

상호 : (합)노무법인퍼스트

설립일자 : 2005.8월

근로복지공단 사무대행기관으로 인가되어 있으며,
서울사무소와 성남사무소로 운영되고 있습니다.

'2023년 계묘년 (癸卯年) 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

23.7월부터 전년도 소득을 기준으로 국민연금 보험료가 변동 됩니다.

지자체 두루누리 추가 지원 안내

「23년도 고용산재보험료 과납금 집중정리기간」 운영 안내

산업재해보상보험법 시행규칙 시행 2023. 7. 1

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 시행 2023. 7. 1

산업재해보상보험법 시행령 시행 2023. 7. 1

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 시행 2023. 7. 1

행정해석과 판례소식

[판결] 대법, "주휴일에 실제 근무하지 않은 근로자는 상시근로자 산정에서 제외"

[판결] 건설현장 노동자 사고사... 원청 대표, 1심서 집행유예

[판결] 대법원, "직업병 산재급여는 인과관계 가장 큰 사업장 중 마지막 사업장이 기준"

[판결] "정년퇴직자는 1달 휴식 후 기간제 근로자로 재고용해 60세까지 근무하는 제도 있었다면"

사회보험과 개정법령

23.7월부터 전년도 소득을 기준으로 국민연금 보험료가 변동 됩니다.

23.5.31일까지 소득총액 신고대상 결정이 된 근로자의 경우 23.7~24.6월까지 전년도 소득을 기준으로 1년간 납부할 국민연금 보험료가 변동 적용 됩니다.

지자체 두루누리 추가 지원 안내

@ 소규모 사업장에 대한 사회보험료(사업주 부담분) 지원

- 사회보험 가입 및 두루누리 사회보험료 지원받는 10인 미만 사업장

* 강 원 도

4대 사회보험료 중 두루누리 사회보험료 지원 등 정부 지원금을 제외한 사업주 부담금 전액

- 신청방법 : 읍.면.동 행정복지센터 방문, 시.군청 일자리부서로 우편 신청

- 문의 : 강원도 콜센터 (☎ 033-120)

* 충 청 남 도

4대 사회보험료 중 두루누리 사회보험료 지원 등 정부 지원금을 제외한 사업주 부담금 전액

- 신청방법 : 시.군 일자리(경제)부서, 읍.면.동 행정복지센터

- 문의 : 충청남도청 콜센터 (☎ 041-120)

* 제 주 도

4대 사회보험료 중 두루누리 사회보험료 지원 등 정부 지원금을 제외한 사업주 부담금 전액

- 신청방법 : 제주도청 일자리과 방문 또는 FAX(064-710-4420) 신청

- 문의 : 제주도청 경제일자리과(☎ 064-710-3796)

* 광 주 시

- 두루누리 지원 금액을 제외한 사업주 부담분 전액(20%) 두루누리 지원대상 근로자 산재보험료 100% 지원

- 신청방법 : 광주광역시기업지원시스템 www.gibizinfo.or.kr

- 문의 : 광주경제고용진흥원 (☎ 062-960-2632), 시 경제정책관 (☎062-613-3723)

* 노 원 구 청

두루누리 지원금 제외 후 근로자부담분 전액 지원(예술인, 노무제공자 포함 지원)

지자체 두루누리 추가 지원 안내

- 신청방법 : 구청 홈페이지 또는 일자리경제과 방문 신청
- 문의 : 일자리경제과 (☎02-2116-3479)

*성북구청

두루누리 지원금 제외 후 고용보험 사업주 부담분 지원

- 신청방법 : 성북구청 일자리정책과 방문 또는 이메일(cyclo549@sb.go.kr)
- 문의 : 일자리정책과 (☎02-2241-3943)

「23년도 고용산재보험료 과납금 집중정리기간」 운영 안내

<찾아가지 않은 고용?산재보험료 과납금을 돌려드립니다!>

「23년도 고용산재보험료 과납금 집중정리기간」 운영

1. 운영 기간 : '23. 6. 19.(월) ~ '23. 7. 20.(목)

2. 과납 조회: 고용산재보험 토탈서비스, 고객센터, 관할지사 등

3. 반환 신청 : 모바일 문자서비스, 고용,산재 토탈서비스, 팩스, 우편 등

4. 문의 사항 : 1588 - 0075

※ 과납금 조회 및 신청 경로

- 조회 : 토탈서비스 (사업장 > 정보 조회 > 보험료정보조회 > 보험료 과납내역 조회)
- 신청 : 토탈서비스 (사업장 > 민원접수/신고 > 보험료신고 > 과납금 환급 계좌 신청)

※ 집중정리기간 내에는 지사 내 전화량이 많은 관계로 통화가 어려울 수 있으니, 되도록 토탈서비스를 통하여 과납금을 반환 신청하시기 바랍니다.

