

Labor

노동 뉴스레터

2024. 10. 제60호

| CONTENTS |

노동 칼럼

- 대기발령에 관한 최근 대법원 판결의 시사점1

주요 업무사례

- 해외봉사단원은 근로기준법상 근로자가 아니라는 판정을 이끌어낸 사례.....5
- 제조 회사가 시행하고 있는 임금피크제의 정당성을 인정받은 사례6
- 회사의 명예를 훼손한 근로자에 대한 해고의 정당성을 인정받은 사례7
- 협력업체에게 뇌물을 요구한 근로자에 대한 해고의 정당성을 인정받은 사례.....8
- 일반적으로 전환된 무기계약직 근로자들과 일반직 근로자들의 기준급 차등 대우가 문제된 사례에서 공공기관을 대리하여 일부 승소한 사례.....9
- 비정년계열 전임교원과 정년계열 전임교원을 다르게 대우하는 것은 차별적 처우에 해당하지 않는다는 판단을 이끌어낸 사례11
- 택시 운전근로자가 최저임금 미달액 및 법정수당, 퇴직금 등을 청구한 사건 항소심에서 택시회사를 대리하여 승소한 사례12

최신 판례

- 장기간 동안 유지된 대기발령에 대하여 대기발령의 필요성이 없어진 시점을 전후로 하여 유·무효

- 여부를 별도로 따져봐야 한다는 취지의 대법원 판결13
- 대기발령에 대해 노동위원회에 구제신청을 할 이익을 인정한 대법원 판결15
- 위장폐업에 대해 부당노동행위와 부당해고를 인정한 사례17
- 시내버스 운전기사들에 대한 사무직 근로자의 직장 내 괴롭힘 행위에 관하여 사용자인 공사에 위자료 지급 의무를 인정한 사례.....19
- 대리운전 기사의 노동조합법상 근로자성을 인정한 최초의 대법원 판결.....22
- 노동조합의 운영비 원조 금지 조항이 형벌에 관한 법률조항에 해당하여 헌법불합치결정에 따라 소급하여 효력을 상실하는지가 문제된 사례.....25
- 생산관리 업무, 도장업무, 출고 및 배송업무 담당 1·2차 협력업체에 대해 근로자파견관계 성부를 각각 달리 판단한 사례28
- 직접고용의무 위반에 따른 손해배상액과 직접고용계약의 내용이 근로조건에 미달하는지 여부를 판단할 때 적용해야 하는 근로조건(근로시간)이 문제된 사건33
- 택시운전근로자들이 만근일을 초과하여 근무한 날의 근로시간에 대해서도 최저임금이 지급되어야 하는지 여부가 문제된 사건.....37

최신 법령 및 노동정책

- 고용보험법 시행령 일부개정령안 입법예고.....39
- 고용보험 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령안 입법예고41
- 산업안전보건법 시행규칙 일부 개정안 공포 및 시행.....42
- 고용보험법 시행규칙 일부개정령안 입법예고44

노동 칼럼

대기발령에 관한 최근 대법원 판결의 시사점

1. 들어가며

대기발령 또는 직위해제는 일시적으로 당해 근로자에게 직위를 부여하지 않음으로써 직무에 종사하지 못하도록 하는 잠정적인 조치를 의미합니다(대법원 2011. 10. 13. 선고 2009다86246 판결 등 참조). 실무상 비위행위에 대한 조사가 개시되어 징계의결이 요구 중인 경우, 범죄행위로 기소된 경우 등의 상태에서 해당 근로자가 업무에 종사하면 업무수행에 곤란한 상황이 발생할 경우를 방지하기 위하여 업무종사를 하지 못하게 하는 사용자의 잠정적 처분으로 이루어집니다.

대기발령이 이루어지는 경우 취업규칙에 따라 승진소요기간이나 보수에서의 불이익이 발생하기도 하기 때문에, 근로자들은 대기발령 자체를 징계와 유사하게 받아들여 대기발령에 대한 구제신청이나 효력정지 가처분 등을 통하여 그 효력을 다투기도 합니다. 이때 문제되는 쟁점들을 살펴보고, 대기발령과 관련하여 선고된 최근 대법원 판결의 의의와 유의사항을 살펴보겠습니다.

2. 신청의 이익

근로자는 부당한 대기발령에 대하여 노동위원회에 신청하여 구제를 받을 수 있고(근로기준법 제28조 제1항), 법원에 제소하여 사법적 구제를 받을 수도 있습니다. 이때 대기발령 신청의 이익이 없는 경우 그 신청이 각하되므로 신청의 이익이 문제가 됩니다.

대기발령이 장래를 향하여 실효되더라도 대기발령에 기하여 발생한 효과는 특별한 사정이 없는 한 소급하여 소멸하지 않으므로, 취업규칙 등에서 대기발령에 따른 효과로 승진·승급에 제한을 가하는 등의 법률상 불이익을 규정하고 있는 경우 대기발령을 받은 근로자는 이러한 법률상 불이익을 제거하기 위하여 그 실효된 대기발령에 대한 구제를 신청할 이익이 있습니다(대법원 2010. 7. 29. 선고 2007두18406 판결 참조).

최근 대법원은 육아휴직 기간 전에 대기발령을 받은 근로자가 회사의 취업규칙에 따라 1) 대기발령 기간이 승진소요기간에 산입 되지 않고, 2) 육아휴직 전 2주간의 대기발령 기간에 제 수당이 제외된 기본급만 지급받는다는 불이익을 입은 사안에서, 대기발령에 대한 구제신청을 하기 전에 육아휴직 기간이 개시되면서 대기발령이 실효되었다고 가정하더라도, 참가

인이 구제신청 당시 원고의 근로자 지위를 유지한 채 위와 같은 불이익에서 회복되지 못한 상태에 있었다면 대기발령에 대한 구제를 신청할 이익이 있었다고 보아야 한다고 판단하였습니다[대법원 2024. 9. 13. 선고 2024두40493판결, 이하 '대상판결(1)'].

한편 대법원은 전원합의체 판결을 통해 근로자가 부당하고 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 정년에 이르는 등의 사유로 원직에 복직하는 것이 불가능하게 된 경우에도 '해고기간 중 임금 상당액을 지급하라'는 내용의 구제명령을 받을 이익은 유지된다고 판단하였습니다(대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 전원합의체 판결). 즉, 전원합의체 판결은 '구제신청을 할 당시 근로자 지위가 유지되는 것'을 전제한 뒤, 해고기간 중의 임금 상당액을 받을 필요성이 있는지를 고려하여 신청의 이익을 판단하였습니다.

대상판결(1)도 이러한 측면에서 근로자가 구제신청 당시 근로자 지위를 유지한 채 위와 같은 불이익에서 회복되지 못한 상태에 있었다면, 그 불이익이 단 2주라는 기간에 해당하는 경우에도 신청의 이익이 있다고 판단하였다는 점을 주목할 만합니다.

3. 대기발령의 정당성 판단 기준

법원은, 대기발령은 장래에 있어서 예상되는 업무상 장애를 예방하기 위한 조치로서, 과거의 비위행위에 대하여 기업질서유지를 목적으로 행하여지는 징벌적 제재인 징계와 그 성질이 다르다는 점에서, 대기발령은 원칙적으로 인사권자인 사용자의 고유 권한에 속하여, 근로기준법 등에 위반되거나 권리남용에 해당하는 등의 특별한 사정이 없는 한 위법하다고 판단하기 어렵다고 보아(대법원 2006. 8. 25. 선고 2006두5151 판결, 대법원 2007. 5. 31. 선고 2007두1460 판결 등 참조), 징계의 정당성보다는 비교적 넓게 그 정당성을 인정하고 있습니다.

정당성은 1) 대기발령 사유 존재 여부, 2) 절차규정의 위반 여부, 3) 대기발령이 지속되는 기간 등을 종합적으로 고려하여 판단되고 있습니다. 이하에서 구체적으로 살펴보겠습니다.

1) 징계절차의 준수 필요성

대기발령은 징계처분이 아니기 때문에, 별도로 대기발령의 절차가 취업규칙 등에 규정되지 않은 한 징계절차를 반드시 준수할 필요는 없습니다. 그렇더라도, 대기발령을 하는 과정에서 근로자와의 협의 등 신의칙상 요구되는

절차를 거쳤는지 여부가 정당한 인사권의 행사인지의 여부를 판단하는 하나의 요소로 고려됩니다(대법원 2002. 12. 26. 선고 2000두8011 판결).¹

한편, 회사의 단체협약, 취업규칙 등에 대기발령이 징계처분의 하나로 규정되어 있거나, 사실상 징계 목적으로 행하여지는 경우에는 징계처분으로 판단되므로, 이 경우에는 징계절차를 거치지 않은 직위해제의 효력은 부정된다는 점에 유의하여야 합니다(대법원 1992. 7.28. 선고 91다30729 판결).

2) 적절한 기간 부여의 필요성

대기발령의 기간은 합리적인 범위 내에서 이뤄져야 합니다. 법원은 상당한 기간에 걸쳐 근로의 제공을 할 수 없거나, 근로제공을 함이 매우 부적당한 경우가 아님에도 부당하게 장기간 동안 대기발령 조치를 유지하는 것은 특별한 사정이 없는 한 무효라고 판단합니다(대법원 2007. 2. 23. 선고 2005다3991 판결).

대기발령이 과도하게 장기간 지속되는 경우, 대기발령 전체가 무효로 보아야 하는지가 문제됩니다. 최근 대법원은 ‘대기발령의 필요성이 없어진 시점’을 기준으로 하여, 대기발령의 필요성이 있을 수 있는 부분에 관하여는 사유를 별도로 따져 보아야 한다며 대기발령이 언제부터 무효인지에 관한 추가 심리가 필요하다고 보아 대기발령 처분이 전부 무효라고 판단한 원심 판결을 파기하였습니다[대법원 2024. 9. 12. 선고 2024다250873 판결, 이하 ‘대상판결(2)’].

대상판결(2)는 앞서 대법원이 대기발령이 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 잠정적 지위의 상태로 유지되는 경우, 특별한 사정이 없는 한 정당한 이유가 있다고 보기 어려우므로 ‘합리성이 없을 정도로 부당하다고 볼 만한 시점 이후부터의 대기발령은 무효라고 보아야 한다’(대법원 2007. 2. 23. 선고 2005다3991 판결, 대법원 2013. 5. 9. 선고 2012다64833 판결 등 참조)는 법리를 구체화한 것으로 보입니다.

대상판결(2)에 따라, 대기발령이 부당하게 장기간 지속된 경우에도 대기발령 전체가 무효가 되는 것은 아니기 때문에, 유효하다고 판단되는 기간에 대한 승진소요기간 산입이나 급여에서의 근로자의 불이익이 유지되게 됩니다.

¹ 그러한 절차를 거치지 아니하였다든 사정만으로 대기발령이 권리남용에 해당되어 당연히 무효가 된다고는 볼 수 없습니다(대법원 2002. 12. 28. 선고 2000두8011 판결, 대법원 2005. 2. 18. 선고 2003다63029 판결 등 참조).

