

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

동거친족 등 근로자성 입증자료 및 업무처리 절차

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

고용보험법 시행규칙 시행 2021. 11. 19

산업안전보건법 시행령 21.11.19

근로기준법 시행령 시행 2021. 11. 19

영유아보육법 시행규칙 시행 2021. 12. 9

영유아보육법 시행령 시행 2021. 12. 9

국민건강보험법 시행령 시행 2022. 1. 1

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

동거친족 등 근로자성 입증자료 및 업무처리 절차

1. 동거친족 등 근로자성 입증자료(예시)

*근로관계 확인 자료(입증자료)

- 1) 근로관계 : 근로계약서, 인사기록카드 등
- 2) 급여내역 : 급여대장, 근로소득원천징수영수증, 급여계좌이체내역
- 3) 근로실태 : 출근부, 출장부 등 복무 · 인사규정 적용자료, 출퇴근 교통카드 이력 등 복무상황에 대한 자료, 업무분장표, 업무일지, 업무보고내역 등 담당 업무관련 자료 등
- 4) 기타 : 타사회보험 가입내역(보험료납부내역), 조직도, 근로자 명부 등

2. 동거친족 등 근로자성 판단 업무처리 절차

1) 배우자, 직계존·비속 및 그 배우자 : 원칙적으로 근로자성 불인정

- **사업주와 동거**하는 자로 근로실태 파악이 어렵고, 사업주와 공동 사업주로 볼 수 있어 원칙적으로 근로자성 불인정 및 적용제외(반려) 통지

2) 사업주가 근로자성을 주장할 경우 : 근로자성 판단

- 사업주에게 근로관계를 확인 할 수 있는 자료를 제출받아 사용종속관계 등 근로자성 판단(판례 · 행정해석의 일반기준 13가지)

※ 근로자라고 주장하는 경우 사업주에게 입증책임을 부여, 근로관계 확인에 필요한 자료를 제출토록 하여 근로자성 판단 여부를 판단

3) 공단의 근로자성 판단에 따른 처분에 이의가 있는 경우 (재)심사청구 및 행정소송 가능

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

◇ 개정이유

모성보호를 위하여 임신 중인 여성 근로자도 육아휴직을 신청할 수 있도록 하고, 고용에서의 차별적 처우 등이 발생한 경우 노동위원회가 사업주에게 차별적 처우의 중지 등의 시정명령을 할 수 있도록 하며, 사업주가 정당한 이유 없이 이를 이행하지 않은 경우에는 과태료를 부과하도록 하는 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, 임신 중인 여성 근로자의 육아휴직 신청 절차, 시정명령을 이행하지 않은 사업주에 대한 과태료의 부과기준 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 임신 중인 여성 근로자의 육아휴직 신청 및 종료(제11조제1항·제2항 및 제14조제1항)

- 1) 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우 육아휴직 개시에정일의 30일 전까지 신

청서에 출산 예정일 등을 적어 사업주에게 제출하도록 하되, 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우에는 육아휴직 개시예정일의 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있도록 함.

2) 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직 중에 유산하거나 사산한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알리도록 함.

나. 노동위원회 전문위원의 수 및 자격(제18조의2 신설)

1) 중앙노동위원회 또는 지방노동위원회에 차별적 처우 등 시정사무에 관한 전문적인 조사·연구업무를 수행하는 전문위원을 두도록 하며, 전문위원의 수는 10명 이내로 하도록 함.

2) 전문위원은 법학·경영학·경제학·사회학·여성학 등 남녀고용 및 노동 관련 분야의 박사학위를 가진 사람과 변호사·공인회계사·공인노무사의 자격이 있는 사람 중에서 중앙노동위원회의 위원장이 위촉하는 사람으로 하도록 함.

다. 과태료의 부과기준 마련(별표 제2호서목 및 어목)

사업주가 정당한 이유 없이 배상을 내용으로 하는 노동위원회의 시정명령을 이행하지 않은 경우 1억원의 범위에서 배상 명령액에 해당하는 과태료를 부과하도록 하는 등 과태료의 부과기준을 마련함.

◇ 개정이유 및 주요내용

임신 중인 여성과 18세 미만인 자의 사용이 금지되는 직종의 범위를 임신 중인 여성과 18세 미만인 자의 안전 및 보건과 밀접한 관련이 있는 업무로서 그 구체적인 업무 범위를 고용노동부령으로 정하도록 하는 내용으로 「근로기준법 시행령」이 개정(대통령령 제32130호, 2021. 11. 19. 공포·시행)됨에 따라 임신 중인 여성의 사용 금지 직종을 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에 따른 터널작업 등으로 정하고, 18세 미만인 자의 사용이 금지되는 직종을 같은 규칙에 따른 고압작업 및 잠수작업으로 정하는 등 그 구체적인 범위를 정하려는 것임.

◇ 개정이유

건설업 등의 사업장에서 관계수급인 등의 작업 혼재(混在)로 인한 위험이 발생할 우려가 있는 경우에는 도급인이 관계수급인의 작업 시기·내용 등을 조정하도록 하고, 건설공사발주자가 안전보건 분야 전문가에게 안전보건대장 내용의 적정성을 확인받도록 하며, 사업주가 안전관리자 또는 보건관리자에게 그 업무만을 전담하게 하도록 하고, 이를 위반한 경우에는 과태료를 부과하도록 하는 등의 내용으로 「산업안전보건법」이 개정(법률 제18180호, 2021. 5. 18. 공포, 11. 19. 시행)됨에 따라, 관계수급인 등의 작업 혼재로 인한 위험 발생의 유형, 안전보건대장의 적정성 확인을 위한 안전보건 분야 전문가의 범위, 과태료의 부과기준 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 관계수급인 등 작업 혼재에 대한 도급인의 작업 시기·내용 등 조정(제53조의2 신설)

도급인의 사업장에서 관계수급인 등의 작업 혼재로 화재·폭발의 우려가 있거나 동력으로 작동하는 기계·설비 등에 끼일 우려가 있는 경우 등의 위험이 발생할 우려가 있는 경우에는 도급인은 관계수급인의 작업 시기·내용 등을 조정하도록 하여 관계수급인 등의 작업 혼재로 인한 위험 발생을 최소화함.

