

상호 : (합)노무법인퍼스트
 설립일자 : 2005.8월
 근로복지공단 사무대행기관으로 인가되어 있으며,
 서울사무소와 성남사무소로 운영되고 있습니다.

'2022년 임인년 (壬寅年) 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

2021년도 개인사업장 사용자 건강보험료 연말정산 실시 안내

2021년 귀속 국민연금 소득총액 신고 안내

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 시행 2022. 6. 3

가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 시행 2022. 6. 16

행정해석과 판례소식

[판결] "'토요근무 거부' 집배원 감봉처분 부당"

[판결] 상사와 다툰 뒤 월차계 내고 출근 안한 근로자에게 고용보험 상실신고한 회사 서울행정 법원 "부당해고 해당"

[판결] "버스기사, 교통연수원 보수교육도 근로시간 해당"

[판결] 합리적 이유 없는 연령기준 임금피크제 무효

[판결] "부하 직원에게 업무 떠넘기고 근무시간에 승진 공부... 감봉 처분 정당"

[판결] 출근길 신호위반 사망...업무상 재해로 못 봐

사회보험과 개정법령

2021년도 개인사업장 사용자 건강보험료 연말정산 실시 안내

2021년도 개인사업장 사용자 건강보험료 연말정산 실시 안내

○ '직장가입자 보수총액통보서' 발송(공단→사업장): 2022. 5. 18.

- 신고기한: 2022. 5. 31. 까지
- 신고내용: 2021년도 보수총액과 근무월수
- 제출방법: EDI, QR, 관할지사로 FAX, 우편, 방문신고

○ 연말정산 보험료 부과(추가·반환): 2022년 6월분 보험료에 합산 부과

※ 성실신고 사용자의 경우 22년 7월분 보험료에 합산 부과

○ 연말정산 추가보험료 5회 분할납부 적용

▶ 연말정산 추가보험료의 일시적인 부담을 완화하기 위해 연말정산보험료 부과 월의 추가 연말정산 보험료가 당월보험료 이상인 경우 5회로 분할하여 고지됩니다.

- 개인사업장 사용자: 2022년 6월분에 반영된 연말정산보험료
(성실신고 사용자: 2022년 7월분에 반영된 연말정산보험료)

▶ 5회 분할을 원치 않을 경우, 사전 제외 신청을 하시기 바랍니다.

- FAX, 우편, 방문: 보수총액통보서 상단의 '정산보험료 일시납 신청' 체크 후 관할지사 접수
- EDI: [직장가입자 보수총액통보서] 화면의 '5회 분할 적용제외 신청'으로 별도 신고
- QR: 보수총액통보서 신고 시 '정산보험료 일시납 신청' 신청

○ 국민건강보험법 시행령 개정 사항 안내 ... 국민건강보험법 시행령 제38조

- 개인사업장 사용자의 소득세법 제19조에 따른 사업소득이 0원 이하(0, -)인 경우, 근로자 평균 보수월액 적용

· 대상소득: 2021년 귀속 사업소득부터 적용

· 증빙서류: 소득금액증명원, 과세표준 확정신고서 및 납부계산서('21년 귀속분)

※ 2021년도 개인사업자 소득금액증명원 발급은 7월 1일부터 가능하오니, 평균보수 적용 관련 보수총액 신고는 증빙서류와 함께 7월 1일부터 가능합니다.

※ 증빙서류 확인을 위해 EDI, QR 시스템 신고는 불가하며 관할지사 FAX, 우편, 방문으로 신고하여 주시기 바랍니다.

- 공단과 국세청에 소득 신고를 하지 않아 수입을 확인할 수 있는 객관적인 자료가 없는 경우, 근로자 평균 보수월액 적용 ... 22.12월 공단에서 자료 확인 후 반영

· 대상소득: 2021년 귀속 사업소득부터 적용

2021년 귀속 국민연금 소득총액 신고 안내

□ 소득총액 신고란?

사업장가입자별로 2022년 7월부터 2023년 6월까지 적용할 국민연금 기준소득월액을 결정하기 위하여 2021년(전년도) 소득총액 및 근무일수를 신고하는 절차입니다.

□ 소득총액 신고대상

공단은 전년도 국세청 근로소득 과세자료를 연계하여 사업장가입자의 기준소득월액을 사업장 신고 없이 직접 결정하고 있으나, 아래 대상자는 사업장의 소득총액 신고에 의해 기준소득월액을 결정하고 있습니다.

