

Labor

노동 뉴스레터

2024. 5. 제55호

| CONTENTS |

노동 칼럼

- 저성과자 인사관리 유의사항 1
- 직장 내 괴롭힘 금지 제도를 둘러싼 인사노무 이슈 5
- 근로기준법상 ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’를 판단하는 기준의 최근 판례 동향 9

주요 업무사례

- 해외근무수당과 명절귀향비는 평균임금에 포함되지 않아 근로자퇴직급여보장법에 위반되지 않는다는 취지의 불기소처분을 이끌어낸 사례 16
- 직장 내 괴롭힘을 이유로 한 불이익 처우 고소 사건에서 사용자를 변호하여 불기소 의견을 이끌어낸 사례 17
- 5년간 기본급이 삭감되는 임금피크제의 유효성을 인정받은 사례 18
- 정년연장형 임금피크제의 무효를 주장하며 임금차액의 지급을 구한 사건의 상고심에서도 사용자를 대리하여 승소한 사례 19
- 근무시간 중 업무를 수행하지 않은 채 개인적인 활동을 하며 근무를 태만히 한 영업사원에 대한 해고의 정당성을 인정받은 사례 21
- 협력업체로부터 향응을 수수하고 갑질을 한 근로자에 대한 해고처분이 정당하다는 사례 22
- 기간제 근로자에 대한 계약 갱신거절의 정당성을 인정받아 승소한 사례 23
- 외국의 한국학교에 기간제 교사로 채용된 한국인 관련 근로관계의 준거법은 현지 외국법이어서 노동위원회는 심판권한이 없다고 한 사례 24

최신 판례

- ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’인지 여부는 취업규칙이 정한 바와 별개로 실질에 따라 판단하여야 한다고 본 사례 25
- 구제명령의 이행의무를 부담하는 사용자는 등기부등본상 대표이사가 아니라 구제명령을 이행할 실질적 권한과 책임을 가지는 사람이라고 본 판결..... 28
- 도시일용근로자의 월 가동일수는 20일을 초과하여 인정하기는 어렵다고 보아 원심을 파기한 판결..... 30
- 노동조합장의 작업중지권 행사가 정당한 것으로 인정한 판결(파기환송심)..... 33
- 교섭대표노조가 소수노조의 요청에도 의견을 밝히지 않고, 소수노조에 교섭 참관을 요청하지 않았다고 하여 공정대표의무위반이라고 할 수는 없다고 판단한 사례..... 37
- 지속적인 위험 지적에도 불구하고 안전관리를 방치하여 중대재해가 발생했다는 이유로 중한 실형을 선고한 판결..... 40
- 치장(탁송)업무를 수행한 사내하청 근로자들과 원청 간 근로자파견관계가 인정되지 않는다고 본 판결..... 43

최신 법령 및 노동정책

- 작업 전 안전점검회의(TBM, Tool Box Meeting)의 안전보건 정기교육 시간 인정에 관한 지침 배포..... 48
- 소규모 사업장의 안전보건관리, 업종별 안전보건 가이드 배포..... 48
- 「정부24」 앱을 통해 모바일 산재신청 서비스 제공 시작..... 49
- 식품업종 고령인력 고용가이드 발간 49
- 2023년 6월 기준 고용형태별 근로실태조사 결과 발표 49

노동 칼럼

저성과자 인사관리 유의사항

“판례가 본 정당성 요건에 맞는 인사조치가 필요”

‘월급 루팡’, 국립국어원이 발표한 2012년 신어 기초자료 보고서에 등재된 말로, 하는 일 없이 월급만 축내는 직원을 뜻합니다. 조직에서 ‘월루(월급 루팡의 줄임말)’라고 불리는 사람이 많을수록 직원들의 업무 의욕과 애사심은 떨어질 수밖에 없고 이직률은 올라갈 수밖에 없습니다. 그러니 회사로서는 이들의 퇴사를 바라는 것이 당연지사.

정부는 2016년 1월 공정인사지침을 발표했는데, 부제는 “직무능력과 성과 중심의 인력운영을 위한 가이드북”이었습니다. 그 안에 근무성적 부진을 이유로 한 해고 기준이 담겨 있었는데, 노동계는 ‘고용불안을 키운다’고 비판했고, 결국 해당 지침은 2017년 9월 새로 들어선 정부에 의해 폐기되었습니다.

그렇게 수면 아래로 가라앉은 것처럼 보였던 저성과자 해고 문제는, 2021. 2. 대법원이 현대중공업의 저성과자 해고를 정당하다고 판결(대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다253680 판결)하면서 다시 중요한 인사관리 이슈로 등장했습니다. SK하이닉스의 성과향상프로그램(PIP) 정당성 인정 판결(대법원 2023. 1. 12.자 2022다281194 판결), 현대자동차 저성과자 해고 정당성 인정 판결(대법원 2023. 12. 28. 선고 2021두33470 판결)이 잇달아 나온 것도, 저성과자 해고를 더 많이 고려하는 원인이 됐습니다.

그러나 같은 기간에도 저성과자 해고의 정당성을 부정한 사례(대법원 2022. 9. 15. 선고 2018다251486 판결)는 있었습니다. 판례의 요건을 갖추지 못한 저성과자 해고는 여전히 정당성을 인정받지 못하는 것입니다.

까다로운 저성과자 해고의 정당성 판단 기준

징계해고는 보통 최후의 징계수단으로 여겨집니다. 대법원은 “사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 한하여” 징계해고의 정당성을 인정합니다. 저성과자 해고 역시 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도일 것을 요하는 것은 마찬가지입니다.

대법원은 1) 사용자가 근로자의 근무성적이나 근무능력이 불량하다고 판단한 근거가 되는 평가가 공정하고 객관적인 기준에 따라 이루어진 것일 것, 2) 근로자의 근무성적이나 근무능력이 다른 근로자에 비하여 상대적으로 낮은 정도를 넘어 상당한 기간 동안 일반적으로 기대되는 최소한에도 미치지 못할 것, 3) 향후에도 개선될 가능성을 인정하기 어려울 것, 4) 그리고 그것이 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도에 이르러야 한다는 판단기준을 제시했습니다.

여기서 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지는 근로자의 지위와 담당 업무의 내용, 그에 따라 요구되는 성과나 전문성의 정도, 근로자의 근무성적이나 근무능력이 부진한 정도와 기간, 사용자가 교육과 전환배치 등 근무성적이나 근무능력 개선을 위한 기회를 부여하였는지 여부, 개선의 기회가 부여된 이후 근로자의 근무성적이나 근무능력의 개선 여부, 근로자의 태도, 사업장의 여건 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다고 했습니다.

취업규칙이나 인사규정에서 정한 표현에 해당하는 것만으로는 안 돼

취업규칙에 “근무성적 또는 능력이 현저하게 불량하여 직무를 수행할 수 없다고 인정되었을 때”와 같은, 저성과 해고의 근거 규정이 있다고 해서 무조건 해고가 정당화되는 것은 아닙니다. 근무 성적 부진의 정도나 기간, 개선 가능성 등을 검토하여 판례 기준에 부합하는 정도가 되어야 정당성을 인정받을 수 있습니다(2018다251486).

그와 반대로 취업규칙 상 ‘저성과자는 해고 대상’이라는 취지의 규정이 없는 경우라면 저성과를 이유로 한 해고의 정당성은 약화될 수밖에 없습니다.

누가 저성과자인가: 객관적이고 공정한 평가 필요

‘저성과자’라는 평가는 자의적 · 주관적이어서는 안 됩니다. 판례가 제시한 첫 번째 요소입니다.

인사평가의 기준을 사전에 공개하고, 평가결과가 나온 후에는 이의제기 절차를 두는 것이 좋습니다. 특정 평가자 한 명의 판단에 좌우되기 보다는 복수의 평가권자를 두는 방식이, 상대평가를 하더라도 평가자에게 최저 등급을 부여하지 않을 재량을 두는 방식이 공정성 인정 가능성을 높입니다(2018다253680).

주관적·정성적 평가 항목은 자의적 평가라는 비판의 대상이 되기 쉽습니다. 따라서 수치로 계량되는 객관적인 실적 점수를 평가 항목에 포함시킬 필요가 있습니다. 물론 일부 평가항목에 관해 상급자의 주관적 평가에 좌우될 염려가 있다는 사실만으로 근무평가기준이 부당하게 되는 것은 아닙니다(2012다31949).

상당한 기간 동안 일반적으로 기대되는 최소한에도 미치지 못하는 성과

현대중공업 사건의 경우 3년간 하위 2% 평가 → 10개월 간 직무재배치 교육 → 다음 해 상반기 최저등급 평가 → 해고의 절차로 이루어졌습니다. 최초 낮은 인사평가 시점으로부터 해고까지 약 4년이 소요됐습니다.

현대자동차 사건의 경우 10년간 5단계 중 하위 2단계 평가를 받았는데, ‘3년간 하위 2% 미만 평가 → 8년간 7회 성과향상 프로그램 참여 → 해고’까지 10년 이상 소요됐습니다.

즉, 한두 차례의 낮은 인사평가만으로는 부족합니다. 나아가 평가결과도 다른 근로자들에 비해 현저히 낮은 상태로 지속되어야 합니다.

근무성적 개선을 위한 기회 부여에도 불구하고 개선 가능성이 없을 것

근로자에게 향후 개선 가능성이 없다고 보려면, 회사의 개선 기회 부여가 전제되어야 합니다. 그래서 판례는 ‘사용자가 교육과 전환배치 등 근무성적이나 근무능력 개선을 위한 기회를 부여하였는지 여부’를 정당성 평가의 고려요소 중 하나로 보고 있습니다.

효율적 인력 운영을 위한 조직 개편의 와중에 저성과자를 대기발령한 것이 정당하다고 하더라도, 3개월의 대기발령 기간 동안 테스트를 통과하지 못했다는 이유만으로 해고한 것은 정당성을 인정받기에 부족할 수 있습니다(2018다251486).

대안적 조치로서 합의사직 사용자와 근로자의 합의로 근로관계가 종료되는 것은 해고가 아니므로 해고의 제한을 받지 않습니다. 따라서 저성과자를 단기간 내에 퇴사시키고자 한다면 합의사직을 고려함이 바람직합니다.

권고사직 거절 후의 인사조치 유의사항

저성과 근로자가 권고사직을 거절하면, 긴 호흡으로 저성과자의 성과 향상을 도모해야 합니다.

교육과 전환배치는 판례가 제시한 개선기회 부여의 수단입니다. 업무역량 제고를 위한 교육기회 내지 새로운 업무 부여는 일반적으로 정당하지만, 현업부서 업무와 관련이 없거나 그에 도움이 되지 않는 업무를 부여하거나 실질적인 교육 없이 새로운 업무를 부여하면 문제될 수 있습니다. 근로의욕을 떨어뜨리고 성취감을 느끼기 어렵게 만들어 저성과자 스스로 퇴직할 수밖에 없는 구조를 만드는 것으로 오해될 수 있기 때문에 주의를 요합니다(2018두36929).

* 이 글은 리걸타임즈 2024년 5월호에 게재된 글을 수정한 것입니다.

법무법인(유) 지평은 노동그룹 전담 변호사들이 노동법에 관한 고객들의 자문에 응하고 있습니다.

이와 관련하여 도움이 필요하시면, 권영환 변호사(yhkwon@jipyong.com, 02-6200-1877)에게 문의해 주시기 바랍니다.

법무법인(유) 지평 변호사



권영환 변호사(그룹장)

노동 칼럼

직장 내 괴롭힘 금지 제도를 둘러싼 인사노무 이슈

1. 들어가며

직장 내 괴롭힘 문제는 근로자의 정신적·신체적 건강에 악영향을 끼칠 뿐만 아니라 기업에도 막대한 비용부담을 초래하였습니다. 그에 대한 대책으로 2019년 근로기준법을 개정하면서 직장 내 괴롭힘 금지 제도를 도입하였는데, 현재 근로기준법령에선 직장 내 괴롭힘과 관련하여 1) 사용자의 객관적인 조사·조치 의무, 2) 신고자 및 피해자에 대한 불리한 처우 금지 등 기본 방침을 규정하고 있을 뿐, 세부적인 사항까지 규정하고 있지는 않습니다. 따라서 직장 내 괴롭힘 금지 제도의 세부적인 사항은 법원의 판례, 고용노동부의 행정해석 등을 통해 구체화될 필요가 있습니다. 이번 글에서는 판례, 행정해석 등을 중심으로 하여 직장 내 괴롭힘 관련 실무에서 문제되는 사항들을 살펴보겠습니다.

