



Yulchon Labor & Employment

율촌 노동팀

Vol.
15

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) B사 대리해 부당해고 구제 재심신청 기각 판정 도출	06
(02) A사 대리해 전임 대표이사 퇴직금 지급 청구소송 승소	07
(03) C사 대리해 해고 근로자와의 합의로 소송의 성공적 종결 도출	08
(04) A기관 대리해 부당해고구제재심판정 취소소송 항소심 승소	09

02 — 최신판례

(01) 공정거래법상 사업자에 해당한다고 하여 곧바로 노동조합법상 근로자가 아니라고 볼 수 없고, 노동조합의 법적 지위에 다름이 있다는 이유만으로 단체교섭을 거부하는 것은 부당노동행위에 해당한다고 본 사례	10
(02) 근로자지위확인소송을 제기하였다는 이유로 장학금과 복지포인트의 지급을 거부하는 것은 불법행위에 해당한다고 본 사례	13
(03) 사업장 화재 이후 경영상 판단에 따라 해산을 하고 전체 근로자와의 고용 관계를 종료한 것이 위장폐업이나 영업양도, 부당해고나 부당노동행위에 해당하지 않는다고 본 사례	15
(04) 보험회사와 위촉계약을 체결하고 보험설계사 등을 교육하는 교육매니저로 근무한 자들은 근로관계의 실질에 비취 근로기준법상의 근로자에 대하여 해당한다고 본 사례	18
(05) 과거에 체결한 단체협약이 무효라는 등의 특별한 사정이 있다면, 과거 기간의 근로조건에 관하여도 사용자가 단체교섭의무를 예외적으로 부담한다고 본 사례	21
(06) 단체협약에서 휴가 청구에 관한 기한을 정하였음에도, 불가피한 사유 없이 기한을 지나 휴가를 청구한 경우에 사용자의 시기변경권 행사(연차 반려)가 적법하다고 본 사례	24
(07) 사용자가 근로자에게 일정한 금원을 지급하면서 퇴직 후 일정사유가 발생하면 보수 일부를 반환받기로 정한 약정은 근로기준법 제20조가 금지하는 약정에 해당하지 않고 해당 반환규정이 유효하다고 본 사례	27
(08) 중대 교통사고를 유발하지 않을 것을 조건으로 지급되는 상여금은 통상 임금에 해당하지 않는다고 본 사례	29

02

최신판례

-
- (09) 소수노동조합 소속 조합원에 대한 징계 절차에서 소수노동조합을 배제하고 교섭대표노조의 조합원들만을 근로자측 위원으로 선임한 것은 공정대표의무를 위반한 중대한 하자가 있어 무효라고 본 사례 31
 - (10) 사내하청 노동조합의 단체교섭 요구에 대하여, 의제들 중 원청의 실질적 지배력이 인정되는 산업안전보건 의제에 관해서는 원청의 노동조합법상 사용자성을 인정하여 원청에게 단체교섭 의무가 있다고 본 사례 35
 - (11) 사내하청 노동조합의 단체교섭 요구에 대하여, 원청의 실질적 지배력이 있다고 판단되는 성과급·학자금 지급 및 노동안전 의제에 관하여서는 원청의 노동조합법상 사용자성을 인정하여 원청에게 단체교섭 의무가 있다고 본 사례 39
 - (12) 회사가 임의로 임원퇴직금지규정을 제정하였거나 일부 이에 부응하는 듯한 사실관계가 있더라도, 그 사정만으로 곧바로 임원에 대한 퇴직금지급 의무가 발생하는 것은 아니라고 본 사례 44

03

노동칼럼

-
- (01) 차장님이 힘들게 해서 저 한달만 쉴게요 47
 - (02) 건물관리 하도급 구조 속 도급인은 누구인가 49
 - (03) M&A해도 회사는 그대로라는데...내 일자리도 그대로일까? 51
 - (04) 외국계 사업장에 노동법 적용할 때 발생하는 이슈들 53
 - (05) 안전사고 발생 시 관련자 징계를 둘러싼 쟁점과 대응 57
 - (06) 오피스 빌런 대응, 불변의 원칙 - 생존편향, 결별, 그리고 속불(內火) 60
 - (07) 타는 듯한 현장엔 그늘 마련해야 64
 - (08) 65세까지 일하세요! 그런데 월급은 누가 감당하죠? 66



04

동정

-
- | | |
|---|----|
| (01) 조상욱 변호사, UNGC 한국협회 주관 '기업과 인권 워크숍' 강의 진행 (06/26) | 68 |
| (02) 이수정 외국변호사, 'International Employment Lawyer 여성 리더'에 한국 유일 선정 | 68 |
| (03) 이정우 변호사, 환경안전 임원 리더쉽 세미나 강의 (07/10) | 68 |
| (04) 송연창 변호사, 이녹스첨단소재 전 임직원 대상 강의 진행 (06/23-07/14) | 68 |
| (05) 이광선 변호사, '노동정책 변화에 따른 산업계 대응방안 세미나'에서 발표 (07/17) | 69 |
| (06) 이정우 변호사, 외국계 의료기기회사 전 직원 대상 컴플라이언스 강의 (07/21) | 69 |
| (07) 구자형 변호사, 금융투자교육원 HR 담당자 대상 강의 진행 (07/24) | 69 |



1 업무사례

(1) B사 대리해 부당해고 구제 재심신청 기각 판정 도출

울촌은 B사를 대리해, 자신의 동생 명의로 다른 회사(이하 'F사')를 설립 및 운영하면서 겸업 및 이해상충 행위를 한 직원이 중앙노동위원회에 제기한 부당해고 구제 재심신청 사건에서 승소했습니다.

위 직원은 재심 과정에서, ▲ F사의 설립 및 경영에 관여한 사실이 없고, ▲ 겸업 및 이해상충 행위는 단순히 동생을 도와준 것일 뿐이어서 징계사유가 충분히 입증되지 않았으며, ▲ 징계양정도 과하다는 취지로 주장했습니다.

이에 대해 울촌은 ▲ F사 설립 과정에서 드러난 금융거래 내역, F사 직원에 대한 업무지시 정황, 관련 사업에 F사를 추천하고 F사의 사무실 임대를 알선한 점 등에 비추어 볼 때 해당 직원이 F사를 직접 설립하고 운영하면서 각종 이해상충행위를 행하였음을 치밀하게 입증하는 한편, ▲ 직원의 직위나 경력, 반성 없는 태도 등을 고려하면 해고의 양정이 현저히 불합리하다고 보기 어려움을 강조함으로써, 다시 한 번 기각 판정을 이끌어냈습니다.

본건은 직원의 겸업 및 이해상충 행위에 대해 간접사실 및 정황증거만이 존재할 뿐이어서 비위행위에 관한 구체적인 증명이 어려웠던 사건입니다. 그럼에도 울촌은 여러 간접사실과 정황 사이의 논리적 인과성을 꼼꼼하게 증명하여, 초심에 이어 재심에서도 징계사유 전부를 인정받았습니다. 또한 본건은 별다른 징계 이력이 없더라도 근로자의 비위행위가 중대한 경우에는 가장 높은 수위의 징계인 해고가 가능하다는 점을 거듭 확인했다는 점에서도 의의가 있습니다.



이광선 변호사



송연창 변호사



김동욱 변호사

1 업무사례

(2) A사 대리해 전임 대표이사 퇴직금 지급 청구소송 승소

울촌은 A사를 대리하여, 전임 대표이사가 회사를 상대로 제기한 퇴직금 지급 청구 소송에서 원고 청구기각 판결을 이끌어 냈습니다.

본건 소송에서 원고는 ① 임원퇴직금지급규정의 존재와 더불어, ② 회사가 다른 임원들에 대하여 퇴직금을 지급하였거나 퇴직연금 부담금을 불입하고 있는 점, ③ 퇴직급여추계액을 계산하여 재무제표에 반영한 점 등을 근거로 피고가 원고에게 퇴직금을 지급할 의무가 있다고 주장하였습니다.

울촌은, ① 임원에 대한 퇴직금 지급을 위해서는 상법 제388조에 따라 임원퇴직금지급규정 또는 해당 퇴직금 지급에 관하여 주주총회 결의가 있어야 하는데 그러한 결의가 없었음을 주장하는 한편, ② 타 임원들에 대한 퇴직금 지급 또는 퇴직연금 부담금 불입 사례를 모두 분석하여 그것이 원고 주장을 뒷받침하는 근거가 될 수 없음을 세세히 논증하였으며, ③ 퇴직급여추계액 계산은 법인세 손금 등 인정 목적에 불과하다는 점을 들어 원고에 대한 퇴직금 지급 의무가 없다고 주장하였습니다. 법원은 울촌의 주장을 받아들여 원고의 청구를 전부 기각하였습니다.

본 사건은 회사가 임의로 임원퇴직금지급규정을 제정하였거나 일부 이에 부응하는 듯한 사실관계가 있다는 점만으로는 곧바로 임원에 대한 퇴직금 지급 의무가 발생하지 않으며, 그 지급을 위해서는 반드시 상법상 주주총회 결의가 필요하다는 점을 분명히 한 판결이라는 점에서 의의가 있습니다.



박재우 변호사



송연창 변호사



곽민지 변호사

1 업무사례

(3) C사 대리해 해고 근로자와의 합의로 소송의 성공적 종결 도출

울촌은 C사(이하 '피고')를 대리하여 해고무효확인 청구소송을 제기한 근로자(이하 '원고')와의 소 취하 및 퇴사 합의를 성공적으로 마무리하였습니다.

원고는 피고의 정규직 근로자로 근무하다가, 피고의 경영상 사정으로 담당 직책이 폐지되었다는 통보를 받고 부당하게 해고를 당했다며 피고를 상대로 해고무효확인을 청구하였습니다. 당시 피고는 경영상 이유나 기타 해고의 절차적 요건을 갖추었음을 입증할 자료를 갖추지 못한 상황에 있었고 이전에 원고와의 퇴사 협상을 시도하였으나 합의에 이르지 못한 사정이 있었습니다.

울촌은 우선 고객과의 적극적으로 소통하여 관련 입증자료의 내용을 검토하고 면밀한 법률 분석을 진행하였습니다. 이 과정에서 먼저 발견되지 않은 원고의 비위행위 사실이 있음을 확인하였고, 이에 따라 원고에 대하여 가능한 민형사 조치를 검토하고 여러 협상 방안을 제시하였습니다. 또한 이전 협상 시도에서 충분한 소통이 이루어지지 않은 사정을 파악하여, 직접 상대방 대리인과 수차례 밀착적으로 소통하며 효과적인 설득 전략을 제시하였고, 성공적으로 신속한 소 취하 및 퇴사 합의에 이를 수 있었습니다.

본건은 고객에게 다소 불리한 사실관계 하에서도 고객의 법률 리스크를 최소화하며 원만한 인사 운영을 이끌어냈다는 점에서 의미가 적지 않습니다. 울촌은 특히 다국적 기업 임직원과의 퇴사 합의에 대한 다수의 유사 사건 수행 경험을 바탕으로 신속하고도 체계적인 대응 방안을 제공하고 있습니다.



이수정
외국변호사



구자형
변호사



최현정
변호사

1 업무사례

(4) A기관 대리해 부당해고구제재심판정 취소소송 항소심 승소

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

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

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

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



이광선 변호사



구자형 변호사



이영진 변호사

2 최신판례

(1) 공정거래법상 사업자에 해당한다고 하여 곧바로 노동조합법상 근로자가 아니라고 볼 수 없고, 노동조합의 법적 지위에 다름이 있다는 이유만으로 단체교섭을 거부하는 것은 부당노동행위에 해당한다고 본 사례

[대상판결: 서울행정법원 2025. 6. 13. 선고 2024구합61841 판결]

1. 사안의 개요

원고는 타워크레인 장비 임대업 등의 사업을 영위하는 법인으로, 원고를 비롯한 타워크레인 임대사들은 A협동조합을 설립하여 활동을 해오고 있었습니다. A협동조합은 2003년부터 2020년경까지 단체교섭 및 단체협약 체결권을 타워크레인 임대사들로부터 위임받아 교섭대표 자격으로 참가인 조합과 단체협약을 체결하기도 하였습니다. 피고보조참가인 B노동조합(이하 '참가인 조합')은 건설업 종사 근로자들을 대상으로 조직된 전국 단위 산업별 노동조합입니다.

공정거래위원회는 2023. 2. 28. 참가인 조합의 C지역본부 산업 D지부(이하 'D지부')를 사업자단체로 보아 '독점규제 및 공정거래에 관한 법률'(이하 '공정거래법')에 따라 시정명령을 하였습니다. 이후 참가인 조합은 원고에게 단체교섭을 요구하였으나 원고는 참가인 조합 소속 근로자들이 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법')상 근로자에 해당하지 않으며, 참가인 조합이 공정거래법상 사업자단체에 해당한다는 점 등을 들어 단체교섭을 거부하였습니다(이하 '이 사건 교섭거부'). 참가인은 원고의 행위가 부당노동행위에 해당한다고 주장하며 구제를 신청하였습니다. 지방노동위원회와 중앙노동위원회 모두 참가인 조합은 실체적·절차적 요건을 적법하게 갖춘 노동조합에 해당하므로 부당노동행위 구제신청의 당사자적격이 있고, 원고의 이 사건 교섭거부에는 정당한 이유가 존재하지 않는다고 판단하여 참가인의 구제신청을 인용하였습니다.

이에 원고는 이 사건 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

가. 공정거래법상 사업자가 조합원으로 포함된 참가인 조합에 노동조합 지위가 인정되는지 여부(긍정)

원고는 참가인 조합에는 건설기계임대사업자들이 조합원으로 가입하여 활동하고 있고, 공정거래위원회도 D지부에 대하여 공정거래법상 사업자단체로 평가하였는바, 참가인 조합이 노동조합 제2조 제4호 라목(근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우)에 해당하여 노동조합법상 노동조합이 아니라고 주장하였으나, 대상판결은 아래와 같은 이유로 참가인 조합이 노동조합법 제2조 제4호 본문에서 말하는 노동조합에 해당한다고 판단하였습니다.

- ① 참가인 조합은 노동조합 설립신고를 마치고 설립신고증을 교부받아 노동조합법에서 정한 노동조합으로서 형식적인 요건을 구비하고 있음은 분명하고, 그 설립이 취소된 사실이 없다.

- ② 또한 (i) 참가인 조합은 전국 건설 현장에서 근로하는 근로자들을 주된 조직대상으로 하여 설립되었고, (ii) 참가인 조합의 타워크레인분과와 지역본부 산하 타워크레인지부에 소속된 타워크레인 조종사들은 원고를 비롯한 타워크레인 임대사들과 근로계약을 체결하고 노무를 제공하였으며, (iii) 원고를 비롯한 타워크레인 임대사들은 2003년경부터 2022년까지 참가인 조합과 단체협약 등을 체결하여 왔고, 원고 또한 참가인 조합의 노동조합 지위를 인정하여 직접 2021년 임금 및 단체협약을 체결하기도 하였다.
- ③ 노동조합으로 보지 아니하는 경우를 정한 노동조합법 제2조 제4호의 소극적 요건은 노동조합의 주체성 및 자주성이 없는 경우를 확인·부연하는 의미를 가지는 것으로, 형식적으로 소극적 요건에 해당하더라도 실질적으로 자주성과 주체성이 인정되는 경우에는 노동조합으로 인정될 수 있다고 보아야 한다. 따라서 조합원 중 일부가 노동조합법상 근로자에 해당하지 않더라도 곧바로 노동조합의 지위를 상실하는 것은 아니며, 이로 인해 노동조합의 자주성이 현실적으로 침해되었거나 침해될 우려가 있는 경우에 한하여 노동조합법상 노동조합 지위를 상실한다고 보아야 한다. 이 사건에서 참가인 조합이 사용자의 부당노동행위에 의해 설립되었거나, 사용자와의 통모·합의로 인해 실질적 요건을 갖추지 못한 경우라고 보기 어렵다.
- ④ 참가인 조합의 구성원은 노동조합법상 근로자의 지위와 공정거래법상 사업자의 지위를 동시에 가질 수 있으므로, D지부가 공정거래위원회로부터 불공정 거래행위 중단을 명하는 시정명령을 받았다고 하여 참가인 조합이 노동조합이 아니라고 볼 수는 없다.
- ⑤ 원고는 참가인 조합에 공정거래법상 사업자단체의 지위와 노동조합의 지위를 함께 인정하는 것이 헌법 제11조 제2항에 위반된다고 주장하고 있으나, 헌법 제11조 제2항의 사회적 특수계급은 과거의 봉건적 신분제도나 신분계급을 의미하는 것으로 보아야 하고, 참가인 조합에 두 지위를 함께 인정한다고 하여 사회적 특수계급을 창설하거나 인정한 것으로 볼 수는 없으므로, 원고의 주장은 받아들일 수 없다.
- ⑥ 노동위원회는 부당노동행위 구제신청을 판단함에 있어 그 전제로 참가인 조합이 노동조합에 해당하는지 여부 등 당사자적격을 판단할 수 있는 권한이 있으므로, 법원의 판단을 반드시 기다려야 하는 것은 아니며, 이에 대한 원고의 주장도 이유 없다.

나. 참가인 조합이 노동조합법상 노동조합이 아니라는 이유로 단체교섭을 거부한 원고의 행위가 부당노동행위에 해당하는지 여부(인정)

대상판결은 단체교섭에 대한 사용자의 거부나 해태에 정당한 이유가 있는지 여부는 노동조합 측의 교섭권자, 노동조합 측이 요구하는 교섭시간, 교섭장소 및 그의 교섭태도 등을 종합하여 사회통념상 사용자에게 단체교섭의무의 이행을 기대하는 것이 어렵다고 인정되는지 여부에 따라 판단하여야 한다(대법원 2010. 4. 29. 선고 2007두11542 판결 참조)면서, 원고가 참가인 조합이 노동조합법상 노동조합이 아니라는 이유로 단체교섭을 거부한 행위는 정당한 이유 없는 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다. 대상판결이 이와 같이 판단한 구체적 근거는 아래와 같습니다.

- ① 사용자는 노동조합의 교섭 요구에 성실하게 단체교섭에 응할 의무를 부담하고, 이 의무는 헌법 제33조 제1항, 노동조합법 제30조 및 제81조에 근거한 구체적인 법적 의무로 인정되고 있다. 단체교섭을 거부하거나 해태하는 행위는 노동조합의 교섭 기회를 상실하게 하고 교섭력을 저하시켜 단체교섭권을 침해하는 결과를 초래하게 된다.

- ② 교섭을 요구한 단체가 노동조합에 해당하는지에 관하여 일응의 판단이 가능한 경우에도, 확정된 판결 등이 존재하지 않는다는 사정만으로 사용자가 단체교섭을 거부하거나 해태할 정당한 이유가 있다고 본다면, 단체교섭의 수립이 만연히 지연되어 노동조합의 단체교섭권이 형해화될 우려가 있다. 단체협약을 체결한 후 그 노동조합의 법적 지위가 부인되는 확정판결이 나오더라도, 체결된 단체협약이 무효에 불과할 뿐이며, 이러한 사정만으로 사용자에게 단체교섭의무를 면제할 정당한 사유가 있다고 볼 수는 없다.
- ③ 따라서 원고가 참가인 조합의 지위에 관한 소송을 제기하였다는 사정은 이 사건 교섭거부의 정당한 사유가 될 수 없다. 더욱이 원고 대표이사 E는 과거에도 참가인 조합 소속 근로자에 대해 단체협약을 이행하지 않아 노동조합법 위반으로 벌금형이 확정된 전력이 있는바, 원고에게는 참가인 조합과 단체교섭에 응할 의무가 있다고 보아야 한다. 관련 소송을 제기할 수 있는 권리는 여전히 보장되므로, 단체교섭에 응하는 것이 원고의 재판청구권을 침해한다고 볼 수도 없다.
- ④ 원고는 참가인 조합 소속 근로자들이 2024. 7. 1. 무렵 모두 퇴직하였으므로, 2023년도 임금 및 단체협약 중 임금에 관한 부분이 적용되는 시점에는 교섭 상대방이 존재하지 않는다고 주장하고 있다. 그러나 2023년도 임금 및 단체협약은 일부 조항을 제외하고 2023. 7. 1.부터 유효기간이 진행되고 있으며, 원고가 교섭을 거부한 당시에는 참가인 조합 소속 근로자들이 재직 중이었으므로, 원고에게는 여전히 단체교섭에 성실히 응할 의무가 있다고 보아야 한다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 노동조합법상 노동조합도 공정거래법상 '사업자'에 해당할 수 있으며, 이에 따라 공정거래법 적용이 가능하다고 판시한 바 있습니다(대법원 2023. 7. 13. 선고 2022두62888 판결). 다만, 공정거래법의 적용에 관해서는 노동조합의 행위가 임금, 근로시간 등 근로조건과 무관한 거래조건에 관한 것인 경우에는 특별한 사정이 없는 한 자유경쟁의 예외가 인정된다고 볼 수 없다면서 그러한 경우 공정거래법의 규율 대상이 되지만, 노동조합법상 정당한 쟁의행위에는 공정거래법이 적용되지 않는다는 입장입니다(서울고등법원 2024. 12. 12. 선고 2023누38440 판결 등). 대상판결은 이러한 판례와 같은 취지로 참가인 조합이 공정거래법상 사업자단체의 지위에 있을지라도 노동조합의 지위가 부정되지 않는다는 판단을 한 사례입니다.

한편, 노동계는 '노동조합은 사업자단체가 아니다'라는 점을 공정거래법에 명시할 것을 요구하고 있고, 이에 따라 최근 22대 국회에서는 공정거래법상 '사업자'의 범위에서 노동조합법상 근로자 등을 제외하고 '사업자단체'의 범위에서도 노동조합을 제외하는 개정안이 발의되었습니다. 향후 해당 입법안의 진행 경과와 그 영향에 주목할 필요가 있겠습니다.

대상판결에 대해 원고가 항소하여 현재 서울고등법원 2025누7411호로 항소심 계속 중입니다.

2

최신판례

(2) 근로자지위확인소송을 제기하였다는 이유로 장학금과 복지포인트의 지급을 거부하는 것은 불법행위에 해당한다고 본 사례

[대상판결: 광주고등법원 2025. 6. 19. 선고 2024나24172 판결]

1. 사안의 개요

원고들은 A회사가 운영하는 B제철소의 협력사(이하 '참여회사')에 소속된 근로자들입니다. 피고는 참여회사가 출연한 자산을 효율적으로 관리·운영하여 근로자의 삶의 질을 향상시키고 복지 증진에 이바지하는 것을 목적으로 하는 공동근로복지기금법인으로 근로자들을 대상으로 장학금 지급, 생활원조, 복지포인트 지원 등의 사업을 수행하는 비영리법인입니다.

원고들은 참여회사를 통해 자녀 장학금 및 복지포인트의 지급을 신청하였습니다. 그러나, 피고는 원고들이 A회사를 상대로 근로자지위확인소송을 제기하였으므로, 원고들의 지위가 참여회사의 직원인지 A회사의 직원인지 확정할 수 없다는 이유로 그 지급을 거부(이하 '이 사건 지급거부')하였습니다. 이에 원고들은 이 사건 지급거부가 불법행위 또는 채무불이행에 해당한다고 주장하며 손해배상을 청구하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 아래와 같은 이유로 피고의 이 사건 지급거부가 불법행위에 해당하며, 피고가 원고들에게 손해배상금을 지급할 의무가 있다고 판단하였습니다(한편, 근로자지위확인 소송 등 지급유예의 정당한 사유가 있다거나, 권리남용, 신청절차 위반이 있었다는 피고측 주장은 타당하지 않다고 보았습니다).