4. 마치며

사용자로서는 대기발령 사유를 취업규칙 등에 명확하게 규정해 두어 임의적인 인사명령을 하지 않도록 유의하고, 대기발령이 지나치게 장기화되지 않도록 주의할 필요가 있습니다. 수시로 대기발령의 사유가 소멸하였는지를 점검하여, 그 사유가 소멸한 때에는 직위를 부여하도록 노력하여야 합니다. 이러한 노력 없이 근로자를 장기간 대기발령 상태에 두는 것은 권리남용으로 판단될 수 있습니다. 특히 대상판결(2)에서 대법원이 기존과 달리 특정 시점을 기준으로 대기발령의 유효 부분과 무효 부분을 구분하여 판단하고 있기 때문에, 대기발령이 필요한 기간과 시점에 대한 면밀한 고려가 좀 더 요구될 것으로 보입니다.

나아가, 대기발령으로 입는 근로자의 승진연수나 급여 등의 불이익이 클수록, 구제신청의 이익이 크다고 판단될 수 있기 때문에 대기발령에 따라 근로자가 입게 되는 불이익이 크지 않은지에 대한 점검이 필요합니다.

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



김성수 변호사



김은별 변호사

주요 업무사례

해외봉사단원은 근로기준법상 근로자가 아니라는 판정을 이끌어낸 사례

A기관은 해외봉사단 파견 등 국제협력사업을 수행하고 있습니다. B는 A기관을 통해 해외봉사단원으로 파견되었는데 건강상 이유로 귀국을 하게 되었습니다. 그러나 B의 건강상태는 회복되지 않았고, A기관과 B 사이의 해외파견계약은 해지되었습니다. B는 해외봉사단원은 근로기준법상 근로자이므로 해외파견계약 해지는 부당해고에 해당하며 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였습니다.

지평 노동그룹은 A기관을 대리하여 해외봉사단원은 근로기준법상 근로자가 아님을 주장하였습니다. A기관은 해외봉사단원들의 구체적인 업무시간과 업무 방법 등에 관여하지 않으며, 실비변상적 성격의 지급금 외에 급여를 지급하지 않는다는 점을 설명하였습니다. 해외봉사단원은 업무를 수행하지 않더라도 어떠한 제재도 받지 않는 등 A기관으로부터 지휘·감독을 받지 않는다는 점도 강조하였습니다.

지방노동위원회는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 B는 근로기준법상 근로자가 아니기에 부당해고는 존재하지 않는다는 판정을 하였습니다. 이에 따라 B의 청구를 기각하였습니다.

담당 변호사



권영환 변호사



정석환 변호사

주요 업무사례

제조 회사가 시행하고 있는 임금피크제의 정당성을 인정받은 사례

A회사는 2006년경 사업장별 상이한 인사 및 임금체계를 통일하기 위해 특정 사업장의 정년을 만 55세에서 만 58세로 연장하되, 특정 호봉에 도달할 경우 임금 일부를 삭감하는 내용의 노사합의를 체결하였습니다(이하 ‘**이 사건 2006년 합의**’). 그 후 A회사는 2015년 노동조합과 정년을 만 58세에서 만 60세로 연장하고 연장된 정년 구간에 한하여 임금 일부를 삭감하는 내용의 합의를 하였습니다(이하 ‘**이 사건 임금피크제**’).

이에 대하여 A회사의 근로자인 B 등은 이 사건 2006년 합의와 이 사건 임금피크제가 고령자고용법 제4조의4 제1항에 위반된다고 주장하며 소송을 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여 이 사건 2006년 합의는 통상적인 임금피크제와 다르고 연령에 따른 차별이 존재하지 않음을 설명하였습니다. 고령자의 고용안정성을 높이고 회사로서는 풍부한 경험을 갖춘 인력을 경제적인 인건비로 고용할 수 있도록 함을 목적을 하는 조치로서 도입목적의 정당성이 인정된다는 점 역시 강조하였습니다.

이 사건 임금피크제와 관련하여서는 1) 고령자고용법에서 규정한 임금체계 개편 등 필요한 조치에 해당하고, 2) 연장된 기간에 한하여 임금을 감액하여 임금 총액 측면에서 더 많은 이익을 얻게 되었으며, 3) 정년연장 자체가 임금 삭감에 대응하는 가장 중요한 보상이라는 점을 주장·증명하였습니다.

이에 법원은 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여 B 등의 청구를 모두 기각하였습니다.

담당 변호사



문수생 변호사



권영환 변호사



양지윤 변호사



정석환 변호사

주요 업무사례

회사의 명예를 훼손한 근로자에 대한 해고의 정당성을 인정받은 사례

A회사의 근로자였던 B는 이미 혼인한 상태였음에도 자신의 직업과 혼인 여부에 대하여 거짓말하여 미혼 여성인 C와 불륜 관계가 되었습니다. B는 C와 교제하는 과정에서 다수의 비상식적인 행위를 하였는데, 방송국에 B의 일련의 비행행위에 대한 제보가 이루어져 TV 프로그램으로 방영되었습니다. 해당 영상이 유튜브에 게재되자 B가 A회사에 재직 중이라는 취지의 댓글이 다수 달렸으며, 그 조회수는 수십만 회를 넘었습니다. 이에 A회사는 B의 행위로 인하여 A회사의 명예가 훼손되었음을 이유로 B를 해고하였습니다.

B는 해고가 부당하다는 취지로 지방노동위원회에 구제신청을 하였으나 해당 신청은 기각되었습니다. 이후 B는 중앙노동위원회에 재심신청을 하였습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여, 1) B의 행위로 인하여 A회사의 명예가 심히 훼손되었으므로 징계사유가 인정되는 점, 2) A회사 내 다른 직원들이 업무 및 정신적인 면에서 피해를 입고 사내 기강이 문란해지는 등 A회사와 B사이의 신뢰관계가 이미 회복할 수 없을 정도로 상실된 점, 3) A회사 내 종전 징계사례 등에 비추어 보더라도 B에 대한 해고의 징계양정이 과도하다고 볼 수 없는 점 등에 대하여 구체적으로 주장·증명하였습니다. 중앙노동위원회는 이러한 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, B의 재심신청을 기각하였습니다.

담당 변호사



김용문 변호사



이시원 변호사



안신영 변호사

주요 업무사례

협력업체에게 뇌물을 요구한 근로자에 대한 해고의 정당성을 인정받은 사례

A회사의 근로자였던 B는 업무분장상 A회사의 공사를 수행할 협력업체를 선정하는 입찰절차와 관련하여 상당한 권한을 가지고 있었습니다. B는 이를 기회로 입찰절차에 참가하고자 하는 협력업체에게 거액의 뇌물을 요구하였습니다. 이에 A회사는 B의 행위가 고의적인 불법행위에 해당함을 이유로 B를 해고하였습니다.

B는 해고가 부당하다는 취지로 지방노동위원회에 구제신청을 하였습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여, 1) B의 행위가 형법이 규정하는 범죄행위에 해당하여 징계사유가 인정되는 점, 2) B의 행위로 인하여 협력업체의 직원들이 고통을 받고, A회사에도 정당한 구매계약의 진행이 저해될 위험이 발생한 점, 3) B의 태도에 비추어 볼 때 추후 동일한 문제의 재발 가능성이 인정되는 상황으로, A회사와 B 사이의 신뢰관계가 이미 상실되었다는 점 등에 대하여 구체적으로 주장·증명하였습니다. 지방노동위원회는 이러한 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, B의 부당해고 구제신청을 기각하였습니다.

담당 변호사



김용문 변호사



이시원 변호사



안신영 변호사

주요 업무사례

일반직으로 전환된 무기계약직 근로자들과 일반직 근로자들의 기준급 차등 대우가 문제된 사례에서 공공기관을 대리하여 일부 승소한 사례

원고들은 A 공공기관의 기간제 근로자로 입사하여, 무기계약직 근로자로 전환된 뒤 직급통폐합에 따라 일반직 근로자로 전환되었습니다. 이후 원고들은 A 공단에 대하여 호봉정정 확인 및 임금의 차액을 청구하는 소를 제기하였고, 원고들이 전부 승소하였습니다. 원고들의 청구원인은 1) 근로기준법 제6조에 따른 사회적 신분을 이유로 한 차별이라는 주장과 2) “근로내용과는 무관한 다른 사정을 이유로 근로자에 대하여 불합리한 차별대우를 하여서는 아니 된다”는 대법원 2015두46321 판결에 기초하여 헌법 제11조 등에 따른 평등원칙 위반이라는 주장으로 구성되어 있었습니다.

지평 노동그룹은 항소심 단계부터 A 공공기관을 대리하여, 원고들이 무기계약직 근로자였다는 점이 사회적 신분에 해당한다고 볼 수 없으므로, 기준급 차등 대우가 사회적 신분을 이유로 한 근로조건에 대한 차별을 금지하는 근로기준법 제6조에 위반된다고 볼 수 없다는 점을 강조하였습니다.

다음으로 원고들과 일반직 근로자는 업무 내용, 업무 난이도, 채용절차, 승진경로, 보직 부여 등이 달라 동일한 비교집단에 속하지 않는다는 점을 부각하였습니다. 이를 위하여, 원고들과 일반직 근로자들의 구체적인 업무수행 자료들을 분석하여 그 내용과 난이도의 차이점을 강조하여, 채용절차나 승진경로에 비추어 보면 업무수행능력이나 전문성에서 큰 차이가 있다는 점을 설명하였습니다. 나아가 이러한 점을 고려하였을 때, 이들이 동일한 비교집단에 속한다고 하더라도 달리 처우할 필요성이 인정되고, 그 방법 및 정도가 적정하므로, 헌법 제11조, 사회권 규약 제7조, 남녀고용평등법 제8조에 위배되는 합리적 이유 없는 차별이라고 볼 수도 없다는 점도 설명하였습니다.

이에 항소심 법원은 먼저 무기계약직이 사회적 신분이 아니라고 판단하였습니다.

다음으로 항소심 법원은 지평 노동그룹의 주장을 일부 받아들여 제1심 판단과 달리, 원고들이 지목하는 1) ‘일반직 근로자’들이 원고들과 동일한 비교집단에 속한다거나 2) 기준급 차등 대우에 합리적인 이유가 없다고 인정하기는 어렵다고 판단하였습니다. 나아가 기준급 차등 대우가 근로기준법 제6조, 헌법 제11조, 사회권 규약 제7조, 「남녀고용평등과 일·가정 양립에 지원에 관한 법률」 제8조에서 규정한 균등대우원칙, 동일가치노동 동일임금 원칙,

평등원칙에 위배된다고 할 수 없다고 판시하면서, 피고가 근로내용과는 무관한 다른 사정을 이유로 원고들에게 불합리한 차별대우를 하였다는 원고들의 주장을 배척하였습니다.

담당 변호사



권창영 변호사



박종탁 변호사



김은별 변호사

주요 업무사례

비정년계열 전임교원과 정년계열 전임교원을 다르게 대우하는 것은 차별적 처우에 해당하지 않는다는 판단을 이끌어낸 사례

A는 B법인이 운영하고 있는 C학교에서 비정년계열 전임교원으로 근무하고 있었습니다. A는 정년계열 전임교원과 비정년계열이 본질적으로 동일한 비교집단에 속함에도 B법인이 차별적 처우를 하고 있다며 소송을 제기하였습니다. 인사규정 중 ‘비정년계열 전임교원’에 관한 부분은 근로기준법 제6조를 위반하여 무효이므로 본인은 ‘정년계열 전임교원’에 해당하기에 그동안 지급하지 않은 임금차액을 부당이득으로 반환하여야 한다는 취지였습니다.

