

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

2020년 귀속 국민연금 소득총액 신고 안내

2021년 상반기 고용산재보험 집중 홍보기간 안내

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령안 입법예고

국민건강보험법 시행령 일부개정령안 입법예고

임금채권보장법 시행령 시행 2021. 6. 9

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행 2022. 5. 19

## 행정해석과 판례소식

사회복지법인 또는 사회복지시설의 종사자가 결격사유에 해당하게 된 경우 예고의 방식(「사회복지사업법」 제35조의2 등 관련)

'평균임금에서 경영평가성과금 제외' 취업규칙 변경했더라도 성과급 계속 지급했다면 평균임금에 산정해야

외식 다음날 출근길에 숙취운전 사고... '업무상 재해'

'기자 블랙리스트 작성' MBC 영상기자... '예임 사유 해당'

'술장 도중 증양선 침범 사고로 사망했다'도 업무상 재해에 해당'

# 사회보험과 개정법령

## 2020년 귀속 국민연금 소득총액 신고 안내

### 소득총액 신고란?

사업장가입자별로 2021년 7월부터 2022년 6월까지 적용할 국민연금 기준소득월액을 결정하기 위하여 2020년(전년도) 소득총액 및 근무일수를 신고하는 절차입니다.

### 소득총액 신고대상

공단은 전년도 국세청 근로소득 과세자료를 연계하여 사업장가입자의 기준소득월액을 사업장 신고 없이 직접 결정하고 있으나, 아래 대상자는 사업장의 소득총액 신고에 의해 기준소득월액을 결정하고 있습니다.

#### 유형

소득총액 신고대상 결정 사유

#### 1유형

개인사업장사용자

#### 2유형

근로소득자료 미보유자 및 상이자(법인/사업자등록번호가 일치하지 않는 가입자)

#### 3유형

종전소득 대비 30%이상 상향자(단, 취득일과 과세시작일이 다른 가입자에 한함)

#### 4유형

종전소득 대비 30%이상 하향자

#### 5유형

휴직일수 상이자(산전후·육아휴직, 산재요양 휴직일수보다 국민연금 납부예외일수가 적은 가입자)

### 소득총액 신고기한 및 신고방법

#### (신고기한) 2021년 5월 31일(월)까지(국민연금법 시행규칙 제13조)

※ 단, 개인사업장 사용자 중 성실신고확인대상사업자(소득세법 제70조의2제2항)는 2021년 6월 30일(수)까지 신고

#### (신고서류) 2020년 귀속 소득총액신고서

- 신고서 작성 전에 반드시 신고서 뒷면의 작성방법 및 동봉된 리플릿을 읽어 보신 후 작성(소득총액 및 근무기간 필수 작성)

## 2020년 귀속 국민연금 소득총액 신고 안내

- (신고방법) 우편, FAX, EDI, 내방, 4대사회보험 포털사이트(www.4insure.or.kr), QR웹팩스, 모바일  
\*('내 곁에 국민연금')
  - \*'내 곁에 국민연금' 모바일 앱 설치 후 신고 가능
    - (경로) 앱 실행 > 신고·신청 > 소득총액신고
    - (팩스신고) 앱 하단 별도 '팩스보내기' 기능을 활용 웹팩스 신고
  - ※ 모바일 신고의 경우 지사를 방문하여 공인인증서 발급 필요
- 기타 자세한 사항은 신고서 앞면에 표기한 관할지사 또는 국번없이 ☎1355(유료) 문의 하시면 친절히 안내드리겠습니다.

