

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

일용근로자 고용보험 피보험자격 집중신고기한 운영 연장알림(~'22.12.31.)

산업재해보상보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고제2022-412호

임금채권보장법 시행규칙 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고제2022-424호

임금채권보장법 일부개정법률안 입법예고 고용노동부공고제2022-425호

고용보험법 시행규칙 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고제2022-417호

국민건강보험법 시행령 일부개정령안 입법예고 보건복지부공고제2022-744호

국민건강보험법 시행규칙 일부개정령안 입법예고 보건복지부공고제2022-745호

노인장기요양보험법 시행령 일부개정령안 입법예고 보건복지부공고제2022-685호

행정해석과 판례소식

[판결] "쇄석채취업장 운전 담당 근로자도 분진작업자로 봐야"

[판결] 대법원 "현대·기아차, '간접공정' 사내하청 근로자도 직고용해야"

[판결] "'저성과자 자동해고' 취업규칙 있더라도 개선 가능성 등 고려해야"

[판결] 사측의 해고와 전보인사 항의하러 마트 지점에 들어갔다면 "개방된 장소"... 공동 주거 침입 해당 안 된다

사회보험과 개정법령

일용근로자 고용보험 피보험자격 집중신고기한 운영 연장알림(~'22.12.31.)

□ 추진배경

- 전국민 고용보험 로드맵에 따른 일용근로자 신고누락자에 대한 직권가입 시행('22.1.)
- 사업주의 고용보험 피보험자격 신고 독려 및 과태료 부담 완화를 위해 연장 운영 실시

□ 운영계획

- 연장운영기간: 2022. 10. 1. ~ 2022. 12. 31. (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 면제

※ 자진신고에 한정하며, 적발에 의해 피보험자격 신고된 경우 과태료 부과

※근로자 확인청구 시, 사업주 적극협조로 피보험자격사항을 자진신고한 경우 과태료 면제

□ 문의처: 1588-0075

산업재해보상보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고제2022-412호

1. 개정이유

산업재해보상보험법 제91조의12(건강손상자녀에 대한 업무상의 재해의 인정기준)가 신설('22. 1. 11.)되면서 건강손상자녀에 미치는 유해인자를 대통령령으로 위임함에 따라 시행령 제34조의2를 신설하고자 함.

2. 주요내용

건강손상자녀 관련 유해인자 신설(안 제34조의2 및 별표 3의2), 건강손상자녀에 영향을 미치는 유해인자를 의학적인 근거와 대법원에서 인정된 사례 등을 반영하여 생물학적 유해인자, 약물 유해인자, 화학적 유해인자, 물리적 유해인자 등으로 구분하여 제시(별표 1호 ~ 4호)하고, 의학적 근거, 산업환경 변화 등에 대응하기 위해 포괄규정(별표 5호)을 추가하였으며, 고용노동부장관이 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항을 고시로 정할 수 있도록 하여 임신 중인 근로자가 업무수행 과정에서 시행령 별표 3의2에 정한 유해인자의 취급이나 노출로 인해 출산한 건강손상자녀가 산재보험을 적용받을 수 있도록 함.

1. 개정이유

대지급금 관련업무 지원 공인노무사 제도의 지원요건을 완화하여 제도를 활성화하고, 사업주가 체불을 자신의 책임하에 해결하도록 하기 위하여 대지급금보다 용자를 통해 체불 해결을 유인하도록 체불청산지원 사업주 용자 제도를 확대하고자 함

2. 주요내용

○ 대지급금 관련업무 지원 공인노무사 제도 확대

- 상시근로자 수 요건 완화: 특별고용지원업종, 고용위기지역특별고용지원업종, 고용위기지역 여부와 관계없이 상시근로자 수 30인 미만 사업장으로 확대
- 소득요건 개선: 월평균 소득 기준을 현행 해당 사업장의 전체상시근로자수 기준에서 지원을 받고자 하는 근로자 본인으로 변경, 공인노무사 지원신청서 제출 시 지원 대상 여부를 신속히 확인할 수 있도록 근로자 본인 월평균소득 증명자료 첨부하도록 조문과 서식을 정비
- 불합리한 규정 정비: 지원대상을 현행 도산등사실인정 요건 충족하는 경우에서 도산등사실인정 신청 시 지원하는 것으로 변경