- ① 원고들과 피고 사이에 자녀 장학금 및 복지포인트에 관하여 별도의 계약이 체결된 바는 없으나, 참여회사들이 기금 설립 이전까지는 단체협약 또는 취업규칙에 따라 자녀 장학금과 복지포인트를 직접 지급해 왔고, 기금 설립 이후에는 그 지급 주체가 피고로 전환되었으며, 이에 따라 기존 규정들이 변경되거나 삭제된 사실이 있다.
- ② 피고가 설립되지 않았더라면 참여회사들은 단체협약이나 취업규칙에 따라 근로자들에게 그 급부 의무를 이행하였을 것이며, 근로자들은 참여회사를 상대로 단체협약, 취업규칙에 근거하여 자녀 장학금, 복지포인트 등을 청구할 수 있었을 것이다. 근로자들의 처우를 개선하기 위한 취지로 만들어진 피고가 설립되었다는 이유로 근로자들의 청구권을 부정하는 것은 오히려 근로자들의 근로조건이 악화되는 것으로, 근로복지기본법 및 피고 정관의 취지에 반한다.
- ③ 따라서 이와 같은 제도 전환을 통해 참여회사의 급부 의무를 대행하는 법적 지위에 있고, 사업 구조와 운영 경과에 비추어 피고의 지급 의무가 단지 시혜적 성격만을 띠고 있다고 할 수 없다.
- ④ 또한, 피고는 참여회사와의 합의에 따라 해당 급부를 실행하고 있으며, 피고 설립 당시 이미 참여

회사 소속 근로자들은 수익의 의사표시를 하였다고 보아야 하므로 참여회사 소속 근로자들은 제3자를 위한 계약상 수익자의 지위에 있다고 봄이 상당하다. 피고가 지급 시행세칙이나 내부 이사회 결정에 근거해 지급을 유보하는 내부 결정을 하였더라도, 근로자와의 명시적 또는 묵시적 합의가 없는 이상 대외적인 법률관계에 효력을 미치지 못한다.

⑤ 원고들과 참여회사 소속 다른 근로자들은 동일하게 피고 정관에서 수혜 대상으로 정한 참여회사의 근로자로서 본질적으로 동일한 집단이고, 이 사건 지급거부는 관련 소송을 제기하였다는 사정만으로 차별을 두는 것이다. 본질적으로 동일한 비교집단에 속한 참여회사 근로자 사이에 불합리한 차별을 야기하고 있으며, 이는 헌법 제11조의 평등권 보장 원칙 및 피고 정관의 목적에도 위배된다.

⑥ 아울러 고용노동부가 피고에게 이 사건 지급거부행위에 대해 시정지시를 내렸고, 위 지시 불이행으로 과태료 처분이 확정되었으며, 국가인권위원회 역시 차별 시정을 권고한 바 있다. 그럼에도 불구하고 피고는 항소심까지 지급거부가 정당하다고 주장하는바, 고의 또는 과실이 인정된다. 또한 이 사건 지급거부행위로 인해 원고들은 이 사건 장학금 및 복지포인트를 받지 못하는 손해를 입었고, 이러한 손해는 위 행위와 인과관계가 인정된다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 제3자를 위한 계약에서 수익자의 권리 귀속이 확정된 경우, 수익자의 동의 없이는 당사자가 이를 임의로 변경하거나 소멸시킬 수 없다는 법리를 일관되게 판시해 왔습니다([대법원 2022. 1. 14. 선고 2021다271183 판결](#) 등).

대상판결은 이러한 법리를 공동근로복지기금에 적용하여 (i) 참여회사들이 기존 복지제도를 폐지하고 기금을 통해 근로자들에게 복지급부를 하도록 전환한 점, (ii) 기금은 사용자 측 급부의무를 사실상 대행하는 실체라는 점에서 원고 근로자들이 일종의 제3자를 위한 계약상의 수익자에 준하는 지위에 있다고 봄이 상당하다며, 피고 근로자공동복지기금법인이 자의적으로 수혜대상에서 특정 근로자들을 배제할 수는 없다고 판단하였습니다. 대상판결은 공동근로복지기금 관련 판례가 드문 상황에서 대법원이 확립해 온 제3자를 위한 계약 법리를 공동근로복지기금 사안에 적용하였다는 점에서 의의가 있습니다. 대상판결은 양 당사자 모두 상고를 제기하지 않아 확정되었습니다.

2 최신판례

(3) 사업장 화재 이후 경영상 판단에 따라 해산을 하고 전체 근로자와의 고용관계를 종료한 것이 위장폐업이나 영업양도, 부당해고나 부당노동행위에 해당하지 않는다고 본 사례

[대상판결: 서울행정법원 2025. 6. 27. 선고 2023구합76952 판결]

1. 사안의 개요

원고 전국금속노동조합(이하 '원고 노조')은 금속산업 및 관련 분야 근로자를 조직대상으로 설립된 산업별 노동조합이고, 근로자 원고들(이하 '근로자 원고들')은 참가인 A회사의 근로자로서 모두 원고 노조 구미지부 A회사 지회에 소속되어 있었습니다.

참가인 A회사는 관광필름 제조업 등을 영위하던 회사로, 참가인 A회사의 모회사인 C회사는 참가인 B회사를 운영하고 있었으며, 참가인 A회사와 참가인 B회사는 모두 C회사의 완전자회사였습니다. 참가인 A회사는 2022. 10. 4. 발생한 화재로 공장 건물과 생산설비 대부분이 소실되었고, 이에 따라 2022. 11. 28.부터 근로자들을 대상으로 희망퇴직을 실시하였습니다. 그리고, A회사는 2022. 12. 13. 임시주주총회에서 해산 및 청산인 선임 결의를 하여 같은 날 해산 등기를 마쳤습니다(이하 '이 사건 해산').

이후 A회사는 희망퇴직을 거부한 근로자 원고들에게 2023. 2. 2. 자로 '화재로 인한 청산절차 진행에 따른 고용관계 종료(통상해고)'를 사유로 해고통지를 하였습니다(이하 '이 사건 해고').

이에 원고들은 위 해고가 (i) 사실상 정리해고에 해당하는데 정리해고의 요건을 갖추지 못하였으므로 부당해고라거나 (ii) 통상해고에 해당한다면 위장폐업에 해당하고, (iii) 위장폐업에 해당하지 않더라도 영업양도에 해당하는데 참가인 B회사가 고용승계를 거부한 데에 정당한 이유가 없어 부당해고에 해당한다고 주장하였습니다. 아울러 위 해고가 노조에 대한 혐오에서 기인한 부당노동행위에 해당한다며 지방노동위원회에 구제신청을 제기하였으나, 초심과 재심에서 모두 기각되자 이 사건 재심판정 취소를 구하였습니다.

2. 판결 요지

가. 이 사건 해고가 정리해고에 해당하는지 여부(부정)

원고들은 참가인 A회사와 B 회사를 하나의 사업을 영위하는 '경제적, 사회적으로 동일한 활동단위'로 보아야 하며, 이 사건 해고가 요건을 갖추지 못한 정리해고로 부당해고라고 주장하였습니다. 그러나 대법판결은 아래와 같은 이유로 참가인들이 밀접한 관계를 넘어 경제적, 사회적으로 하나의 동일한 활동단위를 구성한다고 평가할 수는 없고, 따라서 그와 다른 전제에 선 원고들의 정리해고 주장은 이유 없다고 판단하였습니다.

① 참가인들은 서로 다른 법인격을 가지고 있고, 그 설립 시기(참가인 A회사는 2003. 11. 17.

설립, 참가인 B회사는 1999. 11. 5. 설립), 설립 경위, 사업 목적, 사업 내용, 자본금이 모두 다르다. 또한 일본 국적의 임원 외에 한국 국적의 대표이사나 임원도 서로 다르다.

- ② 참가인들이 유사한 사업을 영위하기는 하였으나, 참가인 A회사가 편광필름 재단, 검품 등 후공정을 주로 담당한 반면 참가인 B회사는 필름원단 제조공정인 전공정과 후공정 업무를 함께 수행하는 등, 수행 업무의 종류나 성질, 수행 방식, 주거래처가 다르고, 거래처별 요구 사양의 차이로 인해 구체적 업무 내용도 상이하였다.
- ③ 참가인들은 근로자 채용, 해고, 근로조건 결정에 있어서도 단일한 의사가 아니라 독자적으로 결정하여 왔다. 특히 참가인 A회사에는 이 사건 지회가 있었던 반면, 참가인 B회사에는 별도의 노동조합이 설립되어 있지 않았던 바, 단일 노동조합이 구성되어 참가인들과 통일적으로 교섭하였다고 할 수도 없다.
- ④ 참가인들은 서로 다른 인적·물적 조직을 갖고 있었다. 참가인들이 고용한 근로자들은 서로 다르며, 근로자들의 소속이 불명확하거나 유기적으로 변경되었다고 볼 만한 사정도 없다. 또한 참가인들은 그 주소 및 주 생산 공장이 각각 다른 시에 위치하여 있다.
- ⑤ 참가인들 간 회계, 재무도 독립적으로 운영되었다. C회사 계열사 간 거래 비중이 높다거나, 참가인 A회사의 해산 후 참가인 B회사가 (기존 A회사의 거래처였던) E디스플레이에 편광필름을 납품하였다는 등의 사정만으로는 참가인들 간 회계, 재무가 독립성 없이 운영되었다고 볼 수 없다.

나. 이 사건 해고의 정당성이 인정되는지 여부(인정)

대상판결은 통상해고의 적법 여부에 관한 판단에서, 이 사건 해산은 노동조합의 외해를 목적으로 한 것이 아니라, 참가인 A회사가 종래 영위하던 사업 부문 일체를 종료하기 위한 경영상 판단에 따른 것이며, 위장폐업에는 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 아울러, 참가인 B회사가 참가인 A회사로부터 인적·물적 조직의 동일성을 유지한 채 일체로서 이전 받은 것으로 보이지 않으며 영업양도로 평가할 수도 없어 고용승계의무가 인정되지 않고, 해고의 정당성이 인정된다고 판단하였습니다.

(1) 위장폐업에 해당하는지 여부(부정)

- ① **(폐업의 동기)** (i) 주 거래처인 □□디스플레이는 2010년대 중반부터 LCD 분야에서 가격 경쟁력을 상실하였고, 2017년경부터 LCD 신규 투자를 최소화하고 OLED 사업에 집중하겠다는 방침을 밝혔다. 이에 따라 희망퇴직 실시, LCD 부문 인력의 OLED 전환배치 등을 진행하며 LCD 사업을 점진적으로 축소하였다. (ii) 2012년 이후 지속적인 매출 감소를 초래하였다. 특히 2018년에는 매출이 약 3,394억 원으로, 2012년 대비 약 31% 수준으로 급감하였다. (iii) 참가인 A회사는 이미 두 차례의 구조조정을 거쳤고, 2019년 기준 536명이던 근로자 수가 2020년에는 약 90명으로 줄어들었다. (iv) 한편 참가인 A회사는 구미시에 위치한 제조공장을 주된 생산시설로 운영하였으나, 이 사건 화재로 공장이 전소하여 사실상 생산능력을 대부분 상실하였다. (v) 피고는 화재 이후 모회사인 C회사와 사업 유지 방안을 협의하였으나, 생산능력 회복에 약 3년이 소요되고, 디스플레이 시장 축소와 해외 이전 확대 등의 산업 환경 변화로 회복 이후에도 경영 지속이 어렵다고 판단하여 청산을 결정하였다.

- ② (기업 실체의 소멸) 이 사건 해산 당시 참가인 A회사는 실질적으로 기업 실체가 소멸한 상태였다고 보인다. (i) 이 사건 지회 소속 근로자들을 포함하여 전체 직원이 희망퇴직 절차를 통해 퇴사함으로써 인적 조직이 해체되었다. (ii) 생산공장을 포함한 주요 물적 설비도 화재로 대부분 소실되었다. (iii) 또한 참가인 A회사의 해산 전 매출과, 해산 이후 참가인 B회사의 2021년 및 2022년 매출 규모를 비교해 보더라도, 후자가 전자의 매출을 그대로 흡수하였다고 보기 어렵다. (iv) 참가인 B회사가 해산 이후 신규로 채용한 인원도 약 20명에 불과하여, 조직·인력·설비 측면에서 실질적 연속성이 인정되기 어렵다.

(2) B회사에 고용승계의무가 있는 영업양도에 해당하는지 여부(부정)

- ① (관련 법리) 영업양도는 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체, 즉 인적·물적 조직을 그 동일성은 유지하면서 일체로서 이전하는 것을 의미하고, 영업양도가 이루어졌는가의 여부는 단지 어떠한 영업재산이 어느 정도로 이전되어 있는가에 의하여 결정되어야 하는 것이 아니고 거기에 종래의 영업조직이 유지되어 그 조직이 전부 또는 중요한 일부로서 기능할 수 있는가에 의하여 결정되어야 한다(대법원 2003. 5. 30. 선고 2002다23826 판결, 2007. 6. 1. 선고 2005다5812 판결 등 참조).
- ② 참가인들 간에 종래의 영업조직을 양도·양수하기로 하는 명시적 또는 묵시적 합의가 있었다고 볼 만한 자료가 없다.
- ③ 참가인 A회사는 참가인 B회사와 무관하게 대부분의 기존 근로계약 관계를 정리하였다. 참가인 A회사의 물적 설비는 대부분 화재로 소실되었으며, 그 전부 또는 중요한 일부가 참가인 B회사에 이전되었다고 보기도 어려워,營業을 양도받은 것으로 평가할 수 없다.

다. 이 사건 해고가 부당노동행위에 해당하는지 여부(부정)

한편, 대상판결은 부당노동행위 여부에 관하여, 참가인 A회사는 이 사건 화재로 인하여 경영상 판단에 따라 이 사건 해산을 하고 전체 근로자와의 고용관계를 종료한 것일 뿐이므로, 이 사건 해고가 원고들의 노동조합 활동을 이유로 한 불이익 취급이라거나, 노동조합의 조직 또는 운영에 대한 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 할 수 없다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 ① 계열회사 간의 인적·물적 연계가 존재하더라도 법인격, 인사권, 설비, 사업 내용, 회계 등의 독립성이 인정되는 경우에는 경제적·사회적으로 동일한 활동 단위로 보기 어렵다는 점을 명확히 하였고, ② 위장폐업의 판단에 있어 실질적 사업 폐지 여부, 기업실체의 존속 여부, 설비 소실, 전 직원 대상 퇴직 시행 등 '형식'이 아닌 '실체'에 근거한 종합 판단이 필요하다는 법리를 재확인하였으며(대법원 1991. 12. 24. 선고 91누2762 판결 등 참조), ③ 영업양도 성립을 위해서는 조직의 동일성 유지, 포괄적 이전, 고용승계 등 실질적 요건이 충족되어야 한다는 기존 법리(상기 2002다23826 판결 등)를 충실히 적용하였다는 점에서 의의가 있습니다.

특히 대상판결은 노조 지회가 조직되어 있던 하청계열사가 해산된 이후 다른 계열회사가 동일 거래처에 납품을 지속하였다는 사정에도 불구하고, 그 자체만으로는 부당해고 또는 부당노동행위로 보기 어렵다고 판단하였다는 점에서 시사점이 있습니다.

대상판결은 원고가 항소하여 현재 서울고등법원 2025누7611호로 항소심 계속 중입니다.

2 최신판례

(4) 보험회사와 위촉계약을 체결하고 보험설계사 등을 교육하는 교육매니저로 근무한 자들은 근로관계의 실질에 비추 근로기준법상의 근로자에 대하여 해당한다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 7. 3. 선고 2023다219752 판결]

1. 사안의 개요

피고는 전국 단위 보험업을 영위하는 보험회사이고, 원고들은 2012. 3. 19. 경부터 2015. 1. 5.경까지 사이에 피고와 교육매니저 위촉계약(이하 '이 사건 계약')을 각 체결한 후 약 5년 내지 9년간 피고의 신입 보험설계사 등을 교육·관리하는 업무를 수행하다가 퇴직한 자들입니다.

원고들은 퇴사 후 피고에게 퇴직금을 요구하였으나, 피고는 이들이 근로기준법상 근로자가 아니라는 이유로 지급을 거부하였습니다. 이에 따라 결국 원고들은 피고를 상대로 퇴직금의 지급을 구하는 이 사건 소를 제기하기에 이르렀습니다.

2. 판결 요지

제1심은 업무 내용과 수행 방식, 상당한 지휘·감독 여부, 근무시간 및 근무장소의 지정·구속 여부, 고정 급여의 제공, 전속성 등을 고려하여 피고의 교육매니저였던 원고들이 근로기준법상 근로자에 해당한다며 원고들의 청구를 인용하였습니다(서울남부지방법원 2022. 5. 12. 선고 2021가단219400 판결). 반면, 원심은 업무특성 등을 고려할 때 상당한 지휘·감독, 근무시간 및 장소에 대한 지정·구속이 있었다고 보기 어렵다는 이유로 제1심과 달리 원고들이 피고와의 관계에서 근로기준법상의 근로자에 해당한다고 보기 어렵다고 판단하여 원고들의 청구를 기각하였습니다(서울남부지방법원 2023. 2. 10. 선고 2022나 57884 판결).

그러나, 대상판결은 아래와 같은 이유에서 원고들은 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 피고에게 근로를 제공함으로써 근로기준법상의 근로자에 해당한다고 볼 소지가 크다고 판단하여 원심판결을 파기환송하였습니다.

가. 근로자성 관련법리

근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 비추어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다.

종속적인 관계가 있는지 여부는, (i) 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사) 규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, (ii) 사용자가

근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, (iii) 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업 도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, (iv) 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, (v) 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, (vi) 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 (vii) 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, (viii) 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, (ix) 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 참조).

나. 보험회사 '교육매니저'의 근로자성 인정여부(인정)

- ① (피고에 의한 업무 내용의 결정, 상당한 지휘·감독 여부: 인정) 피고는 원고들에게 기본적인 교육자료를 제공하고 교육에 반영할 내용을 알려주었으며, 교안을 제출할 것을 지시하였다. 피고의 교육매니저 운용지침에는 교육매니저를 교육 업무 외에 '기타 사업단장이 정하는 업무'에 활용할 수 있다고 되어 있고, 피고는 교육대상자가 없는 기간에도 대체교육계획 등을 준비하라고 지시하였다.

피고는 일, 주, 월 단위로 교육활동 내용, 향후 계획, 교육대상자 출석현황 등을 보고받고, '사업단장 평가(성실도, 협업, 참여도 등)'와 같은 주관적 항목을 평가기준에 포함하였다. 또한 교안 또는 월간자료의 미제출을 계약의 해지 또는 수수료 등급 강등 사유로 규정하였다.

피고는 기본적인 교육 내용을 정하는 외에도 원고들이 수행할 업무 내용을 구체적으로 지시하기도 하였다. 피고는 원고들의 인성, 회사정책참여도, 성실도 등에 관하여도 평가하였는데, 이를 두고 피고가 위임사무 처리에 필요한 통상적인 관리를 하였을 뿐이라고 보기 어렵다. 오히려 원고들은 이 사건 계약의 해지 또는 수수료 차감의 불이익을 받지 않기 위해 피고의 교안 제출, 대체교육계획 준비, 각종 보고 및 아래에서 보는 근무시간, 휴가 등에 관한 각종 업무상 지시에 따라 수밖에 없었다고 보인다. 따라서 피고는 원고들이 수행할 업무내용을 정하고 원고들의 업무 수행 과정에서 상당한 지휘, 감독을 하였다고 봄이 타당하다.

- ② (근무시간·장소의 지정 및 구속 여부: 인정) 원고들은 피고가 지정한 장소에서 교육 업무를 수행하고 대체로 9시경 출근하여 17시경 퇴근하였으며 피고에게 출·퇴근 시각을 보고하였다. 피고의 직원은 교육매니저에게 교육대상자들을 상대로 판매실적을 독려하는 업무를 수행하라며 퇴근 시간을 지정하기도 하였다. 피고는 원고들의 휴가 횟수를 정하고, 특정기간에는 휴가를 사용하지 않도록 지시하기도 하였다. 앞서 본 평가기준의 내용 등에 비추어, 원고들로서는 근무시간과 휴가 등에 관한 업무상 지시에 따라 수밖에 없었을 것으로 보이고, 피고가 지정한 근무시간과 근무장소에 구속받았다고 볼 수 있다.
- ③ (사업자적 징표의 존부: 부정) 피고는 원고들에게 교육업무 수행에 필요한 노트북 등 비품과 경비를 제공하였다. 원고들은 피고가 지정한 신입 보험설계사 등을 대상으로 교육을 실시하였고, 피고의 승인 없이 다른 곳에서 영리 목적의 강의 또는 교육을 할 수 없었다. 원고들은 보험모집 업무를 할 수 있었으나, 모집한 보험계약 건수는 대부분 1년에 10건 미만이고 모집수수료 액수와 비중도 크지 않았다. 이 사건 계약에서 '분기당 신계약 1건 미달'을 해지 사유 중 하나로 규정함에 따라, 원고들은 교육매니저 신분을 유지하고자 부수적으로 보험

모집 업무를 수행한 것으로 보인다. 위 각 사정을 고려하면, 원고들이 피고로부터 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위하였다고 보기 어렵다.

- ④ **(보수의 근로대상성 등 여부: 인정)** 원고들은 피고로부터 기본수수료, 성과수수료, 분기보너스를 매월 또는 분기마다 정기적으로 지급받았는데, 그 중 비중이 가장 큰 기본수수료는 평가기준에 따른 등급과 교육인원 수에 따라 지급되었다. 피고는 기본수수료, 성과수수료, 분기보너스를 합산한 금액이 월 300만 원 미만이면 그 차액을 원고들에게 지급하였다. 원고들이 지급받은 수수료는 그 제공한 근로의 양과 질에 대한 대가로서 임금의 성격을 가지고, 최소한의 고정급도 정해져 있었다고 볼 수 있다.
- ⑤ **(근로 제공 관계의 계속성과 전속성의 유무: 인정)** 원고들은 약 5년에서 9년 동안 계속하여 피고의 교육매니저로 근무하였고 다른 보험회사에서 교육 업무를 수행하지 않았으므로, 업무의 계속성과 전속성이 인정된다.
- ⑥ **(그 밖의 사정)** 원고들은 피고의 취업규칙을 적용받지 않았고, 피고로부터 받은 수수료 등에 관하여 사업소득세를 납부하였으며, 다른 사회보장제도에서 근로자의 지위를 인정받지 못하였다. 그러나 이러한 사정들은 사용자인 피고가 경제적으로 우월한 지위에서 임의로 정할 수 있는 것이므로, 근로자성을 판단할 결정적인 기준이 될 수 없다.

3. 의의 및 시사점

법원은 근로자성 판단 시 계약의 형식에 구애 받지 않고 당사자가 실제로 수행한 업무와 업무 수행 방식을 종합적으로 고려하여 개별 사안별로 판단하고 있습니다. 보험업계에서 보험설계사를 교육, 관리하는 교육매니저/육성매니저에 대하여도 근로자성을 인정하기도 하고 부정하기도 하는 등 엇갈린 판결이 나오는 이유가 여기에 있습니다(근로자성 부정 사례로 [서울고등법원 2010. 1. 29. 선고 2009나58694 판결](#), 대법원 심리불속행 기각 확정).

특히, 보험업계의 경우 보험회사마다 심지어 지점마다 교육매니저 운영 방식이 다를 수 있다는 점과 소송 과정에서 구체적인 사실관계가 어떻게 입증되느냐에 따라 근로자성 판단에 있어 다른 결론이 나올 수 있다는 점에서 보험회사의 교육매니저 근로자성 분쟁은 계속될 것으로 보입니다.

