

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

장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고 제 2021-376호

임금채권보장법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고 제2021-361호

산업안전보건법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고 제2021-342호

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고 제2021-330호

영유아보육법 시행 2021. 8. 17

행정해석과 판례소식

민원인 - 「근로자퇴직급여 보장법」 제19조에 따라 확정기여형퇴직연금제도를 설정하면서 이전 근로기간도 가입기간으로 포함시키려는 경우 부담금의 산정 방식

버스기사 대기시간에 청소·세차 등 업무했다라도 식사·유식 취했다면 전부 근로시간 간주 못에

'해고통지서' 아닌 '외의록 영태 문서' 보냈더라도 해고사유 구체적 알 수 있었다면 적법안 통지 예당

8년간 근무한 기간제 교사 예임했다라도 중간에 공개채용 절차 있었다면 부당해고 아나

유계시간에도 택배보관·주차관리·쓰레기분리수거 등 했다면 아파트 경비원 유계시간도 근무시간에 예당

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)

장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고 제2021-376호

1. 개정이유

상시 근로자 수 50명 이상 사업주에 대해서는 고용노동부 장관이 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 결과 제출을 명할 수 있고, 모든 사업주에 대해서는 교육 실시 관련 자료 보관 의무가 있음을 명확화하는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」이 개정(법률 제18308호, 2021. 7. 20. 공포, 7. 20. 시행, 제5조의2 및 제86조 개정규정은 2022. 1. 21. 시행)됨에 따라 관련 과태료 규정, 민감정보 처리 권한 규정 등을 정비하는 한편, 장애인 고용장려금의 타 지원금 및 장려금과의 중복 지급 제한을 완화하고자 하는 것임

2. 주요내용

가. 직장 내 장애인 인식개선 교육 관련 법률 조항 위치 변경(기존 법 제5조의2제3항 → 개정 법 제5조의제4항)에 따라 하위법령 인용 조항 변경(안 제5조의2제3항) 나. 타 법률에 따른 지원금 및 장려금을 장애인 고용장려금보다 적게 지원받은 사업주에 대해 차액을 지급 가능하도록 하고, 근로자의 재산형성 등을 위한 지원금(청년내일채움공제)은 장애인 고용장려금 중복 지급 제한에서 배제(안 제29조제1항 단서 신설 및 제29조제2항) 다. 장애인 공무원 근무지원 업무를 한국장애인고용공단 위탁사무에 추가하고, 관련 정보 처리 근거 마련(안 제82조제2항제14호의2 신설 및 제82조의2제11호의2 신설) 라. 장애인 인식개선 교육 결과제출 명령 업무를 지방고용노동관서의 장애인에 위임하고, 관련된 민감정보 및 고유식별정보를 처리할 수 있도록 권한규정 마련(안 제82조제1항제1호 및 제82조의2제1호) 마. "과태료의 부과기준"에 장애인 인식개선 교육 실시 관련 자료 보관 의무 관련 법 조항(법 제5조의2제3항) 추가 인용(안 [별표2])

장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고 제2021-377호

1. 개정이유

상시 근로자 수 50명 이상 사업주에 대해서는 고용노동부 장관이 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 결과 제출을 명할 수 있도록 하는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」이 개정(법률 제18308호, 2021. 7. 20. 공포, 7. 20. 시행, 제5조의2 개정규정은 2022. 1. 21. 시행)됨에 따라 교육 결과 제출 방법, 서류 등을 규정하고 관련 서식을 마련하는 한편, 「장애복지법」의 장애 인정 질환 확대 등에 따라 중증장애인의 기준을 정비하고자 하는 것임

2. 주요내용

가. 장애인 인식개선 교육 결과 제출 방법, 서류 등을 규정(안 제4조의2 신설)

나. 직장 내 장애인 인식개선 교육 관련 법률 조항 위치 변경(기존 법 제5조의2제3항 → 개정 법 제5조의제4항)에 따라 하위법령 인용 조항 변경(안 제4조의5)

다. 중증 정신장애 인정 질환에 '뇌의 신경학적 손상으로 인한 기질성 정신장애'를 추가하고, 일부 표기 방식 명확화 (안 별표1)

