

2025 - 4

# 노동 리포트

## < 목 차 >

### I. 주요 노동뉴스

- (1) 엇갈리는 임금피크제 판결...동제도 도입에 필요한 것은?
- (2) 괴롭힘 신고 뒤 휴직자 원거리 발령은 '부당전직'에 해당

### II. 이달의 주요 판례

- (1) 도로공사 안전순찰 업무는 불법파견 ... 하청 해고 근로자에도 배상
- (2) 프로축구 유소년팀 구단과 감독이 맺은 프리랜서 계약은 ...무늬만 ...  
근로자성 '인정' ... "퇴직금 지급해야"

**I****주요 노동뉴스****1. 엇갈리는 임금피크제 판결...동제도 도입에 필요한 것은?**

임금피크제 유·무효를 가르는 주요 쟁점으로 ‘근로자의 불이익 정도’와 ‘대상 조치의 적절성’이 중요해지고 있는 가운데, 최근 임금피크제 유·무효 판단이 계속 엇갈리고 있습니다.

고령자고용법 개정안이 시행되면서 정년이 60세로 연장된 2016년 이후 기업들이 도입한 임금피크제를 두고 소송이 잇따르자, 대법원은 2022년 ▲ 임금피크제 도입 목적의 타당성 ▲ 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도 ▲ 임금 삭감에 대한 대상 조치 도입 여부와 적정성 ▲ 임금피크제로 감액된 재원 사용 목적 등을 주요 판단요소로 제시한 바 있으나, 여전히 판결은 엇갈리고 있는 상황입니다.

그간 법원은 임금피크제가 적법한지 판단할 때 임금삭감률이 과도한지를 직접적으로 살피지 않았으나, 최근 임금삭감률 그 자체가 과도한지 여부를 살핀 항소심 판결이 나왔습니다. 서울고등법원은 지난 2월 1심 판결을 뒤집고 A&D신용정보 임금피크제가 위법하다고 판단했습니다.

A&D신용정보는 근로자의 연령이 60세가 되기 5년 전부터 임금피크제를 실시했고, 5년간 임금 삭감률은 평균 62%로, 임금피크제 실시 4년차와 5년차는 삭감률이 70%였습니다.

금융권 임금피크제에서 임금삭감률 70%는 이해적인 삭감률에 해당합니다. 지난해 한국노동사회연구소가 공공·민간·금융권 69개 기업을 조사한 결과에 따르면 임금피크제 평균 임금삭감률은 35%였습니다.

그럼에도 1심은 회사 손을 들었습니다. 1심은 “임금삭감률이 다소 높지만 정년 연장으로 근로자들이 임금 총액 측면에서 더 많은 이익을 얻게 됐다”며 “임금피크제가 적법하다”고 판단했습니다.

2심은 1심을 뒤집고 임금피크제가 위법하다고 봤습니다. “삭감률 70%는 동종 업계에 비해 현저히 높은 수준”이라며 “임금 감액 정도가 종전 임금의 과반에도 미치지 못하는데 임금피크제 대상자에 대한 대상 조치가 적절하지 못했다”고 했습니다.

그러면서 “대상자에 대한 업무조정이 없고 일부 기간에 대한 특별성과급을 지급했다

는 것만으로는 대상 조치가 불충분하다”며 “임금피크제가 위법하다”고 했습니다.

대상 조치가 적절하다고 인정되기 위해선 대상 조치가 임금피크제 대상자들에 대한 직접적 조치여야 합니다. 정 변호사는 “법원에서 대상 조치가 적법하다고 인정되기 위해서는 ‘근로시간 단축’, ‘업무책임 경감’ 등 대상자의 임금 삭감에 따른 직접적인 조치가 있어야 한다”고 말했습니다.

최 변호사도 “법원에서 근로시간 단축, 업무의 양적·질적 경감, 대상자들에 대한 평가기준 완화, 공로연수 등을 적절한 대상 조치로 인정하고 있다”며 “정년 연장으로 인한 임금과 복리후생 증가가 큰 경우에는 그 자체로 대상 조치로 인정되기도 한다”고 했습니다.

반면, 퇴직을 전제로 한 간접적인 조치, 가령 희망퇴직과 재고용 프로그램 등은 법원에서 대상 조치로 인정되지 않을 수 있습니다.

