

노동판례리뷰

채용비리를 이유로 한 근로계약의 취소

- 대법원 2025. 7. 3. 선고 2025다210741 판결 -

【판결 요지】

이 사건 각 근로계약의 내용에 ‘공정한 채용절차를 거쳐 최종합격자로 선발된 사람들에 한하여 근로계약을 체결한다’는 것이 법률행위의 내용으로 당연히 포함되어 있고, 채용과정에서 부정행위가 있었으며, 원고는 피고들에 대한 ‘그들 피고들이 객관적으로 공정한 채용절차를 거쳐 최종합격자로 선발되었다’는 착오에 빠진 상태에서 이 사건 각 근로계약을 체결하였고, 원고의 위와 같은 착오가 법률행위 내용의 중요부분의 착오에 해당하며, 원고의 착오가 원고의 중대한 과실로 인한 것이라고 보기 어렵다.

원고는 국토교통부의 채용비리 특별점검에 따라 부정채용 대상자 23명에 대한 직권면직 처분을 하였고, 이에 대하여 근로자 9명이 노동위원회에 부당해고구제신청을 하였다. 중앙노동위원회는 5명의 근로자에 대하여는 직권면직이 부당해고에 해당한다는 판정을, 4명의 근로자에 대하여는 직권면직이 정당하다는 판정을 하였고, 이에 대하여 행정소송이 진행되었는데, 각 행정소송은 최종적으로 직권면직이 징계하고 절차를 거치지 않았다는 이유로 절차상 하자가 존재한다는 취지의 판결이 선고되어 확정되었다. 한편 채용비리와 관련한 형사사건에서 피고 2, 3, 5와 관련하여서는 업무방해죄가 인정되었으나, 피고 1, 4, 6, 7, 8, 9와 관련하여서는 업무방해죄가 인정되지 않았다.

그 후 원고는 근로자들에게 부정행위가 존재하지 않는다는 착오에 빠져 근로계약을 체결하였으므로 근로계약을 취소한다는 통지를 한 후, 근로자지위부존재확인을 구하는 소를 제기하였다. 이에 대하여 피고들은 원고의 착오가 있다 하더라도 동기의 착오에 불과하고, 부정행위가 채용절차에 영향을 미치지 못하였으므로 채용절차의 공정성이 훼손되었다고 볼 수 없어 어떠

한 착오가 존재한다고 볼 수도 없으며, 부정행위가 있었다 하더라도 그러한 부정행위와 채용 사이에 인과관계가 없고 채용으로 인해 원고에 경제적 불이익이 발생한 것도 아니므로 채용절차의 공정성에 관한 착오는 중요부분의 착오에 해당하지 않고, 근로계약의 중요부분에 관한 착오가 있었다 하더라도 이는 원고의 중대한 과실로 인한 것이므로 취소권을 행사할 수 없다고 주장하였다.¹⁾ 또한 일부 피고들은 근로계약을 취소하기 위해서는 근로기준법 제23조의 정당한 이유가 있어야 한다는 주장도 하였다.²⁾

이에 대하여 제1심³⁾은 피고 1, 4, 6, 7, 8, 9에 대하여는 원고의 근로계약 체결에 있어 중요부분의 착오가 있었다고 보기 어렵다고 하여 원고의 청구를 기각하였고, 피고 2, 3, 5에 대하여는 부정행위로 인해 채용 심사가 왜곡되었으므로 원고의 착오는 중요부분의 착오에 해당한다고 판단하였다. 다만 피고 5의 경우 인사노무팀장이 피고 5의 이모에 대한 이성적 호감으로 특별한 청탁이 없음에도 서류전형 순위를 조작하였을 가능성이 있으므로 피고 5에게 귀책사유가 있다고 볼 수 없고, 원고가 인사담당자에 대한 주의의무를 현저히 게을리한 중대한 과실이 있다고 하여, 피고 2, 3에 대한 원고의 청구만을 인용하였다.⁴⁾

그러나 대법판결의 원심⁵⁾은 피고 7을 제외한 나머지 피고들에 대한 제1심 판결을 취소하고 원고의 청구를 인용하였다. 피고 1, 4, 6, 8, 9에 대하여도 근로계약의 중요부분에 착오가 있었던 것으로 판단하였고, 피고 5의 경우 인사노무팀장의 점수 조작은 피고 5의 이모가 채용 사실을 밝혔기 때문에 촉발, 유발된 것으로 볼 수 있으므로 원고에게 중대한 과실이 있다고 볼 수 없다고 판단하였다. 다만 피고 7에 대하여는 부친이 영업본부장에게 전화로 잘 챙겨달라고 한 것에 불과하고 피고 7에 대한 합격 지시나 점수 또는 순위 조작 사실도 인정되지 않아 부정행위의 내용과 정도가 심각하다고 볼 수 없다는 이유로 중요부분의 착오를 인정하지 않았다. 대법판결은 원심의 판단이 정당하다고 보아 상고를 모두 기각하였다.

