

노동판례리뷰

아파트 경비업무 방식 변경과 경영상 해고의 '긴박한' 경영상 이유

- 대법원 2024. 5. 30. 선고 2020두47908 판결¹⁾ -

【판결 요지】

이 사건 해고는 원고가 '공동주택관리법 개정에 따른 경비업무 관리 운영상의 어려움, 원고의 전문성 부족과 관리능력 결여, 최저임금 인상과 퇴직금 부담 증가 등 비용상의 문제 등'을 이유로 아파트의 경비업무에 대한 관리방식을 자치관리에서 위탁관리로 변경하기로 함에 따른 것으로 객관적 합리성을 인정할 수 있으므로, 경영상 이유에 의한 해고로서 '긴박한 경영상의 필요'가 있다고 인정된다.

(중략) 원고는 참가인에 대한 해고를 피하기 위하여 상당한 노력을 한 것으로 보인다. ① 원고는 이 사건 아파트 경비업무의 위탁관리 용역계약 체결을 제한경쟁입찰, 최저가낙찰 방식으로 입찰에 부치면서 경비원 등의 연령은 70세 미만으로 함을 원칙으로 하되, 현재 근무자를 고용할 때에는 연령 제한을 받지 않도록 하였고, 기존 근무 중인 경비원에 대한 고용은 전원 보장되어야 한다는 점을 조건으로 제시하였다. 원고와 용역계약을 체결한 E는 위 조건을 그대로 수용하였다.

② 또한 E는 2018. 2. 9.부터 업무를 시작하기로 하였으나, 원고는 근로계약을 체결하지 않은 잔존직원을 위하여 E에게 2018. 2. 12.까지 근로계약 체결 시한을 유예하도록 요청하고, 2018. 2. 6. 이러한 사정을 참가인에게 통지하였다.

1. 기초 사실

2017. 10. 당시 A아파트 입주자대표회의는 아파트 관리사무소 산하에 관리팀, 안전팀, 기계

1) 원심: 서울고등법원 2020. 8. 13. 선고 2019누61610 판결.

팀, 전기팀, 건축팀을 두고 약 140명의 근로자를 직접 고용해 아파트를 관리하고 있었다. 이 중 안전팀에는 B를 비롯한 경비원 약 100명이 소속되어 있었다.

A아파트는 규모에 비하여 주차공간이 매우 협소하였고, 이에 경비원들은 입주민들로부터 차 키를 받아두었다가 입주민들의 요청이 있을 경우 차량을 이동하는 방식으로 주차관리업무를 수행하고, 수고비(통상 3만~5만 원)를 수령하였다. 그러던 중 2017년 초경 A아파트 전·현직 경비원들은 이와 같은 주차관리업무를 지속적으로 행함으로써 단체협약 및 근로계약서에서 정한 휴게시간을 보장받지 못하고 근무시간 외에 산업안전보건교육을 실시하였으므로 야간근로 수당을 포함한 체불임금을 지급하라는 취지로 진정하였다.²⁾

2017. 3.경 공동주택관리법이 개정되어, 같은 해 9월부터 “입주자 등, 입주자대표회의 및 관리주체 등은 … 근로자에게 업무 이외에 부당한 지시를 하거나 명령을 하여서는 아니 된다.”는 규정이 시행되었다.³⁾ 경비원들은 2017. 11. 20.부터 주차관리 업무를 하지 않고 경비초소에 보관하던 차 키를 반납하기로 하였고, 이에 따라 입주자대표회의는 주차관리원을 별도로 고용하였다.

입주자대표회의는 2017. 10. 26. 아파트 경비업무를 기존의 자치관리 방식에서 위탁관리 방식으로 변경하기로 의결하고, 이를 2017. 12. 4. A아파트 경비원 등으로 구성된 C노동조합에 알리면서 경비원 용역 전환 대상자의 고용보장 등 용역 전환의 방법과 기준에 관한 협의를 위한 회의 개최를 요청하였다.

입주자대표회의는 2018. 2.경 K사와 아파트 경비업무의 위탁관리 용역계약을 체결하고, A아파트 경비원 근로자 중 관리방식 변경에 동의하여 사직하거나 원고가 해고한 경비원 근로자들과 근로계약을 체결하고, 2018. 2. 9.부터 A아파트 경비용역을 제공하고 있었다. 한편 입주자대표회의는 그 이후로도 안전팀을 제외한 나머지 관리팀, 기계팀, 전기팀, 건축팀 소속 근로자를 직접 고용하여 경비업무를 제외한 나머지 관리업무를 하고 있다.

입주자대표회의는 경비업무 관리 운영상의 어려움, 입주자대표회의의 전문성 부족과 관리능력 결여, 최저임금 인상과 퇴직금 부담 증가 등 비용상의 문제 등의 사유로 B를 포함한 소속 경비원들에게 해고를 통지했으나, K로의 고용승계를 거부한 B는 부당해고를 주장하며 서울지방노동위원회에 구제신청을 했고, 서울지노위는 ‘B에 대한 해고는 경영상 이유에 의한 해고로서, 긴박한 경영상의 필요성이 인정되고, 입주자대표회의가 해고를 회피하기 위한 노력을 기울이고 합리적이고 공정한 기준에 따라 해고대상자를 선정했으며, 근로자대표와 성실한 협의를

2) 이후 위 경비원들은 2018. 2. 26. 입주자대표회의를 상대로 임금지급청구소송을 제기였고, 이 사건의 2심은 입주자대표회의가 경비원들에게 최저임금 차액분, 초과근무수당 및 야간근로수당, 산업안전보건교육 시간에 해당하는 임금 등 총 7억 3,700여만 원을 지급하라고 판시하였다(서울고등법원 2021. 3. 26. 선고 2019나2044676 판결).

3) 공동주택관리법(법률 제14709호, 2017. 3. 21. 일부개정, 시행 2017. 9. 22.). 현행 공동주택관리법 제65조의2 제3항 제2호가 동일한 내용을 규정하고 있다.

거쳤기 때문에 정당하다'는 이유로 구제신청을 기각했으나, 중앙노동위원회는 '원고에 근로자를 해고할 긴박한 경영상의 필요성이 존재한다고 볼 수 없기 때문에 이 사건 해고는 부당하다'는 이유로 초심판정을 취소하고 구제신청을 인용하였고, 이에 불복하여 입주자대표회의는 재심판정취소소송을 제기하였다.

경영상 해고의 4가지 요건 중 첫 번째 요건인 '긴박한 경영상의 필요성'을 부정한 중노위 재심 및 1심과 달리, 원심과 대법원 판결이 이를 인정함으로써 중노위 재심판결을 취소하고 이 사건 정리해고를 정당하다고 판단하였다.

2. 법원의 판단

(1) 1심(서울지방법원 2019. 9. 26. 선고 2018구합7747 판결)

1심은 "아파트 입주자대표회의의 구성이나 성격, 업무 내용, 아파트 관리의 특성 등을 이유로 자치관리 방식보다 위탁관리 방식이 관리비용, 노무관리, 업무의 효율 등에서 우월하다는 정도의 필요만으로는 정리해고의 필요성을 인정하는 등 그 요건을 완화하여 해석할 수 없다."고 하였다.

