

상호 : (합)노무법인퍼스트

설립일자 : 2005.8월

근로복지공단 사무대행기관으로 인가되어 있으며,
서울사무소와 성남사무소로 운영되고 있습니다.

'2019년 기해년 [己亥年] 새해 행복한 일만 가득하세요

주된 사업

- 고용, 산재보험 무료관리(30인 미만 사업장)
- 임금체불로 인한 체당금의 신청 업무
- 4대 보험 관리
- 급여 관리
- 노무자문
- 부당해고
- 산업폐해

사회보험과 개정법령

강원도 동예안 산불피해 발생지역에 '건강보험료 줄여주고, 의료비도 지원합니다.'

2019년 상반기 고용·산재보험 가입 집중 홍보기간

고용보험 및 산업폐해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령(안) 입법예고

근로기준법 시행령 일부개정령(안) 입법예고

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행 2019. 7. 17

영유아보육법 시행 2020. 3. 1

국민건강보험법 시행 2019. 10. 24

행정해석과 판례소식

채권추심위임업무에 관한 계약을 체결하고 채권의 관리 및 추심업무를 담당하는 사람도 근로기준법상의 근로자에 해당된다

'단체협약 먼저 체결한 노조에 격려금은 부당노동행위'

'엄담 물증' 잡으려 몰래 녹음했다가 '징역영' 받은 직장인

대법원 '외사 중대한 경영 어려움 없으면 통상임금 추가 지급해야'

강의 외 시간에 다른 약원 출강 자유로운 약원강사는...

부당노동행위, 개별 사항마다 모두 판단해야

사회보험과 개정법령

강원도 동예안 산불피해 발생지역에 '건강보험료 줄여주고, 의료비도 지원합니다.'

건강보험료 경감

◆ 특별재난지역으로 선포된 지역(고성군, 속초시, 강릉시, 동해시, 인제군) 주민 중 피해를 입은 지역가입 세대에 대하여 피해의 정도에 따라 보험료 30~50% 범위 내에서 3개월분의 보험료를 경감(인적·물적 동시 피해 시 6개월분)

※ 직장가입자(임의계속가입자 포함)는 소득월액보험료에 대해서만 경감 적용

◆ (경감절차) 피해명단 통보(행정안전부 → 공단) ⇒ 보험료 경감 적용(공단, 전산연계 일괄 경감)
⇒ 경감 안내(공단 → 경감세대)

연체금 징수예외 등

◆ 특별재난지역으로 선포된 지역에 거주하는 지역가입 세대(사업장)에 대하여 사유발생 월분 보험료부터 최대 6개월까지 연체금 면제

- 체납처분 유예(4대보험 모두 적용) : 사유발생 월부터 6개월 이내에서 압류예고, 재산압류 등 체납처분 유예

65세이상 노인틀니 건강보험 급여 지원

◆ 특별재난지역으로 선포된 지역에 거주하며 산불로 인한 주택화재로 건강보험 급여를 받은 틀니가 소실, 분실, 훼손된 65세 이상 어르신은 기존 급여의 만기가 도래하기 전(7년 이내)라도 치과병원을 방문하여 신청하면 건강보험 급여를 적용받을 수 있음.

- 본인부담금 : 진료비 총액의 30% (34~47만원)

◆ (신청절차) 치과병원 방문하여 화재로 인한 소실 등 사실확인서 작성

- 추후 화재증명원 또는 피해사실확인서를 공단에 제출(공단에서 지자체 등에 확인이 되는 경우에는 제출생략)

장애인보장구 및 요양비 건강보험 급여 지원

◆ 산불피해 주민이 건강보험 급여로 지급받았던 장애인보장구, 요양비 소모성재료와 기기소모품이 소실, 분실, 훼손된 경우 내구연한이 경과되지 않아도 재신청 가능

- (장애인보장구) 건강보험 급여로 지급받은 내구연한 내 장애인보장구 재지급

강원도 동예안 산불피해 발생지역에 '건강보험료 줄여주고, 의료비도 지원합니다.'