2. 직장 내 괴롭힘 관련 쟁점

가. 퇴사한 근로자가 종전 사용자에게 직장 내 괴롭힘 신고를 하였을 경우 그 사용자는 직장 내 괴롭힘 조사를 할 의무를 부담하는지: O

직장 내 괴롭힘 관련하여 위와 같은 쟁점을 직접 다룬 대법원 판례를 찾아보긴 어렵습니다. 다만, 근로기준법의 문언, 취지 등을 고려하면, 직장 내 괴롭힘 신고를 한 사람이 이미 퇴사한 근로자라고 하더라도 사용자는 그 신고에 대하여 객관적인 조사를 할 의무를 부담할 것으로 보입니다. 근로기준법 제76조의3 제1항에서는 “누구든지” 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고할 수 있다고 규정하여, 특별히 신고자를 ‘근로관계가 존재하는 자’로 제한하고 있지 않고 있습니다. 같은 조 제2항에 따르면 사용자는 위 제1항의 신고가 접수되면 그 사실 확인을 위한 조사를 할 의무를 부담하기에, 퇴사자가 종전 직장내 직장 내 괴롭힘 신고를 하였을 경우에도 사용자는 조사 의무를 부담하게 될 것으로 보입니다.

참고로 퇴사자가 한 직장 내 괴롭힘 신고를 바탕으로 사용자가 가해자에 대한 징계 처분을 하더라도, 신고인 자격을 이유로 징계 처분의 효력이 부인되지는 않을 것으로 보입니다. 법원은 퇴사한 근로자가 직장 내 성희롱 신고를 한 사안에서, 사용자가 그 신고를 바탕으로 조사를 진행하여 가해자에 대해 해고 처분을 한 경우 그 해고 처분을 정당하다고 판단했습니다(서울고등법원 2021. 1. 7. 선고 2020누40817 판결, 대법원 심리불속

행 기각 판결로 확정). 위 판결에서 신고인의 자격이 직접적인 쟁점이 된 것은 아니지만, 법원은 퇴사한 근로자가 한 직장 내 성희롱 신고를 특별히 문제 삼지는 않은 것으로 보이며(위 신고는 사용자가 가해자의 비위행위를 인지하는 계기가 된 단순한 사실행위라는 점도 고려된 것으로 생각합니다), 이러한 법리는 조문 구조가 사실상 동일한 직장 내 괴롭힘 사안에서도 원용될 가능성이 높습니다.

나. 업무 범위 내에서 이루어진 행위도 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있는지: O

직장 내 괴롭힘 행위에는 ‘폭행·상해 등의 신체적 공격행위’나 ‘폭언·협박 등의 정신적인 공격행위’와 같이 명백히 업무 범위를 벗어나는 행위뿐만 아니라 ‘업무상 명백히 불필요한 것이거나 수행 불가능한 것을 강제하는 행위’, ‘업무상 합리성이 없이 능력이나 경험에서 동떨어진 정도의 낮은 업무를 명령하는 행위’ 등 외견상 업무 범위 내의 행위로 보이는 행위도 포함됩니다(대전고등법원 2022. 5. 12. 선고 2021나13620 판결, 대구지방법원 2022. 6. 15. 선고 2021나314644 판결 등 참조). 고용노동부 역시도 업무 범위 내로 볼 수 있는 ‘업무를 과도하게 부여’하거나 ‘업무 수행과정에서 의도적인 무시·배제’는 직장 내 괴롭힘 행위에 해당할 수 있다는 입장입니다[「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼(2023. 4.)」 46쪽].

다. 하급자가 상급자에 대한 직장 내 괴롭힘 가해자가 될 수 있는지: O

직장 내 괴롭힘은 ‘직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위’를 이용한 경우에 한하여 성립하게 됩니다(근로기준법 제76조의2 참조). 따라서 직장에서 대체로 상급자에 비해 열위한 지위에 놓인 하급자의 경우 상급자에 대한 직장 내 괴롭힘 가해자가 될 수 있는 것인지 문제되는데, 결론적으로 하급자도 상황에 따라서는 상급자에 대한 직장 내 괴롭힘 가해자가 될 수 있습니다. 직장 내 괴롭힘에서 말하는 “관계 등의 우위”란 상대방이 저항 또는 거절하기 어려울 개연성이 높은 상태로, 사실상 우위를 점하고 있다는 모든 관계가 포함되기 때문입니다. 연령, 학벌, 성별, 근속연수, 전문지식 등 다양한 요소를 토대로 관계의 우위성을 판단하기에, 설령 하급자라 하더라도 제반 사정에 따라 상급자에 대한 관계의 우위성이 인정될 수 있습니다.

법원 역시 같은 입장입니다. 법원은 가해자가 피해자의 하급자였지만, 피해자보다 상급자와 합세하여 피해자에게 욕설을 하고 정신적인 압박을 가한 사안에서 가해자의 우위성을 인정하여 직장 내 괴롭힘 행위를 인정하였습니다(서울행정법원 2021. 9. 9. 선고 2020구합74627 판결, 당심 확정). 또한 청원경찰이 자신의 감독자인 조장에 대하여, 자신의 긴 근무경력과 나이 등을 내세워 모욕적인 언사를 하고 비꼬는 말투를 하며 부당한 업무지시를 한 사안에서도 가해자의 우위성을 인정하였습니다(서울행정법원 2022. 1. 18. 선고 2020구합

84143 판결, 당심 확정). 이처럼 제반 사정에 따라 하급자의 상급자에 대한 관계의 우위성이 충분히 인정될 수 있습니다.

라. 직장 내 괴롭힘 신고에 따라 조사를 하였는데 혐의가 드러나지 않았을 경우 곧바로 피해근로자의 지위를 상실하는 것인지: X

직장 내 괴롭힘 신고에 따라 사용자가 조사를 완료하였지만, 가해자의 직장 내 괴롭힘 혐의가 확인되지 않았다고 하여, 신고인이 곧바로 근로기준법에서 규정하고 있는 피해근로자의 지위를 상실하게 되는 것은 아닙니다. 사용자의 사실확인 조사가 객관적임을 담보할 제도적 장치가 없을 뿐만 아니라 직장 내 괴롭힘은 은밀하게 이루어지며 발각되더라도 조직적인 은폐시도가 빈번하기 때문입니다(청주지방법원 2022. 4. 13. 선고 2021노438 판결, 대법원 2022. 7. 12.자 2022도4925 결정으로 상고기각). 따라서 위와 같은 신고인에 대하여 사용자가 정당한 근거 없이 불리한 처우를 할 경우 근로기준법 제76조의3 제6항에 저촉될 수 있습니다.

나아가 법원은 근로자의 직장 내 괴롭힘 신고가 기각되었다고 하더라도 신고한 근로자를 징계함에 있어서는 매우 엄격하고 신중해야 한다는 입장으로 보입니다. 법원은 직장 내 성희롱 사안에서 관련 법령에서 직장 내 성희롱 피해자의 보호와 권리구제 장치로서 신고 제도를 마련한 이상, 해당 신고가 도저히 받아들일 수 없을 정도로 현저히 부당한 경우에 한하여 징계사유로 삼을 수 있다고 판단했습니다(광주고등법원 2022. 5. 11. 선고 2021나24966 판결, 당심 확정). 이러한 법리는 논리 구조가 사실상 동일한 직장 내 괴롭힘 사안에서 그대로 원용될 가능성이 높기에, 특별한 사정이 없는 한 직장 내 괴롭힘 신고 사실이 확인되지 않았다는 사유만으로 신고인을 징계하기는 어려울 것으로 보입니다.

마. 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지 제도가 공무원에게도 적용가능한지: △

공무원에게 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 관련 규정이 적용되는지를 정면으로 판단한 대법원 판결을 찾아보기 어렵습니다. 다만, 고용노동부는 질의회시를 통해, 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 관련 규정은 공무원에게 직접 적용되지 않으며, 공무원에게는 국가공무원법, 공무원행동강령, 공무원고충처리규정 등이 우선 적용된다는 견해를 밝혔습니다(근로기준정책과-122, 2020. 1. 6.). 따라서 고용노동부는 공무원의 경우 인사혁신처 및 각 기관에 설치된 고충처리심사위원회 등을 통해 괴롭힘에 대한 구제를 받을 수 있다는 입장입니다. 다만, 법원은 공무원 역시 근로기준법상 근로자로, 명시적인 특별 규정이 없는 한 근로기준법이 적용된다는 입장이기에(대법원 1987. 2. 24. 선고 86다카1355 판결, 대법원 1996. 4. 23. 선고 94다446 판결 등 참조), 근로기준

법상 직장 내 괴롭힘 금지 제도가 공무원에게도 적용될 여지는 있습니다. 따라서 이 부분 쟁점은 정리하기 위해서는, 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 관련 규정과 공무원고충처리규정 등의 관계에 대한 추후 법원의 판단을 주목할 필요가 있습니다.

3. 마치며

근로기준법 개정에 따라 직장 내 괴롭힘 금지 제도가 시행되면서 근로자의 권익은 더 두텁게 보호될 수 있었지만, 실무적으로 다양한 사항이 쟁점화되고 있습니다. 직장 내 괴롭힘 관련 사항은 법원의 판결 등을 통해 구체화될 예정이기에, 추후 관련 판결을 주목할 필요가 있습니다.

* 이 글은 월간 노동법률 2024년 4월호에 게재된 글을 수정한 것입니다.

법무법인(유) 지평 변호사



박종탁 변호사

노동 칼럼

근로기준법상 ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’를 판단하는 기준의 최근 판례 동향

1. 들어가며

사용자는 근로자의 연장근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산한 연장근로수당을 근로자에게 지급하여야 합니다(근로기준법 제56조 제1항). 그런데 근로기준법은 아래와 같이 예외를 두어, 특정한 업종 내지 업무에 종사하는 근로자에 대하여는 연장근로수당 지급의무 규정을 적용하지 않는 것으로 정하고 있습니다.

근로기준법

제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자

근로기준법 시행령

제34조(근로시간 등의 적용제외 근로자) 법 제63조제4호에서 “대통령령으로 정한 업무”란 사업의 종류와 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무를 말한다.

대법원은 “경영자와 일체를 이루는 입장에 있어 그 소속 직원들에 대한 채용이나 근로조건과 같은 근로자에게 중대한 영향을 미치는 요소에 대한 결정 권한이 있고, 출퇴근시간이나 근로에 있어 재량권한이 있어야 한다”는 기준을 제시한 바 있습니다(대법원 1989. 2. 28. 선고 88다카2974 판결).

관련하여 하급심 판결은 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 근로기준법 규정의 입법 취지를 고려하여, 어떤 근로자가 ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’에 해당하는지는 형식상 지위에 관계없이 실질적인 내용을 감안하여 엄격하게 판단하여야 한다는 태도를 보이고 있습니다(수원지방법원 2016. 11. 22. 선고 2015나28088 판결, 전주지방법원 2020. 6. 17. 선고 2020노378 판결 등 참조).

고용노동부 역시 위와 같은 판례의 태도를 반영하여 “‘관리·감독업무에 종사하는 자’라 함은 근로조건의 결정 기타 노무 관리에 있어서 경영자와 일체적인 지위에 있는 자를 말하는 것으로 사업장 내 형식적인 직책에도 불구하고 노무관리방침의 결정에 참여하거나 노무 관리상의 지휘·감독 권한을 가지고 있는지 여부, 출·퇴근 등에 있어서 엄격한 제한을 받는 지 여부, 그 지위에 따른 특별수당을 받고 있는지 여부 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다”고 해석해 왔습니다(근로개선정책과-41, 2011. 3. 3.).

2. 근로기준법상 “관리·감독 업무에 종사하는 근로자”에 해당하는 것으로 판단된 사례

1) 기술연구소의 팀장으로서 관리업무를 담당하였고 시간외 근로에 대하여 별도의 통제를 받지 않은 경우(수원지방법원 2016. 11. 22. 선고 2015나28088 판결¹⁾)

피고 회사의 3급~8급 직원은 호봉제 적용을 받아 수당을 지급받았으나, 2급 이상 직원은 연봉제 적용을 받고 시간외 근로수당을 지급받지 않았습니다.

