기 1회 이상 점검한 후 필요한 조치를 하도록 규정하고 있다(제4조 제3호 본문). 다만, 산업안전보건법 제36조에 따른 위험성평가를 하는 절차를 마련하고, 그 절차에 따라 위험성평가를 직접 실시하거나 실시하도록 해 실시 결과를 보고 받은 경우에는 해당 업무절차에 따라 유해·위험요인의 확인 및 개선에 대한 점검을 한 것으로 본다(제4조 제3호 단서).

즉, 사업(장)에 위험성평가 절차를 마련해 운영하면서 그 결과를 보고 받는다면 위와 같은 유해·위험요인 확인 및 개선 절차의 마련 및 점검을 이행한 것으로 간주된다. 다만, 이 경우에도 점검 결과에 따라 취해야 하는 필요한 조치는 별개의 의무라서, 위험성평가 결과를 보고 받고서 유해·위험요인의 개선 조치가 제대로 이행되지 않고 있다면 그에 대해 필요한 조치까지를 해야 한다는 것이 고용노동부의 설명이다.

2. 위험성평가의 절차 및 주체

위와 같이 중대재해처벌법령은 경영책임자가 산업안전보건법 제36조에 따른 위험성평가 절차를 두고 실시하도록 하면 중대재해처벌법 제4조 제3호에 따른 유해·위험요인의 확인 및 개선 절차의 마련 및 점검을 한 것으로 보고 있어 위험성평가 절차에 관하여 살펴볼 필요가 있다.

산업안전보건법 제36조에서는 위험성평가에 관해 사업주가 건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험요인을 찾아내 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지를 평가해야 하고, 그 결과에 따라 같은 법과 같은 법에 따른 명령에 의한 조치를 해야 하며, 근로자에 대한 위험 또는 건강장해를 방지하기 위해 필요한 경우에는 추가적인 조치를 하도록 정하고 있다(제1항). 이러한 위험성평가 시에는 해당 작업장의 근로자를 참여시켜야 하고(제2항), 위험성평가의 방법, 절차 및 시기 등 구체적인 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시하도록 했다(제4항).

이에 따라 고용노동부고시인 '사업장 위험성평가에 관한 지침'(고용노동부고시 제2023-19호, 2023. 5. 22. 시행, 이하 위험성평가 지침)에서 위험성평가의 구체적인 사항을 규정하고 있다. 위험성평가 지침에 따르면 위험성평가란 '사업주가 스스로 유해·위험요인을 파악하고 해당 유해·위험요인의 위험성 수준을 결정해 위험성을 낮추기 위한 적절한 조치를 마련하고 실행하는 과정'을 말한다(제3조 제1항 제3호).

위와 같이 위험성평가는 사업장에서 이루어지는 작업에 관한 유해·위험요인을 찾아내고 그 위험성이 어느 정도인지 판단하여 허용될 수 없는 수준일 경우 허용 가능한 범위 내로 위험성을 낮추는 일련의 과정을 의미하므로, '①사전 준비 → ②유해·위험요인 파악 → ③위험성 결정 → ④위험성 감소대책 수립 및 실행 → ⑤위험성평가 실시 내용 및 결과에 대한 기록 및 보존'의 순서에 따라 실시된다(위험성평가 지침 제8조). 앞서 산업안전보건법 제36조 제1항에서 '위험성평가 결과에 따라 근로자에 대한 위험 또는 건강장해를 방지하기 위해 필요한 경우에는 추가적인 조치'를 해야 한다는 부분은, 위와 같은 위험성평가의 절차 중에 ④의 '위험성 감소대책 수립 및 실행'에 해당한다고 볼 수 있다. 즉, 파악된 유해·위험요인의 위험도가 어느 정도인지 평가해 근로자의 안전 또는 보건을 위협할 수준이라면 그러한 위험성을 감소시키기 위한 추가적인 조치를 이행해야 하는 것이다.

간혹 사업주가 제정한 위험성평가 실시규정 등의 규정 자체를 위험성평가 절차와 동일시하는 경우가 있는데, 위험성평가 실시규정은 위와 같은 위험성평가 절차 중에 ①의 사전준비 과정에서 위험성평가 목적 및 방법, 평가 담당자 및 책임자의 역할, 평가시기 및 절차, 근로자에 대한 참여·공유방법 및 유의사항, 결과의 기록 및 보존 등에 관한 사항을 정한 규정이다(위험성평가 지침 제9조 제1항). 반면에 위험성평가 절차는 그러한 규정에 따라 실제 유해·위험요인을 파악하고 평가, 개선하는 일련의 과정을 말하는 것이어서 구분될 필요가 있어 보인다.

한편, 위험성평가를 실시해야 할 의무 주체는 '사업주'이나, 사업주가 법인인 경우 행위자로서 실제 해당 절차를 이행할 사람이 필요하다. 이에 관해 산업안전보건법령은 사업장을 실질적으로 총괄해 관리하는 '안전보건관리책임자'에게 위험성평가의 실시를 총괄·관리하도록 정하고 있다(제15조 제1항 제9호 및 같은 법 시행규칙 제9조). 실제 각 작업 현장에서 해당 작업을 수행하는 근로자와 함께 유해·위험요인의 파악이나 개선조치 시행에 참여하는 주체는 '관리감독자'이고, '안전관리자' 및 '보건관리자'가 위험성평가 과정에서 지도·조언을 하지만, 위험성평가 절차를 총괄·관리해 시행할 책임을 부담하는 사람은 안전보건관리책임자다. 도급 사업의 경우에는 안전보건관리책임자가 '안전보건총괄책임자'가 돼 위험성평가 실시에 관한 사항을 총괄 관리한다(제62조 제1항 및 제3항, 시행령 제53조 제1항).

3. 유해·위험요인 확인 및 개선 절차 이행의 내용 및 한계

위와 같이 위험성평가는 현장에서 진행되는 작업에 관해 구체적으로 유해·위험요인을 파악하고 평가해 개선하는 일련의 과정이다. 이에 따라 산업안전보건법은 해당 사업장(현장)에서 진행되는 작업을 총괄해 관리하는 안전보건관리(총괄)책임자에게 그 이행에 관한 최종적인 책임을 부여하고 있는 것으로 이해된다.

그럼에도 지금까지 선고된 중대재해처벌법 위반 사건의 판결에서는 위험성평가가 충실히 이루어지지 않은 것을 경영책임자가 중대재해처벌법상 '유해·위험요인 확인 및 개선 절차' 의무를 이행하지 않은 것으로 본 사례들이 발견된다(의정부지방법원고양지원 2023. 10. 6. 선고 2022고단3255 판결, 창원지방법원 2023. 11. 3. 선고 2022고단1429 판결, 대구지방법원 2024. 1. 16. 선고 2023고단3905 판결 등). 물론 해당 사례에서는 타 현장에서의 위험성평가 내용을 그대로 옮기거나 해당 사업장에서 실제 진행되는 작업이 아닌 일반적인 내용만을 위험성평가 결과로 기재함으로써 사업(장)의 특성을 반영한 유해·위험요인 확인 및 개선 절차를 마련하지 않은 것으로 인정된 측면이 있고, 이러한 경우에는 위험성평가 절차가 사실상 형해화 된 것으로 볼 여지가 크다.

문제는 사업장 나름대로 실질적인 위험성평가 절차가 마련돼 운영되고 있는 중에 중대재해가 발생했고, 그 중대재해 발생의 원인이 된 유해·위험요인이 위험성평가 결과에 없다고 해 곧바로 경영책임자가 '유해·위험요인 확인 및 개선 절차' 의무를 이행하지 않았다고 볼 수 있을지다. 이러한 경우에도 경영책임자가 해당 의무를 이행하지 않았다고 본다면 다음과 같은 이유에서 타당하지 않아 보인다.

먼저 산업안전보건법상 위험성평가 의무와 중대재해처벌법령상 유해·위험요인의 확인 및 개선 절차 의무의 주체가 다르다는 점에서 타당하지 않다. 앞서 본 것처럼 위험성평가는 사업장의 안전보건관리(총괄)책임자의 책임하에 실시되는 제도다. 대표이사가 해당 사업장에 상주하며 사업장을 총괄·관리한다면 안전보건관리(총괄)책임자가 되겠지만, 대표이사가 상주하는 본사 등과 분리된 사업장, 예컨대 본사와 떨어진 공장이나 공사현장의 경우 해당 사업장을 실질적으로 총괄·관리하는 공장장, 현장소장 등이 안전보건관리(총괄)책임자가 된다(산재예방정책과-2414, 2019. 5. 21.). 이러한 경우 해당 사업장의 위험성평가는 안전보건관리(총괄)책임자인 공장장, 현장소장 등에 의해 실시되는데, 실시된 위험성평가 내용 중에 중대재해의 원인이 된 유해·위험요인이 일부 반영돼 있지 않다고 해 그 책임을 곧바로 경영책임자(대표이사)에게 묻는 것은 불합리한 측면이 있다.

다음으로 각 의무의 내용 측면에서 보더라도 타당하지 않다. 앞서 본 바와 같이 산업안전보건법상 위험성평가에 따른 조치 의무는 '①사전 준비 → ②유해·위험요인 파악 → ③위험성 결정 → ④위험성 감소대책 수립 및 실행 → ⑤위험성평가 실시 내용 및 결과에 대한 기록 및 보존'으로 이어지는 위험성평가의 절차 중에 '④위험성 감소대책 수립 및 실행'에 해당하는 직접적·구체적인 조치다. 즉, 현장에서 발견된 유해·위험요인에 대해 안전설비를 추가로 설치한다든지 새로운 작업표준을 수립하는 등의 현장 차원의 구체적인 조치다.

반면에 경영책임자 등이 중대재해처벌법령에 따라 부담하는 의무는 '유해·위험요인 확인 및 개선 절차를 마련하고 그 절차가 작동하는지 점검함으로써 취해야 하는 관리·운영상의 조치'다. 예컨대 위험성평가 절차를 마련하고, 그 절차상의 유해·위험요인 파악 방법이나 위험성평가 기법이 사업(장)의 특성에 맞지 않거나 위험성평가 제도가 운영되는 데 필요한 사내 규정 및 절차가 미비한 경우 등에 이를 개선하는 조치라고 볼 수 있다. 즉, 사업(장)의 특성을 반영한 위험성평가 절차를 마련하고 그 절차가 작동하고 있는지를 점검해 절차의 관리·운영 차원에서 조치를 취하는 것으로 경영책임자는 위 의무를 이행했다고 볼 수 있다. 위험성평가의 실시 과정에서 특정 유해·위험요인이 빠졌다고 해서 위험성평가 절차 자체를 마련하지 않았다고 볼 수는 없는 것이다. 물론 구체적인 사안에서 해당 유해·위험요인이 어떤 내용인지에 따라 사업(장)의 특성을 반영하지 못한 것으로 볼 경우도 있겠지만(예컨대 해당 사업장의 주된 작업에서 대표적으로 나타나는 유해·위험요인이 누락된 경우), 실질적으로 위험성평가가 실시되는 경우라면 적어도 위험성평가 절차 자체는 마련된 것으로 보는 편이 타당하다. 경영책임자로서는 사업(장)에서 실시되는 작업에 대한 위험성평가를 실시하도록 제도를 마련하고 그 제도가 작동하고 있는지를 점검하는 차원의 의무를 부담하는 것이지, 위험성평가 내용 중에 어떤 유해·위험요인이 빠졌고 포함됐는지를 일일이 확인할 의무를 부담하지 않고, 현실적으로 확인할 수도 없다. 중대재해처벌법상 의무에 관한 논의에서도 해당 규정의

취지는 경영책임자 등이 유해·위험요인에 대한 확인 등을 직접 하라는 것이 아니라, 유해·위험요인에 대한 확인 및 개선이 가능하도록 하는 절차를 마련하고 그 절차대로 사업장에서 이행되고 있는지 점검하는 등 관리하도록 하려는 것이라고 해석하고 있다.

이에 관해 검찰이 ① 현장의 안전관리자 등이 추락 위험의 위험성평가를 소홀히 해 작업발판이나 추락방호망을 설치하지 않은 잘못된 판단을 이유로 경영책임자가 유해·위험요인 확인 및 개선 업무절차를 마련하지 않았다고 볼 수는 없다고 판단한 사례나 ② 공정 정비 작업 중에 부탄이 누출돼 발생한 폭발·화재에 관해 유해·위험요인 확인 및 개선 절차는 마련돼 있으나 현장에서 그 절차를 준수하지 않아 발생한 사고여서 '절차 미준수'를 '절차 부존재'로 보기는 어렵다고 판단한 사례는, 위와 같은 논점을 정확히 짚은 것으로 보인다.

이처럼 유해·위험요인의 확인 및 개선 절차에 관한 경영책임자의 의무는 해당 절차를 마련하고 그 절차가 작동하는지 점검해 조치를 취했는지를 기준으로 판단해야 한다. 위험성평가의 세부적인 내용을 따져 재해 발생의 원인이 된 유해·위험요인이 포함되지 않았다는 이유만으로 곧바로 경영책임자가 해당 의무를 이행하지 않았다고 보는 것은 신중할 필요가 있다.

