

Labor

노동 뉴스레터

2024. 12. 제62호

| CONTENTS |

노동 칼럼

- 산업안전보건법상 건설공사발주자와 도급인의 구분과 중대재해처벌법상 안전보건확보의무.....1

주요 업무사례

- 사용자를 대리하여 고용노동청의 직장 내 괴롭힘 개선지도 처분을 취소하는 재결을 이끌어낸 사례6
- 근로기준법상 근로자에 해당함을 주장하며 임금 및 퇴직금을 청구한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례.....7
- 노동조합이 운송료 부당공제 및 부당노동행위에 따른 손해배상청구를 제기한 사건에서 노동조합의 청구를 성공적으로 방어한 사례.....8
- 허위수당을 신청한 근로자에 대한 해고의 정당성을 항소심에서도 인정받은 사례9
- 지방 전보발령이 부당전보임을 전제로 한 전보발령무효확인소송에서 공공기관을 대리하여 승소한 사례.....10
- 택시 업계 최저임금 관련 항소심에서 택시회사를 대리하여 전부 승소한 사례.....11
- 상호금융기관 전직 임원이 자신에 대한 제재내용 통보가 부당하다며 제재조치의 무효확인을 청구한 사건에서 감독기관을 대리하여 청구기각 판결을 이끌어낸 사례.....12

최신 판례

- 통상임금의 개념 및 판단기준을 재정립한 대법원 전원합의체 판결.....13
- 당직 및 콜대기 시간 전부 또는 일부가 근로기준법상 근로시간에 해당하는지는 근무의 내용과 질에 비추어 판단하여야 한다고 본 사례18
- 정관상 규정 개정에 이사회 의결이 필요한 경우 이사회 의결 없는 취업규칙 변경은 의결 전까지 효력이 없다고 본 사례20
- 근무시간 중 상습적으로 자택체류 등 사적활동을 한 근로자에 대한 해고는 정당하며, 현장조사를 통한 증거 확보가 위법하지 않다고 판단한 사례22
- 직장 내 성폭력 가해자를 징계하지 않고 사직 처리한 사용자가 피해자에 대하여 손해배상 책임을 부담한다고 판단한 사례25
- 해고통지서에 취업규칙 조항만 나열한 것은 근로기준법에 따른 서면통지 의무 위반에 해당한다고 판단한 사례28
- 근로자파견관계에 있어서 실효의 원칙을 인정한 사례31
- 연합하여 전체 근로자 과반수 이상을 차지하는 두 개의 노동조합과의 합의를 통해 도입한 탄력적 근로시간제는 적법하다고 판단한 사례.....34
- 일일 퇴직연금 상당의 손해배상채권을 상속한 이후에 직무상 유족연금을 공제하는 것이 타당하다고 판단한 사례.....38

최신 법령 및 노동정책

- 산업안전보건법 시행령 일부개정령안 입법예고40
- 고용노동부, 2024년 중대재해 사고백서 발간41
- 동절기 건설현장 안전보건길잡이.....42

노동 칼럼

산업안전보건법상 건설공사발주자와 도급인의 구분과 중대재해처벌법상 안전보건확보의무

1. 들어가며

산업안전보건법 제2절(도급인의 안전조치 및 보건조치)은 도급인의 관계수급인에 대한 안전보건조치의무를 규정하고 있습니다(산업안전보건법 제62조 내지 제66조). 다만, 산업안전보건법상 건설공사발주자는 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하지 않는 자(산업안전보건법 제2조 제10호)로서 도급인에서 제외(산업안전보건법 제2조 제7호 단서)되기 때문에 산업안전보건법상 도급인의 안전보건조치 의무를 부담하지 않습니다.

따라서 건설공사현장에서 협력업체 근로자가 사망한 경우 원청이 산업안전보건법상 건설공사발주자인지, 도급인인지에 따라 산업안전보건법상 책임주체가 달라지므로 건설공사발주자와 도급인의 구분은 큰 의미가 있습니다. 그런데 최근 대법원은 2024. 11. 14. 선고 2023도14674 판결(이하 ‘대상판결’)을 통해, 산업안전보건법상 건설공사발주자와 도급인을 구별하는 기준을 제시하였습니다.

아래에서는 대상판결과 기타 하급심 판결을 중심으로 산업안전보건법상 건설공사발주자/도급인의 판단기준을 살피고, 건설공사발주자의 중대재해처벌법상 ‘실질적인 지배·운영·관리책임’의 범위를 살피도록 하겠습니다.

2. 산업안전보건법상 건설공사발주자/도급인 구분기준에 관하여

가. 대상판결의 사실관계 및 쟁점

A공기업은 B회사에 갑문 정기보수공사를 약 22억 원에 도급주었고, B회사 소속 피해자가 갑문 상부에서 윈치를 이용하여 18m 아래 갑문 하부 바닥으로 H빔 등을 내리는 작업을 진행하던 중 윈치프레임이 전도되면서 갑문 아래로 추락하자 윈치프레임의 컨트롤러 및 H빔에 연결된 가이드 줄을 잡고 있던 피해자도 갑문 바닥으로 추락하여 사망하였습니다. A공기업과 B회사는 추락할 위험이 있는 2m 이상의 장소임에도 안전대를 걸어 사용할 수 있는 안전대 부착설비를 설치하지 아니하였고(안전보건규칙 제44조), 중량물을 취급하는 작업임에도 추락

등 위험을 예방할 수 있는 안전대책을 포함한 작업계획서를 작성하지 않았습니다(안전보건규칙 제38조 제1항 제11호).

위와 같은 사실관계 하에서, A공기업이 산업안전보건법상 도급인인 경우 도급인의 사업장에서 진행되는 위 공사에 관해 안전보건규칙에서 정한 안전보건조치(안전대 부착설비 설치 및 작업계획서 작성)에 대한 의무를 부담하게 되는바 A공기업이 건설공사발주자에 해당하는지, 아니면 도급인에 해당하는지가 문제되었습니다.

나. 대상판결과 하급심 판결

대상판결의 1심 판결은 A공기업이 항만관리, 운영에 관한 사업 등을 주된 목적으로 하는 점, 그렇다면 갑문 정기 보수공사는 A공기업의 본질적인 사업에 해당하는 점, 갑문 보수공사와 관련하여 발생하는 재해를 처리하는 부서가 존재하는 점, A공기업의 인력, 자산, 시설 등에 비추어 보더라도 B회사에 비해 월등히 우월한 지위에 있는 점 등을 바탕으로 A공기업을 도급인으로 판단하였습니다. 반면 2심 판결은 A공기업이 갑문 유지보수공사에 필요한 건설업자격(철강구조물공사업)을 가지고 있지 않은 점, 갑문 보수공사를 직접 시공할 수 있을 정도의 인력이나 전문성을 가지고 있지 않은 점 등에 비추어 A공기업을 건설공사발주자로 판단하였습니다.

대법원은, 먼저 도급인의 범위와 의무를 대폭 확대·강화한 개정 산업안전보건법의 입법취지를 설명하면서 “도급 사업주가 자신의 사업장에서 시행하는 건설공사 과정에서 발생할 수 있는 산업재해 예방과 관련된 유해·위험요소에 대하여 실질적인 지배·관리 권한을 가지고 있었는지를 중심으로, 해당 건설공사에 대하여 행사한 실질적 영향력의 정도, 도급 사업주의 해당 공사에 대한 전문성, 시공능력 등을 종합적으로 고려하여 규범적인 관점에서 판단하여야 한다”고 판시하였습니다. 이러한 법리 하에, 갑문의 유지 및 관리는 A공기업의 주된 설립 목적인 점, A공기업이 설계·시공·감리 등 준공까지의 전 과정을 기획하고 설계도면도 직접 작성했으며, 공정률에 따라 설계도면을 직접 변경하기도 한 점, 갑문 운영·관리 및 갑문시설물의 유지보수를 주 업무로 하는 전담 부서를 두고 있는 점, A회사는 거대 공기업인 반면, B회사는 상시 근로자수 약 10명에 해당하는 소규모 기업인 점 등, 제1심 판결과 유사한 근거를 제시하며 A공기업을 도급인으로 판단하였습니다.

대상판결은 결국 1) 갑문 보수공사가 A공기업 사업의 주목적을 수행하는데 필수적일 뿐만 아니라, 2) A공기업에 갑문 유지보수에 관한 전담부서를 두고 있고, 예산, 시설, 인력 등의 규모를 고려하였을 때 A공기업이 산업재해 예방을 위한 유해·위험요소에 대하여 실질적인 지배·관리 권한을 가지고 수급인에게 실질적인 영향력을 행사하였다는 점을 들어 A공기업을 도급인이라고 판단한 것입니다.

다. 기타 하급심 법원의 판단

이와 관련해, 하급심 법원은 제조업 회사가 공장동 지붕 및 벽체 일부 보수공사를 도급한 사안(울산지방법원 2021노1261 판결), 제조업 회사가 빗물받이 지붕판넬 교체 및 물받이 보수공사를 도급한 사안(수원지방법원 2022노6306 판결), 제조업 회사가 천막의 제작·설치·보수공사를 도급한 사안(인천지방법원 2022노1366 판결)에서는 원도급인을 발주자라고 판단하였습니다.

반면 모 에너지 공기업이 발전소 공사 일부를 도급한 사안(대전지방법원 2022노2555 판결), 전자전기통신 관련 공사업을 목적으로 하는 회사가 배터리 유지보수 작업을 도급한 사안(의정부지방법원 2023노44 판결), 제지 제조 및 판매를 목적으로 하는 상장회사가 영세 건설공사 업체에 대정비작업의 일부인 스팀배관 공사를 도급한 사안(수원지방법원 2023노1420 판결)에서 원청이 도급인이라고 판단하였습니다. 또한 대상판결 직후 선고된 하급심 역시 농업기반시설을 관리하는 공기업이 취수탑 보수 공사를 도급한 사안(대구지방법원 2023노1081 판결)에서 해당 공기업이 도급인에 해당한다고 판단하였습니다.

위 사안들을 종합해 보면, 수급인에게 도급 준 작업들이 원청 회사 사업을 영위하는데 필수적일수록, 도급 준 회사 규모가 도급받은 회사에 비해 클수록, 해당 공사에 대한 주도권이 도급인에게 있을수록 도급인으로 평가하여 안전보건조치의무를 부담하게 해야 한다고 판단한 것으로 보입니다.

3. 중대재해처벌법상 ‘실질적인 지배·운영·관리’에 관하여

대상판결은 건설공사발주자와 도급인을 구분하는데 있어서 ‘유해·위험요소에 대하여 실질적인 지배·관리 권한을 가지고 있었는지’를 중심으로 판단해야 한다고 하였습니다. 즉 건설공사발주자는 일반적으로 공사 과정 전반의 유해·위험요소에 대하여 실질적인 지배·관리 권한이 없다는 것입니다.

