

노동판례리뷰

직장 내 괴롭힘 신고한 근로자 원거리 전보는 근로기준법 위반

- 대법원 2022. 7. 12. 선고 2022도4925 판결 -

【판결 요지】

직장 내 괴롭힘을 신고한 근로자에 대한 원거리 전보조치는 불리한 조치로서 위법하다.

병원 구내식당 등을 위탁 운영하는 회사 대표인 피고인이 직장 내 괴롭힘을 신고한 근로자의 의사에 반하여 대중교통으로 출근이 불가능한 원거리로 전보시키는 등 불리한 처우를 하여 근로기준법 제76조의3 제6항을 위반하였다는 혐의로 기소된 사안에서, 피고인의 공소사실을 유죄로 인정하여 징역형의 집행유예(징역 6월, 집행유예 2년, 보호관찰, 사회봉사명령 120시간)를 선고한 원심을 수긍하고 상고를 기각하였다.

1. 기초 사실

피고인 A는 청주시 청원구 D에 있는 E 주식회사의 대표이사이고, 충북 음성군 F에 있는 G병원 구내식당 등을 위탁 운영하며 상시근로자 약 30명을 사용하는 사업주이다.

피해근로자 H를 비롯하여 J, S, O는 2019. 7. 10. 피고인 A가 운영하는 E 주식회사(이하 편의상 '피고인 회사'라 한다)를 방문하여 관리이사(피고인 A의 배우자)에게 I의 신고식 강요 등 부당한 행위를 호소하였다. 이에 피고인 A는 2019. 7. 12. 관리이사와 함께 H의 근무지인 G병원 구내식당에 찾아가 직원들을 대상으로 신고식, 직장 내 금전거래 금지를 교육하였다. 이때 관리이사는 H 등 위 4인의 이름을 밝히며 이들이 본사를 찾아와 면담을 요청하였고, 구내식당의 불법 잔반 처리에 관하여 관할청에 내부고발자에 의한 신고가 있었다는 사실을 직원들 앞에서 공개하였다. 이때부터 2019. 7. 24.까지 I는 H에게 폭언하고, 사직을 강요하고, 잔반 처리 내부고발자를 색출한다며 전화통화내역 제출을 강요하였다.

H는 2019. 7. 24. 위와 같이 I로부터 폭언 등을 듣고 출근하지 않은 채 2019. 7. 27. R센터의 도움을 받아 피고인 회사에 내용증명으로 I의 직장 내 괴롭힘을 신고하였다. 그 구체적인 신고 내용은 I가 2019. 7. 12.경부터 2019. 7. 24.경까지 신고식 명목으로 회식비 지급을 강요하고, 업무편성 권한을 남용하여 자신의 말을 듣지 않는 직원들은 수당을 적게 받도록 업무시간을 조절하고, 업무 과정에서 마음에 들지 않으면 욕설과 폭언을 일삼는다는 내용이었다. 특히 2019. 7. 24.경 I가 H에게 “벼락 맞아라 자식도”, “차에 갈려서 박살나라”, “눈알들이 다 빠져라”라는 등의 폭언을 하였으며, 정당한 이유 없이 해고를 빌미로 통화내역서 제출을 강요하였고, 사직서 작성을 강요하는 등 회사 상사인 I가 직장에서의 우월적 지위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 피해 근로자 H에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰다는 내용이었다.

그러자 피고인 회사는 2019. 7. 29. 무단결근을 사유로 H를 해고하였다. 한편, 피고인 회사는 H의 무단결근 전인 2019. 7. 23.경 I에게 ‘부하 직원들에게 업무상 지시를 함에 있어 오해 소지가 있었다며 언행 주의’의 취지로 서면으로 인사경고(시말서 1회, 별점 2점)를 하였다. 피고인 회사는 2019. 8. 27. 외부 인사 4명과 내부인사 2명(위원장 피고인 포함) 등 6명으로 구성된 인사위원회를 개최하여 I에 대하여 기존 인사경고(시말서 1회, 별점 2점)를 유지하는 의결을 하고, 피해자 H에 대하여는 2019. 7. 25.자 무단결근으로 인한 자진퇴사 처리를 복직명령으로 변경하면서 2019. 7. 25.부터 2019. 8. 31.까지 무단 결근기간을 무급휴가 처리하고, 2019. 9. 2.자로 H를 L 구내식당으로 전보하는 내용을 의결하였다. 그런데, 인사위원회에는 1만 출석하여 청문의 기회가 주어졌을 뿐 피해자 H를 비롯한 괴롭힘을 호소한 근로자들에게는 출석 및 의견 진술 등의 기회를 보장하는 절차가 없었고, 전보 근무지에서 H의 주거지까지의 거리가 매우 멀어 첫 버스를 타더라도 출근 시간에 도착할 수 없어 사실상 대중교통으로 인한 출근이 불가능하였으며, H의 가족이 간병이 필요한 상황임에도 출퇴근의 어려움으로 인하여 강제로 기숙사 생활을 하여야 하는 상황이었다.

H는 2019. 9. 18. 피고인 회사를 상대로 충청지방노동위원회에 L 구내식당으로 한 전보가 부당하다며 구제를 신청하는 한편, 피고인 A에 대하여 「근로기준법」(이하, 근로기준법) 제76조의3 제6항에서 정하고 있는 불리한 처우를 하였음을 이유로 고소를 제기하였다. 충청지방노동위원회는 2019. 11. 12. 부당전보를 인정하고, 전보를 취소하는 판정을 하였다. 피고인 회사는 2019. 11. 14. 위 판정에 따라 H에 대하여 본래 근무지였던 G병원 구내식당으로 복직을 명하였다.

검찰은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 H에게 불리한 처우를 한 혐의(근로기준법 위반)를 적용해 피고인 A를 기소했고, 피고인 A는 재판에서 H의 바뀐 근무지가 노동 강도나 의사소통에서 더 낫고, 시설 역시 종전 구내식당에 비해 더 쾌적하다며 불리한 처우로 볼 수 없다고

주장했다.