- ※ 처방전, 공단 사전승인(전동휠체어 등 사전승인 보장구), 검수확인 절차 생략
- (요양비) 처방전 재발행 없이 공단에 등록된 잔여 처방기간 내 급여 적용
- ※ 재지급 대상 : 소모성재료비 및 임대기기(인공호흡기, 양압기) 소모품

◆ (신청절차) '현금급여비 재지급 신청서' 작성 → 공단에서 통보하는 '재지급 결정통보서'를 구비하여 판매·대여 업소에서 구입 ... 관련서류 업소에 비치하여 신청 편의 도모

의료급여 지원

◆ 산불피해 주민이 이재민 의료급여 선정기준*을 충족 할 경우 의료급여 1종 수급자에 해당하는 의료급여 지원**(최대 6개월간 한시적 지원)

* 시군구의 피해조사 결과 재난지수 300이상인 경우 읍면동에 이재민 의료급여 신청

** (병의원과 약국 이용 시 본인부담금) 입원: 면제 / 외래: 1,000~2,000원 / 약값: 500원

◆ (지원절차) 피해 주민(친족, 사회복지공무원포함)이 읍면동에 의료급여 신청 → 시군구에서 피해 조사를 거쳐 이재민 여부 확인 후 의료급여 수급자 선정 및 지원

2019년 상반기 고용·산재보험 가입 집중 홍보기간

- 근로복지공단(이사장 심경우)은 고용·산재보험 가입촉진을 위해 **2019.5.7.(화)부터 6.7.(금)까지 「2019년 상반기 고용·산재보험 가입 집중 홍보기간」**을 운영한다.
 - 특히, 이번 기간을 통해 다른 업종에 비해 단시간 노동자와 자영업자가 많은 음식업종을 대상으로 노동자는 물론 사업주도 함께 보험 혜택을 누릴 수 있도록 적극 홍보하겠다고 밝혔다.
- 고용보험과 산재보험은 아르바이트, 일용직 등 단시간 노동자를 포함하여 노동자를 1명이라도 고용하는 모든 사업장은 노동자를 최초 고용한 날부터 14일 이내에 의무적으로 가입해야 한다.
 - 또한, 노동자와 같이 일을 하면서 크고 작은 사고에 노출되어 있는 중소기업주의 경우에도 산재보험 가입대상이 기존 14개 업종에서 2018. 12. 11.부터는 음식점업, 도소매업 등 4개 업종이 추가로 확대되어 보험에 가입할 경우 고용·산재보험 혜택을 누릴 수 있다.
- 보험료가 부담된다면 고용보험료의 최대 90%까지 지원하는 두루누리 사회보험료 지원사업과 노동자 1명당 월 최대 15만원을 지원하는 일자리안정자금사업을 신청하면 비용부담도 줄일 수 있고,
 - 공단과 협업한 강원도, 경상남도, 충청남도, 대전광역시, 서울특별시에 소재한 소규모 사업장과 자영업자는 지방자치단체의 사회보험료 지원사업을 통해서도 보험료를 추가로 지원받을 수 있다.
- 심경우 이사장은 “소규모 사업장의 경우 중소기업주와 자영업자도 대부분 노동자와 같은 일을 하

2019년 상반기 고용·산재보험 가입 집중 홍보기간

는 경우가 많아 산업재해와 경영위기 시 실업의 위험에 노출되어 있다”고 하면서, “의무적으로 가입하여야 하는 노동자뿐만 아니라 사업주 본인을 위한 보험가입도 신청할 수 있음에 따라 꼭 가입하여 고용·산재보험이 일하는 모든 사람의 희망버팀목이 되었으면 한다”고 밝혔다.

□ 고용·산재보험 가입은 사업장 소재지 관할 근로복지공단지사를 방문하거나 우편, 팩스, 고용·산재보험 토탈서비스(total.kcomwel.or.kr)로 신고할 수 있고, 고객센터로 문의[☎1588-0075+(바로가기어)]하면 보다 자세한 안내를 받을 수 있다.