그런데 중대재해처벌법 제5조는 시설, 장비, 장소 등에 대하여 실질적으로 지배·운영·관리하는 책임이 있는 경우 제3자 종사자에 대한 안전보건확보의무를 이행하여야 한다고 규정하고 있습니다. 따라서 건설공사의 유해·위험요소에 대하여 실질적인 지배·관리 권한이 없어 산업안전보건법상 건설공사발주자로 인정되는 경우 중대재해처벌법상 안전보건확보의무를 부담하지 않는 것으로 볼 수 있는지가 문제됩니다.

이와 관련해 고용노동부는 유권해석을 통해, “건설공사발주자는 해당 공사를 실질적으로 지배·운영·관리하지 않는 것이 일반적이며, 이 경우 그 발주자는 중대재해처벌법 적용 대상에 해당하지 않고, 건설공사를 발주받아 해당 공사를 실질적으로 지배·운영·관리하는 시공사가 중대재해처벌법의 적용 대상”이라고 하였습니다(중대산업재해감독과-2051, 2022. 5. 31. 등). 즉, 유권해석에 따르면 산업안전보건법상 건설공사발주자는 일반적으로는 중대재해처벌법이 적용대상이 아니게 됩니다.

그러나 산업안전보건법상 건설공사발주자 내지 도급인의 구분은 공사 전반의 유해위험요소에 대한 실질적 지배·관리 여부에 따라 판단해야 하는 반면, 중대재해처벌법의 안전보건확보의무는 ‘시설, 장비, 장소 등’에 대한 ‘실질적인 지배·운영·관리’가 인정되는지 여부를 기준으로 판단하고 있어, 개념적으로는 구별됩니다. 따라서 건설공사발주자가 특정 시설, 장비, 장소를 실질적으로 지배·운영·관리하였고, 해당 시설, 장비, 장소 등에 내재된 유해·위험요인으로 사고가 발생하였다면 산업안전보건법상 건설공사발주자라고 평가되더라도 중대재해처벌법이 적용될 가능성을 완전히 배제할 수는 없습니다.

예를 들어, 건설공사발주자가 특정 시설, 장비, 장소 등에 대해 실질적으로 지배·운영·관리하면서도 시공사가 파악하거나 개선하기 어려운 특정 유해·위험요인에 대한 정보를 제공하지 않거나 유해·위험요인을 개선하지 않아서 사고가 발생한 경우 산업안전보건법상 건설공사발주자도 중대재해처벌법의 적용대상이 될 수 있다는 점을 유의해야 할 것입니다.

4. 마치며

법원은 산업안전보건법상 건설공사발주자를 판단함에 있어 책임을 부여하는 것이 타당한가라는 규범적 평가를 하고 있습니다. 따라서 건설공사발주자인지 도급인인지를 사전에 명확하게 예측하기는 쉽지 않게 되었습니다. 사업에 필수적인 사항에 관해 공사를 발주하고, 그 공사가 사내에서 이루어지며, 전문성의 관점에서 수급인보다 열위에 있다고 단언할 수 없는 회사들이라면, 도급인으로 평가될 수 있고, 시설, 장비, 장소에 대한 실질적 지배력이 있다는 전제에서 중대재해처벌법상 안전보건확보의무도 이행하는 것이 리스크 방지 관점에서 타당해 보입니다.

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)



김서울 변호사

주요 업무사례

사용자를 대리하여 고용노동청의 직장 내 괴롭힘 개선지도 처분을 취소하는 재결을 이끌어낸 사례

A 사업장의 근로자 B는 대표자 C가 과도한 업무를 부여하여 업무 스트레스로 인하여 외상 후 스트레스 장애 등이 발병했다며 고용노동청(이하 ‘노동청’)에 직장 내 괴롭힘 관련 진정을 제기하였습니다.

노동청은 직장 내 괴롭힘 사실이 인정된다며 대표자 C에게 재발방지 계획 수립 및 직장 내 괴롭힘 행위 개선을 위한 교육·상담 또는 코칭프로그램 이수를 실시할 것과, 사업장 내 조직문화 진단 실시 후 개선방안을 마련할 것을 개선지도(이하 ‘이 사건 개선지도’)하고, 기한 내에 이행하지 않을 경우 차기 근로감독 대상 사업장에 포함된다고 통지하였습니다.

지평 노동그룹은 대표자 C를 대리하여, 이 사건 개선지도는 1) 사업장에 대한 근로감독을 예고한 점 등에서 권리를 제한하거나 의무를 부과하는 불이익처분으로서 행정심판법 제2조 제1호에 따른 행정청의 ‘처분’에 해당하고, 2) 노동청이 이와 같은 불이익처분을 아무런 법적 근거 없이 한 것은 법률유보 원칙에 반하므로 취소되어야 한다는 행정심판을 청구하였습니다. 중앙행정심판위원회는 이러한 주장을 받아들여, 이 사건 개선지도의 처분성을 인정하고 취소를 명하는 인용재결을 하였습니다.

담당 변호사



김용문 변호사



심요섭 변호사



장연실 변호사

주요 업무사례

근로기준법상 근로자에 해당함을 주장하며 임금 및 퇴직금을 청구한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

A회사는 B가 운영하는 회사와 자문 및 컨설팅 용역계약을 체결하는 한편, B와 친족관계인 C와 사무보조 등에 관한 용역계약을 체결하였습니다. B는 C가 본인이 운영하는 회사와 A회사를 사실상 지배·운영하였고, 자신은 C로부터 지휘·감독을 받으며 종속적인 관계에서 A회사에 근로를 제공하였으므로, 근로기준법상 근로자에 해당한다고 주장하면서 A회사를 상대로 미지급 임금과 퇴직금 등을 청구하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여, B가 운영하는 회사의 실질적인 대표는 B이고, C가 A회사를 대신하여 B를 지휘·감독한 것이라고 볼 수 없으며, C는 단지 A회사의 용역계약에 따른 업무를 수행하는 과정에서 친족관계에 있는 B를 이용한 것에 불과하다는 점을 주장 및 입증하였습니다. 나아가 A회사가 B와 근로계약을 체결하지 않은 점, B가 A회사의 취업규칙 등의 적용을 받지 않은 점, B의 근무시간과 장소 등이 지정되지 않은 점, B가 A회사로부터 보수를 직접 지급받지도 않은 점 등을 주장하여 B가 A회사의 근로자에 해당하지 않는다고 설명하였습니다.

재판부는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, B의 근로기준법상 근로자성을 부정하고 임금 및 퇴직금 청구를 모두 기각하였습니다.

담당 변호사



김용문 변호사



심요섭 변호사



김혜인 변호사

주요 업무사례

노동조합이 운송료 부당공제 및 부당노동행위에 따른 손해배상청구를 제기한 사건에서 노동조합의 청구를 성공적으로 방어한 사례

A회사는 대형마트의 온라인 상품의 운송업무를 위탁받아 수행하는 회사이며, B노동조합은 A회사와 배송계약을 체결하고 운송업무를 수행하는 운송기사들로 구성되어 있는 노동조합 및 그 조합원들입니다.

B노동조합은 수차례 파업에 참가하였는데, A회사가 근거 없이 정당한 쟁의행위에 참가하였다는 사실을 이유로 운송료를 부당하게 과다공제하였다고 주장하면서 운송계약 위반 및 부당노동행위에 따른 손해배상을 청구하였습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여 B노동조합원들에 대한 운송료 공제는 기본적으로 무노동 무임금 원칙에 따른 적법한 공제였으며, 단지 일부 권역에서 계산상의 착오로 공제가 잘못 이루어진 부분이 있었을 뿐이라는 점을 상세히 설명하였습니다.

지평 노동그룹이 A회사의 복잡한 운송료 공제 계산방식을 이해하고 그 계산과정을 충실하게 설명한 끝에 부당노동행위는 인정되지 않았으며, A회사가 계산상의 착오로 공제가 잘못 이루어진 금액만 지급하는 것으로 조정을 갈음하는 결정이 이루어졌습니다. 이후 쌍방 모두 이의를 제기하지 않아 그대로 확정되었습니다. 이로써 지평 노동그룹은 B노동조합의 부당노동행위 주장을 방어하였고, 나아가 최초 청구액의 약 70%를 감액하는 데에도 성공하였습니다.

담당 변호사



권창영 변호사



권영환 변호사



백규하 변호사

주요 업무사례

허위수당을 신청한 근로자에 대한 해고의 정당성을 항소심에서도 인정 받은 사례

근로자 B는 철강업을 영위하는 A회사의 현장직 근로자였습니다. 근로자 B는 주말에 출근하지 않았음에도 허위로 특근수당을 신청하여 수령하였고, A회사는 근로자 B를 징계해고 하였습니다.

근로자 B는 부당해고 구제신청을 하면서 회사에 출근하지는 않았지만 주말에도 재택근무를 하였기 때문에 특근수당을 신청한 것이라고 주장하였습니다. 지방노동위원회와 중앙노동위원회는 양정이 과다하여 부당해고에 해당한다고 판정하였고, A회사는 부당해고구제 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여, 1) 근로자 B가 근무했던 A회사 사업장의 특성, 근로자 B의 근로형태, 회사 내 부규칙 등에 비추어 근로자 B가 주말에 근로를 제공하였다는 주장은 사실이 아니라는 점과, 2) A회사 내부 징계사례와 기타 유사 하급심 판결들에 비추어 보아도 근로자 B에 대한 해고양정은 과도하지 않다는 점을 설명하였습니다.

이에 1심 법원은 지평 노동그룹의 위와 같은 주장을 모두 받아들여 부당해고구제 재심판정을 취소하였고, 항소심 법원 역시 참가인인 근로자 B의 항소를 기각하였습니다.

담당 변호사



권영환 변호사



김서울 변호사

주요 업무사례

지방 전보발령이 부당전보임을 전제로 한 전보발령무효확인소송에서 공공기관을 대리하여 승소한 사례

A공공기관은 조직개편에 따라 운전원으로 근무하던 근로자들을 본사에서 멀리 떨어진 지방으로 전보발령하였습니다. 이에 대상 근로자들은 전보발령이 1) 기존 직무와 관련이 없고, 업무상 필요성 없이 이루어졌으며, 2) 각 근로자들의 출퇴근시간 증가·추가 주거비용 발생 등 중대한 업무상·생활상 불이익을 야기하는 것이고, 3) 근로자들과의 사전 협의 없이 이루어진 것으로 신의칙상 요구되는 절차를 거치지 않아 정당한 이유가 없어 부당하다며 전보발령무효확인소송을 제기하였습니다.