※ 본 칼럼은 김동현 변호사가 월간노동법률 2024년 9월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.

https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=37047

3 노동칼럼

(2) 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 5주년, 구애 갑질과 앞으로의 과제



김동욱 변호사

1. 들어가며

직장 내 괴롭힘 금지 규정을 도입한 근로기준법(직장 내 괴롭힘 금지법)이 시행된 지도 어느덧 5년이 넘는 시간이 지났다.

근로기준법을 개정하던 2019년 당시만 하더라도 법조계 안팎에서는 ‘괴롭힘’이라는 개념이 가지는 모호성, 법률만능주의에 대한 경계 등으로 인해 직장 내 괴롭힘의 금지를 법제화까지 해야 하는지에 대해 회의적인 시각을 갖거나 우려 섞인 목소리를 내던 이들이 많았다. 그러나 요즘은 직장 내 괴롭힘 문제의 해결에 법적 절차가 개입돼야 한다는 점에 대해서는 어느 정도의 사회적 합의가 이루어진 것으로 보인다.

직장 내 괴롭힘 금지법이 시행되고 5년 동안 다양한 유형의 직장 내 괴롭힘 신고가 접수돼 왔고, 이에 대응하기 위해 기업이나 조직에서는 괴롭힘 사실에 대한 신고 단계에서부터 괴롭힘 행위자에 대한 조치, 피해자의 피해 회복 단계에 이르기까지 전반적인 처리 절차를 마련해 왔다. 규모가 있는 기업이나 조직의 경우 괴롭힘 신고에 따라 각 단계별로 체계적인 대응 매뉴얼을 갖추고 있기도 하다.

이처럼 직장 내 괴롭힘 금지법이 수년간 시행됨에 따라 직장 내 괴롭힘에 대한 사회적 인식 및 직장 내 문화에는 많은 개선이 있었고 이를 예방하기 위한 제도로 정착해 오고 있다. 그러나 직장 내 괴롭힘 문제는 여전히 근절되지 않고 있다.

2. 근로기준법상 직장 내 괴롭힘

근로기준법 제76조의2는 ‘직장 내 괴롭힘’을 “사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”라고 정의하고 있다. 이는 구체적으로 어떠한 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당하는지 열거하지 않는 포괄적 규정 형태로, 직장 내 괴롭힘의 유형 및 행위태양이 다양하다는 점, 입법기술상 법률에서 이를 구체적으로 열거하는 것이 불가능하다는 점을 고려한 것이다.

이와 같은 규정 형태는 다양한 유형의 행위를 직장 내 괴롭힘 행위의 대상으로 포섭할 수 있다는 장점이 있지만, 반대로 어떤 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당하는지 명확하게 예측하는 데 어려움을 주기도 한다.

그간 누적된 고용노동부의 해석과 법원의 판결에 비춰 보면, 직장 내 괴롭힘이 성립하기 위해서는 ① 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것, ② 업무상 적정범위를 넘을 것, ③ 신체적·정신적 고통을

주거나 근무 환경을 악화시키는 행위일 것이 요구된다. 그러나 이와 같은 판단기준에도 불구하고 여전히 직장 내에서 발생하는 다양한 문제 행위들이 직장 내 괴롭힘에 해당하는 것인지를 판단하는 것은 쉽지 않은 일이다.

3. 직장 내 괴롭힘의 한 유형으로서의 '구매 갑질'

직장 내 괴롭힘 금지법의 규정 형태에서도 유추할 수 있듯이 직장 내 괴롭힘은 다양한 유형으로 나타난다. 대표적인 유형을 꼽자면 폭언·모욕·비하적 발언, 부당한 지시 등이 있다. 이와 같은 직장 내 괴롭힘 유형은 주로 상급자가 하급자에 대해 부정적인 감정을 가지거나 둘 간의 관계가 악화돼가면서 나타나는 것이 일반적이다. 그러나 모든 직장 내 괴롭힘이 부정적 감정이나 관계의 악화에서 비롯되는 것은 아니다. 상급자가 하급자에 대해 일방적으로 호감을 갖는 경우도 직장 내 괴롭힘의 단초가 될 수 있다.

최근 신조어 중에 '고백 공격'이라는 말이 있다. 상대방은 전혀 연애 감정이 없는데 일방에서 느닷없이 고백을 해 상대방에게 불쾌감 내지 정신적 피해를 안겨주는 행위를 일컫는 말이다. 물론 뜻 풀이만 보면 무거운 의미로 다가오지만 실제로는 유머러스하게 사용되는 일종의 인터넷 밈(Meme) 같은 말이다. 그러나 위 단어가 사용되는 장소가 직장이라면, 특히 상급자와 하급자 사이의 관계에서 일어난 고백 공격이라면 이를 가볍게 웃어넘길 수 있을까? 아마도 그러기는 쉽지 않아 보인다.

상급자의 고백 공격처럼, 상급자가 직장 내 지위 등을 이용해 하급자에 대해 원치 않는 구매를 하는 등의 행위를 이른바 '구매 갑질'이라고 부른다. 구매 갑질은 강압적 구매, 신체접촉 등의 형태를 띠기도 하고, 상대방과의 관계에 대한 악의적 추문을 퍼뜨리는 행위, 구매 거부에 대한 보복으로 업무적인 괴롭힘을 가하는 행위 등의 형태로 나타나기도 한다.

구매 갑질은 심한 경우에 스토킹 범죄로 발전할 수도 있다. 2021년 10월 시행된 스토킹 범죄의 처벌 등에 관한 법률에 의하면 스토킹 행위는 '상대방의 의사에 반(反)해 정당한 이유 없이 우편·전화·팩스 또는 정보통신망을 이용해 물건이나 글·말·부호·음향·그림·영상·화상을 도달하게 하는 행위를 해 상대방에게 불안감 또는 공포심을 일으키는 것'을 의미한다. 그리고 스토킹 행위가 지속·반복되면 스토킹 범죄가 된다. 즉, 하급자의 의사에 반하는 구매 갑질이 지속될 경우, 이는 단순히 인사조치로 끝날 수 있는 사안에 그치지 않고 스토킹 범죄가 되는 것이다.

인터넷 커뮤니티나 뉴스 기사를 통해 접할 수 있는 직장인들이 실제 겪은 구매 갑질의 유형도 가벼운 장난처럼 보이는 행위에서부터 범죄에 이르는 행위까지 다양하다. 아래에선 법원이 직장 내 괴롭힘으로 인정한 구매갑질 사례를 살펴보자.

가. 수원지방법원 2023. 2. 9. 선고 2022가합10067 판결(수원고등법원 2024. 1. 25. 선고 2023나12759 판결로 항소기각, 대법원 2024. 5. 9. 자 2024다219209 판결로 심리불속행기각 확정)

회사 상급자인 원고는 피해근로자의 거부에도 불구하고 약 9개월 이상 사내 메신저 또는 카카오톡을 이용해 일방적인 구매 행위를 했고, 피해자가 이를 거부하자 업무적으로 부당한 행위를 지시하거나 자살을 암시하는 취지의 이메일을 보내고 무단결근을 하기도 했다. 이에 피해근로자는 원고에 대한 징계 등 인사조치를 희망한다는 고충신고서를 회사인 피고에 제출했고, 피고는 원고를 징계해고했다.

원고는 피고의 징계해고가 부당하다고 주장하며 해고무효확인 소를 제기했으나, 법원은 "원고가 장기적·지속적으로 집요한 태도로 구매 행위를 계속했고, 이를 업무와 연관 지을 수 있다는 모습을 보였다. 신고인(피해근로자)과 원고가 함께 피고에 재직하는 상태에서 신고인이 원고와 원만한 관계를 유지하는 방법은 원고와의 교제를 받아들이는 방법

밖에 없었을 것으로 보인다. 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때, 원고의 이러한 언행은 객관적으로 신고인과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 일으키는 행위 내지 업무상 적정 범위를 넘어 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위에 해당한다"고 보면서 원고의 행위가 근로기준법 제76조2가 금지하는 직장 내 괴롭힘에 해당한다는 취지로 판단했다.

나. 수원지방법원 2021. 5. 20. 선고 2020구합75744 판결(확정)

상급 소방공무원인 원고는 피해근로자가 명시적으로 교제 거절 의사를 밝혔음에도, 피해근로자에게 "키스해 주고 싶다", "네 남편감으로 나 어때?", "너한테 폭 빠진 듯하다", "네가 원한다면 우리 닮은 작은 사람의 탄생도 만들어 갔으면 좋겠어"라는 편지와 문자 등을 보내고, "나 놓치면 후회하게 만들어 줄 거야. 너 있는 데 가서 괴롭힐 거야. 맨날 감찰 나가고", "네가 얘기하면 팀 바꿀 수도 있는데 센터장님이랑 나 친한데" 등의 문자메시지를 보냈다. 이에 피해근로자가 직장 내 괴롭힘 등으로 고충 신청을 하자, 관할소방서장은 원고에 대해 정직 3개월의 징계를 의결했다.

원고는 정직처분의 취소를 구하는 소송을 제기했으나, 법원은 "원고와 피해근로자의 지위, 직장 내 괴롭힘 행위로 적시된 언행들이 원고의 이성교제 제안 및 그에 대한 거절과 시간적·내용적으로 결부되어 있는 점, 원고와 피해근로자 사이에 있었던 일 등에 관하여 이 사건 센터의 다른 팀원들 역시 알게 된 것으로 보이는 점 등에 비추어 보면, 원고의 언행은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 피해자에게 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위에 해당한다"고 보고 원고의 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 판단했다.

4. 구애 갑질 신고와 회사의 대처

직장 내 구성원들의 감정 표현은 기본적으로 사생활 영역에 해당하고, 감정표현을 주고받는 방식도 개개인마다 다르므로, 신고된 행위가 구애갑질에 이르는 것인지 판단하는 일은 쉽지 않을 수 있다. 그러나 피해근로자의 구애 갑질 신고가 있다면 회사의 입장에서는 피해근로자의 정신적 고통을 최소화하고 기업 질서 문란을 조기 수습하기 위해 신속하게 사안을 종결할 필요가 있다. 대체로 가해자로 지목된 직원이 자진해 퇴사할 경우 피해근로자는 직장에서 가해자와 영구 분리가 되므로 대체로 만족하고, 직장 내 질서도 회복되는 경우가 많기도 하다.

그러나 회사가 가해자를 퇴사시키는 것으로써 노동조사를 쉽게 종결하는 것은 바람직하지 않다. 설령 가해자가 신고 내용을 크게 다투지 않는 경우에도, 법과 사규에 명시적으로 정해진 절차를 지키는 것은 기본이고 명시적 규정이 없더라도 조사 관여자의 인격권, 방어권 등 권리 보호와 공정성 유지를 위한 합리적 조치를 찾아 실행해야 한다. 그리고 이와 같은 절차 준수는 피해근로자 보호는 물론, 가해자로 지목된 직원의 권리보호를 위해서도 중요하다. 회사는 가해자로 지목된 직원에 대해서도 신고 사실에 대한 방어권을 보장해 주고, 향후 조사 일정을 고지해야 하며, 구애갑질이 아닌 것이 밝혀질 경우 그 직원에 대한 비밀 유지 및 보호를 해줘야 한다.

결국 구애갑질 신고에 따른 대처는 신속성도 중요하지만, 이는 어디까지나 절차 존중 원칙이 지켜진 한도에서의 신속성을 의미한다. 회사는 항상 절차적 정의를 보장하고 공정성을 염두에 둔 뒤탈 없는 조사를 이상으로 삼아야 한다.

5. 나가며

이처럼 고백 공격은 한날 해프닝으로 웃어넘기고 끝날 수도 있지만, 직장 내에서 상급자에 의한 구애 갑질로 이어진다면 결국 직장 내 괴롭힘이 될 수 있다. 그리고 피해근로자는 구애 갑질로 인해 정신적 피해를 호소하고 이를 버티다 못해 퇴사를 하기도 한다. 이로 인해 다른 근로자들의 업무 환경도 악화되고 조직의 분위기가 저해되는 것은 당연한 결과다. 특히 근로

기준법의 적용을 받지 않는 소규모 사업장에서 그 대표자나 친인척에 의해 구애 갑질이 이루어지는 경우라면 피해근로자의 피해 정도는 더욱 심각해질 것이다.

구애 갑질은 직장 내 괴롭힘 중에서도 비교적 최근 들어 이슈되고 있는 유형이다. 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행되면서 사람들의 인식에도 변화가 생겼고, 명백히 성희롱에 이르지 않거나, 단순히 반복적으로 호감을 표시하는 것에 그치는 행위라도 직장 내 괴롭힘 행위로 인식할 수 있게 된 것이다.

일각에서는 상급자와 하급자 간의 사내 연애를 금지하는 취업규칙을 제정함으로써 직장 내 구애 갑질을 막아야 한다고 주장하기도 하고, 근본적으로 사회적 약자를 쉽게 성적 대상화하는 사회 분위기와 조직 문화를 먼저 개선해야 한다는 목소리를 내기도 한다. 구애 갑질을 방지하기 위한 차원에서는 모두 일리가 있는 말이다. 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된 지 5년이 지난 만큼 계속해서 문제되고 있는 구애 갑질을 방지하기 위해 범직장 차원에서 머리를 맞대어 볼 필요가 있어 보인다.

