

상호 : (합)노무법인퍼스트

설립일자 : 2005.8월

근로복지공단 사무대행기관으로 인가되어 있으며,
서울사무소와 성남사무소로 운영되고 있습니다.

'2021년 신축년 (辛丑年) 새해 행복한 일만 가득하세요

주된 사업

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

사회보험과 개정법령

근로자퇴직급여 보장법 시행 2022. 4. 14

임금채권보장법 시행 2021. 6. 9

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행 2021. 4. 13

산업안전보건법 시행 2021. 10. 14

근로기준법 시행 2021. 10. 14

행정해석과 판례소식

민원인 - 부당해고 구제명령에 따라 지급하는 금품이 근로자의 사망 또는 퇴직에 따라 14일 이내에 청산해야 하는 금품에 해당하는지 여부

[행정] [산재] 평소 고열압을 앓던 망인이 생산량 실적압박에 따른 과로, 스트레스와 당일 육체적 강도가 좀더 높은 작업에 차출된 결과 뇌지주막하출혈로 사망하였다는 이유로 망인의 사망과 업무 사이의 상당인과관계를 인정안 판결

[행정] [산재] 고인이 출장업무 수행 중 중앙선 침범 교통사고로 사망한 것을 업무상 재해로 인정안 판결

'승무원 생리휴가 거부' 아시아나 前 대표, 벌금 200만원 확정

'사내 동오외서 스노클링하다 사망... 업무상 재해 아니다'

사회보험과 개정법령

근로자퇴직급여 보장법 시행 2022. 4. 14

◇ 개정이유 및 주요내용

그동안 중소기업은 재정 및 행정적 부담 등으로 퇴직연금제도 도입에 애로가 있어 중소기업 소속 근로자들의 노후생활 보장이 미흡한 문제가 있었음.

이에 30인 이하 영세 중소기업에 근로자의 안정적인 노후생활을 보장하기 위하여 재정지원을 통한 가입유도, 합리적인 공적 자산운용 및 교육서비스 등을 제공하는 중소기업퇴직연금기금제도를 도입하려는 것임.

한편, 현행법에서는 퇴직연금제도 적립금의 운용을 위한 별도의 위원회 설치 등에 관한 근거가 없으나, 적립금의 합리적 운용을 위하여 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사용자는 퇴직연금제도 적립금 운용을 위하여 적립금운용위원회를 구성하도록 하고, 사용자는 적립금운용위원회의 심의를 거친 적립금운용계획서에 따라 적립금을 운용하도록 하려는 것임.

더불어 법률안 용어와 법문 표현은 일반 국민이 쉽게 읽고 이해해서 잘 지킬 수 있도록 해야 할 필요성이 있는 만큼 한자식 용어 등을 정비하여 국민의 언어생활에 맞는 법률이 되도록 하려는 것임.

임금채권보장법 시행 2021. 6. 9

◇ 개정이유

현행법은 국가가 사업주를 대신하여 일정 범위의 체불 임금 등을 지급할 수 있는 "임금채권보장제도"를 보장하고 있으나, 그 대상을 퇴직한 근로자로 한정하여 재직근로자의 임금이 체불된 경우 구제수단이 없다는 지적이 제기되고 있는바, 체당금 지원 대상을 재직근로자까지 확대하여 임금채불 근로자의 보호를 강화하는 한편, 미지급 임금등의 지급 판결 등의 과정에 장기간이 소요되어 생계의 어려움에 직면한다는 지적이 제기됨에 따라 체당금 신청·지급 절차를 간소화하려는 것임.

그 밖에 현행법은 고용노동부장관이 사업주를 대신하여 지급하는 임금등의 부정수급을 예방하기 위하여 부정수급한 자에 대하여 그 금액에 상당하는 금액(1배)만을 추가 징수할 수 있도록 정하고 있으나, 현행 제재만으로는 부정수급 방지에 미흡하다는 지적이 있어 그 제재를 강화하고, 체당금 지급 신청 과정에서 총 지급액이 달라지는 모순을 제거하는 등 현행 임금채권보장제도의 문제점을 보완하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 법령에 대한 국민의 접근과 이해에 불편함을 초래하는 어려운 법령용어에 대해 알기 쉬운 용어로 변경하기 위하여 현행법상 내용 중 "체당금"을 "체불 임금등 대지급금"으로, "공인노무사 조력비용 지원"을 "공인노무사 지원 비용의 지급"으로 각각 변경함.