이에 지평 노동그룹은 A공공기관을 대리하여, 1) 지사 기능 강화 등 전보발령의 원인이 된 업무상 필요성에 관하여 설명하고, 2) 전보발령 전후로 업무가 동일하며, 1년 뒤 본사로 복귀가 예정되어 있는 점 등을 강조하여 근로자들의 생활상 불이익이 업무상 필요를 넘을 만큼 과도하거나, 근로자가 통상 감수하여야 할 정도를 현저하게 벗어났다고 볼 수 없다고 주장하였습니다. 또한 3) 노동조합에 전보발령의 필요성과 부득이함을 설명하면서 고충 제기를 적극 청취하겠다는 의사를 전달하였으므로 절차적 하자가 존재하지 않는다고 설명하였습니다.

이에 재판부는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, 근로자들의 전보발령무효확인 청구를 기각하였습니다.

담당 변호사



권영환 변호사



김은별 변호사

주요 업무사례

택시 업계 최저임금 관련 항소심에서 택시회사를 대리하여 전부 승소한 사례

택시회사 소속 운전근로자들이 소정근로시간 변경에 대한 노사 합의가 강행규정에 위배되어 무효라고 주장하면서, 변경 전 소정근로시간에 따라 계산한 1) 최저임금과의 차액 및 그로 인한 2) 법정수당 증가분 및 3) 퇴직금 증가분을 청구하는 소를 제기하였습니다. 제1심 법원은 원고들의 청구를 기각하였고, 원고들은 이에 불복하여 항소하였습니다.

지평 노동그룹은 제1심에 이어 항소심에서도 택시회사를 대리하여 소정근로시간 변경 합의의 유효성을 적극적으로 주장·증명하였습니다. 소정근로시간 변경 합의는 변화된 교통 환경과 운송효율 개선을 반영한 것으로 당시 노사에는 강행규정을 잠탈할 목적이 없었음을 구체적으로 설명하였습니다. 나아가 최근 선고된 대법원 판결들을 상세히 분석한 후 이 사건 사실관계와 비교하여, 유사 사안들에 비추어 보더라도 이 사건 소정근로시간 변경 합의가 유효하다는 점을 증명하였습니다.

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

담당 변호사



권창영 변호사



박종탁 변호사



노선우 변호사

주요 업무사례

상호금융기관 전직 임원이 자신에 대한 제재내용 통보가 부당하다며 제재조치의 무효확인을 청구한 사건에서 감독기관을 대리하여 청구기각 판결을 이끌어낸 사례

A상호금융기관의 전직 이사를 지낸 B는 퇴임 전 이사회에 참석하여 자신만이 자격 요건을 충족하는 고문제도를 마련하고, 스스로를 고문으로 선임되게 하였습니다.

감독기관인 중앙회는 감사 과정에서 위와 같은 B의 행위가 1) 임원으로서 선량한 관리자의 주의의무를 다하지 못한 것일 뿐 아니라, 2) A상호금융기관의 이익에 반하는 내용을 결의한 것에 해당함을 발견하고, A상호금융기관에게 B에 대하여 직무정지 3개월 상당의 제재조치를 통보하였습니다. 중앙회 감사 당시 B는 이미 퇴임한 임원이었으나, 관련 법령에 따르면 중앙회는 단위 기관 퇴임 임원이 재직 중이었다면 제재조치를 받았을 것으로 인정하는 경우 그 내용을 단위기관에 통보할 수 있습니다.

B는 중앙회를 상대로 제재통보 효력정지 가처분을 제기하였으나 지평 노동그룹이 A상호금융기관의 중앙회를 대리한 끝에 B의 가처분신청은 기각되었습니다. 그러나 B는 이어서 제재조치 무효확인의 소를 제기하였습니다. B는 가처분 신청 사건에서와 유사하게 제재사유의 부존재 및 양정의 부적정, 그리고 제재절차의 위법 등을 다시금 주장하였습니다.

지평 노동그룹은 중앙회를 대리하여, 직무정지 3월 통보에 아무런 절차상 하자가 없고 B가 충분한 소명기회를 제공받았으며, 제재양정 역시 과다하지 않다는 점을 재차 강조하였습니다.

재판부는 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여 직무정지 3월의 제재통보가 정당하다고 보아 B의 청구를 기각하였습니다.

담당 변호사



권영환 변호사



백규하 변호사

최신 판례

통상임금의 개념 및 판단기준을 재정립한 대법원 전원합의체 판결

1. 들어가며

대법원은 2024. 12. 19. 재직조건부 정기상여금의 통상임금성이 문제된 2020다247190 사건과 근무일수 조건부 정기상여금의 통상임금성이 문제된 2023다302838 사건에서, 대법관 전원의 일치된 의견으로 통상임금의 개념과 판단기준을 재정립하는 판결(이하 '**대상 판결**')을 선고했습니다.

대법원은 2013. 12. 18. 선고한 2건의 전원합의체 판결(2012다29399, 2012다94643, 이하 '**종전 전원합의체 판결**')을 통해 통상임금을 '소정근로의 대가로 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급된 것'으로 정의하고, 그 개념요소의 하나인 고정성이 부정되는 예로서 '특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하는 임금'(재직조건부 임금) 또는 '일정 근무일수를 충족하여야만 지급되는 임금'(근무일수 조건부 임금)을 제시하였는데, 이번 대상 판결에서 이를 재정립한 것입니다.

이하에서는 대상 판결의 내용과 의미, 그리고 대상 판결이 미칠 영향과 인사관리 측면에서 고려할 사항에 대해 말씀드리겠습니다.

2. 대상 판결의 요지

가. 통상임금의 새로운 정의

대법원은 대상 판결을 통해 '근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적·일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다.'고 판시하였습니다.

나. 새로운 정의의 의미 1: 통상임금의 판단 기준에서 '고정성' 제외

이제 ‘고정성’은 통상임금의 개념적 징표에서 제외되었습니다. 법령상의 근거가 없고 소정근로의 가치를 온전하게 반영하지 못하며, 연장근로 억제라는 정책 목표에 부합하지 않는다는 것 등이 그 이유입니다. 대법원은 아래 유형의 임금항목들을 예로 들어 판단하였습니다.

1) 재직조건부 임금: 통상임금성 긍정

어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다고 보았습니다.

2) 근무일수 조건부 임금: 소정근로일수 이내의 근무일수 조건이 있더라도 통상임금성 긍정

소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건의 경우, 그러한 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 통상임금성이 부정되지 않습니다. 실제 근무일수가 소정근로일수에 미치지 못하더라도 실제 근무일수는 소정근로가 아닌 실근로와 관련된 것이기 때문입니다. 따라서 휴가의 발생이나 사용에 따른 실근로일수 부족은 통상임금성 판단에서 고려하지 않습니다. 다만, 소정근로일수를 초과하는 근무일수 조건부 임금은 소정근로를 넘는 추가 근로의 대가이므로 통상임금이 아니라고 판단하였습니다.

한편, 소정근로일수는 당사자가 자유롭게 정할 수 있는 사항이지만, 오로지 어떤 근무일수 조건부 임금을 통상임금에서 제외할 의도로 근무실태와 동떨어진 소정근로일수를 정하는 경우와 같이 통상임금의 강행성을 잠탈하고자 하는 경우에는 그러한 합의의 효력이 부정될 수 있다고 판단하였습니다.

3) 성과급: 일반적으로 통상임금성 부정

성과급은 일정한 업무성과를 달성하거나 그에 대한 평가결과가 어떠한 기준에 이르러야 지급되므로, 일반적으로 ‘소정근로 대가성’을 갖추었다고 보기 어렵기에 고정성에 관계없이 통상임금에 해당한다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

다만, 종전 전원합의체 판결 입장과 같이 근무실적과 무관하게 최소한도의 일정액을 지급하기로 정한 경우 그 금액은 소정근로에 대한 대가에 해당한다고 보았습니다.

다. 새로운 정의의 의미 2: 소정근로의 대가성과 정기성, 일률성은 여전한 판단기준

근로자와 사용자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 대가라는 ‘소정근로 대가성’, 임금의 지급 시기와 지급 대상이 미리 일정하게 정해졌을 것을 요구하는 ‘정기성’과 ‘일률성’의 개념은 여전히 유효한 통상임금의 판단 기준입니다.

라. 새로운 정의의 의미 3: 새로운 기준에서도 통상임금 부정 사례는 존재

위 새로운 정의에 따른 경우 소정근로의 제공과 관계없이 일시적이거나 변동적으로 지급되는 금품은 여전히 통상임금에서 제외됩니다.

그리고 성질상 통상임금을 기초로 산정되는 주휴수당 등과 같은 법정수당은 개념적으로 통상임금이 될 수 없으므로, 통상임금에 속하지 않습니다.

또한 대법원은 부가된 조건에 따라 통상임금성이 부정될 가능성을 열어 두었습니다. 예를 들어 운수회사에서 일정 기간 동안 교통사고가 발생하지 않을 것을 조건으로 지급하는 무사고수당은, 소정근로 제공 외에 무사고라는 추가적인 자격요건 달성에 대한 보상으로서 지급되는 것이어서 소정근로 대가성이 결여되어 통상임금성이 부정된다고 판단하였습니다.

마. 재직조건과 근무일수 조건의 효력: 한정적 유효

대상 판결은 “사용자와 근로자는 임금 구조와 체계, 개별 임금 항목의 유형과 내용, 임금 총액 등을 자유롭게 정할 수 있고, 임금에 관한 조건도 자유롭게 부가할 수 있다. 그 조건은 강행규정에 위반되거나 탈법행위에 해당하는 등 별도의 무효 사유가 존재하지 않는 한 효력을 가진다. 그러나 조건의 효력 문제와 그 조건이 부가된 임금 항목의 통상임금성 문제는 구별하여야 한다. (중략) 오로지 어떤 근무일수 조건부 임금을 통상임금에서 제외할 의도로 근무실태와 동떨어진 소정근로일수를 정하는 경우와 같이 통상임금의 강행성을 잠탈하고자 하는 경우에는 그러한 합의의 효력이 부정될 수 있다.”라고 판시하였습니다.

이에 따르면, 어떠한 임금에 부가된 재직조건 또는 근무일수 조건이 강행규정 위반 내지 탈법행위에 해당하지 않는다면 유효이지만, 그러한 조건만으로 해당 임금의 통상임금성이 부정되는 것은 아니라고 해석될 수 있습니다.

바. 새로운 법리의 효력 범위: 대상 판결 사건과 병행 사건에만 판례변경의 소급효 적용

대법원은 법적 안정성과 신뢰보호를 위하여 새로운 법리는 대상 판결 선고일 이후의 통상임금 산정부터 적용하되, 대상 판결 사건 및 병행 사건(대상 판결 선고 시점에 변경된 법리가 재판의 전제가 되어 통상임금 해당 여부가 다투어져 법원에 계속 중인 사건들)에는 구체적 사건의 권리구제를 목적으로 하는 사법의 본질상 새로운 법리가 소급하여 적용된다고 판단하였습니다.

