2025 – 9

노동 리포트

< 목 차 >

Ⅰ. 주요 노동뉴스

(1) ‘예비군 핑계’로 5일 무단결근해 해고 … 법원 “부당해고”
(2) ‘재계약 평가 최하위 등급’에도 법원 “갱신기대권 인정”

Ⅱ. 이달의 주요 판례

(1) 대법원, 대한적십자 ‘근무일수 조건 상여금’ 통상임금 인정
(2) 법원 “임피제 도입해 임금 4배 증가” … 한진 임피제 ‘적법’

서울시 종로구 삼일대로 30길 21, 208호, 작성 : 김지영, 전화 : 02-766-3400 FAX : 02-766-3401

Ⅰ 주요 노동뉴스

1. '예비군 핑계' 로 5일 무단결근해 해고 … 법원 "부당해고"

예비군 훈련에 간다고 거짓 보고한 뒤 무단결근한 근로자를 해고한 것은 부당해고에 해당한다는 법원 판결이 나왔습니다. 회사는 근로자가 이전에도 무단결근으로 정직을 받은 전적이 있다는 점을 고려해 해고했지만, 법원은 해고는 과도한 징계라고 판단했습니다.

서울고등법원 제7행정부(재판장 구회근)는 지난 7월 10일 포스코가 중앙노동위원회를 상대로 낸 부당해고 구제 재심 판정 취소 소송 항소심에서 1심과 같이 원고 패소 판결했습니다.

A 씨는 포스코 광양제철소에서 전기 정비 업무를 담당했습니다. **A 씨는 2019년 지각 3회, 무단결근 1회, 근무시간 중 수면 · 게임 적발 3회로 정직 3개월 처분을 받았습니다.**

A 씨의 비위행위는 여기서 끝나지 않았습니다. **회사는 A 씨가 2017년과 2019년 예비군에 참석한다고 회사에 거짓으로 보고한 뒤 5.5일을 무단결근한 사실을 적발했습니다.** A 씨는 예비군 훈련에 불참해 훈련이 다음 해로 이월되자 1년에 3일인 훈련 일수를 초과해 예비군 훈련으로 휴가를 받아 근무에 빠졌습니다.

회사는 A 씨를 무단결근, 근거 없는 휴가 사용, 지각을 이유로 해고했습니다. A 씨는 부당해고 구제신청을 했고, 전남지노위는 징계 사유는 인정되나 징계 양정이 과다하다는 이유로 인용했습니다. 이어진 중앙노동위원회도 초심 판정을 유지했습니다. 회사는 법원에 부당해고 구제 재심 판정 취소 소송을 제기했습니다.

1심은 징계 사유를 인정하면서도 해고는 부당하다고 봤습니다. A 씨는 예비군 훈련을 불참한 것이 징계 사유가 될 수 없다고 주장했지만 법원은 받아들이지 않았습니다.

법원은 **"예비군 훈련 참석이 법적 의무라고 해도 불참했다면 회사에 출근하거나 최소한 보고했어야 한다"** 며 **"아무런 보고 없이 무단으로 훈련에 불참하고 무단결근한 것은 징계 사유"** 라고 했습니다.

법원은 해고는 과도한 징계라고 판단했습니다. **회사는 A 씨가 이미 무단결근과 지각으로 정직 3개월 처분을 받았음에도 근무 태도가 개선되지 않아 해고할 수밖에 없었**

다고 주장했습니다.

그러나 **법원은 "징계 사유가 된 무단결근은 정직 3개월 처분을 하기 전에 발생한 일"이라며 "A 씨가 정직 3개월 처분을 받은 뒤 발생한 비위행위는 지각뿐으로 경미하다"고 했습니다.**

그러면서 **"A 씨가 정직 3개월 처분 이후에 다수의 경위서를 작성하고 수차례 면담과 교육을 받았다"** 며 **"선행 정직 처분 이후 추가적인 비위 행위가 거의 없었던 상태에서 A 씨를 해고하는 것은 부당해고"** 라고 판단했습니다.

