

2025 - 7

노동 리포트

< 목 차 >

I. 주요 노동뉴스

- (1) “돼지야 살 빼” 폭언에 ‘낮술’ 한 지점장...법원 “해고는 부당”
- (2) “33도 이상, 2시간마다 20분 휴식” 17일부터 실시

II. 이달의 주요 판례

- (1) 법원 “남해화학 직접공정 불법파견” ... ‘독자 임금·단협’ 에도 인정
- (2) 법원 첫 판단 ... 노조 운영 위한 부대사업도 “단체교섭 대상”

I 주요 노동뉴스

1. “돼지야 살 빼” 폭언에 ‘낮술’ 한 지점장...법원 “해고는 부당”

부하 직원에게 인신공격을 하고 근무 중 음주를 한 롯데 하이마트 지점장에 대한 해고가 위법하다는 법원 판결이 나왔습니다. 법원은 근로자에게 고의·반복성이 없고 회사가 과거 동종 비위행위에 대해 감봉 처분을 한 점을 고려해 부당해고라고 판단했습니다.

5월 15일 서울고등법원 제7행정부(재판장 구회근)는 롯데 하이마트가 중앙노동위원회를 상대로 낸 부당해고 구제 재심판정 취소 소송 항소심에서 원고 패소 판결했습니다. 즉 1심과 2심의 결론이 같았습니다.

2022년 롯데 하이마트 사내 신고 채널에 지점장 A 씨가 직원 B 씨에게 “돼지야, 살 빼라”는 인신공격을 수차례 하고 매출 조작, 근무시간 중 음주를 한다는 내용이 접수됐습니다. 회사는 현장 조사를 실시한 후 사실로 확인되자 인사위원회를 개최했습니다.

회사는 사내 신고 내용과 A 씨가 과거에도 매출을 조작하고 협력사 직원에게 갑질을 해 감봉과 정직 처분을 받은 점을 고려해 A 씨를 해고했습니다.

A 씨는 해고가 위법하다며 전남지방노동위원회에 부당해고 구제 신청을 했고, 전남지노위는 징계 사유가 일부 인정되지만 징계 양정이 과다하다며 인용했습니다. 중앙노동위원회도 초심 판단을 유지했습니다. 이에 회사는 중노위를 상대로 부당해고 구제 재심판정 취소 소송을 제기했습니다.

1심은 해고가 위법하다고 판단했습니다. 법원은 A 씨의 인신공격이 해고에 이를 정도의 중대한 비위행위가 아니라고 판단했습니다.

재판부는 “B 씨에 대한 폭언은 구체적인 내용과 수위가 전형적인 직장 내 괴롭힘보다 비난 가능성이 다소 낮다”며 “그 자체로 해고가 인정될 정도의 중대한 비위행위라고 보기 어렵다”고 했습니다.

법원은 A 씨의 매출 조작도 적법한 해고 사유로 인정하지 않았습니다. 재판부는 “A 씨가 오픈 판촉 임의 적용을 통해 매출을 조작했지만 메신저 대화 내용을 볼 때 회사

의 매출 압박으로 인해 일어난 것” 며 “해고의 정당한 사유가 될 수 없다” 고 판단했습니다.

법원은 A 씨의 근무 중 음주에 대해서도 고의성이 없고 상습적으로 일어나지 않았다고 판단했습니다. 재판부는 “A 씨의 근무 중 음주가 객관적으로 확인된 것은 한 번에 불과하다” 며 “음주에 고의성이 없고 지속적·상습적으로 일어나지 않아 해고 사유로 인정되기 어렵다” 고 했습니다.

법원은 회사가 동종 사건에 대해 감봉 처분을 해온 사실을 고려했습니다. 재판부는 “회사는 최근 3년간 직장 내 괴롭힘으로 인해 근로자를 징계할 때 감봉 1개월에서 3개월 수준의 징계를 했고, 1억 원 미만의 매출 조작에 대해서도 감봉 1개월 처분만 해왔다” 며 “과거 A 씨가 감봉을 받았다는 점을 고려해도 A 씨를 해고하는 것은 사용자의 징계 재량권의 범위를 넘어선 위법한 처분” 이라고 판단했습니다.