3. 대상 판결이 미칠 영향

가. 재직조건부 임금과 근무일수 조건부 임금 그 자체

대상 판결로 인해 재직조건과 근무일수 조건이 무효로 된 것은 아니기 때문에, 그러한 조건을 둔 회사라면 그 조건 미성취자인 퇴사자 또는 근무일수 미충족자 등에게 해당 조건부 임금을 미지급하는 것 자체가 위법하다고 보기는 어렵습니다.

나. 2024. 12. 19. 이전의 연장·야간·휴일근로수당 등

현재까지 통상임금 소송이 제기되지 않은 회사라면, 2024. 12. 19. 이전의 연장·야간·휴일근로수당 등 통상임금을 기준으로 계산하는 수당은 종전 전원합의체 판결 법리에 따라 고정성 개념을 적용하여 각 임금 항목의 통상임금성을 판단하면 됩니다. 따라서 2024. 12. 19. 이전의 연장·야간·휴일근로수당 등을 종전 기준에 따라 지급하는 것도 가능합니다.

다. 2024. 12. 19. 이후의 연장·야간·휴일근로수당 등

새로운 법리에 따라 각 임금의 통상임금성을 판단해서 지급해야 합니다. 따라서 재직조건부 임금과 근로일수 조건부 임금이 있는 회사라면 통상임금액이 달라질 수 있습니다.

4. 기업의 인사관리 측면에서 고려할 사항

가. 통상임금 범위·임금체계의 재검토, 임금 협상에 반영

대상 판결로 인해 통상임금의 개념과 판단기준이 변경되었기 때문에 임금체계 전반에 대한 재검토가 필요합니다. 새로운 기준을 토대로 각 임금 항목이 통상임금에 해당하는지를 먼저 점검한 후 그에 따라 임금체계를 재구성하는 작업이 필요합니다.

또한 새로운 법리에 따라 회사별 통상임금의 범위가 크게 달라질 것으로 예상됩니다. 따라서 임금협상을 앞두고거나 진행 중인 회사는 새로운 통상임금 범위를 고려하여 협상할 필요가 있습니다.

나. 연장·야간·휴일근로·연차미사용에 대한 관리

통상임금은 연장·야간·휴일근로수당, 연차휴가미사용수당 등의 산정기준이 됩니다. 따라서 통상임금 증가로 인한 회사의 재정 부담 증가는 연장·야간·휴일근로시간 발생, 연차휴가미사용일수의 발생 시에 현실화됩니다. 따라서 새로운 법리에 따라 통상임금의 범위가 확대되는 회사는 연장·야간·휴일근로시간에 대한 효율적 관리, 연차휴가의 사용 촉진 등에 대한 인사관리를 재정비하여 재정 부담을 완화하는 노력이 필요합니다.

최신 판례

당직 및 콜대기 시간 전부 또는 일부가 근로기준법상 근로시간에 해당하는지는 근무의 내용과 질에 비추어 판단하여야 한다고 본 사례

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

1. 사안의 개요

B공단은 병원을 운영하는 법인입니다. B공단이 운영하는 병원에 근무 중인 근로자들은 B공단을 상대로 당직 및 콜대기 근무가 근로기준법상 근로시간에 해당하기에 그 시간에 대한 보수는 근로기준법상 야간·연장·휴일근로수당 등의 계산방법에 따라 지급되어야 한다는 취지의 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

제1심과 원심은 당직 및 콜대기 근무는 전체적으로 보아 숙·일직 업무가 아닌 통상적인 근로로 보아야 하고, 당직 및 콜대기 시간 전부가 근로기준법상 근로시간에 포함된다고 판단하였습니다.

반면 대법원은 아래와 같은 사정을 들어, 당직 또는 콜대기 근무가 내용과 질에 있어서 그 근무시간의 전부 또는 일부를 근로시간으로 볼 수 있는지를 판단하여야 한다고 하며 원심 판결을 파기하였습니다.

- 운전기사과 기계·전기기사의 경우 당직근무 중 수행한 업무의 내용이 무엇인지, 통상근무의 태양과는 차이가 있는지, 당직근무 중 자유롭게 이용할 수 있는 시간이 어느 정도 있었는지 등을 알 수 있는 아무런 증거가 없음. 원고들 중 정선병원 외 다른 병원에서 근무한 방사선기사와 임상병리사의 경우도 마찬가지임.
- 일부 병원의 다른 방사선기사들이 이 사건 청구기간 중 일부 기간(2013년 3월부터 2014년 12월까지)에 평일 야간 및 휴일 근무를 한 것이 근로기준법상 근로시간에 해당한다고 인정된 판결이 선고되어 확정된 사실은 있으나, 원고들 중 해당 시기에 해당 병원에 근무하였던 방사선기사의 근무 내용 및 태양 등도 이들과 동일하였는지, 2015년 1월 이후 근무 내용 및 태양에 변화가 없었는지 등을 알 수 있는 자료가 없음.

- 수술실 간호사, 정선병원의 방사선기사와 임상병리사의 경우 수술실, 영상의학실, 진단검사의학실의 콜건수 등에 관한 자료가 제출되었으나, 이것만으로는 해당 원고들이 통상근무 시간에 수행한 업무의 내용이 무엇이었는지, 통상근무와 당직 또는 콜대기 근무 사이의 근무 밀도 차이가 어느 정도였는지, 자택에서 당직 또는 콜대기 중 콜을 받으면 몇 분 안에 출근해야 하는지 등을 알 수 없어, 위 원고들의 자택에서의 당직 또는 콜대기 근무시간 전부가 실질적으로 사용자인 피고의 지휘·감독 아래에 놓여있는 근로시간에 해당하는지, 그 중 어느 범위까지 근로시간으로 보아야 하는지를 판단하기 어려움.

3. 의의 및 시사점

대법원은 과거에도 “당직근무를 하는 도중에 수행하는 업무의 내용이 본래의 업무가 연장된 경우는 물론이고 그 내용과 질이 통상근무의 태양과 마찬가지로 인정될 때에는 당직근무시간이 근로시간에 포함된다고 보아야 한다. 이와 달리 당직근무가 전체적으로 보아 근무의 밀도가 낮은 대기성의 단속적 업무에 해당하는 경우에는 본래의 업무에 실제로 종사한 시간만을 근로시간으로 보아야 한다. 당직근무를 하는 도중에 수행하는 업무의 내용과 질이 본래의 업무가 연장된 경우에 해당하거나 통상근무의 태양과 마찬가지로 여부는, 당직근무가 통상의 근무시간의 구속으로부터 완전히 벗어났는지 또는 통상근무의 태양이 그대로 계속되는지 여부, 당직근무를 하는 도중에 본래의 업무에 종사하게 되는 빈도 내지 시간의 장단, 당직근무를 하면서 충분한 수면시간이 보장되는지 여부 등을 충분히 심리하여 정해야 한다(대법원 1995. 1. 20. 선고 93다46254 판결, 대법원 1996. 6. 28. 선고 94다14742 판결 등 참조).”고 판단한바 있습니다. 대상판결 역시 기존 대법원 입장과 동일하게 근로시간의 실질을 살펴보아야 한다는 판단을 하였습니다.

한편 제1심의 경우 “일반적인 숙·일직 업무와 같은 정도의 업무로 단정하기는 어렵고, 달리 이를 인정할 증거가 없다”고 하여 근로시간 아니라는 점에 대한 증명책임이 사용자에게 있다는 전제에서 판단하였습니다. 이와 달리 대법원은 통상근무의 태양과 동일·유사한지에 대한 증거가 없다고 판단하면서 근로시간에 대한 증명책임이 근로자에게 있다는 취지의 판단을 하였다는 점이 특기할 만합니다.

다운로드: [대법원 2024. 11. 14. 선고 2021다220062, 2021다220079\(병합\), 2021다220086\(병합\), 2021다220093\(병합\)](#)

최신 판례

정관상 규정 개정에 이사회 의결이 필요한 경우 이사회 의결 없는 취업규칙 변경은 의결 전까지 효력이 없다고 본 사례

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

1. 사안의 개요

A는 1957. 6. 25.생으로 2017. 3. 7. B회사에 장년 인턴으로 입사하였다가, 2017. 6. 7. B회사와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하였습니다. 2012. 11. 1. 제정된 B회사의 취업규칙은 55세가 되는 해의 마지막 날을 정년퇴직 연령으로 정하고 있었고, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조에 의하여 2017. 1. 1.부터 정년이 60세로 연장되었습니다. 해당 정년에도 불구하고 원고는 60세 정년에 도달한 2017. 6. 25. 이후로도 계속하여 B회사에 근무하였습니다.

한편 B회사의 정관은 제규정의 제정 및 개정에 관한 사항을 이사회 심의·의결 대상으로 정하고 있었습니다. B회사는 2020. 9. 7. 정년을 64세에 도달하는 날로 하고 그 시행일을 2020. 9. 8.로 하는 취업규칙 개정을 하였는데(이하 ‘개정 취업규칙’), 시행일 이후인 2022. 3. 24.에서야 이를 추진하는 이사회 심의·의결을 하였습니다.

이러한 상황에서 B회사는 2021. 6. 14. A에게 정년이 64세가 되는 2021. 6. 25.자로 근로관계가 종료된다는 통보를 하고 원고를 정년퇴직 처리하였습니다(이하 ‘이 사건 정년퇴직 처리’).

이에 대해 A는 정년 이후 새로운 근로계약을 체결하지 않고 계속 근로하였으므로 정년의 제한을 받지 않는 근로자이고, 개정 취업규칙상 정년 조항보다 정년의 제한을 받지 않는다는 자신의 개별 근로계약이 더 유리하므로 개정 취업규칙상 정년은 본인에게 적용되지 않는다고 주장하며 부당해고 구제신청을 하였습니다. 그런데 지방노동위원회와 중앙노동위원회는 모두 2021. 6. 25. 정년 도과로 근로관계가 종료되었다고 보아 A의 청구를 기각하였습니다.

2. 판결 요지

원심은 B회사의 인식 등을 고려할 때 A가 향후 연장될 정년까지 적용을 받지 않는 근로자가 된 것은 아니고, 이사회가 2022. 3. 24. 개정 취업규칙을 규정된 시행일인 2020. 9. 8.로 소급하여 시행하기로 심의·의결하였기에, 2021. 6. 25. 개정 취업규칙에 따른 64세의 정년에 도달함으로써 근로관계가 당연종료되었다고 판단하였습니다.

대법원은 향후 연장될 정년까지 적용을 받지 않는 근로자가 된 것은 아니라는 원심 판단은 타당하다고 보았습니다. 즉, 정년의 제한을 받지 않는 근로계약을 인정하지는 않았습니다.

