

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(~'22.12.31.)

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령 입법예고
고용노동부공고제2022-374호



행정해석과 판례소식

[판결] "특별퇴직 후 재채용 불이행... 하나은행, 손해배상 등 책임져야"

[판결] 용접 근로자가 파킨슨증으로 사망... 업무와 상당인과관계 인정 어렵다

[판결](단독) 정규직 전환 정책 따라 자회사 정직원 됐다면 본사에 직고용 요구할 수 없다

[판결] "업무시간 적었더라도 실적 부담 큰 업무 담당... 업무상 재해로 봐야"

사회보험과 개정법령

일용근로자 고용보험 피보험자격 집중신고기한 운영 연장알림(∼'22.12.31.)

□ 추진배경

- 전국민 고용보험 로드맵에 따른 일용근로자 신고누락자에 대한 직권가입 시행('22.1.)
- 사업주의 고용보험 피보험자격 신고 독려 및 과태료 부담 완화를 위해 연장 운영 실시

□ 운영계획

- 연장운영기간: 2022. 10. 1. ~ 2022. 12. 31. (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 면제

※ 자진신고에 한정하며, 적발에 의해 피보험자격 신고된 경우 과태료 부과

※근로자 확인청구 시, 사업주 적극협조로 피보험자격사항을 자진신고한 경우 과태료 면제

□ 문의처: 1588-0075

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령 입법예고 고용노동부공고제2022-374호

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령 입법예고

1. 개정이유

노무제공플랫폼사업자 보험사무 지원에 관한 사항 및 노무제공자 월별보험료의 산정기초가 되는 “월 평균보수”를 “월 보수액”으로 변경하고, 보험사무대행기관의 인가 취소시 재인가 제한기간을 설정하는 등의 내용으로 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」이 개정(법률 제18919호, 2022. 6. 10. 공포, 2023. 1. 1. 시행)됨에 따라, 플랫폼사업자 보험사무 지원에 대한 세부사항 및 보험사무대행기관 재인가 제한기간을 차등 설정하고, 노무제공자의 “월평균보수”는 “월 보수액”으로 용어를 정리하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

2. 주요내용

가. 노무제공플랫폼사업자 보험사무 지원 세부사항 규정(안 제56조의7제3항~제5항)

플랫폼 보험사무 지원금은 고용보험기금에서 지원하며 피보험자격 관리 및 월보험료 납부를 기한내에 이행한 경우 등에 대해서 지원하며 신청 시기 및 방법 등을 규정함

나. 보험사무대행기관 재인가 제한기간 설정(안 제48조제1항·제2항)

재인가 제한기간은 자진 폐지 및 인가 취소의 경중을 고려하여 차등 설정하고, 대행기관이 인가취소 회피 목적으로 자진폐지 신고한 경우 인가취소 사유에 해당됨이 확인되면 인가취소할 수 있도록 규정

다. 예술인·노무제공자 두루누리 지원요건 완화(안 제28조제3항)

예술인·노무제공자의 현행 두루누리 지원 요건 중 사업규모 제외, 10인 이상 사업의 경우도 종사자 부담분에 한해서는 보험료를 지원할 수 있도록 함

라. 노무제공자 월 보수액 관련 조문 정비(안 제19조의3, 제56조의6 등)

월평균보수 산정 방법 등을 규정한 조문(제19조의3)에서 노무제공자는 삭제, 노무제공자 고용보험 특례 규정(제56조의6)에 월 보수액의 신고 시기, 월별보험료 산정 방법 등을 별도로 규정

FIRST

행정해석과 판례소식

[판결] "특별퇴직 후 재채용 불이행... 하나은행, 손해배상 등 책임져야"

대법원

2019다299065

하나은행은 2015년 9월 외환은행과 합병하기 전 노사 합의에 따라 임금피크제와 특별퇴직 중 하나를 선택하는 임금피크제도를 도입했다. 근로자가 특별퇴직을 선택하면 계약직 별정직원(별정직)으로 재채용돼 가장 만 58세까지 계약을 갱신하고 월 200만 원의 급여를 지급한다는 내용이었다. A 씨 등은 지난 2015년 하반기와 2016년 상반기에 임금피크제 적용 나이(만 56세)가 되면서 특별퇴직을 선택했지만 하나은행은 인사상 기준에 미달한다는 이유로 이들을 다시 채용하지 않았다. A 씨 등은 하나은행이 재채용 의무를 이행하지 않았다며 사측을 상대로 소송을 냈다.

