

2026 - 1

노동리포트

< 목 차 >

I. 주요 노동뉴스

- (1) 취업규칙에 징계사유 열거했다면 그 외 사유로 해고는 ‘부당해고’
- (2) 법원, 헤드헌터 ‘정규직 약속’ 만으로는 갱신기대권 부정
- (3) 73년 만에 ‘근로감독관’ 에서 ‘노동감독관’ 으로 명칭 변경

II. 이달의 주요 판례

- (1) 대법, 건설사 등기임원 “근로자성 부정” 원심 파기환송
- (2) 대법 “내부 심사로 결정되는 수당은 ‘심사 종료 시’ 평균임금”

I 주요 노동뉴스

1. 취업규칙에 징계사유 열거되었다면, 그 외 사유로 해고는 '부당해고'

취업규칙에 징계 사유를 열거하였다면, 그 외의 사유로는 해고할 수 없다는 법원 판결이 나왔습니다.

서울고등법원 제10-2행정부(재판장 김유진)는 지난해 11월 21일 삼부토건이 중앙노동위원회를 상대로 제기한 부당해고 구제 재심판정 취소 소송 항소심에서 원고 패소 판결을 하였습니다. 1심과 2심의 판단은 동일하였으며, 해당 판결은 지난달 16일 확정되었습니다.

삼부토건 건축영업부에서 공사계약 수주 업무를 담당하던 A 씨는 2019년 회사로부터 ▲ 공사 수주에 기여하지 않은 개발사업용역업자 B 씨에게 현금 15억 원을 지급하고 하청업체 지정권을 주는 약정을 체결한 점(징계 사유 1), ▲ 장모 명의로 일반 분양보다 유리한 조건의 아파트를 매수한 점(징계 사유 2), ▲ 영업본부장인 전무 C 씨와의 통화 중 대표이사 D 씨를 비방한 점(징계 사유 3)을 이유로 해고되었습니다.

회사는 징계 사유 1과 관련하여 A 씨를 사기 미수 혐의로 고소하였으나, A 씨는 형사사건 1심과 2심 모두에서 무죄 판결을 받았고, 해당 판결은 확정되었습니다.

이에 A 씨는 회사의 해고가 부당해고에 해당한다고 주장하며 서울지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기하였습니다. 서울지방노동위원회는 징계 사유 3을 제외한 나머지 사유는 징계 사유로 인정될 수 없다고 보아 부당해고로 판단하였고, 중앙노동위원회의 판단도 동일하였습니다.

회사는 중앙노동위원회의 판단에 불복하여 법원에 부당해고 구제 재심판정 취소 소송을 제기하였으나, 1심 법원은 회사의 해고가 부당해고에 해당한다고 판단하였습니다. 1심은 징계 사유 3만을 적법한 징계 사유로 인정하였으며, 징계 사유 1에 대해서는 A 씨의 업무 태만이 인정되지 않아 징계 사유가 될 수 없다고 보았습니다.

1심은 “A 씨는 삼부토건이 회생절차를 마친 지 얼마 되지 않아 B 씨의 도움 없이는 대출을 받기 어렵다고 판단하였고, 이러한 판단을 업무상 태만에 의한 것으로 보기 어렵다” 고 판단하였습니다. 또한 “회사는 B 씨가 수주에 아무런 역할을 하지 않았다고 주장하나, 실제로는 B 씨가 입찰 과정을 돕는 등 일정한 역할을 한 사실이 인정된다” 며 징계 사유 1은 적법한 해고 사유로 인정될 수 없다고 판단하였습니다.

아울러 1심은 A 씨가 일반 분양보다 유리한 조건으로 아파트를 매수한 사실은 인정되나, 해당 행위가 취업규칙상 징계 사유로 규정되어 있지 않으므로 징계 사유가 될 수 없다고 보았습니다.

1심은 “취업규칙과 단체협약에서 근로자의 징계 사유를 제한적으로 열거하고 있다면, 그 외의 사유로는 징계할 수 없다” 며 “회사의 취업규칙은 근무를 태만히 하고 상습적으로 사리를 도모한 경우를 징계 사유로 규정하고 있으나, A 씨의 행위는 일회성에 불과하여 이에 해당한다고 보기 어렵다” 고 판단하였습니다.