다만 아래와 같은 사정을 들어 원고의 근로관계는 2021. 6. 25.자로 종료되었다고 볼 수는 없지만, 2022. 3. 24.자로 당연종료되었다고 보아야 한다고 평가했습니다.

- 정년 도달에 따라 근로관계가 당연종료되었는지 여부는 당연종료 여부가 다투어지는 시점에 유효한 정년을 기준으로 판단해야 하고 소급하여 적용되는 정년을 기준으로 판단할 수 없음.
- A는 향후 연장될 정년을 적용하지 않기로 한 근로자가 아니므로, 참가인이 취업규칙 개정을 통해 정년을 연장한다면 이는 A에게도 적용될 수 있음. 그러나, 이 사건 정년퇴직 처리 당시인 2021. 6. 25. 개정 취업규칙은 이사회 심의·의결을 얻지 못하여 효력이 없는 상태였기 때문에 그 시점을 기준으로 유효하지 않은 64세 정년을 근거로 원고의 근로관계가 당연종료되었다고 볼 수 없음(다만 이사회 심의·의결이 있는 2022. 3. 24.부터는 개정 취업규칙상 64세 정년이 원고에게 적용될 수 있는데, 이때는 이미 원고는 64세를 초과하였고 원고가 64세 정년 도과 이후에 참가인의 동의 하에 근로관계를 유지한 적이 없으므로 원고의 근로관계는 2022. 3. 24.자로 당연종료되었다고 보아야 함).

3. 의의 및 시사점

근로기준법은 취업규칙 개정을 위해 근로자 과반수의 의견 청취 또는 동의가 필요하다는 요건만을 정하고 있을 뿐, 그 외에 다른 요건은 정하고 있지 않습니다.

대법원은 과거 “취업규칙의 변경에 있어 이사회나 총회의 결의 등 사용자 내부의 절차가 필요한 경우에 반드시 이러한 사용자 내부의 절차를 거친 다음에야 노동조합의 동의를 얻어야 하는 것이라고는 할 수 없다.”(대법원 2004. 7. 22. 선고 2002다59702 판결)고 하여 사용자의 대표권 행사에 이사회 결의라는 제한이 있을 수 있다는 취지로 판시한 바 있습니다. 대상판결은 보다 적극적으로 정관에서 규정의 제·개정을 이사회 심의·의결 사항으로 정하고 있다면, 취업규칙이 이사회 심의·의결을 얻지 못한 이상 효력이 없다고 판단하였다는 점에서 의미가 있습니다.

다운로드 : [대법원 2024. 11. 20. 선고 2024두41038 판결](#)

최신 판례

근무시간 중 상습적으로 자택체류 등 사적활동을 한 근로자에 대한 해고는 정당하며, 현장조사를 통한 증거 확보가 위법하지 않다고 판단한 사례

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

1. 사안의 개요

A회사는 차량을 제조하여 판매하는 회사입니다. B는 2002. 11. 25. A회사에 영업직 사원으로 입사하였습니다. A회사는 B가 근무시간 중 상습적으로 장기간 자택에 체류한다는 제보를 접수하였고, 이에 따라 현장조사를 실시하게 되었습니다. A회사는 B의 아파트 공동현관과 B의 차량이 촬영되는 장소에 차량을 주차해 놓고 차 안에서 캠코더 촬영을 하는 방식으로 현장조사를 하였습니다.

현장조사 결과 B가 2020. 3. 9.부터 2020. 4. 17.까지(당직일 제외) 하루도 빠짐없이 근무시간 중 상습적으로 자택에 체류하는 등 사적활동을 하였음이 확인되었습니다. 이에 A회사는 ‘상습근태불량 및 근무지 무단이탈’, ‘근무시간 중 사적활동’ 등을 이유로 B를 해고하였습니다.

B는 본인과 주민들의 인격권과 사생활의 자유를 침해하는 방법으로 위법하게 채증한 증거는 비위행위를 증명할 증거로 삼을 수 없다고 주장하며 해고 무효확인 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

제1심은 아래와 같은 사정을 보면 A회사의 채증행위는 B의 근태 확인 및 증거 확보 등을 위하여 필요하고 부득이한 것이었음을 인정할 수 있고, 목적의 정당성, 수단·방법의 보충성과 상당성 등을 고려할 때 B가 수인하여야 하는 범위 내에 속한다고 할 것이어서, A회사의 채증행위가 위법하다고 단정할 수 없다고 판단하였습니다.

- 영업직 사원과의 근로관계는 일이 통제·감시하지 않더라도 영업직 사원들이 성실하게 영업활동을 하리라는 고도의 신뢰에 기초함. 실제로 A회사는 B에게 2017년부터 2019년까지 매년 8,000만 원 이상의 적지 않은 임금을 지급하였음. 이는 성실한 영업활동을 당연한 전제로 지급된 금액으로 보임.
- A회사로서는 자택출입 등 모습을 직접 촬영하는 방법 외에는 객관적인 증거자료를 확보할 다른 현실적인 방법이 없었던 것으로 보임.
- B의 주장과 달리 A회사가 B를 몰아내려는 의도에서 B에 대한 표적 조사를 실시한 것이라고 의심할 만한 정황이 없음.
- 근로자가 근무시간 중 영업활동을 하지 아니하고 자택에 체류하는지 여부는 사용자인 A회사의 정당한 관심사에 속하고, '근무시간 중 어디에서 무슨 활동을 하는지'가 전적으로 사생활의 영역에 속한다고 단정하기도 어려움.
- 감사부서 직원은 26일 동안 매일 B의 아파트 주차장에 출입하여 동영상을 촬영하였는바, 위 주차장은 누구나 자유롭게 출입할 수 있는 공개된 장소로 보임. 감사부서 직원은 공동현관 안으로 들어가는 등의 방법을 통해 B의 내밀한 생활관계까지 탐지하지 않았고, B의 자택출입 사실을 증명하기 위해 B의 아파트 공동현관과 원고의 차량만을 촬영하였음. 현장조사는 B의 비위행위에 대한 제보의 진위를 파악하기 위해 필요한 범위 내에서만 이루어졌다고 봄이 타당함.
- 주차장은 누구나 자유롭게 출입할 수 있는 공개된 장소로 보이는 점, 감사부서 직원의 채증행위는 사생활 침해를 최소화하는 방법으로 그 목적에 필요한 범위에서만 이루어진 것을 보면, 채증행위가 건조물침입 또는 개인정보 보호법 위반 등 위법행위에 해당한다고 단정하기 어려움.

나아가 제1심은 채증행위에 위법성이 있다고 보더라도 촬영된 영상을 이 사건 해고의 정당성을 뒷받침하는 증거로 사용하는 것이 허용되지 않는다고 보기도 어렵다고 판단했습니다.

징계양정에 있어서는 관리·감독이 어려운 영업직 사원의 특수성, 근무기강 확립에 관하여 사전에 경고들이 이루어졌던 점, 동료직원들의 사기 저하 등을 고려하면 해고는 정당하다고 판단하였습니다.

항소심은 제1심판결을 긍정하면서 현장조사의 적법성에 관해 아래와 같은 판단을 추가하였습니다.

- ‘사무실 당직근무를 제외한 26일의 영업일 내내 매일 평균 3시간 34분간 자택에 체류하여 근무지를 이탈하여 근무하지 않았다’는 중대한 비위사실을 단지 ‘지점장의 호출 및 면담’으로 적발하거나 예방할 수 있었다고 보기는 어려움. 그러한 방법으로는 해당 근로자가 근무지 이탈 행위를 스스로 인정하지 않는 이상 징계사유를 증명하기 어렵고, 다른 근로자에 대한 일반예방적 효과도 기대할 수 없음.
- 디지털 장비 등을 이용하여 근무지 이탈 의혹이 있는 근로자의 위치를 추적하는 방식은 불법성이 짙음. 징계사유 증명의 책임이 있는 사용자가 근무지 이탈 비위행위를 하는 근로자에 대한 징계사유 존재 여부를 판단·증명하기 위하여, 현장조사보다 근로자에 대한 기본권 제한이 더 적은 방식의 대안을 생각하기 어려움.
- B는 현장조사를 한 사람을 경찰에 주거침입 및 개인정보 보호법위반 혐의로 고소하였으나, 경찰서장은 불송치(혐의 없음) 결정을 하였음.

그리고 제보가 있었는지 여부는 정당한 업무감사인지 사생활 침해 목적의 조합원 사찰에 해당하는지를 가르는 중요한 기준이 된다고 보았습니다. 그러면서 익명 제보와 관련한 녹음파일, 보고문서 등이 존재하지 않기에 제보의 존재에 관한 의문이 들기는 하지만, 관련 직원들의 증언이 자연스럽게 구체적이어서 신빙성이 있는 점, 사직 권고 초기부터 일관되게 제보가 있었다고 말하고 있는 점, 감사부서의 업무 처리가 비밀스럽게 진행되어 온 사정 등을 종합하면 B에게 불이익을 주기 위한 목적에서 사찰을 했다고 볼만한 근거나 증거가 없다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

영업직 사원은 사무실 밖에서 업무를 수행하기에 관리·감독의 어려움이 존재합니다. 영업직 직원들의 근무 태만은 주변인들의 제보 및 이를 바탕으로 한 조사를 수행하지 않는 이상 파악하기 어려운 것이 현실입니다. 대상판결은 영업직 직원들의 근무태만을 증명하기 목적의 현장조사가 적법하기 위한 기준을 제시하고, 그 적법성을 인정하였다는 점에서 의미가 있습니다. 다만 대상판결이 모든 방식의 현장조사가 정당하다고 한 것은 아닌 만큼, 공개된 장소에서 근로자의 피해가 최소화하는 방식으로 채증을 하는 것이 필요할 것입니다.

나아가 항소심은 제보를 바탕으로 한 조사인지 여부 역시 현장 조사의 적법성을 판단하는 기준에 해당한다고 판단한만큼, 녹음 파일 또는 내부 보고서 등을 통해 제보 사실이 있었다는 점을 증거로 남겨둘 필요가 있습니다.

최신 판례

직장 내 성폭력 가해자를 징계하지 않고 사직 처리한 사용자가 피해자에 대하여 손해배상 책임을 부담한다고 판단한 사례

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

1. 사안의 개요

원고가 소속된 회사의 팀장이었던 A는 휴가기간 중 업무를 핑계로 원고를 불러내어 강간을 시도하였습니다. 원고는 피고 회사에 피해 사실을 신고하였는데, 피고 회사는 A가 강간미수와 관련된 사실관계를 일부 부인하면서 그 책임을 원고에게 돌리고 있다는 사실을 원고에게 알려주지 않은 채, 단지 ‘A에 대한 조사 및 징계절차를 진행하는 경우 그러한 절차가 공개적으로 이루어질 수밖에 없고 그에 따라 소문 등으로 인한 불이익이 초래될 것’이라면서 A의 권고사직 처리에 동의할 것을 유도하였습니다. 이에 원고는 A를 징계하지 않고 권고사직으로 처리하는 것에 동의하였습니다. 이후 원고는 A가 조사과정에서 원고에게 책임을 돌리는 태도를 보였음을 알게 되었고, 피고 회사를 상대로 손해배상을 청구하였습니다.

