

Labor

노동 뉴스레터

2024. 9. 제59호

| CONTENTS |

노동 칼럼

- 평균임금 산정 기준 기간과 관련한 문제 1
- [글로벌 노동법] 베트남① 노동법 · 제도 주요 내용..... 6
- 경업금지약정의 제한 관련 미국의 최근 동향 및 시사점..... 9

주요 업무사례

- 회생절차개시에 따른 직접고용의무 소멸이 쟁점이 된 사건에서 대법원 승소한 사례 15
- 직장 내 성희롱 및 괴롭힘을 저지른 근로자에 대한 해고의 정당성을 인정받은 사례 16
- 지시위반 등의 비위행위를 이유로 해임된 공무원을 대리하여 승소한 사례..... 17
- 외국의 한국학교에 기간제 교사로 채용된 한국인에 대한 근로관계의 준거법은 현지법임을 인정받아 상고심에서도 최종 승소한 사례..... 18
- 부당해고 구제신청 사건에서 사용자를 대리하여 근로자의 신청 취하를 이끌어 낸 사례..... 19

최신 판례

- 사용자가 근로자가 사용하는 컴퓨터의 정보를 무단으로 열람하는 행위는 민사상 불법행위가 성립하여, 근로자가 입은 정신적 고통에 대한 손해를 배상할 의무가 있다고 본 사례 20
- 징계위원회 개최를 금지하는 가처분을 인용한 결정 23

- 정년유지형 임금피크제의 유효성을 확인한 사례26
- 정년연장형 임금피크제를 무효라고 판단한 사례.....31
- 사용자가 기획재정부 가이드라인을 바탕으로 임금피크제를 도입·시행한 경우 해당 임금피크제의 유효성을 인정한 사례.....35
- 자동차 제조·판매 회사의 2차 협력업체에 고용된 후 서열, 불출하는 업무를 담당한 근로자들은 자동차 제조·판매 회사와 근로자파견관계에 있었다고 본 판결.....40
- 동일한 업무를 수행한 근로자에 대하여 근무 시기에 따라 근로자파견관계 인정 여부를 달리 판단한 판결45
- 택시 업계 노사의 소정근로시간 변경합의를 유효하다고 판단한 판결49

최신 법령 및 노동정책

- 2025년 고용노동부 예산안 35조 3,661억 원52
- 2024년 2분기 산업재해 현황 부가통계 '재해조사 대상 사망사고 발생 현황' 잠정결과 발표.....53
- 김문수 장관, 첫 번째 업무지시는 '임금체불 총력 대응'54
- 2024년 「건설근로자 종합생활 실태조사 결과」 발표.....55
- 폭염 속 온열질환으로 인한 중대재해 예방56

노동 칼럼

평균임금 산정 기준 기간과 관련한 문제

1. 들어가며

근로자들의 수당이나 보상을 계산할 때 기준이 되는 금액으로는 ‘평균임금’과 ‘통상임금’이 있습니다. 그중 ‘평균임금’은 퇴직금(근로자퇴직급여 보장법 제8조), 휴업수당(근로기준법 제46조), 연차 유급휴가 미사용 수당(근로기준법 제60조 제5항), 휴업보상·장해보상 등의 재해보상금(근로기준법 제78조 이하), 구직급여(고용보험법 제45조) 등을 계산하기 위한 기준이 됩니다. 이와 같이 평균임금을 바탕으로 수당이나 보상을 산정하는 이유는 평균임금이 근로자의 통상 생활 임금을 사실대로 산정하는 것을 기본원리로 삼고 있기 때문일 것입니다[노동법실무연구회, 근로기준법 주해 II (제2판), 278쪽].

한편 평균임금이란 ‘이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액’을 말합니다(근로기준법 제2조 제1항 제6호).

그런데 근로기준법 제2조 제1항 제6호에 따라 ‘산정을 하여야 할 사유가 발생한 날’을 기준일로 산정하거나, 역일 상의 ‘3개월’을 절대적 기준으로 평균임금을 산정할 경우 평상시보다 평균임금이 과잉 또는 과소 계산되어 근로자의 생활 임금으로서의 실질을 반영하지 못하는 결과가 발생할 수 있습니다.

이에 근로기준법은 평균임금 산정 기준에서 일부 예외 사유를 정하고 있으며, 법원 역시 예외적인 경우에 원칙과 다른 평균임금 산정 방법을 인정하고 있습니다. 아래에서는 이에 대하여 정리하여 설명드리도록 하겠습니다.

2. 근로기준법 시행령상 ‘3개월’의 기간에서 제외되는 기간

휴업, 육아휴직, 쟁의행위 등을 하게 될 경우 해당 기간 동안 근로자가 받는 임금이 일시적으로 감소하여, 평균임금이 지나치게 적어지는 문제가 발생할 수 있습니다. 이에 근로기준법 시행령 제2조 제1항은 아래에 해당하는 기간과 해당 기간 수령한 임금을 평균임금 계산에서 제외하도록 정하고 있습니다.

1. 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자가 수습을 시작한 날부터 3개월 이내의 기간
2. 「근로기준법」 제46조에 따른 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간
3. 「근로기준법」 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 출산전후휴가 및 유산·사산 휴가 기간
4. 「근로기준법」 제78조에 따라 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간
5. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 기간
6. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제6호에 따른 쟁의행위기간
7. 「병역법」, 「예비군법」 또는 「민방위기본법」에 따른 의무를 이행하기 위하여 휴직하거나 근로하지 못한 기간. 다만, 그 기간 중 임금을 지급받은 경우에는 그러하지 아니하다.
8. 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간

예를 들어 근로자 A가 2024. 10. 1. 퇴사하기로 하여 퇴직금을 지급하여야 하는데, 9. 1.부터 9. 30.까지 한 달간 업무상 부상으로 휴업을 하였다면, 9. 1.부터 9. 30.까지의 기간과 해당 기간 동안 수령한 임금을 제외하고, 7. 1.부터 8. 31.까지의 일수와 해당 기간 동안 수령한 임금만을 바탕으로 평균임금을 계산해야 합니다.

참고로 고용노동부는 근로자에 대한 대기발령이 부당한 경우에는 해당 대기발령 기간을 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제8호에 준하는 것으로 보아 평균임금 산정 기간에서 제외하는 것이 타당하다고 행정해석하고 있습니다(2003. 7. 16., 임금 68207-562).

또한 법원은 근로기준법 시행령 제2조 제1항의 입법취지와 목적을 감안하면, 사용자가 쟁의행위로 적법한 직장폐쇄를 한 결과 근로자에 대해 임금지급의무가 부담하지 않는 기간은 원칙적으로 근로기준법 제2조 제1항 제6호에 해당한다고 판시하고 있습니다(대법원 2019. 6. 13. 선고 2015다65561 판결).

3. 고용노동부 고시에 따라 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 날의 시점이 변화하는 경우

평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 전체가 평균임금 산정기간에 포함되는 것이 적절하지 않은 경우도 있습니다. 이 경우 근로기준법 시행령 제2조 제1항에 따라 평균임금을 산정하는 것이 불가능합니다.

이러한 문제를 해결하기 위해 근로기준법 시행령 제4조는 법 제2조 제1항 제6호, 이 영 제2조 및 제3조에 따라 평균임금을 산정할 수 없는 경우에는 고용노동부장관이 정하는 바에 따른다고 정하고 있습니다. 그리고 고용노동부고시인 「평균임금 산정 특례 고시」는 근로기준법 시행령에 제2조 제1항에 따라 평균임금 계산에서 제외되는 기간이 3개월 이상인 경우에는 제외되는 기간의 최초일을 평균임금 산정사유가 발생한 날로 보아 평균임금을 산정한다고 정하고 있습니다.

「평균임금산정 특례 고시」

제1조(평균임금의 계산에서 제외되는 기간이 3개월 이상인 경우) ① 「근로기준법 시행령」 제2조 제1항에 따라 평균임금의 계산에서 제외되는 기간이 3개월 이상인 경우 제외되는 기간의 최초일을 평균임금의 산정사유가 발생한 날로 보아 평균임금을 산정한다.

예를 들어, 근로자 B가 2024. 10. 1. 퇴직하여 평균임금을 산정하여야 하는데, 2024. 6. 1.부터 2024. 9. 30.까지 업무상 질병으로 휴직을 하였을 경우에는, 2024. 6. 1.을 ‘평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 날’로 보아 평균임금을 산정하면 됩니다.

4. 근로기준법 및 근로기준법 시행령과 다른 방법으로 평균임금을 산정하는 경우

대법원은 근로기준법 및 근로기준법 시행령 등이 정한 원칙에 따라 평균임금을 산정하였다고 하더라도, 통상의 경우보다 현저하게 적거나 많게 산정된 것으로 인정되는 예외적인 경우라면 근로자의 통상적인 생활임금을 사실대로 반영할 수 있는 합리적이고 타당한 다른 방법으로 평균임금을 따로 산정하여야 한다고 하여(대법원 2020. 6. 25. 선고 2018다292418 판결), 예외적으로 근로기준법이 정한 방식과 다르게 평균임금을 산정하는 것을 허용하고 있습니다. 구체적인 예시는 아래와 같습니다.

1) 평균임금 산정 시점 자체를 변화시키는 경우

대법원은 택시운전근로자가 퇴직 전 평균임금을 높이기 위하여 의도적으로 퇴직 전 3개월 동안 평소에 비하여 월 등히 많은 초과운송수입금을 회사에 입금하여 퇴직 전 3개월의 임금이 그 이전 5개월 간의 월 평균임금 대비 약 73% 증가하였던 사안에서, 이를 평균임금 산정이 불가능한 경우로 보아 의도적으로 평균임금을 증가시킨 기간

을 뺀 그 직전 3개월간의 임금을 기준으로 평균임금을 산정하여야 한다고 판시하였습니다(위 대법원 94다8631 판결).

대법원은 근로자가 구속되어 3개월 이상 휴직하였다가 퇴직한 사안에서, 휴직 전 3개월간의 임금을 기준으로 평균임금을 산정하여야 한다고 판단하기도 했습니다(대법원 1999. 11. 12. 선고 98다49357 판결).

2) 3개월보다 긴 기간을 기준으로 평균임금을 산정하는 경우

근로자가 간헐적으로 근무하거나 계절적 특수성으로 인해 직전 3개월을 기준으로 평균임금을 산정할 경우 평균임금이 지나치게 낮거나 높아지는 문제가 발생할 수 있습니다. 이는 생활 임금의 반영이라는 평균임금의 목적에 반합니다. 이에 법원은 경우에 따라 3개월보다 긴 기간을 바탕으로 평균임금을 산정하고 있습니다.

일례로 법원은 일용직 근로자의 퇴직금 지급을 위한 평균임금 산정이 문제된 사안에서, 퇴직 직전 3개월 동안의 평균임금(74,355.06원)이 퇴직 직전 1년의 평균임금보다(114,312.32원) 현저히 적기에, 퇴사하기 직전 1년 동안의 평균임금을 기준으로 평균임금을 산정하는 것이 타당하다고 판단하였습니다(대법원 2024. 3. 12. 선고 2023다302579 판결).

법원은 실적수수료의 비중이 높아 월별 급여액이 크게 차이나는 채권추심원의 평균임금 산정이 문제된 사안에서, 퇴직 전 3개월간 평균임금이 통상의 수준보다 현저히 높고 기간에 따른 평균임금 변동 폭이 매우 크다는 점을 감안하여, 퇴직 전 1년 간의 월 평균 임금을 기준으로 평균임금을 산정하는 것이 타당하다고 판단하기도 했습니다(서울중앙지방법원 2016. 9. 28. 선고 2016가단5065400 판결, 항소 취하 확정).

3) 수당 항목별로 산정 기준을 달리하는 경우

평균임금 산정 시점 직전에 근로자가 성과급 등 특정 수당만을 고의적으로 증가시켜 평균임금이 왜곡되는 경우가 발생할 수 있습니다. 이와 관련하여 법원은 앞서 말씀드린 것과 같이 근로자가 고의적인 행위를 하기 이전 시점으로 평균임금 산정 시점을 변경한바 있습니다(위 대법원 94다8631 판결). 다만 여러 수당이 합쳐져 있는 경우 근로자가 고의로 왜곡시킨 해당 수당의 산정 시점만을 달리하고 나머지 수당은 원칙적인 방법으로 평균임금을 산정하는 것이 타당하다고 판단한 사례도 있습니다(대법원 2009. 10. 15. 선고 2007다72519 판결).

구체적으로 법원은 기본급, 제수당, 상여금, 초과운송수입금 등의 임금 구조를 가진 택시운전근로자가 퇴직금을 더 많이 받기 위해 의도적으로 퇴직 직전 5개월 동안 평소보다 많은 초과운송수입금을 납부한 사안에서, 초과운송수입금에 대하여는 의도적인 행위를 하기 직전 3개월 동안의 임금을 기준으로 평균임금을 산정하되 ‘의도적인 행위를 한 기간 동안의 동종 근로자들의 평균적인 초과운송수입금의 증가율’을 곱하여 산출하고, 이를 제외한 나머지 임금 항목들에 대하여는 원칙대로 퇴직 전 3개월 동안 지급받은 임금총액을 기준으로 평균임금을 산정함이 적절하다고 판단하여 수당 항목별로 평균임금 산정 기준을 달리하였습니다.

법무법인(유) 지평은 노동그룹 전담 변호사들이 노동법에 관한 고객들의 자문에 응하고 있습니다.
 이와 관련하여 도움이 필요하시면, 김용문 변호사(ymkim@jipyong.com, 02-6200-1820),
 권영환 변호사(yhkwon@jipyong.com, 02-6200-1877)에게 문의해 주시기 바랍니다.

법무법인(유) 지평 변호사



권영환 변호사(그룹장)



정석환 변호사

노동 칼럼

[글로벌 노동법] 베트남① 노동법 · 제도 주요 내용

베트남은 중국, 미국에 이어 3위의 교역상대국이자 대외 누적투자 1위국으로 자리매김했고, 2023년 기준 약 9600여 개의 한국 기업이 진출해 100만 명 이상의 현지 인력을 고용하고 있습니다. 이에 따라 우리 기업에게 베트남 노동법 · 제도에 대한 이해와 안정적인 현지 인사노무관리가 중요해졌습니다. 이하에서 베트남 노동법 · 제도의 주요 내용을 간략히 살펴보고자 합니다.

베트남 노동법의 개관

1. 노동법의 구조

2021년 1월 1일부터 시행된 개정 베트남 노동법에는 기업단위의 복수 노동조합 허용, 근로계약 형식 인정 범위 확대, 최저 임금제도 개선 및 불시 근로감독 제도 도입 등 준법경영과 노동자의 권리 향상을 강조하고 있습니다. 다만, 노동법 내 노동조합 외의 단위 근로자대표조직(즉, 기업 내 근로자 조직)의 구성 및 분쟁 해결 등에 관한 시행령 규정은 아직 마련되지 못했습니다.

베트남에도 별도의 노동조합법이 있는데(12/2012/QH13), 노사 간 교섭 및 쟁의에 관한 사항은 노동법에서 규율하며, 노동조합법은 주로 노동조합의 운영 등에 관한 사항을 정합니다. 그리고 사회보험에 관한 사회보험법(58/2014/QH13), 실업보험에 관한 고용법(38/2013/QH13), 의료보험에 관한 의료보험법(25/2008/QH12), 산업안전보건에 관한 노동안전위생법(84/2015/QH13) 등이 있습니다.

