"행복한 노사, 활기찬 일터"
노사발전재단은 늘 고객과 함께합니다.

노사상생 핸드북
주요 노동현안 판례 모음

Korea Labor and Employment Service

노사발전재단
Korea Labor and Employment Service

"행복한 노사, 활기찬 일터"

노사발전재단은 늘 고객과 함께합니다.

노사상생 핸드북

주요 노동현안 판례 모음

노사발전재단

Korea Labor and Employment Service

노사발전재단 소개

노사발전재단은 상생의 노사협력을 기반으로 기업과 지역의 노사관계 발전과 비정규직의 고용상 차별해소, 노사주도의 일터혁신 지원, 중장년 경력개발 및 전직지원, 고용노동분야 국제 교류협력 증진 등 다양한 고용노동전문서비스를 제공하고 있습니다.

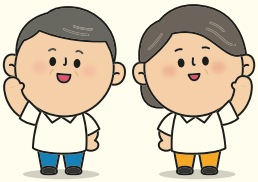
노사발전재단 VISION 2025 경영전략체계도

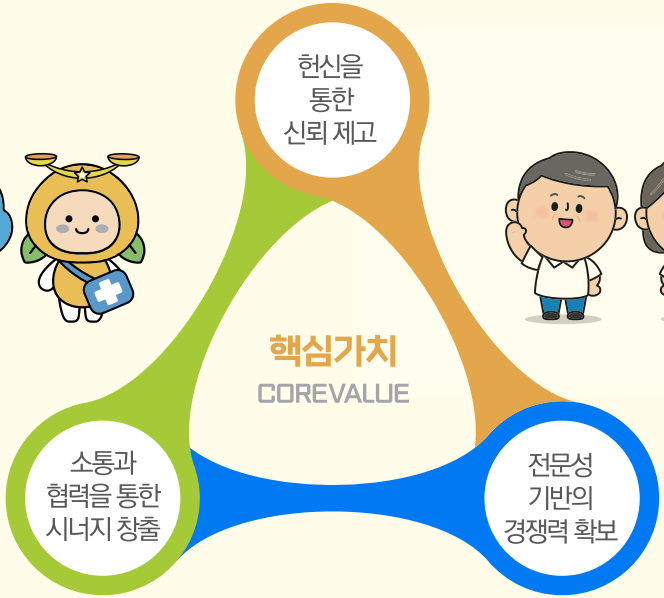
미션 MISSION

행복한 노사, 활기찬 일터

비전 VISION

함께 발전하는 우리, 함께 여는 내일





노사발전재단
Korea Labor and Employment Service

노사발전재단 소재지

노사발전재단(본부)		(04212) 서울특별시 마포구 마포대로 130,(별정우체국연금관리단빌딩) 6·8·10층
글로벌노사지원팀		(12667) 경기도 여주시 점동면 장여로 987-189, (한국노총중앙교육원) 2층
서울지사	서울중장년내일센터	(04569) 서울특별시 중구 퇴계로 385, (준타워) 3층
	금융센터	(04569) 서울특별시 중구 퇴계로 385, (준타워) 4층
	서울서부중장년내일센터	(08506) 서울특별시 금천구 가산디지털1로 131, (BYC하이시티 C동) 1층
	서울차별없는일터지원단	
중부지사	인천중장년내일센터	(21558) 인천광역시 남동구 미래로 7, (현대해상빌딩) 3층
	인천차별없는일터지원단	
	경기중장년내일센터	(16571) 경기도 수원시 권선구 권광로 149, (안동빌딩) 3층
	강원중장년내일센터	(26484) 강원도 원주시 남원로 528, (KT링커스빌딩) 2층
충청지사	충청중장년내일센터	(35260) 대전광역시 서구 둔산중로 8, (한국교직원공제회관) 15층
	대전차별없는일터지원단	
영남지사	대구중장년내일센터	(41939) 대구광역시 중구 국채보상로648, (SHL동성빌딩) 7M층
	대구차별없는일터지원단	
	부산중장년내일센터	(48732) 부산광역시 동구 중앙대로 244, (흥국생명보험 부산사옥) 11층
	울산중장년내일센터	(44698) 울산광역시 남구 삼산중로 144. (노동자종합복지회관) 2층
	경남차별없는일터지원단	(51391) 경상남도 창원시 의창구 차룡로 48 번길 44, (창원스마트업타워) 1509호
호남지사	전북중장년내일센터	(54966) 전라북도 전주시 완산구 홍산로 261, (BYC빌딩) 5층
	전북차별없는일터지원단	
	광주중장년내일센터	(61241) 광주광역시 북구 금남로 136, (교보생명빌딩) 4층
	제주중장년내일센터	(63197) 제주특별자치도 제주시 중앙로 165, (제주고용복지플러스센터) 3층

노사상생핸드북

주요 노동현안 판례 모음

CONTENTS

PART 1
노무관리 실무상 반드시 알아야 할 판례

01 근로시간 6

1주 연장근로 한도의 해석 기준 6

02 취업규칙 불이익 변경 8

취업규칙 불이익 변경과 사회통념상 합리성 판단 8

03 인사권 행사의 한계 10

구제명령에 반하는 업무지시 거부를 이유로 한 징계해고의 정당성 10

묵시적 의사표시에 의한 해고 인정 기준 12

정년 후 재고용 기대권 14

비정규직 근로자의 정규직 전환채용 거부의 정당성 15

04 산업안전과 중대재해 처벌 17

화학물질누출시 작업중지권 행사에 대한 징계처분 17

중대재해처벌법 위반의 양형 판단 기준 19

05 개인정보보호와 업무방해 21

근로자 동의 없는 사내 CCTV 설치와 촬영 방해 행위의 업무방해 해당 여부 21

PART 2

노무관리 실무상 알아두면 좋은 주요 판례

06 근로기준법상 근로자성 23

헬스트레이너의 근로자성 23
카마스터의 근로자성 24
아이돌보미의 근로자성 26

07 근로조건과 권리행사 27

무기계약직이 근로기준법 제6조 사회적 신분 해당 여부 27
대학 시간강의 강의시간과 소정근로시간 29
퇴직금 지급기일 연장에 관한 합의가 형사책임을 배제하는지 여부 31
순차 도급 사업 관계에서의 임금체불 처벌 의사표시의 해석 32
저성과자 성과향상프로그램에 따른 급여 동결, 삭감의 효력 34

08 비정규직 근로자의 근로조건 36

기간제근로자임을 이유로 한 불리한 처우의 판단기준 36
사용사업주에 대한 회생절차개시결정 후 직접고용청구권 37
불법파견에서 사용사업주 파산시 파견근로자의 임금채권 보호 39

09 단체교섭의 상대방 41

대리점 택배기사에 대해 단체교섭의무 부담 41

10 노동 3권 행사 43

불법적인 농성 진압에 관련된 경찰관의 직무수행 재량의 범위 및 한계 43
업무방해죄에 해당하는 쟁의행위를 조력한 행위에 대한 업무방해방조죄 적용기준 45
개별조합원 상대로 위법한 쟁의행위시 손해배상청구 책임 제한 47

11 고용문화 49

남성 우선선발 위한 채용의 성차별 49
상사와 방문자 대화 녹음 행위 처벌 51

PART 1 노무관리 실무상 반드시 알아야 할 판례

01 근로시간

1주 연장근로 한도의 해석 기준 대법원 2023.12.7. 선고 2020도15393 판결

1주간의 근로시간 중 40시간을 초과하는 시간을 기준으로
1주간 12시간의 연장근로한도를 초과하였는지 여부를 판단하여야 한다.

판결요지

구 근로기준법 제53조제1항은 1주 단위로 12시간의 연장근로 한도를 설정하고 있으므로 여기서 말하는 연장근로란 같은 법 제50조제1항의 '1주간'의 기준근로시간을 초과하는 근로를 의미한다고 해석하는 것이 자연스럽다. 구 근로기준법 제53조제1항이 '제50조의 근로시간'을 연장할 수 있다고 규정하여 제50조제2항의 근로시간을 규율 대상에 포함한 것은 당사자 간에 합의하면 1일 8시간을 초과하는 연장근로가 가능하다는 의미이지, 1일 연장근로의 한도까지 별도로 규제한다는 의미가 아니다.

구 근로기준법은 '1주간 12시간'을 1주간의 연장근로시간을 제한하는 기준으로 삼는 규정을 탄력적 근로시간제나 선택적 근로시간제 등에서 두고 있으나(제53조제2항, 제51조, 제52조), 1일 8시간을 초과하는 연장근로시간의 1주간 합계에 관하여 정하고 있는 규정은 없다.

1일 8시간을 초과하거나 1주간 40시간을 초과하는 연장근로에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산한 임금을 지급하도록 정하고 있는데(구 근로기준법 제56조), 연장근로에 대하여 가산임금을 지급하도록 한 규정은 사용자에게 금전적 부담을 가함으로써 연장근로를 억제하는 한편, 연장근로는 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 주고 근로자가 누릴 수 있는 생활상의 자유시간을 제한하므로 이에 상응하는 금전적 보상을 해 주려는 데에 그 취지가 있는 것으로서(대법원 2013.12.18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조), 연장근로 그 자체를 금지하기 위한 목적의 규정은 아니다.

이와 달리 구 근로기준법 제53조제1항은 당사자가 합의하더라도 원칙적으로 1주간 12시간을 초과하는 연장근로를 하게 할 수 없고, 이를 위반한 자를 형사처벌(제110조제1호)하는 등 1주간 12시간을 초과하는 연장근로 그 자체를 금지하기 위한 것이다. 따라서 가산임금 지급 대상이 되는 연장근로와 1주간 12시간을 초과하는 연장근로의 판단 기준이 동일해야 하는 것은 아니다.

시사점

고용노동부는 2018년 5월 「근로시간 단축, 특례업종 축소, 공휴일 민간 적용 관련 개정 근로기준법 설명자료」를 통하여 "1일 15시간씩 1주에 3일 근무하여 1주 근로시간이 45시간"인 경우 또한 근로기준법 제53조 제1항을 위반한 것으로 해석하였음. 즉, 1일 8시간이 기준이므로 하루에 7시간 연장근로시간이 발생하였고(15시간 - 8시간), 이렇게 1주일에 3일 일하였기에 연장근로시간이 21시간이라는 것임.

대상판결은 기존의 고용노동부 행정해석과 다르게 제50조제2항의 근로시간을 규율 대상에 포함한 것은 당사자 간에 합의하면 1일 8시간을 초과하는 연장근로가 가능하다는 의미이지, 1일 연장근로의 한도까지 별도로 규제한다는 의미가 아니라고 판시함.

이와 관련하여 고용노동부는 2023. 12. 16.'연장근로시간 계산 관련 대법원 판결에 대한 고용노동부의 입장'에서 동 판결은 그간 행정해석으로만 규율되었던 연장근로시간 한도 계산을 어떻게 해석하고 적용해야 하는지에 대한 기준을 최초로 제시한 것으로 현행 근로시간 법체계는 물론 경직적 근로시간제도로 인한 산업 현장의 어려움을 심도깊게 고민하여 도출한 판결로 이해하며 정부는 이를 존중하고 근로시간의 유연성을 뒷받침할 수 있는 합리적인 판결로 판단함

결론적으로 고용노동부도 판례의 입장으로 고려하여 1주 12시간을 초과하는 기준만 제한할 뿐 1일 8시간 초과는 가능한 것으로 실무를 운용할 것으로 예상되므로 일선 사업장의 노무관리에 참고할 필요가 있음.

02 취업규칙 불이익 변경

취업규칙 불이익 변경과 사회통념상 합리성 판단

대법원 2023. 05. 11 선고
대법 2017다35588·35595(병합)

사용자가 취업규칙을 근로자에게 불리하게 작성·변경하면서 근로자의 집단적 동의를 받지 않은 경우 그 작성·변경에 사회통념상 합리성이 있음을 이유로 유효성을 인정할 수는 없다.

근로자의 집단적 동의를 받지 않았더라도 근로자나 노동조합이 집단적 동의권을 남용하였다는 특별한 사정이 있는 경우 취업규칙의 불이익변경을 유효하다고 볼 수 있다.

판결요지

사용자가 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하면서 근로자의 집단적 의사결정방법에 따른 동의를 받지 못한 경우, 이는 근로기준법 제94조 제1항 단서를 위반하여 근로자의 집단적 동의권을 침해한 것으로 원칙적으로 무효이고, 노동조합이나 근로자들이 동의권을 남용하였다고 볼만한 특별한 사정이 없는 한, 해당 취업규칙의 작성 또는 변경에 사회통념상 합리성이 있다는 이유만으로 그 유효성을 인정할 수는 없다.