또한 "원고는 원고의 수입, 지출, 자산 및 부채 등 이 사건 해고 당시 원고의 재무 상황을 알 수 있는 자료를 제출하지 않았고, 달리 원고에게 최저임금의 인상 등 경비원 근로자의 고용 환경이나 조건의 변화로 이 사건 해고를 하지 않으면 안 될 정도의 긴박한 재정상의 어려움이 발생하였고, 장래에도 그러나 어려움이 쉽사리 해소되지 아니할 개연성이 있다고 볼 만한 증거가 없다."고 하였다.

"원고는 최소 10년 이상의 장기간 이 사건 아파트를 자치관리하여 온 점, 이 사건 아파트의 관리업무 중 '경비업무'만을 위탁관리 방식으로 변경하여 이 사건 해고에 이르렀을 뿐, 시설, 전기 등 그밖의 관리업무에 관해서는 여전히 약 40명의 근로자를 직접 고용하여 해당 업무를 수행하고 있는 점, 비록 원고의 입주자 대표들이 노무의 전문가가 아닐지라도 노무사 등 전문가의 적절한 도움을 받아 법적 분쟁 등에 대처할 수 있는 점 등을 고려하면 원고가 주장하는 사정 등으로 인한 일반적인 노무관리의 어려움 정도로는 '긴박한' 경영상의 필요를 인정하기 부족하다."고 판단하였다.⁴⁾

4) 그 외에도 A아파트 전 세대의 38%(1,200/3,130세대)가 경비업무를 위탁관리 방식으로 변경하는 데에 반대하였다는 사정을 긴박한 경영상 필요를 부정하는 근거로 들고 있다.

(2) 원심(서울고등법원 2020. 8. 13. 선고 2019누61610 판결)

원심은 긴박한 경영상의 필요성이 있는지 여부에 관하여 “이 사건 해고는 원고가 ‘공동주택관리법 개정에 따른 경비업무 관리 운영상의 어려움, 원고의 전문성 부족과 관리능력 결여, 최저임금 인상과 퇴직금 부담 증가 등 비용상의 문제 등’을 이유로 아파트의 경비업무에 대한 관리방식을 자치관리에서 위탁관리로 변경하기로 함에 따른 것으로서 **객관적 합리성**을 인정할 수 있으므로, 경영상 이유에 의한 해고로서 ‘**긴박한 경영상의 필요**’가 있다고 인정된다.”고 하였다.

(3) 대법원(대법원 2024. 5. 30. 선고 2020두47908 판결)

대법판결은 “입주자대표회의인 원고가 아파트의 관리업무 중 경비업무를 자치관리 방식에서 위탁관리 방식으로 변경하기로 한 후 수탁업체로의 고용승계를 거부한 피고보조참가인을 해고한 것이 근로기준법 제24조에 정한 경영상 이유에 의한 해고로서의 요건을 갖추어 정당하다고 판단한 원심에 경영상 이유에 의한 해고의 요건에 관한 법리오해 등의 잘못이 없다.”면서, 특별한 논증 없이 원심을 확정하였다.

3. 긴박한 경영상 필요성에 대한 판단

(1) 긴박한 경영상 필요성에 대한 법원의 판단

A아파트 입주자대표회의가 아파트의 관리업무 중 일부분만의 관리방식을 자치관리 방식에서 위탁관리 방식으로 변경하는 결정은 사업의 일부를 양도하는 경영상의 결정을 한 것이다. 이 경우 근로자의 근로관계의 승계에 관하여 대법원은 “영업이 양도된 경우 근로관계의 승계를 거부하는 근로자에 대하여는 그 근로관계가 양수하는 기업에 승계되지 아니하고 여전히 양도하는 기업과 사이에 존속하는 것”이라고 하면서, “원래의 사용자는 영업 일부의 양도로 인한 경영상의 필요에 따라 감원이 불가피하게 되는 사정이 있어 정리해고로서의 정당한 요건이 갖추어져 있다면 그 절차에 따라 승계를 거부한 근로자를 해고할 수 있다.”고 판단하였다.⁵⁾

또한 대법원은 “아파트 입주자들은 아파트를 자치관리 방식으로 관리하다가 공동주택관리법상 절차에 따라 위탁관리하기로 관리방식을 변경할 수 있고,⁶⁾ 그로 인한 관리직원의 해고는

5) 대법원 2010. 9. 30. 선고 2010다41089 판결.

6) 공동주택 관리방법을 변경하고자 할 경우 입주자대표회의의 의결 또는 전체 입주자 등의 1/10 이상이 서면으로 제안하고 전체 입주자 등의 과반수가 찬성하여야 한다(공동주택관리법 제5조 제2항 및 동시행령 제3조).

경영상의 필요에 의한 해고로서 정리해고에 해당한다.”고 판단하였다.⁷⁾

통상해고나 징계해고와 같이 근로자에게 책임질만한 사유가 있는 해고와 달리, 경영상 해고는 사용자 측의 경영상의 사정에 의하여 근로관계를 종료시키는 결과를 가져오므로 사용자의 경영운영상의 결정이 자의적이거나 비현실적이거나 남용되어서는 안 된다.⁸⁾

법원은 ‘긴박한’ 경영상의 필요성에 관하여, 초기에는 인원정리를 하지 않으면 기업의 존속이 위태로울 지경에 처한 것이라는 도산회피설을 취하였으나,⁹⁾ 사용자의 인원정리가 객관적으로 보아 합리적이라고 볼 수 있다면 긴박한 경영상 필요성이 인정된다는 합리적 필요설을 취하는 것으로 변화하였다.¹⁰⁾ 우리 법원이 경영상 해고의 요건 중에서 ‘긴박한 경영상의 필요성’에 관하여 가장 유연한 해석을 하고 있다고 평가된다.¹¹⁾

다시 말하면 사용자는 자신의 사업의 효율성을 높이고 이익을 늘리고자 자유로이 운영할 권리가 있으므로 여러 가지 상황에서 경영상 판단을 할 수 있고, 사업의 양도나 인력감축과 같은 경영상 결정도 원칙적으로 사용자의 영역이다. 이에 따라 법원은 사용자의 경영상 결정에 대하여 엄격한 잣대를 댈 수 없고, 상당한 합리성이 인정된다면 특별한 사정이 없다면 경영자의 판단을 존중하여야 한다는 입장을 취하고 있는 것으로 보인다.¹²⁾

(2) 대상판결의 경우

근로기준법 제24조 제1항의 법문은 정리해고를 해야 할 경영상 필요성에는 ‘긴박성’이 있어야 한다고 정하고 있고, 동법 제5항은 정리해고의 유효요건으로 정하고 있다. 긴박성은 매우 다급하고 절실한 사정을 말하는데 이는 정리해고를 하지 않으면 안 될 정도로 압박이 가해지는 상황을 표현한 것으로, 문언적 해석으로는 ‘도산회피설’과 같은 엄격성을 요하는 용어를 사용하고 있다.

그런데 이와 달리 우리 법원은 사용자의 경영상 판단을 존중하되 자의적이거나 권한남용인 경우 등에만 그 정당성을 부정하는 입장을 취하고 있고, 심지어 다른 유효요건을 유효요소로 보면서 종합적인 판단을 하는 것으로 보이기도 한다.

7) 대법원 2011. 3. 24. 선고 2010다92148 판결.

8) 김형배(2018), 『노동법』 제26판, 박영사, p.717.

