

Labor

노동 뉴스레터

2024. 7. 제57호

| CONTENTS |

노동 칼럼

- 교섭단위 그리고 협력업체 노조와 노무제공자 노조 1
- 정당한 이유 없는 이사(임원)의 해임과 손해배상 6

주요 업무사례

- 금융기관 임금피크제의 유효성이 문제된 사안에서 사용자를 대리하여 승소한 사례 11
- 드라마 방송 스태프들의 근로기준법상 근로자성이 문제된 사안에서 근로계약서 미작성 · 미교부 혐의에 관하여 방송사와 대표이사를 변호하여 불기소 처분을 이끌어낸 사례 12
- 근로자가 대표이사 및 동료 직원들을 수차례 직장 내 괴롭힘으로 신고하고 조사의무 위반으로 진정한 사안에서 회사를 대리하여 행정종결 처리를 이끌어낸 사례 13
- 철강업체를 대리하여 정리해고의 정당성을 인정받은 사례 14
- 생활치료센터에서 근무한 민간의료지원인력이 연장근로수당 등의 지급을 청구한 사안에서 운영지원기관을 대리하여 승소한 사례 16
- 기존에 외주하였던 소방분야 근로자를 직고용하였는데 신규로 채용된 소방분야 근로자들이 임금 차액 청구 소송을 제기한 사건의 상고심에서도 최종 승소한 사례 17

최신 판례

- 교섭창구단일화 등에 관한 「노동조합 및 노동관계조정법」 관련 법률이 헌법에 위반되지 않는다고 결정한 사례 19

- 근로기준법 제17조 제1항과 그 벌칙 조항은 기간제 근로계약을 체결할 때에도 적용된다고 한다고 판단한 사례23
- 직장 내 괴롭힘 신고에 대한 행정종결이 항고소송의 대상이 되는 행정처분에 해당하지 않는다고 판단한 사례25
- 정년연장형 임금피크제에 해당하지 않고, 임금피크제로 인한 임금 감액 폭이 과다한 경우 임금피크제가 고령자고용법에 위반하여 무효라고 판단한 사례.....29
- 회사 연구소 시험장비 예방·점검업무를 수탁받은 용역업체 소속 근로자들이 위탁회사와 근로자파견관계에 있다고 판단한 사례.....35
- CKD 품질 검수 업무에 종사한 협력업체 근로자들이 도급회사와 근로자파견관계에 있다고 판단한 사례38
- A회사에서 소방업무를 담당하는 협력업체 소속 근로자들이 A회사와 근로자파견관계에 있다고 판단한 사례40
- 임금 지급의 연대책임을 지는 직상 수급인이 근로자들의 대리 수령 위임장, 하수급인의 지급각서를 근거로 하수급인에게 근로자들 임금을 지급하였더라도, 임금이 체불된 이상 근로기준법 위반죄가 성립한다고 한 사례44
- 개정 교직원보수규정이 과반수 동의를 얻지 못하였음에도 교수가 개정 교직원보수규정에 동의해야만 재임용될 수 있다고 통보한 경우, 재임용 거부가 재량권 일탈·남용에 해당한다고 본 사례49

최신 법령 및 노동정책

- 산업안전보건법 시행령 일부개정52
- 산업안전보건법 시행규칙 및 산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정.....53
- 고용보험법 시행령 및 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정55
- 고용보험법 하위법령 일부개정.....56
- 2024년 온열질환예방 OPS 배포.....57

노동 칼럼

교섭단위 그리고 협력업체 노조와 노무제공자 노조

1. 들어가며

2011년 7월부터 시행된 복수노조제도가 14년째를 맞고 있습니다. 복수노조의 사업장이 되는 일반적인 모습은, 총연합단체가 다른 여러 노동조합이 설립되어 있는 경우, 생산직 중심의 노조 대신 사무직들이 별도 노조를 설립한 경우, 기존의 노조들과 다른 활동을 표방하는, 이른바 MZ노조가 생긴 경우, 노조 있는 회사를 합병하는 경우 등이었습니다.

그런데 노동조합법상 근로자 개념을 근로기준법의 그것과 다르다고 인정한 학습지 교사 판결(대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598, 12604 판결) 이래 특수형태근로종사자/노무제공자들로 구성된 노조가 생겨 복수노조 사업장이 되는 경우도 나타났습니다. 여기에 실질적 지배력설에 따라 도급인(원청)을 단체교섭의 상대방으로 인정하는 판결이 대법원에서 확정된다면 도급사 노조와 협력업체 노조 사이의 관계도 복수노조의 또 다른 유형이 될 수 있습니다.

그런데 이질적인 집단을 조합원으로 하는 노동조합이 2개 이상인 경우 노사관계 당사자는 누구라도 교섭단위 분리 제도 활용을 고려해 볼 수 있습니다(노동조합법 제29조의3 제2항).

이하에서는 교섭단위의 의미, 하청노조 그리고 특수형태근로종사자노조의 교섭단위 및 분리와 관련된 쟁점들, 그리고 몇 가지 사례를 소개하고자 합니다.

2. 교섭단위와 원하청 교섭

가. 교섭단위의 개념 및 의의

교섭단위란 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 교섭창구단일화절차에 따라 교섭대표노동조합을 결정해야 하는 단위입니다(노동조합법 제29조의3 제1항).

즉, 교섭단위는 하나의 사업 또는 사업장에 2개 이상의 복수노조가 있는 상황을 전제한 개념입니다. 또한 교섭 대표노동조합은 교섭단위에 포함된 다른 노동조합을 대표하여 교섭하고 협약을 체결하기 때문에(노동조합법 제29조 제2항), 교섭단위는 교섭대표노동조합의 교섭대표권 범위를 정하는 의미를 갖습니다.¹

나. 교섭단위의 원칙 : 하나의 사업 또는 사업장

교섭단위는 “하나의 사업 또는 사업장”을 원칙적 단위로 합니다(노동조합법 제29조의3 제1항).

하나의 “사업”은 특별한 사정이 없는 한 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 의미합니다(대법원 1993. 2. 9. 선고 91다21381 판결).

한편, “사업장”은 개념상 장소의 의미를 담고 있지만, 법적인 의미에서는 장소적 개념으로 보지 않습니다. “하나의 사업장”에 관하여 대법원 2011. 5. 6.자 2010마1193 결정은 “독립한 근로조건의 결정권이 있는 하나의 사업 또는 사업장”이라는 표현을 사용하고 있는데, 이는 독립한 근로조건의 결정권이 사업장의 결정단위임을 전제합니다. 서울행정법원 2018. 11. 12. 선고 2018구합59533 판결도 ‘사업장’이란 경영상 일체를 이루는 기업체, 즉 ‘사업’에 준할 정도의 운영상 독립성을 가진 조직체를 의미하므로, 재무와 회계, 인사와 노무관리가 분리 운영되는 등 운영상 독립성이 인정되는 사업장은 사업과 독립하여 별개의 교섭단위를 구성한다고 하였습니다.

이처럼, 교섭단위는 근로조건의 결정 내지 운영에 관하여 독립성이 있는 조직체(사업 또는 사업장)를 기준으로 설정됩니다.

교섭단위 분리는 위와 같이 동일한 교섭단위에 속한 복수의 집단을 분리하는 문제입니다. 만약 처음부터 교섭단위가 다르다면 교섭창구단일화나 교섭단위 분리는 문제 되지 않습니다.

다. 수급인(하청)노조의 원청 상대 단체교섭 요구 시 교섭단위

최근 도급인(원청)의 하청노조 상대 단체교섭의무를 인정한 서울고등법원 2024. 1. 24. 선고 2023누34646 판결이 있었습니다. 그리고 원청의 단체교섭의무를 부정했던 부산고등법원 2018. 11. 14. 선고 2018나53149 판결의 상고심(2018다296229)은 2024. 3. 전원합의체에 회부되었습니다.

¹ 국제노동법연구원, “교섭단위분리제도에 관한 연구”, 중앙노동위원회, 2010, 93~94쪽.

이와 관련해 원청의 하청노조에 대한 단체교섭 의무가 인정된다면, 교섭단위는 어떻게 보아야 하는지 문제 될 수 있습니다. 이 문제가 쟁점이 된 중노위 2022. 3. 24.자 2021부노268 판정은, 사내하청 근로자들이 가입 내지 조직한 노동조합의 교섭단위는 ‘하청 사업’으로서 도급인 노조가 속한 원청의 교섭단위와는 별개라고 보았습니다. 이어진 중노위 2022. 12. 7.자 2022교섭42 결정도 하청기업을 ‘하나의 사업 또는 사업장’으로 보면서, 하청 노동조합은 원청 노동조합과의 교섭창구 단일화 절차를 거칠 필요 없이 하청 노동조합 간 교섭창구 단일화 절차를 거친 뒤 원청과 교섭할 수 있다고 판단했습니다. 원청은 원청 노조를 고려함이 없이 하청 기업들의 교섭대표 노동조합과 개별 또는 공동 교섭을 진행하여야 한다는 것입니다.

원청이 단체교섭 의무를 부담하는 ‘사업 또는 사업장’ 개념에 하청기업이라고 하는 별개의 사업체가 포함될 수 있는지 의문입니다. 또, 복수의 하청기업체들을 하나의 ‘하청 사업’으로 볼 수 있는 근거는 무엇인지도 의문이고, 이를 별개의 교섭단위로 본다면 어느 범위의 하청기업들까지 포함될 수 있는지도 불명확한 문제가 있습니다.

3. 교섭단위 분리제도와 노무제공자 노조

가. 예외로서 교섭단위 분리 제도

1) 의의

동일한 교섭단위가 언제나 유지되어야 하는 것은 아닙니다. 같은 교섭단위 내에서도 분리가 허용되는 경우가 있습니다.

2) 노동조합법 규정의 형식

노동조합법 제29조의3 제2항은 “제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.”라고 규정하고 있습니다. “제1항에도 불구하고”라는 표현을 보면, 제1항의 교섭단위 결정이 원칙이고 제2항의 교섭단위 분리제도는 예외라는 것이 입법자의 의사임을 알 수 있습니다.

대법원도 “노동조합법 규정의 내용과 형식, 교섭창구 단일화를 원칙으로 하면서도 일정한 경우 교섭단위의 분리를 인정하고 있는 노동조합법의 입법 취지 등을 고려하면, 노동조합법 제29조의3 제2항에서 규정하고 있는 ‘교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우’란 예외적인 경우를 의미하는 것”이라고 합니다(대법원 2018. 9. 13. 선고 2015두39361 판결).

3) 교섭단위 분리의 필요성 판단기준

노동조합법 제29조의3 제2항은 “하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우”를 교섭단위 분리 결정의 요건으로 규정하고 있습니다.

이에 관하여 대법원은 ‘교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우’란 하나의 사업 또는 사업장에서 별도로 분리된 교섭단위에 의하여 단체교섭을 진행하는 것을 정당화할 만한 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등의 사정이 있고, 이로 인하여 교섭대표노동조합을 통하여 교섭창구를 단일화하는 것이 오히려 근로조건의 통일적 형성을 통해 안정적인 교섭체계를 구축하고자 하는 교섭창구 단일화 제도의 취지에도 부합하지 않는 결과를 발생시킬 수 있는 예외적인 경우를 의미한다고 해석합니다(대법원 2018. 9. 13. 선고 2015두39361 판결).

그리고 교섭단위의 분리를 인정할 수 있는 예외적인 경우에 대해서는 분리를 주장하는 측이 그에 관한 구체적 사정을 주장·증명하여야 할 책임을 부담합니다(대법원 2022. 12. 15. 선고 2022두53716 판결). 교섭단위 분리의 필요성이 명확하지 않으면 신청자에게 불리하게 해석하는 것입니다.

나. 노무제공자 직군에 대한 교섭단위 분리

노동조합법상 근로자로 인정되지만 근로기준법상 근로자로 인정되지 않는 노무제공자 노조와 근로자가 가입한 노조가 병존하는 경우 근로조건의 결정권 있는 사업 또는 사업장은 동일할 수 있습니다. 그리고 일반적으로 도양자는 같은 교섭단위에 속한 것으로 봅니다.

하지만 서울고등법원 2021. 7. 9. 선고 2020누39428 판결은 위탁계약을 체결한 학습지 교사와 일반직원 사이의 교섭단위 분리 필요성을 인정하였습니다.

중노위 2022. 12. 29.자 2022단위16 결정은, 보험설계사들로 구성된 보험설계사직군과 근로기준법상 근로자들로 구성된 일반직군은 채용 자격과 경로·절차, 고용형태, 임금(보수)체계 및 노무제공 조건, 인사·노무·관리·감독 체계, 제재와 상벌, 취업규칙 등 적용되는 규정, 인사교류 등 노무제공 관계 성립 전후 및 노무제공 과정 전반에서 뚜렷한 차이가 있어 별도의 교섭단위로 분리하여야 할 필요성이 인정된다고 판정하였습니다. 서울지노위 2023. 11. 17.자 2023단위16 결정도 보험설계사직군을 일반직군과의 별도의 교섭단위로 분리함이 상당하다고 인정하였습니다.

교섭단위 분리 제도가 예외적으로 인정되는 것임에도 불구하고, 근로기준법상 근로자로 인정되는 직군과 노무제공자 직군 사이에서는 교섭단위 분리가 비교적 용이하게 받아들여 지는 것입니다.

* 이 글은 리걸타임즈 2024년 6월호에 게재된 글을 수정 보완한 것입니다.

법무법인(유) 지평은 노동그룹 전담 변호사들이 노동법에 관한 고객들의 자문에 응하고 있습니다.
 이와 관련하여 도움이 필요하시면, 권영환 변호사(yhkwon@jipyong.com, 02-6200-1877)에게 문의해 주시기 바랍니다.

법무법인(유) 지평 변호사



권영환 변호사(그룹장)

노동 칼럼

정당한 이유 없는 이사(임원)의 해임과 손해배상

1. 들어가며

사용자는 정당한 이유 없이 근로자를 해고할 수 없습니다(근로기준법 제23조 제1항). 반면 근로기준법상 근로자가 아닌 이사(임원)의 경우, 회사는 정당한 이유가 없더라도 '언제든지' 주주총회의 특별결의로써 이사를 해임할 수 있습니다(상법 제385조 제1항 본문). 다만, 상법은 회사가 임기가 정해져 있는 이사를 그 임기 만료 전에 정당한 이유 없이 해임하는 경우 그 해임으로 인한 손해배상책임을 부담하도록 해(상법 제385조 제1항 단서), 주주의 회사에 대한 지배권 확보와 경영자 지위의 안정이라는 주주와 이사의 이익을 적절히 조화시키고 있습니다.