○ 체불청산지원 사업주 용자 제도 확대

- 사업주 가동기간 요건 완화 및 상시근로자수 폐지: 사업주 가동기간은 현행 1년 이상에서 6개월 이상으로 완화하고, 상시 근로자수 제한을 폐지(현행 상시근로자수 300인 이하) 및 서식 정비
- 용자 한도 상향 및 기간 확대: 사업주당 1억원 → 1억 5천만원, 근로자 1인당 1천만원 → 1천 5백만원, 1년 거치 2년 분할 상환에서 1년 (또는 2년) 거치 3년(또는 4년) 분할 상환으로 확대

1. 개정이유

대지급금 제도를 개편하여 사업주의 임금지급 책임을 강화하기 위한 안전장치를 마련하고, 체불 사업주가 용자 제도를 쉽게 활용할 수 있도록 사업주 용자제도를 확대하여 체불근로자의 생계를 실질적으로 보장하며, 기타 부담금 징수 및 기금설치 목적 문구의 수정을 하기 위함임

아울러 「근로자퇴직급여 보장법」 일부 개정에 따른 중소기업퇴직연금기금제도 도입 사업주에 대해 부담금 경감 대상에 추가하려는 것임

2. 주요내용

가. 관계기관 정보 협조 요청

- 정부기관에 요청할 수 있는 자료를 추가하여 사업주 부담금 완화, 변제금 회수, 대지급금 지급 업무 등에 활용

나. 변제금 미납 시 신용 제재

- 사업주가 변제금 미상환에 부담을 갖도록 변제금 미납 사업주의 미납정보를 신용정보회사에 제공할 수 있도록 개정

다. 장기 미회수 채권 위탁

- 장기 미회수 채권에 전문성 있는 기관에 위탁·관리할 수 있도록 권한의 위임·위탁규정에 한국자산관리 공사 추가

라. 부담금 경감

- 중소기업퇴직연금기금제도를 설정한 사업주에 대해 개정을 통해 부담금 경감 대상에 추가

마. 사업주 용자 확대

- ‘고용노동부장관의 체불사실 확인’만으로 사업주 용자를 신청할 수 있도록 용자제도 확대 개편

1. 개정이유

그간 1주간 총 근로시간이 동일한 경우에도 근로계약서에 소정근로시간을 정한 단위에 따라 1일 소정근로시간이 달라지는 불합리가 발생함에 따라 소정근로시간이 주 또는 월 단위 경우에 따라 비례하여 인정하도록 개선

2. 주요내용

- 이직 전 1일 소정근로시간의 산정 개선(안 제91조의2) 소정근로시간이 주 또는 월 단위인 경우로서 유급휴일의 소정근로시간을 포함하여 주 48시간 또는 월 209시간이면 1일 소정근로시간을 8시간으로 하고, 그 외의 경우에는 이에 비례한 시간을 인정토록 개선

1. 개정사유

「국민건강보험법」 제63조제1항 개정(2022.6.10)에 따라 인용조문을 수정하고, 급여기준 개발, 의료질 평가, 요양급여비용 청구 등 건강보험제도 운영에 필수적인 질병분류체계 개발·관리 업무를 건강보험심사평가원 업무로 명시하며, 지역가입자가 임차 중인 주택을 취득하기 위하여 주택담보대출 등을 받거나 기존 주택담보대출등을 상환하기 위한 대환대출을 받을 경우 그 대출금액을 보험료 부과점수 산정 시 제외하고, 2022년도 제18차 건강보험정책심의위원회(2022.8.29)의 의결내용을 반영하여 2023년 직장가입자의 보험료율과 지역가입자의 보험료부과점수당 금액을 변경하는 등 현행 제도의 운영 상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

2. 주요내용

가. 「국민건강보험법」 개정에 따른 인용조문 수정 및 건강보험심사평가원 업무 명시(안 제28조)

- 1) 「국민건강보험법」 제63조제1항 제6호·제7호가 제7호·제8호로 이동된 것에 따른 인용조문 수정
- 2) 질병 분류체계 개발·관리를 건강보험심사평가원의 업무로 명시