2. 판결 요지

제1심은 A의 강간미수행위에 대한 사용자 책임을 인정하면서도, 사직처리가 결과의 면에서 징계해고와 크게 다르지 않다는 등의 사정을 들어, 남녀고용평등법상 적절한 조치¹ 의무 위반에는 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

그러나 항소심은 A의 사직처리 등에 관한 피고의 행위가 위법하다고 보아, 이 부분 불법행위를 이유로 원고에게 300만 원의 위자료를 지급하라고 판결하였습니다.

1) 피고가 징계 등 필요한 조치를 제대로 이행하였는지: 부정

¹ 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 합니다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 합니다.

항소심 재판부는 남녀고용평등법 제14조 제5항의 ‘징계 등 필요한 조치’가 반드시 징계처분으로 한정되는 것은 아니고, 비공식절차를 통한 분쟁해결도 가능하다고 보았습니다.

그러나 비공식절차를 통한 분쟁해결의 경우에도, 사용자는 신고인(피해근로자)에게 직장 내 성희롱 사건 해결을 위한 다양한 제도와 절차에 대해 객관적인 정보를 제공하고, 신고인이 처한 상황에서 선택할 수 있는 다양한 문제 해결 방식에 대한 선택지를 제공하여 신고인 스스로 문제를 어떤 방식으로 처리할 것인지에 대해 가장 만족할 수 있는 방식을 생각하여 선택할 수 있도록 도와야 한다고 판시하였습니다. 또한 공식적인 절차를 이용하게 될 경우 비공식절차에 비해 일정 정도 비밀유지에 어려움이 생길 수는 있으나, 사용자는 비밀유지를 위해 각별한 주의를 다하여 노력할 의무가 있다고 보았습니다.

이러한 전제하에, 피고 회사가 원고와의 면담 과정에서 공식적인 징계절차의 장단점을 객관적으로 설명하거나 비밀보장을 위한 최소한의 노력도 하지 않은 채, 공식적인 징계절차에 회부될 경우 피해가 공개될 염려가 있다는 점만 지속적으로 강조하면서 무징계 사직을 받아들일 것을 사실상 강권하였고, 이로써 원고가 다양한 선택지의 장단점을 충분히 검토하고 선택할 수 있는 권리를 침해하였다고 보아 피고의 불법 행위를 인정하였습니다.

원고가 면담 과정에서 일부 A의 임의사직 처리에 대해 긍정적 반응을 보였거나, 사직처리 이후 법률대리인을 통해 감사를 표하였다 하더라도 피고의 잘못을 치유할 수 없다고 보았습니다.

2) 의견청취 및 피해근로자 보호조치를 제대로 이행하였는지: 부정

항소심 재판부는 남녀고용평등법 제14조 제5항에서 정한 의견청취의무와 관련하여, 원고가 조사과정에서 A 진술의 구체적 양상이 어떠했는지를 피고로부터 전달받아 형사고소 여부 등 대응방안을 정리할 기회를 얻을 권리가 있다고 보았습니다. 그럼에도 피고가 이러한 원고의 권리를 존중하지 않은 채 단순히 A가 권고사직을 받아들였다는 점만 전달하였으므로, 의견청취의무를 제대로 이행하지 않았다고 판단하였습니다.

나아가 피고가 원고의 요청에 따라 A를 권고사직 처리했다고 입장문을 발표한 것도 적절한 조치라 볼 수 없다고 판단하였습니다. 또한 A의 권고사직 이후 익명게시판에 원고를 공격하는 게시물이 올라왔고, 원

고가 성폭력에 따른 정신적 고통을 호소하는데도 원고에 대해 지속적인 상담이나 인사상 배려 등 필요한 피해회복 지원조치를 충분히 하지 않았다면서, 피고의 보호조치의무 위반도 인정하였습니다.

대법원 역시 원심의 판단에 잘못이 없다고 하여 피고의 상고를 기각하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 비공식절차를 통한 분쟁해결의 경우에도, 사용자는 신고인(피해근로자)에게 직장 내 성희롱 사건 해결을 위한 다양한 제도와 절차에 대해 객관적인 정보를 제공하고, 신고인이 처한 상황에서 선택할 수 있는 다양한 문제 해결 방식에 대한 선택지를 제공하여 신고인 스스로 문제를 어떤 방식으로 처리할 것인지에 대해 선택할 수 있도록 돕지 않으면 남녀고용평등법상 의무 위반에 해당할 수 있음을 분명히 하였다는 점에서 의미가 있습니다.

남녀고용평등법상의 적절한 조치의무와 유사한 내용이 근로기준법상 직장 내 괴롭힘에 관한 규정에도 존재하기에, 해당 법리는 직장 내 괴롭힘 사건에도 유사하게 적용될 수 있을 것으로 예상됩니다.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

다운로드 : [대법원 2024. 11. 14. 선고 2023다276823 판결](#)

최신 판례

해고통지서에 취업규칙 조항만 나열한 것은 근로기준법에 따른 서면통지 의무 위반에 해당한다고 판단한 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2024. 11. 7. 선고 2024구합50704 판결]

1. 사안의 개요

A회사는 주택관리업을 행하는 법인으로 D아파트(이하 ‘이 사건 아파트’)에 대한 위탁관리를 하고 있었습니다. B는 이 사건 아파트에서 기전반장으로 근무하고 있었습니다.

A회사는 2023. 4. 10. B에게 4가지 징계사유(① 상급자 폭행, ② 허위보고, ③ 무단결근, ④ 직무명령 불이행)로 2023. 4. 17.자 인사위원회가 개최될 것을 통보하면서 출석요구를 하였습니다. 이후 A회사는 2023. 4. 17. 인사위원회를 개최하여 B에 대한 해고 의결을 하였습니다. 의결 주문과 이유는 아래와 같습니다.

<p>의결주문</p>	<p>피해자 E와 현장 책임관리자에 대한 의견진술에 대해 사전에 관계서면과 추후 대면진술 등 증거자료(동영상 및 문자메시지 등)을 통해 확인한 결과 피징계자 B는 이 사건이 발생하게 된 점에 대해서 진심으로 뉘우쳐 반성하거나 개전의 정을 보이지 않고 폭행사실 자체를 인정하지도 부정하지도 않은 채 관리소장으로부터 부당해고만 당하였다고 변명하는 등 주장한 사실이 있었으나, 심문과정 상 확인된 사실과 피해자 등이 각 제출한 증거들을 종합해 확인된 바에 의해 명백한 폭행사실을 인정할 수가 있다 할 것이므로 당사 취업규칙 제4조(신의성실), 같은 규칙 제12조(복무의무와 원칙) 제2호 및 제6호, 같은 제70조(해고)[제2호, 제4호, 제13호 내지 제16호], 같은 규칙 제78조(징계사유 및 징계양정 내용) 제1항[제4호, 제5호, 제16호, 제25호, 제28호]을 위반한 비위가 확인·인정되므로 같은 규칙 제77조 제4호 징계양정 규정에 따른 해고에 처하는 양정으로 본 참여위원 전원의 의결로써 피징계자에게 징계를 결정한다.</p>
--------------------	---

이유	이 사건 아파트 관리사무소 소속 피징계대상자(B)는 관리사무소의 기전반장으로 재직 한 자로서 동소 내에서 사규를 신의칙에 따라 준수할 의무가 있는 자이나, 같은 소속 상급 근로자 기전주임 E를 폭행하여 전치 10주 가료에 해당하는 상해를 입히는 등 사규를 위반하여 회사 이미지를 대외적으로 부정적으로 미치도록 훼손한 비위사실로 해당 아파트 입주인 공동체에게 관리주체 신용을 훼손하여 불신케 한바 소속회사에 손해를 끼친 점 또한 부정할 수 없는바, 주문과 같이 의결한다.
-----------	--

다만 A회사는 2023. 4. 20. B에게 해고통지를 할 때에는 아래와 같이 취업규칙 규정만을 기재한 해고통지서를 교부하였습니다.

징계내용 (의결내용)	해고
사유	당사 취업규칙 제4조(신의성실), 같은 규칙 제12조(복무의무와 원칙) 제2호 및 제6호, 같은 규칙 제70조(해고) 제2호, 제4호, 제13호 내지 16호, 같은 규칙 제78조(징계사유 및 징계양정 내용) 제1항 제4호, 제5호, 제16호, 제25호, 제28호를 위반
시행일자	2023. 4. 20.(즉시)

B는 부당해고 구제신청을 하였고, 경기지방노동위원회는 구제신청을 기각하였습니다. 반면 중앙노동위원회는 해고의 징계양정이 과다하지 않으나, 해고통지서에 해고사유가 기재되어 있지 않아 징계절차상 하자가 존재한다는 이유로 B의 구제신청을 인용하였습니다.

2. 판결 요지

법원은 해고통지서에 해고의 실질적 사유가 되는 구체적 사실 또는 비위내용을 기재하지 아니한 채 징계규정만을 나열한 것으로는 서면통지의무를 제대로 이행했다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

이와 관련하여 A회사는 대법원 2022. 1. 14. 선고 2021두50642 판결, 대법원 2014. 12. 24. 선고 2012다81609 판결을 들어 해고통지서에 징계사유를 축약해 기재하는 등 징계사유를 상세하게 기재하지 않았으나 해고 대상자가 이미 해고사유가 무엇인지 구체적으로 알고 있고 그에 대해 충분히 대응할 수 있는 상황이었다면 서면통지 의무 위반에 해당하지 않는다고 주장하였습니다. 그러나 법원은 해당 사안들은 모두 해고통지서에 징계원인사실이 축약해서나마 기재되었던 사안으로, 해고통지서에 구체적 사실 또는 비위내용이 전혀 기재되어 있지 않은 이 사건과는 사안을 달리하여 원용하기 적절하지 아니하다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 “해고 대상자가 이미 해고사유가 무엇인지 구체적으로 알고 있고 그에 대해 충분히 대응할 수 있는 상황이었다고 하면 해고통지서에 징계사유를 축약해 기재하는 등 징계사유를 상세하게 기재하지 않았더라도 위 조항에 위반한 해고통지라고 할 수는 없다”고 판단하고 있습니다(대법원 2022. 1. 14. 선고 2021두50642 판결 등).

그런데 대상판결은 해고 대상자가 해고사유를 구체적으로 인지하고 있었다고 하더라도, 위반된 취업규칙 조항을 기재한 것만으로는 해고사유가 기재되어 있는 것으로 보기 어렵다고 판단하였다는 점에서 의미가 있습니다. 해고통지서에 징계사유를 기재하는 방식에 관하여 유의하여야 할 사례입니다.

