

2023 - 02

노동 리포트

< 목 차 >

I. 주요 노동뉴스

- (1) 위험성평가 특화점검 등의 본격 실시를 위한 “2023년도 산업안전보건감독 종합계획” 발표
- (2) 고용노동부 장관 “공짜야근 주범 ‘포괄임금 오남용’ 반드시 근절”

II. 이달의 주요 판례

- (1) “사표 써” 질책도 묵시적 해고...대법 “제반사정 고려해 판단”
- (2) 삼성화재 임피제 적법... “정년연장 했다면 대상조치 의무 없어”

I

주요 노동뉴스

1. 위험성평가 특화점검 등의 본격 실시를 위한 “2023년도 산업안전보건감독 종합계획” 발표

고용노동부는 지난 1.31. 「2023년도 산업안전보건감독 종합계획」을 발표하고, 「중대재해 감축 로드맵」(’22.11.30.)에 따라 사업장의 자기규율 예방체계 구축 지원을 위한 ‘위험성평가 특화점검’ 등을 본격적으로 실시한다고 밝혔습니다.

지난해 조사대상 중대재해로 인한 근로자 사망자 수는 644명으로 2021년 대비 39명 감소했습니다. 하지만 기본적인 안전조치가 되지 않아 발생한 추락, 끼임, 부딪힘 사고사망자 수는 421명으로, 전체 사고사망자 수의 절반 이상인 65.4%를 차지합니다.

지난해까지 산업안전보건감독은 법 위반사항을 적발해 처벌하는 데 방점을 두고 실시되었습니다. 이로 인해 기업은 감독을 통해 적발된 것만 개선하는 등 소극적 대응을 해왔고, 감독이 현장의 예방역량을 높이는 등의 실질적인 변화를 이끌지 못했다는 지적을 받아왔습니다.

올해 「산업안전보건감독 종합계획」은 지난해 11.30. 발표한 「중대재해 감축 로드맵」의 취지를 반영했습니다. 노·사가 함께 스스로 위험요인을 진단·개선하는 안전관리시스템을 구축하고, 예방 노력에 따라 결과에 책임을 지는 「자기규율 예방체계」를 갖추 수 있게 뒷받침한다는 방침입니다. 이를 위해 「자기규율 예방체계」의 핵심수단인 ‘위험성평가’를 중시에 두고 모든 점검과 감독에 적용할 예정입니다.

고용노동부는 올해 1년 동안 ‘위험성평가 특화점검’ 1만개소, 일반감독 및 특별감독 1만개소 등 총 2만개소에 대해서 점검 또는 감독을 실시할 계획입니다.

점점 또는 감독을 실시하면서 고용노동부는 기업이 ‘위험성평가’ 중심의 「자기규율 예방체계」를 확립하는 데 어려움이 없도록 본부(지방노동관서)-산업안전보건공단-민간 재해예방기관 간 연계를 통해 빈틈없는 종합적인 지원을 추진할 계획입니다.

2. “공짜야근 주범 ‘포괄임금 오남용’ 반드시 근절”

이정식 고용노동부 장관은 지난 2.13. ‘공짜 야근’ 주범이라 불리는 포괄임금 오남용과 관련해 “행정력을 총동원해 공짜 야근, 장시간 근로를 야기하는 현장의 불법·부당한 관행을 바로 잡겠다”고 밝혔습니다.

이정식 장관은 이날 오후 서울지방고용노동청에서 포괄임금과 관련된 첫 간담회로 정보기술(IT) 기업노조와 근로자를 만났습니다. IT 기업은 포괄임금 계약이 만연한 대표적인 산업으로, 소프트웨어정책연구소 조사에 따르면 이들 산업 근로자의 임금을 산정하는 방식은 포괄임금 계약 방식이 전체 63.5%로 높은 비중을 차지하고 있습니다.

이정식 장관은 올해를 포괄임금 오·남용 근절의 원년으로 삼고 전혀 없는 강력한 조치를 시행할 것이라 밝혔습니다.

올해 1월부터 포괄임금·고정수당 오·남용을 근절·예방하고자 정부 역사상 최초로 기획감독을 진행 중입니다. 상반기 기획감독에 이어 하반기에도 추가로 감독이 예정되어 있다.

2월 2일부터 「온라인 노사 부조리 신고센터」 내에 포괄임금 오·남용 신고센터도 운영하고 있습니다. 연장근로수당 미지급, 연장근로 한도(주52 시간) 위반에 대한 즉각적인 권리구제를 하고, 신원 노출을 우려하는 근로자를 위해 익명 신고센터도 신설했습니다.

익명 신고로 접수된 사업장은 포괄임금 오·남용 의심사업장으로 관리되고 사전

조사 등을 거쳐 지방고용노동(지)청에서 감독하거나 하반기에 기획감독을 실시하게 됩니다

3월에는 「(가칭)편법적 임금지급 관행 근절대책」도 발표하는 등 포괄임금 오·남용 근절에 행정력을 총동원할 계획입니다.

