



Yulchon Labor & Employment

율촌 노동팀

Vol.
9

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) 종합건설회사 K사를 대리해 중대재해처벌법 등 형사사건 내사종결 처분 도출	06
(02) A사대리해 중대재해처벌법 등 형사 사건 불기소처분 도출	07
(03) 언론사대리해 부당해고구제재심판정취소소송 1심 승소	08
(04) A사를 대리해 기간제 근로자 해고소송 항소심 승소	09
(05) 자산운용사를 대리해 임금 소송에서 승소	10
(06) 외국계 PE 소유 회사 대리해 노사교섭에서 자문 제공 및 성공적으로 단체 협약/임금협약 체결	11

02 —————
 최신판례

(01) 업무상 스트레스로 무단결근 및 자살에 이른 경우 평균임금 산정 사유 발생일을 자살에 이른 날이 아닌 스트레스로 인해 인식능력이 뚜렷하게 떨어진 날로 본 사례	12
(02) 사업장 내 노동조합 홍보 활동은 채무자의 시설관리권 등과 조화를 이루는 범위에서 노동자의 정당한 권리라고 본 사례	15
(03) 기존 교섭대표노조와 합의 없이 일방적으로 교섭단위를 분리하여 교섭 창구단일화 절차를 진행하고 그 절차에 따른 단체교섭을 진행한 것은 부동 노동행위에 해당한다고 본 사례	18
(04) 레미콘 기사를 노동조합법상 근로자로 인정하면서, 해당 기사들의 파업에 대해 폭력행위등처벌에관한법률위반(공동공갈)죄 및 업무방해죄가 성립하지 않는다고 본 사례	21
(05) 기준봉급의 600%를 일정 주기로 분할하여 정기적으로 지급하는 상여금은 재직조건에도 불구하고 통상임금에 해당한다고 본 사례	24
(06) 월 기본급의 800%에 해당하는 금액을 일정 주기로 분할하여 지급하는 상여금은 재직조건에도 불구하고 통상임금에 해당한다고 본 사례	27



02 —————
최신판례

(07) 정기상여금에 재직조건이 부가되어 있거나, 특정 수당에 일정 근무일수를 초과하여야 수당을 지급할 수 있다는 조건이 부가되어 있더라도 통상임금 성을 부정할 수 없다고 본 사례	29
(08) 정액급 포괄임금약정이 최저임금법에 위배되는지를 판단할 때, 기준근로 시간을 초과하는 약정 연장근로시간은 소정근로시간 수에 포함될 수 없고, 이에 대한 임금 또한 비교대상 임금에 포함될 수 없다고 본 사례	33
(09) 근로자가 물류센터에서 작업 중 코로나19에 감염된 데 대하여 사용자로서 손해를 배상할 책임이 있다고 본 사례	36
(10) 직장 내 성희롱에 대한 징계해고의 정당성을 인정한 사례	39

03 —————
노동칼럼

(01) 통상임금 ‘고정성’ 기준 폐지...“기업은 임금구조 다시 짜야”	41
(02) ‘안전조치’ 일깨운 중대재해 판결	43
(03) 2025년 전개될 노사관계 이슈 총정리	45
(04) 고질적인 문제 임직원, 어떻게 해야 하는가	48
(05) 중대재해처벌법 무죄의 이유	52
(06) 인권 리스크 관리로 시작하는 인권 경영	55
(07) 협력사에 대한 안전관리 할까말까?	58
(08) 새해! 안전한 세상을 소망하며: 소 잃고도 외양간은 제대로 고쳐야 한다.	60
(09) 법원 “괴롭힘 신고 남용, 위자료 청구 대상”	62
(10) 통상임금 전합 판결, 기업이 당장 해야 할 일들	64
(11) 선박위 작업 중 사망사고, 중대재해처벌법 적용 가능성은?	66



04

동정

(01) 통상임금 대법원 전원합의체 판결 해설, 예상되는 분쟁 및 기업의 대응 방안 세미나 개최 (01/03)	68
(02) 이정우 변호사, 한국경영자총협회서 통상임금 판결 강의 진행 (01/07)	68
(03) 이광선 변호사, 삼성디스플레이 '관리자가 알아야 할 노동법' 강의 진행 (01/15)	68
(04) 이정우 변호사, 인천경영자총협회서 통상임금 판결 강의 진행 (01/15)	68
(05) 이정우 변호사, 한국무역협회 감사팀 대상 컴플라이언스 강의 진행 (01/15)	69
(06) 이정우 변호사, 일본계 회사에서 직장 내 괴롭힘 교육을 진행 (01/20)	69
(07) 구자형 변호사, 스타벅스 코리아에서 '임원이 알아야 할 노동법' 강의 진행 (01/22)	69
(08) 율촌 노동팀, International Employment Lawyer - Guide to Workplace Investigations와 Guide to Restructuring a Cross-Border Workplace 기고	69
(09) 이정우 변호사, CHAMBERS GLOBAL PRACTICE GUIDES Investing In: South Korea 2025 HR Section 기고	70



1 업무사례

(1) 종합건설회사 K사를 대리해 중대재해처벌법 등 형사사건 내사종결 처분 도출

울촌은 종합건설회사 K가 시공하는 오피스텔 신축공사 현장에서 타워크레인 설치 업체 소속 근로자가 사망한 중대재해처벌법위반 등 형사사건에서 K사와 현장소장을 변호하여 중대재해처벌법위반과 산업안전보건법위반(산업재해치사) 사건에서 내사종결(혐의없음) 처분을 이끌어 냈습니다.

본건은 타워크레인을 임차한 임대인측에서 타워크레인을 설치(인상)하는 과정에서 사고 발생한 것인데, 노동청은 사건 초기부터 K사가 '도급인'으로서 안전보건 관계 법령상 여러 의무가 인정된다는 전제로 현장소장까지 조사를 진행하였습니다. 울촌은, 유사 사건에 대한 하급심 판결, 수사기관의 유권해석 등을 면밀히 검토하여 타워크레인의 임대차 관계에서 발생한 사고에 대하여는 산업안전보건법상 '도급' 관계에 해당하지 않음을 일관되고 논리적인 의견으로 개진한 결과, 검찰이 타워크레인 임대차 관계에서는 K사가 산업안전보건법상 '도급인'이 아니라는 주장을 받아들여, 단순 타워크레인 점검 의무 위반 외에는 중대재해처벌법위반 사건 등에 대하여 혐의없음으로 지휘하였고, 노동청의 내사 종결 처분을 이끌어 내었습니다.

본건은 중대재해처벌법 이후 타워크레인과 같이 기계·기구 등을 임차하여 이를 설치하는 과정에서 사고가 발생한 경우 임차인인 시공사 법적 책임 유무에 대하여 명확한 판단이 내려지지 않은 상황에서, 경영책임자에 대한 소환 조사 없이 법리적인 의견 개진을 통해 타워크레인 임대차 관계에서는 산업안전보건법상 "도급인"이 아니라는 점을 확인받고, 중대재해처벌법위반 사건까지 '내사 단계'에서 종결 처분을 도출하는 결과를 이끌어 냈다는 점에서 그 의의가 있고, 중대재해센터를 통해 축적된 역량을 유감없이 발휘했다고 평가할 수 있습니다.



정유철
변호사



김현근
변호사



강신철
변호사



정대원
변호사



박찬웅
변호사



김관우
수석 전문위원

1. 업무사례

2. 최신판례

3. 노동칼럼

4. 동정

목차

1 업무사례

(2) A사 대리해 중대재해처벌법 등 형사 사건 불기소처분 도출

울촌은 A사(이하 "회사") 공장에서 소속 근로자가 팔레트공급기 리프트와 벽 H빔 사이에 협착하여 사망한 중대재해처벌법위반등 형사 사건(이하 "본건")에서 회사, 대표이사, 공장장, 안전관리자, 관리감독자 등을 변호하여 전부 혐의없음(증거불충분) 처분을 이끌어 냈습니다.

본건에서는 ① 중대재해처벌법 시행령 제4조 제5호의 안전 보건 확보의무 관련, 소속 근로자에 대하여 직접 지휘 감독하는 사람이 여러 명이 있는 '다층적 지휘 감독 체계'의 경우 어느 범위까지 관리감독자로 지정하고 관리감독자 업무를 수행하도록 하여야 하는지, ② 피해자의 극히 이례적인 행동으로 인하여 발생한 사고라면 사고에 대한 주관적 구성요건이나 인과관계 등이 인정될 수 있는지 여부 등이 핵심 쟁점으로 다뤄졌습니다.

울촌은 회사의 문서 자료 일체, 수사기관에서 회사 임직원들이 한 진술 일체, 관련 판결례 및 유권해석, 유사 불기소 처분례 등을 면밀히 검토하고 발굴하여 논리적이고 합리적인 의견을 일관되게 개진하였습니다. 그 결과 검찰은 사고의 원인이 된 피해자의 행동이 회사의 안전수칙을 위반한 것일 뿐만 아니라 다른 근로자들이 결코 하지 않는 행동이었다는 점을 사실로 인정하였고, 위 회사 관계자들이 일응의 안전 조치의무를 모두 이행한 것으로 볼 수 있으며, 본건에 대한 예견가능성 역시 인정하기 어렵다는 취지로 판단하고, 피의사실 일체에 대한 불기소 처분을 하였습니다.

본건은 약 3년이라는 장기간에 걸쳐 이루어진 수사 과정에 대하여 시의 적절하고 논리적인 주장을 통해 대응한 결과중대재해처벌법위반, 산업안전보건법위반, 업무상과실치사 등 피의사실 일체에 대한 전부 불기소처분을 도출하였다는 점에서 그 의의가 있습니다.



김경수
변호사



강신철
변호사



김익현
변호사



이지호
변호사



백은규
수석 전문위원

1 업무사례

(3) 언론사 대리해 부당해고구제재심판정취소소송 1심 승소

울촌은 피고보조참가인인 언론사 N(이하 '참가인')을 대리하여, 직장 내 성희롱에 대한 징계해고의 정당성이 문제된 사건에서 해고의 정당성을 인정받는 1심 승소 판결을 이끌어 냈습니다.

원고는 참가인 소속 기자로, 회식자리에서 계약직 여성 기자에게 수차례 신체접촉을 하였고, 이에 대하여 참가인은 원고를 징계해고(이하 '본건 해고')하였습니다. 특히 관련 형사사건에서 원고는 강제추행죄로 유죄판결이 확정되었는데, 원고는 해당 형사판결에서도 원고가 비위 정도가 중하지 않고 반성하고 있다고 판시한 점, 참가인이 징계해고에 대한 명확한 양정기준을 마련하지 않은 점, 이후 참가인 내에서 발생한 성희롱 사건 처리와의 형평성에 어긋나는 점 등의 사정을 들어 본건 해고가 과중하다고 주장하였습니다.

이에 울촌은 원고가 행한 직장 내 성희롱의 내용이 해고에 이를 정도로 중하고 참가인에게 본건 해고의 필요성이 크다는 점을 면밀히 논증하였고, 특히 비위행위 당시의 사실관계와 참가인 사규에 대한 분석을 바탕으로 해고 양정이 타당하다는 점을 충실히 주장하였습니다. 이에 1심 법원은 울촌의 주장을 전부 받아들여 원고의 청구를 기각하였습니다.

이 사건 판결은 직장 내 성희롱을 근절하여야 한다는 사회적 공감대를 바탕으로 성 비위에 대한 엄중한 징계의 정당성을 인정하였다는 점에서, 유사 사건에서 참고할 만한 유의미한 선례입니다.



이광선 변호사



송연창 변호사



최현정 변호사

1 업무사례

(4) A사를 대리해 기간제 근로자 해고소송 항소심 승소

울촌은 부동산 개발회사인 A사(이하 '피고 회사')를 대리해, 기간만료로 퇴직한 기간제 근로자(이하 '원고')가 갱신거절 무효확인 및 미지급 임금을 청구한 소송의 항소심에서 전부승소 판결을 이끌어 냈습니다.

원고는 ① 기간제법상 사용기간 예외사유에 해당하지 않으므로 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되었고, ② 그렇지 않다고 하더라도, 피고 회사가 합리적인 이유 없이 정규직 전환 또는 근로계약 갱신에 관한 정당한 기대권이 있는 원고와의 근로계약 갱신을 거절하였으므로 피고 회사의 원고에 대한 갱신거절은 무효라고 주장하였는데, 제1심은 원고의 주장 일부를 받아들여 원고에 대한 갱신거절이 무효라고 판단하면서 원고 승소 판결을 내렸습니다.

항소심에서 선임된 울촌은 치밀한 사실관계 및 법리 검토를 토대로, ① 원고가 기간제법상 사용기간 예외사유에 해당하고, ② 원고의 특수한 고용형태, 원고가 맡은 업무의 진행경과, 원고의 낮은 인사고과 등에 비추어 볼 때 피고 회사의 원고에 대한 갱신거절에는 합리적 이유가 있음을 논증하였습니다. 항소심 재판부는 울촌의 이러한 주장을 받아들여 제1심 중 원고 승소 부분을 취소하고 원고의 청구 전부를 기각하는 판결을 선고하였습니다.

이 사건은 고객사의 기간제 근로자에 대한 인사관리의 정당성이 인정되었을 뿐만 아니라, 이례적으로 기간제 근로자에 대한 갱신거절의 부당성이 인정된 제1심 판결을 뒤집고 항소심에서 갱신거절의 정당성을 입증해 낸 사건이라는 점에서 중요한 의의가 있습니다.



김태건 변호사



최진수 변호사



윤여선 변호사



윤성제 변호사

1 업무사례

(5) 자산운용사를 대리해 임금 소송에서 승소

울촌은 자산운용사(피고)를 퇴사한 직원(원고)이 제기한 다수의 민형사분쟁을 대리하고 있는데, 본건에서는 원고의 근무시간 외 강연행위가 근로에 해당하는지 여부 등이 문제되었습니다.

원고는 소송과정에서 여러 차례 청구취지 및 청구원인을 변경하였는데, 최종적으로 주위적 청구원인으로 원고의 성과물인 강연 영상물을 피고 회사가 무단으로 사용한 행위는 부정경쟁방지법 및 민법 제750조를 위반한 불법행위에 해당한다고 주장하면서 손해배상청구를 하였고, 예비적 청구원인으로 강의시간에 대한 연장·야간·휴일근로수당을 청구하였습니다.

울촌은 원고가 왜곡한 사실관계를 객관적인 증거를 기초로 반박함과 동시에 주위적 청구원인에 대하여는 원고가 부정경쟁방지법과 민법 제750조의 요건사실의 일부를 입증하지 못하였다고 주장하였고, 예비적 청구원인에 대하여는 원고의 특수한 근무형태, 강연의 성격(원고의 업무와 무관), 원고는 근로기준법 제63조 4호, 동법 시행령 제34조의 관리감독자에 해당한다는 점 등을 근거로 이유 없다고 반박하였습니다.

재판부는 이와 같은 피고의 주장을 받아들여 원고의 청구들을 모두 기각하였습니다. 본건은 근로 제공을 어느 범위까지 인정하여야 하는지에 대한 선례적인 판결이라는 점에서 의의가 있습니다.



이정우 변호사



유시형 변호사



이채영 변호사

1 업무사례

(6) 외국계 PE 소유 회사 대리해 노사교섭에서 자문 제공 및 성공적으로 단체협약/임금협약 체결

울촌은 외국계 PE를 대리하여 외국계 PE가 소유한 회사("한국 법인")의 단체교섭에 직접 참석하고, 전략적인 자문을 제공함으로써 2024년도 단체교섭/임금교섭을 성공적으로 타결하는데 기여하였습니다.

외국계 PE의 경우 투자한 회사에 대한 경영목표와 방식이 비교적 뚜렷한 반면, 고용불안을 느낀 노동조합이 고용안정협약의 체결이나 근로조건개선을 요구함으로써 노사 간의 갈등이 격화하는 사례들을 실무상 적지 않게 찾아볼 수 있습니다. 더욱이 외국계 PE의 한국 노동관계법령 및 노동조합의 이해도가 상대적으로 낮은 편이고, 주주인 외국계 PE와 한국계 경영진의 눈높이도 상이하므로, 주주-경영진-노동조합(근로자)의 이해관계를 잘 파악하여 상호 합의 가능한 교섭 결과를 이루어 내는 것이 무엇보다 중요합니다.

이와 같은 상황에서 울촌은 (i) 한국 노동관계법률의 특성 및 한국 법인의 노동조합이 속해 있는 상급단체의 교섭전략에 대한 이해를 바탕으로 (ii) 외국계 PE와의 지속적인 내부 협의를 통하여 외국계 PE 및 노동조합이 수용 가능한 수준의 회사 교섭안을 마련하고, (iii) 동종업계 타사의 연봉 인상률, 한국 법인의 영업이익 및 당기순이익, 2025년도 사업계획 등을 기반으로 노동조합에게 회사 교섭안을 수용할 수 있는 명분을 부여함으로써, (iv) 단체협약 미체결, 최초 노동조합 요구안 대비 60% 감소한 임금인상률로 최종 노사 합의안을 최종 도출하였습니다. 특히 울촌의 경험, 전문성, 한국노총과의 네트워크 등을 적극 활용하여 노동위원회의 조정에 이르기 전에 교섭을 전격적으로 타결하였다는 점에서 당사자들로부터 좋은 평가를 받았습니다..

한국의 노동관계법률의 경직성, 강성화된 노동조합 등으로 인해 노사관계에 어려움을 겪고 있는 기업들이 많은 가운데, 울촌이 노동분쟁 없이 주주-경영진-노동조합이 모두 수용 가능한 수준의 단체교섭/임금교섭 결과를 주도하였다는 데 본건의 의의가 있습니다.



유종권 변호사



이정우 변호사



서현영 변호사



장혜원 변호사



2 최신판례

(1) 업무상 스트레스로 무단결근 및 자살에 이른 경우 평균임금 산정 사유 발생일을 자살에 이른 날이 아닌 스트레스로 인해 인식능력이 뚜렷하게 떨어진 날로 본 사례

[대상판결: 광주고등법원 2024. 12. 19. 선고 2024누11401 판결]

1. 사안의 개요

망인은 시내버스 운전원으로 2019. 6. 1.부터 2021. 5. 31.까지 회사에서 계약직으로 근무한 뒤, 2021. 6. 1.부터 정규직으로 전환되어 같은 운전원으로 근무하였습니다. 망인은 정규직 전환 직후 극심한 업무상 스트레스를 겪고 2021. 6. 12. 무단결근과 동시에 가출 후 배우자인 원고에게 경제적, 정신적 부담을 호소하는 메시지를 남겼고, 이후 연락두절되었다가 2021. 6. 18. 스스로 목숨을 끊었습니다. 망인은 정규직 전환 이후 단기간에 4차례 업무상 사고를 경험하였는데, 특히 2021. 6. 9.부터 6. 11.까지 발생한 사고들로 인해 망인의 정신적 부담이 심해졌고, 사고 처리 과정에서 회사의 방침에 따른 인사상 불이익 우려와 개인적 합의로 인한 경제적 부담까지 더해져 극심한 스트레스를 받았습니다.

이에 관해, 근로복지공단(이하 '피고')은 망인의 사망을 업무상 재해로 인정하면서, 망인이 2021. 6. 12.부터 사망 전날인 6. 17.까지 회사에 무단결근하였다는 이유로 해당 기간 동안의 임금을 공제하고 계산한 2021. 6. 1.부터 2021. 6. 17.까지의 임금 1,187,654원을 기준으로 망인의 1일 평균임금을 69,862원 (=임금액 1,187,654원/근무기간 17일)으로 산정한 다음, 2022. 2. 18. 위 평균임금 69,862원을 기초로 망인의 배우자인 원고에게 지급할 유족급여 및 장의비를 산정하였습니다.

원고는 2022. 3. 1. 위 결정에 대해 이의를 제기하였고, 피고는 2022. 3. 30. 망인의 평균임금 69,862원이 2021년도 통상임금 88,216원보다 낮으므로, 위 통상임금을 망인의 평균임금으로 적용하여 망인의 평균임금을 88,216원으로 정정하고, 이를 기초로 유족급여 및 장의비를 산정한 다음 이를 원고에게 지급하였습니다(이하 '이 사건 처분'). 원고는 '평균임금의 산정사유가 발생한 날' 및 '평균임금 산정 기간'이 잘못되었다는 이유로 심사 및 재심사를 청구하였으나 전부 기각되었고, 원고는 이에 불복하여 처분취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

원심은 「근로기준법 시행령」(이하 '근로기준법 시행령') 제52조에서 '평균임금의 산정 사유가 발생한 날'로 정하고 있는 '사망의 원인이 되는 사고가 발생한 날' 중 '사고'라 함은 법 문언상 '사망이라는 결과와 인과관계가 있는 모든 사고'를 지칭하는 것이 아니라 '사망의 직접적 원인이 되는 사고'를 의미하는 것으로 해석함이 상당하다고 보았습니다(광주지방법원 2024. 5. 30. 선고 2023구단10573 판결). 이에 따라 "망인의 '사망의 원인이 되는 사고가 발생한 날'은 '망인이 자살을 한 2021. 6. 18.'이지, 망인이 가출한 2021. 6. 12.이라 할 수 없다"고 판단하며 원고의 청구를 전부 기각하였습니다.

그러나, 대상판결은 아래와 같은 이유로 원심판결을 취소하고, 이 사건 처분을 취소하였습니다.

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

- ① 자해행위에 따른 업무상 재해시 평균임금 산정 사유 발생일에 관한 법리: (i) 평균임금은 근로자에 대한 퇴직금, 휴업급여, 산재 보험급여, 유족급여, 장례비 등 「근로기준법」 및 「산업재해보상보험법」(이하 「산재보험법」)상의 여러 가지 급여금 등을 산정하는 기준이 되고, 위 급여금 등에 관한 관계규정의 취지는 근로자의 생활을 보장하고자 하는 데 있으므로, 그 산정의 기준으로서의 평균임금은 근로자의 생활임금을 사실대로 반영함으로써 통상적인 생활수준을 보장하는 것을 기본원리로 한다(대법원 2007. 4. 26. 선고 2005두2810 판결). (ii) 근로기준법 시행령 제52조는 “재해보상을 하는 경우에는 사망 또는 부상의 원인이 되는 사고가 발생한 날을 평균임금의 산정 사유가 발생한 날로 한다.”고 규정하고 있다. 위 규정이 사망 또는 부상의 결과가 발생한 날과 그 원인이 되는 사고가 발생한 날을 구분하고, 후자를 평균임금의 산정 사유가 발생한 날로 보는 것은, 업무상 사고 등이 발생하는 경우 아직 특정 결과가 발생하기 전이라 하더라도 근로자의 근무능력, 여건, 환경 등에 변동이 생겨 근로자가 근로 제공을 제대로 하지 못하고 임금을 제대로 받지 못하는 경우가 발생할 수 있음에도 불구하고 그 임금액에 터잡아 평균임금을 산정하는 것은 근로자의 보호에 적당하지 않아, 사고 시점을 산정 사유가 발생한 날로 보고 사고로 인한 영향을 배제하여 통상 생활 임금의 왜곡을 방지하기 위한 것이라 봄이 타당하다(대법원 2007. 4. 26. 선고 2005두2810 판결).
- ② 평균임금 산정 사유 발생일에 관한 검토: 재해보상에서 ‘평균임금의 산정 사유가 발생한 날’에 관한 해석, 자해행위에 따른 업무상 재해의 인정 취지 등을 종합해 보면, 근로자가 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자살을 한 경우, 그 정신적 이상 상태 때문에 근로 제공을 제대로 하지 못하고 그 결과 임금을 제대로 받지 못하였다면, 특별한 사정이 없는 한 자해행위로 인한 사망의 결과가 발생한 날이 아닌 근로자의 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 낮아지거나 근로자가 정신적 이상 상태에 빠진 시점을 ‘사망의 원인이 되는 사고가 발생한 날’, 즉, 평균임금 산정 사유가 발생한 날로 봄이 타당하다. 따라서, 이 사건에서 망인의 평균임금 산정 사유가 발생한 날은 망인이 업무상 사유로 정상적인 인식능력이 뚜렷하게 낮아져 무단결근을 시작하게 된 2021. 6. 12.을 기준으로 보는 것이 타당하다.
- ③ 평균임금 산정 기간에 관한 검토: 이 사건과 같이 기간제 근로자로 근무하다가 계약기간 만료 후 곧바로 정규직 근로자로 재취업한 뒤 3개월 이내에 재해를 당한 경우에 있어서, 평균임금 산정은 당해 근로자의 근로 실태에 따라 실질적으로 판단할 필요가 있다. 망인은 기간제 근로계약 만료 후 정규직으로 전환되었으나 종전과 동일하게 시내버스 운전원으로 같은 업무를 계속 수행하였으므로, 기간제 근로기간과 정규직 근로기간을 통틀어 회사와 사이에 실질적으로 1개의 근로관계가 계속된 것으로 봄이 타당하다. 피고는 망인의 계약직 근무기간이 2021. 5. 13.까지로, 정규직 전환 이전에 근로관계가 단절되었다고 주장하나, 회사는 2021. 4. 27. 망인에게 정규직 전환을 위하여 기존 계약직 근로계약이 종료됨을 통지하며 종료일을 2021. 5. 31.로 표시한 것으로 보이고, 망인이 수령한 2021년 5월분 임금액은 2,219,460원으로 그 이전의 월 임금액과 큰 차이가 없으므로, 망인은 2021. 5. 13.이 아니라 2021. 5. 31.까지 회사에서 계약직으로 근무한 것으로 판단된다. 따라서 망인의 평균임금은 기간제 근로기간을 포함하여 산정 사유 발생일인 2021. 6. 12. 이전 3개월 동안 수령한 임금총액을 기준으로 산정하는 것이 타당하다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 업무상 스트레스로 인해 자해행위를 한 근로자의 평균임금 산정 사유발생일과 기간에 관해 다음과 같은 중요한 법리를 확인 및 설시하였다는 점에서 의의가 있습니다. 첫째, 평균임금 산정 사유 발생일을 근로자의 사망일이 아닌,

근로자가 정상적인 인식능력을 상실한 시점으로 판단함으로써, 근로자의 임금을 왜곡 없이 반영하여 근로자의 생활을 보장하고자 하는 평균임금 제도의 취지를 명확히 하였습니다. 둘째, 계약직에서 정규직으로 전환된 경우에도 양 근로기간을 통산하여 실질적으로 동일한 1개의 근로관계로 인정될 수 있다고 판단하여, 근로자의 실질적 근로 형태를 존중하고 이를 기준으로 평균임금을 산정해야 한다는 원칙을 분명히 하였습니다.