지평 노동그룹은 B법인을 대리하여 비정년계열 전임교원은 사회적 신분에 해당하지 않는다는 점을 자세히 설명하였습니다. 비정년계열 전임교원과 정년계열 전임교원은 채용절차와 경위, 업무 내용, 권한과 책임, 인사평가 등에서 같지 않기에 본질적으로 동일한 집단에 속하지 않는다는 점도 강조하였습니다. 나아가 비정년계열 전임교원과 정년계열 전임교원을 다르게 대우할 합리적인 이유 역시 존재함을 설명하였습니다.

재판부는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 비정년계열 전임교원과 정년계열 전임교원은 본질적으로 동일한 비교집단에 해당하지 않고, 다르게 대우할 합리적인 이유가 존재한다고 판단하였습니다. 이에 따라 A의 청구를 모두 기각하였습니다.

담당 변호사



박성철 변호사



정석환 변호사

주요 업무사례

택시 운전근로자가 최저임금 미달액 및 법정수당, 퇴직금 등을 청구한 사건 항소심에서 택시회사를 대리하여 승소한 사례

택시업계 노사는 그동안 여러 차례 소정근로시간 변경 합의를 해왔습니다. 그런데 대법원은 2019년 위와 같은 소정근로시간 변경 합의의 효력을 인정할 수 없다고 판단하여(대법원 2019. 4. 18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결), 택시회사로 하여금 ‘변경 전 소정근로시간’을 기준으로 최저임금을 계산하여 기지급 된 급여와 차액 등을 추가 지급할 의무가 있다고 보았습니다.

A 택시회사 역시 같은 상황이었습니다. A 택시회사 소속 운전근로자(원고)들은 위 대법원 판결 및 그에 따른 하급심 판결을 근거로 소정근로시간 변경 합의가 무효라고 주장하였습니다. 그리고 A 택시회사를 상대로 ‘변경 전 소정근로시간’에 따라 계산한 1) 최저임금과의 차액 및 그로 인한 2) 법정수당 증가분 및 3) 퇴직금 증가분을 청구하는 소를 제기하였는데 제1심 법원은 원고들의 청구를 기각하였습니다. 원고들은 이에 불복하여 항소하였습니다.

지평 노동그룹은 제1심에 이어 항소심에서도 A 택시회사를 대리하여, 1) 위 대법원 판결은 물론 최근 선고된 대법원 판결들을 이 사건 사실관계와 비교·검토하였고, 소정근로시간 변경 합의의 유효성을 적극 증명하였습니다. 나아가 2) 소정근로시간 변경 합의는 변화된 교통 환경과 운송효율 개선을 반영한 것으로 최저임금법과 관련이 없음을 상세히 설명하는 등 원고들의 항소이유를 구체적으로 반박하였습니다.

항소심 재판부는 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여, 원고들의 항소를 모두 기각하였습니다.

담당 변호사



권창영 변호사



박종탁 변호사



노선우 변호사

최신 판례

장기간 동안 유지된 대기발령에 대하여 대기발령의 필요성이 없어진 시점을 전후로 하여 유·무효 여부를 별도로 따져봐야 한다는 취지의 대법원 판결

[대상판결 : 대법원 2024. 9. 12. 선고 2024다250873 판결]

1. 사안의 개요

피고가 운영하는 병원의 행정사무국장으로서 근무하던 원고는 병원장 직무대행자로부터 ‘별도 지시가 있을 때까지 자택대기하라’는 대기발령을 통지받았습니다. 이에 대하여 원고는 피고를 상대로 이 사건 대기발령의 사유가 부존재하고, 설령 대기발령 사유가 있더라도 사회통념상 부당하게 장기간 유지되고 있어 무효라고 주장하면서 이 사건 대기발령 전체의 무효 확인을 청구하였습니다.

제1심판결과 원심판결은, 대기발령은 원고의 감사 방해를 저지하기 위한 데 주된 목적이 있는데 피고의 감사가 종료됨으로써 대기발령의 필요성이 없어졌음에도 대기발령이 그대로 유지되고 있어 원고를 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 잠정적 지위의 상태로 두는 것이 되어 부당하다고 보고 대기발령 처분이 무효라고 판단하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 이 사건 대기발령의 필요성이 없어진 시점부터는 대기발령이 부당하게 장기간 유지되는 것이어서 무효로 보아야 한다는 원심의 판단 부분은 정당하다고 보았습니다.

그러나 대법원은 원심의 판단은 피고가 잠정적인 인사명령인 이 사건 대기발령을 부당하게 장기간 유지하는 조치가 무효라는 것이므로, 대기발령의 필요성이 있을 수 있는 피고의 감사 종료 이전 부분에 관하여는 그 무효 사유를 별도로 따져 봐야 하고, 감사 종료 이후의 부당한 대기발령 유지 조치가 무효라는 이유만으로 그 이전 부분까지 당연히 무효가 된다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

그리고 대기발령이 언제부터 무효인지 여부에 관한 추가 심리·판단이 필요하다고 보는 이상 원심판결 전체를 파기할 수밖에 없다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

제1심판결 및 원심판결은 대기발령의 필요성이 없어졌음에도 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 근로자를 잠정적 지위의 상태에 두는 것이 부당하다고 보아 대기발령 처분이 전부 무효라고 판단하였습니다.

그러나 대법원은 1) 이 사건 대기발령의 필요성이 없어진 시점부터는 대기발령이 부당하게 장기간 유지되는 것이어서 무효로 보아야 한다는 원심의 판단 부분은 정당하나, 2) 이 사건 대기발령의 필요성이 있을 수 있는 부분에 관하여는 그 무효 사유를 별도로 따져 봐야 하고, 부당한 대기발령 유지 조치가 무효라는 이유만으로 대기발령 개시까지 당연히 무효가 된다고 볼 수 없으므로, 이 사건 대기발령이 언제부터 무효인지 여부에 관한 추가 심리·판단이 필요하다고 보아, 원심판결 전체를 파기·환송하였습니다.

앞서 대법원은 대기발령을 받은 근로자가 상당한 기간에 걸쳐 근로의 제공을 할 수 없다거나 근로제공을 함이 매우 부적당한 경우가 아닌데도 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 잠정적 지위의 상태로 유지하는 것은 특별한 사정이 없는 한 정당한 이유가 있다고 보기 어려우므로 합리성이 없을 정도로 부당하다고 볼 만한 시점 이후부터의 대기발령은 무효라고 보아야 한다(대법원 2007. 2. 23. 선고 2005다3991 판결, 대법원 2013. 5. 9. 선고 2012다64833 판결 등 참조)는 법리를 제시하였습니다.

이 판결은 위 대법원 판례를 보다 구체화한 것으로, 1) 합리성이 없을 정도로 부당하다고 볼 만한 장기간의 대기발령은 무효이나, 2) 이로써 전체 대기발령이 전부 무효인 것은 아니고 대기발령의 개시 자체는 유효할 수 있으며, 3) 대기발령이 얼마의 기간 동안 유효한지는 별도로 따져봐야 한다는 취지입니다.

다운로드 : [대법원 2024. 9. 12. 선고 2024다250873 판결](#)

최신 판례

대기발령에 대해 노동위원회에 구제신청을 할 이익을 인정한 대법원 판결

[대상판결 : 대법원 2024. 9. 13. 선고 2024두40493 판결]

1. 사안의 개요

원고 회사의 총무부장으로 근무하던 피고보조참가인(이하 ‘참가인’)은 2021. 3. 8. 총무부 민원지도팀장으로 보직이 변경되었습니다. 참가인은 2021. 3. 12. 육아휴직을 신청하면서 휴직신청기간을 2021. 4. 15.부터 2022. 4. 14.까지로 하였는데, 2021. 3. 31. 원고 회사로부터 2021. 4. 1.자 대기발령을 받았습니다(이하 ‘이 사건 대기발령’). 참가인은 노동위원회에 이 사건 인사발령과 이 사건 대기발령에 대한 구제신청을 하였고, 중앙노동위원회는 참가인의 이 사건 인사발령과 이 사건 대기발령에 대한 구제신청을 모두 받아들이는 취지의 재심판정을 하였습니다. 이에 원고 회사가 중앙노동위원회 재심판정 취소 청구의 소를 제기하였습니다.

원고 회사의 취업규칙과 인사 및 복무규정은 대기발령 기간을 승진소요기간에 산입하지 않는다는 취지의 규정을 두고 있습니다. 또한, 원고 회사의 취업규칙과 급여규정은 급여를 기본급과 제수당으로 구분하면서, 대기발령자에게는 기본급만 지급한다는 취지의 규정을 두고 있습니다.

2. 판결 요지

대법원은 참가인이 이 사건 대기발령으로 인하여 승진에 제한을 받고 보수가 감액되는 등의 불이익을 입게 된 점을 고려하였습니다. 그렇다면 참가인이 이 사건 대기발령에 대한 구제신청을 하기 전인 2021. 4. 15.부터 육아휴직기간이 개시되면서 이 사건 대기발령이 실효되었다고 가정하더라도, 참가인이 구제신청 당시 원고 회사의 근로자 지위를 유지한 채 위와 같은 불이익에서 회복되지 못한 상태에 있었다면 참가인으로서 이 사건 대기발령에 대한 구제를 신청할 이익이 있었다고 봄이 타당하다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

판례는 대기발령은 근로자가 현재의 직위 또는 직무를 장래에 계속 담당하게 되면 업무상 장애 등이 예상되는 경우

에 이를 예방하기 위하여 일시적으로 해당 근로자에게 직위를 부여하지 않음으로써 직무에 종사하지 못하도록 하는 잠정적인 조치를 의미한다(대법원 2011. 10. 13. 선고 2009다86246 판결 등 참조)고 설명합니다. 대기발령이 장래를 향하여 실효되더라도 대기발령에 기하여 발생한 효과는 특별한 사정이 없는 한 소급하여 소멸하지 않으므로, 취업규칙 등에서 대기발령에 따른 효과로 승진·승급에 제한을 가하는 등의 법률상 불이익을 규정하고 있는 경우 대기발령을 받은 근로자는 이러한 법률상 불이익을 제거하기 위하여 그 실효된 대기발령에 대한 구제를 신청할 이익이 있습니다(대법원 2010. 7. 29. 선고 2007두18406 판결 참조).

이 사건 근로자는 2021. 3. 12. 육아휴직을 신청하였고, 이후 2021. 4. 15.을 시작일로 하는 육아휴직 기간에 들어가기 전인 2021. 4. 1.자로 대기발령을 받았습니다. 그 결과 이 사건 회사의 취업규칙에 따라 1) 대기발령 기간이 승진소요기간에 산입되지 아니하며, 2) 대기발령 시부터 육아휴직 시작 시점인 2주간 제 수당이 제외된 기본급만 지급받는다는 불이익이 있었습니다.

이에 대하여 대법원은 육아휴직의 개시로 대기발령이 실효되었다고 가정하더라도, 참가인 근로자가 구제신청 당시 원고 회사의 근로자 지위를 유지한 채 위와 같은 불이익에서 회복되지 못한 상태에 있었다면 참가인으로서 이 사건 대기발령에 대한 구제를 신청할 이익이 있다고 판단한 것입니다.

다운로드 : [대법원 2024. 9. 13. 선고 2024두40493 판결](#)

최신 판례

위장폐업에 대해 부당노동행위와 부당해고를 인정한 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2024. 9. 27. 선고 2023구합62656 판결]

1. 사안의 개요

자동차 및 자동차부품을 제조하는 회사가 2022년 7월 울산공장을 폐업하며 생산직·사무직 근로자들을 해고하였습니다. 울산공장에서는 2020년 9월에도 정리해고를 둘러싼 갈등이 있었으나 당시 노사 간 정리해고 철회에 대해 합의하여 해고자들이 2021년 6월에 복직하였습니다. 그러나 복직 1년여 만에 울산공장이 폐업하여 재차 부당해고 문제가 대두되었습니다.

