

2025 - 6

노동 리포트

< 목 차 >

I. 주요 노동뉴스

- (1) 법원 괴롭힘 피해자 인사이동 조치한 인사처장에 대한 “징계 부당”
- (2) 중대재해 원청 대표 ‘무죄’ 또 나왔다…원하청 유무죄 갈린 첫 사례

II. 이달의 주요 판례

- (1) 대법 “삼성전자서비스 수리기사 불법파견…직접고용 의무 있다”
- (2) 대법 “노조 설명회 방해는 동의권 남용…임금피크제 유효”

I 주요 노동뉴스

1. 법원 괴롭힘 피해자 인사이동 조치한 인사처장에 대한 “징계 부당”

직장 내 괴롭힘 피해자를 기존 직무와 관계없는 부서로 인사 발령한 것이 징계 사유가 될 수 없다는 법원 판결이 나왔습니다. 법원은 이 같은 인사 발령을 한 인사처장이 피해자 보호조치를 미이행한 게 아니라며 회사가 인사처장에게 한 징계가 부당하다고 판단했습니다.

지난달 15일 서울고등법원 제7행정부(재판장 구회근)는 한국마사회가 중앙노동위원회를 상대로 낸 부당징계 구제 재심판정 취소 소송에서 1심 판단을 유지하며 원고 패소 판결했습니다.

사건은 마사회 전(前) 회장 B 씨가 2021년 취임하면서 시작됐습니다. B 씨는 국회의원 시절 자신의 보좌관이었던 C 씨를 비서실장으로 특별채용하려고 했지만, 마사회 주무기관인 농림축산식품부는 정부 지침 위반이라며 특별채용에 제동을 걸었습니다.

B 씨는 마사회 인사처 직원 D 씨와 E 씨에게 특별채용을 강요하면서 폭언을 했고, 이 사실이 언론에 보도되자 B 씨는 감사를 받게 되었으며, D 씨와 E 씨는 감사실에 직장 내 괴롭힘을 신고했습니다.

인사처장 A 씨는 직장 내 괴롭힘 조사가 진행 중이기 때문에 인사 발령이 부적절하다는 감사위원의 지적에도 불구하고 직장 내 괴롭힘 피해자인 두 사람을 각각 해외사업처와 발매총괄부로 인사 발령했습니다.

이후 감사 결과에 따라 B 씨는 회장에서 해임됐고, 인사처장 A 씨에게도 정직 3개월 처분이 내려졌습니다. 마사회는 A 씨가 부당한 인사 발령을 하고 직장 내 괴롭힘 신고에 대한 별도의 조치를 하지 않았다는 점을 징계 이유로 들었습니다.

A 씨는 정직 3개월 처분이 부당하다며 구제신청을 했습니다. 경기지방법노동위원회는 징계 사유가 존재한다고 봤지만 징계 양정이 과다하다며 구제신청을 인용했습니다. 이어 중앙노동위원회도 초심 판정을 유지했습니다.

결국 사건은 소송으로 번졌고 법원은 A 씨의 손을 들어줬습니다. 1심은 애초 A 씨에게 징계 사유가 성립되지 않는다고 봤습니다. 법원은 A 씨가 괴롭힘 신고와 무관하게 B 씨가 지시한 인사 발령 시행안을 작성하고 결제한 것뿐이라고 판단했습니다. 직장

내 괴롭힘 피해자들은 A 씨의 인사 발령이 괴롭힘 신고에 대한 보복성 조치라고 주장했지만 법원은 받아들이지 않았습니다.

재판부는 “B 씨에 대한 해임의 정당성을 다투는 소송에서 인사 발령이 적법하다고 법원이 판단했다” 며 “B 씨가 신입 회장으로 취임한 뒤 얼마 지나지 않아 이루어진 인사 발령을 보복성 조치라고 보기 어렵고 이를 결제한 A 씨의 행위도 부당 인사 관여와 방조라고 볼 수 없다” 고 했습니다.