이날 넥슨 노조 지회장 등 간담회 참석자들은 포괄임금 오·남용 실태에 대해 지적하며, 근절 필요성에 공감하였습니다.

II 이달의 주요 판례

1. “사표 써” 질책도 묵시적 해고...대법 “제반사정 고려해 판단”

관리자가 언성을 높이다가 “사표 써라”라고 한 것을 해고로 인정한 판결이 나왔습니다. (대법 2022두57695, 2023.2.2. 선고) 대법원은 묵시적으로 해고가 이뤄졌는지 여부는 사용자의 노무 수령 거부 경위와 방법, 이에 대해 근로자가 보인 태도 등 제반 사정을 종합적으로 고려해 판단해야 한다고 판단했습니다.

A 씨는 버스회사에서 통근버스를 운행하는 기사입니다. 그가 두 차례 무단 결행하자 관리팀장은 질책하면서 “사표를 쓰라”는 말을 여러 번 반복했습니다. A 씨가 “해고하는 것이냐”고 묻자 그렇다고 답했고, A 씨는 그다음 날부터 출근하지 않았습니다.

회사는 A 씨가 출근하지 않는 것을 문제 삼지 않다가 3개월이 지나고 나서야 복귀하라고 통보했습니다. A 씨가 전남지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 한 후였습니다.

쟁점은 “사표를 쓰라”는 말이 해고가 될 수 있는지가 됐습니다. 해고는 사용자가 일방적으로 근로계약관계를 종료시키는 것을 말합니다. 명시적으로 해고 의사표시를 했다면 문제가 되지 않지만 찾김에 일을 그만두라고 한 말에 정말 근로관계를 종료시킬 의사가 있는 것인지는 사안별로 다를 수 있습니다.

이번 사건에서 전남지노위와 중노위는 해고가 없었다고 보고 A 씨의 구제신청을 기각했으며, 1심과 2심도 같은 판단을 했습니다. A 씨가 버스를 운행하

지 않고 관리팀장에게 무례한 언행을 한 것에 대해 화를 내다가 우발적으로 한 말이라고 판단했습니다. 사직서의 제출을 종용하는 의미지 근로계약관계를 종료시키겠다는 의도였다고 봤으며 관리팀장에게는 A 씨를 해고시킬 수 있는 권한이 없다는 점도 판단 근거가 되었습니다.

그러나 대법원 판단은 달랐습니다. 대법원은 묵시적으로 해고가 이뤄졌는지 여부는 해고가 이뤄진 경위와 제반 사정을 모두 고려해서 판단해야 한다고 판시했습니다.

재판부는 “해고는 명시적 또는 묵시적 의사표시에 의해서도 이뤄질 수 있다”면서 “묵시적 의사표시에 의한 해고가 있는지 여부는 사용자의 노무 수령 거부 경위와 방법, 노무 수령 거부에 대해 근로자가 보인 태도 등 제반 사정을 종합적으로 고려해 사용자가 근로관계를 일방적으로 종료할 확정적 의사를 표시한 것으로 볼 수 있는지 여부에 따라 판단해야 한다”고 설명했습니다.

관리팀장은 A 씨와 말다툼을 하기 전에 버스 열쇠를 반납하라는 문자메시지를 보냈습니다. A 씨가 반납하지 않자 관리상무와 함께 A 씨를 찾아가 열쇠를 직접 회수하면서 사표를 쓰라고 질책했습니다.

재판부는 “관리팀장이 관리상무를 대동한 상태에서 버스 열쇠 반납을 요구하고 회수한 것은 근로자의 노무를 수령하지 않겠다는 의미로 평가할 수 있다”며 “사표를 쓰고 나가라는 말을 반복한 것은 회사가 일방적으로 근로관계를 종료시키는 의사표시를 한 것으로 단순히 우발적 표현에 불과하다고 볼 것은 아니”라고 판단했습니다.

이어 “관리팀장에게 해고 권한이 없더라도 관리상무를 대동했기 때문에 가법계 볼 수 없다”며 “특히 A 씨의 노무 수령을 확정적으로 거부하는 경우 회사가 인력 운영에 어려움을 겪게 될 가능성이 큰 상황인데도 이 같은 조치가 이뤄졌다면 회사 차원의 결단으로 볼 여지가 많다”고 했습니다.

A 씨가 3개월간 나오지 않은 것에 대해 회사가 아무런 독촉을 하지 않았다면 회사 대표이사도 묵시적으로 해고를 승인했거나 추인했을 가능성이 높다는 점도 지적했습니다.

