

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

개인사업장 4대 사회보험 완납증명서 발급기준 변경 안내('21.10.20.)

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 시행 2021. 10. 14.

임금채권보장법 시행령 시행 2021. 10. 14

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 시행 2021. 10. 14

산업안전보건법 시행령 시행 2021. 10. 14

근로기준법 시행령 시행 2021. 10. 14

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고 제2021-434호

국민건강보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 보건복지부공고 제2021-778호

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행 2021. 11. 19

근로기준법 시행 2021. 11. 19

행정해석과 판례소식

분진사업장 근로자 진폐증 판정, 산재보상법 입법취지도 고려해야

직장 동료에 성희롱 소문 유포... 회사도 관리책임 있다

"1년 기간제 근로자 연차휴가는 최대 11일"

[행정][산재] 근로자가 사업장에 입사한 지 3일만에 뇌출혈을 일으켜 사망한 사안

사회보험과 개정법령

개인사업장 4대 사회보험 완납증명서 발급기준 변경 안내('21.10.20.)

< 개인사업장 4대 사회보험 완납증명서 발급기준 변경 안내(2021.10.20.)>

○ 관련근거

- 국민건강보험법 제81조의3(보험료의 납부증명), 국민건강보험법 시행령 제47조의3(보험료의 납부 증명 등)
- 국민연금법 제95조의2(연금보험료 등의 납부증명)

○ 내용

- 사회적 의무를 위반한 업체가 공공사업에 참여하는 것을 제한하기 위한 방안으로 조달청에서는 4대 사회보험 완납증명서를 통해 입찰 참여자격을 확인하고 있습니다.
 - 공단은 효율적인 징수업무수행을 위하여 다음과 같이 개인사업장 4대 사회보험 완납증명서 발급 기준을 변경하오니 업무에 참고하시기 바랍니다.
- ※ '4대 사회보험 완납증명서'는 조달청과 업무협의를 통해 '조달청 입찰참여용'으로 만들어진 서류로, 발급시점에 4대 사회보험 완납해야 발급이 가능합니다.

○ 변경사항

(변경 전) 개인사업장 사업장관리번호 기준의 체납내역 없으면 완납증명서 발급가능

(변경 후) 개인사업장 대표자의 체납내역(지역 및 직장) 체납내역 없어야 발급가능

○ 적용시기: 2021.10.20.

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 시행 2021. 10. 14.

◇ 개정이유 및 주요내용

외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자에게 노동관계법령 및 인권 등에 관한 교육을 받도록 하고 이를 위반한 경우 과태료를 부과하도록 하는 내용으로 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」이 개정(법률 18041호, 2021. 4. 13. 공포, 10. 14. 시행)됨에 따라, 외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자의 교육 이수 의무 위반에 대한 과태료 금액을 300만원으로 정하는 한편,

외국인근로자의 귀국비용 보험 또는 신탁 가입 의무의 이행을 유도하고, 단순 부주의 등으로 가입을 지체한 자와 고의로 장기간 가입하지 않는 자에 대한 과태료 처분의 적정성을 도모하기 위하여 외국인근로자의 귀국비용 보험·신탁 가입 의무 위반에 대한 과태료를 종전에는 미가입 기간에 관계없이 정액으로만 부과하던 것을 앞으로는 위반기간에 따라 차등하여 부과할 수 있도록 개선하려는 것임.

◇ 개정이유

국가가 사업주를 대신하여 지급하는 체불 임금 등 대지급금의 지급·신청 절차를 간소화하고, 대지급금의 지급 대상을 '퇴직한 근로자'에서 '재직 중인 근로자'로 확대하며, 정당한 사유 없이 관계 공무원의 질문에 답변을 거부하거나 검사를 거부하는 등의 행위를 한 자에 대하여 부과하는 과태료의 상한액을 500만원에서 1천만원으로 상향 조정하는 등의 내용으로 「임금채권보장법」이 개정(법률 제18042호, 2021. 4. 13. 공포, 10. 14. 시행)됨에 따라, 체불 임금 등 대지급금의 지급 대상이 되는 재직 근로자 및 사업주의 기준과 과태료의 부과기준 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편,