나. 고용노동부장관이 근로자에게 체불 임금등과 체불사업주 등을 증명하는 서류를 발급하여 사업주의 체불사실이 확인된 경우 소액 체불 임금등 대지급금을 지급하도록 함(제7조제1항제5호 신설).

임금채권보장법 시행 2021. 6. 9

- 다. 체불 임금등 대지급금의 중복 지급 제한에 관한 규정을 정비함(제7조제3항).
- 라. 체불 임금등 대지급금의 지급 범위에 재직 중인 근로자를 포함함(제7조의2 신설).
- 마. 체불 임금등 대지급금 또는 용자금의 부정수급을 제재하고 예방하기 위하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 체불 임금등 대지급금의 추가 징수액을 5배 이하의 금액으로 함(제14조제3항).
- 바. 관계 기관 등에 대한 협조요청 사항 중 법인등기사항증명서, 영업권 및 사업자등록에 관한 자료, 체불사업주등에 대한 자료 및 체불사업주등의 계약 관련 정보 등을 추가함(제23조).
- 사. 재산목록 미제출 또는 거짓 제출에 대한 제재수준을 현행 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에서 1천만원 이하의 과태료로 변경함(제28조제1항제3호 삭제, 제30조제1항제1호의2 신설).
- 아. 관계공무원의 질문에 답변을 거부하거나 검사를 거부하는 등의 행위를 한 자 등에 대한 500만원 이하의 과태료 부과 규정을 1천만원 이하로 상향조정함(제30조제1항).

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행 2021. 4. 13

◇ 개정이유

코로나19로 인해 외국인근로자는 취업활동 기간이 만료되어도 출국을 못하고, 재입국을 희망해도 입국금지로 제한을 받고 있어, 외국인근로자를 고용하고 있는 산업현장은 인력수급에 어려움을 겪고 있음.

이에 코로나19로 출입국이 어려운 외국인근로자의 취업활동기간을 1년의 범위에서 연장하고, 연장된 취업활동기간이 만료되기 전에 사용자가 고용허가를 신청한 경우 재입국 취업제한기간을 단축하며 그 적용 대상을 확대하는 등 외국인근로자에 대한 효율적 인력운용을 통해 중소기업 인력난을 해소하려는 것임.

또한, 외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자에게 노동관계법령 및 인권 등에 관한 교육을 받도록 하고 위반 시 과태료를 부과하여 외국인근로자의 인권을 보다 두텁게 보호하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자에게 노동관계법령·인권 등에 관한 교육을 받도록 하고 위반 시 500만원 이하의 과태료를 부과함(제11조의2 및 제32조제1항제2호의2 신설).

나. 특례고용허가제 허용 업종에 광업을 추가함(제12조제1항제2호).

다. 감염병 확산, 천재지변 등의 사유로 외국인근로자의 입국과 출국이 어렵다고 인정되는 경우에는 외국인력정책위원회의 심의·의결을 거쳐 외국인근로자의 취업활동기간을 1년의 범위에서 추가로 연장할 수 있도록 함(제18조의2).

라. 연장된 취업활동 기간이 끝난 외국인근로자의 재입국 취업제한 기간을 3개월에서 1개월로 단축하고, 외국인근로자의 책임없는 사유로 사업장을 변경한 경우 그 요건을 완화하여 특례 대상을 확대함(제18조의4).

산업안전보건법 시행 2021. 10. 14

◇ 개정이유 및 주요내용

현행법은 주로 고객을 직접 대면하거나 정보통신망을 통해 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객응대근로자 보호에 한정하여 사업주 조치기준을 규정하고 있음.

이에 따라 주로 고객을 응대하는 근로자에 해당하지 않더라도 업무를 수행하는 과정에서 고객의 폭언, 폭행 등에 노출될 수 있는 근로자에 대해서는 보호장치가 미흡함.

이에 근로자가 업무와 관련하여 다른 사람의 폭언 등으로 인하여 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우 사업주에게 업무 일시 중단 등 조치를 하도록 하고, 근로자는 사업주에게 관련 조치를 요구할 수 있도록 하는 한편, 근로자의 요구를 근거로 해고 또는 불리한 처우를 할 수 없도록 의무화하여 근로자가 안전하고 존중받는 근무환경에서 일할 수 있도록 하는 여건을 조성하려는 것임.

근로기준법 시행 2021. 10. 14

◇ 개정이유

현행법에서는 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 "직장 내 괴롭힘"이라고 정의하여 이를 금지하고 있고, 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 누구나 이를 사용자에게 신고할 수 있도록 하면서, 사용자로 하여금 조사 및 그 결과에 따른 적절한 조치를 하도록 규정하고 있음.