1유형

개인사업장사용자

2유형

근로소득자료 미보유자 및 상이자(법인/사업자등록번호가 일치하지 않는 가입자)

3유형

종전소득 대비 30%이상 상향자(단, 취득일과 과세시작일이 다른 가입자에 한함)

4유형

종전소득 대비 30%이상 하향자

5유형

휴직일수 상이자(산전후·육아휴직, 산재요양 휴직일수보다 국민연금 납부예외일수가 적은 가입자)

□ 소득총액 신고기한 및 신고방법

○ (신고기한) 2022년 5월 31일(화)까지(국민연금법 시행규칙 제13조)

※ 단, 개인사업장 사용자 중 성실신고확인대상사업자(소득세법 제70조의2제2항)는 2022년 6월 30일(목)까지 신고

○ (신고서류) 2021년 귀속 소득총액신고서

- 신고서 작성 전에 반드시 신고서 뒷면의 작성방법 및 동봉된 리플릿을 읽어 보신 후 작성(소득총액 및 근무기간 필수 작성)

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 시행 2022. 6. 3

◇ 개정이유 및 주요내용

적극적 고용개선조치를 위하여 사업주가 지방고용노동관서의 장에게 제출해야 하는 남녀 근로자 임금 현황 중 '임금'을 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에 따라 사업주가 근로복지공단에 신고한 '보수총액' 등으로 명확히 정하고, 남녀 근로자 임금 현황 보고 대상 근로자의 범위에서 「근로기준법」에 따른 단시간근로자 등을 제외하여 실효성 있는 적극적 고용개선조치가 이루어질 수 있도록 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

◇ 제정이유

가사서비스 제공과 관련하여 양질의 일자리를 창출하고 가사근로자의 고용안정과 근로조건 향상을 도모하기 위해 가사서비스 제공기관을 운영하려는 자는 고용노동부장관에게 인증을 받도록 하고, 가사서비스 제공기관의 사용자는 가사근로자와 근로계약을 체결할 때에 임금 등을 명시하도록 하는 등의 내용으로 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」이 제정(법률 제18285호, 2021. 6. 15. 공포, 2022. 6. 16. 시행)됨에 따라, 가사서비스 제공기관의 인증 요건, 범죄경력조회 요청 절차, 과태료의 부과기준 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 가사서비스 제공기관의 인증 요건(제2조)

가사서비스 제공기관으로 인증받으려는 자는 5명 이상의 가사근로자를 상시 고용하고, 고용보험 등 사회보험 가입과 최저임금 이상의 임금 지급 등의 ‘고용 인원 등’에 관한 요건을 갖추도록 하며, ‘운영 등에 관한 요건’으로는 1명 이상의 관리인력과 10제곱미터 이상의 사무실 및 5천만원 이상의 자본금을 갖추도록 함.

나. 결격사유 확인을 위한 범죄경력조회 절차(제3조)

1) 가사서비스 제공기관이 만 12세 이하 아동의 보호·양육 서비스를 제공할 가사근로자에 대하여 범죄경력조회를 요청하는 경우에는 범죄경력조회 요청서에 가사서비스 제공기관 인증서 사본과 범죄경력조회 대상자의 동의서를 첨부하여 제출하도록 함.

2) 가사근로자가 만 12세 이하 아동의 보호·양육 서비스를 제공하기 위하여 필요한 범죄경력조회를 직접 요청하는 경우에는 범죄경력조회 요청서에 본인의 신분을 증명하는 서류와 가사서비스 제공기관의 확인서를 첨부하여 제출하도록 함.

다. 근로계약에 명시해야 할 근로조건(제4조)

가사서비스 제공기관의 사용자가 가사근로자와 체결하는 근로계약서에 명시해야 할 사항에 법률에서 직접 규정한 사항 외에 가사서비스 제공 가능 요일·날짜, 시간대 및 지역을 추가함.

라. 근로조건 변경 시 가사근로자의 요구에 따른 근로계약서 교부 사유(제5조)

가사서비스 제공기관의 사용자는 근로조건 변경 시 원칙적으로 근로계약서를 가사근로자에게 교부해야 하나, 근로자 대표와 서면합의를 통해 유급휴일을 특정한 근로일로 대체하기로 하거나 「근로기준법 시행령」 제8조의2 각 호의 사유에 따라 단체협약이나 취업규칙의 변경으로 근로계약에 명시된 근로조건이 변경된 경우에는 가사근로자의 요구가 있는 때에만 근로계약서를 교부하도록 함.