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령(안) 입법예고

1. 개정이유

자영업자의 고용보험 가입을 제고를 위해 5년의 가입가능기간 제한을 폐지하여 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

2. 주요내용

가. 자영업자 고용보험 가입가능기간의 폐지 (시행령 제56조의5)

자영업자의 경우 사업개시후 5년 이내인 경우만 고용보험 가입을 가능하도록 한 바, 가입가능기간을 폐지하여 자영업자의 고용보험 가입 가능 범위를 확대하고자 함

근로기준법 시행령 일부개정령(안) 입법예고

1. 개정이유

부속 기숙사의 설치 운영 기준을 마련하고 해고예고 적용제외 대상을 정비하는 내용으로 근로기준법이 개정(법률 제16270호, 2019.1.15. 공포, 2019.7.16. 시행)됨에 따라 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 법률에서 정비된 용어를 반영하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선 보완하려는 것임.

2. 주요내용

가. 기숙사의 설치 및 운영기준 규정(안 제55조부터 제58조까지, 안 제58조의2 신설)

- 1) 개정법에서 기숙사 설치 운영 기준에 관하여 대통령령에서 정하도록 위임함에 따라 이를 규정 할 필요가 있음.
- 2) 근로자의 건강과 안전, 사생활 보호를 위하여 필수적인 기준을 마련하는 차원에서 기숙사의 구조와 설비, 설치 장소, 주거 환경 조성, 면적, 그 밖에 근로자의 안전하고 쾌적한 주거를 위하여 필요한 사항을 정함
- 3) 기숙사 설치 운영 기준이 보다 구체적으로 규정됨에 따라 보다 안전하고 건강한 근로자의 주거 환경을 확보할 수 있을 것으로 기대됨

근로기준법 시행령 일부개정령(안) 입법예고

나. 부당해고등 구제명령의 이행기한 기산점 명확화(안 제11조)

- 1) 현행 규정은 구제명령의 이행기한의 기산점에 관하여 '구제명령을 한 날'로 규정하고 있는데, 이 것이 '구제명령 판정일'을 의미하는 것인지 '구제명령을 서면으로 통지받은 날'을 의미하는 것인지 논란이 발생함.
- 2) 실질적으로 사용자가 구제명령의 내용을 확인할 수 있는 날인 '구제명령을 서면으로 통지받은 날'로 명확히 함
- 3) 이행기한 기산점이 명확하게 규정됨에 따라 불필요한 분쟁이 줄어들 것으로 기대됨

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행 2019. 7. 17

◇ 개정이유 및 주요내용

근로자와 사용자 쌍방의 참여와 협력을 통해 직장 내 성희롱을 예방할 수 있는 대책이 마련될 수 있도록 직장 내 성희롱과 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항을 노사협의회 협의사항에 추가하려는 것임.

영유아보육법 시행 2020. 3. 1

◇ 개정이유

어린이집은 1일 12시간 이상 운영하는 것을 원칙으로 하고, 보육교사는 1일 8시간 근무를 원칙으로 하고 있지만 현실적으로 늦은 시간까지 남겨진 영유아는 안정적인 보육서비스를 제공받지 못하고 보육교사는 적정 근로시간을 보장받지 못하고 있는바, 이러한 문제를 해소하기 위하여 어린이집의 보육시간을 기본보육과 연장보육으로 구분하여 **보육시간별로 보육교사를 배치할 수 있도록 하고,**

직장어린이집 설치의무 미이행 사업장에 대한 이행강제금 제도의 실효성을 제고하기 위하여 이행강제금 부과 시 직장어린이집 미설치 기간과 사유 등을 고려하여 이행강제금 금액을 100분의 50의 범위에서 가중할 수 있도록 규정하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 기본보육과 연장보육으로 보육시간을 구분하여 운영하는 어린이집은 구분된 보육시간별로 이를 전담하는 보육교사를 배치할 수 있도록 함(제17조제2항 신설).