그러면서 “A 씨의 문제 행위에 대해 회사가 해고 이외의 징계만으로도 조직 질서를 회복하고 근무 기강을 유지할 수 있다” 고 했습니다.

2. “33도 이상, 2시간마다 20분 휴식” 17일부터 실시

고용노동부에 따르면, 7월 17일부터 체감온도 33도 이상 폭염에서 작업 시 2시간마다 20분 이상 휴식을 의무화하는 조치가 시행되어, 사업주는 시원한 물을 충분히 비치하고, 폭염 작업을 하던 노동자가 온열질환 증상을 보이면 바로 119에 신고해야 합니다.

주요 내요은 다음과 같습니다.

① 체감온도가 31도 이상인 작업장소에서 노동자가 2시간 이상 작업할 경우 사업주는 (a) 실내·옥외 구분 없이 냉방·통풍 장치를 설치·가동하거나 (b) 작업시간대를 조정해야 하며, (c) 조치를 했는데도 작업 장소의 체감온도가 31도 이상이 유지되면 주기적으로 휴식을 부여해야 합니다.

② 체감온도 33도 이상 장소에서 작업하는 경우에는 2시간마다 20분 이상 휴식해야 합니다. 현장 여건에 따라 1시간마다 10분 이상, 30분마다 5분 이상 휴식하는 것도 가능합니다. 다만 (a) 재난 수습 등 사람의 생명과 안전과 직결되는 작업, (b) 시설·설비의 장애 등 돌발 상황 수습을 위해 긴급한 조치가 필요한 작업, (c) 항공기 등 운항에 심각한 지장을 초래하는 작업, (d) 콘크리트 타설 등 구조물 안전에 심각한 영향을 주는 작업 등과 같이 시간을 특정해 휴식을 부여하기 곤란한 경우에는 개인용 냉방 장치를 지급·가동하거나 개인용 보냉장구를 지급·착용하면 예외로 인정됩니다.

③ 사업주는 충분한 수분 공급을 위해 작업 장소에 소금과 시원한 물을 충분히 비치해야 합니다.

④ 폭염 작업을 하던 노동자가 두통, 어지러움, 근육 경련, 의식 저하 등 온열질환 증상을 보이거나 의심되는 경우 바로 119에 신고해야 합니다. 만일 온열질환자(또는 의심자)가 발생하면 해당 작업 및 그와 동일한 작업은 중단하고 온열질환 예방조치가 제대로 이행됐는지 점검해야 합니다.

이를 위반한 사업주는 산업안전보건법에 따라 5년 이하의 징역 또는 5000만원 이하의 벌금, 노동자가 사망할 경우 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처합니다.

한편, 노동부는 기온 35도 이상일 때 사업주가 취해야 할 조치를 추가로 권고했습니다. ▲ 35도 이상 폭염에서 작업할 경우 매시간 15분씩 휴식공간에서 휴식하도록 하거나 오후 2~5시 무더위 시간대에는 불가피한 경우를 제외하고는 옥외 작업 중지 ▲ 38도 이상일 땀 매시간 15분씩 휴식 제공뿐 아니라 무더위 시간대에는 재난 및 안전 관리 작업을 제외한 모든 옥외작업을 중지하도록 요청했고, 열사병 등 온열질환 민감군에는 옥외작업을 제한하고 담당자를 지정해 노동자의 건강 상태를 확인하도록 했습니다.

노동부는 이달 말까지 50인 미만 소규모 폭염 고위험 사업장 1만여 곳에 이동식 에어컨, 제빙기 등을 지원하고, 오는 21일부터 9월 30일까지 폭염 고위험 사업장 약 4000 곳을 중심으로 규칙 개정안과 휴게시설 설치 의무 이행 여부에 대해 불시 지도·점검에 나섭니다. 법 위반사항이 발견될 경우 시정해 즉시 개선토록 하고 열사병으로 중대재해가 발생한 사업장에는 작업 중지 후 중대재해처벌법·산업안전보건법 위반에 대한 수사를 엄정하게 진행할 방침이라고 밝혔습니다.