마. 최소근로시간의 단축 사유(제6조)

가사서비스 제공기관의 사용자는 직전 달의 매출액이 전년도에 비하여 100분의 30 이상 감소하는 등 경영상 불가피한 사정이 있는 경우에는 최소근로시간을 1주일에 15시간 미만으로 정할 수 있도록 함.

바. 과태료의 부과기준(제12조 및 별표 2)

가사서비스 제공기관이 가사서비스를 이용하려는 사람과 이용계약을 체결하지 않고 가사근로자에게 가사서비스를 제공하게 한 경우에는 1차 위반 시 300만원, 2차 위반 시 400만원, 3차 이상 위반 시 500만원의 과태료를 부과하도록 하고, 성폭력범죄 전력 등 결격사유가 있는 가사근로자로

하여금 만 12세 이하 아동에 대한 보호·양육 서비스를 제공하게 하거나 정당한 사유 없이 고용노동부장관의 출입·검사를 거부·방해 또는 기피한 경우에는 위반횟수에 상관없이 500만원의 과태료를 부과하도록 하는 등 과태료의 부과기준을 마련함.

FIRST

행정해석과 판례소식

[판결] "'토요일근무 거부' 집배원 감봉처분 부당"

행정법원
2020구합77343

A씨는 2018년 9월 우정주사보로 승진해 서울중앙우체국 우편물류과에서 집배업무를 담당했다. 서울지방우정청 보통징계위원회는 2020년 2월 A씨가 토요일 근무명령을 거부했다며 국가공무원법 제57조의 복종의무를 위반한 것으로 판단해 감봉 1개월의 징계를 의결했다. A씨는 이에 불복해 인사혁신처 소청심사위원회에 심사를 청구했지만 기각되자 소송을 냈다.

A씨는 "과학기술정보통신부장관과 전국우정노조는 2018년 11월 체결한 우정단체협약엔 조합원 동의가 없는 한 토요일은 휴무임을 원칙으로 하고 있다"며 "동의 없이 토요일 근무를 명령했다고 하더라도 이는 단체협약 내용에 반하는 위법·부당한 명령으로서 이에 응하지 않더라도 공무원의 복종의무를 위반한 것이 아니다"라고 주장했다.

재판부는 A씨의 손을 들어줬다.

재판부는 "국가공무원 복무규정에 의하더라도 토요일은 원칙적으로 휴무일로 하는 것이 원칙"이라며 "인원 편의 등 공무 수행을 위해 필요하다고 인정할 때"에야 비로소 토요일 등 근무를 명할 수 있다고 밝혔다.

이어 "서울중앙우체국장은 우정단체협약에도 불구하고 A씨의 동의 없이 A씨에게 토요일 근무를 명하는 내용의 근무명령을 했고, A씨는 여러 차례에 걸쳐 토요일 근무에 대해 동의하지 않는다는 의사를 표시한 점은 분명하다"며 "이러한 근무명령은 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준을 규율하는 규정으로서 '규범적 효력'을 지니는 단체협약 내용에 저촉되는 것으로 효력을 인정할 수 없다"고 설명했다.

그러면서 "해당 근무명령이 적법·유효하게 이뤄졌다는 것을 전제로 한 A씨에 대한 징계사유는 인정되지 않아 징계처분은 취소돼야 한다"고 판시했다.

[판결] 상사와 다툰 뒤 월차계 내고 출근 안한 근로자에게 고용보험 상실신고한 회사 서울행정법원 "부당해고 해당"

행정법원
2021구합66319

A씨는 2020년 7월 자동차 정비업 등을 하는 B사에 입사해 자동차 도장 업무를 했다. 그러다 같은해 10월 팀장 C씨로부터 욕설을 듣고 다투게 됐다. 이 과정에서 C씨는 A씨에게 "뭐하러 기어 들어왔어", "니가 옷 벗고 나가면 되지 월 해결해" 등의 발언을 했고, A씨는 곧바로 공장장에게 찾아가 C씨 행위의 부당함을 지적하면서 C씨를 신고하겠다고 했다. 공장장은 이를 만류했다.

A씨는 공장장과의 대화 후 곧바로 회사에 월차계를 작성해 제출한 다음 퇴근했다. 월차계 기간 란에는 시작하는 날로 해당 일의 날짜만 적혀 있을 뿐 종기는 기재하지 않았고, 사유란에는 '팀장 C씨의 폭행·모욕죄·협박죄 경찰서 신고, 노동부 신고'라는 내용을 기재했다.