법원은 해고 사유가 정직 사유보다 무겁지 않은 점도 지적했습니다. **법원은 "정직 3개월 처분의 사유인 지각, 무단결근, 업무시간 중 수면, 게임보다 이번 해고 사유가 중하다고 볼 수 없다"** 며 **"과거 징계 사례들과 비교했을 때 해고는 과도한 징계 양정"이라고 했습니다.**

법원은 포스코 내부 상벌지침도 살폈습니다. **법원은 "포스코 상벌 지침에 따르면 비위 정도가 극심하거나 고의가 인정되는 경우 징계 해고를 할 수 있다"** 며 **"이번 징계 사유는 이에 해당하지 않아 내규에 따라서도 부당해고"** 라고 판단했습니다.

2심도 1심과 같은 판단을 했습니다. 2심은 **"사회 통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 A 씨에게 책임 있는 사유가 인정되지 않는다"** 며 **"해고는 회사가 재량권을 일탈한 것에 해당해 부당해고"** 라고 했습니다.

2. '재계약 평가 최하위 등급' 에도 법원 "갱신기대권 인정"

소속 용역업체만 여러 번 바뀌었을 뿐 한 사업장에서 수년간 같은 일을 한 기간제 근로자에게 갱신기대권이 인정된다는 법원 판결이 나왔습니다. 근로자는 재계약 평가에서 최하위 등급을 받았지만, 법원은 근로계약 갱신 거절이 평가자 1명에 의해서만 이루어져 합리적인 평가로 볼 수 없다며 갱신 거절을 부당해고로 판단했습니다.

서울행정법원 제13부는 지난달 14일 기간제 근로자 A 씨가 중앙노동위원회를 상대로 낸 부당해고 구제 재심판정 취소 소송에서 재심판정을 취소하고 A 씨 손을 들어줬습니다.

용역업체 소속 A 씨는 2020년 6월부터 고양시에 있는 한 물류센터에서 파지 수거 업무를 했습니다. A 씨가 물류센터에서 일하는 동안 용역업체가 여러 번 바뀌었는데, A 씨는 바뀐 용역업체와 근로계약을 체결해 계속 같은 업무를 수행했습니다.

그러던 중 **2023년 9월 새로운 B 용역업체가 물류센터에서 파지 수거 업무를 수행하게 됐습니다. A 씨는 B 용역업체와 4개월 근로계약을 체결했습니다.**

B 용역업체는 근로계약 종료를 앞두고 A 씨에게 ▲ 무단 퇴근 ▲ 지속적인 근로의욕 저하 발언 ▲ 관리자 및 나이 어린 직장 동료 등에 대한 지속적인 반말 사용 등을 이유로 근로계약 갱신을 거절했습니다.

A 씨는 근로계약 갱신 거절이 부당해고라고 주장하면서 구제신청을 했습니다. 하지만 경기지방노동위원회와 중앙노동위원회 모두 갱신기대권이 인정되지 않고 갱신 거절에 합리적인 이유가 있다며 구제신청을 기각했습니다. 결국 A 씨는 중노위를 상대로 부당해고 구제 재심판정 취소 소송을 제기했습니다.

그러나 **법원은 갱신기대권이 인정된다고 판단했습니다. 그동안 물류센터에서 파지 수거 업무를 하는 용역업체는 자주 변경됐고 그때마다 A 씨를 포함한 수십 명의 근로자들이 소속 용역업체만을 변경해 이전과 동일하게 물류센터에서 일했습니다.**

B 용역업체는 A 씨와 갱신기대권이 인정되지 않는다는 취지의 근로계약을 체결했고 같은 내용이 취업규칙에도 있었지만, "입사 후 3개월간 사용기간을 두고 근무성적 등을 평가해 채용 여부를 판단한다"는 근로계약도 같이 체결했습니다. 취업규칙엔 "평가자에 의하여 근로계약 연장에 관한 별도의 평가를 할 수 있다"는 규정이 존재했습니다.