베트남 노동관계 법령을 위반한 경우에 대한 제재는 베트남 형법(100/2015/QH13)에 의한 '형사 처벌'과 노동, 사회보험, 해외 노동 송출 분야의 규정 위반에 대한 행정처분 시행령(28/2020/NĐ-CP, 이하 '**행정처분 시행령**')에 의한 '행정 처벌'로 구분됩니다. 다만, 개별 법령에는 해당 법령을 위반했을 때 적용되는 처벌 규정이 따로 없습니다.

행정처분 시행령은 노동관계 법령 전반의 위반 사항에 대한 행정처분 사항을 정하며, 이는 매우 광범위합니다. 반면, 형법상 형사처벌의 대상이 되는 노동관계 법령 위반 사항은 1) 사회보험료 납부 회피죄, 2) 부당해고죄, 3) 노동 안전 및 위생 위반죄, 4) 16세 미만 근로자를 일정한 위험 업무에 종사하게 한 죄, 5) 강제노동죄 등 몇 가지로 한정됩니다.

2. 적용 대상

베트남 노동법은 그 적용 대상을 1) 근로자, 직업훈련생, 견습생 및 근로관계가 없이 근로하는 자, 2) 사용자, 3) 베트남에서 근로하는 외국인 근로자, 4) 근로관계와 직접적 관련이 있는 기타 기관, 단체, 개인으로 규정하고 있습니다(제2조).

여기에서 '근로자'란 합의에 따라 사용자를 위해 근로하고, 임금을 받으며 사용자의 관리, 통솔, 감독을 받는 자를 말하고, '사용자'란 합의에 따라 근로자를 고용·사용하는 기업, 기관, 단체, 협동조합, 가구 또는 개인을 말합니다(노동법 제3조). 따라서 베트남에서 근무하는 모든 근로자(외국인 포함)와 사용자는 일상적 노무제공지, 계약에 따라 사용자에게 고용됐는지, 사용자에게 임금을 지급받고 관리 및 감독되는지 여부와 무관하게 베트남 노동법이 적용된다고 볼 수 있습니다.

3. 주요 노동 기준① 임금 및 최저임금

베트남 노동법상 임금은 사용자가 업무 수행에 합의한 대로 근로자에게 지급하는 금액을 말하며, 업무 또는 직위에 따른 임금, 수당 및 기타 보충금을 포함합니다(제90조). 베트남 노동법에서 상여금이란 '생산·경영의 성과, 근로자의 업무 완성에 근거해 사용자가 근로자에게 보상하는 금원, 자산 및 그 밖의 형태10의 수단'을 의미합니다(노동법 제104조). 베트남의 근로계약 시행규칙 제3조 제5항은 이러한 임금, 수당 및 기타 보충금에 관한 사항을 자세하게 정하고 있습니다.

베트남에서 사용자는 동일한 가치의 직무 또는 업무에 대해 근로자에게 성별과 관계없이 임금을 동등하게 지급해야 하고, 임금은 베트남 화폐인 동으로 지급해야 합니다. 다만 근로자가 베트남 내 외국인인 경우 외화로도 지급할 수 있습니다.

베트남 노동법은 평균임금이나 통상임금과 같은 별도의 개념이나 용어를 사용하지 않기 때문에 퇴직금 내지 연장근로수당 계산의 기초가 되는 임금의 범위는 노동법 제90조의 임금과 동일합니다(노동법 시행령 제8조 제5항, 제55조 제1항).

한편, 베트남 노동법도 최저임금제도를 도입하고 있습니다. 베트남의 최저임금은 지역, 월·시간에 따라 설정되고, 근로자와 그 가족의 최저생활수준, 최저임금과 시장 임금수준의 상관관계, 소비자 물가지수와 경제성장률, 노동수급관계, 고용 및 실업, 노동생산성, 기업의 지급능력 기준에 따라 조정됩니다(제91조).

4. 주요 노동 기준② 근로시간

베트남 노동법상 통상근로시간은 1일에 8시간, 1주에 48시간을 초과할 수 없습니다(제105조 제1항). 다만, 사용자는 일 또는 주 단위 근로시간에 대해 규정할 권리가 있으나 그 내용을 근로자가 알 수 있도록 통지해야 하며, 주 단위로 근로시간을 정하는 경우에도 통상근로시간이 1일에 10시간, 그리고 1주에 48시간을 초과할 수 없고 국가는 사용자가 근로자를 위해 주 40시간 근로를 시행하도록 권장해야 합니다(제105조 제2항).

베트남의 야간근로시간은 22시부터 다음 날 6시까지이고, 연장근로 시 근로자의 동의를 받아야 합니다. 다만, 베트남에서 근로자의 연장근로시간은 1일 통상근로시간의 50%를 초과하지 않도록 보장되고, 주 단위로 통상근로시간을 정하는 경우에는 통상근로시간과 연장근로시간의 총합이 1일에 12시간을 초과하지 않고 1개월에 40시간을 초과하지 않도록 해야 합니다(제107조 제2항).

이러한 연장근로시간은 원칙적으로 1년에 200시간을 초과하지 않도록 보장됩니다. 다만, 1) 섬유 · 직물 · 가죽 · 신발 · 전기 · 전자제품의 제조 · 가공 및 수출, 농업 · 임업 · 제염업 · 수산업 가공, 2) 전기 · 통신 · 정유의 생산 및 공급, 급 · 배수, 3) 노동시장에서 적시에 제대로 공급하지 못하는 전문성 · 첨단기술을 갖춘 근로를 요하는 업무를 처리하는 경우, 4) 원료 · 제품의 계절 및 시기적 특성으로 인해 긴급히 지체없이 업무를 처리하는 경우 또는 사전에 예상치 못한 객관적 요소 및 날씨 · 천재지변 · 화재 · 적에 의한 재난 · 전력난 · 원료 부족 · 생산라인의 기술적 문제 여파로 발생하는 업무를 처리하기 위한 경우, 5) 정부에서 규정하는 기타의 경우 등은 300시간을 초과하지 않는 범위에서 연장근로를 하게 할 수 있습니다(노동법 제107조 제2, 3항).

* 이 글은 리걸타임즈 2024년 9월호에 게재된 글을 수정 보완한 것입니다.

법무법인(유) 지평 변호사



김용문 변호사(그룹장)

노동 칼럼

경업금지약정의 제한 관련 미국의 최근 동향 및 시사점

1. 미국에서의 경업금지약정 제한에 관한 논의 경과

미국은 캘리포니아 등 일부 주에서 주법을 통해 경업금지약정을 제한하는 경우가 있으나, 미국 연방법을 통하여 경업금지약정을 전국적으로 금지하고 있지는 않으며 개별 사안의 판결을 통해 이를 규율하는 구조를 가지고 있습니다.

그런데 미국 민주당 정부는 오랜 기간 동안 경업금지약정의 유효성에 대한 의문을 가져왔습니다. 미 재무부는 2016. 3. 보고서를 통하여 기업들이 영업기밀을 보호하는 등의 이유로 경업금지약정을 사용하고 있으나, 경업금지약정이 지나치게 광범위하게 사용되어 근로자들의 복지와 이직에 부정적인 영향을 끼치는 부분이 있으므로 기업의 이익과 근로자들의 이익의 균형을 꾀하는 정책에 관한 논의의 필요성이 있음을 시사하였습니다.¹

이후 조 바이든 미국 대통령은 2021. 7. ‘미국 경제 경쟁 촉진 행정명령(Executive Order on Promoting Competition in the American Economy)’에 서명하였습니다. 해당 행정명령은 노동을 포함하여 헬스케어, 운송, 농업 등 광범위한 분야에 대하여 다루었는데, 그 중 노동분야에 대해서는 “공정거래위원회(Fair-Trade Committee)로 하여금 경업금지약정을 금지하거나 제한하도록 촉구(encourage)한다”는 내용이 포함되어 있었습니다. 절반에 달하는 사기업들이 근로자들에게 경업금지약정을 체결하도록 요구하고 있으며, 이는 노동시장에서 기업들 간의 경쟁을 제한하여 근로자의 임금과 이직에 악영향을 끼치고 있다는 이유에서였습니다.^{2 3} 다만 위 행정명령이 그 자체로 경업금지규정에 대하여 어떠한 제한을 두지는 않았습니다.

조 바이든 대통령은 2023. 7. 19. 백악관 경쟁위원회(White House Competition Council)에서도, 경업금지약정이 “경비원들부터 소매업 근로자들에게까지” 지나치게 광범위하게 적용되고 있으며, 이들이 특별한 영업비밀을 가지고 있는 것이

¹ Non-compete Contracts: Economic Effects and Policy Implications, 미 재무부, 2016. 3. 1.

² FACT SHEET: Executive Order on Promoting Competition in the American Economy, 미 백악관, 2021. 9. 7.

<https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/07/09/fact-sheet-executive-order-on-promoting-competition-in-the-american-economy/>

³ 미국의 경쟁정책 및 플랫폼 독점규제 입법 동향과 시사점, 대외경제정책연구원, 2021. 8. 19., 7~10쪽.

아님에도 불구하고 경업금지약정을 적용하는 데에는 합리적인 논거가 없다(“there’s no rationale for that”)고 강조하기도 했습니다.⁴

2. 미국 연방거래위원회의 「경업금지 조항 제한 규칙」 제정

이러한 기초에 따라, 연방거래위원회(Federal Trade Commission)는 2018년부터 공청회 등을 통해 경업금지약정에 대한 조사를 마친 후 2024. 4. 23. 「경업금지약정 제한 규칙(Non-Compete Clause Rule, 이하 ‘경업금지 제한규칙’)을 최종 발표하였습니다. 경업금지 제한규칙은 연방거래위원회법 제5조 및 제6조 g항에 근거하여 모든 근로자의 경업금지약정을 “불공정한 경쟁방법(an unfair method of competition)”으로 보고, 경업금지약정의 적용을 2024. 9. 4.부터 전면적으로 제한하는 한편, 사용자로 하여금 이와 같은 내용을 근로자들에게 통지하도록 하였습니다. 경업금지 제한규칙의 주요 내용은 아래와 같습니다.⁵

[일반 근로자⁶에 대한 경업금지약정 금지]

- 새롭게 경업금지약정을 맺거나 맺으려고 시도하는 행위
- 경업금지약정을 집행(enforce)하거나 집행하려고 시도하는 행위
- 근로자에게 기존의 경업금지약정이 적용된다고 진술(represent)하는 행위

[고위임원(Senior Executive)⁷에 대한 경업금지약정의 금지]

- 고위임원에 대하여 새롭게 경업금지약정을 맺거나 맺으려고 시도하는 행위
- 경업금지약정을 새로이 집행(enforce)하거나 집행하려고 시도하는 행위
- 경업금지 제한규칙 시행일 이후에 경업금지약정을 체결한 경우, 해당 고위임원에게 경업금지약정이 적용된다고 진술(represent)하는 행위

⁴ Remarks by President Biden in Meeting of the White House Competition Council, 미 백악관, 2023. 7. 19.

<https://www.whitehouse.gov/briefing-room/speeches-remarks/2023/07/19/remarks-by-president-biden-in-meeting-of-the-white-house-competition-council/>

⁵ 미국 FTC 「경업금지 조항 제한 규칙(Non-Compete Clause Rule)」의 도입 가능성 분석, 국회입법조사처, 2024. 5. 13.

⁶ 계약의 명칭과 관계없이, 독립사업자를 포함하여 노무를 제공하거나 기존에 제공한 자

⁷ (i) 회사의 정책을 결정하는 지위(Policy-Making Position)에 있으면서 (ii) 직전년도 총 임금 151,164달러를 받은 자(직전년도의 일부만 근무한 경우 연간 기준으로 환산하여 151,164달러를 받은 자)

[경업금지 제한규칙의 적용 예외]

- 비밀유지계약(Non-disclosure Agreements)
- 근로계약 중 경업금지약정(In-term non-compete agreements)
- 은행 · 보험사 · 비영리단체 등 연방거래위원회법의 적용대상이 아닌 사용자가 체결한 경업금지약정
- 가맹점주와 가맹사업자간의 계약(franchisee-franchisor contracts)

이와 같은 경업금지 제한규칙은 기존에 체결된 고위임원에 대한 경업금지약정을 제외한 모든 경업금지약정을 전면적으로 금지하는 것으로서 매우 큰 파급효과가 예상되었습니다.

3. 텍사스 연방지방법원의 「경업금지 조항 제한 규칙」 적용 제한 판결

연방거래위원회의 발표 이후 텍사스, 펜실베이니아, 플로리다 등 각지에서 경업금지 제한규칙을 무효화하기 위한 소가 제기되었습니다. 그중 텍사스 연방지방법원은 2024. 7. 3. 미국 상공회의소를 포함한 원고들의 효력금지가처분을 받아들였으며, 이후 2024. 8. 20. 본안 판결을 통하여 “경업금지 제한규칙이 적용되거나 효력을 가질 수 없다”고 판단하였습니다. 텍사스 연방지방법원의 주요한 판단은 아래와 같았습니다.

1. 경업금지 제한규칙은 연방거래위원회의 법정 권한(statutory authority)을 벗어남.

- 연방거래위원회법의 문언과 구조, 그리고 연혁에 비추어 볼 때, 연방거래위원회는 ‘불공정한 경쟁방법(unfair methods of competition)’과 관련한 실체적 규칙(substantive rule)을 제정할 권한을 가지고 있지 않음.
- 연방거래위원회법은 1975년 개정을 통해 ‘불공정 내지 기만행위(unfair or deceptive practice)’와 관련하여 실체적 규칙을 제정할 권한을 부여하였으나, ‘불공정한 경쟁방법’에 대하여는 실체적 규칙을 제정할 권한을 부여하지 않았음.
- 연방거래위원회를 포함한 규제기관(agency)의 권한은 의회가 명확하게(explicit) 위임한 권한 내로 제한될 뿐 이므로, 정책목표를 달성하기 위하여 필요한 무제한적인 권한이 연방거래위원회에게 있다고 볼 수 없음.

2. 경업금지 제한규칙은 불합리하게 광범위함(unreasonably overboard).

- 연방법전 제5장 제706조 제2항(A)에 근거한 자의성·변덕성 심사(arbitrary and capricious review)에 비추어 판단해 볼 때, 경업금지 제한규칙은 합리적인 설명 없이 불합리하게 광범위함.
- 경업금지 제한규칙과 같이 광범위한 규정을 적용한 주(state)는 없음.
- 연방거래위원회는 경업금지약정의 장점을 도외시한 채, 유해한 경업금지약정만을 규제 대상으로 하는 대신 실질적으로 모든 경업금지약정을 제한하였음.
- 연방거래위원회는 경업금지 제한규칙 외에 다른 예외나 대안을 고려하지 않았음.

텍사스 연방지방법원은 위와 같은 점을 들어 연방거래위원회는 경업금지 제한규칙을 제정할 권한이 없으며 해당 규칙이 자의적이고 변덕스러운 것으로서 위법(unlawful)하다고 판단하고, 경업금지제한규칙을 파기(set aside)하였습니다.