9) 대법원 1989. 5. 23. 선고 87다카2132 판결, 대법원 1990. 3. 13. 선고 89다카24445 판결, 대법원 1990. 1. 12. 선고 88다카34094 판결 등.

10) 대법원 1991. 12. 10. 선고 91다8647 판결, 대법원 1992. 5. 12. 선고 90누9121 판결, 대법원 1992. 8. 14. 선고 92다16973 판결, 대법원 1993. 1. 26. 선고 92누3076 판결, 대법원 1995. 12. 22. 선고 94다52119 판결 등.

11) 전형배(2013), 「우리나라 경영해고의 현황과 과제」, 『노동법연구』 제34호, p.3, 5.

12) 대법원 2014. 11. 13. 선고 2012다14517 판결.

대상판결의 원심에 따르면, 입주자대표회의가 경비업무를 위탁관리로 전환하는 경영상의 결정에 대하여 일시적이거나 사업 일부의 어려움으로 보지 않고,¹³⁾ '공동주택관리법 개정에 따른 경비업무 관리 운영상의 어려움, 원고의 전문성 부족과 관리능력 결여, 최저임금 인상과 퇴직금 부담 증가 등 비용상의 문제'를 긴박한 경영상 필요성이 있는 문제라고 판단하였다. 즉 공동주택관리법상 주차관리업무가 경비업무에서 제외되면서 주차관리원을 별도로 채용하고, 노동관계법령상 근로시간 및 가산임금, 퇴직금 등의 규정을 준수하고 미지급 임금을 지급하는 등 노무관리비용이 커졌기 때문에 입주자대표회의가 노무관리의 어려움으로 인하여 관리방식을 변경한 것으로 보인다.

그런데 대상판결의 1심에서 지적한 바와 같이 위탁관리 전환으로 인한 인원 정리의 필요성에 관하여 재무적인 어려움이 있다면 이를 입주자대표회의 측이 적극적으로 소명하였어야 한다. 항소심과 상고심 판결에서 그러한 논증은 드러나지 않고, 다만 별건으로 경비원 B를 포함한 전현직 경비원들이 입주자대표회의를 상대로 제기한 임금체불소송에서 승소한 것을 확인할 수 있는데, 이와 같은 사정이 입주자대표회의의 전체 규모와 재정상태에 어느 정도의 부담이 되는지, 향후 관리비 수입과 인건비 인상률의 반영 등을 살펴서 긴박한 경영상의 필요성을 판단할 필요가 있었다고 보인다.

이 대상판결은 근로기준법 제24조 제1항의 '긴박한 경영상의 필요'의 사전적 의미에 충실하여 문언적 해석을 하기보다는, 기존의 관리방식변경에 의한 사업(일부)양도, 고용승계 거부 근로자에 대한 정리해고, 긴박한 경영상의 필요성의 완화된 판단 등 사용자의 경영상 판단을 존중한 기존 대법원 판례의 입장을 충실히 따른 판결로 보인다. **K11**

정정임(고려대학교 법학연구원 전임연구원, 법학박사)

13) 판례에 따르면 (파업 등으로 인한) 일시적 매출 감소, 일부 사업 부분의 적자, 일부 근로자의 축출의 목적 등은 경영상 해고를 해야 할 '긴박한 경영상 필요'가 인정되지 않고, 경영악화 또는 기업재정상 어려움의 계속성 및 전체 사업과의 연관성 등 종합적인 판단을 하고 있다.

직장 내 괴롭힘으로부터 특수형태근로종사자를 보호하여야 할 사업주의 의무

- 대법원 2024. 5. 17. 선고 2024다207558 판결 -

【판결 요지】

직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 사람에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰다면 이로 인한 손해배상책임을 인정하기 위해 그 피해자가 반드시 근로기준법상 근로자여야 할 필요는 없고, 골프장 캐디인 망인의 노무를 제공받은 사업주인 피고는 산업안전보건법 제5조 및 제77조에 따라 특수형태근로종사자인 망인을 직장 내 괴롭힘으로부터 보호할 의무가 있다.

근로기준법의 직장 내 괴롭힘 금지조항(제76조의2)¹⁾이 시행된 지 5년이 되었다. 아직까지 직장 내 괴롭힘인지 여부의 판단기준, 사용자의 조치의무의 내용 등에 대해서 논의가 확실히 정리되지 않고 있다는 지적도 있지만, 제도 시행 이후 직장 내 괴롭힘 피해를 경험한 근로자의 비율이 감소하였다는 설문조사가 발표되는 등의 성과도 관찰되고 있다. 다만 근로기준법의 협소한 적용범위로 인하여 5인 미만 사업장이나 근로자가 아닌 특수형태근로종사자 등에게 위조항이 적용되지 않는다는 점은 여전한 제도적 한계로 지적되고 있다.

이와 관련하여, 최근 대법원은 골프장의 경기팀장이 특수형태근로종사자에 해당하는 골프장 캐디에게 가한 폭언과 과도한 공개적 질책이 위법한 직장 내 괴롭힘으로서 민사상 불법행위책임의 원인이 되고, 나아가 골프장을 운영하는 사업주 또한 이에 공동으로 책임을 져야 한다는 원심판결을 심리불속행²⁾으로 확정하여 많은 관심을 받았다(대법원 2024. 5. 17. 선고 2024다207558 판결; 이하 ‘대상판결’).

대상판결의 사실관계는 다음과 같다. 망인은 피고 법인이 운영하던 골프장에서 캐디로 일하였고, 피고 법인의 경기팀장(캡틴)인 피고 A는 망인을 비롯한 캐디들을 통솔, 관리하는 업무를

1) 근로기준법 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

2) 심리불속행이란 「상고심절차에 관한 특례법」 제4조에 따라 ‘원심판결이 명령·규칙 또는 처분의 법률위반 여부에 대하여 부당하게 판단한 경우’ 또는 ‘법률·명령·규칙 또는 처분에 대한 해석에 관하여 대법원 판례가 없거나 대법원 판례를 변경할 필요가 있는 경우’ 등에 해당하지 않으면 대법원이 별도의 심리를 하지 않고 상고를 기각하는 것을 의미한다.

수행하였다. 피고 A와 경기팀 직원들은 사무실에서 실시간으로 캐디들의 위치를 확인하고 무전을 통해 업무를 지시하였는데, 피고 A는 다른 캐디들도 들을 수 있는 단체 무전으로 망인에게 지시를 하면서 “똥똥해서 못 뛰는 거 아니잖아. 뛰어.”라거나 “오늘도 진행이 안 되잖아. 또 너냐.” 등 망인의 외모를 비하하거나 공개적으로 망인을 질책하는 발언을 자주 하였다. 그러나 캐디들은 피고 A로부터 질책을 받으면 ‘네’ 또는 ‘죄송합니다’라고만 대답하여야 하고, 그렇지 않으면 추가로 질책 또는 벌칙을 받게 되므로 망인이 피고 A에게 항의하기는 사실상 불가능하였다.