## 2021년 상반기 고용산재보험 집중 홍보기간 안내

2021년 상반기 고용산재보험 집중 홍보기간 안내

- 5월 10일부터 한 달 동안 고용산재보험 가입 집중홍보기간 운영을 통해 보험제도 및 가입 필요성을 적극 알릴 예정입니다.
- 노동자를 한 명이라도 고용하고 있는 사업장은 노동자를 최초 고용한 날로부터 14일 이내에 의무적으로 고용산재보험에 가입해야 합니다.
- 공단은 두루누리 사회보험료 지원사업을 통해 보험료 납부에 부담을 느끼는 사업주와 노동자가 부담 없이 사회보험에 가입하도록 노동자 10명 미만 사업장의 월평균보수 220만원 미만 신규 가입 노동자 및 그 사업주의 고용보험료와 국민연금 보험료의 80%를 지원하고 있습니다.
- 고용산재보험 가입 및 두루누리 사회보험료 지원 신청은 고용산재보험 토털서비스로 전자신고하거나 사업장 소재지 관할 근로복지공단 각 지역본부와 지사에 우편, 팩스, 서면으로 가능하며, 궁금한 사항은 공단 콜센터로 문의(☎1588-0075)하면 보다 자세한 안내를 받을 수 있습니다.

## 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령안 입법예고

### ◎고용노동부공고제2021-209호

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령을 일부 개정하는데 있어, 그 이유와 주요내용을 국민에게 미리 알려 이에 대한 의견을 듣기위하여 "행정절차법" 제 41조에 따라 다음과 같이 공고합니다.

#### 1. 개정이유

산재예방요율제 인정요건에 관공서 공휴일 적용을 추가하여 관공서의 공휴일을 유급휴일로 조기 전환시 산재예방요율 적용 혜택을 부여하는 등 제도의 운영상 필요한 점을 개선·보완하려는 것임.

## 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령안 입법예고

### 2. 주요내용

가. 산재예방요율제 인정요건 확대(안 제18조의2, 제18조의3, 제18조의5)

산재예방요율을 적용하는 재해예방활동의 인정 사항으로 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외)의 공휴일 및 같은 영 제3조의 대체공휴일을 유급휴일로 전환하는 경우를 포함토록 규정하고자 함

## 국민건강보험법 시행령 일부개정령안 입법예고

### ○보건복지부공고제2021-433호

국민건강보험법 시행령 일부개정령안 입법예고를 하는데 있어, 그 이유와 주요내용을 국민에게 미리 알려 이에 대한 의견을 듣기위하여 "행정절차법" 제 41조에 따라 다음과 같이 공고합니다.

### 1. 개정사유

- 천재지변, 감염병 위기 등 부득이한 경우 연말정산 추가징수금을 분할 납부할 수 있도록 하고, 해외 근로 직장가입자 대상 보험료 면제를 위한 해외 체류 기간을 완화하여 보험료 납부 부담을 경감하며, 건강보험공단의 업무 수행 시 적절한 자료 제공 요청을 위한 조항을 마련하고자 함

### 2. 주요내용

가. 천재지변, 감염병 위기 등 부득이한 경우에는 10회 이내의 범위에서 분할 납부 할 수 있도록 제5항에 예외조항을 신설(안 제39조)

나. 기존 3개월이던 보험료 면제 해외체류 기간을 해외 근로 직장가입자 대상으로는 1개월로 적용할 수 있도록 예외 단서 신설(안 제44조의2)

다. 건강보험공단이 가입자 및 피부양자의 자격 관리, 보험료의 부과·징수, 보험급여의 관리 등을 수행하기 위한 제공 요청 자료 확대(안 별표 4의3)

## 임금채권보장법 시행령 시행 2021. 6. 9

### ◇ 개정이유 및 주요내용

근로자의 생활안정을 두텁게 보호하기 위해 체당금의 범위에 출산전후휴가 기간 중 급여를 포함하고, 사업주 외에 근로자도 생계비 용자를 신청할 수 있도록 하며, 체당금을 근로자 명의의 지정된 계좌로 지급하도록 하는 등의 내용으로 「임금채권보장법」이 개정(법률 제17604호, 2020. 12. 8. 공포, 2021. 6. 9. 시행)됨에 따라, 일반체당금 지급 사유의 확인 사항에 최근 3개월분의 출산전후휴가 기간의 급여 중 미지급액을 추가하고, 체당금수급계좌로 이체할 수 없는 불가피한 사유를 해당 계좌가 개설된 금융기관이 폐업으로 정상영업이 불가능한 경우로 정하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