나. 안전보건대장 적정성 확인을 위한 안전보건 분야 전문가의 범위(제55조의2 신설)

건설공사의 발주자가 안전보건대장 기재 내용의 적정성 확인을 받아야 하는 안전보건 분야 전문가의 범위를 산업안전지도사 또는 건설안전기술사 자격을 가진 사람 등으로 정함.

다. 안전·보건 조치 등의 적용 대상이 되는 특수형태근로종사자의 범위 확대(제67조제10호부터 제14호까지 신설, 제68조)

안전·보건 조치 및 안전·보건 교육의 대상이 되는 특수형태근로종사자의 범위에 후원방문판매원으로서 상시적으로 방문판매업무를 하는 사람이나 방문점검원 등을 추가하여 산업 현장에서 특수형태근로종사자에 대한 보호를 강화함.

라. 산업재해 예방사업의 보조·지원의 취소에 따른 추가 환수금액 기준(제109조의2 신설)

고용노동부장관은 산업재해 예방사업의 보조·지원을 받은 자가 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 보조·지원을 받은 경우에는 그 지급받은 금액의 5배에 해당하는 금액을 추가로 환수할 수 있도록 하는 등 추가 환수금액의 기준을 정함.

마. 건설재해예방전문지도기관의 기술지도계약 시 전산시스템의 사용 근거 마련(별표 18 제2호나목 신설)

건설재해예방전문지도기관이 기술지도계약을 체결할 때에는 고용노동부장관이 정하는 전산시스템을 통해 발급한 계약서를 사용하도록 하여 기술지도계약 정보의 효율적인 관리를 도모함.

바. 과태료의 부과기준 마련(별표 35 제4호바목 신설)

사업주가 안전관리자 또는 보건관리자에게 그 업무만을 전담하도록 하지 않은 경우에 대한 과태료 부과금액을 1차 위반 시 200만원, 2차 위반 시 300만원, 3차 이상 위반 시 500만원으로 정함.

◇ 개정이유

사용자는 임금을 지급하는 경우 근로자에게 임금명세서를 발급하도록 하고, 임신 중인 여성 근로자가 업무의 시작 및 종료 시각 변경을 신청할 수 있도록 하며, 고용노동부장관은 임금명세서 발급 의무를 위반한 사용자에게 과태료를 부과하도록 하는 등의 내용으로 「근로기준법」이 개정(법률 제18176호, 2021. 5. 18. 공포, 11. 19. 시행)됨에 따라, 임금명세서의 기재사항을 정하고, 임신

중인 여성 근로자의 업무 시작 및 종료 시각의 변경 신청 절차와 과태료의 부과기준을 마련하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편,

사용자가 기숙사를 설치·운영하는 경우에 충족해야 하는 기숙사의 구조와 주거 환경 조성에 관한 기준을 합리적으로 개선하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 임금명세서의 기재사항(제27조의2 신설)

사용자는 근로자에게 임금을 지급하는 때에 임금명세서에 임금지급일, 임금 총액, 임금의 구성항목별 금액 및 계산방법, 임금의 공제내역 등을 적어 발급하도록 함으로써 임금내역에 대한 근로자의 알권리를 보장함.

나. 임신 중인 여성 근로자의 업무의 시작 및 종료 시각의 변경 절차 마련(제43조의3 신설)

임신 중인 여성 근로자와 태아의 건강을 보호하기 위하여 임신 중인 여성 근로자가 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하려는 경우에는 변경 예정일의 3일 전까지 임신기간, 업무의 시작 및 종료 시각의 변경 예정 기간, 업무의 시작 및 종료 시각 등을 적은 문서에 임신 사실을 증명하는 의사의 진단서를 첨부하여 사용자에게 제출하도록 함.

다. 기숙사의 구조 및 주거 환경의 개선(제55조제1호 및 제57조제2호)

1) 사용자가 기숙사를 설치하는 경우에는 기숙사의 침실 하나에 거주할 수 있는 인원 수를 15명 이하에서 8명 이하로 축소 조정하여 감염병의 확산을 방지하고 근로자의 주거 환경을 개선함.

2) 사용자가 기숙사를 운영하는 경우 종전에는 수면 시간대에 대한 고려 없이 작업 시간대가 다른 근로자들이 같은 침실에 거주하지 못하도록 하고 있었으나, 앞으로는 근로자들의 수면 시간대가 완전히 구분되는 등 근로자들의 작업 시간대가 다르더라도 수면에 방해되지 않는 경우에는 같은 침실에 거주할 수 있도록 함으로써 불합리한 규제를 개선하고 사업주의 기숙사 운영의 어려움을 해소할 수 있도록 함.

라. 과태료의 부과기준 마련(별표 7 제2호사목 및 카목 신설)

사용자가 근로자에게 임금명세서를 발급하지 않은 경우 1차 위반 시 30만원, 2차 위반 시 50만원, 3차 이상 위반 시 100만원의 과태료를 부과하도록 하는 등 과태료의 부과기준을 마련함.