취업규칙의 불리한 변경에 대하여 근로자가 가지는 집단적 동의권은 사용자의 일방적 취업규칙의 변경 권한에 한계를 설정하고 헌법 제32조제3항의 취지와 근로기준법 제4조가 정한 근로조건의 노사대등결정 원칙을 실현하는 데에 중요한 의미를 갖는 절차적 권리로서, 변경되는 취업규칙의 내용이 갖는 타당성이나 합리성으로 대체될 수 있는 것이라고 볼 수 없다.

취업규칙의 불이익변경 과정에서 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 행사할 때도 신의성실의 원칙과 권리남용금지 원칙이 적용되어야 한다. 따라서 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용하였다고 볼 만한 특별한 사정이 있는 경우에는 그 동의가 없더라도 취업규칙의 불이익변경을 유효하다고 볼 수 있다.

여기에서 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용한 경우란 관계 법령이나 근로관계를 둘러싼 사회 환경의 변화로 취업규칙을 변경할 필요성이 객관적으로 명백히 인정되고, 나아가 근로자의 집단적 동의를 구하고자 하는 사용자의 진지한 설득과 노력이 있었음에도 불구하고 노동조합이나 근로자들이 합리적 근거나 이유 제시 없이 취업규칙의 변경에 반대하였다는 등의 사정이 있는 경우를 말한다.

다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에 근로자의 집단적 동의를 받도록 한 근로기준법 제94조제1항 단서의 입법 취지와 절차적 권리로서 동의권이 갖는 중요성을 고려할 때, 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용하였는지 여부는 엄격하게 판단할 필요가 있다.

신의성실 또는 권리남용금지 원칙의 적용은 강행규정에 관한 것으로서 당사자의 주장이 없더라도 집단적 동의권의 남용여부에 대하여 법원이 그 위반 여부를 직권으로 판단할 수 있다.

시사점

2023. 5. 11. 대법원 전원합의체는 취업규칙의 불이익변경에 관한 오랜 법리 중 하나인 사회통념상 합리성 법리를 폐기하고, 집단적 동의권 남용 법리를 새로이 도입하였음. 기존에 대법원은 사용자가 근로자에게 불리하게 취업규칙을 변경하면서 근로기준법 제94조 제1항 단서가 요구하는 근로자의 집단적 동의를 받지 않았다고 하더라도 해당 취업규칙의 작성, 변경에 사회통념상 합리성이 있다면 유효하다고 판단해 왔음.

본 사안은 ① 취업규칙이 근로자에게 불리하게 변경되는 경우 근로자들의 집단적 동의권이 침해되었다면 내용의 합리성이 있다는 이유만으로 취업규칙이 정당화될 수 없어 원칙적으로 무효라는 점, ②근로자의 집단적 동의권이 갖는 절차적 중요성을 강조하여 사용자로서는 근로자의 집단적 동의를 구하고자 하는 진지한 설득과 노력이 필요하다는 점, ③ 근로자 측이 집단적 동의권을 남용한 경우에는 예외적으로 불이익한 취업규칙 변경의 효력을 인정할 가능성을 인정하여 구체적 타당성을 기할 수 있도록 한 점이 중요한 의의가 있음.

03 인사권 행사의 한계

구제명령에 반하는 업무지시 거부를 이유로 한 징계해고의 정당성 | 대법원 2023. 6. 15. 선고 2019두40260 판결

구제명령에 반하는 업무지시를 하고 근로자가 그 지시를 거부하였다는 이유로 근로자를 징계하는 것은 구제명령이 당연무효라는 등의 특별한 사정이 없는 한 정당성을 가진다고 보기 어렵다.

판결요지

노동위원회의 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 포함한다)은 직접 근로자와 사용자 간의 사법상 법률관계를 발생 또는 변경시키는 것은 아니지만, 사용자에 대하여 구제명령에 복종해야 할 공법상 의무를 부담시킨다.

구제명령은 행정처분으로서 공정력이 있으므로 하자가 있더라도 그 하자가 취소사유에 불과한 때에는 구제명령이 취소되지 않는 한 효력을 부정할 수 없고, 사용자의 재심신청이나 행정소송 제기에 의하여 효력이 정지되지 아니하며(근로기준법 제32조), 노동위원회는 구제명령에 대한 재심이나 행정소송이 진행 중이더라도 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 이행강제금을 부과함으로써 그 이행을 강제한다(근로기준법 제33조 제1항).

근로기준법의 규정들과 구제명령 제도의 취지에 비추어 보면, 구제명령을 받은 사용자가 구제명령을 이행하지 아니한 채, 오히려 구제명령에 반하는 업무지시를 하고 근로자가 그 지시를 거부하였다는 이유로 근로자를 징계하는 것은 구제명령이 당연무효라는 등의 특별한 사정이 없는 한 정당성을 가진다고 보기 어렵다.

한편 그 업무지시 후 구제명령을 다투는 재심이나 행정소송에서 구제명령이 위법하다는 이유에서 이를 취소하는 판정이나 판결이 확정된 경우라면, 업무지시 당시 구제명령이 유효한 것으로 취급되고 있었다는 사정만을 들어 업무지시 거부 행위에 대한 징계가 허용되지 않는다고 볼 수 없다.

이때 그러한 징계가 정당한지는 앞서 본 구제명령 제도의 입법 취지를 충분히 고려하면서, 업무지시의 내용과 경위, 그 거부 행위의 동기와 태양, 구제명령 또는 구제명령을 내용으로 하는 재심판정의 이유, 구제명령에 대한 쟁송경과와 구제명령이 취소된 이유, 구제명령에 대한 근로자의 신뢰 정도와 보호가치 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다.

시사점

일선 현장에서 사용자는 부당해고 판정에도 불구하고 이를 불복하거나 구제명령을 형식적으로 이행하더라도 원직복직한 근로자에 대해 사실상 구제명령에 반하는 행위를 하는 경우가 발생한 경우가 문제됨.

본 사안은 대법원은 구제명령에 반하는 업무지시 거부를 이유로 한 징계는 원칙적으로 정당성이 없다는 점을 명확히 하면서도, 구제명령을 취소하는 판결이 확정된 경우에도 구제명령에 대한 근로자의 신뢰의 정도와 보호가치 등을 고려하여 징계의 정당성을 판단하여야 한다고 판시한 것임.

노동위원회의 구제명령의 적법여부가 확정되지 않은 기간에 구제명령에 반하는 업무지시를 거부한 행위를 이유로 한 징계는 원칙적으로 정당성이 없고, 구제명령을 취소하는 판정이나 판결이 확정된 경우에도 업무지시 당시 유효한 것으로 취급된 구제명령에 대한 근로자의 신뢰의 정도와 보호가치 등을 종합적으로 고려하여 징계의 정당성 판단기준을 제시한 최초의 판결이라는 점에서 중요한 의미가 있음.

묵시적 의사표시에 의한 해고 인정 기준

대법원 2023.2.2. 선고 2022두57695 판결

해고는 명시적 또는 묵시적 의사표시에 의해서도 이루어질 수 있으므로, 묵시적 의사표시에 의한 해고가 있는지 여부는 사용자의 노무 수령 거부 경위와 방법, 노무 수령 거부에 대하여 근로자가 보인 태도 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여 사용자가 근로관계를 일방적으로 종료할 확정적 의사를 표시한 것으로 볼 수 있는지 여부에 따라 판단하여야 한다.

판결요지

해고란 실제 사업장에서 불리는 명칭이나 절차에 관계없이 근로자의 의사에 반하여 사용자의 일방적 의사에 의하여 이루어지는 모든 근로계약관계의 종료를 의미한다(대법원 1993.10.26. 선고 92다54210 판결, 대법원 2011.3.24. 선고 2010다92148 판결 등 참조).

해고는 명시적 또는 묵시적 의사표시에 의해서도 이루어질 수 있으므로, 묵시적 의사표시에 의한 해고가 있는지 여부는 사용자의 노무 수령 거부 경위와 방법, 노무 수령 거부에 대하여 근로자가 보인 태도 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여 사용자가 근로관계를 일방적으로 종료할 확정적 의사를 표시한 것으로 볼 수 있는지 여부에 따라 판단하여야 한다.

참가인이 원고에게 서면으로 해고사유 등을 통지한 적은 없으나, 서면 통지 여부는 해고의 효력 여부를 판단하는 요건일 뿐 해고 의사표시의 존부를 판단하는 기준이 되는 것은 아니다.

원심으로서는 참가인의 관리팀장이 2020. 2. 11. 10:48 원고에게 버스키를 반납하라는 문자메시지를 보낸 경위, 참가인의 관리팀장이 같은 날 17:00경 원고로부터 버스 키를 회수하고 원고에게 '사표를 쓰라'는 발언을 하는 과정에 참가인의 관리상무가 관여한 정도, 참가인의 임원진 구성 및 역할에 비추어 참가인의 관리상무가 해고에 대해 가지는 권한 및 정도, 참가인의 대표이사가 참가인의 관리팀장에 의하여 주도된 일련의 노무 수령 거부행위를 묵시적으로나마 승인 혹은 추인했다고 볼 수 있는지 등을 면밀히 심리한 후 원고에 대한 해고가 존재하는지 여부를 판단했어야 함에도, 판시와 같은 이유만으로 참가인이 원고를 해고한 것으로 볼 수 없다고 단정하였는바, 이러한 원심의 판단에는 해고에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

시사점

본 사안은 해고에 관해 '명칭이나 절차에 관계없이 근로자의 의사에 반하여 사용자의 일방적 의사에 의하여 이루어지는 모든 근로계약관계의 종료'라는 기존의 법리를 확인하면서도 묵시적 의사표시에 의한 해고를 판단하는 기준을 제시한 것에 의의가 있음. 즉, 사용자의 노무 수령 거부 경위와 방법, 노무 수령 거부에 대하여 근로자가 보인 태도 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여 사용자의 확정적 의사표시를 판단하도록 한 것임.

실무상으로 해고 자체의 정당성 판단 이전에 해고가 존재하는지 여부에 대한 다툼이 심심치 않게 발생하고 있고, 이러한 다툼은 묵시적 의사표시에 의한 경우가 많다는 점에서 본 사안은 실제 노사간 다툼을 해결하는 단초를 마련했다는데 의미가 크다고 할 것임.

정년 후 재고용 기대권

대법원 2023.6.1. 선고 2018다275925 판결
대법원 2023.6.29. 선고 2018두62492 판결

정년퇴직하게 된 근로자에게 기간제 근로자로의 재고용에 대한 기대권이 인정되는 경우, 사용자가 기간제 근로자로의 재고용을 합리적 이유 없이 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 근로자에게 효력이 없다.

판결요지

근로자의 정년을 정한 근로계약, 취업규칙이나 단체협약 등이 법령에 위반되지 않는 한 그에 명시된 정년에 도달하여 당연퇴직하게 된 근로자와의 근로관계를 정년을 연장하는 등의 방법으로 계속 유지할 것인지 여부는 원칙적으로 사용자의 권한에 속하는 것으로서, 해당 근로자에게 정년 연장을 요구할 수 있는 권리가 있다고 할 수 없다(대법원 2008.2.29. 선고 2007다85997 판결 참조).

그러나 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년에 도달한 근로자가 일정한 요건을 충족하면 기간제 근로자로 재고용하여야 한다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 재고용을 실시하게 된 경위 및 그 실시기간, 해당 직종 또는 직무 분야에서 정년에 도달한 근로자 중 재고용된 사람의 비율, 재고용이 거절된 근로자가 있는 경우 그 사유 등의 여러 사정을 종합하여 볼 때, 사업장에 그에 준하는 정도의 재고용 관행이 확립되어 있다고 인정되는 등 근로계약 당사자 사이에 근로자가 정년에 도달하더라도 일정한 요건을 충족하면 기간제 근로자로 재고용될 수 있다는 신뢰관계가 형성되어 있는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 근로자는 그에 따라 정년 후 재고용되리라는 기대권을 가진다(대법원 2023.6.1. 선고 2018다275925 판결 참조).

이와 같이 정년퇴직하게 된 근로자에게 기간제 근로자로의 재고용에 대한 기대권이 인정되는 경우, 사용자가 기간제 근로자로의 재고용을 합리적 이유 없이 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 근로자에게 효력이 없다.

