

상호 : (합)노무법인퍼스트

설립일자 : 2005.8월

근로복지공단 사무대행기관으로 인가되어 있으며,
서울사무소와 성남사무소로 운영되고 있습니다.

'2022년 임인년 (壬寅年) 새해 행복한 일만 가득하세요

주된 사업

- 고용, 산재보험 무료관리(30인 미만 사업장)
- 임금체불로 인한 체당금의 신청 업무
- 4대 보험 관리
- 급여 관리
- 노무자문
- 부당해고
- 산업재해

사회보험과 개정법령

일용근로자 고용보험 피보험자격 집중신고기한 운영 연장알림(~'22.9.30.)

'22.7.1.자 고용보험 요율인상 관련 상실신고 작성방법

국민건강보험법 시행규칙 일부개정령안 입법예고 보건복지부공고 제2022-494호

국민건강보험법 시행령 일부개정령안 입법예고 보건복지부공고 제2022-495호

고용보험 실업급여 보험료율 인상 안내(2022.7.1.자)

행정해석과 판례소식

[판결] "코웨이 설치 기사도 근로자, 퇴직금 지급해야"

[판결](단독) 동료 근로자 폭행...경미한 상해라면 폭행을 이유로 해고는 부당

[판결] KT 전·현직 직원 1300여명, "임금피크제 무효" 소송 냈지만 1심 '패소'

[판결] 야근 뒤 관사 승강기서 돌연사한 검사... 국가유공자로 볼 수는 없어

[판결] 업무용 차량으로 근무지로 복귀하다 법규 위반 교통사고 내 사망했어도
대법원 "업무상 재해 해당될 수 있다"

2022년 7월 4일부터 상병수당 시범사업을 시작합니다

사회보험과 개정법령

일용근로자 고용보험 피보험자격 집중신고기한 운영 연장알림(~'22.9.30.)

□ 운영계획

- 연장운영기간: 2022. 7. 1. ~ 2022. 9. 30. (약 3개월)

- 적용 사업장: 근로내용확인신고를 하는 정상 사업장(건설업 제외)

- 적용 대상: 1. 근로내용확인신고에 대한 미신고 및 지연신고

2. 기 신고된 근로내용확인에 대한 정정 및 취소

(다만, 신고기한이 1년 초과된 것은 적용 대상에서 제외)

- 적용 내용: 과태료 부과외 면제

*다만 자진신고에 한정, 미신고 또는 거짓신고 등이 적발됨에 따라 피보험자격 신고를 한 경우 과태료 부과외

*근로자의 피보험자격 확인청구 과정에서 사업주가 적극적으로 협조하면서 피보험자격 관련 사항을 자진신고한 경우에는 과태료 부과외 면제

- 문의처: 1588-0075

'22.7.1.자 고용보험 요율인상 관련 상실신고 작성방법

• 2022.7.1.자로 고용보험 실업급여 보험요율이 0.2%p(실업급여 요율 1.8% : 근로자 0.9%, 사업주 0.9%) 인상되었습니다.

• 상실일이 '2022.7.2.이후인 근로자의 경우 해당연도(2022년) 고용보험 보수총액은 요율인상 전후로 보수를 구분해서 기간별로 각각 입력해야 합니다.

(예시1) 근로자 갑 : 취득일 2021.1.1. 상실일 2022.7.1. (매월 정액 1,500,000원 지급, 1.1.~6.30 : 9,000,000원)

→ 요율인상 전 상실하였으므로 보수구분 신고 해당사항 없음

1.1~6.30 : 9,000,000원/7.1~12.31: 0원 (합계 : 9,000,000원)

(예시2) 근로자 을 : 취득일 2020.7.1., 상실일 2022.8.1.(매월 정액 1,000,000원 지급, 1.1.~7.31 : 7,000,000원)

→ 고용보험 해당연도 보수총액을 '22.7.1.기준으로 기간별 구분해서 각각 입력

1.1.~6.30 : 6,000,000원/7.1~12.31 : 1,000,000원 (합계 : 7,000,000원)