2. 법원의 판단

1은 “이 사건 공소사실에 불리한 처우로 적시된 ‘L 구내식당으로의 전보’만을 떼어놓고 본다면, 피해근로자에게 그리 과하지 않은 정도의 불리한 처우로 볼 여지도 있다. 그러나 피해근로자가 본사를 찾아가 관리이사에게 피해를 호소한 이래 부당전보 구제심판이 확정될 때까지 일련의 단계에서 피고인 회사가 취한 개개의 조치를 살펴보면, 근로자에 대한 배려를 조금도 찾아볼 수가 없다. 이는 이른바 피고인의 경영마인드라는 것이 현행 규범에 못 미치는 매우 낮은 수준으로 근로자를 대상화하고 인식하는 것에 기인한다. 비록 최근 가해자 I가 해고되어 직장 내 괴롭힘의 원인이 제거된 것처럼 보이지만, 피고인의 법정태도와 진술에 비추어 보면, 피고인의 근로자에 대한 낮은 수준의 인식은 언제든지 또 다른 I를 용인하고, 또 다른 다수의 H를 방치할 것이다. 위와 같은 사정을 고려하여 당초 피고인에게 구약식 청구된 벌금 200만 원을 넘어 피고인을 징역 6월에 처한다. 다만, 이 사건은 직장 내 괴롭힘 규정의 신설 직후에 발생한 것으로 소규모 기업을 운영하는 피고인이 미처 대응하지 못한 측면이 있으므로, 이를 유리한 정상으로 참작하여 형의 집행을 2년간 유예하되, 재범 예방을 위해 특별준수사항을 담아 보호관찰을 부과하고, 피고인으로 하여금 피사용인의 위치에서 노동의 의미를 일깨우기 위하여 120시간의 사회봉사를 부과한다.”는 선고를 하였다(청주지방법원 충주지원 2021. 4. 6. 선고 2020고단245 판결).

이와 같은 1심의 판단은 항소심(청주지방법원 2022. 4. 13. 선고 2021노438 판결)과 대상 판결에서 그대로 유지되었다.

3. 검토

직장 내 괴롭힘에 관한 개정 근로기준법 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 및 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) 규정(2019. 1. 15. 법률 제16272호로 개정 신설되었고, 그 부칙 제1조, 제3조에 의하여 2019. 7. 15. 시행 이후에 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우에 한하여 적용된다)은 사용자 또는 근로자가 직장 내에서 갖가지 방법으로 동료 근로자를 괴롭혀 심지어 사망에 이르게 하는 등으로 사회적인 문제로 비화되자 이를 방지하기 위하여 입법된 것으로 직장 내 괴롭힘이 근로자의 정신적·신체적 건강에 심각한 악영향을 끼칠 뿐만 아니라 나아가 기업에도 막대한 비용 부담을 초래하므로 이에 대한 대책이 필요하다는 인식하에 신설되었던 것이다.

대상 판결은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 않도록 한 근로기준법 제76조의3 제6항을 위반한 자에 대하여 형사 처벌을 확정된 대법원의 첫 판결이라는 점에서 의의가 있다. 특히 검찰이 사용자인 피고인에 대하여 벌금 200만 원의 구약식 청구를 하였으나, 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치 의무를 방기하고 피해근로자를 방치하는 것을 넘어 불이익한 조치를 취한 것에 대하여 징역 6월, 집행유예 2년, 보호관찰, 사회봉사명령 120시간을 선고한 1심 판결을 항소심과 대법원이 그대로 유지하였다는 점에서 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치를 제대로 취하지도 않고 취할 의사도 없이 오히려 피해근로자에 대한 불이익 처우를 한 위법행위에 대한 경중을 올린 판결로 의미가 있겠다.

근로기준법 제76조의3 제3항에서 사용자의 사전 임시조치 시 ‘피해근로자의 의사’에 반하는 조치를 금지한 점, 제4항에서 직장 내 괴롭힘이 인정된 후 사용자는 ‘피해근로자가 요청하는 경우’에 근무장소 변경, 배치전환 등으로 조치할 수 있는 점, 제5항에서 행위자(가해자)에 대한 징계 시 ‘피해근로자의 의견’을 들어야 하는 점 등에 비추어 보면, 불리한 처우인지를 판단함에 있어 피해근로자의 주관적 의사를 가장 중요한 요소로 고려하여야 한다고 봄이 타당하다. 또한 제3항은 신고 접수 후 직장 내 괴롭힘 사실 유무의 확인 전까지 사전 조치의무이고, 제2항은 신고 접수 후 직장 내 괴롭힘의 사실 유무에 대한 사용자의 조사의무이고, 제4, 5항은 직장 내 괴롭힘이 사실로 확인된 경우에 한하여 사용자에게 부과되는 사후 조치의무이며, 제6항은 직장 내 괴롭힘이 사실로 확인되었는지 여부에 관계없이 불리한 처우를 금지함으로써 설혹 신고가 진실이 아닌 경우라도 신고근로자 및 피해근로자를 보호하는 규정이므로, 제6항의 불리한 처우를 판단함에 있어 직장 내 괴롭힘에 대한 문제 제기 등과 근접한 시기에 있었는지, 조치를 한 경위와 과정, 조치를 하면서 사업주가 내세운 사유가 피해근로자 등의 문제 제기 이전부터 존재하였던 것인지, 피해근로자 등의 행위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 사업주의 조치로 피해근로자 등이 입은 불이익 정도, 그러한 조치가 종전 관행이나 동종 사안과 비교하여 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부, 사업주의 조치에 대하여 피해근로자 등이 구제신청 등을 한 경우에는 그 경과 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다.

고용노동부에 접수된 직장 내 괴롭힘 신고사건은 2019년 총 2,130건, 2020년 총 5,823건, 2021년 총 6,763건으로 매년 증가하고 있고, 최근 민간 조사결과에서도 사회적 거리두기가 끝나면서 직장 내 괴롭힘이 증가한 것으로 나타났다.¹⁾ 실질적으로 직장 내 괴롭힘 문제를 해결하기 위해서는 가해자 처벌만이 능사가 아니고 피해자 구제와 예방이 이루어져야 하는데 무엇보다 직장 내 괴롭힘의 신고부터 조사 및 피해자 보호조치, 가해자 징계 등 제반 절차 전반에 걸

1) 2022. 7. 3. 연합뉴스, “사회적 거리두기 풀리며 직장 내 괴롭힘도 증가… 6.1%p 늘어”(https://www.yna.co.kr/view/AKR20220703021400004).