한편 A씨는 같은해 11월 국민신문고 인터넷 홈페이지에 "B사 팀장 C씨에게 폭행을 당했고 강제해고 당했다"는 제목의 글을 올렸다. 글 말미에는 고용보험 상실신고 및 이직확인서 처리를 부탁하면서 고

용노동부에 정식으로 신고한다는 내용을 기재했다.

국민신문고 민원담당 공무원은 B사에 전화를 걸어 A씨의 고용보험 상실신고 처리가 되지 않아 민원이 접수됐다는 이야기를 전했고, B사는 A씨와 아무런 연락을 취하지 않은 채 A씨가 개인사정으로 자진 퇴사한 것으로 고용보험 상실신고를 했다.

그러자 A씨는 경기지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 했다. 하지만 지노위와 중노위는 A씨와 B사 사이의 근로관계가 A씨의 의사에 반해 B사의 일방적 의사표시에 의해 종료됐다고 보기 어렵다며 A씨의 구제신청을 기각했다. 이에 불복한 A씨는 소송을 냈다.

재판부는 A씨의 손을 들어줬다.

재판부는 "근로관계가 종료됐다는 점에 대해 근로자와 사용자 사이에 다툼이 없으나, 그 종료 원인이 무엇인지에 관해 다툼이 있을 땐, 사용자가 근로자의 종료 원인이 해고가 아니라 쌍방 의사합치에 의한 근로계약 관계 종료라는 점을 증명해야 한다"며 "A씨가 B사에 직접 사직하겠다는 의사를 명시적으로 표시했음을 인정할 증거는 전혀 없고, 오히려 A씨는 C씨와의 문제가 해결되기까지 휴가를 원했던 것으로 보는 것이 타당하다"고 밝혔다.

이어 "비록 A씨가 국민신문고에 고용보험 상실신고 처리에 관해 문의하는 글을 작성했으나 그 글의 주된 취지는 부당한 해고를 당했다는 것이어서, 해당 글만으로 A씨에게 근로계약의 합의해지 의사가 있었다고 보기 어렵다"고 설명했다.

또 "B사가 A씨의 고용보험 피보험자격 상실을 신고하기 위해선 상실사유를 신청서에 기재해야 한다"며 "이를 위해 B사는 A씨로부터 근로계약을 계속 유지할지 여부 및 근로계약 관계 종료 사유에 관해 A씨의 의사를 직접 확인했어야 했다. 그럼에도 B사는 이러한 의무를 다하지 않았다"고 했다.

그러면서 "근로기준법 제27조 1항 등에 따라 사용자가 근로자에게 서면으로 해고사유와 해고시기를 통지하지 않으면 근로자에 대한 해고는 효력이 없다"며 "B사는 A씨를 해고하는 과정에서 서면으로 해고사유나 해고시기를 통지했다는 사실을 인정할 아무런 증거가 없으므로 서면통지의무를 위반해 효력이 없는 부당해고에 해당한다"고 판시했다.

A씨 등은 여객자동차 운수사업법 시행규칙에 따라 교통연수원이 실시하는 수시교육 내지 보수교육을 1년에 1회 4시간씩 받았다. 사측은 보수교육 시간을 근로시간으로 보지 않고 무급으로 처리했다. 또 단체협약에 월 소정근로일수를 13일로 정했는데 A씨 등은 매달 평균 15~16일 근무했음에도 휴일근로수당을 받지 못한 것으로 조사됐다.

A씨 등은 보수교육 시간은 근로시간에 해당하므로 이에 따른 시급과 초과근로 가산임금을 지급하고, 단체협약에서 정한 월 근로일수를 초과한 날의 근로에 대해 통상임금의 50%를 가산한 휴일근로수당이 지급돼야 한다며 2018년 12월 소송을 냈다.

1,2심은 "운전자 보수교육은 회사의 지휘·감독에 의해 이뤄지는 것으로, 교육시간은 근로시간"이라고 판단했다. 또 "만근 초과 근로일 근로는 근로기준법상 가산수당이 지급돼야 하는 휴일의 근로에 해당

한다"며 A씨등의 손을 들어줬다.

대법원도 원심을 확정했다.

재판부는 보수교육의 주체가 사용자가 아닐지라도 여객자동차법 제25조 1항에 근거를 둔 운수종사자에 대한 보수교육시간은 근로시간에 포함된다고 판단했다.