종합하면, 대상판결은 업무상 스트레스로 인한 인식능력 상실 시점의 의미를 평균임금 산정 사유 발생일로 인정함으로써 평균임금 제도의 취지와 근로자의 정신적 건강 보호 역시 중요하다는 점을 재확인하고, 이에 관한 사업주의 책임을 강조하였습니다. 이에 따라 사용자는 근로자의 작업 안전뿐 아니라 정신건강 관리에도 유의하여야 하고, 평균임금 산정 사유 발생 시 위와 같은 사정들까지 고려할 필요가 있어 보입니다.

본 사건은 피고가 상고하여 현재 대법원 2025두31014호로 상고심 계속 중이므로, 이에 관한 대법원의 최종적 판단을 지켜볼 필요가 있습니다.



2 최신판례

(2) 사업장 내 노동조합 홍보 활동은 채무자의 시설관리권 등과 조화를 이루는 범위에서 노동자의 정당한 권리라고 본 사례

[대상결정: 대법원 2024. 12. 24.자 2024마6760 결정]

1. 사안의 개요

채무자 A회사(이하 '채무자')는 택배배송사업과 택배분류사업 등을 목적으로 설립된 법인으로, 택배 영업 점들과 계약을 체결하여 택배배송업무를 위탁해 왔습니다. 채무자는 B회사 및 C회사(이하 통칭하여 '이 사건 영업점')와 각각 택배 영업점 계약을 체결했으며, 채권자 D는 B회사와, 채권자 E는 C회사와 운송위수탁 계약을 체결한 상태에서 채무자의 일산 F캠프(이하 '배송센터')를 출입하여 택배화물을 수령 및 배송하는 업무를 수행하였습니다. 한편, 채권자들은 각각 G노조 H지회(이하 '이 사건 지회')의 지회장과 부지회장이며, G노조(이하 '이 사건 노조')는 택배업무 종사자들을 대상으로 한 전국 단위 산업별 노동조합입니다.

채권자들은 2023. 6. 8.부터 7. 11.까지 배송센터 내에서 자신들에게 할당된 구역을 벗어나 다른 구역 배송센터(2, 6, 8배송센터)의 근로자들을 대상으로 명함 및 이 사건 노조 전단지·유인물을 배포하며 노동조합 활동(이하 '이 사건 활동')을 진행했습니다. 이에 대해 채무자는 2023. 6. 15. 채권자들과 운송위수탁계약을 체결한 B와 C를 대상으로 조합활동 금지를 요청하는 공문을 발송하였으나, 채권자들은 이후에도 계속해서 배송센터 내에서 이 사건 노조를 홍보하는 조합활동을 이어갔습니다. 이에 채무자는 추가적으로 조합활동 방지 공문을 발송하며, 조합활동이 반복될 경우 배송센터 출입 제한 등의 조치를 취할 것이라고 안내하였습니다. 그럼에도 불구하고 채권자들의 조합활동이 이어지자, 채무자는 2023. 7. 13. 채권자들의 배송센터 출입을 금지하고 업무용 애플리케이션 사용을 제한하는 조치(이하 '이 사건 조치')를 실시하였습니다.

이에 채권자들은 노동조합 활동은 정당하고 채무자의 이 사건 조치가 노동3권을 침해한다고 주장하며 이 사건 조치 배제를 구하는 가처분을 신청하였습니다(이하 '이 사건 가처분 신청').

2. 결정 요지

원심은, 채권자들이 채무자를 사용자로 하여 조합활동권을 주장하는 것이 아니기 때문에, 채권자들이 채무자의 지역별 배송센터 내에서 노동조합 가입을 홍보하는 조합활동에 대해 채무자가 이를 수인할 의무가 있다고 볼 수 없다고 판단하였습니다(서울고등법원 2024. 5. 24.자 2023라21290 결정). 또한, 원심은 이 사건 조치가 채무자의 원활한 작업 수행과 안전사고 방지를 위한 합리적인 조치로서, 채권자들의 단결권을 침해한다고 보기 어렵다고 보았습니다. 나아가, 이 사건 가처분 신청과 관련하여 만족적 가처분이 요구하는 보전의 필요성도 인정되지 않는다는 이유로, 간접강제를 제외한 나머지 부분에 대한 채권자들의 신청을 배척한 제1심 결정을 그대로 유지하였습니다.

그러나, 대상결정은 원심 결정을 파기하고 사건을 환송하면서, 아래와 같은 이유로 채권자들의 노동조합 활동이 정당하며 채무자의 시설관리권과 조화될 수 있는 범위에서 이를 보장해야 한다고 판단하였습니다.

- ① 채무자는 채권자들이 소속된 각 회사와 택배 영업점 계약을 체결해서 화물 배송업무를 위탁한 도급인이다. 채권자들은 해당 영업점을 통해 배송업무를 수행했고, 채무자는 채권자들과 같은 영업점 소속 택배기사들에게 지역별 배송센터를 근로 장소로 제공했다. 한편, 채권자들은 이 사건 지회를 조직했고, 이 사건 활동은 지회의 단결권을 유지하고 강화하는 정당한 목적을 달성하기 위한 활동이었다.
- ② 채권자들을 포함한 영업점 소속 택배기사들은 하루 약 두 차례 정해진 시간에 채무자의 6배송센터에 모여 상하차 업무를 약 1시간 30분 동안 수행한 후 각자의 배송지로 이동해 배송업무를 수행했다. 6배송센터는 비록 택배기사들이 머무르는 시간이 짧더라도 이 사건 영업점 소속 다수의 택배기사들이 함께 근로를 제공하는 거의 유일한 장소이다.
- ③ 채권자들을 비롯한 이 사건 영업점 소속 택배기사들은 6배송센터 내에 주차구역과 화물 수령 장소를 배정받았고, 배정된 구역에서의 업무 외에도 반품상품 처리, 신선식품 배송상자 반납 등의 업무를 수행하기 위해 배정 구역을 벗어나 이동할 수 있었다. 또한, 6배송센터는 2, 8배송센터와 연결되어 있어 채권자들이 신선식품 배송상자를 반납하기 위해 8배송센터로 이동하려면 2배송센터를 지나야 했다. 이러한 점을 보면, 채권자들의 6배송센터 출입은 화물 배송업무 수행을 위해 채무자가 허락하였다고 볼 수 있고, 채권자들이 2, 8배송센터로 이동한 것도 업무 수행을 위해 허용된 범위 내에 있었다고 볼 수 있다.
- ④ 채권자들은 이 사건 활동을 하면서 어떠한 물리력도 사용하지 않았고, 특정 공간을 배타적으로 점거하거나 소음을 발생시키지도 않았다. 조합 활동은 평소 업무 수행과 마찬가지로 도로로 이동하면서 상하차 업무를 하는 다른 택배기사들을 만나 인사를 나누고, 유인물을 배포하는 수준에 그쳤다.
- ⑤ 채권자들은 평소 채무자로부터 출입이 허용된 2, 6, 8배송센터 외에 다른 지역별 배송센터에 출입한 사실이 없고, 2, 6, 8배송센터에서도 약 두 달간 총 5회 정도 조합 활동을 했을 뿐이다. 나아가, 채무자는 다른 영업점이 2, 6배송센터를 포함한 전국의 지역별 배송센터에서 영업점 소속 택배기사들의 업무 홍보를 위한 영상을 촬영하는 것을 상당 기간 허가한 사실이 있는데, 이러한 점을 고려하면, 채권자들의 활동이 채무자의 원활한 작업 수행이나 안전사고 방지에 실질적인 지장을 초래했다고 보기는 어렵다.
- ⑥ 이 사건 지회는 설립된 지 얼마 지나지 않아 조합원 모집이 절실한 상황이었고, 이 사건 조치로 인해 채권자들은 채무자의 지역별 배송센터 출입과 업무용 애플리케이션 사용이 금지되면서 배송센터 내에서 조합원 모집 활동을 할 수 없었을 뿐 아니라 배송업무 자체가 불가능해 생계 유지에도 어려움을 겪게 되었다. 특히, 2, 6, 8배송센터 출입과 업무용 애플리케이션 사용은 원래 채권자들에게 허용되었던 것이었으나, 이 사건 조치로 인해 비로소 금지되었으므로, 채권자들이 이 사건 조치의 배제를 구하는 가처분 신청이 만족적 가처분이라는 이유만으로 보전의 필요성이 충분히 소명되지 않았다고 단정할 수 없다.

3. 의의 및 시사점

대상결정은 근로자의 노동3권 중 단결권의 내용을 강조하며, 수급인의 근로자의 노동조합 활동이 도급인의 시설관리권과 조화를 이루는 범위 내에서 보호받아야 한다는 점을 명확히 하였습니다. 기업의 입장에서 본 결정의 내용을 고려하여 보면, 단결권의 실질적 보장을 위해서는 수급인 소속 노동조합의 도급인 사업장 내에서의 조합 활동이 원천적으로 금지되어서는 안 되며, 근로자의 노동조합 활동이 사용자의 정상적인 업무 수행에 중대한 지장을 초래하지 않는 한 이를 전면적으로 제한하고, 사업장 출입을 차단하는 등의 조치를 취하기 어렵다는 점을 유념할 필요가 있어 보입니다.

또한, 근로자의 조합 활동이 정당한지를 판단하는 과정에서 해당 근로자의 근무장소 범위에 관한 판단이 요구되는데, 근로자가 평소 업무 수행 과정에서 필연적으로 지나가야 하는 구역 역시 업무상 출입이 허가된, 적법한 근무장소로 판단될 가능성이 높아 보입니다. 나아가, 근로자가 사용자의 제한 조치에 대한 배제를 구하는 가처분 신청을 한 경우, 가처분 결정만으로도 본안소송에서 구하고자 하는 목적을 달성하는 이른바 만족적 가처분이라는 이유만으로 보전의 필요성 요건이 충족되지 않은 것으로 보기는 어렵고, 다만 해당 조치로 인해 근로자들의 생계 유지가 어려워졌는지 여부 역시 해당 요건 충족여부 판단에 있어 중요한 요소로 작용할 수 있다는 점도 유의해야 할 필요가 있습니다.

2 최신판례

(3) 기존 교섭대표노조와 합의 없이 일방적으로 교섭단위를 분리하여 교섭창구단일화 절차를 진행하고 그 절차에 따른 단체 교섭을 진행한 것은 부당노동행위에 해당한다고 본 사례

[대상판결: 서울행정법원 2024. 12. 16. 선고 2024구합64048 판결]

1. 사안의 개요

원고는 여객운수업 및 버스광고 대행업을 영위하는 법인이고, 피고보조참가인(이하 '참가인')은 노동조합으로서 원고 근로자들이 조합원으로 가입되어 있는 A지부(이하 '이 사건 지부')를 두고 있습니다. 그리고 원고는 2022. 1. 26. B 노동조합, 2022. 4. 27. C 노동조합이 각 조직되었습니다.

참가인은 2022. 2. 14. 원고에게 단체교섭 및 교섭창구 단일화 절차를 요구하여, 참가인과 원고가 소속된 버스운송사업조합은 2022. 9. 30. '2022년 준공영제 임금협정 노사합의서' 및 '임금협정서' 및 '2022년 민영제 임금·단체협약 노사합의서'를 각 체결하였습니다.

이후 참가인은 '2022년 준공영제 임금협정 노사합의서'의 유효기간 만료일(2022. 12. 31.)이 다가오면서 2022. 11. 2. 원고에게 단체교섭 및 교섭창구 단일화 절차를 요구하였고(이하 '이 사건 단체교섭 요구'), 이에 따라 원고는 2022. 11. 15. 참가인(190명), B 노동조합(74명), C 노동조합(27명)을 교섭요구 노동조합으로 공고하였으며, 참가인은 2022. 12. 11. 교섭대표노동조합으로 확정되었습니다. 그러나 원고와 단체협약을 체결하지는 못하였습니다.

이후로도 '2022년 민영제 노선 단체협약 노사합의서'의 유효기간 만료일(2023. 6. 30.)이 임박함에 따라, B 노동조합과 C 노동조합이 연합하여(이하 '이 사건 연합노동조합') 원고에게 단체교섭을 요구하였고, 원고는 2023. 4. 25. 그 단체교섭 요구사실을 공고하였는데, 참가인은 원고에게 '참가인이 이상과 같이 교섭대표노동조합으로 확정되어 현재까지 그 지위를 가지고 있다'는 이유로 교섭창구 단일화 절차를 중지할 것을 요구하였습니다. 그럼에도 불구하고 원고는 2023. 5. 10. 당시 과반수 노동조합인 이 사건 연합노동조합을 교섭대표노동조합으로 공고하면서, 참가인에게 '2023년 준공영제 노선에 관한 임금협정 갱신을 위한 단체교섭 또한 이 사건 연합노동조합과 교섭할 것'이라고 통보하였습니다. 그리고 원고는 이 사건 연합노동조합과 2023. 12. 28. '2023년 준공영제 임금협정 노사합의서'를, 2024. 2. 29. '민영제 노선 임금 등을 정하는 임금합의서'를 각 체결하였습니다.

참가인은 위와 같은 원고의 행위에 대해, ① 원고가 2023. 5. 10. 이후 참가인과의 교섭에 응하지 않은 행위(이하 '이 사건 행위')는 단체교섭 거부·해태의 부당노동행위이고, ② 원고가 참가인의 중지요구에도 불구하고 임의로 교섭창구 단일화 절차를 진행하여 2023. 5. 10. 다른 노동조합을 과반수 노동조합으로 확정하여 공고한 행위는 지배·개입의 부당노동행위라고 주장하며 구제신청을 하였습니다(경기2023부노95). 경기지방노동위원회는 2023. 11. 13. 위 신청에 대해 '이 사건 행위는 「노동조합 및 노동관계조정법」

(이하 '노동조합법') 제81조 제1항 제3호에서 정한 단체교섭 거부·해태의 부당노동행위에 해당한다'는 이유로 참가인의 이 부분 구제신청을 인용하고, 나머지 구제신청은 기각하였습니다.

이에 원고만이 불복하여 재심을 신청하였는데(중앙2023부노219), 중앙노동위원회는 2024. 3. 13. 위 초심판정과 같은 이유로 원고의 재심신청을 기각하였고(이하 '이 사건 재심판정'), 원고는 이에 다시 불복하여 '이 사건 행위는 단체교섭 거부·해태의 부당노동행위에 해당하지 않는다'며 이 사건 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은, 재심판정과 결론을 같이하며 원고의 이 사건 행위는 노동조합법상 단체교섭 거부·해태의 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다. 그 구체적인 이유는 아래와 같습니다.

- ① 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」(이하 '노동조합법 시행령') 제14조의10 제3항의 취지는 교섭대표노동조합으로 결정된 노동조합이 그 결정일로부터 1년간 단체협약을 체결하지 못한 때에는 새로운 교섭대표노동조합을 정하기 위한 교섭창구 단일화 절차가 개시되도록 하여 종전 교섭창구 단일화 절차의 결과로 교섭권이 배제되었던 다른 노동조합에도 교섭에 참여할 기회를 부여하기 위한 것인 바(대법원 2013. 5. 9.자 2013마359 결정), 반대로 교섭대표노동조합으로 결정된 노동조합에게는 1년간의 근로조건 및 노동관계에 관하여 단체협약을 체결할 지위를 부여하는 취지라고 볼 수 있다. 그렇다면 참가인은 2022. 12. 11. 교섭대표노동조합으로 확정되었으므로, 이 사건 연합노동조합이 원고에게 단체교섭을 요구한 2023. 4.경에는 여전히 교섭대표노동조합의 지위에 있었다.
- ② 교섭창구 단일화 제도는 교섭대표노동조합만 사용자와 단체교섭을 할 수 있도록 하여 교섭대표노동조합이 되지 못한 소수 노동조합의 단체교섭권을 제한하고 있지만, 소수 노동조합도 교섭대표노동조합을 정하는 절차에 참여하게 하여 단체교섭을 하는 교섭대표노동조합이 사용자와 대등한 입장에 설 수 있는 기반이 되도록 하고 있으므로, 이는 노사대등의 원리 위에서 적정한 근로조건의 구현이라는 단체교섭권의 실질적인 보장을 위해 요구되는 불가피한 제도라고 볼 수 있다(헌법재판소 2012. 4. 24. 선고 2011헌마338 결정). 교섭창구 단일화 제도는 필연적으로 소수 노동조합의 단체교섭권 제한을 전제하고 있으므로, 교섭대표노동조합의 지위 유지기간을 판단함에 있어서는 여러 노동조합에 소속된 근로자의 노동기본권의 보장과 공익상의 필요가 적절한 균형을 이룰 수 있도록 신중을 기하여야 한다.
- ③ 노동조합법 시행령 제14조의7은 교섭대표노동조합으로 확정된 이후 조합원 수가 감소하는 경우 교섭대표노동조합 지위를 상실한다는 취지의 규정을 두고 있지 않고, 위와 같은 교섭창구 단일화 제도의 도입 배경 및 경위, 소수 노동조합 소속 근로자들의 노동기본권 보장 필요성, 교섭대표노동조합 지위 유지기간 관련 규정의 취지 등에 비추어 보면 참가인이 과반수 노동조합으로서 교섭대표노동조합으로 결정된 이후 이 사건 지부의 조합원 수가 감소하였다고 하더라도 참가인은 노동조합법 시행령 제14조의10에서 정한 종기까지는 여전히 교섭대표노동조합 지위를 유지한다.
- ④ 노동조합법 제29조의2는 교섭창구 단일화 절차를 규정하고, 제29조의3 제2항에서 '제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의양쪽 또는 어느

한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다'고 규정하고 있다. 이러한 노동조합법 규정과 교섭창구 단일화를 원칙으로 하면서도 일정한 경우 교섭단위의 분리를 인정하고 있는 입법 취지 등을 고려하면, 노동조합법 제29조의3 제2항의 '교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우'란 교섭대표노동조합을 통하여 교섭창구를 단일화하는 것이 오히려 근로조건의 통일적 형성을 통해 안정적인 교섭체계를 구축하고자 하는 취지에 부합하지 않는 결과를 발생시킬 수 있는 예외적인 경우를 의미한다(대법원 2018. 9. 13. 선고 2015두39361 판결).

- ⑤ 원고는 '준공영제 임금협정'과 '민영제 임금협정'은 별도로 교섭단위에 의하여 단체교섭을 진행할 필요가 있다고 보아 임의로 교섭단체를 분리하고 참가인에 대해서는 노동조합법에 의한 교섭단위 분리 신청이나 그에 따른 노동위원회의 결정 절차를 거치지 않았으나, 위 법령에 따르면 위와 같은 경우는 교섭대표노동조합과의 합의 없이 일방적으로 교섭단위를 분리할 수 있는 경우에 해당하지 않는다.
- ⑥ 나아가, (i) 준공영제의 특성에 비추어 보면 결국 근로조건을 최종적으로 결정할 권한은 경기도가 아닌 개별 운송사업자인 원고에게 있는 점, (ii) 이 사건 행위 전후에 원고의 노사 간 교섭단위가 준공영제와 민영제로 분리·운영되었다고 볼 수 없으며 별도로 교섭이 이루어진 관행 역시 존재하지 않는 점, (iii) 근로조건과 고용형태에 다소간의 차이가 있다는 이유만으로 교섭단위 분리를 인정할 경우 개별교섭을 원하는 세부 직군과 노동조합별로 교섭단위가 분리되어 교섭창구 단일화 제도가 형해화될 수 있는 점, (iv) 원고가 참가인에게 민영제 임금협정에 관하여는 단체협약을 체결할 권한이 없다고 오인하였다고 보기 어려운 점 등을 고려하여 보면, 본 사안은 민영제 임금협정 체결을 위하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 해당한다고 볼 수 없다.

3. 의의 및 시사점

대상판결의 내용에 비추어 볼 때, 사용자는 교섭대표노동조합의 지위 유지 기간(1년)을 면밀히 검토하여 해당 기간 동안 이를 임의로 변경하거나 다른 노동조합과 단체교섭을 진행하는 것을 지양하고, 통일된 교섭단위를 분리하고자 할 사정이 있는 경우에도 노동위원회의 결정을 거칠 필요가 있습니다. 이는 과반수 노동조합으로서 교섭대표노동조합으로 결정된 이후 이 사건 지부의 조합원 수가 감소하였다고 하더라도 마찬가지이며, 만약, 법령상 의무와 절차를 위반할 경우 단체교섭 거부·해태나 지배·개입 등 부당노동행위로 판단될 위험이 있으므로, 이에 관한 신중한 접근이 필요할 것입니다.

또한, 단체교섭 절차를 운영함에 있어 특정 노동조합을 배제하거나 교섭권을 제한하는 방식으로 실시하여서는 안 되며, 과반수 노동조합이 변화하거나 교섭대표노동조합의 지위와 관련된 논란이 발생할 경우, 기업은 자체적으로 판단하기보다 관련 법령과 노동위원회의 결정을 존중함으로써 적법한 절차를 따르는 것이 중요할 것으로 보입니다. 본 사건은 원고가 항소하여 현재 서울고등법원 2025누5758호로 항소심 계속 중이므로, 재판부의 판단을 지켜볼 필요가 있습니다.

2 최신판례

(4) 레미콘 기사를 노동조합법상 근로자로 인정하면서, 해당 기사들의 파업에 대해 폭력행위등처벌에관한법률위반 (공동공갈)죄 및 업무방해죄가 성립하지 않는다고 본 사례

[대상판결: 부산지방법원 동부지원 2025. 1. 15. 선고 2023고단1327 판결]

1. 사안의 개요

피고인들은 전국건설노동조합 부산울산경남지역본부(이하 '부울경본부') 산하 부산건설기계지부 레미콘 지회(이하 '레미콘지회') 소속 간부들입니다.

피고인들은 2019. 5. 경부터 부산, 경남 지역 47개 레미콘 제조회사(이하 '피해회사들')에 대하여 레미콘 지회 간부들의 급여 등으로 사용하기 위한 '복지기금'을 요구하였습니다. 그러자 피해회사들은 복지기금을 지급할 근거가 없다고 하며, 요구를 거절하였습니다. 이에 피고인들은 2019. 12. 20. 경부터 피해회사들의 이익을 대변하는 단체인 부산경남레미콘산업 발전협의회 대표 등에게 복지기금 지급을 요구하며 협박성 발언을 하였고, 2020. 5. 14. 경부터 2020. 5. 28. 경까지 피해회사들의 사업장에서 레미콘 기사들로 하여금 운송을 거부하게 하고, 조합원들을 동원하여 시위를 벌였습니다.

