



Yulchon Labor & Employment

율촌 노동팀

Vol.
8

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) 유통업 A사의 대표이사 대리해 부당노동행위 형사사건 항소심에서 무죄 판결 이끌어 승소 08
- (02) 자동차부품제조사 변호해 산업안전보건법위반 및 중대재해처벌법위반 혐의 전부 무죄 승소 09
- (03) 공공기관 B사 대리해 정년 후 재고용된 직원이 제기한 근로기준법 위반 진정사건에서 노동청의 법 위반사항 없음 결정 도출 10
- (04) C건설사 변호해 중대재해처벌법 등 형사사건 내사종결/불기소 처분 도출 11
- (05) 폐기물 처리업체 D사 대표이사 등을 대리해 중대재해처벌법위반등 1심 공판에서 집행유예 판결 도출 12
- (06) 외국계 의료기기 판매사 대리해 고위임원들의 비위행위 내부조사 사건 성공적 수행 13
- (07) L사 대리해 저성과자 해고의 유효성 인정 판정 14
- (08) 직장 내 괴롭힘 사건 무혐의 종결 15

02 최신판례

- (01) 신설회사가 처음 노사합의로 소정근로시간을 정하는 경우에도 그러한 노사합의가 강행법규인 「최저임금법」상 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 것이라면 탈법행위로서 무효가 될 수 있다고 본 사례 16
- (02) 이사회 심의·의결을 얻지 못해 변경된 취업규칙의 효력이 없는 경우, 정년 도달에 따른 근로관계 당연종료 여부는 그 효력이 없는 변경된 취업규칙이 아닌 당시 유효한 정년을 기준으로 판단하여야 한다고 본 사례 19
- (03) 근로자파견관계가 인정되는 근로자가 퇴사 후 약 11년 후에 제기한 근로자 지위확인 및 임금청구소송에서 해당 근로자의 권리가 실효되었다고 본 사례 22
- (04) 「산업안전보건법」상 도급인 해당 여부에 대한 판단 기준을 제시하고, 그에 따라 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리한 항만공사는 단순한 건설공사발 주자를 넘어 수급 사업주와 동일한 안전·보건조치의무를 중첩적으로 부담 하는 도급인에 해당한다고 본 사례 25



02 **최신판례**

(05) 회사가 성폭력 사건의 피해자 보호를 위해 필요한 조치를 취하지 않은 경우, 불법행위책임을 부담한다고 본 사례	29
(06) 임상병리사 등의 당직 및 콜 대기시간이 근로시간에 해당하는지에 대한 기준을 제시하고, 임금 소급 인상분이 통상임금에 해당한다고 본 사례	32
(07) 피해자가 피용자의 불법행위가 사무집행행위에 해당하지 않음을 알았거나 중대한 과실로 인하여 알지 못한 경우에 해당하여 사용자책임을 면책된다고 본 사례	35
(08) 근무시간 중 자녀 식사준비 등의 사적인 목적으로 자택에 체류 하는 등, 상습적으로 근무지를 이탈한 영업직 사원을 해고한 것은 정당하고, 익명 제보에 따라 현장조사 방식으로 진행된 채용행위가 적법하다고 본 사례	38
(09) 근로자가 업무상 미팅 후 미팅참석자끼리 저녁 식사를 마치고, 음주 상태로 전기자전거를 타고 귀가하다가 사망한 것은 업무상 재해에 해당한다고 본 사례	41
(10) 연합하여 전체 근로자의 과반수를 초과하는 두개의 노동조합과의 합의에 따라 도입한 탄력적 근로시간제는 적법 유효하다고 본 사례	44
(11) 자동차제조회사 사내협력업체 소속으로 직접생산공정(의장, 도장)에서 업무 수행한 근로자들이 자동차제조회사와 근로자파견관계에 있다고 본 사례	47
(12) 안전 조치를 소홀히 하여 선로 작업자들이 사상을 입은 사안에서, A공사 및 그 관계자들에게 산업안전보건법위반 및 업무상과실치사상죄가 인정된다고 본 사례	51
(13) 임금을 지급함에 있어 통상임금 청구 소송을 제기한 근로자들과 미제기한 근로자들을 차별한 것은 불이익 취급의 부당노동행위에 해당한다고 본 사례	54
(14) 중대재해처벌법 제2조 제2호상 중대산업재해가 발생한 원·하청 기업명이 정보공개법 제9조 제1항 본문에 따른 정보공개 대상이라고 본 사례	57
(15) 단체협약에 우선하는 법령에 따라 이루어진 상관의 정당한 직무상 명령 (토요일 근무명령)을 따르지 아니한 공무원에 대한 감봉 징계처분은 정당하다고 본 사례	60



02
최신판례

(16) 통상임금의 개념적 징표에서 '고정성'을 제외하는 것으로 판례를 변경하고, '소정근로 대가성', '정기성', '일률성'을 기준으로 '재직조건부 상여금', '근무일수 조건부 상여금' 등이 통상임금에 해당한다고 본 사례	63
(17) 자동차부품제조회사사업장내 근로자 사망 사고에 대해 중대재해처벌법상 의무 이행과 사이의 상당인과관계가 존재하지 않는다고 판단하여 중대재해처벌등에관한법률위반 혐의 등을 모두 무죄라고 본 사례	69
(18) 노동조합이 상급단체에 가입하는 과정에서 사용자가 우려를 표시한 일부 발언과 노동조합의 간부 등에 대한 영업점에서 본사로의 전보발령이 부당노동행위에 해당하지 않는다고 본 사례	73

03
노동칼럼

(01) 취업규칙 불이익 변경 시 근로자 과반수의 동의 방법(회의방식에 의한 동의)에 관한 판례 태도 및 실무상 유의점	77
(02) “불법파견 소송 취하해야 직접채용” 위법일까요?	80
(03) 직장내 괴롭힘 사건 ‘무관용 대응’ 이것만은 지켜야	83
(04) 징계처분 취소 후 재징계 시 징계일자 소급이 가능한가?	87
(05) 산업안전보건법 책임 범위는 어디까지일까?	90
(06) “이 대리! 퇴근했다고 카톡 확인도 안하냐?”	94
(07) 임원도 근로자?...기업 노무 리스크로 부각	97
(08) ‘5인 미만 사업장’도 근로기준법 적용 대상 될 수 있다	99
(09) 안전화를 신는 변호사	101
(10) 중대재해처벌법 무죄 선고 이유는	103
(11) 저성과자 평가 핵심은 ‘공정성’	104
(12) 계약직 해고도 합리적 이유 없다면 ‘부당해고’	106



03
노동칼럼

(13) 발등의 불이 된 '인권경영'	108
(14) 건설공사발주자의 판단 기준에 관한 판례 및 의미	110
(15) "시간외수당 꼼꼼히"...법적 함정 피하려면?	112
(16) '썩은 사과' 분명한데...살릴 수 있나?	114
(17) "차장님, 월요일 면담에 변호사님과 함께 가겠습니다."	117

04
동정

(01) 이정우 변호사, '2024 NYSBA Seoul Global Conference'서 발표	119
(02) 조상욱 변호사, 한국마사회 지사장 및 포스코DX 팀장대상 강연 (10/23, 29)	119
(03) 율촌 노동팀, '3대 노동현안 특별세미나' 개최 (11/06)	119
(04) 조상욱 변호사, Thermo Fisher Scientific의 'Winning Together in 2024: 김경일 교수 & 조상욱 변호사와 함께하는 토크콘서트' 참석 (11/07)	120
(05) 송연창 변호사, 두산경영연구원 직장 내 괴롭힘 금지 및 성희롱 예방 실무 자코스 강의 (11/08)	120
(06) 이광선 변호사, '삼성전자 DS 부분 현장리더 교육과정'에 패널로 참석 (11/12)	120
(07) 송연창 변호사, (주)이녹스 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 예방 컴플라이언스 강의 (11/21)	120
(08) 이광선 변호사, 중앙경제 주관 '노사관계, 노무관리 전문가 과정' 강의 (11/22)	121
(09) 구자형, 이주형 변호사 톰슨토이터 주관 '전략적 직원 경험관리 컨퍼런스' 참석 (11/20)	121
(10) 송연창 변호사, AhnLab 사내 리더대상 강의 (12/05)	121



04
동정

-
- (11) 송연창 변호사, 톰슨로이터코리아 주관 'Legal Risk Management' 과정에서 강의 (12/02, 03) 121
 - (12) 이정우 변호사, 외국계 D 기업에서 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 예방 강의 (12/06) 122
 - (13) 율촌 노동팀, '저성과자 중요쟁점' 특별세미나 개최 (12/09) 122
 - (14) 조상욱 변호사, 안랩 '기업에서 발생하기 쉬운 인권 리스크' ESG 특강 발표 (12/11) 122
 - (15) 이광선 변호사, 한국경영자총협회 주최 '노동경제연구원 세미나'서 강의 (12/17) 122
 - (16) 2024년 수상/선정 내역 - 개인 123
 - (17) 2024년 수성/선정 내역 - 노동팀 123



1 업무사례

(1) 유통업 A사의 대표이사 대리해 부당노동행위 형사사건 항소심에서 무죄판결 이끌어 승소

울촌은 유통업 A사의 대표이사 등을 대리하여 부당노동행위 형사 사건 항소심에서 원심 판결을 뒤집고 무죄 판결을 이끌어 냈습니다.

원심은 유통업B사의 노동조합이 상급단체에 가입하는 과정에서 사용자가 우려를 표시한 일부 발언과 노동조합의 간부 등에 대한 영업점에서 본사로의 전보발령이 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다. 특히 원심은 대부분 10년차 이상 고연차 근로자에 해당하는 노동조합 간부 등을 영업점에서 본사로 전보발령한 것이 지배·개입 및 불이익취급의 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다.

항소심부터 피고인들을 대리한 울촌은 전보발령과 부당노동행위에 관한 법리를 면밀히 검토하고, 당시 사업환경의 변화 및 A사 내부 직무순환제도에 따라 장기간 같은 영업점에서 근무하였던 노동조합의 간부들을 영업점에서 본사로 전보할 필요가 있었던 점, 그동안 영업점에서 본사로 전보발령된 10년차 이상 근로자의 비율 등 통계적 추론을 근거로 피고인들의 부당노동행위 의사를 추단하기 어려운 점 등을 강조하였습니다. 항소심은 심리 끝에 울촌의 주장을 받아들여 원심판결을 파기하고 전보발령 및 일부 추가 발언에 대하여 무죄 판결을 선고하였습니다.

이 사건은 부당노동행위가 인정되어 유죄 판결이 선고된 1심 판결을 뒤집고 이례적으로 항소심에서 무죄 판결을 이끌어 낸 사건이라는 점에서 중요한 의의가 있습니다.



민철기 변호사



이광선 변호사



구자형 변호사



곽민지 변호사

1. 업무사례

2. 최신판례

3. 노동칼럼

4. 동정

목차

1 업무사례

(2) 자동차부품제조사 변호해 산업안전보건법위반 및 중대재해처벌법위반 혐의 전부 무죄 승소

울촌이 자동차부품제조회사인 A회사의 사내협력업체 근로자가 작업표준에서 정하지 않은 도구를 임의로 사용하여 작업하다, 설비 내에 실수로 둔 해당 도구가 튕겨져 나와 같은 업체 소속의 다른 근로자를 충격하여 사망하게 한 사건에서 A회사 및 A회사의 대표이사를 변호하여 전부 무죄를 이끌어냈습니다.

검사는 A회사 및 A회사의 대표이사에 대하여, ① 해당 도구가 제작 당시 목적 외로 사용되고 있음에도 방치하고 설비의 운전 시작 전에 위험 예방에 필요한 조치를 취하지 않았다는 산업안전보건법위반 혐의와 ② 안전보건 전담조직 미설치, 유해·위험요인 확인 및 개선 절차 미비, 안전관리자 부족의 중대재해처벌법위반 혐의로 기소하였습니다.

울촌은 A회사로서는 해당 도구가 작업표준에서 정하지 않은 도구여서 사용되는 사실조차 인식하지 못하였고, 이 사건 사고 자체가 대단히 이례적이라는 점을 강조하였습니다. 설령 해당 도구의 사용을 인식하였다고 하더라도 A회사 및 대표이사는 합리적으로 예견 가능한 범위 내에서 산업안전보건법 및 중대재해처벌법에서 정한 의무를 이행하였고, 일부 미흡한 점이 있더라도 이 사건 사고 발생과 인과관계가 없다는 점을 적극 주장하였습니다.

법원은 이러한 주장을 받아들여 산업안전보건법위반 및 중대재해처벌법위반 혐의 전부에 대하여 무죄를 선고 하였습니다. 본 사건은 중대재해처벌법이 시행된 이래 같은 법에 따른 의무 이행을 판단하여 무죄를 선고한 첫 사례입니다.



이승호 변호사



전예아 변호사



이광선 변호사



정대원 변호사



김동현 변호사

1 업무사례

(3) 공공기관 B사 대리해 정년 후 재고용된 직원이 제기한 근로기준법 위반 진정사건에서 노동청의 법 위반사항 없음 결정 도출

울촌은 정년퇴직 후 별정직으로 재고용된 직원(이하 '진정인')이 제기한 근로기준법 위반 진정사건에서, 공공기관 B사를 대리하여 법 위반 사항이 없다는 노동청의 결론을 이끌어 냈습니다.

B사 규정상 성과급은 '지급일 현재까지 고용단절 없이 재직 중인 직원'에게만 지급됩니다. 그에 따라 정년 후 재고용된 진정인에게도 성과급이 지급되지 않았습니다. 이에 진정인은 '정년 후 재고용은 고용단절이 아닌 점', '정년 후 재고용자에게도 성과급을 지급하는 관행이 존재하는 점', '내부 규정의 변경 없이 해석만을 달리하여 부지급하는 것은 부당한 점' 등을 근거로 노동청에 임금 체불 진정을 제기하였습니다.

울촌은 B사의 내부 규정 및 정년 후 재고용 제도 운영 방식, 유사 판결례 등을 면밀히 분석하여, 진정인에게 '고용단절'이 발생하였다는 점을 논증하였습니다. 그리고 기존에 고용 단절자에게 성과급이 지급된 것은 규정에 반한 오지급일 뿐, 그러한 사정만으로 노동관행이 성립하거나 B사가 일방적으로 규정해석을 변경하였다고 볼 수 없다는 점을 적극적으로 설명하였습니다. 노동청은 울촌의 주장을 그대로 받아들여 법 위반사항이 없다고 보고 사건을 종결하였습니다.

본 사건은 (i) '정년 후 재고용'처럼 외형상 근로관계가 연속된 것처럼 보이더라도 구체적인 사실관계에 따라 '고용단절'로 판단될 수 있고, (ii) 규정에 어긋난 행위가 일부 존재한다는 사정만으로는 노동관행이 성립하지 않는다는 취지의 결정을 이끌어 냈다는 점에서 의의가 있습니다.



이광선 변호사



이영진 변호사



정지원 고문

1 업무사례

(4) C건설사 변호해 중대재해처벌법 등 형사사건 내사종결/불기소 처분 도출

울촌은 C건설사가 시공 중인 주상복합 개발사업 공사현장에서 소속 근로자가 사망한 중대재해처벌법위반 등 형사사건에서 C건설사 관계자들을 변호하여 전부 내사종결 또는 불기소(혐의없음) 처분을 이끌어 냈습니다.

본건은 장마철 호우로 인해 침수된 구간에서 양수기 보수작업을 하던 작업자가 익사하여 사망한 사건으로, 경찰과 노동청은 사건 초기 현장 관계자들을 상대로 강도높은 조사를 진행하였습니다. 이에 대해 울촌은 사건 발생 직후 현장에 방문하여 신속히 사실관계를 파악한 후 대응논리를 마련하였고, 본 사건 당시 공사팀장이 재해자에게 작업을 하지 말라고 지시하였음에도 재해자가 임의로 입수작업을 하다가 사고가 발생한 점, 작업장 침수에 따라 일반 작업은 중지하고 복구작업만 실시하였던 점, 가설통로 등 관련 규정에 따라 설치되어 있었고 침수구간 출입통제조치도 실시하였던 등을 적극적으로 변론한 결과, 산업안전보건법위반 및 중대재해처벌법위반 혐의에 대해서는 노동청 내사종결, 업무상과실치사 혐의에 대해서는 불기소(혐의없음) 처분을 이끌어 내었습니다.

본건은 경영책임자에 대한 소환 조사 없이 '내사단계'에서 조기에 종결 처분을 도출하는 결과를 이끌어 냈다는 점에서 그 의의가 있고, 중대재해사건에서 울촌의 축적된 역량을 유감없이 발휘했다고 평가할 수 있습니다.



김수현
변호사



오정한
변호사



이대식
변호사



민제원
변호사



조상욱
변호사



백은규
수석 전문위원



정유철
변호사



정원
변호사

1 업무사례

(5) 폐기물 처리업체 D사 대표이사 등을 대리해 중대재해처벌법위반 등 1심 공판에서 집행유예 판결 도출

울촌은 지난 2022년 3월 안산시에 위치한 폐기물 처리업체 D사의 사업장에서 발생한 중대재해(이하 '본건 사고') 관련 1심 공판에서 대표이사 등을 변호하였고, 대표이사에 대한 집행유예 등의 판결을 이끌어냈습니다.

울촌은 ▲ 본건 사고는 중대재해처벌법 부칙에 따라 법 적용이 유예되던 기간 중에 발생하였다고 봄이 타당하다는 점, ▲ D사는 '도급인'이 아니라 '건설공사발주자'의 지위에 있는 자에 해당하고, 본건 작업을 실질적 지배, 운영, 관리하였다고 보기 어렵다는 점, ▲ 본건 사고 경위 등에 비추어볼 때 피고인들에게 범의가 있다고 보기 어렵다는 점, ▲ 본건 사고에 관한 피재자들의 과실이 상당하며, 피고인들에게는 참작할만한 양형 사유가 다수 존재한다는 점 등을 적극 주장하였습니다.

D사는 영세한 중소기업이고, 본건 사고가 중대재해처벌법 시행 초기에 발생했기 때문에, 본건 사고는 D사가 중대재해처벌법령상 안전보건 확보의무 대부분을 이행하지 못한 상태에서 발생하였습니다. 또한, 본건 사고로 인한 사망자가 2명이었기 때문에, 중대재해 사건에 관하여 가볍지 않은 형을 선고하는 최근 법원의 경향에 비추어 볼 때 실형 선고 및 법정 구속 등의 가능성도 배제하기 어려운 상황이었습니다.

비록 법원이 울촌의 무죄 취지의 주장을 받아들이지는 않았으나, 1명 사망 사건의 경우에도 실형이 선고된 사례가 있는 등 최근 중대재해처벌법 선고 경향에 비추어, 본건은 검사 구형의 1/3에도 미치지 않는 낮은 형의 집행유예를 선고받음으로써 효과적인 변론으로 실형 선고 및 법정 구속을 면할 수 있었다는 점에서 의의가 있습니다.



안범진 변호사



이승호 변호사



최효빈 변호사



김동현 변호사



이지호 변호사

1 업무사례

(6) 외국계 의료기기 판매사 대리해 고위임원들의 비위행위 내부조사 사건 성공적 수행

울촌은 외국계 의료기기 판매사 (“고객사”)를 대리하여 복수의 고위 임원들의 성희롱, 괴롭힘, 권한남용 등 다양한 비위행위와 관련하여 내부조사 업무를 수행하였고, 해당 임원들에 대한 합의퇴사 절차를 성공적으로 자문하였습니다.

본건에서는 익명 게시판에 피제보자 관련 게시물이 게재되고 피제보자 역시 악의적 제보로 피해를 입었다며 제보자를 상대로 직장 내 괴롭힘을 주장하는 등 여러 민감한 이슈가 있었으나, 울촌은 과거 다수의 내부조사 사건에서 터득한 조사 방법론을 토대로, 내부 제보자들의 신원을 적절히 보호하고 고객사의 비즈니스 운영에 지장이 발생하지 않는 방식으로 조사를 효과적으로 마무리하였습니다.

조사 종료 후 후속절차 자문과정에서, 울촌은 해당 임원들과의 합의퇴사 과정을 직접 이끌면서, 분쟁을 선제적으로 방어하여 고객이 만족하는 방식으로 자문이 종결되었습니다. 다수의 외국계 회사 임직원의 퇴사 과정에 대한 자문 및 관련 분쟁 성공 경험이 계속 누적되면서 울촌의 관련 분야 전문성은 대내외적으로 더욱 인정받고 있습니다.



이수정
외국변호사



이태은
변호사



최현정
변호사



김아연
변호사

1 업무사례

(7) L사 대리해 저성과자 해고의 유효성 인정 판정

저성과자 해고의 유효성이 문제된 노동위원회 사건(부당해고구제신청)에서, 울촌이 저성과자 해고가 유효하다는 판정을 받아냈습니다.

L사는 30명 내외의 직원들을 고용하고 있는 회사로서, 고객을 상대로 IT 서비스를 제공하는 사업을 영위하고 있습니다. 이 사건에서 문제된 직원은 약 3년 6개월 간 회사에 근무해왔는데, 근속기간 중 거의 반절에 해당하는 기간동안(1년 6개월가량) 저성과를 보여왔습니다.

울촌은 (i) L사가 영위하고 있는 사업의 특성, 해당 직원이 담당하고 있는 업무의 특성을 상세히 설명하고, 이에 비추어볼 때 해당 직원이 관련 분야의 전문지식과 고객과의 커뮤니케이션 능력을 필수적으로 갖추고 있어야 한다는 점, (ii) 그럼에도 해당 직원은 개선의 의지나 노력을 전혀 보이지 않았다는 (iii) 해당 직원의 저성과는 L사뿐만 아니라 고객으로부터도 지적되어 객관적으로 확인이 된다는 점 (iv) 해당 직원이 PIP의 구체적인 조건(평가기준, 평가항목, 평가기간 등)에 대하여 명시적으로 동의하였고 그에 따라 PIP는 객관적이고 공정하게 이루어졌다는 점을 주장하였습니다.

또한 부수적으로, L사는 해당 직원에게 합리적수준의 보상을 제시하며 합의에 의한 근로관계 종료를 제안하였다는 점, L사의 계열사 등 해당 직원이 다른 포지션에서 다른 업무를 수행할 수 있는 기회도 부여하였다는 점 등을 주장하여 불가피하게 해고에 이르렀음을 강조하였습니다. 그 결과 관할 노동위원회는 L사의 해고가 정당하다는 판정을 하였습니다. 저성과자 해고가 유효하다고 인정되는 사례가 매우 적은 점에 비추어 볼 때, 위 판정은 저성과자 해고의 유효성을 인정받은 사례로서 의의가 있습니다.



이정우 변호사



서현영 변호사



유민주 변호사

1 업무사례

(8) 직장 내 괴롭힘 사건 무혐의 종결

울촌은 한국의 금융회사(이하 "회사")를 대리하여 회사의 중견 관리자(이하 "본건 직원")가 대표이사 및 법무팀장을 상대로 제기한 직장 내 괴롭힘 사건에서 무혐의 종결 결론을 도출해 내었습니다.

본건 직원은 본인에 대한 직무변경, 인센티브율 삭감, 중요 업무 배제 및 업무 진행경과 미공유, 급여삭감 제안 등 다수의 행위들이 직장 내 괴롭힘 행위라고 주장하였습니다. 이에 대응하여 울촌은 제3자가 공정하고 객관적으로 진행한 조사 결과 직장 내 괴롭힘 행위가 인정되지 아니하였던 점, 본건 직원의 주장 중 상당수는 입증되지 아니한 일방적인 주장이라는 점, 사실로 파악된 일부 행위들은 업무상 필요성이 인정되거나 적정범위 내의 행위라는 점 등을 근거로 각 혐의가 직장 내 괴롭힘 행위에 해당되지 않음을 논증하였습니다. 본 사건은 당사자 간에 첨예하게 다투어졌기에 9개월의 조사과정 및 전문가위원회의 심의를 거쳤는데, 결국 울촌의 의견이 모두 받아들여져 직장 내 괴롭힘 사건은 무혐의 종결되었습니다.

최근 들어, 자신의 처우에 불만을 품은 직원이나 저성과자 직원이 사용자를 상대로 무분별한 분쟁을 제기하는 사례들이 발생하고 있습니다. 본건 직원도 직장 내 괴롭힘 신고에 더하여 국민권익위원회에 대한 공익신고자 보호 신청, 산업재해 신청 등 다수의 분쟁을 야기하고 있는데, 회사가 모든 분쟁의 기초가 되는 본건에서 승소함으로써 향후 분쟁에서 유리한 고지를 점하게 되었다는데 큰 의의가 있다고 할 것입니다.



이정우 변호사



유시형 변호사



서현영 변호사



정지원 고문



2 최신판례

(1) 신설회사가 처음 노사합의로 소정근로시간을 정하는 경우에도 그러한 노사합의가 강행법규인 「최저임금법」상 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 것이라면 탈법행위로서 무효가 될 수 있다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2024. 11. 28. 선고 2023다211345 판결]

1. 사안의 개요

피고는 2012. 4. 20. 설립되어 기존의 다른 택시회사인 A회사가 소유하던 택시들과 택시운송사업면허를 양수한 다음 택시 여객 운송사업을 영위하는 회사이고, 원고들은 피고와 근로계약을 체결하고 택시운전근로자로 근무하다 퇴사한 사람들입니다.

원고들은 '3일 근무 1일 휴무제' 방식으로 근무하면서 운송수입금 중 일정액의 최저기준 운송수입금(이하 '사납금')만을 피고에게 납입하고, 이를 제외한 나머지 운송수입금(이하 '초과운송수입금')을 보유하며, 피고로부터 일정한 고정급을 지급받는 방식(이하 '정액사납금제')으로 임금을 지급받았습니다.

한편, 2007. 12. 27. 개정된 「최저임금법」은 일반택시의 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위에서 '생산고에 따른 임금'을 제외하는 제6조 제5항(이하 '이 사건 특례조항')을 신설하였고, 이 사건 특례조항은 2012. 7. 1.부터 시행되었습니다.

피고는 이 사건 특례조항이 시행된 직후인 2012. 7. 7. B콜택시 노동조합과 사이에 첫 임금협정(이하 '이 사건 임금협정')을 체결하면서 근무형태를 3일 근무 1일 휴무제로 하고, 소정근로시간을 1일 3시간, 월 60시간으로 합의하였습니다.

원고들은 이 사건 임금협정이 실제 근로시간이나 근로형태에 변경이 없음에도 임의로 소정근로시간을 단축함으로써 강행규정인 「최저임금법」을 잠탈하기 위한 것으로서 무효라고 주장하면서, 1일 8시간의 소정근로시간을 기준으로 계산한 임금, 퇴직금, 연차수당과 기지급 임금 사이의 차액을 지급할 것을 주장하며 피고를 상대로 소를 제기했습니다.

2. 판결 요지

원심은 A회사와 그 소속 택시운전근로자들의 근로관계가 피고에게 포괄적으로 승계되었다고 보기 어려운 이상 이 사건 임금협정상 합의된 소정근로시간은 새로운 합의에 해당하여 A회사와 그 소속 택시운전근로자들 사이에 합의된 기존 소정근로시간을 '단축한 것'이라고 보기 어렵고, 사용자가 근로자들의 근로 여부나 행태를 실질적으로 지휘·감독하거나 실제 근로시간을 정확하게 파악하기 어려운 택시운송사업의 특성상 노사합의를 통하여 소정근로시간을 정해 놓을 필요성이 있다는 점 등을 이유로, 이 사건 임금협정상 소정근로시간 합의가 생산고에 따른 임금을 제외한 고정급이 최저임금에 미달하는 것을 회피할 의도로 사용자가

1. 업무사례

2. 최신판례

3. 노동칼럼

4. 동정

문지

소정근로시간을 기준으로 산정되는 시간당 고정급의 외형상 액수를 증가시키기 위해 택시운전근로자 노동조합과 사이에 실제 근무형태나 운행시간의 변경 없이 소정근로시간만을 단축하기로 합의한 경우에 해당한다고 인정하기 부족하므로 무효로 볼 수 없다고 판단하고, 원고들의 청구를 기각하였습니다.

그러나, 대상판결은 피고가 A회사의 택시 영업을 양수하였다고 인정하기는 부족하여 이 사건 임금협정에서 합의한 소정근로시간은 새로운 합의에 해당할 뿐 A회사와 그 소속 근로자들 사이에 합의된 기존 소정근로시간을 '단축'한 것으로 볼 수 없다는 원심의 판단을 수긍하였지만, 아래와 같은 이유로 이 사건 임금협정상 소정근로시간 합의가 강행법규인 이 사건 특례조항을 잠탈하기 위한 탈법행위로서 무효라고 볼 여지가 크다고 판단하여, 원심판결을 파기환송하였습니다.

- ① 이 사건 임금협정은 이 사건 특례조항이 2012. 7. 1.부터 피고가 소재한 정선군 지역에도 시행된 직후인 2012. 7. 7. 체결되었는데, 당시 이 사건 특례조항은 서울특별시, 인근의 춘천시에서 이미 시행되어 왔고, 위 특례조항이 신설된 때로부터 약 4년 6개월이 지난 때로서 이 사건 특례조항이 미치는 효과에 관하여 충분히 예측할 수 있는 상황이었으며, 이 사건 임금협정에서 이 사건 특례조항 시행일인 2012. 7. 1.부터 효력이 발생한다고 하여 본 협정의 효력을 소급하고 있는 점을 보더라도 이 사건 특례조항의 시행을 염두에 둔 것으로 보인다.
- ② 피고가 이 사건 특례조항 시행 직전인 2012. 5. 3. 일부 원고에 대한 소정근로시간을 주 40시간으로 신고하였던 점에 비추어 보면, 이 사건 임금협정에서 정한 1일 3시간(월 60시간)의 소정근로시간이 통상적인 근로시간이라고 보기 어렵고, 이 사건 임금협정이 체결될 무렵 정선군 내지 그 인근 지역 내 택시운전 근로조건이 변화하였다는 특별한 사정이 존재하지 않는다. 이에 더하여, 피고가 소정근로시간을 정하지 않을 경우 단기간 내에 최저임금법을 위반하게 될 가능성이 높은 상황이었던 점을 고려하면, 피고가 이 사건 임금협정을 통해 소정근로시간을 1일 3시간으로 정한 진정한 의도는 근로조건을 반영한 것이라기보다 최저임금법 위반을 회피하기 위한 것이었다고 추단할 수 있다.
- ③ 택시운전근로자의 실제 근로시간에는 영업시간 외에 준비시간, 대기시간까지 포함되는바, 피고가 소재한 정선군 내지 인근 지역 택시회사에 소속된 택시운전근로자의 운행실태, 피고의 고정급 수준, 소비자물가 상승률 등을 고려하면, 원고들의 실제 근로시간과 이 사건 임금협정에서 정한 소정근로시간 사이에는 상당한 불일치가 있었을 것으로 추단된다. 설령 이 사건 특례조항이 시행된 이후 원고들의 실제 근로시간이 일부 감소하였다고 하더라도, 이와 같은 근로시간과 근무형태의 변경이 1일 3시간이라는 소정근로시간에 부합할 만큼 충분한 것이었다고 볼 수는 없다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 이 사건 특례조항이 시행된 시점을 기준으로, 기존의 소정근로시간을 급격하게 '단축'한 사정이 있는 경우 강행법규인 「최저임금법」상 특례조항을 잠탈할 의사가 있다고 보아 그러한 소정근로시간 단축 합의가 무효라고 판단해왔고 (대법원 2019.4.18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결), 최근에는 이 사건 특례조항 시행 직후 '취업규칙'을 제정하여 처음으로 소정근로시간을 정한 경우에도, 소정근로시간을 정한 사용자의 주된 목적이 「최저임금법」의 적용을 회피하는 것이고 소정근로시간과 실제 근로시간 사이에 상당한 불일치가 있는 때에는 그러한 취업규칙이 강행법규인 「최저임금법」상 특례조항을 잠탈하기 위한 탈법행위로서 무효라고 판시하였습니다(대법원 2024. 10. 25. 선고 2023다206138 판결).

대상판결은 위와 같은 대법원 판례와 같은 취지에서, 신설회사가 이 사건 특례조항이 시행된 이후 최초로 '노사합의'를 통해 소정근로시간을 정한 경우에도, 그러한 노사합의가 강행법규인 「최저임금법」상 특례조항을 잠탈할 의사가 있는 경우에는 무효가 될 수 있다고 판단하였다는 점에서 의의가 있습니다.

추가로, 대상판결은 노사합의로 정한 소정근로시간이 무효일 경우 당사자들의 의사를 보충하여 근로계약을 해석하는 방법으로 소정근로시간을 확정하여야 한다고 보아, 보충적 해석을 통한 노사합의 내용 해석을 강조하였습니다.

2 최신판례

(2) 이사회 심의·의결을 얻지 못해 변경된 취업규칙의 효력이 없는 경우, 정년 도달에 따른 근로관계 당연종료 여부는 그 효력이 없는 변경된 취업규칙이 아닌 당시 유효한 정년을 기준으로 판단하여야 한다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2024. 11. 20. 선고 2024두41038 판결]

1. 사안의 개요

원고는 2017. 3. 7. 사회복지사업을 영위하는 법인인 피고보조참가인(이하 '참가인')에 3개월간 장년 인턴으로 입사하였다가 2017. 6. 7. 참가인과 기간의 정함이 없는 근로계약(이하 '이 사건 근로계약')을 체결하여 A센터 센터장으로 근무하였습니다.

2012. 11. 1. 제정된 참가인의 취업규칙은 55세가 되는 해의 마지막 날을 정년퇴직 연령으로 규정하였는데, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 '고령자고용법') 제19조에 의하여 2017. 1. 1.부터 참가인의 정년은 60세가 되었고, 원고는 60세 정년에 도달한 후에도 계속 참가인에 근무하였습니다.

참가인은 2020. 9. 7. 정년을 64세에 도달한 날로 하고 그 시행일을 2020. 9. 8.로 하는 것으로 취업규칙을 개정하였습니다(이하 '개정 취업규칙'). 참가인의 정관은 제규정의 제정 및 개정에 관한 사항을 이사회 의 심의·의결 사항으로 하고(제26조 제2호), 법인의 운영과 관계된 규정의 제·개정은 이사회 의 결을 거쳐야 한다고 정하고 있는데(제41조 제1항), 참가인의 이사회는 개정 취업규칙의 시행일 이후인 2022. 3. 24. 이를 추진하는 심의·의결을 하였습니다.

참가인은 2021. 6. 14. 원고에게 정년인 64세가 되는 2021. 6. 25. 자로 근로관계가 종료된다고 통보하였고, 2021. 6. 25. 원고를 정년퇴직 처리하였습니다(이하 '이 사건 정년퇴직 처리').

원고는 2021. 9. 14. 이 사건 정년퇴직 처리가 부당하다고 주장하면서 서울지방노동위원회에 구제신청을 하였으나, 서울지방노동위원회는 2021. 11. 10. '정년의 도과로 근로관계가 당연종료되었으므로 이 사건 정년퇴직 처리는 해고에 해당하지 않는다'라는 이유로 원고의 구제신청을 기각하였습니다. 이에 원고가 불복하여 2021. 12. 22. 중앙노동위원회에 재심신청을 하였으나, 중앙노동위원회도 위 서울지방노동위원회의 판정과 같은 취지로 원고의 구제신청을 기각한 초심판정을 유지하는 재심판정을 하였습니다.

원고는 이에 불복하여 중앙노동위원회의 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

가. 제1심 및 원심의 판단

원심은 (i) 이 사건 근로계약 체결 경위 및 계약서 기재 내용, 고령자고용법에 따른 원고의 정년(60세)이 조만간 도래한다는 사실을 미처 인식하지 못한 상태에서 개정 취업규칙에 따른 정년(64세)이 도래

하면 원고가 당연히 퇴직한다고 생각한 참가인의 인식 등을 고려할 때 원고가 '정년의 제한을 받지 않는 근로자'라고 보기는 어렵고, (ii) '근로자가 정년이 지난 후에도 사용자의 동의 아래 기간의 정함이 없이 사용자와의 근로관계를 계속 유지하여 왔다면, 사용자는 특별한 사정이 없는 한 단순히 당해 근로자가 정년이 지났다거나 고령이라는 이유만으로 근로관계를 해지할 수 없고, 당해 근로자를 해고하기 위하여는 근로기준법 제23조 제1항 소정의 정당한 이유가 있어야 한다'는 대법원 법리는 '사용자가 근로자의 정년이 도래한 사실을 인식하고서도 이를 용인한 채 계속 근로관계를 유지하였음'을 전제로 하는바, 원고가 제출한 증거들만으로는 참가인이 원고의 정년 도래 사실을 분명히 인식하고 그 정년을 배제할 의도로 원고를 계속 고용하였다고 보기에 부족하다고 판단하였습니다. 나아가 (ii) ① 개정 취업규칙은 정년을 연장한 것이므로 원고를 포함한 근로자들에게 불리하게 변경된 것이 아니어서 근로자들의 집단적 동의를 받을 필요가 없고, ② 참가인의 이사회가 2022. 3. 24. 개정 취업규칙을 그 규정된 시행일(2020. 9. 8.)로 소급하여 시행하기로 심의·의결하였으므로 2020. 9. 8.부터 개정 취업규칙이 유효하게 시행되었으며, ③ 개정 취업규칙 이전에 원고가 '정년의 제한을 받지 않는 근로자'라는 유리한 개별 근로계약이 존재한다고 인정할 수 없다고 보아, 원고가 개정 취업규칙에 따른 64세의 정년에 도달함으로써 근로관계가 당연종료되었다고 판단하여 제1심 판결을 취소하고 원고 청구를 기각하였습니다(서울고등법원 2024. 4. 18. 선고 2023누35687 판결).

나. 대상판결의 판단

대상판결은 원심이 (i) 이 사건 근로계약 체결 경위나 원고의 종전 정년(60세) 도과에 관한 참가인의 인식 등을 고려할 때 원고가 향후 연장될 정년까지 적용받지 않는 근로자가 된 것은 아니라고 판단한 부분과 (ii) 개정 취업규칙이 근로자들에게 불리하게 변경된 것이 아니고, 이사회에서 추인한 시행일(2020. 9. 8.)부터 소급하여 시행되며, 개정 취업규칙상의 정년 조항보다 유리한 개별 근로계약이 존재한다고 볼 수 없다고 판단한 부분은 그대로 수긍하면서도, (iii) 개정 취업규칙이 2020. 9. 8.부터 소급하여 시행되었다는 이유로 이 사건 정년퇴직 처리를 해고라고 볼 수 없다고 판단한 부분은 아래와 같은 이유에서 수긍하기 어렵다고 판단하여 원심판결을 파기환송하였습니다.

- ① 정년 도달에 따라 근로관계가 당연종료되었는지 여부는 당연종료 여부가 다투어지는 시점에 유효한 정년을 기준으로 판단해야 하고, 소급하여 적용되는 정년을 기준으로 판단할 수 없다.
- ② 원고가 향후 연장될 정년을 적용하지 않기로 한 근로자가 아님은 앞서 본 바와 같으므로 취업규칙 개정을 통해 정년을 연장한다면 이는 원고에게도 적용될 수 있다. 그러나 이 사건 정년퇴직 처리 당시인 2021. 6. 25. 개정 취업규칙은 이사회 심의·의결을 얻지 못하여 효력이 없는 상태였기 때문에 그 시점을 기준으로 유효하지 않은 64세 정년을 근거로 원고의 근로관계가 당연종료되었다고 볼 수 없다. 다만 이사회 심의·의결이 있던 2022. 3. 24.부터는 개정 취업규칙상 64세 정년이 원고에게 적용될 수 있는데, 이때는 이미 원고는 64세를 도과하였고 원고가 64세 정년 도과 이후에 참가인의 동의 하에 근로관계를 유지한 적이 없으므로 원고의 근로관계는 2022. 3. 24. 자로 당연종료되었다고 보아야 한다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 사업자가 취업규칙을 작성·변경하면서 시행일을 소급하여 정한 경우, 특별한 사정이 없는 한 그 취업규칙은 규정된 시행일에 '소급적용'된다고 보아야 한다고 판단한 바 있습니다(대법원 2016. 12. 29. 선고 2016다26099 판결). 다만, 대상판결은 이 사건과 같이 취업규칙의 작성·변경에 관한 사항을 이사회 심의·의결 사항으로 정해둔 경우에는, 이사회 의결을 얻기 전까지는 취업규칙 변경의 효력이 없다고 판시하였습니다.

정리하면, 회사가 별도의 심의·의결 절차를 거쳐 취업규칙을 개정하도록 정하고 있는 경우, 비록 개정 취업규칙에서 소급 적용 규정을 두고 있다고 하더라도 아직 개정 취업규칙에 대한 별도의 심의 절차를 거치지 않았다면, 그 시점의 근로조건 등에 대해서는 개정 취업규칙이 아니라 기존 취업규칙이 적용된다는 점을 유의할 필요가 있습니다.



2 최신판례

(3) 근로자파견관계가 인정되는 근로자가 퇴사 후 약 11년 후에 제기한 근로자지위확인 및 임금청구소송에서 해당 근로자의 권리가 실효되었다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2024. 11. 20. 선고 2024다269143 판결]

1. 사안의 개요

피고는 자동차 및 그 부품의 제조·판매를 주된 목적으로 하는 회사이고, 원고는 2000. 4. 22. 피고와 도급 계약을 체결한 사내협력업체에 입사하여 피고의 아산공장 내부에서 엔진제작공정(소재제작공정의 일부) 업무를 담당한 사람입니다. 이후 원고는 여러 사내협력업체로의 소속변경을 거치다가 2009. 9. 26.경 해고되었습니다.

한편, 대법원은 2010. 7. 22. 피고의 울산공장 내 협력업체 직원들에 대한 근로자파견관계를 인정하는 취지의 판결을 최초로 선고하였고(대법원 2010. 7. 22. 선고 2008두4367 판결), 이 대법원 판결이 선고된 이후 피고의 협력업체 소속 직원들은 집단적으로 2010년부터 2013년경까지 사이에 피고를 상대로 근로자파견관계에 따른 근로자임을 확인하여 달라는 취지의 소송(이하 '선행소송')을 제기하였습니다. 이 선행소송에서 제1심 판결은 위 협력업체 소속 직원들에 대한 근로자파견관계를 인정하였고, 항소심 판결도 같은 취지로 선고하였습니다(서울고등법원 2017. 2. 10. 선고 2014나51666 등 판결). 이 항소심 판결은 쌍방이 상고하였으나, 2022. 10. 27. 쌍방의 상고가 기각됨에 따라 최종 확정되었습니다. 또한 대법원은 2015. 2. 26. 원고가 소속되었던 피고의 아산공장 사내협력업체 근로자들에 대하여도 근로자파견관계를 인정한 판결을 선고하기도 하였습니다(이상 '선행소송').