원고는 팀장으로 근무하는 기간 동안에는 팀원들의 시간외 근로 신청에 대하여 1차 결재권자로서 결재를 하였고, 본인 부서의 2급 이하 직원들에 대한 인사평가 업무 및 4급 이하 직원들에 대한 최종 인사평가를 담당하였습니다. 또한 협력업체 관리 등의 관리 업무를 담당하면서 팀 내 일정 규모의 비용 지출에 관한 최종 결재 권한을 가지고 있었다. 반면 원고는 자신의 시간외 근로에 대하여는 별도의 통제를 받지 않았습니다.

수원지방법원은 원고가 시간외 근로에 대한 통제를 받지 않으면서 일정 범위의 직원들에 대하여 인사평가 등을 담당했다는 점을 들어, 최소한 팀장으로 근무한 이후의 기간에 대해서는 ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’에 해당한다고 보았습니다.

¹ 심리불속행기각으로 2017. 4. 14. 확정되었습니다.

2) **골프장의 총무부장으로 실질적으로 운영을 총괄하면서 근무시간 및 근태에 대하여 별도로 관리를 받지 않은 경우(부산지방법원 2021. 5. 12. 선고 2019가단322756 판결²⁾**

원고는 타 골프장에서 운영팀장, 총지배인 등으로 근무하다가 피고 회사의 골프장 개장 시 채용된 자로서, 직원들의 근태·노무관리, 채용업무 등을 담당하였습니다. 원고는 직접 해당 골프장의 취업규칙 초안을 작성하였으며, 신규 직원 채용 시 1차 면접을 진행하여 채용 여부를 상부에 품의해 왔습니다. 또한 원고는 본사의 사전 결재 없이 직원들의 근무 일정, 휴가 등을 관리하였습니다.

한편 원고의 근로시간 역시 다른 직원들과 마찬가지로 9:00부터 18:00까지로 규정되어 있었으나, 실제로는 근무시간에 대하여 별도로 통제를 받지 않았으며 다른 직원들과 달리 휴가원을 제출하지 않고 휴가를 사용하였습니다. 원고는 다른 직원들 보다 두 배 가량 높은 연봉을 받기도 했습니다. 원고보다 직급이 높은 근로자(상무)가 존재하였지만 해당 근로자는 대외 업무만을 담당하였으며 원고를 관리·감독하지는 않았습니다. 오히려 원고보다 낮은 연봉을 받았습니다.

원고는 자신이 1차 결재권을 가지고 있었을 뿐 최종결정권을 가지고 있지는 않았으며 자신보다 상위의 결재라인에 상무가 있었다는 등의 주장을 하였으나, 부산지방법원은 그와 같은 형식에도 불구하고 실질적으로는 원고가 해당 골프장 내에서 총괄적인 관리업무를 담당하는 지위에 있었다는 점을 들어 ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’에 해당한다고 보았습니다.

3. **근로기준법상 ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’에 해당하지 않는 것으로 판단된 사례**

1) **부서장으로 근무하였으나 해당 부서 소속 직원에 대해서만 업무지시 및 근태관리를 할 수 있었던 경우(부산고등법원 (울산) 2023. 5. 10. 선고 2022나11032 판결³⁾**

원고들은 2급 직원으로서 회사 각 지사 내지 지역본부 소속 부서의 팀장 내지 부장으로서 소속 직원들을 통솔하고, 업무 수행 및 복무를 관리·감독하는 책임을 맡고 있었습니다.

² 2021. 6. 1. 확정되었습니다.

³ 2023. 6. 3. 확정되었습니다.

그러나 이들은 인사위원회에 위원으로 참여하여 의견을 표명할 수 있는 정도의 역할에 그쳤을 뿐 1급 내지 지사장과 같이 직원의 임용 등의 중요한 근로조건을 결정할 수 있는 권한이 없었으며, 규정된 근로시간과 근로일을 준수하면서 휴가, 조퇴 등을 위해서는 결재권자(1급 내지 지사장)의 허가를 받았어야 했습니다.

부산고등법원(울산)은 이들이 1) 경영자와 일체를 이루는 입장으로서 근로조건을 결정할 수 있는 지위에 있거나 그와 같은 권한이 존재한다고 보기는 어렵다는 점 2) 출퇴근이나 근로시간에 있어 자유 재량권이 존재한다고 보기 어렵다는 점 등을 들어 ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

해당 사안의 경우 근로자들이 부서장이라는 직위에서 자신의 하급 직원에 대한 관리업무를 수행하였지만, 조직 전체를 기준으로 일반적인 근로조건을 정할 수 있을 정도의 권한은 없었으며 자신 역시 다른 근로자들과 마찬가지로 근로시간과 근로일과 관련한 복무규정의 제한을 받았다는 점이 중요한 판단요소로 고려되었습니다.

2) 현장소장으로 근무하면서 직책수당 및 유류대를 별도로 지급받았으나 근로조건을 결정할 권한이나 근무시간을 자유롭게 사용할 만한 재량이 부여되지 않는 경우(서울중앙지방법원 2020. 5. 26. 선고 2018가단5013335, 2018가단5041040 판결⁴⁾)

원고는 현장소장으로서 공사현장의 관리업무를 담당하였으며, 매월 기본급 외에 별도로 직책수당 20만 원과 유류대 20만 원을 지급받았습니다. 원고는 현장 근로자들에 대하여 근태관리도 수행하였습니다. 다만 공사현장에는 원고의 상급직원이자 관리 인력인 현장총괄관리인이 별도로 배치되어 있었습니다. 그 외 원고는 현장 근로자들의 채용 및 근로조건을 결정할 권한을 가지고 있지는 않았습니다.

서울중앙지방법원은 원고의 관리업무는 현장에서 이루어지는 구체적인 작업방법 등에 관하여 지시·감독하거나 상급직원으로서 근태관리를 한 것에 불과하며, 현장에 상급직원이 있었고, 다른 근로자들에 비해서 출퇴근에 제약이 덜했다고 하더라도 근무시간을 자유롭게 결정할 재량까지 부여되어 있었다고 보기는 어렵다고 하면서 원고가 ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

한편 서울중앙지방법원은 직책수당에 대해서는, 이와 같은 수당이 “단순히 현장 관리자로서의 추가적인 업무수행에 상응하는 정도를 넘어 경영자와 일체적 관계로서 부담하는 막중한 경영상 책임에 대한 대가로서 지급된 것

⁴ 2020. 6. 16. 확정되었습니다.

이라고 단정할 수 없다”고 하여 직책수당이 매월 지급되었다는 점만으로 ‘관리·감독업무에 종사하는 근로자’로 인정할 수는 없다고 설시하였습니다.

4. ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’의 판단기준과 관련한 최근 대법원 판결(대법원 2024. 4. 12. 선고 2019다223389 판결)

1) 사실관계

피고 회사의 보수규정에서는 “1) 실무책임자 2) 부장·과장·지점장(부·과제의 경우) 3) 팀장·지점장(팀제의 경우) 4) 내부통제책임자”를 책임자수당 지급대상자로 지정하여 이들에게 책임자수당을 지급하고, 대신 이들에게는 시간외 근무수당은 지급하지 않는 것으로 정하고 있었습니다(이하 ‘이 사건 보수규정’).

원고들은 단체협약에 따라 재계산된 수당 등을 청구하면서, ‘책임자수당’을 지급받는 원고들에게 미지급된 시간외 근무수당 또한 청구하였습니다.

2) 원심의 판단

원심은 원고의 여러 가지 다른 수당 청구 부분을 인용하면서도, 시간외 근무수당에 대해서는 그 지급을 제한하는 이 사건 보수규정이 근로기준법을 위반하여 무효라고 볼 수 없으며 이 사건 보수규정에 따라 시간외 근무수당이 지급될 수 없다고 판단하였습니다.

3) 대법원의 판단

대법원은 우선, 회사의 보수규정이 책임자수당을 지급받는 근로자들에 대하여 시간외 근무수당을 지급하지 아니한다고 규정하고 있더라도 이러한 근로자들 중 근로기준법령에서 말하는 ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’에 해당하지 않는 근로자가 포함되어 있다면 시간외 근무수당이 지급되어야 한다고 보면서, 취업규칙 규정에도 불구하고 근로기준법상 ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’ 여부가 별도로 판단되어야 함을 분명히 하였습니다.

이러 대법원은 피고 회사의 직원 12명 중 8명이 책임자 수당을 지급받는 자로 되어 있다는 점 및 원고들의 시간 외 근무에 대하여 일자 및 시간, 목적, 근무자가 구체적으로 기재되고 결재권자의 도장이 날인되어 있다는 점을 지적하면서, 이들이 단순히 직제규정에 따른 책임자로서 책임자수당의 지급 대상자라는 점만으로 ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’라고 볼 수는 없고, 원고별로 담당 업무의 내용과 성격, 상급자로부터 받는 감독의 정도 등을 고려하여 판단하여야 한다고 보았습니다.

이에 따라 대법원은 원심 중 시간외 근무수당과 관련된 부분을 파기환송하였습니다.

5. ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’의 판단기준에 대한 검토

‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’는 특정한 사업을 그 대상으로 하고 있지 않다는 점에서 근로기준법 제63조 제1호(“토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업”), 제2호(“동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업”)와 명확히 구분됩니다.

나아가 ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’가 ‘사업’이 아닌 ‘업무’를 판단기준으로 하고 있다는 점에서는 제3호(“감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람”)와 유사하다고 볼 수도 있겠으나, ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’의 경우에는 법원이 단순히 업무의 종류 그 자체[수평적 구분]를 넘어서 대상 근로자의 지위 내지 입장이 일반 근로자보다 기업경영자에 가까울 것[수직적 구분]까지 요구하고 있다는 점에서 제3호와도 구분된다고 볼 수 있습니다.

이번 대법원 판결이 전에 없던 새로운 기준을 제시한 것으로 보기는 어렵습니다. 법원은 ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’ 뿐만 아니라 근로기준법상 근로자성 등 다양한 노동법 쟁점에서 형식이 아닌 실질에 따라 판단합니다. 이에 따라 기준에도 법원은 ‘1) 중요한 근로조건을 결정하는 등 기업경영자와 일체를 이루는 입장에 있는지 2) 자기의 근무시간에 대하여 자유재량권을 가지는지’라는 두 가지 요건에 따라 실질적·구체적인 사정을 고려하여 판단해 왔습니다. 따라서 취업규칙에서 특정 직책에 해당하는 근로자를 시간외 근로수당을 지급받을 수 없는 자로 규정하고 있다고 하여 자동으로 ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’에 해당한다고 볼 수는 없습니다.

앞서 살펴본 하급심 판결례에 따르면 ‘중요한 근로조건’이란 채용, 인사평가 등 일상적인 업무 수준 이상으로 근로자에게 영향을 끼치는 사항을 의미하며, ‘근무시간에 대한 자유재량권’이 인정되기 위해서는 단순히 근무시간에 대한 제약이 느슨

한 수준을 넘어서 상부의 승인 없이 자유롭게 본인의 근무시간을 결정할 수 있는 정도에 이르러야 하는 것으로 볼 수 있습니다.

한편 직책수당, 책임자수당 등 다른 직원들과 구분되는 상급자 내지 관리자로서의 보상이 지급된다면 이는 유리한 요소로 작용할 수 있겠으나, 그것만으로 요건이 충족된다고 보기는 어렵습니다(위 서울중앙지방법원 2018가단5013335, 2018가단5041040 판결 참조).

사용자로서는 특정한 근로자가 ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’로 인정받을 가능성을 높이기 위해서는 1) 수행하는 업무의 종류 2) 임금수준 3) (일반 근로자와 비교되는) 상대적 지위 등 근로조건 of 다양한 측면에서 대상 근로자를 일반 근로자와는 확연히 구분되는 지위에 두어야 할 것으로 생각합니다.

* 이 글은 월간 노동법률 2024년 5월호에 게재된 글을 수정한 것입니다.

법무법인(유) 지평 변호사



백규하 변호사

주요 업무사례

해외근무수당과 명절귀향비는 평균임금에 포함되지 않아 근로자퇴직급여보장법에 위반되지 않는다는 취지의 불기소처분을 이끌어낸 사례

A는 건설업을 영위하는 B회사의 근로자로, 해외 현장에 근무하며 해외근무수당을 수령하였습니다. B회사는 경영 성과가 좋으면 간헐적으로 명절귀향비를 지급하기도 했는데, 지급 대상은 매번 달랐고, 전혀 지급되지 않은 해도 있었습니다. B회사는 A가 퇴직을 하자 퇴직금을 계산하여 지급하였는데, 퇴직금 산정을 위한 평균임금에 해외근무수당과 명절귀향비를 포함하지 않았습니다. 그러자 A는 해외근무수당과 명절귀향비가 평균임금에 포함된다고 주장하며, B회사의 대표이사를 「근로자퇴직급여 보장법」 위반으로 고소하였습니다.