그러나, 현행법은 사용자 또는 사용자의 친인척인 근로자가 직장 내 괴롭힘 가해자인 경우 사용자의 조치의무를 기대하기 어렵고, 사용자가 조치의무를 이행하지 않은 경우 제재규정이 없어 직장 내 괴롭힘 금지제도의 실효성을 담보하지 못하고 있다는 국가인권위원회 등의 지적이 있음.

이에 사용자에게 당사자 등을 대상으로 객관적인 조사를 하도록 하고, 사용자 등이 직장 내 괴롭힘 행위를 하거나 조치의무를 이행하지 않은 경우 과태료를 부과하는 등 제재규정을 신설하며, 조사과정에서 알게 된 비밀 누설 금지 의무를 신설하는 등 제도의 실효성을 높이려는 것임.

◇ 주요내용

가. 사용자는 직장 내 괴롭힘 행위의 신고를 접수하는 경우 등에 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하도록 함(제76조의3제2항).

나. 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람 등은 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하지 않도록 함(제76조의3제7항 신설).

다. 사용자(사용자의 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업장의 근로자인 경우를 포함함)가 직장 내 괴롭힘을 한 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과함(제116조제1항 신설).

라. 사용자가 직장 내 괴롭힘 행위의 조사, 피해 근로자 보호, 가해 근로자 징계 등의 조치의무를 이행하지 않거나 조사 과정에서 알게 된 비밀을 누설하는 경우 500만원 이하의 과태료를 부과함(제116조제2항).

민원인 - 부당해고 구제명령에 따라 지급하는 금품이 근로자의 사망 또는 퇴직에 따라 14일 이내에 청산해야 하는 금품에 해당하는지 여부

안건번호21-0020

1. 질의요지

「근로기준법」 제30조제3항에서는 노동위원회는 같은 조 제1항에 따른 부당해고에 대한 구제명령을 할 때 근로자가 원직복직(原職復職)을 원하지 않으면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공했다라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다고 규정하고 있는바, 해당 구제명령에 따라 지급하는 “임금 상당액 이상의 금품”은 같은 법 제36조에 따라 사용자가 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 지급해야 하는 “임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품”에 해당하는지?

3. 회답

「근로기준법」 제36조 본문에서는 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 “임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품”을 지급해야 한다고 규정하여, 근로자에게 귀속되어야 하는 임금 및 보상금 등 일체의 금품(각주: 대법원 2011. 5. 26. 선고 2009도2357 판결례 참고)을 신속하게 지급하도록 하는 청산의무를 사용자에게 부과하면서 그 의무 발생의 요건을 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우로 명시하고 있습니다.

그런데 「근로기준법」 제109조에서는 같은 법 제36조에 따른 금품 청산의무를 위반한 경우를 처벌 대상으로 규정하고 있는바, 형벌법규의 해석은 엄격해야 하고 명문규정의 의미를 당사자에게 불리한 방향으로 지나치게 확장해석하거나 유추해석하는 것은 죄형법정주의의 원칙에 어긋나는 것으로서 허용되지 않는다(각주: 대법원 2005. 11. 24. 선고 2002도4758 판결례 등 참고)는 점에 비추어, 「근로기준법」 제36조에서 사용자의 청산의무 발생 요건으로 규정한 “근로자가 사망 또는 퇴직한 경우”의 의미는 엄격하게 해석해야 합니다.

한편 「근로기준법」 제30조에서는 부당해고된 근로자의 구제신청을 받은 노동위원회는 심문을 끝내고 부당해고가 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 해야 하고(제1항), 해당 구제명령을 할 때 근로자가 원직복직을 원하지 않으면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공했다라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다고 규정하여(제3항), 부당해고가 성립한 경우를 전제로 한 구제명령의 내용 중 하나로 “해고기간 동안 근로를 제공하였다면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품”을 지급하도록 하고 있습니다.