(예시3) 근로자 병 : 취득일 2022.7.1., 상실일 2022.12.1.(매월 정액 2,000,000원 지급, 7.1~11.30: 10,000,000원)

→ 요율인상후 취득하였으므로 보수 구분 신고 해당사항 없음

1.1~6.30 : 0원/7.1.~12.31 : 10,000,000원 (합계 : 10,000,000원)

1. 개정사유

- 보험료 부과체계의 형평성 제고를 위해 지난 2017년 국회에서 여야간 합의를 통해 통과된 보험료 부과체계 2단계 개편안의 주요 내용을 시행규칙에 반영하여 가입자가 소득과 재산에 비례하여 적정한 보험료를 부담할 수 있도록 하고, 수급자 및 준 요양기관 등이 요양비 지급청구를 전산으로도 할 수 있도록 하여 요양비 청구서류를 간소화 함

2. 주요내용

가. 준요양기관의 요양비 급여 청구에 관한 규정(안 제23조 등)

- 1) 수급자 및 준요양기관 등이 요양비 지급청구 시 서면 청구로만 가능하던 요양비 청구방식이 전산 청구도 병행할 수 있도록 시스템이 마련됨에 따라 요양비 청구서류 간소화 및 전산청구 활성화를 위해 요양비 청구 시 제출하는 서류를 간소화하고 위임장의 위임기간을 연장함
- 2) 요양기관이 의약품 등을 처방하는 서류인 처방전과 준요양기관에서의 요양비 의료기기 및 소모성 재료 등을 구입(대여)하기 위한 서류인 처방전의 용어가 혼동되므로 요양비의 의료기기 등 구입(대여)를 위한 서류의 명칭을 요양비처방전으로 변경함

나. 장애인보조기기에 대한 보험급여기준 등 고시 위임(안 제26조)

- 1) 장애인보조기기에 대한 품목별 급여대상의 범위, 급여절차 및 방법 등을 고시로 위임하여 급여기준 및 절차 등을 알기 쉽게 정비하고 급여확대 등 제도개선 시 시행의 신속성을 도모하고자 함
- 2) 별표 및 별지를 폐지하여 고시로 위임(별표7, 별지 제21호서식, 별지 제21호의2서식, 별지 제22호서식, 별지 제22호의2서식, 별지 제22호의3서식, 별지 제22호의4서식, 별지 제23호서식, 별지 제24호서식)

다. 직장가입자 보수월액 보험료 산정방법 개정(안 제44조)

- 1) 직장가입자의 보수월액(보수외 소득) 보험료의 부과기준이 되는 소득 중 영 제41조제1항제4호(근로소득) 및 제5호의 소득(연금소득)의 산정비율을 현행 30%에서 50%로 상향하여 가입자의 소득반영 비율을 높임으로써 형평성 있는 보험료 부담이 이루어지도록 함
- 2) 소득세법 조항의 개정(제21조 제2항을 동조 제3항으로 개정)에 따라 이를 인용하는 규정을 개정함

라. 전자고지 대상 확대(안 제49조)

- 전자고지를 할 수 있는 방법을 전자우편, 휴대전화번호, 전자문서교환시스템, 인터넷 홈페이지로 한정하였던 것을 그밖에 공단이 관리·운영하는 정보통신망을 추가로 규정하여 다양한 플랫폼을 통한 전자고지가 가능하도록 함

마. 피부양자 자격의 인정기준 중 소득 요건 변경(안 별표1의 2)

- 피부양자 인정기준 중 소득기준은 연 3,400만원에서 **2,000만원**으로 하향조정하여 소득이 있는 피부양자는 보험료를 납부하도록 함

바. 타법 개정에 따른 별지 서식 개정(별지 1호서식 등)

- 「국민연금법」, 「고용보험법」, 「의료법」, 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 등 타법 및 하위법령 개정에 따른 용어 변경 등을 서식에 반영하여 별지 서식을 정비함

1. 개정사유

- 보험료 부과체계의 형평성 제고를 위해 지난 2017년 국회에서 여야간 합의를 통해 통과된 보험료 부과체계 2단계 개편안의 주요 내용을 시행령에 반영하고 지역가입자의 보험료 조정과 정산제도를 도입하여 소득 중심 보험료 부과 원칙을 강화하고자 함

