

2025 - 1

노동 리포트

< 목 차 >

I. 주요 노동뉴스

- (1) 입사 당일 3시간 근로 후 사망한 청소노동자, ‘돌발 과로’ 산재 인정
- (2) 중처법 ‘무죄’ 나왔다... “예측불가 사고일 뿐, 법 위반 아냐”

II. 이달의 주요 판례

- (1) 대법, 기업은행 상여금 통상임금 ‘인정’ ... ‘고정성 폐기 법리’ 적용
- (2) 괴롭힘 신고했더니 전보 조치한 회사...법원이 ‘적법’ 판결한 이유

I 주요 노동뉴스

1. 입사 당일 3시간 근로 후 사망한 청소노동자, ‘돌발 과로’ 산재 인정

입사 당일 근무 시작 후 약 3시간 만에 쓰러져 숨진 청소노동자가 산재 인정을 받았습니다.

망인 A 씨는 서울시 중구청의 청소위탁업체에 2023년 11월 24일 입사해 당일 오후 7시부터 일을 시작했습니다. A 씨는 재활용 쓰레기를 수거하는 업무를 맡아 수행하던 중 일을 시작한 지 약 3시간이 지난 오후 10시 25분경 쓰러져 병원으로 이송됐습니다. 병원으로 이송됐을 때만 해도 의식이 있었으나, 2023년 11월 25일 오전 1시쯤 사망했습니다.

유족들은 A 씨가 업무수행 중 과로로 인해 업무상 질병으로 사망했다며 근로복지공단에 유족급여 및 장례비를 청구했습니다. 확인 결과 A 씨는 건강검진이나 안전교육을 받지 못한 상태로 현장에 바로 투입된 것으로 밝혀졌습니다.

근로복지공단 서울북부업무상질병판정위원회는 A 씨가 추운 날씨에 육체적으로 힘든 업무를 수행하던 중 심근경색이 발병했다는 점에 주목했습니다.

재해 당일인 2023년 11월 24일은 전날에 비해 기온이 10도 이상 떨어진 날로 최저기온은 -4도였으며, 체감온도는 -9도에 달했습니다.

위원회는 “A 씨는 면접 후 바로 업무에 투입되는 등 갑작스러운 환경 변화가 있었고 육체적으로 힘든 업무를 야간근무로 해야 했으며, 한랭한 환경에 따른 온도변화 등도 있었다” 며 “가중요인에 노출된 특성을 고려할 때 A 씨의 사망과 업무 사이의 상당인과관계를 인정할 수 있다” 고 판단했습니다.

유족 측을 대리해 사건을 맡은 권동희 공인노무사는 “이 사건은 3시간의 짧은 업무 시간에 발생한 심장질환 사망이 산재로 인정된 이례적인 사건” 이라며 “노동시간은 짧지만 강도 높은 업무, 한파 등 돌발 상황에 노출돼 발생한 심근경색 사망을 업무상 재해로 인정한 적극적인 판정이다” 라고 강조했습니다.

2. 중처법 ‘무죄’ 나왔다… “예측불가 사고일 뿐, 법 위반 아냐”

중대재해처벌법 위반으로 기소된 사건 중 두 번째 무죄 판결이 나왔습니다. 첫 무죄 판결은 중대재해처벌법 적용 여부가 쟁점이 된 사건으로, 근로자 사망과 중대재해처벌법 의무 위반 간의 인과관계를 이유로 무죄가 선고된 것은 사실상 이번이 처음입니다.

23일 법조계에 따르면 대구지방법원 서부지원 형사5단독 김희영 판사는 지난 19일 중대재해처벌법과 산업안전보건법 위반 등의 혐의로 기소된 P 공업사 대표 A 씨와 법인에게 무죄를 선고했습니다. E 하청업체 대표 B 씨와 사고의 원인을 제공한 외국인 근로자 C 씨에 대해서도 무죄가 선고됐습니다.

근로자 D 씨와 외국인 근로자 C 씨는 E 하청업체 소속으로 P 공업사의 제4공장에서 압축성형기를 이용해 베어링 썰 성형 작업을 담당했습니다. C 씨는 작업 편의를 위해 본래 목적과 달리 금속링과 고무링을 안착시키는 용도로 수공구를 사용했습니다. 그러던 중 2022년 2월 수공구가 압축 성형기 압력으로 찌그러지다가 튕겨 나와 D 씨의 머리에 부딪혔고 D 씨는 외상형 뇌출혈로 사망했습니다.