현재 대상판결의 파기환송심(서울남부지방법원 2025나52434호)이 계속 중입니다.

2 최신판례

(5) 과거에 체결한 단체협약이 무효라는 등의 특별한 사정이 있다면, 과거 기간의 근로조건에 관하여도 사용자가 단체교섭의무를 예외적으로 부담한다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 7. 3. 선고 2023다251718 판결]

1. 사안의 개요

원고는 전국금속노동조합 경기지부 A지회로, 사업장 내 적법·유일한 노동조합입니다(피고 회사의 근로자들이 2011.7.경 A노동조합을 설립하였고, 이는 전국단위 산업별 노동조합인 원고의 경기지부 A지회가 되었습니다). 한편, 피고 회사는 원고 소속 근로자들에 대한 사용자의 지위에 있는 자입니다.

원고는 2011.7.경 설립된 이후, 2011.8.경부터 2021.경까지 매년 피고에게 단체교섭을 요구하였습니다. 한편, 피고는 2011. 6. 29.경 그 무렵 설립된 소외 1 노동조합과 2011년 단체협약 및 임금협약을 체결한 이후, 2020년까지 2년 단위로 단체협약을, 1년 단위로 임금협약을 각 체결하였습니다. 또한 소외 1 노동조합은 2013년부터 2020년까지 원고와 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭대표노동조합으로 활동하였습니다.

피고의 노사문제를 총괄하던 소외 2 등은 2019. 1. 2. '원고의 설립·운영을 방해하고 이른바 '대항노동조합'으로 소외 1 노동조합을 설립하여 지배하였다'는 등의 공소사실로 기소되어 노조 설립 방해 및 노조 지배행위에 대한 유죄판결이 2022.3.경 확정되었습니다. 또한, 2022. 6.경에는 원고가 소외 1 노동조합을 상대로 제기한 노동조합 설립무효 확인의 소에 대하여 소외 1 노동조합의 설립이 무효라는 판결이 확정되었습니다.

이에 따라 원고는 "사용자가 2011년부터 2020년까지 단체 교섭 요구를 조직적으로 회피했다"는 점을 들어, 피고에 대하여 2011년부터 2020년까지의 과거 기간 (이하 '이 사건 대상기간')에 대한 단체교섭 이행을 구하는 이 사건 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

제1심은, 단체협약 효력의 소급 발생을 목적으로 한 '과거의 단체협약 및 임금협약에 관한 사항'에 대한 단체교섭 청구는 법적 근거가 없다고 하여 원고의 청구를 기각하였습니다(서울중앙지방법원 2022. 9. 1. 선고 2020가합537607 판결). 반면 원심은 제1심과 달리 원고의 청구를 인용하며, 과거의 근로조건 등에 관한 것이라는 사정만으로 단체교섭에 응할 것을 청구하는 소의 이익이 부정된다고 볼 수 없으며, 피고는 그에 대한 단체교섭에 성실하게 응할 의무를 부담한다고 판단하였습니다(서울고등법원 2023. 6. 2. 선고 2022나2035436 판결).

대상판결은, 기존 단체협약의 효력 유무와 무관하게 과거 기간 근로조건에 관해 교섭할 수 있다고 본 원심

과는 다소 판단을 달리하여, 특별한 사정이 없는 한 단체협약이 이미 체결된 과거 기간의 근로조건은 원칙적으로 단체교섭의 대상이 되지 아니함을 명시하였습니다. 다만, 당해 사안은 단체교섭권이 보장되지 않아 과거의 단체협약이 무효인 특별한 사정이 있는 경우로서, 예외적으로 단체교섭이 허용된다고 보아 상고를 기각하였습니다. 그 구체적인 이유는 아래와 같습니다.

가. 관련 법리

- ① 헌법 제33조 제1항은 근로자의 자주적인 단결권뿐 아니라 단체교섭권과 단체행동권을 보장하고 있다. 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법')에 따르면, 노동조합의 대표자는 단체교섭 및 단체협약 체결 권한을 가지고(제29조 제1항), 교섭 대표노동조합의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지며(제29조 제2항), 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 성실교섭의무를 부담한다(제30조 제1, 2항). 이러한 헌법 및 관련 법령 규정들의 문언, 내용과 취지 등을 종합하면, 노동조합의 대표자는 사용자 또는 사용자단체에 대하여 단체교섭에 응할 것을 요구할 권리가 있고, 그 요구를 거부하는 경우에는 소로써 그 이행을 청구할 수 있다(대법원 2012. 8. 17. 선고 2010다52010 판결 참조).
- ② 단체협약이 체결된 경우에 협약당사자 양측은 그 협약내용을 준수해야 하고, 단체협약의 유효기간 중은 물론 그 유효기간이 지난 후에도 기존의 단체협약에서 이미 정한 근로조건이나 기타 사항(이하 '근로조건 등')의 개정, 폐지 등을 요구하는 쟁의행위를 하지 아니할 이른바 평화의무를 부담한다(대법원 1994. 9. 30. 선고 94다4042 판결, 대법원 2003. 2. 11. 선고 2002두9919 판결 등 참조). 따라서 사용자는 특별한 사정이 없는 한 과거 기간의 근로조건 등 가운데 기존의 단체협약이 이미 정한 사항에 대하여 단체교섭의무를 부담하지 아니한다. 그러나 기존 단체협약이 무효라고 주장할 만한 상당한 근거가 있고, 그에 따라 적법하게 단체교섭을 요구한 노동조합의 단체교섭권이 보장되지 못하였다는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는, 해당 노동조합은 신의성실의 원칙에 반하지 않는 범위 내에서 기존 단체협약의 개정, 폐지, 승인 또는 새로운 단체협약의 체결을 위한 단체교섭을 요구할 수 있다. 이 때 사용자는 노동조합의 단체교섭 요구가 평화의무에 반한다거나, 교섭요구사항이 과거 기간의 근로조건 등에 관한 사항이라는 이유만을 내세워 단체교섭을 거부할 수 없다(상기 2002두9919 판결 참조).
- ③ 노동조합에 대하여 지배·개입하려는 사용자의 부당노동행위에 의해 노동조합이 설립된 것에 불과하거나, 설립될 당시부터 위와 같은 부당노동행위에 관하여 노동조합 측과 적극적인 통모·합의가 이루어진 경우 등 해당 노동조합이 헌법 제33조 제1항 및 그 헌법적 요청에 바탕을 둔 노동조합법 제2조 제4호가 규정한 실질적 요건을 갖추지 못하였다면, 그 설립신고가 형식상 수리되었더라도 실질적 요건의 흠결이 해소되거나 치유되는 등의 특별한 사정이 없는 한 노동조합법상 그 설립이 무효로서, 노동3권을 향유할 수 있는 주체인 노동조합으로서의 지위를 가지지 않는다(대법원 2021. 2. 25. 선고 2017다51610 판결 참조). 나아가 해당 노동조합의 대표자는 단체협약 체결 권한이 없으므로, 해당 노동조합이 체결한 단체협약은 노동조합법상 단체협약으로서의 효력이 없다.

나. 노동조합의 적법한 단체교섭요구에도 불구하고 단체교섭권이 보장되지 않았던 경우, 사용자가 과거 기간의 근로조건에 관한 단체교섭의무를 부담하는지 여부(인정)

- ① 원심이 기존 단체협약의 효력 유무와 무관하게 원고가 과거 기간의 근로조건 등에 관하여 교섭할 수 있다고

본 것은 적절하지 않다. 그러나 소외 1 노동조합은 단체교섭권을 비롯한 노동3권을 향유할 수 있는 주체인 노동조합으로서의 지위를 가지지 않으므로, 소외 1 노동조합이 이 사건 대상기간에 체결한 단체협약 및 임금협약은 노동조합법상 단체협약으로서의 효력이 없다.

- ② 원고는 피고의 사업장 내에 단체교섭권을 행사할 수 있는 유일한 노동조합으로서 이 사건 대상기간 동안 적법하게 단체교섭을 요구하였음에도, 소외 1 노동조합이 2011년 단체협약 등을 먼저 체결하거나 2013년부터 교섭대표노동조합이 됨에 따라, 원고의 단체교섭권이 보장되지 못하였다고 볼 만한 특별한 사정이 있다. 따라서 피고가 이 사건 교섭사항에 대하여 단체교섭의무를 부담한다고 본 원심의 결론은 정당하다.

3. 의의 및 시사점

단체협약이 체결된 경우에 협약당사자인 노사 양측은 그 협약내용을 준수해야 하고, 단체협약의 유효기간 중은 물론 그 유효기간이 지난 후에도 기존의 단체협약에서 이미 정한 근로조건이나 기타 사항의 개정, 폐지 등을 요구하는 쟁의행위를 하지 아니할 이른바 평화의무를 부담합니다(상기 94다4042 판결, 상기 2002두9919 판결 등 참조). 따라서 사용자는 특별한 사정이 없는 한 과거 기간의 근로조건 등 가운데 기존의 단체협약이 이미 정한 사항에 대하여 단체교섭의무를 부담하지 아니합니다.

대상판결은 위와 같은 평화의무에 관한 예외로서 단체협약이 이미 체결된 과거 기간의 근로조건은 원칙적으로 단체교섭의 대상이 되지 않음을 분명히 하면서도, 해당 단체협약이 무효라는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는 예외적으로 단체교섭이 가능하다는 점을 명확히 밝혔다는 점에서 의미가 있습니다.

2 최신판례

(6) 단체협약에서 휴가 청구에 관한 기한을 정하였음에도, 불가피한 사유 없이 기한을 지나 휴가를 청구한 경우에 사용자의 시기변경권 행사(연차 반려)가 적법하다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 7. 17. 선고 2021도11886 판결]

1. 사안의 개요

피고인은 부산 연제구 소재 A주식회사(이하 '이 사건 회사')의 대표이사로서 상시근로자 300명을 고용하여 시내버스 운수업을 운영하는 사용자입니다. 한편, 이 사건 회사와 노동조합 사이에 체결된 단체협약은 휴가를 사용하기 3일 전에 신청해야 한다고 규정하고 있었습니다.

이와 관련하여 피고인의 사업장에서 시내버스 운전기사로 근무 중인 근로자(이하 '이 사건 근로자')가 2019. 7. 8.에 연차유급휴가를 사용하겠다고 2019. 7. 5. 신청하였으나, 피고인은 단체협약상 휴가 사용 3일 전에 신청하여야 함을 이유로 휴가를 부여하지 아니하였습니다(이하 '이 사건 시기변경권 행사').

검찰은 위와 같이 휴가를 부여하지 아니한 사실에 대하여 근로기준법 제60조 제5항 위반을 이유로 피고인에 대한 공소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

원심은(부산지방법원 2021.08.19. 선고 2021노891 판결) (i) 휴가를 사용하기 3일 전에 신청하여야 한다는 단체협약 규정이 시내버스 운송사업의 특성, 공익성 등에 비추어 근로자의 휴가에 대한 권리를 부당하게 침해한다고 볼 수 없고, (ii) 이 사건 근로자는 규정에서 정한 기한이 지나 휴가를 신청하였으므로 피고인의 시기변경권 행사 및 휴가 미부여가 이 사건 근로자의 휴가권을 침해한 것이거나 휴가 미부여에 대한 근로기준법 위반의 고의가 있었다고 볼 수 없다고 판단하여, 이 사건 공소사실에 대하여 무죄를 선고한 제1심판결을 유지하였습니다.

대상판결 또한 피고인의 행위가 근로기준법 위반에 해당하지 않는다고 보아 검사의 상고를 기각하였고, 공소사실을 무죄로 선고한 제1심 및 원심판결을 그대로 유지하였습니다. 그 구체적인 논거는 아래와 같습니다.

가. 관련 법리

- ① 연차유급휴가권은 근로기준법상의 요건을 갖추면 당연히 성립하고, 다만 시기를 지정하여 청구하면 사용자의 적법한 시기변경권의 행사를 해제조건으로 실현되는 것으로, 근로기준법 제60조 제5항 위반죄는 근로자가 연차유급휴가에 대하여 시기를 지정하여 그 청구를 하였음에도 불구하고 사용자가 적법한 시기변경권을 행사하지 아니한 채 근로자의 연차유급휴가를 방해한 경우에 성립한다(대법원 2000. 11. 28. 선고 99도317 판결 참조).

- ② 근로기준법 제60조 제5항 단서에 의하면 사용자는 '근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우'에 한하여 적법하게 시기변경권을 행사할 수 있다. 그러한 경우에 해당하는지 여부는 (i) 담당업무의 내용과 성격, (ii) 지정한 휴가 시기의 예상 근무인원과 업무량, (iii) 휴가 청구 시점, (iv) 대체근로자 확보의 필요성 및 (v) 그에 필요한 시간 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하고, (vi) 특히 노선 여객자동차운송사업과 같이 정시성이 중요한 사업은 대체근로자를 확보할 필요성이 크므로 근로자가 지정한 휴가 시기까지 대체근로자를 확보하는 것이 객관적으로 어려운 상황인지 여부를 중심으로 판단하여야 한다.
- ③ 노선 여객자동차운송사업과 같이 운영의 정시성이 중요한 사업에 있어 단체협약으로 휴가청구 기한을 정하고 있는 경우, 이는 대체근로자 확보 등에 소요되는 합리적인 기간에 관한 노사합의의 결과물이므로, 불가피한 사유로 그 기한을 준수하지 못한 경우까지 휴가권이 제한된다고 해석되지 않는 이상 가급적 존중되어야 한다.
- ④ 이러한 측면에서 볼 때, 노선 여객자동차운송사업과 같이 운영의 정시성이 중요한 사업과 관련하여 단체협약에서 근로자의 휴가 청구에 관한 기한을 정하고 있는데도 불가피한 사유 없이 기한을 준수하지 않고 휴가를 청구하는 것은 객관적인 관점에서 사용자가 지정된 휴가 시기까지 대체근로자를 확보하는 데에 어려움을 발생시켜 그 사업 운영에 막대한 지장을 주는 경우에 해당한다고 봄이 상당하므로, 사용자는 특별한 사정이 없는 한 근로기준법 제60조 제5항에 따라 적법하게 시기변경권을 행사할 수 있다고 보아야 한다.

나. 이 사건 시기변경권 행사가 근로기준법 제60조 제5항에 위반한 연차유급휴가 방해에 해당하는지 여부(부정)

- ① 시내버스는 기본적인 대중교통수단으로 그 공익성에 비추어 차량운행이 예정된 시간에 맞춰 순조롭게 이루어져야 한다. 이 사건 근로자가 지정한 휴가일은 버스 수요가 상대적으로 많은 월요일이었고, 이미 B버스 중 2대가 운휴하는 것으로 예정되어 있었다. 이 사건 근로자가 지정한 휴가일에 휴가를 부여하면 배차간격이 더 길어져 B버스를 이용하는 시민들이 감수하여야 할 교통상 불편이 가중되므로 사용자인 피고인으로는 대체근로자를 확보해야 한다.
- ② 부산지역 버스업계 노사는 단체협약을 통하여 이 사건 규정을 두었으므로, 이 사건 규정에 따른 휴가 청구에 관한 기한은 대체근로자 확보에 통상적으로 필요한 기간이라고 노사가 상호 합의한 기간이라고 봄이 상당하다. 이 사건 규정은 그 기한을 3일로 정하고 있는데, 3일이라는 기간은 실질적으로 근로자의 휴가에 관한 시기지정권을 박탈한다고 볼 수 있을 정도의 장기간이 아니라 사용자가 시기변경권을 적절하게 행사하기 위해 필요한 합리적인 기간이라고 볼 수 있다.
- ③ 이 사건 근로자가 이 사건 규정에서 정한 기한을 준수할 수 없었던 불가피한 사정이 있었음은 확인되지 않는다.
- ④ 이 사건 근로자가 지정한 휴가일에 휴무자 등을 제외한 C차고지 소속 나머지 승무운전직들은 모두 버스를 운행할 예정이었으므로 이들 중 대체근로가 가능한 사람은 없었다. 근로시간 특례업종 제외에 관하여 근로기준법 제59조가 개정되어 시행되면서 승무운전직의 연장근로시간이 1주 12시간으로 제한됨에 따라 피고인은 연장근로를 통하여 대체근로자를 확보하기도 어려웠다. 또한 이 사건 회사의 승무운전직 인원이 만성적으로 부족하였다고 볼 만한 뚜렷한 증거도 없어, 이 사건에 있어 피고인의 시기변경권 행사를 위법하다고 평가할 수 있는 특별한 사정이 인정된다고 보기도 어렵다.

3. 의의 및 시사점

연차휴가 시기변경권에 관한 기존의 판결례들은 주로 근로자의 연차휴가 사용으로 인한 업무 공백은 사용자가 충분히 예측하고 대비해야 할 부분이라며 사용자의 시기변경권 행사를 매우 제한적으로만 인정하는 추세를 보여왔습니다. 그러나, 대상판결은 단체협약상의 연차휴가 신청 기한이 대중교통 노선 운행의 공익성과 대체근로 인력 확보의 난점을 고려하면 합리적 제약이라 보고, 기한을 지키지 않은 신청에 대해 반려한 것을 '근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우'에 해당하는 적법한 시기변경권 행사로 보았습니다.

이는 단순히 업무 공백이 발생한다는 이유만으로 연차휴가를 거부할 수 없다는 기존의 법리를 유지하면서도, 노사 합의로 정해진 휴가 신청 기한이 해당 업종의 특성상 합리적인 근거를 가질 때는 사용자의 시기변경권 행사가 적법할 수 있다는 점을 인정하였다는 점에서 의의가 있습니다. 다만, 대상판결은 버스 운송사업의 공익성과 특수성을 전제로 한 사안으로 연차휴가 시기변경권에 관한 일반적인 기준으로 적용하여 보기는 어렵다는 점을 유의할 필요가 있습니다.

2 최신판례

(7) 사용자가 근로자에게 일정한 금원을 지급하면서 퇴직 후 일정사유가 발생하면 보수 일부를 반환받기로 정한 약정은 근로기준법 제20조가 금지하는 약정에 해당하지 않고 해당 반환규정이 유효하다고 본 사례

[대사판결: 대법원 2025. 7. 17. 선고 2023다318420 판결]

1. 사안의 개요

피고는 2021. 3. 31. 주식회사 A(이하 '소외 회사')와, 피고가 전화, 문자 등을 통해 소외 회사의 유료회원을 유치하는 텔레마케팅 업무를 수행하고, 소외 회사는 피고에게 보수를 지급하는 계약을 체결하였는데(이하 '이 사건 계약'), 그 주요 내용은 아래와 같습니다.

- 1) 피고의 보수는 소외 회사가 유료회원으로부터 지급받는 금원에서 일체의 환불금을 공제한 금액인 '실매출액'의 10%이다. 보수는 유료회원계약기간에 안분하여 분할 지급함을 원칙으로 하되, 소외 회사는 이를 선지급할 수 있다(이하 '이 사건 보수규정').
- 2) 이 사건 계약이 해지·만료된 후 환불이 발생한 경우, 피고는 소외 회사에 환불금의 10%를 반환하여야 한다(이하 '이 사건 반환규정')

피고는 2021. 9. 23. 소외 회사에서 퇴직하였는데, 피고가 근무기간 중 지급받은 보수는 약 6,400만 원이고, 소외 회사가 피고의 퇴직 후 유료회원들에게 환불한 금액의 10% 상당액은 약 177만 원이었습니다. 한편 소외 회사의 유료회원계약기간은 1년을 초과하지 않았습니다.

원고는 2021. 10. 20. 소외 회사로부터 이 사건 회사의 피고에 대한 이 사건 계약에 따른 약정금 채권을 양수한 자로, 피고에게 이 사건 반환규정에 따른 약정금(이하 '이 사건 반환금')의 지급을 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

원심은 피고의 근로자성을 인정하면서도, 피고가 이 사건 반환 약정으로 인하여 퇴직의 자유를 제한받는 다거나 그 의사에 반하는 근로의 계속을 부당하게 강요받는다고 볼 수 없으므로 이 사건 반환 약정은 근로기준법 제20조에 위반되지 않는다고 보았고(서울중앙지방법원 2023. 12. 13. 선고 2022나63098 판결), 대사판결도 원심 판단의 취지를 수긍하여 피고가 원고에게 이 사건 약정금을 지급할 의무가 있다고 판단하였습니다. 대사판결이 피고의 약정금 지급 의무를 인정한 이유는 아래와 같습니다.

가. 관련 법리

- ① 근로기준법 제20조는 “사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.”라고 규정하고 있다. 근로자가 근로계약을 불이행한 경우, 반대급부인 임금을 지급받지 못한 것에서 더 나아가 위약금이나 손해배상금을 지급하여야 한다면, 근로자로서는 비록 불리한 근로계약을 체결하였다고 하더라도 근로계약의 구속에서 쉽사리 벗어날 수 없다. 위 규정의 취지는 그와 같은 위약금이나 손해배상액 예정의 약정을 금지함으로써, 근로자가 퇴직의 자유를 제한받아 부당하게 근로의 계속을 강요당하는 것을 방지하고, 근로자의 직장선택의 자유를 보장하며, 불리한 근로계약을 해지할 수 있도록 보호하려는 것이다(대법원 2022. 3. 11. 선고 2017다202272 판결 참조).
- ② 사용자가 근로자에게 일정한 금원을 지급하면서 퇴직 후 일정한 사유가 발생하면 그 전부 또는 일부를 반환받기로 약정한 경우, 반환 대상인 금전의 법적 성격과 지급 경위 및 그 규모·액수, 반환 사유와 그 적용 범위·기간 등의 여러 사정을 종합할 때, 근로자의 퇴직 자유를 제한하거나 그 의사에 반하는 근로의 계속을 부당하게 강요하는 것으로 볼 수 없다면, 이것을 근로기준법 제20조가 금지하는 약정이라고 보기는 어렵다.

나. 이 사건 반환규정이 근로기준법 제20조에 위반되는지(부정)

- ① 피고의 보수는 기본적으로 근로의 대상으로 지급되는 임금에 해당하나, 소외 회사의 사업구조, 피고 제공의 근로 내용, 유료회원계약기간 등을 감안하면, 이 사건 보수규정은 근로기준법 등 강행규정에 위반되거나 탈법행위에 해당한다고 보기 어렵다.
- ② 소외 회사는 피고에게 보수를 분할 지급할 수 있었음에도 유료회원계약 체결 시 보수 전액을 선지급한 것으로 보이고, 이 사건 반환규정은 피고 퇴직 후 환불금이 발생하여 보수 산정 기준인 실매출액이 감소할 경우 선지급된 보수 중 초과 지급분 정산을 위하여 환불금의 10%를 반환하기로 하는 내용일 뿐, 마땅히 근로자에게 지급되어야 할 임금을 반환하는 취지의 약정이라고 보기 어렵다.
- ③ 피고는 재직 중에도 유료회원 환불이 발생하면 환불금의 10%를 공제한 액수를 임금으로 받았고, 환불금의 10%는 피고가 이 사건 회사에서 퇴직하지 않았더라도 환불이 발생하면 반환하였어야 하는 돈이다.
- ④ 피고가 지급받은 보수 총액, 이 사건 반환금의 규모와 액수 등을 감안하면, 이 사건 반환규정은 실질적으로 피고의 근로계약 불이행을 사유로 한 것이 아니고, 피고의 퇴직 자유를 제한하거나 그 의사에 반하는 근로의 계속을 부당하게 강요하는 것이라고 볼 수도 없다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 퇴직 후 기존에 사용자로부터 지급받은 금원을 반환하는 약정이 근로기준법 제20조가 금지하는 약정에 해당하는지에 관하여 구체적인 판단 기준을 제시하였다는 점에서 의의가 있습니다. 대상판결이 퇴직 후 금전을 반환하는 약정을 유효하다고 본 이유는 기업이 해당 보수를 분할 지급할 경우 어차피 근로자들이 반환해야 할 금전이라는 점에서, 퇴직 후 반환을 하더라도 근로계속을 강요하는 것으로 볼 수 없다고 본 것입니다.