원고는 위 선행소송의 판결에 따라, 피고와 원고가 소속된 사내협력업체 사이의 도급계약이 실질적으로 '파견근로자 보호 등에 관한 법률'(이하 '파견법')상 근로자파견계약에 해당하므로, 그 사용기간이 2년을 초과한 날의 다음 날인 2002. 4. 22.에 원고와 피고 사이에 직접고용관계가 형성되었다고 주장하면서, 2021. 4. 20. 피고를 상대로 ① 원고가 피고의 근로자 지위에 있다는 확인과, ② 원고가 피고 소속 근로자로서 지급받을 수 있었던 임금과 협력업체로부터 지급받은 임금 등의 차액 및 이에 대한 지연손해금의 지급을 구하는 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

가. 근로자 파견관계의 성부

대상판결은 원고가 피고의 사내협력업체에 고용된 후 2년을 초과한 기간 동안 피고의 아산공장에 파견되어 엔진제작공정에 속한 업무를 담당하며 피고로부터 지휘·명령을 받는 근로자파견관계에 있었다고 봄이 타당하므로, 원고는 구 파견법에 따라 2002. 4. 22.부터 피고의 근로자로 의제되고, 피고는 원고에 대해 고용의제일 이후 정규직 비교대상근로자와의 임금 차액을 지급할 의무가 있다고 본 원심의 판단을 수긍하였습니다.

나. 실효의 원칙 적용 여부

피고는 원심에서 추가적으로 ① 원고와 피고 사이에 근로자파견관계가 인정된다 하더라도, 원고는 2009. 9. 26.경 피고의 사내협력업체와의 고용관계가 종료되었으므로 원고의 피고 사이의 고용관계는 이미 실효되었다는 주장(이하 '제1주장')과, 원고가 피고의 사내협력업체와의 고용관계가 종료된 2009. 9. 26.경으로부터 10년 이상이 경과한 2021. 1. 24.에야 비로소 이 사건 소를 제기하였으므로, 원고의 권리 행사는 실효의 원칙에 따라 허용되어서는 아니 된다는 주장(이하 '제2주장')을 개진하였습니다.

이에 대해, 원심은 원고의 권리행사가 신의칙에 반한다거나 권리가 장기간 행사되지 않아 실효되었다고 볼 수 없다고 보아 피고의 주장을 배척했습니다.

그러나, 대법판결은 원심의 판단이 아래와 같은 이유에서 수긍하기 어렵다고 판단하고, 원심판결을 파기환송하였습니다.

- ① 원고는 직접고용이 간주된 2002. 4. 22.로부터는 약 18년, 파견근로관계가 종료된 2009. 9. 26.부터는 약 11년 4개월 뒤인 2021. 1. 24.에 이르러서야 이 사건 소를 제기하였고, 그 사이에 원고가 피고의 다른 협력업체를 통하여 파견근로관계를 유지하였다거나 이 사건 소 제기 이전에 피고를 상대로 직접고용이행을 요구하는 등의 권리를 행사하였다고 볼만한 다른 사정도 존재하지 않는다. 오히려 원고는 파견근로를 종료한 2009. 9. 26. 이후부터 피고의 자동차 제조와는 전혀 관련이 없는 직종에서 근무하였을 뿐이다.
- ② 피고의 울산공장 내 협력업체 직원들에 대한 근로자파견관계를 인정하는 대법원 판결(위 2008두4367 판결)이 2010. 7. 22. 최초로 선고되었고, 피고의 아산공장 소속 노동조합에서는 위와 같은 대법원판결을 대대적으로 홍보하면서 노동조합 집단 가입을 독려하기도 하였다. 실제로 위 대법원판결 이후 피고의 협력업체 소속 직원 수천 명이 2010년부터 2013년경 사이에 피고를 상대로 대규모 소송을 제기하였고, 이러한 내용이 언론을 통하여 보도되기까지 하였다.
- ③ 위 2010년부터 2013년경 사이에 제기된 대규모 소송에 관하여 근로자파견관계를 인정한 제1심판결이 2014. 9. 18. 선고되었고, 이에 대한 항소심 판결이 2017. 2. 10. 이루어졌다. 또한 원고가 소속되었던 피고의 아산공장 사내협력업체 근로자들에 대하여 근로자파견관계를 인정한 대법원 판결(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결)이 2015. 2. 26. 선고되기도 하였다. 그럼에도 원고는 그로부터 약 6년이 지나서야 이 사건 소를 제기하였다.
- ④ 파견법상 직접고용의무 규정은 사용사업주가 파견법을 위반하여 파견근로자를 사용하는 행위에 대하여 근로자파견의 상용화·장기화를 방지하고 파견근로자의 고용안정을 도모할 목적에서 행정적 감독이나 처벌과는 별도로 사용사업주와 파견근로자 사이의 사법관계에서도 사용사업주에게 직접고용의무라는 법정책임을 부과한 것이므로 직접고용의무 규정에 따른 고용 의사표시 청구권에는 10년의 민사시효가 적용된다 [대법원 2024. 7. 25. 선고 2024다211908, 211915(병합), 211922(병합) 판결]. 원고는 위와 같이 피고와의 근로관계가 완전히 단절된 이후부터는 약 11년 4개월, 피고의 울산공장 내 협력업체 직원들에 대한 근로자파견관계를 인정한 대법원 판결이 선고된 날부터도 약 10년 6개월이 경과한 상태에서 이 사건 소를 제기하였는데, 이러한 경우에까지 실효의 원칙을 부정한다면, 10년의 소멸시효기간이 적용되는 직접고용 의사표시 청구권과의 형평에도 어긋난다.

3. 의의 및 시사점

그동안 대법원은 실효의 법리를 “부당해고 후 상당한 기간이 경과하도록 권리를 행사하지 아니하여 의무자인 사용자가 이 제는 근로자가 권리를 행사하지 아니할 것으로 신뢰할 만한 정당한 기대를 가지게 된 다음에 새삼스럽게 그 권리를 행사하는 것이 신의칙에 반하는 경우 실효의 원칙에 따라 그 구제를 받을 수 없다”고 판단하며 주로 해고사건에서 적용한 바가 있으나(대법원 2000. 4. 25. 선고 99다34475 판결, 대법원 1992. 4. 14. 선고 92다1728 판결 등), 근로자파견관계에 관한 소송에서는 이를 인정하지 않는 경향을 보여왔습니다(대법원 2023. 4. 13. 선고 2021다310484 판결, 대법원 2024. 7. 11. 선고 2021다274069 판결, 대법원 2023. 4. 27. 선고 2021다229588 판결 등).

대상판결은 근로자파견관계에 따른 직접고용 의제 사건에서 실효의 원칙을 적용한 첫 번째 사례라는 점에서 의미가 있고, 대상판결을 근거로 장기간 권리를 행사하지 않는 직접고용 의제 근로자와의 고용관계 존부 등이 다투어지는 사건에서 실효의 원칙이 유의미한 항변으로 고려될 수 있습니다.

다만, 대법원은 직접고용의무이행이 문제된 다른 사건에서 ‘파견법에 따라 직접고용의무가 최초 발생한 이후에도 파견근로자를 계속 사용하는 동안에는 파견법 위반 상태가 지속되어 직접고용의무가 계속적으로 발생하고, 이에 상응한 파견근로자의 직접고용청구권도 계속적으로 발생한다’라는 입장이고[대법원 2024. 7. 25. 선고 2024다211908, 2024다211915(병합), 2024다211922(병합) 판결], 대상판결에서는 원고가 파견근로관계가 단절된 지 11년 4개월이 지난 시점에 소를 제기하고, 파견근로관계 단절 이후 상당한 시간이 흘렀다는 특수성이 있어, 실효의 원칙이 근로자파견관계에서 넓게 적용될 수 있는지에 대해서는 추후 관련 소송을 지켜볼 필요가 있습니다.

2 최신판례

(4) 「산업안전보건법」상 도급인 해당 여부에 대한 판단 기준을 제시하고, 그에 따라 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리한 항만 공사는 단순한 건설공사발주자를 넘어 수급 사업주와 동일한 안전·보건조치의무를 중첩적으로 부담하는 도급인에 해당한다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2024. 11. 14. 선고 2023도14674 판결]

1. 사안의 개요

A항만공사는 2005. 7. 11. 국유재산인 인천항 갑문시설에 관한 관리를 위탁받아 갑문시설의 안전성 확보를 위한 유지보수 등의 업무를 담당해 왔고, 외부 업체와의 도급계약을 통해 인천항에 있는 8개의 갑문을 매년 2개씩 정기적으로 보수하였습니다.

B는 2020. 3. 18. A항만공사의 사장으로 취임한 사람으로, 안전·보건총괄책임자입니다.

A항만공사는 2020. 3. 23. 2020년도 A항 갑문 정기보수공사(이하 '이 사건 공사')에 관하여 입찰을 통해 낙찰자로 선정된 C회사, D회사와 공사계약을 체결하였습니다.

C회사 소속 근로자인 피해자는 2020. 6. 3. 08:15경 이 사건 공사의 현장인 갑문 위에서 윈치를 이용하여 18m 아래 갑문 바닥으로 H빔 등을 내리는 작업을 진행하였는데, 윈치프레임(윈치를 거치하기 위해 철제 앵글로 제작된 틀)이 넘어지면서 갑문 아래로 추락하자, 윈치프레임의 컨트롤러 및 H빔에 연결된 가이드 줄을 잡고 있던 피해자도 함께 갑문 바닥으로 추락하여 사망(이하 '이 사건 사고')하였습니다.

이에 A항만공사와 B는 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 안전조치를 하지 아니하여 피해자를 사망에 이르게 하였다는 산업안전보건법위반 등 혐의로 기소되었습니다.

2. 판결 요지

가. 관련 쟁점 - 2019. 1. 15. 법률 제16272호로 전부 개정(2020. 1. 16. 시행)된 산업안전보건법(이하 '개정 산업안전보건법')상 도급인과 건설공사발주자 규정

개정 산업안전보건법은 도급인의 범위에서 제외되는 '건설공사발주자'라는 개념을 도입하면서(제2조 제7호 단서), '건설공사발주자란 건설공사를 도급하는 자로서 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하지 아니하는 자를 말한다. 다만, 도급받은 건설공사를 다시 도급하는 자는 제외한다'라고 정의하는 한편(제2조 제10호), 건설공사발주자에 대하여 별도의 조항에서 산업재해 예방 조치의무를 부과하고(제67조) 그 위반행위를 과태료 부과 대상으로 정하였습니다(제175조 제4항 제3호).

위와 같은 개정 산업안전보건법에 따라, 건설공사 현장에서 안전·보건조치의무를 위반하여 관계수급인

의 근로자가 사망한 경우, 건설공사를 도급하는 사업주 중 시공을 주도하여 총괄·관리하는 자는 도급인에 해당하여 그 근로자의 사망에 관하여 형사책임을 부담하는 반면, 그렇지 않은 건설공사발주자에 해당하는 경우에는 위와 같은 형사 책임을 부담하지 않게 되었습니다.

나. 원심의 판단(인천지방법원 2023. 9. 22. 선고 2023노2261 판결)

원심은 제1심과 같이 규범적인 관점에서 건설공사발주자의 요소인 '건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하였는지' 여부를 판단하여야 한다고 보았지만, 결론을 달리하여 A항만공사가 산업안전보건법상 건설공사발주자가 아닌 도급인에 해당한다고 보기 어렵다고 판단하였습니다.

구체적으로, 원심은 ① 이 사건 공사는 건설산업기본법령에 따라 강구조물공사업 등록을 마친 건설업자만 시공할 수 있는데, A항만공사는 강구조물공사업에 대한 시공자격이 없고 그 자격을 갖추 가능성도 없으며, ② A항만공사는 일상적인 갑문 관리업무만 수행하였을 뿐이어서 직접 갑문 보수공사를 시공할 전문성도 없었던 반면, C회사는 이 사건 공사를 시공할 수 있는 자격과 인력, 전문성을 갖춘 회사였던 점, ③ 이 사건 공사에 있어 A항만공사의 지배하에 있는 특수한 위험요소가 있어 C회사 등이 실질적인 안전 및 보건조치를 이행하는 것이 현저히 곤란했다고 보이는 사정도 없는 점, ④ A항만공사가 이 사건 공사를 자체적으로 기획, 설계, 감리하고 소속 직원이 현장에서 공정률을 점검·감독하였더라도 이는 본래 건설공사발주자의 영역에 속하는 것이므로 이를 두고 시공을 주도한 징표로 볼 수는 없는 점 등을 근거로, A항만공사가 이 사건 공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하였다고 평가할 수 없으므로, 개정 산업안전보건법상 건설공사발주자에 해당할 뿐 도급인에는 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

이에 원심은 A항만공사를 벌금 1억 원에, B를 징역 1년 6개월에 처한 제1심판결을 파기하고, A항만공사와 B에게 각 무죄를 선고하였습니다.

다. 대상판결의 요지

(1) 판단 기준

대상판결은 개정 산업안전보건법의 취지는 도급 사업주의 책임을 강화하여 도급 사업장에서 발생하는 산업재해를 예방함으로써 근로자의 생명을 보호하기 위한 입법적 결단임과 동시에 건설공사의 경우 그 특수성을 감안하여 도급인의 범위를 시공을 주도하여 총괄·관리하는 자에 한정된 점이 고려되어야 한다고 보면서, 이러한 측면에서 대상판결은 개정 산업안전보건법 제167조의 형사책임을 부담하는 도급인에 해당하는지는 도급 사업주가 자신의 사업장에서 시행하는 건설공사 과정에서 발생할 수 있는 '산업재해 예방과 관련된 유해·위험요소에 대하여 실질적인 지배·관리 권한'을 가지고 있었는지를 중심으로 도급 사업주가 해당 건설공사에 대하여 행사한 실질적 영향력의 정도, 도급사업주의 해당 공사에 대한 전문성, 시공능력 등을 종합적으로 고려하여 규범적인 관점에서 판단하여야 한다고 판시하였습니다.

(2) 판단 내용

대상판결은 위 판단 기준을 토대로 아래와 같은 사정에 비추어 볼 때, 인천항만공사는 갑문 유지 및 관리를 주된 사업목적으로 하여 핵심시설인 갑문의 유지·보수에 관한 전담부서를 두고 있으면서, 그 사업장에서 진행된 이 사건 공사 과정에서 발생 가능한 산업재해의 예방과 관련된 유해·위험 요소에 대하여 실질적인 지배·관리 권한을 가지고 있었으며, 이 사건 공사에 관한 높은 전문성을 지닌 도급 사업주로서 수급인에게 실질적인 영향력을 행사하였고 판단하고, 그에 따라 「건설산업기본법」에 따른 건설공사 시공자격 보유 여부와 관계없이 이 사건 공사의 시공을

주도하여 총괄·관리하는 자로서 단순한 건설공사발주자를 넘어 수급 사업주와 동일한 안전·보건조치의무를 중첩적으로 부담하는 개정 산업안전보건법상 도급인에 해당하는 것으로 보아야 한다고 판단하였습니다.

이에 대상판결은 A항만공사와 B에게 각 무죄를 선고한 원심판결을 유죄 취지로 파기환송하였습니다.

- ① A항만 핵심시설인 갑문의 유지 및 관리는 A항만공사의 주된 설립 목적 중 하나로, A항만공사는 이 사건 공사의 설계, 시공, 감리 등 준공까지의 전 과정을 기획하고, 설계도면도 직접 작성하였으며, 수급업체의 보수공사 공정률을 매주 점검하면서 수급인의 공정상황을 고려하여 설계도면을 직접 변경하기도 하였다.
- ② A항만공사는 이 사건 공사의 시공에 필요한 철강구조물공사업 등록을 하지 않았지만, 갑문시설의 유지 보수를 주 업무로 하는 전담부서를 두고 있었고, 2017년부터 2020년까지 4개년 사업으로 매년 갑문 시설의 정비·보수 계획을 수립·시행하여 왔으며, 위 계획에 따른 갑문시설 정비·보수 사업의 일부를 시행하고자 C회사 등에게 이 사건 공사를 도급하였다.
- ③ A항만공사는 거대 공기법인 반면 C회사는 자본금 10억 원, 상시근로자 약 10명에 불과한 소규모 기업이다.
- ④ A항만공사의 위험성평가표에는 이 사건 사고 이전부터 중량물 취급과 관련된 사고 위험이 지적되어 있었다. A항만공사의 현장감독관이 사고가 발생하기 일주일 전쯤 이미 현장에 H빔 내리는 작업에 사용된 원치 프레임이 놓여 있는 것을 목격하기도 하였다.
- ⑤ A항만공사는 갑문 상부에 안전난간을 설치하였으나 사고 작업장소에는 설치되어 있지 않았고, 피해자가 착용한 안전그네에 연결된 안전대는 사고 당시 위 안전난간에 고정되어 있지 않았다.
- ⑥ A항만공사는 피해자 사망 이후 중대재해로 인한 근로감독관의 정기감독이 실시될 때까지 안전난간을 추가로 설치하거나 설치하거나 사고 현장 사무실 앞에 놓인 비계강관 자재들에 대한 전도방지조치를 취하지 않았고, 갑문 내부 또는 하부 등과 같은 밀폐공간 작업 시 필요한 공기호흡기 또는 송기마스크 등을 갖추어 두지 않았으며, 밀폐공간 작업에 관한 프로그램을 수립·시행하지 아니하였다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 그동안 하급심에서 쟁점이 되어오던 개정 산업안전보건법상 도급인과 건설공사발주자의 구별 기준에 관한 법리를 최초로 실시하였다는 점에서 중요한 의의가 있습니다.

개정 산업안전보건법상 건설공사발주자의 정의 규정에 의하면 '시공을 주도하여 총괄·관리하지 아니하는 자'라고 규정되어 있으나, 대법원은 시공 그 자체에 한정하지 않고, '산업재해 예방과 관련된 유해·위험요소에 대하여 실질적인 지배·관리 권한 여부'를 중심으로 '규범적 관점'에서 건설공사발주자 해당 여부를 판단하므로, 건설공사를 발주하고 시공사로 하여금 전적으로 모든 작업과 안전·보건조치를 이행하도록 운영하고 있는 경우에도 규범적 관점에서 해당 발주자가 도급인의 지위에서 온전히 면제되어 산업안전보건법상 안전·보건 조치의무를 면한다고 단정할 수는 없습니다. 특히, 사업의 핵심 시설에 대한 유지보수성 건설공사를 발주하는 경우, 해당 건설공사를 직접 실행할 자격을 갖추지 못한 경우에도, 해당 시설,

장비, 장소 등을 실질적으로 지배·관리하는 주체로서 그 유해·위험요소에 대해 지배·관리할 권한이 있다면 해당 사업주는 개정 산업안전보건법상 도급인으로서 안전·보건조치의무를 부담한다고 볼 가능성이 상당합니다.

따라서 사업 특성상 다양한 건설공사를 발주하는 경우, 건설공사들을 유형화하고 전문가의 조력을 받아 유형별로 산업안전보건법상 어떠한 법적 지위(책임)이 따르는지 점검하고 이에 부합하는 적절한 안전·보건조치를 실시함으로써, 실질적 재해 예방뿐만 아니라 법적 책임에 대한 리스크도 낮출 수 있는 업무 체계를 마련해 두는 것이 바람직할 것입니다.



2 최신판례

(5) 회사가 성폭력 사건의 피해자 보호를 위해 필요한 조치를 취하지 않은 경우, 불법행위책임을 부담한다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2024. 11. 14. 선고 2023다276823 판결]

1. 사안의 개요

피고는 항공운송사업을 영위하는 회사이고, A는 피고의 B지점 출입국팀 팀장으로 근무한 사람입니다. 원고는 2016. 10. 1.부터 2018. 2. 11.까지 A가 팀장으로 있던 B지점 출입국팀에서 근무한 사람입니다.

A는 업무 구실로 2017. 7.경 휴가기간에 있던 원고를 자신의 주거지로 불러내어 강간을 시도하였고, 미수에 그쳤습니다(이하 '이 사건 강간미수 행위'). 원고는 피고에 이 사건 강간미수 행위에 따른 피해 사실을 신고하여 가해자의 철저한 조사와 징계를 요청하면서, 동시에 강간미수 피해 사실에 대해 직장동료나 남편에게도 밝히지 않았으므로 비밀유지에 각별히 신경 써주기 바란다라는 요청도 하였습니다.

이후 피고 인사팀장은 A와 면담하여 피해자인 원고의 주장사실 및 요구사항을 전달하였습니다. A는 원고의 일부 주장사실에 관한 이의를 제기하기는 하였으나 결론적으로 이를 수긍하였고, 면담 당일에 사직서를 제출하였습니다.

그런데 피고는 원고에게 A가 이 사건 강간미수 행위와 관련된 사실관계를 일부 부인하면서 그 책임을 원고에게 돌리고 있다는 사실을 알려주지 않은 채, 단지 'A가 공식적인 징계절차에 회부될 경우 피해가 공개될 염려가 있다'는 점을 지속적으로 강조하였고, 이에 원고는 A를 징계 없이 사직 처리하는 데 동의하였습니다.

이후 원고는 A가 조사과정에서 원고에게 책임을 돌리는 태도를 보였다는 사실을 알게 되었고, 피고를 상대로 (i) A의 이 사건 강간미수 행위에 대한 사용자책임에 따른 손해배상과 (ii) 피고가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 '남녀고용평등법')상 A에 대한 징계, 피해자인 원고의 의견 청취 및 원고에 대한 추가적인 보호 내지 상담 조치 등 필요한 조치를 취하지 않은 행위 등에 대한 불법행위에 따른 손해배상을 청구하였습니다.

2. 판결 요지

(1) 강간미수 행위 관련 피고의 사용자책임 성부

제1심은 A의 이 사건 강간미수행위에 사용자책임에서 말하는 '사무집행 관련성'이 인정된다고 보아 피고의 원고에 대한 사용자책임을 인정하였고, 이 부분에 대해서는 원심 및 대상판결도 결론을 같이 하였습니다.

(2) 남녀고용평등법 관련 피고의 불법행위책임 성부

원심은 피고가 A에 대해 징계절차를 거치지 않고 사직 처리한 조치 등은 남녀고용평등법상 의무를

다하지 않은 위법한 행위에 해당하므로, 이에 따라 피고에게 불법행위책임이 인정된다고 판단하였습니다(서울중앙지방법원 2023. 8. 10. 선고 2022나45458 판결).

대상판결은 아래와 같은 이유로 피고가 원고에 대해 남녀고용평등법상 보호 의무 등을 제대로 이행하지 않았으므로 원고에 대해 불법행위책임을 부담한다고 판단하였습니다.

(1) 남녀고용평등법 제14조 제5항 전문의 '징계 등 필요한 조치'

- ① 위 규정에서 정한 '필요한 조치'가 반드시 징계절차만을 강제하는 것은 아니고 관련 실무매뉴얼상 비공식절차를 통한 분쟁해결을 배제되어야 하는 것도 아니나, 이러한 경우에도 피고로서는 직장 내 성희롱 사건을 해결하기 위해 신고인에게 객관적인 정보 및 다양한 선택지를 제공하여 신고인 스스로 가장 만족할 수 있는 문제 해결 방식을 선택할 수 있도록 도와야 하고, 공식적인 절차를 이용하게 될 경우에도 비밀유지를 위해 각별한 주의를 다할 의무가 있다. 그런데 피고의 인사전략실 및 법무실 직원은 원고와 면담하는 과정에서 원고가 불가피한 경우 일정 정도 비밀이 공개되는 것마저도 감수할 수 있다는 의사를 내비쳤고, 징계절차를 거치지 말아달라는 말을 먼저 꺼내지 않았음에도, 공식적인 징계절차를 거치게 되는 경우 어떤 장단점이 있는지를 객관적으로 설명하거나 비밀보장을 위한 방안을 강구하려는 최소한의 노력조차 없이 공식적인 징계절차에 회부될 경우 피해가 공개될 염려가 있다는 점만을 지속적으로 강조하면서 원고로 하여금 A에 대한 무징계 사직을 받아들일 것을 사실상 강권하였고, 이로써 원고가 다양한 선택지의 장단점을 충분히 검토하고 선택할 수 있는 권리를 침해하였다.
- ② 피고의 취업규칙과 성희롱 지침에 따르더라도, 피고는 A를 상벌위원회에 회부하여 징계 처분을 받도록 하여야 할 의무가 있음에도 징계절차를 생략하고 A를 임의사직으로 처리하였으므로, 피고가 위 규정에서 정한 '필요한 조치'를 다하였다고 평가하기 어렵다. 따라서 피고는 그 직원들이 성폭력 피해자인 원고에 대하여 위와 같은 법적인 의무를 다하지 못함으로써 정신적 피해를 준 데 대한 사용자책임을 부담한다.
- ③ 원고가 면담 과정에서 A의 임의사직 처리에 일부 긍정적 반응을 보이고, A의 사직에 대해 감사를 표한 바 있다고 하더라도, 그러한 사정만으로는 피고의 위 잘못을 치유하기에는 부족하다.

(2) 남녀고용평등법 제14조 제5항 후문의 '피해자 의견청취의무'

피고는 A의 진술을 바탕으로 원고가 먼저 A에게 A가 있는 쪽으로 가겠다고 제안했다는 등의 주장을 하면서 사용자책임을 면하려는 입장을 보이는데, 그렇다면 원고로서는 피고에게 A 진술의 구체적 양상이 어떤 것이었는지를 구체적으로 전달받고 A를 형사고소할지 여부 등 자신의 대응방안을 정리할 기회를 얻을 수 있어야 할 것인데, 피고는 이러한 원고의 권리를 존중하지 않은 채 원고에게 단순히 A가 사직서 제출 제안을 받아들이기로 했다는 점만을 전달함으로써 의견청취의무를 제대로 이행하지 않았다.

(3) 피고의 공식 입장문 발표 관련

피고는 직원들을 통해 '원고 측 요청 하에 기밀 보장을 최우선으로 하여 징계위원회를 거치지 않고 A로부터 사직서를 제출받아 처리한 것'이라는 취지의 공식 입장문을 발표하였으나, 원고가 징계절차를 거치지 않는데 동의하는 듯한 의사표현을 하는 과정에서 피고 직원들의 유도가 있었다는 점이 인정되는 이상, 위와 같은 입장발표 역시 적절한 것이었다고 평가하기 어렵다.

(4) 남녀고용평등법 제14조 제3항의 '피해자 보호조치의무'

모바일 어플리케이션의 익명 게시판에 원고를 공격하는 게시물이 올라오고 있었고 원고가 직장 내 성폭력으로 인한 정신적 충격으로 고통을 호소하고 있었음에도, 피고가 원고에 대한 지속적인 상담이나 인사상 배려 등 필요한 피해회복 지원조치를 충분히 하지 않았다.

3. 의의 및 시사점

직장 내 성희롱 사건에서는 피해근로자가 비밀유지를 요청하고 이에 사용자는 보안 유지를 위해 분쟁을 조기에 해결하고자 징계절차를 거치지 않은 채 가해근로자를 권고사직 처리하는 경우가 많습니다.

위와 같은 상황에서 대상판결은 사용자가 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱 사건을 조사 및 처리하는 과정에서 유의하여야 할 점을 구체적으로 제시하였습니다. 특히 대상판결은 사용자로 하여금 단순히 피해근로자의 의견을 듣는 것에 그치지 않고, 피해근로자에게 관련 제도나 사건 진행상의 필요하는 정보를 제공함으로써 피해근로자가 다양한 선택지를 충분히 검토할 기회를 보장받을 수 있도록 조력할 것을 요구하고 있습니다. 직장 내 성희롱 사건을 처리하는 과정에서 사용자는 피해근로자의 비밀유지 요청에 함몰되어 피해근로자에게 특정 절차에 따른 문제 해결을 종용하는 태도를 보이지 않고, 피해근로자에게 사건 진행에 관한 객관적인 정보를 제공하는 것이 바람직합니다.

나아가 대상판결은 판결은 구 남녀고용평등법 제14조 제5항(사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대해 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다)에 대한 사안이나, 직장 내 괴롭힘에 관한 근로기준법 제76조의3 제5항도 동일한 취지로 정하고 있으므로(사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대해 피해근로자의 의견을 들어야 한다), 사용자는 직장 내 괴롭힘 사건을 처리하는 과정에서도 대상판결을 참고할 필요가 있겠습니다.



2 최신판례

(6) 임상병리사 등의 당직 및 콜 대기시간이 근로시간에 해당하는지에 대한 기준을 제시하고, 임금 소급 인상분이 통상임금에 해당한다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2024. 11. 14. 선고 2021다220062, 2021다220079(병합), 2021다220086(병합), 2021다220093(병합) 판결]

1. 사안의 개요

피고는 복지사업, 연금사업 등을 시행함으로써 산업재해 근로자의 보건 향상과 근로자의 복지 증진에 기여함을 목적으로 설립된 공법인이고, 원고들은 피고 산하 병원들에서 근무하는 근로자들입니다.

원고들은 피고가 ① 상여금, ② 급식보조비, ③ 장기근속수당, ④ 직급보조비와 직책수행경비, ⑤ 맞춤형 복지포인트 ⑥ 임금(기본급과 상여금) 소급 인상분(이를 통틀어 이하 '이 사건 각 수당')을 통상임금에서 제외하였는데, 이를 포함하여 통상임금을 재산정하여야 한다고 주장하며 이 사건 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

가. 원심의 판단

원심은 (i) 이 사건 각 수당 중 '임금의 소급 인상분'은 고정성을 갖추지 못하였으므로 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하고¹⁾, (ii) 당직 및 콜대기 시간 전부가 「근로기준법」상 근로시간에 포함되며, (iii) 원고들과 피고 사이에 당직 근무에 관한 포괄임금약정이 체결되었다고 보기 어렵고, (iv) 피고의 신의칙 위반 주장을 기각하였습니다(부산고등법원 2021. 1. 21. 선고 2018나53408, 2018나53415(병합), 2018나53422(병합), 2018나53439(병합) 판결).

나. 대상판결의 요지

대상판결은 원심판결 가운데 상여금, 급식보조비, 장기근속수당, 직급보조비와 직책수행경비가 통상임금에 해당하고, 피고의 신의칙 위반 주장이 이유 없다는 판단에 대해서는 수긍하였습니다.

그러나, (i) 이 사건 각 수당 중 임금 소급 인상분이 통상임금에 해당하지 아니한다고 본 부분과, (ii) 당직 및 콜대기 시간 전부가 「근로기준법」상 근로시간에 포함된다고 본 원심의 판단에 대해서는 아래와 같은 이유에서 수긍하기 어렵다고 판단하고, 원심판결을 파기환송하였습니다.

(1) 임금 소급 인상분의 통상임금 해당 여부(통상임금 인정)

① 사용자가 소정근로의 가치를 평가하여 그에 대한 대가로 정한 이상 그것이 단체협상의 지연이라는 우연한 사정으로 소급 적용되었다 하여 통상임금이 아니라고 할 수는 없다.

1) '맞춤형 복지포인트'는 원심에 이르러 원고들이 주장을 철회하고 청구취지를 감축하여 판단 범위에서 제외되었습니다.



이 사건 임금 소급 인상분은 소정근로시간을 초과한 근로 또는 통상 근로 이상의 근로에 대하여 지급되거나 소정근로와 무관하게 지급된 것이 아니라 소정근로의 가치를 평가하여 그 대가로 지급된 것으로 보인다.

- ② 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 객관적인 성질에 따라 판단하여야 한다. 임금 소급 인상분이라고 하더라도 단체협약 등에서 이를 기본급, 정기상여금과 같이 법정 통상임금에 해당하는 임금으로 정하였다면 그 성질은 원래의 임금과 동일하다.
- ③ 소급기준일 이후 임금인상 합의 전까지 근로자들이 소정근로를 제공할 당시에는 임금의 인상 여부나 폭이 구체적으로 정해지지 않았더라도, 근로자들은 매년 반복된 합의에 따라 임금이 인상되면 임금 소급 인상분을 지급받으리라고 기대할 수 있었고, 노사 간 소급 적용 합의의 효력에 의해 소정근로에 대한 대가가 인상된 기본급을 기준으로 확정되었다고 볼 수 있다. 즉 위와 같은 노사합의로 소정근로에 대한 추가적인 가치 평가 시점만을 부득이 근로의 제공 이후로 미룬 것에 불과하다.

(2) 당직 및 콜대기 시간의 근로시간 해당 여부(심리미진에 따른 불인정)

- ① (관련 법리) 근로계약에서 정한 휴식시간이나 대기시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 근로계약의 내용이나 해당 사업장에 적용되는 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 해당 사업장에서의 구체적인 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 한다(대법원 2017. 12. 5. 선고 2014다74254 판결, 대법원 2018. 7. 12. 선고 2013다60807 판결). 그리고 당직근무를 하는 도중에 수행하는 업무의 내용과 질이 본래의 업무가 연장된 경우에 해당하거나 통상근무의 태양과 마찬가지로인지는 여부, 당직근무가 통상의 근무시간의 구속으로부터 완전히 벗어났는지 또는 통상근무의 태양이 그대로 계속되는지 여부, 당직근무를 하는 도중에 본래의 업무에 종사하게 되는 빈도 내지 시간의 장단, 당직근무를 하면서 충분한 수면시간이 보장되는지 여부 등을 충분히 심리하여 정해야 한다(대법원 1995. 1. 20. 선고 93다46254 판결, 대법원 1996. 6. 28. 선고 94다14742 판결).
- ② 원고들 중 운전기사와 기계·전기기사, 정선병원 외 다른 병원에서 근무한 방사선기사와 임상병리사의 경우 당직근무 중 수행한 업무의 내용이 무엇인지, 통상근무의 태양과는 차이가 있는지, 당직근무 중 자유롭게 이용할 수 시간이 어느 정도 있었는지 등을 알 수 있는 아무런 증거가 없다.
- ③ 피고 소속 일부 병원의 다른 방사선기사들이 이 사건 청구기간 중 일부 기간(2013년 3월부터 2014년 12월까지)에 평일 야간 및 휴일 근무를 한 것이 근로기준법상 근로시간에 해당한다고 인정한 판결이 선고되어 확정된 사실은 있으나, 원고들 중 해당 시기에 해당 병원에 근무하였던 방사선기사의 근무 내용 및 태양 등도 이들과 동일하였는지, 2015년 1월 이후 근무 내용 및 태양에 변화가 없었는지 등을 알 수 있는 자료가 없다.
- ④ 원고들 중 수술실 간호사, 정선병원의 방사선기사와 임상병리사의 경우 수술실, 영상의학실, 진단검사 의학실의 콜 건수 등에 관한 자료가 제출되었으나, 이것만으로는 해당 원고들이 통상근무 시간에 수행한 업무의 내용이 무엇이었는지, 통상근무와 당직 또는 콜대기 근무 사이의 근무 밀도 차이가 어느 정도

였는지, 자택에서 당직 또는 콜대기 중 콜을 받으면 몇 분 안에 출근해야 하는지 등을 알 수 없어, 위 원고들의 자택에서의 당직 또는 콜대기 근무시간 전부가 실질적으로 사용자인 피고의 지휘·감독 아래에 놓여있는 근로시간에 해당하는지, 그중 어느 범위까지 근로시간으로 보아야 하는지를 판단하기 어렵다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 대상판결 이전에도 ‘임금의 소급 인상분’의 통상임금 해당 여부와 관련하여 ‘근로자와 사용자가 소정근로의 가치를 평가하여 그에 대한 대가로 정한 이상 그것이 단체협상의 지연이라는 우연한 사정으로 인해 소급 적용되었다 하여 통상임금이 아니라고 할 수는 없다’라고 판단하며, 임금 소급 인상분이 통상임금에 해당한다고 판단한 바 있습니다(대법원 2021. 8. 19. 선고 2017다56226 판결). 같은 취지에서 대상판결은 노사합의로 소정근로에 대한 추가적인 가치 평가 시점만을 부득이 근로의 제공 이후로 미룬 경우에도, 그 노사합의에 따른 임금 소급 인상분이 통상임금에 해당한다는 점을 재차 확인하였습니다.

한편, 대법원은 이전에도 이미 대학병원의 임상병리사, 방사선사, 약사 및 간호사 등의 당직근무가 통상의 근무에 해당하는지가 문제된 사안에서, 이들이 수행한 당직근무의 내용이 전체적으로 보아 근무의 밀도가 낮은 대기성의 단속적 업무에 해당한다고 할지라도, 이들이 실제로 방사선 촬영, 병리검사, 투약, 긴급한 수술의 보조 등의 업무에 종사한 시간에 대해서는 통상임금 및 가산임금을 지급하여야 한다고 판단한 바 있고(대법원 1996. 6. 28. 선고 94다14742 판결), 방사선 기사들이 야간·휴일에도 평일과 같은 근로를 제공하였는지가 문제된 사안에서, ① 야간·휴일근무일에는 교대근무자가 없었던 점, ② 방사선기사들이 야간·휴일근무일에 담당하는 환자 대부분이 신속한 처치가 필요한 응급 환자였던 점, ③ 원고들이 야간·휴일근무일에 공백 시간 없이 수시 영상 촬영을 한 점, ④ 원고들의 야간·휴일 근로의 농도가 주간근무일에 비하여 낮다고 볼 수 없는 점, ⑤ 원고들이 야간·휴무일에 24시간 동안 근무한 점, ⑥ 사용자가 방사선기사들 중 한 명이 대기하지 않고 잠을 잤다는 이유로 경고 조치한 점 등을 종합하여, 야간·휴일의 근무시간 역시 동일한 근로시간에 해당한다고 판단한 서울고등법원의 판결을 모두 수긍하며(서울고등법원 2018. 3. 30. 선고 2017나2059957 판결), 이에 대한 피고의 상고를 모두 기각한 바 있습니다(대법원 2019. 6. 13. 선고 2018다229342 상고 기각 판결).

따라서, 대상판결은 임상병리사, 방사선사, 간호사 등의 당직근무나 콜대기 근무시간이 일률적으로 근로시간에 해당하기 어렵다고 단정한 것이 아니라, 대기시간 중 이들의 근무 태양, 통상의 근로시간과 업무 밀도의 차이 등을 구체적으로 살펴 근로시간 해당 여부를 판단하여야 하며, 대기시간이라 하더라도 통상의 근로시간에 준하여 실질적으로 사용자인 피고의 지휘·감독 아래에 있다는 객관적인 입증이 있을 경우에 대기시간이 근로시간으로 인정되는 원칙을 명확히 한 점에서 의의가 있습니다.

한편, 대상판결 선고 이후, 대법원은 2024. 12. 19. 통상임금의 개념 징표에서 ‘고정성’을 제외하는 취지의 전원합의체 판결을 선고하였는바(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190, 2023다302838 전원합의체 판결), 위 점을 고려하여 대상판결의 통상임금에 대한 판단 부분을 살펴 보시기 바랍니다.



2 최신판례

(7) 피해자가 피용자의 불법행위가 사무집행행위에 해당하지 않음을 알았거나 중대한 과실로 인하여 알지 못한 경우에 해당하여 사용자책임이 면책된다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2024. 11. 14. 선고 2022다281378 판결]

1. 사안의 개요

원고는 경영관리 컨설팅 등의 업무를 영위하는 회사이고, 피고는 조합원의 농업생산성 증진과 조합원의 경제적, 사회적 지위를 향상을 목적으로 하는 법인입니다. 피고는 분사무소로 '경제사업소'(이하 '이 사건 경제사업소')를 두어, 조합원이 생산한 농산물의 위탁·판매하는 로컬푸드매장 등 업무를 담당하도록 하고 있습니다.

A는 1988. 2.경 피고에 은행 직원으로 입사하여 2020. 1. 6.부터 이 사건 경제사업소의 장(지배인)으로 재직하였습니다.

A는 2020. 4. 28.경 B회사가 원고로부터 40억 원을 대출받을 수 있도록 'B회사는 부동산을 개발하는 사업의 대출금액 90억 원을 당 점포에서 취급하는바, B회사가 원고에게 2020. 7. 29.까지 대출금 40억 원을 상환하지 않을 때 피고가 40억 원을 즉시 대위변제 지불할 것을 각서한다'라는 내용의 대위변제 지불각서(이하 '이 사건 지급보증서')의 그 하단 지급보증확약인(각서인)란 중 '조합장' 글씨 옆에 이 사건 경제사업소의 사용인감을 날인하였고, 피고의 인감이 날인된 이 사건 경제사업소의 사용인감계와 피고의 인감증명서를 첨부하여 원고에게 교부하였습니다.

원고는 2020. 4. 29. 이 사건 지급보증서를 수령하고 B회사에 40억 원을 대여하였는데(이하 '이 사건 대출금'), 이후 B회사로부터 이 사건 대출금을 변제받지 못하자 2020. 6. 23. 피고를 상대로 이 사건 소를 제기하였습니다.

이 사건에서는 피고의 사용자책임 성부와 관련하여 A의 불법행위 및 사무집행 관련성이 인정되는지, 원고에게 중과실이 있는지가 주된 쟁점으로 다뤄졌습니다.

2. 판결 요지

가. 제1심 및 원심의 판단

제1심은, (i) A가 이 사건 지급보증서에 따른 지급보증인 「농업협동조합법」 제57조 제2항을 위반하여 무효임에도 불구하고 아무런 권한 없이 무효인 이 사건 지급보증서를 작성하여 원고에게 교부한 행위는 원고에 대하여 불법행위를 구성하며, (ii) 피고의 피용자인 A가 원고에게 이 사건 지급보증서를 작성하여 준 행위는 외형상 객관적으로 피고의 사무집행행위와 관련된 것이고, (iii) 이에 대한 원고의 중과실을 인정하기 어렵다고 보아 피고의 사용자책임을 인정하였습니다(수원지방법원 안산지원 2021. 8. 26. 선고 2020가합8996 판결).

원심은 피고의 사용자책임 성립 여부, 원고의 중과실 여부, 양 당사자 사이의 과실비율에 대하여 제1심과 같은 취지로 판단하고, 다만 원고가 대여금 중 일부를 변제받은 사실이 인정된다고 하여 구체적인 손해액 부분만 제1심과 다르게 판단하였습니다(수원고등법원 2022. 9. 7. 선고 2021나21872 판결).

나. 대상판결의 판단

대상판결은 피고의 사용자책임 성부와 관련하여 (i) A의 불법행위 및 (ii) 사무집행 관련성이 인정된다고 본 원심의 판단은 수긍하였으나, (iii) 원심이 원고가 이 사건 지급보증에 A의 직무권한 내의 행위라고 믿은 데 중대한 과실이 있다는 점에 관한 증거가 부족하다고 보아 피고의 면책 주장을 배척한 것은 아래와 같은 이유로 수긍하기 어렵다고 판단하여 원심판결을 파기환송하였습니다.

