

2025년 대비 노동법 핵심판례정리 추록 (2024년판 소지자를 위한)

2025년 대비 노동법 핵심판례정리는 노동법 핵심쟁점정리의 쟁점번호 변경에 따라 번호가 조금 달라졌습니다. 쟁점번호가 다를 수 있다는 점, 이해해 주시기 바랍니다.

-32쪽(핵심쟁점 6번 뒤에 추가)-

핵심쟁점 온라인 플랫폼 종사자의 근기법상 근로자성 및 사용자 판단

타다 사건

- 대법원 2024. 7. 25. 선고. 2024두32973 판결[부당해고구제재심판정취소]

<p>사건요약</p>	<p>[1] 부당해고 등 구제절차에서 피신청인의 추가·변경이 허용되는지 여부 및 이때 근로기준법 제28조 제2항의 제척기간 준수 여부의 판단 기준 시점이 언제인지가 다투진 사안이다. (=최초 구제신청이 이루어진 시점) [2] 또한 온라인 플랫폼을 매개로 근로를 제공하는 플랫폼 종사자가 근로자인지를 판단하는 방법 및 어떤 근로자에 대하여 누가 임금 등의 지급의무를 부담하는 사용자인지 판단하는 기준 및 이때 고려할 사항 등이 다투진 사안이다.</p>
<p>사건도해</p>	
<p>관련 법령</p>	<p>근기법상 근로자의 정의 : 근기법 제2조 제1항 제1호 근기법상 사용자의 정의 : 근기법 제2조 제1항 제2호</p>

1. 부당해고 등 구제절차에서 피신청인의 추가·변경이 허용되는지 여부(한정 적극) 및 이때 근로기준법 제28조 제2항의 제척기간 준수 여부의 판단 기준 시점

그 부당해고 등 구제절차에서 최초 구제신청의 대상이 된 불이익처분을 다투는 범위에서 피신청인의 추가·변경이 허용되고, 이때 근로기준법 제28조 제2항의 제척기간 준수 여부는 최초 구제신청이 이루어진 시점을 기준으로 판단하여야 한다. 이유는 다음과 같다.

- ① 부당해고 등의 불이익처분에 대한 노동위원회의 행정적 구제절차는 신속·간이하며 경제적이고 탄력적인 권리구제를 도모하기 위한 것이다.
- ② 현대의 고용형태는 점차 다변화되고 있으므로 근로자로서는 자신의 사용자가 누구인지를 처음부터 정확하게 특정하기 어려운 경우가 많고 그러한 경우일수록 경제적으로 열악한 지위에 놓여 있을 가능성이 크므로 노동위원회의 구제절차를 이용할 필요성이 더욱 크다.
- ③ 근로자의 구제신청 이후 노동위원회의 직권조사나 심문과정 등에서 실질적인 사용자가 밝혀진 경우 등과 같이 피신청인을 추가하거나 변경할 사정이 발생하였는데도 제척기간이 이미 도과하였다는 이유로 구제를 거부한다면 노동위원회 구제절차를 둔 취지와 목적을 달성하지 못하게 된다.
- ④ 다만 피신청인의 추가·변경은 최초 구제신청의 대상이 된 불이익처분을 다투는 범위로 한정되어야 하고, 노동위원회는 새로운 피신청인에게 주장의 기회를 충분히 부여하여야 한다.

2. 근로기준법상 근로자에 해당하는지 판단하는 기준 및 이때 종속적인 관계인지 판단하는 방법 / 온라인 플랫폼을 매개로 근로를 제공하는 플랫폼 종사자가 근로자인지를 판단하는 방법

- 1. 따라서 근로기준법상 근로자에 해당하는지는 계약의 형식이 고용계약, 도급계약 또는 위임계약인지보다 근로제공관계의 실질이 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 것인지 여부에 따라 판단해야 한다. 여기에서 종속적인 관계인지는, ...경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단해야 한다. 다만 기본급이나 고정급이 정하여졌는지...등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정해서는 안 된다. (근로자성에 대한 판례법리 참조)
- 2. 온라인 플랫폼(노무제공과 관련하여 둘 이상의 이용자 간 상호작용을 위한 전자적 정보처리시스템을 말한다)을 매개로 근로를 제공하는 플랫폼 종사자가 근로자인지를 판단하는 경우에는 노무제공자와 노무이용자 등이 온라인 플랫폼을 통해 연결됨에 따라 직접적으로 개별적인 근로계약을 맺을 필요성이 적은 사업구조, 일의 배분과 수행 방식 결정에 온라인 플랫폼의 알고리즘이나 복수의 사업참여자가 관여하는 노무관리의 특성을 고려하여 위 요소들을 적절하게 적용해야 한다.

3. 어떤 근로자에 대하여 누가 임금 등의 지급의무를 부담하는 사용자인지 판단하는 기준 및 이때 고려할 사항

한편 어떤 근로자에 대하여 누가 임금 등의 지급의무를 부담하는 사용자인가를 판단할 때에도 계약의 형식이나 관련 법규의 내용에 관계없이 실질적인 근로관계를 기준으로 해야 하고, 근로기준법상 근로자인지를 판단할 때에 고려했던 여러 요소들을 종합적으로 고려해야 한다.

1. 제척기간 도과 여부에 대한 판단

제척기간 내에 인원 감축 통보에 대한 부당하고 구제신청을 한 이상, 피신청인을 추가하는 당사자 변경신청이 제척기간 후 이루어졌더라도 피신청인 변경이 허용되고, 제척기간 준수에 위법이 없다.

2. 근로자성 여부에 대한 판단 및 사용자 판단

협력업체가 운전기사로 공급한 프리랜서 드라이버 갑은 S사가 운영하는 ‘기사 알선 포함 차량 대여 서비스’를 위해 그 지휘·명령을 받아 S사의 차량 운전업무를 수행하였으므로, 갑은 종속적인 관계에서 S사에 근로를 제공하였다고 볼 수 있다. 따라서 갑은 근로기준법상 근로자에 해당하고 사용자는 S사이다.

(1) 갑의 업무내용을 누가 정하는지 여부

- 자회사가 앱 개발·운영, 이용자 모집, 서비스 이용대금 결제 및 수령 대행 업무를 수행하는 외에도 협력업체 관리와 드라이버의 지휘·감독 업무를 수행하였으나, 자회사가 서비스의 일부 업무를 독립하여 수행하였다기보다 서비스의 운영자인 S사를 위해 업무를 대행하였다고 평가할 수 있다.
- 협력업체가 프리랜서 드라이버를 교육하고 별도의 근무규정을 마련하여 제재하였으나, S사의 자회사로부터 제공받은 교육자료 등을 거의 그대로 사용하고, 프리랜서 드라이버의 업무내용을 별도로 결정하거나 프리랜서 드라이버의 업무 수행을 독자적으로 관리·감독할 자료나 수단을 보유하지 않았다. 또한 협력업체는 적어도 타다 서비스 운전업무에 관하여는 독자적인 장비나 물적 시설을 갖추지 못하였으며, 운전업무에 관한 독립적인 결정 권한을 가졌다고 볼 수 없다.

(2) 갑에게 적용될 취업규칙이나 복무규정의 여부

갑에게 적용될 별도의 취업규칙이나 복무규정은 없었으나 자회사가 제작하여 협력업체에 배포한 교육자료 등이 사실상 갑이 운전업무를 수행할 때 준수해야 하는 복무규정으로 기능하였다고 할 수 있다.

(3) 갑에 대한 상당한 지휘감독의 주체

- 자회사는 앱을 통하여 드라이버의 근태를 관리하였고, 매달 근태관리 리포트를 작성하여 협력업체에 전달하고 규정 위반 사유 확인과 면담·교육 등 조치를 이행한 후 그 내용을 회신하도록 요청함으로써 S사를 대신하여 갑의 근태를 관리·감독하였다고 볼 수 있다.
- 또한 갑에 대한 교육과 제재가 협력업체를 통해 이루어진 것은 운전업무의 성격상 협력업체로 하여금 미리 정해진 내용에 따른 교육과 제재를 수행하게 하는 것만으로도 충분히 표준화된 서비스를 유지·운영할 수 있고, 다수의 협력업체로부터 타다 드라이버를 공급받는 S사로서는 이러한 방법이 더 효율적이라고 판단하였기 때문이다.
- 운전업무 배분과 수행방식은 온라인 플랫폼이 일을 수행할 작업자를 선택하고 일감을 배분하며 노무 수행 방법을 지정·통제하는 것이므로 갑에게 온전한 선택권이 부여되었다고 볼 수 없다.
- 갑은 호출 수락, 휴식, 업무 종료 여부를 선택할 수 있었으나, 앱을 통해 기록된 운행 내역을 토대로 제재조치나 특별수수료 지급 기회 상실이 예정되어 있어 위 사항들을 자유롭게 선택할 수 있었다고 보기 어렵다

사안적용	<p>(4) 근무시간·근무장소의 지정 및 구속여부</p> <ul style="list-style-type: none"> - 갑은 원하지 않는 날에 배차신청을 하지 않고 희망 요일 등을 선택하여 배차를 신청할 선택권이 있었으나, 자회사가 배차신청을 수락하여 차량을 배차해야만 운전업무를 수행할 수 있으므로, 운전업무를 수행할 근무시간, 근무장소는 S사를 대행한 자회사가 최종적으로 결정하였다. - 갑은 배차가 완료되면 정해진 근무일과 출근시간에 차고지에 도착하여 운전업무를 수행하여야 하고 임의의 시간과 장소에서 근무할 수 없었다. <p>(5) 갑이 사업자적 징표를 가지고 있는지 여부</p> <ul style="list-style-type: none"> - 갑은 제3자로 하여금 운전업무를 대신 수행하게 하거나 운전업무 수행 중 추가적인 이윤 창출을 할 수 없었다. - 운전업무에 사용된 차량과 비품은 모두 S사 소유였고 세차비, 주유비등 부대비용 일체를 S사가 부담한 반면 갑은 손실을 초래할 위험을 부담하지 않는다. -따라서 갑은 독자적인 사업자로서의 징표를 갖지 않는다. <p>(6) 갑이 지급받는 보수가 근로의 대가인지 여부</p> <p>갑은 업무수행의 질과 관계없이 근무시간에 비례한 보수를 받았으므로, 갑의 보수는 근로 자체의 대가로 볼 수 있다.</p> <p>(7) 전속성 여부</p> <p>갑이 배차받은 운행시간 내에서는 '기사 알선 포함 차량 대여서비스'의 운전업무만 수행할 수 있어 근무시간이 짧았을 뿐 S사에 대한 전속성이 낮았다고 보기는 어렵다</p> <p>(8) 부수적 징표의 판단</p> <p>갑이 기본급이나 고정급을 지급받지 않았고 근로소득세를 원천징수당하지 않았다는 사정은 온라인 플랫폼을 매개로 한 노무제공의 특성때문이므로 이에 큰 의미를 두기 어렵다.</p>
------	--




