

상호 : (합)노무법인퍼스트

설립일자 : 2005.8월

근로복지공단 사무대행기관으로 인가되어 있으며,
서울사무소와 성남사무소로 운영되고 있습니다.

'2022년 임인년 (壬寅年) 새해 행복만 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

[공지] 2021년도 귀속 연말정산보험료 10회 분할 적용 안내

2022년도 국민연금 기준소득월액 상·하한액 조정 안내

일용근로자 고용보험 피보험자격 집중신고기한 운영 연장알림(~'22.6.30.)

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령안 입법예고

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 시행 2022. 7. 1

행정해석과 판례소식

대법원 "시용기간도 퇴직금 산정 기초인 계속근로기간에 포함"

근로계약서에 "계약만료 시까지 별도합의 없으면 자동연장" 명시 됐다면 별 조건 없이 근로계약 자동연장 된다는 의미

법정 구속대 회사로부터 휴직명령 받은 근로자 보석으로 석방된 후 복직 신청 거부는 부당

'직장 내 괴롭힘' 당한 직원 무단 퇴사, 회사매출 감소했어도 8개월 전부터 매출 줄었다면 인과관계 없다

급여체제가 호봉제에서 연봉제로 불리하게 바뀌었다더라도 임금 등 별도약정 체결 않았다면 연봉제 적용

사회보험과 개정법령

[공지] 2021년도 귀속 연말정산보험료 10회 분할 적용 안내

- 2021년도 귀속분 연말정산보험료는 코로나19 경제상황에 따른 국민의 부담을 완화하기 위해 10회로 분할 적용됩니다.
 - ▷ 10회 분할고지 적용 기준
 - 적용 월: 2022년 4월
 - 대상: 연말정산결과 추가납부보험료 9,750원* 이상 발생한 직장가입자
 - * 2022년 직장가입자 최저보험료(가입자 부담금): 9,750원
- 사용자의 신청에 의해 일시납 또는 9회 이내로 분할 횟수 변경이 가능합니다.
 - ※ 연말정산 보수총액통보서 신고 시, 일시 납부(사전 제외)를 신청한 사업장은 분할고지 되지 않습니다.

2022년도 국민연금 기준소득월액 상·하한액 조정 안내

2022년도 국민연금 기준소득월액 상·하한액 조정 안내

국민연금 기준소득월액의 상한액과 하한액은 국민연금 전체 가입자 평균소득을 3년간 평균한 값에 연동하여 매년 7월 변동됩니다. 올해에도 기준소득월액 상·하한액이 아래와 같이 변경될 예정이오니 참고하시기 바랍니다.

✓ 기준소득월액 상·하한액 결정사항 및 적용기간

적용기간	2021. 7. 1. ~ 2022. 6. 30.	2022. 7. 1. ~ 2023. 6. 30.
하 한 액	330,000원	350,000원
상 한 액	5,240,000원	5,530,000원

※ 상·하한액은 매년 변동되므로, 취득(납부재개)시 실제 소득금액으로 신고하여 주시기 바랍니다.

따라서, 2022. 7. 1.부터는 소득월액을 350,000원 미만으로 신고한 가입자는 350,000원으로, 5,530,000원 초과자는 5,530,000원으로 결정합니다.

또한, 현재 국민연금에 이미 가입되어 있는 분들도 기준소득월액이 350,000원 미만이거나 5,240,000원을 초과한 경우에는 2022. 7. 1.부터 상·하한액이 조정되며, 해당되는 분들에게는 6월 말에 우편 및 EDI를 통해 통지해 드릴 예정입니다.

※ 참고하세요



기준소득월액 상·하한액 결정 방법

국민연금 전체가입자 평균소득을 3년간 평균한 값(A값) 변동률에 연동하여 조정

- ① 2021년 적용 'A'값: 2,539,734원
- ② 2022년 적용 'A'값: 2,681,724원
- ③ A값 변동률: 1.056 (② ÷ ① = 1.0559... 소수점 넷째자리에서 반올림)
- ④ 하한액: 현재 하한액(330,000원) × 1.056 = 350,000원(만원 미만 반올림)
- ⑤ 상한액: 현재 상한액(5,240,000원) × 1.056 = 5,530,000원(만원 미만 반올림)

일용근로자 고용보험 피보험자격 집중신고기한 운영 연장알림(~'22.6.30.)