- ① (관련 법리) 피용자의 불법행위가 외형상 객관적으로 사용자의 업무와 관련된 것으로 보여지는 경우에 사용자 하여금 그에 대해 책임을 지게 하는 이른바 외형이론은 그 외형에 대한 사회적 신뢰의 보호와 형평의 관념에서 우러나온 것이므로, 그것이 사무집행행위에 해당하지 않음을 피해자 자신이 알았거나 중대한 과실로 인하여 알지 못한 경우에는 공평의 관점에서 상대방을 구태여 보호할 필요가 없다고 봄이 상당하고, 이를 판단함에 있어서는 그 행위가 법령상의 제한을 위반한 것인지에 대한 상대방의 인식가능성, 상대방의 경험이나 지위, 쌍방의 종래의 거래관계, 당해 행위의 성질과 내용 등을 종합적으로 고려하여야 한다(대법원 2007. 9. 6. 선고 2005다20422 판결).
- ② 지역농협인 피고로 하여금 무효인 지급보증행위에 대한 사용자책임을 부담하여 손해를 배상하도록 하면, 강행법규가 금지하는 내용을 실현하는 것과 동일한 결과가 초래될 여지가 있다.
- ③ 원고가 B회사에 거액의 돈을 대여할지 여부를 결정함에 있어서 이 사건 지급보증서가 갖는 의미 내지 비중이 매우 컸을 것으로 보이는 점 및 원고의 금융업 등 운영 경력과 전문성 등을 고려하면, 원고는 스스로 피고의 채무부담에 관한 법률상 제한이나 피고 임직원의 업무 범위 등에 관하여 비교적 어렵지 않게 이를 검토하여 확인할 수 있는 위치에 있었다.
- ④ 원고는 이 사건 지급보증서를 교부받을 무렵 이 사건 경제사업소장인 A가 이 사건 지급보증서를 작성할 권한이 있는지, 이 사건 지급보증서에 따른 지급보증에 유효한지, 피고의 이사회 결의가 필요하지 않은지 등에 관하여 의문을 가졌던 것으로 보인다. 그렇다면 원고로서는 A의 피고 내에서의 지위나 권한, 피고의 지급보증 가능성이 여부나 그 절차 등을 알아보는 등 적절한 조치를 취하여 그 의문사항을 보다 분명하게 확인하여야 했다. 그런데 원고가 자신의 의문과 관련하여 피고에게 관련 사실관계 등을 문의하였음을 인정할 아무런 증거가 없으며, 원고가 이러한 확인 조치를 취하는 것이 현실적으로 불가능하거나 어렵다고 볼 사정은 없다.
- ⑤ 오히려 원고는 이 사건 대출을 실행한 뒤 일주일도 지난 후에야 피고에게 이 사건 지급보증에 관하여 확인하였는데, 이 점에서 원고가 이 사건 지급보증서를 교부받기 전에 조금만 주의를 기울였다더라면 A의 행위가 그 직무권한 내에서 적법하게 행하여진 것이 아니고 피고의 지급보증에 무효라는 사정을 충분히 알 수 있었다고 볼 수 있다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 '사용자책임이 면책되는 피해자의 중대한 과실이라 함은 거래의 상대방이 조금만 주의를 기울였더라면 피용자의 행위가 그 직무권한 내에서 적법하게 행하여진 것이 아니라는 사정을 알 수 있었음에도 만연히 이를 직무권한 내의 행위라고 믿음으로써 일반인에게 요구되는 주의의무에 현저히 위반하는 것으로 거의 고의에 가까운 정도의 주의를 결여하고, 공평의 관점에서 상대방을 구태여 보호할 필요가 없다고 봄이 상당하다고 인정되는 상태를 말한다'고 판시하여(대법원 2005. 2. 25. 선고 2003다36133 판결), 중과실의 의미를 상당히 엄격하게 해석하는 입장입니다.

대상판결은 금융기관인 피해자가 지급보증서를 교부받기 전에 지급보증의 유효성 여부를 비교적 어렵지 않게 판단할 수 있다는 점 등을 이유로 피해자의 중대한 과실을 인정하였습니다. 사용자의 사용자책임이 면책되는 사례가 거의 없는 점에 비추어 보면, 대상판결은 주목할 만한 판례입니다.

한편, 대상판결의 사안과 같이 직원의 행위에 대한 사용자책임이 거래 상대방의 중과실 등으로 인하여 면책될 수 있는 경우라고 하더라도, 사용자가 해당 직원에 대해 징계 처분으로 나아갈 수 있는지 여부는 별개의 문제입니다. 따라서 직원의 비위행위로 인해 사용자책임의 성립 여부가 문제되는 경우 사용자는 향후 해당 직원에 대한 인사조치 등에 대비하여, 비위행위에 관한 사실관계를 구체적으로 파악하고 관련 자료를 확보해 두는 것이 바람직합니다.



2 최신판례

(8) 근무시간 중 자녀 식사준비 등의 사적인 목적으로 자택에 체류 하는 등, 상습적으로 근무지를 이탈한 영업직 사원을 해고한 것은 정당하고, 익명 제보에 따라 현장조사 방식으로 진행한 채용행위가 적법하다고 본 사례

[대상판결: 서울고등법원 2024. 11. 8. 선고 2023나2010106 판결]

1. 사안의 개요

피고는 차량 제조·판매업 등을 목적으로 하는 회사이고, 원고는 피고의 영업직 사원으로 근무하였습니다.

피고는 원고가 근무시간 중 상습적으로 자택에 체류한다는 내부 제보를 받고, 2020. 3. 9.부터 2020. 4. 16.까지 원고가 거주하는 아파트 주차장에 차량을 주차한 후, 차량 안에서 캠코더 등을 세팅하여 원고가 근무시간 중 자택에 출입 모습을 촬영하는 방식으로 현장조사를 실시하였습니다(이하 '이 사건 현장조사 행위'). 조사결과, 원고가 위 조사기간 중 당직일을 제외한 영업일 26일간 매일 평균 3시간 34분 동안 자택에 체류한 사실을 확인하였습니다. 이에 피고는 징계절차를 거쳐 '상습근태불량 및 근무지 무단이탈', '근무시간 중 사적 활동', '기타 피고 지침 위반'을 사유로 원고에 대해 징계하고 처분을 하였습니다(이하 '이 사건 해고').

원고는 경기지방노동위원회에 대한 구제신청 및, 중앙노동위원회에 대한 재심신청을 하였으나, 위 구제신청과 재심신청은 이 사건 해고는 그 사유 및 절차, 양정이 정당하다는 이유로 모두 기각되었습니다.

이후 원고는 피고를 상대로 이 사건 해고가 무효임을 확인한다는 등의 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

제1심은 이 사건 해고에는 징계절차의 위법이 없고, 징계사유가 존재할 뿐만 아니라 징계재량권의 일탈·남용이 있다고 보기 어렵다고 보아 원고의 청구를 모두 기각하였고(서울중앙지방법원 2023. 2. 10. 선고 2021가합541337 판결), 대상판결도 위와 같은 제1심의 판단을 수긍하며 원고의 항소를 기각하였습니다.

특히 이 사건에서는 피고가 원고의 자택 근처에서 캠코더 등으로 촬영하는 현장조사를 통해 포착된 원고의 징계혐의사실이 불법 채용에 해당하여 징계사유로 인정될 수 있는지가 핵심적으로 다퉈졌습니다. 이에 대해 대상판결은 이 사건 현장조사 행위는 원고의 초상권 및 사생활의 비밀과 자유의 보호영역을 침범한 것이라고 평가할 여지가 있기는 하나, 원고의 근태 확인 및 증거확보 등을 위하여 필요하고 부득이한 것이었음이 인정되고, 원고의 초상권 등이 침해당하는 결과가 초래되었다고 하더라도 이는 그 목적의 정당성, 수단·방법의 보충성과 상당성 등을 고려할 때 원고가 수인하여야 하는 범위 내에 속한다고 할 것이어서, 피고의 채용행위가 위법하다고 단정할 수 없고 보아, 이 사건 해고의 징계사유가 존재한다고 판단하였습니다.

대상판결이 위와 같이 이 사건 현장조사 행위가 위법하지 않다고 판단한 이유는 아래와 같습니다.

- ① 피고는 영업직 사원인 원고가 지점 밖에서 성실히 영업활동을 하리라는 고도의 신뢰하에 2017년부터 2019년 까지 매년 8,000만 원 이상의 적지 않은 임금을 지급해왔다.
- ② 피고로서는 영업직 사원들의 근무태만을 확인하기 위하여 영상을 촬영하는 방법 외에는 달리 현실적인 방법이 없었던 것으로 보인다.
- ③ 원고는 '피고가 피고 직원이 아닌 제3자를 통하여 현장조사를 하였고, 이 경우 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제22조의7 제1항 제4호 등을 위반한 것으로 위법 소지가 더욱 크다'는 취지로 주장하나, 원고의 주장과 같은 의심을 불러일으킬 증거가 부족하다.
- ④ '근무시간 중 어디에서 무슨 활동을 하는지'가 전적으로 사생활의 영역에 속한다고 단정하기 어렵다.
- ⑤ 원고의 아파트 주차장은 누구나 자유롭게 출입할 수 있는 공개된 장소로 보이고, 피고는 공동현관 안으로 들어 가는 등의 방법을 통해 원고의 내밀한 생활관계까지 탐지하지 않았으며, 원고의 아파트 공동현관과 원고의 차량만을 촬영하였는바, 피고의 현장조사는 제보의 진위를 확인하기 위해 필요한 범위 내에서만 이루어졌고, 이는 상당한 정도의 방법을 이용하여 이루어졌으므로, 이를 피고 단체협약에서 금지하는 '사찰'이라고 볼 수 없다.
- ⑥ 피고 감사부서 직원의 채증행위가 건조물침입 또는 개인정보 보호법위반 등 위법행위에 해당한다고 단정하기 어렵다.
- ⑦ '사무실 당직근무를 제외한 26일의 영업일 내내 매일 평균 3시간 34분간 자택에 체류하여 근무지를 이탈하여 근무하지 않았다'는 중대한 비위사실을 단지 '지점장의 호출 및 면담'으로 적발하거나 예방할 수 있었다고 보기는 어렵다. 그러한 방법으로는 해당 근로자가 근무지 이탈 행위를 스스로 인정하지 않는 이상 징계사유를 증명하기 어렵고, 다른 근로자에 대한 일반예방적 효과도 기대할 수 없다. 한편, 디지털 장비 등을 이용하여 근무지 이탈 의혹이 있는 근로자의 위치를 추적하는 방식, 즉 위치 추적 방식은 불법성이 짙다. 결국 징계사유 증명의 책임이 있는 사용자가 근무지 이탈 비위행위를 하는 근로자에 대한 징계사유 존재 여부를 판단·증명하기 위하여, 현장조사보다 근로자에 대한 기본권 제한이 더 적은 방식의 대안을 생각하기 어렵다.
- ⑧ 원고는 현장조사를 한 사람을 경찰에 주거침입 및 개인정보 보호법위반 혐의로 고소하였으나, 경찰서장은 불송치(혐의 없음) 결정을 하였다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 근무태도를 파악하기 어려운 영업직 사원들의 근무태만을 증명하기 위한 현장조사가 적법한 현장조사에 해당할 수 있는 가능성과 그 판단 기준을 제시하였다는 점에서 의의가 있습니다.

사용자의 채증행위는 근로자에 대한 초상권 침해 및 주거침입, 경범죄처벌법 위반 등의 형사상 문제와 관련성이 있고, 조사과정에서의 채증행위가 위법할 경우 그러한 조사는 근로자에 대한 표적 감사를 내지는 불법 사찰로 판단될 위험이 있습니다. 따라서 특정 근로자의 비위행위에 대한 제보가 있는 경우, 그러한 제보를 문서로 기록하여 두고, 다른 방법으로는 비위행위를 확인할 수 없는 경우에 한하여 근로자의 사생활이 침해될 위험성을 최소화하기 위한 방법으로 비위행위에 대한 현장조사를 진행하는 것이 필요합니다.

다만, 대상판결의 사안은 영업사원에 대해 실적 등을 이유로 징계를 할 수 없는 단체협약상 제한이 있어서 실적 부진을 문제삼은 것이 아니라 근무시간 중 업무와 무관한 행위를 한 것에 대해 피해를 최소화하는 차원에서 감사를 한 것이라는 특수성이 있습니다.

대상판결은 현재 원고가 상고하여 상고심 계속중입니다(대법원 2024다316537호 사건).

2 최신판례

(9) 근로자가 업무상 미팅 후 미팅참석자끼리 저녁 식사를 마치고, 음주 상태로 전기자전거를 타고 귀가하다가 사망한 것은 업무상 재해에 해당한다고 본 사례

[대상판결: 서울행정법원 2024. 11. 8. 선고 2023구합76990 판결]

1. 사안의 개요

원고는 A(이하 '망인')의 배우자이고, 망인은 2005년부터 B회사(이하 '이 사건 회사')에서 근무하다가, 2021. 11. 1. 사망한 사람입니다. 피고는 근로복지공단입니다.

망인은 2021. 11. 1. 이 사건 회사 외부에서 저녁식사를 한 후 회사 부근에서 전기자전거를 타고 자택으로 가다가 C대교 교차로에서 횡단보도 신호 대기를 위하여 정지하였습니다. 망인은 정지하여 있던 중 불상의 이유로 넘어져 도로 위로 쓰러졌고, 지나가던 버스가 망인의 머리를 역과하여 사망하였습니다(이하 '이 사건 사고').

피고는 2023. 6. 16. '망인이 이 사건 사고 당일 16:35경부터 19:40경까지 저녁 식사를 한 것은 업무와 관련된 공식적인 행사라고 명확하게 확인되지 않고, 참석자와의 음주로 혈중알콜농도가 0.162%의 음주 상태가 확인되는 등 장시간 음주를 하는 행위는 출퇴근 행위가 중단된 경우로서 사적 행위로 인한 일탈·중단으로 판단되며, 이 사건 사고는 망인의 음주운전에 기인하여 발생한 사고로 도로교통법 제44조제1항에 위반한 행위에 해당하므로, 업무상 재해에 해당하지 않는다'는 취지의 이유로 유족급여 및 장의비 부지급 결정을 하였습니다(이하 '이 사건 처분').

원고는 이 사건 처분에 불복하여, 그 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 아래와 같은 이유로 (i) 이 사건 사고가 출퇴근 재해에 해당하고, (ii) 특히 이 사건 사고는 전기자전거를 이용한 퇴근 과정에서 통상 수반되는 위험의 범위 내에 있는 것으로서 「산업재해보상보험법」 제37조 제2항 본문이 말하는 '근로자의 범죄행위가 원인이 되어 발생한 사망'에 해당하지 않는다고 판단하고, 이 사건 사고가 출퇴근 재해에 해당한다고 보아 이 사건 처분을 취소하였습니다.

(1) 출퇴근 재해 해당 여부

- ① (관련 법리) 「산업재해보상보험법」 제37조 제3항 본문은 '출퇴근 경로 일탈 또는 중단이 있는 경우에는 해당 일탈 또는 중단 중의 사고 및 그 후의 이동 중의 사고에 대하여는 출퇴근 재해로 보지 아니한다'고 규정하고 있다. 출퇴근 경로의 일탈 또는 중단 여부를 판단할 때에는 통상적인 경로와 해당 근로자가 선택한 경로 사이의 물리적인 거리, 근로자가 중간에 경유한 장소나 시설의 용도, 근로자가 그 장소나 시설에 머무른 시간 등의 제반 사정을 종합적으로 고려하여야 한다.

- ② 망인은 2021. 11. 1. C공장에서 출장 온 D와 C공장 건전성 지표 미팅을 하였다. 위 미팅의 참석자는 망인과 D 두 명뿐이었다. 위 미팅은 2021. 11. 1. 16:30경 종료되었고, 망인과 D는 이 사건 회사 본사와 약 300m 정도 떨어진 위치에 있는 고깃집에서 저녁 식사를 하게 되었다.

D는 위 미팅에 참석하기 위하여 C공장에서 서울 용산구에 있는 이 사건 회사의 본사까지 출장을 왔고, 위 미팅이 끝난 시간은 저녁 식사를 할 무렵이었는데, 미팅을 한 후에 미팅참석자끼리 회사 근처 식당에서 저녁 식사를 하는 것은 통상적으로 어느 정도 업무관련성이 유지되고 있는 상태라고 봄이 타당하다.

- ③ 망인은 저녁 식사 대금을 이 사건 회사의 법인카드로 결제하였는데, 당시 망인은 팀장의 지위에 있지 않았으므로 법인카드를 발급받은 당사자가 아니었고, '업무상 목적으로 비용을 결제하여야 할 경우' 등에만 법인카드 소지가 가능하였다. 따라서 망인이 저녁 식사를 법인카드로 결제하였다는 점에 비추어, 해당 식사 자리가 업무상 목적이 있는 자리였음을 추정할 수 있다.
- ④ 망인은 서울 송파구에 있는 자택에서부터 서울 용산구에 있는 이 사건 회사의 본사까지 주로 전기자전거를 이용하여 출퇴근하였고, 이 사건 사고 당일에도 전기자전거를 이용하여 출근하였다. 그리고 망인과 F의 저녁 식사 자리는 어느 정도 업무관련성이 유지되고 있는 상태였고, 19:40경 종료되어 저녁 식사가 이루어진 시간도 비교적 길지 않았던 것으로 보이는바, 저녁 식사를 마친 후에 망인이 출근할 때 사용하였던 전기자전거를 타고 다시 자택으로 이동한 것은 여전히 퇴근의 성격을 가지고 있는 것으로 보이고, 저녁 식사 이후의 귀가 과정이 사적인 귀가 과정으로 전환되었다고 보기 어렵다.
- ⑤ 이 사건 사고 당일 망인의 귀가 과정에서 순리적인 경로 등을 벗어난 비정상적인 일탈이 존재한다고 볼 만한 사정도 보이지 않는다.

(2) 이 사건 사고가 「산업재해보상보험법」 제37조 제2항 본문의 '근로자의 범죄행위가 원인이 되어 발생한 사망'에 해당하는지 여부

- ① **(관련 법리)** 「산업재해보상보험법」 제37조 제2항 본문에서 규정하고 있는 '근로자의 범죄행위가 원인이 되어 발생한 사망'이라 함은 근로자의 범죄행위가 사망 등의 직접 원인이 되는 경우를 의미하는 것으로, 근로자가 업무수행을 위하여 운전을 하던 중 발생한 교통사고로 인하여 사망한 경우, 해당 사고가 근로자의 업무수행을 위한 운전 과정에서 통상 수반되는 위험의 범위 내에 있는 것으로 볼 수 있다면, 그 사고가 중앙선 침범으로 일어났다는 사정만으로 업무상 재해가 아니라고 설불리 단정하여서는 아니 되고, 사고의 발생 경위와 양상, 운전자의 운전 능력 등과 같은 사고 발생 당시의 상황을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다(**대법원 2022. 5. 26. 선고 2022두30072 판결**).
- ② 망인은 D와의 저녁 식사를 마친 후에 서울 용산구에 있는 이 사건 회사의 본사에서부터 E대교 교차로까지 약 18km의 거리를 약 1시간 동안 전기자전거를 운전하여 이동하였는데, 망인이 이 사건 사고 당일 전기자전거를 운행한 거리, 시간 등을 고려하여 보면, 망인이 비록 저녁 식사 자리에서 음주를 하였다고 하더라도, 망인은 전기자전거를 운행할 능력이 충분히 있는 상태였던 것으로 판단된다.
- ③ 이 사건 사고 당시의 영상을 살펴보면, 망인은 E대교 교차로에서 횡단보도 신호 대기를 위하여 정지하였는데, 망인이 정지하기 전까지 심하게 비틀거리거나 중심을 잡지 못하는 등의 모습은 보이지 않는다.

이 사건 사고 직전 망인의 전기자전거 운행 모습에 비추어 보더라도, 망인은 전기자전거를 운행할 능력이 충분히 있는 상태였던 것으로 보인다.

- ④ 비록 망인이 저녁 식사 자리에서 음주를 한 채 전기자전거를 운행하여 구 도로교통법(2023. 10. 24. 법률 제19745호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 도로교통법') 제44조제1항을 위반함에 따라 구 도로교통법 제156조 제11호의 범죄를 저질렀고, 구 도로교통법 제13조의2를 위반하여 인도 위에서 전기자전거를 운행하기는 하였으나, 망인은 전기자전거를 운행할 능력이 충분히 있었고, 구 도로교통법 제13조의2를 위반한 행위에 대한 과태료나 범칙금 조항이 존재하지 않는 점 등에 비추어 보면, 이 사건 사고가 오로지 또는 주로 망인의 범죄행위로 인하여 발생하였다고 보기 어렵다.

오히려 이 사건 사고는 망인이 평소에 전기자전거를 이용하여 출퇴근을 하면서 노면의 상태, 교통상황 등의 주변 여건과 결합하여 언제든지 발생할 수 있었던 위험이 현실화된 것이라고 보이므로, 이 사건 사고는 전기자전거를 이용한 퇴근 과정에서 통상 수반되는 위험의 범위 내에 있는 것으로 판단된다.

3. 의의 및 시사점

「산업재해보상보험법」은 '통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고'를 업무상 재해로 본다고 규정하면서도(산업재해보상보험법 제37조제1항제3호), '출퇴근 경로 이탈 또는 중단이 있는 경우에는 해당 이탈 또는 중단 중의 사고 및 그 후의 이동 중의 사고'는 업무상 재해에 포함되지 않는다고 규정하고 있습니다(제37조 제3항 본문). 이에 근로자가 출퇴근 중간에 외부 장소를 거치는 경우 '출퇴근 경로 이탈 또는 중단'에 해당하는지가 빈번하게 문제됩니다.

법원은 일반적으로 근로자가 업무관련성이 없는 회식에 참여하는 경우, 통상적인 출퇴근 경로의 이탈 또는 중단이 있는 경우에 해당한다고 판단하고 있는데(서울행정법원 2021. 6. 18. 선고 2019구합76030 판결, 항소 기간 도과로 확정), 대상판결은 법인카드 사용 여부, 회식이 이루어진 경위, 회식의 참석자·위치·내용 등 여러 요소를 살펴봄으로써 회식의 업무관련성에 관한 판단 기준을 한층 구체화하였다는 점에서 의의가 있습니다.

한편, 「산업재해보상보험법」은 '근로자의 범죄행위가 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망'은 업무상 재해의 범위에서 제외하고 있는데(제37조 제2항), 이러한 제외 사유는 근로자에게 법 위반 사실이 있다는 사정만으로 곧바로 인정되는 것이 아니라, 사고 당시 운전자의 인지 상태나 행동 양태, 사고가 발생한 경위나 양상 등과 같은 사고 발생 당시의 구체적인 상황을 고려하여, 해당 사고가 근로자의 업무수행을 위한 운전 과정에서 통상 수반되는 위험의 범위 내로 평가할 수 없는 경우에 해당될 수 있다는 점을 대상판결을 통해 다시금 확인할 수 있습니다.

대상판결은 피고가 항소하지 않아 2024. 11. 30. 확정되었습니다.



2 최신판례

(10) 연합하여 전체 근로자의 과반수를 초과하는 두개의 노동조합과의 합의에 따라 도입한 탄력적 근로시간제는 적법·유효하다고 본 사례

[대상판결: 서울중앙지방법원 2024. 11. 7. 선고 2021가합569489 판결]

1. 사안의 개요

피고는 A전력공사의 물적분할에 의해 2001.4.2. 설립된 시장형 공기기업이며, 원고들은 피고 소속 근로자 또는 근로자였던 사람들입니다.

피고 사업장에는 2001. 7. 24. 피고를 포함하여 A전력공사로부터 물적 분할된 5개의 회사 소속 근로자들을 조합원으로 하여 설립된 B산업노동조합(이하 'A산별노조')이 설치한 C본부(이하 'B노조')가 2011. 7.까지 피고의 단일노동조합으로 활동해 왔으나, 복수노동조합제도의 허용으로 2011. 7. 25. D노동조합(이하 'D노조')이 설립되었습니다. 이후 D노조는 피고 내의 다수 노조가 되었고, 2013년까지 과반수 노동조합이었다가 2014년경 과반수 노동조합의 지위를 상실했습니다.

C노조와 D노조는 2016. 1. 5. D노조의 2016년도 임금교섭 요구에 따라 진행된 교섭창구 단일화 과정에서 자율적 단일화에 의한 연합교섭노조(이하 'D연합노조')를 구성하였고, 이 연합노조의 대표자를 C노조 대표자와 D노조 대표자로 합의하였으며, 2016. 1. 20. 자율적 단일화에 의한 연합교섭노조 세부규정을 마련하였습니다. D연합노조는 2016. 2. 2. 2016년도 단체협약의 체결을 위한 교섭대표노동조합으로 결정되었습니다.

이후 C노조와 D노조 소속 조합원들은 2016. 10. 24. 새로운 노동조합인 E연합노동조합(이하 "E연합노조")를 설립하였고, E연합노조는 과반수 노동조합의 지위에서 2017. 1. 13. 피고와 2016년도 단체협약과 임금협약을 각 체결하였습니다.

C노조가 소속된 B산별노조는 2017. 8. 18. 및 2017. 10. 16. C노조 소속 조합원들에게 새로이 설립된 E연합노조를 탈퇴할 것을 당부하였고, 그 결과 E연합노조는 2017년 하반기에 과반수 노동조합의 지위를 상실하였습니다.

이후 피고와 C노조, D노조는 2017. 12. 22. 탄력적 근로시간제에 관하여 합의하였습니다(이하 '이 사건 합의'). 이 사건 합의 당시 피고에는 C노조, D노조, D연합노조 등을 포함하여 총 5개의 노동조합이 존재하였는데, 그 중 어느 노동조합도 과반수 노동조합이 아니었습니다. 다만 C노조와 D노조에 속한 조합원의 수를 합하면 피고 소속 전체 근로자의 과반수를 초과하였습니다.

원고들은 이 사건 합의의 주체인 C노조, D노조가 이 사건 합의 당시 피고의 과반수 근로자로 조직된 단일

노동조합이 아니었고, C노조 대표자와 D노조 대표자는 피고 소속 전체 근로자 과반수의 동의로 선출된 근로자대표가 아니었다는 점을 이유로, 피고가 시행한 탄력적 근로시간제가 적법하게 도입되지 않았음을 주장하면서 피고를 상대로 임금청구 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결에서는 이 사건 합의의 유효성과 관련하여, 이 사건 합의가 「근로기준법」 제51조 제2항, 제24조 제3항이 정한 ‘과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자의 과반수를 대표하는 사람(근로자대표)과의 서면합의’에 해당하는지가 핵심 쟁점으로 다뤄졌습니다.

대상판결은 아래와 같은 이유로 이 사건 합의가 「근로기준법」 제51조 제2항이 정한 근로자대표와의 서면합의로서 유효하므로 피고가 이 사건 합의에 따라 탄력적 근로시간제를 도입한 것 또한 적법·유효하다고 보았고, 이와 다른 전제에 선 원고들의 미지급 연장근로수당 등 청구를 전부 기각하였습니다.

- ① 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노동조합법’) 제29조의2 제4항은 교섭대표노동조합이 될 수 있는 ‘전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합’에는 ‘2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우’를 포함한다고 규정하고 있다. C노조 및 D노조가 연합 등의 방법으로 피고 소속 전체 근로자의 과반수가 되는 경우 그 대표자들을 근로조건에 관한 사용자와의 합의주체로서 실질적으로 ‘근로자의 과반수를 대표하는 자’로 볼 수 있는지에 관하여 위 규정을 참고할 수 있다.
- ② 근로기준법은 근로자 과반수를 대표하는 근로자대표의 선출방법을 규정하지 않고 있으며, 이에 관하여 확립된 법리도 없으므로, 근로자대표의 민주적 정당성이 반드시 근로자들로부터 직접 선출하는 방식으로만 갖추어져야 하는 것은 아니다.
- ③ C노조, D노조가 2016. 1. 20. 자율적 단일화에 관한 합의 후 결성한 D연합노조는 비록 이 사건 합의 당시 과반수 노동조합의 지위에 있지는 않았지만 2016년경부터 이 사건 합의 직전인 2017년경 중후반까지 과반수 노동조합의 지위에 있었으며, C노조와 D노조 소속 조합원 수를 합하면 피고 소속 전체 근로자의 과반수를 초과하였다.
- ④ 원고들은 피고 소속 근로자들이 2020년경부터 근로자대표를 선출하였음을 이유로 이 사건 합의가 근로자대표와의 서면합의라는 요건을 충족하지 못하여 위법하다는 점을 피고도 인지하였다고 주장하지만, 피고가 2020년경부터 근로자대표로 선출된 자와 탄력적 근로시간제에 관한 합의를 하였다고 하여 근로자대표로 선출된 자가 없던 시기에 실질적으로 근로자대표라고 볼 수 있는 자와 체결한 이 사건 합의의 효력이 반드시 부정되지 않는다.
- ⑤ C노조 대표자와 D노조 대표자는 D연합노조가 설립된 2016. 10. 24.경부터는 D연합노조의 공동대표자로서, D연합노조가 과반수로 구성된 노동조합의 지위를 상실한 이후인 2018. 1.경에는 연합교섭노동조합의 공동대표자로서 단체교섭을 할 권한을 가지고 있었다.
- ⑥ C노조와 D노조는 이 사건 합의 직후인 2017. 12. 28.부터 2018. 1. 9.까지 “제2017년 임금협약 잠정 합의(안)”에 관한 찬반 투표를 진행하였는데, 위 찬반 투표는 77%(선거명부 1,351명 대비)의 투표율과 87.9%의 찬성률을 기록하였으므로 위 찬반투표는 C노조와 D노조 소속 근로자들이 이 사건 합의를 승인하는 성격을 포함하고 있다.

- ⑦ 피고는 이 사건 합의 이전인 2004년경부터 피고의 제주사업소에서 노사합의를 거쳐 탄력적 근로시간제를 시행하고 있었으며, 이는 약 10년의 시간에 걸쳐 피고의 다른 사업소로 순차적으로 확대되었으며, 탄력적 근로시간제를 도입하는 내용의 이 사건 합의의 체결과정에도 피고의 전국 사업소 차원에서 근로자들이 참여하였다.
- ⑧ 이 사건 합의 당시 피고 내에서 C노조 대표자 및 D노조 대표자 외 근로자 과반수를 대표할 기관이나 사람이 존재하지 않았으며, C노조 대표자 및 D노조 대표자는 이 사건 합의 무렵 근로자대표로서의 역할을 수행하였고, 피고 소속 근로자들 역시 C노조 대표자 및 D노조 대표자를 근로자대표로서 인식하고 있었던 것으로 보인다. 이에 원고들을 비롯한 피고 소속 근로자들은 수년 동안 이 사건 합의의 효력에 대해 아무런 이의가 없었다.
- ⑨ C노조와 D노조는 최근까지도 이 사건 합의에 따른 탄력적 근로시간제에 따라 근무하기를 희망하는 것으로 보인다.

3. 의의 및 시사점

「근로기준법」은 탄력적·선택적 근로시간제 도입(제51조 제2항, 제51조의2, 제52조), 근로시간 연장(제53조 제3항), 유급휴일 대체(제55조 제2항), 보상휴가제 실시(제57조) 등을 위하여 근로자대표와의 서면합의를 요구합니다. 다만, 동법은 근로자대표를 선출하는 절차를 별도로 정하고 있지 않으므로, 근로자대표의 대표성(적법성)이 문제되곤 합니다.

이에 대해, 사법부는 정리하고 사안에서 “합의의 상대방이 형식적으로는 근로자 과반수의 대표로서의 자격을 명확히 갖추지 못하였더라도 실질적으로 근로자의 의사를 반영할 수 있는 대표자라고 볼 수 있는 사정이 있다면 위 절차적 요건도 충족하였다고 보아야 한다”고 판단하는 등으로(대법원 2004. 10. 15. 선고 2001두1154,1161,1178 판결 등), 근로자대표의 대표성에 대해 비교적 유연한 입장에서 문제되는 근로자대표가 실질적으로 과반수 근로자를 대표할 수 있는 지위에 있는지를 기준으로 그 적법성을 판단하는 경향을 보여 왔습니다.

대상판결은 위와 같은 취지에서 실질적인 관점에서 비록 개별 단위로는 과반수 노동조합이 되지 않으나 연합하여 전체 근로자 과반수 이상을 차지하는 두 개의 노동조합 대표자들도 근로자대표가 될 수 있다는 점을 밝힘으로써 근로자대표의 외연을 넓혔다는 점에서 의의가 있습니다.

한편, 고용노동부는 2023. 3. 6. 근로자대표의 선출 절차를 마련하고, 권한과 책무를 규정하는 내용을 근로기준법 제8장의2(제92조의2부터 제92조의8)로 신설하는 근로기준법 일부개정법률안 입법예고안을 공고한 바 있습니다(고용노동부 공고 제2023-143호).

2 최신판례

(11) 자동차제조회사 사내협력업체 소속으로 직접생산공정(의장, 도장)에서 업무 수행한 근로자들이 자동차제조회사와 근로자 파견관계에 있다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2024. 10. 31. 선고 2020다219492, 2020다219522(병합) 판결]

1. 사안의 개요

피고는 자동차 및 그 부품의 제조·판매를 주된 목적으로 하는 회사로 울산, 아산, 전주에 공장을 두고 있습니다. 원고들은 피고와 도급계약을 체결한 사내협력업체에 입사하여 아산공장에서 근무하던 사람들입니다.

피고는 정형화된 계약서를 사용하여 사내협력업체들과 도급계약(이하 '이 사건 도급계약')을 체결하였고, 사내협력업체들은 해당 업체 명의로 원고들을 포함한 근로자들을 신규로 채용한 다음 이 사건 도급계약에 따라 소속 근로자들을 피고의 공장에 투입하였습니다.

원고들은 피고와 사내협력업체들 사이에 체결된 이 사건 도급계약이 실질적으로 근로자파견계약에 해당하고 사용사업자인 피고는 2년을 초과하여 원고들을 계속 사용하였으므로, 피고는 원고 A에 대해서 구 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(2006. 12. 21. 법률 제8066호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 파견법')에 따른 고용간주 효과가, 나머지 원고들에 대해서 구 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(2012. 2. 1. 법률 제 11279호로 개정된 것, 이하 '개정 파견법')에 따른 직접 고용의무가 발생하였다고 주장하며, 이 사건 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

가. 근로자파견관계의 존부

대법원은 원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, (1) 제3자가 그 근로자에 대하여 직·간접적으로 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, (2) 그 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, (3) 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게 시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, (4) 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 그 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, (5) 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다는 입장입니다(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 등 참조).

위 법리에 기초하여 제1심은 아래와 같은 이유로 피고의 사내협력업체 소속으로 직접생산공정(의장, 도장) 업무를 담당한 원고들이 피고와 사이에 근로자파견관계에 있다고 판단하였으며(서울중앙지방법원 2017. 10. 13. 2015가합500700), 원심(서울고등법원 2020. 2. 7. 선고 2017나2067729 등 병합 판결) 및 대법판결은 모두 제1심의 판단을 수긍하였습니다.

(1) 피고의 원고들에 대한 상당한 지휘, 명령

- ① 피고는 사내협력업체 소속 근로자인 원고들에 대하여 작업량, 작업순서, 작업속도, 작업시간 등을 결정하였고, 일반적 작업배치권과 변경결정권을 행사하였다.
- ② 피고는 사양일람표, 일일작업지시서 등을 통하여 원고들에 대한 작업방식을 지시하였고, 사내협력업체나 원고들은 그와 다른 방식으로 작업을 수행할 수 있는 독자적 권한이 없었다.
- ③ 사내협력업체가 원고들을 독자적으로 채용한 후 조퇴, 휴가 등의 근태를 직접 관리하며 징계권을 행사한 것은 사실이나, 사내협력업체 차원의 근태관리 또한 기본적으로는 피고가 정한 근무시간 내에서 표준 T/O 또는 공정별 적정 투입인원수의 유지를 전제로 그 한도 내에서만 제한적으로 이루어졌고, 위와 같은 근태관리 등은 오히려 피고의 구체적인 노무관리 등의 일부를 대신하여 행하는 측면이 커 보인다.

(2) 피고 사업에의 실질적 편입

- ① 피고는 사내협력업체 인원 현황을 지속적으로 파악하면서, 피고 소속 근로자와 사내협력업체 소속 근로자를 모두 '생산직' 또는 '생산관련' 인원으로 함께 편성하여 전체적으로 관리하였다.
- ② 피고는 생산계획 변경이나 직영화, 신규채용 및 정년퇴직 등으로 인한 피고 정규직 인원증감에 대하여 사내협력업체 소속 근로자들로 하여금 대응하도록 하였다.
- ③ 피고는 정규직에 결원이 발생하면, 사내협력업체 소속 근로자들을 대체 투입하였고, 일부 공장에서 정규직 근로자가 담당하는 공정을 다른 공장에서는 사내협력업체 소속 근로자가 수행하거나, 같은 종류의 업무를 구간별, 부위별로 나누어 피고와 사내협력업체의 근로자가 각각 수행하기도 하였다.

(3) 피고의 원고들의 근로조건 등에 관한 결정권 행사

- ① 원고들이 소속된 사내협력업체는 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간(특히 피고 소속 근로자들과 동일하게 정해진 근로시간), 휴가 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사할 수 없었고, 반면 피고는 사내협력업체 소속 근로자들의 작업시간, 휴게시간뿐만 아니라 작업량, 작업방법, 작업순서 등을 결정하였고, 필요에 따라 사내협력업체의 담당 공정 등을 수시로 변경함으로써 사내협력업체 소속 근로자들에 대한 일반적인 작업배치권과 변경권을 행사하였다.
- ② 사내협력업체가 수행하는 소속 근로자들에 대한 관리 및 작업배치·변경권은 피고가 정한 근로시간에 따른 임금 지급, 표준T/O에서 정해진 구체적 공정만을 변경할 수 있는 정도로, 이는 도급인의 업무관여 등이 인정되지 않는 도급과는 거리가 멀다.
- ③ 신차 투입 등으로 생산방식이 변경된 경우 피고 소속 근로자가 작업시범을 보이거나 사내협력업체에 소속 근로자들에 대한 구체적인 교육내용을 전달하기도 하였다.

(4) 원고들이 담당한 업무의 특정성·구별성, 전문성·기술성 부족

- ① 사내협력업체들의 업무는 피고 소속 정규직 근로자의 업무와 명확히 구별되기 어렵고, 그들만의 고유하고 특별한 업무가 존재하였다고 볼 수 없다. 원고들의 구체적인 작업 내용을 살펴보다도 피고 소속 정규직 근로자들과 구별되는 전문적 기술이나 근로자의 숙련도가 특별히 요구되지 않는 반복적인 작업들이 대부분이다.
- ② 이 사건 도급계약은 그 목적 및 기한이 명확하지 않고, 이 사건 도급계약의 목적은 근로자의 노동력 제공 그 자체에 있는 것으로 보인다.

(5) 사내협력업체의 독립적 기업조직, 설비 등 미비 및 기타 사정

- ① 대부분의 사내협력업체가 피고만을 상대로 사업을 영위하고 사내협력업체의 독립적 기업조직은 이 사건 도급계약을 수행하는 것을 주된 목적으로 하여 존재하였다.
- ② 사내협력업체들이 작업과정에 사용되는 소모품 및 사무실, 작업장 생산 관련 핵심적 시설·장비, 작업도구, 부품 등은 모두 피고의 소유이다.
- ③ 컨베이어벨트에서 자동흐름방식으로 진행되는 자동차 생산 작업의 경우, 사내협력업체의 자율적이고 독자적인 개입 가능성이 낮다. 그리고 원고들의 작업은 직접 자동차 생산에 제공되는 것으로, 일의 완성·수령 절차가 필요 없다.
- ④ 피고가 정한 작업 속도와 방식에 따르지 않아 불량 발생 시 정지 시 등은 연속적으로 이루어지는 작업의 매 순간에 걸쳐 실시됨으로써, 완성된 일의 결과물을 인도하는 단계에서 통상 실시되는 도급인의 '검수'와는 그 내용을 달리한다.
- ⑤ 피고가 부품공급 지연이나 불량 발생 등에 대해 사내협력업체에게 클레임을 청구하는 것도 위와 같은 상시적인 통제·감독의 측면에서 이해될 수 있다.

나. 임금 및 약정금 내지 그에 상당하는 손해배상 청구에 관한 판단

원고들은 정규직으로 근무하였다면 받았을 임금 및 약정금 차액을 청구하였습니다.

원심은 피고가 원고 A에 대하여 구 파견법상 고용간주에 따른 임금, 약정금 차액을 지급할 의무가 있다고 판단하였습니다. 또한 피고가 나머지 원고들에 대하여 (i) 고용의무 발생 이후 기간에 대한 고용의무 불이행에 따른 손해, (ii) 고용의무 발생 전 기간 중 합리적 이유 없이 차별적 처우를 한 것에 관한 파견법 제21조에 따른 손해를 배상하여야 한다고 판단하였습니다.

대상판결도 원심의 판단을 수긍하고 피고의 상고를 기각하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 파견법의 적용

을 받는 근로자파견에 해당하는지 여부를 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다는 기존 법리에 기초하여(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다93707 판결), 근로자파견관계가 인정될 수 있는 요소들을 상당히 구체적으로 제시하였다는 점에서 의의가 있습니다.

또한, 구 파견법은 고용간주 시 파견근로자의 근로조건에 관한 규정을 두고 있지 않은데, 이에 대해 대법원은 '구 파견법 제 6조 제3항 본문에 따라 사용사업주가 직접 고용한 것으로 간주되는 파견근로자의 근로조건은 사용사업주의 근로자 중 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 있을 경우 그 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정한 근로조건과 동일하다고 판단하여 왔습니다(대법원 2016. 1. 14. 선고 2013다74592 판결 등 참조). 이러한 법리는 대상판결에서도 동일하게 확인되었습니다.



2 최신판례

(12) 안전 조치를 소홀히 하여 선로 작업자들이 사상을 입은 사안에서, A공사 및 그 관계자들에게 산업안전보건법위반 및 업무상과실치사상죄가 인정된다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2024. 10. 31. 선고 2023도3797 판결]

1. 사안의 개요

이 사건 피고인들은 A공사 및 그 본부장 B, 시설팀장 C, 선임시설관리장 D와 시설관리원 D입니다. 피해자인 A공사 소속 시설관리원 3명은 선로 면줄맞춤 작업을 하던 중 열차가 진입하는 것을 인지하지 못하고 열차에 부딪혀, 그 중 1명이 사망하고 2명이 상해를 입었습니다(이하 '이 사건 사고').

이 사건 사고의 발생 원인은 사고 현장이 굽은 곡선 구간인 관계로 시야가 충분히 확보되지 않아 1명의 열차감시원만으로는 열차와 작업 현장을 동시에 확인하기 어려움에도 사고 당시 열차감시원이 2명 이상으로 추가 배치되지 않은 결과, 열차감시원이 이 사건 사고 전에 열차의 접근 사실을 인지하고 무전기로 알렸으나 현장의 작업 소음으로 인하여 피해자들이 미처 대피하지 못했던 것으로 파악되었습니다.

이에 따라 수사기관은 피고인들이 선로 작업자들이 작업을 하는 과정에서 열차에 충돌할 수 있는 위험을 방지할 의무를 부담함에도 그 의무를 게을리하였다고 보았고, 구체적으로 B는 총괄 감독의 주의의무, C는 작업계획서를 검토하고 작업을 관리·감독할 주의의무, D는 작업계획서를 작성하고 안전장비 소지 및 무전 수신 여부를 확인하여야 할 주의의무, E는 무전 소지자로서 무전 수신에 따라 다른 작업원들을 열차로부터 대피하게끔 하여야 할 주의의무를 각 위반한 범죄 혐의가 있다고 판단하고, 위와 같은 업무상 과실로 인하여 하여 피해자들을 사망 또는 상해에 이르게 하였다는 이유로 산업안전보건법위반(A공사, B) 및 업무상과실치사상·치상(B, C, D, E) 혐의로 기소하였습니다.

2. 판결 요지

제1심은 피고인들에 대한 공소사실을 모두 유죄로 판단하고 A공사를 벌금 1억 원, B를 징역 1년, C를 금고 1년, D를 금고 10개월, E를 금고 8개월에 처하되, B, C, D, E에 대한 각 형의 집행을 2년 간 유예하는 판결을 선고하였습니다(창원지방법원 밀양지원 2021. 8. 31. 선고 2020고단353 판결).

이에 피고인들이 항소하였고, 원심은 범죄사실의 인정에 관한 제1심의 판단을 수긍하면서도, 피고인들의 양형부당 주장의 항소가 이유 있다고 보아 제1심판결을 파기하고 A공사를 벌금 5,000만 원, B를 벌금 2,000만 원, C, D, E를 벌금 1,500만 원에 처하는 판결을 선고하였습니다(창원지방법원 2023. 2. 15. 선고 2021노2348 판결).

