

2023 - 03

노동 리포트

< 목 차 >

I. 주요 노동뉴스

- (1) 고용노동부 “근로시간 제도 개편 방안” 발표
- (2) ‘주 69시간’ 반발에 노동부 장관 “장시간 근로감독” 지시

II. 이달의 주요 판례

- (1) SK하이닉스 저성과자 프로그램 ‘적법’ ...대법원 확정
- (2) 대법원 “가구 수리기사도 근기법상 근로자”

I

주요 노동뉴스

1. 고용노동부 “근로시간 제도 개편 방안” 발표

고용노동부는 3.6. 「근로시간 제도 개편 방안」을 확정하고, 회의 후 장관 브리핑을 통해 구체적인 내용을 발표하였습니다.

방안의 핵심은 11시간 연속휴식권을 보장하면서 일주일 최대 69시간까지 근무하는 방안 혹은 휴식권 보장 없이 최대 64시간까지 근무하는 것입니다.

주 52시간제로 대표되는 현행 근로시간은 법정근로시간 1주 40시간에 연장근로시간 12시간을 넘지 못하도록 하고 있습니다. 고용노동부는 이 같은 규제가 노사의 수요를 반영하지 못하고, 일이 몰릴 경우 유연한 대응이 어렵게 했다고 봤습니다.

개편안은 주 단위로 관리되던 연장근로시간을 노사가 합의할 경우 ‘월·분기·반기·연’ 단위로 선택할 수 있게 하는 방식입니다. 1주일 기준 12시간 단위로 제한되던 연장근로시간을 월 52시간(12시간×4.345주) 등 총량으로 계산해 특정 주에 집중적으로 근로할 수 있도록 한다는 계획입니다.

다만, 퇴근 후 다음 일하는 날까지 11시간 연속휴식은 보장하기로 했습니다. 남은 13시간에 근로기준법에 따라 4시간마다 30분씩 주어지는 휴게시간 1시간30분을 빼면 하루 최대 근로시간은 11시간30분, 휴일을 제외한 주 6일 최대 근로시간은 69시간이 됩니다.

‘근로일간 11시간 연속휴식’을 따르지 않을 경우에는 주 64시간으로 상한을 잡았습니다. 연장근로 관리 단위가 분기 이상일 경우에는 연장근로 총량이 감축되도록 설계했습니다. 월 단위 연장근로시간이 주 평균 12시간인데 ▲분기는 주 평균 10.8시간 ▲반기는 주 평균 9.6시간 ▲연은 주 평균 8.5시간으로 점차 줄어드는 식입니다. 또 분기 단위 이상으로 연장근로 관리 단위가 길어지더라도 산재 과로인정 기준인 4주 평균 64시간은 넘지 못하도록 했습니다.

고용노동부는 연장근로 관리단위·유연근로제 도입 등 근로시간을 ‘선택’ 할 때 다양한 근로자들의 의사가 민주적으로 반영될 수 있도록 근로자대표의 선출 절차를 규정하고, 근로자대표의 활동 보장, 권한·책무 등도 규정했습니다.

근로자 휴게시간 선택권도 강화합니다. 1일 근로시간이 4시간인 경우 근로자가 사용자에게 30분 휴게 면제를 신청하면 퇴근할 수 있는 절차도 신설할 예정입니다.

또한 고용노동부는 휴가를 자유롭게 쓸 수 있는 여건을 마련하고자 ‘근로시간 저축계좌제’를 도입한다는 계획입니다. 근로자가 원하는 경우 연장·야간·휴일근로 등에 대한 보상을 시간으로 저축해 휴가로 사용할 수 있도록 하겠다는 것입니다.

이 밖에 선택근로제를 확대하고 탄력근로제의 실효성을 제고하는 방안, 재택·원격근무를 확산하는 방안 등이 함께 추진됩니다.

정부는 다음 달 17일까지 40일간 입법 예고 기간을 거쳐 오는 6~7월 근로기준법 등 관련 법 개정안을 국회에 제출할 계획입니다.