□ 추진배경

- 전국민 고용보험 로드맵에 따른 일용근로자 신고누락자에 대한 직권가입 시행
 - *사업주는 고용보험 피보험자격 신고독려 및 과태료 부담완화를 위해 고용보험 피보험자격 집중신고기간 운영
 - *사업주는 피보험자격 취득 및 상실을 그 사유발생일이 속하는 달의 다음달 15일까지 공단에 신고해야하며, 미신고 또는 거짓신고 시 피보험자 1명당 3~10만원의 과태료 부과

□ 운영계획

- 연장운영기간: 2022. 4. 1. ~ 2022. 6. 30. (약 3개월)
- 적용 사업장: 근로내용확인신고를 하는 정상 사업장(건설업 제외)
- 적용 대상: 1. 근로내용확인신고에 대한 미신고 및 지연신고 2. 기 신고된 근로내용확인에 대한 정정 및 취소 (다만, 신고기한이 1년 초과된 것은 적용 대상에서 제외)
- 적용 내용: 과태료 부과의뢰 면제
 - *다만 자진신고에 한정, 미신고 또는 거짓신고 등이 적발됨에 따라 피보험자격 신고를 한 경우 과태료 부과의뢰
 - *근로자의 피보험자격 확인청구 과정에서 사업주가 적극적으로 협조하면서 피보험자격 관련 사항을 자진신고한 경우에는 과태료 부과의뢰 면제
- 문의처: 1588-0075

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령안 입법예고

◎고용노동부공고제2022-164호

1. 개정이유

노무제공자 5개 직종에 대하여 '22년 7월부터 고용보험이 추가 적용됨에 따라 이들 직종에 대한 월별보험료 산정 방식 및 관련 기관 등에 요청할 수 있는 자료 등에 대하여 근거 규정을 마련하고, 자영업자 고용보험 가입을 위한 사업자등록증 소지 필요 요건에도 불구하고 고용노동부장관이 정하여 고시하는 자에 대해서는 사업자등록증이 없어도 가입이 가능하도록 하며, 학생연구자 산재보험 적용에 따라 개별실적요율제 적용 상시근로자수 산정에 학생연구자 포함하고 플랫폼사업자가 노무제공사업 사업주 등의 자료 또는 정보를 처리할 수 있도록 근거 규정을 마련하려는 것임.

2. 주요내용

가. 노무제공자 추가 직종, 월별보험료 산정 방식 규정(안 제19조의3제3항, 제56조의6제2항)

'22년 7월부터 노무제공자 5개 직종*이 고용보험 추가 적용됨에 따라, 이들의 월별보험료는 월 보수액으로 산정하되, 소득확정이 어려운 화물차주, 골프장 캐디는 고용노동부장관이 정하는 직종별 기준보수로 월별보험료 산정방식을 규정

* IT소프트웨어 프리랜서, 관광통역안내사, 어린이 통학버스 기사, 화물차주(유통배송기사, 택배 지·간선 기사, 특정품목운송차주), 골프장 캐디

나. 노무제공자 추가 직종, 자료제공요청 대상 추가(안 제54조의2)

'22년 7월부터 추가되는 노무제공자 5개 직종 중 산재보험 적용으로 관련 기관 등에 자료 제공 요청 규정이 있는 직종 이외 신규 2개 직종*에 대하여 근거 규정 마련

* 관광통역안내사, 어린이 통학버스 기사

다. 노무제공사업의 사업주 보수총액신고 완화(안 제19조의7제3항)

노무제공자는 매월 지급받은 보수액을 신고받거나 실소득 확인이 어려운 직종은 고용노동부장관이 고시한 금액으로 월별보험료를 부과하고 있어 보수총액신고를 통해 보험료를 정산할 실익이 없어 신고 완화

라. 자영업자 고용보험 가입요건 완화(안 제56조의8제1호)

자영업자로서 고용보험에 가입하려는 자는 사업자등록을 하고 실제 사업을 영위하여야 하나, 사업자등록이 없더라도 자영업자로서의 특성을 가지고 있는 자 중 고용노동부장관이 정하여 고시하는 경우 고용보험에 가입할 수 있도록 단서 규정 신설

마. 개별실적요율 적용 상시근로자수 산정 기준 및 학생연구자 고유식별정보 수집 근거 마련(안 제15조제1항 및 제2항, 제56조의13)