최신 판례

근로자파견관계에 있어서 실효의 원칙을 인정한 사례

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

1. 사안의 개요

피고 회사는 자동차와 부품의 제조·판매를 목적으로 하는 회사입니다. 원고는 2000. 4. 22. 피고와 도급계약을 체결한 사내협력업체에 입사한 이후, 피고 아산공장 내부에서 엔진제작공정(소재제작공정의 일부) 업무를 수행했고, 2009. 9. 26. 해고되었습니다.

한편 2010. 7. 22. 피고 회사의 울산공장 내 협력업체 직원들에 대한 대법원 판결이 최초로 선고되었고(대법원 2010. 7. 22. 선고 2008두4367 판결), 원고가 근무하였던 아산 공장의 협력업체 소속 직원들 수천 명 또한 2010년부터 2013년 사이에 피고를 상대로 대규모 소송을 제기하였습니다. 해당 사실은 언론을 통하여 보도되기도 하였습니다.

원고는 피고 회사를 상대로 소송을 제기하지 않다가, 2021. 1. 24.에 이르러서야 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

원심 판결은 원고와 피고 회사 사이에 근로자파견관계가 성립하였음을 인정하였습니다. 또한 피고가 들고 있는 사정들과 제출한 증거들만으로는 원고가 피고에게 더 이상 권리행사를 하지 않을 것이라고 신뢰할 만한 정당한 기대를 가지게 함으로써 원고의 권리행사가 신의칙에 반한다거나, 원고가 장기간 권리를 행사하지 않아 권리가 실효되었다고 인정하기에 부족하다고 판단하였습니다.

그러나 대법원 아래와 같은 사정을 들어 원고의 권리가 실효되었다고 봄이 타당하다고 판단하였습니다.

- 원고는 직접고용이 간주된 2002. 4. 22.로부터는 약 18년, 파견근로관계가 종료된 2009. 9. 26.부터는 약 11년 4개월 뒤인 2021. 1. 24.에 이르러서야 이 사건 소를 제기하였음. 다른 협력업체를 통하여 파견근로관계를 유지하였다거나 이 사건 소제기 이전에 피고를 상대로 직접고용이행을 요구하는 등의 권리를 행사하였다고 볼만한 다른 사정도 존재하지 않음. 파견근로를 종료한 2009. 9. 26. 이후부터 피고의 자동차 제조와는 전혀 관련이 없는 직종에서 근무하였을 뿐임.

- 2010년부터 2013년경 사이에 제기된 대규모 소송에 관하여 근로자파견관계를 인정한 제1심판결이 2014. 9. 18. 선고되었고, 이에 대한 항소심판결이 2017. 2. 10. 이루어졌음. 또한 원고가 소속되었던 피고의 아산공장 사내협력업체 근로자들에 대하여 근로자파견관계를 인정한 대법원 판결(2010다106436)²이 2015. 2. 26. 선고되기도 하였음. 그럼에도 원고는 그로부터 약 6년이 지나서야 이 사건 소를 제기하였음.
- 원고는 피고와의 근로관계가 완전히 단절된 이후부터는 약 11년 4개월, 피고의 공장 내 협력업체 직원들에 대한 근로자파견관계를 인정한 대법원판결이 선고된 날부터도 약 10년 6개월이 경과한 상태에서 이 사건 소를 제기하였는데, 이러한 경우에까지 그의 원칙을 부정한다면, 10년의 소멸시효기간이 적용되는 직접고용 의사표시 청구권과의 형평에도 어긋남.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 근로자파견관계 중 고용의제 사건에서 실효의 원칙을 적용한 첫 사례라는 점에서 의미가 있습니다. 고용의제를 주장하는 사건에서 실효의 원칙은 유의미한 주장이 될 것으로 보입니다.

다만 대상판결은 원고가 파견근로관계가 단절된 지 11년 4개월 뒤에서야 소를 제기하였고, 파견 관련 소송이 제기되고 있음을 인지할 수밖에 없었음에도 뒤늦게 소송을 제기한 경우였습니다. 따라서 고용의제 시점 후 상당 기간이 지났다는 사정만으로는 실효의 원칙을 인정받기 어려울 수 있습니다. 1) 고용의제 후 상당한 시간이 흘렀다는 사정, 2) 파견근로관계 단절 이후에도 상당한 시간이 흘렀다는 점, 3) 선행 파견 소송 등이 존재했다는 점 등이 뒷받침될 수 있어야 합니다.

실제로 대법원은 선행 파견 소송이 존재하였던 사안에서, 그 이후에도 회사가 사내협력업체 소속 근로자들을 직접 고용하지 않음에 따라 해당 사건을 비롯한 다수의 소송이 제기된 점 등에 비추어 근로자들의 권리행사가 신의칙에 반한다고 보기 어렵다고 판단한 사례도 있습니다(대법원 2024. 7. 25. 선고 2024다203891, 2024다203921, 2024다203914, 2024다203907 판결). 또한 직접고용의무이행이 문제된 사건에서는 ‘파견법에 따라 직접고용의무가 최초 발생한 이후에도 파견근로자를 계속 사용하는 동안에는 파견법 위반 상태가 지속되어 직접고용의무가

² 2007. 7. 2. 제기된 소입니다.

계속적으로 발생하고, 이에 상응한 파견근로자의 직접고용청구권도 계속적으로 발생한다’는 이유로, ‘원고들의 직접고용청구권이 시효완성으로 소멸하였다는 피고의 항변을 배척한 원심판결이 정당하다’고 한 사례도 참고하시기 바랍니다(대법원 2024. 7. 25. 선고 2024다211908, 2024다211915, 2024다211922 판결).

다운로드 : [대법원 2024. 11. 20. 선고 2024다269143 판결](#)

최신 판례

연합하여 전체 근로자 과반수 이상을 차지하는 두 개의 노동조합과의 합의를 통해 도입한 탄력적 근로시간제는 적법하다고 판단한 사례

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

1. 사안의 개요

피고는 물적분할을 통해 2001. 4. 2. 설립된 회사입니다. A산업노동조합은 2001. 7. 24. 피고를 포함하여 X회사로부터 물적 분할된 5개의 회사 소속 근로자들을 조합원으로 하여 설립되었습니다. A산업노동조합은 피고 사업장에 B본부(이하 '**B노동조합**')을 두고 2011. 7.까지 단일노동조합으로 활동하였습니다. 이후 C노동조합이 2011. 7. 25. 설립되었습니다. C노동조합은 설립 후 다수 노동조합이 되었고, 2013년까지 과반수 노동조합이었다가, 2014년 과반수 노동조합의 지위를 상실했습니다.

B노동조합과 C노동조합은 2016. 1. 5. 자율적 단일화에 의한 연합교섭노동조합을 구성하고 그 명칭을 'BC연합노조'로 합의하였고, 2016. 1. 20. 세부규정을 마련하였습니다. BC연합노조는 2016. 2. 2. 2016년 단체협약 체결을 위한 교섭대표노동조합으로 결정되었습니다.

이후 B노동조합과 C노동조합 소속 조합원들은 2016. 10. 24. 새로운 노동조합인 BC연합노동조합을 설립하였습니다(이하 '**연합노조**'). 연합노조는 과반수 노동조합의 지위에서 2017. 1. 13. 피고와 2016년 단체협약과 임금협약을 각 체결하였습니다.

B노동조합이 소속된 A산업노동조합은 2017. 8. 8. 및 2017. 10. 16. B노동조합 소속 조합원들에게 연합노조를 탈퇴할 것을 당부하였고, 그 결과 2017년 하반기 연합노조는 과반수 노동조합의 지위를 상실하였습니다.

이에 피고 회사는 2018. 1. 10. B노동조합과, C노동조합과 연서하는 방식으로 2017년 임금협정을 체결하였습니다.

한편 B노동조합의 소속으로 연합노조를 탈퇴하지 않았던 일부 조합원들을 주축으로 2017. 12. 11. 새로운 노동조합인 D유니온이 설립되었습니다.

피고와 B노동조합, C노동조합은 2017. 12. 22. 탄력적 근로시간제에 관한 합의를 하였습니다(이하 ‘이 사건 합의’). 이 사건 합의가 있던 2017. 12. 22. 당시 피고 회사에는 총 5개의 노동조합이 존재했고, 그 중 어느 노동조합도 과반수를 소속 조합원으로 두지 않았습니다.

이러한 상황에서 일부 근로자들이 이 사건 합의는 근로기준법 제51조 제2항, 제24조 제3항³이 정한 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자의 과반수를 대표하는 사람(근로자대표)과의 서면합의가 아니어서 무효이므로 피고가 시행한 탄력적 근로시간제는 적법하게 도입되었다고 볼 수 없다는 취지의 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

법원은 아래와 같은 사정을 종합하면 이 사건 합의는 근로기준법 제51조 제2항에 정한 근로자대표와의 서면합의에 해당하므로 탄력적 근로시간제는 적법·유효하게 도입되었다고 판단하였습니다.

- A 노동조합 및 노동관계조정법 제29조의2 제4항은 과반수로 조직된 노동조합에는 2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다고 규정하고 있음. 탄력적 근로시간제 등 근로조건에 관한 사용자와의 합의주체로서 실질적으로 ‘근로자의 과반수를 대표하는 자’로 볼 수 있는지 판단함에 있어 위 규정을 참고할 수 있음.
- 근로기준법에서는 근로자 과반수를 대표하는 근로자대표의 선출방법을 규정하지 않았고, 이에 관하여 확립된 법리도 없음. 따라서 근로자대표의 민주적 정당성이 반드시 근로자들로부터 직접 선출하는 방식으로만 갖추어져야 하는 것은 아님.

³ 제51조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제) ② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조 제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있습니다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없습니다.

제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말합니다. 이하 “근로자대표”라 합니다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 합니다.

