

2023 - 01

노동 리포트

< 목 차 >

I. 주요 노동뉴스

- (1) 모든 근로감독서 ‘포괄임금 오남용’ 조사한다
- (2) 올해 달라지는 고용제도, 최저임금 인상 및 산재보험과 관련하여...

II. 이달의 주요 판례

- (1) 법원, “실질적 지배력을 행사하고 있는 원청은 하청 노동조합의 교섭을 거부할 수 없어...”
- (2) “재택근무로 하루 4~5시간 근무한 프리랜서도 사측의 상당한 지휘·감독을 받았다면 근로기준법상 근로자에 해당한다”

I 주요 노동뉴스

1. 모든 근로감독서 ‘포괄임금 오남용’ 조사한다

고용노동부가 올해 실시하는 모든 근로감독에서 포괄임금 오남용 여부를 확인하겠다고 밝혔습니다. 이는 근로시간 실태와 연장근로수당 지급 유무를 우선적으로 관리·점검하겠다는 의미입니다.

고용노동부는 17일 ‘2023년도 근로감독 종합계획’을 발표하며 “노사 법치주의 확립을 통한 공정한 노동시장을 구축하겠다고 밝혔습니다. 이에 i)포괄임금 오남용 ii)임금체불 iii) 부당노동행위 iv)직장 내 괴롭힘 v)불공정채용 5대 불법 및 부조리에 초점을 맞추어 상반기에 역대 최초로 ‘포괄임금 오남용 기획 감독’을 실시하고, 하반기에도 기획감독을 추가 실시할 예정이라고 하면서 올해 실시하는 모든 근로감독에 근로시간 등 포괄임금 오남용 여부를 포함시킬 것이라고 강조했습니다.

주지하는 바와 같이 포괄임금제는 근로형태나 업무의 특성상 추가 근로수당을 정확히 산정하기 어려울 때 각종 제수당을 미리 급여에 포함하는 임금지급방식으로, 포괄임금제로 임금을 지급한다 하더라도 실제 근무한 연장야간휴일 근로시간을 산정할 수 있으면 근로기준법상 가산수당 지급기준을 준수하여야 합니다.

포괄임금제 오남용 방지는 미래노동시장연구회가 연장근로 한도를 연단위까지 확대할 것을 권고하면서 함께 주문한 내용입니다.

이외에도 조선업 사내 하청업체 등 임금체불 취약 분야에 대해서는 기획감독을 실시하며, 직장 내 괴롭힘이나 부당노동행위와 관련하여서도 집중 점검 등 강도 높은 관리로 노·사 법치주의를 확립할 방침입니다.

2. 올해 달라지는 고용제도, 최저임금 인상 및 산재보험과 관련하여...

올해부터 최저임금이 시간당 9,620원으로 지난해 대비 5.0%가 인상되었으며 건강손상자녀에 대한 업무상 재해 이른바 태아산재가 인정됩니다. 7월부터는 산업재해보상보험법(이하 “산업재해법”)의 전속성 요건이 폐지되어 특수형태근로종사자가 아닌 노무제공자로 산재보험에 가입하게 됩니다.

○ 최저임금 5% 인상으로 올해 최저임금은 지난해보다 시간당 460원 오른 9,620원입니다. 이를 주5일, 8시간 근무하는 월급제 근로자로 환산하면 2,010,580원입니다. 매월 1회 이상 지급되는 임금이 최저임금에 산입되는데 올해는 복리후생비 20,105원, 상여금 100,529원을 초과하는 금액이 최저임금에 산입되는 한편, 비과세 금액인 식대가 지난해 100,000원에서 올해 200,000원으로 인상되었습니다.

○ 지난 2023.01.12.부터 건강손상자녀에 대하여서도 업무상 재해가 인정됩니다. 이른바 태아산재로 임신 중인 근로자가 업무 중 유해인자에 노출되어 부상, 질병, 장애를 입고 태어나거나 사망한 자녀에 대하여 산재보험으로 보상 받을 수 있게 되었습니다. 법문상 ‘임신 중인 근로자’가 업무 중 유해인자에 노출되어야 하므로, 여성 근로자가 산업재해법 시행령에 규정된 유해인자에 노출되어 태아에게 부상, 질병, 장애, 사망 등이 발생하는 경우 산업재해로 인정될 가능성이 있습니다.