임금채권보장법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고 제2021-361호

1. 개정이유 및 주요내용

“채당금”이라는 용어를 “채불 임금등 대지급금(약칭: **대지급금**)”으로 변경하고, **간이대지급금**(현행 소액채당금) 지급 절차를 간소화하며, 대지급금 부정수급 시 추가 징수금을 부정수급액의 최대 5배까지로 상향하는 등의 내용으로 「임금채권보장법」이 개정(법률 제18042호, 2021. 4. 13. 공포, 2021. 10. 14. 시행)됨에 따라, 시행규칙에도 채당금에 대한 용어 변경을 반영하고, 채불 임금등·사업주 확인서의 발급규정 및 서식을 정비하며, 대지급금 부정수급에 대한 추가징수액 기준을 마련하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

산업안전보건법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고 제2021-342호

1. 개정이유 및 주요내용

업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언 등에 노출되는 모든 근로자에 대하여 업무의 일시적 중단·전환 등의 보호조치가 이루어지도록 하는 내용으로 「산업안전보건법」이 일부개정(법률 제18039호, 2021. 4. 13. 공포, 2021. 10. 14. 시행)됨에 따라 시행령으로 위임된 조문의 자구를 수정하려는 것임

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고 제 2021-330호

1. 개정이유

태아 및 모성을 보호하기 위하여 임신 중인 근로자도 육아휴직을 사용할 수 있도록 하고, 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하기 위하여 고용상 성차별 및 직장 내 성희롱 피해에 대한 노동위원회의 시정 제도를 신설하는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 개정(2021.5.18.)됨

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고 제 2021-330호

이와 관련하여 동법 시행령에 제도 시행에 필요한 사항을 구체적으로 정비하고자 함

2. 주요내용

가. 임신 중인 근로자의 육아휴직 사용 시 신청 절차 등(안 제11조부터 제13조)

임신 중인 여성 근로자의 육아휴직 신청 시 필요한 사항, 유산·사산의 위험이 높을 경우 신청 시기 특례, 사업주의 제출 요구 서류 등을 정함

나. 노동위원회 전문위원의 수 및 자격 등 신설(안 제18조의2)

노동위원회는 차별적 처우등 시정사무에 관한 전문적인 조사·연구업무를 수행하기 위하여 필요한 전문위원의 자격 등을 정함

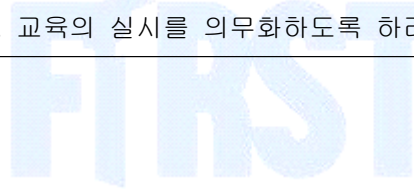
다. 시정명령 불이행 등에 관한 과태료 부과기준 추가(안 제22조 및 [별표])

남녀고용평등법상 확정된 시정명령 불이행, 시정명령에 대한 이행상황 미제출에 대한 과태료 조항이 신설된바 해당 과태료 부과기준을 동법 시행령 [별표]에 반영함

영유아보육법 시행 2021. 8. 17

◇ 개정이유 및 주요내용

아동학대 예방에 대한 인식을 제고하기 위하여, 국가와 지방자치단체가 실시하는 보호자 교육에 아동학대 예방교육을 명시하고, 교육의 실시를 의무화하도록 하려는 것임.



행정해석과 판례소식

민원인 - 「근로자퇴직급여 보장법」 제19조에 따라 확정기여형퇴직연금제도를 설정하면서 이전 근로기간도 가입기간으로 포함시키려는 경우 부담금의 산정 방식

서울중앙지방법원
2018가합593031

1. 질의요지

「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “퇴직급여법”이라 함) 제19조에 따라 같은 법 제2조제9호에 따른 확정기여형퇴직연금제도(이하 “확정기여형퇴직연금제도”라 함)를 설정하면서 확정기여형퇴직연금제도의 설정 전에 가입자(각주: 퇴직급여법 제2조제11호에 따른 가입자를 말하며, 이하 같음)가 해당 사업에서 제공한 근로기간(이하 “소급 근로기간”이라 함)에 대해서도 가입기간으로 하려는 경우로서, 제도 설정 시점을 기준으로 산정한 가입자의 30일분의 평균임금보다 연간 임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액이 적은 경우(각주: 제도 설정 시점을 기준으로 산정한 가입자의 30일분의 평균임금보다 연간 임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액이 같거나 큰 경우 사용자가 납입해야 하는 부담금은 가입자의 계속근로기간 1년에 대하여 제도 설정 시점을 기준으로 산정한 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 금액이라는 점에는 이견이 없음), 소급 근로기간에 대해 사용자(각주: 퇴직급여법 제2조제2호에 따른 사용자를 말하며, 이하 같음)가 납입해야 하는 부담금은 가입자의 계속근로기간 1년에 대하여 제도 설정 시점을 기준으로 산정한 30일분 이상의 평균임금에 상당하는 금액인지, 아니면 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 금액인지?