## 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행 2022. 5. 19

### ◇ 개정이유

현행법은 근로자에게 평등한 기회와 대우를 보장하기 위하여 성별, 혼인, 임신 또는 출산 등을 사유로 합리적인 이유 없이 차별을 하지 못하도록 하고 있으나 근로자가 차별에 대해 시정을 신청할

수 있는 구제수단은 명시되어 있지 않음.

근로자를 더욱 두텁게 보호하기 위해서는 사업주의 합리적 이유 없는 차별에 대하여 벌칙을 부과하는 소극적 보호에서 더 나아가, 해당 차별을 적극적으로 시정하도록 요구하고 이에 대해 배상을 받을 수 있는 규정을 마련할 필요가 있음.

이에 이 법에 따른 차별에 대하여 노동위원회에 구제신청을 할 수 있도록 하고 노동위원회가 사업주에게 시정명령 등을 할 수 있도록 함으로써 근로자의 고용평등을 실현하고 삶의 질 향상을 도모하는 한편,

고용에서의 차별을 개선하기 위하여 모집·채용 시 신체, 미혼 등의 조건을 제시하거나 요구할 수 없는 대상을 모든 근로자로 확대하고, 임신 중 여성 근로자가 모성을 보호하기 위하여 육아휴직을 사용할 수 있도록 하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 고용에서의 차별을 개선하기 위하여 모집·채용 시 신체, 미혼 등의 조건을 제시하거나 요구할 수 없는 대상을 모든 근로자로 확대함(제7조).

나. 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 할 수 있도록 하고, 임신으로 인한 휴직을 하는 경우에는 예외적으로 육아휴직 분할 사용에서 제외하도록 함(제19조제1항 및 제19조의4제1항).

다. 고용에서의 성차별 또는 직장 내 성희롱이 발생한 경우 노동위원회가 차별적 처우 등의 중지, 근로조건 개선 등의 조치를 할 수 있도록 함(제26조부터 제29조의7까지 신설 등).

부칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제31조의2제2항의 개정규정은 공포한 날부터 시행하고, 제7조제2항 및 제37조제4항제1호의 개정규정은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행하며, 제19조제1항 본문 및 제19조의4제1항 후단의 개정규정은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

### 1. 질의요지

사회복지법인 또는 사회복지시설의 종사자로 근무하던 중 「사회복지사업법」 제35조의2제2항 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 사람에 대하여, 종사자 자격 상실을 확인하거나 사회복지법인 또는 사회복지시설 취업 제한을 명하는 법원의 판결이 별도로 있어야만 해당 종사자를 해고할 수 있는지?(각주: 해당 사회복지법인 또는 사회복지시설의 취업규칙 등 내부 규정이나 근로계약에 종사자 자격 상실의 확인 등 별도의 법원 판결이 있어야만 그 종사자를 해고할 수 있다는 내용을 두지 않은 경우로 전제함.)

### 3. 회답

결격사유는 임용·고용·위임관계 등에서 해당 법률관계의 당사자가 될 수 없는 사유, 국가가 창설하여 운영하는 각종 자격제도에서 그러한 자격을 취득할 수 없거나 그러한 자격을 기초로 업무를 개시할 수 없는 사유 등으로 사용되는 개념으로, 특정 직업 또는 사업의 요건으로 결격사유를 두는 취지는 고도의 전문기술 또는 윤리성이 요구되는 직이나 사업영역에 종사하는 자의 자질을 일정 수준 이상으로 유지함으로써 일반 국민을 불완전한 서비스로부터 보호하기 위한 것입니다.(각주: 법제처 2012. 9. 12. 회신 12-0442 해석례 참조)

