

2025 - 12

노동리포트

< 목 차 >

I. 주요 노동뉴스

- (1) 연장수당 920만 원 ‘부정수급’ ... GGM 징계해고 적법
- (2) 희망퇴직 총회 없이 합의한 KT노조... 법원 “조합원 손해배상”

II. 이달의 주요 판례

- (1) 근로시간 명시해도 CTO는 근로자 아냐... 법원 “실질 재량” 기준
- (2) 현대제철 불법파견 2심 축소... MES 지시·직접공정 여부가 핵심

I 주요 노동뉴스

1. 연장수당 920만 원 '부정수급' 사직서 제출... 징계해고 적법

회사가 주는 월급이 적다며 연장근로수당을 부정수급한 근로자를 해고한 것이 적법하다는 법원 판결이 나왔습니다. 이번 판결에서 법원은 '광주형 일자리'의 특성과 취지를 반영해 해고의 적법성을 판단했습니다.

광주지방법원 제14민사부(재판장 임술)는 지난달 2일 광주글로벌모터스(GGM)에서 해고된 근로자 A씨가 회사를 상대로 제기한 해고 무효 확인 소송에서 원고 패소 판결을 했습니다.

A씨는 2021년 2월 GGM에 입사해 2022년 5월부터 연장근로수당을 부정수급했습니다. A씨는 회사 시스템에 연장근로를 등록한 뒤 개인 용무를 위해 사무실을 벗어났고, 개인 용무를 마친 후 다시 사무실에 복귀해 연장근로를 종료한 뒤 퇴근했습니다. A씨는 이 같은 방식으로 총 120회에 걸쳐 연장근로수당을 부정수급했으며, 그 액수는 약 920만 원에 달했습니다.

회사는 내부 고발을 통해 A씨의 부정수급 사실을 인지했고, 징계위원회를 개최해 A씨에 대한 징계해고를 결정했습니다. 회사는 A씨의 재취업 시 평판을 우려해 징계해고 통보 전에 사직서 제출을 제안했습니다. 이에 A씨는 회사의 제안을 받아들여 사직서를 제출하고 근로관계를 종료했습니다.

그러나 A씨는 이후 회사를 상대로 해고 무효 확인 소송을 제기했습니다. A씨는 자신이 제출한 사직서는 회사의 강요에 의한 것이므로 효력이 없고, 징계해고 또한 위법하다고 주장했습니다.

법원은 A씨의 주장을 받아들이지 않았습니다. 재판부는 A씨의 사직서 제출이 강요에 의한 것이 아니라고 판단했습니다.

재판부는 “회사가 명시적 또는 묵시적으로 A씨에게 사직을 권유한 것은 사실이나, 이는 A씨의 재취업 평판을 우려한 조치였다”고 판단했습니다. 이어 “A씨가 사직서를 제출할 당시 그것이 최선이라고 판단했다면 이는 진의에 따른 사직으로 봐야 하며, 이 경우 해고는 성립하지 않는다”고 판시했습니다.

아울러 법원은 설령 A씨의 사직서가 강요에 의한 것이었다고 하더라도, 회사의 징계해고는 적법하다고 판단했습니다. 재판부는 “A씨는 장기간에 걸쳐 반복적으로 회사에 상당한 손해를 입혔다”며 “A씨의 비위행위는 취업규칙에서 정한 고의 또는 중과실에 해당해 징계해고가 정당하다”고 판단했습니다.

A씨는 연장근로수당 부정수급에 대한 회사의 징계 기준이 지나치게 엄격하다고 주장했으나, 법원은 이를 받아들이지 않았습니다. 재판부는 GGM이 상생형 지역 일자리 정책의 일환인 ‘광주형 일자리’라는 점에 주목했습니다.

상생형 지역 일자리는 지역 노·사·민·정이 사회적 합의를 통해 상생 협약을 체결하고, 이를 바탕으로 신규 투자와 일자리를 창출하는 사업입니다. GGM은 광주형 일자리 사업의 첫 모델로 2019년에 출범했습니다.

재판부는 “부정수급으로 인해 상생형 지역 일자리 선정이 취소될 경우 다른 근로자의 고용관계까지 불안정해질 수 있다”고 판단했습니다. 이어 “A씨의 부정수급 행위는 단순히 기업 재정에 손해를 입히는 데 그치지 않고, 다른 근로자의 근로 의욕을 저하시키고 근로관계를 불안정하게 만드는 행위”라고 지적했습니다.

또한 재판부는 “A씨는 월급이 적어 부정수급을 하게 됐다고 주장하지만, 상생형 지역 일자리의 특성상 타 기업에 비해 임금 수준이 낮을 수 있다는 점을 인지한 상태에서 입사했다”고 판단했습니다. 그러면서 “상생형 지역 일자리에서 부정수급을 다른 징계 사유보다 엄격하게 규율한 것은 정당하다”고 판시했습니다.