4. 이유

퇴직급여법 제8조제1항 및 제15조에 따르면 퇴직금제도가나 확정기여형퇴직연금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금에 상당하는 금액이 퇴직근로자에게 제공될 수 있도록 해야 하고, 같은 법 제14조제2항 및 제19조제2항에 따르면 사용자가 확정기여형퇴직연금제도를 설정하는 경우 제도 설정 전에 해당 사업에서 제공한 근로기간도 가입기간으로 할 수 있으며, 같은 법 제20조제1항에서는 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 한다고 규정하고 있으나, 같은 법에서 소급 근로기간에 대한 부담금의 산정 기준을 별도로 규정하고 있지는 않습니다.

그런데 퇴직급여법은 근로자 퇴직급여제도의 설정 및 운영에 필요한 사항을 정하여 근로자의 안정적인 노후생활을 보장하는 것을 목적으로 하는 법률로서(제1조), 같은 법 제2조제7호에 따른 퇴직연금제도는 인구 고령화에 대응하여 일시금 위주로 운영되고 있는 퇴직금제도를 퇴직연금제도로 전환할 수 있도록 하여 노후 소득자원 확충을 통한 근로자의 노후 생활안정에 기여하기 위한 취지(각주: 2005. 1. 27. 법률 제7379호로 제정된 「근로자퇴직급여 보장법」 제정이유서 참조)의 제도입니다.

또한 퇴직급여법 제4조제1항에 따르면 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하도록 하고 있는바, 사용자가 확정기여형퇴직연금제도를 설정하는 시점 이전에는 퇴직금제도 또는 확정기여형퇴직연금제도가 설정되어 있었을 것이므로, 근로자는

**민원인 - 「근로자퇴직급여 보장법」 제19조에 따라 확정기여형퇴직연금제도를
설정하면서 이전 근로기간도 가입기간으로 포함시키려는 경우 부담금의 산정 방
식**

**서울중앙지방법원
2018가압593031**

해당 근로기간에 대해 퇴직금제도 또는 확정급여형퇴직연금제도에 따라 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금에 상당하는 금액을 퇴직급여로 받을 수 있었다고 보아야 합니다.

이러한 퇴직급여법의 목적과 퇴직연금제도의 취지 및 규정체계 등에 비추어 볼 때, 기존에 적용되고 있던 퇴직급여제도에 따라 근로자가 받을 수 있었던 퇴직급여의 수준보다 저하되지 않는 범위에서 부담금을 납입하도록 하여 근로자의 기존 이익을 보호하고 노후 소득재원의 확충을 안정적으로 보장할 필요성이 있는바, 이 사안과 같이 확정기여형퇴직연금제도를 설정하는 경우에도 근로자의 기존 퇴직급여 수준인 계속근로기간 1년에 대하여 산정한 30일분 이상의 평균임금에 상당하는 금액보다 낮아지지 않도록 소급 근로기간에 대한 사용자의 부담금을 설정해야 할 것입니다.

한편 퇴직급여법 제4조제4항 단서에 따라 근로자대표의 동의를 받으면 퇴직급여제도의 불리한 변경도 가능하므로 부담금을 기존 퇴직급여의 수준보다 낮게 산정할 수 있다는 의견이 있으나, 근로자대표의 동의를 전제로 한 퇴직급여제도의 불리한 변경이라 하더라도 퇴직급여법령에서 정하고 있는 퇴직급여의 법정 기준보다 낮은 수준의 변경까지 허용되는 것으로는 보기 어렵다는 점, 퇴직급여를 받을 수 있는 권리를 사전에 포기하겠다는 특약을 하는 것과 같이 강행법규에 위반되는 불리한 변경은 할 수 없다는 점(각주: 대법원 1998. 3. 27. 선고 97다49732 판결례 참조) 등에 비추어 볼 때 그러한 의견은 타당하지 않습니다.