친 사용자의 적극적이고 구체적인 노력이 필요하겠다. 물론 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치 의무를 방기하고 피해근로자를 방치하는 것을 넘어 불이익한 조치를 하여 위법행위를 한 경우 엄중한 처벌을 통하여 제도 취지를 살리고 경각심을 줄 필요가 있다. **㉮**

권오상(노무법인 유엔 공인노무사, 법학박사)

사업장 폐업과 부당해고 구제이익

- 대법원 2022. 7. 14. 선고 2020두54852 판결 -

【판결 요지】

근로자가 신속한 구제를 받기 위해 행정적 구제절차를 이용했는데 중간에 근로계약관계가 종료되었다는 이유로 그 신청인을 구제절차에서 배제하거나 그동안 노동위원회가 진행한 조사나 그 조사결과를 토대로 내린 판정을 모두 무위로 돌리는 것은 바람직하지 않을 것이나, 구제 신청 당시 이미 근로계약관계가 종료된 경우에는 그러한 고려를 할 필요성이 크지 않다. 근로계약관계가 종료된 시점을 구제신청 이전과 이후로 구분하여 구제명령을 구할 이익의 판단을 달리하는 것은 충분히 합리적인바, 근로기준법 제30조 제4항은 부당해고 등 구제절차 도중 근로계약기간의 만료, 정년의 도래 등으로 근로자의 원직복직이 불가능한 경우에도 근로자에게 임금 상당액 지급의 구제명령을 받을 이익을 인정해야 한다는 취지이고, 구제신청 당시 이미 근로계약관계가 소멸하여 근로자의 지위에서 벗어난 경우에까지 구제이익을 인정해야 한다는 의미로는 해석되지 않는다.

1. 사실관계

근로자는 육군○○사단 본부근무대의 간부이발소에서 소속 간부들을 대상으로 미용업무를 수행하기로 하는 근로계약을 체결하고 근로계약을 갱신하며 근무하다가, 채용 후 2년이 지난 시점에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하였다. 이후 육군○○사단은 간부이발소의 수익성이 악화되어 이발소를 폐쇄하기로 결정하고 근로자를 해고하면서 근로자 해고 일자에 간부이발소도 폐쇄하였다. 이에 근로자는 부당해고를 이유로 경남지방노동위원회에 구제를 신청하였는데, 처음에는 육군○○사단을 피신청인으로 하였다가 이후 피신청인을 대한민국으로 경정하였다.

2. 사건의 경과

경남지방노동위원회는 근로자를 복직시킬 사업장이 없어서 구제이익이 소멸하였다는 이유로 근로자의 구제신청을 각하하였고, 중앙노동위원회도 같은 이유로 재심신청을 기각하였다. 1심 서울행정법원(2019. 12. 19. 선고 2019구합54733 판결) 또한 같은 입장을 취하였는데, 판결

의 요지는 ① 이 사건 근로자가 근로계약상 근로제공의 장소인 육군○○사단 이외 다른 군사시설로 전보될 가능성이 없었고 해당 사단 내 다른 업무에 종사하도록 전보될 수도 없었다는 것, ② 종래 근무하던 사단의 간부이발소가 폐쇄되었으므로 판결로써 이 사건 재심판정을 취소하고 그에 따라 중앙노동위원회가 이 사건 해고가 부당해고라는 구제명령을 내리더라도 그 이행을 기대할 수 없게 되었다는 것이다. 그러나 2심 서울고등법원(2020. 10. 30. 선고 2020누34591 판결)은 위 ①의 점에 대해서는 같은 결론을 내리면서도 ②의 점에 대해서는 다른 결론을 내렸다. 2심 서울고등법원은 “원고가 근무하던 D이발소가 폐쇄됨에 따라 복직시킬 사업장이 남아 있지 않은 등의 이유로 원직에 복직하는 것이 불가능하게 되었다고 하더라도, 이 사건 해고가 무효여서 원고가 참가인으로부터 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받을 필요가 있다면 임금 상당액 지급의 구제명령을 받을 이익이 유지된다고 보아야 한다.”고 본 것이다. 검토대상판결의 원심인 2심 서울고등법원은 대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 전원합의체 판결을 인용하였다.

3. 대법원의 판단

대법원은 원심의 판단을 부정하였다. 대법원은 “부당해고 등 구제신청을 할 당시 이미 근로자의 지위에서 벗어난 경우라면, 과거의 부당해고 등으로 인한 손해를 보상받을 목적으로 행정적 구제 절차를 이용하는 것은 부당해고 등 구제명령제도 본래의 보호범위를 벗어난 것”이기 때문에, “근로자가 부당해고 구제신청을 할 당시 이미 정년에 이르거나 근로계약기간 만료, 폐업 등의 사유로 근로계약관계가 종료하여 근로자의 지위에서 벗어난 경우에는 노동위원회의 구제명령을 받을 이익이 소멸하였다고 봄이 타당”하다고 보면서, 구제이익을 인정한 원심과 다른 결론을 내렸다. 이와 같은 결론의 배경에는 “침익적 행정처분은 상대방의 권익을 제한하거나 상대방에게 의무를 부과하는 것이므로 헌법상 요구되는 명확성의 원칙에 따라 그 근거가 되는 행정법규를 더욱 엄격하게 해석·적용해야 하고, 행정처분의 상대방에게 지나치게 불리한 방향으로 확대해석이나 유추해석을 할 수 없으므로(대법원 2021. 11. 11. 선고 2021두43491 판결 등 참조), 부당해고 등 구제신청을 할 당시 이미 근로계약관계가 종료한 경우에도 근로자의 구제이익을 인정하여 사용자에게 공법상 의무의 부과 또는 형사처벌의 범위를 확대하는 것은 위와 같은 행정법규 해석 원칙 등에 반할 우려가 있다.”는 점도 확인하였다. 따라서 근로자가 부당해고 구제신청을 기각한 재심판정에 대해 소를 제기하여 해고의 효력을 다투던 중 정년에 이르거나 근로계약기간이 만료하는 등의 사유로 원직에 복직하는 것이 불가능하게 된 경우에도 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받을 필요가 있다면 임금 상당액 지급의 구제명령을 받을 소의 이익이 유지될 수 있지만(대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 전원합의체 판결), 근로자

가 부당해고 등 구제신청을 하기 전에 이미 근로자의 지위에서 벗어난 경우까지 위와 같은 법리가 그대로 적용된다고 할 수 없는 것이다.

위와 같은 대법원의 판단과 관련하여 드는 의문은 두 가지이다. 첫째, 군대 내 간부이발소라면 다른 부대에도 있을 것인데, 그런 곳으로 전보발령을 낼 수는 없었는가? 둘째, 동일한 날짜에 이루어진 해고와 폐업 후 제기된 이 사건에서 부당해고구제신청에 대한 구제이익과 관련하여 기존의 전원합의체 판결이 원용될 수는 없는가?