2. 주요내용

가. 보조기기 급여 신청서류 명칭 현행화(안 제26조의2 제1항)

- 보조기기 등의 지급을 신청하는 서류 명칭을 “보조기기급여비 지급청구서”에서 “보조기기 급여 지급청구서”로 현행화 함

나. 지역가입자 보험료 하한규정 개정(안 제32조제2호나목)

- 지역가입자의 월별 보험료 하한에 관한 규정을 개정하여 직장가입자의 보험료 하한과 비슷한 수준으로 고시하도록 가입자간 형평성을 제고함

다. 직장가입자의 소득월액에서 제하는 금액 조정(안 제41조)

- 직장 가입자의 소득월액 산정시 보수외 소득에서 제하는 금액을 3,400만 원에서 2,000만 원으로 하향하여 직장인의 소득월액(보수 외 소득) 보험료를 적정하게 하고, 안 제41조의2 신설에 따른 조문 정비

라. 보험료 조정 및 사후정산 규정(안 제41조의2, 안 제42조의3)

- 1) 현재 건강보험공단의 정관과 지침에 따라 운영하고 있는 직장가입자의 소득월액(보수 외 소득) 보험료와 지역가입자 보험료 부과 대상 소득의 산정 기준시점과 ‘보험료 조정제도’의 근거를 시행령으로 상향 규정함
- 2) 폐업 등 부득이한 사유가 있어 보험료를 조정받은 경우 사후적으로 소득이 확인되면 보험료를 정산하는 제도를 도입하여 보험료 조정제도를 악용하는 사례를 방지하고, 실제 소득에 따른 보험료 부과가 이루어질 수 있도록 함

마. 타법 시행령 개정에 따른 지역가입자 주택부채 공제 기준 개정(안 제42조의2)

- 「지방세법 시행령」 개정에 따라 1세대 1주택자의 2022년 공정시장가액비율이 60%에서 45%로 조정됨에 따라 지역가입자 주택 관련 보험료 산정시 주택 관련 대출금액을 제외하는 대상 주택의 기준과 대출의 반영비율에 해당 공정시장가액비율을 반영하도록 조정함

바. 지역가입자 보험료 정률제 도입 등(안 제42조 제3항, 별표 4)

- 1) 지역가입자의 소득에 부과하는 보험료를 현행 등급별점수 방식에서 소득금액에 비례하게 보험료율에 따라 부과하는 방식으로 개선하여 보험료 부담의 예측 가능성을 높이고 보험료 부과체계의 형평성을 개선함
- 2) 지역가입자 소득 보험료 하한액을 적용받는 기준소득을 연 100만원에서 336만원으로 상향함
- 3) 지역가입자 재산보험료 기본공제금액을 현재 500 ~ 1,350만 원(과표기준)에서 5천만 원으로 상향하고 배기량과 관계없이 차량 가액이 4천만 원 이하인 차량은 재산보험료부과대상에서 제외하여 저소득 지역가입자의 보험료 부담을 경감하는 등 보험료 부과체계의 형평성을 제고함

사. 타법 개정에 따른 인용 조문 수정(별표4의2)

- 「약사법」 개정에 따라 이를 인용하는 별표4의2 인용 조문을 개정함

아. 건보공단이 타기관에 요청할 수 있는 자료 추가(안 별표4의3)

- 1) 가입자와 피부양자가 준요양기관으로부터 구입(대여)한 의료기기 및 소모성 재료와 장애인 보조기기 등에 대해 건보공단이 지급하여야 할 요양비와 보조기기 보험급여를 정확히 파악하여 지급할 수 있도록 지급대상의 전자세금계산서와 현금영수증에 관한 자료를 국세청에서 받을 수 있도록 함
- 2) 실업급여 등 「고용보험법」에 따른 급여나 보상에 관한 자료를 연계받을 수 있도록 하여 현재 시범사업 중인 상병수당 지급시 고용보험과 중복되지 않도록 함
- 3) 건보공단이 가입자와 피부양자의 질병 조기발견·예방 및 건강관리를 위하여 「감염병 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 자료를 질병관리청으로부터 제공받을 수 있는 근거 규정을 명확히 함

「고용보험 실업급여 보험료율 인상 안내」

□ **관계법령** : 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제14조제1항 및 같은 법 시행령 제12조제1항제2호

□ **코로나19 위기 극복을 위한 구직급여 등 지출 확대**로 고용보험기금 재정건전성 회복을 위하여 고용보험 실업급여 보험료율을 **2022년 7월 1일부터** 인상하게 되었습니다.