○ 특수형태근로종사자의 경우 그동안 산업재해로 인정받기 위해서는 ‘주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아야 한다’는 전속성 요건이 필요했습니다. 지난해 법 개정으로 전속성 요건이 폐지되었으며, 노무제공자 특례가 오는 7월부터 시행되어 플랫폼 노동자의 산업재해보상이 인정됩니다. 과도기적 모습으로 올해 7월까지 전속성이 인정되는 사업장이 있는 경우 다른 사업장에서 발생한 산업재해 역시 인정됩니다.

예컨대, 올해 7월까지 전속성이 인정되는 사업장(A사업장)이 있다면 다른 사업

장(B사업장)에서 발생한 재해에도 산업재해로 보상이 가능하며, 올해 7월부터는 전속성 요건이 폐지되어 전속성 요건이 인정되는 사업장 유무와 관계없이 신설되는 노무제공자에 해당한다면 모두 산업재해법상 당연적용대상입니다.

II 이달의 주요 판례

1. 법원, “실질적 지배력을 행사하고 있는 원청은 하청 노동조합의 교섭을 거부할 수 없어...”

지난 2023.01.12. CJ대한통운이 전국택배노동조합의 노동조합법상 사용자로서 교섭의무를 부담해야한다는 법원 판결이 나왔습니다.(서울행법 2021구합 71748, 2023.01.12. 선고) 대상판결의 핵심 논지는 노동조합 및 노동관계조정법(이하 “노동조합법”)상 사용자 개념의 확장입니다.

중앙노동위원회와 서울행정법원에서는 근로조건에 있어 실질적인 지배력을 행사하는 자가 노동조합법상 사용자가 된다는 ‘실질적 지배력설’에 따라 CJ대한통운의 단체교섭 의무를 인정하였습니다.

실질적 지배력설은 부당노동행위의 한 유형에 해당하는 지배·개입으로서의 부당노동행위 사용자에게 대하여만 제한적으로 인정되어 왔지만 이번 판결에서는 단체교섭 응낙의무가 있는 사용자에게까지 보다 폭넓게 인정된 것입니다. 특히, 법원은 이 두 가지 개념을 달리 볼 이유가 없다고 명시적으로 선을 그었습니다.

이번 CJ대한통운 사건에서 택배노조 소속 택배기사는 CJ대한통운과 직접 노무제공계약을 맺지 않고, CJ대한통운과 대리점이 위수탁계약을 맺고 택배기사는 대리점과 위수탁계약을 맺습니다. 택배노조는 ‘i)배송상품 인수시간 단축, ii)집화상품 인도시간 단축, iii)서브터미널 작업환경 개선, iv)주5일제 실시, v)급지수수료 인상·개선, vi)사고부책 개선’의 6가지 의제에 대하여 CJ대한통운에 단체교섭을 요구하였으나, CJ대한통운은 택배노조의 교섭 요구에 “택배기사들은 대리점과 계약을 체결하고 있어 CJ대한통운과는 아무런 계약관계가 없다”며 거부했습니다.

서울지방노동위원회는 택배노조의 단체교섭 거부·해태의 부당노동행위 구제

신청에 대하여 CJ대한통운이 택배기사들의 노동조합법상 사용자가 아니라고 보아 당사자 적격이 없어 ‘각하’ 판정을 하였습니다.

그러나 중앙노동위원회는 달랐습니다. 중앙노동위원회는 “CJ대한통운은 비록 택배기사의 원사업주는 아니지만, 택배노조가 요구한 6개 교섭의제에 대해 실질적이고 구체적인 지배, 결정권을 가지고 있다고 판단되므로 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에 해당한다” 고 판정하여 노동조합법상 사용자 개념의 확장을 통해 CJ대한통운의 단체교섭 응낙 의무를 인정하였습니다.

