

2025 - 2

노동 리포트

< 목 차 >

I. 주요 노동뉴스

- (1) 고용부, 쿠팡CLS에 “야간노동 줄여라” ... 불법파견은 인정 안 해
- (2) 업무관련성 입증 어려운 CRPS<복합부위통증증후군>, 법원 “산재”

II. 이달의 주요 판례

- (1) 다른 회사로 인사발령하고 ‘전보’ 주장한 회사에 대법 “부당 인사발령”
- (2) 대법, 세아베스틸 정기상여금 통상임금 인정 “재직 조건 유효”

I**주요 노동뉴스****1. 고용부, 쿠팡CLS에 “야간노동 줄여라” … 불법파견은 인정 안 해**

고용노동부가 쿠팡의 배송 전문 자회사인 쿠팡CLS에 대해 배송기사의 야간 업무를 줄일 수 있는 방안을 마련하라고 요구했습니다. 다만 불법파견 의혹에 대해서는 배송기사의 근로자성이 인정되지 않아 불법파견에 해당하지 않는다고 판단했습니다.

고용부는 “쿠팡CLS에 대해 지속적으로 산업안전보건 및 근로조건 문제가 제기돼 ▲ 산업안전보건 기획감독 ▲ 기초노동질서 감독(일용근로자에 대한 가짜 3.3 계약 등) ▲ 배송기사 불법파견 등 3개 분야에 종합적인 근로감독을 실시했다”고 밝혔습니다.

산업안전보건 분야를 기획감독한 결과 고용부는 41개소에서 위반사항을 적발해 4건을 사법처리하고 53건을 과태료 부과 처분했습니다.

사법처리된 위반 사항으로는 ▲ 지게차 운전을 정지하고도 열쇠를 그대로 방치 ▲ 감전 위험이 있는 컨베이어 충전부에 방호 조치를 하지 않음 ▲ 리프트 설치·사용을 위한 안전 인증을 받지 않음 등이 있었고, 과태료 처리된 위반 사항으로는 ▲ 3일 이상 휴업이 필요한 산업재해 발생 사실을 1개월 도과해 보고 ▲ 특수형태근로종사자인 배송기사에게 최초 노무제공 시 교육을 실시하지 않음 ▲ 야간작업에 종사하는 근로자에 대해 특수 건강진단을 실시하지 않음 등이 있었습니다.

기초노동질서 감독 결과, 쿠팡CLS 위탁업체 3개소는 근로계약을 체결하지 않은 것으로 확인됐습니다. 또한 쿠팡CLS 위탁업체 4개소와 쿠팡CLS 외 다른 물류센터 2개소에서는 일용근로자 360여 명에 대해 4대보험료 납부 및 퇴직금 지급 등을 회피하기 위해 개인사업자로 위장하여 사업소득세(3.3%)를 납부하고 있는 것이 적발됐습니다.

그 외에도 휴일근로수당 미지급, 1억5000만 원의 임금채불, 근로조건 서면 명시 의무 위반 등 136건의 근로기준법 위반 사항이 적발됐습니다.

아울러, 고용부는 주요 이슈로 부각된 야간근무자의 건강권과 근로 환경과 관련해 쿠팡CLS에 24시간 배송사업에 대한 근로자 및 배송기사의 건강권 보호 및 작업환경 개

선안을 마련할 것을 명령했습니다. 또한, 배송기사에게 주기적으로 건강검진을 지원하도록 개선하고, 야간 업무를 경감할 수 있는 방안을 마련하도록 촉구했습니다.

또, 불법파견 의혹에 대한 근로감독 결과, 고용부는 “배송기사를 근로자로 볼 수 없어 불법파견관계로 볼 수 없다”고 판단했습니다.

지난해 5월 쿠팡 배송기사였던 고 정슬기 씨가 사망하면서 공개된 카카오톡 대화 내용으로 쿠팡CLS의 불법파견 논란이 불거졌습니다. 카카오톡 대화 내용엔 택배 영업점과 위·수탁 계약을 체결한 배송기사 고 정슬기 씨에게 쿠팡CLS 관계자가 직접 지휘·감독을 한 것으로 보이는 내용이 담겼습니다.

고용부는 배송기사가 업무에 필요한 화물차량을 소유하고 자신의 책임으로 차량을 관리하며 고정된 기본급 없이 배송 건당 수수료를 지급받는다는 것을 근거로 근로자로 볼 수 없다고 하였습니다.