지평 노동그룹은 B회사의 대표이사를 대리하여 해외근무수당의 도입경위, 관련 규정 내용, 실비변상의 필요성 등을 종합적으로 설명하며, 해외근무수당은 해외에 파견되어 직무를 수행한다는 특수한 조건에 따라 지급되는 실비변상적 금원이기에 평균임금에 포함되지 않음을 주장하였습니다. 명절귀향비는 지급근거가 존재하지 않고 경영진의 결정에 따라 매번 다른 기준으로 지급되는 금원이기에 근로의 대가인 평균임금에 해당하지 않음을 설명하였습니다.

검찰은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 B회사의 근로자퇴직급여보장법 위반 혐의에 관해 혐의없음(증거불충분)으로 불기소 처분을 하였습니다.

해외근무수당의 평균임금성에 대한 하급심 법원의 입장이 엇갈리고 있는 상황에서, 해외근무수당과 명절귀향비가 평균임금에 해당하지 않는다는 검찰 판단을 받았다는 점에서 의미가 있습니다.

담당 변호사



권영환 변호사



정석환 변호사

주요 업무사례

직장 내 괴롭힘을 이유로 한 불이익 처우 고소 사건에서 사용자를 변호하여 불기소 의견을 이끌어낸 사례

A는 B회사에 재무팀장으로 채용되었으나 업무 능력 부족과 부적절한 업무태도를 보여 왔습니다. B회사의 대표이사는 A에게 업무상 부족한 부분을 지적하고 이에 대한 개선을 촉구하였는데, A는 이를 직장내 괴롭힘으로 신고하였습니다.

지평 노동그룹은 B회사의 대표이사를 대리하여, 대표이사는 A의 업무 수행상 잘못을 지적한 것일 뿐 직장내 괴롭힘은 없었다고 설명하였습니다. 이에 중부지방고용노동청은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 사건을 “위반 없음”으로 행정종결 처리하였습니다.

그 사이 A의 업무 능력 부족 등의 문제는 해결되지 않았고, B회사는 A를 다른 부서로 인사이동하는 결정을 하게 되었습니다. 그런데 A는 해당 인사이동이 직장내 괴롭힘 신고를 이유로 한 불이익 처우라고 주장하며 B회사의 대표이사를 근로기준법 위반으로 고소하였습니다.

지평 노동그룹은 B회사의 대표이사를 대리하여 인사이동의 필요성, 직장 내 괴롭힘 신고와 인사이동은 관련이 없다는 점, 인사이동이 A에게 불리하다고 보기도 어렵다는 점을 설명하였습니다. 그 결과 A는 대표이사에 대한 고소를 취하하였고, 중부지방고용노동청은 불기소(각하)의견으로 사건을 검찰에 송치하였습니다.

담당 변호사



권영환 변호사



정석환 변호사

주요 업무사례

5년간 기본급이 삭감되는 임금피크제의 유효성을 인정받은 사례

A회사는 손해액 및 보험금의 사정업 등을 목적으로 하는 회사로, A회사의 정년은 만 55세였습니다. 「고용상 연령 차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 ‘고령자고용법’)이 개정됨에 따라 A회사는 정년을 60세로 연장하게 되었고, 이에 따라 만 55세부터 60세까지 매년 평균 26%의 기본급이 삭감되는 임금피크제를 도입하게 되었습니다(이하 ‘이 사건 임금피크제’). 이에 대하여 B는 이 사건 임금피크제 도입은 취업규칙 불이익 변경에 해당함에도 절차적 요건을 갖추지 못하여 무효이고, 고령자고용법이 금지하는 연령차별에 해당하여 무효라고 주장하며 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여 1) 이 사건 임금피크제는 취업규칙의 제정으로 취업규칙 불이익 변경에 해당하지 않고, 설령 취업규칙 불이익 변경이라 하더라도 과반수 이상의 근로자의 동의를 받아 적법하게 변경하였던 점, 2) 임금피크제는 고령자고용법에서 예정한 임금체계 개편 등 필요한 조치로서 그 도입에 정당한 목적이 있었고, 연장된 기간에 한하여 임금을 감액하였으며 보조금 지급, 퇴직금 중간정산 등 대상조치가 마련되어 있었기에 고령자고용법에서 금지하는 연령차별에 해당하지 않는다는 점 등을 구체적으로 주장·증명하였습니다.

이에 서울고등법원은 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여 B의 청구를 기각하였습니다.

담당 변호사



강원일 변호사



정석환 변호사

주요 업무사례

정년연장형 임금피크제의 무효를 주장하며 임금차액의 지급을 구한 사건의 상고심에서도 사용자를 대리하여 승소한 사례

피고 회사는 근로자의 정년을 60세로 연장하는 내용의 개정 고령자고용법의 시행을 앞두고, 2015. 7. 1.부터 정년을 만 58세(1급 직원), 만 55세(2급 이하 직원)에서 각 만 60세로 연장하면서 연장된 기간에 대하여 기본급을 10~50% 순차 감액하여 지급하는 내용의 임금피크제(이하 ‘이 사건 임금피크제’)를 도입·시행하였습니다.

이에 대하여 피고의 직원으로 근무하다가 퇴직한 근로자인 원고들은 이 사건 임금피크제가 취업규칙의 불이익 변경임에도 근로자 과반수의 집단적 동의를 받지 못하여 효력이 없고, 업무량·업무강도 등의 저감 없이 임금을 삭감 지급하였으므로 고령자고용법이 금지하는 연령차별에 해당하여 무효라고 주장하면서 소를 제기하였습니다. 이에 대해 제1, 2심 법원은 이 사건 임금피크제는 취업규칙의 불이익 변경에 해당하지 않고, 취업규칙 불이익 변경에 해당하더라도 과반수 이상 근로자들의 동의를 받았으므로 절차상 위법이 없으며, 이 사건 임금피크제는 고령자고용법에서 금지하는 연령차별에 해당하지 않는다고 보아 원고들의 청구를 기각하였습니다. 원고들은 이에 불복하여 상고하였습니다.

제1심부터 피고 회사를 대리한 지평 노동그룹은 상고심에서도 1) 이 사건 임금피크제는 취업규칙 불이익 변경에 해당하지 않고, 설령 취업규칙 불이익 변경이라 하더라도 과반수 이상의 근로자의 동의를 받아 적법하게 변경하였던 점, 2) 임금피크제는 고령자고용법에서 예정한 임금체계 개편 등 필요한 조치로서 그 도입에 정당한 목적이 있었고, 연장된 기간에 한하여 임금을 감액하였으며 보조금 지급, 퇴직금 중간정산, 공로휴가 등 대상조치도 마련되어 있었으므로 고령자고용법에서 금지하는 연령차별에 해당하지 않는다는 점 등을 구체적으로 주장·증명하였습니다.

이에 대법원은 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여 원고들의 상고를 기각하였습니다.

담당 변호사



권창영 변호사



양지윤 변호사

주요 업무사례

근무시간 중 업무를 수행하지 않은 채 개인적인 활동을 하며 근무를 태만히 한 영업사원에 대한 해고의 정당성을 인정받은 사례

A는 B회사의 영업사원으로 근무시간 중 외부에서 영업 업무를 수행해야 했습니다. 그런데 B회사의 조사 결과 A가 근무시간 중 제대로 된 업무를 수행하지 않은 채 하루 평균 5시간 이상을 대학교 도서관에 체류하고, 포럼과 토론회 등 사적인 행사에 참석하였다는 사실이 드러나게 되었습니다. 이에 B회사는 A를 ‘직무 외 행위, 근무태만, 직무유기’등을 이유로 해고하였습니다.

이에 대하여 A는 도서관 체류와 토론회 참석 등은 인적 네트워크 형성을 위한 영업활동이고, 노동조합 활동의 일환이기도 했다는 취지의 주장을 했습니다. 또한, 일부 행위들은 징계시효가 도과했다는 주장을 했습니다.

지평 노동그룹은 B회사를 대리하여 A의 도서관 체류와 토론회 참석이 영업활동 및 조합활동에 해당하지 않는 이유와 A의 주장이 모순되는 이유에 대하여 구체적인 설명을 하였습니다. 또한, B회사의 내부 규정상 징계사유를 인정한 날을 징계사유 발생일로 보기에 징계시효가 도과되지 않았다는 점을 설명하였습니다. 나아가, A의 비위행위는 다른 직원들의 사기를 저해하고 기업질서를 크게 훼손한 행위로 징계양정 역시 적정했다는 점을 충분히 설명하였습니다. 이에 제1심 재판부는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 A에 대한 해고는 정당하다는 판단을 하였습니다.

A는 항소심에서 도서관 체류 이유를 노동조합 활동 자료 준비 때문이라고 하면서, 노동조합 활동에 대한 징계는 부당하다는 주장을 중점적으로 하였습니다. 이에 대응하여 지평 노동그룹은 노동조합 활동이라는 A의 주장이 거짓말인 이유에 대해 체계적인 설명을 하였습니다. 항소심 재판부 역시 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 A에 대한 해고가 정당하다는 판단을 하였습니다.

담당 변호사



권영환 변호사



정석환 변호사

주요 업무사례

협력업체로부터 향응을 수수하고 갑질을 한 근로자에 대한 해고처분이 정당하다는 사례

B는 A 자동차 회사에서 협력업체 납품 부품의 품질을 확인하고 승인하는 검사업무 담당자였습니다.

B는 협력업체들로부터 수차례 향응을 제공받고, 합리적 이유 없이 부당하게 부품승인을 거절하였다는 등의 갑질을 행하였습니다. A회사는 B에 대한 감사를 실시하고 협력업체 임직원들의 진술을 듣는 절차를 거쳐 B에 대하여 징계하고 처분을 내렸습니다.

이에 대해 B는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하면서, 협력업체 임직원들로부터 기존 진술을 번복하고 자신에게 유리한 내용의 진술서를 다시 받아 제출하는 방법으로 비위행위 관련 사실관계를 부인하였습니다. 또한 단체협약 상 징계시효 개최 시한이 도과하였다는 내용으로 절차적 하자를 주장하며 징계처분의 효력을 다투었습니다. B는 중앙노동위원회에서 구제신청이 기각되자, 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여, B의 강요로 내용이 번복된 협력업체 임직원들 작성 진술서의 신빙성을 전면적으로 다투었습니다. 특히 B가 신청한 협력업체 직원들의 증인신문 과정에서 객관적 진실이 법정에 현출되도록 효과적으로 신문을 진행하였습니다. 또한 징계절차에 관해서도 단체협약을 위반한 하자가 없다는 점을 각 지적하였습니다.

그 결과, 법원은 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여 B의 청구를 기각하였습니다.

담당 변호사



권영환 변호사



김은별 변호사

주요 업무사례

기간제 근로자에 대한 계약 갱신거절의 정당성을 인정받아 승소한 사례

근로자 A는 B 주식회사 소속으로 정년에 도달한 이후에도 계속 근무를 하였습니다. 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. 노동위원회는 이러한 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, A의 구제신청을 기각하였습니다.

담당 변호사



문수생 변호사



배기완 변호사



박종탁 변호사

주요 업무사례

외국의 한국학교에 기간제 교사로 채용된 한국인 관련 근로관계의 준거법은 현지 외국법이어서 노동위원회는 심판권한이 없다고 한 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 종노위 모두 이 교사에 대한 해고의 정당성을 판단할 수 있다고 하면서, 교사의 부당해고 구제신청을 인용하였습니다.

지평 노동그룹은 한국학교를 대리하여 종노위 재심판정취소소송을 제기하였습니다. 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. 그 근거로 근로계약서, 인사규정 등을 분석해, 현지법을 준거법으로 하기로 한 명시적, 묵시적 합의가 있었고, 일상적 노무제공 지인 현지법이 준거법이라는 점을 주장·증명하였습니다.