-34쪽 (사안적용 밑에 추가해 주세요)-

보충판례	<p>1. 사업주 (근로자를 사용해 자기 이름으로 사업하는 주체)</p> <p>근로계약상 사용자인가를 판단함에 있어서는 계약의 형식이나 관련 법규의 내용에 관계없이 실질적인 근로관계를 기준으로 하여야 한다.(97다56235)</p> <p>실질적인 근로관계에 있지 않다면 근로기준법 기타 다른 법률 등에 의하여 사용자로 취급되는 경우가 있다고 하여 근로기준법상의 임금 및 퇴직금지급의무까지 진다고 할 수 없다.(2007다7973)</p> <p>어떤 근로자에 대하여 누가 임금 등의 지급의무를 부담하는 사용자인가를 판단할 때에도 계약의 형식이나 관련 법규의 내용에 관계없이 실질적인 근로관계를 기준으로 해야 하고, 근로기준법상 근로자인지를 판단할 때에 고려했던 여러 요소들을 종합적으로 고려해야 한다(2024두32973)</p> <p>2. 사업경영담당자</p> <p>사업경영담당자란 사업경영 일반에 관하여 책임을 지는 자로서 사업주로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자를 말한다.</p> <p>사업경영담당자는 원칙적으로 사업경영 일반에 관하여 권한을 가지고 책임을 부담하는 자로서 관계 법규에 의하여 제도적으로 근로기준법의 각 조항을 이행할 권한과 책임이 부여되었다면 이에 해당한다.(2007도1199)</p> <p>3. 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위해 행위하는 자</p> <p>근로자의 인사, 급여, 후생, 노무관리 등 근로조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘감독을 하는 등의 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받은 자를 말한다.(2008도5984)</p>
------	--

-57쪽(판례 하나 더 추가해 주세요)-

동춘여객 사건

- 대법원 2022. 4. 14. 선고 2019두55859 판결[요양·보험급여결정승인처분취소청구]

<p>사건요약</p>	<p>견습기사로서 운행 테스트를 위해 감독관의 지시를 받으며 버스를 운행하던 중 2015. 9. 25. 10:40경 사고를 당하여 '제2요추 방출성골절상을 입었는데, 근로복지공단에서 산재보험급여에 대하여 결정·승인하였다. 그런데, 회사는 해당 기사가 자신의 근로자가 아니라는 이유로 공단의 처분의 취소를 구하고 있다.</p> <p>특히 제공된 근로 내용이 업무 수행에 필요한 교육·훈련의 성격을 겸하고 있는 경우, 혹은 해당 기간 중의 임금 등을 정하지 않았다고 하여 시용 근로계약의 성립을 부정할 수 있는지 여부가 쟁점이 된 사건이다.</p>
<p>사건도해</p>	<div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>사건경위</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: flex-start;"> <div style="width: 20%;">  <p>D여객</p>  <p>견습기사</p>  </div> <div style="width: 80%; border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>[2015.8.중순] 종업원 입사를 위해 이력서, 운전면허증, 경력증명서 제출 / 서류심사 통과 / 면접 완료</p> <p>[약정 : 운행테스트 이전 1개월간 버스노선 숙지 및 운행연습]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2주간 고정기사의 지시를 받으며 노선숙지 - 3주간 고정기사와 함께 승객탑승상태에서 운행연습 (05:30까지 출근 후 고정기사의 지시에 따라 운행연습) <p>[2015.9.25] 10:40 경 버스운행 중 사고로 요추골절상</p> <p>※ 근로계약서 미작성 + 임금 미지급</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div style="width: 30%;"> <p>근로복지공단의 요양승인</p> </div> <div style="width: 65%;"> <p>Q1 시용근로기간에도 확정적 근로관계가 존재하는가?</p> <p>Q2 정규근로자의 근로내용과 차이가 있는 경우</p> <p>Q3 교육훈련의 성격을 겸하는 경우 / 임금을 정하지 않은 경우</p> </div> </div> </div> </div> </div>
<p>관련 법령</p>	<p>근로계약의 정의 : 근로기준법 제2조 제4호</p>

<p>판례 법리</p>	<p>1. 근로계약이 묵시적 약정으로도 성립할 수 있는 것인지 여부</p> <p>근로계약은 근로자가 사용자에게 종속적 관계에서 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약으로서, 제공하는 근로 내용에 특별한 제한이 없고 명시적 약정이 있어야만 성립하는 것은 아니며 <u>묵시적 약정으로 성립할 수도 있다.</u></p> <p>2. 사용기간에 있는 근로자도 그 기간에 확정적 근로관계가 존재하는지 여부</p> <p>사용이란 본 근로계약을 체결하기 전에 해당 근로자의 <u>직업적 능력, 자질, 인품, 성실성 등 업무적격성을 관찰·판단하고 평가하기 위해 일정 기간 시험적으로 고용하는 것을 말한다.</u> 사용기간에 있는 근로자의 경우에도 사용자의 <u>해약권이 유보되어 있다</u>는 사정만 다를 뿐 그 기간에 <u>확정적 근로관계는 존재한다.</u></p> <p>3. 사용기간에 제공된 근로 내용이 정규 근로자의 근로 내용과 차이가 있으나 종속적 관계에서 사용자를 위해 근로가 제공된 경우, 사용 근로계약이 성립하는지 여부</p> <p><u>업무적격성 평가와 해약권 유보</u>라는 사용의 목적에 따라 사용기간에 제공된 근로 내용이 <u>정규 근로자의 근로 내용과 차이가 있는 경우에도 종속적 관계에서 사용자를 위해 근로가 제공된 이상 사용 근로계약은 성립한다.</u></p> <p>4. 제공된 근로 내용이 업무 수행에 필요한 교육·훈련의 성격을 겸하고 있는 경우에도 사용 근로계약이 성립하는지 여부</p> <p>제공된 근로 내용이 업무 수행에 필요한 <u>교육·훈련의 성격을 겸하고 있는 경우에도 종속적 관계에서 사용자를 위해 근로가 제공된 이상 사용 근로계약은 성립한다.</u></p> <p>5. 사용기간 중의 임금 등을 정하지 않았다고 하여 사용 근로계약의 성립을 부정할 수 있는지 여부</p> <p>사용기간 중의 임금 등 근로조건은 <u>경제적으로 우월한 지위에 있는 사용자가 자신의 의사대로 정할 여지가 있으므로 종속적 관계에서 사용자를 위해 근로가 제공된 이상, 사용기간 중의 임금 등을 정하지 않았다는 사정만으로 사용 근로계약의 성립을 쉽게 부정해서는 안 되고, 단순히 근로계약 체결 과정 중에 있다고 볼 수도 없다.</u></p>
<p>사안적용</p>	<p>2015. 8. 중순 사용 근로계약이 성립하였다고 봄이 타당하다.</p> <p>1. 노선 숙지만 하고 직접 운전하지 않은 경우도 있으나, 이는 회사의 이익을 위한 교육·훈련 이거나 적어도 피교육자이자 근로자라는 지위를 겸한 채 이루어진 것으로서 그러한 지위에 따라 본기사의 근로 내용과 차이가 생긴 것이다.</p> <p>2. 이러한 교육·훈련이 종속적 관계에서 이루어지고 유보된 해약권의 행사 여부를 판단하기 위한 수단이 되는 이상, 사용기간 중에 회사를 위하여 근로를 제공한 것으로 볼 수 있다.</p> <p>3. 회사와 근로계약서를 작성하지 않았고 임금을 지급받지 않았으나, 이것은 모두 경제적으로 우월한 지위에 있는 사용자가 사용기간 중의 근로자에 대하여 자신의 의사대로 정할 여지가 큰 사항이다. 따라서 이러한 사정만을 이유로 사용 근로계약의 성립을 부정할 수 없다.</p>

-89쪽~91쪽-

※ 통상임금 파트는, 추록을 하면 헷갈릴 수가 있어서 전체를 통으로 바꿔주세요

핵심쟁점 42 통상임금의 범위

① 통상임금 개념의 재정립 방향 : 고정성 징표 제외

통상임금 개념은 무엇보다 아래와 같이 기준임금으로서 요청되는 통상임금의 본질과 기능에 부합하는 방향으로 새로이 정립되어야 한다.

첫째, 통상임금은 법적 개념이므로 원칙적으로 법령상 정의에 충실하게 해석해야 한다(법령 부합성). 둘째, 통상임금은 강행적 개념이므로 당사자가 법령상 통상임금의 범위를 임의로 변경할 수 없어야 한다(강행성). 셋째, 통상임금은 소정근로의 가치를 온전하게 담아낼 수 있는 개념이라야 한다(소정근로 가치 반영성). 넷째, 통상임금은 사전에 명확하게 산정될 수 있어야 한다(사전적 산정 가능성). 다섯째, 통상임금 개념은 연장근로 등의 억제라는 근로기준법의 정책 목표에 부합하여야 한다(정책 부합성).

위와 같은 요청을 종합적으로 고려할 때 중전 판례가 제시한 고정성 개념은 통상임금의 개념적 징표에서 제외하는 것이 옳다.(2020다247190, 2023다302838)

② 통상임금의 개념과 판단징표

법령의 정의와 취지에 충실하게 통상임금 개념을 해석하면, 통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다.

통상임금은 근로기준법이 규정한 여러 임금을 산정하는 기준이 되므로, 그 본질은 근로자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 가치를 평가한 기준임금이라는 데에 있다. 정기성과 일률성은 그 임금이 소정근로의 대가인 임금을 뒷받침하는 개념적 징표이다. (2020다247190, 2023다302838)

③ 실질적 요소 - 소정근로의 대가

(1) 소정근로의 대가의 의미

소정근로의 대가라 함은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품을 말한다. 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약에서 제공하기로 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금이나 소정근로시간의 근로와는 관련 없이 지급받는 임금은 소정근로의 대가라 할 수 없으므로 통상임금에 속하지 아니한다.(2012다89399)

* 즉, 연장근로수당 등은 통상임금에 속하지 아니함.

(2) 소정근로의 대가의 판단기준

소정근로의 대가가 무엇인지는 근로자와 사용자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단하여야 하고, 그 금품이 소정근로시간에 근무한 직후나 그로부터 가까운 시일 내에 지급되지 아니하였다고 하여 그러한 사정만으로 소정근로의 대가가 아니라고 할 수는 없다.(2012다89399)

근로자와 사용자가 소정근로의 가치를 평가하여 그에 대한 대가로 정한 이상 그것이 단체협상의 지연이라는 우연한 사정으로 인해 소급적용되었다 하여 통상임금이 아니라고 할 수는 없다.(2017다56266)

(3) 쟁점사례 : 노사합의에 의한 임금인상 소급분

소정근로의 대가가 무엇인지는 근로자와 사용자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단하여야 하고, 그 금품이 소정근로시간에 근무한 직후나 그로부터 가까운 시일 내에 지급되지 아니하였다고 하여 그러한 사정만으로 소정근로의 대가가 아니라고 할 수는 없다.(2012다89399)

1. 근로자와 사용자가 소정근로의 가치를 평가하여 그에 대한 대가로 정한 이상 단체협상의 지연이라는 우연한 사정으로 인해 소급 적용되었다 하여 통상임금이 아니라고 할 수는 없는 점,
2. 임금인상 소급분이라고 하더라도 단체협약 등에서 이를 기본급, 정기상여금과 같이 법정 통상임금에 해당하는 임금으로 정하였다면 그 성질은 원래의 임금과 동일한 점,

3. 임금인상 소급분을 통상임금에 포함하지 않는다면 연장·야간·휴일근로에 대한 가산임금 등을 산정하는 기준임금으로서 통상임금의 기능적 목적에 반하는 점,
 4. 근로자들은 매년 반복된 합의에 따라 임금이 인상되면 소급기준일 이후의 임금인상 소급분이 지급되리라고 기대할 수 있었고, 임금인상 소급분은 소정근로의 제공에 대한 보상으로 당연히 지급될 성질의 것이라는 점,
 5. 갑 회사는 임금인상 합의가 이루어지기 전에 퇴직한 근로자들에게는 임금인상 소급분을 지급하지 않았으나, 이는 임금 등 근로조건을 결정하는 기준을 소급적으로 변경하는 내용의 단체협약의 효력이 단체협약 체결 이전에 이미 퇴직한 근로자에게 미치지 않기 때문에 발생하는 결과에 불과한 점
- 등을 이유로 하여 임금인상 소급분은 근로기준법 시행령 제6조에서 정한 통상임금에 해당한다고 보아야 한다.(2017다56226)

④ 지급형태상의 요소

(1) 정기성

어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서 정기성을 갖추어야 한다는 것은 임금이 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되어야 함을 의미한다.(2012다89399)

* 지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 정기성이 없는 것은 아님.