또한 불법 파견 논란에 대해서는 쿠팡CLS로부터 배송 경로나 순서 등에 대해 별도의 지시를 받지 않는다는 점에 주목하며, “쿠팡CLS와 배송기사 간 카카오톡 대화는 빈도가 많지 않고 오배송이나 파손 시 처리 절차 안내, 물량 안내 등 배송 과정에서 배송기사에게 필요한 안내나 정보 제공 용도로만 활용됐다”고 일축했습니다.

2. 업무관련성 입증 어려운 CRPS<복합부위통증증후군>, 법원 “산재”

작업 도중 추락 후유증으로 복합부위통증증후군(CRPS)을 앓은 노동자가 법원에서 재요양을 위한 업무상 재해를 인정받았습니다. CRPS는 신체의 한 부분에 극심한 통증이 지속적으로 나타나는 질환으로, 외상으로 인해 손상을 입은 부위에 손상 정도보다 훨씬 심한 통증이 생기는 것으로 알려져 있습니다.

2025년 1월 16일 서울행정법원 행정10단독(허준기 판사)은 도배공 A(64)씨가 근로복지공단을 상대로 낸 재요양 및 추가상병 불승인처분취소 소송에서 최근 원고 승소로 판결했습니다. 공단이 항소하지 않아 1심이 그대로 확정됐습니다.

A씨는 2021년 10월 대구 수성구의 한 스크린골프 연습장에서 도배 작업을 하던 중 2단 작업대에서 내려오다가 약 1미터 높이에서 추락했습니다. 이 사고로 A씨는 허리와 손가락 등에 골절상을 입어 2022년 6월까지 요양했습니다.

그런데 갑자기 오른쪽 손에 극심한 통증이 밀려왔습니다. 대학병원 진료 결과, 5개월이 지난 2022년 11월 CRPS 2형을 진단받았습니다. 하지만 공단은 추가상병과 재요양을 인정하지 않았습니다. 산업재해보상보험법(산재보험법)상 인정기준에 부합하지 않는다는 이유였습니다.

공단 자문의사회는 A씨의 CRPS와 업무 사이에 의학적 상당인과관계가 없다고 판단했습니다. 공단의 ‘복합부위통증증후군 업무처리 지침’ 중 진단기준에 따르면 ▲감각 이상 ▲혈관운동 이상 ▲발한 이상·부종 ▲운동 이상 4개 카테고리 중 3개에서 1개 이상의 ‘증상’이 있거나 2개 이상의 카테고리에서 1개 이상의 ‘징후’가 있을 때 업무상 재해로 인정됩니다.

증상은 재해자가 느끼는 주관적 상태를, 징후는 재해자 또는 의학전문가가 객관적으로 보거나 진찰했을 때 보이는 상태를 의미합니다. 공단 자문의사회는 A씨가 진단기준의 요건을 충족하지 못했다고 봤습니다. 증상 범주에서 카테고리 2개만 인정했고, 징후에서는 카테고리 조건이 아예 충족되지 않는다고 판단했습니다.

그러나 법원은 A씨 상태가 CRPS 진단기준에 들어간다고 공단 판정을 뒤집었습니다. 주치의와 법원 감정의 소견이 결정적이었습니다. 주치의는 A씨 증상이 진단기준의 4개 카테고리 모두 적용되고 이 중 혈관운동 이상, 부종 또는 발한 이상 2개의 징후에 해당한다고 판단했습니다. 법원 감정의인 마취통증의학과 교수는 A씨가 혈관운동 이상, 부종 또는 발한 이상, 운동 이상 3개 진단기준을 충족한다고 소견을 냈습니다.

이를 토대로 법원은 공단 자문의사회 소견을 신뢰하기 어렵다는 취지로 판단했습니다. 허 판사는 “6명의 (공단) 자문의사회 위원들은 구체적인 판단 이유 없이 (진단기준에 미달한다는) 소견을 제시했을 뿐”이라며 “주치의와 법원 감정의는 구체적인 판단 이유를 들어 원고에게 나타나는 증상 및 징후가 진단기준을 충족한다는 소견을 냈다”고 판시했습니다.

CRPS 유형이 다르다는 공단측 주장에 관해서도 “공단은 원고 증상 및 징후가 진단기준에 부합하지 않아 CRPS 발병 자체를 인정할 수 없다는 이유로 불승인 처분을 했지만 진단기준에 부합하는 CRPS가 발병한 것으로 인정되는 이상 공단 처분은 위법하다”고 지적했습니다.