전국금속노동조합은 위장폐업을 주장하며 노동위원회에 부당해고 및 부당노동행위 구제신청을 하였고, 관할 지방노동위원회와 중앙노동위원회 모두 부당해고 및 부당노동행위를 인정하였습니다. 이에 회사가 중앙노동위원회 판정을 다투는 행정소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

서울행정법원은 회사가 다른 사업 부문은 계열사로 이전시키고, 울산공장의 국내 완성차 생산은 베트남 법인 등을 통한 OEM 생산 및 국내 역수출 방식을 도모해 여전히 예전의 기업활동을 계속하고 있는 것으로 보고, 회사의 해산을 명목으로 한 울산공장 폐업은 위장폐업에 해당해 이 사건 해고는 부당하다고 판단했습니다. 이어서, 이 사건 해산은 울산공장을 폐업하는 것에 주된 목적이 있었고, 울산공장을 폐업하는 경영상 판단을 한 주된 동기는 참가인 노동조합의 활동에 대한 반감에서 기인한 것이라고 봄이 타당하다고 판단했습니다.

이어서 서울행정법원은 "회사는 2020년 3월경부터 노조를 경영 악화의 원인으로 지목하고 적대적인 관계로 인식했다"며 "이 사건 해산을 내세워 실제로는 원고 회사의 여러 사업 부문과 사업장 중에서도 울산공장만을 폐쇄하고 그 기능을 베트남 법인이 대체하도록 하는 계획을 장기적 관점에서 일관되게 실행해 왔다"고 지적하며 부당노동행위도 인정하였습니다. 법원은 회사의 경영 판단 과정에서 노조의 존재 및 활동에 대한 반감과 노조에 대한 배타적 인식이 상당히 일관되고 노골적으로 확인된다며 이는 노동조합법에서 금지하는 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 판단했습니다.

3. 의의 및 시사점

공장 폐쇄와 사업 이전, 정리해고와 관련하여 장기간 노사분규가 계속되었던 사업장의 위장폐업에 관한 판결입니다. 이 판결은 공장 폐쇄가 위장폐업으로 인정되고 부당노동행위로도 평가된 사례입니다.

최신 판례

시내버스 운전기사들에 대한 사무직 근로자의 직장 내 괴롭힘 행위에 관하여 사용자인 공사에 위자료 지급 의무를 인정한 사례

[대상판결 : 대전지방법원 2024. 9. 12. 선고 2023나225038 판결]

1. 사안의 개요

피고는 OO특별자치시에서 시내버스운수업 등을 영위하는 시 산하 지방 공기업이고, 원고들은 피고 공사에서 시내버스 운전기사로 근무하는 사람들입니다. 원고들은 피고 공사에서 원고들을 포함한 버스 운전기사들의 배차 담당 및 조정, 복무 관리 및 승인 업무 등을 담당하는 사무직 근로자들과 갈등이 있었습니다.

그리고 원고들은 위 사무직 근로자들에 관하여 다음과 같은 직장 내 괴롭힘 행위가 있었다고 주장하며 고용노동청에 진정서를 제출하였습니다. 아울러, 원고들은 피신고인들의 사용자인 피고 공사를 상대로 위자료 각 100만 원 및 각 이에 대한 지연손해금 지급을 청구하였습니다.

[A에 대한 직장 내 괴롭힘]

- ① 원고 A는 2020. 7. 25. 버스 운행 중 발생한 업무상 재해로 부상을 입고 근로복지공단으로부터 보험급여결정을 받았는데, 피고 공사의 승무사원 병가처리 세부방침상 산재에 의한 병가 신청 및 승인은 근로복지공단의 통지서만으로 충분함에도, 원고 A의 산재 병가 신청에 대하여, D가 2020. 9. 8. 및 2020. 9. 15. 원고 A에게 근로복지공단의 보험급여결정통지서 외에 병원 진단서를 별도로 제출할 것을 부당하게 요구하였다.
- ② D는 2021. 2. 또는 같은 해 3.경 원고 A의 직장 내 괴롭힘 신고로 분리조치 중인 상황에서, 불가피한 사정없이 원고 A를 직접 대면하여 원고 A이 버스 내에 잘못된 운전자격증을 게시하였다고 지적하면서 자격증을 사진 촬영하였다.
- ③ 2021. 1. 월배차표에 따르면 1. 6.이 원고 A의 휴일임에도 불구하고 D는 2021. 1. 6. 원고 A에 대하여 근무 배차를 하였다.

- ④ 2021. 2. 월배차표에 따르면, 2. 6.에 원고 A에 대한 배차가 되어 있었음에도 불구하고 D, E는 갑자기 원고 A의 위 배차를 제외하였다.
- ⑤ E는 2021. 7. 28.경 주 5일 근로시간제를 어기고 원고 A의 동의 없이 원고 A에 대하여 주 6일 근무배차를 배정하였다.

[F에 대한 직장 내 괴롭힘]

- ① 원고 F가 2020. 9. 18. 버스 운행 중 발생한 업무상 재해로 부상을 입고 근로복지공단으로부터 요양승인(2020. 9. 18. ~ 2020. 10. 8.) 및 연장결정(2020. 10. 9. ~ 2020. 10. 22.)을 받았는데, D는 2020. 10. 21. 원고 F의 G가 신청을 지체 없이 승인하지 않음으로써 원고 F가 같은 날 결근한 것으로 처리되도록 하였다.
- ② 원고 F가 위 G가 치료를 종료하고 피고 공사에 2021. 3. 20.자 업무 복귀의사를 피력하였는데, 피고 공사의 당시 내부 규정상 병가 복귀 시 운전가능 여부에 대한 진단서 제출 의무가 없었고, 원고 F가 한국교통안전공단 실시 특별검사(모의운전)를 통과하였음에도, 이 사건 피신고인들은 2021. 3. 20.부터 2021. 3. 31.까지의 기간 동안 원고 F가 제출한 진단서에 운전 업무를 할 수 있다는 내용의 기재가 없다는 이유로 원고 F를 운전 업무에 복귀시키지 않고 센터근무를 하게 하였다.
- ③ 원고 F가 위 업무상 재해의 후유증으로 주 40시간 이상 근무가 어려운 상황이어서 주 5일 근무로 조정해 줄 것을 요청하였음에도 불구하고, E는 위 요청을 정당한 이유 없이 반려하고 원고 F의 동의 없이 2021. 4.경, 2021. 5.경 및 2021. 9.경 원고 F에 대하여 주 6일 근무(주 40시간 이상 근무)로 강제 배차하였다.

2. 판결 요지

대상판결은 원고들의 주장 중 일부(D의 원고 A에 대한 ①, ②행위 및 원고 F에 대한 ①행위)를 직장 내 괴롭힘 내지 불법행위로 판단하였습니다.

대상판결은 위와 같이 인정한 D의 원고들에 대한 직장 내 괴롭힘 행위에 대하여, 별다른 논증 없이 “D의 사용자인 피고 공사가 민법 제756조에 따라 원고들에게 위자료를 지급할 의무가 있다”고 판단하였습니다.

나아가 위자료 액수에 관하여는, D의 원고들에 대한 불법행위의 내용과 정도, 이로 인해 원고들이 입었을 고통의 정도, 피고 공사가 원고들의 피해 회복 및 직장 내 괴롭힘 방지를 위해 다소나마 노력한 정황 등 이 사건 변론에 나타난 제반 사정을 고려하여, 피고 공사가 원고들에게 각 30만 원의 위자료를 지급하는 것으로 정한다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

타인을 사용하여 어느 사무에 종사하게 한 자는 피용자가 그 사무집행에 관하여 제3자에게 가한 손해를 배상할 책임이 있습니다(민법 제756조 제1항). 본 사건은 피용자인 D의 직장 내 괴롭힘 행위는 사무집행 관련성이 있다고 평가하여 사용자에게도 배상책임을 인정한 것입니다. 민법상으로는 사용자가 피용자의 선임 및 그 사무감독에 상당한 주의를 한 때, 또는 상당한 주의를 하여도 손해가 있을 경우에는 책임을 면할 수 있다고 정하고 있지만, 판례는 면책을 잘 인정하지 않는 편입니다.

직장 내 괴롭힘에 대해 사용자의 배상책임을 인정한 하급심 판결들이 축적되고 있습니다. 대상판결은 직장 내 괴롭힘에 대한 위자료 금액 산정 및 직장 내 괴롭힘에 대한 사용자책임 판단의 구체적인 사례로 참고해 볼 수 있습니다.

최신 판례

대리운전 기사의 노동조합법상 근로자성을 인정한 최초의 대법원 판결

[대상판결: 대법원 2024. 9. 27. 선고 2020다267491 판결]

1. 사안의 개요

원고는 2014년 무렵부터 부산 지역에서 대리운전 기사들을 모집하고 이들과 동업계약을 체결하여 대리운전업을 영위한 사업자입니다. 원고는 원심 공동원고인 망 C(상호 D) 등 다른 대리운전업체들과 대리운전 접수 및 기사 배정 등에 필요한 'AAA'라는 스마트폰 어플리케이션 프로그램을 공동으로 사용하면서 고객의 대리운전 요청 정보를 공유하고 기사 배정을 공동으로 하였습니다.

피고는 2017. 10. 원고와 동업계약을 체결한 다음 이 사건 프로그램 접속에 필요한 기사 ID를 부여받아 그 무렵부터 대리운전업무를 수행해 왔습니다.

망 C와 동업계약을 체결한 원심 공동피고 E는 대리운전 기사를 조합원으로 하여 F노동조합(이하 '이 사건 노동조합')이라는 명칭으로 지역단위노동조합을 조직한 다음 노동조합 설립신고증을 받았고, 피고는 이 사건 노동조합에 가입하였습니다. 이 사건 노동조합은 2019. 1.경 원고 등에게 단체협약 체결을 위한 단체교섭을 요구하였으나 원고 등은 위 단체교섭 요구에 불응하였습니다.

이어서 원고 등은 대리운전 기사인 피고는 노동조합법상 근로자에 해당하지 않는다고 주장하며 법원에 피고가 근로자의 지위에 있지 않다는 확인을 구하는 소(근로자지위 부존재 확인의 소)를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 피고가 원고와의 관계에서 노동조합법상 근로자에 해당한다고 판단하였습니다. 그 구체적인 근거는 다음과 같습니다.

- 1) 피고는 대리운전 기사로서 그 소득을 원고와 이 사건 협력업체들로부터 배정받은 고객의 콜을 수행하여 받는 수입에 의존하고 있고, 피고가 그 외의 다른 대리운전업체들의 콜을 수행하여 수입을 얻고 있다고 볼 만

한 자료가 없다. 피고가 원고뿐 아니라 이 사건 협력업체들로부터도 콜을 배정받은 것은 원고가 이 사건 협력업체들과 고객의 콜 정보를 공유하고 기사 배정을 공동으로 하기로 정했기 때문이고, 원고의 결정 여하에 따라 피고는 이 사건 협력업체들로부터 콜을 배정받지 못하거나 배정이 제한될 수 있을 것으로 보이므로 피고가 이 사건 협력업체들로부터 배정받은 콜을 수행하여 받은 수입도 원고로부터 받은 수입과 동일한 것으로 평가할 수 있다. 따라서 피고는 소득을 원고에게 전적으로 의존하고 있다고 볼 수 있다.