〈보험료율 인상 내용 및 보험료 산정 방법〉

■ '22. 7. 1.부터 고용보험 실업급여 보험료율이 0.2%p 인상됩니다.

구분	실업급여 보험료율		부담 비율 (인상 후 근로자·예술인·노무제공자 부담 비율)
	인상 전	인상 후	
근로자	16/1,000	18/1,000	사업주와 1/2씩 부담 (근로자 0.9%, 예술인·노무제공자 0.8%)
예술인·노무제공자	14/1,000	16/1,000	

* 고용안정·직업능력개발사업 보험료율 : 0.25% ~ 0.85% (현행유지)

■ **보험료 산정 방법**

사업장 구분	대상보험료	보험료 산정 방법
부과고지 사업장	'22. 7. 1. 이후 월별보험료	인상된 실업급여 보험료율을 적용하여 산정
	'22. 7. 1. 이후 퇴직정산 보험료 (상실일이 '22.7.2 이후인자)	고용·산재보험 도달서비스 및 각 기관 사회보험 EDI (KT EDI 포함) 시스템으로 상실신고시 요율 인상 전·후 기간별 실제 보수로 정산 가능하며, 그 외 경로 (서면신고 등)로 신고시 신고편의 등을 위해 근무기간을 요율 인상 전·후('22.7.1.자 기준)로 나누어 기간별 보수총액 일할계산 방식으로 정산
	'22년도 귀속 보수총액 정산보험료 (계속 근무자)	연간보수총액을 실업급여 보험료율 인상 전·후 기간별로 각각 구분하여 산정
자진신고 사업장	'22년도 계산·확정보험료	연간보수총액을 실업급여 보험료율 인상 전·후 기간별로 각각 구분하여 산정

■ **보험료율 인상 및 산정 관련 문의** : 근로복지공단 (☎1588-0075)

행정해석과 판례소식

[판결] "코웨이 설치 기사도 근로자, 퇴직금 지급해야"

서울고법

2021나2008093

'닥터'로 불린 A씨 등은 코웨이로부터 생활가전제품의 설치, 이전설치, 해체서비스, 수리서비스 및 반환 업무 등을 위임받아 수행하는 위임계약을 체결하고 생활가전제품의 설치와 수리업무 등을 담당했다. 이들은 주 6일 근무를 원칙으로 월요일부터 토요일까지 매일 오전 7시 30분경 각자 소속된 지점으로 출근해 아침 조회를 했고, 당일 설치할 제품과 수리할 부품의 출고, 전일 업무 처리한 제품 및 부품 반환, 전일 업무에 따른 수납업무 등을 진행했다.

코웨이는 '서비스팀 미팅 표준안'을 제작해 지점에 배포함으로써 각 지점들과 닥터들이 표준안에 따라 아침 조회를 실시할 것을 요구했다. 이 표준안에 따라 아침 조회를 통해 매일 A씨 등에게 공지사항을 전달하고 교육을 진행하는 한편 조회시간에 복장 및 두발, 사원증 검사 등을 실시하고 개인별·조별·지점별 지표와 실적 등을 체크했다.