대표이사 비방 행위에 대해서는 징계 사유가 될 수 있다고 보면서도, 징계 양정이 과도하다고 판단하였습니다. 1심은 “취업규칙에서 상사에 대한 비방을 징계 사유로 규정하고 있어 해당 행위는 적법한 징계 사유에 해당한다” 고 하면서도, “우발적으로 1회 이루어진 비방 행위만으로 해고에 이르는 것은 사회통념상 징계권자의 재량권을 남용한 것으로 부당하다” 고 판단하였습니다.

항소심의 판단도 동일하였습니다. 항소심은 A 씨가 형사사건에서 무죄 확정판결을 받은 점이 행정사건에서도 유력한 증거로 활용될 수 있다고 보았습니다. 항소심은 “형사사건의 확정판결은 민사사건의 유력한 증거가 될 수 있으며, 행정사건에서도 동일한 법리가 적용된다” 며 “형사법원이 징계 사유 1에 대하여 무죄로 판단한 관련 사실관계에 비추어 볼 때, 해당 사유는 징계 사유로도 인정될 수 없다” 고 판단하였습니다.

이번 사건과 같이 취업규칙에 징계 사유를 열거하는 경우, 징계 가능한 비위행위의 범위가 제한되어 회사 운영에 제약이 될 수 있다는 점에 유의할 필요가 있습니다.

2. 법원, 헤드헌터 ‘정규직 약속’ 만으로는 갱신기대권 부정

헤드헌터의 정규직 전환 약속을 믿고 기간제 근로자로 입사한 사정만으로는 근로계약 갱신에 대한 기대권(이하 ‘갱신기대권’)이 발생하지 않는다는 법원 판결이 나왔습니다. 아울러 ‘근태 불량과 평균 이하의 인사 평가 점수는 계약 갱신 거절의 합리적인 사유가 될 수 있다’는 판단도 함께 제시되었습니다.

서울중앙지방법원 제41민사부(재판장 정희일)는 지난 4일 롯데관광개발의 기간제 근로자 A 씨가 회사를 상대로 제기한 해고 무효 확인 소송에서 원고 패소 판결을 선고하였습니다.

A 씨는 롯데관광개발이 운영하는 그랜드 하얏트 제주 호텔에 1년 기간제 마케팅 매니저로 입사하였습니다. 채용 과정에서 헤드헌터는 회사 측과의 협상 과정에서 “정규직 전환이 아니면 입사하지 않겠다”는 A 씨의 입장을 전달하였고, 회사는 이에 대해 “큰 문제가 없으면 계약 연장이나 정규직 전환이 가능하다”는 취지로 답변한 것으로 알려졌습니다.

A 씨는 이러한 설명을 믿고 기존의 서울 소재 정규직 직장을 퇴사한 뒤 제주로 이주하여 근무를 시작하였으며, 이후 회사와 1년 계약을 추가로 연장하였습니다. 그러나 회사는 정규직 전환 없이 계약기간 만료를 이유로 근로관계를 종료하였고, 이에 A 씨는 자신에게 갱신기대권이 존재한다고 소송을 제기하였습니다.

법원은 A 씨의 주장을 받아들이지 않았습니다. 재판부는 회사가 공식적으로 제시한 채용 조건은 ‘1년 계약직 근무 후 경영진 판단에 따라 계약 갱신 또는 정규직 전환 가능’이라는 수준에 불과하다고 보았습니다. 이에 따라 이는 단순한 기대 가능성을 언급한 것에 그칠 뿐, 근로자에게 계약 갱신 또는 정규직 전환에 대한 법적 보호가 가능한 신뢰를 형성한 것으로 볼 수 없다고 판단하였습니다.

또한 A 씨는 회사 내에 기간제 근로자를 정규직으로 전환해 온 관행이 존재한다고 주장하였으나, 재판부는 최근 5년간 마케팅 부문 기간제

근로자의 정규직 전환 사례가 없었다는 점을 들어 해당 주장을 배척하였습니다. 업무 성격과 관련해서도, A 씨가 담당한 카피라이터 업무는 호텔 개장 초기의 한시적 홍보 목적에 따른 것으로 상시적·지속적 업무로 보기 어렵다고 판단하였습니다.