결국 피해회사들은 피고인들과 복지기금 지급 합의를 하였고, 피고인들은 2020. 6. 10. 경부터 2022. 6. 30. 경까지 합계 345,569,000원을 지급받았습니다. 이후 피고인들은 2022. 1. 7. 경부터 복지기금 증액을 요구하고, 2022. 5. 9. 경부터 2022. 5. 21. 경까지 운송 거부 및 시위를 하였습니다. 이에 피고인들은 피해회사와 증액된 복지기금 지급에 합의하여 피해회사들로부터 2022. 5. 25. 경부터 2023. 1. 31. 경까지 합계 158,530,000원을 지급받았습니다. 이에 검사는 피고인들을 폭력행위등처벌에관한법률위반(공동공갈) 및 업무방해 혐의로 기소하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 레미콘 지입차주들이 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법')상 근로자에 해당한다고 판단하였습니다. 그리고 대상판결은 피고인들이 파업을 통해 복지기금을 지급받기로 합의하고, 실제 지급받은 것은 적법한 쟁의행위 및 그 결과로서 형법상 정당행위에 해당하여 피고인들이 폭력행위등처벌에관한법률위반(공동공갈)죄의 죄책을 부담하지 않는다고 보았습니다. 구체적인 내용은 다음과 같습니다.

노동조합법상 근로자 해당 여부(긍정)

① 이 사건 레미콘 지입차주들(이하 "지입차주들")은 그 소득을 사실상 전적으로 피해회사들로부터 받는 수입에 의존하고 있다.

- ② 지입차주들은 피해회사들이 급부의 내용과 비용부담, 계약기간, 계약 해지사유 등을 미리 정하여 제시하는 운반도급계약서에 따라 계약을 체결하고 있고, 운송단가가 정기적으로 집단적 합의의 대상이 되고는 있으나 피해회사들의 결정 권한이 상대적으로 크다고 볼 수 있다.
- ③ 지입차주들이 제공하는 노무는 피해회사들이 레미콘 생산·납품업을 영위하기 위한 필수적이지 핵심적인 요소이고, 지입차주들도 피해회사들과 같은 업체를 통하지 않고 개인적으로 레미콘 운송업을 하는 것은 현실적으로 어렵다.
- ④ 지입차주들은 피해회사들과 1~2년 단위의 레미콘 운반도급계약을 체결하고 특별한 사정이 없는 한 계약이 갱신되어 왔고, 그 결과 20년 이상의 장기간 계약관계를 지속한 지입차주도 있다. 나아가 지입차주들은 다른 업무를 할 수 없었고, 레미콘 차량에 레미콘 회사의 상호와 로고가 나타나도록 도색하는 등 피해회사들에 대한 전속성이 강하다.
- ⑤ 지입차주들은 (i) 피해회사들이 정한 출퇴근시간과 근무일을 따르고 휴가계를 제출해야 하였고, (ii) 회사에서 수립한 운송계획과 배치지시에 따라 정해진 출하시간에 건설 현장에 레미콘을 운반하는 업무를 수행하고 차량 운행 일보를 작성하여 출하실에 제출하여야 했으며, (iii) 회사로부터 안전교육을 받고 안전수칙을 준수해야 하였다. 지입차주들이 회사의 운행(출하)지시를 불이행할 경우 회사에서 불이익(배차정지)을 주거나 계약해지가 가능하였으므로, 어느 정도의 지휘·감독관계가 존재한 것으로 볼 수 있다.
- ⑥ 위와 같은 노무제공관계의 실질 및 지입차주들이 과거에는 근로계약을 작성하기도 하였던 점, 집단적 합의에 의해 비로소 근무시간, 대기시간, 책임 내지 비용 부담 등의 근무조건을 개선하고 운송단가를 인상해 올 수 있었던 점 등에 비추어 볼 때, 지입차주들에게 노동3권을 보장할 필요성이 상당하다.

정당행위의 해당 여부(긍정)

- ① 근로자는 헌법상 보장된 기본권으로서 근로조건 향상을 위한 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다. 파업이 헌법상 기본권으로서 단체행동권 행사의 적법 요건을 갖춘 경우 헌법적으로 정당화되므로 이를 형사처벌하는 것은 부당하다.
- ② 단체교섭사항 해당 여부는 헌법 제33조제1항과 노동조합법 제29조의 단체교섭권 보장 취지에 비추어 판단하여야 한다. 일반적으로 구성원인 근로자의 근로조건과 대우 또는 당해 단체적 노사관계의 운영에 관한 사항으로서 사용자가 처분할 수 있는 사항은 단체교섭의 대상이 된다.
- ③ 레미콘지회 간부들은 (i) 조합원 고충처리와 산업안전 활동을 하면서 사용자와 협의·교섭 및 쟁의활동을 수행하였고, (ii) 사용자의 노무관리업무를 대행하기도 하였으며, (iii) 복지기금 액수도 노동조합법상 근로시간 면제 한도를 초과하지 않았다. 따라서 이 사건 복지기금은 근로자의 경제적·사회적 지위 향상을 위한 노동조합 활동과 단체교섭 여건 형성에 필요한 범위 내의 금전으로서 단체교섭의 대상이 된다.
- ④ 파업을 통한 피해회사 대표 압박 방법과 수단이 사회통념상 허용되는 정도나 범위를 벗어나지 않았으므로, 복지기금 지급 합의 및 수령을 공갈죄로 처벌하는 것은 헌법상 단체행동권을 침해한다.
- ⑤ 쟁의행위의 정당성과 관련하여 이 사건 복지기금은 단체교섭사항에 해당하고, 노동위원회 조정절차를 거치지 않은 것은 기대가능성이나 법익균형성 측면에서 용인될 수 있는 절차적 흠결이며, 예기치 않은 혼란이나 손해를 초래하지도 않았다. 따라서 피고인들이 주도한 파업의 정당성이 상실된다고 볼 수 없고, 형법상 정당행위에 해당한다.

한편, 대상판결은 나아가 피고인들이 주도한 파업은 “전격성”을 결여하여 업무방해죄 구성요건으로서의 ‘위력’에 해당하지 않고, 설령 위력에 해당한다 하더라도 형법상 정당행위에 해당하기에 업무방해죄가 성립하지 않는다고 보았습니다. 구체적인 내용은 다음과 같습니다.

- ① 정의행위로서의 파업이 언제나 업무방해죄에 해당하는 것으로 볼 것은 아니고, 전후 사정과 경위 등에 비추어 사용자가 예측할 수 없는 시기에 전격적으로 이루어져 사용자의 사업운영에 심대한 혼란 내지 막대한 손해를 초래하는 등으로 사용자의 사업계속에 관한 자유의사가 제압·혼란될 수 있다고 평가할 수 있는 경우에 비로소 그 집단적 노무제공의 거부가 위력에 해당하여 업무방해죄가 성립한다고 봄이 상당하다(대법원 2011. 3. 17. 선고 2007도482 전원합의체 판결).
- ② (i) 레미콘지회가 2020년 요구한 임금 및 단체협약 요구안의 유효기간 시기(始期)가 2020. 4. 30.인 점, (ii) 부산건설기계지부 지부장이 교섭요구를 계속하면서 2020. 5. 8.부터 교섭결렬에 대한 책임 통보를 하고 2020. 5. 12.부터 총파업을 통보한 후 2020. 5. 14.부터 파업에 돌입한 점, (iii) 2020년 합의의 유효기간이 2022. 4. 30.까지인 점, (iv) 부산건설기계지부에서는 2022. 4. 29.경 ‘5. 4.’까지 합의가 안 될 경우 ‘5. 9.’부터 총파업에 돌입할 것이라고 통보한 후 2022. 5. 9.부터 파업에 돌입한 점에 비추어 보면, 파업이 사용자가 예측할 수 없는 시기에 전격적으로 이루어졌다고 보기 어려우므로, 피고인들과 레미콘지회 소속 조합원들의 파업은 업무방해죄의 위력에 해당하지 않는다.
- ③ 설령 피고인들과 레미콘지회 소속 조합원들의 파업이 업무방해죄의 위력에 해당한다고 하더라도, 근로자의 정의행위로서 형법상 정당행위에 해당함은 앞서 본 바와 같다.

3. 의의 및 시사점

대법원은, 레미콘 운송차주의 경우 비록 업무수행 과정에 있어서 일정 부분 구체적인 지휘·감독을 받고 있는 것은 사실이지만, 그러한 사실만으로는 그들이 특정한 사용자와의 관계에서 사용종속적인 관계에서 노무에 종사하고 그 대가로 임금 등을 받아 생활하는 노동조합법상 근로자라고 볼 수 없다고 하였습니다(대법원 2006. 5. 11. 선고 2005다20910 판결).

그러나 학습지교사 판결[대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598·2014두12604(병합) 판결] 이후 노동조합법상 근로자성의 인정 범위는 점차 넓어지는 추세로 보입니다. 그리고 대상판결은 이러한 추세에 따라, 기존의 대법원 판결과 달리 레미콘 운송차주의 노동조합법상 근로자성을 인정하였다는 점에서 의미가 있습니다. 특히 레미콘 운송차주의 경우 「건설기계관리법」상 독립사업자로 볼 여지가 크에도 불구하고 이들의 근로자성을 인정하였다는 점에서 특수형태근로종사자의 노동조합법상 근로자의 지위를 점차 확대하는 분위기입니다.

또한 대상판결은 노동조합의 복지자금 요구 및 그에 따른 정의행위가 정당한 노동조합 활동에 해당한다고 판단하였습니다. 특히 파업 과정에서 이루어진 회사 대표들에 대한 압박 행위를 “단체교섭 기술”의 범주에 포함시켜 그 정당성을 인정하는 점은, 지나치게 노동조합의 활동을 넓게 인정한 것으로 항소심에서 다른 판결이 나올 가능성도 배제할 수 없습니다.

대상판결에 대하여는 검사가 항소하여 항소심 계속 중입니다.



2 최신판례

(5) 기준봉급의 600%를 일정 주기로 분할하여 정기적으로 지급하는 상여금은 재직조건에도 불구하고 통상임금에 해당한다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 1. 9. 선고 2017다236718 판결]

1. 사안의 개요

피고는 중소기업자의 자주적인 경제활동을 원활하게 하고 그 경제적 지위의 향상을 목적으로 설립된 국책은행입니다. 원고들은 피고 소속 정규직 또는 계약직 근로자이거나 근로자였던 사람들로서 노동조합 지부(이하 '이 사건 노동조합') 조합원이거나 조합원이었습니다.

피고는 원고들에게 2011. 1. 1.부터 2015. 3. 31.까지 연장근로수당 및 연차휴가근로수당(이하 '법정수당')을 지급할 때 정기상여금, 전산수당, 기술수당, 자격수당을 통상임금에 포함시키지 않고 계산한 금액만을 지급하였습니다.

한편 피고는 이 사건 노동조합과 단체협약을 체결하였고, 2013. 12. 13. 체결한 보충협약에는 정기상여금의 재직조건에 관한 규정이 없었습니다. 하지만 피고 보수규정(정규직 근로자 대상) 및 계약직원 보수 복지 운용 기준(계약직 근로자 대상)에는 정기상여금을 '지급일 현재 재직 중인 자에 한하여 지급한다'는 규정이 있었습니다. 이에 따라 피고는 매년 기준봉급의 600%를 정기상여금으로 지급하며 1월, 2월, 5월, 7월, 9월, 11월의 첫 영업일에 각 100%씩 분할하여 지급하되, 지급일 현재 재직 중인 근로자에게만 이를 지급하였습니다.

원고들은 통상임금에 포함되지 않았던 정기상여금, 전산수당, 기술수당, 자격수당이 모두 통상임금에 해당한다고 주장하였습니다. 이를 전제로 원고들은 위 수당들을 통상임금에 포함하여 재산정한 법정수당에서 실제 지급받은 법정수당을 뺀 차액(미지급 법정수당), 그리고 미지급 법정수당을 포함하여 산정한 평균임금을 기초로 재산정한 퇴직금에서 실제 지급받은 퇴직금의 차액(미지급 퇴직금)의 지급을 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

제1심은 정기상여금이 연 600%씩 6회로 분할 지급되기에 1회 지급액은 2개월 근로에 대한 대가로 보았습니다. 또한 제1심은 지급 월 초일에 재직 중인 근로자가 이를 받은 후 다음 지급 월 전에 퇴직해도, 해당 근로자는 근무 기간만큼의 정기상여금을 이미 받은 것이므로, 1년 중 언제 퇴직하든 퇴직일까지의 근로에 대한 정기상여금을 지급받은 것이라 판단하였습니다. 따라서 정기상여금은 소정근로 여부와 관계없이 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급되는 것이 아니고, 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 지급조건 성취 여부가 불확실하지 않으므로 고정성이 있다고 보았습니다. 이에 제1심은 정기상여금은 정기성, 일률성, 고정성을 모두 갖춘 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다(서울중앙지방법원 2016. 5. 26. 선고 2014가합33869 판결).

이와 달리 원심은 피고의 임금 체계가 후불임금을 전제로 편성되어 정기상여금의 고정적 지급이 예정되어 있지 않다고 하였습니다. 또한 원심은 근로자가 임의의 날에 근로를 제공하더라도 지급일 이전에 퇴직하면 정기상여금을 받을 수 없다면 근로제공 시점에서도 받을 수 있다는 확신이 생길 수 없어 고정성이 인정되지 않는다고 보았습니다. 나아가 원심은, 재직조건이 무효라는 원고들의 주장에 대해서도, 보수규정의 재직조건은 2001년부터 있었고 노사가 장기간 이익을 제기하지 않았으며 일할계산 규정도 두지 않았다는 점 등을 이유로 이를 배척하였습니다(서울고등법원 2017. 5. 12. 선고 2016나 2039352 판결).

하지만 대법판결은, 최근 선고된 전원합의체 판결(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결)에 따라 근로자가 소정근로를 온전히 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다고 보아 원심을 파기환송하였습니다. 구체적인 내용은 다음과 같습니다.

- ① 통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다. 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다. 임금에 부가된 조건은 소정근로 대가성이나 정기성, 일률성을 부정하는 요소 중 하나로 고려될 수는 있지만, 단지 조건의 성취 여부가 불확실하다는 사정만으로 통상임금성이 부정되지 않는다.
- ② 통상임금은 실근로와 구별되는 소정근로의 가치를 반영하는 도구개념으로서, 근로자가 재직하는 것은 근로계약에 따른 당연한 전제이다. '퇴직'은 근로관계를 종료시켜 실근로의 제공을 방해하는 장애사유일 뿐, 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 대가와는 관련이 없다. 따라서 어떠한 임금을 지급받기 위해 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있더라도 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결).
- ③ 이 사건 보수 관련 규정은 상여금을 연 600%로 하여 1월, 2월, 5월, 7월, 9월, 11월의 첫 영업일에 각각 100%씩 지급하되, 지급일 현재 재직 중에 있는 자에 한하여 지급한다고 정하고 있다. 이러한 사실관계에 비추어 볼 때, 기준봉급의 600%를 일정 주기로 분할하여 정기적으로 지급하는 이 사건 상여금은 재직조건에도 불구하고 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하는 통상임금에 해당한다.
- ④ 따라서 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 전제하여 이 사건 상여금이 통상임금에 해당하지 않는다고 본 원심 판단에는 통상임금에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다.

3. 의의 및 시사점

대법판결은 2024. 12. 19. 선고된 대법원 전원합의체 판결(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결 및 대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결)에서 확립된 새로운 통상임금 법리가 대법원에서 처음으로 적용된 사례 중 하나입니다(다른 사례는 대법원 2025. 1. 9. 선고 2020다300626 판결).

대법판결은 “고정성” 요건이 폐지된 이후, “기준봉급의 600%를 일정 주기로 분할하여 정기적으로 지급”하는 방식의 정기 상여금이 “지급일 현재 재직 중인 자”에게만 지급하는 재직조건에도 불구하고 “소정근로의 대가”로 인정될 수 있음을 명확히 하였습니다.

나아가, 대상판결은 재직조건부 임금의 통상임금성을 인정하면서도 재직조건 자체의 효력을 부정하지는 않았습니다. 이러한 점에서 대상판결은 재직조건이 여전히 임금 지급 여부를 결정하는 유효한 조건으로 기능할 수 있음을 인정하였다고 볼 수 있습니다. 다만, 대상판결은 임금 지급 여부와 달리 통상임금 해당 여부는 재직조건의 존부와는 별개로 “소정근로의 대가”인지에 따라 판단되어야 함을 명확히 하였습니다. 결과적으로 기업의 입장에서 재직조건을 유지하면서도, 해당 임금이 통상임금에 포함될 경우를 대비하여 법정수당의 산정 방식 등을 변경하는 방안을 강구하여야 할 필요성은 여전히 크다고 판단됩니다.

또한, 대상판결은 위 대법원 통상임금 전원합의체 판결에서 언급된 “선택적 장래효”가 적용된 첫번째 사례 중 하나라는 점에서도 주목할 만합니다. 새로운 통상임금 법리가 원칙적으로 장래효를 가지지만, 해당 사건 및 병행사건에는 예외적으로 소급효가 인정된다는 법리가 대상판결에서 병행사건에 대한 소급효를 인정함으로써 확인되었다고 볼 수 있습니다.

다만 대상판결은 “소정근로의 대가”를 판단하는 구체적인 기준, “병행사건”의 범위 등 여러 쟁점에 대하여 보다 구체적인 해답을 제시하지는 않았다는 점에서 한계가 있습니다. 이와 같은 쟁점들은 향후 추가적인 판결례, 고용노동부 행정지침, 그리고 학계의 논의 등을 통하여 좀더 구체화될 것으로 예상됩니다. 기업들은 이러한 불확실성을 감안하여 통상임금 판결의 취지를 신중하게 검토하고, 새로운 임금체계 구축을 위해 노력하여야 할 것입니다.



2 최신판례

(6) 월 기본급의 800%에 해당하는 금액을 일정 주기로 분할하여 지급하는 상여금은 재직조건에도 불구하고 통상임금에 해당한다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 1. 9. 선고 2020다300626 판결]

1. 사안의 개요

피고는 자동차 부품을 제작·판매하는 회사이고, 원고들은 피고 회사에서 근무하고 있는 근로자들입니다.

피고는 원고들이 조합원으로 가입한 노동조합 지회와 2010년 및 2012년 단체협약(이하 '이 사건 단체협약')을 체결하였습니다. 이 사건 단체협약과 피고의 취업규칙(이하 '이 사건 취업규칙')에 따르면, 정기상여금은 지급일에 재직 중인 직원에 한하여 지급하며, 중도 퇴직자에게는 일할로도 지급하지 않도록 규정(이하 '이 사건 재직조건')되어 있었습니다.

피고는 이 사건 단체협약 및 취업규칙에 따라 원고들을 포함한 소속 근로자들에게 연간 기본급의 800%에 해당하는 정기상여금을 1년에 8회로 나누어 지급하여 왔습니다. 한편, 원고들 중 일부는 단체협약에 따라 피고로부터 받을 퇴직금을 중간정산하여 받기도 하였습니다.

원고들은 정기상여금이 소정근로의 대가로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것이므로 통상임금에 해당하고, 이 사건 재직조건은 임금의 사전포기를 의미하며 임금 전액지급의 원칙 등에 반하므로 강행법규에 위반되어 무효라고 주장하였습니다.

이러한 전제하에 원고들은 정기상여금은 재직조건이 붙어 있지 아니한 것으로 평가되어야 하고, 이를 통상임금에 포함하여 재산정한 연장·휴일·야간근로수당 및 연차휴가수당 중 미지급 금액과, 그와 같이 재산정한 수당을 평균임금에 포함하여 재산정한 중간정산 퇴직금 중 미지급 금액의 지급을 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

제1심은 이 사건 정기상여금이 '지급일 현재 재직 중'이라는 추가적이고 불확실한 조건을 성취하여야 비로소 지급되므로, 고정성이 결여되었다고 판단하여 통상임금성을 부정하였습니다(수원지방법원 안산지원 2016. 4. 21. 선고 2013가합8875 판결).

하지만 원심은 이 사건 상여금은 1년 단위로 정해진 고정적인 금액을 연간 8회로 나누어 지급하는 것에 불과하고, 재직조건이 부가되었더라도 이는 중도퇴직 등 지극히 예외적인 상황에서 계산상의 편의를 위한 것일 뿐이라고 보았습니다(서울고등법원 2020. 12. 2. 선고 2016나2032917 판결). 즉, 이 사건 상여금은 신규 입사자의 경우 경력과 근속기간에 따라 지급률을 달리하고, 지급일 이전 복직 또는 휴직하는

근로자에게는 일할 계산하며, 결근자에게는 감액 지급하는 등 근로의 대가로서의 성격이 분명하므로, 소정근로의 대가로서 정기성, 일률성, 고정성을 갖춘 통상임금에 해당한다고 판단하여 원고들의 청구를 인용하였습니다(서울고등법원 2020. 12. 2. 선고 2016나2032917 판결).

대상판결은 고정성이 통상임금의 개념적 징표에 해당하지 않는다고 본 점에서 차이가 있으나, 결론에 있어서 원심과 판단을 같이하였습니다. 대상판결은, 통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금이고, 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다는 전제하에 피고의 상고를 기각하였습니다. 구체적인 내용은 다음과 같습니다.

- ① 통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다. 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다. 단지 조건의 성취 여부가 불확실하다는 사정만으로 통상임금성이 부정된다고 볼 수는 없다.
- ② 근로자가 재직하는 것은 근로계약에 따라 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이다. '퇴직'은 정년의 도래, 사망, 해고 등과 함께 근로관계를 종료시켜 실근로의 제공을 방해하는 장애사유일 뿐, 근로자와 사용자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 대가와와는 관련이 없다. 따라서 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있더라도 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결 참조).
- ③ 이 사건 단체협약 및 취업규칙은 연간 월 기본급의 800%에 해당하는 상여금을 지급하되, 재직 중인 직원에 한하여 지급하고 중도퇴직자에게는 일할로도 지급하지 않도록 정하였다. 이에 따라 매년 노사협회의 결정에 따라 월 기본급의 100%가 일정 주기로 연간 8회에 걸쳐 지급되었다. 이러한 사실관계 및 앞서 본 법리에 비추어 보면 이 사건 상여금은 재직조건에도 불구하고 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하는 통상임금에 해당한다.
- ④ 원심이 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 본 것은 잘못이나, 이 사건 상여금의 통상임금성을 인정하고 미지급 임금 등의 지급의무를 인정한 결론은 정당하다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 2024. 12. 19. 선고된 대법원 전원합의체 판결(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결 및 대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결)에서 확립된 새로운 통상임금 법리가 대법원에서 적용된 처음으로 적용된 사례 중 하나입니다(다른 사례는 대법원 2025. 1. 9. 선고 2017다236718 판결).

의의 및 시사점에 관하여는 앞서 소개드린 대법원 2025. 1. 9. 선고 2017다236718 판결을 참조해주시기 바랍니다.

2 최신판례

(7) 정기상여금에 재직조건이 부가되어 있거나, 특정 수당에 일정 근무일수를 초과하여야 수당을 지급할 수 있다는 조건이 부가되어 있더라도 통상임금성을 부정할 수 없다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 1. 23. 선고 2019다204876 판결]

1. 사안의 개요

피고는 철강 및 특수강 주물 제조, 판매 등을 주 사업으로 영위하는 회사이고 원고들은 피고 회사에 재직 중이거나 과거 재직했던 근로자들입니다.

피고의 단체협약 및 급여규정에 따르면, 정기상여금은 통상임금 및 25시간의 시간외 수당을 합한 금액의 800%로 책정되어 있고, 4월을 제외한 짝수월(2, 6, 8, 10, 12월) 25일에 각 100%씩, 4월에 200%, 7월에 100%가 지급되었습니다. 특히 “지급기준일 당시 재직 중인 직원”에게만 지급하고, 지급일 이전 퇴사자에게는 지급하지 않는다는 조건(이하 ‘이 사건 재직조건’)이 명시되어 있었습니다. 또한 피고의 급여규정은 직급수당, 근속수당, 복지수당, 4조3교대 수당, 장애인수당 등을 “약정 통상임금”으로 정하고 있었는데, 여기에는 “해당 월의 출근일수가 15일 미만인 경우” 지급하지 않거나 그 반액만 지급한다는 조건(이하 ‘이 사건 근무일수 조건’)이 부가되어 있었습니다.

이에 원고들은 정기상여금이 통상임금에 포함되어야 한다고 주장하면서, 피고를 상대로 정기상여금을 포함하여 재산정한 법정수당과 기지급된 수당의 차액 및 퇴직금 차액의 지급을 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

제1심은 피고의 정기상여금 지급에 재직조건이 부가되어 있어, 근로자가 임의의 날에 근로를 제공하더라도 지급일 전에 퇴직하면 정기상여금을 전혀 받지 못하므로 고정성이 없다고 판단하였습니다(서울서부지방법원 2017. 4. 20. 선고 2015가합37191 판결).