이와 함께 A씨 등이 제대로 업무를 수행했는지 또는 코웨이가 정한 지침 등을 위반했는지 여부를 확인하기 위해 지점장, 센터장, 본사 순으로 업무수행 내역을 모니터링하고 매년 각종 상품군에 대한 필기 및 실기 평가를 실시했다. 또 코웨이는 A씨 등에게 사원증과 명함을 교부했는데, 사원증에는 닥터의 사번과 함께 '본증 소지자는 당사가 신분을 보장합니다', '위 사람은 당사 직원임을 증명함' 등의 문구와 코웨이의 상호가 기재돼 있었고, 명함에는 코웨이의 로고, 닥터의 이름과 전화번호, 코웨이의 주소와 서비스 접수 전화번호 등이 기재돼 있었다. 하지만 A씨 등에게는 코웨이 정규직 근로자들에게 적용되는 취업규칙 등이 적용되지 않았고 직장의료보험, 국민연금, 고용보험 등 사회보장제도도 적용되지 않았다.

이에 A씨 등은 "위임계약을 체결했지만 실질에 있어 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 코웨이에게 근로를 제공한 근로기준법상 근로자에 해당한다"며 퇴직금과 주휴수당, 연차휴가수당의 지급을 요구하는 소송을 제기했다.

재판부는 "위임계약에 따르면 코웨이가 A씨 등에게 위임하는 사항을 '상품에 대한 서비스 및 긴급업무 처리'로 정하고 있는데, 실제 A씨 등은 상품 설치나 애프터서비스 등 주된 업무와 무관한 업무를 수행해야 했다"며 "각 업무는 닥터 개인이나 닥터가 소속된 조 또는 지점에 대한 평가 지표에 포함돼 있고, 평가 결과에 따라 수수료 지급률이 차등적용되므로 A씨 등로서는 코웨이의 지시에 따라 각 업무를 수행할 수밖에 없었던 것으로 보인다"고 밝혔다.

이어 "코웨이가 닥터들에게 고객의 요청을 주선했다기보다 고객의 요청 및 주문을 닥터들에게 배정해 이를 수행하도록 구체적인 업무 지시를 한 것으로 보인다"고 설명했다.

그러면서 "코웨이는 업무처리지침이나 메뉴얼 등을 세세하게 정한 뒤 닥터들이 이를 준수하도록 지속적으로 교육하고, 실제 이행 여부를 평가한 뒤 평가 결과에 따라 닥터들에게 이익을 주거나 불이익을 줬다"며 "A씨 등은 코웨이가 제시하는 업무처리지침 등을 준수할 수밖에 없었던 것으로 보인다"며 "이는 일반적인 위임계약관계에서의 정보 제공이나 보수 산정을 위한 실적 평가를 넘어 종속적인 관계

[판결] "코웨이 설치 기사도 근로자, 퇴직금 지급해야"

서울고법
2021나2008093

에서의 구속력 있는 지휘·감독에 해당한다고 보는 것이 타당하다"고 판시했다.
앞서 지난 11월 서울고법 민사38-2부도 A씨 등과 같은 코웨이 설치기사(닥터)들의 근로자성을 인정해 퇴직금 등을 지급해야 한다고 판결했었다. 이 사건은 지난 3월 대법원에서 심리불속행 기각으로 확정됐다.

[판결](단독) 동료 근로자 폭행...경미한 상해라면 폭행을 이유로 해고는 부당

행정법원
2021구합67305

2006년 4월부터 동양고속 기사로 일한 A씨는 2018년 7월 노동조합 대책회의 중 동료 근로자 B씨에게 폭력을 행사해 상해를 입힌 혐의로 기소돼 법원에서 벌금 50만원에 집행유예 1년을 선고받았다. 이후 동양고속은 2020년 8월 사내 징계규정에 따라 A씨를 해고했다.
이에 A씨는 전북지방노동위원회에 구제신청을 했고, 전북지노위는 "징계사유가 인정되고 징계절차는 적법하지만 징계양정이 부당하다"며 A씨의 손을 들어줬다. 동양고속은 중노위에 재심을 신청했지만, 기각되자 소송을 냈다.
재판부는 "형사처벌의 대상이 되는 행위 또는 폭행 등 부도덕한 행위에 있어서 그 비위행위의 내용, 죄책의 경중 등은 사안별로 매우 다양해 근로자가 단지 형사처벌 대상이 되는 행위를 했다는 사정만으로 언제나 근로자에 대한 해고가 정당하다고 볼 수는 없다"면서 "사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에만 해고가 정당하다"고 밝혔다.
이어 "A씨는 조합원의 복리후생 정책에 관한 문제제기를 하는 과정에서 폭행을 저질렀고, B씨도 A씨가 피해를 입는 것이 미안해 A씨의 사과를 받아들이고 처벌불원 의사를 경찰에 진술했다"며 "A씨는 비교적 가벼운 처벌을 받았고, B씨가 입은 상해의 정도가 현저히 중하다고 보기 어려울 뿐만 아니라 형사처벌에서도 상해의 고의가 인정되지 않았다"고 설명했다.
그러면서 "해고는 근로자로부터 생계유지 수단을 박탈하는 것이므로 그 징계처분의 정당성은 상당히 높은 수준이어야 한다"며 "A씨의 비위행위가 해고를 정당화할 정도에 이르렀다고 보기 어렵다"고 판시했다.