나. 어린이집은 해당 어린이집을 이용하는 모든 영유아에게 필수적으로 제공되는 과정인 기본보육과 이를 초과하여 보호자의 욕구 등에 따라 제공되는 연장보육을 구분하여 운영할 수 있도록 함(제24조의2 신설).

다. 시·도지사 등이 직장어린이집 미설치 기간·사유 등을 고려하여 이행강제금을 100분의 50의 범위에서 가중할 수 있도록 함(제44조의3제2항 신설).

◇ 개정이유

저소득 체납자가 분할납부 제도를 활용하기 어려운 점을 고려하여 체납된 건강보험료에 대한 분할납부 승인 취소 요건 등을 완화하고, 계좌 자동이체로 납부하는 경우와의 형평성을 고려하여 납부 의무자가 신용카드 자동이체를 통해 건강보험료를 납부하는 경우에도 건강보험료를 감액할 수 있도록 하는 한편,

체납보험료 관리를 강화하기 위하여 인적사항 공개 대상이 되는 고액·상습체납자의 기준을 조정하고, 가입자 개인정보 등의 보호를 강화하기 위하여 국민건강보험공단 종사자 등이 업무를 수행하면서 알게 된 정보를 누설하는 경우 처벌할 수 있는 근거를 마련하며, 거짓 등 부정한 방법으로 보험급여를 부정수급하는 행위를 보다 강하게 제재하기 위하여 처벌 수준을 상향하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 보험료 납부 의무자가 신용카드 자동이체를 통해 건강보험료를 납부하는 경우에도 건강보험료를 감액할 수 있도록 함(제75조제2항제2호).

나. 종전에는 체납보험료의 분할납부 승인을 받은 자가 정당한 사유 없이 2회 이상 그 승인된 보험료를 납부하지 아니하면 분할납부 승인을 취소하던 것을, 앞으로는 5회 이상 또는 분할납부 횟수가 5회 미만인 경우 해당 분할 납부 횟수 이상 그 승인된 보험료를 내지 아니한 경우 분할납부 승인을 취소하도록 함(제82조제3항).

다. 종전에는 납부기한의 다음 날부터 2년이 경과한 보험료 등의 총액이 1천만원 이상인 체납자가 납부능력이 있음에도 체납한 경우 인적사항 등을 공개할 수 있도록 하였으나, 앞으로는 납부기한의 다음 날부터 1년이 경과한 보험료 등의 총액이 1천만원 이상인 체납자가 납부능력이 있음에도 체납한 경우 인적사항 등을 공개할 수 있도록 함(제83조제1항).

라. 국민건강보험공단 종사자 등이 가입자 등의 개인정보를 누설한 경우 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고, 업무 수행 중 알게 된 개인정보 외의 정보를 누설한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하며, 거짓 등 부정한 방법으로 보험급여를 받은 사람 등에 대하여 종전에는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 하던 것을, 앞으로는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 함(제115조).

행정해석과 판례소식

채권추심위임업무에 관한 계약을 체결하고 채권의 관리 및 추심업무를 담당하는 사람도 근로기준법상의 근로자에 해당된다

**서울남부지법
2018가압106952**

요 지】 1. 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식 보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.

2. 원고는 피고(채권추심 및 신용조사업무를 영위하는 회사)와 채권추심위임업무에 관한 계약을 체결하고 피고가 채권자들로부터 수임한 채권의 관리 및 추심업무를 담당하였는바, 다음과 같은 사정들에 비추어 볼 때, 원고와 피고 사이에 작성된 계약서는 위임계약서의 형식을 취하고 있으나 원고는 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 피고에게 채권관리 및 추심이라는 노무를 제공한 근로기준법상의 근로자에 해당된다고 판단된다.

① 원고와 피고 사이에서 작성된 계약서 중에는 피고가 원고에게 채권추심 등의 사무처리를 위탁하는 위임계약서의 형식을 취하고 있으나, 그 계약 내용에는 업무수행방법, 금지사항, 보수지급기준 등 취업규칙에 갈음할 만한 사항들이 다수 포함되어 있고, 징계해고나 정리해고 사유에 해당하는 사유들이 계약해지 사유로 되어 있으며, 피고에 대한 손해배상의 담보로 신원보증보험 보증서를 요구하기도 하였다.