그런데 상법은 손해배상책임 유무를 좌우하는 '정당한 이유'가 구체적으로 무엇인지 규정하지 않고 있으므로, 정당한 이유는 결국 판례의 해석을 참조할 수밖에 없습니다. 이에 아래에서는 대법원 및 하급심의 판단 사례를 중심으로 정당한 이유의 의미 및 판단기준 등에 대해 살펴보겠습니다.

2. '정당한 이유'의 의미 및 판단기준

가. 정당한 이유의 의미

회사가 이사의 해임에 따른 손해배상책임을 부담하지 않는 정당한 이유가 무엇인지에 관해, 대법원은 주주와 이사 사이에 불화 등 단순히 주관적인 신뢰 관계가 상실된 것만으로는 부족하고, 이사가 법령이나 정관에 위배된 행위를 했거나 정신적·육체적으로 경영자로서의 직무를 감당하기 현저하게 곤란한 경우, 회사의 중요한 사업계획 수립이나 그 추진에 실패함으로써 경영 능력에 대한 근본적인 신뢰 관계가 상실된 경우 등과 같이 '당해 이사가 경영자로서 업무를 집행하는 데 장애가 될 객관적 상황이 발생한 경우'에 비로소 임기 전에 해임할 수 있는 정당한 이유가 있다고 보아(대법원 2004. 10. 15. 선고 2004다25611 판결 등 참조), 다소 엄격한 기준을 적용하고 있습니다.

이러한 법리에 따라 대법원 또는 하급심이 해임의 정당한 이유가 있다고 본 사례는 다음과 같습니다.

가) 대법원 2014. 5. 29. 선고 2012다98720 판결

A가 B회사의 대표이사로 재임하는 동안 B회사의 매출실적이 40% 정도 감소하는 등 영업실적이 현저히 악화됐고, 2008년 세계 금융위기를 감안하더라도 B회사를 제외한 같은 그룹 내 아시아·태평양 지역 회사들의 영업실적과 비교해 보면 B회사의 영업을 상당히 부진했던 사안에서, A의 경영 능력에 대한 근본적인 신뢰가 상실돼 A가 B회사의 이사로서 직무를 집행하는 데 장애가 될 객관적인 상황이 발생했다고 보고 해임의 정당한 이유를 인정했습니다.

나) 서울고등법원 2023. 1. 26. 선고 2022나2030974 판결

전남 동부지역을 시청권역으로 하는 지역 방송사에서 대표이사 직위에 있던 A가 5·18 민주화운동을 폄훼하는 발언을 하는 등 논란을 일으켜 그러한 내용이 언론에 보도되는 등 파장이 있었고, 이로 인해 노조와의 갈등이 심화됐습니다. 노조가 A의 퇴진을 요구하면서 총파업을 함에 따라 장기간 회사의 방송이 파행되자, 회사가 장기간 방송 파행의 책임 등 조직통할능력의 부족, 경영 능력의 부재, 회사의 명예와 국민 신뢰 실추를 이유로 A를 해임했던 사안에서, 재판부는 A의 해임에 정당한 이유가 있다고 보았습니다.

다) 대구고등법원 2022. 10. 25. 선고 2022나22167 판결

대표이사 A가 다수인이 참여하는 주간 회의에서 여러 차례 하급자들에게 욕설을 하거나 모욕했고, 경영 계획 대비 부진한 성과를 냈으며, 소속 직원이 업무와 관련한 범죄행위를 저질러 회사 역시 양벌규정에 따라 영업정지 처분을 받았던 사안에서, 재판부는 A가 법령에 위배된 행위를 했거나 회사의 중요한 사업 계획 수립이나 그 추진에 실패함으로써 경영 능력에 대한 근본적인 신뢰 관계가 상실됐다고 보고 A의 해임에 정당한 이유가 있다고 보았습니다.

반면, 대법원 또는 하급심은 다음과 같은 사례에서 해임의 정당한 이유를 부정하였습니다.

가) 대법원 2013. 9. 26. 선고 2011다42348 판결

회사가 임기 3년의 감사 A를 감사정보비 등을 부적절하고 과다하게 집행한 점, 법인카드를 일부 부정하게 사용한 점, 회사의 계약 체결 과정에 부당하게 관여한 점, 직원들에게 모욕적인 언사를 사용하는 등 감사 업무 수행 방식이 부적절한 점 등을 이유로 해임한 사안에서, 원심(서울고등법원 2011. 4. 29. 선고 2010나46123 판결)은 A가 일부 비용을 부적절하게 집행했으나 개인적 목적으로 감사정보비 등을 사용해 회사에 실질적으로 손해를 입혔음이 분명하지 않은 점, A의 법인카드 부정 사용 사실이 분명하게 밝혀지지 않았고, 일부 개인적 목적으로 사용하거나 용도가 불분명한 비용은 총 200만 원을 넘지 않으며, 회사 역시 부당 사용에 대해 아무런 조치를 취하지 않았던 점, 달리 A가 감사업무를 소홀히 했거나 감사 업무의 잘못으로 회사에 손해가 발생했다는 사정이 없는 점 등을 종합해 A에게 일부 잘못이 있다 하더라도 그러한 사유들만으로는 감사로서 업무를 집행하는 데 장애가 될 만한 객관적 상황을 인정할 정도의 잘못이라고 볼 수 없어 정당한 해임 사유가 존재하지 않는다고 보았습니다. 대법원 역시 이러한 원심의 판단을 수긍했습니다.

나) 대법원 2016. 6. 10. 선고 2016다201715 판결

대표이사 A가 대주주 D의 주식 양도를 위법하게 방해했다는 이유로 A를 임기 만료 전에 해임한 사안에서, 대법원은 A가 D의 주식 양도 자체를 반대하면서 거래를 파탄에 이르게 하려 했거나 다른 임직원들에게 D의 주식 양도를 기필코 저지하자고 선동했다고 보기는 부족하고, A가 대표이사로서 의견을 표명한 것을 넘어 D의 주식 처분의 자유를 실질적으로 침해할 정도의 행위를 했다고 볼 수 없으며, 이러한 사유는 D가 주관적으로 A에 대한 신뢰를 상실한 원인이 될 수 있을 뿐 회사의 경영자로서 업무를 집행하는 데 장애가 될 객관적 상황이 발생했다고 볼 수는 없다고 보고 정당한 해임 사유가 존재하지 않는다고 보았습니다.

다) 서울고등법원 2022. 3. 31. 선고 2021나2025180 판결

갑 그룹의 계열사 직원들 사이에 성희롱 사건이 발생해 갑 그룹의 회장은 가해자 A가 소속된 을 회사의 B 대표이사에 대해 그룹 차원의 인사위원회(이른바 가족사 인사위원회)를 통해 A의 징계 심의를 하도록 지시했는데, B가 징계위원회를 통한 징계 절차에 부정적인 의견을 피력하자 B를 해임한 사안에서, 재판부는 징계위원회를 통한 징계 관행의 존재를 인정할 증거가 없는 점, 가해자와 피해자가 각각 별개의 회

사에 소속돼 법률에서 말하는 직장 내 성희롱에 해당하는지 이견이 있을 수 있는 점, B는 을 회사의 규정에 따라 A의 절차적 권리를 보장할 의무가 있으므로 을 회사의 규정에 따라 징계 절차를 진행하고자 한 B의 행동이 부적절하다고 보기도 어려운 점 등을 이유로 정당한 해임 사유가 존재하지 않는다고 보았습니다.

나. 정당한 이유의 판단 시기

1) 대법원은 이사의 해임에 정당한 이유가 있는지 여부는 '이사 해임 당시(즉, 해임결의 당시)'를 기준으로 판단해야 하고, 그 증명 책임은 손해배상을 청구하는 이사가 부담한다고 보았습니다(대법원 2006. 11. 23. 선고 2004다49570 판결).

2) 나아가 최근 대법원은 회사가 이사를 해임할 당시 인식하지 못했던 사정이라 하더라도 '정당한 이유'에 대한 판단에 참작할 수 있다고 판시하였습니다(대법원 2023. 8. 31. 선고 2023다220639 판결).

구체적으로 보면, 을 회사는 임시주주총회를 개최해 갑이 고철 대금 관련 배임 및 횡령행위를 했다는 이유로 갑 등을 이사직에서 해임했는데, 갑은 검찰에서 혐의없음의 불기소 처분을 받았습니다. 이에 갑은 잔여임기 동안의 보수 상당액 등 손해배상을 청구했는데, 알고 보니 갑은 이사직 해임 전에 을 회사와 동종영업을 하는 회사를 설립하고 대표이사 등으로 취임해 경업금지의무를 위반한 사실이 밝혀졌습니다. 이에 대해 1, 2심 재판부는 갑에 대한 해임결의 당시 을 회사가 경업금지의무 위반 사실을 인지하지도 못해 해임 사유로 삼지 않았으므로 이는 정당한 이유의 판단으로 고려할 수 없다고 보았습니다. 그러나 대법원은 상법 제385조 제1항에 따라 회사가 부담하는 손해배상책임은 무과실 법정책임에 해당하므로, 이사의 해임 당시 정당한 이유가 있었는지는 '해임결의 당시 객관적으로 존재했던 사유'를 참작해 판단할 수 있는 것이고, 반드시 회사가 그 사유를 사전에 인식해 그 사유를 주주총회에서 해임 사유로 삼아야 한다거나, 해임결의 시 참작한 사유에 한정해 판단해야 하는 것은 아니라고 판단하였습니다. 즉, 대법원은 해임결의 당시 갑 등의 경업금지의무 위반행위가 이미 발생해 그러한 해임 사유가 객관적으로 존재했던 이상, 회사가 이를 사전에 인지하지 못해 주주총회에서 해임 사유로 삼지 않았더라도 그 사유를 정당한 이유 판단에 참작할 수 있다고 본 것입니다(대법원 2023. 8. 31. 선고 2023다 220639 판결).

다. 해임으로 인한 손해의 의미

상법 제385조 제1항에 기한 '해임으로 인한 손해'란 이사가 임기 만료 전에 해임됨으로써 입게 될 손해로서, 해임되지 않았더라면 재임기간 동안 지급받을 수 있는 보수 상당액을 의미합니다. 이에 법원은 이사가 어떠한 이유로 해임 당시 무보수로 근무 중이었다면 해당 이사는 해임으로 인한 손해의 발생이 없어 손해배상을 청구할 수 없다고 보았습니다(대전고등법원 2015. 1. 30. 선고 2014나1155 판결).

3. 마치며

위에서 살펴본 바와 같이, 회사는 이사가 그 업무의 실질 등에 의해 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는 한 정당한 이유가 없는 경우라도 언제든지 그 이사를 해임할 수 있습니다. 그러나 회사가 이사의 경영자로서의 업무 집행에 장애가 될 객관적인 상황이 없는데도 이사를 해임했다면 손해배상책임을 부담할 수 있으므로, 해임의 사유가 단순히 주관적인 신뢰 상실에 그치는 것은 아닌지 면밀하게 검토할 필요가 있습니다. 특히 이사가 어떤 비위행위를 저지른 경우라도 그 비위행위의 정도가 경영자로서 업무를 집행하는 데 장애가 될 만한 객관적인 상황에 이르지 않는다면 손해배상책임을 부담할 수도 있음을 주의할 필요가 있습니다.

* 이 글은 리걸타임즈 2024년 7월호에 게재된 글을 수정 보완한 것입니다.

법무법인(유) 지평 변호사



양지윤 변호사

주요 업무사례

금융기관 임금피크제의 유효성이 문제된 사안에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

A는 상호금융기관 간의 업무협조와 신용질서의 확립 및 거래자 보호의 목적으로 설립된 비영리 특수법인입니다. A는 정년을 만 58세로 정하고 있었는데 고령자고용법이 개정됨에 따라 정년을 60세로 연장하여야 했습니다. 이에 따라 A는 노동조합과의 합의를 거쳐 정년을 만 60세로 연장하되 만 55세부터 임금 일부를 삭감하는 내용의 임금피크제를 도입하였습니다(이하 ‘이 사건 임금피크제’).

그런데 노동조합의 위원장인 B는 이 사건 임금피크제가 고령자고용법에 위반되어 무효라고 주장하며 이 사건 임금피크제의 무효 확인을 구하는 소송을 제기하였습니다. B는 이 사건 임금피크제와 관련한 합의를 주도하였던 인물이고, 소 제기 당시 약 50세로 임금피크제의 적용을 받고 있지 않았습니다.

지평 노동그룹은 A를 대리하여, B는 이 사건 임금피크제의 적용을 받고 있지 않고, B가 장래에 적용 받게 될 임금피크제 내용은 확정되어 있지 않기에 현재 제도에 대해 무효확인을 구하는 것은 확인의 이익이 없다고 주장하였습니다. 또한 확인의 이익이 있다 하더라도 이 사건 임금피크제는 정년연장형 임금피크제로 목적이 정당하고, 근로자들에게 불이익하지 않기에 고령자고용법에 위배되지 않음을 설명하였습니다. 이 사건 임금피크제 도입을 위한 합의를 주도한 B가 이 사건 임금피크제의 무효 확인을 구하는 것은 신의칙에 반한다는 점 역시 강조하였습니다.

재판부는 지평 노동그룹의 제1주장을 받아들여 B의 청구를 각하하였습니다.

해당 사건은 장래에 적용될 가능성이 있을 뿐인 인사제도에 대한 무효확인을 청구하는 것은 확인의 이익이 없다는 점을 분명히 하였다는 점에서 의미가 있습니다.

담당 변호사



유정한 변호사



권영환 변호사



정석환 변호사

주요 업무사례

드라마 방송 스태프들의 근로기준법상 근로자성이 문제된 사안에서 근로계약서 미작성 · 미교부 혐의에 관하여 방송사와 대표이사를 변호하여 불기소 처분을 이끌어낸 사례

방송사인 A사는 드라마를 제작하는 과정에서 각 분야에 전문성을 가지고 있는 팀과 팀 단위로 업무위탁 계약을 체결하거나, 개별 인력과 업무위탁 계약을 체결하였습니다. 그런데 한 노동단체가, ‘A사와 업무위탁계약을 체결한 드라마 스태프는 근로기준법상 근로자에 해당하는데 A사가 근로계약서를 교부하지 않았다’고 주장하며 A사와 A사의 대표이사를 고용노동청에 고발하였습니다.