나아가 재판부는 설령 갱신기대권이 인정된다고 하더라도, 회사의 계약 갱신 거절에는 합리적인 이유가 존재한다고 보았습니다. A 씨가 회사의 사전 승인 없이 근무시간을 위반하고 근무 중 자리를 이탈하는 등 근태가 불량하였고, 이는 내부 규정상 징계 사유에 해당할 수 있다는 점을 지적하였습니다.

아울러 A 씨는 인사 평가에서 ‘보통’에 해당하는 2점에도 미치지 못하는 1.7점을 부여받은 사실이 확인되었습니다. 재판부는 인사 평가에 일정 부분 주관적 요소가 포함될 수 있으나, 그러한 사정만으로 평가의 신빙성이 부정된다고 볼 수는 없다고 판단하였습니다. 결국 근태 불량과 낮은 인사 평가 점수는 계약 갱신 거절의 정당한 사유가 된다고 보았습니다.

갱신기대권이 인정되기 위해서는 회사가 근로자에게 직접적으로 정규직 전환 또는 계약 갱신에 대한 신뢰를 부여한 사정이 필요합니다. 회사가 특정 요건 충족 시 정규직 전환을 명시적으로 약속하거나, 그러한 내용을 채용 공고나 공식 문서로 제시한 경우에는 갱신기대권이 인정될 가능성이 높아질 수 있습니다. 또한 기간제 근로자의 정규직 전환이 반복적으로 이루어진 관행이 존재하는 경우에도 갱신기대권이 인정될 수 있습니다.

한편 계약 갱신 거절의 합리적 사유 판단에 있어 법원은 회사의 경영상 사정보다 근로자 측 귀책사유를 보다 중점적으로 살피는 경향을 보이고 있습니다. 근태 불량이나 낮은 인사 평가 점수뿐만 아니라 업무 실적 부진 역시 갱신 거절의 적법한 사유로 인정될 수 있다는 점에 유의할 필요가 있습니다.

3. 73년 만에 근로감독관에서 ‘노동감독관’으로 명칭 변경

근로감독관 명칭이 73년 만에 ‘노동감독관’으로 변경됩니다. 이는

근로기준법상 근로자에 한정하지 않고 ‘일하는 모든 사람’을 보호하겠다는 취지입니다.

고용노동부는 14일 서울 서초구 엘타워에서 전국 지방고용노동관서 근로기준·산업안전 감독관 200여 명이 참석한 가운데 ‘현장 감독관과의 대화’를 열고 이러한 내용을 담은 근로감독 행정 혁신방안을 발표했습니다.

근로감독관 명칭은 1953년 근로기준법 제정 이후 사용돼 왔으며, 노동감독관이라는 명칭은 지난해 9월 공모 및 내·외부 의견수렴 절차를 거쳐 노·사·전문가가 참여한 명칭변경 심의·결정위원회에서 최종 결정되었습니다. 이는 근로기준법상 근로자뿐만 아니라 노무제공자까지 포괄하는 감독 체계로의 전환을 의미합니다. 해당 명칭은 근로감독관 직무집행 및 권한의 위임에 관한 법률이 제정된 이후 공식 사용될 예정입니다.

아울러, 이재명 정부는 근로자의 날을 노동절로, 고용노동부 약칭을 노동부로 변경하는 등 용어 전반을 ‘노동’ 중심으로 개편한 바 있습니다. 이번 감독관 명칭 변경 역시 이러한 정책 기조의 연장선에 있는 조치로 평가됩니다.

II 이달의 주요 판례

1. 대법, 건설사 등기임원 “근로자성 부정” 원심 파기환송

건설사에서 부사장, 사내이사로 일한 등기임원의 근로자성을 부정한 대법원 판결이 나왔습니다. 대법원은 임원이 1억 원이 넘는 높은 연봉을 받고 회사 경영과 관련된 의사결정에 참여했다는 점을 지적하면서 근로자성을 부정하는 취지로 원심을 파기환송하였습니다.