그러던 중 망인은 골프장 기숙사에서 함께 거주하던 룸메이트와 갈등을 겪게 되었는데, 피고 A는 이것이 망인의 잘못이라는 취지로 방을 옮기라고 지시하였고, 이후 망인은 모텔에서 거주하게 되었다. 또한 그 직후 골프장 경기팀 소속 직원과 망인 사이에 분쟁이 발생하자 피고 A는 망인을 크게 질책하였고, 이후 망인은 피고 법인이 관리하는 캐디 인터넷 카페에 피고 A의 잘못을 지적하는 취지의 게시물을 올렸으나, 이는 곧바로 삭제되었고 카페에서 탈퇴를 당하였다. 이로 인해 망인은 인터넷 카페에 올라오는 근무표 등을 확인하지 못해 해당 골프장에서 사실상 일할 수 없게 되었고, 결국 망인은 피고 A를 만나 사직원을 제출하였고, 이로부터 얼마 지나지 않아 자살하였다.

이후 망인의 유족인 이 사건 원고들이 지방고용노동청에 직장 내 괴롭힘 관련 진정을 제기하였으나, 지방고용노동청은 피고 A가 망인에게 행한 일부 행위는 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있다고 하면서도 망인은 근로기준법상 근로자에 해당하지 않으므로 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 관련 규정을 적용할 수 없고, 다만 사안의 중대성을 감안하여 피고 법인에 해당 사건에 대한 조사를 권고하고 직장 내 괴롭힘 예방체계를 구축하도록 시정지시하였다.³⁾

이에 망인의 유족인 원고들은 피고 A의 불법행위로 인해 발생한 망인의 소극적 손해(일실수입)와 망인과 유족이 입은 정신적 손해(위자료)에 대해 배상을 구하는 소를 제기하면서, 가해자인 피고 A뿐만 아니라 피고 법인도 이를 공동으로 책임져야 한다고 주장했다. 망인은 피고 법인에 종속되어 노무를 제공한 근로기준법상 근로자에 해당하므로 망인에 대한 보호의무를 다하지 않은 피고 법인의 채무불이행책임이 인정되어야 하고, 설령 만약 망인이 근로기준법상 근로자가 아니라고 하더라도 피고 법인은 특수형태근로종사자인 망인으로부터 노무를 제공받는 자로서 산업안전보건법 제5조⁴⁾ 및 제77조⁵⁾의 의무를 다하지 않은 불법행위책임 또는 민법 제756

3) 한편 망인의 유족들은 망인의 사망은 산재보험법 제37조 제1항 제2호 소정의 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병'에 의한 것이라고 주장하며 근로복지공단에 유족급여 및 장의비를 청구하였는데, 업무상질병판정위원회는 이를 받아들여 망인의 사망과 업무 사이에 상당인과관계를 인정하였다. 그러나 근로복지공단은 망인이 근무 당시 특수형태근로종사자에 대한 산재보험 적용 제외(舊 산재보험법 제125조 제2항 단서)를 신청하였다는 이유로 보험급여를 지급하지 않았다.

4) 산업안전보건법 제5조(사업주 등의 의무) ① 사업주(제77조에 따른 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자

조⁶에 따라 피고 A의 사용자로서의 책임을 부담하여야 한다는 것이다.

이에 이 사건 1심(의정부지법 고양지원⁷)은 원고의 청구를 일부 인용하여 피고 A와 피고 법인의 손해배상책임을 인정하였다. 먼저 피고 A의 책임에 대해, 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 사람에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰다면 이로 인한 손해배상책임을 인정하기 위해 그 피해자가 반드시 근로기준법상 근로자여야 할 필요는 없다고 하면서, 피고 A는 캐디들을 총괄, 관리하는 지위상의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 망인에게 신체적·정신적 고통을 주고 근무환경을 악화시켰다고 볼 수 있으므로 손해배상책임을 부담한다고 판시하였다.

나아가 피고 법인의 책임에 대해, 망인이 피고 법인에 사용종속관계하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로기준법상 근로자임은 부정하였으나, 가해자인 피고 A의 사용자인 피고 법인은 민법 제756조에 따라 사무집행관련성이 인정되는 가해자의 불법행위에 대해 사용자 책임을 져야 하고, 피고 A의 발언이 공개 무전을 통해 이루어진 이상 피고 법인은 이를 알 수 있었음에도 별다른 조치를 취하지 않았고, 오히려 문제를 제기한 망인을 인터넷 카페에서 탈퇴시킨 사정 등을 고려하면 피고 법인이 사무감독에 상당한 주의를 하였다는 이유로 그 책임을 면할 수 없다고 보았다.

다만 망인이 입은 소극적 손해 약 5억 원에 대한 피고들의 책임은 50%로 제한하였다. 피고 A가 망인에게 신속히 경기를 진행하라고 지시한 것 자체는 정당한 사무집행에 해당하고, 피고 A에게 망인과 기숙사 룸메이트, 경기팀 직원 사이에 발생한 분쟁을 조정·해결할 책임이 있었던 것으로 보이는 점, 망인의 자살이라는 중대한 결과까지는 의도하였다고 보기는 어려운 점 등의 제반사정을 종합한 것이다. 이외에 정신적 손해에 대해서는 망인에 대한 위자료를 5천만 원, 유족인 원고들에 대한 위자료를 각 1천만 원으로 정하여 원고들의 청구를 일부 인용하였다.

와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자(제77조에 따른 특수형태근로종사자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 하는 사람을 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)의 안전 및 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방 정책을 따라야 한다.

1. 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준
2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선
3. 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 정보를 근로자에게 제공.
- 5) 산업안전보건법 제77조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등) ① 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있음에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 사람으로서 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 사람(이하 “특수형태근로종사자”라 한다)의 노무를 제공받는 자는 특수형태근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다. (이하 생략)
- 6) 민법 제756조(사용자의 배상책임) ① 타인을 사용하여 어느 사무에 종사하게 한 자는 피용자가 그 사무집행에 관하여 제삼자에게 가한 손해를 배상할 책임이 있다. 그러나 사용자가 피용자의 선임 및 그 사무감독에 상당한 주의를 한 때 또는 상당한 주의를 하여도 손해가 있을 경우에는 그러하지 아니하다.
- 7) 의정부지방법원 고양지원 2023. 2. 15. 선고 2022가합70004 판결.

원심(서울고등법원)⁸⁾도 1심의 판단을 대부분 수용하면서 결론을 같이하였는데, 다만 피고 법인의 책임제한과 관련된 부분에서 1심과 마찬가지로 그 책임을 50%로 제한하면서도 “골프장 캐디는 특수형태근로종사자로 사업주인 피고 법인은 이 사건 골프장의 경기보조원이었던 망인을 보호할 의무가 있었고(산업안전보건법 제5조, 제77조, 같은 법 시행령 제67조 참조), 피고 A의 불법행위를 알 수 있었음에도 망인이 사망에 이르기까지 망인을 위한 별다른 조치를 취하지 않았던 점”을 피고 법인의 책임을 강조하는 요소로 추가로 언급하였다. 원심판결에 대해 피고 법인이 상고하였으나 대법원은 이를 심리불속행 기각하여 확정되었다.

대상판결의 의의는 다음과 같다. 먼저 대상판결을 통해 피해자의 외모를 비하하는 발언이나 업무수행과 관련되어 있다고 하더라도 피해자를 공개적으로 질책하는 행위는 업무상 적정범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 직장 내 괴롭힘에 해당하여 민사상 불법행위책임의 원인이 된다는 점이 확인되었다.