2 최신판례

(8) 중대 교통사고를 유발하지 않을 것을 조건으로 지급되는 상여금은 통상임금에 해당하지 않는다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 7. 18. 선고 2022다257238 판결]

1. 사안의 개요

원고는 택시회사인 피고에 고용되어 택시운전근로자로서 격일제로 근무하다 퇴직하였습니다.

피고와 노동조합이 체결한 임금협정에서는 1년 이상 계속 근무하고 연 6개월 기준 55일 이상 실근무한 근로자에게 상여금을 지급하되, 일정 기준을 초과하는 대인·대물 피해가 발생한 중대 교통사고를 유발한 근로자에게는 상여금을 지급하지 않도록 정하였습니다(이하 '이 사건 상여금').

원고는 피고에 대하여, 이 사건 상여금이 통상임금에 해당한다고 주장하며 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

원심은, 이 사건 상여금이 통상의 근무를 행하면 지급이 예정된 것이라는 이유로 이를 통상임금에 포함한다고 판단하였습니다.

대상판결은, 이 사건 상여금과 관련하여 아래와 같은 이유로 통상임금에 해당한다고 볼 수 없다고 판단하여, 원심판결의 피고 패소 부분을 파기하고 해당 부분을 원심에 환송하였습니다.

이 사건 조건부 상여금의 통상임금 해당 여부(부정)

- ① (관련 법리) 통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다. 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하는 대가로 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다. 물론 조건의 유형과 내용에 따라서는 조건이 부가된 그 임금 항목의 통상임금성이 부정될 수도 있으나, 이는 해당 임금의 지급 여부와 지급액이 그 임금 항목에 부가된 조건에 좌우되기 때문이 아니라, 해당 임금의 객관적 성질에 따라 통상임금성을 실질적으로 판단하는 과정에서 그 조건이 소정근로 대가성이나 정기성, 일률성을 부정하는 요소 중 하나로 고려되었기 때문이다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조)

이는 해당 임금의 지급 여부와 지급액이 그 임금 항목에 부가된 조건에 좌우되기 때문이 아니라, 해당 임금의 객관적 성질에 따라 통상임금성을 실질적으로 판단하는 과정에서 그 조건이 소정근로 대가성이나 정기성, 일률성을 부정하는 요소 중 하나로 고려되었기 때문이다. 예를 들어 운수회사에서 일정 기간 동안 교통사고가 발생하지 않을 것을 조건으로 지급하는 무사고수당은, 무사고

라는 조건의 성취 여부가 불확실하기 때문이 아니라 소정근로 제공 외에 무사고라는 추가적인 자격요건 달성에 대한 보상으로서 지급되는 것이어서 소정근로 대가성이 결여되어 통상임금성이 부정된다(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결 참조).

- ② 이 사건 상여금에 부가된 근무일수 조건은 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 조건에 불과하므로 그러한 조건이 부가되어 있다는 사정만으로는 이 사건 상여금의 통상임금성이 부정된다고 볼 수 없다.
- ③ 그러나 이 사건 상여금은 소정근로의 제공 외에 일정 기간 동안 '중대 교통사고를 유발하지 않을 것'을 조건으로 지급되는 임금으로서, 소정근로 제공 외에 추가적인 자격요건 달성에 대한 보상으로서 지급되는 것이므로 소정근로 대가성이 결여되어 통상임금에 해당한다고 볼 수 없다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은, 조건부 상여금의 경우 소정근로 대가성이 결여되어 통상임금에 해당하지 않는다고 판단한 점에서 최근 통상임금에 대한 대법원 전원합의체 판결 이후 계속되는 쟁점(소정근로의 대가성)에 대해 명확한 판단을 내린 점에서 의의가 있습니다.

2 최신판례

(9) 소수노동조합 소속 조합원에 대한 징계 절차에서 소수노동조합을 배제하고 교섭대표노조의 조합원들만을 근로자측 위원으로 선임한 것은 공정대표의무를 위반한 중대한 하자가 있어 무효라고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 7. 18. 선고 2023두61370 판결]

1. 사안의 개요

피고보조참가인(이하 '참가인' 또는 '참가인회사')은 상시근로자 약 160명을 사용하여 시내버스운수업을 하는 회사이고, 원고는 참가인에서 근무하던 운전직 근로자로, 참가인의 복수 노동조합 중 하나인 A노동조합(이하 '이 사건 노동조합')에 가입되어 있었습니다. 참가인 회사에는 B노동조합과 이 사건 노동조합이 함께 존재하였으며, B노동조합이 교섭창구 단일화 절차를 통해 교섭대표노조로 지정되어 있었습니다. 참가인과 B노동조합은 2019. 6. 28. 단체협약(이하 '이 사건 단체협약')을 체결하였고, 해당 협약에는 징계 사유와 절차, 대기 조치 요건 등에 관한 사항이 명시되었습니다.

한편, 원고는 2020. 4. 8. 근무 중 관리과장과 언쟁을 벌인 뒤 별다른 승인 없이 조퇴(이하 '이 사건 조퇴')하였는데, 이에 대해 참가인은 상벌위원회를 개최하여(이하 '이 사건 상벌위원회') 원고에 대하여 '2020. 4. 8.자 배차지시 불이행'을 이유로 승무정지 5일의 징계처분을 의결하고, 같은 달 27. 원고에게 이를 통지하였습니다(이하 '이 사건 징계').

이에 원고는 이 사건 징계가 부당징계에 해당한다는 이유로 구제신청을 하였는데, 제주지방노동위원회와 중앙노동위원회 원고의 초심 및 재심신청을 모두 기각하였고, 이에 원고는 재심판정취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

가. 이 사건 징계가 이 사건 단체협약 제35조에 위배되는지 여부(인정)

이 사건 단체협약 제35조는 '정당한 이유 없이 조퇴한 경우 2회부터 대기 조치를 할 수 있다'고 규정하고 있었습니다. 원심은 이 사건 조퇴에는 정당한 사유가 없고, 징계종류에 관한 단체협약 문언상 '승무정지'는 징계처분으로서 상벌위원회를 거쳐야 하는 반면, '대기'는 인사명령으로 가능한 조치로 양자는 구별된다고 보았습니다. 이에 따라 원심은 원고의 조퇴가 1회뿐이었더라도 승무정지 처분은 단체협약에 반하지 않는다고 판단하였습니다(서울고등법원 2023. 11. 17. 선고 2022누71006 판결).

한편, 대상판결은 먼저 원고의 이 사건 조퇴에는 정당한 사유가 없다는 점에서는 원심의 판단을 수긍하였습니다. 다만, 아래 법리 및 사정들을 바탕으로 △ 문언상 '대기'는 '승무정지'를 포함하는 용어로 사용되고 있어, 상벌위원회의 의결을 거치지 아니한 채 인사명령 형식으로 대기 조치를 취할 수 있다는 취지로 근로자에게 불리하게 변형·축소하여 해석할 수 없고, △ 참가인이 그 횡수가 1회인 이 사건 조퇴

를 사유로 이 사건 징계를 한 것은 '2회 이상의 무단지각 또는 무단조퇴 행위에 대해 대기 조치가 가능하다'는 취지의 이 사건 단체협약 제35조에 위배된다고 판단함으로써 원심의 판단을 파기하였습니다.

- ① **(관련 법리)** 단체협약은 근로자의 경제적 사회적 지위 향상을 위하여 노동조합과 사용자가 단체교섭을 거쳐 체결하는 것이므로, 그 명문 규정을 근로자에게 불리하게 변형 해석할 수 없다. 다만 단체협약 문언의 객관적인 의미가 명확하게 드러나지 않고 문언 해석을 둘러싼 이견이 있는 경우에는, 해당 문언의 내용, 단체협약이 체결된 동기 및 경위, 노동조합과 사용자가 단체협약에 의하여 달성하려는 목적과 그 진정한 의사 등을 종합적으로 고려하여, 논리와 경험의 법칙에 따라 합리적으로 해석하여야 한다(**대법원 2022. 3. 11. 선고 2021두31832 판결**).
- ② 이 사건 단체협약 제29조는 징계 종류 중 하나로 '승무정지'만을 규정하고 있다. 그런데 이 사건 단체협약은 제33조에서 '대기제한'이라는 표제 아래 '승무정지 또는 대기발령'에 관하여 함께 규정하고 있으므로, 문언상 '승무정지'를 포함하는 의미로 '대기'라는 용어를 사용하고 있다.
- ③ 이 사건 단체협약상 대기와 승무정지는 해당 기간 승무 업무가 정지되고 임금이 지급되지 않는다는 점에서 효과가 같고, 상벌위원회의 의결을 거쳐야 하므로 절차도 동일하다. 이 사건 단체협약 제35조는 '상벌위원회의 의결을 거쳐' 대기 조치할 수 있다고 명문으로 규정하고 있고, 그러한 절차에 대한 문언은 징계해고에 관한 이 사건 단체협약 제34조의 문언과 거의 동일하다. 그러므로 이 사건 단체협약 제35조의 명문규정을 참가인이 상벌위원회의 의결을 거치지 아니한 채 인사명령 형식으로 대기 조치를 취할 수 있다는 취지로 근로자에게 불리하게 변형 축소하여 해석할 수 없다.
- ④ 이 사건 단체협약은 제29조에서 징계의 종류로 견책, 승무정지, 해고를 규정하고 있는데, 제34조에서 가장 중한 징계인 해고의 구체적 사유에 관하여 규정한 후 바로 다음 규정인 제35조에서 대기의 구체적 사유에 관하여 규정하고 있을 뿐, 해고 다음으로 중한 징계인 승무정지의 구체적 사유에 관하여 별도의 규정이 없다. 대기 사유 중 하나로 '정당한 이유 없이 지각 또는 조퇴하여 차량 운행에 지장을 주었을 때(2회부터 적용)'가 규정되어 있는데, 이는 징계 해고 사유 중 하나로 규정된 '정당한 이유 없이 무단결근 3일 이상'과 비교하더라도, 그 정도가 가볍지 않은 비위행위에 해당한다.
- ⑤ 일반적으로 근로관계에서 징계란 사용자가 근로자의 과거 비위행위에 대하여 기업질서 유지를 목적으로 하는 징벌적 제재를 말한다(**대법원 2021. 1. 14. 선고 2020두48017 판결**). 이 사건 단체협약 제35조의 대기는 무단조퇴 2회 등의 비위행위에 대하여 20일 이내 임금 미지급이라는 징벌적 제재를 가하는 것일 뿐만 아니라, 징계와 동일하게 상벌위원회의 의결 절차를 거쳐야 하므로, 징계를 준비하기 위한 잠정적 조치로서 인사명령에 불과하다고 볼 수 없고, 징계의 일종으로 보아야 한다. B노동조합과 참가인도 이 사건 단체협약의 대기가 징계임을 전제로 이 사건 단체협약 제35조를 통하여 대기의 사유 또는 대상을 그 정도가 비교적 중한 비위행위로 제한하려고 한 것으로 보인다.

나. 이 사건 징계 절차에 중대한 하자가 있는지 여부(인정)

아울러, 원심에서 상벌위원회의 근로자 측 위원 3인을 교섭대표노동조합의 근로자들로만 선임하였다 하더라도, 징계 절차에 상벌위원회 구성에 관한 단체협약 및 공정대표의무 위반에 해당하지 않는다고 판단한 것과 달리, 대상판결은

아래와 같은 이유로 이 사건 징계 절차에는 공정대표의무를 위반한 중대한 하자가 있다고 판단하며, 이에 관한 원심판결을 파기하였습니다.

(1) 관련 법리

- ① 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법')은 복수 노동조합에 대하여 교섭창구 단일화 제도를 도입하여 단체교섭 절차를 일원화하도록 하고 있다. 이는 복수 노동조합이 독자적인 단체교섭권을 행사할 경우 발생할 수도 있는 노동조합 간 혹은 노동조합과 사용자 간 반목 갈등, 단체교섭의 효율성 저하 및 비용 증가 등의 문제점을 효과적으로 해결함으로써 효율적이고 안정적인 단체교섭 체계를 구축함에 목적이 있다(대법원 2017. 10. 31. 선고 2016두36956 판결).
- ② 공정대표의무는 헌법이 보장하는 단체교섭권의 본질적 내용이 침해되지 않도록 하기 위한 제도적 장치로 기능하고, 교섭대표 노동조합과 사용자가 체결한 단체협약의 효력이 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에도 미치는 것을 정당화하는 근거가 된다. 이러한 공정대표의무의 취지와 기능 등에 비추어 보면, 공정대표의무는 단체교섭의 과정이나 그 결과물인 단체협약의 내용뿐만 아니라 단체협약의 이행과정에서도 준수되어야 한다. 또한 교섭대표노동조합이나 사용자가 소수노동조합 등을 차별한 것으로 인정되는 경우, 그와 같은 차별에 합리적인 이유가 있다는 점은 교섭대표노동조합이나 사용자에게 주장 증명책임이 있다(대법원 2018. 8. 30. 선고 2017다218642 판결).

(2) 이 사건 징계의 절차에 중대한 하자가 있는지(인정)

- ① 상별위원회규정은 근로자의 근로조건인 상벌의 심의, 결정 등에 관하여 정한 것으로 서면으로 작성되어 참가인과 교섭대표노동조합인 B노동조합의 각 대표자가 그에 날인하였으므로, 이는 단체협약에 해당한다. 이 사건 단체협약 제38조 단서 및 상별위원회규정 제4조는 상별위원회를 노사 각 3인 동수로 구성하고 근로자측 위원은 노동조합의 대표자가 위촉하도록 규정하고 있다.
- ② 이 사건 노동조합의 조합원은 이 사건 징계 당시 12명으로 그 중 일부를 근로자측 위원으로 선임할 수 없었다거나, 선임되는 것을 거부하였다는 등의 특별한 사정을 발견할 수 없다. 따라서 참가인과 B노동조합은 이 사건 노동조합 소속의 조합원을 1인이더라도 근로자측 위원으로 참여시켜야 했고, B노동조합의 조합원 수가 이 사건 노동조합보다 13배 이상 많았다는 사정만으로 달리 볼 수 없다. 그럼에도 참가인과 B노동조합이 이 사건 노동조합의 조합원을 근로자측 위원으로 전혀 선임하지 않음으로써, 이 사건 노동조합은 이 사건 징계에 대한 참여권을 실질적으로 행사할 수 없었다.
- ③ 이는 이 사건 노동조합과 그 조합원을 합리적 이유 없이 차별한 것으로 공정대표의무에 위배되고, 이 사건 노동조합의 참여권을 보장하지 않은 채 이 사건 징계를 하였으므로, 이 사건 징계는 징계사유가 인정되는지 여부와 관계없이 절차상 중대한 하자가 있어 무효로 보아야 한다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 단체협약의 명문 규정이 존재할 경우, 해당 규정은 근로자에게 불리하게 축소·변형 해석될 수 없으며, 사용자가 이를 자의적으로 확장하여 해석하거나 적용할 수 없다는 점을 분명히 하였다는 점에서 의의가 있습니다. 또한 대상판결은 단체협약에서 징계위원회를 노사동수로 구성하고 근로자측 위원을 노동조합이 지명하도록 되어 있음에도 특별한 사정

없이 소수노동조합 소속 조합원들을 근로자측 위원으로 선정하지 않는다면 이는 징계절차의 공정성을 해하는 것으로서 공정대표의무에 위반된다고 명확히 판시하였습니다. 이는 징계사유 자체의 정당성 여부뿐 아니라, 절차적 정당성의 확보가 징계의 유효성 판단에서 결정적인 요소가 될 수 있다는 점을 다시 한 번 확인한 사례라고 할 수 있습니다.

2 최신판례

(10) 사내하청 노동조합의 단체교섭 요구에 대하여, 의제들 중 원청의 실질적 지배력이 인정되는 산업안전보건 의제에 관해서는 원청의 노동조합법상 사용자성을 인정하여 원청에게 단체교섭 의무가 있다고 본 사례

[대상판결: 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2022구합69230 판결]

1. 사안의 개요

원고 회사는 제조업(제철, 제강, 압연 등)을 영위하며, 당진제철소를 포함한 여러 사업장을 운영하고 있는 회사입니다. 피고보조참가인 노동조합(이하 '참가인 조합')은 전국단위 산업별 노동조합으로, 그 산하 충남 지부 원고회사 비정규직지회에는 현대제철 당진제철소의 40개 사내하청업체 소속 근로자 약 3,700명이, 같은 충남지부 현대제철지회에는 원고 회사 소속 근로자 약 4,300명이 조합원으로 가입되어 있었습니다.

참가인 조합은 2021. 7. 9. 원고 회사에 아래와 같은 ① 산업안전보건, ② 차별시정, ③ 직접고용, ④ 자회사 채용 중단 4가지 의제에 관한 기본협약 체결을 요구하며 단체교섭을 요청하였습니다. 그러나 원고 회사는 사내하청 근로자들과의 근로계약관계가 없다는 이유로 참가인 조합의 교섭요구 사실을 공고하지 않았고, 교섭에도 응하지 않았습니다.

제1조(산업안전보건) 회사는 간접고용비정규직노동자들의 안전하게 일할 권리 보장을 위해 간접고용비정규직노동자를 포함한 안전관리 시스템을 구축한다.

1. 원·하청 공동 산업안전보건위원회를 구성하고 정기적으로 운영한다.
2. 원청과 동일하게 작업중지권을 보장하고 불이익 처우를 하지 않는다.
3. 유해·위험작업을 외주화하지 않는다.
4. 현장 내 휴게 공간 확보 및 필요용품(정수기, 냉·난방기, 공기청정기 등) 설치한다.
5. 작업성 질병 판정에 대한 전수조사와 예방대책 수립 및 보상을 위한 협의체를 구성하고 논의한다.

제2조(차별시정) 회사는 19년 1월 국가인권위원회 차별시정 권고 결정에 따라 복지후생에 있어 정규직과 차별하지 않고 아래의 항목에 대해 정규직과 동일하게 지급한다.

- 1) 의료비 지원 및 의료시설 이용
- 2) 복지카드
- 3) 장애 자녀 교육비 지원 등
- 4) 학자금 지원
- 5) 차량구입비 지원(차량 출입증 등)
- 6) 경조비 지원

- 8) 하계휴양소
- 9) 임금, 성과급, 격려금, 교섭타결금, 상품권, 통상임금(과거분, 미래분)
- 10) 노동절 선물 등

제3조(직접고용 원칙 및 불법파견 정규직 전환) 회사는 상시·지속업무는 정규직으로 전환하며, 불법파견 해결방안을 조합과 논의하여 결정한다.

- 1. 해고자를 즉각 원직 복직시킨다.
- 2. 사내하청 노동자들을 현대제철 정규직으로 전환한다.
- 3. 2021년 내 불법파견 문제 해결을 위해 현대제철비정규직지회를 포함한 교섭들을 만들고 성실하게 임한다.

- 별도 요구안 -

원고회사는 일방적인 자회사 채용을 중단하고 비정규직지회와 협의하여 결정한다.

이에 참가인 조합은 2021. 9. 16. 노동위원회에 구제를 신청하였으나, 충남지방노동위원회는 참가인 조합 사내하청 근로자들과 원고 회사 사이에 근로관계가 인정되지 않는다는 이유로 이를 기각하였습니다. 이에 참가인 조합은 중앙노동위원회에 재심을 신청하였고, 중앙노동위원회는 2022. 3. 24. 원고 회사가 산업안전보건법에 관하여는 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법')상 사용자 지위가 인정되므로 교섭을 거부한 행위는 부당노동행위에 해당한다고 판단하여 구제신청을 일부 인용하는 재심판정을 하였습니다.

2. 판결 요지

원고 회사는, 참가인 조합 소속 사내하청업체 근로자들과 원고 회사 사이에는 근로계약관계가 존재하지 않으므로 원고 회사가 해당 근로자들에 대하여 단체교섭 의무를 부담하지 않는다고 주장하였습니다. 그러나 대상판결은 실질적 지배력에 따른 교섭의무 판단은 교섭의제별로 판단하여야 한다고 판시하고, 아래와 같은 사정들을 종합하면 원고 회사가 산업안전보건 의제 관련하여서는 원고 회사의 실질적 지배력이 인정되어 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당한다고 판단하였습니다. 다만, 대상판결은 원고 회사가 산업안전보건 의제에 관하여 실질적 지배력을 인정한 중앙노동위원회 재심판정의 취소를 구하는 행정소송에서 산업안전보건 의제를 제외한 나머지 의제에 대한 판단은 대상판결의 결론에 영향을 미치지 않는 점 및 차별시정, 직접고용, 자회사 채용 중단 의제가 이 사건에서 주된 쟁점이 되지 않은 점을 고려하여, 이 사건 산업안전보건 의제를 제외한 위 나머지 의제들에 대해서는 실질적 지배력 행사 여부를 판단하지는 않았습니다.

가. 노동조합법 제81조 제1항 제3호의 사용자(실질적 지배력 행사 여부)

- ① 단체교섭권의 행사가 의미를 가지려면 근로조건을 실질적으로 지배 결정할 수 있는 자와 교섭의 기회를 가질 수 있어야 하는데, 계약 관계의 부존재를 이유로 원청을 단체교섭의 상대방에서 제외한다면, 기업의 필요에 의하여 다면적 노무제공관계를 형성한 근로자들은 단체교섭권을 실효적으로 행사하기 어려운 문제가 발생한다. 다면적 노무제공관계에서 근로조건에 실질적 지배력을 행사하는 사용자의 존재를 간과할 경우 헌법이 보장하는 근로자의 권리를 형해화시키는 결과를 초래할 수 있다.

- ② 단체교섭권은 근로자가 자신의 근로조건에 실질적으로 영향을 미치는 상대방과 교섭할 수 있는 현실적 기회를 부여받을 때 비로소 그 실효성이 확보될 수 있다.
- ③ ILO는, 단체교섭의 상대방에 해당하는지 여부에 있어 형식적인 계약관계를 기준으로 하는 것이 아닌, 실질적인 해석을 하고 있다. ILO의 해석과 권고를 통하여 구체화된 국제노동기준은 우리나라가 비준한 ILO 기본협약 제87호, 제98호와 관련된 것으로, 우리 헌법상 노동3권의 해석에도 적용된다
- ④ 노동조합법의 입법 목적을 고려하면, 노동조합법 제81조 제1항 제3호에 따라 단체교섭에 응할 의무가 있는 '사용자'에는 단지 개별 근로계약관계에 있는 자뿐만 아니라, 근로조건에 대한 지배력과 결정권을 보유하고 있어 집단적 노사관계에 실질적인 영향을 미치는 자까지 포함된다고 보는 것이 타당하다.
- ⑤ 노동조합법상 근로자성 판단에 있어 근로계약의 체결 여부나 계약의 형식은 결정적 기준이 될 수 없으며, 실질적으로 타인과의 사용종속관계 하에 놓여 있는지 여부, 그리고 노동3권을 보호할 필요성이 있는지 여부가 핵심적인 판단 기준이 된다.