채용비리를 이유로 근로계약을 취소하는 경우, 채용절차의 공정성이 법률행위의 동기에 불과한지 여부가 문제된다. 채용과정에서 부정행위가 있었다 하더라도 채용절차의 공정이 근로계약 체결의 동기에 불과하다면, 그러한 동기가 표시되거나 상대방에 의해 착오가 유발된 경우가

1) 민법 제109조 제1항은 “의사표시는 법률행위의 내용의 중요부분에 착오가 있는 때에는 취소할 수 있다. 그러나 그 착오가 표시자의 중대한 과실로 인한 때에는 취소하지 못한다.”라고 규정하고 있으며, 대법원은 의사표시의 동기에 착오가 있는 경우에는 그 동기가 상대방에게 표시되거나(동기를 의사표시의 내용으로 삼을 것을 합의할 것까지 요구되는 것은 아님) 그 착오가 상대방에 의해 유발된 경우에 취소할 수 있다고 보고 있는데, 피고들은 민법 제109조 제1항에 따른 취소권 행사의 요건을 다투었다.

2) 그 외에 피고들은 확인의 이익이 없다는 주장, 원고와의 근로계약은 공법관계이므로 민법 적용이 배제되어야 한다는 주장, 원고의 취소권 행사는 신의칙에 반한다는 주장, 취소권 행사의 제척기간을 도과하였다는 주장 등을 하였는데, 이 글에서는 착오를 이유로 한 근로계약의 취소 요건을 중심으로 대법판결을 살펴본다.

3) 서울중앙지방법원 2002. 11. 25. 선고 2021가합526925 판결.

4) 즉 피고 2, 3에 대해서만 근로계약 취소의 효력을 인정하였다.

5) 서울고등법원 2025. 1. 24. 선고 2022나2052707 판결.

아니라면 민법 제109조 제1항이 적용될 수 없기 때문이다. 이에 대하여 대상판결의 제1심과 원심은 공개채용은 절차의 공정성을 당연한 전제로 할 뿐 아니라 실질적 측면의 공정성도 전제로 하므로, 그 결과 체결된 근로계약 역시 채용절차의 공정성이 법률행위의 내용이 되었다고 하였다.⁶⁾ 또한, 착오를 이유로 취소권을 행사하기 위해서는 법률행위의 중요부분에 착오가 있어야 한다. 이와 관련하여 근로자들은 근로기준법 제23조 제1항의 정당한 이유가 인정되어야 중요부분의 착오로 취소할 수 있다는 주장을 하였는데, 대상판결의 제1심과 원심은 해고는 유효하게 성립한 근로계약을 전제로 근로자의 귀책사유를 이유로 근로계약을 장래에 향하여 해지하는 것임에 반하여, 근로계약의 취소는 의사표시의 하자를 이유로 근로계약 체결에 따른 법률효과 발생의 소멸을 주장하는 것이므로 근로계약의 취소 주장에 근로기준법 제23조가 적용된다고 볼 수 없다고 하였다.

각 피고들에 대한 근로계약 취소의 효력과 관련하여, 대상판결의 제1심과 원심은 중요부분의 착오에 해당하는지 여부에 대한 판단을 다르게 하였다. 제1심은 채용절차의 공정을 해할 우려가 있는 행위가 있었으나 점수 조작 사실 등이 확인되지 않는 경우, 채용절차의 공정성에 관한 착오가 없었다면 피고들을 채용하지 않았을 것이라고 단정할 수 없다는 이유로 원고의 착오가 중요부분의 착오에 해당한다고 보기 어렵다고 하면서, 실제 점수 조작 등 부정행위가 채용결과에 영향을 미쳤다는 사실이 명확하지 않은 경우에는 취소의 효력을 부정하였다. 그러나 원심은 채용절차에서의 부정행위는 채용절차의 공정성을 해하거나 해할 우려가 있는 일체의 부정행위를 통틀어 지칭하는 것으로 합격 여부에 직접적인 영향을 미쳤는지 여부를 불문하고, 중요부분의 착오에 해당하는지 여부는 부정행위와 채용 사이에 인과관계가 존재하는지 여부에 따라 판단하여야 하는 것이 아니라 부정행위로 채용의 공정성이 훼손되었다는 사실을 알았더라면 근로계약을 체결하지 않았을 것인지 여부에 따라 판단하여야 한다고 하였다. 그러면서 부정행위의 내용과 정도 등을 고려하여, 근로자 채용에 공식적인 권한은 없다 하더라도 사실상 영향력을 행사할 수 있는 노조위원장에게 금품을 제공한 행위를 하였다면 이 역시 그 자체로 채용의 공정성을 해하거나 해할 우려가 있는 부정행위에 해당한다고 보았다.⁷⁾ 제1심은 채용과정에서 부정행위가 있었다고 하더라도 그로 인하여 심사결과가 왜곡되어 채용 결과에 영향을 미쳤다고 인정되어야 근로계약을 취소할 수 있다고 보았다면, 원심은 부정행위로 채용절차의 공정성이 훼손되었다고 볼 수 있다면 점수 조작 또는 순위 조작 등 채용심사가 왜곡된 사실이 인정되지 않더라도 근로계약을 취소할 수 있다고 본 것으로, 원심의 판단은 채용결과의 공정성과 함께 채용절차의 공정성을 강조한 것으로 이해할 수 있을 것이다.

6) 이에 더하여 원심은 설령 채용절차의 공정성을 동기에 해당하는 것으로 보더라도 채용 과정에서 그러한 동기가 피고들에게 충분히 표시되어 근로계약의 내용으로 되었다고 판단하였다.