재판부는 "보수교육은 운전기사와 사용자인 운송사업자 모두에게 부과된 법령상 의무로, 운전종사자의 적법한 근로제공과 운송사업자의 운전업무에 종사할 근로자 채용·결정에 관한 필수적인 전제조건이기도 하다"며 "운송사업자가 교육에 필요한 조치를 하지 않을 경우 면허·허가·인가·등록의 취소 또는 6개월 이내 기간을 정해 사업 전부나 일부에 대한 정지·노선폐지·감차 등 사업계획 변경명령을 받게 되도록 규정돼있고 취업규칙이나 단체협약도 이수를 의무하도록 돼있다"고 밝혔다.

아울러 교육시간의 근로시간 해당 여부와 관련해 △법령 또는 단체협약·취업규칙 등의 내용과 취지 △교육의 목적 및 근로제공과의 관련성 △교육의 주체 △사용자의 용인할 법령상 의무 여부 △근로자가 교육을 이수하지 않을 때 받을 불이익 등을 여러 사정을 종합적으로 고려해 판단해야 한다고 설명했다.

또, 만근일을 초과한 근로가 휴일근로에 해당한다고 본 원심 판단에 잘못이 없다고 판시했다.

B연구원은 노조와의 합의를 통해 2009년 1월 만 55세 이상 직원을 대상으로 성과연급제(임금피크제)를 도입했다. 1991년 B연구원에 입사한 A씨(1955년생)는 2011년부터 적용대상이 됐다. A씨는 "임금피크제로 직급과 역량등급이 강등된 수준의 기본급을 지급받았다"며 "B연구원의 성과연급제는 고령자고용법상 연령차별금지를 위반해 무효"라고 주장하며 퇴직 때까지의 임금 차액을 청구하는 소송을 제기했다.

1,2심은 "B연구원의 성과연급제는 A씨를 포함한 55세 이상 직원들을 합리적 이유 없이 연령을 이유로 임금 등에 관해 차별하는 것"이라며 "고령자고용법에 위반돼 무효"라면서 원고일부승소 판결했다.

상고심에서는 고령자고용법 제4조의4 1항이 강행규정에 해당되는지 여부와 B연구원의 임금피크제가 이 규정을 위반했는지 여부 등이 쟁점으로 다퉈졌다.

고령자고용법 제4조의4 1항은 '사업주는 모집과 채용, 임금, 임금 외 금품 지급 및 복리후생 등에 있어 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 사람을 차별해선 안 된다'고 규정하고 있다.

재판부는 "해당 규정의 내용 및 연령차별을 당한 사람은 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있고 구제조치와 시정명령이 내려질 수 있는 점, 고용 영역에서 나이를 이유로 한 차별을 금지해 헌법상 평등권을 실질적으로 구현하려는 입법 취지를 고려하면 해당 규정은 강행규정에 해당한다"고 밝혔다.

이어 "연령을 이유로 차별을 금지하고 있는 해당 규정에서 말하는 '합리적인 이유가 없는' 경우란 연령에 따라 근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 않거나 달리 처우하는 경우에도 그 방법이나 정도 등이 적정하지 않은 경우를 말한다"며 "사업주가 임금피크제를 시행하는 경우 연령을 이유로 한 차별에 합리적인 이유가 없어 그 조치가 무효인지 여부는 임금피크제 도입 목적의 타당성, 대상 근로

자들이 입는 불이익의 정도, 임금피크제로 감액된 재원이 본래 목적을 위해 사용됐는지 등 여러 사정을 종합적으로 고려해야 한다"고 설명했다.

그러면서 "B연구원의 성과연급제는 인건비 부담 완화 등 경영성과 제고를 목적으로 도입됐는데 (이 목적은) 55세 이상 직원들만을 대상으로 한 임금 삭감 조치를 정당화할 만한 사유로 보기 어렵다"며 "이로 인해 A씨는 임금이 일시에 대폭 하락하는 불이익을 입었고, 업무 감축 등 걱정된 대상조치가 강구되지 않은 점 등에 비춰 보면 연령차별에 합리적 이유가 없다"고 판시했다.

대법원 관계자는 "정년을 그대로 유지하면서 일정 연령 이상 근로자의 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태의 임금피크제 효력에 관한 판단기준을 최초로 제시한 판결"이라고 설명했다. 이어 "현재 다른 기업에서 시행 중인 정년유지형 임금피크제나 하급심에 진행 중인 사건 관련 개별 기업들이 시행하는 임금피크제 효력의 인정 여부는 임금피크제 도입목적의 정당성 및 필요성, 감액된 재원이 도입 목적을 위해 사용됐는지 등에 따라 달라질 것"이라고 했다.