※ 본 칼럼은 김동욱 변호사가 월간노동법률 2024년 9월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.

https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?in_cate=106&bi_pidx=37054

3 노동칼럼

(3) '상여금 재직자 요건' 무조건 나쁜 건가요?



이광선 변호사

우리나라의 임금 구조는 복잡하다. 급여명세서를 보면 기본급 외에 각종 수당들이 수도룩하게 기재되어 있다. 그런데 취업규칙이나 단체협약에서 일부 수당의 경우 지급할 시점에 재직자에게만 지급한다고 규정하는 경우가 있는데, 이를 실무상 '재직자 조건'이라 한다.

2013년 대법원 전원합의체에서는 통상임금의 4가지 조건을 실시하면서 '재직자 조건'이 부가된 임금의 경우 '고정성'이 탈락되어 통상임금이 아니라고 판단했다(대법원2012다94643 판결). 대법원 전원합의체 판결은 당시에 상당한 파장을 불러왔고, 그 후 통상임금 소송이 봇물 터지듯 제기됐다. 그 과정에서 상당수 회사들은 대법원 전원합의체 판결을 신뢰하여 노동조합 또는 근로자들과 합의하여 각종 수당에 재직자 조건을 부가하는 대신 임금 인상을 해 주는 등 근로자들의 요구를 수용하여 해당 수당들의 통상임금성을 부정하는 등의 장치를 마련했다. 그런데 최근 다수의 하급심 판결은 정기상여금에 부가된 재직자 조건을 무효로 판단하면서 통상임금을 인정하고 있고, 조만간 대법원 전원합의체에서 최종 판단이 나올 예정이다.

그런데 대법원 전원합의체 판결까지 있었는데도 하급심 법원이 다시 무효로 선언할 만큼 재직자 조건은 나쁜 것인가? 외국에서는 상여금에 부가된 재직자 조건을 어떻게 보고 있는지 살펴본다.

미국의 경우 상여금에 재직자 조건을 부가하는 것이 '이미 발생한 임금의 박탈'에 해당하는지가 쟁점이 되었고, 각급 연방법원은 여러 차례 이러한 재직자 조건이 유효하다고 판단했다.

독일연방노동법원은 연말정기상여금에 부가된 재직조건이 유효하다고 일관되게 판단해 왔다. 최근 독일연방노동법원은 노사가 단체협약으로 상여금에 재직조건을 부여하는 것이 유효하다고 하면서, 상여금은 충성심에 대한 보상이기도 하므로 기준일 이전 퇴직하는 근로자와 고용관계를 유지하는 근로자를 차별하는 것은 정당하다고 판단했다. 위 판결은 '근로자로 하여금 근로관계를 지속하도록 하는 사용자의 목적을 위한 재직자 조건은 유효'하다고 보았다.

일본최고재판소 및 하급심 판결은 상여금에 부가된 재직자 조건이 유효하다고 여러 차례 판단했다. 아일랜드노동법원은 근로자가 보너스에 부가된 기준일 재직조건을 명확히 알고 있었고 그 기준일 이전에 퇴직했으므로 지급조건이 충족되지 않아 보너스를 받을 수 없다고 판단했다. 캐나다 온타리오주 항소법원은 사용자가 기준일 재직조건을 명시하였으므로 기준일에 재직하지 않는 근로자는 보너스를 받을 수 없다고 판단했다.

이처럼 전 세계적으로도 상여금에 부가된 재직자 조건을 유효하다고 판단하고 있다. 그런데도 유독 우리나라에서는 2013년 전원합의체 판결이 선고되었음에도 불구하고 여전히 하급심에서 상여금에 부가된 재직자

조건을 무효라고 판단하는 이유가 무엇인가?

재직자 조건을 무효로 본 하급심 판결들은, 퇴직일 전까지 제공한 근로에 대한 대가는 이미 발생했는데도 재직자 조건을 이유로 상여금 전부를 지급하지 않는 것은 임금 전액 지급 원칙(근로기준법 제43조)에 반하여 (재직자 조건이) 무효이므로 통상임금성이 인정된다는 것이다. 즉, 근로를 제공하는 순간 임금 청구권은 이미 발생하고, 재직자 조건은 임금의 '발생조건'이 아닌 '지급조건'에 불과하므로, 이러한 재직자 조건은 이미 발생한 임금채권을 사전포기하게 하는 것으로 무효라는 것이다.

그러나 과연 모든 임금은 그날그날 근로를 하면 이미 발생하는 것인가? 퇴직금, 주휴수당은 일정 조건을 충족하지 못하면 일부 근로를 제공했더라도 전액을 지급받지 못한다(퇴직금은 계속근로시간 1년을 충족하지 못하면 이미 근로를 제공한 기간에 대한 부분도 전혀 발생하지 않고, 주휴수당도 1주 동안의 소정근로일을 개근하지 못하면 지급이 안된다). 즉, 근로를 제공하더라도 일정 조건을 충족하지 못하면 임금채권이 발생하지 않게 되는바, 그러한 조건은 임금의 '발생조건'이다. 그 외에도 가족수당의 '가족관계', 주택수당의 '특정 근무지 근무', 근속수당의 '일정기간 근속'과 같이 기타 수당에도 그 수당 발생조건을 붙이는 것이 가능하다. 정기상여금의 경우에도 지급일에 재직한 경우에만 지급하겠다고 하는 것은 장기 근속을 권장하고 이에 대한 보상을 하는 것으로, 그 조건을 충족하지 못하면 임금채권이 '발생'하지 않는 점에서 차이가 없다.

다른 관점에서 살펴보자. '월 200시간, 시급 1만 원'으로 하는 근로계약을 체결하면서 특정 급여지급일(예컨대 분기)까지 재직하면 시급 4,000원을 추가로 소급해서 지급한다는 계약을 체결하면 어떠한가? 이것을 무효라고 주장하지는 않을 것이다. 그런데 위 근로계약은 사실상 분기에 재직자 조건으로 상여금 240만 원[240만 원=200x4,000x3]을 지급하는 것과 동일한데, 다만 재직자 조건으로 시급을 사후에 인상해 주는 차이가 있을 뿐이다. 이처럼 위 시급계약이나 재직자 조건의 정기상여금은 재직자 조건으로 금원을 추가로 지급한다는 것에 실질적 차이가 없다.

한편, 2013년 전원합의체 판결 이후에도 다수의 대법원 판결은 정기상여금에 부여된 재직자 조건을 유효하다고 판단해 왔고, 심지어 정기상여금에 부가된 재직자 조건이 무효라는 하급심 판결(세아베스틸 사건)이 대법원 전원합의체에 회부된 이후에도 여러 차례 동일한 판단을 내려왔다. 그리고 기업들은 이러한 법원의 판단을 신뢰하여 노사 협의를 통해 통상임금 범위를 확정했다. 그런데 이제 와서 대법원이 기존 다수의 판결과 달리 정기상여금에 부가된 재직자 조건을 무효로 판단한다면, 사법부에 대한 불신, 수시로 변경되는 대법원 판단으로 인한 시장의 혼란은 어떻게 해야 할까?

※ 본 칼럼은 이광선 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. - 한경 CHO Insight, 한국경제신문, 2024.09.18.

<https://www.hankyung.com/article/2024091822301>

3

노동칼럼

(4) 직장내 집단 따돌림, 다른 괴롭힘과 어떻게 다를까



조상욱 변호사

폭언, 폭행, 부적절한 지시 등 직장 내 괴롭힘의 양상은 다양한데, 그 중 차별과 연결하여 자주 논의되는 유형 중 하나가 집단 따돌림이다. 집단 따돌림은 가해직원 여럿이 합세해서 상당한 기간에 걸쳐 지속, 반복적으로 피해직원에게 고통을 가하는 방식으로 행해진다. 그 결과 피해직원에게 가해지는 고통 정도가 크고 기업 및 가해직원들에 대한 고소, 손해배상 등 후속 분쟁으로 이어지면서 사안이 확대될 가능성도 크다. 그럼에도 인사를 무시하는 식의 미묘한 방식으로 진행되거나, 외모 평가, 충고, 지시 등 외관상으로는 정당해 보이는 경우도 많아(예컨대 차별적 업무배분 등), 외부에서 문제를 알아차리기 어렵고 집단 괴롭힘 성립 판단이 어려운 경우도 많다. 직장 내에서 발생하는 집단 따돌림 사건의 특징과 기업이 대응 과정에서 유의할 점을 몇 가지 알아본다.

집단성, 의도성, 지속반복성 있는지 확인해야

근로기준법상 집단 따돌림의 정의는 없다. 단, 학교폭력 사건에서 대법원은 학교폭력과 관련하여 집단 따돌림을 '복수의' 학생들이 한 명 또는 소수의 학생들을 대상으로 '의도와 적극성'을 가지고, '지속적이면서도 반복적으로 관계에서 소외시키거나 괴롭히는 현상'이라고 판단한 바 있다(대법원 2005다16034 판결). 여기서 '학생'을 '직원'으로 바꾸어 직장 내에서 발생하는 집단 따돌림 판단기준으로 삼아도 크게 틀리지 않을 것이다. 즉, 직장 내에서의 집단 따돌림은 행태적으로 △집단성 △의도성 △지속·반복성, 그 결과로는 △고통(직장 내 인간관계 소외 등)을 핵심 표지로 하는 직장 내 괴롭힘 유형이라고 할 수 있다.

기업은 집단 따돌림을 인정할 때 특히 앞의 행태상 핵심 표지 세 가지가 모두 갖춰졌는지 확인해야 한다. 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 요건에는 위 세가지가 포함되지 않는데(76조의 2 '직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위'), 최소한 집단 따돌림은 이렇게 달리 보는 것이 합당할 것이다.

참고로, 위 대법원 판결 이후 학교폭력예방 및 대책에 관한 법률(학교폭력예방법) 제2조 1의 2이 신설되어 '따돌림'을 '학교 내외에서 2명 이상의 학생들이 특정인이나 특정집단의 학생들을 대상으로 지속적이거나 반복적으로 신체적 또는 심리적 공격을 가하여 상대방이 고통을 느끼도록 하는 모든 행위'로 정의했다. 대법원 판결이 말한 집단 따돌림과 표현상 일부 다른 점이 있지만 핵심 표지는 전체적으로 동일하다고 할 수 있다.

간접정황 통해 가해직원들의 내면적 동기 파악해야

집단 따돌림에는 배후에 가해직원들이 피해직원을 소외시키거나 공격하려는 내면적 동기(內面的 動機)가 있다. 그 동기는 △피해직원 근무태도에 대한 불만 △성별, 지위, 종전 경력 차이에 따른 차별의식 △퇴사 유도 목적 등 다양한 계기로 형성된다.

이런 내면적 동기는 자백이나 가해직원들 사이에 문제행위를 준비하는 카톡 메시지 확인 등 예외적인 상황이 없으면 직접 확인되지 않는다. 가해직원들도 부정한 동기를 인정하지 않고 적어도 외관상으로는 합당한 목적이 있다고 주장하는 경우가 대부분이다. 하지만 이런 어려움이 있더라도 집단 따돌림 사건을 조사할 때 기업은 조사를 시작할 때부터 그 확인을 적극적으로 시도해야 한다. 내면적 동기는 집단 따돌림을 다른 유형의 직장 내 괴롭힘과 구별하게 만드는 핵심이자 본질이라 할 수 있기 때문이다.

내면적 동기 확인이 있어야 비로소 기업은 여러 문제행위를 피해자 주장대로 집단 따돌림이라는 틀로 확정하는 것이 가능하다. 그 결과 부정한 동기를 고려하여 집단 따돌림에 대해 가중된 징계를 할 수 있고, 후속 분쟁이 발생한 경우 법원과 노동위원회에 징계사유와 징계양정이 적절한 점을 입증하기 쉬워진다.

관련 사례를 본다. X기업 전수검사실 소속의 업무배분권을 가진 연장자 직원 B, C가 합세하여 같은 전수검사실의 A를 특근 배제하고 근무장소상 불이익을 주어 징계를 받고 A로부터 손해배상 소송을 당한 사건에서, 가해직원들은 A 본인의 희망에 따라 해당 조치가 이루어졌다고 주장하였다.

하지만 법원은 A가 해당 조치에 동의한 사실은 부정하지 않으면서도 △특근 배제 등이 이루어지기 직전 B, C의 발언 (“늦게 하면 죽는다”, “일이나 똑바로 하지” 등) △B가 먼저 A에게 잔업을 시키지 않겠다고 말한 사실 △다른 직원 진술(“C가 A에게 너 나 잘하라고 말한 것을 들었다”) 등을 토대로 B, C가 합세해서 A에게 불공평한 근무환경을 조성한 것으로 판단했다(수원지방법원 2022가단546552 판결). 판결문상 직접 나오지는 않지만, 법원이 B, C의 특근 배제 등의 진정한 내면적 동기는 A의 근무방식에 대한 불만에 기인한 소외시키기에 있다고 보고 있는 것이 곳곳에서 읽힌다.