◇ 개정이유

보호자가 **자녀 또는 보호아동의 안전을 확인할 목적**으로 폐쇄회로 텔레비전을 설치·관리하는 자에게 영상정보의 원본 또는 사본 등을 요청할 수 있도록 하고, 보육서비스의 질을 제고하고 보육의 공공성을 확보하기 위해 일정 요건을 갖춘 어린이집을 공공형어린이집으로 지정할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「영유아보육법」이 개정(법률 제18217호, 2021. 6. 8. 공포, 2021. 12. 9. 시행)됨

에 따라, 보호자가 자녀 또는 보호아동의 신체적 피해 등이 의심되는 경우 영상정보의 원본 또는 사본 등의 열람을 요청할 수 있도록 하고, 시·도지사가 공공형어린이집을 지정하려는 경우 그 지정 절차 및 요건을 정하며, 공공형어린이집의 설치·운영자가 준수해야 하는 운영기준과 공공형어린이집의 지정 취소 절차에 관한 사항 등을 정하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 공공형어린이집의 지정 절차 및 요건 등(안 제32조의4 신설)

1) 공공형어린이집 지정을 위해 시·도지사는 미리 공공형어린이집 지정·운영계획을 수립·공고하고, 공공형어린이집으로 지정을 받으려는 자는 이에 따라 지정을 신청하도록 함.

2) 시·도지사는 공공형어린이집 지정·운영계획에 따른 기준을 충족하고, 해당 계획의 공고일 당시 보건복지부장관이 공표한 평가등급이 최상위등급에 해당하는 등 일정 요건을 갖춘 어린이집을 공공형어린이집으로 지정할 수 있도록 함.

나. 공공형어린이집의 운영기준(안 제32조의5 신설)

공공형어린이집의 설치·운영자는 「영유아보육법」에 따른 어린이집의 설치기준 및 운영기준과 시·도지사가 공고한 공공형어린이집 지정·운영계획에 따른 운영기준을 준수하고, 반기별로 운영실적 등에 관한 사항을 시·도지사에게 보고하도록 함.

다. 공공형어린이집 지정 취소 절차(안 제32조의6 신설)

시·도지사가 공공형어린이집 지정을 취소하려는 경우 미리 그 설치·운영자에게 취소 사유와 소명자료의 제출기간을 구체적으로 밝혀 취소의 예고를 통보하도록 함.

◇ 개정이유

보육서비스의 질을 제고하고 보육의 공공성을 확보하기 위해 보건복지부장관이 일정 요건을 갖춘 어린이집을 공공형어린이집으로 지정할 수 있도록 하는 내용으로 「영유아보육법」이 개정(법률 제18217호, 2021. 6. 8. 공포, 2021. 12. 9. 시행)됨에 따라, 관련 사무의 효율적 처리를 위하여 공공형어린이집의 지정·재지정과 지정 취소에 관한 보건복지부장관의 권한을 시·도지사에게 위임하는 한편, 시·도 및 시·군·구에 두는 지방보육정책위원회의 위원 수를 늘리고, 보건복지부장관이 보육통합정보시스템을 통해 수집·관리·보유할 수 있는 자료를 확대하며, 어린이집 원장과 보육교사의 경력인정 대상을 확대하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 지방보육정책위원회의 구성(제6조제1항)

시·도 및 시·군·구에 두는 지방보육정책위원회가 보다 안정적으로 운영될 수 있도록 위원의 수를 15명 이내에서 20명 이내로 늘림.

나. 보육통합정보시스템의 보유 자료 확대(제17조 신설)

보육통합정보시스템을 통해 수집·관리·보유할 수 있는 자료에 보육교직원의 고용보험 등 가입 및 급여지급에 관한 자료를 추가하여 보육 관련 업무 수행의 효율성을 높임.

다. 공공형어린이집의 지정·재지정과 지정 취소에 관한 권한의 위임 등(제26조제1항 및 제26조의3제1항)

1) 공공형어린이집의 지정·재지정과 지정 취소에 관한 보건복지부장관의 권한을 시·도지사에게 위임함으로써, 공공형어린이집 지정 등과 관련된 업무를 지역사회의 특성에 맞게 수행하도록 함.

2) 공공형어린이집의 지정·재지정과 지정 취소에 관한 업무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 주민등록번호 등이 포함된 자료를 처리할 수 있도록 함.

라. 어린이집 원장과 보육교사의 경력인정 대상 확대(별표 1)

어린이집 원장과 보육교사의 자격기준이 되는 보육 등 아동복지업무 경력인정 대상에 한국보육진흥원에서 임원이나 정규직 근로자로 근무한 경력, 특수교육지원센터에서 특수교육 분야의 전문인력으로 근무한 경력과 유치원에서 기간제 교사로 근무한 경력 등을 추가함.