그리고 대상판결은 A공사와 B에게 산업안전보건법위반을 인정하고, 동시에 B에 대해서는 업무상과실치사상죄가 인정된다고 본 원심의 판단에는 법리 오해 등의 위법이 없다고 보아 원심의 판단을 그대로 수긍하였습니다.

이하에서는 대상판결의 원심이 B에 대해 산업안전보건법위반 및 업무상과실치사상죄의 죄책을 인정한 근거를 설명하겠습니다.

(1) 산업안전보건법위반 부분

(가) B의 작업계획서 작성 및 이행 감독의무 위반 여부

- ① **(관련 법리)** 구 산업안전보건법에서 정한 안전·보건조치 의무를 위반하였는지 여부는 구 산업안전보건법 및 구 안전보건규칙의 개별 조항에서 정한 의무의 내용과 해당 산업현장의 특성 등을 토대로 산업안전보건법의 입법 목적, 관련 규정이 사업주에게 안전·보건조치를 부과한 구체적인 취지, 사업장의 규모와 해당 사업장에서 이루어지는 작업의 성격 및 이에 내재되어 있거나 합리적으로 예상되는 안전·보건상 위험의 내용, 산업재해의 발생 빈도, 안전·보건조치에 필요한 기술 수준 등을 구체적으로 살펴 규범 목적에 부합하도록 객관적으로 판단하여야 한다(**대법원 2021.9.30. 선고 2020도3996 판결** 등 참조).
- ② 구 안전보건규칙 제38조제1항 및 별표 4에 의하면 사업주는 궤도나 그 밖의 관련 설비의 보수·점검작업을 하는 경우 작업계획서를 작성하고 그 계획에 따라 작업을 하도록 하여야 한다. 사업주는 직접 작업계획서를 작성할 의무가 없다고 하더라도 안전 조치를 다하였다고 할 수 있을 정도의 내용이 담긴 작업계획서가 작성되고 그대로 이행될 수 있도록 이를 관리·감독할 의무가 있다.
- ③ A공사의 작업계획서에는 곡선부에 추가적인 열차감시원을 배치하도록 하고 있고, 열차감시자의 무전송신을 미처 듣지 못한 경우라고 하더라도 추가 배치된 열차감시자가 열차와 작업자의 위치를 동시에 확인하고 뒤늦게나마 기관사 또는 관제실에 무전송신하여 열차를 감속·정차시키거나 작업자들에게 추가 무전송신 등의 방법을 취할 수 있어 사고발생의 위험이 현저히 경감될 것으로 보인다.
- ④ 위와 같이 작업계획서가 사전적으로 위험요인과 그에 대한 조치를 정확히 반영하여 작성되도록 유도되고 있다고 하더라도 그러한 내용이 포함된 작업계획서가 작성되고 그 내용대로 안전조치가 이행되고 있는지에 대한 추가적인 관리·감독이 이루어지지 않는다면 사고발생을 예방하기 위하여 필요한 조치를 다하였다고 볼 수는 없다. 그럼에도 사실상 열차감시원이 1명만 배치되는 관행이 오랫동안 유지되고 있었고, 이러한 작업 관행에 대한 시정조치가 이루어졌다고 볼만한 자료는 없어 적절한 안전조치의 내용을 담은 작업계획서의 작성 및 이행에 대한 관리·감독이 이루어졌다고 볼 수 없다.

(나) B의 적합한 신호장비 미지급 여부

- ① 구 안전보건규칙에 의하면 사업주는 열차운행감시인에게 위험을 즉시 알릴 수 있는 확성기·경보기·무선통신기 등 그 작업에 적합한 신호장비를 지급하여야 한다. 다만, 구 안전보건규칙에 열거된 신호장비는 예시적인 것으로 보아야 하고 확성기, 경보기, 무선통신기가 작업에 충분하지 않다면 추가적인 신호장비를 지급할 필요가 있다.
- ② 작업자가 선로 보수작업 중 열차와 충돌할 수 있다는 것은 쉽게 예견가능하고, 현대의 기술수준에 비추어 적절한 안전조치를 수립하는 것이 불가능하지 않음에도, B는 작업 현장 소음보다 높은 출력의 무전기나 LED 경광등 등의 적합한 신호장비를 지급하지 않았다.
- ③ 열차감시자가 열차진입을 알리는 무전송수신에 문제가 발생하는 것은 이 사건과 같은 작업내용에 비추어 충분히 예견가능한 것으로 피고인 B와 A공사에게 그러한 경우를 대비하여 안정강화 대책에서 언급

하고 있는 추가적인 신호기기를 선제적으로 갖출 의무를 부과하는 것이 작업과 관련하여 발생 가능한 모든 상황을 포함하여 대비하도록 하는 부당한 요구라고 볼 수도 없어 이 사건에서 지급된 무전기만으로도 충분한 신호장비를 지급한 것이라는 주장은 받아들일 수 없다.

(2) B의 업무상과실치상죄 부분

- ① **(관련 법리)** 업무상과실치사·상죄에서 말하는 업무상의 과실은 업무와 관련하여 다해야 할 구체적이고 직접적인 주의의무를 할 수 있었음에도 하지 아니한 경우를 가리킨다(대법원 2010.11.11. 선고 2010도2887 판결 등 참조).
- ② 아래와 같은 사정을 위와 같은 법리에 비추어 보면 피고인 B가 부담하는 작업계획서 작성 및 이행에 대한 관리·감독 의무 및 작업에 적합한 신호장비 지급의무는 일반적·추상적인 관리의무를 넘어서 이 사건 면맞춤 및 줄맞춤 작업시 필요한 안전에 관한 구체적이고 직접적인 주의의무라고 판단된다.
 - B는 본부장이자 안전보건관리책임자를 겸임하고 있다. 구 「산업안전보건법 시행규칙」(2019. 4. 19. 개정 및 시행) 제11조에 의하면 안전보건관리책임자는 구 안전보건규칙에서 정하는 근로자의 위험 방지에 관한 사항을 총괄관리하여야 한다.
 - 이 사건에서 면맞춤 및 줄맞춤 작업에 열차감시자가 추가 배치되고 소음의 크기가 적합한 무전기 또는 무전기 외 추가적인 신호장비가 제공되었다면 피해자들이 사고열차를 회피할 가능성이 있었는데, 안전보건관리책임자인 B는 사업주를 대신하여 위와 같은 의무를 직접 부담하는 자로서 작업계획서 관리·감독 및 적합한 신호장비 준비에 관하여 구체적이고 직접적인 주의의무를 부담한다.
 - 열차감시자 추가 배치 또는 적합한 신호장비의 휴대는 면맞춤 및 줄맞춤 작업을 위한 사전 준비작업 및 그 작업 수행 자체에 필요한 장비에 관한 것이므로 위와 같은 작업을 안전하게 수행하도록 담보하는 B의 작업 계획서 관리 감독 및 적합한 신호장비 준비 의무는 일반적·추상적 의무를 넘어 위 작업에 대한 구체적 직접적인 주의의무이다.
 - B는 위와 같은 의무들을 위반하였으므로, B의 과실이 C, D, E의 과실과 경합하여 이 사건 사고가 발생하였다고 인정된다.

3. 의의 및 시사점

그 동안 대법원은 '산업안전보건법상 안전조치 의무를 위반하였는지 여부는 해당 산업현장의 특성 등을 토대로 사업장의 규모와 해당 사업장에서 이루어지는 작업의 성격 및 이에 내재되어 있거나 합리적으로 예상되는 안전·보건상 위험의 내용, 산업재해의 발생 빈도, 안전·보건조치에 필요한 기술 수준 등을 구체적으로 살펴 규범 목적에 부합하도록 객관적으로 판단하여야 한다'고 판시하였습니다(대법원 2021. 9. 30. 선고 2020도3996 판결).

대상판결은 위와 같은 법리를 재확인하고, 작업에 내재된 유해·위험요인을 통제하기 위한 구체적인 대책 방안에 따라 작업 계획서에 포함되어야 하는 직접적인 주의의무를 도출하고 있으므로, 사업주는 작업 현장에서 예상되는 사고 유형과 그 원인을 면밀히 분석하여 이에 대한 안전 조치를 강구할 필요가 있으며, 이 과정에서 외부 안전 전문가 등의 조력을 받아 안전 관리에 최선의 노력을 다한 사정을 마련해 두는 것을 고려해 볼 수 있겠습니다.



2 최신판례

(13) 임금을 지급함에 있어 통상임금 청구 소송을 제기한 근로자들과 미제기한 근로자들을 차별한 것은 불이익 취급의 부당노동행위에 해당한다고 본 사례

[대상판결: 서울행정법원 2024. 11. 5. 선고 2022구합79404 판결]

1. 사안의 개요

피고보조참가인(이하 '참가인') A는 2002. 8. 7. B회사를 인수하여 설립된 자동차 제조 판매업에 종사하는 법인이고, 참가인 C는 2019. 1. 2. 참가인 A에서 분할 설립된 자동차 및 부품 관련 디자인, 엔지니어링 등을 목적으로 하는 회사입니다. 원고 C노동조합(이하 '원고 조합')을 제외한 나머지 원고들은 참가인들 소속 근로자들로 모두 원고 조합의 조합원입니다.

원고 조합은 2006. 12. 8. 참가인 A 소속 사무직원들에게 통상임금 관련 소송을 제기할 예정이라 알리면서, 원고 조합과 협력하고 있는 법무법인을 통하여 소송을 제기할 것이기 때문에 조합원들만이 소송에 참여할 수 있다고 공지하였습니다.

원고 조합의 조합원 근로자들은 2007. 3. 26. 서울중앙지방법원에 각종 수당이 통상임금에 반영되지 아니하였다는 이유로 2004. 3.부터 2007. 2.까지의 미지급 통상임금의 지급을 구하는 소를 제기하였습니다. 그 외에 원고 조합 조합원들은 2010. 3. 4.부터 2016. 3. 22.까지 청구기간을 달리하여 4건의 통상임금 청구 소송을 추가로 제기하였습니다(이하 위 소제기를 통틀어 '이 사건 소 제기', 위 소송을 통틀어 '이 사건 소송').

이 사건 소송은 2021. 6. 10. 대법원 판결을 통해 최종적으로 확정되고, 나머지 소송 역시 대법원 판결의 취지에 따라 화해권고결정 등이 내려지면서 일단락되었습니다.

이후 참가인들은 2021. 12. 15. 소송 미제기자에 대해서는 전체 소송의 임금청구기간인 10년치 임금을 전부 지급하고, 소송 제기자에 대해서는 해당 소송에서 청구한 기간에 대해서만 임금을 지급하겠다는 취지로 발표하였습니다(이하 '이 사건 차별지급').

원고들은 참가인들을 상대로 이 사건 차별지급이 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위('노동조합 및 노동관계조정법'(이하 '노동조합법') 제81조 제1항 제1호, 제4호)에 해당한다고 주장하면서 노동위원회에 구제를 신청하였습니다.

인천지방노동위원회는 2022. 4. 20. 참가인들의 부당노동행위가 성립되지 않는다고 보아 원고들의 구제 신청을 기각하였으나, 중앙노동위원회는 2022. 7. 28. 참가인들의 불이익 취급의 부당노동행위는 성립하지 않지만 지배·개입의 부당노동행위는 성립한다고 보아 원고들의 구제신청을 일부 인용하는 판정을 하였습니다(이하 '이 사건 재심판정').

원고들은 이 사건 차별지급이 불이익 취급의 부당노동행위에도 해당한다고 주장하면서, 이 사건 재심판정 중 불이익 취급의 부당노동행위가 성립하지 않는다고 판단한 부분의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결의 요지

대상판결은, 아래와 같은 이유로 이 사건 차별취급은 근로자가 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 불이익을 주는 것으로서 불이익 취급의 부당노동행위에 해당한다고 판단하고, 이 사건 재심판정 일부를 취소하였습니다.

- ① (i) 원고 조합의 주도로 조사연구수당 등에 관한 통상임금 문제가 제기되었고, 위 소송에 참여하기 위해서는 원고 조합에 가입하여 조합원 지위에서 소송을 제기하여야 했던 것으로 보이는 점, (ii) 원고 조합은 원고의 소식지에 위 임금지급청구 소장의 접수 등 진행 경과에 대하여 지속적으로 알려온 점, (iii) 조사연구수당 등이 통상임금 산정에 고려되어야 하는지 여부에 관한 법률적 판단을 받기 위하여 소송을 제기하도록 추진하는 것은 노동조합의 정당한 활동인 점, (iv) 근로자들이 노동조합이 주도한 소 제기에 참여하는 방법 이외에 개별적으로 회사를 상대로 조사연구수당 등의 통상임금 해당성을 다투기가 현실적으로 어려웠을 것으로 보이는 점 등을 종합하면, 근로자들이 원고 조합의 주도 하에 통상임금 소송을 제기한 것은 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것에 해당한다.
- ② 미지급 통상임금의 존재를 일부 인정하는 대법원 확정 판결이 있었던 이상, 참가인들로서는 미지급 통상임금을 지급함에 있어 소송을 제기한 근로자들과 그렇지 않은 근로자들을 차별하지 않아야 한다. 그럼에도 원고들은 소송을 제기한 근로자들과 소송을 제기하지 아니한 근로자들을 '소 제기' 여부에 따라 임금을 차별적으로 지급하였고, 그에 따라 소송을 제기한 근로자들은 소송을 제기하지 아니한 근로자들과 비교하여 소송을 제기한 임금청구 기간 이외에는 임금을 지급받지 못하는 불이익을 입게 되었다. 따라서 이 사건 차별지급은 이 사건 소 제기 근로자들에 대한 차별에 해당한다.
- ③ (i) 이 사건 소의 제기는 근로자가 노동조합에 가입하지 아니하면 제기할 수 없었던 것으로 보이는 점, (ii) 이 사건 소 제기는 노동조합 활동의 일환으로 원고 조합의 주도 하에 이루어졌고, 참가인 A는 원고 조합이 소송에 참여할 조합원 모집 당시 조사연구수당 등 통상임금 지급 문제는 법적 테두리 내에서 합리적으로 해결할 문제이지 조합원 가입 여부에 따라 문제가 해결되는 것은 아니라는 취지의 공지를 한 점, (iii) 참가인들은 이 사건 소를 제기하여 노동조합의 정당한 활동에 참여한 근로자들과 그렇지 않은 근로자들을 '소 제기' 여부에 따라 차별하여 임금을 지급하였고, 그러한 차별취급의 이유에 대해 합리적이고 납득할만한 설명을 하지 못하고 있는 점 등을 종합하여 보면, 참가인들의 불이익 취급의 부당노동행위 의사 역시 인정된다고 봄이 타당하다.
- ④ 참가인들은 이 사건 소 제기로 인해 원고 조합원들이 승소하는 경우 연 20% 내지 12%의 높은 이자를 지급받게 되었고, 그에 따라 소 제기를 한 사람들이 오히려 더 유리한 측면도 있다고 주장하나, 이는 소송의 장기화와 쟁점의 복잡성으로 인하여 지연손해금이 커지게 되었기 때문에 발생한 부수적인 결과에 불과하다. 또한 설령 일부 소 제기자들이 지연손해금으로 인해 소 미제기자보다 더 많은 금액을 받았다고 하더라도, 그와 같은 사정만으로 참가인들의 차별적 임금 지급이 정당화된다고 보기 어렵다.
- ⑤ 참가인들은 이 사건 차별지급이 발생한 2021. 12. 31.을 기준으로 소송 미제기자 중 원고 조합원인 576명은 10년 치 임금을 지급받은 반면, 소송제기자 중 차별 지급 당시에 비조합원인 근로자 691명은 판결에 따른 임금만 지급받았다는 점에 비추어 보더라도, 이 사건 차별지급이 노동조합 가입 여부나 노동조합 활동 여부에 따라

이루어진 것이 아니라 소송의 제기 및 그 결과에 따라 발생한 것에 불과하므로 부당노동행위가 아니라는 취지로 주장하나, 노동조합의 정당한 활동에 참여하였다는 이유로 이 사건 소 제기 근로자들에 대하여 임금을 차별 지급하는 불이익을 준 사실이 인정되는 이상, 임금의 차별 지급 당시 10년 치 임금을 지급받은 조합원이 있다거나 판결에 따른 금원만 지급받은 비조합원인 근로자가 있다는 사정은 불이익 취급의 부당노동행위의 성립을 인정함에 있어 장애가 되지 않으므로 위와 같은 참가인들의 주장은 받아들이기 어렵다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 복수노조 사업장에서 어느 하나의 노동조합 조합원들이 주도적으로 통상임금 소송을 제기한 상황에서, 사용자가 다른 노동조합(교섭대표노조)과 '통상임금 부제소 및 소취하와 노사화합 선언 동참 서약서의 작성을 전제로 무쟁의 격려금을 지급하는 내용'의 노사합의를 하고 이 합의에 따라 무쟁의 격려금을 지급하였다면, 이는 불이익취급 또는 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 판단한 바 있습니다(대법원 2021. 8. 19. 선고 2019다200386 판결).

대상판결은 위 대법원 판결과 같이 사용자가 노사 간의 소 제기 유무를 기준으로 별도 금원의 지급 대상을 달리 정하는 차별적 행위뿐만이 아니라, 소 제기 유무에 따라 미지급 임금의 산정 기간을 달리 설정함으로써 소송에 참여한 근로자들에게 체불임금 액수를 불리하게 책정하는 행위 역시 부당노동행위(불이익 취급, 지배·개입)에도 해당한다고 판단하였다 점에서 의의가 있습니다.

대상판결은 현재 피고가 항소하여 항소심 계속 중입니다(서울고등법원 2024누71024호 사건).

참고로, 대상판결의 참가인들도 이 사건 재심판정 중 '지배·개입의 부당노동행위'가 성립한다고 인정한 부분에 대하여 취소를 구한 소 소송을 제기하였는데, 서울행정법원은 이 사건 재심판정의 해당 부분 판단은 정당하다며 참가인들의 청구를 기각하였습니다(서울행정법원 2024. 10. 25. 선고 2022구합79497 판결). 위 사건 역시 항소심 계속 중입니다(서울고등법원 2024누71031호 사건).



2 최신판례

(14) 중대재해처벌법 제2조 제2호상 중대산업재해가 발생한 원·하청 기업명이 정보공개법 제9조 제1항 본문에 따른 정보 공개 대상이라고 본 사례

[대상판결: 서울행정법원 2024. 10. 17. 선고 2023구합81534 판결]

1. 사안의 개요

원고는 공공정보의 대중화를 통해 국민의 알권리를 실현하고 사회의 투명성과 책임성을 높여 나가는 것을 목적으로 설립된 비영리 시민단체입니다.

원고는 고용노동부장관인 피고에게 2022. 1. 1.부터 2022. 12. 31.까지 발생한 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」(이하 '중대재해처벌법') 제2조 제2호의 '중대산업재해'에 관하여 재해별로 담당 지방관서, 지방청, 사업장의 업종, 재해발생일, 재해발생 접수일, 원청 기업명, 하청 기업명, 사고발생 현장주소, 사망자(명), 부상자(명), 재해자, 담당감독관, 사고 발생형태, 행정조치 내역, 송치의견, 기타 정보 등(재해자 및 담당감독관의 성명은 성만 공개하고 이름은 복자 처리해도 무방)을 공개할 것을 청구하였습니다.

피고는 2023. 4. 20. 원고에게 원고가 청구한 정보 중 담당 지방관서, 지방청, 업종, 재해발생일, 재해발생 접수일, 사고발생 현장주소, 사망자(명), 부상자(명), 발생형태 등 자료는 공개하나, '원청 기업명, 하청 기업명, 담당 감독관, 행정조치 내역, 송치의견' 자료는 피의사실을 포함하고 있어 공개될 경우 수사기관의 직무수행이 현저히 곤란하게 된다고 하여 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」(이하 '정보공개법') 제9조 제1항 제4호에 따라, '재해자 정보'는 공개될 경우 사생활의 비밀 또는 자유를 침해할 우려가 있다고 하여 정보공개법 제9조 제1항 제6호에 따라, 각 비공개 결정을 하였습니다.

이에 대하여 원고는 피고가 2023. 4. 20. 원고에 대하여 한 정보 부분공개 처분 중 '원청 기업명', '하청 기업명'(이하 '이 사건 정보')에 대한 비공개 부분(이하 '이 사건 처분')이 취소되어야 한다고 주장하며 정보공개 거부처분 취소소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 아래의 이유로 피고의 항변들이 이유 없고, 이 사건 정보는 정보공개법 제9조 제1항 본문에 따라 공개 대상이 되므로, 이 사건 처분은 위법하여 취소되어야 한다고 보고 원고의 청구를 전부 인용하였습니다.

(1) 이 사건 정보 중 일부가 공개되어 그 부분에 대한 소의 이익이 없는지(부정)
① 정보공개청구권은 법률상 보호되는 구체적인 권리이므로 청구인이 공공기관에 대하여 정보공개를 청구하였다가 거부처분을 받은 것 자체가 법률상 이익의 침해에 해당하고



(대법원 2003. 12. 12. 선고 2003두8050 판결), 설령 공개거부처분을 받은 청구인이 다른 경로를 통하여 해당 정보를 접할 수 있게 되었다 하더라도 이러한 접근가능성은 사실상의 가능성에 불과하여 구체적인 권리로서의 정보공개청구권이 구제되는 것은 아니라 할 것이어서 행정소송을 통한 공개거부처분의 취소를 구할 법률상의 이익은 여전히 존재한다(대법원 2007. 7. 13. 선고 2005두8733 판결, 대법원 2010. 12. 23. 선고 2008두13101 판결).

- ② 피고가 산업안전보건법에 따라 산업재해 발생건수 등을 공표하였다고 하더라도 그로써 원고의 법률상 이익이 소멸하였다고 볼 수는 없다.

(2) 이 사건 정보가 정보공개법 제9조 제1항 제4호에 해당하는지(부정)

- ① 정보공개법 제9조 제1항 제4호 소정의 ‘공개될 경우 그 직무수행을 현저히 곤란하게 한다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는 정보’라 함은 당해 정보가 공개될 경우 수사 등에 관한 직무의 공정하고 효율적인 수행에 직접적이고 구체적으로 장애를 줄 고도의 개연성이 있고 그 정도가 현저한 경우를 의미하며, 여기에 해당하는지 여부는 비공개에 의하여 보호되는 업무수행의 공정성 등의 이익과 공개에 의하여 보호되는 국민의 알 권리의 보장과 수사절차의 투명성 확보 등의 이익을 비교·교량하여 구체적 사안에 따라 신중히 판단하여야 한다(대법원 2017. 9. 7. 선고 2017두44558 판결).
- ② 이 사건 정보가 공개되더라도 중대산업재해가 발생한 기업을 알 수 있을 뿐이고 수사기관 내부에서 공유되는 구체적인 범죄 관련 정보나, 수사 개시 또는 진행정도 및 수사방법 등이 공개되는 것이 아니며, 이 사건 정보가 공개된다고 하여 수사기관의 수사 활동이 위축된다고 보기 어려우므로 이 사건 정보가 공개될 경우 수사 등에 관한 직무의 공정하고 효율적인 수행에 직접적이고 구체적으로 장애를 줄 고도의 개연성이 존재한다고 볼 수 없다.
- ③ 중대재해처벌법 제13조가 중대산업재해 발생사실 공표 제도를 별도로 두고 있고, 동법 시행령 제12조 제1항에서 중대산업재해로 범죄의 형이 확정된 사업장을 그 공표 대상으로 정하고 있으나, 이는 행정상 공표제도의 하나일 뿐 범죄의 형이 확정되기까지 중대산업재해 발생 사업장을 공개하여서는 안 된다는 취지에서 마련된 규정은 아니며, 정보공개법 제9조 제1항 제4호의 입법 목적과 중대재해처벌법이 정한 공표제도는 그 추구하는 목적을 달리하므로 위와 같은 공표제도가 있다는 점을 들어 원고의 알권리에 대한 제한이 정당화된다고 볼 수 없다.
- ④ 피고는 이 사건 정보가 공개될 경우 원고가 운영하는 홈페이지에 이를 악의적인 내용으로 게시하여 중대산업재해에 관한 귀책이 있는지와 상관없이 해당 기업을 사회적으로 낙인찍을 우려가 있다고 주장하나, 이와 같은 사정은 이 사건 정보의 공개 자체로 인해 발생하는 것이 아니라, 원고의 홈페이지 게시 등 행위로 인해 발생하는 것이고, 이 사건 정보의 공개 이후 중대산업재해 발생에 관하여 기업의 귀책이 없다는 법적 판단이 내려질 수 있다고 하더라도 이와 관련하여 원고가 게시 행위에 관한 법적 책임을 질 수 있는 점 등과는 별개로, 이는 이 사건 처분 당시 피고가 제시한 비공개사유인 수사기관의 직무수행이 현저히 곤란해진다는 것과는 무관하다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 헌법 제21조 등에 근거한 알권리를 보장·실현하기 위해 공공기관이 보유·관리하는 정보는 원칙적으로 공개하되 헌법 제21조 제4항 및 제37조 제2항에 따라 예외적으로 공공복리 등을 위하여 필요한 경우에 법률로써 정보공개청구권을 제한할 수 있다는 정보공개법의 입법 취지에 따라, 국민의 알 권리에 대한 제한인 정보공개법 제9조 제1항 단서 규정에 대한 엄격한 해석을 견지한 것으로 보입니다.

이에 대상판결은 산업안전보건법에 제10조에 따른 산업재해 발생건수 공표, 중대재해처벌법 제13조에 따른 중대산업재해 발생사실 공표와 별도로 중대재해처벌법상 중대산업재해 발생 원·하청 기업명이 공개대상 정보에 해당한다고 판단하였습니다.

다만, 고용노동부장관의 공표 의무를 정하고 있는 산업안전보건법 제10조 제1항과 달리, 중대재해처벌법 제13조 제1항은 “고용노동부장은 …(중략) … 공표할 수 있다”고 규정함으로써 고용노동부장관에게 이 사건 정보와 같이 대상자를 곧바로 특정할 수 있는 민감한 정보(예컨대, 중대산업재해기 발생한 사업장의 명칭)의 공표 여부를 결정할 수 있는 재량권을 부여하고 있는데, 대상판결은 위와 같은 법의 취지를 충분히 고려하지 못하였다는 비판이 있을 수 있습니다.

대상판결은 현재 피고가 항소하여 항소심 계속중입니다(서울고등법원 2024누68158호 사건).



2 최신판례

(15) 단체협약에 우선하는 법령에 따라 이루어진 상관의 정당한 직무상 명령(토요일 근무명령)을 따르지 아니한 공무원에 대한 감봉 징계처분은 정당하다고 본 사례

[대상판결: 서울고등법원 2024. 10. 11. 선고 2022누47966 판결]

1. 사안의 개요

원고는 우정사업본부 서울지방우정청 소속의 A우체국 우편물류과에서 집배원으로 근무하던, 일반직공무원 중 우정직군에 속하는 국가공무원입니다.

서울지방우정청장은 2020. 2. 7. “원고가 「국가공무원법」 제57조에 따라 소속 상관인 A우체국장의 직무상 명령에 복종할 의무가 있음에도, 총 4차례에 걸친 토요일 근무명령(이하 ‘이 사건 근무명령’)을 위반하였다”는 이유로 서울지방우정청 보통징계위원회에 원고에 대한 경징계 의결을 요구하였고, 징계위원회는 2020. 3. 25. 원고에 대해, 아래와 같은 내용으로 복종의무위반의 징계사유(이하 ‘이 사건 징계사유’라 한다)를 인정하면서 감봉 1월의 징계를 의결합니다. 이에 서울지방우정청장은 2020. 4. 10. 원고에게 징계위원회의 의결 내용에 따라 ‘감봉 1월’의 징계처분(이하 ‘이 사건 징계처분’)을 하였습니다.

원고는 이 사건 징계처분에 불복하여 2020. 4. 30. 인사혁신처 소청심사위원회에 심사청구를 하였으나, 위 소청심사위원회는 2020. 7. 22. 원고의 소청심사를 기각하는 결정을 하였고, 원고는 이 사건 징계처분의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

한편, 국가공무원 복무규정 제11조 제1항(이하 ‘이 사건 쟁점 법령 규정’)은 행정기관의 장은 민원 편의 등 공무 수행을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 제9조 및 제10조에도 불구하고 근무시간 외의 근무(이하 ‘시간외근무’)를 명하거나 토요일 또는 공휴일 근무를 명할 수 있다고 규정하고 있습니다.

원고는 우정사업본부 내 5개 노동조합 중 B노동조합의 조합원이었고, 한편 우정사업조직 내의 우정직공무원, 근로자인 직원 중에서 가장 다수의 조합원이 소속되어 있는 C노동조합은 교섭창구 단일화 절차에 참여한 나머지 4개 노동조합들을 대표하여 그 설립 당시부터 계속하여 교섭대표노동조합의 지위에 있었습니다.

C노동조합은 토요일 근무에 관한 여러 번의 노사간 교섭을 통하여 2018년 토요일 휴무를 원칙으로 하되, 사용자가 휴일근무를 시키고자 할 때는 조합원 동의 및 교섭대표노동조합과 사전협의를 하여야 한다는 규정(이하 ‘이 사건 쟁점 단체협약 규정’)을 포함한 단체협약을 체결하였고, 이후 우정노사협의회는 2019. 12월 집배원에 대한 주 5일 근무체제 확립을 위해 향후 토요일 근무를 지속적으로 감소시켜 나가되, 당분간 집배원 토요일 근무를 유지하기로 하는 내용의 긴급협정을 체결하였습니다.



2. 판결 요지

대상판결은 원고는 단체협약에 우선하는 이 사건 쟁점 법령 규정의 적용을 받으므로 이 사건 근무명령은 정당한 직무상 명령에 해당하고, 이를 위반한 원고에게 이 사건 징계처분의 징계사유가 인정되며, 징계양정도 정당하다고 판단하였습니다.

이 사건에서는 징계사유의 존부와 관련하여, 우체국장이 원고에게 토요일 근로를 명할 수 있도록 정한 법령 내용(이 사건 쟁점 법령 규정)과 우체국장이 원고에게 토요일 근로를 지시하기 위해서는 노동조합 등의 사건 동의를 거치도록 정한 단체협약 내용(이 사건 쟁점 단체협약 규정)이 충돌하는바, 이 중 어느 쪽이 우선한다고 보아야 하는지가 핵심 쟁점으로 다뤄졌습니다.

이에 대해 대상판결은 아래와 같은 이유로 이 사건 법령 규정이 이 사건 단체협약 규정보다 우선 적용된다고 보고, 이 사건 징계처분의 징계사유가 존재한다고 판단하였습니다.

(1) 원고의 일반 근무조건에 적용되는 법률관계 및 단체협약과의 관계

아래와 같은 이유(①~③)에서, 원고와 같이 사실상 노무에 종사하는 공무원이라 할지라도 여전히 국민 전체에 대하여 봉사하고 책임을 져야 하는 공무원이라는 특별한 지위에 있는 사람이라는 점은 일반 공무원과 다르지 않으므로, 이들의 근무조건은 국가공무원법 및 그 위임에 따른 국가공무원 복무규정 등 독자적인 법률 및 하위법령에 따라 규율되는 것이 원칙일 뿐만 아니라 근무조건에 대해서는 국가공무원법 및 국가공무원복무규정 등이 근로기준법보다 우선적으로 적용된다.

따라서 사실상 노무에 종사하는 공무원들을 대표하는 노동조합이 정부와 사이에 단체협약으로 정한 근무조건에 관한 내용이 위와 같이 법령상 정한 공무원의 근무조건에 관한 내용과 서로 충돌하거나 저촉될 경우 법령에서 정하고 있는 내용이 우선 적용되고, 그 범위 내에서 단체협약으로서의 효력은 인정될 수 없는 것으로 보아야 한다.

- ① 공무원의 근무조건은 노무제공의 환경이나 조건이 「근로기준법」, 단체협약 등에 의해 규율되는 일반 근로관계와는 달리 최소한의 보장이 아니라 적절한 수준의 보장으로 이해되어야 한다. 이에 비추어 볼 때 근로자로서의 일반 근로관계에 대하여 특별법 관계에 있는 공무원으로서의 근무관계가 적용된다고 보는 것이 합리적이다.
- ② 국가공무원법령이 사실상 노무에 종사하는 공무원에 대해서는 일반 근로자에게 인정되는 근로3권을 온전히 보장하려는 취지는, 이들의 지위가 전적으로 일반 근로자와 동일한 것임을 인정하려는 것이라기보다는 여전히 공무원의 지위에 있음을 전제로, 공무원이 담당하는 직무의 성질과 비교해 볼 때 집단적 노동운동에 관한 권리를 인정하더라도 공공복리에 미치는 부정적 영향이 상대적으로 미미하거나 국가적·사회적으로 이를 참고 견딜 수 있을 정도라고 보기 때문이다. 따라서 사실상 노무에 종사하는 공무원에 대해서도 공무원의 근무관계가 적용된다고 보는 것이 이들에게 일반공무원과 달리 근로3권을 온전히 보장한 취지와 모순되는 것이라고 할 수는 없다.
- ③ 공무원의 근무조건과 관련된 재정적 부담은 궁극적으로는 조세 등을 통하여 실질적으로 국민 전체의 부담이 되는 만큼, 공무원의 근무조건 향상은 그것이 국민 전체의 복리 증진을 부당히 침해하지 아니하고 그 시대의 국가 또는 사회공동체의 경제수준 내지 담세능력과 조화될 수 있는 범위 내에서 합리적으로 정해져야 한다는

점에서 그에 관한 결정은 주권자인 전체 국민을 대표하는 국회에서 민주적인 절차에 따라 입법과 예산의 심의·의결을 통하여 이루어지는 것이 의회민주주의, 권력분립원칙 등에 비추어 합목적적이다.

(2) 노동조합법상 단체협약의 규범적·강행적 효력과의 관계

아래와 같은 이유에서, 이 사건 쟁점 단체협약 규정이 이 사건 쟁점 법령 규정에 대해 구 노동조합법 제33조에 따른 규범적·강행적 효력을 갖는다고 볼 수는 없다.

- ① 기본적으로는 사적 자치의 원칙의 연장선상에 있는 협약자치의 원칙에 기초한 노사 간 자율적 교섭의 결과물이라 할 수 있는 단체협약의 경우에도 근로관계를 규율하는 임의규정에 관하여는 그 규정의 적용을 배제할 수 있을 것이나 강행규정에 대해서는 그 규정의 적용을 함부로 배제할 수 없고, 단체협약은 그 내용이 강행규정에 위배되지 아니하는 범위에서 효력을 가진다
- ② 공무원의 경우 민간부문과 달리 근무조건의 대부분은 헌법상 국민 전체의 의사를 대표하는 국회에서 법률, 예산의 형태로 결정되는 것이어서 적어도 근무조건 중 그 범위 내에 속하는 사항에 관하여는 근로기준법이 직접 적용된다거나 노사 간의 자유로운 단체교섭에 의하여 결정될 사항이라 보기 어렵다
- ③ 이 사건 쟁점 법령 규정은 공무원의 근무조건 중 공휴일 휴무원칙에 대한 예외를 인정한 것인데, 특히 공익상의 필요를 요건으로 하고 있어 국민 전체에 대한 봉사자라는 공무원의 지위의 특수성 및 직무의 공공성과 밀접하게 관련된 근무조건이라 할 수 있고, 이에 관하여 다른 공무원과는 다르게 사실상 노무에 종사하는 공무원에 대해서만 그 적용을 배제해야 할 합리적 이유를 찾기도 어려운바, 사실상 노무에 종사하는 공무원을 포함하여 모든 공무원에게 일률적으로 적용되는 강행규정인 근무조건이라고 봄이 타당하다.

3. 의의 및 시사점

「국가공무원법」 제66조 제1항은 “공무원은 노동운동이나 그 밖에 공무 외의 일을 위한 집단 행위를 하여서는 아니 된다. 다만, 사실상 노무에 종사하는 공무원은 예외로 한다”고 규정합니다.

사실상 노무에 종사하는 공무원의 경우 공무원과 같이 공적 업무를 수행함에도 일반 근로자에게 인정되는 근로3권을 온전히 보장받는 이중적 요소가 혼재하고 있으므로, 이들에게는 공무원으로서의 근무관계와 일반 근로자로서의 근로관계 중 어느 쪽이 우선하는지가 명확치 않았습니다.

이에 대해 대상판결은 사실상 노무에 노무에 종사하는 공무에 대해서는 공무원의 근무관계가 우선적으로 적용되며, 사실상 노무에 종사하는 공무원들이 사적 자치의 영역에서 체결한 단체협약과 법령상의 근무조건에 관한 서로 충돌하는 경우 법령에서 정하고 있는 내용이 우선 적용되고 그 범위 내에서 단체협약으로서의 효력은 인정될 수 없다는 점을 명확히 하였다.

대상판결은 현재 원고가 상고하여 상고심 계속중입니다(대법원 2024두58591호 사건).

2 최신판례

(16) 통상임금의 개념적 징표에서 '고정성'을 제외하는 것으로 판례를 변경하고, '소정근로 대가성', '정기성', '일률성'을 기준으로 '재직 조건부 상여금', '근무일수 조건부 상여금' 등이 통상임금에 해당한다고 본 사례

[대상판결 1: 대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결]

[대상판결 2: 대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결]

1. 사안의 개요

가. 대법원 2020다247190 사건(대상판결 1)

피고는 보험업을 영위하는 회사이고, 원고(선정당사자) 및 선정자들(이하 원고와 선정자들을 통칭하는 경우 '원고들')은 피고 소속 근로자로서 퇴직하였거나 재직 중인 자들입니다.

원고들은 피고로부터 지급받은 각 수당 중 (i) 재직조건부 상여금(격월 주기 지급 정기상여금, 명절상여금, 하계상여금) (ii) 기관장성과급(하한 20만 원)이 모두 통상임금에 해당한다고 주장하며, 2013년부터 2017년까지의 기간에 대해 위 수당까지 모두 포함한 통상임금을 기초로 다시 계산한 시간외근 무수당에서 기지급액을 뺀 차액을 청구하였습니다.

반면 피고는 원고들이 관리·감독업무에 종사하는 근로자로서 포괄임금약정을 체결하였다는 주장과 함께, 설령 법정 시간외수당 지급의무가 있다하더라도, 위 (i) 재직조건부 상여금과 (ii) 기관장성과급 수당은 모두 통상임금에 해당하지 않는다고 주장하였습니다.

이에 대하여 원심판결은 (i) 이 사건 상여금이 '기본급 또는 기본급에 준하는 수당'에 해당하며, 상여금에 부가된 재직조건은 무효로 보아 통상임금에 해당한다고 판단하였고, (ii) 기관장성과급 역시 최소지급분의 통상임금성을 인정하였습니다.

나. 대법원 2023다302838 사건(대상판결 2)

피고는 차량 및 부품의 제조·판매업 등을 영위하는 회사이고, 원고는 피고에 재직 중인 근로자로서 A노동조합 B지부 조합원입니다. 피고의 상여금 지급 시행 세칙에서 정하는 상여금(이하 '이 사건 상여금')의 지급 조건은 다음과 같습니다.

[상여금 지급 시행 세칙] (이하 '상여금 세칙')

5.2. 기준기간

상여금 지급의 대상이 되는 일수로서

1) 격월 정기 상여금은 지급 전월 1일부터 지급 월 말일까지의 2개월을 기간으로 한다.

- 2) 설날 상여금은 추석 당월에서 설날 전일까지를 기간으로 한다.
- 3) 추석 상여금은 설날 당월에서 추석 전까지를 기간으로 한다.
- 4) 하기상여금은 전년도 하기휴가 시작일부터 당해 년도 하기휴가 시작 전일까지를 기간으로 한다.

6.4. 지급제외자

- 1) 기준기간 내 입사하여 15일 미만 근무한 자
- 2) 개인별 실 근무일수가 유·무결, 미승인결근, 조합활동 무급시간, 파업, 휴업, 사적대기, 휴직, 정직, 노조전임 기간(무급) 등으로 15일 미만 근무한 자

원고들은 상여금 세칙에서 기준기간 내 15일 이상 근무한 자에게만 이 사건 상여금을 지급하는 제6.4.조 근무일수 조건 규정(이하 '근무일수 조건')은 효력이 없고, 이 사건 상여금이 통상임금에 해당한다고 주장하며, 피고에게 이 사건 상여금이 포함된 통상임금으로 재산정한 수당과의 차액 등을 지급할 것을 청구하였습니다.

이에 대해 원심판결은 근무일수 조건이 무효라고 보기 어렵고, 이 사건 상여금은 '기준기간 중 15일 이상 근무'라는 추가적 조건이 성취되어야 이 사건 상여금이 지급되므로 근로자가 근로를 제공하는 시점에 그 지급조건의 성취 또는 지급청구권의 발생 여부가 불확실하여 고정성을 갖추지 못하였으므로, 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 기존 2013년 전원합의체 판결(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 및 같은 날 선고 2012다94643 전원합의체 판결, 이하 통틀어 '2013년 전원합의체 판결')에서 통상임금 개념 징표로 실시하였던 '고정성'을 통상임금 판단기준에서 제외하고, 통상임금의 개념을 '소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금'으로 새로이 정립하였습니다.

대상판결의 주요 판시 내용은 아래와 같습니다.

가. 통상임금 개념 징표 중 '고정성' 개념의 '폐기'

(기존 법리) 2013년 전원합의체 판결은, 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단하여야 한다고 판시하면서, 위 개념징표 중 고정성에 관하여 '근로자가 제공한 근로에 대하여 그 업적, 성과 기타의 추가적인 조건(초과근무 등을 하는 시점에 성취 여부가 불분명한 조건)과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질'을 뜻한다고 설명하였습니다.

(고정성 개념의 폐기) 그런데, 새로운 전원합의체 판결은 통상임금은 법적 개념이자 강행적 개념이므로 법령의 정의에 충실하면서도 당사자가 이를 임의로 변경할 수 없도록 해석해야 한다고 실시하면서, 아래와 같은 이유로 통상임금의 개념적 징표에서 '고정성' 개념을 폐기하였습니다.

- ① **(법령부합성)** '고정성'은 통상임금 정의규정인 「근로기준법 시행령」 제6조 제1항¹⁾을 비롯한 법령 어디에도 근거가 없고, 법령상 근거 없이 '임금의 지급 여부나 지급액의 사전 확정'을 의미하는 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 요구하는 것은 통상임금의 범위를 부당하게 축소시킨다.
- ② 고정성을 개념 징표로 인정할 경우 당사자가 재직조건 등과 같은 지급조건을 부가하여 쉽게 그 임금을 통상임금에서 제외할 수 있게 허용함으로써 통상임금의 강행성이 잠탈된다.
- ③ **(소정근로 가치 반영성)** 통상임금은 '소정근로의 가치'를 평가한 개념이므로 실근로와 무관하게 소정근로 그 자체의 가치를 온전하게 반영하여야 하고 통상임금이 전제하는 근로자는 '소정근로를 온전하게 제공하는 근로자'이다. 그런데 기존 판례에서 조건 충족여부에 임금 지급 여부가 연계되면 고정성이 부정된다고 본 것은 실근로 요소가 통상임금 개념에 영향 주는 것이어서 부당하다.
- ④ **(사전적 산정 가능성)** 통상임금은 법정수당 산정을 위한 도구개념이므로, 연장근로 등을 제공하기 전에 산정될 수 있어야 한다. 이러한 사전적 산정 가능성은 사전에 확정될 수 없는 장래의 요소를 배제하고 '소정근로의 온전한 제공'이라는 전제적 개념에 충실함으로써 확보될 수 있다. 종전 판례는 사전적으로 정해져야 할 통상임금 여부를 임금의 지급여부나 지급액의 확정 여부에 따라 결정하려고 한 데에 문제가 있다.
- ⑤ **(정책부합성)** 통상임금은 연장·야간·휴일근로를 억제하려는 근로기준법 정책 목표에 부합하여야 함에도 불구하고, 고정성 개념은 통상임금 범위를 부당하게 축소하여 연장근로 등을 억제하고 그에 상응하는 보상을 하려는 근로기준법 취지에 부합하지 않는다.