- 관리지사 조회 : <https://www.comwel.or.kr/comwel/intr/srch/srch.jsp>

산업재해보상보험법 시행규칙 시행 2023. 7. 1

◇ 개정이유 및 주요내용

산업재해보상보험의 보호 범위를 확대하기 위하여 종전의 특수형태근로종사자 및 온라인 플랫폼 종사자 등을 포괄하는 개념으로 노무제공자의 정의를 신설하여 산업재해보상보험의 적용을 받도록 하고, 화물자동차를 운전하는 사람을 노무제공자로 정하는 등의 내용으로 「산업재해보상보험법」

산업재해보상보험법 시행규칙 시행 2023. 7. 1

(법률 제18928호, 2022. 6. 10. 공포, 2023. 7. 1. 시행) 및 같은 법 시행령(대통령령 제33593호, 2023. 6. 27. 공포, 7. 1. 시행)이 개정됨에 따라, 근로자와 노무제공 특성이 다른 노무제공자도 부분휴업급여를 받을 수 있도록 하기 위해 근로시간 관련 서류를 부분휴업급여 청구 시 제출서류에서 삭제하고, 살수차류, 굴절식·직진식 카고크레인류 및 고소작업자동차류를 운전하는 사람을 노무제공자에 포함시키며, 노무제공자가 평균보수 산정기간 동안 보수 외에 근로자로서 지급받은 임금이 있는 경우 그 임금을 평균보수에 산정하는 절차를 정하고, 노무제공자의 보험급여 지급 등에 관하여는 근로자에 대한 규정을 준용하도록 하는 등 법률 및 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 시행 2023. 7. 1

◇ 개정이유 및 주요내용

산업재해보상보험의 전속성 요건을 폐지하여 산재보험 노무제공자의 사업주가 산재보험의 당연 가입자가 되도록 하고, 기존 특수형태근로종사자 및 온라인 플랫폼 종사자 등을 포괄하는 개념으로 "산재보험 노무제공자"의 정의를 신설하여 보다 폭넓게 산업재해보상보험의 적용을 받을 수 있도록 하며, 그 특성에 맞는 보험 적용·징수 체계와 급여·보상 제도를 마련하는 등의 내용으로 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(법률 제18919호, 2022. 6. 10. 공포, 2023. 7. 1. 시행 및 법률 제19209호, 2022. 12. 31. 공포, 2023. 7. 1. 시행) 및 같은 법 시행령(대통령령 제33594호, 2023. 6. 27. 공포, 7. 1. 시행)이 개정됨에 따라, 특수형태근로종사자를 산재보험 노무제공자로 용어를 정비하고, 산재보험 노무제공자의 휴업 신고 및 월 보수액 신고·정정 신고에 필요한 서식 등을 정하며, 사업주나 온라인 플랫폼 운영자가 산재보험 노무제공자, 온라인 플랫폼 이용 사업자 및 플랫폼 종사자가 납부해야 할 산재보험료를 원천공제한 경우 공제계산서를 발급하도록 하며, 온라인 플랫폼 이용 사업자의 플랫폼 이용 개시 신고, 월 보수액 신고·정정신고 및 온라인 플랫폼 운영자의 보험사무 지원금 신청에 관한 서식 및 절차 등 법률 및 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

산업재해보상보험법 시행령 시행 2023. 7. 1

◇ 개정이유

산업재해보상보험의 보호 범위를 확대하기 위하여 종전의 특수형태근로종사자 및 온라인 플랫폼 종사자 등을 포괄하는 개념으로 노무제공자의 정의를 신설하여 산업재해보상보험의 적용을 받도록 하고, 산업재해보상보험의 전속성 요건을 폐지하여 주된 사업장뿐 아니라 노무를 제공하는 모든 사업장에서 산업재해보상보험에 각각 가입하도록 하는 등의 내용으로 「산업재해보상보험법」이 개정(법률 제18928호, 2022. 6. 10. 공포, 2023. 7. 1. 시행)됨에 따라, 산업재해보상보험에서의 노무제공자의 범위, 노무제공자의 평균보수 산정사유 발생일 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 출퇴근 재해 적용 제외 대상 조정(제35조의2제3호)

산업재해보상보험의 전속성 요건을 폐지하여 모든 커서서비스기사가 산업재해보상보험의 당연적용 대상이 됨에 따라, 출퇴근 재해를 업무상 재해로 인정받지 못하는 대상에서 커서서비스기사를 제외함.