2. 총회 거치지 않고 희망퇴직 합의한 KT노조... 불법행위로 보아 “조합원 손해배상” 판결

노동조합이 조합원 총회를 거치지 않고 회사와 희망퇴직에 합의한 경우 불법행위에 해당해 조합원들에게 손해배상 책임을 져야 한다는 법원 판결이 나왔습니다. 법원은 희망퇴직 합의를 조합원 총회 의결 대상에서 제외하도록 한 노조 규약 개정은 무효라고 판단했습니다.

서울중앙지방법원 제42민사부(재판장 최누림)는 지난 14일 KT노동조합 조합원 A씨 등 189명이 노조를 상대로 제기한 손해배상청구 소송에서 원고 승소 판결을 했습니다.

KT는 구조조정을 위해 지난해 10월 노조와 특별 희망퇴직에 합의하고 약 2800명을 희망퇴직시켰습니다. KT노조 조합원들로 구성된 KT민주동지회는 노조가 조합원 총회의 동의를 거치지 않고 회사와 희망퇴직을 직권으로 합의한 것은 불법행위에 해당한다며 노조를 상대로 손해배상 청구 소송을 제기했습니다.

앞서 2021년 3월 KT노조는 대의원대회를 열고 정기 임금 및 단체협약에 관한 사항만 조합원 총회를 거치고, 그 외의 사항은 조합원 총회를 거치지 않아도 된다는 내용으로 노조 규약을 개정했습니다. KT노조는 해당 규약 개정에 따라 절차상 위법은 없다고 주장했습니다.

그러나 법원은 조합원들의 주장을 받아들였습니다. 법원은 KT노조의 규약 개정 자체가 무효라고 판단했습니다. 재판부는 “노동조합법 제16조는 노동조합을 자주적이고 민주적으로 운영하기 위해 필요한 주요 사항을 최고 의사결정기구인 총회에서 의결하도록 정한 강행규정” 이라고 했습니다. 이어 “2021년 3월 규약 개정은 헌법과 노동조합법을 위반해 조합원의 단체교섭 및 의사결정 참여권을 침해했다” 고 판단했습니다.

그러면서 “정기 임금 및 단체협약 외의 주요 사항을 총회 의결 대상에서 제외한 2021년 3월 규약 개정은 무효” 라고 판시했습니다.

법원은 노조 규약에서 총회와 대의원대회가 명확히 구분돼 있다는 점

에도 주목했습니다. 재판부는 “노조 규약은 총회와 대의원대회를 명확히 구분하고 있다”고 했습니다. 이어 “대의원대회가 총회에 갈음한다는 규정이나 관행이 없음에도 불구하고, 대의원대회가 주요 사항을 총회 의결 대상에서 제외하는 결의를 한 것은 무효”라고 판단했습니다.

법원은 KT노조의 불법행위 책임도 인정했습니다. KT노조는 희망퇴직 합의 내용이 조합원들에게 유리하고, 조합원 수가 약 1만 명에 달해 총회를 개최하기 어려운 특수한 사정이 있다고 주장했으나, 법원은 이를 받아들이지 않았습니다.

재판부는 “조합원 총회를 거치지 않고 회사와 희망퇴직에 합의한 점은 중대한 문제”라고 판단했습니다. 이어 “조합원 수가 1만 명을 넘고 전국에 분포돼 있다는 사정을 고려하더라도, 조합원의 절차적 권리가 박탈된 점이 정당화될 수 없으며 이는 불법행위에 해당한다”고 했습니다.

또한 재판부는 “희망퇴직 합의가 기존에 회사가 정기적으로 실시해 온 희망퇴직보다 근로자들에게 다소 유리한 측면이 있더라도, 이로 인해 노조의 손해배상 책임이 부정되지는 않는다”고 판단했습니다. 이에 따라 법원은 “노조는 각 조합원에게 50만 원과 이에 대한 지연 이자를 지급해야 한다”고 판시했습니다.

II 이달의 주요 판례

1. 근로시간 명시해도 CTO는 근로자성 부정... “실질 재량” 기준

스타트업에서 근무한 최고기술책임자(CTO)가 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다는 법원 판결이 나왔습니다. 법원은 회사가 근로계약서를 통해 CTO의 업무 내용과 근로시간을 명시했더라도, 실질적인 업무 재량성이 높다면 근로기준법상 근로자로 볼 수 없다고 판단했습니다.

서울행정법원 제1부(재판장 양상윤)는 지난 10월 31일 반도체 스타트업 A사가 중앙노동위원회를 상대로 제기한 부당해고 구제 재심판정 취소 소송에서 원고 승소 판결을 했습니다.