기업은 이 판결의 법원과 같이 시간과 노력이 따르더라도 문제행위를 전후해서 있었던 정황을 꼼꼼하게 조사하여 진정한 내면적 동기를 밝히려는 자세를 견지해야 한다.

피해자(신고인)의 원인 제공 여부도 따져봐야

집단 따돌림 사건에서 피해자는 상당 기간에 걸쳐 지속·반복적으로 이루어진 다양한 종류의 행위를 모아 집단 따돌림으로 신고하는 경우가 많다. 이때 피해자가 불이익을 입거나 정신적 고통을 겪은 것 자체는 인정할 수 있지만 △피해자 스스로 그 원인을 제공한 경우, 또는 △업무상 그런 조치를 취할 합리적 이유가 있는 경우도 있다. 이 경우 기업은 피해자가 주장하는 부정한 내면적 동기가 실제 존재하지 않는다고 판단하고 집단 따돌림 성립을 부정해야 하는 때도 있다.

사례를 들어본다. Y기업의 A는 △같은 팀의 상사인 X, Y, Z가 단체 카톡방을 따로 만들어 자기들끼리만 업무를 공유하고 △업무 관련 메일이나 자료도 보내지 않으며 △A의 자리를 혼자 떨어져 앉도록 배치했다고 주장하고, Y기업과 X 등에게 위자료 배상을 청구했다. A의 주장만 보면 일견 부정한 내면적 동기에 따른 소외시키기의 집단 따돌림의 전형이라고 할만한 상황이다.

그러나, 위 사례의 실질은 달랐다. △영업업무를 하는 X, Y, Z는 지원업무를 하는 A와 업무 정보를 반드시 사전 공유해야 하는 것은 아니었다 △X는 A로부터 업무공유가 안 된다는 불만을 듣고 A에게 요약 보고서 작성을 지시했으나, A는 보고서를 제출하지 아니하는 등, A 본인 스스로 매우 소극적인 업무 태도를 보였다 △마지막으로 A는 유럽에 코로나19가 확대되고 있고 같은 사무실에 코로나에 취약한 기저질환자 Z가 있는 사정 하에서 Y기업 만류에도 불구하고 유럽 여행을 다녀온 것이 자리 배치 조정의 원인이었다. 이런 사정을 고려하여 법원은 A의 위자료 청구를 인정하지 않았다(서울남부지방법원 2020가단262704 판결).

이 사례는 집단 따돌림 사건에서 여러 불리한 조치가 한꺼번에 신고될 때 가해직원으로 지목된 직원들의 내면적 동기 파악은 만만치 않다는 점, 이때 기업은 신고인과 가해직원으로 지목된 직원들의 사정을 두루 듣고 균형 잡힌 판단이 필요하다는 점을 잘 보여준다. 앞서 X기업과 집단 따돌림 성립 여부의 결론은 반대지만 기업이 집단 따돌림 사건에 임할 때 갖출 태도(내면적 동기의 정확한 파악)는 두 사례에서 동일하다.

1회성 행위는 집단 따돌림으로 인정 어려워

집단 따돌림은 그 효과 면에서 특이한 점이 있다. 즉, 부정한 동기에 근거하여 집단적, 지속적, 반복적으로 괴롭힘이 이루어진 경우 △설령 일부 행위가 개별적으로는 직장 내 괴롭힘이 되지 않아도 포괄해서 인사 조치 대상으로 삼을 수 있도록 하거나 △가해직원들의 부정한 내면적 동기를 고려해서 전체적으로 가중하여 조치할 수 있도록 한다. 앞서 본 대법원 판결과 학교폭력예방법에서 학교폭력상 집단 따돌림에 지속·반복성을 요구하는 것도 그런 특성을 고려한 것이라 이해할 수 있다.

기업이 직장 내에서 일어나는 집단 따돌림을 인정할 때도 이 점을 고려하여 지속·반복성이 있는지 고려하는 것이 적절하다. 예컨대, 가해직원으로 지목된 어떤 직원이 집단 따돌림을 주도하는 다른 직원들에 합세하여 한번 피해직원 인사를 무시했다고 해보자. 이 경우 다른 직원들에게 집단 따돌림이 인정되는 것과는 별론으로, 그 직원에게 집단 따돌림 책임을 인정할 수는 없다고 본다. 지속·반복된 행위가 아니기 때문이다. 인사 무시 행위 자체가 직장 내 괴롭힘이 인정되는지 검토하고, 그 결과 그 한번의 인사 무시가 부적절하지만 경미한 공격에 불과하다면 직장 내 괴롭힘으로도 인정하면 안된다.

이와 관련, 1회적으로 카카오톡 단체 채팅방에서의 부적절한 대화가 피해학생에 알려진 것만으로는 지속·반복적으로 심리적 고통을 가하는 행위를 한 것이 아니므로 따돌림이 아니라고 한 하급심 판결은, 비록 학교폭력 사안이지만 기업 역시 참고할만하다(서울중앙지방법원 2017가합544674 판결).

이 판결은 위 1회성 대화가 따돌림이 아니라는 결론을 내리기 전에, 그 근거로 “학교폭력의 가해자로서 각종 조치를 받을 경우 이러한 조치가 학생생활기록부에 기재되는 등 중대한 신분상 불이익을 받게 되므로, 어떠한 행위를 학교폭력예방법에서 규정한 학교폭력에 해당한다고 보고 그에 따른 조치를 명하는 것은 보다 신중할 필요가 있다”는 점도 들고 있다. 이런 원칙은 가해직원으로 인정되면 징계 등 불리한 처분을 받는 것은 물론 고소, 손해배상 등에 따른 법적 책임을 부담할 위험이 있는 집단 따돌림에서도 적용되어야 한다.

※ 본 칼럼은 조상욱 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. - 한경 CHO Insight 조상욱 변호사의 '오피스빌런 리포트', 한국경제신문, 2024.09.24.

<https://www.hankyung.com/article/202409229788i>

3

노동칼럼

(5) 인사권이나, 부당노동행위나... 법원 판결 훑아보니



이광선 변호사

인사권은 원칙적으로 사용자의 재량권에 속하는 영역이므로, 사용자에게 상당한 범위 내에서 재량이 인정된다. 그러나 인사발령, 근무평가, 승진 등 사용자의 인사권이라고 하더라도 부당노동행위에 해당할 수 있다. 최근에도 하급심 판결은 단체협약상 조합원이 될 수 없는 팀장에 대해 면팀장 발령을 한 것이 부당노동행위라고 판단하는 등 인사권 행사에 대해서도 부당노동행위를 인정하는 사례가 늘고 있다. 특히, 판례는 인사고과(승진)와 같은 집단적 차별 사건의 경우에는 개개인 간의 인사고과가 아니라 집단으로 전체에 대한 인사고과를 비교대상으로 보고 있고, 더 나아가 특정 집단 근로자들에 대해 유의미한 격차가 있으면 그 인사평가가 정당하다는 점에 대해 사용자가 입증하도록 하고 있어 주의가 필요하다. 우선 인사발령에서 부당노동행위를 판단하는 기준과 판결례를 중심으로 인사권과 부당노동행위와의 관계에 대해 살펴본다.

정당한 인사권과 부당노동행위 구별 어떻게

대표적인 인사권 중 하나인 배치전환이 부당노동행위에 해당되는지 여부는 배치전환의 동기, 목적, 배치전환에 관한 업무상의 필요성이나 합리성의 존부, 전보에 따른 근로자의 생활상의 불이익과의 비교형량, 배치전환의 시기, 사용자와 노동조합과의 관계, 배치전환을 하기에까지 이른 과정이나 사용자가 취한 절차, 그 밖에 배치전환 당시의 외형적 객관적인 사정에 의하여 추정되는 부당노동행위 의사의 존재유무 등을 종합적으로 검토하여 판단한다(대법원 1998. 12. 23. 선고 97누18035 판결 등).

보직(파트장) 해임 발령이 부당노동행위라는 사례(서울행정법원 2024. 8. 30. 선고 2023구합 62908 판결)

회사는 업무상 필요(불법파견 소송으로 인해 하청업체 근로자들을 직접 고용함에 따라 파트장의 숫자를 줄일 필요 등)에 따라 노조 조합원 12명의 파트장 지위를 면하는 인사발령을 했다. 회사는 파트장의 지위가 '사업주를 위하여 행동하는 자'에 해당하므로 조합원 자격과 병존하기 어렵고, 단체협약상 '파트장 이상의 직원은 조합원이 될 수 없다'는 내용이 있어 파트장과 조합원의 지위가 병존할 수 없다고 주장했다.

그러나 서울행정법원은 조직개편의 업무상 필요성이 어느 정도 인정되기는 하지만 보직해임의 업무상 필요성이 있었다고 보기 어렵고 보직해임으로 인한 생활상 불이익이 크고(통상임금에 포함되는 직책수당 15만 원 감소 등) 신의칙상 요구되는 협의절차를 준수했다고 보기 어려워 보직해임의 정당성이 인정되지 않고, 불이익 취급의 부당행위에 해당한다고 보았다(단체협약상 조합원 범위의 제한이 있기는 하지만 이는 단체협약의 적용 범위를 말하는 것이지 조합활동을 제한하는 근거가 될 수 없으며, 파트장의 지위가 '사업주를 위하여 행동하는 자'로 볼 수 없다). 다만, 노조가 추진하는 불법파견 소송을 방해할 목적으로 이뤄진 지배·개입의 부당노동행위에는 해당하지 않는다고 보았다.

비슷한 사건에서도 서울행정법원은 동일한 판단을 했다. 회사가 노조 간부와 반·조장 직책 간 겸직을 금지한다는 이유로 노조 간부인 근로자들을 반·조장에서 직위해제한 사건에서, 서울행정법원은 직위해제의 정당성을 인정할 수 없고 노조원 상당수가 근무하는 공장에서 노조 간부가 반·조장을 맡는 것이 오랜기간 허용되고 있었음에도 직위해제를 하였으며, 이로 인해 반·조장을 맡고 있거나 맡으려는 사람들은 노조 간부의 직책을 포기하거나 이에 지원할 수 없게 되는 결과를 가져와 노조의 단결권이 침해되는 결과를 가져올 수 있어 부당노동행위에 해당한다고 판단했다(서울행정법원 2022. 3. 24. 선고 2021구합60519 판결).

전직 조합간부에 대한 승진 발령 및 배치전환이 부당노동행위라는 사례(대법원 1998. 12. 23. 선고 97누18035 판결)

회사는 노조위원장으로 재직하다가 선거에서 낙선하고 현업에 복귀한 조합원에 대해 조합원 자격이 없는 과장으로 승진시킴과 동시에 본래 업무와 동떨어지고 생활근거지와 이격된 곳에 배치전환했다. 이에 대해 대법원은 해당 조합원이 조합선거무효 확인소송을 제기하는 등 조합활동을 해 오고 있었고, 회사가 해당 조합원을 비롯한 조합간부들에 대해 노조법 위반 및 업무방해 등으로 형사고소 및 손해배상소송을 제기한 상태에서 갑자기 조합활동을 할 수 없는 직급으로 승진시키고 배치전환한 것은 '실질적으로는 해당 조합원의 종전 노조 활동을 혐오한 나머지 이에 대한 예방적 차원의 조치'로서 노조 활동을 방해하기 위한 부당노동행위라고 보았다.

전직 조합간부에 대한 인사발령이 부당노동행위가 아니라는 사례(서울중앙지방법원 2023. 1. 30. 선고 2021고단 582 판결)

단체협약상에 조합간부에 대한 인사발령은 노조의 동의가 있어야 한다는 규정이 있어서, 회사는 조합간부에 대해서는 순환보직 발령을 하지 못했다. 그러다가 조합간부에서 물러난 조합원에 대해 회사가 전보발령을 했는데, 노조에서는 이것이 조합활동을 이유로 한 부당노동행위라고 주장하며 형사고소를 했다. 이에 대해 하급심 판결은 해당 전보발령의 경우 업무상 필요성(직무순환 대상, 결원, 인력재배치 필요 등)이 인정되고 생활상 불이익이 인정되지 않는다는 이유로 부당노동행위가 아니라고 판단했다.

조합원에 대한 승진차별이 부당노동행위라는 하급심 판결(서울행정법원 2023. 6. 22. 선고 2019구합54559 판결)

서울행정법원은 서로 동일한 업무를 담당하는 동질의 균등한 근로자 집단인 교섭대표노조와 소수 노조 조합원들 간에 정기인사 승격 결과에서 두 집단 사이에 통계적으로 현격한 격차(소수노조 조합원의 승격률이 3.5%인데, 교섭대표노조 조합원의 승격률은 10.3%로 약 3배)가 발생했고, 그러한 격차는 회사가 소수노조 조합원들에 대한 부정적, 차별적 의사에 기인한 불이익 취급의 부당노동행위에 해당한다고 판단했다(과거 회사는 소수노조에 대해 부당노동행위를 했다는 중노위 결정이 있음).