나. 산업재해보상보험의 적용 대상 노무제공자의 범위(제83조의5 신설 및 부칙 제1조 단서)

1) 보험설계사, 택배기사 등 종전에 특수형태근로종사자에 해당하는 사람의 명칭을 노무제공자로 변경하고, 산업재해보상보험의 전속성 요건이 폐지됨에 따라 전속성이 있는 일부 분야에 한정하여 적용되던 화물자동차의 화물차주에 대한 산업재해보상보험의 적용 범위를 확대함.

2) 「새마을금고법」 등에 따른 공제 모집을 전업으로 하는 사람, 방과후학교 강사 등이나 관광 통역안내사 및 어린이통학버스 운전기사를 노무제공자의 범위에 추가하되, 이 중에서 공제 모집인 과 방과후학교 강사 등에 대한 규정은 2024년 1월 1일부터 시행하도록 함.

다. 노무제공자의 평균보수 산정사유 발생일(제83조의8 신설)

1) 노무제공자에게 산업재해가 발생한 경우 보험급여의 기준이 되는 평균보수는 산정사유 발생일을 기준으로 이전 3개월 동안의 평균보수로 결정되는데, 사망 또는 부상의 원인이 되는 사고가 발생한 날이나 질병이 확인된 날을 평균보수 산정사유 발생일로 함.

2) 평균보수 산정사유 발생일 중 질병이 확인된 날은 그 질병이 보험급여의 지급 대상이 된다고 확인될 당시에 발급된 진단서나 소견서의 발급일로 하되, 요양으로 평균보수가 낮아진 시기가 포함되지 않도록 하기 위하여 질병의 검사·치료의 경과 등이 진단서나 소견서의 발급과 시간적·의학적 연속성이 있는 경우에는 그 요양을 시작한 날을 평균보수의 산정사유 발생일로 함.

라. 노무제공자의 최저 휴업급여 보장액(제83조의11 신설)

업무상 사유로 부상·질병이 발생한 노무제공자에게 요양으로 취업하지 못한 기간에 대하여 휴업급여를 지급하는 경우의 최저 휴업급여 보장액은 근로복지공단에 신고된 모든 노무제공자의 월보수액을 고려하여 매년 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 하도록 함.

마. 자료제공 등의 요청 미준수에 따른 과태료의 세부 부과기준 마련(안 별표 12 제2호라목)

플랫폼 운영자가 근로복지공단의 자료 또는 정보의 제공 요청에 따르지 않는 경우 1차 위반 시 100만원, 2차 위반 시 200만원, 3차 이상 위반 시 300만원의 과태료를 부과하도록 함.

◇ 개정이유

산업재해보상보험의 전속성 요건을 폐지하고, 기존 특수형태근로종사자 및 온라인 플랫폼 종사자 등을 포괄하는 개념으로 "노무제공자"의 정의를 신설하여 보다 폭넓게 산업재해보상보험의 적용을 받을 수 있도록 하며, 그 특성에 맞는 보험 적용·징수 체계와 급여·보상 제도를 마련하고, 그 밖에 사업 양수인에게 보험료 제2차 납부의무를 부과하며, 고액·상습체납자의 인적사항 공개기준을 낮추는 등의 내용으로 「산업재해보상보험법」(법률 제18928호, 2022. 6. 10. 공포, 2023. 7. 1. 시행) 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(법률 제18919호, 2022. 6. 10. 공포, 2023. 7. 1. 시행 및 법률 제19209호, 2022. 12. 31. 공포, 2023. 7. 1. 시행)이 개정됨에 따라,

노무제공자의 월 보수액 및 산재보험료 산정기준과 플랫폼 운영자의 월 보수액 신고 방법, 보험료 제2차 납부의무자인 양수인의 책임범위 및 고액·상습체납자의 납부능력 판단 기준 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 양수인의 보험료 제2차 납부의무의 범위(제30조의5제1항 및 제2항 신설)