원심은 고정급 형태의 정기상여금에 부가된 재직조건은 지급일 전 퇴직하는 근로자의 기왕의 근로대가가까지 지급하지 않는다는 취지인 한에서는 무효라고 보아, 정기상여금이 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다. 또한 피고는 이 사건 근무일수 조건이 부가된 약정 통상임금 수당도 고정성이 없다는 주장을 하였으나, 원심은 약정 통상임금 수당들에 근무일수 조건이 부가되어 있더라도 위 수당들을 통상임금에 포함하도록 정한 취업규칙 규정이 무효가 아니라고 하여, 위 수당들이 통상임금에 포함한다고 하였습니다. 또한 일급제 근로자인 원고들은, 피고가 통상임금을 기초로 주휴수당을 지급하여야 함에도 기본급만을 기초로 주휴수당을 지급하였기에 피고가 주휴수당 차액 및 이를 반영한 퇴직금 차액을 지급하여야 한다고 하였지만, 원심은 일급제 근로자인 원고들이 지급받은 정기상여금에 주휴수당이 이미 포함되어 있다고 보아 원고들의 주장을 받아들이지 않았습니다(서울고등법원 2018. 12. 18. 선고 2017나2025282 판결).

대상판결은 다음과 같은 이유에서 약정 통상임금 등의 800%를 일정 주기로 분할하여 정기적으로 지급하는 이 사건 정기상여금은 재직조건에도 불구하고 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하는 통상임금에 해당한다고 보았습니다. 이에 따라 비록 원심이 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 전제하고 재직조건을 무효로 본 것은 적절하지 아니하나, 피고가 그 차액을 지급할 의무가 있다는 원심의 결론은 정당하다고 판시하였습니다.

정기상여금의 통상임금 해당 여부(긍정)

- ① 사용자와 근로자는 임금의 구조, 체계, 유형, 내용, 총액 등을 자유롭게 정할 수 있고, 임금에 관한 조건도 자유롭게 부가할 수 있다. 그 조건은 강행규정 위반 등 별도의 무효 사유가 존재하지 않는 한 효력을 가진다.
- ② 노사가 임금을 지급받기 위한 재직조건을 부가하는 것은 원칙적으로 임금의 지급대상을 정하는 것이지, 이미 정해진 임금을 박탈하는 것이 아니므로 특별한 사정이 없는 한 무효라고 볼 수 없다.
- ③ 이 사건 정기상여금은 짝수월 내지 7월의 각 25일에 지급되고 산정기간은 지급일 기준 전월 1일부터 지급일이 속한 달의 말일까지이다. 따라서 퇴직 시기에 따라 근로기간에 상응한 부분보다 많거나 적은 정기상여금을 지급 받을 수 있다.
- ④ 근로자가 유리한 퇴직 시기를 선택하여 초과 지급받을 여지를 허용하고 노사 간에 정산하지 않기로 한 재직조건이 현저히 불합리하다고 볼 수 없으며, 피고 사업장에서는 2010년경부터 이 사건 정기상여금에 재직조건을 부가해왔으므로 경영상 필요성이 없었다고 단정하기도 어렵다.

이어서, 대상판결은 특정 수당에 근무일수 조건이 부가되어 있더라도 그러한 사정만으로 해당 수당의 통상임금성을 부정할 수는 없다고 보았습니다. 구체적인 내용은 다음과 같습니다.

약정 통상임금 수당의 통상임금 해당 여부(일부 부정)

- ① 근로기준법 제15조는 근로기준법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하고, 무효로 된 부분은 근로기준법에서 정한 기준에 따르도록 규정하고 있다. 이에 따라 근로기준법상 통상임금에 산입될 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사합의는 근로기준법에서 정한 기준에 미치지 못하는 근로조건이 포함된 부분에 한하여 무효이다.
- ② 통상임금의 범위를 정한 단체협약이나 취업규칙이 근로자에게 불리한 면과 유리한 면이 있는 경우, 법정 통상임금에 미달하면 그 범위 내에서 무효이며, 근로자가 유리한 것만을 취사선택하여 법정수당을 산정하는 것은 허용되지 않는다.
- ③ 임금이 일정 근무일수 조건이 부가되어 있더라도, 그것이 소정근로일수 이내로 정해진 경우에는 그러한 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 통상임금성이 부정되지 않는다.
- ④ 장애인수당은 소정근로의 가치 평가와 무관하게 장애인수첩 소지자에 한하여 지급되는 임금으로서 통상임금에 해당하지 않는다. 다만, 나머지 약정 통상임금 수당의 경우 '월 15일 이상 근무 조건'은 주 5일제 근무에서 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 조건이므로 통상임금성이 부정되지 않는다.

마지막으로, 대상판결은 일급제 근로자인 원고들에게 지급되는 이 사건 정기상여금에 주휴수당이 포함되어 있다고 보기는 어렵기에, 원고들이 지급받은 정기상여금에 주휴수당이 포함되어 있다고 본 원심의 판단이 잘못되었다고 하였습니다. 구체적 내용은 다음과 같습니다.

일급제 근로자의 주휴수당 차액 청구 가부(긍정)

- ① 구 근로기준법 제55조의 주휴수당은 근로자가 주휴일에 실제로 근무하지 않더라도 근무를 한 것으로 간주하여 지급되는 법정수당으로, 그 성질상 통상임금을 기초로 하여 산정하여야 한다.
- ② 시급제 또는 일급제 근로자가 매월 지급받는 고정수당에는 근로계약·단체협약 등에서 달리 정하지 않는 한 법정수당인 주휴수당이 포함되어 있지 않다.
- ③ 시급제 또는 일급제 근로자는 통상임금에 속하는 매월 지급되는 고정수당을 포함하여 새로이 산정한 시간급 통상임금을 기준으로 계산한 주휴수당액과 지급받은 주휴수당액의 차액을 청구할 수 있다. 이는 1개월을 초과하는 일정 기간마다 지급되는 정기상여금을 통상임금에 포함하여 시간급 통상임금을 새로 산정하는 경우에도 마찬가지이다.
- ④ 따라서 피고의 단체협약이나 취업규칙에 정기상여금에 주휴수당이 포함되어 지급된다고 볼 만한 내용이 없으므로, 원고들이 지급받은 정기상여금에 주휴수당이 포함되어 있다고 보아 주휴수당 차액 청구를 기각한 원심판단은 법리를 오해한 것이다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은, 재직조건이 붙은 정기상여금의 통상임금성을 인정한 2024. 12. 19. 선고 대법원 전원합의체 판결(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결 및 대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결)의 후속 판결로, 정기상여금에 부가된 재직조건과 근무일수 조건의 효력에 관하여 보다 명시적으로 판단하였다는 점에서 의미가 있습니다.

특히 대상판결은 “노사가 임금의 내용을 형성하는 과정에서 임금을 지급받기 위한 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건을 부가하는 것은 원칙적으로 그 임금이 지급되기 위한 기준 내지 임금의 지급 대상을 정하는 것이지, 이미 지급하기로 정해져 있는 임금을 특정 시점에 재직하지 않는다는 이유로 포기하게 하거나 박탈하는 것이라고 보기 어렵다”고 판시하였습니다. 이러한 대상판결의 태도는 재직조건의 유효성을 넓게 인정한 것으로 판단됩니다. 따라서 기업 입장에서는 재직조건을 활용하여 퇴직 시점에 따른 정기상여금 지급 범위를 조정할 수 있는 재량이 인정될 것으로 보이고, 재직자에 한정하여 지급하는 조건이 유효하므로 퇴직자가 퇴직 시 받지 못한 정기상여금을 청구하는 것은 어려울 것으로 예상됩니다.

다만, 재직조건이 유효하다고 하더라도 재직조건이 부가되었다는 사정만으로 통상임금성이 부정되지 않습니다. 따라서 재직 중인 근로자에 대해서는 정기상여금을 통상임금에 포함시켜 각종 법정수당을 산정하여야 하므로, 기업의 추가 인건비 부담은 불가피할 것으로 보입니다.

대상판결은 근무일수 조건부 임금의 통상임금 해당 여부에 대한 판단 기준도 제시하였습니다. 소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건의 경우, 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 당연히 충족할 수 있는 조건이므로 통상임금성이

부정되지 않습니다. 나아가 근로자가 실제 근무일수가 소정근로일수에 미치지 못하여 해당 임금을 지급받지 못하더라도, 그 임금이 소정근로대가성, 정기성, 일률성을 갖추고 있다면 통상임금에 산입하여 법정수당을 산정하여야 합니다. 대상판결이 이러한 법리를 명시적으로 확인하였다는 점에서 실무상 의미가 있습니다.

대상판결은 재직조건의 효력과 근무일수 조건부 임금의 통상임금성에 대한 판단 기준을 제시함으로써, 향후 유사한 분쟁에서 중요한 지침이 될 것으로 예상됩니다. 특히 재직조건의 유효성을 명시적으로 인정함과 동시에 전원합의체 판결의 기초를 유지하여, 기업이 재직조건을 활용하면서도 통상임금 관련 법적 리스크를 최소화할 수 있는 방안을 모색하는 데 중요한 기준점을 제공하였다고 볼 수 있습니다.

2 최신판례

(8) 정액급 포괄임금약정이 최저임금법에 위배되는지를 판단할 때, 기준근로시간을 초과하는 약정 연장근로시간은 소정근로시간 수에 포함될 수 없고, 이에 대한 임금 또한 비교대상 임금에 포함될 수 없다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2024. 12. 26. 선고 2020다300299 판결]

1. 사안의 개요

망 A(이하 '망인')은 2018. 5. 21. 리프트를 이용한 화물 운반 작업 도중 몸이 리프트와 리프트와 바닥 난간 사이에 끼이는 사고(이하 '이 사건 사고')를 당하여 같은 날 사망하였습니다.

망인의 상속인인 원고들은 망인의 사용자 주식회사 B(이하 '피고 B'), 리프트의 점유자인 주식회사 C(이하 '피고 C'), 그리고 주식회사 C의 대표자인 D(이하 '피고 D')를 상대로 손해배상을 청구하였습니다.

망인이 2016. 3. 21. 피고 B와 사이에 체결한 근로계약의 내용 중 대상판결과 관련된 부분은 다음과 같습니다. 또한 근로계약서 제7조에서는 평일 및 토요일의 1일 근로시간을 9시간으로 정하였습니다(07:00부터 18:00까지, 휴게시간 2시간).

제3조(근로계약기간 및 연봉계약기간)		
① 근로계약기간은 2015. 1. 1.부터 2017. 12. 31.로 한다.		
② 제5조 연봉적용기간은 2016. 1. 1.부터 2016. 12. 31.까지로 한다.		
제5조(임금)		
1. 항목	2. 금액	3. 산출근거
월간급여	2,700,000원	기본급 + 고정연장근로수당
월간급여 항목별 세부내역		
기본급(주휴수당 포함)	1,260,270원	시간급 × 209시간
고정연장근로수당	1,409,580원	시간급 × 155시간 × 1.5
고정야간근로수당	30,150원	시간급 × 10시간 × 0.5

망인은 피고 B로부터 임금으로, 2016년 1월부터 2016년 5월까지 월 270만 원, 2016년 6월부터 2017년 6월까지 월 280만 원, 2017년 7월부터 2018년 5월까지 월 290만 원을 지급받았습니다. 이 사건 사고 당시 망인의 실제 월 급여액은 290만 원이었습니다.

2. 판결 요지

원심은 피고 B는 보호의무 또는 안전배려의무 위반에 따른 채무불이행책임, 피고 C는 공작물점유자 책임(민법 제758조 제1항), 피고 D는 불법행위책임(민법 제750조)에 따라 공동하여 망인의 상속인인 원고들에게 손해를 배상할 책임이 있다고 판단하였습니다(서울고등법원 2020. 12. 2. 선고 2019나2053731 판결). 또한 망인이 포괄임금약정에 따라 피고 B로부터 지급받은 임금이 최저임금법상 최저임금에 미달한다고 판단하여 최저임금을 기준으로 일실수입 및 일실퇴직금을 산정하였습니다.

그러나 대법원은 다음과 같은 이유를 들어 원심판결 중 피고들 패소 부분을 파기하고 사건을 서울고등법원으로 환송하였습니다.

가. 포괄임금약정의 구분 및 비교대상 임금 산정 방법

대상판결은 아래와 같은 이유로 망인과 피고 B가 정액급 포괄임금계약을 체결하였다고 보아야 함에도 원심이 이를 정액수당 포괄임금계약이라고 판단한 것은 잘못이나, 원심이 정액수당 포괄임금약정이 아닌 정액급 포괄임금계약에서의 비교대상 임금 산정 방법인 역산방식을 취하였으므로 이 부분은 판결에 영향을 미친 잘못이 없다고 판단하였습니다.

- ① 임금은 기본임금을 결정하고 이를 기초로 각종 수당을 가산하여 합산 지급하는 것이 원칙이지만, (i) 정액급 포괄임금계약(기본임금을 미리 정하지 않고, 법정수당을 포함한 금액을 월급여액 또는 일당임금으로 정하여 근로시간과 무관하게 지급하는 방식)이나 (ii) 정액수당 포괄임금계약(기본임금을 미리 정하되 법정수당을 구분하지 않고 일정액을 법정수당으로 정하여 근로시간과 무관하게 지급하는 방식)을 체결하는 것도 가능하다(대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결, 대법원 2022. 2. 11. 선고 2017다238004 판결 등 참조).
- ② 포괄임금약정에 따라 지급된 임금이 최저임금에 미달하는 때에는 포괄임금약정이 유효하다고 볼 수 없고, 사용자는 그 미달액을 지급해야 한다. 최저임금 미달여부의 판단을 위한 비교대상 시급의 산정 방법은 다음과 같다. (i) 정액수당 포괄임금계약의 경우 특별한 사정이 없는 한 기본임금을 기준으로 곧바로 비교대상 임금을 산정한다. (ii) 정액급 포괄임금계약의 경우 비교대상임금은 월급여액에서 '소정근로시간 및 유급주휴시간'이 차지하는 비율을 곱하는 방식으로 최저임금 산입제외 임금을 제외한 금액을 산정하고, 이를 구 최저임금법 시행령 제5조 제1항 제3호에 따라 1개월의 소정근로시간 수로 나누어 비교대상 시급을 산정 후 최저임금과 비교하여 최저임금 미달여부를 판단해야 한다.
- ③ 다음의 사정들을 종합하면 망인과 피고 B는 기본임금을 별도로 정하지 않고 법정수당을 포함한 일정금액을 월급여액으로 정하는 '정액급 포괄임금계약'을 체결한 것으로 봄이 타당하다. (i) 망인의 근로계약서에서 기본급과 법정수당 산정의 기준이 된 시간급의 액수를 정하지 않은 것으로 보인다. (ii) 근로계약서에 기본급이 기재되어 있으나 이를 기초로 법정수당을 산정한 후 합산한 금액은 실제 지급된 월급여액과 다르다. (iii) 임금대장에도 기본임금과 법정수당을 구별하지 않은 정액의 월급여액이 기재되었다.

나. 소정근로시간과 비교대상 임금 산정방식

대상판결은 아래와 같은 이유로 원심이 기준근로시간을 초과하는 약정 연장근로시간에 대한 임금까지 포함하여 비교대상 임금을 산정하고 그 약정 연장근로시간도 소정근로시간 수에 포함시켜 최저임금 미달 여부를 판단한 것은 정액급 포괄임금계약이 최저임금법에 위배되는지를 판단하는 방법에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다고 보았습니다.

- ① 원심은 망인의 소정근로시간은 기준근로시간 주 40시간에 약정연장근로시간 주 14시간을 더한 주 54시간이라는 전제에서, 망인이 지급받은 월 급여 290만 원에 '월 기준근로시간 174시간, 월 유급 주휴시간 35시간, 가산율을 반영한 월 연장·야간근로시간 237.5시간[= 연장근로 155시간 × (1+가산율 0.5) + 연장근로 시간 중 야간근로 10시간 × 가산율 0.5]을 모두 더한 시간에서 '월 기준근로시간 174시간, 월 유급 주휴시간 35시간, 가산율을 반영한 약정 월 연장·야간근로시간 91.5시간[= 주 61시간 × (1+가산율 0.5)]을 더한 시간이 차지하는 비율을 곱하여 비교대상임금을 산정한 후, 이를 월 기준근로시간과 약정 연장근로시간을 더한 시간으로 나눈 값을 최저임금과 비교하였다. 그에 따라 원심은 비교대상 시급을 7,351원(원 미만 버림, 이하 같다)으로 산정한 후 2018년 최저임금인 7,530원에 미달한다고 판단하였다.
- ② 그러나 근로기준법 제2조 제1항 제8호에 따르면, '소정근로시간'은 기준근로시간(주 40시간) 내에서 근로자와 사용자가 정한 근로시간을 의미한다. 따라서 기준근로시간을 초과하는 약정 연장근로시간은 연장근로 시간일 뿐 소정근로시간에 해당하지 않는다. 정액급 포괄임금약정의 월 급여액으로부터 역산하여 비교대상 시급을 산정할 때에도 기준근로시간을 초과한 약정 연장근로시간에 대한 임금은 비교대상 임금(분자)에 포함될 수 없고 그 시간은 소정근로시간(분모)에 포함될 수 없다. 이에 따라 산정한 비교대상 시급은 7,801원으로서 2018년 최저임금인 7,530원에 미달하지 않는다.

3. 의의 및 시사점

기존에 대법원은 포괄임금약정의 유형을 정액급 포괄임금계약과 정액수당 포괄임금계약으로 구별하고(대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결, 대법원 2022. 2. 11. 선고 2017다238004 판결 등 참조), 각 유형별로 최저임금법에 위배되는지 여부를 판단함에 있어 비교대상 임금을 산정하는 방식을 구체적으로 제시한 바 있습니다(대법원 2023. 11. 2. 선고 2018도965 판결).

대상판결은 나아가 정액급 포괄임금계약이 최저임금법에 위배되는지 여부를 판단함에 있어 기준근로시간을 초과한 약정 연장근로에 대한 임금은 소정근로에 대한 대가가 아니어서 비교대상 임금에 포함될 수 없고, 그 시간도 소정근로시간수에 포함될 수 없다는 점을 분명히 하였다는 점에서 의미를 가집니다.

대상판결은 향후 유사한 포괄임금약정 관련 분쟁에서 기존 대법원의 확립된 법리와 함께 하나의 판단기준이 될 것으로 보입니다. 이에 근로자들과 포괄임금약정을 체결한 기업들은 근로계약 내용 및 임금지급 실태 등을 고려하여 포괄임금 약정이 어느 유형에 해당하는지를 확인하고, 대상판결이 제시한 비교대상 임금 산정방식에 따라 최저임금 준수 여부를 검토하는 것이 필요할 것으로 보입니다.

2 최신판례

(9) 근로자가 물류센터에서 작업 중 코로나19에 감염된 데 대하여 사용자로서 손해를 배상할 책임이 있다고 본 사례

[대상판결: 서울동부지방법원 2025. 1. 15. 선고 2021가합109118 판결]

1. 사안의 개요

피고는 물류창고 및 배송시설 등 물류 관련 시설운영업 등을 영위하는 회사입니다. 원고 A는 2020. 4. 28.부터 피고의 사업장인 물류센터(이하 '이 사건 물류센터')에서 신선제품 포장업무를 해온 근로자이고, 근무중인 2020. 5. 26. 코로나19 확진 판정을 받았습니다.

원고 B는 원고 A의 배우자이자 동거가족으로, 2020. 5. 26. 21:00경 코로나19 검사를 받고 다음날인 2020. 5. 27. 코로나19 확진 판정을 받은 후 ○○의료원에 격리 입원하였습니다. 이후 2020. 6. 7. 입원 치료 중 급성호흡부전 증세가 악화되어 대학병원으로 전원하던 중 심정지로 저산소성 뇌손상을 입었고, 의식불명 상태에 빠졌습니다. 원고승계참가인 C공단은 원고 B에게 국민연금법 규정에 따라 장애연금 42,799,360원을 지급하였습니다.

이에 원고들은 피고의 근로자에 대한 안전배려의무 위반을 이유로 원고 A에게는 코로나19 감염으로 인한 정신적 손해, 원고 B에게는 코로나19 감염으로 입은 장애에 따른 손해 및 정신적 손해가 발생하였다고 주장하며 각 피고를 상대로 손해배상을 청구하였습니다. 원고승계참가인 C공단은 원고 B의 피고에 대한 손해배상청구권을 대위하여 위 장애연금 상당액 및 이에 대한 지연손해금을 청구하였습니다.

2. 판결 요지

가. 원고 A의 청구에 관한 판단 (피고의 안전배려의무 위반 및 손해배상책임 인정)

대상판결은 다음과 같은 이유를 들어 피고가 사업장에서 원고 A의 업무부담을 경감시키고 작업환경을 개선하기 위하여 적절한 조치를 강구할 보호의무 또는 안전배려의무를 위반한 과실이 인정된다고 판단하였습니다. 그리고 그와 같은 의무 위반으로 인하여 원고 A가 이 사건 물류센터에서 코로나19에 감염되었다고 봄이 타당하고, 원고 A가 코로나19 감염으로 인하여 의료원에 격리입원된 것으로 인한 단절감과 불편, 백신 및 치료제가 존재하지 않은 질병에 감염되었다는 두려움 및 가족들에 대한 전염가능성으로 인한 불안 등 정신적 고통을 겪었음은 경험칙상 상당하다고 보아 피고에게 원고 A에 대한 위자료 3,000,000원 및 이에 대한 지연손해금 상당의 손해배상책임이 인정된다고 판단하였습니다.

① 질병관리청 중앙방역대책본부·○○방역대책반 역학조사관, ○○시보건소 역학조사(이하 '이 사건 역학조사') 결과 이 사건 물류센터 구내식당에는 1,200여 명이 한 시간 이내에 식사를 마쳐야 하는 구조였으며 칸막이가 설치되지 않았고, 이용 인원 추적도 불가능한 상태였다. 이 사건 사업장 거리두기 지침에서 요구한 사항이 전혀 이행되지 않았으며 식사시간이 조정되지 않아 대규모 인원이 밀집된 환경에서 식사할 수밖에 없었던 것으로 보인다.

- ② 한편 이 사건 물류센터에서 근무한 직원의 증언에 따르면, 관리자들이 마스크를 제대로 착용하지 않았으며, 근무 중 소리를 지르거나 마스크를 턱에 걸치는 경우가 많았음에도 피고가 이를 제지하거나 감독하지 않았다. 작업자들은 작업대와 작업대 사이에서 등을 맞대고 일하는데, 작업대 간 거리가 좁아 몸을 숙일 경우 서로 부딪힐 정도의 환경에서 환경에서 근무하였음에도 불구하고 피고가 작업대 간격 조정은 이루어지지 않았다.
- ③ 앞서 본 바와 같이 이 사건 물류센터의 작업장은 한 명의 감염자가 발생하면 다수의 근로자가 밀접접촉을 할 수밖에 없었다. 이 사건 물류센터의 코로나19 최초 감염자들은 모두 이 사건 물류센터 2층 및 2.5층에서 작업하였는데 원고 A도 위 감염자들이 출근하여 근무한 시기에 이 사건 물류센터의 2층 및 2.5층에서 근무해 왔다. 감염자의 비밀 또는 감염자의 비밀이 묻은 매개체의 접촉으로 감염되는 코로나19의 특성상 원고 A가 위 시기에 감염자를 밀접접촉하여 코로나19에 감염되었다고 봄이 상당하다.
- ④ 피고는 원고 A가 감염 무렵 백화점과 식당 등을 방문했으므로 이 사건 물류센터에서 감염된 것으로 단정할 수 없고 이 사건 물류센터에서 감염되었다고 하더라도 근로자들이 개별적으로 방역지침을 준수하지 않았기 때문이라는 취지로 주장하나, 다음과 같은 사정들을 고려하여 살펴보면 피고의 위 주장은 이유 없다. (i) 원고 A가 방문한 백화점, 식당에서 대규모 감염이 발생한 정황이 없다. (ii) 원고 A의 증상 발현 및 확진 판정 시기를 고려할 때 원고는 피고의 최초 감염자 및 추가 감염자와 접촉한 뒤 잠복기 직후 증상이 발현된 것으로 보인다. (iii) 원고 A와 동일한 작업장에서 근무한 다수의 근로자가 동일한 시기에 집단 감염되었으며 원고 A도 이들과 동일한 시기에 확진 판정을 받았다. (iv) 근로복지공단도 원고 A의 감염을 '직장 내 집단 감염'으로 판단하여 업무상 질병으로 인정하였다. (v) 적절한 방역조치를 시행한 타 물류센터에서는 대규모 확진자가 발생하지 않았는바 이 사건 물류센터 내 집단 감염의 원인이 근로자의 개별적인 영역에 있다고 한정하기 어렵다.