② 원고는 피고에게 업무수행내용 및 과정 등을 상세하게 보고하여 왔다.

③ 피고는 원고에 대하여 채권 회수 실적에 대한 목표치를 설정하게 하고, 원고의 실적을 지속적으로 관리하고 평가하였으며, 실적이 저조한 경우 대책을 수립하도록 지시하고, 불이익한 조치를 취하는 등으로 감독과 통제를 해왔다.

④ 원고의 채권추심업무는 피고의 주된 사업에 해당하고, 피고는 원고의 업무수행방식을 통제하였으며, 원고에게 사무실, 사무집기, 비품 등을 제공하고, 전화·우편요금, 등·초본 발급비용 등 제 비용을 부담하였다.

채권수심위임업무에 관한 계약을 체결하고 채권의 관리 및 수심업무를 담당하는 사람도 근로기준법상의 근로자에 해당된다

**서울남부지법
2018가압106952**

⑤ 원고는 제3자에게 업무를 대행하게 할 수 없었고, 계약상으로나 실제상으로나 피고에게 전속되어 피고의 업무만을 주로 수행하여 왔다.

⑥ 원고와 피고 사이의 계약은 특별한 사정이 없는 한 계속 갱신되어 원고의 근로제공에 계속성이 있었다.

⑦ 원고에게 지급되는 수수료는 그 액수에 있어 당사자별·기간별로 차이가 있고, 채권회수 실적에 따라 그 지급이 결정되는 사정이 있으나, 매월 정기적으로 지급되었고, 그 액수도 원고가 제공한 근로의 질과 양에 따라 달라지는 것이므로 근로에 대한 대가인 임금으로 봄이 상당하다.

⑧ 원고에 대한 기본급이나 고정급이 정하여져 있지 않고, 피고가 원고의 수수료에 대하여 근로소득세가 아닌 사업소득세를 원천징수 하였으며, 원고가 4대 보험에 가입되지 않았지만, 이는 피고가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 큰 사항들이므로 이러한 사정을 들어 원고의 근로자성을 쉽게 부정할 수는 없다.

'단체협약 먼저 체결한 노조에 격려금은 부당노동행위'

대법원 2017두33510

복수노조를 둔 회사가 여러 노동조합과 개별 교섭을 하던 중 먼저 단체협약이 체결된 노조의 조합원에게만 격려금을 지급했다면, 이는 '부당노동행위'에 해당한다는 대법원 판결이 나왔다.

대법원 특별2부(주심 안철상 대법관)는 대신증권이 중앙노동위원회위원장을 상대로 낸 부당노동행위구제재심판정 취소소송(2017두33510)에서 원고패소 판결한 원심을 최근 확정했다.

재판부는 "노동조합법 제81조 4호는 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위 등을 사용자의 부당노동행위의 한 유형으로 규정하고 있는데, 이는 단결권을 침해하는 행위를 배제·시정함으로써 정상적인 노사관계를 회복하려는 데에 그 취지가 있다"고 설명했다.

이어 "부당노동행위 금지 규정의 내용과 취지를 고려하면 개별 교섭 절차가 진행되던 중에 사용자가 특정 노동조합과 체결한 단체협약의 내용에 따라 해당 노동조합의 조합원에게만 금품을 지급한 경우, 사용자의 금품 지급 행위가 다른 노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 이에 개입하는 의사에 따른 것이라면 부당노동행위에 해당할 수 있다"고 밝혔다.

재판부는 "대신증권이 개별 교섭과정에서 특정 조합원들에게만 '무쟁의 타결 격려금'을 지급하기로 한 행위는 여전히 개별 교섭 중인 참가인 노동조합의 자유로운 의사에 기초한 쟁의행위 여부 결정 등에 간접적으로 영향을 미쳐 그 의사결정을 회사가 의도한 대로 변경시키려 한 행위로 볼 여지가 크다"며 "원심의 판단에는 노동조합법상 단체교섭, 부당노동행위의 판단 기준 등에 관한 법리를 오해하거나 논리와 경험의 법칙을 위반해 자유심증주의의 한계를 벗어난 잘못이 없다"고 판시했다.