나. 산업안전보건 의제 관련, 원고 회사가 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당하는지 여부(인정)

- ① 원고 회사의 사내하청업체 근로자에게 내려지는 업무지시는 원고 회사로부터 직접 이루어지고, 사내하청업체는 업무의 내용이나 방식에 대하여 실질적인 결정 권한을 보유하고 있지 않은 것으로 보인다.
- ② 원고 회사가 사내하청업체 근로자에 대하여 하는 업무 지시는 해당 작업에 종사하는 근로자의 작업 강도와 작업 방식에 실질적인 영향을 미치는 지속적·구체적인 지시인 것으로 보인다. 구체적으로, 원고 회사가 사내하청업체 근로자에게 전달한 내용은 단순한 객관적 수치나 정보의 나열이 아니라 위 근로자가 실제로 수행해야 하는 작업의 내용, 작업 방식, 작업수량 등을 결정하는 것과 밀접하게 연관되어 있고, 작업 도중에도 수시로 MES, 무전기 등을 통한 세부적인 지시가 있었던 것으로 보이며, 근로자의 작업내용과 작업강도는 이 사건 사업장에서 이루어지는 작업의 규모와 작업 과정에 내재한 위험성에 비추어 근로자의 안전과도 밀접하게 연관되어 있는 것으로 보인다.
- ③ 원고 회사는 사내하청업체의 인력 운용 효율성 제고를 위한 방안을 지속적으로 검토하였고, 사내하청업체 근로자의 구체적인 투입과 배치에 관한 사항을 결정하기도 하였다.
- ④ 원고 회사는 크레인, 각종 자재 및 제품을 운송하는 특수 궤도차량, 생산라인을 구성하는 각종 전산장비, 고로 압연에 사용되는 롤 등 이 사건 사업장에서 사용되는 생산수단 일체를 소유하고 있어, 생산에 필수적인 대형 설비에 대한 관리처분 권한이 전혀 없는 사내하청업체가 이 사건 사업장에서 발생하는 노동안전 문제에 관하여 제시할 수 있는 해결책은 한정적이다.
- ⑤ 원고 회사는 안전 기준에 관한 각종 지침 등을 제정하고 주기적인 안전평가를 실시하고 있는데, 원고 회사가 제정한 안전 관련 지침은 사내하청업체 근로자에게도 동일하게 적용되고, 위반에 대한 제재 조치와 안전평가 등이 원고 회사 소속 근로자와 사내하청업체 소속 근로자에 대하여 동일하게 이루어졌다.

3. 의의 및 시사점

이번 판결은 이른바 '실질적 지배력설'에 따라, 원청이 사내하청 노동조합에 대하여 노동조합법상 사용자로서 단체교섭 의무를 부담한다고 본 사례로서 주목됩니다. 특히 대상판결은 철강업이라는 전통적인 제조업 분야에서 내려졌다는 점에서 더욱 큰 의미를 지니며, 향후 철강 업계는 물론 제조업 전반에 상당한 파급효과가 예상됩니다. 제조업의 경우, 생산공정이 유기적이고 연속적으로 연결되어 있어 각 공정을 실질적으로 독립하여 수행하기 어려운 구조적 특성을 갖고 있으며, 이에 따라 원청이 하청 근로자에게 제공하는 작업지시나 안전관리, 품질기준 등이 상당히 구체적이고 체계적으로 매뉴얼화되어 있는 경우가 많기 때문입니다.

이러한 특성으로 인해, 제조업에서는 하청 근로자의 근로조건에 대해 원청이 실질적으로 지배·결정할 수 있는 여지가 크고, 그 결과 원청에게 대상판결과 같은 교섭의무가 인정될 가능성 또한 높아질 수밖에 없습니다. 따라서 향후 제조업 분야에서의 원청의 단체교섭의무 인정 여부는 해당 사업장의 운영 실태, 공정 통제 구조, 하청 관리 방식 등에 대한 보다 구체적인 사실관계 판단을 전제로 하여 계속 확장될 여지가 있으며, 기업 입장에서는 이에 따른 법적 대응 및 노사관계 전략의 재정비가 필요한 시점으로 보입니다.

대상판결에 대하여 원고가 항소를 제기한 상태입니다.

2 최신판례

(11) 사내하청 노동조합의 단체교섭 요구에 대하여, 원청의 실질적 지배력이 있다고 판단되는 성과급·학자금 지급 및 노동안전 의제에 관하여서는 원청의 노동조합법상 사용자성을 인정하여 원청에게 단체교섭 의무가 있다고 본 사례

[대상판결: 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658, 56231(병합) 판결]

1. 사안의 개요

원고 회사는 약 9,000명의 근로자들을 통해 조선업을 영위하는 기업입니다. 피고 보조참가인인 전국금속 노동조합(이하 '참가인 조합')은 금속산업 근로자를 대상으로 조직된 전국단위 노동조합으로서 그 산하에는 원고 회사의 정규직 근로자 4,700여 명으로 구성된 지회와, 사내하청업체 소속 근로자 약 400명이 가입된 하청 지회가 각각 존재합니다.

참가인 조합은 2022. 4. 22. 원고 회사에 대하여 성과급 지급, 학자금 지급, 노동조합 활동 보장, 노동안전, 취업방해 금지 등 아래 5개 의제(이하 '이 사건 각 의제')에 관하여 단체교섭을 요구하였으나, 원고 회사는 사내하청 근로자들과의 근로계약관계가 없다는 이유로 교섭요구 사실을 공고하지 않고 일체의 교섭에 응하지 않았습니다.

제2조(성과급 지급)

- ① 원고 회사는 경영 성과에 따른 성과금을 모든 노동자(물량팀 포함)에게 매년 5월 중에 지급한다.
- ② 성과급 지급 기준 및 지급액은 단체교섭으로 정한다.

제3조(학자금 지급)

- ① 일당제 노동자도 시급제 노동자와 동일한 기준으로 자녀 학자금을 지급한다.
- ② 학자금 지급 기준 근무기간은 대우조선해양 전체 근무기간으로 한다.

제4조(노동조합 활동 보장)

- ① 원고 회사는 참가인 조합 임원, 집행위원, 대의원의 (주)대우조선해양 출입을 사내하청업체 소속 여부와 무관하게 자유로이 허용한다.
- ② 원고 회사는 노동조합 활동을 위해 참가인 조합이 지정하는 방송차 1 대와 업무용 승합차 1대의 원고 회사 출입과 사내 운행을 자유로이 허용한다.
- ③ 원고 회사는 사내에 참가인 조합 사무실을 제공하며, 사무실의 기본적인 유지관리비를 부담한다.

제5조(노동 안전)

- ① 원고 회사는 산업안전보건위원회 회의 개최시 참가인 조합 원청 지회와 동등한 자격으로 참가인 조합 하청 지회 참석을 보장한다.

- ② 회사는 사내외에서 재해가 발생하여 사고조사를 할 경우 또한 사고 재발 방지를 위해 RCA회의를 개최할 경우, 참가인 조합 원청 지회와 동등한 자격으로 참가인 조합 하청 지회의 사고조사 참여 및 RCA 회의 참석을 보장한다.

제6조(취업방해 금지)

- ① 원고 회사는 노동조합 활동, 산재신청 등 어떤 이유로든 하청노동자의 자유로운 취업을 방해하지 않는다.
 ② 원고 회사는 하청노동자에 대한 블랙리스트는 존재하지 않으며, 앞으로도 작성하지 않음을 약속한다.

이에 참가인 조합은 원고 회사의 위 행위가 부당노동행위에 해당한다고 주장하며 경남지방노동위원회에 구제를 신청하였고, 경남지방노동위원회는 원고 회사가 사용자 지위에 해당하지 않는다고 보아 신청을 기각하였습니다. 참가인 조합은 이에 불복하여 중앙노동위원회에 재심을 신청하였고, 중앙노동위원회는 원고 회사의 실질적 지배력이 미치는 노동조건에 대해서는 원고 회사가 실질적인 사용자 지위에 있으므로 이에 관한 교섭거부는 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다.

2. 판결 요지

대사판결은, 실질적 지배력에 따른 교섭의무 판단은 의제 전체가 아닌 의제별로 판단하여야 한다고 판시하며, 아래와 같은 사정들을 종합하여 원고 회사가 이 사건 각 의제 중 (i) 성과급 지급 (ii) 학자금 지급, (iii) 노동안전 의제에 관해서는 원고 회사의 실질적 지배력이 인정되어 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당하고, 원고 회사가 참가인 조합의 단체교섭을 거부한 데에 정당한 이유가 없었다고 판단하였습니다.

가. 성과급 및 학자금 지급 의제에 대한 원고 회사의 교섭의무(인정)

- ① 원고 회사의 사내하청업체들은 원고 회사가 정한 성과급 총액의 범위 내에서 각 업체별로 금액을 교부받고, 교부받은 금액을 소속 근로자들에게 성과급 명목으로 지급하여 왔는데, 이러한 방식은 대부분의 기간 동안 반복적으로 유지되어 왔다.
- ② 원고 회사는 구체적인 성과급 지급 기준을 설정하였고, 사내하청업체의 평가등급별로 지급액을 차등 배분한 후 근로자의 근속연수에 따라 성과급액을 달리 정하였다.
- ③ 사내하청 근로자들에 대한 성과급 등 처우에 관한 사항이 장기간에 걸쳐 노사 간 교섭 및 합의의 대상이 되어 왔고, 사내하청 근로자들의 성과급 등 주요 근로조건은 오랜 기간동안 원고 회사와 참가인 조합 원청 지회 사이의 교섭 및 합의를 통하여 결정되어 왔음에도 불구하고, 해당 조건의 적용을 받는 사내하청업체 근로자들은 그 실질적인 결정권자인 원고 회사와 교섭의 기회조차 갖지 못하는 것은 매우 부당하다.
- ④ 원고 회사의 사내하청업체들은 성과급의 경우와 마찬가지로, 원고 회사로부터 학자금 총액을 교부받은 후 이를 다시 소속 근로자들에게 근속 연수를 기준으로 학자금 명목으로 지급하여 왔다.
- ⑤ 원고 회사와 사내하청업체들이 마련한 '2016년 협력사 안정화 대책(안)'에 따르면, 자녀 학자금 지원을 포함한 '복지제도 운영 지속'이 고기량 사내하청 근로자의 이탈을 방지하기 위한 방안으로 명시되어 있고, 이는

사내하청업체 근로자들에 대한 자녀 학자금 지급이 단순한 복리후생 차원을 넘어, 원고 회사의 생산 안정화라는 경영상 목적에 따라 기획·결정된 조치였던 것으로 보인다.

- ⑥ 원고 회사가 사내하청업체에게 상생 차원에서 경영지원금 명목으로 성과급, 학자금의 재원이 되는 돈을 지급한 측면이 있다고 하더라도, 그러한 지급이 장기간에 걸쳐 반복적으로 지속되어 사내하청업체 근로자의 급여 중 상당한 부분을 차지하게 되었고, 사내하청업체는 성과급, 학자금을 별도의 재원으로 마련하는 것이 아니라 원고 회사가 수요 조사를 통해 성과급, 학자금의 지급 총액을 결정하여 지급해준 돈으로 소속 근로자에 대한 성과급과 학자금을 전액 충당하고 있다. 따라서 사내하청업체 근로자에 대한 성과급과 학자금 지급에 대하여 원고 회사가 실질적이고 구체적인 지배력을 갖고 있는 것으로 봄이 타당하다.

나. 노동안전 의제에 대한 원고 회사의 교섭의무 (인정)

- ① 원고 회사의 '안전보건관리규정', '안전사고 조사 및 처리절차', '안전작업 승인 절차', '안전보건 위험성평가 및 등록관리 절차' 등의 안전 관련 규정은 모두 그 적용범위에 사내하청업체를 포함시키고 있다. 이에 따라 사내하청업체 소속 근로자들은 사업장 내에서 작업을 수행함에 있어 원고 회사가 정한 절차 및 기준을 준수하여야 한다.
- ② 원고 회사는 이 사건 사업장에 근무하는 인원 전체에 대하여 적용되는 안전 관련 규정 외에도, '협력회사 안전보건 관리 규칙', '협력회사 정기안전보건협의회 운영규칙' 등 사내하청업체 및 그 소속 근로자의 안전과 보건에 관한 사항을 독립적으로 규율하는 별도의 내부 규정을 직접 제정하여 적용하고 있다.
- ③ 원고 회사는 산업안전보건법의 개정에 따라 사내하청업체에 '안전보건관리규정'의 개정 및 산업안전보건위원회 개최를 요청하는 공문을 발송하기도 하였다. 위 공문에는 사내하청업체 안전진단 및 내부 실사 시 필수적인 확인 사항으로 강조되어 있다.
- ④ 원고 회사는 원고 회사 소속 근로자와 사내하청업체 소속 근로자를 구분하지 않고 함께 안전 교육 대상자로 지정한 후 교육을 수강하도록 하고 있으며, 사내하청업체의 작업 표준을 점검하는 TBM 활동에 원고 회사의 관리자가 참석하기도 하였다.
- ⑤ 원고 회사 사업장 내에서 안전사고가 발생하면 해당 사고는 원고 회사의 안전담당팀과 참가인 조합 원청 지회 소속 노동안전팀에 동시에 공유되며, 이후 양측은 사고 현장에 출동하여 조사하고, 사고원인분석(RCA) 및 재발방지 대책 수립 과정을 함께 수행한다.

다. 노동조합 활동 보장(자유 출입 및 사무실 제공) 의제에 대한 교섭의무(부정)

- ① 하청업체들은 원고 회사와 체결한 개별 임대차계약에 따라 이 사건 사업장 내부에 일정한 사무공간을 확보하고 있고, 필요할 경우 해당 공간의 일부를 노동조합에 제공하거나, 추가 공간을 확보할 수도 있을 것으로 보인다. 원고 회사의 승낙 여부가 문제된다고 하더라도, 이는 당사자 사이의 개별적인 합의나 임대차 계약을 통하여 해결할 문제이지, 원고 회사가 하청업체 근로자들의 노동조합 활동을 보장하고 이에 관한 단체교섭을 해야 하는 지위에 있다고 보기는 어렵다.
- ② 원청이 행사하는 '실질적 지배력'은 특정 사안에 대하여 개입하거나 특정 근로조건을 결정하는 것이지, 원청

이 특정 영역에 있어 실질적 지배력을 행사하고 있다고 하여 곧바로 하청 노동조합의 조직 운영 전반에 대하여 사용자의 지위에서 포괄적으로 지배력을 행사하고 있다고 볼 수는 없다. 특히 노동조합 사무실의 설치나 사업장 내 출입은 노동조합의 조직적 독립성과 운영 자율성을 전제로 하여 기본적으로 하청업체와의 교섭 및 협의를 통해 해결되어야 할 사항이다. 하청 노동조합의 조합원들이 원청 사업장 내에서 근무하고 있다는 사정만으로 원청이 상시적으로 사무실 공간을 제공하거나 하청 노동조합 임원의 무제한적인 사업장 출입을 허용해야 할 의무를 부담한다고 보기는 어렵다.

- ③ 노동조합 사무실을 반드시 사업장 내에 설치하여야 한다고 볼 법령의 규정은 존재하지 않고, 사업장 외부에 사무실을 두고 노조 활동을 수행하는 것이 불가능하다거나 하청 노동조합의 모든 조합 활동이 반드시 원청의 사업장 내부에서 이루어져야 할 것으로 보이지도 않는다.
- ④ 원고 회사는 참가인 조합 하청 지회의 출입 허가 요청 공문을 수신하면 일정한 제한을 붙여 이를 허가하여 왔다. 원고 회사가 출입 허가 조건으로 불인 사항이 참가인 조합의 활동을 부당하게 제약하는 것이라고 보이지 않고, 기존의 방식에 의한 출입 허가를 넘어 단체협약을 통한 상시적인 노동조합 인원 출입 허용이 반드시 요구된다고 보기도 어렵다.

라. '취업 방해 행위 금지' 의제에 대한 교섭의무(부정)

- ① '취업 방해 행위 금지', '블랙리스트 작성 금지'는 "누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하여서는 아니 된다"고 규정하고 있는 근로기준법 제40조에 의하여 명시적으로 금지되는 행위에 해당한다.
- ② 위 근로기준법 규정은 수범자의 범위를 한정하지 않고 모든 사람에 대하여 적용되므로, 그 준수 의무는 근로 조건에 대한 실질적 지배력 여부, 단체협약체결 여부와는 무관하게 부과된다. 따라서 단체교섭을 통해 별도로 금지 의무의 존부를 정하거나 합의의 대상으로 삼기에는 적절하지 않고, 참가인 조합이 주장하는 전례나 근로자의 인식을 이유로 하여, 원고 회사가 사내하청 근로자의 취업방해 금지에 관하여 단체교섭의무를 부담한다고 보기 어렵다.

3. 의의 및 시사점

본 판결은 같은 날 선고된 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2022구합69230 판결과 마찬가지로, 이른바 '실질적 지배력 설'에 따라 원청이 사내하청 노동조합에 대하여 노동조합법상 사용자로서 단체교섭 의무를 부담한다고 본 사례로, 주목할 만한 판결입니다. 이미 법원은 과거 유사한 취지의 판단을 한 바 있으며, 이번 판결과 같이 원청 사용자성을 인정하는 하급심 판례가 지속적으로 축적되고 있습니다. 특히 이와 같은 판결의 방향은 현재 입법이 추진되고 있는 이른바 '노란봉투법' 과도 취지를 같이하고 있다는 점에서 시사하는 바가 큼니다.

아울러, 본건은 전통적인 제조업 분야인 조선업에서 선고된 판결로서, 단체교섭 요구 의제 중 '산업안전', '조합활동 보장', '취업방해 금지' 등 3개 항목에 대하여 원청의 실질적 사용자성을 인정하였다는 점에서 더욱 큰 의미를 갖습니다. 조선업을 포함한 제조업 분야는 생산 공정이 유기적이고 연속적으로 연결되어 있어, 공정을 독립적으로 분리하여 수행하기 어려운 구조적 특성이 강하며, 이에 따라 원청이 하청 근로자에게 제공하는 작업 지시, 안전관리, 품질 기준 등이 매우 구체적이고

체계적으로 매뉴얼화되어 있는 경우가 많습니다. 이러한 점에서 하청 근로자에 대한 원청의 실질적 지배력이 인정될 가능성은 더욱 크다고 볼 수 있습니다.

향후 철강업, 조선업 등 제조업 전반에 걸쳐 원청의 단체교섭의무 인정 범위는 각 사업장의 운영 실태, 공정 통제 구조, 하청 관리 방식 등에 대한 구체적인 사실관계 판단을 전제로 하여 점차 확대될 가능성이 있으며, 기업 입장에서는 이에 대한 법적 리스크 대응 및 노사관계 전략의 재정비가 요구되는 시점입니다.

대상판결에 대하여 양 당사자 모두 항소를 제기한 상태입니다.

2 최신판례

(12) 회사가 임의로 임원퇴직금지규정을 제정하였거나 일부 이에 부응하는 듯한 사실관계가 있더라도, 그 사정만으로 곧바로 임원에 대한 퇴직금 지급 의무가 발생하는 것은 아니라고 본 사례

[대상판결: 서울중앙지방법원 2025. 7. 11. 선고 2023가합93597 판결¹⁾]

1. 사안의 개요

피고는 의약품 제조업 및 판매업을 영위하고 있는 제약회사이고, 원고는 피고 회사에서 약 23년간 근무하다가 퇴직한 전임 대표이사입니다.

원고는 2023. 2. 23. 피고 회사의 대표이사 및 이사직에서 사임하고, 약 6개월이 지난 2023. 9. 5. 피고 회사에게 퇴직금 지급을 요청하였습니다. 피고는 원고가 근로기준법상 근로자에 해당하지 않아 근로기준법에 따른 퇴직금 지급 의무가 존재하지 않고, 한편 피고 회사 내에 존재하는 임원퇴직금지규정(이하 '본건 규정')은 주주총회의 결의를 거치지 않아 효력이 없으므로, 원고에 대한 퇴직금 지급 의무가 존재하지 않는다고 답변하였습니다.

원고는 피고 회사의 정관이 '임원의 퇴직금은 주주총회 결의를 거친 임원퇴직금지규정에 의한다'고 정하고 있으므로 (본건 규정이 당연히 주주총회 결의를 거쳤을 것이라는 전제 하에) 피고가 본건 규정에 의한 퇴직금 지급 의무를 부담한다고 주장하면서, 피고를 상대로 피고 회사에서의 전체 근무기간에 대한 퇴직금의 지급을 구하는 소를 제기하였습니다.

구체적으로, 원고는 ① 본건 규정의 존재와 더불어, ② 회사가 다른 임원들에 대하여 퇴직금을 지급하였거나 퇴직연금 부담금을 불입하고 있는 점, ③ 퇴직급여추계액을 계산하여 재무제표에 반영한 점 등을 근거로 피고가 원고에게 퇴직금을 지급할 의무가 있다고 주장하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은, ① 원고가 제출한 증거만으로는 피고가 본건 규정에 관하여 주주총회 결의를 거쳤거나 원고의 퇴직금 지급에 관하여 주주총회 결의가 있었다는 사실을 인정하기 부족하고, ② 피고가 일부 임원에게 퇴직금을 지급하였거나 퇴직연금 부담금을 납입한 사실은 본건 규정에 관하여 주주총회 결의를 거쳤다는 점을 뒷받침한다고 보기 어려우며, ③ 피고가 퇴직급여추계액을 계산하여 재무제표에 반영한 것만으로는 원고에 대한 퇴직금 지급의무를 인정한 것으로 볼 수 없다고 판단하였습니다. 대상판결은 원고의 청구를 전부 기각하였습니다.

1) 본 소송은 울촌팀이 수행하여 승소한 사례입니다.

가. 관련 법리

상법 제388조는 이사의 보수는 정관에 그 액을 정하지 아니한 때에는 주주총회의 결의로 이를 정한다고 규정한다. 이는 이사가 자신의 보수와 관련하여 개인적 이익을 도모하는 폐해를 방지하여 회사와 주주 및 회사채권자의 이익을 보호하기 위한 강행규정이다. 따라서 정관에서 이사의 보수에 관하여 주주총회의 결의로 정한다고 규정한 경우 그 금액·지급방법·지급시기 등에 관한 주주총회의 결의가 있었음을 인정할 증거가 없는 한 이사는 보수 청구권을 행사할 수 없다(대법원 2014. 5. 29. 선고 2012다98720 판결, 대법원 2019. 7. 4. 선고 2017다17436 판결 등 참조). 이때 '이사의 보수'에는 월급, 상여금, 퇴직금 등 명칭을 불문하고 이사의 직무수행에 대한 보상으로 지급되는 대가가 모두 포함되고(대법원 2018. 5. 30. 선고 2015다51968 판결 등 참조), 이사는 주주총회의 결의가 있었음에 관하여 증명책임을 진다(대법원 2015. 9. 10. 선고 2015다213308 판결 등 참조).