시사점

본 사안은 노동위원회 및 하급심 법원에서 인정되던 정년 후 재고용 기대권(또는 정년 후 계속고용 기대권)을 대법원에서 인정한 첫 판결이라는 점에 의미가 있음.

대법원은 그동안 기간제 근로계약의 갱신기대권(대법원 2007두1729 판결 등), 기간제근로자의 무기계약직 전환 기대권(또는 정규직 전환 기대권)(대법원 2014두45765 판결), 아웃소싱업체 변경 시 고용승계 기대권(대법원 2016두57045 판결)을 인정하였고, 이번 판결로 정년 후 재고용 기대권도 인정받게 된 것임. 그리고 이어서 정규직 전환 채용 기대권도 인정(대법원 2021두39034)하면서 기대권 법리를 넓게 확장함.

다만, 대법원은 다른 기대권과 달리 정년 후 재고용에 대하여 '재고용하여야 한다는 취지의 규정이 있는 경우에 준하는 정도의 재고용 관행'을 요구하여 정규직으로서 정년까지 근로한 근로자의 경우 다른 기대권의 기간제근로자에 비해 엄격한 기준을 제시함.

비정규직 근로자의 정규직 전환채용 거부의 정당성

대법원 2023.06.15.선고 2021두39034 판결

정부의 '공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인'을 어기고 합리적 이유 없이 비정규직 근로자의 전환채용을 거부했다면 부당해고에 해당한다.

판결요지

도급업체가 업무 일부를 용역업체에 위탁하여 용역업체가 위탁받은 업무의 수행을 위해 기간을 정하여 근로자를 사용하여 왔는데, 용역업체와의 위탁계약이 종료되고 도급업체가 자회사를 설립하여 자회사에 해당 업무를 위탁하는 경우, 자회사가 용역업체 소속 근로자를 정규직으로 채용하여 새롭게 근로관계가 성립될 것이라는 신뢰관계가 형성되었다면, 특별한 사정이 없는 한 근로자에게는 자회사의 정규직으로 전환 채용될 수 있으리라는 기대권이 인정된다.(대법원 2016.11.10. 선고 2014두45765 판결, 대법원 2021.4.29. 선고 2016두57045 판결 등 취지 참조).

C공사는 이 사건 정부지침에 따라 자회사인 원고를 설립하여 용역업체 소속 근로자들을 정규직으로 전환 채용하기로 결정하고, 노·사·전문가 협의회에서 정규직 전환채용의 요건과 절차를 설정하였으며, 실무협의회에서 정규직 전환에 따른 근로조건을 협의하였다. 이러한 과정에서 참가인 등 용역업체 소속 근로자들이 장차 원고의 정규직으로 전환 채용되리라는 상당한 신뢰를 가지게 되었다고 볼 수 있다.

원고의 설립 목적은 용역업체 소속 근로자를 정규직으로 전환하여 C공사에 시설관리 등 업무를 제공하도록 하기 위함이었고, C공사가 원고의 설립 및 근로자 채용, 근로조건 결정 과정을 주도하였다. 따라서 C공사가 부여한 신뢰는 실질적으로 그 자회사인 원고가 부여한 신뢰와 다름없다고 평가할 수 있다.

D 소속 근로자들이 수행한 시설관리업무는 상시·지속적으로 이루어져야 하는 업무이고, C공사가 용역업체에 배부한 과업지시서에 고용승계 조항이 명시된 사정에 비추어 보면, 용역업체 변경 시 새로운 업체가 종전 용역업체에서 근무하던 근로자들의 고용을 대부분 승계하는 관행이 있었던 것으로 보인다. 이러한 관행까지 더해져 근로자들은 자회사가 설립될 경우 그 소속으로 계속 근무할 수 있으리라는 기대와 신뢰를 더욱 크게 가지게 되었을 것으로 보인다.

시사점

대상판결은 정부의 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환과 관련하여 용역업체 근로자들에게 공공기관 자회사로의 정규직 전환 채용 기대권이 있음을 인정한 최초의 판결이라는 점에서 의미가 있음.

이에 따라 정부의 방침도 비정규직의 정규직 전환 채용 기대권을 형성하는 근거로 인정하고 이를 위배하는 공공기관의 정규직 전환 거부는 부당해고로 인정될 여지가 크다고 해석됨.

04 산업안전과 중대재해 처벌

화학물질누출시 작업중지권 행사에 대한 징계처분 대법원 2023.11.9. 선고 2018다288662 판결

인근 공장에서 발생한 화학물질누출 사고에 따른 피해를 우려해 작업중지권을 행사한 것을 두고 무단이탈이라 하여 징계처분을 한 것은 부당하다

판결요지

산업안전보건법은 개정된 산업안전보건법 제26조제2항에서 "근로자는 산업재해발생의 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피한 때에는 지체없이 이를 직상급자에게 보고하고, 직상급자는 이에 대한 적절한 조치를 취하여야 한다."라는 규정이 신설되었고, 1996.12.31. 법률 제5248호로 개정된 산업안전보건법 제26조제3항에서 "사업주는 산업재해발생의 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있는 때에는 제2항의 규정에 의하여 작업을 중지하고, 대피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고 기타 불리한 처우를 하여서는 아니 된다."라는 규정이 신설되면서 근로자의 작업중지권에 대한 규정이 마련되었다.

근로자의 작업중지권은 근로자가 산업재해발생의 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있는 때에는 작업을 중지하고 긴급 대피할 수 있도록 함으로써 산업재해를 예방하고, 안전하고 건강하게 일할 수 있는 여건을 조성하여 근로자의 생명과 건강을 보호하기 위한 규정이다.

따라서 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.

독성이 강한 기체인 황화수소가 상당한 거리까지 퍼져나갈 가능성이 있었던 점, 사고 지점으로부터 200m 이상 떨어진 공장에서도 피해자들이 발생하였던 사정 등에 비추어, 반경 200m 거리에 있던 피고 회사 작업장이 유해물질로부터 안전한 위치에 있었다고 단정하기 어렵다. … 원고는 근로자이자 노동조합의 대표자로서 '유해 화학물질이 누출되었고 이미 대피명령을 하였다'는 소방본부 설명과 대피를 권유하는 근로감독관의 발언을 토대로 산업재해가 발생할 급박한 위험이 존재한다고 인식하고 대피하면서, 노조에 소속된 다른 근로자들에게도 대피를 권유하였다고 볼 여지가 있다.

시사점

개정 산업안전보건법 제52조 제1항에 규정된 작업중지권 행사의 요건인 '산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우'에 해당하는지 여부에 대해 해석상 논란이 있었고, 이로 인해 산업현장에서 노조 및 근로자가 작업중지권을 행사할 경우 다툼이 발생하였음.

대상판결은 산업재해가 발생할 '급박한 위험'에 대한 합리적 판단기준을 제시하고, 근로자의 작업중지권을 실질적으로 보장한 사례라고 할 수 있음. 향후 사업장에서 발생하는 급박한 위험에 대해 근로자의 작업중지권을 넓게 인정하는 계기가 될 것으로 예상됨.

중대재해처벌법 위반의 양형 판단 기준

창원지방법원 마산지원 2023.4.26. 선고 2022고합95 판결
부산고등법원 2023.8.23. 선고 (창원)2023노167 판결

경영책임자 겸 안전보건총괄책임자로 재직해 왔고,
사업장에서 과거 수년간에 걸쳐 안전조치의무위반 사실이 여러 차례 적발되고
산업재해 사망사고까지 발생한 것은 근로자 등 종사자의 안전권을 위협하는
구조적 문제가 있음을 드러내는 것이다.

판결요지

피고인 갑 주식회사의 대표이사로서 경영책임자이자 안전보건총괄책임자인 피고인 을이, 산업재해 및 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 안전조치와 보건조치를 하지 아니함으로써 피고인 갑 회사와 도급계약을 체결한 관계수급인인 병 사업체 소속 근로자 정이 피고인 갑 회사의 야외 작업장에서 중량물 취급 작업인 철제 방열판 보수 작업을 하던 중 크레인 섬유벨트가 끊어지고 방열판이 낙하하면서 정을 덮쳐 사망에 이르게 함과 동시에, 재해예방에 필요한 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치를 하지 아니하여 사업장의 종사자 정이 사망하는 중대산업재해에 이르게 하였다고 하여 산업안전보건법 위반 및 중대재해 처벌 등에 관한 법률(이하 '중대재해처벌법'이라 한다) 위반(산업재해치사)으로 기소된 사안이다.

안전사고의 예방효과를 높이기 위해 경영책임자 개념을 신설하고, 사업주 또는 경영책임자 등에게 안전보건관리체계 구축 등 안전보건 확보의무를 부담하게 하는 한편, 이를 위반하여 중대재해가 발생할 경우 경영책임자 등을 중하게 처벌함으로써 중대재해를 예방하고 근로자를 포함한 종사자와 일반 시민의 생명과 신체를 보호하려는 목적으로 2021. 1. 26. 중대재해처벌법이 제정되어 2022. 1. 27. 시행된 점, 피고인 을은 약 15년 전부터 계속하여 피고인 갑 회사의 경영책임자 겸 안전보건총괄책임자로 재직해 왔고, 피고인 갑 회사의 사업장에서 과거 수년간에 걸쳐 안전조치 의무위반 사실이 여러 차례 적발되고 산업재해 사망사고까지 발생한 것은 위 사업장에 근로자 등 종사자의 안전권을 위협하는 구조적 문제가 있음을 드러내는 것인데, 이러한 상황에서 피고인 을은 종전에 발생한 산업재해 사망사고로 형사재판을 받는 와중에 중대재해처벌법이 시행되었음에도 경영책임자로서 안전보건 확보의무를 제대로 이행하지 않았고, 그로 인해 재차 중대산업재해가 발생하기에 이르렀던 점, 중대재해처벌법이 제정·공포된 날부터 시행일까지 1년의 시행유예기간이 있었고, 더구나 피고인 갑 회사 사업장의 경우 위 시행유예기간 중에 이미 산업재해 사망사고가 발생한 관계로 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치를 취할 필요성이 다른 사업장에 비해 긴절하였던 점 등의 사정을 종합하면, 피고인 을의 죄책은 상당히 무거워 엄중한 처벌이 불가피하고, 피고인 갑 회사에도 그에 상응하는 사회적·경제적 책임을 물을 필요가 있다는 이유로, 피고인들에게 유죄를 선고한 사례이다.

시사점

중대재해 처벌 등에 관한 법률(중대재해처벌법)이 시행된 이후 중대재해처벌법 위반에 관해 몇몇 판결이 선고되고 있는데, 철강제조 공장에서 도급인으로부터 설비 보수를 하도급받은 수급인의 근로자가 방열판에 부딪혀 사망한 사고에 관한 것임.

대상판결은 경영책임자가 재직 기간 동안 유사한 사고가 발생한 사실이 있거나 안전조치 의무 위반으로 관리감독 기관에 확인된 사례가 다수 있는 경우라면 그 경영책임자에게 위반의 책임을 무겁게 내릴 수 있다는 점을 확인하고 있음. 한편, 검사는 중대재해처벌법위반(산업재해치사)죄에서 요구하는 안전보건 확보의무는 산업안전보건법위반죄 및 업무상과실치사죄에서 요구하는 안전·보건 조치의무 및 주의의무와는 실체적 경합관계로 기소했는데, 법원은 근로자의 생명을 보호법익으로 하는 점을 이유로 상상적 경합관계로 판단함. 향후 중대재해처벌법 위반 사안의 양형 판단에 영향을 미칠 수 있다는 점에 유의해야 할 것임.

05 개인정보보호와 업무방해

근로자 동의 없는 사내 CCTV 설치와 촬영 방해 행위의 업무방해 해당 여부

대법원 2023.6.29. 선고 2018도1917 판결

근로자 대부분의 반대에도 불구하고 CCTV 가동을 강행한 경우, 촬영을 막은 행위는 업무방해죄가 성립하지 않는다

판결요지

피고인들의 공소사실 기재 각 행위는 위와 같이 위법한 CCTV 설치에 따른 기본권 침해를 방어하기 위한 목적에서 이루어진 것일 뿐, 피해자의 시설물 보호를 방해하는 것을 주된 목적으로 하였다고 보기 어려우므로 목적의 정당성을 인정할 수 있다.