그러면서 “감사위원이 인사 발령을 반대했다는 사실만으로 해당 인사 발령이 감사행위 방해라고 볼 수는 없다” 며 “감사위원의 반대에도 인사처장인 A 씨가 인사명령을 결재했다는 것만으로 감사행위 방해 관여·조력이 되는 것은 아니” 라고 했습니다.

이어 법원은 A 씨가 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 조사와 피해자 보호조치를 미이행한 것도 아니라고 봤습니다. 1심은 “D 씨와 E 씨의 직장 내 괴롭힘 신고에 대해 마사회가 가해자인 B 씨를 직무 정지한 뒤 곧이어 해임했다” 며 “A 씨는 B 씨가 직무 정지된 것을 보고 괴롭힘 문제가 어느 정도 해결됐다고 판단했고 이어 추가 조치를 하지 않은 것만으로 피해자 조치의무 위반이라고 보기는 어렵다” 고 판단했습니다.

2심도 1심과 같은 판단을 했습니다. 2심은 “인사 발령이 특정인만을 대상으로 한 것이 아니라 70명을 대상으로 이루어졌다” 며 “인사 발령이 감사 방해 목적이 아닌 신입 회장 취임에 맞춰 이루어진 인사라고 보는 것이 타당하다” 고 했습니다.

2. 중대재해 원청 대표 ‘무죄’ 또 나왔다…원하청 유무죄 갈린 첫 사례

중대재해처벌법 시행 이후 다섯 번째 무죄 판결이 나왔습니다. 건설공사금액이 쟁점이 돼 무죄가 나온 2건을 제외하면 중대재해처벌법 법리를 다뤄 무죄가 나온 건 이번이 세 번째입니다. 특히, 이번 판결에서 주목할 점은 법원이 하청 대표에게 유죄를 선고했음에도 원청 대표에게 무죄를 선고했다는 점입니다. 그간 원하청에 똑같이 유죄 또는 무죄를 선고했던 이전 판결과 달리 원청과 하청의 형사책임을 분리한 첫 판결입니다.

전주지방법원 군산지원 형사3단독(부장판사 지창구)은 지난 16일 중대재해처벌법 위반 혐의로 기소된 전북 전주시 소재 종합건설사 S 사의 대표 A 씨에게 무죄를 선고했습니다. S 사 법인에는 벌금 400만원이 선고됐습니다. 산업안전보건법 위반과 업무상 과실치사로 함께 재판에 넘겨진 S 사의 현장소장도 무죄를 선고받았습니다.

하지만 같은 혐의로 기소된 하청업체 현장소장(사내이사)은 징역 8개월에 집행유예 2년을 선고받았고, 하청업체 법인엔 벌금 500만 원이 선고됐습니다.

이 사건 하청업체 소속 B 씨는 지난 2022년 10월 S 사의 하수관거 정비사업 공사현장 배관공사에 참여했습니다. B 씨는 흙막이 지보공(흙막이 공사를 지지하는 부속물)이 철거된 상태에서 공구를 챙기러 굴착 장소에 들어갔다가 토사가 붕괴돼 다발성 손상으로 사망했습니다. 당시 작업자들은 흙을 충분히 되메우지 않은 상태에서 흙막이 지보공을 해체했고 굴착 장소에 출입하지 말라는 조치도 하지 않았습니다.

법원은 A 씨에 대해 안전보건관리책임자가 안전보건관리체계 구축·이행 업무를 충실하게 수행하는지 반기 1회 이상 평가·관리하지 않았다고 보면서도(중대재해처벌법 시행령 제4조 제5호 나목 조치의무 위반), “이에 대한 별도의 처벌규정이 없고 조치의무를 위반해 중대재해가 발생해야 중대재해처벌법이 성립한다”고 판단했습니다. 조치의무 위반과 중대재해 발생 사이에 상당인과관계가 있어야 중대재해처벌법이 성립한다는 것입니다.