미국 상공회의소는 해당 판결이 정부의 기업에 대한 지나친 간섭(micromanagement)을 저지하려는 중요한 승리라는 성명을 발표하였습니다.⁸ 연방거래위원회는 해당 판결에 대한 항소를 고려하고 있습니다.

4. 시사점

경업금지약정의 전면적인 제한에 일단 제동이 걸린 것은 사실입니다. 그러나 해당 판결은 연방지방법원의 판결일 뿐만 아니라, 미국에서의 경업금지제한과 관련된 법적 공방은 ‘경업금지약정의 효력 여부’라는 쟁점 이외에도 연방거래위원회를 비롯한 정부기관(agency)의 규제권한 범위라는 광범위한 쟁점을 포함하고 있는 것으로서 한동안 법적 공방이 계속될 가능성이 높아 보입니다. 미국 상공회의소는 공동사용자의 범위를 확대하는 연방노동관계위원회(NLRB)의 ‘2023년 공동사

⁸ U.S. Chamber Wins Lawsuit Over FTC Noncompete Agreements Ban, 미국 상공회의소, 2024. 8. 20.

<https://www.uschamber.com/lawsuits/u-s-chamber-wins-lawsuit-over-ftc-noncompete-agreements-ban>

용자 지위 결정에 관한 규칙(The Standard for Determining Joint-Employer Status)'에 대해서도 소를 제기하여 위법하다는 판결을 받는 등 정부기관의 규제권한의 제한과 관련된 소송을 지속적으로 제기하고 있습니다.

이외에도 뉴욕, 로드 아일랜드, 메인 등에서는 주 의회가 경업금지약정을 제한하는 법안을 통과시켰으나 주지사가 거부권을 행사하고, 워싱턴 주에서는 기존에 있었던 경업금지약정에 대한 제한을 강화하는 등 경업금지약정을 둘러싼 공방이 동시다발적으로 발생하고 있습니다.

다만, 설령 추후에 연방거래위원회의 실체적 규제 제정 권한이 인정된다고 하더라도, 모든 전직금지약정이 전면적으로 금지되기보다는 지위 · 습득 기술 · 임금 수준 등 여러 요소를 종합한 기준을 통해 보호필요성이 없는 전직금지약정에 한정하여 체결 및 적용을 금지할 가능성이 좀 더 높을 것으로 생각합니다.

한편 우리나라 법원은 경업금지약정에 대하여 보호가치 있는 사용자의 이익, 근로자의 지위, 경업 제한의 기간 · 지역 및 대상 직종, 대가 제공 여부 등을 종합적으로 고려하여, 근로자의 직업선택의 자유와 근로권 등을 과도하게 제한하거나 자유로운 경쟁을 지나치게 제한하는 경우 민법 제103조상 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는 법률행위로서 무효로 판단하고 있습니다(대법원 2010. 3. 11. 선고 2009다82244 판결).

우리나라에서도 직업의 자유 등 근로자의 권리와 관련한 의식이 계속 높아지면서, 경업금지약정을 광범위하게 유효한 것으로 보기보다는 필요한 경우에 한하여 선별적으로 적용하려는 움직임이 계속될 것으로 보입니다.

다만 우리나라는 제조업 중심 국가로서 반도체, 디스플레이 등 국가 핵심기술의 해외유출을 방지할 필요성이 높다고 볼 수 있습니다. 실제로도 우리 법원은 사용자가 보유한 기술이 「산업기술의 유출방지 및 보호에 관한 법률」에서 정하는 ‘국가핵심기술’에 해당하며 관련 업체의 경쟁이 갈수록 치열해지는 상황에서 건전한 시장경쟁질서를 확립할 공공의 이익이 있다는 점을 들어 2년의 전직금지약정을 유효한 것으로 인정하기도 합니다(서울고등법원 2019. 7. 8. 선고 2019라20390 결정, 서울중앙지방법원 2023. 5. 24.자 2022카합21499 결정, 서울중앙지방법원 2023. 7. 24.자 2023카합20311 결정, 의정부지방법원 고양지원 2023. 8. 30.자 2023카합5193 결정, 서울중앙지방법원 2024. 2. 29.자 2023카합21014 결정 등 참조).

따라서 향후 미국 등 해외의 경업금지약정 규제와 관련된 동향을 주시하되, 국내의 특유한 사정에도 주목하면서 경업금지약정을 다듬어 나가야 할 것입니다.

* 이 글은 리걸타임즈 2024년 9월호에 게재된 글을 수정 보완한 것입니다.

법무법인(유) 지평 변호사



백규하 변호사

주요 업무사례

회생절차개시에 따른 직접고용의무 소멸이 쟁점이 된 사건에서 대법원 승소한 사례

A는 근로자파견관계를 이유로 B 주식회사에 대한 직접고용청구권이 발생하였는데, 이후 B 주식회사에 대한 회생절차개시결정으로 직접고용청구권이 소멸하였습니다. 그러자 A는 직접고용청구권이 회생절차개시결정으로 인하여 정지되었을 뿐 소멸하였다고 볼 수 없고, 가사 소멸하였다고 하더라도 회생절차종결일 이후에는 새롭게 행사할 수 있는 직접고용청구권이 있음을 전제로 B 주식회사에게 고용의 의사표시를 청구하였습니다.

지평 노동그룹은 B 주식회사를 대리하여, 1) 파견법이 직접고용의무의 예외규정을 둔 취지에 비추어 볼 때, 파견법 제6조의2 제2항에 따라 사용사업주에 대한 회생절차개시결정이 있는 후에는 직접고용청구권이 발생하지 않고, 회생절차개시결정 전에 직접고용청구권이 발생한 경우에도 회생절차개시결정으로 인하여 직접고용청구권은 소멸하는 것으로 봄이 타당하며 그 행사가 정지되는 것으로 볼 수는 없다고 설명하였습니다. 그리고 2) B 주식회사에 대한 회생절차가 종결된 시점에는 A와 B 주식회사 사이에 파견근로관계가 존재하지 않았으므로, 위 시점에 새롭게 직접고용청구권이 발생하였다거나 종결일을 기준으로 직접고용청구권을 다시 행사할 수는 없다고 주장하였습니다. 원심과 대법원은 이러한 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, A의 B 주식회사에 대한 직접고용청구를 기각하였습니다.

담당 변호사



김용문 변호사



심요섭 변호사



김혜인 변호사



안신영 변호사

주요 업무사례

직장 내 성희롱 및 괴롭힘을 저지른 근로자에 대한 해고의 정당성을 인정받은 사례

A회사 팀장으로 근무하던 근로자 B는 코로나 19로 인해 마스크 착용이 엄격히 강제되는 시기에 부하 직원들에게 마스크 탈의를 강요하고, 해외 출장 중 피해자에게 불만족의 관광일정을 요구하는 등 다수의 성적 불쾌감을 유발하는 언동을 하여 직장 내 괴롭힘과 성희롱을 지속하였습니다. 이에 A회사는 B를 해고하였습니다.

B는 해고가 부당하다며 지방노동위원회에 구제를 신청하였으나 구제신청이 기각되었고, 중앙노동위원회 역시 재심신청을 기각하자 법원에 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여, 1) B에 대한 징계사유의 존재와 2) 피해자가 이미 해외출장 이전부터 시작된 B의 반복된 괴롭힘으로 정신적 고통을 받은 점, 3) B가 이사 대우를 받는 임원으로서 그 직위에 상응하는 책임감과 윤리의식이 요구됨에도 불구하고 해외 출장 중의 비위행위로 회사에 손해를 입힌 점 등 징계양정의 정당성에 대해 구체적으로 주장·증명하였고, 법원은 이러한 주장을 받아들여 B의 청구를 기각하였습니다.

담당 변호사



김용문 변호사



심요섭 변호사



장연실 변호사

주요 업무사례

지시위반 등의 비위행위를 이유로 해임된 공무원을 대리하여 승소한 사례

공무원인 A는 지시위반 및 성실의무 위반 등을 이유로 해임 처분을 받았습니다. A는 해임 처분에 대하여 소청심사위원회에 처분 취소 등을 청구하였으나, 소청심사위원회는 징계사유가 모두 인정되고 징계 양정 역시 적정하였다는 이유로 청구를 기각하였습니다.

지평 노동그룹은 A를 대리하여, 위 해임 처분의 효력을 다투는 소를 제기하였습니다. 먼저, 지평 노동그룹은 1) 각 징계사유에 해당하는 비위행위가 존재하지 않는다는 점을 객관적인 증거 및 구체적인 정황을 통해 상세히 설명하였고, 2) 만일 징계사유가 인정된다고 가정하더라도 해임 처분은 양정이 지나치게 과다하여 재량권을 일탈·남용하였다는 점도 주장하였습니다. 재판부는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 일부 징계사유를 인정할 수 없다는 점을 확인하면서 이 사건 해임 처분을 취소하였습니다.

담당 변호사



문수생 변호사



박종탁 변호사

주요 업무사례

외국의 한국학교에 기간제 교사로 채용된 한국인에 대한 근로관계의 준거법은 현지법임을 인정받아 상고심에서도 최종 승소한 사례

한국의 교육공무원이었던 근로자가 휴직을 하고, 외국에 있는 한국학교에 기간제 교사로 채용되었습니다. 그런데 해당 교사에게 비위행위가 있었기에 한국학교는 기간 만료 전 근로계약을 해지하였습니다. 그러자 그 교사는 한국의 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였는데, 지노위와 중노위 모두 이 교사에 대한 해고의 정당성을 판단할 수 있다고 하면서, 교사의 부당해고 구제신청을 인용하였습니다.

지평 노동그룹은 제1심에서부터 중노위 재심판정취소소송을 제기한 한국학교를 대리하였습니다. 근로계약서, 인사규정 등을 분석해, 현지법을 준거법으로 하기로 한 명시적, 묵시적 합의가 있었고, 일상적 노무제공지인 현지법이 준거법이라는 점을 주장·증명하였습니다. 그리고 ‘국제사법에 따라 외국에 소재한 한국학교와 한국인 교사 사이에 적용될 준거법은 그 소재국의 현지법이므로 한국의 근로기준법에 대한 판정권한만 갖는 노동위원회가 이 근로계약 해지의 정당성을 판단할 수 없다’고 주장하였습니다.

이에 법원은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 ‘위 한국학교와 한국인 교사 사이의 근로관계에 적용되는 준거법이 대한민국 법이라는 전제하에 이루어진 재심판정은 위법하다’고 판결하였습니다. 지평 노동그룹은 제1심 및 제2심에 이어 상고심에서도 같은 한국학교를 대리하여 동일한 결론의 심리불속행기각 판결을 받았습니다.

담당 변호사



박영주 변호사



권영환 변호사



노선우 변호사

주요 업무사례

부당해고 구제신청 사건에서 사용자를 대리하여 근로자의 신청 취하를 이끌어 낸 사례

근로자 A는 B 주식회사 소속으로 정년에 도달한 이후 별도 계약을 체결하고 근무를 계속하였습니다. 이후 B 주식회사는 A와의 근로계약기간이 만료되었다고 판단하여 근로관계를 종료하였습니다. 그러자 A는 1) 자신은 기간의 정함이 없는 근로자로서 위와 같은 근로관계 종료는 부당해고에 해당하는 점, 2) 설령 자신이 기간제 근로자에 해당한다고 하더라도 갱신기대권이 인정되므로 B 주식회사의 갱신 거절은 부당하다는 점을 주장하면서 노동위원회에 구제신청을 하였습니다.

지평 노동그룹은 B 주식회사를 대리하여, 1) 취업규칙과 다수 근로계약서 등을 통해 A가 기간제 촉탁직 근로자임을 구체적으로 설명하였습니다. 그리고 2) 촉탁직 계약 갱신에 대한 기준 유무, B 주식회사에서의 관행, A의 업무 내용 등 객관적인 자료를 통해 A에 대한 갱신기대권이 인정될 수 없다는 점을 증명하였습니다. 지방노동위원회는 이러한 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, A의 구제신청을 기각하였습니다.

근로자 A는 이에 불복하여 중앙노동위원회에 재심신청을 하였으나 그 재심신청을 취하함으로써 사건이 종결되었습니다.

담당 변호사



문수생 변호사



배기완 변호사



박종탁 변호사



노선우 변호사

주요 업무사례

최신 판례

사용자가 근로자가 사용하는 컴퓨터의 정보를 무단으로 열람하는 행위는 민사상 불법행위가 성립하여, 근로자가 입은 정신적 고통에 대한 손해를 배상할 의무가 있다고 본 사례

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

1. 사안의 개요

원고는 2022. 3. 21. 주식회사 C(이하 ‘**이 사건 회사**’)에 입사하여 근무하던 중 2022. 10. 5.자로 해고되었고(이하 ‘**이 사건 해고**’), 피고는 이 사건 회사의 사실상 1인 주주 겸 유일한 이사였습니다.

피고는 이 사건 해고에 앞서 2022. 6. 30. 원고에게 사직을 권고하였습니다. 원고는 이에 응하지 않은 채 2022. 7. 1. 이 사건 회사에 출근하였는데, 사업장 2층 건물에서 1층으로 가던 중 계단에서 추락하여 우측 전거비인대의 파열, 우측외측복사의 골절, 열린 두개내 상처가 없는 뇌진탕 등의 상해를 입고 2022. 9. 1.까지 산재요양을 하였습니다.

한편 피고는 원고의 산재요양기간 중인 2022. 7. 25. 디지털 포렌식 업체를 통해 이 사건 회사에서 원고가 사용하던 컴퓨터에 저장된 원고의 인터넷 기록, 웹사이트의 방문 기록, 애플리케이션 로그 등을 무단으로 탐지하였습니다(이하 ‘**이 사건 탐지행위**’). 원고가 산재요양을 마치고 출근하자 피고는 원고에게 ‘업무태만(근무시간 중 취업사이트 검색 및 게임)’을 이유로 해고 통지를 하였고 원고는 2022. 10. 5. 해고되었습니다.

이에 원고는, 피고에게 이 사건 탐지행위를 원인으로 하여 정신적 손해배상을 청구하였으며(제1청구원인), 이 사건 해고 시 해고기준과 절차를 지키지 않은 것을 문제 삼으며 그에 대한 정신적 손해배상도 청구하였습니다(제2청구원인).

2. 판결 요지

가. 제1청구원인에 대한 판단

재판부는 컴퓨터에 저장된 개인의 인터넷 검색기록이나 웹사이트 방문기록, 애플리케이션 로그 등은 ‘개인의 사생활의 비밀’에 관한 사항에 해당한다고 보았습니다. 따라서 이러한 정보를 무단 탐지하는 것은 사생활의 비밀과 자유, 정보에 대한 자기결정권 등을 침해하는 것으로서 정당한 이유가 없는 한 불법행위를 구성한다고 판단했습니다.