나. 지역가입자의 주택금융부채 공제 대상 확대(안 제42조의2)

지역가입자가 현재 임차 중인 주택을 취득하기 위해 소득권 취득일로부터 3개월 내에 주택담보대출 등을 받거나, 보건복지부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 기존 주택담보대출등을 상환하기 위해

금융기관에서 대환대출을 받은 경우에도 주택금융부채 공제를 적용하여 보험료부과점수에서 제외
다. 직장가입자의 보험료율과 지역가입자의 보험료부과점수당 금액 변경

- 1) 2023년도 직장가입자의 보험료율을 현행 **1만분의 699에서 709로**, 지역가입자의 보험료부과점수당 금액은 현행 205.3원에서 208.4원으로 각각 변경(안 제44조)
- 2) 직장가입자의 보험료율 및 지역가입자의 보험료부과점수당 금액 변경에 따른 조정계수 수정(안 제32조, 별표4)

1. 개정사유

개정 「국민건강보험법 시행령」 제42조제2항(2022.8.31 시행)에 따른 지역가입자의 보험료부과점수 조정 신청 결과에 따른 피부양자 자격의 취득 및 상실 시기를 명확히 하고, 개정 「국민건강보험법」(2022.12.11 시행 예정) 제47조의4에서 위임하는 요양급여 적정성 평가의 기준·범위·절차·방법 등과 같은 법 제48조제4항에서 위임하는 확인 요청의 범위·방법·절차·처리기간 등을 정하며, 장애인 보조기기 급여 품목 명칭을 명확히 하고, 요양비 지급 청구 시 연속혈당측정용 전극 식별번호를 제출하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임

2. 주요내용

가. 지역가입자의 보험료부과점수 조정에 따른 피부양자 자격 취득 및 상실시기 명확화(안 제2조제2항·제3항)

「국민건강보험법 시행령」 제42조제2항 개정(2022.8.31.)으로 도입된 지역가입자의 보험료부과점수의 조정을 신청하고 피부양자 자격 취득을 신고하여 그 자격을 인정받거나, 사후적으로 사업소득등이 확인되어 피부양자 자격이 인정되지 않음이 확인될 경우 피부양자 취득 또는 상실 시기는 공단이 해당자의 보험료부과점수를 조정할 날로 명확히 함

나. 요양급여비용 가감액의 산정 대상 기간 명확화(안 제18조)

요양급여 적정성 평가 결과에 따라 요양급여비용을 가산 또는 감액할 때 산정 대상이 되는 기간을 '평가연도'에서 '평가대상기간'으로 명확화

다. 요양급여 적정성평가에 필요한 세부사항 규정(안 제20조의2)

- 1) 심사평가원은 의료의 질 향상을 위해 효과성, 효율성, 환자안전, 환자중심성 등 측면에서 평가 실시(제1항)
- 2) 심사평가원은 진료심사평가위원회 심의와 보건복지부장관 승인을 거쳐 매년 평가계획 수립(제2항)
- 3) 요양기관별, 진료과목별, 지역별, 상병별 분류하여 평가 실시(제3항)
- 4) 의약학적 타당성, 계량화 가능성 등을 고려한 세부적인 평가기준 마련 및 이에 따른 공정하고 객관적인 평가 업무 수행(제4항)
- 5) 평가 자료의 사실 여부 확인을 위한 추가자료 요청 또는 소속 직원의 요양기관 방문 확인(제5항)
- 6) 평가의 기준, 범위, 절차, 방법 등에 관한 세부사항은 보건복지부장관이 정하여 고시하도록 위임(제6항)

라. 요양급여 대상 확인 요청에 필요한 세부사항 규정(안 제20조의 3)