나. 원고 B의 청구에 관한 판단 (상당인과관계 불인정)

대상판결은 다음과 같은 이유를 들어 원고 B가 피고의 주의의무 위반으로 말미암아 코로나19에 감염되었다거나 원고 B가 원고 A로부터 감염되었다는 점을 인정하기 부족하고, 그에 따라 피고의 주의의무위반과 원고 B가 입은 손해의 결과 사이에 상당인과관계가 인정된다고 보기 어려우므로 원고 B에 대한 피고의 손해배상책임은 인정되지 않는다고 판단하였습니다.

- ① 사업주인 피고가 부담하는 안전배려의무는 피고의 사업장에 출근하여 노무를 제공하는 원고 A에 대한 의무이고, 그 동거가족인 원고 B에게 부담하는 직접적인 의무는 아니다. 피고가 안전배려의무를 위반하였다고 하여 그 자체로 원고 B에게 어떠한 손해가 발생하는 것은 아니며, 피고의 주의의무위반이라는 과실과 원고 B가 입은 손해 사이에 상당인과관계가 인정되어야 한다.
- ② 원고 B의 평소 생활 반경 및 감염 직전 이동경로를 확인할 수 있는 객관적인 자료가 제출되지 않았고, 원고 B가 원고 A를 통해 감염되었다는 점을 입증할 만한 구체적인 자료도 제출되지 않았다. 원고 B가 원고 A의 동거가족이라는 사정만으로 원고 B가 원고 A로부터 코로나19에 감염되었다고 추단할 수는 없다.

- ③ 원고 B가 코로나19에 감염된 시점이 원고 A가 확진 판정을 받은 직후이나 확진 판정을 받은 시기만을 들어 원고 B가 원고 A로부터 순차 감염되었다고 인정하기는 어렵다. 제출된 증거만으로는 원고 A와 B 사이 감염의 선후관계조차 명확히 알기 어렵다.
- ④ 피고는 사용자로서 안전배려의무를 위반하였을 경우 자신의 사업장에서 근로한 원고 A의 코로나19 감염은 예견할 수 있었을지언정 그 동거가족인 원고 B가 코로나19에 감염되어 저산소성 뇌손상을 입고 의식불명 상태에 이르게 될 것까지 예견하기는 어려웠을 것으로 보인다.

다. 원고승계참가인 C공단의 청구에 대한 판단

피고의 안전배려의무위반과 원고 B의 코로나19 감염 사실 간에 상당인과관계가 인정되지 않아 피고의 원고 B에 대한 손해배상책임이 인정되지 않는 이상 원고승계참가인이 원고 B에게 장애연금을 지급하였다고 하더라도 국민연금법 제 114조에 따라 피고에게 행사할 수 있는 채권은 인정되지 않는다는 이유로 이 부분 청구도 기각하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 사용자가 근로자의 감염병 예방을 위해 적극적인 조치를 취해야 할 의무가 있음을 확인하고 사용자가 이와 관련한 보호조치 내지 안전배려의무를 다하였는지 여부를 판단할 때 고려할 사정들을 구체적으로 실시한 점에서 의의가 있습니다. 또한 감염 위험이 높은 사업장에서 적절한 방역 조치를 이행하지 않은 경우 사업주의 근로자에 대한 손해배상책임이 인정될 수 있지만, 상당인과관계가 인정되는 등 특별한 사정이 없는 한 동거가족에 대한 사용자의 책임을 당연히 인정할 수는 없다고 판단하여 사용자의 보호의무 내지 안전배려의무는 원칙적으로 근로자에 대한 의무일 뿐이라는 점을 분명히 하였다는 점에서 의의가 있습니다.

대상판결은 향후 사용자의 근로자들에 대한 보호의무 내지 안전배려의무 위반에 따른 손해배상책임의 성립여부 및 그 범위를 판단함에 있어 참고할 만한 선례가 될 수 있을 것으로 보입니다.

대상판결에 대하여 원고들과 피고 모두 항소를 제기하여 항소심 계속 중입니다.



2 최신판례

(10) 직장 내 성희롱에 대한 징계해고의 정당성을 인정한 사례

[대상판결: 대전지방법원 2025. 1. 8. 선고 2023구합988 판결]¹⁾

1. 사안의 개요

원고는 언론사 A(이하 '이 사건 회사')의 산업부 부장으로 근무하던 직원입니다.

원고는 회식 자리에서 수습 기자의 어깨와 등을 상당시간, 수 차례 접촉하는 직장 내 성희롱을 하고 품위유지 의무를 위반하였다는 사유로 2023. 1. 이 사건 회사에서 징계해고 되었습니다(이하 '이 사건 해고').

원고는 이 사건 해고가 특히 징계양정의 측면에서 부당하다고 주장하며 부당해고 구제를 신청하였습니다. 초심 지방노동위원회는 해고의 양정이 과다하다고 보아 구제신청을 인용하였으나 재심 중앙노동위원회는 이 사건 해고가 정당하다고 보아 원고의 구제신청을 기각하였습니다. 이후 원고는 위 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

한편 원고는 위 신체접촉 행위에 대하여 형법상 강제추행죄로 기소되어 2023. 12. 벌금 400만 원의 판결을 선고받았고, 2024. 11. 항소심에서 형이 그대로 확정되었습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 아래와 같은 근거를 들어 이 사건 해고가 사회통념상 현저히 타당성을 잃어 징계재량권을 일탈·남용하였다고 볼 수 없다고 판단하여, 원고의 청구를 기각하였습니다.

- ① 행정재판에 있어 관련된 민사사건, 형사사건 및 행정사건의 확정판결에서 인정된 사실은 특별한 사정이 없는 한 유력한 증거가 되는데, 원고의 해고사유는 확정된 관련 형사판결에서 인정된 범죄사실과 다름이 없으며, 특히 강제추행죄 성립에 성욕을 충족시키려는 주관적 동기나 목적이 있어야 하는 것은 아니므로 성적인 의도가 없었다고 하더라도 강제추행죄가 성립한다.
- ② 이 사건 회사의 인사규정에서도 징계양정 기준에 관한 일반 조항을 두고 있고, 필요한 경우 유관 회사인 B회사의 인사관련 규정, 준칙, 업무방법을 준용하도록 하고 있으므로, 이 사건 회사가 징계양정기준을 마련하지 않았거나 B회사의 징계양정 관련 규정을 적용할 수 없다고 볼 것은 아니다. 나아가 원고가 이 사건 해고가 어떤 근거와 이유로 이루어졌는지 충분히 알 수 있어 이에 불복하여 행정구제절차로 나아감에 별다른 지장이 없었던 이상, 이 사건 회사가 B회사의 징계양정 관련 어느 조항을 준용하였는지를 구체적으로 명시하지 않았다고 하여 이 사건 징계양정이 위법하게 된다고 볼 수 없다.

1) 본 소송은 울촌팀이 수행하여 승소한 사례입니다.

- ③ 원고는 2시간 가량 회식을 하면서 피해자의 오른쪽에 앉아 왼손을 수차례 피해자의 왼 어깨에 올리고, 계속하여 왼손으로 피해자의 허리를 감싸는 등으로 강제추행하였고, 이는 직장 내 성희롱 중에서도 단순한 신체접촉을 넘어 형법상 강제추행죄가 성립하는 행위를 한 것으로서 그 비위의 정도가 매우 중하다. 또한 원고가 술에 많이 취해 있었다고 보이는 하나 관련 형사판결이 확정된 사정을 고려하면 강제추행의 고의가 없었다고 인정하기에는 부족하다. 따라서 원고는 '비위의 정도가 중하고 고의가 있는 경우'로 직장 내 성희롱에 관하여 가능한 징계처분 중 가장 중한 '해고'를 할 수 있다고 봄이 상당하다.
- ④ B회사 징계양정 기준에 따르더라도, 원고에 대해 징계해직이 가능한 경우에 해당한다.
- ⑤ 원고가 노동조합 대표자였던 사정이 이 사건 징계양정에 영향을 미쳤다는 점을 인정할 증거가 없고, 원고가 주장하는 유사 사건(이 사건 회사에서 행위자들이 징계처분 없이 피해자와 합의하고 자진퇴사한 사건, 정직의 양정이 이루어진 타사 사례 등)의 경우 그 징계양정의 조건이 이 사건과 동일하다고 볼 수 없으며, 징계양정은 시대의 흐름에 따라 그리고 사회적 분위기에 따라 당시의 구체적 상황에 따라서 판단할 수 있는 것이다.
- ⑥ 직장 내 성희롱을 근절하여야 한다는 사회적 공감대가 형성되었는데, 특히 원고는 20년 이상 근속한 부서장이었던 반면 피해자가 입사 1년이 채 안 된 계약직 말단 직원이었다는 점을 고려하면 이러한 경우의 직장 내 성희롱을 근절할 공익상의 필요는 더욱 크다. 원고가 반성하며 피해자에게 사과한 점, 관련 형사사건에서 형사공탁을 한 점, 동료 직원들로부터 선처를 구하는 다수 탄원서가 제출된 사정 등을 감안하더라도 원고가 입는 불이익이 이 사건 해고로 달성하고자 하는 공익보다 우월하다고 보기 어렵다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 직장 내 성희롱을 근절하여야 한다는 사회적 공감대를 바탕으로, 특히 직장 내 상급자에 의한 권력형 성 비위에 대해 해고에 이르는 엄중한 징계의 정당성을 인정하였다는 점에서, 유사 사건에서 참고할 만한 유의미한 선례입니다.

대상판결에 대하여 원고가 항소하여 항소심 계속 중입니다.

3 노동칼럼

(1) 통상임금 '고정성' 기준 폐지... "기업은 임금구조 다시 짜야"



박재우 변호사

통상임금은 근로자가 근로계약에서 정한 만큼의 근로를 제공했을 때 사용자로부터 받기로 한 임금을 말한다. 예를 들어, 근로자와 사용자가 1일 7시간, 주 5일 근무하기로 약속했다면, 그 내용대로 주 35시간의 근로(소정 근로)를 온전히 제공했을 때 받을 수 있는 임금이 통상임금에 포함된다. 따라서 통상임금은 근로자가 제공하기로 약속한 노동의 가치를 반영하는 개념이다.

이러한 통상임금은 연장근로 등에 대한 가산임금이나 해고예고수당과 같은 법정수당 산정의 기준이 되므로, 연장근로 등을 제공하기 전에 명확히 산정될 수 있어야 한다. 그래야 사용자와 근로자는 연장근로 등에 대한 비용 또는 보상의 정도를 예측하여 연장근로 등의 제공 여부에 관한 의사결정을 할 수 있고, 연장근로 등이 실제 제공된 때에 가산임금을 곧바로 산정할 수 있다.

'재직조건부 임금'도 통상임금으로 해석

약속한 노동을 제공했을 때 '지급하기로 정한' 통상임금의 개념은 근로자가 실제 제공한 근로에 따라 '지급받은' 임금과는 다르다. 예를 들어 매주 35시간의 근로를 제공했을 때 월급 300만 원(기본급, 수당 포함)을 받기로 한 근로자가 실제로는 약속한 시간보다 더 많이 근무해서 350만 원의 월급을 받을 수 있고 며칠간의 결근으로 250만 원의 월급을 받을 수도 있지만, 월 통상임금은 실제 지급받게 된 임금이 아니라 약속한 노동을 온전히 제공했을 때 지급하기로 정한 300만 원이다.

대법원 전원합의체는 2024년 12월 19일 통상임금의 개념을 위와 같이 명확히 하면서 통상임금에 관한 종전 판례를 변경했다. 이와 관련하여 주목할 만한 점은 아래와 같다.

첫째, 지급일에 재직하는 자에 한하여 지급한다는 '지급일 재직조건'부 임금은 앞으로 통상임금으로 해석될 수 있다. 종전 판례에 따르면 통상임금은 임금의 지급여부나 지급액이 사전에 확정되어 고정되어 있어야 하는데 (고정성), 지급일 재직조건부 임금은 임의의 근로 제공 시점에 조건의 성취 여부가 불확실하기 때문에 '고정성'이 없어 통상임금이 아니라고 보았다.

하지만, 2024년 전합판결은 '고정성' 개념을 폐기하면서 근로자가 소정 근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다고 보았다. '퇴직'은 실근로의 제공을 방해하는 장애 사유일 뿐, 근로자와 사용자가 제공하기로 정한 근로의 대가와는 개념상 아무런 관련이 없다는 것이다.

둘째, 일정한 근무 일수를 근무할 것으로 조건으로 지급되는 '근무 일수 조건부 임금'도 마찬가지로 향후 통상

1. 업무사례

2. 최신판례

3. 노동칼럼

4. 동정

목차

임금으로 해석될 수 있다. 종전 판례에 의하면 이 역시 고정성이 없다고 보아 통상임금이 아니라고 판단했지만, 2024년 전합 판결은 소정 근로를 온전히 제공할 경우 충족되는 근무 일수를 조건으로 정한 근무일수조건부 임금은 통상임금에 포함된다고 보았다.

셋째, 근로자의 근무실적에 따라 지급되는 성과급은 단순히 소정 근로를 온전히 제공했다고 지급되는 것이 아니라 일정한 업무성과나 평가 결과를 충족해야만 지급되므로 통상임금이 아니라고 보았다. 다만, 성과급이라고 하더라도 근무실적과 무관하게 보장되는 최소 분기 있다면 그 금액은 통상임금에 해당할 수 있다고 보았다. 이 부분에서는 종전 판례와 크게 달라지는 점은 없다.

기업, 임금 부담 늘어날 듯

2024년 전합판결은 새로운 통상임금에 관한 법리가 원칙적으로 이 판결 선고일 이후의 통상임금 산정부터 적용된다고 밝히면서 소급효를 제한했다.

하지만, 대법원이 종전부터 일관되게 밝혀온 통상임금의 법리에 따라 노사 간 협상과 합의를 통해 임금수준의 총액을 결정해 온 다수의 사업장에서는 향후 예상치 못한 막대한 비용부담에 직면할 수 있다.

이를 해결하기 위한 노사 간의 협의 과정에서 많은 갈등과 혼란이 예상된다. 기업으로서는 이번 기회에 기존의 임금구조를 재검토하고 새로운 통상임금 기준에 부합하는 임금체계를 설계하고 운용하는 것이 불가피해졌다.

※ 본 칼럼은 박재우 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경Law&Biz, 한국경제신문, 2025.01.02. <https://www.hankyung.com/article/202501020574i>

3 노동칼럼

(2) '안전조치' 일깨운 중대재해 판결



김동현 변호사

2022년 2월 자동차부품제조회사인 A회사 사업장에서 사망사고가 일어났다. 플라스틱 소재의 수공구가 압축 성형기에 끼여 압착되다 튕겨 나오면서 사내협력업체 소속 근로자의 머리에 부딪쳐 이 근로자가 사망한 사고였다.

이 사건과 관련해 대구지방법원 서부지원은 지난해 12월 A회사 대표이사 등 피고인 전원에게 무죄를 선고하였다.

이 판결 이전에도 지난해 10월 대구지방법원 영덕지원이 '중대재해 처벌 등에 관한 법률'(이하 중대재해처벌법) 위반 혐의에 대하여 무죄를 선고한 적이 있다.

하지만 당시 판결은 중대재해처벌법 부칙의 공사금액 50억 원 이상 여부에 따른 법 적용 여부가 쟁점이 되었던 사안으로서, 중대재해처벌법상 의무 이행에 관하여는 판단이 이루어지지 않았다. 즉, 이번에 선고된 대구지방법원 서부지원 판결이 중대재해처벌법에 따른 의무 이행 여부를 판단하여 무죄를 선고한 첫 사례인 것이다.

이 사건의 사고는 A회사의 사내협력업체 근로자에 의하여 발생하였다. 협력업체 근로자는 압축성형기에 원재료를 투입하는 작업을 하고 있었다. 그런데 원재료가 잘 투입되지 않는다는 이유로 작업표준에 없는 수공구를 원재료를 두드려 투입하는 용도로 사용하였다. 문제는 작업자가 사용하던 수공구를 실수로 설비 내에 둔 채 옆의 설비로 작업을 위하여 이동한 데서 비롯됐다.

설비에 둔 수공구는 설비 내부의 압축 진공 체임버로 빨려 들어갔고, 진공 체임버 내에서 압착되다가 설비 밖으로 튕겨 나갔다. 튕겨 나간 수공구가 약 7m 거리에서 작업을 하고 있던 같은 협력업체 소속의 다른 근로자 이마를 강타하였고, 그 자리에서 쓰러진 근로자는 치료를 받던 중에 결국 사망하였다.

법원은 이 사건 사고가 합리적으로 예견하기 어려운 사고라고 보았다. 사고가 발생한 압축성형기는 200톤의 압력과 180도의 고온으로 작동하는 기계인데, 이러한 조건에서 끼여들어난 물체가 녹거나 부서지지 않고 압착되다가 튕겨져 나올 것을 예상하기란 어렵다고 판단하였다. 사고가 발생한 현장에서 그러한 소재의 물체가 얼마나 더 존재하는지에 관한 증명도 없다고 덧붙였다.

또한 문제된 수공구가 작업표준에서 정하지 않은 도구임에도 작업자가 임의로 관리자들 모르게 사용하였기에 협력업체의 사업주나 A회사 측에서 그러한 도구의 사용 자체도 알지 못하였던 것으로 보인다고 판단하였다.

설령 이들이 수공구의 사용을 알았다고 하더라도 이 사건 사고 자체가 워낙 이례적이어서 그러한 사고의 위험에 대비한 안전 조치를 할 수도 없었다고 보았다.

한편 법원은, A회사의 대표이사가 중대재해처벌법에 따른 안전보건 확보의무 중에 유해·위험요인 확인 및 개선 절차와 안전 관리자 배치 의무는 이행하였지만 안전보건 전담조직 구성에는 미흡한 점이 있다고 판단하였다.

그럼에도 법원은 중대재해처벌법 위반 혐의에 대하여도 무죄를 선고하였는데, 이는 이 사건 사고가 안전보건 전담조직을 두지 않아 발생하였다고 볼 수는 없다고 판단하였기 때문이다.

중대재해처벌법은 경영책임자 등이 안전보건 확보의무를 이행하지 않아 중대재해에 '이르게' 한 경우에 처벌 대상이 되는 것으로 규정하고 있다. 즉, 중대재해처벌법령에 따른 의무를 온전히 이행하지 않았더라도 그러한 미이행이 중대재해 발생의 원인이 되었어야 처벌 대상이 된다.

실제로 이 사건에서 비록 안전보건 전담조직은 설치되지 않았지만, 법정 기준에 따라 배치된 안전관리자가 사업장 순회 점검을 통하여 유해·위험 요인을 수시로 점검하였음에도 수공구의 사용이나 그로 인한 위험요인을 발견할 수 없었다. 안전보건 전담조직이 있었다고 하여 이러한 사정이 달라지지는 않았으리라고 본 것이다. 앞서 본 바와 같이 이 사건 사고 자체가 예견하기 어려운 사고라는 점도 전제되었다.

이와 같이 중대재해처벌법에 따른 의무 이행에 비록 미흡한 점이 있더라도 인과관계가 부정되려면 사고를 예방하기 위한 최소한의 안전보건 조치는 실시되어야 한다. 합리적으로 예견 가능한 위험을 예방하기 위한 안전보건 조치가 실시되어야 그러한 범위를 넘어서는 사고에 대하여는 면책될 수 있는 것이다. 이 사건이 주는 교훈은 무죄의 결과보다도 오히려 이와 같이 합리적으로 예견 가능한 범위 내의 안전보건 조치의 중요성에 있다고 본다.

※ 본 칼럼은 김동현 변호사가 이투데이에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 이투데이, 2025.01.01.

<https://www.etoday.co.kr/news/view/2434028>

3 노동칼럼

(3) 2025년 전개될 노사관계 이슈 총정리



이광선 변호사

2024년 12월 14일 대통령에 대한 탄핵소추안이 가결되면서 헌법재판소에서 탄핵심판결정을 내리기 전까지 대통령의 직무는 정지됐고, 국정 운영은 권한대행 체제로 가동 중이다. 이런 상황에서 노동계에서는 최우선 사회 대개혁 의제로 노동조합법 개정(소위 '노란봉투법')을 제시하고 있고, 대법원은 2024년 12월 19일 통상임금의 개념 징표에서 '고정성'을 삭제해 통상임금의 범위를 확대한 전원합의체 판결을 선고했다. 이처럼 2025년에는 비상 국정 운영 상황에서 정리되지 못한 수많은 노사관계 이슈를 남겨두고 있어 한 치 앞을 알 수 없는 형국이 될 것으로 예상된다.

통상임금 재분쟁

대법원 전원합의체는 통상임금 개념 징표 중 고정성 개념을 폐기하는 판결을 선고했다. 지난 2013년 12월 18일 대법원 전원합의체에서 "소정근로의 대가로 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 통상임금을 판단해야 한다"고 판시했다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결). 그런데 불과 11년 만에 대법원 스스로 자신들의 판단이 틀렸음을 인정하며 통상임금 개념 징표에서 고정성을 제외해 통상임금 범위를 확대했다(대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결, 대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결). 한편, 대법원은 시장의 혼란을 막기 위해 이 판결 선고 이후의 통상임금 산정부터 적용하되 판결 선고 시점에 통상임금 해당 여부가 다투어져 법원에 계속 중인 사건들도 소급 적용한다고 했는데(예외적 소급효), 이와 관련해 많은 혼란이 발생할 것으로 예상된다. 예를 들어, 대법원 판결 시까지 2022년 임금에 대해서만 소가 제기된 경우 위 판결 이후 청구취지를 확장해 2023·2024년 임금까지 청구할 경우에도 소급효가 미치는지, 위 판결 이전에 동일한 쟁점으로 임금 미지급을 이유로 고소를 제기한 경우에는 소급효가 미치는지 등이다. 기업들은 2013년 전원합의체 판결을 신뢰해 노사 합의로 통상임금 범위를 재조정된 경우(재직자 조건을 추가하며 기본급을 인상)도 많은데, 불과 11년 만에 대법원의 입장 번복으로 노사관계에 적지 않은 혼란이 야기됐고, 이로 인한 분쟁도 상당할 것으로 예상된다.

원청의 사용자성 확대

원청이 하청노조의 단체교섭 상대방이 될 수 있는지와 관련한 소송도 5년째 대법원 전원합의체에 계류 중인데(대법원 2018다296229), 이에 대한 판결이 2025년에는 선고될 것으로 예상된다. 설령 대법원에서 선고하지 않더라도, 최근 전국민주노동조합총연맹(민주노총)은 탄핵소추안 가결 이후 최우선 사회 대개혁 의제로 노동조합법을 개정해 원청의 사용자성을 확대하고 불법파업으로 인한 손해배상 책임을 제한해야 한다고 주장하고 있다. 따라서 2025년에는 대법원 또는 법률 개정으로 단체교섭과 관련한 원청의 하청노조에 대한 사용자성이 인정될 가능성이 있다. 그런데 노동조합법 개정안에는 사용자성 확대에 대해서만 규정하고 있을 뿐 원청이 하청의 사용자로 인정될 경우 교섭 창구 단일화에 대해서는 아무런 언급이 없으므로, 원청의 사용자성이 확대될 경우 이와 관련한 다양한 분쟁(단체교섭 거부에 대한 부당노동행위 구제신청, 형사고소 등)이 예상된다.

사기업의 경영성과급

사기업의 경영성과급이 임금에 해당하는지에 대한 여러 사건들도 대법원에 계류 중이다(대법원 2021다219994, 대법원 2021다248725, 대법원 2021다270517 등). 기존 판례는 “근로의 대가로 지급하는 일체의 금원으로서(근로대가성), 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고(계속성·정기성), 단체협약·취업규칙 등에서 지급 의무가 지워져 있으면(지급의무성), 명칭 여부를 불문하고 임금에 해당한다”고 봤다. 그런데 앞서 살펴본 바와 같이 최근 대법원이 통상임금 개념 징표에서 고정성을 폐기해 통상임금을 확대했는데, 이로 인해 소정근로의 대가인지, 근로의 대가인지 여부에서만 차이가 있을 뿐 사실상 임금(평균임금)과 큰 차이가 없어졌다. 이런 대법원 기조에 비춰 본다면 사기업의 경영성과급도 임금에 해당할 가능성이 좀 더 높아졌다.

참고로, 대법원은 이미 공기업의 경영성과급이 임금에 해당한다는 판결을 여러 건 선고한 바 있는데(대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두36157 판결, 대법원 2018. 12. 13. 선고 2018다231536 판결 등), 사기업의 경영성과급도 임금으로 인정할 경우 기업이 부담해야 할 퇴직금 증가 등이 예상된다.