또한 결격사유에 해당하는 자는 특정 분야의 직업이나 사업을 영위할 수 없게 되어 헌법상 보장되는 기본권인 직업선택의 자유나 경제활동의 자유를 제한받게 되는바, 일반적으로 법률에 결격사유를 규정할 때에는 객관적인 사실에 의해 결격사유에 해당하는지 여부를 판단할 수 있을 정도로 명확하게 규정하게 되고, 이 사안의 「사회복지사업법」 제35조의2에서도 벌금·징역형이 확정된 경우 등을 기준으로 결격사유를 규정하고 있습니다.

그런데 만약 법률의 규정에 따라 결격사유에 해당하는 것이 명백한 종사자에 대해 자격 상실의 확인 등을 받기 위해 법원의 판결을 별도로 거친 후에야 그 종사자를 해고할 수 있다고 본다면, 위에서 살펴본 결격사유 제도의 취지를 몰각할 우려가 있고, 특히 「사회복지사업법」 제35조의2제2항제2호에서 종사자로 재직하는 동안 시설이용자를 대상으로 성폭력범죄 및 아동·청소년대상 성범죄를 저질러 금고 이상의 형 또는 치료감호를 선고받고 그 형이 확정된 사람을 영구히 사회복지법인이나 사회복지시설에 종사하지 못하도록 함으로써 시설이용자의 인권을 보호하도록 한 입법 취지(각주: 2012. 1. 26. 법률 제11239호로 일부개정된 「사회복지사업법」 개정이유 및 주요내용 참조)에도 반하게 되는 불합리한 결과가 발생하게 됩니다.

**사회복지법인 또는 사회복지시설의 종사자가 결격사유에 해당하게 된 경우 예고의 방식(「사회복지사업법」 제35조의2 등 관련)**

안건번호21-0141

따라서 사회복지법인 또는 사회복지시설의 종사자로서 근무하던 중 「사회복지사업법」 제35조의2제2항 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 사람에 대하여, 종사자 자격 상실을 확인하거나 사회복지법인·사회복지시설 취업 제한을 명하는 법원의 판결이 별도로 있어야만 해당 종사자를 해고할 수 있는 것은 아닙니다.

**‘평균임금에서 경영평가성과급 제외’ 취업규칙 변경했더라도 성과급 계속 지급했다면 평균임금에 산정해야**

서울중앙지방법원  
2019가합4842

한국전력공사가 정부의 공공기관 방만경영 정상화 계획에 따라 평균임금에서 경영평가성과급을 제외하도록 취업규칙을 변경했더라도 성과급이 계속적·정기적으로 지급됐던 것이었다면 근로의 대가인 임금으로서 평균임금 산정에 포함돼야 한다는 판결이 나왔다.

서울중앙지법 민사41부(재판장 김명수 부장판사)는 A씨 등 7616명이 한국전력공사를 상대로 낸 임금청구소송(2019가합4842)에서 "공사는 A씨 등에게 총 240여억원을 지급하라"며 최근 원고승소 판결했다.

한국전력공사 근로자와 퇴사자인 A씨 등은 공사의 연봉 및 복리후생관리 규정과 시행세칙을 두고 "경영평가성과급은 근로의 대가로서 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 포함됨에도 공사가 퇴직금 등을 산정할 때 이를 평균임금에서 제외했다"며 소송을 냈다.

공사 측은 "경영평가성과급은 경영실적 평가결과에 따라 지급 여부가 결정되는 것이어서 근로에 대한 대가로 지급되는 임금이라 볼 수 없다"고 맞섰다. 공사는 특히 "정부의 공공기관 방만경영 정상화 계획 등을 반영해 2014년 8월 성과연봉 중 경영평가성과급을 퇴직급여 산정의 기초가 되는 평균임금에서 제외하는 것으로 연봉 및 복리후생관리규정을 개정했다"며 "따라서 퇴직금 및 퇴직연금 부담금을 산정할 때 경영평가성과급은 평균임금에서 제외해야 한다"고 주장했다.