법원은 **"사회통념상 A 씨는 평가 결과가 불량하지 않는 한 종전과 동일하게 물류센터에서 근무할 수 있는 기회를 부여받을 것이라고 신뢰했다고 봄이 타당하다"** 며 **"실제로 B 용역업체는 A 씨와 근로계약을 체결할 무렵에 A 씨처럼 물류센터에서 장기간 파지 수거 업무 등을 수행했던 다수의 기간제 근로자들을 그대로 고용했고, 그 중 85%가량의 근로자들과의 근로계약을 갱신했다"** 고 판단했습니다.

근로계약 갱신 거절에 합리적인 이유가 있는지도 쟁점으로 떠올랐습니다. 판례에 따르면 기간제 근로자에게 갱신기대권이 인정되더라도 사용자에게 근로계약 갱신을 거절할 만한 합리적인 이유가 있는 경우엔 부당해고로 보지 않습니다.

근로계약 갱신을 거절할 합리적인 이유가 있는지는 ▲ 사용자의 사업 목적과 성격, 사업장 여건, 근로자의 지위 및 담당 직무의 내용 ▲ 근로계약 체결 경위 ▲ 근로계약의 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부와 그 운용 실태 ▲ 근로자에게 책임 있는 사유가 있는지 여부 등을 종합해 판단해야 하고, 증명책임은 사용자에게 있습니다.

A 씨는 재계약 평가에서 최하위 등급인 D등급을 받았습니다. 이때 평가자는 물류센터

반장 G 씨 한 명뿐이었습니다. G 씨는 A 씨에 대해 **"업무규정에 대해 지나치게 독선적인 사고와 판단을 하는 경향이 심하다"**, **"고연령자로 체력 문제가 자주 발생하는 경향이 있다"** 등의 **평가**를 했습니다.

최종적으로 법원은 갱신 거절에 합리적인 이유가 없다고 판단했습니다. 무단 퇴근, 지속적인 근로의욕 저하 발언 등이 갱신 거절 사유로 명시돼 있었지만, 법원은 이를 입증할 수 있는 객관적인 증거가 부족하다고 봤습니다.

A 씨가 나이 어린 직장동료들에게 반말을 했다는 갱신 거절 사유도 인정되지 않았습니다. 법원은 **"A 씨가 반말을 하면서 다른 동료의 인격을 모독하거나 사회통념상 불쾌감을 줄만한 발언을 했는지 여부 등을 확인할 수 있는 자료가 없는 이상 1958년생으로 비교적 고령자인 A 씨가 나이 어린 동료들에게 반말을 했다는 점만으로 A 씨의 언행이 근무 질서를 위해한다거나 근로의욕을 저해하는 행동이라고 단정하기 어렵다"** 고 판시했습니다.

이어서 **"G 씨는 A 씨가 고연령자로서 체력문제가 자주 발생했다고 기재했으나 3년 이상 물류센터에서 근무해 온 A 씨가 이 사건 평가일 무렵 업무 수행에 지장이 있을 정도로 체력이나 건강이 악화됐다고 볼만한 객관적인 근거를 찾기 어렵다"** 고 덧붙였습니다.

법원은 A 씨에 대한 평가를 G 씨 혼자 했다는 것도 지적했습니다. 법원은 **"G 씨의 자의적인 평가 또는 평가 오류를 보완하거나 평가의 정확성을 보완할 만한 수단은 마련돼 있지 않았던 것으로 보인다"** 며 **"갱신 거절 통보의 사유와 절차가 사회통념에 비춰 객관적이고 합리적이며 공정하다고 인정하기 부족하고 달리 이를 인정할 증거가 없으므로 이 사건 갱신 거절 통보에 합리적 이유가 있다고 볼 수 없다"** 고 판단했습니다.