(2) 일률성

어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서는 그것이 일률적으로 지급되는 성질을 갖추어야 하는데, '일률적'으로 지급되는 것에는 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함된다.

여기서 '일정한 조건'이란 고정적이고 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 고정적인 조건이어야 한다. 일정 범위의 모든 근로자에게 지급된 임금이 일률성을 갖추고 있는지 판단하는 잣대인 '일정한 조건 또는 기준'은 통상임금이 소정근로의 가치를 평가한 개념이라는 점을 고려할 때, 작업 내용이나 기술, 경력 등과 같이 소정근로의 가치 평가와 관련된 조건이어야 한다.(2012다89399)

* 부양가족이 있는 근로자에게만 지급되는 가족수당은 소정근로의 가치평가와 무관한 사항을 조건으로 하여 지급되고 있으므로, 통상임금에 속하지 않음.

-92쪽~98쪽-

※ 통상임금 파트는, 추록을 하면 헛갈릴 수가 있어서 전체를 통으로 바꿔주세요

핵심쟁점 43 통상임금의 구체적 사례

1 근속기간에 연동하는 임금

근속기간은 근로자의 숙련도와 밀접한 관계가 있으므로 소정근로의 가치 평가와 관련이 있는 '일정한 조건 또는 기준'으로 볼 수 있고, 일정한 근속기간 이상을 제직한 모든 근로자에게 그에 대응하는 임금을 지급한다는 점에서 일률성을 갖추고 있다고 할 수 있다. (2012다89399)

2 휴직자나 복직자 또는 징계대상자에게 지급제한사유를 규정하고 있는 임금


단체협약이나 취업규칙 등에 휴직자나 복직자 또는 징계대상자 등에 대하여 특정 임금에 대한 지급 제한사유를 규정하고 있다 하더라도, 이는 해당 근로자의 개인적인 특수성을 고려하여 그 임금 지급을 제한하고 있는 것에 불과하므로, 그러한 사정을 들어 정상적인 근로관계를 유지하는 근로자에 대하여 그 임금 지급의 일률성을 부정할 것은 아니다.(2012다89399)

3 기타 사례 (재직 조건부 임금, 근무일수 조건부 임금, 근무실적에 연동하는 성과급)

현대차, 한화생명 사건

- 대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결 [임금]

- 대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결 [임금]

<p>사건요약</p>	<p>지급일 현재 재직자에게만 지급하는 재직조건이 부가된 정기상여금(H생명), 기준기간 내 15일 미만 근무한 경우 지급대상에서 제외하는 조건이 부가된 정기상여금(H자동차)이 통상임금에 포함되는지 여부가 다투된 사안이다. 해당 전원합의체 판결에서 이전 판례법리를 변경하였다.</p>
<p>사건도해</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 48%;"> <p style="text-align: center;">H생명 정기상여금 (단협)</p> <p>- 연 850% (격월, 설, 추석, 하기휴가) “지급일 현재 재직 중인 직원에 한하여 지급하며, 지급일 이전에 퇴직한 직원에게는 지급하지 않는다” - 성과급 (재직조건, 월 최소 20만원지급)</p> </div> <div style="width: 48%;"> <p style="text-align: center;">H자동차 정기상여금 (단협)</p> <p>- 연 750% (격월, 설, 추석, 하기휴가) “기준기간 내 15일 미만 근무한 자는 지급대상에서 제외한다”</p>  </div> </div> <div style="margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;">근로기준법 시행령 제6조 (통상임금)</p> <p>① 법과이영에서 “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定) 근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.</p> </div> <div style="margin-top: 10px;"> <p>Q1 고정성이 통상임금 판단징표?</p> <p>Q2 재직조건부 임금의 통상임금성?</p> <p>Q3 근무일수 조건부 임금의 통상임금성?</p> <p>Q4 재직조건부 성과급의 통상임금성?</p> </div>
<p>관련 법령</p>	<p>통상임금 : 근로법 시행령 6조 1항</p>

1. 통상임금 개념의 재정립 방향 및 고정성 징표의 인정여부

통상임금 개념은 무엇보다 아래와 같이 기준임금으로서 요청되는 통상임금의 본질과 기능에 부합하는 방향으로 새로이 정립되어야 한다.

첫째, 통상임금은 법적 개념이므로 원칙적으로 법령상 정의에 충실하게 해석해야 한다(법령 부합성). 둘째, 통상임금은 강행적 개념이므로 당사자가 법령상 통상임금의 범위를 임의로 변경할 수 없어야 한다(강행성). 셋째, 통상임금은 소정근로의 가치를 온전하게 담아낼 수 있는 개념이라야 한다(소정근로 가치 반영성). 넷째, 통상임금은 사전에 명확하게 산정될 수 있어야 한다(사전적 산정 가능성). 다섯째, 통상임금 개념은 연장근로 등의 억제라는 근로기준법의 정책 목표에 부합하여야 한다(정책 부합성).

위와 같은 요청을 종합적으로 고려할 때 종전 판례가 제시한 고정성 개념은 통상임금의 개념적 징표에서 제외하는 것이 옳다.

2. 통상임금의 개념과 판단징표

법령의 정의와 취지에 충실하게 통상임금 개념을 해석하면, 통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다.

통상임금은 근로기준법이 규정한 여러 임금을 산정하는 기준이 되므로, 그 본질은 근로자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 가치를 평가한 기준임금이라는 데에 있다. 정기성과 일률성은 그 임금이 소정근로의 대가인 임금임을 뒷받침하는 개념적 징표이다.

3. 사례

(1) 재직조건부 임금의 통상임금성

통상임금은 실근로와 구별되는 소정근로의 가치를 반영하는 도구개념이므로, 지속적인 소정근로의 제공이 전제된 근로관계를 기초로 산정하여야 한다. 근로자가 재직하는 것은 근로계약에 따라 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이다.

‘퇴직’은 정년의 도래, 사망, 해고 등과 함께 근로관계를 종료시켜 실근로의 제공을 방해하는 장애사유일 뿐, 근로자와 사용자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 대가와와는 개념상 아무런 관련이 없다. 따라서 어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다.

※ 이 사건 상여금은 재직조건에도 불구하고 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하는 통상임금에 해당한다

(2) 근무일수 조건부 임금

① 소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건부 임금.

소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 근무일수 조건, 즉 소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건의 경우, 그러한 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 통상임금성이 부정되지 않는다. 설령 근로자의 실제 근무일수가 소정근로일수에 미치지 못하여 근로자가 근무일수 조건부 임금을 지급받지 못하더라도, 그 임금이 소정근로 대가성, 정기성, 일률성을 갖추고 있는 한 이를 통상임금에 산입하여 연장근로 등에 대한 법정수당을 산정하여야 한다. 통상임금은 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 관계없이 소정근로의 가치를 반영하여 정한 기준임금이기 때문이다.

② 소정근로일수를 초과하는 근무일수 조건부 임금

반면 소정근로일수를 초과하는 근무일수 조건부 임금은 소정근로를 제공하였다고 하여 지급되는 것이 아니고 소정근로를 넘는 추가 근로의 대가이므로 통상임금이 아니다.

③ 실근무일수 조건부 임금

통상임금이 법정수당 산정을 위한 기준임금이자 소정근로의 가치를 반영한 가상의 도구개념이라는 점에서, 실근무일수 조건부 임금도 휴가의 발생이나 실제 사용 여부를 고려하지 않고 조건으로 부여된 근무일수가 소정근로일수를 초과하는지에 따라 통상임금성을 일괄적으로 판단함이 타당하다.

④ 소정근로일수에 대한 합의의 효력

한편 소정근로일수는 근로기준법이 정한 범위 내에서 근로자와 사용자가 근로의무 있는 날로 정한 일수를 말하므로 당사자가 자유롭게 정할 수 있는 사항이기는 하다. 그러나 소정근로일수의 정함이 기본적으로 '자율'의 영역에 속하더라도 그것이 탈법행위에 해당하는 경우에는 '후견'이 작동할 수 있다. 오로지 어떤 근무일수 조건부 임금을 통상임금에서 제외할 의도로 근무실태와 동떨어진 소정근로일수를 정하는 경우와 같이 통상임금의 강행성을 잠탈하고자 하는 경우에는 그러한 합의의 효력이 부정될 수 있다.

※ 이 사건 상여금은 통상임금의 750%에 해당하는 일정한 금액을 일정한 주기로 분할하여 지급하는 임금임으로, 근무일수 조건에도 불구하고 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 통상임금에 해당한다.

(3) 근무실적에 연동하는 성과급

근로자의 근무실적에 따라 지급되는 성과급은 단순히 소정근로를 제공하였다고 지급되는 것이 아니라 일정한 업무성과를 달성하거나 그에 대한 평가결과가 어떠한 기준에 이르러야 지급되므로, 일반적으로 '소정근로 대가성'을 갖추었다고 보기 어렵다. 따라서 고정성을 통상임금의 개념적 징표에서 제외하더라도 위와 같은 순수한 의미의 성과급은 여전히 통상임금에 해당한다고 볼 수 없다.

다만 근무실적과 무관하게 최소한도의 일정액을 지급하기로 정한 경우 그 금액은 소정근로에 대한 대가에 해당한다.

※ 재직조건이 부가되어 있더라도 근무실적과 무관하게 지급하기로 정해진 월 최소 보장액은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하는 통상임금에 해당한다.

4. 통상임금의 새로운 법리의 효력범위 - 소급효 제한

위와 같은 판례변경은 임금체계의 근간이 되는 통상임금 개념을 재정립하는 것이어서 집단적 법률관계인 임금 지급에 관한 근로관계에 중대한 영향을 미친다.

새로운 법리를 전면적으로 소급 적용하면 종전 판례를 신뢰하여 형성된 수많은 법률관계의 효력에 바로 영향을 미침으로써 법적 안정성을 해치고 신뢰보호에 반하게 된다. 따라서 새로운 법리는 이 판결 선고일 이후의 통상임금 산정부터 적용하는 것이 타당하다.

