

2025 - 3

노동 리포트

< 목 차 >

I. 주요 노동뉴스

- (1) ‘398억 체불’ 대유위니아 회장에 징역 4년 ‘실형’ ... “경영 위기로 면책 안 돼”
- (2) “짜가지 없다” 폭언에 업무 중 유튜브 시청한 직원, 법원 “해임 정당”

II. 이달의 주요 판례

- (1) 법원 “노동관행도 근로조건, 용역업체 바뀌어도 노동관행 승계해야”
- (2) 카카오택시로 대기시간 줄어, 근로시간도?...대법 “최임법 잠탈”

I 주요 노동뉴스

1. ‘398억 체불’ 대유위니아 회장에 징역 4년 ‘실형’ ... “경영 위기 로 면책 안 돼”

지난 19일 수원지방법원 성남지원 제2형사부(재판장 이진혁)는 근로기준법, 특정경제범죄법 위반 등으로 기소된 박영우 대유위니아그룹 회장에게 징역 4년의 실형을 선고했습니다.

박 회장과 함께 재판에 넘겨진 대유위니아그룹 계열사 위니아, 위니아전자 전·현직 임원 등은 2020년 10월부터 2023년 12월까지 근로자 738명에게 임금과 퇴직금 398억 원을 체불한 혐의로 기소됐습니다. 검찰에 따르면 임금체불액 변제율은 3.5%에 불과했습니다.

박 회장은 2023년 10월 국회 환경노동위원회 국정감사에 출석해 임금체불 문제 해결 방안으로 성남 연구개발센터와 멕시코 공장 매각 등을 통해 자금을 마련해 변제하겠다고 약속했지만 실제 변제는 이루어지지 않았습니다.

재판에 넘겨진 박 회장은 자신이 위니아·위니아전자 근로자들의 근로기준법상 사용자가 아니라며 책임을 회피했습니다. 그러나 법원은 “박 회장이 대유위니아그룹 계열사들로부터 2014년부터 2023년까지 상당한 금액의 급여를 지급받았고, 비서실과의 협의를 거쳐 계열사 대표 임명이 결정됐다”며 “인사권뿐 아니라 태국법인 설립, 멕시코 공장 이전, 대우전자 브랜드 사용 종료 등 회사 경영에 중대한 영향을 주는 결정을 해 사용자성이 인정된다”고 판시했습니다.

또한, 박 회장은 대유위니아그룹의 임금체불이 경영상 어려움으로 인해 어쩔 수 없이 발생했고 체불 임금 변제 계획을 세우는 등 임금 지급을 위한 노력을 다했다고 주장했습니다. 그러나 재판부는 “경영 부진만으로 임금체불 책임을 피할 수 없다”며 “박 회장이 노조와의 협의 결과를 보고받으며 ‘할 만큼 했고, 노조에서 받아들이지 않으면 폐업할 것’ 이라고 발언한 점을 고려하면 면책 사유를 인정하기 어렵다”고 했습니다.

법원은 위니아가 체불 임금 변제와 관련해 근로자들과 성실히 협의하지 않은 점도 지적했습니다. 재판부는 “2019년부터 임금체불이 시작됐지만 장래에 어떻게 체불 임금을 변제할 것인지에 대해 구체적인 계획을 제시하지 않았다” 며 “근로자들과 성실하게 협의하지도 않아 임금체불 책임을 피할 수 없다” 고 판단했습니다.

최종적으로 법원은 박 회장에게 징역 4년의 실형을 선고했습니다. 근로기준법상 임금체불의 법정형 상한은 징역 3년이지만 여러 근로자들에게 임금체불을 하는 경우 경합범 가중으로 최대 징역 4년 6개월까지 선고가 가능합니다.

2. “싸가지 없다” 폭언에 업무 중 유튜브 시청한 직원, 법원 “해임 정당”

부하 직원에게 폭언을 하고 업무를 떠넘긴 공공기관 근로자를 해임한 것이 적법하다는 법원 판결이 나왔습니다. 회사엔 표창을 받으면 징계를 감경한다는 내규가 있었지만, 법원은 직장 내 괴롭힘에 무관용으로 대응한다는 내규가 더 우선된다고 봤습니다.