이들 사건의 1심 판단은 엇갈렸다.

2016년 상반기 중 56세가 된 1960년생 사건을 심리한 재판부는 "특별퇴직을 한 근로자에게 별정직 재채용의 기회를 부여하는 것에 불과할 뿐, 직접적인 재채용 의무까지 부과하는 내용이 아니다"며 "설령 별정직 재채용 의무가 인정된다고 하더라도 은행 측과 특별퇴직 근로자 사이에 재채용의 기회만 부여받는 내용 변경에 관한 의사 합치가 있었다"며 원고패소 판결했다.

하지만 2015년 하반기 중 56세가 된 1959년생 사건을 심리한 재판부는 "재채용 부분이 취업규칙에 해당하지는 않는다"면서도 "당사자들 간에 체결된 특별퇴직 합의의 해석상 은행 측에는 특별퇴직한 원고들을 재채용할 의무가 발생한다"며 원고일부승소 판결했다.

두 사건의 2심은 모두 원고일부승소 판결했다.

1960년생 사건의 2심 재판부는 "재채용 부분은 취업규칙에 해당하고 은행 측에 원칙적으로 특별퇴직자를 재채용할 의무를 부과하는 내용"이라며 "특별퇴직자에게 재채용 신청의 기회만 부여하는 것으로 유효하게 변경됐다고 볼 수 없고, 당사자들 사이의 의사 합치가 있었다고도 볼 수 없다"고 판단해 원고일부승소 판결했다.

1959년생 사건을 심리한 2심 재판부는 "은행 측과 특별퇴직자 사이에 별정직원 재채용 근로계약이 발로 체결됐다고 볼 수 없고, 별정직 재채용 기대권을 이유로 임금을 청구할 수는 없다"면서도 "다만 은행 측에 특별퇴직자들을 재채용할 의무가 있어 그 위반으로 인한 손해배상책임이 인정된다"면서 원고일부승소 판결했다.

대법원도 원심 판단이 옳다고 봤다. 이 사건 특별퇴직 관련 재채용 부분이 취업규칙으로서의 효력을 갖는다고 판단했다.

재판부는 "취업규칙에서 정한 복무규율과 근로조건은 근로관계의 존속을 전제로 하는 것이지만, 사용자와 근로자 사이의 근로관계 종료 후의 권리·의무에 관한 사항이라고 하더라도 근로자와 사용자 사이에 존속하는 근로관계와 직접 관련되는 것으로서 근로자의 대우에 관하여 정한 사항이라면 이 역시 취업규칙에서 정한 근로조건에 해당한다"고 밝혔다.

이어 "해당 재채용 부분은 사측이 원칙적으로 특별퇴직자를 재채용할 의무를 부과하는 취지"라며 "특별퇴직자와 은행 사이에 재채용 신청의 기회 부여만을 특별퇴직 조건으로 변경하기로 하는 내용의 확정적인 의사의 합치가 있었다고 보기 어렵고, 설령 개별합의가 있었다고 하더라도 이는 이 사건 재채용 부분에 반해 특별퇴직자들에게 불리한 내용의 합의이므로 근로기준법 제97조에 따라 무효"라고 판시했다.

대법원 관계자는 "취업규칙에서 정한 복무규율과 근로조건은 근로관계의 존속을 전제로 하는 것이지만, 사용자와 근로자 사이의 근로관계 종료 후 권리·의무에 관한 사항이라고 하더라도 근로자와 사용자 사이에 존속하는 근로관계와 직접 관련되는 것으로서 근로자의 대우에 관해 정한 사항이라면 이 역시 취업규칙에서 정한 근로조건에 해당한다고 최초로 실시했다는 데 의의가 있다"며 "이 사건의 쟁점과 관련해 다수의 하급심 사건이 계류 중에 있는데, 이번 대법원 판결은 하급심에 기준을 제공할 것으로 보인다"고 말했다.