피고인들은 이 사건 CCTV 카메라 자체를 떼어내거나 훼손하지 않고, 검정색 비닐봉지를 씌워 임시적으로 촬영을 방해한 것에 불과하고, 이런 임시조치를 통하여 부당한 침해에 대응하는 한편, 회사와 협의를 계속하려고 하였던 것으로 보이므로, 수단과 방법의 상당성도 인정할 수 있다.

이 사건 회사가 근로자 대부분의 반대에도 불구하고 CCTV의 정식 가동을 강행함으로써 피고인들의 의사에 반하여 근로 행위나 출퇴근 장면 등 개인정보가 위법하게 수집되는 상황이 현실화되고 있었던 점, 개인정보자기결정권은 일반적 인격권 및 사생활의 비밀과 자유에서 도출된 헌법상 기본권으로 일단 그에 대한 침해가 발생하면 사후적으로 이를 전보하거나 원상회복을 하는 것이 쉽지 않은 점 등을 고려하면, 피고인들이 다른 구제수단을 강구하기 전에 임시조치로서 검정색 비닐봉지를 씌워 촬영을 막은 것은 행위의 동기나 목적, 수단이나 방법 및 법익의 균형성 등에 비추어 그 긴급성과 보충성의 요건도 갖추었다고 볼 여지가 있다.

시사점

일선 기업에서 CCTV설치와 관련하여 사업장의 도난, 안전예방과 근로자 개인정보보호 보호 사이에 노사간 다툼이 발생하는 경우가 있음. 본 사안은 근로자의 동의 없이 설치한 CCTV가동과 관련하여 촬영을 막은 행위를 업무방해죄로 처벌할 수 있는지 문제된 사안임.

대법원은 도난과 화재 예방이라는 사용자의 정당한 이익을 인정할 수 있다고 하더라도 CCTV가 다수 근로자들의 근로 현장과 출퇴근 장면을 찍고 있어 권리가 제한되는 정보주체가 다수인 점, 근로 공간과 출퇴근 장면을 촬영 당하는 것은 정보주체의 개인정보자기결정권에 대한 중대한 제한이 될 수 있는 점, CCTV 설치 공사 시 근로자들의 동의가 없었던 점, 근로자들이 현장 작업을 하는 주간에 시설물 보안 및 화재 감시 목적을 달성하기 위하여 다른 방법을 강구하지 않은 점을 고려할 때, 이 사건 회사의 정당한 이익을 달성하기 위해 필요한 경우로서 근로자의 권리보다 우선하는 경우가 아니라고 판시함.

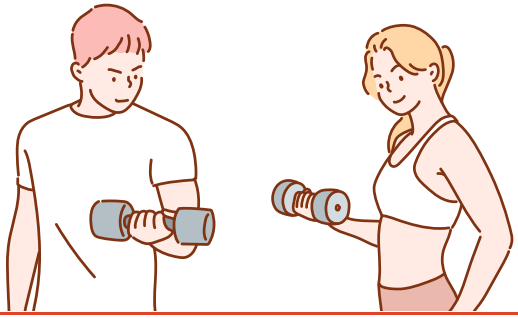
대상판결은 화재·도난 예방과 근로자 안전이라는 목적을 위해 일방적·관행적으로 이루어지던 CCTV 등 감시장비 설치가 근로자의 권리보호 차원에서 제한된다는 점에서 의미가 있음. 이에 따라 향후 사업주가 CCTV 등 감시장비를 근로자의 의사를 고려하지 않는 일방적인 설치는 신중해야 할 것이고 근로자의 충분한 의견취합이 요구된다고 할 것임.

PART 2 노무관리 실무상 알아두면 좋은 주요 판례

06 근로기준법상 근로자성

헬스트레이너의 근로자성 대법원 2023.02.02. 선고 2022다271814 판결

용역계약서를 고려하더라도 실질적으로 임금을 목적으로 사용자에게 종속되어 근로를 제공하는 사용종속관계가 인정된다는 것이다.



판결요지

근로기준법상의 근로자에 해당하는지는 계약의 형식이 고용계약, 도급계약 또는 위임계약인지 여부보다 근로제공 관계의 실질이 근로제공자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다. …, 다만 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등과 같은 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.

원고는 위 기간 동안 피고의 사업장에서 퍼스널트레이너로 종사하면서 회원권 상담시 정해진 가격표대로 상담하고, 추가할인이 필요한 경우 관리부 직원의 허락을 받고 진행하는 등 PT강습 서비스 단가를 원고가 결정하지는 못하였다. PT수업료는 사업장에 결제를 하고 입금계좌는 사업장으로 입금이 되며 개인별 매출실적은 수수료 정산을 위해 PT 강사가 서면으로 사업장에 제출하면 사업장에서 이를 기준으로 수당을 정산하는 등 개인별 매출 실적을 사용자가 서면으로 관리하였다.

원고와 피고 사이에 체결된 이 사건 계약 명칭이 '용역계약서'로 되어 있기는 하나, 원고는 이 사건 계약 내용에 따라 피고의 사업장 내 등록된 회원에 대해서만 피고가 지정한 장소에서 피고가 설치 내지 비치한 기구 등을 이용하여 퍼스널 트레이닝 지도를 하여야 했고, 피고의 회원을 상대로 피고의 사업장이 아닌 곳에서 개별적으로 지도 내지 레슨을 하는 것이 금지되었기 때문에 원고의 근무 장소와 근무시간은 물론 원고가 지도해야 할 상대방을 피고가 관리, 지정하였다고 할 수 있다.

시사점

근로기준법상 근로자 판단 기준을 적용한 전형적인 판례임. 본 사안의 특징은 사용자가 근로계약서 대신 용역계약서를 작성하여 근로자성을 부인하고자 했으나 기본급이나 고정급 유무, 소득세 원천징수 여부, 사회보장제도 적용여부 뿐만 아니라 용역계약서 등 계약서의 표면적 형식은 근로자성을 부인하는 요소는 아니라고 판시하였음. 이는 근로자성 판단에서 실질적 종속여부를 판단하는 것이 핵심이라는 점을 다시 확인한 것임.

카마스터의 근로자성

대법원 2023.10.12. 선고 2023다254366 판결

용역계약서를 고려하더라도 실질적으로 임금을 목적으로 사용자에게 종속되어 근로를 제공하는 사용종속관계가 인정된다는 것이다.

판결요지

출근시간이 명시적으로 정해진 것은 아니었고, 오전 회의에 불참할 경우에 불이익을 받는다는 명문의 규정이나 계약조건 등은 없었으나, 정상적으로 출근을 못 하면 팀장이나 지점장이 이를 확인할 수 있었고 근무태도가 불량할 경우 당직근무 배정에서 제외되는 등의 불이익을 받았으므로, 원고는 자율적인 출퇴근이 보장되지 않았고 사실상 정시 출퇴근 및 오전회의 참석이 강제되었다고 볼 수 있다.

피고 회사는 영업사원들이 정한 당직순번을 임의로 변경하거나 제외시키는 방법으로 당직표를 최종 수정하는 권한을 행사하였고, 원고는 당직 제외로 인한 소득 감소로 인하여 퇴사를 결심하기도 하였다. 이러한 점에 비추어 볼 때, 피고 회사는 영업사원들을 상당한 수준으로 관리, 감독하며 통제한 것으로 보인다.

만일 피고 회사와 영업사원들과의 관계가 단순히 도급이나 위임관계였다면, 근무시간이라는 개념이 있을 수 없어 설령 영업사원들이 근무시간에 일을 하지 않고 놀러갔더라도 이를 비난할 수 없는 것이므로 [외부영업 활동의 결과 보고 지시는] 근로제공관계의 실질과 배치된다.

피고 회사가 원고에게 지급한 보수의 액수가 자동차 판매실적에 따라 좌우되는 사정은 있으나, 다른 한편 피고 회사는 영업사원들에게 자동차 판매실적에 따른 수당과 별개로 직급에 따라 110만 원 내지 150만 원의 기본급을 지급하였고, 영업사원들이 한 달에 3대를 판매하지 못할 경우 위 기본급의 50%를 삭감하여 지급하였는바, 이에 의하면 위 판매 실적에 따라 수당이 달라지는 사정만으로 근로 자체의 대상적 성격이 부정된다고 볼 수는 없다.

시사점

대상판결은 자동차판매업을 영위하는 법인의 대표이사인 피고가 동 사업장에서 자동차판매 영업사원으로 일한 원고에 대해 「근로자 퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직금을 지급할 의무가 있는지 판단한 사안임.

대상판결은 ① 상당한 수준의 지휘·감독과 관련해 특정 장소로의 출근·근무, 실질적으로 고정되어 있는 출·퇴근 시각, 매일 반복되는 오전회의 참석, 외근 시 보고의무, 회사가 영업사원들이 자율적으로 정한 당직순번을 최종적으로 변경·제외할 수 있는 점, ② 독립사업자성 결여와 관련해 피고 회사가 원고에게 명함, 명찰, 브랜드 배지 등을 지급하고 회사의 연락처만 기재된 회사 현수막 게시를 지시한 사실, 영업사원이 자유롭게 경업을 하거나 제3자가 자신의 업무를 대신하도록 하기는 어려웠던 점, ③ 피고 회사가 영업사원들에게 판매실적에 따른 수당과 별개로 직급에 따라 기본급을 지급한다는 사실을 확인하며 근로 자체의 대상적 성격이 부정되지 않는다고 판시하면서 근로기준법상 근로자로 인정하고 회사의 퇴직금 지급 의무를 인정함.

아이돌보미의 근로자성

대법원 2023.08.18. 선고 2019다252004 판결

아이돌봄지원법에 따른 아이돌보미들은 근로기준법상 근로자에 해당하고, 아이돌봄 서비스기관은 임금 지급의무를 부담하는 사용자에 해당한다.

판결요지

근로기준법상의 근로자에 해당하는지는 계약의 형식이 고용계약, 도급계약 또는 위임계약인지 여부보다 근로제공 관계의 실질이 근로제공자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다. …, 다만 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등과 같은 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.

어떤 근로자에 대하여 누가 임금 지급의무를 부담하는 사용자인가를 판단할 때에는 계약의 형식이나 관련 법규의 내용에 관계없이 실질적인 근로관계를 기준으로 하여야 하고, 근로기준법상 근로자인지를 판단할 때에 고려하였던 여러 요소들을 종합적으로 고려하여야 한다.

원고들을 포함한 아이돌보미들을 면접하여 채용을 결정하고 교육을 실시하며 문자메시지를 통하여 업무에 관한 지시를 하고 활동일지를 점검하는 등 실질적으로 근로계약상 사용자로서 지휘·감독을 한 것은 서비스기관이므로, 그 설치·운영자인 피고들이 해당 서비스기관을 설치·운영한 기간 동안 원고들과 각 근로계약 관계를 맺은 사용자가 되므로, 아이돌봄지원법에 따른 아이돌보미들은 종속적인 관계에서 근로를 제공한 근로기준법상 근로자에 해당한다.

시사점

아이돌봄지원법에 따른 아이돌보미들이 서비스기관의 근로자라고 주장하면서 연장·야간·휴일 근로수당, 주휴수당, 연차휴가수당을 청구하는 사안으로 서비스기관이 아이돌보미들을 면접하여 채용을 결정하고 교육을 실시하며 문자메시지를 통하여 업무에 관한 지시를 하고 활동일지를 점검하는 등 실질적으로 근로계약상 사용자로서 지휘·감독을 한 것으로 판시함.

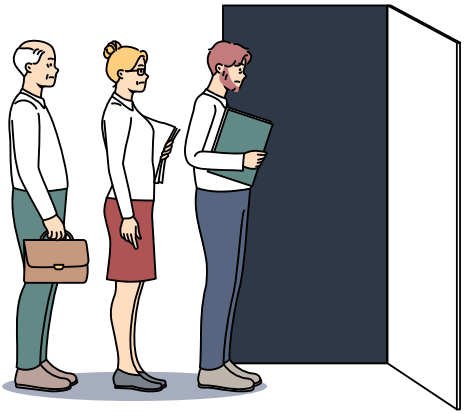
서비스기관을 설치·운영한 피고들이 아이돌보미들에게 행한 일련의 사실관계를 통해 아이돌봄지원법에 따른 아이돌보미들은 종속적인 관계에서 근로를 제공하고 근로관계를 맺은 근로기준법상 근로자에 해당하므로 임금 지급의무를 부담하는 사용자가 된다고 판시하였음.

