

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
- 산업폐해

사회보험과 개정법령

고용보험 피보험자적 집중신고기간 운영 안내 알림(21.7.1~21.9.30 약 3개월)

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고 제 2021-316호

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고 제 2021-317호

근로기준법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고 제2021-319호

근로기준법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고 제2021-320호

고용보험법 일부개정법률(안) 입법예고 고용노동부공고 제2021-308호

고용보험 및 산업폐해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률(안) 입법예고 제 2021-309호

장애인고용촉진 및 직업재활법 시행 2022. 1. 1

공유일에 관한 법률 시행 2022. 1. 1

행정해석과 판례소식

경영평가성과금도 퇴직연금 부담금 산정 기초되는 평균임금 해당

부과 30일 전까지 부과·징수의 뜻을 사용자에게 미리 문서로써 알려 주지 않은 노동위원회의 이행강제금 부과는 위법하다

[서울행정법] "난쟁과 상당인과관계 높은 사업장이 아니라 직전 사업장 임금"

사회보험과 개정법령

고용보험 피보험자격 집중신고기간 운영 안내 알림(21.7.1~21.9.30 약 3개월)

- 적용대상 : 노무제공자 고용보험 적용 소 사업장, 예술인 고용보험 적용 소 사업장 및 근로자 **30인 미만 사업장(건설현장은 공사금액 30억원 미만)**
 - 운영기간 : **2021. 7. 1 ~ 2021. 9. 30.(3개월), 필요시 연장 검토**
 - 적용대상 : 피보험자격 관련 사항에 대한 미신고 (취득,상실,근로내용확인 미신고 및 지연신고 포함) 및 신고된 피보험자격 관련 사항에 대한 정정
 - * 다만, 근로자의 경우 신고 기한이 1년이 초과한 것은 적용대상에서 제외
 - 적용내용 : **과태료 부과외 면제**
 - 다만 과태료 부과외 면제는 자진신고에 한정하며, 미신고 또는 거짓신고 등이 적발됨에 따라 피보험자격 신고를 한 경우에는 과태료 부과
 - * 다만 노무제공자의 경우 사업주가 매월 "월보수액 신고"를 기한 내에 이행한 경우에 한하여 소득 감소에 의한 취득, 상실을 미신고한 경우, 자진신고 여부와 관계없이 과태료 면제
- 문의처 1588-0075(근로복지공단 콜센터)

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고 제2021-316호

1. 개정이유

「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제11조의2 및 제32조제1항제2의2호 신설에 따라 고용허가를 최초로 받은 사용자는 교육을 이수하여야 하며, 미이수시 과태료 부과 대상이 됨. 이에, 교육 실시기관 및 과태료 부과기준을 마련하고자 함

2. 주요내용

가. 사용자교육 실시기관의 위탁근거 마련

법 제11조의2에 따른 사용자 교육 위탁수행 기관을 현재 법 제21조제2호 사용자 교육 위탁기관인 '한국산업인력공단'으로 일원화하여 위탁근거 마련

나. 과태료 부과기준 마련

법 제32조제1항제2의2호에 따라 사용자 교육 미이수시 과태료 부과기준 마련

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고 제2021-317호

1. 개정이유

「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제11조의2 신설에 따라 고용허가를 최초로 받은 사용자는 교육을 이수하여야 하며, 미이수시 과태료 부과 대상이 됨. 이에, 법 제11조의2제2항의 위임에 따라 교육의 내용, 시간 등 그밖에 필요한 사항을 마련하고자 함

2. 주요내용

가. 사용자 교육의 내용·시간

「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제11조의2제2항 신설로 사용자 교육의 내용, 시간, 그 밖에 사용자 교육에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정하도록 함

교육의 내용에는 노동관계법령·인권 등에 관한 내용을 포함하여 사용자의 인식개선을 도모하고 외국인근로자를 두텁게 보호하고자 함

또한 외국인근로자의 산업재해예방, 보험제도, 각종 행정 신고사항 등 사용자가 필수적으로 알아야 할 내용을 포함하였음

교육의 시간은 과목 수(6과목)을 고려하여 6시간으로 설정하였음

나. 사용자 교육의 방법

교육의 방법은 교육 실시기관에서 집체교육 또는 인터넷 원격교육 중 하나를 선택하여 실시토록 함

다. 사용자 교육계획의 수립 및 결과보고

교육 실시기관이 매년 교육계획을 수립하여 체계적으로 교육을 실시하고, 교육 결과를 고용노동부장관에게 보고토록 하여 관리하고자 함

1. 개정이유

개정 근로기준법은 사용자가 임금 지급 시 근로자에게 임금명세서를 교부하도록 하고, 직장내 괴롭힘 가해자(사용자의 친족 포함)에 대해 과태료를 부과하도록 하고 있음