특히, 부당노동행위에 대한 입증책임은 이를 주장하는 노동조합 내지 근로자에게 있으나, 고과 내지 인사평가와 같이 사용자 일방만이 그 정보를 갖고 있는 정보의 비대칭 상황에서 동질의 균등한 근로자 집단으로 비교대상인 양 집단 사이에 통계적으로 유의미한 격차가 있다는 것이 증명되면, 인사평가가 정당하며 다른 집단과의 차이는 합리적 평가에 따른 것이라는 점에 관한 구체적 자료를 제출할 책임은 사용자에게 있다고 보아야 한다고 판단했다. 즉, 인사평가의 경우 양 집단 사이에 유의미한 격차가 있으면, 이것이 합리적인 것이라는 점에 대해 사용자가 입증해야 한다는 것이다.

또한, 대법원은 사용자의 특정 집단에 대한 인사고과와 같은 집단적 차별사건의 경우에는 개개인 간의 인사고과가 아니라 집단으로서 전체에 대한 인사고과를 비교대상으로 삼아 인사고과의 부당성과 차별의 존재를 증명할 수 있도록 하는 것이 사회통평의 관념에 적합하다고 판단했다.

한편, 위 판결례와 다른 결과도 있다. 과반수 노조와 소수 노조(원고) 조합원 간에 보직부여, 직위승진 등에 있어서 양 집단사이에 통계적으로 유의미한 격차가 있었으나, 회사의 인사평가점수 부여 체계에 어느 정도 객관성이 담보되어 있다는 점, 과반수 노조는 소수 노조(원고)에서 탈퇴한 보직자 중심으로 결성되었으므로 설립 당시부터 보직자들이 많아 승진도 많았다는 점, 소수 노조가 회사를 상대로 6차례에 걸쳐 부당노동행위 분쟁을 했으나 모두 패소한 점, 소수 노조원들의 경우 상위 25% 이상의 분포도는 낮으나 인사평가점수가 그 보다 상위로 갈수록 오히려 과반수 노조원보다 많다는 점 등을 종합해 볼 때 보직부여 등이 소수 노조원임을 이유로 한 부당노동행위로 볼 수 없다고 판단했다[부산고등법원 2021. 2. 18. 선고 (창원)2020나12373 판결].

인사담당자들의 주의사항

이와 같이 원칙적으로 사용자에게 상당한 재량을 허용하는 인사권에 있어서도 법원에서는 부당노동행위로 판단하는 경우가 늘고 있고, 그 경계선이 실무자에게는 모호한 경우가 많다. 과거 부당노동행위로 문제된 사례가 있는 회사라면 인사발령의 경우, 핵심 조합원에 대한 전보발령 뿐 아니라 승진 시에 주의가 필요하다(판례는 과거 부당노동행위의 전력이 있었던 회사의 인사권 행사의 경우 좀 더 부당노동행위를 인정하는 경향이 많다).

특히 인사평가에 있어서는 특별한 주의가 필요하다. 회사 차원에서 특정 노조원들에게 낮은 평가를 하도록 주도하지는 않을 것이다. 그보다는 인사평가를 하는 부서장들이 회사의 방침에 반발하고 문제를 일으키고 업무에 소홀히 하는 조합원보다 성실히 업무를 수행하는 타 조합원이나 직원들에게 높은 평가를 주는 것이 자연스럽다보니 결과적으로 양 집단 간에 차이가 나는 경우가 대부분일 것이다. 그러나 이를 그냥 방치하여 상당기간 인사평가에 있어서 특정 노조원들에 대한 낮은 평가 기록이 쌓이게 되면, 개별 근로자들에 대한 인사평가가 적절한지 여부가 아니라 집단으로서 전체에 대한 인사고과를 비교대상으로 삼게 되고, 사용자 측에서 이들 전체에 대한 인사평가가 정당하다는 점을 객관적으로 입증하지 못하면 부당노동행위로 인정될 가능성이 높아지므로 유의해야 한다.

더구나 해당 사업장에서 과거 부당노동행위로 인정받은 전례가 있을 경우 부당노동행위로 인정될 가능성은 더 높아진다. 따라서 인사담당자로서는 주기적으로 또는 대규모 파업 등이 있는 시기에는 인사평가나 승진에 있어서 의도하지 않게 부당노동행위로 인정되지 않도록 평가기준 등이 합리적이고 특정 집단에게 유·불리하지 않는지 점검하고, 부서장들을 교육하거나 통계적으로 유의미한 결과가 나오지 않도록 적절한 조치(예를 들어, 특정집단의 승격률이 낮을 경우 특별승진이나 승진탈락자의 신청을 통한 특별승진 심사 등)를 하는 것이 필요하다.

※ 본 칼럼은 이광선 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. - 한경 CHO Insight 이광선 변호사의 '노동 프리즘', 한국경제신문, 2024.10.08.

<https://www.hankyung.com/article/202410081268i>

3

노동칼럼

(6) 교육훈련 시간도 근로시간에 해당할까?



이영진 변호사

1. 들어가며

많은 기업들이 근로자를 대상으로 신입사원 연수, 직무교육, 승진자교육, 역량향상교육, 법정 의무교육 등 다양한 교육훈련을 실시하고 있다. '2023년 기업직업훈련 실태조사(고용노동부, 한국산업인력공단)'에 따르면 2022년도 기준 300인 이상 기업의 96.6%가 교육훈련을 실시했고, 66%는 기업 내 교육훈련 전담 부서를 두고 있다고 응답했다. 해당 조사에서는 교육훈련의 범위를 '직무수행능력의 습득·향상을 위해 실시한 교육훈련'만으로 제한(법정 의무교육, 신입사원 오리엔테이션 등은 명시적으로 제외)했다는 점을 고려하면 실제로 교육훈련을 실시하는 기업의 비율은 더 높을 것으로 예상된다.

교육훈련은 사용자(또는 사용자로부터 위탁받은 기관 등)가 근로자에게 제공한다는 점에서 '근로자가 사용자에게 노동력을 제공'하는 전형적인 근로제공의 모습과는 차이가 있다. 반면, 근로자 입장에서는 교육훈련의 대부분이 사용자 지시에 의해 이루어지고, 교육훈련 참여에 상당한 시간이 투입되기 때문에 사실상 일하는 것(근로제공)과 다를 바 없다고 느끼게 된다. 이러한 교육훈련의 특성으로 인해 '교육훈련 시간이 근로시간에 해당하는지'를 두고 종종 사용자와 근로자 간 분쟁이 발생하곤 한다. 더 나아가 교육훈련 시간에 상응하는 임금, 연장근로수당 등을 두고 임금체불 진정이나 형사고소까지 발생하기도 한다.

과연 교육훈련 시간은 근로시간에 해당할까? 그리고 근로시간에 해당하는 교육훈련과 그렇지 않은 교육훈련은 어떠한 기준으로 구분할 수 있을까? 만약 교육훈련 시간이 근로시간에 해당한다면 이에 대한 임금이냐 수당을 지급해야 할까? 이하에서는 이에 관해 살펴보고자 한다.

2. 근로시간 해당 여부에 관한 일반적 판단기준

우선, 근로기준법상의 근로시간이란 '근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간'을 의미하며, 대기시간이나 휴식·수면시간이라고 하더라도 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘·감독을 받고 있는 시간이라면 근로시간에 포함된다(대법원 2006. 11. 23. 선고 2006다41990판결 등 참조). 다시 말해, 근로시간은 '(근로자의) 노동력을 사용자의 처분 아래에 둔 실 구속시간'이라고 할 수 있다.

특히 근로시간 해당 여부의 판단과 관련해서 대법원은 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 해당하는지 여부가 문제된 사안에서 근로시간에 속하는지 여부는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니라 여러 사정을 종합해 개별 사안에 따라 구체적으로 판단해야 한다는 취지로 판시했다(대법원 2017. 12. 5. 선고 2014다74254 판결).

고용노동부도 2018. 6. 11. '근로시간 해당여부 판단 기준 및 사례'를 발표하며 '특정 시간이 근로시간에 해당하는지'에 대한 구체적인 판단기준을 제시했다. 이에 따르면 근로시간에 해당하는지는 △사용자의 지시 여부 △업무수행(참여)의 정도 △수행이나 참여를 거부한 경우 불이익 여부 △시간·장소 제한의 정도 등 구체적 사실관계를 따져 판단해야 한다.

정리하자면 특정 시간이 근로시간에 해당하는지는 그 시간의 명칭이나 형식이 아니라 '구체적 제반 사정에 비춰 해당 시간에 대한 사용자의 실질적인 지휘·감독이 있었는지'에 따라 판단해야 한다고 볼 수 있다.

3. 교육훈련 시간이 근로시간에 해당하는지

가. 대법원 판례 및 행정해석이 제시한 판단기준

여타 시간과 마찬가지로, 교육훈련 시간도 그에 관한 제반 사정들을 고려해 근로시간 해당 여부를 판단해야 할 것이다. 이와 관련하여 대법원은 '운수종사자에 대한 보수교육(전문성, 기능 향상 등을 목적으로 시행하는 일종의 실무교육) 시간이 근로시간에 해당하는지'가 문제된 사안에서, 다음과 같은 구체적 판단 요소들을 제시했다(대법원 2022. 5. 12. 선고 2022다203798 판결).

대법원 2022. 5. 12. 선고 2022다203798 판결

"근로자가 직무와 관련된 법령 또는 단체협약, 취업규칙 등의 규정이나 사용자의 지시에 따라 소정근로시간 외에 교육을 받는 경우, 그러한 교육시간이 근로시간에 해당하는지 여부는 [요소 ①] 관련 법령 또는 단체협약, 취업규칙 등의 내용과 취지, [요소 ②] 해당 교육의 목적 및 근로제공과의 관련성, [요소 ③] 교육의 주체가 누구인지, [요소 ④] 사용자에게 이를 용인하여야 할 법령상 의무가 있는지 여부, [요소 ⑤] 근로자의 귀책사유로 말미암아 교육을 하게 되었는지 여부, [요소 ⑥] 근로자가 교육을 이수하지 않을 때에 받을 불이익의 존부와 그 정도 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다."

위 대법원 2022다203798 판결처럼 구체적으로 고려 요소들을 제시·열거한 행정해석은 확인되지 않으나, 고용노동부 행정해석은 과거부터 교육훈련의 근로시간 해당 여부 판단 시 위 대법원 판결에 제시된 요소들을 고려해 왔던 것으로 보인다. 이를 정리해 보면 아래와 같다.

행정해석	판단 요소 (2022다203798 판결 기준)
- 업무와 관련해 실시하는 직무교육과 근로시간 종료 후 또는 휴일에 근로자에게 의무적으로 소집해 실시하는 교육은 근로시간에 포함돼야 할 것임 - 그러나 회사와 관계없는 법적 이행 개인의무사항 교육이나 국가기관 등의 시책사업으로 사용자에게 협조를 요구해 의무사항이 아닌 권고사항으로 시행하는 국민정신교육, 안전관계교육 등은 근로시간에 포함된다고 볼 수 없을 것임 (근기01254-14835, 1988. 9. 29.)	[요소 ②] 해당 교육의 목적 및 근로제공과의 관련성

행정해석	판단 요소 (2022다203798 판결 기준)
- 택시운전기사가 매년 받아야하는 4시간의 교육은 운수관계법령 및 교통안전수칙 등 업무와 관련해 실시하는 직무교육의 성격을 가지고 있고, 또한 근로자뿐만 아니라 사용자에게도 교육 이수에 필요한 조치를 취하도록 의무가 부여돼 있으므로 유급으로 처리할 시간으로 봄이 상당함(임금근로시간정책팀-3229, 2007. 10. 26.)	[요소 ①] 관련 법령 또는 단체협약, 취업규칙 등의 내용과 취지 [요소 ②] 해당 교육의 목적 및 근로제공과의 관련성 [요소 ④] 사용자에게 이를 용인하여야 할 법령상 의무가 있는지 여부
- 질의상 교육의 경우 방문건강관리사업에 종사하는 전문인력은 반드시 이수토록 돼 있는 점, 교육참석이 사용자의 지시·명령에 의해 이루어진 점 등을 고려할 때, 동 교육시간은 근로시간에 포함됨(근로개선정책과-2570, 2012. 5. 9.)	[요소 ①] 관련 법령 또는 단체협약, 취업규칙 등의 내용과 취지
- '화합의 시간' 참가 및 '학습 프로그램 평가' 수행이 사용자의 지시에 의해 이루어지고, 이에 참가하지 않았을 경우 일정한 불이익이 가해지는 경우에는 근로시간으로 볼 수 있음(근로개선정책과-4354, 2012. 8. 28.)	[요소 ⑥] 근로자가 교육을 이수하지 않을 때에 받을 불이익의 존부

나. 구체적 사례

실제로 '교육훈련이 근로시간에 해당하는지'가 쟁점이 된 사례로는 다음의 판결례들을 참고해 볼 수 있다.