체불 임금 등 대지급금의 부정수급 사실을 신고 또는 고발한 사람에게 지급하는 포상금의 지급 기준을 현행보다 2배 상향 조정하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 퇴직한 근로자에 대한 체불 임금 등 대지급금의 지급 기준 간소화(제7조제2항제2호, 제8조제3항 및 제9조제1항제3호)

1) 퇴직한 근로자가 체불 임금 등과 체불 사업주 등을 증명하는 서류로 체불 임금이 확인되는 경우에도 대지급금을 지급받을 수 있도록 법률이 개정됨에 따라, 대지급금을 받으려는 퇴직 근로자는 퇴직한 날의 다음 날부터 1년 이내에 임금 등의 체불을 이유로 해당 사업주에 대한 진정 등을 제기하고, 체불 임금 등과 체불사업주 등을 증명하는 서류가 최초로 발급된 날부터 6개월 이내에 고용노동부장관에게 대지급금의 지급을 청구하도록 하는 등 퇴직근로자에 대한 대지급금의 지급 기준 및 청구 절차를 정함.

2) 퇴직 근로자가 체불 임금 등과 체불 사업주 등을 증명하는 서류를 통해 지급받을 수 있는 대지급금은 해당 근로자가 퇴직한 날까지 6개월 이상 해당 사업을 하고, 고용노동부장관으로부터 발급받은 체불 임금 등과 체불 사업주 등을 증명하는 서류로 미지급 임금이 확인된 사업주에 고용되었던 근로자에게 지급하도록 하는 등 대지급금을 지급할 수 있는 사업주의 기준을 정함.

나. 재직 근로자에 대한 체불 임금 등 대지급금의 지급 기준(제7조제3항, 제8조제4항 및 제9조제1항제4호)

1) 재직 근로자에 대한 대지급금은 소송 등을 제기한 당시 사업주와의 근로계약이 종료되지 않고, 사업주와 근로계약에서 정한 임금액이 고용노동부장관이 고시하는 금액 미만인 재직 근로자가 판결 등이 있는 날부터 1년 이내 또는 체불 임금 등과 체불 사업주 등을 증명하는 서류가 최초로 발급된 날부터 6개월 이내에 고용노동부장관에게 지급을 청구하도록 하는 등 재직 근로자에 대한 대지급금의 지급 기준 및 청구 절차를 정함.

2) 재직 근로자에 대한 대지급금은 해당 근로자가 소송 등을 제기한 날 이전 맨 나중의 임금 등 체불이 발생한 날까지 6개월 이상 해당 사업을 하고, 해당 근로자에게 임금 등을 지급하지 못하여 판결 등을 받았거나 고용노동부장관으로부터 발급받은 체불 임금 등과 체불 사업주 등을 증명하는 서류로 미지급 임금이 확인된 사업주에 고용되었던 근로자에게 지급하도록 하는 등 재직 근로자에게 대지급금을 지급할 수 있는 사업주의 기준을 정함.

다. 체불 임금 등 대지급금의 부정수급 사실 신고 등에 대한 포상금 지급기준(제20조의3)

체불 임금 등 대지급금의 부정수급 사실에 대한 신고를 활성화하기 위하여 포상금의 지급한도액

임금채권보장법 시행령 시행 2021. 10. 14

을 5천만원에서 1억원으로 상향하고, 포상금의 지급기준을 현행보다 2배 상향 조정함.

라. 과태료의 부과기준 마련(제26조 및 별표 3)

사업주가 정당한 사유 없이 재산목록의 제출을 거부한 경우 부과하는 과태료를 500만원으로 정하고, 관계 공무원 등의 질문에 답변을 거부한 경우 부과하는 과태료를 250만원에서 500만원으로 상향하는 등 과태료의 부과기준을 마련함.