7) 이에 따라 형사사건에서 업무방해죄가 인정되지 않은 경우에도 취소의 효력을 인정하였다.

강원랜드 채용비리 사건에서 법원은 근로자와 밀접한 관계에 있는 사람이 부정행위에 관여하였다면 근로자에게 귀책사유가 있는 때에 해당하고, 부정행위에 의해 이익을 받아 불공정하게 선발된 이상 직권면직사유가 인정된다고 보았고,⁸⁾ 이력서 허위 기재를 이유로 근로계약을 취소한 사안에서 근로계약 역시 사법상 계약이므로 민법 제109조 제1항에 따라 취소가 가능하다고 보았다.⁹⁾ 대상판결은 채용비리의 경우에도 근로계약의 취소가 가능하다는 점과, 근로계약을 취소하기 위한 요건을 구체적으로 밝히고 있다는 점에서 의의가 있다고 할 수 있다.

한편 근로계약의 취소에 해고의 정당한 이유가 요구되는지 여부가 문제될 수 있는데, 대상판결은 이에 대하여 명확히 언급하고 있지는 않지만 원심의 판단에 법리오해가 없다고 한 점에서 근로계약의 취소에 근로기준법 제23조 제1항이 적용되지 않는다는 입장을 밝힌 것으로 이해할 수 있을 것이다. **KL**

조재호(법무법인(유한) 민 변호사)

8) 서울고등법원 2020. 5. 7. 선고 2019누60358 판결. 이 사건은 대법원 2020. 8. 13. 2020두39419 심리불속행기각 판결에 의해 확정되었다.

9) 대법원 2017. 12. 22. 선고 2013다25194, 25200 판결. 다만 위 판결은 이미 이루어진 노무제공의 효과를 소급하여 부정하는 것은 타당하지 않다고 하면서 취소의 효력은 장래에 관하여만 발생한다고 하였다.

업무복귀 의사표시 이후에도 유지된 집회중단조치(직장폐쇄)의 위법성

- 춘천지방법원 2025. 7. 9. 선고 2024나33324 판결 -

【판결 요지】

피고들은 D노조 측과의 회의에서 원고들이 조기출차를 하는 경우 발생하는 대체배송에 과도한 비용이 소요되고 다른 택배기사들도 조기출차를 요구하면 감당하기 어렵다는 등의 의견을 밝히기도 하였는데, 이러한 사정들까지 더하여 보면, 오히려 피고들은 이 사건 집회중단조치, 즉 직장폐쇄가 원고들의 총파업에 대항하여 이미 개시되어 있었음을 기화로 당일배송에 관한 피고들의 주장을 관철시키기 위하여 직장폐쇄를 유지하였다고 볼 여지가 있다.

결국 진정으로 업무에 복귀할 의사를 표시하였음에도 피고들이 이 사건 집회중단조치를 유지한 것은 원고들의 당초의 쟁의행위(총파업)에 대한 방어적 목적에서 벗어나 공격적 직장폐쇄의 성격으로 변질된 것이고, 원고들의 쟁의행위(조기출차 주장)에 대한 방어수단으로서의 상당성을 갖추었다고 볼 수도 없어 정당성이 없다.

1. 당사자와 사실관계

피고 A는 CJ대한통운과 택배집배점계약을 체결하고 CJ대한통운으로부터 위탁받은 택배운송 업무를 수행하는 춘천남대리점, 피고 B는 소양대리점을 운영하는 대리점주이다. 원고들은 피고들과의 사이에 각 집배점 영업구역 내 담당구역에 관한 택배 집화 및 배송업무를 수행하고 수수료를 지급받기로 하는 위수탁계약을 체결한 택배기사들이다. 원고들은 전국택배노동조합(이하 '택배노조'라 한다)¹⁾에 가입한 조합원들이다.

택배노조와 피고들은 2021년 '배송상품 인수 시간의 단축, 조합원 휴가, 주5일제 실시, 집배송 업무 외 분류작업 금지 등'의 사항에 관하여 수차례 단체교섭을 진행하였으나 합의에 이르지 못하여 강원지방노동위원회에 노동쟁의조정신청을 하였고 2021. 5. 27. 조정중지결정을 받았고, 이와 같이 단체교섭이 결렬되자 택배노조는 2021. 12. 28.경 총파업을 실시하였고 원고들도 파업에 동참하였다. CJ대한통운은 피고들의 요청에 따라 2021. 12. 말경부터 2022. 3. 22.까지 원고들의 담당구역에 관한 집회중단조치를 하였고 피고들은 대체배송기사 등에게 해당 구역 내 집화 및 배송업무를 수행하게 하였다.

1) 전국택배노동조합은 택배운송업에 종사하는 근로자를 조직 대상으로 하여 설립된 전국단위 산업별 노동조합이다.

택배노조는 2022. 3. 2. CJ대한통운택배대리점연합(이하 ‘대리점연합’이라고 한다)²⁾과의 사이에 조합원들이 파업을 종료하고 현장에 복귀하기로 하면서 “모든 조합원은 서비스 정상화에 적극 참여하고 합법적 대체배송을 방해하지 않는다. 다만 대리점연합과 택배노조는 복귀 즉시 부속합의서 논의를 개시하여 6. 30.까지 마무리되도록 한다”는 내용을 담은 ‘공동합의문’을 작성하였고 2022. 3. 3.경 피고들에게 조합원인 원고들이 파업을 종료하고 2022. 3. 7.부터 업무에 복귀한다는 의사를 표명하였다.