구조조정, 저성과자 해고 등

한국경영자총협회(경총)에서 조사한 ‘2025년 기업 경영 전망 조사 결과’에서 2025년 주된 경영계획 기초가 ‘긴축 경영’이라는 응답이 49.7%이고(300인 이상 기업의 경우 61%), 긴축 경영이라고 응답한 기업들의 구체적 시행계획으로는 ‘인력 운용 합리화’가 52.6%였다. 이에 따라 채용계획도 축소되거나 금년수준을 유지할 정도에 그칠 뿐이라는 계획이다. 오히려 원자재 가격 상승과 인건비 증가 등으로 인해 인력 운용 합리화에 대한 관심과 걱정이 높아진 상황이다. 특정 사업의 성장과 쇠락의 주기가 점차 줄어들고 있어 영업이익 적자를 내는 사업에 대한 정리나 자산 매각을 통해 기업의 유동자금을 확보하고자 하는 기업의 필요는 확대됐다. 이로 인해 2025년에는 적자 사업의 정리에 따른 구조조정, 기존에 방치했던 저성과자에 대한 관리와 정리로 인한 분쟁 역시 높아질 것으로 예상된다.

플랫폼 종사자의 근로자성과 5인 미만 사업장 근로기준법 적용

올해 7월 대법원은 플랫폼 종사자인 타다 드라이버의 근로기준법상 근로자성을 최초로 인정하면서, 플랫폼 사업의 경우 온라인 플랫폼을 통해 연결되므로 직접적인 개별 근로계약을 맺을 필요성이 적고, 일의 배분과 수행 방식 결정에 온라인 플랫폼 알고리즘이나 복수의 사업 참여자가 관여하는 노무관리의 특성을 고려해야 한다는 점을 근로자성 판단에 적절히 반영해야 한다고 해 사실상 종래 근로자성 판단기준을 완화했다(대법원 2024. 7. 25. 선고 2024두32973 판결). 이로 인해 플랫폼 종사자의 근로자성은 더욱 확대될 것으로 보인다. 5인 미만 사업장의 근로기준법 확대 적용은 이미 고용노동부가 확대 적용을 위한 연구용역을 발주한 상태여서, 2025년에는 단계적 적용이든, 전면 적용이든 5인 미만 사업장도 근로기준법이 적용될 가능성이 있다.

한편, 국회에서 여당은 ‘노동 약자 지원법’을 통해 플랫폼·특수형태근로종사자, 5인 미만 사업장 근로자 등 노동 약자를 근로기준법과 별도로 보호하는 법안을 밀고 있지만, 노동계에서는 노동 약자 지원법을 비난하며 플랫폼·특수형태근로종사자에 대해 근로기준법 전면 적용을 주장하고 있다.

정년 연장

우리나라는 내년부터 초고령사회(65세 이상 인구가 총인구의 20% 이상)로 진입하고, 2050년에는 노령인구가 총인구의 40.1%에 육박할 것으로 전망된다. 이러한 현실에서 경영계는 법정 정년 연장 반대, 노동계는 보편적·일률적 정년 연장을 주장하고 있다. 국민의힘에서는 2025년 초 법정 정년을 2033년까지 65세로 단계적 상향하는 법안을 발의할 예정이고, 민주당

에서는 65세 정년 법제화를 약속한 상황이므로(정년 연장 법안도 6건 발의된 상태), 2025년이 입법을 통한 정년 연장의 출발점이 될 것으로 예상된다. 따라서 기업들은 과거 임금피크제에 대한 재검토와 임금체계 개편 등 정년 연장을 위한 기초를 마련할 필요가 있다.

차별에 대한 법원의 적극적 개입 확대

법원은 각 차별 징표에 대해 적극적인 개입을 확대해 왔다. 2016년 최초로 하급심에서 고용 형태(무기계약직)가 근로기준법 제6조의 '사회적 신분'이라고 판단했고(서울남부지법 2016. 6. 10. 선고 2014가합3505 판결), 2019년 대법원에서 '동일 가치 동일임금' 원칙을 남녀 간의 차별이 아닌 일반적인 차별로 확대했으며(대법원 2019. 3. 14. 선고 2015두46321 판결), 2022년부터 최근까지 다수의 판결에서 임금피크제를 합리적 이유 없는 '연령'에 의한 차별로 보았고, 2023년에는 상당수 대법관들이 고용 형태를 사회적 신분으로 판단했으며(대법원 2023. 9. 21. 선고 2016다255941 판결), 2024년에는 불법파견이 인정돼 직접고용의무가 발생한 경우 사용자(원청)에 동종·유사 업무 종사자가 없을 경우에도 법원이 합리적으로 정했을 근로조건을 재량으로 판단할 수 있다고 봤다(대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다223303, 223310 판결). 이와 같이 법원은 각 차별의 지표를 확대 적용하며 차별에 대해 적극적으로 개입하고 있으므로, 기업에서는 합리적 이유 없는 차별 항목이 있는지 미리 살펴 사전에 개선할 필요가 있다.

마치며

2025년에는 탄핵 정국으로 인해 여당이 중도층의 표심을 얻기 위해 기업 입장의 노동 제도를 적극적으로 밀어붙이기 어려운 상황에서 야당과 노동계가 주도하는 노동제도 개편이 있을 가능성이 높아졌다. 반면 미국 대선으로 인해 우리나라의 대미수출 등의 어려움이 가중된 상황에서 기업들의 실적 부진과 그에 따른 인력구조 개편의 필요가 증대될 것으로 예상된다.

이런 상황에서 기업들은 노동 관련 입법이나 법원의 판결 이전에 선제적으로 노사 협의를 통해 법적 분쟁 가능성을 낮출 필요가 있다. 무엇보다 2025년 을사년에는 혼란한 정국이 예상되지만 보다 발전적인 노사관계 형성을 통해 노사가 공생하는 한 해가 되길 기원한다.

※ 본 칼럼은 이광선 변호사가 월간노동법률 2025년 1월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.
https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=37461

3 노동칼럼

(4) 고질적인 문제 임직원, 어떻게 해야 하는가



조상욱 변호사

필자는 2019년 직장 내 괴롭힘 금지법 도입 이래 많은 직장 내 괴롭힘 사건의 조사, 징계, 분쟁과 사후 대응을 자문했다.

의뢰인은 대체로 직장 내 괴롭힘 신고를 받아 사건을 조사하고 징계 등 인사조치를 하는 기업이었다.

그 과정에서 외부 전문가로서 기업이 직장 내 괴롭힘 문제를 법 취지에 따라 원만하고 효과적으로 해결하도록 도우려면 어떤 자세와 관점을 가져야 하는지, 또 항상 단골손님으로 등장하는 이슈에 대해 어떻게 조언할지 고민할 기회가 많았다.

이번 기고를 시작으로 앞으로 필자처럼 지금도 직장 내 괴롭힘 사건에서 기업을 자문하고 있을 변호사, 노무사, 컨설턴트 등 전문가들에게 사건을 다루는 올바른 기본 관점과 방법에 대한 나름의 경험과 고민, 아이디어를 공유하고자 한다.

우선 첫 번째로 다룰 주제는 ‘고질적인 문제 임직원을 어떻게 해야 하는지’다.

고질적 문제 임직원의 모습

전문가들은 부적절한 행동을 했어도 업무 수행방법에 대한 견해차이 등 그 배경이나 맥락을 이해할 수 있는 직장 내 괴롭힘 사건을 다루는 경우가 대부분이다. 하지만 도대체 왜 그런 비윤리적 행동을 ‘끈덕지게’ 한 것인지 쉽게 이해되지 않는 가해자들도 만나게 된다.

직장 내 괴롭힘 사건을 다룬 경험이 많은 전문가들과 편한 자리에서 이야기를 나눠 보면 이런 끈덕진 케이스의 가해자를 안 겪어 본 전문가는 거의 없었다. 아마도 이들이 관여한 직장 내 괴롭힘 사건은 양상과 부작용이 심각한 사건이라 기업이 처음부터 자체 대응이 아닌 전문가 조력을 구하게 되는 탓이 아닌가 싶기도 하다.

필자가 다룬 한 사안에서는 특별한 이유 없이 수 년에 걸쳐 부하 직원을 한 명씩 찍어 돌아가면서 질책하고 불이익을 주고 편 가르기를 해 많은 직원들이 정신치료를 받게 한 A 임원이 있었다. 그 중 한 피해 직원에게 가해자가 왜 그렇게 행동했는지 물어봤더니, 본인도 이해가 가지 않는다고 답했다. 그것은 그저 A의 일관된 괴롭힘 패턴이었을 뿐이었다. 예컨대 이 피해 직원은 다른 직원이 A로부터 괴롭힘을 당할 때는 A와 사이가 좋았다. 그런데 괴롭힘 당한 직원이 다른 부서로 떠나자 괴롭힘 대상이 바뀌었다. A는 이번엔 이 피해 직원을 찍어 괴롭힘을 시작했다.

필자가 겪은 또 다른 사례에선 팀장과 인간적 갈등을 겪자 팀원들을 선동해 팀장을 따돌리고, 일부 날조한 사실까지 포함된 허위 신고를 하고, 급기야 팀장을 상대로 손해배상을 한 악성 신고인 B도 있었다. 이들 모두는 징계를 받고 난 뒤에도 자기 성찰과 반성 없이 법적 분쟁에 나서기도 했다.

확실히 이들의 행동은 비윤리성, 기업에 미치는 해악 정도의 면에서 보통의 직장 내 괴롭힘의 가해자 등과는 확연한 차이가 있다. 이들을 어떻게 이해해야 할까?

잠시 오해를 피하기 위해 적자면, 필자는 모든 직장 내 괴롭힘 가해자 등이 이런 특이한 케이스에 해당한다고 보는 건 아니다. 그리고 이 특이한 직원들의 행동 배경엔 여러 다양한 설명이 있을 수 있다고 본다. 이때 양심 없고 냉혹하며 스스로를 과대 평가하는, 타인과 공감할 수 없는 등의 인격적 특성이 있는 사이코패스의 문제를 다루는 해외 학계 연구도 참고할 만하다. 'Corporate Psychopath : Organizational Destroyer(클리브 바디 著)' 연구에 따르면 100명 중 대략 1명을 통계적으로 사이코패스라고 볼 수 있는데, 이 1명이 전형적인 사이코패스는 아니겠지만 앞서 설명한 인격적 특성이 유달리 강한 사람들일 것이다.

같은 연구에서는 이들 사이코패스 중 기업에 재직하는 직장인을 따로 구별해 'Corporate Psychopath'라고 칭한다. 이들은 자기 조절 능력이 부족해 형사처벌을 받는 등 사회 부적응자로 전락하는 일부 사이코패스와 달리, 양육 환경 등에 힘입어 자기 조절 능력을 갖추고 기업에 몸담는 데 성공한다. 그리고 어떤 계기로 인해 문제가 드러날 때까지는 겉으로 문제가 보이지 않고 심지어 기업 안에서 성공 가도를 달리기도 한다.

기업의 올바른 관점

우선, 기업은 어떤 직장 내 괴롭힘 사건을 마주하더라도 그 조사와 대응이 누가 악인인지를 가리는 일이 아닌 점(앞서 이야기한 Corporate Psychopath 등 그 이름을 어떻게 붙이건), 조사와 대응이 이들에 대한 마녀사냥으로 흘러가지 않도록 해야 한다는 점을 기본으로 명심해야 한다.

직장 내 괴롭힘 사건은 가해자 인격 외에도 기업 문화, 잘못된 관행, 세대 간 인식 차이, 개인적 갈등 등 여러 원인이 관여하는 복합적 사건이다. 원인을 정확하게 밝히고 결과에 기여한 정도와 원인 간 상호작용을 파악하는 것은 굉장히 어려운 일이다. 너무 무리하다가 자칫 가해자와 무관한 외부적 요소에 기한 문제 행동을 가해자 인격 문제로 돌려 마녀사냥을 하게 될 우려도 있는데, 그런 일은 절대 삼가야 한다.

그러나 한편으로, 건전한 상식과 증거에 기초해 조사 결과를 신중히 검토했을 때 이들이 일으킨 사건이 사실상 치유가 어렵고 그들의 인격상 문제가 본질이라는 판단이 든다면, 기업은 스스로의 판단을 믿고 대응 조치를 정할 필요가 있다. 특히, 이런 고질적 문제 임직원에게 가벼운 징계, 예방, 교화, 조용한 해결이 아니라 적법한 절차에 따른 최대한 신속한 퇴사를 기본 대응 방향으로 정하고 대응해야 한다.

그 이유는 이 문제 임직원들이 일으킨 눈앞의 문제 자체만으로 심각한 경우가 많지만, 눈에 보이는 건 빙산의 일각일 가능성이 높기 때문이다. 이들이 계속 기업에 머무르게 된다면 같은 행태를 반복해 동료 직원들의 정신건강과 근무환경은 더욱 악화될 것이다.

기업은 이들의 뺄뺄어진 인격을 근본적으로 교정할 길이 사실상 없다. 예컨대 Corporate Psychopath는 근본적으로 유전적 문제에서 발생한다는 것이 앞서 인용한 해외 연구의 결론이다. 이 연구 외에도 가정과 직장 등에서 볼 수 있는 문제적 인물에

대해 사이코패스 대신 소시오패스(Sociopath)라는 용어를 주로 쓰면서, 양자는 동일하게 모두 양심이 없는 사람을 의미하고 “양심을 기를 능력이 없다는 것은 본질적으로 그렇게 타고난 것으로 절대 변하지 않는다”고 단정적으로 말하는 정신의학 전문 가도 있었다.

물론 이런 단정적 판단이 온당한지, 온당하다고 해도 눈앞의 문제 임직원이 그런 사람인지는 이견이 있을 수 있다. 그러나 이들을 교화하고 치유하는 건 전문성이 떨어지고 현실적 제약이 많은 기업에게 사실상 불가능에 가까운 일이라는 점은 충분히 동의할 수 있다.

이런 고질적 문제 임직원의 문제는 그들과 업무상 일상적으로 마주하고 같이 근무하고 있는 다른 임직원들이 누구보다 잘 안다. 조사 면담 과정에서 대상자들이 직접 신고 대상이 되지는 않았지만 고질적 문제 임직원들의 악행 일화를 털어놓고, 그 임직원은 바뀌지 않는다. 반드시 그 임직원과 결별해야 한다고 말하는 경우는 흔하다. 앞서 A 임원이 그런 사례였다. 그들이 기여하는 바, 지위, 시기상 문제도 대체로 실행 과정에서 부차적으로 고려할 사항에 불과하다.

전문가의 조력 방안

전문가는 고질적 문제 임직원과 관계를 매듭짓는 것이 기업이 선택할 수 있는 유력한 방안임을 알려 주고, 기업이 그렇게 결정 한 경우에는 기업이 그 과정에서 법적 요건을 준수하도록 이끌어 줘야 한다. 아래 몇 가지 예를 들어본다.

1. 조사 및 대응 과정에서 개인정보, 징계사유 통지, 방어권 보장 등에 특별히 유의해야 한다. 특히 최근 들어 직장 내 괴롭힘에 대한 여러 조치와 관련해 개인정보법 위반 문제가 쟁점이 되는 경우가 많다. 다소 대응이 지연되더라도 이 문제는 기업이 안전하게 법을 준수해 논란 거리를 없애야 한다. 자기성찰과 반성이 없는 고질적 문제 임직원의 성향상, 그리고 이들과의 관계 종결이 목표인 이상 추후 분쟁 가능성이 높기 때문이다. 법과 판례가 요구하는 것은 문언 그대로 확실히 지키고, 판단이 애매하면 조사 및 징계 대상자에게 유리한 해석을 선택하는 것이 적절하다.
2. 자문 경험상 기업은 강경한 조치를 취할 때 초래될 분쟁과 기타 여러 인력운영상 고려사항 때문에 가벼운 징계를 하려고 할 때가 많다. 이 경우라도 전문가는 먼저 기업의 최종적 결정은 존중해야 한다. 그러나 최종적 결정 전에 조사 결과를 알리고 징계의 적정 수위를 조언할 때 기업이 너무 온건한 선택을 한다면 이에 대한 위험을 상세하게 조언하고 충분히 고려할 수 있도록 하는 게 전문가의 역할이다. 예컨대, 피해자의 극단적 선택이 있거나 사회적 물의가 빚어지는 경우 특별근로감독 등 기업에 초래하는 불이익을 사례로 들어 잘 설명해 줘야 한다.
3. 퇴사가 올바른 방향이라고 선택하고 그 귀결로 기업이 해고를 하려고 할 때, 아직 증거로 확인된 행동은 선례상 해고의 정당한 사유가 되기에는 부족한 때가 있다. 이 경우 해고가 어렵다는 걸 정확하게 알리고 대신 추가 보완을 위한 조사를 제안할 수 있다. 그러한 조사 이후에도 기업이 고질적 문제 임직원과 궁극적으로 헤어지기로 결심했다고 해도 꼭 당장의 결과가 해고가 돼야 하는 것은 아니며, 일단 그보다 낮은 징계를 하고 뒤에서 불 권고사직이나 협상을 통한 해결을 도모하도록 조언할 수 있다. 단, 이때 징계는 기간이 짧더라도 정직 이상의 중징계를 내릴 수 있다면 이상적이다. 보통 직원들이 인식하는 중징계의 시작은 정직이기 때문이다. 즉, 중징계가 다른 직원들에 주는 기업의 메시지를 의식해야 한다.
4. 해고가 고질적 문제 임직원의 문제 행동에 맞는 가장 확실한 퇴사 실행 방법일 때가 많지만, 그 방법만 유일한 수단은 아니다. 권고사직이나 퇴사협상도 차선책으로 고려할 수 있다. 자진 퇴사 형식의 권고사직은 물론이고, 기업이 들여야 할 수고와 노력, 그리고 결과의 불확실성을 고려하면 일정한 합의금을 주고 기업을 즉시 떠나도록 하는 퇴사협상도 보통 현명한 선택

이다. 이들은 한참 기업과 대립하면서도 분쟁의 어느 단계에서는 양심의 발로가 아닌 보다 유리한 선택이라는 이유로 권고 사직에 응하거나 협상을 고려하는 모습을 보일 때가 많다.

5. 고질적 문제 임직원은 기업의 원칙적 대응에 맞서서 피해자를 다른 비위행위로 맞신고를 하거나 기업 조치에 대해 별도의 형사 조치를 하는 경우가 흔히 있다. 이때 전문가는 무엇보다 그런 전개를 바라보는 기업의 올바른 관점에 대해 조언해야 한다. 필자 경험에 의하면 이는 올바른 대응의 과정에서 으레 일어날 것이 예상된 일이자 치뤄야 하는 어쩔 수 없는 대가다. 시간 문제일 뿐 피해자 보호에 힘쓰면서 차근차근 정당한 대응을 한다면 결국 순리대로 풀어 갈 기회가 생기는 경우가 많다. 기업은 상대적으로 경험이 부족해 전문가에 비해 이 점을 잘 인식하지 못한다.

마지막으로, 기업은 물론이고 전문가도 고질적 문제 임직원의 악영향을 최대한 일찍 멈추도록 해야 한다는 목적과, 기업의 대응이 장기적이고 근원적 영향을 준다는 사실을 명심해야 한다. 기업이 이들에 당당하게 대응해야 평소 강조하던 건전한 기업 문화 수립 의지에 대한 진정성을 보여 줄 수 있고, 그 실현에 필수적인 임직원 지지와 참여를 이끌어낼 수 있기 때문이다.

직장 내 괴롭힘 사건에 있어 전문가는 기업에게 히말라야 등정가와 같은 열정을 공유하고 동시에 등정에 오는 난관을 오랜 경험에 입각해서 조언해 주는 셰르파(Sherpa)와 같은 존재여야 한다.

※ 본 칼럼은 조상욱 변호사가 월간노동법률 2025년 1월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.

https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=37483

3 노동칼럼

(5) 중대재해처벌법 무죄의 이유



정대원 변호사

대구지방법원 서부지원은 2024. 12. 19. 자동차 부품 제조회사(이하 A회사) 사업장 내에서 플라스틱 소재의 수공구가 압축성형기에 끼어 압착되다가 튕겨 나오면서 사내 협력업체 소속 근로자를 충격해 해당 근로자가 사망한 사고(이하 이 사건 사고)와 관련해, A회사 대표이사 등 피고인 전원에게 중대재해처벌법 위반, 산업안전보건법위반 및 업무상과실치사죄에 대해 모두 무죄를 선고했다(대구지방법원서부지원 2024. 12. 19. 선고 2023고단510 판결, 이하 대상판결).

대상판결에 앞서 2024. 10. 16. 대구지방법원 영덕지원이 중대재해처벌법위반 혐의에 대해 무죄를 선고한 바 있지만, 해당 판결에서는 중대재해처벌법 부칙의 공사 금액 50억 원 이상 여부에 따른 법 적용 여부가 쟁점이었던 사안으로서, 중대재해처벌법상 의무 이행에 관해서는 판단이 이루어지지 않았다. 즉 대상판결은 중대재해처벌법상 의무이행 여부를 판단해 무죄를 선고한 첫 사례다.

이에 대상판결에서 제시한 중대재해처벌법 무죄의 이유를 살펴보고, 기업들의 안전관리체계 수립 및 운영에 있어서 참고할 점이 무엇인지 생각해 보고자 한다.

1. 대상판결의 요지

가. 산업안전보건법 위반의 점 및 업무상과실치사죄의 점

이 사건 사고의 경우, 작업표준에 의하면 압축성형기 금형에 원재료를 손으로 투입하도록 정하고 있었으므로 수공구를 사용할 이유가 없었고, A회사가 사고 원인이 된 수공구의 사용 사실조차 인지하지 못하고 있었으며, 수공구가 압축성형기에 끼어서 튕겨 나와 작업자를 충격하는 것은 매우 이례적인 일이었다.

이러한 배경을 기초로, 대상판결은 이 사건 사고가 예상 가능한 산업재해가 아니라는 전제하에, 해당 사고를 예방하기 위한 산업안전보건법상 안전보건조치 의무가 인정되지 않는다고 판단했고, 같은 업무와 직무에 종사하는 일반적 보통인의 합리적이고 객관적인 주의 정도를 표준으로 할 때 이 사건 사고와 같이 이례적인 사태의 발생까지 예견하고 대비할 것까지 요구할 수는 없다고 판단했다.

나. 중대재해처벌법위반(산업재해치사)의 점

대상판결은 중대재해처벌법 제4조 제1항 제1호에서 사업 또는 사업장의 특성 및 규모 등을 고려해 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치를 해야 한다고 규정하는 한편, 중대재해처벌법 시행령에서 사업주 또는 경영책임자 등의 안전보건관리체계의 구축 및

그 이행에 관한 조치가 구체화됐다고 하면서, 중대재해처벌법상 형사처벌을 위해서는 중대재해처벌법 제4조, 제5조에서 규정한 사업주 또는 경영책임자 등의 안전보건 확보 의무 위반과 제2조에서 규정한 중대재해의 결과 사이에 인과관계가 인정돼야 한다고 판단했다. 즉, 경영책임자 등의 안전보건 확보 의무 위반이 인정되는 경우라도 종사자의 사망이라는 결과 사이에 인과관계가 인정되지 않는 때에는 위 규정으로 처벌할 수 없고, 중대재해처벌법이 그러한 의무 위반 행위만을 별도로 처벌하는 규정을 두고 있지 않다고 판단했다.

위와 같은 법리를 기초로, 대상판결은 비록 이 사건 사고가 발생한 2022. 2. 9. 무렵까지 중대재처벌법에서 정한 전담 조직을 뒀다고 평가할 수 없으나, 이미 내부적으로 전담 조직에 배치할 인원을 결정하고 중대재해 매뉴얼도 두고 있었던 점, 안전관리자가 매일 순회 점검을 했던 점 등을 고려할 때 안전보건에 관한 업무를 총괄·관리하는 전담 조직을 두지 않은 것과 이 사건 사고 사이에 상당인과관계가 있다고 보기 어렵다고 판단했다.

한편, 대상판결은 그 외 중대재해처벌법상 안전보건관리체계 구축 의무를 이행했다고 판단했는데, 특히 중대재해처벌법 시행령 제4조 제3호의 '사업 또는 사업장의 특성에 따른 유해·위험 요인을 확인해 개선하는 업무 절차를 마련하고, 해당 업무 절차에 따라 유해·위험 요인의 확인 및 개선이 이루어지는지를 반기 1회 이상 점검한 후 필요한 조치를 할 것'에 관한 의무를 이행했다고 판단했다. 대상판결은 A회사가 중대재해처벌법 시행 이전부터 사업장 위험성 평가에 관한 지침에 따라 위험성 평가 실시규정을 제정하고 정기·수시 위험성 평가를 실시해 왔다는 점, 이 사건 사고가 발생한 공정에 대한 위험성 평가도 실시했다는 점 등을 근거로 사업장 특성에 따른 유해·위험 요인에 대한 실질적인 평가가 이루어졌다고 판단했다.