1985년 10월 현대중공업에 입사해 선박 용접업무를 해오던 A 씨는 2008년 8월 파킨슨증 진단을 받았다. A 씨는 근로복지공단이 파킨슨증에 대한 요양을 불승인하자 행정소송을 내 승소 확정 판결을 받았다. 이후 A 씨는 공단으로부터 휴업급여와 요양급여 등을 받았고, 유족은 A 씨 사망 후 장의비 등을 지급 받았다. 유족은 이후 △A씨의 사용자인 현대중공업을 상대로 보호의무 위반에 따라 A 씨에게 파킨슨증이 발병했다며 불법행위에 기초한 손해배상을 △용접봉 제작사인 현대종합금속을 상대로 제조물책임법상 제조물책임 내지 불법행위에 기초한 손해배상을 청구하는 소송을 냈다.

1,2심은 △A 씨가 취급한 용접봉 등 용접제품에 망간이 일부 함유돼있고 일부 작업자에 대해 노출기준치 초과사실이 확인되므로 보호의무 위반은 인정되지만, 제출된 의학적 소견들은 증상의 원인을 알 수 없다는 것이거나 가능성을 추정하는 것에 불과해 상당인과관계를 부족하기에 부족하다는 이유로 △

망간은 용접 강도를 유지하는 필수 원소이고 대체가 불가능하여 제조상·설계상 결함이 있다고 볼 수 없고, 용접봉 포장에 증기 흡입의 위험성을 인식할 수 있는 표시가 돼 있어 표시상의 결함이 있다고 볼 수 없기 때문에 제조물책임을 인정할 수 없는 것과 같이 불법행위책임도 인정할 수 없다는 이유로 원고패소 판결했다.

대법원도 이같은 판결을 확정했다.

대법원 관계자는 "(현대중공업을 상대로 제기한 소송과 관련해) 유족은 행정소송에서 A 씨의 파킨슨증이 업무상 재해로 인정됐으므로 사용자의 보호의무 위반과 손해 사이에 상당인과관계가 인정되어야 한다고 주장했지만, 원심은 업무상 재해 인정에 있어서의 상당인과관계와 불법행위책임 인정에 있어서의 상당인과관계가 구분될 수 있다는 전제에서, 이를 구분해 제출된 증거에 비추어 상당인과관계를 인정하기에 부족하다고 판단했다"며 "행정소송에서 업무상 재해로 인정되었다고 민사소송인 불법행위 손해배상청구 사건에서 반드시 보호의무 위반과 손해 사이에 상당인과관계를 인정해야 하는 것은 아니라고 전제한 원심 판단에 문제가 없다는 취지"라고 설명했다.

A 씨 등은 한전과 용역계약을 맺은 외주업체 소속 근로자였는데, 정부의 정규직 전환 정책에 따라 한전이 설립한 자회사인 한전FMS에 정규직 근로자로 고용돼 한전 사옥에서 시설관리 업무를 담당했다. 이들은 외주업체가 변경돼도 새롭게 근로계약을 맺는 방식으로 이전과 동일하게 한전에서 업무를 수행했다. 그러다 A 씨 등은 "각 용역계약의 실질은 근로자파견에 해당하는데, 우리 업무는 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제5조 1항 등에서 정하는 근로자파견 대상 업무에 해당하지 않는다"며 "각 외주업체는 근로자파견사업 허가를 받지 않아 한전은 파견근로 개시일부터 우리에게 대한 고용의사표시 의무가 있다"고 소송을 냈다.

재판부는 "한전은 자회사인 한전FMS를 설립한 뒤 2019년 6월 각 외주업체와의 용역계약을 종료하고 이들 업체가 수행하던 시설관리업무를 한전FMS에 이관했다"며 "A 씨 등은 한전이 안내한 자회사를 통한 정규직 전환에 동의해 한전FMS에 전환채용을 신청했고 현재까지 정규직 근로자로 근무하고 있다"고 밝혔다.

이어 "자회사를 통한 정규직 고용 방식은 '공공부문 비정규직의 정규직 전환'이 공론화된 상태에서 오랜 협의를 거쳐 이뤄진 결과"라며 "사용사업주 주도로 일방적으로 이뤄지는 용역업체들 사이의 고용 이전·승계와는 본질적으로 차이가 있다"고 설명했다.