지평 노동그룹은 A사와 대표이사의 변호인으로서, A사와 업무위탁계약을 체결한 사람들은 전문가들로 A사와 대등한 관계에서 업무를 수행하였기에 근로기준법상 근로자가 아니라는 점을 적극 주장하였습니다. 또한 A사와 계약을 체결한 팀들은 팀 단위로 움직이기에 설령 각 팀의 팀원들이 근로기준법상 근로자에 해당하더라도 사용자는 개별 팀의 감독 또는 팀장이지 A사가 아님을 설명했습니다. 근로기준법 위반의 고의가 없다는 점 역시 적극 강조하였습니다.

고용노동청은 지평 노동그룹의 의견을 받아들여 해당 사건을 불기소(혐의없음) 의견으로 검찰에 송치하였고, 검찰 역시 불기소처분을 하였습니다.

담당 변호사



권영환 변호사



정석환 변호사

주요 업무사례

근로자가 대표이사 및 동료 직원들을 수차례 직장 내 괴롭힘으로 신고하고 조사의무 위반으로 진정한 사안에서 회사를 대리하여 행정종결 처리를 이끌어낸 사례

A는 B회사의 직원으로 B회사의 대표이사와 직원들을 상대로 무분별한 직장 내 괴롭힘 신고를 하여 왔습니다. B회사는 A의 계속된 신고에도 근로기준법에 따른 적절한 조치를 취하여 왔습니다. 그럼에도 A는 또 다시 고용노동청에 B회사의 직원과 대표이사를 직장 내 괴롭힘으로 신고하고, B회사가 직장 내 괴롭힘 신고에 따른 조사를 제대로 하지 않았다는 취지의 진정을 하였습니다.

지평 노동그룹은 B회사를 대리하여 B회사는 근로기준법에 따라 직장 내 괴롭힘 신고에 따른 조치와 조사를 충실하게 실시하여 왔음을 설명하였습니다. A가 신고한 건들이 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않는 이유 역시 구체적으로 밝혔습니다. A가 악의적으로 진정과 민원을 남발하는 등 직장 내 괴롭힘 제도를 악용하고 있다는 점 역시 강조하였습니다.

그 결과 관할 고용노동청은 사건을 행정종결 처리하였습니다.

담당 변호사



문수생 변호사



신재형 변호사



권영환 변호사



정석환 변호사

주요 업무사례

철강업체를 대리하여 정리해고의 정당성을 인정받은 사례

강관제조업을 하는 회사(이하 '원고')는 미국 반덤핑관세 등을 이유로 경영환경이 급격히 악화되자 2015년 회계법인을 통해 경영진단을 받았습니다. 회계법인은 경영진단 후 유동성을 확보하고 경영환경 악화에 대비하기 위한 방안으로, 생산직 인력을 현행 3개조 248명에서 1개조 65명으로 축소 운영할 것 등을 제시하였습니다.

이를 참작하여 원고는 2015. 5.경부터 희망퇴직을 실시하였는데 회계법인이 제시한 기준보다 적은 137명의 생산직원만이 퇴직하였습니다. 위 희망퇴직 이후 원고는 회계법인으로부터 2차 경영진단을 받았고, 생산직원의 적정 수준은 65명이라는 점이 재차 확인되었습니다. 원고는 정리해고 절차를 진행하였고, 총 3명을 정리해고하였습니다(이하 '이 사건 정리해고').

이 사건 정리해고에 대하여, 지노위와 중노위는 부당해고에 해당한다고 판정하였는데 이에 원고가 재심판정취소소송을 제기했습니다. 행정사건을 담당한 제1심은 정당한 정리해고라고 판단하였으나 항소심에선 제1심의 결론을 뒤집어 다시 부당해고라고 판단하였습니다. 이유는 긴박한 경영상 필요가 인정되지 않는다는 것이었습니다.

지평 노동그룹은 상고심부터 원고를 대리하였는데, 상고심에서 원고의 유동성 위기 및 지속적인 적자 누적 등을 강조하면서 항소심 판결의 법리적인 오류도 지적하였습니다. 이에 대법원은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 이 사건 정리해고가 정당하다는 취지로 원심판결을 파기환송하였습니다.

이어진 환송 후 항소심에서 근로자 측은 추가적인 증거를 제출하면서 해고회피노력, 공정한 해고기준 선정, 과반수 노조와의 성실한 협의 요건이 갖춰지지 않아 이 사건 정리해고가 부당하다고 주장하였습니다. 이에 지평 노동그룹은 1) 파기환송 판결의 기속력에 대한 대법원 법리를 근거로 근로자 측 주장의 부당성을 설명하는 한편, 2) 이 사건 정리해고 관련하여 그 대상자 선정 기준의 공정성 및 합리성, 해고 회피를 위해 원고가 취한 일련의 조치 및 노사 간 성실한 협의 사실 등을 구체적으로 설명하였습니다.

그 결과 항소심 재판부는 약 2년의 심리 끝에 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, 이 사건 정리해고가 정당하다는 취지로 근로자 측의 항소를 기각하였습니다.

담당 변호사



김지형 대표변호사



문수생 변호사



권영환 변호사



정석환 변호사

주요 업무사례

생활치료센터에서 근무한 민간의료지원인력이 연장근로수당 등의 지급을 청구한 사안에서 운영지원기관을 대리하여 승소한 사례

보건복지부 산하 코로나 19 중앙사고수습본부(이하 ‘중수본’)은 코로나 19 대응을 위해 각 지역 거점에 생활치료 센터를 설립하고, 민간의료지원인력을 동원해 생활치료센터를 운영하였습니다. 중수본은 생활치료센터의 운영을 총괄하고, A기관(이하 ‘피고’)을 비롯한 합동지원단은 생활치료센터의 운영을 지원하였습니다.

원고는 민간의료지원인력으로서 피고와 근로계약을 체결하고 생활치료센터에서 약 8개월간 방사선사로 근무하였는데, 피고로부터 근무기간 동안의 연장근로, 휴일근로, 미사용연차수당 등을 지급받지 못하였다면서 미지급 임금 및 지연손해금의 지급을 구하는 소를 제기하였습니다.

피고를 대리하게 된 지평 노동그룹은, 1) 피고가 형식적으로 원고와 근로계약을 체결하기는 하였으나, 생활치료센터의 설치·운영주체는 중수본일 뿐 피고가 아니어서 피고는 원고의 사용자가 아니고, 2) 설령 피고가 원고의 사용자라 하더라도 포괄임금제 약정에 따라 수당을 포함한 임금을 모두 지급하였으며, 3) 설령 포괄임금제 약정의 효력이 없다 하더라도 원고가 실제 근로시간에 관한 증명을 하지 못하였으므로 원고가 주장하는 연장근로, 휴일근로 등을 인정할 수 없다는 등으로 주장하고 필요한 증명을 하였습니다.

이에 법원은 지평 노동그룹의 주위적 주장을 받아들여, 피고가 생활치료센터의 운영 지원 업무를 담당하였을 뿐 원고와 사이에 실질적인 근로관계가 없다고 보아 원고의 청구를 모두 기각하였습니다.

담당 변호사



김성수 변호사



양지윤 변호사

주요 업무사례

기존에 외주하였던 소방분야 근로자를 직고용하였는데 신규로 채용된 소방분야 근로자들이 임금 차액 청구 소송을 제기한 사건의 상고심에서도 최종 승소한 사례

A공사(이하 ‘피고’)는 당초 소방 업무를 외주하여 용역업체 소속 근로자들에게 해당 업무를 맡겨왔습니다. 피고는 정부의 ‘공공부문 비정규직 근로자 전환 가이드라인’에 따라 소방 직무 근로자들을 직접 고용하기로 하고, 소방 직무 근로자를 신규 채용한다는 채용공고를 통해 2019년 2월경 용역업체 소속이었던 근로자 또는 신규 입사자들을 소방원 근로자로 채용하였습니다. 그 무렵 직원연봉규정을 개정하여 기존에 대테러 요원들에게 적용되던 ‘공항안전직’ 기본연봉표를 세분화하여 ‘공항안전직(대테러)’, ‘공항안전직(소방)’으로 분류하고, 기본연봉을 책정하여 새롭게 채용된 소방원 근로자들에 적용하였습니다.

그런데 새롭게 채용된 소방원 근로자들(원고)은 채용광고에는 ‘공항안전직’이라 기재되어 있었으므로 종전에 대테러 요원들에게 적용되던 ‘공항안전직’ 연봉을 적용해야 한다면서 소를 제기하였습니다. 이에 대하여 제1, 2심 법원은 원고들에 대하여 개정된 직원연봉규정에서 정한 공항안전직(소방) 기본연봉표를 적용한 것이 적법하다고 보아 원고들의 청구를 기각하였습니다. 원고들은 이에 불복하여 상고하였습니다.

제1심부터 A공사를 대리한 지평 노동그룹은 상고심에서도, 원고들과 피고 사이에 작성된 근로계약서에는 ‘공사의 연봉에 관한 규정에 따른다’고 명시되어 있는 점, 원고들의 채용광고에는 소방분야의 공항안전직 근로자를 채용한다고 공고되어 있었고, 실제로 소방원으로 근무하는 공항안전직 근로자로 채용된 점, 종전의 공항안전직 연봉은 대테러 요원에게 적용되었던 것인 점, 종전에는 피고가 고용한 소방직 근로자가 존재하지 않았고 그에 따라 구 연봉 규정에는 소방분야 공항안전직 근로자에 대한 연봉규정이 존재하지 않았을 뿐인 점, 대테러 분야의 공항안전직 근로자와 소방분야의 공항안전직 근로자는 담당 직무나 자격 등에 큰 차이가 있는 점 등을 종합하면 원고들에게는 개정 직원연봉규정에 따라 새롭게 신설된 공항안전직(소방)의 연봉표가 적용되어야 한다는 점을 구체적으로 주장·증명하였습니다.

이에 대법원은 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여 원고들의 상고를 기각하였습니다.

담당 변호사



이정훈 변호사



양지윤 변호사

최신 판례

교섭창구단일화 등에 관한 「노동조합 및 노동관계조정법」 관련 법률이 헌법에 위반되지 않는다고 결정한 사례

[대상판결 : 헌법재판소 2024. 6. 27.자 2020헌마237 결정]

1. 사안의 개요

복수노조 사업장에서 교섭대표노동조합으로 결정되지 못한 소수 노조와 그 간부들이 교섭창구단일화에 관한 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘**노동조합법**’) 조항이 평등권, 단결권, 단체교섭권, 단체행동권, 사생활의 비밀과 자유를 침해하여 헌법에 위반된다고 주장하면서 헌법소원심판을 청구하였습니다.

대상 조항은 다음과 같습니다.

[제1조항]

제29조(교섭 및 체결권한)

② 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합(이하 “교섭대표노동조합”)의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

제29조의2(교섭창구 단일화 절차)

① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다.

[제2조항]

제29조의2(교섭창구 단일화 절차)

④ 제3항에 따른 기한까지 교섭대표노동조합을 정하지 못하고 제1항 단서에 따른 사용자의 동의를 얻지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다)이 교섭대표노동조합이 된다.

[제3조항]

제29조의5(그 밖의 교섭창구 단일화 관련 사항) 교섭대표노동조합이 있는 경우에 제37조제2항 중 “노동조합”은 “교섭대표노동조합”으로 본다.

제37조(쟁의행위의 기본원칙)

②조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

2. 판결 요지

헌법재판소는 교섭창구단일화 제도에 관한 노동조합법상 규정이 헌법에 위반되지 않는다고 결정하였습니다. 다만 9인의 재판관 중 4인은 이에 대한 반대의견을 남겼습니다. 법정의견은 다음과 같은 이유로 침해의 최소성이 인정된다고 판시하였습니다.

제1조항 및 제2조항의 교섭창구 단일화는 노사대등의 원리 위에서 적절한 근로조건의 구현이라는 단체교섭권의 실질적인 보장을 위해 요구되는 불가피한 제도이다.

노동조합법은 교섭창구 단일화로 인한 문제점을 보완하기 위한 다수의 장치를 두고 있다. 우선 복수 노동조합이 존재하는 모든 상황에 있어서 교섭창구 단일화를 강제하는 것이 아니라 사용자가 개별교섭에 동의한 경우에는 각 노동조합별로 개별교섭이 진행되고(제29조의2 제1항 단서), 하나의 사업 또는 사업장이라 하더라도 현격한 근로조건의 차이, 교섭형태, 교섭관행 등 객관적인 내용을 감안하여 교섭단위의 분리가 필요한 경우라면 노동위원회의 결정을 얻어 교섭단위를 분리하는 것 역시 가능하다(제29조의3 제2항).

교섭대표노동조합이 되지 못한 다른 노동조합을 보호하기 위해 사용자와 교섭대표노동조합에게 공정대표의무를 부과하여(제29조의4 제1항) 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원에 대한 차별을 금지하고 있다. 위와 같은 제도들은 모두 교섭창구 단일화를 일률적으로 강제할 경우 발생하는 문제점을 보완하기 위한 것으로서, 노동조합의 단체교섭권 침해를 최소화하기 위한 제도라 볼 수 있다(헌법재판소 2012. 4. 24. 자 2011헌마338 결정 참조).

공정대표의무에 관한 대법원의 판단에 비추어 보면 공정대표의무 제도를 통해 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합에게도 절차적 참여권이 보장된다.

이번에 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합이라도 다음번에 교섭대표노동조합이 될 기회를 가질 수 있
기도 하다.

교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 사이에 자율적으로 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우 과반수 노동조합이 교섭대표노동조합이 되게 하는 제2조항은, 사업장 내 보다 많은 근로자를 대표하는 노동조합으로 하여금 교섭대표노동조합이 되어 사용자와 교섭에 나아가게 하려는 것으로 그 자체로 합리적인 방법이라 할 것이고, 이때 과반수 노동조합은 ‘2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함’하므로(제2조항 중 괄호 내용) 독자적으로는 과반수가 아닌 소수 노동조합이라도 ‘과반수 노동조합’이 될 가능성을 열어두고 있어, 과반수가 아닌 소수 노동조합의 기본권을 과도하게 침해하는 것이라고 보기 어렵다.

또한 자율적으로 교섭대표노동조합이 정해지지 못하는 경우 제2조항에 따라 ‘과반수 노동조합’으로 하여금 교섭대표노동조합이 되게 하는 것보다 ‘공동교섭대표단’을 구성하게 하는 방법(구법 제29조의2 제4항, 현행법 제29조의2 제5항)을 먼저 취하는 것이 관련된 다수의 노동조합을 단체교섭에 참여할 수 있게 하므로 소수 노동조합의 기본권을 덜 침해하는 방법이 된다는 주장과 관련해서는, ‘공동교섭대표단’과 같은 비례교섭대표제는 소수로 구성되게 되어 사용자의 개입이 용이하며 교섭대표단 내부의 의견대립을 조정하기 어렵고 교섭위원 간의 견해가 대립되면 결국 소수의 교섭위원에 의한 다수결로 교섭대표단의 의견이 결정될 수밖에 없어 대표성의 왜곡이 발생하기 쉽고, 이 제도 하에서도 여전히 그 참가가 배제되는 소수 노동조합이 발생할 수밖에 없다는 단점이 제시된다. 따라서 ‘과반수 노동조합’을 교섭대표노동조합으로 하는 방법과 ‘공동교섭대표단’을 구성하는 방법 모두 장단점을 가지고 있는 상황에서 ‘공동교섭대표단’을 구성하는 방법이 기본권을 덜 침해하는 방법이라고 단정하기 어렵다.