◇ 개정이유

의약품공급자가 의료기관 등에 대한 경제적 이익 제공(리베이트) 금지의무를 위반한 때 부과되어야 하는 요양급여 적용 정지 처분을 갈음하는 과징금 부과 사유에 환자 진료에 불편을 초래하는 등 공공복리에 지장을 줄 것으로 예상되는 경우를 추가하는 내용으로 「국민건강보험법」이 개정(법률 제18211호, 2021. 6. 8. 공포, 2021. 12. 9. 시행)됨에 따라, 요양급여 적용 정지 처분에 갈음하여 과징금을 부과할 수 있는 사유를 구체화하고, 그 과징금 부과기준을 정하는 한편,

국민건강보험의 건전한 운영을 위하여 직장가입자의 보험료율과 지역가입자의 보험료부과점수당 금액을 상향 조정하고, 요양기관에 대한 업무정지 처분기준을 합리적으로 조정하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 보험료율 및 보험료부과점수당 금액의 상향 조정(제44조)

국민건강보험의 건전한 운영을 위하여 **직장가입자의 보험료율을 1만분의 686에서 1만분의 699**로, 지역가입자의 보험료부과점수당 금액을 201.5원에서 205.3원으로 상향 조정함.

나. 요양급여 적용 정지 처분을 갈음하는 과징금 부과 사유(제70조의2제1항 및 별표 4의2 제3호가목 신설)

1) 공공복리에 지장을 줄 것으로 예상되어 요양급여 적용 정지 처분에 갈음하여 과징금 처분을 할 수 있는 경우를 요양급여의 적용 정지 처분 대상인 약제가 요양급여의 적용 정지 처분을 한 날 이 속한 연도 또는 그 전년도에 요양기관으로부터 요양급여비용이 청구된 약제인 경우로 구체화하

여 그 약제를 이용하고 있는 환자의 불편을 최소화함.

2) 공공복리에 지장을 줄 것으로 예상되어 요양급여 적용 정지 처분에 갈음하여 과징금 처분을 하는 경우, 그 부과 비율을 1년간 해당 약제로 인해 발생한 요양급여비용의 심사결정 총액의 최소 37퍼센트에서 최고 340퍼센트까지로 함.

다. 요양기관에 대한 업무정지 처분기준 합리화(별표 5)

속임수나 그 밖의 부당한 방법으로 보험자 등에게 요양급여비용을 부담하게 한 요양기관 등에 업무정지처분을 하는 경우, 그 기준을 종전에는 최소 월평균 부당금액을 20만원으로, 최소 부당비율을 0.5퍼센트 로 하였으나, 앞으로는 최소 월평균 부당금액을 40만원으로, 최소 부당비율을 0.1 퍼센트로 하여 요양기관에 대한 업무정지 처분기준을 합리화하고 업무정지 처분의 형평성을 제고 함.

FIRST

행정해석과 판례소식

명백한 포기 의사표시 없음에도 휴일승무수당 지급 않은 것은 부당

서울중앙지방법원
2020가합500506

수서고속철도(SRT) 승무원들이 회사 측을 상대로 승무수당 소송을 내 승소했다. 법원은 휴일승무수당을 포기하겠다는 승무원들의 명백한 의사표시가 없었음에도 이를 지급하지 않는 것은 부당하다고 판단했다.

서울중앙지법 민사48부(재판장 이기선 부장판사)는 승무원 A씨 등 283명이 ㈜에스알(SR)을 상대로 낸 승무수당 등 청구소송(2020가합500506)에서 최근 "SR은 A씨 등에게 총 6억8200여만원을 지급하라"며 원고승소 판결했다.

A씨 등은 2016년 12월부터 정식 운영을 시작한 민간고속철도업체 SR에 소속된 승무원이다. 이들은 2020년 1월 회사를 상대로 "미지급 휴일승무수당을 지급하라"며 소송을 냈다. SR은 자체 보수규정상 제26조에서 '법정수당'을, 제24조의2에서 '승무수당'을 따로 규정하고 있다.

SR 측은 "보수규정 제26조에서는 휴일승무에 대해 휴일수당만 보상하고, 그 이외의 다른 수단으로 중복 보상을 하지 않는다는 점을 명시하고 있다"며 "우리는 2015년 7월 승무수당을 도입할 당시 연장 근로시간 내 승무와 휴일승무를 제외하고 승무수당을 산정하던 한국철도공사(코레일)의 승무수당 지급 실태를 참고했으므로, 보수규정도 코레일의 승무수당과 동일하게 적용하는 것으로 해석해야 한다"고 주장했다. 또 "철도 운영을 시작한 이후로 지금까지 승무수당이 지급되지 않았음에도 SR노조를 비롯한 근로자들이 아무런 이의를 제기한 적이 없다"며 "단체협약 당시 노조가 승무여비 신설을 요구하면서도 승무수당 미지급을 문제삼거나 이에 대한 지급을 요구한 적이 없어 휴일승무에 대한 승무수당 지급의무가 없다"고 했다.

재판부는 "SR의 보수규정 제26조 1항은 연장·휴일·야간·연차수당을 '법정수당 표'에서 정한 기준에 따라 지급한다고 규정하고, 각 수당별로 지급대상자와 기준을 정할 뿐 휴일승무에 대해 휴일수당만을 보상하고 그 이외 다른 수단으로 중복 보상을 하지 않는다는 점을 명시하고 있지 않다"며 "이러한 규정을 근거로 SR의 휴일승무에 대한 승무수당 지급의무가 없다고 단정하기 부족하다"고 밝혔다.

이어 "SR이 승무수당 도입 시 코레일 보수규정을 참고했다고 해서 이와 동일하지 않은 SR 승무수당 규정을 똑같이 해석해야 할 합리적인 근거는 없다"며 "임금의 일종인 휴일승무수당을 포기하려면 명백한 의사표시가 필요한 것이지, SR이 일방적으로 지급을 하지 않고 근로자들이 그러한 조치에 관해 별다른 이의 없이 근무했다는 사정만으로 이를 포기했다고 볼 수는 없다"고 설명했다.