[근로시간 인정례] 서울고등법원 2022. 6. 17. 선고 2021나2038797 판결(상고 없이 확정)

'다문화가족지원센터의 전현직 방문교육지도사들이 지원센터의 운영주체인 지방자치단체 또는 그 수탁단체를 상대로 보수교육 시간에 대한 초과근무수당 등의 지급을 구한 사례'에서 법원은 △보수교육은 방문교육지도사로서의 자질과 능력을 향상시키기 위한 것으로서 근로제공과 밀접한 관련이 있는 점 △각 지원센터는 여성가족부 지침에 따라 보수교육 이수에 대한 관리·감독 등을 해야 하므로 보수교육은 사용자에게도 부과된 의무인 점 △근로자들이 보수교육 의무 시간을 충족하지 못하는 경우 면직대상이 되거나 재계약을 할 수 없게 되는 등 중대한 불이익이 예정돼 있는 점 등을 고려해, 해당 교육실시의 주체가 지방자치단체 또는 수탁단체가 아니었음에도 불구하고 보수교육 시간은 근로시간에 해당한다고 판단했다.

[근로시간 인정례] 서울고등법원 2021. 3. 26. 선고 2019나2044676 판결(상고기각으로 확정, 지연이율 부분에 관해서만 파기자판)

'아파트 경비원들이 입주자대표회의를 상대로 산업안전보건교육 시간(월 2시간)에 대한 임금 등을 청구한 사례'에서 법원은 △실제 경비업무에 종사하지 않았더라도 법정교육시간인 산업안전교육에 소집돼 각종 지시사항을 전달받는 등 지휘·감독을 받은 점 △교육장소를 이탈하거나 위 시간을 자유로이 이용할 수 없었던 점 등을 고려해, 교육시간 2시간 전체가 근로시간에 포함돼야 한다고 본 다음 그에 따른 임금 등의 지급의무를 인정했다.

[근로시간 인정례] 제주지방법원 2022. 2. 11. 선고 2021가합10186 판결(항소 취하로 확정)

‘버스운송회사가 소속 근로자들의 휴무일에 친절교육, 안전교육, 사내교육 등 월 2시간의 교육을 실시했던 사례’에서 법원은 △회사가 근로자들에게 휴무일 교육 참석을 공지하고 참석 여부를 확인한 점 △교육의 내용이 업무에 꼭 필요한 내용이거나 관련 법령에서 의무로 구성된 점 등을 고려해 해당 교육시간을 사용자의 지휘·감독을 받는 시간에 해당한다고 보고, 회사에 교육시간에 대한 임금 지급의무가 있다고 판단했다. 또한 단체협약에서 ‘교육시간을 근로시간에서 제외한다’는 취지의 합의가 있더라도, 이는 실질적으로 근로시간에 해당하는 교육시간을 근로시간으로 보지 않음으로써 해당 시간에 대한 임금을 지급하지 않도록 하는 규정이므로 근로기준법 제15조 제1항에 따라 무효에 해당한다고 판단했다.

[근로시간 부정례] 부산지방법원 2015. 11. 11. 선고 2015나2055 판결(상고 없이 확정)

‘택시회사 소속 근로자들이 회사가 아닌 부산광역시 교통문화연수원에서 실시한 여객보수교육에 참석한 사례’에서 법원은 △여객자동차 운수사업법령에 따르면 원칙적으로 운수종사자에 대한 교육 주체는 운송사업자가 아닌 점 △회사가 부산광역시 교통문화연수원에 여객보수교육을 위탁했다고 볼 만한 자료가 없는 점 등을 고려해, 근로자들이 여객보수교육에 참여한 시간은 근로시간에 해당한다고 보기 부족하다고 판단했다.

다. 소결

이상에 비춰보면, 특정한 교육훈련 시간이 근로시간에 해당하는지를 판단하기 위해서는 위 대법원 2022다203798 판결에서 제시한 요소들을 중심으로 살펴봐야 하며, 그 결과 해당 교육훈련 시간이 사용자의 실질적으로 지휘·감독하에 있다고 판단될 경우에는 근로시간으로 인정될 것이다. 특히, △법률, 단체협약, 취업규칙 등에 교육훈련에 관한 근거가 있을수록, △교육훈련의 목적이 근로제공과 밀접한 관련이 있을수록, △사용자가 직접 교육훈련을 실시할수록, △교육훈련 불참 시 근로자에게 불이익이 존재할수록 교육훈련 시간이 근로시간으로 인정될 가능성이 높아진다고 볼 수 있을 것이다.

4. 교육훈련 시간에 대한 임금, 수당 등 지급 의무

근로계약은 근로자가 사용자에게 근로를 제공할 것을 약정하고, 사용자는 이에 대해 임금을 지급할 것을 약정하는 쌍무계약이다(근로기준법 제17조). 따라서 교육훈련 시간이 근로시간으로 인정되는 이상 사용자는 해당 시간에 대한 임금을 지급해야 하고, 만약 교육훈련이 소정근로시간 외에 이루어졌다면 시간외근로에 따른 가산수당도 함께 지급돼야 할 것이다. 나아가 고용노동부 행정해석은 ‘교육훈련이 근로시간으로 인정되지 않는다고 하더라도, 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 해당 교육훈련을 유급으로 규정하고 있거나 관례적으로 임금을 지급하고 있었다면 해당 시간의 임금은 지급돼야 한다’는 입장인바(근기 01254-14835, 1988. 9. 29.), 근로시간의 인정 여부와 무관하게 교육훈련에 대한 임금, 수당 등을 지급하기로 정한 규정이 존재한다면 그에 따라야 할 것이다.

근로시간 중 이루어지는 교육훈련의 경우, 사용자 대부분이 이를 근로시간으로 인정해 주고 있다는 점에서 분쟁이 발생하는 경우가 상대적으로 적다. 문제는 ‘소정근로시간 외의 교육훈련’이다. 특히, 이러닝(E-Learning)이나 동영상 시청 방식의 교육훈련이 증가함에 따라 ‘근로시간 외에 교육훈련에 참여했다’고 주장하며 사용자에게 연장근로수당을 청구하는 소를 제기하는 사례도 발생하고 있다(서울중앙지방법원 2021. 10. 29. 선고 2019가합544241 판결 - 항소 없이 확정, 부산고등법원 2021. 5. 12. 선고 2020나55537 판결 - 상고기각으로 확정).

서울중앙지방법원 2019가합544241 판결, 부산고등법원 2020나55537 판결 모두 ‘근로시간 이후에 교육을 수강했다는 점’이 인정되지 않아 근로자들의 청구가 기각됐으나(부산고등법원 2020나55537 판결의 경우 온라인 동영상 강의

수강 방식 이전 기간의 교육훈련 시간에 대한 연장근로수당 청구 부분은 인정), 언제든 이러한 유형의 소송이 제기될 수 있다는 점에서 주의가 필요하다. 분쟁 발생의 위험을 낮추기 위해서는 근로자들에게 '동영상 강의 수강은 근로시간 내에 할 것', '근로시간 외에 동영상 강의를 수강할 경우 반드시 사용자의 사전 허가를 받을 것' 등과 같은 지시 내지 지침을 내리거나, 그러한 내용을 사규 등으로 명문화해 두는 것이 바람직할 것이다.

한편, 국민 평생 직업능력 개발법(평생직업능력법, 구 근로자직업능력개발법)은 '직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상 시키기 위해 실시하는 훈련'을 직업능력개발훈련으로 정의한 다음(제2조 제1호), '기준근로시간 외의 훈련시간에 대해서는 생산시설을 이용하거나 근무장소에서 하는 직업능력개발훈련의 경우를 제외하고는 연장근로와 야간근로에 해당하는 임금을 지급하지 않을 수 있다고 해(제9조 제5항), 일정한 요건을 갖춘 교육훈련에 대해서는 가산수당을 지급하지 않을 수 있는 근거를 마련하고 있다.

이러한 점에서 ① 특정 교육훈련이 근로자의 직무수행능력 습득·향상을 위해 실시됐고, ② 그와 같은 교육이 사용자의 생산시설 이용 없이 사업장 외의 장소에서 이루어졌다면 단체협약, 취업규칙 등에 특칙이 존재하지 않는 한 사용자에게 가산수당 지급의무가 발생하지 않을 것이다(관련 행정해석으로는 근로기준과-571, 2010. 2. 1. 참조). 다만 평생직업능력법 제9조 제5항은 제한된 요건하에서만 인정되고, 해당 규정이 적용된 사례의 확인도 어렵다는 점에서 그 적용 대상이 될 수 있는 교육훈련 사례는 흔치 않을 것으로 보인다(근로자직업능력개발법 제9조 제5항이 적용되지 않는다고 본 사례로는 대구지방법원 2021. 6. 3. 선고 2020가합203019 판결, 제주지방법원 2020. 2. 12. 선고 2019나11227 판결 등).

5. 마치며

서두에서 살펴본 바와 같이 현재 대다수의 기업들은 근로자에 대한 교육훈련을 실시하고 있으며, '신입 근로자의 조직 정착', '근로자에게 필요한 역량 향상', '법률 등에 따른 의무 이행' 등 그 목적 또한 다양하다. 산업 전반에서 AI의 활용도가 높아짐에 따라 관련 전문가 양성, 직무 재설계 등의 필요성으로 인해 기업의 근로자에 대한 교육훈련은 앞으로 더 증가할 것으로 예상된다.

교육훈련이 늘어난 만큼 그에 대한 관리에도 더욱 만전을 기해야 한다. 특히 교육훈련의 근로시간 인정 여부 및 그로 인한 임금, 수당 지급 등에 관한 분쟁을 사전에 예방하기 위해서는 운영 중인 교육훈련 제도나 관련 규정 전반을 다시 한번 들여다볼 필요가 있을 것이다.

※ 본 칼럼은 이영진 변호사가 월간노동법률 2024년 10월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.

https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=37139

3 노동칼럼

(7) “직장 내 괴롭힘 골치 아프시죠?”

모든 팀장님께 드리는 조언



조상욱 변호사

직장 내 괴롭힘은 기업의 교육 요청이 유난히 많은 영역이다. 필자는 주로 전체 직원, 인사노무 담당자, 법무 담당자, 임원을 대상으로 그런 교육을 많이 했었는데, 올해 들어서는 팀장만 대상으로 하는 교육을 요청받는 경우가 눈에 띄게 늘었다. 직장 내 괴롭힘이 날이 갈수록 심각한 기업의 고민거리가 되고 있고, 그 예방과 대응에 팀장 역할이 결정적이다 보니 나타나는 현상이 아닐까 싶다.

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

팀장을 청중으로 하는 교육은 이들이 법이나 HR 전문가가 아니다보니 직장 내 괴롭힘 개념에 대한 기본 이해부터 시작하는데 그러다 보면 아무래도 학교 수업처럼 딱딱해진다. 여기에 한 두시간 남짓의 시간 안에 교육을 마쳐야 하는 제약까지 있어 마음이 바쁘다. 그래서 자문하면서 자연스럽게 알게 된 팀장들이 마주하고 있는 생생한 현실에 대한 이야기를 속 시원히 다 하지는 못한다.

이번 기고에서는 딱딱한 교육을 할 때 따르는 여러 제약 때문에 아쉽게 다 하지 못한 이야기, 변호사 입장에서 교육을 할 때 부득이하게 따르는 여러 유보나 근거, 인용을 가급적 빼고 ‘팀장님’들과 직접 이야기하는 기분으로 평소 드리고 싶던 조언을 한번 적어 본다.

#농담. “여자친구가 짱깨 같이 생겼다”

분명히 농담으로 한 말이라도 남녀관계, 나이, 성별, 평가 등 민감한 문제를 건드리면 직장 내 괴롭힘 인정에 괴롭힘 의도를 요구하지 않는 현행 법 하에서는 그저 그런 일로 넘어가지 않고 직장 내 괴롭힘 문제로 비화할 수 있다. 생각보다 많이 생기는 일이다.

그래서 농담이 과했다고 깨달으면 현장에서 즉시 사과하는 게 최선이다. 여러 상황 상 곤란하다면 팀원이 좀 진정될 때까지 시간을 보내면서 사과할 때가 오기를 기다리는 게 그 다음으로 나온 방법인 것 같다. 실제 단 한번의 농담이 문제가 되어 직장 내 괴롭힘 인정 여부가 법원에서까지 다투어진 사건의 판결문을 읽으면서 들었던 개인적 생각이다.

어색한 상황을 무마하려 즉시 또 다른 농담을 하는 것은 최악이다. 그게 실제로 위 판결에서 일어난 일이었다.

싸늘한 분위기에서 급조된 농담이 분위기 전환에 성공할 확률은 마음에 상처를 입은 팀원 상황이 더 나빠질 확률의 10분의 1쯤 될 것이다.

#단톡방. “주말에 일 좀 시켰다고 그러는 건 아니지?”

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

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

하나 더, 업무를 위하여 단톡방을 만드는 것은 자유지만, 그 업무와 관련 있는 어떤 팀원을 팀장 마음대로 단톡방 참여자에서 빼는 자유는 있어야 한다. 단톡방 배제는 따돌림 신고에서 단골메뉴다.

#회식. “서로 포옹하고 화해해!”

이제 연말이 다가오니 팀 회식이 자주 있을 것이다. 알다시피 서로 위로하고 종자고 하는 팀 회식, 특히 2차(노래방)에서 직장 내 괴롭힘 문제가 자주 일어난다. 그 동안 쌓인 말을 다 할 수 있다, 좀 인간적으로 이야기할 수 있다고 여기는 느슨함은 때로 큰 화근이 된다.