피고는 이 사건 탐지행위로 인한 피고의 ‘개인정보보호법 위반죄’ 피의사실에 대하여 혐의없음 처분이 이루어졌으므로, 불법행위가 성립하지 않는다고 주장하였습니다. 하지만 재판부는 혐의없음 처분의 취지는 피고가 열람한 정보가 개인정보보호법에서 정한 ‘개인정보’에 해당하지 않는다는 것일 뿐이기에, 그와 같은 혐의없음 처분 사실이 인정된다고 하더라도 정보를 무단으로 열람한 행위를 적법하게 평가할 수는 없다고 판단하였습니다. 그리고 재판부는 피고가 이 사건 탐지행위를 하게 된 경위, 동기, 원고가 입은 피해의 정도, 이후의 정황 등을 고려하여 위자료 300만 원을 인정하였습니다.

나. 제2청구원인에 대한 판단

재판부는, 사용자가 근로자를 해고할 만한 사유가 전혀 없는데도 오로지 근로자를 사업장에서 몰아내려는 의도 하에 고의로 명목상 해고사유를 만들어 해고하는 등의 사유가 인정될 경우 해고의 효력이 부정될 뿐만 아니라 그러한 행위는 근로자에게 정신적 고통을 가하는 것으로 불법행위를 구성하게 된다는 기존 법리(대법원 1993. 10. 12. 선고 92다43586 판결, 대법원 2007. 12. 28. 선고 2006다33999 판결 등 참조)를 확인하였습니다. 그리고 아래와 같은 점을 들어 이 사건 해고가 불법행위에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

- 1) 피고는 2022. 6. 30. 원고를 포함한 이 사건 회사 직원들에게 해고 통보를 하였고, 이 사건 회사 직원 8명은 ‘개인적인 사유’, ‘회사의 경영악화로 인한 권고사직’을 이유로 사직서를 제출하였다.
- 2) 원고가 산재요양 후 복직한 시기에 이 사건 회사에 원고 이외에 다른 근로자는 없었고, 전자세금계산서상의 매입매출현황에 의하면 당시 사업장의 업무가 미비하여 복직한 원고에게 지시할 구체적인 업무가 없었던 것으로 보인다.

3) 피고는 최초 이직확인서에 ‘징계해고 사유에 해당하여 징계해고절차를 거쳐 해고된 경우’로 기재하였다가 최종적으로 제출한 이직확인서에 ‘근로자의 업무상과실 등의 귀책사유가 징계해고 정도는 아니지만 사업주가 퇴직을 권유하여 이직한 경우’로 기재하였고 원고는 실업급여를 지급하였다.

4) 대구지방법원 경주지청은 ‘피고가 원고에 대하여 부당하게 업무배제 및 해고통보를 하였다’는 등의 근로기준법 위반 피의사실에 대하여 혐의없음 처분을 하였다.

3. 의의 및 시사점

통상적으로 근로자가 업무용으로 사용하는 컴퓨터, 이메일 계정 등에는 대부분 비밀번호가 설정되어 있기 때문에 제3자인 사용자가 해당 근로자의 동의 없이 컴퓨터에 저장된 파일이나 이메일 내용 등을 확인·열람하는 것은 타인의 비밀을 침해하는 행위가 될 수 있으며, 이러한 행위는 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제48조 제1항, 제49조 또는 형법 제316조 제2항을 위반죄가 성립할 수 있어 주의가 필요합니다(대법원 2003. 8. 22. 선고 2003도3344 판결 등 참조).

다운로드 : 대구지방법원 2024. 8. 21. 선고 2023나320254 판결

최신 판례

징계위원회 개최를 금지하는 가처분을 인용한 결정

[대상판결 : 전주지방법원 군산지원 2024. 8. 16.자 2024카합10023 결정]

1. 사안의 개요

채권자는 채무자가 운영하는 G대학교의 I과 교수로 재직 중이었습니다. 채무자는 2021. 9. 29. 채권자에게 ‘채권자가 동료 교수를 강제추행하여 「성폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특례법」(이하 ‘**성폭력처벌법**’) 위반 등의 혐의로 검찰에 송치되었으므로 징계 제정한다’는 취지의 ‘교원 징계 의결 요구 사유’를 통보하였습니다. 이어서 채무자는 2021. 12. 13. 채권자에게 ‘학생들에게 반말을 하는 등 학생을 모욕하고, 강의시간에 성 관련 이야기를 하였으며, 학생들에게 채권자의 책을 구매할 것을 강요하는 등 「부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률」(이하 ‘**청탁금지법**’) 위반 혐의로 징계 제정한다’는 취지의 ‘교원 징계 의결 요구 사유’를 추가 통보하였습니다.

한편 전주지방검찰청 군산지청은 2022. 8. 3. 채권자에게 성폭력처벌법 위반 등 혐의에 관하여 불기소처분을 하였습니다. 이후 피해자가 재정신청을 하였지만 광주고등법원은 2023. 7. 6. 검사의 불기소처분이 정당한 것으로 수긍할 수 있다는 이유로 기각하였습니다. 또한 전북군산경찰서장은 2022. 11. 29. 채권자에 대한 청탁금지법 위반 등의 혐의에 대하여 불송치 결정을 하였습니다.

하지만 채무자는 2023. 3. 20. 채권자에게 ‘2023. 3. 27.까지 소명서를 제출하고, 2023. 3. 29. 개최될 징계위원회에 참석하라’는 취지로 통지하였으나, 위 2023. 3. 29.자 징계위원회가 개최되었는지 및 징계위원회에서 채권자에 대한 징계 의결이 이루어졌는지는 불분명했습니다.

채무자는 다시 2023. 9. 4. 채권자에게 실질적으로 동일한 징계혐의 사유를 이유로, 재차 ‘교원 징계 의결 요구 사유’를 통보하였고, 2023. 11. 13. 채권자에게 ‘2023. 11. 20.까지 소명서를 제출하고, 2023. 11. 22. 개최될 징계위원회에 참석하라’는 취지로 통지하였습니다. 위 징계위원회는 2024. 1. 3. 징계사유의 존부와 징계 양정에 대하여 판단하지 않은 채, 징계절차의 위반이 존재한다는 이유로 ‘각하’ 의결을 하였습니다.

채무자는 2024. 4. 2. 채권자에게 다시 실질적으로 동일한 징계혐의 사유가 존재한다면 ‘교원 징계 의결 요구 사유’를 통보하고, 2024. 8. 5. 채권자에게 다음 표와 같이 ‘소명서 제출일까지 각 소명서를 제출하고 제1, 2, 3차 징

계위원회에 각 참석하라’는 취지로 통지하였습니다(이하 심문기일 전에 개최일이 이미 도과된 제1차 징계위원회를 제외한 나머지 제2, 3차 징계위원회만을 ‘이 사건 각 징계위원회’). 그러자 채권자는 ‘교원 징계 의결 요구 사유’의 각 안건(이하 ‘이 사건 각 안건’)은 모두 허위로 아무런 근거가 없으며 징계시효 3년도 도과하는 등 이 사건 각 징계위원회의 개최는 위법하므로 징계위원회 개최를 금지하는 취지의 가처분을 구하였습니다.

2. 결정 요지

재판부는 사립학교법과 채무자의 정관에서 징계시효를 둔 취지는 사용자의 징계권 행사에 제한을 가하여 피징계자로 하여금 상당 기간 불안정한 지위에 있는 것을 방지하여 피징계자의 신분을 보장하는 데 있으므로, 채무자가 정관에서 사립학교법의 시효기간보다 단기의 징계 시효를 정하고 있는 경우 피징계자의 신분보장 취지상 이를 무효라고 할 수 없을 뿐 아니라 먼저 적용되어야 한다는 기존 법리(대법원 2008. 7. 10. 선고 2008두2482 판결, 대법원 2012. 10. 25. 선고 2012다54119 판결 등 참조)를 확인하였습니다.

그리고 다음과 같은 사정에 비추어 보면, 이 사건 각 징계위원회의 개최는 채무자 정관을 위반하여 위법하고, 채권자에게는 채무자를 상대로 그 개최금지를 구할 가처분에 관한 피보전권리가 인정된다고 판단하였습니다.

가. 채무자의 정관 제61조의2에서는 “교원징계 의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 2년(금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 3년)을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다”고 규정하고 있다. 따라서 이 사건 안건 중 금품수수를 이유로 한 것만 3년의 징계시효가 적용되고, 나머지 안건의 경우 2년의 징계시효가 적용된다. 금품 수수를 이유로 한 안건을 제외한 나머지 안건의 경우 채무자의 주장에 따르면이라도 마지막 행위일자가 2021. 5.경이므로 2년의 징계시효가 도과하였음이 역수상 명백하다.

나. 금품 수수의 경우 행위 일시가 특정되지 않았으나, 2021. 12. 13. 채권자에게 처음 징계사유가 통보된 이래 아직까지 정확한 일시가 특정되지 않은 점, 경찰 수사단계에서도 청탁금지법 위반에 대하여 불송치 결정이 내려진 점 등을 볼 때 이 부분 안건 역시 징계시효가 도과되었다고 보인다.

다. 채무자는 사립학교법 제66조의3 제2항에서 '경찰 등 수사기관에서 수사 중인 사건에 대해서는 수사 개시 통보를 받은 날부터 징계의결의 요구나 그 밖의 징계절차를 진행하지 아니할 수 있다'고 규정되어 있고, 같은 법 시행령 제24조의10 제2항에서도 '위 중지된 기간은 징계의결기간에 포함되지 않는다'는 취

지로 규정되어 있으므로, 이 사건 각 안건에 대한 징계시효가 아직 도과하지 않았다는 취지로도 주장한다. 그러나 위 규정은 징계‘의결’기간에 관한 규정이므로 징계시효 도과 여부를 판단하는 기준과 직접적으로 관련이 없다.

라. 사립학교법 제66조의4에서는 '사립학교 교원의 임용권자는 징계 사유가 발생한 날부터 3년이 지난 경우에는 제64조에 따른 징계의결을 요구할 수 없으나(제1항), 수사 중인 사건에 대하여 징계 절차를 진행하지 못하여 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 1개월 미만인 경우에는 제1항의 기간은 수사의 종료 통보를 받은 날부터 1개월이 지난 날에 끝나는 것으로 본다(제2항)'고 규정되어 있는데, 이 사건의 경우 관련 수사가 2022. 8. 또는 2022. 11. 종료되어 '수사 종료 통보를 받은 날부터 이미 1개월이 지남'으로써 징계시효가 도과되었다고 봄이 타당하다.

나아가 이 사건 각 징계위원회의 경우 채무자의 귀책사유로 인하여 채권자는 장기간에 걸쳐 채무자의 징계 요구에 대한 소명서를 제출하거나 징계위원회에 반복적으로 출석하는 등의 과도한 부담을 지게 되었다고 보이므로, 가처분에 관한 보전의 필요성도 인정된다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상결정은 근로자가 사용자에 대하여 징계위원회 개최금지의 가처분을 구한 것으로 다소 이례적인 사안입니다. 근로자는 징계 처분과 관련하여, 징계 절차가 모두 종료된 후 최종적인 징계 처분의 효력을 다투는 것이 일반적이기 때문입니다. 대상결정의 경우 근로자는 사용자가 근로자에 대하여 장기간 동일한 징계사유를 근거로 반복적으로 징계위원회 개최를 통지한 점, 징계위원회를 개최만 하였을 뿐 실제 징계 처분에 나아가지 않고 있는 점 등의 제반 사정을 고려하여, 이례적으로 징계위원회 개최 금지를 구하는 가처분을 선택한 것으로 보입니다.

한편 대상결정에서는 징계시효가 주요 쟁점이 되었습니다. 대법원은 징계사유가 발생한 때로부터 징계시효가 기산된다는 입장으로, 징계권자가 징계사유의 존재를 알게 된 시점부터 시효가 기산되는 것은 아니라고 설명하고 있습니다(대법원 2021. 12. 16. 선고 2021두48083 판결 등 참조). 대상결정 역시 징계시효의 기산점은 위 대법원 법리와 동일하게 판단하고 있습니다. 참고로, 징계시효의 규정은 사용자가 반드시 이를 취업규칙 등에 규정해야 할 법적인 의무를 부담하지는 않습니다. 하지만 취업규칙이나 단체협약에 징계시효에 관한 규정을 두었다면, 사용자는 이에 구속되므로 주의가 필요합니다.

최신 판례

정년유지형 임금피크제의 유효성을 확인한 사례

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

1. 사안의 개요

피고는 「지방의료원의 설립 및 운영에 관한 법률」, 의료법 및 「○○광역시의료원 설립과 운영에 관한 조례」에 따라 설립된 의료법인이고, 원고들은 1985년부터 2021년까지 기간 중에 피고에 근로를 제공하고 이후 퇴직한 사람들입니다.

피고는 2010. 12. 16. 전국보건의료노조 ○○광역시의료원지부(이하 ‘**이 사건 노동조합**’)와 다음과 같은 내용의 단체협약을 체결하면서(이하 ‘**2010년 단체협약**’) 피고 소속 근로자들의 정년을 순차로 57세에서 60세로 연장하였습니다.

[2010년 단체협약]

제22조(정년) ① 직원의 직급별 정년은 다음과 같다.

1. 진료과장, 약사, 2급 이하 직원의 정년은 2011년부터 2012년까지는 58세, 2013년부터 2014년까지는 59세, 2015년부터 60세로 한다. 단 57세 이후는 직급 및 임금을 동결한다.
2. 제1항에 따른 정년에 이른 날이 1월에서 6월 사이에 있으면 6월 30일에, 7월에서 12월 사이에 있으면 12월 31일에 각각 당연히 퇴직한다.

○○광역시장은 2015. 10. 5. 피고에게 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 ‘**고령자 고용법**’)에 따라 ‘2016년 임금피크제 도입 기관’에 해당하여 임금피크제 시행 대상기관임을 통보하는 내용의 권고안을 보냈습니다. 권고안에 따라 피고는 2015. 12. 29. 이 사건 노동조합과 임금피크제 도입에 관한 잠정합의를 하였습니다. 이 사건 노동조합은 전 조합원에게 잠정합의안 설명을 위해 간담회를 4차례 개최하였고, 이후 잠정합의안에 대한 찬반투표를 실시하였는데 조합원 342명 중 257명이 투표에 참여하여 200명이 찬성하였습니다.

피고는 이를 토대로, 2016. 1. 26. 이 사건 노동조합과 사이에 임금피크제 도입에 관한 노사합의서를 작성하여 단

체협약을 체결하였고, 2016. 1. 29. 원고들을 포함한 피고 소속 근로자들에게 임금피크제에 관한 단체협약상 협의 내용을 공문 형식으로 발송하였습니다. 그리고 피고는 2016. 4. 20. 취업규칙을 개정하여 2016. 1. 1.부터 단체협약 합의 내용에 따른 임금피크제를 시행하는 내용의 조항을 신설하고, 임금피크제 운영지침을 제정하였습니다. 그리고 피고는 2018. 1. 12. 피고는 2018. 1. 12. 이 사건 노동조합과 단체협약을 체결하면서 공로연수제도도 도입하였습니다.

[취업규칙]

- 제29조(임금피크제) ① 임금피크제는 2016년 1월 1일부터 시행한다.
- ② 임금피크제는 의사직, 최저임금 105% 미만자를 제외한 근로자를 대상으로 시행한다.
 - ③ 임금피크제 대상자의 임금인상은 매년 임금 협약에 따르면 호봉인상을 인정한다.
 - ④ 임금피크제 대상자의 임금은 1차 년도(58세)에는 95%, 2차 년도(59세)에는 90%, 3차 년도(정년 60세)에는 85%를 지급한다.
 - ⑤ 임금피크제 시행으로 절감되는 재원은 신규채용 직원으로 활용한다.