법원 역시 원하청 구조와 같은 다면적 노무관계에서는 근로조건에 대한 지배·결정권도 다면적으로 분화하고 있으며, 원사업주에게만 단체교섭 의무를 부담시킬 경우 근로3권은 온전히 보호받지 못하게 되는 점, 원사업주는 단체교섭능력이 없거나 한정적일 수 밖에 없어 하청 근로자는 제한적인 노동3권을 향유하게 되며, 이는 원청 사업주의 경영상 방침에 의해 헌법상 기본권인 노동3권의 효력이 일부 중단되는 것과 같은 부당한 결과를 초래한다는 점 등의 근거를 들어 CJ대한통운의 ‘실질적 지배력’ 을 인정하여 CJ대한통운에 단체교섭 의무를 지니는 판단을 했습니다.

이번 판결은 헌법상 기본권인 노동3권을 보장하는 가장 충실하고 합법적인 해석 방식이라는 점에서 의미가 있으나 기존 통설로 여겨지던 대법원의 입장을 정면으로 반박한 판결인만큼 주목할 필요가 있습니다. 관련하여 현재 대법원에 계류 중인 현대중공업 단체교섭 요구 사건 판결이 전원합의체에 회부될 가능성도 제기되고 있습니다.

2. “재택근무로 하루 4~5시간 근무한 프리랜서도 사측의 상당한 지휘·감독을 받았다면 근로기준법상 근로자에 해당한다”

하루 4~5시간 재택으로 온라인 게시판인 ‘네이트판’ 에 올라오는 댓글 등을 관리한 모니터링 요원도 근로기준법상 근로자에 해당한다는 판결이 나왔습니다.(2022.11.17. 선고 서울행법 2021구합72352 판결)

사건의 개요는 다음과 같습니다. 이 사건 회사는 상시 약 9,000명의 근로자를 사용하여 콜센터, 텔레마케팅 운영업 등을 영위하는 회사로 이 사건 모

니터링 요원과 ‘프리랜서 도급업무계약서’ 를 작성하고 네이트판 서비스에 대한 모니터링 업무를 수행케 하였습니다. 모니터링 요원은 회사와의 계약 기간을 6개월 내지 7개월 단위로 총 8회에 걸쳐 연장해오며, 평일 4-5시간, 토요일 또는 일요일 8시간의 특정시간대에 근무하였는데 회사의 일방적인 계약 종료 통보에 대하여 서울지방노동위원회에 부당해고구제신청을 제기했습니다.

서울지방노동위원회는 모니터링 요원에 대하여 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다고 보아 구제신청을 각하하였으나, 중앙노동위원회에서는 “A 씨 등 2명은 이 사건 회사의 근로자에 해당하고, 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 경우로서 부당해고에 해당한다” 는 이유로 초심판정을 취소하고 구제신청을 인용하였습니다. 이에 이 사건 회사는 중앙노동위원회를 상대로 소송을 제기하였습니다.

재판부는 “회사는 30명 이상의 모니터링 요원들을 나누어 특정 시간대에 업무를 수행케 하였는데, 모니터링 업무 전반에 관하여 가이드라인이나 업무처리지침 등 상세하고도 공통적인 업무지침을 바탕으로 모니터링 요원들에 대한 반복적이고 일상적인 업무를 지시해 온 것으로 판단된다” 고 하며, “회사는 모니터링 요원들이 가이드라인 등을 준수하지 않았다고 판단되는 경우 요원들에게 삭제, 제재 등을 지시하였으며, 요원들은 이에 따라야 했” 으며, 근무장소와 관련해서도 “프리랜서 도급업무계약서상 근무장소를 요원이 원하는 장소로 지정하고는 있으나 채용 공고에서 근무장소를 ‘재택근무(지정된 장소에서만 가능)’ 으로 명시하였고, 프리랜서 도급업무계약서에서 회사가 요원에게 지급하는 금원을 ‘도급금액’ 으로 명기하고 있으나, 위 금액은 최저임금과 근무시간을 기준으로 산정되었고, 모니터링 요원이 지각한 경우에는 지각한 시간만큼 금액을 차감하였던 점 등을 비추어보면, 회사가 요원에게 지급한 금품은 근로의 대가에 해당한다고 볼 수 있다” 고 판시하였습니다.

결국 도급계약서를 작성하고, 재택으로 하루 4-5시간 근무하였으나, 회사의 상당한 지휘·감독을 받은 것으로 보아 근로기준법상 근로자에 해당하며, 근로기준법 제27조 서면통지 의무를 위반하여 부당해고에 해당한다고 판시하였습니다. 끝.