나. 새로운 통상임금 개념과 판단 기준

이번 전원합의체 판결은 '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 해당'한다고 판시하며, 통상임금 개념을 새로이 제시하였습니다.

또한 재직자 조건 등 임금에 부가된 조건은 해당 임금의 객관적 성질을 실질적으로 판단하는 과정에서 소정근로 대가성이나 정기성, 일률성을 부정하는 요소 중 하나로 고려될 수는 있지만, 단지 조건의 성취 여부가 불확실하다는 사정만으로 통상임금성이 부정된다고 볼 수는 없다고 판시하였습니다.

대상판결은 통상임금성이 문제되는 주요 임금항목들에 대하여 아래와 같이 판단하였습니다.

- ① **(재직조건부 임금)** 근로자가 재직하는 것은 근로 계약에 따라 소정 근로를 제공하기 위한 당연한 전제이므로, 어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부과되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정 근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다고 판시하였습니다.

1) 「근로기준법 시행령」 제6조(통상임금) ① 법과 이 영에서 "통상임금"이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.

- ② (근무일수 조건부 임금) (i) 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 조건, 즉 소정근로일수 이내의 근무일수 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 통상임금성이 부정되지 않는다. 설령 근로자의 실제 근무일수가 소정근로일수에 미치지 못하여 근로자가 근무일수 조건부 임금을 지급받지 못하더라도, 그 임금이 소정근로 대가성, 정기성, 일률성을 갖추고 있는 한 이를 통상임금에 산입하여 수당을 산정하여야 한다. (ii) 반면 소정근로일수를 초과하는 근무일수 조건부 임금은 소정근로를 넘는 추가 근로의 대가이므로 통상임금에 해당하지 않는다.
- ③ (성과급) 근무 실적에 따른 성과급은 일정한 업무 성과 내지 평가 결과를 달성하여야만 지급되므로 일반적으로 소정근로 대가성을 갖추었다고 보기 어려워 통상임금에 해당하지 않는다. 다만 근무 실적과 무관하게 최소한도의 일정 금액을 지급하기로 정해진 금액은 소정 근로의 대가에 해당한다.
- ④ (무사고수당) 운수회사에서 일정 기간 동안교통사고가 발생하지 않을 것을 조건으로 지급하는 무사고수당은, 무사고라는 조건의 성취 여부가 불확실하기 때문이 아니라 소정근로 제공 외에 무사고라는 추가적인 자격요건 달성에 대한 보상으로 지급되는 것이어서 소정근로 대가성이 결여되어 통상임금성이 부정된다.

다. 사안별 각 수당의 통상임금 해당여부

(1) 2020다247190 사건(대상판결 1)

대상판결은 통상임금 분쟁의 중심이던 '고정성' 개념을 폐기하면서, (i) 이 사건 재직조건부 상여금(정기상여금, 명절상여금, 하계상여금), (ii) 기관장성과급(월 하한 20만 원)이 모두 통상임금에 해당한다고 판시하였습니다.²⁾

(i) 재직조건부 상여금(정기상여금, 명절상여금, 하계상여금)(긍정)

원심은 재직조건부 상여금이 ① 사전에 확정된 금액이 계속적 정기적으로 지급되는 임금으로 ② 소정근로의 대가로 지급되고, ③ 급여 비중, 지급 주기 등에 비추어 '고정급화 된 임금'으로서 '기본급 또는 기본급에 준하는 수당'으로 판단함으로써, 상여금에 부가된 재직조건부의 유효성을 인정할 수 없어 고정성이 인정되고, 그 결과 통상임금에 해당한다고 보았습니다.

그러나, 대상판결은, 통상임금에 해당한다는 원심의 결론과는 동일하나, 재직조건부의 유효성 인정여부, 조건 성취 여부에 관계없이, '고정성'을 폐기한 새로운 통상임금 개념과 법리에 따라 재직조건부 상여금은 소정근로의 대가로써 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금이 해당하므로 통상임금성이 인정된다고 보았습니다.

- ① (재직조건부 상여금의 구조) 피고의 급여규정 등에 따르면, 피고는 재직근로자들에게 기준급여(본봉, 시간외근무수당, 직무수당) 금액 기준으로 매 짝수월마다(연 6회) 각 100%, 명절(연 2회) 각 100%, 하계(연 1회) 50%의 상여금을 지급하도록 규정, '상여금'이라는 명칭에도 불구하고 근로제공 외에 별도 성과를 요구하지 않고, 총 기준급여의 850%를 연간 총 9회 분할 지급하도록 정하였다.

2) 대상판결은 그 외 관리 감독 업무에 종사하는 근로자 해당 여부, 포괄 임금 약정의 유효한 성립 여부, 시간급 통상임금 산정을 위한 기준 시간 수에 관하여는 원심의 판단에 법리 오해가 없다고 보았습니다.

② (대상판결의 판단) 새로운 통상임금 법리에 비추어, 기준급여의 850%에 해당하는 일정한 금액을 일정한 주기로 분할하여 지급하는 이 사건 상여금은 재직조건에도 불구하고 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하는 통상임금에 해당한다. 원심이 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 보아 이를 전제로 판단한 부분은 잘못이나, 이 사건 상여금을 통상임금으로 인정한 원심의 결론은 정당하다. 거기에 통상임금에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

▶ 기관장 성과급 중 월 하한 20만 원 부분(긍정)

- ① (관련 법리) 근로자의 근무실적에 따라 지급되는 성과급은 일정한 업무성이나 평가결과를 충족하여야만 지급되므로, 새로운 법리에 따라 고정성을 통상임금의 개념적 징표에서 제외하더라도 일반적으로 '소정근로 대가성'을 갖추었다고 보기 어려워 통상임금에 해당하지 않는다. 단, 근무실적과 무관하게 지급되는 최소 지급분은 소정근로의 대가에 해당하고, 통상임금성이 인정된다. 따라서 근무실적에 관하여 최하 등급을 받더라도 일정액을 지급하는 경우와 같이 최소한도의 지급이 확정되어 있다면, 그 최소한도의 임금은 통상임금 범위에 포함된다고 보아야 한다.
- ② (대상판결의 판단) 피고의 기관장 성과급 관련규정에서는, 지점장 등 기관장에게는 월 20만 원의 최저보장액을 규정하고 있다. 이에 따라 대상판결은 비록 명칭이 '성과급'이고 재직조건이 부가되어 있더라도 근무실적에 관계없이 월 20만 원의 최소보장액이 확정되어 있었기에 그 한도(월 20만 원)에서는 소정근로의 대가성을 갖추어 통상임금에 해당한다.

(2) 2023다302838 사건(대상판결 2)

대상판결은 앞서 설명드린 새로운 통상임금 법리에 따라, 이 사건 상여금에 부가된 근무일수 15일 조건은 각 기준기간에 해당하는 소정근로일수에 미치지 아니하므로, 근무일수 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 이 사건 상여금의 통상임금성이 부정된다고 볼 수 없다고 보아 이 사건 상여금은 모두 통상임금에 해당한다고 판시하였습니다.

▶ 근무일수 조건부 상여금 (긍정)

- ① (상여금의 구조) 상여금 세칙에 따라 각 기준기간 이내 근무일수가 15일 이상인 근로자들을 대상으로, 짝수월에 각각 기준급여의 100%를 지급하고, 설날·추석 및 하기휴가에 각각 기준급여의 50%를 지급, 총 기준급여(통상임금)의 750%를 9회에 걸쳐 분할 지급하도록 정하였다.
- ② (대상판결의 판단) 새로운 통상임금 법리에 비추어, 기준급여의 750%에 해당하는 일정한 금액을 일정한 주기로 분할하여 지급하는 이 사건 상여금이 요구하는 근무일수 15일은, 각 기준기간에 해당하는 소정근로일수에 미치지 아니하므로 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 근무일수에 해당한다. 따라서 근무일수 조건에도 불구하고 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하는 통상임금에 해당한다. 그런데 원심은 근무일수 조건이 성취되어야 이 사건 상여금이 지급되는 것이므로 '고정성'을 갖추지 못하여 이 사건 상여금이 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였으니, 이러한 원심의 판단에는 법리오해가 있어 이를 파기환송한다.

라. 판례변경과 새로운 법리의 효력 범위(선고일 이후의 통상임금 산정부부터 적용하되, 현재 재판 계속 중인 병행사건에는 소급적용)

대상판결은 2013년 전원합의체 판결 등 기존 법원 판결을 이 판결의 견해에 배치되는 범위 내에서 변경하였습니다. 다만 판결에서 실시한 새로운 법리의 효력 범위에 대해 아래와 같이 설명하였습니다.

(i) (원칙적 장래효) 대상판결은, 이 사건은 변경되는 판례에 대한 신뢰보호의 필요성이 새로운 판례의 소급적 관철 필요보다 압도적으로 강한 극히 예외적인 경우에 해당하므로, 법적 안정성과 신뢰보호를 위하여 통상임금의 새로운 법리는 이 판결 선고일 이후의 통상임금 산정부부터 적용하여 한다고 판시하였습니다.

(ii) (예외적 소급효 범위) 단, 해당 대상판결 사안과 판결 선고 시점(2024. 12. 19.)에 대상판결이 변경하는 법리가 재판의 전제가 되어 통상임금 해당 여부가 다투어져 법원에 계속 중인 사건들, 즉 현재 이미 소가 제기되어 재판 중인 사건들의 경우 권리구제를 목적으로 한 사법 본질상 새로운 법리가 소급하여 적용되고, 따라서 기존 법리가 아닌 대상판결의 법리에 따르도록 하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 많은 분쟁에서 통상임금 인정여부의 가장 핵심적인 징표였던 통상임금의 ‘고정성’ 개념을 폐기하고 통상임금의 본질인 소정근로 대가성을 중심으로 통상임금 개념을 재정립하였습니다. 대법원은 통상임금의 ‘도구개념’으로써의 성질을 강조하면서, 사전적 산정 가능성, 즉 예측가능성을 높이고자 한 것으로 보입니다.

새로운 통상임금 법리에 따르면 재직조건 등 일정한 조건 부가를 통해 정기상여금 등 특정 수당을 통상임금에서 제외하는 것은 어려워질 것입니다. 실무적으로도 다수 사업장에서 급여의 상당부분을 재직조건을 부가한 정기상여금 형태로 지급하고 있다는 점을 고려하면, 재직조건 등의 부가 여부와 무관하게 정기상여금의 통상임금성 인정가능성이 높아진 현 상황에서 대상판결의 의미와 효과의 분석을 거쳐 빠른 규정 정비 등 조치가 요구될 것으로 보입니다. 대상판결 이후에도 재직조건이 부가된 수당(정기상여금 포함)을 통상임금에서 제외할 경우 임금 미지급의 형사 책임을 부담할 수도 있습니다.

한편, 이번 전원합의체 판결이 임금에 부가된 조건의 효력을 모두 부정한 것은 아니며(대상판결은 해당 사안의 재직조건 및 근무일수 조건의 효력은 인정한 것으로 보입니다), 대법원은 ‘임금에 부가된 조건은 해당 임금의 객관적 성질을 실질적으로 판단하는 과정에서 소정근로 대가성이나 정기성, 일률성을 부정하는 요소 중 하나로 고려될 수 있다’라고 판시하였습니다(예컨대, 무사고 조건의 무사고 수당의 경우에는 통상임금성 부정됩니다). 다만 어떠한 조건이 소정근로 대가성, 나아가 통상임금성을 부정하는 요소로 판단될 것인지 등으로 통상임금 논쟁의 새로운 국면이 열려 많은 법적 분쟁이 발생할 것으로 예측됩니다.

대법원도 판례변경의 영향을 받는 당사자와 이해관계의 규모가 매우 광범위하여 다수의 법적 분쟁이 발생할 것을 예측하고, 이러한 법적 혼란을 방지하기 위하여 원칙적으로 대상판결 선고일 이후의 통상임금 산정부부터 새로운 법리를 적용하기로 결정한 것으로 해석됩니다. 그러나 소급효 적용대상으로 실시한 ‘이번 전원합의체 판결이 변경하는 법리가 재판의 전제가 되어 통상임금 해당 여부가 다투어져 법원에 계속 중인 병행사건’의 범위와 구분 기준에 관하여도 많은 논의가 촉발될 것으로 예상되고(예를 들어, 현재 통상임금 해당 여부가 다투어져 법원에 계속 중인 병행사건에서 청구취지를 확장한 경우 확장된 청구취지 부분에도 소급효가 미치는지 여부 등), 이에 관한 향후 법원의 판단을 주목할 필요가 있습니다.

2 최신판례

(17) 자동차부품제조회사 사업장 내 근로자 사망 사고에 대해 중대재해처벌법상 의무 이행과 사이의 상당인과관계가 존재하지 않는다고 판단하여 중대재해처벌등에관한법률위반 혐의 등을 모두 무죄라고 본 사례

[대상판결: 대구지방법원 서부지원 2024. 12. 19. 선고 2023고단510 판결]

1. 사안의 개요

피고인 A회사는 자동차부품 제조회사로, 자동차부품 중 일부의 생산을 사내협력업체를 운영하는 피고인 B에게 도급하였습니다. 위 사내협력업체 소속 근로자인 피고인 C는 피고인 A회사 사업장 내에서 압축성형기에 원재료를 투입하여 가동시키는 작업을 수행하였습니다.

피고인 C가 수행한 작업의 작업표준에 의하면, 압축성형기의 금형에 원재료를 투입할 때 별도의 도수공구를 사용하지 않고 손으로 투입하도록 정하고 있었는데, 피고인 C는 위 작업표준에도 불구하고 원재료가 금형에 제대로 안착되지 않는다는 이유로 플라스틱 소재의 수공구(이하 '이 사건 수공구')를 임의로 제작·사용하여 원재료를 투입하였습니다.

그러던 중 피고인 C가 실수로 이 사건 수공구를 압축성형기 안에 둔 채 그대로 압축성형기를 가동시켰고, 이 사건 수공구는 압축성형기 내부에서 압착되어 튕겨나가면서 그로부터 약 7m 떨어진 곳에서 작업 중이던 같은 사내협력업체 소속 근로자인 피해자를 가격하였고, 피해자는 치료 중 사망하였습니다(이하 '이 사건 사고').

검사는 (i) 피해자의 고용주인 사내협력업체 사업주 피고인 B를 ① 수공구를 제작 당시 목적 과 달리 사용하였음에도 방치하였다는 점, ② 설비 운전 시작 전 위험방지를 위한 필요한 조치를 취하지 않았다는 점을 들어 근로자 사망으로 인한 산업안전보건법위반 및 업무상과실치사 혐의로 기소하였고, (ii) 근로자 피고인 C를 이 사건 수공구를 제작 목적 외의 용도로 사용하다가 설비 내에 실수로 올려두고 위 설비를 가동한 점을 들어 업무상과실치사 혐의로 기소하였습니다. 또한 (iii) 원청인 피고인 A회사와 그 대표이사 D는 B와 동일한 내용(도급인으로서의 의무위반)의 산업안전보건법위반 혐의, ① 안전보건 전담조직 미설치, ② 유해·위험요인 확인 및 개선 절차 미비, ③ 안전관리자 부족을 이유로 한 중대재해처벌법위반(산업재해치사) 혐의로 각 기소하였습니다.

2. 판결 요지

가. 근로자 사망으로 인한 산업안전보건법위반의 점(피고인 A회사, B, D)

대상판결은 근로자 사망으로 인한 산업안전보건법위반죄의 경우 사업주가 안전조치를 취하지 않은 채 위험성이 있는 작업을 하도록 지시하거나, 안전조치가 취해지지 않은 상태에서 해당 작업이 이루어지도록 방치하는 등 그 위반행위가 사업주에 의하여 이루어졌다고 인정되는 경우에 한하여 성립하는

것이고, 산업안전보건기준에 관한 규칙(이하 '안전보건규칙')에서 정하는 안전조치 외의 다른 가능한 안전조치가 취해지지 않은 상태에서 위험성이 있는 작업이 이루어졌다는 사실만으로 위 죄가 성립하는 것은 아니라는 법리를 전제하고 (대법원 2010. 11. 11. 선고 2009도13252 판결), 산업안전보건법위반죄가 성립하려면 적어도 미필적인 고의가 필요하다는 점을 분명히 하였습니다. 그리고 아래의 이유를 들어 이 사건 사고가 예상 가능한 산업재해라고 보기 어렵고, 이에 대한 산업안전보건법상 안전조치의무가 인정되지 않는다고 보아 산업안전보건법위반 혐의를 인정하지 않았습니다.

- ① 이 사건 수공구의 제조 당시 목적이 무엇이었는지 특정하기 어렵고, 단지 이 사건 수공구와 유사한 형태와 동일한 재질을 가진 별개의 수공구가 이 사건 사고일로부터 약 7년 여 전에 금속링 안착을 위하여 사용되었다는 사실만 인정될 뿐, 이 사건 수공구 자체를 제조 당시 목적과 달리 사용함에도 사업주가 이를 방치하였다고 보기 어렵다.
- ② 사업주가 이 사건 사고 이전에 이 사건 수공구가 원재료를 두드려 안착시키는 용도로 사용되고 있다는 사정을 알았거나 적어도 알 수 있었다고 인정되어야 기계 운전 시작 전 위험방지를 위한 필요한 조치를 취하지 않았다는 공소사실이 인정되는데, 작업계획서에는 이 사건 수공구가 아닌 손으로 원재료를 안착시키라고 기재되어 있고, 사업주는 원재료 안착 문제를 개선하기 위하여 금형 개선을 요구하고 수용하였을 뿐 이 사건 수공구와 같은 보조도구 제작을 요청한 적은 없으며, 오히려 금형 파손을 막기 위하여 수공구를 사용하지 말 것을 지시한 사실만 인정되었을 뿐이다.

나. 업무상과실치사의 점(피고인 B, C)

대상판결은 업무상 과실이 인정되려면 피고인들이 결과발생을 예견할 수 있었음에도 불구하고 이를 예견하지 못하였는지, 그리고 결과발생을 회피할 수 있었음에도 불구하고 이를 회피하지 못하였는지가 검토되어야 하고, 그 과실의 유무를 판단함에는 같은 업무와 직무에 종사하는 일반적 보통인의 합리적이고 객관적인 주의 정도를 표준으로 하여야 하며, 통상 예견할 수 있는 범위를 넘는 이례적인 사태의 발생까지 예견하고 대비할 것까지 요구할 수는 없음을 전제하고 (대법원 1971. 5. 24. 선고 71도623 판결 등), 구체적으로 아래의 이유를 들어 사업주의 예견가능성을 부정하고 업무상과실치사 혐의 역시 부정하였습니다.

- ① 사업주인 피고인 B의 경우, 이 사건 수공구의 제조 당시 목적이 무엇인지 알 수 없는 이상 피고인 B가 이 사건 수공구를 제조 당시 목적과 다른 용도로 사용하도록 지시하거나 이 사건 수공구의 사용을 방치하였다고 볼 수 없다. 그러므로 피고인 B가 위험 방지를 위하여 필요한 조치를 하지 않은 과실이 있다는 점을 인정할 수 없다.
- ② 근로자인 피고인 C의 경우, 처음에는 맨손으로 작업을 하다가 이 사건 사고 발생일 처음으로 이 사건 수공구를 사용하였고, 이 사건 수공구의 소재나 압축성형기의 구조 등에 비추어 볼 때 압축성형기에 이물질이 혼입되어 금형이 파손하거나 생산품 불량 발생 가능성은 예상할 수 있어도 이 사건 사고와 같이 기계 내에 끼어들어간 이물질이 튀어나와 인명사고가 발생할 수 있다는 점은 예상하기 어려웠으며, 근로감독관조차 압축성형기에 신체 일부가 협착되는 사고가 아닌, 이 사건 사고와 같이 압축성형기에 이물질이 끼어 들어가 튀어나올 위험은 예상하지 못한 것으로 보인다. 그러므로 피고인 C가 이 사건 수공구를 사용함으로 인하여 이 사건 사고가 발생할 수 있음을 예견할 수 있었다고 보기 어렵다.

다. 피고인 A회사, 피고인 D의 중대재해처벌법위반(산업재해치사)의 점에 관하여

대상판결은 중대재해처벌법상 형사처벌을 위해서는 중대재해처벌법 제4조, 제5조에서 규정한 사업주 또는 경영책임자 등의 안전보건 확보의무 위반과 제2조에서 규정한 중대재해의 결과 사이에 인과관계가 인정되어야 하고, 경영책임자 등의 안전보건 확보의무 위반이 인정되는 경우라도 종사자의 사망이라는 결과 사이에 인과관계가 인정되지 아니하는 때에는 위 규정으로 처벌할 수 없으며, 중대재해처벌법이 그러한 의무위반행위만을 별도로 처벌하는 규정을 두고 있지 않다고 판시하였습니다. 이에 따라 원청 사업주인 피고인 D가 중대재해처벌법상 의무를 위반하였더라도 그로 인한 책임을 묻기 위해서는 그 의무를 이행하였더라면 중대재해의 결과가 발생하지 않았을 것이라는 점이 인정되어야 한다는 점을 분명하게 밝히고, 아래의 이유를 들어 중대재해처벌법위반 혐의를 부정하였습니다.

- ① 전담조직 구성의무의 경우, 피고인 D가 이 사건 사고 이전에 중대재해 전담조직을 두기 위한 준비를 시작한 점은 의문의 여지가 없으나, 단지 내부 회의에서 전담조직을 두기로 하고 그 구성원을 정한 것에 그치는 정도라면 중대재해 전담조직이 구성되었다고 평가하기 어렵다. 또한 이 사건 사고일까지 중대재해 전담조직을 두지 않은 것에 적어도 미필적 고의는 있었다고 봄이 타당하다.
- ② 안전관리자 배치의무의 경우, 중대재해처벌법 시행령 제4조 제6호에 의하여 기업활동 규제완화에 관한 특별조치법 제29조 제2항 제4호에 따라 소방안전관리자를 채용한 경우 산업안전보건법 제17조에 따른 안전관리자 1명도 채용한 것으로 간주되므로, 이 사건 사고 무렵 중대재해처벌법 시행령 제4조 제6호에서 정한 수 이상의 안전관리자가 배치되어 있었다고 봄이 타당하다.
- ③ 유해·위험요인 개선절차 마련의무의 경우, 피고인 A회사는 중대재해처벌법 시행 이전부터 자체적으로 위험성평가 실시규정을 제정하고 정기·수시 위험성평가를 실시하였으며, 하청업체인 피고인 B에 대하여도 위험성평가를 실시하도록 하여 그 결과를 제출받고 있었다. 다만 이 사건 사고와 같이 수공구가 압축성형기에 끼어들어가 튕겨 나오는 경우를 예견할 수 없었으므로 위험성평가에 비래위험에 관한 항목은 포함되어 있지 않은 미흡함이 있었다고 볼 여지는 있으나, 이 사건 수공구 사용 사실을 알았다고 보기도 어렵고 이 사건 사고가 예견하기 어려웠다고 보는 이상 사업장 특성에 따른 유해·위험요인을 확인하여 개선하는 업무절차를 마련하고 이를 이행하였다고 봄이 타당하다.
- ④ 피고인 D가 중대재해 전담조직을 구성하지 않은 것은 사실이지만 내부적으로 전담조직에 배치할 인원을 결정하고 중대재해 대응매뉴얼도 두고 있었고, 순회점검 등 자신의 역할을 충실하게 이행하였으며, 그 과정에서 이 사건 수공구를 사용하는 것을 보지 못하였고 이 사건 사고는 예견가능성이 없다는 점을 고려하면 중대재해 전담조직을 두지 않은 것과 이 사건 사고 사이에 상당인과관계가 있다고 보기 어렵다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 중대재해처벌법이 시행된 이래 같은 법에 따른 의무 이행 여부를 판단하여 무죄를 선고한 첫 사례입니다. 대상판결에 앞서 2024. 10. 16. 대구지방법원영덕지원이 중대재해처벌법위반 혐의에 대하여 무죄를 선고 한 바 있지만(**대구지방법원 영덕지원 2024. 10. 16. 선고 2023고단226 판결**), 위 판결의 사안에서는 중대재해처벌법 적용 여부를 규정한 부칙의 기준(공사금액 50억 원 이상)이 충족되었는지 여부가 쟁점이 되었을 뿐, 중대재해처벌법 의무 이행에 관하여는 판단이 이루어지지 않았습니다.

사업주와 경영책임자등을 처벌하는 근거 규정인 중대재해처벌법 제6조는 법을 위반하여 중대산업재해에 '이르게 한' 사업주 또는 경영책임자등을 처벌하도록 규정하고 있는바, 이는 문언상 사업주와 경영책임자등의 중대재해처벌법상 의무 위반과 중대산업재해 사이에 인과관계가 요구된다는 점을 의미합니다. 이에 따라 대상판결 이전에도 법원은 중대재해처벌법위반 사건에서 ① 경영책임자 등의 안전보건 확보의무 위반 → ② 현장의 구체적인 안전보건 조치의무 위반 → ③ 중대재해의 결과 발생으로 이어지는 이른바 '2단의 인과관계'에 따라 중대재해처벌법 위반 이 중대재해 발생의 원인이 되었는지를 판단하였습니다(제주지방법원 2023. 10. 18. 선고 2023고단146 판결, 대구지방법원 2024. 1. 16. 선고 2023고단3905 판결, 창원지방법원통영지원 2024. 8. 21. 선고 2023고단95, 2023고단1448 판결 등).

대상판결은 중대재해처벌법상 의무 위반이 있더라도, 형사법의 대원칙에 따라 인과관계와 고의, 예견가능성에 대해 엄격한 증거가 필요하고, 그렇지 않은 경우 인과관계가 부정될 수 있다는 판단을 하였다는 점에서 의의가 있습니다. 특히, 문제된 이 사건 수공구가 위험성평가에 포함되지 않았더라도 그 이유는 위 수공구가 작업표준에서 허용되지 않은 도구이고 A 회사로서는 해당 수공구를 사용하는 사실조차 알 수 없었기 때문인바, 이를 들어 위험성평가 절차 자체가 마련되지 않거나 실시되지 않았다고 평가할 수는 없다는 점을 분명히 하였습니다.

이러한 대상판결의 판단은, 사고의 원인이 된 유해·위험요인이 위험성평가에 포함되지 않은 경우에 만연히 유해·위험요인 확인 및 개선 절차 자체가 마련되지 않았다고 보는 경향에 제동을 거는 계기가 될 수 있을 것으로 보입니다.

대상판결은 현재 검사가 항소하여 항소심 계속중입니다.



2 최신판례

(18) 노동조합이 상급단체에 가입하는 과정에서 사용자가 우려를 표시한 일부 발언과 노동조합의 간부 등에 대한 영업점에서 본사로의 전보발령이 부당노동행위에 해당하지 않는다고 본 사례

[대상판결: 서울중앙지방법원 2024. 11. 28. 선고 2023노381 판결]

1. 사안의 개요

주식회사 A(이하 '이 사건 회사')는 면세점업을 영위하며 국내외 여러 지점을 운영하고 있는 회사이고, 피고인들은 이 사건 회사에서 인사·노무 업무를 주로 담당하던 사람들입니다. 이 사건 회사의 노동조합(이하 '이 사건 노동조합')은 2018. 4.경 상급단체인 민주노총 서비스연맹에 가입하는 결의를 하였고, 이후 2018. 8.경 영업점에서 근무하던 근로자들을 본사로 대규모 전보발령을 하였습니다.

검사는 이 사건 노동조합이 상급단체에 가입하는 과정에서 피고인들이 우려를 표시한 발언(공소사실 제1항)과 이 사건 노동조합의 소식지 배포를 저지하고 노동조합 위원장의 출입을 차단한 행위(공소사실 제2항) 및 이 사건 노동조합의 간부 등에 대한 영업점에서 본사로의 전보발령(공소사실 제3항)이 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법') 제81조 제1항 제4호의 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 보아 피고인들을 기소하였습니다.

원심(제1심)은 피고인들의 일부 발언과 이 사건 노동조합의 간부 등에 대한 전보발령이 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다. 특히 위 전보발령에 관하여 대부분 10년차 이상 고연차 근로자에 해당하는 이 사건 노동조합 간부 등을 영업점에서 본사로 전보발령한 것이 지배·개입(노동조합법 제81조 제1항 제4호) 및 불이익취급(노동조합법 제81조 제1항 제1호)의 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 원심 무죄 부분에 대한 검사의 항소를 모두 기각하고, 원심 유죄 부분에 대한 피고인들의 항소를 받아들여, 원심판결을 파기하고 피고인들의 일부 추가 발언 및 이 사건 노동조합 간부 등에 대한 전보발령에 대하여도 무죄 판결을 선고하였습니다.

가. 이 사건 노동조합의 상급단체 가입 관련 회유·종용 발언(공소사실 제1항)

대상판결은 아래와 같은 이유에서 피고인들의 일부 추가 발언(이하 '이 사건 발언')이 부당노동행위에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

- ① 사용자 또한 자신의 의견을 표명할 수 있는 자유를 가지고 있으므로, 사용자가 노동조합의 활동에 대하여 단순히 비판적 견해를 표명하거나 근로자를 상대로 집단적인 설명회 등을 개최하여 회사의 경영상황 및 정책방향 등 입장을 설명하고 이해를 구하는 행위 등은 거기에 징계 등

불이익의 위협 또는 이익 제공의 약속 등이 포함되어 있거나 다른 지배·개입의 정황 등 노동조합의 자주성을 해칠 수 있는 요소가 연관되어 있지 않는 한, 사용자에게 지배·개입의 의사가 있다고 가볍게 단정할 것은 아니다(대법원 2013. 1. 10. 선고 2011도15497 판결).

- ② 이 사건 발언이 지배·개입의 부당노동행위로 인정되기 위해서는 발언의 전체적인 내용이 종합적으로 고려되어야 하고, 발언 중 단편적인 부분만을 떼어 내어 판단하기는 곤란한데, 이 사건 발언의 전체적인 내용을 확인할 수 있는 객관적인 자료가 없다.
- ③ 이 사건 발언의 내용 자체는 이 사건 노동조합이 상급단체에 가입하게 되었을 때 장래에 예상되거나 우려되는 상황에 대한 의견으로 보이고, 더 나아가 이 사건 노동조합 간부 등에 대한 어떠한 신분상, 경제상의 불이익에 관한 사항이 없다.
- ④ 이 사건 발언은 피고인과 이 사건 노동조합의 간부 등 사이에서 상급단체 가입 관련 대화의 문답 과정에서 나온 발언일 가능성이 있다. 노사업무의 실무자인 피고인의 입장에서는 상급단체 가입 여부에 따라 직무 수행에 변화가 있을 것으로 예상되는 상황에서 이 사건 노동조합의 내부 분위기에 대한 이야기를 들을 필요가 있었을 것으로 보인다.
- ⑤ 따라서 검사가 제출할 증거들만으로는 이 사건 발언이 실제로 있었다거나 이 사건 노동조합의 운영에 지배·개입하려는 부당노동행위 의사에 기한 것이라고 인정하기 부족하다.

나. 이 사건 노동조합 간부 등에 대한 전보발령(공소사실 제3항)

대상판결은 원심과 달리, 아래와 같은 이유로 이 사건 노동조합 간부들에 대한 영업점에서 본사로의 전보발령(이하 '이 사건 전보발령')이 부당노동행위에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

- ① 전보명령이 부당노동행위에 해당되는지 여부는, 전보명령의 동기, 목적, 전보명령에 관한 업무상의 필요성이나 합리성의 존부, 전보에 따른 근로자의 생활상의 불이익과의 비교 형량, 전보명령의 시기, 사용자와 노동조합과의 관계, 전보명령까지 이른 과정이나 사용자가 취한 절차, 그 밖에 전보명령 당시의 외형적 객관적인 사정에 의하여 추정되는 부당노동행위 의사의 존재 유무 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다(대법원 1995. 11. 7. 선고 95누9792 판결).
- ② 이 사건 전보발령이 이루어진 배경에 따르면 이 사건 전보발령의 구성이 납득할 수 없고 업무상 필요성이 인정되지 않는다고 보기 어렵다. 이 사건 회사는 (i) 당시 일부 사업장 철수 및 오프라인 판매량 감소 등 사업 환경의 변화에 따라 대규모로 인력을 재배치할 필요가 있었고, (ii) 그에 따라 영업점에서 본사로의 발령 인원을 증가시키는 과정에서 이 사건 전보발령 대상자에 이 사건 노동조합 간부 등이 포함되었을 가능성을 배제할 수 없다.
- ③ 모든 전보발령의 대상자들은 업무의 변화를 경험하는 것이 필연적이고 새로운 업무로 인한 부담감이 존재할 수밖에 없는데, 이를 이유로 이 사건 노동조합 간부 등에 대한 전보발령이 부당하다고 평가하기 위해서는 업무의 변화로 인한 근로자의 생활상의 불이익이 개별적·구체적으로 증명되어야 할 것이다. 그러나 검사가

제출한 증거들만으로는 영업점에서 본사로 전보되어 다른 직무를 수행하였다는 그 자체로 이 사건 전보발령으로 발생한 개별적인 불이익이 사회통념상 수인하기 어려울 정도로 단정하기 어렵다. 근무환경의 변화로 인한 어려움은 개별적이고 직접적인 생활상의 불이익이라기보다 간접적·반사적으로 발생하는 사실상의 불이익으로 볼 여지도 있다.

- ④ 인사평가는 상대평가로 진행되었으므로 최하위 혹은 하위의 인사고과를 받게 된 것은 업무 변경 후 적응의 어려움도 고려하여야 한다. 피고인들이 이 사건 노동조합 간부 등에게 당초부터 인사고과에 불이익을 주기 위하여 이 사건 전보발령을 하였다고 보기 어렵다.
- ⑤ 이 사건 전보발령은 정기인사가 아닌 수시인사였는데, 이전에도 유사한 유형의 인사발령이 있었다고 보이고, 이 사건 전보발령이 그 이전의 인사발령과 비교하여 그 시기, 규모, 내용 등이 이례적이라고 볼 수 있을 만한 증거가 부족하다.
- ⑥ 이 사건 전보발령 당시에는 이미 이 사건 노동조합이 상급단체에 가입을 완료한 후였고, 또 이 사건 노동조합 간부 등이 이미 이 사건 노동조합을 탈퇴한 이후이므로, 위 전보발령이 이 사건 노동조합의 운영에 관한 지배·개입의 일환으로 행해졌다고 보기 어렵다.

다. 이 사건 노동조합 위원장 출입 차단, 이 사건 노동조합 소식지 배포 금지(공소사실 제2항)

한편, 대상판결은 아래와 같은 이유에서 이 사건 노동조합 위원장에 대한 출입 차단 및 소식지 배포 금지 행위가 부당노동행위에 해당하지 않는다고 판단하고, 이에 대한 검사의 항소를 기각하였습니다.

- ① 이 사건 노동조합 위원장에 대한 출입 차단 행위 관련, 출입권한을 삭제한 사원에게 출입 차단을 지시한 사람을 특정할만한 어떠한 증거도 없다. 그러한 상황에서 피고인들이 위 출입권한을 주로 관리하던 부서에 속해있다는 이유만으로 피고인들이 공모하여 위 출입권한 차단 행위를 하였다고 인정하기 어렵다.
- ② 이 사건 노동조합 소식지 배포 금지 행위 관련, 당시 이 사건 노동조합이 상급단체에 가입한 결정을 두고 근로자들 사이에서도 의견이 갈리는 등 민감한 상황으로, 소식지 배포 행위로 인해 상당수의 직원들이 업무를 중단하고 웅성대면서 서 있는 등 업무에 영향이 있었던 사정이 보인다. 따라서 노동조합 위원장의 소식지 배포 행위가 정당한 노동조합 활동이라 하더라도 피고인이 관리권의 범위 내에서 정상적인 업무의 진행을 위해 이를 제지하는 것이 사회통념상 용인되기 어려운 행위로 단정하기 어렵다.

3. 의의 및 시사점

원심판결은 전보발령의 업무상 필요성과 근로자의 생활상 불이익을 구체적으로 비교·교량하는 방법에 의하지 아니하고, 이 사건 전보발령이 영업점에서 본사로의 전보발령으로서 근무환경의 근본적 변화와 같은 어려움에 해당하므로 부당노동행위라고 판단하였습니다. 반면 대상판결은 전보발령이 부당노동행위에 해당하는지 문제되는 사안에서는 업무상 필요성과 근로자의 생활상 불이익을 비교·교량하는 방법으로 전보발령의 정당성에 관하여 구체적으로 판단하여야 하고, 그 결과 전보발령의 정당성이 인정된다면 부당노동행위는 성립하지 않는다는 대법원의 기존 입장을 다시 확인하였습니다(대법원 1995. 11. 7. 선고 95누9792 판결).

대상판결은 모든 전보발령의 대상자들은 업무의 변화를 경험하는 것이 필연적이므로, 근무환경의 변화로 인한 어려움은 개별적이고 직접적인 생활상의 불이익이라기보다 간접적·반사적으로 발생하는 사실상의 불이익으로 볼 여지가 있다고 판단하였다는 점에서 의의가 있습니다.

한편, 대상판결은 사용자의 의견 표명이 불이익의 위협 또는 이익제공의 약속 등을 포함하지 않는 한 지배·개입의 부당노동행위에 해당하지 않는다는 기존 대법원의 입장을 재확인하며(대법원 2013. 1. 10. 선고 2011도15497 판결), 사용자의 표현의 자유와 이와 관련된 부당노동행위 판단에 대한 기준을 제시하였습니다.

대상판결은 현재 검사와 피고인들이 모두 상고하여 상고심 계속중입니다(대법원 2024도20029호 사건).

3 노동칼럼

(1) 취업규칙 불이익 변경 시 근로자 과반수의 동의 방법(회의방식에 의한 동의)에 관한 판례 태도 및 실무상 유의점



최진수 변호사

1. 들어가며

일본 노동기준법을 계수한 제정 근로기준법은 취업규칙의 작성, 변경과 관련해 사용자에게 과반수 노동조합이나 근로자 과반수를 대표하는 자의 의견을 청취할 의무를 부과했을 뿐 불이익 변경에 관한 규정을 두지 않았는데, 1989. 3. 29. 법을 개정하면서 법 제95조(현행법 94조) 1항 단서에서 취업규칙을 불이익하게 변경할 경우 과반수 노동조합의 동의, 과반수 노동조합이 없는 경우 근로자 과반수의 동의, 즉 집단적 동의를 얻어야 한다는 규정을 신설했다. 취업규칙의 불이익 변경에 대해 집단적 동의를 받도록 하는 위 규정은 대법원이 1997. 7. 26. 선고 77다355 판결 이후 일련의 판결에서 실시한 판례 법리를 입법화한 것이다.

판례는 위 근로자 과반수의 집단적 동의 방법을 '회의방식'에 의한 근로자 과반수 동의라고 실시하고 있는데(대법원 1977. 7. 26. 선고 77다355 판결 등 다수), 이 회의방식에 의한 동의 여부에 관해 분쟁이 종종 발생한다. 최근에는 임금피크제 무효소송에서 임금피크제 도입이 불이익한 취업규칙 변경임을 전제로 회의방식에 의한 근로자 과반수 동의가 있었는지가 쟁점이 되고 있고, 회의방식에 의한 동의가 없었음을 이유로 해당 취업규칙 변경 자체를 무효로 판단한 판결도 발견된다. 아래에서는 회의방식에 의한 동의의 구체적 의미에 관한 판례 태도 및 실무상 유의점을 살펴본다.

2. 회의방식에 의한 동의의 의미에 관한 판례의 태도 및 실무상 유의점

대법원은 회의방식의 구체적 의미에 대해 반드시 한 사업 또는 사업장의 전 근로자가 일시에 한자리에 집합해 회의를 개최하는 방식만이 아니라 한 사업 또는 사업장의 기구별 또는 단위부서별로 사용자 측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자의 상호 간의 의견을 교환해 찬반 의견을 집약한 후 이를 전체적으로 취합하는 형식도 허용된다고 한다(대법원 1992. 2. 25. 선고 91다25055 판결, 대법원 2015. 1. 15. 선고 2012다101145 판결 등 다수).

따라서 회의방식에 의한 동의가 있었다고 하기 위해서는 △회합(기구별 또는 단위부서별 회합 포함)에서 근로자들의 상호 간의 의견 교환과 찬반 의견 집약·취합 절차가 필요하고(적극적 요건), △그 과정에서 사용자 측의 개입이나 간섭이 배제(소극적 요건) 돼야 한다.

가. 근로자들 상호 간의 의견 교환 및 찬반 의견 집약·취합 절차(적극적 요건) 및 유의점

대법원은 일정한 요건하에 동의서 등을 회람해 개별적으로 서명하는 방식도 의견 교환 및 의견 집약 절차로 인정하고 있다(대법원 2003. 1.14. 선고 2001다18322 판결, 대법원 2004. 5. 14. 선고 2002다23185,23192 판결, 대법원 2005. 5. 12. 선고 2003다52456 판결 등 다수).

1. 업무사례

2. 최신판례

3. 노동칼럼

4. 동정

목차

구체적으로 대법원과 하급심 판결은 동의서 등에 의한 개별적 서명 방식과 관련해 아래와 같은 사정이 전부 또는 상당 수 인정될 경우 근로자들 상호 간의 의견 교환과 찬반 의견 집약·취합 절차를 인정하고 있다(대법원 2004. 5. 14. 선고 2002다23185,23192 판결, 서울고등법원 2022. 10. 26. 선고 2021나2042239 판결, 서울고등법원 2020. 7. 17. 선고 2019나2012009 판결 등).

다만 동의서 등의 회람에 의한 개별적 서명 방식은 자칫 사용자의 개입이나 간섭을 쉽게 하고 근로자들의 의견 교환을 저해하는 도구로 사용될 위험이 있으므로 동의서 등을 회람하고 이에 개별적으로 서명하는 방식의 유효성이 문제된 경우에는 그 과정에서 사용자의 개입이나 간섭이 있었는지, 근로자들의 의견 교환을 통한 집단적 의사 형성이 수반됐는지 신중히 평가해야 한다는 취지의 판결들이 발견되므로(서울고등법원 2017. 1. 13. 선고 2015나2049413 판결 - 대법원 2017. 5. 31.자 2017다209129 심리불속행기각 판결), 특히 동의 절차 실행 시 아래에서 서술하는 사용자 측의 개입·간섭이 없도록 유의할 필요가 있다.

나. 사용자 측의 개입·간섭 배제(소극적 요건) 및 유의점

판례는 회합을 통한 의견 교환 및 찬반 의견 집약·취합 과정에서 사용자 측의 개입이나 간섭이 인정되는 경우(근로자 과반수 동의서 등이 징구됐다고 하더라도) 유효한 동의를 아닌 것으로 판단하고 있다.