나. 구체적 판단

- ① 피고 정관은 '퇴직한 임원의 퇴직금은 주주총회 결의를 거친 임원퇴직금지급규정에 의한다'고 규정하고, 본건 규정은 '만 1년 이상 근속한 임원이 사임하는 경우 퇴직급여를 지급한다'고 규정하였다. 이를 앞서 본 법리에 비추어 보면, 원고가 피고에게 퇴직금을 구하기 위해서는 피고가 본건 규정에 관하여 주주총회를 거친 사실 또는 원고의 퇴직금 지급에 관하여 주주총회 결의가 있었던 사실을 증명하여야 한다. 그러나 원고가 제출한 증거만으로는 피고가 본건 규정에 관하여 주주총회 결의를 거쳤거나 원고의 퇴직금 지급에 관하여 주주총회 결의가 있었다는 사실을 인정하기 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없다.
- ② 피고가 일부 임원에게 퇴직금을 지급한 사실이 인정되기는 한다. 그러나 위 지급사례는 주주총회 결의에 따라 지급된 것이거나, 비등기임원에게 지급한 것이거나, 법률상 근거 없이 지급한 것으로 보이므로, 이는 피고가 본건 규정에 관하여 주주총회 결의를 거쳤다는 점을 뒷받침한다고 보기 어렵다.
- ③ 피고가 원고 등 임직원의 퇴직급여추계액을 계산한 문서를 작성하고, 이를 재무상태표 상 퇴직급여충당부채로 계상한 사실, 위 재무제표에 대하여 주주총회 승인을 받은 사실이 인정되기는 한다. 그러나 피고는 이를 실제로 지급할 목적이 아니라 법인세법 제33조 제1항 등에 따라 회계처리 과정에서 퇴직급여충당금으로 계상하여 법인세 손금 등으로 인정받기 위하여 계산한 것으로 보이고, 이러한 내용을 반영한 재무제표 등을 주주총회의 승인을 거쳐 공시하였더라도 이를 원고에 대한 퇴직금 지급 결의로 보거나 그 지급의무를 인정한 것으로 볼 수 없다.
- ④ 피고가 현재 대표이사에 대한 퇴직연금 부담금을 불입하고 있는 사실이 인정되기는 한다. 그러나 이사의 퇴직금 청구권은 이사가 퇴직할 때 유효하게 적용되는 정관의 퇴직금 규정 또는 주주총회의 퇴직금 지급결의가 있을 때 비로소 발생하므로(대법원 2006. 5. 25. 선고 2003다16092, 16108 판결 등 참조), 피고가 이사의 퇴직에 대비하여 일정한 금액을 퇴직급여충당금으로 적립하거나 매년 퇴직연금 부담금을 불입하였더라도 주주총회 결의 없이 곧바로 이사의 퇴직금청구권이 발생한다고 볼 수 없다.
- ⑤ 원고가 제출한 증거만으로는 임원 퇴직금 지급에 관한 주주들의 명시적·묵시적 승인 내지 피고의 관행을 인정하기 부족하고, 설령 인정되더라도 1인회사가 아닌 주식회사에서는 특별한 사정이 없는 한 주주총회의 의결정족수를 충족하는 주식을 가진 주주들이 승인하였다거나 관행이 있다는 사정만으로 주주총회에서 그러한 내용의 결의가 이루어질 것이 명백하다거나 또는 그러한 내용의 주주총회 결의가 있었던 것과 마찬가지로 볼 수 없다(대법원 2020. 6. 4. 선고 2016다241515, 241522 판결 등 참조).

3. 의의 및 시사점

대상판결은 퇴직한 임원에 대한 퇴직금 지급 의무를 판단함에 있어, 임원의 퇴직금 청구권은 이사가 퇴직할 때 유효하게 적용되는 정관의 퇴직금 규정 또는 주주총회의 퇴직금 지급결의가 있을 때 비로소 발생한다는 기존 대법원 법리를 재확인하였습니다(상기 2003다16092, 16108 판결 등 참조).

즉, 회사가 임의로 임원퇴직금지급규정을 제정하였거나 일부 이에 부응하는 듯한 사실관계가 있다는 점만으로는 곧바로 임원에 대한 퇴직금 지급 의무가 발생하지 않으며, 그 지급을 위해서는 반드시 상법상 주주총회 결의가 필요하다는 점을 분명히 한 판결이라는 점에서 의의가 있습니다.

3 노동칼럼

(1) 차장님이 힘들게 해서 저 한달만 실게요



이태은 변호사

최근 직장 내 괴롭힘으로 인한 정신적 스트레스를 호소하며 병가를 신청하는 사례가 증가하고 있다. 특히 상급자의 괴롭힘을 이유로 진단서를 첨부하여 휴직을 요청하는 경우, 회사는 이를 어떻게 처리해야 하는지 고민이 깊어진다. 2019년 직장 내 괴롭힘 금지 조항이 근로기준법에 도입된 이후, 이와 관련된 휴직 처리는 인사담당자들이 가장 어려워하는 실무 쟁점 중 하나로 부상했다.

우선 병가휴직의 법적 지위를 살펴볼 필요가 있다. 병가휴직은 근로기준법에서 직접 규정하고 있지 않은 선택적 제도다. 고용노동부 역시 “병가는 근로기준법에 규정되어 있지 않으므로 병가 사용에 대하여는 단체협약 및 취업규칙 등에 규정되어 있는 경우 그에 따라 처리하면 된다”고 명시하고 있다. 따라서 회사는 병가휴직 승인에 있어 폭넓은 재량권을 가지며, 취업규칙에 따라 연차휴가를 먼저 사용하도록 요구하는 것도 기본적으로 가능하다. 법원 역시 직원의 병가신청을 승인할지 여부에 대하여 사용자의 넓은 재량을 인정하고 있다.

이와 같이 회사에 병가신청을 승인할지에 있어 넓은 재량이 있다면 설령 직장 내 괴롭힘이 성립하더라도 사용자는 임의로 이를 부여하지 않을 수 있을까? 선례를 보면 사용자에게 병가 부여에 관한 재량이 있더라도 이러한 인사 재량권을 남용하여서는 안 된다고 보고 있다. 병가를 신청한 직원이 직장 내 괴롭힘을 주장하기 전이나 괴롭힘 조사가 진행 중에는 직장 내 괴롭힘이 객관적으로 성립할지 여부가 불분명하고, 마냥 병가 신청을 승인할 경우 유사한 병가신청 사례가 쇄도할 수 있어 병가신청 승인에 좀 더 넓은 재량이 인정될 것이다. 다만 내부 조사 등을 통하여 직장 내 괴롭힘 성립 여부가 다소 명확해지고, 병원의 진단서도 제출 되었다면 회사가 직원의 병가신청을 거부하는 경우 재량권 일탈 남용으로 위법한 인사조치가 될 수 있다. 심지어 병가승인 거부로 새로운 직장 내 괴롭힘에 해당할 수도 있다. 참고로 최근 사례를 보면 회사 직원이 직장 내 괴롭힘으로 스트레스를 받았다며 근로복지공단에 산재 요양급여를 신청하는 경우 직장 내 괴롭힘이 인정된다고 볼 수 있는 사정이 있다면 요양급여 신청이 매우 넓게 받아들여지는 경향이 있어 보인다.

다만 직장 내 괴롭힘이 어떤 경우에 인정될지 명확하지 않고 또 병원에서 발급받는 진단서의 내용도 천차만별이라 사용자 입장에서 병가승인 요청을 모두 수용해야 할지 적지 않은 의문이 있을 수 있다. 병가 휴직은 직원과 회사 모두에게 매우 중요한 문제이고 적지 않은 조직 내 혼란을 야기할 수 있어 명확한 승인 및 관리 기준을 수립하여 합리성을 확보하는 것이 매우 중요하다. 이를 위해 회사는 다음을 고려할 수 있다.

첫째, 직원과의 심층 면담을 통해 휴직 신청 사유, 발병 원인, 현재 건강 상태 및 업무 수행의 어려움 등을 파악해야 한다. 이 과정에서 직장내 괴롭힘 신고가 있다고 볼 수 있으면 객관적인 조사를 통하여 주장 내용이 근거가 있는지를 파악해야 한다. 둘째, 동료들의 진술서와 해당 직원의 과거 업무 내역 및 현재 업무 진행 상황을 파악하여 업무 수행 능력 저하 여부와 업무에 미칠 영향을 객관적으로 확인해야 한다. 셋째, 가급적 종합병원

또는 대학병원 진단서를 제출하도록 요청하고, 단순히 '임상적 추정'이 아닌, 질병이 업무 및 일상생활에 미치는 구체적인 영향, 필요한 치료 계획 등 전문의의 상세한 소견을 요청하는 부분을 적극 고려할 필요가 있다. 마지막으로, 휴직 승인 후에는 휴직의 목적 외 사용(장기간 해외여행, 겸직 등) 여부를 정기적으로 확인하고, 적절한 인사 조치를 통해 병가 휴직 제도의 공정성을 유지해야 한다. 이러한 체계적인 접근은 직원의 권리를 보호하면서도 회사의 효율적인 인사 운영을 돕고, 상호 간의 신뢰를 높이는 데 기여할 수 있을 것이다.

※ 본 칼럼은 이태은 변호사가 서울경제에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 서울경제, 2025.06.28.

<https://www.sedaily.com/NewsView/2GU909L8OE>

3 노동칼럼

(2) 건물관리 하도급 구조 속 도급인은 누구인가



윤성현 변호사

건물관리 업무는 통상 소유주 또는 해당 건물을 사용·수익하는 주체가 건물 전체에 대한 관리를 전문관리업체에 위탁하고 이 관리업체는 다시 미화, 방재, 보안, 설비 등 개별 작업을 협력사에 재위탁하는 방식으로 이뤄진다. 즉 '소유주-(신탁사)-건물관리회사-각 작업별 협력사'로 이어지는 이른바 중층적 하도급 구조에서 작업이 이뤄지는 경우 어느 주체가 산업안전보건법상 도급인의 안전보건 조치의무를 부담하는지, 그리고 재해 발생 시에는 그러한 책임의 귀속 주체는 누구인가가 문제될 수 있다.

예컨대 빌딩의 소유주 또는 신탁사가 직접 건물을 사용하거나 자산 운용을 목적으로 부동산 관리회사에 종합 관리업무를 위탁하고 그 관리회사가 다시 개별 업무를 용역업체에 재위탁한 구조에서, 미화업체 근로자가 작업 중 사고를 당한 경우를 생각해볼 수 있겠다. 외견상으로는 건물관리 전반을 위탁받아 이를 다시 도급한 부동산 관리회사가 산업안전보건법상 도급인에 해당하는 것으로 보일 수 있는데 그렇다면 최초 건물의 관리를 위탁한 소유주나 신탁사는 아무런 책임을 지지 않게 되는 것일까? 이에 관한 판단은 보다 면밀한 검토를 필요로 한다.

산업안전보건법은 도급인을 '해당 작업을 실질적으로 위탁한 자'로 해석하며 법령과 선례들에 의하면 이러한 도급인의 지위는 형식적 명칭보다 작업 장소에 대한 실질적인 지배·관리 여부 등 실질에 따라 판단되는 것으로 보인다. 이러한 관점에서 고용노동부는 '도급시 산업재해예방 운영지침' 및 질의회시를 통해 건물관리 사업에서의 도급인 판단 기준을 제시했고 일부 참고할만한 내용이 있어 보인다.

우선 작업 장소에 대한 지배·관리 주체를 한 기준으로 삼을 수 있어 보인다. 명목상 위탁 계약이 체결되었다 하더라도 실제로는 해당 장소에 대한 관리 권한과 위험요소 관리 권한이 특정 주체에게 있는 경우 그 주체는 도급인으로서의 법적 책임을 진다고 해석될 수 있다. 예컨대 건물관리업체가 아닌 건물의 소유주 또는 신탁사가 실질적으로 작업 범위를 설정하고 안전에 관한 사항을 관리한다면 해당 장소는 소유주 또는 신탁사의 지배 하에 있다고 평가될 가능성이 있는 것이다.

나아가 건물관리 업무와 주체의 사업 내용 간 연관성도 고려할 수 있어 보인다. 예를 들어 자산 운용을 주된 목적으로 하는 신탁사나 펀드가 부동산을 수익 수단으로 활용하는 과정에서 건물 관리를 외부에 위탁한 경우 해당 관리 업무가 본질적으로 고유 사업 활동에 포함된다고 볼 수 있다면 최초 위탁자가 도급인으로 해석될 가능성이 있다.

이러한 요소들을 바탕으로 사례들을 살펴보면 백화점 운영을 주된 사업으로 하는 사업주가 해당 건물의 관리를 전문관리업체에 위탁하고 관리업체가 용역업체에 개별 작업을 다시 위탁한 경우 건물의 관리는 백화점

사업 운영에 필수적인 업무로 간주되어 사업주가 도급인으로 판단될 가능성이 있다. 마찬가지로 제조업자가 생산설비가 위치한 사업장 시설물을 유지·관리하기 위해 건물관리업체에 해당 업무를 위탁한 경우에도 시설물 관리는 생산활동과 직접 연결된 업무이므로 사업주가 도급인 지위에 해당할 가능성이 있어 보인다. 빌딩을 통해 자산 운용 수익을 창출하는 사업주가 투자 목적의 빌딩 관리를 위탁했거나 금융업을 영위하는 사업주가 사옥의 일부를 직접 사용하고 나머지를 임대한 경우에도 그 건물 관리는 사업 수행을 위한 필수 작업으로 보아 이를 최초 위탁한 주체가 도급인에 해당할 수 있을 것이다.

반면 개인이 단순히 사적으로 보유한 건물의 관리를 건물관리회사에 위탁한 후 관리회사가 개별 업체에 작업을 위탁했다거나 사업의 목적과 무관한 부동산을 전면 임대하면서 그 관리를 관리업체에 위탁한 경우에는 건물관리는 최초 위탁 주체의 사업 수행과는 관련이 없으므로 건물관리회사가 산업안전보건법상 도급인으로 특정될 가능성이 높아 보인다.

결론적으로 중층적 하도급 구조에서는 계약상 명칭이나 도급 단계만으로 도급인 여부를 단정할 수 없으며 건물에 대한 지배·관리 실태와 건물관리업무의 사업적 관련성을 종합적으로 검토해야 할 것으로 보인다. 특히 도급 구조가 복잡한 건물관리 현장에서는 실제 운영 주체의 역할, 관리 체계, 사업 목적과의 연관성 등을 점검해야 하며 이를 통해 안전보건관리의 사각지대를 해소하고, 작업자의 안전을 위한 실질적인 조치가 이뤄져야 할 것이다.

※ 본 칼럼은 윤성현 변호사가 안전신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 안전신문, 2025.07.01.

<https://www.safetynews.co.kr/news/articleView.html?idxno=239851>

3

노동칼럼

(3) M&A해도 회사는 그대로라는데... 내 일자리도 그대로일까?



김완수 변호사

- 근로계약은 유지돼도 구조조정 불안 커져 '고용보장 협약' 요구하는 노조 늘어
- 인수자 설득·압박에 흔들리는 조직 기업은 절차 지연·무산 우려...신중한 조율 필요
- 현실성 있는 타협 없인 '노사 공멸' 부를 수도

기업 인수·합병(M&A)은 단일한 방식이 아니라, 다양한 법적 절차를 통해 이뤄진다. 특히 인수 방식에 따라 기업의 법인격이나 고용관계 유지 여부 등 근로자에게 미치는 법적 영향이 크게 달라진다. 인수합병에 따른 혼란과 갈등을 최소화하기 위해서는 대표적인 인수·합병의 법적 유형과 각각의 근로관계 승계 여부를 이해하고 노사 간 협력의 필요성에 대한 공감대를 형성하는 것이 중요하다.

M&A 유형별 고용관계 유지 여부는?

흔히 M&A로 불리는 기업 인수·합병의 방식에는 주식 양수도, 합병, 분할, 영업 양수도, 자산 양수도 등이 있다. 주식 양수도 방식은 기업의 법인격 자체는 유지한 채 주식의 매매를 통해 기업을 인수하는 것이다. 이에 따라 대주주 또는 소유주 변경, 경영진 교체, 소속 그룹 변경 등이 발생할 수 있다. 이 경우 기업의 소유관계에만 변화가 있을 뿐 법인격과 계약 관계 등은 유지되므로 근로관계에도 법적인 영향은 없다.

합병은 흡수합병이든 신설합병이든 두 개 이상의 기업이 하나로 통합되는 것이고, 분할은 기존 기업이 둘 이상으로 나뉘는 방식으로 합병과 반대 개념이다. 그러나 합병과 분할 모두 기존 기업의 권리·의무가 포괄적으로 이전되기 때문에 근로관계도 그대로 승계되고, 기존 근로조건도 변경 없이 유지된다.

영업 양수도는 기존 기업의 영업 전부 또는 일부를 타 기업에 유기적 일체로 이전하는 방식이다. 이때 해당 영업에 종사하던 근로자들도 원칙적으로 함께 이전된다. 예컨대, 기업이 두 개의 공장을 운영하고 있다가 그중 한 공장의 영업 일체를 다른 기업에 양도하면, 해당 공장에서 근무하던 근로자들도 함께 이동하는 것이다. 이 경우에도 근로관계와 근로조건은 단절되거나 변경되지 않고 양수 기업으로 승계된다.

자산 양수도는 기업의 자산만을 개별적으로 이전하는 방식이다. 특정营业을 유기적 일체로써 이전하는 게 아니고, 일부 자산 등만 특정적으로 이전하는 것이다. 예를 들어, 공장의 '유기적 일체로서의 영업'을 이전하는 것으로 평가되지는 않는 경우에는 계약 관계나 근로관계 등은 대부분 이전되지 않고 공장의 부동산과 설비만 이전된다.

근로조건은 지켜져도, 조직은 흔들릴 수 있다.

이처럼 자산 양수도를 제외한 주식 양수도, 합병, 분할, 영업 양수도의 경우 근로관계는 그대로 유지되며, 근로

조건도 법적으로는 변경되지 않는다. 따라서 인수합병이 이뤄지더라도 근로자가 해고되거나 근로조건이 불리하게 변경되는 등의 효과가 직접적으로 발생하지 않는다. 기업 측에 일방적으로 해고나 근로조건 변경을 할 법적 권한이 생기는 것도 아니다.

문제는 법적인 쟁점이 아니라, 인수합병에 따른 실질적인 변화 가능성이다. 소속 기업이나 기업집단의 변경, 대주주 또는 경영진 교체, 서로 다른 근로조건을 가진 근로자 집단의 병존 등으로 인해 인력 구조조정이나 근로조건 변경이 시도될 수 있다. 기능이 중복되는 잉여 인력이 발생하거나, 기업 또는 그룹 차원에서 근로조건을 통일할 필요가 인사노무상 있기 때문이다. 실제로 인수합병 이후 전체 근로자의 근로조건과 인사·노무 체계를 통일하는 'PI(Post Integration)' 과정이 이뤄지는 경우가 많다.

인수합병 성공, 협력에 달렸다.

근로자 입장에서는 구조조정이나 근로조건 변경을 법적으로 거부할 수 있다 하더라도, 사용자 측의 설득이나 유인에 따른 압박을 막아내기란 사실상 쉽지 않다. 인수합병으로 인한 상황 변화라는 명분과 필요성이 존재하기 때문이다. 이에 따라 근로자들은 고용 안정성과 근로조건 유지에 대한 불안감을 갖게 된다. 이에 따라 노동조합 등 근로자 측은 인수합병 과정에서 새로운 대주주나 기업 측에 '고용보장 협약' 체결을 요구하는 경우가 많다. 이는 인수합병 후 일정 기간 구조조정이나 근로조건 변경을 하지 않겠다는 서면 약정이다. 때로는 기업을 상대로 상당한 금액의 위로금을 요구하기도 한다.

기업 입장에서는 근로자나 노동조합의 반대 또는 실력 행사로 인수합병 절차가 지연되거나 무산되는 상황을 원치 않는다. 근로자나 노동조합 또한 고용 유지가 궁극적인 목표이지, 직장 자체가 사라지기를 바라는 것은 아니다. 하지만 많은 경우 인수합병은 기업 실적이 악화한 상황에서 유일한 생존 방안으로 추진된다. 근로자들 역시 직장 유지를 위해 인수합병이 불가피하다는 현실을 인식하고, 현실성 있는 요구를 기반으로 타협할 필요가 있다. 막무가내식의 요구로 인수합병이 무산되면, 기존 기업과 직장이 모두 사라질 수 있기 때문이다. 기업 상황에 대한 정확한 인식과 노사 간 진지한 협의를 통해, 현실적인 한계 안에서 상호 도움이 되는 결과를 가져올 수 있도록 쌍방이 노력할 필요가 있다.

※ 본 칼럼은 김완수 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경 Law&Biz, 2025.07.03.

<https://www.hankyung.com/article/202507034891i>

3 노동칼럼

(4) 외국계 사업장에 노동법 적용할 때 발생하는 이슈들



김완수 변호사

1. 서설

지점이나 연락사무소 등 외국계 기업의 국내 사업장에는 국내에서 채용된 근로자뿐만 아니라 외국 본사 등에서 채용돼 근무하다가 국내 사업장으로 발령돼 일정 기간 근무 중인 근로자도 종종 존재한다. 이러한 사업장에서는 국내에서 채용된 근로자와 외국에서 국내로 발령된 근로자 간의 근로조건 등이 달리 운용되는 경우가 종종 있다. 그와 관련한 주요 이슈들을 살펴보고자 한다.

2. 준거법의 문제

우선 외국계 국내 사업장에 근무 중인 근로자들에게 근로기준법 등 국내 노동법이 적용되는지를 살펴본다.

(1) 국내 채용 근로자

일단 국제사법에 의하면 근로계약의 준거법은 당사자의 명시적 또는 묵시적 합의에 따르게 된다(동법 제 45조). 만약 명시적인 합의가 없다면 국내에서 채용돼 국내 사업장에서 근무하는 근로자들의 경우에는 국적과 관계없이 근로계약의 준거법을 국내 법령으로 하는 묵시적인 합의가 있는 것으로 해석할 수 있다.

또한 국제사법에 의하면 준거법을 달리 정했더라도 '일상적으로 노무를 제공하는 국가'의 강행법규 적용을 배제할 수는 없고(동법 제48조), 근로기준법 등 노동관계법령은 일반적으로 강행법규로 해석된다. 국내에서 채용돼 국내에서 근무하는 근로자들의 경우 이들은 국내에서 일상적으로 노무를 제공하게 되므로, 준거법을 무엇으로 정하든 간에 이들에게는 국내 노동법령이 적용된다.

(2) 국내로 발령된 근로자

외국 본사 등 외국의 사업장에서 채용돼 근무하다가 국내 사업장으로 발령된 근로자들에 대해서도 국내 노동법령이 적용되는지가 문제 된다. 이들의 경우 근로계약의 준거법은 명시적인 합의가 있다면 그에 따를 것이나 명시적 합의가 없다면 원래 채용됐던 해당 외국의 법령이라고 해석된다. 이들의 일상적인 노무제공지도 원래 노무를 제공하기로 예정돼 있던 해당 외국 국가로 보는 것이 일반적일 것이다. 업무상 필요에 따라 국내에서 몇 주 동안 근무한다고 하더라도 이는 잠깐의 출장 근무일 뿐 국내에서 '일상적으로' 노무를 제공한다고 볼 수는 없기 때문이다. 따라서 그러한 경우에는 기존 준거법 더해 국내 노동법이 적용된다고 보기는 어렵다.

그런데 몇 주나 몇 달이 아니라 국내에서 2~3년 등의 비교적 긴 시간 동안 근무할 때는 국내에서 '일상

적으로' 노무를 제공하는 것으로 볼 수 있는지 문제된다. 즉, 국제사법 제48조의 '일상적으로' 노무를 제공한다는 것을 어떻게 해석할 것인지, 그에 따라 국내 노동법령도 적용되는지의 문제다. 이에 대해서 특히 외국에서는 여러 견해가 있지만, 아직 명확한 국내 판결례는 없는 것으로 보인다.(좀 더 자세한 논의는 필자의 노동법률 2019년 10월호 기고문 '국내에 파견된 외국 근로자에게 노동법이 적용되는가?' 참조)

필자로서는 외국에서 국내로 발령된 근로자들에게는 수년 동안 국내에서 근무하더라도 여전히 원래 준거법인 외국 법령만이 적용될 뿐 국내 노동법은 적용되지 않는다고 보는 것이 타당하다고 생각한다.

