2023 – 06

노동 리포트

< 목 차 >

Ⅰ. 주요 노동뉴스

(1) ‘중대재해 3호’ 핀결 건설사 대표 징역 1년 집유 3년
(2) ‘전속성 폐지’ 로 7월부터 산재보험 가입 대상 확대

Ⅱ. 이달의 주요 판례

(1) “정년 이후 재고용 기대권 인정” 대법원 첫 판결
(2) 대법 “ ‘5인 미만’ 에 주휴 근로자는 제외” … 출근 인원이 기준

Ⅰ 주요 노동뉴스

1. ‘ ‘중대재해 3호’ 판결, 건설사 대표 징역 1년 집유 3년

인천의 한 근린생활시설 공사 현장에서 외국인 노동자가 낙하물에 맞아 숨진 사고와 관련해 중대재해 처벌 등에 관한 법률(중대재해처벌법) 위반 혐의로 기소된 원청 대표가 징역 1년에 집행유예 3년을 선고받았습니다. 지난해 1월27일 법이 시행된 이후 세 번째 1심 판결입니다.

인천지법은 23일 오후 중대재해처벌법(산업재해치사) 등 혐의로 재판에 넘겨진 경기 화성시의 건설사 ‘시너지건설’ 대표 A씨에게 징역 1년에 집행유예 3년을 선고했습니다. 함께 기소된 시너지건설 법인에는 벌금 5천만원을 주문했습니다.

하청업체 소속 40대 중국인 노동자 B씨는 지난해 3월16일 오전 9시40분께 인천 중구 을왕동의 근린생활시설 신축공사 현장의 지하 1층에서 거푸집을 받치는 동바리(가설지지대)의 높낮이를 조정하던 중 동바리가 쓰러져 가슴을 맞았습니다. 그 충격으로 넘어지며 적재된 철근 더미에 머리를 부딪치는 2차 사고를 입었다. 병원으로 이송됐지만 목숨을 잃었습니다.

A씨는 유해·위험 요인 확인 개선업무 절차와 안전보건관리 예산 등을 마련하지 않아 안전보건 확보 의무를 이행하지 않은 것으로 조사됐습니다. 사고 현장은 공사금액(72억5천120만원)이 50억원 이상이라 중대재해처벌법이 적용됐습니다. 상시근로자 50명 이상(건설업은 공사금액 50억원 이상) 사업장에서 사망자가 1명 이상 발생했을 경우 사업주나 경영책임자는 1년 이상 징역 또는 10억원 이하 벌금에 처해집니다.

2. ‘전속성 폐지’ 로 7월부터 산재보험 가입 대상 확대

2023년 7월 1일부터는 여러 업체에서 일하는 특수형태근로종사자뿐만 아니라 온라인 플랫폼을 통해 불특정 다수의 업체에 노무를 제공하는사람들도 산재보험의 보호를 받게 됩니다.

고용노동부는 현행 산재보험법은 특정한 하나의 업체에 대해서만 노무를 제공하여야 한다는 “전속성 요건”에 따라 그동안 특수형태근로종사자와 플랫폼 종사자에 대한 보호에 한계가 있었으나, 2023년 7월 1일부터 이러한 전속성 요건이 전면 폐지되므로 여러 업체에서 일하는 노무제공자에 대한 산재보험의 사각지대가 해소될 것이라고 밝혔습니다.

또한, 개정 산재보험법령에서는 산재보험 적용대상 직종이 확대되어 탁송기사・대리주차원, 관광통역안내원, 어린이통학버스기사, 방과후학교강사,건설현장 화물차주(살수차, 고소작업차, 카고크레인 기사)를 비롯하여 모든일반화물차주도 산재보험의 보호를 받게 됩니다. 제도의 연착륙을 위해 일부직종은 준비기간을 고려하여 단계적으로 시행될 예정입니다.

정부는 산재보험의 전속성 폐지와 적용대상 직종 확대로 약 92만 5천명의 노무제공자가 추가로 산재보험의 혜택을 받게 될 것이라고 전망했습니다.

사업주는 7월부터 발생하는 노무제공자의 소득을 근로복지공단에 신고하여야 하며, 산재보험료는 노무제공자와 사업주가 절반씩 부담합니다.

한편, 근로복지공단은 노무제공자 산재보험 확대로 보험료 부담을 호소하는 영세 사업장과 노무제공자를 지원하기 위해 일부 직종에 대해 보험료 경감 제도를 운영하고, 사업주를 대신하여 산재보험 보험사무를이행하는 플랫폼 운영자에 대해서도 필요한 비용의 일부 지원할 예정입니다.