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

담당 변호사



박영주 변호사



권영환 변호사

최신 판례

‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’인지 여부는 취업규칙이 정한 바와 별개로 실질에 따라 판단하여야 한다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2024. 4. 12. 선고 2019다223389 판결]

1. 사안의 개요

A 상호금융기관의 보수규정에서는 “1) 실무책임자, 2) 부장·과장·지점장(부·과제의 경우), 3) 팀장·지점장(팀제의 경우), 4) 내부통제책임자”를 책임자수당 지급대상자로 지정하여 이들에게 책임자수당을 지급하는 대신 시간외 근무수당을 지급하지 않는 것으로 정하고 있었습니다(이하 ‘이 사건 보수규정’).

‘책임자수당’을 지급받는 원고들은 단체협약에 따라 재계산된 수당 등을 청구하면서 미지급된 시간외 근무수당 또한 청구하였습니다.

2. 원심의 판단

부산고등법원은, 피고 보수규정 제38조 단서에서 ‘책임자수당을 지급받는 근로자들에 대하여는 시간외근로수당을 지급하지 않는다’고 규정하고 있으므로 책임자수당을 받은 원고들의 시간외 근무수당 청구 부분은 이유 없다고 판단하였습니다.

3. 대상판결의 요지

대법원은 아래와 같은 점을 들어 원심 중 시간외 근무수당과 관련된 부분을 파기환송하였습니다.

- 회사의 보수규정이 책임자수당을 지급받는 근로자들에 대하여 시간외 근무수당을 지급하지 아니한다고 규정하고 있더라도 이러한 근로자들 중 근로기준법령에서 말하는 ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’에 해당하지 않는 근로자가 포함되어 있다면 시간외 근무수당이 지급되어야 한다.

- 직제규정 제7조제2항에서는 직원을 ‘책임자’와 ‘팀원’으로 구분하고 있는데, 피고의 본점 또는 분점에서 상무, 부장, 과장으로 근무하였던 원고들은 위 구분에 따르면 ‘책임자’에 해당하기는 한다. 그러나 원고들의 업무 중에는 여신, 출납 등 각종 실무적인 업무도 포함되어 있었을 뿐 아니라, 피고는 본점과 분점을 합하여 직원이 12명에 불과한데 그중 8명이나 관리·감독 업무에 종사하였다고 보이지 아니한다.
- 또한 일부 원고들의 시간외 근무에 대해서는 그 내용이 구체적으로 기재되어 있고 결재권자의 승인도 받았다.
- 원고별로 담당 업무의 내용과 성격, 상급자로부터 받는 감독의 정도 등을 고려하지 아니한 채 원고들이 직제규정에 따른 책임자로서 책임자수당의 지급 대상자라는 점만으로는 이들 전부가 기업경영자와 일체를 이루는 입장에 있고 자기의 근무시간에 대한 자유재량권을 가지는 지위에 있다고 단정하기 어렵다.

4. 의의 및 시사점

근로기준법 제63조는 및 같은 법 시행령 제34조는 특정한 업종 내지 업무에 종사하는 근로자에 대하여는 연장근로 수당 지급의무 규정을 적용하지 않고 있습니다.

근로기준법

제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자

근로기준법 시행령

제34조(근로시간 등의 적용제외 근로자) 법 제63조제4호에서 “대통령령으로 정한 업무”란 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무를 말한다.

기존에도 법원은 감독이나 관리의 지위에 있는 자에 관하여 ‘1) 중요한 근로조건을 결정하는 등 기업경영자와 일체를 이루는 입장에 있는지, 2) 자기의 근무시간에 대하여 자유재량권을 가지는지’라는 두 가지 요건에 따라 실질적·구체적인 사정을 고려하여 판단해 왔습니다(대법원 1989. 2. 28. 선고 88다카2974 판결 등).

근로기준법상 근로자성 등 다른 노동법적 쟁점들과 마찬가지로, 대법원은 근로자가 단순히 형식적인 규정에 관리자로 기재되어 있는지가 아니라, 실질적으로 ‘관리·감독 업무’에 종사하면서 위와 같은 요건에 해당하는지를 구체적으로 살펴야 한다는 점을 강조하였습니다.

따라서 사용자로서는 ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’로 인정받기 위해서는 단순히 형식 뿐만 아니라 실질적인 면에서 1) 노무관리방침 결정에 참여하거나 노무관리권한을 갖는지, 2) 자신의 근로에 대하여 자유재량권을 갖는지, 3) 출·퇴근시간에 엄격한 구속을 받고 있지 않은지 등을 검토하여야 합니다.

최신 판례

구제명령의 이행의무를 부담하는 사용자는 등기부등본상 대표이사가 아니라 구제명령을 이행할 실질적 권한과 책임을 가지는 사람이라고 본 판결

[대상판결 : 대법원 2024. 4. 25. 선고 2024도1309 판결]

1. 사안의 개요

노동위원회는 법인등기사항전부증명서상 대표이사 B를 A 회사의 대표자로 기재하여 부당하고 구제명령을 내렸습니다.

그런데 검찰은 피고인 C가 주식회사의 실질적인 사주로서 회사를 경영해 온 자로서, 근로자가 제기한 부당하고 구제신청에 대하여 구제명령이 확정되었음에도 불구하고 이를 이행하지 않았다는 이유로 피고인 C를 근로기준법 위반으로 기소하였습니다.

2. 원심의 판단

서울중앙지방법원은, 피고인 C가 근로자를 해고한 시점부터 구제명령 불이행으로 서울지방노동위원회로부터 고발당한 시점까지 계속하여 주식회사를 실질적으로 경영해 왔으므로 구제명령을 이행할 의무가 있음에도 이를 이행하지 않은 수범자에 해당한다고 보아, 근로기준법 제111조, 제31조 제3항을 적용하여 유죄를 인정하였습니다. 이에 피고인이 상고하였습니다.

3. 대상판결의 요지

대법원 아래와 같이 기존 법리를 재확인하면서, 원심의 판단이 정당하다고 보았습니다.

- 형식상으로는 대표이사가 아니지만 실질적으로는 사주로서 회사를 사실상 경영하여 온 자는 구제명령을 이행할 실질적 권한과 책임을 가지는 사람으로서 근로기준법 제111조에서 규정하고 있는 “확정된 구제명

령 또는 구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 아니한 자”에 해당된다(대법원 2002. 11. 22. 선고 2001도3889 판결, 대법원 2012. 6. 14. 선고 2012도1283 판결).

- 노동위원회 구제명령에 회사의 대표자로 법인등기사항전부증명서상 별도의 대표이사가 기재되어 있다고 하더라도 이는 위 회사를 특정하기 위한 기재일 뿐 구제명령의 이행의무자를 한정하는 것이라고 볼 수 없다.
- 피고인이 해당 사건의 근로자를 해고한 시점부터 구제명령 불이행으로 서울지방노동위원회로부터 고발당한 시점까지 계속하여 회사를 실질적으로 경영해 왔으므로 구제명령을 이행하지 아니한 실제 행위자에 해당한다고 본 원심의 판단은 정당하다.

4. 의의 및 시사점

기존에도 대법원은 형식상으로는 대표이사직에서 사임하였으나 실질적으로는 사주로서 회사를 사실상 경영하여 온 자(대법원 2002. 11. 22. 선고 2001도3889 판결), 대표이사로 취임하지는 않았으나 그룹 회장으로서 등기부상 이사로 재직하면서 자금집행이나 임금지급에 대하여 재가를 내린 자(대법원 2012. 6. 14. 선고 2012도1283 판결)를 근로기준법상의 사용자로서 형사상 죄책을 부담하는 자로 판단하여 왔습니다.

대상판결 사안의 경우 구제명령을 담은 판정서에 형식상 대표이사가 기재되어 있었음에도 불구하고 실질적인 사용자를 근로기준법 제111조상 “확정된 구제명령 또는 구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 아니한 자”로 보았습니다.

다운로드 : [대법원 2024. 4. 25. 선고 2024도1309 판결](#)

최신 판례

도시일용근로자의 월 가동일수는 20일을 초과하여 인정하기는 어렵다고 보아 원심을 파기한 판결

[대상판결 : 대법원 2024. 4. 25. 선고 2020다271650 판결]

1. 사안의 개요

근로자 A는 2014. 7. 30. 작업 중 크레인 사고로 인하여 좌측 장골 골절 등의 상해를 입게 되었습니다. 근로복지공단은 이 사건 사고를 업무상 재해로 인정하여, 근로자 A에게 2019. 2. 15.까지 휴업급여 약 2억 원, 요양급여 약 1억 원, 장해급여 약 3천만 원을 각 지급하였습니다.

근로복지공단은 위 크레인의 보험자인 B 보험회사를 상대로 근로자 A에게 지급한 급여에 대한 구상금의 지급을 구하는 소를 제기하였습니다. 제1심 및 원심은 B 보험회사에 관하여 이 사건 사고로 상해를 입은 근로자 A(사고 당시 약 51세 4개월)에 대한 보험자로서 손해배상책임을 인정하고, 일실수입 손해를 산정함에 있어 근로자 A가 만 65세가 되는 시점까지 도시일용노임에 의한 소득을 인정하였습니다.

그런데 일실수입을 산정하기 위한 월 가동일수에 관하여 제1심은 이를 19일로 인정하였으나, 원심은 22일로 보았습니다. 이에 B 보험회사는 원심이 월 가동일수를 22일로 인정한 데에 가동일수 인정, 경험칙 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다고 주장하면서 상고를 제기하였습니다.

2. 대상판결의 요지

대법원은 아래와 같이 도시 일용근로자의 월 가동일수를 20일을 초과하여 인정하기는 어렵다고 판단하면서, 원심 판결 중 B 보험회사의 패소 부분을 파기하고 사건을 원심법원에 환송하였습니다.

- 근로조건이 산업환경에 따라 해마다 변동하는 도시 일용근로자의 일실수입을 그 1일 노임에 관한 통계사실에 기초하여 평가하는 경우에는, 그 가동일수에 관하여도 법원에 현저한 사실을 포함한 각종 통계자료 등에 나타난 월평균 근로일수와 직종별 근로조건 등 여러 사정들을 감안하고 그 밖의 적절한 자료들을 보

태어 합리적인 사실인정을 하여야 한다(대법원 2003. 10. 10. 선고 2001다70368 판결 등 참조).

- 대법원은 1992년에는 경험칙에 따라 도시 일용근로자의 월 가동일수를 25일로 추정하였는데, 2003년 (위 대법원 2001다70368 판결)에는 월 가동일수를 22일을 초과하여 인정할 수 없다고 하여 이를 변경하였다. 이후 하급심은 주로 도시 일용근로자의 월 가동일수를 22일로 판단해 왔고 대법원은 대체로 이를 수긍해 왔다.
- 그런데 우리나라는 2003. 9. 15. 근로기준법을 개정하여 1주간 근로시간의 상한을 44시간에서 40시간으로 단축하였고, 2011. 7. 1.부터는 이를 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업이나 사업장에 적용하였다.
- 아울러 근로자들의 월 가동일수가 지속적으로 감소하는 경향을 보이고 있으며 대체공휴일 신설, 임시 공휴일의 지정 등으로 사회적·경제적 구조에 지속적인 변화가 있었고, 일과 삶의 균형이 강조되는 등 근로여건과 생활여건의 많은 부분도 달라졌다.
- 고용노동부가 실시하는 근로실태조사상 월평균 근로일수 등에 따르더라도, 과거 대법원의 기준을 그대로 적용하기 어렵게 되었다.
- 위와 같은 여러 사정을 고려하면, **특별한 사정이 없는 한 이 사건 사고 당시 도시일용근로자의 월 가동일수를 20일을 초과하여 인정하기는 어려워 보인다.** 따라서 원심으로서는 **관련 통계나 도시 일용근로자의 근로여건에 관한 여러 사정을 좀 더 구체적으로 심리**하여 이를 근거로 도시 일용근로자의 월 가동일수를 판단하였어야 한다.

3. 의의 및 시사점

도시 일용근로자의 월 가동일수는 근로자에 대한 손해배상 사건에서 구체적인 금액을 산정하기 위해 사용하는 기준입니다. 월 가동일수가 늘어나게 되면 근로자가 일할 수 있었을 것으로 인정되는 기간이 늘어나는 것이기 때문에, 사고로 인하여 근로를 제공하지 못함에 따라 입게 되는 손해의 액수도 커지게 됩니다. 반대로 월 가동일수가 줄어들게 된다면 인정되는 손해의 액수는 줄어듭니다.