피고들은 원고들의 업무복귀 의사표명을 전달받고도 2022. 3. 22.까지 CJ대한통운에 집회중단조치의 해지를 요청하지 않았다.

2. 이 사건의 쟁점

이 사건에서 쟁점이 된 부분은 ① 택배기사들이 노조법상 근로자에 해당하는지 여부, ② 택배노조의 총파업에 대한 집배점주의 집회중단조치가 직장폐쇄에 해당하는지 여부, ③ 직장폐쇄 이후 택배기사들의 업무복귀 의사표시에도 불구하고 집회중단조치를 유지한 것이 위법한 직장폐쇄에 해당하는지 여부 등이다. 이 중에서 특히 마지막 쟁점이 대상판결에서의 핵심적인 쟁점이라고 할 수 있다.

3. 대상판결의 판단

가. 원고들이 노동조합법상 근로자에 해당하는지 여부

대상판결은 “원고들의 사업에 필수적인 노무를 제공함으로써 피고들과 경제적·조직적 종속관계를 이루고 있는 택배기사인 원고들은 노동조합법상 근로자에 해당하고, 집배점주인 피고들은 노동조합법상 사용자의 지위에 있다.”고 판시하여 원고들과 피고들이 각각 노조법상 노사관계당사자의 지위를 갖는다는 점을 명확히 하였다. 그 근거로 헌법 제33조 제1항의 성격과 내용, 노조법의 입법목적, 노조법상 근로자 정의규정 등을 고려하여 판단하였다.

나. 집회중단조치가 직장폐쇄에 해당하는지 여부

대상판결은 “원고들과 같은 택배기사들은 소속된 대리점에서 일정한 구역을 할당받고, 해당

2) 각 집배점주들은 택배기사들에 대한 사용자 단체교섭의 상대방이고, 각 집배점주들은 대리점연합에 택배노조와의 단체교섭 및 협약 체결권한을 위임하여 공동교섭 내지 집단교섭의 형태로 단체교섭을 진행하였다.

구역에 대한 집화코드를 발급받는데, 택배기사에 대한 집화중단조치가 이루어질 경우 해당 택배기사가 담당하는 구역의 택배물품에 대한 집화 자체가 불가능하게 되고, 당연히 위 배송구역을 담당하는 기사는 배송할 물건이 입고되지 않아 배송을 할 수 없게 된다. 결국 피고들의 집화중단조치는 택배노조 조합원인 원고들의 노무수령을 거부하는 결과를 가져오는 측면이 있어 실질적으로 직장폐쇄에 해당한다고 볼 수 있다.”고 하면서, “극히 일부 상품의 집화 및 배송이 가능하였다고 하더라도 택배기사인 원고들의 주요배송업무를 불가능하게 하는 집화중단조치는 집단적 노무수령거부에 해당하고, 게다가 총파업에 참가한 택배기사에 대한 노무수령을 거부한 것은 택배노조 조합원의 정의행위에 대항하여 이루어진 것이어서 직장폐쇄에 해당한다.”고 판시하였다.

다. 업무복귀 의사표시 이후에도 집화중단조치를 유지한 것이 위법한지 여부

1) 택배기사들이 진정한 업무복귀 의사표시를 하였는지 여부

대상판결은 “원고들이 조기출차 주장을 유지하면서 업무복귀 의사를 표시하였다고 하여 그 의사가 진정한 것이 아니었다고 볼 수 없고, 피고들이 원고들의 업무복귀 의사의 진정성을 의심할 만한 이유도 없었다.”고 판단하였다. 그 근거로, ① 택배기사의 작업시간은 사회적 합의의 주된 내용이었고, 원고들은 총파업 이전에도 조기출차를 통해 작업시간 문제를 개선하려고 했던 것으로 보인다(이는 정의행위로 볼 수 있다)는 점, ② ‘공동합의문’에 “서비스 정상화에 적극 참여”하고 “대리점연합과 택배노조는 복귀 즉시 부속합의서 논의를 개시”한다는 문구가 있고, 이 공동합의문 작성 경위에 대한 진술에 따르면 “택배노조와 대리점연합은 노조원들이 총파업을 중단하고 복귀한 이후에도 사회적 합의에 따른 사항 그중 특히 작업시간 제한을 이행하기 위한 부분파업 또는 태업이 지속될 가능성이 있음을 서로 인지, 확인하면서 공동합의문을 작성하였던 것”으로 보이는 점, ③ 총파업 이전부터 원고들은 위수탁계약서상 당일배송의무³⁾에도 불구하고 조기출차를 주장하며 이를 실행해왔던 것으로 보이고, ‘공동합의문’ 작성 경위와 그 문구의 의미에 비추어 피고들은 원고들이 파업을 종료하고 복귀하여서도 조기출차를 주장할 것임을 예상할 수 있었다는 점 등을 들었다.