[임금피크제 운영지침]

- 제11조(복리후생) ① 임금피크제 대상자에 대한 복리후생은 임금피크제 적용을 받지 않는 직원과 동일하게 적용한다.
- ② 임금피크제 대상자에 대한 복리후생과 관련한 세부적인 사항은 노사협의를 통하여 별도로 정할 수 있다.

피고는 원고들을 포함하여 피고 소속 근로자들과 사이에서 근로계약을 작성하고 있지 않았는데, 2018년경 중부 지방고용노동청으로부터 근로계약서 미작성을 이유로 한 행정지도를 받았습니다. 이에 2018. 4. 30.부터 2018. 5. 3. 사이에 원고들과 아래와 같은 내용의 근로계약을 각 작성하였습니다(이하 원고들의 근로계약을 통칭하여 ‘이 사건 각 근로계약서’).

[근로계약서]

- 제2조[계약기간] 이 계약일 이전에 시행된 계약은 이 계약에 의한 것으로 한다.
- 제8조[임금] ① 임금은(당월 1일부터 말일까지 산정) 익월 20일 근로자에게 직접 지급(근로자 명의의 예금 계좌이체)한다.

- ② 기본급은 보수규정 제5조(초임호봉 확정)에 의해 산정하여 지급한다.
 - ③ 보수는 인사발령일을 기준으로 일할 계산하며, 보수규정 제14조(산정기준)에 따른다.
- 제11조[기타] 동 계약에 정함이 없는 사항은 취업규칙에 따르며(근로자는 사업장 내에 비치·게시된 취업규칙 참조), 취업규칙에도 없는 사항은 근로기준법 등 노동관계법령에 따른다.

이에 원고들은 1) 이 사건 각 근로계약서에서는 임금피크제의 임금 기준보다 더 유리한 근로조건을 정하고 있는 점, 2) 이 사건 임금피크제는 고령자고용법에 위반하는 것으로 효력을 인정하기 어려운 점을 이유로 이 사건 임금피크제로 인해 감액된 급여 상당액 등을 청구하였습니다.

2. 판결 요지

가. 개별근로계약이 우선 적용되는지 여부

재판부는 근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 가질 수 없다는 기존 법리(대법원 2019. 11. 14. 선고 2018다200709 판결 등 참조)를 확인하였습니다. 다만 다음과 같은 이유로, 원고들이 이 사건 임금피크제보다 유리한 근로조건을 정한 개별 근로계약을 체결하였다고 보기 부족하다고 판단하여 원고들의 주장을 배척하였습니다.

- ① 이 사건 각 근로계약서 제2조 등을 보면, 피고와 원고들은 이미 존재하는 근로계약 내용을 그대로 인정하는 취지로 이 사건 각 근로계약서를 작성한 것으로 보이며, 이 사건 각 근로계약서를 통해 새로운 근로조건 등을 결정한 것으로 보이지 않는다.
- ② 이 사건 각 근로계약서 제11조를 보면, 이 사건 각 근로계약서에서 정하지 않은 사항은 취업규칙에 따르도록 정하고 있는데, 취업규칙에는 이 사건 임금피크제에 관한 내용이 규정되어 있었다.
- ③ 원고들은 피고와 이 사건 각 근로계약서를 작성하기 이전의 근로계약관계에서도 이 사건 임금피크제가 규정된 취업규칙을 적용 받아왔는데, 이 사건 각 근로계약서를 작성하면서 별도로 이 사건 임금피크제나 그에 관한 취업규칙의 적용을 배제한다고 정하지 않았다.

- ④ 이 사건 임금피크제가 도입된 경위를 고려할 때, 원고들은 근로조건 중 임금에 대한 부분이 이 사건 임금피크제 규정에 연동되어 있음을 알고 있었던 것으로 보인다. 그런데 원고들은 이 사건 각 근로계약서를 체결하는 과정에서 이 사건 임금피크제 적용에 대하여 별다른 이의를 제기하지 않은 것으로 보인다.

나. 이 사건 임금피크제의 효력 유무

재판부는, 사업주가 근로자의 정년을 그대로 유지하면서 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태의 임금피크제를 시행하는 경우 연령을 이유로 한 차별에 합리적인 이유가 없어 그 조치가 무효인지는 1) 임금피크제 도입 목적의 타당성, 2) 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도, 3) 임금 삭감에 대한 대상조치의 도입 여부 및 그 적정성, 4) 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다는 기존의 법리(대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결 등 참조)를 확인하였습니다. 그리고 다음과 같은 이유로 이 사건 임금피크의 효력을 인정하였습니다.

① 이 사건 임금피크제의 성격과 도입 목적의 타당성

- 임금피크제의 유형에는 사업주가 근로자에게 정년을 보장하는 것을 내용으로 하는 ‘정년보장형’도 포함되어 있는데, 이 사건 임금피크제는 정년을 유지하면서 보장하는 내용의 ‘정년보장형’ 임금피크제에 해당한다.
- 행정자치부는 2015. 9.경 ‘지방출자출연기관 임금피크제 도입 권고안’을 통해 ‘모든 지방출자·출연기관은 전 직원을 대상으로 임금피크제를 도입하고, 현 정년이 60세 이상인 기관도 임금피크제를 도입하도록 권고’하였는데, 그 도입 대상기관에는 피고도 포함되어 있었다.

② 적용대상 근로자들이 입는 불이익의 정도

- 피고는 이 사건 임금피크제를 시행하면서 원고들을 포함한 임금피크제 대상자들에게 상여금, 명절휴가비, 각종 보조비 및 복리후생제도를 그대로 유지하였다.

- 2010년 단체협약을 통하여 정년을 57세에서 60세로 연장하면서 임금을 동결하기로 정하였으나, 이 사건 임금피크제의 도입으로 매년 임금협약에 따른 임금인상과 호봉상승에 따른 임금 인상이 인정되었다. 이러한 호봉과 기본급 상승에 따른 임금 증가분을 고려하면, 이 사건 임금피크제의 임금감액률에 따른 불이익은 실제 그 감액률보다 불이익의 정도가 더 적다.

③ 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 적정성

- 임금 삭감에 대한 적정한 대상 조치가 도입되었다. (i) 임금협약에 따른 임금인상과 호봉상승에 따른 임금인상은 이 사건 임금피크제로 입게 된 임금 감액의 불이익을 완화하는 대상조치에 해당한다. (ii) 이 사건 임금피크제 도입 시 퇴직금에서의 불이익을 완화하고자 임금피크제 대상자의 퇴직금 중간정산을 제도화하였다. (iii) 피고는 2017년 공로연수제도를 도입하여 최장 6개월 기간 동안 출·퇴근 및 근로제공의 의무를 면제하는 공로휴가 방식의 특별휴가를 제공하였고, 일부 원고들은 위 제도를 활용하였다.

④ 임금피크제로 감액된 재원의 사용처

- 이 사건 임금피크제로 절감한 재원으로 4년간 12명의 신규직원을 채용하였다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 ‘대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결’을 통해 정년유지형 임금피크제의 효력을 판단하는 기준으로 1) 임금피크제 도입 목적의 타당성, 2) 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도, 3) 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 적정성, 4) 임금피크제로 감액된 재원의 사용 목적 등을 제시하였습니다. 대상판결 역시 위 기준을 바탕으로 정년유지형 피고 사업장에서 시행된 임금피크제를 유효하다고 판단하였습니다. 특히, 대상판결에서는 임금피크제 시행 이후 사후적으로 사업장에 도입된 ‘공로연수 제도’를 대상조치로 보아 임금피크제의 유효성을 인정하는 근거로 삼았습니다.

최신 판례

정년연장형 임금피크제를 무효라고 판단한 사례

[대상판결 : 서울남부지방법원 2024. 8. 16. 선고 2023가단210186 판결]

1. 사안의 개요

피고는 투자매매업 등을 영위하는 주식회사이고, 원고는 1990. 1. 8.경 피고 직원으로 입사하여 2021. 12. 31.경 희망퇴직한 근로자입니다. 개정된 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 ‘**고령자고용법**’)에 따라 피고 사업장의 정년은 2016. 1. 1.부터 만 60세로 간주되었습니다.

피고는 2017. 2. 14. 전국사무금융서비스노동조합 ○○금융투자지부(이하 ‘**이 사건 노동조합**’)과 임금피크제 도입을 합의하여 2017. 3. 1.부터 임금피크제를 시행하였습니다(이하 ‘**변경 전 임금피크제**’). 피고는 2021. 3. 23.경 이 사건 노동조합과 변경 전 임금피크제의 적용기간과 조정률 등을 변경하기로 하여 곧바로 시행하였습니다(이하 ‘**변경 후 임금피크제**’, 변경 전·후를 구분하지 않고 통칭하여 ‘**이 사건 임금피크제**’).

한편, 원고는 만 55세에 달하는 해인 2019. 9. 1.경부터 희망퇴직일인 2021. 12. 31.경까지 이 사건 임금피크제를 적용받았습니다. 이에 따라 원고는 2019. 9.경부터 2020. 8.경까지는 피크임금의 80%(변경 전 임금피크제 적용), 2020. 9.경부터 2021. 8.경까지는 피크임금의 60%(변경 전·후 임금피크제의 각 조정률 동일), 2021. 9.경부터 2021. 12.경까지는 피크임금의 50%(변경 후 임금피크제 적용) 수준으로 조정된 임금을 수령하였습니다.

이에 원고는 이 사건 임금피크제가 고령자고용법, 헌법 및 동일가치노동 동일임금의 원칙 등에 위반하여 무효라고 주장하면서, 이 사건 임금피크제가 적용되지 않았을 경우와의 임금 차액 등을 청구하였습니다.

2. 판결 요지

가. 이 사건 임금피크제의 유형

재판부는, 피고와 이 사건 노동조합이 이 사건 임금피크제를 도입하면서 ‘법상 임금체계 개편조치 의무화’를 도입 이유로 내세우는 등 이 사건 임금피크제는 고령자고용법 제19조의2 제1항에 따른 ‘임금체계 개편

등 필요한 조치’에 해당하는 것으로 보았습니다. 그리고 이 사건 임금피크제 도입과 정년연장의 유기적 관련성이 인정되는 이상 이 사건 임금피크제는 ‘정년연장형 임금피크제’에 해당한다고 판단하였습니다.

원고는, 이 사건 임금피크제가 고령자고용법에 따라 이미 정년이 60세로 연장된 후인 2017. 3. 1.경 도입 되었으므로 정년연장형 임금피크제로 볼 수 없다는 취지로 주장하였으나, 재판부는 노사가 정년연장이 배경이 되어 임금피크제를 도입하였다면 정년연장과 임금피크제가 동시에 도입되지 않더라도 정년연장형 임금피크제로 보아야 한다며, 정년연장과 임금피크제 도입 사이의 시간적 간격만으로 이 사건 임금피크제를 정년유지형으로 볼 수 없다고 보았습니다.

또한 원고는 이 사건 임금피크제 중 종전 정년 구간인 만 58세의 반기 말일까지의 구간은 정년유지형에 해당한다는 취지로 주장하였습니다. 하지만 재판부는 임금피크제 도입 시점을 기준으로 노사가 정년연장에 수반된 조치로서 임금피크제를 도입한 경우에는 ‘정년연장형 임금피크제’에 해당한다며 원고의 이 부분 주장도 배척하였습니다.

나. 이 사건 임금피크제가 고령자고용법 제4조의4 제1항에 위반되는 것으로서 무효인지 여부

재판부는 정년‘유지’형 임금피크제가 고령자고용법을 위반하여 무효인지는 1) 임금피크제 도입 목적의 타당성, 2) 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도, 3) 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성, 4) 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등 여러 사정을 종합적으로 고려해서 판단해야 한다는 기존의 법리를 확인하였습니다(대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다 292343 판결 등 참조). 나아가 이러한 법리는 ‘정년‘연장’형 임금피크제’ 사안에 관해서도 하나의 참고기준이 될 수 있다고 보았는데, 다음과 같은 이유로 이 사건 임금피크제는 고령자고용법 제4조의4 제1항에 위배되는 것으로 효력을 인정할 수 없다고 판단하였습니다.

① 이 사건 임금피크제 도입 목적의 타당성

- 피고는 이 사건 임금피크제를 도입하면서 ‘고령 직원의 인건비 부담을 완화하고 청년층의 신규채용 기회를 확대한다’는 목적을 내세우고 있는데, 이러한 목적은 일응 타당성이 있다.

- 다만 이 사건 임금피크제와 관련된 구체적인 제반 사정을 고려하면, 고령자고용법 제4조의5 제4호(이 법이나 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우)에서 정한 연령차별금지의 예외사유에 해당한다고 볼 수 없다.

② 임금피크제 적용대상 근로자들이 입는 불이익의 정도

- 이 사건 임금피크제가 시행되지 않았다면 근로자들은 만 55세에 도달한 때부터 정년인 만 58세까지 3년간 고정급여의 300% 상당액을 지급받을 수 있었는데, 이 사건 임금피크제 시행에 따라 만 55세부터만 60세에 이르기까지 5년간 지급받을 수 있는 고정급여는 변경 전 임금피크제를 기준으로 260%, 변경 후 임금피크제에 따르면 310%에 불과하다.
- 피고가 원용하는 ‘고용노동부 업종별 임금피크제 일반모델안’에 따르더라도 피고와 같은 기타 금융권은 기간 평균 25~30% 내외의 감액률이 일반적으로 적절하다고 되어 있는데, 이 사건 임금피크제의 평균 감액률은 48%(변경 전 임금피크제 기준) 내지 47.5%(변경 후 임금피크제 기준)에 이른다.
- 다음과 같은 사정, (i) 정년연장에 따른 복리후생비 수령 등의 이익은 2년간 지속되지만 이 사건 임금피크제 시행에 따른 고정급여 감소 등의 불이익은 4~5년 지속되는 점, (ii) 감액 대상인 고정급여가 전체 임금에서 차지하는 비중이 크고 이 사건 임금피크제에 따른 임금 조정을 또한 큰 편인 점, (iii) 피고 시행 복리후생 제도 중 상당한 비중을 차지하고 있는 ‘요양비’와 ‘학자금’은 그 지급 사유가 발생한 경우에 지급되는 것으로, 정년연장 기간 반드시 수령할 수 있는 것이 아니며 실제 지급받지 못한 직원이 상당수 존재하는 점 등을 고려하면 이 사건 임금피크제 시행으로 피고 소속 근로자들이 연장된 근무기간 동안 받는 혜택이 그로 인한 근로자의 불이익을 상쇄할 수 있는 정도에 이르렀다고 보기 부족하다.

③ 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부

- 감액되는 임금에 비례한 노동시간 단축, 업무경감 또는 단축, 목표수준 하향, 업무 내용 변경 등 관련 대상 조치가 있었다고 볼만한 사정이 존재하지 아니한다.

- 피고는 원고 직무 특성상 업무 저감 조치 등의 대상 조치를 도입할 필요성이 적었다고 주장하나, 대상 조치 도입 필요성이 적은 직무가 일부 존재한다고 하더라도 그렇지 않은 직무에 대해서는 대상 조치를 도입해야 한다.