- 2) 이 사건 동업계약서에 따르면 대리운전 기사들이 원고에 납부해야 하는 수수료, 프로그램 사용료, 관리비 등의 액수, 대리운전 기사들의 업무 수행 시 준수할 사항이나 받아야 할 교육 등을 원고가 일방적으로 결정할 수 있다. 피고의 H는 대리운전요금에서 원고가 일방적으로 정한 위 수수료 등을 공제한 금액인데, 원고가 대리운전요금 액수를 결정한 상태에서 피고에게 콜이 배정되는 것으로 보이고 5)항에서 보는 것처럼 피고는 배정받은 콜을 쉽사리 거부하기 어려우므로 피고의 보수 역시 원고가 사실상 결정한다고 봄이 타당하다.
- 3) 피고가 제공하는 대리운전 노무는 원고의 대리운전업 영위에 필수적인 것이고, 피고는 원고를 통해서 I에 접근하며 원고와 같은 대리운전업체를 통하지 않고 대리운전업을 하는 것은 현실적으로 어려워 보인다.
- 4) 피고는 2017. 10. 31. 원고와 이 사건 동업계약을 체결한 다음 원고 및 이 사건 협력업체들로부터 콜을 배정받는 관계가 상당한 정도로 지속되어 왔고, 1)항에서 본 것처럼 원고에게 전속된 정도도 강한 편에 속한다.
- 5) 원고와 이 사건 협력업체들은 주로 자동배정과 우선배정(이 사건 제1심판결 선고 후인 2020. 1. 무렵 중단되었다)의 방식으로 고객의 콜을 대리운전 기사들에게 배정해 왔다. 피고를 포함한 대리운전 기사들은 배정받은 콜을 거부하는 경우에 향후 배정을 제대로 받지 못하거나 대기 순서가 뒤로 밀리는 등의 불이익을 받게 되어 쉽사리 배정을 거부하기 어려웠을 것으로 보이고, 우선배정을 받기 위하여는 원고와 이 사건 협력업체들이 제시하는 우선배정 조건에 따라 콜을 수행하여야 했을 것으로 보인다. 또한 이 사건 동업계약서에는 피고의 복장과 업무 수행 시 준수할 사항 및 교육을 받을 의무 등에 관하여 규정하고 있어 피고가 이를 위반할 경우 주의조치나 계약해지가 가능하였다(2020. 1. 무렵 이 사건 동업계약서의 내용이 일부 변경되었으나 실제 운영 실태는 변경되지 않은 것으로 보인다). 이러한 점에 비추어 보면 피고와 원고 사이에 어느 정도의 지휘·감독관계가 존재한 것으로 볼 수 있다.
- 6) 피고에게 노무제공의 대가를 지급하는 주체는 고객이 아니라 원고라고 보아야 한다. 대리운전요금은 고객이 카드 혹은 현금으로 결제하는데, 카드 결제의 경우 원고가 고객이 제공한 카드 정보를 이용하여 대리운

전요금을 결제한 후 피고에게 노무제공의 대가로 대리운전비 상당의 금액을 별도로 지급한다. 현금 결제 시에는 고객이 피고에게 대리운전요금을 직접 지급하지만, 이는 현장에서 대리운전 기사만이 현금을 수령할 수 있기 때문에 대리운전요금이 원고에게 귀속된 후 원고가 대리운전비를 피고에게 지급하는 절차를 생략한 것으로 볼 수 있다.

3. 의의 및 시사점

대리운전 기사의 근로자성이 문제된 선행 사건으로는 ‘카카오T’ 사건이 있었습니다. 앞서 모빌리티 플랫폼인 ‘카카오T’를 사용하는 대리기사들의 노동조합법상 근로자성을 다투는 행정소송에서 카카오모빌리티는 2021. 10.에 소를 취하하며 대리운전노조와 단체교섭을 시작한 바 있습니다. 대상판결은 대리운전 기사가 노동조합법상 근로자에 해당한다고 판단한 첫 대법원 판결입니다.

이 사건은 노동조합법상 근로자의 범위를 넓게 인정하는 기존의 대법원 판결과 궤를 같이 합니다. 판례는 ‘임금을 목적으로 사업장에 근로를 제공하는 사람’을 근로자로 보는 근로기준법보다 노동조합법상 근로자의 범위를 더 넓게 보고 있습니다. 대리기사가 특정 업체로부터만 콜을 받는 것이 아니라 여러 협력업체로부터 대리기사 콜을 받아왔던 사정, 대리운전의 대가로서의 금원 중 카드 결제가 아닌 현금은 원고 회사가 아닌 고객으로부터 직접 수령하였던 사정이 있음에도 불구하고 대법원은 대리운전 기사가 노동조합법상 근로자에 해당한다고 판단하였습니다.

지난 2024. 7. 차량호출 서비스 ‘타다’ 운전기사가 근로기준법상 근로자에 해당한다는 대법원 판결이 있었고, 이어 이 사건 대리기사의 노동조합법상 근로자성 판결이 선고되어 대리기사 등 플랫폼 종사의 근로자성 인정 범위는 넓어지는 경향을 보이고 있습니다.

다운로드 : [대법원 2024. 9. 27. 선고 2020다267491 판결](#)

최신 판례

노동조합의 운영비 원조 금지 조항이 형벌에 관한 법률조항에 해당하여 헌법불합치결정에 따라 소급하여 효력을 상실하는지가 문제된 사례

[대상판결 : 대법원 2024. 9. 27. 선고 2018재두178 판결]

1. 사안의 개요

원고(재심원고, 이하 ‘원고’)는 ○○산업 분야에 종사하는 근로자를 조직 대상으로 하여 설립된 산업별 노동조합입니다. 원고는 소외 회사 등 5개 회사와 회사가 노동조합에 조합사무실과 집기 및 비품 등을 제공하는 조항(이하 ‘**시설·편의제공조항**’) 등이 포함된 단체협약을 체결하였습니다.

피고 대전지방고용노동청 천안지청장(재심피고, 이하 ‘**피고**’)은 2010. 9. 충남지방노동위원회에 시설·편의제공조항 등이 구 노동조합법(2010. 1. 1. 법률 제9930호로 개정되고 2020. 6. 9. 법률 제17432호로 개정되기 전의 것, 이하 ‘**구 노동조합법**’) 제81조 제4호 등 관련 법령에 위반된다는 이유로 단체협약 시정명령을 위한 의결을 요청하였고, 충남지방노동위원회는 2010. 10. 시설·편의제공조항 등이 구 노동조합법 등에 위반된다고 의결하였습니다.

피고는 2010. 11. 원고에 대하여, 시설·편의제공조항 등이 구 노동조합법 제81조 제4호 등 관련 법령에 위반된다는 이유로 구 노동조합법 제31조 제3항에 따라 그 시정을 명하였습니다(이하 ‘**이 사건 시정명령**’).

대상판결의 선행 사건으로, 원고는 피고를 상대로 이 사건 시정명령의 취소를 구하는 소를 제기하였고, 2016년에 대법원에서 시설·편의제공에 대한 시정명령이 적법하다는 취지로 판단하여 판결이 최종 확정되었습니다.

원고는 선행 사건의 제1심 소송 계속 중 구 노동조합법 제81조 제4호 등에 대하여 위헌법률심판제청신청을 하였으나, 법원은 위 조항에 관한 부분은 재판의 전제성이 인정되지 않는다는 이유로 각하하였고(대전지방법원 2012. 1. 18. 자 2011아124 결정), 원고는 2012. 3. 구 노동조합법 제81조 제4호 등에 대하여 헌법재판소법 제68조 제2항의 헌법소원심판을 청구하였습니다.

헌법재판소는 2018. 5. 31. “구 노동조합법 제81조 제4호 중 ‘노동조합의 운영비를 원조하는 행위’에 관한 부분(이하 ‘**운영비원조금지조항**’)은 헌법에 합치되지 아니한다”는 헌법불합치결정을 선고하면서 ‘위 법률조항은 2019. 12. 31.을 시한으로 개정될 때까지 계속 적용된다’는 잠정적용명령을 하였습니다(헌법재판소 2018. 5. 31. 선고 2012헌바90 전원재판부 결정, 이하 ‘**이 사건 헌법불합치결정**’).

운영비원조금지조항은 개정시한을 경과한 2020. 6. 9. 이 사건 헌법불합치결정 취지에 따라 개정되었습니다. 개정된 노동조합법 부칙은 개정 법률조항의 소급적용에 관한 경과규정은 두지 않았습니다.

2. 판결 요지

구 노동조합법 제81조는 운영비원조행위를 포함한 ‘부당노동행위’에 대해서 규정하고, 같은 법 제31조 제3항은 “행정관청은 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.”라고 규정하였습니다.

대법원은, “운영비원조금지조항은 노동조합법상 금지되는 ‘부당노동행위’를 규정한 조항으로서 범죄의 성립과 처벌에 관한 내용을 포함하고 있지 아니하고, 구 노동조합법 제31조 제3항은 행정관청의 처분인 시정명령에 대한 규정이다. 따라서 구 노동조합법 제31조 제3항과 결합된 운영비원조금지조항은 형벌에 관한 법률조항에 해당하지 아니한다”고 판단하였습니다.

또한, 대법원은 비형벌조항에 대하여 잠정적용 헌법불합치결정이 선고되었으나 위헌성이 제거된 개선입법이 이루어지지 않은 채 개정시한이 지남으로써 법률조항의 효력이 상실되었다면 그 효과는 장래를 향해서만 미친다는 대법원 판결²을 참고하여, 개정시한이 지난 후 개선입법이 이루어졌으나 소급효를 규정하는 경과규정을 두고 있지 아니한 경우에 법원으로서 헌법불합치결정에서 정한 개정시한까지는 종전의 법률을 그대로 적용하여 재판할 수밖에 없다고 판단하였습니다(대법원 2013. 7. 25. 선고 2013두6435 판결, 대법원 2013. 11. 28. 선고 2010두6182 판결 등 참조).

한편, 대법원은 금지규정과 그 위반에 대한 행정처분 또는 처벌규정이 각기 독립된 조항으로 규정되어 있다면 행정처분의 근거가 되는 금지규정과 처벌규정의 구성요건이 되는 금지규정은 달리 평가하는 것이 원칙이라고 선언하

² 대법원 2012. 10. 11. 선고 2012도7455 판결, 대법원 2020. 1. 30. 선고 2018두49154 판결 등 참조

였습니다. 따라서 운영비원조금지조항의 위반을 이유로 피고가 명한 시정명령의 적법성을 판단하는 이 사건에서 이를 형벌에 관한 조항으로 나아가 판단할 수는 없고, 운영비원조금지조항은 소급하여 그 효력이 상실되지 아니한다고 판단하였습니다.

따라서 대법원은 재심대상판결이 운영비원조금지조항을 그대로 적용하여 원고의 상고를 기각하였다고 하여 재심대상판결에 재심사유가 있다고 할 수 없다고 결론내렸습니다.

3. 의의 및 시사점

헌법불합치 결정을 받은 구 운영비원조금지 조항에 의거한 판결에 재심사유가 인정되는지가 문제된 사건입니다. 대법원은 구 운영비원조금지 조항 위반 시 형사처벌 대상이 된다는 조항이 있기는 하나, 운영비원조금지 조항 자체는 부당노동행위에 관한 조항으로서 범죄의 성립과 처벌에 관한 내용을 포함하고 있지 아니한 점, 대상 사건에서 문제되는 조항은 행정관청의 처분인 시정명령에 대한 규정인 점 등을 고려하여 구 노동조합법 제31조 제3항과 결합된 운영비원조금지조항은 형벌에 관한 법률조항에 해당하지 아니한다고 판단하고, 재심사유가 인정되지 않는다고 보았습니다.