4. 전보발령의 가능성에 대하여

이 사건에서 대법원은 간부이발소의 폐업과 함께 이 사건 근로자의 전보 가능성에 대해서는 별도로 검토하지 않았다. 따라서 이 점에 대하여 대법원은 1심 및 원심의 판단을 수긍한 것으로 보인다. 즉, 전보발령의 가능성은 이 사건 법원들이 공통되게 부정하였다는 것이다. 그 이유는 1심 법원 판결에서 자세하게 나타난다. 근로자의 근로계약에서는 근로계약상 명시되지 않은 사항에 대해서는 국방부 훈령인 무기계약근로자 등 인사관리 훈령(2018. 10. 31. 국방부훈령 제 2210호로 개정되기 전의 것, 이하 ‘인사관리훈령’이라고 한다)을 따르는 것으로 하였다. 따라서 근로자에 대한 인사상 조치는 이 인사관리훈령에 따르게 되는데, 사건 당시 인사관리훈령에서는 무기계약근로자 등의 채용, 근무성적평정, 상훈, 징계 등을 포함하여 인사에 관한 기본방침은 각급 기관 및 부대의 장이 설치하여 운영하는 무기계약근로자 등 인사위원회에서 심의하도록 하고, 무기계약근로자 등을 채용할 때 고려할 채용자격 및 담당하게 할 업무, 근무부서이동 기준 및 해고 여부는 해당 무기계약근로자 등을 채용할 각급 기관 및 부대의 장이 해당 기관 및 부대의 실정에 맞게 결정하도록 하였다. 이러한 훈령에 기초하여 법원은 무기계약근로자를 다른 근무부서로 이동시키거나 하는 문제는 무기계약근로자를 채용한 각급 기관 및 부대의 실정에 따라 결정이 되고, 근무부서 이동 또한 그 기관 및 부대 내의 부서 사이에서 이루어질 수 있는 것으로 보았다. 즉 무기계약근로자의 다른 기관이나 부대로의 인사이동은 사실상 불가능하였던 것이다. 이러한 상황에서 육군○○사단 본부근무대의 간부이발소에서 소속 간부들을 대상으로 미용업무를 수행하는 근로자를 간부이발소 폐쇄 후 다른 부서(이 사건 근로자와 같이 별도의 근로계약을 체결하고 근로를 제공하는 다른 근로자들이 담당하였던 업무는 복지회관 청소 및 조리업무 등이었다)로 인사이동시킬 수 없었고, 다른 기관이나 부대로 보낼 수도 없었으며, 육군○○사단 또한 간부이발소가 지속적으로 적자운영되는 상황에서 이발비 인상을 검토하고 근로자에 대한 처우를 조정하고자 협상을 반복하는 등의 노력을 하다 결국 간부이발소를 폐쇄하기로 하는 결정을 하였다. 이 사건 근로자가 공무원의 신분을 가졌다면 다른 기관이나 부대로의 전출이 결정될 수도 있었겠지만, 소위 ‘공무직 근로자’로서 사법상 근로계약을 체결한

기관 이외의 곳으로 전출되는 것은 전적을 의미하게 되는데, 사용자인 육군○○사단에게 이 사건 근로자의 해고를 피하기 위해 전적까지도 고려해야 할 의무가 있었다고 보기는 어렵다는 의미가 담겨 있다고 생각된다. 한편, 이와 같은 대법원의 판단은 현재 정부 부처 소속기관에 고용된 수많은 공무원 근로자들의 근로관계는 어디까지나 근로계약을 체결한 해당 기관을 벗어나지 못한다는 것을 확인하고 있는 것으로도 볼 수 있다.

5. 부당해고구제의 이익에 대하여

주지하는 바와 같이, 대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 전원합의체 판결은 근로자가 부당해고 구제신청을 기각한 재심판정에 대해 소를 제기하여 해고의 효력을 다투던 중 정년에 이르거나 근로계약기간이 만료하는 등의 사유로 원직에 복직하는 것이 불가능하게 된 경우에도 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받을 필요가 있다면 임금 상당액 지급의 구제명령을 받을 소의 이익이 유지된다고 보았다. 이후 이 전원합의체 판결을 따르는 대법원 판결(대법원 2022. 5. 12. 선고 2020두35592 판결 등)이 있기도 하였다. 위의 전원합의체 판결이나 이후의 따름 판결들은 근로계약의 회복 가능성이 있는 상태에서 근로자가 부당해고구제신청을 하였고, 그 구제절차의 결론이 나기 전에 근로자가 정년에 이르거나 근로계약기간이 만료하는 등의 경우를 대상으로 한 것이다.

따라서 위 전원합의체 판결에도 불구하고 근로자가 노동위원회에 부당해고구제신청을 하기 전에 이미 객관적으로 근로계약관계가 유지될 수 없게 되었음에도 근로자에게 부당해고구제신청의 이익이 있는지, 특히 금전보상명령의 독자성에 기초한 부당해고구제 제도상 구제이익을 인정할 수 있을지의 문제는 해석상 쟁점으로 남아 있었다고 볼 수 있었다. 그리고 이에 대해 필자는 지난 5월 본 지면을 통해 “부당해고구제 제도는 ‘부당한 해고로부터의 구제’이므로 근로자가 노동위원회에 부당해고구제신청을 하기 전에 이미 객관적으로 근로계약 관계가 유지될 수 없게 된 경우에 대해서까지 구제이익이 인정되기는 어려울 것”이라는 견해를 내보인 바 있다.¹⁾

검토대상판결은 이 쟁점에 대한 대법원의 입장이 밝혀졌다는 의미를 갖는데, 대법원은 “(근로자가) 부당해고 구제신청을 할 당시 이미 폐업으로 … 근로계약관계가 종료하였다면 (근로자에게) 구제명령을 받을 이익을 인정할 수 없”다고 판단하였다. 구제명령의 이익이 있다고 본 원심은 다소 기술적으로 이전의 전원합의체 판결을 원용하면서 사업장의 폐쇄에도 불구하고 “해고가 무효여서 … 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받을 필요가 있다면 임금 상당액 지급

1) 박은정(2022), 「노동위원회의 부당해고 구제이익 - 대법원 2022. 5. 12. 선고 2020두35592 판결」, 『노동리뷰』 5월호, 한국노동연구원, p.106.

의 구제명령을 받을 이익이 유지”된다고 보았지만, 대법원은 간부이발소 사업 폐지가 폐업과 같다고 인정할 만한 사정이 있는지, 그러한 사정이 있는 경우 폐업 시기가 원고의 구제신청보다 앞서는지 여부 등을 심리하였어야 함에도 그러하지 않은 것은 심리미진과 구제명령의 이익에 관한 법리를 오해한 것이라고 지적하였다. 결국 부당해고구제신청의 이익은 해고된 사업장으로의 복귀 가능성이 존재하는지 여부에 따라 판단되고, 이는 원직복직을 목적으로 하는 구제신청이거나 금전보상을 목적으로 하는 구제신청이거나 마찬가지로 보여준다.