2. ‘주 69시간’ 반발에 노동부 장관 “장시간 근로 감독” 지시

주 69시간 확대’를 골자로 한 근로시간 제도 개편에 대해 ‘장시간 노동 사회로 회귀’라는 비판의 목소리가 높아지자, 이정식 고용노동부 장관이 ‘전방위적인 장시간 근로 감독’에 착수하라고 지시했습니다. 다만, 개편안의 수정 방침은 언급하지 않았습니다.

이 장관은 27일 정부세종청사에서 열린 정책점검회의에서 “출산휴가와 육아휴직과 관련된 현행 제도도 제대로 사용하지 못하는 노동약자들이 많이 있는 것이 현실인 만큼, 집중적으로 감독을 강화하고 현장 사용 실태에 대한 대대적인 조사를 통해 근로자 권리행사를 위한 실효성 강화 방안을 마련하라”고 했습니다.

하지만, 근로시간 개편안에 대한 수정 방침에 대해서는 함구했습니다. 이 장관은 근로시간 개편안의 수정 방향을 제시한 대신 연차휴가, 육아휴직 등 불이익을 강력 단속하라는 지시를 내린 것입니다.

앞서 이 장관은 지난 한 주간 이른바 'MZ세대'로 불리는 청년 노동 단체들을 만나 근로시간 개편안에 대한 의견을 청취했습니다. 이들은 공통적으로 이번 정부의 근로시간 개편안에 대해 '반대' 입장을 보였습니다.

이 장관은 장시간 근로 감독을 착수한 배경을 설명하며 “근로시간제도 개편안과 저출산 대책 등 마련 과정에서 소위 공짜 노동으로 상징되는 근로시간 위반, 임금체불과 함께 근로자의 정당한 권리인 연차휴가, 출산휴가 및 육아휴직 사용을 방해 또는 불이익을 주는 등 위법하거나 잘못된 기업 문화에 대한 청년 등 국민의 우려를 다시 한번 확인했다” 며 “의식·관행의 개선이 동반되어야 제도 개선의 취지가 살 수 있다” 고 덧붙였습니다.

노동부는 이번 주에도 근로시간 개편 관련 현장 의견 수렴을 계속해나가겠다고 밝혔습니다. 지난주 청년에 이어 금주부터는 중소기업 근로자, 미조직 근로자, 중장년 세대 중심으로 지속적으로 의견을 청취할 계획이라고 밝혔습니다.

II 이달의 주요 판례

1. SK하이닉스 저성과자 프로그램 '적법' ...대법서 확정

SK하이닉스의 저성과자 프로그램이 적법하다는 판결이 대법원에서 확정됐습니다(대법 2022두57695, 2023.2.2. 선고). 대법원은 SK하이닉스 기술사무직 근로자 A 씨 등 2명이 회사를 상대로 낸 임금 소송에서 근로자 측 상고를 심리불속행 기각했습니다. 심리불속행 기각은 상고 대상이 아닌 경우 본안 심리를 하지 않고 기각하는 것을 말합니다.

근로자 측은 저성과자 프로그램이 사실상 퇴출 목적으로 운영되고 있다고 주장했지만 받아들여지지 않았습니다. 1심은 “SK하이닉스가 상시적 구조조정을 위한 편법적인 수단으로 원고들을 퇴출할 목적으로 인사권을 일탈 남용했다고 인정하기 부족하다” 고 판시했고, 2심 결론도 다르지 않았으며 대법원도 별다른 판단 없이 원심을 확정했습니다.

PIP(Productivity Improvement Program)는 SK하이닉스가 2013년 도입한 성과

향상프로그램입니다. SK하이닉스는 매년 초 인사평가를 실시해 3년간 2회 이상 낮은 등급을 받은 직원 중 일부를 성장한계인력으로 선정하고 10주간 역량향상교육을 실시했습니다. 교육을 마치면 3주간 대기발령 상태에서 성과향상계획서를 작성하고 복귀할 업무를 정합니다. 복귀 후 인사평가에서 일정 등급 이상을 받아야 성장한계인력에서 제외됩니다.