법원은 둘 사이에 상당인과관계가 없다고 보고 A 씨에게 무죄를 선고했습니다. 법원은 “이 사건 사고는 굴착 장소에 되메우기를 하지 않은 상태에서 흙막이 지보공을 철거하고 그 굴착 장소에 근로자의 출입금지 조치를 취하지 않은 하청업체 근로자의 과실로 인해 발생한 것”이라며 “원청의 현장소장은 잘못된 방식의 작업을 지시하거나 잘못된 방식으로 작업이 이루어지고 있다는 사실을 알면서도 이를 방치한 사실이 없다”고 판단했습니다.

또한, 법원은 A 씨가 산업안전보건법에 따른 위험성평가 절차를 마련하고 위험성평가를 실시, 그 결과를 보고받았다는 점을 무죄 근거로 들었습니다.

또한 법원은 S 사가 하청업체에 공사를 하도급했고 사고 당시 하청업체의 작업반장과 B 씨 등이 작업을 하고 있었다는 이유를 들어 “안전한 작업방법을 결정하고 작업을 지휘하는 일을 수행하도록 해야 하는 의무자인 ‘사업주’는 하청업체”라고 판단했습니다. 이에 따라 도급인인 S 사의 직원인 현장소장은 안전조치의무를 부담하지 않는다고 봤습니다.

II 이달의 주요 판례

1. 대법 “삼성전자서비스 수리기사 불법파견...직접고용 의무 있다”

삼성전자서비스가 하청업체 소속 수리기사를 직접 고용해야 한다는 판결이 대법원에서 확정됐습니다. 대법원은 수리기사들이 원청의 전산시스템을 통해 업무를 할당받고

업무 매뉴얼에 따랐다면 불법파견이라고 판단했습니다.

대법원 제3부(주심 이숙연 대법관)는 전날 삼성전자서비스 하청업체 소속 수리기사 A 씨가 삼성전자서비스를 상대로 낸 근로자 지위 확인 소송 삼고심에서 원고 승소 판결한 원심을 확정했습니다.

A 씨는 삼성전자서비스 하청업체 소속 수리기사로 일했습니다. 하청업체 수리기사들은 삼성전자서비스의 전산시스템을 통해 원청 홈페이지와 콜센터로 접수된 수리 요청을 할당받았고, 하청업체가 삼성전자서비스 전산시스템에 입력해 둔 정보와 업무량을 토대로 업무가 배정됐습니다. 삼성전자서비스는 하청업체 수리기사들에게 업무 매뉴얼도 제공했습니다.

수리기사들은 삼성전자서비스를 상대로 근로자 지위 확인 소송을 제기했습니다. 소송 제기 시점엔 수리기사 1335명이 함께했지만 2018년 4월 노사 합의로 상당수 수리기사들이 직고용돼 소를 취하했고 상고심에서는 A 씨만 남게 됐습니다.

1심과 2심의 판단은 엇갈렸습니다. 1심은 불법파견이 아니라고 봤습니다. 1심은 수리기사들이 삼성전자서비스의 전산시스템을 사용한 것이 지휘·명령의 증거가 아니라고 판단했습니다. 1심은 “하청 근로자들이 삼성전자서비스의 전산시스템을 이용한 것은 업무의 효율을 위한 것일 뿐”이라며 “삼성전자서비스의 지휘·명령 수단으로 볼 수 없다”고 했습니다.

1심은 삼성전자서비스의 업무매뉴얼 제공도 불법파견의 증거로 보지 않았습니다. 1심은 “수리기사들은 각자의 노하우와 경험을 토대로 제품 수리 업무를 했다”며 “업무매뉴얼은 참고 사항에 불과해 불법파견의 증거가 되지 않는다”고 판단했습니다.

그러나 2심 판단은 불법파견이 맞다고 봤습니다. 2심은 수리기사들이 원청의 전산시스템을 통해 업무를 배정받은 것이 지휘·명령이라고 봤습니다. 2심은 “삼성전자서비스는 전산시스템을 이용해 하청 수리기사들에게 업무를 배정했다”며 “전산시스템의 기능과 이용 형태를 이용해 하청 수리기사들에게 직접 업무를 부여한 것으로 지휘·감독에 해당한다”고 했습니다.