재판부는 "평균임금 산정의 기초가 되는 임금은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 금품으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 단체협약, 취업규칙, 급여규정 등으로 사용자에게 지급의 무가 있는 것을 말한다"며 "경영평가성과급이 계속적·정기적으로 지급되고 지급대상, 지급조건 등이 확정돼 사용자에게 지급의무가 있다면 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지므로 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 포함된다"고 밝혔다.

이어 "한국전력공사의 연봉 및 복리후생관리규정과 그 시행세칙은 경영평가성과급 지급 의무가 있음을 전제로 그 지급대상과 지급조건 등을 정하고 있다"며 "이 규정 등에 따라 공사는 평가대상 기간에 15일 이상 근무한 근로자에 대해 경영실적 평가결과에서 확정된 성과급 지급률을 적용해 산정한 성과급을 매년 계속적·정기적으로 지급해왔고, 이에 공사도 그 지급을 충분히 예상할 수 있었으며 직원들에게도 성과급이 지급될 것이라는 기대가 형성됐다"고 설명했다.

또 "경영평가성과급은 전년도 한국전력공사의 경영실적 평가결과에 따른 지급률에 대해 내부 실적평가 결과를 반영해 지급액이 결정되는 것으로 근로자들에게 매년 예외없이 지급돼왔다"며 "성과급의 최저 지급률과 최저지급액이 정해져 있지 않고 매년 새롭게 결정된다고 해서 그 성과급이 일시적으로 지급되는 것이거나 지급사유 발생이 불확정적이라고 볼 수는 없다"고 했다.

**'평균임금에서 경영평가성과급 제외' 취업규칙 변경했더라도 성과급 계속 지급  
했다면 평균임금에 산정해야**

**서울중앙지방법원  
2019가합4842**

그러면서 "한국전력공사가 평균임금에서 경영평가성과급을 제외하는 것으로 연봉 및 복리후생관리규정을 개정했더라도 이는 퇴직금액 등의 하한을 규정한 강행법규인 근로자퇴직급여 보장법 8조 1항과 20조에 위반돼 무효"라고 판시했다.

**회식 다음날 출근길에 숙취운전 사고... '업무상 재해'**

**서울행정법원  
2020구합83805**

회식 다음날 새벽 술이 덜 깬 상태에서 음주운전을 해 출근하다 교통사고로 사망했더라도 회식과 출근 경위 등을 따져볼 때 업무와 사망 사이의 인과관계가 인정된다면 업무상 재해에 해당한다는 판결이 나왔다.

서울행정법원 행정7부(재판장 김국현 수석부장판사)는 사망한 A씨의 아버지 B씨가 근로복지공단을 상대로 낸 유족급여 및 장의비 부지급처분 취소소송(2020구합83805)에서 최근 원고승소 판결했다.

한 리조트에서 조리사로 근무하던 A씨는 입사 3개월차이던 2020년 6월 주방장의 제안으로 협력업체 직원들과 술자리를 가졌다. A씨는 당일 오후 10시 50분경까지 술을 마셨는데, 다음 날 오전 5시께 자신의 승용차를 운전해 리조트로 출근을 하다 반대방향 차로 연석과 신호등을 잇따라 들이받는 사고로 결국 사망했다. 혈액감정 결과 당시 A씨의 혈중알코올농도는 0.077%이었다. 수사기관은 A씨가 운전하던 차량이 시속 약 15km의 속도로 교차로를 통과하다 중심을 잃고 미끄러져 사고가 발생한 것으로 분석했다. B씨는 아들이 사망한 뒤 근로복지공단에 유족급여 등을 청구했지만, 공단이 "A씨가 출근 중 사고로 사망한 것은 맞지만, 음주운전 등 범죄행위로 사망해 업무상 재해에 해당하지 않는다"며 거부하자 소송을 냈다.