낮은 등급을 받으면 연봉에도 불이익을 받게 됩니다. 최하위 등급에는 경영성과급(PS·PI) 중 PS(초과이익분배금)가 지급되지 않고 성장한계인력으로 선정되면 PI(목표달성장려금)도 받지 못합니다.

A 씨 등은 PIP 제도가 인사권을 남용한 불법행위라고 주장했습니다. 단순히 저성과자 성과 향상을 위한 프로그램이 아니라 희망퇴직을 거부한 근로자를 저성과자로 분류하고 자존감과 근로의욕을 떨어뜨리면서 퇴직을 유도하는 목적이라는 것입니다. 이들은 회사가 근로기준법상 해고 제한 규정을 회피하기 위해 현행법과 취업규칙에 위반되는 행위를 했다면서 손해배상을 요구했습니다.

반면 회사 측은 PIP 프로그램을 운영할 필요가 있다는 점을 강조했습니다. 사업 특성상 직원들의 업무 역량을 업계 최고 수준으로 끌어올리고 유지해야 한다는 것입니다. 특히 성과향상 프로그램은 역량이 현저하게 떨어지는 직원들의 업무 역량을 향상시키기 위한 것으로 정당하다고 주장했습니다.

법원은 회사 측 손을 들었습니다. PIP가 근로자들을 퇴출할 목적이 아니라는 판단입니다.

1심은 “인사평가는 동료 간 평가를 참고해 종합적으로 이뤄졌고 구체적인 내역을 해당 직원에게 공개해 대상자와의 면담을 통한 피드백 절차를 거쳤다”며 “평가 절차와 실제 평가 결과에 비춰 보면 SK하이닉스가 자의적으로 희망퇴직을 거부하는 이들을 선별해 퇴출 목적으로 최하등급을 부여했다고 인정하기 어렵다”고 설명했습니다.

이어 “SK하이닉스의 PIP가 A 씨 등이 주장하는 것과 같이 사실상 퇴출프로그램이라고 보기 어렵다”고 지적했습니다. 2013년부터 2019년까지 PIP에 참여한 인원은 연평균 10.7명 정도로 그중 2.5명 정도가 성장한계인력에서 벗

어났습니다.

A 씨 측은 그룹장과 팀장, 인사담당자가 퇴직과 전직을 적극적으로 권유했다는 증거를 제시했지만 받아들여지지 않았습니다. 당시 1심은 퇴직을 권유하는 대화가 이뤄졌다는 점은 인정하면서도 “중간관리자와 인사담당자와 대화 내용만으로 상시적 구조조정을 위한 방편으로 조직적으로 근로자들의 퇴출을 의도했다고 볼 수 없다”고 선을 그었습니다.

그러면서 “근로자들은 희망퇴직을 권유받으면서 법정 퇴직금 외에 상당한 금전적 이익을 제시받았고 인사평가, 향후 회사 내에서 성장가능성에 대한 설명을 듣고 충분한 숙고를 거친 다음 성과향상프로그램을 이수하고 업무에 복귀하기로 했다”고 지적했습니다.

A 씨 측은 성과평가에 따른 임금 동결과 삭감이 근로기준법 위반이고 PIP 도입 자체가 취업규칙의 불이익 변경에 해당해 위법하다는 주장도 펼쳤지만 모두 인정받지 못했으며 2심과 대법원 모두 같은 판단을 했습니다.

2. 대법원 “가구 수리기사도 근로기준법상 근로자”

가구업체와 용역계약을 체결한 가구 수리기사도 근로기준법상 근로자에 해당한다는 대법원 판결이 나왔습니다. 청호나이스·쿠쿠 등 정수기 수리기사들이 근로자로 판단된 사례는 있었지만, 가구 수리기사의 근로자성이 인정된 것은 이례적입니다.

대법원은 가구 제조·유통업체인 (주)한샘의 용역 수리기사 A씨가 회사를 상대로 낸 퇴직금 청구소송 상고심에서 원고 일부 승소로 판결한 원심을 최근 확정했습니다.