3. 의의 및 시사점

종래 헌법재판소는 2012년 교섭창구단일화제도가 합헌이라고 결정하였습니다(헌법재판소 2012. 4. 24.자 2011헌마338 결정). 대상결정은 12년이 지난 시점에서 현행 노동조합법의 교섭창구단일화 제도가 헌법상 단체행동권 등을 침해하지 않는다고 재차 결정하였는 데에 의의가 있습니다.

그러나 교섭대표노동조합의 독점적 단체교섭권 행사를 규정한 제1조항에 대해서는 ‘침해의 최소성 요건과 법익의 균형성 요건을 충족하지 못하여 청구인들의 단체교섭권을 침해하여 헌법에 위반된다’고 한 4인의 반대의견이 있었습니다. 공정대표의무만으로는 소수 노동조합의 단체교섭권 침해를 최소화하기 위하여 필요한 절차적 참여권이 제대로 보장되고 있다고 보기 어렵고, 자율적 개별교섭과 교섭단위 분리 제도만으로는 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합과 그 조합원의 단체교섭권 침해를 최소화하기에 미흡하다는 것이 이유였습니다.

2012년 합헌 결정 당시 반대의견이 없었던 것과 비교하면, 교섭창구단일화제도에 문제 있다는 의견이 늘어난 것에 주목할 필요가 있습니다.

최신 판례

근로기준법 제17조 제1항과 그 벌칙 조항은 기간제 근로계약을 체결할 때에도 적용된다고 한다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2024. 6. 27. 선고 2020도16541 판결]

1. 사안의 개요

피고인은 근로자와 기간제 근로계약을 체결할 때 임금 세부 사항, 소정근로시간, 휴일 및 연차유급휴가에 관하여 명시하지 않았습니다.

근로조건의 서면명시 의무 위반에 관하여, 근로기준법은 형사처벌을, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’)은 과태료만을 명시하고 있는데, 기간제 근로자에 대한 서면 명시 의무 위반 시 형사처벌을 할 수 있는지가 문제됩니다.

2. 판결 요지

대법원은 기간제 근로계약을 체결한 경우라도 **기간제법** 상 근로조건의 서면 명시 의무(제17조)뿐 아니라 근로조건 명시에 관한 근로기준법 법률(제114조, 제17조)가 적용되어 형사처벌 대상이 될 수 있다고 판단하였습니다.

근로기준법 제17조 제1항과 그 벌칙 조항은 기간제 근로계약을 체결할 때에도 적용된다고 해석하여야 하고, 기간제법이 이와 거의 동일한 위반행위에 관하여 과태료를 부과하고 있다고 하여 위 근로기준법 규정의 적용이 배제된다고 볼 것은 아니다.

가. 기간제근로자는 근로기준법이 정한 근로자에 해당한다(제2조 제1항 제1호). 근로기준법 제17조도 그 적용 범위를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 한정하고 있지 않고, 기간제법도 근로기준법 제17조의 적용을 배제하고 있지 않다.

나. 근로기준법은 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장·향상시키며

균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 하고(제1조), 기간제법은 기간제근로자의 근로조건 보호를 강화함으로써 노동시장의 건전한 발전에 이바지함을 목적으로 한다(제1조). 기간제 근로계약을 체결하려는 근로자는 대부분 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하려는 근로자보다 사용자에 대하여 열위에 있으므로 주요 근로조건을 사전에 명시할 필요성이 더 큰데도, 명문의 근거 없이 사용자의 명시 의무 위반에 대하여 더 강한 제재수단을 둔 근로기준법의 규정을 배제하는 것은 근로기준법과 기간제법의 취지에 부합하지 않는다.

다. 기간제법의 근로조건 명시 의무는 제정 이후 사실상 변함이 없는 반면, 근로기준법은 기간제법 제정 직후부터 여러 차례 개정을 통해 서면으로 명시하여야 하는 근로조건을 넓히고 방법도 주요 근로조건인 경우 근로자의 요구가 없더라도 서면을 교부하도록 하는 등 기간제법보다 사용자의 명시 의무를 강화하였다(제17조 제2항). 이는 근로조건 명시 의무에 관하여 그 내용을 강화하면서 기간제 또는 단시간 근로계약인지 아닌지를 구분하지 않고 이를 근로기준법에 의하여 통일적으로 규율하도록 한 것이라고 보아야 한다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 대상판결과 유사한 취지로, 기간제근로자의 사용자에게도 근로기준법 제17조가 적용된다고 판결한 서울중앙지방법원의 원심판결을 그대로 확정하 바 있습니다(서울중앙지방법원 2021. 2. 2. 선고 2020노2427 판결, 대법원 2021. 5. 7. 선고 2021도2859 판결). 하급심 또한 유사한 내용으로 판시를 반복하여 왔습니다(수원지방법원 2017. 11. 17. 선고 2017노1447 판결, 수원지방법원 2017. 11. 17. 선고 2017노1447 판결).

대상판결은 대법원 판결로서, 기간제 근로계약을 체결한 근로자에 대해서도 근로기준법상 서면명시 의무 규정을 적용해, 형사처벌 대상이 될 수 있다는 점을 명확히 하였다는 의의가 있습니다.

다운로드 : 대법원 2024. 6. 27. 선고 2020도16541 판결

최신 판례

직장 내 괴롭힘 신고에 대한 행정종결이 항고소송의 대상이 되는 행정처분에 해당하지 않는다고 판단한 사례

[대상판결 : 대전지방법원 2024. 6. 13. 선고 2024구단200054 판결]

1. 사안의 개요

원고는 1993년 공기업에 입사하여 2020년부터 2024년까지 지사의 부장으로 근무하였습니다.

원고는 2023. 6. 1.부터 2023. 7. 26.까지 지방고용노동청장에게 직장 내 괴롭힘과 관련하여 여러 차례 진정(이하, 그 진정들을 통틀어 ‘**이 사건 진정**’)을 하였습니다.

피고인 지방고용노동청장은 이 사건 진정 내용에 대하여 조사한 후 2023. 9. 14. 원고에 대하여 이 사건 진정은 아래와 같은 이유로 근로기준법 제76조의2(직장 내 괴롭힘 행위의 금지) 및 제76조의3 제6항(불리한 처우 금지)의 요건에 해당하지 않아 행정종결(이하 ‘**이 사건 행정종결**’)하였음을 알려 드린다는 통지를 하였습니다.

원고는 행정종결이 취소되어야 한다며 항고소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 진정에 대한 행정종결 통지가 항고소송 대상이 되는 행정처분에 해당하지 않는다고 판단하며, 원고가 제기한 소를 각하하였습니다.

[관련 법리]

항고소송의 대상이 되는 행정처분이라 함은 행정청의 공법상의 행위로서 특정 사항에 대하여 법규에 의한 권리의 설정 또는 의무의 부담을 명하거나 기타 법률상 효과를 발생하게 하는 등 국민의 구체적인 권리의무에 직접적 변동을 초래하는 행위를 말하는 것이고, 행정권 내부에서의 행위나 알선, 권유, 사실상의 통지 등과 같이 상대방 또는 기타 관계자들의 법률상 지위에 직접적인 법률적 변동을 일으키지 아니하는 행위 등은

항고소송의 대상이 될 수 없다(대법원 1995. 11. 21. 선고 95누9099 판결 등 참조). 행정청이 국민의 신청에 대하여 한 거부행위가 항고소송의 대상이 되는 행정처분에 해당하기 위해서는, 국민에게 행정청의 행위를 요구할 법규상 또는 조리상의 신청권이 있어야 하는데, 이러한 신청권이 없음에도 이루어진 국민의 신청을 행정청이 받아들이지 아니한 경우 거부로 인하여 신청인의 권리나 법적 이익에 어떤 영향을 미친다고 볼 수 없으므로 이를 항고소송의 대상이 되는 행정처분이라 할 수 없다(대법원 2016. 7. 14. 선고 2014두47426 판결 등 참조).

또한 ‘진정’은 법률로 정한 형식이나 절차에 구애되지 아니하고 진정인이 국가기관 등에 대하여 어떤 요구사항이나 희망사항 또는 의견을 개진하는 것으로서, 내사의 대상으로 되는 진정이라 하더라도 진정 그 자체가 법률의 규정에 의하여 법률상의 권리행사로서 인정되는 것은 아니고, 진정을 기초로 하여 수사기관의 적의 처리를 요망하는 의사표시에 지나지 아니한 것인 만큼 진정에 기하여 이루어진 내사사건의 종결처리라는 것은 구속력이 없는 진정사건에 대한 수사기관의 내부적 사건처리방식에 지나지 아니한 것이고, 따라서 그 처리결과에 대하여 불만이 있으면 진정인은 따로 고소나 고발을 할 수 있는 것으로서 진정인의 권리 행사에 아무런 영향을 미치는 것이 아니라고 할 것이다(헌법재판소 1990. 12. 26. 선고 89헌마277 전원재판부 결정의 취지 등 참조).

[이 사건 행정종결의 경우]

근로기준법 제76조의2는 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다고 하여 직장 내 괴롭힘을 금지하고 있고, 같은 법 제76조의3는 사용자에게 직장 내 괴롭힘에 관한 조사 실시, 행위자에 대한 징계 등 필요한 조치 의무 등을 부과하고 있으며, 근로기준법 제109조, 제116조에서는 사용자가 위와 같은 의무를 위반한 경우 3년 이하의 징역 또는 3,000만 원 이하의 벌금(제76조의3 제6항을 위반한 경우)에 처하거나, 1,000만 원 이하(사용자 등이 제76조의2를 위반한 경우) 또는 500만 원 이하(제76조의3 제2, 4, 5, 7항을 위반한 경우)의 과태료를 부과하도록 규정하고 있다.

또한 근로기준법 제101조 및 제102조는 근로조건의 기준 확보 등을 위해 근로감독관을 두어 근로기준법이나 그 밖의 노동관계 법령 위반의 죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행하도록 하고 있고, 고용노동부 훈령인 근로감독관 직무규정(2023. 7. 24. 고용노동부훈령 제465호로 일부개정되기 전의 것, 이하 ‘구 근로감독관 직무규정’)은 노동관계법령의 위반행위로 권익을 침해당한 자 등이 그 위반사항을 행정관청에 진정·청

원·탄원·고소·고발 등을 한 신고사건에 대하여 근로감독관의 조사, 결과처리 등의 절차를 규정하고 있는 바, 구 근로감독관 집무규정 제40조 각 항 및 같은 조 제1항 [별표 3]에 의하면, 근로감독관은 신고사건에 대한 조사를 실시한 후, 법위반사실이 확인되었을 때에는 사용자 등에게 시정기간 내에 시정하도록 서면지시를 하여 기한 내에 시정이 완료되면 내사종결하고, 기한 내에 시정이 이루어지지 않는 경우에는 범죄인지 보고 후 수사에 착수하거나 과태료를 부과하되, 법 위반사실이 확인되지 아니한 때에는 신고인과 피신고인에게 그 사유를 회시하고 내사종결 처리하여야 한다.

이 사건에 관하여 살피건대, 앞서 든 증거들에 의하면, 이 사건 진정은 원고가 피고에게 근로기준법 위반의 죄로 의심되는 사항을 신고하고 그에 대한 조치를 촉구함으로써 사법경찰관의 직무를 수행하는 근로감독관에게 혐의 유무의 조사개시에 대한 사실상의 단서를 제공한 것임을 알 수 있으므로, 이 사건 진정은 법규상 또는 조리상 신청권에 기한 권리행사에 해당한다고 볼 수 없다.

또한, 앞서 든 증거들에 의하면, 이 사건 행정종결은 피고가 구 근로감독관 집무규정 제40조 제4항에 따라 이 사건 진정 내용에 대하여 조사한 결과 법 위반사실을 발견할 수 없어 내사종결 처리한 것임을 인정할 수 있으므로, 이 사건 행정종결은 구속력이 없는 진정사건에 대한 수사기관의 내부적 사건처리방식에 지나지 아니한다고 봄이 상당하다. 원고는 이 사건 행정종결에 대하여 이의가 있으면 형사고소나 고발을 할 수 있으므로, 이 사건 행정종결이 원고의 권리 행사에 영향을 미친다고 볼 수도 없다.

따라서 이 사건 행정종결 통지는 항고소송의 대상이 되는 행정처분에 해당하지 아니한다고 할 것이다.

3. 의의 및 시사점

법원은 지방고용노동청이 “사용자”에게 한 직장 내 괴롭힘 통지 및 개선지도 내용 이행결과 보고를 요청한 통지행위에 대하여, 그 행위로서 대표자인 원고의 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당함이 대세적으로 확정된다거나 그 통지행위가 다른 행정기관을 구속하는 효력이 있다고 볼 수는 없으므로, 통지행위는 직접적으로 대표자의 권리·의무를 설정, 변경, 박탈하거나 그 범위를 확정하는 등 기존의 권리상태에 어떤 변동을 가져오는 것이 아니어서 항고소송의 대상이 되는 행정처분이 아니라고 판단하였습니다(수원고등법원 2023. 5. 19. 선고 2022누12292 판결, 대법원 2023. 9. 21. 자 2023두42935 심리불속행 기각판결로 확정).

대상판결은 근로자가 진정한 내용에 대한 내사종결 통지 역시 항고소송 대상이 되는 처분에 해당하지 않는다는 점을 분명히 하였다는 점에서 의미가 있습니다. 근로자는 추가적으로 자료를 취합하여 다시 진정을 신청하거나, 형사 고소(근로기준법 제76조의3 제6항 위반의 경우)를 검토할 수는 있으나, 내사종결 통지에 대하여 항고소송으로 다투기는 어렵습니다.

최신 판례

정년연장형 임금피크제에 해당하지 않고, 임금피크제로 인한 임금 감액 폭이 과도한 경우 임금피크제가 고령자고용법에 위반하여 무효라고 판단한 사례

[대상판결 : 대구고등법원 2024. 6. 19. 선고 2024나10304 판결]

1. 사안의 개요

피고는 2005. 5. 20. OO노동조합(이하 '**피고 노동조합**')와 임금피크제 시행에 관하여 다음과 같이 합의하였습니다(이하 '**최초 임금피크제**').