대전지방법원 제3행정부(재판장 최병준)는 지난달 6일 대전도시공사에서 해임된 A 씨가 중앙노동위원회를 상대로 제기한 부당해고 구제 재심판정 취소 소송에서 원고 패소 판결했습니다.

A 씨는 대전도시공사 재무팀 차장으로 근무했습니다. 그의 부하 직원인 B 씨는 A 씨가 자신에게 “싸가지 없는 게 너는 인간 이하다” 라는 폭언을 하고 업무분장표상 A 씨의 업무를 자신에게 떠넘겼다며 직장 내 괴롭힘 신고를 했습니다.

공사 고충심의위원회는 A 씨의 ▲ 폭언 ▲ 업무 전가 ▲ 근무시간 외 업무 지시 ▲ 사적 업무 지시를 인정해 중징계를 의결했고, 공사는 2023년 8월 A 씨를 직위해제하고 인사총무팀으로 전보 조치했습니다.

A 씨는 전보 이후 다른 부하 직원 C 씨에게도 비슷한 행동을 해 직장 내 괴롭힘으로 신고당했습니다. C 씨는 A 씨가 자신에게 신입 업무를 떠넘기고, 신입 앞에서 자신을 무시하는 분위기를 조성했다고 주장했습니다.

공사는 C 씨에 대한 직장 내 괴롭힘도 인정하고 2023년 10월 A 씨를 성실의무와 품위유지의무 위반으로 해임했습니다.

A 씨는 공사의 해임이 부당해고라며 충남지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 했지만 충남지노위와 중노위에서 모두 기각되었고, 결국 법원에 중노위를 상대로 부당해고 구제 재심판정 취소 소송을 제기했습니다.

법원은 해임이 적법하다고 판단했습니다. 재판부는 “A 씨와 B 씨의 대화 녹취록, 문자 메시지, 참고인 진술을 종합하면 폭언 사실이 인정된다” 며 “A 씨의 폭언은 B 씨에게 업무 적정 범위를 넘어 모욕감을 주기에 충분히 적법한 징계 사유” 라고 했습니다. 또한 C 씨에 대한 보복성 업무 지시도 징계 사유로 인정하며, “C 씨가 예산 업무처리에 고충을 말했다고 해서 통상 신입이 하는 업무를 하도록 한 것은 보복성 업무 지시” 이고, “업무의 적정 범위를 넘어 근무 환경을 악화시키는 행위는 적법한 징계 사유에 해당한다” 고 했습니다.

법원은 직장 내 괴롭힘도 인정했습니다. 재판부는 “A 씨가 업무분장표상 자신의 업무를 B 씨에게 전가하고 업무시간에 유튜브를 보거나 영어 공부를 하는 등 근무를 태만히 한 사실이 인정된다” 며 “이는 우월한 지위를 이용해 정신적 고통을 주고 근무 환경을 악화시키는 행위로 명백한 직장 내 괴롭힘” 이라고 판단했습니다.

A 씨는 괴롭힘을 인정하더라도 해임은 과도한 징계라고 주장했지만, 법원은 받아들이지 않았습니다. 재판부는 “A 씨가 중간관리자임에도 직급이 낮은 부하 직원들을 상대로 폭언을 하고 업무를 떠넘겼다” 며 “이는 직장 질서와 분위기를 저해하고 상당한 정신적 고통을 주는 행위로 비위 정도가 낮지 않아 해임이 정당하다” 고 판단했습니다.

A 씨는 대전도시공사도 내규에 ‘표창을 받은 직원은 징계를 감경한다’ 는 규정을 근거로 자신이 표창을 받은 적 있어 해임이 과도하다고 주장했으나, 법원은 징계 감경이 필요 없다고 봤습니다. 공사에는 ‘직장 내 괴롭힘 가해자에 대해서는 무관용의 원칙에 따라 징계한다’ 는 규정도 존재했기 때문입니다.