아울러 확정기여형퇴직연금제도를 설정할 때 소급 근로기간에 대해서도 가입기간으로 하면서, 소급 근로기간에 대해 사용자가 가입자의 계속근로기간 1년에 대하여 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 금액만 납부하면 된다고 본다면, 근로자가 확정기여형퇴직연금제도를 설정하는 시점에 퇴직하는 경우에는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금에 상당하는 금액을 퇴직급여로 받을 수 있는 반면, 퇴직하지 않는 경우에는 사용자가 가입자의 계속근로기간 1년에 대하여 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 금액을 부담금으로 납부하게 되므로, 소급 근로기간을 기준으로 동일한 근로기간에 대해 산정되는 금액이 달라지는 불합리한 결과가 초래될 수 있다는 점도 이 사안을 해석할 때 고려해야 합니다.

따라서 이 사안의 경우, 사업자는 가입자의 계속근로기간 1년에 대하여 제도 설정 시점을 기준으로 산정한 30일분 이상의 평균임금에 상당하는 금액을 부담금으로 납부해야 합니다.

버스기사 대기시간에 청소·세차 등 업무했다라도 식사·휴식 취했다면 전부 근로시간 간주 못해

대법원 2019다266485

버스회사 기사들이 대기시간 동안 청소나 세차 등의 업무를 했더라도 이 시간에 식사를 하거나 커피를 마시는 등 휴식을 취했다면 대기시간 전부를 근로시간으로 볼 수는 없다는 대법원 판결이 나왔다.

대법원 민사 2부(주심 이동원 대법관)는 최근 A씨 등 5명이 B사를 상대로 낸 임금소송(2019다266485)에서 원고승소 판결한 원심을 파기하고 사건을 서울남부지법으로 돌려보냈다.

버스회사인 B사 소속 운전기사인 A씨 등은 2012년부터 2015년까지 '주간 5일은 기본근로 8시간, 연장근로 1시간을 포함한 9시간으로 하고, 운행 특성상 오전·오후 근무 중 9시간에 미달되거나 초과되는

버스기사 대기시간에 청소·세차 등 업무했더라도 식사·휴식 취했다면 전부 근로시간 간주 못해

대법원 2019다266485

근로시간 분은 일 단위로 계산하지 않고 월 단위로 상계해 근무시간 중 휴식시간을 준다. 연장근로에 대해 시급의 150%를 지급하고 야간근로에 대해 오전근무자 2시간, 오후근무자 3시간을 가산 지급한다'는 내용의 임금협정을 체결하고 일했다.

A씨 등은 "총 근로시간이 버스운행시간에 하루당 20분의 운행준비 및 정리시간, 대기시간, 가스충전시간을 합한 시간인데, 이 경우 근로시간이 약정 근로시간을 초과하므로 초과 근로수당 등을 지급하라"며 소송을 냈다.

1,2심은 "도로사정으로 운행이 지체되면 대기시간에 휴식하지 못하는 경우도 있고, 대기시간이 남더라도 버스 청소, 검차, 식사 등을 했으며, 운행시간이 변경되면 이에 따라 운행지시를 기다리며 운행대기를 해야 하는 점 등으로 보아 A씨 등이 대기시간을 자유롭게 이용할 수 있다고 볼 수 없다"면서 대기시간 역시 사용자의 지휘·감독 아래 있는 시간이라고 보고, 대기시간을 모두 근로시간에 포함해야 한다고 판단했다. 그러면서 "B사는 A씨 등에게 2500여만원을 지급하라"고 판단했다.

하지만 대법원의 판단은 달랐다. 대기시간 가운데 근로시간에 해당하지 않는 부분이 있어 대기시간 전부를 근로시간으로 간주하기 어렵다는 것이다.

재판부는 "임금협정 때 1일 근로시간을 기본근로 8시간에 연장근로 1시간을 더한 9시간으로 합의한 것은 당시 1일 단위 평균 버스운행시간 8시간 외에 대기시간 중 일부가 근로시간에 해당할 수 있다는 점을 고려한 것으로 보인다"며 "A씨 등은 대기시간 동안 청소, 검차, 세차 등 업무를 수행하기도 했으므로 대기시간 전부가 근로시간에 해당한다고 주장하지만, 임금협정을 통해 근로시간에 이미 반영된 시간을 초과해 이러한 업무를 했는지, 설령 그렇다고 하더라도 어느 정도 시간 동안 이러한 업무를 했는지 단정하기 어렵다"고 밝혔다.