또한 임신 근로자가 업무의 시작 및 종료 시각 변경을 신청할 경우 사업주가 이를 허용하도록 하고, 노동위원회가 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 부과하는 이행강제금의 한도를 인상하였음

이와 관련하여 대통령령에 위임된 임금명세서 기재사항, 과태료 부과 대상인 친족의 범위, 이행강제금 부과기준 등을 마련하고자 함

또한 기숙사 거주인원 축소, 단시간 근로자 근로조건 결정기준 현행화 등 그간 제도 운영 과정에서 보완이 필요한 등을 정비하고자 함

2. 주요내용

가. 평균임금 산정 제외기간 정비(안 제2조제1항)

현행 평균임금 산정 제외기간에 출산전후휴가 만을 명시하고 있어 유산·사산 휴가에 대해서는 해석상 혼동을 초래할 수 있으므로 유산·사산 휴가가 평균임금 산정기간에 제외됨을 명확히 하고자 함

나. 지연이자의 적용제외 사유 정비(안 제18조)

미지급 임금에 대한 지연이자를 적용하지 않는 사유로 임금채권보장법 제7조를 준용하고 있어 개정 임금채권보장법에 따라 체불확인서를 받은 경우까지 포함하게 되나, 확정판결이나 체불확인서는 지연이자 적용 제외 취지에 부합하지 않고 오히려 근로자에게 불리한 결과가 초래될 수 있으므로 이를 적용제외 사유에서 제외하고자 함

근로기준법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고 제2021-319호

다. 개인정보 보호 관련 정비(안 제27조제1항)

개인정보 보호를 위해 임금대장 기재사항의 주민등록번호를 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보로 변경하도록 함

라. 임금명세서 기재사항 신설(안 제27조의2 신설)

사용자가 근로자에게 교부하는 임금명세서에 임금총액, 임금의 항목별 금액 및 계산방법, 공제내역 등을 기재하도록 함

마. 임신 근로자 출퇴근시간 조정의 허용예외 사유 및 신청절차 마련(안 제43조의3 및 제43조의4 신설)

임신 근로자가 업무의 시작 및 종료시각의 변경을 신청하는 경우 신청방법 및 절차를 정하고, 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 사업주가 허용하지 않을 수 있는 사유를 정함

바. 기숙사 주거환경 정비(안 제55조 및 제57조)

외국인 근로자의 열악한 숙소 환경을 개선하고, 감염병 예방 등 근로자의 건강권 확보를 위해 기숙사 실당 거주인원을 기존 15명에서 8명으로 축소하도록 함

사. 직장 내 괴롭힘 제재 대상이 되는 친족 범위 신설(안 제59조의3 신설)

직장 내 괴롭힘을 한 사용자의 친족 중 과태료 부과 대상이 되는 범위를 배우자, 4촌 이내의 혈족, 4촌 이내의 인척으로 정함

아. 단시간근로자 근로조건 결정기준 정비(안 제9조제1항 관련 별표 2)

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에서 단시간근로자의 초과근로시 동의를 받도록 하고, 초과근로에 대하여 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하도록 하는 등 개정된 사항을 단시간근로자 근로조건 결정기준(별표 2)에 반영하고자 함

자. 이행강제금 세부 부과기준 개정(안 제13조 관련 별표 3)

노동위원회가 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 부과하는 이행강제금 한도가 인상됨에 따라 이를 이행강제금 부과기준(별표 3)에 반영하고자 함

차. 임산부 등의 사용금지직종 현행화(안 40조 관련 별표 4)

임산부 등의 사용금지직종(별표 4)에서 통폐합된 법령을 인용하고 있어 이를 현행화하고자 함

카. 과태료 세부 부과기준 마련(안 제60조 관련 별표 7)