2심은 업무매뉴얼 제공도 지휘·명령의 일환으로 봤습니다. 재판부는 “하청 수리기사들이 삼성전자서비스의 업무매뉴얼에 따라 구체적인 수리, 고객 방문·응대를 했다”며 “매뉴얼에만 따르면 하청업체의 개별적·직접적 지휘·명령이 불필요해 삼성전자서비스의 지휘·명령 존재가 인정된다”고 했습니다.

대법원도 원심 판단이 맞다고 봤습니다. 대법원은 “A 씨와 삼성전자서비스 간에 근로자 파견 관계가 성립한다고 본 결론은 정당하다” 며 “원심이 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 근로자 파견 관계 법리를 오해함은 없다” 고 했습니다.

삼성전자서비스는 A 씨가 하청업체에서 퇴사해 직접고용의무가 없다고 주장했지만 대법원은 받아들이지 않았습니다. 대법원은 “삼성전자서비스와 A 씨 간에 직접고용 관계 성립이 간주됐다면 이후에 하청에서 퇴사하더라도 직접고용간주와 관련된 법률 관계에 영향이 없다” 고 했습니다.

회사는 형사사건에서 파견법 위반 무죄를 받은 상황에서 민사법원이 불법파견을 인정해선 안 된다고 주장했지만, 법원은 받아들이지 않았습니다. 앞서 삼성전자서비스는 파견법 위반으로 재판에 넘겨졌지만, 대법원에서 무죄가 최종 확정됐습니다.

대법원은 “대법원이 관련 형사사건에서 무죄를 선고한 이유는 증거가 위법하기 수집됐기 때문” 이라며 “형사사건에서는 대법원이 근로자 파견 관계의 존재 여부를 판단하지 않아 민사사건에서 이를 판단하는 것이 형사판결에 반하지 않는다” 고 했습니다.

2. 대법 “노조 설명회 방해는 동의권 남용…임금피크제 유효”

노조의 동의 없이 도입된 임금피크제가 유효하다는 대법원 판결이 나왔습니다. 회사는 임금피크제 도입을 위해 전 직원 대상 설명회를 개최했지만 노조의 방해로 설명회를 개최하지 못했고, 노조는 회사의 교섭 요구에 응하지 않았습니다.

법원은 “회사는 노조와 임금피크제 도입 합의를 위해 성실하고 진지한 노력을 다했음에도 노조 측 반대로 합의에 이르지 못했다” 며 노조의 동의권 남용을 인정했습니다.

대법원 제2부(주심 박영재 대법관)는 광주과학기술원에서 일하다 퇴직한 A 씨가 회사를 상대로 낸 임금 소송 상고심에서 원고 패소한 원심을 상고기각으로 확정했습니다.

광주과학기술원(기술원)은 과거 책임급만 만 61세를 정년으로 정하고, 나머지 직급은 만 56세, 만 58세를 정년으로 정했습니다. 그러던 중 고령자고용법이 개정됐고 기술원은 2016년부터 전 직원의 정년을 만 60세 이상으로 연장해야 했습니다.

기술원은 2014년 12월 직원인사규정을 개정해 전 직원의 정년을 만 61세로 변경했습니다. 이와 함께 정년퇴직 예정일 기준 ▲ 1차 연도 피크임금의 10% 감액 ▲ 2차 연도 피트임금의 15% 감액을 골자로 한 임금피크제를 도입했습니다.

A 씨는 임금피크제가 무효라며 소송을 제기했습니다. A 씨는 ▲ 노조와 사전 합의를 거치지 않은 점 ▲ 근로자들에게 임금피크제 정보를 제공하지 않은 점 ▲ 집단으로 의견 교환할 최소한의 장치와 시간을 보장하지 않은 점 등을 들어 임금피크제 도입에 절차적 하자가 있다고 주장했습니다.

1심은 A 씨 손을 들었지만, 2심에서 뒤집혔습니다. 2심은 임금피크제 도입에 절차적 하자가 없다고 판단했습니다.