이는 (i) '일상적으로' 노무를 제공하는 것인지 여부는 단순히 국내 근무기간을 기준으로 평가할 것이 아니라 당사자의 의사, 최초 근무지, 전체 근로기간 중 국내에서의 근무기간이 차지하는 비중 등 여러 요소를 종합적으로 검토해 평가해야 한다는 점, (ii) 하나의 계약관계에서 각 시기나 장소에 따라 적용되는 법령체계가 달라진다는 것은 적절치 않은 점, (iii) 준거법에 관한 국제사법의 규정 취지도 하나의 계약관계 내에서는 시기나 장소와 관계없이 동일한 법령 체계를 적용하고자 하는 것으로 보이는 점, (iv) 국내에서 근무한 기간만 국내 노동법을 적용한다면 해고나 퇴직금 등에 관해 여러 복잡하고 비논리적인 문제가 발생할 수 있다는 점, (v) 국내 노동법을 적용해 보호해야 할 실질적 필요성이 적다는 점 등에서 그렇다. 실무적으로도 외국계 기업들은 이들에 대해 국내 노동법을 적용하지 않는 경우가 많은 것으로 보이고, 이들이 국내 노동법 적용을 주장하면서 구제 신청이나 소송을 제기하는 경우도 거의 없는 것으로 보인다.

3. 사업장 근로자 수의 판단

근로기준법 제11조에 의하면 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업장에만 근로기준법이 전면 적용되고, 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업장은 근로기준법 중 일부 내용만 적용된다. 즉, 4명 이하 사업장은 해고의 사유 및 절차, 근로시간, 시간 외 근로수당, 연차휴가 등이 적용되지 않는다. 외국계 기업의 국내 사업장에 있어 근로자 수는 어떤 기준으로 판단할 것인지 문제 된다.

과거에는 국내 사업장에 노무관리 등의 독립성이 없다면 외국 본사의 근로자 수까지 합해 5인 이상 사업장인지 여부를 판단해야 한다는 취지의 견해와 하급심 판결 등이 있었다. 그런데 근로자가 5명도 안 되는 사업장이 외국 본사로부터 '독립성'을 갖는 경우는 실질적으로 없었으므로, 결과적으로 외국계 기업의 사업장은 국내에 근로자 1~2명만 있더라도 근로기준법이 전면 적용되는 결과를 가져왔었다.

그런데 최근 대법원은, 위와 같은 기존 해석과 달리, 국내 사업장의 근로자 수 판단에 있어서는 국내 근로자만을 기준으로 해야 하고 외국 법령이 적용되는 외국 사업장에 있는 근로자는 제외된다는 취지의 판시를 했다. 그 주요 판시 내용은 아래와 같다.

대법원 2024. 10. 25. 선고 2023두46074 판결

1) 근로기준법 제11조의 사업 또는 사업장은 근로기준법 적용 단위로, 이는 근로조건의 규율, 근로자 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 제11조 제1항의 '상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장'에 해당하는지 여부를 판단할 수는 없다.

필자는 위 대법원 판시에서 핵심이 되는 내용은 "근로관계의 각종 규율이 통일적으로 적용될 수 있는 실질적으로 동일한 경제적, 사회적 활동 단위"라는 표현이라고 생각한다. 외국인지 국내인지와 같은 장소의 문제는 위와 같은 '통일적 규율의 단위'를 보여주는 하나의 대표적인 요소일 뿐이다. 외국에서 사용하는 근로자는 외국 노동법령이 적용돼 '통일적 규율'의 단위에 포함되지 않기 때문에 제외되는 것이지, 외국에 있다는 사실만으로 제외되는 것이 아니다.

이는 반대로 보면 국내에서 근무하고 있더라도 국내 법령이 적용되지 않는 근로자는 근로기준법상 근로자 수 판단에서 제외돼야 한다는 것을 의미한다. 예를 들어, 외국계 국내 사업장에 7인의 근로자가 있는데, 4명은 국내에서 채용돼 국내법이 적용되는 근로자들이지만, 3명은 외국 본사에서 채용돼 외국에서 근무하다가 잠시 국내로 발령된 근로자들이라고 가정해 보자. 외국에서 채용된 이들 3명에 대해서는 앞서 살펴본 바와 같은 국제사법의 해석에 따라 국내법이 적용되지 않는다. 그렇다면 위 외국 본사 채용 3명과 국내 채용 4명이 '통일적 규율'이 적용되는 하나의 단위를 이루고 있다고 볼 수 없다. 서로 다른 법체계가 적용되고 있으므로, 이들은 서로 다른 단위를 이루고 있다. 따라서 근로기준법상 근로자 수 판단에 있어서는 국내법이 적용되는 근로자들만 통일적 규율 단위 내의 근로자들로서 고려된다고 할 것이고, 위 예시 사업장은 이러한 근로자가 4명뿐이어서 5명 미만의 근로자를 사용하는 사업장으로 평가된다고 볼 수 있다.

결국 국내 법령이 적용되지 않는 근로자는 국내 사업장에서 근무하고 있더라도 근로기준법상 근로자 수 판단에 있어 제외되는 것이 타당하다고 본다.

4. 차별의 문제

근로기준법에 따르면 국적에 의한 차별이 금지되고 남녀고용평등법 및 대법원 판례에 의하면 동일가치 노동에 대해서는 동일임금의 원칙이 적용된다. 즉, 동종·유사 업무를 하는 근로자 간에 불합리한 근로조건 차별은 허용되지 않는다.

그런데 외국계 국내 사업장의 경우에는 국내에서 채용된 근로자와 외국에서 채용돼 국내로 발령된 근로자의 각 근로조건이 서로 같지 않은 경우가 대부분이다. 즉, 이들이 동종·유사 업무를 할 때에도 급여 등 근로조건에 있어 상당한 차이가 존재하는 상황이 발생한다.

그러나 필자는 위와 같은 상황은 국적에 의한 차별이나 동일노동 동일임금 원칙 위반이 아니라고 생각한다. 차별의 법리는 국내 노동 법령이 적용되는 근로자 간에서만 논해질 수 있고, 국내 노동법령이 적용되지 않는 근로자와의 근로조건 차이에 대해서는 '차별'의 법리가 성립할 수 없다고 본다. 예를 들어, 원래 국내 근로자들만 근무하던 사업장이었는데 미국 본사에서 근무 중이었던 외국인 근로자가 국내로 발령돼 1~2년간 같은 업무를 하게 됐다고 해서, 해당 미국 본사 소속의 근로자와 동일한 급여를 주장할 수 있는 권리가 국내 근로자들에게 발생한다고 볼 수는 없다. '차별'의 문제는 일단 국내 법령의 적용 범위 내에 있다는 점을 전제로 하는 것이므로, 국내 사업장에서 근무하고 있더라도 서로 적용되는 법체계 자체가 다르다면 이들 간에는 차별을 논할 수가 없는 것이다.

영업양도나 합병으로 인해 서로 다른 근로자 집단이 하나의 사업 내에 있게 됐을 때도 적법하게 근로조건을 통일하는 과정을 거치지 못하면 기존의 다른 근로조건이 각 근로자 집단에게 그대로 적용되고 이는 차별로 평가되지 않는다. 하물며 영업양도나 합병의 경우도 그러한데, 아예 국내 법령이 적용되지 않는 근로자와의 관계에서는 더욱 '차별'로 평가될 수 없을 것이다.

5. 결어

국내에서 근무 중이더라도 근로계약 관계에 외국 법령이 적용될 뿐 국내 법령이 적용되지 않는 근로자는 일반 국내 근로자들과 다른 법체계 내에 있다. 이들은 국내 법령의 적용 대상이 아니므로, 사업장이나 다른 국내 근로자들에 대한 노동 법령 적용에서도 이들을 고려하지 않는 것이 원칙적으로 타당한 해석이라고 본다.

※ 본 칼럼은 김완수 변호사가 월간노동법률 2025년 7월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.

https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=38085

3 노동칼럼

(5) 안전사고 발생 시 관련자 징계를 둘러싼 쟁점과 대응



정재호 노무사

I. 들어가며

징계란 사용자가 근로자의 과거 비위행위에 대해 기업질서 유지를 목적으로 하는 징벌적 제재를 의미한다(대법원 1996. 10. 29. 선고 95누 15926 판결 등). 사업장에서 안전사고가 발생해 근로자가 재해를 입었고, 그 재해의 원인이 피재자의 일탈이 아닌, 동료, 관리자, 상급자 등 제3의 관련자(이하 관련자)의 직·간접적인 책임으로 발생했다고 가정해 본다. 이 경우 일반적인 징계와 다르게 위 관련자에 대한 징계를 둘러싼 여러 고민에 직면하게 된다.

II. 안전사고 이후 징계에 관한 딜레마

안전사고를 발생시킨 관련자에 대해 반드시 징계 조치를 해야 할 법적 의무가 있다고 보기는 어렵다. 대법원은 징계권을 기업 운영 또는 근로계약의 본질상 당연히 사용자에게 인정되는 고유의 권한으로 보고 있으므로(대법원 1994. 6. 14. 선고 93다26151 판결 등), 징계권 행사, 즉 징계를 할지 말지 여부는 사용자의 재량에 달려 있다.

그러나 관련자에 대한 징계권 행사를 다소 고민하고 주저하게 만드는 문제들이 있다.

첫째, 진행 중인 수사기관의 판단에 영향을 미칠 가능성을 배제하기 어렵다. 만약 수사기관이 사고 관련자에 대한 징계 사실과 그 사유 등을 입수하게 되면 회사에 대해 해당 안전사고에 대한 의무 위반이나 관리·감독상 과실을 인정한 것 아니냐는 취지로 추궁을 할 수도 있다. 중대재해처벌법이 적용돼 수사 중인 안전사고라면 이 부분에 대한 고민이 깊어질 수밖에 없다.

둘째, 재해자 측과의 민사상 합의나 손해배상 책임에서 불리하게 작용할 수 있다. 징계를 한 사실과 그 과정에서 나타난 사실관계를 기초로 사용자의 과실이 높게 책정될 수 있고 결국 손해배상액 증가로 이어질 수 있다.

셋째, 관련자에 대한 징계를 유보하고자 해도 피해자의 (유)가족, 노조 등이 관련자를 문책할 것을 회사에 강하게 요구할 수 있다. 기업 입장에서는 이러한 요구를 외면하기 어렵고 관련자에 대한 수사기관의 처분 결과를 기다리기에는 시간이 오래 걸릴 수 있다. 결국 더 큰 문제를 막기 위해 마지못해 관련자에 대한 징계를 검토해야 하는 상황이 일어날 수 있다.

III. 징계를 해야 한다면 어떻게 해야 할까

이처럼 안전사고 관련자에 대한 징계 여부는 징계의 정당성 확보뿐 아니라 기업 내부 및 외부의 다양한

리스크를 고려해야 할 문제이다. 만일 안전사고 관련자에 대해 징계를 하기로 결정했다면 어떻게 해야 할까. 아래에서 관련 선례를 통해 살펴보기로 한다.

1. 서울행정법원 2019. 6. 27. 선고 2018구합65347 판결(항소 기각, 심리불속행 기각 확정)

가. 사안 개요

원고는 부두에서 컨테이너를 선박에 하역하는 작업을 수행하는 항만운영업체이며, 피고보조참가인(이하 '참가인')은 운영팀장으로 현장 작업 총괄 및 안전관리 책임자다. 해당 부두에서는 재해 사고, 컨테이너 추락 등 안전 사고들이 연속으로 발생했다.

원고는 참가인을 징계해고했고, 참가인 외에 크레인 기사(감봉 2개월), 대리급 안전관리자(경고), 하역 감독자들(견책) 등에 대해서도 징계처분을 했다. 참가인에 대한 징계해고는 부당해고로 인정돼, 원고는 참가인 복귀 후 다시 정직 3개월의 징계처분을 했다. 참고로 참가인은 과거 종전 사고에 대해 경고 처분을 받은 전력이 있었다.

나. 징계 사유 및 양정

회사는 참가인에게 안전사고 관련 및 재산 손해, 직무태만, 회사의 공신력 실추, 부주의 또는 관리 소홀로 사고 발생, 가중 징계 사유(징계사유 중복 및 3년 이내 다시 징계 대상) 등으로 정직 3개월 처분을 했다.

다. 판단

법원은 참가인이 운영팀장으로서 작업 전반에 대한 관리 책임이 있었고, 반복되는 안전사고에 대해 신호체계 정비 및 사전 예방조치 등 적절한 관리감독을 하지 않았다는 점에서 징계사유가 인정된다고 봤다. 또한 참가인이 가중 징계 대상자였던 점, 운영팀장으로서 사고 예방 의무가 다른 실무자보다 더 무겁다는 점 등을 종합적으로 고려해 정직 3개월의 징계처분이 정당하다고 판단했다.

2. 서울고등법원 1997. 1. 17. 선고 96나14113 판결(상고 기각 확정)

가. 사안 개요

원고는 사출장치 조립장에서 크레인 운전 업무를 수행하던 근로자로, 해당 크레인을 조작하다가 다른 크레인 위에서 수리 중인 다른 근로자를 충격해 사망케 한 사안이다. 원고는 사고 당시 크레인에는 경보장치가 없었고 작업장 내 위험표지판 미설치 등 크레인 위에 사람이 있다는 사실을 인지하지 못했다.

피고 회사는 원고에게 권고사직 처분을 확정하고 해고 처분을 했다. 원고 외에 안전관리자로 지정된 반장과 과장에게도 각각 정직 1급(출근 정지 10일), 감급 2급의 징계처분을 했다. 참고로 원고는 모범사원 및 수상 이력이 있었고 업무상 과실치사죄로 벌금형(200만 원)을 선고받아 확정됐다. 피고 회사는 유족에게 합의금을 지급했다.

나. 징계 사유 및 양정

회사는 원고에게 불량한 근무 수행, 회사 명예훼손, 법령에 의한 유죄판결 등을 이유로 권고사직(사실상 징계해고) 처분을 했다.

다. 판단

법원은 원고에게 선고된 벌금형이 곧바로 징계해고 사유로 연결될 정도의 수준은 아니라고 봤다. 또한 사고의 원인

이 현장 팀장 개인의 과실과 더불어 전반적인 현장 안전관리 체계의 미비에서 비롯된 점, 그동안의 근무 실적 등을 종합적으로 고려해 징계해고는 부당하다고 판단했다.

3. 시사점

법원은 안전사고에 대한 징계에서도 일반적인 징계의 사유, 절차, 양정에 대한 정당성 법리를 적용해 안전사고에 대한 관련자 및 회사의 책임, 가중징계 대상 여부, 업무 관여 및 역할 등을 종합적으로 고려해 징계가 정당한지 여부를 판단했다.

안전 사고의 결과가 중한 점도 징계 양정을 결정함에 있어서 고려할 수는 있겠지만, 그 결과가 중하다는 사정만으로 징계의 정당성이 곧바로 인정되기는 어려울 것으로 보인다. 안전사고가 발생한 결과만을 놓고 책임을 묻기보다는 해당 안전사고에 대한 역할, 과실, 책임 등에 따라 징계 사유를 특정하고 적절한 양정을 결정할 필요가 있다.

특히 피해자의 (유)가족, 노조 등은 관련자의 징계 수위에 많은 관심이 쏠리게 된다. 이를 고려해 징계 수위를 높이게 된다면 부당징계 리스크가 커질 수 있으므로, 합리적 기준과 구체적 사실관계를 바탕으로 신중하게 징계할 필요가 있다.

IV. 징계가 아닌 방식을 취할 경우

안전사고 관련자에 대해 징계는 아니지만 일정 조치를 취하고자 하는 경우 대략 아래와 같은 방안을 고려해 볼 수 있다.

첫째, 직무 배제(대기 발령), 배치전환 등 인사 발령을 하는 방안이다. 이 경우 인사 발령의 업무상 필요성과 근로자의 생활상 불이익과 비교·교량, 신의칙상 협의 절차 등 인사권 남용 법리가 적용된다(대법원 2009. 4. 23. 선고 2007두20157 판결 등). 또한 인사 발령이 사실상 징계처분으로 인정되지 않도록 주의할 필요가 있다.

둘째, 기업 내부적으로 안전 사고 및 재해 예방을 위해 구축한 안전보건 관리 체계에 근거해 일정 패널티를 주는 방안이다. 예컨대 추가 교육을 이수하도록 하거나, 고과 및 평가에 반영하는 등이 있다. 단, 사전에 이와 관련한 안전보건 관리 체계가 수립돼 있어야 한다.

V. 나가며

중대재해처벌법 시행 이후 기업들은 안전보건관리 체계를 갖추고 안전사고가 발생하지 않도록 사전적 측면에서의 관리를 이어가고 있다. 안전에 관한 징계 조치도 안전사고가 발생한 이후 사후적으로 이루어지기보다는 사전 예방적 측면에서 이루어지는 것이 바람직해 보인다. 구체적으로 안전보건관리 체계하의 필요한 안전보건 조치를 적절히 이행하지 아니한 점을 비위행위 대상으로 적용하는 것을 고려해 볼 수 있다. 또한 안전사고 발생 이후의 징계 조치도 단순히 결과에 대한 책임을 묻는 것이 아니라 안전사고에 기여한 행위를 토대로 이루어져야 그 정당성을 인정받을 수 있을 것이다. 나아가 이러한 상황에서 안전사고 관련자에 대한 징계가 효과적으로 이루어지고 궁극적으로 유사한 재해를 예방하는 데 도움이 될 수 있도록 관리 체계를 미리 정립해 두는 것이 바람직하다.

※ 본 칼럼은 정재호 노무사가 월간노동법률 2025년 7월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.

https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=38093

3

노동칼럼

(6) 오피스 빌런 대응, 불변의 원칙 -
생존편향, 결별, 그리고 속불(內火)

조상욱 변호사

경영 분야 베스트셀러인 모건 하우절(Morgan Housel)의 '불변의 원칙'을 읽을 기회가 있었다. 이 책을 관통하는 핵심 주제는 '인간의 변하지 않는 행동 방식'을 파악하면 앞날을 현명하게 준비할 수 있다는 것이다. 무엇이 변하고 있는지에 눈길이 쏠리는 세태에 여러모로 울림을 주는 명언이다.

이 뛰어난 성찰은 기업이 직장 내 괴롭힘 상습 가해자 등 '오피스 빌런'이라 부르는 악성 문제 직원을 대할 때도 적용할 수 있다. 즉, 기업은 과거에도, 지금도, 그리고 앞으로도 변하지 않을 이들의 행동 방식을 알고 그에 맞는 대응 원칙을 찾아야 한다.

울림이 큰 독서 경험을 한 기회에 그동안 오피스 빌런과 상대한 경험을 돌아보면서 아마도 변하지 않을 오피스 빌런 대응 원칙에 대해 생각해 본다.

장기적 관점

우선, 가장 중요한 대원칙은 당장 눈앞의 대응이 아니라 향후 전개, 조직문화에 대한 영향을 고려하는 태도다. 조사, 조치, 후속 대응에서 시간이 걸리더라도 한 단계씩 차근차근, 그리고 확실하게 대응하고 있는 기업이라면 이런 장기적 관점의 대원칙을 따르고 있는 것이다.

간혹 이들의 '기'를 꺾으면 사건의 조기 해결에 도움이 될 것이라고 기대하고 관행에 벗어난 강경 조치를 하거나 당장 퇴사 협상에 나서는 기업을 볼 수 있다. 비유하자면 지구전(持久戰)이 아니라 전격전(電擊戰)을 펼치는 것이다. 기업 입장에서 이들은 일으키는 사내질서 문란이 너무 심각해 받아들이기 힘들고 이 기회에 일벌 백계하자는 누군가의 의도가 가미되는 것 등이 그 배경이다. 그러나 이런 전격전이 좋은 결과를 낳는 일은 찾아보기 어렵다.

오피스 빌런은 윤리의식, 공감 능력, 관계 설정에 결함이 있고 자기성찰과 반성력이 약하다. 자기 정당성에 확신을 가지는 경우가 많다. 아무리 불리해 보이는 상황이라도 자기 입장을 꺾지 않고 법적 분쟁을 불사하게 만드는 근본적인 원인이다.

이런 이유로 강경 조치가 아닌 통상의 조치가 이루어지더라도 이들은 본격적으로 기업과 정면 대결 태세를 갖추고 전선을 넓히면서 전면전(全面戰)에 나서는 경우가 많다. 그런 마당에 강경 조치가 이루어지면 그 부작용은 불 보듯 뻔하다. 분쟁 대상이 계속 확대되며 종결이 늦어진다. 그 과정에서 분쟁이 진행될수록 강경 조치에 내재한 악점이 부각되고 기업에 큰 부담이 되기 시작한다. 시간이 기업의 편이 아닌 상황에서 사안은 시간이 갈수록 악화된다.

물론 분쟁에 영향을 주는 요소가 복잡다단하다 보니 이런 강경 조치가 의도대로 성과를 거두는 경우도 있다. 그러나 이런 경우를 가끔 접할 때도 그것은 우연일 뿐 애초 현명한 선택을 한 증거가 아니라는 생각을 지울 수 없었다.

실제로 그 뒤에는 노동위원회와 법원에서 연전연패하다가 끝내 굴욕적 조건으로 퇴사 합의를 하는 기업, 첫 강경 조치가 좌절된 후 이들이 계속 문제를 일으킴에도 혹시 보복 조치라고 반격받을까 우려하며 과감한 대응에 나서지 못하고 끄떡 않는 기업이 숭하다. 무모한 강경 조치가 우연히 성공한 사례만을 근거로 사안을 낙관하면 기업은 생존 편향(Survivorship Bias)의 희생양이 된다.

따라서 악성 문제 직원을 대하는 기업은 좀 더 멀리, 넓게 보는 시야를 가져야 한다. 아무리 이들의 인격과 평판 문제가 눈에 들어오더라도 명백히 밝혀진 비위 행위에 상응하는 대응부터 시작하고, 그럼에도 불구하고 반성하지 않고 부적절한 언동을 계속할 때 추가로 대응해야 한다. 달리 말하면 “정법 대응하면서 상황이 전개되는 대로 순리에 따라 대응한다”, “인사 관리상 어려움을 겪는 부작용은 감수하고 돌발 사태는 임기응변으로 대응한다”는 태도라 할 수도 있다.

첫 단추

이런 장기적 관점에서 이들과 대응하는 것은 기본 자세에 관한 것이고, 실행 과정에서 지켜야 할 원칙도 있다. 그중 하나가 ‘첫 단추 원칙’이다.

첫 단추 원칙은 악성 문제 직원에 대한 첫 조치(첫 단추)의 성패가 추후 펼쳐질 분쟁에서 결정적인 의미를 가진다는 원칙이다. 따라서 기업은 첫 조치에 고도의 자제력과 집중력을 발휘해야 한다.

이들을 해고한 후 노동위원회부터 분쟁이 시작됐다고 해 보자. 해고에 관한 분쟁은 웬만하면 도중에 조정이나 합의로 끝나는 경우가 많다. 그러나 이들과의 분쟁은 그 경로를 잘 따르지 않는다. 이들은 끊임없이 패소하더라도 끝내 법원까지 가서 최종 판결까지 받는다. 오랜 분쟁에 지친 기업이 합의를 제안해도 거부한다. 그리고 그 과정에서 처음 쟁점과 무관한 사안으로 분쟁을 일으키기도 한다.

패소할 때도 그러한데 만약 그 해고가 노동위원회 등에서 한 번이라도 무효로 판단되면 어떨까? 그 이후 기업에는 좀처럼 끝나지 않는 고단한 분투가 기다리고 있다. 넘고 넘어도 눈앞에 계속 솟아오르는 까마득한 절벽들을 건널 수 있다는 확신 없이 무한 횡단하는 것과 같다.