그런데 대법원은 원심의 심리미진을 지적하면서 폐업 시기에 대한 판단을 요구하였다. 이 사건에서 만약 간부이발소 폐지일이 근로자의 해고일보다 늦었고, 간부이발소 폐지 이전에 근로자가 부당해고구제신청을 하였다면 부당해고구제신청의 이익이 인정될 수도 있었다는 의미이고, 그렇다면 이 경우 금전보상명령의 범위는 어디까지인지(즉, 부당해고일 이후 부당해고구제명령이 발해지는 시점까지를 기준으로 하는지, 아니면 부당해고일 이후 사업 폐지일까지인지)와 같은 쟁점이 추가적으로 발생할 수도 있다.

한편, 검토대상판결은 2021년 5월 18일 「근로기준법」(이하, 근로기준법) 제30조 제4항의 신설 이전에 발생한 사건에 대한 판결이다. 2021년 5월 18일 개정 근로기준법 제30조 제4항은 “노동위원회는 근로계약기간의 만료, 정년의 도래 등으로 근로자가 원직복직(해고 이외의 경우는 원상회복을 말한다)이 불가능한 경우에도 제1항에 따른 구제명령이나 기각결정을 하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 부당해고 등이 성립한다고 판정하면 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액에 해당하는 금품(해고 이외의 경우에는 원상회복에 준하는 금품을 말한다)을 사업주가 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.”고 규정하고 있다. 이 규정은 대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 전원합의체 판결의 취지를 받아들인 것으로 보이는데, 개정이유문에서는 “노동위원회의 부당해고 구제절차는 원직복직이 어려운 근로자를 위한 중요한 권리구제 수단임에도 불구하고 현행법은 근로자가 원직복직을 원하지 아니하는 경우에 한하여 원직복직 대신 금전보상을 명하도록 규정하고 있어 근로계약기간의 종료, 정년 등으로 원직복직이 불가능해진 경우에는 구제를 받지 못하고 있(어서), 원직복직이 불가능해진 경우에도 근로자가 노동위원회의 부당해고 구제절차를 통해 금전보상을 받을 수 있도록 근거를 마련”한다고 하고 있다. 신설된 근로기준법 제30조 제4항의 취지가 검토대상판결과 같이 “(근로자가) 부당해고 구제신청을 할 당시 이미 폐업으로 ... 근로계약관계가 종료하였다면 (근로자에게) 구제명령을 받을 이익을 인정할 수 없”다는 의미를 담고 있는 것인지, 아니면 해고된 사업장으로의 복귀 가능성과 상관없이 구제명령의 이익을 인정한다는 의미인지에 대한 논란이 있을 수 있을 것으로 보인다. 그러나 부당해고구제신청제도 본연의 취지를 고려한다면, 금전보상명령도 어디까지나 부당해고로부터의 구제를 전제하는 것이고, 만약 원직복직의 가능성이 객관적으로 전혀 없는 경우에 대해서도 금전보상명령을 인정한다면 그것은 부당해고에 대한 민

사상 손해배상명령을 노동위원회가 할 수 있는 것과 마찬가지로 될 것이기 때문에, 검토대상판결과 다른 해석은 취하기 어려울 것이라고 생각된다. **KL**

박은정(인제대학교 법학과 교수)

사내하도급 사망사고와 수급인 사업주의 산업안전보건위반죄

- 대법원 2022. 7. 28. 선고 2021도11288 판결 -

【판결 요지】

타인의 사업장 내 작업장에 폭발성, 발화성 및 인화성 물질로 인한 재해발생의 위험이 있다면 사업주는 당해 근로관계가 근로자파견관계에 해당한다는 등의 특별한 사정이 없는 한 구 산업안전보건법(2019. 1. 15. 법률 제16272호로 전부 개정되기 전의 것, 이하 '법'이라고 한다) 제23조 제1항 제2호에 따라 재해발생의 위험을 예방하는 데 필요한 조치를 취할 의무가 있다. 따라서 사업주가 재해발생의 위험을 예방하기 위하여 법 제23조 제1항에 규정된 조치를 취하지 아니한 채 타인의 사업장에서 작업을 하도록 지시하거나 그 안전조치가 취해지지 아니한 상태에서 위 작업이 이루어지고 있다는 사정을 알면서도 이를 방치하는 등 위 규정 위반행위가 사업주에 의하여 이루어졌다고 인정되는 경우에는 법 제66조의2, 제23조 제1항의 위반죄가 성립한다.

경기도 포천시 신북면 신평리 장자산업단지에 있는 지에스 석탄화력발전소는 당초 사용연료를 LNG로 할 계획이었지만 지에스 이앤알(E&R)의 전신인 STX에너지가 2013년 2월 사용연료를 유연탄으로 해서 집단에너지 사업허가를 취득하고 2015년 10월 발전소 허가를 받아 같은 해 12월 착공했다. 석탄화력발전소는 인근 산업단지에 전기를 공급하기 위해 건설 중인 집단에너지 시설로, 지에스 이앤알(E&R)이 시행하고 지에스건설이 시공을 맡아 지난 2015년 12월 착공에 들어가 2018년 8월 말 준공을 앞두고 있었다.

지에스건설은 2017. 3. 5. 주식회사 에스아이테크(이하 '피고인 에스아이테크')에 석탄화력발전소 내 연료운송 설비의 제작, 설치, 시운전 용역을 도급 주었다. 도급계약서에서 정한 용역기간은 2017. 3. 5.부터 2018. 8. 9.까지였다. 피고인 A는 2018. 1. 2. 석탄화력발전소 사업장에 관하여 피고인 에스아이테크의 근로자로서 안전보건관리책임자였다. 피고인 에스아이테크는 2018. 8. 8. 석탄화력발전소 내 연료운송설비 중 버킷엘리베이터의 속도감지장치가 정상적으로 작동하는지 확인하는 작업(이하 '이 사건 작업')을 진행하였는데, 이 작업은 2018. 7. 12. 지에스건설로부터 요청받은 사항이었다. 피고인 에스아이테크 소속 근로자들은 이 사건 작업을 위하여 위 버킷엘리베이터의 속도감지장치를 확인하던 중 버킷엘리베이터 하부에 쌓여 있던 석탄 분진이 폭발하는 사고가 발생하는 바람에 그 자리에서 튕겨 나가 바닥에 떨어지면서 1명이 사망하고 4명이 부상했다.