II 이달의 주요 판례

1. 법원 “남해화학 직접공정 불법파견” ... ‘독자 임금·단협’ 에도 인정

남해화학에서 직접생산공정을 담당한 하청업체 근로자들이 불법파견이라는 법원 판결이 나왔습니다. 하청업체가 독자적으로 임금을 지급하고 노조와 단체협약을 체결했지만 법원은 업무가 남해화학과 밀접하게 연동돼 하청업체에게 업무 재량권 없었다고 보면서 불법파견을 인정했습니다.

서울중앙지방법원 제41민사부(재판장 정희일)는 5월 29일 남해화학 여수공장 하청업체 근로자 A 씨 등 10명이 회사를 상대로 낸 근로자 지위 확인 소송에서 원고 승소 판결했습니다.

소송을 제기한 하청 근로자들은 남해화학 여수공장 하청업체 소속으로 반응로 분석, 필터 운전, 석고수 처리, 중화 석고 생산업무를 담당했습니다. 하청 근로자들은 자신들이 도급 근로자가 아닌 파견 근로자여서 계약기간 2년이 지난 시점부터 남해화학에게 직접고용의무가 있다며 소송을 제기했습니다.

법원은 하청 근로자들의 손을 들었습니다. 남해화학 여수공장에 하청업체 관리자가 선임돼 있었지만 법원은 원청의 지휘·명령을 인정했습니다.

재판부는 “하청업체가 현장관리자를 선임해 여수공장에서 근무하게 했지만 실제 업무 지시는 남해화학 근로자들이 담당해 왔다”며 “하청업체는 실질적인 지휘·명령을 하지 않았다”고 했습니다.

그러면서 “하청 근로자들은 남해화학 근로자와 섞여 교대조에 배치됐고, 재량권 없이 상세하게 정해진 업무수행방법에 따라 업무를 해 왔다”며 “업무 수행에 대해 남해화학 담당자에게 수시로 보고하고 매일 작업현황을 기록해 결재를 받은 점을 고려하면 남해화학의 상당한 지휘·명령이 인정된다”고 판단했습니다.

법원은 하청업체의 사업이 남해화학에 실질적으로 편입됐다고 봤습니다. 재판부는 “원하청의 업무가 밀접하게 연동돼 있어 어느 것 하나라도 제대로 수행되지 않으면 업무 목적이 달성되지 않는 수준”이라며 “남해화학 근로자의 휴가 등으로 업무 공백이 발생하면 하청 근로자가 대신 공정에 투입된 점을 볼 때 원하청이 하나의 작업 집단을 이루어 공동 작업을 담당했음이 인정된다”고 했습니다.

하청업체가 근로자들에게 독자적으로 임금을 지급하고 노조와 단체협약을 체결했지만 법원은 하청업체에게 근로조건에 대한 독자적인 결정권이 없다고 판단했습니다.

재판부는 “하청업체가 소속 근로자에게 독자적으로 임금을 지급하고 노조와 단체협약을 체결했지만 이는 사용자가 당연히 실시하고 부담해야 하는 의무를 수행한 것일 뿐”이라며 “이것만으로 독자적인 결정 권한이 있다고 보기 어렵다”고 했습니다.

그러면서 “하청 근로자의 근로시간은 남해화학의 순환근무 원칙에 의해 결정됐고 하청 근로자가 휴가를 가기 위해서는 남해화학의 승인이 필요했다”며 “근로조건 결정권이 사실상 남해화학에게 있었다”고 판단했습니다.

하청업체에게 독자적인 전문성과 기술성이 없는 점도 불법과건의 증거가 되었습니다. 법원은 “하청업체가 남해화학의 구체적인 지시에 따라 업무를 수행해 특별한 전문성과 기술력이 필요하지 않았다” 며 “남해화학이 하청에게 고유하고 특화된 업무를 도급했다고 보기 어렵다” 고 했습니다.

법원은 하청업체가 독립적인 기업조직과 설비를 갖추지 못한 점도 지적했습니다. 하청 근로자들의 작업 수행에 필요한 작업 도구는 모두 남해화학이 제공했고, 작업장·대기실·샤워실도 남해화학의 시설을 사용했습니다.