다운로드 : [대법원 2024. 9. 27. 선고 2018재두178 판결](#)

최신 판례

생산관리 업무, 도장업무, 출고 및 배송업무 담당 1·2차 협력업체에 대해 근로자파견관계 성부를 각각 달리 판단한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2024. 9. 6. 선고 2021가합580332 판결]

1. 사안의 개요

피고는 자동차 주식회사, 원고들은 각 1차·2차 협력업체에서 근무하는 근로자들입니다.

피고회사는 사내협력업체들과 사이에 정형화된 도급계약을 이용하여 생산단계의 각종 공정을 도급하는 내용으로 계약을 체결하였습니다. 이 사건에서 문제되는 도장업무도 사내협력업체에 도급하였고, 피고보조참가인 등과 도급계약을 체결하기 전까지는 생산관리 및 내수출고업무도 사내협력업체에 도급하였습니다. 이에 따라 사내협력업체(이하 피고와 직접 도급계약 등을 체결한 사내협력업체를 ‘**1차 협력업체**’)들은 해당 업체 명의로 근로자들을 채용한 다음 피고와의 도급계약에서 정해진 내용대로 소속 근로자들을 울산공장에 투입하였습니다.

피고는 부품생산업체에서 생산이 완료된 특정 부품들에 대하여 통합물류를 전문으로 하는 피고보조참가인과 도급계약을 체결하고, 피고보조참가인에 국내외에서 생산된 부품을 부품생산업체의 생산라인에서 피고의 울산공장 조립라인까지 입출고, 재고관리, 보관, 운송, 조립, 서열불출을 하는 등의 부품조달물류 업무 일체와 울산출고 센터 및 울산배송 센터에서의 내수출고 업무를 도급하였습니다.

피고보조참가인은 피고로부터 도급받은 업무 중 생산관리업무, 내수출고업무 등을 협력업체(이하 피고와 직접 도급계약 등을 체결한 사내협력업체와 구분하여 ‘**2차 협력업체**’)들에 하도급하였습니다.

원고들의 담당업무는 다음과 같습니다.

- **생산관리 업무(2차 협력업체 소속)** : 의장공정(조립공정)이나 소재제작공정 등의 원활한 작업을 위하여 해당 제품의 생산 순서에 맞게 부품을 정리하여 공급하는 공정이다. 부품 제조회사가 피고에 납품하는 부품을 지게차를 이용하여 하치장에 적재하는 하차업무, 팔레트를 부품회사의 납품차량에 올려주는 상차업무, 차량의 사양에 맞게 부품을 선별하여 정해진 규격 용기에 담는 서열업무, 창고에 있는 부품을 조립라인에 운송하는 불출업무 등으로 구분된다.

- **도장공정 (1차 협력업체 소속)** : 생산된 차체에 방청이나 외관 향상을 위하여 도료를 칠하는 공정이다. 전처리 전착(차체를 세척한 뒤 1차 도포를 통해 차체의 부식을 방지하고 도료의 부착성을 높이는 작업), 실러(차체와 패널이 겹치는 부분 등에 빗물이 들어가지 않도록 실러를 메워 넣는 작업), 중도(2차 도포 작업), 상도(최종 도포 작업), OK 작업[도장 검사, 스테이 탈거, 흑도테이프 부착 등 의장공정(조립공정)으로 넘어가기 전 최종 마무리 작업]으로 구분된다.
- **(내수·수출) 출고업무 (2차 협력업체 소속)** : 완성된 자동차를 출고하기 전에 자동차 상태 등을 점검하는 공정이다. 완성된 차량을 인수하여 출고장으로 이송하는 차량이송 업무, 실내와 외관, 엔진 등을 검사하는 업무(PDI : PRE-Delivery Inspection), 차량세차, 수출용 차량에 대한 방청업무, 선적장으로 차량을 운송하는 업무·불량 차량에 대한 수정업무 등으로 구분된다.
- **의장공정** : 차체를 자동 컨베이어벨트에 올려놓고 각종 부품을 조립하는 공정이다. (선)트림라인(자동차 내부 배선작업), 샤시라인(엔진과 차체 하부 구조 조립작업), 파이널라인(자동차 내외부 구조 및 장치 조립작업), OK 라인(마무리 작업 및 검사), 복합라인(테스트, 수밀검사, 최종검사) 등으로 구분된다.

2. 판결 요지

가. 2차 협력업체 소속 생산관리 업무 담당 원고들 (근로자파견 X)

대상판결은 2차 협력업체 소속으로 생산관리 업무를 담당한 원고들은 피고와 근로자파견관계에 있지 않다고 판단하였습니다.

대상판결의 판단 내용 중 일부를 발췌하여 보면, 2차 협력업체 소속 원고들이 서열모니터와 피고가 제공한 바코드 리더기를 통해 부품을 점검하고 팔레트 등을 생산라인에 불출한 사정이 문제되었습니다. 대상판결은 서열모니터 등은 불출업무에 필요한 서열정보(부품의 배열순서)를 제공하는 것이기도 하지만 지정된 시간에 지정된 순서로 서열이 완료된 팔레트 등을 컨베이어 벨트 부근으로 불출할 것을 내용으로 한다는 점에서 불출업무에 종사하는 근로자들에 대한 지휘·명령적 요소 역시 가지고 있다고 보았습니다. 그러나 피고보조참가인으로부터 하도급을 받은 서열·불출업무는 자동차 생산에 필요한 부품을 적시에 공급해주는 물류공정의 성격도 가진다고 볼 수 있으므로, 위 업무에 종사하는 근로자들과 피고 사이에 근로

자파견관계를 인정하기 위해서는 보다 직·간접적인 피고의 지휘·명령이 관련 증거들에 의하여 뒷받침되어야 한다고 판단하였습니다.

이어서 법원은 서열모니터, 바코드 리더기 외에 외에 피고가 작업표준서, 업무매뉴얼, 전산시스템 등을 통하여 불출업무를 수행한 생산관리 담당 원고들에 대하여 상당한 지휘·명령을 하였다고 인정할 만한 구체적인 증거를 찾아보기 어렵다고 판단하였습니다.

또한, 대상판결은 불출업무는 서열이 마쳐진 팔레트 등을 토우모터에 연결한 다음 각 생산라인 작업장으로 운반하여 생산라인 근처에 놓아두는 것으로서 일종의 ‘운송’업무로 볼 수 있다고 하였습니다. 사외 하수급업체인 2차 협력업체들이 사내의 다른 공정 작업자들의 동선, 작업시간대에 관한 정보를 모두 알 수 없으므로, 사내 모든 공정을 조율 및 관할하고 있는 피고가 최적의 동선을 계획하여 이를 작업자에게 제공함으로써 공장 내에서 이루어지는 작업자들의 동선이 겹치지 않으면서 효율성을 추구할 유인이 크다고 보았습니다. 따라서 피고가 2차 협력업체들 소속 근로자들에게 불출동선을 제공하였다는 이유로 이를 근로자파견관계에 있어서의 지휘·명령이라고 볼 수는 없다고 판단하였습니다.

그 외에 대상판결은 피고가 피고보조참가인과 부품통합물류계약을 체결하면서 물량도급 방식으로 계약을 체결한 점, 피고보조참가인은 부품통합물류의 원활한 수행을 위한 자체 조직을 두고 피고의 울산공장 인근에 부품통합물류센터를 설립하여 부품의 입고 및 검수, 보관, 재고 관리 등을 하고 있으며, 자체 개발한 웹지스 프로그램을 통하여 서열정보를 추출·변환함으로써 2차 협력업체들로 하여금 서열작업을 효율적으로 수행하도록 한 점 등을 고려하였습니다.

나. 1차 협력업체 소속 도장업무 담당 원고들 (근로자파견 0)

도장공정은 생산된 차체에 도료를 칠하는 공정으로, 피고 울산공장의 제1 내지 5공장은 각 도장공장이 별도로 있고, 각 공장의 도장공정은 컨베이어시스템 하에서 단절 없이 이루어집니다. 대상판결은 1차 협력업체 소속으로 도장업무를 담당한 원고들이 피고와 근로자파견관계에 있다고 판단하였습니다.

대상판결은 다음과 같은 사정을 고려하였습니다.

- ① 도장업무 담당 원고들은 피고의 울산 1공장에서 일하였던 1차 협력업체 소속 근로자들로서 피고

가 정한 생산계획 및 컨베이어벨트의 속도에 따라 도장공정 중 일부에 참여하여 비교적 단순하고 반복적인 작업을 하였다. 이는 피고로부터 작업량, 작업 방법, 작업순서, 작업장소, 작업시간 등을 직접 개별적으로 지시받은 것과 다를 바가 없었다고 볼 수 있다.

- ② 피고는 수시로 작업방법을 변경하기도 하고 피고 소속 근로자들이 직접 협력업체 근로자들에게 긴급히 처리해야 할 작업내용을 통지하기도 하였다. 도장업무의 수행 과정에서 협력업체 또는 협력업체 근로자들의 작업재량이 거의 없었고, 이를 거부하는 것이 사실상 허용되지 않았다.
- ③ 도장업무의 세부 공정에 몇 명의 근로자를 투입할 것인지, 그들의 작업시간을 얼마로 할 것인지, 작업방법 · 순서 · 내용 · 속도를 어떻게 할 것인지는 피고에 의하여 결정되었다. 반면 협력업체가 독자적으로 행사할 수 있는 권한은 거의 없었던 것으로 보인다.
- ④ 협력업체 근로자들의 업무는 피고가 미리 정해 둔 비교적 단순한 작업을 반복하는 것으로서 협력업체의 전문적인 기술 등이 요구되지 않았다. 이에 따라 피고는 수급업체 고유의 기술력이나 전문성보다는 소속 근로자들의 노무제공 자체를 이 사건 도급계약을 통한 도장업무의 수행에서 중요한 요소로 고려하였다.
- ⑤ 해당 협력업체는 도장업무에 고유 자본이나 기술을 투입한 바 없었고, 별도의 사업장이나 사무실조차 두고 있지 않는 등 독립적인 기업조직이나 설비를 갖추지도 않았던 것으로 보인다.

다. 2차 협력업체 소속 내수출고업무 담당 원고들 (근로자파견 0)

피고는 울산, 아산, 전주공장에서 자동차 생산을 완료하면 그중 각 공장에서 곧바로 수출하는 차량을 제외한 나머지 내수용 차량을 최종적으로 점검하고 필요한 물품을 투입하는 등 마무리작업을 한 후 고객에게 판매하고 인도하는 과정을 거치게 되는데, 이와 같이 생산이 완료된 자동차를 고객에게 판매하기 이전 단계에서 행하여지는 업무를 내수출고업무라 합니다. 대상판결은 2차 협력업체 소속 내수출고업무를 담당 한 원고들이 피고와 근로자파견관계에 있다고 판단하였습니다.