“서로 포옹하고 화해해!” 팀장이 서로 갈등이 있는 팀원들을 화해시킨답시고 회식 도중에 둘을 일으킨 후 한 말이다. 이 사건에서 실제 포옹을 한 직원 중 하나는 수치심 때문에 극단적 선택을 했다. 그 뒤에 일어난 소동과 분쟁을 읽으면 안타깝고 가슴이 답답해진다.

직장 내 괴롭힘 신고가 지난해 1만 건을 넘었다. 이제 회식은 어느 정도 긴장이 있고 오래 지속되면 서로 피곤하니 두 시간 안에 끝나는 정도가 적당하지 않을까.

#출퇴근 시간. “10분 일찍 출근해서 업무 시작 준비하세요”

근로시간 제도 준수에 관한 팀원 의식이 높아질대로 높아졌다. 조기출근 요청, 주말 SNS 업무 지시 등 출퇴근 시간, 근무시간 규정 무시는 직장 내 괴롭힘 신고 위험이 상존하는 영역이고, 실제 신고가 있을 때 대응이 어렵다. 팀원 스스로 일찍 출근 또는 늦게 퇴근하거나 주말에 일했다는 건 대개 설득력이 떨어지고, 업무상 긴급한 필요가 있어 부득이했다는 주장은 입증 어렵다.

특히 이런 경우에는 근로시간 제한 위반, 수당 미지급을 이유로 한 형사 책임까지 같이 문제되는 분쟁으로 확대될 수 있다. 팀장의 업무를 행한 열정이 실은 과욕이었다고 판명되는 순간이다.

#정성 평가. “A, 근무태도가 지극히 불량하고 인간관계에 문제가 있다”

팀장에게 재량이 많은 정성 평가도 피평가자가 그로 인해 직접 또는 간접적으로 정신적 고통을 받았다고 문제 삼으며 직장 내 괴롭힘 신고를 할 수 있다. 따라서 특히 오랜 기간 저성과를 보이는 팀원, 갈등관계에 있는 팀원의 정성 평가를 부정적으로 할 때는 하나하나 근거를 확인하고 남겨두어야 한다.

참고로 현행법상 직장 내 괴롭힘 신고는 기간 제한이 없다. 오랜 시간이 지난 후에도 정성평가 근거를 설명할 수 있으려면 꼼꼼한 자료 정리와 기록이 필요하다.

#불편한 대화. “똑바로 해! XXX”

괴롭힘 자문을 하다 보면 퇴사권유, 질책과 같은 불편한 대화가 샅샅이 녹취되어 괴롭힘 신고에 증거 자료로 제출되는 경우가 정말 흔해서 놀랄 때가 많다. 그런 일을 자주 볼 수 밖에 없는 변호사라는 직업상 특수성 때문에 생긴 편견일까? 아니다. 녹취록이 붙는 괴롭힘 사건의 빈도, 녹취가 이루어진 기간, 횟수나 규모를 보면, 또 피해자를 위한 조언으로 녹취를 권하는 여러 공개된 기고를 보면 그런 것 같지는 않다. 녹취는 대부분의 팀장들이 마주할 수 있는 현실이다.

팀장은 불편한 대화는 무조건 녹취된다고 여겨 조심하고, 또 본인이 무리하지 않도록 도와주고 나중에 대화 분위기를 확인해 줄 다른 팀원을 동석시키는 것이 좋다. 부득이 혼자 진행해야 한다면 사전에 반드시 할 말을 정리하고 사후에 즉시 메일을 보내는 등 기록을 남겨야 한다.

#따돌림. “B는 바쁘니까 회식 부르지마”

팀내 따돌림은 차별의식 등이 동기가 되어 특정인에 대한 집단적 인사 무시 등 집단적 미세공격이 오랜 기간 반복 지속되는 것이다.

그런 따돌림은 팀장의 “선(先) 대응 후(後) 확인”이 중요하다는 생각이다. 즉, 그런 기미가 조금이라도 있으면 일단 중단 및 제지부터 하고 상황을 확인해야 한다. 거짓 양성(False Positive. 실제로는 아니지만 그렇다고 착각하는 것)이 거짓 음성(False Negative)보다 훨씬 낫다.

외관상으로는 정당한 권한 행사나 팀원 개인이 알아서 할 바로 보여 선 대응을 망설일 수 있는데, 나중에 다 모아 놓고 살펴보면 차별과 배제 의도가 자연스레 드러나는 경우가 많을 것이다. 문제는 그런 확인은 시간이 많이 걸리는 반면, 대응 시기를 놓치면 따돌림은 문제가 눈덩이처럼 커진다는 것이다. 따돌림을 방치하면 팀장은 물론 기업도 법적으로 책임을 지게 된다.

#사후 대응. “단번에 해결할 방법 없나요?”

기업 인력 운영 현실상 배치전환이나 업무조정을 통해 피신고인인 팀원과 신고인 팀원의 완전 분리조치 실행이 당장 어려울 때가 많다. 그래서 팀장은 여전히 같은 조직을 유지한채 신고인이 종전 업무를 정상적으로 수행할 수 있도록 도와야 할 때가 생긴다.

그 경우 어쩔 수 없이 자리 배치를 달리하여 서로 동선을 달리하게 하고, 평가, 지시 등 걸끄러운 조치를 할 때 신고인과 사전 협의하여 의견을 듣자는 등 번거로운 대응을 요하는 미지근한 결론에 이르게 될 때도 있다.

이럴 때 막막하고 답답하다고 호소하는 팀장이 가끔 있는데, 그런 기분은 인간적으로 충분히 이해가 된다. 하지만 이를 2차 피해를 방지하기 위한 새로운 책임으로 담담하게 받아들이면 좋겠다. 같은 처지 다른 팀장들도 대개 별 수 없고 똑 같은 처지다.

#방심. “우리 팀은 전혀 문제 없어요”

얼마 전 교육을 갔다가 쉬는 시간에 이야기를 나누던 중 본인 팀에는 직장 내 괴롭힘이 생긴 적도 없고 생길 일이 없다고 자신하는 팀장님을 만난 적이 있다. 고개를 끄덕이긴 했지만 속 마음은 너무 방심하는 것 아닌지 걱정스러웠다.

설문조사를 해보면 직장인 10명 중 6명 이상 1년간 괴롭힘을 경험했다고 하고, 현행 법상 직장 내 괴롭힘 인정 범위가 아주 넓으며, 피해자 감수성 기준은 날이 갈수록 높아지고 있다. 미니팀이거나 운이 특별히 좋은 경우가 아니면 직장 내 괴롭힘 문제를 일으킬 염려가 있는 팀원, 직장 내 괴롭힘으로 남몰래 고민하는 직원은 팀에 언제나 있고, 그 문제가 밖으로 불거지지 않았을 뿐이라고 보는 게 냉정한 현실 인식 아닐까?

직장 내 괴롭힘은 과도한 지배욕, 자아도취, 성격장애 등 쉽게 변하지 않는 개인 인격의 문제이기도 하다. 건강한 기업문화가 자리 잡았다고 해도 직장 내 괴롭힘 발생은 억제될 뿐 완전히 해소하지는 못한다.

#자기성찰. “혹시, 내가 문제가 아닐까?”

이제 마지막이다. 팀장이 억울한 신고를 당하는 일이 있다는 것을 잘 알고 있지만, 자문 과정에서 시시때때로, 또 임하는 곳마다 직장 내 괴롭힘 신고를 당하고 징계를 받는 팀장도 개인적으로 여럿 봤다.

그런데, 실은 이렇게 아무 잘못이 없는 나만 억울하게 직장 내 괴롭힘 신고를 연달아 당한다는 생각이 들 때가 바로 자기성찰이 필요한 시간이다.

두번째 신고를 받는 순간 그 두번째 신고는 물론 그토록 억울했던 첫 신고도 사실은 내가 틀렸고 옳은 신고일 확률 즉, 첫 신고자가 정말 나의 직장 내 괴롭힘 피해자였을 확률이 소급하여 상향 갱신된다.

“When Bob has a problem with everyone, Bob is usually the problem.” 리더십 전문가인 존 맥스웰이 ‘The Bob principle’이라고 이름 붙여 소개한 말이다. 울림이 크다. 어디를 가든 나에게 문제가 따라다닌다면 주변 사람, 환경이 아닌 바로 내가 문제일 수 있다.

※ 본 칼럼은 조상욱 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. - 한경 CHO Insight 조상욱 변호사의 ‘오피스빌런 리포트’, 한국경제신문, 2024.10.22.

<https://www.hankyung.com/article/202410220941i>

3 노동칼럼

(8) 변화의 시대, 인력구조조정의 키워드 3가지



박재우 변호사

인공지능(AI)의 시대. 놀라운 속도로 발전하는 AI 기술은 우리 일상과 산업 전반에 큰 변화를 가져오고 있다. 미국의 주요 금융기관은 2030년까지 시가 전 세계적으로 최대 3억 개의 일자리에 영향을 미칠 것이라는 전망을 내놓았다고 한다. 비단 테크 기업뿐만 아니라 기존에 사람이 해야 한다고 여겨졌던 다양한 산업에서도 AI의 도입이 활발해지고 있다.

기업 인력구조조정은 선택 아닌 필수

이러한 변화는 기업의 인력 구조에도 영향을 미칠 것으로 보인다. 안정된 일자리와 평생직장의 개념은 과거의 유산이 되어가고 있는데, 앞으로 기업들은 변화에 적응하기 위해 인력 구조를 더 유연하게 재편할 수밖에 없는 상황에 직면할 것이다. 능동적인 대응과 혁신이 요구되는 지금, 인력구조조정은 더 이상 선택 사항이 아닐 수도 있다.

인력구조조정에는 배치전환이나 휴직 등과 같이 고용관계를 유지하는 유형도 있다. 하지만 산업구조나 기술 발달로 인한 인력 수요의 변화에 대응하기 위해서는 권고사직, 희망퇴직, 정리해고 등과 같이 고용관계를 종료하는 방식의 인력구조조정이 요구되는 경우도 많을 것이다.

기업이 인력구조조정을 성공적으로 완수하는 것은 쉬운 과정이 아니다. 우리나라의 노동 관련 법령상 인력구조조정에 대해 요구하는 법률요건이 까다롭다는 점도 이유로 지목될 수 있다. 하지만 그보다 어려운 것은 인력구조조정이 일방적인 법률행위가 아니라는 점이다. 적법하게 진행하기만 하면 성공할 수 있는 것이 아니다. 인력구조조정은 기업 내부 구성원들의 삶과 생계에 직접적인 영향을 미친다는 점에서 그들이 중요한 이해관계자인데, 성공적인 인력구조조정을 위해서는 그들의 이해와 협력이 필요하다.

법 준수, 전략, 그리고 소통 3박자 갖춰야

만약, 기업이 성공적으로 인력구조조정을 완수하기 위해 중요한 키워드가 무엇인지를 묻는다면, 필자는 '법 준수', '전략', 그리고 '소통'이라고 말하겠다.

우선, 법 준수가 중요하다는 점은 긴 설명이 필요하지 않다. 법이 정한 요건이나 절차를 준수하지 않은 해고나 퇴직 합의가 법원에서 무효라고 판단된다면 인력구조조정이 성공했다고 말할 수 없기 때문이다. 인력구조조정의 모든 절차에서 법률 이슈가 있다는 점을 간과해서는 안 된다.

또한, 전략적 접근이 필요하다. 목표에 이르기 위한 가장 효과적인 방법과 수단을 고민해야 한다. 회사의 가용

자원이 무제한이라면 전략적 선택의 필요성은 덜할지 모른다. 예를 들어, 희망 퇴직금 재원에 제한이 없다면 감원 목표 달성은 상대적으로 쉬울 수도 있다. 하지만 대부분은 한정된 자원과 시간 안에서 구조조정을 해야 하므로, 자원 분배와 목표 달성을 위한 최적의 방법을 찾는 전략적 접근이 요구된다.

마지막으로는 소통이다. 구성원들의 이해와 공감을 끌어낼 수 있는 커뮤니케이션이 필요하다. 내부 구성원들로부터 인력구조 조정에 대한 적극적인 찬성과 지지를 얻는 것은 어려울 수 있다. 다만, '현재 경영환경에서 회사로서도 어쩔 수 없구나', '경영진도 나름대로 최선을 다하고 있구나'하는 정도의 이해와 공감은 필요하다. 감원이 법적으로 적법하게 이루어지고, 전략적으로도 성공적이었다 하더라도, 내부 구성원들이 공감하지 못하는 인력구조조정은 성공하기 어렵다. 만에 하나, 감원에는 성공했다고 하더라도 회사에 대한 직원들의 신뢰가 무너지고 인재들이 조직을 이탈하게 된다면 성공적인 구조조정이라고 말할 수 없다.

인력구조조정은 기업이 변화하는 시장 환경에 대응하고 미래를 대비하기 위해 내리는 전략적 결정이다. 효율성과 경쟁력 향상을 위해 때로는 조직의 형태를 과감히 바꿀 필요가 있다. 하지만 이러한 변화의 중심에는 '사람'이 있다는 사실을 잊어서는 안 된다.