개별실적요율 적용 상시근로자수 산정시 학생연구자를 포함하도록 하며, 학생연구자 산재보험 적용에 따른 주민등록번호 등 고유식별정보 수집 근거 추가

바. 플랫폼사업자의 고유식별정보 처리 근거 규정 마련(안 제56조의13)

플랫폼사업자가 노무제공사업 사업주에 대한 플랫폼이용사업 개시신고 및 노무제공자 등에 대한 자료 또는 정보 제공의 의무를 이행할 수 있도록 고유식별정보를 처리할 수 있는 근거 규정 마련

◇ 개정이유

노무제공플랫폼사업자의 노무제공사업과 관련된 고용보험업무의 수행에 관한 사항을 정하고, 도급인 등의 「산업안전보건법」에 따른 의무 위반으로 수급인 등의 근로자에게 업무상 재해가 발생한 경우 도급인 등의 개별실적요율에 이를 반영하도록 하며, 최근 3년 동안 업무상 사고로 인하여 사망한 사람의 수가 대통령령으로 정하는 기준 이상에 해당하는 사업에 대해서는 개별실적요율을 달리 적용할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」이 개정(법률 제17858호, 2021. 1. 5. 공포, 2022. 1. 1. 시행 및 법률 제18036호, 2021. 4. 13. 공포, 2022. 1. 1. 시행)됨에 따라, 도급인 등의 개별실적요율 산정, 업무상 사고로 사망한 사람 수에 따른 개별실적요율의 적용 기준 및 노무제공플랫폼사업자에 대한 자료 또는 정보의 제공 요청 범위 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 실업급여의 보험료를 상향(제12조제1항제2호, 제56조의5제2항 및 제56조의6제3항)

고용보험기금의 안정적인 운용을 도모하기 위하여 근로자의 고용보험 실업급여의 보험료율을 1천분의 16에서 1천분의 18로, 예술인 및 노무제공자의 고용보험 실업급여 보험료율을 각각 1천분의 14에서 1천분의 16으로 상향 조정함.

나. 도급인 등의 개별실적요율 산정(제18조제2항 신설)

도급인, 수급인 또는 사용사업주가 「산업안전보건법」에 따른 도급·파견 제한 의무를 위반하여 수급인·관계수급인 또는 파견사업주의 근로자에게 발생한 재해로 인하여 지급된 산재보험급여 금액은 사업장별 개별실적요율을 산정할 때 도급인, 수급인 또는 사용사업주의 산재보험급여 금액에 포함하도록 하되, 해당 업무상 재해의 발생과 관련하여 관계수급인이 「산업안전보건법」에 따른 안전·보건조치 의무를 위반한 사실이 있는 경우에는 도급인 및 관계수급인의 산재보험급여 금액에 각각 2분의 1씩 포함하도록 함으로써 수급인 등의 근로자에게 발생한 재해에 대한 도급인 등의 책임을 강화함.

다. 업무상 사고로 사망한 사람 수에 따른 개별실적요율의 적용 기준(제18조제3항부터 제5항까지 및 별표 1의2 신설)

건설업 중 산재보험의 일괄적용 대상 사업이면서 해당 보험연도의 2년 전 보험연도의 총공사금액이 60억원 이상인 사업으로서 기준보험연도 6월 30일 이전 3년 동안에 업무상 사고로 사망한 사람의 수가 3명 이상인 사업인 경우의 개별실적요율은 사망한 사람의 수에 따라 산재보험료율의 인하율을 줄인 비율로 산정하도록 하는 등 개별실적요율 적용 기준을 마련하여 사업주의 자발적인 업무상 사고 예방을 촉진함.

라. 노무제공플랫폼사업자에 대한 자료 또는 정보의 제공 요청 범위(제56조의7 신설)

근로복지공단은 노무제공플랫폼사업자에게 노무제공 횟수, 노무제공일수, 월보수액 등 노무제공 계약에 관한 사항과 노무제공사업의 사업주 및 노무제공자에 관한 사항이 포함된 자료 또는 정보의 제공을 요청할 수 있도록 함.

행정해석과 판례소식

대법원 "시용기간도 퇴직금 산정 기초인 계속근로기간에 포함"

대법원 2021다218083

'시용(試用)기간'도 퇴직금 산정의 기초가 되는 계속근로기간에 포함된다는 대법원 판결이 나왔다. 수습사원 근무기간이 단순 실무전형이 아니라 현실적으로 근로를 제공하고, 수습기간 만료 후 곧바로 본 근로계약을 체결해 공백기 없이 계속 근무한 경우에는 수습사원으로 근무한 기간도 퇴직금 산정에 반영돼야 한다는 취지다.