대신증권은 2014년 단체교섭을 진행하다가 먼저 단체협약을 체결한 '대신증권 노동조합' 조합원들에게 '무쟁의 타결 격려금' 150만원과 '경영목표 달성을 위한 격려금' 150만원을 지급했다.

이에 아직 교섭을 진행 중이던 '전국사무금융서비스노동조합 대신증권 지부'는 격려금 지급행위가 부당노동행위에 해당한다고 노동위원회에 구제신청을 했다.

서울지방법노동위와 중앙노동위가 "단체교섭이 진행 중인 노조의 단결권과 협상력을 약화하는 행위에 해당한다"며 구제 결정을 내리자, 대신증권은 "단체협약이 체결되면 나머지 노조의 조합원에게도 격려금을 지급할 예정이었다"며 구제 결정이 부당하다고 소송을 냈다.

앞서 1,2심은 "단체협약을 체결한 노조의 조합원들에게만 '무쟁의 타결 격려금'을 지급하기로 한 행위는 다른 노조의 의사결정이나 이를 행동으로 옮기는 과정에 간접적으로 영향을 미쳐 회사가 의도한 대로 변경시키려 한 행위에 해당할 여지가 크다"고 밝혔다.

이어 "'경영목표 달성을 위한 격려금' 또한 모든 근로자에게 지급하는 게 공평하다는 측면에서 특정 노조에만 지급한 것 역시 회사가 의도한 대로 노조의 의사결정이나 행동을 변경시키려 한 행위에 해당한다"며 원고패소 판결했다

동료 직원들이 자신을 험담하는 것을 녹음하기 위해 근무지에 몰래 녹음기를 숨겨 대화를 녹음한 혐의로 재판에 넘겨진 여성 직장인에게 징역형이 선고됐다.

서울고법 형사5부(재판장 김형두 부장판사)는 최근 통신비밀보호법 위반 혐의로 기소된 A씨에게 1심과 같이 징역 8개월에 집행유예 2년을 선고했다(2018노1647).

A씨는 2017년 5월 자신의 파우치에 녹음기능을 켜둔 MP3를 넣고, 이를 근무지에 두고 외출해 직장 동료들의 대화를 녹음한 혐의로 기소됐다.

수사기관은 A씨가 동료직원들이 자신을 뒤에서 험담한다고 생각해 증거를 잡아 문제제기를 하기 위해 이같은 행동을 한 것으로 판단했다.

A씨는 "MP3가 들어있는 파우치를 깜빡 잊고 두고 나갔을 뿐 대화를 녹음한 게 아니다"라며 무죄를 주장했다.

1심은 A씨의 근무지 내 폐쇄회로(CC)TV에 찍힌 A씨의 행동과 그의 파우치에서 MP3를 발견하고 놀란 직원들의 진술 등을 토대로 유죄를 인정했다. 1심 재판부는 "사생활의 비밀과 자유에 대한 보장이 강조되는 사회적 상황에 비춰 죄책이 가볍지 않다"고 판시했다.

이번 항소심 재판부 역시 "A씨보다 피해자들의 진술이 더 믿을 만하다"며 1심 판단을 유지했다.

한진중공업 노동자들이 '정기상여금을 통상임금으로 포함하고 이에 따른 추가 법정수당을 지급하라'고 회사 측에 요구한 것은 신의칙(信義則)에 어긋나지 않는다는 대법원 판결이 나왔다. 통상임금에 근거한 근로자들의 추가 법정수당 요구가 회사의 존립이나 중대한 경영상 어려움을 초래할 정도가 아니라면 회사는 법정수당을 지급해야 한다는 취지다.

대법원 민사1부(주심 권순일 대법관)는 김모씨 등 한진중공업 노동자 360명이 회사를 상대로 낸 임금 청구소송(2016다37167)에서 미지급 법정수당 청구를 인정하지 않은 원심판결을 파기하고 최근 사건을 서울고법으로 돌려보냈다.