④ 임금피크제로 감액된 재원의 사용처

- 피고가 이 사건 임금피크제 시행으로 감액된 재원을 활용하여 고령근로자의 고용을 안정화하고 청년 채용 규모를 확대하였는지 확인하기 어렵다.

3. 의의 및 시사점

‘정년유지형 임금피크제 판단 기준’을 밝힌 대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결의 법리가 정년연장형 임금피크제에도 그대로 적용될 수 있는지에 관하여 하급심에서의 결론이 일치하지는 않고 있습니다. 다만, 대상판결을 비롯한 다수 판결은 정년연장형 임금피크제의 경우에도 위 정년유지형에 관한 법리가 적용되거나 참고할 수 있는 기준이 된다는 입장으로 보이며(이를테면, 서울고등법원 2023. 1. 18. 선고 2022나2025057 판결 등), 일부 판결에서 정년연장형 임금피크제에는 위 대법원 법리가 적용될 수 없다는 입장입니다[이를테면, 대전고등법원(청주) 2022. 12. 7. 선고 2022나50254 판결 등].

이 건은 정년연장형 임금피크제를 무효로 본 사례입니다. 임금 감액의 불이익이 큰 데 반해 대상조치는 부족하다는 것이 주요 논거입니다. 정년연장형 임금피크제를 도입했더라도 임금 감액률이 큰 사업장에서는 전문가의 자문을 받아보시는 것이 바람직합니다.

최신 판례

사용자가 기획재정부 가이드라인을 바탕으로 임금피크제를 도입 · 시행한 경우 해당 임금피크제의 유효성을 인정한 사례

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

1. 사안의 개요

피고는 한국토지주택공사법에 근거한 공법인으로, 2009. 10. 1. 한국토지공사와 대한주택공사를 해산 · 통합한 다음 각 권리 · 의무를 포괄적으로 승계하는 방식으로 설립되었습니다. 원고들은 1980년부터 1990년경 한국토지공사와 대한주택공사에 입사하여 2021. 12. 31.자로 피고에서 퇴직한 근로자들입니다.

대한주택공사의 경우 2005년경부터 인사적체 해소 및 고용안정 등을 목적으로 상위직급인 1 · 2급을 전문직원으로 전환한 후 일부 임금을 삭감하는 임금피크제를 시행하고 있었습니다. 피고는 2009. 10. 1. 설립 이후 대한주택공사의 임금피크제와 동일한 내용의 「전문직원 관리 시행세칙」을 제정 · 시행하여 오다가, 2013. 5. 24. 및 2015. 1. 30. 두 차례 개정하였습니다. 2015. 1. 30. 개정안에 따르면, 종전보다 임금지급률을 일부 인하(‘전문직원 전환 직전 기본연봉’을 기준으로 만 57세에 도달하는 연도의 직전 연도 말일까지는 95%, 그 이후부터 퇴직일까지는 각 70%를 지급)하였습니다.

한편, 기획재정부는 2015. 5. 7. 모든 공공기관에 임금피크제 권고안을 시달하였고, 이에 피고는 2015. 8. 28. 직원의 정년을 만 59세에서 만 60세로 연장하는 내용으로 인사규칙을 개정하였습니다. 그리고 같은 날, 임금피크제 적용대상을 1 · 2급 직원에서 전 직원으로 확대하는 내용으로 종전 「전문직원 관리 시행규칙」을 「임금피크제 운영 시행세칙」으로 개정하였습니다. 이후 위 인사규정 및 임금피크제 시행규칙은 2016. 1. 1.부터 시행되었습니다(이하 ‘이 사건 임금피크제’).

원고 1인은 피고 회사 2급 직원이었고, 나머지 원고들은 3급 직원으로서 모두 2020. 1. 1.부터 이 사건 임금피크제가 적용되었습니다.

피고 회사에는 과반수 근로자를 조합원으로 하는 노동조합이 없고, 3급 이하의 직원들로 구성된 2개의 노동조합이 있습니다.

원고들은 1) 피고가 이 사건 임금피크제를 시행하면서 과반수 노동조합의 동의를 거치지 않았으므로 취업규칙의 불이익한 변경에 관한 근로기준법 제94조를 위반한 절차적 하자과 2) 이 사건 임금피크제는 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자들을 차별하는 것이어서 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」(이하 ‘**고령자고용법**’)에 위반되는 실체적 하자에 따라 이 사건 임금피크제가 무효라고 주장하면서 그 삭감된 임금 상당액 등을 청구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

가. 이 사건 임금피크제 도입의 절차적 하자에 관한 판단

재판부는 먼저 취업규칙의 불이익한 변경과 관련하여, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자들의 회의방식에 의한 과반수의 동의가 있어야 하는데 여기서 말하는 ‘근로자의 과반수’라 함은 기존 취업규칙의 적용을 받는 근로자 집단의 과반수를 뜻한다는 기존 대법원 법리를 확인하였습니다(대법원 2008. 2. 29. 선고 2007다85997 판결 등 참조). 또한 ‘근로자들의 회의방식’의 경우 반드시 한 사업 또는 사업장의 전 근로자가 일시에 한자리에 집합하여 회의를 개최하는 방식만이 아니라 사업장의 기구별 또는 단위 부서별로 사용자 측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 상호 간에 의견을 교환하여 찬반의견을 집약한 후 이를 전체적으로 취합하는 방식도 허용된다는 법리를 설시하였습니다(대법원 2003. 11. 14. 선고 2001다18322 판결 등 참조). 그리고 이러한 법리에 비추어 볼 때, 다음과 같은 이유로 이 사건 임금피크제 도입과 관련하여 절차적 하자는 존재하지 않는다고 판단하였습니다.

- ① 피고는 2015. 7. 20.부터 같은 달 23일까지 광역·지역·사업본부에서 직원설명회를 개최하여 이 사건 임금피크제 도입의 필요성에 관하여 설명하였고, 그 과정에서 질의응답 과정을 통해 대안 및 의견 등을 수렴하였다.
- ② 피고는 회사 내부망 게시판을 통하여 직원들로부터 임금피크제의 기준, 불이익, 임금지급률 등에 관한 문의를 받고 임금피크제 대상 직원들의 직무개발에 관한 아이디어를 제안받았다. 또한 위 게시판을 통해 직원들 상호 간에 의견을 교환할 수 있도록 하였다.
- ③ 피고는 위와 같은 의견수렴 과정을 거쳐 2015. 8.경 임금피크제 설계안을 확정하였고, 2015. 8.

12. 소속 근로자들에게 임금피크제 적용 기준, 임금 삭감률, 신규 채용규모 등을 확인할 수 있는 임금 피크제 설명자료를 배포하였다.

④ 이 사건 임금피크제 도입 무렵 3급 이하 직원들 중 95%는 2개의 노동조합에 가입되어 있었는데, 두 노동조합은 2015. 8. 19. 및 같은 달 20일 임금피크제에 관한 회의를 개최하여 3급 이하 직원들이 이 사건 임금피크제에 대한 의견을 개진할 수 있도록 하였다.

⑤ 위와 같은 절차 이후 피고 근로자들 중 각 노동조합 조합원들은 노조위원장에게 위임장을 제출하는 방식으로, 2급 이상 직원들은 개별적으로 동의서를 피고에 제출하는 방식으로 이 사건 임금피크제 도입에 관하여 찬반 의견을 밝혔는데 전체 근로자의 73.1%가 동의하여 이 사건 임금피크제가 도입되었다.

나. 이 사건 임금피크제의 실제적 위법성에 관한 판단

재판부는 정년‘유지’형 임금피크제가 고령자고용법에 반하여 무효인지는 1) 임금피크제 도입 목적의 타당성, 2) 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도, 3) 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성, 4) 임금피크제로 감액된 재원의 사용 목적 등의 요소로 판단해야 한다는 기존 법리를 설시하였습니다(대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결 등 참조). 그리고 위 법리는 정년유지형 임금피크제에 관한 것이나 정년연장형 임금피크제인 이 사건 임금피크제의 유효성 판단에도 참고할 수 있다고 보았습니다. 그리고 다음과 같은 사정을 위 법리에 비추어 보면 이 사건 임금피크제는 유효하다고 판단하였습니다.

① 이 사건 임금피크제의 성격 및 도입 목적의 타당성

- 개정된 고령자고용법 제19조의2에선 정년을 연장할 경우 “임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다”라고 규정하여, 사업주가 정년 연장에 따른 임금체계 개편 등의 조치를 취할 수 있는 법적 근거를 마련하였다. 또한 고용보험법령 역시 정년 연장에 따른 근로자의 임금 삭감 제도를 예정하고 이에 대한 지원금 제도에 관한 법적 근거를 마련하고 있었다.

- 이 사건 임금피크제의 도입 목적은 피고 직원들의 정년 연령을 기존의 만 59세에서 만 60세로 연장함으로써 근로능력과 의지가 있는 고령자의 고용안정성을 높이고, 정년 연장에 따라 사용자인 피고가 부담하게 될 막대한 규모의 추가 인건비 부담을 완화하는 것이다. 실제 피고는 상 위직급(1·2급)에 속하는 일반직 직원과 전문직원의 인건비 총합이 해당 직급의 인건비 한도를 초과하여 기획재정부 경영평가에서 낮은 평가를 받아 피고 전체 직원들이 일부 인건비 초과분을 반납하는 상황까지 벌어지기도 했다.

② 원고들이 입는 불이익의 정도 및 대상조치의 적정성

- 원고들의 정년연장이 법률 개정에 따른 당연한 결과로 기대되었다고 하더라도, 원고들에게 유리한 정년연장의 측면은 전혀 고려하지 않은 채 임금 감액만을 이유로 이 사건 임금피크제가 원고들에게 일방적으로 불이익하다고 평가할 수는 없다.
- 피고 회사 3급 직원을 기준으로 보면, 이 사건 임금피크제 도입에 따라 해당 근로자들은 연장된 정년을 포함하여 정년 직전 3년간 기본연봉 기준으로 220%를 받게 되어 이 사건 임금피크제 도입 전과 비교해 20% 임금을 더 받을 수 있게 되었다. 2급 직원의 경우 이 사건 임금피크제 이전에도 임금피크제 적용을 받고 있었는데, 이 사건 임금피크제 시행으로 인해 정년이 연장되고 25% 더 많은 임금을 지급받게 되었다.
- 피고는 2019. 9. 2.부터 임금피크제 대상 직원에 대하여 9시간의 근로시간 단축제도를 시행하였고, 임금피크제 대상 직원들은 주 31시간의 범위에서 자유롭게 개인별 근무시간을 설계하여 근무할 수 있게 되었다.

③ 임금피크제로 감액된 재원의 사용

- 임금피크제가 시행될 경우, 정년 연장 자체가 임금 삭감에 대응하는 가장 중요한 보상이고 연장된 근로기간에 대하여 지급되는 임금이 감액된 인건비의 가장 중요한 사용처이다.
- 피고는 이 사건 임금피크제 도입 이후 지속적으로 신규채용을 실하여 채용 절감을 통해 신규 채용의 확대라는 임금피크제 도입 목표 일부를 달성하였다.

3. 의의 및 시사점

임금피크제 도입이 취업규칙의 불이익한 변경에 해당하는지에 대해서는 구체적인 사정에 따라 하급심 판단이 엇갈리고 있습니다. 대상판결의 경우 임금피크제 도입은 취업규칙의 불이익한 변경에 해당하는 것을 전제하여, 근로기준법 제94조 위배 여부를 판단하고 있습니다. 반면, 서울서부지방법원 2023. 5. 25. 선고 2021가합40792(본소) · 2022가합31283(반소) 판결에서는 임금피크제 도입으로 인해 정년이 연장된 시기에 한하여 급여가 감액되었으므로, 이는 취업규칙의 불이익한 변경에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 이처럼 임금피크제 도입 시의 구체적인 제반 사정에 따라 ‘취업규칙의 불이익한 변경에 해당 여부’ 판단이 엇갈리고 있으므로, 사후적으로 임금피크제가 무효로 판단되는 리스크를 줄이기 위해서는 절차적으로 취업규칙의 불이익한 변경 절차를 거치는 것이 필요해 보입니다.

최신 판례

자동차 제조·판매 회사의 2차 협력업체에 고용된 후 서열, 불출하는 업무를 담당한 근로자들은 자동차 제조·판매 회사와 근로자파견관계에 있었다고 본 판결

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

1. 사안의 개요

피고는 울산, 아산, 전주에 공장을 두고 자동차 및 그 부품의 제조·판매를 주된 목적으로 하는 회사이며, 원고들은 계쟁기간 및 청구기간 동안 ○○로지텍 > ○○산업 > ○○산업으로 순차 소속 업체가 변경되면서 피고의 울산4공장에서 근무한 근로자들입니다. 원고들은 울산4공장에서 차량의 사양에 맞게 부품을 선별하여 정해진 규격 용기에 적입하고(‘서열’), 이와 같이 적입된 용기(팔레트)를 조립라인으로 운반하는 업무(‘불출’)를 담당하였습니다. 서열·불출 업무는 자동차 생산공정 중 생산관리 업무의 일환입니다.

A 주식회사는 피고의 계열회사로 2001. 2. 22. 그룹의 물류업무를 위탁받아 수행하기 위해 설립된 회사로, ○○로지텍과 도급계약을 체결하여 일부 업무를 ○○로지텍에게 하도급을 주었습니다. 그리고 ○○산업은 ○○로지텍과 도급계약을 체결하여 일부 업무를 재하도급 받았습니다. ○○산업은 2011. 4. 1. A와 도급계약을 체결하여 ○○산업의 업무를 그대로 승계하였습니다.

이에 원고들은, 피고와의 근로자파견관계를 주장하면서 고용의 의사표시 및 임금 차액 등을 청구하였습니다. 피고는 2차 협력업체 소속인 원고들에게 직접 업무상 지휘·감독을 한 사실 등이 없다며 근로자파견관계를 부인하였고, A에 대하여 도급인으로서 지시를 한 것일 뿐이라고 주장하였습니다.

2. 판결 요지

가. 근로자파견관계의 인정 여부

재판부는 다음과 같은 이유로, 원고들은 ○○로지텍, ○○산업에 고용된 후 그 고용관계를 유지하면서 실제로는 피고의 울산4공장에 파견되어 피고를 위한 서열·불출 업무에 종사하였다고 보아 원고들 및 피고 사이의 근로자파견관계를 인정하였습니다.