대법원 민사1부(주심 김선수 대법관)는 A씨가 B의료원을 상대로 퇴직금 차액을 청구한 임금소송(2021다218083)에서 원고패소 판결한 원심을 파기하고 최근 사건을 제주지법으로 돌려보냈다.

A씨는 1999년 12월 1일부터 1개월간 B의료원 수습사원으로 근무한 뒤 2000년 1월 1일 임시직 근로자로 채용됐다가 2001년 8월 1일 정규직 근로자로 임용됐다.

B의료원 보수규정은 원래 5년 이상 근속한 퇴직자에 대해 퇴직금 누진제를 적용하도록 했는데, 2000년 1월 11일 개정돼 1999년 12월 31일 이전 입사자에 대해서는 종전처럼 5년 이상 근속 시 퇴직금 누진제를 적용하지만 2000년 1월 1일 이후 입사자에 대해서는 근로자에게 불리한 퇴직금 단수제를 적용하도록 했다.

B의료원은 A씨가 2018년 3월 31일 퇴직하자, A씨가 2000년 1월 1일 입사했음을 전제로 퇴직금 단수제를 적용한 퇴직금을 지급했다. 이에 A씨는 자신의 입사일이 1999년 12월 1일이므로 퇴직금 누진제가 적용돼야 한다고 주장하면서 추가 퇴직금을 지급하라며 소송을 냈다.

재판부는 "시용이란 본 근로계약 체결 이전에 근로자의 직업적 능력과 자질, 인품, 성실성 등 업무적격을 관찰·판단하고 평가하기 위해 일정기간 시험적으로 고용하는 것으로, 시용기간 만료 후 본 근로계약을 체결해 공백기간 없이 계속 근무한 경우에도 시용기간과 본 근로계약기간을 통산한 기간을 퇴직금 산정의 기초가 되는 계속근로기간으로 봐야 한다"고 밝혔다.

이어 "A씨는 B의료원 수습사원 채용시험에 합격해 1999년 12월 1일부터 1개월 동안 원무과에서 수습사원으로 근무하면서 사무보조 등의 업무를 했고, 1999년 12월 30일 급여 명목으로 33만8000원을 지급받았으며 인사위원회 심의를 거쳐 2000년 1월 1일자로 임시직 근로자로 채용된 점에 비춰볼 때 A씨가 B의료원 수습사원으로 근무한 기간은 현실적으로 근로를 제공한 시용기간에 해당한다"며 "A씨가 수습기간 만료 후에도 계속 B의료원 근로자로서 근무한 이상 수습사원 근무기간도 퇴직금 산정의 기초가 되는 계속근로기간에 포함된다"고 판시했다.

앞서 1,2심은 "수습기간과 이후 임시직 근로자로서의 근무 사이에 근로관계의 계속성이 인정된다고 보기 어려운 만큼 A씨가 2000년 1월 1일 입사한 것으로 봐야 한다"며 "B의료원이 개정 후 보수규정에 따라 퇴직금을 지급한 것은 정당하다"고 판결했다.

대법원 관계자는 "1995년 7월 대법원 전원합의체는 임시고용원으로 채용돼 근무하다 중간에 정규사원으로 채용돼 공백기간 없이 계속 근무한 경우처럼 근속기간 중에 근로제공 형태가 변경된 경우에도 임시고용원으로서의 근무기간과 정규사원으로서의 근무기간을 통산한 기간을 퇴직금 산정의 기초가 되는 계속근로기간으로 봐야 한다고 판시한 바 있다(93다26168)"며 "이번 판결은 시용기간 종료 후

본 근로계약을 체결해 공백 없이 계속 근무한 경우에도 앞선 전원합의체 판결의 법리가 마찬가지로 적용된다는 점을 최초로 명시적으로 실시한 것"이라고 말했다.