그리고 「근로기준법」 제30조에 따른 구제명령에 대해서는 재심을 신청할 수 있도록 하면서(제31조), 구제명령을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 않은 사용자에게는 이행강제금을 부과(제33조)하도록 규정하여, 같은 법 제36조에 따른 금품 청산의무 위반을 처벌 대상으로 규율한 것과는 별도의 불복절차 및 제재수단을 정하고 있는바, 같은 법 제30조제3항에 따른 금품 지급의무는 노동위원회의 부당해고 성립 판정을 전제로 하는 구제명령에 따른 것으로서, 같은 법 제36조에서 근로

민원인 - 부당해고 구제명령에 따라 지급하는 금품이 근로자의 사망 또는 퇴직에 따라 14일 이내에 청산해야 하는 금품에 해당하는지 여부

안건번호21-0020

자의 사망 또는 퇴직으로 근로관계가 종료된 경우를 요건으로 하는 사용자의 금품 청산제도와는 그 입법목적 및 적용대상을 달리하는 별개의 제도로 보아야 합니다.

그렇다면 「근로기준법」 제36조에 따른 사용자의 금품 청산의무는 근로자의 사망 또는 퇴직을 이유로 근로관계가 종료됨에 따라 근로자에게 지급해야 하는 금품, 즉 사망 또는 퇴직하기 전의 근로관계에 따른 금품을 대상으로 한다고 보아야 하고, 근로관계 종료 이후에 해당 근로관계 종료의 원인이 부당해고로 판정됨에 따라 별도의 구제명령 절차의 일환으로 지급의무가 발생하는 금품까지 같은 법 제36조에 따른 청산의무의 대상에 포함된다고 볼 수는 없습니다.

따라서 「근로기준법」 제30조제3항의 부당해고에 대한 구제명령에 따라 지급해야 하는 “임금 상당액 이상의 금품”은 같은 법 제36조에 따라 사용자가 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 지급해야 하는 “임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품”에는 해당하지 않는다고 보아야 합니다.

[행정] [산재] 평소 고혈압을 앓던 망인이 생산량 실적압박에 따른 과로, 스트레스와 당일 육체적 강도가 좀더 높은 작업에 노출된 결과 뇌지주막하출혈로 사망하였다는 이유로 망인의 사망과 업무 사이의 상당인과관계를 인정안 판결

서울행정법원_2019구압 59691

망인의 고혈압이 뇌지주막하출혈의 발병에 영향을 미쳤더라도 앞서 인정한 바와 같은 업무상 요인으로 급격하게 혈압이 상승하여 망인의 고혈압이 자연경과 이상으로 악화된 것이라고 봄이 타당하다
산업재해보상보험법 제5조 제1호에서 정한 ‘업무상의 사유에 따른 사망’으로 인정하려면 업무와 질병 사이에 인과관계가 있어야 한다. 질병의 주된 발생 원인이 업무수행과 직접적인 관계가 없더라도 적어도 업무상의 과로나 스트레스가 질병의 주된 발생 원인에 겹쳐서 질병을 유발 또는 악화시켰다면 그 사이에 인과관계가 있다고 보아야 한다. 그 인과관계는 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 증명하여야 하는 것은 아니고 제반 사정을 고려할 때 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 있다고 추단되는경우에도 그 증거가 있다고 보아야 한다.

뇌지주막하출혈의 가장 흔한 원인이 뇌동 맥류 파열이라고 보면서, 유해한 작업환경, 육체적 강도가 높은 업무, 정신적 긴장이 큰 업무, 갑작스런 업무 환경의 변화 및 업무부담 증가로 인하여 발생한 스트레스 등이 뇌동맥류 발생에 위험인자는 아니지만 급격한 혈압 상승이 기왕 발생된 뇌동맥류의 파열에 의한 뇌지주막하출혈의 유발 요인이 될 수 있고, 위 요인들에 의해 급격한 혈압상승이 있었다면 뇌지주막하출혈이 유발되었을 가능성이 있다고 감정하였다. 또한 법원 감정의는 망인의 뇌지주막하출혈과 업무 사이에 관여도를 25%로 추정하면서, 위 출혈의 원인은 망인이 가지고 있는 내재적 요인인 고혈압이 더 큰 영향을 주었을 것으로 추정되나 업무상 과로 또는 스트레스 등에 의한 급격한 혈압 상승 가능성에 대해서는 관련 법령 등의 기준에 따라 관련성이 판단되어야 할 것으로 사료된다고 판단하였다

A씨는 2019년 12월 18일 업무용 포터 차량을 운전하여 출장을 가 오후 2시부터 오후 3시 30분까지 협력사 교육에 참석한 후 근무지로 복귀하기 위하여 오후 4시 10분쯤 포터 차량을 운전하던 중 중앙선을 침범하여 반대편에서 오던 6.5톤 트럭과 충돌하는 사고로 사망했다. 근로복지공단이 '고인(A)이 출장업무 수행을 마치고 복귀하던 중 사고가 발생하였으나, 고인은 중앙선 침범에 따른 교통사고처리 특례법의 범죄행위를 원인으로 사망하여 업무상 재해에 해당하지 않는다'는 사유로 유족급여와 장의비 부지급처분을 하자 A씨의 배우자가 근로복지공단을 상대로 처분을 취소하라는 소송(2020구합 74641)을 냈다. 산업재해보상보험법(산재보험법) 37조 2항(이 사건 법률조항)은 "근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다"고 규정하고 있다.