검찰은 원청업체 대표 A 씨를 중대재해처벌법상 ▲ 안전 전담 조직 설치 의무 ▲ 사업장 유해·위험 요인 확인과 개선 업무 절차 마련 의무 ▲ 안전관리자 배치 의무를 위반한 혐의로 기소했습니다.

그러나 법원은 A 씨가 사업장 유해·위험 요인을 확인하고 개선을 위한 업무 절차를 마련했다며 중대재해처벌법 위반이 아니라고 봤습니다. 김 판사는 “원청회사가 정기·수시로 위험성 평가를 실시했고 하청업체에 대한 위험성 평가도 실시한 사실이 인정된다”며 “비록 D 씨 사망 사고와 직접 연관된 상황에 대한 점검을 없었으나 사고처럼 수공구가 끼어들어가 사고가 발생할 것이라는 점은 예측할 수 없는 것으로 이에 대한 점검이 이루어지지 않았다고 해서 중대재해처벌법상 의무를 이행하지 않았다고 볼 수 없다”고 했습니다.

이어 A 씨의 안전관리자 배치 의무 이행도 인정했습니다. 법원은 “중대재해처벌법 시행령은 다른 법령에 따라 안전관리자를 배치한 경우도 안전관리자 배치로 인정한다”며 “A 씨가 공장 내에 소방 안전관리자를 배치해 법 위반이라고 볼 수 없다”고 판단했습니다.

법원은 안전 전담 조직을 설치했다는 A 씨의 주장은 받아들이지 않았습니다. 김 판사

는 “원청회사가 안전 전담 조직 설치를 위한 내부 회의를 한 사실이 인정되지만 실제 전담 조직 설치에는 이르지 못했다”며 “전담 조직에 대한 논의만 되었을 뿐 인사 발표도 없었다”고 했습니다.

법원은 A 씨가 중대재해처벌법상 의무를 이행하지 않았다고 봤지만, 의무 미이행과 D 씨 사망사고 사이에 인과관계는 없다고 봤습니다. 김 판사는 “A 씨가 안전 전담 조직을 두지 않은 것은 인정되지만 법상 의무 미이행과 중대재해 발생 간의 인과관계가 인정되지 않는다”며 “A 씨가 해당 공정에서 수공구가 금속링과 고무링 안착을 위해 사용되는 점을 알았다고 볼 수 없고 설사 알았더라도 이것이 튕겨 나가 사망에 이를 수 있다고 예측할 수 없었다”고 했습니다.

그러면서 “A 씨가 전담 조직은 설치하지 않았지만 배치 인원을 결정하고 중대재해 대응 매뉴얼도 마련했다”며 “A 씨가 공장을 순회하며 자신의 역할을 충실히 수행해 사고와 의무 미이행 간의 상당인과관계가 있다고 보기 어렵다”고 판단했습니다.

법원은 하청업체 대표 B 씨에게도 무죄를 선고했습니다. 김 판사는 “B 씨는 C 씨가 수공구를 금속링과 고무링 안착 용도로 사용하는지 알지 못해 수공구와 관련한 작업 방법을 지정할 의무나 튕겨 나갈 것에 대비해 방호 장치를 설치하는 등의 산업안전보건법상 안전조치의무가 인정되지 않는다”며 “설사 B 씨가 수공구 사용을 알면서 방치했다고 하더라도 예상 가능한 산업재해가 아닌 것으로 보인다”고 판단했습니다.

사고의 원인이 된 외국인 근로자 C 씨도 무죄를 선고받았습니다. 법원은 “제출된 증거만으로는 C 씨가 수공구를 사용하면서 산업재해가 발생할 수 있음을 예견할 수 있다고 보기 어렵다”며 “C 씨의 업무상 과실치사도 인정되지 않는다”고 했습니다.

이번 판결은 중대재해처벌법 사건에서 나온 두 번째 무죄 판결이지만, 근로자 사망과 중대재해처벌법 의무 위반 간의 인과관계를 이유로 무죄가 선고된 건 이번이 처음입니다.

전문가들은 이번 무죄 판결의 이유로 기업이 안전관리체계를 구축하고 위험성 평가를 실제로 실시한 점, 법원이 위험성 평가 결과를 실질적으로 판단한 점, 법원이 중대재해처벌법 의무 위반과 사고 간 인과관계를 엄격하게 판단한 점이 영향을 끼쳤으며 “이번 판결은 사고와 관련한 위험성 평가를 제대로 실시했는지 여부를 실질적으로 판단해 법원이 무죄를 선고했다는 점에서 의미가 있다”고 말했습니다.