근로계약서에 “계약만료 시까지 별도 합의 없으면 자동연장” 명시 됐다면 별 조건 없이 근로계약 자동연장 된다는 의미

근로계약에 '계약기간 만료시까지 별도 합의 없으면 기간만료일에 자동 연장한다'는 내용이 들어있다면 이는 계약이 자동으로 연장된다는 의미라는 대법원 판결이 나왔다. 근로자가 근로계약기간 동안 일정 자격을 유지함으로써 근로계약상 정해진 근로를 정상적으로 제공할 수 있다는 전제에서만 이 같은 조항이 적용된다는 기재가 따로 없었다면, 회사 측이 이러한 이유로 근로계약 자동 갱신을 거절할 수 없다는 취지다.

대법원 민사3부(주심 김재형 대법관)는 최근 헬기조종사 A씨가 B사를 상대로 낸 해고무효 확인소송(2020다279951)에서 원고일부승소 판결한 원심 판결 중 원고패소 부분을 파기하고 이 부분 사건을 서울고법으로 돌려보냈다.

A씨는 항공기를 이용한 산불 진압 등의 업무를 수행하는 B사에 채용되면서, 근로계약서에 근로계약기간을 1년(2017년 5월 1일~2018년 4월 30일)으로 하되 '계약기간 만료 시까지 별도 합의 없으면 기간만료일에 자동 연장한다'고 정했다.

그런데 A씨는 2017년 8월 호주에서 이뤄진 교육훈련에서 역량미달 평가를 받았다. B사는 운항자격심사 신청이 불가능하자 같은 해 11월 A씨에 대해 재교육을 실시했지만 훈련교관은 A씨에게 수준미달이라는 평가를 했다.

한편 B사는 같은 달 서울지방항공청으로부터 신규 도입 헬기에 대해 신청했던 표준감항증명 거절 통보를 받았고, 이에 헬기사업팀장은 책임을 지고 회사에 사직의 뜻을 밝혔다. B사는 조종사 등 전원의 사직원을 받아들 것을 요구했고, A씨 등은 사직원을 제출했다.

이후 B사는 2017년 12월 21일 A씨에게 사직원이 수리돼 같은 달 31일 근로계약관계가 종료된다고 통보했다. 이에 반발한 A씨는 2018년 1월 노동위원회에 구제신청을 했고 노동위는 A씨의 손을 들어줬다. 그러자 B사는 노동위에 재심 신청을 냈지만 기각됐고, 이에 불복해 제기한 소송에서도 B사는 패소 확정 판결을 받았다.

B사는 이후 2018년 4월 2일 A씨에게 근로계약기간이 30일자로 만료될 예정이고 헬기조종사로서 필요한 직무 역량 미달로 갱신 불가능하다는 내용증명을 발송했다. 이에 A씨는 "B사의 통보는 부당해고로 효력이 없고 근로계약은 5월 1일부터 자동갱신됐으니 2018년 1월 1일부터 복직하는 날까지 미지급 임금을 지급하라"며 소송을 냈다.

1심은 1년의 근로계약기간 만료 시점까지의 임금 상당액 지급 청구만 인용하고 해고무효 확인 청구는 각하했다.

2심도 "근로계약 조항은 문언상 당사자 사이에 근로계약을 더 이상 유지하지 않기로 하는 별도의 합의가 없는 한 근로계약이 기간만료일에 자동으로 갱신된다는 뜻으로 해석되지만, A씨가 적어도 근로계약상 정해진 근로를 정상적으로 제공할 수 있음을 전제로 적용되는 규정인데 A씨가 그러한 전제를

근로계약서에 “계약만료 시까지 별도합의 없으면 자동연장” 명시 됐다면 별 조건 없이 근로계약 자동연장 된다는 의미

대법원 2020다279951

충족하지 못해 B사의 근로계약 자동 갱신 거절은 정당하므로 A씨의 청구 중 근로계약이 자동 갱신되었음을 전제로 한 부분은 받아들일 수 없다"며 항소를 기각했다.

그러나 대법원의 판단은 달랐다.

재판부는 "근로계약 조항은 그 자체로 'A씨와 B사가 근로계약의 기간이 만료하는 2018년 4월 30일까지 별도로 합의하지 않는 한 근로계약은 자동으로 연장된다'는 의미임이 명확하다"며 "이와 달리 'A씨가 근로계약기간 동안 항공종사자 자격을 유지함으로써 근로계약상 정해진 근로를 정상적으로 제공할 수 있다는 전제에서만 이 조항이 적용된다'는 기재는 없어, 근로계약서에 적혀 있지 않은 내용을 추가하는 것은 처분문서인 근로계약서 문언의 객관적인 의미에 반한다"고 밝혔다.