도시 일용근로자의 가동일수를 22일로 변경하였던 대법원 2003. 10. 10. 선고 2001다70368 판결이 20여 년 전의 판결이었기 때문에, 학계에서는 현재의 여건상 22일의 가동일수는 과다하며 판례의 변경이 필요하다는 주장이 있어 왔습니다(예를 들어 송민진, 「인신 사고로 인한 손해배상액 산정에 관한 연구: 경험칙상 도시일용노동의 월 가동일수를 중심으로」, 보험법연구 제15권 제2호, 2021. 6. 22.).

또한 일부 하급심 역시 실제 근로일수를 확인하여 월 가동일수를 17.1일로 판단한다든가(부산지방법원 10. 10. 선고 2019나46169 판결), 사회 환경 및 생활 여건의 변화를 반영하여 50대 무직 여성의 월 가동일수를 단순노무 종사자 비정규근로자와 건설업근로자의 2009년부터 2019년까지의 평균인 18일로 인정(서울중앙지방법원 2021. 2. 14. 선고 2019나50009 판결)하는 등 변화의 움직임을 보이고 있었습니다.

대법원은 2019. 2. 21. 변화된 사회 여건을 반영하여 일반육체노동자의 가동연한을 60세에서 65세로 변경한 바 있습니다(대법원 2019. 2. 21. 선고 2018다248909 전원합의체 판결). 대상판결은 이와 마찬가지로 그동안 변화된 사회 여건(근로시간 단축, 휴일 증가, 일과 삶의 균형 강조)을 반영하여 20년 넘게 기준으로 삼았던 월 가동일수 22일을 20일 이하로 단축하였습니다.

특별한 사정이 있는 경우라면 월 가동일수를 20일을 초과하여 인정할 수도 있을 것이지만, 대상판결에 따라 앞으로 일반적인 경우에는 월 가동일수를 20일 이하로 인정하게 될 것으로 보입니다.

다운로드 : 대법원 2024. 4. 25. 선고 2020다271650 판결

최신 판례

노동조합장의 작업중지권 행사가 정당한 것으로 인정한 판결(파기환송심)

[대상판결 : 대전고등법원 2024. 4. 4. 선고 2023나15675 판결]

1. 사안의 개요

피고는 자동차 전자부품 등의 제조, 판매 및 공급을 목적으로 설립된 법인이고, 원고는 피고 회사에 재직 중인 근로자로서 산별노조의 지회장입니다.

2016. 7. 26. 오전 두 차례에 걸쳐서 지역 내 한 공장에서 화학물질인 ‘티오비스’ 약 300 리터가 누출되는 사고가 발생하였습니다. 티오비스는 반복적으로 노출이 되면 사람에게 유해 독성을 일으키는 것으로 알려진 물질입니다.

해당 사고로 인하여 소방서 대응단, 복수의 군부대 등이 출동하였고, 소방본부는 현장지휘차량의 방송시설을 이용하여 ‘사고지점으로부터 반경 50m 거리까지 대피를 하라’는 취지의 대피방송을 하였습니다. 주변 마을의 이장들 역시 대피방송을 하였습니다.

원고는 이와 같은 소식을 듣고 지회장 명의로 피고 회사 측에 신속한 조치를 촉구하는 취지의 공문을 발송하고, 피고 회사의 노무이사, 대전지방고용노동청 근로감독관 등과 함께 대책을 논의하였습니다. 원고 외에 기업별노조 위원장과 환경안전담당자는 10:40 재난지휘통제소를 방문해 ‘현재 추가 위험사항 없어 대피를 고려하지 않아도 된다’는 답변을 청취하였습니다.

이후 원고는 피고 회사의 작업장을 이탈하면서 작업 중이던 조합원 28명에게도 대피하라고 말하였습니다. 이에 해당 조합원들은 작업을 중단하고 작업장에서 이탈하였습니다. 원고는 이를 뒤인 2016. 7. 28.에는 지방고용노동청 앞에서 기자회견을 열고 ‘노동조합의 요구에도 불구하고 회사 측의 조치가 없었으며, 이에 노동조합 대표자가 조합원들을 대피시켰다’는 취지의 기자회견문을 발표하였습니다.

이에 피고 회사는 ‘작업장을 무단이탈한 후 조합원 28명에게도 임의로 작업을 중지하고 집단으로 무단이탈할 것을 지시한 행위’(제1징계사유), ‘회사 안전책임자의 작업 복귀 요청에 불응한 행위’(제2징계사유), ‘기자회견을 열고

허위사실을 유포하여 회사를 비방한 행위’(제3징계사유)를 근거로 원고에게 정직 3개월의 징계처분을 하였다가, 재심에서 이를 정직 2개월로 감경하였습니다(이하 ‘이 사건 정직처분’).

2. 제1심, 제2심 및 대법원의 판단

제1심 및 제2심은 객관적 사실 내지 원고 A가 인식한 사실에 따르더라도 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있었다고 보기 어렵다고 하여 징계사유를 인정하였습니다.

그러나 대법원은 유해물질이 상당한 거리까지 퍼져나갈 가능성을 배제할 수 없고, 누출사고 지점으로부터 200m 이상 떨어진 공장에서도 구토, 두통 등의 환자가 발생했던 사정에 비추어 200m 정도 떨어져 있던 해당 피고 회사 사업장이 안전하다고 보기 어려우며, 근로감독관이 대피를 권유했던 점 등을 고려하여 원고의 작업중지권 행사가 위법한 것이라고 본 원심이 잘못되었다고 판단하여 파기환송 판결을 하였습니다(대법원 2023. 11. 9. 선고 2018다288662 판결).

3. 대상판결의 요지

대전고등법원은 대법원 판결의 취지에 따라 징계사유를 전부 부정하면서 이 사건 정직처분이 위법하다고 판결하였습니다.

[관련 법리]

- 근로자는 산업재해, 즉 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인한 사망, 부상 또는 질병이 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때에는 작업을 중지하고 대피할 수 있으며 사업주는 이와 같은 사유로 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없다.
- 2019. 1. 15. 전부 개정된 산업안전보건법은 제52조에서 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 근로자가 작업을 중지하고 대피할 수 있음을 명확히 하고, 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 금지하도록 규정하고 있다.

[제1징계사유: 부정]

- 티오비스의 위험성, 소방본부의 대피방송, 더 멀리 떨어진 지역에서의 피해자 발생과 더불어 원고가 화학 물질이나 사고에 대한 전문가가 아닌 점을 고려하면, 소방본부의 설명 및 근로감독관의 발언을 토대로 당시 대피가 필요할 정도로 급박한 위험이 존재한다고 믿은 원고의 인식이 합리적인 근거를 결여한 것이라고 볼 수는 없다.
- 작업중지권을 행사한 근로자의 지위가 근로자대표라고 하더라도 산업재해발생의 급박한 위험이 있다고 합리적으로 판단했다면 근로자로서 이를 행사할 수 있는 것이고, 다른 근로자들에게도 작업중지권의 행사를 권유할 수 있는 것이라고 판단된다.

[제2징계사유: 부정]

- 당시 티오비스의 분산으로 피해범위를 예측하기 어려웠던 점, 사고 발생 24시간 이후에도 피해자가 발생했던 점 등을 감안하면, 피고 회사에서 작업 복귀명령을 내린 시점 (사건 당일 11:00부터 11:20경)까지도 원고로서는 여전히 산업재해발생의 급박한 위험이 있다고 인식하고, 작업중지권을 행사할 실질적인 필요성이 존재하였다.

[제3징계사유: 부정]

- 원고 보도자료의 일부 내용이 사실에 부합하지 않는 측면이 있으나, 피고 회사에서 대피 조치를 취하지 않았다는 점 등 대부분의 내용은 사실에 부합된다.
- 일부 내용이 사실에 부합되지 않는다고 하더라도 이는 공익적 목적에 따른 것이다.

4. 의의 및 시사점

대상판결은 산업안전보건법상 근로자의 작업중지권에 관한 법리를 제시한 대법원 2023. 11. 9. 선고 2018다288662 판결의 파기환송심입니다. 대전고등법원은 대법원 판결에 따라, 원고의 작업중지권 행사가 정당하다는 전제에서 원고에 대한 각 징계사유를 모두 부정하였습니다.

특히, 대법원은 파기환송 판결에서 객관적 사정과 더불어 ‘근로자의 주관적 인식에 합리적 이유가 있었는지’를 기준으로 작업중지권 행사의 정당성 여부를 판단하여야 한다고 판시하였는데, 대상판결은 이에 따라 작업중지권을 판단할 때 해당 근로자가 화학물질의 전문가가 아니었다는 점 역시 고려하였습니다.

최신 판례

교섭대표노조가 소수노조의 요청에도 의견을 밝히지 않고, 소수노조에 교섭 참관을 요청하지 않았다고 하여 공정대표의무위반이라고 할 수는 없다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2024. 4. 12. 선고 2023다293323 판결]

1. 사안의 개요

A 노조는 지역별 노동조합인데, 2021. 12. 1, 교섭대표노조로서 소수노조인 B 노조에게 ‘임금협상에 원고의 의견을 수렴하겠으니 의견이 있는 경우 2021. 12. 13.까지 메일로 제출하기 바란다’고 통지하였습니다. A 노조는 회사와 2020·2021년 임금 협상을 진행하여 2022. 2. 15. 기본급 및 복지포인트 인상, 협상 타결 축하금 지급 등에 합의하였습니다. 그러나 당시 소수노조였던 B 노조는 2022. 2. 15. A 노조에 ‘교섭진행상황 및 교섭에 대해 공유를 받지 못하였다’는 취지의 통보를 하였고, 이어서 A 노조를 상대로 공정대표의무 위반에 대한 위자료 300만 원을 지급하라는 소송을 제기하였습니다.

한편, B 노조는 2020년 및 2021년 교섭대표노동조합으로서 회사와 교섭을 진행하였으나 합의에 이르지 못한 사실이 있습니다.

2. 제1심의 판단: 청구 기각(공정대표의무 위반 X)

제1심은, 피고(A 노조)가 협약한 사안은 원고(B 노조)가 이미 2020년 및 2021년 단체교섭에서 논의했던 사안이며, 피고는 2021. 12. 1.경 원고로부터 의견개진을 할 것을 요청받았음에도 불구하고 2개월이 지나도록 의견을 제출하거나 교섭참관을 요청하지 아니하였다는 점을 들어 피고가 공정대표의무를 위반하였다고 인정하기 부족하다고 판단하였습니다.

3. 제2심 판결 및 대상판결의 요지

대전지방법원은 제1심 판결을 인용하면서, 아래와 같은 부분의 판단을 추가하였습니다.

['피고가 교섭대표노동조합으로서 교섭과정에서 원고에게 정보를 제공하거나 설명할 의무를 이행하지 아니하였고, 원고는 의견을 제출할 방법도 없어 의견을 제출하지 못하였다'는 원고의 주장 관련]

- 교섭대표노동조합이 단체교섭 과정의 모든 단계에서 소수노동조합에 대하여 일체의 정보제공 및 의견수렴 절차를 거치지 아니하였다고 하여 절차적 공정대표의무를 위반하였다고 단정할 것은 아니고, 단체교섭의 전 과정을 전체적·종합적으로 살펴볼 때 소수노동조합에 기본적으로 중요한 사항에 대한 정보제공 및 의견수렴 절차를 충분히 거치지 않았다고 인정되는 경우와 같이 교섭대표노동조합이 가지는 재량권의 범위를 일탈하여 소수노동조합을 합리적 이유 없이 차별하였다고 평가할 수 있는 때에 절차적 공정대표의무 위반을 인정할 수 있다(대법원 2020. 10. 29. 선고 2019다262582 판결 참조).
- 원고가 직전 교섭대표노동조합의 지위에서 진행한 교섭의 내용과 그 절차 진행 방식, 피고의 임금협상에 대한 의견 수렴을 요하는 공문 발송 경위, 이에 대한 원고의 대응 과정 등 단체교섭의 전 과정을 전체적·종합적으로 살펴보면, 원고 제출 증거들만으로는 피고의 행위가 공정 대표의무를 위반하는 정도에 이르렀다고 인정하기 부족하다.

대법원은 소액사건에 관한 적법한 상고이유가 없다는 점을 들어 상고를 기각하였습니다.