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 시행 2021. 10. 14

◇ 개정이유 및 주요내용

외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자에게 노동관계법령 및 인권 등에 관한 교육을 받도록 하는 등의 내용으로 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」이 개정(법률 제18041호, 2021. 4. 13. 공포, 10. 14. 시행)됨에 따라, 사용자로 하여금 노동관계법령 및 인권 등에 관한 교육을 외국인근로자 고용허가서를 최초로 발급받은 날부터 6개월 이내에 받도록 하고, 사용자 교육의 내용에는 외국인근로자 고용허가제도, 「근로기준법」 등 노동관계 법령 등에 관한 사항이 포함되도록 하며, 사용자 교육의 시간을 총 6시간으로 정하는 등 사용자 교육에 필요한 구체적인 사항을 정하려는 것임.

산업안전보건법 시행령 시행 2021. 10. 14

◇ 개정이유 및 주요내용

종전에는 고객의 폭언 등으로 인해 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 고객응대근로자에 대해서만 사업주가 건강장해 예방조치를 하도록 했으나, 앞으로는 업무와 관련하여 제3자의 폭언 등에 노출되는 모든 근로자에 대해 건강장해 예방조치를 하도록 하는 내용으로 「산업안전보건법」이 개정(법률 제18039호, 2021. 4. 13. 공포, 10. 14. 시행)됨에 따라, 지원 규정의 적용 범위를 확대하는 등 관련 규정을 정비하려는 것임.

근로기준법 시행령 시행 2021. 10. 14

◇ 개정이유 및 주요내용

사용자나 사용자와 친족관계에 있는 근로자가 직장 내 괴롭힘 행위를 하거나 사용자가 직장 내 괴롭힘 행위에 대하여 조치의무를 하지 않은 경우 등에 대하여 과태료를 부과하도록 하는 등의 내용으로 「근로기준법」이 개정(법률 제18037호, 2021. 4. 13. 공포, 10. 14. 시행)됨에 따라, 직장 내 괴롭힘 행위에 관하여 과태료 부과대상이 되는 사용자의 친족인 근로자의 범위를 사용자의 배우자, 4촌 이내의 혈족 및 인척으로 정하고, 사용자가 한 사람에게 수차례 직장 내 괴롭힘을 한 경우 과태료 금액을 1차 위반 시 500만원, 2차 이상 위반 시 1천만원으로 정하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

1. 개정이유

근로자는 사업주로부터 모집·채용에서 차별적 처우 등을 받은 경우 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있도록 하며, 그 시정신청을 받은 노동위원회는 차별적 처우 등에 해당한다고 판정한 사업주에게 시정명령을 하고 이를 위반한 경우 과태료를 부과하는 등의 내용으로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 개정(법률 제18178호, 2021. 5. 18. 공포, 2021. 11. 19. 및 2022. 5. 19. 시행)됨에 따라, 확정된 시정명령을 이행하지 않은 사업주에 대한 과태료 부과기준 등 법률에서 위임한 사항을 정하는 한편, 과태료 부과기준을 입법표준모델에 맞게 바꾸고, 법 제22조의2제2항에 따른 가족돌봄휴가를 부여하지 않은 경우에 대한 과태료 부과기준을 보완하는 등 현행 제도의 운영상 미비점을 개선하고자 하는 것임

2. 주요내용

별표 과태료 부과기준을 입법표준모델에 맞게 바꾸는 한편, 개정법 제39조에서 위임한 내용을 신설하고, 법 제22조의2제2항을 위반한 경우에 대한 과태료 부과기준을 보완함

1. 개정사유

리베이트 제공 약제에 대하여 급여정지 처분을 같음하는 과징금 부과 사유에 공공복리에 지장을 줄 것으로 예상되는 때를 추가하는 등 관련 과징금 사용 요건에 대한 구체적인 사항을 정하며, 2022년 직장가입자의 보험료율과 지역가입자의 보험료부과점수당 금액을 2021년도 제19차 건강보험정책심의위원회의 의결내용으로 변경하여 반영하고자 함.