재판부는 "산업재해보상보험법 제37조 2항은 '근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 돼 발생한 사망은 업무상 재해로 보지 않는다'고 규정하고 있지만, 타인의 관여나 과실의 개입 없이 오로지 근로자가 형사책임을 부담해야 하는 법 위반행위를 했다는 사정만으로 곧바로 이 사건 법률 조항의 '범죄행위'에 해당한다고 단정할 수는 없다"면서 "그 위반행위와 업무관련성을 고려해야 한다"고 밝혔다.

이어 "B씨는 사고 전날 주방장의 제안과 협력업체 직원들과의 우연한 만남으로 음주를 하게 됐고, 채용된 지 약 70일이 지난 시점이라는 점에서 주방장과의 모임을 사실상 거절하거나 종료시각 등을 결정하기 어려웠을 것"이라며 "B씨는 다음날 근무시간이 시작된 오전 5시경 상급자의 전화를 받고 잠에서 깨 출발했는데, B씨로서는 지각 시간을 줄여야 했고 이를 위해 과속을 했을 것으로 보인다"고 설명했다.

그러면서 "사고가 B씨의 과실로 발생했더라도, 출근하는 과정에서 발생한 일이고, B씨가 일한 주방에서의 지위, 음주·과속 운전 경위를 고려할 때 B씨의 업무와 사망 사이의 인과관계가 단절됐다고 보기 어렵다"며 "B씨의 사망은 업무상 재해로 봄이 타당하다"고 판시했다.



문화방송(MBC)이 동료 직원들의 회사 충성도 평가 관련 문건 등 이른바 '블랙리스트'를 작성한 영상기자를 해고한 것은 정당한 징계권 행사라는 대법원 판결이 나왔다.

대법원 민사2부(주심 김상환 대법관)는 A씨가 MBC를 상대로 낸 해고 무효 확인 소송(2020다270770)에서 최근 원고일부승소 판결한 원심을 파기하고 사건을 서울고법으로 돌려보냈다.

2004년 MBC에 입사해 영상기자로 근무하던 A씨는 같은 영상기자들에 대해 회사 충성도와 노조 참여도 등에 따라 4등급으로 나눠 성향을 분석하고 평가하는 내용의 '영상기자 성향분석표'와 '요주의인물 성향' 문건 등 이른바 블랙리스트를 작성했다는 이유로 2018년 5월 해고됐다.

MBC는 A씨에게 △블랙리스트 문건과 이를 반영한 인사 이동안을 작성해 복무질서를 어지럽히고 △해당 인사 이동안을 인사권자에게 보고해 이에 따라 실제 인사가 이뤄지게 함으로써 부당노동행위에 가담했으며 △블랙리스트 문건을 다른 사람과 공유해 명예훼손죄·모욕죄에 해당하는 불법행위를 저지른 점 등 3가지의 징계사유를 적용했다. A씨는 이에 불복해 소송을 냈다.

1심은 "인사권자와 공모해 인사 이동안을 작성한 다음 그에 따라 인사를 했다고 단정하기 부족하다"면서 "A씨가 인사 이동안을 개인적으로 보관할 목적으로 작성한 것이 아니라 인사권자에게 전달해 인사에 영향을 미치려는 목적을 가지고 있었다"며 A씨에 대한 해고 처분은 적법하다고 판단했다.

