

# 금속법률

발행처 전국금속노동조합법률원

전화 02-2670-9500

팩스 02-2679-1790



## 직접고용 투쟁 지지

현대제철은 지난 9월 1일 자회사 설립 강행 후 불법대체인력 투입, 부당노동행위 등 불법행위를 자행하고 있습니다. 비정규직 노동자들의 직접고용 투쟁에 조합원들의 많은 관심과 지지 바랍니다.

## 알아두면 쓸모 있는 최신 노동법 Q & A

### 근로기준법 시행령 개정

**Q.** 임금명세서 필수 기재 사항? (시행: '21. 11. 19.)

- A.** 성명, 생년월일, 사원번호 등 근로자 특정 정보 (주민등록번호는 개인정보보호상 부적절)
- 임금지급일, 근로일수, 임금 총액
  - 총근로시간수, 연장근로, 야간근로, 휴일근로 시간수
  - 기본급, 각종수당, 상여금, 성과급, 그밖의 임금의 항목별 금액
  - 임금의 각 항목별 계산방법 등 임금 총액을 계산에 필요한 사항
  - 공제 항목별 금액과 총액

\*근로기준법 시행규칙 별지 제17호의2 서식의 임금명세서 참조

**Q.** 직장내 괴롭힘을 한 경우 1천만원 이하의 과태료가 부과되는 사용자나 그의 친족의 범위? (시행: '21. 10. 14.)

- A.** 사용자의 ① 배우자  
 ② 4촌 이내의 혈족 (부모, 조부모, 자녀, 부모의 형제자매 등)  
 ③ 4촌 이내의 인척 (배우자의 형제자매, 부모의 형제자매의 배우자 등)

### 주휴수당·연차휴가 관련 행정해석 변경

(시행: '21. 8. 4.)

**Q.** 주휴수당 발생 요건?

- A.** 1주간 근로관계가 존속되고 그 기간 동안의 소정근로일을 개근하면, 1주를 초과한 날(8일째)의 근로가 예정되어 있지 않더라도 주휴수당 발생
- 예) 월~금 근무, 토요일 퇴직 → 발생 X
  - 월~금 근무, 월요일 퇴직 → 발생 O

**Q.** 단협, 취업규칙 등에 따른 약정 육아휴직기간, 업무의 부상 질병 휴직기간이 있는 경우 연차휴가 산정 방법?

- A.** 사용자의 허가나 동의 하에 부여되므로 근로 의무가 없는 기간임
- 소정근로일수에서 제외
  - 나머지 근로일수로 80% 이상 출근 여부 계산하여 연차휴가 발생 여부 판단

**Q.** 정당한 쟁의행위기간 등이 있는 경우, 1년 미만자나 80% 미만 출근자의 월차형 연차휴가 산정 방법?

- A.** 연차휴가를 '1일' 단위로 주어야 한다는 규정이 없으므로 시간 단위로 비례 산정할 수 있음.
- 연차휴가일수(시간) = 1일(소정근로시간) X (월 소정근로일수 - 쟁의행위 등 기간 소정근로일수) / 월 소정근로일수
- 예) 1년 미만자의 월차의 경우, 8시간 X (22일 - 파업 12일) / 22일 = 3.6시간

## 임금인상 소급분도 통상임금에 해당

대법원 2021. 8. 19. 선고 2017다56226 판결

### [사실관계]

자일대우버스 주식회사와 금속노조 대우버스티회는 매년 임금협상시 인상된 기본급을 4월 1일로 소급하여 적용하기로 약정해왔습니다. 자일대우버스는 협상 체결 기준 재직자에게만 임금인상 소급분을 일괄 지급하였습니다. 이에 조합원들은 소급분을 통상임금에 포함하여 수당 및 퇴직금을 재산정한 후 그치액을 지급하라고 청구하였습니다.

### [판단요지및의의]

하급심은 임금인상 소급분은 노사간 사후 합의가 이루어진 경우에만 지급 여부가 결정되고, 지급액 결정의 객관적인 기준이 없고 최소한의 금원도 확정되어 있지 않으며, 임금협상 체결 기준 재직자에게만 지급되므로 고정성이 없어 통상임금에 해당하지 않는다고 보았습니다.

그러나 대법원 판결은 소정근로의 대가라면 단체협상의 지연이라는 우연한 사정으로 인해 소급 적용되었다 하더라도 통상임금에 해당하고, 단체협약 등에서 소급분을 법정 통상임금에 해당하는 임금으로 정했다면 그 성질은 원래의 임금과 동일하며, 소급분을 통상임금에 포함하지 않을 경우 연장근로에 대한 임금이 소정근로에 대한 임금과 같거나 오히려 적어져 부당하고, 노사합의는 소정근로에 대한 추가적인 가치 평가시점만을 부득이 근로의 제공 이후로 미룬 것으로 추가 조건을 충족해야 지급되는 것이 아니며, 퇴직자에게 소급분을 지급하지 않은 것은 퇴직자에게 단체협약의 효력이 미치지 않아 발생하는 결과에 불과하므로 임금인상 소급분이 고정성을 갖춘 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다. 이 판결은 대법원이 최초로 임금인상 소급분의 고정성을 인정하였다는 점에서 의의가 있습니다.