II 이달의 주요 판례

1. 대법, 기업은행 상여금 통상임금 '인정' ... '고정성 폐기 법리' 적용

재직자 조건이 붙은 IBK기업은행 정기상여금이 통상임금에 해당한다는 대법원 판결이 나왔습니다. 대법원은 지난해 12월 통상임금 판단기준에서 고정성을 폐기한 전원합의체 판결 법리를 적용해 원심을 뒤집었습니다.

기업은행은 2011년 1월부터 2015년 3월까지 정기상여금, 전산수당, 기술수당, 자격수당을 통상임금에 포함하지 않고 연장근로수당과 휴일근로수당을 계산해 근로자들에게 지급했습니다.

정기상여금은 1년간 기본급의 연 600%가 지급됐고, 1·2·5·7·9·11월 첫 영업일마다 연 100%씩 지급됐습니다. 정기상여금엔 보수 규정에 따라 지급일 당시 재직한 근로자에게만 지급되는 재직자 조건이 부가돼 있었습니다.

근로자들은 정기상여금과 각종 수당이 통상임금에 포함돼야 한다며 회사에 재산정한 연장근로수당과 휴일근로수당 차액 776억 원을 청구했습니다. 소송 과정에서 회사가 전산수당, 기술수당, 자격수당은 통상임금으로 인정했고, 이후 쟁점은 재직자 조건이 부가된 정기상여금이 통상임금에 해당하는지로 좁혀졌습니다.

1심은 근로자 측 손을 들었습니다. 재판부는 재직자 조건 정기상여금이 소정근로의 대가로 지급됐고, 정기성·일률성은 물론 고정성도 있다고 봤습니다.

재판부는 “정기상여금 1회 지급분은 2개월간 근로의 대가”라며 “회사는 정기상여금을 첫 영업일에 지급해 왔고 이로 인해 근로자가 다음 지급월 전에 퇴직했더라도 이미 퇴직일까지의 정기상여금을 지급받을 수 있어 고정성이 인정된다”고 했습니다.

또한 재직자 조건의 내용을 고려할 때 이것이 고정성 판단에 영향 주지 않는다고 봤습니다. 재판부는 “보수 규정에 따라 정기상여금을 지급한 달의 첫 영업일과 다음 달 첫 영업일 사이에 입사한 근로자에 대해서는 해당기간 동안의 정기상여금이 지급되지 않는 것이 확정된다”며 “이를 고려할 때 보수 규정의 재직자 조건은 고정성 판단에 영향을 주지 않는다”고 판단했습니다.

그러나 2심은 1심을 뒤집고 회사 측의 손을 들었습니다. 2심은 정기상여금의 고정성을 부정했습니다. 재판부는 “은행의 임금체계는 후불임금을 기준으로 편성돼 임금의 고정적 지급이 예정돼 있지 않다”며 “임의의 날에 근로를 제공해도 지급일 전 퇴직하면 상여금을 받을 수 없다면 근로 제공 시점에도 받을 수 있다는 확신이 생길 수 없어 고정성이 인정되지 않는다”고 했습니다.

대법원은 원심을 파기환송했습니다. 지난해 12월 대법원 전원합의체가 통상임금 판단 기준에서 고정성을 폐기한 것이 반영된 결과입니다.

1심과 2심에선 고정성 여부가 판결을 가르는 지표가 됐지만, 대법원에선 고정성이 판단기준에서 사라지게 됐습니다. 지난해 12월 대법원 전원합의체 판결 이후 이제 근로자가 소정근로를 온전하게 제공한 경우 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 통상임금에 해당합니다. 또, 재직자 조건이 부가돼 있다는 이유만으로 해당 임금의 통상임금성을 부정할 수 없게 됐습니다.

대법원은 고정성 폐기 법리를 이번 사건에 적용했습니다. “원심이 고정성을 이유로 재직자 조건 정기상여금이 통상임금에 해당한다고 판단한 것은 법리 오해의 잘못이 있다”며 소정근로 대가성과 정기성·일률성만을 기준으로 통상임금성을 판단해야 한다고 봤습니다.

대법원은 재직자 조건 정기상여금의 소정근로 대가성을 인정했습니다. 대법원은 “정기상여금에 재직자 조건이 있다는 이유만으로 정기상여금의 통상임금성이 부정될 수는 없다”며 “근로자의 재직은 정기상여금 지급의 당연한 전제로 소정근로 대가성 판단과는 무관하다”고 했습니다.

또한 정기상여금에 정기성·일률성도 있다고 판단했습니다. 대법원은 “회사가 정기상여금을 일정 주기로 나누어 정기적으로 지급해 정기성과 일률성도 인정된다”며 “원심 판결을 파기하고 사건을 다시 심리·판단하도록 원심 법원에 환송한다”고 최종 판단했습니다.