판결내용 중 일부를 발췌하여 보면, 내수출고업무 담당 근로자들이 ‘TAG 지정 세부내용’이라는 문서를 보면서 작업을 수행하였는데 이 문서상 업무에 문제가 발생하면 피고 담당자에게 상황을 보고해야 했던 사

정, 피고가 PDA 스캐너에 대한 매뉴얼을 만들어 배포한 사정, PRS 업무를 담당한 2차 협력업체 소속 근로자는 피고의 전산관리시스템에 접속하여 업무를 수행하고 그 업무수행 결과가 곧바로 피고의 전산관리시스템에 반영된 사정, 피고가 점검업무에 문제가 발생하자 재발방지를 위해 매뉴얼을 마련하여 구체적인 업무방법을 정하였던 사정 등을 고려하여 피고가 도급인으로서 업무수행에 필요한 정보전달 내지는 도급인의 검수권 행사의 범위를 넘어서 근로자파견관계에서의 상당한 지휘·감독을 행하였다고 판단하였습니다.

또한, 대상판결은 피고의 울산배송센터는 울산 제1 내지 5공장별 연간 생산계획, 일일생산량에 맞추어 출고공정에 필요한 소요인원을 구체적으로 산출하기도 하였는바, 2차 협력업체는 이에 따를 수밖에 없었을 것으로 보이므로, 도급받은 업무에 몇 명의 근로자를 투입할지는 사실상 피고가 결정한 것이며 그 밖에 2차 협력업체가 계약을 이행하는 과정에서 스스로의 노력이나 판단에 따라 독자적인 이윤을 창출할 여지는 사실상 봉쇄되어 있었다는 사정도 고려하였습니다.

3. 의의 및 시사점

법원은 불법파견 소송에서 개별 공정별로 불법파견 여부를 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).

같은 사건 내에서도 각 협력업체별로, 공정별로 근로자파견관계 여부를 달리 판단하는 하급심 판결이 증가 추세에 있습니다. 이 판결도 울산 같은 공장 내 생산관리 업무, 도장업무, 출고 및 배송업무에 대해 근로자파견관계를 각기 달리 판단하였습니다.

최신 판례

직접고용의무 위반에 따른 손해배상액과 직접고용계약의 내용이 근로 조건에 미달하는지 여부를 판단할 때 적용해야 하는 근로조건(근로시간)이 문제된 사건

[대상판결 : 대법원 2024. 9. 12. 선고 2022다270989 판결]

1. 사안의 개요

피고 울산광역시는 맞벌이 가정 자녀들의 보육을 위하여 울산광역시 소재 초등학교 및 유치원에서 돌봄교실을 운영하였습니다. 이를 위하여 돌봄교사를 직접 고용하기도 하였으나, 2014. 3.경부터 일부 돌봄교실을 위탁업체에 위탁하여 운영하였습니다.

원고들은 각 위탁업체에 고용되어 초등학교 또는 유치원에서 각 돌봄교실 교사로 근무하였습니다(이하 원고들과 직접 고용계약을 체결한 업체들을 ‘**이 사건 위탁업체들**’). 이 사건 위탁업체들은 근로자파견사업에 관하여 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘**파견법**’이라 합니다) 제7조에 근거한 고용노동부장관의 허가를 받지 않았습니다.

원고들이 이 사건 위탁업체들에 고용되어 초등학교 및 유치원의 돌봄교사로 근무할 당시 근무시간은 특별한 경우 외에는 학기 중에는 5시간, 방학 중에는 8시간이었습니다.

부산지방고용노동청 울산지청은 2018. 8.경 원고들의 돌봄교실 강사 업무는 위탁계약의 형식을 취하고 있으나 실질은 근로자파견에 해당하므로 이 사건 위탁업체들이 근로자파견 허가를 받지 않고 파견근로자의 역할을 제공하는 것은 위법하다고 판단하며, 피고를 상대로 2018. 9.까지 원고들을 직접 고용할 것을 지시하였습니다. 그 후 피고는 원고들을 직접 무기계약직 돌봄교사로 채용하는 고용계약을 체결하였으나, 1일 근로시간은 5시간으로 정하였습니다(이하 ‘**이 사건 직접고용계약**’).

울산광역시교육청 교육공무직 관리 지침(이하 ‘**이 사건 지침**’)에 따르면, 교육공무직의 근무시간은 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간입니다(제7조 제1항). 다만 단시간 교육공무직의 경우, 근무시간 및 휴게시간은 개

별 근로계약서에 따르며, 유급휴가와 보수 등은 근로기준법 제18조 제1항(근무시간 비례)을 적용합니다(부칙 제2조 제2항).

이와 관련하여, 위탁업체에 고용되어 초등학교 방과 후 돌봄교사로 근무하던 원고들이 ‘지방자치단체인 피고가 직접고용의무를 이행하지 않았고, 직접고용의무를 이행한 후에도 근무시간을 1일 5시간으로 정한 것은 효력이 없다’고 주장하며 피고를 상대로 손해배상 등을 청구하였습니다. 원심판결은, 피고의 직접고용의무 불이행으로 인한 임금 상당 손해배상금을 산정할 때 피고가 직접 고용한 무기계약직 돌봄교사에게 적용되는 취업규칙에서 정하는 근로조건과 동일한 근로조건(1일 8시간, 1주 40시간)을 적용하여야 하고, 위 근로조건에 미달하는 이 사건 직접고용계약은 위법하다고 판단하였습니다.

2. 판결 요지

가. 근로자 파견관계의 성립 여부

대상판결은 원고들이 이 사건 위탁업체들에 고용된 후 그 고용관계를 유지하면서 피고의 사업장에 파견되어 피고의 지휘·명령에 따라 피고를 위한 근로를 제공하였으므로, 원고들과 피고는 근로자파견관계에 있었다고 판단하였습니다.

나. 1일 8시간, 1주 40시간의 근로시간 적용 여부

파견법 제6조의2는 제1항에서 근로자파견사업의 허가를 받지 아니한 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받은 경우 등 일정한 경우에 사용사업주는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다고 규정하며, 직접 고용하는 파견근로자의 근로조건에 관하여 제3항에서 사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 동종 또는 유사 업무를 수행하는 근로자(이하 ‘동종·유사 업무 근로자’)가 있는 경우에는 해당 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 따르고(제1호), 동종·유사 업무 근로자가 없는 경우에는 해당 파견근로자의 기존 근로조건 수준보다 저하되어서는 아니 된다고 규정하고 있습니다(제2호). 따라서 직접고용의무 위반에 따른 손해배상금을 산정하거나 직접고용계약의 내용이 근로조건에 미달하는지 여부를 판단함에 있어서 동종·유사 업무 근로자가 있다면, 위 근로자에게 적용되는 근로조건을 기준으로 삼아야 합니다.

원심판결은 피고의 직접고용의무 불이행으로 인한 임금 상당 손해배상금을 산정하면서 피고가 직접 고용한 무기계약직 돌봄교사에게 적용되는 취업규칙에서 정하는 근로조건과 동일한 근로조건(1일 8시간, 1주 40시간)을 적용하여야 하고, 위 근로조건에 미달하는 이 사건 직접고용계약은 위법하다고 판단하였습니다.

그러나 대법원은 다음과 같은 이유로 원심판결과 달리 판단하였습니다.

- ① 이 사건 지침은 동종·유사 업무 근로자인 ‘피고가 직접 고용한 무기계약직 돌봄교사’에게 적용되는 취업규칙이므로, 이 사건 지침에서 정한 근로기준이 원고들에게도 적용되어야 한다. 그런데 이 사건 지침 부칙에서 ‘단시간 교육공무직’에 대하여는 근무시간을 개별 근로계약서에 따라 달리 정할 수 있다고 규정하고 있으므로, 원고들에게 당연히 1일 8시간, 1주 40시간의 근로시간이 적용된다고 단정하기보다는 원고들을 직접 고용할 경우 ‘단시간 교육공무직’으로 계약을 체결하였을 가능성도 염두에 두어야 한다.
- ② 정부의 돌봄교실 확대정책에 따라 2014년경부터 초등학교 돌봄교실의 경우 오후 돌봄교실, 저녁 돌봄교실, 방과후 학교 연계, 지역사회 돌봄기관 간 연계 등 그 운영방법이 다양화되었고, 그 운영방법에 따라 돌봄교사의 근무시간을 탄력적으로 정할 필요가 있으므로, 돌봄교사의 근무시간을 반드시 1일 8시간, 1주 40시간으로 고정할 필요가 있다고 보기 어렵다.
- ③ 울산광역시를 포함한 전국의 무기계약직 초등 돌봄교사의 경우, 2018. 4. 30. 기준 1주 40시간 미만의 돌봄교사는 전체 무기계약직 중 약 82%에 이르고, 1주 40시간 이상의 돌봄교사 없이 돌봄교실을 운영하는 시·도도 6개에 이른다. 실제로 원고들의 근로시간도 학기 중 5시간, 방학 중 8시간으로 탄력적으로 정해졌고, 2018. 10. 1. 피고와 직접고용계약을 체결하면서도 1일 근로시간이 5시간으로 정해졌을 뿐이다.
- ④ 위와 같이 돌봄교사의 근로시간은 돌봄교실의 운영형태와 수요 등에 따라 탄력적으로 정해질 필요가 크다고 보이고, 이에 따라 피고가 재량으로 근로시간을 달리하여 돌봄교사를 채용하는 것도 가능하다고 판단된다. 따라서 설령 원고들에 대한 직접고용의무를 부담할 당시 피고가 원고들을 직접 고용하였다고 하더라도 1일 8시간, 1주 40시간의 근로시간을 적용하여 근로계약을 체결하였을 것이라고 쉽게 추단하기는 어렵다.

이에 대법원은 원고들에게 적용해야 할 근로시간을 1일 8시간, 1주 40시간으로 보아 이를 전제로 손해배상액수를 산정하고 이에 미달하는 이 사건 직접고용계약이 위법하다고 판단한 원심판결에 손해배상액 산정에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

파견법상 직접고용의무 위반에 따른 손해배상금을 산정하거나 직접고용계약의 내용이 근로조건에 미달하는지 여부를 판단할 때 동종·유사 업무를 수행하는 근로자가 있는 경우 이들에게 적용되는 근로조건을 기준으로 삼아야 합니다. 대상판결은 동종·유사 업무 수행 근로자의 근로조건 적용에 관한 법리를 보다 구체화한 것입니다.

동종·유사 근로자로 보이는 근로자가 있다고 하여 그 근로조건을 일괄적으로 동일하게 적용하는 것이 아니라 취업규칙과 구체적인 근무 형태를 살펴 동종·유사 근로자 여부를 엄밀히 판단하고, 적용되는 근로조건을 세부적으로 결정해야 한다는 취지로 이해됩니다.

다운로드 : [대법원 2024. 9. 12. 선고 2022다270989 판결](#)

최신 판례

택시운전근로자들이 만근일을 초과하여 근무한 날의 근로시간에 대해서도 최저임금이 지급되어야 하는지 여부가 문제된 사건

[대상판결 : 대법원 2024. 10. 8. 선고 2021다304779 · 304786 판결]

1. 사안의 개요

피고(반소원고, 이하 ‘**피고**’)는 수원시에서 일반택시운송사업을 영위하는 회사이고, 원고(반소피고, 이하 ‘**원고**’)들은 피고에 고용되어 택시운전근로자로 근무하며 정액사납금제 방식으로 임금을 지급받다가 퇴직한 사람들입니다. 일반택시 운전근로자의 최저임금에 산입되는 임금에서 생산고에 따른 임금을 제외하는 최저임금법 제6조 제5항이 2010. 7. 1.부터 피고가 소재한 수원시 지역에 시행되었고, 그 무렵부터 피고의 사업장에서는 일련의 임금협정을 통해 순차로 소정근로시간을 단축하는 합의가 이루어졌습니다.