또한, 임금피크제 도입 절차도 중요한 판단 요소입니다. 법원은 임금피크제 도입을 취업규칙 불이익 변경으로 보고 있기 때문에, 근로기준법상 취업규칙 불이익변경 절차를 준수해야 도입 절차에 문제가 발생하지 않습니다. 취업규칙 불이익변경이 적법하게 이루어지기 위해서는 근로자 과반수로 조직된 노조의 동의나 근로자 과반수의 동의가 필요합니다. 이와 관련해서 최근 대법원은 취업규칙 불이익변경 동의가 ‘회의 방식’에 의해 이루어져야 한다고 봤습니다.

## 2. 괴롭힘 신고 뒤 휴직자 원거리 발령은 ‘부당전직’에 해당

직장 내 괴롭힘 신고 이후 휴직을 신청한 노동자를 포항에서 광양으로 인사발령한 것은 부당전직에 해당한다는 노동위원회 판단이 나왔습니다.

7일 경북지방노동위원회 판정문을 보면 경기 시흥에 본사를 둔 특수도로 주식회사에서 일한 A씨가 회사를 상대로 전직이 부당하다고 구제를 신청한 사건에서 경북지노위는 A씨 손을 들어줬습니다.

2022년 1월 A씨는 포항공장에서 근무하던 중 회의나 회식 자리에서 반복적으로 인격을 모독하는 발언 등을 했다는 이유로 공장장을 직장내 괴롭힘 가해자로 신고했습니다. 같은해 3월 회사는 해당 공장장에 대한 인사위원회를 개최해 감봉 1월 징계처분을 했고, 이후 A씨는 2022년 3월부터 2023년 3월까지 1년간 육아휴직을 했습니다. A씨가 복직하고 나서 회사는 광양공장팀에서 A씨가 맡고 있는 업무와 관련해 인력

지원을 요청했다는 이유로 A씨를 광양공장으로 파견을 보내기로 했습니다.

이에 A씨는 배우자와 자녀 돌봄 이유로 가족돌봄 휴직을 신청했습니다. 자녀가 ADHD와 테라투렛증후군을 앓고 있어 보호자의 밀접한 간병이 필요한데, 배우자의 경우 망막색소변성증을 앓고 있어 시신경 장애 및 시야 결손으로 자녀 돌봄을 전담하기 어려운 상황이었기 때문입니다. 회사는 A씨에게 지난해 12월~올해 2월 가족돌봄 휴직을 부여하고, 3월1일자로 광양공장팀으로 인사발령했습니다.

부당전직 여부를 판단하기 위한 쟁점은 ▲ 전직의 업무상 필요성 여부 ▲ 전직에 따른 생활상 불이익의 정도 ▲ 신의칙상 요구되는 협의 절차 준수 여부가 관건입니다. 사측은 광양공장의 인원 충원이 필요해 인력재배치가 요구된 상황이었고 적합한 인원을 선정한 뒤 면담을 거쳐서 최종적으로 A씨를 대상자로 결정한 것으로 문제가 없다고 주장했습니다.

그러나 경북지노위는 사측의 주장을 받아들이지 않았습니다. 경북지노위는 “사측은 전직의 주된 목적이 한시적 인사수요에 대응하기 위함이라고 주장하는데, 광양공장팀에서 업무인력 지원을 요청한 지 5개월이 지난 시점까지 인사발령을 지연시키면서 A씨가 가족돌봄휴직에서 복직한 날짜를 발령일로 전직을 행한 것은 일상적인 인사권의 범주로 보기 어렵다”고 판단했습니다. 전직 대상 후보군 중에는 파견근무에 대해 긍정적인 의사를 표시한 직원도 있었습니다.

또한 전직에 따른 생활상 불이익 정도도 통상 감수해야 할 범위를 벗어난다고 봤습니다. 경북지노위는 “A씨가 생활권을 벗어나 가족을 돌보는 일과 업무를 병행하면서 상당한 어려움을 겪을 것으로 예상된다”고 밝혔습니다.

## II 이달의 주요 판례

### 1. 도로공사 안전순찰 업무는 불법파견 ... 하청 해고 근로자에도 배상

한국도로공사의 안전순찰 업무가 불법파견이라는 대법원 판결이 또 나왔습니다. 대법원은 공사가 하청업체에 취업규칙, 근로계약 양식을 직접 제공하는 등 상당한 지휘·명령이 있다고 봤습니다. 또한, 하청업체에서 이미 해고돼 근로관계가 없는 하청업체 해고 근로자에게도 공사가 금전배상을 해야 한다고 인정했습니다.