당시 기술원은 임금피크제 도입을 위해 노조에 교섭을 요청했지만, 노조는 임금피크제 도입을 반대하며 교섭에 응하지 않았습니다.

법원은 “노조가 사전합의권을 남용하거나 스스로 사전합의권 행사를 포기했다고 인정되는 경우엔 사용자가 합의 없이 한 인사처분도 유효하다고 봐야 한다” 며 “노조가 사전합의권을 남용한 경우란 노조 측에 중대한 배신행위가 있고 이로 인해 사용자 측의 절차 흠결이 초래됐거나 인사처분의 필요성과 합리성이 객관적으로 명백해 사용자가 노조 측과 사전 합의를 위해 성실하고 진지한 노력을 다했음에도 노조 측이 합리적 근거나 이유 제시도 없이 무작정 인사처분에 반대함으로써 사전 합의에 이르지 못했다는 등 사정이 있는 경우를 의미한다” 고 설명했습니다. 일명 ‘노조의 동의권 남용’ 법리입니다.

법원은 “기술원은 신의칙상 요구되는 한도 내에서 노조와 임금피크제 도입에 대한 합의를 위해 성실하고 진지한 노력을 다했음에도 노조 측 반대로 합의에 이르지 못한 것” 이라며 “노사 합의를 이르지 못한 상태에서 도입했다는 사정만으로 이 사건 임금피크제를 무효로 볼 수 없다” 고 판단했습니다.

또한, 법원은 기술원이 취업규칙 불이익 변경 시 필요한 근로자 과반수의 동의를 얻었다고 판단했습니다.

당시 기술원엔 근로자 과반수로 조직된 노조가 없었습니다. 근로자 과반수로 조직된 노조가 없는 경우엔 ‘근로자들의 회의방식에 의한 과반수 동의’ 가 필요합니다. 이에 기술원은 전 직원을 대상으로 설명회를 개최하려고 했지만 노조는 현수막 게시, 출입구 봉쇄 등을 통해 설명회 개최를 막았습니다.

결국 기술원은 연구원을 대상으로 설명회를 따로 개최하고, 나머지 직원들에 대해선 부서단위로 회의를 진행해 동의서를 취합했습니다. 그 결과, 근로자 150명 중 108명이 동의서를 제출했습니다.

법원은 “기술원은 근로자 150명 중 108명으로부터 동의서를 받음으로써 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 얻었다고 봄이 상당하다” 며 “기술원이 동의서를 제출받는 과정에서 명시 또는 묵시적인 방법으로 동의를 강요하거나 연구원 및 직원들의 의사결정에 부당하게 개입했다고 불만한 사정을 찾아보기 어렵다” 고 판시했습니다.

법원은 기술원의 임금피크제가 고령자고용법 위반도 아니라고 봤습니다. 적용대상 근로자의 희망, 능력, 경력에 따라 직무를 조정할 수 있었고, 임금피크제 감액률이 다른 공공기관과 비교했을 때 과도하지 않았습니니다. 법원은 “임금피크제 도입으로 절감한 재원으로 기술원이 배정받은 신규채용 정원보다 더 많은 신규채용을 했다” 며 “절감된 비용 중 일부가 기술원의 신규채용에 사용된 것으로 보인다” 고 판단했다.

법원 판결에 불복한 A 씨는 상고했으나 대법원은 원심 판단에 잘못이 없다고 보고 상고를 기각했습니다.

이번 사건에서 기술원 측을 대리한 오용수 법무법인 광장 변호사는 “취업규칙 불이익 변경 시 과반수로 조직된 노조라고 해도 노조의 동의권 남용이 있었는지가 검토 대상이 되는데, 이번 사건은 과반수 노조도 아닌 곳에서 임금피크제 도입 설명회를 방해하고 교섭 요구에도 응하지 않은 경우” 라며 재판 당시 이번 사건과 같은 경우엔 노조의 동의권 남용이 인정된다고 주장했고 판결을 통해 법원도 이를 인정한 것으로 보인다고 말했습니다. 끝.