II 이달의 주요 판례

1. "정년 이후 재고용 기대권 인정" 대법원 첫 판결

정년이 지나 '촉탁직'으로 재고용 관행이 있었다면 별도 규정이 없더라도 '재고용 기대권'이 인정된다는 대법원 첫 판결이 나왔습니다.

대법원은 경북 포항시의 경비업체 ㈜포센 노동자 A씨가 회사를 상대로 낸 해고무효확인 소송에서 지난 1일 원고 일부 승소로 판결한 원심을 확정했습니다. A씨는 포스코에서 1983년부터 경비업무를 하다가 2005년 5월 포스코의 분사 정책으로 설립된 시설경비 업체인 포센에 전직했습니다. 이후 제철소 초소에서 근무하던 중 포스코 하도급업체 직원들이 고철을 무단 반출하는 사고가 발생해 이에 대한 책임을 물어 2013년 8월 징계면직됐습니다.

그러자 A씨는 해고가 무효이므로 해고가 아니었다면 정년 후에도 계속 고용될 수 있었을 것이라는 취지로 2015년 3월 소송을 냈습니다. 회사는 2012년 9월부터 만 57세의 정년이 지나더라도 정년퇴직자에게 한 달간 휴식을 준 뒤 다시 기간제 근로자로 재고용해 만 60세까지 근무할 수 있는 제도를 시행해 왔습니다. 이에 A씨는 만 60세가 되는 2017년 2월까지의 임금 지급을 요구했습니다.

1·2심은 **정년퇴직일 무렵 A씨에게 재채용에 대한 정당한 기대권이 있었다고 판단**했습니다. **기존에 시행한 '재고용 제도'를 근거**로 들었습니다. 그러면서 **2014년 5월 이후 6개월 또는 1년 단위로 재고용 평가를 받았더라도 재고용되지 못했을 것이라고 단정할 수 없다**며 회사에 만 60세까지의 임금을 지급할 의무가 있다고 판단했습니다.

대법원 역시 재고용 관행이 형성됐다며 원심을 수긍했다. 대법원은 **"취업규칙과 근로계약·단체협약에 (재고용 제도) 규정이 존재했다고 볼만한 자료는 없다"** 면서도 **"상당한 기간 정년퇴직자가 재고용을 원하는 경우 예외 없이 기간제 근로자로 재고용된 점을 보면 기간제 근로자로 재고용될 수 있다는 신뢰관계가 형성돼 있었다고 보는 것이 타당하다"** 고 판시했습니다.

2. 대법 “ ‘5인 미만’ 에 주휴 근로자는 제외” …출근 인원 이 기준

근로기준법 적용 기준이 되는 ’상시근로자 5인’을 판단할 때 주휴일인 근로자는 제외한다는 대법원 판단이 나왔습니다. 근로 의무 없는 근로자는 제외해야 사업장의 통상적인 근로자 사용 상태를 제대로 반영할 수 있다는 취지에서 나온 법원 판결입니다.

대법원은 근로기준법과 최저임금법 위반으로 기소된 A 씨의 상소심에서 검사 상고를 기각하고 벌금 50만 원을 선고한 원심을 확정했습니다.

대법원은 지난 15일 **“주휴일은 근로의무가 없는 날으로 주휴일에 실제 근무하지 않은 근로자는 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 기준이 되는 ’산정기간 동안 사용한 근로자의 연인원’과 ’일별 근로자 수’에 포함해서는 안 된다”** 고 판단했습니다.

A 씨는 부산에서 음식점을 운영하는 사업주입니다. A 씨는 2018년 퇴직금을 제때 지급하지 않고 최저임금을 주지 않아 최저임금법과 근로기준법 위반으로 재판에 넘겨졌습니다.

근로기준법은 5인 이상 사업장에만 전면 적용됩니다. A 씨 사업장은 주휴일에 쉬는 근로자를 포함할 경우 상시근로자가 5인 이상, 그렇지 않을 경우엔 5인 미만이 되는 상황이었습니다.

대법원은 주휴일 근로기준법이 정하는 근로 의무가 없는 날이라는 점을 다시 한번 강조했습니다. 근로 의무가 없는 근로자는 상시 사용 근로자 수에서 제외하는 게 맞다는 판단입니다.

대법원은 **“주휴일은 매주 일정하게 발생하는 휴일로서 주휴일에 실제 출근하지 않은 근로자를 상시 사용 근로자 수에서 제외해야 해당 사업장의 보통 때의 통상적인 사용 상태를 제대로 반영할 수 있다”** 며 **“이를 제외해도 사용자나 근로자가 근로기준법의 적용 여부를 사전에 파악하는 데 어려움이 없어 법적안정성과 예측가능성을 해하지 않는다”** 고 설명했습니다. 끝.