2. 주요내용

가. 2022년 직장가입자의 보험료율을 현행 1만분의 “686”에서 “699”로, 지역가입자의 보험료부과점수당 금액은 현행 “201.5원”에서 “205.3원”으로 각각 변경함(안 제44조)

나. ‘공공복리에 지장을 줄 것으로 예상’되는 사유로 부과한 과징금 수입은 「재난적의료비 지원에 관한 법률」에 따른 재난적의료비 지원사업에 전액 사용하도록 함(안 제71조)

◇ 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 사업

주에게 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, 근로조건의 개선 등의 조치를 할 수 있도록 함(제26조부터 제29조의7까지 신설 등).

◇ 개정이유

노동위원회의 부당해고 구제절차는 원직복직이 어려운 근로자를 위한 중요한 권리구제 수단임에도 불구하고 현행법은 근로자가 원직복직을 원하지 아니하는 경우에 한하여 원직복직 대신 금전보상을 명하도록 규정하고 있어 근로계약기간의 종료, 정년 등으로 원직복직이 불가능해진 경우에는 구제를 받지 못하고 있음.

이에 원직복직이 불가능해진 경우에도 근로자가 노동위원회의 부당해고 구제절차를 통해 금전보상을 받을 수 있도록 근거를 마련하는 한편, 부당해고 구제명령 불이행에 대한 제재수단인 이행강제금의 한도를 상향하여 부당해고 구제의 실효성을 제고하려는 것임.

그 밖에 사용자가 임금 지급 시 의무적으로 임금액 산정방식 등에 대한 정보가 포함된 임금명세서를 교부하도록 하고, 임신 중인 여성 근로자가 출퇴근 시간 조정을 요청할 수 있도록 하는 등 현행 제도의 미비사항을 보완하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 노동위원회는 근로계약기간의 만료, 정년의 도래 등으로 근로자가 원직복직이 불가능한 경우에도 구제명령이나 기각결정을 하도록 하고, 부당해고 시에는 해고기간 동안 받을 수 있었던 임금 상당액에 해당하는 금품을 근로자에게 지급할 수 있도록 함(제30조제4항 신설).

나. 노동위원회의 구제명령을 이행하지 아니한 경우 사용자에게 부과하는 이행강제금의 한도를 2천만원에서 3천만원으로 인상함(제33조제1항).

다. 사용자가 임금을 지급하는 경우 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등을 적은 임금명세서를 서면 또는 전자문서로 교부하도록 함(제48조제2항 신설).

라. 임신 중인 여성근로자가 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 사용자가 이를 허용하도록 하고, 위반 시 500만원 이하의 과태료를 부과함(제74조제9항 신설 및 제116조제2항제2호).

행정해석과 판례소식

분진사업장 근로자 진폐증 판정, 산재보상법 입법취지도 고려해야

서울고법 행정9부 판결

산업재해보상보험법 시행령이 진폐증 판정 때 엑스레이 영상 판독 결과에 따르도록 규정하고 있더라도, 해당 근로자에 대해 CT 검사 결과까지 포함해 판독해야 하는 특별한 사정이 있는 경우 CT결과까지 포함해 종합적으로 판단해야 한다는 판결이 나왔다. 상위법규인 산재보험법이 규정하고 있는 산업재해에 대한 공정한 보상이라는 입법취지 등을 고려해 기준을 폭넓게 해석해야 한다는 취지다.

서울고법 행정9부(재판장 김시철 부장판사)는 A씨가 근로복지공단을 상대로 낸 진폐요양급여 부지급처분 취소소송(2020누59460)에서 원고패소 판결한 1심을 취소하고 최근 원고승소 판결했다.