II 이달의 주요 판례

1. 다른 회사로 인사발령하고 ‘전보’ 주장한 회사에 대법 “부당 인사 발령”

다른 회사로 인사발령 보내고선 ‘전보’를 주장한 회사에 대법원이 부당 인사발령 판결을 내렸습니다. 회사는 같은 대표이사를 두고 같은 사업을 하는 회사로 인사발령한 것뿐이라며 문제가 없다고 주장했지만, 대법원은 정당한 인사발령이 아니라고 판단했습니다.

대법원 제2부(주심 오경미)는 2025년 1월 23일 해상여객운송사 씨스포빌이 중앙노동위원회를 상대로 낸 부당인사발령 및 부당휴직 구제 재심판정 취소 소송 상고심에서 원고 패소한 원심을 심리불속행기각으로 확정했습니다. 심리불속행 기각은 상고 대상이 아닌 판결의 경우 본안 심리를 하지 않고 기각하는 것을 말합니다.

씨스포빌은 울릉도, 강릉, 독도 등을 오가는 여객선을 운영하는 법인으로, 지난 2021년 7월경 소속 선원들 5명을 정도산업으로 인사발령 조치했습니다. 정도산업은 씨스포빌과 마찬가지로 여객선을 운영하는 법인으로, 씨스포빌과는 별개의 법인이지만 대표이사는 같습니다. 또, 비슷한 시기 씨스포빌은 코로나19를 이유로 선장 A 씨에게 휴업을 통보했습니다.

A 씨 등 선원들은 회사의 인사발령과 휴업이 부당하다며 동해선원노동위원회에 구제 신청을 했습니다.

동해선원노동위원회는 A 씨 등의 구제 신청을 인정했고, 중앙노동위원회도 같은 판단을 했습니다. 나아가 중노위는 “A 씨 등이 인사발령과 휴업을 하지 않았더라면 정상적으로 받았을 임금상당액 차액을 지급하라”고 판정했습니다.

판정에 불복한 회사는 중노위를 상대로 재심 판정 취소 소송을 제기했습니다. 회사는 “이 사건 인사발령은 ‘전보’에 해당하는데, 중노위는 ‘전적’으로 판단했다”며 “중노위가 전적에 관한 정당성 판단기준을 적용해 인사발령이 부당하다고 판단한 것은 위법하다”고 주장했습니다.

회사는 전보의 근거로 ▲ 씨스포빌과 정도산업의 대표이사가 같다는 점 ▲ 동일한 노선의 여객선을 운항하는 사업을 영위한다는 점 등을 들었습니다. 또, 휴업 역시 업무상 필요성이 존재했다며 정당하다고 주장했습니다.

그러나 법원은 인사발령과 휴업 모두 부당하다고 판단했습니다. 법원은 회사의 인사발령이 전보가 아닌 전적이라고 판단했습니다.

1심은 “씨스포빌과 정도산업은 대표이사과 지배주주 구성이 일부 겹치는 부분이 있으나 동일한 것은 아니고, 자산도 각각 분리·독립돼 있으며 운항하는 선박과 항로, 직원 현황도 모두 다르다”고 지적했습니다. 이어 “A 씨 등은 인사발령으로 정도산업으로 전적되는 것에 동의를 한 바 없다”며 인사발령에 정당한 효력이 없다고 판단했습니다.

재판부는 휴업에 대해서도 “회사는 휴업을 명령할 경영상의 필요나 A 씨를 휴업 대상으로 선택한 합리적 근거에 대해 구체적·객관적 자료를 제시하지 않고, 휴업 과정에서 A 씨나 노조와 협의를 거친 바 없다”며 휴업이 부당하다고 판단했습니다.

회사는 1심 판결에 불복해 항소했지만, 2심은 회사 측 항소를 기각했습니다. 대법원은 심리불속행기각으로 원심 판결을 확정했습니다.

2. 대법, 세아베스틸 정기상여금 통상임금 인정 “재직 조건 유효”

재직자 조건이 부가된 세아베스틸의 정기상여금이 통상임금에 해당한다는 판결이 대법원에서 확정됐습니다. 대법원은 지난해 12월 전원합의체가 새롭게 내놓은 ‘통상임금 판단기준에서 고성정 폐기’ 법리를 적용한 결과 세아베스틸의 정기상여금이 통상임금에 해당한다고 판단했습니다.

2025년 1월 24일 대법원 제3부(재판장 오석준)는 전날 세아베스틸 전·현직 근로자 12명이 회사를 상대로 낸 임금 청구 소송에서 원소 승소 판결한 원심 중 장애인수당과 일급제 근로자의 주휴수당 청구 부분을 파기 환송하고 나머지를 확정했습니다.