- 이 사건 합의 당시 연합노조는 과반수 노동조합의 지위에 있지는 않았지만, B노동조합과 C노동조합의 소속 조합원 수를 합하면 피고 소속 전체 근로자의 과반수를 초과하였음.
- 피고가 2020년부터 근로자대표로 선출된 자와 탄력적 근로시간제에 관한 합의를 하였다고 하여, 근로자 대표로 선출된 자가 없던 시기에 실질적으로 근로자대표라고 볼 수 있는 자와 체결한 이 사건 합의의 효력이 위법하다는 것을 의미하지는 않음.
- 노동조합과 C노동조합은 이 사건 합의 직후인 2017. 12. 28.부터 2018. 1. 9.까지 “제2017년 임금협약 잠정 합의(안)”에 관한 찬반 투표를 진행하였는데, 위 찬반 투표는 77%(선거명부 1,351명 대비)의 투표율과 87.9%의 찬성률을 기록하였음. 이 사건 합의가 있는 때로부터 약 일주일이 경과한 시점에 진행된 위 찬반투표는 B노동조합 및 C노동조합 소속 근로자들이 이 사건 합의를 추진하는 성격을 포함하고 있음.
- 사실관계들을 살펴보면 피고 소속 근로자들은 이 사건 합의 체결 무렵 B노동조합 대표자 및 C노동조합 대표자가 피고와 탄력적 근로시간제에 대해 협의하고, 이 사건 합의를 체결한다는 사실을 알았거나 알 수 있었다고 봄이 타당함.
- 이 사건 합의 당시 피고 내에서 B노동조합 대표자 및 C노동조합 대표자 외에 근로자 과반수를 대표할 기관이나 사람이 존재하지 않았음. B노동조합 대표자 및 C노동조합 대표자는 이 사건 합의 무렵 근로자대표로서의 역할을 수행하였고, 피고 소속 근로자들은 B노동조합 대표자 및 C노동조합 대표자를 근로자대표로 인식하고 있었던 것으로 보임. 이에 원고들을 비롯한 피고 소속 근로자들은 수년 동안 이 사건 합의의 효력에 대해 아무런 이의가 없었음.

3. 의의 및 시사점

근로기준법은 근로자대표 선출 절차를 별도로 정하고 있지 않습니다. 다만 대법원은 경영상 해고가 문제된 사안에서 형식적으로는 근로자 과반수의 대표로서의 자격을 명확히 갖추지 못하였더라도 실질적으로 근로자의 의사를 반영할 수 있는 대표자라고 볼 수 있는 사정이 있다면 위 절차적 요건도 충족하였다고 보아야 한다고 판시한바 있습니다(대법원 2012. 5. 24. 선고 2010두15964 판결 등). 대상판결은 앞선 대법원 판결에 기초하여 탄력적 근로시간제의 합의에 있어서도 근로자대표로서 실질을 갖추고 있다면 적법한 근로자대표에 해당한다는 점을 확인하였다

는 점에서 의미가 있습니다. 다만 대상판결에 대해 원고들이 항소를 한 만큼 항소심의 추이를 지켜볼 필요가 있습니다.

한편 근로기준법상 근로자대표 선발 절차가 불명확하다는 사실은 실무상 논란을 만들 수밖에 없습니다. 이에 고용노동부는 행정해석으로 ‘근로자 대표는 당해 사업 또는 사업장 단위로 선정하여야 하며 그 선정방법에 대해서는 특별한 제한을 정하고 있지 아니하나, 전체 근로자에게 대표권 행사내용을 주지시킨 상태에서 해당 직종이나 직군의 근로자 과반수가 참여한 투표·거수 등의 민주적인 방식에 의하여 선출 또는 결정되어야 할 것’(근로기준정책과-4107, 2021. 12. 9.; 근로기준정책과-2872, 2015. 7. 1.; 근로기준정책과-6953, 2017. 11. 9.)이라고 하여 근로자 과반수의 참여를 강조한 사실이 있습니다. 고용노동부는 2023. 3. 근로기준법 일부법률개정안에서 근로자대표의 선출 절차 등을 제도화하려고 시도하기도 했습니다.

이러한 점을 고려하면, 논란을 방지하기 위해서 전체 근로자의 투표 등 민주적인 방식을 통해 근로자대표를 선발하는 것이 보다 적절할 것으로 생각합니다.

최신 판례

일실 퇴직연금 상당의 손해배상채권을 상속한 이후에 직무상 유족연금을 공제하는 것이 타당하다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2024. 11. 21. 선고 2021다255853 전원합의체 판결]

1. 사안의 개요

A학교의 교수로 재직하던 B는 2016. 9. 오토바이를 운행하던 도중 불법 유턴을 하던 택시에 치여 그 자리에서 사망하게 되었습니다. B가 A학교에 정년까지 계속 근무했을 경우 받을 수 있었던 퇴직연금 일시금은 358,296,720원이고, 이를 사망 당시 현가로 계산하면 191,517,177원입니다.

원고1은 B의 배우자, 원고2, 3은 B의 자녀들입니다. 사학연금공단은 2017. 2.경부터 2019. 6.경까지 수급인인 원고1에게 B 사망에 따른 직무상유족연금 149,064,010원을 지급하였고, B의 기대여명 종료일인 2050. 8. 1.까지 매월 6,401,860원씩 지급할 예정입니다. 피고는 사고 택시에 대한 공제계약을 체결한 공제사업자입니다.

원고들은 피고를 상대로 일실 퇴직연금 상당의 손해배상을 하라는 취지의 소송을 제기하였습니다. 이와 관련하여 일실 퇴직연금 상당의 손해배상채권에서 직무상유족연금을 공제한 후 상속인들에게 상속이 이루어지는지(이하 ‘**공제 후 상속설**’), 일실 퇴직연금 상당의 손해배상채권을 상속한 후 직무상유족연금을 수급한 사람의 손해배상채권에서 직무상유족연금이 공제되는지(이하 ‘**상속 후 공제설**’)가 문제되었습니다. 공제의 순서에 따라 원고들이 받을 수 있는 퇴직연금 상당의 손해배상채권액이 달라지기 때문입니다.

2. 판결 요지

대법원은 아래와 같은 사정을 들어 ‘상속 후 공제’ 방식이 타당하다고 판단하였습니다. 이에 따라 이와 배치되는 대법원 판례들을 변경하였습니다.

- A 퇴직연금 및 직무상유족연금 등의 법적 성질과 형평의 이념: 직무상유족연금은 사망 이후 비로소 지급되는 것이므로, 망인의 사망과 동시에 발생하는 손해배상채권의 상속 이후에 공제가 이루어진다고 보는

것이 시간적, 논리적으로 타당함. 수급권자가 아닌 상속인들은 직무상유족연금을 지급받지 않으므로, 상속받은 일실 퇴직연금 상당의 손해배상액을 지급받더라도 같은 목적의 급부를 이중으로 지급받는다고 볼 수 없음. 수급권자가 아닌 상속인들은 직무상유족연금 지급으로 인한 사실상 이익을 누릴 수는 있으나 법률상 급부 이익을 받는다고 할 수는 없으므로, 수급권자가 아닌 상속인들이 상속한 일실 퇴직연금 상당의 손해배상채권에서 직무상유족연금을 공제할 것은 아님.

- 직무상유족연금 등 수급권자의 법적 지위와 수급권의 법적 성질: 수급권자가 된 유족은 상속인으로서가 아니라 직접 자기의 고유의 권리로서 직무상유족연금의 수급권을 취득하므로 그 수급권은 사망한 교직원의 상속재산에 포함되지 않음. 수급권자가 아닌 상속인들이 상속한 망인의 손해배상채권과 유족연금 수급권은 귀속주체가 서로 상이하여 상호보완적 관계를 인정할 수 없음. 직무상유족연금의 지급으로 당해 수급권자가 상속한 일실 퇴직연금 상당의 손해배상채권에 대한 전보가 이루어진 것으로 볼 수 있다고 하더라도, 이를 넘어서서 다른 상속인들이 상속한 손해배상채권에 대해서까지 전보가 이루어졌다고 볼 수는 없음.
- 사회보장법률의 목적과 취지: 직무상유족연금이 수급권자가 상속하는 망인의 일실 퇴직연금 상당의 손해배상채권 상속분을 초과하여 실질적으로 손해배상과 아울러 해당 유족연금 일부를 중첩하여 받는 결과가 되더라도, 그 중첩 부분은 유족에 대한 생활보장적 급부로 제공되는 것이므로 이를 망인의 일실 퇴직연금 상당의 손해배상채권 전체에서 모두 공제하지 않더라도 부당하다고 볼 수 없음. ‘공제 후 상속’ 방식과 같이 손실전보의 중복성을 강조하여 일실 퇴직연금 상당의 손해배상채권에서 유족연금의 공제 범위를 넓게 인정한다면, 사회보장제도를 유지하는 재원으로 가해자의 책임을 면제시키는 결과에 이를 수 있고 수급권자의 생활안정과 복지향상을 위한 사회보장법률의 목적과 취지가 몰각될 수 있음.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 기존의 판례와 달리 ‘상속 후 공제설’을 취하였다는 점에서 의미가 있습니다. 종전 판례에 따르면 유족연금을 지급받지 않는 상속인들의 퇴직연금 상당 손해배상채권에서도 유족연금을 공제하게 되어 실제로 유족연금을 통해 손해회복을 받지 못한 상속인들의 권리를 침해하는 결과가 생기는 문제점이 있었습니다. 이번 판결로 인해 피해자인 망인들, 특히 유족연금의 수급권자가 아닌 상속인들의 권리를 더욱 보호받게 되었습니다.

다운로드 : [대법원 2024. 11. 21. 선고 2021다255853 전원합의체 판결](#)

최신 법령 및 노동정책

산업안전보건법 시행령 일부개정령안 입법예고

1. 주요 이유

산업현장의 전문인력 현황의 효율적 관리를 위하여 안전·보건관리자 및 산업보건의를 해임하거나 전문기관 업무 위탁을 해지하는 경우 증빙 서류를 제출하도록 하는 내용이 입법예고 되었습니다. 또한, 타워크레인 설치·해체업의 보유인력이 변경된 경우 등록하도록 하는 내용이 관련 법령에 추가되었습니다.

2. 다운로드 : [산업안전보건법 시행령 일부개정령안\(2024. 11. 27. 시행\)](#)

최신 법령 및 노동정책

고용노동부, 2024년 중대재해 사고백서 발간

고용노동부는 2024. 12. 「중대재해 사고백서: 2024 우연히 일어난 사고는 없다」를 발간·배포하였습니다. 고용노동부는 지난 2023년, 실제 발생한 중대재해를 일반 국민도 이해하기 쉽게 심층 분석한 사례 모음집인 중대재해 사고백서를 발간하였습니다. 두 번째 발간인 2024년 백서에서는 안전보건 관리체계의 첫 시작인 위험성 평가와 관련된 사례를 중점적으로 다루었습니다.

또한, 올해 1월 중대재해처벌법이 50인 미만 기업을 대상으로 확대 적용된 점을 고려해 법상 의무 이행에 어려움을 겪는 50인 미만 기업이 참고할 수 있는 사례도 포함했습니다.

다운로드 : [중대재해 사고백서: 2024 우연히 일어난 사고는 없다\(고용노동부, 2024. 12. 8.\)](#)

최신 법령 및 노동정책

동절기 건설현장 안전보건길잡이

고용노동부와 안전보건공단은 동절기 건설현장의 위험요인을 점검하고 위험요인별 안전관리 사항을 안내하기 위해 ‘2024년 동절기 건설현장 안전보건길잡이’를 배포하였습니다.

다운로드 : 동절기 건설현장 안전보건 길잡이(고용노동부, 2024. 11. 27.)