법 제116조에서 임금명세서 교부, 직장내 괴롭힘, 임신 근로자 출퇴근시간 조정 관련 과태료 부과 규정이 신설됨에 따라 구체적 부과 기준을 마련하고, 가중처분 기준 등을 반영하여 과태료 부과 기준을 일괄 정비하고자 함

근로기준법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고 제2021-320호

1. 개정이유

개정 근로기준법은 사용자가 임금을 지급하는 때에 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 공제내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 기재한 임금명세서를 교부하도록 하고 있으므로 이에 대한 임금명세서 서식을 신설하고자 함

근로기준법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고 제2021-320호

2. 주요내용

가. 임금명세서 서식 신설(안 제16조제1항 및 별지 제17호의2)

임금총액, 임금의 항목별 금액 및 계산방법, 공제내역 등 시행령안 제27조의2제1항 각 호의 사항을 포함한 임금명세서 서식을 신설함

고용보험법 일부개정법률(안) 입법예고 고용노동부공고 제2021-308호

1. 개정이유

고용보험 적용대상이 근로자에서 예술인 및 노무제공자로 확대됨에 따라 유형이 다른 복수의 피보험 자격을 가진 사람이 여러 피보험자격 유형 중 하나를 선택하여 구직급여를 신청할 수 있도록 하고, 고용보험 피보험자 간 형평성을 고려하여 단기간 취업과 구직급여 수급을 반복하거나 자발적 이직 후 구직급여 수급을 위해 단기간 일자리에 일시적으로 취업한 뒤 비자발적으로 이직하는 경우에는 구직급여 지급시 일부 제한을 두며, 일용근로자 구직급여 수급요건 개편, 실업의 신고 방법 개선, 예술인 및 노무제공자인 피보험자 최저연령 설정 등 구직급여 및 피보험자 제도가 합리적으로 운영될 수 있도록 하고자 함.

2. 주요내용

가. 고용보험 적용제외자의 범위 명확화(안 제10조)

고용보험 적용제외자인 ‘소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 사람’이 예술인 및 노무제공자 고용보험에 적용될 수 있도록 해당 사업에 한정하여 이 법을 적용하지 않는 것으로 명확히 함.

나. 일용근로자의 구직급여 수급 요건 개선 (안 제40조제1항)

「소득세법」 제164조에 따른 일용근로자의 근로소득 신고 정보를 활용하여 일용근로자의 구직급여 수급자격을 판단하기 위해 일용근로자의 구직급여 수급요건을 개편함.

다. 실업의 신고 방법 개선 (안 제42조제1항)

구직급여 수급자격 인정 신청시 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 직업안정기관에 출석하지 않고 정보통신망을 활용하여 실업을 신고할 수 있도록 함.

라. 유형이 다른 복수 피보험자격을 있어서의 수급자격 특례 (안 제43조의2 신설)

근로자, 예술인, 노무제공자 등 유형이 다른 복수의 피보험자격을 가진 사람은 여러 유형의 피보험자격 중 어느 하나의 피보험자격에 대해 구직급여를 선택하여 신청할 수 있도록 하고, 선택한 피보험자격보다 더 나중에 이직한 피보험자격을 있는 경우에는 그 마지막 이직 사유도 비자발적일 때만 구직급여 수급자격을 인정함.

마. 구직급여 반복수급시 구직급여일액 및 대기기간 등 개편 (안 제46조제3항·제4항, 제49조제2항 신설 등)

이직일 이전 5년 간 서로 다른 수급자격에 대해 구직급여를 2회 이상 수급한 사람이 수급자격을 인정받아 구직급여를 수급하는 경우 대통령령에 따라 구직급여일액은 감액하고 대기기간을 최대 4주로 연장함.

고용보험법 일부개정법률(안) 입법예고 고용노동부공고 제2021-308호

바. 자발적 이직자의 일시적 취업 후 구직급여 신청시 대기기간 연장 (안 제49조제2항 신설 등)

기준기간의 피보험 단위기간 중 비자발적으로 이직한 사업장에서의 피보험 단위기간이 90일 미만인 경우 대기기간을 최대 4주로 연장함.

