

2023 - 04

# 노동 리포트

## < 목 차 >

### I. 주요 노동뉴스

- (1) 고용노동부, 포괄임금 오남용 신고 87개 사업장 즉시 감독 착수
- (2) 또 네이버 직원의 죽음...반복되는 '직장 내 괴롭힘' 논란

### II. 이달의 주요 판례

- (1) '중대재해 첫 유죄' 온유파트너스 대표, 징역 1년 6월...양형 사유는?
- (2) 대우버스 두 번째 정리해고도, 중노위 "부당해고"

I

주요 노동뉴스

## 1. 고용노동부, 포괄임금 오남용 신고 사업장 즉시 감독 실시

고용노동부는 4월 6일(목) 두 달여간 온라인부조리신고센터를 통해 익명 신고된 포괄임금·고정OT 오남용 의심 제기 사업장 87개소에 대해 즉시 감독에 착수한다고 밝히며, 나아가, 올해 계획된 장시간근로 감독도 동시에 실행합니다.

정부는 포괄임금 오남용 문제는 공정과 법치라는 노동개혁의 중대 과제이자, 유연 근로시간 제도의 취지와 운영을 가로막는 관행화된 부작용으로 보고 있습니다. 이에 지난해 12월 포괄임금 오남용이 강하게 의심되는 16개 사업장을 선정하여 기획감독 I 을 진행하고 있으며, 지난 2월부터 고용노동부 홈페이지에 온라인 신고센터를 개설하여 포괄임금 오남용을 신고받고 있습니다.

고용노동부는 3월 31일 기준 총 138건의 익명 신고를 접수한바, 중복신고 등을 정리하며 사업장 기준 87개소를 먼저 통상의 신고사건에 따라 처리하고 있습니다.

주요 내용은 실근로시간에 따라 임금을 지급하지 않거나, 연장근로 한도를 위반한 경우입니다.

### \* 실제 신고 요자:

근로시간을 관리하지 않으면서 연장근로수당 미지급, 근로시간을 관리하나 약정을 초과한 연장근로수당 미지급, 출퇴근시간을 조작해 수당 미지급, 1주 12시간 연장근로를 초과하면서 수당도 미지급, 연차유급휴가 사용방해 등

### ① 포괄임금 오남용 기획감독Ⅱ: 익명 신고 87개 사업장(4.7~5월말)

위 익명 신고된 87개 사업장에 대해 4월 7일부터 5월말까지 집중적으로 기획감독을 실시합니다. 신고내용을 바탕으로 공짜 야근, 장시간근로, 근로시간 조작 및 기록·관리 회피, 연차휴가 사용실태 등을 집중 점검합니다. 사업주와 근로자를 대상으로 설문조사를 병행하여 현장 애로사항도 파악할 예정입니다.

한편, 고용노동부는 진행중인 포괄임금 오남용이 의심되는 16개 사업장에 대한 기획감독 I 은 5월 중에 마무리할 계획입니다.

## ② 포괄임금 오남용 기획감독Ⅲ: 정보기술(IT)·사무직 등 취약분야(하반기)

이어서 하반기에는 포괄임금 오남용이 많이 제기되는 정보기술(IT)·사무관리·금융·방송통신 직종을 대상으로 추가로 기획감독을 실시 예정으로 내년 부터는 실태를 조사해 취약 분야를 추가로 선정하여 감독할 계획이라고 밝혔습니다.

## ③ 장시간근로 감독 강화(6월까지 300개 사업장, 하반기 추가 500개 사업장)

한편, 4월부터 6월까지 초과근로 비중이 높은 제조, 정보기술(IT)를 포함해 근로시간 특례에서 제외되었던 금융보험, 영화제작 등 21개 업종\* 등 장시간근로가 잦은 업종의 300개 사업장에 대해 근로감독을 실시한다고 밝혔습니다.

\* 보관·창고업, 금융보험업, 영화제작·흥행업, 통신업, 교육연구·조사업, 광고업,接客업 등

장시간근로 감독에서는 포괄임금 오남용 소지, 근로시간 위반, 연차유급휴가 사용상 애로 등을 중점 점검합니다.

이번 감독을 통해 위반 사항이 적발되는 사업장은 미지급 연장·야간·휴일 근로수당을 지급하여야 하고, 근로시간초과 사업장은 법적 제재가 따를 것으로 예상됩니다.

한편 재발 방지를 위해 감독방식도 강화하였습니다. 근로시간과 휴가 관련 법 위반에 대해서는 3개월 후 위반 여부를 재점검하고, 감독 후 신고사건이 다시 접수될 경우 다음 해 장시간근로 감독대상에 포함하기로 하였습니다. 3년 내 같은 사항을 위반한 경우에는 즉시 사법처리를 할 계획으로, 불법·부당한 현장의 관행을 뿌리뽑기 위한 강력한 조치입니다.