또한 대상판결은 그간 보호의 사각지대에 있던 특수형태근로종사자도 민사상 손해배상청구를 통해 직장 내 괴롭힘으로 인해 입은 신체적·정신적 고통에 대해 가해자로부터 배상을 받을 수 있다는 점이 확인된 최초의 대법원 판결로 보인다. 이는 민사상 불법행위책임의 특성을 고려하여 위법한 직장 내 괴롭힘으로부터의 보호범위를 근로기준법상 근로자뿐만 아니라 특수형태근로종사자로 확대한 것으로 평가할 수 있다. 민법 제750조에서 말하는 손해배상책임의 원인이 되는 불법행위, 즉 ‘고의 또는 과실로 인한 위법행위’란 법령의 위반행위만을 의미하는 것이 아니라 타인의 법익을 침해하는 행위로 폭넓게 파악되기 때문에,⁹⁾ 특수형태근로종사자 또한 근로기준법 제76조2의 문언에도 불구하고 직장 내 괴롭힘으로 인해 본인의 인격권 또는 건강권이 침해되었음을 이유로 가해자에게 손해배상을 구할 수 있는 것이다.

나아가 대상판결의 원심은 근로기준법이 적용되지 않는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 사업주가 산업안전보건법 제5조 및 제77조에 따라 그를 직장 내 괴롭힘으로부터 보호할 의무가 있음을 언급한 최초의 판결이라는 점에서 중요한 의미를 지닌다. 입법자는 직장 내 괴롭힘으로 인해 근로자의 신체적·정신적 건강이 위협받는 것을 방지하고자 근로기준법 제6장 ‘안전과 보건’의 다음에 제6장의2 ‘직장 내 괴롭힘의 금지’를 신설하여 직장 내 괴롭힘 금지(제76조의2) 및 발생 시 조치의무(제76조의3)에 대한 조항을 두면서 산업재해보상보험법과 산업안전보건법¹⁰⁾을 함께 개정하였고, 이후 산업안전보건법의 보호대상을 특수형태근로종사자

8) 서울고등법원 2023. 12. 21. 선고 2023나2014115 판결.

9) 직장 내 괴롭힘으로 인한 손해배상책임에 대한 종전 대법원 판결(대법원 2021. 11. 25. 선고 2020다270503 판결)에서도 직장 내 괴롭힘 관련 입법이 이루어지기 전인 2015년경 발생한 가해행위가 위법한 직장 내 괴롭힘으로서 피해 근로자에 대한 민사상 불법행위책임의 원인이 된다고 판단하여, 직장 내 괴롭힘에 대한 민사상 손해배상책임은 근로기준법 제76조의2의 존재와 무관하게 인정될 수 있음을 보여주었다.

10) 산업안전보건법 제4조(정부의 책무) ① 정부는 이 법의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항을 성실히 이행

를 포함하는 ‘노무를 제공하는 사람’으로 확대한 바 있다. 이러한 괴롭힘 관련 입법 및 산업안전보건법의 개정 배경을 고려하면, 특수형태근로종사자를 건강상 유해한 직장 내 괴롭힘으로부터 보호할 사업주의 의무가 산업안전보건법을 통해 도출된다고 본 판단은 타당하고, 앞으로 특수형태근로종사자의 노무를 제공받는 사업주는 이를 고려하여 직장 내 괴롭힘 예방조치를 비롯한 건강보호조치를 실시할 필요가 있다.¹¹⁾

다만 원심판결은 피고 법인에게 이러한 산업안전보건법상 의무가 있음을 피고의 책임제한과 관련된 내용에서만 언급하였을 뿐, 피고 법인의 손해배상책임의 발생 근거를 산업안전보건법 위반으로부터 직접 도출하지 않고 민법 제756조를 통해 간접적으로 도출한 1심의 판단구조는 그대로 유지하였다. 이 사건에서는 손해배상책임 유무 및 그 액수에 대한 결론은 동일하게 유지하였으므로 이에 대한 논의의 실익은 크지 않았겠지만, 민법 제756조의 사용자책임은 사무집행관련성¹²⁾을 그 성립요건으로 하므로 만약 괴롭힘 행위가 피해자와 가해자의 사적인 관계에서 발생한 것으로 여기게 되면 사용자에게는 그 책임을 묻기 어렵고, 또한 사용자가 ‘피용자의 사무감독에 상당한 주의를 한 때 또는 상당한 주의를 하여도 손해가 발생한 경우’에는 면책될 수 있다는 점에서, 손해배상책임의 발생 근거를 어디서 찾는지는 중요한 쟁점이 될 수 있다는 점¹³⁾에서, 이를 명확히 하지 않은 것에 대해서는 다소 아쉬움이 남는다.

한편 대상판결은 대법원이 직접 면밀한 심리를 하지 않고 심리불속행으로 원심의 판단을 그대로 확정된 것이므로, 이러한 대상판결의 입장이 확고한 판례법리로서 자리잡은 것인지는 후속 판결을 통해서 확인될 필요가 있다. 또한 민사상 손해배상을 통한 직장 내 괴롭힘의 구제는 괴롭힘이 발생한 이후 이를 사후적으로 구제하는 것에 그친다는 한계가 있으므로, 향후 직장

할 책무를 진다.

(중략)

3. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원. (이하 생략)

- 11) 다만 특수형태근로종사자의 보호와 관련된 산업안전보건법 제5조는 일반적 보호의무에 대한 조항으로 그 위반에 대해서는 벌칙의 적용이 예정되어 있지 않고, 제77조에서 부여한 안전 및 보건조치 의무를 구체화하는 ‘산업안전보건기준에 관한 규칙’ 제672조에서는 직장 내 괴롭힘에 대한 구체적인 조치의무를 부여하지 않고 있어 이를 근거로 민법상 손해배상책임을 넘어 괴롭힘 예방을 위한 직접적인 공법상 의무가 발생한다고 보기는 어려울 것이다.
- 12) 판례는 민법 제756조 소정의 ‘사무집행에 관하여’란 피용자의 불법행위가 객관적으로 사용자의 사업활동, 사무집행행위 또는 그와 관련된 것이라고 보일 때에는 행위자의 주관적 사정을 고려하지 않고 사무집행에 관하여 한 행위로 본다 것이고, 피용자가 다른 사람에게 가해행위를 한 경우 그 행위가 피용자의 사무집행 그 자체는 아니더라도 사용자의 사업과 시간적·장소적으로 근접하고 피용자의 사무 전부 또는 일부를 수행하는 과정에서 이루어지거나 가해행위의 동기가 업무처리와 관련된 것이라면 사용자의 사무집행행위와 관련된 것이라고 보아 사용자 책임이 성립한다고 본다(대법원 2021. 9. 16. 선고 2021다219529 판결).
- 13) 이 사건에서도 피고 법인은 직원들에게 직장 내 괴롭힘 관련 교육을 실시하였다는 것을 근거로 사무감독에 상당한 주의를 하여 면책된다는 취지로 주장한 것으로 보이나, 법원은 이러한 조치는 망인의 사망 이후에야 비로소 이루어진 것이어서 이 사건에서 고려할 수 없다고 보았다.

내 괴롭힘 금지조항 등의 보호범위와 예방책을 보다 확대·강화하는 입법적 논의가 함께 이루어지기를 기대한다.¹⁴⁾ **KLI**

문준혁(서울대학교 법학연구소 고용복지법센터 연구원, 법학박사)

14) 이와 관련하여 지난 21대 국회에서는 특수형태근로종사자를 직장 내 괴롭힘 관련 규정을 적용할 때에는 근로자로 간주하여 직장 내 괴롭힘으로부터 보호하는 근로기준법 개정안(임종성의원 대표발의안; 의안번호 10867)이 제안되었다.