사. 외국인인 예술인 및 노무제공자에 대한 고용보험 적용(안 제77조의2제1항 및 제77조의6제1항)

「출입국관리법」 상 체류자격의 활동범위, 체류기간 등을 고려하여 고용보험 적용을 받는 외국인인 예술인 및 노무제공자의 범위를 정함.

아. 예술인 및 노무제공자의 고용보험 적용 최저연령 설정(안 제77조의2제2항 및 제77조의6제2항)

「대한민국헌법」 제31조제2항 및 「교육기본법」 제8조에 따른 의무교육, 「근로기준법」 제64조에 따른 근로할 수 있는 최저 연령 등을 고려하여 '15세'를 예술인 및 노무제공자 고용보험 적용 최저 연령으로 하되, 15세 미만인 예술인 및 노무제공자가 고용보험 가입을 원하는 경우 임의가입 할 수 있도록 함.

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률(안) 입법예고 제2021-309호

1. 개정이유

단기 비자발적 이직자가 많은 사업장에 대하여 단기 계약 체결 관행 개선 유도 및 이직자의 구직급여 반복수급에 따른 사업장간 형평성 제고 등을 위해 고용보험료를 달리 정할 수 있는 근거 규정을 마련하고, 보험료 부과시 최저 기준인 기준보수를 적용받는 예술인, 노무제공자의 범위 및 사유 등을 명확히 하고자 함.

2. 주요내용

가. 단기 비자발적 이직자가 많은 사업장에 대한 고용보험료 특례(안 제13조의2)

대통령령으로 정하는 기간 미만의 단기 비자발적 이직자가 많은 사업장에 대하여 단기 근속자 비율 및 실업급여 보험료에 대한 구직급여 수급액 비율 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용보험료를 달리 정할 수 있도록 근거 규정 마련.

나. 기준보수의 하한액 적용 범위 등 명확화(안 제3조제3항)

예술인, 노무제공자의 보수액이 월단위 기준보수보다 적은 경우 기준보수를 보험료 부과 하한액으로 적용할 수 있도록 사유, 대상 등을 법률로 명확히 규정함.

장애인고용촉진 및 직업재활법 시행 2022. 1. 1

◇ 개정이유

현행법은 장애인의 고용을 촉진하기 위하여 국가와 지방자치단체, 공공기관으로 하여금 일정 비율 이상의 장애인을 의무적으로 고용하도록 규정하고 있고, 2021년 현재 장애인 의무고용률은 3.4퍼센트로 명시되어 있음.

그런데 장애인은 비장애인에 비하여 여전히 노동취약계층으로 경제활동참가율과 고용률이 낮고, 코로나19의 지속으로 기업의 경영여건이 악화되고 있어 고용 취약계층인 장애인의 일자리에 대한 우려도 커지고 있음.

이에 장애인 고용문제를 보다 적극적으로 해결하기 위하여 국가와 지방자치단체 및 공공기관의 장

장애인고용촉진 및 직업재활법 시행 2022. 1. 1

애인 의무고용률을 현행 '3.4퍼센트'에서 2022년부터 2023년까지 '3.6퍼센트'로, 2024년 이후에는 '3.8퍼센트'까지 상향 조정하여 장애인 고용을 활성화하고 장애인 실업문제를 해결하려는 것임.

그 밖에 장애인 고용촉진 및 직업재활 기금을 사용하여 장애인 공무원에 대하여 근로지원인 서비스 및 작업 보조 공학기기·장비에 대한 지원을 할 수 있도록 하고, 장애인 표준사업장에 고용된 장애인 근로자를 지방자치단체 등의 장애인 의무고용인원으로 인정할 수 있는 근거를 마련하는 한편, **상시 근로자 수 50명 이상인 사업주**는 장애인 인식개선 교육 실시 결과를 고용노동부장관에게 제출하도록 명할 수 있게 하고, 모든 사업주에게 장애인 인식개선 교육 실시 관련 자료 보관 의무를 부과하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 사업주의 교육 실시 관련 자료 보관 의무 규정을 인식개선 교육 관련 모든 사업주의 의무임을 명확히 하고, 전자문서로도 보관하도록 규정함(제5조의2제3항 신설).

나. 장애인 공무원에 대하여 근로지원인 서비스 및 작업 보조 공학기기 또는 장비 등에 대한 지원을 할 수 있도록 함(제21조의2 신설).