- 1) 요양급여 대상 확인 요청 대상 및 신청서식 마련(제1항)
- 2) 요양급여 대상 확인을 위한 심사평가원의 자료 제공 요청(제2항)
- 3) 15일 이내 확인신청자에 대한 확인 결과 회신(제3항)
- 4) 요양기관의 심사평가원에 대한 과다본인부담금 지급 방법 통보(제4항)
- 5) 심사평가원은 요양기관의 과다본인부담금 공제 처리 희망 또는 과다본인부담금 지급 방법 미통보 시 공단에 공제처리 요청(제5항)
- 6) 공단은 심사평가원의 요청에 따라 공제처리 후 확인신청자와 요양기관에 처리 결과 통보(제6항)
- 7) 그외에 요양급여 대상 확인 제도 운영에 필요한 세부 사항은 보건복지부장관이 정하여 고시하도록 위임(제7항)

마. 요양비 지급 청구 시 연속혈당측정용 전극 식별번호 제출(안 제23조)

연속혈당측정용 전극의 재사용에 따른 측정오류, 감염 등을 방지하기 위하여 요양비 지급 청구 시 고유식별번호 제출하도록 규정(안 제23조제4항, 별지제19호의2서식, 별지제19호의6서식)

바. 보조기기 판매업자의 급여 청구 시 제출서류 간소화(안 제26조)

장애인 보조기기 판매업자의 보험급여 직접 청구 시 제출서류 중 판매업체 대표자 신분증 사본 제외
사. 장애인 보조기기 관련 급여 품목 추가(안 별표7제2호)

- 1) 발목-발 보조기 중 발목관절이 있고 전체가 2개의 부분품으로 연결된 보조기 추가(바목 4.)
- 2) 소모품 중 무릎관절의지 소켓, 발목 의지 소켓 추가(자목 4). 및 5)

1. 개정 이유

인구의 고령화로 장기요양급여를 받는 인구가 증가하고, 장기요양기관 종사자의 임금이 인상되는 등 장기요양사업에 투입되는 비용이 늘어나는 점 등을 고려하여 장기요양보험료율을 매년 정하고 있음. 이에 필요한 재원을 확보하기 위한 보험료율을 건강보험료에 건강보험료율 대비 장기요양보험료율의 비를 곱하도록 한 노인장기요양보험법 개정(법률 제18610호, 2021. 12. 21. 공포)을 반영하여, 국민건강보험료 대비 1만분의 1,227에서 건강보험료율 대비 100만분의 9,082로 조정하는 한편, 65세 미만의 사람으로 노인장기요양보험에서 신체활동 또는 가사활동의 일부를 지원하는 노인성 질병에 해당하는 질병의 종류를 확대하여 수급자들을 더욱 두텁게 보호하고자 하는 것임.

행정해석과 판례소식

[판결] "쇄석채취업장 운전 담당 근로자도 분진작업자로 봐야"

서울행정법원
2021구합88982

쇄석채취업장에서 운전 업무를 수행한 근로자도 진폐예방법상 분진작업에 종사한 것으로서, 해당 근로자의 유족들에게 위로금을 지급해야 한다는 판결이 나왔다.

서울행정법원 행정7부(재판장 정상규 수석부장판사)는 지난 8월 25일 A 씨의 유족 B 씨가 근로복지공단을 상대로 제기한 유족위로금 부지급처분 취소소송(2021구합88982)에서 원고승소 판결했다.

A 씨는 1983년 11월부터 쇄석채취업 등을 영위하는 C사에서 근무하다가 1990년 4월부터 2015년 5월까지 아파트 기계실에서 보일러조작 업무를 했고, 퇴사한 후 요양생활을 했다.

A 씨는 2002년 7월 진폐 정밀진단 결과, 진폐병형 제2형 및 비활동 결핵 등으로 장애등급 제11급 11호 결정을 받았다. A 씨는 2019년 8월 의식 저하 상태로 발견됐고, 응급실로 후송돼 상세불명의 패혈증 등을 진단받고 치료하던 중 같은 날 사망했다.

A 씨의 배우자인 B 씨는 근로복지공단에 A 씨의 사망 원인이 진폐증이라고 주장하면서 유족급여 및 장의비 지급을 청구했으나, 공단은 "A 씨는 개인질환의 악화로 사망했다"며 이를 받아들이지 않았다.

이에 불복한 B 씨는 해당 처분의 취소를 구하는 소송을 제기해 법원에서 승소 판결을 받았고, 2019년 8월 그대로 확정됐다.