## 2. 네이버 직원 죽음.... ‘직장 내 괴롭힘’ 논란

네이버에서 2년 만에 직장 내 괴롭힘 논란이 다시 떠올랐습니다. 네이버에서 근무하던 개발자 A씨가 지난해 극단적 선택을 했는데, 유족들은 직장 내 괴롭힘을 원인으로 보고 있습니다. 하지만 네이버는 자체 조사 결과 직장 내 괴롭힘으로 보일만한 정황이 없었다며 고용노동부 조사에 성실히 임하겠다는 입장입니다.

이정식 고용노동부 장관은 지난 20일 정부서울청사에서 열린 브리핑에서 네이버에서 또 직원의 극단적 선택이 발생한 것과 관련해 “괴롭힘 문제를 심각하게 보고 있다. 사실관계 확인 후 법 위반이 확인되면 엄정하게 누구든지 조치할 것”이라고 밝혔습니다.

현재 고용노동부 성남지청은 지난해 9월 극단적 선택으로 세상을 떠난 네이버 근로자 30대 여성 개발자 A씨의 가족으로부터 고소장을 접수해 사건을 수사하고 있습니다.

유족이 지난달 24일 낸 고소장에는 “A씨가 워킹맘이라는 이유로 차별을 당하는 등 정황을 호소했다. 육아휴직 복직 뒤 원치 않는 부서에 배정되는 등 직장 내 괴롭힘 정황을 호소하곤 했다” 내용이 담겼습니다.

특히 유족은 고소장에서 “적극적 조치를 취하지 않은 네이버를 근로기준법 위반 혐의로 수사해달라”는 입장을 밝힌 것으로 전해졌습니다. 이에 고용노동부는 네이버를 상대로 사실관계 확인에 나서는 등 수사에 돌입했습니다.

네이버에서 직장 내 괴롭힘 문제가 불거진 건 처음이 아닙니다. 재작년 5월에도 40대 네이버 근로자 1명이 임원으로부터 지속적인 괴롭힘을 받고 극단적 선택을 했습니다.

그러나 네이버는 지난해에도 직장 내 괴롭힘으로 7건의 신고가 발생했고, 임원에 대한 2건의 중징계(해고, 감급 3개월)하는 등 여전한 직장 내 괴롭힘 정황이 포착됐습니다.

이에 따라 네이버는 이번 고용노동부 조사에서 직원의 극단적 선택 원인이 직장 내 괴롭힘으로 판단될 경우 가중처벌을 피하기 어려워 보입니다.

## II 이달의 주요 판례

### 1. '중대재해 첫 유죄' 온유파트너스 대표, 징역 1년 6월...양형 사유는?

중대재해처벌법 1호 판결이 나왔습니다. 법원은 원청인 온유파트너스 대표이사 정 모 씨에게 징역 1년 6개월 유죄를 선고했습니다. 중대재해처벌법으로 원청 대표이사가 유죄를 받은 첫 사건이지만 일각에선 형량에 대한 아쉬움이 나오고 있습니다. 대법원이 정한 산업안전보건법 양형 기준과 검찰이 당초 기소했던 형량과 비교해 가볍다는 이유에서입니다. 특히 법은 법인에 징벌적 손해배상을 규정하고 있지만 법인에 부과된 벌금은 3000만 원 선고에 그쳤습니다.

지난 6일 의정부지법 고양지원 형사4단독 김동원 판사는 중대재해처벌법 위반 혐의로 재판에 넘겨진 정 씨에게 징역 1년 6월에 집행유예 3년, 온유파트너스 법인에는 벌금 3000만 원을 선고했습니다.

산업안전보건법과 업무상과실치사로 함께 기소된 온유파트너스 현장소장 김 모 씨와 하청인 아이콘이앤씨 현장소장 권 모 씨는 징역 8월에 집행유예 2년이 선고됐습니다. 김 씨의 지시를 받고 일한 원청 안전관리자 방 모 씨는 벌금 500만 원을, 하청 법인은 벌금 1000만 원을 받았습니다.

지난해 5월 하청 근로자 A 씨는 경기도 고양시 일산 동구 요양병원 증축 현장에서 추락해 사망했습니다. 해당 공사는 온유파트너스가 도급받은 것으로 온유파트너스는 이 중 철골공사 부분을 아이콘이앤씨에 하도급했습니다. 아이콘이앤씨 근로자 A 씨는 철골공사 작업 중 고정앵글 5개를 인양하다가 5층 높이에서 추락했습니다.

조사 결과 안전난간을 해체해 작업한 것이 사고 원인으로 지목됐습니다. 작업장 상태에 대한 사전조사도 실시되지 않았고, 추락 방지를 위한 작업계획서도 작성되지 않았습니다.

검찰은 온유파트너스 대표 정 씨가 중대재해처벌법상 안전보건관리체계 구축·이행 조치를 이행하지 않았다고 판단해 징역 2년을 구형했습니다. 정 씨가 유해·위험요인을 확인하고 개선하는 업무 절차와 중대재해 대비 매뉴얼을 마련했다면 사고가 발생하지 않았을 것이라는 판단입니다.