-113쪽(핵심쟁점 56번 뒤에 추가)-

[보충쟁점] 1주 12시간 연장근로한도 위반여부의 판단

항공기 기내업무 사건

- 대법원 2023. 12. 7. 선고 2020도15393 판결[근로기준법위반]

<p>사건요약</p>	<p>‘1주간의 연장근로가 12시간을 초과’하는 경우, 사용자를 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 그런데, ‘1주간의 연장근로가 12시간을 초과하였는지’를 어떻게 판단해야 할지가 문제가 된 사안이다. 즉 근로시간이 1일 8시간을 초과하였는지를 고려하지 않고 1주간의 근로시간 중 40시간을 초과하는 근로시간을 기준으로 판단할 수 있는 것인지 여부가 다투졌다.</p>																								
<p>사건도해</p>	<div style="text-align: right; font-size: small;"> 노동법학 통권 89호 월간노동리뷰 통권 227호 </div> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">구분</th> <th style="width: 10%;">월</th> <th style="width: 10%;">화</th> <th style="width: 10%;">수</th> <th style="width: 10%;">목</th> <th style="width: 10%;">금</th> <th style="width: 10%;">토</th> <th style="width: 10%;">일</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>항공기 기내업체 근로시간</td> <td>휴무</td> <td>8h</td> <td>8h</td> <td>8h</td> <td>휴무</td> <td>휴무</td> <td>8h</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="border: 2px solid red;">4h</td> <td style="border: 2px solid red;">3.5h</td> <td style="border: 2px solid red;">6.5h</td> <td></td> <td></td> <td style="border: 2px solid red;">3.5h</td> </tr> </tbody> </table> <div style="margin-top: 10px;"> 근로기준법 제53조(연장근로의 제한) 연장근로시간 = = 17.5h </div> <p style="font-size: small;">① 당사자간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.</p> <p style="font-size: small;">Q 근기법 53조 1항 위반? 1주근로 = 49.5 ≤ 52h (*위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하 벌금)</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; font-size: small;"> <div style="width: 45%;"> <p style="background-color: #f0e68c; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">근로기준법 제50조(근로시간)</p> <p>① 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다. ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p style="background-color: #f0e68c; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)</p> <p>① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.</p> </div> </div>	구분	월	화	수	목	금	토	일	항공기 기내업체 근로시간	휴무	8h	8h	8h	휴무	휴무	8h			4h	3.5h	6.5h			3.5h
구분	월	화	수	목	금	토	일																		
항공기 기내업체 근로시간	휴무	8h	8h	8h	휴무	휴무	8h																		
		4h	3.5h	6.5h			3.5h																		
<p>관련 법령</p>	<p>법정 근로시간 : 제50조 / 연장근로의 제한 : 제53조 / 가산임금 : 제56조</p>																								

판례 법리	<p>‘1주간의 연장근로가 12시간을 초과하였는지’는 근로시간이 1일 8시간을 초과하였는지를 고려하지 않고 1주간의 근로시간 중 40시간을 초과하는 근로시간을 기준으로 판단하여야 하는지 여부</p> <p>근로기준법 제53조 제1항은 연장근로시간의 한도를 1주년을 기준으로 설정하고 있을 뿐이고 1일을 기준으로 삼고 있지 아니하므로, 1주간의 연장근로가 12시간을 초과하였는지는 근로시간이 1일 8시간을 초과하였는지를 고려하지 않고 1주간의 근로시간 중 40시간을 초과하는 근로시간을 기준으로 판단하여야 한다.</p> <p><이유></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근로기준법 제53조 제1항은 1주 단위로 12시간의 연장근로 한도를 설정하고 있으므로, 여기서 말하는 연장근로란 같은 법 제50조 제1항의 ‘1주간’의 기준근로시간을 초과하는 근로를 의미한다고 해석하는 것이 자연스럽다. ※ 근로기준법 제53조 제1항이 ‘제50조의 근로시간’을 연장할 수 있다고 규정하여 제50조 제2항의 근로시간을 규율 대상에 포함한 것은 당사자 간에 합의하면 1일 8시간을 초과하는 연장근로가 가능하다는 의미이지, 1일 연장근로의 한도까지 별도로 규제한다는 의미가 아니다. 2. 근로기준법은 ‘1주간 12시간’을 1주간의 연장근로시간을 제한하는 기준으로 삼는 규정을 탄력적 근로시간제나 선택적 근로시간제 등에서 두고 있으나(제53조 제2항, 제51조, 제52조), 1일 8시간을 초과하는 연장근로시간의 1주간 합계에 관하여 정하고 있는 규정은 없다. 3. 1일 8시간을 초과하거나 1주간 40시간을 초과하는 연장근로에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산한 임금을 지급하도록 정하고 있는데(근로기준법 제56조), 연장근로에 대하여 가산임금을 지급하도록 한 규정은 사용자에게 금전적 부담을 가함으로써 연장근로를 억제하는 한편, 연장근로는 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 주고 근로자가 누릴 수 있는 생활상의 자유시간을 제한하므로 이에 상응하는 금전적 보상을 해 주려는 데에 그 취지가 있는 것으로서, 연장근로 그 자체를 금지하기 위한 목적의 규정은 아니다. 이와 달리 근로기준법 제53조 제1항은 당사자가 합의하더라도 원칙적으로 1주간 12시간을 초과하는 연장근로를 하게 할 수 없고, 이를 위반한 자를 형사처벌(제110조 제1호)하는 등 1주간 12시간을 초과하는 연장근로 그 자체를 금지하기 위한 것이다. <p>따라서 가산임금 지급 대상이 되는 연장근로와 1주간 12시간을 초과하는 연장근로의 판단 기준이 동일해야 하는 것은 아니다. (따라서 53조 1항 위반이 아니다)</p>
사안적용	53조 1항 위반이 아니다.
비판	<ol style="list-style-type: none"> 1. 근로기준법 제53조 제1항은 제50조의 근로시간이라고 되어 있다.(50조 1항이라고 규정되어 있지 않는데, 50조 1항으로만 국한하여 해석하는 것은 법문에 반한다) 2. 가산임금 지급 대상이 되는 연장근로와 1주간 12시간을 초과하는 연장근로의 판단 기준이 동일해야 하는 것은 아니라고 했는데, 이러한 해석도 법문에 반한다. 왜냐하면 근기법제56조 제1항에서는 가산임금의 지급대상이 되는 연장근로를 “제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다”고 규정하고 있기 때문에, 제56조 제1항의 연장근로는 제53조의 연장근로와 동일하다고 보아야 하기 때문이다. (유성재, “2023년 노동법 중요판례평석”, 『인권과 정의』 Vol. 521, p36)

-136쪽(핵심쟁점 63번 위에 추가)-

[참고판례] 근로시간 규정 적용이 배제되는 관리·감독업무 종사자

새마을금고사건

- 대법원 2024. 4. 12. 선고 2019다223389 판결 [임금]

<p>사건요약</p>	<p>근로기준법 제63조 제4호와 근로기준법 시행령 제34조에 따르면 관리·감독업무에 종사하는 근로자는 근로기준법 제5장의 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정을 적용하지 아니한다. 그런데, 회사에서 책임자 업무를 부여하고 책임자수당을 지급하면서 시간외근로수당은 지급하지 않는다는 규정을 취업규칙에 둔 경우, 해당 책임자에게 시간외근로수당을 지급할 의무가 없는지가 다투진 사건이다. 즉 근로시간 조항의 적용이 배제되는 이른바 관리·감독 업무 종사자의 의미가 무엇인지가 쟁점이 된 사안이다.</p>
<p>사건도해</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="background-color: #008080; color: white; padding: 5px; border-radius: 10px; display: flex; align-items: center;"> 보수규정 (취업규칙) </div> <div style="background-color: #ccc; padding: 5px; border-radius: 10px; font-size: 0.8em;">부장/팀장</div> <div style="text-align: right;"> </div> </div> <p><제23조(정의)> 책임자수당이라 함은 직무의 곤란성과 책임의 정도에 따라 직제규정에 의하여 책임자로 임무를 부여받고 그 직무를 담당하는 직원에게 지급되는 수당을 말한다.</p> <p><제24조(책임자수당 지급대상자)> 책임자수당 지급대상자는 1. 실무책임자 2. 부·과제의 경우 부장·과장, 지점장 3. 팀제의 경우 팀장, 지점장 4. 내부통제책임자로 한다.</p> <p><제38조(책임자수당과 연장근로수당-표제어는 각색하였음)> ① 책임자수당을 받는 직원에 대하여는 시간외근로수당을 따로 지급하지 아니한다. ② 시간외근무를 하고자 하는 자는 업무종료 전 시간외근무 명령부를 작성한 후 결재권자의 결재를 득한 후 시행하여야 한다.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div style="width: 45%;"> <p style="background-color: #f0f0f0; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">근로기준법 제63조 (적용의 제외)</p> <p style="font-size: 0.8em;">이장과제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. 4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p style="background-color: #f0f0f0; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">근로기준법 시행령 제34조(근로시간 등의 적용제외 근로자)</p> <p style="font-size: 0.8em;">법제63조제4호에서 "대통령령으로 정한 업무"란 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무를 말한다.</p> </div> </div> <div style="text-align: right; margin-top: 10px;"> <div style="background-color: #ccc; padding: 5px; border-radius: 10px; display: flex; align-items: center;"> Q 관리·감독업무 종사자인지 판단기준? </div> </div> </div>
<p>관련 법령</p>	<p>근로시간 등 적용제외 : 근로기준법 제63조, 근로기준법 시행령 제34조</p>
<p>판례 법리</p>	<p>근로기준법에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정이 적용되지 아니하는 관리·감독업무 종사자의 의미</p> <div style="background-color: #f0f0f0; padding: 10px; border: 1px solid #ccc; margin-top: 10px;"> <p>관리·감독 업무에 종사하는 근로자란 회사를 감독 또는 관리하는 지위에 있는 자로서 <u>기업경영자와 일체를 이루는 입장에 있고 자기의 근무시간에 대한 자유재량권을 가지고 있는 자</u>를 말한다</p> </div>
<p>사안적용</p>	<p>보수규정이 책임자수당을 지급 받는 근로자들에 대하여 시간의 근무수당을 지급하지 아니한다고 규정하고 있더라도 이러한 근로자들 중 근로기준법령에서 말하는 '<u>관리·감독업무에 종사하는 근로자</u>'에 해당하지 않는 근로자가 포함되어 있다면, 그 근로자에게 보수규정에도 불구하고 시간외 근무수당을 지급하여야 한다.</p> <p>※ 회사의 시간외근무 명령부에는 일부 책임자들의 시간외근무에 대하여 일자 및 시간, 목적, 근무자가 구체적으로 기재되고 결재권자의 도장이 날인되어 있다. 그렇다면 담당업무의 내용과 성격, 상급자로부터 받는 감독의 정도 등을 고려하지 아니한 채 직제규정에 따른 책임자로서 책임자수당의 지급 대상자라는 점만으로는 기업경영자와 일체를 이루는 입장에 있고 자기의 근무시간에 대한 자유재량권을 가지는 지위에 있다고 단정하기 어렵다.</p>

-156쪽(핵심쟁점 76번 위에 추가)-

화봉학원 사건

- 대법원 2024. 9. 12. 선고 2024다250873판결[근로에관한소송]