양도인에게 부과 결정된 보험료에 대한 제2차 납부의무를 부담하는 양수인의 범위를 ‘그 사업에 관한 모든 권리·의무를 포괄적으로 승계한 자’로 하고, 그 제2차 납부의무의 한도인 ‘양수한 재산의 가액’을 ‘양수인이 양도인에게 지급했거나 지급할 금액’으로 하되, 그 금액이 없거나 불분명한 경우에는 ‘양수 자산 총액에서 부채총액을 뺀 가액’으로 하도록 함.

나. 사업주에 대한 산재보험급여액 징수 기준(제34조제6항 신설)

- 1) 사업주가 보험관계 성립 신고나 보험료 납부를 게을리한 기간 중에 노무제공자가 재해를 입은 경우 근로복지공단은 노무제공자에게 산재보험급여를 지급하고, 노무제공자의 평균보수가 해당 사업에서 차지하는 비율 등을 반영한 금액을 사업주로부터 징수할 수 있도록 함.
- 2) 산재보험급여의 산정기준이 되는 해당 노무제공자의 평균보수가 최저 보상기준 금액보다 낮아 산재보험급여가 최저 보상기준 금액을 기준으로 산정되어 지급된 경우에는 그 지급된 금액을 기준으로 하여 사업주에 대한 징수금액을 산정하도록 함.

다. 고액·상습체납자의 납부능력 판단 기준(제40조의4제2항 신설)

체납자가 납부능력이 있음에도 불구하고 보험료를 5천만원 이상 체납한 경우에는 인적사항 등을 공개할 수 있도록 법이 개정됨에 따라, 건강보험공단이 그 납부능력 여부를 판단할 때에는 보험료 정보공개심의위원회의 심의를 거쳐 체납자의 재산상태, 소득수준 및 미성년자 여부 등을 종합적으로 고려하도록 함.

라. 노무제공자의 월 보수액 산정기준 등(제56조의8·제56조의9 신설 및 부칙 제3조)

- 1) 노무제공자의 산재보험료는 월 보수액에서 비과세소득과 필요경비를 제외하여 산정하도록 하고, 소득확인이 어려워 고용노동부장관이 고시하는 기준보수를 산재보험료 산정기준으로 적용하는 직종으로 건설기계나 살수차 등 특수용도형 화물자동차를 운전하는 사람이 종사하는 직종으로 규정하되, 골프장 캐디가 종사하는 직종에 대해서는 2023년 12월 31일까지 해당 기준보수를 적용하도록 함.
- 2) 고용노동부장관이 고시하는 기준보수를 적용받는 노무제공자의 경우에는 ‘부상·질병, 임신·출산·육아, 사업주 귀책사유로 휴업하는 경우 및 기타 천재지변 등으로 인해 불가피하게 휴업하는 경우’를 보험료가 부과되지 않는 휴업의 사유로 정함.

마. 산재보험 노무제공자의 보험료 부담분 산정 기준(제56조의10 신설 및 부칙 제2조)

산재보험 노무제공자와 사업주가 각각 부담하는 보험료 산정 방식을 월 보수액에 산재보험료율의 2분의 1을 곱한 금액으로 명시하여 계산 방법에 따라 부담하는 보험료가 변경되는 것을 방지하

고, 그 준비기간을 고려하여 2024년 1월 1일 이후 제공하는 노무에 대한 보험료부터 적용하도록 함.

바. 플랫폼 운영자의 월 보수액 신고·납부 방법 및 지원 기준(제56조의15제1항, 제56조의16제1항 및 제56조의17제1항 신설)

플랫폼 운영자는 플랫폼 종사자에 대한 보수 지급을 중개하지 않는 경우를 제외하고는 플랫폼 종사자의 월 보수를 노무제공일이 속하는 달의 다음 달 말일까지 근로복지공단에 신고하고, 그 달의 산재보험료를 다음 달 10일까지 납부하도록 하며, 이를 준수한 플랫폼 운영자에 대하여는 그 의무 이행에 필요한 비용의 일부를 근로복지공단이 지원할 수 있도록 함.

