

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

노무제공자 산재보험 적용확대

휴게시설 설치 의무화 제도 확대 적용 23.8.18

FIRST

행정해석과 판례소식

[판결] '동의 없이 설치된 CCTV' 봉지로 가린 노조...대법 "업무방해 아냐"

[판결] 대법 "인과 없다고 증명되면 공익신고자 인사 불이익 가능"

사회보험과 개정법령

노무제공자 산재보험 적용확대

◆ 적용확대 직종

- 기존 산재보험 노무제공자 직종 내 범위 확대
 - 새마을금고·신협 공제모집인(보험설계사 직종) <'24.1.1 시행>
 - 탁송기사, 대리주차원(대리운전기사 직종)
 - 일반화물차주(특정품목·산업 화물차주 직종)
- 고용보험만 적용 중인 직종
 - 방과후학교강사(유치원·어린이집 **특별활동프로그램 강사** 등 포함) <'24.1.1 시행>
 - 관광통역안내사
 - 어린이통학버스기사
- 고위험 직종
 - 건설현장 화물차주(살수차·고소작업차·카고크레인 기사)

휴게시설 설치 의무화 제도 확대 적용 23.8.18

'23. 8. 18. 부터 휴게시설 미설치 및 관리기준 미준수에 따른 과태료 부과 대상 사업장이 아래와 같이 확대되오니,
해당 사업장은 근로자가 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴게시설을 갖추어 주시기 바랍니다.

- **상시근로자 20명 이상**(건설업은 공사금액 20억원 이상) 사업장
- 7개 직종 근로자*를 2명 이상 사용하는 **상시근로자 10인 이상** 사업장
- * 전화상담원, 돌봄서비스 종사원, 텔레마케터, 배달원, 청소원 및 환경미화원, 아파트경비원, 건물 경비원

노동부 정책자료실 휴게시설설치가이드바로가기

https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20220900212

행정해석과 판례소식

[판결] '동의 없이 설치된 CCTV' 봉지로 가린 노조...대법 "업무방해 아냐"

대법원

2018도1917

대법원 형사3부(주심 안철상 대법관)는 업무방해 혐의로 기소된 노동조합 간부 A 씨 등 3명에게 벌금 70만 원을 선고한 원심을 깨고 지난달 29일 사건을 전주지법으로 돌려보냈다(2018도1917).

A 씨 등은 2015년 11월~2016년 1월 군산시의 한 자동차 공장에서 회사가 공장 안팎에 설치한 CCTV 51대에 여러 차례 검정 비닐봉지를 씌워 시설관리 업무 등을 방해한 혐의로 기소됐다. 이들은 전국 금속노조 소속으로 사측이 사업장에 CCTV를 설치하면서 근로자의 동의를 받지 않자 카메라를 가린 것으로 조사됐다.

재판에 넘겨진 A 씨 등은 회사가 개인정보보호법과 근로자참여법을 위반해 CCTV를 설치했으므로 이를 막은 것은 정당행위라고 주장했지만 1·2심은 받아들이지 않고 벌금 70만 원을 선고했다.

그러나 대법원 판단은 달랐다.

대법원은 "CCTV 카메라 중 주요 시설물에 설치된 16대와 출입구에 설치된 3대의 경우 다수의 근로 현장과 출퇴근 장면을 찍고 있다"며 "피고인들의 의사에 반해 개인정보가 불법하게 수집되는 상황이 현실화하고 있었다"고 지적했다.

이어 "회사가 근로자들이 현장에서 작업을 하고 있는 동안 시설물 보안 및 화재 감시 목적을 달성하기 위해 다른 방법을 강구하는 노력을 기울였다는 자료가 없는 점 등을 종합해 보면, (CCTV 설치가 근로자 등) 정보주체의 권리보다 우선하는 경우에 해당한다고 보기 어렵다"고 판단했다.

그러면서 A 씨 등의 행위에 대해 "위법한 CCTV 설치에 따른 기본권 침해를 방어하기 위한 목적에서 이뤄진 것"이라며 정당행위로 인정하고 처벌할 수 없다고 판결했다.

[판결] 대법 "인과 없다고 증명되면 공익신고자 인사 불이익 가능"

대법원

2022두66576

A 씨가 근무하던 기관은 2019년 인사권자에게 A 씨에 대한 인사 조치를 요구했다. A 씨가 직원들에게 부당한 행동을 했다는 이유에서다. A 씨는 기관이 자신의 한해 전 공익 신고를 이유로 불이익을 주려고 했으며 국민권익위원회에 보호조치와 불이익 금지 조치를 동시에 신청했다. 국민권익위원회는 "A 씨의 신고는 공익신고에, 이 사건 경직 해제 요구는 불이익 조치에 각각 해당한다"면서도 "둘 사

이에 인과관계가 인정되지는 않는다"며 신청을 기각했다. A 씨는 이에 불복해 소송을 냈다.

1심은 원고승소 판결했지만, 2심은 원고패소 판결했다.

2심은 "경직 해제 요구는 A 씨의 공익 신고와 무관하게 이뤄졌다"며 "A 씨의 신고가 없었어도 불이익 조치를 했을 만한 다른 뚜렷한 사유가 인정된다"고 판단했다.

대법원도 2심 판단을 유지했다.

재판부는 "불이익 조치가 공익 신고로 인한 것이 아님이 분명하고 오히려 다른 뚜렷한 사유로 인해 이루어졌다는 점이 피고(국민권익위원회)에 의해 증명된다면 공익신고자 보호법 제23조에 따른 '인과관계의 추정'은 번복된다"고 판시했다.

그러면서 "불이익 조치 금지 신청과 보호조치 신청은 그 신청요건이 다르고, 구체적인 불이익 조치의 내용에 따라 권익위가 취할 수 있는 보호조치의 내용도 다양하므로 불이익 조치 금지 신청과 보호조치 신청은 서로 별개의 독립된 신청이고 신청인이 주장하는 보호조치 신청 사유마다 수 개의 보호조치 신청이 있는 것으로 봐야 한다"며 "이는 하나의 신청서로 불이익 조치 금지 신청과 보호조치 신청이 함께 이루어졌고, 보호조치 신청 사유가 여러 개인 경우에도 마찬가지"라고 설명했다.

아울러 "처분이나 민원의 처리 기간을 정하는 것은 신청에 따른 사무를 가능한 한 조속히 처리하도록 하기 위한 것"이라며 "처리 기간에 관한 규정은 훈시규정에 불과할 뿐 강행규정이라고 볼 수 없고, 행정청이 처리 기간이 지나 처분을 하였더라도 이를 처분을 취소할 절차상 하자로 볼 수 없다"고 했다.

공익신고자 보호법 제23조는 공익신고 이후 2년 이내에 공익신고자가 불이익 조치를 받으면 해당 공익신고 때문에 불이익 조치를 당한 것으로 추정하도록 규정하고 있다.