07 근로조건과 권리행사

무기계약직이 근로기준법 제6조 사회적 신분 해당 여부

대법원 2023. 9. 21. 선고 2016다255941 전원합의체 판결

개별 근로계약에 따른 고용상 지위는 공무원과의 관계에서 근로기준법 제6조가 정한 차별적 처우 사유인 '사회적 신분'에 해당한다고 볼 수 없고, 공무원은 그 근로자와의 관계에서 동일한 근로자 집단에 속한다고 보기 어려워 비교대상 집단이 될 수도 없다.



판결요지

근로기준법 제6조는 "사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다."라고 하여 '균등한 처우 원칙' 또는 '차별적 처우 금지 원칙'을 규정하는 한편, 제114조제1호에서 그 위반 행위에 대한 형사처벌까지 규정하고 있다.

이는 사용자로 하여금 복수의 근로자들 사이에 합리적 이유 없는 차등 처우를 금지하여 헌법 제11조의 평등원칙을 개별적 근로관계에서 구현하기 위한 조항으로서, 차별적 처우는 복수의 근로자들이 본질적으로 동일한 근로자 집단에 속하는 것을 전제로, 그럼에도 합리적 이유 없이 서로 다르게 취급하는 경우에 한하여 성립할 수 있다.

이 사건에서 원고들에 대한 처우가 사회적 신분을 이유로 한 차별적 처우라고 보기 위해서는 차별의 사유가 되는 원고들의 지위가 '사회적 신분'에 해당하여야 하고, 원고들이 지목하는 비교대상자인 공무원들이 본질적으로 동일한 근로자 집단에 속하여야 한다.

근로기준법 제6조에서 말하는 사회적 신분이 반드시 선천적으로 고정되어 있는 사회적 지위에 국한된다거나 그 지위에 변동가능성이 없을 것까지 요구되는 것은 아니지만, 개별 근로계약에 따른 고용상 지위는 공무원과의 관계에서 근로기준법 제6조가 정한 차별적 처우 사유인 '사회적 신분'에 해당한다고 볼 수 없고, 공무원은 그 근로자와의 관계에서 동일한 근로자 집단에 속한다고 보기 어려워 비교대상 집단이 될 수도 없다.

시사점

본 건은 국도관리 공공기관에서 무기계약직에게 각종 수당을 운전직 및 과적단속 공무원과 달리 지급하지 않은 것이 헌법 제11조의 평등원칙을 구체화한 근로기준법 제6조를 위반한 것인지가 문제된 사안임.

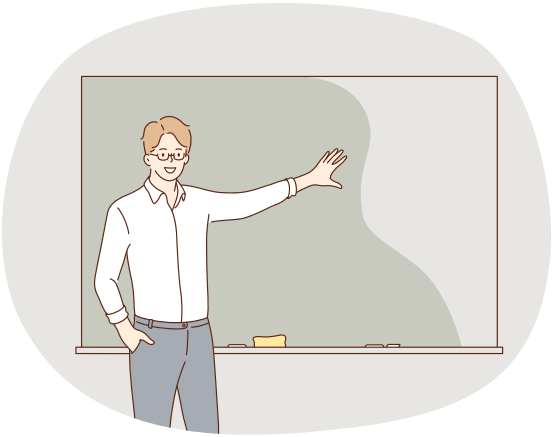
대상판결은 공무원 지위의 특수성, 근무조건의 결정방식, 공무원 보수의 정책적 목적, 업무의 변경가능성과 보수체계 등을 이유로 무기계약직은 근로기준법 제6조의 사회적 신분에 해당하지 않고 공무원은 비교대상에도 해당하지 않는다면서 국가와 근로계약을 체결한 무기계약직 근로자가 공무원을 비교대상자로 한 최초의 대법원 사례라는 점에 의미가 있음.

대상판결은 공무원을 비교대상자로 지목한 차별 사안에 관한 판단이고, 공무원이 아닌 일반 근로자(정규직, 무기계약직 등)를 비교대상으로 하여 차별을 주장하는 사안에 관한 판단은 아니며, 무기계약직의 사회적 신분을 일반적으로 부정한 것도 아니라는 점에 유의해야 할 것임.

대학 시간강의 강의시간과 소정근로시간

대법원 2023. 01. 27. 선고 2022나2011720 판결

연차휴가수당 및 주휴수당 지급 대상인지 여부를 결정하는 기준인 '소정근로시간'은 당사자 사이에 체결된 계약에서 정한 근로시간만이 해당된다.



판결요지

소정근로시간은 근로자의 주된 근로제공의무의 양을 정한 것으로서 근로관계의 핵심 내용에 해당하고, 이에 따라 퇴직금, 연차휴가 및 주휴수당 청구권의 존부가 결정되는 등 근로관계의 내용에 큰 영향을 미친다. 뿐만 아니라, 최저임금법 제5조와 제5조의2, 최저임금법 시행령 제5조에 의하면 일급, 주급, 월급제 등의 경우 소정근로시간을 기준으로 최저임금법 위반 여부를 판단하도록 하고 이를 어길 경우 벌금을 부과하는 등, 소정근로시간은 범죄 구성요건으로도 기능하는 개념이다.

따라서 소정근로시간은 근로계약 체결 당시 객관적 기준에 의하여 명확히 특정됨으로써 사용자가 이에 따라 자신이 부담하게 되는 임금 지급의무의 대상 및 범위 등을 예견할 수 있어야 하는 것이지, 근로계약 체결 이후 당사자 일방의 주장이나 명확하지 않은 기준을 근거로 하여 이를 추단하여도 되는 개념이 아님은 분명하다.

더구나 소정근로시간은 위와 같이 사용자에게 임금 지급의무 등을 부과하는 요건임과 동시에 근로자에게 근로제공의무의 양을 정하는 요건이라는 측면에서도 이는 근로계약 체결 당시 명확하게 특정되어야 한다.

강의준비 및 학사행정업무에 필요한 시간을 소정근로시간에 포함하더라도 원고들은 연차휴가 또는 유급휴일 발생을 주장하는 기간 동안 평균 주 소정근로시간이 15시간 미만이라고 봄이 타당하다. 따라서 원고들에게 근로기준법 제55조(휴일)와 제60조(연차 유급휴가)가 적용되지 않음은 마찬가지이다.

시사점

근로기준법 제18조제3항에 따르면 "1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자"(이하 '초단시간 근로자')에게는 주휴수당 · 연차휴가 규정이 적용되지 않으므로, 시간강사의 1주 소정근로시간이 15시간 이상인지가 쟁점 사안임.

원고인 시간강사들은 근로시간이 강의 자체에 소요되는 시간 뿐만 아니라 강의를 준비하고 수강생의 성적평가 및 기타 강의와 관련된 학사행정업무에 걸리는 시간도 포함하여 산정해야 한다고 주장하였으나 법원은 대학시간강사의 평균 주 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 해당하므로, 근로기준법 제55조와 제60조가 적용되지 않는다고 판시하여 초단시간 근로자의 판단은 실근로시간이나 제반 소요시간이 아니라 '소정근로시간' 즉, 당사자 사이에 정한 시간만으로 판단한다고 판시함.

퇴직금 지급기일 연장에 관한 합의가 형사책임을 배제하는지 여부

대법원 2023.06.15. 선고 2023다220875 판결

사용자가 근로자와 퇴직금 지급기일 연장에 관한 합의를 한 후 연장된 지급기일까지 퇴직금을 지급하지 않았을 경우, 구 퇴직급여법 제9조 위반죄가 성립한다

판결요지

구 근로자퇴직급여 보장법(2021. 4. 13. 법률 제18038호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 퇴직급여법'이라 한다) 제9조는 "사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있다."라고 규정하고, 제44조 제1호는 "제9조를 위반하여 퇴직금을 지급하지 아니한 자"를 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처하는 것으로 규정하고 있다. 금품청산의무에 대한 구 퇴직급여법 제9조 본문은 근로자가 퇴직으로 근로관계가 종료된 후에도 당연히 지급받아야 할 퇴직금을 조속히 지급받지 못한다면 금품을 받기 위하여 사업장에 남아 있는 등 부당하게 사용자에게 예속되기 쉽고, 또한 근로자 및 근로자가족의 생활이 위협받을 우려가 있을 뿐만 아니라 시간이 흐름에 따라 금품을 지급받지 못할 위험이 커지므로 법률관계를 조기에 청산하도록 강제하려는 취지이다.

위와 같은 규정의 문언과 형식, 취지에 비추어 보면, 구 퇴직급여법 제9조 단서는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있도록 하는 규정에 불과하고 연장한 지급기일까지 퇴직금을 지급하지 아니한 사용자의 형사책임까지 배제하는 취지라고 볼 수 없다. 따라서 사용자가 구 퇴직급여법 제9조 단서에 따라 퇴직금의 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 근로자와 지급기일을 연장하는 합의를 하였더라도 연장한 지급기일까지 퇴직금을 지급하지 아니한다면 구 퇴직급여법 제9조 위반죄가 성립한다.

시사점

본 사안은 퇴직금 지급기일 연장에 대한 합의가 있으면 근로자퇴직급여 보장법 위반으로 처벌할 수 없는 것인가가 문제된 것임.

대상판결은 퇴직금 지급기일의 연장에 대한 합의가 있으면 그 연장된 기일까지 퇴직금 미지급에 대한 퇴직급여법 위반죄의 성립 시점을 뒤로 미루는 법적 효과를 가질 뿐이고 연장된 기일까지 지급하지 않으면 퇴직급여법 위반죄는 성립한다고 판시함.

기업 현장에서 퇴직금 지급기일 연장 합의가 퇴직급여법 위반에 대한 면책으로 오인될 수 있어 대상판결을 통해 연장합의에도 불구하고 지급하지 않는다면 법률 위반에 대한 처벌을 받는다는 점을 명확히 한 것에 의미가 있음.

순차 도급 사업 관계에서의 임금체불 처벌 의사표시의 해석

대법원 2022.12.29.선고 2018도2720 판결

근로자가 상위 수급인의 처벌을 희망하지 아니하거나
처벌을 희망하는 의사를 철회하는 의사표시를 하는 경우에는
하수급인과 직상 수급인을 배제한 채 오로지 상위 수급인에 대하여만
처벌을 희망하지 아니하는 의사표시를 하였다고 쉽게 단정하여서는 안 된다.

판결요지

근로기준법 제44조, 제109조의 입법 목적과 규정 취지에 비추어 보면, 임금 미지급에 귀책사유가 있는 상위 수급인은 하수급인의 근로자에 대한 관계에서 근로계약의 당사자는 아니지만 임금 미지급의 근본적인 원인을 제공하였다는 점에서 그 책임이 하수급인 또는 그 직상 수급인보다 가볍다고 볼 수 없다. 또한 상위 수급인이 하수급인의 근로자에게 임금지급의무를 이행하면 하수급인과 직상 수급인의 임금지급의무도 함께 소멸하게 된다. 그럼에도 하수급인의 근로자가 일반적으로 하수급인보다 자력이 더 나은 상위 수급인을 상대로 직접 임금을 청구하거나 형사고소 등의 법적 조치를 취할 여지가 많다 보니, 그 과정에서 상위 수급인이 근로자와 임금 지급에 관한 합의를 원만하게 이루고 근로자의 의사표시로 처벌을 면할 수 있는 경우에도 합의 과정에 참여하지 못한 하수급인이나 직상 수급인에 대하여는 처벌을 희망하지 아니하는 근로자의 의사표시가 명시적으로 이루어지지 않을 가능성도 적지 않다. 이러한 경우에도 귀책사유가 있는 상위 수급인으로부터 임금을 지급받는 등으로 그와 합의한 근로자가 하수급인이나 직상 수급인만 따로 처벌받기를 원하는 경우는 상당히 드물 것이다.

그렇다면 근로자가 상위 수급인의 처벌을 희망하지 아니하거나 처벌을 희망하는 의사를 철회하는 의사표시를 하는 경우에는, 근로자가 임금을 직접 청구하거나 형사고소 등의 법적 조치를 취한 대상이 누구인지, 상위 수급인과 합의에 이르게 된 과정 및 근로자가 처벌을 희망하지 아니하거나 처벌을 희망하는 의사를 철회하게 된 경위, 근로자가 그러한 의사표시에서 하수급인이나 직상 수급인을 명시적으로 제외하고 있는지, 상위 수급인의 변제 등을 통하여 근로자에 대한 임금지급채무가 어느 정도 이행되었는지 등의 여러 사정을 참작하여 여기에 하수급인 또는 그 직상 수급인의 처벌을 희망하지 아니하는 의사표시도 포함되어 있는지를 살펴보아야 하고, 하수급인과 직상 수급인을 배제한 채 오로지 상위 수급인에 대하여만 처벌을 희망하지 아니하는 의사표시를 하였다고 쉽게 단정하여서는 안 된다.