이어 "근로계약 기간 중 A씨가 정상적으로 근로를 제공할 수 없는 상황이 되면 B사는 그러한 사정이 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도라고 인정되는 한 그를 정당하게 해고할 수 있기에 이 조항을 별도의 합의가 없는 한 근로계약이 자동으로 연장된다는 의미라고 해석하더라도 근로계약 체결 당시의 당사자 의사에 부합하지 않는다고 단정할 수 없다"며 "따라서 근로계약 갱신거절을 B사의 A씨에 대한 해고의 의사표시로 볼 수 있는지 여부는 별론으로 하고, 원심이 이 사건 근로계약이 2018년 4월 30일 이후에 자동으로 연장되지 않았다고 판단한 것에는 계약 해석 등에 관한 법리를 오해해 판결에 영향을 미친 잘못이 있다"고 판시했다.

법정 구속돼 회사로부터 휴직명령 받은 근로자 보석으로 석방된 후 복직 신청 거부는 부당

대법원 2020다301155

법원에서 법정구속돼 회사로부터 휴직명령을 받은 직원이 보석으로 석방된 후 복직신청을 했는데 사측이 이를 거부한 것은 부당하다는 대법원 판결이 나왔다.

대법원 민사3부(주심 이흥구 대법관)는 최근 A씨가 B대학병원을 상대로 낸 징계무효확인 소송(2020다301155)에서 원고패소 판결한 원심 중 2017년 4월분부터의 임금청구 부분을 파기하고 사건을 대고법으로 돌려보냈다.

B대학병원에서 근무하던 A씨는 업무방해와 상해 혐의로 기소돼 2017년 2월 1심에서 징역 8개월을 선고받고 법정구속됐다. 이로 인해 A씨가 근로를 제공할 수 없게 되자 병원 측은 같은 달 A씨에게 휴직을 명령했다. A씨는 판결에 불복해 항소했고 2017년 4월 보석 허가를 받아 석방됐다. A씨는 일주일 뒤 병원에 복직을 신청했지만 병원 측은 "휴직 사유가 소멸됐다고 볼 수 없다"며 거부했다. 이후 A씨는 같은 해 9월 항소심에서 벌금 500만원을 선고받고 같은 해 10월 복직했다. A씨는 이후 "병원의 복직 신청 거부는 위법하다"며 "휴직기간 동안 미지급 임금을 달라"며 소송을 냈다.

B대학병원 인사규정은 △직원이 형사사건으로 구속기소되었을 때에는 휴직을 명할 수 있고 △그 경우 휴직기간은 최초의 형 판결 시까지로 하되 계속 구속될 경우 확정판결 시까지 연장 가능하며 △휴직한 직원은 그 사유가 소멸된 때에는 30일 이내에 복직을 신청해야 하고 병원은 지체 없이 복직을 명해야 한다고 규정하고 있다.

1,2심은 "A씨가 보석으로 석방됐더라도 근로를 제공하는 것이 매우 부적당하다고 인정되는 경우에 해당해 병원 측의 복직신청 거부는 위법하지 않다"며 병원 측의 손을 들어줬다. 그러면서 "A씨가 보석

으로 석방되기는 했지만 이는 본안판결 선고 시까지 잠정적인 석방에 불과해 보석이 취소되거나 실형이 선고될 경우 근로를 다시 제공할 수 없을지도 모르는 우려가 존재한다"며 "이런 경우 일률적으로 복직시켜야 한다면 보석으로 복직을 명했다가 선고 결과에 따라 다시 휴직을 명하게 될 경우도 생겨 A씨 뿐 아니라 다른 휴직자들과 사이에서도 근로관계 안정성을 상당히 저해할 것으로 보인다"고 판시했다.

그러나 대법원의 판단은 달랐다.

재판부는 "근로기준법 제23조 1항에서 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 휴직을 명하지 못한다고 제한하고 있는 점에 비춰보면, 사용자의 휴직명령에 정당한 이유가 인정되려면 취업규칙이나 단체협약 등이 정한 휴직사유가 발생했을 뿐만 아니라 휴직 근거 규정의 설정 목적과 실제 기능, 휴직명령권 발동의 합리성 유무와 그로 인해 근로자가 받게 될 신분상·경제상의 불이익 등 구체적 사정을 모두 참작해 근로자가 상당한 기간에 걸쳐 근로를 제공할 수 없거나 근로를 제공하는 것이 매우 부적당하다고 인정되는 경우에 해당해야 한다"고 밝혔다.