II 이달의 주요 판례

1. 대법원, 대한적십자 '근무일수 조건 상여금' 통상임금 인정

대한적십자사가 직원들에게 지급한 상여금이 통상임금에 해당한다는 대법원 판결이 나왔습니다. 지난해 12월 대법원 전원합의체가 내놓은 통상임금 판단기준 새 법리가 적용되면서 원심 판단이 뒤집혔습니다.

대법원 제3부(주심 이흥구 대법관)는 지난달 28일 대한적십자사 직원 A 씨 등 35명이 회사를 상대로 낸 임금 소송에서 원고 일부 승소한 원심 일부를 파기환송했습니다.

A 씨 등은 기말상여금, 실적평가급, 교통보조비 명목수당, 처우개선비, 직책보조비 등이 통상임금에 해당한다며 회사에 통상임금 소송을 제기했습니다.

앞서 2020년 2월 원심은 근무일수 조건이 부가된 기말상여금은 고정성이 없어 통상임금이 아니라고 판단했습니다. 실적평가급의 경우 최소지급분만 고정성이 있어 당해 연도의 통상임금에 해당한다고 판단했습니다. 교통보조비 명목수당, 처우개선비, 직책보조비도 통상임금에 해당한다고 봤습니다.

대법원은 통상임금을 판단하는 새 법리에 맞춰 판단을 새로 했습니다. 지난해 12월 대법원 전원합의체 판결로 통상임금 판단기준에서 '고정성' 요건이 폐기됐습니다. **새 법리에 따르면 근로자가 소정근로를 온전하게 제공한 경우 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 통상임금에 해당합니다.**

새 법리를 적용한 결과, 대법원은 기말상여금이 통상임금에 해당한다고 봤습니다. 원심과는 다른 판단입니다. 대한적십자사에서 매년 3월, 6월, 9월, 12월에 지급기준액의 100%씩(합계 400%)을 지급하는 기말상여금을 받기 위해선 계산기간 중 15일 이상 근무해야 한다는 근무일수 조건을 충족해야 했습니다.

대법원은 근무일수 조건에도 불구하고 기말상여금이 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 한 통상임금에 해당한다고 판단했습니다.

실적평가급에 대해서도 원심과 다른 판단이 나왔습니다. 대한적십자사는 매년 전년도의 근무실적 등을 평가해 당해 연도 4월 또는 6월 사이에 실적평가급을 지급했습니다. 실적평가급에는 전년도 12월 31일 재직하고 전년도 근무일수가 15일 이상인 직원에게만 지급하는 재직자 조건과 근무일수 조건이 붙었습니다.

대법원은 "실적평가급은 전년도에 대한 임금을 그 지급 시기만 당해 연도로 정한 것이라고 봄이 타당하다"며 "실적평가급은 전년도에 대한 임금에 해당한다"고 판단했습니다.

회사의 직원보수운영규정은 실적평가급에 대한 최소한도의 지급률이나 금액을 정해두지 않았습니다. **대법원은 "실적평가급의 지급률은 당해 연도에 비로소 정해지는 것으로 볼 소지가 크고, 지급 대상기간인 전년도를 기준으로 볼 때 근무실적과 무관하게 소정근로를 온전히 제공하기만 하면 지급하기로 정한 최소지급분이 있었다고 단정하기 어렵다"** 고 판단했습니다.

이에 대법원은 실적평가급의 최소지급분을 통상임금으로 본 원심 판단이 잘못됐다고 판단했습니다.

교통보조비 명목수당, 처우개선비, 직책보조비 등의 경우 새 법리를 적용해도 원심과 대법원 결론이 일치했습니다. 대법원은 고정성을 전제로 통상임금 여부를 판단한 것은 적절하지 않다면서도 결과적으로 이 수당들이 통상임금에 해당한다고 판단한 결론은 정당하다고 했습니다.