1) 피고의 원고들에 대한 상당한 지휘·명령

- 피고는 2차 협력업체에 소속되어 울산4공장 내에서 서열·불출 작업에 종사한 원고들에 대하여 직·간접적으로 업무수행에 대하여 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하였다. 1차 부품물류회사인 A는 계쟁기간 당시 원고들의 사내 서열 및 불출 업무 수행과 관련하여 실질적인 역할을 수행하였다고 보기 어렵다.
- 서열작업을 수행한 근로자들은 피고가 제공한 서열지 또는 서열 모니터를 통하여 구체적인 작업내용을 인지하게 된다. 서열작업은 조립라인에서 직접 이루어지는 것은 아니지만 컨베이어 공정의 속도 등에 밀접하게 연동되어 업무의 양이나 속도가 결정된다. 서열지나 서열 모니터는 단순히 서열정보만을 제공하는 것으로 보기 어렵고, 컨베이어 벨트를 이용한 자동차 생산방식과 관련한 업무의 특성과 결합하여 지정된 시각에 지정된 순서로 부품을 서열할 것으로 요구한다는 점에서 근로자들에 대한 지휘·명령이라는 요소 역시 포함하고 있다.
- 피고 산하 생산관리4부는 울산4공장 내 2차 협력업체의 대표자나 소장들을 상대로 정기적으로 업무회의를 소집하였고, 안전사고와 같은 문제가 발생한 경우에도 수시로 업무회의를 소집하였다. A의 담당 직원이 위 업무회의에 참석한 사실도 있으나, 피고의 생산관리4부 담당 직원이 A를 거치지 아니하고 2차협력업체의 대표자나 소장에게 직접 업무를 지시하는 경우가 대부분이었다.
- ○○산업 등 소속 근로자들은 피고 소속 정규직 조립라인 근로자의 업무를 일부 보조하기도 하였다.
- ○○산업은 소속 근로자들의 파업에 대비하여 ‘하청업체별 파업 대비 대체인원 투입계획’을 수립하여 피고에게 보고하였다. ○○산업이 작성한 ‘하청업체별 파업 대비 대체인원 투입계획서’에는 하청 노동조합에 가입한 근로자의 명단, 담당 공정, 파업참가 예상 여부, 1차 대체투입 관리자 또는 근로자 명단, 2차 대체투입 할 피고의 담당부서와 담당자 명단이 상세하게 기재되어 있다.

2) 피고 사업에의 실질적 편입 인정 여부

- 원고들은 피고의 정규직 근로자 혹은 다른 사내협력업체 소속 근로자들과 동일한 방식으로 서열·불출 업무를 수행하여 왔으며, 원고들이 수행한 서열·불출 작업은 피고가 설계한 UPH 등에 의하여 직·간접적으로 좌우될 수밖에 없다. 따라서 원고들의 시·종업시간, 휴게시간, 연장 및 휴일근무시간 등이 모두 위 피고가 정한 시간에 구속되었던 것은 물론, 해당 공정의 작업량이나 투입 인원 또한 컨베이어벨트의 작동 속도 및 생산량을 감안하여 책정되었다.
- 원고들은 형식적으로는 피고와 A 등과의 계약관계에 따라 그 소속이 ○○로지텍 → ○○산업 → ○○산업으로 순차 변경되었으나 실질적으로는 소속 업체의 변경과 관계없이 동일한 근로 조건을 유지한 채 울산4공장에서 동일한 업무를 계속 수행하였다.
- 원고들의 업무대상인 부품의 종류는 피고의 필요에 따라 수시로 변경되었으며, 이에 따라 피고 소속 정규직 근로자들이 서열·불출하였던 부품을 ○○산업 등 소속 근로자들이 서열·불출하기도 하였다. 피고는 ○○산업 등으로부터 각 부품별 작업인원을 기재한 조직도를 직접 보고받았다.

3) ○○산업 등의 독자적 권한 행사 여부

- 도급비 지급 방식이 임율도급인지 물량도급인지에 따라 도급과 파견을 구별·판단할 수는 없다고 할 것이다. 하지만 실제 투입 인원에 따라 도급비를 정산하는 과정을 거침으로써 도급인 측에서 실질적으로 작업물량, 작업시간, 작업인원에 대한 통제권을 행사하거나 수급업체 인력운용에 관한 비용 일체를 도급비로 정산해 주고 있다면, 이는 파견의 징표로 볼 수 있다.
- ① 출·퇴근 및 휴가 사용 등에 관한 협력업체 차원의 근태관리 또한 피고가 정한 근무시간, 작업량 등에 따라 적정 인원이 공정에 투입됨을 전제로 하여 그 한도 내에서만 이루어졌을 것으로 보이는 점, ② 피고의 생산관리4부는 협력업체의 소장, 대표를 소집하여 진행한 업무회의에서 협력업체 소속 근로자들의 근태관리, 업무수행 등에 관한 구체적 지시를 한 점, ③ ○○산업 등이 울산4공장 내에서 서열·불출 업무를 수행한 소속 근로자들에 대하여 다른 업무에 종사하도

록 하거나 다른 장소에서 근무하도록 인사발령을 하였다 등의 사정은 찾을 수 없는 점, ④ 일부 도급계약에선 ‘근태 및 급여관리’를 도급대상 업무로 명시하고 있는 점 등을 종합하면, 원고들에 대한 ○○산업 등의 임금 지급, 근태관리는 오히려 피고의 구체적인 노무관리 등의 일부를 대신하여 행하는 측면이 크다.

4) 서열·불출 업무의 전문성·기술성 인정 여부

- ① ○○산업 등 소속 근로자들이 서열·불출한 부품의 종류는 피고의 필요에 따라 수시로 변경된 점, ② 부품의 종류를 제외하면 ○○산업 등 소속 근로자들이 수행한 서열·불출 업무와 피고의 정규직 근로자들이 수행한 서열·불출 업무 사이에 내용상의 차이는 발견되지 않는 점, ③ ○○로지텍이 ○○산업에 하도급하거나 ○○산업이 ○○산업의 업무를 승계할 당시 기존에 근무하던 근로자들 대부분은 각각 ○○산업 및 ○○산업에 승계된 점 등에 비추어 볼 때, ○○로지텍, ○○산업이 전문적인 기술을 가지고 있다거나 고유하고 특화된 업무를 위탁받았다고 보기 어렵다.

5) 독립적 기업조직, 설비 구비 여부

- 원고들이 수행한 서열·불출 업무는 ○○로지텍의 자체 서열장이 아닌 피고의 울산4공장 내에서 이루어졌으므로, ○○로지텍이 자체 서열장을 보유하고 있는지는 원고들의 파견관계 성립 여부의 징표로 볼 수 없다. 나아가 원고들이 계쟁 기간 중 ○○로지텍의 BK통합서열시스템으로부터 제공된 서열지가 아니라, 피고가 제공한 서열지 또는 서열모니터를 보고 서열작업을 수행한 사실은 앞서 본 바와 같다.
- ○○산업의 소속 근로자 수는 44명에 불과하고 울산4공장 내에서 수행한 서열·불출 업무 외에 다른 업무는 수행하지 않았다. ○○산업이 서열·불출 업무를 위해 고유한 기술이나 특별한 자본을 투입하였다고 볼 자료는 없다.

이러한 점을 바탕으로, 피고는 개정된 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 (이하 ‘**파견법**’) 제6조의2 제1항에 따라 원고들에게 직접 고용의 의사표시를 할 의무를 부담한다고 보았습니다.

나. 손해배상청구에 관한 판단

원고들은 파견법에 따른 고용의무가 발생하기 이전 기간에 대해서도 ‘피고 소속 정규직 직원과의 임금 차액’ 상당에 대해 불법행위를 원인으로 한 손해배상을 청구하였습니다. 피고는 고용의무를 부담하기 이전의 기간에 대해서는 원고들에 대한 불법행위가 성립할 수 없으므로, 손해배상 의무가 인정될 수 없다고 주장하였습니다.

이에 대하여, 재판부는 파견법 제21조 제1항은 파견사업주와 사용사업주 모두에게 “파견근로자라는 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다”라고 규정하고 있는 점을 지적하면서, 파견사업주뿐 아니라 사용사업주 또한 임금을 포함하여 파견근로자의 근로조건에 차별이 생기지 않도록 하거나 차별을 시정할 의무를 부담하기에 불법행위가 성립할 수 있다고 판단하였습니다. 그 이유로, (i) 파견법 제2조 제7호에서는 ‘차별적 처우’를 임금, 정기상여금을 비롯한 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말하는 점, (ii) 파견법 제21조 제1항은 파견법 제34조(근로제공 과정에서의 사용사업주와 파견사업주 사이의 책임 소재를 정한 규정)와 달리 차별적 처우를 받은 파견근로자의 현실적인 불이익을 예방·구제하기 위해 마련된 규정인 점, (iii) 파견법 제21조 제1항의 차별금지 규정의 실효성을 도모하기 위해서는 사용사업주에게도 차별금지의무가 부과되는 것으로 해석하는 게 입법취지에 부합하는 점 등을 제시하였습니다.

3. 의의 및 시사점

일부 하급심 판결이 직접적인 계약관계가 존재하지 않는 원청과 2차 협력업체 소속 근로자 사이에 묵시적 근로자 파견관계를 인정한 이후 그와 유사한 분쟁이 계속되고 있습니다. 대상판결 역시 원청과 직접적인 계약관계가 존재하지 않는 2차 협력업체 소속 근로자와 사이에서 근로자파견관계를 인정하였습니다.

최신 판례

동일한 업무를 수행한 근로자에 대하여 근무 시기에 따라 근로자파견 관계 인정 여부를 달리 판단한 판결

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

1. 사안의 개요

피고는 울산, 아산, 전주 등에 공장을 두고 자동차 및 그 부품의 제조·판매를 주된 사업으로 하는 주식회사입니다. 원고들은 피고의 협력업체에 소속된 근로자들로 피고의 자동차 연구·개발시설인 ○○연구소 내에서 소방 관련 업무를 담당하고 있는 사람들입니다. 원고별 피고 협력업체에 최초 입사한 시점과 입사 당시 협력업체명은 다음과 같습니다.

원고	최초 입사일	입사 시 협력업체
A	2000. 5. 8.	갑 업체
B	2012. 9. 24.	병 업체
C	2014. 10. 1.	정 업체

○○연구소는 1996년경 판매용이 아닌 각종 시험용 시제차를 제작함과 동시에 그 과정에서 새로이 고안·설계된 자동차의 품질 및 성능을 평가함으로써 자동차의 연구·개발을 촉진하기 위한 목적으로 화성시 일대에 설립된 연구소입니다. ○○연구소에는 약 1만여 명에 달하는 피고 소속 근로자들이 배치되어 있는데, 이들은 1) 인사, 총무 등 관리 업무를 수행하는 일반직, 2) 제품기획, 디자인, 설계, 평가 등의 업무를 수행하는 연구직, 3) 시험운전, 장비 점검, 시설관리 등의 업무를 수행하는 기술직으로 구분되며 1만여 명의 근로자들 중 연구직 직군의 근로자가 8,000여 명에 달합니다. 원고들은 ○○연구소 내에서 소방업무를 담당하였는데, 소방대 업무를 담당하였던 협력업체는 다음과 같이 변경되었습니다.

구분	협력업체명
1998년경 ~ 2001년경	갑 업체
2001년경 ~ 2003년 10월	을 업체

2003년 10월 ~ 2013년 7월	병 업체
2013년 7월 ~	정 업체

피고는 2012년 이전까지는 그 기간에 해당하는 협력업체와 직접 위탁계약을 체결하는 방식으로 소방업무를 위탁하였습니다. 2012년경부터 피고는 계열사인 ○○ 주식회사에 사업장의 시설 및 자산을 관리하는 내용의 자산관리 위탁계약을 체결하였고, ○○ 주식회사는 위탁받은 자산관리 업무 중 일부를 재위탁하는 방법으로 협력업체들과 업무위탁 계약을 체결하여 협력업체들로 하여금 재위탁업무를 수행하도록 하였습니다.

원고들은 피고의 ○○연구소 사업장에서 소방업무에 종사하면서 피고의 구체적인 지휘·감독 아래에서 피고에 직접 근로를 제공하였으므로, 원고들과 피고 사이에는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘**파견법**’)에 따른 근로자파견관계가 성립한다고 주장하면서, 피고를 상대로 근로자 지위확인 및 임금 지급 청구(혹은 고용의 의사표시 이행 및 임금 상당의 손해배상 청구) 등을 청구하였습니다.

2. 원심의 판단

원심은 원고들 모두에 대해, 피고와의 관계에서 파견근로자에 해당하지 않는다고 판단하였고, 구체적인 이유는 다음과 같습니다.

가. 도급계약에서도 도급인은 계약상의 급무 이행과 관련하여 급부의 종류, 범위, 시간과 장소, 순서, 내용 등을 구체적으로 특정할 수 있고, 이 경우 수급인은 도급계약에서 정한 세부사항에 따라 급부를 이행할 계약상의 의무를 부담하므로, 피고가 위탁 기본계약서, 자산관리 별도 협정서, 업무위탁 계약서 등을 통해 구체적으로 업무 내용을 정하였다거나 원고들을 포함한 이 사건 협력업체 소속 근로자들의 위 계약서 등에 따라 업무를 수행하였다는 사정만으로 피고의 원고들에 대한 상당한 지휘·감독을 인정하기 어렵다.

나. 피고는 원고들로부터 일일안전순찰일지, 화재진압보고서 등을 전달받았으나, 이를 근태관리, 근무평가에 이용하지 않았다. 피고 안전환경팀 소속 직원들은 사고 대응 및 예방 등을 위해 관련 내용을 공유할 필요도 있었다.

다. 소방 업무는 ○○연구소의 핵심 업무인 자동차 연구개발 업무와 명백히 구별된다. 피고 소속 근로자들

중 소방 업무를 주된 업무로 수행하는 사람은 없었고, 피고의 안전환경팀에 결원이 발생하였을 때 원고들이 대체 투입된 바도 없다. 원고들이 피고의 직원들과 공동으로 화재진압·대피 훈련을 진행하기는 하였으나, 이는 위탁계약에 따라 업무를 수행한 것에 불과하므로, 원고들이 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다고 보기 어렵다.

라. 협력업체들은 소방 업무에 종사할 근로자를 개별적으로 직접 채용하였고, 협력업체 소속 팀장, 소방대장이 직접 업무에 대한 계획, 일정 등을 결정하여 독자적인 작업배치권을 행사하였다. 피고가 협력업체 근로자들의 채용과정, 작업배치권 등에 관여하였다고 볼만한 사정이 드러나지 않는다.

마. 원고 대부분은 소방 관련 학과를 졸업하고 소방 관련 업무 경력을 보유하는 등으로 소방 업무에 필요한 자격을 갖추고 있었다. 협력업체가 수행한 소방 업무는 위탁계약에서 구체적으로 정한 업무 범위 내로 한정되어 있었고 피고의 안전환경팀 직원들이 수행한 소방행정 등 업무와 구별된다.

바. 협력업체 소속 근로자 수가 상당한 규모에 달했고, 정 업체는 ○○연구소 외의 다른 사업장에서 미화, 환경 등의 용역업무를 위탁 수행하였다.

3. 대상판결 요지

원고 B, C에 대해서는 원심 판결의 결론을 그대로 유지하였습니다. 그러나 원고 A에 대해서는 다음과 같은 이유로, 근로자 파견의 기준에 관한 법리를 오해하였다고 판단하였습니다.

가. 원고 A의 계쟁기간은 2000. 5.부터 2002. 5.까지로 원고 B, C의 계쟁기간인 2014. 9. 및 2016. 10.보다 앞서고 시간적 간격도 매우 크다. 따라서 원고 B, C가 근무할 당시 소방 업무가 수행된 방식, 피고와 협력업체의 역할 등이 원고 A의 계쟁기간에도 동일하였다고 인정하기 어렵다.