중대재해처벌법상 경영책임자들의 안전 및 보건 확보 의무 판단 기준

- 울산지방법원 2024. 4. 4. 선고 2022고단4497 판결 -

【판결 요지】

경영책임자들은 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 사업 또는 사업장의 특성에 따른 유해·위험요인을 확인하여 개선하는 업무절차를 마련하고, 해당 업무절차에 따라 유해·위험요인의 확인 및 개선이 이루어지는지를 반기 1회 이상 점검한 후 필요한 조치를 하고, 산업안전보건법 제16조에 따른 관리감독자가 같은 조에서 규정한 업무를 사업장에서 충실히 수행할 수 있도록 관리감독자의 업무수행을 평가하는 기준을 마련하며, 사업 또는 사업장에 중대산업재해가 발생하거나 발생할 급박한 위험이 있을 경우를 대비하여 작업 중지, 근로자 대피, 위험요인 제거 등 대응조치에 관한 매뉴얼을 마련하는 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치를 하여야 하고 ... (중략) ... 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치를 하여야 한다.

그럼에도 불구하고 피고인은 이를 게을리한 채, 방호장치에 결함이 있음을 인식하고 있었음에도 해당 유해·위험요인의 제거 등을 위한 필요한 조치를 취하지 아니하였고, 안전관리감독자가 산업안전보건법에 규정한 업무를 사업장에서 충실히 수행하는지를 평가하는 기준을 마련하지 않았으며, 사업장에 중대산업재해가 발생할 급박한 위험이 있음에도 불구하고 대응조치에 관한 매뉴얼을 마련하지 아니하였으며, 방호장치 결함으로 산업안전보건법에 따른 의무가 이행되지 않은 사실을 인식하였음에도 인력을 배치하거나 예산을 추가로 편성·집행하는 등 의무이행에 필요한 관리상의 조치를 취하지 아니하여 근로자를 그 자리에서 사망에 이르게 하였다. 피고인들이 사건 직후 피해자 유족과 합의하였고 시정조치를 마련하였다 하더라도 집행유예 등으로 선처할 수 없고, 대표이사에게 징역 2년, 법인에 벌금 1억 5천만 원에 처한다.

1. 사실관계

피고인 주식회사 C는 창호, 자동차부품 제조업 등을 목적으로 설립된, 상시 근로자 60여 명을 사용하는 법인사업주이다. 피고인 A는 위 회사의 대표이사이자 주식 100%를 소유한 단독 주주로 '사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람'인 동시에, 소속 근로자에 대한 안전보건관리책임자이다. 피고인 B는 위 회사의 총괄이사로 재직 중이며 대표이사를 보좌하고 근로자의 안전관리, 재해예방을 포함하여 사업 전반을 관리하는 사람이다.

2022. 7. 14. 10:20경 피해자는 다이캐스팅 기계(금형 주조 기계) 내부 금형 청소작업 중 금형

사이에 머리가 협착되어 두개골 파열로 사망에 이르게 되었다. 이 사건 발생 이전 피고인들은 이 사건 다이캐스팅 기계 청소작업 등의 위험성에 대해서 알고 있었다. 그 내용은 다음과 같다. (1) 2022. 3. 7.자 정밀안전 보고서를 통해 다이캐스팅 기계의 문이 개방된 상태에서 가동될 시 끼임재해 발생 위험 가능성을 인지하였고, (2) 2022. 5. 17.자 안전관리상태 보고서를 통해 다이캐스팅 등 운전 중 청소작업 시 설비 작동에 의한 끼임재해 발생 위험성 및 운전 중 청소작업을 하지 않도록 관리할 필요성에 대하여 인지하고 있었으며, (3) 2022. 7. 4.자 안전관리상태 보고서를 통해 다이캐스팅 기계의 문을 열고 작업을 할 경우에 기계가 불시에 가동하여 끼임재해가 발생할 위험이 있고, 끼임사고를 예방하기 위한 인터록 장치 설치의 필요성 및 최근 근처 사업장에서 비슷한 재해가 발생했음에 대해 알고 있었다. 그러나 피해자들은 이러한 상황을 알고 있었음에도 안전조치를 실행하지 않았다. 또한, 피해자가 소속된 조의 팀장은 위의 내용을 골자로 한 안전점검의 내용을 전달받지 못했고, 피해자도 그 위험에 대해 제대로 교육받지 못하였다. 이에 이번 사고로 피해자는 사망에 이르렀다.

2. 판결의 요지¹⁾

경영책임자들은 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 ① 사업 또는 사업장의 특성에 따른 유해·위험요인을 확인하여 개선하는 업무절차를 마련하고, 해당 업무절차에 따라 유해·위험요인의 확인 및 개선이 이루어지는지를 반기 1회 이상 점검한 후 필요조치를 하고, ② 산업안전보건법 제16조에 따른 관리감독자가 같은 조에서 규정한 업무를 사업장에서 충실히 수행할 수 있도록 관리감독자의 업무수행을 평가하는 기준을 마련하며, 사업 또는 사업장에 중대산업재해가 발생하거나 발생할 급박한 위험이 있을 경우를 대비하여 작업 중지, 근로자 대피, 위험요인 제거 등 대응조치에 관한 매뉴얼을 마련하는 등 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치를 하여야 하고, ③ 안전·보건 관계 법령에 따른 의무를 이행했는지를 반기 1회 이상 점검한 다음 안전·보건 관계 법령에 따른 의무가 이행되지 않은 사실이 확인되는 경우에는 ④ 인력을 배치하거나 예산을 추가로 편성·집행하는 등 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치를 하여야 한다.

그럼에도 불구하고 피고인은 이를 게을리한 채, 대한산업안전협회의 안전점검 등을 통해 다이캐스팅 기계 안전문 방호장치에 결함이 있음을 인식하고 있었음에도 해당 유해·위험요인의 제거 등을 위한 필요한 조치를 취하지 아니하였고, 위 ① 내지 ④의 조치를 취하지 아니하여

1) 피고인들은 산업안전보건법위반, 중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사), 업무상과실치사 등으로 기소되었으나 여기에서는 중대재해처벌등에관한법률위반에 대해서만 살펴본다.

피해자를 사망에 이르게 하였다. 이에 법원은 대표이사 A에게는 징역 2년을, 주식회사 C에는 양벌규정에 따라 벌금 1억 5천만 원을 선고하였다.

3. 대상판결의 시사점

중대재해처벌법은 사업 또는 사업장, 공중이용시설 및 대중교통수단을 이용하거나 인체에 해로운 원료나 제조물을 취급하면서 안전·보건 조치의무를 위반하여 인명피해를 발생하게 한 사업주, 경영책임자, 공무원 및 법인의 처벌 등을 규정함으로써 중대재해를 예방하고 시민과 종사자의 생명과 신체를 보호함을 목적으로 하여 제정되었다(중대재해처벌법 제1조). 사업주 또는 경영책임자등(중대재해처벌법 제2조제8호 및 제2조제9호)이 안전 및 보건 확보 의무(중대재해처벌법 제4조 및 제5조)를 위반하여 중대재해 발생 시 사업주 또는 경영책임자등에게 징역 1년의 처벌(중대재해처벌법 제6조 제1항)을 예정하고 있는 강력한 처벌법으로서 사업장의 노동 안전을 규율하는 형법이라고 할 수 있다. 동 법률 제정 후에도 산업재해 문제는 지속적으로 발생해왔다. 이에 중대재해처벌법 위반에 대한 기소가 이어짐에 따라 처벌 수준에 대한 관심도 상당하였다. 그러나 대부분 집행유예로 선고되었고, 현재까지 징역 1년의 실형 1건²⁾만이 있었을 뿐이었다. 이러한 배경하에, 대상판결은 중대산업재해 발생에 대하여 경영책임자에게 징역 2년을 선고한 판결이다.