2. 법원 "임피제 도입해 임금 4배 증가" … 한진 임피제 '적법' 판결

업무량 감소 등 대상 조치가 없는 임금피크제라도 근로자가 정년 때까지 받는 임금 총액이 늘어났다면 적법하다는 법원 판결이 나왔습니다.

서울중앙지방법원 제42민사부(재판장 최누림)는 지난 7월 11일 한진 재직·퇴직자 A씨 등 54명이 회사를 상대로 낸 임금 청구 소송에서 원고 패소 판결했습니다.

한진은 2015년 노사 합의로 취업규칙을 개정해 56세였던 정년을 60세로 연장하면서 임금피크제를 도입했습니다. 근로자들은 2016년부터 임금피크제에 따라 정년 전 4년간 기본급과 성과급이 10%, 19%, 27%, 34% 삭감됐습니다.

소송을 제기한 한진 재직·퇴직자들은 회사의 임금피크제가 합리적 이유 없이 연령만을 이유로 임금을 삭감해 위법하다며 법원에 임금피크제로 인해 받지 못한 임금과 퇴직금 차액 지급을 구하는 소송을 제기했습니다.

법원은 회사 측 손을 들었습니다. **재판부는 임금피크제 도입 목적에 정당성이 있다고 봤습니다. 재판부는 "회사의 임금피크제는 고령자고용법 개정으로 법정 정년이 60세로 늘어남에 따라 노사 합의로 도입된 것"이라며 "임금피크제 도입의 정당성이 인정되고 근로자들도 회사에 임금피크제가 도입될 것임을 예상할 수 있었다"고 했습니다.**

근로자 측은 도입 목적이 정당하다고 해도 임금피크제로 인한 근로자의 불이익이 과도해 위법하다고 주장했습니다. 특히 회사가 임금피크제를 도입하면서 근로시간 단축, 직무 조정 등 별도의 대상 조치를 전혀 하지 않은 점을 지적했습니다.

그러나 법원은 근로자 측의 주장을 받아들이지 않았습니다. **재판부는 "회사가 별도의 대상 조치를 하지 않았지만 정년 연장 자체가 임금 삭감에 대응하는 가장 중요한 보상"**이라며 **"임금피크제를 도입하며 업무 경감, 직무 조정 등의 대상 조치를 하는 것은 법적인 의무가 있는 사항이 아니어서 이를 하지 않았다는 이유로 임금피크제가 위법하다고 볼 수 없다"**고 했습니다.

법원은 정년 연장으로 근로자가 퇴직 시까지 받는 임금 총액이 늘어났고, 회사가 삭감 전 임금을 기준으로 퇴직금을 중간 정산했다면 근로자의 불이익이 과도하지 않다고 판단했습니다.

재판부는 "정년이 연장되며 근로자가 퇴직 시까지 수령하는 임금이 임금피크제 도입 전에 비해 4배 증가했다" 며 "회사가 감액 전 임금을 기준으로 퇴직금을 중산 정산해 근로자의 불이익을 최소화했다" 고 판단했습니다.

그러면서 "임금체계상 근로자들이 근로시간에 비례해 수당을 받아와 업무량을 줄이는 대상 조치를 할 경우 임금이 줄어드는 상황" 이라며 "회사가 업무량 감축, 직무 조정 등의 대상 조치를 하지 않은 것에 합리적 이유가 인정된다" 고 했습니다.

법원은 최대 34%까지 삭감되는 임금 감액률 자체도 과도한 불이익이 아니라고 봤습니다. 재판부는 **"임금피크제에 따른 임금 감액이 퇴직 직전에는 최대 34%까지 이루어지지만 감액률이 과도하다고 볼 수 없다"** 라며 **"퇴직 시까지의 임금 총액이 늘어나 근로자에게 과도한 불이익이 있다고 보기 어렵다"** 고 했습니다. 끝.