대법원 제1부(주심 서경환 대법관)는 지난달 11일 S 건설사에서 사내이사로 선임됐다가 해임된 A 씨가 회사를 상대로 낸 해고 무효 확인 소송 상고심에서 A 씨 일부 승소한 원심을 파기하고 사건을 서울고등법원으로 환송하였습니다.

S 건설사의 대표이사 등은 회사의 주식 80만 주를 F 사에 양도하는 주식양수도 계약을 체결하였습니다. 이 계약의 결과로 A 씨는 S 건설사와 연봉을 1억 3000만 원으로 하는 근로계약서를 작성하였고, 같은 날 회사는 A 씨를 영업건설본부 본부장(부사장)으로 임명하였습니다.

그러나 얼마 지나지 않아 주식양수도 계약으로 인한 분쟁이 발생하였습니다. 회사는 A 씨를 대기발령하였고, 이후 A 씨는 주주총회에서 사내이사로 선임됐다가 열흘 뒤 해임되었습니다.

A 씨는 자신이 S 건설사와 근로계약을 체결한 근로자인데 근로기준법을 위반해 해고됐다고 해고 무효 소송을 제기하였습니다. 반면 회사는 A 씨가 F 사의 경영권 인수를 위해 선임된 등기임원이라며, A 씨와의 위임계약을 해지해 위임관계가 종료됐다고 주장하였습니다.

1심은 A 씨의 손을 들어주었습니다. 1심은 “회사가 A 씨와 근로계약서를 작성하게 된 것은 주식양수도 계약에 따라 회사의 경영권을 인수하기로 한 F 사 측의 요청에 의한 것으로 볼 수 있다” 면서도 “회사가 A 씨와 근로계약서를 작성한 이상, 회사가 그 법률행위에 따른 법적 효과를 받겠다는 의사를 가지고 있었다고 봄이 타당하다” 고 판단하였습니다.

1심은 A 씨에 대한 해고가 근로기준법을 위반해 무효라고 보았습니다. 근로기준법 제27조는 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지해야 효력이 있다고 규정하고 있습니다.

1심은 “회사는 A 씨에게 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하지 않았고, 설령 A 씨에 대한 대기발령 인사발령문이 해고통지서에 해당한다고 보더라도 A 씨의 해고사유를 전혀 기재하지 않았다” 며 “A 씨에 대한 해고는 근로기준법 제27조를 위반해 무효” 라고 판단하였습니다.

2심도 같은 판단을 하였습니다. 2심은 A 씨와 회사가 체결한 계약은 위임계약으로 볼 수 없으며, A 씨는 임금을 목적으로 종속적 관계에서 회사에 근로를 제공한 근로자라고 판단하였습니다. 해고 역시 무효로

보고 회사가 A 씨에게 미지급 임금과 퇴직금을 지급해야 한다고 판단하였습니다.

그러나 대법원은 다른 판단을 내놓았습니다. 대법원은 “A 씨는 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 회사에 근로를 제공한 근로자가 아니라 회사로부터 위임받은 사무를 처리하는 지위에 있다고 볼 여지가 충분하다”고 판단하였습니다.

대법원은 “대규모 회사의 임원이 전문적인 분야에 속한 업무의 경영을 위해 특별히 임용돼 해당 업무를 총괄해 책임을 지고 독립적으로 운영하면서 등기이사과 마찬가지로 회사 경영을 위한 의사결정에 참여해 왔고, 일반 직원과 차별화된 처우를 받은 경우에는 구체적인 임용 경위, 담당 업무 및 처우에 관한 특수한 사정을 충분히 참작해 회사로부터 위임받은 사무를 처리하는지를 가려야 한다”는 법리를 제시하였습니다.

A 씨는 부사장 직급인 영업건설본부 본부장으로 발령받았고, 사내이사로써 이사회에서 직장폐쇄 등 회사 경영과 관련된 의결에 참여하였습니다. A 씨의 연봉은 1억 3000만 원으로 일반 근로자 연봉보다 최대 5배나 많았고, 넓고 독립된 공간을 임원실로 제공받기도 하였습니다.