비록 하급심이지만 징역 2년을 선고한 대상판결은 중대산업재해를 바라보는 기존의 시각에 경종을 울리는 판결이라 생각되며, 대상판결이 주는 시사점은 다음과 같다.

우선, 중대재해처벌법 제4조가 경영책임자등에게 요구하는 안전 및 보건 확보의 수준을 이 판결을 통해 알 수 있다. 위 법인의 경우, 대한산업안전협회를 통한 안전관리 상태 보고서를 마련하는 등 유해·위험요인의 확인 및 개선에 관하여 수회 점검하였다. 그러나 이러한 점검은 실질적인 안전조치로 이루어지지 않았다. 즉, 점검 시 지적된 사항에 대하여 후속 조치가 이루어지지 않았으며, 위험 사항에 대한 현장 교육 또한 제대로 되지 않아 피해가 발생하였다. 이러한 상황을 반영하여 대상판결은 안전 및 보건 확보 의무에 대한 이행 사항 시행에 있어 형식적 조치가 아닌 실질적인 조치를 하였는가를 판단기준으로 삼고 있다.

다음으로, 경영책임자등이 상황을 인식하였으나 고의로 안전 및 보건 확보 의무를 이행하지 않았다는 것에 무게를 두어 대상판결은 징역 2년의 강한 처벌을 선고하였다고 볼 수 있다. 중대재해처벌법은 제4조의 안전 및 보건 확보 의무 위반 자체는 처벌하지 않고 경영책임자등의 부작위로 인하여 발생한 중대한 재해의 결과 책임을 묻는다. 대상판결은 경영책임자등의 제4조

2) 대법원 2023. 12. 28. 선고 2023도12316 판결.

부작위를 고의로 보았으며, 이에 대하여 중한 형벌로 그 책임을 물었다고 볼 수 있다.

마지막으로, 유가족과의 신속한 합의 내지는 시정조치를 마련한 것만으로도 집행유예로 선처하지 않겠다는 것을 명확하게 한 것에 대상판결의 의의가 있다. 중대재해처벌법 시행 이후 대부분의 판결에서 재발 방지 약속, 유가족의 처벌 불원, 원만한 합의가 주요한 형량 결정의 요소였다. 그러나 이 사건의 경우 그간 안전조치를 소홀하게 하는 등 재해 발생에 이러한 불성실함을 큰 원인으로 판단한 것으로 보인다. 이에 단순한 재발 방지 약속만으로 이후의 안전 상황이 크게 변화하지 않을 것으로 보아 형량 감경의 사유로 채택하지 않았던 것으로 보인다. 이에 추후의 판결에서도 재발 방지를 약속하고 합의를 원만하게 하였다는 사실만으로 형량을 결정하는 것이 아닌 그간의 제반 사정 - 즉, 실질적 안전 및 보건 조치 노력 - 등을 살필 것으로 생각된다.

4. 나가며

중대재해처벌법이 어느 정도 수준의 형량으로 적용될지는 제정 이후 지금까지도 관심의 대상이었다. 대부분 집행유예로 결론이 남에 따라 이 법률 제정 효과에 대해서는 부정적인 입장이 주를 이뤘다. 그러나 이번 대상판결은 그러한 걱정을 약간이나마 잠재우는 판결로, 추후 다른 사건 적용에 있어 하나의 기준이 될 수 있을 것이라고 생각한다. 게다가 중대재해처벌법 제4조의 안전 및 보건 확보 의무의 명확성에 대한 논란은 더욱 줄어들 것으로 예상된다. 대상판결의 내용을 살펴보았듯이 중대재해처벌법 제4조의 안전 및 보건 확보 의무의 해석과 적용은 명확히 이루어지고 있음을 볼 수 있다.

사업주 및 경영책임자들은 사회의 구성원으로 기업활동을 영위해간다. 사업주 및 경영책임자들은 스스로 선택한 지위로부터 발생하는 '맡은 역할에 대한 책임'이 있음을 알 필요가 있다. 헌법이 보장하는 근로의 권리에는 일할 자리에 관한 권리뿐 아니라 일할 환경에 관한 권리도 포함된다.³⁾ 사업주 및 경영책임자는 기업을 운영하면서 근로자가 생명의 손상을 받지 않고 건강하게 일할 수 있는 안전한 환경을 만들 '역할 책임'이 있다. 이러한 사용자 및 경영책임자의 책임은 중대재해처벌법 제4조에 의한 '법적 책임'이며, 중대재해처벌법은 사업주의 안전 및 보건 확보 의무 이행을 규율하는 규범으로서 그 역할을 해낼 것이다. **KLI**

박채은(호서대학교 법학연구소 학술연구 교수)

3) 헌법재판소 2015. 12. 23. 선고 2014헌바3 결정 외.

근로자의 ‘구두’ 사직의사표시와 사용자의 승낙으로 ‘합의 해지’ 효력이 발생한 이후 근로자의 사직의사표시 철회를 배척한 사례

- 대전지방법원 2024. 5. 9. 선고 2023구합200184 판결 -

【판결 요지】

근로계약관계의 합의해지에 관하여는 근로기준법에 특별한 규정이 없는 한 민법상 법률행위에 관한 규정이 적용되고, 민법상 의사표시는 원칙적으로 불요식행위로 근로계약관계의 합의해지에 관한 청약의 의사표시인 사직의 의사표시 역시 특정한 방식이 요구되지는 아니하므로, 서면은 물론 구두나 이메일(전자문서)을 통한 사직의 의사표시도 효력이 있다. 합의해지를 위한 사직의사표시는 승낙의 의사표시가 있기 전까지 철회할 수 있으므로 이미 합의해지의 효력이 발생한 이후에는 철회할 수 없다.

1. 사실관계

대상판결의 사안은 원고인 D의원에 2019. 7. 8. 입사하여 물리치료 업무 등을 수행한 근로자(참가인)가 2022. 4. 8. 09:28경 진료실로 원고를 찾아가 면담을 하였는데, 당시 참가인은 원고에게 물리치료원장의 외래지원 업무지시가 부당하다고 불만을 표시하였고, 원고가 이를 받아들이지 않고 참가인에게 원무과장의 지시대로 시말서(구두경고확인서)를 작성하라고 하였다. 그러자 참가인은 “이런 거 못쓰겠어요. 오늘까지만 일하려고 했는데 지금 그만두겠습니다.”라고 말하였다. 원고는 이에 동의하였고, 면담 이후 다른 직원에게 참가인으로부터 사직서를 받으라고 지시하였다. 참가인은 원고와 면담이 종료되자 즉시 근무복에서 평상복으로 갈아입은 후 사물함과 책상에 있던 원고 소유 물건을 모두 챙겨서 나가면서 다른 직원인 F, G 등에게 ‘그만두고 간다’라고 말하기도 하였다. 뿐만 아니라 병원에서 나갈 당시 다른 직원이 제공하는 사직서 양식을 수령하였다.