세아베스틸은 2·6·7·8·10·12월에 각각 기본급의 100%씩, 4월에는 200%를 지급해 연간 총 800%를 정기상여금으로 지급했는데, 이 정기상여금은 재직자여야만 받을 수 있었습니다. 근로자들은 정기상여금이 통상임금에 해당돼야 한다며 회사에 재산정

한 법정수당과 퇴직금 차액을 청구했습니다.

1심은 회사가 승소했습니다. 1심은 기존 2013년 대법원 전원합의체 법리를 적용해 재직자 조건이 붙은 정기상여금은 통상임금이 아니라고 봤습니다. 2013년 대법원 전원합의체는 소정근로 대가성, 정기성, 일률성, 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 제시한 바 있습니다.

1심은 재직자 조건 정기상여금에는 고정성이 없다고 판단했습니다. 재판부는 “재직을 조건으로 지급되는 정기상여금은 조건 달성 여부가 불확실해 고정성이 없다”며 “근로자가 소정근로를 제공해도 추가적인 조건을 달성해야 지급되는 상여금은 통상임금이라고 볼 수 없다”고 했습니다.

그러나 2심의 판단은 달랐습니다. 2심도 2013년 대법원 전원합의체의 통상임금 판단 기준을 적용했지만, 반대의 결과가 나왔습니다. 2심은 재직자 조건 정기상여금에 고정성이 있다고 봤습니다. 재판부는 “고정급 형태로 지급되는 정기상여금은 일정액이 계속·정기적으로 지급돼 근로자 생계유지를 위한 안정적 수단”이라며 “상여금이지만 기본급과 성질이 다르지 않아 고정성이 있고 통상임금에 해당한다”고 했습니다.

2심은 재직자 조건도 무효라고 봤습니다. 재판부는 “재직자 조건은 지급일 전에 퇴직하는 근로자에 대해 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지 지급하지 않는다는 취지로 해석돼 무효”라며 “재직자 조건이 무효라면 정기상여금은 소정근로를 제공하 기만 하면 지급되는 것으로 고정성이 인정돼 통상임금”이라고 했습니다.

대법원도 재직자 조건 정기상여금이 통상임금에 해당한다고 판단했습니다. 이번 판결을 위해 적용한 법리는 새로운 법리였습니다. 지난해 12월 대법원 전원합의체는 통상임금 판단기준에서 고정성을 폐기해 소정근로 대가성, 정기성, 일률성만을 기준으로 통상임금성을 판단한다는 새 법리를 내놓았습니다.

대법원은 원심과 달리 재직자 조건이 유효하다고 봤습니다. 대법원은 “재직자 조건이 있더라도 퇴직 시기에 따라 이미 제공한 근로시간에 상응하는 임금보다 많은 임금을 받기도 했다”며 “재직자 조건에 현저히 합리성이 없다고 볼 수 없어 유효하다”고 판단했습니다.

한편, 대법원은 재직자 조건이 유효하더라도 정기상여금이 통상임금에 해당한다고 판

단했습니다. 대법원은 “재직자 조건이 유효해도 지급된 정기상여금의 소정근로 대가성, 정기성, 일률성이 인정된다”며 “원심이 재직자 조건 정기상여금이 통상임금이라고 판단한 이유는 부적절하지만 결론은 타당하다”고 했습니다.

다만 대법원은 원심 중 장애인수당과 일급제 근로자의 주휴수당 청구 부분은 파기하고 서울고등법원으로 환송했습니다. 대법원은 “장애인수당은 장애인 수첩을 소지한 근로자를 대상으로 지급해 소정근로 대가성이 없다”며 “소정근로 대가성이 없는 수당을 통상임금으로 볼 수 없다”고 했습니다.

그러면서 “단체협약과 취업규칙에 정기상여금에 주휴수당이 포함돼 있다는 내용이 없다”며 “일급제 근로자에게 지급된 정기상여금에 주휴수당이 포함돼 있다고 해석한 원심 판단은 잘못”이라고 판단했습니다.

대법원 관계자는 “지난해 12월 전원합의체 판결의 후속인 이번 판결은 정기상여금에 부가된 재직자 조건의 효력에 대해 명시적으로 판단했다”며 “재직자 조건은 원칙적으로 유효하고 특별한 사정이 없는 한 임금의 사전 포기나 박탈이 아니어서 무효라고 볼 수 없다는 점을 분명히 했다는 점에서 의의가 있다”고 말했습니다.