이후 B 씨는 공단에게 유족급여 및 장의비와 함께 진폐의 예방과 진폐 근로자의 보호 등에 관한 법률에 따른 유족위로금의 지급을 청구했다. 하지만 공단은 유족위로금에 대해선 "A 씨가 최종적으로 근무한 아파트 관리사무소는 유족위로금 지급대상 사업장에 해당하지 않고 C사는 지급대상 사업장이지만, A 씨는 운전 및 기계공으로 근무해 분진작업에 종사했다고 볼 수 없다"며 부지급 처분을 했고, 이에 불복한 B 씨는 소송을 제기했다.

B 씨는 "A 씨가 C사에서 근무하는 동안 주로 분진작업의 일종인 채석작업에 종사했으므로, A 씨가 분진작업에 종사하지 않았다는 전제의 공단 처분은 위법하다"고 주장했다.

[판결] "쇄석채취업장 운전 담당 근로자도 분진작업자로 봐야"

서울행정법원
2021구합88982

재판부는 "진폐예방법에 따르면 A 씨가 쇄석 채취장에서 트럭 등을 운전하면서 상·하차 업무를 수행했거나 채석장에서 채석작업을 위한 장비 또는 채석한 돌을 파쇄하는 장비를 조작하는 업무를 수행했을 경우, 분진작업에 종사했다고 볼 수 있다"며 "보험급여원부에 A 씨의 직종이 '운전', '기계공'으로 기재돼 있었다는 사정만으로 A 씨가 분진작업에 종사하지 않았다고 단정하기는 어렵다"고 밝혔다.

이어 "A 씨는 2002년 7월 진폐 장애등급 판정을 받아 진폐보상연금을 수령하고 있었으므로, A 씨가 당시 의료기관에서 자신의 근무 이력 및 내용에 대해 허위로 진술할 만한 특별한 사정을 찾을 수 없다고 판시했다.

[판결] 대법원 "현대·기아차, '간접공정' 사내하청 근로자도 직고용해야"

대법원
2017다9732 등

현대·기아차의 사내협력업체 소속 근로자 430명이 정규직 지위를 인정해 달라며 현대·기아차를 상대로 낸 소송에서 승소했다. 대법원은 직접생산공정 뿐만 아니라 간접공정에서 일하는 근로자들도 정규직으로 직접 고용해야 한다고 판단했다. 이에 따라 이들 근로자들은 직접 고용됐을 경우 받을 수 있었던 임금과 실제 지급받은 임금과의 차액 107억여 원을 받게 됐다.

대법원 민사1부(주심 박정화 대법관)는 27일 A 씨 등 271명이 기아차를 상대로 낸 근로자 지위 확인 등 소송(2017다9732 등)에서 원고일부승소 판결한 원심을 확정했다.

대법원 민사3부(주심 노정희 대법관)도 이날 B 씨 등 159명이 현대차를 상대로 낸 근로자 지위 확인 등 소송(2017다14581 등)에서 같은 취지로 원고일부승소 판결한 원심을 확정했다.

이번 대법원 판결로 현대차는 총 57억여 원을, 기아차는 총 50억여 원을 이들에게 지급해야 한다.

사내협력업체 소속으로 기아차 화성공장 등에서 도장, 의장, 생산관리 업무 등을 수행하던 A 씨 등은 이 같은 업무수행이 기아차를 사용사업주로 하는 근로자파견 관계에 해당하고 '파견근로자 보호 등에 관한 법률'에 따라 기아차에 직접 고용 의무가 발생했다고 주장하며 근로자지위 확인 등 소송을 냈다. 이들은 또 현대차 사내협력업체 소속으로 울산공장 등에서 유사 업무 등을 수행하던 B 씨 등도 같은 취지에서 파견법상 직접고용으로 간주됐다면 소송을 냈다.

앞서 현대·기아차 사건을 맡은 각각의 1,2심 재판부는 사내협력업체 소속 근로자들과 현대·기아차의 근로자파견 관계의 성립을 인정하고 원고일부승소 판결했다. 다만 2심은 정년이 지난 일부 근로자 등에 대해선 근로자지위 확인 청구를 각하하고 고용의사 표시 청구와 정년 이후의 임금 또는 손해배상청

구 등을 기각했다.