참가인은 당일 밤 8시경 원고에게 문자메시지를 보내어 “오늘 제가 너무 감정적으로 생각하고 행동한 거에 대해선 죄송하다고 말씀드려야 할 것 같아요. 그리고 저는 낼 출근하겠습니다. 낼 다시 뵈고 말씀드릴게요”라고 하였다.

원고는 이후 병원에 임의로 찾아온 참가인에게 퇴거요구를 하고 2022. 4. 12.에 원무과장을 통해 근로관계 종료를 통보하였다.

참가인은 2022. 7. 7. 원고로부터 2022. 4. 12. 해고사유와 시기를 서면으로 통지받지 않아 근

로기준법 제27조를 위반하였기에 부당해고에 해당한다고 주장하면서 전남지방노동위원회에 구제신청을 하였는바, 이에 대하여 2022. 9. 1. 참가인의 신청을 기각하는 초심판정을 노동위원회가 하였다.

이에 참가인은 2022. 9. 22. 중앙노동위원회에 재심신청을 하였고, 중앙노동위원회는 2022. 11. 25. 부당해고가 인정된다는 이유로 초심판정을 취소하고, 구제명령의 재심판정을 하였다.

이에 원고는 참가인의 2022. 4. 8. 사직의 의사표시와 원고의 동의로 근로계약이 합의해지로 종료되었다는 주장을 하며, 참가인의 2022. 4. 12.자 근로관계 종료통보는 해고가 아니므로 재심판정이 위법하다고 주장하면서 소송을 제기하였다.

2. 대상판결의 내용

(1) 사직의 의사표시 방식

합의해지는 근로자와 사용자 간 합의로 근로계약을 장래에 대하여 소멸시키는 것을 의미한다. 합의해지에 대해서는 근로기준법의 해고에 관한 규정(제23조부터 제28조)은 원칙적으로 적용되지 않지만, 민법상 법률행위(의사표시)에 관한 규정(제103조, 제104조, 제105조, 제107조 이하)은 적용된다. 따라서, 근로계약관계의 합의해지에 관하여는 근로기준법에 특별한 규정이 없는 한 민법상 법률행위에 관한 규정이 적용되고, 사직의 의사표시는 특정한 방식이 요구되는 아니하므로 서면은 물론 구두나 이메일(전자문서)을 통한 사직의 의사표시도 효력이 있다.

법원은 동 사건에서 참가인이 사직서를 제출하지 않았더라도 그만두겠다는 의사를 표시하고, 면담이 종료된 이후 즉시 근무복에서 평상복으로 갈아입고 사물함과 책상에 있던 물건을 모두 챙겨서 나가면서 다른 직원들에게 ‘그만두고 간다’라는 이야기를 추가로 하였고, 병원에서 나갈 당시에 다른 직원이 제공하는 사직서 양식을 수령한 행동으로 보아 참가인에게 사직의 의사표시가 있었다고 판단하였다. 또한, 참가인은 이후에도 사직서를 제출하지 않았는데, 법원은 사직서 제출 절차는 사무처리를 위한 사후적 절차에 불과하므로 그 제출 여부가 효력 발생 여부를 좌우하지는 않는다고 명시하여 근로자의 사직의사표시가 특별한 형식을 요구하지 않는다는 것을 재확인하였다.

(2) 사직의사표시의 철회 기간

참가인은 전남지방노동위원회 조사에서 ‘면담 당시) 사직의사표시를 하였으나, 저녁 시간에 문자메시지로 철회하였다’고 주장하였다. 법원은 참가인이 “오늘까지만 일하려고 했는데 지금

그만두겠습니다.”라고 말하고, 원고가 이에 동의하고, 면담 이후 다른 직원에게 참가인으로부터 사직서를 받으라고 지시한 행위를 참가인과 원고의 동의로 인하여 근로계약이 합의해지되었다고 판단하였다.

종래 대법원¹⁾은 사직의 의사표시는 특별한 사정이 없는 한 당해 근로계약을 종료시키는 취지의 해약고지로 볼 것이고, 근로계약의 해지를 통고하는 사직의 의사표시가 사용자에게 도달한 이상 근로자로서는 사용자의 동의 없이는 비록 민법 제660조 제3항 소정의 기간이 경과하기 이전이라 하여도 사직의 의사표시를 철회할 수 없다고 보았다. 법원은 해당 사건에서 종전 대법원의 판례와 같이 참가인이 문자메시지를 보낸 행위를 사직의사표시의 철회로 본다고 하더라도 이러한 철회는 이미 성립한 합의해지의 효력을 뒤집을 수 없다고 보아 참가인의 사직의사표시 철회의 효력을 인정하지 않았다.

3. 대상판결의 의미

대상판결은 참가인이 사직하겠다는 언행과 더불어 해당 의원의 사직서 양식을 수령하고, 근무복에서 평상복으로 갈아입은 후 사물함과 책상에 있던 원고 소유 물건을 챙겨서 나간 행동 등으로도 참가인의 사직의사를 파악할 수 있다고 보았다. 또한, 법원은 동 사건에서 근로자의 사직의사표시가 사직서 제출 등 특별한 형식이 아닌 구두로 하는 때에도 성립할 수 있다는 사실을 명확히 밝히고, 사직서 제출 절차는 사무처리를 위한 사후적 절차에 불과하고, 그 제출 여부가 사직 효력의 발생 여부를 좌우하지 않는다는 점을 명시적으로 판단하였다는 점에서 의미가 있다.

또한, 참가인이 원고와 면담 중에 “지금 그만두겠다.”라는 의사를 표시하고 원고가 이에 동의한 상황에 대해 근로자가 사직 의사를 사용자에게 표시한 후 사용자가 동의한 즉시 근로관계가 합의해지된 것으로 보고 근로관계의 소멸이 발생한 것으로 판단한 점에서, 근로관계의 합의해지는 사용자의 승낙의사표시 즉시 발생된다는 사실을 확인하여 합의해지 시 근로관계 소멸 시점을 명확하게 판단한 부분도 유의미하다고 보인다.

마지막으로 법원은 해당 사건에서 참가인인 근로자가 사용자에게 구두로 사직의 의사표시를 하고 사용자가 동의한 이후 메시지로 사직의사표시 철회를 하였지만, 이는 합의해지 효력 발생 이후이기 때문에 사직의사표시 철회로 합의해지의 효력이 변경될 수 없다고 판단하였다. 이는 근로자의 사직의사표시 철회는 사용자가 승낙의 의사표시 전에 해야 한다는 기존 대법원의 판결을 재확인함과 동시에 근로자와 사용자가 구두로 사직 의사와 승낙을 한 경우에도 근로계약

1) 대법원 2000. 9. 5. 선고 99두8657 판결.

관계가 확정적으로 합의해지된 것이므로, 이후 근로자의 사직의사표시 철회로 이미 발생한 효력을 변경할 수 없다는 사실을 명시적으로 인정했다는 면에서도 의미가 있다. **KLI**

이초롬(한경국립대학교 총무과 공인노무사, 법학박사)