[판결] KT 전·현직 직원 1300여명, "임금피크제 무효" 소송 냈지만 1심 '패소'

서울중앙지법
2020가합505662

KT와 KT노동조합은 2014년 4월 특별명예퇴직 시행 및 복지제도 축소에 관한 노사합의를 하면서, 2015년부터 임금피크제를 도입하기로 하고, 적용연령 등 세부 기준은 추후 합의하기로 했다. 이후 KT는 2015년 2월 노조와 정년을 만 58세에서 만 60세로 연장하는 대신, 만 56세부터 만 59세까지 4년 동안 임금을 매년 10%씩 삭감하는 임금피크제를 적용하기로 합의했다.
KT노조 규약은 임금협약과 단체협약 체결에 관한 사항을 조합원 총회 의결 사항으로 정하면서, 노조위원장이 총회 의결을 거친 후 단체협약을 체결해야 한다고 규정하고 있었다. 그런데 임금피크제 합의와 관련해 노조위원장이 조합원 총회 의결을 거친 사실은 없었다.

이에 KT 전·현직 직원들은 "임금피크제를 시행하기로 한 노사합의는 무효"라며 소송을 냈다. 이들은 " 해당 노사합의는 조합원 총회 의결을 거치지 않아 노동조합법과 노조 규약에 반해 무효"라고 주장했다. 또 "임금피크제는 합리적인 이유 없는 연령차별이기 때문에 이를 도입한 노사합의는 단체협약의 내재적 한계를 벗어났다"며 "노조위원장이 대표권을 남용해서 체결한 단체협약이기 때문에 무효"라고 했다.

하지만 재판부는 사측의 손을 들어줬다.

재판부는 "KT노조위원장이 이 사건 노사합의를 체결하며 조합원 총회 의결을 거치지 않은 것은 조합원들의 절차적 권리를 침해한 것으로 불법행위에 해당할 수 있고, 실제로 일부 조합원들이 노조와 위원장을 상대로 별도의 손해배상청구소송을 제기해 해당 소송에서 '불법행위에 해당한다'는 일부승소 판결이 선고돼 확정된 바 있다"면서도 "그러한 내부적인 절차 위반이 있다고 하더라도 노조위원장이 노조를 대표해 체결한 노사합의를 대외적으로 부정할 수는 없다. 이는 확립된 대법원 판결에 따른 법리"라고 밝혔다. 이어 "KT와 노조가 2014년 4월 노사합의를 체결한 이후 같은 해 11월 실시된 조합 선거에서 그 노사합의를 체결한 위원장이 다시 위원장으로 선출이 됐다는 사정 등도 중요한 고려사항"이라고 설명했다.

재판부는 "KT 전·현직 직원들은 기본적으로 정년 만 60세 연장과 분리해서 임금피크제를 합리적 이유 없는 연령차별로서 일방적인 불이익을 당한 것이라고 주장하지만, 근로자들의 정년이 만 60세로 연장이 된 것은 2013년 개정된 고령자고용법에 따른 것"이라며 "그 법은 사업주와 노조로 하여금 정년 연장에 따라 임금 체계를 개편할 것을 주문하고 있고, 여기에는 당연히 임금 삭감도 포함이 되고, 이는 국회의 법 개정 과정에서도 회의록에 나타나므로, 정년 연장과 임금체계 개편은 전체적·종합적으로 봐야지, 이를 별도로 분리해서 볼 수는 없다"고 설명했다.