법원은 “A 씨는 자신이 표창을 받은 전적이 있어 해임에서 징계가 감경돼야 한다고 주장하지만 직장 내 괴롭힘에 대해서는 무관용의 원칙으로 징계한다는 규정이 있고, A 씨가 이를 모를 수 없는 지위에 있어 감경이 필요 없다” 며 “공사의 해임은 적법하다” 고 했습니다.

II 이달의 주요 판례

1. 법원 “노동관행도 근로조건, 용역업체 바뀌어도 노동관행 승계해야”

이전 용역업체에서 휴게시간을 근로시간에 포함해 임금을 지급한 ‘노동관행’이 있었다면 변경된 용역업체가 이 노동관행을 승계해야 한다는 법원 판결이 나왔습니다.

수원지방법원 안양지원 민사1단독 노유경 판사는 지난 20일 주한미국대사관에서 보안·경비업무를 하는 용역업체 소속 근로자 A 씨 등 55명이 케이에프앤에스 주식회사를 상대로 낸 임금 청구 소송에서 원고 승소 판결했습니다.

주한미국대사관은 2020년 6월부터 용역업체 케이에프앤에스에 보안·경비업무를 위임했습니다. 이 과정에서 여러 용역업체에 소속돼 있던 근로자들이 케이에프앤에스로 고용승계됐습니다. 소송을 제기한 A 씨 등은 케이에프앤에스로 고용승계됐거나 신규 채용된 근로자들입니다.

A 씨 등은 이전 용역업체에서 휴게시간 1시간을 근로시간으로 인정받아 임금을 지급받은 관행이 있었습니다. 이 관행은 근로계약서나 취업규칙엔 없는 내용이었습니다. 케이에프앤에스는 이 관행을 인정하지 않아 휴게시간 1시간을 근로시간에서 제외했습니다.

또, 회사는 실제 근로시간이 월 174시간에 미달하면 결근·조퇴한 것으로 처리해 임금을 공제했으며, 근로자들은 경비업법에 따라 매월 2시간 이상의 직무교육을 이수해야 했는데, 회사는 이 직무교육시간을 근로시간에서 제외했습니다.

A 씨 등은 ▲ 휴게시간 제외로 인한 미지급 임금 ▲ 결근공제로 인한 미지급 임금 ▲ 직무교육시간 제외로 인한 미지급 임금을 지급하라며 회사에 소송을 제기했고, 법원은 근로자 측 손을 들어줬습니다.

법원은 이전 업체에서의 노동관행을 인정했습니다. 노 판사는 “휴게시간 1시간을 근로시간에 포함해 산정한 임금은 노동관행에 따라 지급의무가 있는 근로의 대상에 해당하고, 회사는 종전 업체들과 근로자들 사이의 노동관행으로 확립된 근로조건을 승계한 사용자로 봐야 한다”고 판시했습니다.

법원은 “결근·조퇴로 인한 임금 일부의 공제가 허용되기 위해선 법령 또는 단체협약에서 정한 근거가 있어야 하는데, 이를 인정할 증거가 없다” 며 “근로자들과의 개별 근로계약을 이유로 한 결근공제는 근로기준법 제43조 제1항의 임금 전액 지급원칙에 반하여 그 효력을 인정할 수 없다” 고 판단했고, 따라서 회사는 근거 없는 결근공제로 인한 미지급 임금을 지급하라고 판단했습니다.

또한, 법원은 직무교육시간도 근로시간으로 인정했습니다. 노 판사는 “A 씨 등은 근로시간 외에 온라인 직무교육을 수강한 사실이 인정되는데, 이 직무교육시간은 법령 또는 사용자의 지시에 따라 소정근로시간 외에 이루어진 교육시간으로서의 근로시간에 해당한다” 고 판단했습니다.

2. 카카오택시로 대기시간 줄어, 근로시간도?...대법 “최임법 잠탈”

모바일로 간편하게 택시를 호출할 수 있는 ‘카카오택시’ 서비스가 택시회사의 소정근로시간 단축 근거가 될 수 없다는 대법원 판결이 나왔습니다.