이어 "B대학병원 인사규정은 '구속으로 인해 현실적 근로제공이 불가능한 경우'를 휴직사유로 정한 것으로 보이는데, A씨가 석방된 이후에는 휴직명령 사유가 소멸했으므로 다른 특별한 사정이 없는 한 병원은 A씨의 복직신청에 대해 지체없이 복직을 명하여야 한다"면서 "A씨가 석방 이후에도 보석이 취소되거나 실형이 선고되는 등 다시 근로를 제공할 수 없는 상황에 처하게 될 가능성이 있었다는 사정만으로 복직거부 당시 A씨가 근로를 제공하는 것이 매우 부적당한 경우에 해당했다고 단정하기도 어려워 원심 판단에는 휴직명령의 적법성 등에 관한 법리 오해해 판결에 영향 미친 잘못이 있다"고 판시했다.

다만 "A씨가 2017년 2월 9일부터의 미지급 임금을 청구하고 있는데, 구속됐던 기간 동안에는 휴직명령에 정당한 이유가 있었다고 인정돼 적어도 그 기간에 임금청구를 받아들이지 않은 원심 판단의 결론은 정당하므로 이 부분은 파기 범위에서 제외한다"고 덧붙였다.

회사가 퇴사한 직원을 상대로 "무단퇴사로 매출이 하락했다"며 손해배상소송을 냈다가 패소했다.

서울중앙지법 민사30단독 김상훈 부장판사는 광고대행업체인 A사가 퇴사한 B씨를 상대로 낸 손해배상 청구소송(2020가단5281957)에서 최근 원고패소 판결했다.

A사는 2020년 1월 B씨와 3개월 단기 근로계약을 맺고 거래처 병원의 광고대행 업무를 맡겼다가 다시 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결했다. B씨는 스마트폰 앱을 통해 병원 광고는 물론 고객과의 전화상담 업무 등을 수행했다. 그러다 B씨가 같은 해 9월 A사에 퇴사를 통보하고, 다음날부터 출근하지 않자 A사는 소송을 냈다.

A사는 "신규직원 채용과 업무 인수인계에 적어도 한 달의 시간이 필요하다"며 "B씨는 퇴사통보 이후 최소한의 업무 인수인계조차 하지 않은 채 근로계약상 성실의무를 위배했다"고 주장했다. 그러면서

‘직장 내 괴롭힘’ 당한 직원 무단 퇴사, 회사매출 감소했어도 8개월 전부터 매출 줄었다면 인과관계 없다

서울중앙지방법원
2020가단5281957

"B씨가 근무한 2020년 2~9월까지 8개월 동안 병원에서 지급받은 광고수수료 월평균 매출은 1억 7000여만원인데 비해, 무단퇴사 이후인 같은 해 10월에는 매출이 1억1800여만원에 불과해 그 차액인 5200여만원의 매출감소 손해를 입었다"고 했다.

이에 대해 B씨는 "직원들에게 괴롭힘을 당해왔고, 새벽시간에도 메시지를 통해 업무 등을 지시해 부득이 다음날 출근하지 않았다"며 "매출액 감소와 퇴사 사이에 인과관계가 없다"고 맞섰다.

김 부장판사는 "민법 제660조에 따르면 고용기간의 약정이 없는 때는 당사자가 언제든지 계약해지 통고를 할 수 있지만, 상대방이 해지 통고를 받은 날로부터 한 달이 경과해야 해지효력이 생긴다"며 "B씨는 A사에 사직의사를 밝힌 뒤 근로계약 해지효력이 발생하기 전인 다음날부터 무단으로 회사에 출근하지 않았다. 무단퇴사로 인해 A사 손해가 발생했다면 B씨에게 배상의무가 있다"고 밝혔다.

그러나 "A사의 광고수수료 매출은 B씨가 근무하던 기간인 2020년 7월부터 9월까지 계속 감소해왔고, 같은 해 8월에 비해 9월의 매출액 감소폭은 2100여만원까지 증가했다가 B씨가 퇴사한 이후인 10월에는 매출 감소폭이 970여만원으로 오히려 줄어들었다"며 "B씨가 퇴사하기 전 8개월 간 월 평균 광고수수료 매출과 10월 매출의 차액이 A사의 손해라고 볼 수는 없다"고 판시했다.