2) 업무복귀 의사표시 이후의 집화중단조치의 위법성 여부

대상판결은 피고들이 원고들에게 계속하여 당일배송의 확약을 요구하여 CJ대한통운에 집화중단조치의 해지를 요청하지 않았고, 택배노조 측과의 회의에서 조기출차에 대한 대체배송에

3) 총파업 이전 원고들과 피고들 사이에 체결된 위수탁계약서 제5조 제3항은 “수탁자는 책임배송구역 내 배송해야 할 화물 전부를 당일 배송 완료하는 것을 원칙으로 한다.”고 규정하고 있었다.

과다한 비용이 소요되고, 다른 택배기사들도 조기출차를 요구하면 감당하기 어렵다고 하는 등의 사정을 고려하면, “오히려 피고들은 이 사건 집화중단조치, 즉 직장폐쇄가 원고들의 총파업에 대항하여 이미 개시되어 있었음을 기화로 당일배송에 관한 피고들의 주장을 관철시키기 위하여 직장폐쇄를 유지하였다고 볼 여지가 있다. 결국 원고들이 이 진정으로 업무에 복귀할 의사를 표시하였음에도 피고들이 이 사건 집화중단조치를 유지한 것은 원고들의 **당초의 쟁의행위(총파업)**에 대한 방어적인 목적에서 벗어나 공격적 직장폐쇄의 성격으로 변질된 것이고, 원고들의 쟁의행위(조기출차 주장)에 대한 방어수단으로서의 상당성을 갖추었다고 볼 수도 없어 정당성이 없다.”고 하면서 “원고들이 2022. 3. 7. 이후 업무복귀 의사를 명시적으로 밝혔음에도 피고들이 2022. 3. 7.부터 2022. 3. 22.까지 이 사건 집화중단조치를 해지하지 않고 그대로 유지한 것은 위법한 직장폐쇄에 해당하므로 피고들은 이로 인해 원고들이 입은 손해를 배상할 책임이 있다.”고 판시하였다.

4. 평가

가. 직장폐쇄로서의 집화제한(중단)조치

직장폐쇄는 사용자 측의 쟁의행위로서, 노사관계 당사자 일방인 노동조합이 근로조건 개선 등의 주장을 관철할 목적으로 행하는 쟁의행위에 대항하면서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위이다(노조법 제2조 제6호). 즉 직장폐쇄는 사업장 출입의 금지와 같은 장소적 제한의 개념이 아니라, 쟁의행위가 발생한 경우 이에 대항하여 근로자의 노무수령을 집단적으로 거부함으로써 임금지급의무에서 벗어나는 효과를 얻는 방어적 행위이다.

대상판결 이전에도 집화제한조치를 포함한 기간에 사용자인 대리점주가 원청인 택배회사의 지침을 위반한 물품에 대하여 배송거부한 택배기사에게 손해배상청구를 한 사건에서 법원은 택배기사들의 배송거부가 쟁의행위의 정당성을 갖추지 못하였으므로 해당 기간에 대하여 집배계약의 채무불이행을 이유로 손해배상책임을 인정하였다. 그러나 택배회사의 집화제한조치로 인하여 택배기사들이 배송업무를 수행하는 것이 원천적으로 불가능하였던 기간에 대하여는 택배기사들에게 손해배상책임을 인정하지 않았다.⁴⁾ 이 사건에서 법원은 택배기사들의 배송거부라는 부분적·전면적 쟁의행위에 대하여 사용자가 실시한 집화제한조치는 집단적 노무수령 거부 즉 직장폐쇄에 해당한다고 명시적으로 판단하지는 않았으나, 근로자 측의 위법한 쟁의행위에 대한 대항적 쟁의행위로서 노무수령거부의 효과로 보수지급의무를 면한다고 보아 택배기사

4) 인천지방법원 2024. 11. 8. 선고 2023나59554 판결.

들에게 지급한 집배수수료를 기준으로 손해배상액을 산정하였다.

위 사건도 위 판결과 마찬가지로 손해배상청구소송사건인데, 택배기사들이 노조법상 근로자에 해당하며, 이들로 구성된 노동조합의 총파업에 대하여 대응한 대리점주 측의 집화중단조치가 직장폐쇄에 해당함을 명백히 확인하였다.

나. 업무복귀 의사표시 이후 위법한 직장폐쇄로의 전환

피고 대리점주들은 총파업 이전에도 작업시간에 대한 쟁점사항이었던 토요일휴무와 조기출차에 관하여 총파업 및 이에 대한 직장폐쇄를 기화로 하여 사용자 측에 유리하게 해결하려는 목적으로 택배기사들의 업무복귀 의사에도 불구하고 집화중단조치를 해지하지 않았다고 판단되었다. 대상판결은 직장폐쇄의 대항적·방어적 성격에 따라 직장폐쇄 중에 노동조합 측이 진정한 업무복귀 의사를 표시한 이후에는 사용자 측은 직장폐쇄를 해지하고 노무를 수령하여야 한다는 대법원 판결⁵⁾의 법리를 충실하게 재확인하였다.