A씨는 분진사업장에서 근무하다 2019년 1월 진폐증 진단을 받고 근로복지공단에 진폐요양급여를 신청했다. 공단은 2019년 3월 공단 산하 병원에서 A씨에 대한 진폐정밀진단을 실시했다. 이후 진폐심사회의 심사를 거쳐 A씨의 진폐병형이 '정상'에 해당한다는 이유로 2019년 6월 진폐보험급여를 지급하지 않는다고 결정했다. 이에 반발한 A씨는 소송을 냈다. A씨는 "흉부 단순방사선영상(엑스레이)을 판독해 진폐병형을 판정하는 경우 명확한 구분이 어렵고 판독자나 판독시점에 따라 판정결과가 달라지는 등의 문제가 있다"며 "흉부 컴퓨터단층촬영영상(CT)까지 종합해 진폐병형을 판정해야 한다"고 주장했다.

재판부는 "국가의 법체계는 그 자체로 통일체를 이루고 있으므로 상하규범 사이의 충돌은 최대한 배제되어야 하며, 하위법령은 그 규정이 상위법령의 규정에 명백히 저촉돼 무효인 경우를 제외하고는 관련 법령의 내용과 입법 취지 및 연혁 등을 종합적으로 살펴 해석해야 한다"면서 "근로자가 진폐에 걸렸는지 여부와 그 진행 정도는 흉부 단순방사선영상을 판독해 결정해야 함이 원칙이나, 정확한 진단을 위해 추가 검사가 필요하다고 인정되고 추가 검사에 동의하는 등의 특별한 사정이 인정되는 경우엔 보완적인 검사를 한 다음 종합적으로 고려해 판단하는 것이 타당하다"고 밝혔다.

이어 "산재보험법 제91조의6부터 제91조의8에서 진폐 판정에 필요한 기준을 대통령령에 위임하는 취지는 근로자의 업무상 재해를 공정하게 보상하기 위해 공단으로 하여금 정확한 의학적 진단을 거쳐 진폐 판정에 필요한 자료를 얻는 등 심사 및 판정의 공정성과 객관성, 합리성을 기하도록 하는 데 있다"며 "판정기준에 관한 수단적 규정(산재보험법 시행령 제83조의2 제1항)을 해석함에 있어 상위 법규인 산재보험법의 보호 대상(분진작업으로 진폐에 걸린 근로자)의 범위를 합리적인 이유없이 축소시켜 입법목적과 취지를 본질적으로 훼손하는 결과를 야기시키는 것은 법체계의 통일성 등에 비춰 볼 때 허용할 수 없다"고 설명했다.

그러면서 "A씨의 진폐병형을 판정하기 위해선 흉부 단순방사선영상과 흉부 컴퓨터단층촬영영상을 종합해 판독해야 하는 특별한 사정이 있었고, A씨의 흉부 컴퓨터단층촬영영상을 보완적으로 활용해 판독하는 경우 진폐병형이 제1형에 해당해 A씨의 진폐병형이 정상임을 전제로 한 공단의 처분은 위법하다"고 판시했다.

앞서 1심은 "산재보험법 시행령 제83조의2 제1항에서 진폐병형 판정기준에 대해 진폐에 걸렸는지와 진폐의 진행 정도는 흉부 단순방사선영상을 판독에 결정하도록 규정하고 있다"며 "흉부 컴퓨터단층촬영 영상까지 고려해 진폐병형을 판정한 소견을 받아들일 수 없다"면서 공단의 손을 들어줬다.

여성 버스기사에 대해 동료 버스기사들이 성희롱성 소문을 유포한 것은 직장 내 성희롱에 해당할 뿐만 아니라 이는 사용자의 사용자의 사업과 시간적·장소적으로 근접한 업무와 관련해 이뤄진 불법행위이므로 회사도 사용자책임을 져야 한다는 대법원 판결이 나왔다.

대법원 민사3부(주심 김재형 대법관)는 최근 여성 기사인 A씨가 C버스회사와 회사 대표 D씨를 상대로 낸 손해배상청구소송(2021다219529)에서 "C사는 A씨에게 1320여만원을 지급하되, 이 가운데 1000만원은 D씨와 공동해 지급하라"며 원고일부승소 판결한 원심을 확정했다.