대법원 제1부(주심 노태악)는 지난달 27일 한국도로공사 하청업체 소속 전·현직 근로자 A 씨 등 91명이 공사를 상대로 낸 근로자 지위 확인 소송에서 원고 승소한 원

심을 일부 파기하고 사건을 대구고등법원으로 돌려보냈습니다.

공사는 안전순찰원을 직접 고용하다가 2007년부터 외주화했습니다. 안전순찰 업무를 한 하청업체는 공사가 제공한 양식에 따라 취업규칙과 근로계약서를 작성했고, 공사는 하청업체 근로자를 직접 수시·정기적으로 교육을 실시했습니다.

이에 안전순찰 업무 하청업체 소속 근로자들은 공사가 불법파견을 하고 있다며 법원에 근로자 지위 확인과 직접고용의무 불이행에 따른 연차유급휴가 미사용 수당, 퇴직금 등 금전 배상 청구 소송을 제기했습니다.

원심은 공사의 불법파견을 인정하며 직접고용의무가 있다고 판단했습니다. 재판부는 “하청업체는 공사가 제공한 양식에 따라 취업규칙, 근로계약을 마련했고, 이는 공사가 지역의 여러 외주업체에 대해 확실적인 기준으로 영향력을 행사하기 위함으로 보인다”며 “공사가 각종 교육자료를 배포해 작업 방법을 구체적으로 보완하고 자동 차량 위치 확인 시스템을 통해 구체적인 작업 장소·내용을 통제해 상당 정도의 지휘·명령이 인정된다”고 했습니다.

그러면서 “하청업체 근로자들이 공사 근로자와 같은 근무복, 명함, 안전 순찰차를 사용해 공사 사업에 실질적으로 편입됐고 업무의 특정성·전문성도 없다”며 “하청업체가 독립적인 기업조직과 설비도 없는 점을 고려하면 불법파견에 해당해 직접고용의무가 인정된다”고 판단했습니다.

대법원도 원심 판단과 같았습니다. 대법원은 “공사의 직접고용의무 판단에 대한 원심 판단의 잘못이 없다”고 했습니다.

이번 사건에서 또 다른 쟁점은 해고, 사직 등으로 고용관계가 이미 단절된 하청업체 근로자에 대해서도 공사가 금전배상책임이 있는지 여부였습니다.

대법원은 “하청업체에서 해고된 근로자의 경우 본인의 의사와 무관하게 근로를 제공하지 못한 것”이라며 “공사가 제때 직접고용했다면 근로제공이 중단되지 않았을 것이기에 하청업체에서 해고된 직원들에 대해서도 공사가 손해배상책임을 진다”고 판단했습니다.

그러면서 “하청업체에서 사직한 근로자들도 사직 전 공사에 직접고용 의사표시를 했지만 공사가 이를 거부했다”며 “공사에게 손해배상책임이 있다”고 봤습니다.

대법원은 손해배상액을 계산할 때 공사 소속 현장직 안전순찰 직원의 근로조건을 기

준으로 산정해야 한다고 하며, 공사에게 손해배상액의 80%만 지급해도 된다고 본 원심을 파기했습니다. 대법원은 “손해배상책임은 파견법을 위반해 온 공사의 책임으로 발생한 것”이라며 “하청 근로자의 해고와 사직을 이유로 원청의 손해배상책임이 경감될 수는 없다”고 판단했습니다.

원심은 2019년 공사에 직접 고용된 하청업체 근로자에 대해서는 퇴직금을 지급할 의무가 없다고 판단했지만, 대법원은 판단을 뒤집었습니다.

재판부는 “원심은 2019년 직접 고용된 근로자들은 근로관계가 끝나지 않아 퇴직금을 지급할 필요가 없다고 봤으나 법리 판단에 잘못이 있다”며 “공사는 직접고용의무 발생일부터 직접 고용일까지의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 지급할 의무가 있다”고 했습니다.

대법원은 미사용 연차유급휴가수당, 지연이자 부분에 대해서도 원심을 파기했습니다. 원심은 근로자들에게 미사용 연차유급휴가수당 액수만큼 금전배상해야 한다고 판단했지만 대법원은 이를 파기했습니다.