다. 국가·지방자치단체, 공공기관의 장애인 의무고용률을 현행 '3.4퍼센트'에서 2022년 1월 1일부터 2023년 12월 31일까지 '3.6퍼센트'로, 2024년 이후에는 '3.8퍼센트'로 상향함(제27조, 제28조의2 및 제79조).

라. 지방자치단체 등이 공공기관, 중소기업 등과 공동으로 장애인 표준사업장을 설립한 경우 장애인 표준사업장에 고용된 장애인 근로자를 지방자치단체 등의 장애인 의무고용인원으로 인정할 수 있는 근거를 마련함(제79조제2항).

공휴일에 관한 법률 시행 2022. 1. 1

[제정]

◇ 제정이유

현재 국민의 공휴일에 관한 사항은 법률이 아닌 대통령령인 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 근거를 두고 있으며, 정부는 같은 규정에 따라 임시공휴일을 지정하고 있음.

공휴일은 우리 헌법상 보장된 행복추구권의 하나인 국민의 휴식권을 보장하기 위한 사항으로, 최근 들어 대체휴일의 도입이나 임시공휴일에 관한 사항에 대해서도 공론화의 필요성이 제기되고 있음.

이에 공휴일에 관한 사항을 법률로 규정하여 공휴일에 대한 법적 안정성을 확보하고 사회 각 분야의 공휴일 운영에 통일성을 기하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 국가의 공휴일을 지정함으로써 사회 각 분야의 공휴일 운영에 통일성을 기하는 것을 입법 목적으로 함(제1조).

나. 공휴일을 국경일, 1월 1일, 설날 등으로 규정함(제2조).

다. 공휴일이 토요일이나 일요일, 다른 공휴일과 겹칠 경우에는 대체공휴일로 지정하여 운영할 수 있도록 함(제3조).

공휴일에 관한 법률 시행 2022. 1. 1

라. 공휴일과 대체공휴일의 적용은 「국가공무원법」, 「근로기준법」 등 관계 법령에서 정하는 바에 따르도록 함(제4조).

제2조(대체공휴일 적용의 특례) 이 법 시행일 전이라도 제2조제1호의 **광복절, 개천절, 한글날이 토요일이나 일요일과 겹칠 경우에는** 제3조를 적용한다. 이 경우 대체공휴일의 적용은 「국가공무원법」, 「근로기준법」 등 관계 법령에 따른다.

FIRST

행정해석과 판례소식

경영평가성과급도 퇴직연금 부담금 산정 기초되는 평균임금 예당

서울중앙지방법원
2018가합593031

정기적·계속적으로 지급된 공공기관 경영평가성과급도 퇴직연금 부담금 산정의 기초가 되는 평균임금에 포함된다는 판결이 나왔다.

서울중앙지법 민사41부(재판장 김영수 부장판사)는 A씨 등 한국조폐공사 전·현직 직원 552명이 공사를 상대로 낸 퇴직연금 부담금 납입의무 확인소송(2018가합593031)에서 최근 "공사는 A씨 등에게 총 23억여원을 지급할 의무가 있다"며 원고승소 판결했다.

한국조폐공사는 근로자 퇴직급여 보장법에 따라 2006년부터 확정기여형 퇴직연금 제도를 도입해 운영했는데 A씨 등 552명은 "퇴직연금 부담금 산정의 기초가 되는 연간 임금 총액이나 평균임금에는 경영평가성과급이 포함돼야 함에도 공사는 이를 제외한 채 산정한 퇴직연금 부담금을 납입했다"면서 "공사는 경영평가성과급을 평균임금에 포함해 퇴직연금 부담금을 재산정한 후 재직자들에게는 미지급분과 지연손해금을 퇴직연금제도 계정에 납입하고, 퇴직자들에게는 이를 지급할 의무가 있다"며 소송을 냈다.

재판부는 "공공기관 경영평가성과급이 계속적·정기적으로 지급되고 지급대상과 지급조건 등이 확정되어 사용자에게 지급의무가 있다면, 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지므로 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 포함된다"고 밝혔다.