FIRST

행정해석과 판례소식

[판결] 대법, "주휴일에 실제 근무하지 않은 근로자는 상시근로자 산정에서 제외"

대법원

2020도16228

[쟁점]

상시 근로자 수 산정기준이 되는 사용한 근로자의 연인원 및 일별 근로자수에 주휴일에 실제 근무하지 않은 근로자를 포함시킬 것인지 여부

[참고]

'상시 사용 근로자 수'는 상시 5명 이상 사용 사업장에만 적용되는 근로기준법 규정(연장, 야간 및 휴일 근로 가산임금이나 해고의 제한, 휴업수당 등)의 적용 여부를 가르는 판단기준이 됨. '상시 사용 근로자 수'는 「산정 기간(법 적용 사유 발생일 전 1개월) 동안 사용한 근로자의 연인원 / 가동 일수」로 나누어 산정하되(시행령 제7조의2 제1항), 제1항에도 불구하고 산정 기간에 속하는 일(日)별 근로자 수를 파악해 5명 미만 일수가 1/2 미만이면 5명 이상 사업장으로 보고, 1/2 이상이면 5명 이상 사업장으로 보지 않음(시행령 제7조의2 제2항 1, 2호).

[사실관계와 1,2심]

부산에서 한 음식점을 운영하는 A 씨는 상시 5명 이상 근로자 사용 사업장에 해당함을 전제로 최저임금법 위반죄 및 근로기준법 위반죄로 기소됐다. A 씨가 운영하는 부산 소재 음식점은 주 7일(365일) 가동하는 저녁 시간대에만 영업하는 음식점이다. 주 6일 근무하는 통상근로자 3명과 특정 일/시간대에 근무하는 단시간근로자 몇 명을 사용했다. 검사는 상시 근로자 수 산정 시 주휴일에 실제로 출근하지 않은 근로자도 포함함을 전제로, 이 사건 사업장이 5명 이상 사업장에 해당하여 근로기준법의 연장, 야간 및 휴일근로 가산임금 규정이 적용된다고 보아 최저임금법 위반 및 근로기준법 위반의 공소사실로 A 씨를 기소했다.

1심은 최저임금법 위반 및 관련 근로기준법 위반의 점을 무죄로 판단했다. 다만 이와 무관한 근로기준법 위반죄 혐의를 일부 유죄로 인정해 벌금 50만 원을 선고했다. 2심도 **"주휴일에 실제로 근무하지 않은 통상근로자를 상시 근로자 수 산정 시 '연인원' 계산에 포함하지 않고 해당 사업장이 상시 5명 이상 근로자 사용 사업장에 해당하지 않는다"**며 항소를 기각했다.

[대법원 판단(요지)]

"주휴일은 근로기준법 제55조 제1항에 의하여 주 1회 이상 휴일로 보장되는 근로의무가 없는 날이므로, 주휴일에 실제 근무하지 않은 근로자는 근로기준법 제11조 제3항의 '상시 사용하는 근로자 수'를 산정하는 기준이 되는 같은 법 시행령 제7조의2 제1항의 '산정기간 동안 사용한 근로자의 연인원' 및

같은 조 제2항 각 호의 '일(日)별 근로자 수'에 포함해서는 안 된다. 주휴일은 매주 일정하게 발생하는 휴일로서, 주휴일에 실제 출근하지 않은 근로자를 상시 사용 근로자 수에서 제외하여야 해당 사업장의 보통 때의 통상적인 사용 상태를 제대로 반영할 수 있다. 이를 제외해도 사용자나 근로자가 근로기준법의 적용 여부를 사전에 파악하는 데에 어려움이 없어 법적안정성과 예측 가능성을 해하지 않기 때문이다."

[대법원 관계자]

"중전 대법원 판례의 취지는 사업장이 '상태(常態)적'으로 사용하는 근로자 수를 반영하라는 것인데, 이 판결은 법으로 정해진 휴일의 특성, 정기성, 규칙성 등을 고려해 볼 때 상시 근로자 수 산정 시 주휴일에 실제로 근무하지 않은 근로자를 제외해야 해당 사업장의 보통 때의 통상적인 사용 상태를 제대로 반영할 수 있음을 최초로 판시했다. 하급심 및 근로관계 관련 실무에 예측가능한 지침을 제공하였다는 의의가 있다."

안전 확보 의무를 제대로 이행하지 않아 중국인 노동자가 건설현장에서 사망함에 따라 중대재해처벌법 위반 혐의로 기소된 원청 건설사 대표에게 징역형 집행유예가 선고됐다.