이 사건 사고와 관련해서도, 이 사건 사고가 예견 가능한 것이었다면 사업장 특성에 따른 유해·위험 요인을 확인해 개선하는 업무 절차를 마련함에 다소 미흡함이 있었다고 볼 여지는 있으나, 이 사건 수공구의 사용 사실을 알았다고 보기도 어렵고 이 사건 사고가 예견하기 어려웠다고 보는 이상, 사업장 특성에 따른 유해·위험 요인을 확인해 개선하는 업무 절차를 마련하고 이를 이행해 왔다고 보는 것이 타당하다고 판단했다.

2. 무죄 판단 이유 - 예견 가능한 산업재해 여부

대상판결에서 중대재해처벌법위반 혐의에 대해 무죄를 선고한 핵심적 이유는 이 사건 사고가 매우 이례적인 사고로서, 예견 가능한 산업재해로 볼 수 없었다는 점으로 보인다. 예컨대, A회사가 위험성 평가 과정에서 이 사건 사고에 관한 위험 요인을 파악하지 못했음에도 불구하고, 이는 위험 요인 자체가 예견할 수 없었던 것이지 위험성 평가 절차나 그 이행의 문제는 아니라는 취지로 판단했다.

예견 가능한 산업재해인지 여부는 산업안전보건법에 정한 안전보건조치 의무를 위반했는지 여부와 밀접한 관련이 있다고 할 수 있는데, 이에 관해 판례는 "산업안전보건기준에 관한 규칙의 개별 조항에서 정한 의무의 내용과 해당 산업현장의 특성 등을 토대로 산업안전보건법의 입법목적, 관련 규정이 사업주에게 안전보건조치를 부과한 구체적인 취지, 사업장의 규모와 해당 사업장에서 이루어지는 작업의 성격 및 이에 내재돼 있거나 합리적으로 예상되는 안전보건상 위험의 내용, 산업재해의 발생 빈도, 안전보건조치에 필요한 기술 수준 등을 구체적으로 살펴 규범 목적에 부합하도록 객관적으로 판단해야 한다. 나아가 해당 안전보건규칙과 관련한 일정한 조치가 있었다고 하더라도 해당 산업현장의 구체적 실태에 비추어 예상 가능한 산업재해를 예방할 수 있을 정도의 실질적인 안전조치에 이르지 못할 경우에는 안전보건규칙을 준수했다고 볼 수 없다"는 입장이다(대법원 2022. 10. 27. 선고 2020도15325 판결 등).

이때, 예견 가능성이란 안전보건조치 부작위에 대한 미필적 고의의 측면에서 고려되는 기준이라 할 수 있다. 즉, 행위자가 안전조치를 부작위 하는 시점에 자신의 부작위가 중대재해를 야기할 가능성, 방지하지 못할 가능성이 있다는 것을 예견했음에도 이를 피할 수 있다고 생각했거나, 결과가 발생하지 않을 것이라고 믿었던 경우뿐만 아니라 동종·유사 사업에서 통상 요구되는 수준에서 예견할 수 있었음에도 충분한 체계를 마련하지 않아 예견하지 못한 경우라면, 예견 가능한 산업재해에 해당할 수 있고 사업주의 미필적 고의가 인정될 수 있을 것이다.

따라서, 위와 같은 산업재해의 예견 가능성은 유해 위험 요인의 확인·개선 절차를 비롯한 안전보건관리체계를 통해 도출된다고 볼 수 있다. 즉, 산업현장의 특성, 작업의 성격, 합리적으로 예상되는 위험의 내용, 산업재해의 발생 빈도, 안전보건조치에 필요한 기술 수준 등은 안전보건관리체계를 통해 파악되어야 할 내용이고, 예견 가능한 산업재해인지 여부는 단순히 사고 그 자체의 원인뿐만 아니라 실제 산업재해를 합리적으로 예상해 실질적인 안전조치를 하기 위한 안전보건관리체계가 제대로 작동했는지 여부도 고려해 판단하게 된다.

3. 시사점 - 빈틈없는 안전보건관리체계 수립의 필요성

법원에서 중대재해처벌법위반 사건에 대해 중대재해처벌법상 의무이행 여부를 판단해 무죄가 선고된 것은 대상판결이 처음이지만, 수사 단계에서는 안전보건관리체계를 수립 및 운영했음에도 불구하고 예견 가능성이 없는 사고라는 이유로 내사 종결되거나 불기소 처분하는 경우가 있었던 것으로 보인다. 예를 들어, 건설 현장에서 이동식 크레인 사용에 관해 필요한 안전조치를 다했으나 이동식 크레인의 붐대가 파단되면서 근로자를 충격해 발생한 사고, 폭우로 인해 사업장 내 작업을 전면 중지시켰음에도 근로자가 물에 잠긴 양수기를 점검하다가 감전된 사고 등에서 중대재해처벌법 및 산업안전보건법 위반 혐의가 부정된 바 있다.

그런데, 앞서 언급한 바와 같이, 산업재해의 예견 가능성은 유해 위험 요인의 확인·개선 절차를 비롯한 안전보건관리체계를 통해 도출된다고 볼 수 있다. 이에 따라 법적 책임을 판단함에 있어서, 동일한 사고라고 하더라도 합리적 수준의 안전보건관리체계를 마련했는지, 필요한 안전조치를 했는지 여부에 따라 산업재해의 예견 가능성 여부가 달라질 수 있다. 예컨대, 대상판결에 있어서, A회사가 중대재해처벌법에서 요구되는 안전보건관리체계를 전혀 마련하지 않았고, 순회 점검 등 안전관리를 위해 필요한 조치도 이루어지지 않는 상황이었다면 무죄 결과가 아닌 다른 결과가 나왔을 가능성을 배제하기 어렵다.

따라서, 대상판결에도 불구하고, 기업들이 사업장 내 모든 작업에 대해 빈틈없이 그리고 산업재해를 합리적으로 예상해 실질적인 안전조치를 할 수 있는 안전보건관리체계를 수립해 운영해야 한다는 점에 달라지는 점은 없다. 그러한 안전보건관리체계하에서 실질적인 재해예방이 가능하고, 이례적인 사고에 대해서는 법적 책임을 면할 수 있게 되는 것이다.

※ 본 칼럼은 정대원 변호사가 월간노동법률 2025년 1월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.

https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=37485

3 노동칼럼

(6) 인권 리스크 관리로 시작하는 인권 경영



김수현 노무사

1. 인권 경영이란

인권 경영이란 기업이 경영 활동 전반에서 인권을 존중하고 보호하는 체계를 구축해 근로자, 협력 업체, 지역 사회, 소비자 등 모든 이해관계자의 인권을 침해하지 않도록 관리하는 것을 의미한다. 우리 사회에서 기업의 영향력이 확대되면서 기업 활동 전반에서 인권침해 문제는 사회적 문제로 대두되고 있을 뿐만 아니라, 세계화 시대에서 기업의 지속가능성까지 위협하고 있기 때문에 이제 인권을 소홀히 하는 기업은 살아남기 어려운 시대가 됐다.

이와 같이 인권 경영이 주목받는 이유는 글로벌 공급망의 확장, ESG(환경·사회·지배구조) 투자 확산, 소비자 윤리의식 증가와 같은 사회적 변화에서 찾을 수 있다. 특히 2027년부터 적용될 유럽연합의 기업 지속가능성 실사 지침(Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD) 같은 규제는 기업에 인권 실사를 의무화하고 있으며, 이를 소홀히 할 경우 전 세계 매출액 최대 5%의 벌금이 부과될 수 있기 때문에 철저한 대비가 필요하다. 특히, 우리 회사가 유럽에서 직접적인 활동을 하지 않더라도 글로벌 공급망 또는 유럽연합(EU) 시장과의 간접적 관계가 있을 경우 인권 실사 요구가 발생할 수 있으므로 이에 대한 철저한 준비가 필요하다.

2. 인권 리스크 파악의 중요성

기업의 인권 실사(Due Diligence)는 인권에 대한 기업 활동의 부정적인 영향 및 리스크를 파악하고 이를 예방 및 완화하기 위한 일련의 관리 프로세스로, 기업이 모든 활동에 인권 존중을 위해 충분한 주의를 기울이는 것을 의미한다. 기업의 인권 실사 범위는 ▲인권 정책 개발 및 선언 ▲인권 영향 평가 ▲인권 시스템 수립 및 이행 ▲성과 모니터링 및 공시 ▲고충 처리 메커니즘까지 상당히 넓다.

여기서 기업의 인권 실사를 좌우하는 것은 바로 우리 회사만의 인권 리스크를 파악하는 것이다. 인권 리스크를 사전에 파악하면 인권 침해에 대응할 수 있는 체계를 구축할 수 있고 잠재적인 위기를 미리 예방할 수 있기 때문이다. 그런데 필자가 인권 경영 업무를 수행하다 보면 기업들이 인권 리스크를 식별하고 체계적으로 관리하는 데 어려움을 겪고 있는 경우를 종종 마주하게 된다. 아직까지 우리나라에서 기업이 인권을 다루는 것이 낯설고, 그 경험이 충분하지 않아서 그런지, 인권을 담당하는 부서도 드물고, 인권 영향 평가를 하는 경우에도 주요 국제 규범 내용을 차용해 체크리스트로만 관리하는 수준이다. 그래서 필자가 최근 수행한 인권 경영 실사 업무에서도 '인권 리스크' 발굴에 초점을 두고 인권 정책을 재정립, 그에 맞춰 인권 영향 평가 체크리스트와 인권 시스템을 전반적으로 보완해 나가는 데 방향을 두고 있다. 따라서, 인권 리스크를 식별하기 위해서는 단계적으로 접근하며, 이를 체계적으로 관리할 수 있는 전략을 세우는 것이 중요하다.

3. 인권 리스크 식별 : 단계별 접근

인권 리스크를 식별할 때 가장 첫 번째로 실시해야 하는 것은 인권 리스크의 범위와 목표를 명확히 설정하는 것이다. 인권 영향을 받을 수 있는 다양한 이해관계자들[사업장 근로자, 공급망(협력업체), 지역사회, 소비자 등]에 대해 어디까지 리스크를 살펴볼 것인지를 정하는 것이 좋다. 예를 들어, 사업장 근로자만 집중적으로 평가할 것인지, 아니면 공급망까지 포함해 전반적인 인권 리스크를 다룰 것인지 등을 결정하는 과정을 말한다. 목표는 단순히 문제를 식별하는 것에 그치지 않고, 그 문제를 어떻게 예방하고 완화할 것인지를 설정하는 것이다. 예를 들어, 공급망에서 강제 노동과 같은 리스크를 예방하는 것을 목표로 설정할 수 있다.

두 번째는 사전 조사다. 우리 회사의 비즈니스 활동과 공급사를 파악해 유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs), 경제협력개발기구(OECD) 실사 가이드라인, 국내법, 국내외 산업별 사례 등을 참고해, 각 리스크 항목에 적용할 수 있는 인권 규범을 조사하는 것이다. 이를 위해 기업은 이해관계자별, 지역별, 제품별, 사업별, 공급망 구조별 리스크 요소에 대한 자료를 충분히 수집해 그동안 인지하고 있던 리스크 요소는 물론 잠재적 리스크 요소까지 살펴볼 필요가 있다. 사전 조사 단계에서는 문헌 조사, 이해관계자 설문조사 및 인터뷰, 워크숍 등을 통해 자료를 수집할 수 있다.

세 번째로는 평가 및 분석이다. 위 사전 조사에서 수집된 정보들을 바탕으로 각 리스크 항목별로 리스크 인자를 파악, 평가하고 그 심각성을 분석한다. 데이터 수집만으로는 부분적인 분석만 가능하기 때문에 외부 전문가(인권 전문가 및 법률 전문가)와 각 사업 부서, 법무 부서, HR 부서 등이 모두 참여해 실제 경험자들의 관점에서 충분한 시간을 갖고 검토하는 것이 중요하다.

네 번째로는 우선순위 이슈 선정이다. 인권 리스크 해결을 위한 자원이 한정적이고 모든 리스크를 단시간에 해결하기 어렵기 때문에 중대한 사안의 리스크를 먼저 해결할 수 있도록 우선순위를 선정하는 전략을 세우는 것이 바람직하다. 하지만 기업 입장에서는 이 우선순위를 판단하는 것이 어려울 수 있다. 이때 사안의 심각성(Severity) 및 발생 가능성(Likelihood)이 유용한 판단기준(OECD 책임 있는 경영을 위한 실사 가이드라인, 2018 참고)이 될 수 있다. ①규모(Scale), 범위(Scope), 회복 불가능성(Irremediable Character)의 함수로 표현되는 심각성(Severity)과 ②발생 가능성(Likelihood)을 기준으로 우선순위 해결을 위한 인권 리스크맵을 만들어 시급하게 해결해야 할 위험 요소를 파악할 수 있다. 한편, 주의할 점은 일반적으로 발생 가능성이 낮으면 리스크를 낮게 볼 여지도 있겠지만 발생 가능성이 낮아도 심각성이 큰 사안인 경우 그 영향은 상당히 심각하다. 이에 발생 가능성보다는 심각성을 더 우선적으로 고려할 필요가 있다.

다섯 번째로는 개선 및 해결이다. 우선적으로 해결해야 할 위험 요소를 파악하고 이행계획을 수립해야 한다. 특히 개선 및 해결을 위한 우선순위를 정할 때는 전사 협력이 절대적으로 필요하다. 경영진은 개선 활동에 필요한 인력·시간·예산을 적극적으로 지원해야 한다. 최고경영자의 적극적인 참여 없이는 인권 경영이 단기적인 프로젝트로 끝날 위험이 있기 때문이다. 이에 최고경영자가 적극적으로 지지하고 필요한 자원을 투자하면, 인권 경영은 조직 전반에 걸쳐 빠르게 확산된다. 법무 부서는 법규에 위반되는 사항은 없는지 점검하고 특히 노동관계법령과 안전보건관계법령 등 인권과 밀접한 법적 사항이라면 더욱 철저히 분석해 법적 리스크를 최소화할 수 있도록 해야 한다. HR 부서는 고용정책, 보상 체계, 근로환경 제도적인 측면에서 주요 업무를 수행하고 있기 때문에 개선 사항별 정책을 적극적으로 추진해야 한다. 마지막으로 사업 부서는 현장의 인권 리스크를 개선하기 위한 활동을 해야 하기 때문에 실질적인 이행이 될 수 있도록 협조해야 할 것이다.

4. 마무리

2025년 인권 경영 업무 실무진들은 인권 리스크 식별과 사전 대응에 더욱 집중해야 한다. 사람을 존중하는 기업은 자연스럽게 신뢰를 얻고, 소비자와 근로자 모두에게 긍정적인 로열티를 형성한다. 최근 국내 대표 유제품 기업에서 멸균우유 제품에 세척수가 혼입돼 소비자가 이를 음용한 사고가 발생해 큰 논란에 휩싸였다. 해당 기업이 빠른 사과와 신속한 대응, 투명한 정보 공개로 대응한 것은 긍정적으로 평가되나, 소비자의 신뢰를 회복하기까지는 상당한 시간과 노력이 필요할 것이란 시각이 대체적이다.

만약 이 회사가 EU를 대상으로 활동하는 기업이었다면, 2027년부터 시행될 EU 기업 지속가능성 실사 지침(Corporate Sustainability Due Diligence Directive)에 의해서 법적 제재나 벌금 등의 부정적인 결과를 초래할 가능성이 있었다. 인권 경영은 사업장 근로자와의 관계에서만 중요한 것이 아니라, 소비자 안전과 신뢰를 유지하는 것 역시 핵심 요소다. 따라서 인권 경영을 단순한 의무나 큰 숙제로 여기지 않고, 진지하게 기업 활동 측면에서 인권 문제에 대해 깊이 고민하며 진정성 있게 접근할 필요가 있다.

※ 본 칼럼은 김수현 노무사가 월간노동법률 2025년 1월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.

https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=37488

3 노동칼럼

(7) 협력사에 대한 안전관리 할까말까?



정대원 변호사

“물에 빠진 놈 건져 놓으니 보따리 내놓으라 한다” 선의로 은혜를 입고서도 그 고마움을 모르고 생트집을 잡는다는 뜻이다. 실제 일상 생활에서 타인에게 도움이 필요한 상황이라는 것을 알면서도 본인 이해관계가 없는 일에 괜히 관여하는 것이 오히려 문제될까봐 무시하는 경우도 많다.

안전문제에서도 이러한 현상이 벌어지고 있다.

필자는 몇 년 전 하필 비가 많이 오는 날 이사를 했다. 이삿짐센터에서는 이삿짐을 지상으로 내리기 위해 사다리차를 이용하려는데 아파트 앞쪽 나뭇가지가 걸렸다. 이삿짐센터 직원은 아파트 관리소 허가를 얻고 사다리차 리프트를 올라타서 약 5미터 높이의 나뭇가지를 잘랐다. 필자는 화물운반을 위한 리프트에 사람 올라타서 작업하는 것, 비가 와서 리프트 바닥도 미끄러운 것 등을 지켜보고 상당한 위험을 느꼈지만 안전조치에 대한 경고 등 아무런 조치도 취하지 않고 외면했다. ‘이사는 해야 하니까’, ‘내가 완벽하게 안전조치에 대한 책임을 질 수도 있는데 무슨 자격으로 안전에 대해 지적을 하겠나?’라는 방어적인 생각 때문이었던 같다.

산업현장에서도 안전사고에 대한 처벌·제재가 강화될수록 이처럼 (사내협력사 아닌 경우) 협력사에 대한 안전보건활동을 외면하는 현상도 생기고 있어서 참 아이러니하다. 기업들은 제3자(협력사)의 작업상 위험을 아예 모르게 외면하거나 위험성을 인지하면서도 협력사에 대한 적극적인 안전보건활동이 협력사에 대한 안전보건 ‘책임’의 근거가 될 것을 우려한다. 특히 산업안전보건법상 건설공사발주자는 도급사업주와 달리 수급인에 대한 안전보건조치 의무가 없다고 규정돼 있으니 건설공사를 발주 시에는 시공사에 대하여 안전보건활동을 하지 않는 것이 오히려 법적으로 안전하다고 여기는 경향도 있다.

그러나 대법원은 건설공사발주자인지 도급사업주인지 여부가 문제된 사안에서 “건설공사를 도급하는 사업주가 자신의 사업장에서 사망한 관계수급인의 근로자와 관련해 개정 산업안전보건법 제167조의 형사책임을 부담하는 도급인에 해당하는지는 도급 사업주가 자신의 사업장에서 시행하는 건설 공사 과정에서 발생할 수 있는 산업재해 예방과 관련된 유해·위험요소에 대해 실질적인 지배·관리 권한을 가지고 있었는지를 중심으로 도급 사업주가 해당 건설공사에 대해 행사한 실질적 영향력의 정도 도급 사업주의 해당 공사에 대한 전문성, 시공능력 등을 종합적으로 고려해 규범적인 관점에서 판단해야 한다”고 판시했다(대법원 2024. 11. 14. 선고 2023도14674 판결).

‘규범적 관점’에서 판단한다는 의미는 해당 주체가 사실상 산업안전보건법상 안전보건조치를 하고 있는지를 기초로 책임 여부를 판단해서는 안되고 그러한 안전보건조치 의무를 부담하는 ‘지위’에 있었는지를 기준으로 판단해야 한다는 의미이다. 쉽게 말해 사업주가 법적 의무와 관계없이 협력사에 대해 안전보건활동을 했다고 그것이 안전보건조치 의무나 책임의 근거가 되지는 않는다는 의미이다.

목차

예컨대 필자가 이사 과정에서 이삿짐센터에 위험요인을 알려주거나 경고하는 조치가 재해 예방에 도움이 될 것이라는 점은 너무나 명백하고 설령 그러한 필자의 조치에 미흡한 점이 있었고 재해가 발생했더라도 안전보건에 관한 조치가 산업안전보건법상 책임의 근거가 되지는 않을 것이다.

특히 사업구조가 복잡하여 협력사에 대하여 안전보건조치 의무를 부담하는 지위에 있는지 불명확한 경우라면 협력사에 대한 안전보건활동을 적극적으로 하는 것이 실질적 재해 예방뿐만 아니라 법적 리스크도 낮추는 방안이 될 것이다. 규범적 관점에서 안전보건조치 의무를 부담하는 지위에 있음에도 실제 안전보건 조치를 방기할 경우 그 법적 책임은 더 중하기 때문이다. 반대로 규범적 관점에서 안전보건조치 의무가 없는 지위에 있다면 안전보건 활동이 선의의 조치로 이해될 수 있을 것이다.

중대재해처벌법 및 산업안전보건법의 책임 범위에 대해 아직까지 혼란이 있어 보이지만 적극적인 안전보건활동이 법적 책임이 증대시킨다는 오해가 생기지 않도록 법원, 고용노동부, 기업들 모두 노력해야 할 것이다.

※ 본 칼럼은 정대원 변호사가 안전신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 안전신문, 2025.01.03.

<https://www.safetynews.co.kr/news/articleView.html?idxno=234892>

3 노동칼럼

(8) 새해! 안전한 세상을 소망하며: 소 잃고도 외양간은 제대로 고쳐야 한다.



김관우
수석 전문위원

2025년 을사년(乙巳年) 새해가 밝았다. 지난 한해는 사회적으로 참 다사다난했던 것 같다. 사회적 불확실성이 지속되는 가운데 달력을 바꾸면서 새해에는 조금 더 나은 세상을 기대해 보며 새해 벽두부터 소 잃고 외양간 고치는 지혜를 생각해 본다. 망우보뢰(亡牛補牢), 소 잃고 외양간 고친다는 말은 일이 잘못된 뒤에는 손을 써도 소용이 없어 이미 늦어버렸다는 부정적인 의미로 쓰이고 있다. 망우보뢰의 기원은 망양보뢰(亡羊補牢)이다. 중국 춘추전국시대에 초나라 양왕의 방탕하고 문란한 국정운영으로 인해 나라가 파탄에 이르게 되자 장신이 충언을 하지만 양왕이 이를 무시하자 장신은 조나라로 가버린다. 얼마 뒤 진나라가 초나라를 침공해 양왕은 성양으로 망명하는 신세가 된다. 그제서야 양왕은 자신의 잘못을 깨닫고 장신을 다시 불러들여 도움을 요청하자 이때 장신이 '양을 잃은 뒤에 우리를 고쳐도 늦은것은 아니다(亡羊而補牢 未爲遲也)'라고 말한 것에서 유래했다고 한다. 여기서 주목할 내용은 '늦은 것은 아니다'라는 말이다. 즉, 원래는 실수나 잘못이 있으면 빨리 뉘워치고 수습하면 늦지 않더라는 긍정적인 의미를 담고있다.

안전분야에 몸 담아온 필자로서는 아침에 '안녕히 다녀오겠습니다'라고 밝게 인사하고 직장에 출근했던 누군가의 소중한 가족들이 안녕히 퇴근하지 못하는 사례를 너무나 많이 보았다. 비슷한 유형의 사고가 반복되고 있는 산업현장, 법원 판결문에서 지속적으로 지적되는 안전조치 사항에 대한 반복적 위반, 왜 우리의 산업현장은 이런 상태에 머물러 있을까? 망우보뢰, 과거의 잘못을 되풀이하지 않을 수 있는 지혜가 필요한 것은 아닌가 싶다.

망우보뢰 지혜의 실천적 의미는 어디에서 찾을 수 있을까? 리더의 리더십에 있다고 본다. 조직의 핵심 키맨(Key Man)은 리더이다. 리더의 역할에 따라 조직의 부침이 심하다는 것을 우리는 익히 경험해 왔다. 리더십은 행동적 가치인 솔선수범을 통해서 구현된다. 조직의 리더들을 만나보면 자신들은 산업현장의 안전을 위해서 솔선수범한다고 말한다. 그런데 왜 일선 현장에서는 종종 리더의 행위가 지지를 받지 못할까? 행위의 기저에 무언가 결여되어 있는 것은 아닐까?

미스 어스(Earth) 세계미인대회에서 진행자의 질문에 한국 대표가 답변했던 내용이 아직도 뇌리에 남아있다. 최종 후보 4인은 '세상에서 하나 바꾸고 싶은 것이 있다면 무엇인가요'라는 공통된 질문을 받았다. 다른 후보들은 '인권과 대자연의 진정한 보호에 메시지를 남겨야 한다', '교육이 가장 먼저라고 생각한다', '기후 보존을 해 내기 위해 최선을 다해야 한다'라는 일반적이고 상투적인 답변을 했다. 마지막 순서인 한국 대표는 '제가 이 세상의 무언가를 바꿀 수 있다면 그것은 공감을 나누는 것이다. 우리는 자주 공감과 친절을 혼동한다. 하지만 진짜 공감의 의미는 상대방의 입장이 되어보는 것이다'라고 답했다. 한국 미녀의 깊은 통찰력에 감탄을 금할 수 없었다. 물론 한국 대표가 한국인으로서 최초로 대회 우승을 차지했음은 두말할 나위도 없다. 여기서 '공감'이라는 단어를 새겨둘 필요가 있다.