<p>사건요약</p>	<p>부당한 대기발령 유지 조치가 무효라는 이유만으로 그 이전 부분까지 당연히 무효가 된다고 볼 수 있는지가 다투된 사례.</p>
<p>사건도해</p>	<p>2021년 5월 대기발령 감사일정과 진행방해 이유 • 지시사항 불이행 • 전결 불이행 • 대표 직인 무단사용</p> <p>2023년 7월 감사종료</p> <p>2024년 5월 대기발령 유지 대기발령기간 동안 임금 30%삭감</p> <p>Q1 대기발령 유지의 정당성</p> <p>Q2 유지된 대기발령이 무효인 경우, 대기발령 전체가 무효가 되는지 여부</p>
<p>관련 법령</p>	<p>정당한 이유 : 근로기준법 제23조 제1항</p>
<p>판례 법리</p>	<p>1. 대기발령의 정당성 : 위의 판례법리 참조</p> <p>2. 대기발령 처분 후의 대기발령 유지의 정당성</p> <p>대기발령이 일시적으로 당해 근로자에게 직위를 부여하지 아니함으로써 직무에 종사하지 못하도록 하는 잠정적인 조치이고, 근로기준법 제23조 제1항에서 사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 전직, 휴직, 기타 징벌을 하지 못한다고 제한하고 있는 취지에 비추어 볼 때, 사용자가 대기발령 근거규정에 의하여 일정한 대기발령 사유의 발생에 따라 근로자에게 대기발령을 한 것이 정당한 경우라고 하더라도 당해 대기발령 규정의 설정 목적과 그 실제 기능, 대기발령 유지의 합리성 여부 및 그로 인하여 근로자가 받게 될 신분상·경제상의 불이익 등 구체적인 사정을 모두 참작하여 그 기간은 합리적인 범위 내에서 이루어져야 하는 것이고, 만일 대기발령을 받은 근로자가 상당한 기간에 걸쳐 근로의 제공을 할 수 없거나, 근로제공을 함이 매우 부적당한 경우가 아닌데도 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 대기발령 조치를 유지하는 것은 특별한 사정이 없는 한 정당한 이유가 있다고 보기 어려우므로 합리성이 없을 정도로 부당하다고 볼 만한 시점 이후부터의 대기발령은 무효라고 보아야 할 것이다.</p>
<p>사안적용</p>	<p>대기발령의 필요성이 없어진 시점부터는 대기발령이 부당하게 장기간 유지되는 것이어서 무효로 보아야 하지만, 대기발령의 필요성이 있을 수 있는 감사 종료 이전 부분에 관하여는 무효 사유를 별도로 따져 봐야 하고, 감사 종료 이후의 부당한 대기발령 유지 조치가 무효라는 이유만으로 그 이전 부분까지 당연히 무효가 된다고 볼 수는 없다</p>

-158쪽(핵심쟁점 77번 위에 추가)-

<부당해고한 근로자의 원직복직과정에서 대기발령의 정당성>

현대자동차 사건

- 대법원 2024. 1. 4. 선고 2021다169 판결 [근로자지위확인등]

<p>사건요약</p>	<p>甲이 A사의 사내협력업체인 B사와 근로계약을 체결하고 A사의 공장에 파견되어 업무에 종사하던 중 B사의 징계해고에 따라 A사가 甲의 사업장 출입을 금지하였는데, 甲과 A사 사이의 파견근로관계의 성립을 인정하는 대법원 판결이 선고됨에 따라 중앙노동위원회가 부당징계해고를 확인하고 원직복직명령을 하였으며, A사가 甲에게 보직을 제시하지 않은 채 배치 대기발령을 하였으나 甲이 이에 불응하여 927일간 출근하지 않자 A사가 甲을 해고하였다. 이에 대하여 甲이 A사를 상대로 해당 배치대기발령의 정당성을 인정할 수 없으므로, 근로자 지위의 확인을 구한 사안이다.</p>
<p>사건도해</p>	<p>The diagram illustrates the timeline of events and legal actions:</p> <ul style="list-style-type: none"> 2010.7.22 (대판): 도급계약 (불법적인 근로자파견계약으로 인정) between A and B. 2004.3.13: 1. 2004.3.13.부터 직접고용 간주된다는 판결. 2005.2.2: 징계해고 (2005.2.2). 2012.2.23 (대판): 2005.2.2. 해고(1차해고)를 A사의 부당해고로 인정/중노위 재심판정 취소판결 확정. 2012.5.2 (중노위): 원직복직 및 해고일(2005.2.2)부터 원직복직일까지 임금 상당액 지급명령(2차 재심판정). 2013.1.7: 2. 인사팀 출근 명령 (배치 대기 인사발령). 2013.1.7 ~ 2016.12.7: 3. 927일간 대기발령 불응 결근. 2016.12.20: 4. 해고 (2차 해고). 2017.3.6: 근로자지위확인인의 소. <p>Q1: 부당해고시 원직 복귀의무? Q2: 복직시키면서 대기발령의 정당성</p>
<p>관련 법령</p>	<p>해고의 정당성 : 근로기준법 제23조 제1항</p>

<p>판례 법리</p>	<p>1. 사용자가 부당해고된 근로자를 복직시키는 경우, 원직에 복귀시켜야 하는지 여부</p> <p>사용자가 부당해고된 근로자를 복직시키는 경우 원칙적으로 원직에 복귀시켜야 할 것이나, 해고 이후 복직 시까지 해고가 유효함을 전제로 이미 이루어진 인사질서, 사용주의 경영상의 필요, 작업환경의 변화등을 고려하여 복직 근로자에게 그에 합당한 일을 시킨 경우, 그 일이 비록 종전의 일과 다소 다르더라도 정당하게 복직시킨 것으로 볼 수 있다.</p> <p>2. 사용자가 부당해고한 근로자를 복직시키면서 일시적인 대기발령을 하는 경우, 대기발령의 정당성이 있는지 판단하는 기준</p> <p>사용자가 부당해고한 근로자를 복직시키면서 일시적인 대기발령을 하는 경우 그 대기발령이 아무런 보직을 부여하지 않는 인사명령으로서 원직복직에 해당하지 않는다는 이유만으로 위법하다고 볼 것은 아니고, 그 대기발령이 앞서 본 바와 같이 이미 이루어진 인사질서, 사용주의 경영상 필요, 작업환경의 변화 등을 고려하여 근로자에게 원직복직에 해당하는 합당한 업무를 부여하기 위한 임시적인 조치로서 필요성과 상당성이 인정되는 경우에는 근로자의 생활상의 불이익과 비교·교량하고 근로자 측과의 협의 등 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 대기발령의 정당성을 인정할 수 있다.</p>
<p>사안적용</p>	<p>이 사건 배치대기발령은 고용간주된 근로자인 갑을 현실적으로 고용하는 절차를 진행하고 직무교육 등을 통해 을 회사의 사업장 질서에 맞게 받아들이며, 그 과정에서 갑에게 합당한 보직을 부여하기 위한 임시적 조치로서 그 필요성과 상당성이 인정되고, 이로 인하여 갑이 받게 되는 생활상 불이익이 있다거나 그 불이익이 크다고 볼 수 없으며, 갑 측과의 성실한 협의절차도 거쳤다고 인정되므로, 배치 대기발령의 정당성을 인정할 수 있다.</p>

-164쪽(핵심쟁점 81번 위에 추가)-

<징계사유 결정기준>

군인공제회 사건

- 대법원 2020. 6. 25. 선고 2016두56042 판결 [부당해고구제재심판정취소]

문화방송 사건

- 대법원 2021. 4. 29. 선고 2020다270770 판결 [해고무효확인등청구의소]

<p>사건요약</p>	<p>근로자의 비위행위가 징계사유에 해당함을 특정하여 표현하기 위해 징계권자가 징계처분 통보서에 어떤 용어를 쓴 경우, 그 비위행위가 징계사유에 해당하는지를 판단하기 위해서 그 비위행위가 통보서에 쓰인 용어의 개념에 포함되는지 여부를 기준으로 판단하여야 하는지가 다툰 사건.</p>
<p>사건도해</p>	<div style="display: flex; flex-direction: column;"> <div style="margin-bottom: 20px;"> <p>취업규칙 54조</p> <p>윤리강령 위반시 징계 윤리강령 4장 제4의가.</p> <p>임직원은 상호 존중하고, 동료 또는 상하 간에 직장생활에 필요한 기본 예의를 지키며, 불손한 언행이나 임직원을 비방하는 행위를 하지 않는다</p> </div> <div style="margin-bottom: 20px;"> <p>K공제회</p> <p>징계해고</p> </div> <div style="margin-bottom: 20px;"> <p>징계의결통지서</p> <p>사생활관련 유포 집단괴롭힘 및 왕따 개인비밀 수록 USB불법취득 전산보안 관련 규정 위반</p> <p>근거 규정: 윤리강령 4장 등...</p> </div> <div style="margin-bottom: 20px;"> <p>근로자 ← 집단적 괴롭힘 주도 사생활 등 유포 USB절도 등 → 甲</p> </div> <div style="margin-bottom: 20px;"> <p>일시적인 행동이므로 집단괴롭힘이 아니다 원심판결</p> </div> <div style="margin-bottom: 20px;"> <p>근로자의 어떤 비위행위가 징계처분의 근거로 삼은 징계사유인지 결정하는 기준 및 그 비위행위가 정당한 징계사유에 해당하는지 판단하는 방법</p> </div> <div style="margin-bottom: 20px;"> <p>취업규칙</p> <p>제4조 회사의 명예와 위신을 손상하는 행위를 하여서는 아니 되며, 상호 인격을 존중하여 직장의 질서를 유지하여야 한다</p> <p>제66조 사규 위반 등의 경우에 인사위원회 심의를 거쳐 징계할 수 있다(11개 사유)</p> </div> <div style="margin-bottom: 20px;"> <p>M방송</p> <p>징계해고</p> </div> <div style="margin-bottom: 20px;"> <p>해고처분 통보서</p> <p>명예훼손 불법행위 부당노동행위 원인 제공 합리적 인사관리 방해 직장질서 문란</p> <p>근거 규정: 취업규칙 4조, 66조...</p> </div> <div style="margin-bottom: 20px;"> <p>취재센터장 ← 블랙리스트 작성, 보고 (카메라)자 생활분석, 오주의 인력성향 → 카메라 기자 甲</p> </div> <div style="margin-bottom: 20px;"> <p>공연성이 없으므로 명예훼손죄와 모욕죄가 성립되지 않는다 해고는 무효이다 원심판결</p> </div> <div style="margin-bottom: 20px;"> <p>근로자의 어떤 비위행위가 징계처분의 근거로 삼은 징계사유인지 결정하는 기준 및 그 비위행위가 정당한 징계사유에 해당하는지 판단하는 방법</p> </div> </div>
<p>관련 법령</p>	<p>해고의 정당한 이유 : 근로기준법 제23조 제1항</p>

1. 단체협약이나 취업규칙에 징계대상자에게 징계혐의 사실을 통지하여야 한다는 규정이 없는 경우에도 그 사실을 통지해 줄 의무가 있는지 여부 (K공제회 사건)

단체협약이나 취업규칙에 징계대상자에게 징계혐의 사실을 통지하여야 한다는 규정이 있는 경우에 이러한 절차를 거치지 않은 징계처분을 유효하다고 할 수 없지만, 그러한 규정이 없는 경우까지 반드시 그 사실을 통지하여 줄 의무가 있는 것은 아니다.

2. 단체협약이나 취업규칙에서 당사자에게 징계사유와 관련한 소명기회를 주도록 규정하고 있는 경우, 소명 자체가 반드시 이루어져야 하는지 여부 (K공제회 사건)

단체협약이나 취업규칙에서 당사자에게 징계사유와 관련한 소명기회를 주도록 규정하고 있는 경우에도 대상자에게 그 기회를 제공하면 되며, 소명 자체가 반드시 이루어져야 하는 것은 아니다.