4. 의의 및 시사점

공정대표의무는 주로 1) 교섭 전후 의견수렴 및 정보제공, 2) 교섭요구안 결정, 3) 잠정합의안 인준 투표 관련하여 문제 되고 있습니다. 서울중앙지방법원은 교섭대표노조가 구체적 의제나 개별적 협상절차에까지 무조건적으로 소수노조의 의견을 수렴하거나 참여를 보장할 의무가 있는 것은 아니고, 절차적 보장이 형식적인 것에 그치거나 특별히 소수노조에게 핵심적인 의제임에도 불구하고 의견수렴절차를 충분히 거치지 않는 등 신의칙에 비추어 교섭대표노조의 재량권범위를 일탈하는 경우에 의무위반이 있는 것이라고 보았습니다(서울중앙지방법원 2016. 7. 21. 선고 2014가합60526 판결).

대법원은 2020년 교섭대표노조가 단체교섭에 관한 정보를 소수 노조에게 적절히 제공하고 의견을 수렴하여야 한다는 것을 공정대표의무의 주된 취지로 적시하면서도, 잠정합의안에 대한 가결 투표 참여기회를 부여하지 않거나

그들의 의사를 고려하지 않았더라도 그것만으로는 절차적 공정대표의무를 위반하였다고 볼 수 없다고 판단한 바 있습니다(대법원 2020. 10. 29. 선고 2019다262582 판결).

대상판결의 원심 역시 이와 같은 법리를 반영하여 공정대표의무를 해석한 것으로 보입니다. 특히 이 사건의 경우 1) 소수노조가 이미 과거에 교섭대표노조로서 동일한 의제로 회사와 교섭을 진행한 사실이 있으며, 2) 교섭대표노조가 의견제출요청을 하였음에도 2개월 간 이에 응하지 않았다는 구체적인 사정이 충분히 고려된 것으로 보입니다.

한편 노동위원회는 교섭과정에서 공정대표의무의 위반이 있었다고 보더라도 실제 체결된 단체협약의 내용에 불합리한 차별이 없다면 공정대표의무 위반 시정신청에 관한 구제이익이 없다는 이유로 시정신청을 각하하는 경향이 있습니다(중앙노동위원회 2012. 12. 14. 선고 중앙2012공정10 참조).

최신 판례

지속적인 위험 지적에도 불구하고 안전관리를 방치하여 중대재해가 발생했다는 이유로 중한 실형을 선고한 판결

[대상판결 : 울산지방법원 2024. 4. 4. 선고 2022고단4497 판결]

1. 사안의 개요

피고인 주식회사 A는 상시 근로자 60여 명을 사용하는 회사입니다. 피고인 B는 위 회사의 대표이사이자 주식 100%를 보유한 단독주주이며, 안전보건관리책임자입니다. 피고인 C는 총괄이사로 재직하면서 대표이사를 보좌하여 근로자들에 대한 안전관리, 재해예방을 포함한 사업 전반을 관리하는 사람입니다.

피고인 B는 2016. 6.경 위 회사 대표이사로 취임한 이후 산업안전보건책임자로 지정되었고, 평소 회사 조직체계상 일일회의, 작업일보 등 보고를 받아 공장 내 생산 및 안전과 관련된 현황을 파악하고 있었으며, 2021. 9. 13.경부터는 위 회사의 안전점검을 위탁받은 D 협회의 안전관리 상태 보고서 등을 통해 위 공장의 일부 기계의 안전문 방호장치(리미트스위치)가 파손되어 안전문을 열어도 기계 작동이 멈추지 않는 결함이 있음을 보고받았습니다. 그러나 이에 대한 특별한 보수작업 내지 안전조치는 이루어지지 않았습니다.

2022. 7. 14. 10:20경 위 공장 소속 네팔 국적의 피해자 F가 기계의 내부 금형 청소 작업 중 금형 사이에 머리가 협착되어 두개골 파열로 그 자리에서 사망에 이르렀습니다.

2. 대상판결의 요지

울산지방법원은 아래와 같은 점을 들어 피고인 B의 중대재해처벌법 위반을 인정하고, 징역 2년을 선고하였습니다.

- 피고인 B는 D협회의 안전점검 등을 통해 다이캐스팅 기계 안전문 방호장치에 결함이 있음을 인식하고 있었음에도 해당 유해·위험요인의 제거 등을 위한 필요한 조치를 취하지 아니하였다.
- 안전관리감독자가 산업안전보건법에 규정한 업무를 사업장에서 충실히 수행하는지를 평가하는 기준을

마련하지 아니하였으며, 위 다이캐스팅 기계 안전문 방호장치의 결함에 따라 안전문이 개방된 상태에서 협착 위험이 높은 다이캐스팅 기계가 작동하고 있어 이를 점검한 **D협회가 ‘사고 발생 위험성 높음’, ‘작업을 지속하려면 즉시 개선이 필요한 상태’라고 수회 평가**하는 등 사업장에 중대산업재해가 발생할 급박한 위험이 있음에도 불구하고 이를 대비하여 작업 중지, 근로자 대피, 위험요인 제거 등 대응조치에 관한 **매뉴얼을 마련하지 아니하였다.**

- 방호장치의 결함으로 산업안전보건법에 따른 의무가 이행되지 않는 사실을 인식하였음에도 **인력을 배치하거나 예산을 추가로 편성·집행**하는 등 의무이행에 필요한 관리상의 조치를 취하지 아니하였다.
- 피고인들은 2021. 9. 13.부터 이 사건 사고가 발생하기 열흘 전인 2022. 7. 4.까지 정기적으로 D 협회로부터 안전조치에 관한 지적을 받았으나 제대로 조치를 하지 않았다. 2022. 7. 4.자 보고서에서는 최근 울산 중대재해발생사실까지 보고 받았다.
- 피고인들은 **전반적인 안전 문제를 방치하였다고 할 수밖에 없고**, 그로 인한 피해자 사망이라는 결과도 매우 중대하며, **피고인들이 최근 울산에서 같은 유형의 중대재해가 발생하였다는 2022. 7. 4.자 안전관리 상태 보고서를 본 직후라도 적절한 조치를 취하였다면 피해자가 사망하지 않았을 것이다.**
- 피고인들이 이 사건 사고 직후에 **신속하게 피해자의 유족과 합의하고, 시정조치를 마쳤다고 하더라도** 피고인 B, C를 집행유예 등으로 선처할 수 없다.

피고인 C(총괄이사)에 대해서는 업무상 과실치사로 금고 1년 6개월, 피고인 주식회사 A에 대해서는 벌금 1억 5천만 원이 선고되었습니다.

3. 의의 및 시사점

기존에 선고된 중대재해처벌법 적용 14건의 판결 중 실형은 1건에 그쳤었는데, 대상판결은 현재까지 선고된 중대재해 사건 중 가장 중한 형(2년 실형)을 선고하였습니다. 이전까지는 E 제강 사건에서 선고된 징역 1년이 가장 중한 형이었습니다. 상대적으로 오랜 기간 동안 수차례 명백한 경고가 있었음에도 아무런 조치를 취하지 않았기 때

문에 ‘안전·보건조치의무 위반 정도가 중한 경우’로 판단되어 권고형의 범위가 징역 2년~5년으로 확장되었습니다.

이 사건은 중대재해처벌법 의무 위반이 중한 경우 피해자와의 합의가 있다고 하더라도 2년 이상의 실형이 나올 수 있다는 점을 보여준 사안이라는 점에서 앞으로 참고하여야 하겠습니다.

최신 판례

치장(탁송)업무를 수행한 사내하청 근로자들과 원청 간 근로자파견관계가 인정되지 않는다고 본 판결

[대상판결 : 대법원 2024. 4. 4. 선고 2020다299306, 2020다299313, 2020다299351, 2020다299320, 2020다299337, 2020다299344 판결]

1. 사안의 개요

피고는 A 자동차 회사입니다. 원고들은 A 자동차의 사내협력업체(이하 ‘이 사건 협력업체’)에 입사하여 그 소속으로 피고의 공장에서 수출용 차량에 대한 치장(置藏)업무(생산된 수출용 차량이 수출선적장을 거쳐서 나오면 이를 야적장으로 옮겨 주차하는 업무, 이하 ‘이 사건 치장업무’)를 수행하였습니다.

피고의 새로운 차종 생산단계는 ‘① 설계 → ② 개발 → ③ PILOT 생산(양산 전 시험차량 생산단계) → ④ 양산(量産) → ⑤ 출고(또는 출시)’로 이루어지고, 자동차의 양산단계(④)에서 직접생산공정은 ‘프레스공정 → 차체공정 → 도장공정 → 의장공정’의 순서로 이루어집니다. 한편 위 각 공정과 관련된 공정 또는 업무로서 소재제작공정(엔진제작공정, 범퍼제작공정), 생산관리업무, 출고업무, 포장업무 등이 있습니다. 원고들이 이 사건 협력업체 소속으로 수행한 치장업무는 출고업무 중 일부에 해당하였습니다.

이 사건 치장업무는 작업공간은 수출선적장 밖 주차장에서부터 야적장까지로 한정됩니다.

원고들이 근무하는 동안 소속 협력업체는 여러 차례 변경되기도 하였으나, 그때마다 직원들의 고용을 승계하고 업무를 그대로 이어받아 왔습니다.

2. 원심 및 대상판결의 요지

원심인 서울고등법원은 아래와 같은 점을 들어 근로자파견관계를 인정하지 않았습니다.

[파견법 법리 및 고려요소의 중요성 관련]

- 원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 위와 같이 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, ① 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, ② 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, ③ 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, ④ 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, ⑤ 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다93707 판결 등 참조).
- 판례 및 근로자파견에 관한 파견법의 위 정의 규정을 고려하면 위 판례가 들고 있는 **위 ① 요소[상당한 지휘·명령]는 근로자파견을 인정함에 있어 필수적인 요소라 할 것이고, 위 ② 요소[사업 편입]는 위 ① 요소와 관련한 개별적 사정들을 평가할 때 사용사업주로서 행하는 지휘·명령과 도급인으로서 행사하는 지시를 구분하는 일응의 기준이 된다는 점에서 위 ① 요소와 함께 근로자파견관계의 핵심적인 징표**라고 볼 수 있다. 반면, 위 ③ [근로조건 결정 권한 행사], ④ [업무 범위 한정 및 업무의 전문성·기술성], ⑤ 요소[독립적 기업조직 및 설비]는 도급관계에 관한 적극적 징표이자 근로자파견관계에 관한 소극적 징표인 부차적 보완적인 고려요소가 된다고 봄이 타당하다.
- 따라서 위 ③, ④, ⑤ 요소를 갖추었다고 하여 곧바로 근로자파견관계를 부정할 수는 없고, 위 ①, ② 요소를 갖추었는지 및 그 정도를 형량하여 종합적으로 판단하여야 한다. 또한 위 ③, ④, ⑤ 요소를 갖추지 못하거나 미흡한 점이 있다 하더라도, 위 ①, ② 요소에서 근로자파견에 부합하지 않는 사정들이 현저하게 나타난다면, 근로자파견관계에 있다고 단정할 수 없다.