시사점

건설업이 아닌 도급 사업관계에서 근기법 제44조에 따른 직상 수급인과 상위 수급인의 연대책임과 관련해 상위 수급인의 처벌을 희망하지 않는 근로자의 의사표시가 있을 경우 여기에 직상 수급인과 하수급인의 처벌을 희망하지 않는 의사표시가 포함되어 있는지 판단하는 의사해석의 기준을 제시한 최초의 판결임.

근로자가 상위 수급인의 처벌을 희망하지 아니하거나 처벌을 희망하는 의사를 철회하는 의사표시를 하는 경우에는 여러 사정을 참작하여 상위 수급인 뿐만 아니라 하수급인과 직상 수급인에 대한 처벌의사도 포함되는지 판단하게 됨. 따라서 수차 도급 사업 관계에서 임금체불이 발생할 경우 근로자의 상위 수급자에 대한 처벌 불원 의사로 하수급인도 처벌을 면할 여지가 있음.

저성과자 성과향상프로그램에 따른 급여 동결, 삭감의 효력

대법원 2023. 1. 12. 선고 2022다281194 판결 [임금]

저성과자 성과향상프로그램은 근로자들의 역량 강화를 위한 적법한 제도이며, 인사평가 결과에 따라 근로자의 급여를 동결 또는 삭감한 것 역시 적법 유효하다.

판결요지

근로기준법 제23조 제1항은 '사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못한다'고 규정하고 있다. 여기서 감봉은 근로 제공의 대가로 발생한 임금액에서 일정액을 삭감하는 제재를 말하고, '그 밖의 징벌'이라 함은 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉을 제외한 처분으로서 사용자가 당해 근로자에게 과거의 잘못에 대한 제재로서 가하는 불이익한 처분만을 의미하며, 근로계약관계에서 일반적으로 일어날 수 있는 모든 불이익한 처분을 의미하는 것은 아니라고 할 것이다. 개인의 업무성과를 파악하여 연간 단위로 임금을 결정하는 연봉제 급여제도를 채택하고 있는 원고들에게 인사평정결과에 따라 급여를 차등 지급한 것을 두고 근로기준법 제23조 제1항에서 정한 제재로서의 감봉 기타 그 밖의 징벌에 해당한다고 볼 수 없다.

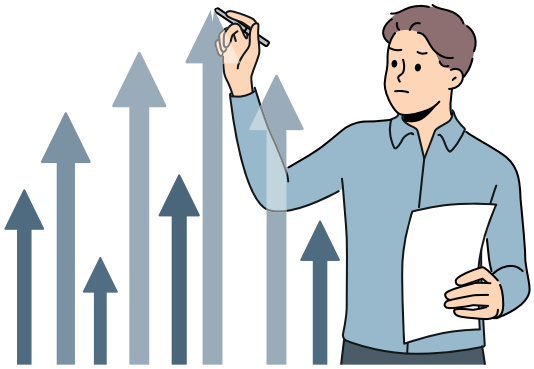
피고가 원고들에 대하여 시행한 인사평가의 절차와 실제 평가 결과 등에 비추어 보면, 피고가 희망퇴직을 거부하는 원고들을 특정하여 퇴출시킬 목적으로 근무성적과 무관하게 인사평가상 최하등급을 부여하였다거나, H프로그램이 그 대상자의 퇴직을 종용·압박하기 위한 사실상의 퇴출프로그램이라고 인정하기 어려움은 앞서 살펴 본 바와 같다. 또한 원고들이 제출한 증거들만으로는 피고의 원고들에 대한 인사평가가 상시적인 구조조정을 위하여 이루어진 것으로 공정성 및 객관성이 없어 위법하거나 무효라고 인정하기 어렵고, 달리 이를 인정할 증거도 없다. 피고의 원고들에 대한 인사평가나 H프로그램 대상자 선정행위가 위법·무효임을 전제로 한 원고들의 주장은 모두 이유 없다.

시사점

근로자에 대한 인사평가는 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 안에서는 상당한 재량이 인정되고 있음. 다만, 사용자의 인사평가가 헌법, 근로기준법 등에 위반되거나 객관적이고 공정한 평가의 기준을 위반하여 정당한 인사권의 범위를 넘는 부당한 인사평가는 사법심사의 대상이 될 수 있음.

그러나 본 사안에 대한 법원은 인사평정결과에 따라 급여를 차등 지급한 것을 두고 근로기준법 제23조 제1항에서 정한 제재로서의 감봉 기타 그 밖의 징벌에 해당한다고 볼 수 없다고 하여 사업심사 대상에서 제외하였음. 이는 인사권자의 평가권을 보장하는 측면도 있지만 평가권에 대한 이의제기나 심사를 제한하는 측면도 제기됨.

한편, 저성과자 성과향상프로그램이 특정인을 퇴출시킬 목적으로 근무성적과 무관하게 인사평가상 최하등급을 부여하였다거나, 퇴직을 종용·압박하기 위한 사실상의 퇴출프로그램이 아니라면 근로자의 역량향상제도로 유효하다고 판시하여 저성과자에 대한 관리 제도의 효력을 인정하는 의미도 있음.



08 비정규직 근로자의 근로조건

기간제근로자임을 이유로 한 불리한 처우의 판단기준

대법원 2023. 6. 29. 선고 2019두55262 판결

근로계약기간이 1년 미만인 기간제근로자에게 비교대상근로자들과 달리 처우개선수당을 지급하지 아니한 행위는 차별적 처우에 해당한다.

판결요지

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '기간제법'이라고 한다) 제8조 제1항은 "사용자는 기간제 근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다."라고 정하고 있다.

여기서 '차별적 처우'라 함은 근로기준법 제2조 제1항 제5호에 따른 임금 등의 사항에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말하는데(기간제법 제2조 제3호), 기간제근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 기간제근로자의 근로조건 보호를 강화하려는 기간제법의 입법 취지와 목적(기간제법 제1조) 등에 비추어 볼 때, 불리한 처우가 '기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자'와 비교하여 기간제근로자만이 가질 수 있는 속성을 원인으로 하는 경우 '기간제근로자임을 이유로 한 불리한 처우'에 해당하고, 모든 기간제근로자가 아닌 일부 기간제근로자만이 불리한 처우를 받는다고 하더라도 달리 볼 수 없다.

시사점

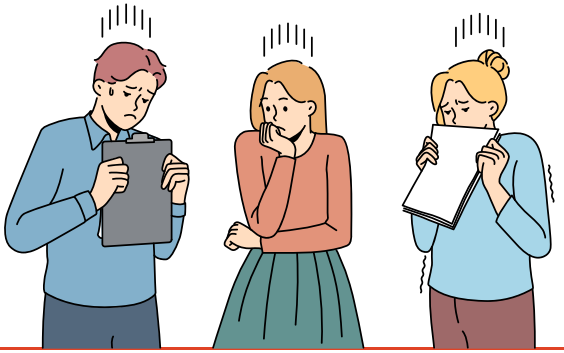
본 사안은 교육청에서 정한 교육공무직원 처우개선수당 업무지침에서 1년 미만인 기간제 근로자에게만 처우개선수당을 지급하지 않은 것이 기간제법상 차별처우에 해당한다고 판시한 사례로 기간제 근로자 중 일부에게만 불리한 처우를 받는 경우에도 해당 기간제에 대한 차별적 처우에 해당한다는 것을 확인한 판결임.

따라서 일부 기업에서 규정상 일부 기간제 근로자에 대하여 특정 수당을 배제하거나 지급하지 않는 것은 기간제법상 차별처우에 해당하고 이에 대한 지급의무가 발생한다고 보아야 할 것임.

사용사업주에 대한 회생절차개시결정 후 직접고용청구권

대법원 2023.4.27. 선고 2021다229601 판결

사용사업주에 대한 회생절차개시결정 후에는 직접고용청구권은 발생하지 않는다.



판결요지

파견법 제6조의2 제2항은 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하거나 대통령령이 정하는 정당한 이유가 있는 경우에는 같은 조제1항의 사용사업주의 직접고용의무규정이 적용되지 않는다고 규정하고 있고, 구 파견법 시행령 제2조의2는 구 「임금채권보장법 시행령」 제4조제1호부터 제3호까지 정한 사용사업주에 대한 파산선고, 회생절차개시결정 및 미지급임금 등을 지급할 능력이 없다고 인정되는 일정한 경우를 파견법 제6조의2 제2항에 규정된 '대통령령이 정하는 정당한 이유가 있는 경우'의 하나로 규정하고 있다. 개정 파견법 및 파견법 시행령의 규정도 위 규정들과 내용은 동일하다.

파견법이 이처럼 파견근로자의 고용안정과 보호를 위하여 사용사업주에게 직접고용의무를 부과하면서도, 위와 같은 직접고용의무의 예외규정을 둔 이유는 재정적 어려움으로 인하여 파탄에 직면하여 회생절차가 개시된 사용사업주에 대하여도 일반적인 경우와 동일하게 직접고용의무를 부과하는 것은 사업의 효율적 회생을 어렵게 하여 결과적으로 사용사업주 소속 근로자뿐만 아니라 파견근로자의 고용안정에도 도움이 되지 않는다는 정책적 고려에 바탕을 둔 것이다.

이와 같은 예외규정을 둔 입법 목적과 취지를 고려하면, 파견법 제6조의2 제2항에 따라 사용사업주에 대한 회생절차개시결정이 있은 후에는 직접고용청구권은 발생하지 않고, 회생절차개시결정 전에 직접고용청구권이 발생한 경우에도 회생절차개시결정으로 인하여 직접고용청구권이 소멸하는 것으로 봄이 타당하다. 다만, 사용사업주의 회생절차가 종결되면 파견근로자는 그때부터 새로 발생한 직접고용청구권을 행사할 수 있다.

시사점

대상판결은 재정적 어려움에 직면한 채무자에 대해 여러 법률 관계를 조정하여 채무자의 효율적인 회생을 도모하는 회생절차의 취지를 고려한 판결임. 아울러 회생절차 종결 이후 사용사업주의 직접고용의무에 대하여 판단한 것도 의미가 있음.

채무자가 회생절차를 거쳤다 하더라도 채무자의 재정적 어려움이 해소되어 정상적 영업활동이 가능한 경우까지 직접고용의무를 면제하는 것은 파견근로자의 고용안정과 회생절차의 취지를 고려한 것임. 한편, 사용사업주인 채무자는 회생절차가 개시되어 직접고용의무를 부담하지 않더라도, 회생절차 종결 이후에 우발적인 부채가 발생 할 수 있으므로 주의해야 할 것임.

불법파견에서 사용사업주 파산시 파견근로자의 임금채권 보호

대법원 2022. 12. 01. 선고 2018다300586

파견법상 사용사업주의 파산시 파견근로자의 임금채권은 근로기준법상 최우선변제권이 인정된다.

판결요지

법령 내용에 의하면, 사용사업주가 정당한 사유 없이 근로자파견의 대가를 지급하지 아니하고 그로 인하여 파견사업주가 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우 사용사업주는 근로자에 대하여 파견사업주와 연대하여 임금지급의무를 부담하게 된다.

이와 같이 사용사업주가 파견법 제34조 제2항에 따라 근로자에 대하여 임금지급의무를 부담하고 그에 따라 파견근로자가 사용사업주에 대하여 임금채권을 가지는 경우, 파견근로자의 복지증진에 관한 파견법의 입법취지와 더불어 사용사업주가 파견사업주와 연대하여 임금지급의무를 부담하는 경우 임금 지급에 관하여 사용자로 본다는 파견법 제34조 제2항 후문 및 근로자의 최저생활을 보장하려는 근로기준법 제38조 제2항의 규정취지를 고려하여 보면, 파견근로자의 사용사업주에 대한 임금채권에 관하여도 근로기준법 제38조 제2항이 정하는 최우선변제권이 인정된다고 봄이 타당하다.