인천지법 형사10단독 현선혜 판사는 23일 중대재해처벌법 위반 혐의로 기소된 건설사 대표이사 A 씨에게 징역 1년에 집행유예 3년을, 건설사 법인에게 벌금 5000만 원을 각각 선고했다(2023고단651). 산업안전보건법 위반 혐의로 함께 기소된 현장소장 등 2명에게는 각각 징역 6개월에 집행유예 2년을 선고하고 40시간의 산업안전사고 예방강의 수강을 명령했다. 하청업체 법인에는 벌금 700만 원을 선고했다.

현 판사는 "A 씨 등의 의무위반으로 B 씨의 사망이라는 돌이킬 수 없는 중대한 결과가 발생해 A 씨 등의 죄책이 무겁다"며 "사업장 종사자들의 안전권을 확보하고 안전관리 시스템 미비로 반복되는 중대재해사고를 사전에 방지하기 위해선 A 씨 등에게 엄중한 책임을 물을 필요가 있다"고 밝혔다.

현 판사는 "A 씨와 건설사 법인이 2017년 산업안전보건법 위반 혐의로 벌금형을 받은 전력이 있지만, A 씨 등이 잘못을 인정하며 재범하지 않을 것을 다짐하고 있고, B 씨의 유족과 원만히 합의해 유족들이 A 씨 등에 대한 처벌을 원하지 않는다는 점을 반영했다"고 양형 이유를 밝혔다.

중국인 노동자 B 씨는 지난해 3월 인천시 중구 을왕동 건설 현장에서 거푸집을 받치는 보의 높낮이를 조절하다 갑자기 구조물이 쓰러지면서 철제 파이프에 머리를 맞아 사망했다.

이에 A 씨와 건설사 법인 등은 근로자의 산업재해를 예방하기 위한 조치를 하지 않았다는 혐의로 기소됐다. B 씨는 하청업체 소속 일용직 노동자였으며, A 씨는 시공을 맡은 원청 건설회사의 경영 책임자였다.

검찰은 A 씨 등이 사전에 사고 위험 요인을 개선하지 않는 등 안전 확보 의무를 제대로 이행하지 않아 사고가 발생했다고 보고 중대재해처벌법 위반 혐의로 A 씨 등을 기소했다.

진폐증 등 질병에 따른 산업재해 보상금은 업무상 인과관계 가장 큰 사업장 가운데 마지막 근무지의 평균임금을 기준으로 정해야 한다는 대법원 판단이 나왔다.

대법원 특별3부(주심 이흥구 대법관)는 진폐증 진단을 받은 근로자들이 근로복지공단을 상대로 낸 평균임금 정정 불승인 및 보험급여 차액 부지급 처분 취소 소송(2018두60380)에서 원고 승소 판결한 원심을 파기하고 사건을 지난 1일 서울고법에 돌려보냈다.

A 씨는 1979년~1984년 한 광업소에서 채탄보조공으로 일했다. 이후 1992년 3일간 다른 터널 공사 현장에서 암반에 구멍을 뚫는 착암공으로 일하다 사고로 퇴직했다. 그는 2006년 진폐증을 진단받았다.

B 씨도 1973년~1989년 한 탄광에서 일했고, 1992년 16일간 또 다른 터널 공사 현장에서 일하다 사고로 일을 그만뒀다. 1997년 진폐증 진단을 받았다.

산업재해보상보험법에 따라 일을 하다 진폐증에 걸린 근로자는 보험급여를 받을 수 있다. 급여 액수는 그가 직장에서 받은 평균임금을 기준으로 정한다.

근로복지공단은 마지막 직장의 재직 기간이 짧아 진폐증 발병의 원인이 됐다고 볼 수 없다고 보고 두 사람이 오래 일한 직장을 기준으로 평균임금을 산정해 보험급여를 지급했다. 하지만 두 사람은 마지막 직장을 기준으로 보험 급여를 달라고 신청했지만 받아들여지지 않자, 소송을 냈다.

법원의 판단은 엇갈렸다.