나. 원고 A는 계쟁기간 동안 협력업체인 갑, 을 업체 소속으로 소방 업무를 수행하였는데, (i) 피고는 원래 자신의 직원들만으로 ○○연구소 소방대를 운영하다가 1999년말에서 2000년 초경 그중 일부를 협력업체 소속 직원으로 대체하는 내용의 조직 변경을 한 사실, (ii) 원고 A는 조직 변경에 따라 갑 업체 소속으로

○○연구소에서 근무하게 되었는데 당시 소방대장은 피고 직원인 행정지원실장이 맡았고, 그 바로 아래에서 피고 직원인 안전과장이 원고 A 등 협력업체 소속 직원들을 포함한 소방대 근무자들의 업무를 총괄한 사실, (iii) 당시 용역직 소방대원은 2인 1조로 교대근무를 하였는데 용역직원의 휴무일에는 피고의 직원이 대신하여 근무한 사실, (iv) 원고 A는 소방 관련 학교를 졸업하거나 소방 관련 자격증을 보유하지 않은 사실을 확인할 수 있다. 또한 (v) 원고 A가 소속된 협력업체들은 소방 업무를 수행하기에 충분한 인적 자원이나 물적 설비를 갖추고 있었던 것으로 보이지 않는다. 이는 원고 B, C의 업무 수행 방식과 대조된다.

다. 이러한 사실관계를 살펴보면, 원고 A는 계쟁기간 동안 피고로부터 지휘·명령을 받으며 피고에게 근로를 제공하였다고 볼 여지가 상당하다. 그런데도 원심은 원고 A가 피고와 어떠한 관계에서 어떤 방식으로 소방 업무를 수행하였는지 구체적으로 심리하지 않은 채, 2012년 이후의 사정을 들어 원고 A의 근로자파견 관계를 부정하였다. 이러한 원심의 판단에는 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

4. 의의 및 시사점

현재 같은 업무를 하더라도 협력업체가 전문성, 독립성을 갖춘 이후에 입사한 직원들에게는 불법파견이 인정되지 않지만, 그보다 전에 입사한 직원의 경우 불법파견이 인정될 수 있다는 취지의 대법원 판결입니다.

법원은 불법파견 소송에서, 개별 공정별로 판단하는 것은 물론 같은 공정 내에서도 원고별 근무기간 동안의 실태를 개별적으로 살펴 근로자파견관계 성립 여부를 개별적으로 판단해야 한다는 입장입니다(대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다28966 판결 등 참조).

최신 판례

택시 업계 노사의 소정근로시간 변경합의를 유효하다고 판단한 판결

[대상판결 : 제주지방법원 2024. 8. 21. 선고 2022나15441 판결 등]

1. 사안의 개요

피고는 일반택시운송사업을 영위하는 주식회사로서 제주특별자치도에 본점을 둔 최저임금법 적용사업장이며, 원고들은 피고와 근로계약을 체결하여 택시 운전업무에 종사하고 있거나 종사 이후 퇴직한 사람들입니다.

최저임금법이 2007. 12. 27. 법률 제8818호로 개정되면서 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위에서 ‘생산고에 따른 임금’을 제외하는 조항인 제6조 제5항(이하 ‘**이 사건 특례조항**’)이 신설되었고, 제주특별자치도에서는 2010. 7. 1.부터 시행되었습니다. 이 사건 특례조항 시행을 전후하여 피고가 근로자 대표와 체결한 임금협정 및 취업규칙 개정을 통해 결정한 소정근로시간은 다음과 같습니다.

순번	취업규칙 시행일	소정근로시간
1	2009. 5. 1.	1일 6시간 40분 (주 40시간)
2	2010. 8. 1.	1일 6시간 (주 36시간)
3	2013. 1. 1.	1일 5시간 (주 30시간)
4	2014. 12. 1.	1일 4시간 30분 (주 27시간)
5	2019. 1. 1.	1일 4시간 30분 (주 27시간)

원고들은 2009. 5. 1.자 취업규칙 이후 지속적으로 소정근로시간을 단축한 것은 이 사건 특례조항을 잠탈하기 위한 것으로 효력을 인정할 수 없으므로, 1일 6시간 40분의 소정근로시간을 전제로 산출한 최저임금 미달액 및 그에 따라 계산한 퇴직금 등과 기지급된 각 급여 사이의 차액을 청구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

재판부는, 소정근로시간은 원칙적으로 노사가 자유롭게 합의할 수 있지만 노동관계법령 등 강행법규를 잠탈할 의도로 소정근로시간을 결정하였다는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는 소정근로시간에 관한 합의의 효력이 부인

된다는 기존 법리를 확인하였습니다(대법원 2019. 4. 18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결 등 참조). 다만, 다음과 같은 사정을 고려하면 이 사건 각 임금협정 중 ‘소정근로시간 단축에 관한 합의 부분’을 이 사건 특례조항 등을 잠탈하기 위한 탈법행위로 보기 어렵다고 판단하였습니다.

가. 노사 간에 정해진 소정근로시간의 효력을 부정하기 위해서는 그 사유의 예외성에 비추어 엄격하게 판단해야 한다. 특히, 2018. 12. 31. 이전의 기간에 관하여 지급된 임금이 최저임금에 미달하는지를 판단하거나 해당 기간 동안의 소정근로시간 변경 합의가 이 사건 특례조항 등을 잠탈하기 위한 행위인지를 판단할 경우에는 특별한 사정이 없는 한 주휴시간을 제외해야 한다.

나. 일반 택시운송사업의 특성상 사용자인 피고는 원고들의 근로 여부 내지 행태를 실질적으로 지휘·감독하거나 원고들의 실제 근로시간을 정확하게 파악하기 어려웠다. 이러한 사정을 감안하면 피고는 노사 합의를 통하여 소정근로시간을 정할 필요성이 있었으므로, 이 사건 각 임금협정 중 소정근로시간에 관한 부분은 원칙적으로 유효하다.

다. 원고들은 소정근로시간 합의가 무효라고 주장하면서도 그 주장을 뒷받침하는 구체적인 사정이나 증거를 제시하지 못하고 있다. 특히, 피고가 소정근로시간을 단축하는 과정에서 원고들을 비롯한 택시운전근로자들에게 부당한 영향력을 행사하였다거나 이 사건 소 제기 이전에 택시운전근로자들이 소정근로시간 단축에 대하여 문제를 제기하였다고 볼 증거나 정황도 발견되지 않는다.

라. 피고 노사가 소정근로시간을 단축한 특정 연도의 고정급 액수를 ‘단축 전의 소정근로시간’을 기준으로 시간급으로 환산할 경우, 그 금액이 해당 연도의 시간당 법정 최저임금을 상회한다. 따라서 피고가 강행법규인 최저임금법을 잠탈할 의도로 소정근로시간을 단축하였다고 단정하기 어렵다.

마. 제주특별자치도에서 이 사건 특례조항이 시행된 2010년부터 2020년까지 법정 최저임금은 매년 2.87%에서 16.4%의 비율로 꾸준히 인상되었고, 같은 기간 피고 취업규칙은 8회 개정되었다. 이러한 취업규칙 개정 중 소정근로시간이 단축된 경우는 3회에 불과하고 2014년 이후에는 소정근로시간에 아무런 변경이 없었다.

3. 의의 및 시사점

택시회사 노사가 한 소정근로시간 변경 합의의 효력에 대하여 하급심의 판결이 엇갈리고 있습니다. 대법원은 최근 택시업계 소정근로시간 변경 합의에 대하여 1) 변경 직전 소정근로시간을 기준으로 산정한 시간급 비교대상임금이 당시의 법정 최저시급을 상회한다면 이 사건 특례조항을 잠탈할 목적이 있다고 보기 어렵다는 점(대법원 2024. 1. 4. 선고 2023다237460 판결 등 참조)과 2) 소정근로시간 변경 합의가 이 사건 특례조항을 잠탈하기 위함이라는 점은 이를 주장하는 근로자들이 증명해야 한다는 점(대법원 2024. 5. 30. 선고 2023다279402, 280563 판결 등 참조)을 설시하였습니다. 대상판결은 위와 같은 최근 대법원 판결을 고려하여 소정근로시간 변경 합의의 효력을 인정한 것으로 보입니다.

최신 법령 및 노동정책

2025년 고용노동부 예산안 35조 3,661억 원

2024. 8. 27. 국무회의에서 2025년도 고용노동부 예산안이 의결되었습니다. 2025년 고용노동부 예산안의 총지출 규모는 35조 3,661억 원으로 올해 본 예산 대비 1조 6,836억 원이 증가(+5.0%)되었습니다. 주요 증액 사항은 아래와 같습니다.

1. 육아휴직 급여 상한을 현행 150만 원에서 최대 250만 원(1~3개월 250, 4~6개월 200, 7개월~ 160만 원)으로 인상하고, 사후지급금 폐지, 배우자 출산휴가급여 확대(5일→20일), 대체인력지원금 인상(80만 원→120만 원) 등 일하는 부모와 사업주에 대한 지원을 강화합니다.
2. 맞춤형 인프라인 이음센터를 6개소에서 10개소로 확충하고 법률·세무·심리상담 등 특화프로그램을 제공합니다. 또한, 휴게시설 설치 등 일터개선·법률구조 등 권익 보호·상생기금을 통한 복지증진 등 현장에서 필요로 하는 지원사업을 전방위적으로 확대합니다. 아울러, 임금체불근로자 권리구제를 위해 대지급금, 체불청산지원용자 등을 확대하고, 장애인 일자리 예산을 역대 최고 수준으로 편성합니다.
3. 청년 친화 인프라인 대학일자리플러스센터에 미취업 졸업생특화프로그램을 신설하고 재학생 맞춤형 고용서비스도 확대하여 청년고용 올케어(All Care)가 가능한 여건을 마련합니다. 수시·경력 중심의 채용트렌드 변화로 수요가 높아진 청년 일경험을 1만 명 추가 확대하고, 구인난을 겪고 있는 빈일자리 업종 기업과 청년의 매칭을 지원하기 위해 청년일자리도약장려금에 빈일자리 업종 유형 신설, 빈일자리업종 재직 청년에 대한 기술연수 지원사업 등을 신설합니다.
4. 구인난 해소 등을 위한 외국인력 도입 확대에 맞춰 외국인 근로자에 대한 훈련, 안전, 고용관리 예산을 확대합니다. 또한, 영세 중소기업 및 산재취약 계층 보호를 두텁게 할 수 있도록 재정·기술지원을 강화하고, 화성 화재와 같은 사고가 재발되지 않도록 화학사고 예방, 폭염설비 지원 신설 등 산재예방을 위한 재정투자도 확대합니다.

2025년도 예산안은 9월 국회 제출 후 국회 심의 및 의결을 거쳐 확정될 예정입니다.

※ 참고자료 : 2025년 고용노동부 예산안 국무회의 의결 및 주요내용(고용노동부 보도자료, 2024. 8. 27.), 2025년 예산안 고용노동부 인포그래픽(고용노동부 보도자료, 2024. 8. 27.)

최신 법령 및 노동정책

2024년 2분기 산업재해 현황 부가통계 '재해조사 대상 사망사고 발생 현황' 잠정결과 발표

고용노동부는 2024. 8. 29. 2024년 2분기 산업재해 현황 부가통계 '재해조사 대상 사망사고 발생 현황' 잠정결과를 발표하였습니다.

2024년 2분기(누적) 재해조사 대상 사고사망자는 296명(266건)으로 전년동기 289명(284건) 대비 7명(2.4%) 증가, 18건(6.3%) 감소하였습니다. 전년동기 대비 사고건수는 감소하였으나, 대형사고의 영향(화성 화재사고 23명 사망)으로 사고사망자 수는 증가한 것으로 나타났습니다.

정부는 유사 화재·폭발 사고가 발생하지 않도록, 중앙사고수습본부를 통해 발표(2024. 8. 13.)한 「외국인 근로자 및 소규모 사업장 안전 강화 대책」을 차질 없이 이행해 나갈 계획입니다.

※ 참고자료 : 2024년 2분기 재해조사 대상 사망사고 발생 현황 잠정결과 발표(고용노동부 보도자료, 2024. 8. 29.)

최신 법령 및 노동정책

김문수 장관, 첫 번째 업무지시는 '임금체불 총력 대응'

김문수 고용노동부장관은 취임 직후인 2024. 8. 31., 긴급 간부회의를 개최하고 임금체불 피해근로자의 신속한 권리구제와 체불 사업주 엄단을 지시했습니다. 이번 지시는 김문수 장관의 취임 후 첫 번째 지시입니다. 특히, 김문수 장관은 “그간의 노력에도 아직 청산되지 않은 2,198억 원을 전액 청산한다는 각오로 총력 대응하라”라고 강력히 지시했습니다.

※ 참고자료 : 김문수 장관 임금체불 근절 총력 대응 지시(고용노동부 보도자료, 2024. 9. 1.)

최신 법령 및 노동정책

2024년 「건설근로자 종합생활 실태조사 결과」 발표

건설근로자공제회는 2024. 8. 29. 「2024년 건설근로자 종합생활 실태조사」 결과를 발표했습니다. 이는 최근 1년 이내에 퇴직공제제도에 가입 이력이 있는 건설근로자 1,319명을 대상으로 고용상황, 근로조건, 근로복지, 가족생활 등 건설근로자의 생활 전반에 대해 조사한 것으로, 95% 신뢰수준, 오차범위 $\pm 2.7\%$ 의 결과입니다. 특히, 이번 조사에서는 기존 조사에 근로계약서, 외국인노동자 관련 문항 등이 추가되었습니다.

※ 참고자료 : 2024년 건설근로자 종합생활 실태조사 결과 보고서(건설근로자공제회, 2024. 8. 29.)

최신 법령 및 노동정책

폭염 속 온열질환으로 인한 중대재해 예방

고용노동부는 2024. 8. 7. 전국 지방노동관서장이 참여하는 폭염 대비 긴급 점검회의를 개최하고 건설현장, 물류센터 등 폭염 취약 사업자를 중심으로 쿨키트, 그늘막, 이동식 에어컨 등 폭염 예방 물품을 지원하기 위해 20억 원을 추가 투입하겠다고 밝혔습니다. 또한 온열질환으로 인한 중대재해가 발생한 경우 해당 사업장에 대한 작업중지 명령과 함께 중대재해처벌법, 산업안전보건법 위반 여부를 엄정하게 수사한다는 방침을 세웠습니다.

이와 관련하여 대전지검은 2022. 7. 4. 대전의 빌딩 신축 공사 현장에서 콘크리트타설 작업을 하던 50대 근로자가 열사병으로 사망한 중대재해사건에서 원청업체의 대표이사를 중대재해처벌법위반으로 2024. 7. 1.자로 기소하였으며, 이는 열사병재해로 인한 첫 중대재해처벌법위반 기소 사례입니다.

고용노동부의 입장과 검찰의 최근 기소 사례에 비추어, 건설현장, 물류센터 등을 운영하는 사업주는 근로자들의 온열질환 예방을 위해 각별히 노력해야 할 것으로 보입니다.

※ 참고자료 : 폭염 대응 지원 예산, 건설·물류 중심으로 20억원 추가 투입(고용노동부, 2024. 8. 7.)