재판부는 "근로관계를 규율하는 강행규정보다 신의칙을 우선해 적용할 것인지를 판단할 때에는 근로조건 최저기준을 정하여 근로자의 기본적 생활을 보장·향상시키고자 하는 근로기준법 등의 입법 취지를 충분히 고려할 필요가 있다"며 "통상임금 재산정에 따른 근로자의 추가 법정수당 청구를 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업 존립을 위태롭게 한다는 이유로 배척한다면, 기업 경영에 따른 위험을 사실상 근로자에게 전가하는 결과가 초래될 수 있으므로, 근로자의 추가 법정수당 청구가 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 해 신의칙에 위반되는지는 신중하고 엄격하게 판단해야 한다"고 설명했다.

이어 "회사가 부담해야 할 추가 법정수당은 약 5억원으로 연 매출액 5조~6조원의 약 0.1%에 불과하고, 회사가 매년 지출하는 인건비 약 1500억원의 0.3% 정도"라며 "정기상여금을 통상임금에 포함함으로써 추가 법정수당을 지급하더라도 중대한 경영상의 어려움을 초래한다고 단정할 수 없다"고 판시했다.

김씨 등은 2012년 8월 단체협약에서 정한 정기상여금 등이 통상임금에 해당하므로 그에 따라 법정수당을 다시 계산해 차액을 추가로 지급해야 한다며 소송을 냈다.

앞서 1, 2심은 "장기적인 경영난 상태에 있는 회사가 예측하지 못한 새로운 재정적 지출을 하게 됨으로써 회사에 중대한 경영상의 어려움이 초래된다고 봄이 상당하다"며 법정수당을 추가로 지급하지 않아도 된다고 판시했다.

한편 대법원 민사1부(주심 권순일 대법관)는 이날 충남지역의 한 버스회사 노동자 박모씨가 회사를 상대로 낸 퇴직금 청구소송(2014다27807)에서도 추가 지급해야 할 퇴직금 3600만원은 회사 연 매출액 40억원의 0.9%에 불과하다며 신의칙이 적용되지 않는다고 판단했다.

대법원 민사2부(주심 박상옥 대법관)는 지난 2월 인천 시영운수 소속 버스기사 박모씨 등 근로자 22명이 회사를 상대로 낸 임금청구소송(2015다217287)에서 '통상임금 소송에서 회사 측의 신의칙 주장은 엄격히 판단해 인용 여부를 결정해야 한다'고 판결했었다.

학원강사가 강의가 없는 시간에 다른 학원에 출강하는 등 시간을 자유롭게 활용할 수 있다면 근로기준법상 근로자로 볼 수 없어 퇴직금을 지급할 필요가 없다는 판결이 나왔다.

서울중앙지법 민사24단독 최용호 부장판사는 최근 학원강사 박모씨가 재수학원을 운영하는 문모씨(소송대리인 법무법인 케이씨엘)를 상대로 낸 임금청구소송(2017가단5231242)에서 최근 원고패소 판결했다.

2006년부터 약 10년간 문씨가 운영하는 서울 강북의 A재수학원에 주로 담임강사로 근무한 박씨는 "문씨로부터 상당한 지휘·감독을 받고, 문씨가 원하는 출근시간·강의시간·강의장소를 지정하는 등 임금을 목적으로 한 종속적인 관계에서 근로를 제공한 사람으로서 근로기준법상 근로자에 해당하므로 퇴직금 6900여만원을 달라"며 소송을 냈다. 이에 대해 문씨는 "박씨는 근로자 지위가 아닌 개인사업소득자 지위에서 용역을 제공했다"고 반박했다.

최 부장판사는 "문씨와 학원 강사들 사이에 체결된 강의용역계약서에 의하면 강사는 학원과 계약한 강의시간 외의 시간은 자유롭게 활용할 수 있고 다른 직업을 가질 수 있으며, 다른 학원에 출강하는 것도 강사가 자유롭게 판단할 수 있다고 돼 있다"고 밝혔다.