반도체 스타트업 A사는 기술 역량 강화를 위해 개발자 B씨를 CTO로 영입했습니다. B씨는 회사에서 대표이사 다음으로 높은 직위를 부여받았고, 보수도 일반 근로자보다 높은 수준이었습니다. 회사는 B씨에게 회사 주식의 5%를 지급하기도 했습니다.

문제는 회사가 B씨를 해임하면서 발생했습니다. B씨는 자신이 근로기준법상 근로자에 해당한다며 회사의 해임이 부당해고라고 주장했고, 서울지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기했습니다. 서울지노위는 B씨를 근로자로 인정해 부당해고에 해당한다고 판단했으며, 중앙노동위원회의 판단도 같았습니다.

이에 회사는 중앙노동위원회를 상대로 부당해고 구제 재심판정 취소 소송을 제기했습니다. 그러나 법원은 노동위원회와 달리 B씨가 근로자가 아니라고 판단했습니다.

B씨는 근로계약서에 근로시간, 근무 장소, 업무 내용이 상세히 기재되어 있어 근로자성이 인정돼야 한다고 주장했습니다. 그러나 재판부는 “근로계약서상 근로시간, 장소, 업무 내용이 상세히 기재되어 있으나 실제 근무 시 이에 구속되지 않았다”며 “B씨는 상당한 재량권을 가지고 근무했으므로 근로계약서의 형식만으로 근로자성을 인정할 수 없다”고 판단했습니다.

법원은 B씨가 CTO로서 대표이사와 자유롭게 의견을 교환하는 지위에 있었다고 봤습니다. 재판부는 “B씨는 명칭상 임원에 그치지 않고 실제 업무 과정에서 대표이사과 자유롭게 의견을 교환하는 지위에 있었다”며 “대표이사가 B씨의 업무에 대해 구체적인 지휘·감독을 하지 않았다”고 판단했습니다.

B씨에게 지급된 보수의 특수성도 고려됐습니다. 회사는 B씨에게 일반 근로자와는 현저히 다른 수준의 임금을 지급했고, 회사 주식도 직접 부여했습니다. 재판부는 “B씨는 다른 근로자들과 비교해 임금 수준과 업무 자유도 측면에서 현저히 다른 대우를 받았다”며 “회사 주식을 지급받고 이후 회사에 상당 금액을 투자하려 한 점까지 고려하면 지급된 보수를 근로의 대가로 보기 어렵다”고 판단했습니다.

B씨는 자신이 회사 이사회에 실제로 참여한 적이 없어 근로자성이 인정돼야 한다고 주장했습니다. 그러나 법원은 회사가 소규모 기업이라는 점을 고려해 이를 받아들이지 않았습니다.

재판부는 “B씨가 등기이사임에도 실제 이사회에 참여하지 않은 점은 근로자성 판단 요소가 될 수 있다”면서도 “해당 회사는 자본금 2000만 원 미만의 소규모 회사로 상법상 이사회 설치 의무가 적용되지 않는다”며 “이사회에 참여하지 않았다는 사정만으로 근로자성을 인정할 수 없다”고 판단했습니다.

회사가 B씨의 보수에서 근로소득세를 원천징수하고 4대 보험에도 가입시킨 사실이 있었지만, 법원은 이를 근로자성 인정의 결정적인 징표로 보지 않았습니다.

재판부는 “근로소득세 원천징수 및 4대 보험 가입은 사용자가 우월한 지위에서 일방적으로 결정할 수 있는 사항”이라며 “이러한 사정만으로 근로자성을 인정하기는 어렵다”고 판단했습니다. 그러면서 “B씨는 근로기준법상 근로자에 해당하지 않으므로 해고 관련 규정이 적용되지 않고, 부당해고에도 해당하지 않는다”고 판시했습니다.

2. 현대제철 불법파견 2심 축소…MES·직접공정 여부가 핵심

법원이 현대제철 당진공장 증장비 운송, 정비, 폐수처리 업무에 대해 불법파견이 아니라고 판단했습니다. 앞서 1심은 모든 지원 업무에 대해 불법파견을 인정했으나, 2심에서는 불법파견 인정 범위가 축소됐습니다. 원청의 통합생산관리시스템(MES) 활용 여부와 직접생산 공정과의 관련성을 기준으로 업무를 세분화해 판단한 점이 2심 판결에 영향을 미친 것으로 보입니다.

서울고등법원 인천제3민사부(재판장 기우종)는 지난 26일 현대제철 하청 근로자 A씨 등 1000명이 현대제철을 상대로 제기한 근로자 지위 확인 소송 항소심에서 원고 일부 승소 판결을 했습니다.