## 교섭대표노동조합과의 교섭에서도 중립유지의무 위반의 부당노동행위 성립

대법원 2021. 8. 19. 선고 2019다200386 판결

### [사실관계]

한화에어로스페이스 내에는 금속노조 삼성테크윈지회와 기업노조인 한화테크윈노조가 존재하고, 교섭창구단일화절차를 거쳐 기업노조가 교섭대표노조로 결정되었습니다. 회사와 교섭대표노조는 임단협에서 통상임금 소송을 제기하지 않거나 취하하면 '통상임금 부제소 격려금(300만원)'과 '무쟁의 장려금(기본급 100%)'을 지급하기로 합의하였습니다. 그러나 기업노조와 달리 지회 조합원 다수는 통상임금 소송을 제기한 상태였습니다. 위 합의 이후 조합원 수가 현저히 감소하였고, 이에 노조는 회사가 중립의무를 위반했다며 불이익취급 및 지배개입 부당노동행위 등을 이유로 회사에 손해배상청구를 하였습니다.

### [판단요지및의의]

상기 대법원 판결은 사용자가 중립의무를 위반하여 불이익취급 및 지배개입의 부당노동행위가 성립한다고 본 2심 법원 판결을 그대로 확정하였습니다. 2심 판결은 합의 내용이 지회와 기업노조 조합원에 동일하게 적용되더라도 통상임금 소송을 유지할 필요가 있었던 지회 조합원에 대한 사실상 차별에 해당한다는 점을 근거로 들었습니다. 복수 노동조합 중 한 노동조합의 약체화를 위하여 해당 노동조합의 입장에서 받아들이기 어려울 것으로 예상되는 합리적이지 않은 전제조건을 제안하고 고수하는 경우 중립유지의무 위반의 부당노동행위가 성립한다는 것입니다. 이 판결은 교섭대표노조와의 교섭을 통해 소수노조를 간접적으로 차별하는 형태의 부당노동행위를 인정했다는 데 의의가 있습니다.

## 사용자의 보호의무 위반에 따른 손해배상청구권의 소멸시효는 10년

대법원 2021. 8. 19. 선고 2018다270876 판결

### [사실관계]

노동자가 사업장에서 양배추를 파레트 위에 쌓던 중 사고가 발생하여 상해를 입었고, 이에 사용자가 깨진 파레트를 교체하거나 수리할 의무가 있는데도 방치해 사고가 났다며 손해배상을 청구한 사건입니다.

### [판단요지및의의]

하급심은 근로계약은 보조적 상행위에 해당해 근로계약상 채무불이행인 보호의무 위반에 따른 손해배상청구권에도 5년의 상사시효가 적용되어 소멸시효기간이 도과하였다고 판단하였습니다.

그러나 대법원 판결은 근로계약이 보조적 상행위에 해당하더라도 사용자가 보호의무를 위반하여 근로자에게 손해를 입힘으로써 발생한 근로자의 손해배상청구와 관련된 법률관계는 그 성질상 전형적이고 신속하게 해결할 필요가 있다고 보기 어려우므로, 근로계약상 보호의무 위반에 따른 근로자의 손해배상청구권은 특별한 사정이 없는 한 10년의 민사소멸시효기간이 적용된다고 봄이 타당하다고 판단하였습니다.

이 판결은 근로자의 근로계약상 주의의무 위반으로 인한 사용자의 손해배상청구권에 10년의 민사소멸시효가 적용된다고 본 기존 판결이 사용자의 보호의무 위반에도 적용됨을 확인한 것으로서 의의가 있습니다.

### 사내 게시판에 징계절차 회부 사실을 공고한 것은 명예훼손에 해당

대법원 2021. 8. 26. 선고 2021도6416 판결

[사실관계]

인사담당 직원이 근무태도 불성실, 회사 명예 손상, 지위명령 불복 등 징계사유를 기재한 징계절차 회부 사실 통지서를 회사 직원들이 볼 수 있는 사내 게시판에 게시한 것에 대하여, 해당 노동자가 인사담당 직원을 명예훼손으로 고소한 사건입니다.