1. 임금피크제는 2005. 7. 1.부터 시행한다.
2. 2008. 12. 31. 이전에 28호봉 2년 차에 도달하였거나 초과한 경우는 2009. 1. 1.부터 **매년 기본급의 3%를 삭감**한다.
3. 2009. 1. 1.부터 28호봉 2년 차에 도달할 때에는 2009. 1. 1.부터 **매년 기본급의 3%씩 삭감**한다.
4. 임금 삭감은 매 1년 경과할 때마다 승호 없이 적용한다.
7. 임금피크제 시행과 함께 해마다 퇴직금 중간 정산제를 실시한다.
8. 임금피크제 적용 대상자가 퇴직금 중산 정산을 요구하면 반드시 퇴직금을 정산해 주고, 임금피크제 적용 대상자 이외의 신청자에 대해서는 당해 연도별 회사 재정 여건을 감안해 노사 합의로 별도의 기준을 마련해 시행한다.

피고는 2014. 12. 8. 피고 노동조합과 임금피크제 변경과 관련하여 다음과 같이 합의하였습니다(이하 위 2차 개정 합의를 통해 변경된 임금피크제를 '**이 사건 임금피크제**').

1. 변경된 임금피크제는 2015. 1. 1.부터 시행한다.
2. 2015. 1. 1.부터 27-1호봉이 되는 직원은 매년 기본급의 3%, 3%, 4%, 5%, 7%를 삭감하고, 이후에는 고정한다.
3. 단, 2014. 1. 1.을 기준으로 27-1호봉 이상인 직원은 하기와 같이 적용한다.

호 봉	적 용 내 역
27-1호봉	3%, 3%, 4%, 5%, 7% 삭감 후 고정
27-2호봉	3%, 3%, 4%, 5%, 7% 삭감 후 고정
28-1호봉	3%, 3%, 4%, 5%, 7% 삭감 후 고정
28-2호봉	3%, 4%, 5%, 7% 삭감 후 고정
28-3호봉	4%, 5%, 7% 삭감 후 고정
28-4호봉	5%, 7% 삭감 후 고정
28-5호봉	7% 삭감 후 고정
28-6호봉 이상	삭감 없이 고정

4. 임금피크제도는 매 1년 경과할 때마다 승호 없이 적용한다.

2. 판결 요지

대상판결은 제1심 판결(대구지방법원 2023. 12. 21. 선고 2023가합200264 판결)을 취소하고, 이 사건 임금피크제가 고령자고용법 제4조의4 제2항에 반하는 내용을 정하는 것이어서 무효라고 판단하였습니다. 특히 ① 이 사건 임금피크제 도입 당시 기존 정년이 유지된 점, ② 피고가 지속적으로 적용연봉을 낮추는 방향으로 임금피크제를 확대·강화한 점, ③ 임금피크제 전체 기간을 놓고 보더라도 기본급 총액이 상당 부분 감소한 점을 지적하였습니다.

- 이 사건 임금피크제는 개별적인 업무 성과 등에 관계없이 일정한 호봉(27-1호봉)에 이르렀다는 사정만으로 임금이 감액되는 것으로, 결국 고호봉자에 해당하는 40대 후반 이상 연령대 근로자들의 임금을 감소하는 결과를 초래한다. 여기에서 피고는 최초 임금피크제를 그대로 도입하였는데, 모회사에서 작성한 2004. 5. 14.자 성과주의 인사제도안에는 '노동조합 설문에서 특정 연령수준에서 임금의 증가를 제한 내지 감소(임금피크제)시키자는 의견이 71.5%에서 이른다. 80년대 입사집단이 고호봉 화됨으로써 인건비 부담이 가중되어 인건비 억제 대책이 불가피하다. 29호, 54세를 기점으로 임금피크제를 도입함이 바람직하다'는 취지의 분석이 기재되어 있는 점까지 더하여 보면, 이 사건 임금피크

제는 고령자고용법 제4조의4 제2항 정한 '연령 외 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우'로서 연령차별에 해당하는 것으로 보아야 한다.

- 이에 대하여 피고는, 이 사건 임금피크제는 고령자고용법 개정에 따라 2017. 1. 1.부터 정년이 만 60세로 연장되는 상황을 대비하여 도입한 이른바 '정년연장형 임금피크제'로, 고령자고용법 제4조의5 제4호에서 정한 '이 법 또는 다른 법률에 따라 특정연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우'에 해당하므로 연령차별이 아니라고 주장한다.
- 그러나 ① 이른바 '정년연장형 임금피크제'란 기존의 정년을 연장하는 대신 연장된 정년만큼 근로기간 혹은 정년에 도달하기 이전의 적절한 시점부터의 근로기간에 대해서 기존의 임금을 줄이는 제도를 말하는데, 이 사건 임금피크제 시행(2015. 1. 1.) 당시 기존의 정년(58세)이 연장되지 않고 그대로 유지된 점, ② 피고는 이미 2005. 7. 1.부터 정년 연장 없이 임금만을 삭감하는 임금피크제를 도입·시행하고 있었고, 이후 지속적으로 적용호봉을 낮추는(29-2호봉 → 28-2호봉 → 27-1호봉) 방향으로 임금피크제를 확대·강화한 결과 이 사건 임금피크제를 시행하기에 이른 점, ③ 2014. 9. 4.자 노사합의문에 의하면, 피고는 '비상경영 대책의 일환으로 임금피크제를 강화(27-1호봉, 3-3-4-5-7, 7에서 고정)하고, 당기순이익 2년 이상 흑자 전환 시 직전 임금피크제로의 환원 등을 비롯한 임금피크제도 개선에 관한 협의를 진행'하기로 합의한바, 2017. 1. 1. 시행 예정이던 정년 연장과 연계하여 이 사건 임금피크제를 시행한 것으로 볼 수 없고, 달리 정년 연장과 연계되었다고 볼 만한 사정을 찾을 수 없는 점 등을 고려하면, 이 사건 임금피크제 시행일로부터 약 2년이 지나 개정 고령자고용법에 따라 피고 근로자들의 정년이 사후적으로 연장된 사정만으로 이 사건 임금피크제가 '정년연장형 임금피크제'에 해당한다거나 '고령자고용법 또는 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우'에 해당한다고 보기는 어렵다.
- 피고는 모회사가 먼저 인건비 부담 가중을 이유로 임금피크제를 도입한 것에 영향을 받아 2005년 최초 임금피크제를 도입하였고, 이후 경영상 비용 절감을 위하여 임금피크제를 확대·강화해 온 것으로 보인다. 그런데 피고는 최초 임금피크제를 도입한 2005년에 영업이익 흑자를 기록하였고, 2008년 제1차 개정 임금피크제 시행 다음 해인 2009년부터 2011년까지도 영업이익 흑자를 기록하였으며, 이 사건 임금피크제 시행 전인 2012년부터 2014년까지는 다시 영업이익 적자를 기록하였으나 이 사건 임금피크제를 시행한 2015년부터 2016년까지는 다시 영업이익 흑자를 기록하였으므로, 이 사건 임

금피크제를 시행을 전후하여 피고가 심각한 경영위기 상황에 놓여있었다고 단정하기는 어렵다. 나아가 이 사건 임금피크제가 경영위기 상황에서 인건비 부담을 완화하기 위하여 시행된 조치였다 하더라도, 이러한 사정만으로는 일정 호봉 이상의 근로자들만을 대상으로 한 임금 삭감 조치의 정당성 내지 타당성이 인정된다고 보기도 어렵다.

- 원고들은 이 사건 임금피크제에 따라 **정년 시까지 최소 6년, 최대 13년, 평균적으로 약 10년이라는 장기간 동안 기본급이 감액된다.** 또한 이 사건 임금피크제에 따라 원고들은 26-2호봉의 기본급(이하 ‘피크 임금’)에서 매년 3%, 3%, 4%, 5%, 7%가 누적적으로 삭감되고 이후에는 기본급이 고정되는데, 원고들의 평균 임금피크제 적용기간인 10년을 기준으로 기본급 삭감률을 계산하면, 아래 표 기재와 같이 1차년도에 97%, 5차년도에는 79.8% 10차년도에는 39.90% 또는 47.88%까지 삭감되고, **10년 동안의 피크 임금 기준 기본급 총액을 1,000%(= 100% × 10년)라고 한다면, 이 사건 임금피크제에 따라 지급받게 되는 기본급 총액은 약 810.12%(삭감률 189.88%)가 되는바, 이는 사실상 약 2년 동안의 임금 총액이 감액되는 결과로써 해당 근로자들이 입는 불이익의 정도가 결코 적다고 할 수 없다.** 한편 피고 보수규정 제11조에 의하면 감봉의 징계를 받는 경우에도 기본급의 10%를 감액하도록 정하여져 있는데, 이와 비교하여도 이 사건 임금피크제로 인하여 삭감되는 기본급 비율이 결코 적다고 할 수 없다. 나아가 이 사건 임금피크제에 따라 기본급에 연동되는 상여금, 퇴직금까지 모두 감액되고, 승호(호봉 승급) 또한 중단되어 승호에 따른 기본급 상승분(최대 32호봉, 2년마다 1호봉 승급)까지 삭감되는 결과가 되는 점까지 고려하면, 실질적인 임금 감액의 정도는 더욱 크다고 할 것이다.
- 위와 같이 이 사건 임금피크제로 인하여 근로자들에게 가장 중요한 근로조건 중 하나인 임금 삭감이라는 불이익이 초래되었음에도 불구하고, 피고는 임금피크제 적용 대상자들에게 **별도 보직을 부여하거나 담당 업무량 또는 근무시간의 조정을 통하여 업무 부담을 완화하는 등의 불이익에 대한 대상 조치를 전혀 강구하지 않았다.** 오히려 원고들은 이 사건 임금피크제 적용기간 동안 각종 보직을 맡아 업무를 수행하였는데, 단순 명목상 보직이 아닌 취재부장, 편집제작부장 등 피고의 주된 사업 부문을 실제로 지휘·감독하는 보직으로서 그 업무의 강도나 책임의 정도가 이 사건 임금피크제 적용 이전보다 감소하였다고 볼 수 없다.
- 이에 대하여 피고는 이 사건 임금피크제의 대상조치로 퇴직금 중간정산을 실시하고 의무안식년제를 도입하였다고 주장한다. **그러나 퇴직금 중간정산은 근로자퇴직급여 보장법에 따라 이 사건 임금피크**

제 도입 이전부터 이미 시행된 것으로 보이고, 원고들의 경우 2019. 5.경 퇴직연금에 가입하여 퇴직금 중간정산 대상도 아니었다. 또한 의무안식년제는 그 시행규정에서 비용절감을 통한 회사의 경영합리화를 목적으로 하고 있는 점(제1조), 해당 기간 대상자들의 은퇴 후 진로 결정 등을 위한 연수 프로그램 등을 제공하고 있지 않은 점, 대상자들은 전년도 기본급의 50%~60%를 지급받아 그 삭감의 정도가 큰 점 등에 비추어, 이 사건 임금피크제 적용에 따른 임금 삭감의 불이익을 보전하기에 충분한 대상조치라고 보기 어렵고, 오히려 추가적인 인건비 절감의 수단으로 활용되었다고 보일 뿐이다.

- 피고가 절감된 재원으로 기존 근로자들의 고용 안정 및 신규 근로자들의 채용에 사용한 사실은 없다. 오히려 이 사건 임금피크제 시행 후 피고의 신규 정규직 사원 채용은 2015년부터 2023년까지(9년간) 합계 10명에 불과하고, 이는 시행 이전인 2007년부터 2014년까지(8년간)의 합계 10명과 비교하면 오히려 감소한 것으로 볼 수 있으며, 같은 기간 동안(2015년~2023년) 퇴직자(명예퇴직, 의원퇴직 포함) 42명에 달한다. 최초 임금피크제 시행 이후부터 살펴봐도 2007년부터 2023년까지 97명이 퇴사하는 동안 신규 정규직 사원 채용은 20명에 불과하고, 피고가 이 사건 임금피크제 시행에 따라 절감된 재원을 기존 근로자들의 고용 유지와 신규 근로자 채용에 사용하였음을 인정할 만한 자료를 찾을 수 없다.

3. 의의 및 시사점

종래 다수의 판결은 정년연장형 임금피크제의 유효성을 인정하는 경향을 보여왔습니다(서울중앙지방법원 2023. 1. 19. 선고 2020가합604507 판결, 서울중앙지방법원 2023. 8. 25. 선고 2019가합515236 판결, 수원지방법원 2023. 12. 14. 선고 2021가합13113 판결, 서울남부지방법원 2024. 1. 30. 선고 2023가단207029 판결, 서울남부지방법원 2024. 3. 27. 선고 2023가합110139 판결 등).

다만 대상조치가 충분하지 않은 정년유지형 임금피크제나, 정년연장형 임금피크제라 하더라도 감액의 폭이 지나치게 큰 경우 무효라고 판단한 사례들이 있어 왔습니다(부산지방법원 2023. 5. 25. 선고 2022가합44060 판결, 서울중앙지방법원 2023. 5. 11. 선고 2020가합575036 판결).

대상판결은 1) 임금피크제가 고령자고용법에 의해 정년이 만 60세로 되기 전인 2015. 1. 1. 시행된 점에 비추어 정년연장형 임금피크제라 보기 어려운 점, 2) 평균적으로 약 10년에 기간 동안 2년분의 임금 삭감이 이루어지는 점을

고려하여 임금피크제를 무효로 판단하였습니다. 이는 고령자고용법 개정 무렵 실시된 임금피크제라 하더라도 도입 경위와 시기에 따라 정년 연장과는 무관한 정년유지형 임금피크제로 판단될 수 있는 점, 기본급 총액이 크게 감소하는 데 비해 대상조치가 부족한 임금피크제의 경우 무효로 판단될 수 있다는 것을 확인하였다는 점에서 의의가 있습니다.

최신 판례

회사 연구소 시험장비 예방·점검업무를 수탁받은 용역업체 소속 근로자들이 위탁회사와 근로자파견관계에 있다고 판단한 사례

[대상판결: 대법원 2024. 6. 17. 선고 2019다279344 판결]

1. 사안의 개요

피고는 자동차 및 그 부품을 제조·판매하는 회사이고, 피고는 화성시 일대에서 각종 시험용 차량을 제작하고 새로 고안·설계된 차량의 품질 및 성능을 시험·평가하는 자동차 연구·개발 시설인 W연구소를 운영하고 있습니다. W연구소에는 20,000대 이상의 장비가 설치·운용되고 있습니다. 장비들이 고장 나지 않고 정상적으로 작동하기 위해서는 주기적으로 점검되고 유지·관리되어야 하는데, 그 중 정기적인 점검이 필요한 1,000여 개의 중요 시험 장비에 관한 업무를 이 사건 예방·점검 업무라 부릅니다.