지난 13일 대법원 제3부(재판장 이숙연)는 퇴직한 택시기사 A 씨 등 36명이 택시회사 S 교통과 H 상사를 상대로 낸 임금 소송 상고심에서 원고 패소한 원심을 파기하고 사건을 광주고등법원으로 돌려보냈습니다.

목포시 택시회사인 S 교통과 H 상사 택시기사들은 노사가 합의한 소정근로시간(6시간 40분)에 해당하는 고정급을 임금으로 받아왔습니다. 2007년 최저임금법 개정으로 하루 운송수입금 중 사납금을 제외한 초과운송수입금이 최저임금에서 제외되는 특례 조항이 신설되자, 2010년 7월부터 2019년까지 소정근로시간을 각각 4시간, 2시간 50분까지 단축했습니다.

퇴직자들은 노사 합의가 최저임금법 잠탈 목적으로 무효라며 단축 전 소정근로시간을 기준으로 임금을 지급하라고 법원에 소송을 제기했습니다.

그러나 1심과 항소심은 회사의 손을 들었습니다. 원심은 변경 합의가 노사 모두의 손실 회피를 위한 것이지 최저임금법 잠탈을 위한 것이 아니라고 봤습니다.

재판부는 “최저임금법 개정으로 회사는 법 위반이 될 우려와 큰 폭의 고정급 상승으로 손실이 우려됐고, 근로자도 고정급 증액으로 초과운송수입금이 감소하고 각종 세

금이 증가해 총수입이 줄어들 우려가 있었다” 며 “단축 합의가 법 개정 취지와는 맞지 않지만 이로 인해 노사가 모두 손실을 본다면 손실 회피를 위한 단축이 제도 잠탈 목적이라고 보기 어렵다” 고 판단했습니다.

원심은 기존 소정근로시간이 실제 운영시간을 반영한 것도 아니라고 봤습니다. 재판부는 “2006년 노사 합의에 의한 소정근로시간은 1주 40시간을 근무일수 6일로 나누어 나온 값으로 실제 운영시간을 반영한 것이 아니다” 며 “택시기사의 소정근로시간 산출은 변수가 많고 실제 근로시간 산출은 간접 추정만 가능해 노사가 합의했다면 효력과 구속력이 인정된다” 고 했습니다.

그러면서 카카오택시 등 모바일 서비스 활성화로 대기시간이 감소해 근로시간이 감소했다고 봤습니다. 원심은 “카카오택시 등 모바일 서비스 활성화로 택시기사들이 탑승객을 기다리는 대기시간이 감소했다” 며 “실제 근로시간이 감소하지 않았다고 보기 어렵다” 고 했습니다.

그러나 대법원 판단은 달랐습니다. 대법원은 소정근로시간 변경이 최저임금법 잠탈 목적이라고 봤습니다. 재판부는 “새로운 소정근로시간 합의가 개정 최저임금법 시행 직전에 이루어졌고, 소정근로시간 감축이 법 개정에 따른 최저임금 상승분 정도였다” 며 “목포시 의뢰로 이루어진 연구 결과에 따르면 2019년 택시기사 1인당 운송수입금은 1시간당 평균 1만 2575원으로 합의에 따른 소정근로시간은 부족하다” 고 판단했습니다.

대법원은 카카오택시 서비스의 등장으로 대기시간이 줄고 근로시간이 감소했다는 원심 판결도 파기했습니다.

재판부는 “카카오택시 등 모바일 기반 서비스로 실제 근무시간이 감소했다고 볼 증거가 부족하다” 며 “설사 실제 근무시간이 감소했다더라도 소정근로시간 단축 합의의 적법성 판단은 소정근로시간이 얼마나 급격하게 단축됐는지(급격성), 단축 비율, 운영 실태 등을 고려해 종합적으로 판단해야 한다” 고 했습니다.

그러면서 “이번 사건에서 근무형태와 운영시간이 변경됐다고 볼 사정이 확인되지 않는다” 며 “소정근로시간에 대한 노사 합의의 적절성은 최저임금 회피 목적과 아울러 실제 근로시간 합의로 단축된 소정근로시간 사이의 불일치를 중심으로 판단해야 한다” 고 봤습니다. 끝.