[판단요지및의의]

2심은 징계 회부 사실이 회사의 공적인 절차에 해당하고, 징계 절차에 관한 사항은 구체적인 행위 사실보다 그로 인한 법익 침해가 크다고 보기 어렵다는 등의 이유로 해당 문서의 내용이 공공의 이익에 관한 것이라고 볼 수 있어 위법성이 조각되므로 무죄라고 판단하였습니다. 그러나 대법원 판결은 공적인 측면이 있다고 하여 징계절차에 회부된

이후부터 그 과정 전체가 낱말이 공개되어도 좋다고 볼 수 없고, 문서에 개략적인 징계사유가 기재되어 있어 단순히 '절차에 관한 사항'이라고 보기 어려우며, 단지 징계절차에 회부되었다는 사실만으로 징계사유가 있다고 보기 어려움에도 불구하고 그와 같은 사실 공개로 당사자가 입게 되는 피해의 정도는 가볍지 않은 반면 공익 달성 여부는 의문이고, 문서가 게시된 게시판이 있는 곳들은 외부인들의 왕래가 잦아 회사 내부의 공익을 위해서라고 보기에는 그 공개방식이나 게시 장소가 적절하였다고 보기 어렵다는 점을 들어 명예훼손에 해당한다고 판단하였습니다.

이 판결은 회사가 노동자의 징계와 관련된 내용을 공지하는 것이 명예훼손죄의 위법성 조각사유인 '공공의 이익'에 해당하는지 여부를 엄격하게 판단하겠다는 입장을 보인 것으로서 의의가 있습니다.

### 사용자의 부당노동행위에 의한 노조설립은 실질적 요건 갖추지 못해 무효

수원지방법원 안양지원 2021. 8. 26. 선고 2019가합101811 판결

[사실관계]

삼성그룹은 '비노조 경영' 방침을 고수하며 매년 '그룹노사전략'을 수립하였는데, 2011. 7. 1. 부터 복수노조 설립이 허용되자 진성노조(민주노조)를 무력화하기 위하여 회사 차원의 노조 설립을 계획하였습니다. 이에 따라 기업노조인 에버랜드노동조합이 설립되었고, 금속노조는 에버랜드노조가 자주성과 독립성이 없어 그 설립이 무효라며 이를 확인하는 소송을 제기하였습니다.

[판단요지및의의]

상기 판결은 "사용자의 지배개입의 부당노동행위에 의해 노동조합이 설립된 것에 불과하거나, 노동조합 설립 당시부터 사용자가 부당노동

행위를 저지르려는 것에 관하여 노동조합 측과 적극적인 통모·합의가 이루어진 경우 등과 같이 해당 노동조합이 노조법 제2조제4호가 규정한 실질적 요건을 갖추지 못하였다면, 실질적 요건이 흠결된 하자가 해소되거나 치유되는 등의 특별한 사정이 없는 한 해당 노동조합의 설립은 무효"라는 유성기업 어용노조 설립무효를 확인한 대법원 판결 법리를 확인하며, 에버랜드노조는 사용자의 부당노동행위에 의해 설립되어 실질적 요건을 갖추지 못하여 그 설립이 무효라고 판단하였습니다.

또한 2기 위원장 선출과 인수인계가 사용자의 주도 하에 이루어진 점, 사용자가 2기 간부들과 금속노조에 대한 대응방안을 논의하고 금속노조보다 더 많은 수의 조합원을 유지하도록 관리한 점 등에 비추어 현재도 스스로 자주성과 독립성을 갖춘 노조로 활동하고 있다고 보기 어려우므로 설립이 무효인 하자가 치유되지도 않았다고 판단하였습니다.

### 삼성화재평사원협의회노조와의 단체교섭 중지 가처분 신청 인용 (2021카합21213)

삼성화재보험은 삼성화재노조가 설립되자 34년 된 삼성화재평사원협의회를 노조로 전환한 후 교섭대표노조인 삼성화재평사원협의회노조(평협노조)와 단체교섭을 진행하였고, 삼성화재노조는 평협노조가 설립 및 규약 개정 절차에 중대한 흠이 있고 자주성과 독립성이 결여되어 그 설립 자체가 무효라는 이유로 삼성화재보험을 상대로 평협노조와의 단체교섭중지가 처분 신청을 하였습니다.

이에 서울중앙지방법원은 절차상 하자는 물론이고, '그룹 노사전략' 문건에서 평협노조의 전신인 평사원협의회를 '노조 설립시 대항마로 활용' 하도록 하고 있고 평사원협의회와 평협노조의 의사결정 및 집행기관의 인적 구성이 동일한 등 평협노조가 노조로서의 자주성과 독립성을 갖추고 있는지 의문이 들어 단체교섭을 중지할 필요성이 인정된다고 판단하여 가처분 신청을 인용하였습니다.

금속법률원 연락처 : 서울 본원 (02)2670-9500 경남 (055)262-3984 충남 (041)910-1414 울산 (052)266-8001 경주 (054)741-3500