이 사건에서 대리점주 측은 ‘진정한 업무복귀’는 조기출차와 같은 부분적 쟁의행위 없는 배송업무의 수행이라고 주장하였으나, 대상판결은 조기출차를 쟁의행위로 평가하되, 대리점주 측의 직장폐쇄인 집화중지조치는 총파업에 대항하는 행위이므로 양자를 구분하여 판단하고 있다. 다시 말하면 대리점주 측의 집화중지조치는 택배노조의 총파업에 대항하여 실시된 직장폐쇄로서 정당성이 인정되고, 택배노조 조합원들이 총파업을 중단하고 총파업 이전과 같이 업무에 복귀하겠다는(이것이 ‘서비스 정상화’라고 본 것이다)는 의사를 표명한 이상 대항적 행위로서의 직장폐쇄는 더 이상 지속할 수 없다고 한 것이다.

대상판결은 총파업과 별개로 조기출차에 대하여 대리점주 측이 직장폐쇄를 할 수 있는지 여부에 관하여는 명확히 하고 있지 않으나, 노동조합이 총파업 이전에도 토요일휴무, 조기출차 등의 부분적인 쟁의행위를 행하였음에도 총파업이 발생하기 전까지는 대리점주들이 집화중지조치를 하지 않았다는 사실을 고려하면, 총파업이 중단된 이후 노동조합의 조기출차에 대하여 대리점주 측이 집화중지조치를 하는 것은 직장폐쇄로서 상당성이 인정되기 어려운 상황으로 비추어진다.

한편 이 사건 이후에도 택배기사의 작업시간과 관련하여 노사 간에 계속 교섭을 해나갔고, 2022. 10. 체결된 위수탁계약서의 부속합의서에는 “본인의 차량에 상차하는 시간(인수시간)은 1일 3시간 이내를 원칙으로 하며”, “상차작업 종료시간 이후 서버터미널에 화물이 도착한 경우 수탁자는 당일배송을 하지 않을 수 있”다는 규정을 두었다. 이에 따라 최근 2025. 7. 10. 대리점연합과 전국택배노조는 단체협약을 체결하였는데, 동 단체협약은 조합원의 인수시간은 원칙적

5) 대법원 2016. 5. 24. 선고 2012다85335 판결.

으로 1일 3시간을 초과할 수 없으며, 각 서브터미널별 인수작업의 기준마감시간은 별도로 정하
되, 화물이 기준마감시간을 초과하여 서브터미널에 도착한 경우 조합원은 해당 화물을 당일배
송하지 않을 수 있다는 조항을 두고⁶⁾ 사용자는 인수마감시간이 12시를 초과하는 각 서브터미
널에 대하여 마감시간 단축을 위한 단기·중장기 개선대책을 수립하고, 노사위원회가 이행 여
부를 점검하도록 하는 등 택배기사들의 화물 인수시간이 길어져 전체 작업시간이 지나치게 장
시간이 되는 것을 막기 위한 노력을 하고 있다. **KLI**

정정임(충북대학교 법학전문대학원 연구교수, 강사)

6) 이 경우 사용자는 당일배송이 불가피한 화물을 직접 배송할 수 있도록 하고 있다.

대학교 내 부설기관 한국어 강사의 강의시간 외 부수업무 시간까지 포함하여 주당 근로시간을 강의시수의 1.7배로 해석한 사례

- 전주지방법원 2025. 7. 17. 선고 2022가합52925 판결 -

【판결 요지】

대학 부속기관인 한국어센터에서 외국인들에게 한국어교육을 하는 한국어 시간강사들의 실제 주당 근로시간은 이 사건 근로계약에서 정한 주당 강의시수만이 아니라, 학사업무처리 및 학생지도 등의 부수업무 시간까지 포함하여 그 1.7배에 해당하는 시간으로 봄이 타당하다. 그 결과가 주당 근로시간이 15시간 이상이라면, 원고들은 해당 기간에 있어서는 초단시간근로자가 아니어서 유급휴일에 따른 수당, 미사용 연차에 대한 수당, 퇴직금을 지급받을 권리가 있다.

1. 사안의 개요

대상판결의 원고들은 대학의 한국어센터에서 외국인(유학생 등)들을 대상으로 한국어 강의를 하는 강사들로 P대학교 한국어센터에서 근로하다 퇴직한 자들이다. 원고들은 피고1)에게 유급휴일에 따른 수당, 미사용 연차에 대한 수당, 퇴직금을 청구하였다.

피고(P대학교 국제교류원장)와 원고들은 약 10주 단위)로 근로계약(이하 ‘이 사건 근로계약’이라 한다)을 체결하면서 주당 강의시수를 15시간 미만으로 정하였다. 피고는 이 사건 한국어센터의 한국어강사로 근무하는 원고들을 근로기준법 제18조 제3항, 근로자퇴직급여 보장법 제4조 제1항 단서에서 정하는 ‘초단시간근로자’로 보아 유급휴일·유급휴가를 주지 않고, 퇴직급여도 지급하지 않았다. 피고는 원고의 청구에 대해 이 사건 근로계약서에 기재된 주당 강의시수가 모두 15시간 미만이고 원고들이 강의 업무 외에 다른 업무를 수행하였다고 볼 수 없다는 점을 전제로 그러한 돈을 지급할 의무가 없다고 주장하였다.