그러나 2심은 A씨의 손을 들어줬다. 2심은 "A씨는 선배 영상기자 2명과 문건 내용을 공유했을 뿐 그 외에는 문건을 유출하지 않았다"며 "불특정 다수의 사람에게 문건 내용이 전파될 가능성이 있었다고 단정하기 어려우므로 명예훼손이나 모욕의 불법행위를 구성한다고 볼 수 없다"고 밝혔다. 이어 "인사 이동안을 작성해 인사권자에게 보고함으로써 복무질서를 어지럽게 한 부분은 징계사유가 인정되지만, 그것만으로는 고용관계를 더 이상 지속할 수 없을 정도로 비위행위의 정도가 중하다고 단정하기 어려우므로, A씨에 대한 해고 처분은 징계재량권을 일탈·남용한 것으로서 무효"라고 판시했다.

대법원은 이를 다시 뒤집었다.

재판부는 "A씨가 인사 이동안 등을 작성·보고하고 다른 직원들에게 전달한 행위는 상호인격을 존중해 직장의 질서를 유지해야 한다고 정한 MBC 사규를 위반한 행위로서 취업규칙에서 정한 징계사유에 해당한다"며 "그런데도 A씨의 비위행위가 모욕죄 또는 명예훼손죄가 성립하기 위한 공연성 요건을 충족하지 않아 불법행위를 구성하지 않는다는 이유만을 들어 이 사건 징계사유가 인정되지 않는다고 판단한 원심 판결에는 징계사유의 해석에 관한 법리를 오해해 판결에 영향을 미친 잘못이 있다"고 판시했다.

출장 업무를 수행하고 회사에 돌아오던 중 중앙선을 침범하는 교통법규 위반 사고로 사망했다라도 업무상 재해에 해당한다는 판결이 나왔다.

서울행정법원 행정7부(재판장 김국현 수석부장판사)는 숨진 A씨의 배우자 B씨가 근로복지공단을 상대로 낸 유족급여 및 장의비 부지급처분 취소소송(2020구합74641)에서 최근 원고승소 판결했다.

경기도에 있는 한 대기업 1차 협력사 직원이던 A씨는 2019년 12월 충남에서 열린 협력사 교육에 참석한 뒤 회사로 복귀하기 위해 업무용 차량을 운전하다 실수로 중앙선을 침범해 맞은 편에서 오던 트럭과 충돌해 사망했다. 이에 B씨는 근로복지공단에 유족급여 등을 청구했지만, 공단이 "A씨는 중앙선 침범에 따른 교통사고처리 특례법 위반 행위를 원인으로 사망해 업무상 재해에 해당하지 않는다"며 거부하자 소송을 냈다.

재판부는 "산업재해보상보험법 제37조 2항은 '근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 돼 발생한 사망은 업무상 재해로 보지 않는다'고 규정하고 있지만, 타인의 관여나 과실의 개입 없이 오로지 근로자가 형사책임을 부담해야 하는 법 위반행위를 했다는 사정만으로 곧바로 이 조항의 '범죄행위'에 해당한다고 단정할 수 없고 그 위반행위와 업무관련성을 고려해야 한다"고 밝혔다.

이어 "이 사고가 오로지 A씨의 과실로 발생했다고 해도 협력사 교육에 참가했다가 근무지로 복귀하는 업무수행 과정에서 발생했음을 고려하면 A씨의 사망은 업무상 재해로 봄이 타당하다"며 "교통사고처리 특례법상 중앙선 침범이 특례배제 사유에 해당해 형사처벌 대상이 된다고 해도 그 입법목적과 규율취지를 달리 하는 산재보험법상 범죄행위에 포함된다고 할 수는 없다"고 설명했다.

그러면서 "이 사고와 관련해 현장의 CCTV 영상, 차량 블랙박스 영상, 중앙선 침범 이유 등은 확인되지 않았고, 혈액감정 결과에서도 음주사실은 확인되지 않았다"며 "A씨는 1992년 자동차운전면허를 취득한 이후 교통법규 위반 또는 교통사고 경력이 없고, 이 사고에 업무 외적인 관계에서 원인이 되거나 우연성이 결여된 사유가 있는 등 사고 자체의 위법성에 대한 정벌이 필요하다고 볼 자료도 없다"고 판시했다.