1심은 "여러 사업장에서 일하다 마지막 사업장을 퇴직한 후 직업병 진단이 확정된 근로자의 평균임금을 산정할 때는, 업무와 직업병 사이에 상당인과관계가 있는 사업장 중 마지막 사업장으로 보는 것이 타당하다"면서 공단의 처분이 적법하다고 판단했다. 그러면서 "원고들이 주장하는 사업장들은 근무 기간이 너무 짧아 업무와 진폐증 사이의 상당인과관계를 인정하기 어렵다"면서 오래 일한 직장을 기준으로 삼아야 한다고 봤다.

하지만, 2심은 처분이 위법하다고 판단했다. 2심은 "원고들의 마지막 사업장 근무가 진폐증에 영향을 주지 않았다고 단정할 수 없다"며 "원고들이 마지막 사업장에서 받은 임금이 통상의 경우보다 현저하게 많다고 볼 사정이 없다는 점에 종합하면, 공단은 원고들이 마지막 작업장에서 받은 임금을 기초로 평균임금을 산정해야 한다"고 했다.

대법원은 다시 2심 판단을 뒤집었다.

재판부는 "평균임금 산정의 기준이 되는 퇴직일은 원칙적으로 직업병의 발병·악화와 상당인과관계가 있는 업무를 수행한 사업장 중, 직업병 진단일에 가장 가까운 마지막 사업장에서 퇴직한 날"이라고 판시했다.

이어 "진단 시점과 가깝다는 이유만으로 평균임금을 산정한다면 동일한 사업장에서 근무하다 직업병에 걸린 근로자들 사이에서도 '진단 직전에 근무한 사업장이 어디인지'라는 우연한 사정에 따라 평균임금 산정의 기준이 달라질 수 있다"며 "이는 업무상 재해에 대한 공정한 보상이라는 산재보험법의 목적에 어긋난다"고 봤다.

아울러 "이렇게 해석해도 산재보험법상 평균임금 증감 규정의 적용을 고려하면 업무상 재해를 입은 근로자의 보호에 미흡함이 생긴다고 볼 수 없다"고 덧붙였다.

대법원 관계자는 "여러 사업장에서 근무하다 퇴직 후 직업병 진단을 받은 경우 어느 사업장의 평균임금을 적용할 것인지 최초로 명시적인 법리를 제시했다"며 "근로복지공단 실무 운영과 하급심에 지침이 될 수 있을 것"이라고 말했다.

[대법원 판결]

회사의 취업규칙이 만 57세 정년퇴직한 근로자에게 1개월의 휴식기간을 준 후 이들을 기간제 근로자로 재고용하고 이후 갱신을 통해 만 60세까지 근무할 수 있도록 하는 제도를 시행하고 있었다면, 근로자에게 재고용에 대한 정당한 기대권이 인정된다는 대법원 판단. 근로계약 등에 △정년이 됐더라도 일정 요건을 충족하면 기간제 근로자로 재고용한다는 취지의 규정이 있거나 △규정이 없더라도 재고용 실시경위와 실시 기간, 해당 직종에서 정년이 된 근로자 중 재고용된 사람의 비율 등을 종합했을 때 그러한 관행이 성립된다고 인정된다면 신뢰관계가 형성된 것이기 때문에 근로자가 정년 후 재고용되리라는 기대권을 가진다는 취지.

대법원 민사3부(주심 노정희 대법관), 2018다275925(2023년 6월 1일 판결)

[판결 결과]

A 씨가 포스코 분사 회사인 포센을 상대로 낸 해고무효확인소송(2018다275925)에서 원고승소 판결한 원심을 확정.

[쟁점]

정년에 도달한 근로자가 기간제 근로자로 채용될 기대권을 가지는지 여부 및 그 요건

[사실관계와 1,2심]

A 씨는 포스코에서 근무하면서 경비 업무 등을 하다가 2005년 5월 포센으로 전직해 계속 포스코의 경비 업무를 수행했다. 포센은 포스코로부터 분사돼 2005년 3월 설립돼 포스코가 운영하는 포항제철소의 방호 및 보안 업무를 수행하는 회사다. 그러던 중 포스코의 하도급업체 직원들이 포항제철소 부두 선석 개축공사에서 발생한 고철을 덤프트럭을 이용해 A 씨가 근무하는 초소를 통과해 제철소 밖으로 무단 반출하는 사고가 발생했다. 포센 측은 A 씨가 두 차례 고철을 반출하는 트럭을 검문검색하지 않고 통과시켜 사고를 방조했다며 2013년 8월 A 씨를 징계면직했다. 중앙노동위원회는 이러한 징계면직이 부당해고라는 취지의 재심판정을 했고, 포센이 취소를 구하는 소송을 냈지만 법원은 A 씨의 손을 들어줬고 판결이 확정됐다.