이 사건 근로계약서에는 계약기간, 주당 강의시수, 임금(강사료)은 계약기간 중 실제 강의한 시간에 대한 시간당 강사료를 지급한다는 내용, 강사료는 강의료와 강의를 담당함에 따라 발생하는 학사업무처리 및 학생지도에 대한 보수를 포함한 것으로 본다는 내용, 주휴일과 연차 유급휴가에 대해서는 적용하지 않는다는 내용 등(시기 내지 개인별로 계약 내용에 세부적인 차이

1) 피고는 P시 완산구 Q에서 상시 약 940명의 근로자를 사용하여 P대학교를 운영하고 있고, 이 사건 한국어센터는 P대학교 부속기관인 국제교류원의 부설기관이다.

2) 1년을 4학기로 구성하고, 학기별로 10주 근로계약을 체결하였다.

는 있으나 위와 같은 취지는 모두 포함되어 있다)이 기재되어 있다.

대상판결에서 원고들은 실제로는 강의시수에 따른 강의업무 외에 강의준비, 학생관리, 학생 상담, 교재집필, 미니워크숍, 한국어능력시험 대비, 진학 관련, 각종 행사 준비 및 참석 등을 하였고, 그에 따른 추가 업무시간은 강의시간 1시간당 0.7시간(70%) 정도임을 주장하였다.

2. 대상판결의 주요 내용과 의의

대상판결은 먼저 ‘대법원 2024. 7. 11. 선고 2023다217312 판결’의 아래 판시 내용을 참고할 관련 법리로 들고 있다.

“대학의 시간강사는 학교가 개설한 교과목의 강의를 담당하면서 그에 수반되는 학사관리업무 등을 수행하고, 그와 같은 업무수행의 대가로 통상 시간당 일정액에 강의시간 수를 곱한 강사료를 보수로 지급받는다. 대학의 시간강사가 초단시간근로자에 해당하는지 여부는 특별한 사정이 없는 한 강의시간 수가 아니라 강의와 그에 수반되는 업무, 그 밖에 임용계약 등에서 정한 업무를 수행하는 데 통상적으로 필요한 근로시간 수를 기준으로 판단하여야 한다. 대학 강의의 특성상 강의 외 업무에 상당한 시간이 필요하기 때문에 강의시간의 정함이 곧 소정근로시간을 정한 것이라고 볼 수 없다. 만약 시간강사가 대학에 근로를 제공할 의무를 부담하는 전체 시간이 강의시간을 초과하는 것이 분명한데도 강의시간만을 기준으로 초단시간근로자 여부를 판단하게 되면, 근로자에게 주휴와 연차휴가를 보장하되 ‘근로시간이 매우 짧아 사업장에 대한 전속성이나 기여도가 낮고 임시적이고 일시적인 근로를 제공하는 일부 근로자’에 대해서만 예외적으로 주휴와 연차휴가에 관한 규정의 적용을 배제하려는 근로기준법의 취지가 몰각되기 때문이다.”

다음으로 대상판결은 대학교 내 부설기관인 한국어센터 한국어 강사들의 근로계약서에 기재된 주당 강의시수에도 불구하고 주당 근로시간을 그 이상으로 인정할 수 있다고 보았다. 그 주된 이유는 첫째, 원고들의 주된 업무는 한국어 미숙련자에게 한국어강의를 하는 것이지만, 피고의 주도로 주요 내용이 정해졌음이 분명한 이 사건 근로계약에 의하더라도 원고들의 업무에는 ‘학사업무처리 및 학생지도’ 등이 포함되는 등, 원고들의 업무는 한국어강의에 한정되지 않았다는 점, 둘째로 원고들이 수행하였다고 주장하는 부수업무는 원고들과 같은 한국어강사들이 통상 수행하였으리라고 볼 수 있는 것인데, 이는 국내 대학교 부속 한국어교육기관에서 재외동포와 외국인에게 한국어와 한국문화를 가르치는 한국어교원의 근로조건과 실태를 파악하기 위한 연구 결과인 『한국어교원 처우 개선을 위한 법·제도 개선 방안 연구』, 『대학 부속 한국어교육기관 한국어교원의 근로 실태』와도 부합한다는 점 등이다.

대상판결은 아래와 같은 사정들을 종합해 보면, 원고들의 주당 강의시수 외 부수업무 시간까

지 포함하여 주당 근로시간을 강의시수의 1.7배로 보는 것이 타당하다고 보았다.³⁾ 즉 부수업무 수행시간은 강의시간 1시간당 0.7시간(70%)으로 산정하였다.

첫째, 원고들의 부수업무 수행시간은 사실 인정의 문제인데, 이를 원고 개개인마다 명확하게 확정하는 것은 불가능하고, 법원이 여러 사정을 아울러 참작해 정할 수밖에 없다. 둘째, 『대학 부속 한국어교육기관 한국어교원의 근로 실태』⁴⁾에 의하면, 4시간 수업을 기준으로 강의 외 업무를 처리하는 데 필요한 시간은 평균 2.8시간(70%)으로 나타난다. 위 문헌의 연구 대상은 원고들과 같은 대학 부속 한국어교육기관의 한국어교원이고, 위 문헌에서 언급한 ‘강의 외 업무’와 이 사건에서 원고들이 수행한 부수업무의 내용에도 별다른 차이가 없고, 또한 이와 같이 부수업무에 소요되는 시간을 70% 수준으로 파악하는 것은 경험칙상으로도 합당하다고 보인다. 셋째, 피고는 이 법원의 촉구에도 불구하고 별다른 반대 증거를 제출하지 않았다.