또 "임금피크제 도입의 필요성에 관해서 보면, 2014년 당시 KT의 영업손실은 7194억원, 당기 순손실은 1조1419억원에 이른다. 그밖에 인력부족, 경영사정 등을 보면, KT는 고령자고용법 개정에 따른 정년 연장에 대응해서 임금피크제를 실시할 절박한 필요가 있었다고 인정된다"면서 "(반면) 근로자들이 입는 불이익에 대해서 보면, 정년연장과 임금피크제 실시 경위를 비교하더라도 결국 임금 침해적 측면에서는 더 많은 임금이 지급된다. 삭감률의 경우도 KT와 노조가 합의를 할 수 있는 범위라고 판단된다"고 했다.

이어 "직원들은 업무량과 업무강도 등이 줄어들지 않은 점을 문제로 삼고 있는데, 이 사건은 정년연장과 연계해서 임금피크제가 실시된 사안이기 때문에 정년연장 자체가 임금삭감에 대응하는 가장 중요한 보상에 해당한다고 볼 수 있다"며 "따라서 업무량이나 업무강도 등에 관한 명시적인 감소 조치가 없었다는 사정만으로 이 사건 임금피크제가 합리적 이유 없는 연령차별에 해당한다고 쉽사리 단정할 수는 없다. 그밖에 노사합의에서 도입한 여러 제도들까지 고려하면, 이 사건 임금피크제가 합리적 이유 없는 연령차별로서 단체협약의 내재적 한계를 벗어났다고 인정할 수 없다"고 했다.

그러면서 "노조위원장이 조합원 총회 의결을 거치지 않고 노사합의를 체결했고 실제로 그 행위가 불법행위에 해당한다는 판결이 있었지만, 조합원들의 절차적 권리를 침해한 불법행위와 노조가 아닌 회사의 이익만을 위해서 대표권을 남용한 행위는 명백히 구분돼야 한다"며 "정년연장에 따른 임금체계 개

[판결] KT 전·현직 직원 1300여명, "임금피크제 무효" 소송 냈지만 1심 '패소'

서울중앙지법
2020가합505662

편 조치의 의미는 사업주 뿐만 아니라 노조의 의무이기도 하고, 당시 KT의 경영 상황에서 노조위원장이 이후에 다시 위원장으로 선출이 됐고, KT와 노조가 2014~2015까지 6차례 노사 상생협의회를 개최해 임금피크제의 구체적 내용에 관해 협의한 점, 임금삭감률에 관해 노조가 KT로부터 일부 양보를 얻어낸 사정 등 종합하면, 노조위원장이 대표권을 남용해 노사합의를 체결했다고 인정하기 어렵다"고 판시했다.

[판결] 야근 뒤 관사 승강기서 돌연사한 검사... 국가유공자로 볼 수는 없어

서울행정법원
2020구합69571

2015년 4월 검사로 임관한 A검사는 2018년 9월 야근을 하고 퇴근해 관사 엘리베이터에서 의식을 잃고 쓰러져 병원으로 후송됐으나 급성심근경색으로 사망했다. 이에 B씨는 2019년 2월 서울남부보훈지청에 A검사가 직무상 과로와 스트레스로 인한 급성심근경색으로 사망했다며 국가유공자 및 보훈보상대상자로 지정해달라고 신청했다.

보훈지청은 "A검사가 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률이 규정한 순직공무원에 해당하지 않지만, 과로와 직무상 스트레스로 급성심근경색이 발병해 사망에 이른 것으로 판단돼 보훈보상자 지원에 관한 법률에서 정한 보훈보상대상자에 해당된다"며 국가유공자 요건 비해당 결정 및 보훈보상대상자 요건 해당 결정을 했다.