그러면서 "B사가 대기시간 내내 업무지시를 하는 등 이들을 지휘·감독했다고 볼 자료가 없고 A씨 등은 대기시간 동안 식사를 하거나 이용이 자유로운 별도의 공간에서 커피를 마시거나 텔레비전을 시청하는 등의 방법으로 휴식을 취했고, 도로 사정 등으로 배차시각을 변경하는 예외적인 경우가 아닌 한 B사가 소속 버스운전기사들의 대기시간 활용에 대하여 간섭하거나 감독할 업무상 필요성은 크지 않았다"고 판시했다.

'해고통지서' 아닌 '회의록 영태 문서' 보냈더라도 해고사유 구체적 알 수 있었다면 적법한 통지 해당

대법원 2021두36103

근로자를 해고할 때 '해고통지서' 등이 아닌 회의록 형태의 문서를 보냈더라도 그 문서를 통해 당사자가 해고사유가 무엇인지 구체적으로 알 수 있었다면 근로기준법상 적법한 서면 해고 통지에 해당한다는 대법원 판결이 나왔다.

대법원 특별3부(주심 김재형 대법관)는 최근 A사가 중앙노동위원회를 상대로 제기한 부당해고구제 재심판정 취소소송(2021두36103)에서 원고패소 판결한 원심을 파기하고 사건을 서울중앙지법으로 돌려보냈다.

B씨는 2019년 3월 A사에 기간제 수습근로자로 입사했다. 이후 인도네시아 현지법인에서 근무하던 B씨는 같은 해 5월 '거래처에서 허위계산서가 발급됐음을 알면서도 아무런 조치 취하지 않아 회사가

‘해고통지서’ 아닌 ‘회의록 영태 문서’ 보냈더라도 해고사유 구체적 알 수 있었다면 적법한 통지 해당

대법원 2021두36103

부가가치세 과오납액을 환급받을 수 없는 손해를 입었다'는 이유로 해고 통보를 받았다. 이에 반발한 B씨는 같은 해 7월 경기도지방노동위원회에 부당해고를 주장하며 구제 신청을 냈고, 지노위는 '해고사유를 서면으로 통지하지 않은 절차상 하자가 있어 부당해고에 해당한다'고 판정했다. A사는 이에 불복해 2019년 10월 중앙노동위원회에 재심을 신청했는데, 중노위가 '해고사유는 인정되지만 해고사유를 서면으로 통지하지 않은 절차상 하자가 있어 부당해고'라며 기각하자 소송을 냈다. A사는 "B씨가 수습근로자이므로 해고사유를 서면으로 통지해야 하는 근로기준법이 적용될 여지가 없고, 설령 그렇다고 하더라도 B씨에게 해고사유를 논의한 회의록을 작성해 보여줬기 때문에 절차상 하자가 없다"고 주장했다.

이 사건에서는 해고 취지가 기재된 회의록 교부만으로 해고의 서면통지 요건을 갖춘 것으로 볼 수 있는지가 쟁점이 됐다.

1,2심은 회의록에 구체적·실질적 해고사유가 기재되지 않아 근로기준법 제27조가 요구하는 해고의 서면통지 요건을 갖추지 못했다고 판단해 원고패소 판결했다.

하지만 대법원의 판단은 달랐다.

재판부는 "A사는 회의 후 B씨를 해고하기로 하고 이를 기재한 회의록에 B씨의 확인 서명을 받고 사본을 교부했는데, 회의록에는 회의 일시, 장소, 참석자 뿐 아니라 '세금계산서 문제로 회의를 개최하고, 회사에서 구매한 물품에 대해서 송금처가 법인명의 계좌가 아닌 개인명의 계좌로 되어 있어 B씨가 사유서를 제출했으며 B씨에 대한 퇴사경고와 정직명령을 하되 B씨에 대한 퇴사조치를 2019년 5월 16일 12시 11분으로 한다'는 내용이 기재돼 있다"며 "B씨는 회의록에 의해 해고통지를 받을 당시 이미 해고사유가 무엇인지 구체적으로 알고 있었고 이에 대해 충분히 대응할 수 있는 상황이었기 때문에, 해고사유가 된 B씨의 업무상 잘못이 다소 축약적으로 기재되고 회의록 형식으로 작성됐다 하더라도 해당 서면에 의한 해고통지가 근로기준법 제27조를 위반한 것으로 보기 어렵다"고 밝혔다.