원심법원인 의정부지방법원은 피고인 에스아이테크가 연료운송설비 관리권을 지에스건설에 이관하였기 때문에 위 연료운송설비 설치장소를 피고인 에스아이테크가 관리·감독할 권한과 책임이 있는 사업장으로 볼 수 없다는 이유를 들어, 양벌규정에서 위반행위자인 피고인 A와 소속 법인인 피고인 에스아이테크가 위 연료운송설비 설치장소에서 작업한 피고인 에스아이테크 소속 피해자들에 대하여 구 「산업안전보건법」(2019. 1. 15. 법률 제16272호로 전부 개정되기 전의 것, 이하 ‘법’이라고 한다) 제23조 제1항이 정한 안전조치의무를 부담하는 ‘사업주’에 해당하지 않는다고 보아 이 부분 공소사실을 무죄로 판단하였다(의정부지방법원 2021. 8. 10. 선고 2020노1421 판결).

그러나 대법원은 원심법원 판결을 다음과 같은 이유로 파기환송하였다(파기 환송심 의정부지방법원 제1형사부, 사건번호 2022노2116). 먼저, 기본 법리로 최근 선고된 2개의 대법원 판례를 언급하면서 다음을 제시하였다. 사업주가 고용한 근로자가 타인의 사업장에서 근로를 제공하는 경우 그 작업장을 사업주가 직접 관리·통제하고 있지 아니한다는 사정만으로 사업주의 재해발생 방지의무가 당연히 부정되는 것은 아니다(대법원 2020. 4. 9. 선고 2016도14559 판결, 대법원 2021. 3. 11. 2018도10353 판결 등 참조). 타인의 사업장 내 작업장에 폭발성, 발화성 및 인화성 물질로 인한 재해발생의 위험이 있다면 사업주는 당해 근로관계가 근로자파견관계에 해당한다는 등의 특별한 사정이 없는 한 법 제23조 제1항 제2호에 따라 재해발생의 위험을 예방하는 데 필요한 조치를 취할 의무가 있다. 따라서 사업주가 재해발생의 위험을 예방하기 위하여 법 제23조 제1항에 규정된 조치를 취하지 아니한 채 타인의 사업장에서 작업을 하도록 지시하거나 그 안전조치가 취해지지 아니한 상태에서 위 작업이 이루어지고 있다는 사정을 알면서도 이를 방치하는 등 위 규정 위반행위가 사업주에 의하여 이루어졌다고 인정되는 경우에는 법 제66조의2, 제23조 제1항의 위반죄가 성립한다.

대상판결의 사례에서는 이 사건 작업을 수행한 피해자들은 피고인 에스아이테크 소속 근로자이고 이들과 피고인 에스아이테크 사이에는 실질적인 고용관계가 성립하므로, 이들을 사용하여 사업을 행한 피고인 에스아이테크는 법 제23조 제1항에서 정한 ‘사업주’에 해당한다. 그리고 피해자들이 작업을 수행한 석탄화력발전소 내 연료운송설비에는 폭발성, 발화성 및 인화성 물질로 인한 재해발생의 위험이 있었음에도 안전보건규칙 제232조 제1항(통풍·환기 및 분진 제거 등의 조치), 제237조(자연발화 방지를 위한 조치)에 따른 안전조치는 취해지지 않았던 것으로 보인다. 따라서 원심으로서는 피고인 A가 피고인 에스아이테크의 업무에 관하여 재해발생의 위험을 예방하기 위한 위와 같은 조치를 취하지 아니한 채 이 사건 작업을 하도록 지시하거나 그 안전조치가 취해지지 아니한 상태에서 이 사건 작업이 이루어지고 있다는 사정을 알면서도 이를 방치하는 등 법 제23조 제1항을 위반하여 법 제71조 본문, 제66조의2에 해당하는 행위를 하였는지 심리·판단하여야 할 것이다. 따라서 피고인 에스아이테크가 법 제23조 제1항에서

정한 사업주에 해당하지 않는다고 보아 피고인 A와 피고인 에스아이테크에게 법 제23조 제1항의 안전조치의무가 없다고 본 원심의 판단에는 법 제23조 제1항의 사업주에 관한 법리를 오해하고 필요한 심리를 다하지 아니하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

대상판결은 사내하도급에서 사망사고가 발생하였을 때 도급인 사업주 이외에 수급인 사업주에게도 산업안전보건법 위반죄가 성립할 수 있다는 2020년 4월과 2021년 3월에 선고된 대법원 판례의 취지를 따르고 있다. 위 2개의 판결이 선고되기 전에는 사내하도급의 경우 도급인 사업주가 사업 전체를 총괄하고 해당 사업장은 도급인 사업주의 관리 아래에 있으므로 수급인 사업주에 대하여 책임을 물을 수 없지 않은가 하는 논의가 있었다. 이에 대하여 위 2개의 선례는 사내하도급의 사업장이라도 도급인과 수급인은 해당 작업에서 발생하는 유해위험요인을 각자 관리하여야 한다고 결론을 내렸다. 대상판결은 앞선 판례 이론에 따라 석탄분진폭발의 유해위험요인에 대해서는 도급인 사업주뿐만 아니라 수급인 사업주도 해당 업무의 범위 내에서는 산업안전보건법이 요구하는 안전조치를 하여야 할 의무가 있다고 판단한 것이다. 따라서 도급 사업의 경우에는 도급인 사업주와 수급인 사업주가 공동으로 해당 사업장의 유해위험관리를 위한 협업을 하여야 한다. 이러한 논리는 「산업안전보건법」 제63조 이하에 잘 나타나 있다.