결론적으로 대상판결은 원고들의 실제 주당 근로시간은 이 사건 근로계약에서 정한 주당 강의시수가 아니라, 그 1.7배에 해당하는 시간으로 보았다. 만일 그 결과가 15시간 이상이라면, 원고들은 해당 기간에 있어서는 초단시간근로자가 아니어서 유급휴일에 따른 수당, 미사용 연차에 대한 수당, 퇴직금⁵⁾을 지급받을 권리가 있다.

대상판결은 1심 판결로 이후 항소가 제기되지 않아 확정되었다는 한계가 있지만, 대학교 내 부설기관인 한국어센터 한국어 강사들의 근로계약서에 기재된 주당 강의시수에도 불구하고 주당 근로시간을 그 이상으로 인정할 수 있는지, 그 이상으로 인정할 수 있다면 부수업무 수행시간이 얼마인지, 근로기준법상 초단시간 근로자가 아니며 유급휴일에 따른 수당, 미사용 연차에 대한 수당, 퇴직금을 지급받을 권리가 있는지 등에 대해 판단하였다는 점에서 관련 유사 사안에 있어 참고할 중요한 선례가 될 수 있다.

한편 대상판결은 강사들인 원고들의 부수업무 수행시간은 사실 인정의 문제인데, 이를 원고 개개인마다 명확하게 확정하는 것은 불가능하고, 법원이 여러 사정을 참작해 정할 수밖에 없다고 보았다. 이에 따라 원고들의 주장 내용과 입증자료, 『대학 부속 한국어교육기관 한국어교원의 근로 실태』를 바탕으로 법원이 부수업무 수행시간을 강의시간 1시간당 0.7시간(70%)으로 산

3) 이와 달리 ‘대법원 2024. 7. 11. 선고 2023다217312 판결’은 대학교 시간강사의 소정근로시간과 관련하여 판단하면서 교육부가 대학 시간강사들의 퇴직금을 국고에서 지원하면서 강의시간의 3배에 해당하는 시간을 소정근로시간으로 본 점을 일응의 기준으로 삼아 소정근로시간을 강의시간의 3배로 보는 것이 기준이 될 수 있다고 보았다. 다만, 이는 절대적 기준은 아니고 여러 사정을 아울러 참작하여야 한다고 보았다.

4) 필자가 검색해 본 바에 의하면 전국대학노동조합이 2023년에 발간하였다.

5) 대상판결은 피고가 운영하는 대학교에 소속된 한국어센터의 특성을 고려하여 학기별로 연속하여 피고와 이 사건 근로계약을 체결한 원고들은 방학 기간 등에도 불구하고 근로관계의 계속성이 유지되는 것으로 보았다. 갱신되거나 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고, 계절적 요인이나 방학 기간 등 당해 업무의 성격에 기인하거나 대기 기간·재충전을 위한 휴식 기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 그 기간 중에도 유지된다(대법원 2020. 2. 27. 선고 2015다20773 판결 등 참조).

정하였다. 한국어 강사들의 근로계약서에 기재된 주당 강의시수만으로는 소정근로시간을 정한 것으로 볼 수 없기 때문에 실제로 기초한 합리적 소정근로시간을 법원이 정한 것 또는 보충적으로 해석한 것으로 볼 수 있을 것이다.

3. 이어지는 의문 : 소정근로시간을 정한 경우

대상판결이 실제 근로실태 조사 내용과 한국어 강사들의 주장·입증자료를 종합적으로 고려하여 실제로 기초한 합리적 소정근로시간을 정하거나 또는 보충적으로 해석한 것은 충분히 의미가 있지만, 여전히 이어지는 의문이 있다. 예컨대 주당 강의시수는 9시간, 기타 부수업무 시간은 주당 강의시간의 50%로 하면서 주당 강의시수와 부수업무 시간의 합을 소정근로시간으로 근로계약서에 정한 경우이다. 이러한 경우는 소정근로시간을 주당 13.5시간으로 정하는 당사자 간의 의사합치가 이루어졌다는 점에서 소정근로시간을 정한 바 없는 대상판결 사례와는 다르다. 물론 법원은 주당 강의시수의 50%로 정한 부수업무 시간이 그 실질과 비교하여 현저히 적다고 판단되는 경우에는 근로기준법을 잠탈하는 것으로 무효로 판단할 수도 있을 것이다. 그러나 일정 수준과 내용의 부수업무 시간 합의는 당사자 간 의사합치이므로 이를 즉시 무효로 보기는 어려울 것으로 보인다. 대학이 강사들의 부수업무 시간이나 부수업무 내용을 실제 축소하고, 근로계약 내용의 취지에 맞게 운영코자 노력하였다면 대학의 상당한 지휘감독 없이 행해진 일부 강사들의 초과된 부수업무 시간으로 인해 당해 계약상 소정근로시간 합의가 근로기준법을 잠탈하는 것으로 평가되기는 어려울 수 있다. 결국 한국어 강사의 소정근로시간 문제는 근로계약상 소정근로시간에 대한 합의 여부와 주당 강의시수 외 사용자의 상당한 지휘감독하에 행해지는 근로로 볼 수 있는 통상적인 실제 부수업무 시간 획정의 문제라고 하겠다. **KL**

서진두(홍익노무법인 공인노무사, 법학박사)