대법원에선 사내협력업체 근로자들과 현대·기아차 사이에 근로자파견 관계가 성립하는지 여부, 정년 도래 이후 근로제공을 계속한 근로자와 사용사업주의 법률관계 등이 쟁점이 됐다.

대법원은 "원고들이 계쟁기간에 담당할 모든 공정에서 파견법상 근로자파견 관계가 성립했다"고 판단했다. 다만 부품생산 업체 등과 도급계약을 체결한 2차 협력업체 소속으로 생산관리 업무에 종사한 3명에 대해선 구체적인 심리가 필요하다고 판단해 사건을 파기 환송했다.

이어 "파견법에 따라 고용간주 효과가 발생했더라도 특별한 사정이 없는 한 사용사업주의 단체 협약 등에서 정한 정년이 경과함으로써 그 효과는 소멸한다"며 "이러한 경우 정년 후 근무기간에 대해 사용사업주의 근로자임을 전제로 미지급 임금 등을 구할 수 없다"고 판단했다.

또 일부 근로자에 대해선 "파견법상 근로자파견 관계가 인정돼 파견근로자가 사용사업주의 근로자로 간주된 이후 파견사업주와 사이의 근로관계 단절로 인해 사용사업주에 대해 근로제공을 중단한 기간이 있더라도, 파견근로자의 근로제공 중단이 사용사업주의 책임 있는 사정으로 말미암은 것이라고 볼 수 있는 경우 파견근로자로서는 사용사업주를 상대로 민법 제538조 제1항에 따라 근로제공 중단 기간 동안 근로제공을 계속했다면 받을 수 있었던 임금상당액을 청구할 수 있다"고 판시했다.

대법원 관계자는 "현대·기아차 생산공장에서 사내협력업체 소속으로 근무한 근로자들에 대한 근로자파견 관계 성립 여부에 대한 판단이 광범위하게 이뤄진 최초의 대법원 판결"이라며 "컨베이어 벨트를 직접 활용하지 않는 간접공정을 포함해 원고들이 계쟁기간에 담당할 모든 공정에 관해 근로자파견 관계의 성립을 인정했다"고 설명했다. 또 "파견법상 직접고용간주 효과 발생 후 파견사업주인 협력업체와 사이의 근로관계 중단 또는 종료로 근로제공을 계속하지 못한 경우 근로제공 중단 기간에 대한 임금청구 가부의 판단기준을 구체적으로 제시한 최초의 판결"이라 했다.

대기발령 된 저성과자를 일정 기간 후 자동 해고한다는 취업규칙이 있더라도 해고를 할 때는 근무성적의 부진 정도, 개선 가능성 등을 종합적으로 고려해야 한다는 대법원 판단이 나왔다.

대법원 민사3부(주심 이흥구 대법관)는 A 씨가 선박업체 B 사를 상대로 낸 해고무효확인 등 소송(2018다251486)에서 원고패소 판결한 원심을 일부 파기하고 사건을 서울고법으로 돌려보냈다.

A 씨는 조직개편과 인사평가에서 저조한 성적을 받아 2015년 B사에서 대기발령 조치됐다. A 씨는 대기발령 기간인 3개월간 진행된 업무수행평가에서도 부진한 성적을 보였고 보직을 부여받지 못했다. 사측은 이후 A 씨를 해고했다. B사 취업규칙과 인사규정에는 무보직으로 3개월이 지났을 때 해고한다는 자동해고조항이 포함돼 있었다. A 씨는 "인사권 남용"이라며 해고·대기발령 무효확인 소송을 냈다. 또 대기발령 기간 삭감된 임금과 해고 때부터 복직하는 날까지의 임금을 달라고 주장했다.

1,2심은 대기발령과 해고가 모두 정당하다고 보고 원고패소 판결했다.

대법원은 대기발령 무효확인 청구와 삭감된 임금 청구를 기각한 원심은 타당하다고 판단했지만, 해고 부분에 대한 판단은 잘못됐다며 사건을 일부 파기환송했다.