그러면서 "노동조합이나 A씨 등 근로자들이 그동안 SR에 이의를 제기하지 않았다고 해서 휴일승무수당을 지급하지 않기로 하는 묵시적 관행이나 합의가 성립됐다고 보기도 어렵다"고 판시했다.

임금피크제 도입, 노조와 합의했다면 노조 가입 않은 근로자에게도 적용된다

서울고등법원
2020나2028045

사측이 고령자고용법에 따라 임금피크제를 도입하면서 근로자 과반수 이상으로 조직된 노동조합과 합

의했다면 노조에 가입되지 않은 직원들로부터 별도의 동의를 받지 않았더라도 이같은 임금피크제는 전 직원들에게 적용된다는 판결이 나왔다.

서울고법 민사15부(재판장 이숙연 부장판사)는 A씨 등이 국민건강보험공단을 상대로 낸 임금소송(2020나2028045)에서 최근 1심과 같이 원고패소 판결했다.

A씨 등은 국민건강보험공단에 입사해 2015년 이전에 1,2급으로 승진해 재직하고 있거나 퇴직한 직원들이다.

공단은 2013년 5월 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률이 개정되면서 당초 2급 이상 근로자의 정년은 60세, 3급 이하 근로자 및 기능직 근로자의 정년은 58세로 정하고 있던 것을 3급 이하 근로자의 정년도 60세로 연장하는 대신 임금피크제를 도입하기로 결정했다.

이에 대해 공단은 노동조합과 임금피크제 적용대상 근로자와 적용기간, 임금지급률 등 임금피크제 운영방안에 관해 협의했고 2015년 10월 노사 합의를 체결했다. 노사합의서에서는 도입 유형에 대해 2급 이상 등에게는 정년보장형을, 3급 이하 등에게는 정년연장형을 적용하는 내용과 피크임금 산정 등에 관한 내용을 담고 있었다.

A씨 등은 "공단의 임금피크제는 3급 이하 근로자에게는 정년연장형 임금피크제에 해당하지만 2급 이상 근로자에게는 정년보장형 임금피크제에 해당해 그 내용이 결과적으로 2급 이상 근로자에게만 불이익하다"며 "2급 이상 근로자는 노조 조합원 자격이 없다. 취업규칙의 불이익 변경 시 2급 이상 근로자를 대상으로 한 별도의 동의절차를 거쳤어야 하는데, 이를 생략한 채 임금피크제를 도입·시행해 취업규칙의 불이익 변경에 관한 적법한 동의요건을 갖추지 못했다"며 소송을 냈다.

재판부는 "취업규칙의 변경에 의해 기존 근로조건의 내용을 일방적으로 근로자에게 불이익하게 변경하려면 종전 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자 집단의 집단적 의사 결정방법에 의한 동의를 요하는데, 그 방법은 근로자 과반수로 조직된 노조가 있는 경우 그 노조의 동의가 있으면 된다"며 "이때의 '동의'는 단체협약의 체결을 통해서도 이뤄질 수 있다"고 밝혔다.

이어 "공단은 노조와 임금피크제 도입을 위한 노사 합의를 체결하고 합의서에 그 적용대상을 전 직원이라고 명시했고, 예산편성지침에 따라 임금피크제를 정년연장형과 정년보장형으로 도입하되 적용기간 등 세부기준은 정부가이드라인에 준해 적용하도록 정했다"며 "이에 따라 공단은 임금피크제 운영규정을 제정한 후 임금피크제를 시행했고, 노조는 단체협약의 체결을 통해 임금피크제를 도입하는 취업규칙의 변경에 동의했다"고 설명했다.

그러면서 "해당 단체협약에서는 2급 이상 직원들에게는 임금피크제 도입이 배제된다는 취지의 규정 등이 없는 이상, 노조의 동의는 모든 근로자의 적용에 대한 동의라고 보는 것이 합리적"이라며 "A씨 등의 주장은 이유 없다"고 판시했다.

일주일 동안 평균 근로시간이 15시간 미만인 '초단시간근로자'를 퇴직급여 제도 적용대상에서 제외하고

있는 퇴직급여법은 헌법에 어긋나지 않는다는 헌법재판소 결정이 나왔다. 초단시간근로자의 근로조건 형성에 관한 헌재의 첫 판단이다.

헌재는 25일 A씨 등이 이 같은 내용을 담은 근로자퇴직급여 보장법 제4조 1항이 위헌이라며 낸 헌법 소원 사건(2015헌바334 등)에서 재판관 6(합헌)대 3(위헌)의 의견으로 합헌 결정했다.

한국마사회와 근로계약을 체결해 경마 개최 업무를 보조하는 시간제 경마직 직원으로 근무한 A씨는 2010년 10월 퇴직 후 마사회를 상대로 퇴직금 소송을 냈지만, 1주당 소정근로시간이 15시간에 미달해 퇴직급여법 제4조 1항 단서에 따라 퇴직금 지급 대상에 해당하지 않는다는 이유로 1심에서 패소했다. A씨는 항소심 중 위헌법률심판 제청을 신청했지만 항소 기각과 함께 신청이 기각되자 2015년 9월 헌법소원을 냈다.

모 학교법인과 매 학기 근로계약을 체결하고 이 법인이 설립·운영하는 대학교 등에서 철학 시간강사로 근무했던 B씨도 2013년 6월 퇴직하면서 법인을 상대로 퇴직금소송을 냈지만 같은 이유로 패소하고 위헌법률심판제청 신청도 기각되자 2018년 1월 헌법소원을 청구했다.