그러면서 "근로기준법 제27조는 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지해야 효력이 있다고 정하고 있는데, 이는 해고사유 등의 서면통지를 통해 사용자가 근로자를 해고하는 데 신중하도록 하고 해고의 존부, 시기와 사유를 명확하게 해 후에 이를 둘러싼 분쟁이 용이하게 해결될 뿐 아니라 근로자도 해고에 적절히 대응할 수 있도록 하려는 것이 목적"이라며 "따라서 사용자가 해고사유 등을 서면으로 통지할 때 해고통지서 등 그 명칭과 상관없이 근로자의 처지에서 해고사유가 무엇인지를 구체적으로 알 수 있는 서면이면 충분하다"고 판시했다.

8년간 근무한 기간제 교사 해임됐더라도 중간에 공개채용 절차 있었다면 부당해고 아냐

서울행정법원
2019구합88415

총 8년간 근무한 기간제 교사를 해임하더라도 중간에 공개채용 절차가 있었다면 기존 기간제 근로계약 관계는 단절돼 해고 시점이 그 이후부터 4년이 지나지 않았다면 부당해고로 볼 수 없다는 판결이 나왔다.

서울행정법원 행정3부(재판장 유환우 부장판사)는 A학교법인이 중앙노동위원회위원장을 상대로 낸 부당해고 구제 재심판정 취소소송(2019구합88415)에서 최근 "중노위의 재심판정을 취소한다"며 원고승

8년간 근무한 기간제 교사 애임했더라도 중간에 공개채용 절차 있었다면 부당하다고 아나

**서울행정법원
2019구압88415**

소 판결했다.

B씨는 2011년 3월부터 A학교법인이 운영하는 학교에서 기간제 영어회화 전문강사로 일했다. 이후 이 학교 교장은 2019년 1월 B씨에게 '2019년 2월 28일자로 계약기간 만료로 학교와의 근로관계가 종료된다'고 통보했다.

이에 B씨는 "부당해고"라며 서울지방노동위원회에 구제를 신청했고 서울지노위는 2019년 2월 "B씨가 2015년 3월부로 기간을 정함이 없는 근로자로 전환됐는데도 계약기간 만료를 이유로 근로관계를 종료한 것은 부당해고에 해당한다"며 B씨의 손을 들어줬다. A법인은 이에 불복해 중앙노동위에 재심을 신청했으나 기각되자 2019년 12월 소송을 냈다.

A법인은 "2015년 실시한 공개채용 절차에서 B씨를 비롯한 지원자들 간 실질적인 경쟁이 이뤄져 B씨와 우리 사이에는 종전 근로관계와 단절된 새로운 근로관계가 형성됐다"며 "B씨가 계속 근로한 총기간이 4년을 초과하지 않아 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 전환됐다고 볼 수 없다"고 주장했다.

재판부는 "초·중등교육법령에 따라 임용된 후 기간제 근로계약의 갱신으로 '계속 근로한 총기간'이 4년을 초과한 기간제 영어회화 전문강사는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 봐야한다"면서 "B씨는 2015년 3월 근무하던 학교의 공개채용 절차에 따른 새로운 기간제 근로계약을 맺어 기존 기간제 근로계약 관계가 단절됐다"고 밝혔다.

이어 "B씨는 기간제법 제4조의 '계속 근로한 총기간'을 산정할 때 2015년 3월을 전후한 근로기간을 합산할 수 없어 계속 근로한 총기간이 4년을 초과하지 않는다"며 "B씨를 기간제법 제4조 2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자라고 할 수 없다"고 설명했다.

그러면서 "초·중등교육법 시행령은 기간제 영어회화 전문강사 임용 시 그 기간을 1년 이내로 하되, 필요한 경우 계속 근무한 기간이 4년을 초과하지 않는 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다고 규정한다"며 "공개채용 절차로 새로운 근로계약을 맺은 B씨에게 정당한 근로계약 갱신 기대권도 인정되지 않는다"고 판시했다.

휴게시간에도 택배보관·주차관리·쓰레기분리수거 등 했다면 아파트 경비원 유계시간도 근무시간에 해당

대법원 2021다225845

아파트 경비원들이 휴게시간에도 택배 보관, 재활용품 분리수거, 주차 관리 등 입주자대표회의로부터 각종 지시를 받아 제대로 쉬지 못했다면 휴게시간도 근로시간으로 봐야 한다는 대법원 판결이 나왔다.