재판부는 "대기발령을 포함한 인사명령은 업무상 필요한 범위 안에서 사용자에게 상당한 재량이 인정된다"며 "A 씨에 대한 대기발령은 회사의 조직 개편, 인사고과평가에 따른 것으로서 재량적인 인사권 행사"라고 밝혔다.

다만 해고와 관련해서는 "원심은 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인 경우에 해당하는지를 판단하지 않은 채 취업규칙이 정한 해고사유가 존재한다는 이유만으로 해고가 정당하다고 판단했다고 지적했다.

그러면서 "사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지는 △근로자의 지위와 담당 업무의 내용 △그에 따라 요구되는 성과나 전문성의 정도 △근로자의 근무성적이나 근무능력이 부진한 정도와 기간 △사용자가 교육과 전환배치 등 근무성적이나 근무능력 개선을 위한 기회를 부여했는지 여부 △개선의 기회가 부여된 이후 근로자의 근무성적이나 근무능력의 개선 여부 △근로자의 태도 △사업장의 여건 등 여러 사정을 종합적으로 고려해 합리적으로 판단해야 한다"며 "이러한 법리는 취업규칙이나 인사규정 등에서 근로자의 근무성적이나 근무능력 부진에 따른 대기발령 후 일정 기간이 경과하도록 보직을 다시 부여받지 못하는 경우에는 해고한다는 규정을 두고 사용자가 이러한 규정에 따라 해고할 때에도 마찬가지로 적용된다"고 판시했다.

B 마트 노동조합 간부와 조합원들인 A 씨 등은 2020년 5월 오전 11시께 서울 강서구에 있는 B 마트 강서점에 침입한 혐의로 기소됐다. 이들은 당일 강서점을 방문한 대표이사 등에게 해고와 전보 인사

발령 문제를 항의하기 위해 강서점 정문을 통해 들어가 2층에 침입한 혐의를 받았다. A 씨 등은 이날 손님들이 있는 상태에서 '부당해고' 피켓을 들고 임원진을 따라다니며 "부당해고 그만하라" 등 고성을 질러 30분간 위력으로 임원진의 현장점검 업무를 방해한 혐의도 받았다.

1,2심은 A 씨 등의 혐의를 모두 유죄로 판단해 일부에게 벌금 150만 원에 집행유예 1년을 선고하고 일부에게는 선고유예 판결을 선고했다.

하지만 대법원의 판단은 달랐다.

재판부는 "해당 지점 2층 매장은 영업시간 중 출입자격 등 제한 없이 개방되어있는 장소"라며 "A 씨 등은 보안요원에게 제지를 받거나 이들이 자리를 비운 때를 노려 몰래 들어가지도 않았다"고 밝혔다. 이어 "일반적으로 출입이 허용돼 개방된 매장에 관리자의 출입 제한이나 제지가 없는 상태에서 통상적인 방법으로 들어간 이상 사실상의 평온상태를 해치는 행위 태양으로 들어갔다고 볼 수 없어 건조물침입죄에서 규정하는 침입행위에 해당하지 않는다"고 판시했다.

재판부는 이들의 업무방해 혐의와 관련해서도 "A 씨 등은 피해자 등과 약 1~2m 이상의 거리를 둔 채 피켓을 들고 서 있다가 피해자 등의 진행에 따라 뒤따라 다녔을 뿐 그 이상 가까이 다가가거나 피해자 등의 진행이나 업무를 물리적인 방법으로 막지 않았다"며 "피해자 등에게 욕설이나 협박을 하지 않았고, 공소사실과 달리 존댓말까지 사용해 요구사항을 외쳤다. 또 대형마트 식품매장에서 A 씨 등의 욕성이 피해자의 현장점검 업무를 어렵게 할 정도의 소음이었다고 볼 만한 객관적인 증거도 없고, 피해자들은 이들의 행위에도 불구하고 현장점검 업무를 30분간 진행했다"면서 A 씨 등이 '위력'을 행사했다고 판단해 업무방해죄의 성립을 인정한 원심 판단에는 업무방해죄의 '위력'에 관한 법리를 오해해 판결에 영향을 미친 잘못이 있다고 판단했다.