피고는 1996. 10.경 도급 형식의 계약을 체결하고 X에 이 사건 예방·점검 업무를 맡겼습니다. 이후 이 사건 예방·점검 업무의 수급업체가 Y, 주식회사 Z, AA 주식회사, AB, 주식회사 AC, AD, AE 주식회사로 변경되어 현재는 AE 주식회사가 업무를 수행하고 있습니다(이하 수급업체를 통칭하여 '**협력업체**', 협력업체가 피고와 체결한 각 계약을 통틀어 '**이 사건 계약**'). 과거 협력업체에 입사하였다가 고용이 승계되어 현재 AE 주식회사 소속으로 이 사건 예방·점검 업무를 수행하고 있거나 퇴사자인 사람들이 원고가 되어 피고 회사를 상대로 불법파견을 주장하는 소를 제기하였습니다.

원심은 원고들의 주장에 부합하는 일부 사정과 증거만으로는 원고들이 피고와 근로자파견관계에 있거나 있었던 것으로 보기 어렵다고 판단하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 원심 결정을 파기하고 원고들과 피고 사이에 근로자파견관계가 인정된다고 판시하였습니다. 구체적인 근거는 다음과 같습니다.

피고는 1996년경 도급 형식의 계약을 체결하고 ◇엔지니어링(이후 수급업체가 수차례 변경되었으나 소속 근로자의 고용은 계속 승계되었다. 이하 모두 ‘이 사건 협력업체’)에 □□연구소의 보전 업무 중 예방점검 및 이에 수반하는 경정비 업무를 맡겼고, 보전 업무 중 수리 업무는 피고 정규직 근로자들이 수행하였다. 피고는 이 사건 협력업체 소속 근로자들에게 점검항목별로 점검포인트, 점검기준 등이 상세히 기재된 예방점검표를 제공하였고, 원고들은 위 예방점검표에 따라 점검결과를 표시하고 조치내용 및 측정데이터 등을 기재하여 피고 시험팀 담당자로부터 확인을 받는 등의 방식으로 보전 업무를 수행하였다. 또한 피고는 피고의 사무실에서 이 사건 협력업체와 주 1회 업무회의를 통해 보전 업무의 진행을 관리하고 지시사항을 전달하였다.

피고가 보전 업무와 관련하여 피고의 정규직 근로자들과 이 사건 협력업체 소속 근로자들이 담당해야 할 업무 내용을 구분해 두기는 하였지만, 실제로는 피고 정규직 근로자들과 원고들의 업무 범위가 명확하게 구분되지 아니하여 일부 장비의 경우에는 함께 업무를 담당하기도 하고, 장비 고장이 발생한 경우 피고 정규직 근로자의 요청에 따라 수시로 공동 작업을 수행하기도 하였다.

피고는 이 사건 협력업체와 사이의 도급계약에서 도급금액을 표준정원(T/O)에 계약단가를 곱한 금액으로 정하면서, 실제 투입된 근로시간이 표준정원(T/O) 산출의 기준이 된 시간당 1인의 작업량(M/H)에 미달할 경우 미달분을 도급금액에서 공제하였고, 이 사건 협력업체는 매월 근로자별로 결근 여부 및 근로시간을 정리한 작업월보를 피고에게 제출하였다. 따라서 이 사건 협력업체는 피고가 정한 표준정원(T/O)에 해당하는 인원만을 채용하고, 이 사건 보전 업무에 몇 명의 근로자를 배치할 것인지에 관한 일반적 작업배치권을 독자적으로 행사할 수 없었던 것으로 보인다. 피고는 이 사건 협력업체 근로자들이 신규로 채용되거나 신규 업무를 담당하게 될 경우 세부 업무에 대한 직무교육을 수개월간 직접 실시하기도 하였다.

원고들의 업무는 피고가 미리 정해 둔 비교적 단순한 작업을 반복하는 것으로서 협력업체의 전문적인 기술 등이 요구되지 않았던 것으로 보인다. 이 사건 협력업체는 종전 업체 직원들의 고용을 그대로 승계하였을 뿐 이 사건 보전 업무에 고유 자본이나 기술을 투입한 바가 없고, 피고 외부에 별도의 사업장이나 사무실조차 두고 있지 않는 등 보전 업무 수행에 필요한 물적 설비도 보유하고 있지 않았다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 같은 연구소에서 피고 회사가 새로 설계·구상한 공법에 따라 시험용 자동차 도장 업무를 수행한 근로자들의 경우 원청업체와 근로자파견관계에 있다고 판단하였으나(대법원 2020. 3. 26. 선고 2017다217724, 2017다217731 판결), 전산장비 유지·보수 업무를 수행한 근로자들의 경우 근로자파견관계에 있지 않다고 판단한 원심 판결을 그대로 유지하였습니다(서울고등법원 2023. 11. 3. 선고 2022나2034044 판결, 대법원 2024. 3. 28. 자 2023다305431 심리불속행 기각 판결로 확정). 이번에는 시험장비 예방·점검 업무에 관해 근로자파견관계로 평가한 것입니다.

최근 대법원은 불법파견 소송에서 원고들이 수행한 업무 분야별로 증거를 살펴야 함은 물론, 같은 공정 내지 업무 내에서도 해당 원고들의 대상 근무기간별로 근로자파견을 인정할 증거가 존재하는지를 판단해야 한다고 판시하였습니다[대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다28966, 2019다28973(병합), 2019다28980(병합), 2019다28997(병합), 2019다29006(병합) 판결].

차후에도 같은 사업장, 같은 직무라 하더라도 근로자파견관계 징표에 관한 구체적 사실관계에 따라 근로자파견관계 인정 여부가 달라질 수 있다는 점을 유의할 필요가 있습니다.

다운로드 : [대법원 2024. 6. 17. 선고 2019다279344 판결](#)

최신 판례

CKD 품질 검수 업무에 종사한 협력업체 근로자들이 도급회사와 근로자파견관계에 있다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2024. 6. 17. 선고 2021다226558 판결]

1. 사안의 개요

피고는 자동차 부속품 제조 판매업을 영위하는 회사입니다. 원고들은 피고의 협력업체에서 CKD 검사원으로 근무하다가 사직한 사람들입니다.

원심 판결은 용역업체 소속 근로자인 원고들과 피고 사이에 근로자파견관계가 인정한다고 판시하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 다음과 같은 원심 판결이 정당하고, 근로자파견관계에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다고 판단하였습니다.

원고들은 피고 측이 제공한 CKD 업무표준과 CKD 중점검사기준서에 따라 작업을 하였다. 위 업무표준은 CKD 품질관리업무의 흐름, 내용, 방법을 정하고, 피고 소속품질팀 근로자들의 역할과 책임을 규정하여 이 사건 각 협력업체 소속 품질관리원들에 대한 피고의 관리, 교육을 예정하고 있었으며, 중점검사기준서에는 부품의 불량 여부를 판단하는 구체적인 작업방법과 요령(검사항목, 검사방식, 확인할 구성품, 부품별 치수, 불량품의 사진 등)이 상세히 기재되어 있었다. 원고들은 이러한 피고의 지침에 구속되어 품질관리업무를 수행하면서 피고 소속 품질팀 근로자들로부터 수시로 이메일 등을 통하여 직접적, 개별적인 업무지시를 받고 그 업무수행 결과를 위 근로자들에게 보고하였다. 이러한 사정에 비추어 보면 피고는 원고들을 비롯한 이 사건 각 협력업체 소속 근로자의 CKD 품질관리업무 수행 전반에 관하여 직·간접적인 지휘, 명령을 하였다고 볼 수 있다.

비록 원고들은 피고의 포장협력사들의 공장 내에서 근무하여 피고의 근로자들과 상시적으로 함께 근무하지는 않았지만, 피고 소속 품질팀 근로자들에게 수시로 부품의 불량에 관한 보고를 하여 피고 소속 품질팀 근로

자들이 부품의 품질 및 문제점을 즉각적으로 파악하도록 하고, 위 근로자들로부터 다시 새로운 지시를 받아 문제점이 개선되었는지를 보고하는 등 피고 소속 품질팀 근로자들과 서로 긴밀하게 업무연락 및 지시·보고를 하는 관계에 있었다. 그 뿐만 아니라 피고 소속 품질팀 근로자들은 주기적으로 원고들의 작업장을 방문하여 지시사항을 전달하거나 업무수행 결과를 감독하고 회의를 하였는바, 원고들은 피고 소속 품질팀 근로자들과 CKD 품질관리업무와 관련하여 하나의 작업집단으로 구성되어 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있다.

피고는 이 사건 각 협력업체에 추가로 배치할 근로자의 수를 지정하는 등 작업배치권을 행사하였고, 피고 소속 품질팀 근로자가 직접 원고들을 대상으로 업무 관련 교육을 실시하며 상시적으로 이 사건 각 협력업체 근로자들의 근태현황을 보고받았다.

원고들은 도급계약에서 정해진 업무 외에도 다양한 부수업무를 수행하여 업무수행 범위가 구체적으로 한정되어 있었다고 볼 수 없다. 이 사건 각 협력업체는 피고로부터만 CKD 품질관리업무를 도급받아 수행하였을 뿐 별다른 전문성, 기술성을 갖추고 있었던 것으로 보이지 않고, 해당 업무 수행에 필요한 물적 설비 역시 보유하고 있지 않았다.

대상판결은 원고들이 피고와 근로관계를 종료하겠다는 명시적인 의사를 표시하였다고 인정하기 부족하고, 오히려 원고들은 이 사건 각 협력업체에서 담당하던 CKD 품질관리업무가 폐지됨으로써 그동안 수행하여 오던 업무를 수행할 수 없게 되거나 휴직 후 기존 협력업체에 복직할 수 없어 부득이하게 사직한 것으로 보이며, 원고들과 파견사업주인 이 사건 각 협력업체 사이에서 발생한 위와 같은 사정을 들어 직접고용간주 효과 또는 피고의 직접고용의무가 소멸한다고 볼 수 없으며, 원고들이 협력업체 사직 후 기간에 대하여 금전을 청구한 것이 정당하다고 판시하기도 하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 품질 검수 업무라 하더라도, 업무표준 및 중점검사기준서 등을 통하여 지휘·명령한 사실이 현저하고, 도급업체 근로자들과 하나의 작업집단을 구성한 증거들이 있었다면 근로자파견관계 성립을 인정할 수 있다고 본 점에서 의의가 있습니다.

다운로드 : [대법원 2024. 6. 17. 선고 2021다226558 판결](#)

최신 판례

A회사에서 소방업무를 담당하는 협력업체 소속 근로자들이 A회사와 근로자파견관계에 있다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2024.6.17. 선고 2021다242208 판결]

1. 사안의 개요

피고는 자동차 및 그 부품의 제조·판매업을 주된 사업으로 하는 회사입니다. 원고 A, 원고 C는 1996. 8. 12.부터, 원고 B는 2001. 1. 1.부터 현재까지 피고의 협력업체 소속으로 피고의 전주공장에서 소방 관련 업무를 담당해 온 근로자들입니다.

원고들은 근무기간 동안 다음과 같이 소속 협력업체(이하 개별사업체를 구분하지 않고 '**이 사건 협력업체**')가 수시로 변경되어 왔습니다.

피고는 원고들로 하여금 전주공장 소방 관련 업무를 담당하도록 함에 있어서, 2009년경까지는 위 각 해당기간의 이 사건 협력업체와 직접 위탁계약(이하 '**이 사건 위탁계약**')을 체결하다가 2009년경부터 2012년경까지는 O 주식회사와, 2013년경부터 현재까지는 P 주식회사와 사이에, 각 위 소방 관련 업무를 포함하여 자산관리 업무에 관한 1차 위탁계약을 체결한 다음 O 주식회사 또는 P 주식회사와 위 각 해당기간의 이 사건 협력업체 사이에 2차 위탁계약을 체결하는 방식을 취하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 협력업체 소속 근로자들과 A사 사이에 근로자파견관계가 인정된다고 판단한 원심의 결론을 수긍하였습니다. 원심 판결(서울고등법원 2021. 5. 28. 선고 2019나2052394 판결)의 주요 내용은 다음과 같습니다.

1. 피고가 원고들에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하였는지

- ① 원고들은 피고 측에서 작성한 체크리스트, 소방설비별 유의사항에 따라 설비점검 업무를 수행하고, 소방안전교본에 따라 종합방재실 업무를 수행하였으며, 피고가 지정한 코스, 장소에 따라 방화 및 순찰업무를 하였다. 또한, 피고가 마련한 시나리오에 따라 소방훈련을 실시하고, 환경안전팀 정규직 근로자들에 의하여 평가를 받았다.
- ② 원고들은 수행업무에 대한 실무교육을 환경안전팀 정규직 근로자로부터 받았다.
- ③ 원고들은 수행하는 모든 업무에 대하여 업무일지, 점검일지를 상세히 작성한 다음 그에 대하여 매일 피고 환경안전팀 정규직 근로자의 결재를 받아야 했다. 결재권자는 미진한 업무에 대하여 개별적으로 지시사항을 내린 다음 그 이행 여부를 확인하였다.
- ④ 이 사건 계쟁기간 동안 원고들을 지휘감독하는 협력업체 소속 현장관리인은 존재하지 않았다. 원고들은 환경안전팀 정규직 근로자의 개별적인 업무지시에 따랐을 뿐이고, 이를 거절할 작업재량의 여지는 없었다.
- ⑤ 이와 같은 피고의 지시의 정도를 도급인의 수급인에 대한 지시권의 범위 내라고 볼 수는 없다. 이는 사용자의 근로자에 대한 상당한 지휘·명령에 해당한다.

2. 원고들이 피고 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동작업을 하는 등 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지

피고는 소방관련업무 자체를 환경안전팀 소관으로 분류해왔고, 업무표준상으로 환경안전팀 정규직 근로자 업무로 되어 있는 시설관리사항 중 상당부분을 원고들 단독 또는 정규직 근로자와 함께 수행하도록 하였다. 피고는 원고들이 수행하고 있는 소화기·소화전 점검업무와 관련하여 환경안전팀 명의로 전체 생산부서에 공문을 하달하기도 하였으며, 원고들 중 일부를 정규직 근로자로 구성된 자위소방대에 편입시키기도 하였다. 결국 원고들은 피고의 환경안전팀 소속 정규직 근로자들과 전체적으로 하나의 작업집단으로서 피고의 필수적이고 상시적인 업무를 수행하였고, 그 과정에서 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다고 봄이 타당하다.