그런데 이 판례에서는 사망 또는 부상을 피해자들과 이들을 고용한 피고인 에스아이테크 사이의 관계를 '실질적 고용관계'라고 평가하고 따라서 피고인 에스아이테크가 이들의 사업주라고 설명한다. 그런데 이러한 설명은 종전 '실질적 고용관계' 이론의 용례와는 다소 거리가 있다. 종전 설명은 명시적인 근로계약관계를 인정할 수 없는 노무제공 관계에도 지휘감독 권한이나 그 실행 등을 고려할 때 명시적인 근로계약관계에 준하여 노무지휘감독을 한 자를 산업안전보건법상 사업주로 파악한다는 것이다(예를 들어, 대법원 2002. 8. 27. 선고 2002도27 판결 참조). 따라서 명시적인 근로계약관계가 있는 사람들이 작업 중 사고로 사망하고, 당시 그들을 고용하고 노무지휘권을 행사했던 사업주에게 산업안전보건법 책임을 묻는 대상판결에서는 굳이 실질적 고용관계라는 용어를 사용할 필요가 없었다. 판결문을 읽어보면, 수급인 사업주가 피해자들이 자신의 근로자가 아니라고 다툼 것으로 보이지도 않는 상황에서 더욱 그러하다. 따라서 대상판결의 이 부분 설명을 바탕으로 명시적 근로계약관계가 서면으로 인정되더라도 추가적으로 실질적 고용관계 여부를 살펴서 산업안전보건법을 적용하여야 한다는 취지로 확대해석하여서는 아니 된다. 이처럼 실질적 고용관계는 종전 산업안전보건법이 근로자만을 주된 보호대상으로 삼았던 한계를 판례 이론으로 극복하고자 도입한 것이다. 따라서 개정 산업안전보건법이 보호대상을 노무를 제공하는 사람으로 확대하고 아울러 중대재해처벌법이 보호대상을 종사자로 확대한 이상 점차 실질적 고용관계 이론의 적용 범위는 축소될 것이다. 또 그래야 마땅하다. 산업안전보건법 영역에서는 노무를 제공하는 법적 형식이 중요한 것이 아니다. 노무를 제공하

는 사람이라면 누구든지 동일하게 보호를 받아야 한다. 사업상 위험을 발생시켰으므로 책임을 부담하는 것이지, 사업주가 책임을 부담하는 노무제공형태가 따로 있는 것이 아니다. 이것이 현대 산업안전보건법의 기초이다. **KL**

전형배(강원대학교 법학전문대학원 교수)

사납금제 근절을 위한 여객자동차법의 강행규정성

- 대법원 2022. 8. 11. 선고 2022다243871 판결 -

【판결 요지】¹⁾

기존 '사납금제'의 문제점과 오랜 기간 그 시정이 제대로 이루어지지 않기에 마련된 이 사건 여객자동차법 신설 조항은 강행규정이라고 보는 것이 타당하다. 따라서 2020년 1월분 및 2월분 월 급여와 관련하여 이 사건 근로계약 중 기준운송수입금을 정하여 그 부족액 공제를 정한 부분은 강행규정인 이 사건 여객자동차법 신설 조항에 위반되어 무효이다.

택시업계의 사납금제는 장시간 노동을 조장하고 택시기사의 수입을 불안정하게 하는 등의 문제가 있어, 오래전부터 사납금제를 근절하기 위한 입법 노력이 있었다. 구 「자동차운수사업법」에서 「여객자동차 운수사업법」(이하 '여객자동차법')으로 1997. 12. 13. 전문 개정된 이래 줄곧 '전액관리제'에 대해 규정하였다. 즉, 여객자동차법은 '운송사업자는 운수종사자가 이용자에게서 받은 운송수입금의 전액을 그 운수종사자에게서 받아야 한다', '운수종사자는 운송수입금의 전액을 운송사업자에게 내야 한다'라고 규정하였다.

그러나 택시업계는 명목상으로 전액관리제를 실시한다고 하면서도 실제로는 기존의 사납금제를 시행하였다. 일정한 '기준운송수입금'(이하 '기준금액')을 정하고 그 기준금액을 채우지 못하는 경우, 그 부족액을 월 고정급에서 공제하는 제도를 시행하였다. 이러한 제도는 주로 노동조합과의 단체협약으로 정하는 경우가 많았다.

이에 2019. 8. 27. 사납금제를 다시금 근절하기 위해 여객자동차법을 개정하였다(시행일 2020. 1. 1.). 기존의 전액관리제 규정에 몇 가지 준수사항을 더 추가하였다. 운송사업자에게는 "일정금액의 운송수입금 기준액을 정하여 수납하지 않을 것"(제21조 제1항 제2호)을 준수사항으로 추가했고, 운수종사자(택시기사)에게는 "일정금액의 운송수입금 기준액을 정하여 납부하지 않을 것"(제26조 제2항 제2호)을 준수사항으로 추가하였다. 즉, 택시회사 노사 모두에게 기준금액을 설정하여 운송수입금을 납부하지 말라는 것을 명확히 했다.

2020. 1. 1.부터 시행된 개정 여객자동차법의 취지는 "운송사업자와 운수종사자의 준수사항에 운송수입금 전액관리제에 관한 구체적 근거를 명시함으로써 택시업계의 고질적 관행인 사

1) 대상판결은 "상고이유는 소액사건심판법 제3조 각 호에 정한 어느 사유에도 해당하지 않아 적법한 상고이유가 될 수 없다"며 상고 기각 판결을 하였다. 본 판결요지는 대상판결의 원심(광주지방법원 2022. 5. 18. 선고 2021나 63388 판결)의 판시 내용이다.

납금 제도를 근절”하기 위한 것이다.²⁾ 그러나 노사가 기준금액을 설정하고 그 부족분 발생 시 월 고정급에서 공제하는 관행은 사라지지 않았다. 또는 기준금액을 채우지 못한 택시기사를 징계하는 경우도 있다. 기존의 사납금과 유사한 기준금액을 둘러싸고 법령과 노사관행이 충돌하고 있는 상황에서(관련 하급심 판결이 다수 있다), 대상판결은 첫 번째 대법원 판결이라는 점에서 의미가 크다. 사실관계는 다음과 같다.

피고(○○교통 유한회사)는 여객자동차법에 따라 광주광역시에서 택시운송업을 하는 회사이고, 원고(택시기사)는 2018. 4. 1.부터 2020. 5.경까지 피고 회사에서 택시운전을 한 근로자이다.

광주지역택시노동조합은 2019년경 피고와 ‘월 기준운송수입금을 정액 입금시켰을 때에는 성실 근무한 것으로 간주하며 미입금 시 급여에서 공제한다’는 내용의 임금협약을 체결하였고, 원고는 이 임금협약에 근거하여 2019. 8. 1. 피고와 임금에 관한 근로계약을 체결하였다. 주요 내용을 요약·정리하면 다음과 같다.