C사에서 일하던 E씨 등 일부 버스기사는 A씨가 동료와 성관계를 했다는 성희롱성 소문을 유포했다. 고용노동청은 C사에 성희롱을 한 버스기사들에 대해 징계조치를 하라고 지시했지만 C사는 이행하지 않았다. C사는 또 사전에 직장 내 성희롱 예방교육도 실시하지 않았던 것으로 조사됐다. C사 대표인 D씨는 성희롱 사건의 후속조치를 논의하면서 "앞으로 과부는 절대 안 뵙는다"며 2차 가해를 한 것으로 알려졌다. 이에 A씨는 C사와 D씨를 상대로 소송을 냈다.

재판부는 "동료들의 성희롱성 발언은 '성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위'로 남녀고용평등법 시행규칙상 성적인 언동에 해당하고, 일반적인 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하기 충분하다"며 "해당 발언은 C사 근로자들 사이에서 A씨를 대상으로 한 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하거나 성적인 사실관계를 확인해 A씨에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 불러일으킬 뿐 아니라 적대적이고 위협적인 근로환경을 조성하는 행위로 업무관련성도 인정된다"고 밝혔다.

이어 "해당 발언은 대부분 A씨 앞에서 행해진 것이 아니라 근로자 사이에 A씨를 대상으로 한 성적인 내용의 정보를 유포하는 간접적인 형태로 이뤄졌지만, 유포된 성적인 정보의 구체적 내용, 유포 대상과 범위, 효과 등에 비추어 업무관련성을 인정할 수 있으므로, 남녀고용평등법 제12조에서 금지되는 직장 내 성희롱에 해당한다"면서 "나아가 사용자의 사업과 시간적·장소적으로 근접하고 업무와 관련해 이뤄진 불법행위이고, 남녀고용평등법에 따라 C사에 이러한 가해행위(직장 내 성희롱)가 발생할 위험을 방지할 책임이 있다는 사정을 고려하면 그 발언으로 A씨가 입은 손해는 E씨 등이 C사의 사무집행에 관해 A씨에게 가한 손해에 해당하며, 이러한 취지에서 C사가 A씨에 대해 직장 내 성희롱에 해당하는 발언으로 인해 사용자책임을 진다고 본 원심 판단은 정당하다"고 판시했다.

앞서 1심은 "C사와 D씨는 공동해 A씨에게 1500여만원을 지급하라"고 판결했다.

2심도 A씨의 손을 들어줬으나, 소송에 앞서 이 사건과 관련해 조정을 갈음하는 결정에 따라 E씨 등이 A씨에게 손해배상금을 지급한 점을 고려해, 사측은 이들이 지급한 금액을 공제한 금액을 A씨에게 지급해야 한다고 판단했다.

2심은 "강제조정으로 A씨가 E씨 등으로부터 1500만원을 지급받았고, 불법행위자의 손해배상책임과 사용자책임은 서로 별개의 원인으로 발생한 독립된 채무이나 동일한 경제적 목적을 가져서 서로 중첩되는 부분에 대해서는 일방의 채무가 변제 등으로 소멸하면 상대방의 채무도 소멸하는 이른바 부진정연대의 관계에 있으므로, C사가 E씨 등과 공동해 A씨에게 배상해야 할 손해배상금 채무는 앞선 변제로 인해 그 범위 내에서 소멸했다"고 판단했다.

1년 기간제 근로자에게 부여되는 연차휴가 일수는 최대 11일이라는 대법원의 판결이 나왔다. 최대 26일라고 한 고용노동부의 해석이 틀렸다는 판단이다.

대법원 민사2부(주심 조재연 대법관)는 최근 김모씨가 국가와 최모씨를 상대로 낸 손해배상청구소송(2021다227100)에서 원고일부승소 판결한 원심을 확정했다.

최씨는 2017년 8월 1일부터 2018년 7월31일까지 1년간 김씨가 운영하는 노인요양복지시설에서 요양보호사로 근무하며 15일의 연차휴가를 사용했다.