한편 징계면직 무렵 포센의 취업규칙은 '정년을 만 57세로 하되 정년에 달한 분기의 말일에 퇴직한다'는 취지로 규정했고(A 씨는 2014년 3월 말일 정년에 도달함), 포센은 '정년퇴직한 직원에게 1개월의 휴식기간을 준 후 이들을 기간제 근로자로 재고용하고 이후 갱신을 통해 만 60세까지 근무할 수 있도록 하는 제도'를 시행하고 있었다. A 씨는 "징계면직이 부당해고로서 무효이고, 징계면직이 아니었다면 정년 후에도 이 사건 재고용 제도에 따라 계속 근무할 수 있었을 것"이라며 포센을 상대로 '징

계면직 시점부터 정년에 달한 시점까지의 기간'과 '정년 후 재고용됐다면 근무할 수 있었던 기간'에 대한 임금 등 상당액을 지급하라는 소송을 냈다. 1심은 "정년퇴직 후 당연히 재취업이 될 것이라는 기대권이 있다고 보기 어렵다"면서 정년 이전 기간에 대한 임금 등 상당액 청구만 인용하고 정년 이후 기간에 대한 임금 등 상당액 청구는 기각하며 원고 일부승소 판결했다. 하지만 2심은 정년 이전 기간은 물론, 정년 이후 기간에 대해서도 임금 등 상당액 청구를 인용했다. 2심은 "A 씨에게 정년퇴직 후 재채용에 대한 정당한 기대권이 있었다고 인정되며, 재채용 배제사유가 있었다고 보기 어렵다"고 판단하며 원고 일부승소 판결했다.

[대법원 판단(요지)]

"근로자의 정년을 정한 근로계약, 취업규칙이나 단체협약 등이 법령에 위반되지 않는 한 그에 명시된 정년에 도달해 당연퇴직하게 된 근로자와의 근로관계를 정년을 연장하는 등의 방법으로 계속 유지할 것인지 여부는 원칙적으로 사용자의 권한에 속하는 것으로서, 해당 근로자에게 정년 연장을 요구할 수 있는 권리가 있다고 할 수 없다. 그러나 △근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년에 도달한 근로자가 일정한 요건을 충족하면 기간제 근로자로 재고용하해 한다는 취지의 규정을 두고 있거나 △그러한 규정이 없더라도 재고용을 실시하게 된 경위 및 그 실시기간, 해당 직종 또는 직무 분야에서 정년에 도달한 근로자 중 재고용된 사람의 비율, 재고용이 거절된 근로자가 있는 경우 그 사유 등의 여러 사정을 종합해 볼 때, 사업장에 그에 준하는 정도의 재고용 관행이 확립되어 있다고 인정되는 등 근로계약 당사자 사이에 근로자가 정년에 도달하더라도 일정한 요건을 충족하면 기간제 근로자로 재고용될 수 있다는 신뢰관계가 형성되어 있는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 근로자는 그에 따라 정년 후 재고용되리라는 기대권을 가진다.

이 사건의 경우, 상당한 기간 동안 정년퇴직자가 재고용을 원하는 경우에는 예외 없이 기간제 근로자로 재고용됐다. 포센과 근로자들 사이에는 정년에 이르더라도 기간제 근로자로 재고용될 수 있다는 신뢰관계가 형성되어 있었기 때문에 A 씨가 정년 후 사측의 기간제 근로자로 재고용되리라는 기대권을 가진다고 보는 것이 타당하다."

[대법원 관계자]

"정년에 도달한 근로자가 정년 연장을 요구할 수 없다는 점과는 별개로 정년 후 기간제 근로자로 재고용되리라는 기대권을 가질 수 있다는 점을 선언하고, 그러한 기대권이 인정되기 위한 요건이 무엇인지에 관해 최초로 실시한 판결이다. 정년 후 기간제 근로자로의 재고용 기대권을 인정함으로써 정년이 지난 근로자의 경우에도 제한적으로나마 근로관계 존속에 관한 신뢰를 보호받을 수 있다는 취지를 밝힌 점에서 의의가 있다."