재판부는 “하청 근로자들이 사용하는 시설·장비·작업 도구를 모두 남해화학이 소유했다” 며 “하청이 남해화학이 도급한 사업을 수행하기 위해 고유의 기술이나 특별한 자본을 투입한 사실이 없다” 고 했습니다.

2. 법원 첫 판단 ... 노조 운영 위한 부대사업도 “단체교섭 대상”

정부출연기관 내에서의 매점 운영 사용료를 노조 운영비로 사용하는 부대사업도 노동조합 및 노동관계조정법(노조법)상 단체교섭의 ‘대상’에 해당한다는 법원 결정이 나왔습니다. 노조의 운영비 원조를 위한 부대사업 관련 노조의 교섭 요구에 사용자의 단체교섭 의무를 명시적으로 인정한 첫 판단입니다.

대전지법 민사21부(재판장 김순환 부장판사)는 정부출연연구기관인 A연구원의 B노조가 연구원을 상대로 낸 단체교섭응낙가처분 사건에서 B노조의 신청을 최근 인용했습니다.

복수노조 사업장인 A연구원의 노사는 구내매점과 커피숍을 제3자(매점 운영자)에게 위탁한 뒤 그 사용료를 노조 운영비와 조합원의 상해보험료, 직원의 복리후생비로 사용하는 내용의 합의를 둘러싸고 갈등을 빚었습니다. 2022년 4월 당시 교섭대표노조인 C노조(공공과학기술연구노조 산하)가 A연구원과 ‘매점 운영 합의서’를 체결했는데, 이후 새로 설립한 B노조가 교섭대표노조 지위를 획득한 뒤 A연구원은 들연 단체교섭을 거부했습니다.

B노조는 지난해와 올해 3월께 ‘매점 운영 합의서’를 다시 체결하기 위해 단체교섭을 요구했습니다. 그러나 A연구원은 매점 운영 합의는 매점 위탁자 선정을 위한 합의로서 임대차계약에 해당해 단체협약 대상이 아니라는 이유로 단체교섭에 응하지 않았습니다. 또 C노조와 함께 체결한 위탁운영계약서가 이미 있다고 주장했습니다. B노조는 연구원의 단체교섭 거부가 부당하다며 올해 4월 가처분을 신청했습니다.

쟁점은 두 갈래로 나뉘었습니다. 매점 운영 합의서가 노조법상 단협에 해당하는지와 A연구원이 가처분으로 단체교섭에 응해야 하는지를 두고 공방이 일었습니다. 법원은 매점 운영 합의가 단협에 해당한다며 B노조의 손을 들어줬습니다. 재판부는 “연구원은 매점 운영 합의의 유효기간 만료에 따른 B노조의 단체교섭 요구에 응해 성실히 교섭할 의무가 있는데도 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부 또는 게을리했다”고 판시했습니다.

특히 ‘매점 운영 합의’가 단체교섭 대상이라고 명시했습니다. 재판부는 “합의의 주된 내용은 매점 운영 사용료를 직원의 복리후생, 노조 운영비, 조합원의 상해보험 등에 사용하기로 하는 것인바, 이는 근로자의 대우 또는 단체적 노사관계의 운영에 관한 것으로서 사용자가 처분할 수 있는 사항에 해당해 단체교섭 대상”이라고 설명했습니다.

아울러 매점 운영에 합의한 지 3년(단체협약 유효기간)이 지났으므로 새로운 단협 체결을 위해 B노조의 단체교섭 요구에 연구원이 응할 의무가 있다고 판단했습니다. B노조는 올해 3월 이후 여러 차례 새로운 합의를 위한 단체교섭을 요구했지만, 연구원은 실질적인 교섭을 하지 않았습니다. 재판부는 “연구원이 B노조의 단체교섭 요구에 응하지 않으면 유효기간이 지난 합의가 사실상 존속하게 되고, 이는 단협 체결권이 없는 C노조와 단협을 체결한 것과 다름없는 결과를 초래한다”며 연구원이 가처분으로 단체교섭에 응하게 할 필요성이 있다고 봤습니다. 끝.