3. 징계위원회에서 징계대상자에게 부여해야 할 징계혐의 사실에 관한 소명 및 진술할 기회 의 정도 (K공제회 사건)

징계위원회에서 징계대상자에게 징계혐의 사실을 고지하고 그에 대하여 진술할 기회를 부여하면 충분하고, 혐의사실 개개의 상황에 대하여 구체적으로 발문하여 징계대상자가 이에 대하여 빠짐없이 진술하도록 조치하여야 하는 것은 아니다.

4. 근로자의 어떤 비위행위가 징계처분의 근거로 삼은 징계사유인지 결정하는 기준 및 그 비위행위가 정당한 징계사유에 해당하는지 판단하는 방법

근로자의 어떤 비위행위가 징계사유로 되어 있느냐 여부는 구체적인 자료들을 통하여 징계위원회 등에서 그것을 징계사유로 삼았는가 여부에 의하여 결정되어야 하고, 그 비위행위가 정당한 징계사유에 해당하는지는 취업규칙상 징계사유를 정한 규정의 객관적인 의미를 합리적으로 해석하여 판단하여야 한다.

※ 따라서 문제 되는 비위행위가 징계사유에 해당함을 특정하여 표현하기 위해 징계권자가 징계처분 통보서에 어떤 용어를 쓴 경우, 그 비위행위가 징계사유에 해당하는지는 원칙적으로 해당 사업장의 취업규칙 등 징계규정에서 정하고 있는 징계사유의 의미와 내용을 기준으로 판단하여야 하고, 단지 그 비위행위가 통보서에 쓰인 용어의 개념에 포함되는지 여부만을 기준으로 판단할 것은 아니다.

사안적용	<p><K공제회> <u>甲 등의 비위행위는 회사의 윤리강령 제4장 제4의 가.호를 위배한 것에 해당한다고 보아야 한다.</u></p> <p>가) 甲 등은 회계팀 내의 상위 직급자이자 재직기간 및 나이 등이 더 많은 사람들이다. 나) 甲 등은 근로자1에 대하여 약 1년에 걸쳐 지속적으로 공개 질책 또는 무시하는 언동을 하거나, 사생활에 관하여 확인되지 않은 사실을 유포하여 비방하고, 인간관계에서의 분리 및 신상 침해를 의도하는 등 지위 또는 관계의 우위 및 다수의 우월성 등을 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어서는 행위를 하였다. 다) 甲 등의 행위는 직원 간의 상호 존중 가치에 반하고, 일상적인 지도 또는 조언 및 충고의 수준을 넘어섰다고 보이며, 근로자 1은 甲의 하급자로서 상당한 정신적 고통을 받았고, 근무환경의 악화로 사직까지 하게 된 것으로 보인다.</p> <p><M방송> M방송국의 인사위원회는 취업규칙상 징계규정 등을 해고처분의 근거로 삼으면서 비위행위의 특정 또는 평가를 위하여 ‘명예훼손에 해당하는 불법행위를 저질렀다.’고 표현한 것으로 보일 뿐, 甲의 비위행위가 민법상 불법행위나 형법상 범죄를 구성하는 명예훼손 등에 해당한다는 데에 징계처분의 근거를 둔 것으로 보이지 않는 점, M방송국의 취업규칙에 민형사상 불법행위만이 징계사유에 해당한다는 명문의 규정을 두고 있지 않고, 징계규정을 그와 같은 의미로 해석하여야 한다고 볼 만한 객관적이고 합리적인 근거를 찾기 어려운 점 등에 비추어, 甲의 행위는 ‘상호 인격을 존중하여 직장의 질서를 유지하여야 한다.’고 정한 사유를 위반한 행위로서 취업규칙에서 정한 징계사유에 해당한다.</p>
------	--

-178쪽(핵심쟁점 88번 사례)-

기술원 사건

- 대법원 2020. 8. 20. 선고 2018두34480 판결[부당해고구제제심판정취소]

<p>사건요약</p>	<p>근로자가 소속 직장의 대표자, 관리자나 동료 등을 수사기관 등에 고소·고발하거나 진정하는 행위가 징계규정에서 정한 징계사유에 해당하는지 판단하는 기준 및 노동조합 또는 노동조합의 대표자가 사용자 측을 근로기준법이나 노동조합 및 노동관계조정법 위반 등으로 수사기관 등에 고소·고발·진정한 경우, 이를 이유로 노동조합의 대표자에게 불이익을 줄 수 있는지 여부가 다투진 사안이다.</p>
<p>사건도해</p>	
<p>관련 법령</p>	<p>징계해고의 정당한 이유 : 근로기준법 제23조 제1항</p>
<p>판례 법리</p>	<ol style="list-style-type: none"> 근로자가 소속 직장의 대표자, 관리자나 동료 등을 수사기관 등에 고소·고발하거나 진정하는 행위가 징계규정에서 정한 징계사유에 해당하는지 판단하는 기준 <p>근로자가 뚜렷한 자료도 없이 사실을 허위로 기재하거나 왜곡하여 소속 직장의 대표자, 관리자나 동료 등을 수사기관 등에 고소·고발하거나 진정하는 행위는 징계규정에서 정한 징계사유가 될 수 있다.</p> <p>다만 범죄에 해당한다고 의심할 만한 행위에 대해 처벌을 구하고자 고소·고발 등을 하는 것은 합리적인 근거가 있는 한 적법한 권리행사라고 할 수 있으므로 수사기관이 불기소처분을 하였다든 이유만으로 고소·고발 등이 징계사유에 해당하지 않는다.</p> <p>위와 같은 고소·고발 등이 징계사유에 해당하는지는 고소·고발 등의 내용과 진위, 고소·고발 등에 이르게 된 경위와 목적, 횡수 등에 따라 신중하게 판단하여야 한다.</p> 노동조합 또는 노동조합의 대표자가 사용자 측을 근로기준법이나 노동조합법 위반 등으로 수사기관 등에 고소·고발·진정한 경우, 이를 이유로 노동조합의 대표자에게 불이익을 줄 수 있는지 여부 <p>노동조합 또는 노동조합의 대표자가 사용자 측을 근로기준법이나 노동조합 및 노동관계조정법 위반 등으로 수사기관 등에 고소·고발·진정한 내용에 과장되거나 왜곡된 부분이 있더라도, 그것이 대체로 사실에 기초하고 있고 그 목적이 사용자에게 의한 조합원들의 단결권 침해를 방지하거나 근로조건에 관한 법령을 준수하도록 하는 것이라면 고소·고발 등은 노동조합의 정당한 활동범위에 속하는 것으로 보아야 하므로, 이를 이유로 노동조합의 대표자에게 불이익을 주는 것은 원칙적으로 허용되지 않는다.</p>

사안적용	<p>甲이 대표자, 관리자나 동료 등을 고발하거나 진정한 사건은 모두 혐의사실이 인정되지 않았으나 그러한 사정만으로는 위와 같은 행위가 정당한 징계사유에 해당한다고 보기 어렵다.</p> <p>왜냐하면</p> <ol style="list-style-type: none">1) 범죄에 해당한다고 의심할만한 행위에 대하여 고발한 것으로서 합리적인 근거가 있다.2) 공소시효에 해당하여 불기소처분이 되었지만, 대체로 사실에 기초하고 있다.3) 甲의 행위는 단순한 개인의 행위가 아니라 노동조합 대표자의 행위로서 노동법을 준수하도록 고발한 것이며 대체로 사실에 기초하고 있다.
------	---

-190쪽(참조 판례 4번 사례)-

한수 사건 (여러 개의 징계사유 중 일부가 인정되지 않는 경우 징계처분의 타당성 판단기준)

- 대법원 2019. 11. 28. 선고 2017두57318 판결[부당해고구제재심판정취소]

<p>사건요약</p>	<p>여러 개의 징계사유 중 일부 징계사유만으로 근로자에 대한 해당 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분한지 판단하는 기준 및 그에 관한 증명책임의 소재가 다투진 사안이다.</p>
<p>사건도해</p>	<p>경영권 다툼</p> <p>Q1 여러 개의 징계사유 중 일부 징계사유만으로 근로자에 대한 해당 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분한지 판단하는 기준</p> <p>Q2 일부 징계사유만으로도 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분하지에 대한 증명책임을 사용자가 부담하는지 여부</p> <p>A사 중국법인 직원들 징계해고 사유</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 丙이 선임된 후 A 사의 인사이동명령 불이행 및 결근 (2015.4.28-5.13) 2 丙의 중국법인 방문시 출입명령 불이행 및 부장 감금 3 丙의 중국법인 사무실 감금행위 동조
<p>관련 법령</p>	<p>해고의 정당한 이유 : 근로기준법 제23조 제1항</p>
<p>판례 법리</p>	<p>1. 여러 개의 징계사유 중 일부 징계사유만으로 근로자에 대한 해당 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분한지 판단하는 기준</p> <p>여러 개의 징계사유 중 일부가 인정되지 않더라도 인정되는 다른 일부 징계사유만으로 해당 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분한 경우에는 그 징계처분을 유지하여도 위법하지 아니하다.</p> <p>다만 여러 개의 징계사유 중 일부 징계사유만으로 근로자에 대한 해당 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분한지는 해당 기업의 구체적인 상황에 따라 다를 수 있으므로, 사용자가 징계처분에 이르게 된 경위와 주된 징계사유, 전체 징계사유 중 인정된 징계사유の内容과 비중, 징계사유 중 일부가 인정되지 않은 이유, 해당 징계처분의 종류, 해당 기업이 정하고 있는 징계처분 결정 절차, 해당 기업의 규모·사업 성격 및 징계에 관한 기준과 관행 등에 비추어 인정된 징계사유만으로 동일한 징계처분을 할 가능성이 있는지를 고려하여</p> <p>해당 징계처분을 유지하는 것이 근로자에게 예측하지 못한 불이익이 되지 않도록 신중하게 판단하여야 한다.</p> <p>2. 인정되는 일부 징계사유만으로 해당 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분하지에 대한 증명책임</p> <p>근로기준법 제31조에 의하여 부당해고구제재심판정을다투는 소송에서 해고의 정당성에 관한 증명책임은 이를 주장하는 사용자가 부담하므로, 인정되는 일부 징계사유만으로 해당 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분하지에 대한 증명책임도 사용자가 부담한다.</p>

사안적용	<p>(1) 징계사유는 경영권을 둘러싼 다툼 과정에서 발생한 것으로, 乙이 자신의 지시를 따를 것을 요구함에 따라 직원으로서 부득이하게 한 행위들로 보인다.(경위)</p> <p>(2) 징계사유 중 다른 직원을 감금했다는 사유가 인정되지 않는 등 그 징계사유들이 가벼운 것이라고 할 수 없고, 전체 징계사유 중 비중이 작다고 하기 어렵다.(비중)</p> <p>(3) 인사위원회는 징계사유가 모두 인정됨을 전제로 징계해고를 의결하였다.</p> <p>(4) 인정된 징계사유만으로 동일한 징계해고를 할 가능성이 있는지를 판단하기 위한 회사의 규모·사업 성격 및 인정된 징계사유와 관련한 회사 사업장의 징계기준과 관행을 구체적으로 확인할 수 있는 자료가 보이지 않는다. (기업의 규모·사업 성격 및 징계에 관한 기준과 관행)</p> <p>(5) 해고는 근로자 지위 자체를 박탈하는 가장 가혹한 징계 처분인 점을 고려하면, 인정된 징계사유만을 들어 징계해고를 유지하는 것은 근로자들에게 예측하지 못한 불이익이 될 우려가 있다.(예측불가능이익)</p> <p>따라서 징계사유가 사회통념상 다소 가볍지 않은 사유들이라고 할지라도, 이러한 사정만으로 곧바로 징계해고의 타당성을 인정하기에 충분하다고 단정할 수 없다. 앞서 본 사정에다가 회사의 규모·사업 성격 및 인정된 징계사유와 관련한 사업장의 징계기준과 관행 등을 고려할 때 다시 인사위원회를 거칠 경우 인정된 징계사유만을 들어 동일한 징계해고를 할 가능성이 있는지를 살펴서 인정된 징계사유만으로 이 사건 각 징계해고의 타당성을 인정하기에 충분한지를 신중하게 판단하였어야한다. (과기환송)</p>
------	---