원하청 현장소장에는 징역 1년, 원청 안전관리자는 금고 8월이 구형됐습니다. 특히 원청 온유파트너스에는 벌금 1억6000만 원을 구형했습니다. 중대재해처벌법은 근로자가 사망하는 중대산업재해가 발생한 경우 법인에 50억 원 이하의 벌금을 부과할 수 있다고 규정하고 있습니다. 하청 법인에는 벌금 1000만 원이 구형됐습니다.

피고들은 모든 혐의를 인정했고 김동원 판사도 유죄를 선고했습니다. 중대재해처벌법이 적용돼 유죄가 나온 첫 사례입니다.

그러나 검찰 기소보다는 처벌 수위가 하향 조정됐습니다. 처벌 필요성은 인정되지만 사고 원인을 고려했을 때 모든 책임을 피고인에만 돌릴 수 없다는 이유입니다.

우선 김동원 판사는 “우리 사회에 빈번하게 발생하는 산업재해에 대해 보다 무거운 사회·경제적 책임을 물어야 한다는 점에 관해 상당한 수준의 사회적 합의가 이루어졌고 그에 따라 중대재해처벌법이 제정됐다”며 “그럼에도 피고인의 의무 위반 행위로 인해 A 씨의 사망이라는 돌이킬 수 없는 중대한 결과가 발생했고 업무상 의무 중 일부만 이행했더라도 사고가 발생하지 않을 가능성이 큰 것으로 보인다”고 지적했습니다.

이어 “그러나 A 씨가 사망하게 된 것은 A 씨를 비롯한 건설 근로자 사이에서 만연했던 안전 난간의 인위적 철거 등 관행도 일부 원인이 될 것으로 보여 책임을 온전히 피고인들에게만 돌리는 것은 다소 가혹한 측면이 있다”고 덧붙였습니다.

피고인들이 A 씨 유족에게 사과하고 위로금을 지급한 것도 감형 사유가 됐습니다. 특히 유가족들은 피고인들의 처벌을 원하지 않는다는 의사를 밝혔습니다. 사고 이후 아이콘이앤씨는 2억3000만 원 가량을, 온유파트너스는 1억

원을 유가족에 지급했습니다.

정 씨가 사고 재발 방지를 다짐하면서 중대재해처벌법에서 정한 안전보건관리체계 구축을 위한 구체적인 계획을 밝힌 점도 고려 사유가 됐습니다.

## 2. 대우버스 두 번째 정리해고도, 중노위 “부당해고” 판정

중앙노동위원회가 (주)자일대우버스의 2차 정리해고 통보도 부당해고로 판정했습니다.

금속노조 대우버스지회는 13일 “울산지방노동위원회는 지난해 11월 영안그룹의 (주)자일대우버스 폐업은 위장폐업이며 존속기업인 (주)자일자동차가 (고용승계하지 않고) 노동자를 해고한 것은 부당해고라고 판정했다”며 “지난 3월 사측의 재심신청으로 진행된 중노위도 초심유지로 결정했다”고 밝혔습니다.

대우버스는 지난해 7월12일 노동자들에게 당일부로 울산공장 폐업을 통보했습니다. 2020년 10월 베트남 공장이전 계획을 밝히며 사무직·생산직 노동자 356명을 해고한 뒤 두 번째 정리해고였습니다. 1차 해고 뒤 노사합의로 복직한 노동자 250여명은 1년여 만에 다시 해고자 신세가 됐습니다. 대우버스지회는 자일대우버스와 자일자동차를 상대로 부당해고·부당노동행위 구제신청을 제기했습니다.

중노위는 “자일대우버스는 노조 존재 및 활동을 혐오해 진정한 폐업 의사 없이 폐업을 단행했고, 궁극적으로 자일자동차에 주요 자산 등을 이전해 기존과 동일·유사한 방법으로 기업활동을 계속하고 있는 것으로 보인다”며 “기업의 실체가 존속하면서 노조를 배제한 채 기업활동을 계속하는 위장폐업에 해당하므로 해고는 부당하다”고 판단했습니다.

부당노동행위도 인정했습니다. 중노위는 “이 사건 폐업에 이르는 전 과정을 살펴보면 자일대우버스는 노조를 적대적인 관계로 인식하는 한편 울산공장 폐업과 해외공장 이전 계획을 장기적 관점에서 일관되게 실행해 왔다”며 “결국 폐업은 경영상 어려움이 아니라 노조활동을 혐오해 노조를 와해시키

기 위한 수단으로서 한 조치에 불과하고, 폐업을 이유로한 해고는 노조활동 등을 이유로 한 불이익 취급이자 노조 운영에 개입하려는 수단의 일환으로 이뤄진 지배·개입 부당노동행위에 해당한다”고 명시했습니다.

지회는 “자일자동차는 자일대우버스의 기술이전과 투자 등으로 만들어진 ‘베트남법인 공장’에 모든 것을 이관해 울산공장에서 생산했던 버스를 생산하기 위한 행위를 이어 나가고 있다”며 “일상이 파괴된 해고노동자들의 삶이 하루빨리 회복될 수 있도록 노동위원회 판정을 이행해야 한다”고 촉구했습니다.

붙임 : 2023년 근로감독대비 사전 점검사항.     끝.