퇴직급여법 제4조 1항은 '사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위해 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정해야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주년을 평균해 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다'고 규정한다.

헌재는 "근로조건 of 보장은 근로자를 두텁게 보호하는 것 뿐 아니라 사용자의 효율적인 기업경영 측면과 조화를 이룰 때 달성 가능하다"며 "이것이 헌법 제32조 3항이 근로조건 of 기준을 법률로 정하도록 한 취지"라고 밝혔다.

이어 "사용자로 하여금 모든 근로자에 대해 퇴직급여 지급의무를 부담하게 하는 것은 지나치게 과중한 부담이 될 수 있고 근로자의 노후 생계보장이라는 소기의 목적을 달성하지도 못한 채 사용자가 감당하기 어려운 경제적 부담만을 가중시켜 오히려 근로조건을 악화시키는 부작용을 초래할 우려가 있다"고 설명했다.

또 "퇴직급여 제도는 근로자의 해당 사업이나 사업장에의 전속성이나 기여도가 그 성립의 전제가 되기에 사용자의 부담이 요구되는 퇴직급여제도를 입법할 때 사업이나 사업장에의 전속성이나 기여도가 낮은 일부 근로자를 한정해 그 지급대상에서 배제한 것을 두고 입법형성권의 한계를 일탈해 명백히 불공정하다고 볼 수 없다"며 "소정근로시간이 짧은 초단시간근로자의 경우 그 고용이 단기간만 지속되는 현실에 비추어 볼 때에도 소정근로시간을 기준으로 해당 사업 또는 사업장에 대한 전속성이나 기여도를 판단하도록 규정한 것이 합리성을 상실했다고 보기 어렵다"고 덧붙였다.

그러면서 "입법자가 퇴직급여 제도를 설정함에 있어 초단시간근로자를 적용대상에서 배제해 차별취급이 발생했다고 해도 입법자가 법적 가치의 상향적 구현을 단계적으로 추구하는 과정에서 사용자와의 이해관계를 조정하기 위한 나름의 합리적 이유를 확인할 수 있으므로 이를 입법재량을 벗어난 자의적인 재량권 행사라고 보기는 어렵기에 평등원칙에도 위배되지 않는다"고 했다.

하지만 이석태·김기영·이미선 헌법재판관은 "현행법상 퇴직급여는 사업에 대한 공로의 유무나 다과에 관계없이 지급되고 퇴직자가 안정된 수입원을 갖고 있는지 여부와 관계없이 지급된다는 점에서 본질적으로 후불적 임금의 성질을 지닌 것으로서 초단시간근로자도 해당 사업이나 사업장에 근로를 제공

한 근로자임에도 불구하고 그 반대급부인 임금의 성격을 갖는 퇴직급여의 지급대상에서 이들을 배제하는 것은 퇴직급여제도를 마련한 입법취지에 반하는 것으로 그 정당성을 인정하기 어렵다"는 반대의견을 냈다.

이들 재판관은 "퇴직급여제도는 '정년퇴직하는 근로자의 노후생활 보장'과 '중간퇴직하는 근로자의 실업보험' 기능을 목적으로 도입된 것으로 초단시간근로자라고 하여 이러한 보호가 필요하지 않다고 볼 수 없고, '소정근로시간'은 사업 또는 사업장에 근로하는 형태를 드러내는 하나의 지표에 불과할 뿐 이것이 사업 또는 사업장에 대한 전속성이나 기여도를 평가할 수 있는 합리적이고 단일한 기준이라고 평가하기 어렵기에, 이 조항은 인간의 존엄에 상응하는 근로조건에 관한 기준을 갖추지 못한 것"이라며 "기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에서는 통상근로자와 단시간근로자 사이의 차별적 처우를 금지하고 있고(제8조 2항 참조), 근로기준법 제18조 1항은 단시간근로자의 근로조건에 대하여 비례 보호의 원칙을 규정하고 있는데, 이 조항은 단시간근로자 중 초단시간근로자를 아예 퇴직급여제도의 적용대상에서 배제하고 있다. 소정근로시간만을 기준으로 단시간근로자들 간에 퇴직급여 적용 여부에 차별을 두는 데에 합리적 이유를 찾아보기 어려워 이 조항은 평등권을 침해한다"고 덧붙였다.

정수기업체와 서비스용역위탁계약을 맺고 정수기 설치와 사후관리(AS), 판매 업무까지 담당하는 엔지니어도 근로기준법상 근로자에 해당해 정수기업체 측이 퇴직금을 지급해야 한다는 대법원 판결이 나왔다. 이 위탁계약의 실질은 엔지니어가 종속적인 관계에서 정수기업체에 근로를 제공하는 근로계약관계로 판단된다는 이유에서다.

대법원 민사1부(주심 박정화 대법관)는 최근 A씨와 B씨가 청호나이스를 상대로 낸 퇴직금청구소송(2019다221352)에서 원고패소 판결한 원심을 파기하고 사건을 서울중앙지법으로 돌려보냈다.

A씨 등은 정수기 등 가정용기기 제조·판매, AS, 렌탈 등을 하는 청호나이스와 서비스용역위탁계약을 맺은 엔지니어로, 청호나이스 상품에 대한 설치와 AS, 판매 등의 업무를 수행했다.