조직 구성원이 공감하지 않는 리더십은 독단으로 비취질 수 있다. 효과적인 리더십의 발현은 조직 구성원의 공감을 토대로 솔선수범하는 자세라 할 것이다.

새해를 맞아 조직의 무사안녕을 위해 안전지원제, 안전지원 등산 등의 여러가지 행사를 진행한다. 새해의 다짐으로써 이런 행사도 중요하지만 조직의 안녕을 하늘에만 맡길 수는 없다. 과거는 현재의 거울이요 현재는 미래의 거울이다. 현재의 지혜가 밝은 미래를 꿈꾸게 한다. 조직 구성원의 공감을 이끌어낼 수 있는 솔선수범의 리더십을 통해 산업현장에서 다시는 반복되는 사고가 발생하지 않도록 소 잃고도 외양간을 제대로 고치는 해안이 필요한 시점이 아닌가 싶다.

※ 본 칼럼은 김관우 수석 전문위원이 안전신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 안전신문, 2025.01.06.

<https://www.safetynews.co.kr/news/articleView.html?idxno=234893>

3 노동칼럼

(9) 법원 “괴롭힘 신고 남용, 위자료 청구 대상”



김완수 변호사

근로기준법에 의해 직장 내 괴롭힘은 금지되고 있다. 괴롭힘 신고가 있거나 이를 인지하게 되면 사용자는 사안을 조사할 의무가 있고, 조사 결과 괴롭힘이 확인되면 가해자에 대해 징계 등 필요한 조치를 하여야 하며, 피해자의 요청이 있는 경우 피해자에 대한 분리조치 등 보호조치를 해야 한다.

사용자는 괴롭힘 신고를 했음을 이유로 신고자나 피해자에 대해 불리한 조치를 해서는 안 되고, 이를 위반할 경우 형사처벌이 따를 수 있다(근로기준법 제76조의2, 제76조의3).

제도 오남용 사례 빈번

그런데 괴롭힘 신고가 있게 되면 그 진위 여부나 괴롭힘 해당 여부를 떠나 일단 사용자로서 이를 조사할 의무가 발생한다는 점, 괴롭힘 신고를 했다는 사실을 이유로 불리한 조치를 할 수 없다는 점 등을 이용하여, 괴롭힘 신고를 남용하는 경우가 적지 않다.

대표적인 예는, 불성실하고 행실이 좋지 않던 근로자가 점점 동료들로부터 신임을 잃어 팀·부서 내에서 자신의 입지가 좁아지자, 집단 따돌림을 받았다고 주장하면서 다른 동료 근로자들에 대해 괴롭힘 신고를 하는 것이다.

또는 상사로부터 업무에 관하여 지적을 받거나 좋지 않은 인사평가를 받게 되자, 해당 상사나 평가자에 대해 괴롭힘 신고를 하는 것이다.

이러한 괴롭힘 신고가 있게 되면 사용자로서는 일단 조사 의무가 있으므로, 신고자와 피신고자, 그리고 주변 동료들을 면담하고 업무 이메일 등 관련 자료를 살펴보는 등 필요한 조사 절차를 이행해야 한다.

실제로 괴롭힘이 존재하지 않았음에도 허위·과장 신고로 조사를 실시하게 되는 경우, 피신고자는 잘못된 일이 없음에도 일단 가해자로 몰려 조사에 임하게 되는 등 상당한 정신적 스트레스를 받게 된다.

또한 직장 분위기가 뒤숭숭해지면서 다른 동료 근로자들도 업무에 집중하기 어려워지고, 사용자로서도 결과적으로 불필요한 조사 업무를 위해 인력과 시간을 낭비하게 된다.

그럼에도 신고자에 대해 불리한 조치를 하는 것이 금지되어 있어, 의도적인 과장 신고로 의심되더라도 사용자 신고자에 대해 특별히 책임을 물을 수가 없는 상황이 된다.

'인정범위 제한' 등 개선 움직임도

괴롭힘 금지 제도가 도입된 이후 상당히 긍정적인 면도 많지만, 위와 같이 허위·과장 신고로 인한 피해와 비효율 발생 또한 적지 않은 것으로 보인다. 이에 학계나 국회에서도 괴롭힘의 성립 요건으로 '지속성'과 '반복성'을 추가하는 것을 검토하는 등 괴롭힘의 성립 범위를 제한하려는 시도들이 있다.

괴롭힘의 성립 범위를 제한하는 것도 의미가 있겠으나, 보다 근본적으로는 허위·과장 신고를 제한할 수 있는 실질적인 조치가 필요하다. 관련하여 최근 하급심에서는, 허위·과장 괴롭힘 신고로 인해 피신고자가 가해자로 몰려 상당한 정신적 고통을 겪었다는 점을 인정하여, 신고자가 피신고자에게 위자료 200만원을 지급할 것을 명하는 판결이 있었다(수원지방법원 평택지원 2024. 11. 26. 선고 2023가소9228 판결).

아직 괴롭힘 신고 남용을 제한할 제도적인 장치가 마련되지 않은 상황에서, 법원의 이러한 적극적인 책임 인정은 허위·과장 괴롭힘 신고를 억지하는 데 상당한 역할을 할 수 있을 것으로 기대된다. 근로자들로서도 허위·과장 괴롭힘 신고에는 손해배상 등 법적 책임이 따를 수 있다는 점을 인지하여 괴롭힘 신고에 신중을 기할 필요가 있겠다.

※ 본 칼럼은 김완수 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경Law&Biz, 한국경제신문, 2025.01.16. <https://www.hankyung.com/article/202501133321i>

3 노동칼럼

(10) 통상임금 전합 판결, 기업이 당장 해야 할 일들



이광선 변호사

2024년 12월 19일 통상임금 관련한 대법원장의 선고가 끝나자 생중계로 재판 선고과정을 지켜보던 수 많은 기업 담당자들은 허탈한 표정을 감추지 못했다. 불과 11년 전, 2013년 전합판결로 인해 기업 현장은 극심한 혼란을 겪었고, 그럼에도 노사 합의를 통해 통상임금으로 인한 불확실한 예산을 낮추기 위해 기본급을 인상하며 재직자 조건을 두면서 통상임금 범위에서 제외했었다. 그런데 또 다시 대법원은 고정성은 통상임금의 판단 지표가 아니라고 하여 통상임금 범위는 다시 확대되었다. 과연 이번 전합판결로 통상임금과 관련한 이슈는 정리가 되었을까?

전합 판결로 해결되지 않은 이슈들은?

첫째, 선택적 장래효와 관련된 부분이다. 전합판결은 해당 사건 및 당시 법원에 통상임금 쟁점으로 계속 중인 병행사건에는 소급효가 미친다고 판단했다. 그러면 병행사건 중에서 명시적으로 일부 청구만 해둔 사건에서 전합판결 이후 청구취지를 확장한 부분에도 소급효가 미치는 것인지 여부는 여전히 논란이 있다. 원칙적으로 명시적 일부청구의 경우 청구취지를 확장하는 경우 소를 추가로 제기한 것으로 보고 있다(대법 2008마260 결정). 그렇다면 소를 추가로 제기한 청구취지 확장 부분에도 소급효가 미치는지에 대해서는 여전히 해결되지 않았다.

둘째, 명절상여, 휴가상여와 같이 지급주기가 긴 상여금에 지급일 전 하루를 재직하더라도 해당 금원 전액을 지급하는 경우에도 통상임금에 해당하는가? 전합판결에서는 명절상여를 일반적인 정기상여와 구분하지 않은 채 통상임금으로 인정했는데, 이는 당해 사건에서는 정기상여금 규모를 확정해 놓고 정기상여금과 명절상여금 등으로 명목만 나뉘었을 뿐이었기 때문으로 보인다. 그렇다면 일반적인 정기상여가 없고 명절상여나 휴가상여만 있는 경우에 지급일 전 하루만 재직해도 전액이 지급되는 상여를 과연 근로의 대가로 볼 수 있을지, 지급주기가 너무 길어 정기성이 있을지 의문이고, 이 역시 많은 기업에서 궁금해 하는 부분이다.

셋째, 전합판결 전에 통상임금과 관련한 노사합의를 하면서 부제소 합의를 한 경우 유효한지 여부이다. 부제소 합의는 그 합의 당시 각 당사자가 예상할 수 있는 상황에 관한 것이어야 유효하다(대법 2000다65086 판결). 그렇다면 이번 전합판결은 부제소합의 당시 각 당사자가 예상할 수 있었던 것인가에 대한 해석이 달라 또 다른 분쟁이 될 수 있다.

넷째, 재직자 조건 등 임금에 부가된 조건 자체가 유효한지 여부이다. 이번 전합판결에서는 '임금에 관한 조건도 자유롭게 부가할 수 있다고 하면서 강행규정에 위반되거나 탈법행위에 해당하는 등 별도의 무효사유가 존재하지 않는 한 효력을 갖는다고 하면서, 조건의 효력문제와 조건이 부가된 임금 항목의 통상임금성 문제는

구별해야 한다고 했다. 다만, 전합판결은 재직자 조건의 효력에 대해 명시적으로 판단하지 않았지만, 유효하다는 전제에서 판단했을 것으로 추측한다. 따라서 재직자 조건을 이유로 지급일 전에 퇴사한 자에게 해당 정기상여금을 지급하지 않더라도 임금체불에 해당하지는 않을 것으로 보인다.

전합 판결 이후, 기업은 무엇을 해야 하는가?

첫째, 이번 전합판결로 인해 통상임금의 범위는 매우 확대되어 기업의 걱정이 크다. 그러나 통상임금은 가상의 개념일 뿐이므로 통상임금이 적용되는 항목(연장근로수당, 연차유급휴가미사용수당 등)을 줄이는 것이 최우선이다. 특히, 우리나라의 경우 OECD 국가 중 근로시간이 5위에 이를 정도 많은 반면, 시간당 노동생산성은 최하위권이다. 이는 집중되지 않은 업무입도로 인해 불필요한 연장근로가 많다는 얘기다. 근무시간에 사적 활동(담배, 인터넷서핑, 단톡방에서 사적 대화 등)을 줄이고 근로생산성을 높이고 업무집중도를 높이기 위한 방안(불필요한 회의, 보고서 감축하고 정해진 점심식사 시간 준수 등)을 마련하여 연장근로 자체를 없애는 방안을 고민해야 한다. 연차유급휴가미사용수당의 발생을 없애기 위해 법에서 정한 연차유급휴가 사용촉진 방법을 제대로 활용하는 것도 필요하다.

둘째, 전합판결의 충격에서 빨리 빠져 나와, 전합판결을 계기로 불필요하게 복잡한 임금 체계를 개편해야 한다. 예상하기 어려운 정도로 수시로 변하는 법원의 판단에 영향을 받지 않도록 순수한 의미의 성과급을 임금 상당부분에 포함하고, 단순히 연차에 따라 임금이 상승하는 호봉제를 직무에 따른 임금으로 개편해야 한다. 특히, 우리나라는 올해부터 초고령 사회로 진입하여 어떤 방식으로든 정년 연장이 불가피한 상황이므로, 이를 대비하기 위해서라도 단순한 호봉제에서 성과급, 직무급제의 도입이 절실하다.

셋째, 실질적인 복리후생 수당을 확대하는 것이 필요하다. 차량유지비나 통신비도 정액을 지급할 경우 통상임금에 해당할 가능성이 높으므로, 실비 지원을 하되(증빙서류 첨부) 그 한도를 두는 방식으로 한다면 통상임금에 해당하지 않을 것이다. 복지 포인트도 실제 운영 방식에 따라 통상임금에 해당할 수 있으므로, 사용처를 제한하고 미사용시 소멸하는 등의 방식으로 운영을 하는 것이 필요하다.

2024년 12월 19일 대법원은 스스로의 판단을 11년만에 잘못된 것이라고 하면서 번복했고, 그 피해는 고스란히 기업들이 부담하게 되었다. 그럼에도 불구하고 여전히 해결되지 않은 통상임금 이슈는 여전히 남아 있는 상태이므로, 기업들은 그 충격에서 벗어나 그 다음 단계를 신속하게 밟아 나가 위 판결로 인한 파급효과를 줄이는 것에 총력을 다해야 하는 어려운 상황에 직면하게 되었다.

※ 본 칼럼은 이광선 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경 CHO Insight, 이광선 변호사의 '노동 프리즘', 한국경제신문, 2025.01.14. <https://www.hankyung.com/article/202501131966i>

3 노동칼럼

(11) 선박 위 작업 중 사망사고, 중대재해처벌법 적용 가능성은?



윤성현 변호사

선박 작업 중 발생한 사망사고는 중대재해처벌법 위반 여부를 판단하는 데 있어 비교적 복잡한 법적 검토를 요구한다. 우선 선원법과 선박안전법이 적용되는지에 대한 확인이 필요하고 해당 법령이 적용된다면 산업안전보건법상 안전보건 조치의무가 적용되지 않게 됨에 따라 선원법 등에 규정된 의무 및 중대재해처벌법상 의무와 사고 사이 인과관계를 검토하는 절차가 요구된다. 이와 같이 선박 위 작업 중 사고 발생 시에는 선원법 등의 적용 여부, 그리고 인과관계 입증 문제를 중심으로 중대재해처벌법 성부를 살펴볼 필요가 있다.

선원법은 선박에서 근무하는 선원의 근로조건과 안전을 규율하며 선원법 제5조 및 제45조는 “선원의 근로와 관련된 사항에 대하여는 이 법(선원법)을 적용하고 근로기준법은 제2조제1항제1호부터 제3호까지 등 일부만을 적용한다”고 규정한다. 주목할 점은 선원에 대해서는 근로기준법 제76조(근로자의 안전과 보건에 관해서는 ‘산업안전보건법’에서 정하는 바에 따른다)를 적용하지 않고 있는 것이다. 고용노동부 역시 “선원법이 적용되는 경우 산업안전보건법은 적용되지 않으며 선원법상 선원이 작업 중 사고를 당한 경우 해당 선박의 작업 환경에서 안전보건 조치의무는 선원법에 의해 규율된다”고 밝히고 있다(산업안전과-385, 2017. 1. 18.).

선박안전법은 선박 자체와 선박 작업 환경의 안전을 다루며 항만건설작업선과 부선 등 특정 선박은 선박안전법 시행령에 따라 산업안전보건법상 안전보건 조치의무가 제외된다. 그러나 이에 관해 고용노동부는 “선박이 항구에 정박한 상태에서 운항과 무관한 작업을 수행할 경우에는 산업안전보건법이 적용되며 운항 중 해상 작업에 한하여 선박안전법이 적용된다”고 해석한다(산재예방정책과-3258, 2018. 7. 19.). 이는 선박의 운항과 작업 장소에 따라 법 적용 여부가 달라질 수 있는 구조로, 선박안전법 적용 여부에 대해서는 보다 면밀한 검토가 요구된다.

한편 중대재해처벌법위반의 점에 관해 법원은 “경영책임자가 유해·위험 요인의 확인 및 개선 절차와 안전보건 관리책임자의 평가·관리 등 핵심적인 의무를 전혀 이행하지 않아 안전보건관리책임자가 현장에서 추락 방지와 같은 기본적 안전 조치를 수행할 수 없도록 방치했다”고 판시함으로써 2단의 인과관계 구조를 심사했다(창원지방법원 마산지원 2023. 4. 26. 선고 2022고합95 판결). 즉 일반적으로 중대재해처벌법위반 성부에 대해서는 (1단계) 경영책임자의 중대재해처벌법상 안전보건 확보 의무 위반이 산업안전보건법상 구체적인 안전보건 조치 위반의 원인이 되고 (2단계) 이러한 조치 위반이 중대재해로 귀결되었는지를 검토하는 절차를 거친다. 그러나 선원법과 선박안전법은 산업안전보건법과 달리 구체적인 조치의무와 사망사고에 관한 구체적인 처벌 규정을 제시하지 않고 있어 선원법 등이 적용되는 경우 중대재해처벌법의 적용 가능성에 대해 법적 논란이 제기될 여지가 있다.

이에 관해 해양수산부는 ‘해운업 중대재해 20문 20답(2024. 1.)’을 통해 “선원법에 따라 선박에서 근로를

제공하기 위해 고용된 선원은 근로기준법상 근로자에 해당하며 해당 선원을 고용한 선박소유자 또는 선박임차인이 안전보건 확보의무를 부담한다”고 설명한다. 그러나 중대재해처벌법위반 혐의가 성립하기 위해서는 앞서 살펴본 2단의 인과관계 성립이 요구되는 바, 안전보건 조치의무 위반에 따른 사망사고에 관한 처벌이 규정돼 있지 않다면 중대재해처벌법 위반 혐의까지 인정될 수 있을지에 대한 의문은 쉽게 해소되지 않는다. 또 사망 사고 관련 처벌 규정이 미비한 선원법 등의 특성상 경영책임자의 중대재해처벌법상 의무와 사고 발생 간의 직접적인 인과관계 입증도 가능한지도 살펴봐야 한다.

한편 2025년 1월 3일자로 시행된 개정 어선안전조업법은 대한민국에서 운행하는 어선의 소유자에 대해 안전조치 의무를 규정하고 있는데(어선안전조업법 제31조 제2항, 어선안전조업법 시행규칙 제18조), 해양수산부는 2025년 1월 2일 ‘어선안전조업 및 어선원의 안전보건 증진법률 개정 주요내용’ 제목의 보도자료를 통해 산업안전보건법상의 안전조치 의무를 준용해 위 의무를 도입했다고 밝혔다. 이에 대해서는 추가 검토와 선례의 축적이 필요하겠지만 선박 위 사고에 대해서는 어선안전조업법이 산업안전보건법과 유사한 기능을 하게 될 가능성도 생겼으므로 앞으로 위 법의 적용에 대해서도 주목할 필요가 있겠다.

※ 본 칼럼은 윤성현 변호사가 안전신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 안전신문, 2025.01.20.
<https://www.safetynews.co.kr/news/articleView.html?idxno=235274>

4 동정

(01) 통상임금 대법원 전원합의체 판결 해설, 예상되는 분쟁 및 기업의 대응방안' 세미나 개최 (01/03)

울촌이 지난 1월 3일(금) '통상임금 대법원 전원합의체 판결 해설, 예상되는 분쟁 및 기업의 대응방안'을 주제로 세미나를 개최했습니다. 기업 관계자 3,000여 명이 신청하고 사전 질문이 200여 개 접수되며 기업들의 이목이 집중되었습니다.

이번 세미나는 지난해 재직 조건부 정기상여금, 근무일수 조건부 정기상여금의 통상임금성 관련 대법원 전원합의체 판결이 선고되고 통상임금의 판단 기준이 변경됨에 따라, 해당 판결을 분석하고, 예상되는 분쟁 및 기업의 대응방안을 모색하고자 마련되었습니다.

세션은 총 3개로 구성되었으며 이명철 변호사가 '통상임금 대법원 전원합의체 판결 해설'을, 최진수 변호사가 '새로운 분쟁 양상 및 임금체계 개편 필요성'을, 마지막으로 이광선 변호사가 '기존 통상임금 분쟁에 미치는 영향을 주제로 발표하며 실제 현장에서 있을 판결의 파급력에 대해 상세히 설명했습니다.

(02) 이정우 변호사, 한국경영자총협회서 통상임금 판결 강의 진행 (01/07)

이정우 변호사가 지난 1월 7일(화) 한국경영자총협회에서 통상임금을 주제로 강의했습니다.

지난해 대법원이 전원합의체 판결로 통상임금의 판단기준을 변경하고, 그 범위를 확대하면서 많은 기업들이 통상임금 문제해결을 포함한 임금체계개편에 관심을 기울이는 가운데, 이 변호사는 200여 명의 기업 담당자와 통상임금 판결의 의의, 주요 쟁점, 관련 리스크에 대응하는 방안 등에 대한 전문 지식을 다수 기업들과 공유했습니다.

(03) 이광선 변호사, 삼성디스플레이 '관리자가 알아야 할 노동법' 강의 진행 (01/15)

이광선 변호사가 지난 1월 9일(목), 1월 10일(금), 1월 15일(수)에 삼성디스플레이에서 대표이사를 포함한 임원진, 현업 부서장들을 대상으로 '관리자가 알아야 할 노동법'을 주제로 강의했습니다.

이광선 변호사는 관리자들이 알아야 할 여러 노동법 쟁점에 대해 설명하였고, 특히 부당노동행위의 개념, 최근 판례를 중심으로 강의했습니다.

(04) 이정우 변호사, 인천경영자총협회서 통상임금 판결 강의 진행 (01/15)

이정우 변호사가 지난 1월 15일(수) 인천경영자총협회에서 통상임금을 주제로 강의했습니다.

1. 업무사례

2. 최신판례

3. 노동칼럼

4. 동정

목차

이정우 변호사는 한국경영자총협회에서 통상임금 관련 대법원 전원합의체 판결에 대한 강의를 진행한데 이어, 인천 경영자총협회에서도 통상임금 판결의 의의, 주요 쟁점, 관련 리스크에 대응하는 방안 등을 주제로 강의를 진행하였습니다.

한편, 이정우 변호사는 국내외 기업들을 위해 최근 다수의 임금체계개편프로젝트를 진행 중입니다.

(05) 이정우 변호사, 한국무역협회 감사팀 대상 컴플라이언스 강의 진행 (01/15)

이정우 변호사가 지난 1월 15일(수) 한국무역협회 감사팀을 대상으로 강의를 진행했습니다.

지난 몇 년간 다수의 회사들에서 소위 컴플라이언스 위반 사고가 발생하고, 대표이사 및 이사에게 그 책임을 묻는 판결들이 선고되면서 컴플라이언스 제도 구축 및 집행에 대한 관심이 높아지고 있는 가운데 이 변호사는 한국무역협회 감사팀 대상 “내부 감사 관련 법적 실무 및 쟁점” 강의를 진행했습니다.

(06) 이정우 변호사, 일본계 회사에서 직장 내 괴롭힘 교육을 진행 (01/20)

이정우 변호사가 지난 1월 20일(월) 일본계 회사에서 임직원들을 대상으로 “직장 내 성희롱 및 직장 내 괴롭힘 예방 교육”을 진행하였습니다.

이 변호사는 법률이나 사례에 대한 소개뿐만 아니라 직장 내 괴롭힘 입법취지, 목적, 실무상 운영방안을 상세히 설명함으로써 좋은 평가를 받았습니다.

(07) 구자형 변호사, 스타벅스 코리아에서 ‘임원이 알아야 할 노동법’ 강의 진행 (01/22)

구자형 변호사가 지난 1월 21일(화) 스타벅스 코리아에서 대표이사를 포함한 임원진 들을 대상으로 ‘임원이 알아야 할 노동법’을 주제로 강의했습니다. 구 변호사는 2025년 노동현안과 통상임금, 직장 내 괴롭힘, 부당노동행위 판례 등을 중심으로 강의했습니다.

(08) 울촌 노동팀, International Employment Lawyer - Guide to Workplace Investigations 와 Guide to Restructuring a Cross-Border Workplace 기고

이수정, Christopher Mandel 외국변호사, 이태은, 김완수, 구자형 변호사가 세계적인 노동 분야 법률 전문 매체인 International Employment Lawyer(IEL)이 발간하는 Guide to Workplace Investigations의 한국편을 기고하였습니다.

기고문은 총 33개 국가의 우수 로펌에서 참여하였으며, 노동 조사의 각 단계에서 기업이 직면하는 핵심 문제에 대해 상세히 다루고 있습니다.

지난 해 이수정, Christopher Mandel 외국변호사, 김완수, 구자형, 이태은 변호사가 구조조정 시 법적 쟁점을 다룬 Guide to Restructuring a Cross-Border Workforce의 한국편에 기고한 데 이어 올해에는 Guide to Workplace Investigations에 기고하며, 노동 분야에서의 깊이 있는 전문성을 다시 한 번 선보였습니다.

(09) 이정우 변호사, CHAMBERS GLOBAL PRACTICE GUIDES Investing In: South Korea 2025 HR Section 기고

이정우 변호사가 Chambers & Partners가 발간하는 Global Practice Guide – Investing In: South Korea 2025에 기고하였습니다.

Investing In 가이드는 해당 국가에 외국인 투자를 고려하는 투자자들에게 각 국가의 주요 법률, 규제 및 투자 환경에 대한 종합적인 가이드를 제공합니다. 2025년 판에는 총 32개 국가가 참여하였고, 한국 챕터에는 율촌의 전문가들이 인사이트를 제공하였습니다. 이정우 변호사는 노동 분야에서의 전문성 있는 식견을 바탕으로 해당 가이드 한국 챕터의 HR Section을 담당하였습니다.