원고들은 본소로써 위 소정근로시간 단축 합의가 무효라고 주장하면서, 2016. 7.부터 각자의 퇴직 시점까지의 기간에 대한 최저임금 미달액과 이를 반영해 재계산한 평균임금을 기초로 한 퇴직금 차액의 지급을 청구하였습니다. 피고는 예비적 반소로써 위 소정근로시간 단축 합의가 무효라면 각 임금협정의 사납금 관련 합의도 무효라고 주장하면서, 증액되었을 사납금 상당액의 지급을 청구하였습니다.

원심판결은, 이 사건 소정근로시간 단축 합의가 무효라고 판단한 다음, 원고들이 월 만근일을 초과하여 근로한 날의 근로시간까지 최저임금 지급 대상 시간에 포함시켜 최저임금 미달액을 계산하여, 본소 청구를 모두 인용하고 예비적 반소 청구를 모두 기각하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 아래와 같은 법리를 설시하면서, 제반 사정을 고려할 때 2010년 임금협정에서 월 근로일수에 대해 25일 만근(2월은 23일 또는 24일)이라고 정한 것은 월 소정의 근로일을 정하는 취지로서 원고들이 만근일을 초과하여 근로한 날의 근로시간이 최저임금 지급 대상 시간에 포함되지 않는다고 볼 여지가 크다고 보아, 이와 달리 판단한 원심을 파기·환송하였습니다.

최저임금법 제6조 제5항, 구 「최저임금법 시행령」(2018. 12. 31. 대통령령 제29469호로 개정되기 전의 것, 이하 같다) 제5조의2 단서 제1호는 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금(최저임금의 적용을 위한 임금으로서 이하 ‘**비교대상 임금**’이라 한다)의 범위에 관하여 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금을 산입하지 아니한다고 정한다. 그리고 구 「최저임금법 시행령」 제5조 제1항 제3호는 비교대상 임금 중 월 단위로 지급된 임금을 ‘1개월의 소정근로시간 수’로 나누어 시간에 대한 임금으로 환산하도록 정한다[「최저임금법 시행령」(2018. 12. 31. 대통령령 제29469호로 개정되어 2019. 1. 1. 부터 시행된 것) 제5조의3 단서 제1호, 제5조 제1항 제3호의 내용도 이와 유사한데, 다만 월 단위로 지급된 비교대상 임금을 소정근로시간 수에 주휴시간 수를 합산한 시간 수로 나누어 시간에 대한 임금으로 환산한다는 점에서 차이 있다].

이러한 최저임금법령의 규정 내용과 취지를 고려하면, 소정의 근로일에 해당하지 않는 날에 근로자가 근로하였다 라도 그 근로한 시간은 특별한 사정이 없는 한 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 하는 시간(이하 ‘**최저임금 지급 대상 시간**’이라 한다)에 포함되지 않는다고 해석함이 타당하다(대법원 2023. 11. 2. 선고 2018도965 판결, 대법원 2024. 7. 25. 선고 2023다223744, 223751 판결 등 참조).

3. 의의 및 시사점

최저임금법의 해석상 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 경우, 월 소정의 근로일을 초과하는 날의 근로시간에 대해서는 최저임금 지급 대상이 아니라는 판결입니다.

다운로드 : [대법원 2024. 10. 8. 선고 2021다304779 · 304786 판결](#)

최신 법령 및 노동정책

고용보험법 시행령 일부개정령안 입법예고

1) 육아휴직급여 인상(안 제95조 제1항)

육아휴직 사용 근로자의 소득 부담 완화를 위하여, 육아휴직 첫 6개월 육아휴직급여 지원수준을 통상임금 80%에서 통상임금의 100%로 상향하고, 월 상한액은 월 150만 원에서 최초 1개월부터 3개월까지 250만 원, 4개월부터 6개월까지 200만 원, 7개월 이후는 160만 원으로 상향하였습니다.

2) 육아휴직 사후지급 방식 폐지(안 제95조 제4항, 제95조의2 제4항, 제95조의3 제4항, 제98조)

육아휴직 사용 근로자의 소득 부담 완화를 위하여, 육아휴직급여의 25%를 복직 후 6개월 이상 근무 시 사후 지급하는 방식을 폐지하고, 이와 관련 규정을 정비하였습니다.

3) 6+6 부모육아휴직제 지원수준 상향 및 한부모 육아휴직급여 특례 규정 정비(안 제95조의3)

자녀 생후 18개월 내 부모가 모두 육아휴직을 사용하는 경우 지원하는 6+6 부모육아휴직제의 첫 1개월 상한액을 200만 원에서 250만 원으로 상향하고, 한부모 육아휴직자의 첫 3개월 상한액을 250만 원에서 300만 원으로 상향하였습니다.

4) 육아기 근로시간 단축급여 월 상한액 인상(안 제104조의2 제2항)

육아기 근로시간 단축 사용 근로자의 소득부담을 완화하기 위하여, 육아기 근로시간 단축 시 통상임금 100%를 지원하는 주당 최초 10시간까지의 육아기 근로시간 단축급여 상한액을 월 200만 원에서 220만 원으로 상향하였습니다.

5) 대체인력지원금 및 육아기 업무분담지원금 지원 확대(안 제29조)

중소기업 사업주의 부담을 완화하기 위하여, 중소기업 사업주가 육아휴직 근로자의 대체인력을 고용하는 경우와 대체인력을 파견받아 사용한 경우에도 대체인력 지원금을 지원하고, 육아기 업무분담 지원금 지원대상을 육아휴직 근로자의 업무를 분담한 동료 근로자까지 확대하였습니다.

다운로드: [고용보험법 시행령 일부개정령안\(2025. 1. 1. 시행\)](#)

최신 법령 및 노동정책

고용보험 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부 개정령안 입법예고

1) 고액·상습 체납자의 공개 인적사항에 업종·직종 추가(안 제40조의4 제1항)

고액·상습 체납자의 인적사항 공개제도 실효성 제고를 위해 국민연금·건강보험과 동일하게 고액·상습체납자의 ‘업종·직종’을 공개 인적사항에 추가하였습니다.

2) 영세사업장 보험사무 지원 확대(안 제52조 제1항, 제2항, 제5항)

소규모·영세 사업주의 보험사무 지원 접근성 제고를 위하여 법률·행정 중심의 지원제도 용어를 정비하여 보험 사무대행지원금을 알기 쉬운 체계로 개편하였습니다.

다운로드: [고용산재보험료징수법 시행령 일부개정령안\(2025. 1. 1. 시행\)](#)

최신 법령 및 노동정책

산업안전보건법 시행규칙 일부 개정안 공포 및 시행

고용노동부는 산업안전보건법 시행규칙을 일부 개정하여 2024. 9. 26. 공포 및 시행을 하였습니다. 개정안의 주요 사항으로는 ▲ 안전보건교육 시간 및 내용 정비 ▲ 화학물질의 영업비밀 보호를 위한 물질안전보건자료(MSDS) 제도 개선 ▲ 석면 조사 생략 신청 간소화 ▲ 산업안전지도사·산업보건지도사 자격증 발급 등에 관한 것이 있습니다.

1) 안전보건교육 시간 및 내용 정비

안전보건관리책임자 등 직무교육 대상자가 교육기관의 일정에 구애받지 않고 원하는 기간에 교육을 이수할 수 있도록, 보수교육 이수기간을 신규교육을 이수한 날을 기준으로 전후 3개월(총 6개월)에서 전후 6개월(총 1년)로 확대하였습니다.

근로자 정기교육 주기는 ‘매분기’에서 ‘매반기’로 완화하고, 「항만안전특별법」에 따른 정기안전교육 및 신규안전교육을 이수하는 경우 그 시간만큼 정기교육 및 채용 시 교육 시간을 감면합니다. 또한, 보건에 관한 사항만을 교육하는 사업에 대해서는 해당 교육과정별 교육시간의 2분의 1 이상을 이수하도록 완화됩니다.

일용근로자 및 1주일 이하 기간제 근로자는 채용 시 교육(또는 특별교육)을 이수한 날로부터 1주일 동안 같은 사업장에서 같은 업무로 다시 종사하는 경우 해당 교육이 면제됩니다. 또한, 근로계약기간이 1주일 이하인 기간제 근로자는 채용 시 교육 시간을 1시간으로, 1주일 초과 1개월 이하인 기간제 근로자는 4시간으로 완화됩니다.

뿐만 아니라 근로자 및 관리감독자의 정기교육과 채용 시 교육 내용에는 위험성평가에 관한 사항이 추가됩니다.

2) 화학물질의 영업비밀 보호를 위한 물질안전보건자료(MSDS) 제도 개선

지금까지는 화학물질을 다른 사업장에 판매할 때 ‘물질안전보건자료(MSDS)’를 함께 제공해야 했으나, 앞으로 영업비밀 보호를 위해 고용노동부의 승인을 받아 물질안전보건자료에 대체명칭과 대체함유량을 기재하여 제공할 수 있게 되었습니다.

3) 석면조사 생략 신청 간소

2017년 7월 1일 이후 착공신고 된 신축건축물의 경우, 석면조사 생략 신청 시 건축물대장만으로도 석면이 없다는 것을 확인받을 수 있도록 절차, 제출서류 등이 간소화됩니다.

4) 산업안전지도사 · 산업보건지도사 자격증 발급

「산업안전보건법 시행령」(6. 27. 공포, 9. 28. 시행)이 시행됨에 따라 산업안전지도사 및 산업보건지도사 자격 시험 합격자에 대한 세부적인 자격증 발급 절차와 그 서식 등을 마련하였습니다.

5) 건설업 안전관리자 등 선임신고 시 발주자 정보 등 서식 개선

건설업 안전관리자 또는 보건관리자 등에 대한 선임 등 보고서 작성 시 건설공사발주자에 대한 정보(발주명, 공공/민간 구분 등)를 기재할 수 있도록 하고, 기존 서식의 유해 · 위험방지계획서 관련 기재 방식을 간편화하였습니다.

다운로드 : [산업안전보건법 시행규칙 개정안 공포 · 시행\(2024. 9. 27. 시행\)](#)

최신 법령 및 노동정책

고용보험법 시행규칙 일부개정령안 입법예고

1) 대체인력지원금 및 육아기 업무분담 지원금 지원 확대에 따른 지원 절차 정비(안 제51조 및 제52조)

육아휴직 등을 허용한 중소기업의 부담을 완화하기 위하여, 대체인력 지원금과 육아기 업무분담 지원금 지원대상이 확대됨에 따라 지원금 신청기한, 지원금 신청 시 증빙서류, 지급방법 등 관련 절차 규정을 정비하였습니다.

2) 상생형 직장어린이집 지원 확대(안 제59조)

긴급 돌봄 수요에 효과적으로 대응할 수 있도록 상생형 직장어린이집을 대상으로 인건비와 운영비를 추가 지원할 수 있는 근거를 신설하였습니다.

3) 육아휴직 급여 지급제한 규정 정비(안 제116조 제3항 제2호)

육아휴직급여 상한액이 육아휴직 기간이 달라짐에 따라 육아휴직급여가 지급되지 않는 취업의 기준을 현행 ‘육아휴직급여의 월 상한액’에서 ‘월 150만 원’으로 명확히 규정하였습니다.

다운로드 : 고용보험법 시행규칙 일부개정령안(2025. 1. 1. 시행)