※ 본 칼럼은 박재우 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. - 한경 Law&Biz, 한국경제신문, 2024.10.10.

<https://www.hankyung.com/article/202410094077i>

4 동정

(01) 유튜브 「울촌 중대재해센터TV」 채널 3주년, 구독자 수 5,000명 돌파

울촌 중대재해센터 공식 유튜브 채널인 '울촌 중대재해센터 TV'의 구독자 수가 지난 14일 기준 5,000명을 돌파하였습니다. 울촌 중대재해센터 TV는 지금까지 약 220여개의 콘텐츠가 제작되었으며, 약 30여명의 중대재해 전문가들이 출연하며 활발하게 운영되고 있습니다. 특히, 개설 된지 3년 만에 구독자 수 5,000명을 달성하였다는 점에서 중대재해라는 단독 프랙티스를 주제로 놀라운 성과를 매년 거듭하여 보여주고 있습니다.

울촌 중대재해센터 TV는 양질의 콘텐츠로 인해 국내 주요 기업으로부터 중대재해 강의 및 자문 의뢰로도 이어지고 있으며, 공공기관의 직원 안전교육에 활용되는 등 공익활동에도 상당히 기여하고 있습니다.

이에 울촌 중대재해센터TV는 앞으로도 영상 콘텐츠를 꾸준히 개발하여 고객의 만족도를 높이고 우리 사회의 산업안전보건 문화를 정착시키기는 등 활발한 활동을 계속 이어갈 예정입니다.

[울촌 중대재해센터 TV 바로가기](#)

(02) 정대원 변호사, 매경이코노미와 공동으로 '중소기업을 위한 중대재해법 세미나' 발표 (08/27)

울촌 중대재해센터와 매경이코노미가 공동으로 마련한 '중소기업을 위한 중대재해법 세미나-50인 미만 확대적용 이슈와 대응방안'이 지난 8월 27일(화) 중구 매일경제신문 본사 대강당에서 열렸습니다.

이 날 세미나에서는 고용노동부 산업안전보건본부 김종윤 본부장이 '중대재해법 관련 고용노동부 정책 방향'에 대해 설명했고, 이어 안범진 변호사가 '중대재해 수사 동향 및 쟁점', 정대원 변호사가 '중대재해법 컴플라이언스 필요성 및 방안'을 주제로 각각 발표했습니다.

올해부터 50인 미만 사업장에도 중대재해법이 적용되는 가운데, 이 날 세미나에는 200명이 넘는 중소기업 관계자들이 참석해 높은 관심을 보였습니다. 세미나 종료 후에는 울촌 중대재해센터가 발간한 '중소기업 자영업자를 위한 중대재해법 한 권으로 끝내기' 책자가 참석자들에게 증정되었습니다.

(03) 정대원 변호사, IHCF 인사노무 분과 세미나에서 '경업금지-영업비밀 보호/침해와 HR 법률 이슈' 발표 (08/29)

IHCF(In-House Counsel Forum) 인사노무 분과가 울촌과 공동으로 마련한 '경업금지-영업비밀 보호/침해와 HR법률 이슈' 세미나가 지난 8월 29일(목) 울촌 렉처홀에서 열렸습니다.

이 날 세미나에서는 울촌의 최준영 수석전문위원이 사회를 보고, 임형주 변호사, 정대원 변호사가 토론 및 질의&응답 방식으로 세미나를 진행했습니다. 사회적으로 대형 연예기획사의 자회사 대표의 경업금지 의무가 이슈화 되고 있는바, 최근 경업금지 약정을 중심으로 한 영업비

밀 보호 방안의 동향, 영업비밀 보호 방안을 실행함에 있어서 법률적으로 주의할 사항에 대하여 논의되었습니다.

(04) 조상욱 변호사, 김포시청 주최 '오피스 빌런 열전, 어떻게 대응해야 하나?' 강연 (08/30)

조상욱 변호사가 지난 8월 30일(금) 김포시청 공무원 100여명을 대상으로 강연했습니다.

조 변호사는 '오피스 빌런 열전, 어떻게 대응해야 하나?'를 주제로 상습적 괴롭힘, 성희롱, 상사의 적절한 커뮤니케이션, 허위신고 등 최근 공직사회에서 자주 문제되는 부적절한 행위의 유형과 대응방안을 설명했습니다.

(05) 이광선 변호사, 이동현, 정재호 노무사, '넷플릭스 작품 제작 촬영 현장'서 강의 (09/03, 09/04, 10/09)

이광선 변호사, 이동현, 정재호 노무사가 지난 9월 3일(화), 9월 4일(수), 10월 9일(수) '넷플릭스 작품을 제작하는 촬영 현장'서 강의를 진행하였습니다.

상호 존중을 주제로 진행된 본 강의는, 넷플릭스 작품을 제작하는 촬영 현장의 임직원들 약 50여 명이 참석하였으며, 직장 내 차별, 성희롱, 괴롭힘 등의 이슈와 관련 사례, 유의점, 대응 방안 등을 설명하며 제작 현장에서의 존중 문화를 강조하였습니다.

(06) 구자형 변호사, '현대자동차 컴플라이언스 아카데미'서 강의 (09/12)

울촌의 허승진, 구자형 변호사가 지난 9월 12일(목) 징계와 개인정보보호법을 주제로 현대차 기아 컴플라이언스 아카데미 온라인 강의를 진행하였습니다.

현대자동차 및 기아 인사업무 담당자들을 대상으로 진행된 이번 강의는 징계조사 과정에서 문제되는 다양한 쟁점에 관해 노동법과 개인정보보호법의 두 가지 관점에서 현실적인 대응 방안을 제시하여 참석자들로부터 큰 호평을 받았습니다.

(07) 박재우, 구자형, 송연창 변호사, '변화의 시대, 인력구조조정의 해법' 웨비나 발표 (09/24)

'변화의 시대, 인력구조조정의 해법'을 주제로 한 웨비나가 지난 9월 24일(화) 삼성동 파르나스타워에서 개최되었습니다.

기업이 시대적 변화에 따라 인력구조조정을 실행하는 과정에서 발생할 수 있는 다양한 이슈들을 종합적인 관점에서 다룬 이번 세미나는 조상욱 변호사의 인사말로 시작되어 총 세 개의 세션으로 진행되었습니다.

송연창 변호사는 '인력구조조정의 유형'을 주제로 배치전환, 휴직, 저성과자 해고, 통상해고, 정리해고 등 여러 구조조정

방안의 특징들을 소개하였고, 구자형 변호사는 ‘희망퇴직, 실행 방법과 유의사항’을 주제로 희망퇴직의 필요성과 절차 및 각종 유의사항을 설명하였으며, 박재우 변호사는 ‘인력구조조정과 노사관계’를 주제로 효과적인 인력구조조정 전략과 그 과정에서 발생할 수 있는 각종 노사분쟁 이슈를 다루며 발표를 이어갔습니다.

금번 웨비나에는 약 1,200여 명의 고객사 관계자들이 신청, 700여 명에 이르는 Zoom 플랫폼 동시접속자를 기록하는 등 높은 관심을 보이며 성황리에 마무리되었습니다.

(08) 박재우 변호사, 서울지방법변호사회 제10기 노동법 연수과정 강의 (09/26)

박재우 변호사가 지난 9월 26일(목) 서울지방법변호사회의 제10기 노동법 연수과정 강사로 위촉되어 강의를 진행하였습니다.

박 변호사는 서울지방법변호사회 소속 변호사들을 대상으로 ‘비정규직 관련 주요 쟁점’을 주제로 3시간 동안 강의하였으며 비정규직의 개요, 기간제 근로자, 단시간근로자, 파견근로자, 특수형태근로종사자, 비정규직에 대한 차별 등 실용적인 실무지식을 전달했습니다.

(09) 김동현 변호사, 경기도 사회복지사협회에 ‘사회복지시설에서의 중대재해처벌법’ 강의 (10/10)

김동현 변호사가 지난 10월 10일(목) 경기도 사회복지사협회에서 ‘사회복지시설에서의 중대재해처벌법’을 주제로 강의를 진행하였습니다.

김 변호사는 사회복지시설에도 중대재해처벌법이 적용될 수 있음을 강조하고, 같은 법령에 따라 사회복지시설에서 이행하여야 할 안전보건 확보의무 내용과 구체적인 이행 방법에 관하여 강연하였습니다.

(10) 이정우 변호사, 한국무역협회의 요청으로 일본 노동법 관련 쟁점을 포함한 “일본 진출 시 알아야 할 실무” 강의 (10/14)

이정우 변호사가 지난 10월 14일(월) 한국무역협회의 요청으로 “일본 진출 시 알아야 할 실무”를 주제로 강의했습니다.

이 변호사는 일본 진출을 고려하고 있는 다수의 한국 기업들을 대상으로 강의를 진행하였으며, 일본 진출을 위한 기초 지식 및 일본의 해외기업유치 동향을 조망하고, 일본 노동법, 법인 설립 등 기본절차, M&A를 통한 일본 진출, 개인정보 관련 쟁점 등을 폭넓게 다루었습니다.

(11) 이정우 변호사, NYSBA 서울 컨퍼런스에서 “A Comparative Approach to Employment Litigation and Best Practices for Employer” Session 패널로 참석 (10/16)

이정우 변호사가 지난 10월 16일(수) NYSBA 서울 컨퍼런스에서 “A comparative Approach to Employment Litigation and Best Practices for Employer” Session 패널로 참석하였습니다.

이 변호사는 한국 노동 분쟁에서의 경험을 기초로 양국에서 법률분쟁화되고 있는 근로자성/사용자성 확대 이슈, reclassification 이슈, 경업금지 이슈 등에 대한 실무례를 공유하였습니다. 이번 세션은 2명의 미국 로펌 소속 변호사, 2명의 한국 로펌 변호사로 이루어진 노동 전문가들이 한 곳에 모여 실무 경험을 심도 있게 비교하였다는 데 큰 의미가 있다고 하겠습니다.

(12) 이광선 변호사, 삼성전자에서 '부서장 역량강화 노동 교육' 강의 (10/16)

이광선 변호사가 지난 10월 16일(수) 삼성전자에서 '부서장 역량강화 노동 교육' 관련 강의를 진행하였습니다.

이 변호사는 삼성전자 현업 부서장들 100여명을 대상으로 부서장들이 알아야 할 노동 법률, 부당노동행위 등에 대해 강의하였습니다.

(13) 정대원 변호사, 고려대학교 재난안전최고위에서 '중대재해처벌법 최근 동향 및 대응방안' 발표 (10/18)

정대원 변호사가 지난 10월 18(금) 고려대학교 서울캠퍼스 SK미래관에서 열린 '고려대 재난안전최고위과정'의 12주차 강의에서 '중대재해처벌법 적용과 대응전략'을 주제로 강의를 진행했습니다. 고려대 재난안전최고위과정은 재난 안전 전문성과 역량을 강화하기 위해 마련된 과정으로 민간기업·공기업·공공기관·비영리기관·중앙정부·지방자치단체의 재난안전관리, 지속가능경영 분야 담당임원 및 실무자를 대상으로 교육을 진행하고 있습니다.

정 변호사는 "중대재해처벌법에서 책임 범위로 인한 딜레마로 안전보건활동에 적극적으로 관여할 경우 법적 책임 범위가 확대될 것이라는 우려가 있다"며 "건설공사발주자 등 책임이 없는 것으로 간주하고 안전조치를 하지 않는 방안이 아닌 도급사업주로 간주하고 적극적인 안전조치를 행해야 한다"고 강조했습니다.

(14) 송연창 변호사, '롯데유통군 ESG&준법 교류회'서 강의 (10/24)

송연창 변호사가 지난 10월 24일(목) 롯데 유통군 주요 임직원들을 대상으로 강의했습니다.

강연은 롯데유통군 컴플라이언스실이 주관하는 2024 하반기 ESG&준법 교류회의 일환으로 마련되었으며 백화점, 마트, 슈퍼, 하이마트, 홈쇼핑, 세븐일레븐 등 유통군 11개사 법무, 공정거래, 컴플라이언스, ESG 담당자들 약 100여 명이 참석했습니다.

송 변호사는 '직장 내 괴롭힘, 성희롱의 판단 기준 및 사례 그리고 기업의 대응'을 주제로 강의하였으며 직장 내 괴롭힘 및 성희롱의 개념, 주요 사례, 개인의 및 기업의 대응 시 유의점 등에 대해 강연했습니다.

(15) 이정우 변호사, 한국에너지기술평가원에서 “직장 내 괴롭힘 사례와 시사점” 강의 (10/30)

이정우 변호사가 지난 10월 30일(수) 한국에너지기술평가원에서 “직장 내 괴롭힘 사례와 시사점”을 주제로 강의하였습니다.

이 변호사는 다수의 외국계 기업들을 위하여 직장 내 괴롭힘 자문(내부조사 및 법률분쟁에 대한 대응 포함)을 제공하여 왔고, 직장 내 괴롭힘 학회의 부회장의 지위에서 현행 법률의 문제점 및 개정의 필요성을 강조하여 왔습니다. 이런 경험과 전문성을 기초로 임원과 직원들에 대한 별도의 교육 세션을 성공적으로 수행하였습니다.