A씨는 2001년 7월부터 청호나이스의 엔지니어로서 위탁계약을 체결하고 일 하다, 2008년 2월께 청호나이스 제품의 배달·설치·AS 관련 업무의 위탁이 C사로 일원화되면서 정산금을 지급받고 계약관계를 종료한 뒤 C사와 서비스용역위탁계약을 체결했다. 이후 2012년 7월께 C사가 청호나이스에 흡수합병되자 A씨는 청호나이스와 서비스용역위탁계약을 다시 체결하고 업무를 하다 2016년 1월 계약이 해지됐다. B씨는 2009년 7월부터 C사와, C사가 청호나이스에 흡수합병된 후에는 청호나이스와 각각 위탁계약을 맺고 일하다 2016년 5월 계약이 해지됐다.

A씨 등은 "우리가 맺은 위탁계약에는 '수탁자와 위탁자가 근로관계에 있지 않는 독립사업자라 퇴직금을 청구할 수 없다'고 규정돼 있지만, 우리는 근무기간 동안 실질적으로 청호나이스에 전속돼 근로를 제공하고 그 대가로 수수료를 받는 방식으로 임금을 지급받는 종속적인 노동관계에 있었던 근로자들이므로 청호나이스는 근로기준법상 퇴직금을 지급할 의무가 있다"면서 "A씨에게는 1860여만원, B씨에게는 3180여만원을 달라"며 소송을 냈다.

재판부는 "근로기준법상 근로자에 해당하는지는 계약의 형식이 고용계약, 도급계약 또는 위임계약인지 여부보다 '근로제공 관계의 실질'이 근로제공자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공했는지 여부에 따라 판단해야 한다"고 밝혔다.

또 "종속적인 관계가 있는지는 △업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지 △사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지 △노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용해 업무를 대행하게 하는 등 독립해 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지 △노무제공을 통한 이윤 창출과 손실 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지 △기본급이나 고정급이 정해졌는지 및 △근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합해 판단해야 한다"면서 "기본급이나 고정급이 정해졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등과 같은 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용해 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정해서는 안 된다"고 설명했다.

그러면서 "청호나이스는 A씨 등에게 배정받은 제품의 설치·AS업무를 수행하고 그 결과를 보고하도록 했고, 업무처리에 관한 각종 기준을 설정하고 그 준수를 지시했으며 A씨 등에 대해 매출목표의 설정과 관리, 교육 등을 지속적으로 실시했다"며 "A씨 등에 대한 업무상 직접적인 지휘·감독이 주로 청호나이스의 시니어매니저를 통해 이뤄졌다고 해도 그것이 전체적으로 보아 자신의 핵심적인 사업 영역에서의 성과를 달성하려는 청호나이스에 의한 것이라고 볼 수 있는 이상 청호나이스가 이들의 업무수행에 관해 상당한 지휘·감독을 하였다"고 판시했다.

아울러 "A씨 등은 사실상 청호나이스에 전속돼 청호나이스로부터 받는 수수료를 주된 소득원으로 생활했는데 이들이 성과급 형태의 수수료만 지급 받았지만 이는 그 업무의 특성에 기초해 청호나이스가 정한 기준에 따랐기 때문일 뿐"이라며 "A씨 등이 청호나이스의 지휘·감독에 따라 업무를 수행하고 받은 수수료가 근로에 대한 대가로서의 임금의 성격을 지니고 있지 않다고 보기도 어렵다"고 덧붙였다. 또한 "A씨 등은 반복적인 재계약 또는 기간연장 합의를 통해 장기간 청호나이스의 엔지니어로 종사해 그 업무의 계속성이 인정될 뿐 아니라 청호나이스가 A씨 등을 포함한 엔지니어들에게 지급하는 수수료에서 근로소득세가 아닌 사업소득세를 원천징수했고 엔지니어들을 피보험자로 하여 고용보험 등에 가입하지는 않았더라도 이러한 사정들은 사용자인 청호나이스가 경제적으로 우월한 지위에서 임의로 정할 수 있는 것에 불과하기에 A씨 등의 근로기준법상 근로자성 인정에 방해가 되지 않는다"고 했다.

앞서 1,2심은 A씨 등이 청호나이스에 전속돼 근로를 제공하고 그 대가로 임금을 지급받는 종속적인 노동관계에 있었던 근로자에 해당한다고 보기 어렵다며 원고패소 판결했다.

실업급여 신청이 퇴직약정에 위반된다는 이유로 이미 지급한 위로금 등을 반환케 하는 것은 고용보험법상 근로자의 권리를 부당하게 박탈하는 것이므로 허용될 수 없다는 판결이 나왔다.

서울중앙지법 민사86단독 김상근 판사는 종합인사관리 대행업체인 A사가 B씨를 상대로 낸 약정금소송(2020가단5154352)에서 최근 원고패소 판결했다.

미국 캘리포니아에 있는 보안시스템업체 I사는 2019년 5월 한국 진출 계획을 세우고, 한국지사장으로 B씨를 선임했다. 하지만 한국에 자회사가 없던 I사는 같은 해 8월 A사와 업무대행계약을 맺고 B씨와의 고용관계 유지에 필요한 제반 법률사무를 맡겼다. A사는 B씨와 I사 간 이미 합의된 근로조건을 기초로 B씨와 고용계약도 맺었다. 그러다 I사는 2020년 1월 매출실적 부진으로 B씨에게 권고사직을 통지했고, B씨는 총 6300여만원의 법정퇴직금 등을 조건으로 자발적 퇴직에 의한 고용관계 종료에 합의했다. 이후 I사로부터 B씨가 서명한 퇴직약정서를 받은 A사는 2020년 2월 B씨에게 최종 합의금을 지급한 뒤 근로복지공단에는 '자발적 퇴직'으로 신고했다.