대법원은 “연차휴가 미사용수당은 하청업체 근로자들이 직접 고용됐더라도 사용 측진으로 받을 가능성이 낮아 공사가 이를 지급할 필요가 없다”고 했습니다.

지연이자에 대한 부분도 원심과 판단을 뒤집었습니다. 2019년 소송촉진법이 개정돼 지연이자가 15%에서 12%로 줄어들었습니다. 개정 소송촉진법은 개정일 당시 1심 변론 종결 사건을 기준으로 변경된 이율을 적용한다고 규정했지만 원심은 지연이자 15%를 일관적으로 적용했습니다.

대법원은 “소송촉진법에 따라 1심에서 인용된 부분에 대해서는 개정 전 지연이자 15%가 적용되고, 2심에서 새로 인용된 부분에 대해서는 개정된 지연이자 12%가 적용돼 원심의 지연이자 판단은 잘못됐다”며 해당 부분을 파기했습니다.

## **2. 프로축구 유소년팀 구단과 감독이 맺은 프리랜서 계약은 ...무늬만 .... 근로자성 ‘인정’ ... “퇴직금 지급해야”**

프로축구단 유소년팀 감독과 코치가 근로기준법상 근로자라는 법원 판결이 나왔습니다. 법원은 이들이 구단과 프리랜서 계약을 맺었더라도 겸업이 불가능한 종속적인 관계에서 근로를 제공했다면서 근로자성을 인정했습니다.



부산지방법원 민사 16단독 오세영 판사는 지난 12일 부산 아이파크 유소년팀 감독과 코치가 부산 아이파크 구단을 상대로 제기한 임금 청구 소송에서 원고 승소 판결했습니다. 감독 A 씨와 코치 B 씨는 부산 아이파크 유소년팀에서 각각 14년, 10년간 일했습니다.

두 사람은 구단과 근로계약이 아닌 전속계약을 체결했고, 구단은 이들을 개인사업자로 보고 사업소득세를 원천징수했습니다. 또한 이들은 4대 보험(고용보험 · 국민건강보험 · 국민연금 · 산재보험)에도 가입돼 있지 않았습니다.

그러나 두 사람은 일을 그만두면서 자신들이 근로기준법상 근로자에 해당한다며 구단에 미지급 퇴직금, 연차유급휴가수당, 주휴수당을 지급하라고 임금 청구 소송을 제기했습니다.

법원은 두 사람이 근로기준법상 근로자에 해당한다고 봤습니다. 오 판사는 “A 씨와 B 씨는 구단과의 전속계약으로 인해 다른 구단과 유사한 업무 계약을 맺는 것이 불가능했다”며 “구단과 종속적 관계에서 근로를 제공했음이 인정된다”고 판단했습니다.

법원은 A 씨와 B 씨가 구단과 종속적인 관계에서 근로를 제공했다는 여러 근거를 제시했습니다. 오 판사는 “이들은 감독 · 코치 업무 외에 구단이 요구하는 각종 부수업무를 수행했고, 외부 일정이 없으면 구단 사무실에 오전 9시까지 출근해 오후 6시까지 업무를 했다”며 “외부 출장 시 별도의 출장 신청서를 쓰고 구단의 승인을 받아야 했고, 구단의 규정이나 계약을 위반하면 100만 원의 벌금을 내야 해 종속성이 인정된다”고 했습니다.

오 판사는 구단이 연차유급휴가수당도 지급해야 한다고 판단했습니다. A 씨와 B 씨는 명확한 근태 자료를 제출하지 못했는데, 법원은 연차유급휴가 사용에 대한 증명 책임은 구단에게 있다고 봤습니다. 법원은 “근로자가 연차유급휴가를 사용했다는 것에 대한 증명 책임은 사용자에게 있다”며 “구단이 이를 입증하지 못한다면 이들에게 연차유급휴가수당을 지급할 의무가 있다”고 했습니다.

다만 주휴수당 지급 의무는 없다고 판단했습니다. 오 판사는 “A 씨와 B 씨에 대한 주휴수당은 이미 지급된 연봉에 포함돼 있는 것”이라며 “구단에게 별도의 주휴수당 지급 의무는 없다”고 했습니다. 끝.