서울행정법원 제7부(재판장 김국현 부장판사)는 4월 22일 "타인의 관여나 과실의 개입 없이 오로지 근로자가 형사책임을 부담하여야 하는 법 위반행위를 하였다"는 사정만으로 곧바로 이 사건 법률조항의 '범죄행위'에 해당한다고 단정할 수 없고 그 위반행위와 업무 관련성을 고려하여야 한다"며 "사고가 오로지 고인의 과실로 발생하였다고 하여도 협력사 교육에 참가하였다가 근무지로 복귀하는 업무수행 과정에서 발생하였음을 고려하면, 고인의 사망은 업무상 재해로 봄이 타당하다"고 판시, 유족급여와 장의비 부지급처분을 취소하라고 원고 승소 판결했다.

재판부는 먼저 "이 사건 법률조항이 고의·자해행위나 범죄행위 등에 따른 사망 등을 업무상 재해로 보지 않는 것은 업무에 내재하거나 통상 수반하는 위험의 현실화가 아닌 업무 외적인 관계에 기인하는 행위 등을 업무상 재해에서 배제하려는 것으로, 고의·자해행위의 우연성 결여에 따른 보험사고성 상실과 더불어 범죄행위로 인한 보험사고 자체의 위법성에 대한 징벌로써 보험급여를 행하지 아니한다는 취지(대법원 1995. 1. 24. 선고 94누8587 판결 등 참조)"라며 "따라서 이 사건 법률조항의 '범죄행위'는 법문상 병렬적으로 규정된 고의·자해행위에 준하는 행위로서 산재보험법과 산재보험수급권 제한사유의 입법취지에 따라 해석·적용되어야 한다"고 밝혔다. 또 "중앙선 침범 등 교통사고의 경우 특례배제에 따른 형사처벌은 교통사고처리 특례법의 입법목적과 규율 취지에 따른 것으로 이 특례법에서 특례배제에 해당하여 형사처벌의 대상, 즉 범죄행위가 된다고 하여 그 입법목적과 규율취지를 달리 하는 산재보험법과 이 사건 법률조항의 '범죄행위'에 당연히 포함된다고 할 수는 없다"고 밝혔다.

재판부는 "이 사건 사고는 고인이 업무차량을 이용하여 출장업무(협력사 교육)를 수행하고 근무지로 복귀하던 중 발생하였고, 사고와 관련하여 현장의 CCTV 영상, 차량 블랙박스 영상 등은 확인되지 않았으며, 고인의 중앙선 침범 이유, 고인의 혈액감정 결과 음주사실은 확인되지 않았다"며 "사고에 업무 외적인 관계에서 기인하거나 우연성이 결여된 사유가 있다거나 보험사고 자체의 위법성에 대한 징벌이 필요하다고 볼 자료가 없다"고 판시했다. 재판부는 "수사기관은 2019. 12. 18.자 수사보고서에서 졸음운전을 이유로 추정하였는데, 고인은 근무지에서 왕복 2시간 정도 걸리는 곳에서 1시간 30분 일정의 출장업무를 수행하고 돌아오던 중 사고로 사망, 졸음운전이 사고원인이 되었다더라도 업무와 관련 없는 사유라 단정할 수 없다"고 덧붙였다. 협력사 교육은 A씨의 근무지에서 약 47km 떨어져 있고, 정체가 없을 경우 자동차로 약 40~50분 소요되는 거리에서 진행되었다.

승무원들이 신청한 생리휴가를 거부한 혐의로 재판에 넘겨진 아시아나항공 전 대표에게 벌금 200만원이 확정됐다.

대법원 형사3부(주심 이동원 대법관)는 근로기준법 위반 혐의로 기소된 김수천 전 아시아나항공 대표에게 벌금 200만원을 선고한 원심을 최근 확정했다(2021도1500)

김 전 대표는 2014년 5월 여성 승무원 A씨가 생리휴가를 신청했으나 인력 부족을 이유로 생리휴가를 주지 않는 등 2015년 6월까지 승무원 15명에게 총 138회에 걸쳐 생리휴가를 주지 않은 혐의로 2017년 기소됐다.