다만 판례는 “사용자 측의 개입이나 간섭이라 함은 사용자 측이 근로자에게 자율적이고 집단적인 의사결정을 저해할 정도로 명시 또는 묵시적인 방법으로 동의를 강요하는 경우를 의미하고 사용자 측이 단지 변경될 취업규칙의 내용을 근로자들에게 설명하고 홍보하는 데 그친 경우에는 사용자 측의 부당한 개입이나 간섭이 있었다고 볼 수 없다”(대법원 2003. 11. 14. 선고 2001다18322 판결, 대법원 2010. 1. 18. 선고 2009다32362 판결 등)고 해, 변경된 취업규칙 내용을 설명·홍보하는 것은 부당한 개입 또는 간섭으로 보지 않고, 동의 강요 등으로 자율적이고 집단적인 의사결정을 저해하는지 여부를 기준으로 제시하고 있다.

그런데 변경된 취업규칙 내용을 설명·홍보하는 것에 불과한지, 동의를 명시 또는 묵시적으로 강요한 것인지 구분이 명확하지 않아 분쟁이 제기될 수 있으므로 사용자 측 담당자(임원, 부서장, 인사 담당자 등)는 설명회 이후 퇴장, 근로자들의 동의서 직접 제출 조치 등을 통해 근로자들의 의견 교환 및 동의 과정에 개입·간섭하지 않도록 유의할 필요가 있다.

- ① 회사가 사내 게시판 등을 통해 근로자들에게 변경하고자 하는 취업규칙의 내용을 공지했거나, 이에 대한 설명회를 진행했다(근로자들에 공지 또는 설명해 근로자들이 변경된 내용을 파악할 기회 부여).
- ② 사내 게시판 공지 또는 설명회 이후 근로자들이 논의하거나 상호 간 의견을 교환할 기회(시간)를 부여했다(근로자들이 상호 간 의견을 교환할 기회 부여).
- ③ 변경하고자 하는 취업규칙의 내용에 동의하는 근로자들은 동의서에 서명했고, 반대하는 근로자들은 동의서에 서명하지 않음으로써 의사를 표시했고, 이 과정에서 사용자 측의 부당한 개입이나 간섭이 없었다(근로자들의 의견 교환 및 찬반 의견 집약·취합 절차 과정에서 사용자 측의 개입·간섭 배제).

3. 맺으며

판례가 취업규칙 불이익 변경 시 근로자 과반수의 동의 방법으로 회의방식에 의한 동의를 요구하는 것은 근로조건 집단적 대응 결정의 원칙을 구현하기 위한 것으로, 사용자는 (근로자들이 집단 의사를 형성할 수 있도록) 취업규칙 변경에 대해

근로자들이 자유롭게 의견을 교환하고 찬반 의사를 표시할 '기회'를 마련하는 것이 필요하다. 그리고 앞서 살펴본 판례의 태도에 비춰 아래와 같은 조치를 취한다면 취업규칙 불이익 변경 시 절차적 정당성을 완비할 수 있을 것이다.

- ① 사내 게시판 등으로 변경되는 취업규칙의 구체적 내용을 근로자들에게 공고해 근로자들이 변경된 내용을 파악할 기회를 부여
- ② 전체 직원 설명회 또는 부서별 설명회를 열어 근로자들에게 변경되는 취업규칙 내용을 설명하고 사용자 측(임원, 부서장, 인사 담당 직원 등)의 개입 없이 퇴장 이후 근로자들이 전체 또는 부서별로 의견 교환을 할 수 있는 기회를 부여한 후, 근로자들이 개별적으로 동의 또는 반대 여부를 결정해 해당 의견(동의서)을 제출하는 기회 부여
- ③ 동의서를 징구할 때에는, 근로자들의 집단성·자율성에 영향을 주지 않도록 사용자 측(임원, 부서장 등)이 근로자를 직접 대면해 동의서를 징구하는 것은 지양하고 (i)근로자들에게 동의서를 근로자들 개별적으로 담당 부서에 직접(사내 행낭 또는 이메일 포함) 제출하도록 하거나 (ii)부서별로 연명에 의한 동의서를 제출하더라도 사용자 측(임원, 부서장 등)이 아닌 근로자가 나머지 부서원의 연명 동의서를 징구받아 담당 부서에 제출

※ 본 칼럼은 최진수 변호사가 월간노동법률 2024년 11월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.
https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=37237

3 노동칼럼

(2) “불법파견 소송 취하해야 직접채용” 위법일까요?



이광선 변호사

최근 협력업체 소속 근로자들이 원청을 상대로 불법파견을 이유로 한 근로자지위확인 소송(이하 ‘불법파견 소송’)을 제기한 상태에서 원청이 그 해결방법으로 자회사를 설립하여 하청업체 소속 근로자들을 채용하거나 직접 고용하는 경우가 많다. 그런데 그 과정에서 자회사 또는 직접 채용 조건으로 원청을 상대로 제기한 불법파견 소송의 소 취하서 등을 요구하는데, 하청업체 근로자들이 소취하서 제출을 거부하여 채용이 거절된 경우 여러 추가적인 법적 문제가 발생하고 있다. 위 이슈에 대한 최근 법원과 노동위원회의 판단을 소개하고, 불법파견이 문제된 사업장에서 자회사 채용 등 직접 고용시 유의할 점에 대해 살펴본다.

1. 협력업체 폐업으로 인한 해고

협력업체(A) 소속 근로자들은 원청(B)을 상대로 불법파견 소송을 제기했다. 원청(B)은 이를 해결하기 위해 자회사(C)를 설립해 협력업체 근로자들을 직접 채용하되, B를 상대로 제기한 소취하서 및 부제소합의서 제출을 자회사 채용의 조건으로 했다. 그런데 협력업체 근로자들 일부는 소취하서 등의 제출을 거부하여 자회사 채용이 거절되었고, 일감이 없어진 A는 폐업하게 되면서 해당 근로자들을 통상해고했다. 해당 근로자들은 C(자회사)를 상대로 노동위원회에 부당해고 및 부당노동행위를 주장하며 구제신청을 제기했다.

이에 대해 총복지노위는 협력업체(A)가 사업주로서의 독자성·독립성을 갖추지 못해 해당 근로자들과 C 사이에는 묵시적 근로관계가 인정되고 A의 폐업은 C의 일부 부서의 폐업에 불과하므로 통상해고 조건이 되지 않아 부당해고라고 판단했다(예비적으로 A와 C 사이에 묵시적 영업양도계약이 인정되므로 C가 부당하게 해당 근로자들의 고용승계를 거부했다고 판단했다). 다만, 노조 조합원인지 여부와 무관하게 소취하서 등 미제출을 이유로 해고된 것이므로 부당노동행위는 인정되지 않는다고 보았다(총복지노위 2024. 5. 3.자 총북2024부해16/부노1 결정).

이에 대해 최근 중노위는 묵시적 근로계약관계가 성립하지 않고, 묵시적 영업양수도도 인정되지 않으며, 소취하 등 제출을 채용조건으로 정한 것은 정당하다는 C의 주장을 받아들여 초심 취소의 판정을 했다(중노위 2024. 9. 26.자 중앙2024부노95/중앙2024부해984 결정).

2. 협력업체 이전으로 인한 전보

협력업체(D) 소속 근로자들은 원청(E)을 상대로 불법파견 소송을 제기했다. 원청(E)은 협력업체(D)가 담당하던 공장에 자회사(F)를 설립하여 자회사에게 해당 업무를 위탁했고, 그에 따라 협력업체(D)는 E의 타 지역 공장의 업무를 도급받게 되었다. 그 과정에서 원청(E)을 상대로 제기한 소취하서 등을 제출한 협력업체 근로자들은 자회사에 채용되었고, 이를 거부한 근로자들은 타 지역 공장으로 전보발령 되었다(다만, 이는

협력업체 대표, 노조 위원장, 비조합원 대표들이 모인 협의체에서 자회사 고용승계 조건으로 결정한 사항이었다). 이에 타 공장으로 전보발령된 근로자들은 원청(E)을 상대로 부당노동행위 구제신청을 제기했고, 경기지노위는 기각 결정했으나, 중노위는 초심 판정을 취소하고 원청의 부당노동행위를 인정했다. 이에 대해 서울행정법원과 서울고등법원 역시 아래와 같은 이유로 중노위 결정이 정당하다고 판단했다(서울행정법원 2023. 4. 20. 선고 2021구합72956 판결, 서울고등법원 2024. 5. 23. 선고 2023누42517 판결).

- 원청(E)은 협력업체 근로자들의 노동조건 등에 관해 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있으므로 부당노동행위 금지 의무를 준수할 사용자에게 해당함
- 원청(E)은 도급인으로서 우월한 지위를 이용하여 협력업체 배후에서 협력업체 근로자들의 재판청구권 행사이자 정당한 조합활동으로 볼 수 있는 불법파견 소송에 대한 소취하 등 제출을 압박·종용했을 뿐 아니라 이를 수용한 근로자들은 자회사로 고용을 승계한 반면, 이를 거부한 자들은 타 공장으로 전보하는 차별적 결과를 초래함
- 위와 같이 원청(E)은 자신의 우월한 지위 내지 법인격을 남용하여 노조의 조직과 운영, 조합활동을 심각하게 위축시킨 지배·개입의 부당노동행위를 했음

3. 직접고용시 소취하서 요구

자동차 회사(F)는 협력업체 근로자들이 불법파견 소송을 제기하자 협력업체 근로자들을 직접 고용하여 그 문제를 해결하기로 했다. 그 과정에서 원청(F)은 자신을 상대로 불법파견 소송의 소 취하서 등을 제출한 자들만 정규직으로 발탁채용했다. 반면, 소취하서 제출을 거부한 협력업체 근로자들은 정규직으로 채용되지 못하고 소속 협력업체로부터 근로계약해지 통보를 받아, 원청(F)을 상대로 부당노동행위 구제신청을 했다.

이에 대해 서울행정법원은 원청(F)이 협력업체 근로자들에 대한 부당노동행위 금지의무를 부담할 사용자에게 해당하지만, 소취하서 미제출로 발탁채용을 거절한 것은 노조 조합원인지 여부와 상관없이 모두에게 적용되었으므로, 노동조합 활동을 이유로 한 불이익 제공으로 보기 어려워 부당노동행위가 아니라고 판단했다(서울행정법원 2024.5.2. 선고 2023구합 63925 판결).

소취하서 등 제출 조건은 위법한가

불법파견 등의 법적 리스크를 일거에 해소하기 위해 자회사 설립 또는 직고용하면서 원청을 상대로 제기한 불법파견 소송의 소취하서 등을 요구하는 것이 협력업체 근로자들의 재판청구권을 침해하거나 불법파견 소송을 주도한 노동조합에 대한 불이익 제공이나 지배·개입의 부당노동행위가 성립하는지에 대해 하급심 법원과 노동위원회의 결론이 달라 아직 확정된 입장이 없어 혼란스러운 상황이다.

물론 각 케이스별 사실관계에 따라 결론이 달라질 수는 있다. 그러나 자회사를 설립하여 협력업체 근로자를 채용하거나 원청이 직고용하는 근본적인 이유는 특정 노조원에 대한 불이익 제공이 아니라 해당 사업장에 불법파견 소송으로 제기된 법적 불확실성을 제거하고 협력업체 근로자들의 고용을 안정시키기 위함이고, 그 과정에서 대부분은 협력업체 시절보다 향상된 근로조건을 적용한다. 그런데 자회사 채용이나 직고용 방식 모두 불법파견 소송으로부터 시작된 것이므로, 근본적 문제를 해결하기 위해서는 원청을 상대로 제기한 불법파견 소송을 취하하는 것이 필요하다.

반면, 자회사 채용시 소취하서 제출은 거부하면서도 자회사에 채용되어야 한다고 주장하는 협력업체 근로자는 자신의

실질적 사용자가 원청이라고 주장하면서 현 시점에서 자회사도 자신을 채용해야 할 사용자라고 주장하는 것과 마찬가지로 이다. 이처럼 협력업체 근로자를 채용하는 과정에서 특정 노조 조합원들 다수가 소취하서를 제출하지 않았다는 우연한 결과가 발생했다는 이유로 해당 특정 노조에 대한 불이익 취급이나 지배·개입의 부당노동행위라고 판단하는 것은 지나친 논리적 비약이다.

소취하서 등 제출 조건 직고용시 유의할 사항

불법파견이 문제된 사업장에서 협력업체 근로자들을 자회사나 직고용시 소취하서 등을 요구할 경우 유의할 사항은 무엇이 있을까?

자회사 설립·채용 조건을 원청이 일방적으로 정하는 대신 협력업체, 협력업체 근로자 대표(노동조합 포함)와 협의체를 이뤄서 결정하는 것이 좋다. 그 과정에서 노동조합(근로자지위확인 소송을 주로 제기한 근로자들이 가입된 노동조합)의 동의를 이끌어 낸다면 부당노동행위 등의 리스크를 낮출 수 있다. 또한, 협력업체 근로자들에게는 소취하서 제출을 직고용 조건으로 한 이유가 불법파견 등의 법정 분쟁을 일시에 해결하고 협력업체 근로자들의 근로조건을 향상시키기 위함이지 소취하서 미제출 노조 조합원에 대한 불이익 제공이 아니라는 점을 분명히 설명하고 근거로 남길 필요가 있다.

부제소 합의는 가능하면 구체적으로 작성하는 것이 재판청구권 침해 리스크를 낮출 수 있다(예컨대, 원청을 상대로 한 모든 소송이 아니라 과거 협력업체 시절의 불법파견 관련 쟁점으로 한정하는 것이다). 소취하서 제출을 거부하는 협력업체 근로자에 대해서는 가능한 기존 그대로의 근로 조건을 유지하는 것이 좋고, 부득이하게 자회사 설립으로 인해 기존 근로 조건이 변경(협력업체 폐업, 근무장소나 담당업무 변경)될 경우에도 이러한 점을 충분히 설명하고 필요한 경우 타 협력업체로의 승계 등에 대해서도 협조하는 것이 좋다.

※ 본 칼럼은 이광선 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. - 한경 CHO Insight, 이광선 변호사의 '노동 프리즘' 한국경제신문, 2024.11.05.

<https://www.hankyung.com/article/202411050860i>

3 노동칼럼

(3) 직장 내 괴롭힘 사건 '무관용 대응' 이것만은 지켜야



조상욱 변호사

몇 주 전 필자가 속한 로펌에서 부당노동행위, 저성과자, 그리고 직장 내 괴롭힘을 주제로 노동현안 세미나를 개최했는데, 세미나 종료 후 20분으로 예정된 질의응답 시간에 직장 내 괴롭힘에 관해 질문이 쏟아져 질의응답 시간을 1시간으로 연장하는 일이 있었다.

비단 질문 수만 많았던게 아니라 모든 질문에 HR 담당자들이 직접 직장 내 괴롭힘 사건을 처리하는 과정에서 겪은 생생한 현장의 고민이 묻어 있었다. 이 정도로 활발한 질의 응답은 특히 여러 기업이 공동 참여한 공개 세미나에서는 이례적이다. 그만큼 직장 내 괴롭힘 문제에 관해 갈수록 HR 담당자들의 고민이 다양해지고 또 깊어지고 있다는 것을 재확인하는 자리였다.

아래에서는 당시 질의응답 중 공유할만한 몇 가지를 골라 가다듬어 적어 본다. 그간 자문 경험을 바탕으로 하여 HR 담당자들에게 필자가 평소 드리고 싶던 조언이라고 할 수 있겠다.

사실 판단

“직장 내 괴롭힘의 특성상 사실관계에 관해 신고인과 피신고인의 주장만 있고, 서로 주장이 엇갈리는 경우가 많다. 어떻게 판단해야 하는가?”

직장 내 괴롭힘을 주제로 발표할 때마다 매번 나오는 단골 질문이다. 원론적 답변을 한다면, 그 경우 엇갈리는 진술의 진정성, 합리성, 구체성, 일관성, 동기 등을 종합적으로 고려해서 판단해야 한다.

단, 여기서는 시간을 조금 거슬러, 신고를 접수한 초기 단계에 HR 담당자가 지녀야 할 올바른 관점부터 한번 짚어보자.

인사담당자는 사실관계 판단의 곤란과 동시에 그 임무의 막중함을 신고를 접수한 순간부터 일찌감치 예상하고 인식해야 한다.

직장 내 괴롭힘 사건의 사실 판단은 갈등이 일어난 구체적 맥락(종전 관계, 촉발된 원인, 빈도 등)을 미묘한 부분까지 잘 이해하고 피해자가 내면적으로 정신적 고통을 겪었는지, 그 고통이 직장 내 괴롭힘이라 할만한 것인지를 판단하는 일이다. 매우 깊이 있고 세심한 접근이 필요하다. 따라서 그 판단이 어렵다는 것은 예정된 일이다.

그리고 인사담당자는 설령 사실이 애매하더라도 그 판단 책임을 미룰 수 없다. 반드시 적시에 최선의 판단을 내려야 한다. 판단이 늘어지거나 명확한 최종 판단이 없으면 갈등이 깊어지고 악화된다.

인사담당자가 이런 올바른 이해 하에 시건 해결에 대한 각오와 책임감이 투철한 경우, 당사자 진술에 지나치게 의존하는 소극적이고 피상적 조사가 아니라 다양한 가능성을 고려한 적극적 조사가 자연스럽게 이어진다. 그리고 그렇게 적극적으로 조사에 임하다 보면, 엇갈리는 당사자 진술의 신빙성 정도가 선명해지고, 동료 증언, 텍스트 메시지, 과거의 언행 등 관련 증거가 풍부하게 확보되어 진상이 저절로 드러날 때가 많다. 처음에는 당사자 주장이 엇갈리더라도 중국에는 별 고민 없이 사실 판단을 할 수 있다는 뜻이다.

물론 그렇게 적극적 조사를 하더라도 사실 판단이 어쩔 수 없이 애매한 경우는 나온다. 직장 내 괴롭힘 신고는 대개 하나의 언행만 문제삼지 않고 다른 시간, 장소에서 발생한 여러 언행을 모아 이루어지므로 그 어려움이 더해진다.

이 경우에는 HR 담당자는 기본으로 돌아가 당사자들 진술의 진정성, 합리성, 구체성, 일관성, 동기 등을 종합적으로 고려해 책임성 있는 판단을 내려야 하는데, 그 기준은 '고도의 개연성'(특별한 사정이 없는 한 경험칙에 비추어 모든 증거를 종합적으로 검토하여 볼 때 어떤 사실이 있었다는 점을 시인할 수 있는 정도)이다. '고도의 개연성'은 51% 심증은 넘고 심증팔구는 그러하다고 말할 수 있는 정도까지 요구하는 높은 기준이지만, 형사판결상 유죄인정에 요구되는 '합리적 의심을 배제할 정도의 확신'에 이르러야 하는 정도의 높은 기준은 아니다(성희룡 판단 기준에 관한 것으로, 대법원 2020다281367 판결 참조).

이 시점에서는 무엇보다 냉철하고 사실에 입각한 판단을 내리는 것이 중요하다. 피해자 보호라는 미명 하에, 혹은 별 근거 없는 허위, 과장, 과민 신고의 의심 탓에, 이런 고도의 개연성 기준보다 낮거나 높은 기준을 자의적으로 적용하는 잘못이 적지 않으니 늘 경계해야 한다. 그리고 신고인, 피신고인, 노동조합, 시민단체 등 관련 당사자들 반발에 대한 두려움도 강단있게 이겨내야 한다.

그렇게 냉철한 판단을 하는 데 도움이 되는 몇 가지 방편으로 △신고를 언행별로 나누고 각 증거를 열거해서 독립적으로 판단하고 △(뒤에서 보듯이 '잡음'의 문제가 있지만) 가장 유사한 사례에서 내려진 하급심 판결들을 널리 찾아 그 기준에 따르며 △그 때까지 외부 전문가 조력을 받지 않았다면 외부 전문가에 판단을 의뢰하는 것을 고려하면 좋겠다. 사안이 중요하고 사실관계 판단이 어렵다면 복수의 외부 전문가에 문의하는 일도 드물지 않다.

잡음

“당국, 노동위원회, 법원에서 직장 내 괴롭힘 사건에 대한 판단이 일관되고 예측 가능하게 내려질 수 있을까?”

심리학자인 대니얼 카너먼 등의 저서 「노이즈 Noise: 생각의 잡음」을 보면, 동일한 가상 사안들에 대해 미국의 여러 판사들을 상대로 보석 인용에 대한 판단을 내리도록 해보니 개인 성향에 따라, 또 동일한 판사라도 언제 판결을 내리는지에 따라 결과에 현저한 차이가 있었다는 실험 결과가 소개되어 있다. 그리고 이렇듯 '편향 (bias)'이 없어도 판단자가 올바른 의사결정을 내리기 어렵게 만드는 요소를 '잡음 (Noise)'이라고 설명한다.

직장 내 괴롭힘에 관한 여러 판결문을 읽다 보면 이런 잡음이 있다고 의심될 때가 있다. 예컨대 △상사가 팀원에게 “노조활동을 하려면 모범이 되어야 한다”는 등의 발언을 한 것이 직장 내 괴롭힘인지 문제된 사건에서 노동청과 법원의 판단(서울행정법원 2020구합70339 판결) △사내변호사에 대한 막말 등의 직장 내 괴롭힘이 문제된 사건에서 1심(대전지방법원 2020가합105450. 부정)과 2심(대전고등법원 2021나3620. 인정) 판결이 완전히 같았다. 직장 내 괴롭힘에 관한 노동청, 노동위원회, 법원의 판단에 잡음이 잦을지 모른다는 가능성을 시사하는 사례다.

이런 현실에서 HR 담당자는 △직장 내 괴롭힘 사건은 법원 판단의 불확실성이 큰 점을 이해한 바탕 하에서, 이미 내려진 유사한 선례를 가급적 반대의 판단을 내린 사안까지 포함하여 종합 검토하고 △반드시 직장 내 괴롭힘 인정을 받아야 하는 사건이면 양정을 낮춰 보수적인 판단을 내리는 방안을 고려해야 한다.

나아가 △보다 근본적으로, 최대한 법을 지키는 건전한 기업문화가 뿌리내리는데 주력하여 애초 직장 내 괴롭힘 문제 발생 자체를 줄이는 방안을 고민해야 한다. 세대 격차, 괴롭힘 제도에 대한 이해 부족으로 직장 내 괴롭힘 분쟁은 점점 늘어나고 있고 그 추세는 당분간 계속될 것이다. 이러한 분쟁들을 잡음의 위험이 있는 당국과 법원 판단에만 의존하여 일도양단으로 해결하는 것은 한계가 있다. 기대와 달리 그로써 분쟁을 단기간에 끝내지 못하는 경우도 많다.

이런 시간과 비용의 낭비, 기업문화의 훼손을 감수하기보다는 활발한 캠페인, 맞춤형 교육 등을 통해 법이 요구하는 것보다 기업 구성원의 대응 감수성 수준을 높여 원천적으로 직장 내 괴롭힘 발생을 최대한 줄이는 것이 더 효과적이며 근본적인 방안이다.

무관용 정책

“사소한 직장 내 괴롭힘도 반드시 엄정징계하는 무관용 정책을 시행할 때 고려사항이 무엇일까?”

이 질문은 최근 언론에 보도된 것처럼, 페이스북(Facebook)이 무료식사권(free meal voucher)을 치약, 세제 등 생활용품 구입에 악용한 직원들을 무더기로 해고 조치한 사건을 떠올리게 한다. 40만 달러의 고연봉을 받는 직원도 그 중 포함되어 있음에도 가차없이 단호한 조치를 취한 점에서 화제가 되었다.

이런 직원 비위행위에 대한 무관용 정책은 (세부 내용은 다르지만) 페이스북이나 질문을 한 인사담당자가 속한 기업뿐 아니라, 직장 내 괴롭힘으로 사회적 물의를 빚고 당국의 근로감독을 받거나 여론 비난을 받은 경험이 있는 기업 등에서 종종 볼 수 있다.

일반론으로 말하면, 이런 직장 내 괴롭힘에 관한 무관용 정책은 장점이 많아 충분히 고려할만하다. 직장 내 괴롭힘 예방과 대응에 특별한 관심을 기울이는 기업이라면 자연스럽게도 한다. 일관성있게 장기가 실행되면 시간이 지날수록 예방 효과가 높아지고, 그러한 선례가 추후 법원에서 긍정적으로 고려될 것도 기대할 수 있다. 예컨대, 판결 중 직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 해고가 정당하다고 하면서, 기업이 폭행 사건이 언론에 보도된 후 재발방지를 위하여 ‘무관용 원칙’을 수립·시행해 나가는 과정에서 벌어진 직장 내 괴롭힘인 점도 한 근거로 든 판결이 있다(서울행정법원 2020구합64118 판결).

단, HR 담당자는 이러한 무관용 정책의 한계와, 그 한계를 넘어설 때 예상되는 부정적 효과도 동시에 고려해야 한다.

무관용 정책은 기업이 독자적으로 내린 경영상 결단이다. 앞서 보듯이 법원은 그런 결단을 존중하지만, 기본적으로 피신고인이 근로자로서 가진 권리와 조치의 형평성을 더 중요하게 고려한다. 따라서 반드시 기업의 무관용 원칙에만 따르지 않는다. 즉, 징계양정에 있어 무관용 원칙을 고려할 때도 있지만, 그것은 여러 고려요소 중 하나일 뿐이다.

무관용 정책에 따라 직장 내 괴롭힘 사건에서 무리하게 피신고인을 중징계했는데, 피신고인이 불복하고 나중에 기업이 패소했다고 해보자. 무관용 정책은 공적 인정을 받을 때 비로소 강력해 지는 것이다. 따라서 무관용 정책이 부정되는 사태가 생기면 동력을 잃으며 오히려 역효과를 남길 우려가 있다. 처음부터 합리적 징계를 하여 직원이 개과천선할 기회를 주고, 계속 비위행위가 반복될 때 해고 등 중징계를 하는 것이 장기적으로 나은 선택이다.

소위 오피스 빌런에 해당하는 상습적 가해자에 대한 대응은 원래 시간이 걸리는 일이니 장기전(長期戰)으로 생각하고 대응해야 하는데, 무관용 정책으로 억지로 그 시간을 단축하려는 것은 위험하다.

특히 진정성 있게 기획되고 구성원들에게 교육 등을 통해 충분히 공감을 받은 채 체계적으로 시행되는 것이 아닌, 사건에 임해 그때 그때 경영진의 즉흥적 판단에 따라 강경책이 이루어지는 것은 문제다. 이는 '무관용 정책'이라 이름 붙이더라도 진정한 무관용 정책이 아니다.

결국, 무관용 정책을 펼치는 것은 좋지만 직장 내 괴롭힘 사건을 대할 때 균형(均衡)과 중용(中庸)을 지켜야 한다. 무관용 정책은 균형과 중용을 잃은 판단에 대한 면죄부가 될 수 없다.

오늘도 건전한 기업문화 달성에 고심할 HR 담당자분들께 마음을 담아 응원의 박수를 보낸다.

※ 본 칼럼은 조상욱 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. - 한경 CHO Insight 조상욱 변호사의 '오피스빌런 리포트', 한국경제신문, 2024.11.19.

<https://www.hankyung.com/article/202411188833i>

3 노동칼럼

(4) 징계처분 취소 후 재징계 시 징계일자 소급이 가능한가?



박재우 변호사

해고처분을 당한 근로자가 노동위원회 구제신청 또는 소송 등을 통해 최종적으로 해고무효 판결(징계양정 과다 등)을 받아 회사에 복직을 하거나 사용자가 스스로 해고처분을 취소하면서 징계수준을 낮춰 정직의 징계처분을 하는 경우가 있다. 이때 사용자가 정직처분의 효력발생시기를 최초의 해고 시점으로 소급할 수 있는지, 아니면 재징계 시점부터 새로이 정직기간이 시작되도록 해야 하는지 여부가 문제될 수 있다.

이에 관해 확립된 판례는 찾아보기 어렵고, 일부 학설상의 견해와 근래 해당 쟁점을 다루고 있는 하급심의 판결례가 발견된다. 본고에서는 이 내용들을 요약해 소개하고 말미에 간략히 사건을 덧붙이고자 한다.

우선, 재징계의 징계일자를 소급할 수 있다고 보는 견해는 민법 제138조 ‘무효행위의 전환’의 법리를 활용할 수 있다고 한다. 이에 따르면 사용자가 선행 해고처분이 무효라는 것을 알았다더라면 다른 법률행위인 정직처분을 의욕했을 것이라는 점이 인정되고, 해고처분은 근로제공이 금지되고 임금이 지급되지 않는다는 면에서 정직처분의 효과를 내포하기 때문에 뒤에 이루어지는 정직처분의 일자를 소급할 수 있다는 것이다. 또한, 해고나 정직 등의 징계처분으로 인한 승진, 승급제한 등의 불이익에서 조속히 종료시켜 주는 것이 근로자에게도 유리하다는 점도 논거로 삼는다.

고용노동부는 사용자의 해고가 부당해고로 판정돼 복직된 근로자를 당초의 해고 사유와 같은 사유로 해고보다도 가벼운 정직6월의 징계를 하면서, 그 징계의 발효시점을 새로운 징계시점으로 하는 것이 정당한지에 대해 “사용자가 새로운 징계를 할 경우 그 발효시점을 재징계 시점으로 함으로써 근로자는 당초의 부당해고로 인한 불이익에 더해 새로운 징계로 인한 불이익을 입게 된다고 주장할 수 있을 것이나, 당초의 부당해고로 인한 손해에 대해서는 근로자가 별도로 배상을 청구할 수 있다고 볼 것이므로, 새로운 징계 자체에 대해 정당성 여부를 다투는 것은 별론으로 하더라도, 그 징계의 발효시점을 반드시 당초의 해고 시점으로 소급해야 한다고 단정할 수는 없음”이라고 해석한 바 있다(근로기준법-1751, 2005. 12. 14.). 이는 비록 징계 시점을 소급할 수 있는지에 관한 직접적 판단은 아니지만 징계 시점의 소급이 가능하다는 전제에서 반드시 소급해야 한다고 볼 수는 없다는 취지로 판단한 것으로 이해된다.

이에 대해 근래 하급심 법원은 다음과 같은 논거로 재징계의 징계일자가 소급될 수 없다고 판단했다.

첫째, 강행법규의 취지에 반한다는 것이다. 즉, 선행 징계해고 처분이 취소됐으므로 근로자는 해고처분 이후의 기간에 대해서도 임금청구권을 포함해 유효한 근로관계를 전제로 하는 근로자의 권리를 주장할 수 있는데, 사용자가 근로자에게 무급의 징계처분인 정직처분을 하면서 그 징계의 개시시점을 소급할 경우 소급된 일자부터 정직처분을 한 날까지 이미 발생한 근로자의 임금청구권 등이 소급적으로 박탈당하게 되는데, 이는 근로기준법상 임금보호에 관한 여러 강행법규의 취지에 어긋난다는 것이다.

둘째, 징계의 본래 성질상 그렇다는 것이다. 원칙적으로 징계처분은 과거의 비위행위에 대해 장래를 향해 일정한 제재를 가하는 것이다. 해당 사안에서 사용자의 취업규칙 등에 징계의 효력 발생시점을 소급할 수 있다는 명시적 규정이 없는 점까지 보태서 살펴 보면, 징계처분은 장래를 향해 그 효력이 발생하는 것을 전제로 하고 있다고 봄이 타당하다고 판단했다.

셋째, 근로관계에서 징계가 갖는 본래의 의미와 기능을 근거로 삼았다. 다시 말해, '해고처분으로 인해 근로를 제공할 수 없었던 과거의 시점으로 소급하여 일정기간 정직을 명한다는 것'이 징계대상자에게 어떠한 의미를 갖는지도 명확하지 않다는 것이다. 자칫 징계대상자는 자신이 정직이라는 제재를 현실적으로 받았는지조차 체감할 수 없고, 징계를 받았다는 사실에 대한 반성적 고려에 기초하여 징계 이후 근로관계의 내용을 새롭게 변화시킬 계기조차 찾기 어려울 수 있다고 하면서, '징계효과를 소급해 정하는 것'은 그 자체로 근로관계에서 징계가 갖는 본래의 의미와 기능을 형식적인 것으로 만들 가능성이 많아 설령 근로자에게 유리한 측면이 있다고 해 일반적으로 허용된다고 보기도 어렵다고 판단했다.

넷째, 민법 제138조 무효행위 전환 법리를 적용할 수 있다는 사용자의 주장을 배척했다. 무효행위 전환의 법리는 당사자 쌍방이 무효사유를 알았더라면 다른 내용으로 합의했을 것이라고 예외적으로 인정되는 경우 그러한 내용으로 합의가 유효하게 성립한다고 보는 것이라고 하면서, 해당 사건에서 근로자는 후행 정직처분의 징계도 위법하다고 주장하고 있는 점을 감안할 때 근로자의 가정적 의사가 선행 해고처분이 무효가 될 경우 후행 정직처분이 이루어지는 것을 용인했다고 볼 수 없으므로, 무효행위 전환 법리가 적용될 수 있는 경우에 해당하지 않는다고 봤다.

마지막으로, 법원은 기간을 소급한 후행 정직처분 전부가 무효라고 봤다. 위 사건에서 사용자는 후행 정직처분 중 기간이 소급된 부분만이 일부 무효라는 주장도 했으나, 법원은 이를 배척했다. 즉 위 정직처분은 6개월의 무급을 목적으로 하여 일체로 이루어진 징계인데, 특정 기간을 한정해 이 사건 정직처분을 일부 무효로 판단할 경우 법원이 임의로 정직기간을 단축함으로써 사용자의 징계재량권을 침해할 수 있으므로, 이 사건 정직처분은 전부 무효로 봄이 타당하다고 했다.

위와 같은 하급심 법원의 판단은 일부 수긍할 만한 점도 있으나, 아래의 점에서 그 결론의 타당성에 의문이 생긴다.

우선, 근로기준법상 해고는 사용자가 근로자의 의사와는 관계없이 일방적으로 근로계약 내지 근로관계를 종료시키는 단독행위이고, 단독행위에 대해서도 무효행위의 전환 법리가 적용된다는 것이 판례와 다수설이다. 그렇다면 무효행위 전환의 법리 적용에 있어 추정적 의사는 해고처분의 단독행위를 한 사용자를 기준으로 살펴보는 것이 적절하다. 다시 말해, 사용자가 해고처분이 양정과다로 무효라는 사정을 알았다면 정직처분을 의도했을 것인지를 살펴서 판단해야 한다. 그럼에도 불구하고 위 하급심 판결례는 해고처분을 마치 계약과 같은 쌍방적 법률행위로 오해하고 '근로자의 가정적 의사가 선행 해고처분이 무효가 될 경우 후행 정직처분이 이루어지는 것을 용인했다고 볼 수 없다'는 것을 이유로 무효행위 전환의 법리 적용이 어렵다고 판단했다. 따라서, 민법 제138조 무효행위 전환 법리를 적용할 수 없다는 취지의 위 하급심 판결의 논거는 법리적으로 타당해 보이지 않는다.

다음으로, 징계는 과거의 비위행위에 대해 장래를 향해 일정한 제재를 가하는 것이라는 점을 논거로 한 부분도 충분히 이해되지 않는다. 후행 정직처분의 징계일자를 선행 징계처분 일자로 소급한다고 하더라도 여전히 과거의 비위행위에 대해 그 비위행위 이후에 사용자가 일정한 제재를 가한다는 점에 있어서는 다르지 않다. 사용자의 취업규칙 등에 징계의 효력 발생시점을 소급할 수 있다는 명시적 규정이 없다는 점을 논거로 삼은 것도 무슨 취지인지, 그와 달리 소급할 수 있다고 규정돼 있었다면 결론에 어떻게 영향을 미친다는 것인지 불명확하다.

또한, '징계효과를 소급해 정하는 것'은 그 자체로 근로관계에서 징계가 갖는 본래의 의미와 기능을 형식적인 것으로 만들 가능

성이 많다는 논거도 설득력이 떨어진다. 예컨대, 징계해고의 양정이 과다하다는 법원의 확정 판결 등으로 복직한 근로자가 정직 3개월의 징계처분을 소급하여 받게 되는 경우에 해당 근로자에게는 결국 3개월 동안의 임금지급이 이루어지지 않고 정직 3개월이라는 징계처분의 이력이 남아 장래 승진이나 승급 등에 영향을 미칠 수 있게 된다는 점은 명확하다. 따라서 징계일자 소급을 인정하게 되면 근로자가 정직이라는 제재를 현실적으로 받았는지조차 체감할 수 없고, 징계를 받았다는 사실에 대한 반성적 고려에 기초해 징계 이후 근로관계의 내용을 새롭게 변화시킬 계기조차 찾기 어렵다는 위 하급심의 판단은 무슨 뜻인지 납득하기 어렵다.

재징계 시점을 소급하게 되면 근로자의 임금청구권 등이 소급적으로 박탈당하게 돼 근로기준법상 임금보호에 관한 여러 강행법규의 취지에 어긋난다는 취지는 생각할 부분이 있으나, 이 부분도 앞서 살펴본 무효행위 전환의 법리를 적용할 수 있다고 본다면 문제되지 않을 것으로 생각된다. 비록 유불리를 따져 판단할 문제는 아니지만, 장래를 향해 새로이 정직처분을 해서 근로제공을 금하는 것보다 징계처분의 일자를 소급해서 인정하는 것이 근로자에게 유리한 측면도 있다는 점을 고려할 필요도 있다.

이 부분에 관해 장차 논의가 진행돼 다른 판결례가 나오고 관련 법리가 명확히 확립되기를 기대해 본다.

※ 본 칼럼은 박재우 변호사가 월간노동법률 2024년 12월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.
https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=37345

3 노동칼럼

(5) 산업안전보건법 책임 범위는 어디까지일까?



박찬웅 변호사

1. 들어가며

2022년 중대재해처벌법이 시행된 이후 3년을 향해 가고 있다. 아리셀 배터리 공장 화재 사고, 현대차 질식 사고와 같이 사회적 충격을 준 사건들이 언론에 보도됐고, 이제는 산업 현장에서 사망사고가 발생하면 회사의 대표 즉, 경영책임자까지 처벌대상이 될 수 있다는 점이 널리 알려진 듯하다. 실제로 지금까지 판결이 선고된 27건의 중대재해처벌법위반 사건 중 1건을 제외한 26건 모두가 회사의 경영책임자에 대해 유죄가 선고됐다. 심지어 나머지 1건은 유예 규정이 적용돼 중대재해처벌법이 적용되지 않아 무죄가 선고된 사안이었다.

그렇다면 중대산업재해가 발생한 경우에 산업안전보건법상 책임 범위는 어떻게 될까? 중대재해처벌법에서는 직접 경영책임자에게 관련 의무를 부여하고 형사 처벌 규정까지 두고 있는데, 산업안전보건법에도 직접 대표이사에게 의무와 책임 규정을 두고 있는 것일까? 산업안전보건법은 중대재해처벌법과는 다소 다르게 형사 책임 규정을 두고 있는 가운데, 본 기고에서는 산업안전보건법의 형사책임 범위가 어디까지인지 살펴보고자 한다. 먼저 다음과 같은 사례를 가정해 보자.

A가 대표이사로 있는 건설회사 X가 건물 신축공사를 도급받아, B를 현장소장으로 임명하고, 그 아래에 C를 관리감독자로, D를 안전관리자로 선임해 업무를 수행하도록 했다. 이때 해당 건설현장에서 작업 중이던 근로자가 사망하는 중대산업재해가 발생한 상황을 가정해 보자.

2. 산업안전보건법상 양벌규정의 역적용

산업안전보건법상 사망 사고(중대산업재해)에 대한 형사 처벌 규정은 다음과 같은 체계에 따라 적용된다. '사업주'를 수범자로 해, 근로자에 대한 일정한 안전보건 조치의무를 규정하고 있고(산업안전보건법 제38조, 제63조), 이를 위반해 근로자가 사망에 이를 경우 7년 이하의 징역 또는 1억 원 이하의 벌금에 처한다고 정하고 있다(동법 제167조 제1항).

여기서 사업주란 '근로자를 사용하여 사업을 행하는 자'를 말한다(동법 제2조 제4호). 즉, 어떤 사업의 경영 주체로서 경영상 손익계산이 귀속되는 자로서 근로자를 사용해 사업을 영위하는 '개인'이나 '법인'이 사업주가 된다. 사업주가 자연인인 개인인 경우에는 처벌대상이 되는 것에 특별한 이견이 없다. 그러나 법인일 경우에는 사법상 의무주체가 될 뿐 일반적으로는 범죄능력이 없으므로 직접 처벌대상이 되는지 문제될 수 있고, 나아가 사업주가 아닌 개별 행위자들(예를 들어 법인의 대표이사)의 책임이 문제될 수 있다.

한편, 산업안전보건법은 제173조에 양벌규정을 뒤 법인의 대표자나 법인의 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관해 법 위반행위를 하는 경우 그 행위자를 벌하는 외에 법인 또는 개인에게 벌금형을 과하도록 하고 있다. '행위자를 벌하는 외에'라고 규정하고 있어, 중대산업재해가 발생한 경우 사업주와 함께 실제 행위자를 처벌할 수 있는지가 문제돼 왔다. 이른바 '양벌규정의 역적용'의 문제다.

대법원 역시 산업안전보건법상 사업주와 행위자를 구분하고 있는데, 사업주는 그 법인이지 대표자가 아니라는 입장이다(대법원 2011. 10. 13. 선고 2011도10743 판결). 다만, 위 양벌규정은 행위자나 사업자 쌍방을 모두 처벌하려는 것이므로, 양벌규정에 의해 사업자가 아닌 행위자도 사업자에 대한 각 본조의 벌칙규정의 적용 대상이 된다고 판단했다(대법원 1995. 5. 26. 선고 95도230 판결 등).

실제 행위자도 양벌규정의 역적용으로 위 양벌규정이 적용돼 처벌이 가능한데, 결국 위 양벌규정에서 말하는 행위자가 누구인지에 따라 처벌 대상의 범위가 결정될 것이다.

참고로 중대재해처벌법은 수범자를 자연인인 '개인사업주 또는 경영책임자등'으로 규정하고 있고 벌칙규정 역시 동일하게 상정하고 있어 양벌규정의 역적용과 같은 문제는 발생하지 않는다.

3. 대표이사 A의 산업안전보건법상 처벌 가능성

산업안전보건법에서는 안전보건관리책임자, 안전보건총괄책임자, 안전관리자, 보건관리자, 관리감독자 등을 두도록 하고 있는데, 여기서 안전보건관리책임자나 안전보건총괄책임자는 그 사업장을 실질적으로 총괄·관리하는 권한과 책임을 가진 자(산업안전보건법 제15조 제1항)이므로 양벌규정에서 말하는 행위자는 보통 안전보건관리책임자를 말하고 건설현장에서는 통상 현장소장(또는 현장대리인)이 여기에 해당한다(이 사례에서 현장소장 B는 산업안전보건법상 처벌대상이 될 수 있다).

그렇다면 기업을 실제로 운영하는 대표이사 등 최고경영자를 산업안전보건법상 행위자로 볼 수 있을까? 산업안전보건법 양벌규정에는 행위자에 법인의 대표자를 포함시키고 있다. 다만, 산업안전보건법은 사업주와 달리 대표이사 등 법인의 대표자에게는 특별히 의무를 규정하고 있지 않으며, 보통 현장의 안전보건에 관한 사항이나 기술적 사항에 관한 관리의무를 부담하지 않아 직접 행위자로 보기는 쉽지 않다. 참고로 2020년 산업안전보건법 전부개정으로 대표이사에게 안전보건 계획 수립 및 이행 의무가 추가됐는데, 이를 근거로 대표이사도 행위자로 볼 수 있다는 견해도 존재한다.