B씨는 열흘 뒤 "(회사가) 자발적 퇴직으로 신고해야만 퇴직금 등을 지급하겠다고 해 퇴직약정서에 서명했을 뿐 비자발적 해고를 당했다"며 실업급여를 신청하고, 노동청에서 실업급여 340여만원을 받았다.

이에 A사는 "B씨가 우리와 맺은 퇴직약정서 제3조 1항에는 '최종 합의금을 받는 조건으로 어떠한 분쟁과 관련해서도 법원에 소송을 제기할 수 없다'고 규정돼 있다"면서 "B씨가 실업급여를 신청한 것은 이 같은 청구권 포기 약정을 위반한 것이므로, B씨는 자발적 퇴직을 조건으로 받은 위로금 등 총 3750만원을 반환하라"며 소송을 냈다.

김 판사는 먼저 "인사관리대행업체인 A사와 B씨 사이에서 체결된 법률상 고용계약은 그 약정 내용이 강행법규에 위반된다거나 사회질서에 반하는 등의 특별한 사정이 없는 한 유효하며 법적 구속력이 있다"고 밝혔다.

다만 "고용보험법상 실업급여 제도는 근로자 등이 실업한 경우 생활에 필요한 급여를 실시해 생활안정과 구직활동을 촉진하는 것이 목적"이라며 "실업급여 수급 신청을 못하게 하는 것은 강행규정과 사회보장적 권리박탈을 내용으로 하는 것이어서 허용될 수 없다"고 판단했다.

그러면서 "B씨의 실업급여 신청은 근로관계 종료의 효력이나 A사 또는 I사에게 지급받아야 할 금액을 다투는 것이 아니기 때문에, 아무런 법률적·경제적 부담이 없다"며 "그럼에도 실업급여 신청이 약정 위반에 해당한다는 이유로 이미 지급한 위로금 등을 반환하도록 하는 것은 결국 B씨가 실업급여 신청을 하지 못하게 막는 것이며, 이는 고용보험법상 인정된 근로자로서의 권리를 부당하게 박탈하는 것"이라고 판시했다.

삼성SDI가 월급제 근로자에게 지급한 '고정시간외수당'은 통상임금에 포함되지 않는다는 대법원 판결이 나왔다.

대법원 민사3부(주심 이흥구 대법관)는 최근 A씨 등 삼성SDI 울산사업장 근로자들이 회사를 상대로 낸 임금청구소송(2020다224739)에서 원고일부승소 판결한 원심을 일부 파기하고 사건을 부산고법으로

돌려보냈다.

삼성SDI는 1994년 3월까지 사무직 등으로 구성된 월급제 근로자에게는 기본급 외에 시간외수당 명목으로 '기본급 20% 상당액 수당'을 지급하고 평일 연장·야간근로에 따른 법정수당은 별도로 지급하지 않았다. 반면 시급제 근로자들에게는 '기본급 20% 상당액 수당'은 지급하지 않고 실제 평일 연장·야간근로의 시간에 따라 산정한 법정수당을 지급했다.

이후 삼성SDI는 그룹 차원에서 조기출퇴근제가 시행된 이후 1994년 4월부터 '기본급 20% 상당액 수당'의 명칭을 '자기계발비'로 바꾸고 월급제 근로자 뿐 아니라 시급제 근로자에게도 지급했다. 자기계발비는 2004년 9월 '시간외수당'으로 명칭이 변경됐고 2011년 3월쯤부터 '고정시간외수당'으로 변경됐다.

A씨 등은 "고정시간외수당이 근로기준법상 통상임금에 해당되는데도 회사가 이를 제외하고 추가근로수당을 산정해 지급했다"며 "고정시간외수당을 통상임금에 포함시켜 이를 기초로 다시 산정한 추가근로수당을 지급하라"며 소송을 냈다.

이에 대해 삼성SDI는 "고정시간외수당은 명칭에서 알 수 있듯 실제 연장근로에 대한 대가"라며 "통상임금에 해당하지 않는다"고 맞섰다.

1,2심은 삼성SDI가 A씨 등을 비롯한 월급제 근로자들에게 지급한 고정시간외수당은 소정근로에 대한 대가로서 통상임금에 해당한다고 판단해 A씨 등의 손을 들어줬다.

그러나 대법원의 판단은 달랐다.

재판부는 "회사가 실제 평일 연장·야간근로시간을 별도로 산정하지 않은 채 월급제 근로자에게 지급한 '기본급 20% 상당액'이 월급제 근로자의 소정 근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로의 대가라고 볼만한 자료가 없다"고 밝혔다.

이어 "기본급 20% 상당액의 수당이 월급제 근로자의 평일 소정근로시간을 초과해 제공한 근로의 대가로 지급됐을 가능성을 배제할 수 없다"며 "회사가 월급제 근로자에게 실제 평일 연장·야간근로시간과 관계없이 소정근로시간 월 240시간을 기준으로 그 20%에 해당하는 월 32시간을 평일 연장·야간근로시간으로 간주하고 그에 대한 대가로 고정외수당을 지급했을 여지가 있다"고 설명했다.

아울러 "회사가 고정시간외수당을 신규채용자·퇴직자 등에게 일할 계산해 지급했다는 사정만으로 이 수당이 소정근로의 대가로서 지급됐다고 단정할 수 없다"며 "그런데도 고정시간외수당이 소정근로의 대가로 통상임금에 해당한다고 본 원심은 잘못"이라고 판시했다.

다만 대법원은 월급제 근로자와 달리 시급제 근로자에게 지급된 고정시간외수당은 통상임금에 해당한다고 판단했다.