-239쪽(2. 해고가 무효인 경우에도... 그 아래에 붙이세요)-

3. 부당해고된 근로자를 원직이 아닌 업무에 복직시킨 경우의 임금청구권

(1) 원직에서 지급받을 수 있는 임금 상당액을 청구할 수 있는지 여부

사용자가 부당하게 해고한 근로자를 원직(중전의 일과 다소 다르더라도 원직에 복직시킨 것으로 볼 수 있는 경우를 포함한다)이 아닌 업무에 복직시켜 근로를 제공하게 하였다면 근로자는 사용자에게 원직에서 지급받을 수 있는 임금 상당액을 청구할 수 있다.(대법원 2024. 4. 12. 선고 2023다300559 판결)

(2) 원직이 아닌 업무수행으로 지급받은 임금전액을 중간수입으로 공제할 수 있는지 여부

그런데 이 경우 근로자가 복직하여 실제 근로를 제공한 이상 휴업하였다고 볼 수는 없으므로 근로자가 원직이 아닌 업무를 수행하여 지급받은 임금은 그 전액을 청구액에서 공제하여야 하지, 근로기준법 제46조를 적용하여 휴업수당을 초과하는 금액의 범위 내에서만 이른바 중간수입을 공제할 것은 아니다. (대법원 2024. 4. 12. 선고 2023다300559 판결)

※ 사회복지법인이 부당하게 해고한 근로자를 원직인 원장이 아닌 생활재활교사에 복직시키고, 근로자가 생활재활교사로 근무하며 임금을 지급받은 경우에 대한 사례이다.

-361쪽(핵심쟁점 171 밑에 붙이세요.)-


<쟁점 : 쟁의행위에 수반되는 부수적 행위의 정당성>

쟁의행위가 형법상 정당행위에 해당하기 위한 판례의 기준은 쟁의행위의 목적을 알리는 등 적법한 쟁의행위에 통상 수반되는 부수적 행위가 형법상 정당행위에 해당하는지 여부를 판단할 때에도 동일하게 적용된다.(2019도10516)

-425쪽(핵심쟁점 197 위에 붙이세요)-

단시간 돌봄전담사 맞춤형 복지비 사건

- 대법원 2024. 2. 29. 선고 2020두49355 판결 [차별시정재심판정취소청구의소]

<p>사건요약</p>	<p>① 복지포인트를 배정받지 못함으로 인하여 발생하는 맞춤형 복지비에 관한 차별적 처우가 해당 연도의 말일을 종료일로 하는 '계속되는 차별적 처우'에 해당하는지 여부</p> <p>② 임금 등에 대한 차별적 처우가 있는지를 판단할 때, 항목별로 비교하는 것이 아니라, 범주별로 비교해서 판단할 수 있는지와 그 방법.</p> <p>③ 또한 복지포인트와 근속수당을 단시간 근로자에게도 근로시간에 비례해서 부여해야 하는지가 다투진 사안이다.</p>															
<p>사건도해</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;">  <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #4a7ebb; color: white;"> <th style="padding: 5px;">구분</th> <th colspan="2" style="padding: 5px;">지급 여부</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">명절휴가비</td> <td style="padding: 5px;">○</td> <td style="padding: 5px;">전액</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">급식비</td> <td style="padding: 5px;">○</td> <td style="padding: 5px;">전액</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">근속수당</td> <td style="padding: 5px;">○</td> <td style="padding: 5px;">X</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">맞춤형 복지비</td> <td style="padding: 5px;">○(450P/450,000원)</td> <td style="padding: 5px;">X <small>(1.1배정후 1년간 사용)</small></td> </tr> </tbody> </table> <p align="center" style="margin-top: 10px;">차별시정신청 (2018.2월) ←</p> </div> <div style="width: 50%;"> <div style="background-color: #4a7ebb; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>근로기준법 제18조 (단시간 근로자의 근로조건)</p> <p>① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.</p> <p>Q3 근속수당, 맞춤형 복지비의 근로시간 비례보호의 원칙 적용여부?</p> </div> <div style="background-color: #4a7ebb; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>기간제법 제9조 (차별적 처우의 시정신청)</p> <p>① 기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.</p> <p>Q1 맞춤형 복지비의 제척기간 경과여부 (계속되는 차별적 처우 해당 여부)</p> <p>Q2 불리한 처우의 존재여부 판단방법(범주별 비교?)</p> </div> </div> </div>	구분	지급 여부		명절휴가비	○	전액	급식비	○	전액	근속수당	○	X	맞춤형 복지비	○(450P/450,000원)	X <small>(1.1배정후 1년간 사용)</small>
구분	지급 여부															
명절휴가비	○	전액														
급식비	○	전액														
근속수당	○	X														
맞춤형 복지비	○(450P/450,000원)	X <small>(1.1배정후 1년간 사용)</small>														
<p>관련 법령</p>	<p>차별적 처우의 정의 : 기간제법 제2조 제3호</p> <p>차별적 처우의 금지 : 기간제법 제8조</p> <p>차별적 처우의 시정신청 : 기간제법 제9조</p> <p>단시간 근로자의 근로조건 : 근로기준법 제18조</p>															

판례 법리
및
사안의 적용

1. 기간제법 제9조 제1항에서 정한 차별적 처우 시정 신청기간의 법적 성격 및 계속되는 차별적 처우의 종료일부 6개월 이내에 시정을 신청한 경우, 계속되는 차별적 처우 전체에 대하여 위 조항에서 정한 제척기간을 준수한 것인지 여부

기간제법 제9조 제1항에서 정한 차별적 처우의 시정신청기간은 제척기간이므로 그 기간이 경과하면 그로써 기간제법에 따른 시정을 신청할 권리는 소멸하나, 계속되는 차별적 처우의 경우 그 종료일부 6개월 이내에 시정을 신청하였다면 그 계속되는 차별적 처우 전체에 대하여 제척기간을 준수한 것이 된다.

-> 2017년도의 맞춤형 복지비의 경우 제척기간을 준수한 것이다. (단, 2015, 2016년의 경우 제척기간 경과)

- 사용자가 선택적 복지제도로써 연간 단위로 복지포인트를 부여하는 맞춤형 복지제도를 시행하는 경우 근로자들에게 복지포인트를 배정한 행위 자체로 금품의 지급이 이루어졌다고 볼 수 없고, 근로자는 복지포인트를 배정받은 후에 해당 연도 안에서는 어느 때라도 그 사용처에 맞는 지출을 하고 사용자로부터 이를 정산받음으로써 복지포인트 상당의 맞춤형복지비를 지급받는 이익을 얻게 된다. 이러한 복지포인트 배정행위의 성격 및 사용 절차 등에 비추어 보면, 복지포인트를 배정받지 못함으로 인하여 발생하는 차별 상태는 해당 연도 동안 계속된다고 보아야 하므로, 복지포인트의 배정일에 차별적 처우가 종료된다고 볼 수 없고, 맞춤형복지비에 관한 차별적 처우는 해당 연도의 말일을 종료일로 하는 '계속되는 차별적 처우'에 해당한다.

2. 기간제근로자 및 단시간근로자가 기간제근로자, 단시간근로자임을 이유로 임금에서 비교대상 근로자에 비하여 차별적 처우를 받았다고 주장하며 차별 시정을 신청하는 경우, 불리한 처우가 존재하는지 판단하는 방법

기간제근로자가 기간제근로자임을 이유로 임금에서 비교대상 근로자에 비하여 차별적 처우를 받았다고 주장하며 차별 시정을 신청하는 경우, 원칙적으로 기간제근로자가 불리한 처우라고 주장하는 임금의 세부 항목별로 비교대상 근로자와 비교하여 불리한 처우가 존재하는지를 판단해야 한다.

다만 기간제근로자와 비교대상 근로자의 임금이 서로 다른 항목으로 구성되어 있거나, 기간제근로자가 특정 항목은 비교대상 근로자보다 불리한 대우를 받은 대신 다른 특정 항목은 유리한 대우를 받은 경우 등과 같이 항목별로 비교하는 것이 곤란하거나 적정하지 않은 특별한 사정이 있는 경우라면, 상호 관련된 항목들을 범주별로 구분하고 각각의 범주별로 기간제근로자가 받은 임금 액수와 비교대상 근로자가 받은 임금 액수를 비교하여 기간제근로자에게 불리한 처우가 존재하는지를 판단해야 한다. 이러한 경우 임금의 세부 항목이 어떤 범주에 속하는지는, 비교대상 근로자가 받은 항목별 임금의 지급 근거, 대상과 성격, 기간제근로자가 받은 임금의 세부 항목 구성과 산정 기준, 특정 항목의 임금이 기간제근로자에게 지급되지 않거나 적게 지급된 이유나 경위, 임금 지급 관행 등을 종합하여 합리적이고 객관적으로 판단해야 한다. 이러한 법리는 단시간근로자가 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 받았다고 주장하며 차별시정신청을 하는 경우에도 마찬가지로 적용된다.

-> 근속수당을 별도로 범주로 구분하고 근로시간 비례보호

- 근속수당은 일정한 근속연수 요건을 충족한 경우에 한하여 지급되고 근로기간에 비례하여 지급된다는 특수성이 있어 다른 임금 세부 항목들과는 성격이 같지 않다는 이유 등을 들어 근속수당을 별도의 범주로 분리하고 근속수당을 근로시간에 비례하여 지급하지 아니한 것은 불리한 처우에 해당한다.

-> 맞춤형 복지비를 별도로 범주로 구분하고 근로시간 비례보호

- 맞춤형 복지비는 복리후생적 성격이 있어 임금은 아니므로 별도의 범주로 구분하되, 근기법 제 18조 제1항의 근로조건에는 해당하므로 단시간근로자들에게도 시간에 비례하여 지급해야 한다.