[상당한 지휘·명령 관련]

- 원고들과 피고 사이의 근로관계에서는 지휘·명령관계의 징표들을 발견하기 어렵고, **직접생산공정의 경우와 같이 자동화된 시스템으로 지휘·명령을 대체하였다고 볼 만한 사정도 찾을 수 없다.**
- 이 사건 치장업무는 **수출선적장 밖 주차장에 있는 차량을 야적장으로 운송**하여 국가별·차종별로 구분하여 주차하는 정형화된 업무로서 구체적인 작업방법을 정한 **작업표준서 등도 존재하지 않았다.**

- 원고들이 업무 수행 과정에서 이용한 **PDA와 수출물류통합관리시스템에는 피고가 원고들의 업무 수행 과정에서 개별적인 지시를 할 수 있는 기능이 없었다.**
- 원고들은 쉬핑 마크에 기재된 국가별로 구분하여 야적장 내 주차구획에 차량을 주차시켰으나, 이는 이 사건 도급계약에 따라 이 사건 협력업체가 부담하는 주된 의무의 내용이다. 쉬핑 마크를 피고가 사용사업주로서 이 사건 협력업체 소속 근로자들에 대하여 하는 업무지시라고 보기는 어렵다.
- 원고들은 이러한 통상적인 치장업무 외에도 앞서 본 바와 같이 하자가 발견된 차량, 주행시험 대기차량, 특장 차량, 기사 시승차량을 특정 장소로 운송하는 업무도 수행하였다. 그러나 이 사건 도급계약에서도 '기타 주차 수송 등을 위해 필요한 부수적인 작업 일체'를 도급업무로 정하고 있으며, 그 수행 방법이 통상적인 치장업무와 다소 차이가 있을 뿐 본질적으로 구별되는 업무라고 보이지는 않고, **부수적인 업무에 대해서는 별도의 도급 대가를 지급하였다.**
- 뒤늦게 결함이 발견되는 등의 이유로 치장이 완료된 차량 중에서 해당 차량을 '수배'하거나 해외 공관에 들어갈 차량에 한국어 설명서를 투입하는 등의 업무는 원고들이 수행한 **일상적인 업무였다고 보기 어렵고 이러한 업무가 원고들의 업무에서 차지하는 비중은 극히 낮았다.**

[피고 사업에의 편입 여부]

- 이 사건 치장업무에는 동시에 여러 명의 근로자들이 투입될 수 있었고, 그들이 수행한 업무는 무차별적이다. **이 사건 치장업무를 수행하는 개별 근로자가 작업을 중단하였다고 하여 전체 출고업무에 영향을 미칠 수는 없다고 봄이 타당하다. 이는 컨베이어벨트를 중심으로 이루어지는 직접생산공정 중 특정 공정을 개별 근로자가 담당할 것과는 구별된다. 또한 직접생산공정의 경우 피고가 컨베이어벨트의 작동속도를 조절함으로써 작업 속도를 통제하거나 구체적인 작업지시를 대체할 수 있었던 반면, 이 사건 치장업무에 대해서는 피고가 이러한 수단을 갖고 있지 않았다.**
- 직접생산공정을 통해 생산된 차량 중 일부만이 수출용 차량으로 분류되어 이 사건 치장업무에 이르게 되고, 이 사건 치장업무에 이르기까지는 여러 단계의 출고과정을 거치므로 직접생산공정과 이 사건 치장업무 사이에는 시간적, 공간적 간격이 발생한다.
- 원고들은 피고 소속 직원들과 혼재되어 근무하지 않았고 상호 간에 혹은 일방적으로라도 업무를 대체하여 수

행하지 않았으며, 이들이 긴밀하게 협업을 하였다고 볼 만한 사정도 없다. 원고들이 수행한 업무는 피고 소속 근로자들의 업무와는 분명하게 구별되었다.

- 피고는 수출물류통합관리시스템을 통하여 치장이 완료된 차량의 위치나 해당 차량에 대한 치장업무를 수행한 근로자를 확인할 수 있었고, 야적장별로 차량이 치장된 현황을 파악할 수 있었다. 또한 피고의 수출선택팀은 이 사건 협력업체 대표로부터 소속 근로자들의 파업 참가 인원 및 가동인원 현황, 대체인원 투입 여부에 관한 상황 등을 보고받기도 했던 것으로 보인다. 그러나 피고는 이 사건 치장업무의 진행 상황을 점검하고 이행 여부를 확인할 필요가 있었고, 이러한 권한은 도급인으로서도 행사할 수 있는 것이다.

[작업배치권 및 인사권 등 행사의 주체]

- 이 사건 협력업체는 원고들을 포함한 소속 근로자들에 대한 작업배치권을 독자적으로 행사하였고, 자체적으로 근로자들을 선발하였으며 필요한 경우에는 일용직 근로자를 고용하여 이 사건 치장업무에 투입하기도 하였다. 이에 피고가 개입한 바가 없다. 피고가 이 사건 협력업체와 도급계약을 체결하면서 도급업무 세부명단에 '표준 T/O'를 표시하기도 하였으나, 이는 피고가 계약단가를 책정하기 위하여 임의로 정한 숫자에 불과하고 이 사건 협력업체는 여기에 아무런 구속을 받지 않았다.
- 이 사건 협력업체는 계약단가에 실적량(실제 치장한 차량 대수)을 곱하여 실제 도급금액을 산정하는 '물량도급' 방식으로 도급금액을 지급받았고, 실제 투입된 M/H가 '표준 T/O'에 계획 M/H를 곱한 것에 미달한다는 이유로 도급금액이 감액되는 경우는 없었던 것으로 보인다.
- 피고가 이 사건 협력업체로부터 특정 월의 총 근로시간에 관한 자료를 제출받기도 했던 것으로 보이나, 이는 피고가 이 사건 치장업무에 소요되는 근로시간을 파악하여 적정 '표준 T/O'를 산정하고 이에 기초하여 이 사건 협력업체와 계약단가에 관한 협의를 하고자 했기 때문으로 보인다.
- 피고가 수출물류통합관리시스템으로 이 사건 치장업무가 완료된 차량의 위치와 이를 수행한 근로자를 확인할 수 있었으나, 위 시스템은 피고가 전체적인 출고업무의 진행 현황을 파악하기 위하여 운영하였던 것으로 보이고, 피고가 이 사건 치장업무를 하는 개별 근로자들의 업무 태도나 실적, 근무현황 등을 파악할 별다른 동기나 유인은 없었다.

[이 사건 도급계약 목적 및 이 사건 치장업무의 성격]

- 이 사건 협력업체는 오랜 기간 동안 이 사건 치장업무를 독자적으로 수행하면서 효율적인 업무 수행 방법을 축적하였을 것으로 보이고 정형화된 업무 수행 과정은 위와 같이 축적된 노하우의 결과라고 보는 것이 자연스러운 점 등을 고려하면, 원고들이 수행한 이 사건 치장업무에 도급관계에 부합하는 전문성·기술성이 부족하다고 단정할 수 없다.

다운로드 : [대법원 2024. 4. 4. 선고 2020다299306, 2020다299313, 2020다299351, 2020다299320, 2020다299337, 2020다299344 판결](#)

최신 법령 및 노동정책

작업 전 안전점검회의(TBM, Tool Box Meeting)의 안전보건 정기교육 시간 인정에 관한 지침 배포 외

작업 전 안전점검회의(TBM, Tool Box Meeting)의 안전보건 정기교육 시간 인정에 관한 지침 배포

고용노동부는 2022. 11. 30. 발표한 「중대재해 감축 로드맵」의 후속조치로서 작업 전 안전점검회의(TBM)의 안전보건교육 인정을 위한 증빙 부담을 완화하기 위한 지침을 마련하였습니다. TBM과 안전교육의 연계성·통합성을 제고하여 중복실시 등 비효율을 해소하고, TBM의 활성화 등을 위한 교육 증빙 부담 완화 등 확산방안 모색이 필요하다는 점을 지침 게시의 배경으로 밝혔습니다.

※ 참고자료 : [작업 전 안전점검회의\(TBM\)의 안전보건 정기교육 시간 인정에 관한 지침\(고용노동부, 2024. 4. 15\)](#)

소규모 사업장의 안전보건관리, 업종별 안전보건 가이드 배포

고용노동부는 중대재해처벌법의 50인 미만 사업장 확대 적용(2024. 1.)에 따른 현장 불안감과 혼란을 해소하고, 소규모 사업장의 안전보건관리체계 확립을 돕기 위해 4. 22.부터 5. 20.까지 총 23종의 「업종별 맞춤형 안전보건 가이드」를 순차적으로 제작·배포했습니다. 「업종별 맞춤형 안전보건 가이드」는 3월부터 31개의 업종별 협회 대표와 6명의 대학교 교수 등 전문가들의 다양한 논의를 거쳐 제작되었습니다.

「업종별 맞춤형 안전보건 가이드」는 업종별로 다수 발생하는 사고 사례를 그림으로 소개하는 등 업종별 유해·위험요인과 이에 대한 예방 준수사항을 보다 쉽게 이해할 수 있도록 제작되었으며, 안전·보건 확보 핵심업무사항에 대한 체크리스트도 포함하고 있습니다.

※ 참고자료 : [50인 미만 소규모 사업장을 위한 업종별 맞춤형 안전보건 가이드\(23종\) \(고용노동부, 2024. 4. 22.\)](#)

「정부24」 앱을 통해 모바일 산재신청 서비스 제공 시작

근로복지공단은 2024. 5. 7.부터 「정부24」 (행정안전부) 앱을 통하여 모바일 산재신청 서비스를 제공한다고 밝혔습니다.

기존에는 방문이나 컴퓨터 등을 통해서만 산재신청을 할 수 있었으나, 앞으로는 휴대전화 앱으로도 산재신청을 할 수 있게 됨에 따라 시간이나 장소에 관계없이 신속하고 편리한 산재신청이 가능해질 예정입니다.

산재근로자가 「정부24」 앱에 신설된 ‘원클릭(One-Click) 산재신청 대행 요청’을 검색하여 신청서를 작성하고 치료받은 산재보험 의료기관을 지정하면, 해당 정보가 근로복지공단이 운영하는 인터넷사이트인 고용·산재토탈 서비스로 연계되어 의료기관에 전달됩니다. 이후 의료기관이 산재신청서에 소견서를 첨부하여 공단에 제출하면 산재신청이 완료됩니다. 산재근로자는 공단이나 의료기관을 방문할 필요 없이 산재신청을 할 수 있습니다.

※ 참고자료 : 정부24 모바일 산재신청 서비스 탑재(근로복지공단 보도자료, 2024. 5. 7.)

식품업종 고령인력 고용가이드 발간

한국고용정보원은 식품 산업 분야의 기업에서 고령자를 고용하고 관리하는데 도움이 되도록 「식품업종 고령인력 고용가이드」를 발간하였습니다. 「식품업종 고령인력 고용가이드」는 기업의 인사 규범 및 관행, 조직문화, 산업안전보건, 계속고용과 관련하여 고령자를 고용하고 관리하는 데 현장에서 적용할 수 있는 실용적인 정보를 담고 있습니다. 또한 식음료 제조업 기업 인사담당자 107명을 대상으로 시행한 실태조사 결과와 구체적인 현장 사례, 정부 지원사업 등 다양한 정보를 수록하고 있습니다.

※ 참고자료 : 식품업종 고령인력 고용가이드(한국고용정보원, 2023. 12.)

2023년 6월 기준 고용형태별 근로실태조사 결과 발표

고용노동부는 2023년 6월 기준 고용형태별 근로실태조사 결과를 발표하였습니다. 해당 자료는 노사정위원회가 합의(2002. 7.)한 비정규직 근로자의 정의 및 범주를 적용하여 사업체 내 근로자를 대상으로 조사·집계한 것입니다. 주요 내용은 아래와 같습니다.

1) 시간당 임금총액(특수형태근로종사자 분석 제외)

- (전체) 2023년 6월 기준 근로자 1인 이상 사업체의 전체근로자 1인당 시간당 임금총액은 22,878원으로 전년동월(22,651원) 대비 1.0% 증가
- (고용형태별) 정규직의 시간당 임금총액은 24,799원으로 전년대비 1.6% 증가하였고, 비정규직은 17,586원으로 2.0% 증가

2) 월평균 근로시간

- (전체) 2023년 6월 기준 근로자 1인 이상 사업체의 전체근로자 1인당 근로시간은 157.6시간으로 전년 동월(154.9시간) 대비 2.7시간 증가
- (고용형태별) 정규직은 174.5시간으로 전년 대비 5.5시간 증가하였고, 비정규직은 111.0시간으로 0.7시간 감소

3) 사회보험 가입률

- (전체) 2023년 6월 기준 전체근로자의 사회보험 가입률은 90% 이상이며, 특히 산재보험 가입률은 정규직과 비정규직 간 차이가 없는 편
- (고용형태별) 정규직의 사회보험 가입률은 94% 이상으로 전년과 유사, 비정규직은 68~81% 수준(산재보험 제외)으로 전년 대비 소폭 상승

4) 노동조합 가입률 및 부가급부 적용 현황

- (노조 가입률) 2023년 6월 기준 근로자 1인 이상 사업체의 전체근로자 노동조합 가입률은 9.9%로 전년 대비 0.4%p 하락
- (퇴직연금 가입률) 51.5%로 전년 대비 1.8%p 하락
- (상여금 지급(예정)률) 상여금이 실제 지급되었거나 지급 예정되는 근로자는 51.9%로 전년 대비 1.4%p 하락

※ 참고자료 : 2023년 6월 고용형태별근로실태조사 결과 발표(고용노동부 보도자료, 2024. 4. 30.)