사용사업주의 파견근로자에 대한 임금지급책임을 인정하는 파견법 제34조 제2항을 적용하기 위하여 당해 근로자파견이 파견법 제5조의 파견 사유가 있고 제7조의 허가를 받은 파견사업주가 행하는 이른바 '적법한 근로자파견'에 해당하여야만 하는 것은 아니다.

채무자 회생 및 파산에 관한 법률(이하 "채무자회생법") 제415조의2 단서는 "다만, 임금채권보장법 제8조에 따라 해당 채권을 대위하는 경우에는 그러하지 아니하다."라고 정하고 있다. 이는 파산채무자인 사업주를 대신하여 미지급 임금을 지급하고 임금채권보장법 제8조 제2항에 따라 근로자의 권리를 대위하는 근로복지공단은 별제권 행사에 따른 경매절차에서 근로자와는 달리 배당금을 직접 받을 수 없다는 뜻일 뿐, 근로복지공단이 다른 담보물권자보다 우선하여 변제받을 권리를 부정한 것이 아니다.

따라서 근로복지공단이 대지급금채권자로서 배당요구를 하면 조세채권자가 교부청구를 한 경우 등과 마찬가지로 그 배당금은 파산관재인에게 교부되고, 파산관재인을 통하여 변제받게 된다.

시사점

근로기준법 제38조 제2항은 근로자의 최종 3개월 치 임금채권 등은 사용자의 총재산에 대해서 다른 담보권부 채권 등보다 최우선변제 받을 수 있음을 정하고 있음. 동 규정은 근로자의 생활안정을 도모하는 데 취지가 있는 것으로 사용자와 직접적인 근로계약관계에 있는 근로자에 대해 적용되는데, 동 규정이 근로자파견관계에서 어떻게 적용되는지가 문제된 사안임.

대상판결은 파견근로자의 사용사업주에 대한 임금채권에 관하여도 근로기준법 제38조 제2항이 정하는 최우선변제권이 인정되고, 사용사업주의 파견근로자에 대한 임금지급책임은 적법한 근로자파견 뿐만 아니라 불법파견의 경우에도 적용된다고 판시함. 따라서 파견법상 요건을 갖추지 못한 불법파견 상황에서 파견근로자의 임금체불이 발생한 경우 근로기준법상 최우선변제권이 인정됨.

09 단체교섭의 상대방

대리점 택배기사에 대해 단체교섭의무 부담

서울행정법원 2023.01.12. 선고 2021구합71748

노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에 해당하는지는 사업주가 근로조건인 교섭요구사항에 대하여 실질적으로 결정하거나, 근로자가 해당 근로조건을 사업주의 의사대로 또는 정해진 대로 복종하여 따를 수밖에 없어 사업주가 해당 근로조건을 지배하고 있는지를 기준으로 판단해야 한다.

판결요지

노동조합법상의 '사용자'에는 근로조건을 실질적으로 지배하거나 결정할 권한을 갖는 사업주가 포함된다고 해석하는 것이 노동조합법의 입법 목적과 정의와 형평의 관념에 부합하고, 근로3권을 실질적으로 보장하며, 법률유보원칙, 과잉금지원칙에 위배되는 결과를 초래하지 않는다는 측면에서 합헌적인 법률해석이라고 할 것이다.

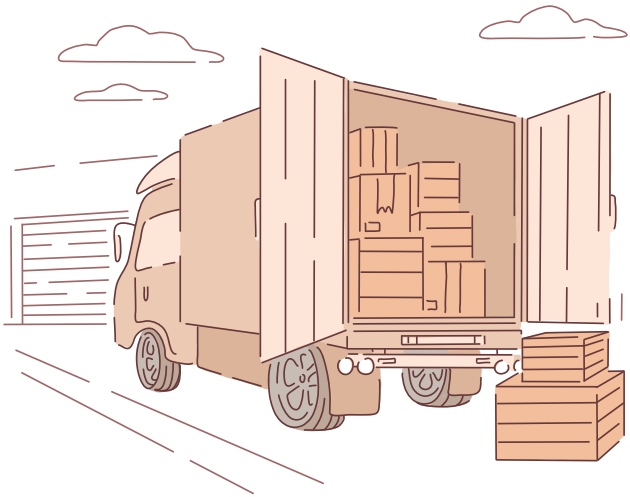
노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에 해당하는지는 사업주가 근로조건인 교섭요구사항에 대하여 실질적으로 결정하거나, 근로자가 해당 근로조건을 사업주의 의사대로 또는 정해진 대로 복종하여 따를 수밖에 없어 사업주가 해당 근로조건을 지배하고 있는지를 기준으로 판단해야 하고, 그러한 판단을 함에 있어서는 원고와 집배점의 관계, 집배점 택배기사의 업무가 상시적·필수적인 업무인지, 원고의 사업체계의 일부로 편입됨으로써 근로조건을 지배하거나 결정하는 원고의 지위가 지속적인지 등을 종합적으로 고려하여야 한다.

시사점

대상판결은 헌법상 노동3권을 적극적으로 해석하여 원청인 택배회사를 하청 대리점 소속 택배기사의 단체교섭상 사용자로 인정하고 노조법상 사용자를 판단하는 기준을 정립한 사례로 평가됨.

대상판결은 노동조합법상 단체교섭의무를 부담하는 사용자에 해당하는지는 사업주와 근로조건인 교섭요구사항에 대하여 실질적으로 결정하거나 업주가 해당 근로조건을 지배하고 있는지를 기준으로 판단하여야 하고, "원고와 집배점과의 관계, 집배점 택배기사의 업무가 상시적·필수적인 업무인지, 원고의 사업체계의 일부로 편입됨으로써 근로조건을 지배하거나 결정하는 원고의 지위가 지속적인지 등을 종합적으로 고려하여야 한다"고 판시하면서 구체적 사실관계를 고려하여 단체교섭의무를 부담하는 사용자의 판단기준을 제시함.

본 사안은 원청 사용자를 하청 근로자가 교섭상대방으로 의무가 있는지를 판단할 수 있는 해석 기준이 제시되어 향후 유사한 사례에 영향을 미칠 것으로 예상됨.



10 노동 3권 행사

불법적인 농성 진압에 관련된 경찰관의 직무수행 재량의 범위 및 한계

대법원 2022. 11. 30. 선고 2016다26662, 2016다26679(병합), 2016다26686(병합)

상대방이 그로 인한 생명·신체에 대한 위해를 면하기 위하여 직접적으로 대항하는 과정에서 경찰장비를 손상시켰더라도 이는 위법한 공무집행으로 인한 신체에 대한 현재의 부당한 침해에서 벗어나기 위한 행위로서 정당방위에 해당한다.

판결요지

경찰관의 직무수행 및 경찰장비의 사용과 관련한 재량의 범위 및 한계를 고려해 보면, 불법적인 농성을 진압하는 방법 및 그 과정에서 어떤 경찰장비를 사용할 것인지는 구체적 상황과 예측되는 피해 발생의 구체적 위험성의 내용 등에 비추어 경찰관이 재량의 범위 내에서 정할 수 있다.

그러나 직무수행 중 특정한 경찰장비를 필요한 최소한의 범위를 넘어 관계 법령에서 정한 통상의 용법과 달리 사용함으로써 타인의 생명·신체에 위해를 가하였다면, 불법적인 농성의 진압을 위하여 그러한 방법으로라도 해당 경찰장비를 사용할 필요가 있고 그로 인하여 발생할 우려가 있는 타인의 생명·신체에 대한 위해의 정도가 통상적으로 예견되는 범위 내에 있다는 등의 특별한 사정이 없는 한 그 직무수행은 위법하다고 보아야 한다.

나아가 경찰관이 농성 진압의 과정에서 경찰장비를 위법하게 사용함으로써 그 직무수행이 적법한 범위를 벗어난 것으로 볼 수밖에 없다면, 상대방이 그로 인한 생명·신체에 대한 위해를 면하기 위하여 직접적으로 대항하는 과정에서 경찰장비를 손상시켰더라도 이는 위법한 공무집행으로 인한 신체에 대한 현재의 부당한 침해에서 벗어나기 위한 행위로서 정당방위에 해당한다.

일반적으로 영업용 물건이 손괴된 경우 수리를 위하여 필요한 기간 동안 그 물건에 의한 영업을 할 수 없었던 경우에는 영업을 계속하였더라면 얻을 수 있었던 수익상실은 통상손해에 해당한다. 그러나 위법한 가해행위로 인하여 영업용 물건이 손괴되었더라도 위법행위의 태양, 물건이 사용 및 손괴된 경위 등에 비추어 볼 때 가해자가 그것이 영업용 물건으로서 이를 손괴함으로써 그 물건을 이용하여 얻을 수 있었던 영업수익이 상실될 수 있다는 사정을 통상적으로 예견할 수 없었다면 그러한 경우까지도 위 손해가 통상손해에 해당한다고 보기는 어렵다.

진압작전 과정에서 … 대항행위로 인하여 이 사건 기중기가 손상될 수 있음을 충분히 예상할 수 있었다고 볼 수 있으므로, 진압작전 중 기중기가 손상되는 것은 원고 스스로가 감수한 위험이라고 할 수 있다.

또한 통상적으로 무거운 짐을 들어 올려 느린 속도로 이동시키는 용도로 사용되는 고가의 장비인 기중기를 위와 같이 그 용법을 벗어난 방법으로 사용하였다면 … 이 사건 기중기가 손상된 구체적 경위와 부위, 손상 정도 등을 심리하여 이를 책임의 범위를 정하는 데 참작하였어야 하고, 나아가 손해분담의 공평이라는 손해배상제도의 이념에 비추어 볼 때 이러한 고가의 장비 손상은 불법 집회·시위에 통상 수반되는 것으로서 일반적으로 예견할 수 있는 범위를 넘어선다는 사정도 참작하여 그 책임을 제한함이 타당하다.

시사점

본 사안은 사회적으로 많은 파장을 있었던 쌍용차 노조에 대한 국가손해배상청구 사건으로 파업 진압 과정에서 발생한 경찰에 대한 손해배상 문제가 제기된 것임.

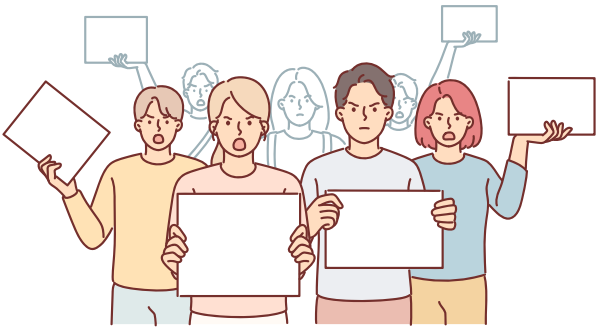
대상판결은 근로자들에 대해 헬기를 이용한 경찰 진압작전의 위법성 여부와 시위로 인한 기중기 손해액 산정의 합리성 여부임. 이에 대해 대법원은 헬기 손상에 관한 손해배상책임을 인정한 부분, 기중기 손상에 관한 손해배상액에 휴업손해액을 포함시킨 부분과 기중기 손상에 관한 책임을 80%나 인정한 부분은 잘못되었다고 판단하면서 원심판결을 파기 환송함.

대상판결은 파업 시 경찰관의 직무수행 및 장비 사용에 관한 재량권의 한계에 관한 기준을 제시하면서, 쟁의행위의 합법성 유무에 상관없이 과잉진압 행위는 정당화될 수 없다는 점을 명확하게 판단했다는 점에서 의의가 있음.

업무방해죄에 해당하는 쟁의행위를 조력한 행위에 대한 업무방해방조죄 적용기준

대법원 2023.06.29. 선고 2017도9835

위법한 쟁의행위에 대한 조력행위가 업무방해방조에 해당하는지 판단할 때는 헌법이 보장하는 위와 같은 기본권이 위축되지 않도록 업무방해방조죄의 성립 범위를 신중하게 판단하여야 한다.



판결요지

쟁의행위가 업무방해죄에 해당하는 경우 제3자가 그러한 정을 알면서 쟁의행위의 실행을 용이하게 한 경우에는 업무방해방조죄가 성립할 수 있다. 다만 헌법 제33조제1항이 규정하고 있는 노동3권을 실질적으로 보장하기 위해서는 근로자나 노동조합이 노동3권을 행사할 때 제3자의 조력을 폭넓게 받을 수 있도록 할 필요가 있고, 나아가 근로자나 노동조합에 조력하는 제3자도 헌법 제21조에 따른 표현의 자유나 헌법 제10조에 내재된 일반적 행동의 자유를 가지고 있으므로, 위법한 쟁의행위에 대한 조력행위가 업무방해방죄에 해당하는지 판단할 때는 헌법이 보장하는 위와 같은 기본권이 위축되지 않도록 업무방해방조죄의 성립 범위를 신중하게 판단하여야 한다.