이어 "공사는 보수규정에 '경영평가성과급은 공공기관법 제48조에 따른 경영실적 평가 결과에 따라 결정된 지급률을 기준으로 지급한다'고 정하는 등 평가대상 기간에 재직 중인 직원에 대해 경영평가성과급을 지급하고, 정부의 '공기업·준정부기관 예산편성 및 집행지침'에 따라 '경영평가 및 내부평가 성과급 지급기준'을 마련해 경영성과급을 지급해왔다"며 "성과급이 은혜적 금품에 불과하거나 근로자의 특수하고 우연한 사정에 의해 좌우되는 일시적 급여라고 볼 근거가 없으며, 공사 측은 실제 성과급을 근무일수에 따라 계산해 지급하는 것을 원칙으로 하고 있어 근로의 대가인 임금에 해당한다"고 설명했다.

그러면서 "성과급은 공사의 내부 실적평가 결과를 반영해 직원들에게 매년 예외없이 지급됐다"며 "지급 실태와 평균임금 제도의 취지 등에 비춰 경영평가성과급은 퇴직연금 부담금 산정의 기초가 되는 연간 임금 총액 내지 평균임금에 해당한다"고 판시했다.

부과 30일 전까지 부과·징수의 뜻을 사용자에게 미리 문서로써 알려 주지 않은 노동위원회의 이행강제금 부과는 위법하다

서울법원
2020구합71840

요 지】 근로기준법 제33조제2항에 의하면, 노동위원회는 구제명령을 이행하지 않은 사용자에게 이행강제금을 부과하기 30일 전까지 이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 사용자에게 미리 문서로써 알려주어야 한다.

피고는 2020.2.24. 원고에게 제4차 이행강제금 부과예고를 한 사실, 피고는 위 부과예고에 따라

부과 30일 전까지 부과·징수의 뜻을 사용자에게 미리 문서로써 알려 주지 않은 노동위원회의 이행강제금 부과는 위법하다

**서울행법
2020구압71840**

2020.3.10. 원고에게 제4차 이행강제금 부과처분을 한 사실이 인정된다.

이에 의하면, 피고는 이행강제금을 부과하기 30일 전까지 이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 원고에게 미리 문서로써 알려 주어야 함에도 그 부과예고일인 2020.2.24.로부터 30일이 지나지 않은 2020.3.10. 제4차 이행강제금 부과처분을 하였다. 따라서 제4차 이행강제금 부과처분은 근로기준법 제33조제2항을 위반한 것으로서 위법하다.

또한, 원고가 이 사건 구제명령의 이행을 위하여 2020.3.6. C를 피공탁자로 하여 2018.6.26.부터 2018.8.28.까지의 임금상당액을 공탁하였는바, 이 사건 공탁 무렵 C가 이미 원고에서 퇴직한데다가 원고와 사이에 미지급 임금의 액수를 둘러싼 민사소송이 계속 중이었으므로, 원고가 C에게 임금상당액에 대한 이행제공을 하였더라도 C가 그 수령을 거절하였을 가능성이 있었고, 원고가 당시 일응의 합리적인 근거가 있는 산정기준을 적용하여 산정한 임금상당액을 법원에 공탁하였으므로, 구제명령 불이행의 책임을 면할 수 있는 경우에 해당한다고 할 것이다. 따라서 제4차 이행강제금 부과처분은 그 처분사유가 인정되지 아니한다.

[서울행법] '난청과 상당인과관계 높은 사업장이 아니라 직전 사업장 임금'

2020구단55032

근로자가 퇴직 후 난청 진단을 받았다면 난청 진단 직전 근무하였던 사업장에서의 임금을 기초로 평균 임금을 산정하고 이에 따라 장해급여를 지급해야 한다는 판결이 나왔다. 해당 근로자는 난청 발병과 가장 상당인과관계가 높은 사업장에서의 임금을 기초로 평균임금을 산정해야 한다고 주장했으나 받아들여지지 않았다.

A(66)씨는 1984년 3월 B사에 입사하여 1984년 11월부터 해양설비부(위생배관) 등에서 근무하던 중 2016년 9월 '좌측 소음성 난청' 진단을 받고 근로복지공단에 장해급여를 청구했으나, 소음성 난청의 업무상 질병 인정기준인 '한 귀의 청력손실이 40데시벨 이상일 것'에 미달한다는 이유로 부지급결정을 받았다. A씨는 2016년 12월 B사에서 퇴사했다.