3. 협력업체가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업, 휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지

- ① 원고들이 소속되어 있는 협력업체에서 작업배치권, 근태관리 등에 관한 결정 권한을 행사하였다고 볼 만한 자료는 찾아볼 수 없다.
- ② 반면, 피고는 소방 관련 업무 인원이 부족하자 같은 전주공장 내에서 경비업무에 종사하던 원고 B으로 하여금 소방 관련 업무를 담당하도록 하였다.
- ③ 피고는 작업일보를 통하여 원고들의 월 근무시간, 연장근로, 휴무 등을 관리하고, 원고들 근로조건의 가장 중요한 부분, 즉 적용시급, 작업시간, 퇴직금, 상여금 등 일체를 단독으로 결정하였다.
- ④ 이에 따르면, 이 사건 협력업체가 그 소속인 원고들에 대하여 근로조건 등에 관한 사항을 독자적으로 결정하였다고 볼 수 없다.

4. 이 사건 위탁계약의 목적 또는 대상이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 피고 소속 정규직 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성, 기술성이 있었는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업 조직이나 설비를 갖추고 있는지

- ① 원고 A, 원고 C는 1996. 8. 12.부터, 원고 B은 2001. 1. 1.부터 현재에 이르기까지 피고 전주공장에서 동일한 업무에 종사해오는 동안 십 여 차례에 걸쳐 그 소속 협력업체가 변경되었고, 계속 고용승계되어 왔다.
- ② 이 사건 협력업체는 경비업체 또는 환경미화업체로서, 소방 관련 업무에 대하여 아무런 전문성, 기술성이 없다. 원고들 역시 이 사건 계쟁기간 동안 소방 관련 자격증을 취득한 바 없다가, 근로경력이 쌓인 후 자격증을 취득하기도 하였다.
- ③ 피고는 이 사건 협력업체로부터 노무를 공급받은 다음 이들을 자체 교육시키고, 피고 환경안전팀 정규직 근로자들의 지시·감독하에 그 소관 업무 중 일부를 수행하도록 하였을 뿐이다.

- ④ 결국 이 사건 위탁계약의 목적 또는 대상이 특정 업무로 한정되었다거나 위탁계약에 기한 업무 내용이 피고 소속 정규직 근로자의 업무와 구별된다고 보기는 어렵다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 생산공정과 직접적인 관련이 없는 소방 업무라 하더라도, 근로자파견관계의 성립 조건을 갖추었다면 소방 업무를 담당한 협력업체 소속 근로자가 도급회사 근로자로 인정될 수 있음을 인정한 사례라는 점에서 의의가 있습니다.

최신 판례

임금 지급의 연대책임을 지는 직상 수급인이 근로자들의 대리 수령 위 임장, 하수급인의 지급각서를 근거로 하수급인에게 근로자들 임금을 지급하였더라도, 임금이 체불된 이상 근로기준법 위반죄가 성립한다 고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 4. 13. 선고 2022두64518 판결]

1. 사안의 개요

피고인은 건설업을 하는 이 사건 회사의 대표이사입니다. 이 사건 회사는 공소외 6으로부터 근린생활시설 신축공사(이하 ‘이 사건 공사’)를 도급받아 그 중 철근콘크리트 공사를 공소외 7에게 하도급하였습니다. 공소외 7은 건설업등록을 하지 않고 상시근로자 15여 명을 사용하여 건설업을 하였습니다.

피고인은 건설산업기본법 제2조 제7호에 따른 건설업자가 아닌 공소외 7이 이 사건 공사 현장에서 근무하다가 퇴직한 근로자들에게 임금을 당사자 사이에 지급기일 연장에 관한 합의 없이 각 퇴직일로부터 14일 이내에 지급하지 않은 것에 대하여 공소외 7과 연대책임이 있음에도 이를 이행하지 않았다는 혐의로 기소되었습니다.

관련 법률은 아래와 같습니다.

근로기준법 제44조의2(건설업에서의 임금 지급 연대책임)

① 건설업에서 사업이 2차례 이상 「건설산업기본법」 제2조 제11호에 따른 도급(이하 “공사도급”)이 이루어진 경우에 같은 법 제2조 제7호에 따른 건설사업자가 아닌 하수급인이 그가 사용한 근로자에게 임금(해당 건설공사에서 발생한 임금으로 한정한다)을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 하수급인과 연대하여 하수급인이 사용한 근로자의 임금을 지급할 책임을 진다.

② 제1항의 직상 수급인이 「건설산업기본법」 제2조 제7호에 따른 건설사업자가 아닌 때에는 그 상위 수급인 중에서 최하위의 같은 호에 따른 건설사업자를 직상 수급인으로 본다.

원심은 피고인이 공소외 7 또는 공소외 8을 통하여 근로자들의 임금이 전액 지급되었다고 인식하였고 미지급 임금이 존재한다는 사실을 알지 못하였다고 볼 여지가 충분하므로 근로기준법 위반의 고의가 있었다고 단정하기 어렵다고 보아, 이 부분 공소사실을 유죄로 인정한 제1심판결을 파기하고 무죄를 선고하였습니다.

2. 판결 요지

그러나 대법원은 원심 판결을 파기하고, 피고인에 대하여 근로기준법 위반의 고의가 인정된다고 판단하였습니다. 구체적인 판단 내용은 다음과 같습니다.

[관련 법리]

구 건설산업기본법(2018. 12. 31. 법률 제16136호로 개정되기 전의 것) 제25조, 제96조는 수급인이 하도급을 하는 경우 등록된 건설업자에게 하도급 하면서 이를 위반하는 경우 처벌하도록 하고 있다. 구 근로기준법(2019. 4. 30. 법률 제16415호로 개정되기 전의 것, 이하 ‘구 근로기준법’) 제44조의2, 제109조는 건설업에서 2차례 이상 도급이 이루어진 경우 건설산업기본법 규정에 따른 건설업자가 아닌 하수급인이 그가 사용한 근로자에게 임금을 지급하지 못할 경우에는 그 하수급인의 직상 수급인은 하수급인과 연대하여 하수급인이 사용한 근로자의 임금을 지급할 책임을 지도록 하면서 이를 위반한 직상 수급인을 처벌하도록 하고 있다.

이는 직상 수급인이 건설업등록이 되어 있지 않아 건설공사를 위한 자금력 등이 확인되지 않는 하수급인에게 건설공사를 하도급하는 위법행위를 함으로써 하수급인의 임금지급의무 불이행에 관한 위험을 야기한 잘못에 대하여, 실제로 하수급인이 임금지급의무를 이행하지 않아 이러한 위험이 현실화되었을 때 그 책임을 묻는 것이다.

그리고 이에 따라 구 근로기준법 제44조의2의 적용을 받는 직상 수급인은 같은 법 제44조의 경우와 달리 자신에게 직접적인 귀책사유가 없더라도 하수급인의 임금 미지급으로 말미암아 위와 같은 책임을 부담하고, 하수급인이 임금지급의무를 이행하는 경우에는 함께 책임을 면하게 된다.

이와 같은 입법 취지와 문언 등에 비추어 보면, 건설업에서 2차례 이상 도급이 이루어지고 건설업자가 아닌 하수급인이 그가 사용한 근로자에게 임금을 지급하지 못하였다면, 그 하수급인의 직상 수급인은 자신에게 귀책사유가 있는지 여부 또는 하수급인에게 대금을 지급하였는지 여부와 관계없이 하수급인과 연대하여 하

수급인이 사용한 근로자의 임금을 지급할 책임을 부담한다고 봄이 타당하다(대법원 2021. 11. 25. 선고 2021도10938 판결 참조).

또한 구 근로기준법 제44조의2는 근로자 보호를 위하여 마련된 조항으로서 개인의 의사에 의하여 그 적용을 배제할 수 없는 강행규정으로, 근로자가 임금 수령권한을 하수급인에게 위임하였다는 이유로 직상 수급인이 임금 상당액을 하수급인에게 지급했는데 나중에 하수급인은 근로자에게 임금을 지급하지 않았을 때, 직상 수급인이 이미 근로자에게 임금을 지급하였다고 보아 구 근로기준법 제44조의2에 따른 책임을 면하는 것은 근로자가 현실적으로 임금을 지급받도록 확실히 담보하고자 하는 위 조항의 취지에 반한다(대법원 2021. 6. 10. 선고 2021다217370 판결 참조).

그러므로 위와 같은 경우에 직상 수급인이 근로자로부터 임금 수령권한을 위임받은 하수급인에게 임금 상당액을 지급하였다는 사정만으로는 구 근로기준법 제44조의2에 따른 임금지급의무를 이행하였다고 할 수 없다. 또한 직접 근로자에게 임금을 지급하지 않은 이상, 위 임금 상당액이 근로자에게 임금으로 전달되도록 담보하는 확실한 조치를 취하였다는 등의 특별한 사정이 없는 한, 위와 같은 사정만으로 임금 미지급으로 인한 근로기준법 위반의 고의가 부정되는 것은 아니다.

[판단]

구 근로기준법 제44조의2는 그 입법 취지 및 직접지급의 원칙에 비추어 볼 때 직상 수급인이 하수급인과 연대하여 하수급인이 사용한 근로자의 임금을 직접 지급할 책임을 지도록 규정하는 것으로 해석된다. 또 이 사건 공사의 하도급과 관련하여 이 사건 회사와 공소외 7이 작성한 계약서에는 **‘노임 등의 공사대금은 이 사건 회사가 직접 지불한다’**고 기재되어 있다. 그런데 이 사건 회사의 대표이사인 피고인은 위와 같은 위임장을 받고 근로자들이 아니라 공소외 7 또는 공소외 8의 계좌로 그 임금 상당액을 전부 지급하였으므로 이를 이유로 구 근로기준법 제44조의2에 의한 임금지급의무를 이행한 것으로 볼 수는 없다.

한편 구 근로기준법 제44조의2는 하수급인이 그가 사용한 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에 그 직상 수급인에게 하수급인과 연대하여 임금지급책임을 지우는 규정이므로, 이 조항을 위반한 근로기준법위반죄는 하수급인이 근로자에게 임금을 지급하지 못한 사실 및 이에 대한 직상 수급인의 고의가 있어야 성립한다. 원심은 판시 사정에 기초하여 피고인이 공소외 7 등에게 지급한 임금 상당액이 근로자들에게 지급되도록 나름의 조치를 취하였고 이를 이유로 실제로 근로자들에게 임금이 지급되었다고 믿었으므로 피고인에게 위와 같은 고의가 인정되지 않는다고 판단하였다.

그러나 피고인이 공소외 7로부터 근로자들 명의의 위임장이나 신분증 사본, 공소외 7 또는 공소외 8 명의의 지급각서를 받았다는 점만으로 임금이 근로자들에게 실제로 지급되도록 하는 충분한 조치를 취하였다거나 실제로 지급되리라고 의심 없이 믿을 만한 충분한 사정이 존재한다고 보기는 어렵다. 특히 **구 근로기준법 제 44조의2는 자금력이 확인되지 않은 무등록 하수급인에게 하도급을 주는 위법행위가 하수급인의 임금지급 의무 불이행의 위험을 야기한다는 전제에서 직상 수급인의 근로자에 대한 직접 책임을 규정한 조항이므로, 그 취지에 비추어 볼 때 직상 수급인이 하수급인에게 지급한 임금 상당액이 근로자에게 지급되리라고 믿었다는 사정을 쉽사리 인정해서는 안 된다.**

더구나 이 사건 공사현장에는 이 사건 회사 직원인 공소외 9가 현장소장으로 상주하였고, 공소외 7이 이 사건 회사에 보낸 파일에 따르면 2018년 10월과 12월에 이 사건 공사현장에 근무한 근로자는 월별로 20명이고 1일 15명을 넘지 않았다. 이러한 이 사건 회사와 근로자의 관계나 이 사건 공사 규모 및 근로자들의 숫자 등을 고려하면, 피고인은 공소외 7이 개별 근로자들에게 지급해야 할 임금액 및 공소외 7이 청구한 개별 근로자들의 임금액의 정확성, 근로자들이 실제로 외국인인지 여부, 임금 수령권한을 위임하는 이유나 그 위임의사의 진실성, 공소외 7이나 공소외 8의 계좌로 지급한 **임금 상당액이 근로자들에게 곧바로 지급되었는지 여부 등을 어렵지 않게 확인할 수 있었던 것으로 보인다.** 또한 **확인 결과 어떤 문제가 있다면 해당 근로자에게 직접 임금을 지급하거나 향후 공소외 7이나 공소외 8의 계좌로 임금을 지급하는 것을 거부하는 등으로 임금이 근로자에게 실제로 지급되는 것을 더욱 확실하게 담보할 수 있는 지위에 있었다.** 그런데도 피고인은 이러한 조치 없이 계속하여 위와 같은 위임장이나 지급각서 등만을 제출받고 공소외 7이 청구하는 대로 모든 근로자들에 대한 임금을 전부 공소외 7이나 공소외 8의 계좌로 지급하였다.

그렇다면 원심이 든 사정만을 근거로 피고인이 공소외 7 또는 공소외 8를 통하여 임금이 근로자들에게 전액 지급되었다고 인식하였다거나 근로자들이 받지 못한 임금이 존재한다는 사실을 알지 못하였다고 볼 수는 없다. 오히려 앞서 본 사정들에 의하면 피고인에게 임금 미지급으로 인한 구 근로기준법 제44조의2 위반의 고의가 인정된다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 건설업 공사도급에서의 직상 수급인이 건설산업기본법상 미등록 건설업자인 하수급인으로부터 임금 지급에 관한 이행각서를 받는 것은 물론 해당 하수급인 근로자들로부터 대리 수령에 관한 위임장을 받은 다음 하수급인에게 임금 상당액을 지급하였더라도, 근로기준법 제44조의2 위반의 고의가 인정된다고 판단하였습니다.

건설산업기본법상 미등록 하수급인에게 건설공사를 하도급한 건설업자는 하수급인 근로자의 임금이 체불되는 경우 형사책임을 부담할 수 있다는 점을 인지하고, 임금의 지급이 확실히 담보되는 방법으로 공사대금을 정산해야 할 것이고, 하수급인에 대한 대리지급은 지양할 필요가 있습니다.