이에 대법원은 “원심의 판단에는 근로자성 판단기준에 관한 법리를 오해해 판결에 영향을 미친 잘못이 있다”며 “원심 판결을 파기하고 사건을 다시 심리·판단하도록 원심 법원에 환송한다”고 판단하였습니다.

2. 대법 “내부심사로 결정되는 수당은 ‘심시종료 시’ 부터 평균임금”

회사 내부 심사를 거쳐 수당 액수가 결정된다면 심사가 끝난 시점부터 평균임금에 포함된다는 대법원 판결이 나왔습니다. 대법원은 지급 사유의 발생이 확정되지 않은 수당은 평균임금에 포함되지 않는다고 판단하였습니다.

대법원 제2부(주심 박영재 대법관)는 지난달 24일 현대자동차 영업직 근로자 A 씨가 회사를 상대로 제기한 퇴직금 청구 소송 상고심에서 원

고 패소 판결을 한 원심을 확정하였습니다.

현대자동차는 근로자가 정년퇴직할 경우 59세 3·4분기와 60세 3·4분기 임금 중 가장 높은 분기의 평균임금을 기준으로 퇴직금을 지급하였습니다.

A 씨의 평균임금은 2020년 3분기가 가장 높아 회사는 해당 분기를 기준으로 퇴직금 1억 6,432만 원을 지급하였습니다. 그러나 A 씨는 판매 수당 조정을 통한 추가 수당을 포함해 평균임금을 다시 산정해야 한다며 퇴직금 차액 2,451만 원을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

판매 수당 조정이란 영업직 근로자의 영업 활동에 따라 고객이 회사에서 차량을 직접 구매하는 경우 회사가 기여도를 심사해 실적을 인정하고 추가 수당을 지급하는 제도입니다. 판매 수당 조정은 내부 심사 절차가 필요해 차량 출고일과 실제 수당 지급일 사이에 시간 간격이 발생합니다.

1심은 판매 수당 조정에 따른 추가 수당도 평균임금에 포함돼야 한다고 판단하였습니다. 1심은 “평균임금은 산정 사유 발생 시에 사용자가 지급 의무를 부담하는 금액도 포함된다” 며 “판매 수당 조정을 통한 추가 수당도 평균임금에 포함돼야 한다” 고 판단하였습니다.

그러나 2심의 판단은 달랐습니다. 2심은 추가 수당이 평균임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 2심은 “산정 사유 발생 시에 사용자가 지급 의무를 부담하는 수당은 평균임금에 포함된다” 고 전제하면서도 “수당의 지급 사유 발생이 확정되지 않았다면 평균임금에 포함될 수 없다” 고 판시하였습니다.

아울러 “판매 수당 조정에 따른 추가 수당은 해당 차량이 출고됐다고 해서 곧바로 근로자에게 지급되는 것이 아니라 근로자의 신청과 회사 내부 심사를 거쳐 실적이 인정되는 날에 비로소 지급 여부와 지급액이 확정된다” 며 “심사가 종료되기 전에는 평균임금에 포함된다고 볼 수 없다” 고 판단하였습니다.

A 씨는 항소심에서 회사가 임의로 실적 인정 시기를 조정해 평균임금

액수를 조정할 수 있으므로 출고일을 기준으로 평균임금에 산입해야 한다고 주장하였으나 받아들여지지 않았습니다.

2심은 “회사가 사전에 공지한 일정에 따라 심사 절차를 진행해 임의로 실적 인정 절차를 조정할 수 없었다” 며 “출고일과 실적 인정일이 달라질 수 있다는 사정만으로 추가 수당 지급 사유 발생일을 출고일로 소급하는 것은 타당하지 않다” 고 판시하였습니다.

대법원의 판단도 동일하였습니다. 대법원은 판매 수당 조정으로 인한 추가 수당이 평균임금에 해당하지 않는다고 판단한 원심이 타당하다고 보았습니다.

대법원은 “이 사건은 소액사건으로 법률 위반 여부에 대한 판단이 부당하거나 기존 대법원 판례와 상반되는 경우에만 상고가 가능하다” 며 “이 사건은 그 어느 경우에도 해당하지 않는다” 고 하여 상고를 기각하였습니다. 끝.