서울중앙지법, 원고패소 판결

이어 "실제로도 문씨는 강사들이 다른 학원에 출강하는 시간이나 과외 등 겸업과 겹치지 않게 상의한

강의 외 시간에 다른 약원 출강 자유로운 약원강사는...

서울중앙지방법원
2017가단5231242

후 강의시간을 정했고, 이에 따라 일정표를 배부하는 등 강의시간이나 장소를 문씨가 일방적으로 정해 강제했다는 사정은 보이지 않는다"고 설명했다.

그러면서 "담당강사들도 마지막 수업이 끝난 후 1시간가량 담당한 반의 자율학습을 지도한 후 특별한 사정이 없으면 퇴근할 수 있었고, 박씨는 재수학원 특성상 수학능력시험이 끝나고 정규반이 종료된 때 인근 구청에서 실시하는 대입 컨설팅에 참여하기도 했다"고 판시했다.

부당노동행위, 개별 사항마다 모두 판단해야

서울행정법원
2018구합68452

부당노동행위로 지목된 사항이 여러개일 때에는 노동위원회는 개별 사항마다 모두 판단해야 한다는 판결이 나왔다. 중앙노동위원회가 재심판정에서 지방노동위원회가 인정한 부당노동행위 중 일부만 인정하고 재심 신청 전체를 기각한 것은 부당하다는 취지다.

서울행정법원 행정12부(재판장 홍순욱 부장판사)는 A사가 중앙노동위원회 위원장을 상대로 낸 부당노동행위 구제 재심판정 취소소송(2018구합68452)에서 최근 원고승소 판결했다.

A사에서 애프터서비스 담당기사로 일하던 B씨는 2017년 노조 위원장 선거에 나섰다가 낙선했다. 이후 B씨는 "회사가 선거기간 동안 선거활동을 방해하는 14가지 부당노동행위를 했다"며 지방노동위원회에 구제신청을 냈다.

지노위는 "B씨가 주장한 사측의 14가지 부당노동행위 모두 정황상 부당노동행위로 인정된다"며 B씨의 손을 들어줬다. 그러자 A사는 중앙노동위에 재심 신청을 냈고, 중노위는 "14가지 중 4가지는 부당노동행위로 인정된다"면서도 재심 신청을 기각했다.

“부당행위 개수·판단방법 혼동
구제명령 한계일탈”

재판부는 "노동조합법 제81조는 부당노동행위의 유형을 최대한 구체화하고 있다"며 "부당노동행위는 그 자체로 금지되고 또한 △사용자가 부당노동행위를 한 경우 또는 △노동위원회가 구제명령을 내렸는데도 이를 위반한 경우에는 사용자가 형사처벌을 받을 수도 있다"고 밝혔다.

이어 "지노위는 B씨가 주장한 14가지 모두가 부당노동행위에 해당한다고 판정했는데, 중노위 재심판정은 초심판정과 달리 14개 중 4개만 부당노동행위에 해당한다고 판정했다"며 "그런데도 불구하고 중

노위는 초심판정에 대한 재심신청을 전부 기각해 부당노동행위의 성립범위를 모호하게 하고 형사처벌 범위를 불명확하게 했다"고 지적했다.

서울행정법원,

재심판정 취소소송 원고승소 판결

또 "근로자가 부당노동행위라고 주장한 사실이 복수인 경우에는 행정처분인 노동위원회의 구제명령 또는 기각결정 역시 복수로 이뤄져야한다"며 "중노위 재심판정은 실제 부당노동행위로 인정할 수 있는 4개를 초과해, 14개 모두 (부당노동행위로) 인정한 것으로 시정할 필요가 있다"고 설명했다.

그러면서 "결국 중노위 재심판정 중 4가지 행위를 부당노동행위로 인정한 것은 타당하지만, 재심판정의 결론은 부당노동행위의 개수와 판단방법을 혼동해 구제명령 한계를 일탈한 위법한 판정"이라고 했다.

FIRST