근로기준법 제73조는 '사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다'고 규정한다. 이를 위반하면 500만원 이하의 벌금에 처해진다.

아시아나항공 측은 "생리휴가를 주지 않았다고 처벌하려면 당시 근로자에게 정말 생리현상이 있었는지 증거가 있어야 한다"며 "생리휴가가 휴일, 비번과 인접한 날에 몰려 생리현상 존재가 의심스러운 사정도 많았다"고 주장했다.

하지만 1,2심은 "여성이 생리휴가를 청구할 때 생리현상의 존재까지 입증하라고 하는 것은 인권에 대한 과도한 침해"라며 "휴일이나 비번과 인접한 날에 휴가가 몰려있고, 휴가 청구가 거절되자 여러차례 다시 청구했다는 것 등은 생리현상이 없다는 점에 대한 명확한 정황이라고 볼 수 없다"고 밝혔다. 또 "회사의 업무 특수성과 여성 근로자의 비율을 고려하더라도 생리휴가를 부여하지 못한 점에 정당한 사유가 있다고 보기 어렵다"면서 김 전 대표에게 벌금 200만원을 선고했다.

대법원도 원심 판단이 옳다고 보고 이를 확정했다.

사내 동호회에서 스노클링을 하다 물에 빠져 사망했다라도 근로자의 자율적 판단으로 동호회에 가입한 것이라면 업무상 재해로 볼 수 없다는 판결이 나왔다.

서울행정법원 행정7부(재판장 김국현 부장판사)는 A씨가 근로복지공단을 상대로 낸 유족급여 및 장의비 부지급 처분 취소소송(2020구합57431)에서 최근 원고패소 판결했다.

지난 2018년 8월 한 방송사의 사내 스키·스쿠버 동호회에 참가한 카메라 기자 B씨는 강원도에서 스노클링을 하던 중 물에 빠져 사망했다. 근로복지공단은 사망한 B씨에 대해 "행사나 모임의 전반적인 과정이 사용자의 지배·관리를 받는 상태에서 이뤄진 것으로 보이지 않고, 망인이 음주 후 스노클링을 한 것은 동호회 행사에 통상 수반되는 행위라 볼 수 없다. 사적인 행위에 해당해 업무와의 상당인과 관계가 인정되지 않는다"며 유족급여 및 장의비 부지급 처분을 내렸다. 이에 B씨의 배우자인 A씨는 근로복지공단을 상대로 소송을 냈다.

A씨는 "회사가 활동보조비와 함께 차량 제공을 지원했다"며 "카메라 기자의 경우 수중촬영능력 함양을 위해 필수적으로 가입·활동하는 분위기였다"고 주장했다.

재판부는 "근로자가 근로계약에 따른 업무가 아닌 회사 외의 모임에 참가하던 중 재해를 당한 경우, 이를 업무상 재해로 인정하려면 사회통념상 행사나 모임의 전반적인 과정이 사용자의 지배나 관리를 받는 상태에 있어야 한다"며 "근로자가 그와 같은 모임의 정상적인 경로를 이탈하지 않은 상태에 있어야 한다"고 밝혔다.

이어 "망인의 동호회 활동이 곧바로 업무와 관련된다고 볼 수 없고, 회사는 근로자에게 복지혜택의 일환으로 비용지원, 편의제공을 할 수 있다"며 "이 사건 회사도 사내 여러 동호회에 비슷한 수준의 지원을 한 것으로 보인다"고 설명했다.

또 "이 사건 동호회 가입이나 활동은 근로자의 자율적 판단에 따르는 것으로 보인다"며 "원고는 카메라 기자의 경우 수중촬영능력 함양을 위해 필수적으로 가입·활동하는 분위기였다고 주장하지만, 실제 카메라 기자 전원이 동호회에 가입하지는 않았다"고 덧붙였다.

그러면서 "회사가 동호회에 연 110만원의 활동보조비를 지급하고, 사건 당일 강원도로 이동하는데 필요한 차량을 제공한 사실은 당사자 사이에 다툼이 없다"며 "그러나 제시된 증거와 변론 전체의 취지에 의해 인정하거나 알 수 있는 사실 및 사정들을 종합해 보면, 망인의 사망을 업무상 재해로 보기에선 부족하고 달리 이를 인정할 증거가 없어 근로복지공단의 처분에 원고의 주장과 같은 위법은 없다"고 판시했다.

FIRST