[판결](단독) 정규직 전환 정책 따라 자회사 정직원 됐다면 본사에 직고용 요구할 수 없다

서울고법
2021나2025265

그러면서 "한전은 근로자 대표단을 포함한 노사협의 기구를 구성하고 노사협의 결과에 따라 한전FMS를 설립해 한전의 파견·용역 근로자들을 자회사 정규직으로 채용했다"며 "A 씨 등도 이를 인지한 상태에서 자신의 선택에 따라 파견법상 고용 의무 이행에 갈음해 시행된 정규직 전환 절차로 한전FMS에 채용됐기 때문에 한전은 파견법상 사용자로서의 고용 의무를 이행했다고 봄이 타당하다"고 했다.

다만 "A 씨 등이 외주업체에 소속돼 한전에서 업무를 담당할 기간에는 근로자파견 관계에 있었다"며 "당시 외주업체가 근로자파견 사업에 대한 허가를 받지 않은 사실 등이 인정된다. 한전은 A 씨 등이 한전의 자회사인 한전FMS에 입사하기 전까지의 기간 동안 동종·유사 업무를 수행한 한전 정규직의 임금에서 외주업체에서 받은 임금 등을 공제한 차액 상당의 손해를 배상할 의무가 있다"고 판시했다.

앞서 1심도 지난해 6월 A씨 등이 한전의 자회사에 들어간 이상 한전이 직접 고용 의무는 이행한 것으로 판단했다. 다만 A 씨 등이 외주업체에 소속됐던 기간에는 한전과 근로자파견 관계에 있었다며 한전의 손해배상 책임을 인정했다.

[판결] "업무시간 적었더라도 실적 부담 큰 업무 담당... 업무상 재해로 봐야"

서울행정법원
2021구합85273

한 증권사에서 부지점장으로서 금융상품을 매매하는 업무, 상장법인 고객을 관리하는 영업 업무 등을 담당하던 A 씨는 2020년 10월경 어지럼증을 느껴 잠을 자던 중, 경련과 구토, 오른쪽 팔과 다리에 마비증세를 느껴 병원으로 이송돼 치료를 받다가 1주일 뒤 사망했다.

A 씨의 배우자와 아들인 B 씨 등은 A 씨의 사망이 업무상 과로 및 스트레스로 인한 재해에 해당한다고 주장하면서 근로복지공단에 유족급여 및 장의비 지급을 청구했다. 하지만 공단은 "A 씨의 발병 전 1주일, 4주 및 12주의 업무시간이 업무와 질병 사이의 관련성을 인정하는 기준에 미달하는 등 업무의 상당인과관계가 인정되지 않는다"며 부지급 처분을 했고, 이에 불복한 B 씨 등은 소송을 제기했다.

B 씨 측은 "A 씨의 업무는 실시간으로 금액이 결정되는 증권이 거래되는 실적에 따라 고객과 회사 양측으로부터 항의와 질책을 받을 가능성이 상존하는 속성 자체로 과로와 스트레스가 심한 성질을 가진다"며 "특히 A 씨는 2020년 6월까지 회사에서 요구하는 증권거래실적이 없다가 해서 성과급이 1500 원에 불과하다가 7월경부터 거래량이 폭주해 9월에는 성과급 450만 원을 받았고, 이러한 상승 추이에 비춰 볼 때 사망 직전 12주간 업무량과 스트레스는 상당 증가했다"고 주장했다.

재판부는 "영업 실적에 따라 지점의 수익금과 A 씨의 성과급이 결정되는 구조로 인한 실적에 대한 부담과 압박감, 영업 활동의 특성상 고객과의 응대나 그 준비가 근무시간에 한정되는 것이 아닌 점, 거래 결과가 좋지 않을 경우 언제든지 고객으로부터 항의와 비난을 받을 수 있는 상황 등은 총체적으로 A 씨의 업무상 스트레스를 가중하는 요인으로 작용했을 것으로 판단된다"고 설명했다.

이어 "A 씨의 근무환경, 방식 및 거래 실적의 증가 추이 등을 비롯한 전후 사정들을 전체적으로 고려했을 때, A 씨가 심한 정신적 스트레스 속에서 상당한 양의 업무를 수행해 온 것으로 인정된다"며 "비록 A 씨가 20여 년간 흡연을 해 온 이력이 있으나 10년 동안 건강검진 종합소견에서 정상 판정을 받아온 점 등에 비춰 보면, 흡연 정도가 상병과 업무상 스트레스와의 관련성을 배제시킬 정도의 현저한 위험인자라고 볼 수는 없다"고 밝혔다.

FIRST