시사점

본 사안은 철도노조 조합원이 철도사업 운영 공기업의 순환전보에 반대하면서 조명탑을 점거농성하면서 업무방해죄 등으로 형사처벌을 받았는데, 대상판결의 피고인들은 이 농성을 지지하고자 조명탑 아래 천막 설치, 지지집회 개최, 필요 물품 제공 등의 행위를 한 것이 업무방해방조죄에 해당하는지 문제된 것임.

대상판결은 헌법상 노동3권의 실질적 보장 차원에서 노동조합이 노동3권 행사에 대한 제3자의 조력을 폭넓게 인정 할 필요가 있고, 근로자나 노동조합에 조력하는 제3자도 헌법상 표현의 자유나 일반적 행동의 자유를 가지고 있으므로, 위법한 쟁의행위에 대한 조력행위가 업무방해방조에 해당하는지 판단할 때는 헌법이 보장하는 기본권이 위축되지 않도록 업무방해방조죄를 신중히 적용하도록 판시함.

대상판결은 쟁의행위에 대한 업무방해방조의 인정범위를 제한할 필요가 있음을 인정하고 그 기준으로 기본권 보장을 제시한 판례 법리를 명확히 했다는 점에서 의의가 있음.

개별조합원 상대로 위법한 쟁의행위시 손해배상청구 책임 제한

대법원 2023.06.15. 선고 2017다46274

위법한 쟁의행위에 대한 손해배상청구에 대해 개별 조합원 등에 대한 책임제한의 정도는 노동조합에서의 지위와 역할, 쟁의행위 참여 경위 및 정도, 손해 발생에 대한 기여 정도, 현실적인 임금 수준과 손해배상 청구금액 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

판결요지

노동조합이라는 단체에 의하여 결정·주도되고 조합원의 행위가 노동조합에 의하여 집단적으로 결합하여 실행되는 쟁의행위의 성격에 비추어, 단체인 노동조합이 쟁의행위에 따른 책임의 원칙적인 귀속주체가 된다.

위법한 쟁의행위를 결정·주도한 노동조합의 지시에 따라 그 실행에 참여한 조합원으로서는 쟁의행위가 다수결에 의해 결정되어 일단 그 방침이 정해진 이상 쟁의행위의 정당성에 의심이 간다고 하여도 노동조합의 지시에 불응하기를 기대하기는 사실상 어렵고, 급박한 쟁의행위 상황에서 조합원에게 쟁의행위의 정당성 여부를 일일이 판단할 것을 요구하는 것은 근로자의 단결권을 약화시킬 우려가 있다.

그렇지 않은 경우에도 노동조합의 의사결정이나 실행행위에 관여한 정도 등은 조합원에 따라 큰 차이가 있을 수 있다. 이러한 사정을 전혀 고려하지 않고 위법한 쟁의행위를 결정·주도한 주체인 노동조합과 개별 조합원 등의 손해배상책임의 범위를 동일하게 보는 것은 헌법상 근로자에게 보장된 단결권과 단체행동권을 위축시킬 우려가 있을 뿐만 아니라 손해의 공평·타당한 분담이라는 손해배상제도의 이념에도 어긋난다.

따라서 개별 조합원 등에 대한 책임제한의 정도는 노동조합에서의 지위와 역할, 쟁의행위 참여 경위 및 정도, 손해 발생에 대한 기여 정도, 현실적인 임금 수준과 손해배상 청구금액 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

시사점

본 사안은 국내 완성차 회사의 사내하청 노조의 직접고용을 요구하면서 발생한 쟁의행위가 적법한 쟁위행위의 요건을 갖추지 못하여 사내하청노조 조합원인 피고들은 생산라인 가동이 중단된 시간 동안 발생한 고정비, 장비손실, 기타손실,수선비용 등의 손해를 배상을 청구하는 소가 제기된 것임.

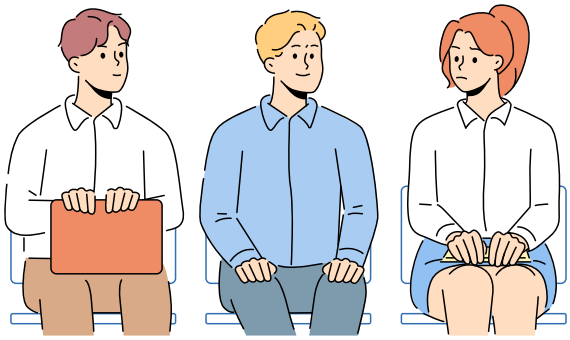
대상 판결은 쟁의행위의 성격과 헌법상 단결권 및 단체보장권 보장 등을 고려하여 조합원의 지위와 역할, 가담 정도, 임금 수준과 청구금액 등을 고려하여, 개별적인 책임제한 비율을 결정해야 한다고 판단함.

본 판결은 기존 판례의 책임제한 법리를 따른 것이지만, 개별 조합원의 위법한 쟁의행위로 인한 손해배상청구에 있어서는 책임 제한의 정도를 개별적으로 판단하도록 하여 헌법상 단결권과 단체행동권의 보장 취지를 반영하였다는 점에서 의미가 있음.

11 고용문화

남성 우선선발 위한 채용의 성차별 대법원 2023. 03. 16. 선고 2022도3393 판결

성별을 사유로 합리적인 이유 없이 채용에 있어
여성에게 불리한 조치를 하고, 근로자의 모집 및 채용에서
남녀를 차별한 것은 남녀고용평등법에 위반되는 성차별에 해당한다.



판결요지

피고인들이 … 성별을 사유로 합리적인 이유 없이 채용에 있어 여성에게 불리한 조치를 하고, 근로자의 모집 및 채용에서 남녀를 차별하였고 피고인들에게 고의가 있음을 충분히 인정할 수 있다.

헌법을 최상위 규범으로 하는 우리의 전체 법질서는 개인의 존엄과 양성의 평등을 기초로 한 가족생활을 보장하고, 가족 내의 실질적인 권리와 의무에 있어서 남녀의 차별을 두지 아니하며, 정치·경제 ·사회·문화 등 모든 영역에서 여성에 대한 차별을 철폐하고 남녀평등을 실현하는 방향으로 변화되어 왔다(대법원 2005. 7. 21. 선고 2002다1178 전원합의체 판결 등 참조).

헌법의 평등이념에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우의 보장 등을 목적으로 한 남녀고용평등법은 1987. 12. 4. 제정되었다.

피고인 A, B이 남녀 최종합격자 비율을 남성에게 유리하도록 설정한 이유는, 야근이 많은 여신이나 대출업무, 격지 근무나 원격지 출장 등은 여성이 담당하기에 힘이 들고, 다른 기업들의 남성 직원들을 상대하기에 남성이 더 유리하며, 여성 직원이 많을 경우 육아휴직 등으로 비가용 인력이 증가하기 때문인바, 이는 남성과 여성의 역할에 관한 전형적인 고정관념에 근거한 정책으로, 전형적인 차별이고, 우리의 전체 법질서가 강화시켜온 남녀평등의 원칙에 전면으로 반하는 것이라 평가할 수 있다.

서류전형 이후에 이어지는 필기전형, 합숙면접전형, 임원면접전형 등의 과정에서 남녀 합격자 비율이 변동될 수 있는데도 피고인들은 첫 전형인 서류전형에서부터 남녀예상 인원을 9:1(2013년 상반기), 8:2(2013년 하반기, 2015년), 7:3(2014년)으로 설정하였는바, 이는 지나치게 불균형적이다.

시사점

2018년 금융감독원의 조사로 금융권의 성차별적 채용 관행이 밝혀졌다. 당시 대검찰청 반부패부는 전국 6개 지방검찰청이 금융감독원과 공조해 6개 시중은행의 채용비리를 수사해 12명을 구속기소하고 26명을 불구속 기소했음.

본 건은 H은행 사례로 이미 2022년 1월 14일, 대법원은 K은행은 2015년 상반기 채용 과정에서 서류전형 결과 여성합격자의 비율이 높게 나타나자 남성합격자의 비율을 높일 목적으로 특별한 기준 없이 남성의 자기소개서 평가등급을 상향시켜 합격시키고, 여성의 평가등급을 하향 조작하여 불합격시키고, 2차 면접전형에서 청탁대상자를 포함하여 면접점수를 조작하여 부정하게 합격시켰음. 그 결과, K은행은 채용 과정에서의 성 차별로 '남녀고용평등법'을 위반해서 기소되는 첫 사례로 기록됨.

본 사건은 H은행에서 지원자 남녀 비율은 1.3:1로 거의 비슷했지만, 전형이 진행될수록 성비 차이가 벌어졌고, 여성 지원자만 서류 전형 커트라인이 크게 높아져 검찰은 인사담당자들과 은행을 업무방해와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 위반으로 기소한 사안임.

상사와 방문자 대화 녹음 행위 처벌

대법원 2023.09.27. 선고 2023도10284 판결

사무실에서 상사와 방문자가 나누는 대화를 휴대폰으로 녹음한 행위는 통신비밀보호법 위반에 해당한다.

판결요지

피고인은, 공무원은 관련 법령에 따라 청렴 의무를 부담하고 이에 위반 시 징계처분을 받아야 하므로, 피고인은 D이 청렴 의무를 위반하는 것을 보고 이를 녹음한 것으로서 이는 정당행위에 해당한다는 취지로 주장한다. 그러나 앞서 본 바와 같이 피고인이 녹음한 D과 E 사이의 대화 내용과 당시 상황에 비추어 보면, D이 직무에 관하여 E으로부터 부정한 금품을 받는 상황이라고 보기는 매우 어려움에도(E은 D이 사적으로 활동하는 동호회의 회원으로 보인다), 피고인은 막연한 추측 등에 기해 위 대화를 녹음한 것으로 보일 뿐이다.

피고인은, E이 D에게 선물한 차(茶)가 청탁금지법에서 금지하는 100만 원을 초과하는 고가의 금품에 해당한다고 주장하나, 앞서 보았듯이 피고인이 위 대화를 녹음할 당시 그렇게 믿을 만한 별다른 사정이 없었고, 피고인이 제출한 증거 등을 살펴보아도 위 차가 100만 원을 초과하는 금품에 해당한다고 보기도 어렵다. 달리 피고인의 위 녹음 행위가, 헌법과 통신비밀보호법이 부여한 개인의 사생활과 대화의 비밀이라는 사익 및 통신비밀의 일반적 보호라는 가치보다 더 우월하거나 이와 대등한 보호이익을 위한 것이라고 볼 만한 사정도 없다.

시사점

본 사안은 시청 공무원이 팀 사무실에서 팀장과 방문자가 나누는 대화를 휴대폰으로 녹음한 혐의로 징역형을 선고 받은 것임. 통신비밀보호법 제3조 제1항은 '누구든지 이 법과 형사소송법 또는 군사법원법의 규정에 의하지 않고는 공개되지 아니한 타인간의 대화를 녹음 또는 청취하지 못한다'고 규정하고 있어 비공개 타인간의 대화 녹음 또는 청취는 통신비밀보호법 위반으로 엄격히 처벌된다는 점을 확인한 사례임.

한편, 현행 통신비밀보호법 제3조 제1항에서는 타인간의 대화 녹음 또는 청취하는 행위를 금지하고 있으나 대화 당사자 중 일방의 녹음 행위는 허용됨.(대법원 2008. 1. 18. 선고 2006도1513 판결)

다만, 음성권은 헌법적으로도 보장되고 있는 인격권에 속하는 권리(헌법 제10조 제1문)로 동의 없이 상대방의 음성을 녹음하고 이를 재생하는 행위는 특별한 사정이 없는 한 음성권을 침해하는 행위에 해당하여 불법행위를 구성한다는 사례(수원지방법원 2013. 8. 22. 선고 2013나8981 판결, 서울중앙지방법원 2016. 7. 21. 선고 2015가단5324874 판결)가 판시되어 주의가 요구됨.

"행복한 노사, 활기찬 일터"
노사발전재단은 늘 고객과 함께합니다.

노사상생 핸드북
주요 노동현안 판례 모음

노사발전재단
Korea Labor and Employment Service