A씨는 2018년 1월 다시 C사에 입사하여 해양설비공사부에서 근무하다가 같은 해 4월 퇴사한 뒤, 10개월 후인 2019년 2월 '양측 감각신경성 난청' 진단을 받아 근로복지공단에 다시 장해급여를 청구, 근로복지공단이 '두 귀의 청력이 모두 1미터 이상의 거리에서는 작은 말소리를 알아듣지 못하게 된 사람'에 해당한다는 이유로 장해등급 11급 5호로 결정하고, C사에서의 임금을 기초로 A씨의 평균임금을 산정하여 장해급여 2,400여만원을 지급했다. 이에 A씨가 "이 상병은 주로 B사에서 약 32년간 근무하면서 소음에 노출되어 발병한 것이므로 B사에서 지급받았던 임금을 기초로 평균임금이 산정되어야 한다"고 주장하며 근로복지공단에 평균임금 정정신청과 보험급여 차액의 지급을 청구하였으나 거절되자 소송(2020구단55032)을 냈다.

서울행정법원 안금선 판사는 5월 27일 "C사에서의 임금을 기초로 원고의 평균임금을 산정해야 한다"며 A씨의 청구를 기각했다.

안 판사는 대법원 판결(2005두10903 등)을 인용, "평균임금은 산업재해보상보험법 제5조 제2호에 따라 근로기준법 제2조 제1항 제6호에서 정한 평균임금, 즉 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 의미하고, 근로기준법

시행령 제52조, 산업재해보상보험법 시행령 제25조 제2항 제2호, 제1항 제2호의 규정을 종합하면, 양측 감각신경성 난청과 같은 직업병의 경우 평균임금 산정 사유 발생일은 진단에 따라 질병이 발생되었다고 확정된 날"이라고 전제하고, "통상 생활임금의 사실적 반영이라는 평균임금 제도의 취지와, 업무상 질병 등과 같은 평균임금 산정 사유는 근로관계 존속 당시 업무 수행 중 업무가 원인이 되어 발생한 것이라는 점 등을 고려하면, 퇴직한 근로자에게 직업병 진단이 확정되어 그 직업병 진단 확정일을 평균임금 산정 사유 발생일로 하여 평균임금을 산정하고 이에 따라 산업재해보상보험법상 보험급여를 지급하는 경우, 그 근로자의 퇴직일 이후 평균임금 산정 사유 발생일, 즉 진단 확정일까지 기간 역시 평균임금 산정 기간에서 제외하여야 한다"고 밝혔다.

이러 "원고가 2018. 1. 15.부터 C사에서 근무하다가 2018. 4. 28. 퇴사하였고, 퇴사 후인 2019. 2. 18. 이 사건 상병의 진단을 받은바, 원고의 퇴직일 이후부터 이 사건 상병의 진단일까지의 기간을 제외하면 그 제외기간 직전에 원고가 근무하던 C에서의 임금을 기초로 하여 원고의 평균임금을 산정하여야 하므로, 결국 C에서의 임금을 기초로 하여 원고의 평균임금을 산정하여야 한다는 전제에서 이루어진 이 사건 처분은 결과적으로 적법하다"고 밝혔다.

안 판사는 "이와 달리 이 사건 상병 발병과 가장 상당인과관계가 높은 사업장에서의 임금을 기초로 하여 평균임금을 산정하여야 한다는 원고의 주장은, 산업재해보상보험법 제5조 제2호 등 관련 규정에서 정한 평균임금 산정의 원칙에 반하는 해석으로 그 법률적 근거가 전혀 없어서 받아들일 수 없다"며 "게다가 소음성 난청은 소음 노출이 중단되면 더 이상 진행하지 않는데, 원고는 2016. 12. 31. B사에서 퇴사하였고 2017. 4. 6. 피고에게 장해급여 청구를 하였으나 장해등급 판정기준에 미달하여 2018. 1. 5.경 피고로부터 장해급여 부지급결정을 받았는바, 이에 비추어 보면 B사가 이 사건 상병의 발병과 가장 상당인과관계가 높은 사업장에 해당한다고 단정하기도 어렵다"고 판시했다. 원고의 청구는 이유 없다는 것이다.