-427쪽(핵심쟁점 198 위에 붙이세요)-

<쟁점 : 사용자업주의 직접고용의무 이행시 파견근로자의 근로조건 (동종·유사업무 수행 근로자가 없는 경우)>

한국도로공사 사건

- 대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다223303, 223310 판결[임금]

<p>사건요약</p>	<p>파견법에 따라 사용자업주에게 직접고용의무가 발생하였는데 사용자업주의 근로자 중 동종·유사 업무 근로자가 없는 경우에 어떻게 근로조건을 적용해야 할지 그 판단기준이 다투된 사례이다.</p>
<p>사건도해</p>	<p align="center">불법파견으로 직접고용의무</p> <p>임금상당의 손해배상청구 (현장직 임금규정 적용)</p> <p>파견법 제6조의2 (고용의무)</p> <p>③ 사용자업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우의 파견근로자의 근로조건은 다음 각 호의 구분에 따른다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사용자업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 있는 경우: 해당 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 따른 것 2. 사용자업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 없는 경우: 해당 파견근로자의 기존 근로조건 수준보다 낮아져서는 아니 될 것 <p>현장직 임금규정</p> <p>조무원 : 경비원, 청소원, 조리원 등</p> <p>조무원도 현장직 임금규정 적용</p> <p>기준임금 기본급, 상여수당, 교통보조비</p> <p>복리후생비 경로효친비, 가족수당, 출산장려금, 건강검진비, 복지포인트, 정근보조비, 기념품비, 직무수당</p> <p>Q 사용자업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 동종·유사 업무를 수행하는 근로자가 없는 경우에 적용되는 근로조건</p>
<p>관련 법령</p>	<p>직접고용시의 근로조건 : 파견법 6조의2 3항</p>

1. 사용자에게 직접고용의무가 발생하였는데 사용자의 근로자 중 동종·유사 업무 근로자가 없는 경우, 파견근로자에게 적용될 근로조건을 판단하는 방법

(1) 자치적 근로조건 형성의 원칙

파견법에 따라 사용자에게 직접고용의무가 발생하였는데 사용자의 근로자 중 동종·유사 업무 근로자가 없는 경우에는 기존 근로조건을 하회하지 않는 범위 안에서 사용자와 파견근로자가 자치적으로 근로조건을 형성하는 것이 원칙이다.

(2) 자치적으로 근로조건을 형성하지 못한 경우 근로조건 적용방법

그러나 사용자가 근로자파견관계를 부인하는 등으로 인하여 자치적으로 근로조건을 형성하지 못한 경우에는 법원은 개별적인 사안에서 근로의 내용과 가치, 사용자의 근로조건 체계(고용형태나 직군에 따른 임금체계등), 파견법의 입법 목적, 공평의 관념, 사용자가 직접 고용한 다른 파견근로자가 있다면 그 근로자에게 적용한 근로조건의 내용 등을 종합하여 사용자와 파견근로자가 합리적으로 정하였을 근로조건을 적용할 수 있다.

다만 이와 같이 파견근로자에게 적용될 근로조건을 정하는 것은 본래 사용자와 파견근로자가 자치적으로 형성해야 하는 근로조건을 법원이 정하는 것이므로 한쪽 당사자가 의도하지 아니하는 근로조건을 불합리하게 강요하는 것이 되지 않도록 신중을 기할 필요가 있다.

※ 그런데, 이러한 요소들을 고려하더라도 파견근로자에게 적용할 적절한 근로조건을 찾을 수 없다면 파견법 제6조의2 제3항 제2호(* 사용자의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 없는 경우: 해당 파견근로자의 기존 근로조건 수준보다 낮아서는 아니 될 것)에 따라 기존 근로조건을 적용할 수밖에 없다.

[사안의 적용]

(1) 통행료 수납원은 현장직 임금규정을 적용

① 통행료 수납원들이 기간의 정함이 없는 근로자로 직접고용이 되어야 하는데 현장직임금규정이 현장에서 상시·지속적인 업무를 담당하는 기간의 정함이 없는 근로자의 근로조건을 정한 취업규칙인 점,

② 현장직근으로서하위 직종 중 하나인 조무원은 기간의 정함이 없는 근로자 중 가장 낮은 수준의 임금을 받는 근로자로서 특별한 기술이 필요 없는 단순·반복적인 잡무를 처리하는 직종 전부를 지칭하므로 통행료 수납원도 이에 포함될 수 있는 점,

③ H공사는 2014년 이후 현장직직원에 대하여 직종과 관계없이 동일한 기본급표를 적용하는 등 현장직직원들의 근로가치를 동등하게 평가하고 있는 것으로 보이고, 통행료 수납원들이 수행한 업무가 현장직직원의 업무보다 근로가치가 낮다고 볼 수 없는 점,

④ 외주화 이전에 통행료 수납업무를 담당하던 비정규직 직원의 임금이 그 당시 청소원, 경비원 업무를 담당하던 비정규직 직원의 임금보다 다소 높았던 점에 비추어, 회사는 통행료 수납업무를 담당할 직원을 직접 고용할 경우 적어도 조무원에 준하는 근로조건을 적용하였을 것으로 추정되는 점 등의 사정과 파견법의 차별금지 규정의 취지를 종합적으로 고려하여

직접고용 시 통행료 수납원들에게 적용되는 임금 등 근로조건은 회사의 현장직직원 중 조무원에 적용되는 근로조건이 되어야 한다

(2) 상황실 보조원은 현장직 임금규정을 적용하지 않음

상황실 보조원의 경우 업무 내용, 근로의 가치, 근무형태, 임금구조 등이 현장직조무원과 다르므로 합리적인 사용자가 상황실 보조원을 직접 고용하였다면 조무원의 근로조건을 그대로 적용하는 데 동의하였을 것으로 보이지 않으므로, 현장직임금규정을 적용하여 임금 등을 산정할 수 없다. (기존의 근로조건을 그대로 적용함)

2. 사용사업주가 직접고용의무 불이행을 이유로 파견근로자에게 지급해야 할 손해배상금을 산정할 때 파견근로자가 파견사업주로부터 지급받은 임금 등을 공제하여야 하는지 여부

파견법에 따라 직접고용의무가 발생하였으나 사용사업주가 이를 이행하지 아니한 상태에서 파견근로자가 파견사업주와의 근로관계를 유지하면서 사용사업주에게 근로를 제공한 경우, 사용사업주가 직접고용의무 불이행을 이유로 파견근로자에게 지급해야 할 손해배상금을 산정할 때에는 손익상계로 파견근로자가 파견사업주로부터 지급받은 임금 등을 공제하여야 하고,

이때 직접고용의무 불이행이 원인이 되어 파견근로자가 얻은 이익은 파견사업주로부터 받은 임금 등의 전액이므로 그 전부를 공제하여야 하는 것이지, 파견근로자가 사용사업주에 대하여 일부 임금 항목에 한하여 손해배상을 구하였다고 하여 그와 동일하거나 동종인 파견사업주의 임금 항목만을 손익상계의 대상으로 삼을 것은 아니다.

직접고용의무발생

직접고용의무 불이행기간

직접고용관계성립
(판결)

사용사업주가 지급해야 할 임금상당 손해배상금 — 파견사업주로부터 지급받은 임금 전액

(민법 제538조 제2항)

3. 파견법에 따른 직접고용의무가 발생하였음에도 사용사업주가 파견근로자를 현실적으로 고용하고 있지 않은 동안 사용사업주에 대한 근로제공이 이루어지지 않은 경우, 임금 등 상당의 손해배상을 청구하기 위하여 증명하여야 할 사항

파견법에 따라 사용사업주에게 직접고용의무가 발생하였으나 사용사업주가 이를 이행하지 아니하였다면 사용사업주에 대하여 근로를 제공한 파견근로자는 사용사업주를 상대로 직접고용관계가 성립할 때까지의 임금 등 상당의 손해배상을 청구할 수 있고, 직접고용의무 발생 후 사용사업주에 대한 근로제공이 이루어지지 않은 경우에도 파견근로자는 근로의 미제공이 사용사업주의 직접고용의무 불이행으로 인한 것임을 증명하여 해당 기간 동안 계속 근로를 제공하였다면 받을 수 있었던 임금 등 상당의 손해배상을 청구할 수 있다.

이때 파견근로자가 근로를 제공하지 않은 것이 사용사업주의 직접고용의무 불이행으로 인한 것인지는 근로제공이 이루어지지 않은 구체적인 사유와 경위, 그 사유에 관한 파견근로자와 사용사업주의 태도 등을 고려하여 판단하여야 한다.

직접고용
의무발생

직접고용의무 불이행기간

직접고용
관계성립

사용사업주에게 근로를 제공한 파견근로자 : 사용사업주가 지급해야 할 임금상당 손해배상금 청구

사용사업주에 대한 근로제공이 이루어지지 않은 경우 : 근로의 미제공이 사용사업주의 직접고용의무 불이행으로 인한 것임을 증명하여 임금상당의 손해배상금 청구

4. 근로제공 중단이 사용사업주의 책임 있는 사유 등으로 인한 것으로 볼 수 있는지 여부

파견법에 따른 직접고용의무가 발생하였음에도 사용사업주가 파견근로자를 현실적으로 고용하고 있지 않은 동안 파견근로자가 파견사업주의 해고, 파견사업주 변경 과정에서의 고용관계 미승계, 파견사업주의 정년 도과 등 파견사업주나 사용사업주에 의하여 사용사업주에게 근로를 제공할 수 없게 된 경우에는 특별한 사정이 없는 한 그 근로제공 중단은 사용사업주의 책임 있는 사유 등으로 인한 것으로 볼 수 있고, 다만 사용사업주가 직접고용의무를 이행하였다더라도 파견근로자가 근로를 제공하지 않았을 것이라고 평가할 수 있는 예외적인 경우에는 달리 볼 수 있다.

▶ 파업에 참가하거나 결근하여 사용사업주에 대한 근로제공이 중단되었다고 볼 수 있는 기간

▶ 외주사업체와의 사이에 사직한 기간

- 자발적으로 사직한 것으로 경우 (사용사업주의 책임있는 사유 x)
- 자발적으로 사직한 것으로 보기 어려운 경우 (사용사업주의 책임있는 사유 o)
- 자발적으로 사직하였지만, 소송 제기 등으로 근로제공의사를 명확히 표시한 경우 (표시 이후의 기간은 사용사업주의 책임 o)

<p>판례 법리 및 사안의 적용</p>	<p>5. 사용자업주의 단체협약 등에서 정한 정년이 경과한 경우, 직접고용의무가 소멸하는지 여부</p> <p>파견법에 따라 사용자업주에게 파견근로자를 직접 고용할 의무가 발생하였더라도 특별한 사정이 없는 한 사용자업주의 정년이 경과함으로써 위와 같은 직접고용의무는 소멸한다.</p>
<p>참조판례</p>	<p>[사용사업주가 직접고용의무 불이행을 이유로 파견근로자에게 지급해야 할 손해배상금을 산정할 때 파견사업주로부터 지급받은 퇴직금도 손익상계의 대상으로 삼을 수 있는지 여부]</p> <p>손익상계가 허용되기 위해서는 손해배상책임의 원인이 되는 행위로 인하여 파견근로자가 새로운 이득을 얻었을 뿐만 아니라 그 이득은 사용자업주가 배상하여야 할 손해의 범위에 대응하는 것이어야 한다. 퇴직금은 후불 임금의 성격 이외에도 사회보장적 급여의 성격과 공로보상의 성격을 아울러 가지고, 발생 시점과 산정 방법도 임금과 다르므로, 파견근로자가 사용자업주를 상대로 직접고용의무 불이행으로 인한 임금 상당의 손해배상을 구하는 경우, 파견사업주로부터 지급받은 퇴직금은 그 손해의 범위에 대응하는 이익에 해당한다고 볼 수 없어 손익상계의 대상으로 삼을 수 없고, 향후 사용자업주에게 퇴직금 또는 그 상당의 손해배상을 구할 때 비로소 공제할 수 있을 뿐이다.(대법원 2024. 7. 25. 선고 2024다211908, 211915, 211922 판결)</p>