A씨 등은 현대제철 당진공장에서 공정시험, 운송, 정비, 폐수처리 등 지원 업무를 수행한 하청업체 근로자들입니다. 이들은 원청이 통합생산관리시스템(MES) 등을 통해 직접적이고 구체적인 업무 지시를 했다며 근로자 지위 확인 소송을 제기했습니다.

1심은 변론 종결일 당시 정년이 지난 하청 근로자들을 제외한 923명에 대해 불법파견을 인정했습니다. 1심은 하청 근로자들에 대한 원청의 지휘·명령이 존재한다고 판단했습니다.

1심은 “원청이 하청 소속 현장대리인을 통해 작업 요청을 했더라도, 이는 원청의 지시·결정 사항을 하청 근로자들에게 전달한 것에 불과하다”며 “원청 근로자들이 MES를 통해 하청 근로자들의 작업 물량과 작업 위치를 정하고, 실시간 문자 전송 등을 통해 업무 수행을 관리했다”고 판단했습니다.

이어 “하청 근로자들이 작업 방법과 관련해 일부 원청의 명시적 지시 없이 업무를 수행했다 하더라도, 이는 반복 작업을 통해 작업표준과 지시 사항을 숙지한 결과일 뿐 원청의 지시·관여가 없다고 볼 수는 없다”며 “하청 근로자들에 대한 원청의 상당한 지휘·명령이 인정된다”고 했습니다.

또한 1심은 하청업체가 원청 사업에 실질적으로 편입됐다고 봤습니다. 1심은 “하청이 담당한 지원 업무는 원청의 주요 생산 공정과 연동돼 함께 작업이 이뤄졌다”며 “근무시간, 작업 방식, 작업 장소가 원청과 동일해 하청의 재량이 거의 없었고, 원·하청이 하나의 작업집단으로 업무를 수행한 것으로 볼 수 있다”고 판단했습니다.

아울러 “하청 근로자들이 원청 전산시스템에 로그인해 업무를 처리한 점 등을 고려하면 하청이 원청 사업에 실질적으로 편입돼 불법파견이 인정된다”고 했습니다.

2심은 불법파견 인정 범위를 축소했습니다. 2심은 중장비 운송, 정비, 폐수처리 업무를 담당하 하청 근로자들에 대해서는 불법파견을 부정했습니다. 이에 따라 불법파견이 인정된 하청 근로자 수는 1심의 923명에서 566명으로 줄었습니다.

이 세 가지 업무의 공통점은 원청이 MES를 활용해 업무 지시를 하지 않았다는 점입니다. MES는 모든 생산 활동을 관리하는 통합생산관리시스템으로, 대법원은 MES 활용을 원청의 지휘·명령 징표로 인정해 왔습니다. 이번 판결에서도 원청이 MES를 통해 업무를 지시한 경우에는 불법파견이 인정됐습니다.

반면 불법파견이 인정되지 않은 중장비 운송, 정비, 폐수처리 업무에 대해서도 원청의 관리시스템은 존재했으나, 2심은 이를 직접적인 지휘·명령의 징표로 보지 않았습니다.

2심은 “원청이 중장비 운송 업무를 위해 사용한 운송관리시스템은 인원 수나 작업 순서를 특정하지 않은 채 포괄적인 지시만 가능했다”며 “하청 현장관리인이 구체적인 업무 지시를 했으므로 원청의 상당한 지휘·명령이 있었다고 보기 어렵다”고 판단했습니다.

정비 업무에 사용된 ‘맥시모’ 전산프로그램에 대해서도 원청의 지휘·명령 증거로 보기 어렵다고 판단했습니다. 2심은 “원청이 전산프로그램을 통해 하청에 작업을 의뢰했으나, 하청이 이를 원치 않으면 작업을 취소할 수 있었고, 원청의 입력 내용이 실제 작업으로 이어지지 않은 경우도 있었다”며 “원청의 상당한 지휘·명령이 인정되지 않고, 하청업체가 단기간 교육만으로 수행할 수 없는 정비 업무를 제공하는 등 전문성도 인정된다”고 했습니다.

직접생산 공정과의 관련성이 상대적으로 낮은 폐수처리 업무에 대해서도 불법파견이 부정됐습니다. 2심은 “폐수처리 업무는 철강 생산을 위한 직접 공정과 구분돼 생산 공정의 일부로 보기 어렵다”며 “원청이 폐수처리 업무를 상시 감시하고 자동제어 시스템을 사용했다더라도 별도의 구체적인 업무 지시는 하지 않았다”고 판단했습니다.

그러면서 “원청이 문제가 발생했을 때만 하청에 업무 수행을 요청한 사정만으로 원·하청이 공동으로 작업을 수행했다고 보기 어렵다”며 “폐수처리 업무 역시 불법파견이 아니다”라고 판시했습니다. 끝.