2. 괴롭힘 신고했더니 전보 조치한 회사...법원이 ‘적법’ 판결한 이유

직장 상사를 직장 내 괴롭힘으로 신고하고 형사 고소한 근로자에게 내려진 전보 조치

가 적법하다는 법원 판결이 나왔습니다.

KG모빌리언스에서 개발자로 일한 A 씨는 같은 팀 팀장인 B 씨와 지속적인 마찰을 빚어왔습니다. A 씨는 B 씨를 직장 내 괴롭힘으로 신고했지만 회사와 서울고용노동청에서 괴롭힘 인정을 받지 못했고, 이후 A 씨는 B 씨를 모욕죄와 강요죄로 고소했으나 경찰도 이를 불송치 결정했습니다.

지속적으로 마찰이 생기자 회사는 A 씨를 웹 개발팀에서 웹 결제팀으로 전보 조치했습니다. 이에 반발한 A 씨는 2022년 3월 서울지방법노동위원회에 부당 전보 구제신청을 제기했고, 서울지노위와 중앙노동위원회는 A씨의 손을 들어줬습니다.

회사는 법원에 부당 전보 구제 재심판정 취소소송을 제기했습니다. 그러나 1심도 중노위의 재심 기각이 적법하다고 판단했습니다. 재판부는 회사의 전보 조치에 업무상 필요성이 없다고 봤기 때문입니다.

1심은 “회사는 A 씨를 전보 조치한 뒤 성과를 낼 수 있는 업무를 주지 않은 채 방치했다”며 “A 씨의 담당 업무만 변경됐을 뿐 B 씨와 여전히 근접 거리에서 업무를 해 업무상 필요성이 인정되지 않는 전보”라고 했습니다.

또한 “A 씨는 업무에 대해 새롭게 교육을 받아야 하고 그간 낮은 업무평가 점수를 받게 돼 사실상 감봉되는 상황”이며 “희망 직무가 아니어서 경력 단절도 초래되는 등 전보 조치로 인해 A 씨가 받는 생활상 불이익이 크다”고 했습니다.

그러면서 “KG모빌리언스가 웹 결제팀과 웹 개발팀을 구분해서 채용하고 있고, 이기간의 직무 순환은 이례적으로 발생한 일”이라며 “전보로 인해 다양한 경력을 갖게 된다는 막연한 기대만으로는 전보 조치가 정당화될 수 없다”고 판단했습니다.

재판부는 “전보 조치 전에 회사는 A 씨에게 한 차례 팀 이동만을 제안했고 A 씨는 이를 거절한 바, A 씨의 거절에도 불구하고 노사협의회 의결 후 곧바로 전보를 강행해 충분한 절차를 거쳤다고 보기 어렵다”고 하며 회사가 절차적 요건을 제대로 갖추지 않은 점도 부당 전보 판단의 참작 사유로 작용한다고 했습니다.

그러나 2심은 전보 조치에 업무상 필요성이 존재하기 때문에 부당 전보가 아니라고 판단했습니다. “A 씨의 직장 내 괴롭힘 신고, 형사 고소로 웹 개발팀 전체의 업무 분위기가 저해됐고, 팀원들이 동의 분리를 회사에 요청하기도 했다”며 “A 씨에 대한

전보는 직장 내 질서 회복을 위한 정당한 인사권 행사” 라고 했습니다.

2심은 전보 조치로 인한 불이익이 감수할 수 있는 수준이라고 판단했습니다. “웹 개발팀과 웹 결제팀의 업무 내용 차이가 있지만 필수 자격 능력과 기본 업무는 유사하고 새로운 교육이 필요하더라도 A 씨가 받는 불이익은 근로자로서 수인해야 하는 범위를 현저하게 벗어난 것이라고 보기 어렵다” 고 했습니다.

그러면서 “KG모빌리언스 IT지원실 개발부서 내에서 이미 8차례 직무 순환 사례가 있었고 A 씨의 이력서상 A 씨가 웹 결제팀 업무를 하지 못할 경력을 가지고 있지도 않다” 며 “A 씨에게 상대적으로 업무가 적게 부여됐지만 급여, 근무지 등에서 불이익은 없었다” 고 판단했습니다.

2심은 전보 조치에 대한 협의 절차가 충분하지 않다고 보면서도 “회사가 전보 전에 A 씨의 의사를 묻는 등 나름의 노력을 해왔다” 며 “협의 절차가 충분하지는 않지만 이것만으로 전보가 위법하다고 볼 수는 없다” 고 판단했습니다. 끝.