국가유공자법 제4조 14호는 '순직공무원'을 국가유공자로 인정하는데, 순직공무원을 국가나 지방자치단체에서 일상적으로 공무에 종사하는 대통령령으로 정하는 직원으로서 국민의 생명·재산 보호와 직접적인 관련이 있는 직무수행이나 교육훈련 중 사망한 사람(질병 사망 포함)으로 규정하고 있다.

B씨는 "검사로서 수행한 업무는 국가유공자법 시행령 제3조 2호의 요건에 해당하는 직무로, 국민의 생명·재산 보호와 직접적인 관련이 있다"면서 순직공무원에 해당하지 않는 것을 전제로 한 보훈지청의 처분에 불복해 소송을 냈다.

재판부는 "A검사가 수행한 업무가 국가의 수호·안전보장 또는 국민의 생명·재산 보호와 관련돼 있다는 것은 부인할 수 없다"면서도 "A검사의 업무는 국가유공자법 시행령에서 정하는 천재지변 등에 준하는 위난상황에서 직무를 수행하다가 발생한 사고 또는 재해로 사망했다고 볼 만한 내용이 확인되지 않는다"고 밝혔다.

이어 "A검사가 수행한 업무 중 긴급한 처리가 요구되는 사건이 있었다고 하더라도 이는 계속적으로 행해지는 업무의 연속선상에서 요구된 것일 뿐"이라며 "국가적인 차원에서 당연한 문제나 의안의 신속한 처리가 필요한 업무에 해당한다고 보기 어렵다"고 판시했다.

[판결] 업무용 차량으로 근무지로 복귀하다 법규 위반 교통사고 내 사망했어도 대법원 "업무상 재해 해당될 수 있다"

대법원
2022두30072

A씨는 삼성디스플레이 1차 협력사 근로자였는데, 2019년 12월 업무용 차량을 운전해 삼성디스플레이 아산시 캠퍼스에서 진행된 교육에 참석했다. 교육이 끝난 후 복귀하던 중 도로에서 중앙선을 침범해

맞은편 차량과 충돌했다. 사고로 A씨는 사망하자 B씨는 이듬해 2월 근로복지공단에 유족급여 및 장의비 지급을 청구했다. 하지만 공단은 "A씨가 중앙선 침범에 따른 교통사고처리 특례법 위반 범죄행위로 사망해 업무상 재해로 볼 수 없다"며 거부했다. 이에 반발한 B씨는 소송을 냈다.

산업재해보상보험법 제37조 2항은 '근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상 재해로 보지 않는다'고 규정하고 있다.

재판부는 "산업재해보상보험법 제37조 2항의 '근로자의 범죄행위가 원인이 되어 발생한 사망'은 근로자의 범죄행위가 사망 등의 직접 원인이 되는 경우를 의미하는 것"이라고 밝혔다.

이어 "근로자가 업무수행을 위해 운전을 하던 중 발생한 교통사고로 인해 사망한 경우 해당 사고가 근로자의 업무수행을 위한 운전 과정에서 통상 수반되는 위험의 범위 내에 있는 것으로 볼 수 있다면, 그 사고가 중앙선 침범으로 일어났다는 사정만으로 업무상 재해가 아니라고 선불리 단정해선 안 되고 사고의 발생 경위와 양상, 운전자의 운전 능력 등과 같은 사고 발생 당시의 상황을 종합적으로 판단해야 한다"고 설명했다.

그러면서 "A씨의 중앙선 침범 이유가 무엇인지 규명되지 않았고 수사기관이 A씨 사고의 원인을 졸음운전으로 추정할 점 등을 고려하면 해당 사고는 근로자의 업무수행을 위한 운전 과정에서 통상 수반되는 위험의 범위 내에 있는 것으로 볼 여지가 크다"고 판시했다.

1심은 A씨의 사망을 범죄행위로 인한 사망으로 볼 수 없다고 판단해 원고승소 판결했지만, 2심은 "범죄행위가 원인이 되어 발생한 사망"이라며 원고패소 판결했다.

[2022년 7월 4일부터 상병수당 시범사업을 시작합니다.](#)

[\(시범사업 지역: 서울 종로구, 경기 부천시, 충남 천안시, 전남 순천시, 경북 포항시, 경남 창원시\)](#)