대법원 민사2부(주심 이동원 대법관)는 서울 압구정 현대아파트 퇴직 경비원 김모씨 등 30여명이 아파트 입주자대표회의를 상대로 낸 임금청구소송(2021다225845)에서 "입주자대표회의는 김씨 등에게 7억3700여만원을 지급하라"며 원고일부승소 판결한 원심을 최근 확정했다.

김씨 등은 2017년 3월 "6시간으로 규정된 휴게시간 동안 제대로 쉬지 못하고 일했다"며 노동청에 진정을 냈는데, 결론이 나오지 않자 이듬해 2월 소송을 냈다. 그 사이 아파트 측은 경비원 고용 방식을

직접고용에서 간접고용으로 전환했고, 김씨 등은 해고됐다. 김씨 등은 "근무 당시 휴게시간을 포함해 입주자대표회의로부터 사실상 24시간 경비실에서 수시로 무전 지시를 받으며 택배 보관, 재활용품 분리수거, 주차관리 등의 업무를 했다"고 주장했다. 또 일부 경비원들은 "격일제 방식으로 1일 18시간을 근무했음에도 최저임금에 미치지 못하는 임금을 받았다"며 "산업안전보건 교육을 매월 2시간씩 이수해 해당 교육시간은 당연히 근로시간에 포함돼야 함에도 임금을 지급받지 못했다"고 했다.

1심은 "휴게시간이 실질적으로 근로시간에 해당한다고 인정하기 부족하다"며 김씨 등의 주장을 받아들이지 않았다. 다만 일부 임금이 최저임금에 미달한다는 주장과 산업안전보건 교육시간(매달 2시간) 중 일부(매월 20분)를 근로시간으로 인정해 "입주자대표회의는 2000여만원을 지급하라"고 판시했다.

그러나 2심은 "김씨 등은 6시간의 휴게시간을 자유롭게 이용하지 못한 채 입주자대표회의의 지휘와 감독을 받았다고 봄이 상당해 근로시간에 포함돼야 한다"며 "입주자대표회의는 A씨 등에게 최저임금 차액분, 초과근무수당 및 야간근로수당, 산업안전교육 2시간에 해당하는 임금 등 총 7억3700여만원을 지급하라"면서 원고승소 판결했다.

2심은 "경비원 휴게시간은 총량(6시간)만 정해져 있었을 뿐 단체협약·근로계약서 등 어디에도 정해진 바 없으며, 식사가 경비초소로 배달되는 통상적인 시간대가 존재했을 뿐, 24시간 중 휴게시간이 언제인지 경비원과 사용자 모두 알지 못하는 상태였기 때문에 입주민들이 경비원이 초소에 있는 24시간 전부를 근무시간으로 간주하고 지휘·감독을 하거나 업무처리를 요구했을 것이고 경비원은 이를 거절할 뚜렷한 근거가 없었을 것"이라고 설명했다. 또 산업안전교육 시간도 2시간 전체를 근로시간에 포함해 임금과 퇴직금을 지급할 의무가 있다고 밝혔다.

대법원도 "실제로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간이라 하더라도 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘·감독을 받고 있는 시간이라면 근로시간에 포함된다"면서 김씨 등이 휴게시간(1일 6시간)과 산업안전보건교육 시간(매달 2시간)에도 실질적으로 사용자인 입주자대표회의 측의 지휘·감독을 받았다고 판단한 원심 판단을 그대로 확정했다.

대법원은 다만 "김씨 등의 각 인용금액에 대해 소장 부분 송달 다음날인 2018년 3월 10일부터 원심 판결 선고일인 2021년 3월 26일까지는 민법에서 정한 연 5%의, 그 다음날부터 갚는 날까지는 근로기준법에서 정한 지연이율인 연 20%의 비율로 계산한 지연손해금을 지급하라"며 지연손해금 부분을 파기해 재판했다. 임금 존부를 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 때에는 지연이자를 지급하지 않아도 된다는 법규정에 따른 것이다.

대법원은 "근로기준법 제37조 1항과 2항, 근로기준법 시행령 제17조, 제18조 3호 등 각 규정에 의하면, 사용자는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부를 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하지 않은 경우 그 다음날부터 지급하는 날까지의 지연일수에 대해 연 100분의 20의 이율에 따른 지연이자를 지급하여야 하는 것이 원칙이지만, 그 지급이 지연되고 있는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부의 존부를 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 경우에는 그 사유가 존속하는 기간에 대해서는 이와 같은 이율에 따른 지연이자를 지급할 필요가 없다"고 판시했다.