대표이사를 산업안전보건법 위반 혐의로 기소한 사례가 확인되는데, 법원은 대체로 산업안전보건법 위반으로 처벌하기 어렵다는 입장으로 보인다(대법원 2010. 9. 9. 선고 2008도7834 판결, 대법원 1994. 5. 24. 선고 94도660 판결 등). 대표이사 등 회사의 경영자는 해당 공사 내지 작업에 대한 일반적이고 추상적인 지휘·감독 책임은 인정될 수 있으나, 현장에서 안전조치를 하지 않은 채 작업을 지시했거나 그러한 상태에서 작업이 이루어지는 것을 방치한 행위자로 볼 수 없다는 점을 그 이유로 들고 있다.

따라서 이 사례에서 대표이사 A는 산업안전보건법 위반으로 처벌될 가능성은 높지 않다. 이와 같이 산업안전보건법 체계 하에서는 대표이사 등 회사의 경영자에 대한 처벌이 사실상 어렵다는 지적이 꾸준히 제기됐고, 이는 중대재해처벌법의 도입 배경이 되기도 했다. 그리고 경영책임자등을 수범자로 하는 중대재해처벌법이 시행됨에 따라 대표이사의 산업안전보건법 처벌 여부에 대한 논의는 그 실익이 크지 않게 됐다.

4. 관리감독자 C, 안전관리자 D의 산업안전보건법상 처벌 가능성

가. 관리감독자

산업안전보건법상 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 직위에 있는 사람을 '관리감독자'라고 하는데(산업안전보건법 제16조), 건설업에서는 직장, 반장, 조장, 팀장으로 불리는 사람이 이에 해당한다. 관리감독자는 기계·기구 설비의 점검, 보호구 착용·사용에 관한 교육·지도 등 일정한 유해 방지 업무를 수행할 의무가 있다. 따라서 자신의 의무를 게을리해 지휘·감독하는 근로자가 작업 중 사망하는 경우, 이론상 양벌규정 역적용에 의해 행위자로서 처벌 대상이 될 수 있다.

원료를 이송하는 벨트 컨베이어에서 부품의 점검 및 교체작업을 실시하던 작업자가 롤러 사이에 끼어 사망한 사고에서, 원료부 부장이자 관리감독자에게 산업안전보건법 위반죄를 인정한 하급심 판례가 확인된다(대구지방법원 포항지원 2022. 5. 31. 선고 2022고단108 판결).

이 사례에서 관리감독자 C는 자신의 지휘·감독하에 있는 근로자가 사망했고, 자신의 의무 위반이 원인이 됐다면 산업안전보건법상 처벌 대상이 될 수 있을 것이다.

나. 안전관리자

산업안전보건법상 일정 규모 이상의 사업장에는 안전에 관한 기술적인 사항에 관해 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하는 사람을 뒤야 하는데, 이를 '안전관리자'라고 한다(산업안전보건법 제17조). 이러한 안전관리자와 별개로 현장에서 안전 관련 업무를 담당하는 등 사실상의 안전 업무를 담당하는 사람이 있을 수 있는데, 산업안전기사 등 일정 자격 요건을 갖춰 관할 고용노동부서에 선임신고를 했는지 여부로 구분할 수 있다.

안전관리자는 산업안전보건법상 '보좌' 내지 '지도·조언' 업무를 담당하도록 규정하고 있어 직접적인 안전조치 의무를 부담하는 것으로 보기는 어렵다. 또한 안전보건 교육의 강사가 될 수 있으나, 안전보건 교육 자체가 직접적인 안전조치 의무로 보기는 어렵다는 점에서 양벌규정에 따른 행위자로 보기 어려운 부분이 존재한다.

하급심 법원은 안전관리자의 산업안전보건법상 행위자성을 대체로 부정하고 있는 것으로 보이며, 구체적인 안전 업무 관여 정도에 따라 업무상 과실치사로 의율되고 있는 것으로 보인다.

중량물인 강판 다발을 크레인으로 인양하던 중 위 강판이 균형을 잃고 전도돼 작업자가 바닥에 넘어져 사망한 사건에서, 하급심은 현장에서 소속 근로자들의 안전에 관한 업무를 수행하는 안전담당 직원 B에 대해 산업안전보건법에 따라 선임된 안전관리자인지 단순히 안전관리에 관한 사실상의 업무를 담당하는 직원인지도 불분명하다는 이유로 산업안전보건법위반 혐의에 대해 무죄를 선고한 바 있다(청주지방법원 충주지원 2019. 1. 9. 선고 2018고단573 판결, B에 대한 무죄 부분은 항소기각).

이 사례에서 안전관리자 D는 현장 내 안전 조치에 대한 권한 내지 부여돼 있다는 특별한 사정이 없는 한, 안전관리자라는 지위만으로 산업안전보건법 위반으로 의율되기는 어려울 것이다.

다. 소결

정리하면, 관리감독자의 경우 산업안전보건법상 행위자에 해당할 수 있고 안전관리자는 대체로 행위자성을 부인하고 있는데, 이는 산업안전보건법상의 각자의 의무와 업무를 규정한 조항에 비춰 보면 일견 타당한 결론으로 보인다. 다만, 산업안전보건법이 적용되지 않더라도 구체적인 사정에 따라 업무상 과실치사 혐의가 적용될 수 있다는 점은 유념해야 할 것이다.

5. 나가며

중대재해처벌법 시행으로 인해 법인 대표이사에 대한 산업안전보건법 적용 여부의 논의 실익이 크게 낮아졌으며, 현재 중대재해사건에서의 수사 실무도 산업안전보건법 적용은 대부분 안전보건관리책임자 특성에 따라 결정되고 있는 것으로 보인다. 그럼에도 산업안전보건법은 안전보건 관계 법령의 근간을 이루는 법률로서, 중대재해처벌법과 함께 각자 독립적으로 법이 적용된다는 점에서, 그 적용범위를 면밀히 살펴 대비할 필요성이 결코 작지 않을 것이다.

본 기고를 통해 산업안전보건법상 행위주체별 의무와 형사책임의 적용 범위를 명확히 이해하고, 각 현장에서 각자의 업무를 충실히 이행하도록 해 산업재해가 실질적으로 예방될 수 있기를 기원한다.

<표> 산업안전보건법과 중대재해처벌법의 형사처벌 규정 비교

구분	산업안전보건법	중대재해처벌법
의무주체	사업주(개인 또는 법인)	'개인'사업주 또는 경영책임자등
벌칙규정	의무를 위반해 근로자를 사망에 이르게 한 자 (즉, 사업주)	의무를 위반하여 중대산업재해에 이르게 한 (개인)사업주 또는 경영책임자등
양벌규정	법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관해 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인과 개인에게 벌금형 부과	경영책임자등이 그 법인 또는 기관의 업무에 관해 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 기관에 벌금형 부과
양벌규정의 역적용	행위자에 대한 처벌 가능 예) 현장소장(안전보건관리 책임자)	해당사항 없음

※ 본 칼럼은 박찬웅 변호사가 월간노동법률 2024년 12월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.

https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=37341

3 노동칼럼

(6) “이 대리! 퇴근했다고 카톡 확인도 안하냐?”



이광선 변호사

이 대리는 퇴근하고 집에서 넷플릭스를 보며 맥주 한 캔 마시는 시간이 하루 중 가장 행복한 시간이다. 그런데 요즘 퇴근 후에 꼭 부장이 자주 이메일을 보내고 즉시 회신이 없으면 카톡을 보내고 답장이 없으면 직접 전화를 하곤 해서 엄청난 스트레스로 퇴사까지 고민하고 있다.

옛날에는 퇴근 시간 자체가 늦어서 퇴근 후에 연락할 필요가 별로 없었지만 요즘은 정시퇴근이 많아서 퇴근 후에도 연락하는 경우가 종종 발생한다. MZ세대들은 퇴근 후 개인의 삶을 중시하면서 퇴근 이후 상사로부터 연락받는 것을 사생활 침해로 생각하여 업무용 휴대폰을 별도로 구매하거나 한 대의 휴대전화로 2개의 전화번호를 이용할 수 있는 듀얼 넘버 서비스로 업무용 전화번호를 별도로 사용하는 경우도 늘어나고 있다.

이로 인해 소위 ‘연결되지 않을 권리(right to disconnect)’, ‘카톡금지법’이라는 단어가 등장했고, 최근 정부에서도 ‘연결되지 않을 권리’ 보장 방안에 대한 논의를 착수했다. 이러한 사회적 분위기는 비단 우리나라만의 문제가 아니고, 이미 외국에서는 연결되지 않을 권리를 입법해 시행하고 있다. 연결되지 않을 권리에 대한 해외입법례를 살펴보고, 아직 입법화되지 않은 우리나라에서 어떤 문제가 발생할 수 있는지에 대해 살펴본다.

프랑스

프랑스는 세계 최초로 2017년부터 연결되지 않을 권리를 노동법전에 규정했다. 50인 이상 기업은 노동조합과의 합의를 통해 근로자에게 스마트폰, 모바일 메신저의 알림 등을 거부할 권리를 부여해야 한다는 것이다. 구체적 실현 방법은 근로시간 외 메시지 차단을 하고, 디지털 기기 차단시간을 명시하며, 연결되지 않을 권리 행사를 이유로 해고할 수 없고, Mail on Holiday 프로그램(휴가 중 근로자에게 보낸 이메일은 자동 삭제되고 근무 중인 근로자 이메일로 전달) 시행, 이메일에 연결되지 않을 권리의 존재를 언급하는 메시지를 추가하는 등이다. 다만, 프랑스는 연례협상(Mandatory Annual Negotiation)에서 연결차단권에 대해 교섭을 할 의무를 부여하지만 사용자가 합의할 의무는 없다. 단체협약에서 합의가 되지 않을 경우 노사협의회에서 해당 내용을 내부규정으로 설정해야 한다.

독일

독일은 연결되지 않을 권리를 입법으로 규율하지 않고 단체협약 또는 취업규칙 등을 활용한 자율규제 방식으로 규율하고 있다. 연결되지 않을 권리는 개별 기업의 단체협약이나 사업장 협약에 들어가 있다.

2023년 독일 연방노동법원은 근로자가 자신의 시간을 자유롭게 형성하고 추구할 가능성을 현저히 침해할 정도로 휴식을 방해하지 않는다면, 근로자의 휴식시간에도 문자 메시지 등의 확인을 할 의무가 있다고 보았다. 즉, 아주 짧고 단순한 사용자의 지시를 퇴근 이후 확인하는 것은 근로계약의 부수적 의무로서 연결되지 않을 권리를 침해하는 것이 아니라는 것이다.

미국

미국 캘리포니아에서 2024년 4월경 퇴근하거나 휴일 등을 맞아 근무하지 않는 직원에게 연락한 고용주에게 과태료(1회당 최소 100달러)를 부과하는 내용의 법안이 발의되었다. 다만 단체교섭이나 긴급한 상황과 관련한 사안이거나 일정 조정을 위해 연락한 경우는 법 적용의 예외로 뒀다.

호주

호주는 2024년 8월 26일부터 15인 이상 사업장에서 연결되지 않을 권리를 규정한 공정노동법이 시행되었다(15인 미만 사업장은 2025년 8월 26일 시행). 즉, 근로자는 근무시간 이외의 시간에 그 거절이 불합리하지 않는 한 사용자의 연락에 대해 확인·읽기·답변을 거부할 수 있고, 사용자는 이를 이유로 불이익 조치를 할 수 없다. 다만, 업무상 필요성이 있을 때에는 예외를 두고 있다(연소득이 일정 금액 이상의 임원진은 적용 예외). 한편, 제3자가 근로자에게 근무시간 이외의 시간에 연결을 시도하는 것을 막을 책임도 사용자에게 부여하고 있는 것이 특징이다. 만약 법률을 위반하면 벌금형이 부과될 수 있다.

우리나라 입법안

2024년 7월 박홍배 의원(더불어민주당)은 근로기준법 개정안에서 사용자가 근로시간이 아닌 시간에 전화, 전자문서, 소셜네트워크서비스 등 통신수단 등을 이용하여 업무에 관한 지시를 하는 등 근로자의 휴식권을 침해하는 것을 금지했고, 근로시간 외 업무지시로 인한 근로가 근로시간으로 간주하는 것을 명시화했다. 다만, 사업의 특성 또는 급박한 경영상 사유 등을 고려하여 단체협약 또는 취업규칙으로 정하는 경우에는 예외가 가능하도록 했다.

앞으로의 전개 방향

해외에서는 이미 수 년 전부터 연결되지 않을 권리를 입법화하거나 취업규칙 등으로 규율되도록 하고 있다. 우리나라도 소위 '카톡금지법' 등의 필요성이 대두되고 있고 입법안도 올라가 있어서 머지 않아 어떤 방식으로든 연결되지 않을 권리를 보호하게 될 것으로 예상된다.

2016년 한국노동연구원의 설문조사(제조업·서비스업 근로자 2,400명 대상)에서는 전체 응답자의 86.1%가 '퇴근 후에도 스마트폰 등으로 업무를 처리해야 한다'고 답했는데, 2021년 경기연구원의 설문조사(근로자 500명 대상)에서는 전체 응답자의 87.8%가 '퇴근 후 업무지시를 받은 경험이 있다'는 결과가 나와 오히려 2016년에 비해 증가했다. 2023년 엠브레인퍼블릭의 설문조사(근로자 1,000명 대상)에서는, 응답자의 60.5%가 '퇴근 이후 직장에서 전화, SNS 등을 통해 업무 연락을 받는다'고 답해 여전히 크게 개선되지는 않았음을 알 수 있다.

그렇다면 현재는 연결되지 않을 권리가 입법화되거나 시행되지 않았으므로 업무시간 외에 연락하더라도 특별한 문제가 없을까? 직장 상사가 근무시간 외에 지나치게 자주 근로자에게 연락하고 곧바로 회신이 없다는 이유로 전화할 경우 상황에 따라서는 직장 내 괴롭힘으로 인정될 수 있고, 설령 직장 내 괴롭힘으로 인정되지 않더라도 징계사유에 해당할 수도 있다. 실제로 최근 중노위에서는 업무시간 후 여러 건의 업무지시를 직장내 괴롭힘으로 보아 징계한 것을 정당하다고 판단했다(중노위 2024. 3. 12.자 중앙2024부해64 판정). 또한 업무상 긴급성이나 필요성 없이 근무시간 외에 잦은 연락을 할 경우 사생활 침해 등을 이유로 불법행위에 기한 손해배상 청구도 가능할 수 있다. 회사 역시 이러한 행위를 방지하지 못하고 방치한 것에 대한 사용자 책임이나 불법행위 책임을 질 수 있다. 그 외에도 근무시간 외에 연락을 통해 근무를 하게 되면 연장근로시간으로 인정되고 주 52시간 위반으로 인한 형사책임도 부담할 수 있다.

따라서 연결되지 않을 권리가 입법화되지 않았더라도 현 시점에서 인사담당자들은 예외적인 상황(업무상 긴급성)이 없는 이상 상사가 부하직원에게 근로시간 외에 개별 연락을 하지 않도록 조치하고, 전체 공지를 통해 근로시간 외에 연락이 올 경우 이를 확인하지 않더라도 문제되지 않는다는 점을 알리고, 단체카톡방 등에서의 퇴근 후 불필요한 대화를 금지하며, 이러한 문화에 대한 교육을 실시하는 등의 준비를 할 필요가 있다. 휴가 가기 전에 충분한 업무인수인계를 통해 휴가 중 연락가능성을 차단하고 휴가가는 근로자는 이메일 자동회신 기능으로 휴가 중이고 연락의 필요가 있을 경우를 대비하여 대체근로자의 이름과 연락처를 명시해 둔다. 다만, 업무상 필요에 따라 예외적으로 근로시간 외에 연락이 가능한 경우를 최대한 구체화시켜 두어 분쟁을 사전에 예방할 필요가 있다.

※ 본 칼럼은 이광선 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. - 한경 CHO Insight 이광선 변호사의 '노동 프리즘', 한국경제신문, 2024.12.03.

<https://www.hankyung.com/article/202412030712i>

3 노동칼럼

(7) 임원도 근로자?... 기업 노무 리스크로 부각



박재우 변호사

임원은 기업의 '꽃'이라 불린다. 이는 임원이 기업 내에서 그만큼 중요한 역할을 수행한다는 의미가 있지만, 일반직원들과는 비교할 수 없는 특별 대우를 받기 때문이기도 하다. 하지만, 기업이 경영난에 처했거나 원하는 경영성과가 나오지 않을 때 임원은 조직의 인적 쇄신과 비용 절감 차원에서 가장 먼저 감원 대상이 되는 경우가 많다. 국내 주요 대기업 임원 10명 중 4명은 3년 이내에 퇴직한다는 조사 결과도 있다. 이와 같은 임원의 불안정한 지위는 '파리 목숨'에 비유되기도 한다.

대다수의 기업 실무에서 임원위촉계약에 따라 위촉된 임원의 지위는 계약 해지의 자유가 인정되는 민법상의 위임계약 관계와 유사하다고 보아, 근로기준법상의 근로자라고 취급하지 않는다. 하지만, 우리 법원은 계약의 명칭이나 형식에 얽매이지 않고 실질에 있어 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공하였는지 여부에 따라 근로자인지 여부를 판단한다. 이에 따라 실제로 기업의 임원이 근로기준법상의 근로자로 해석되는 판결례들이 상당히 많다.

'사용자 지휘·감독'·'노무 대가 보수' 유무가 기준

법원은 대체적으로는 등기임원인지 여부를 근로자성 판단의 중요한 요소로 보고 있다. 등기임원은 회사로부터 일정한 사무처리의 위임을 받고 있다고 보아 근로자성을 부정하는 것이 주류적 판례다. 반면, 비등기 임원은 등기이사와는 달리 상법상 이사회에 참석하여 회사의 업무에 관한 중요한 사항의 결의에 참여할 권한이 없는 등 등기임원과 비등기 임원 사이에는 업무수행 권한에 있어서 명백히 차이가 있다고 보아 근로자성을 인정하는 경우가 비교적 더 많다.

그러나 법원이 임원의 등기 여부를 근로자성 판단의 절대적인 기준으로 삼고 있는 것은 아니다. 형식상 법인등기부에 이사로 등재된 등기임원이라고 하더라도 실질적으로 사용자의 지휘·감독하에 일정한 노무를 담당하고 그 대가로 일정한 보수를 지급받는 관계에 있었다면 근로기준법상 근로자로 본 판결례들이 있다. 또한, 비등기 임원의 경우에도 근무의 실질을 고려하여 근로자로 볼 수 없다고 판정되는 경우가 적지 않다.

등기 여부 이외에 실무상 아래의 사항들이 임원의 근로자성 판단에 주요하게 다루어지는 경우가 많다. 예를 들면, △임원 승진 전후에 업무의 실질이 달라졌는지 △해당 임원이 최종결재권이 있는 등 독자적인 업무집행권과 재량권이 있는지 △경영 회의 등에서 주요한 경영 현안들의 의사결정에 참여해왔는지 △직원들과 동일하게 취업규칙이 적용되는지 △출퇴근 시간이나 근무 장소, 휴가 사용 등과 관련하여 직원들과 동일하게 근태관리를 받는지 △소속 직원에 대한 채용, 승진, 징계 등에서 인사권을 행사하는지 △일반직원들과 구별되는 처우(보수, 차량, 사무실, 법인카드 등)를 받아왔는지 등과 같다.

목차

회사는 임원 근로자 기준 명확히 해야

일부 기업에서는 임원의 비위행위가 발견되는 경우 해당 임원에 대해서 인사위원회를 열어 감봉이나 정직 등의 징계를 의결하는 경우도 종종 있는데, 이러한 인사 관행은 임원위촉계약 관계에서는 어울리지 않는 것으로서 임원이 근로자라고 판단될 가능성을 높이는 것이다.

회사로부터 “이번 달을 마지막으로 그만 나와도 된다”는 해임 통지를 받은 어느 임원이 관할 지방노동위원회로 찾아가서 부당해고 구제신청을 하게 되면, 노동위원회는 심문기일을 열어 위 임원이 근로기준법상의 근로자인지 여부를 판단하게 된다. 위 임원이 노동위원회나 법원에서 근로자라는 판단을 받게 되는 경우, 이 문제는 위 임원에게만 해당하는 문제만은 아닐 수 있다는 점을 유의할 필요가 있다.

임원의 근로자성 문제는 기업 운영의 실질적인 리스크로 작용할 수 있다. 기업 입장에서 임원이 근로기준법상의 근로자가 아니라고 주장하기 위해서는 그에 맞는 형식과 실질을 갖추도록 노력해야 한다. 이를 위해 기업은 임원과 일반 직원 간의 역할과 권한의 경계를 설정하고, 임원의 독립적 업무 수행과 의사 결정 권한을 명확히 부여하는 등 법적 리스크를 최소화하기 위한 제도적 장치를 마련하는 것이 바람직하다.

※ 본 칼럼은 박재우 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. - 한경 Law&Biz, 한국경제신문, 2024.11.07.

<https://www.hankyung.com/article/202411063188i>

3 노동칼럼

(8) '5인 미만 사업장'도 근로기준법 적용 대상 될 수 있다



김완수 변호사

현행 근로기준법은 근로자 5인 이상 사업장에 전면 적용되고 있고, 5인 미만 사업장에 대해서는 해고의 사유 및 절차, 근로시간, 시간외근로수당, 연차휴가 등 주요 내용 들을 상당 부분 적용하지 않고 있다. 최근 정부는 5인 미만 사업장에도 근로기준법을 단계적으로 확대 적용하겠다는 의지를 표명하고 있으나, 확대 적용 시 소상공인들이 겪게 될 어려움을 우려하는 견해도 만만치 않다. 통계청 자료에 의하면 2023년 기준 국내 전체 근로자의 30% 정도가 5인 미만 사업장에서 근무하고 있고, 전체 사업체들 중 86%가 5인 미만 사업장인 것으로 파악되고 있다.

이러한 와중에 소위 "법인(사업체) 쪼개기"가 증가한 것으로 파악되고 있다. 실질적으로는 하나의 법인 내지 사업체임에도, 서류상 여러 법인 내지 사업체인 것처럼 형식적으로 나누어 각 법인 내지 사업체가 5인 미만 사업장인 것처럼 운영하는 것이다. 최근 국회 환경노동위원회 의원이 국세청 자료를 분석한 바에 의하면, 지난해 가짜 5인 미만 의심 사업장 수는 13만 8,008개로, 2018년 6만 8,950개에 비해 2배가량 증가했다고 한다.

'법인 쪼개기' 첫 대법 판결

노동법의 적용은 형식보다는 실질을 기준으로 하므로, 이러한 법인 쪼개기는 효력이 없는 것으로 하급심 판결과 노동위원회 판정 등을 통해 일반적으로 평가되어 왔지만, 이에 관한 명시적인 대법원 판결은 없었다. 그런데, 최근 대법원은 이를 명시적으로 확인하는 판결(대법원 2024. 10. 25. 선고 2023두57876 판결)을 하였다.

대법원의 판시 내용을 구체적으로 살펴보면, 근로기준법의 적용 단위가 되는 사업 또는 사업장은 "경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 경제적, 사회적 활동단위"를 의미한다고 하면서, 협력관계나 계열회사, 모회사 사이의 일반적인 지배종속 관계를 넘어 실질적으로 동일한 경제적, 사회적 활동 단위로 볼 수 있을 정도의 경영상의 일체성과 유기적 관련성이 인정되는 특별한 사정이 있는 경우에는 이들을 하나의 사업 또는 사업장이라고 볼 수 있다고 하였다.

그 구체적인 기준으로는, 업무의 종류, 성질, 목적, 수행방식 및 장소가 동일한지, 업무지시와 근로자의 채용, 근로조건의 결정, 해고 등 인사 및 노무관리가 조직 별로 구분되지 않고 동일한 사업 주체 내지 경영진에 의하여 통일적으로 행사되는지, 단위별 사업 활동의 내용이 하나의 사업 목적을 위하여 결합되어 인적·물적 조직과 재무·회계가 서로 밀접하게 관련되어 운영되는지 등을 종합적으로 판단해야 한다고 하였다.

즉, 업무의 내용과 장소, 채용 및 인사노무관리 등 전체적인 상황에 비추어 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 하나의 경제적·사회적 활동 단위로 평가되는 경우에는, 형식적인 법인(사업체) 쪼개기에도 불구하고 모두 하나의 사업장으로 평가되어 전체 근로자 수를 기준으로 5인 이상 여부를 판단하게 되는 것이다.

5인 미만 사업장 근로자도 권리 적극 주장해야

진짜 5인 미만 사업장에도 근로기준법을 전면 적용을 확대할 것인지 여부는 국내의 경제 및 고용상황 등을 전반적으로 고려하여 판단해야 할 정책적인 문제이다. 그러나 실질적으로 5인 이상 사업장임에도 법인 쪼개기를 하여 놓고 근로기준법을 따르지 않는 것은 탈법이고 위법이다.

위 대법원 판결에 따라 형식적인 가짜 5인 미만 사업장에 대한 근로기준법 적용이 더욱 힘을 얻을 것으로 예상된다. 근로자들로서는 사용자가 이러한 법인 쪼개기를 이용하여 근로기준법상의 처우를 제공하고 있지 않을 경우, 노동청 진정이나 노동위원회 구제신청 등을 통해 적극적으로 본인의 권리를 주장할 필요가 있다.

※ 본 칼럼은 김완수 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. - 한경 Law&Biz, 한국경제신문, 2024.11.21.

<https://www.hankyung.com/article/202411214746i>

3 노동칼럼

(9) 안전화를 신는 변호사



박찬웅 변호사

3.7평. 필자가 지금 일을 하고 있는 자그마한 방 한켠에 무채색 안전화가 놓여 있다. 나름 숙고해서 고른 신발로 메쉬가 포함돼 있어 그나마 통기가 되는 모델이다. 사고 소식을 들으면 곧 바로 안전화로 갈아 신고 현장으로 출동한다.

요즘 유튜브에서는 자신이 일하는 모습을 찍거나 인터뷰한 영상이 인기라고 한다. 필자는 글로나마 산업안전 분야에서 변호사는 어떻게 일을 하고 있는지 사고 당일의 상황을 가정하여 그 단상을 소개하고자 한다.

‘아...오늘까지가 기한인데.’

작은 방에 울리는 키보드 소리에 조급함이 묻어 있다. 파트너 변호사가 요청한 서면의 작성기한이 임박한 것이다. 마음이 급해서 인지 글은 잘 써지지 않는다. 머피의 법칙이라고 했던가, 마음을 아는지 모르는지 갑작스레 전화기가 울린다.

“박 변, 00도 00시에서 중대재해가 발생했다 그러네. 지금 바로 출발해 줄 수 있나”, “네. 알겠습니다. 지금 바로 출발하겠습니다.”

중대재해 사건은 신속한 대응이 생명이다. 산업현장은 주로 지방에 있고 수사기관은 사고 보고를 받으면 즉시 출동하게 돼 있어 의뢰인에 시의적절한 조력을 제공하기 위해서는 현장에 늦지 않게 도착해야 하니 서둘러야 한다.

오늘까지 마감인 서면을 뒤로한 채 택시에 몸을 싣고 그 때부터 메일로 사고 경위, 재해자 정보, 사고 장비 등 재해 관련 정보를 훑어 본다. 다만 사고 직후에는 확인할 수 있는 정보가 제한적이고 현장을 직접 보지도 않았기에 사건 파악에 어려움이 많다. 기본적인 계약관계, 사고 유형, 재해자 소속, 사고 장비를 바탕으로 핵심 쟁점을 검토한 후에 현장 담당자와 본사 법무팀에 전화를 한다.

우선 전화로 기본적인 대응 요령을 안내한다. 수사기관이 자료를 요청하거나 사건 관계자 인터뷰를 요청하는 경우에는 어떻게 대응해야 할지, 사고 관련 장비의 작업 중지 등 후속조치는 어떻게 할지 당장 대응이 필요한 부분을 알려드린다. 그리고 조력을 제공할 전문가들이 가고 있으며 향후 모든 사항은 저희와 상의해 대응하시면 된다고 말씀드리면서 고객을 안심시키는 것도 우리의 업무 중 하나다. 현장에 수사기관이 먼저 도착한 경우에는 고객으로부터 연락처를 전달 받아 담당 수사관이나 근로감독관과 통화해 수사에 협조하겠다는 입장을 밝히고 요구사항을 미리 파악하기도 한다. 간혹 다른 사건에서 만났던 담당자를 또 만나게 돼 혼자 속으로 반가워하게 되는 웃지 못할 상황도 펼쳐진다.

현장에 도착하니 이미 경찰, 노동청, 안전보건공단에서 나와 사고 조사가 한창인 모습이다. 현장 관계자로부터 사고 경위에 대한 설명을 간단히 들은 후에 수사기관 담당자를 찾아 명함을 건네며 변호인이 도착했다는 사실을 알린다.

함께 이동한 전문위원은 바로 사고 조사 현장에 합류해 어떤 이유로 사고가 발생했는지 파악함과 동시에 문제될 만한 법 위반 사항을 검토한다. 필자는 고객이 준비한 서류를 검토하면서 향후 쟁점이 될 만한 부분을 확인한다. 특히 위험성평가표나 작업 계획서는 반드시 확인하는 자료 중 하나인데, 사고와 관련된 위험성이 미리 파악돼 있는지, 이에 대한 대책이 적절히 수립·이행되었는지 확인한다(수사과정 내내 쟁점이 되는 서류들이기도 하다). 그리고 준비에 시간이 필요한 자료의 경우 미리 수사기관에 양해를 구해 다음에 제출하기로 협의하는 것도 변호인의 업무 중 하나다.

이렇게 자료 제출 절차가 어느 정도 가닥이 잡히면 고개를 돌려 사건 관계자가 어디에 있는지를 살핀다. 보통 사고 발생 초기에는 최초 목격자나 동료 작업자가 여기 저기로 불려 다니며 사고 경위에 대한 설명을 하게 되는데 충격을 받은 상태에서 반복적으로 조사를 받다 보니 정신적으로나 체력적으로나 지칠 수 밖에 없다. 이때 정식 참고인 조사까지 진행된다면 피조사자의 스트레스는 더욱 높아 지게 되는데 혼란스러운 현장 상황과 여러 감정과 생각이 뒤섞여 진술에 어려움을 겪는 경우가 많다.

이때 필자는 옆에 동석해서 피조사자의 상태를 체크하면서 진술을 메모하고 간혹 사실관계와 다른 진술을 바로잡아 주기도 한다. 쉬는 시간에는 피조사자에게 위로의 말을 건네면서 심리적으로 안정적인 상태에서 진술을 할 수 있도록 노력한다.

조사가 마무리되었다고 해서 그날의 업무가 마무리 된 것은 아니다. 사무실로 복귀해서 메모한 내용을 복기하여 정리하고 수사기관에 제출된 자료를 갈무리하여 형사 리스크가 있는 부분은 없는지 확인해야 한다. 특히 중대산업재해 사건의 경우 중대 재해처벌법상 문제될 만한 부분은 없는지 미리 검토하는 것이 중요하다. 문제될 만한 부분을 발견하면 이를 보완할 자료는 없는지 찾아보고 관련 판례나 유권해석을 찾아보는 작업도 필요하다. 정리한 내용을 고객에게 보고하고 나면 비로소 안전화는 다시 방 한켠의 공간으로 돌아가게 된다.

이번 기고를 통해 변호사들도 여느 안전분야 종사자들과 마찬가지로 산업현장을 발로 뛰고 있으며 유사시에는 곧바로 변호사의 도움을 받을 수 있다는 점을 말씀드리고 싶다.

※ 본 칼럼은 박찬웅 변호사가 안전신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. - 안전신문, 2024.11.21.

<https://www.safetynews.co.kr/news/articleView.html?idxno=233570>

3 노동칼럼

(10) 중대재해처벌법 무죄 선고 이유는



김동현 변호사

‘중대재해 처벌 등에 관한 법률’(이하 중대재해처벌법)이 2022년 1월 27일 시행된 이래 처음으로 무죄 판결이 선고됐다. 대구지방법원 영덕지원은 올해 10월 16일 건설회사 사업장에서 페콘크리트 상차 작업을 하던 중에 소속 근로자가 사망한 사건에서 해당 건설회사 및 그 대표이사에게 중대재해처벌법위반에 대한 무죄를 선고하였다. 법 시행 이후로 현재까지 약 30건의 판결이 선고된 가운데 중대재해처벌법 위반에 대하여 무죄가 선고된 판결은 이번이 처음이다.

무죄가 선고된 이유는 중대재해처벌법 부칙의 유예 조항 때문이다. 중대재해처벌법 부칙 제1조제1항은 “이 법은 공포 후 1년이 경과한 날로부터 시행한다. 다만, 이 법 시행 당시 개인사업자 또는 상시 근로자가 50명 미만인 사업 또는 사업장(건설업의 경우에는 공사금액 50억 원 미만의 공사)에 대해서는 공포 후 3년이 경과한 날부터 시행한다.”고 정하고 있다. 이에 따라 공사금액 50억 원 미만의 공사에 대하여는 올해 1월 26일까지 중대재해처벌법 적용이 유예됐고, 위 판결에서 문제된 공사금액은 약 42억 원(변경 후 약 38억 원)에 불과했다.

검사도 위와 같은 부칙 규정을 모를 리 없다. 그럼에도 이 사건이 기소되어 재판까지 진행되며 쟁점이 된 부분은 ‘관급자재비’다. 검사는 공사금액에 관급자재비 약 10억 원이 포함되어야 한다며 이 경우 공사금액이 50억을 넘으니 이 사건에도 중대재해처벌법이 적용된다고 주장하였다. 그러나 법원의 판단은 달랐다.

재판부는 헌법상 형벌법규 엄격해석의 원칙 및 부칙 조항의 입법취지를 고려할 때 △공사 계약금액을 기준으로 공사금액을 판단하는 것이 계약당사자에게 중대재해처벌법 적용대상인지에 대한 명확한 기준을 제공할 수 있는 점 △당사자 간 계약된 금액을 공사금액으로 보는 것이 영세사업자의 중대재해처벌법 시행 준비기간을 두기 위한 부칙 조항의 입법취지에도 부합하는 점 △관급자재비를 공사금액에 포함시킨다는 법률 규정이 없음에도 입법목적에 앞세운 해석을 통해 처벌의 대상을 확대시키는 것은 죄형법정주의 원칙에 반하는 점 △관급자재비용이 공사계약금액에 포함되지 않고 분리 발주된 경우에도 공사금액에 관급자재비를 포함하는 것은 피고인에게 불리한 해석인 점 △변경 후 공사금액에 관급자재비를 더하더라도 약 48억 원으로 50억 원에 미달하는 점을 이유로 이 사건에는 중대재해처벌법이 적용되지 않는다고 판단하였다. 부칙 조항의 문언과 입법 취지를 고려하면 타당한 해석이다. 항소심에서도 같은 판단이 내려질지 귀추가 주목된다.

※ 본 칼럼은 김동현 변호사가 서울경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. - 서울경제신문, 2024.11.23.
<https://www.sedaily.com/NewsView/2DGYF83D6N>

3 노동칼럼

(11) 저성과자 평가 핵심은 '공정성'



구자형 변호사

저성과자 문제가 반드시 기업의 경영상황에 연동되는 것은 아니지만, 최근 비상경영 또는 긴축경영에 들어가는 기업이 늘면서 저성과자 관리에 다시 관심을 가지게 되는 경우가 많다. 특히 저성과자에 대한 평가 문제를 경영진보다 동료 직원들이 먼저 나서서 문제를 제기하기도 한다. 한 회사에서는 저성과 직원이 중간 등급 평정을 받은 데 화가 난 동료 직원이 회사를 나가겠다고 한 사례까지 있었다.

저성과자에 대한 해고 또는 징계조치에 관한 법원 판단에서도 평가의 공정성이 핵심 이슈다. 대법원이 '평가의 공정성'을 저성과자 인사조치의 유효 요건으로 제시했을 뿐만 아니라 일부 하급심 법원은 "무엇보다도" 평가가 객관적이고 공정하게 이뤄지는 게 중요하다는 판결을 선고하기도 했다.

많은 경우 '인사평가 3년간 하위 2%' 등 일정 기간 최하위권을 기록한 근로자를 저성과자로 분류해 성과향상 프로그램(PIP)을 이수하도록 하고 있는데, 이 경우 흔히 문제되는 건 상대평가만으로 저성과자로 분류하는 일이 타당한지이다.

대기업의 경우 수천 명 심지어는 수만 명 중 최하위 몇 명이 저성과자로 선정되는 사례가 많다. 이 경우 주변에서는 그 정도의 성적이라면 누가 보더라도 저성과자라고 생각할 때가 있다.

그러나 대법원은 "근로자의 근무성적이나 근무능력이 다른 근로자에 비해 상대적으로 낮은 정도를 넘어 상당한 기간 동안 일반적으로 기대되는 최소한에도 미치지 못하고 향후에도 개선될 가능성을 인정하기 어렵다"는 조건이 충족돼야 한다는 입장이다. 즉, 상대평가만으로는 저성과자로 인정되기 어려울 수 있다.

다만 절대평가를 실시하기로 했더라도 어떻게 평가할지는 쉽지 않은 문제다. 개발자와 같이 객관적인 역량 평가가 가능한 경우에는 코딩테스트를 통해 점수를 매기기도 한다. 일반 사무직의 경우에는 절대평가의 기준이 모호한 경우가 많으나, 외부 전문 교육기관을 통해 교육 및 평가를 받도록 하는 방법이 있다.

내부 평가라도 단순히 평가 점수뿐만 아니라 업무 수행 과정에서 어떠한 문제가 있었고, 이러한 문제로 인해 고객사 클레임이 발생했다는 등의 사정이 잘 기록돼 있는 경우 중요한 근거가 된다.

정량평가와 정성평가도 중요한 구별기준이다. 일반적으로 정량평가가 많다는 것은 평가의 공정성을 확보할 수 있는 중요한 방법이다. 영업실적, 고객반응, 근무시간, 업무처리 건수 등 적절하게 정량화할 수 있는 요소가 충분한 직군이라면 정량평가 요소를 가급적 반영해 인사평가를 구성하는 것이 바람직하다.

하지만 정량평가가 어려운 직종도 많고, 정량평가만으로 실적을 평가하는 것이 오히려 불공정한 결과로 이어지는 경우도 있다. 이런 경우에는 정성평가를 반영하되 평가자를 복수로 구성함으로써 평가의 공정성을 제고할 수 있다. 특히 법원은 팀장 1명의 부정적인 평가가 누적돼 팀원이 저성과자로 선정된 사안에서, 평소에 사이가 나빴던 팀장의 평가만으로 저성과자를 선정하는 것은 부당하다고 판단했다.

팀장 입장에서는 다소 억울하게 느껴졌을 수도 있다. 평소에 사이가 좋지 않았던 이유도 팀원의 저성과와 관련이 있었기 때문이다. 그러나 최대한 공정성을 높이는 입장에서는 복수의 평가자를 두고 다양한 평가방법을 조합하는 것이 바람직하다.

평가에 대한 이의제기 절차는 공정성 확보에 도움이 된다. 실제로 이의제기 절차를 통해 간과했던 사실을 다시 확인하거나 평가의 오류를 바로잡을 수 있다. 다른 한편으로는, 이의제가 절차가 있었는데도 대상자 본인이 이의를 제기하지 않았던 사정이 평가의 공정성을 인정받는 이유가 될 수 있다.

마지막으로, 회사 혹은 인사관리자의 입장에서 한 가지 더 주의할 것이 있다. 회사가 미리 마련해 둔 기준에 따라 공정하게 평가했다고 생각하더라도 결과적으로 특정성별만 높은 평가를 받거나, 고령자만 불리한 평가를 받거나, 비노조원에 비해 노조원만 불리한 평가를 받았는지 확인할 필요가 있다.

이러한 결과가 발생할 경우 문제가 제기될 가능성이 높아지는 것이 현실이기 때문에, 스스로 공정하게 평가를 진행했다고 생각하더라도 결과에 심각한 불균형이 발생하는 경우 과정을 다시 점검할 필요가 있다.

※ 본 칼럼은 구자형 변호사가 이투데이에 기고한 내용을 편집한 것입니다. - 이투데이, 2024.11.29.

<https://www.etoday.co.kr/news/view/2423969>

3 노동칼럼

(12) 계약직 해고도 합리적 이유 없다면 '부당해고'



박재우 변호사

'기간제근로자'란 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말하는데, 통상 '계약직'이라고 칭하기도 한다. 계약직을 쓰는 이유는 다양하겠지만, 변동적인 인력 수요에 대처하기 위한 것이 주요한 이유 중의 하나다. 회사의 업무의 양이 항상 일정하지 않으므로, 필요한 모든 직원을 정규직으로 쓸 수는 없기 때문이다. 그런데 정작 근로계약 만료 시에 계약직 직원을 내보내려고 하면 쉽지 않은 경우가 많다.

재계약 관행 있다면 갱신기대권 인정

우선, 근로계약 기간을 정했지만, 그것이 유효하지 않다고 판단되는 경우가 있다. 계약의 당사자가 계약기간을 진지하게 계약의 내용으로 정하지 않았다고 볼 수 있는 경우라고 할 수 있다. 다시 말해, 계약기간이 형식적인 것에 불과한 경우이다.

예컨대, 어떤 회사는 모든 직원과 계약기간을 정해서 근로계약을 체결하고 있지만, 그것은 계약서의 서식에 불과하고 실제로는 예외 없이 계약을 여러 차례 갱신해온 경우가 대표적인 사례이다. 이 경우에는 계약기간이라는 것이 계약서에 있지만 그것은 형식에 불과하므로 계약기간이 없는 것과 같다고 보게 된다.

다음으로, 계약직 근로자에게 갱신기대권이 인정되는 경우이다. 갱신기대권이라고 하는 것은 판례에 의해 인정된 개념이다. 재계약의 요건이나 절차에 관한 근거 규정(사규, 근로계약 등)이 있거나 그에 관한 노동 관행이 있는 경우, 그 외에도 제반 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 "일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰 관계가 형성"되어 있다고 인정되는 경우에는 그 신뢰를 보호해주는 것이다. 이때에는 회사가 일방적으로 계약기간 만료로 계약직을 해고할 수 없다.

예를 들면, 사규나 근로계약 등에 재계약심사 절차에 대해서 규정하면서, 근무평정이 B 이상인 경우 재계약하는 것으로 요건이 정해져 있는 경우라면, 근무평정이 B이상일 경우 계약이 갱신될 수 있다는 기대권이 생겼다고 볼 수 있다. 채용모집 공고문, 채용 면접 등에서 특별한 하자가 없으면 "정규직 전환이 되거나 재계약"이 되는 것처럼 언급하는 것으로부터도 기대권이 도출될 수 있다.

특별한 사정이 없으면 대부분의 계약직과 계약갱신을 해온 관행이 있는 경우에도 갱신기대권이 인정될 수 있다.

갱신 거절 사유 입증은 사용자가

갱신기대권이 인정되는 경우에 회사가 합리적 이유 없이 계약직을 해고한다면 이는 부당해고로 간주된다. 갱신기대권이 인정되는 경우에 그 계약갱신을 거절하기 위해서는 "합리적 이유"가 요구된다. 이것은 통상

해고에 요구되는 기준(정당한 이유)보다는 다소 완화된 기준이지만, 실무상 요건 충족이 용이한 것만은 아니다. 애당초 계약직이 필요했던 사유가 소멸되었다거나 평정 결과 기준에 미달한다는 등의 합리적인 이유를 사용자가 입증해야 한다.