이런 예상 가능한 전개를 고려할 때, 기업이 이들 악성 문제 직원에 대한 첫 조치를 관철할 수 있는지는 향후 이들과 벌어질 분쟁의 향방을 가르는 결정적 변수가 된다.

구체적으로 분리 조치, 배치전환, 평가 불이익, 징계 중 첫 조치가 무엇이건 이들은 가처분, 손해배상, 부당징계 구제조치, 진정 등을 통해 분쟁을 일으킬 가능성이 높다는 것을 처음부터 예상해야 한다.

이때 기업이 법원, 노동위원회, 노동청으로부터 그 첫 조치의 정당성을 인정받아 관철하는 것이 아주 중요하다. 그 순간부터 이어질 후속 분쟁에서 주도권을 가질 수 있으니 이제 시간은 기업 편이기 때문이다. 첫 조치 성공은 더 강경한 후속 조치의 튼튼한 발판이 된다. 퇴사 권유는 설득력이 높아지고 사건이 원활하게 진행된다. 이들이 인사 담당자 교체, 업무 변경 등 부당한 요구를 할 때 즉시 거부할 수 있다. 이들이 진정, 고소 등을 남발하며 전선을 확대해도 첫 조치의 정당성을 설명해서 쉽게 대응할 수 있다.

이렇게 첫 조치 성공을 통해 시간을 자기편으로 만들려면, 기업은 향후 관련 직원의 퇴사 등의 경우에도 입증에 문제가 없도록 사실관계 파악을 철저히 하고, 첫 조치를 결정할 때 최대한 냉정을 유지하고 온건해야 한다.

입증이 애매한 비위행위는 징계사유에서 과감히 제외하고, 징계 수위를 통상의 경우보다 한 단계 낮추는 것을 검토해야 한다. 그리고 징계하기 전에 기업에 재량이 상당히 인정돼 정당성을 쉽게 인정받는 대기 발령, 업무 전환, 분리 조치, 저성과자 업무 개선 프로그램 실행 등 인사조치를 먼저 실행하는 것도 고려하는 것이 좋다.

수신제가

다음으로 '수신제가(修身齊家) 원칙'은 첫 단추에 이르는 과정에서 지킬 원칙이다. 기강 확립과 질서 회복(치국평천하, 治國平天下)을 위한 첫 조치에 이르기까지 방어권 보장, 협의 등 절차를 먼저 철저히 지켜 땀땀해야 한다(수신제가, 修身齊家)는 뜻이다.

악성 문제 직원들은 첫 조치를 받으면 반성하는 게 아니라 기업이 편견을 가지고 악의적으로 자기를 괴롭힌다는 착각에 빠지는 경우가 흔하다. 그 결과, 조사나 징계 과정 절차를 일일이 따지며 조그만 문제도 부풀려 부당성을 문제 삼는다.

심지어 조사를 진행한 담당자들을 대거 진정하거나 고소하기도 한다. 실제로 필자가 경험한 사례로, 10명 남짓 되는 작은 조직에서 절반 이상의 직원이 진정, 고소를 당하거나, 인사 담당자들이 모두 진정을 당하는 바람에 조사를 외부 의뢰할 수밖에 없게 되는 경우도 있었다.

이런 전개는 상식과 기업의 예상을 벗어나지만, 이들로서는 자연스러운 전개다. 옳건 그르건, 본인들의 상황 인식(모두 나를 해하려 한다), 목표(부당한 압력을 이겨내고 법을 통해 정상을 회복해야 한다), 판단(법은 내 편이다)이 기업과 극명히 다르기 때문이다. 물론 이런 태도는 건전한 조직문화와 같이 설 수 없고, 중국에는 공적 판단으로 부정돼야 한다. 하지만 아직 그 부정 이 실현되기 전까지 이는 결과가 불확실한 도전이다. 있는 그대로 봐야 한다.

따라서 기업은 조사 과정에서 그 직원이 악성 문제 직원이라는 판단이 내려지면 문제 삼을 빌미를 주지 않아야 한다. 공정성을 기본으로 하는 노동조사와 징계에서 절차 준수는 당연한 말이지만, 그런 직원에 대해서는 한층 더 각별한 주의를 기울여야 한다는 뜻이다. 한마디로 살얼음 위를 걷듯이 조심한다.

예컨대 규정 여하를 떠나 노동조사 과정에서 합리적인 범위에서 변호사 참여를 보장해 주고(단, 사실 규명을 방해하지 않도록 진행 규칙을 미리 정한다), 조사 기일 조정이나 조사 방법 변경 요청에도 최대한 유연하게 응한다. 그동안 조사나 대응조치의 관행을 살펴 그에 벗어나는 조치는 가급적 피한다. 이런 조치는 편견을 가지고 있다는 주장 가능성을 봉쇄하기 위함이다.

퇴사 강요나 직장 내 괴롭힘 주장의 빌미가 되는 권고사직 권유도 삼간다. 어차피 이들은 권유에 따라 퇴사할 가능성이 거의 없다. 조사와 절차 진행 중 이들이 공익신고, 맞신고, 징계위원 기피, 언론 폭로 등 분쟁을 확대하면, 전문가의 자문을 받고 그에 따른다.

결별(訣別), 그리고 속불(內火)

이제 이 원칙이 작용하는 모습을 한번 살펴보자. 상습적 괴롭힘 가해자로 확인된 A가 있다. 기업은 장기 분쟁이 일어날 것을 각오하며 앞서 설명한 원칙에 따라 차분히 대응했다. 그런데 너무 과하지 않도록 조심스레 내린 첫 조치인 정직 2주 징계, 배치

전환 조치 이후 구제불능으로 보였던 A가 뜻밖에도 새로 배치된 부서 직원과 관계에서도 잘 적응하는 모습을 보인다고 해 보자.

이 경우, 우선 지금까지 원칙을 지키면서 쏟은 기업의 노력이 무의미해지는 것은 아니다. 정말 A가 개선됐다면 그것은 기업의 정제된 대응이 맺은 순리 대응의 결실이다. 악성 문제 직원일지 모른다는 당초 우려가 사라졌을 뿐이다. 악마화하지 말자. 보험 가입 후 보험사고가 나지 않는 것이 보편적이라는 사실을 상기하자.

더 주목할 것은 그 이후 일어날 수도 있는 그 반대의 부정적 전개다. 예컨대, 한동안 잠잠하던 A가 옮겨 간 부서에서도 다시 유사한 괴롭힘을 시작하는 경우다. 처음 우려가 전혀 근거 없는 것이 아니었다면 이런 일이 발생할 가능성은 상당히 높을 것이다. 이제 A는 처음부터 악성 문제 직원이었을 확률이 더욱 높아진다.

그때 기업은 새로운 조치를 준비하면서, 다시 앞에 설명한 원칙들에 따라야 한다. 즉 장기적 관점을 가지고, 신중한 첫 조치를 준비하며, 철저하게 절차를 준수한다. 이미 동일 원칙을 따랐던 첫 대응에 이어지는 이번 새로운 대응은 첫 대응의 올바른 덕분에 일관성이 있어 더 정당성을 인정받기 쉽다. 그리고 더 강력해진다.

그 이후 닥쳐 올 시간은 기업이 오피스 빌런인 A에게 내리게 될 엄정한 판단의 순도를 시험하고, 정정당당하면서도 돌이킬 수 없는 결별(訣別)을 향한 여정일 것이다.

그 여정에서 기업은 장관을 이루며 활활 타오르는 산불이 아닌, 한순간도 허투루 멈추지 않고 땅속에서 이글거리는 속불(內火) 같은 결심과 실행력을 유지해야 한다. 그 속불은 억울한 피해자의 상처, 주변 직원들의 의심과 냉소, 흐트러진 기강을 담담히 태운다. 그리고 그 재가 씻겨 간 뒤 새롭게 단장할 건전한 조직문화의 터를 준비한다.

※ 본 칼럼은 조상욱 변호사가 월간노동법률 2025년 7월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.

<https://www.hankyung.com/article/202506194586i>

3

노동칼럼

(7) 타는 듯한 현장엔
그들 마련해야

김동현 변호사

지구가 끓고 있다. 아직 삼복 더위도 오기 전인데 연일 최고 기온이 35도를 웃도는 날씨가 계속되며 말 그대로 지면 자체가 끓어오르는 듯하다. 최근 몇 년 들어 여름이 다가올 때마다 올여름은 또 어떻게 날지 걱정부터 앞선다. 한낮에는 바깥에 잠시 서 있는 것도 버거울 지경이다.

이처럼 가만히 서 있는 것조차 힘든 더위에 더욱 취약한 곳이 있다. 바로 산업현장이다. 그중에서도 건설현장은 제조현장이나 서비스현장과 또 다르게 한 줄기 바람 없이 태양이 작열하는 옥외에서 작업이 이어진다. 폭염에 장시간 노출되어 발생하는 열사병에 취약할 수밖에 없다. 과도한 고온의 환경에 노출되면서 사상 하부에 위치한 인체의 체온 유지 중추가 기능을 잃어 열을 몸 밖으로 발산하지 못하면서 신체의 다양한 장기가 영향을 받게 되는 것이다. 고령인 경우에는 더욱 취약하다.

건설현장에서 발생한 열사병으로 근로자가 사망한 경우에도 '중대재해 처벌 등에 관한 법률'(이하 '중대재해처벌법')이 적용된다. A공사로부터 철근콘크리트 공사를 하도급 받은 B회사 소속 근로자가 최고기온이 33.5도에 이르고 폭염경보 기상특보가 발효된 상황에서 건축물 최상층의 콘크리트 타설 작업을 하다가 열사병으로 사망한 사건이 있었다. 최근 대전지방법원은 이 사건에서 A회사의 현장소장과 경영책임자에게 각각 징역형의 집행유예를 선고하였다.

휴식과 그늘진 장소, 식수 비치 의무화

법원은 A회사의 현장소장이 재해자에게 휴식과 이를 위한 그늘진 장소 등을 제공하여야 할 산업안전보건법령상의 의무를 위반하였다고 봤다. 또한 A회사의 경영책임자는 중대재해처벌법령상으로 옥외 작업 중 발생할 수 있는 유해·위험요인의 확인 및 개선 절차를 마련할 의무와 폭염으로 인한 열사병 발생 등 중대산업재해가 발생할 급박한 위험에 대비한 매뉴얼을 마련할 의무를 위반하였다고 판단하였다.

열사병으로 인한 중대산업재해는 사망 사고에만 국한되지 않는다. 중대재해처벌법 시행령에서는 직업성 질병의 하나로 '폭염에 노출되는 장소에서 하는 작업으로 발생한 심부체온상승을 동반하는 열사병'을 정하고 있어 1년에 3명 이상의 종사자가 열사병에 걸릴 경우에도 중대재해처벌법으로 처벌될 수 있다. 이때 '3명'의 산정에 관하여 고용노동부는 여러 건설현장에서 열사병 환자가 발생할 경우 전체 현장을 합산하여 중대산업재해 해당 여부를 판단한다는 입장이다(중대산업재해감독과-2544, 2022. 7. 1.).

그렇다면 열사병 예방을 위하여 법령에서는 어떤 조치의무를 정하고 있을까. 사업주가 취하여야 할 구체적인 안전보건조치 의무를 정한 '산업안전보건기준에 관한 규칙'에서는 근로자가 폭염에 노출되는 장소에서 작업해

열사병 등의 질병이 발생할 우려가 있는 경우에 사업주로 하여금 △ 휴식시간에 이용할 수 있는 그늘진 장소를 제공하여야 하고(제567조제2항), △ 작업 중 땀을 많이 흘리게 되는 장소에 소금과 깨끗한 음료수 등을 갖추어 두도록 정하고 있다(제571조).

2025년 7월 17일부터 △ 냉방 또는 통풍 등을 위한 적절한 온도·습도 조절장치의 설치·가동과 △ 작업 시간대의 조정, △ 적절한 휴식시간의 부여, △ 폭염특보의 기준이 되는 체감온도 33도 이상인 작업장소에서 작업 시 매 2시간 이내에 20분 이상의 휴식 부여(제560조) 등의 의무가 신설되기도 하였다.

뿐만 아니라 2022년 8월부터 시행된 산업안전보건법에서는 사업주가 근로자의 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추도록 하고, 그중에서도 수급인의 근로자를 포함해 20명 이상(청소 관련 종사자 등 일부 직종이 2명 이상 포함된 경우 10명 이상 20명 미만도 해당)의 상시근로자를 사용하거나 총공사금액(수급인의 공사금액 포함)이 20억 원 이상인 사업장의 경우에는 그 휴게시설이 적정 온도(섭씨 18~28도)를 비롯한 일정한 크기, 위치, 습도, 조명, 환기 및 식수, 비품 등의 기준을 갖추도록 정하고 있다(제128조의2).

옥외작업 시 열사병 관리 소홀하면 처벌

위와 같은 규정은 법령에서 정한 사항으로 위반 시 제재가 따른다. 특히 경영책임자로서는 중대재해처벌법령에 따라 위험성평가 등 절차를 통하여 폭염에 노출되는 옥외 작업 시에 열사병의 유해요인을 확인하고 이를 개선하기 위한 대책을 수립하여 실행하도록 해야 한다. 위에서 본 산업안전보건법령상의 의무가 지켜지는지 반기마다 점검해야 할 의무도 있다. 경영책임자가 이를 지키지 않아 열사병으로 인한 중대산업재해가 발생할 경우 앞의 A회사 사례처럼 처벌될 수 있다.

새 정부에 들어 '막을 수 있었던 중대재해는 엄벌한다'는 정부 방침이 연일 언론에 보도되고 있다. 열사병은 소정의 조치로 예방 가능한 중대산업재해이다. 타는 듯한 현장에 마련된 그늘 한 마당이 근로자와 경영책임자 모두에게 그 어느 때보다 절실한 때이다.

※ 본 칼럼은 김동현 변호사가 이투데이에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 이투데이, 2025.07.30.
<https://www.etoday.co.kr/news/view/2487654>

3

노동칼럼

(8) 65세까지 일하세요!

그런데 월급은 누가 감당하죠?



박재우 변호사

대한민국은 이미 '초고령사회'의 문턱을 넘었다. 전체 인구 중 65세 이상 인구 비중이 20%를 돌파했고, 고령화 속도는 전례 없이 빠르다. 반면 우리나라 출산율은 0.8명 수준으로 세계 최저다. 인구 유지를 위해 필요한 합계출산율은 2.1명에 한참 못 미치는 수준이다. 생산가능인구의 감소는 사실상 예정된 수순이다. 국민연금 수급 연령이 65세로 상향되면서 퇴직 이후 소득 공백이라는 새로운 사회적 리스크도 해결해야 할 과제로 떠오르고 있다.

이러한 상황에서 고용 연장은 더 이상 피할 수 없는 흐름이 됐다. 새 정부도 법정 정년을 현행 60세에서 65세로 단계적으로 연장하는 방안을 추진하겠다고 밝힌 바 있다. 이는 정년 연장, 정년 폐지, 퇴사 후 재고용 중 하나를 선택할 수 있도록 한 일본식 고용 연장 방식과 달리, 법정 정년 자체를 상향하는 방식이다.

정년 연장에 따른 임금 체계 개편

하지만 정년 연장은 심각한 인건비 상승으로 이어질 수 있다. 다수 기업이 여전히 근속 기간에 따라 임금이 상승하는 연공서열형 임금 체계를 유지하고 있기 때문이다. 정년이 연장되면 고임금 구간에 장기간 머무는 고령 인력이 늘어 인건비 부담이 커질 수밖에 없다. 특히 인건비 민감도가 높은 업종에서는 수익성 악화, 신규 채용 축소, 연구개발 투자 위축 등 연쇄적인 부작용이 우려된다.

이에 따라 기업들은 임금과 인사 체계를 근본적으로 재설계해야 할 시점에 와 있다. 가장 현실적인 대응 방안은 일정 연령 이후 임금을 점진적으로 조정하는 '임금피크제' 도입이다. 이를 위해 합리적인 감액 기준 설정과 함께 직무 재설계, 교육 기회 제공, 업무 강도 조절 등 균형 잡힌 보완책이 병행돼야 지속 가능성을 담보할 수 있다.

기업은 이제 '근속연수가 보상을 결정한다'는 인식에서 벗어나야 한다. 근속 기간보다는 직무의 난이도, 성과, 책임의 크기에 따라 보상하는 직무급제나 성과 중심 임금 체계로의 전환을 적극 검토해야 한다. 이러한 임금 구조 개편은 초기에는 낯설고 시행에 어려움이 따르겠지만, 장기적으로는 인건비 예측 가능성을 높이고 조직 내 공정성과 효율성을 강화하는 기반이 될 수 있다.

새로운 인적자원 관리 방식의 필요성

고령 인력 증가에 맞춰 인적자원 관리 방식 자체도 달라져야 한다. 고령 인력이 정년까지 자리를 지키는 데 그치지 않고, 축적된 경험과 지식을 조직 내에서 활용하며 의미 있는 역할을 수행할 수 있도록 재교육과 적절한 역할 부여가 필요하다. 동시에 젊은 직원들이 고령 인력의 존재로 인해 성장 경로가 막혔다고 느끼지 않도록 명확한 성장 경로와 비전을 제시해야 한다.

이를 위해 연차 중심의 경직된 수직 승진 체계에서 벗어나, 개인의 역량과 경력 특성에 따라 다양한 경로로 성장할 수 있는 유연한 커리어 설계가 필요하다. 단일한 사다리식 경력 경로가 아닌, 복수의 경로와 역할 전환이 가능한 경력 개발 체계를 통해 구성원 개개인의 전문성과 잠재력을 효과적으로 이끌어낼 수 있는 기반을 마련해야 한다.

이와 함께 유연근무제 확대, 생애주기별 리스킬링·업스킬링 체계 구축, 세대 간 지식과 경험을 자연스럽게 공유할 수 있는 멘토링·전수 프로그램 도입 등은 고령 인력과 젊은 인력이 상호 존중하며 협력할 수 있는 조직 문화를 조성하는 데 중요한 역할을 한다. 이러한 인사제도와 조직문화의 유연화는 단순히 고령화 대응을 넘어 기업 경쟁력을 지속적으로 유지·강화하는 핵심 전략이 될 수 있다.

정년 연장은 단순한 제도 변경이 아닌, 조직 문화와 철학의 전환을 요구하는 과제다. 이를 '부담'이 아닌 '기회'로 인식하고, 성과 중심의 유연한 인사 전략을 구축해 나간다면 고령화 사회에서도 기업은 지속 가능한 성장의 길을 찾을 수 있을 것이다.

※ 본 칼럼은 박재우 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경 Law&Biz, 2025.07.17.

<https://www.hankyung.com/article/202507173188i>

4 동정

(01) 조상욱 변호사, UNGC 한국협회 주관 '기업과 인권 워크숍' 강의 진행 (06/26)

조상욱 변호사가 지난 6월 26일(수) UNGC(유엔글로벌콤팩트) 한국협회가 주관한 기업과 인권 액셀러레이터 3차 워크숍에서 강의를 진행했습니다.

기업의 인권 실천 역량 강화를 위한 프로그램의 일환으로 마련된 이번 워크숍에서 조 변호사는 '고충처리 메커니즘의 실제 운영과 유의사항'을 주제로, 고충처리 제도의 실제 운영 사례 중심의 설명하였고 괴롭힘/차별/성희롱 등 인권침해의 이슈별 조사 및 처리절차, 조사 시 유의사항 및 사건 대응 과정에서의 실무적 포인트 등을 중심으로 강연하였습니다.

(02) 이수정 외국변호사, 'International Employment Lawyer 여성 리더'에 한국 유일 선정

이수정 외국변호사가 세계적인 노동법 전문 매체 International Employment Lawyer(IEL)가 발표한 'Women Leaders 2025'에 한국에서 유일하게 이름을 올렸습니다.

'IEL Women Leaders'는 노동분야 여성 변호사를 대상으로 업계 영향력과 리더십을 평가하는 설문 조사를 통해 선정되며, 올해는 미국, 영국, 유럽, 남미 등 다양한 지역에서 총 39명의 변호사가 선정되었습니다. 아시아 전체에서는 7명이, 한국에서는 이 변호사 한 명만 이름을 올렸습니다.

현재 이 변호사는 세계한인법률가회(IAKL) 노동법 위원회 공동 위원장으로 활동 중이며, 유수의 해외 법률 매체로부터 우수 변호사로 수차례 선정되는 등 국제 노동법 분야에서 전문성과 리더십을 인정받고 있습니다.

(03) 이정우 변호사, 환경안전 임원 리더십 세미나 강의 (07/10)

이정우 변호사는 한국화학산업협회가 한국 RC협의회, 피델리티솔루션과 공동으로 개최한 환경안전 임원 리더십 세미나에서 '중대재해처벌법의 최근 정책 동향과 기업의 대응 방향'을 주제로 강연하였습니다.

해당 세미나에는 주요 화학기업의 경영자 및 환경안전 부분 임원들 30여 명이 참석하였는데, 이 변호사는 "경영진 차원의 선제적 리스크 점검 체계 마련과 조직적 구조의 개선이 중요하다"면서, 실무상 자주 문제되는 주요 쟁점과 사례 중심의 해석을 통해 참석자들의 이해를 도왔습니다.

(04) 송연창 변호사, 이녹스첨단소재 전 임직원 대상 강의 진행 (06/23-07/14)

송연창 변호사가 지난 6월 23일(월)부터 7월 14일(월)까지 이녹스첨단소재 임직원을 대상으로 강의를 진행하였습니다.

총 5차례에 걸쳐 진행된 이번 강의에는 이녹스첨단소재 전 임직원(약 720명)이 참석하였으며 송 변호사는 강의에서 직장 내 괴롭힘과 직장 내 성희롱의 개념 및 관련 법령, 주요 사례, 개인과 기업의 대응 시 유의점 등에 대하여 강연했습니다.

(05) 이광선 변호사, '노동정책 변화에 따른 산업계 대응방안 세미나'에서 발표 (07/17)

이광선 변호사가 지난 7월 17일(목) 한국산업연합포럼과 한국경영자총연합회가 공동 주최한 '노동정책 변화에 따른 산업계 대응방안' 세미나에 토론자로 참석했습니다.

이 변호사는 입법 추진 중인 '노동조합법(노란봉투법)'의 문제점과 대응방안에 대해 설명하며, 설령 사용자 개념을 확대하더라도 교섭창구단일화절차나 대체근로금지 등에 적용하지 않는다는 등의 제한 입법이 필요함을 강조했습니다.

(06) 이정우 변호사, 외국계 의료기기회사 전 직원 대상 컴플라이언스 강의 (07/21)

이정우 변호사는 외국계 의료기기회사의 전 직원을 대상으로 컴플라이언스 교육(Anti-bribery Training)을 실시하였습니다.

이 변호사는 컴플라이언스에 대한 최근 동향을 설명하고, 구체적인 사례들을 기초로 회사가 컴플라이언스 위반에 대하여 zero-tolerance 조치를 취할 수 밖에 없는 이유, 개별 직원들이 감당하여야 할 법적 책임, 회사에 미치게 되는 부정적인 효과를 설명함으로써, 참석자들이 컴플라이언스의 중요성을 다시 한 번 인지할 수 있도록 하는 기회를 제공하였습니다.

(07) 구자형 변호사, 금융투자교육원 HR 담당자 대상 강의 진행 (07/24)

구자형 변호사가 지난 7월 24일(목) 금융투자교육원에서 강의를 진행하였습니다.

구 변호사는 주요 증권사 HR담당자들을 대상으로 새정부노동정책, 포괄임금제 및 저성과자 관리 등 금융투자업계의 최근 관심 주제에 관하여 강연하였습니다.