한편, 2016년 고용노동부 발표에 따르면 2015년에는 300인 이상 기업의 27.2%가 임금피크제를 도입했고 2016년에는 46.8%가 도입한 것으로 나타났다.

2018년 9월 B교도소 총무과에서 근무하던 C씨는 통상적인 보직기간이 만료하기 전 보안과로 전보신청을 했는데, 당시 B교도소 내에는 직속 상사의 이른바 '갑질' 때문이라는 소문이 났다. B교도소장은 총무과장에게 확인을 지시했고, 이에 대한 조사가 이뤄지지만 해당 소문은 허위사실로 판단됐다. 당시 조사를 받았던 D씨는 2019년 7월 법무부 갑질 피해 신고 지원센터에 A씨와 총무과장 등을 갑질 행위자로 신고했고, 이에 법무부 교정본부는 A씨 등 B교도소 내 직원들에 대한 광범위한 조사를 진행했다.

이후 법무부 보통징계위원회는 조사 결과 A씨가 직원 채용 업무 중 일부를 인사업무와 무관한 부하 직원에게 전가하고, 직원 근무평정 자료를 다른 이들에게 나눠 입력하도록 하는 등 부당한 업무 전가를 했고 근무 시간 중에 승진 공부를 해서 태만하게 근무했다는 점을 들어 감봉 2개월의 징계처분을 했다.

이에 불복한 A씨는 인사혁신처 소청심사위원회에 소청심사를 청구했으나 기각되자 소송을 제기했다. 재판에서 A씨는 "업무량이 많아 혼자만의 힘으로는 처리하기 어려웠다"며 "소속 팀에서는 업무분장이 나눠진 후에도 크게 얽매이지 않고 직원들이 상호 협력해 업무를 처리하는 관행이 있었다"고 주장했다.

재판부는 "채용업무 중 일부를 다른 사람들에게 전적으로 맡겨두는 등 성실하게 해야 할 의무를 위반했다"며 "담당자가 아닌 사람들로 하여금 근무평정 자료를 인사프로그램에 입력하도록 한 사실이 인정되고, 이는 성실의무 위반에 해당한다"고 판단했다.

이어 "A씨는 총무과 인사계 소속으로서 법무부의 갑질 근절을 위한 정책을 실현하는 데 부응하는 역할을 하고 이를 솔선수범해 지켜야 함에도 이른바 갑질에 해당하는 행위를 해 비난가능성이 크다"며

[판결] "부하 직원에게 업무 떠넘기고 근무시간에 승진 공부... 감봉 처분 정당"

서울행정법원
2020구합77442

"A씨에게 인정되는 징계사유의 내용과 정도 등을 모두 고려하면 각 징계사유와 그 처분이 합리성을 갖추지 못한 것으로 볼 수 없다"고 판시했다.

[판결] 출근길 신호위반 사망...업무상 재해로 못 봐

서울행정법원
2021구합84874

A씨는 2020년 5월 오토바이를 타고 출근하던 중 교차로에서 빨간불 정지신호를 위반해 달리다 승용차와 충돌, 병원으로 후송돼 치료를 받았지만 사망했다.

B씨 등은 A씨의 사망이 업무상 재해에 해당한다고 주장하며 근로복지공단에 유족급여 지급 등을 청구했지만, 공단이 "A씨의 신호 위반이 유일하고 주된 사망 원인"이라며 거부하자 소송을 냈다.

재판부는 "이 사건 교통사고는 A씨의 신호위반 등 범죄행위로 발생한 경우에 해당해 산업재해보상보험법 제37조 2항에 따라 업무상 재해에서 배제된다"고 밝혔다.

이어 "A씨는 신호를 위반해 교차로에 진입하는 등으로 중대한 위험을 초래했고, 신호에 따라 운행하는 차량이 있는지 살피지 않고 그대로 진행해 교통사고를 야기했다"며 "사고가 발생한 경위와 양상 등을 고려할 때 A씨는 운전자로서 주의를 현저히 게을리해 교통사고를 야기한 중과실이 있다"고 판시했다.

산재보험법 제37조 2항은 '근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다. 다만, 그 부상·질병·장해 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 낮아진 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다'고 규정하고 있다.