다운로드 : [대법원 2023. 4. 13. 선고 2022두64518 판결](#)

최신 판례

개정 교직원보수규정이 과반수 동의를 얻지 못하였음에도 교수가 개정 교직원보수규정에 동의해야만 재임용될 수 있다고 통보한 경우, 재임용 거부가 재량권 일탈·남용에 해당한다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2024. 6. 17. 선고 2021두49772 판결]

1. 사안의 개요

피고보조참가인(이하 ‘참가인’)은 1977년 ‘학교법인 △△학원’이라는 명칭으로 최초 설립인가를 받고 1996. 12. 경 □□□전문대학을 설립하여 운영하다가, 2011년 학교법인의 이름을 현재와 같이 변경하고 대학의 이름도 ‘○○대학교’로 변경하였습니다.

원고는 1998. 3. 1. 참가인이 설립하여 운영하던 □□□전문대학 교수로 임용되어 ○○대학교에서 계속 근무하던 사람입니다.

참가인은 교원의 보수체계에 관하여 연공서열의 호봉에 따른 봉급과 각종 수당을 더한 금액을 급여로 지급하는 이른바 호봉제를 유지하다가, 2014. 2. 7. 교직원보수규정을 개정하여 2014. 3.경부터는 교원의 성과를 반영한 연봉에 따라 급여를 지급하는 이른바 성과급 연봉제를 시행하였다. 한편 참가인은 2013. 12. 6. ○○대학교 교원들을 대상으로 개정 교직원보수규정에 대한 찬반투표를 실시하였으나, 과반수의 동의를 얻지 못해 부결되었습니다.

참가인 이사회는 2018. 12. 18. 원고의 재임용 여부를 심의한 뒤, 원고가 2019. 2. 28.까지 출판된 서적을 연구실적으로 제출하는 조건 아래 ‘2019. 3. 1.부터 2024. 2. 29.까지’를 재임용 기간으로 정하여 원고를 재임용하기로 의결하였습니다. 참가인 이사장은 2018. 12. 28. 원고에게 ‘원고가 조건부 재임용 대상자에 선정되었다. 다만 개정 교직원보수규정이 적용될 예정’이라고 통지하였습니다.

원고는 2019. 2. 27. 참가인에게 ‘원고에게는 성과급 연봉제가 적용되지 않고 호봉제가 적용되어야 한다.’는 의사를 밝혔으나, 참가인은 2019. 3. 15. 원고에게 ‘원고가 성과급 연봉제의 적용에 동의하여야만 재임용계약을 체결할 수 있다.’고 통지하였습니다.

참가인은 2019. 8. 23. 원고에게 ‘원고가 재임용계약서 작성을 거부하므로 참가인과 사이에 재임용계약이 불성립하여 원고는 2019. 8. 25. 자로 퇴직처리된다.’는 취지의 통보(이하 ‘**이 사건 통보**’)를 하였습니다.

원고는 이에 불복하여 2019. 9. 20. 교원소청심사위원회에 이 사건 통보의 취소를 구하는 소청심사를 청구하였습니다. 교원소청심사위원회는, 참가인과 원고 사이에 재계약이나 고용에 관한 합의가 이루어지지 않았으므로 그에 따른 이 사건 통보를 위법하다고 보기 어렵다고 판단하여, 2019. 12. 11. 소청심사 청구를 기각하는 결정(이하 ‘**이 사건 소청심사 결정**’)을 하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 OO대학교의 재임용거부처분은 재임용 여부에 관한 재량권을 일탈·남용하여 위법하다고 판시하였습니다.

성과급 연봉제에 관한 내용을 정한 개정 교직원보수규정은 근로기준법에서 말하는 취업규칙에 해당하고, 근로기준법 제94조 제1항 단서는 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다고 규정하고 있다. 개정 교직원보수규정에 따르면 공무원보수규정에 따라 적용되던 호봉승급 및 임금인상을 등 급여 인상에 관한 내용이 더 이상 적용되지 않아 호봉이 높은 교원들에게 불리하므로, 개정 교직원보수규정을 모든 교원에게 적용하기 위해서는 교원 과반수의 동의가 필요하다.

이 사건 통보 당시 참가인은 개정 교직원보수규정에 대하여 ○○대학교 교원 과반수의 동의를 받지 못했고, 2020. 3. 12.에서야 비로소 교원 과반수의 동의를 받았다.

원고는 1998. 3. 1. 교원으로 임용된 이래 승진임용, 재임용을 거쳐 2019. 2. 28.까지 약 21년 동안 계속 근무해 왔고, 종전 임용기간이 만료된 후 이 사건 통보가 있기 전까지 2019년 1학기에도 강의를 하였다. 원고는 참가인이 성과급 연봉제에 따른 임금을 지급하자 참가인을 상대로 호봉제로 산정한 임금과의 차액 상당금원의 지급을 구하는 소를 제기하여 2018. 11. 14. 개정 교직원보수규정이 근로기준법 제94조 제1항 단서에 반하여 무효라는 이유로 청구인용 판결을 선고받았고, 이후 위 판결은 항소심과 상고심을 거쳐 그대로 확정되었다. 사정이 이러하다면 원고가 재임용 당시 교원 과반수의 동의를 얻지 못한 개정 교직원보수규정에 따른 근로조건을 수용하고 참가인과 새로운 근로관계를 맺지 않은 이상, 원고에게는 원칙적으로 기존 교직원보수규정이 적용된다고 보아야 한다.

그럼에도 참가인은 원고에게 개정 교직원보수규정의 적용에 동의하여야만 재임용계약을 체결할 수 있다는 불합리한 조건을 제시하였다. 이처럼 종전 취업규칙이 적용되는 교원이 변경된 취업규칙에 동의하여야만 학교법인과 재임용계약을 체결할 수 있다고 한다면, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경할 때 근로자들의 동의를 받도록 한 근로기준법 제94조 제1항 단서의 입법 취지가 몰각될 우려가 있다.

결국 참가인이 원고의 동의 없이는 임용관계에 적용될 수 없는 개정 교직원보수규정에 대하여 원고가 그 적용을 거부하였다는 이유만으로 원고와 사이에 재임용계약의 체결을 거절한 것은 현저히 부당하므로, 참가인의 재임용거부행위는 재임용 여부에 관한 재량권을 일탈·남용한 것으로 봄이 타당하다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 적법한 동의 절차 없이 불이익하게 변경된 취업규칙은 원칙적으로 효력이 없으나 신규 입사자에 대해서는 효력이 있다고 판시하여 왔습니다(대법원 1992. 12. 22. 선고 91다45165 전원합의체 판결 참고).

대상판결은 불이익한 취업규칙 변경이 근로자 과반수의 동의를 얻지 못한 경우 재임용 대상인 교수 역시 신규 입사자와 달리 기존 교직원보수규정이 적용되어야 하는데, 과반수 동의를 얻지 못한 불리한 근로조건에 개별적으로 동의하지 않았다는 이유만으로 재임용계약 체결을 거절한 것은 합리적 이유 없는 재량권 일탈 남용행위로 보았다는 점에서 의의가 있습니다.

다운로드 : [대법원 2024. 6. 17. 선고 2021두49772 판결](#)

최신 법령 및 노동정책

산업안전보건법 시행령 일부개정

1. 혼합기, 파쇄기 또는 분쇄기 등 안전검사 대상 확대(제78조)

산업현장에서 반복적으로 발생하고 있는 혼합기와 파쇄기 또는 분쇄기로 인한 사고를 예방하기 위하여 사업주가 받아야 하는 안전검사 대상기계 등의 범위에 혼합기 및 파쇄기 또는 분쇄기를 추가하였습니다(시행일: 2026. 6. 30.).

2. 영상·오디오물 제공서비스업의 산업안전보건법상 적용범위 유지(별표 1, 2, 3, 5, 9)

한국표준산업분류(통계청 고시, 2024. 7. 1. 시행) 개정으로 현재 ‘정보서비스업’으로 분류되어 있는 OTT 및 음악·오디오물 스트리밍 서비스가 ‘방송 및 영상·오디오물 제공서비스업(중분류)’ 중 ‘영상·오디오물 제공서비스업(소분류)’으로 변경됨에 따라, ‘방송업’과 달리 유해위험요인이 적은 ‘영상·오디오물 제공서비스업’의 산업안전보건법상 적용범위를 현행과 동일하게 유지되도록 개정하여 불필요한 규제를 사전에 방지하였습니다.

3. 안전검사기관 등의 인력 기준 합리화(별표 24, 25)

안전검사 주기(2년)마다 물량이 약 3만 대씩 증가하고 있어 안전검사기관의 인력 확충이 필요함에도 종전 인력기준은 제한적인 실무경력만 인정하는 한계가 있었습니다. 이에 안전검사기관의 인력기준 중 실무경력 인정기준에 안전관리·안전진단 분야도 포함하여 안전검사 업무 효율성을 제고하였습니다.

4. 특수 및 배치전건강진단 연간 실시인원 현실화(별표 30)

특수건강진단기관의 연간 특수건강진단 및 배치전건강진단 실시 대상 근로자 수의 합계가 1만 3천 1만명을 넘는 경우에는 1만 3천 명당 직업환경의학과 전문의 1명씩을 추가로 확보하도록 하여 특수건강진단기관의 전문의 인력기준을 합리적으로 개선하였습니다(시행일: 2025. 1. 1.).

※ 참고자료 : 산업안전보건법 시행령 일부개정령(2024. 7. 1. 시행)

최신 법령 및 노동정책

산업안전보건법 시행규칙 및 산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정**1. 분쇄기 등을 이용한 작업 시 위험방지 조치 마련(안전보건규칙 제87조 제8항, 제9항)**

분쇄기·파쇄기·혼합기 등의 가동 중에 덮개(울)를 열어야 하는 경우 작업과정에서 발생할 수 있는 위험을 방지하기 위한 조치를 하도록 하였습니다.

2. 식품가공용기계에 의한 위험방지 조치 마련(안전보건규칙 제130조 제2항 신설)

식품을 제조하는 과정에서 내용물이 담긴 용기를 들어올려 부어주는 기계를 작동할 때 위험 발생 우려가 있을 경우 즉시 작동을 정지시킬 수 있는 비상정지장치를 설치하고, 작동 중 근로자 접근으로 인한 사고를 방지하기 위한 조치를 하도록 하였습니다.

3. 배달종사자의 안전모에 대한 안전기준 구체화(안전보건규칙 제32조 제1항, 제672조 제5항, 제673조 제1항)

사업주가 배달종사자에게 제공·착용토록 해야 하는 안전모를 배달종사자가 운행하는 이동수단의 종류에 적합하도록 도로교통법에 따른 이륜자동차 및 원동기장치자전거의 경우와 자전거, 전기자전거 및 개인형 이동장치의 경우로 구분하여 정하였습니다.

4. 사다리식 통로 구조의 보완(안전보건규칙 제24조 제1항 제9호)

사다리식 통로에 등받이울이 있어도 근로자 이동에 지장이 없는 경우에는 현행과 같이 등받이울을 설치하도록 하고, 등받이울이 있으면 근로자의 이동이 곤란한 경우에는 한국산업표준에서 정하는 기준에 적합한 개인용 추락 방

지시스템을 설치하고, 근로자로 하여금 전신안전대를 사용토록 하는 등 사다리식 통로 구조에 대한 안전기준을 보완하였습니다.

5. 기본·설계·공사 안전보건대장의 의무적 포함사항 정비(시행규칙 제86조 제1항 내지 제3항)

건설공사발주자가 산재 예방을 위해 건설공사의 계획, 설계 및 시공단계에서 작성·확인해야 하는 기본·설계·공사 안전보건대장의 내용 중에서 작성자인 건설공사발주자, 설계자 및 시공자가 현실적으로 알기 어려운 사항(공사 시 유해·위험요인과 감소대책 수립을 위한 설계조건 등)은 제외하고, 건설공사 현장에서 안전관리가 반드시 필요한 사항(건설공사용 기계·기구의 건설현장 배치 및 이동계획 등)이 누락되지 않도록 포함하여 건설공사발주자가 건설공사 단계별로 효과적인 재해예방 조치를 마련·이행할 수 있도록 하였습니다.

※ 참고자료 : 산업안전보건법 시행규칙 일부개정령(2024. 7. 1. 시행), 산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정령(2024. 6. 28. 시행)

최신 법령 및 노동정책

고용보험법 시행령 및 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정

1. 4인 이하 비법인 농어업 근로자의 개별 임의가입 허용(고용보험법 시행령 제2조 및 제3조)

4인 이하 비법인 농어업 근로자가 고용보험 가입을 원하는 경우 과반수 동의 없이 개별적으로 보험에 가입할 수 있도록 가입요건을 개선하였습니다.

2. 농어업 경영주의 고용보험 가입요건 확대(고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 제56조의18)

농어업 경영체로 등록된 농어업 사업주도 자영업자 고용보험에 가입할 수 있도록 요건을 완화하여 농어업 종사자의 고용보험 가입 선택권을 제고하였습니다.

※ 참고자료 : 고용보험법 시행령 일부개정령(2024. 7. 1. 시행), 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령(2024. 7. 1. 시행)

최신 법령 및 노동정책

고용보험법 하위법령 일부개정

1. 육아기 단축업무 분담지원금 신설(시행령 제29조)

육아기 근로시간 단축 근로자의 업무를 분담하는 동료 근로자에게 보상을 지급한 중소기업 사업주에게 사업주가 지급한 보상금액을 지원할 수 있는 근거를 마련하였습니다.

2. 육아기 근로시간 단축급여 지원확대(시행령 제104조의2)

육아기 근로시간 단축 근로자가 통상임금 100%를 지원받을 수 있는 시간을 주당 최초 5시간에서 최초 10시간으로 확대하였습니다.

3. 임신·출산·육아로 인한 폐업 시 구직급여 수급자격 명확화(시행규칙 제115조의3)

고용보험 가입 자영업자의 임신·출산·육아로 인한 폐업을 구직급여 수급자격 인정사유로 명시하였습니다.

※ 참고자료 : 고용보험법 시행령 일부개정령(2024. 7. 1. 시행), 고용보험법 시행규칙 일부개정령(2024. 7. 1. 시행)

최신 법령 및 노동정책

2024년 온열질환예방 OPS 배포

고용노동부는 2024. 6. 25. 온열질환예방가이드를 한 페이지로 요약한 ‘2024년 온열질환예방 OPS(One Page Sheet)’를 배포하였습니다. 사업주가 사업장에 게시하여 사용할 수 있도록 마련되었으며, 한국어뿐만 아니라 영어와 중국어, 베트남어, 캄보디아어 등 17개 외국어 번역본이 제공되었습니다.

※ 참고자료 : [온열질환예방 OPS\(한국어\)](#), [온열질환예방 OPS\(외국어 번역본\)](#)