〈시간급 산정〉

- 월 급여 산정을 위한 소정근로시간은 1일 6시간 40분
- 만근(25일) 기준 ‘월 급여’는 1,750,000원

〈성과급 산정 및 임금 공제〉

- 2인1차제의 기준운송수입금(기준금액)은 월 3,937,500원(일 157,750원), 1인1차제의 기준금액은 월 4,800,000원(일 192,000원)
- 기준금액을 초과한 운송수입금(이하 ‘초과운송수입금’)은 기사의 성과급으로 지급
- 기준금액을 채우지 못한 경우에는 그 미달 금액만큼 월 급여에서 공제

원고는 2020. 1월에 1인1차제로 22일 근무했으므로, 기준금액은 4,224,000원(=1일 192,000원×22일)이고, 근무일수에 따른 월 급여는 1,573,521원이다. 그러나 원고는 기준금액을 채우지 못하였는데 그 부족분은 1,331,000원이다. 이에 피고는 월 급여에서 부족분을 공제한 110,771원(1,573,521원-1,330,200원)만을 임금으로 지급하였다.

또한 원고는 2020. 2월에 1인1차제로 24일 근무했으므로, 기준금액은 4,608,000원(=1일 192,000원×24일)이고, 근무일수에 따른 월 급여는 1,866,284원이다. 그러나 원고는 기준금액을 채우지 못하였는데 그 부족분은 2,433,000원이다. 이에 피고는 월 급여에서 부족분을 공제하면 남은 금액이 없다(1,866,284원-2,432,380원)며 임금을 전혀 지급하지 않았다.

2) 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr>).

[단위: 원]

	근무일	월 급여	기준금액	납입액	차액(부족분)	실지금액
2020. 1월	22일	1,573,521	4,224,000	2,893,000	-1,331,000	110,771
2020. 2월	24일	1,866,284	4,608,000	2,175,000	-2,433,000	0

원고는 ‘기준금액 부족분을 월 급여에서 공제하는 것은 무효’라고 주장하며, 근무일수에 따라 지급받기로 했던 1월과 2월의 ‘월 급여’(시간급)의 지급을 청구하는 소송을 제기하였다.

대상판결의 원심은, 기준금액 설정에 따른 운송수입금 납부를 금지하기 위하여 2020. 1. 1.부터 시행된 여객자동차법 제21조 제1항 제2호 및 제26조 제2항 제2호(이하 ‘이 사건 신설 조항’)를 강행규정으로 보았다. 그 결과 “2020년 1월분 및 2월분 월 급여와 관련하여 이 사건 근로계약 중 기준운송수입금을 정하여 그 부족액 공제를 정한 부분은 강행규정인 이 사건 여객자동차법 신설 조항에 위반되어 무효”라고 판단하였다. 대상판결은 소액심판법상 상고이유에 해당하지 않는다는 이유로 기각 판결을 하였다. 대상판결에 특별한 판시 내용은 없지만 원심의 판단을 지지한 것으로 볼 수 있다.

대상판결의 원심이 이 사건 신설 조항을 강행규정으로 해석한 근거는 다음과 같다. “① 택시 운송사업은 택시운송사업자의 택시운수종사자의 근로에 대한 상당한 지휘·감독이 쉽지 않다는 특징과 택시운수종사자가 승객의 수요를 찾아 배회하거나 대기하는 것이 필수적으로 수반된다는 특징이 있는바, 이는 모두 택시운송사업의 경영에 필수적으로 수반되는 위험으로서, 택시운송사업자가 택시운수종사자에게 위와 같은 경영위험을 그대로 전가하는 것은 형평에 맞지 않는 점, ② 그럼에도 운송수입금 기준액을 정하여 그 운송수입금 부족액을 월 고정급에서 공제하는 것이 허용되는 한 기존 ‘사납금제’가 시행되던 그것이 다소 변형되어 시행되든 관계없이 위와 같은 경영위험의 전가를 낳게 되는 점, ③ 운송수입금 부족액을 월 고정급에서 공제하는 것이 금지된다고 하더라도, 그와 별개로 운송수입금 부족액을 생겨나게 한 운수종사자의 원인행위(근무해태 등)는 징계 등 별도의 제재로 대처하는 것이 가능하다고 보이는 점”이다.

이전에도 이 사건 신설 조항을 강행규정으로 해석한 하급심 판결은 있었다. 기준금액을 채우지 못한 택시기사를 징계한 사안에서, 서울행정법원 2021. 10. 14. 선고 2020구합84648 판결은 이 사건 신설 조항은 강행규정이므로 “당해 운수종사자를 해고하거나 징계하는 등 신분상의 불이익을 가하는 방법도 운수종사자에게 운송수입금 하락의 책임을 전가함과 동시에 향후 기준액 납입을 강제하는 것이므로 역시 금지된다”고 하여, 해당 징계사유는 부당하다고 판단하였다. 또한 부산지방법원 2022. 4. 5. 선고 2021가소608426 판결도 운송수입금의 기준액을 설정하여 주고받는 행위를 금지하는 규정은 강행규정으로서, 노사 간의 합의로 이를 배제할 수 없고, 이를 배제하기 위한 합의를 하더라도 무효로 보는 것이 타당하다고 판시하였다.

이러한 하급심 판결과 대상판결을 종합하면, 이 사건 신설 조항은 강행규정이므로, 기준금액 부족분을 월 급여에서 공제하는 약정은 무효가 되고, 기준금액을 채우지 못한 택시기사에 대한 징계는 그 사유의 정당성이 인정되지 않는다.

한편 기준금액을 초과한 경우에 그 초과운송수입금을 성과급으로 지급하는 것은 허용될 수 있다. 기준금액 미달 시 월 급여에서 공제하는 것이 금지될 뿐, 기준금액 초과분을 월 급여에 더해서 성과급으로 지급하는 것은 가능할 수 있다. 또한 기준금액 미달 자체를 징계사유로 삼을 수는 없지만, 기준금액 미달의 원인행위(예컨대, 근무해태 등)를 징계사유로 삼는 것은 가능할 것이다.³⁾

사납금제 근절을 위한 입법 노력과 이에 저항하는 노사관행 간의 충돌은 오래됐다. 택시기사의 고정급 비중을 높이기 위한 2008년 최저임금법 개정⁴⁾에도 불구하고, 실제 운행시간의 변경 없이 소정근로시간만을 단축하기로 하는 노사 합의에 대하여, 이를 무효로 판단한 대법원 2019. 4. 18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결이 1라운드로라면, 2020. 1. 1. 시행된 여객자동차법을 둘러싼 충돌에 대한 대상판결이 2라운드로 할 수 있다. **KL**

방강수(공인노무사, 법학박사)

3) 서울행정법원 2021. 10. 14. 선고 2020구합84648 판결.

4) [시행 2008. 3. 21.] [법률 제8964호, 2008. 3. 21., 일부개정]