급여체제가 호봉제에서 연봉제로 불리하게 바뀌었더라도 임금 등 별도약정 체결 않았다면 연봉제 적용

대법원 2020다232136

호봉제이던 급여체계가 연봉제로 바뀌어 전체 근로자 과반수의 동의를 받은 경우 호봉제 시행 때 입사한 근로자는 회사와 급여규정 외에 별도로 임용계약서를 작성하거나 임금 등 근로조건에 관한 약정을 체결하지 않았다면 연봉제 규정이 적용된다는 대법원 판결이 나왔다.

대법원 민사3부(주심 안철상 대법관)는 최근 A씨가 B학교법인을 상대로 낸 임금소송(2020다232136)에서 "B법인은 3640여만 원을 지급하라"며 원고일부승소 판결한 원심을 파기하고 원고패소 취지로 사건을 광주지법으로 돌려보냈다.

A씨는 호봉제가 실시되던 1994년 3월 B법인이 운영하는 C대학교 조교수로 임용돼 계속 재임용되다 2004년 교수로 승진임용됐다. A씨는 승진임용 때는 물론 조교수로 재임용될 때도 임용계약서를 작성하거나 임금 등 근로조건에 대해 새로운 약정을 체결하지는 않았다. B법인은 교원 급여체계에 대해 1998학년도까지 호봉제를 유지하다 1999년 3월 연봉제 급여지급규정을 제정해 2000학년도부터 시행했다.

A씨는 B법인을 상대로 연봉제 시행은 취업규칙의 불이익한 변경에 해당하는데 근로자의 집단적 동의를 받지 않아 무효라고 주장하면서, 2007학년도부터 2016학년도까지 호봉제를 적용한 경우의 임금과 차액분의 지급을 구하는 소송을 4차례 제기했는데, 법원은 A씨의 청구를 받아들여 임금 차액분의 지급을 명하는 판결을 선고했고 이 판결이 모두 확정됐다.

B법인은 뒤늦게 2017년 8월 연봉제로 임금체계를 변경한 1999년 3월 1일자 급여지급규정에 대한 찬반투표를 실시했는데 당시 재직 중인 전임교원 총 145명 중 107명이 투표에 참여해 100명이 찬성함으로써 가결됐다. 이에 A씨는 2017년 3월부터 1년간 호봉제 적용을 전제로 한 임금을 청구하는 소송

을 냈다.

재판부는 "근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다고 할 수 없으며 이 경우에도 근로계약의 내용은 유효하게 존속하고 변경된 취업규칙의 기준에 의해 유리한 근로계약의 내용을 변경할 수 없으며 근로자의 개별적 동의가 없는 한 취업규칙보다 유리한 근로계약의 내용이 우선해 적용된다"고 밝혔다.

그러나 "근로기준법 제4조, 제94조 및 제97조의 규정 내용과 입법 취지를 고려할 때 이러한 법리는 근로자와 사용자가 취업규칙에서 정한 기준을 상회하는 근로조건을 개별 근로계약에서 따로 정한 경우에 한해 적용될 수 있는 것이고 개별 근로계약에서 근로조건에 관해 구체적으로 정하지 않고 있는 경우에는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건이 근로자에게 적용된다"고 설명했다.

그러면서 "A씨가 기존의 호봉제가 시행되던 1994년 3월 조교수로 신규 임용된 이래 근로관계가 계속돼 왔을 뿐 이들은 급여규정 등이 규정한 바에 따라 급여를 지급받기로 하는 외에 별도로 임용계약서를 작성하거나 임금 등 근로조건에 대해 약정을 체결하지 않았으므로 적어도 2017년 8월 연봉제 임금체계에 대해 근로자 과반수의 동의를 얻은 후에는 A씨에게 취업규칙상 변경된 연봉제 규정이 적용된다"고 판시했다.

앞서 1,2심은 A씨와 B법인 사이에 임금을 기존의 호봉제에 의해 정하기로 하는 내용의 근로계약이 성립됐음을 전제로 2017년 8월자 연봉제 변경 동의일 이후부터 2018년 2월까지의 A씨의 급여액 산정에 연봉제 급여지급규정은 적용될 수 없다고 판단해 해당 기간 급여에 대해서는 A씨의 청구를 일부 인용했다.