국내 가구업계 1위인 한샘의 가구 애프터서비스(AS) 업무는 직접고용한 기사와 용역계약을 체결한 기사가 담당해 왔습니다. A씨의 경우 2014년 3월 AS 용역계약을 체결해 2020년 8월까지 일했습니다. 용역비 명목으로 한 달에 약 250만원의 고정용역비를 받았고, 성과급은 실적에 따라 20만~50만원만 지급됐습니다. 유류비와 통신비·부가가치세는 용역비에 포함됐습니다.

A씨는 개인사업자 등록 뒤 세금계산서를 발행한다는 계약서 조항에 따라 가구수리업 사업자등록을 했습니다. 그러나 회사가 제공한 근무복을 입고 명함을 들고 다녔습니다. 아침에 출근한 뒤 관리소장에게 업무를 배당받고, 퇴근 때 업무를 보고했습니다.

A씨는 용역계약은 형식일 뿐 실질적으로는 회사의 지휘·감독을 받았으며 퇴직금과 이자를 달라며 소송을 냈습니다. 고객관리 시스템에 AS 요청이 접수되면 회사 소속 관리소장이 용역기사나 소속기사 구분 없이 업무를 배정해 수행했다는 것입니다.

반면 사측은 “A씨는 개인사업자로서 고용계약을 맺거나 업무 전반에 대해 엄격한 지휘·감독을 받은 적이 없다”며 근로기준법상 근로자성을 부인했습니다. 또 2016년께 고용계약을 체결할 것을 제안했지만 A씨가 거절했으므로 퇴직금을 청구하는 것은 신의성실의 원칙에 반한다고 주장했습니다.

1심은 A씨 청구를 기각했지만, 항소심 판단은 달랐습니다. A씨는 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단했습니다. 재판부는 먼저 용역계약서에 A씨의 구체적인 업무가 정해져 있지 않아 추상적이라고 봤습니다. 용역계약서에는 “AS 현장조치, 부품 교체 및 제품의 판정업무를 집행한다”고 적혀있습니다.

회사 관리소장이 AS 업무를 지시했다는 부분도 근로자성 인정의 근거가 됩니다. 재판부는 “A씨가 수행하는 업무의 구체적인 내용·방법·상대방 등은 회사와 관리소장이 결정했다”며 “A씨가 독자적으로 판단하고 결정할 수 있는 부분은 고객과 방문시간을 조율하는 정도였다”고 설명했습니다.

나아가 용역기사들이 AS 기술과 고객응대 등 관련 업무 교육에 참석해야만 했다고 봤습니다. 고객서비스 불만이 접수될 경우 용역기사들은 경위서도 제출했습니다. 이와 관련해 사측은 고객불만이 접수되면 계약해지나 손해배상까지 청구할 수 있지만, 이는 가혹해 주의의무를 환기한 것에 불과하다고 주장했습니다. 그러나 재판부는 “경위서를 제출받으면서 추후 고객불만 접수시 용역계약을 해지하겠다는 취지의 경고 등을 한 사정은 보이지 않는

다” 고 일축했습니다.

용역비가 주된 수입인 점 역시 근로자성을 뒷받침했습니다. 재판부는 “A씨가 AS 업무 외에 다른 사업을 하거나 다른 사업장에 근로를 제공하기는 사실상 불가능했던 것으로 보인다” 며 “독자적인 영업활동에 따라 위험을 스스로 안고 있는 개인사업자의 형태와는 다르다” 고 지적했습니다.

이를 근거로 재판부는 1년 이상 근무한 A씨에게 퇴직금을 지급하라고 회사에 주문했습니다. A씨가 사업자등록에 따라 부가세를 납부했기 때문에 부가세도 임금에 해당한다고 판단했습니다. 다만 유류비와 통신비는 실비변상적 급여로 보고 평균임금 산정에서 제외했으며 대법원도 원심 판단을 유지했습니다. 끝.