고용노동부는 2018년 5월 '1년 미만 근로자 등에 대한 연차휴가 보장 확대 관련 개정 근로기준법 설명자료'를 배포했는데, 자료에는 '1년 기간제 노동자의 계약기간이 만료되는 경우에는 최대 26일분의 연차휴가 미사용 수당을 지급하여야 함'이라고 기재되어 있었다. 노동부의 이같은 설명은 근로기준법 개정에 따른 것이었다.

근로기준법 제60조 제1항은 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 인정하고, 제2항은 근로기간이 1년 미만이거나 1년간 80% 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 인정한다.

구 근로기준법 제60조 3항은 '최초 1년간의 근로자에 대해 유급휴가를 주는 경우에는 2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다'고 했지만, 해당 규정은 2017년 11월 근로기준법이 개정되면서 삭제됐다.

고용노동부는 3항 삭제에 따라 1년이상 2년 미만인 근로자에게는 1항에 따른 15일과 2항에 따른 11일이 중복적용되므로 최대 26일의 연차 유급휴가가 발생한다고 해석했다.

최씨는 이를 근거로 노동청에 김씨로부터 11일분의 연차휴가수당을 지급받지 못했다는 내용의 진정서를 제출했다. 김씨는 근로감독관의 계도에 따라 일단 최씨에게 11일분의 연차휴가수당으로 71여만원을 지급한 후, 노동부가 개정법 해석을 잘못했다면서 국가와 최씨가 연대해 71여만원을 돌려달라며 소송을 냈다.

1심은 노동부의 해석이 타당하다며 원고패소 판결했다.

반면 2심은 "근로기준법 제60조 1항이 규정한 연차휴가를 사용할 권리는 특별한 사정이 없는 한 전년도 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생하므로 근로기간이 1년인 최씨의 경우 1항이 규정한 연차유급휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차유급휴가수당을 청구할 수 없고 2항만이 적용된다"며 김씨에게 71여만원을 돌려주라고 판결했다.

국가에 대한 손해배상청구 부분은 "노동부의 법 해석이 타당하지는 않으나, 이같은 해석에 국가의 설명자료 제작·반포와 소속 근로감독관의 계도 등에 고의나 과실이 있다고 볼 증거가 부족하다"며 인정하지 않았다.

대법원도 이같은 판단이 옳다고 봤다.

재판부는 "만약 최씨의 주장처럼 1년 기간제 근로자에게 근로기준법 제60조 1,2항을 중복 적용하면 총 26일의 연차휴가가 부여된다는 결론이 나오는데, 이 경우 장기간 근속한 근로자의 최대 휴가일수인 25일을 초과하는 휴가를 부여받게 되는 것"이라며 "이같은 해석은 연차 유급휴가에 관한 근로기준법 제60조 4항의 문언 해석의 범위를 넘는 것 뿐 아니라 장기근속 근로자보다 1년 기간제 근로자를 더 우대하는 결과가 되어 형평의 원칙에도 반한다"고 판시했다.

근로자가 사업장에 입사한 지 3일만에 뇌출혈을 일으켜 사망한 사안에서, 비록 근로기간이 길다고 할 수는 없더라도, 근로복지공단의 관련 지침에 따르면 '한랭 노출'은 뇌혈관 질병의 대표적인 유해 요인에 해당하는데, 망인은 수개월간 실직 상태에 있다가 별다른 준비기간 없이 곧바로 한겨울 추위에 노출되는 작업에 투입된 것인 점, 마침 작업 과정에서 실책을 범하여 정신적인 스트레스도 받았을 것으로 추단되는 점, 뇌혈관 질병의 주요 원인으로 꼽히는 고혈압을 꾸준히 치료하여 그 증상이 비교적 경미하였고 그 밖의 기저질환이나 개인적인 위험 요인도 상당 부분 조절하고 있었던 점 등을 감안하면, 망인의 업무가 뇌출혈을 유발하거나 악화시킨 하나의 원인이 되었다고 볼 수 있다는 이유로, 망인의 업무와 사망 사이의 상당인과관계를 인정한 판결(2020구합68363)

FIRST