재판부는 “원심은 관리팀장이 A 씨에게 버스 열쇠를 반납하라는 문제를 보낸 경위, 그 과정에서 관리상무가 관여한 정도와 그가 해고에 대해 가지는 권한과 정도, 대표이사가 관리팀장이 주도한 노무 수령 거부행위를 묵시적으로나마 승인했다고 볼 수 있는지 등을 면밀하게 조사해서 해고가 존재하는지 여부를 판단했어야 했다”면서 원심을 깨고 사건을 대전고법으로 돌려보냈습니다.

2. 삼성화재 임피제 적법... “정년연장 했다면 대상조치 의무 없어”

정년연장과 함께 임금피크제를 도입했다면 임금피크제 대상자에게 별도 직군을 부여하거나 업무 강도를 조정하는 등 별다른 조치를 하지 않아도 된다는 법원 판결이 나왔습니다.

지난 1월 30일 서울중앙지법 제41민사부(재판장 정봉기)는 삼성화재 전현직 근로자 32명이 회사를 상대로 낸 임금 소송에서 원고 패소 판결했습니다.

삼성화재는 2014년 정년을 60세로 연장했고 2016년 1월 1일부터 임금피크제를 시행했습니다. 만 55세부터 정년까지 5년간 임금을 순차적으로 삭감한다는 내용입니다. 정년연장 조치 없이 임금을 삭감하는 '정년유지형 임금피크제'가 아닌 '정년연장형 임금피크제'인 것입니다.

근로자들은 임금피크제보다 높은 연봉을 책정한 개별 연봉 계약이 우선돼야 한다고 주장했습니다. 임금피크제를 도입할 때는 근로자 과반수의 집단적 동의를 얻지 않았고 임금피크제 내용도 합리적 이유 없는 연령 차별이라면서 무효라고 소송을 냈습니다.

지난해 5월 대법원은 한국전자기술원의 임금피크제를 무효라고 판단하면서 임금피크제의 합리성 판단 기준을 제시했습니다. 이때 합리적 이유가 있는지는 ▲임금피크제 도입 목적의 타당성 ▲대상 근로자들의 불이익 정도 ▲임금 삭감에 따른 대상 조치 여부 및 그 적정성 ▲임금피크제로 확보한 재원이 제도 도입 목적에 맞게 사용됐는지 여부에 따라 살펴야 합니다.

한국전자기술원의 임금피크제는 정년유지형 임금피크제입니다. 임금 삭감에 따른 대상 조치가 적정하지 않았고 근로자가 입은 불이익이 크다는 이유로 무효가 됐습니다. 그러나 정년연장형 임금피크제의 정년이 연장됨에 따라 임금체계 개편도 수반될 필요가 있다는 이유로 합리성이 인정되고 있는 추세입니다.

이번 사건에서도 재판부는 삼성화재 임금피크제가 적법하다고 판단했습니다.

다. 정년연장에 따라 임금체계를 개편해야 할 필요성이 있었고 정년연장으로 얻는 이익이 임금 삭감으로 얻는 불이익보다 크다는 이유입니다.

재판부는 “임금피크제는 정년연장의 합리적인 시행을 위해 도입된 조치로 유기적 연관성을 갖는다” 며 “근로자들에게 유리한 정년연장의 측면은 전혀 고려하지 않은 채 임금 감액만을 이유로 임금피크제가 일방적으로 불이익하다고 평가하는 것은 타당하지 않다” 고 선을 그었습니다.

또한 재판부는 “정년연장에 연계해 임금피크제가 실시되는 경우 정년연장 자체가 임금 삭감에 대응하는 가장 중요한 보상이고 연장된 근로기간에 대해 지급되는 임금이 감액된 인건비의 가장 중요한 사용처” 라며 “임금피크제 적용대상 근로자들에게 반드시 별도직군을 부여하거나 업무강도를 경감해 줄 법적 의무가 발생한다고 볼 수 없다” 고 했습니다.

최근 나온 판결례를 보면 정년연장만으로도 임금피크제의 합리성이 인정되고 있습니다. 법원은 임금피크제 대상자의 업무가 실제로 경감됐는지, 직무에 변경이 있었는지 따지지 않습니다. 대신 정년연장에 따른 임금 삭감은 불가피하고 임금 삭감이 결과적으로는 근로자에게 불이익하지 않다는 판단을 하고 있습니다.

한편, 재판부는 “근로자들이 각 만 55세가 돼 임금피크제가 적용될 무렵부터는 회사가 제시한 연봉에 동의하지 않아 새로운 연봉계약이 체결되지 않았다” 며 “이 사건 임금피크제보다 유리한 개별 근로계약이 체결됐다고 인정할 증거가 없다” 고 판단했으며, 회사가 부서별로 임금피크제 시행을 알리고 평균 임금삭감률 등이 명시된 '취업규칙 변경 안내문'을 배포하고 5447명 중 5031명이 동의했으므로 취업규칙 변경 절차에도 문제가 없다고 봤습니다. 끝.