최근에는 재계약의 요건이나 절차에 관한 특별한 정함이 없는 경우에도 상시 필요한 업무에는 갱신기대권이 쉽게 인정되는 경향도 발견되므로, 계약직 고용 형태를 다수 운용하고 있는 회사로서는 운용실태를 살피고 법적 리스크를 점검해볼 필요가 있다.

※ 본 칼럼은 박재우 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. - 한경 Law&Biz, 한국경제신문, 2024.12.05.

<https://www.hankyung.com/article/202412044740i>

3 노동칼럼

(13) 발등의 불이 된 '인권경영'



김수현 노무사

우리가 즐겨 마시는 커피에 아동·강제노동이 얽혀 있다면? 매일 아침 빠르게 배송 되는 물건에 누군가의 고통과 죽음이 있다면? 온라인 플랫폼에서 발생하는 허위 정보와 혐오 발언이 방치되어 사회적 갈등과 폭력을 초래한다면? 기업의 제품이나 서비스가 환경 파괴나 지역 사회 갈등을 유발한다면? 기업은 이런 문제를 그냥 넘어가도 되는 것일까?

대표적인 사례를 살펴보자. 나이키는 1997년 광고비로 수천만 달러를 지불했지만 나이키의 제품을 만드는 근로자는 아시아 국가의 아동이었는데, 열악한 근로 환경 문제로 큰 논란에 휘말렸다. 이로 인해 나이키는 '착취공장'으로 낙인찍히며 국제적 비난을 받아 기업 이미지가 상당히 훼손됐다. 일부 국가에서는 법적 소송과 조사 대상이 되며 소비자와 투자자들의 신뢰를 잃는 결과를 낳았다. 매출이 감소하고 기업 성장이 둔화됐다. 이에 대응하고자 나이키는 근로조건 개선, 공급망 개선, 각종 캠페인에 막대한 비용을 쏟았다.

이제는 기업이 인권 문제를 경시할 경우 심각한 사회적 비난과 법적 제재, 경제적 손실로 이어질 수 있다. 즉, 기업의 역할이 단순히 이윤 창출에서만 국한하지 않고 사회적 책임을 요구하고 있다.

그 가운데 인권을 존중하고 보호하며, 인권 침해를 예방하는 '인권경영'은 사회로부터 신뢰를 얻고 글로벌 시장에서 경쟁력을 유지하는데 매우 중요한 경영 전략으로 자리 잡고 있다. 더구나 2027년 7월부터 시행되는 유럽연합(EU) 기업 지속가능한 공급망 실사지침 적용으로 인권경영은 주요 대기업만 적용되는 것이 아닌 대기업의 공급망 안에 있는 수천 개의 협력기업들도 준비해야 하는 상황이다.

국내 인권경영 실천의 대표적 기업인 A 사는 일찌감치 인간존중경영을 선언하고 인권정책을 수립했다. 이후 공급업체를 대상으로 인권영향평가를 실시했다. 그리고 공급업체에 인권경영 교육 및 컨설팅 등을 지원해 문제해결에 앞장섰다. 공급업체 중 한 곳은 기업의 사회적 책임(CSR) 우수기업으로 선정되는 등 인권경영을 비즈니스 관계 전반으로 확대하고 인권경영 기업으로서 미래를 다져나가고 있다. B 사의 경우에는 EU 공급망 관련 직접적인 실사지침 적용 대상이 아님에도 그룹사의 ESG(환경·사회·지배구조) 경영방침에 따라 미리 대응 준비를 하고 있다.

이에 기업은 유엔 기업과 인권지침(UNGPs), 경제협력개발기구(OECD) 가이드라인 및 최근 대두되고 있는 EU의 지속가능성 보고 지침(ESRS) 및 기업 지속가능성 실사법(Corporate Sustainability Due Diligence Directive·CSDDD) 등 다양한 국제 규범들 속에서 인권경영을 위해서 인권 리스크를 어떻게 효과적으로 관리해야 할지 고민이 많다.

사실 인권은 그 개념이 광범위하고 추상적이기 때문에 기업 실무자들은 이 개념을 실질적으로 기업경영에 있어 어떻게 실행에 옮기고 일관성 있게 적용해야 할지 어려움을 겪고 있다고 한다. 인권경영 담당 실무자들은 사업 영역이나 지역, 연령, 직군 등에 따라 그 리스크가 다르게 적용될 수 있어 무엇을 우선적으로 다뤄야 할지 혼란스럽다는 이야기를 종종 한다.

인권 리스크를 효과적으로 관리하기 위해 기업은 예방적 접근 방법과 대응적 접근 방법을 유기적으로 연결하는 전략이 필요하다. 예방적 접근은 리스크를 사전에 차단하는 것으로 인권 실사(Human Rights Due Diligence)가 우선적으로 실시되어야 한다.

인권 실사는 기업이 인권 침해 위험을 사전에 식별·예방·완화·해결하기 위한 체계적인 과정으로 기업의 산업 특성을 고려해 발생 가능한 모든 종류의 인권을 존중하고 인권침해를 예방할 것을 요구하는 접근법이다. 이를 통해 기업은 리스크를 식별하고, 인권 침해의 심각성과 발생가능성을 기준으로 우선순위를 정해 자원을 집중 배치해야 할 것이다. 아울러 기업은 관련 정책 및 규정을 수립하고, 이행·모니터링·평가를 지속적으로 이행하고 반복하는 것이 중요하다.

대응적 접근으로는 문제가 발생하면 신속하게 대처하는 체계를 구축하는 것이다. 정기적인 점검과 인권 실사, 데이터들을 활용한 모니터링 및 감시 체계를 구축·운영하고, 고충처리 및 구제절차 시스템을 통해 인권침해 사례 발생 시 신속히 조사하고 재발방지 대책을 마련할 필요가 있다.

결국 인권 리스크 관리의 핵심은 위험을 사전에 식별·최소화하고, 문제가 발생했을 때 신속하고 효과적으로 대응하는 것이다. 이를 위해서는 조직 내에서 인권경영을 담당하는 한 부서나 담당자의 대응에 그치는 것이 아니라, 전사적인 협력과 전략적 방향성을 바탕으로 인권경영 거버넌스 체계를 구축해야 할 것이다.

※ 본 칼럼은 김수현 노무사가 이투데이에 기고한 내용을 편집한 것입니다. - 이투데이, 2024.12.09.

<https://www.etoday.co.kr/news/view/2427591>

3 노동칼럼

(14) 건설공사발주자의 판단 기준에 관한 판례 및 의미



김동현 변호사

대법원은 2024년 11월 14일 인천항 갑문 정기보수공사 중 시공사 소속 근로자가 추락해 사망한 사건에서 해당 공사를 도급한 인천항만공사를 '도급인'으로 보아야 한다는 취지로 판단했다. 이에 따라 당시 인천항만공사 사장에 대해 무죄를 선고한 원심을 파기하고 사건을 다시 원심 법원인 인천지방법원으로 환송했다.

2019년 1월 15일 전부 개정된 산업안전보건법에서는 '건설공사발주자'를 '건설공사를 도급하는 자로서 건설공사의 시공을 주도해 총괄·관리하지 않는 자'로 정의하고(제2조제10호) '도급인'의 범위에서 제외하고 있다(제2조제7호 단서). 이에 따라 건설공사발주자는 산업안전보건법 제62조 이하에서 정한 도급인의 안전보건 조치의무와는 구분되는 별도의 산업재해 예방조치의무(제67조 이하)를 부담한다. 만약 건설공사발주자가 아닌 도급인으로 판단될 경우에는 그의 사업장(도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 지배·관리하는 위험장소 포함)에서 작업하는 관계수급인 근로자에 대해 직접적인 안전보건조치의무를 부담하는 것이다.

위 인천항만공사 사건의 항소심(원심) 법원은 건설공사발주자와 도급인을 판단하는 기준으로 해당 공사를 수행할 수 있는 법령상의 자격이나 능력에 주목했다. 이에 따라 인천항만공사가 갑문 정기보수공사에 요구되는 강구조물공사업 등록을 갖추고 있지 않고 국가가 자본금의 100분의 50 이상을 출자한 법인으로서 건설산업기본법의 규정에 따라 건설업 등록을 신청할 수도 없는 점과 갑문 보수공사를 직접 시공할 수 있을 정도의 인력이나 전문성을 갖추고 있지 않은 점 등을 들어 인천항만공사가 '건설공사발주자'에 해당한다고 판단했다.

반면에 대법원은 도급인과 건설공사발주자를 구분하는 기준으로 건설공사 과정에서 발생할 수 있는 유해·위험요인에 대한 실질적인 지배·관리 권한을 가지고 있었는지를 주된 요인으로 해 해당 건설공사에 대해 행사한 실질적인 영향력의 정도나 해당 공사에 대한 전문성, 시공능력 등을 종합적으로 고려해야 한다고 판시했다. 이러한 기준에 비춰 보면 인천항만공사가 주된 목적 사업 중 하나로 갑문 보수공사의 전 과정을 기획하고 직접 설계를 했으며 철강구조물공사업 등록은 하지 않았어도 갑문시설의 유지보수를 주 업무로 하고 있었던 점, 인천항만공사는 거대 공기업인 반면에 시공사는 자본금 10억 원, 상시근로자 수 약 10명에 불과한 소규모 기업인 점, 인천항만공사의 위험성평가표에 사고 이전부터 중량물 취급과 관련한 사고 위험이 지적돼 있었던 점 등으로 미뤄 인천항만공사가 갑문 정기보수공사 과정의 유해·위험요인에 대한 실질적인 지배·관리 권한을 가진 '도급인'에 해당한다고 판단했다.

대법원 판결에서 제시된 '유해·위험요인에 대한 실질적인 지배·관리 권한'은 '중대재해 처벌 등에 관한 법률'(이하 '중대재해처벌법')에서도 등장하는 개념이다. 중대재해처벌법에서는 법인 또는 기관 등이 '실질적으로 지배·운영·관리'하는 사업(장)에 대해 그 법인 또는 기관 등의 경영책임자가 안전보건 확보의무를 부담하는 것으로 정하고 있고(제4조), 도급·용역·위탁 등의 관계에서는 시설·장비·장소 등에 대해 '실질적으로 지배·

운영·관리하는 책임'이 있는 경우에 안전보건 확보의무를 부담하는 것으로 정하고 있다(제5조). 여기서의 '실질적인 지배·운영·관리'의 의미에 관해 고용노동부는 '법률상의 권리 또는 사실상의 지배력을 가지고 유해·위험요인에 대한 제어 능력을 갖는 경우'로 설명했다. 이러한 개념은 건설공사발주자의 판단 기준으로서의 '유해·위험요인에 대한 지배·관리'와 상당 부분 일치하는 것으로 보인다.

중대재해처벌법이 제정되고서 건설공사발주자의 경우에도 같은 법령에 따른 안전보건 확보의무를 부담하는지에 관해 건설공사발주자라 하더라도 해당 건설공사 장소에 대해 지배력을 가진 경우 예컨대 자기 사업장 내에서 시설의 유지·보수 공사를 하는 경우 등에는 중대재해처벌법상 의무를 부담할 수 있다는 견해가 주류를 이뤘다. 그런데 위 대법원 판결과 같이 '건설공사발주자'인지를 판단하는 기준에 이미 '유해·위험요인에 대한 지배·관리 권한' 유무를 고려한다면 이러한 해석은 양립하기 어려울 수 있어 보인다. '건설공사발주자'에 해당한다는 판단 자체에 이미 '공사현장의 유해·위험요인을 실질적으로 지배·관리할 권한이 없는 자'라는 점이 전제되기 때문이다.

같은 맥락에서 자기 사업장 내의 시설·설비의 유지보수공사 등을 도급하는 경우에는 '건설공사발주자'로 판단될 가능성이 더욱 줄어들 것으로 전망한다. 해당 공사를 수행할 자격이나 전문 인력이 없더라도 해당 시설·설비의 유해·위험요인을 가장 잘 아는 주체는 그 시설·설비를 평소 사용하는 도급사업주일 것이기 때문이다. 따라서 이러한 유형의 공사를 도급하는 사업주는 스스로 산업안전보건법상 '도급인'에 해당함을 전제로 안전보건조치를 취하는 편이 바람직하다.

※ 본 칼럼은 김동현 변호사가 안전신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. - 안전신문, 2024.12.12.

<https://www.safetynews.co.kr/news/articleView.html?idxno=234342>



3 노동칼럼

(15) “시간외수당 꼼꼼히”... 법적 함정 피하려면?



김완수 변호사

5인 이상 사업장에서는 법정 근로시간 이상으로 근로를 시키거나 휴일 또는 야간에 근로를 시키는 경우에는 연장근로수당, 휴일근로수당, 야간근로수당 등의 시간외근로수당을 추가로 지급해야 한다. 실제 근무한 실근무 시간에 따라 이를 산정하여 지급하는 것이 원칙이지만, 실제로 있어서는 다른 방식으로 운용되고 있는 경우가 상당히 존재한다.

고위직 근로자는 ‘시간외근로수당’ 제외

우선, 실질적으로 임원급인 임직원은 근로자가 아닌 사용자로 평가될 수 있고, 사용자로 평가되는 경우에는 근로기준법이 적용되지 않으므로 이들에 대해서는 시간외근로수당이 적용되지 않는다.

또한 근로기준법에 의하면 근로자인 경우에도 “관리·감독 업무에 종사하는 근로자”에 대해서는 시간외근로수당이 적용되지 않는다. 다만 대법원은 이를 “회사의 감독이나 관리의 지위에 있는 자로서 기업경영자와 일체를 이루는 입장에 있고 자기의 근무 시간에 대한 자유 재량권을 가지고 있는 자”로 상당히 좁게 보고 있다(대법원 1989. 2. 28. 선고 88다카2974 판결 등). 따라서 단순히 관리 업무를 하고 있다는 것으로 족하지 않고, 다른 근로자의 채용이나 근로조건 등에 관한 결정 권한이 있고 본인의 근태에 관하여 다른 상급자로부터 관리를 받지 않는 상당히 높은 직책에 있는 근로자로만 제한된다고 볼 수 있다.

감시·단속적 근로와 같이 실근로시간을 측정하기 어려운 업무에 종사하는 근로자에 대해서는 “포괄임금제” 합의를 통해 일정한 고정 금액으로 시간외근로수당을 모두 지급한 것으로 보는 것이 가능하다. 고정 금액이 실제 발생한 시간외근로에 따른 법정 액수보다 적은지 여부를 따지지 않는다. 경비나 시설관리 업무, 병원 야간 당직 업무 등과 같이 근무 시간 중에 실근로가 불규칙적으로 발생하면서 단순 대기시간이 꽤 존재하는 업무들에 대해 포괄임금제 적용이 가능할 수 있다.

“사업장별 적합한 방식 찾아야”

일반 사무직은 이러한 경우에 해당하지 않는다고 보는 것이 통상적이다. 일반 사무직에 대해서는 고정OT(오버타임) 방식이 많이 쓰이고 있다. 고정OT는 실제 발생한 시간에 관계없이 미리 약정한 금액을 고정적으로 지급하는 방식이다. 이에 대해서는 규제 필요성 등에 관한 견해들이 존재하나, 아직까지는 대법원 판례 등에 의해 일반적으로 그 유효성이 인정되고 있다.

다만, 특정 고정 금액이 시간외근로에 대한 대가인 고정OT로서 지급된다는 점이 근로계약이나 내부 규정 등으로 분명히 확인될 수 있어야 한다. 또 지급되는 고정 금액이 실제 발생한 시간외근로에 따른 법정수당 액수에 못 미치는 경우에는 해당 차액에 대한 추가적인 지급 의무가 발생한다.

고정OT 약정에 따라 고정 금액을 매달 지급하면서, 사용자도 근로자도 해당 고정 금액이 실제로 발생하는 시간외근로에 따른 법정수당 액수보다 적은지 여부를 잘 신경 쓰지 않는 경우가 많다. 실제 시간외근로가 많지 않고 매달의 고정 금액의 규모가 꽤 된다면 문제가 없겠으나, 시간외근로가 상당히 많이 발생하는 경우라면 고정OT 금액이 법적으로 지급해야 할 금액보다 적은 경우가 발생할 수 있다.

사용자로서는 약정된 고정 금액 이상으로 시간외근로가 발생하지 않도록 신경 쓰고, 실제로 발생하는 경우에는 추가 수당을 지급하여 임금 체불 상황이 발생하지 않도록 유의할 필요가 있다.

그 외에 유연근무제 등 시간외근로수당 지급 규모를 줄일 수 있는 다양한 법정 제도들이 존재한다. 선택적 근로시간제, 탄력적 근로시간제, 재량근로시간제, 간주근로시간제, 보상휴가제 등이 이에 해당한다. 어떠한 제도가 실현 가능하고 효율적일지는 개별 사업장 사정에 따라 다를 수 있으므로, 전문가와 상의하여 적절한 제도를 시행할 필요가 있겠다.

※ 본 칼럼은 김완수 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. - 한경 Law&Biz, 한국경제신문, 2024.12.19.

<https://www.hankyung.com/article/202412185488i>

3 노동칼럼

(16) '씩은 사과' 분명한데... 살릴 수 있나?



송연창 변호사

최근 기업 인사담당자 사이서 화두로 떠오른 단어가 있다. 바로 '저성과자 관리'다. 저성과자란 말 그대로 업무 성과가 현저히 떨어지는 구성원을 뜻한다. 조직 효율성을 올리기 위해서 조치가 필요한 이들이지만 말처럼 '관리'가 쉽지 않다. 당사자들이 본인이 저성과자임을 인정하지 않는 경우가 다반사고, 인정하더라도 순순히 회사의 방침을 따르는 이는 극소수다. 그렇다고 가만히 놔둘 수도 없는 노릇이다. 조직과 저성과자, 모두를 살리는 묘안은 없을까.

저성과자 관리 왜 어려운가?

평가 기준 부재, 법적 리스크 우려

저성과자 관리가 어려운 이유는 2가지다. 첫째, 저성과자를 정확하게 평가하는 규정이 없다. '저성과자' 개념은 경영학이나 인사관리에서 추상적으로 다뤄진다. 노동 관련 법률에서는 구체적으로 다루거나 명시하고 있지 않다. 명확하고 객관적인 기준이 없다 보니, 조직원 모두가 납득할 만한 평가 지표를 만들지 못한다. 대다수 기업이 각자 자체적으로 정해놓은 규칙에 따라 저성과자를 선별하고 관리한다. 내부 규칙조차 없이 부서 관리자가 임의로 선별하는 곳도 많다. 때문에, 저성과자로 지목된 사람 대다수는 강하게 반발한다.

둘째, 법적 문제다. 국내 노동법은 규율이 엄격하다. 단순히 성과가 떨어진다는 이유로 저성과자에 대한 인사 조치를 함부로 할 수 없다. 업무 재배치나 PIP(저성과자 역량 향상 프로그램·Performance Improvement Program) 등 재교육만 하려고 해도 까다로운 법적 요건을 채워야 한다. 법적 요건을 충족시키지 못하면, 직장 내 괴롭힘, 퇴사 강요 등 문제로 번질 가능성이 높다. 정리해고는 더 까다로운 법적 절차를 거쳐야 하고, 심하면 당사자와 소송까지 각오해야 한다.

저성과자 관리 핵심 4가지 단계

'해고'는 최후 수단, 끝까지 살려내라

관리하기 어렵다고 해서 저성과자를 그대로 방치하는 건 하책이다. 경영학자 미첼 쿠지와 엘리자베스 홀로웨이가 주창한 '씩은 사과' 이론에 따르면, 사과 바구니에 썩은 사과가 하나 있을 경우 다른 사과도 썩는다. 이처럼 저성과자는 조직 전체 성과에 악영향을 미친다. 기업의 저성과자 관리는 선택이 아닌 필수다. 그렇다면 어떻게 관리해야 할까. 경영학 전문가와 법조계 관계자들은 총 4단계에 걸친 관리 방안을 갖출 것을 권한다.

제일 먼저 점검해야 하는 사안은 공정한 기준 마련이다. 기준이 명확하지 않으면 정확한 평가는 불가능에 가깝다. 실제 기업에서는 상사와 부하 직원, 선배와 후배 간 관계를 고려해 실제보다 후한 평가를 내리는 경우가 다반사다. 능력보다는 '친분'이 평가에 영향을 미친다는 인식이 조직에 생기면, 저성과 직원과 분쟁이 생겼을 때 해결이 쉽지 않다. 법원에서조차 객관적인 기준이 아니라고 판단하면 회사 손을 들어주지 않는다.

평가의 객관성, 공정성을 높일 수 있는 방법은 크게 3가지다. 비계량평가(만족도, 근무 태도 등 주관적 판단)와 계량평가(매출액, 실적, 생산량 등 객관적 판단)를 함께 진행하고, 복수의 평가자를 두거나, 평가 단계를 다양하게 마련해야 한다. 또 평가 결과에 대한 이의제기 기회를 제공해야 한다. 위 3가지 요건을 만족한다면 객관성, 공정성을 갖춘 평가로 인정받을 확률이 높다.

다음으로는 저성과자 유형 파악이다.

저성과자는 크게 3가지 유형으로 나뉜다. 첫째는 업무 수행 능력이 없는 사람이다. 정신적 혹은 육체적으로 직무를 처리하는 능력 자체가 떨어지는 경우다. 둘째는 직무를 감당할 자질이 의심될 정도로 평소 근무 태도가 불성실한 유형이다. 마지막으로 능력 부족과 근태 불량에 합쳐진 사례다. 저성과자 유형 중 가장 높은 비중을 차지하는 이들이다. 일하는 능력이 떨어지는 데다 일할 의욕과 회사에 대한 충성심마저 없어, 기업이 제일 꺼끄러워하는 유형에 속한다.

저성과자 유형 파악이 완료되면 이에 맞춰 관리 절차에 돌입해야 한다. 단순 능력만 부족한 사례라면, 역량을 높이는 방식으로 적응을 유도하는 게 좋다. 직원이 문제없이 일을 수행할 수 있을 정도로 업무를 조정해주거나, 추가 교육 훈련을 진행하는 방안 등이다. 직무가 맞지 않아 일을 못하는 직원이라면, 부서 재배치 등 담당 업무를 바꾸는 방식도 생각해볼 만하다.

근태 불량이 더해진 경우는 좀 더 복잡한 관리책이 필요하다. 지속적인 면담을 통해 근무 의욕이 떨어진 원인을 파헤치는 게 먼저다. 원인 파악 후, 체계적인 PIP를 통해 직원이 정상궤도에 올라올 수 있도록 집중 지원해야 한다.

PIP를 운영할 때는 신중해야 한다. 프로그램 내용과 대상자 선정 범위에 따라 '해고 정당화'를 위한 근거로 내비칠 수 있기 때문이다. 구성원 동의를 얻지 못한 PIP는 노사 갈등의 원인이 된다.

실제로 과거 A전자는 PIP 실행 과정에서 홍역을 앓은 바 있다. A전자는 3년 동안 고과에서 C등급 이하 성적을 두 번 이상 받은 직원을 대상으로 PIP를 진행했다. 하지만 노조는 입사한 지 얼마 안 된 5년 이하 연구원도 대상에 포함되는 등 대상자 선정 과정과 이유가 불투명하다고 지적하며 반발했다.

무리한 교육 내용이 들어가면, 아예 PIP 자체가 법적으로 '무효'가 될 확률도 높다. 교육 목표를 강제로 달성하도록 강요하거나, 물리적으로 필요한 최소한의 시간마저 주지 않는 과도한 지시가 덧붙여지면 안 된다. 이런 내용이 프로그램에 들어갔을 경우 직장 내 괴롭힘으로도 평가받을 가능성이 크다.

마지막 단계는 해고다. 단, 해고는 정말 '최후의 수단'으로 사용해야 한다. 하위 10% 저성과자를 지속적으로 퇴출시키면 남은 직원은 당연히 불안과 초조함을 느끼게 된다. 업무를 넓은 시각으로 바라보려는 태도가 위축되는 '위협-경직 효과(Threat-rigidity Effect)'를 부르기 때문이다. 이 경우 새로운 아이디어를 내지 않고, 안전한 방식으로만 일해 회사 경쟁력이 약화된다.

즉 해고는 회사가 여건상 더 이상 취할 수 있는 조치가 없는 상태에서 근로 관계를 유지하기 어려운 경우에 이르렀을 때, 비로소 써야 하는 카드다.

최후의 수단인 만큼 사전에 철저한 준비가 요구된다. 사규상 해고사유가 열거돼 있다면, 열거된 해고사유 중 저성과 등을 내용으로 하는 규정이 있는지를 확인해야 한다. 취업규칙이나 단체협약에 근로자에 대한 해고 사유가 제한적으로 열거된 경우, 사용자는 열거되지 않은 사유로는 근로자를 해고할 수 없다. 또한, 저성과자 해고도 해고의 일종이므로 근로기준법상 요구되는 서면 통지 등 절차 준수가 필수다. 단체협약이나 취업규칙 등에서 해고 절차에 관한 별도의 규정을 두고 있다면 이 역시 따라야 한다.

최근 들어 대법원은 '회사가 직원 개선에 최선을 다했는데도, 발전이 없는 자라면 해고의 정당성을 인정하는 분위기다. 올해 1월 B사가 7회 연속 PIP 대상자 선정, 징계 3회를 받은 직원을 해고한 것이 적법하다고 판결을 내렸고, 8월에는 C사가 개선될 가능성이 없는 저성과자를 해고한 것을 정당하다는 의견을 냈다. 송연창 법무법인 울촌 변호사는 "분위기가 조금씩 달라지고 있는 것 아니냐는 시각도 있지만 여전히 법원은 저성과자 해고에 대해 엄격한 요건을 제시하고 있다. 해고가 능사는 아니다. 배치 전환, 휴직, 재교육 등 직원과 함께 가는 방안이 가장 상책이다. 꼭 내보내야 한다면, 희망퇴직 등 당사자와 마찰을 최소화하는 방법으로 가야 한다"고 강조했다.

※ 본 칼럼은 송연창 변호사가 매경이코노미에 기고한 내용을 편집한 것입니다. - 매경이코노미, 2024.12.13.

<https://www.mk.co.kr/economy/view/2024/966762>

3 노동칼럼

(17) “차장님, 월요일 면담에 변호사님과 함께 가겠습니다.”



이태은 변호사

2019년 직장 내 괴롭힘 관련 규정이 근로기준법에 도입된 후 사내조사가 급격하게 증가하였다. 이후 사내조사 과정상 기존에 잘 다뤄지지 않은 다양한 쟁점이 문제되고 있다. 그 중 사내 조사에 참여하는 직원들의 권리 의식이 커지면서 변호사와 함께 조사 면담 또는 징계위원회에 참여하겠다는 경우가 굉장히 많다. 이러한 직원들의 요청을 받았을 때 변호사가 조사 과정에 참여하면혹시 조사가 지연되는 것은 아닌지, 회사 인사 운영에 저해가 발생하는 것은 아닌지 고민이 될 수 있다.

사내 조사 과정에서 변호사의 참여가 허용되는지에 관하여 판례의 입장이 명확하지 않다. 취업규칙 등 사규에 변호인의 조력권에 대하여 규정을 하였다면 이를 따르면 되겠지만, 이러한 조사의 구체적인 내용에 관하여 취업규칙 등 사규에 다루고 있는 회사는 많지 않을 것이다. 이 문제에 대하여 직접적으로 다룬 사례 자체가 많지 않지만 관련 법원 선례를 보면 징계절차에 있어 변호인의 조력을 받을 권리가 당연히 보장된다고 보기 힘들다는 취지로 판시하고 있다. 관련 판결에 의하면 내부조사 과정 또는 징계위원회 절차에서 변호인의 조력을 받지 못하더라도 징계의 효력에는 별다른 영향은 없는 것으로 이해된다.

한편 실무상 회사 입장에서 직원의 변호사 대동 요청을 받았을 때 어떻게 대처하는 것이 바람직한지 고민이 될 수 있다. 일률적으로 적용할 수 있는 원칙은 없으나 변호사의 참여를 요청받은 회사는 이를 허용하는 방안을 고려할 필요가 있다. 변호사의 참여를 요구한 직원은 조사 절차 및 공정성에 강한 문제 의식을 가지고 있을 가능성이 매우 높다. 변호사를 조사 절차에 참여시킴으로 회사가 절차적인 부분에 있어 직원의 의견을 충분히 반영하여 객관적인 조사를 진행하였다는 정당성을 구비할 수 있다.

조사의 지연 및 변호사의 과도한 면담 개입에 대하여는 변호사가 면담에 어떻게 참여할지 원칙을 미리 정하여 요청하는 직원이 이를 수용함을 전제로 변호사 참여를 허용하는 방식을 고려해 볼 수 있다. 가령 면담 전에 변호사가 면담 대상 직원의 사실(fact)에 관한 진술 시 말을 가로막지 않고 최대한 대상 직원이 발언하도록 하는 등 원칙을 수립함으로써 절차 지연을 방지할 수 있다.

한편 변호사가 조사 절차에 참여하는 것은 조사 진행에 도움이 되는 경우도 적지 않다. 직장내 괴롭힘 또는 성희롱 관련 조사 시 회사가 직접 직원과 커뮤니케이션을 하는 과정에서 감정이 격화되고 2차 가해 주장이 나올 때가 많은데, 이때 회사는 변호사와 커뮤니케이션을 하며 조사의 결과 및 조사 이후 조치에 대하여 좀 더 합리적으로 조율할 여지가 높아진다. 구체적으로 회사는 변호사를 통하여 제보 직원 또는 행위자의 진의를 명확히 파악하게 됨으로써 사안이 분쟁으로 확대되지 않고 원만하게 해결될 가능성이 많아진다.

이상과 같이 사내 조사 과정에서 회사가 변호사의 참여를 인정할 법적 근거가 있다고 보기는 어렵다. 하지만

변호사의 참여를 요청 받았을 시 이를 조사의 객관성을 확보할 수 있는 기회로 생각하고, 제보자 및 행위자 모두 납득하도록 조사를 종결하는데 활용하는 부분을 진지하게 고민할 필요가 있다.

※ 본 칼럼은 이태은 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. - 서울경제, 2024.12.21.

<https://www.sedaily.com/NewsView/2DI7GZN7WR>

4 동정

(01) 이정우 변호사, '2024 NYSBA Seoul Global Conference'서 발표 (10/16)

이정우 변호사가 지난 10월 16일(수)부터 18일(금)까지 한양대학교 한양종합기술원(HIT)에서 열린 '2024 NYSBA Seoul Global Conference'(뉴욕주변호사협회 글로벌 컨퍼런스)에 참석했습니다.

3일간 "Cross Border Litigation and Transactions under a New Legal Paradigm"을 주제로 개최된 본 컨퍼런스는 전세계 법률 전문가들이 한 자리에 모여 최신 법률 동향과 다양한 분야의 전문 지식을 공유하는 네트워킹의 장이 되었습니다.

이정우 변호사는 "A Comparative Approach to Employment Litigation and Best Practices for Employers" 세션의 패널로 참석, 최근 노동법의 특징, 주요 동향과 시사점을 미국법과의 비교법적 관점에서 사례 중심으로 소개했습니다.

(02) 조상욱 변호사, 한국마사회 지사장 및 포스코DX 팀장 대상 강연 (10/23, 29)

조상욱 변호사가 지난 10월 23일(수) 한국마사회 지사장 30여 명을 대상으로 '인간 존중의 기업문화: 직장 내 괴롭힘 사례와 대응'을 주제로 강의했습니다.

조 변호사는 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해자들의 인지 감수성이 높아지는 현상에 대해 설명하고, 직장 내 괴롭힘의 개념, 주요 사례, 개인의 및 기업의 대응 시 유의점 등에 대해 강연했습니다.

한편, 조 변호사는 지난 10월 29일(화) 판교 포스코 DX사옥에서 직책자(그룹장, 팀장 등) 50여 명을 대상으로 '직장 내 괴롭힘/성희롱 보호 정책 악용 사례 및 직책자·회사의 대응 방안'에 대해 강의했습니다. 조 변호사는 직장 내 괴롭힘 및 성희롱과 관련한 악성 신고나 부적절한 신고가 발생하는 원인, 사례와 대응방안을 설명하고, 올바른 대응방안과 예방책에 대해서 설명했습니다.

(03) 울촌 노동팀, '3대 노동현안 특별세미나' 개최 (11/06)

울촌 노동팀이 지난 11월 6일(수) '3대 노동현안 특별세미나'를 개최했습니다.

이번 세미나는 노동 3대 현안인 부당노동행위, 저성과자 문제, 직장 내 괴롭힘에 대해 심도 있게 고찰하고 인·노사 관계의 안정 및 인사 리스크 관리에 기여할 수 있는 실천적인 해법을 제공하기 위해 마련되었습니다.

조상욱, 이광선, 구지형 변호사가 연사로 나섰으며 각각 직장 내 괴롭힘 관련 법과 원칙, 실무문제와 부당노동행위 사례 및 법적 판단, 저성과자 이슈와 대응 방안을 주제로 인사이트를 제공했습니다.

1. 업무사례

2. 최신판례

3. 노동칼럼

4. 동정

묵차

(04) 조상욱 변호사, Thermo Fisher Scientific의 ‘Winning Together in 2024: 김경일 교수 & 조상욱 변호사와 함께 하는 토크콘서트’ 참석 (11/07)

조상욱 변호사가 11월 7일(목) Thermo Fisher Scientific에서 열린 ‘Winning Together in 2024: 김경일 교수 & 조상욱 변호사와 함께 하는 토크콘서트’에 인지심리학자인 김경일 교수와 함께 Guest로 참여하였습니다.

토크콘서트는 Emotional Intelligence 향상과 관련, ‘한국 작장에 무조건 있는 빌런 유형 3가지’, ‘기분상해죄라는 말이 있습니다. 왜 이렇게 신고가 많을까요?’ 등 Thermo Fisher가 제시한 주제에 대해 자유롭게 이야기하는 방식으로 이루어졌습니다.

(05) 송연창 변호사, 두산경영연구원 직장 내 괴롭힘 금지 및 성희롱 예방 실무자 코스 강의 (11/08)

송연창 변호사가 지난 11월 8일(금) 두산그룹 주요 임직원들을 대상으로 강의했습니다.

강연은 두산경영연구원 DLI부문이 주관하는 직장 내 괴롭힘 금지 및 성희롱 예방 실무자 코스의 일환으로 마련되었으며 두산 지주부문, 두산밥캣, 두산로보틱스, 두산에너빌리티, 두산큐백스, 두산테스나 등 HR 및 법무 담당자들 약 20여 명이 참석했습니다.

송 변호사는 약 6시간에 걸쳐 직장 내 괴롭힘과 성희롱의 개념 및 주요 사례는 물론, 개인과 기업의 대응 시 유의점, 괴롭힘과 성희롱의 다양한 전개 양상, 실제 업무 사례 등에 대하여 폭넓게 강연했습니다.

(06) 이광선 변호사, ‘삼성전자 DS 부분 현장리더 교육과정’에 패널로 참석 (11/12)

이광선 변호사가 지난 11월 12일(화)부터 4일간 삼성전자 DS 부분 현장리더를 대상으로 한 교육과정에 전문가 패널로 참석했습니다. 이 변호사는 직장내 괴롭힘, 성희롱 등 최근 현업에서 많이 발생하는 분쟁 유형 및 그에 따른 현장리더의 대응방법 등 유의사항에 대해 토론했습니다.

한편 이광선 변호사는 지난 11월 13일(수) 삼성생명 신입부서장 대상으로 ‘부서장이 알아야 할 노동법률’에 대해 강의했습니다. 부서장의 행동이 개인의 행동뿐 아니라 회사의 행동으로 간주될 수 있으므로 유의할 필요가 있으며, 최근 많이 발생하는 직장내 괴롭힘, 부당노동행위에 대해 유의할 사항과 최근 판례 경향에 대해 강의했습니다.

(07) 송연창 변호사, (주)이녹스 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 예방 컴플라이언스 강의 (11/21)

송연창 변호사가 지난 11월 21일(목) 이녹스 주요 임직원들을 대상으로 강의했습니다.

강연은 톰슨로이터코리아와 (주)이녹스 법무감사팀이 주관하는 컴플라이언스 코스의 일환으로 마련되었으며 (주)이녹스와 주요 계열사의 현업부서, HR, 법무 담당자들 약 80여 명이 참석했습니다. 송 변호사는 약 2시간에 걸쳐 직장 내 괴롭힘과 성희롱의 개념 및 주요 사례는 물론, 개인과 관리자의 유의사항 등에 대하여 강연했습니다.

(08) 이광선 변호사, 중앙경제 주관 ‘노사관계, 노무관리 전문가 과정’ 강의 (11/22)

이광선 변호사가 지난 11월 22일(금) 중앙경제에서 주관한 ‘노사관계, 노무관리 전문가 과정’에서 강의했습니다.

강의는 대기업 인사노무 담당자들을 대상으로 진행되었으며 이 변호사는 ‘개별적 근로관계’를 주제로 최근 이슈 되고 있는 저성과자 해고, 임금피크제, 경영성과급의 임금성 등 주요 쟁점이 되는 판례에 대해 분석하고, 유의사항에 대해 점검하는 시간을 가졌습니다.

(09) 구자형, 이주형 변호사 톡스토티어 주관 ‘전략적 직원 경험관리 컨퍼런스’ 참석 (11/20)

구자형, 이주형 변호사가 지난 11월 20일(수) 톡스토티어 코리아가 주최한 ‘전략적 직원 경험관리 컨퍼런스’에서 각각 연사와 토론패널로 참석하였습니다.

컨퍼런스는 주요 기업 HR 실무자들을 대상으로 채용부터 보상, 퇴사에 이르기까지 직원들의 성과몰입을 위한 전략을 제공하는 것을 주제로 하였으며, 구자형, 이주형 변호사는 6번째 세션인 기업 내부조사 과정의 노동법 및 개인정보 이슈 세션에 참여해 인사이트를 제공했습니다.

(10) 송연창 변호사, AhnLab 사내 리더 대상 강의 (12/05)

송연창 변호사가 지난 12월 5일(목) AhnLab(썬안랩) 사내 리더들을 대상으로 강의했습니다.

강연은 사내 리더들의 인사노무 컴플라이언스 의식 제고를 위하여 지난 해에 이어 2년 연속으로 마련되었으며 대표이사를 비롯하여 팀장 이상급 리더들이 참석했습니다.

송 변호사는 ‘사내 리더의 HR Compliance’를 주제로 직장 내 괴롭힘, 성희롱 등 주요 인사노무 컴플라이언스 이슈의 전개 양상과 함께 상급자이자 조직 관리자로서 사내 리더가 알아야 할 유의점 등에 대해 강연했습니다.

(11) 송연창 변호사, 톡스토티어코리아 주관 ‘Legal Risk Management’ 과정에서 강의 (12/02, 03)

송연창 변호사가 톡스토티어코리아가 주최한 교육에서 강의했습니다.

이번 강연은 톡스토티어코리아가 진행하는 Legal Risk Management 과정(준법통제, HR, 내부감사, 부패방지, 공정거래, 영업비밀)의 일환으로 마련되었으며 주요 기업의 법무, 감사, 컴플라이언스, 전략기획 부서 실무자, 경영진 및 사내변호사가 참석했습니다.

송 변호사는 12월 2일(월) HR 분야의 주요 리스크를 소개하고, 리스크 관리 방안에 대해 강연했습니다.

(12) 이정우 변호사, 외국계 D 기업에서 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 예방 강의 (12/06)

이정우 변호사는 지난 12월 6일 외국계 D 기업을 상대로 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 관련 강의를 진행했습니다.

해당 강의에서는 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 예방을 위한 조치뿐만 아니라 최근 판례 및 업무 사례를 기초로 하는 직장 내 괴롭힘 개념 재고의 필요성, 조직에 도움이 되는 방향의 해결방안 및 조직문화 개선 등이 폭넓게 다루어졌고, 강의 후에는 참석자들 간에 활발한 토론도 이루어졌습니다.

(13) 울촌 노동팀, '저성과자 중요쟁점' 특별세미나 개최 (12/09)

울촌 노동팀이 지난 12월 9일(월) '저성과자 중요쟁점 특별세미나: 평가, 구조조정 괴롭힘, 그리고 분쟁관리'를 개최했습니다.

기업 관계자 140여 명이 참석하며 역대 최고 참석률을 기록한 이번 세미나는 저성과자 문제를 심층적으로 분석하고, 이를 통해 기업 경영과 인사관리를 위한 실질적인 해법을 제시하기 위해 마련되었으며, 조상욱 변호사의 인사말로 시작되어 총 네 개의 세션으로 진행됐습니다.

조상욱, 이광선, 구자형, 송연창 변호사가 연사로 나섰으며 각각 저성과자 분쟁 관리 및 퇴사협상, 저성과자 괴롭힘, 저성과자 평가, 저성과자 구조조정을 주제로 인사이트를 제공했습니다. 이어진 Q&A 세션에서도 고객들의 높은 관심 속 1시간 가까이 활발한 질의응답이 이어졌습니다.

(14) 조상욱 변호사, 안랩 '기업에서 발생하기 쉬운 인권 리스크' ESG 특강 발표 (12/11)

조상욱 변호사가 지난 12월 11일(수) 안랩에서 열린 '기업에서 발생하기 쉬운 인권 리스크' ESG 특강에서 인권경영에 대해 발표했습니다.

조 변호사는 장애인 차별, 성 차별의 문제, 직장 내 성희롱과 괴롭힘에 관한 일상적 인권 침해의 사례를 살펴보고 기업문화를 개선하는 방안을 다루었습니다.

(15) 이광선 변호사, 한국경영자총협회 주최 '노동경제연구원 세미나'서 강의 (12/17)

이광선 변호사가 지난 12월 17일(화) 한국경영자총협회가 주최한 '노동경제연구원 세미나'에서 '차별과 노동소송'을 주제로 강의를 했습니다.

강의는 대기업 인사, 노사 담당자들을 대상으로 진행되었으며 이 변호사는 근로기준법의 '사회적 신분', 남녀고용평등법의 '동일노동가치 동일임금' 원칙 등을 법원에서 차별 관련 소송에서 확대하여 판단하고 있는 경향에 대해 설명했습니다.

(16) 2024년 수상/선정 내역 - 개인

- 조상욱, 박재우, 이광선 변호사, 이수정 외국변호사, Chambers AP 'Employment 분야 Leading Lawyer'로 선정 (2024)
- 이광선 변호사, 한경비즈니스 '노동·인사 분야 대한민국 베스트 로이어'로 선정
- 이광선 변호사, 중앙일보 & 한국사내변호사회 '인사·노무 분야 베스트 로이어'로 선정
- 정대원 변호사, 중앙일보 & 한국사내변호사회 '중대재해 분야 베스트로이어'로 선정

(17) 2024년 수상/선정 내역 - 노동팀

- 인사·노무 분야 Leading Firm 선정 - 리걸타임즈
- 노동·인사 분야 Leading Firm 선정 - 한경비즈니스
- Employment분야 Leading Firm 선정 - Chambers AP
- Labour and Employment 분야 Leading Firm 선정 - Legal 500
- Labor and Employment분야 Leading Firm 선정 - Benchmark Litigation Asia-Pacific
- Labour and Employment 분야 Highly recommended Firm 선정 - asialaw
- National Elite 선정 - International Employment Lawyer